

旭川市公正職務審査会 会議の記録（令和4年度第1回）

日 時	令和4年8月10日 午前9時30分～午前10時30分
場 所	旭川市第二庁舎 1階 災害情報室
出席者	委員3名 飯塚委員，皆川委員，村尾委員 事務局4名 野崎総務部長，織田人事課コンプライアンス担当課長， 白川人事課主査，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及び施行規則 資料3 会議の運営について 資料4 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

- ・ 会長が選出されるまで，織田人事課コンプライアンス担当課長が会議を進行した。

○ 委員紹介

○ 会長互選

- ・ 互選により飯塚委員を会長に選出し，それ以降の議事について会長により進行された。

○ 会長職務代理者

- ・ 会長職務代理者について，条例施行規則の規定に基づき会長が指名することを説明し，村尾委員を会長職務代理者として指名した。

○ 議 題

(1) 会議の運営について

- ・ 会議の運営方法等について，資料3「会議の運営について」に基づき，事務局から案を提示し，原案どおり決定した。

(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について

- ・ 事務局から，資料4に基づき，令和3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。
  - ・ 道路交通法違反については，季節ごとの職員交通安全運動旬間において，部長訓話や庁内掲示板での啓発活動を行っていること。今年度は公務運転中の人身事故により処分が7月に1件生じていること。
  - ・ ハラスメントについては，職員を対象に研修を実施し防止に向けた啓発を行っているほか，相談窓口を設置し相談しやすい環境づくりに努めていること。
  - ・ 事務処理については，今年度から地方自治法に規定される内部統制制度を導入し，適正な事務処理を行う組織づくりに努めるとともに，職員意識の醸成を図っていくこと。
  - ・ 公益通報について，直近5年間での通報実績はないこと，通報時の窓口は公正職務推進委員会及び本審査会となること。
  - ・ 不当要求行為について，平成29年度に本審査会に諮ったものが1件あること。

(3) その他

- ・ 事務局から、前年度の審査会で意見があった会計年度任用職員へのコンプライアンスハンドブック配付時の内容の周知について、会計年度任用職員の任用時に直接ハンドブックを渡すほか、職務上の命令に従うこと、信用失墜行為の禁止、守秘義務の厳守、職務専念義務などの重要な事項については、特に口頭で説明していることを説明した。

○ 主な質疑等

- ・ 議題(1)について

Q 会議開催の周知方法は。(飯塚会長)

A 市のホームページや掲示場などで事前に公表している。

- ・ 議題(2)について

Q 交通法規違反に係る処分基準は研修等で職員に明らかにしているか。(皆川委員)

A コンプライアンスに係る研修では示していないが、職員向けの庁内WEBページに基準を公開し、誰でも見ることができるようにしている。

Q ハラスメントに係る処分基準は設けているか。(皆川委員)

A ハラスメント要綱は制定しているが、旭川市独自で処分基準は設けておらず、人事院が定める懲戒処分の指針に沿って対応している。ハラスメントは内容がケースバイケースであるため、調査する中で個別に判断している。

Q ハラスメントが1年間で1件というのは少なく感じる。ハラスメントに該当しないような相談もあると思うが、どのタイミングでカウントしているか。(皆川委員)

A 相談は毎年複数件あるが、ハラスメント認定を行い処分を行った段階で件数をカウントしている。

なお令和3年度の相談実績は14件ある。

Q 報告にあるパワーハラスメントはどういった経緯で発覚したか。また概要は。(飯塚会長)

A 被害者が窓口へ相談したことにより発覚した。概要については、消防本部所属の先輩職員が複数の後輩職員に「殺すぞ」「帰れ」「消えろ」などの暴言を発したものであり、期間は10か月間という長期にわたるものであった。プライベートでは確認していないが、公務の訓練中で恒常的に見られていたものである。

Q ハラスメント被害者に対し、公務災害になる可能性を説明しているか。(皆川委員)

A 今回の事案では精神疾患の罹患はなかったので説明していないが、そのような状態にある場合には丁寧な説明を行うことになるかと考える。またハラスメント防止研修においては、被害者が精神疾患に罹患した場合は、行為者により重い処分が下ることを説明している。

Q ハラスメント被害者はなかなか自分から言い出しにくい面があると思うが、精神疾患が原因で病気休暇等を取得している職員に対し、ハラスメントに起因するものではないかといった聞き取りを行っているか。またアンケート調査などの実施予定はあるか。(皆川委員)

A 異変を察知することは重要と考えており、休みがちな職員がいる職場では同僚や上司がケアしているという話は聞く。また年3回の人事評価面談や人事異動の希望面談の場などにおいて上司が職員の悩みを聞いたり、新規採用職員が職場に馴染めているかなどを確認するため、採用半年後に人事課で面談するなどして把握に努めているところである。

また今回の事案に係り、消防本部では管理職向けの研修や消防職員へのアンケート調査を実施するなどしたが、全職員向けには4年に1回、職員意識調査の1項目としてアンケートを実施している。

相談窓口への相談が敷居が高いと感じている人に対しては、健康管理室に常駐している保健師などに相談することもできる。その中でハラスメントに係る情報があった場合には、周囲への相談を促したり、職場の上司に情報提供するような体制を取っている。

Q 上司がハラスメント相談を受けた場合にはどうしているか。(皆川委員)

A 上司から人事課に相談があると思われるが、相談窓口への相談や保健師への健康相談がきっかけになる事例が多いと思う。

Q 上司に相談をしているにも関わらず何も対応してくれなかったという話を聞いたことがあるが、相談を受けた後にどのような対応をしているか。(皆川委員)

A 窓口で相談があった場合、まず相談者の意向(職場に聞き取りを行って良いか、処分を望むのか、人事異動で対応してほしいのか、氏名は出して良いか、など)を聴取し、相談者に不利益にならないように、本人意向に沿った対応を行っている。また何らかの対応を望んだ相談者に対しては、対応結果を報告している。

Q 相談者が処分を望んでいない場合は、行為者は処分なしになるということか。(皆川委員)

A 暴力などが他者に対しても明らかな場合は、相談者の意向によらず処分を行うこともあり得るが、精神的被害については、大事にしたい、相談事実は伏せてほしいといった相談者の意向もあるので、その場合は意向を尊重し人事配置上の措置を行うなどで終わることもある。

Q ハラスメント研修では対応の方向性は示しているか。(村尾委員)

A 研修では、相談者の意向に最大限寄り添った対応を行うと説明している。

Q 本件では相談者以外の過去の被害者も明らかになっているか。(村尾委員)

A 聴取の中で、今回の認定期間より前にも同様の行為が確認できたため、聴取対象者の範囲を拡大したところであったが、過去の被害者については当時のハラスメントに係る具体的調査などで大げさにすることは希望せず、今回の事案において処分することでよいとのことだったため、遡及しての認定調査は行わず、認定対象ともしなかった。

Q 内部統制制度の概要は。(村尾委員)

A 外部監査とは別に、組織の中で自分たちの視点でリスクを想定し対応策を策定し、リスクを減らしたり、事務処理誤りの再発を防止する制度である。これまでは全庁的に一律の対応を確認していたが、部署ごとの業務によってリスクが異なるため、部署ごとにリスクの発生可能性や市民等への影響度を評価し、より重要なリスクに対する対応策を、リスクが発生する前に実施することとした。中核市の導入は努力義務だが、本市は今年度から本格的に導入した。

Q 農地に係る事案は、単独で事務を遂行したことにより私費で対応することになったのか。(村尾委員)

A 登記事務は農家から委託され農業委員会事務局が行うが、事務の遅滞により減額されなかった免許税を事務局側で負担するに当たり、私費で対応してしまった事案である。公費を私費で立て替えないというのは全庁的なことであるが、事務の進捗管理を適切に行うという改善を図った。

Q 不適切な事務処理はそれぞれどのように発覚したのか。(飯塚会長)

A 農地の件は外部からの指摘によるものであり、内部で報告されていなかった。そのため当該部署での内部統制では、「情報の隠ぺい」をリスクとして対応していくよう対策を取っている。

DMOの件は過料の通知が届いたことにより発覚したものである。

(意見) ハラスメントにおける被害者ケアとして、研修などにおいて被害者側が公務災害となり得ることを盛り込むこと、相談者に対して対応結果を報告すること、公務災害や傷病手当金申請のサポート体制を充実させてはどうか。(皆川委員)

(意見) ハラスメント行為者への処遇は相談者の意向に応じて決定するとのことだが、それでは制度としての抑止力にならないのではないか。交通違反などは法的な処罰が下るが、ハラスメントはそれがなく、本人の意向次第のところがある。相談者の意向に関わらず調査や処分を行うなど、厳正な対処を行う姿勢を検討してほしい。(皆川委員)

(意見) そもそも相談者は、ハラスメントとして認定される見込みが低ければ相談・調査の結果として自身の処遇の不利益に繋がるというリスクを抱えており、抑止力を重視するあまり相談者の意図を超えた調査等の対応が画一的になされる制度設計であれば、結果として公に調査してほしいと考えると相談自体が少なくなることもあるかと思う。難しい問題であるが、相談者の意向と抑止力のバランスを考えた制度設計が重要と考える。(村尾委員)

- ・ 議題(3)について  
特に意見なし

○ 閉 会