

議 事 要 旨 記 録 票

日 時	令和 5 年 1 1 月 7 日 (火) 14:45~16:00
場 所	日野市役所 4 階 庁議室
会議件名	令和 5 年度第 2 回日野市コンプライアンス委員会
主な議題	内部統制の取組 (リスク事例) 等について ほか
参加者	(委員) 鎌田 郁人、小林 清、古川 健太郎 (事務局) 総務部長、政策法務担当参事 政策法務課: 課長、主任
配布資料	(資料 1) 令和 4 年度の内部通報の運用状況について
	(資料) 報告書
	(資料 3-1) 管理部門で把握したリスクの評価結果一覧(概要)(令和 4 年度)
	(資料 3-2) 管理部門で把握したリスクの評価結果一覧(令和 4 年度)
結 果	<input type="radio"/> 了承(意見なし) <input checked="" type="radio"/> 了承(意見あり) <input type="radio"/> 要修正・再説明 <input type="radio"/> 不承諾 <input type="radio"/> 情報共有のみ
主な内容	<p>司会進行: 会長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報等を含む具体的な事案内容が議題に係ることから、日野市職員等の内部通報及びコンプライアンス確保に関する条例施行規則第 11 条第 4 項の規定により、原則通り非公開とさせていただくことでよろしいか。 <p>➤ (全会) 異議なし</p> <p>なお議事録については同規則第 11 条第 2 項の規定により公開する。</p> <p>【令和 4 年度の内部通報の運用状況について】(資料 1、資料)</p> <p>事務局より説明</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和 4 年度の内部通報の運用状況について、通報件数は 1 件、通報として受理したもの 1 件、調査を行ったもの 1 件である。また、調査の結果、通報対象事実が確認されたものとなっている。 不利益取扱の申出等はなし。 ・退職手続きにおいて、ハラスメント的な対応をされた旨の通報があり、関係職員へのヒアリングを中心とした調査により、通報対象事実ありと判断され、是正措置の勧告があったもの。

・是正措置については、すでに対応・公表済みである。

〈質疑・意見〉

・ハラスメントが発生しやすい要因は分析できているのか？

→（事務局）職種の性質上、上下関係がはっきりしやすく、人的要因としては、何がハラスメントに当たるかの認識が少し甘いように見受けられる。

➤ 事務職だけではないところは、所属長1人に対して相当数の部下がいて、全体を管理することが困難な職場なのではないかと思う。事務職だけで構成される職場とは状況が違うので、今の時代に即したマネジメントの在り方を考えていくことが重要。

・退職者は多い職種なのか？退職と採用のサイクルは？

→（事務局）一般的な事務系の職場に比べるとかなり多く、会計年度任用職員の割合も高い。

➤ その点も事務職とは違うところで、頻繁にこのような事例が起こり得るということ。また、勤続年数が長ければ、マネジメントもしやすいが、サイクルが短いと難しくなってくる。

➤ 今回の事案については、現場の管理職の方が労務管理までしなくてはいけないところが酷だなと感じた。忙しいところに現場の管理職へ話を持っていけば、感情的になりやすい場面もあるでしょうし、退職代行のように本人以外から、退職しますと通知が来るような時代なので、専門職の方であれば、その分野に特化させてあげて、事務方をサポートにつけた方が、効率が良いのでは？

➤ ハラスメントをしたといわれている人の研修だけでなく、職場内の雰囲気改善につなげていかないと、同じ事が起こってしまう。

➤ 労務管理の受付まで管理職がやる必要があるのか。当然決裁などは管理職まで上げるが、ある程度は事務職員が処理する体制の方が良いのでは。

➤ ハラスメントをしてもよい訳ではないが、忙しい管理職に労務管理の受付までやらせていたことで負担が増え、少し感情的になってしまった。もう少し形式的に処理する体制があれば起こらなかった話。結果的にこのような事案が起こってしまったことがもったいなく思う。

【管理部門で把握したリスクの評価結果一覧(概要)(令和4年度)】(資料2-1、2-2)

事務局より説明

・令和4年度に管理部門で把握したリスク事例のうち、重大な不備と評価したものの8件について、概要説明

<質疑・意見>

項番10について

・再発防止策として原則、競争入札による契約締結としているが、何円以上という基準を設けるのか？どのくらいの規模感の修繕を想定されているのか？

→ここでいう入札とは、広義の入札で、主管課で行う見積合わせ等も含まれる。緊急性が低いものまで主管課で随意契約をしていたため、緊急性が高い案件以外は、原則通りの手続きを行うよう指導するもの。

一定以上の金額（修繕であれば50万円）であると、総務課（又は教育庶務課）を通して契約を締結するため、このようなことは起きない。

・前回、議題に挙げた修繕の件もそうだが、運用の実態にどのくらい合うのかが難しい。細かい修繕でその都度複数の業者を呼んで見積りを取ることができるのか

→定期的な点検を通して、修繕箇所を把握できることもあるが、これが随意契約での締結により修繕されているケースもあったため、少なくともこのようなケースは計画的な修繕として、原則通りの競争入札に付す。

項番11について

・再発防止策として記載されている内容は、今後必ず地盤調査をやっていくということか？

→必ずやるということではない。これまでの土地の使用の履歴等がある程度わかれば、地中構造物がある可能性があるということは分かるはず。その結果によって、必要に応じて調査を行うということ。

・本件については、地盤調査をかけなくても、どこかで可能性があることが分かれば、土地の所有者に問い合わせたのは？

→相手方の担当者にも地中構造物があることの認識がなかった。土地の借用についての交渉、施設の建築にあたって複数の課が関与し、市内部の組織間連携が出来ていなかったことも要因の一つ。

➤これから施設の建築・解体で同様のことは起こり得るかと思うが、このような事例はコストが膨大となるので、市は相当注意しなければいけない。一次的に調査をかけるまではやらなくていいというのはその通りだと思うが、可能性があるものについては、踏み込んで調査していくというのは、

	<p>税金の無駄な支出を防ぐ意味で大事である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 市議会で納得を得られたのか？ <p>→ 様々議論がなされて、なぜ気づかなかったのかというところはかなり問われたところ。地中構造物に気づく可能性もあったかと思うが、手順が確立されていなかったのが問題であった。</p> <p>全体について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 最終的な市民への公表方法は？ <p>→ 本資料は、内部統制報告書の一部である。内部統制報告書は、令和4年度のものについては、監査委員の意見を付して令和5年9月に市議会に報告後に、HPにて公表している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 全ての事案を載せるのは難しいと思うが、関心のある方が気づけるように、全体として何件あって、重大な不備として何件あったという概要レベルは広報やHPで公表すべきと思う。それによって緊張感も生まれて評価の意義が向上する。 ➤ 市の姿勢として、このような取組をきちんとやっているということを示す。 <p>→ すでに令和4年度の評価については、HPへ公表させていただいて、内部統制報告書という形で、わかりやすいような工夫として、重大事案については概要とその対応について冒頭で書かれていて、その後に評価体制・評価基準などの細かい部分が出てくる形となっている。</p> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (事務局) 次回は概ね令和6年3月頃の開催を予定している。 ・ (会長) 議事録の作成方法については、個人情報保護の観点等から、事案質疑等の要旨とさせていただくことでよろしいか <ul style="list-style-type: none"> ➤ (全会) 異議なし
作成者	政策法務課 主任