

## 令和3（2021）年度柏崎市職員倫理審査会 開催報告

日 時 令和3（2021）年5月21日（金） 18時30分から19時30分まで

会 場 市役所1階 多目的室

出 席 者 職員倫理審査会委員 5名

恩田会長（恩田クリニック院長）、齋藤委員（かしわざき法律事務所所長）、  
秋山委員（新潟産業大学教授）、西巻委員（副市長）、飛田委員（総合企画部長）  
事務局 3名

宮川人事課長、平田育成改善係長、村山育成改善係長

議 題 以下のとおり

- (1) 会長の互選
- (2) 職務代理者の指名
- (3) 利害関係者との飲食の状況及び贈与等の報告の状況の報告について
- (4) 職員の懲戒処分の状況について
- (5) ハラスメントの防止及び対応に関する指針について

### 概 要

1 開会 宮川人事課長

2 議事

(1) 会長の互選

恩田委員が推薦され、承認

(2) 職務代理者の指名

恩田会長から齋藤委員が指名され、承認

(3) 利害関係者との飲食の状況及び贈与等の報告の状況の報告について

平田係長の説明（資料1）

委 員 コロナ禍において、飲食を伴う会合等への参加があったようだが、状況や参加の基準について聞きたい。

事務局 飲食を伴う件数は、コロナウイルス感染者数が減少し、一旦落ち着いた昨年7月頃にあった報告がほとんどであり、その後はまたなくなっている。

委 員 現在、市職員の飲食を伴う会への参加は、4人以内で感染対策の取られている店、普段一緒の人との場合に限っている。そのため、今は全く件数はない。

委 員 我々は、会議があっても飲食、弁当もなしでやっている。市も同様の対応がされ

ているとの認識でよいか。

委員 昨年の秋以降、仕事上は飲食を伴うものはない。基本は同じ対応である。

委員 資料は、あくまで利害関係者との飲食を伴う会合等を報告しているという認識でよいか。

事務局 そのとおりである。

委員 緊急事態宣言地域等との往来も自粛しており、出張せずにリモート会議で対応している。

#### (4) 職員の懲戒処分の状況について

委員 平成29(2017)年度、平成30(2018)年度は処分件数が多かったが、その後0件が続いている。どのような取組が効果を上げていると考えるか。

事務局 毎年度コンプライアンス推進実施計画を立て、公務員倫理の意識啓発と自律行動の喚起を基本方針として、自律、他律両面の様々な方策を行っている。職員研修を繰り返し開催するなど、その積み重ねの効果が出ているのではないかと。

委員 繰り返しの研修が大切とのことだが、処分件数が大きく減ったタイミングで内容等変えたことがあれば、確認したい。

委員 管理職に対しては副市長からの訓示及び研修を、一般職員全員に対しては総合企画部長が講師となり研修を行った。内容も一般的なものではなく、踏み込んだ厳しいものとした。

委員 全員を対象とした研修は、1回にまとめて実施することが難しいと思うが、どのような形で実施したのか参考に聞きたい。

委員 1回50～60人程度に分けて会議室に集め、複数回実施した。

#### (5) ハラスメントの防止及び対応に関する指針について

委員 新型コロナウイルス感染症の影響により、学校でのいじめの問題が深刻化している。市職員も業務が繁忙となり、対応に困っている職員がいるのではないかと。また、新庁舎への移転による環境の変化が、ハラスメントを含めた相談件数を増やしている状況がないか確認したい。

事務局 産業カウンセラーによる相談を毎週火曜日に行っている。ハラスメントが疑われる内容の相談が全くないわけではないが、相談日と人数の枠を決めて対応しているため、件数が大きく増えることはない。

委員 相談があった場合にどのように対応するかが重要であるが、相談窓口の担当者へはどのような研修を行っているか。

事務局 相談のチャンネルは多い方がよいことから、複数の窓口を設けているが、窓口の

1つは保健師であり、専門職として必要なスキルを身に付けている。専門職以外の職員に対しては、県の人権啓発担当者から提供される研修材料を共有しながら、対応レベルが均一となるような研修を検討していきたい。

委員 パワハラ相談相手として所属長とあるが、上司が加害者である場合に適切なのか。

委員 上司からパワハラとセクハラが重なる形で被害を受ける場合も多く、そういった場合は相談する相手がおらず、本人が抱えてしまう場合がある。一方、全く面識のない相手に相談しようとは思わない。産業カウンセラーなり、相談窓口の職員なりを周知することが安心につながると思う。

委員 ハラスメントに関しては、来年度の本審査会で報告を受けるとの認識でよいか。外部に報告されるということが、抑止力になると考える。

事務局 事案が発生した場合は、本審査会において報告する。

委員 懲戒処分に関する指針について、パワハラ非違行為の例として「強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させたもの」との記載があるが、原因が職場とは限らない場合もある。どのように判断するのか。

事務局 程度としては、病気の発症や離職、重いものでは自殺等が該当し、職場を原因とするかの判断は、公務災害の認定状況を見て判断するものが多くなると思う。

### 3 閉会