

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11月12日(月) 14時00分~16時00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結果について 2 平成30年度職員意識調査結果報告書について 3 その他				

審 議 経 過

主な内容は次のとおり。(〇 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結果について

事務局より、障害者である職員の任免に関する通報(以下「通報」という。)に係る調査結果について、報告・説明を行い、質疑応答、意見交換を行った。

再調査後の算定人数が78.5人となっているが、人数で小数点以下があるのはどういふことか。

○通報においては、短時間勤務労働者については2分の1、重度障害者については2倍とカウントするなど算定上の規定により、小数点以下が生じるものである。

再点検実施後は算定人数が大きく減少しているが、最たる要因は何だったのか。

○障害者手帳の所持者が通報の対象とされているが、障害者手帳所持者のほか、これまで職員カードに記載された内容や聞き取りによる障害の状態像から通報の対象としていた職員がおり、再調査の結果、その職員が実際には障害者手帳を所持していなかったことが判明したことが大きな要因である。

障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)では、障害者の定義を必ずしも障害者手帳を所持していることを要件として規定していないが、通報の対象者は、障害者手帳を所持していることが要件となっているのか。

○国のガイドラインでは、本人同意を得た上で障害者手帳を所持していることを確認した者を通報の対象とすることが示されており、法の定義でいう障害者と通報の対象者は厳密には異なるものと理解している。

本人同意の有無によって通報の対象か否かを判断するとなると、障害者を雇用している実態と乖離することとなり当該制度に違和感を覚える。

○再調査の結果では、障害者手帳を所持している職員のうち通報について同意を得られなかった者がいたと聞いている。

事務上に不適切な事項があったのか、実態として障害者を雇用していなかったのか、非常に分かりにくい。

制度上、本人同意及び障害者手帳の所持の要件を満たした者を通報することとなっているが、実態として相模原市は法の定義でいうところの障害者を通報していたといふことか。

○法の定義でいう障害者に当たらない者を算定していた部分もある。

通報に係る同意については、どのような状況だったのか。

○資料でお示したとおり、職員カードの提出依頼に、職員カードに記載された障害に係る情報を通報に利用する旨を明示しているが、これをもって同意を得て通

報の対象と解するには不十分だと考えている。また、この職員カードの提出依頼は在職職員に対するものであり、新規採用職員に関しては、何ら明示、説明をしていない。

職員課、教育総務室においては、ガイドラインの詳細版を確認していない。教職員人事課においては、概要版も確認していない。国の基準がいかなるものかをきちんと確認せずに一般的な障害というイメージの中で判断していたのか。

○教職員については、平成28年度まで職員カードでの管理をしていなかったことから、教職員人事課においては、実務としてどのように障害者を把握するのかというところからスタートしてしまっている。

教職員においては、平成28年度以前は職員カードがないからこそ、より一層個別の判断になるのは当然である。いずれも行政手続を軽視していると思えない。職員カードによる判断はどのように行っていたのか。職員課においては、状態像により判断していたとあるが、職員カードの記載内容のみをもって判断していたのか、視認や周囲への聞き取り等により実態を把握したうえで判断していたのかでは正確さが大きく異なる。

○職員カードの記載内容が法別表や身体障害者障害程度等級表に照らし該当するかを判断しており、実態の聞き取りや視認はしていない。

職員カードには、障害者手帳の所持について記載欄があり、そこで振り分けることが可能であるにも関わらず、なぜ、恣意的ともいえる状態像からの判断をしていたのか。

○職員カードは1年保存のため、平成28年度以前のものは確認できなかった。ヒアリングでは、身体障害は永続的なものであるとの理解から過去に算定した者については確認の必要はないものと判断していたことを確認した。なお、職員課においては平成26年度から、採用時や履歴事項追加変更届時に提出された障害者手帳の写しの確認を行っており、職員カードは必要に応じて補助的に確認しているとのことであった。

資料には、実務慣行を漫然と前例踏襲していたと記載されているが、具体的にどのような状況だったのかを明らかにする必要がある。今後、正確な事務処理を確立し継続して運用していくためにも、これまでの問題点に言及する必要がある。

○これまでの事務処理手順については、障害者手帳を確認していないことや、同意を得ていないことなど、国が示すガイドラインのとおりの手順になっていないことについて、報告書に記載する。

再点検結果については、本人の同意や障害者手帳の確認ができた者のみを算定した結果が1.35パーセントということによいか。

○全て同意書及び障害者手帳を確認しており間違いはない。

再点検結果において障害者手帳を所持しているが同意を得られなかった職員がいるとのことだが、なぜ、分かったのか。

○人事管理上、履歴事項として障害者手帳を所持していることの申告がある者について把握しているため確認できたものである。

同意を得られなかった者は、何名いたのか。

○9名である。

障害者手帳を所持しているが通報に同意を得られない職員や、障害者手帳は所持していないが実際に障害の状態像にある職員は通報の対象者とはならず、雇用率の算定に入れることはできないことから、いくら雇用しても数字の上では意味のないことになってしまう。また、これらの職員をどう把握していくかということも課題である。

税法上の障害者控除を受けるためには給与の年末調整等で障害者手帳の写しの添付が必要なため、障害者手帳所持者の実数を把握することは可能ではないか。

○事務処理的には可能と思われるが、個人情報利用の関係で難しい。

報告書には、これまでの職員カードの取扱いや算定方法について具体的に説明し、再点検実施後において差が生じた要因を記載していただきたい。

市長部局、教育委員会の生じた差に開きがあることから、その原因についても記載していただきたい。

○承知した。

本人同意についてだが、これまでの職員カード提出依頼の中での記載をもって同意を得ていると解することはできるのか。

一般的には同意と解するのは難しいと思われる。個別に同意書を提出してもらうのが最良である。

○ガイドライン詳細版には、「通報以外の目的で障害に関する個人情報を取得する際に併せて同意を得るようなことはせずに、別途の手順により通報に使用することについて同意を得ること」とされている。今回の再調査においては、職員カードとは切り離し任免状況通報に係る調査に特化して実施している。その上で同意書及び障害者手帳の提出を受け算定していることについて事務局においても全て確認している。

これだけ多くの職員に対し、毎年、実施することは事務負担が非常に大きいと考えるが。

○今回の再調査に係る申告依頼書においては、継続して当該情報を使用する旨、障害者手帳の変更や返却があった場合に申し出ることについて記載しており、毎年、同意書や障害者手帳の写しの提出を求めるものではない。

公正性、透明性を確保していくためには、今後においても再調査と同様の取組を

継続していくことが必要である。

通報の対象とならない障害の状態像にある者については、今後、特に把握する必要はないのか。

○人事管理上、引き続き、配慮が必要な職員として把握する必要はある。

同意を得られない職員は、通報の対象となることで不利益を受ける可能性を懸念しているのではないか。そのような取り扱いをすることはないということを明示する必要がある。

○再調査においては、障害に係る申告により職場において不利益な取り扱いを行うことはない旨を明示している。

本委員会として、追加調査を実施すべき事項はあるか。

教職員の障害者雇用率が再点検により大幅に減少しているが、なぜなのか判明しているのか。

○教職員については、職員カードによる管理の導入以前は保健師による健康診断や学校長への聞き取りの中から判断しており、過去に算定した者を遡って確認していないことから職員カード導入後においてもこれがベースとなっている。これらの算定対象者としていた者が実際には障害者手帳を所持していなかったことが大きな要因となっている。

再点検により、障害者の算定人数が従前の160人から88.5人に減少しているが、この減少した対象者のうち、障害者手帳を所持しているが同意が得られない者又は実際には身体障害者手帳を所持していなかった者などの内訳は分かるのか。

○過去の根拠資料がないため厳密な内訳を示すことは不可能である。

今回の障害者雇用のことについてコンプライアンスという観点から、法令遵守をするために何が難関であり問題であったのかを記録として残すことは重要である。

本委員会として、追加調査を実施すべき事項はないということによろしいか。

全委員了承

それでは本日の委員会の意見を踏まえ事務局で報告書をまとめ、報告書（案）についてあらかじめ各委員にメールで送付することとし、必要に応じて調整をしていきたい。

2 平成30年度職員意識調査結果報告書について

事務局より平成30年度コンプライアンス職員意識調査結果報告書について説明を行い、質疑応答、意見交換を行った。

職員意識調査の結果は、現在どのように活用しているのか。

○全庁的なコンプライアンス推進組織であるコンプライアンス推進会議に示し、各局においてコンプライアンスの推進に係る取組について主体的に考えるための資料の一つとして活用しているところである。また、職員誰もがみられるよう全庁的に掲示している。

今後、相模原市を支えていかなければならない中堅層の副主幹・主査級の疲弊した姿が見える結果となっている。これを改善していくためにも、副主幹・主査級を対象とした研修等について工夫の必要がある。技能職においても改善の必要があると考えるが、この結果を階層別研修などに活用すべきではないか。人事部門と連携し上手に活用していただきたい。

○職員意識調査とは別に職員厚生課において、職員個人に対するストレスチェックを実施している。これらの結果を踏まえて、どのようなところに課題があるのか人事部門で検討していく必要があると考えている。

非常に有用な取組であると考えている。

情報公開・個人情報保護・公文書管理審議会の委員も務めている関係から、設問(23)「個人情報の管理について」設問(24)公文書の適正管理についても前年度比で減少しており残念である。

個人情報の取扱いに関しては、各部局において更に意識する必要があるのではないかと。特に市民の個人情報を日々扱う部局においては、適正な取扱いについて更なる意識の向上が必要と考える。

○個人情報の適正な取扱いについては、更なる徹底が必要と考えている。

日程1とも関連するが、設問(22)「漫然と前例踏襲をせず法令等の根拠を確認して仕事をしているか」について肯定的な回答が多いとは言い難い。ぜひ、法的根拠等について確認していただき、適正な事務に取り組みたい。

このほか気づく点があれば、後日、メール等で事務局に意見をお伝えいただきたい。

3 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白澤委員とする。

次回開催日程については、1月中旬を目途に調整のうえ、あらためて事務局から連絡することとした。

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