

会 議 録

会議名 (審議会等名)		令和5年度第4回相模原市コンプライアンス推進委員会 (Web会議)		
事務局 (担当課)		コンプライアンス推進課 電話042-707-7040 (直通)		
開催日時		令和6年3月25日 (月) 午前10時10分～11時20分		
傍聴会場		相模原市役所 会議室棟1階 第1会議室		
出席者	委員	3人 (別紙のとおり)		
	その他	0人 (別紙のとおり)		
	事務局	6人 (総務局参事、コンプライアンス推進課長、他4人)		
公開の可否		<input checked="" type="checkbox"/> 可 <input type="checkbox"/> 不可 <input type="checkbox"/> 一部不可	傍聴者数	0人
公開不可・一部不可の場合は、その理由				
議 題		1 令和5年度コンプライアンスの推進に係る取組結果について 2 令和6年度コンプライアンスの推進に係る取組について 3 令和6年度コンプライアンス職員意識調査の実施について		

議 事 の 要 旨

主な内容は次のとおり。

1 令和5年度コンプライアンスの推進に係る取組結果について

事務局より資料1-1、資料1-2に基づき、「令和5年度コンプライアンスの推進に係る取組結果」について説明し、意見交換を行った。

(白澤委員) 資料1-2の「3 令和5年度事務処理ミスの概要」について、2番と4番の投票用紙の二重交付であるが、二重交付に気が付いたのはいつか。

(事務局) 投票後に気が付いたものである。

(白澤委員) 投票にも影響が出たということになるか。

(事務局) 二重交付分が誰に投票されたか分からないため、影響があるといえる。

(白澤委員) 投票への影響は完全には排除できないということか。

(事務局) そのとおりである。

(白澤委員) 10番の学校給食の一部不着について、給食が届かなかった6年生の児童分は、どのように対応したのか。

(事務局) 6年生用の食器を運搬し、1年生から5年生までの給食を6学年全体に分ける方法で給食を確保した。

(白澤委員) 給食費の精算は行われたのか。

(事務局) 全学年について1日分を返還している。

(亀重委員) 9番の落札者の決定誤りについては、見積書を見落とされていた業者は、見積合せに参加できなかったのか。それとも、再度見積合せを実施したのか。

(事務局) 見積合せを再度実施し、業者を決定している。

(亀重委員) 12番の事業者の不適切な行為については、刑事事件に相当するようなものなのか。

(事務局) 刑事事件に至るようなものではなく、すぐに適正な職員配置を行い、対応したものである。

(亀重委員) 「組織的に不適正な行為」とは具体的にどのようなことか。

(事務局) 12番の案件の自立サポート事業の受託事業者は、本市以外の他の自治体でも類似事業を受託しているなかで、職員の配置人員数を正しくない人数で報告していたものであって、本市においても同様の状況があることが発覚したものである。

(亀重委員) 例えば、5人しか配置していないところを7人で請求してきたとい

うことか。

(事務局) そのとおりである。

(亀重委員) その事業者はどうなったのか。

(事務局) 所管課の再発防止策として、事業所の巡回により職員配置の状況を確認するほか、毎月の勤務実績簿等により勤務状況を併せて確認することとしている。

(亀重委員) 事業者は変えないということか。

(事務局) そのとおりである。

(亀重委員) 不適切な報告を行っていた事業者で、他の自治体でも同様な状況があったにも関わらず、その事業者にどうしても委託をしなければならない理由があるのか。

(事務局) 所管課に確認する必要があるが、単年度契約である場合は、年度が切り替わる際に事業者を見直すことはあると思われる。

(松井委員長) 今年度は委託先によるミスが比較的多いということだが、相模原市の委託の仕組上、起こってしまうような構造的な原因があるミスだったのか。それとも、偶然に個々の委託先によるミスが重なったものなのか。前者であれば共通の対応をすべきであるし、後者であれば個別の対応をしっかりとする必要があると思うが、どのように捉えているか。

(事務局) 偶然に個々の委託先でのミスが重なったものの、事案を分類してみると、個人情報が見える状態になってしまった事案が3件発生している。これについては、委託元として再発防止策を講じていく必要があると考えている。そのため、来年度のコンプライアンスの推進に係る取組において、個人情報の取扱いについて、委託先も含めて個人情報の取扱い状況を把握し、必要なリスク対策を図ることについて取り組むことを考えている。

(松井委員長) 今年度ミスが発生した事業者だけでなく、ミスが発生していない事業者も含めて、個人情報保護の徹底について、改めて庁内へ周知をお願いしたい。

2 令和6年度コンプライアンスの推進に係る取組について

事務局より資料2に基づき、「令和6年度コンプライアンスの推進に係る取組」について説明し、意見交換を行った。

(白澤委員) 「2 ハラスメントの根絶」について、先ほどの議題の資料1-2のパワーハラスメントの類型別内訳に今年度、身体的攻撃が1件あった。具体的にどのようなことがあったのか。

(事務局) 類型に例示で記載している、殴る・蹴るのようなものでなく、物を投げつけるという例示に類似するような内容である。

(白澤委員) 令和3年度及び4年度には発生していなかった類型の内容が発生したと考えると、後ろ向きな状況になってしまっているのではないか。

(事務局) 全体の傾向では、相談件数は前年度及び前々年度よりも減少傾向にある。パワーハラスメントについては30件程度であったものが、今年度は令和6年3月15日時点で23件である。しかしながら、今年度においては、ここ数年は見られなかった、身体的な攻撃の種類の相談内容があったものである。

(松井委員長) 相談件数は減っているが、相談者の人数という視点から見たらどうなるのか。人数が減っていれば良いのだが、人数は増えていて相談件数が減っているという可能性もある。同じ職員が23件相談していれば、その1人が悩んでいることになると思うが、23人いる可能性もある。これは相談者の人数がベースとなっていて、人数が減っていると捉えてよいのか。

(事務局) そうである。同じ職員が2度相談しているものは、1件として数えている。

(亀重委員) 「4 個人情報の適正な取扱い」について、「想定されるリスクへの対応について、十分な事前検証等を行い」とあるが、事前検証は誰が行うのか。

(事務局) 今回、事務処理ミスとして発生した事案の委託先によるミスのうち、ホームページ上で個人情報が他人から見られる状況になってしまったものが2件あった。事前に事業者と市でどのようなリスクがあるかということを検証する必要があるものだが、実際に検証を行っていたものの、その内容が不十分だったという点は反省すべきものである。

(亀重委員) 検証を行っていたが、防げなかったのか。

(事務局) 検証の内容が不足したものと考えている。

(松井委員長) 事前検証等を徹底してもらいたい。

「3 内部統制制度の確実な運用」について、財務に関する研修の受講率はあまり高くないのか。研修を受講したからといって、ミスを根絶できるものではないと思うが、受講しないよりは受講した方が良く、受講した内容について、実務の中で訓練をしていくことが最も効果的だと思うが、そもそも受講していない職員も多いのか。

(事務局) 財務取扱職員として、各所属には財務事務を主として担当する職員がいる。その職員を対象とした財務セミナーを毎年度開催しており、財務事務、会計事務、契約事務等に関する研修の機会を設けることを

継続的に行っている。

(松井委員長) 主担当の職員は専門的なスキルが高まっているが、むしろ、若手職員や異動して間もない職員のリスクが高いのではないかと思うが、そういう職員は研修を受けないのか。

(事務局) 主担当の職員がすでに財務事務に習熟している場合は、副担当の職員等が代わって研修を受講するという事も、適宜行われている。

(松井委員長) 研修を通じて、知識やスキルをしっかりと共有してもらいたいと思う。令和6年度コンプライアンスの推進に係る取組については、案のとおり進めたいと思うが、よろしいか。

(白澤委員・亀重委員) 異議なし。

3 令和6年度コンプライアンス職員意識調査の実施について

事務局より資料3-1、資料3-2及び資料3-3に基づき、「令和6年度コンプライアンス職員意識調査の実施」について説明し、意見交換を行った。

(松井委員長) 令和4年度並みの設問数としたいという考えもあるが、大幅な増加は難しいけれども、こういう点を聞いた方が良いのではないのか、もしくは、もうこのあたりは調査しなくてもいいのではないかということがあれば指摘いただきたい。事務局の案では、設問6から9は、直近3回の調査において回答結果にあまり経年変化が見られないので削除してはどうかということである。

(亀重委員) 他の質問は、経年変化があるということか。

(事務局) 現状を問う設問であれば、経年変化がない場合であっても、調査で得られた結果は重要な情報だと思う。しかしながら、原因を問う設問の場合は、変化がないことを繰り返し聞くことにあまり意義がないのではないかと考えたものである。

(松井委員長) 調査は、現状把握という意図もあるが、調査で聞く内容を認識してもらおうという副次的な意図もあると思う。モラルの欠如がないようにしてもらいたい、研修を充実したり受講してもらいたい、上司との面談は実施した方が良いということ、各自に認識してもらおう意図もあるため、分量的に許されるのであれば継続して調査しても良いのではないかと思う。

(事務局) 承知した。

(松井委員長) 設問12から14は、例示を追記するということである。何が適正なのかは、回答者によって認識の違いがあり、分かりにくい部分もあったと思われるので、各設問の下に例示を記載するということと、それに伴って設問15は削除するという案になっているが、ここに例示

があるUSBメモリについては、市役所ではまだ使っている状況があるのか。

(事務局) 市役所内では、まだ使っている。

(松井委員長) USBメモリは、セキュリティ上の問題が発生しやすく、最近ではあまり使われていない傾向がある。

(亀重委員) 設問13や14についても、大枠の質問ではなく、例示で挙がっているような内容について、適正に管理ができているか、できていないかを把握した方が良いと思う。

(松井委員長) 例えば、設問12の場合、適切に管理できているかを問うよりも、個人情報を含む書類を机の上に放置している、していない、時折しているといったような設問か。

(亀重委員) そうである。適正に管理されてるかという問いは、回答者の感覚によって変わってしまうと思うので、この例示のようなことが、具体的にできているか、できていないかという情報のほうが必要ではないかと思う。設問14も同様である。

(松井委員長) 事務局で設問案を作れるか。例としては、項目に点数を付ける方法もある。設問12であれば、例示で4つのことを聞いている。これを全部できている場合は5点などとすれば、適正に管理してるという回答にまとめても良いと思う。また、具体的な事例について尋ねることができれば、どの部分が出来ていないかということも分かる。概括的な動向を把握したいという場合は、個別の設問からの総合点を作るという方法もある。テクニカルな方法になるが、そういったことも考えながら設問を作成すると良い。ただし、明らかに設問数は増えてしまうと思う。

(亀重委員) 適正に管理されてるかという大雑把な質問のほうが不要ではないかと思う。例示の内容が出来ているかという結果を見て、適正に管理されているかどうかを判断するのがコンプライアンス推進委員会として必要だと思う。

(事務局) 例えば個人情報や公文書管理であれば、情報公開・文書管理課において各所属の事務室を見て回って監査という形でチェックをしたり、情報セキュリティであれば、自己点検として、この例示の内容が出来ているかという調査も行っている。それぞれの所管課において、例示にあるような細かな部分は調査等の対応を行っているので、この調査については、大枠を把握しているものと考えている。

個別の内容の設問を設定する場合、設問数がかなり多くなるため、どのような形式で設問を作ることができるか、事務局で検討して、案

を提示させてもらう。

(松井委員長) ひとまず案を作成してもらいたい。方法によっては、量を減らせる場合もあるかもしれない。

(事務局) 例えば、この例示の中で出来ていないものについて、複数回答可として回答してもらおう方法もあると思うので、設問の設定の仕方を工夫したいと思う。

(松井委員長) 2から3案程度、設問案を作成してもらいたい。

(事務局) 承知した。

(松井委員長) 設問28の風通しの良い職場づくりに関する設問の経過は必要かということだが、令和4年度の調査で初めて設定したものであり、まだ1回しか聞いていない。前回の調査結果からは、あまり設問の意味がないようなものだったのか。

(事務局) 現状を問う内容が、設問21から27までであるため、現状を把握できればよいのではないかと考えたが、先ほど意見をいただいたように、設問の内容が重要だということを調査を通じて発信するという意味があるのであれば、設問を残しても良いと考える。

(松井委員長) もう一度この設問の内容を尋ねて、回答を比較してみるのも良いと思う。その結果、大きな差が無いようであれば、次回は設問を残すか考えてみても良い。前回の結果からは、役職によって差が出ていると思う。

また、設問31のやりがいや意欲に関する設問については、現状確認のための設問を新たに設定することについて、事務局の案に賛成する。しかし、この内容をこの調査で確認した方が良いのか、人事部門の調査で確認したほうが良いのかが悩ましい。人事部門ではこのような調査を実施していないのか。

(事務局) 職員個人を対象とした調査は実施していないが、事業所としてワークライフバランスを推進していく取組は行っている。

(松井委員長) 事業所というのは個別の部署か。

(事務局) 市役所全体ということである。

(松井委員長) 例えば、心身の健康管理とか、超過勤務の縮減であったり、ハラスメントはもちろんのこと、休暇、勤務時間、テレワーク、兼業の可能性といったことも含めて、職員のパフォーマンスややりがいをどのよに高めていくかということを探ることができれば、とても意味のある調査になると思う。しかし、この調査として設定してよい設問なのかという疑問はあるので、関係課と調整をしてもらいたい。

(事務局) 関係課と調整した上で、この調査の対象とするか検討する。

(松井委員長) 設問34の不当要求、いわゆるカスタマーハラスメントについて、組織的な対応ができてるかという設問を追加したらどうかという内容であったが、具体的にどのような設問を想定しているか。組織的な対応とはどのようなことを意味しているのか。

(事務局) 事案を受けた担当者のみで対応が終始しているという事例を確認していることから、班長や所属長を巻き込んで、対応方針の指示を受けながら、所属として対応ができているかどうかを確認したいと思っている。

(松井委員長) 不当要求対応のマニュアルはあるのか。

(事務局) ある。

(松井委員長) マニュアルの理解度や習熟度を聞いてみると良いかもしれない。

(事務局) 承知した。

(松井委員長) そのマニュアルには、班長や所属長に相談したり指示を受けるなど、組織的に対応することは記載しているのか。

(事務局) 記載している。

(松井委員長) しかしながら、現状としては、職員個人が対応をしてしまっているきらいがあるのか。

(事務局) そうである。その職員個人に負担がかかっている状況も見られる。

(松井委員長) この部分は見直して良いと思う。この設問も作成してもらい、設問数が増えるようなら検討する。

属性については、従来の設問を更新したものであるが、技術職について、土木や保健師等を技術職としてまとめてしまっている良いものか。以前から気になっていた部分ではあるが、人数によっては、あまり細かく分けてしまうと、回答の動向を見ることができなくなってしまうということも理解できる。しかしながら、職種の性質が違い過ぎるとということも気になっている。例えば、設問は個別の職種として、集計は技術職でまとめることもできると思う。もう少し細かく職種を分けて結果を見た方が良いのではないかと思う。

(事務局) 設問は職種別として、例えば職種で変化が無いものは技術職でまとめるなど、集計上は工夫は出来ると思うので、検討する。

(松井委員長) それから、所属の回答については、本庁と区役所のイメージがあるが、それ以外の出先機関もある。出先機関であると独立してしまっていて、ハラスメントの巣窟になったりするケースは他の自治体でもあると思う。本庁か出先機関かという設問は設定しなくても良いものか。細かすぎてしまうかもしれないが、意見として伝えておく。

(亀重委員) 職種に関しては、先ほど意見があったように、まとめ方として適切

なのかというのは感じていた。

(松井委員長) 対人業務が多い職種もあれば、テクノロジー、土木、建築など、少し性格が違うものがある。

(亀重委員) 学校の教職員はどこに分類されるのか。

(事務局) 学校の教職員はこの調査の対象となっていない。別途、教育委員会において、教職員のコンプライアンス推進体制を整えているので、教育委員会での対応となる。

(松井委員長) 本日の意見の内容及び事務局案の修正を踏まえて、設問案を作成してもらいたい。設問12から14については、2から3案程度作成してもらいたい。

この設問はいつ決定するのか。

(事務局) 次回、令和6年4月に開催予定の本委員会については、内部統制に関する審議の時間がかかると思うが、もし可能であれば、4月に一度案を示し、7月の会議で審議いただくことができると考えている。

(松井委員長) まだ時間的に余裕があるので、他にも追加や削除をしたほうが良い内容について、気が付いた点があれば、事務局に連絡をいただきたい。

それを集約したものについて、令和6年7月を目途に確定していきたいと思う。

議事録の署名については、委員長のほか署名委員を亀重委員とする。

以 上

コンプライアンス推進委員会委員出欠席名簿

	氏名	所属等	備考	出欠席
1	松井 望	東京都立大学 都市環境学部 都市政策科学科教授	委員長	出席
2	白澤 章子	弁護士	委員長代理	出席
3	亀重 恵美子	税理士		出席