

桑名市不祥事防止対策検討会 第2回会議

1 日 時	平成21年11月30日（月） 午後3時から午後4時20分まで
2 場 所	桑名市役所3階第2会議室
3 次 第	<p>1 開会</p> <p>2 事項 (1) 第1回会議のまとめ (2) 対応策の検討 (3) その他</p> <p>3 閉会</p>
4 出席者	<p>委員長：副市長 山下卓司 副委員長：市長公室長 石川雅己</p> <p>委員：水道事業管理者 斎藤隆司 総務部長 城田直毅 経済環境部長 森下充英 建設部長 西脇孝司 都市整備部長 水谷義人 都市整備部理事 榊英俊 教育部長 岡本隆 総務部次長兼契約監理課長 飯田時久 建設部次長 服部喜幸 人事課長 加藤洋士 総務課長 水貝久衛 危機管理課長 伊藤正幸</p>
会議の内容	
加藤委員 （事務局）	<p>それでは定刻になりましたので、ただ今から第2回目の桑名市不祥事防止対策検討会を始めさせていただきます。</p> <p>本会議につきましては、公開を原則にしておりますので、本日傍聴者を許可しておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>それでは最初に山下副市長の方からあいさつをお願いいたします。</p>
委員長	<p>みなさん、こんにちは。去る27日に水道部職員が起訴されたということで、大変に遺憾に存じておりました、改めて市民の皆さんに対しまして、その信頼回復に努めていかなければならないというふうを考えているわけでございます。</p> <p>今日は2回目の会議ということで、先般の不祥事となりました原因についてそれぞれ皆さん方と協議を進めて参りましたけれども、今日はその対応策について色々協議をして参りたいというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。</p>
加藤委員 （事務局）	<p>どうもありがとうございました。</p> <p>まず、会議に入らせていただきますけれども、第1回目の検討会のまとめにつきましては、あらかじめ委員の皆様の方にご案内させていただいておりますので、もう一度その内容の確認をさせていただきます。</p> <p>今回の事件の原因等を大きく4点ほど、カテゴリー別に分けさせていただきます。</p> <p>まず、第1点目の内容といたしましては、職員の倫理観の欠如、そして2点目が工事執行のシステム上の問題点、3点目組織の問題点、そして4点目は組織風土に問題があるというふうに、前回には委員の皆さんからご意見をいただいております。</p> <p>本日にしましては、この4点につきまして皆様からの問題点の対応策についてのご意見をいただ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。それでは、これからの議事進行につきましては、山下会長の方からお願いいたします。</p>

<p>委員長</p>	<p>それでは、先ほど事務局のほうから話しがありました4点につきまして、皆様方から対応方法についてご意見をいただきたいと思います。</p> <p>これは1点ずついったほうがいいですか、4点まとめてやったほうがいいですか。どなたかご意見ございませんか。</p> <p>1点ずつ進めていきましょうか。</p> <p>では最初に、職員の倫理観の欠如ということで、今回の原因となりました部分につきまして、当然、公務員としての倫理観の欠如というのが最大の原因だというふうなことで、今後その、それに対してどういう対応をしていったらいいのか、皆さんご意見もあろうかと思しますので、まずその点からひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。</p> <p>管理者どうですか。</p>
<p>斎藤委員</p>	<p>ここで大きく2点書かれております。どうも私ども今までの状況を見てますと、いわゆる公務員としての倫理という部分が、自然と長く職場に在籍というか、公務員していることで知らんとる間に慣れっこになってしまつて、そういう意味で市民からの目線、あるいは納税者としての目線、そういったものにどちらかといえば意識が欠けていた、認識不足ということが大きな原因と思つております。</p> <p>従つて、対応としてはここにも書いてございますように、研修ということで、これまで部内あるいは市全体で色々な、特にコンプライアンスについての研修がなされてきたわけなんです、再度こういった研修をですね早く、確認の意味ということで、事例研修も含めたコンプライアンス研修を、外部の方の講師等でひとつ是非お願ひしたい。そんな風に思つています。</p>
<p>森下委員</p>	<p>今、管理者が言いましたように、この部分については、倫理観の欠如、再度、事例を含めた研修、こういうものを計画的あるいは段階的にですね、きちつと計画を立てていくということで実施をまず、これは全体的な研修として実施する必要があるというふうに思ひます。</p> <p>それと、他の例で申し上げれば、例えば職員の行動指針といったようなものを明確に出していくと、その中には当然、規律を保持していくといったような当たり前のことなんですけども、それを再度明確にですね、自分たちで整理をしていくという、常にそういったものを名刺判サイズのようなものにして常に自分の中に持つておるといふ、そういうことをやっている組織もございまして、そういうことを市としてはやれることからやっていくということのひとつ。</p>
<p>西脇委員</p>	<p>当然、研修、継続的に計画的にやる必要があるとは思つておりますけれども、飲酒運転、不祥事等々、こういう、公務員としてやってはならない事項について、こういうようなことをやると、例えばこういう処分を受けますよ、本人だけではなくに、家族等が本当にマイナスですというようなものを職員全員に改めてメール等で送つて、その辺の怖さや、マイナス面をわかつていただくというようなことを改めて実施すればと思ひます。</p>
<p>服部委員</p>	<p>すでに言われた意見とも重複するんですけど、研修の中にですね、アンケートといったことで、要するにですね今回のことを自らのことと、他人事ではなく自分の場合はどうだということを考える場として、アンケートを是非取り入れたらいかがかと思ひます。</p>

<p>水谷委員</p>	<p>それと、公務員規律のことで名刺判で持たせたらどうかというご意見が出ましたけれど、現在はめていますこの名札の下に誓いの言葉を書くなりですね、それとか表でなくても裏でもいいんですけども、誓いの言葉、不祥事こんなことは絶対しませんというようなことを職員自ら書くというようなこともいいんではないだろうかと思います。以上2点。</p> <p>同じようなこと何ですけれども、不祥事の部分ですね、法的な規制のある部分については、ルールと罰則とかいうのを明文化したものを皆さんに配る。先ほども言われましたが、他の市町、教育委員会等でもですね、そのような明文化した冊子等もあるやに聞いておりますので、やはりそういったものも参考にしながらして欲しいなというのと、それともうひとつ、それに基づいたマニュアルというものも必要だと思いますし、後のほうにもあります職場風土の関係もございましてですけど、内部からの告発等もちゃんとできるような風土体制をできるような、そのような明文化したマニュアル等も必要というふうに考えております。</p> <p>やはり現在桑名市においてそのような罰則等を明文化したものの、ルール等を明文化したものが、中ではあるんですけども、なかなかすぐに見つからないもんで、この機会に分かるようなものにして行けばなあ、と思います。</p>
<p>榊委員</p>	<p>非常にこの公務員倫理ってむずかしい問題なんですけれども、まあ、ややもするとですね、今までというか、随分と意識は変わってきたと思うんですけど、どうしても公務員といいますと。「してあげる」とかいうような、企業経営感覚というか、「させていただく」というようないわゆる“CS意識（顧客満足度意識）”を高めるというの大変大事ななあと思います。</p> <p>それはどうすればいいかという、研修というのも必要だとは思いますが、やはり研修を通じて自分で意識を変えて、そして体験をするというのが非常に大事ななあと思いますので、何かそういうような研修の中で職場体験が出来る体制が整えられないかなという気がするんですけど。</p>
<p>城田委員</p>	<p>同じようなことになるかも分かりませんが、人権研修を月1回、日を決めてやっていますよね。ですからこういった公務員倫理の研修についても日にちを決めてやるか。あと研修のプログラムというのをですね、一年の計画みたいなものを示して、目的なり目標が示されていないとなかなか研修も進まないの、プログラムを作ってくださいということとか、あと、服務規律について自分の状態をチェックするようなものがあってですね、素材というものが十分に準備されていないと、なかなか言葉だけではむずかしいのかなと、そういった材料等を人事課等なりそういったところで用意するような形、目標を示すようなプログラム化をするということが必要かなと思います。</p>
<p>飯田委員</p>	<p>市の業務の中は事務職、技術職あるわけで、今回の不祥事は技術職であったわけですので、研修の中でもですね、やはりもうひとつ突っ込んだ形ですね、想定できるような内容的なもの、研修の中でも業者との接し方とかその辺り、大きく言えば倫理のことなんですけれども、細かいところでもですね想定をしますね、研修の中に入れたらどうかという気がいたします。</p> <p>これはまあ、今まで私どもは当たり前のこととおってあったんですけど、実際こういうことが起こっているということであれば、そういうふうになり</p>

<p>岡本委員</p>	<p>やすい具体的な想定の中で研修をするというのも必要なのかなと思っております。</p> <p>公務員の服務ということで、職務上の義務と身分上の義務のふたつ、並行して、今回は法令ということで、法令をしっかり守っていかないといけないと同時に、職務を離れても、家庭へ帰っても我々は服務上の義務があるんだと、特に信用失墜行為あたりは、本当に公務員としては、してはいけないことだというふうに考えております。</p> <p>教職員の場合は、服務監督は市教委がやっておりますけれども、県教委のほうからは先ほどありましたルールや罰則を事細かく規定を送られてきている状況でございます。</p> <p>研修ということも、上からの研修ということではなくて、やっぱり自分自身が振り返るような、例えば月1回の研修のときにチェックリストのようなものがあるんですね、それが定期的に、内容も少しずつ変えながら自らチェックをしていくというようなことも必要ではないかなというふうに考えております。</p>
<p>伊藤委員</p>	<p>先ほど経済環境部長さん等々からも出てますが、最終的には一番には規律の確保、保持ということが最も重要になって来るのではないかなという部分で、それについては研修の実施、ということの中でですね、これもみなさんから出てますが、その際にやっぱりその不祥事の場合のその、懲戒事項なんかを具体的に示すとか、明示することによって意識付けをきちっとしていただくというの、一罰百戒ではないんですが、懲戒権の行使と同時にそういった部分の教育、研修というの必要ではないかなというふうに思います。</p>
<p>副委員長</p>	<p>皆さん言われること、ごもっともな事ばかりかなと思うんですけど、最近ですねちょっと聞き及んでいるところによると、一週間のはじめにしっかりと朝礼をやらせているところが大部分ですけど、いわゆる業務が多岐に渡るところというのは一人ひとりの職員が自覚を持たないかん、あるいは一人ひとりの人が、何にどう関わっているのかを他の人がしっかりと把握しておく必要があるということで、ある部署では毎朝朝礼で始業前にそういった確認をしているところがあるということもきいております。</p> <p>そういうことによって正に職場風土のところに通じるんですけども、非常に風通しの良い職場、お互いがフォローできるような職場、その中には当然あの子が最近ちょっと様子がおかしいねというのも把握できるようなところがあるかと思しますので、そういったこう意識、職場での取り組みというの必要なのかないうふうに思います。</p>
<p>委員長</p>	<p>今回の不祥事の本人は、46歳でしたか、47歳ということで、昨日や今日市役所に入庁した職員ではなしに、もうベテラン中のベテランということで、まあ、なかなかこの辺のところについてはこれまでも色々職場研修とかあるいは人事等の階層別研修とか色々やってきた中でですね、こういうふうな公務員としての自覚というのが、どういう自覚をもってやらないかんかというのが、口をすっぱくこれまでもやってきておるわけですね。</p> <p>そういう中でですね、こういうような事件が起こったというのは非常にその辺、一番どこに問題があるのかということになってくるとですねなかなかこの、非常に職員の倫理観の欠如という部分で、これ一言に片付けてもいうものなの</p>

	<p>か、その辺がですねやはり中堅職員の現況の部分、立たされている部分をどのように把握するかというのが非常に必要ではないかということで、これまでの研修のやり方等についてですねある程度もう少しこう、従来のやり方と違った方法でその辺の研修をひとつ見直して見るということも必要ではないかということ。</p> <p>先ほど話しにありましたように、職場の中でですね、彼は主査でしたかな、その辺の中間管理職の職員がですね今どういう状態になっているかということとか、その年代層で一回ある程度その集中的に研修なり職場集会などを一回開いてですね、ざっくばらんにその辺の考え方なりどうかということのをもう一度こう聞いて見てですね、あなたたちはどういう立場で現在いるのか分かっているのかというようなまあ、基本的な部分ですね、この辺をもう少しこう、きちっとした形で市全体で一回やっ払いこうというふうに思っているんですけど。そういうことはどうでしょう。</p> <p>なかなかこの辺の年代層がですねこういう事件を起こしたということは、それ以下の年代の者に対しても非常に影響力が大きいというふうに思っているんですけど、その辺、どういふふうな形にしていったら市全体としてうまくこう回っていくかなという、非常に苦慮するところやなあいうふうに思うんですけど。</p>
副委員長	<p>本来一番その、その年齢層というのが市の幹部になっていくクラスの間人だから、お互いに切磋琢磨して本当はどんどん意識を高めていってもらおうことでしょう。そういう場所をつくるというのはいいことだと思いますけれどね。</p>
委員長	<p>一回ですね、その辺集中的にその辺の年代の者に対してですね公務員としての考え方が少しずれているというところとあれですけど、欠如している部分があるのかなということ、まあ、恥ずかしい話ですけど、新人の公務員ではないんですからね、その辺少しこう研修の仕方を考え直してどういふ方法が良いのかということ、研究しながらやって行きたいなというふうに思ってますけど。</p> <p>何かその辺でちょっとこうアイデアめいたものがあつたら。</p>
榊委員	<p>そうですね、まああの、ホームページ、市民の声というのが一時あつたと思うが、今はちょっと私よく見つけられないんですけど、桑名市のホームページありましたですね。あれは今、見れるんですか。こちらから入って市民からの意見とか。あなたの声でしたか。あの辺りで皆さん市民の方がどのように思っているのか再検証するというのもひとつの手であるし、それをまとめて。割合と見ない人が多いのかなと。どうしても仕事が主になりますので、それを仕事に見ているというのがどうかという、ちょっと違和感はありますけれど、それも私は仕事の中身として非常に大事なことだと思いますので、人権研修等もやっ払ってますけれども、そういうような市民の声等を題材にしてですね、いかに職員はあるべきとか、職場の内容にあわせてちょっとアレンジしながら考えとか、まあ、そういう方法もひとつ良い方法ではないのかなという、私は気がしております。</p> <p>もうひとつは、私の持論なんですけれども、朝来ますと、皆さんほとんどパソコン入力して、パソコンを見ているわけですね、その間我々の年代ですと、まあ昨日あつたこととか、色んな話題を8時半までに色々しゃべったりしてやるんですけども、その間の会話も非常に無いと。今回の件についてもですね、</p>

	<p>職員の不祥事について果たして職場でどれだけ語られているかといいますと、割合とないんですね。私はできるだけしゃべろうとはするんですけど、8時半くらいまではとにかく、パソコンを出退勤だけ押せば、ちょっとふたをして、8時半までは何らか職場で話しをしたり、不祥事の話しですけど、どうすればよいのかをもう少し職員で意見があっても良かったのかなあと、これからでもこういう話はしても良いのかなと、というようなことを今回特に感じました。</p>
水谷委員	<p>副市長言われるようにですね、やはりあの、中間管理職というか係長クラス、入って30年未満くらいのちょうどあぶらの乗っている方たちにはですね、やはりそういふような研修をもう一度するというのが一番良いのかなと思うのと、もうひとつですね、特にこのような問題が起きた背景にあるのはやはり、技術職の職員がやはり業者との接触が非常に多いということで、榊さんが先ほど言われましたように、技術職の職員、4階あたりについてはやはりこういう風な話題が相当持ち上がったたり、色々と話しをしますけれども、そういうことのない、直接市民の方々ばかりと接するの方々については、直接その方たちにとっての直接な話しじゃないようなことで、話題としてのぼらない場合も出てくるのかなと思いますので、やはり技術職、事務職あわせた研修の中でですね、市民との接触の仕方、また業者との接触の仕方というのを、職務の関係なしにそういう風な研修が必要ではないのかなと思います。特に技術職の職員については、十二分に必要なものだと思います。</p>
委員長	<p>色々意見出ておりますけれど、やはりこの、公務員社会という閉鎖された中でいくら議論しておってもお互いに職員同士でなかなかこういう問題はですね、第三者なりあるいは我々と違った職種の方なり異業種の方なりと話をしながらこう、指摘していただくとかね、そういうことでないと、なかなかその、一方的にお話をするその、何て言いますかね、どっかこういう専門の方に指導を受けたところでですね、なかなか意識がこう変わりにくいということになると、研修のやり方を変えてですね、ある程度今都市整備部長が言ったような形の部分で、市民の方とかあるいは公務員と違った業種の方とかそういう方と一回お話しをこの、中間、30年くらい経った者がですね、お話しをさせていただく機会があって、そういうところから結構民間の厳しさとかですね、そういうところも含めて、あんたら公務員というのはどういうふうなことで仕事をしとんのやという部分を少し研修してもらおうと、もう少ししっかり仕事をせなあかんやないかと、我々はこういう厳しい時代で、こういうことを今、当面その辺の部分についてどうするかということを実際にやっとなやぞということを含めてですね、一回カルチャーショックみたいな形の部分をですね、ひとつ入れていただかんと、なかなか職場研修やっとなやぞけれども改まらないというふうに思っているわけでございまして、やはりそのやり方等については、一回、次回そういう部分を含めてまた議論をしていただくというふうに思っております。</p> <p>続いて、2番目の工事執行のシステム上の問題という、設計変更の中身のチェック体制とか検査体制、監督者の資質、情報管理・情報の分散、入札制度の問題、一般競争入札への移行と、色々こう問題点と課題を挙げているんですけども、この点についてですね今後どういうふうにしていったらいいかということで、まあその対応方法を協議いただきたい。</p> <p>もう順番じゃなくてどなたか、こういう方法がよいということであれば、どんどん意見を出していただきたい。</p>

服部委員	<p>最初にこのチェック体制というのが書かれているんですけども、何もこの設計書だけに限らないんですけども、まあたくさん自分のところ回ってくる（書類に）判が押してあるんですけども、それで、どうしてこんな気がつかないんだろうという、ちょっと書き損じも含めて、あるんですけども。要するに判を押している人はどのような気持ちで見ているのかなあと、いつも思っていることです。</p> <p>これは、この職場だけじゃなくて他のところにも通じることだと思うんです。もう少しその辺り、結局職員の意識改革につながるかもしれないんですけども、その文書を見るのかそれとも伺いということでチェックするのか、その辺りをきちんとメリハリをつけたことをする必要があるんじゃないかなと、常日頃思っています。</p>
委員長	<p>それは、体験からどうですかその判押しとるときのあれは、どういう感じで判を押しているのかな。</p>
服部委員	<p>だから、回って来たからという、まあ、さあつとは見ると思いますけれども、だからあの、供覧だったらいいんですけども、起案の場合だったらですね、起案の場合であっても要するに押している人は、こんな文書が来たんだなということで押しているんじゃないかなという気がしてなりません。</p>
委員長	<p>まあただ、その辺のところはね、立場立場で、やっぱりそのいわゆる起案者ぐらいのとき、次の段階、次の段階と行くことによってですね、やはりその、それぞれが自覚をもってもらわないかんわけですよ。ただ見ただけでというのではなくて、決裁ということになってくると、その辺の意識はどうですかね。</p>
服部委員	<p>それと見るにしても、色々な立場、担当者、また同じ担当者も見るけれども、補佐も見るとし、課長も見ると。みんな同じ視点だったらだめだと思うんですね。色々な視点で見ないと。だからそういったところのチェックの仕方も勉強する必要があるんじゃないかなと思います。</p>
榊委員	<p>レベル的に、担当とか係長、課長、いわゆるその人たちはそれなりに僕はチェックはしていると思うんですけど、今の同じレベルの人がどういう風な形で問題意識を持って見ているかどうかですね。恐らくそれなりにチェックは、甘い人もあるんですね。</p>
服部委員	<p>甘い。特に今、指名から一般競争という中で、きちんと今までは金決めてあって、あの違う、どちらかという皆さん金はいくらかということになっているんですけども、今はもう金はオープンにしていると、いかに発注者は何を求めているかということきちんと契約書に書く必要があるんですけども、的確に。それがされていない部分が多いです。</p> <p>まず、契約の基本となる契約書、契約書の条項どの様なことが書かれているのか、その次に工事だったら共通仕様書の内容を当然把握していないといけない。共通仕様書の中には契約書を補完する非常に重要なことも書かれています。そういったところを理解しないまま、設計書を作られているという事例が多々見受けられます。</p>

<p>紳委員</p>	<p>質問すると、返ってこない？返って来るでしょ。</p>
<p>服部委員</p>	<p>もともと誤っているんだから。整合がとれていない。</p>
<p>紳委員</p>	<p>質問したら答えられるでしょ。分からないところについては、担当者に質問したら、間違っただけはいかんのやけども、腑に落ちないところを質問したときには、聞いてあげれば答えるやろけど、全然答えないということはないでしょ。</p>
<p>服部委員</p>	<p>ただ、よくやるのは前例の人、前の人を見て設計書をつくと。その人があっていればいいけれどね。よく金はどうだというところはチェックするけれど、仕様書がきちんと作られているかどうか、それと今よく県なんかで問題となっているのが、その内容が発注者が決めていることなのか、それとも業者の方の任意なのかどうか、その辺りをきちんと仕様書に明示する必要があるんですね。そういうところも含めて、特に本当に最近の企業からの良いアイデアをどんどん採り入れようというところであれば、自由な部分、それと発注者が指定するところを明確に、そういった意識を持って設計書を作らなくちゃいけないという。</p> <p>だから従来の指名のときとは変わらざるを得ないと思うんですけども。というのは、非常に、ここに居てというよりは県に居て思っていることで、前の職場で。</p>
<p>西脇委員</p>	<p>確かに言われるように、印鑑を押す以上は形式的に押すのではなくして、やはりある程度中身をチェックして、もう一度改めてやるということの意識を持たないかんというのは思っています。今言うように例えば工事の設計書の設計者は当然、検算者、係長、課長、部長というそれぞれが役目に応じてやっぱりそれぞれチェックして、やっていくというのをもう一遍徹底するというのもひとつではないですかね。</p> <p>検査の方もですね、一番最終的なチェックになると思うんですけど、検査体制のほうもまあ、より強固にといいますか、その辺やっていたいでいるんですけど当然、何百の検査をやっていたいく中では検査室だけでは足りない職員で、うちの技術の職員もやっているわけですけど、その辺の体制も見直すことも必要かなと思います。</p>
<p>委員長</p>	<p>今回の事案等を見たときに、やはりその、非常にそのチェック体制というのを含めてお互いにそれぞれの職場では信頼しながら仕事をしているわけですね。その辺がですね、非常に逆といいますかですね、そういう部分をですね反対にとってそういう行為に及んだというのが非常に残念やなあというふうに思っております。だからその辺のところをこう、当然あの、お互いにチェック体制が甘かったで今回事案が発生したんか、その辺いわゆる検査体制がしっかりしとれば防げたんか、これも非常にこう、悩ましい話し。</p> <p>私が思いますに、工事監督者がそういう風な部分ですね、こういう問題を起こしたというのは、非常にこう、根本的にこう、どういう風にしていったらいいのか非常にこう答が出しにくいなと。</p>

榑委員	<p>逆にひとつですね、例えば監督員をする工事については、今のシステムは自分が設計担当して、そして監督するということですね、システムは。逆に監督する工事については全く別の者がチェックをするとか、そういうシステムを。そうするとある程度責任をもってやるのか。逆に責任を持つか持たないかは本人の意識改革、監督員いるのもうどうでもええわという人がおるかもわからないけれど、そういうようなやり方も一つの方法かなと思うんですけども。これがしかし現体制でできるかどうかというのも問題ですけども。</p>
城田委員	<p>検査体制について契約監理課長さん言われたように、体制が整っておったら起こらなかったかどうかは検証していかなければいけないと思うんですけども、やはり検査については、中間検査等を行うとか、今回は目に見えないところですよ、土の中ですので、そういった検査をちゃんとしっかり行うとか、それから破壊検査でもひとつふたつやってみるようなことも考える必要があるし、やはり内部だけでは前も申し上げたんですがむずかしいものがあれば、外部、外部の検査を、これやるところはいくらでもあると聞いておりますので、外部検査を導入してみてもいいですね、我々と違う見方で検査をしていただくということも重要なと思いますけれど。財源で少しお金がかかるかも分かりませんが、一方それによって大きな効果があるということもあるんで、そんなようなことが考えられますけどね。</p>
飯田委員	<p>私は、施工のほう、検査のほう、それから契約のほうと、そういうところを歩いてきたわけなんですけれども、やはりあのう、一番ですね、検査がしっかりしていればというようなことで、話については異論があったりですね、色々誤解を招くといかんですけれども、やっぱり検査をですね充実させて検査員を多くして、色んなところで検査をすると、やはり検査というのはですね契約に基づいて最終的な確認をするということですから、書類の確認、現場の確認、場合によっては最小限の破壊をしながら検査をするというふうな、少人数において可能なというのが検査だと。</p> <p>先ほど、工事執行上のシステムの問題、工事執行ですから監督員が今話題に出ましたんですけども、県・国においては複数の監督員の制度をとっているというようなことで、まあ当然市においてもですね、担当者がおり係長がおり、課長がおりというようなことで、組織でやっておりますので、単独で動いておるわけではないんですけども、その辺りですね、検査の手前で完成をきちっと契約に基づいてさせると、これ工事執行になるわけなんですけれど、私どもに書類が来るのは部長から検査願と、その前には監督員は復命書で、できましたということで復命をしてですね、その辺あたりを充実させるということがですね、非常に、どのような、複数で確認するのか、まあ埋め込む場合については複数で確認するとか、当然検査の段階では写真確認とかそういうことで、確認をしていくわけなんですけども、検査をしていくわけなんですけども、やはり検査の充実を含めて必要ですけども、工事執行の現在のシステムの中でもですね、複数とかそういうことを色々考えながら、より一つの工事に対して正確な契約に基づいた施工をしていくという、監督員が業者を使ってですね、目的とする事業の工事をしていくというようなことですね、その辺りも、検査も重要ですけども、その辺りも非常に重要なことというふうに思っております。</p>
委員長	<p>今回の場合ね、あのう何ですか、止水弁、それをそういうことをその例えば、</p>

	<p>工事の中で取り付ける必要があったのかどうかというふうな、ある程度上司となるようなものがですねその辺を十分チェックしてですね、これを必要な工事かどうかということもきちっとチェックされていたんかどうかなあという、その辺のところの部分、色々新聞報道等見るとむずかしいなど。</p> <p>その辺議論の中で、管理者含めてチェックしておったのかどうか、という部分があると思うんですが、どうですか。</p>
<p>斎藤委員</p>	<p>今の部分はですね、事実関係に、ちょっと恐れがありますので、一般的な形でですね申し上げたいんですが、まあこれまでの他の工事も含めてですね、やはりあのう、例えば工事施工中のなかで変わってきた、当初予定していたより変わってきたというような状況については、他の部局でもそうだと思うんですが、いわゆる打合せ簿、あるいは協議記録みたいな、あるいはそれらに基づいた協議とか、あるいは同意とか、色々な規則や要綱に基づいた書式、様式に則って最終的な決裁が行われていくんですが、やはりその中で、十分施工の変更とかそういった場合にですね、ただ単に口頭での説明とか、あるいは打合せ簿、協議記録など以外にですね、やはり重要だと、あるいは少し不確実性があるとか、そういった面についてはやっぱり上司の、他の設計者の、あるいは上司とかそういった者が、やはり現場をですねチェック、確認してそれらの決裁がですね、書類だけじゃない、現場を踏まえたうえでのきちんとしたものであるというような部分が非常に大切なんだなあということをやちょっと痛感しております。</p>
<p>委員長</p>	<p>先ほどの意見がありましたように、ここの部分につきましてはですね、やはりその、外部検査をここで検討してもらっているということと、あるいはその、複数の監督者、一人だけじゃなくて複数の監督者でチェックしていくという体制をですね、これから研究しながらそういう方法もひとつ取り入れていくというような方向でお願いしたいなど。他にもこういうことが良いことがあれば次回提案していただきたい。</p> <p>それともうひとつがですね、入札の問題ということで、今回あがっているわけでございますけれども、これまで水道部のほうでは指名入札ということで、前々からの色々な経緯があるような感じでございますけれども、水道部以外のところについては一般競争入札ということで、数年前から行われておまして。やはりこの問題につきましてもこう、その中でどういう方法で公正な入札をやっていくかという段階にもうすでに水道部以外のところは、そういう部分でやるとるもんですからね、やはり水道部のほうもですね、ある程度その辺は、これから一般競争入札へ移行していくのにどのような障害があって、それをどういうふうにクリアしていくのかということをやですね、十分こう、やっていただきたいと思いますというふうに思うんですけれども。この辺の入札の問題についてどうですか。何か意見ありましたら。</p>
<p>西脇委員</p>	<p>当然、一般競争入札で、移行という形で考えていただくということと、一般競争入札にしても、要は工事請負契約の状況を、定期的に事業課長なり、事業課長会議、また指名審査会に報告して、一般競争入札でも最低制限価格というのはございますので、最低制限価格の情報の漏洩の疑いがないとか、そういう風な検証もその場で行ってやっていただくのもどうかと思っております。</p>
<p>城田委員</p>	<p>一般競争入札に、水道部の移行につきましては、現在協議もしております、</p>

委員長	<p>基本的には一般競争入札のほうに移行されていくと思いますが、制度上で色々問題点もあるのはあると分かっております。例えば、水道業者以外の業者が参加できるかどうか。こんな問題もありますので、こんなも含めてですね、早急に結論を出していかなければと思っておりますけれども。</p> <p>これは桑名市だけの特殊な問題なのか、他市ではもう既に一般競争入札へ水道のほうも行われているというのであれば、それを参考にですね、過去からの経緯もわが市と同じような状態であったかも分からないですけど、どういう風に移行していったかということで、それも早急に情報等取り寄せていただいて、そういう方向で詰めていくというのも、やはり市民の方に信頼をしていただくのに一番必要なことと思っておりますので。なかなかその辺の部分で、むずかしい、むずかしいと言うておてもなかなかこれはだめなことです、やはりですねこの際断行していただきたいというふうに思いますけど。</p>
副委員長	<p>今、契約監理課でそれなりのノウハウは積み重ねてきているなかで、水道部特有の課題もあると思うんですけど、特に何かその、有識者寄せたプロジェクトとか入札を検討するための別立てで何かやるという必要性はない？</p>
斎藤委員	<p>その辺ですけど、今も委員長からもあったんですが、県内の各市におきましても、今水道部として指名競争入札を実施しているところもあります。それから一般競争入札を実施している中でも、金額案件とかあるいは工事の専門性によっては指名競争でやっているところもあります。この辺の、要は具体的な経緯も含めてですね、具体的にどのような形でされているのかいうのを今、調査させていただいております。したがって、その調査の研究を踏まえてですね、総務部との契約部分ですね、おおまかな協議はしとるんですけど、もう少し具体的なですね、入った場合のやり方については、そこら辺、私どもの提案というか、その辺を一緒にですね協議をしていきたいと、そんなことを今考えております。そしてまあ、早くそれなりのですね案を作っていきたい。</p>
委員長	<p>先ほど副委員長の話があったように、検討するそういう組織みたいのをですね、一度仮に本庁を含めて、別途作ってですね、早く成案にしてもらいたいような形をお願いしたいので。</p>
副委員長	<p>今の工事の執行あるいは検査の話聞いておると、やっぱりその、それなりのシステムは確立は当然されている。要は設計、それからその設計のチェック、あるいは工事の監督、それから検査と。ただ、その中にどうしてもこう、甘い部分がいくつかあって、それが、つけこむ余地があった、不正に結びつく余地がそこに生じたんだろうなというふうに思いますんで、一つひとつのシステムを、確立されているのもあるけれども、しっかりと甘さを抜きにして動かしていくような、やっぱり基本的考え方、これはあのう、最初の倫理観の話になるんですけども、ちょっと隙があったなあという感じが否めないんで、その辺りのチェックも必要なのかなと感じます。</p>
委員長	<p>やはり、そういう毎年毎年ね、どこに問題点があったのかということ、担当レベルでですね、総務部長のほうの担当者集めてですね、まあ一年なり、切りの良いところですね、次はどのようなふうに改革していくかということで、毎</p>

年やっただいておりますけれども、やはりその辺のところを。どういう方法が入札方法が一番良いのかということを検討していますので、水道部も入ってですね、ひとつ議論していくことも必要かなと、一回その辺は今後総務部と一緒にお願いいたします。

続いて3点目組織の問題点ということで、この辺は一つの部署に長く在籍していたのが問題だとか、あるいは担当業務が長期にわたり権限が集中しているとか、所属長が担当者にまかせきりになっている、こういった部分が前回指摘されていたわけでございますけど、これは非常に今回の事例も含めまして、非常にごもつともな指摘だと思ってますけど、この辺につきましては、当然これの裏返しの話で、ある程度年数で異動させるとか、この辺いやたはいわゆる専門部的なところもあるから、かなり長くおいといていただく、職員がおらなあかん部署もあるやろという部分とか、あるいはこの辺所属長が担当者にまかせきり、これが一番問題な部分で、この辺きちっとそれぞれの管理職がきちっと普段からチェックする、指導するということが必要かと思うんですけど、何か組織の問題点で意見がありましたら、お願いしたいと思います。

水谷委員

よろしいでしょうか。今回の方についてはですね、やはり十何年と相当長い、これについてはあまりにも長くおすぎた、これは問題であろうと思っておりますけど、よく言われるようにですね、国とか県のように異動が2年なり3年なりで各部署を異動するというような、それは上部組織のなかの人間の異動というのは、それはそれで各上部組織、国や県の考え方でいいかなと思うんですけど、やはり直接市民の方に接しているわれわれのようなところですね2年3年で変わるというのは、非常に対市民にとってもですねわれわれ直接よく現場の中で話し聞きますけど、国や県のものはちょっと話したなかで2年や3年で変わっていても責任が無い、市のものはやはり3年4年くらいおって初めの地域の方達が変わったとしても、それを知っている、というような人間がやはり必要だ。ただやはりあまりにも長いとそれこそ癒着というところなんですけど、なあなあのような話になってしまう場合もありますから、あまりにも短い周期の職場の異動というのはいかがかな、直接市民に対応する部署としてはいかがなものかなと思いますけど、やはりある程度の部分は必要かなと思っております。それと私がこういう風な技術職の管理をしているなかでは、やはり職員一人ひとり倫理的な意識は相当高い、現場の仕事が相当多いですから、直接市民に接したり、先ほど言いましたように業者に接したりしているなかで、倫理的な考え方は非常に高いとは思っております。やはりそういう風な相手との話し合いが多いですから、ただ一部の人間でこういうことがあったもので、それなりに甘い、脇が甘かったところはあるかと思いますが、そういったところは担当の管理職なり、先ほど言いました係長がそれなりの研修なりをするべきだと思っております。やはりあの管理職のまあこの上にある工事のシステム上のチェックの甘さがあったということも確かですので、そういうところを考えながらしていただきたいと思っておりますけど、やはり極端にあまりにも部署を頻繁にローテーションするのはいかがなものかと思っております。

森下委員

今回のケースはずいぶん長いということで、われわれのなかでもたぶんおそらくちょっとイレギュラーなのかと思うんですが、今都市整備部長がいったようにあまり早く変わるというのはこれは大変だと思いますから、やはりある程度一定の、上も一緒だと思うんですけど、原則論をつくるべきだと思います。

	<p>基本的には最長を決める。ただし、あと1年なり、特別な事情がある場合は1年、さらにある場合は1年そこまでが限界ですよ。というような原則論をつくるべきではないかと思っております。それともう一つ、さきほどの工事執行執務上の問題ともかかわってきますけども、なぜじゃあ移せないのか、複数で業務をやらない、ひとつの業務に対して複数の人間がそれにあたっていくという、やはりそういう職場でのこれは風土にも関わってきますけども、そういうシステムをうまく組み込んでいく、必ず一つの仕事には二人以上の複数であたっていきますよと、いうこともこれも原則論としてやっていこう。それともう一つこれも一緒ですけども今その課でどういう仕事をやっているか、これはミーティングにかかわってきますけども、常に全員が情報を共有できる、最低限の情報を共有できるだけのミーティングを必ずやっていってもらおう。ということをやっていけばですね、そのあたりは解決できるかなという気はします。</p>
委員長	<p>今現在、職場でですね、朝なりいろいろ職場によってはですね、今日一日なり一週間なりの予定とかどうとかというのをお互い確認するという意味で、そういう打合せやっているとところもあるかと思うんですけど、そういうことをですね一つ市として義務づけとかいうか、各それぞれ所管でやるという方法も一つかなという思います。</p>
齋藤委員	<p>マニュアル化をね。</p>
森下委員	<p>今回の〇〇〇を反省点とすれば、例えば工事発注する時には係で一遍必ず情報の共有をやってもらおう。そういうシステムを考える。</p>
委員長	<p>そうやね。やはりどこでもそうやけど、ある程度この次に出てくる〇〇〇担当者を信頼して所属長は任せるんやけど、所属長自体がその辺のところ内容をですね、ある程度きちっと把握するという意味でね、工事ごとに一つずつミーティングをする。部長以下全部含めてですね、そういう情報の共有という部分をですね、やるという方法で、これは当然事業課以外のところでも当然だと思うんですね。やっぱりいろんな新しい新規事業をやるときにはその辺はいろいろ打合せしていただいていると思うんですけど、やっぱりその辺をもう少し徹底させるということが必要なんだというふうに思ってます。これも組織の問題のなかでですね、マニュアル化させていきたいというふうに思っています。それでは、後何か他に。</p>
西脇委員	<p>一点よろしいですか。一緒の意見で、人事異動のまあいわゆる基準的な部分ということですよ。</p>
委員長	<p>当然、組織の問題等については、あまり長い、短いのもどうかという、ある一定の期間ということ、人事をやっていく上でですね、当然、公室長の方でもいろいろ〇〇〇この職場についてはですね、やはりあまり長く在籍している職員については異動させるというのを、普段からずっと職員の配置等についてはですね、人事異動のときには十分考慮して異動させてほしいなということは思ってます。</p> <p>当然、いつも異動の前には各部長なりからいろいろお話を聞いていただいているので、異動させてるところでございますので、それぞれ各所属長さんもその</p>

	<p>へん職員の異動については、ベテランがいれば楽なこと楽だということはよくわかりますけど、ある程度そのへんは、これからはある一定の期間で異動させていくということを明確化させたいというふうに思っていますのでよろしく願いしたい。</p> <p>それでは最後に職場風土の問題について。いままで議論してきたなかとダブル部分もあるわけですが、風通しのよい職場づくり、上司と部下のかかわり方、管理職員と係長の役割とか、公益通報制度ということで、その辺を含めてですね、どういうふうに職場に風通しのよい職場づくりができるかというのが、一つ今後、非常にお互いにこういう問題を起こさないための一番元になるようなことだと思んですけど、どういうふうにしていったらいいかというのは皆さん方だいたいそれぞれ原理原則論では良くご存知だというふうに思っておるんですけど、具体的にどういうふうな現状になっておるかということは、非常にそれぞれの職場によって違うかわかりませんが、現状含めてどうですか、それを踏まえて今後どうしていったらいいかということで、建設部長はどうですか。</p>
西脇委員	<p>職場はもちろんですけどね、職場以外、いわゆる時間外の生活に異常が無いか、変化が無いかということを、やっぱり上司ないし、職員がつかんですね、その情報を把握しながら、もしあった場合は課長なり係長なりが皆さん相談して、早い時期に職員の色んなこと聞いたり事情を聞いたり、生活を改めていただいたくように取り組まれたらと思っております。</p>
岡本委員	<p>普段から教育長のほうから、教育委員会人間が多いですもんで、報連相と風通しの徹底ということを毎回のようにならされておまして、そういった面では報告事項もあがってくる。私自身わからないことが多いもんで、逆に職員に聞くことが多いんです。そのとき、先ほど話に出てましたけども、一つの仕事を一人のものがやっていると、それがいないとですね、わからないということが頻繁にありましたので、複数でわるいけどやってくれと、この仕事について、おらんとときも誰かがそのことについてわかるようなシステムつくってくれということは言うてきたつもりだったんですけども、そういう意味では今回もそうですけど、長くいて一人のものに任せてしまうということになると、どうしても職場内が閉鎖的になってしまうんで、やはり風通しよくしようと思ったら、みんなでワイワイガヤガヤじゃないですけども、コンピュータに向って仕事しているだけじゃなくて、ときにはですねコンピュータをちょっとおいといて、会話をするなり、とくに一人一台のコンピュータというのは、入ってきたときに、私、学校現場におりましたので先生達が本当に黙々とコンピュータに向って一言の会話も無しにやっている姿みて、これは異様やぞということもいったこともあったんですけど、そういったことで気になったことについてはできるだけ風通し良くしていこうということで、最近はおかっていることでも判らんぶりして部下に聞いたりしておるんですけども、そのような状況でございます。</p>
委員長	<p>それは、先ほどの話にありました以前にくらべて、パソコンが入ってきてからですね、なかなかその会話というのは、コミュニケーションというのは、非常に以前に比べてわれわれの時代に比べてすくなかった。朝きたら、パソコンに向ってですね、一生懸命やって、どうも会話をしているような雰囲気なかなかみられやんということで、そのへんは非常に情報化時代に従来のやり方で</p>

<p>榑委員</p>	<p>はあかんのかな、じゃあそれに代わってどういう方法でコミュニケーションとっていくんだという方法を考えていく必要があるのかなというふうに思われるわけですけども。なんかこう、非常に成功事例でうちの職場ではこういうふうなことでうまくコミュニケーションとってとるといふところがありましたら、ひとつご披露願いたいんですけども。</p> <p>なかなか部長、課長さんのところまでどうやという話が上がってくるまえに、そんなことやってくれるんかわかりませぬのやけど、どうですかね。ある程度やはり部長なり、課長がですね、そういう部分では仕向けるといったらおかしいけど、こういう方法で話しようやないかということにござくばらんな方法ですね、話を聞いたってもらうというこの雰囲気づくりというのは必要やないかと思ってるんですけどもどうですか。</p> <p>私はですね、課長の時にパソコンでですね、前にも言いましたけど気のついたこととか、日常のことも含めてですね、職場で気のついたこととかも含めて、全員に、課員全員に回覧を、回覧というか、メール一斉に送って、意見を聞いたりしておりました。それがしかし職場風土がよくなるかどうかというのはわかりませぬけれども、自分の気持ちが相手に伝わるという意味では、良かったのかなという気がしました。これはするべきかな、押し付けみたいになりますけれども、それをするまあ課長からだけやなしに、係長、それから係員も含めてですね、いわゆる会話をパソコンでまわすとかね、そういうやり方も職場風土を変えるという意味ではいいのかなという気はしますけどね。</p>
<p>城田委員</p>	<p>やはり課内の中で、事務分担を見直しをしてですね、ローテーションしていく。良くできるものに仕事が過重になってしまってますね、課なんか見とつてもやはり話があんまり横で聞いてとつてないのは、事務、お互いがそれぞれ自分の仕事をずっと担当してしまつて、事務分担の見直しがされてなくてですね、お互いそれぞれが独立してしまつて、その人が休んでしまうと何もできないという状況になってるんで、やはり計画的にですねローテーションしていくことが、お互い自分たちのなかで仕事を理解していく中で一つ必要かなと思つておつて、そこには必ず事務のローテーションさせるように注意して、しとるんですけどね。</p>
<p>榑委員</p>	<p>カウンター越しですとね、私も〇〇〇〇やっぱりどうしても、しゃべつて、いま教育部長言われたように仕事の会話をしておつても、部外者から見るとそうでもないように思われる、非常にこう意識をしてしまつて職員自身そのためには非常にこうナーバスになつるといふところはありますね、だから笑顔を、笑うと遊んでおるとかですね、そうではないんやけども、やっぱりどうしてもそういうふうに見られがちなところもありますよね、やっぱりお客さんを、市民の方を意識する、してしまつて、これがなかなか職場内で会話がうまく、コミュニケーションはかれないといふところがあるかもわからないですね。それは別にアフターでもやればいいやないかということですけども、それもなかなか今の時代難しいです。やはり職場の会話といふのはやっぱり時間内のなかで、市民に理解が得られるような形でね、何かそういう帰る30分でもいいのですから、こういうの機会に始めるべきなんかなと、それができなければ8時過ぎに、8時から出てきて30分、週の1回は8時出勤で30分〇〇〇〇するとかね。そんなようなこともやっぱり必要なのかな、なかなか職場で仕事しながら</p>

	<p>会話というのは難しいかなという気はしますね。</p>
委員長	<p>まあ1回、これはね、桑名市もそうですけど、他の一般の会社とかですね、そういうところも含めてですね、どういうふうな職場の風通しをやられているとか、あるいはいい事例がこういう事例であるんだということを情報として、事務局のほうでね、ひとつこう人事課長どうやなそのへん何か聞いてとるかな、どういうふうにしていったらいいか職員から。</p>
加藤委員	<p>やはり職場内のコミュニケーションが一番大切ということは聞いてますけれども。</p>
委員長	<p>役所で、市でこういうふうにしていったら、もうちょっとこういうふうにしてほしいとかどうか、職員の声を聞いとらへんか。</p>
加藤委員	<p>そんなにはきてないですね。</p>
委員長	<p>なかなか課長なり、人事課長に言うのは言いにくいかもわからんけども。</p>
榊委員	<p>人事課長が発信しやいいんじゃない。</p>
西脇委員	<p>委員長よろしい。設計とかですね、資料作成になるべく職員の方に、担当職員の方に直接僕から頼むとか、なるべく職員の方と会話ができる機会を多くするというのと、仕事の時に、あまり仕事以外の話もということなんですけど、時によってはですね、そういうふうな話題も設けてですね、ほんとに課長と係長はもちろんですけど、職員の方とみんなとそれぞれ話す機会をつくる。</p>
委員長	<p>そんなこといったらあれやけど、声かけ運動みたいな感じになるんか知らんけど。</p>
西脇委員	<p>なかなか向こうからですね。</p>
委員長	<p>なかなか、今の子はね、案外とコミュニケーション苦手な子も多いもんやで、やっぱりそのへんはこちらからある程度出て行って声かけたらんと、なかなか向こうから声が上がってこないという感じの思いもある。</p>
西脇委員	<p>あいさつが、なかなか。うちの部職員60人ほどおるんですけど、替わった当時なかなかしなかったですね、向こうから。やっぱり、こちらから、「おはよう」と言うと、向こうも「おはよう」ということになってきますので、簡単な事例ですけど。</p>
委員長	<p>これ挨拶運動は、われわれも市全体で取り組んでこうと、やっと思ったな。</p>
西脇委員	<p>まだまだ声が「おはよう」と小さいですね。</p>
委員長	<p>上司のほうからそういう部分は、まだ声かけしてもらおうということで、その辺特に。もう一つ、公益通報制度というのがですね、これどうやというので、</p>

<p>城田委員</p>	<p>こないだ上がったんですけど、逆に言えば内部からでも外部からでもそういうお話をいつでも聞ける体制といたしますか、なんかあったらいうて下さいよというふうな話だと思うんですけど、これを制度化するというのはどこかでやっとなんか。</p> <p>総務課の方で。</p>
<p>水貝委員</p>	<p>もともとは公益通報者保護法というのが18年に施行されてますので、二つあるんですね。外部通報というのと内部通報、内部告発ですけど。二つあって外部からの通報については総務課が相談窓口として、運用は、実際にはないんですが、運用はしとるんですが、実際その通報というのは、一つひとつの法律に基づくコンプライアンスの問題ですので、所管するところで実際には受けていただかないと、総務課では分からないというのがあるので、相談はこの制度はどういうものかというのは総務課で相談窓口としてあるんですが、実際、内部通報者、内部告発の窓口というのは今設けられていないので、どこへ内部通報するのかというと、総務課でもなくて、人事課でも今ないのでそこらあたりは決めていく必要があるのかな、どこで内部通報を受けるのか、まだ今結論が出ていない状態。</p>
<p>森下委員</p>	<p>結論出てへんて、出せばええの話。早くやってしまえばええ。</p>
<p>委員長</p>	<p>内部通報制度というのはね、仮にわが方はやっていないということであれば、そういう事例をですね、やっぱり他市のなかでこういう制度をやっているところもあると思いますので、そのへんは情報としてとってね、次回にこういうことだというやり方をやっているところがあれば事例照会していただいて、こういうのを取り入れていく方向でどうですか皆さん。</p>
<p>斎藤委員</p>	<p>今回の中でですね、よく指摘されてきとったのが、いわゆる噂、という部分でですね、ずいぶん指摘されることになってたんですが、噂が噂であるのか、それともそれなりの真実性というのか、信憑性があるのか、そこらへんをきっちりですね、情報として整理するべきだ。そこらへんにレベルによってはそれらを察知した段階でですね、やはり的確な指導なり、指示なりそういったことが加えられればですね、そういった部分での防止対策に、やっぱり早めに迅速に対応できたのではないかな、そこらへんがありますので、特にさっきの話内部告発というか、そういった的なものについてですね、やっぱり職員からも発言しやすい仕組みづくりというか、そこらへんをきっちりつくるのが、今後のやっぱり倫理観にしる、そのあれにつながってくるとそんなふうに思っています。</p>
<p>委員長</p>	<p>これも逆に、そういうものを受けたときに、どう処理するとか、どういう対応していくかについて、今なんにもそういったことがないということになれば、仮に、私なり誰か、そういう委員会のあれになって、そういう情報をもたらした時に、そういう情報をどう処理するのか、そういう組織もひとつ検討しながらですね、市全体でこういう問題について、やっぱり市としての姿勢を示していく必要があるなというふうに思っておりますので。</p>

服部委員	<p>この公益通報制度、三重県では平成18年からやっています。他の市でも津市とか亀山市でもやっているようです。じゃあ、どれだけ運用されているかというところ、これは三重県の場合ホームページに公表されておりますけども、平成18年には1件、平成19年には6件、平成20年度は0件というような形になっています。ですから、制度あるんだけど、実際は運用されていないというのが実態のようです。やはりそのあたりは、特に日本人ってね内部告発というところ、なんか人を売るような感じがして非常に抵抗があるということもあるかもしれませんけども、そういった制度があるということとか、どこへ言ったらいいかということ、つくった時は知っていても、やっぱり年数が経つとみんな忘れていくと。だから他のことも関係するんですけども、やっぱり新しいものを作ってもやはり自然に風化していくというのが多いですので、そういったものが風化しないような継続的な取組み、そういったものが重要であり、また難しいなというように実感しています。</p>
委員長	<p>これは一番最初の時にも、そういうふうな形でですね、職員に絶えずそういうルールブックみたいなものを作ってですね、公務員の心得を含めた中でですね、こういう制度もあるんだということ、この際マニュアル化してみんなが共通認識を持つんだというふうにしておけば、何度も見ながら、どういうふうにしていったらいいんやということ、情報の共有化ができるかなと感じます。こういう制度も含めてですね、ひとつまた次回、今日いろいろ議論、協議した話をですね、再度整理いたしまして、3回目は議会がまもなく始まりますので、議会終了後ということで、12月末にですね、ある程度素案を作成しますので、みなさん方にまた、ご意見を伺いたいというふうなことを思っていますので、また会議の日時等については、後日事務局の方から説明させていただきますけど、よろしくをお願いします。他に何かその他で話がありましたら、事務局どうですか。</p>
加藤委員 (事務局) 委員長	<p>その他の事項はございません。</p> <p>あと何か、付け加えて説明するようなことはありませんか、事務局の方で。</p>
加藤委員 (事務局)	<p>今、会長さんがおっしゃられましたように、取り組み方法等につきましては事務局の方で整理させていただきますので、できたら御案内さしあげますので、次回ご意見をいただきたいと思います。以上でございます。</p>
委員長	<p>以上をもちまして本日の検討会は終了いたします。どうもご苦労様でした。</p>