

(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8月29日(火) 午前9時58分～午前11時25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

※三輪委員以外についてはオンライン

市職員(21人)

副市長、総務部長、総務課長、職員課長、契約検査課長、デジタル政策課長、
政策推進課長、資産経営課長、会計課長、総合調整官、各担当グループ長ほか
マスコミ(1社)

市議会議員(1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) (コンプライアンス研修後のアンケートで)コミュニケーションの大切さとか、余裕を持って業務に取り組んでいきたいという声を受けて、今後どのように生かしていくのか、また、コンプライアンスチェックシートは、上司と部下の関係で終わるものなのか、それともそれを受けて、その部署に、傾向を共有されるものなのか。コミュニケーション対策につながるのでは？

(市職員) コンプライアンス研修については、階層ごとに実施しているが、研修後に出された意見を踏まえ内容を吟味するとともに、上司が行っているような人事評価の研修などにも職員課と協力しながら実施していきたい。チェックシートの共有については、年3回の面接時におけるヒアリングの際、上司に報告することになっているため、情報共有は出来ていると思っている。

(委 員) チェックシートの共有については、職員の皆さんも忙しい中でいろいろとやられていることなので、その声がかしら周りに反映されたほうがよい。

(委員長) 情報共有については、うまく対応いただけるようお願いしたい。

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) 事務処理マニュアルの作成、共有化の徹底というところで、事務処理マニュアルをつくるときに、作業の手順だけではなく、過去に、このようなトラブルがありましたとか、そういうときの突発対応、処置について、何かしら記載されているのか。
- (市職員) マニュアルの作成については、人事異動等の事務引継ぎをスムーズに行うため、事務の流れを主な形で作っている状況である。各部署で、その担当者が責任を持って、マニュアルを作成し、引き継いでいくという形をとっているが、過去のトラブルをマニュアルに載せているかどうかというところは、確認は出来ていない。今後、マニュアルを点検してもらう時に、過去のトラブルでどのような対応をしたのかとか、どの点に注意したほうがいいかとかというようなものも、事例として載せていければいいかと思う。
- (委員長) 会議の見直しということで、いろいろな取組の報告がなされていて、特に今、オンライン会議でタブレットを活用するということが比較的多くなっているかと思うが、そうした新しい取組に対して、職員の皆様がどういうふうを受け止められているのか、その辺り何か、感じておられることがあるか。
- (市職員) 特に、このコロナ禍等におけるオンライン化につきましては、各庁舎、建物で、それなりの設備、パソコン等の配置もできるようになり、比較的抵抗なく、オンラインを活用した会議、それから、研修等に参加していただいて、業務には支障なく取り組むことが出来ていると感じている。あと、紙を使わず、極力タブレットを持ち込んでのペーパーレスの会議のほうも、スピードは早いとは思っていないが、まずまず進んできている。やれるものからやれてきているということで、意識は高くなっているというふうに感じており、引き続き啓発をしていきたい。
- (委員長) とりわけ年配の職員は、こういったものに対して少々抵抗感がある、ということ、以前伺ったことがある。特に50代以上の職員の皆様も機器に慣れてきているという理解でよいか。
- (市職員) おっしゃるとおりかと思う。若い職員の手助けも借りながら出来ているのではないかと思う。
- (委員) 部下から上司への提案制度を見て、思い出したことがある。随分前、(10何年前の話)になるが、トヨタの改善提案制度が流行った時期があった。要は、トヨタが世界一の工場をつくり上げたのは、小さな改善提案の積み重ねによるものだ。そのような提案制度を各いろんな企業が導入しようという動きがあった。しかし、トヨタのように結局うまくいわずに、制度そのものが形骸化してしまったという話を聞いたことがある。形骸化した原因は、部下のほうから、せっかいいい提案を出しても、上司のほうにそれを聞いてくれない、直してくれないとか、だったら、提案なんかしたって無駄だよ。そういうような空気が起きた時に、制度そのものがなくなってしまうという話だった。(市の報告書を見ると)制度による提案はなかった、と記載があり、課題のところに、相談がしやすい環境であれば提案が出ないことも想定されると。いうのもあるが、過去の民間企業の失敗のケースからすると、言っても無駄だ、というようなことが起こっているケースもあるということは一応ちょっと想定しておいていただきたい。実態を調査する方法として、今、幸い職員アンケートやっているので、例えばその質問項目の中に、制度を利用していない理由を選択式で用意していただくと実態調査に役に立つかと思えます。
- (市職員) その原因が、制度自体が要らないのもう出来ている、ということなのか。それとも提案をしても反映されない、ということなのか、その実態をつかむことは必要だと思いますので、アンケートの中で、

確認をしていきたい。

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) 入札・契約・工事担当職員研修の強化について、磐田市の行政のところではこの入札契約が非常にコアな部分になっていると思うが、課題を見ると、「外部講師に無料での依頼のため、1年に1回の開催」という一文が載っているが、この部分はコアになるので、必要ならば市でしっかり予算をとり、定期的に大勢の方々に聞いてもらうような体制をとっていくべきだと思う。

(市職員) 公正取引委員会にお願いして、「官製談合防止」の講習会をお願いしている。今回の事件においては、入札妨害事件だったが、官が関わっていくと大きな問題になるので、官製談合防止の独占禁止法の内容とあわせ、当該講習会を幹部の職員から、だんだん進めてきている。今後、施策にこの内容を伝えていきたいと思っている。アンケートでは、とても充実した内容だと聞いているので、今後も継続していきたいと思っているが、無料でやってもらっている。今後はよりたくさんの職員に、当該内容等を含め、コンプライアンスに関する入札制度に関するものについて、より浸透を図っていきたくて考えている。

(委員) 何か問題が起きると信用を一瞬でなくしますので、定期的開催していただきたい。

(委員長) 事務局の御担当の皆様よろしくお願ひします。

(委員) ハラスメントの課題のところ、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、効果を図ることが難しいという部分で、取組としては、アンケート調査を実施するとの記載があるが、実はアンケートでも分からない部分というのが出てくるのではないかという懸念がある。今後、いろいろな取組方法を検討したほうがよいのではないか。

(市職員) アンケートでも、なかなか分からないものがあり、個々の捉え方も、非常に差があると思う。どのようなことで浸透を図っていけるか、引き続きいろいろな方策を検討していきたい。

(委員) 不当要求行為への対応と職員の倫理規程について、一番問題になってくるのは、マニュアルをつかって不当要求行為に対応する方法、手段は理解できると思うが、人によってそういう行為を見たときに、勇気を持って告発出来ないとか言えないという部分がある。標準的なマニュアルをつくるのと同時に、そのあとその告発者に不利益が生じないような環境整備も同時にやっていたかなければいけないと思う。

(委員長) いまの点については公益通報制度とも関わってくると思うが、対応していることはあるか。

(市職員) まずは、各所属の窓口の職員がどのように対応していけばいいのかということが1番の入口とっており、それに対応できるような、研修を進めていきたい。マニュアルも作成していく予定であるが、環境整備については、まず、窓口にいる職員が上司にどのような報告をして、それを、各課がどのように対応出来るのかということも踏まえて、マニュアルに反映させたいと思っている。総務課へも随時相談できるような体制もとっていきたくて。

(委員) 今後、環境の整備について、ぜひよろしくお願ひします。

(委員長) ハラスメントの防止のところ、階層別研修を実施していく予定のようだが、私どもでも大学の中で、毎年、各部局でハラスメントに関しての研修をやるようにということでやっている。研修内容

として大学でよくやっているのは、いわゆるアンガーマネジメント(怒りのコントロール)に関してのことである。その辺りの基礎的な知識があれば、いろいろなことが起こったときに、自分なりにコントロールできるような状況に持っていくことができるのではないかと思う。そういう研修も1度、御検討いただいたらどうか。

(市職員) アンガーマネジメントについては、かつて実施したこともあるが、大分時間もたっている。そういったものも含めて、できるだけ多くの職員に研修を受講してもらい、怒りのコントロールがうまくできれば、ハラスメントも減っていくと思うので、御提案を参考にしながら、研修の中に取り入れていきたい。

(委員) ハラスメント専用電話相談窓口の利用が、今のところないということだが、実態を把握することも難しいという課題になっている。ここのところは、やはり、なぜ利用をしにくいのか、しないのか、もう少し細かく研究したほうがよいのではないか。

(市職員) 実態として相談しにくいというところがあると思うので、その原因が何なのかを、もう少し掘り下げて確認をしてみたい。

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

(委員長) 建設事業審査委員会の体制等の見直しのところで、課題として、週1回の開催であり、委員の負担が大きい、ということだが、今後に向けて新しい取組はあるか。

(市職員) 当該委員会の依頼している内容の一つに、入札参加資格の確認があり、公正公平で適正な資格を設定する、ということが必要となる。磐田市の場合、年間で工事が400件、委託が200件ほどあり、600件ぐらいを年間処理しているため、週1回開催し委員10名の皆さんの意見を聞き、了解をとってやっている。入札結果等、入札の状況も報告しつつ、次の年度の入札制度も検討していただいております。当委員会は、単純化することが難しい。今後、何らかの方法をとりながら負担が少なくなるようにしていきたいと考えているところだが、今のところ、週1回の負担をかけている。

(委員長) 入札制度の根幹に関わる場所でもあり、年間600件もあれば、当然そのぐらいの頻度になってしまうとは思いますが、委員の負担が大きいということで何かほかの業務に支障が出てくることあるか。

(市職員) ここ10何年続けて毎週火曜日の9時から1時間ほどかけて行っている。全ての委員会に委員全員参加というのがなかなか出来ない状況だが、今のところ、ほかのことを犠牲にして出席ということは起こっていないと考えている。

(委員長) 体制の見直しについては、達成出来ているということになっているので、運営方法を、もう一度検証してみてもどうか。

全体を通して

(委員) 「再任用職員の有効活用」のところで、(再任用職員の)経験や能力を活かし人材の育成と業務の円滑な実施を図る、ということが書いてあるが、再任用職員の立場からすると、後輩のような形になり、後輩の方々の人材育成のところ等はうまくいくのか。

(市職員) 現状、60歳で定年退職された方を新たに再任用してこれまでの知識や経験を組織に活かしていただく職員になる。今後、定年が65歳まで引上げになり、こういった再任用の職員が右肩上がりが増えていくので、いかにモチベーション高く、それを発揮していただくかっていうところが目指すところである。できるだけ、そういった意識を高く持っていただけるように、うまくその方々のモチベーションを上げていくことが課題と思っているので、気持ちよく働いてもらえるよう、いろいろなやり方を検討していきたい

(委員) 再任用職員の任期は決まっているのか。また、正規職員の何パーセントという目安があるのか。

(市職員) 任期は1年間である。ただ、1年経過後、更新することは出来る。年金支給年齢との接続の関係があり、現在の職員ですとマックス65歳までとなる。パーセントは特段決まっておらず、本人が希望して、引き続き活躍いただけるというような判断をすれば65歳までは、任用できるような制度である。

(委員) 安全運転の徹底のところ、公用車の事故が減らないというところがあったが、市役所の中だけでなく、周りにいろいろな企業があり、特に、この静岡には、製造業が多いので、そうした企業からも聞き取りをしての対策内容もあるかもしれない。企業とコラボするのも1つの方法である。

(市職員) 資産経営課長も安全運転管理者ということで市役所の代表をさせていただいており、講習会ではいろんな企業の皆さんともお話をさせていただく機会もあるので、御意見を参考に、またコラボできるように検討していきたいと思う。

(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) 対策のところ、ダブルチェックというのが結構織り込まれている。もちろん市役所の作業については個人情報に関わるので重要だとは思うが、システム的にツールがつくれるとか、何かその作業をしないと次に進めないようなそういう物理的な対策としていかないと、どんどんダブルチェックを増やし職員の負荷が多くなるだけだと思う。

(市職員) システム的にできるところは、システムで対応できるところを検討していきたいと思うが、実質手作業で封緘封入していくようなものについてはどうしてもシステムというよりも、人的な作業になってしまいうところがある。それをどのように対応していくのか、もしくは、逆に、デジタル化できるものがあるのかどうなのかも含めて今後検討していきたい。

(委員) チェックが多くなると本当に大変である。例えば、1人で作業する場合でも、テンプレートのようなものを合わせてチェックするなどの工夫も有効ではないか。

(委員) 人的ケアレスミスは、市民に直接関わるものがすぐ表に出てくることになる。行政として、基本的には、ダブルチェックは、当たり前の世界だと私は思っていたが、やれていないということは、コミュニケーションの部分で、上司とか周りの方々に聞きにくい雰囲気が残されているのではないか。その辺も改善出来ていけばよいと思う。

(市職員) 基本的には、ダブルチェックというものが実施していかなければいけないということで、各課とも認識していると思う。ただ、担当の中でこのぐらいならと思ってしまっているような、ちょっと安易に考えている部分も出てきてしまっている。気の緩みというところも問題の一つとして考えている。各課

において、基本的なダブルチェックが徹底できるような体制をしっかりとっていかなければいけない。上司が全てそれを確認するという形を今後、対策として考えていきたい。

(委員) 聞きやすい環境をつくるほかに、「大丈夫か」と、目上の先輩から、相手の気持ちや、作業をやっている人の気持ちを踏まえての声かけというのも大事ではないかと思う。その辺も心がけていただくと、減ってくるのではないか。

(委員) 今回の事例を見ると、不慣れなもの、イレギュラーなものが生じたときに、ケアレスミスで重大なものも生じてしまう、個人情報の漏えい等につながってしまうということもある。そういうことを防ぐために、過去の事例について情報の共有化が出来、不慣れなものが発生した場合に、そのフローの中で必ず、一つそういった物が差し挟まれるような、常にそういった過去の経験が活かされるような仕組みづくりというものが必要になるのではないかという気がする。

(市職員) 今までどのような形で事故が起こり、どのような対策をしていくのかというところを、庁内全体で共有したことがなかったので、この委員会で提示した内容全てを提示できるかどうか検討したい。過去の不祥事等の不手際が生じた内容について、フロー中にどこかチェック、共有ができるよう考えていきたい。

(委員) (事例5に関して)消費税を申告していなかった、ということだと思うが、ほかにもこのような申告漏れとなっているようなところはあるのか。

(市職員) 今回資産経営課で消費税の納税のタイミングを遅らせてしまったという事例である。常に消費税にしても、源泉徴収税にしても、税法に沿って決められた納期に納税をしていく伝票の起票をしている。今回の事例は、この時点では初めてだったが、その後、納税ではないが遅延をした事例があったので、このようなミスがないような形で、それぞれが確認をしながら、しっかりと納税できるような形を整えていきたい。

(委員) 全体的な管理というのは総務課がやっているのか。

(市職員) それぞれ納税、消費税、源泉徴収税については、各課が会計課に伝票で回し処理を行っている。チェックについては、どこの課がということではなく各課が対応しているという状況である。

(委員) 事例を見ると、平成22年度からと書かれており、少なくとも10年近く、誰も気がついていなかったのかと思えたのと、資産経営課の中だけではなく、どこかの課で、納税しなくていいのかというような話が出てこなかったのか気になった。再発防止という趣旨でこの委員会が続いていると思うが、市というのは市民税を徴収する立場でもあり、市民に対して正しい納税を指導する立場でもあると考えると、正しい納税をしなかったというのはいかがなものかというふうに思えてしまう。ちょっと厳しく聞こえるかもしれないが、市民の信頼を取り戻そうとして取り組んで、結果信頼を損なうようなことになったかに思えた。これは資産経営課だけの話ではなく、今後、いつか新たな事業を始めて、消費税が発生するようなときがあったとしても、二度とそういう(申告しない)ということが起こらないような再発防止策であってほしい。

(委員長) 総務課を中心に、市全体として再発防止に向けての対応をとっていただくようにお願いします。

(市職員) この件については、実は資産経営課に所管が変わった段階で発見したというものになる。資産経営課に所管が変わり、事業を見直した際、消費税が払われてないことを発見した。コンプライアンス的に言えば、チェックの成果ということにもなる。特に消費税に関しては、特別会計が関係してくるが、病院にしても他部署のものも税務署と一緒に調べた結果、駐車場会計だけであったという

ことも確認している。

(委員長) 委員御指摘のような納税義務というものを率先して果たしていかなければいけないことになるので、市民に顔向け出来ないようなことはしてはいけないと思う。ぜひ改善に向けて進めていただきたい。

(市職員) 市全体で確認できるような、税の支払いにしても遅延防止ができるような形で、市全体で取り組んでいきたい。

(委員長) よろしくをお願いします。

(3) 今後の体制について

(市職員) 当初のスタートが入札妨害事件に端を発しているため、再発防止の色合いが濃いものとなっている。行動指針では、同一の取組項目を令和5年度まで継続する計画となっているが、中には、達成済みのものもある。また、この委員会の前に再発防止実施責任課で内容について協議をしたところ、項目数が多いこと、コンプライアンスに直結していない項目もあるため、見直しを必要とする項目もあるのではないかといた総意となった。令和5年度については、この見直し案に沿って、取組項目を設定することについて、事務局に一任していただけるかお諮りするとともに、令和6年度以降の取組体制について、御意見をお伺いしたい。令和6年度以降の事務局案としては、再発防止実施責任課という概念をなくし、各課からコンプライアンスに対する取組事例を提供してもらい、それを総務課がまとめ、推進会議及び委員会の場で報告させていただく。また、今回のように、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という案を考えている。また、コンプライアンス委員会の開催回数を今までの年度2回から年度1回の開催とさせていただきたい。ただし、重大な事件、事案が発生した場合は、臨時に開催する場合もある、ということをお願いできればと考えている。

(委員長) 行動指針の見直し、取組スケジュールの見直し案について、この内容で進めていかどうかということと、コンプライアンス委員会そのものの開催回数を年2回から1回にする、ただし、何か重大な案件が生じた場合には、その限りではない、という提案があったが、御質問御意見がありましたら、お願いします。もし御意見がないようでしたら、御提案をいただいたような取組ステージと見直し案で進めていただくということによいか伺います。

(委員各位) 異議なし

(委員長) 御提案をいただいた案件につきましては、御承認をいただいたので、そのように進めてください。

以上