

公文書部分開示決定通知書

狭 職 発 第 1 号  
平成30年4月2日

田 中 寿 夫 様

狭山市長 小谷野 剛 

平成30年3月19日付けの開示請求について、狭山市情報公開条例第11条第1項の規定により、次のとおり公文書の一部を開示することを決定したので通知します。

1 開示請求に係る公文書 の名称又は内容	昨年自殺の職員に関する調査委員会の調査経過及び調査記録（結果）	
2 公文書の開示をする日 時及び場所	日 時	平成30年4月2日 午前 4時30分 午後
	場 所	市庁舎1階 情報公開コーナー
3 開示の方法	写しの交付	
4 開示しない部分	私事に関する情報 個人の権利利益を害する恐れのある情報 職員としての身分取扱いに係る情報 特定の個人が識別される恐れのある情報	
5 開示しないこととする 根拠規定及び当該規定を 適用する理由	（狭山市情報公開条例第7条第2項に該当） 個人に関する情報	
6 狭山市情報公開条例第 14条第2項の規定に該 当する場合の公文書の開 示をすることができる時 期	年 月 日。ただし、公文書の開示を希望する場合は、同日以後新たに開示請求が必要となります。	
7 問い合わせ先	総務部職員課 内線3511	
8 備考		

- (注) 1 この通知書を持参の上、指定の日時においでください。  
2 指定の日時に来られない場合は、事前にその旨を連絡してください。  
3 審査請求について  
この処分について不服がある場合は、この処分があったことを知った日の翌日から起算して3箇月以内に、狭山市長に対して審査請求をすることができます。  
ただし、この処分があったことを知った日の翌日から起算して3箇月以内であっても、この処分の日から起算して1年を経過したときは、審査請求をすることができなくなります。  
4 取消訴訟について  
この処分の取消しの訴えは、この処分があったことを知った日（3の審査請求をした場合は、当該審査請求に対する決定があったことを知った日）の翌日から起算して6箇月以内に、狭山市を被告として提起しなければなりません。この場合、当該訴訟において狭山市を代表する者は、狭山市長です。  
ただし、この処分があったことを知った日（3の審査請求をした場合は、当該審査請求に対する決定があったことを知った日）の翌日から起算して6箇月以内であっても、この処分の日（3の審査請求をした場合は、当該審査請求に対する裁決の日）の翌日から起算して1年を経過したときは、処分の取消しの訴えを提起することができなくなります。

平成30年3月6日

狭山市長 小谷野 剛 殿

## 要 望 書

市職員の死亡に係る業務実態調査委員会

委員 板垣 雅幸

同 本多 正樹

同 高村 五男

貴職から委嘱を受け、本委員会において、調査及び検討した結果、以下のとおり、要望いたします。

### 第1 要望の趣旨

- 1 本市における、事務職員において、情報政策課等の専門的知識を必要とする業務については、①専門職採用（常勤採用、任期付採用及び嘱託採用等を含む。）を行い、専門職に業務を担ってもらうことや、②外部委託を推進し、市職員が行う業務を軽減していく等の措置を採ることとし、職員が同一課に長期間在籍することのない状態を整備されたい。
- 2 また、行政組織図等に基づいた指示・伝達システムを遵守するとともに、今後は特にストレスのかかると思われる新任課長、新任管理職及び採用1年未満の職員については、カウンセリングを受けることを制度化し、職員自身がカウンセリングを受ける機会を確保されたい。

### 第2 調査結果及び要望の理由

別紙のとおり

以上

この写しは、狭山市情報公開条例に基づき作成したものである。

## 調査報告書

### (目 次)

第1	調査の概要	1頁
第2	資料による調査結果	5頁
第3	ヒアリング調査も踏まえた調査結果	9頁
第4	要望の趣旨及び理由	20頁
第5	結 語	23頁

### 第1 調査の概要

#### 1 対象となる事態の概要及び委員会設置の経緯

- (1) 平成29年4月4日午後5時半ごろ、本市職員が庁舎北側敷地にて庁舎より落下した状態で発見され、救命処置を施しながら病院へ救急搬送されたが、午後7時過ぎ、病院で死亡が確認された。
- (2) 同月6日午後、市職員が狭山警察署へ赴き、一部新聞報道された内容及び状況等の確認を行ったところ、警察としては、報道機関に対し、公式発表を行っていないとのことであり、また、遺書なども見当たらないことから、自殺と明確に断定はできないものの、状況から判断して自殺であろうと認識している旨の説明を受け、市としても、当該職員は市庁舎7階から、自ら身を投げたものとの認識に至った。
- (3) 市としては、市職員が庁舎から身を投げ、自ら命を絶ったという事態を重く受け止め、職場で何か問題があったのか、何か悩んでいたことがあったの

かなどを明らかにする必要があると考え、当該職員に係る業務実態等について、外部の有識者による調査を実施することとした。

## 2 委員会設置及び調査の目的

平成29年4月4日、本市職員が庁舎より身を投げ死亡したことについて、業務において何か死亡と関係のある事実及び問題点が存在するかについて、第三者における公正な視点で調査し、当該調査結果を踏まえ、今後の市役所における業務実施体制等に活かすことを目的とする。

なお、当委員会の調査は、あくまでも業務における問題点等の存在を調査するものであり、本市職員死亡の原因及び死亡に関する責任を負担する者の特定などを行うものではない。

## 3 委員会の構成

### (1) 法律の専門家

板垣 雅幸（弁護士法人 法律事務所フォレスト 代表パートナー弁護士）

### (2) 職場環境の専門家

本多 正樹（日本産業カウンセラー協会 シニア産業カウンセラー）

### (3) 労務管理の専門家

高村 五男（高村社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士）

## 4 委員会の開催状況

第1回 平成29年10月20日（金）

委嘱状の交付、事案の概要説明、調査の進め方の検討について

第2回 平成29年11月 9日（木）

聞取調査（平成28年度の上司2名）

第3回 平成29年11月13日（月）

聞取調査（平成28年度、平成29年度の課員6名）

第4回 平成29年11月15日（水）

聞取調査（平成29年度の上司1名、情報政策官）

第5回 平成29年12月28日(木)

聞取調査結果、意見交換等について

第6回 平成30年1月30日(火)

報告内容について

第7回 平成30年2月21日(水)

要望内容及び報告内容について

第8回 平成30年2月27日(火)

要望書及び報告書の確認について

第9回 平成30年3月6日(火)

要望書及び報告書の提出

## 5 調査方法等

### (1) 調査期間

平成29年10月20日から平成30年3月6日まで

### (2) 調査方法

#### ア 資料による調査

本調査に関係すると考えられる資料については、可能な限り調査対象とした。調査を行った資料は、以下のとおり。

人事台帳、在庁時間の状況、休暇取得の状況、自己申告書、人事評価シート、健康診断票、ストレスチェック結果から見た職場評価結果報告書、狭山市行政組織図、職員配置状況(総務部情報システム課・総合政策部情報政策課)、事務分掌(総務部情報システム課・総合政策部情報政策課)、狭山市情報政策官設置規程、狭山市情報政策官の任用等に関する基準、当該事案に関する市議会会議録等、マンデーミーティング伝達事項、市長メッセージ「職員の皆さんへ」、部課長連絡会「職員の逝去に伴う今後の対応について」、人事異動内示(4月19日付、5月1日付)、メンタルヘルス相談(4月17日実施、5月11日実施)、「職場・友人として、ご家族への対応」。

第2次狭山市情報化基本計画実施計画、第2次狭山市情報化基本計画実施計画実施結果報告、業務実態調査委員会による聞き取り調査へのご協力について（対象者への依頼文）、本件職員の採用時履歴書、本件職員の個人メール送受信分のメール本文及び送信分の添付ファイルのうち情報政策官の作業日報（送信分：平成28年11月25日から平成29年4月4日までの106通、受信分：平成29年3月16日から同年4月4日までの89通）

#### イ ヒアリングによる調査

死亡した職員（以下「本件職員」という。）の業務実態を調査するに当たり、関係職員に対し、直接聞き取り調査を行う必要があることから、本件職員の上司及び部下並びに情報政策官を対象にヒアリングを行った。

##### （ア）調査人数10名

- ①平成28年度の上司である現部長職 2名
- ②平成28年度情報システム課及び平成29年度情報政策課の課員  
6名
- ③情報政策官 1名
- ④平成29年度の上司である次長職 1名

##### （イ）実施日及び実施時間について

###### ①について

平成29年11月9日（木）午後1時30分から午後5時まで

###### ②について

平成29年11月13日（月）午後1時30分から午後5時10分まで

###### ③及び④について

平成29年11月15日（水）午後1時30分から午後5時まで

なお、ヒアリング実施に当たり、ヒアリング対象者において、陳述を補足する又は陳述に代わる書面の提出を希望する者がいたため、委員会として提出を認め、ヒアリング実施時において、当該書面についての自署性及び任意性が確認できたため、当該書面の内容についても、ヒアリング結果として取り扱うこととした。

## 第2 資料による調査結果

### 1 本件職員の職歴

平成 3年 4月 1日	入職	総務部収税課に配属
平成 5年 4月 1日	主事昇任	
平成 8年 4月 1日	総務部電子計算課に配置換え	
平成11年 5月 1日	主任昇任	
平成14年10月 1日	組織改革に伴い総務部情報システム課となる	
平成19年 4月 1日	主査昇任	
平成25年 4月 1日	主幹昇任	
平成28年 4月 1日	情報システム課長昇任	
平成29年 4月 1日	組織改革に伴い総合政策部情報政策課となる	
平成29年 4月 4日	死亡により退職	

### 2 担当業務の概要等

#### (1) 平成28年度情報システム課の事務分掌

- ア 電子自治体の推進に関すること。
- イ 情報システムの最適化及び総合調整に関すること。
- ウ 情報化推進に係る技術の調査及び研究に関すること。
- エ ネットワークの運用及び管理に関すること。
- オ 情報セキュリティに関すること。

(2) 平成29年度情報政策課の事務分掌

- ア 情報政策に関すること。
- イ 電子自治体の推進に関すること。
- ウ 情報システムの最適化及び総合調整に関すること。
- エ 情報化に係る技術の調査及び研究に関すること。
- オ ネットワークの運用及び管理に関すること。
- カ 情報セキュリティに関すること。

3 勤怠状況

(1) 時間外勤務等の状況

ア 所定労働時間及び休日

※勤務時間 月曜日から金曜日までの週5日

午前8時30分から午後5時15分まで（休憩1時間）

1日の勤務時間7時間45分 週の勤務時間38時間45分

休日 土曜日、日曜日、祝日法による休日及び12月29日から1月3日までの間

イ 本件職員における時間外勤務等の状況

(ア) 平成27年度は、平均約40時間/月 時間外に在庁しており、庁内の管理職職員全体平均約30時間/月 に対し、平均約10時間/月 多かった。

平成27年度当初の1週間においては、週休日である4月4日（土）は、7時59分に出勤し、18時50分に退庁し、5日（日）は、7時36分に出勤し、8時39分に退庁しており、平日は、概ね7時30分までに出勤し、21時25分に退庁した1日を除いて、概ね18時20分から19時までの間に退庁している。

平成27年度末の1週間においては、概ね7時30分から8時までの間に出勤し、概ね18時30分までに退庁している。なお、週休日の出



退勤は確認されない。

(イ) 平成28年度は、平均約28時間/月 時間外に在庁しており、庁内の管理職職員全体平均約32時間/月 に対し、約4時間/月 少なかった。

平成28年度当初の1週間においては、週休日である4月2日(土)は、13時17分に出勤し、14時49分に退庁しており、平日は、概ね7時から8時までの間に出勤し、概ね18時から20時までの間には退庁している。

平成28年度末の1週間においては、概ね7時から8時までの間に出勤し、21時から22時までの間に退庁した日が3日間あり、その他の日は、概ね19時から20時までの間に退庁している。なお、週休日の出退勤は確認されない。

(ウ) 平成29年度は、4月1日からの4日間は、2日間の週休日も含め出勤しており、1日(土)は、労務支援システムの記録では、出勤の記録はなく、12時24分及び20時48分に退庁の記録が残されていることから、おそらく、12時24分に出勤し、20時48分に退庁したものである。2日(日)は、7時55分に出勤し、18時26分に退庁し、3日(月)は、7時48分に出勤し、19時45分に退庁し、4日(火)は、7時59分に出勤している。

(エ) 本件職員が在籍していた情報システム課・情報政策課については、年度初めにおいて各課異動職員に係るパソコン・ネットワーク設定等の業務があるため、一定程度時間外勤務及び週休日における出勤が発生することが多い。

算定方法について補足すると、時間外勤務の時間は、労務支援システムにおける出勤時刻及び退庁時刻を基に、勤務を要する日については、午後5時15分から退庁時刻までの時間数とし、勤務を要しない日につ

いては、出勤時刻から退庁時刻までの時間数とした。

## (2) 休暇の取得状況

### ア 年次有給休暇

年休付与日数 20日 (20日を限度に翌年度繰り越し)

平成27年の取得日数 [REDACTED]

(職員全体の平均取得日数 11.4日)

平成28年の取得日数 [REDACTED]

(職員全体の平均取得日数 9.9日)

平成29年の取得日数 [REDACTED] (1月1日から4月4日まで)

### イ 夏季休暇

夏季休暇付与日数 8日

(7月から9月の間 但し3日間は10月に繰り越し可能)

平成27年の取得日数 [REDACTED]

(職員全体の平均取得日数 7.5日)

平成28年の取得日数 [REDACTED]

(職員全体の平均取得日数 7.4日)

### ウ 永年勤続25年リフレッシュ休暇

永年勤続25年リフレッシュ休暇付与日数 5日

[REDACTED]を取得

している。

### エ 病気休暇等その他の休暇 [REDACTED]

## 4 健康管理及びメンタルヘルスの状況

### (1) 健康診断

平成27年度においては、[REDACTED]と判断されている。

平成28年度においては、[REDACTED]と

判断され、[redacted]と判断されている。

## (2) メンタルヘルス

市で開設している、メンタルヘルス相談室の利用の有無やストレスチェックの結果については、個人のプライバシーの配慮の観点から、事業者は個人の結果等は把握できないこととなっている。

ストレスチェックの結果については、情報システム課を含む3課を1つのまとまりとして捉えた結果判定となっており、これによると、「仕事の負担等」について、「多い」又は「やや多い」と回答した人の割合は、市役所全体に比して低く、「仕事のコントロール度等」について、「低い」又は「やや低い」と回答した人の割合は、市役所全体に比して低く、また、「周囲のサポート等」について、「低い」又は「やや低い」と回答した人の割合は、市役所全体に比して高い値が示されている。

## 5 人事評価の状況

平成28年度の人事評価については、能力評価及び業績評価はそれぞれ、A（特に優秀）、B（通常より優秀）、C（通常）、D（通常より物足りない）、E（はるかに及ばない）の5段階評価中[redacted]である。

能力評価における[redacted]  
[redacted]と評価するものであり、業績評価における[redacted]  
[redacted]と評価するものである。

## 第3 ヒアリング調査も踏まえた調査結果

### 1 性格及び業務態度等について

(1) 本件職員の性格については、ヒアリング対象者の陳述から見ても、業務に対して「真面目」「誠実」「責任感が強い」という評価で概ね一致していた。

もともと、性格が真面目である

という評価も多少なり伺われたものの、当該評価は、業務に関する評価とも捉えることができるため、対象者からは、本件職員の性格について、否定的な評価及び感情を抱いている者は見受けられなかった。

(2) 本件職員の勤務態度についても、自己が長年就いていた情報システムの仕事について、「真面目に一生懸命行っていた。」という評価で概ね一致しており、本件職員は、時には夜間であっても仕事に駆けつける等、責任感を持って職務に従事していたことが伺われる。

(3) 情報システム課内における課員間のコミュニケーションについても、本件職員について、純粋な人間関係上のコミュニケーションを問題とする課員は見受けられなかった。

業務上のコミュニケーションについては、後述する情報政策官の就任以降、本件職員は、情報政策官の庶務を担当している総合政策部行革推進課（平成29年度に行政経営課へ課名が変更）の課長を兼務する総合政策部次長（以下単に「総合政策部次長」という。）から又は情報政策官から直接助言等を受ける形となり、その助言等が専門的な内容であって、当時本件職員以外の課員において、対応可能な者がいなかったであろうことや、本件職員の性格にも関わってくることはあろうが、本件職員から課員に対すると評価する者もいた。

## 2 業務上の専門知識及び在職年数について

(1) 本件職員は、平成3年に本市に採用となり、総務部収税課に配属された後、平成8年4月1日から総務部電子計算課（死亡当時の本件職員が属していた情報政策課の前身である。）に配置換えを命ぜられ、以降は情報システム関係課に在籍し、その在籍期間は、20年以上に及んでいる者であった。なお、本市において、本件職員以上に、情報システム関係課での長期在籍年数を有する者はいない。

(2) 本件職員の情報システムに係る専門知識については、課員から、「本件職員より情報システムに関する知識が深い人が（庁内に）居ない。」「居ないと回らない。」などと述べられており、情報政策官及び総合政策部次長においても、本件職員の情報システムに係る理解、技術及び運用方法については賞賛している。

したがって、本件職員は、死亡する以前、本市役所内において、情報システムに係る理解等については、一番高かった者であったと言える。

(3) なお、各自治体における状況は不明であるが、本市においては、事務職員のジョブローテーションが前提となっているものの、情報システムに係る業務については、同業務を課の中心となつて行うためには、長年の業務の積み重ねや、経験の蓄積が必要であるという認識があつたと考えられる。

### 3 業務における負荷の有無及び程度等について

#### (1) 死亡に至るまでの組織及び業務内容等について

ア 平成27年度において、情報システム課は、総務部内に配置されており、情報システム課長の下、本件職員は、課内における課長の次の地位にある主幹として、同課の業務に当たっていた（課長を含め課員数計9名）。

イ 平成28年度になると、情報システム課長であつた上司は、総務部次長兼総務課長へと昇任したことに伴い、本件職員が総務部情報システム課長に昇進した（課員数計9名。 ██████████ ██████████ 8名。）。

なお、本市では、課長の直属の上司は、部次長ということとなるが、本市の全ての次長は、課長職を兼務しており、部内に所属する課も一定数に及んでいた。

ウ 本件職員は、課長に昇進したことにより、市議会の総務経済委員会において答弁を行うこととなり、当該委員会で答弁を行っていたが、元々、本件職員自身は、人前で話すことを苦手とはしていなかった。

エ 本市は、情報化基本計画に基づき、情報化を推進しており、情報化に関する専門的な識見を活用して、より一層の電子自治体構築に向けた取り組みの充実を図ることを目的とし、平成28年8月1日から平成30年3月31日までの任期で、非常勤特別職として狭山市「情報政策官」を任命した。

当該情報政策官は、自治体情報化の全国ランキングにおいて、2年連続で日本一を獲得するなど、実績のある兵庫県西宮市のCIO補佐官として、情報システムの開発及びプロジェクトマネジメントに携わり、豊富な経験を有し、また、地方公共団体情報システム機構（J-LIS）が所管する被災者支援システムの開発者でもあり、ICT活用に関する幅広い知見を有するとともに、国（総務省）をはじめ、地方自治体において地域情報化と危機管理のアドバイザーを務めるなど、豊富な経験と専門性を兼ね備えた人材であり、本市の電子自治体を推進する上で適任であるという理由で、任命された者である。

オ 西宮市のCIO補佐官であった情報政策官（以下、この段落において「CIO補佐官」という。）と本件職員は、平成18年8月に行われた電子社会・電子行政戦略会議

（なお、当該総合政策部次長は、同会議の当時、災害時における携帯電話の活用について、CIO補佐官と共に、パネラーとして、同会議におけるパネルディスカッションに登壇していた。）、その後、当該総合政策部次長及び本件職員は、

そして、本市に現在の市長が就任したことに伴い、現在の総合政策部次長は、市長に対し、より一層の情報化の推進を提言し、これを受け、市長、当該総合政策部次長及び本件職員は、CIO補佐官に会い、本市の情報政策官就任を依頼し、これを受けCIO補佐官は、本市情報政策官への就任を承諾したとされる。

カ 本件職員が所属していた情報システム課は、情報政策官が就任したときには、総務部に属していたが、情報政策官は、本市行政組織図の中ではいずれの部にも属しておらず、本市の情報政策に対し、助言等をなすこととなっていた。

もつとも、情報政策に関する事項は、情報システム課が所管する又は同課が行うべきであるとされる事項に関することが多く、情報政策官が助言等をなしていたのは、総合政策部次長だけでなく、本件職員にも助言等をなしていた（なお、情報政策官は、月6日程度本市に出勤し、適宜総合政策部次長及び本件職員に対する助言等を行っていたが、本件職員以外の情報システム課員との間では、直接のやり取りを行うことは少なかった。）。

そのため、本件職員は、総務部に属しながらも、総合政策部次長から又は情報政策官から直接助言等を受ける形となり、指示・伝達系統については、「総務部」と「総合政策部」の二つのラインが存在するような状態となった（この「二重の指示・伝達系統」の存在については、情報政策官のみならず、ヒアリング対象者の多くが述べている。なお、当時当該指示・伝達系統を整理するための規程及び決裁等は存在しなかった。）。

なお、情報政策官は、本市の情報システムに関する事項について、決裁権は有しておらず、総合政策部次長及び本件職員が情報政策官からの指導等に必ず従わなければならないということではなかったものの、情報化基本計画並びに情報化推進本部等の情報化に関する重要施策及びシステムに係る予算等については、本件職員は、情報政策官に助言等を求めながら業務を行っており、情報政策官の意見と異なる方向で施策等が進むということではなかった。

キ 情報政策官が就任して以降、本件職員は（情報システム課は）、かような体制で業務を行っていたものの、組織改革により、情報システム課は、平成29年度から総合政策部（行革推進課と同部）に所管替えされることが決

まったこともあり、上記の二重の指示・伝達系統が存在する状態について、総務部内で何か特別な対応を採ることまではしなかった。

ク 情報政策官から本件職員に対しては、情報政策官就任以降、被災者支援システムの完全運用の準備、システム開発費及びPC等リース料に係る支出内容及び支出額の精査並びに情報化推進本部の運営方法等に係る助言等がなされていた。

ケ そして、平成29年4月1日付で、情報システム課は、総務部情報システム課から、総合政策部情報政策課に組織改編されることとなっていたが、同日付の人事異動の内示では、情報システム課の課員は、2名転出（当該2名の課員が、情報化基本計画等の課内における計画策定に係る事務を行っていた者であった。）、1名転入ということとなり、[redacted] [redacted] 平成28年度と比して、実質的に人員が2名減少となり、実際にこれに基づき同年4月1日、組織改編及び人事異動が行われた。

## (2) 検討すべき事項

### ア 情報政策官就任後の業務について

ヒアリング対象者の中には、情報政策官就任後に（課としても本件職員個人としても）業務量が増加した、情報政策官及び総合政策部次長から強い指導を受けていたなど、情報政策官就任後の業務について、検討すべき点があるのではないかと述べる者が一定数存在した。

この点について、ヒアリング結果を検討すると、確かに [redacted] [redacted] 課員は、システムの構築及び予算編成等について、本件職員が情報政策官から様々な助言等を受けており、 [redacted] [redacted] ということが考えられると述べており、他の課員等においても、本件職員に [redacted] [redacted] 存在してい



たとも述べている（なお、情報政策官及び総合政策部次長から本件職員に対する助言及び指示等の方法であるが、複数の課員において、怒鳴る等の行為や、いじめに当たるような行為はなかったと認識していると述べており、また、3者の間柄は、何か険悪又は敵対している関係であったと述べる者もいなかったことから、特段問題ある助言及び指示等の方法がなされていたということも認められない。）。

また、本件職員の直属の部下であった課員は、本件職員が情報化推進本部及び情報化基本計画等に関わる業務において、情報政策官に対し助言等を求めていたものの、「本件職員自身において検討をすべきである。」などと言われるなど、[redacted]とも述べており、本件職員と情報政策官との間の助言等の内容は不明であるものの、他の課員においても、本件職員は、[redacted] [redacted]とも述べている。

これらの陳述からして、本件職員は、情報政策官が就任して以降、情報システムに係る業務に対する、[redacted] [redacted]とは言える。

#### イ 情報化基本計画実施計画の見直しについて

また、ヒアリング対象者中、本件職員は、情報化基本計画実施計画の見直しを6月議会前に行うことに[redacted]する者もいたが、実際に本件職員は、同計画の見直しについて検討していたと言えるものの、総務部次長及び総合政策部次長においては、本件職員に対し、当該見直しについては、必ずしも6月議会前に行う必要はないと進言したと述べており、本件職員が6月議会前の同計画の見直しに、どこまで縛られていたのかは明らかではない。

#### ウ 二重の指示・伝達系統について

平成29年4月1日付の組織変更があるまでは、情報政策官からの助言等については、総合政策部次長から本件職員に対して又は情報政策官から直接本件職員

に対して助言等がなされていたが、当時本件職員が率いる情報システム課は、総務部に属していたため、「総務部」と「総合政策部」の二重の指示・伝達系統が存在していたと言え、当該二重の指示・伝達系統については、情報政策官を含むヒアリング対象者の多くが、否定的な評価をしている。

もともと、当該二重の指示・伝達系統の存在については、行政組織上、整理がなされないとすれば、通常市組織として望ましくない状態ではあるが、本件に照らして考えると、指示・伝達に係る市「組織」としての弊害というよりも、情報政策官及び総合政策部次長の本件職員に対する関与が増えたことに伴う、課として、また、本件職員自身としての求められる業務内容の変化又は業務量の増加等に関係することであると考えられる。

#### エ 同一課での長期在職について

本件職員は、情報システム関係課に20年以上に及び在籍していた者であり、本市において、本件職員以上に情報システム関係課での在籍年数を有する者はいなかった。

また、本件職員の情報システムに係る専門知識については、課員から、「本件職員より情報システムに関する知識が深い人が（庁内に）居ない。」「居ないと回らない。」などと述べられており、本件職員は、本市役所内において、情報システムに係る理解等については、一番高かった者であったと言える。

本市における人事異動については、ジョブローテーションが前提とされており、一定期間が経過することにより、他課への異動がなされるのが通常であるものの、ヒアリング対象者も複数述べていたとおり、本市の情報システムについては、本件職員の代わりが居ない状態となっていたと言える。

かような本件職員における、同一課への長期間在籍については、情報政策官を含むヒアリング対象者の多くが否定的な評価をしており、望ましくない状態であったであろうが、現実に市役所として、本件職員の代わりがおらず、本件職員を他課へ異動させることが難しい状態となっていたのではないかと考え

られる。

オ 平成29年4月1日付け人事異動について

同年4月1日付の人事異動の内示では、情報システム課の課員は、2名転出、1名転入ということとなり、

、平成28年度と比して、実質的に人員が2名減少となった。

また、当該2名の異動対象課員が、情報化基本計画等の課内における計画策定に係る事務を行っていた者であったこともあり（数人のヒアリング対象者から、本件職員は、計画策定等の計画系業務について、とも述べられている。）、複数の課員は、本件職員が当該人事異動について、  
とともに、課員らにおいても、異動後の体制で情報政策課としての業務をとも述べている。

人事異動及びこれに伴う人員削減については、本市役所として、常時抱えている問題であると思料されるものの、本件職員は、情報政策官が就任して以降、一定の業務に対する、課員が減少することとなり、果たして課として、  
とも考えられる。

カ 課長の職務、議会対応及び情報政策課の所管等について

ヒアリング対象者において、本件職員が平成28年度から課長へ昇進したことによる課長業務に係る要因及び本市議会総務経済委員会での答弁及び市議会との調整業務が生じたことに係る要因を指摘する者もいた。

(ア) まず、本件職員は、ヒアリング対象者から、  
もなされ、また、課長業務と主幹業務のダブルワークを行っている状態であったという指摘もなされており、本市において、本件職員ほど情報システムについて、長期間業務を行い、業務に精通している者がいないという状況とも相まって、情報政策官就任後、本件職員は、課長職とはいえど、マネジメントのみではなく、一定程度事務作業にも関わ