

平成 27 年 1 月 9 日

熊本市コンプライアンス委員会
委員長 高田 晋 様

熊本市コンプライアンス担当監
樋口 雄三

熊本市コンプライアンスの推進に関する意見書

熊本市では、コンプライアンスを公務員倫理や社会常識などを含めた幅広い概念と捉えており、熊本市職員にとってのコンプライアンスとは、「市民から信頼される行政組織であるために求められる職員の行動であって、明文化された法律や条例、規則の遵守だけではなく、積極的に市民のために行動し、それぞれの職場での仕事や意思決定が公正かつ適正に行われるために必要なこと。」としている。

よって、市民の信頼を損なう行為となる職務上の過誤及び不祥事等の発生を未然に防止するための取り組み、職場の風土を改善するための取り組み、不幸にして不祥事等が発生した際にとるべき行動や原因の究明に対する取り組みもコンプライアンス推進のための活動としているところである。このような取り組みの継続実施が職員の倫理意識の向上や職務に対する志気の向上につながり、より良い職場環境になることで、ひいては市民サービスの向上や市民から信頼される行政組織につながって行くものと考えている。

このような中、平成 26 年 8 月、採用 5 年以下の若手職員や管理職昇任 2 年以下の職員に対し、それぞれの職場の現状について気が付いたことや問題ではないかと考えていることなどについて職員アンケートを実施した。このアンケートに対する回答の中で、熊本市として検討配慮が必要と思料される 3 点について、以下のとおり要望する。

記

1. メンタル疾患等による長期療養者の職場復帰後の支援について

長期療養者の職場復帰にあたっては、本人・産業医・所属長の三者及び人事課等の関係者で職場復帰プランが作成され、そのプランに基づき復職となると聞いている。

ところが、復帰後は、本人と産業医の間で定期的に面接を実施するなど復帰後の支援が実施されているが、そこでは所属長や職場の同僚等の現場の意見が反映されておらず、本人の意識と現場職員が認識する現状との間にギャップが生じ、職務が円滑に進まないケースもあるようで、プランどおりの職場復帰が進んでいない事態となっていることもあるらしい。

このようなことから、メンタル疾患等による長期療養者の職場復帰プランの策定にあたっては、職場復帰後の支援として、職場復帰後の本人の就業状況を客観的に捉え、それを支援に生かせるよう、本人と産業医に所属長を加えた形での定期的な面接等がなされ、場合によっては適宜職場復帰プランの見直しができるような支援体制を検討されたい。

２．行政の中立性の確保について

ある市議会議員からその地位による影響力を不正に行使され、行政執行を妨げられることがあるとの問題提起があった。

このようなことが起こっているとすれば、そもそも、行政の基本は、議会が認めた政策及び予算を中立にして公正厳正忠実に執行することであり、熊本市職員が行政組織の一員として与えられた役割を忠実に果たそうとする個別具体的な行政執行に市議会議員が介入し、その影響力を不正に行使することなどあってはならないことである。

こうした行政の基本を熊本市職員及び市議会議員の双方に再認識して頂きたい。

また、この問題は政治倫理の問題でもある。熊本市においては熊本市政治倫理条例を制定し、その中で市議会議員及び市長が遵守しなければならない政治倫理基準を定めてはいるが、行政への介入のあり方に関しては遵守事項として明記されておらず、このような事例が生じた際に適正な行政執行が確保されるような対処方法について検討すべきと考える。

３．再任用職員の勤務態度や職員としての自覚について

再任用職員については、これまでの経験や知識を生かすことが出来る即戦力職員として期待されており、今後もその数が益々増加していくことが予測される。

このような中、一部の再任用職員にあっては、若手職員の手本となるどころか勤務意欲をそぐような勤務態度の悪い職員がいると聞いた。そういう熊本市職員としての自覚のない職員がいると職場全体の意識が悪いほうに引きずられかねないので、こうした状況は放置してはならない。

問題点として、一点目は、個人（所属長）の対応であり、再任用職員が所属する職場の管理職の管理監督責任の問題である。所属長は、仮に再任用職員がかつての先輩であったとしても、職場全体に悪影響を及ぼすような行動や態度については遠慮なく注意し指導すべきである。

二点目は、組織（市役所）の対応である。問題行動のある再任用職員に対しては、次年度の再任用契約を更新しないなど、より良い職場環境の構築に向け、組織的な対応をすべきである。

これらを検討されるよう要望する。

以上

事務事業の適正な執行に向けて

先般、熊本市コンプライアンス担当監からコンプライアンス推進委員会（会長 高田副市長）に対し、職員が市議会議員から不当な圧力を受けている事例があるとの問題提起があった。

これを受け、改めて既存の不当要求を防止する仕組みを精査したところ、現状では市民等からの不当な圧力に対しても不十分な面が見受けられたところである。

このため、本市の事務事業に対する不当な圧力等を防止し、より事務事業を適正に執行するため、組織的に対処する仕組みを新たに整備するものである。

1 「市民の声取扱要綱」に基づく記録化の徹底

- ・本市では、これまで「要望・相談事項等の記録に関する基準」に基づき、要望・相談事項等の記録に努めてきたところであるが、今回の問題提起を踏まえ、「市民の声取扱要綱」を改正し、これまでの要望・相談のみならず、このような不当な圧力等も新たに記録化することを全庁的に取り組むことを徹底し、対外的にも周知していく。

2 不当要求行為等の防止のための新たなシステムの新設

- ・これまで、今回の意見書の中で問題提起にあったような職員への行政執行を妨げる行為などの不当要求行為に対する明確な規定が無かったことから、新たに不当要求行為について定義化するとともに、新たな会議体を設け対処することとする。具体的には、各所属にて記録化された事項が不当要求行為等に該当するか、といった検証をする会議体を置き、必要に応じ、第三者機関に意見を求めるものとし、これらの手続きを踏まえ何らかの改善をしていくこととする。（裏面参照）

3 今後の対応

- ・職員については、主管課長への説明会を行い、主管課長を通じて全職員への周知徹底を図る。

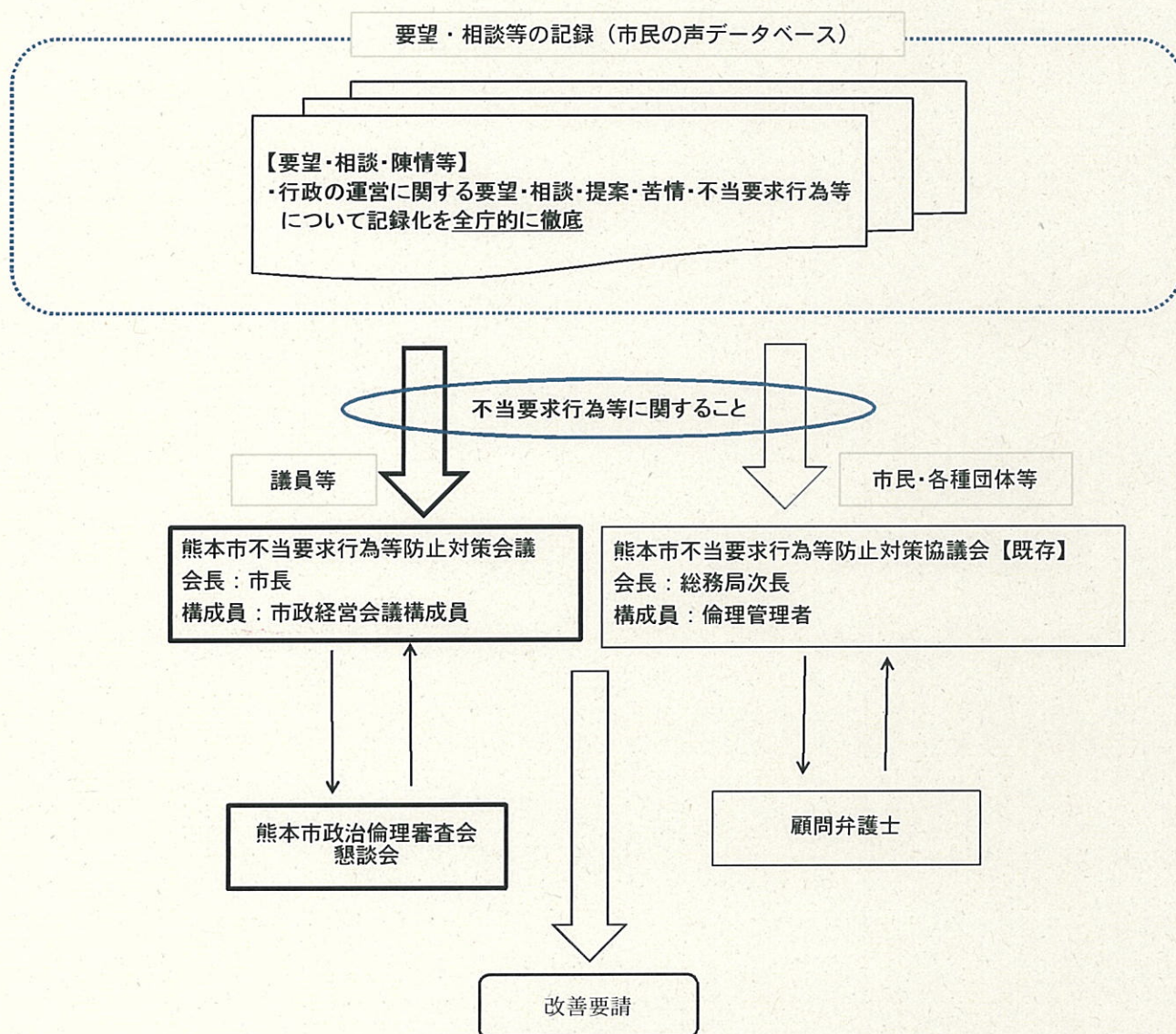
4 実施

- ・平成27年4月1日とする。

1 不当要求行為等の定義の改正…アンダーラインが改正箇所

- (1) 暴力行為等社会常識を逸脱した手段により要求の実現を図ろうとする行為
- (2) 正当な理由なく職員に面会等の行為を強要し、又は面会や連絡を拒絶する、長時間の対応等を余儀なくする等の行為
- (3) 乱暴な言動、又は無言の圧力等により職員に身体、精神等への不安を抱かせる行為
- (4) 正当な権利行使を装い、又は社会常識を逸脱した手段により、行政執行を妨げる行為、機関誌等の購入、工事等の中止変更、工事下請への参入、法外な補償等を要求する行為
- (5) 庁舎等の保全又は庁舎等における秩序の維持に支障を生じさせる行為
- (6) 前各号に掲げるもののほか、本市の事務事業の執行に著しい支障を生じさせる行為

2 不当要求行為等防止対策フロー図



・各会議については、要綱に基づいて非公開であるとし、各会議へ提出された記録等については、情報公開条例に基づき不開示情報である。
しかし、一定の結論がでた後は、情報公開条例に基づき、個人情報等の不開示情報を除き、基本的には開示対象となる。