

平成 28 年度第 1 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 5 月 27 日（金） 16：00～17：20

会 場：市役所本庁舎 2 階 第 4 委員会室

出席者：藤本章委員長、加藤俊憲副委員長、菊地正宏委員、栗原さやか委員、小林弘美委員、
斎藤恵子委員、里村正治委員、村上貞則委員、矢口義教委員、八島徳子委員

議 事： 1 開 会

2 委員長あいさつ

3 議 事

(1) 平成 27 年度の取り組み状況について（報告）

(2) 平成 28 年度の取り組み予定について

(3) その他

4 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 平成 27 年度のコンプライアンス推進に係る取り組み状況について
（報告）

資料 2－2 各所属における取り組み状況（対象期間：平成 27 年 11 月～平成 28
年 3 月）

資料 3 平成 28 年度のコンプライアンス推進に係る取り組み予定について

資料 4 平成 27 年度の仙台市職員相談・通報窓口の運用状況について

参考資料 仙台市コンプライアンス推進委員会設置要綱

1 開会

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

皆様おそろいでございますので、ただいまから平成 28 年度第 1 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。

私は、総務局人材育成部コンプライアンス推進担当課長の綾部と申します。議事に入りますまでの間、進行役を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、初めにお手元の資料の確認をさせていただきます。皆様のお手元に座席表と、資料といたしまして、次第、資料一覧、それから資料 1、資料 2－1、2－2、資料 3、4、そして参考資料といたしまして当委員会の設置要綱、それから参考までに庁内向け定期通信「コンプラ通信」を最近のものを 2 部ほど置かせていただいております。資料の不足がございましたら事務局までお申しつけください。

また、栗原委員、里村委員、矢口委員、八島委員の机上には、本年度の委嘱状を置かせていただいております。この委嘱状をもちまして皆様への委嘱に代えさせていただきたいと思っておりますので、ご了承のほどお願い申し上げます。

また、市の内部委員につきましては、昨年度からの変更がございます。委員も 1 名増えてまして、今年度は 10 名で委員会を進めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、本委員会の正副委員長及び会議の定足数についてでございますが、参考資料として配付いたしました仙台市コンプライアンス推進委員会設置要綱をご覧ください。

本委員会の正副委員長につきましては、要綱 3 条 2 項及び 3 項の規定により、委員長に藤本

副市長を、副委員長に加藤総務局長を充てることといたしております。

また、会議の定足数でございますが、本日は全委員にご出席いただいておりますので、会議が成立しておりますことをご報告申し上げます。

2 委員長あいさつ

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

それでは、次第に従いまして、委員長の藤本副市長よりご挨拶申し上げます。

○藤本委員長

どうも皆さん、大変お忙しい中、本日ご参集を賜りまして誠にありがとうございます。

28年度のコンプライアンス推進委員会ということでございまして、外部の委員の皆様方におかれましては引き続きどうぞよろしくお願いいたします。内部委員につきましては一新をいたしまして、新たに4名ということで、昨年度さまざま内部委員からもお話を申し上げさせていただきましたが、また今年は改めて違った目で、市の職員の側からも種々ご意見を申し上げます。させていただきたいと存じます。

昨年度は行動規範集の策定から始まり、精力的にご審議を賜りまして、私にとりましては、この1年間を見ますと各局においても相当コンプライアンスについての理解が深まったと、こういう認識が1つございます。新年度、改まりまして各局の主に局長の動きになりますが、局長自身が朝礼に参加をすとか、あるいはミーティングを、特に異動された局長については、全職員とミーティングをすというようなことで、非常にこれまでとは違うなという思いで見えておりますが、各局においても風通しのよい職場づくりに向けて、個々の取り組みがされているものと思っております。

そういった点では、まず今年度スタートになりますが、私から申し上げるまでもなく、コンプライアンスの意識の定着というのは、やはり継続的な取り組みが何より重要ということになりますので、引き続き今年度も私どもの取り組みに対しまして委員の皆様からさまざまなアドバイス、ご意見をいただく中で、さらに実践的な形で進めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

3 議事

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

それでは、ただいまより本日の議事に入ります。

ここからの進行につきましては、委員長にお願いいたします。

○藤本委員長

それでは、議事に入ります前に、本日は今年度第1回目ということになりますので、簡単に自己紹介をお願いできればと思います。では、加藤副委員長。

○加藤副委員長

昨年に引き続き委員に残っております、総務局長の加藤でございます。

コンプラ通信を始めましたが、増刊号の発行の割合が高いというのが気になっておまして、今回の増刊号は不祥事があったときにタイムリーにそういったところに気をつけるようにということで出したものですが、こうした形での増刊号の発行が減ることがまず大事かなと。通常の定期便のコンプラ通信のほうでコンプラの中身を詳しくお伝えできる機会のほうが、私にとっては望ましいなと思っております。今年もよろしくお願いたします。

○藤本委員長

菊地委員。

○菊地委員

若林区の区長をしております菊地と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

区役所は、今さら申し上げるまでもなく、市民と直接接する仕事以外はないと言い切ってもいいぐらいの職場環境でございまして、市民の皆様のご信頼を得ないことには仕事が進まないということで、一丸となってコンプライアンスの大事さ、職員一人ひとりの言葉で実感しないと進まないと考え、いろいろな取り組みをやっているところでございます。この委員会に参加させていただいて、いろいろ委員の皆様方のご意見を伺いながら、一層コンプライアンスを若林区でも進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○藤本委員長

それでは、栗原委員。

○栗原委員

去年に引き続きまして外部委員を務めさせていただきます、弁護士の栗原です。よろしくお願ひします。

簡単に自己紹介しますと、主に会社関係の仕事をずっとしてまいりまして、弁護士としてコンプライアンスを含むお話を会社様にさせていただいたり、あとは企業の内部に入っただけのコンプライアンス研修などをさせていただいた経験がありまして、去年に引き続いて、またこちらの委員会でもコメントさせていただきたいと思ひます。

去年は皆様といろいろと協議させていただきながら規範集を作ったということで、この規範集に基づいた研修など、いろいろなものを皆様のほうでされていらっしゃると思いますので、今年度もまたよりよい研修や、コンプライアンスに関する取り組みができるように、力を尽くしていきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○藤本委員長

では、小林委員。

○小林委員

今回からメンバーに加えさせていただきました市民局次長の小林と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

次長ということで、コンプライアンス推進体制のもとでは市民局の統括コンプライアンス推進員という役目を担っております。この推進員の役目ですけれども、計画実施に向けた実務的な取りまとめ役のほか、職場訪問やオフサイトミーティングなどの企画をしております。私は一方で協働まちづくり推進部長でもあります。今般、行動規範集を職場でも活用しているところですが、この規範集の冒頭に市長からのメッセージで、市民からの信頼といったキーワードに関連して、仙台市は市民協働でまちづくりをやってきたとあります。市民協働のまちづくりをしながら、コンプライアンスも高めていけるようにということで、いろいろとこの場で勉強させていただければと思っております。

ちなみに、先ほど加藤副委員長から、コンプラ通信を出されているという話がありましたけれども、私どものほうでも庁内職員向けに毎月1回、「kyodo（協働）通信」というものを出しております。そういったところでも相乗効果を出せていけたらいいかなと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○藤本委員長

では、齋藤委員、お願いします。

○齋藤委員

文化観光局の理事の齋藤でございます。

私、昨年度は青葉区の副区長をいたしております、その前にも宮城野区役所の総務課長という経歴がございます。その意味では、区役所と本庁と行ったり来たりしているわけございまして、そうした意味から、それぞれの業務の違いとか進め方の違いという意味で、コンプライアンスというものがどういうふうに関わってくるかというようなこととお話しできたらと思っております。よろしく願いいたします。

○藤本委員長

では、里村委員。

○里村委員

里村正治と申します。

会社はフィデアホールディングスという名前ですが、銀行の持株会社でありまして、傘下に荘内銀行と北都銀行があります。主たる営業エリアは山形県と秋田県ですが、ここ宮城県にも15に及ぶぐらいの支店を持ってまして、仙台市の皆さん、あるいは宮城県の皆さんにも、大変お世話になっております。

去年1年間、委員を仰せつかりまして、昨年の今頃と考えると、やはり今のこの1年間、随分推進に向かって動き出している姿を感じます。ただ、これは、活動をやめてしまうと割と早くもとに戻ってしまう、そのような類の運動ですので、継続的にこの活動を続けるということが非常に大事だと思います。

今年も微力ですけどもこのコンプライアンスの推進にいろいろ貢献したいという思いと、それから、やはり仙台市さんの活動の中で我々のグループにとっても幾つもの学ぶことがあると思いますので、そのことも心に留めてやっていきたいと思っております。どうぞ今年もよろしくお願いいたします。

○藤本委員長

では、村上委員。

○村上委員

今回から入らせていただきました、建設局長の村上貞則と申します。

この4月から建設局長を拝命いたしましたけれども、昨年度は実は建設局の次長ということで、局の統括コンプライアンス推進員ということでやっておりましたので、引き続いて、今度は責任者という形でやっております。

建設局では、道路や公園、下水道など、あとは実は八木山動物園も建設局でやっております。いろいろな職種の職員の方がおりまして、なおかつ、いわゆる外部公所、外の出先の機関も多々ございます。そういった中で、このコンプライアンスの部分につきましては、昨年度、職場訪問などをやってきております。その中身については、この後また話をする時間があるかとは思いますが、先ほど言った外の職場の人との関係なんかも、建設局としては大事にしていきたいと考えているところでございます。以上でございます。

○藤本委員長

矢口委員、お願いします。

○矢口委員

東北学院大学経営学部の矢口と申します。昨年度に続き本年度も外部委員を務めさせていただきます。

ほかの外部委員の先生方が実務経験の方なんですけれども、私自身、実務の経験がなくて、どちらかというと企業倫理を専門に研究をずっとしてまいりました。そういった面で、多少机上の空論っぽいようなところもあったりだとか、細かいところばかりつつくとか、そういったところもあるかと思いますが、実務とそういった理論的な面、双方合わせてコンプライアンスを推進していくと、なおいいかなというように考えています。私自身、皆様からいろいろ教えてもらうことが多いと思いますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

○藤本委員長

八島委員、お願いいたします。

○八島委員

公認会計士の八島と申します。よろしく願いいたします。

私の専門は監査でございます、会社法に基づく監査、一般企業の監査や、大学の監査、もしくは最近ですと地公体に交付している補助金の検査等もやっております。

私、どうしても監査というと批判的な目で見癖がついておりまして、多少厳しめの意見も言ったりしますけれども、それは外部委員ということでお目こぼしいただきたいと思っております。また、今年は女性のメンバーが増えまして嬉しいことだなと思っております。

ただ、もう一つ、2年目ということで、喉元過ぎればということで、皆さんも慣れてしまう、市の職員の方も慣れてしまうというようなことがないように、今後どんなふうに進めていったら浸透していくかということでお役に立てればと思っております。よろしく願いいたします。

○藤本委員長

ありがとうございます。では、事務局では綾部課長だけかな、代わられたのは。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

4月に着任いたしましたコンプライアンス推進担当課長の綾部と申します。よろしく願いします。

昨年来の皆様のご議論について、議事録で繰り返し読ませていただいて勉強させていただいているところでございますので、何卒ご指導賜りたく、よろしく願いしたいと思っております。

○藤本委員長

あと、後列のほうにはそれぞれ関係局から担当課長（※幹事会のメンバー）が出席させていただきますので、併せてよろしく願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。

まず、議事録署名委員でございますが、今年も五十音順でまいりたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。本日、加藤委員に議事録署名委員をお願いしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(1) 平成27年度の取り組み状況について（報告）

○藤本委員長

それでは、まず、議事に沿いまして(1)平成27年度の取り組み状況についてでございます。事務局から報告をお願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

それでは、お手元に資料2-1といたしまして、昨年の7月にコンプライアンス行動規範集を策定して後の取り組みにつきましてまとめてございます。昨年度中に委員会に報告いたしました内容と一部重複いたしますが、改めて概略をご説明させていただきます。

大きく1点目といたしまして、昨年度、庁内のコンプライアンス推進体制を整備いたしまして、各局区に責任者、それから統括コンプライアンス推進員、そして推進員と、コンプライアンスに関わる役職者を任命したところでございますが、それぞれの段階ごとに研修を実施いたしております。

初めに、局区の責任者である局区長を対象といたしまして、トップセミナーという形で里村委員からご講演をいただいたほか、(2)にございますけれども、局区統括コンプライアンス推進員である次長、副区長を対象といたしまして、また、(3)の部分、10月には推進員であるポスト課長を対象といたしまして、それぞれ外部講師による研修を実施いたしまして、コンプライアンスの定着に向けた経営管理者の必要課題、あるいは果たすべき役割といったことにつきまして、各役職者の大半の方に受講いただいたところでございます。

続きまして、資料の裏面になりまして、2といたしまして、各局区単位での取り組み状況についてでございます。

先月の28日に局区の統括コンプライアンス推進員である次長、副区長による連絡会を開催いたしまして、昨年度の取り組み状況について情報共有を行ったところでございましたので、そこで発表されたものの中から主なものを報告させていただきます。

まず、多くの局区で実施したものといたしましては、局区長等による職員とのオフサイトミーティングでございますとか、特に外部公署を所管する局における職場訪問でございますとか、または各局区長等の各課の朝礼への参加といったところがございます。オフサイトミーティングに関しましては実施方法もさまざまでございますが、若手職員を対象とするケース、あるいは係長職員を対象とするケース、また、コンプライアンスをテーマに行うもののみならず、自己紹介とかプライベートな部分を含めて行うといったケースもございました。また、ランチミーティングのような形で実施したのもございます。

実施してみでの感想等をいくつか資料に記載しておりますが、例えば、オフサイトミーティングについては、決裁の際に気軽に会話するようになったでありますとか、若手職員のモチベーションの向上につながっているといったように、ふだん接する機会がない職員と接することによる効果が見られていると捉えております。また、職場訪問等につきましては、職場の雰囲気を感じられる取り組みで今後も定期的に行いたいといったもののほか、一方で、所属ごとに取り組みに温度差があることを感じたといった、課題に関する意見も出ているところでございます。

ほかにも各局区共通の取り組みといたしましては、局内課長会等の場を活用いたしましての不祥事事例に関する情報の共有でございますとか、トップセミナー等々の伝達研修、あるいは課ごとの取り組みの情報交換といったものがございまして、こうした中からは、所属での取り組み方法とかあるいは話題といったところに関して悩んでいる所属長が見られているといった報告も上がってきているところでございます。

その他、局区ごとに独自に外部講師を招いてコンプライアンス研修を実施したというものや、事務処理ミスの事例集を作成し、その原因とか再発防止策、こういったものを掲載した冊子を取りまとめたという事例もございました。

最後に、各所属、各課単位での取り組みについてでございますが、こちらにつきまして昨年度末に所属長のアンケート調査を実施しておりまして、その結果を資料の2-2といたしまして別にまとめておりますので、そちらをご覧くださいと思います。

まず、資料2-2の1ページ目、問1の部分でございますけれども、昨年度策定いたしました行動規範集の活用頻度に関しましての設問でございます。これにつきましては、月に1回から3回程度の活用というのが全体の5割強ということで最も多く、また、8割以上の所属で月に1回以上は行動規範集を活用したというような回答をいただいております。

また、その活用方法といたしまして、次の問2でございますが、こちらは、複数選択の設問でございましたが、行動規範集の読み上げでございますとか、あるいは内容についての説明といったもののほかに、下から4つ目になりますけれども、「行動規範集に関連した不祥事等を取り上げた、不祥事等があった際に行動規範集を用いて注意喚起した」といった回答が全体の67%で挙げられております。

続きまして、次の2ページでございます。問3といたしまして、行動規範集を活用した取り組みの中で最も効果的だったものとはというところでございます。これは今ほどの「行動規範集に関連した不祥事等を取り上げた、あるいは不祥事等があった際に行動規範集を用いて注意喚起をした」、こういったものが36.6%と最も高い評価となっております。次いで、規範集に関連した職員の経験談の発表等ということで18.5%というあたりが続いております。何らかの事例を踏まえた取り組みが効果的であるというふうに考えている所属長が多いというような結果でございます。

次の3ページに参りまして、こちら、問4ということで、規範集を活用しての取り組みの効果として感じたことの自由記述でございます。主なものを紹介いたしますと、コンプライアンスに関する情報の共有や共通認識が進むなど意識の浸透が図られてきているというもの、それから、意見交換に関してオープンな雰囲気形成されたというもの、あるいは上司への報告、相談について職員の意識が高まったというものが挙げられております。また、日々の行動に関しまして、その判断が最善であると市民に説明ができるかという判断基準で行動する意識が定着してきたというもの、ほかにも窓口とか電話対応が丁寧になったでありますとか、根拠法令を確認しながら事務を行う習慣づけができたといったものも挙げてございます。

また、行動規範集そのものについての意見といたしまして、コンプライアンスが市民の立場に立った取り組みであるということ強調した形になっているので職員が伸び伸びと仕事に励んでいるように感じるといったものや、誰もが大切だと思っても明文化されていなかったもの、これが規範集で明文化されたことで共有化しやすくなったといった反応もございました。

次の4ページでございます。問5といたしまして、規範集の活用にあたっての課題ということでございますが、課題があると感じている所属長が6割強ということでございまして、中でも活用方法がマンネリ化してきているといった意見が最も多く、次いで業務繁忙でございますとか窓口業務といったところで活用のための時間や場所を確保することが難しい、こういった意見が多くなってございます。

最後に5ページでございますけれども、こちらは行動規範集を活用した取り組み以外に各所属で取り組んでいると回答いただいたものの一部を紹介しています。例えば一番上の欄でございますが、自分の職場の業務の中で起こり得る事例を作成して、それをもとにフリートークを行ったというようなもの、あるいは、中ほどにございますけれども、通常個人で実施する公

務員倫理・サービスチェックシートというものがございますが、こちらについて、項目を一つずつ読み上げながら適宜解説を加える形で所属職員一斉に行ったといったもの、あるいは、同じチェックシートの返却時に所属長が一人一人にコメントを添えて返却したといったものとかです。あと、裏の6ページにも事例が幾つか載っておりますけれども、コミュニケーションの活性化を狙いとしたサンクスカード活動を行ったと、こういった事例も挙がってきているところでございます。

こうした各課の取り組みにつきましては、まとめた形で庁内LANのほうに掲載いたしまして、参考事例として全庁にお知らせしているところでございます。

その他、資料には掲載しておりませんが、事務局のほうで先ほどご紹介いただいていたコンプラ通信といったものを月に1回のペースで発行いたしまして、その活用を促してまいったところでございます。

平成27年度の取り組みの報告につきましては、事務局から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。

ただいま資料2-1と資料2-2で27年度の取り組み状況についてご報告がありましたけれども、その中で種々記載がございますが、まず、内部委員の方、今日初めて出席という方も、書いてあること以外でお気づきの点があったら、こちらで感想等をお聞かせいただければと思います。菊地委員からお願いしてよろしいでしょうか。

○菊地委員

書いていないことというよりは、うちも同様の取り組みをやっているんですけども、やってみると、やはりコミュニケーション不足だったかなと反省させられるといいますか、オフサイトミーティングでは、ただ話をするだけなんですけれども、若い職員は緊張していますから、我々のほうから半分ジョークを入れながら話をし出すんですけども、若手職員もとめどなくしゃべるといふか、そういう機会に飢えていたのかなと思うほど、効果がありました。

それから、区で独自の研修組織みたいなものを作って、来週も新規採用職員対象の、話し合い形式の研修を行うということで、1年目、2年目の職員に事前アンケートをとってみました。そうしたら、結構、仕事がきついということが書いてあるんですよ。事前アンケートをやってもあまり出てこないんじゃないかって言ったんですけども、結果を見るとそういうことがあって、そういう自分たちの気持ちといふか、不満、不安を表現する場が、まだまだ少なかったのかなと反省させられているような状況です。以上でございます。

○藤本委員長

それでは、小林委員。

○小林委員

市民局では、昨年オフサイトミーティングを7回行いました。27年度の新規採用職員の皆さんに集まっていたのが1回と、それから、30歳を迎えた方、あとは40歳を迎えた方、50歳を迎えた方と、中堅どころで頑張る方とベテランの方というところに年齢層で絞りをかけて、それぞれ2回ずつ行いました。

局内連携だけではなくて局外の皆さんとも連携をとって仕事をやろうということ、平日頃から意識づけをしているんですけども、こういうオフサイトミーティングで、違う職場の職員で集まることが大事で、職員間で日頃からそういうことを意識していないと意見交換等がなかなかできないよねということで、参加した職員からは結構高い評価がありました。ですので、

市民局の実施計画の中にこのオフサイトミーティングをまた位置づけて、去年とも違った形で、工夫してやっていきたいなというのが1つです。

それから、昨年度、コンプライアンス推進の中の取り組みで、全職員を対象にした意識調査がありました。その中で、市民局の回答の傾向を見てみますと、各局の平均に比較して低かった項目が、個人の意識の中でやりがいの部分ですとか、それから仕事に対する誇りの部分で、自分の位置づけ、役割というものがどういうものなのかわからないという結果になっています。特に、係長が業務繁忙だというようなこともありまして、コンプライアンスを推進していく管理職と一般職の間に立っている係長への取り組みですとか、やりがいなどを全般的に引き上げるために取り組みをしていくことが必要かなというのを、今いろいろと27年度の結果を踏まえて思っているところです。

自分たちのチームをよりよくしていくために、上司から若い職員に対して、一人一人に関心を持って声がけをしていくというようなことが、若い職員から上司に対して、よくないことでもスムーズに報告できるとか、自分はこういうところを頑張っているとか、そういうことを言える風通しのよい職場づくりにもつながっていくかなと思いますので、そのような取り組みをしたいと考えているところです。以上です。

○藤本委員長

ありがとうございます。では、斎藤委員。

○斎藤委員

今ちょうど小林委員のほうから風通しのよい職場づくりというお話があったので、少しそれに触れたいと思います。

昨年、青葉区役所でもさまざまな取り組みを行いまして、そういう区長と職員の話し合いの場なども設けました。それは、区役所の中の風通しのよさというものを作る意味では大変意義があったと思います。

ただ、今回、文化観光局という立場になりますと、ごく普通に、日常的に局の幹部と普通の一般の職員が話す機会が、しょっちゅうあるわけです。決裁をとりに来るということでも、それから1つのフロアの中に職員が全員そろっているという意味でも、職場の風通しというのは非常に作りやすい。

一方、区役所の場合になりますと、まず、職員が区長のところに決裁をとりに来るということはなかなかなくなるわけですよ。区長決裁をとるのは、よほどのことをしてかしたようなときとか、かなり大きな話のときにしか来ないので、区長室の中でオフサイトミーティングをやったんですけれども、区長室に入るだけで若い職員にとっては緊張するような状態。それで、職員によくよく話を聞くと、区長室のあるフロアに職員が来ること自体、そういう用務は私たちには普通ございません。区長室のこんな広いところの立派な椅子に座らされて、何を話せばいいのかというところから始まりまして、それでも、お話し合いをすると非常にスムーズにお話ができ、ふだん我々区長、副区長、部長クラスが若い職員と話をする機会はないし、正直言って名前もわかりません。青葉区役所だと正職員だけでも三百数十人いる中で、職員一人一人の名前を覚えていくということはとても難しい状況にありました。じゃあ普通に職場を訪問して職員に声を掛けようと思っても、まず名前もわからない。それから、下手に職員とお話し合いをしていたりすると、基本的に窓口業務が非常に混んでいる状況が普通に続きますので、何であそこで職員が立って普通にしゃべっているんだということでクレームとなって返ってきてしましまして、職員に対して大変申し訳ないことをしたなという事例があったので、なか

なか気楽に歩き回ってお話をする 것도できないという、制約された状況の中で、風通しのよい職場づくりというのは区役所にとってはとても難しい問題であるなど、課題として認識しておりました。

その中で、オフサイトミーティングによって、職員の顔と名前を一緒に覚えられる。そうすると、例えばエレベーターの中で一緒になるとか、地下鉄の中で一緒になったときに、「ああ、何とかさん、どう？」とかというふうに気楽に声を掛けたりする機会ができたという意味では、とてもいい取り組みだと思っています。10回くらいやっているんですけども、それでも青葉区の人数からするととてもとても足りなくて、ただ、区役所の現場では3交代制ぐらいで業務をこなしていかなければならないので、なかなか職員を集めて話し合いを持つ機会が得られなかったというのは、ちょっと残念であったなと思っています。ただ、やはりそういう普通に話せる機会をどうにかして作っていく必要があるというのは、課題だと思っています。

○藤本委員長

ありがとうございます。では、村上委員。

○村上委員

建設局では、昨年、平成26・27年度に採用されたいわゆる若手職員を対象としたオフサイトミーティングを3回、あとは平成26・27年度にポスト係長または係長職の主査に昇任した職員22名に対して2回、オフサイトミーティングを行いました。

まず、若手のほう。と言っても、今は社会人経験で入ってこられる方もいらっしゃる、学校を卒業したばかりの二十歳前後の人から40ぐらいの方もいらっしゃる。そういう中で、他の部署がどういう仕事をしているかというのが実は意外とわからない。建設局って全部同じものを造っていると思ったら、実は全然違って、職種も土木、建築、電気、機械、化学、あとはもちろん一般の事務職というわけなんですけれども、それぞれが専門の仕事をやっていて、しかも出先があるものですから、そうすると全体としてほかのところの仕事がわからない。そういった中で、こうしたオフサイトミーティングでお互いがどのような立場で仕事をしていて、その中でお互いの力を総合力として市民のために発揮しているという形が確認できたというようなところはよかったかなと思っています。

それと併せまして職場訪問も行ったのですが、先ほども申しましたように外部公所が多いものですから、今までは外部公所に局長、次長が行くのは、年度初めと1月の2回くらい行くわけなんですけれども、実際には回ることで必死で、「皆さん頑張ってください」ということで、一方的な話だけで挨拶して帰ってくるような状態だったんですが、今回こういったコンプライアンスに基づいての外部公所の訪問ということで、時間をとって、職員の方々、通常の仕事で外に出掛けていてお話しできない人もいるんですけども、執務室にいる人で時間がとれる人と、直接局長と、私も次長という立場で、お話をさせてもらいました。

そうしますと、いろいろこういう部分のところで実は困っているんだというような話を直接伺うことができました。今までですと、その部分で予算を要求して、何とかしてほしい、改善してほしいという部分が職場の中の環境改善も含めてあったりするんですけども、予算が通らないと、実はそういう要望すら上まで上がってきていなくて、やっぱり直接的にいろいろな仕事を正確に的確に安全に行うためにどういうものが必要か、そして、八木山動物園は一般のお客様がいらっしゃるの、お客様の目線の中での安全という部分での提案を直接的にいただいたりとか、そういったところでは非常に有効だったなということで、今年度はそういったところを特に力を入れていきたいと思っている次第でございます。私からは以上でございます。

○藤本委員長

ありがとうございます。では、最後に加藤委員から。

○加藤副委員長

総務局は内部管理の仕事なんです、職場の数が少ない割にはばらばらのビルに入っていて、なかなか職員の顔を見る機会がなかったという中で、去年は局長室に集まってもらってオフサイトミーティングをしました。今年は逆に各職場に行って職場の雰囲気を見ながらお話し合いをしたいなと思っていますが、去年のことを思うと、若手の職員を中心に、若手の職員はその後にも決裁に來たり何だりということで、きっかけづくりとしては非常によかったんですが、逆に係長クラスというのは、通常の業務の説明の場以外で会う機会がなく、決裁にも來るわけではないので、そういった意味で、どんな環境の中でもがいて仕事をしているのかというのがなかなかつかみにくかったので、アンケート結果を見ても、係長さんたちがいろいろ苦しんでいる様子も見えるので、今年は係長さんにも会う機会を多く作ってミーティングをしたいなと思っています。

○藤本委員長

ありがとうございました。

ただいま内部委員のほうから 27 年度の取り組みなども通じてご報告をいただきました。事務局からの説明にもありましたように、マンネリ化の問題でありますとか、職場の違い、業務のやり方の違い等による、例えばオフサイトミーティング一つやるにしてもなかなか違いがあるよとか、種々、違いの報告をいただきました。

そういったことなども含めまして、恐れ入りますけれども、外部委員の皆様から、ただいまのご報告等を含めて感想あるいは今後の継続に向けてのアドバイスなど、ございましたらお願いできればと思います。栗原委員、よろしいでしょうか。

○栗原委員

まず、オフサイトミーティングについては、いろいろ感想も書いていただきまして、かなりの効果が出ているのではないかと思います。先ほどもご報告がありましたけれども、オープンな雰囲気が形成されたとか、上司が求める情報の内容や質についての理解が進んで、お互いに何が報告が必要で何が必要でないのかというミスコミュニケーションがあったような部分が解消されたとか、あとは声を掛け合うようになったとか、あと会議や打ち合わせの意見交換が活発になった、これも大きいと思っております。基本的な土壌として、コンプライアンス、企業風土を改善するためには、やはり風通しのいい職場が必要になるというのは大前提になっていて、その根本がやはりコミュニケーションということになると思います。

オフサイトミーティングをされていらっしゃることによって、トップのほうの顔が見える、つまりそのトップの発するメッセージが、顔が見えることによってより心に響くようになりますし、何かあったときにはこの人に相談すればいいんだというような職場内での関係ができてくること、あとは意見が出やすくなるということが先ほどありましたけれども、意見が出やすくなることによって、それぞれが複数の違った視点での問題点の指摘をするようになって、より職場の問題点が発見しやすくなるという形になると思います。問題点が発見しやすくなれば、それは当然改善につながりますので、全体的に見て企業風土がよりよくなるというサイクルにつなげることができるのではないかと思います。

あと、ちょっと話がずれるのですが、後ほどご報告あると思いますけれども、やはり企業内での問題の中で、人間関係ですとか、あとはパワハラというようなご主張とか、そういうもの

はかなり多くなっていくケースだと思います。そのときに背景を考えてみると、やはり職場の人間関係が背後にあるケースがかなりありまして、ミスコミュニケーションであったり、職場の中で孤立しているような問題だったりとか、いろいろと細かいところが出てくる場合があります。このオフサイトミーティングが、トップの方から、今度はトップの姿勢が中堅に伝わって中堅から若手に伝わるといふ、そういう風通しのよい流れが循環することによって、職場内の人間関係がよくなって、最終的にはそういうパワハラ等につながるような不満も減ってくるケースが多いと思いますので、このまま継続していくことが大切だと思っております。

さらに1つ付言しますと、それぞれの職場でいろいろな方法を決めていらっしゃるというのがいいと思ひまして、一律に決めると、やはり特徴が出なくなりますので、それぞれの職場でそれぞれに合った方法を皆さんで考えて実施していくという流れはとても効果的だと思います。私からは以上です。

○藤本委員長

ありがとうございました。それでは、里村委員、お願いします。

○里村委員

実際には例えば青葉区さんの中でどういう職場の風が吹いているかよくわからない中ですが、民間で働いている者からして、今年1年間、去年をやってきたことをもう1回続けていくということもあろうかと思いますが、ぜひ議論してみたらどうかというのがあります。

1つは、権限の委譲です。組織の中で、下に権限を委譲していくということで風通しがよくなる。風通しのよい職場を作ろうということで、皆さん目標は一致していると思ひますけれども、どういうプロセスで作っていくかということです。オフサイトミーティングとか、そういうのはまた基本的に動き出していますので、それはそれでやるとしても、見直すべきは権限の委譲が1つあるかなと思ひました。

例えば課長の権限なんていうのも、課長の下に係長とか主任に、もう少し権限を与えるということのを思い切ってやれば、風通しはよくなるように思ひます。実際には職員の皆さんも一生懸命仕事をされているから、今まで無理だと思ひていた権限を下におろすことで随分仕事がなめらかになると思ひます。というのは、権限の委譲のあり方を、このコンプライアンス推進に関係させていくという視点があるかなというふうに1つ思ひます。

それから、もう一つは、私はわかりませんが、仕事がたまっていて一番悩んでいるのは、課長よりもむしろ係長クラスじゃないだろうか。ですから、係長の仕事あるいは主任の仕事の絶対量について、適正かどうかということを見ればいように思ひます。仕事の階層別の按分、割り振りについて見直したらどうか。これは最初に申し上げた権限の委譲と大いに関わってくるわけです。

区長とか局長さんとか、みんな三角形のピラミッドの組織ですけれども、意外と骨が折れやすくなっているのは真ん中辺です。中間管理職とっていいかどうか。皆さんご経験あると思ひけれども、係長というのが一番大変だったとか、そういう思い出を持っている方いっぱいあるけれども、本当は係長よりも課長を大変にしなければだめなんです。課長よりも上の人が一番、例えば区長さんを大変にさせなきゃいけないんです。職位が上に上がるほど仕事が楽になるということは、民間ではあり得ないです。民間がいいと言っているわけではないですけれども、あえて申し上げますと、組織の中で中間管理職というか、あるいは主任さんあたりが一番大変かもしれない。

ですから、権限の委譲と、全体の仕事というのがあってその最適な配分はどうしたらいいか

という見直しをすることが、コンプライアンスの推進にもつながるのではないかと思います。その2点です。昨年1年間は、コンプライアンスって何なのだろうかとか、市民に対するサービスをどうやって仙台市として向上させていくかとか、非常に基礎編があったわけです。それについては大分浸透もしてきたし、これからも続けることでいいと思いますが、今までやってきたこととは違う視点で、今年度何か取り組んでみたらどうかという提案です。

○藤本委員長

ありがとうございます。それでは、矢口委員。

○矢口委員

皆様のお話を聞いていて思ったのが、各部のトップが直接現場に行って皆さんと職員の方々といろいろな話をしようと思っていた姿勢、それが一番いいなと感じました。なぜかという、各部のトップというのは権威があるわけなんですよね。権威に基づいて指示、命令を出すというのは、これは実はリーダーシップではないんです。これは言葉で言うとパワー、権力の問題になるのであって、本当のリーダーシップというのは、学説とかでも出てくるんですけども、集団に参加して、その中の意見を酌んで、そして集団に働きかけて行動を導いていくというのが望ましいリーダーシップというふうに考えられていますので、多分、局長、部長とか次長の方々だと忙しいと思うので全部はできないかと思うんですけども、そういう努力を今後とも継続してやっていくということがまず大切なんだろうと思いました。

あと、率直にこの効果を見て感じたのが、この紙面からだけで伝わってくるのは、職員の方々のコンプライアンスに取り組む意識というのが、やらされている感というよりは、主体的、主体性があるようになってきているかなというように感じています。ただし、注意しなければならないのは、そういうふうに見えるという意見というのはあくまでも主観なので、1年通して見ると結果が出てきますので、その主観が1年通して結果としてちゃんと出てくれば、最終的には客観ということになりますので、それは冷静に見ていく必要があるんだろうということ。

あと、コンプライアンス行動規範集の活用方法がマンネリ化してきているというのは、統括部門がいろいろ情報を収集して各職場にアドバイスをすることが必要になると思います。

最後にもう1点、自発的に取り組む分にはいいのですが、業務が忙しい中、合間を縫ってやっているかと思えますので、それをどんどんやるようにというように強制的になってしまうと問題になるんだと思います。自発的にやっている分には個人の満足意識というのは高まっていくんですけども、強制感が出てくると、急に不満感が出てきてしまって、それが不満の原因になって、ひいてはコンプライアンス違反等にもつながっていく可能性があるのです。その辺、適度なバランス、均衡を見てやってほしいというのが私の意見です。以上です。

○藤本委員長

ありがとうございます。では、八島委員。

○八島委員

今皆さんのお話をお聞きして思いましたのが、非常に内部統制があるということなんです、結局、一番の土台が組織風土ということで、組織風土が変わるには非常に長い時間がかかると一般的に言われていると思います。ですので、継続的な取り組みが必要かなと思っております。

ただ、先ほどお話がありましたとおり、活用にあたって感じている課題として、58.4%の方が活用方法がマンネリ化してきているということで、そういうふうにいる職員の方もかなり多いというところが問題だなと思っております。

この点につきましては私もあまりいいアイデアはないんですが、多分一番関心があるのは身

近に起こった問題だと思います。ゴシップにならない程度で結構なんですけれども、こういったハッとヒヤッとした事例があった、というようなことで取り上げてみると、自分の身近で起こった問題ですと、どうすればそれを防げたのかとか、具体的なアイデアが、より出てくるのではないかと思いますので、そういったところも考えていただけたらと思います。以上です。

○藤本委員長

ありがとうございました。

それでは、今、外部委員の皆様からのご指摘の中で、今年度の取り組みにつながるようなお話なり項目が随分いただけたかなと思っております。

例えば栗原委員のお話の中でありましたような、トップの顔が見えるということがどういうことなのかとかというのは、恐らくコンプライアンスの行動規範集には多分触れているわけですよ、職場風土の。ではトップの顔が見えるというのはどういうことなのかみたいなことを例えば具体の事例で出していければ、行動規範集をある意味補強するというか、内容を充実させるという形にもつながるのかなというふうに思いながら伺っておったところであります。

里村委員の権限の委譲のお話は、本市の事務決裁規程にいろいろ決めているものがあるというのは形式的なものなんですけれども、実際の仕事の部分でそういう可能性というのはどうなのかと。思い起こせば、今の時代はどちらかというと仕事が真ん中に向かうように、ウエイトを下から真ん中に向かうように仕事が寄ってきている感じがあって、その意味で、意識調査でも出てきましたけれども、挟まれている係長クラスとかがなかなか立ち行かない場面に遭遇しているという中で、法令的な権限の委譲ですと議論しやすいんでしょうけれども、実質的な意味での仕事をどういうふうの下に任せ、おろしていくかという部分を、やっぱりこれは大きいテーマですので、その狭間にいる係長クラスへの対応、総務局長から係長のことを考えたいということもありましたし、そういったところで取り組むといいかなというふうに。

あと矢口委員のリーダーシップの話は非常に大事なところでして、つつい役所的に見ると上意下達みたいなのはどうしても普通のようにありますけれども、この部分をどういうふうにして見ますかというの、職員の理解を深める上で、いろいろな事例を考えながら、肉づけできるかなという感じしております。

それから、八島委員のこの継続的な部分ね、やっぱり読まれるという意味も含めて、全庁的に使ってもらえる、そういう視点からさらに進めていかなければいけないのかなというふうに、私なりにまず伺った感じでございます。

次に今年度の取り組みの話もございますので、その中で今のような部分への補足も含めて、
(2) 28年度の取り組み予定について ということに進めさせていただきたいと思っております。

(2) 平成 28 年度の取り組み予定について

○藤本委員長

では、まず資料 3 になりますが、事務局から報告をお願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

それでは、お手元に資料 3 といたしまして、本年度の取り組み予定につきまして、既に実施済みのももございますがまとめておりますので、ご説明をさせていただきます。

初めに、1 の役職者への研修という部分につきましては、(1) に記載のとおり、4 月 18 日に、多くの企業や自治体のコンプライアンスに関する第三者委員会等でご活躍されている郷原信郎弁護士をお招きいたしまして、市長、副市長同席のもと、次・部長級以上の職員を対象

にトップセミナーを開催したところでございます。また、(2)に記載のとおり、8月には、推進員であるポスト課長を対象とした研修を予定してございます。

資料の裏面に参りまして、4月28日には、先ほど申しましたが各局区の次長・副区長クラスによる連絡会を開催いたしまして、先ほどご報告いたしました昨年度の取り組みの振り返りと、それから新年度の取り組み予定について情報共有と意見交換を行ったところでございます。

次の3でございませけれども、各局区における取り組み予定について掲載しております。今年度から新たに各局区の単位でコンプライアンス実施計画を策定しております、それぞれの計画は、局区長から所属職員へ宛てたメッセージと、それから、局単位での取り組み予定ということで構成されております。

各局区における主な取り組み予定といたしましては資料に記載のとおりでございますが、昨年度から引き続き形でオフサイトミーティングや意見交換、あるいは朝礼への参加、職場訪問等、こういったところが多くなってございます。また、ほかに局区独自に外部講師を招いてのコンプライアンスに関する研修を実施するといったところが複数ございますほか、局区内の横断的なワーキンググループを活用いたした取り組みでございますとか、あるいは局長から所属の全職員に向けて定期的にメッセージを配信すると、こういった取り組みも予定されておるところでございます。先ほどのアンケート結果から取り組みのマンネリ化といった声も上がっておりますので、局区あるいは各課の取り組みにつきましては、事務局のほうでも適宜情報を収集いたしまして、現場でその様子を取材するなどして、広く各局区へ事例提供してまいりたいというふうに考えておるところでございます。

また、引き続き庁内の定期通信といたしましてコンプラ通信を発行してまいります。参考までにお手元に最近発行したものを配付いたしましたが、5月に職員の公務外の不祥事が続いたというところがございます、そういったものを受けて不祥事事例を特集した増刊号という形で発行したほか、5月の定例号では先ほどの郷原弁護士によるトップセミナーの内容等をご紹介しますので、後ほどご高覧いただければと思います。

また、年内に昨年度同様の職員の意識調査を実施いたしまして、次年度のアクションプラン等へつなげてまいりたいというふうに考えております。

28年度の取り組み予定につきましては以上でございます。

○藤本委員長

ありがとうございます。

ただいま報告ございましたように、既にトップセミナー、次長級の連絡会については実施をして、意見交換等も含めた形で取り組んだところでございます。新年度ということになりますと新規採用職員が配属になりまして、新規採用職員への研修の意味合いも含めて、規範集についての確認も改めてするという取り組みを進めようとしているところでございます。

それで、28年度、今事務局から説明がありましたような取り組みは進めることとなりますけれども、先ほどのお話などもご提案も含めまして見ましたときに、なお、こんな取り組みが可能でないかというようなご意見をいただければと思いますけれども、内部委員の方でご発言があったらお願いをいたしたいと思っております。では、小林委員。

○小林委員

28年度の取り組みにつきましては、各局共通でコンプライアンス実施計画というのを作っており、局長、コンプライアンス責任者から冒頭にメッセージがありますが、市民局では、市民協働を進めるということ、併せて、「市民の声」という制度を運用して政策を実行していく

ことを記載しております。この「市民の声」というのは、いわゆる市民の方から市長へ宛てた手紙で、ご要望とかいろいろなご指摘などを常日頃いただいています。本市では、コンプライアンスの取り組みは、法令遵守だけではなくて、もっと幅広く捉えておりますが、市役所の感覚としてこれでよかろうと思っていることが、必ずしも市民の方にとってはそういうことではない、市民の感覚からずれているということは、市民の声を通してよくわかってくることだと思うので、局としてしっかりとそういった重要な部分にもう一度目を向けて取り組んでいくところを、メッセージに入れ、職員が取り組んでいくということになっています。

先ほどご紹介のありましたトップセミナーに私も参加しましたがけれども、その中で講師の方が、組織に対しての社会的な要請を捉えて、その変化を認識することが、コンプライアンスの面では非常に大切だということをお話ししていました。ですので、先ほどの市民の声、それから区役所の窓口へ寄せられた声、あとは、さまざまな分野における市民協働で寄せられる期待の声なども含めて、環境の変化を多くの市民の声からアンテナを高くしてうまく捉えていく取り組みや、翻してその中からさまざまなリスクが潜んでいると気づけるような取り組みをしていけたらなと思っています。

また、先ほど職員意識調査のことについてお話をさせていただいたのですが、市民局は比較的女性の職員も多い職場で、性別で取り組みに区別があるというわけではないんですけども、女性に対しては地道な取り組みなどについて、上司が常に関心に向けて、それでいいんだというメッセージを発信していくことがやりがいにも仕事の誇りにもつながっていくのかなということ結構身近に感じているところがあります。今後も職員意識調査というのは定期的にやられるのかなとは思っているんですけども、そういった点での経年変化を見ていながら、職員全体のやる気向上を後押ししていくために、具体的に取り組んでいけたらなと思っています。以上です。

○藤本委員長

ほかにございませんか。どちらかというとも自由な感じをお願いしたいと思っております。

○村上委員

オフサイトミーティングにつきましては、昨年以上の人とやりたいというふうに考えておりました、既に新規採用職員とか、あとポスト係長、ポスト係長だけで 57 人おりますけれども、今、5 回に分けているうちの 4 回までが今日終わりました。あとは中堅職員も考えておりました、約 100 名とやる予定で考えておりました、建設局の職員の 2 割強の人間とオフサイトミーティングはやっていくと。あとは公所訪問も、去年ちょっと遅かったものですから、少し早めにやって、いろいろな意見を吸い上げたいと。

そういった中で、今年新たに、コンプライアンス推進、ミス防止といった部分で、我々、市民のために仕事をしているわけで、市民の負託に応えるべく、業務改善というところも、今年には発表会を企画して多くの職員に聞いていただくような形で行い、それでやはりコンプライアンスの意識を高めていきたいなということ考えているところでございます。

○藤本委員長

ありがとうございます。ほかにございませんでしょうか。

では、里村委員、この係長クラス、要するに上をあまり楽にさせないということで、何かいいアイデアがあったらご披露いただければ。

○里村委員

皆さんのご意見は私全部賛成なんですけれども、なぜその発言をしたかといいますと、考え

方をまとめるためにいろいろ引用したいと思うんですけども、まず、参考資料の仙台市コンプライアンス推進委員会設置要綱、第2条の(4)ですけども、コンプライアンス・リスク発生時における原因分析及び再発防止策の検討に関すること。これについて、シャープに切り込むということを今年度やったらどうかということがまず発言の発端です。

民間も、そういう事故、不祥事が起きたときには、再発防止策を徹底的にやります。その再発防止策を徹底的に見る中で、係長あるいは主任のやってもらっている仕事のボリュームが過大じゃないかと。その過大な仕事をどういうふうに組織で吸収するかということがないと、該当者について懲戒処分しただけでは再発防止策にならないという考え方からスタートしたんです。それで、皆さんの話を聞いていますと、きっとそれぞれの組織単位で仕事の配分というか役割分担が少しいびつになっているのではないかなというふうに感じたものですから、その具体的な文言として、例えば係長の仕事が多過ぎないとか、もう少し権限をおろしてスムーズに流れるようにしたらどうかということでもあります。

もう一つは、郷原弁護士のコンプラ通信の記事を読んでいまして、今の私の前段の話と関わってくるんですけども、不祥事の原因となるコンプライアンスの問題は、ムシ型とカビ型があるということですね。私が今問題提起したのは、どちらかというとかビ型であります。コンプラ通信にありますように、カビ型では、「不正、隠蔽、さらに隠蔽…」の悪循環が起こることが恐ろしいと言っていますけれども、私が問題提起しているのは、不正とか隠蔽の前のカビ型のものなんじゃないかと。それが、銀行の言葉で言うと「滞貨事務」というんですけども、どうしても仕事が滞貨して処理するのが遅くなる。それが結局、銀行が社会の要請に答えられなくなるということ。ですから、このトップセミナーで郷原先生がおっしゃった「コンプライアンスとは法令遵守ではなく組織が社会の要請に応えること」ということです。ですから、私が問題提起しているのは法令遵守の観点から言っているわけではないんですね。滞貨事務がいつぱいたまっても、それは直ちに法令遵守違反にはならないでしょうね。ですから、カビ型のコンプライアンスには、ここに書いてある悪い状況の前に、それほど悪くないけれども、やっぱりカビ型のものがあるんじゃないかということなんですね。

そうすると、もう少し言いますと、法令遵守違反ではないけれども、事務の滞貨というのは、本人の責任に全部帰してはいけないという考え方なんです。仕事の按分の仕方に偏りがある。ですから、それを解決するために権限委譲したらどうかとかですね。もちろん滞貨事務が来たときに、上長に言いにくい、あるいは報・連・相をしないというふうな故意に起因する問題もあります。しかし、この滞貨事務の問題を全部本人の責任に起因したら、最初に申し上げた原因分析と再発防止策の検討は、きちんとしたものではないのではないかと問題提起です。この去年の1年間の活動があるからこそ、今私が申し上げるようなことに着手できるわけですね。1年間の活動がない中で今の活動をして、うまく成功の道は進まないと思います。ですから、この2年目の段階でそういうところに着手できるのではないかと。

補足して言いますと、今私が申し上げているのは、もう1枚のコンプラ通信にある、痴漢とか暴力行為などとは全く違う話です。今問題提起していることは、どこの会社にもどこの役所にもある、それを仙台市が全体を見ながら、どうやってメスを入れたらいいだろうか、あるいは再発防止策をどうしたらいいだろうか。これは今の仙台市の状況から見ても、非常に大事なアプローチではないかなと感じたので、その全体感の中の一部だけを最初申し上げたんですけども、その辺をご検討されたいかがかなということでもあります。

○藤本委員長

ありがとうございます。皆様のほうでほかに。

○矢口委員

1つ法則があって、組織の中でいろいろなミス等のヒヤリ・ハットというのが300件ぐらい起こると、その中の1件が重大な不祥事につながるということが言われていて、そうするとどこか仕事が過重になっている箇所があると、どうしても業務繁忙の中でヒヤリとする、危なかった、というようなミスが発生する可能性というのがどんどん高くなると思いますので、やはりそこを解消していくのが重要ということ。あと、今回すぐに改正とか改革とかできないにしても、今回、各部各局のトップの方々がそういう認識をされたということで、里村委員からの提案で認識をされたということが重要で、これから組織改革ですとか業務改善をしていく際にそういった点を重点的にやっていけばよろしいのかなというように思いました。

○藤本委員長

ありがとうございました。よろしいですか。はい、どうぞ。

○栗原委員

前に郵送していただいた資料の中で太白区の事務処理ミス事例集が入ってまして、私はこれすごくいいなと思って見ていたんですけども、故意犯の事例を挙げるよりも、実際に身近な問題は、やはりこういう事務処理ミスとかそういったもののほうが臨場感は強いなと思ってまして、こういったものを実際に自分たちのところで起きたものだという形で取りまとめて、それを各職場で共有したりといったことができれば、先ほど八島委員からもヒヤリ・ハットの事例集とありましたけれども、そういう一環として役に立つのではないかなと思います。

ちなみに、これは自発的に太白区さんで作られたという形になるのでしょうか。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

さようございます。

○栗原委員

こういったものを今年度の取り組みの一つとして参考にして、ほかの部署でもやられてもいいのかなと思います。

○藤本委員長

ありがとうございました。

○八島委員

今年の取り組み予定を拝見していて、素朴な疑問で大変申し訳ないんですが、各局区における主な取り組みということで、取り組み方がそれぞれの部門に分かれているというのは非常にいいことだと思うのですが、先ほどお話がありましたとおり、トップの顔が見えるということで、トップから直接メール等でこういったメッセージ的な情報を発信するですとか、そういった予定とかはないんでしょうか。例えば市長からのメッセージですとか、例えば委員長からのメッセージですとか。その各部門のトップはメッセージを發しますということなんですけれども、私の感覚から言いますと仙台市って一つじゃないかなと思っているんです。ただ、いろいろな局があり部がありということだと思うんですけども、トップがじかにメッセージを發して職員の人に訴えるということも必要じゃないかなと思ったんですが、いかがでしょうか。

○藤本委員長

全庁的に市長からというものは昨年度に2回。事務局の判断も含めて、これはやはり市長から全職員向けのメッセージが必要というものは市長が出している。個別に、少しそれよりはレ

ベルダウンしたものについては、私の名前を入れて出すという対応の仕方はしてきていますけれども、今年度の予定では、まだ具体的な検討まではしていません。

○八島委員

承知いたしました。

○藤本委員長

よろしいでしょうか。

それでは、ただいまの委員の皆様からのご発言等を踏まえましたときに、今日の事務局からの28年度の取り組み予定についてご報告いただきましたけれども、なお、里村委員からのご指摘にございましたような、1年間やってきて、2年目に入らないうちの、2年目だからやらなきゃいけない、2年目だからできるという部分に関して、28年度の取り組みの掘り下げ・重点化について、事務局として議論をしていただいたほうがいいかなというのが1点。

もう1点は、コンプラ通信はこういった形で出ておりますが、ちょっと思いつきかもしれませんが、読んでもらうという意味合いからいっても、例えば「係長に仕事が寄り過ぎていませんか」とか、職員が日頃の自分の業務との関わりの中で、そうだよなというような部分が得られるようなテーマを少しね。あと、「あなたは局長の顔が見えていますか」とか、何かそういうアピールを持つものをもってできないかということも含めて検討をしていただいたほうがいいかなという感じでおります。

あと、太白区の事例集は、ある意味で最も身近なことでもありますので、その辺の取り組みとか。そういう意味で今年度の全体の流れは流れとして、それをさらに掘り下げの中で進めるという部分について、事務局でも検討していただければと思いますけれども、芳賀次長、よろしいでしょうか。

○事務局（総務局次長）

はい。検討いたします。

○藤本委員長

今日はそろそろ時間も参りましたけれども、そんな工夫をさせていただいて、何とか仙台市役所だけの特殊な形ということではなくて、もう少し視野が広がるような感じでのコンプライアンスの考え方、郷原先生の指摘もありましたし、そういったことも含めた中で今年度検討を進めまして、次回に向けて少し詰めていただければというふうに思います。ということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

(3) その他

○藤本委員長

それでは、議事の(3) その他ということで、事務局から1点報告をお願いいたします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

その他といたしまして、資料4にございますが、昨年度の職員相談・通報窓口の運用状況について掲載いたしております。

昨年の夏に窓口の運用を拡大いたしまして、また、外部窓口も設けて運用してまいりました結果、通報が7件、相談が22件ということで、計29件が寄せられていたところでございます。うち、外部窓口に寄せられたものが、通報が2件、相談が6件ということでございました。

通報案件への対応状況につきましては、資料中の2に記載のとおりでございます。

相談案件の内容につきましては、資料裏面の3にタイトル出しだけしておりますので、ご覧

いただければと思います。

なお、昨年度の職員の意識調査でこの相談・通報窓口の認知度がまだ低いといったところがありましたので、新年度になりまして改めて全庁に周知を依頼したところでございます。

また、今年度は、さらに通報者の保護に遺漏のないよう、通報の受付調査担当者向けの研修会といったものの実施も予定しておりまして、こうした研鑽を積みながら適正な窓口の運用に努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

○藤本委員長

ありがとうございました。ただいまの公益通報関係の報告につきまして、何かご意見がありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、日程について、ご連絡をお願いいたします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

今後の当委員会の開催予定でございますけれども、前回会議でお伝えいたしましたとおり、秋口ぐらいに中間振り返りというような形でご意見をいただきまして、またその先の意識調査等につなげていくという形をお願いしたいと思っております。以上でございます。

4 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。