

(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7年8月5日(火) 午後1時30分～午後2時45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、藤崎淳委員、三輪邦子委員

市職員(13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、
各担当グループ長ほか

(4) 内 容

① 報告事項

・令和6年度コンプライアンス取組報告について

② 協議事項

・不適切な事務処理等の事例と再発防止策について

・今後の取組について

・その他

2 議事録(概要)

(1) 令和6年度コンプライアンス取組報告について(主な意見及び質疑)

各所属の取組目標(アルコールチェック)について

交通法規の遵守という取組項目に対して「運転前後のアルコールチェックを徹底する」という目標を設定している部署があるが、この目標は全部署が対象となるものではないのか。

→アルコールチェックについては、全職員が運転前に、アルコールチェックをすることが法律で義務付けられており実施すべきことだが、あえて目標にすることで意識づけをしている。

全員が法定で取り組むことを目標にするというのはどうかと思う。担当部署で何らかの取組ができるのではないのか。

基本的に運転前に職員は行っている、という理解でよいか。

→はい。

コンプライアンス関連研修実績について

資料に記載のあるコンプライアンス関連研修実績(主催:総務課、職員課、契約検査課)について、記載されている参加人数は、想定された職員が大体参加されているのか、また、研修後のフォローアップがなされているか。

→総務課:新規採用職員・会計年度任用職員、管理・監督職、クレーム対応ということで、あらかじめ対象者を指定し参加を要請しているが、対象者の殆どに参加していただいている。クレーム対応研修については、各課1名ということであったが、殆どの課から出席をいただいた。フォローアップという点に関しては、研修後、必ずアンケートを実施しており、研修の内容について理解できたか、要望等を次の研修に生かしている。

職員課:ハラスメント研修に関しては、対象を回しながら継続しており、未受講者についても何年かに1回は受講していただいている。また、受講後には、アンケートを実施し、満足度を訊いているが、満足度の割合は高い。何度も受講することで、ハラスメントに対する理解を深めていただいている。

契約検査課:官製談合防止法講習会を令和元年度から入札の契約事務担当者を対象とし、階層別に開催している。昨年度は、公正取引委員会から講師を派遣していただき、主査・主任級を対象とした。講習会の状況を録画し、全職員にいつでも視聴できるように、庁内LANに掲載させていただいている。事後アンケートも実施しており、殆どの職員から理解をしたとの回答を得ている。なかには、講義時間が1時間では短くもう少し聴きたかった、といった意見もあった。

概ね非常に良い、という評価が得られているということの確認ができた。

アンケートというものは、1つのものさしになると思う。大学でもこういった研修をオンデマンドで実施しているが、研修後に、簡単な設問による小テストを行っている。半分以上正解しないと受講したことにならないのもう一度受講することになる。市ではそのようなことはしていないか。

→現時点ではしていない。

緊張感をもって取り組んでいるので、そういったことも取り入れてみてはどうか。

ハラスメント対策について

1つの組織や集団になってくると、いろいろな年齢・階層の方がおり、上下関係というものがある。例えばパワハラについて、年齢が若い職員と上の職員との間の力関係によりハラスメントを受けたというような相談があったりするか。また、自分が抱えている問題の相談を受けている場合に相談できる場があるか。

→庁内にハラスメントの相談窓口を用意している。職員課が、(相談を受ける)職員を12名指名させていただいている。その際に気を付けることとして、性別、勤務場所、年齢、役職を満遍なく決定している。相談件数については、昨年度11件であった。今年度は(今のところ)1件である。

深刻な問題には発展しなかったということではどうか。

→今年度に関してはそのようなことはない。ハラスメントの委員会があるが、委員会に挙げていくような案件が昨年度1件、今年度についてはまだ発生していない。

職員の範囲は、教育委員会も含まれているか。

→含まれている。

コンプライアンス推進会議(庁内組織)での各部局長からの報告事項について

教育部長の報告で、「課を分断していた書庫を取り除いて風通しを良くした。」とあり、良い事例だと思うが、それによってどう変わったか教えてほしい。

→書庫を取り除いたことにより、課の区切りがない形になり、フラットになったことにより、感覚的にも風通しがよいと思える環境となった。所管部長が全体的に見渡すことも出来、各課長においても他課の様子を窺えたり、行き来しやすい結果にもなり効果があった事例だと認識している。

風通しが良くなることでコミュニケーションがとりやすくなると思うので、他部署においても可能であれば実行していただきたい。

コンプライアンスチェックシートについて

総務部長名で職員各位に「服務規律の確保及び適正な事務処理の徹底について」の通知があるが、服務・コンプライアンスのチェックシート(基本行動9か条、コンプライアンス行動指針、情報セキュリティポリシーに基づく3種類のチェックリスト)というものがあるが、これは、どのようなかたちで運用されているのか。

→総務課、職員課、DX推進課が関連するチェックシートになるが、パソコンの入力フォームに1つ1つの項目についてチェックしていくというもので、各自が入力したものを職員課が全ての情報を吸い上げ、それを課ごとにまとめた情報を各所属長にフィードバックし、必要に応じ、気になる職員がいる場合は、人事評価面接等で確認、指導を行っている。

入力期日を定めているか。

→期限を設けている。基本的には、人事評価面接となる。現場の業務でパソコンを所持していない職員については、紙のチェックシートを使用している。

回収率は何パーセントくらいか。

→基本的に、未入力職員に対して、所属長から催促されることになるので、ほぼ100%に近いものと思われる。

情報セキュリティポリシーのチェックシートはかなり細かくて入力するのが大変かと思うが、見直しや修正についての意見はないか。

→職員からの意見については、特に把握していない。項目の見直し自体は、所管部署でその都度行っている。

(2) 不適切な事務処理等の事例と再発防止策について(主な意見及び質疑)

新聞に掲載された事例を資料に掲載しているということだが、「磐田市消防団員逮捕」というショッキングな記事を目にした記憶がある。その事例がここに記載されていない、というのはどうしてなのか。例えば市の職員ではない、市の管理監督責任がないなどの理由があつてということなのか。

→消防団員については、実際、市の職員ではない。消防団自体は、消防本部に担当グループがあり、消防団の総括として業務は携わっているが、消防団員のことはあくまでも団の中でのことになるので、市として対象とするものに当たらないため掲載していない。

事例3は、ほかの事例とは質が違ふと思われる。他の事例は意図的に行われていないものに対して、これは個人情報業務目的外閲覧になるので、意図的に行われている。ある意味、悪意のある行為といえる。過去何年かの不適切な事務処理等の事例の中でも、この手のタイプの不祥事というのは、あまり記憶にない。気になるのは、今までそういうことが起こっていなかったのに、起きてしまっている。非常に重く受け止めるべき事例である。コンプライアンス委員会の前身である再発防止対策検証委員会では、市民の信頼を取り戻すために、不祥事を根絶するということが掲げていた。副市長が逮捕されてから6年以上が経過しても、実はまだこういうことが起きている、ということが市民には映るのではないか。こういうことが起きてしまうと、これまでの取組が台無しになってしまう。99.何パーセントの職員の努力が、たった1件によって台無しになってしまう。委員長から、時間の経過とともに、気の緩みという話があったが、こういうことをする職員がゼロではないということを前提として緊張感を持って、この事例を教訓として今後の取組に生かしていただきたい。

→この事例については、本当に市としても反省すべきものと受け止めている。市民のみなさんにも不安を与えてしまっている重大な事件であると思っている。職員が住民情報を閲覧してしまったこと、市が委託している業者が同様なことをしていたということで、住民情報の取扱いを徹底しなければいけない。改めて職員並びに委託業者に対してコンプライアンス意識を徹底させるように通知を出している。こうした事件が起こらないよう肝に銘じ取り組んでいきたい。

この事例は、どのようにして発覚したのか？例えば、外部からの通報なのか、内部調査によるものなのか。

→市職員と委託業者である職員が、距離的に近いところにいたということがあるが、情報の相談があり、調査した結果、発覚した。

過去に履歴チェックをするなどの調査をしたことはなかったか。

→パソコン操作の履歴については、ログのチェックは技術的には可能だが、全てを毎日チェックするというのは、なかなか難しい。例えば、税や市民情報を扱うような部署だと、情報を端末で調べるといふこと自体が業務になり、それを悪意を持って見ているのかどうかは、疑いが懸けられたときに、初めて調べることになる。常時チェックするという技術的には確立されていないため調査のしようがない状況にある。

非常に難しい話かもしれないが、常時チェックができればよいが、例えば抜き打ちチェック、定期的にチェックができないものか。AI の技術を駆使する方法もある。会計課の人がいれば分かると思うが、普段入らないような伝票が入っていたりした場合に AI に抽出させることも可能ではないか。また、業務時間外に普通ではない事態を AI に認識させるなど。今後の課題として考えていただければと思う。

→DX 推進課では、所属長あてに、個人情報を取り扱っているパソコンのログ履歴を毎月送っている。所属長は、その中で、疑問点、例えば日曜日などの時間外に個人情報を扱うパソコンが立ち上がったなどがあれば追及できる。しかし、1日に何百件という件数全てをチェックするのは難しい。抑止力として、毎月、所属長がログをチェックしているという状況がわかるようにしている。疑問があれば確認をし、それを部長に上げている。

抑止力という点では効果的だと思う。もし、特殊なケースがあつて、調査に値するものがあれば、その辺りからつなげていけばよいのではないか。

(3) 今後の取組について

カスタマーハラスメントについては、困りごとが多いのか。

→カスタマーハラスメントの定義が難しい面もあるが、市民相談センターという部署に、長時間（何日も）クレームを言う市民が居り、業務に支障が出ているというケースの相談が総務課にもあり、最近多いと感じている。カスハラというものに関心が向けられているということもあり、なるべく多くの職員に研修を受けてもらい、組織としてどのように取り組んでいけばよいのかを考えていきたい。

5年ほどこの委員会に出ているが、社会全体がコンプライアンス疲れというか、あまりにも過剰な風潮になると、少し辟易するような状態になってしまう。また、委員会のきっかけとなった事件を知らない若い人たちが、毎年 50 人程度入ってきて、世代間でもコンプライアンスやハラスメントに対する意識の違いがあると思う。身だしなみに始まり、毎朝朝礼で唱和する、ということが世代間でも違いが出てくるのではないか。我々もよくチェックリストを使うが、毎年一定の時期にやるので(去年のものを見直したりして)マンネリ化に陥りがちである。コンプライアンス違反、悪しきことはしない、ということの反面、良きことをする、その良きこととは何だろう、ということ先輩と後輩が話す場面があればよいのだが、そういうタイミングも無かったりする。世の中全体がそうで、この職場に限って、ということはないだろうが、その辺りのことについて、みなさん悩んでおられると思う。そういった悩みについてお聞きしたい。

コンプライアンス委員会の委員5名のうち、1名を除き、当初の委員4名が残っているが、それ以外のほとんどのメンバーが代わっている。市長も代わった。そうしたなかで、今後、どのようにコンプライアンス関連のものが受け継がれていって、現在どのような状況なのか、興味・関心がある。発足から5年が経過するが、同じようなことをやっているわけで、コンプライアンス疲れが出てくるのも当然かと思う。5年というのが1つの区切りかもしれない。今後に向けて感じていること、やっていきたいことなどについて委員側に訊きたいことがあれば教えてほしい。

→委員のみなさんのご指摘のとおり、様々なものに世代間ギャップがあり、感じ方もそれぞれ異なるということも特に近年感じている。私たちの世代は、あの事件を忘れるということがない世代なので、

何年経ったとしても、ある程度記憶に残っていて、その時の大変さがベースにあり、維持・継続ができてきているが、最近入ってきた若手（市外出身者も多くなっている）にとっては、事件そのものを知らないということが今後増えていく。事件が1つのきっかけとして始まっているが、そこに焦点を当てていくというのは、難しくなっていく。原則として、公務員であれ、一社会人であれ、法令を守っていくというベースとなることをしっかり認識してもらい、コンプライアンスに関する様々なチェックシートがあるということや若い世代のうちから継続的にしっかりと意識してもらい、若い世代が若い世代に対して、しっかり引き継げるような形の取組にシフトしていったほうが、将来的にはよいのではないかと考えている。職員実態調査（アンケート）を2年に1度、3回ほど実施しているが、アンケートを2年に一度答えること自体が、各職員の負担となっている、言い方を換えるとマンネリ化してしまっているため、今後、取組を替えてやっていきたいということもある。こういった形が正解か分からないが、少しずつ、職員の負担にならない継続していけるような取組を考えていきたい。

→先ほど、不適切な事務処理等の事例を報告させていただいたが、この事例も決して減っているわけではない。また、交通事故に関しても例年同じような件数で推移している。私どもが出来ることとしては、これらの事例を職員に必ず伝え、意識を持たせる。不適切な事務処理等の事例を他の部署がやっていることとして当事者意識を持たない職員もいる。そうした職員に対して当事者意識を持たせるために何をすべきかを考えながら研修等を行っていきたい。

→資料にも市長訓示が掲載されているが、事件が明るみに出た2月1日に毎年掲載し意識づけをしている。そのタイミングで上司から若手職員に何があったかを伝える、風通しの良い職場になるように職員課としても職場環境を整えていきたい。

世代間で意識を共有していくのは、なかなか難しい面がある。若い人の感覚というのは、逆に言えば研ぎ澄まされているところがあるだろうし我々が時代についていけない部分もあると思う。逆に習うつもりで共有していただきたい。いつでもマイナス方向に考えるのではなく、プラスの方向に向かって思考できる形が、交流をもって原動力になるかと思う。

全体を通して

資料3に記載のある「コンプライアンス月間」というのは、定められるのか。

→コンプライアンスに係る取組を11月頃に集中して行うことで意識付けを行いたい。

市長訓示は、毎年2月1日付けで出されるのか。

→市長からの指示もあり、（事件を忘れないという意味でも）その日に出させてもらっている。

とても良い姿勢である。

以上