

議事の経過・会議記録の概要

会議名：第13回 河内長野市生活保護費不正支出事件外部調査委員会

日時：平成26年3月4日（火曜日）13：00～16：30

場所：河内長野市役所 3階 301会議室

出席者：＜委員会委員＞ 新倉委員長、中村副委員長、井川委員

＜聴取対象者＞ ① 生活福祉課主査（生活保護電算システム担当）

② 生活福祉課生活保護業務の経理担当者

＜市側説明員＞ 東部人事課長

＜事務局＞ 小西総務課長、寺本総務課統括主幹

1 関係者聴取について

生活福祉課主査（生活保護電算システム担当）及び生活保護業務の経理担当者の2名の職員にそれぞれ会議への出席を求めて聴取を行った。

なお、関係者聴取を行うに当たり、委員長から聴取を受ける生活福祉課主査（生活保護電算システム担当）及び生活保護業務の経理担当者が自由に発言できる環境に配慮するようとの指示が事務局にあったことから、事務局職員の出席も最小限とし、生活福祉課の職員も立ち会わずに行った。

2 関係者聴取における主な質疑内容

① 生活福祉課主査（現生活保護電算システム担当）に対する聴取内容

(1) 委員から生活保護電算システム担当者に対して、生活保護システムの各管理権限別でできる業務の範囲について聴取するとともに、

実際に生活保護電算システムを用いて権限別の業務範囲の確認など、生活保護電算システムに関して改めて確認が行われた。

(2) 生活保護電算システムの主な確認内容

- ・ 経理状況登録で入力できる範囲と経理状況登録ができる権限者について
- ・ 生活保護電算システム担当が行える保守権限での入力と経理状況登録での入力内容について
- ・ バージョンアップ前後の生活保護電算システムの機能の差異について
- ・ 定例支給での保護決定調書の作成後に、記録削除したことによる生活保護電算システムへの影響内容などについて

② 生活福祉課生活保護業務の経理担当者に対する聴取内容

(1) 委員から前に聴取をした生活保護業務の経理担当の職員に対して、改めて経理業務の内容について確認が行われた。

(2) 生活保護業務の経理担当の職員に改めて確認が行われた主な事項

- ・ 定例支給の生活保護所管課窓口での現金支給の流れについて
- ・ 窓口での現金支給における現金の封入作業について
- ・ 支給決定通知書の送付対象者が生活保護費の支給対象者全員であることについて
- ・ 定例支給の銀行窓口での現金支給の方法について
- ・ 経理担当者が作成する国への報告書が電算化できないかどうかについて

2 市の人事に関する審議

(1) 人材育成基本計画、その他人事異動や昇任など人事行政のあり方に関して、人事課長が会議に出席をして説明を行った。

(2) 人事課長が行った説明の概要

- ・当初の「河内長野市職員人材育成の基本方針」（以下「基本方針」という。）は平成18年10月に策定をされていて、今年度に改訂作業を行っていて、平成26年4月に改訂版の施行を予定していること。

- ・人事管理面について行っていることについて

- ① 人物重視の採用試験の実施については、従来は、一般教養試験の筆記試験に面接という形で実施してきたが、現在は一般教養試験を廃止し、民間等で活用されているSPI試験を基礎能力試験として導入し、面接回数を増やして、より人物重視の採用試験に切り替えていること。

- ② 在職年数等を考慮した人事異動の実施については、担当部局への聞き取りや自己申告の内容などを総合的に勘案しながら、新規採用職員についてはおおむね3年、10年で3回程度、それ以外の職員についてはおおむね5年程度の周期で異動させていくということ。

- ③ 自己申告制度については、以前から職員の自己申告、異動希望や体調面、現在の職務の状況などについての自己申告制度を設けていたが、平成18年10月以降は室課長級まで拡充して行っていること。

- ④ 女性職員の管理職の登用については、より積極的な女性登用を図っており、現在は、部長級に1名、課長級に4名、主幹級では23名の登用を図っていること。

⑤ 全職員を対象にした人事評価制度の導入については、現在、1次評価者、2次評価者の2段階の人事評価制度を導入していること。

⑥ 人事評価に基づく勤勉手当の反映については、今年度（平成25年度）に改正し、評価によって翌年度の賞与の内、勤勉手当に反映していくという方法を採用することとし、来年度（平成26年度）の賞与から反映していくということにしていること。

・職員研修面について行っていることについて

① 職階ごとに求められる能力や役割に応じた研修を行っており、そういった職階に応じて求められる能力、役割に応じた研修を随時入れていきたいと考えていること。

② 新任の職階には、中部都市協議会を設けて、合同でその都度必要な能力に見合った研修を行っていること。

③ 他の広域的な研修機関への派遣研修についても実施していること。

④ 職員の中でも実務に参考になるような活動を行う自主的なグループに積極的な支援をしており、活動に応じて条件を設けて補助金を出していること。

・職場環境の整備面について行っていることについて

① 課長級以上について目標管理を行っており、当初の目標管理の設定、その進捗などを管理しながら、組織の目標を達成できるように取り組んでいること。

② 特に心の病で休職した職員が、職場復帰できるような支援措置を行っていること。

- ・これまでの取り組みの課題や今年度を実施した職員アンケートから見えてくる人事管理面での課題について
 - ① 職員の意欲や能力、職務経験などを十分に活用できる人事異動が課題だということ。
 - ② 現在の昇任基準が明確ではないのではないかとということで、現在行っている人事評価制度をより適正評価できるものに改善が課題だということ。
 - ③ 定年退職者の増加に伴う知識・経験の減少ということで、現在、50歳以上の職員が非常に多い状態で、ここ10年で3分の1ぐらいの職員が入れ替わってしまうことから、知識や経験、事務の伝承が課題だということ。
- ・これまでの取り組みの課題や今年度を実施した職員アンケートから見えてくる「職員研修面」での課題について
 - ① 現在、自主研究グループ3団体ということになっており、その活性化が課題だということ。
 - ② 現在、各職階に求められる役割と能力の修得のために行っている研修を、より詳しく、求められる役割と能力に見合った研修を入れていく必要があること。
- ・これまでの取り組みの課題や今年度を実施した職員アンケートから見えてくる「職場環境面」での課題について
 - ① 職員の能力を最大限発揮できる職場環境の整備が必要ということ。
 - ② 組織目標の明確化、個々の役割の明確化など、職員全体が学習意欲の高い職場風土の醸成といったことが課題だということ。

③ よりイメージしやすい職員像の検討や、今回の生活保護費不正支出事件を受けて、市民からの信頼回復などが課題だということ。

- ・ 今回の人材育成基本方針の中では、特に今回の生活保護費不正支出事件も受けて、当たり前と思われるようなことから浸透させていく必要があると考え、笑顔で挨拶します、市民と一緒に考えます、職員みんなで協力します、積極的に取り組みます、法令を遵守しますという5つの「市民への約束」というものを常に職員のマインドとして持っていけるように考えていること。
- ・ ケースワーカーについては、1人が担当するケースは80という基準があるので、それを満たす形で配置には努めてきたこと。ただし、次年度の職員の数に向けてヒアリングをするのが採用試験の前になるので、その時点で予想したよりもさらに被保護世帯がふえたりして、結果、基準を満たしてなかった年が1年あったこと。
- ・ 職員が病気や、出産、育児などで長期に不在となる場合は、基本的にはアルバイトの臨時職員での補充となること。
- ・ 全職員を対象として、弁護士によるコンプライアンス研修を実施し、レポートを徴したこと。また、コンプライアンス研修については、次年度以降も継続して実施していく予定であること。

3 次回の河内長野市生活保護費不正支出事件外部調査委員会について

次回の河内長野市生活保護費不正支出事件外部調査委員会は、委員長から元査察指導員兼主幹及び現査察指導員兼主幹を聴取したい旨の発言があり、次回の関係者聴取に関しても非公開で行うことについて、委員長が委員に諮って決定された。また、委員から、聴取を受ける関係者

が自由に発言できる環境に配慮するようにとの指示があった。

以 上