

会 議 録

会議名 (審議会等名)		コンプライアンス推進委員会				
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		平成30年5月16日(水) 10時00分～11時40分				
開催場所		相模原市役所 第2別館3階 旧公平委員会室				
出席者	委員	3人(別紙のとおり)				
	市	総務部長				
	事務局	3人(コンプライアンス推進課長、他2人)				
公開の可否		可	不可	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						
会議次第		1 委員長の選任及び委員長代理の指名について 2 本市コンプライアンス推進に係るこれまでの取組について 3 平成30年度の委員会の取組について 4 内部統制体制の整備に向けた国の動向について				

審 議 経 過

主な内容は次のとおり。() は委員の発言、 () は事務局の発言)

1 委員長を選任及び委員長代理の指名について

相模原市コンプライアンス推進委員会規則第3条第1項の規定により、委員の互選を行い、松井委員が委員長に選任された。また、同規則第3条第3項の規定により、白澤委員が委員長代理に指名された。

2 本市コンプライアンス推進に係るこれまでの取組について

事務局より、これまでの本市コンプライアンス推進に係る取組、コンプライアンス推進体制及び事務処理ミス発生件数等の現状説明を行い、質疑応答、意見交換を行った。

ハラスメントについては、職場内の職員が当事者となることが多いことから、コンプライアンス推進課へ直接通報できる仕組みづくりや、相談窓口の一元化をすることが、相談者にとって望ましいと考える。

コンプライアンス推進課がハラスメント相談窓口であることについて積極的な周知が必要と考えている。また、職員が職員に相談するということ自体に抵抗を感じている職員もいると思われることから、将来的には、第三者による相談窓口の検討も必要と考えている。

全国の事例から、一定の権限を持つ50歳代の職員がパワハラの実体となっており、ハラスメントに対する意識が薄い。これらの責任者といわれるような階層にこそ研修等による意識啓発が必要であると考えている。

ハラスメントの相談件数について、3年間ほぼ横ばいとなっているが、どのように捉えているか。

相談件数の推移については、増えたから不良、減ったから良好とは考えていない。未だ潜在化しているものがあると考えており、相談体制の周知等により相談の門戸を広げ、顕在化すべきものと考えている。

顕在化させようとしているのであれば、非常に心強い。そのためにも、相談体制の周知、充実に取り組んでいただきたい。

ハラスメント相談に対し、具体的にどのように対応しているのか。

相談者の意向を尊重しながら、人事担当部局につなげることや、相手方への指導など、ケースバイケースでの対応を図っている。

コンプライアンス推進課は、コンプライアンス推進担当参事含め5名とのことだが、ハラスメント事案など、周辺調査等も必要であると思うが、現員で足りているのか。

相談期間が重複することは少なく、現状では足りている。また、ハラスメント相談は女性の割合が高いことから、女性職員を配置することで相談しやすい体制としている。

事務処理ミスについては、完全にゼロにすることは困難であるが、その後の対応が非常に重要と考える。

3 平成30年度の委員会の取組について

事務局より、平成30年度の委員会の取組(案)及び職員意識調査について説明、質疑応答、意見交換を行い、取組案のとおり進めることについて了承された。

また、職員意識調査の詳細については、修正意見等を5月中に事務局に連絡し、その修正意見及び本日の意見を踏まえ、あらためて事務局案を作成し、委員と調整のうえ確定することとした。

昨年度の職員意識調査の結果をどのように活用したのか。

コンプライアンス推進会議等を通じ、結果を各局区にフィードバックし、課題の解決のための対応策等を各局区のコンプライアンス推進計画に反映している。また、委員会からは、コンプライアンス意識の醸成のためには現場からのボトムアップが必要との意見をいただき、各課にコンプライアンス推進員を配置することとした。

職員意識調査の対象は、正規職員、再任用職員としているが、行政においても多様な任用形態がある中で、非常勤職員等を対象にしないのか。

昨年度、検討した中で、非常勤職員等については、限られた勤務時間であることなどから対象外としている。対象については、今後の課題としたい。

職員意識調査の実施は、非常に有用なものとする。在職年数や性別の項目を新たに設け、集計単位についても局単位ではなく、部、課単位とするなど、より具体的な集計をすることで、厳密なトレンドを把握することができると考える。

昨年度の調査のとりまとめにおいて、職員数の少ない小さい局では、1人の回答の比率が大きくなることを感じたところである。これらも踏まえ、集計方法については検討していく。

昨年度の回答率は79%と高い中、企画財政局の回答率が65%と低迷しているが、なぜか。

企画財政局の税務部門では、若い職員が多く、また、現場に出ることが多いことから、回答率が低かったものと考えている。

若手職員は、初めての職場で、不当要求行為等も含む多様な住民からの要求に驚いている職員も多いと思う。そのような若い職員の声を拾わないと、今後の働く意欲を削いでしまうことにもなりかねない。ぜひ、若手職員の多い職場の回答率をあげ

る努力をしていただきたい。

所属によって、徴税やケースワークなど市民対応を主とする職場と、内部管理を主とする職場などの認識の違いも少なからずあると思う。このような区分を設けるなど、次のステップに向けて細かなデータ分析も必要と考える。

このような調査には、全体のトレンドを把握するという目的もあるが、一方で、細かな数値結果に目を向け、問題を発見するということも必要である。例えば、昨年度の調査結果では、セクハラを受けていると感じている職員は 0.6%である。人数にすると 20 数名ということになるが、昨年セクハラ相談件数は 3 件であり、約 20 名は潜在化しているということになる。現在、このような 20 名に対し、コンプライアンス推進課では、何かアプローチしているのか

当該意識調査は、個人を特定しないことを前提に実施していることから、個別の確認はしていない。ハラスメント相談窓口は、さらに周知する必要があると考えており、研修等、様々な機会を捉え、周知に取り組んでいるところである。

コンプライアンス推進課がハラスメント相談窓口であることの認知度についての設問を設けるべきと考える。

昨年度、職員意識調査を実施するにあたり、委員会からの助言をいただき、ハラスメントを受けた場合、どのような窓口で相談するかという設問において、コンプライアンス推進課を選択肢に入れることで、ハラスメント相談窓口の周知も含めた設問としているところである。

各課に配置されているコンプライアンス推進員の模範的な取組を周知するなど、全庁的により良い取組を波及させるような体制づくりが必要と考える。

4 内部統制体制の整備に向けた国の動向について

事務局より、内部統制体制の整備に向けた国の動向について説明し、質疑応答を行った。

内部統制体制の構築は、コンプライアンス推進課が担当するのか。

コンプライアンス推進課を中心に、契約課、会計課等の財務事務の所管課と調整・検討のうえ、上部のコンプライアンス推進会議で検討していくことを考えている。

5 その他

次回開催日程については、原則、月曜日又は水曜日の午前中とし、作業等の進捗状況に応じて事務局で調整し、あらためて連絡することとした。

また、議事録の署名については、委員長のほか署名委員を白澤委員とする。

以上について、相違ないことを確認する。

平成30年 月 日

委員長 _____

署名委員 _____

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	首都大学東京 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