# 第１２回さいたま市土地区画整理事業における
# 不適正事務処理に関する第三者委員会会議録

| | |
|---|---|
| 日　時 | 令和７年１０月１４日（火）　１０：００～１２：００ |
| 場　所 | ときわ会館　５階　５０２会議室 |
| 出 席 者 | ■会長：渡邊　享子　会長職務代理者：小林　哲也<br>委員：江口　幸治、作山　康、深谷　豊<br>■行政：梶原理事兼行政管理監、山本総務課長、星野人材育成課長、間財政課長、<br>前資産経営課長、原田都市総務課長、和久津与野まちづくり事務所長<br>■事務局：髙木総務局長、髙橋総務局総合調整幹、辻村総務局総合調整幹、<br>千葉総務部長、佐伯課長、幸田副参事、米川課長補佐、笹久保主任、<br>後藤主事、須田主事（法務・コンプライアンス課） |
| 次　第<br>（議題） | １　開会<br>２　議事<br>（１）再発防止策の検証について<br>（２）事実経過等の検証について<br>３　閉会 |
| 公開又は非公開の別 | 一部公開 |
| 非公開の理由 | さいたま市土地区画整理事業における不適正事務処理に関する第三者委員会条例第6条第4項の規定による |
| 傍聴者数 | － |
| 審議した内容 | （１）　再発防止策の検証について<br>（２）　事実経過等の検証について |
| 問合せ先 | 総務局総務部法務・コンプライアンス課<br>電話番号　０４８－８２９－１８５６ |

## １　開会

○司会　ただいまから、第１２回さいたま市土地区画整理事業における不適正事務処理に関する第三者委員会を開催いたします。

本日も全員の委員の皆様、出席いただいておりますので、委員会の会議が成立することをご報告いたします。

なお、本日の会議、後半の議題２につきましては、個人情報を取り扱うため非公開となります。

初めに、本日の会議資料についてご説明いたします。

まず、本日の次第でございます。次に、資料１から１１は前回までと同様となっております。資料１２につきましては前々回の委員会におきましてご説明しました再発防止策の取組実績と検証結果をまとめたものでございます。

本日議題１で主に使用する資料は資料１２となります。

それでは、渡邊会長、進行をよろしくお願いいたします。

## ２　議事

### （１）再発防止策の検証について

○議長（渡邊）　おはようございます。これから会議を進行させていただきますので、今日もよろしくお願いいたします。

それでは、本日の会議次第に沿って議事を進めてまいります。

なお、次第におきまして議題１、再発防止策の検証についてと議題２、事実経過等の検証についてを分けております。議題１については第三者委員会条例第６条第４項により公開とし、議題２については個人情報を含みますので、同項ただし書の規定により非公開といたします。

議題１の再発防止策の検証を１１時頃まで公開で行い、一度休憩を入れて、その間に関係課長にはご退出いただきます。

現時点において、傍聴の希望はないということでございます。

では、ここからの委員会を公開といたします。

では、議題１、再発防止策の検証についてを議題といたします。

まず、今回新たに作成していただいた資料１２について事務局からご説明お願いいたします。

○法務・コンプライアンス課長　法務・コンプライアンス課長の佐伯でございます。

それでは、本日配付いたしました資料１２、市有地売却に係る不適正な事務処理に関する再発防止策対応状況及び検証に関する資料についてご説明いたします。

こちらは、前々回第１０回の委員会においてご説明いたしました各制度所管課における再発防止策とその有効性の検証のため、改めて再発防止策の一覧表に落とし込んだものでございます。１７の再

発防止策ごとに、その取組実績と再発防止策を実施したことによる効果や有効性について検証したものを記載してございます。

それでは、資料に基づきまして説明をさせていただきますので、恐れ入りますが、資料１２の１ページをお願いいたします。

こちらの表は、前々回の会議においてお示しいたしました資料９の不適正な事務処理に関する再発防止策対応状況に、一番右の欄に再発防止策の有効性の検証結果等を加えたものでございます。

これまでの会議におきまして説明した内容と重複する部分もございますが、ご了承いただければと思います。

それではまず、順にご説明をさせていただきます。（１）の組織体制についてでございます。一番右の欄の再発防止策の有効性の検証結果等の欄を御覧ください。本事案に係る問題点といたしましては、土地の売払いに係る方針に関する標準的な処理につきましては、候補地に係る利活用、処分等の方針などを前提とするものですが、本事案では、都市局における明確な方針がございませんでした。

具体的には、当該土地は与野駅西口土地区画整理事業地内の換地調整用地の一つであり、これら換地用調整地の取扱いが課題となっておりました。この課題に対する都市局としての将来的ビジョンや明確な方針決定がなく、局のフォローアップも不十分となり、当該土地の売却に係る事務に関し組織的な執行管理が適切になされておりませんでした。

再発防止策としては、（１）、組織体制の①、区画整理事業をはじめとする都市局内業務体制の見直し、②、都市局における情報共有の強化、③、都市局における土地売却手続の見える化を実施いたしました。

再発防止策の効果検証についてですが、再度一番右の欄を御覧ください。これらによりまして、令和７年４月に新設しました都市局の都市基盤整備課が各事務所における業務の進行管理を行うこととし、本庁事務所間、本庁と事務所間の連絡体制と情報共有の強化が図られました。また、都市基盤整備課において業務の進行管理を行い、定期的に局長・５部長会議を実施し、局内連携を図っております。

また、土地売却に係る事務手続フローを整理し、都市局に審査委員会を設置することにより、土地売却に係る都市局の方針を明確にすることが可能となりました。

続きまして、④の決裁によるチェック体制の強化についてでございます。取組実績といたしましては、決裁ラインにおけるチェック体制や職場における事務執行状況等をテーマとして、令和６年８月に全所属が事務点検を実施いたしました。

効果検証といたしましては、一番右側の欄にございますが、令和６年度における内部統制の運用状況について各局区が自己評価を行い、全ての局区において統制環境（組織風土）として、決裁ラインにおけるチェック体制等の内部牽制が働いていることが報告されました。

続きまして、⑤の内部統制の強化についてでございます。取組実績といたしましては、令和６年１

２月２４日付で事務処理ミスの再発防止に係るヒアリング・実施要領を制定し、事務処理ミスが多発した課所や重大なミスが発生した課所に対し、行政管理監によるヒアリング調査を実施し、再発防止策の実施状況及び実効性の検証を支援することといたしました。

効果検証といたしましては、一番右側の欄でございますが、令和７年１月からこれまでにヒアリング調査を実施した３課所のうち、２課所は事務処理ミスが発生していない状況となってございます。

また、内部通報に関しましては、対象行為や通報できる者、通報した場合でも不利益な取扱いはされないこと等を改めて周知いたしました。併せて、通報の外部受付窓口の設置について検討中でございます。

効果検証といたしましては、昨年度実施しました職員コンプライアンス意識調査において、公益通報制度について知っている職員の割合が８８．０％となるなど、職員に公益通報制度に関する認知が浸透していると考えられます。

それでは、資料２ページをお願いいたします。続きまして、⑥の職場におけるコンプライアンスの推進についてでございます。取組実績といたしまして、職員のコンプライアンス意識の啓発、維持、向上を目的としまして、コンプライアンスリーダー及び全職員を対象に、庁内情報共有・学習システムでありますＳ―ｋｎｏｗｌｅｄｇｅを活用した研修を実施いたしました。

効果検証といたしましては、昨年度職員を対象に実施いたしましたコンプライアンス意識調査において、コンプライアンスを意識している職員の割合が９９．０％となるなど、職員にコンプライアンス意識が浸透していると考えられます。

続きまして、⑦のマネジメント力向上研修の実施についてでございます。リスク管理に着目した職場でのマネジメント力を向上させ、不祥事や事故を起こさせない職場風土の醸成を図るため、所属長であります人材育成責任者を対象にマネジメント力向上研修を実施いたしました。

効果検証といたしましては、研修受講者にアンケートを実施した結果、研修内容の理解度と活用度が９０％台後半であったから、研修で狙いは達成できたと評価しております。

続きまして、（２）の財産管理の①、財政局との事前相談、事前協議に係る事務手続の見直しについてでございます。本事案の問題点といたしましては、与野まちづくり事務所が公有財産である土地の売却については原則競争入札であるところ、隣接地所有者に随意契約で売却したい旨を相談いたしました。これに対して、随意契約をするならば、法令にかなう理由が必要であると資産経営課から意見が出されており、以後、事前協議に至るまで両課のやり取りが繰り返されることとなりました。

再発防止策としましては、公有財産の取得、管理及び処分に係る相談票を導入し、令和６年１１月１日以降に公有財産の取得、管理及び処分について資産経営課に相談を行う場合は、相談票を使用して相談を行うことといたします。

また、財政部長通知「公有財産事務の事前協議について」を改正し、令和６年１１月以降にさいたま市財産規則第８条に基づき提出された事前協議書については、受理した日から１４日以内に文書に

より資産経営課から回答を行うことといたしました。

効果検証といたしましては、相談票によって事前協議が迅速かつ円滑に進められており、事前協議の成否が決まらないまま、協議が長期化することのないように改善が図られました。これらにより、事前協議は協議期間内に行われており、適正に実施されていると考えられます。

それでは、資料３ページをお願いいたします。（２）の財産管理の②、土地売払いの契約締結時の財政局長合議の実施についてでございます。取組実績といたしましては、さいたま市財産規則を改正し、各局等が行う土地の売払いの契約締結の決裁時に、財政局長に合議を行い、財政局において土地の売払いに係る事務手続が適正に行われているかの確認を実施することといたしました。また、合議を行う際には、事前協議等の必要な事務手続に漏れがないことを確認するチェックシート及び決裁関係資料を添付することといたしました。

効果検証といたしましては、土地の売払いに係る契約手続に係る決裁手続について、チェック体制が強化されました。また、土地売払いの契約について財政局長による確認が行われていることから、土地売払い事務手続は適正に行われているところでございます。

続きまして、（２）の財産管理の③、さいたま市財産評価委員会の諮問省略要件の見直しについてでございます。取組実績といたしましては、さいたま市財産評価委員会諮問基準を改正し、委員会への諮問省略要件のうち、１件１，０００平方メートル未満の土地の取得の場合及び１件３００平方メートル未満の土地の処分の場合の要件を廃止いたします。

効果検証といたしましては、面積要件を廃止したことにより、土地の取得及び処分について事務手続が厳格化されることとなりました。

続きまして、（２）、財産管理の④、歳入予算科目設定時等の所管課・財政課・資産経営課の情報共有についてでございます。取組実績としましては、令和７年度当初予算編成において、公有財産の新規の貸付けや普通財産の処分など、さいたま市財産規則第８条に定める行為により、歳入を要求する場合については、事前に資産経営課と協議の上、協議結果を提出することといたしました。

効果検証としましては、事前協議が調っていないにもかかわらず、歳入科目の設定や予算要求等がされることのないよう所管局、財政局内において情報共有を図れるようになりました。

続きまして、（２）、財産管理の⑤、財産管理に係る研修の実施及び⑥、不動産公売に係るマニュアルの整備についてでございます。取組実績といたしましては、公有財産管理の重要性を改めて認識し、適正な管理に努めていくため、令和６年８月から１０月までの期間において、財産管理の基本的なマニュアルに関するｅラーニング研修を実施いたしました。また、不動産公売マニュアルについては、令和６年１１月に事務手続の流れを明確化し、公売に係る資料を充実させた改定を行いまして、令和６年１１月から令和７年３月までの期間において、不動産公売マニュアルを使用したｅラーニング研修を実施いたしました。

効果検証といたしましては、研修により公有財産管理の重要性の認識、あるいは土地売払いの事務

手続の理解が深まり、全庁を挙げた適正な財産管理及び事務手続の実施につながりました。

恐れ入りますが、資料４ページをお願いいたします。続きまして、（３）の公印の管理についてでございます。一番右の欄の再発防止策の有効性の検証結果等の欄を御覧ください。本事案に係る問題点としましては、決裁文書を作成せず公印の保管者等の使用承認を受けずに契約書に公印を押印したものであります。

再発防止策といたしましては、①の公印管理の責任者の明確化、②の公印使用時のルールの徹底、③の公印使用簿作成の義務づけを実施いたしました。具体的には、公印の承認は起案者以外の公印保管者、または公印取扱者が行うこととし、公印を使用する際には原則として公印保管者または公印取扱者が押印するなどの使用者のルールを決定いたしました。また、公印の使用承認をする際に、決裁文書と市公文書を照合した記録を残すため、公印使用簿の作成を義務づけました。

また、公印の適正な管理体制、使用方法を改めて周知するため、令和６年８月から９月と令和７年の８月から９月におきまして、公印保管者、公印取扱者及び公印を使用する全ての職員を対象として、公印事務に関するｅラーニング研修を実施いたしました。

効果検証といたしましては、これらの取組により、公印を使用する際に公印保管者等の承認を得ずに押印することができないように、ルールが厳格化されました。

なお、令和７年６月５日付で公印保管者に対し、さいたま市公印規則に基づく公印報告と併せ、公印管理状況の点検について通知いたしました。点検の結果、全公印保管者から適正な公印保管、使用承認及び公印使用簿の作成が行われていると報告がなされております。

説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○議長（渡邊）　ありがとうございました。

では、今ご説明いただいた点を含め、再発防止策の件でご質問、ご意見等、まずご質問ありましたら、委員の先生方、お願いいたします。

作山先生。

○作山委員　しっかり整理されてきたなという印象です。特に１ページ目の１、２、３ページ目２、３関連のところ、進行管理の評価の話をしていただいたというのは、非常に評価されるのですが、私自身はちょっと物足りないのです。なぜかというと、進行管理という言葉の解釈や注訳が必要だというふうに思っています。なぜかというと、これだと進行管理は、単に業務が予定どおりできているかぐらいに見えるのです。だから、ここでまちづくりという事業について、なかなか踏み込めないというのは分かるのですが、それは現場対応になるから、なかなかその話はこういうところではできないかもしれませんけれども、進行管理とはと注意書きでも、時代の変化に対応した対策の変更も含む。ですから、必要な見直しも進行管理に含むのだという定義をしないと、今までのやり方を、ただ進行管理しているのが進行管理だというところが、ややもするとそういう傾向にありがちです。

今回は、ＰＤＣＡでいうＰのプランの立て方が甘いのです。５０年も動かないというのは、区画整

理の専門家としては、私はほとんど事業計画プラス５年以内に、数件もの区画整理事業をお手伝いしてきた身からすると、これは土地利用計画や土地利用誘導方針やビルドアップの誘導方針、行政財産の活用の方針も何もないというのをほっぽっておくというのを進行管理というのはあり得ない。だから、言葉ではこれ合っているのですが、ここだと進行管理、これまでずっと管理してやっていますという言い訳につくられてしまうと思うので、そこが僕自身はすごく一番の問題だから、それが分かる人材の育成とか、いかにそこのまちづくり戦略の見直しとか、そういう部分が本当に、それは現場対応なのだけれども、都市局対応なのですけれども、何かそこが結局変わらないと、また同じような。同じようなミスにはならないチェックは今回提案されているのですけれども、それでも根底にそういうのが出てくる、後追いするということになりかねないかなというところがちょっと心配なので、進行管理の言葉の定義、注意書きみたいなのがあるといいなというふうに個人的には思いました。

〇議長（渡邊）　ありがとうございます。ごもっともだと私も思うのですけれども、この点、都市局のほういかがでしょうか。

〇都市総務課長　都市総務課でございます。今ご意見いただきました、プランをつくっていくという部分に関しましては、今回都市基盤整備課をつくったというところの進行管理以外にも、局部長を含めた会議を設けさせていただいているところです。あと都市基盤整備課が工事を主体としておりますので、工事側からの見方として、補償交渉も含めまして、しっかりと進行管理をしていくということで今回つくらせていただいているものでございます。

その中で、今の見直しという部分に関しましては、今おっしゃっていただいたとおり、ただ単に事業見直しということではなくて、その中での問題点をしっかりと拾い上げた上で、解決に向けて進めていくという形で考えておりますので、今後こういった形でやれればと思っております。

〇議長（渡邊）　ありがとうございます。

ほかの委員の方いかがですか。

小林先生。

〇小林委員　今の作山先生の話とはちょっと違う視点なのですけれども、一応昔公務員をやっていた立場から、この再発防止策を一職員の立場、通常真面目にやっている一職員の立場という視点で見てみると、そもそも今回の件というのは、１人の不心得者がやった事件で、すごく大きな事件ということですが、大体の職員というのは基本、真面目にやっていると思いますので、１人が犯した不祥事によって、再発防止策は大切なのですが、あまりいろいろ細かくしてしまうのは、逆効果になるかと思います。

今回の件で一番の問題は公印が誰でも押せる状況になっていたということです。それから、事前協議が続いてしまったということ。そして、それを制御できなかった上司、人事の問題。この３つが大きな問題だと思っていて、そこをきちんと押さえる、例えばこの再発防止策でいえば最後の公印のルールをちゃんとするとか。こういうことはすごく大事だと思いますし、事前協議も大事だと思うので

すけれども、それ以外のところがどこまで必要なのかというところは、あまり細かくし過ぎない方がよいかと思います。例えばこの再発防止策を令和５年当時に戻したときに、今回公印を押してしまった人が公印を押せなかったのかという視点から考えると、例えば３ページ目の契約締結時の財政局長合議の実施ですとか、それから財産評価委員の諮問省略とか、仮にこれが２年前にあったとしても、彼は勝手に公印押してしまったのだから、あまりこれがあっても多分抑止できなかったかなと思います。

これをやることによって、今までやらなくてよかった諮問を職員がやらなければならなくなったりなど、非常に事務も増えますし、そういう意味で職員の負担感が増えてしまうのでは、ということで、一般的な職員に負担が増えるようなところはなるべく、あまりやり過ぎないのがよいと思いました。ということで、必要なところに、集中的にやるということが大事かなと。

あともう一つは、この再発防止策で先ほど私が挙げた３点、公印、事前協議、人事の中で、人事的なものが入っていないのです。この辺がちょっと再発防止策で、人事の件も入れたほうがいいか、今さら入れられないかもしれませんけれども、その辺の視点があったらよいかと思いました。

以上です。

〇議長（渡邊）　ありがとうございます。

今の小林先生のご意見も、確かにいろいろ細かくなって研修も増えて、会議が増えてってなると、それもそれでというのはあると思います。研修なんかというのは今後、今やるために、この再発防止策のために幾つか研修を新たに設けてやっていらっしゃるようなのですけれども、それをもうちょっと研修を再構成して、全体的な職員が受ける研修の中にこの内容がきちんと取り込まれていけば、もう少し効率的な研修の運営というのもできるのかなというふうにちょっと思ったりしました。

人事の点については、なかなか意見の、再発防止策として難しいところですし、ちょっと追加の提言として少し書くことになろうかなというふうには考えています。

私のほうからも、ちょっと幾つか質問させてください。まず、１ページ目の一番最後のコンプライアンス意識調査の件なのですけれども、公益通報制度について知っているという職員の割合が８８％で上がってはいるけれども、何かこれって別に高くもないのではないかなというふうに思って、結構今世の中的に、内部告発しても保護されますよということは、社会的にもいろんなところで聞くところで、公益通報制度について知らない人がまだいるということ自体もちょっと問題なのかなというふうには思ったのですけれども、これは何で九十何％とかにならないのかなという原因とか背景というのは何かあるのでしょうか。

〇法務・コンプライアンス課長　法務・コンプライアンス課でございます。世間的にも、結構最近は内部通報、公益通報の話題があったりしますので、職員もそういった世間的な関心というのも結構そこに向いているというところはあるかなと思いますので、８８％というのが高いのか低いのかといったところで、あと残りの１２％が知らないといったところの事実がありますので、そこをやはりこち

らとしては、全職員がそういった内部通報制度があるということがきちんと分かるような形では、これからも周知をしていく必要性はあるのかなと思っておりまして、あとは毎年新しい職員が入ってきたりはしますので、そういった職員が知らなかったといったことも可能性としてはあるのかなと思うのですけれども、ただ、それでもやっぱり割合的には、１割程度は知らないといったところの事実がありますので、それは引き続き法務・コンプライアンス課としても、そういった通報制度があるといったところの周知といったところは、研修だとか、あとは庁内に向けても課の広報誌みたいなものがありますので、そういったものを通じて周知を図っていきたいとは思っております。

○議長（渡邊）　制度があることを知っても、やっぱりためらうというか、今回の件なんかだと結構周りの人はまずいのではないと思っていたのに、それが誰にも止められずに通ってしまったというところも非常に問題だと思うので、知っていたとしても、それをきちんと誰か別の専門のところに相談するとか、内部告発、公益通報制度を利用して相談するとかということが実際できないと意味がないと思うのです。制度があるのは、それはやらなければいけないから制度をつくってありますけれども、それを実際にやったら、やっぱり異動に影響があるのではないかなとか、ちょっと立場が悪くなるのではないかなというのを考えるのが、特に公務員の皆さんって組織が重いから、そういう懸念というのがやっぱりあってためらってしまうのか、あるいは逆に、自分の仕事さえやっていればいいのだと、縦割りで自分のところに下りてきたのだけやっていればよくって、ほかの人がやっていることに対しては無関心、あるいは気づいても関心を、そこに注意を向けないような雰囲気があるとしたら、それ自体が問題ではないのかなというふうには思うので、制度は大事なのですけれども、制度をきちんと正しく利用していただけるように、そういう雰囲気をつくっていただくことも今後必要かなというふうに思いました。

　それからもう一点、２ページ目の下の段の財産管理のところで、表の左側の整理は、事前相談で相談票を導入していると、次の段階になって事前協議に入るため２週間という期間制限を設けましたという整理が左側にあるのですが、一番右の今日出していただいた検証のほうで上の段だと、ちょっとそこはごっちゃになってしまって、事前相談と事前協議がちょっと交ぜて書いてあって、本件で言えば事前相談で随意契約でいきたいですと言ったときに、それはそれなりの法令にかなう理由が必要ですよって返して、それが紙にも残っていないのが問題なので、今回相談票を設けたわけですけれども、事前相談が何の意味もなさないまま事前協議の決裁に入ってしまって、事前協議が始まって、しかもそれがずるずる続いていたというふうに理解するのですが、そうだとすると、ごめんなさい、今回まとめていただいたところのちょっとまとめ方が、事前相談と事前協議と一体的に書いてあるので、特に上の段なのですけれども、確かにその効果として、事前相談票を導入したことによって、事前協議がきちんと期限内に行われているということは、それはそうだと思うのですが、なんかちょっと本件の問題点と事前相談のときのやり取りとの、本件で事前相談でのやり取りがあったところとちょっとうまくかみ合っていないのではないかなという気がしたのですが、すみません、ちょっと事前相談、

今の私の理解は正しいのでしょうか、本件で事前相談は一応踏んではいるけれども、実のある話は全くないまま事前協議に入ってしまって、それでやり取りが何回も続いてしまった。なので、今度からは事前相談には相談票を活用して、きちんとその相談内容を記録に残して、かつ事前協議は始まってから２週間できちんと期限内に終わるようにしましょうという対策を取ったことから、例えば本件のように事前相談が曖昧なまま事前協議に入ることは、事前相談で調整のないまま事前協議に入ることはなくなったという理解は正しいでしょうか。

○資産経営課長　資産経営課でございます。今、議長がおっしゃっていただいたとおりでございまして、事前協議の前に通常は事前相談ということで、今回のケースですと事前相談も、いわゆるメールだったり口頭だったり、そういったやり取りが続いていたということもございますので、その事前相談の段階で相談票という形で、今後のスケジュール、方向性、その辺をしっかり整理をしていただく。これは文書においてですけれども、そういった形でできる体制をつくったということでございます。

○議長（渡邊）　事前相談票は、相談する側が作成して提出して、資産経営課のほうから何かそれについては、文書での回答とか指導とかということではないということですか。

○資産経営課長　特に事前相談の段階で文書で回答する制度にはしておりませんけれども、相談する側、受ける資産経営課側、それぞれで共通理解をした上で、協議の方向で行くか行かないかというのを判断していくということで、そういった文書の相談票というのを整理したところでございます。

○議長（渡邊）　そうすると事前相談が来た段階で、ちょっとこれだと協議通らなさそうですよとか、ここはこうしてくださいねみたいな、現場で職員同士でやり取りをされるということですか。

○資産経営課長　基本的には職員同士なのですけれども、文書の相談票によって、いわゆる組織としてお互いやり取りできる体制ができると思っています。

○議長（渡邊）　本件のときには、過去これまでというのはそういうのがなくて、電話なり口頭なりで、今度こういう件事前協議したいのですけれどもみたいな相談がカジュアルな形であって、それに対して口頭でカジュアルに答えるみたいな感じで、特にどういう件という特定して何か記録に残ったりということは、相談段階ではなかったということですよね。

○資産経営課長　はい。今まで相談の段階では記録には残っていなく、口頭等でやり取りをしておりました。

○議長（渡邊）　ありがとうございます。

　あともう一点、ごめんなさい。質問なのですけれども、３ページ目の一番下のｅラーニングなのですけれども、公有財産に関するリスク管理研修とか、その公有財産についてのｅラーニングの受講者というのは、何か対象者みたいなのは定めて実施したものなのでしょうか。

○資産経営課長　資産経営課でございます。対象者につきましては、まず誰という個人を指定しているわけではなく、財産管理主任が各局におりますので、その方は最低実施してもらい、あとそれ以外につきましては、財産を管理している所管課の職員を対象に研修をさせていただいたところでござい

ます。

○議長（渡邊）　そうすると、各局の財政管理主任以外は任意ということになりますか。

○資産経営課長　今回の研修は、そういう形でやらせていただいたところです。

○議長（渡邊）　今後はどうなのでしょうか。定期的に受講を促すとか、あるいは受講者を管理というか、受講したかどうかを管理するとかということはあるのですか。

○資産経営課長　こちらの研修なのですけれども、財産管理の基本的な研修と一般競争入札による市有地の売払いのマニュアル研修、２つあるのですけれども、今年は１０月後半から１１月にかけて開催する予定で、毎年やっていこうと考えております。

○議長（渡邊）　ありがとうございます。

研修って、多分さっき小林委員からもお話あったことに関連しますけれども、いろんな研修があると思うので、皆さん職員の方々も業務の合間にｅラーニングで視聴しなければいけなくて、またきっとアンケート書いたりとか提出したりとかしなければいけないでしょうから、結構研修もなかなか負担になりかねなくって、負担になると意味がなくなってしまうというか、受けるモチベーションというか、主体性もなくなってしまうと、かえってあまり効果がなくなってしまうと思うので、こうやっていろんなことがあると、研修がどんどん増えてくると思うのですけれども、何か全体を、研修を体系的に組んで無駄なく、負担感が少なく、かつ必要なことはきちんと学んでいただけるような研修のプログラムというものが必要だと思うのですけれども、そういう研修については何か特定の誰かどこかの部が管理していたりするのですか、それとも各部局が必要なものをばんばん研修つくっていくことになるのでしょうか。

○人材育成課長　人材育成課です。さいたま市の研修体系としましては、基本的にはＯＪＴ、職場での職場内研修というのが基本になっておりまして、それ以外には職場の外での研修ということで、まず人材育成課がやる研修、これは市の職員として一般的なスキルとか、そういったものを中心にやっております。

それから、主管課研修ということで、それぞれ課によって専門的なものがあるのですけれども、今回で言えばコンプライアンスのものについてはコンプライアンス推進課が主管課研修としてコンプライアンスのことをやる、また資産経営ですとかそういったことについては、そういった財政局ですとか、そういったところが主管課研修といったことでやっております。

それぞれ全体的なスケジュール的なものは、本当に全体を網羅しているかというと、そういったのは我々も網羅していないのですけれども、それぞれの局が過去のこういった年にこういうのをやってとか、そういったものを判断して、現状ではそれぞれの局が判断して主管課研修とか、そういったものをやっているといった状況でございます。

○議長（渡邊）　ありがとうございます。

そうすると、結構な数の研修をそれぞれで受けることになるのでしょうか。

○人材育成課長　全体的な数まではちょっと把握はしていないのですけれども、こういった不祥事とかが起きるとそれなりに、今回のことですけれども、そういったことに関する研修が増えていくようなことになると思います。

○議長（渡邊）　そうすると、今回のようなピンポイントでこういうことがあったからということで、その不祥事への対策として研修を行うことはもちろん大事なのですけれども、それを通常の研修の中に取り込んでいかないと、個別の研修がいっぱい乱立してしまうことになると思うので、そういう工夫とかも今後していただくことがやっぱり必要なのかなというふうに思いました。

江口先生、お願いします。

○江口委員　この資料についての説明に対する質問というか、意見ということでお話しさせていただくと、負担については、全く小林委員、渡邊会長の意見と同じで、やはりあまり負担になってはいけないとは思うのですけれども、例えばこういう問題が起きて、やはり市としてもこれだけのしっかりしたチェック体制を取るということは、必要なことかなと思います。ただ、やはり今後も継続して、このチェック体制についていろいろ職員の声を聞くということを継続して行って、今後やはりここまでの必要性はないだろうというところは緩和していくとか、状況を見て今後変えていくという形はとっていってほしいなというふうに思います。

それから、研修についてなのですけれども、その必要性はすごい感じますが、先ほど会長も言ったように、たくさん毎日研修があるみたいなというと、ちょっと困るかなというふうには思うのですけれども、ただある程度職員にインセンティブというか、スキルアップするような研修と言ったらいいのでしょうか、例えば資格取得とか、または能力向上する、仕事の力をつけてもらえるような研修というのも考えられると思うのです。ですから、そういったこともやはり積極的に行うということは、まさに仕事について組織全体がやっぱり迅速に処理していくことにつながるようなことではないかなというふうに思いました。

それと、こういうチェック体制にしろ、研修にしろ、実施する、そして効果はこうであったということでまとめられているのですけれども、ある程度やはり実施する上では、到達目標的なものというのはあるかなと思うのです。全てが設定できるとは思わないのですけれども、ある程度の到達目標を設定できるものはそれを設定して、それに向けて結果を出すという形を取るのが好ましいかなと思います。例えば認知度、先ほど８０数％だけれども、９５％の認知度を目指すということで業務をするということであれば、またちょっと違ったやり方というのもあるのかなと思います。

以上です。

○議長（渡邊）　ありがとうございます。

深谷先生。

○深谷委員　私のほうからは、再発防止策として述べさせていただきたいというのは、今回のように把握している土地区画整理事業の場合には、その土地区画整理事業に精通した外部の専門家のアドバ

イスを受けるような体制というか、そういうのを整えていただきたいなと思います。
○議長（渡邊）　作山先生。
○作山委員　今の関連で、私も同感で、一方小林委員の最初におっしゃった整理というのは、全くそういうふうには思うのですが、人事のことに触れられていないということと、ただ担当者のもちろんミスチェックということでは、今回の対応策が有効だと思うのですが、僕はやはり当初から言っているように、ちょっと随契で行く方針というのは、都市局も含めてそれで行けるのではないか、可能性あるのではないかというベクトルで進んできたということが、単に担当者が早とちりでやってしまったというだけでは済まされない。これは、同時並行に動いていたことで、そのときに問題が幾つかあって、さっき人事の問題ってありましたけれども、僕はこれやり方によっては、まず随契理由の立案の中身が足りなかったというのは事実だと思います。それを工夫すれば通ったのではないか、通った可能性があるのではないかと僕自身は個人的にはちょっと思っていて、だから、そこの説明の仕方が足りない、そこの部分の育成の部分、あるいはアドバイスの仕方が必要だから今専門家のようなことがあれば、今度は財産管理のほうも、契約のほうも、納得できる書類ができたのではないか。一方、今度は財産管理、契約サイドも、単に事務的に突っ返すだけではなくて、その人たちもまちづくり事業というのはよく理解していない。これは、例えば今回できるであろう都市基盤整備課の中に契約の担当が入ったりして、その経験を、やっぱりちょっと普通の契約と違うのだねということを理解してもらうような人事の交流とか、そういうこともあると、さらに今回のようなものが防げたのかもしれないと。ですから、単に個人が勝手にやったのではなくて、もうその方針で、随契で行くという流れの中で、ただ理由のつけ方とか、何かそこが足りなかった。そこが、これ随契で行けば問題なかったわけですよね。いいよと言えば。これ何の問題もなかったという案件なので、単なる勝手にやったという案件ではないというところで、僕はずっとそこのところが引っかかっていて、これは随契で行けたはずだという前提に立つと、見方が全く違うよということで、やっぱり人の教育とか専門的な知識とか、教育とか人事交流とかも含めて、ちょっと意識をしたほうがいいのではないかなというふうに思っていたのです。それが今回の部分には、ちょっと必ずしもそこは、都市基盤整備課をつくるというところで期待をされているのですが、今回そこの運用に係るんですけれども、そういったところがちょっと気になっていました。
○議長（渡邊）　ちょっと再発防止策だけにとどまらない話になる話題なのですけれども、確かに、議案２にちょっと関連してしまうかもしれませんが、今の私の理解というか、頭の中での考えとしては、個人のコンプライアンス意識というのは、もう最後のとりでだと思うのです。だから、今回でいえば判こを押さないで、そこで踏みとどまればもちろんこんなことにならなかったのだけれども、それももう最後のとりでであって、もちろんそれもすごく大事なのだけれども、そこまでに至ってしまったことが問題だから、再発防止策に意味があるのかなと。もちろんだから、では公印は勝手に押せないようにしようというのも直接的な対策なわけですけれども、いろいろお話が出た研修だとか、会

議だとか、チェック、プロセスだとかというのは、最後のとりでに行く前に幾つも防ぎようがあったはずだということが、今回のいろんな聞き取りとかでも明らかになったので、そこについてはもちろんちゃんとやっていかなければいけなくて、今回こういうことになってしまった原因の大きな部分は、そこにあるのではないかと。でも、もちろん最後のとりでを越えてしまったのは、その責任というのはやっぱり公務員としては重いというのも他方であるのではないかなというのは、ちょっと今のところ私の理解なのですけれども、全然違うとかいうご意見があったら、ちょっといただきたいと思うのですが。

先生方おっしゃっている、全部そのとおりだと思っているのですけれども、どういうふうにそれをまとめるかということを考えると、確かに個人の責任、今はもう裁かれてしまったことだし、それもあるのだけれども、そういう事態に至ってしまった、しかも防ぎようが幾らでもあったのに防げなかったというところが、非常に問題なのではないかなというふうに考えています。

江口先生。

○江口委員　ちょっと引っかかるというか、随契で行けたはずだということだと思いますが、ただ、それを基に考えるのはどうなのだろうとちょっと疑問があって、やっぱりどうしても手続の問題であって、専門家がおっしゃるので間違いないだろうとは思うのですけれども、そうはなっていなかったわけなので、何かそこを軸としてというか、前提として考えるというのに、ちょっと私のほうは消極的というか、ちょっと疑問に感じるところなのですけれども。

○議長（渡邊）　ただ、第三者委員会の意見として、随意契約で行けたはずだという意見は多分書けないと思うので、そこはそうだと思うのです。だから、もっと検討の余地はあったはずですよね。いきなり随契は無理でも、条件付公売というのもあったかもしれないし、一旦やってみて入札がないということを既成事実として随契で行くとか、幾つかやり方は、今から思えばあったと思うのだけれども、そういう話にならないで、今随契をいきなりやるのかやらないのかみたいな、すごく狭い考え方で現場が動いていた。それについて大局的な視点から、現状では無理だよとか、こういうふうにすればいけるかもしれないよとか、そういう視点が資産経営課のほうにも全くまちづくりという事業をどう進めるかというビジョンも共有されていないので、全くなくて、所長もそこで出ていって何かをしようということではなかったので、そこがみんな自分の目の前のことしか見ていなかったということが問題なのではないかなと思うので、意見としては随意契約で行けたとまではちょっと書けないかな、それを前提にすると、やっぱりそれは江口先生の全くおっしゃるとおりだとは思います。ただ、そういう視点を持つ可能性はあったということに何か言及はできるかなと思っています。

再発防止策の件はいかがでしょうか。

課長さんたちから何かございますか、何か言っておきたいこととか、もうちょっと補足しておきたいこととか、今考えていらっしゃることとかあればお聞きします。よろしいですか。

○江口委員　この資料に基づいてということだったので、ちょっと聞かなかったのですが、この当該

職員のメンタル、その点が気になっていて、割とここで聞き取りしたときもパワフルな感じでしたし、ただやっぱり精神的なことというのは、元気か塞ぎ込んでいるかというところだけで判断できないところもあるので、何かこういう公務に関する、この業務に関するところでの対応だけでなく、もうちょっと総合的な相談というのでしょうか、それをむしろそこだけどうしても受け身になっているという、つまりは市側としては元気はあるけど相談させるということ、そういう体制も必要かなと思うのです。やっぱりこういう問題というのは、ただその仕事の中だけでいろんなプレッシャーがかかっていたりとか困っているわけで、いろんなものが関連していく可能性というのもあると思うので、ちょっとこの部署とは別に、やっぱりもうちょっと広くいろんな話を聞いてあげるという場を設置するというのもすごい大事かなというふうに思いました。

○議長（渡邊）　ありがとうございます。確かにそうですね。

私は、本件で言えば、仕事の業務過多の問題も事実としてあったわけで、人が足りないとかいう話もありますので、かといって、では上司である所長が、そういう各職員のメンタルにまで気を配っていたとはちょっと思えない感じもありますし、そういうところの手当ても必要なのかなと思うのですが、今の段階で、総務課のほうでお分かりになるか、職員のメンタルヘルスについては、大体どんな取組があるかというのを今お答えになれる範囲で結構なのですが、一応聞かないとと思うのですが。簡単でいいので。

○法務・コンプライアンス課長　法務・コンプライアンス課でございます。メンタルヘルスの関係については、人事部職員課というところが担当していまして、そちらのほうでメンタルヘルスの関係の対応はさせてはいただいております。ただ、こちらには来ていないので、今回のところ具体的にどういう対策、取組をしているかといったところまではお答えできないので、そこは具体的な取組の方法については、この場でお知らせするということであれば、次回何かそういった資料等をお示しするというものが必要であれば、次回にお話はできると思います。

○議長（渡邊）　どうでしょう、聞いてみたいところであればお願いします。

○江口委員　自分の上司の不満を上司に言うわけはまずないと思うし、この事実関係でいうと、同僚にも話せるような状況ではないような気がするので、能力の高い職員だと思うので、十分はきはきしている中で、やっぱり外にでも行ったら少し自分の置かれた状況というのを話す場があれば、どれだけ効果があったか分かりませんけれども、違うのではないかなと。また、そこをしっかりと組織というか、この部署に反映するような形に体制が取られたらもっと本当はいいのだろうけれども、難しいですかね。

○議長（渡邊）　それがあったからといって、本人が相談したかどうかは分からないですけれども、でも内部告発と同じで、やっぱり窓口なり相談できるところは、市としてやはりきちんと提供していく必要が、職員の健康管理の面でも、あるいは業務の推進の面でも必要だなとは思うのですが、どうしましょう、聞いておきますか。

○作山委員　先ほど会長が整理したとおりだと思います。先ほどのＰＤＣＡなのですけれども、つまりプランＡでずっと随契で行く方針で、その手続でずっと進んでいた。プランＡを、ちゃんときっちりやっていた。最後は、所長なんかもこんな事例あるよみたいなことも踏まえて、そのプランＡの進み方でやるしかないみたいに立場を置かれていたんですけども、僕は本当はプランＢとかプランＣに本当は変更すべきで、今のままでは随契にも足りないし、場合によると随契ではない方法を考えたほうがいいと実は個人的には思っています。ちょっと訂正すると、随契で行けるのではないかなというのは、ちょっとソートを変えたり、いろんな条件をセットした上でのプランＡ出しみたいなことでないと進まないという意味で発言したのですが、だからそういう意味で、ＰＤＣＡどおりしっかりプランＡでやってきて、それを勇み足のようにやった。さらに、一応その方針にも沿ってやっているし、所長も、本当は所長がいるかいないかのような立場ですけれども、多少相談すると後押しする方向ですしということが、それを真面目にやっていた。でも、小林委員おっしゃったように、これはやっぱり判こ押すのはいけないことなので、急に底抜けてしまって、そこに行ってしまったみたいなところがある。だから、そこだけ責めるのではなくて、我々はやっぱり至った経緯のことを認識した上で、そうなったということをちゃんと検証する必要があるというふうに感じました。

○議長（渡邊）　ありがとうございます。そういう整理だと思いました。

メンタルヘルスどうしようかなと思って、ちょっと今迷っているのですが。

小林先生。

○小林委員　メンタルヘルスの江口先生の指摘も結構重要な指摘だと思うので、聞けるのだったら聞いたほうがいいかと思います。今のお話や会長の話などをいろいろ聞いていると、先ほどの話にまた戻ってしまうのですけれども、これは職員の立場から考えて言うのですけれども、この再発防止策をやるということは、職員にはそれなりに負担が増えることだと思うのです。研修の話でも、研修が増えればそれだけ時間を割かなければいけないし。ただ、職員は、恐らくさいたま市の皆さんはぎりぎりでやっていると思うのです。今回の与野まちづくり事務所でも、実際のデータを見ても時間外勤務がそれなりにありますし、当該職員も休日出勤していたなどの話もありますから。しかもチーム体制でもなく一人一人がぎりぎりでやっていると思うので、そこにさらに負荷をかけることについては、私はちょっと危惧します。結局その負担が、今度は逆の意味でまた変な不祥事を招いたりなどの誘発要因にもなりかねないので、あまり職員に負担をかけるようなものの場合、先ほど江口委員が随時検証が必要だとおっしゃっていましたけれども、検証はやっぱり必要でしょうし、メンタルヘルスのケアも必要でしょうし、それはそれでやると結構また負担になってしまって人が必要とかということになりかねませんし。そういう意味でも、メンタルヘルスと併せて人事をどうするのか、これで例えば研修などいろいろな対策を打つことによって業務量が１．５倍になるのであれば、人も少なくとも１．５倍にしないといけないと論理的にはなるわけで。今の人材をそのままで業務量だけ増やしていくということになると、今回のようなことは起きなかったとしても、別な意味の不祥事が起きたり、メン

タルをやられる人がでたりということが出てくると思うので、そういうものはやはり人事と一体になっているのかと、今皆さんのお話を聞いて改めて思ったので、一応意見として申し述べました。

○議長（渡邊）　ありがとうございます。

　では、メンタルヘルスに関しては、現状どういうのがあるのかということでも構いませんので、簡単に次回、人事の方に来ていただくことは可能なのですか。

○法務・コンプライアンス課長　それは可能です。

○議長（渡邊）　可能ですか、一応来ていただきましょうか。何かちょっと五月雨で申し訳ないのですけれども、今の議論で言えば今そこが積み残しになったと思うので、次回そこを少し、３０分程度でも来ていただいて、メンタルヘルスの現状、どういう窓口があって、どういう利用方法がありますということと、それをご説明いただくのとともに、今の小林先生がまとめてくださったような問題意識の中で、どういう質問しよう、あまりいっぱいいろんな抽象的に聞くと多分ご準備いただくのがあれなので。

○小林委員　ちょっと難しいですね、結局連動していることなので、だからこの再発防止策をやるからには、それに相応する人事体制をつくっていかなければいけないというのがあって、結構幅広くて広範に及ぶ、全部に及んできてしまうので、なかなかピンポイントでない点がちょっと難しいです。だから、最初に会長がおっしゃったとおり、問題意識の指摘にとどめるということでよいと思います。

○議長（渡邊）　本件について聞くにはちょっとあれなので。

○小林委員　だから、そういう問題意識、そういう視点が必要だというところで指摘にとどめる程度でいいと思います。何か人事の人の配置がどうだとかいう、そこまで細かく聞く必要はないと、私の意見ということで結構だと思います。

○議長（渡邊）　分かりました。ただ、メンタルヘルスの件に関しての現状どういう制度があって、どういう利用がされているかということのご説明をいただいて、それを踏まえて意見をこちらで、今後こういうことも考えてくださいみたいな意見を付言するような形になろうかと思うので、そこだけちょっと次回お願いします。ちょっとすみません、最後残ってしまったみたいな話になってしまって。

　では、一旦よろしいでしょうか。再発防止策、一応区切りをつけたいと思いますので。１１時１０分に再開したいと思います。よろしくお願いします。

　課長さんたち、ありがとうございました。

（２）事実経過等の検証について

〔非公開〕

３　閉会