

令和7年（2025年）11月25日（火）

「汚職等防止（公務員倫理）研修」について

このたび、職員による通勤手当の不正受給が判明したことを受け、再発防止及び職員の倫理意識の一層の向上を図るため、汚職等防止（公務員倫理）に関する研修を実施しました。本研修は、市民の皆様からの信頼回復に向けた取組の一環として実施したもので、第1回目は講師として初宿市長が登壇しました。

記

1 日時【第1回】

令和7年（2025年）11月17日（月）15:00 ～ 16:00

2 講師

初宿市長

3 対象者

昇任後概ね5年以内の主任職を中心に実施

※今後、全職員を対象に順次実施します。

4 参加者数

161名

5 参加者の主な声

（1）今回の職員手当不正受給に関する事故の原因について

ア．職員個人の問題（規範面）

- ・ 公務員としての自覚・倫理観の欠如
- ・ 法令遵守意識の不足
- ・ 「このくらいなら」「バレないだろう」といった軽い気持ち
- ・ 不正受給に対する罪悪感の欠如
- ・ 手続きや制度に関する理解不足
- ・ 変更申請の失念や慣例による誤認

イ．組織・制度の問題（体制面）

- ・ チェック機能の不備（定期券購入証明・利用履歴の確認なし）

- 定期的な確認・監査体制の欠如
- 自己申告制に依存した仕組み、複数人確認の欠如
- 規程・手続きの周知徹底不足
- 管理職含めた監督体制の形骸化
- 制度が社会情勢（コロナ禍など）に対応できていない
- 属人化した業務運用

ウ. 背景要因

- 慣例や過去の運用に依存
- コミュニケーション不足（注意・助言がない職場風土）
- 制度の複雑さや柔軟性不足

エ. まとめ

- 職員の倫理意識・認識不足
- チェック体制の不備
- 運用面での整備不足

（２）今回の職員手当不正受給に関する再発防止策について

ア. 職員意識の向上（規範面）

- 公務員倫理研修の定期実施（事例紹介・危機感醸成）
- 規程・手続きの周知徹底（掲示板・eラーニング）
- 服務宣誓や税金の意識を再確認
- 上司への相談・声掛けを促す職場環境づくり
- 不正時の処分ルール明確化と周知

イ. チェック体制の強化（体制面）

- 領収書・定期券の提出義務化（申請時・定期的）
- 半年・年1回の定期的な確認、抜き打ち検査
- 管理職・庶務担当による確認手順の明確化
- 複数人確認、第三者チェック、外部委託
- ICカード利用履歴の提出
- 実績払い・後払い制の導入
- システム化（庶務事務システムで自動チェック）

ウ. 運用の見直し

- 通勤手当の支給方法の柔軟化（距離制・一律支給など）
- 異動・住所変更時の自動連携
- 手続きの簡素化とマニュアル整備

エ. まとめ

- チェック体制の強化
- 職員意識改革
- 運用改善

(3) 不正の温床となる慣例・慣行、組織文化について

ア. 業務運用・慣例の問題

- 前例踏襲文化
→ 「前年と同じ」「以前からこう」など、法令や最新ルールを確認せず業務を進める。
- マニュアル未更新・口頭引継ぎ
→ 業務手順が曖昧、属人化しやすい。
- 属人化・個人頼み
→ 特定職員が長期間同じ業務を担当、異動が少なく閉鎖的。

イ. 組織文化の問題

- コミュニケーション不足・相談しにくい雰囲気
→ 上司や同僚に意見を言えない、心理的安全性が低い。
- 事なかれ主義・見て見ぬふり
→ 不正やミスを指摘しない風土。
- 管理職の権威主義・忖度文化
→ 上層部の意向が絶対、異議申し立てが困難。

ウ. 制度・仕組みの問題

- チェック機能の形骸化
→ 実質的な確認がなく、性善説に依存。
- 業務量過多・人員不足
→ 改善や確認に時間を割けない。

エ. まとめ

- 前例踏襲
- 属人化
- コミュニケーション不足
- 事なかれ主義
- チェック機能の形骸化