

横尾議員 それでは、「相次ぐ不祥事の検証と信頼回復に向けた組織風土改革について」質問します。牟岐町においては、令和6年以降、B & G海洋センタープール改修工事の最低制限価格の設定ミスや役場内での募金等紛失事案、さらには職員の虚偽出張事案といった、町民の信頼を著しく失墜させる不祥事が続いています。これら一連の事案は、個人のモラルだけにはとどまらず、組織全体のチェック機能やコンプライアンス意識の希薄化に起因するものと考えます。そこで、これまでの不祥事の根本原因をどのように分析し、今後の再発防止および不祥事の連鎖を断ち切るために、どのような具体的な施策を講じるのか、町の見解と決意について、4点お伺いします。まず1点目、令和6年以降の不祥事に対する総括と原因究明についてお伺いします。相次ぐ不祥事について、私は、金銭を直接取り扱ったり、口座の入出金を直接行うことが可能な職員が、担当者として長く勤務することも要因の一つと考えますが、このことも含め、どのような共通原因・構造的課題があると認識しているのか。また、各種事案における処分や再発防止策がその場しのぎに終わっていないか、全庁的な検証結果についてお聞かせください。次に、2点目、内部統制およびチェック機能の強化についてお伺いします。再発防止に向けた具体的な内部統制の仕組みづくりや、業務プロセスの見直し、具体的には、複層的なチェック体制の構築はどのように進められ、実際に機能しているのか。また、以前、再発防止策として提示させていただいた「金銭管理や公金・預かり金などの取扱マニュアル」は作成したのか。加えて、一般職員に対する出張実績確認の厳格化について、現在の運用状況を教えてください。そして3点目、コンプライアンスの徹底と組織風土の改革についてお伺いします。職員の倫理観向上および法令遵守、いわゆるコンプライアンスの徹底は、不祥事防止に不可欠であります。町はどのような職員研修や意識改革に向けた取り組みを実施しているのか。また、不正やミスを隠蔽せず、早期に報告・相談できる心理的安全性の高い職場環境づくり、および職員のモラルハザードを防ぐためのトップダウンによるメッセージの発信について、取り組みや考えをお聞かせください。最後に4点目ですが、同じくコンプライアンスに関することです。役場職員の守秘義務は、公務や業務の公正な運営と町民の信頼を確保するために不可欠な法規範です。このような観点から、守秘義務は、地方公務員法で明確に規定され、在職中のみならず退職後も持続する重要な義務とされています。これは、私ども議員にも言えることですが、町の職員が職務上知り得た秘密や情報を外部に漏洩するようなことは絶対に、絶対にあって

はならないことです。このことは、敢えてこの場で申し上げることでもありませんが、この辺りの対策、あるいは教育は定期的に行われているのか、実績と併せてお聞かせください。よろしくお願いします。

喜田議長 枳富町長。

(枳富町長 登壇)

枳富町長 はじめに、B & G海洋センタープール改修工事の入札における最低制限価格の設定ミスをはじめ、役場内での現金紛失事案、さらには職員の虚偽出張事案と、令和6年以降、町民の皆さまの信頼を著しく失墜させる不祥事が相次ぎましたことは、町政を預かる者として痛恨の極みであり、町民の皆さまに心から深くお詫び申し上げます。誠に申し訳ありませんでした。まずは、なぜ、このような不祥事を防ぐことができなかったのか、その経緯と詳細を明確にすることが、私どもに課せられた最大の責務であると考えています。そこで、横尾議員のご質問にお答え申し上げます。1点目、令和6年以降の不祥事に対する総括と原因究明についてお答えします。議員ご指摘のとおり、これらを一過性の「個人の資質」や「モラルの問題」として片付けるのではなく、組織的な構造的課題として厳しく受け止めています。特に、ご指摘のありました金銭や口座等の重要事務において、特定の職員が長期間にわたり同じ担当に留まることで業務が属人化し、周囲の目が届きにくくなっていたこと、一部の課においては、特定の職員に業務を一任し、所属長としての管理責任を十分に果たしていなかったこと、上司から命ぜられていることを十分に実施していなかったことなど、運営態勢の問題、加えて複数人によるチェック体制が全く機能していなかったことなど、少なくとも近年発覚した3件の不祥事に関しましては、組織的な見守りやチェックの目が形骸化しており、結果的に全く機能していなかったことが、これら不祥事の共通している点であったと分析しています。これらは、深く反省すべきところです。これまでの各事案に対する処分や個別の再発防止策が、結果として「その場しのぎに終わっていないか」とのご批判を免れないものであったとすれば、それこそが全庁的な危機感やコンプライアンス意識の浸透が不足していたことを裏付ける証拠であると、私たち行政は、深刻に受け止めなければなりま

せん。今後は、かかる事態を職員一人ひとりが真剣に受け止め、特定の職員に業務や権限が集中しないための人事管理の適正化や、複数人によるチェック体制の厳格化など、組織の仕組みそのものを抜本的に見直さなければならないと痛感しています。また、昨年12月に発覚しました役場内での現金紛失事案につきましては、現在も警察による捜査が行われているところですが、不祥事の連鎖を断ち切るべく、全庁一丸となって綱紀粛正とコンプライアンスの徹底について、文字どおり不退転の決意で取り組んでまいり所存です。2点目の、内部統制およびチェック機能の強化についてお答えします。相次ぐ不祥事の根本原因である「チェック機能の形骸化」を打破するため、業務プロセスの抜本的な見直しを進めています。具体的には、これまでの担当者任せの体制を改め、重要施策への対応や重要案件の措置など、決裁プロセスの段階において、例えば、B & G 海洋センタープール改修工事の最低制限価格設定ミスの再発防止策として、主管する課長だけでなく、入札業務に長けた建設課がチェックするなど、他部署や複数の職員が関与する「クロスチェック体制」を導入したことにより、チェック体制が十分機能しているケースもあります。これが単なるルールや仕組みに終わらないよう、定期的な進捗確認や監査を行い、実際に機能しているかどうかの管理・監督体制も合わせて強化することが再発の防止につながるのではないかと考えています。議員から以前ご提言をいただきました「金銭管理や公金・預かり金などの取扱マニュアル」の作成状況につきましては、このあと、企画政策課長から答弁させていただきます。虚偽出張事案を受けた出張実績確認の厳格化につきまして、現在の運用状況をご報告します。出張の前後において、従来の書面による復命書、あるいは出張清算書の提出だけでなく、出張先での活動内容が確認できる客観的な成果物、例えば資料、写真、相手方との確認記録などの添付を義務付けて確認するよう指導しています。また、至極当たり前のことですが、管理職による事前の必要性精査と、事後の実効性確認をセットとして義務付けることで「不正が起り得ない、見過ごさない」という運用態勢の厳格化を図っているところです。不祥事の連鎖を断ち切るためには、これら一つひとつの施策が確実に現場で機能し続けることが不可欠であります。「忙しいからできなかった」は理由になりません。引き続き、甘さのない内部統制の厳格化と確立に努めてまいります。3点目の、コンプライアンスの徹底と組織風土の改革についてお答えします。不祥事の再発防止には、職員一人ひとりの高い使命感と倫理観、そして、法令遵守の意識が不可欠であり、これこそが不祥事防

止につなげるための最も重要なことであります。町では、外部講師を招いた全職員対象の「コンプライアンス徹底研修」を定期的実施するよう準備を進めているところです。本研修では、単に法令の条文を学ぶだけでなく、他組織や当町で発生した具体的な事例を題材としたケーススタディを取り入れ、「自らの業務にどう潜んでいるか」について、当事者意識を持って考えさせることで、職員の意識改革を推進することを「ねらい」としています。不正やミスを隠蔽せず、早期に報告・相談できる環境づくり、いわゆる「心理的安全性」の確保につきましても、議員ご指摘のとおりであり、極めて重要な課題であると認識しています。いわんや、ミスが発生した際、個人を過度に責めるのではなく、「なぜそのミスが起きたのか、組織としてどうカバーするのか」を最優先する組織風土への転換、個人任せという旧態依然の体制打開を図るべく、副町長が中心となって対策を考えているところです。方向性としましては、職員が縦割りの壁を越えて相談できるよう、既存の相談窓口に加え、副町長、政策監に対して、業務上の疑問や不正の兆候を、誰もが、早期に、通報・相談できる内部体制の再整備を進め、決して現場で有耶無耶にしたり、個人に我慢を強いることがないように、風通しの良い職場づくりに努めることを意識したものです。また、職員のモラルハザードを防ぎ、緊張感を持たせるためには、トップの強い信念と決意を直接職員に伝えることが何より重要です。これまでも、事案発覚時や年度の節目における訓示、全庁的な通達を通じて、「町民の信頼回復が最優先の責務である」という強いメッセージを、私自身が繰り返し、直接発信してまいりました。今後もトップ自らが先頭に立ち、不祥事を決して許さない、見過ごさないという姿勢を背中を示し続け、全職員の意識改革を牽引していく覚悟です。4点目の、職員の守秘義務の徹底と情報漏洩対策についてお答えします。議員ご指摘のとおり、職員の守秘義務は、職務の公正な運営と町民の皆さまとの確固たる信頼関係を維持するための大前提であり、地方公務員法に定められた極めて重い義務です。在職中はもちろんのこと、退職後であっても、職務上知り得た秘密や個人情報等を外部に漏洩することは「絶対にあってはならない」ことであり、私どももその重要性を深く認識しています。この守秘義務の徹底に向けた教育・研修につきましても、全庁的な取り組みとして、必ず行わなければならないものであり、かつ、定期的実施しなければならないものですが、これまで実施してこなかったのが現状です。一方で、対象を限定した研修における具体的な実績としましては、毎年実施しています「新任職員研修」において、地方公務員法に基づ

く守秘義務と住民監査請求などのリスク管理に関する講座を必須科目として組み込んでいます。さらに、近年のデジタル化に伴う情報セキュリティ、個人情報の適切な取り扱い、U S Bメモリ等の外部記憶媒体の制限、S N S等の私的利用における情報漏洩リスクについて、具体的な事例を交えた啓発と教育を行っているところです。今後はこうした実績をベースに、全庁的な研修へと拡大を図ってまいりたいと考えています。ただし、情報漏洩を根本から防ぐためには、職員の保全意識向上が不可欠であります。それは教育だけに留まらず、物理的な仕組み対策の双方が必要です。例えば相手が家族であっても、言ってはならないことは、絶対に言ってはならないのです。安易な気持ちで話すと、まず漏れます。この点を踏まえ、町では、個人情報を取り扱うシステムへのアクセス権限を厳格に制限しています。万一、これに違反してアクセス権限が付与されていないにも関わらず、他の職員が管理している端末を使用して、個人情報を閲覧したことが明るみに出たのみならず、あろうことか、関係者以外に漏洩したことが発覚した場合は、当該職員に対して、許容される範囲で最も厳しい懲戒処分を宣告します。また、場合によっては捜査機関への告訴も辞さないなど、厳然たる決意で、一切の妥協を排し、毅然とした態度で対処してまいります。私からは以上です。

喜田議長 久企画政策課長。

(久企画政策課長 登壇)

久企画政策課長 横尾議員ご質問の金銭管理や公金預かり金などの取り扱いマニュアルは作成したのかのご質問にお答えします。現在、他の自治体の規定、マニュアル等を参考に取り扱いの基準、手続き等に関し、ほぼ作成できていますが、精査の上9月中旬に職員への周知を行いたいと考えています。

喜田議長 横尾議員。

横尾議員 枳富町長、久企画政策課長、ご答弁ありがとうございました。枳富町長におかれましては、不祥事の連鎖を断ち切るため、不退転の決意で取り組むとのこと、よろしく申し上げます。そこで2点、再問します。さきほど、企画政策課長から「公金・預

かり金等取扱マニュアル」の作成状況についてご答弁していただきました。金銭の紛失事案が発覚して、町の三役が、一般にいう謝罪会見をしてから半年以上が経過しているのに、担当課長として未だ作成途上という段階とは呆れてしまうと言いますか、悠長なことを言っている場合ではありません。このような状況だから不祥事が後を絶たないのではないのでしょうか。もっと真剣にスピード感を持って取り組んでください。いつまでに作成して、いつまでに職員全員に周知するのか、先ほど9月中にとおっしゃっていましたが、責任を持って、この場でもう一度、明言をしてください。それと、現在どの程度作成されているのか、議会終了後、拝見させていただきます。また、「公金・預かり金等取扱マニュアル」の作成に当たっては、三役に対して適時適切に報告、連絡、相談していると思いますが、三役からは、どのような指導を受けたのか、あわせてお聞かせください。久課長、よろしくお願いします。そして2点目ですが、先ほど町長から「個人情報情報を漏洩したことが発覚した場合は、許される範囲で最も厳しい懲戒処分を宣告する」とご答弁いただきました。個人情報はもちろんのこと、職務上知り得た秘密を漏洩した職員に対して、厳しい懲戒処分を与えるのは当然のことだと思います。そこで、職務上知り得た秘密を故意に漏洩した場合、町の懲戒処分基準上、戒告・減給・停職・免職のいずれに該当するのか。また、漏洩によって重大な支障を生じさせた場合には、より重い処分となるのか。どなたでも結構ですので教えていただけませんか。以上、2点、よろしくお願いします。

喜田議長 久企画政策課長。

(久企画政策課長 登壇)

久企画政策課長 横尾議員の再問についてお答えします。まず取り扱いマニュアルの作成が遅れていることにつきましては、誠に申し訳ございません。現在、ほぼできていますが、文言とかの精査を3役と相談していますので、精査の上、9月中に作成して職員への周知を図っていきたいと考えています。既定等の中身のことでですけど、準公金の取り扱いについての規定を考えています。内容としましては、準公金の取り扱い基準として、公務の一貫として公共性を有すること。町の処理すべき事務と密接な関係を有することなど、基本原則として、現金等の受領等について、記録を残す。定期的に照合する。照合に関しては、2人で行う。現金等の保管場所は、施錠できるキャビネットで保管し、

長期間保管しないなど、事故発生時の対応については、直ちに課長等へ報告し、必要に応じて関係部署への報告、届出を行うなどの内容を考えています。

喜田議長 白木政策監。

(白木政策監 登壇)

白木政策監 先ほどの横尾議員の再問についてお答えします。職務上知り得た秘密を洩らした場合、そして、公務に重大な支障を与えるような場合は、免職または停職とされています。さらに、故意に洩らしたとき、これは不正に自己の利益を得るために洩らした。分かりやすく言えば、お金をもらって秘密を洩らした場合には、免職1本となります。さらに故意に洩らすということは、非常に悪質性が高いということになりますので、この場合は、地方公務員法に違反する行為として告訴も辞さない考えです。このことにつきましては、先ほど町長が答弁したとおりです。地方公務員法に基づく処罰としましては、私が記憶している範囲では、34条1項に違反の場合は、60条2号によって、1年以下の拘禁刑、または、50万円以下の罰金に処せられると記憶しています。以上です。

喜田議長 横尾議員。

横尾議員 白木政策監に答弁いただきまして、ありがとうございました。また、久課長の方は、また、しっかりとやっていただきたいと思います。お願いします。この一連の不祥事について、町民の皆様からすれば、「またか」という思いを抱かれている方も少なくないのではないのでしょうか。行政にとって最も重要な財産は、建物や予算ではなく、町民からの信頼であります。一度失われた信頼を回復するためには、個々の職員を処分して終わりにするのではなく、不祥事が起きる可能性のある組織の仕組みそのものを見直し、職員が正しく仕事をし、問題があれば早期に発見・報告できる組織へと変えていく必要があります。今回の一連の事案を、単なる個別の不祥事として終わらせるのか、それとも牟岐町役場の組織改革につなげるのか。まさに今が、その分岐点であると考えます。町民から再び信頼される役場をつくるために、町長を先頭に、全庁を挙げて組織風土改革とコンプライアンスの徹底に取り組むことを強く求め、質問を終わります。

す。以上です。