

(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4年2月1日(火) 午後1時30分～午後2時55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人)

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

※委員についてはオンライン

市職員(19人)

副市長、総務部長、総務課長、職員課長、契約検査課長、情報政策課長、

秘書政策課長、資産経営課長、総務部調整官、各担当グループ長ほか

マスコミ(1社)

(4) 内 容

① 報告事項

職員実態調査(アンケート)について

② 協議事項

・ 再発防止に向けた取組状況報告について

・ その他

2 議事録(概要)

(1) 職員実態調査(アンケート)について(主な意見及び質疑)

(委員) 全体的には、大分改善されているとアンケートで知ることが出来るが、「7 ご意見・ご提案について」をみると改善してほしい内容がかなり細かく載っている。今後、アンケートの意見・提案をどのように活用されていくのか。

(市職員) コンプライアンス委員会の前にコンプライアンス推進会議(各部局長で構成されている庁内会議。以下「推進会議」という。)を開催し自分の部局に関係があるところについて、今後何かしら対応を考えてもらうようお願いしている。

(委員) コロナの関係で、いろいろコミュニケーションがとりづらくなっていると思うが、どのような工夫がなされてきたのか。

(市職員) 積極的にグループ会議を開き、部下の意見を聞く等の取組のほか、各職場においては朝礼、夕礼を行っている。標語をみんなで一齐に唱和して確認する等地道な取組を継続しコミュニケーションを維持していければ、と考えている。

- (委員) 今回のアンケート結果を見て、自分からどのようにコミュニケーションをとっていくかというよりも、誰かがセッティングしたようなところで、コミュニケーションをとる方法を学んだり研修を積み重ねていくという意見が多いと感じた。コミュニケーションに関しては、自らがコミュニケーションをとるという姿勢が根底にないといけないと思う。各部局で、どのようなコミュニケーションの取り方が良いかというような、話し合いをする、協議するような場も必要ではないか。
- (市職員) 推進会議でも、同様の意見があった。「意見・提案では、上司に対する厳しい意見が多く、自分も気をつけなければならないという気持ちになった一方、誰かの責任にしたり、誰かに依存する職員が多いことに不安を感じた」と。今後、反省点として、各部局長、各職場で、何かしらのコミュニケーションを維持するような事ができれば、と考えている。
- (委員) 今回、不当な要求に応じてしまったというケースが1件だけあったようだが、これについての内容、原因の把握、また、何かしら再発防止策を検討されたのか。
- (市職員) 具体的に職員を特定するということは出来ないが、属性調査で部局は特定できるため、所属部長に、こういった結果になったということを直接報告し、何かしらの対応を考えていただくようお願いした。
- (委員) この内容からすると、この方は、上司同僚には相談したものの、結果、不当要求に応じてしまったということが読めるかと思う。本アンケートの目的でもある、再発を防止するという観点から、相談された側がどのように応じるかということが重要である。例えばノーと言えるような方でないのであれば、上司が代わりにノーと言う等、何かしら対策があるのではないのか。
- (市職員) 人事評価の面接を年度3回、各職場の上司が開く形になっている。例えば、コンプライアンスのチェックリストを面接のたびに出し職員がチェックリストに基づいてどういった心構え持っているか、事務を適正執行しているか、ということをチェックするような形になっている。当然その内容については、所属長等がチェックするような形になる。そうした場面場面を通し、地道にコンプライアンスの適正執行というものを指導していければ、と考えている。
- (委員) 私も現場では、正社員非正規社員の、いろいろなわだかまりのようなものがあったが、部門内だけではなく、人と人とのつながり、立場よってのコミュニケーションの取り方についても考え方にに入れていただければと思う。
- (市職員) 推進会議のなかで、会計年度任用職員の研修については、任用期間が短いためなかなか難しい面があり、今後、採用時にもう一つ、何か手を打ったほうが良いのではないかという意見を部局長からいただいている。
- (市職員) 正規職員と会計年度任用職員の割合(今回の回答の数)は、6対4という数になっており、幼稚園保育園の現場ではその数も逆転しているような状況になっている。数の上からも会計年度任用職員というのは貴重な人材と捉えているため、年3回の人事面接においては、正規職員だけではなく、会計年度任用職員についても所属長が面接を行い、日頃考えている内容等を聴取しながら、職場の改善に努めている。
- (委員長) 今回で2回目の職員実態調査結果の報告を受け、市ではきちっと把握し、その対応策が検討されていくものと思っている。

(2)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

(委員長) 交通法規の遵守について、公用車による事故の件数が減少していないと記されている。昨年に比べ4件ほど増加しているようだが、事故の程度はどのようなものか。職員の不注意に基づくものなのかそれとも不可抗力的なものなのか。

(市職員) 事故の傾向としては、不注意というところが多い。人身事故が1件あったが、自転車と衝突したもので、少し時間はかかったが示談が終わっている。もらい事故もあるので、全てが職員から起こしたということではないが、ちょっとした注意で防げるものがかかなりあるので、その辺をしっかりと伝えていきたい。

(委員長) 磐田市のマークをつけながらの事故ということになり、市民の皆様の目もある。ぜひ、引き続き、事故のないように進めていただきたい。

(委員) 挨拶について、私も市役所に入出入りすることが多いが、職員の挨拶が爽やかな印象を受けるようになった。引き続き励行していただきたい。

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) 定期的なジョブローテーションの実施について、実施状況を見る限りしっかりと、ミス無くすために、ローテーションが組まれていると読み取れるが、アンケートを見ると、前向きな意見と少し否定的な意見が結構いろいろ混ざっている。否定的な意見として、多忙な業務内容の中で、人材育成のための時間がなかなか取れない状況があると思う。市役所の仕事というのはミスが許されない状況に置かれている上にプレッシャーを感じていることが読み取れたので、職場での聴き取りも大事ではないかと思う。

(市職員) ジョブローテーションの実施状況を調査した結果、実施をしている部署が65%という状況である。35%は、実施が出来ていない。部署により専門的な知識であるとか経験が非常に重要である部署もある。繁忙な状況が要因となっていることも考えられる。この35%の部署については、状況を確認し、ジョブローテーションをどのように行っていくのが適切であるのかということ、今後確認していきたい。

(委員長) 部外者の執務室への無断入出禁止の徹底について、例えば、議員さんも入ってこられるということもあり、対策を考えると非常に難しい。アンケート調査の後ろのコメントにも、そういうことがまだ十分出来てないのではないかという意見があった。

(市職員) 議員さんについても、入り口のところで「入ってよろしいですか」という声をかけていただいていた。今も各カウンター等には部外者が入らないようにということで、表示しているが、時間が経過する中で、アンケートにもあったように、職員のほうから招いてしまうという傾向もある。見回りをする中で、いま一度徹底するようお願いしていくしかない。もしくは、PCのインフォメーションで、改めて周知徹底するしかないと考えている。表示等についてはしっかりやっているの、それをどう運用させるのである。

(委員長) このあたりが大変難しい。一般の市民が、市役所の担当課の方と話をしたと言ったときに、それをビジネスライクに全部はねつけるということになってしまうと、逆に、何か非常に冷たい印象を与えてしまう。その辺り、節度をもって対応する必要がある。正当な理由で来るのではなく、ぼつと来たときに、執務室ではなく、会議室のようなところに、招き入れてそこでお話を聞く方法もあると思う。いずれにしても、複数で対応すれば、不正に結びつくような事にはならないのではないか。一対一の個人で対応していたところに問題の温床があるように思うので、その辺りは、いろいろ工夫していただきたい。

対策3 不祥事を発生させないための阻止組織づくり

(委員) ハラスメントについて、「周知していることが、職員にどの程度理解されているのかを、効果をはかることが難しい」、「専用の電話窓口の利用がないということが、相談するような議案がないのかそれとも職員の中に周知されているか、その実態を把握することが難しい」と、課題には書かれているが、職員アンケートのコメントを見ると、明らかにハラスメントがあるというのが幾つか散見された。相談するような事案も実はあるのではないか。ハラスメントに関しては、コンプライアンス上、大事な話だと思うので、職員アンケートの設問を工夫しながら実態を調査していただければと思う。

(市職員) 次回のアンケートについては、項目について取捨選択し設問を取り入れていきたい。

(市職員) ハラスメントについては、実態をしっかりと把握するところで苦慮している。無記名の記載の中では、具体的に書いている職員も大勢いるものの、実際、職員課まで相談が来たり、窓口を利用していないところが現状である。具体のアンケートについてはこのコンプライアンスの職員実態アンケートとは別に実施するという事も検討をしていきたい。また、職員への聴き取りというような形を何らかの方法で実施していきたい。

(委員) 公益通報制度について、今後、周知をしていく、とある、この公益通報制度とはどういうものなのか。

(市職員) 公益通報制度は、市の規定に基づき、職員の不正に気がついた職員が、公益通報の窓口に通報をするというものである。相談窓口としては庁内相談員、庁外相談員それぞれおり、その窓口で職員が通報をするという仕組みになっている。ただ、通報をする際には、実名を公表して通報をするという制度になっている。

(委員) 定期人事異動について、新型コロナウイルス感染症への対応が、今年度も非常に大変だったと思うが、年度当初には読めないような流行を見据えての人事異動を考えているか。

(市職員) 来年度の定期人事異動については、令和4年度の組織に基づいて人事配置をしていく考えである。新型コロナウイルス感染症への対応については、現在、新型コロナウイルスワクチン対応室という室を設置しており、来年度も継続し、その室に人員を配置していく予定である。

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) 推進会議における各部長の意見がこれからの方向性のヒントになるのではないかと。少しでも改善策につながっていけばありがたい。コミュニケーションにしても世代間で受け止め方が異なるとか、若い世代とのコミュニケーションをどうとっていったらよいかということも、自分たちで考えながら取り組んでいくことが重要だと思う。また、会議の見直しも心がけて改善をしていただくと、コミュニケーションの部分でも、より充実してくるのではないかと考える。
- (委員長) コミュニケーションをいかに図っていくのか、世代間の格差もあるので仕方ない部分もあると思うが、当事者の方々がお互いにお互いの思いを出し合いながら、アドバイスし合える、そういう関係性もどこかでつくっていただいたらいいのではないかと。
- (委員) 正規職員、会計年度任用職員、再任用職員の方々の業務内容と、人数の問題もいろいろ意見が出ていたが、改善の方向に向かってくよう、いろいろ協議をして進めていただくと、皆さんやりやすい職場になっていくと思う。
- (委員) コミュニケーションには必ずギャップが伴うと思う。むしろ、ギャップがあることが自然である。ましてコロナの関係で、それが取りづらくなっていく環境にある。まず出発点として、自分が思っていることと、相手が受け取ることの違いがあるという前提から始めなければいけない。自分としては、職務熱心に指導しているつもりが、相手にとっては、モラハラあるいはパワハラめいたようなとられ方も出てくるかと思う。そのことも常に自分たちで認識しながら進めていく必要があるのではないかと。
- (市職員) コミュニケーションについては、推進会議の中でも各部局長から意見をいただいている。情報共有は各部局長の中で出来ているという認識である。各職場で、できることから始めていければと考えている。
- (副市長) グループ長ミーティングというものを副市長室で始めた。1時間、6人ずつ行っている。そういうところで聞く考えというのが非常におもしろく、ヒントになったりしていく。いろいろな場で、こういったややフォーマルではない、そういう意思疎通の場を、それぞれ工夫してつくっていきたいと思っている。
- (市職員) 制度化されたということもあり、男性の育休取得が少しずつではあるが、進んできている。新市長就任後、イクボス宣言をしたということもあり、その宣言に関して部課長も一緒に宣言をした。こうした制度化されたものを少しずつ進めながら、若者とお互いの考え方を少しずつ縮めて、そのギャップを埋めていく、お互いを理解するということがこれからの職場環境には大事と考えている。
- (委員長) アンケート調査のコメントの中に、大分風通しもよくなりつつあるという指摘もあったように思う。そのベースになるのがコミュニケーションだと考える。世代間のいろんなギャップはあるにしても、地道に取り組んでいくことが実は大きなことにつながっていくのではないかとと思うので、小さなことでもよいので続けていただきたい。

以上