

令和3年12月27日 和光市

「和光市・不祥事の再発防止にかかる対応方針」について

令和3年12月22日（水）に「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」から調査報告書が提出された。市は、市民の信頼回復に向けて調査報告書を踏まえた再発防止策を早期に実施するため、「和光市・不祥事の再発防止にかかる対応方針」を策定した。

対応方針では、調査報告書において不祥事の原因とされる不適正な人事管理による「権限の集中」、パワーハラスメントなどの「職場環境の問題」、業務手続にかかる「職員資質の問題」に加え、不正を組織的に監視する「内部統制」及び「実施に向けた体制づくり」の視点で再発防止対策の検討・実施の方向性を示した。

また、その再発防止策を「令和4年4月から実施」するもの、「1年以内に実施」するもの、「市長の任期中に実施」するものに分類した。

「和光市・不祥事の再発防止にかかる対応方針」

1. 権限集中の是正に向けて

（1）人事ローテーションの見直し

【令和4年4月から実施】

- ・マネジメント層の長期在任による権限の集中を是正するため人事ローテーションを厳格化する。
（例えば、部長職の在任期間を原則2年、最大3年とするなどの厳格化）

（2）組織の見直し

【1年以内に実施（令和4年10月）】

- ・予算等が集中する福祉分野の権限を分散化するため組織体制を見直す。

（3）副担当制度の導入

【市長の任期中に実施】

- ・業務のブラックボックス化の防止、チェック体制の強化を目的に業務内容に応じて主担当、副担当の新たな複数体制を導入する。

2. 職場環境の改善に向けて

(1) メンター制度の導入 【令和4年4月から実施】

- ・風通しの良い職場づくりと不祥事の発生を抑制するため、職員の相談しやすい環境をサポートする職員間のメンター制度を導入する。

(2) 通報窓口の外部化 【令和4年4月から実施】

- ・ハラスメントや不正行為の内部通報に適切に対応できるよう通報窓口を第三者の弁護士とするなど外部化をする。
(現在対応していない匿名による通報についても対応)

(3) マネジメント層への外部人材の登用 【市長の任期内に実施】

- ・マネジメント層のポストに民間等の外部人材を登用し、管理体制の強化と職場風土の改善を図る。

3. 職員資質の向上に向けて

(1) 研修制度の見直し 【令和4年4月から実施】

- ・文書主義の徹底やハラスメントなどの防止に向け既存の研修制度の充実を含め制度を見直す。(民間、他自治体など外部機関への派遣研修の創設)

(2) 能力主義の徹底 【令和4年4月から実施】

- ・職員の士気を高め競争性による能力の向上を図るため、年功序列や性別にとらわれないダイバーシティの確保に向け能力主義の徹底を図る。

4. 組織統制の向上に向けて

(1) 内部統制制度等の導入検討 【1年以内に実施】

- ・都道府県、政令指定都市に義務付けられた内部統制制度について和光市に適した制度を導入の可否も含め検討する。また、行政監察制度についても同様に導入の可否も含めて検討する。

(2) 監査制度の見直し検討 【1年以内に実施】

- ・現行の監査制度について検証し、外部監査制度の導入の可否も含め監査制度の見直しを検討する。

(3) 業務手続の総点検 【1年以内に実施】

- ・現金管理、決裁・承認プロセス、業務規程・手順など業務手続の適正化を図るため、不祥事を踏まえ既に改善したものも含め総点検を実施する。

5. 再発防止策の実施に向けた体制づくり

(1) 職員定数の改善 【市長の任期内に実施】

- ・再発防止対策の確実な実施と職員の働き方改革のために、職員定数を概ね10%を目標に増員する。

(2) プロジェクトチームの設置 【令和4年1月に実施】

- ・対応方針に基づいて再発防止策を検討するプロジェクトチームを庁内に設置する。