

平成 27 年度第 10 回 仙台市コンプライアンス推進委員会 議事録

日 時：平成 28 年 3 月 28 日（月） 16：00～17：15

会 場：市役所本庁舎 2 階 第 1 委員会室

出席者：藤本章委員長、加藤俊憲副委員長、木村智委員、栗原さやか委員、佐々木洋委員、  
里村正治委員、矢口義教委員、八島徳子委員

議 事： 1 開 会

2 議 事

(1) コンプライアンス推進に係る職員意識調査について（報告）

(2) 仙台市コンプライアンス推進計画について

(3) その他

3 閉 会

配布資料： 資料 1 仙台市コンプライアンス推進委員会 委員名簿

資料 2-1 コンプライアンス推進に係る職員意識調査報告書

資料 2-2 コンプライアンス推進に係る職員意識調査報告書【概要版】

資料 3 仙台市コンプライアンス推進計画（案）

資料 4 平成 28 年度仙台市コンプライアンスアクションプラン（案）

資料 5 仙台市コンプライアンス推進計画・アクションプラン（素案）に対する  
主な委員意見と事務局対応（案）

1 開会

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

定刻となりましたので、ただいまから第 10 回仙台市コンプライアンス推進委員会を開催させていただきます。

それでは、藤本委員長、進行をよろしくお願いいたします。

○藤本委員長

それでは、第 10 回目の推進委員会を開催させていただきたいと存じます。

まず議事録署名委員ですが、本日は加藤委員にお願いしたいと存じます。

議事に入ります前に、定足数と資料の確認について、事務局からお願いいたします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

初めに、定足数でございますが、本日は小島委員が他の公務の関係で欠席となっておりまして、全 9 名の委員のところ 8 名の委員にご出席をいただいておりますことから、定足数を満たしていることをご報告いたします。

続いて、資料の確認をさせていただきます。お手元に座席表、それから本日の資料といたしまして、次第、資料一覧、資料 1 から 5 を置かせていただいております。不足等がございましたら事務局までお申しつけください。以上でございます。

○藤本委員長

ありがとうございます。

## 2 議事

(1) コンプライアンス推進に係る職員意識調査について（報告）

(2) 仙台市コンプライアンス推進計画について

### ○藤本委員長

それでは、早速議事に入ります。

本日の議事は次第にございますように二つ予定しております、(1) コンプライアンス推進に係る職員意識調査について、(2) 仙台市コンプライアンス推進計画についてでございますが、関連いたしますので、まとめて事務局からまずご説明をお願いしたいと存じます。

### ○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

それでは、まず資料2に基づきまして、コンプライアンス推進に係る職員意識調査の結果報告についてご説明をいたします。

資料としては2種類ございまして、資料2-1が報告書の本体、資料2-2、A3の見開きが、報告書のポイントをまとめた概要版となっております、こちらの資料2-2概要版に、ほぼ全てのポイントが網羅されておりますので、こちらの資料を中心にご説明いたします。

1ページ目をご覧ください。こちらの上段部分に回答結果がございます。前回は73.3%の回答率であったところ、今回の調査では基本的に全職員まで対象者を拡大しておりますが、69.9%と前回は若干下回る程度の有効回答率となっております。

それから、中段以降が調査結果になりまして、まず仕事に対するやりがい、誇り、それから役割の理解度、こういった点につきましては、★をつけたやりがいが若干低いものの、9割前後の職員が肯定的に考えている結果となりました。

続きまして、下段部分では、仕事の役割の理解度、仕事に対するやりがいの関連性をクロス集計しておりますが、自分の仕事の役割についての理解度が高いほど仕事へのやりがいにつながっている傾向が見てとれるところです。

ページをおめくりいただきまして、2ページ目の上段部分ではやりがいに対する回答を職階別に分析をしております。ご覧のとおり職階が上がるほど「そう思う」という割合が高まる、あるいは職階が低くなるほど「そう思わない」という割合が高くなると、こういった階段状の傾向を示してございます。こうした傾向につきましては、ほとんど全ての設問で見られておりまして、一部係長職が他の職階に比べて「そう思う」の割合が低くなるという例外がございます。これについては後ほど触れさせていただきたいと思っております。

2ページ目の中段部分、こちらではコンプライアンスの取り組みに対する一般的な姿勢についての質問となっております、9割以上の職員が肯定的な回答を行ってございます。

下段部分では、仙台市コンプライアンス行動規範集に掲げる四つの実践行動のそれぞれの達成度について質問したものとなっております。おおむね肯定的な回答ではございますが、★をつけた設問が相対的に達成度が低くなっておりまして、例えば下から二つ目の問14仕事についての情報共有、問13業務改善の意識、あるいは問9前例踏襲に陥らない仕事、こういったあたりが若干課題として見てとれるというところでございます。

続きまして3ページ目にまいりまして、こちらの上段部分では組織風土ということで、職員間のコミュニケーション、部署間の連携、ミスの防止、こういったことについての質問となっております。これについては★のついていない設問、例えば、問19上司への報告・連絡・相談、問23ミスをした場合の上司への報告、こういったことについては肯定的な意見が多くなってございますが、それ以外の設問ではできていないと感じている割合も高くなってございます。

この中でも問 22 関係部署との連携、問 17・18 意見や悩みを言いやすい職場かどうか、こういったあたりが課題として見てとれるところでございます。

また、3 ページの中段の囲み記事、こちらの真ん中あたりに記載しておりますが、問 21 上司に対して疑問があった場合に意見が言えるかどうか、こういった設問では臨時職員、嘱託職員ができにくいという傾向が見られております。また、係長職が他の職階よりも「そう思う」と回答する割合が低くなる設問といたしまして、問 16 仕事に対する意欲が高い職場かどうか、あるいは問 18 仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場かどうか、問 22 関係部署との連携がうまくいっているかどうか、問 24 自分の職場がミス防止する仕組みが整っていると思うかどうか、こういったあたりが、係長職が他の職階よりも「そう思う」と回答する割合が低くなるというふうに、他の設問とは異なる傾向を示しております。

また、3 ページ目の下段では、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場であるほど、仕事に対する意欲も高くなるという分析、あるいは下の囲み記事になりますが、上司への適切な報告・連絡・相談ができていくほど、ミスをした場合にも速やかに上司に報告ができると考えている。このように、職場内のコミュニケーションというものが、速やかなミスのリカバリーにとっても大切だということがあらわれていると考えております。

続きまして、4 ページ目の上段部分で、職員相談・通報窓口の認知度について問うものとなっております。前回の意識調査の際には、正職員・再任用で約 6 割の認知度であったところが、今回は約 8 割となっておりますが、これを臨時職員・嘱託職員に限って見てみますと、5 割程度とかなり認知度が低くなっておりまして、このあたり周知が十分でないという課題がございます。

以上から見える課題ということで、4 ページの中段部分に 4 点まとめてございます。

1 点目は、実践行動の達成度が相対的に低い項目があるということ。2 点目といたしまして、組織風土について、特に部署間の連携や職員間のコミュニケーション面での課題が見られるということ。3 点目は、職員相談・通報窓口について、臨時職員と嘱託職員の認知度が不足していること。4 点目としては、職階別や任用形態別で意識に差が見られること。

こうした点が課題であると考えてございまして、これらの課題への対応ということで、下段にまとめておりますが、例えば、達成度の低い実践行動があるということについては、研修の場であったり、所属長による職場ミーティングの場、そういった場を通じて達成度の低い項目を特に重点的に呼びかけて意識づけを行うとか、それから相談・通報窓口については臨時職員や嘱託職員を任用する際に、制度のチラシを所属長から確実に渡して説明をしてもらう。また、新年度では e ラーニング等を用いた全職員向けの研修を行いますので、それによって職員間の意識の差というものを埋めていくと。そのようなことで課題への対応に取り組んでいきたいというふうに考えております。

以上が概要版の説明になりますが、この概要版に載せていない部分につきまして、報告書の本体、資料 2-1 で若干説明をしたいと思っております。

資料 2-1 の 31 ページをご覧くださいと思います。こちらでは行動規範集の活用方法等について、自由記述も含めた形での質問となっております。31 ページの問 26 では、意識浸透のための有効な取り組みについて質問しております。こちらでは事例を用いた意見交換を上げる職員が最も多くなっております。

また、34 ページは、実際に行動規範集を配られてからどのように使ったかという質問になっておりまして、日ごろの自分の行動を振り返るために使っているという回答が最も多くなっ

ています。

それから、35 ページ以降は、自由記述ということで回答のあった 500 件を要約したものになってございます。ご覧のとおり、様々な観点から日ごろ感じているコンプライアンスの推進についての率直な意見を述べたものということになっています。詳細についてはご覧いただきたいと思っております。

意識調査の結果については以上となります。

引き続きまして、推進計画とアクションプランの説明に移らせていただきます。

資料 3 と資料 4、資料 5 の 3 種類の資料になります。

まず、推進計画、アクションプランでございますが、こちらにつきましては素案の段階からこの委員会で 3 回ほどご議論いただいております、前回いただいた意見については資料 5 のとおり、いただいた意見を反映させております、その後も委員の方々から追加でいただいた意見もあわせて加筆修正を行って、今回の案ということでお示しをしております。

改めてポイントを絞って説明をさせていただきます。

まず資料 3 推進計画でございますが、1 ページ目をご覧くださいませとおり、計画期間を 3 年間といたしまして、計画期間内における達成目標を掲げております。この達成目標については、先ほどの職員意識調査の項目に沿った内容とさせていただきますので、意識調査の結果をもって毎年度この達成目標について一定の実績の評価ができるものと考えております。

それから、2 ページ目にまいりますと、先ほどの目標を達成するための施策の全体像としまして大きく 3 点、各種研修の実施、各所属での取り組み、庁内の諸制度の運用、こういった三つの取り組みを互いにリンクさせながら施策を実施していくということを示しております。

3 ページ目からは、施策体系と各施策の内容の説明となっております、こちらは前回から大きな変更はございません。

8 ページに飛んでいただきまして、こちらでは先ほどの施策全体の推進に向けた枠組みということでもとめております。例えば（1）のところでは年度ごとにアクションプランを定めて計画的に取り組みを進めていくということ、また（4）になりますが、点検評価ということで定期的な職員意識調査による定点観測を行い、その結果や各局区での自己評価を通じて課題を抽出した上で、次年度のアクションプランに反映して改善につなげていくと、そういった PDCA サイクルを回していくということを 9 ページにかけて説明しております。

次に、資料 4 平成 28 年度アクションプランについてご説明をさせていただきます。

これは先ほどの推進計画に掲載された施策について、新年度予算をベースとしてより具体的に取りまとめたものでございます。一つ一つの施策については、前回から大きな変更がございませんので逐一の説明は割愛いたしますが、このアクションプランに特徴的な点といたしまして、先ほどの職員意識調査の結果と連動する形で重点項目というものを設定している部分がございます。それが 2 ページから 3 ページになります。こちらでは、先ほどの意識調査における課題分析の内容を改めて掲載しておりますが、3 ページの下段でそれぞれの課題への対応に関係している具体の施策、例えば重点的な意識づけのための研修ということであれば、施策の 4 に掲げている公務員倫理研修あるいは e ラーニング研修の実施ということ。また、業務改善意識が十分でないといった点については、施策 12 の業務改善制度の積極的な運用といったように、重点的に取り組む施策を設定いたしまして、その実施を通じて意識調査で見られた課題への対応を図っていくことにいたしております。

4 ページ目以降の具体的な施策内容の説明は、この場では割愛いたしたいと思っておりますので、

ご覧いただきたいと思います。

以上が、職員意識調査と推進計画、アクションプランの説明になります。推進計画、アクションプランにつきましては、本日の委員会でのご議論をいただいた後、成案として取りまとめまして、年度内に市長が決定するという予定でございます。

説明は以上でございます。

○藤本委員長

ありがとうございました。

これまで数回にわたりまして、推進計画並びにアクションプランの内容について、種々ご議論をいただいたところでございます。ただいま事務局から説明を申し上げましたように、前回の委員会での指摘等も踏まえて修正もさせていただいて、委員の皆様にお示ししながら、こういった形で取りまとめることができたところでございまして、誠にありがとうございました。

本日の会議の中で改めてご審議をいただきまして、これに基づいて成案をまとめてまいりたいということでございまして、皆様のご意見をいただければと存じます。いかがでございますでしょうか。では、木村委員からお願いします。

○木村委員

推進計画並びにアクションプランにつきましては、いろいろ議論した結果ということもございますし、特に内容的にどうのこうのという話はございませんが、中身というよりは意識調査の関係でちょっと気になったのが、各項目について「そう思わない」とか「あまりそう思わない」というところが、それなりの数字として上がってきているという状況が何となく気になります。少ないからいいとか、なるべくそういう否定的な考え方を少しずつ減らしていくための方策をやはり考えなければいけない。そのための推進計画でありアクションプランであると思うんですけども、全体として見るというよりは、各組織でそういうものを探っていく方策というの、一定程度とっていかないといけないのかなど。そのために所属ごとのミーティングですとか、そういうものもさらに必要になってくるのだらうと思うんですけども、各課単位あるいは係単位でそうしたことを探っていく、そういう職場の雰囲気も当然必要になってきますし、その努力を引き続きやっていかなければいけないと思った次第でございます。

○藤本委員長

その辺、米内山課長のほうで。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

今回の意識調査の結果につきましては、全庁で結果を共有させていただきたいとは思いますが、特に課題として見受けられた点については、各所属長に直接説明する場を設けたいと考えておりまして、それを各職場に持ち帰って意識づけをしてもらうとともに、その局区ごとの課題なども分析してもらうように使っていくような形でもっていきたいと考えております。

○藤本委員長

ありがとうございました。それでは、栗原委員いかがでしょうか。

○栗原委員

いろいろ細かくまとめていただきましてありがとうございました。拝見して思ったのが、やはり組織風土に関する項目において、かなり特徴的というか、偏った形の比率になっているのかなという感じがします。特に、仕事を自分だけで抱え込んでしまっている状態ですとか、複数の目によるチェック機能が働いていないような状況だとか、他部署との連携がうまくいっていない状況、あと風通しが余りよくないんじゃないかと思われるような職場も見受けられるよ

うですので、こういったところを今後どのように改善していけるのかというのが、必要になってくるかと思えます。

あとはこうした職員意識調査の結果によって重点項目が決まりましたので、今後それに対する必要な改善策を行って、定期的にその割合の推移を見守っていくという、そういう長期的な目線での取り組みが継続的に必要になってくるかと思えます。以上です。

○藤本委員長

ありがとうございました。では、佐々木委員。

○佐々木委員

推進計画やアクションプランは、これまで議論されてきたものを若干修正を加えながらよりよいものにしていきますので取り立てて意見というのはごさいませんが、職員アンケートに関してお二人からも出ましたけれども、2点気になる点があります。一つは若い職員が、自分の仕事の位置づけなり意義なりというところが少し弱いという点。それからもう一つは、自分としても重く受けとめているんですけども、係長職の中でほかの職制よりもマイナスというか、意識が低いというのは言葉が適切でないのかもしれませんが、様々な逆にプレッシャーがかかっているのかなという、その点を改善していかないと、これからの組織としてうまく回らないんじゃないかなと、そこが気になりました。以上です。

○藤本委員長

事務局からその辺、係長職の分について見たときの調査結果から何か分析しているものでもありましたら。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

係長職がほかの職階よりも低くなるという傾向については、今回の意識調査ではそういった質問項目はなかったんですが、前回5月に意識調査をとったときに、自分の業務量が多いかどうかということを知る質問がございまして、その際に係長職がほかの職階よりも業務繁忙と考えているという、同じような傾向を示している結果がございましたので、もしかするとそういう業務繁忙みたいなところが影響して、今回の意識調査の結果になっているのかなというところもございまして。そのあたりの係長職へのフォローというか、業務運営のあり方といったあたりに、もしかすると課題があるのかなというふうに考えております。

○藤本委員長

では、加藤委員。

○加藤副委員長

私も意識調査の中では、特に今お話しありました係長職のところの分析を進めていかないと、組織の中核になる職員の意識が他の階層と比べて弱いということだと、今後大きな問題になるかと思えますので、もうちょっと、どんな所属でとか、そういった細かい分析を加えて、これがもし業務量なのか、あるいは組織論といいますか、係の組み立て方といいますか、係員の数がとても多くて一人一人まで目配りができないというような悲鳴のあらわれなのか、そういったところをもうちょっと詳しく分析して、手だてを考えていかなければならないと思えます。

○藤本委員長

ありがとうございました。それでは、里村委員。

○里村委員

何回か欠席させていただいて申し訳ございません。今のこれを見て、二つのことがあります。一つは、繰り返しになりますが、やはり係長のところをどういうふうに、個別に手を差し伸

べるかということがあろうかと思えます。この統計的な全体の結果とは別に、個別論でどういふふうに行くかということころは少し知恵を出す部分もあろうかと思えますが、意外と係長のところを少し手当ですると、若い人たちのモラルも上がる可能性がありますね。多分ちょうど中間の管理職的なポジションで、いろいろな悩みも抱えているかと思えます。その点について、今お二人からも出ましたけれども、同じ意見です。

それからもう一つは、やはり最初のお話ですけれども、「あまりそうは思わない」というところが相対的に多いところがあります。先ほどのご説明ですと★印がついているところだと思いますが、10何%というのは意外と多いかもしれませんね。というのは、この心理はどうもよくわかりませんが、「まあそう思う」というほうにつけている方で、やはりこっちなかなと思う人も数多くいる可能性がありますから。特に★印のついた項目について、どういふふうに戻していくかということがあろうかと思えます。

これはそれぞれの部署で数字が出ているわけですから、直接の上司の方がどういふふうコミュニケーションをとるかということも必要かもしれませんね。全体統計の中から、個別のいい方法にもっていくための、事務局と個別のコミュニケーションですね、そういうところも考えられたらどうかなというふうに思えます。

これから一つ一つ、そういう棘みたいところを抜いていくと、思った以上に全体がよくなるということがあろうかと思えますから、そこのところの棘抜きをどうするかということを考えてよろしいかと思えます。

○藤本委員長

ありがとうございました。矢口委員。

○矢口委員

まず、この調査報告からですけれども、今、里村委員やほかの委員からお話があったんですが、私もやはり100%を目指していかなければならないんだろうと思えます。5%まで減ったからいいやとかではなくて、常に上を目指し続けるというのがまさにPDCAサイクルの基本ですので、その理念で向き合ってもらえればいいかなと思えます。

あと、先ほど栗原委員が長期的な見守りが必要ということだったんですけれども、いろいろ調査をしていて改善した箇所と改善しない箇所とかがいろいろ出てくると思うんですね。そうすると、なかなか改善しない箇所というのが必ず出てくると思えます。そういったときに、ほかの自治体なんかではこういった調査があるのかどうかというのを調べてもらって、そこではどういった取り組みをしているかというので、仙台市の中だけの取り組みで解決するのではなくて、他の自治体のベンチマークをしっかりとってもらって、いいところは取り入れてやってもらえればいいのかと思いました。

あと特にこの調査結果で、仕事に対する個人の意識というところ、やはりこれは一番の根本になると思えます。個人に対する意識、つまり仕事の意味とか役割が個人でしっかりと理解できていれば、それがもう職務満足につながるんですね。職務満足につながると、自分の仕事を通じて社会貢献しようとする。そうすると、多少業務繁忙でも自分はこういうふうに関わっているんだからというので、不満が起きにくくなるんですね。そうすると、よい仕事につながって、誤謬だとかミスというのが減って、不祥事だとかいろいろ解決されていくというように考えますので、その根本のところをやっていただければいいのかなと思いました。

○藤本委員長

ありがとうございます。他都市との関係で何か、事務局のほうで押さえている部分があれば

お願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

今年度、他都市の取り組みということで、先進的な取り組みをしているところを訪問してお話を伺ってくるということもやりました。その中で、こういう定期的な意識調査というものをそこでもやっているというものがございまして、それを具体的に改善につなげていくというのがやはり時間がかかるといいますか、そうそう簡単にはいかないということ。

あと今おっしゃったように、仕事にやりがいとか、前向きに取り組むといったあたりがどうしても目に見えて成果に出にくいという課題があるということで、そういったあたり最近重点的に取り組みをし始めたというお話もありまして、例えば職員を褒めることを積極的にやるとか、そういったことを積み重ねていって、そういった意識の改善につなげているという例も実際見てきましたので、そういったものを今後ともほかの都市の取り組みを参考にして、取り入れるものは取り入れてやっていきたいなというふうには考えております。

○藤本委員長

それでは八島委員、お願いいたします。

○八島委員

私も皆さんの意見と大分かぶるところもあるんですけども、職員の意識調査のところでも気になった点が何点かありました。先ほどから上がっていますとおおり、係長職で「そう思う」と回答した職員の割合が他の職階よりも低いという結果ということで、その項目は自分の職場は関係部署との連携をうまくいっていると思うかという問 22 とか、問 24 の自分の職場はミス防止する仕組みが整っていると思うかというところが、ほかの職階よりも低いということは、結局連結ピンとして働いている中間になっている人が、自分がうまく機能していないのではないかという思いが多少出ているのかなというふうに思いました。

多分係長職ですと 30 代後半の方だと思しますので、その辺の、どうしてそういうふうなほかの職階よりもこういう回答になっているのかというところを、もう少し掘り下げて分析していただけたらなと思いました。

あともう一つ気になりましたのが、私、外部委員なので、大変失礼なことを申し上げるかもしれないんですけども、職階が上がるほど組織風土のよさについて「そう思う」という意識が高くなっていますということで、組織風土についても「そう思う」というふうに職階が上がるほど思っています。さらに、問 1 のやりがいについても、職階別では職階が上がるほど「そう思う」と回答する割合が高くなっているということは、多分上の人にとってはそう悪い組織ではないのかなというふうに皆さん思ってもらえると。ただ、実際今改革をしようとしているのは、実際携わっているのは今上の職階の方々ですよというので、下の人の意見をこれからどうやって酌み取っていくのかというところを、もう一度自分が下だったところとか、下の人の意見を聞いたりとかしないと、なかなか思い出せないのかなと思しますので、上の職階の人にとっては居心地のいい組織であるというアンケート結果になっているのかなというふうに、ちょっと辛辣ですけども思いました。

○藤本委員長

ありがとうございました。ただいま複数の委員の方々から、係長職のやりがいも含めて、種々ご意見をいただきましたけれども、人事的にその辺の係長職についてどういう分析といえますか、感想を持っておられるでしょうか。人事課長さんでもいいです。

## ○事務局（人事課長）

今、仙台市の組織の中で、やはり共通の認識として係長職、特にポストの係長職と言われている方たちの負担が大きいのではないかというのは、恐らく一般職から見ても管理職から見ても、もう共通の認識になっているのかなというふうには思います。やはり一口に係長といっても、その係の単位で見ましても、特に区役所等においては、本庁で言えば一つの課を超えるぐらいの人数を取りまとめなければいけない係長もおりますし、また対住民とのお付き合いをする中では苦情等の最前線、そういった市民の声を受けとめる最前線に立たれているということもございまして、そういった部分で中間管理職という言葉が適切かどうかはわかりませんが、非常に大変な職なんだろうなど。そういったことがもしかすると、先ほどコンプライアンス推進担当課長からもありましたように、こういった調査結果の中に反映してきている。それが業務の負担感、繁忙度といったものに意識としてつながっているのかなということは、私もこの結果を見たときに、まずはそう思いました。

この部分については、先ほど副委員長からもありましたが、やはり次の管理職、組織を牽引していく管理職をどう育てていくか。どういう人材を育てていくのかということとも、非常に今の係長に対するアプローチは密接に関係していると思いますので、個別具体的にどんな問題意識を持って係長が現状仕事をしているのかというのを、やはり人事的な面からもヒアリング等をして把握する、それに対する対策を立てていくというのが大事なのかなというふうには考えてございます。

## ○藤本委員長

ありがとうございます。私なりに思いますと、30年までは前にはならないけれども、以前ですと、新任係長になりますと、当時は助役だったんですが、助役の講話があったりしますと、自分の経験からいってやはり係長のときが一番仕事は楽しかったと。皆さん昇任しておめでとうという感じで話がありまして、それはやはりいろいろな意味で市の施策を決めているのは係長さんたちが、まず実動の実務の中で出してくるから、その上はそれに乗っかると言ったら変ですけども、そういう意味で係長職が一番やりがいがあるよと言われたような気がするんです。

それに比べると、やはり指定都市以降になってからの話としてみると、係長職の皆さんもその分専門性が以前よりなお求められているような感じがあるというのが一つありますかね。あとはやはり区役所制度とも絡んでくるのかもしれないんですけども、同じ係長が5区に5人いるわけですね。例えば住民票の係長であれば。そうすると、なかなかそれが市の施策に自分の職務遂行の結果としての成果というものが、仙台市の施策として反映しているんだとか、そういう感覚が薄いのかもしれないですね。その辺は木村区長さんがよくご存じだと思います。何となく本庁の人が政策は決めていてという、場合によってはやりがい感が感じられないというのがあるのかもしれないですね。

私の感想です。ですから、今日ご説明しましたけれども、改めて係長職をどうしようという部分を、もう少し来年度の事業の中でも人事的にも含めて考えなければいけないというのは、改めて感じるところでございまして、誠にありがとうございます。

一わたりお話をいただきましたけれども、ほかに皆さんからご意見いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、基本的な推進計画並びにアクションプランは、こういった形でお願いできればと思います。ただいまご指摘をいただきました点については来年度のアクションプランの重点

項目の中での項目を検討していくに当たって、改めてその辺を考慮なりして進めていきたいと思えますけれども、そんな取り扱いでいかがでございましょうか。よろしいでしょうか。

どうもありがとうございました。

### (3) その他

#### ○藤本委員長

それでは、本日予定しておりました議題は以上でございます。これまで全10回ということで、本当に外部委員の皆様方の特段のお力のおかげで、行動規範集、アクションプランまで策定のところまでまいりました。

昨年4月28日が第1回目だということでしたので、その当時の状況を改めて思い起こしますと、こういった推進会議の設定をお願いするというのは、一昨年の本市の選挙の関係の中での不手際というか、そういったことが発端ではございましたけれども、そういった公務員としてのあるべき法令遵守はもちろんでございますけれども、その上に立ちまして、よりよい市民サービスの提供に向けてどうあるべきかということについて、本当にご議論いただきまして誠にありがとうございました。

おかげさまで、こういったことで市職員の共通の理解がここまで進んだというのは、本当に今までに例がなかった取り組みだったと思っております。その上で、まさに計画をこれからどうしようというところが大事なこととなりますので、来年度も推進委員会については引き続きお願いをしたいということでおります。誠にありがとうございます。

では、委員の皆様から何かご発言があればよろしいでしょうか。里村委員、よろしいですか。

#### ○里村委員

皆さん、いろいろお世話になりました。ありがとうございました。

委員の皆さんのいろいろな意見も、私にとってすごく勉強になりました。今、副市長さんからのお話で、第1回が去年の4月28日ですか、ほぼ1年あつという間にたったわけですがけれども、私自身も大変有意義で勉強になった会でした。ありがとうございました。

#### ○栗原委員

まず私も1年あつという間だったなというのが率直な実感なんですけど、この間私たちがいろいろ議論させていただいた事項について、その都度迅速に対応していただいて、調査項目をまとめて詳細な資料をつくっていただいたりと、いろいろな作業を長時間にわたって担当していただいた事務局の方々に、本当に感謝したいと思います。

あと私のほうもいろいろと情報を共有させていただく中で、課題になることですか、今後の方針というものも見えてきた状態ですので、今の状況をまた来年度につなげて、よりよい施策の一助になるような活動ができればと思っております。ありがとうございました。

#### ○矢口委員

私としては実務を知らない身として、委員の皆様からいろいろ実務的な視点をかえって勉強させていただいたかなというふうに思っております。

あと1点だけなんですけれども、計画を進めていくに当たって、計画というのは基本的には、こうやってしまつてはあれなんですけれども、達成できないのが当たり前というところがありまして、ただ達成できないものを表面的にだけ無理やり推し進めるのではなくて、きちんとここまでできた、それを来年に積み残していく、表面よりも中身をより充実させて、無理に計画を進めていかないというのが重要なんじゃないかなというように思いました。

1年間とても勉強になりました。ありがとうございました。

○八島委員

私なりの意見を本当に真摯に皆さんも聞いていただきましてありがとうございました。私も皆様のご意見を聞いて、本当に自分自身、自分のコンプライアンスはどうだったのかなとか、職業としてどうだったのかなとか、改めてここで話をしながら、自分の身はまず自分で正しましょうということで、こちらでいろいろ考えましたことは今後自分の仕事にもつなげていきたいなと思っております。ありがとうございました。

○加藤副委員長

先ほど委員長からありましたように、出だしが後ろ向きなところから始まったのですが、委員の皆様のご意見もありまして、マイナスをゼロにするんじゃなくて、さらにプラスにしていこうと、そういった計画をつくるんだという励ましをいただいて、このコンプライアンス推進の取り組みを進めることができましたので、本当にありがとうございました。

○佐々木委員

昨年4月28日、1回目の開催、その前に委員にというお話がありまして、自分に何ができるんだろうか、コンプライアンスって何だろうかと、自問自答しながら1回目参加させていただいて、その後、委員の皆様方から民間事業所での様々な取り組みをお聞かせいただいて、当然のことをやるべきというのが基本にございまして、それをいかに組織で浸透して進めていくかということが大事だなというふうに感じました。

今週もう28年度になりますけれども、また職員と一緒に組織の中でコンプライアンスの推進を図っていきたいなと、意欲というか意識を持っております。本当に1年間ありがとうございました。

○木村委員

私からもまずは御礼を申し上げたいと思います。本当にいろいろ教えていただきましてありがとうございました。

私の置かれている立場という、直接住民に関わってくる職員を統括させていただいているということで、先ほど藤本委員長のほうからもお話があったように、実感として職員がやりがいを感じられるかどうかというところについては、私も長年区長をしてきて、非常に難しい部分だろうなと。それはこれまで積み重ねてきた歴史もございまして、一朝一夕には変わらないだろうとは思いますが、ただ、誇りを持って仕事をしていく職員を育てていくという意味では、やりがいというのはやはりちゃんと我々がサポートし、意識できるようなそういう職場雰囲気をつくってあげないといけないなというのは、身に沁みて思っているところです。

一方で、どうしてもこういう取り組みというのは、時間の経過を経るごとに薄れてきてしまうというところがありますので、それをいかに継続してみんなの意識の中に植えつけていくかというところについても、これも信念を持ってやっていかないといけないだろうなというふうに思いました。そういう意味では、職員一人一人に私自身としても声かけをするなど、そうした対応をしながら、これからも対応していかないといけないかなというふうに思っております。どうもありがとうございました。

○藤本委員長

ありがとうございました。米内山君、何か。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

昨年4月から、かなり手探り状態から始めさせていただきましたけれども、本当に委員の皆様

様からいろいろな意見をいただきまして、途中で方向修正とかもございましたけれども、おかげさまで何とか軌道に乗せるところまで進めることができました、本当に感謝申し上げます。

やはり先ほどもありましたように、2年目となって少し落ち着いたあたりに、これをどう軌道に乗せるのかということが、本当のところはもちろん難しいのかなというふうに思っています、今回の推進計画とアクションプランを本当に実のあるものにしていくというのがこれからの課題かなというふうに思っていますので、また引き続き皆様から率直な意見をいただいて進めていきたいと思っております。ありがとうございました。

○藤本委員長

それでは、以上で今年度最後の推進委員会でございます。

最後に事務局のほうから連絡がありましたらお願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

今日もお忙しいところご意見いろいろいただきまして、ありがとうございました。

次年度の会議でございますけれども、今のところ予定としては3回程度会議の開催ということで考えておまして、まず年度の当初、今年度の実績の振り返りというか、レビューのようなものを行う必要があるかと思っております。それと、新年度の実際の局区ごとの取り組みの計画を年度当初で一度報告をさせていただきます。大体秋口ぐらいに中間振り返りということでご意見をいただいた上で、また年度の終わりで今回のような形で意識調査の結果の報告と、翌年度への重点項目の設定ということについて、ご意見いただきたいと考えてございます。

また、新年度の予定等につきましては、追って日程調整等させていただきたいと考えております。以上でございます。

5 閉会

○藤本委員長

本日は以上でございます。どうもありがとうございました。