

旭川市公正職務審査会 会議の記録（令和5年度第1回）

日 時	令和5年7月26日 午前9時30分～午前10時05分
場 所	旭川市総合庁舎議会棟2階 第1委員会室
出席者	委員3名 飯塚委員，皆川委員，村尾委員 事務局3名 菅原人事課コンプライアンス担当課長， 白川人事課補佐，松村人事課主査
公開・非公開の別	公開
傍聴者の人数	なし
会議資料	次第 資料1 旭川市公正職務審査会委員名簿 資料2 旭川市政における公正な職務の執行の確保等に関する 条例の運用状況

○ 開 会

○ 議 題

(1) 旭川市政における公正な職務の執行の確保等に関する条例の運用状況について

- ・ 事務局から，資料2に基づき，令和4年度における条例の運用状況の説明を行うとともに，以下の事項を補足説明した。
 - ① 市民への説明責任を果たすため，令和5年4月1日付けで懲戒処分に係る公表基準を変更し，公務と私事の区別なく，所属部，職位，職名，年代，処分の内容，処分年月日，及び処分に至った事実の概要，を公表項目としたこと。
 - ② 今年7月21日付けで，私事での傷害事件を起こした職員に対し戒告の懲戒処分を行ったこと。

(2) その他

- ・ 事務局から，前年度の審査会で意見があった，ハラスメントにおける被害者ケアの取組等について以下のとおり報告した。
 - ① 研修などにおいて被害者側が公務災害となりうることを盛り込むことについては，ハラスメント防止研修にて，ハラスメントの発生により個人に起きうる結果の一要素として被害者の公務災害の可能性についても触れることとし，今年度では既に新規採用職員研修での講義で対応しているほか，今後予定している課長補佐職研修及び課長職研修でも対応していくこと。
 - ② 相談者に対して対応結果を報告することについては，具体的な対応は望まず話だけ聞いてほしいという相談者もあり，そのような場合は情報提供のみもらっているが，具体的な対応を希望した職員に対しては，調査結果や対応結果を本人に直接説明していること。
 - ③ 公務災害や傷病手当金申請のサポート体制を充実させることについては，制度所管課である総務部職員厚生課において，給料の支給，共済掛金等及び傷病手当金についてポイントをまとめたリーフレットを作成し，庁内職員向けのウェブサイトに掲載したほか，各部庶務担当課や健康管理室に配置するなどし，広く周知に努めていること。

○ 主な質疑等

・ 議題(1)について

Q プライベートでの非違行為や交通事故はどのような経路で発覚するのか。(皆川委員)

A あくまで自己申告になるが、本人が所属長に報告し、所属長がコンプライアンス条例に基づく報告書を所属部長の決裁を経て、コンプライアンス担当に提出することで把握するという流れになる。

なお、逮捕などされるような案件であれば、警察から職場に連絡が入る場合もある。

Q 不当要求行為や公益通報が0件だが、不当要求行為は、例えば札幌市では市民窓口への過度のクレームが問題になっているが、旭川市では基準に合致する程度のものがなかったということなのか、それとも統計を取っておらずクレームの件数が出てこないのか。(村尾委員)

A 本市でもクレームは受けているところであるが、内規ではいくつかのステップを踏んだ上で認定することとなり、その中で不当要求行為の認定には至っていないということである。これまで本市で不当要求行為として認定したのは平成29年度の1件のみである

また、各部局からは随時クレームに対する相談が寄せられているが、都度記録は取るよう助言しているものの、統計までは取っていない。

Q 資料2を見ると、令和3年度下期以降はスピード違反や酒気帯び運転などの故意の交通違反がなくなっているが、庁内で何か指導や周知を変えたりしたのか。(飯塚会長)

A 特段厳しい指導は行っていないが、大きな事故が起きた時などには全庁に向けて気を引き締めるようにという発信を行ったりしている。また、従前から庁内で実施している交通安全運動旬間において所属部長から安全運転の訓話を実施している。

公務運転においては、公用車を管理している総務部管財課が、毎月公用車の事故状況を庁内掲示板に掲載し安全運転を励行しているので、職員が私事でも安全運転を意識するきっかけになっているのかもしれない。

また、民間事業者と同様にアルコールチェックを行うこととしており、現時点で機械の導入には至っていないが、運転前に職場内の上司等に飲酒していないことを申告した後に公用車を運転するようにしている。そうすることで、出勤時にアルコールを帯びた状態で自家用車を運転してくることにに対する抑止も働いているものと考ええる。

Q クレームの統計は取っていないとのことだったが、カスタマーハラスメントについては、先日、労災認定基準の対象に追加される方向性となったことで、今後ハラスメントを受けた職員が精神的な要因で労災申請を行う可能性が出てくると思う。その際に対応記録がないと労災認定にもつながっていかないので、整備が必要ではないだろうか。(皆川委員)

A 今現在も、対応が長引きそうな相手については、対応した日時、時間、職員、内容及び暴言等があれば具体的な文言を一覧に残すことを勧めている。対応課で記録を作っていれば、労災認定時の参考資料になりうると思う。

Q 懲戒処分の公表基準は、以前はプライベートであれば職名のみ公表とされていたようだが、今回の改正で公表範囲を拡大したというのは、不祥事への抑止力もあるかと思うが、個人が識別されないのか。組み合わせによっては照合できてしまうこともあるのではないかと。(村尾委員)

A 従前は国に準じて公表していたところであるが、昨今における他の自治体の状況を見ると、年齢まで公表している自治体もある。道内の34市に調査をしたところ、30市以上が私事と公務を区別していない状況がわかり、それ以外の項目でも他市と比較して公表が足りない

状況が見えてきたことから、公表基準を変更したところである。

村尾委員の言うとおりに、個人が特定される場合も考えられ、例えば部長職が処分された時には、所属部局でその職位は限られるので特定できてしまうが、役職が上になるにつれ人数も少なくなるため、特定されやすくなる点については一定程度はやむを得ないものと考えている。ただ、完全にわかってしまうようであれば、公表されないことを基本としているので、個別に対応することも考えている。

Q 公表基準は周知されているのか。(村尾委員)

A 庁内で誰でも見られるような状況になっている。

Q 公表基準の周知に伴って抑止効果は出ているか。(村尾委員)

A 公表基準が制定されてから発生した事案はないものの、抑止力になっているかどうかは判別できないが、各種研修等で公表基準も周知するなど、様々な場面で周知を図っていきたい。

・ 議題(2)について

(意見)

傷病手当金について、基本的な支給期間が1年6か月間で、傷病から3年以内の期間で受給可能である。一方、休職開始後は給与の80%支給を1年間受給できるため、ほとんどの人は給与の80%支給を受けた後に傷病手当金の受給を開始する。

しかし、給与の80%支給より傷病手当金の方が高くなる場合は、休職開始月から給与との差額のみ傷病手当金の支給対象となるが、支給期間も始まってしまうため、本来受給できるはずだった傷病手当金の一部が受給できないなど本人の不利益になる場合もあるので、金銭的に不利になる事例として挙げることで、本人が金銭的な計画を立てやすくなるのではないかと思う。

(皆川委員)

○ 閉 会