令和5年12月13日

栗山町議会議長 鶴川和彦様

行政運営に関する調査特別委員会
委員長 齊藤義崇

委員会審査報告書

令和5年栗山町議会定例会9月定例会議において、本委員会に付託を受けた事件は、審査の結果、下記のとおり決定したので、栗山町議会会議規則第47条第2項の規定により報告します。

記

1. 件名 行政運営に関する調査について
2. 付託年月日 令和5年9月14日
3. 審査年月日

回	開催 年月日	ところ	出欠 状況	内容	結果
1	5.10.19	議場	10	説明、質疑	継続
2	5.11.7	議場	10	説明、質疑	継続
3	5.12.6	議場	7	説明、質疑、自由討議	継続
4	5.12.13	議場	10	-	まとめ

4. 審査概要

今回の審査は、行政書類の誤交付に端を発し、今後このような行政手続きによる不適正な業務処理が発生しないよう、議会として事案の要因・再発防止策を調査研究し、監視・監督機能の役目を果たすため、本特別委員会を設置し審査を実施した。

審査概要として、①町職員の服務に関する例規等の整備状況 ②町職員の人事評価・研修制度の実態と懲戒処分の現状 ③事務執行の現状と町に対する提言・苦言の実態

④他の地方自治体と異なる点 の4つを審査区分とし、課題等を各委員の質疑により明確にしなが、意見の合意形成を目的とし、①懲戒処分の基準や妥当性、②職員研修と人事評価制度等の人材育成、の2つを論点として委員間における自由討議を行い、審査結果と意見をまとめるに至った。

5. 審査結果

町職員の服務に関する例規等の整備状況では、地方公務員法をより明確にするために本町の職員の服務に関する条例等について、主に「組織・処務」、「人事・給与」、「財務」の3分類で定められている。各委員からは内部統制制度の強化、職員研修制度の充実、他部署間の連携、組織体制の強化など、多岐にわたる改善の視点から、質疑、意見がだされた。

重要である主な業務の決済ルートは徹底されているが、他部署間でのダブルチェックのシステム構築など、補完されるべき決済システムの必要性についても示された。

人事評価・研修制度の実態と懲戒処分の現状では、人事評価制度は実施されてはいるものの、勤勉手当、特別昇給・昇格に反映されていない。各種研修も積極的に実施はされているが、その研修結果が人事評価に活用及び反映されるべきではないか、等の意見がだされた。職員の懲戒処分では、事案発生の背景や事案に応じて、客観的かつ適正な処分を下すために、発生事案の背景等を調査し、総合的に判断し、懲戒処分に関する公表も国家公務員に準じて慎重に行っている。また、町長等特別職の処分については、処分規定はなく、事案毎に減給等を行ってきている。

事務執行の現状では、一般職の時間外勤務は約2万時間強あり、職員や部署によっても差はあるが、業務は多忙を極めていると判断できる結果となった。町に対する提言・苦言の実態では、まちづくり懇談会やキャッチボイス等により町民の町政への参加促進を図る施策をおこなっており、その提言、要望、苦情などは、主に要望や質問・相談が多数を占める。キャッチボイスにおいては、担当課所より回答し対応している。

他の地方自治体と異なる点では、3つの自治体と懲戒処分の基準、懲戒処分に関わる公表基準、内部統制制度、内部通報制度、人事評価制度の比較を行い、栗山町においては、多岐にわたって網羅され、かつよく整理され施行されている。しかし、懲戒処分に関わる公表基準については、現在、国家公務員に準じて公表がなされているため、公表指針の制定の検討、また、スピード感のある公表を求める声もだされた。

6. 意見

以上、審査を行った結果、本特別委員会としては、栗山町における服務に関する条例や懲戒処分基準については、国家公務員に準拠して整備され、一部、職員倫理条例や内部通報制度、内部統制制度など、町村としては先進的な取り組みを行っている。反面、懲戒処分の公表基準については、栗山町の公表指針がなく、国家公務員に準じて公表を行っていることから、懲戒処分に係る公表基準については、今後整備することで、不適正な事務処理、非違行為の抑止にも繋がるものと考え。

特別職における不適正な事案に係る処分においては、金銭的損害を埋めるという考え

方ではなく、自らの戒めとして示し、二度と起こさないための対応策を示すことが重要である。処分については尊重するが、より熟慮して提案されるべき事項と考える。

また、過去の残念な事件や事案の発生の背景を考えると、職場環境の現状把握不足、職員の町民に対する対応の不手際があったことは否定できない。

今後、より良い行政サービスの実施に向け、栗山町職員としての目指すべき姿を掲げ、待遇研修など基本的な事項について、職員間で差が生じないよう日常的に意識統一を図ることができる体制の構築について先進自治体や民間の参考となる事例の検討や、発生した背景、職場環境の再確認、また担当課だけのチェック体制ではなく、他課と連携したチェック体制の構築を検討願う。

人事評価においては、いまだ勤勉手当、昇給、昇格に活用されていなく、懲戒処分を受けた職員をはじめ、職員の士気高揚を阻害し、間接的には不適正な事務処理の発生につながっていくことが考えられることから、早期に改善すべきである。そのためには人事評価者自身の管理職研修、OJT（実務をとおして知識やスキルを身に着ける人材育成の手法）の実施などが必要不可欠であり、人事評価結果を給与へ活用する際には、研修及び研修結果が反映されるような人事評価制度となるよう併せて検討願いたい。