

井手町不適正事務処理に関する再発防止対策

令和 7 年 3 月 1 9 日
井 手 町

令和 6 年 4 月に、住民税に関する過年度の事務処理がなされていないものがあることが判明しました。本事案の発生は、公平且つ適正な処理が求められる課税事務においてあってはならないことであり、町政に対する住民の信頼を著しく失墜させるものです。

このような事案の発生を決して繰り返さないよう、本町では「井手町不適正事務処理に関する再発防止検討委員会」を設置し、当該委員会において本事案の原因や再発防止対策について慎重に議論を重ねられ、それらを提言として報告を受け、町としての再発防止対策をまとめました。

今回取りまとめた再発防止対策を実施し、本事案を決して風化させることなく職員一人一人が公務員としての高い倫理観を持ち続け、継続して再発防止対策の改善を図り、公正な職務の遂行と住民の行政に対する信頼の確保が図られるよう、町を挙げて取り組んでまいります。

1. 事案の概要

令和 6 年 4 月 1 日の定期人事異動に伴い、新たに税務課に異動した新任職員との間で事務の引き継ぎが行われた際、本来、令和 4 年度及び令和 5 年度に処理されるべき事務が未処理になっていること、また当該未処理事務の件数が多数あることが判明しました。

未処理事案が判明した後、直ちに税務課及び関係職員において調査が行われ、その結果、住民税に係る公的年金等支払報告書（随時）の処理、退職等による特別徴収から普通徴収への切り替え処理、納税通知書の送付、給与支払報告書訂正分等の処理、修正申告や控除額修正の処理等の本来行うべき変更賦課決定処理等が行われていないことが判明しました。

2. 再発防止対策

(1) 全体を統括する職員（管理職）の能力及び意識の向上

本事案は、税務課内における職員相互間の協調性の欠如、危機意識の欠如に加え、事務の進捗状況の管理監督が行われていなかったことに大きな要因があり、管理職が税務課全体の事務の進捗状況を管理監督し、職員相互間の関係性を調整するとともに、未処理事務の存在を認識した段階で適切な指

示・指導をしていれば、その都度処理することができたと考えられます。

この様な事案は他の所属においても起こり得ることと認識しており、再発を防止するために、課内事務を掌握し、進捗状況を含めて全体を統括する職員（管理職）の能力向上を図るとともに、管理職としての役割に対する意識を向上させるため、管理職に対するマネジメント研修等を実施して、能力及び意識の向上を図ります。

（２）事務分担の適切な割振りと明確化

税務課では、事務分担表が作成され、各事務の主担当と副担当が決められていましたが、副担当の役割は判然とせず、誰が副担当なのか把握していない職員もいました。住民税担当の主担当と副担当の役割分担が担当者に任せられていたため、職員間の関係性によっては、副担当が機能せず、主担当に著しい負担が生じるおそれがあり、また、副担当が主担当の担当事務の処理方法を把握していなければ、主担当が休暇休職等になった場合、事務処理が停滞し円滑な引継ができず、未処理事務が発生するおそれもあります。

そのため、各所属の担当事務の主担当と副担当の役割分担を明確にし、副担当は、主担当から協力を求められた場合のみ手伝うのではなく、主担当の担当事務を把握し、進捗状況を適宜確認し、事務処理の遅れが生じているか否かをチェックする役割を担うことを明確にします。併せて、一定期間ごとの課内会議を実施することや、個々の職員の担当事務の進捗状況を該当職員に報告させる機会を設けて職員相互間で共有します。

（３）町全体の業務管理の徹底

個々の職員の業務進捗状況について、管理を徹底します。

そのための対策として、まず、人事評価制度において実施している、評価者による面談を通じて業務管理を行います。部下においてはこまめな報告・連絡・相談、上司においては職務行動記録と声かけ・支援を実施するなど、双方向の意思伝達を充実させます。また、他の対策として、管理職において開催している所属長会議の中で、公正かつ適正に職務が遂行されているかを各所属が相互にチェックします。

そのうえで、不適切事務の発生を察知した場合の処理手順を予め策定するなどにより、組織として職務遂行の適正化を実現するとともに、職員が職務遂行の適正化に関する相談・通報が可能な窓口を設置し、相談通報事案の処理手順を定めること等の方法により、不適切事務を未然防止するシステムを構築します。

(4) 職員相互間の意識改革

本事案は、税務課内の各職員が互いの事務を補充補完し合う意識が低く、職員が孤立したことも要因の一つです。職員が、体調不良や精神的不調によって本来の能力を発揮できないこと、これにより事務処理の遅れが生じて未処理事務をため込んでしまうといった事態は、どの職員にも起こりうる事態ですが、再発防止対策の観点からは、本事案の発生原因を特定の職員の資質や能力の問題に帰着させることは相当ではなく、問題を抱える職員の孤立化を防ぐこと、各職員が職務の遂行にあたって相互に補完し合う組織づくりこそが必要であると考えます。

そのために、公正かつ適切な事務処理の方法について、職員を対象とする研修を適宜実施し、職員に対し、担当する事務を処理するだけでなく、課全体、町全体として、互いに補充補完し合いながら事務を処理する意識を職員一人一人に根付かせます。

加えて、各課において、例えば職務遂行適正化を推進するための担当者を配置し、定期的に各所属担当者による研修会や報告会の実施、さらには担当者による所属職員への指導・調査・点検を実施するなどの方法により、職員の意識改革に加えて不適切事務の未然防止及び早期発見する体制を整えます。