

令和5年

全員協議会記録

令和5年6月27日

和光市議会

全 員 協 議 会 記 録

◇開会日時 令和5年6月27日（火曜日）
午前10時30分 開会 午前11時16分 閉会

◇開催場所 全員協議会室

◇出席議員 18名

議 長	富 澤 啓 二 議員	副議長	小 嶋 智 子 議員
1 番	松 永 靖 恵 議員	2 番	安 保 友 博 議員
3 番	鳥 飼 雅 司 議員	4 番	吉 田 活 世 議員
5 番	齋 藤 幸 子 議員	6 番	伊 藤 妙 子 議員
7 番	渡 邊 竜 幸 議員	8 番	片 山 義 久 議員
10 番	萩 原 圭 一 議員	11 番	赤 松 祐 造 議員
12 番	待 鳥 美 光 議員	13 番	菅 原 満 議員
14 番	鎌 田 泰 春 議員	15 番	岩 澤 侑 生 議員
17 番	内 山 恵 子 議員	18 番	吉 田 武 司 議員

◇欠席議員 なし

◇出席説明員

市 長	柴 崎 光 子	副 市 長	大 島 秀 彦
企 画 部 長	大 野 久 芳	総 務 部 長	田 中 康 一
企画部次長兼 秘書広報課長	茂 呂 あかね	総務部次長兼 総務人権課長	渡 部 剛
総務部次長兼 職員課長	櫻 井 崇		
政策課長 兼 組織改善プロジェクト・チーム チーム・リーダー	中 川 大		
政策課調整幹 兼 組織改善プロジェクト・チーム チーム・サブ リーダー	中 蔦 裕 猛		
政策課長補佐 兼 組織改善プロジェクト・チーム チーム・メン バー	石 井 ゆり奈		
職員課長補佐 兼 組織改善プロジェクト・チーム チーム・メン バー	高 嶋 敦 士		
情報推進課長補佐 兼 組織改善プロジェクト・チーム チーム・ メンバー	柳 下 真 美		

◇事務局職員

議会事務局長	松 戸 克 彦	議 事 課 長	工 藤 宏
議事課長補佐	中 村 智 子	議事課副主幹	川 辺 聡

◇本日の会議に付した案件

和光市内部統制に関する基本方針の策定について

午前10時30分 開会

○富澤啓二議長 ただいまから全員協議会を開催します。

初めに、市長より挨拶をお願いいたします。

柴崎市長。

○柴崎市長 皆様、おはようございます。

議員の皆様におかれましては、市政運営に関しまして日頃より格別の御理解、御協力を賜りましてどうもありがとうございます。また、大変御多用の中、全員協議会を開催いただきましてありがとうございます。重ねて感謝を申し上げます。

本日は、企画部組織改善プロジェクトチームより、和光市内部統制に関する基本方針について御説明をいたします。和光市内部統制に関する基本方針につきましては、令和3年12月に策定した和光市・不祥事の再発防止にかかる対応方針に基づき、業務の適正な管理及び執行を確保することを目的として策定するものです。当該基本方針を基軸とし、和光市の実態に即した和光市独自の内部統制制度を構築するために、和光市内部統制実施要綱や和光市職員コンプライアンスハンドブックを運用してまいります。

それでは、詳細につきまして担当部署から説明をいたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

[柴崎市長退席]

○富澤啓二議長 本日の案件は、和光市内部統制に関する基本方針の策定についてであります。

初めに、和光市内部統制に関する基本方針の策定について説明願います。

大野企画部長。

○大野企画部長 おはようございます。企画部長の大野でございます。本日は、資料を3点用意させていただきましたので、どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、和光市内部統制に関する基本方針、A4、1枚紙につきまして説明をさせていただきます。

この基本方針は、業務の適正な管理及び執行を確保するために定めるものであり、和光市において想定されるリスクを洗い出した上、内部統制の対象事項を決定した和光市独自の方針でございます。

続きまして、資料1に掲げたホチキスどめ2枚ものでございます。こちらは、和光市内部統制実施要綱になります。こちらにつきましては、和光市独自の内部統制制度を構築するに当たり必要な事項を定めたものでございます。

最後に、資料2といたしまして、和光市職員コンプライアンスハンドブック、こちらにつきましては、市の職員として業務に従事する際の考え方や心構え、コンプライアンスに関連する制度などを説明したものであり、採用形態や職種、経験年数、職権に関係なく全ての職員が知っておくべき内容となっております。

今御説明をいたしました基本方針、要綱、ハンドブックにつきましては、令和5年10月1日の組織改正と同時に施行することを予定しております。

詳細につきましてはチームリーダーから説明をさせていただきます。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー おはようございます。組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダーの中川と申します。本日はよろしく願いいたします。

それでは、和光市内部統制に関する基本方針の概要について御説明をさせていただきます。

内部統制の基本方針を御覧ください。

当該基本方針につきましては、和光市において想定されるリスクを洗い出した上で定めた内部統制の対象とする事項を9つ掲げております。この対象事項の内容につきまして順番に御説明をいたします。

初めに、①現金・預金等管理の徹底につきましては、和光市金庫管理運用規則に基づいた適正な金庫管理を徹底するとともに、昨年度実施しました現金等管理に関するヒアリングの結果を基に、準公金の管理に必要な事項を定めた和光市準公金管理規則を施行し、職員の準公金の取扱いの適正化を図っております。

次に、②適正な業務委託につきましては、新規システムや新規事業の導入など、非定型的な業務に関する業務委託について、工期の半ばに進捗状況のモニタリングを行うこととしております。

次に、③適正な事務専決による事務執行につきましては、専決を行う場合は、事務専決規則等の根拠を明確にした上で起案文書を作成する事務フローに見直すとともに、業務手続の総点検として、事務専決規則等における専決事項の見直しを行いました。

次に、④公印の取扱いの厳格化につきましては、10月1日の組織改正後から、市長印の保管課である総務課が起案文書を確認の上、押印まで行う事務フローに変更することとしております。

次に、⑤行政手続に関連する法令等の正確な把握につきましては、昨年度、業務手続の総点検として、各課所等で取り扱う主な行政手続につきまして、根拠法令や審査基準、業務マニュアル等の有無を確認いたしました。今後も定期的に行政手続法や行政手続条例を意識する機会を設けてまいります。

次に、⑥公益通報制度の透明性の確保につきましては、和光市職員の公益通報に関する要綱を改正し、公益通報制度の外部通報窓口を設置するとともに、公益通報委員会において外部の弁護士に意見等を求める仕組みに変更をしております。

次に、⑦ハラスメントの防止につきましては、和光市職員のハラスメントの防止に関する要綱を改正し、外部のハラスメント窓口を設置するとともに、被害処理委員会において外部の弁護士に意見等を求める仕組みとしております。さらに、職員のハラスメント防止に対する意識醸成を図るため、全職員を対象としたハラスメント研修を定期的実施してまいります。

次に、⑧業務執行体制の確保につきましては、事務処理を行うために最低限必要な人員配置ではなく、業務の性質に応じて副担当制を導入し、業務の属人化を防ぐこととしていきます。

最後に、⑨コンプライアンス意識の醸成につきましては、不正を思いとどまらせる倫理観や、法令等を遵守する意識が欠如するリスクへの対応策として定めたものとなります。

資料2でお示しをしております法令等を遵守することを基本とし、市民の期待に応えるというコンプライアンスの基本的な考え方を整理した和光市職員コンプライアンスハンドブックを整備、運用してまいります。

続きまして、資料1、和光市内部統制実施要綱について簡単に御説明をいたします。

当該要綱につきましては、基本方針に基づく和光市独自の内部統制制度を実施するに当たり必要な事項を定めたものとなります。

具体的には、内部統制の最高責任者として市長を置くこと、内部統制の推進に関する事務について審議をする和光市内部統制推進本部を設置すること、監査委員との連携や内部統制評価報告書の議会への提出などについて規定をしております。

最後に、資料の2、和光市職員コンプライアンスハンドブックについて簡単に御説明をいたします。

当該ハンドブックの対象は、和光市役所の全職員としておりますが、新規採用職員の入庁時の研修に活用をする予定でもあります。なので、初めて行政事務に関わる者にも分かりやすい内容としております。

また、来月7月に予定をしております、全職員を対象としたコンプライアンス研修においても活用を予定しております。

私からの説明は以上です。よろしくお願ひいたします。

○富澤啓二議長 以上で説明が終了しました。

質疑のある方は挙手を願います。

萩原議員。

○萩原圭一議員 このコンプライアンスハンドブックを一通り読みましたが、不祥事の再発を防止するということがどこにも書かれていません。コンプライアンスに関する一般的な知識は書かれていますが、例えば事件のことを知らない新入職員がこれを読んでも全く心に響かないと思います。現実にこのようなひどい事件がまさにこの和光市役所で起こっていたんだということをはっきり書いておかないと、この冊子の内容が実感を持ってません。これを読んだ職員が実感を持ってこの内容を受け止めて、決して人ごとじゃないんだと思ってもらえるようにするためには、事件について触れたくなくても触れておかなければならないと思います。

具体的な提案としては、まず、最初の市長のコメントのページに、不祥事の再発防止について、二度とこのような事件を起こしてはならないんだというような文章を入れていただきたいと思います。

また、冊子の中で、事件の概要について紹介するべきです。部長の地位にある者が毎日のよ

うに部下たちにひどいパワーハラスメントを行った上に、詐欺、横領を繰り返していたということを教訓として書いていただきたいと思います。いかがでしょうか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 議員からいただいた御意見なんですけれども、基本的に、まずこのコンプライアンスハンドブックにつきましては、内部統制の基本方針を基に策定をしているものになります。内部統制基本方針の策定に当たりまして、まず前段として、議員のおっしゃるとおり、不祥事の件について、素案では言及をさせていただきました。そこで職員の意見を募集したところ、不祥事の件については、やはりいろいろここに関わったというか関連性のある職員もいる中で、是非について検討してほしいという意見がありました。その意見を踏まえまして、我々も大変悩んだところでありますけれども、今回は、前向きなものとして、基本方針についてもハンドブックにしても、策定していこうということになりましたので、基本的に、基本方針に載せてはいないので、コンプライアンスハンドブックにも載せてはおりません。

ただし、こちらは市長からの提言でもあるんですけれども、この不祥事を忘れてはいけないというお話もいただいておりますので、例えば、今後入ってくる職員は、こういったことを知らない者が当然おりますので、新人職員の研修に、こういった不祥事がありましたというのを説明することを欠かさずにやっていきたいということで検討している最中です。

○富澤啓二議長 萩原議員。

○萩原圭一議員 職員からちょっと懸念の声があったということで、分かるんですけれども、やはりこういう一般的な話だけだと心に響かない。やっぱり自分、人ごとじゃないということをなかなか強く思えない。やっぱり事件のことをきちんと振り返って、じゃ、自分だったらこのときどうすればいいかというようなことを1人1人がきちんと考えなければいけないと思います。

ちょっとスケールが大きい話になりますけれども、世界ではいろいろなところで戦争が起こっていますけれども、日本では、あのような悲惨な戦争を二度と起こさないんだという強い決意を持って戦争の悲惨さを語り継いで、今の平和な日本が築かれています。それと同じことで、今後も不祥事はほかの市では起こるかもしれませんが、和光市では二度とあのような事件を起こさないんだという強い決意を持って、あの事件から目をそらさずに語り継がなければならないと思います。このようなコンプライアンスハンドブックでこそ、事件を語り継がなければならないのではないのでしょうか。いかがでしょうか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 議員の御意見も、ごもっともな部分もあるかと存じます。ただ、やはり触れることでまだ事件の傷が癒えていない職員がいるというのも、私としては認識しております。実際に私の前の部下で、直接的に関わったというわけではないんですけれども、関連した職員がおりまして、その事件のことが少し話題に出るたび

に憂鬱な顔をしていたという認識もあって、それが全てというわけではないんですけれども、我々としては、最初にもやはり載せていたという経緯もあるんですけれども、いただいた職員からの意見も考慮して、こういった形にはさせていただいております。

ただし、議員のおっしゃるとおり、過去にあったことは忘れないでいきたいと考えております。

○富澤啓二議長 鳥飼議員。

○鳥飼雅司議員 和光市の内部統制に関する基本方針のところちょっと伺いたいんですけれども、内部統制の対象とする事項ということで9項目が書かれているんですけれども、実際に和光市では、今まで行っていたことと、さらに強化していかなければならないことが多分書かれてまとめられていると思うんですけれども、以前できていなかったことをこういうふうにしたんだというのを、もうちょっと明確で分かりやすくしてほしいと思うんですけれども。例えば、④のところの市長印の保管課で完結する事務フローとするところとか、今までは完結でなかったのかなとか、いろいろと分からない部分があるので、どこをどういうふうに改善して、今回この基本方針に生かしたのかを説明していただきたいと思います。よろしくお願いします。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 細かい話で恐縮なんですけれども、まず④の公印の取扱いの厳格化につきましては、基本的には、公印を押印するときに、決裁された起案を担当課に持ち込んで、その担当課の確認印が押されてから、起案した職員自ら押していたという現状があります。ただし、埼玉県庁はそうなんですけれども、その起案した職員自らが押すのではなく、公印を担当する所管課の職員が押す形に今回は変更します。細かい内容で言えばそういう形になりますけれども、一つ一つ、どういった形で改善されたかというのは確かに文章だけでは見えにくいと思いますので、今後、何らかの形で、こういった形で改善されているんですというのを御報告できればと考えております。よろしくお願いします。

○富澤啓二議長 安保議員。

○安保友博議員 これまで議会でも、様々な点に関して再発防止ということで提言ないしは指摘をさせていただいているところなんですけれども、先ほどの公印の取扱いに関しては、そういう現状があったものを改善するというので、これも議会での議論になった話を受けてそうなったのかなと思うんですけれども、例えば公益通報制度とハラスメントの相談窓口、これも外部化はするけれども、実際にその審査をするのは職員でやるところは依然変わっていないんですけれども、ここら辺についても職員からの意見聴取はしたのか。要は、全ての審査においても結論を出すまで外部でないと、職員からすると安心して相談できないことを指摘してきているところなんですけれども、これについてはどのように考えているのか、まず伺いたいと思います。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー こちらの内部統制に関する基本方針につきましては、まず職員の意見募集を行っております。その中で、今いただいた6番の公益通報制度の透明性の確保とハラスメント防止の細かい御意見については、この基本方針に関する御意見としてはいただいております。

○富澤啓二議長 櫻井職員課長。

○櫻井職員課長 ハラスメントと公益通報におきまして、外部委員についてなんですけれども、こちらにつきましては、安保議員が質問されたように、課題とは認識しているところです。昨年、令和4年9月から外部弁護士の相談窓口は設けております。また、委員会において外部弁護士の意見、助言を伺うような形に改めています。9月から始めており、まだ1年たっていない状況ですので、今後につきましては検討課題と認識しております。

○富澤啓二議長 安保議員。

○安保友博議員 今回の少なくとも明らかになっているところで言うと、部長がハラスメントを行っていたということがあって、実際にその審査を行うときの審査員が誰なのかといったときに、それって部長ですよ。そうしたときに、安心して相談できないというのは、もう職員からの意見聴取をするまでもなく当たり前だと思うんですけれども、それを、窓口を外部化することで安心して相談できると考えた理由が全く理解できないんですけれども、その辺はどうなんでしょう。常識だと思うんですけれども。

○富澤啓二議長 櫻井職員課長。

○櫻井職員課長 個別事例としまして、今、部長が行った場合と御意見がございました。まず、委員につきましては、その職員に関する事案につきましては、その委員は外れていただくような形を取って、委員会は進めてまいります。また、外部の弁護士の方に実際の運営に当たっての指導、助言は聞きながら進めていくこととなりますので、ある程度の透明性というのは確保できているものと考えております。

○富澤啓二議長 安保議員。

○安保友博議員 個別事例の話をしたつもりはなくて、制度そのものについての話なんですけれども、結局、部内というか庁舎内で起こったことを庁舎内の人がそれを審査するということが、そもそも相談する側から見るとそれは公平じゃないという判断だと思うんですよ。そこを外部窓口、弁護士の意見を聞くからというところは、相談する側からすると何の担保にもなっていないくて、結局、相談すると自分の名前が出て、それが職員の中で共有されて、もちろんそれは守秘義務はあるかもしれないけれども、でも、事実上、それって庁内に自分が相談したということが知れ渡っちゃいますよね。そういう話になってくると思うんですよ。そのぐらい、相談する人は、もうせっぱ詰まって相談してくるわけだと思うので。逆に言うと、そういう事例があったとしても、どうせそうやって自分の名前が出ちゃうんだったらもう相談なんかしたくないということで、そもそも相談に行かないという選択のほうが当たり前だと思うんです。そこの部分の検討がやっぱり足りないと思うんですけれども、もう一回お願いします。

○富澤啓二議長 櫻井職員課長。

○櫻井職員課長 現状ではこのような形になっております。今、安保議員からお示ししていただきましたことを踏まえまして、今後検討してまいりたいと考えております。

○富澤啓二議長 安保議員。

○安保友博議員 全体のことでちょっと伺いたいんですけれども、今回、この基本方針からのハンドブックの素案をつくるまでに、市長がどの程度これに関わっていますか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー まずは前提として、プロジェクトチームはいろいろな部局に分かれていますので、週1回程度、プロジェクトチームの検討を行っております。その中で市長におきましては、月に2回、大体2週間に1回程度、プロジェクトチームと意見交換をしておりますので、その際に様々な意見をいただいていると認識をしております。

○富澤啓二議長 安保議員。

○安保友博議員 これまでの一般質問や職員の分限処分の議案のときなんかその話はさんざん出ていますけれども、市長の認識として、コンプライアンス、イコール法令遵守というところでとどまっていて、それ以降更新をされていないんですけれども、市長の認識として、法令遵守だけですよと言った答弁が変わっていないものが、今突然こういうふうになってきて、市長がこれを打ち出していますよと言っても、客観的に本当にそうなのかというところがあるんですけれども、その辺はどのように考えていますか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 今、議員から御指摘いただいた部分が、コンプライアンスハンドブックの1ページに該当するのかなと認識をしました。当然、こちらのハンドブックにつきましても、内容は全て市長にも確認いただいておりますが、こちらのハンドブックの1ページ自体、基本的には、他の自治体を参考にしたりとか、あとはコンプライアンスの研修会にも参加しまして、大体、全国の自治体がこの法令遵守というまず基本的な意味を書くんですけれども、その中でも自治体としては、広い意味のコンプライアンスとして、相手の期待に応える、相手というのは市民ですので、市民の要請に応えるという形で大体記載してあるので、和光市としてもここを参考に記載をしております。

そういった中で市長の意見としては、こちらでいきましょうということになっておりますので、一般質問の件とどういふふうにして市長の考えが変わったとか私には分からないんですけれども、現状としてはコンプライアンスという意味では、こちらのハンドブックの1ページが市としての考え方になると認識をしております。

○富澤啓二議長 安保議員。

○安保友博議員 今、私が指摘したのは、実際に会議録として残っているものベースで言えば、市長の認識としては、コンプライアンス、イコール法令遵守しかないという認識で残っていて、

そうではないという指摘がされた状態で止まっているんですけれども、今、新しいこういうものをつくっていく中で認識が変わってきたのかもしれないというところは理解しました。

その上で、先ほど萩原議員からもありましたけれども、今回これをつくっていく必要があるということの意味を考えたときに、口頭では再発防止は出ていますけれども、再発防止の話があるからこそ今これをやらなければいけないということが大前提であるのに、そのことについて一切触れないで、突然これをぼっと出てきたという形にする。しかも、コンプライアンス課という新しいものをつくるということももう決まっている。そうした中で、これを今やらなきゃいけない理由というのが、これだけを見たときに理解ができない。そのことを考えると、やはり今やる意味が何なのかを明確化する必要があると思うんですけれども、その辺についても一度お願いします。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 今これをやる意味とといいますか、そちらにつきましては、まず、第三者委員会による調査報告書と市議会による調査特別委員会から最終報告書というのをいただいております。その中で例えば第三者委員会の調査報告書は、32点の問題点をいただいたと我々は整理をしております。また、議会からいただいた最終報告書は、104点の問題点をいただいたと我々で整理をしております。そちらの問題点は当然放置していくわけにはいきませんので、そういった問題点をリスクとして洗い出して、それに対する対応方針として定めたのが今回の基本方針になりますので、いただいた御提言をそのまま放置せずに、きちんと不祥事の再発防止に向けて取り組んでいきますというのが今回の趣旨になります。

○富澤啓二議長 安保議員。

○安保友博議員 先ほど、現職の職員の中でまだ当時関わっていた人がいて、その心情配慮があるということもありました。それについては一定程度理解するところですし、職員の精神的な保護というものは必要だと思うんですけれども、やはり何が大事かといったときに、再発防止、それが一番大事だということ。また、今、御答弁の中でもありましたけれども、今回これを策定するに当たって、第三者委員会の答申だったり特別委員会の最終報告書というキーワードが出てきているにもかかわらず、参考資料にそれが載っていないということ。これについては、やはり相当問題のあるハンドブックだなと私は思います。基本方針でもそれが一切触られていないということも同様です。このことについて明言していただきたいんですけれども、その辺いかがでしょうか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 今、議員からお話がありました参考資料につきましては、書き方の問題なんですけれども、これを策定するに参考とした資料というよりも、これを併せて見る資料と御認識をいただければいいのかなと。例えばこれの2番目の職員の服務規定もこの中に記載がありますので、詳しくはこちらを見ていただきたいな、

引用の仕方になっていますので、参考資料という文言については、検討させていただきます。

実際、このコンプライアンスハンドブックを策定するに当たりましては様々な自治体のものを参考にしていますので、そういったものは著作権法上資料として書かなくて大丈夫とこちらの顧問弁護士にも確認をしていただいた中で、参考資料として載せなくても大丈夫ですというお話はいただいております。

○富澤啓二議長 安保議員。

○安保友博議員 話の趣旨はそこじゃなくて、今回これをなぜつくるのかというところが明確にならないですよねというところ。今、話を聞けば、再発防止のためにつくったんですというところが大本にあるのに、実際、この資料には全く表れていない。しかも、この参考資料ということで見てくださいというのであれば、なおさらですよ。その第三者委員会の答申と特別委員会の最終報告書は参考資料として全職員が必ず目を通してくれとしなくて、和光市のコンプライアンスは守れるんですかということ。その点についてももう一回お願いします。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 確かにこちらに第三者委員会の報告書と特別委員会の報告書を書き、それを見ることによって過去の事件がどういったものか詳細が分かるというものにもなるかなと思いますので、前向きに検討させていただきます。

○富澤啓二議長 赤松議員。

○赤松祐造議員 最初に萩原議員がおっしゃいましたけれども、二度と起こしてはいけないという部分が、ここにいる当事者、僕らは当事者ですね、今働いている職員も、この3年間、4年間、これに関わって、本当に痛い目に遭っているわけです。だからもう二度と起こさないと思うんですけれども、今、和光市はこれから新しい職員を採用するに当たって、やはり二度と起こさない、これをつくった基のヒストリーというのは、ここに書くこととは別に、参考じゃない、事実なんですけれども、そのヒストリーをA4、2枚ぐらいで分かりやすく書くべきだと。こういう事件が起きたということはね。それは、これは誰もが分かりやすいコンプライアンスですから、簡単ですごくいいんですけれども、これに至ったところ、二度と起こさない、肝に銘じてこれをつくったというヒストリーの部分は、新入職員が最初に来たときに語れるものを私はつくっておくべきだと思います。

これは私の例ですけれども、私、倒産した会社を立て直すために入って、新入社員にはいつも私が最初に語ります。会社の信念、信条を30分ぐらい、1時間ぐらい語るんです。やはりそれが物すごく大切なんです。

だからこんなのを本当につくって、本来はなくてもいいことなんです。けれども、今回、和光市の歴史にこんな大きな汚点を残し、私らもそれに関わったわけですから、やはり二度と起こさないために、ここに張りつけるんじゃない、そういうものが分かりやすい、新入職員が入ったときに最初の1日目に語れるものと、そんなようなものは、冊子まではいかなくてもやっぱりそれはつくられたら私はいいと思う。むしろつくっていただきたいと思います。また、

私らもそれを忘れないために、何枚も何枚もこんな厚いのは読む気がしないですから、A4、1枚でもいいし、日付やヒストリーを書いて、こういう事件が起きたと。まだ裁判が終わっていないですから、裁判が終わればそれも、追加してですね、そして二度とこういうことを起こさない。今いる人はもう本当にそれは肝に入っていますから、もうこんなコンプライアンスがなくてもやられていると思います。そういうことで、萩原議員が非常にいいことを言いましたので、ぜひそれを検討していただきたいと思います。

これは、副市長、いかがですか。

○富澤啓二議長 大島副市長。

○大島副市長 各議員の方からいろんな意見をいただきまして、基本的には私どももそのような方向でやっていきたいなど。ただ、どういう形で表現するかというのがございます。今回お示ししましたのは、基本方針とそれに伴う実施要綱、それと先行してできているコンプライアンスハンドブックということで、3つの資料をお示しさせていただきました。これが全てではございません。これはあくまでもこの基本方針のヒエラルキーのトップとして、それにぶら下がるものが、いろんな制度ができてくると思いますので、まだその辺が完璧にできてございません。そのヒエラルキーの中で、今、各議員がおっしゃったようなことを踏まえて、職員全体で、あの事件を風化させることなく、いつも心にとめて戒めとして行政を行っていくような、その体系的なコンプライアンスのシステムを今後検討の中でどういう形で位置づけるかについては、お時間をいただきまして検討させていただき、皆さんの意見を踏まえたような形のものに仕上げていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○富澤啓二議長 片山議員。

○片山義久議員 こちらの要綱の第2条によりますと、職員は、一般職の職員をいうとなっておりますけれども、例えば、失礼な話になってしまうかもしれませんが、特別職の職員の方に対するこういった規定はあるのでしょうか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 今、議員が御指摘のとおり、この要綱につきましては、あくまで我々正規の一般職員のみを対象としているものになります。市役所の特別職であります市長及び副市長につきましては、第3条の最高責任者と第4条の実務責任者というところで規定はしておるのですけれども、同様のもの、当てはまるものがあるかと申し上げますと、ここまで細かいものはないと認識しております。

○富澤啓二議長 片山議員。

○片山義久議員 大変失礼な話になるかもしれませんが、市長や副市長がそういった犯罪を例えばしてしまった場合に、何か縛れるような仕組みが和光市にはあるのかなと思ひまして、お尋ねします。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 現状といたしましては、通常、一般

的に定められている例えば地方自治法とか、そういったものしかないと認識しております。

○富澤啓二議長 片山議員。

○片山義久議員 他市の倫理規定によりますと、特別職も含んでいるところもあるようですので、そういったところも御検討いただければなと思いました。

○富澤啓二議長 内山議員。

○内山恵子議員 この内部統制が正しく機能しているか、それをチェックする体制はどのようになっているのでしょうか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 内部統制の機能のチェックですね、今いただいたお話は、10月1日の組織改正で総務課が新しくできます。そこの総務課が内部統制の評価課になっておりますので、そちらの評価課のほうで、例えばこの1番から9番までの取組事項の細かい評価を行うこととなっております。

○富澤啓二議長 内山議員。

○内山恵子議員 評価課のほうでやるということですが、その人たちも同じ職員ということでしょうか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー はい、我々と同じ一般の職員になります。

○富澤啓二議長 内山議員。

○内山恵子議員 中の人たちで評価せざるを得ないとは思いますが、それ自体をまた第三者的な目で評価して、正しく本当にそれが機能しているか、そういうことも行う必要があるとは思いますが、いかがでしょうか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 資料1の要綱の第12条を御覧ください。要綱の第12条で、監査委員との連携と規定をしておりますが、評価課のほうで報告書を策定したときは、その報告書を監査委員に提出することとなっております。その報告書の内容でもし御意見等があれば、その御意見等をいただいて、我々は、内部統制の今後の例えばブラッシュアップ等にも努めてまいる形になっております。

また、第13条には、こちらの報告書は、議長報告を想定しているんですけども、議会に提出するとともに、ホームページ等にも公表になりますので、もし議会からも御意見をいただける場合は、そういった御意見も積極的に反映できるようなシステムとなっております。

○富澤啓二議長 内山議員。

○内山恵子議員 このコンプライアンスハンドブックは、冊子として職員全員に配られるものなのか、また、例えばホームページ等で公開するような、そういうものなののでしょうか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー このハンドブックにつきましては、全職員を対象としておりますので、全職員にまずは配付します。紙で配付するか、もしくはデータで配付するかという差はあるんですけども、全職員が手に取れるような形にしたいと思います。

また、ホームページにつきましては、他の自治体もそうですけれども、基本的には公表しておりますので、市としましても積極的に公表していきたいと考えております。

○富澤啓二議長 内山議員。

○内山恵子議員 ホームページでこのコンプライアンスハンドブックについては公表していくという方向ということは承知しました。内容的にはとてもシンプルに書かれて、必要最小限のことが網羅されていると認識します。また、意見の中には、不祥事についてしっかり書くべきということもありますが、外部に公表するものということからすれば、最小限のシンプルな書き方にとどめ、そして、教育をする際に、過去起こったことをしっかり教育していく、これが出来上がった経緯というものはこのバックグラウンドがあるということをしかりと残すことがいいのかと思います。

逆にあまり文字でしかり残すと、職員がそれで卑屈になってしまう可能性というのもありますし、例えば、過去、戦争を起こさないということをずっと日本人は教育で言われていました。そのことによって、今、日本人というのは、戦争をしたことが罪悪であったということがあまりにも強くなり過ぎて、現状として、自分の国すらしかり守れないような日本になっています。和光市役所も職員が、市民に奉仕するんだという誇りを持って今後しかりと職務できるような、そのようなハンドブックになっていただきたいと思います。

○富澤啓二議長 小嶋議員。

○小嶋智子議員 この基本方針の7のほうに、自己申告書の職員課長への直接提出などを通じて、ハラスメント防止の実効性を高めるとなっているのですが、この自己申告書にハラスメントのことが書かれていた実例というのは今までどのくらいあったかお分かりになりますでしょうか。

○富澤啓二議長 櫻井職員課長。

○櫻井職員課長 私、今年の4月に職員課長になりまして、令和4年度の自己申告書につきましては確認しているんですけども、その中には記載はございませんでした。

○富澤啓二議長 小嶋議員。

○小嶋智子議員 今までどのくらいこの自己申告書によってハラスメントのことが相談されたかは把握されないまま、ここにこういうふうの実効性を高めるものとして出されたということになりますか。

○富澤啓二議長 櫻井職員課長。

○櫻井職員課長 ハラスメントの把握につきましては、無記名による職員アンケートの実施や、自己申告書の職員課長への提出、また、ハラスメントや公益通報の外部窓口化、こういった複

数の届出制度を用意するということが大切だと思っておりますので、そういった意味でこちらのほうに載せております。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 1点、改善チームからの補足として御説明を差し上げるんですけども、こちらの自己申告書の職員課長への直接提出の文言につきましては、我々チームと若手職員で話合いの場を持ったことがあります。その中でこちらの意見が結構強く出たので、我々としても、直接提出したほうがいいたろうということで記載をしたということがあります。

○富澤啓二議長 小嶋議員。

○小嶋智子議員 そうすると、これがどのくらい今まで活用されてきたかということは、調べてはいないということですか。今の話ですと、調べてはいないということですよ。皆さんの意見の中で出てきたから載せたけれども、実際に自己申告書が、ハラスメントのことを相談したりとかそういったことに活用されたという実績があるかどうかについては、把握されていない状況だということによろしいですか。

○富澤啓二議長 櫻井職員課長。

○櫻井職員課長 令和4年度の自己申告書につきましては、そういった記載はございませんでした。ただ、直接職員課長に提出という形になりましたので、今後はそういったことも記載することは可能かと考えております。

○富澤啓二議長 渡邊議員。

○渡邊竜幸議員 基本方針2番の②の適正な業務委託の中に、非定型的な業務に関する業務委託から適宜抽出と書いてあるのですが、業務量的にこの非定型的な業務というのは数がすごい多いものなんでしょうか。せつかく評価課という専門的な職員を配してチェックするんですしたら、しばらくの間は適宜抽出ではなくて全数でチェックするというのはされたほうがいいんじゃないかと思うんですが。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー 基本的に、非定型的な業務委託ですので、その年度で個数というのがちょっと分からない部分もありますので、そういった意味で、適宜抽出したという形には変えさせていただいております。

ただ、こちらはあくまで、そういった抽出をするということを全職員に周知することで抑止力の一つとして働くのかと認識しておりますので、例えばその年度によってすごい少ないのであれば、それは全部を対象にしてもいいのかなというところなんですけれども、基本的には、個数が分からない中で、適宜抽出という表現にしております。

○富澤啓二議長 渡邊議員。

○渡邊竜幸議員 ありがとうございます。

あと同じこの2番のところで、先ほど中川リーダーの発言で、モニタリングを何か契約期間

中の半ばで行うというふうに聞こえた気がしたのですが、契約期間が長い場合でしたら、半ばとかではなくて、例えば年一とかで細かいチェックをされたほうがいいのではないかなと思ったのですが、いかがでしょうか。

○富澤啓二議長 中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー。

○中川組織改善プロジェクト・チームチーム・リーダー こちらのモニタリングの方法については、今検討中ですので、顧問弁護士からも、きちっとルールを定めてモニタリングをしていただきますという御提言もいただいていますので、例えば、今、議員がお話しされた、期間が長いものについては2回、3回やるというのも、検討の材料として入れさせていただきます。

○富澤啓二議長 安保議員。

○安保友博議員 先ほど内山議員のほうから指摘があったことに補足というか、私も考えを述べておきたいんですけども、事件のことを事細かに書くことによって職員が卑屈になるという話の可能性というのは、それは確かにあると思うんですけども、なぜそういうことが起こるかという、それはちゃんと歴史を正しく評価していないからで、実際その部分をゆがめて、自分たちが悪かったんだということを、卑屈な解釈をした歴史を継承しているからそういうふうになるんだと私は理解しています。そうではなくて、しっかりと事実を正しく評価して、言い換えると、これは議会でもずっと皆さん質問していますけれども、責任の所在がどこにあるのかを全部曖昧にしたままで議論しているから、結局こういうことになるんです。事実がこうだったということ、そして、それに対して責任がどこにあったんだということ、そういうことが曖昧だったから今回こういう不祥事が起こったんですよということ、そういうことをしっかりと記載していただきたい。

そういうふうに申し上げまして、補足とさせていただきます。

○富澤啓二議長 ほかに質疑はございますか。

〔「なし」という声あり〕

なければ、以上にて質疑を終結します。

以上で本日の協議事項は全て終了しました。

記録につきましては、正副議長に一任願います。

以上で全員協議会を閉会します。

午前11時16分 閉会

議 長 富 澤 啓 二

副 議 長 小 嶋 智 子