

令和4年度(2022年度) 熊本市職員倫理審議会

令和5年(2023年)2月

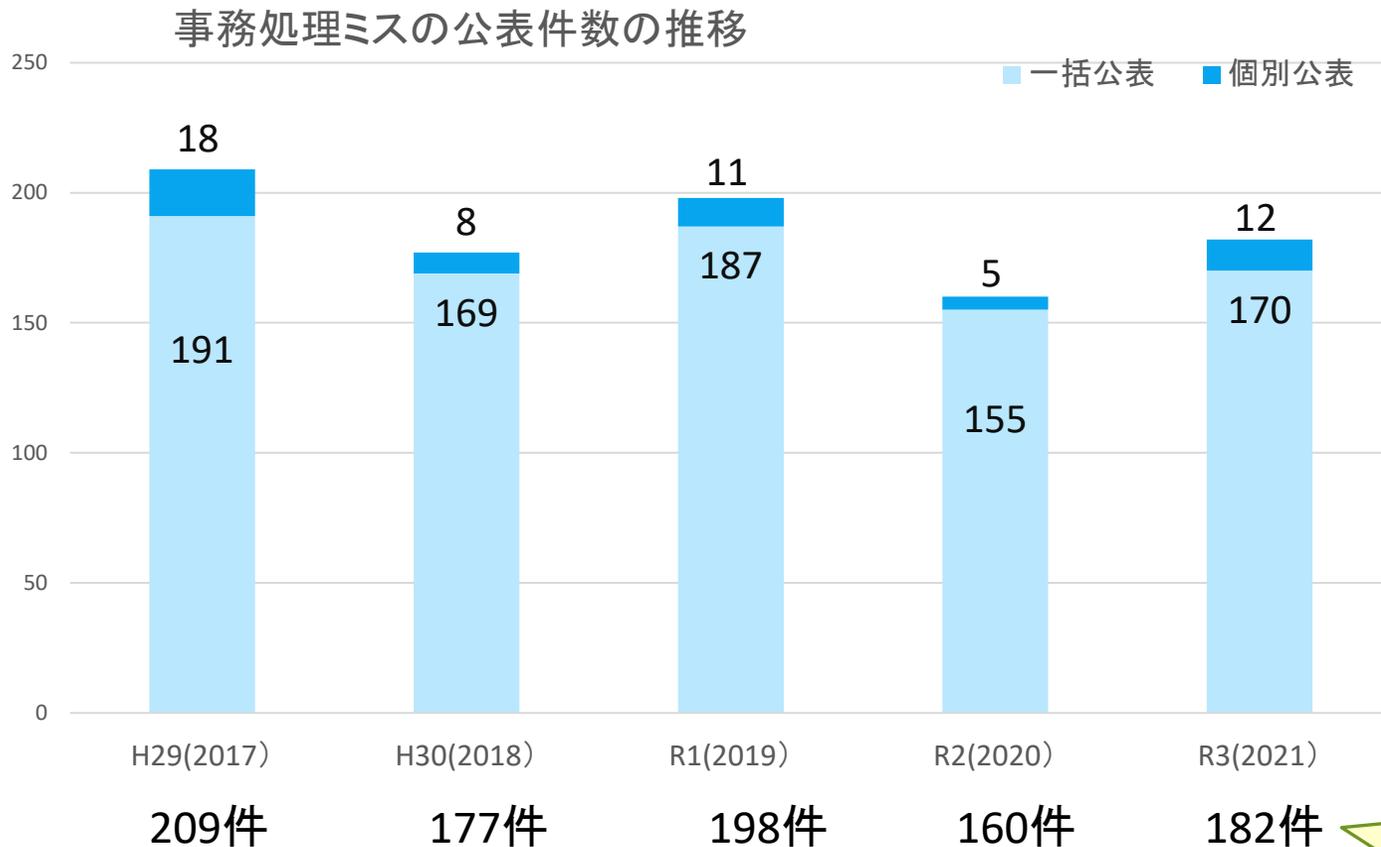
総務局行政管理部総務課コンプライアンス推進室

目次

- | | | |
|---|--------------|-----|
| 1 | 事務処理の適正化 | P3 |
| 2 | 働きやすい職場環境づくり | P9 |
| 3 | 不祥事の防止 | P13 |
| 4 | 報告 | P18 |

1 事務処理の適正化

事務処理ミス公表件数の現状・対応



<全庁共有>

- ・公表事案及び再発防止策の共有
- ・職員掲示板において、個別事例を取り上げた注意喚起

<個別対応>

- ・同様のミスを繰り返す所属への職場訪問
- ・再発防止策の定着状況の確認、適宜再発防止策の見直し、確実な事務引継を依頼

新型コロナウイルス感染症に関する新たな業務の発生により、大幅に件数が増加したものと考えられる。
(R2…4件、R3…22件、R4 12月分迄…5件)

令和3年度内部統制 評価結果

詳細は別添「熊本市内部統制評価報告書(令和3年度)」参照

全庁的な内部統制

「不備なし」…内部統制が有効に整備及び運用されていたと判断

業務レベルの内部統制

整備上の不備

「不備なし」…内部統制は有効に整備されていたと判断

運用上の不備

各部署でリスク選定した事務に関し、28件を「不備あり」と判断

例) 30万円を超える契約における請書徴取漏れ

文書の誤送付、市ホームページへ掲載した情報の誤記載

借用地契約更新リスト誤入力による手続遅延

※うち3件を「重大な不備」と判断

- 近見地区における液状化対策工事による断水
- 乗車ドアを開けたまま市電を運行
- 衆議院議員総選挙における投票用紙の誤交付

「重大な不備」
不適切な事項が実際に発生したことにより、結果的に大きな経済的・社会的な不利益を生じさせたもの

内部統制制度を活用した事務処理の適正化

- 前年度に発生した事務処理ミスを今年度の内部統制取組リスクとして選定し、重点的に再発防止を図る。
- 区民課などの5区共通の事務を行う部署は取組リスクを統一し、対応等について連携を強化。
- 年度当初に設定した各所属の選定リスク及び発生防止策を全庁的に共有し、他所属で設定している防止策を参考に、より有効な防止策がないか適宜見直す。

今後の課題は…【内部統制評価報告書（令和3年度）より】

- ・複数発生している「誤発送・誤交付に関する不備」に対する対応。
- ・リスクの抽出や対応策の検討にあたって、担当者の視点を取り入れることが重要であるため、制度について職員に十分浸透させること。
- ・公共工事を外部発注する際の、市側の各種調査結果の事前確認の徹底。

【新たな取組】事務処理ミス撲滅月間（令和4年10月～12月）

●書類の誤送付、メール・FAXの誤送信が繰り返し発生していることや、個人情報情報が漏洩した場合には、市民等に大きな損害を与える恐れがあることから、これらの事務処理ミスの発生ゼロに向けた取組を重点的に実施。

- ・朝礼や終礼で「事務処理ミス撲滅月間」についての周知や注意喚起
- ・ミス防止のためのアイデアを職員掲示板で周知
- ・郵便物発送、FAX・メール送信にかかる課内ルールの見直し、周知・徹底
- ・以前事務処理ミスが発生した所属は再発防止策が徹底されているかの確認
- ・委託業者への注意喚起
- ・ポスター掲示



結果：10月はミス0件、11～12月には数件発生し、簡単な処理であってもミス0件の継続は難しかった。

課題

- 事案の概要や再発防止策の全庁共有不足
- 内部統制を意識した事務の遂行、発生防止策の徹底ができていない
- 新型コロナ対応のための急な異動により、後任者へ十分な事務引継ができていない
- 事務処理ミス撲滅の取組をしても成果があがらない

今後の取組予定

- ◆ 全庁的に周知や啓発が必要な事務処理ミスについて、重点的に職場訪問等を実施
(必要に応じて制度所管課も含めた再発防止策の検討)
- ◆ 内部統制制度に関する研修の実施（全職員）や定期的な注意喚起による制度の定着
- ◆ 定期異動に限らず事務引継が適切に行われるような周知の実施
- ◆ 事務処理ミス撲滅についての緊張感を持続させるよう、年間を通じて継続的な取組を実施

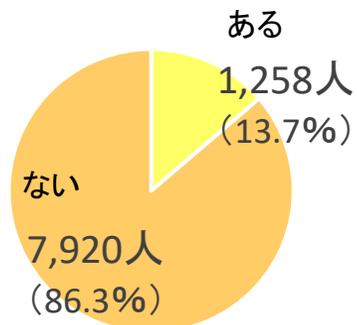
2 働きやすい職場環境づくり

ハラスメント等に関する相談件数の推移

	セクハラ	パワハラ	その他	合計
平成30年度	4	17	33	54
令和元年度	3	30	38	71
令和2年度	3	42	33	78
令和3年度	6	34	30	70

ハラスメントに関するアンケート（令和4年度 職員のメンタルヘルスに関する調査結果より）

昨年度、ハラスメントを受けたと感じた経験はあるか



ハラスメントを受けた際の相談先は、「上司や同僚」が圧倒的に多く、次いで「家族や友人」、「本市が設置した相談窓口」が続く。



管理職自身が、ハラスメントに関する正しい知識を持ち、自分の職場からハラスメントを起こさせないという共通認識を組織に浸透させることが重要

令和4年度 ハラスメント防止のための取組

●コンプライアンスセミナー

外部講師（社会保険労務士）によるハラスメント防止研修（管理職、主幹級・主査級職員対象 197名参加）

- ・パワーハラスメントとは何か
- ・パワーハラスメントの具体的な事例
- ・パワーハラスメントと指導の違い
- ・パワーハラスメントにならない部下指導のポイント
- ・管理職に求められる対応

●職員倫理月間（12月）

ハラスメントセルフチェックシートを活用した自身の言動振り返り

所属長によるハラスメント防止に関する講話の実施

熊本市ハラスメント対策方針の周知

●職員電子掲示板（コンプライアンス定期便）での日常的な意識啓発

課題

- ・管理職のリスクマネジメント能力の向上
- ・職員間のコミュニケーション不足
- ・ハラスメントに関する正しい知識の理解不足

今後の取組予定

- ◆管理職のマネジメント強化に向けたセミナー（ハラスメント防止）の実施
- ◆上司部下・同僚間における信頼関係構築のため、「1 on1ミーティング（管理職に限らない職員面談）」の定期的な実施（現在、総務局総務課において試行中。令和5年度中に全庁的に取組予定）
- ◆自分ごととして考える機会を継続的に設けるため、具体的で身近な事例や理解度テストを用いた研修の実施（4月実施の新規採用職員研修や、全職員向け「コンプライアンスと公務員倫理」研修から順次実施予定）

3 不祥事の防止

令和3年度 懲戒処分の状況

	内 容	処分内容			所 属	
		本 人	管理監督者			
1	組合の設立認可等業務計4件の事務処理に当たり、正規の決裁手続を経ずに、市長印を押した認可書を申請者に交付した。更に、当該事実を隠匿するため、上司に虚偽の報告を行い、申請書類の日付を改ざんしたもの。	主事 (男性・30歳)	停職4月	嚴重注意(口頭)	1人	経済観光局
2	被処分者は、運動場で奉仕作業を行っている児童を見かけ、その児童に話しかけた際の返事に対してバカにされたと受け取り、立腹して児童の胸ぐらをつかみ、一方的に指導した。その際に児童は態勢を崩し、遊具に左足をぶつけた。	小学校教諭 (男性・40歳)	戒告	嚴重注意(口頭)	1人	教育委員会
3	被処分者は、担当する部活動の生徒たちを指導した際、「使えない」等の生徒のプライドを傷つける言葉を用いたことで、生徒へ精神的苦痛を与えた。	中学校教諭 (男性・33歳)	戒告	嚴重注意(口頭)	1人	教育委員会
4	被処分者は、担任を務める学級の生徒数名を呼んで叱責した際、涙を浮かべた生徒に対し「その涙ムカつく」と発言したことで、生徒へ精神的苦痛を与えた。	中学校教諭 (女性・41歳)	戒告			教育委員会
5	令和元年度から令和2年度にかけて、担任していた学級の児童延べ26人に対し、朝の登校時や授業中など様々な場面で、合計11件の体罰や暴言又は不適切な言動を行ったもの。	小学校教諭 (男性・48歳)	停職3月	訓告	1人	教育委員会
6	店舗駐車場で飲酒后、午後3時半頃に同駐車場で自家用車を運転し、他の車に接触事故を起こした。警察の検査では、呼気1リットル当たり0.495mgのアルコールが検出されており、さらに当日は、事故前にも複数回にわたって、飲酒及び運転を繰り返していたもの。	主任技師 (男性・61歳)	免職			環境局
7	R3.10月から11月までの間、休日を利用してコンビニエンスストアでアルバイト勤務を行い、総額約6万円の報酬を得ていたもの。	会計年度任用職員 (フルタイム) (男性・53歳)	減給			交通局
8	令和元年から令和3年度の7月下旬にかけて、部活動指導中、複数の生徒に対し暴言や不適切な言動を行った。	中学校教諭 (男性・41歳)	停職2月	戒告	1人	教育委員会

3 不祥事の防止

	内 容	処分内容			所 属
		本 人	管理監督者		
9	令和2年12月、放課後教室で児童を指導する際に、大声で叱責して教卓横の机を蹴った。その後も指導の中で「お前」「なめるのもたいがいにせえよ」と発言し、児童に精神的苦痛を与えた。	小学校教諭 (男性・31歳)	戒告		教育委員会
10	令和3年6月29日の学活の時間に、クラスで決めたことについて不満の声が出たので立腹し、チョークを投げつけ、教卓を蹴り「お前らふざけんなよ」などと怒鳴り、児童に恐怖感を与えた。	小学校教諭 (男性・50歳)	戒告		教育委員会
11	令和3年6月10日放課後の個人面談で、生徒の発言に対して「うそつきだろ」などと怒鳴り、精神的苦痛を与えた。	中学校教諭 (男性・35歳)	戒告		教育委員会
12	令和3年5月30日、18歳未満と知りながら女子高生に対し、被害者に自身の裸の画像を撮影させ、アプリで自身の携帯電話に送信させ保存したものを。令和4年2月22日、児童ポルノ禁止法違反の疑いで逮捕され、同年3月4日罰金30万円の略式命令がなされたもの。	小学校教諭 (男性・51歳)	免職		教育委員会
13	令和3年11月26日飲酒後に運転、その後も飲食店で飲酒後に翌27日に友人を乗せ運転していたところ、飲酒検問にて基準値の3倍を超えるアルコールが検知され検挙。令和4年3月18日に罰金50万円の略式命令を受けたもの。	中学校講師 (男性・23歳)	免職		教育委員会
14	実施していない看護記録を電子カルテに記載し、看護指示に従わず、体位変換を実施しなかったことで患者に本来必要のなかった褥瘡の治療等を生じさせ、これを取り繕おうと、上司に虚偽の報告を行ったもの。	技師 (男性・27歳)	減給1/10 3月		病院局
15	令和2・3年度の課の予算管理や施設管理運営委託等の担当業務において、正規の決裁手続きを経ずに業者に施設修繕を指示し、その費用を私費で支払った。また、遅滞した事務処理を隠すため、不正入手した上司のパスワードで不適切に決裁処理を繰り返し、一部においては市長印を押して発出したもの。	主事 (男性・27歳)	停職4月	訓告 嚴重注意(口頭)	1人 3人 健康福祉局
令和3年度懲戒処分のべ人数			免職 3人 停職 4人 減給 2人 戒告 6人	戒告 1人 訓告 2人 嚴重注意 6人	

【新たな取組】不祥事防止重点月間（令和4年8月）

- 不祥事事例や懲戒処分に関する研修資料を活用した職場研修
（飲酒運転、公金横領、不適切な事務処理に関する研修事例、懲戒処分に関する資料を活用し、当事者意識を持って意見交換する機会を設けた）
- コンプライアンスチェックシート
（公務員倫理に関し、普段から気を付けるべき行動について改めて振り返りを行う）

その他の不祥事防止のための取組

- 職員倫理月間（12月）
（飲酒運転の被害者・加害者の手記を活用した職場研修）
- 朝礼・終礼時に飲酒運転撲滅宣言の周知・読み上げ
- 職員電子掲示板（コンプライアンス定期便）での日常的な意識啓発
- 「コンプライアンスと公務員倫理」に関する動画研修（全職員、階層別、新採研修）
- 飲酒運転ゼロカウントダウン（12月～年度末）

課題

- ・同じ組織で発生した不祥事でさえ、「自分ごと」として捉えていない
- ・管理職のリスクマネジメント能力の向上
- ・職員間のコミュニケーション不足
- ・事前にみつけた「小さな不祥事の芽」を見逃さない、見過ごさない意識の醸成

今後の取組予定

- ◆自分ごととして考える機会を継続的に設けるため、具体的で身近な事例や理解度テストを用いた研修の実施（4月実施の新規採用職員研修や、全職員向け「コンプライアンスと公務員倫理」研修から順次実施予定）
- ◆他都市も含めた実際の不祥事事案を活用した職場研修の実施
- ◆上司部下・同僚間における信頼関係構築のため、「1 on 1ミーティング（管理職に限らない職員面談）」の定期的な実施（現在、総務局総務課において試行中。令和5年度中に全庁的に取組予定）
- ◆管理職のマネジメント強化に向けたセミナー（コンプライアンス・リスクマネジメント）の実施
- ◆不祥事の抑止・未然防止のための内部通報制度の周知強化

4 報告(令和3年度分)

- 1 職員倫理規則の運用状況について
- 2 職員倫理保持のため講じた措置について
- 3 職員倫理意識調査について

1 職員倫理規則の運用状況について(熊本市職員倫理規則 第12条)

1. 規則第8条に基づく申告件数(利害関係者との飲食)

役職名	課長補佐 以下	課長級	部長級	局長級	副市長	総計
飲食をともに行った件数	0	0	0	0	0	0
うち承認しなかった件数	0	0	0	0	0	0

2. 規則第9条に基づく申告件数(利害関係者からの依頼に基づく講演等)

役職名	課長補佐 以下	課長級	部長級	局長級	副市長	総計
依頼を受け講演等を行った件数	32	44	44	1	0	121
うち承認しなかった件数	0	0	0	0	0	0

※病院局のみ該当

1 職員倫理規則の運用状況について(熊本市職員倫理規則 第12条)

3. 規則第11条に基づく報告件数(1)(事業者等からの贈与等・内容別)

役職名	課長補佐 以下	課長級	部長級	局長級	副市長	総計
①金銭等の贈与	0	0	0	0	0	0
②金銭の貸付	0	0	0	0	0	0
③債務の弁済等	0	0	0	0	0	0
④物品の貸与	0	0	0	0	0	0
⑤役務の提供	0	0	0	0	0	0
⑥未公開株の譲渡	0	0	0	0	0	0
⑦供給接待	0	0	0	0	0	0
⑧第三者への働きかけ	0	0	0	0	0	0

4. 規則第11条に基づく報告件数(2)(事業者等からの贈与・金額別)

金額区分	10,000円 未満	50,000円 未満	50,000円 以上	総計
金銭等の贈与件数	0	0	0	0

2 職員倫理の保持のため講じた措置について ～会議等

(熊本市職員の倫理の保持に関する条例 第4条)

○熊本市職員倫理審議会の開催(熊本市職員の倫理の保持に関する条例に基づく)

■令和4年1月 書面開催

■会長 魚住 弘久(学識経験者)

委員 東 健一郎(弁護士) 井寺 美穂(学識経験者)

石橋 綾(民間有識者) 東本 君子(民間有識者)

[任期:令和2年(2020年)5月26日～令和4年(2022年)5月25日]

■議題

- ・事務処理の適正化について
- ・働きやすい職場環境づくりについて
- ・不祥事の防止について

○コンプライアンス委員会の開催(熊本市コンプライアンス委員会設置要綱に基づく)

■委員長 深水 政彦(副市長)

■委員 副市長、局長、区長、議会事務局長、教育長、消防局長、公営事業管理者、
会計管理者及び行政委員会事務局長

■議題 熊本市職員倫理審議会と同様

2 職員倫理の保持のため講じた措置について ～研修等

(熊本市職員の倫理の保持に関する条例 第4条)

	実施月	研修内容
1	4月	新規採用職員研修
2	5月	内部統制制度研修
3		「コンプライアンスと公務員倫理」に関する研修
4		職場倫理指導員研修
5		公金外現金取扱研修（管理監督者及び取扱者）
6	6月	主査級昇任者研修
7		新任作業長・主任昇任者研修
8		倫理監理者研修
9	7月	主幹級昇任者研修
10	8月	採用8年目研修
11	10月	新規採用職員研修
12	11月	業務職員研修
13		倫理月間における職場研修
14	12月	コンプライアンスセミナー
15	1月	コンプライアンス担当監による飲酒運転とハラスメント防止に関する講話
16		職種変更試験合格者研修

2 職員倫理の保持のため講じた措置について(市長部局以外)

(熊本市職員の倫理の保持に関する条例 第4条)

	議会局	選挙管理委員会事務局	監査事務局	農業委員会事務局	人事委員会事務局	教育委員会	消防局	上下水道局	交通局	病院局
意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・終礼時に「熊本市飲酒運転撲滅宣言」について注意喚起を実施 ・『熊本市ハラスメント対策方針』を職場内に掲示し意識啓発を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間を通じて、朝礼及び終礼時に飲酒運転撲滅及び職員倫理・コンプライアンスについて意識啓発・注意喚起を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間を通して週初めの朝礼及び週末の終礼時に、飲酒運転撲滅等の注意喚起 ・月例の局内会議において職員倫理及びコンプライアンス等の注意喚起 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間を通して朝礼(毎日)及び終礼(週末)の際に、職員の倫理保持や法令遵守について注意喚起 ・月例の分室長・班長会議において、公金の適正な管理や個人情報の保護について周知徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ・終礼(毎週末)の際、管理職から飲酒運転撲滅宣言の内容を改めて周知する等の注意喚起を実施 ・懲戒処分が公表があった際に、管理職から注意喚起及び事務局内の点検等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・校長園長会における職員の倫理の保持について訓示(不祥事根絶、飲酒運転、体罰)及び公金外現金の管理等に関する指導 ・全小中高等学校に対する体罰・暴言等不適切な指導に関する相談受付について 	<ul style="list-style-type: none"> ・朝礼又は終礼時に公務員倫理に関する意識付け ・幹部による定期的な全所属巡視 ・終礼時に「飲酒運転撲滅宣言」に関する注意喚起等の実施 ・毎交代時に消防局安全運転五章の唱和 	<ul style="list-style-type: none"> ・局内会議で各課のコンプライアンス意識向上の取組報告及び他部局の業務上のミスなどの中で参考になる事例を紹介(毎月) ・朝礼、終礼時(週末)に飲酒運転撲滅の注意喚起 	<ul style="list-style-type: none"> ・運行部門(市電運転士)における出勤時のアルコール検査 ・週末の終礼時に「熊本市飲酒運転撲滅宣言」に基づく所属ルール読み上げ及び注意喚起 	<ul style="list-style-type: none"> 年間を通して終礼等において、管理職から行動規範保持、公金などの適正な取扱いについて意識啓発
研修等	<ul style="list-style-type: none"> ・飲酒運転撲滅研修を実施 ・人権啓発研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権啓発研修 ・倫理研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・「多様な性について考えよう」をテーマとした局内人権啓発研修を実施 ・「職員の倫理意識向上に関する職場内研修」を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントや人権啓発、職員の倫理意識向上に関する研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントに関する研修の実施 ・契約事務に関する研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権啓発研修プログラム(体罰・暴言防止編)研修の実施 ・ハラスメントに関する研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員研修(公務員倫理、待遇等) ・各階級昇任者研修(ハラスメント、公務員倫理、待遇研修等) ・職場内ハラスメント、人権研修等 	<ul style="list-style-type: none"> ・飲酒運転撲滅研修 ・人権啓発研修 ・安全運転講習会 	<ul style="list-style-type: none"> ・交通安全等に関する講話受講 ・接遇研修 ・飲酒運転防止研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・適宜、職員倫理に関する講和の実施 ・接遇に関する研修の実施

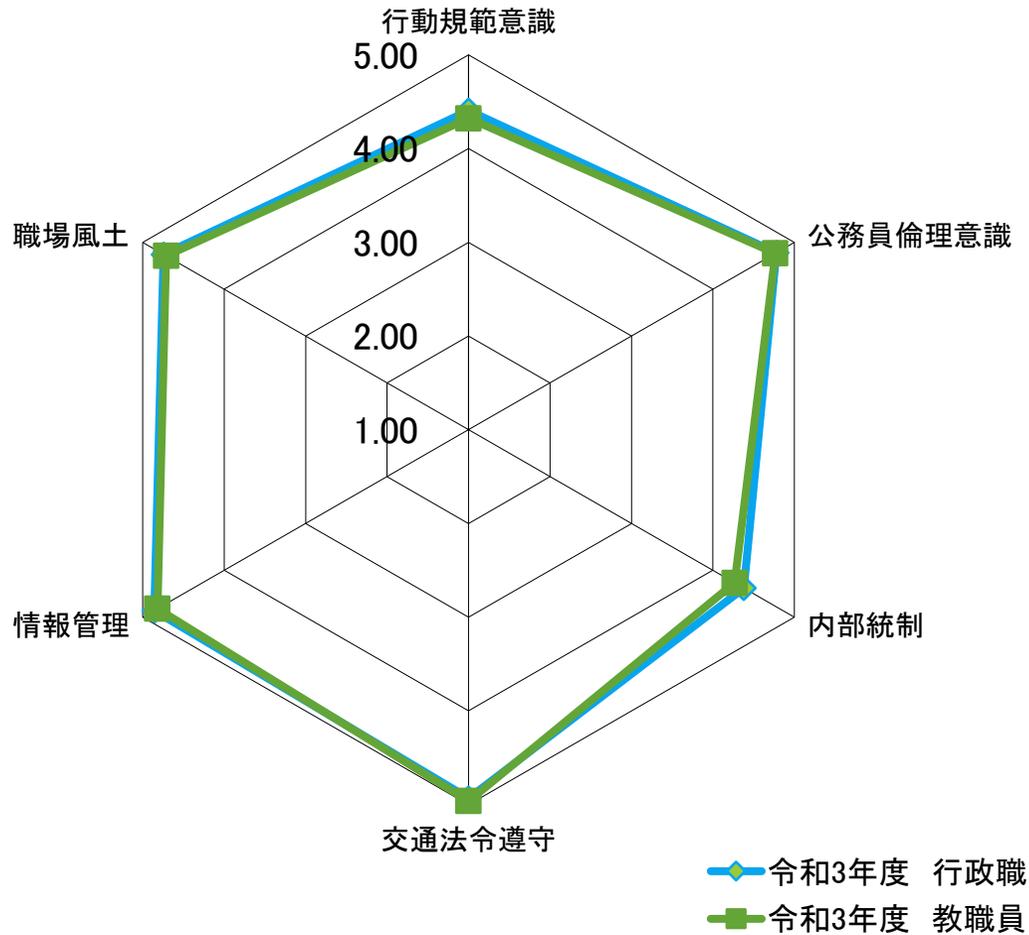
3 令和3年度公務員倫理等に関する職員意識調査（設問・項目）

設問	項目
(1)住民感情や社会常識を意識して仕事をしている。	行動規範意識
(2)公正・公平な態度で住民に接している。	行動規範意識
(3)気持ちの良い挨拶や接遇マナーの向上に努めている。	行動規範意識
(4)研修への積極的な参加や自己啓発など自らの資質向上に努めている。	行動規範意識
(5)職務上の地位や立場を、自らの利益のために利用していない。	公務員倫理意識
(6)職務外においても公務員であることを自覚して行動している。	公務員倫理意識
(7)利害関係者や事業者等との間で市民の疑惑や不信を招くような行為を行っていない。	公務員倫理意識
(8)公平な職務の執行を損なうような不当な要求等に屈していない。	公務員倫理意識
(9)自らの業務の根拠となる法令等を把握・理解して業務を行っている。	内部統制
(10)業務上のリスク管理を行い、適切かつ効率的な業務遂行に努めている。	内部統制
(11)業務が適切に遂行されているか、自らの職責に応じたチェックを行っている。	内部統制
(12)他部署で発生した事件・事故、業務上のミスや監査指摘事項等を、自らの業務に置き換えて考え、リスク管理に活用するよう努めている。	内部統制
(13)運転免許証携帯やシートベルト着用は必ず行っている。（免許不所持者：シートベルト着用は必ず行っており、運転免許証不携帯で運転させていない）	交通法令遵守
(14)運転中に携帯電話の使用はしていない。（免許不所持者：運転中に携帯電話を使用させていない）	交通法令遵守
(15)飲酒運転撲滅宣言、局等のルール、各職場ルールを守っている。	交通法令遵守
(16)飲酒運転はしていない。（免許不所持者：飲酒運転はさせていない）	交通法令遵守
(17)所属課における個人情報の保管、活用に関する処理・取扱い方法を理解している。	情報管理
(18)職務上知り得た個人情報を、業務の目的外に使用していない。	情報管理
(19)他の職員のIDを利用したり、他の職員に自分のIDを利用させたりしていない。	情報管理
(20)業務で作成したUSB メモリ、CD-Rなどの記録媒体を、端末の周辺机の上に放置していない。許可なく執務室外（庁舎外）に持ち出していない。	情報管理
(21)ハラスメントも人権侵害の一つだと認識して業務をしている。	職場風土
(22)職場及びその延長上で卑猥な冗談や、性的な話題をしてはならないと認識している。	職場風土
(23)人前で激しく叱責することはパワハラに該当する恐れがあることを認識している。	職場風土
(24)職場コミュニケーションの活性化に努めている。	職場風土
(25)現在の職場の人間関係について、良いと感じている。※評価基準 [⑤非常にそう思う、④そう思う、③どちらとも言えない、②あまりそう思わない、①まったくそう思わない] により回答してください。	職場風土

以下の5段階で回答

- ① まったくできていない
- ② あまりできていない
- ③ どちらともいえない
- ④ まあまあできている
- ⑤ よくできている

3 令和3年度公務員倫理等に関する職員意識調査（項目別結果）



項目	令和2年度	令和3年度	
		行政職員	教職員
行動規範意識	4.33	4.37	4.41
公務員倫理意識	4.75	4.77	4.78
内部統制	4.28	4.32	4.38
交通法令遵守	4.95	4.95	4.93
情報管理	4.82	4.84	4.86
職場風土	4.71	4.73	4.74

令和2年度の結果と比較すると、6つの項目全てで前年度同値か上回っており、職員の公務員倫理意識の向上が見られる。

※令和4年度の調査は令和5年1月に実施し、現在集計中