

## 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31年3月4日(月) 午後2時00分～3時20分				
開催場所		相模原市役所 職員会館3階 会議室1				
出席者	委員	3人(別紙のとおり)				
	市	総務部長 総務部コンプライアンス推進担当参事				
	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 平成30年度コンプライアンス推進に係る取組結果について 2 内部統制制度導入に向けた取組について 3 平成31年度コンプライアンス推進に係る取組について 4 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 平成30年度コンプライアンス推進に係る取組結果について

事務局より、資料1「平成30年度事務処理ミス等の状況・コンプライアンス推進取組状況」に基づき説明し意見交換を行った。

資料中にパワーハラスメントの類型について記載があるが、精神的な攻撃の中に例示として記載されている「物を投げつける」という行為は身体的な攻撃ではないのか。

これは書類等を机にたたきつけるなどの行為により、相手を委縮させるといった例示である。なお、ここに記載のある例示は、国の示す例示を記載しているもので、本市において実際にあった事例を記載しているものではない。

実例としては、5分程度で済む話を延々と立たせて叱責するなどの事例がある。

直近の3年間においてパワーハラスメントの相談実績が同数で推移しているが、これは継続案件ということか。

継続案件も含まれるが、ほぼ新規の相談である。

まだまだ意識啓発が必要である。所属長等の認識が欠けているのではないのか。新任の所属長や、所属長の立場に慣れてしまっている職員等を対象に研修する必要がある。

所属長のほか班長等も含め、ハラスメント研修を実施しているところである。研修はどのような手法で行っているのか。

座学だけでなく、グループワーク等を取り入れて実施している。

例えば、研修の中で実際にパワハラを受けてみるのがいいのではないのか。パワハラを認識するのに効果的ではないか。効果的な手法について工夫されたい。

相談案件の中で、特定の同一職員が加害者側だったりすることはあるのか。

過去に相談実績のある相談者が異なる案件で相談する事例や、異なる案件で加害者が同一である事例も稀にある。

同じ職員が複数回にわたりハラスメントを行った場合、対処はなにか異なるのか。

相談にあたっては相談者の意向に沿って行うこととしているため、対処方法についてはケースバイケースである。

事務処理ミスについては予防することは勿論重要であるが、起こってしまった後の対応が非常に重要と考える。迅速かつ適切な対応をお願いしたい。

## 2 内部統制制度導入に向けた取組について

事務局より、資料2「内部統制制度導入に向けた取組について」に基づき説明し意見交換を行った。

リスクを抽出する際には、役所の立場で感じるリスクだけではなく、市民目線に立った市民側のリスクについても、ぜひ、考慮していただきたい。

内部統制の目的の一つとして、効率的かつ効果的な事務執行が掲げられている。効率的という観点では、法に従い事務を粛々を行うという役所側の視点になるが、それが効果的かどうかは市民側の視点であると考ええる。

まずは法定である財務に関する事務についてのリスク管理を行い、その上でより効果的な市民サービスの在り方という視点でのリスク管理をしていくことが望ましいと考える。

職員がより効果的なサービスを提供するために課題意識があるかどうかの問題である。

職員が内発的に気付くのは難しい。むしろ、市民からの指摘をリスクとして認識し組み込んでいくことが重要である。

資料にあるリスク評価シートは、今後このまま使用するのか。影響度は「1～3」や質的重要性は「大・小」で表記され分かりにくいいため工夫されたい。

国が示している例に沿って作成しているものであるが、今後、他自治体の例なども参考に庁内で協議していく。

運用イメージ図において、推進部局と評価部局のどちらにもコンプライアンス推進課が入っているが問題ないのか。

本市においては、これまでコンプライアンス推進体制において合議制による評価と推進の一体的な運営により円滑に改善活動を行ってきたことから、推進部局と評価部局を兼ねることは問題ないものと考えているが、一方、第三者の目から見たときに牽制機能がないなどの指摘を受けるのではないかと懸念もある。

推進部局と評価部局については、理屈上は別組織が担うことが望ましいと考える。しかしながら、限られた人的資源で制度運用しなければならないという現状もあることから、十分に検討されたい。

### 3 平成31年度コンプライアンス推進に係る取組について

事務局より、資料2-2「内部統制導入に向けたスケジュール」及び資料3「平成31年度コンプライアンス推進に係る取組について」に基づき説明を行い、併せて、職員意識調査について、毎年度ではなく一定期間ごとに実施することについて提案し、平成31年度の委員会の取組について協議した。

資料に記載のある5つの取組については、いずれも有用な取組と考える。ぜひ、推進されたい。

5S活動については、働き方改革において超過勤務の縮減等も謳われており、執務環境を整え効率的に事務を行うという観点からも、ぜひ、コンプライアンス推進課だけでなく総務局全体で全庁を牽引されたい。

来年度の委員会の取組としては突発的な事案がない限りは、内部統制制度に関する意見具申を中心に年3回の実施ということによいか。

< 委員了承 >

職員意識調査の実施サイクルについては、職員の人事異動サイクル等を勘案して決めてはどうか。

来年度の職員意識調査の実施については見送ることとし、その後の実施サイクルについては、次回委員会において事務局から案を提示してもらおうということかどうか。

< 委員了承 >

### 4 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、6月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。

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