

「元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会 最終報告書」を受けて実施している取組の進捗状況について

(令和4年10月31日現在)

市は、「和光市職員による不祥事の再発防止に関する第三者委員会」から提出された「調査報告書」を受けて、令和3年12月に「和光市・不祥事の再発防止にかかる対応方針」を策定しました。

当該「対応方針」を基軸とし、令和4年8月30日に市が報告した「対応方針に係る取組の進捗状況」のとおり、再発防止に向けて様々な取組を講じています。

令和4年6月に「元和光市職員の不祥事に関する調査特別委員会」より提出された「最終報告書」については、直ちにその内容を精査した上で、問題点の洗い出しを行っております。既に推し進めている取組と差異があるものについては、新たに対応策を検討し、引き続き再発防止に係る取組を推し進めております。

この度、当該最終報告書を受けて実施している取組の進捗状況についてお知らせします。

Ⅰ 各事実における問題点と対応策

(Ⅰ) 預り金管理

【最終報告書より洗い出した問題点】

- ・ 公金外等の預り金等について庁内で共通したルールがなかった。
- ・ 元市職員（部長級）が担当職員に直接指示する等、職務執行体制に反していた。
- ・ 職員が元市職員のパワーハラスメントにより、委縮し、思考停止等を引き起こしたことで、冷静に考えれば荒唐無稽な内容の虚言を用いた指示に応じた。
- ・ 通報体制の不備により、職員が公益通報や相談といった行動をとらず、発覚まで長期間を要した。
- ・ 現金の取扱要領を制定したが、職員に対して制定されたことの周知、運用の指導はされず、慣例による現金の取扱いを継続し、要領が遵守されていなかった。
- ・ 県監査における指摘事項等を業務改善につなげる意識が欠落していた。

【進めている対応策】

- ・ 各課所等での現金・預金の取扱い状況について、内部統制の評価を担当するセクションがモニタリングすることで、現金・預金管理を徹底し、会計処理の適正化と不正防止を図る。
- ・ 和光市準公金管理規則を策定し、和光市会計規則の適用を受けない準公金について

も取扱いを徹底する。

- ・和光市金庫管理運用規則に基づく金庫の管理を徹底する。
- ・行政手続に関連する法令等を定期的に点検し、職員一人一人が遵守すべき法令等について正確に把握する。
- ・「法令等を遵守することを基本とし、社会の要請や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コンプライアンスハンドブックを整備・周知し、職員のコンプライアンス意識を高める。
- ・公益通報について、外部通報窓口の設置や委員会における第三者の協力・支援体制の構築等により、公益通報制度の透明性を確保する。
- ・ハラスメントについて、研修の定期的な実施、相談窓口の外部化、被害処理委員会における第三者の協力支援体制の構築等により、ハラスメント防止の実効性を高める。

(2) 公益通報

【最終報告書より洗い出した問題点】

- ・職員から公益通報書面が提出されたが、既に警察に相談していることや外部調査員により事件の調査を開始したことを理由に、公益通報委員会を開催することなく不受理とした。
- ・通報者職員への指示について、前市長と副市長との協議の上で決定せず、それぞれ独自の判断で行った。
- ・公益通報の対応経過に関する書類が残っていない。
- ・当時の公益通報に関する要綱では、秘密保持の観点から上位者の違法行為に対して十分な対応ができなかった。

【進めている対応策】

- ・公益通報について、外部通報窓口の設置や委員会における第三者の協力・支援体制の構築等により、公益通報制度の透明性を確保する。
- ・公益通報の処理に係る記録及び資料は、適切な保存期間を定め、通報者の秘密保持に配慮し、適切な方法で管理する。
- ・特別職及び管理職による組織マネジメントを徹底する。
- ・「法令等を遵守することを基本とし、社会の要請や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コンプライアンスハンドブックを整備・周知し、職員のコンプライアンス意識を高める。

(3) パワーハラスメント

【最終報告書より洗い出した問題点】

- ・ ハラスメント被害処理委員会に第三者を入れなかった。
- ・ ハラスメント被害処理委員会の審議処理結果を当事者に通知する仕組みであるため秘匿性が保たれなかった。
- ・ ハラスメント申出者への聞き取り記録が保管されていない。
- ・ 元市職員に対する聞き取り調査は、前市長及び副市長のみによって行われ、聞き取り内容の記録は残されていない。
- ・ 市の委託事業者へのパワハラの実態調査がされていない。
- ・ 元市職員（部長級）が担当職員に直接指示する等、職務執行体制に反していた。
- ・ 組織としてのガバナンスが欠如していた。
- ・ 元市職員は、休暇や職務専念義務免除の手続をとることなく職場外での講演活動等を行っており、謝金を受けていた可能性もあるが、市は把握していなかった。
- ・ 職員は、元市職員のパワーハラスメントにより、思考停止、責任放棄の状態に陥っていた。
- ・ 職員の中には、前市長及び副市長も元市職員に対しては強い指摘や指導ができないのではないのかとの考えを持つ者もいた。
- ・ 庁内において、ハラスメント相談の仕組みが浸透していなかったため、被害を受けた職員は上司へ相談等ができず、救済が十分に図られないままとなった。
- ・ 被害を受けた職員が職員課に相談した事実が、元市職員に伝わっていたと見られる元市職員の言動があった。
- ・ 被害者である職員が相談の事実の秘匿を強く希望したことを理由に、聞き取りや被害処理委員会による対応をせず、被害者職員を他部署へ異動することにより対応していた。
- ・ パワーハラスメントの直接の被害者ではない職員も、他の職員がパワーハラスメントを受ける様子を目の当たりにすることで、相当のストレスを感じていた。
- ・ 地域ケア会議は、定期的ではなく元市職員の都合で開催され、会議においては、元市職員が気分度職員を怒鳴りつける、職員を公然と馬鹿にする発言をすることがあった。
- ・ 事業者から市議会議員に対し、元市職員からパワーハラスメントを受けたとする申出があった。
- ・ 元市職員の異動後に起きた別のパワーハラスメント被害を受けた職員は、職員課及び所属部長に相談したが改善されず、病気休暇の取得後、退職に至った。

- ・元市職員の異動後も、元市職員以外の職員による２件のパワーハラスメント被害申出書が提出された。
- ・元市職員の異動後の職場環境の改善状況を定期的にチェックするモニタリングが行われなかった。
- ・元市職員のパワーハラスメントを認定したにもかかわらず、懲戒処分に至らなかった。
- ・パワーハラスメントに対する組織的な対応ができていなかった。
- ・大きく傷を受けた保健福祉部の職員の心と身体のケア、公務員としての自尊感情の回復、自律的・主体的な施行と判断力の再構築への支援が十分になされなかった。

【進めている対応策】

- ・ハラスメントについて、研修の定期的な実施、相談窓口の外部化、被害処理委員会における第三者の協力支援体制の構築等により、ハラスメント防止の実効性を高める。
- ・ハラスメントの処理に係る記録及び資料は、適切な保存期間を定め、その秘密保持に配慮し、適切な方法で管理する。
- ・特別職及び管理職による組織マネジメントを徹底する。
- ・「法令等を遵守することを基本とし、社会の要請や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コンプライアンスハンドブックを整備・周知し、職員のコンプライアンス意識を高める。
- ・メンタルヘルス相談を活用し、職員の心と身体のフォロー等を行う。

(4) 地域介護・福祉空間整備等施設整備交付金

【最終報告書より洗い出した問題点】

- ・関連書類の一部が所定の箇所に保管されていなかった。
- ・当時厚生労働省に派遣中であった元市職員の意向に沿った形で市の決定がなされた。
- ・交付金の対象を偽って、国交付金の申請手続きを行い、事業者に対して市補助金を交付した。
- ・市が提出した交付金に係る整備計画書の公印について、所定の手続きを踏んで押印されたのか明らかでない。
- ・1,000万円以上の国の補助金交付に関する起案について、事務専決規則に反する決裁手続きを行った。
- ・地域密着型サービス拠点整備補助金について市の補助金交付要綱等はなく、事業者

に対して市補助金の交付決定がされた時点で事業者から市に対する市補助金申請がされていなかった。

- ・実績報告についての書類について、公印使用簿に公印使用の記録がないにもかかわらず、公印が押印されている。
- ・職員が不自然に思っても上司に相談できなかった。
- ・市補助金を受けた事業者に対し、交付決定の取消や聞き取り等の調査を行わず、市補助金の返還を求めている。
- ・議会は、委員会審議において、元市職員の虚偽の答弁を前提として補正予算案を可決した。
- ・最終的な決裁者としての前市長の行政執行上の責任が問われていない。

【進めている対応策】

- ・和光市文書規程に基づく文書の取扱いを徹底すること、また和光市事務専決規則等における根拠を起案文書において明確にすることで、適切な権限に基づかない業務執行を防止する。
- ・公印取扱いの事務フローを変更し、公印の不正使用を防止する。
- ・業務の性質に応じて副担当の設定や分掌事務の課内ローテーションを行う等、業務が特定の職員によってブラックボックス化されない工夫を講じる。
- ・「法令等を遵守することを基本とし、社会の要請や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コンプライアンスハンドブックを整備・周知し、職員のコンプライアンス意識を高める。
- ・行政手続に関連する法令等を定期的に点検し、職員一人一人が遵守すべき法令等について正確に把握する。
- ・特別職及び管理職による組織マネジメントを徹底する。
- ・公益通報について、外部通報窓口の設置や委員会における第三者の協力・支援体制の構築等により、公益通報制度の透明性を確保する。

(5) 定期巡回サービスにおける情報システムの導入事業

【最終報告書より洗い出した問題点】

- ・契約事務や支払事務を行った職員は、システム導入の経緯や具体的内容を知ることなく、元市職員の指示により手続を行った。
- ・事業者作成の見積書について、日付が空欄であり、件名部分が手書きで訂正され訂正印（印影が明らかでない。）が押されている。

- ・ 契約書案について、仕様書が添付されておらず、条項の一部に体裁の乱れがあり、業務名の年度が誤っている。
- ・ 事業者から市に対し、本件事業の成果物が納入された事実はなく、市にこれまでに本件システムが導入された事実もない。
- ・ 対応職員が元市職員の荒唐無稽な指示に対して疑義を述べたり、他の管理職に相談しなかった。
- ・ 元市職員は、補正予算の委員会審議において議会に対して虚偽の説明を行い、この説明を前提に議会は補正予算案を可決した。
- ・ 契約締結起案について、仕様書と実際の業務実施期間や仕様書と契約書（案）の年度が異なっている。
- ・ 見積額の適正性が確認されておらず、随意契約の理由に根拠がない。
- ・ 契約締結と同日に、事業者からの請求書の発行、支出負担行為決議書の起票・決裁、支出命令書の起票・決裁が行われている。
- ・ システムが稼働していないにもかかわらず、元市職員の不祥事発覚まで全く指摘されてこなかった。

【進めている対応策】

- ・ 和光市文書規程に基づく文書の取扱いを徹底すること、また和光市事務専決規則等における根拠を起案文書において明確にすることで、適切な権限に基づかない業務執行を防止する。
- ・ 業務の性質に応じて副担当の設定や分掌事務の課内ローテーションを行う等、業務が特定の職員によってブラックボックス化されない工夫を講じる。
- ・ 「法令等を遵守することを基本とし、社会の要請や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コンプライアンスハンドブックを整備・周知し、職員のコンプライアンス意識を高める。
- ・ 行政手続に関連する法令等を定期的に点検し、職員一人一人が遵守すべき法令等について正確に把握する。
- ・ 特別職及び管理職による組織マネジメントを徹底する。
- ・ 公益通報について、外部通報窓口の設置や委員会における第三者の協力・支援体制の構築等により、公益通報制度の透明性を確保する。

2 改善措置に対する市としての対応策

改善措置 (1) 市の執務体制を刷新すること

重要な事項については、担当部局が十分に調査し、検討した上で、関係部局、特に財政担当部局と十分に協議をして決定し、執行する体制になるようにすること。

【進めている対応策】

- 行政手続に関連する法令等の正確な把握
- 複数の職員が関わることにより牽制機能が有効となる業務執行体制の確保

改善措置 (2) 市長の決裁は最終決裁者としての責任を持って行うこと

市長は、今回の不祥事の反省に立ち、重要な事項の決裁にあたっては、十分に調査し、部下の説明をよく聞き、責任ある判断をすること。

【進めている対応策】

- 市長決裁事項における、職員による正確かつ十分な説明の徹底
- 重要事項の決定プロセスの徹底

改善措置 (3) 市長は幹部職員の監督責任を果たすこと

市長は、副市長と幹部職員、特に部長職の指導・監督には、細心の注意を払い、その責任を果たすこと。また、幹部職員の人事評価を適切に行うこと。

【進めている対応策】

- 市長と職員間における双方向コミュニケーションの機会の拡充
- 人材育成方針の改正に伴う職員評価制度の見直し

改善措置 (4) 事務処理手続を遵守すること

事務専決規則の重要性を、会計管理者、管理職員を含めて徹底するとともに、遵守のための改善措置を検討すること。

市長の公印は、適正な文書のみを押されるように、改善措置を検討すること。

【進めている対応策】

- 文書事務に関する職員スキルの向上
- 事務専決規則の実務に即した見直し
- 公印取扱いの厳格化を目的とした押印ルールの変更

改善措置 (5) 職場環境の改善

今回の不祥事の反省に立ち、職場環境の改善に真剣に取り組むこと。特に、幹部職員の言動により職場が異常な状態になったことに深く思いを致し、市の幹部は、市長・副市長も含め、自らの言動に細心の注意を払うこと。

【進めている対応策】

- 特別職及び管理職による組織マネジメントの徹底
- メンタルヘルス相談を活用した職員の心と身体フォロー等の実施