

実施日	視察先	視 察 項 目	備考
1月23日	愛知県 一宮市	・シンクライアントシステム活用による会議のペーパーレス化について	
1月24日	滋賀県 近江八幡市	・コンプライアンス制度の導入について	

視察先	項 目	調査内容
一宮市	シンクライアントシステム活用による会議のペーパーレス化について	<p>一宮市において、シンクライアントシステム活用による会議のペーパーレス化についての事業概要，実施するまでの経緯，現状の課題と今後の展開について調査を行った。</p> <p>シンクライアントとは，システムの利用者が使う端末に最低限の機能しか持たせず，サーバー側でアプリケーションの実行やデータ保存などを行う方式のことをいう。この方式のメリットは，セキュリティ一面や耐久性に優れていること，一元管理が可能であることが挙げられる。デメリットは，初期導入コストがPC環境よりも高くなるケースが多いこと，基本的にネットワーク環境が必要であることが挙げられる。</p> <p>一宮市がシンクライアントシステムを導入するに至ったきっかけは，平成27年2月に，マニフェストに「デジタル市役所」の実現を掲げた新しい市長が就任したことだった。目指した姿は，庁舎外でもシステム等を利用できること，災害時・緊急時でも利用できること，市施設のどこでもWi</p>

		<p>ー F i が利用できることであった。</p> <p>システムの導入は主に平成 27 年度に実施された。タブレット化の対象範囲は管理職以上とし，一般職員は対象外とした。また，幹部職と管理職でもタブレットの仕様が異なっており，大きな違いは，幹部職は庁外に出ることも多いため，LTE 対応をした点が挙げられた。タブレットは自席ではディスプレイの大きなパソコンと接続して利用し，外出する際には保護用のカバーや文字入力用のキーボードと併せて利用するとのことだった。</p> <p>事業の効果としては，各種会議で紙が削減され，事業開始から全体で 228,000 枚，紙と印刷費合わせて約 32 万円を削減できたとのことであった。また，電子データでの展開や迅速な情報伝達も可能となり，外出先でも決裁可能になったことで迅速な意思決定ができるようになったことや，長期派遣職員に貸し出すことにより，市の動向の把握や情報の共有が可能となったこと，出張や研修時にも現地にて報告書の作成や連絡が可能となったこと，育児休業取得職員への貸出しにより，復帰前支援ができるようになったことなども，事業の効果として挙げられた。現状の課題としては，一般職員も含めたペーパーレス化の推進や，モバイル性能維持と安定稼働，テレワークなどの働き方改革や事務効率化への対応などが挙げられた。</p> <p>今後の展開としては，一般職員端末の無線 LAN 化によるペーパーレス化の一層の</p>
--	--	--

		<p>推進，外部からの業務利用による事務効率化の推進，個人が所有する端末の利用検討について取り組んでいくとのことであった。</p>
近江八幡市	コンプライアンス制度の導入について	<p>近江八幡市において，コンプライアンス制度の導入についての事業概要，実施するまでの経緯，現状の課題と今後の展開について調査を行った。</p> <p>コンプライアンス制度は，コンプライアンス・マネージャーの設置及び近江八幡市コンプライアンス条例の制定からなる。コンプライアンス・マネージャーとは，市の行政事務や事業執行が，法令等に適合しているかどうかチェックするとともに，不正要求に対する適正な対応をアドバイスする職員であり，制度導入当初は滋賀県庁と滋賀県警からの出向者2名を配置していた。また，近江八幡市コンプライアンス条例には，法令等にのっとりた事務事業の執行方法や不当要求への対応が盛り込まれている。</p> <p>制度導入の背景には，市職員に対する恐喝事件や，公営企業会計の資金運用で不適正な処理の発覚があった。いずれも長年にわたり起こっていたにもかかわらず，組織全体として適切な対応を取れていなかったことから大きな問題へと発展したものである。法令知識や法令順守意識が組織全体として不足していたことにより起こった事件を反省し，再発防止に向けて平成12年4月にコンプライアンス制度を導入し，翌年7月にはこの規範となる条例を制定した。</p>

		<p>また、正当な要望を恣意的な判断によって不当要求として処理してしまうことを防ぐため、外部の委員から構成されるコンプライアンス委員会も設置した。</p> <p>制度導入による外部的な効果としては、コンプライアンス・マネージャーの存在が市民に浸透したことにより、市民からの不当要求が明らかに減少したことが挙げられる。また、従前は職員が個々に思い悩んでいた不当要求について、条例で組織的な対応や罰則的な措置等を定めたことで、職員が安心して業務に臨めるようになった。内部的な効果としては、前例踏襲や慣例主義を見直し、常に関係法令や条例等を意識するようになったことが挙げられる。また、決裁過程でコンプライアンス・マネージャーのチェックが入ることが内部牽制として働き、職員相互で適正な業務を意識するようになった。</p> <p>今後の課題としては、制度導入当時の意識を風化させないことや、職員自らが解決策を構築し実行していくことなどが挙げられた。課題への対策としては、毎年5月と11月をコンプライアンス月間として位置づけ、全職員が法令順守等に係る特定のテーマを設定し、事務事業の改革に取り組んでいるとのことである。また、新規採用職員を対象とした研修や、不当要求行為等対策委員会での情報交換、各所属の対策リーダーを対象とした定期的な研修も行っているとのことであった。</p>
--	--	--