

平成 27 年度第 6 回 仙台市コンプライアンス推進委員会 議事録

日 時：平成 27 年 7 月 31 日（金） 15：00～16：30

会 場：市役所本庁舎 2 階 第 3 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、小島博仁委員、
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) 仙台市職員相談・通報窓口の設置について（報告）

(2) トップセミナーの実施について（報告）

(3) コンプライアンスに係る庁内推進体制について

(4) 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 仙台市職員相談・通報制度について

資料 2-2 仙台市職員相談・通報制度 通報処理の流れ

資料 3 コンプライアンス推進に関するトップセミナーの実施について（報告）

資料 4 行動規範集の活用方法と庁内推進体制

参考資料 仙台市コンプライアンス行動規範集

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 6 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。進行を藤本委員長にお願いいたします。

○藤本委員長

それでは、よろしくお願ひいたします。大変暑い中、ご出席を賜りありがとうございます。まず、本日の議事録署名委員の指名でございますが、本日は里村委員にお願いをしたいと思います。

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）

定足数でございますが、本日、八島委員も出席予定ですが、若干遅れていると思われまゝ。9 名の委員のところ、現在 8 名の委員にご出席いただいておりますので、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、資料として、次第、資料一覧、資料 1 から 4、参考資料として仙台市コンプライアンス行動規範集、製本の形で職員に配付したものを置かせていただいております。資料の不足等がございましたらお申しつけください。

○藤本委員長

ありがとうございました。

2 議事

(1) 仙台市職員相談・通報窓口の設置について（報告）

○藤本委員長

それでは議事に入らせていただきたいと存じますが、今、事務局からご報告申し上げますように、先週 24 日に全職員向けに行動規範集を配付させていただきました。委員の皆様には、この間 4 月から 3 カ月弱の中で、大変ハードなスケジュールをお願いしたところでございます。私どもとしましても危機意識もございました中で、何とか早急にまとめたということで取り組みをさせていただきまして、委員の皆様にご多大なご議論をいただきましたおかげで、7 月には配付ということになったところでございます。誠にありがとうございました。

また、後ほどご報告いただきますが、今週月曜日には、里村委員から、市長はじめ局長会議の場におきまして、講演もいただいたところでございます。本当にありがとうございました。

それでは、本日の議事次第に従いまして進めさせていただきます。

まず、職員相談・通報窓口の設置につきまして、トップセミナーの実施について、コンプライアンスに係る庁内推進体制の 3 点でございます。

これまでの委員会の中でも、内部通報制度につきましては、従来私どもが持っておりましたものに加え、よりハードルの低い、職員が通報しやすい窓口を設置すべきというご意見をいただいたところですので。これを受けまして、これまでの内部通報制度を改正し、新たに職員相談・通報窓口を設置したところですので。まずこの件について、事務局からご説明をお願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

それでは、職員相談・通報窓口の設置についてご報告申し上げます。

資料 2-1、資料 2-2 をご覧いただきたいと思っております。資料 2-1 がこのたび設置しました職員相談・通報制度の概略をまとめたものとなっております。資料 2-2 は実際に通報があった場合の事務処理の流れをフロー図として示したものです。

前回の委員会でも公益通報制度につきましては、より使いやすい形に改めることについてご説明をいたしまして、色々ご意見をいただいております。ただいま委員長からご説明がありましたとおり、先週の 24 日金曜日より、内部の窓口については従来の制度を改めた新たな窓口として運用を開始しましたので、その点についてご報告をさせていただきたいと思っております。

資料 2-1 が、制度の概略などをまとめたものでございまして、下線を付した部分が従来の公益通報制度からの変更点となっております。変更点を中心に説明をさせていただきたいと思っておりますので、資料 2-1 の 3 枚目の新旧対応表をご覧ください。こちらは従来の制度からの変更点がわかるような形でまとめたものとなっております。

まず、通報できる事由の範囲ですが、現行制度におきましては刑法や個人情報保護法など、452 本の特定の法律違反などに限定されておりました。新制度におきましては、本市の内部規定も含めた法令等一般の違反行為まで広げるとともに、そのような法令等の違反行為はなくとも、市民の権利利益を害する行為や事務事業に係る不当な行為までも範囲に含めることにしたものです。また、米印にあるとおり、通報までは至らない段階の相談レベルのものについても、今回の制度では受けつけるものです。

次に、通報を受ける窓口ですが、まず内部窓口について、従来は人事課長となっていたところを、私どもコンプライアンス推進担当課長に変更し、コンプライアンス推進担当課長においては他の任命権者の職員からの通報についても受けつけることができることとしました。また、現在は設けていない外部の窓口につきましても、8 月中に設置をする予定で現在調整を行って

いるところですが。

続きまして、通報できる者の範囲ですが、こちらについては他都市の例も参考にしまして、①から④までである中の④指定管理業務に従事する労働者まで、今回から含むものとしています。

最後に、匿名による通報の可否ですが、こちらについては従来の制度では認めておりませんでした。今回通報事実を客観的に証明できる資料の添付があれば、匿名での通報についてもできることとしています。なお、こうした資料の添付がない場合は、その後の事実調査が困難であるということから、相談または一般的な情報提供として取り扱うこととしています。

資料2-2のフロー図ですが、こちらは従来の公益通報制度と基本的な流れは同一です。窓口で受けつけたものについて、受理・不受理の判断をしまして、受理したものについては人事担当課あるいは関係部局の方で調査を行い、必要であれば是正措置等を行って対応する。その都度、通報者の方にも調査結果や是正の結果等をお知らせしていくという流れです。

この相談・通報窓口の運用状況については、一定期間の経過後に他の任命権者の運用状況も取りまとめをして、当委員会にも報告をしてまいりたいと考えています。以上です。

○藤本委員長

ありがとうございました。

それでは、本件は窓口設置についてのご報告ですが、皆様方からご意見等がありましたらお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

○矢口委員

この内部通報の制度なのですが、相談や通報があった場合、窓口の推進課長がトップだと思うのですが、その方が調査だとかそういうものをする権限を持つことができるのでしょうか。それとも、よく会社などでは、相談窓口で相談や通報を受けても、1回それを取締役に報告して、こういう事実があったから調査していいかというのを一々伺ってやるということで、そこでトップからの介入ですとか、そういうことが起きてしまう場合があるということを知ったことがあるものですから、ある程度まず情報が上げられたら担当課長が調査をして、そこでの事実に基づいて上の方の委員会に上げていくという風な、そういうプロセスをとればなと思うのですが、どうなのでしょうか。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

調査を行う場合には、私どものところで受けつけまして、特に取締役会に類するものに一々お伺いを立てるということではなくて、基本的には私のところで調査できるものは調査しますし、私のところで調査が難しいものについては、私のところから関係課の方に調査を依頼して調査については行くと。その結果、是正措置を行う段になった時には、私どもの組織であれば総務局長に報告をしながら行っていくと、そういった形をとらせていただいております。

○矢口委員

その調査をした後に、事実を確認するときに証拠が100%全部揃う場合と、必ずしもそうではない場合があると思うのですが、そういった場合は、何か特別の会議を設けて、どういう風に解釈していくかとか、そういうものを決めるプロセスみたいなものはあるのでしょうか。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

今のところ調査資料の事実確認のために特別な委員会等を設けるというプロセスは、この制度の中では想定はされておられません。

○矢口委員

わかりました。

○藤本委員長

ありがとうございます。ほかにいらっしゃいませんか。よろしいでしょうか。それでは、まず1点目は以上でございます。

(2) トップセミナーの実施について (報告)

○藤本委員長

議事の2番目のトップセミナーの実施についてでございます。それでは、事務局から説明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)

それでは、トップセミナーの実施について、こちらも報告になりますが、資料3をご覧くださいと思います。

コンプライアンスの推進に当たっての庁内への意識の浸透については、このたび行動規範集を配付させていただきまして、それをこれから各職場の方で活用していただきながら、コンプライアンス意識の浸透を図っていくということになりますが、全市的な展開を図るためには、まず組織のトップの意識が重要だと、当委員会からもご意見をいただいておりますので、このたび規範集の配付に合わせ、トップセミナーということで開催させていただきました。

開催の概要については資料3をご覧くださいと思います。日時としては今週の月曜日9時15分から9時55分までということで、定例の局長会の前に開催させていただきまして、対象職員としては、市長、副市長以下局区長方、計29名ということで行いました。講師としては、当委員会の委員であります里村委員をお願いしたところでございまして、講演の概要については5にありますとおり、仙台市におけるコンプライアンスの定義や根底にある考え方、また今後そのようなコンプライアンス意識を職員に浸透させていくために、管理者が果たすべき職務上の責務、心構え、そのようなことについて講演をいただいたところです。

資料3の2枚目と3枚目に今回お付けいたしましたのが、当日配付された資料です。トップセミナーにつきましては以上です。

○藤本委員長

ありがとうございます。里村委員におかれましては、大変お忙しい中ご講話をいただきまして、誠にありがとうございました。

それでは大変恐縮でございますが、当日の講演の内容も含めまして、皆さんの方にご報告をいただければ大変ありがたいのですが。

○里村委員

先日、大事な幹部の皆さんの会にお呼びいただきましてありがとうございます。簡単にとお思いまして2枚のレジメを付けてご説明を申し上げたわけですけれども、幾つか大事な点だなと思う点を述べさせていただきました。

行動規範集ができたということは一つの区切りではありますけれども、むしろここから出発点だぞというメッセージを出させていだいたところです。

それからもう一つは、市挙げてコンプライアンス意識を浸透させるためには、上の人から新しく入った職員も含めて、全員で浸透させるという心構えがないといけないということを説明させていただきました。

それで、意識を浸透させるための責任者というのは、部下を持つ職員、管理する者の職務上の責任でもあるし、また一人一人がそういう責任を負わなければいけないのだということと、

こういうことは放っておくと風化してしまう、風化しがちなことですので、これからの職場規律のさらなる醸成、そういうことにつながるようにこの規範集を活用していくべきではないかということでもあります。

活用の仕方についてはそれぞれのところで考えていくべきだと思いますが、私の経験では10人だとか15人だとか、あるいは5人ぐらいの小さなサークルの中でページを読み合わせするということで、コンプライアンス研修を1時間半にわたってやるというよりは、ある1ページを10分ぐらいでやるという方がむしろ浸透していくのではないかと思います。

そんなことで貴重なお時間をいただきまして説明をさせていただいたわけですが、すごくいいものができたと私は思っています。これから活用をどうやって推進したらいいだろうかということをご検討いただければと、そういう風に思います。

○藤本委員長

ありがとうございました。それでは、当日出席もしていました内部委員の各委員から一言ずつお願いしたいと思います。では、佐々木委員から。

○佐々木委員

このトップセミナーに参加させていただきまして、本当にありがとうございます。里村委員からお話とともに、この資料をいただいて、非常にわかりやすいなという印象を受けました。

翌日の午前に、私ども健康福祉局の課長以上の定例の会議がありまして、その場でこの資料を、私のメモも入れたものを全員にお渡しして、受けた印象も含めて説明したところです。

その中で特に私がお話ししたのは、1ページ目の1の(3)で「コンプライアンス」という片仮名言葉が、なかなか日本人というか、我々職員になじまないという部分が私自身まだあるのですが、それで「恥じることはしない」と、やはりこれが一番職員に伝わりやすいかなということで、ここは強調いたしました。

それから(4)の米国での里村委員の経験上のお話は、すごく重く受けとめました。バナナの皮事件ですね。これも職員に説明して、きちんとした対応が必要だというお話をしました。

それから2ページ目に移って、コンプライアンスの浸透というのは管理職の職務の一つなんだと。3の(1)の部分ですが、これはきちんと私からメッセージとして伝えました。その中で(2)の一番下の黒丸にありますように、管理職の務めとして風通しのよい職場づくりをする、これがやはり大事なんだと。当日里村委員から言われたことなのですが、上司は報告を受けたときにムカッとしない、これは私、非常に印象に残ってしまっていて、私自身も職員から報告を受けたときに、大体マイナスの報告を受けて何でそんなことしたんだろうと首まで出かかるとは、それを言うてはだめなので、「わかった」と「よく報告してくれた」と話すんですけども、上司の訓練としてムカッとしないと。報告を受けたとき、まず受けとめるということが大事だよということは、特に肝に銘じて説明しました。本当にありがとうございました。

○小島委員

私も2ページの、得てしてこういったコンプライアンスというのが、いわゆる管理職の立場からすると、それを上意下達的に伝達するという役目だという意識があり過ぎているのかなと思っていて、そういう意味では、そうじゃなくて直すべきは上司と、ここには書いてない、口頭でおっしゃったと思いますが、やはり上司の意識を変えていくということは非常に大事だと説明を聞いて思いました。コンプライアンスそのものだけをとらまえて何か研修とかするというのはちょっと重いという印象を私も持っていて、その中で、小さな範囲で話し合いをすることが大事だというお話で、ふっと荷が軽くなったような気がして、その旨私もすぐに課

長会で伝えました。

部下を持つ職員の職務上の責務ということですが、いわゆる風通しをよくするとか、あるいはチーム力を鍛えていくという風に捉えたほうがいいのではないかという言葉がありましたけれども、そういう意味ではやはり職場環境としてどう明るくして、意見が言いやすい環境にしていくか。そういった上司の責務の中で、コンプライアンスを職員に浸透させるという意識が非常に重要なのだらうと思っていました。

それと、部下に対してそういう意識を浸透させるというだけではなくて、進行管理、状況把握というものが上司の責務であるということがございますので、そういう意味では我々も含めて、今回委員から受けた内容を私も課長会で伝えましたが、課長たちが各課で研修等を行ってコンプライアンスの浸透状況等々、どういう取り組みをしたのか。それを逆に今度は係長あるいは課長から部長、さらには次長、局長と、そういった下から逆方向で報告を受けて、それを十分に進行管理する中で、お互いにその情報を共有化していくことが必要であると認識を新たにしたところです。ありがとうございました。

○藤本委員長

では、木村委員。

○木村委員

私も翌日の課長会でお話をさせていただきました。今、お二方お話しいただいた中身も含めてですが、それ以外ということだと、例えばホウ・レン・ソウの重要性というお話もいただきました。実態として、職員の人たちが例えば市民の方から苦情を言われたということについて、苦情を受けたという事実のみで、それがいかに重要性があるか、報告をしないといけないかという認識が、まだまだできていない部分があるらうかと感じているところがございます。

そうした中で、課長方ではありますが、受けた苦情なりがどう影響を及ぼすのかということ考えたときに、市民の方の不利益あるいはそれに伴う組織内での色々な仕事の増加といったものも考え合わせた時に、簡単でも一応上げておく必要があるらうという意識を持って、職員には当たってほしいなど。それがいわゆるコンプライアンスにもつながってくるのではないかという趣旨の話をさせていただきました。

それから私が一番感じたのは、チーム力であろうと。チーム力というのは組織内で助け合うというところもあるのですが、組織の横串を刺したような取り組みがやはり重要だと感じました。それが市民の満足度を高めていくことにもつながりますし、言ってみればこれもコンプライアンスにつながってくるらうということで、易しい言葉でいうと、「お天道様が見ている」、あるいは「恥じることはしない」等々のお話もいただきました。それも含めて、我々は市民の方々の色々な取り組みを支えていくという立場に立ったときに、一人ではできないし、一つの組織でもできない場合が多い。そういうことを肝に銘じて事に当たっていくということについて、よく職員に課長の方からも話してくれということも話をさせていただきました。やり方についてはこれから詰めないといけない部分がありますが、今、朝礼をやっておりますので、朝礼の中でという話もさせていただいておりますし、単に連絡事項だけやるのではなくて、職員に一言何でもいいから話をさせてくれという話をさせていただきました。それができるところ、できないところはありますけれども、そういう中で単に課長がこの資料を使ってやるだけではなくて、職員間で読み合わせをし、どう感じたかといったようなことも色々課長として聞いて、それを例えば課長会などで報告し合っ、情報を共有するというところで、またつながってくるのかなと思っておりました。そうした取り組みを今後進めていければと思っている次第です。

本当にありがとうございました。

○加藤副委員長

今もお話ありましたし、セミナーの時もお話があったのですが、小さな単位で意見交換をしながらこれを浸透させていくというお話がありましたので、そういった場に私自身も参加させてもらって、実際にその職場の雰囲気を理解するとともに、私自身が行くことによって一人一人の職員にも、私に何か言いやすいような、そういった雰囲気をつくり出せればと思いました。

○藤本委員長

ありがとうございました。

外部の委員の皆様から何かコメントなどありましたら。よろしいでしょうか。

本当にありがとうございました。その後、宮城野区役所で、全職員に携帯していただくように推進理念の部分と根本原則、4つの実践行動を全職員に配りましたと区の方から報告がありました。

理念の部分でいきますと、コンプライアンスという一つの車と、市民の信頼を得ていくという部分が、大きな車の両輪とも言えるかと思います。このコンプライアンスという車を動かすこととなりますと、一過性で終わらせられないという部分がありまして、今後とも色々な機会、講演をするとか、あと職場の中で、例えば色々な経験の中で、実際に市民サービスを提供していく中で、自分はコンプライアンスとの兼ね合いの中でどう具体的な事例にそれが反映しているかとか、そういう自覚を持つことが、いわゆる消極的な意味でのコンプライアンスではなくて、それが車の両輪として動いていくんだという部分を、ぜひ職員に理解いただけるようにさらに取り組んでいきたいと感じております。本当にありがとうございました。

2点目は以上でございます。

(3) コンプライアンスに係る庁内推進体制について

○藤本委員長

3点目、コンプライアンスに係る庁内推進体制について、事務局から説明をお願いします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

それでは、コンプライアンスに係る庁内推進体制につきまして、資料4に基づいてご説明をさせていただきますと思います。

庁内推進体制ということですが、内容としましては行動規範集の活用の方法、それからその活用にあたって各局区でどのような役割を担う者を配置しながらやっていくかという点を中心にご説明したいと思います。

資料4の1枚目をご覧いただきたいと思います。こちらが活用の方法と、それぞれの推進の役割を担う者の役割等を1枚の図に落としたものです。まず私どものコンプライアンス推進担当ですが、左側の下の方に書いていますが、行動規範集をこのたび作成して職員に配付いたしました。今後はこの行動規範集の派生テキストのような形で、最近話題になっているようなトピックや各局区での特色ある取り組みなどをまとめた定期通信のようなものや、コンプライアンスに関する事例集を私どもの方で作成しまして、各局区でこの行動規範集を活用する際の材料となる素材を提供してまいりたいと考えております。

続きまして、各局区における取り組みですが、行動規範集とその派生テキストについては、真ん中あたりに薄く四角く囲んだ部分になりますが、各課レベルでの朝礼ミーティングの中で、職員が実際にテキストを持ち寄って内容の一部を読み合わせ等によって確認し合うといった

活用を、配付に合わせて開始したところ。その際、中心的な役割を担うのが所属長になりますので、所属長を中心に各職場の中での啓発を行っていただくこととなります。そうしたことで、課長についてはコンプライアンス推進員という形で位置づけていきたいと考えています。

現在は、行動規範集を配ったばかりということもありまして、規範集そのものを職員に対して隅々まで認識して行き渡らせていくという段階にあります。これが組織の中にある程度浸透していくまでは、やはり所属長が大きな役割を持って職場の中で取り組む必要があると考えておりますが、この薄く囲んだ四角囲みの中にもありますが、例えば朝礼、ミーティングのやり方として、課長以外の職員が輪番でもって進行役などのコーディネートを担うといったやり方をしているということも聞いており、そういった手法も有効だろうと考えております。コンプライアンスについても徐々にそうした形で課長以外の、例えば若手の職員などが広く主体的に関わっていきけるような方向に進めていければと考えております。

続きまして、この図の右上の方にまいりまして、局区におけるコンプライアンス推進の取りまとめ、総合調整を担う立場としては、局長、区長がコンプライアンス責任者ということで位置づけしてまいりたいと考えておりますが、実際に実務的な統括役を担う立場の者として、局区のいわゆるナンバー2の立場にある次長、副区長を統括コンプライアンス推進員ということで位置づけまして、各職場の中でコンプライアンス推進員、課長による取り組みの実施の状況を確認したり、あるいは課長に対するアドバイスなどを行っていただくとともに、各局区の課長会のような場でコンプライアンスについての情報の周知徹底を行っていただく。また、局区の独自の取り組みということで、例えば研修会やワーキンググループの設置とか、そういった取り組みの企画についても今後統括コンプライアンス推進員が中心になって担ってもらおうということで考えております。

このような枠組みを基本として、行動規範集の活用を初めとした取り組みを進めていくということで考えておりまして、私どもコンプライアンス担当としても、このような各局区の実施状況の報告をもらってそちらをまとめながら、ほかの部局で参考になる取り組みの例があれば各局区にフィードバックしていきたいと考えています。また、実際に職場を訪問して状況の把握をしたり、あるいは局区の課長会も出張説明のような形で、これは今週からやっておりますけれども、そういったことも行いながら全庁的な浸透を図っていきたいと考えています。

資料4の2枚目については、先ほど説明させていただいたものも含む、コンプライアンス推進に係る各責任者の職務等をまとめた図となっています。市長を最高責任者として、以下藤本副市長が統括コンプライアンス責任者ということで、それぞれその下に局区ごとの役割を担う者が続いていくということになります。また、コンプライアンス推進委員会では、これまで同様、本市のコンプライアンスに関する取り組みについて必要に応じて助言等をいただきたいと考えておりますし、また委員会の下部組織としての幹事会もこれまでと同様に委員会資料の事前の調整といった実務的な部分の検討を担っていくということで考えております。こうした推進委員会での議論や、各局区の取り組みの内容については、二役も出席する局長会の場で全庁的な情報共有を図っていきたいと考えています。庁内の推進体制についての説明は以上です。

○藤本委員長

ありがとうございます。

事務局にお尋ねしますが、局の方に出向いて説明会をされてきたという話がありましたが、その場での印象や、職員の受けとめ方、その辺はいかがだったんでしょう。もし補足的に説明できれば。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

局区の課長会というのが、先ほども内部の委員からも出ておりましたが、局長以下課長が全員出席する会議ということになっておりまして、そこで行動規範集について、当委員会の議論の流れや活用の方法等を説明して回っているという状況です。既に色々な場面で局区長方から課長に対するアナウンスもしていただいていたということもあると思うのですが、割と自分たちの課題として受けとめているという印象がありました。ただ、実際にこの規範集を職場の中でどういう風に活用したらいいのかという、具体的な使い方がまだ十分にイメージできていないという意見もありまして、やはり色々参考になる事例とか、そういったものはコンプライアンス担当の方から提供いただきたいという意見はありました。

○藤本委員長

ありがとうございました。

それでは、課長クラスの幹事の方も出席していますので、恐らく局内課長会などでこの件についての会議があったかと思いますが、それぞれ幹事としてこのコンプライアンスの行動規範集の作成に担当でも入りながら、一方で局に戻れば課長として推進する立場にもあるというところですから、その辺の受けとめ方について、宮野さんあたり、いかがでしょう。先ほど局長の報告もありましたけれども。

○幹事（健康福祉局介護保険課長）

介護保険課の宮野でございます。幹事会のメンバーということで任命を受けまして、この会議に当たっての資料づくりの際に内部委員として検討してきた経緯がございまして、朝礼などでの行動規範集の活用については今月末から皆さん取り組まれたところかと思うのですが、幹事会メンバーの特権を活用して、これまでの検討過程についても朝礼で折に触れてお話をしまして、このような経過を経てでき上がったと説明してきたところです。

実際に今後の推進体制をどうしていくかという中で、先ほどの若手職員が輪番でコーディネートするというようなアイデアも先の幹事会でも出たのですが、実際に自分の課の中での朝礼やミーティングでどんな風に生かしていくのかというのは、ちょっとまだ私の宿題となっていて、ぜひコンプライアンス担当課の方からの各局の取り組みの状況なんかもいただきながら、ブラッシュアップしていければと思います。

最終的な目的は、こういった規範集というものがなくとも、これに書かれているようなことが一人一人の職員の血肉になっていくということかと思っておりますので、そうしたところを念頭に置きながら、今後の自分の課のマネジメントについて考えていきたいと思っています。

大変いい機会を与えていただきました。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す。それでは、先ほど私ご紹介しましたが、宮城野区では職員一人一人に配付されたと受けとめておりますが、宮城野の総務課長さん、ちょうどおられますから。

○幹事（宮城野区総務課長）

宮城野区総務課の課長をしております武山でございます。先ほど委員長の方からご紹介いただいたところですが、実は当区の副区長が、一人一人にこれを浸透させるには、まず持たせることだという風に申しまして、全職員分といいますか、まず各課長、それから係長クラスの職員に名札の裏に入るような形で名刺サイズですけれども、基本理念と4つの実践行動というもの印刷したものを持って、それぞれ常日頃から確認をするようにというような、まずはそこから取り組むという形で進めさせていただいたところです。区役所ですと、やはり窓口もござ

いまして市民の方と直接接する場ということで、職員一人一人市民の方と接する中でのコンプライアンスの問題というのは、本当に肌身にしみているといたしますか、日々感じているところだと私どもも認識しているところです。その中で、この規範集は、我々は何のために仕事をしているのかということ、目標を共有できる、確認できる、そういう一つのツールとしてはとてもいいなと思っておりますので、これを機会にまず職員同士がつながり、横にも縦にもつながって、市民の方々の信頼を得、それを高めていけるような仕事の取り組みをしていきたいなと思っておりますのでございます。

具体の活用はこれから色々工夫をしていきたいと思っておりますのでございます。

○藤本委員長

ありがとうございました。それではもう一人、榊川課長の方で、職場の中での取り組みについて、もしアイデアがありましたら。

○幹事（総務局文書法制課長）

文書法制課長の榊川でございます。職場の中での取り組みということですが、先週こちらの行動規範集が配付されまして、来週週明けまた課で朝礼を行います。規範集を持って集まるようにという話をしたのですが、さてどうやって使おうかというのは正直今少し悩んでおるところでございます。機械的にこちらの行動規範ですとか4つの実践行動の部分を唱和したからといって、それで身につくという簡単なものではないと考えてございますので、これを実際にやらされ感ではなくて職員が自ら考える、そのためにはどういう取り組みをしなければいけないのかということについては、簡単ではないなと。当課の場合ですと、職員20数名ほどおまして市民の窓口も抱えているところですので、なかなか一堂に会するというところは難しいことがございます。ですので、朝礼にかかわらず係ごとのミーティングですとか、そういった場を利用して、事例というようなことも考えまして、単純に唱和するというのではなくて、こういうケースであれば何が考えられるのかというようなことで、実際に職員に自分の頭で考えてもらいたいと、そういう投げかけとして何ができるのかということについて、すみませんが私自身も今試行錯誤しているところでございますので、今後考えてまいりたいと思っております。以上でございます。

○藤本委員長

ありがとうございました。

それでは、この部分についてこの資料をベースとしながら、今後取り組みを進めていくことになるわけですが、その意味で内部委員の局長3名出席しておりますけれども、その立場からこの取り組みについてこういったことがさらにあるのではないかとありましたらお願いしたいと思います。では木村さんから。

○木村委員

先ほど宮城野区の課長さんもおっしゃっていたのですが、私が所管をしているのは区役所ですからどうしても窓口対応というのがありまして、ミーティングなり朝礼なりも含めて時間がなかなか取れないという現状はあるかと思います。私もたまに職場を回っているときに、ひっきりなしにお客さんがいらっしゃいますので、当然昼間改めて時間を持ってということも難しいですし、では残ってといっても、昼間の窓口対応のまとめがございまして、時間が終わってからみんなで集まってということもなかなか難しいという中で、いかにしてその窓口の人たちをこの規範集も含めて理解、納得していただけるかというのは、考えどころかなと思っております。ここは課長、係長と相談をしながらやっていかないと、一概に私がこうしよう、

ああしましょうというのは、なかなか難しいかなと思っています。

ただ、私が感じているのは、やはり窓口対応がいわゆる市民区民と直接対応する場合、色々な迷う場面は当然ございますので、窓口担当職員同士のワーキングみたいなものができて、そこでこういう場合ああした、こうした、こういう場合困った、誰かが助けてくれたとか、そういう話ができる体制というのを、例えばうちの部長とかあるいは副区長とかが、トップではないですけども、聞き役に立ってやってみるというのも、少し遠いかもしれないですが、理解していく一步になるかと思えますので、可能性を探っていかなければいけないところがあるのですが、そうしたのもも区役所とすると対応していかないといけないと思っている次第です。

○藤本委員長

では、小島委員。

○小島委員

前日も言いましたが、コンプライアンスじゃなくてリスクマネジメントというのもありますね。よくリスクマネジメントといった場合に、職員一人一人がリスクオーナーだと。その自覚を持ってやるために、自分はどういうリスクを持っているオーナーなんだということを、うちの職員には持たせて机に置けとか、そういうことをやっています。要はこのコンプライアンスの推進、「推進員」というのは課長なのかもしれませんが、実際に推進するのはやはり職員個人個人なのだと思います。

そういった視点で見た場合に、私は技術系の代表として来ていると認識していますが、我々技術系の職員は、区役所と違って市民と直接接するというよりは、職場によっては当然あるのですが、どちらかという業者、いわゆる建設業者とか、あるいはコンサルタント、その言葉を置きかえるのかなど。市民ではなくて、そういった企業の方々と一緒に仕事を組み立てながら完成させるという仕事をしていますけれども、言葉を置きかえてこれを使ってほしいと思っています。そういう意味では職場ごとというよりも、例えばうちの方でいくと、技術管理室があって、そこで色々と技術研修等をしています。技術研修だけではなくて、現場に行くと、契約上は対等な立場のはずが、受発注者というのは、やはり受注者側はどうしてもお金をいただくということで下手になるというか、言いたいことも言えないという雰囲気があって、それではまずいということ、技術管理室を通して技術研修の中で言っていく形をとっています。ですから、各職場の朝礼等でそれを活用するだけではなくて、私は戻ったらすぐに言おうかなと思っていますが、技術管理室の方にこれを研修に使ってくれないかと。要は言葉を置きかえることによって、色々と今建設現場で業者から言われている苦情なり不満というものが、実際には伝わっていないとか、実は私のところには来るのですが、伝わらないんですね。ですから、それを現場の民間の職人さんとか、そういった方に置きかえた場合にどういう気持ちを持つんだ、持たなくちゃいけないんだと。そういう使われ方をすることが、逆に技術系の職員にとっては有効かと思えますので、そういう使い方を私としても工夫していきたいと思っています。

○佐々木委員

先ほどお話ししましたように、私は局内の課長会で2点、課長たちにお願ひしまして、一つは、行動規範集に何が書かれているかはすごく細かいことなので、大きな柱について浸透するために、各職場に実践行動の部分や理念とかを張ってくれと。それを一つお願ひしました。そうしたところ、ちょっと用事があって訪ねていったら、「局長、すぐ張りました」と。コピー機の前に張りまして、大体コピーを取っているとき印刷する間はぼうっとしているので、目の前にその標語なりが目に入るようにと。それともう一つは、全く逆の位置のあたりに張りまし

たということで、その部分は少しずつ浸透するかなということがあります。

もう一つ、課長会でお話ししたのは、各内部委員も話していますように、朝礼の場を活用してくれということなのですが、ただ、1回で全てのページを説明してもしみ込まないので、毎回少しずつお話ししてくれということをお伝えして、少しずつでも確実に浸透することが大事だなと考えています。その朝礼で話をする時、恐らく乾いた言葉というよりも、実際の実例とこのコンプライアンス規範集とを一致させることが身につくのかなど。事例というのは日々発生しますので、発生した良いこと、悪いことの事例がコンプライアンスにのっとればどういう位置づけ、どの項目に該当するのかということ、さらにかみ砕いて課長が説明したり、あるいはローテーションでほかの職員も司会をしたりしますので、そういった場面で活用するというか、具体的な事例に基づいてコンプライアンスを考えるということが大事だなと。これは来週また内部会議がありますので、そういったことで伝え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す。では、加藤副委員長。

○加藤副委員長

実は前回の委員会の後、大都市総務局長会議というのがございまして、そのテーマがまさにコンプライアンスでした。その中で、ほかの都市の取り組みを勉強させていただきました。先ほども言ったのですが、ほかの都市の取り組みの中で、定期訪問とか、局長なり責任者が職場に行き、それぞれの職場の取り組みの仕方を確認しようという運動をしているところが結構ありました。それがいいなと思ったのは、実際の取り組みが見えるということと、私が見られるのと、職員が私を見られる、この両方の意味があるなと思って、これは採用したいなと思って聞いていました。

もう一つ、他都市の取り組みで、やはり色々なミスとかが起きた時に、それを市全体でという取り組みが多かったのですが、そうじゃなくても例えば局内でも、局内の課長の集まりの時にこういうミスが自分のところで起きたけれどもということについて、その防止策とかについて議論してもらって、それを各職場に返してもらおうというようなことが、ほかの都市の取り組みとしてなかなか優れているなと思いました。

そういったところについてはぜひやってみたいと思っていますし、いずれは立場上コンプライアンス担当なので、ほかの都市でこういうことをやっているのであれば、やらされ感という話もありますが、ある都市では定期訪問を年に何回しろとか、年度当初に研修計画をつくれとか、そういったところまで厳しく決めているところもあるのですが、そういうのが仙台市の組織風土に馴染むかどうかということも判断しながら、私自身がやってみてうまくいくかどうかということもありますので、そういった中で全体的な仕組みとして取り入れられるかどうか考えていきたいと思っております。その前に、会議の経過というのはコンプライアンス担当からのお便りの中で発信したいと思っております。

○藤本委員長

今、4局からそれぞれご報告をいたしましたけれども、委員の皆様の方から何かコメント等がありましたらお願いしたいと思っております。栗原委員から。

○栗原委員

資料4の1枚目の真ん中のグレーのところ、そのグレーのところを巡るようにコンプライアンス推進担当から各局長・区長に対して参考事例等のフィードバック、逆の矢印として各局区内における実施状況の報告というラインがあります。この場合に、局長・区長を通して部局

内の状況が知られると思うのですが、やはり上の方が思っらっしゃる状況と、実際の職員の方が思っている認識がずれることもありますので、この時にはむしろ職員の方に対して直接ヒアリングを行ったりとか、職員の方から意見を吸い上げてそれをフィードバックさせていくという仕組みづくりも必要なのではないかと思います。

○藤本委員長

ありがとうございます。事務局の方、いかがですか。

○事務局（総務局次長）

おっしゃるとおりだと思います。どうしても、伝言ゲームという言葉が正しいのかどうか分からないですけれども、次々といきますので。先ほど副委員長からも話がありましたけれども、やはり上の者が直接出向いて若手の職員なりと話をする、相互理解も深まりますし、身近に感じて色々な情報が直接上がってくるという効果もあると思いますので、ぜひそれは推進していきたいと思います。

○藤本委員長

ありがとうございます。八島委員、いかがですか。

○八島委員

職場訪問ということで非常に私これはいいお考えだなと思ったのですが、もし可能であるならば、最高責任者である市長が各職場を訪問して、役職のない方々と率直に意見を交換するというようなことも何回か実施されたらいいのかなと個人的には思います。可能であるならば、全部の職場を回って市長が実際に現場の方々と対話する、「それでどうなんですか」「いや実情はこうですよ」「私は（市長は）こういう風に考えています」というメッセージを直接職員の方に発信していただけたらなと考えております。

○藤本委員長

それにつきましては、もちろん最高責任者は市長ですから、そういう機会はぜひ実現させていかなければいけないと思うのですが、先ほど青葉区なり宮城野区からお話がありましたように、窓口を中心にした市民サービスを提供しているわけですから、市民の方との間のやりとりなり関係というのは、非常に一番大事な部分、ある意味で区が最前線で担っているというわけでもありますので、今までの当委員会での議論も含めまして、基本的には市長が全部というわけにもいかないところもありますので、まず私が区の方に場を設定していただいて、どちらかというとな役職の上ではなくて、若手の職員なども中心にして意見交換をしたいということで、今具体の検討を進めているところであります。

○八島委員

はい。承知いたしました。

○藤本委員長

では、矢口委員、いかがでしょう。

○矢口委員

先ほど各区長、局長からお話を聞いた限りでは、各区、各局で色々取り組み方が変わっていると思います。それでいいと思います。ただし、そこでやったものを、やってどういった成果があったのか、どういった課題があったのかというのを、このコンプライアンス推進委員会でもいいですし、そういった場へ上げていただいて、そこで情報共有をして、またそれでこれは使えるなと思ったところは各区、各局で持って帰ってやってもらうという風な取り組みが一番大切なんだろうと思います。

あと、この1万人を超える組織で推進していくということなので、最初からスムーズにスマートにやっていくのはなかなか難しいと思いますので、多少後で問題が出てでも強引に進めていくということは必要かと思います。それぐらい組織として進めたいんだという意図を、末端の職員の方々まで理解してもらおうというのが必要だろうと思います。

あと朝礼の時に、最初は唱和だけになってしまうかもしれないのですが、次第に唱和していたことが、実際に窓口担当の方が、これって朝礼で言っていたことと似ているな、と気づいてくることがあると思います。そういった時に、今度は朝礼のときに、さらにその行動規範集の事例に基づいて、「自分はこういうことがあったんですけども、皆さんどうですか」みたいな、そういった形で少しずつ発展していけばいいのだろうと思います。

そして、もう1点ですが、こういうのはどうかとは思いますが、例えば係長とか課長の昇任試験とかありますよね。そういった際に、コンプライアンスに関する問題も含まれるとか、そういう風になると動機づけにもなるのではないかなと考えました。以上です。

○藤本委員長

では含めて、芳賀君。

○事務局（総務局次長）

ありがとうございます。情報共有につきましては事務局としても考えておまして、定期通信等で各局の事例を集めまして、参考になるような事例につきましては積極的にこちらの方から各局区に発信をしていきたいと考えてございましたので、またどこか節目をもちましてこの委員会の方にもご報告をさせていただきたいと思います。

あと時間がかかるというお話は、私どももそのように考えておりますけれども、とにかくこれは地道にやっていかなければいけないと思っておりますので、そこにつきましては一生懸命やっていきたいと思っております。

昇任試験の話につきましては、組織的に人事委員会の方との関係もありますので、そこにつきましては内部の検討事項として考えさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

○藤本委員長

それでは、里村委員、いかがでしょうか。

○里村委員

私、皆さんの現場をよく知らないものですから、意見を申し上げるような状況ではないのですが、例えば今お話しになりました技術系のお話で言えば、民間でいうとお客様という市民だけではないわけなので、お仕事上の業者の方々の方が市民という位置づけでもちっともおかしくないと思います。

それから、皆さん、朝礼はなかなかやれないのでご苦労されているように思ったのですが、窓口を開ける時間と勤務時間との間には、時間が何分かあるんですか。

○木村委員

ほぼないです。もう8時半から勤務時間で、そこから窓口は開くということになります。

○里村委員

多分そこがあると思います。銀行の場合は、9時に窓口を開けるのですがけれども、大体勤務時間は8時半ないし8時45分となっていて、むしろ支店長の方から「今日はたくさんお客様がいらっしゃるから、てきぱきと仕事をこなしてください」というようなことを、例えば8時50分ぐらいから5分間やる時間があるんですね。その15分があるのとないのでは、そのやりにくさがあるかと思えます。ですから、簡単に朝礼といっても、就業時刻と窓口を開け

る時刻との間にどのくらいあるかがあるので、やりにくいのかなという風に聞いていました。

もう一つは、やはり市民から「ああ、青葉区の窓口は随分変わったね」という声が入るようになると、すごく励みになるんですね。だから、そういうお褒めの言葉をいただけるような、そういうマネジメントが大事だと思います。これも私、区役所には今住民票をいただきに行く時ぐらいしかないし、あれもカードでやれるので実感がありませんが、例えば郵便局の例でいきますと、またこれはややこしくなっていて、郵便と保険と分かれていますでしょう。そして、こっちにお客さんが何人も並んでいて、こっちの窓口は空いているのですけれども、会社が違うということでこちらの窓口には来ないですね。あれってすごく不思議ですね。自分たちで決めたルールで、私たちは窓口で待っているわけですね。そういうのは銀行では絶対にならないようにしています。ですから、青葉区の窓口、こちらはたくさん市民が並んでいて、こちらは誰も要件がなくて空いているというときに、「どうぞ」と一言をやるような体制をつくると、直ちにお褒めの言葉が来ると思います。

銀行の場合ですが、意外とロビーで待っているお客様って、カウンターの向こうの行員がどういう風に動いているか、しっかり見られています。私語を交わしているようなことがあると、必ずちゃんと「何やっているんだ」とお叱りをいただきます。どちらにしても、我々はお客様あつての銀行ですから、そここのところは朝礼だとか、あるいはもう少し銀行の例を言いますと、これはもう3時に閉まるでしょう。それで帰宅する時間は5時なんです。その間に勘定を合わせたりとか。終礼とかいう言い方があるのですが、帰宅する前の4時15分に集まって、終礼をやる時間もあるんです。銀行の場合は、そういう風にちょっとした時間をつくって、就業時刻の中でやるのですが、お話を伺っていると確かなかなか大変だなという印象がありました。

今、まさに出発点で、局長も区長も副区長も、さあ何をやろうかと、すごく悩んでいらっしゃるでしょう。これは多分1カ月たつと風化しちゃう可能性があるんですよ。いや、これはできないから、と言って。そうすると、この規範集が真っ白のまま残るんです。ですから、今皆さんが何やろうかと悩んでいる気持ちを、半年でも1年でも持ち続けられたら、きっといいコンプライアンス活動ができるのではないかなと。非常に悩まれているということはよく分かりました。でも、それが大事なのではないかなと思います。そんなことで、伺っていて、なかなかこれは実際にやるには大変だな、実務的に大変なんだなと思った次第です。

○藤本委員長

窓口は8時半から5時というのは、もうずっと何十年といますか、それをいじるのは、広げる分には市民サービスの向上という意味では可能なんでしょうけれども、これを頭の5分を削るとか、それがなかなかできないのです。ですから、朝礼というお話、今終礼といますか、それぞれの課でどこかいいタイミングがとれるかとかいうのも必要かと思えます。

あと時差通勤の問題もありまして、仙台市は8時半、9時10分と2パターンで動いているものですから、そういう意味でもしにくいところはあります。色々見直さなければいけないところはありますが、文書法制課長の分は今後継続的にフォローしていきたいと思えますので。

○小島委員

局長会で藤本副市長の別な副市長の方から、いわゆるオフサイトミーティングをやれという話がありました。業務時間内にやるので意見交換会と名前を変えて私やりましたけれども、ポスト係長以上だとしょっちゅう顔を合わせているので、それ以外の人たちと6名ぐらいずつ集まってグループで、自己紹介で人となりを、というのをやりました。そういったものを例えば

部長とか、局としてやっていくことによって、上の方にある程度は義務的にやって、その中に必ず最後にはこれを読み合わせするとか、そういうことをすることで意識の浸透というか、習慣化していくということもあるのかなと思いました。

実はうちの局で、前、自転車対策でレンタサイクルをやっていたのですが、ダテバイクというやつですね、それをうちの職員にも登録してもらおうということで、必ず最後に協力してくださいということをPRはしていたのですが、一言でいいんですよね。そういう取組みというのは、局長なり部長なりだとできないことないのではないかなと。課長、いわゆる窓口を持っていると大変だと思うのですが、そういうことを習慣化していく中でこれを活用していくということはできるのだろうと。言った以上、私もやりますので。

○藤本委員長

4局を重点局に指名して。

○加藤副委員長

私、言わなかったんですけども、小島局長が言ったまさにオフサイトミーティングをやらせなければいけない担当なので、でも集まって一体何を話しするんだらうというのが非常に困って、だったらこれを使えばいいんだと思って、それで職場に行こうと。

○藤本委員長

ありがとうございました。具体的に推進をしていくということになりますと、一部であります。各局のそれぞれの職員のありようが違うとか、業務が違うとかありますので、なかなか一律的な形で進めるというのは難しい面があるかと思いますが、色々各局でそれはそれとして工夫しながら、ぜひ進めていけるように取り組んでまいりたいと思います。

ここには載っていませんが、これまでの委員会の中で比較的若い人をコンプライアンス・オフィサーとしてはどうかというようなご提案もございまして、この中には今回そこまでの位置づけは実はしておらないわけでありまして、その辺が今、あと組織風土のこともありますけれども、何とかそういった若い人をコンプライアンス面でも取り込んで位置づけをしながら進めたいという思いはございますが、その辺実際に若い人たちをそういう位置づけをしていく、担ってもらおうという風なことを検討してまいりたいと思うのですが、何か参考になるようなお考えがあればいただければと思いますが、いかがでしょうか。外部委員の皆様の方で。

○里村委員

資料4の中で、課長がコンプライアンスの推進員というこの立てつけでいいと思いますけれども、職員が例えば6人いらした中で、若手の元気のいい中心的な彼に、名前はともかく、コンプライアンス推進員の補佐とか何かをつけて、課長の片腕になるような形でやるということは、彼自身も職員をまとめていくという仕事がありますから、仕事自体は一人一人違うかもしれませんが、そんな意味で推進員は課長でいいと思いますが、それはやり方は幾らでもあろうかと思えます。

中にはコンプライアンスをほとんど守らないような若い人もいないわけではないのですが、あえてその人を補佐にするとか、色々味が出せると思います。いずれにしても職員の中で中心になって課長を補佐するような、そういうやり方は十分考えられるのではないかと思います。

○藤本委員長

いかがでしょうか。矢口委員は。

○矢口委員

そうすると、例えばローテーションで、補佐をずっとその人だけではなくて、色々な方がロ

ーテーションすることによって、推進員の課長も若手がどういう風な意識を持っているのかというのがありますし、あとそれによって若手が経験を積むことができますので、さらに次にステップアップしたときにコンプライアンス意識というのを持って、中間のミドルとか管理職になっていけるのではないかと思います。里村委員の話聞いて。

○藤本委員長

八島委員、いかがですか。

○八島委員

まさに私も今、お二人のお話を聞いて思いましたのは、コンプライアンス推進委員を課長が担います。その片腕となる方を職員の方が、課長を補佐するというような形なのですが、職員が自分でやってみたいというように、自発的に自分が課長を補佐しますというように、自薦でやってみたいという人がいますかと募るのもいいのかなと考えました。

○藤本委員長

ありがとうございます。栗原委員、いかがでしょうか。

○栗原委員

課長とは別に若手の方にコンプライアンス関係のコンプライアンス・オフィサーとかを任せているところも結構ありますし、それは意味のあることだと思います。あとはどうしても課長とかですと、上司が言っているということで受け入れるというような風潮になりがちですけれども、下の方でざっくばらんに話をする中で、これはちょっと、この流れの研修は正直意味がないと思うとか、時間の無駄だと思うとか、そういった意見も出てくることもありますし、下の方だけの話し合いというのでもできますし、そういう方がいるのはとてもいいと思います。

あとは視点を変えて、全く新しい新人さんに任せてみるというのも、それはそれであるのかなと個人的には思っていて、とても新鮮な視点にもなりますし、あとコンプライアンス関係の仕事を通じて、ほかの部局の方と親交が図れるということもありますので、色々な選び方があると思います。

○藤本委員長

ありがとうございました。

それでは、今いただきましたご意見も参考にさせていただきながら、なおこの部分について検討をさせていただいて、何とか具体的に結びつくような形を考えてまいりたいと思いますので、事務局の方もそういうことでよろしいですか。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

そうですね。我々の幹事会の中でも色々意見が出ておまして、色々なやり方があるなど今も意見いただいたので参考になりました。最初のうちは、どうしてもまだ十分根づいていないというところもあるので、ベーシックな形でやっていきたいと思いますが、やっっていく中で色々な可能性も出てくると思いますので、いただいた意見を参考にしながら、今後とも体制の整備についてはやっていきたいと考えております。ありがとうございます。

○藤本委員長

ありがとうございました。

(4) その他

○藤本委員長

それでは、(4)その他になりますけれども、事務局の方をお願いしてよろしいでしょうか。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

その他でございますが、次回の推進委員会の日程につきましては、また追って近くなりましたら最終調整させていただきたいと考えております。

また、毎回ではございますが、追加のご意見等ございましたら何なりと事務局の方までお寄せいただければと考えてございます。以上でございます。

4 閉会

○藤本委員長

ありがとうございました。

本日は以上でございますが、よろしいでしょうか。

○里村委員

ちょっと判断しかねていますけれども、資料2-1の仙台市の職員相談・通報制度のところ、3番の相談・通報できる者について、自分たちは職員と呼んで、②、③、④は労働者と呼んでいる。この表現はすごく気になりました。法律的には労働基準法という意味で労働というのが残っていて、やはり派遣労働者という言葉は法律的に残っていると思いますが、例えば委託先等労働者と書かないで、委託先等からの勤務者とか社員とか、ここは少し気になったところです。

ただ、今その辺の判断は社会的通念の判断というのがあるので、そのところは検討されて、この表現を直すべきであれば直したほうがいいかと思えます。

○藤本委員長

私どもも議会なんかで質問が出ましたときの答弁を考えていく中で、明らかに法律に根拠を持っているというような使い方で、そこに労働者という規定がされているという場合は、答弁のしぶりもあるんですけども、厳密な意味で言うときは使う場合がありますけれども、通常答弁をしますときは、おおむね最近は使わなくなっていますので、多分法にのっかった部分から引っ張ってきた部分があるのかもしれないので、少し検討させていただきたいと思えます。ありがとうございます。

○事務局（総務局次長）

国の方で行政機関の通報処理ガイドラインというものをつくっておきまして、それに基づいてうちの方でつくったものがございますけれども、あと検討したいと思えます。

○藤本委員長

ほかにございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

本日は以上でございます。大変長時間ありがとうございました。