

令和5年度(2023年度)熊本市職員倫理審議会議事録(概要)

- 1 日時 令和5年(2023年)5月17日(水) 10:00~11:30
- 2 場所 市役所4階 モニター室
- 3 委員 東健一郎、大日方信春、井寺美穂、石橋綾、東本君子
- 4 審議
 - (1)事務処理の適正化について
 - (2)働きやすい職場環境づくりについて
 - (3)不祥事の防止について
- 5 報告

【審議】

議題1 事務処理の適正化について

◆事務局(コンプライアンス推進室長)から資料3~9ページの内容について説明

東会長

事務局から示された取り組み案について、これから議論いただきたい。また、昨年度の書面開催において各委員からいただいたご意見及び市の対応が、資料2という形でまとめられている。この内容に重複したご意見でも結構ですので、活発なご審議をお願いしたい。

井寺委員

資料6ページの課題のところ、再発防止策が全庁共有できていないということが挙げられているが、具体的にはこの共有はどのような方法でされているのか。

事務局(コンプライアンス推進室長)

庁内掲示板で、事務処理ミスを毎月15日に公表する際に併せて過去の事例等を全庁共有、周知している。

東会長

共有方法は工夫の余地がある。見たくない情報は頭に入れない職員もいるかもしれない。ぜひ確認すべきものは掲示板だけではなく各部署で再度確認する等共有方法を徹底する等の方法もある。

大日方委員

資料5ページの事務処理ミスの公表件数について、どの程度のものをミスと言うか基準があるのか。およそ誤送信・誤送付というものはすべてミスと考えて取り組んでいるのか。

事務局(コンプライアンス推進室長)

ミスの公表については、市民に影響があるものという基準を設けている。小さいミスもミスと捉え、すべてコンプラ室に報告書を提出してもらい、一緒に対策を検討していく。

大日方委員

コンプラ室に報告されるミスのうち、公表件数の割合は何パーセントか。

事務局(総務局長)

各局各課からミスの報告があがってきたものは、公表するのが基本。相談ベースのものは、適切に判断して、ミスであれば公表し、ミスでない場合は公表しない。ミスであれば公表するので、公表率は100%。

石橋委員

資料5ページの委託業者への注意喚起について。委託業者と職員でミスの差はあるか。さらに、委託業者の選択基準はあるか。

事務局(コンプライアンス推進室長)

委託業者と職員でミスの差はない。仕様書に基づいて委託するが、ミスがあった場合は市に監督責任があるので、委託元の所属が主になって対応し、再発防止策も一緒に考える。委託業者の選択方法は、一般競争入札や、内容によっては随意契約等、適切な選択方法を取っている。

大日向委員

事務処理ミスについて、職員はeラーニング等で教育されると思うが、委託業者に教育したり、教育を受けていることを前提に委託することはあるか。

事務局(コンプライアンス推進室長)

市が委託業者に直接教育することはあまりないが、仕様書に、業者で教育をするようにと定めてある場合もあるので、教育の取組について確認することはある。

東本委員

資料6ページの課題、「後任者へ十分な事務引継ができていない」について。どのようにできていなかったのか。「十分な」とはどの程度のことを指すのか。

事務局(コンプライアンス推進室長)

年度替わりの事務引継ぎについては皆意識してやっているが、この場合は年度途中の急な人事異動の際に、事務引継の指針に則ったきちんとした引継ぎができていなかったというもの。

東本委員

大事なところ。そういう時にきちんと対応できるようにしておく、状況が改善していくと思う。

東会長

紙ベースの引継書がきちんとしていなかったのであれば改善が必要。紙に載らないような現場でのノウハウの引継ぎができていないならば、コミュニケーションを通じた形での引継ぎがプラスアルファであってもいい。

1つ意見として。8ページ、「1on1 ミーティングの実施によるコミュニケーション不足の解消」について。とてもよい取組だと思う。ただ、ここで出てきた課題を報告書の形で求めると、もともと過重業務でミスが出ている職員に新たな業務を課すことになりかねない。共有はとても大事だが、新たな仕事を増やす方向でミスを撲滅するというのは逆方向になることもある。職員の負担軽減の話と合わせて検討してほしい。

議題2 働きやすい職場環境づくりについて

◆事務局(コンプライアンス推進室長)から資料10～13ページの内容について説明

山本コンプライアンス担当監

働きやすい職場＝ハラスメントがない職場ということになると思うが、重要なのは、ハラスメントを起きてはならないことと見るか、起きるものだと見るか。そこで制度の作り方、運用の仕方が全然違ってくる。ハラスメントは起きてはならない、不祥事の匂いがする、ということになると、相談しにくくなる。相談件数も伸びない。ハラスメントは起きるものだと考えると、相談しやすい。そうすると相談件数も増えて、よい結果が出るのではないかと考えている。

大日向委員

資料11ページの数値について。ハラスメントは起きるものだと考えると、職員規模に対しこの数値は多いと見るのか、少ないと見るのか。

山本コンプライアンス担当監

10人に1人位が非常に深刻な境遇におられるとした場合、資料によれば180人くらいは相談があっておかしくないが、実数は70～80人。そうすると、少ないと言わざるを得ない。相談は、深刻になる前、初期段階でするのが本当の相談。そう考えると、圧倒的に少ないと思っている。

東会長

相談を初期にするのか中期にするのかという問題はとても大事。ハラスメントは当てはめが難しい。実際に受けている職員が、自身が受けているものがハラスメントかどうか判断がつか

ない時に、違うかもしれないと思って相談を控える状況を変えないといけない、という担当監のお話かと思う。セルフジャッジするのではなく、担当監にご相談する中で答えを見つけていくという方法があるということ。相談について、より周知していただけるとよいと思う。

井寺委員

1on1 ミーティングは効果が出そうな取り組みだと期待している。今年から始まったのか。

事務局(コンプライアンス推進室長)

今から始めようと思っている。昨年度末に、総務課で試行運用してみた。これを参考に今年度から始めようと思っている。

東本委員

資料11ページの数値について。令和4年度は、セクハラが4件、パワハラが2件減っている。その他が3件増えていて、合計が3件減っている。色々な対策をされた結果と、次年度に対する課題が見えて来ている。

気になったのが、上司のマネジメントに関する相談等が増えている点。対策として、管理職のマネジメント強化や、相談窓口同士の連携・協力等があがっている。管理職は、求められるものが多く大変だと思うが、ここが変わると、もっと改善していくと思う。

石橋委員

ハラスメントに関連して。男性と女性、LGBTQ 等、職場において皆さんの意識の中でどのように考えておられるのかが、とても気になるところ。本日の出席者もほとんど男性。おそらく制度的には明文化されていると思うが、その奥に、長年培われた社会的な制度が残っていて、それがその人の考え方や行動を制約してしまうと思う。少し漠然とした話だが、どのように考えておられるかお聞きしたい。

事務局(行政管理部長)

市役所内においても、男女の均等な機会創出は大変重要と考えている。職場においても、男女に関わらず協力して業務遂行している。管理職への女性の登用率の向上にも引き続き努めており、登用率も向上してきているところ。そういった取組を進めながら、働きやすい職場環境づくりに努めている。

東会長

LGBTQへの対応等は、現在熱い議論の中かと思う。経済産業省の職員のトイレに関する問題がまだ争われている最中で、最高裁で結論が変わるかという議論がされている最中。市もこれだけの職員がいて、対応は喫緊の課題になってくるかと思う。ソジハラという言葉を一時期出されていたが、最近はあまり聞かないので、LGBTQ への対応ということで、別途の課題が出てくると思う。それもハラスメントの一環かと思う。

最後に一言意見を申し上げる。セクハラ、パワハラの問題もあるが、定義についての認識が全体的に普及しておらず、この現場の状況がハラスメントかどうかの判断が非常に難しいというところが、この問題を難しくしている一つの要因かと思う。特にパワハラに関して、「意に反する」という要件が入っていないというところが一つポイント。適切な指導に関しては、当該部下の意に反する、若しくは意にそぐわないものであったとしても、指導の範囲に留まるものであればパワハラには当たらない。上司の方は、恐れず勇気を持って、適切な指導を行っていただきたいと思う。部下の方も、自身が適切な指導を受けているということをきちんと受け止めて、改善に努めていただきたい。ただし、その方法が度を越えているということになれば、パワハラになるので、その線引きをお互いきちんとできる環境が必要。

もう1点、私が思うこれからの重要なハラスメントは、カスタマーハラスメントかと思う。職員が窓口対応で苦勞されている話もお聞きする。その対応はこれから重要になってくると思う。意見として申し上げたいと思う。

議題3 不祥事の防止について

◆事務局(コンプライアンス推進室長)から資料14～19ページの内容について説明

井寺委員

懲戒処分状況を見ると、教育委員会の件数が多い。教育委員会で特別な対応策がとられているのか。

東会長

体罰は絶対に許されないのは大前提。ここまで教職員の不祥事が多いのは初めて。個人の資質の問題ではないと思う。実際のところ児童生徒への指導について悩む教師へのフォローがあるのか、体制づくりを検討しているのか。

教育政策課長

体罰暴言等の再発防止や改善対策については様々取り組んできた。熊本市体罰等審議会において、体罰、暴言、不適切な行為と認定された事案については、当該教職員が所属する学校の管理職による個別の指導はもちろん、所属する全教職員に対しての指導も併せて行っている。指導後3か月を目途として、当該教職員の改善状況を「体罰等改善状況報告書」として提出させ、フィードバックさせている。

また、学校をマネジメントする学校長に対しても校長会等の機会において、体罰等の具体的事例を示しながら研修会を実施し、管理職のリスクマネジメント能力の向上を図っている。この研修をとおして、体罰暴言等の不祥事事案の内容を自分ごととしてすべての職員に捉えさせ、個人の資質の部分ではなく、身近な職員同士で見守り合う関係づくりに取り組むような、管理職員のマネジメント強化を図っている。

昨年4月には、体罰等審議会の委員にも参画していただいて作成した研修資料として「体罰、

暴言の防止に向けて」を全小中学校に配布をして、これまでの事例検証や指導をする際の言葉の選び方について、ロールプレイングで演習ができるよう研修資料を活用することを各学校にお願いしている。また、必要に応じて、外部の学識者を講師に招いた校内研修を行っている。

これだけの取組を行うなかで、このような件数が発生しているということに、これまで以上に危機感を持って対応していく。課題や組織的対応について、外部の方からの目線で検討していただくための新たな審議会を今年度設置し、具体的取組策を議論いただく予定としている。議論を踏まえて、適切で確実な再発防止策を講じていきたい。

東会長

先生に対して「体罰は良くないんだよ」という指導は意味がないと思う。現場の教師は当然の前提として認識している。実際、問題のある事案に対応しなければならない、となったときに感情が先走った結果、体罰という形になって処罰される。問題のある事案に対応しなければならないという職員の意欲自体は、決して否定されるものではない。場合によっては、そこをあきらめてしまって、「体罰になるのであれば、指導しなくていい」と諦める先生が増えることも、教育現場にとって望ましいことではないと思う。

求められるのは、「体罰はいけない」という大前提の話ではなく、問題状況と言われるような、学校内で荒れた生徒がいるような時に、どういう形で学校として、先生として対応するのか。フォロー体制やアイデア出しという部分が重要になってくるのではないかなと思う。どういう対応をすることが望ましいのか、ロールプレイングなどを行うというのも、まさしくその一環であるかなと思う。ぜひ、実際の現場でどのような対応をすべきなのかなというところに力点をおいて取り組んでいただければと思う。

東本委員

被処分者が年齢が上がるにつれ増えるのが気になる。本来であれば、ベテランになり後輩を育てたり学校内をどうしようか等考えられる立場かなと思う。そうならざるを得ない何かがあるのだろうかと感じた。

【報告】

◆事務局(コンプライアンス推進室長)から資料20～27ページの内容について説明

石橋委員

職員倫理意識調査について、「自分の職場に誇りを持っているか、仕事をしていて幸福と感じるか」などの部分について、職員はどのように感じていると思われるか。

東会長

熊本市の職員として高い倫理意識を求めるうえで、誇れる職場であることという部分は大前提だと思う。それをこういったアンケートなどを活用して、職員それぞれに問いかけを行うと

いうのは必要ではないかというご質問かと思う。その点についてはいかがか。

事務局(行政管理部長)

公務員として仕事をする上で何が重要かという、やはり職員一同、市民のために業務を行うということである。その中で、自分が何を目標として業務を遂行していくかが非常に重要になってくる。そこにやりがいを感じたり、結果が出たり、そういうところをフィードバックし、次のステップに繋げる。職員の育成面からも非常に重要であると考えている。仕事にやりがいを持てるような職場づくりをぜひ進めていきたい。

また、別途メンタルチェック等ではそういった設問などを設けながら意識調査を行っている。職員の意見を反映させながら、様々な取組を行っていききたい。

井寺委員

公務に対するやる気やモチベーションは大事になると感じている。

石橋委員

一市民として感じているところだが、区役所などの窓口で、感情的になるような市民への対応は非常に大変だと思う。公務員だからと我慢してしまうことがあるのではないか。行政全体としてのフォロー、メンタルのフォロー、現場の事実をきちんと把握することは大事だと思う。

東委員

一方的に責められる職員へのフォローをきちんと行っていくことが、メンタルのカバーにもなるし、より良い業務の提供という形にもつながる。ぜひそのようなフォロー体制を整えて欲しいというご意見だと受け止めていただければと思う。

(終了)