

第5回 甲賀市コンプライアンス審査会会議録

○日 時 平成29年5月22日（月） 9時50分から11時5分まで

○場 所 甲賀市役所水口庁舎3階 会議室301C

○出席者

（1）委員【五十音順・敬称略】

石田 龍司 氏

岩瀬 満 氏

平井 建志 氏

山本 久子 氏

若林 三奈 氏

（2）事務局

総務部長 保井 達也

危機管理監 井道 盛輔

総務課長 澤田 邦広 （司会進行）

法務係長 築島 照和

主査 辻 俊哉

○会議議事

（事務局）

定刻前ではございますが、皆様お集まりですので、第5回甲賀市コンプライアンス審査会を開催させていただきます。

まずはじめに、委嘱状についてお一人ずつお渡しさせていただくのが本来ではございますが、お手元に委嘱状を置かせていただいておりますのでご確認ください。

それでは次第に基づき進行をさせていただきます。まず、総務部長の保井があいさつをさせていただきます。

1. あいさつ

皆様、あらためましておはようございます。総務部長の保井でございます。第5回コンプライアンス審査会の開催にあたり一言御あいさつを申し上げます。

委員の皆様方には市政全般、とりわけ市の法令遵守の推進につきまして、格別のご指導とご協力を賜っておりますこと、この場をお借りしまして、心からお礼申し上げます。

本日、遅くなりましたが、委嘱状を交付させていただきましたが、皆様方には公私とも大変お忙しい中、快く引き受けてくださいます、誠にありがとうございます。改めて感謝を申し上げます。

さて、平成19年にコンプライアンス審査会が設置され、早10年が経ちました。

本市におきましては、これまで「甲賀市職員コンプライアンス行動指針」の策定をはじめ、公務員倫理やコンプライアンス等の研修に努めておりますが、事務処理の不適切や個人情報の漏洩などの事案が発生しております。

全体の奉仕者として市民から信頼される行政運営を行うためには、全職員が法令等を遵守して職務を執行することが不可欠であります。今後は職員が当たり前のこととして考えられるそうした職場にしていかなければならないと考えているところであります。

委員の皆様におかれましては、今後ともご指導いただきますようお願い申し上げ、簡単ではございますがごあいさつとさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(事務局)

続いて、次第の2番目、自己紹介に入ります。委員さんから順番にお願いします。

2. 自己紹介

各委員及び事務局がそれぞれ自己紹介

(事務局)

それでは次第の3番目、審査会会長及び指名委員の選出についてですが、会長が選任されるまでの間、私が議事を進行させていただきます。

3. 審査会長及び氏名委員の選出

(事務局)

会長選任については資料3にある「甲賀市法令遵守の推進条例施行規則第7条第

1 項の規定により、「審査会に委員の互選により会長を置く」となっていますので、委員の皆様で協議をお願いしたいと思います。ご推薦はありますか。

(委員)

事務局一任でお願いします

(事務局)

事務局一任のお声がありましたが、よろしいでしょうか。それでは、事務局からご提案をさせていただきます。これまで、警察 OB であった委員の方に会長をお願いさせていただいておりました。そういった経緯を踏まえ、警察官として長年ご勤務され、経験豊富な岩瀬様に会長をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

—異議なしの声—

岩瀬委員、よろしくお願いいたします。

それから、施行規則第 7 条第 3 項に「会長に事故があるとき、又は欠けたときは、あらかじめ会長が指名する委員がその職務を代理する」ということで、職務代理者を決めていただきたいと思います。会長からご指名をお願いします。

(委員)

事務局一任でお願いします。

(事務局)

それでは、これまで、第 1 回目から委員を引き受けていただいている山本久子委員をお願いしたいと思います。

(委員)

はい

(事務局)

それでは、新たに選任されました岩瀬会長からごあいさつをいただきたいと思います。

(会長)

岩瀬です。よろしくお願いします。コンプライアンス審査会の委員については井道危機管理監から依頼があり、お引き受けしましたが、この度、さらに会長という

ことで、諸先輩方がおられる中で恐縮ですが、職務を務めさせていただきますので
よろしく申し上げます。

(事務局)

ありがとうございました。それでは、これからの進行は会長に申し上げます。

(会長)

それでは、議事を進行します。次第の4番目、審査会の概要及び庁内の体制ついで、事務局から説明願います。

4. 審査会の概要及び庁内の体制について

(事務局)

それでは、事務局より審査会の概要及び庁内の体制についてご説明いたします。

資料は、①「コンプライアンス審査会について」をご覧ください。まず、審査会の位置づけですが、地方自治法第138条の4第3項に規定する附属機関であり、甲賀市法令遵守の推進条例第13条に基づき設置された審査会となります。

審査会の職務についてですが、甲賀市法令遵守の推進条例第14条第1項に規定されておりますが、資料にもありますとおり、公益通報の受理及び調査・公益通報の調査に基づく審査及び審査結果の通報者への通知、公益通報による不利益扱いに係る是正申し立ての調査及び審査、条例第3条第5項の法令違反による上司からの命令及び指示の撤回に係る受理、調査及び審査、市から報告された不当要求行為の記録の調査及び審査⑥倫理の保持及び法令遵守に関する事項についての調査及び審査となっております。

また、外部窓口ということで、職員が行う公益通報の受理及び調査については、平井委員と山本委員に窓口になっていただいております。

次に審査会の会議についてですが、条例の第14条第3項により非公開となっております。また、会議の開催につきましては事案が起これば会長名で招集させていただくということになります。

続いて資料の裏面ですが、職員の倫理保持とコンプライアンス推進体制についてということで、庁内での組織になります。上から「コンプライアンス推進管理者」、「コンプライアンス推進責任者」「直属の上司」「コンプライアンス・マネージャー」

「総務課」と、法令遵守及び保持のための職責に応じた体制の整備を行っております。審査会の概要及び庁内の体制については以上です。

(会長)

ありがとうございました。何か質疑はございますか。

ないようですので、続いて「甲賀市における平成27年度及び平成28年度の不当要求対策の現状」について事務局から説明をお願いします。

5. 甲賀市における平成27年度及び平成28年度の不当要求対策の現状

(事務局)

昨年3月末から滋賀県警から甲賀市役所へ出向しております井道です。よろしくをお願いします。

資料4に基づいて説明します。相談があった件数は、27年度、28年度ともに6件でした。26年度は21件ありましたが、25年度は8件、24年度は11件となっております。数値は減少となっておりますが、不当要求の類似案件が減っているとまでは言い切れないと思っています。しかし、不当要求に対する能力が一定向上してきているので、軽度な内容であれば、各部署で対応されていると思います。

ケースによっては甲賀警察署へ相談していますが、法令に抵触するといった内容や実害がなく、市役所のみで対応が可能であったことから、事件として取り扱っていません。

参考に、県警が傷害事件として扱っている件数は、平成27年度9件、平成28年度5件を事件として検挙しています。彦根市、米原市、近江八幡市、大津市で職務強要事件、公務執行妨害等市職員が被害となっている事件が発生しています。

次に相談を受けた事案の概要ですが、市側の説明不足が原因もありましたが、大半が言われなき抗議に類推するものでした。暴力団員と思われる案件についてはありませんでしたが、右翼系による産業廃棄物に対するクレーム事案はありました。

暴力団が関係する事案については、必要に応じ、市の暴力団排除条例に基づき警察への照会を行っています。

次に主な取扱いについて紹介します。

1件目は、こども応援課、現在の子育て政策課の案件です。児童扶養手当の支給停止に関連して、甲南町在住の男性が「俺が刑務所から出所したことが別居中の嫁に市から伝えられた。個人情報が出てきている。教えた職員を教えろ。謝罪しろ」といった要求をしてきたものがありました。夫の出所が児童扶養手当停止の要件であったため、現状調査の結果を嫁に伝えたもので、顧問弁護士に相談し、その結果等から適正手続と判断し、その旨を相手に連絡しました。相手方は、回答に対して不満を訴えたものの、以後、相手からの要求はありません。

2件目は、都市計画課の案件です。京都府内の建築測量系会社が信楽町内の競走馬訓練施設の拡張計画に関連して、都市計画法、甲賀市条例等で開発許可申請が必要であるにもかかわらず、「農地から農地への移転であるから開発許可は不要である」「市の担当者は法律を理解していない」等と持論を捲くし立て、開発許可申請不要を迫ったものです。関係各課で連携し、法的根拠を整理協議し、同結論に基づき相手方に説明責任を果たすも納得しませんでした。最終協議でも執拗に開発不要を迫ったことから、協議打ち切りを判断し、退庁を通告しましたところ、応じなかったため甲賀警察署にも相談し、必要に応じて不退去罪の適用も視野に入れていました。結果、総務部長が業者に対し、退去命令を行ったところ、30分から40分後には庁舎を退去しています。以後、業者は来庁せず、同拡張計画から撤退したと聞いております。

最後に、市の不当要求対策への取組ですが、毎年度、課長級の管理職を「暴力団員による不当な行為の防止に関する法律」に基づく不当要求防止責任者に指定し、滋賀県暴力団追放推進センター職員及び滋賀県警察本部刑事部組織犯罪対策課員を講師に招き、甲賀市の施設を会場とする責任者講習を受講しています。また、平成28年度は、係長級を対象に、コンプライアンス教養と合わせて不当要求対策研修を実施しました。その他、平成27・28年度共に、滋賀県主催の甲賀地域不当要求対策協議会研修会へ管理職が出席しております。以上、説明を終わります。

(会長)

ありがとうございました。なにかご質問はありますか。私からですが、このような不当な要求には相手方も意識することから、必ず複数の職員で対応するようにしてください。

(事務局)

はい、複数人で対応するよう今後も継続して取り組みます。他に、不当要求対策としては、係長級を対象に全体研修をした後、受講した係長級を中心に各職場において研修を開催しています。他、法令の理解を深めるための例規研修や情報公開・個人情報の取扱いに対する研修会、新規採用者向けの研修会も実施しています。

(委員)

事例2に「最終協議でも執拗に開発不要を迫った・・・」とありますが、「開発許可申請の不要」ということでよろしかったでしょうか。

(事務局)

市は開発許可の申請を求めたところ、相手方は「この案件は、そもそも開発許可自体が不要ではないか」という主張をされたということで、おっしゃるように開発許可申請の不要についてです。

(会長)

では、続いてコンプライアンス意識調査（アンケート）の結果について事務局から説明をお願いします。

6. コンプライアンス意識調査（アンケート）の結果について

(事務局)

昨年度実施したアンケート調査についてその概要をご説明させていただきます。

本アンケートは、コンプライアンス体制の一層の強化を図り、市民から信頼される行政運営をより進めていくための基礎資料とするため実施しました。調査方法ですが、職員を対象とし、匿名によるアンケートを行いました。調査期間は平成28年9月16日から平成28年10月14日で、793人の回答を得ました。総括ですが、当市では全ての職員がいつでも法令遵守にかかる制度や仕組みを確認できる「甲賀市コンプライアンス行動指針」を周知し、組織力と職員意識の向上をこれまで図っています。この指針は平成23年度に、庁内の関係課長から構成される策定委員会が、実務的な検討を行い、平成24年3月に策定したものです。

コンプライアンスの行動指針について、90%以上がその存在について知っていると思いますが、あまり見ていない、自宅に保管しているなどその活用がまだ

十分ではない結果となっており、全体研修・職階別研修だけでなく、職場単位の研修等で行動指針の活用を広く呼びかけていく必要があります。裏面です。職員全体の公務員倫理に対する意識としては、公務員倫理の実践が業務の推進につながり、そのためには個人の倫理観に委ねずに職場として力を入れるべきであり、公務員倫理を課題として取り上げていく必要性を感じているとの回答が約8割を占めていました。

公務員倫理は個人の問題ではなく、職場全体の問題として引き続き取り上げていく必要があります。具体的には、各職場における定例会議等で公務員倫理を取り上げていくことが必要であり、特に管理職に対して徹底した公務員倫理教育を行う取組が必要と考えています。

職務を遂行するうえでお客様（住民の方等）の満足度を重視する割合が高い一方で、公務員倫理に反するか否か迷う場面も約半数の職員が窓口業務やお客様対応を挙げていること、悩んだ場合の対応は上司や同僚、部署内の打合せで相談する職員が過半数となっていること。

公務員倫理についての悩みは各所属によるものが多く、その対応も各所属における対応が中心になっている現状から、全体研修・職階別研修に加えて、引き続き各所属別の課題に応じたきめ細かな研修を実施していく必要性があります。今後のコンプライアンスの意識向上を図るための研修テーマとして、情報公開・個人情報保護に関する研修を希望する職員が約半数を占めていたこと、研修内容としては定期的な研修と具体的な事例を基にした研修を希望する声があったこと。今後の全体研修・職階別研修・職場研修のテーマとして、本年度から取り組んでいる部局別の情報公開・個人情報保護に関する研修を広げていきます。また、不当要求に対する研修では、担当部署と連携しながら実務に活かせる内容を検討し、いずれの研修も当市の過去の事例や他市の事例など、具体的な事例を基にした研修を実施します。

以上、説明とさせていただきます。

（会長）

ありがとうございました。何かご質問はありますか。

（委員）

調査対象に人数は何人ですか。

(事務局)

約1,000人です。

(委員)

アンケートの件ではありませんが、セクハラ・パワハラについての相談は公益通報とは別の相談窓口があるのでしょうか。

(事務局)

各部署ごとに職員を相談員として当てています。どちらかというとなんて人事課が所管となっています。

(委員)

セクハラ・パワハラの問題について、公益通報外部窓口で相談されるということにはあまり想定していないのでしょうか。

(事務局)

個人の資質の部分なので、人事課で対応策を考えています。公益通報外部窓口と2本立てのようになっています。

(委員)

一般的なハラスメントに対する相談はどうですか。

(事務局)

他にモラル・ハラスメントといったものもありますことから、セクハラ・パワハラは要綱には含まれていないと思いますが、事案としては入っていると思います。

(委員)

もし、公益通報外部窓口で相談したい場合は可能なのでしょうか。それとも完全に相談窓口をすみ分けているのでしょうか。

(委員)

職場でハラスメントを受けたので聞いてほしいと公益通報外部窓口で相談があった場合、受け入れてよいのでしょうか。

(事務局)

被害を受けたということであれば、人事課での対応だと思います。ハラスメントを見ている人が通報する場合は公益通報外部窓口による相談かだと思います。

(委員)

被害を受けている本人も公益通報外部窓口を活用すると思います。相談窓口をすみ分けているようには思えないのですが。

(事務局)

市の相談体制としては、人事課の所管として対応する内容だと思います。

(委員)

相談者は相談窓口がそれぞれ分かれているという認識をしていない場合は、どこに相談すればよいか迷うのではないのでしょうか。

(委員)

人事課に相談したけれど、あまり聞いてくれなかったので公益通報外部窓口相談してきた場合、どのように対応すればよいのでしょうか。

(委員)

他の自治体では、コンプライアンス関係の部署で扱っている場合もあると思います。

(事務局)

職員向けにはハラスメントに対しての相談窓口を案内をしていますが、今、お話があったように、人事課に相談しているけれども、不服があるといった場合は公益通報外部窓口相談されることもあると思います。

(委員)

ハラスメントに関して不服申し立てはないのでしょうか。

(事務局)

人事に関していうと自分が不利益な人事や給与といった処分を受けた場合は公平委員会が関係してくるかもしれません。

(委員)

人事課にもこのような外部委員会があるのでしょうか。それとも内部の職員だけで構成された委員会なのでしょうか。

(事務局)

内部の委員会しかないと思います。

(委員)

たとえば、内部委員の部長級等にハラスメントを受けた場合、内部の職員では対

応が難しいため、外部の人間が関わる必要が出てくるケースがあると思います。

(事務局)

条例2条の5号に公益通報の定義があり、ハラスメントについても公益通報の対象となると思いますが、人事課で外部機関があるか確認します。

(会長)

先般、大津市で教員が生徒の情報を紛失した件と、消防署の職員が東京へ出張した時に、自転車を使い捨てたということで謝罪されていましたが、このようなケースでは甲賀市の場合、所管は総務課になるのでしょうか。

(事務局)

総務課では法令遵守の視点で研修や適切な指導をする一方で、人事課ではその行為に対する処分についての対応となると思います。

(委員)

法令遵守というのは、市政運営上の法令だと思いますが、倫理面一般に関してはどうでしょうか。

(事務局)

コンプライアンス行動指針には倫理面も含めた内容となっています。

(委員)

公務外の違法行為に対しても関係するのでしょうか。

(事務局)

公務外であっても信用失墜となると行政に対する信頼が損なわれることとなりますので、コンプライアンス行動指針5Pには職務執行に当たっての法令遵守もそうですが、地方公務員法も含めた倫理面の内容も記載しています。

(委員)

一般論ですが、職場の内外を問わずというのは単に庁舎の外という物理的な意味での内外であって、基本的には常に公私の別を明らかにしと書かれていますので、私的な生活について本来は対象外ではないかと。道義的・社会的に問題になるというのはわかりませんが、本来の趣旨からすればいいかと思いますが。プライベートなことで違法行為をしても市民からの信頼を失墜するからよくないというのはわかりますが。

(事務局)

甲賀市は過去にそのような事例があり、プライベートであっても懲戒免職といった処分をしたこともありましたので、職員のためにも、職場の内外というのは勤務時間外も自らを律しなければいけないという精神でこの行動指針は作られています。

先ほどのハラスメントの外部機関について人事課に確認したところ、内部の委員会で完結するものであって、独自に外部の窓口を設けていないということでした。

つまり、被害者本人も発見者も公益通報外部窓口を利用することが可能ということになります。

(委員)

先ほど紹介された具体的な事例の内容について、庁内で共有する手段はあるのでしょうか。

(事務局)

次年度の研修資料に加えて周知を図っています。不当要求をする人はひとつの部署だけではなく、いろんなどころに行く可能性がありますので、それぞれの部署が危機管理監へ相談すれば情報共有できますが、すべて把握しているわけではないので、個人情報に配慮しながらリアルタイムな情報提供ができればと思います。

(事務局)

事例の1番については、複数の職員で話しを聞き、不当な要求に対しては毅然とした対応をとった事例として全庁的に周知をさせていただいています。

(会長)

他になにかございますが。

(事務局)

昨年10月に車検の切れた公用車を運行していた記事と今月19日に発生した個人情報の流出の記事をお手元にお渡しさせていただきました。車検切れの件は公用車の点検時に十分確認できていなかったことが原因です。個人情報の流出は、サル接近情報のメール配信で他の送信先を伏せず、全てのあて先が受信者に表示された設定になっていました。新庁舎移転に伴い、メール配信の方法に変更があったことによるものです。毎回、メール配信時の設定をわざわざBCCにしなければならないのであれば、同じような事態が発生するので対策を講じる必要があると情報政策

課へ伝えてあります。また、車検切れの件ですが、誰もがわかるように車検の期限を明記したシールをハンドルへ貼り付けるようにしています。

(会長)

運転免許証の確認も必要ですし、うっかりしたことでこのような事態を招くことになります。

(委員長)

4月、10月の時期に所属長が職員の免許証を確認するようにしています。あわせて、私用車の車検の日と自賠責、任意保険の加入の確認もしています。

(会長)

次第の7番目、その他に入っていますが、なにかございますか。

(事務局)

この会議は、個人情報や事案の協議といった内容があるために原則、非公開としています。しかし、事案がなく単なる報告であれば公開としてもよいかと考えています。事案が出てきた場合、事前に会長へ相談させていただき、公開・非公開の判断をお願いしたいと思います。

(委員)

今日の会議の会議録は公開ということでしょうか。

(事務局)

はい、会議録を作成しますのでご確認いただきたいと思います。

(会長)

これもちまして、本日の審査会を終了させていただきます。ありがとうございました。