

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9月14日(金) 10時00分～11時45分				
開催場所		相模原市役所 職員会館4階 会議室1				
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 障害者である職員の任免に関する通報に係る調査について 2 平成30年度職員意識調査結果速報について 3 その他				

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 障害者である職員の任免に関する通報に係る調査について

事務局より、障害者である職員の任免に関する通報に係る事務概要、本市の現状及び当該事務に係る調査方法(案)について説明を行い、質疑応答、意見交換を行った。

調査の対象者は、

当該通報事務を所管している職員課、教育総務室、教職員人事課が対象となる。

障害者手帳等の書類を確認するだけのことがなぜ出来なかったのか。

事務局で把握している範囲で申し上げると、労働局からの通報依頼通知には「原則として、身体障害者手帳1級から6級」という記載とともに、1級から6級に該当する状態像が示されている。そのため、1級から6級の状態像にある職員についても対象者に該当するものと判断し、手帳の確認を行わなかった者がいるとのことである。

自己申告に基づき、報告をしていたということか。

通報した160人のうち68人がそのような状況である。

68人のうち実際に障害者に該当する方もいる可能性があるということか。

そのとおりである。68人は障害者手帳の確認状況が不明な分も含まれている。

再調査は、全職員を対象に行うのか。

教職員も含め、全職員を対象に実施する。

常勤職員は把握できるものと推察するが、非常勤職員等も対象となっているが把握できるのか。

1週間の所定労働時間が20時間を超える職員が対象となる。今般の再調査依頼通知の中にある対象職員一覧に記載のある職がこれに該当し、あらためて全員を対象に調査を行う。

職員の中には手帳を所持しているが申告していない方もいる可能性がある。一方、本人が認識していない中で通報人数に含まれている可能性もあるのか。

本人が記載した職員カードの障害の状態や手帳所持の旨の申告等に基づいているので、全く認識がないという状況は考えにくいと思われる。

それは分からない。主導的に行ったのか、認識の誤りによって通報が不適切なものとなったのかも不明なため、しっかりと調査していただきたい。

承知した。

職員カードは、どのような頻度で更新しているのか。

年に1度である。

非常勤等も含めて、提出しているのか。

非常勤については承知していない。

職員カードが提出されていないのであれば、まず、母数が捉え切れていないのではないか。また、核となる根拠が何であるのかは本人の手帳所持であるが、その根拠を職員カードに依拠するのは弱いのではないか。

正規職員への職員カードの提出依頼には、障害に関する情報を当該通報に用いることについて同意のうえ記載するよう通知しているが、手帳について確認しているわけではないため再調査をしないと実態は分からない。

自己申告をしない職員もいると思うが、今回の調査ではどうするのか。

現在、職員課等によりガイドラインに基づき対象となる全職員に再調査を実施している。この調査において同意の上で手帳等（写）の提出があった職員が通報の対象者となる。その調査結果についても適正か否かを確認する。

必要な障害者雇用率は、どの程度なのか。

平成30年度においては、2.5パーセントである。

人数にするとどの程度か。

160人弱である。

ちょうどその人数に近い160人という通報人数であったということは、何か作為的な数字の操作が行われていたのか。

それは分からないため、調査において明らかにする。

母数については、各部署の報告をとりまとめているのか。

教職員は別となるが、全体の母数は職員課が把握している。

2.5パーセントの障害者の方を受け入れる職場環境があるのか。そのようなことも、採用人数に影響があるのでないか。

職場のユニバーサルデザインというような根本的な議論も非常に重要であるが、今回の依頼事項は、手続きや判断がどのように行われたのか、それが作為なのか不作為のかなどを調査することである。また、どのような方が確認されていないのかを明らかにする必要がある。明らかに教育委員会が確認状況が不明である人数が多いことの原因や、性別、職種などによる理由があるのかなどを調査する必要がある。具体的にどのような調査をする予定なのか。

何を持って障害者として算定していたのか、その算定についてどのような認識で行っていたのか。また、その情報のデータ管理の方法等について、書類やヒアリングにおいて確認する予定である。

通常、このガイドラインを読めば、障害者手帳を確認すべきことは分かると思うが、なぜ、読み間違いをしたのか。

原則として、という部分を拡大解釈していたものと思われる。

明らかに拡大解釈である。

また、ガイドラインの概要版と本編で書きぶりが異なっており、このようなことも認識の誤りにつながっていると推察される。

原則としてをそのように解釈するのは、都合が良すぎる。なぜ、このような複雑な解釈をしたのか。

それも含めて調査をする。

各局の職員担当部署が、そのような拡大解釈をしていたのか。

この通報事務については職員課・教育総務室等が行っており、当該所属において認識の誤りがあったものと思われる。

プライバシーの関係があることから、ごく一部の担当が扱う事務となっている。

通報人数に係る再調査については、平成29年度以降のみでよいのか。

国においては平成29年度以降のみを求めている。過去の通報人数については、既に退職している職員もいるため、実数は把握できない。ただし、事務手続き上の誤りについては過去に遡り調査を行う予定である。

できるのか。

どこまで遡れるかは分からないが、少なくとも平成25年度時点までの担当者は把握している。

職員課や教育総務室等に対し、詰問する必要があると考える。

ヒアリングを実施する予定である。

事務処理手順の誤りだけであれば、今後に向けて是正すればよいのではないか。

そのとおりではあるが、本件事案が認識の誤りによるものなのか、作為的なものなのかは不明のため、当委員会でしっかりと掘り下げて調査しないと、また、異なる手順等で通報内容が右往左往する可能性がある。

そのため、今、是正している事務内容の適正性の確認、また、その是正した事務が適切に引き継がれるような手順書の整備等について確認する予定である。

仮に法定雇用率を下回った場合、どのようなことが課されるのか。

自治体においては、法定雇用率の達成に向けた採用計画を策定することが義務付けられている。今回の再調査の結果、法定雇用率を下回れば当該計画を策定することとなる。

政令により平成30年度から法定雇用率が2.5パーセントとなり、本年度の通報では2.59パーセントとなっている。昨年度の基準は2.3パーセントであるが、報告した雇用率はどうだったのか。作為的に水増しが行われていたかどうかの、ひとつの足がかりになるのではないか。

平成29年度は2.50パーセント、28年度は2.46パーセントである。

緩やかに増えているが、なぜ、増えているのか。

障害者枠採用によるものと推察される。

当該調査において障害者である旨の申告をした場合に、当該職員について不利益を

受けることはあるのか。

不利益を受けることは一切ない。今回の再調査の通知にもその旨を明示している。今回の全職員に対する再調査について、提出先が職員課、教育総務室等となっているが、当該所属については本不適切事案の調査対象機関であることから、再調査については、他の所属が実施すべきではないのか。

国のガイドラインにおいても、当該事務についてはプライバシーへの配慮の観点から担当を限定するよう示されており、職員情報を把握する部署としては職員課や教育総務室ということになる。

当該調査の結果を恒常的に確認することはプライバシーへの配慮から困難と思われるが、少なくとも今回の再調査の結果については、市民に向けしっかりと障害者雇用をしていることを示すためにも第三者的な確認を行うことが必要と考える。

調査については、事務局（案）のとおり事務局が進めるということによいか。例えば、委員立会いの下のヒアリングなどは想定しているのか。

事務局による調査結果をお示しすることを考えているが、例えば、直接の聞き取りを委員会で行うなどのご希望があれば、そのような機会を設けさせていただく。

ヒアリングの対象は具体的に誰なのか。

所管部署の担当職員と決裁ラインの職員である。

事実を聞き取ることができるのか。うやむやにならないか。

現担当だけではなく過去に遡り聞き取ることにより、その整合性等から事実を判断していきたい。

対象は何名程度になるのか。

平成25年度まで遡るとすると、現時点で把握しているのは、職員課で3名、教育総務室で2名、教職員人事課で1名である。ヒアリングの中で更に聞き取りを行うべき職員が判明すれば、都度、実施する。

時間がかかるかもしれないが、丁寧に実施していただきたい。

法定雇用率の達成に向けた障害者枠採用の考え方についても確認をお願いしたい。

通報対象者について、採用時から障害者の方、採用後に障害者となった方又は職種など内訳についても整理していただきたい。

調査については10月中下旬までに実施し、あらためて委員会を開催するということがよいか。

次回委員会については、11月の開催を考えている。

事務局から示された案のとおり進めることとしてよろしいか。

<全委員了承>

2 平成30年度職員意識調査結果速報について

事務局より、平成30年度職員意識調査結果速報について報告を行った。

回答率がとりわけ低い部署もある。いろいろと問題もあったので自覚していただきたい。

ハラスメントを受けた際にコンプライアンス推進課に相談するといった回答が4.0ポイント上がっており、認知度が上がっているのは注目すべき点である。

組織、職員の状況を把握する上で非常に重要なデータのため丁寧に分析し、改善への取組に繋げていただきたい。

5 その他

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。

次回開催日程については、11月12日、14日、15日を候補日とし調整のうえ、あらためて事務局から連絡することとした。

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	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