

(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6年7月18日(木) 午後1時58分～午後3時26分

(2) 会 場 磐田市役所西庁舎3階 304・305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、藤崎淳委員、三輪邦子委員

※日詰委員長についてはオンライン

市職員(18人)

副市長、総務部長、総務課長、職員課長、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、各担当グループ長ほか

マスコミ(2社)

(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(5年間の取組の検証)
- ・職員実態調査(アンケート)結果報告について

② 協議事項

- ・不適切な事務処理等の事例と対応について
- ・令和6年度の各所属の取組について
- ・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)

交通法規の遵守について

- ①(報告書の)「交通法規の遵守」のところで、安全運転の徹底、交通法規違反交通事故の防止というのがあるが、駐車場内での他車への接触など、軽微な事故が発生しているというのがある。これは職員の方が接触事故などを起こしているということか。
- ②事故は年間何件ぐらい発生しているか。
- ③基本的には保険に入り、その経費で保障されているということか。
- ④既存公用車へのミラータイプバックモニターの追加設置を試行とあるが、何台ぐらい設置しているのか。今後、効果を見て増設していく可能性があるという理解でよいか。

→①職員が公用車を駐車する際、他者の車や縁石などにぶついたりといった軽微な事案が発生した。

②昨年度に関しては事故件数としては21件になる。

③そのとおりである。

④試験的にまずは1台導入した。

車両を新たに更新していくものに関しては、バックモニター付きのものを今検討している段階で、既存の車両も数多くあるため、もう少し使いながら検証を進めていきたいと考える。

信頼されるマナーと身だしなみについて

「挨拶」については、今年度に入り、職員の異動により職場の環境も変わり、会計年度任用職員も変わってきている。また、新規採用職員も入ってきたなかで、今私が市庁舎のところを出入りしていると、本当に皆さん挨拶がよくできるようになってきたと感じている。

不正を未然に防止する環境づくりについて

「部外者の執務室への無断入室禁止の徹底」について、別紙アンケート(資料3)で、「元市議会議員が執務室内に入ってくるのが気になっている。元議員の資質もどうかと思うが、これを良しとしている上司にも不信感を持ってしまう。」というコメントがあった。検証では、「来庁者がみだりに執務室に入る事は無くなった。」と書かれているが、このようなことが実際の現場では起きていると思われるので、ケアしていただきたい。

事務処理ミスの防止について

「定期的なジョブローテーションの実施」の課題として、採用10年未満の職員が増加して、異動時期との兼ね合いが難しい所属がある、ということだが、今取り組んでいるものはあるか。

→採用に力を入れており、職員を増やしている状況もある。異動時期との兼ね合いというのは、10年の間に、3か所は経験してもらいたいという思いがあり、若手に広く経験を積ませて、適正な部署と能力を見極めていくということも、何年もやってきている。所属の側では、せっかく教えたのに、3年ぐらい経つと異動してしまうので、育成の面で少し困難な面が実情としてある。

基本的な職員の能力であるとか、事務の処理については、若手の職員もひとしく研修を行っているのに加え、事務処理ミス防止という面では、全般的な研修の中でも、しっかりとやっている。

管理監督者の能力向上について

「ハラスメント研修」のところで、いろいろなハラスメントがあるなかで、マスコミの報道等も見ていると対応の仕方が非常に難しい。行政としても難しい部分もあるし、職員間としても難しい部分もある。市民に対してどうするかという部分も難しい面があると思うが、研修したからすぐ対応できるというものでもないと思う。いろいろなタイプを職員で共有し、その場、その場に1人で対応することなく話し合いながら対応していくことも大切で、丁寧にいろいろなパターンのハラスメントに対する対応の仕方を研究していただきたい。

→ハラスメント研修については、職場の管理監督職員に対しても毎年やってきているところであるが、いろいろなタイプのハラスメントを受ける可能性があるため、まずは、現場の実務を取り仕切る管理監督者には知識を得てもらい、現場対応してほしい。新規採用職員が入る所属の配属の管理監督職員に対する研修もやっている。ハラスメントが起きないようにするのが前提だが、起きたとき、また、ハラスメントとはどういうものかというような知識は広く持ってもらおうように努めている。

業務改善の推進(AI^{※1}・RPA^{※2}の導入、dX^{※3}の推進)について

AI・RPAの導入、あるいは、dXの推進ということで、かなり業務改善が進んでいるということが理解できるが、この項目がコンプライアンスの関係のところうまくなじむかどうかという観点に関して言うと、むしろこれは行財政改革の母体ではないかと考える。その辺りの見解を伺う。

→業務改善の色が強いため、コンプライアンスという大きなくくりで見たときに、ほかの項目に比べて馴染まないということもあるかと思う。今後このコンプライアンス各施策を展開していく中で、行革のほうにこの部分をシフトしていくようなことも併せて検討していきたい。

※1 AI；言語の理解や推論、問題解決などの知的行動を人間に代わってコンピューターに行わせる技術のこと

※2 RPA；ソフトウェア上のロボットによる業務工程の自動化のこと

※3 dX；デジタル技術とデータを活用して、既存の業務プロセスなどを改革し、新たな価値の創出と社会の仕組みの変革を進めること。なお、デジタル技術は目的達成のための「手段」であり、目的は「変革」であるため、本市では「Digital」を小文字「d」で、「Transformation:X」を大文字「X」で表現

電子化・デジタル化というのは逆に言うと、不正がしにくい基盤を作るという形にはなるかと思う。必ずしも全部コンプライアンスと関連がないと言われると、不正が入り込む余地が少なくなるという趣旨からすると、行革の面もあるかもしれないが、コンプライアンスを推進していくという点で市の姿勢としてはよいのではないか。

ハラスメント対策の推進について

ハラスメントの研修が非常に熱心に行われているということが理解できる。これはぜひ引き続き実施していただきたいと思う。ハラスメントの研修が実際に進められていることにより、例えばこの5年間で、ハラスメントの相談であるとか、あるいは何か改善に向けて動いているかどうか確認させていただきたい。

→ハラスメントに関して大きな問題は近年発生していない。毎年職員に対してアンケートをとっており、「あなたの職場は良好な職場環境ですか」という質問に対して、令和4年度は、「良好です」と回答した職員が76%、令和5年度は、5ポイント増の81%が「良好な職場」という回答であった。職場の環境としては向上していると捉えている。

職員の8割以上の方々が、職場環境が良いと捉えているということは大変すばらしいことだと思う。ぜひ続けて職場環境の良好な維持にお努めいただきたい。

ハラスメントというのは、その時代や社会背景抜きにして語れない所があると思う。自分を時代に合わせてバージョンアップしていかななくてはいけない。上のほうの人たちに、ぜひ研修を受けてもらい、今の時代の新しいものとか若い人たちの考え方を、研修を受けるなかで学んでいっていただきたい。自分だけの考えに入ってしまうと自分の物差し、生きてきた基準のなかで考えてしまう事が多い。言葉だとか態度がどういう意味を持つのか忘れてしまうところがあるので、研修を生かして皆さんの職場の中で進めていただけたらと考えている。

「ハラスメント専用電話相談窓口」のところに、「令和5年度より新任支援者を対象に体験カウンセリングを実施したい」と記載があるが、そのときの感想や様子などについて教えて頂きたい。

→新たな試みとして、令和5年度から、新しくグループ長になった職員を対象に体験カウンセリングを実施した。これは、初めてグループ長という職につき、責任が重くのしかかっているところで、いろいろ悩みを抱えているのではないかということで、新たに専門の相談員をつけて実施した。アンケートの結果、ほとんどの職員から、「やってもらってよかった」、「今の思いを吐き出すことができ相談に乗ってもらえてよかった」という回答を得ており、今年度も引き続き実施している。

全体を通して

コンプライアンスに対して、皆さん高い意識を持ってやっていると思う。ただ1回やって終わりではなく、継続していくことが非常に必要であると思う。今後も継続して、より透明感ある職員としてやっていただきたい。

毎年、こういう形で検証させていただいているが、本当に地道な取組というのがとても大事だと感じている。引き続き、この取組を進めていただきたい。

(2) 不適切な事務処理等の事例と対応に係る質疑・意見

情報漏えいの事例のなかで、とりわけ事例6の医療情報、患者さんの情報については、非常に深刻な事態になりかねないと思う。そのことによって将来的に、磐田市立総合病院の医師、医療従事者の研究等に協力してくれる患者等の同意が得られずに、研究自体の衰退を招きかねないと思う。とりわけ、重要な個人情報についての取り扱いについての病院等での徹底をお図りいただきたい。

→病院なので事業管理者がいて、市役所からは多少独立した形にはなっているが、改めて病院のほうにも、再度、徹底等は伝えていきたい。医療職も数多く働いているので、病院内部においての個人情報の取扱い等の徹底も併せて依頼していきたい。

前回はそうだが、誤発送、誤送付といった事例が結構見られている。横への展開というのが気になる。例えば、事例2の誤送付で、再発防止策が窓あき封筒の使用については、過去に何度か取り上げられていると思うが、それでもまだこの話が出てくるということは、横展開が出来ておらず、自分事として受入れられてないようなケースなのかと思う。今の時点で近い将来同じ話を聞くことがないという状態にすべきである。例外もあるだろうから、ケースバイケースで対応していただきたい。

発送作業というのは、案外会計年度任用職員に任せきりにしている部分があると感じている。言われたことを全うする、単純作業と、頼んだ側の本当の担当者の部分とのコミュニケーションが足りない部分、確認の部分があるのではないかと。そこは注意していただきたい。いろいろな会計年度任用職員が今すごく大勢になってきているのが背景にあるのではないかと。

→ご指摘のとおり、会計年度任用職員をかなり多く利用している現状で、各所属において、いわゆる封入・封緘であるとか、単純的な作業をお願いしているというのは数多くあると思う。しかしながら、各所属の正規職員が依頼した作業の内容についても最終的なチェックを行った上で搬送するということを取り組んでいただいていると思うが、それを絶えず周知継続をしていくということが大切だと認識している。

グッドイグザンプル(良いほうの事例)も多分あるはずである。ミスをしてないところ、うまくやっているところもあると思うので、そちらのほうの横展開を考えていただいても良いかと思う。

(3)職員実態調査(アンケート)結果報告について

これまでの取組一つ一つが、職員の皆さんにも浸透しつつあり、功を奏してきているという感じを覚えた。本当に、二度ともう不祥事を繰り返さないぞという強い決意というか、そういうものが庁内の中にも、浸透してきているのかなという感じを覚える一方で、新任の方々が増えていたり、さらには、会計年度任用職員の方々も、割合として増えてきているというような状況の中にあり、新しい要素も入ってきているので、引き続き継続的にこの取組に力を入れて進めていただきたい。

今回、不当な要求に応じた方がいる。不当な要求をする相手を見てみると、国会・県議会議員、市議会議員からというのが1件ずつあったのが分かった(6ページ、質問 5 の 1)のと、不当要求とは別になるが、利害関係者との付き合いということでも、相手が国会・県議会議員、市議会議員で、内容が贈答品、飲食となっている(15 ページの質問 7 の 1)。少なくとも議員の中に、そういった不当な要求、付き合いを求めている人がいることが読み取れる。立場の強い者に話を持ちかけられた時、そこできっぱりと断れない人というのは少なからず出てしまう。そうしたときに問題が起こるのではないかという話が前回の委員会でも出されたが、強い立場の人から言われることが、今後も出て来るという前提で対応していかないといけないのではないか。対応マニュアルを具体的に作成する際には、立場の強い方に言われたときに具体的にどう対応するか入れ込んであげれば良いのではないか。

→今回、議員からの不当要求があった。具体的内容については、無記名のアンケートなので定かではないが、工事発注等ということで、相手からの意向を無視できないということもあり、受けてしまったというような回答であった。立場の強い方から言われたため、断り切れなかったという背景もあるかもしれないが、あってはいけないところでもあるので、アンケート結果が出た段階で、直属の部長のところには事務局から報告をさせていただいた。建設部ということで工事も多い部署であるため、同様の事例が発生しないように申し伝えをさせていただいた。今後、同じようなことがあったときの備えに関しては、毎年度コンプライアンス研修を職員階層ごとに実施しているところで、不当要求の対応の仕方についても、研修項目に入っているが、議員など強い立場の方から意見があったときにどう対応すればいいかということも含めていきたい。

飲食については、業者及び業界団体から誘われるというケースが往々にしてあるかもしれない。そのときにコンプライアンス行動指針や倫理規程のガイドブックに、そうした記述を入れてみてほしいかと思うが、そうしたことは可能か。

→コンプライアンス行動指針の中で、適正なサービスであるとか不当要求への対応という項目もあり、見直し等もかけているので、アンケートの内容を踏まえ、改良できる部分は考えていきたい。なお、飲食・贈答品という回答について、付き合いの内容というのが回答者の捉え方により異なる面もあるかもしれない。よくあるのが、自治会の忘年会で職員が同席をした相手が、たまたま建設業者だったりした場合、このアンケートでは付き合いがあった、飲食があったという回答をしたとも想像できるので、この件数自体が全て、普段の付き合いによるものなのか、よろしくないものなのか、判然としない面もある。

病院医療職は、業務過多及び不規則なため、調査対象外としているが、「あなたの所属は」(質問4)のところで、前々回、前回は、かなり多くの方達から回答があったが、今回(令和5年度)は、対象外のため、50名まで下がっている。病院の方たちのアンケートは必要ではないのか。

→今回、病院医療職をアンケートの対象から外させていただいた理由としては、先生方、看護師、医療の技術職など大変お忙しいというのもあるが、このアンケートがどちらかというと一般事務的な項目も多く、病院医療職になじみにくい部分もあり、回答しづらいというところもあったため、思い切って外させていただいた。病院の職員は、医療職もいるが一般事務職もいる。比率としては、ほとんどが医療職になるが、今回は一般事務の方の50人に回答いただいた。

(4) 令和6年度の各所属の取り組みについて

特になし

以上