

【総務部 総務課】

第 1 回糸魚川市コンプライアンス審査会

日	令和 4 年 11 月 22 日 (火)	時間	10 : 30 ~ 11 : 50	場所	市民会館 3 階会議室
件名	議事 1 糸魚川市コンプライアンス行動指針について 議事 2 今年度の取組状況について				
出席者	【出席者】 10 人 ◎糸魚川市コンプライアンス審査会委員 (5 人) 小出薫 朝日啓 小田島澄恵 高尾知夕紀 早川正明 ◎市 (5 人) 総務部長 渡邊孝志 総務課長 渡辺忍 総務課長補佐 仲谷充史 総務課職員係長 上野一樹 総務課職員係 秋山智宏				
	傍聴者定員	4 人		傍聴者数	0 人

会議要旨

<p>1 開会 (10 : 30) (進行 : 渡辺課長)</p> <p>2 委嘱状の交付</p> <p>3 委員・事務局紹介</p> <p>4 会長選出 事務局=会長は委員の互選となっておりますがいかがいたしましょうか。 委員一同=事務局一任 事務局=事務局案といたしまして会長に小出委員をお願いしたい。 委員一同=異議なし 事務局=小出委員は正面の席の方へ移動いただき、一言ご挨拶をお願いいたします。 会長=スムーズな進行にご協力いただければと思います。委員の皆様にはそれぞれのご立場から率直なご意見、ご提案をいただきたいのでよろしくをお願いいたします。</p> <p>5 議事 (1)糸魚川市コンプライアンス行動指針について (2)今年度の取組状況について (資料 1 : 仲谷総務課長補佐説明 資料 2 ~ 5 : 上野職員係長説明) 資料 1 糸魚川市コンプライアンス行動指針 資料 2 令和 4 年度 糸魚川市コンプライアンス推進計画 資料 3 令和 4 年度 糸魚川市コンプライアンス所属別実施計画 資料 4 職員コンプライアンス意識、職場環境状況調査 集計結果 (概要) 資料 5 令和 4 年度 糸魚川市コンプライアンス案件状況 (10 月末現在)</p> <p>会長=項目ごとにご質問ご意見を賜りたい。 糸魚川市コンプライアンス行動指針についてご質問等ご意見いかがでしょうか。 朝日委員=16 ページの推進体制の概要の中で「コンプライアンス審査会へ定期的に報告し、対応・措置・助言等をいただきます」とあるが、定期的というのはどの程度のものを考</p>
---

えているか。

事務局＝中間と年度末の年2回ほど開催したいが、案件の増加や込み入った事情の案件がある場合は、その都度開かせていただくような場合も出てくるかと思っている。

会長＝行動指針の19ページにあるような通報への対応について、個別の案件が起きた場合は、審査会とは別に対応することもあるというイメージでよいか。

事務局＝通報内容にもよるが、審査会まで開かないでも解決ができそうなものであれば、推進委員会内で対応したいが、審査会に諮った方がいいような案件であれば、相談をさせていただきます。

会長＝行動指針はどのような流れで策定されたのか。

事務局＝策定にあっては、元々平成26年度にも不祥事防止のための行動指針を策定した。作ったはいいが、実践がされてなかったということが今回の不祥事を招いた原因の一つであるというご指摘を受けたことから、新たに見直しと追加をさせていただいた。どのようにしたら実際の行動に移せるかを含めて今回作成したもので、庁内委員会で素案を作り、その上で外部委員に諮った上で策定したものになる。

会長＝内容が網羅しなければいけない面もあるので、項目が多岐に渡りどうしても抽象的になる部分が出てくる。

推進というところでどれくらい具体的に作れるかといったところがポイントである。併せて、平常時にどれくらいこの指針を普及できるかというところと、何か起こったときにどう対応できるかという、平時と有事の両方を内容として網羅していると思うので、やはり実践に繋げるということが重要。

事務局＝平時については、職員を対象にしたコンプライアンスの研修会等を実施しており、全職員に研修会を通じて、行動指針というものを認識してもらい、内容についても確認してもらっている。また、この研修以外に、コンプライアンス行動指針の中に含めた交通法規やハラスメントについても、個別に研修会を計画して進めている。

会長＝資料4の間8で、「行動指針やチェックリスト、対応マニュアルを業務や打ち合わせで活用したことがありますか」というところで、若干名あるのを知らなかったという回答がある。今後も新しい職員の方が入ってくるので、引き続き研修の内容として取り上げていただきたい。

事務局＝ご意見のとおり「研修以外で活用したことがない」と回答した割合が、50%以上になっていることから、職員の意識改革を進めなければいけない。

毎年全職員を対象としたコンプライアンス行動指針の研修を続けていくこととしている、1回やったから終わりにはならないと考えている。

委員＝コンプライアンス意識アンケートというのは、平成26年頃から実施されているのか。

事務局＝昨年の官製談合事件を受けて実際どのような状況なのか確認をするためと、こちらの指針を作るための参考にするために令和3年度から行ったもの。

委員＝2回目と1回目とで比較して変わった点や改善されている点はあるか。

事務局＝目に見えて大きく変わったところはないのが現実。

改善するための取組をしていきたい。

事務局＝補足すると、職員の意識には大きな変化はないかもしれないが、逆に官製談合に繋がるような、業者からのアプローチであるとか、業者との接点に少し間ができた、今回のアンケートで感じたところである。

いわゆる法令遵守の部分、官製談合の部分については、今回事件があったことによってそういう意識が少し高まったという感想を持っている。

委員＝資料3の所属別実施計画が、今後これがどういう形になるのか。

この計画を立てるときに、皆さんが意識を向けて考えたと思うので、そこだけでもかなり意識向上にも繋がっている。

事務局＝作ったときは目新しいため意識も非常に高い状態だが、年を追うごとに薄れていく。

意識がなくなったあたりからまた不祥事が起きてしまうものなので、そうならないように推進の方をしっかりと要所で確認をしていくことが大事だと考えている。

委員＝コンプライアンスの研修は、何をもとに実施しているのか。

私どもではコンプライアンスマニュアルがあり、毎月研修を店舗ごとに研修の項目を決めて行っている。研修の頻度など取組についてお聞かせいただきたい。

事務局＝コンプライアンス研修という形で、この作成した行動指針の説明会を行っている。

また、併せて弁護士を講師としてお呼びし、各自治体の事例等も含めて研修会を実施している。

さらに各個別の項目で、ハラスメントの認識を深めてもらうためにハラスメント研修を専門の講師から実施いただき、交通違反に関する研修も警察署職員から講師をしていただき実施している。

どちらの研修項目の方も全職員対象で年に1回行っている。

委員＝交通違反は、公務外についても申告をしなければいけないのか。

事務局＝公務外においても法令違反があった場合は、処分指針に基づいて公務内外問わず処分をされる。

交通法規に関しては申告なので、自分で隠せばわからないということもあるが、そこはやはり意識を高く持ち、一時不停止、速度違反等があれば報告を受けている。

正直に報告が上がってくるような職場環境というのは、良い職場環境であると捉えている。

委員＝職員対象の研修についてその出席率ほどのくらいか。

事務局＝正直言ってあまり良くない。行動指針の説明に関する研修はほぼ100%の出席率だが、各項目の研修になると、午前の部、午後の部など時間帯等を調整しても、会計年度任用職員含めて職員数が約1,000人おり、出先もあるのでどうしても3割4割の出席率になってしまう。

ただ、その辺もクリアするために、リモート研修で出先機関の方でも同時視聴できるようにしており、研修資料自体を庁内のグループウェアに置いた上で出席しなかった人でも共有できるような体制にしている。

委員＝実施の仕方としては業務時間中に時間を分けて行っているのか

事務局＝研修によっては、業務終了後にアフターファイブ研修という形で実施しているが、全員が受講というところは難しい。

委員＝出席する方は心配ないけれども、それで出席しない人がどういう意識を持たれているかが心配である。

事務局＝eラーニングやDVDなど、いつでも受けられる研修を活用するようにしている。

事務局＝オンザジョブトレーニングというところで、常に意識づけすることが必要。

やはり人材育成が肝になってくるので、研修は1回2回じゃなくて、常に身近な職場の中でやれるような体制の仕組み作りも大事だと思っている。

会長＝4点コメントさせていただく。

1点目は計画の目標設定について、今回重点テーマが「円滑なコミュニケーションのための職場環境づくり」を掲げておられる。

その背景はアンケートにもあったとおり、コミュニケーション不足が不祥事の要因だという認識なので、この実施計画に落とし込むときに、ただコミュニケーションをとるだけじゃなく、不祥事に繋がるような芽を回避できるようなコミュニケーションというところが大事になってくる。

そういう視点で計画を深めていく際に見てほしいのと、その目標が達成できているかを測れそうな指標、この意識調査の項目だと問10から問15あたりが、職場内のコミュニケーションに関連すると思われるので、その回答率というのを特に注目して見ていくことが必要と感じた。

2点目は、中間管理職、上司の方向けの研修内容がどのくらいあるのかが気になった。相談されたときにちゃんと受け止めて、部下がその先困らないように具体的に指導できるのも管理職の力量だと思う。

そもそも怖いから相談できないとか、相談してもあまり話が通じないみたいに思われては、コミュニケーションが止まってしまうというところがあるので、相談の受け手になる方の研修も考えていくことが必要。

3点目については、コンプライアンスの問題は人の要因で言うと、二つに分けられると思う。

一つは意識というところと、もう一つは知識とか技術というところに分けて考えてもいいのではないかな。

意識の方は時間が経つと薄れていくものの、一方で知識や技術は磨いていくことは必要だけれども、そんなに大きく下がらない、変動しないということもあるので、業務に関する知識技術も高めていくという視点も併せて大事になってくる。

関連して4点目だが、実施計画で日常的にPDCAサイクルを回すという話があった。意識をギュッとエレベーター方式であげるより、日々1歩ずつ階段をのぼるような取組というのもとても大事だと思っている。

その中で実施計画の項目を達成できたかできなかったかがわかる目標設定というのが大事になってくる。

メジャラブルと言うが、測定可能な目標かどうかという視点で深めていただきたいのと、そのPDCAサイクルの中でこんな反省点があった、次はこうしてみようといったようなことを記録し蓄積して、ある程度振り返りの機会を持つような取組、PDCAのCAのところを期待させていただきたいと感じている。

事務局＝こちらもある意味手探りで進めたところもあり、会長の言われるとおり、ある程度数字的な目標があり、目に見える成果が現れることが最もわかりやすいと思っているので、それは意識しながら次回以降に進めていきたい。

事務局＝事務局から一点心配な点があり、風通しの良い職場作りというテーマを掲げながらも、割とガチガチに規制をしているような感じを正直受けている。

果たしてどこまで締めつけるのが正しいのか、その辺がまだ手探り状態なので、例えば金融機関ではどのような形で締められているか、教えていただきたい。

委員＝風通しがいいことは、どこの職場でも求められるというものだが、人数の大小ではなく風通しの良い職場はどういうものを言うのか、なかなか正直回答がない。

ただコンプライアンスに関してやらなければいけないことは年々増えてくる。

法改正等あって、おっしゃる通り厳しくなった。

その中でも風通しのいい職場をどうすればいいのか、我々も模索している。

委員＝我々のような小さい職場でやっている人からすると、組織の中でどのように取り組ん

だらよいかというのは難しい。

会 長＝よくあるのは蓄積型の重点目標方式で、最初から100個ルールあるから守ってくださ  
いとガチガチな感じがして、どれも手につかないし理解も深まらない。

月に1個ずつ重点を足していく、今月は特にこの部分の仕組み、ルールを理解して実  
施しようと、次の月になったら前の月のことはゼロになるわけではなく、それも持っ  
ておくけど2つ目を追加して蓄積していくやり方で、1年とか2年かけて段々身に付  
いていくというようなやり方をしている事例を聞いたことがある。

事 務 局＝その一つが小さなものでもいいからというイメージでよろしいか。

コツコツと進めるというのもいい方法だと思う。

事 務 局＝職員もいろいろな職員がおり、素直に受け止める職員もいれば反発する職員もいるの  
で、その辺のさじ加減も必要ではないかと日々感じているところである。

会 長＝それでは以上で本日の議事が全て終了したかと思えます。

以上会長の任を解かせていただきます。どうもありがとうございました。

## 6 閉 会 (11:50)

事 務 局＝委員の皆様から貴重なご意見をいただきまして誠にありがとうございました。

当市におきましては職員の倫理観の向上とコンプライアンス体制の構築推進が求め  
られております。

今後とも皆様のご協力をいただきますことをお願い申し上げます。

それでは第1回糸魚川市コンプライアンス審査会を終了いたします。