

令和3年度 第3回仙台市コンプライアンス推進委員会 議事概要

日 時：令和4年3月28日（月）15：00～16：30

会 場：仙台市役所本庁舎2階 第4委員会室

出席者：

〔会 場〕藤本章委員長、吉野博明副委員長、宮野憲子委員、武者元子委員、八木裕一委員

〔オンライン〕小山かほる委員、栗原さやか委員、田尾祐一委員、矢口義教委員

（欠席：天野元委員）

議 事：

1 開 会

2 議 事

(1) 仙台市コンプライアンス推進計画〔令和4年度～令和6年度〕（案）について

(2) 令和4年度仙台市コンプライアンスアクションプラン（案）について

3 閉 会

<配付資料>

【資料1-1】仙台市コンプライアンス推進計画〔令和4年度～令和6年度〕（案）の修正の概要

【資料1-2】仙台市コンプライアンス推進計画〔令和4年度～令和6年度〕（案）

【資料2】 令和4年度仙台市コンプライアンスアクションプラン（案）

【参考資料1】令和3年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査報告書

【参考資料2】令和3年度仙台市コンプライアンスアクションプランの取組実績

1 開 会

○藤本委員長

委員の皆様には、年度末の大変お忙しい中、ご出席いただき感謝申し上げます。先日の地震においては、仙台市全体の被害はそれほど大きくなかったものの、東日本大震災で復旧させた仙台城跡の石垣が崩れるなど様々な被害が発生し、現在、罹災証明書の発行作業等も行っているところである。

今回の会議では、前回いただいたご意見を踏まえて修正した次期仙台市コンプライアンス推進計画案とともに、推進計画のもとで4月から実施する具体的な取組みをまとめたコンプライアンスアクションプラン案も示し、ご意見を賜りたいと考えている。

コロナ対応等様々な困難対応がある中で新年度を迎えることになり、本市を取り巻く環境変化にも対応したコンプライアンス推進の取組みを進めていきたい。

引き続き、委員の皆様には、忌憚のないご意見やご提言をいただくようお願い申し上げます。

議事録署名委員は宮野委員にお願いする。

2 議 事

(1) 仙台市コンプライアンス推進計画〔令和4年度～令和6年度〕(案)について

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

＜【資料1-1】【資料1-2】に基づき説明＞

- 【資料1-1】には、前回の委員会でのご意見を踏まえて、記述内容及び掲載要素に関して修正した概要を示した。
- 【資料1-2】は修正後の推進計画案である。
- 【参考資料1】は職員意識調査の結果をまとめた報告書である。
- 【参考資料2】は令和3年度のコンプライアンスアクションプランの取組実績をまとめた資料である。新型コロナウイルス感染症等の影響もあり手法等を変更しているものの概ね予定通り実施できた内容となっている。

○藤本委員長

- 事務局から、推進計画の素案に対する修正の考え方とそれを反映した案などについて説明した。推進計画案を中心に皆様からご意見やご質問等をお伺いしたい。

○宮野委員

- 基本目標3「多様な職員が生き生きと働ける職場づくり」について、「多様な職員」の表現に違和感があるので、例えば、「職員が多様性を尊重して生き生きと働ける職場」などの表現が良いのではないかと思う。
- なお、多様性においては、障害の有無やLGBTへの配慮だけではなく、例えば業務におけるマルチタスクが苦手な傾向など、職員の得手不得手も含めて、適材適所での職員配置ということも関係してくると思う。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- そのように再検討する。

○武者委員

- ハラスメントについて加筆されており、内容が充実したと思う。
- 「多様な職員」については、会計年度任用職員など正職員だけではない多様な職員ということや、LGBTや個々の職員の特性、職位といった立場も含んでおり、表現についてはそれらを考慮する必要がある。

○矢口委員

- 1ページの1(1)趣旨における、コンプライアンスへの取組みが「6年経過した現在においても何ら揺らぐものではない」という表現は非常に良いと思い感心した。
- 1(2)位置付けにおける「職員の行動の規範である仙台市コンプライアンス行動規範集を基本に」の記載について、「基本に」では抽象的だと思い、「行動規範集を中核理念にして」の方が良いのではないかと思う。
- 1(3)計画期間については、「令和4年度から令和6年度までの3か年とする」の後ろで改行しているが、改行はいらないと思う。
- 11ページの評価における、「職場は仕事に対する意欲が高い」など「職場」が主語になっている表現に違和感があるので、例えば、「仕事に対する意欲の高い職場である」や「職場では仕事に対する意欲が高い」とするなど、表現を検討いただければと思う。

- 20 ページの基本目標2「変化するコミュニケーションへの対応と組織連携の活性化」については、組織連携の活性化だけではなく、組織間の連携も含めた組織の活性化を図るということで、「組織活性化」で良いと思う。
- 基本目標3「多様な職員が生き生きと働ける職場づくり」の表現については、横文字で「ダイバーシティの尊重（多様性への対応）」としても良いと思う。
- 23 ページの「④ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み」と「⑤ライフステージに合わせた働き方の支援に関する取組み」は、両方とも組織の良好な形成に関するもので統一できるようにも思う。良好な組織形成に関する取組みの中に、ハラスメント防止や多様性尊重、ライフステージに合わせた働き方支援などを盛り込んでいけるのではないかと思う。少し検討いただき、難しいのであれば変更しなくても構わない。

○小山委員

- 推進計画案は、コロナ禍でコミュニケーションの方法が変わる中、それに対する目標が掲げられており、今の時代に即応しているところに感心している。特に直すべきところはないと思う。
- 特に内部統制に関しては、コンプライアンスの大切な部分だと思うので、仕組みを作っただけではなく、その仕組みに基づいて運用されているかどうかのチェックをこれからも行っていただきたい。
- 3 ページの評価における、「内部統制制度の導入によってミスに対する意識は着実に向上しつつあり、そういった状況にあって、職員意識調査の結果において『ミス防止の仕組みが整っているか』との肯定的回答が減少したことは、内部統制制度の導入によってより不備に意識が向くようになった結果とも考えられるため、今後も内部統制制度の適切な運用を継続し、ミス防止に努めていく必要がある」という評価も、よろしいのではないかと思う。
- 参考資料1の31ページ以降の(8)コンプライアンス推進に関する自由記述意見は関心を持って拝見した。37ページのハラスメントに関する意見では、パワーハラスメントは上司から部下に対するもののみではなく、同僚や上司に対するものもあることを行動規範集などに盛り込んで欲しいという意見がある。推進計画にはハラスメントに対する理解や知識を深める等の取組みも盛り込まれており、この職員のコメントもしっかりと反映されており、とても良くできていると思う。

○藤本委員長

- ここまでのご意見について、事務局から発言願う。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- 矢口委員からいただいたご意見については検討して参りたい。
- 11 ページの取組みの評価における「職場は」の表現に違和感があるということについては、こちらは職員意識調査の設問を一部省略した文言を記載したものであるが、違和感がない表現を考えたい。
- 23 ページの④と⑤については、ご提案を踏まえ事務局の方で検討させていただきたい。
- 小山委員からも、調査報告書も含めてコメントをいただき感謝申し上げます。

○栗原委員

- いろいろと整理して修正いただき、とても分かりやすく読みやすい文章になった。
- 23 ページのハラスメントの取組みについても、前回の委員会のコメントが反映されていると思う。
- 参考資料1の36ページのハラスメントに関する意見等については、研修や啓発等の実施においても非常に参考になると思う。どのような内容がハラスメントに該当するのか、通報事案に当たるのかについて、世代によっても感覚が異なるので、研修等で意見交換を積極的に行い、認識の違いを職場の中で感じていただくと良いと思う。

○田尾委員

- 前回いろいろと意見が出たところがきれいに整理されて、メリハリが付き、非常に読みやすく具体的に行動しやすい形になったと評価している。
- 具体的には、今ご指摘があったように、ハラスメントについてよりしっかりと書き込まれていて期待が持てる。基本目標の2と3についてもきれいに書き分けられて分かりやすくなった。
- 何か訂正してほしいということはないが、今後の課題としては、これに基づく具体策やその進捗のチェックの仕組みや浸透についてであると思う。例えば、時間外の削減を皆でやるとか、会議資料の簡素化を皆で取組むとか、DXをしっかりと取り入れていくとか、要は皆にとってメリットのある形をしっかりと訴求しながら、この計画に基づく施策を実行していただきたい。
- オール市役所の視点を大事にするということも、非常に分かりやすくて良いと思う。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- ハラスメントに関しては、何がハラスメントに当たるか迷うという声もあるので、こういった声に応えられるように、あるいは相談があったときに適切に対応できるように次年度以降取り組んで参りたい。

○藤本委員長

- 全体について白山次長から発言願う。

○事務局（総務局白山次長）

- 田尾委員のご発言にもあったが、事務局としても、具体的にどう実行するのか、職員にどう浸透させるのかということが一番重要だと考えている。
- アクションプランに施策を掲げているが、なかなか新機軸の取組みというものは打ち出しにくい現状があるものの、先ほどご提案があった超勤の削減やDXなども含め、職員全体にとってメリットが感じられる取組みということ視点をポイントとして入れられる余地がないかについては、新年度に向けて改めて検討していきたいと思う。

○藤本委員長

- 推進計画については、ご指摘を踏まえて見直したもので新年度進めて参りたい。

(2) 令和4年度仙台市コンプライアンスアクションプラン（案）について

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

<【資料2】に基づき説明>

- 先ほどご説明した推進計画に基づき、具体的に令和4年度に実施する取組みについて資料2のコンプライアンスアクションプランにまとめた。推進計画の基本目標を受けて、重点的に取り組む5つの区分を示し、それに関する具体の取組み項目の概要を提示した。基本的な取組みを地道に着実に続けていくことが大切という考えで、項目を整理して掲載した。
- 新規に掲載した取組みは、資料の7ページの34番「多様な働き方を支援する勤務時間・休暇制度等の利用促進」である。これまでも、育児や介護に係る休暇制度等の利用促進については、別の枠組みで進めてきたところであるが、今回、コンプライアンス推進計画の中で、職員が生き生きと働くために必要な取組みとしてこのアクションプランにも位置付けたものである。
- その他の項目については、現行プランの取組みを概ね引き継いでいるものの、これまでの取組み状況なども勘案して、分かりやすさの観点から整理して掲載した。項目の統合なども行っており、項目数としては現行プランから圧縮されているものの、取組み自体を減退させるというものではない。
- 取組みの効果や課題については、次年度においても意識調査によって把握することになろうと考えている。

○藤本委員長

- 令和4年度コンプライアンスアクションプラン案についてご説明した。具体の取組み項目としては、基本的には従来のもをベースにしており、新たな推進計画をいかに効果的に進めるかという点が非常に大切だと考えている。この案について、皆様からご意見を賜りたい。

○宮野委員

- コンプライアンスの取組みについては、地道な取組みを粛々と続けていくことに尽きると思う。
- 現場では、いくらチェックをしてもどうしても細かなミスが発生してしまうことがある。その際、各局においては事故報告を作成し、局長に事故の概要や再発防止策を説明することになるが、ともすると係長課長が上に報告を出すための防止策になってはいないかと感じることがある。再発防止に当たっては、担当者も含めて策を検討することが大切であり、このことの意識づけも必要である。

○武者委員

- 各職場で行うコンプライアンス推進の取組みが大切であると強く感じる。
- 職場には様々な考え方の職員がおり、ハラスメントについても様々な受け止めがあり、お互いが思っていることを出し合うことなど、研修あるいはコミュニケーションの機会を増やしていくことが大事だと思う。
- 職員研修においても、各職場で応用できるような内容やファシリテーターになれるような研修があれば、自分だけが吸収するのではなく各職場で展開できて良いと思う。

○八木委員

- 推進計画を受けて施策をこのとおりに取りまとめられており、非常に良いと思う。
- とりわけ新規施策の34番の「多様な働き方を支援する勤務時間・休暇制度等の利用促

進」について、職員に対しては充実したプライベートもあってこそ自立した仕事ができることを常々言うており、このとおり明記されたことを非常にありがたく、後押しできるようにこれからも取り組んでいきたい。また、育児や介護について、社会環境が変化していく中であって、女性の活躍ということも含めて大事なことだと思うので、明記されたことは非常にありがたい。

○事務局（総務局総務部長）

- アクションプランの中で、様々な取組みを記載したが、これまではコンプライアンス意識を向上させるための研修や啓発が一番に記載されることもあったが、職場内でことあるごとに意識を高めることが最も大切なのではないかと考え、いの一番に「各職場で行うコンプライアンスの取組み」を意識して挙げたところである。
- 仕事の中でその仕事にどのような意味があるのか、ミスをしたときにどういうことで起きてどういう視点で防がねばならなかったのかなど、機会あるごとに言っていきたいと考えている。

○矢口委員

- アクションプランをこれほど緻密に作成していただき感謝する。
- 特に、各取組み項目がどの基本目標に対応しているのかが分かりやすく非常に良い。
- 2の「②法令遵守、服務規律の確保等に関する研修等の実施」の記載については、他の項目の末尾は「～の取組み」で統一されているので、全体的なバランスをとり、「法令遵守、服務規律の確保等に関する取組み」にしてはいかがかと思う。
- 研修に関しては、職員が延べ何人くらい参加する予定なのか、大まかな人数を明示してはいかがかと思う。
- アクションプランでは様々な施策が記載されているが、その成果を測定するということがまた重要だと思う。その一つが職員意識調査だとは思いますが、何かそれ以外のことで測定するものはないのか。例えば、公務員倫理に関する研修を通して、例年に比べて不祥事件数がどのように推移しているかを示すなど、これだけのことをやっているのに、どのような成果に繋がったのかということを示すことを考えてみてはいかがか。
- 職員意識調査では、自分の仕事の市政における役割や、現在の仕事に対するやりがいなどについて肯定的回答が減少傾向にあるので、それを2の「①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み」で補うことができれば良いのではないかと個人的に思った。これは必ずやっていただきたいという訳ではないが、ご検討いただければと思う。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- 2②の項目名については、ご意見を踏まえて修正をさせていただく。
- それぞれの取組みの成果、特に研修の成果の測定について、どのような形でお示しできるかについては、事務局で改めて検討させていただきたいと思う。
- 研修の対象者数については、把握して表示するような形で展開をしたいと思う。

○小山委員

- 1(2)の重点的に取り組む項目の「③適正な事務執行の確保に向けた組織的な取組み」について、関連する基本目標が、目標1「職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透と強化」となっていることについて、「組織」と「職員一人ひとり」というところ

が矛盾している印象を受けた。

- 3ページの「③適正な事務執行の確保に向けた組織的な取組み」について、内部統制制度や情報システム監査で確認するということは理解した。ただ、参考資料2の令和3年度のアクションプラン取組実績の4ページを見ると、18番では情報システム監査をしたとか、19番では情報セキュリティ点検をしたとか、21番では会計に関する各種検査を実施したことの記載はあるが、監査の結果がどうであったかも分かるようにしていた方が良いと思った。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- システム監査等については、実際にはそれぞれの所管課で細かく報告をまとめており、取組実績を取りまとめるに当たってはそこまで記載せずに、取組みを実施したかどうかまでの記載にとどめさせていただいたところ。
- 重点的に取り組む項目の③には組織的な取組みとあり、関連する基本目標の1は職員一人ひとりへの浸透とあることに違和感があるというご意見については、確かにこのように読み上げてみると違和感があるかもしれないが、その意図としては、まずコンプライアンス意識というのは職員一人一人がしっかりと分かっている必要があるので、そこを改めて維持強化していくことを示したのが目標1である。そのために取り組む項目として「①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み」や「②法令遵守、服務規律の確保等に関する研修等の実施」を挙げている。一方で、「③適正な事務執行の確保に向けた組織的な取組み」は、個人の意識が業務執行の中でしっかりと反映されているかを、組織として検査、監査をして、指摘事項があれば次年度以降の取組みに生かすという、組織的に運用していく取組みを選んで並べたところである。組織と個人の表現についてはそのような意図で記載したところであることをご理解願いたい。

○栗原委員

- 効果測定が重要となり、研修等を行った場合のアンケートの結果についても参考になる。アンケート結果の中で、重視すべきものがあれば取り入れて改善していくと良いと思う。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- コンプライアンス関連の研修などを行った場合は、アンケートを実施しているので、その結果を次の取組みに生かせるよう努めて参りたい。

○田尾委員

- 今後、精力的に取り組んでいくイメージが伝わり感心した。
- これだけ力を入れてやるのであれば、職員意識調査等である程度結果を数字でとらえ、歴年で見ていくべきと思った。
- 一方で、忙しい中でこれだけのことをやる体力がどれだけあるのかは課題である。実行していく上では、職員の繁忙さやミーティングや研修等を企画し実行する体力、そういう要素をよく見なければいけない。数値目標を置くということも含めて、全体バランスや欲しい効果のバランスを総合的に、上の方あるいは委員会で良く見る必要がある。
- これだけの施策を動かしていくということになると、その施策全体がどう動いているのか、どの部分が遅れているのかなどを見える化することが必要だと思う。

- 3年間の計画であるので、年度ごとの節目で、修正すべきものは修正するという機動的な機敏な対応が必要だと思う。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- 研修の回数は成果をどのように測定していくのかということにも関わってくる部分だと思うので、全体としての見せ方やとらえ方は検討して参りたい。
- 施策の効果、研修等を実施する職員の負担の部分については、バランスを考えていきたい。
- 施策全体の動きを見える化し、暦年で検討していくということも非常に大事な視点だと思うので、その点は検討していきたい。

○吉野副委員長

- 次年度に向けては、局長、次長、部長級がこの推進計画をしっかりと理解し、その上でアクションプランにつなげていくということがないと、実効性のある取組みには繋がらない。
- 今回の推進計画の策定に当たっては、デジタル化という世界的な流れ、特に日本は遅れている中であつたこと、また、コロナ禍という今までに経験したことのない状況の中での工夫が必要だろうと考え、各委員の意見を反映しながら、何とかここまで作ってきたところである。
- これをいかに浸透させるかが本番であるので、4月以降もしっかりと力を入れていかなければいけないと考えている。

○藤本委員長

- 令和4年度コンプライアンスアクションプランについては、本日皆様からいただいたご意見を十分反映しながら、事務局で内容を固めて参りたい。
- 本日の議題については以上である。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

- 今年度の委員会は今回で最後となる。お忙しい中参加いただき感謝申し上げます。
- 内部委員は令和4年3月末までの任期となっている。外部委員の任期は令和4年7月末までなので、その後については個別にご相談させていただきたいと思うのでよろしく願う。