

人事管理・組織風土点検チーム点検結果（概要版）

（１）点検の目的

任命権者問わず**不祥事が続発していることに強い危機感を持ち**、全庁的に不祥事の発生に繋がる土壌等がないか点検し、また、職員が委縮することなく業務を遂行できる組織風土の醸成に向け、**「不正を生じさせない職場づくり」、「使命感を持って前向きに業務を遂行できる職場づくり」の視点**により全庁的な人事管理や組織風土に関する点検を実施。課題に対する対応策を検討。

（２）点検結果

局区等の個別点検（各局区での現状や課題認識の報告）

- ・ 風通しの良い職場風土の醸成に取り組んでおり、概ね職員間のコミュニケーションが取れているが、問題が生じた際の組織内での共有の必要性やスピード感の認識に所属間の差が生じていた。
また、一部の職場で、職員間の馴れ合いが生じていたり、管理監督の行き届かない状況が見られた。
- ・ ほとんどの職員にサービス面・業務面の問題は見られなかったが、一方で、休暇取得に課題がある職員、在籍が長くなった職員への指導の困難さ等、一部において課題が見られた。
- ・ カスタマーハラスメントにより、職員の意欲減退や業務上の支障が生じる等、課題が見られた。

人事部門による点検（職員アンケート、長期在職の確認等）

- ・ 大綱で掲げた取組は着実に実施され、コンプライアンス推進のための基本的な制度や仕組みは構築
- ・ 職員アンケートで回答者のほぼ全てが公務内外問わず公務員としての規範意識を持って行動している、また、7割はやりがいがある、8割は働きやすい職場であると回答、一方4割は課題解決や新たな取組にチャレンジできる雰囲気がないと回答している。
- ・ 長期在職者について、理由や必要性は確認できたが、任命権者間で運用に若干のバラつきがあった。

（２） 点検結果（つづき）

外部有識者からの意見聴取（効果的な取組・対策）

- ・ 不祥事対策に特効薬はなく、これまでの取組を土台にした地道な対策が重要。
- ・ 職員の共通認識がある組織は強く、その観点で指針や行動規範は大事。
- ・ 役所の中と外との壁を低くして職員が地域や民間と交わることは重要。
- ・ 職員のウェルビーイングを高めることが、職員の使命感・やりがい等に繋がる。

（３） 点検結果から分析した課題

- ・ これまでのコンプライアンス推進に係る取組や、各職場における円滑な職場運営等により、ほとんどの職員や職場に、サービス・業務上の深刻な事案は生じていない。
- ・ 一方、一部において、職員の規範意識、職場の風通し、職員指導、長期在職者の人事異動等に課題があり、個人や組織としての「緩み」が生じていることに危機感

⇒ こうした「緩み」が不祥事に繋がる可能性があるため、改めて徹底した取組が必要

- ・ 職場内での意見交換や部局間横断のプロジェクトチームを活用し、業務上の問題やICTツールの活用による業務効率化等について話し合うなど、本市の課題解決に向けた職員間の議論を積極的に推進していく風土づくりを進めている。

⇒ この流れをより加速させていき、組織としてチャレンジする機運を高めるとともに、職員のやりがい・使命感、満足度を高め、エンゲージメントを向上させることが必要。

（４） 今後の方向性

（服務規律・コンプライアンスの徹底）

- ・ コンプライアンス推進のこれまでの取組を徹底するとともに、他チームの検証も踏まえ、**不祥事に繋がりがねない小さな「緩み」も生じさせない**ために全庁連携のうえ取り組んでいく。
 - 職場内の問題を互いに指摘し合い、絶えず職場改善に努める風土を醸成するため、今後、**職員の行動規範を再定義**し、一人ひとりの規範意識を改めて徹底
 - トップ・幹部職員の姿勢の明確化、職員指導に係る支援の充実等を盛り込んだ**新たなコンプライアンス推進に係る指針を今年度中に策定**
 - 長期在職者の人事異動に係る**運用ルールの全庁統一化、厳正な運用**
- ・ このほか、公務外の行動への指導（SNS利用等）やカスタマーハラスメント対策など、新たな課題にも対応。

（職員の使命感・やりがい、満足度を高め、活発な議論から政策を生み出す組織づくり）

- ・ 行政を取り巻く課題が更に複雑化・高度化。就業意識が変化し、人材獲得競争も激化する中、人材育成・組織活性化をより一層推進していくため、以下の観点を盛り込んだ、**新たな人材育成・組織活性化の計画を今年度中に策定**
 - 多様な主体との自由闊達な議論から新たな政策に挑戦する職員の確保・育成、組織づくり
 - 安心して強みを発揮でき、いきいきと働くウェルビーイングの実現