

(件名)

磐田市コンプライアンス委員会の概要

1 会議概要

- (1) 日 時 令和5年7月14日(金) 午後1時30分～午後2時43分
- (2) 会 場 磐田市役所本庁舎4階 大会議室
- (3) 出席者
コンプライアンス委員(5名)
日詰一幸委員(長)、内山昌美委員、辻慶典委員、永井新次委員、三輪邦子委員
※内山委員、辻委員についてはオンライン
市職員(15人)
副市長、総務課長、職員課長補佐、契約検査課長、DX推進課長、
政策推進課長、資産経営課長、会計課長補佐、各担当グループ長ほか
マスコミ(1社)
市議会議員(3名)
- (4) 内 容
 - ① 報告事項
再発防止に向けた取組状況報告について
 - ② 協議事項
 - ・不適切な事務処理等の事例と対応について
 - ・今後の体制について
 - ・その他

2 議事録(概要)

(1)再発防止に向けた取組状況報告について(主な意見及び質疑)

対策1 職員一人ひとりの服務規律の確保と倫理意識の向上

(委 員) 公用車の事故が多いとあり、「安全運転の励行を徹底する」とあるが、教育が大事だと思う。ヒヤリハットなど、実際に教育を行わないのか。企業では、新人の職員が上司と一緒に車に乗って実際にルートを走り、こういう危険箇所があるなど、実際のルートで確認して危険か所を洗い出したものをマップにしている。行先について、事前に気を付けるべき箇所を共有できれば、より減るのではないかと思う。

(市職員) ヒヤリハットや危険箇所マップなどに関しては、取り入れることができるかどうか考えていきたい。公用車の事故について、昨年度は、特に台風15号の関係に伴う事故が6件含まれている。通常事故・違反に加えて、災害時等の危険な状況の中での公用車の運転という視点を新たに持ちながら、交通安全、事故防止の啓発に努めていきたい。

対策2 管理監督者のマネジメント能力の向上と職場風土の改善

- (委員) グループ会議について、人員の編成は職員だけで行っているのか、それともその部の上長も入って一緒に行っているのか。不祥事については、個人で不祥事を起こす場合と、複数人が関わって起こす場合がある。上司が入ると、その場では言いづらいということがある。例えば上司を入れるのであれば、直属の上司ではなく、近隣の上司を入れて、今まで余り関わらない、自分の仕事上にも影響がない方を入れて相談するというグループ会議のやり方もあるのではないか。
- (市職員) グループ会議は、基本的にはグループ長を中心に、そのグループ員とグループ長で行っている会議が多い。会議の中では、事業の進捗状況であるとか、部下が困っていること、それに対する協力体制について話し合いをする場になっている。委員がおっしゃったように、他の方を入れるという新しい視点も踏まえながら新しい在り方も提案していきたいと思う。
- (委員) 不適切な事務処理について、課題の中に「事務処理マニュアルの整備が進んでいない所属がないようにしていく。」との記載があるが、今の進捗状況はどうか。
- (市職員) 事務処理マニュアル等の整備については、ほぼ全て毎年チェックしているものなので、終わっているかと思う。各業務にマニュアルをつくることを前提に周知をしているので、中には必要があるのかないのか分からずにマニュアルが出来ていないものもあるということも把握している。全てマニュアルができるような形で周知していきたい。
- (委員) 内部統制については、民間では適切な整備状況と有効な運用状況がセットになって講じられ、両方必要になる。全体を総括して、マニュアルの整備状況だけではなく、その運用状況も見ているか。もしくはそれは各課で行っているのか。
- (市職員) 運用状況については、原則、各課での対応という形にはなるが、マニュアルを作って終わりということではなく、毎年必ず更新していくよう指示は出している。その更新をするに当たり、不適合があるか、マニュアル的に何か間違いが起こりそうな部分がないかどうかというチェックをかけながら、各課が更新しているという状況である。
- (委員) 民間の内部統制では、運用状況を見て、それをさらに整備状況にフィードバックしている。市でもそのようなサイクルができると、業務改善されてくると思う。整備状況は、システム化もあり、ときの計画も進化していくので、ぜひ整備状況だけではなく運用状況の確認も続けてほしいと思う。
- (市職員) 今回、不適切な案件が多数発生したということで、事務処理の総点検を予定している。それについては、各課で点検した内容を総務課でチェックするという考えでいる。その中には、マニュアルがあるかないか、今後システム化することができるかどうかというところも確認をしていきたいと思う。
- (委員) 定期的なジョブローテーションの実施について、前年度はどのような状況だったか。
- (市職員) ジョブローテーションについては、職員の人事異動に合わせて、各課で実施していくと認識している。また、グループ間異動については、所属長の権限で実施出来るので、職員の偏りがないように、バランスをとれるような形で対応が出来ていると感じている。

(委員) 「会議の見直し」の運営方法の見直しの中に、「ファシリテーターの活用による効果的な管理運営に引き続き取り組んだ」とあるが、このファシリテーターというのは内部でのファシリテーターなのか、外部からのファシリテーターなのか。

(市職員) ファシリテーターの活用による効率的な管理運営について、令和4年度は、外部のファシリテーターの方に、庁内の会議のファシリテーターを、(有償で) 試験的に効果検証を行った。必要に応じて続けているところもあると思うし、委員同士で良いというものについては、委員同士の会議等にしていきたい。

対策3 不祥事を発生させないための組織づくり

(委員) ハラスメントの防止のところで、「ハラスメントに関する実態調査を行い、実態把握に努めた」とあるが、令和5年度の取組についても、「実態把握のためにアンケート調査を実施する」ということで、内容的には同じことだと思う。実際、実態調査を行って、何か対策をとったのか。

(市職員) アンケートをとり、その結果について部局長に通知している。しかし、無記名のアンケートで、具体的にどういうことかということまでは及んでいない。定期的に相談窓口があるとか、研修、ハラスメントについての周知であったりとかということ、防止に対する知識をつける等の対応をしている。

(委員) 部局長に結果を見せた後のアクションはないか。

(市職員) 情報共有ということで、結果についてのお知らせはしている。

(委員) アンケートを取ることによって、取組の課題が浮かび上がってくると思うが、それに対して適切に対応出来ているか。

(市職員) アンケートを取り、一定数ハラスメントではないかというようなことを受けたとか、そういった場面があったという件数があったので、少なからずそうした実態があるのではないかということは把握出来た。庁内の相談窓口というところでも、相談窓口担当者を通してでも、相談が上がってきたものについては迅速に対応している。今後もアンケートを続け、実態把握に努め、「ある」ということであれば、どういったハラスメントがあるのかも把握できるように、アンケートの内容を掘り下げながら実施していかなければいけないのかなと思っている。

(委員) 今後、一番懸念しなければいけないのは、折角回答していただいた実態調査も、あまり形に見えないと、「何を書いても仕方がない、変わらないんだ」と思われて回答しなくなるのが最も怖いことなので、そのようなことがないようにバランスを見ながら、できるものは形にしながらかやしてほしい。

(市職員) 相談を受けている中にも、公にしたくないという方もおり、そうしたところも配慮しながら、できる限り実態が分かるよう、お伝えできるような形にしていきたいと思う。

対策4 市長等の政治倫理向上に向けた取り組み

【意見なし】

対策5 入札制度等に関する見直し

【意見なし】

全体を通して

- (委員) 「達成」と記載があるところに関しては、これ以上発展がないというか、対策しないのか、それとも達成しているものを今後も継続していくのか。
- (市職員) 「達成」と記載があるものは、組織を作るであるとか、実行することがこれで終わりという観点で「達成」としている。引き続き継続していくものについては、例えば、市長の政治倫理に向けた取組というところでは、達成したものについて、今後、市長等の政治倫理を監視するような体制にしていく。また、契約の関係についても、入札制度を監視する第三者機関の設置ということが達成したので、今後はそれを継続して実施していくという取組に変えている。
- (委員長) 全体を通して、それぞれの取組について、いろいろな形で取組がされたと考えることができると思う。統合された取組や新しいものもあると思うが、引き続きよろしく願います。

(2)不適切な事務処理等の事例と対応について(主な意見及び質疑)

- (委員) 何か不適切な事案があったときにダブルチェックをするなど、人に頼ったチェックになっている。再発防止策ではダブルがトリプルに変わるということで、人工が増えているだけで、結局、ダブルにしてもトリプルにしても、職場が忙しかったり、何か原因があれば一緒ではないか。基本的にチェックでしか逃れられないものがあるとするならば、もう少し考えて、これをやらないと次が出来ないとか、そういうところの案出しを、(折角提案制度があるのであれば)考える時間があった方がいいのではないか。事例のところで同姓同名の方に送られたとあったが、例えばパソコン入力で出すときに、名前を入力して検索すれば同姓同名は見つかるけれど、住所から検索すれば同姓同名は見つからないと思う。もし、その様に工夫ができるならば、何かやった方がいいのではないかと思う。
- (市職員) おっしゃるとおりだと思う。私たちも、人的作業、手作業のミスがあまりに多く、どのようにすればいいのか昨年からの課題となっていたものに対し、事例を出して、その所属だけではなく、全所属に周知するような体制を整えてきた。しかし、今回、副市長名で出した通知にあるように、根本的に作業の見直しをすべきだということで、不適切な事務処理防止に向けた事務処理の総点検という作業を行っていきたいと考えている。その中には、今起こっているような事務処理を今のやり方でミスをなくそうというのではなくて、根本的にやり方を変えることが出来ないか、また、機械的に人の手が余り入らないようなやり方、もしくはシステム等を導入してミスが起こらないような形にできるものがあるならば、システムを導入していくような考え方を洗い出そうと考えている。

それについては、来年度の予算にも影響が出てくると思うので、予算編成前にこの総点検は終わらせていきたいと考えている。

(委員) そのようにやっていただければありがたい。また、いろいろなところを見に行くというのも一つの方法だと思う。他の市を見に行くというのはどうか分からないが、いいものは真似をしてもいいと思う。

(委員) 「新聞に掲載されたもの」とあるが、新聞に掲載された事案は、市からの発表に基づくものか、それともそれ以外のものも含まれているのか。

(市職員) ここに掲載したものは、全て市がミスを発見し、それをマスコミに公表したものである。

(委員) 会計年度任用職員の人数が多いので、封筒に入れる業務などは、その人に任せきりにしてしまうような空気があるのではないかと思う。そのことが事務効率を上げるのではなく、余分に時間がかかるというところにつながるということを意識してやっていったほうがいいのではないかと思う。チェック体制も含め、任せきりにしないということが大切ではないかと思う。

(市職員) 確かに単純作業は、比較的会計年度任用職員の方をお願いするものが多いと思う。それでも実際お願いするに当たっては、職員がどのような形でやるのか、こういう形でミスのないようチェックをしてもらうようなマニュアルであるとか、説明をして、作業を進めている。基本的には、終わった後は、職員が確認をする手筈で進めている。今後はもう少し職員が細かくチェックできるような形になればと思う。また、なるべく単純作業がなくなるような方法も考えていきたいと思っている。

(委員) 事例2と事例10が同姓同名の誤送付ということだったが、これが起きた時期を見ると、事例2が令和4年12月、事例10が令和5年6月と半年くらいあいている。令和4年12月の事例が起きた情報を共有していると思うが、「同姓同名の誤送付に気を付けましょう」となっているにも関わらず、またそれ以降、似たような状況が起きてしまっている。これだけ見ると、情報共有した効果が出てないように見えてしまうが、どのように考えるか。

(市職員) まさにおっしゃるとおりで、情報共有の仕方に少し問題があるのかなと思っている。情報共有をするという形にしてあるものも、システム的な話になるが、市の職員が見ることができるところに、データとして載せてあるものを紹介しているということで、なかなか皆が簡単に見られるようなところにはなかったということが反省点である。今は一括して共有のところに載せてあるが、これからは、発生した度に、必ず職員全員が目にするところできるところに必ず出していくということで考えていきたいと思っている。

(委員) 折角情報共有しているのもったいないと思う。つまり、国保年金課での事例は、納税通知書をたくさん送るであろう市税課でも同じことが起こりうるだろうと想像がつく。課を横に展開していけないのか。似たようなことが起こりそうな課には注意を呼び掛けるとか、課を超えてどのように対策しているとか、そういう考えは出来ないのか。場合によっては、他の自治体ではどのようにしているのかというような話を、これを機に

考え、情報共有して、作業しているというところまでいけるとよいのではないか。

(委員長) 他の自治体で、市の側には全く瑕疵がなくて、配達の段階での誤配送を経験したことがあるが、そういったことは磐田市ではないのか。

(市職員) 委託業者が間違えてしまったというものは発生している。事例1は、上下水道料金の徴収を委託している業者が間違えてしまったというものである。ただ、委託しているのはあくまで磐田市なので、基本的には、市が責任を負うという考え方である。委託している先の事業についても、市の方がチェックしなければいけないと考えて、今後は周知していきたい。

(委員長) その場合、チェックの仕方はどのようにやるのか。仕事を委託したら、実際に配達するのは業者だと思うが、その辺のチェックはどうするのか。

(市職員) 同じような形のものが他にもあるので、このようなやり方で何か間違いがあった場合は、委託業者であっても、各課に周知をし、類似業務については、確認をするようにしていきたいと考えている。

(委員長) 封入までは市が行うのか、それとも委託業者が行うのか。

(市職員) 封入自体を委託してしまう場合もある。大量にある場合は市の職員だけでは、何万通という処理が出来かねるので、そういうものについては委託をしている。上下水道料金のようなものは、封入作業をその業者が行っている。

(委員長) 誤配送があった場合、その業者がこういう形で改善します、しました、という報告はあるのか。

(市職員) 当然、ミスをしてしまった業者には、必ず、事故報告書という形で報告をさせ、なおかつ、今後どのような対策をしていくのかという対策も併せて報告をさせている。

(委員長) 副市長から通知が出されたということ、また、所属長宛てに事務処理の総点検の依頼がされているので、効果的に働いて、不適切な事務処理が1件でも少なくなることを心から期待する。

(3) 今後の体制について

(市職員) 令和6年度以降については、ということで、(案)として3点ほど示させていただいている。

- 1 「再発防止実施責任課」という概念をなくし、各課のコンプライアンスの取組事例を報告してもらい、総務課がまとめる。(責任課という概念は無くなるが、全庁的にコンプライアンスを推進する体制で臨むことが求められることになる。)
- 2 不適切な事務処理等の事案について、原因と対策を報告し委員各位から御意見、御助言をいただく。さらに、不適切な事務処理のうち、多かつた事例について、翌年度、重点的に再発防止策を講じていく。
- 3 これまでの取組のなかから継続していくべきもの(研修、条例、規則、要綱でさだめたもの)を今後も実施していくほか新たに取り組むべきものを追加する。
上記の内容について、引き続きコンプライアンス推進会議及びコンプライアンス委員会を開催し、現状及び進捗状況を報告し課題認識・情報共有を図り、職員にコンプラ

イアンスの意識を継続して浸透させていく。

(このうち1と2については、前回のコンプライアンス委員会において委員各位に御承認いただいている。)

- (委員) 「これから継続していくものを今後実施していくほかに、新たに取り組むべきものを追加する」と記載があるが、今の段階でどういうものを進めていくのか、考えがあればお聞きしたい。
- (市職員) 現段階では、この取組を継続していくことを大前提と考えている。「新たな」というのは、今年度中には来年度のいろいろな取組についてまとめていきたいと思っており、各課に、コンプライアンスについて何か取組状況はないかというところを調査し、この取組以外にも、これはいいものだというものがあればそれに追加をしていくということ考えていきたいと思う。
- (委員) 前半はソフト面で、後半はハード対策になると思うが、そこは皆さんでこれから案を出して、いろいろなところの情報をいただいて進めていくことになると思う。1日も早く進んでいくことが、不祥事をなくすことになると思うので、今後もいろいろな取組を進めていただきたい。
- (委員) 先ほど他の委員から御指摘があったが、職員間で情報の共有ということができるとかが重要なことだと思う。例えばビジネスチャットで言うならば、掲示板に上げたことが各自に通知されるような仕組み、また、通知されたものを読むと既読になるというような仕組みが磐田市にはあるのか。
- (市職員) 職員が必ず業務上使用するメールだとか、業務の処理だとかを行うシステムがあるが、そこには電子掲示板という形で全職員が見ることが出来るものがある。しかし、提示したものを全職員が見たかどうかというところまでのチェックはできないものになっているので、極力、回数を出すことによって、周知を図っていければと考えている。
- (委員) いろいろな職場で、ビジネスチャットのようなもので通知が来て、掲示板は自分から見に行かないとなかなか見られないという状況になっている。掲げられたら通知が来て、それを見に行けば見たということが分かるような仕組みがいいのではないかなと思う。今いろいろな便利な仕組みが出来ているので、そのような仕組みの導入もご検討されたらどうか。
- (市職員) 磐田市では、ビジネスチャットとしてロゴチャットというものを入れているが、現時点では限られた職員しか利用出来ないことになっているので、多くの職員が利用できるように広げていきたいと思っている。
- (委員) 1と2の項目を進めるに当たり、市の職員の仕事は年を追うごとにいろいろと大変になっていると思うので、広く、いろいろな職場にコンプライアンスのことを進めて活動していくのは、なかなか進まないと思う。対策とか、事例報告で進んでいる部門については「モデル職場」のようなものを1個作ると良いのでは。上長の方は出張でもいろいろな市に確認は行くことができるが、職員が出張して他市の状況を見ることは、自分の仕事があるのでなかなかできないと思う。そういった職員のためにモデル職場を作れば、こういう対策を今後とっていけばいいのだな、というのが磐田市職員の中で共有できる。

そういう方法もあるのではないか。

(市職員) どのような形でモデル的な課ができるかどうか、やり方を考えなければいけない部分もあると思うので、貴重な御意見として、今後取り組むことができるかどうか、検討させていただきたいと思う。

(委員) コンプライアンス委員会は年1回ということになっているが、庁内の組織であるコンプライアンス推進会議の頻度はどの程度か。

(市職員) 基本的には、このコンプライアンス委員会の前に、資料の作成状況報告をして、その内容について御意見をいただき、修正をしている。また、もしコンプライアンス上の問題が発生したり、副市長から推進会議の招集がかかれれば開催するが、定期的なところでは年1回開催とする。

(委員長) この委員会そのものが、いわゆる事件があり令和2年度に発足したが、私の記憶の中では当時何回も委員会を開催して、委員としていろいろ意見を出した。そのときは、庁内でもかなり問題意識を持った方が多く市役所職員の皆さんの信頼を回復していかなければいけないというふうな熱い思いがあった。年数が経過し、放っておくとどうしても意識が薄れてしまう。コンプライアンスという観点で言うと、いつも緊張感を持ってやっていかなければいけないという意識付けをしなければいけない。職員の皆様の気の緩みが起きないような取組について、ぜひ御配慮いただきたい。

以上