

桑名市不祥事防止対策検討会 第3回会議

1 日 時	平成21年12月28日（月） 午前10時から午前11時28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2回会議のまとめ (2) 不祥事防止対策計画書素案の検討 (3) 今後の進め方 (4) 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>みなさん、おはようございます。年末の本当にお忙しいところありがとうございます。</p> <p>ただいまより第3回不祥事再発防止対策検討会を始めさせていただきます。会議に先立ちまして、本検討会は公開としておりますので、傍聴者あるいは記者さんから傍聴の要求が出ておりますので、許可してもよろしいでしょうか。</p> <p>じゃあ、入っていただきます。</p> <p>それでは、第3回目の検討会を始めさせていただきます。まず最初に、委員長の山下副市長さんの方から挨拶をお願いいたします。</p>
委員長	<p>おはようございます。これまで1回、2回と原因と課題について協議してきたわけですが、今日は3回目ということで対策について、今後どういふような計画を持って、原因と課題についてやっていくかということについて、みなさんと協議をしてみたいというふうに思っておりますので、それぞれみなさん方のほうから活発なご議論をひとつよろしくお願ひしたい。以上でございます。</p>
加藤委員 (事務局)	<p>ありがとうございます。それでは会議のほうに移らせていただきます。前回の第2回目の検討会につきましては、第1回目に討論していただきました内容につきまして、課題等について対応方法を協議していただきました。それに対応方法等の会議の内容につきましては、議事録はみなさんの方にお渡ししてございますし、あるいは今回A4の紙で用意させていたとおりでございます。そして、今回対応方法につきまして素案を作成いたしましたので、本日は素案について検討していただき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> <p>それでは、今後の進行につきましては、委員長である山下副市長の方からお願ひいたします。</p>

委員長	<p>それでは、みなさん方のお手元の方に桑名市不祥事再発防止対策計画書（素案）という形で、事務局の方でこれまでの議論について、まとめたものがある訳でございますけど、まず1ページ目と申しますか、ページ数がふってないんですけど、まず最初に、「1 はじめに」、「2 不祥事の発生の概要」この辺につきましても、今後事務局の方で整理してもらおうということで、本日の議題といたしましては、3番目のこの「不祥事発生の原因と課題」につきまして、こちらの方から、ひとつ事務局の方から説明を。</p>
	<p>じゃあ、事務局お願いします。</p>
加藤委員 (事務局)	<p>それでは素案についてご説明させていただきます。</p> <p>2ページをお願いいたします。2ページから説明させていただきます。まず、第1回会議あるいは第2回会議から不祥事発生の原因を究明したしまして、問題点を4つあげさせていただきました。3番目の「不祥事発生の原因と課題」という形で整理させていただいておりますけれども、まず4つのうち最初に課題を掲げさせていただきまして、その下に問題点を表示いたしました。</p> <p>まず1番目の公務員倫理・服務規律上の課題については、問題といたしまして、公務員倫理の欠如が最大の原因、あるいは全職員に倫理意識の徹底として矢印で取組方法を表示させていただいております。取組方法といたしましては、公務員としての倫理意識の欠如が主な原因であることから、服務規律のより一層の確立に向け、職員一人ひとりの公務員倫理に対する意識改善が更に必要というふうにさせていただいております。</p> <p>2番目の工事関係業務上の課題といたしましては、3つの課題をあげさせていただきまして、設計・変更の中身のチェック体制、検査体制、入札制度の問題、そして取り組みとしましては、水道部における入札方法に問題があり、契約等の制度改革が早急に必要というふうにさせていただいております。</p> <p>3番目の課題・問題点でございますけれども、3番目人事・組織体制の課題、1つめとして、一部署に長期間の在籍、2つ目といたしまして管理・監督者の監督意識の欠如、これにつきましては採用後20年以上も同一職場に在籍していたこと、監督職員のチェック体制が十分でなかったことが問題であるため、早急な対応が必要としております。</p> <p>そして、4番目は職場風土上の問題といたしまして、風通しの良い職場作り、管理・監督者の役割、そして公益通報制度の導入という形にさせていただきまして、職場内のコミュニケーションを図り、風通しの良い職場作り等職場風土改革が必要というふうに表示させていただきました。</p> <p>これが3番目の「不祥事発生の原因と課題」、4点をまとめて説明させていただきました。よろしく願いいたします。</p>
委員長	<p>先ほど事務局の方からこの1回、2回の会議から、それぞれみなさんがたの方で協議いただいた4点、大きく課題をあげていただいた原因等について説明があったんですけど、なんかこの中でですね、もう少しこの辺のどこ入れたらどうかというふうな話がありましたらどうぞ。例えばこういうの入れたらどうやると何か具体的にありましたら。</p> <p>だいたいこういうところでよろしいですか。じゃあ、「不祥事発生の原因と課題」について、こういう形で進めたいというふうに思っております。</p>

<p>加藤委員 (事務局)</p>	<p>次に、早速この対策についてということで、次のページから案を事務局の方で一応、案をまとめた訳ですけども、これをひとつ説明をお願いできますか。</p> <p>はい、それでは4番目「再発防止対策」あるいは5番目「基本計画」について、説明をさせていただきます。</p> <p>まず、次のページ4番目でございますけども、再発防止対策につきましては、基本方針4つの柱がございますので、この4つの柱を中心という形で、図にあらわした形で再発防止に取り組みたいと考えております。そして、この5番目の基本計画でございますけれども、基本計画につきましては、4本の問題点について、方針とあるいは計画という形でまとめさせていただいておりますので、これは1点ずつ協議していただきたいというふうに考えております。</p> <p>まず1番目の公務員としての倫理意識の徹底でございますけれども、方針といたしましては、公務員倫理とコンプライアンスの充実という形であげさせていただいております。そして、計画といたしましては、公務員倫理について強化するため人事課研修以外に各職場で倫理意識を高める研修を行い、市職員として全体の奉仕者である認識を一層高めるということで計画をあげさせていただいております。4点ほど実施に向けた計画をあげております。</p> <p>まず1番目が全職員を対象に公務員倫理研修の実施。そして、2番目としまして、ルールと罰則の明文化。3番目といたしまして、服務規律について管理職を中心に職場単位での研修の実施。そして4番目、服務規律についてチェックシートの導入という形を4点ほどあげさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。</p>
<p>委員長</p>	<p>これ1項目ずつご議論していただくということで。</p> <p>まず1点目の公務員としての倫理意識の徹底。方針の公務員倫理とコンプライアンスの充実ということで、計画をあげたわけで4点あがっているわけでございますけど、この辺みなさんがたの方から意見がありましたら、どなたでも別に</p>
<p>榊委員</p>	<p>はい。この計画書は、計画書ですけども、これはいわゆる年次計画というかですね、例えば1年でこんな課題を解決できると僕は思っていないもので、例えば1年か、3年から5年のスパンでですね、1つずつ解決をして、何年か後に完結するというような形でですね、やっていくのが非常にいいのかなと、思っています。他の県・市等も調べてみますとですね、やはり公務員のいわゆる対策等、基本方針等も見て、やはりスケジュールをたてた形で、きっちりと計画をしておるところがありますので、ちょっと参考にされたらどうかと思います。以上です。</p>
<p>委員長</p>	<p>事務局どうですか。この辺はいわゆるこれはあがっているのは、新年度から早速取り組みたいという形であげると訳ですか。</p>
<p>加藤委員 (事務局)</p>	<p>計画をたてるにあたりましては、具体的な方針というのはある程度はあるんですけども、基本的に今年度でできる分については早速取り組みたいというふうには考えております。ただ、翌年度になる部分もあるかなというふうには思っておりますけれども。</p>

委員長	<p>この計画書についてはですね、今日こういうふうに項目をあげていただきましたら、具体的にですね、計画等について年次計画なり、その辺についても〇〇〇点を、こんなかに入れていただくというふうな形でよろしい訳ですね。事務局でしたら。いわゆる初年度から行うもの、数年かけて計画・完成させるもの、いろいろある訳ですけど、今回の分については一応そういう部分で4番目までの部分でね、その計画を先ほどの榊さんの話ありましたけど、ある程度年限をおいてやっていくのかその辺。</p>
加藤委員 (事務局)	<p>この計画の年限でございますけれども、即できる部分あるいは長期間要するものもございますので、ここの部分で具体的な、あるいは計画という形で、年という形で取り組みの実施時期を〇〇〇〇した方がいいということであれば、検討は必要なかなと思っておりますけれども。</p>
委員長	<p>どうですか、みなさん。</p>
西脇委員	<p>年次計画等も当然必要だと思うんですけど、やっぱり継続的にやる項目もあると、〇〇〇〇完成というのは、研修なんかは何年で終わりということはないので、ずっと研修を継続的に続けると、必要ではないか、その辺も踏まえて。</p>
森下委員	<p>これ基本計画ですから、これを主体に言うてみればアクションプランをつくるという認識で良いんですね、より細かい項目を。</p>
委員長	<p>一応この基本計画のですね、頭だし部分で、こういうふうな4点、今回一項目の部分であげておる訳ですけど、他にこういう部分を付け加えたらどうかという部分ありましたら。</p>
伊藤委員	<p>危機管理課長なんですけれども、一応見せていただいた中でですね、今、副市長さんおっしゃられたんですが、今後職員への要するに、再発防止とか周知徹底を図っていくという目的で、今回これを作成するという事だと思んですが、それについて、まず、その始めの文章については、これはどちらかというと反省なのかなと、ですもんで職員周知を図るうえでは、なぜこういうことをしてはいけない、あるいはなぜこういったものを作るのか、目的・方針をまず明記すべきではないかな、というふうにまず1点思います。</p> <p>それと、全体の括り方としてですね、当然不祥事防止という点で括ると思うんですが、これの流れ的に見ると、テーマを逆に独立的に結構強調して考えている部分もあるのかな、これについて、今、森下部長さんもおっしゃられたように、ある意味若干下におろした部分で逆にこれももう少し砕いて考えても良いのかな、ですもんで全体の流れとして、今言いました周知徹底の方針からいっても目的・方針を中心とした総則的な考え方の部分、それから事前対策といいますか、ここへ出てくるところの研修的な部分をつかんでいって、ここには明記されていませんが、万万が一、二度とあってはならないことなんですけど、万万が一起こった時の緊急対策としての、例えばそのマスコミさん、あるいは市民への報告あるいは周知・連絡等も含めた流れ、そして最後に事後として、やるべきことというような流れでまとめていただいた方は、より理解がしやすいのではないかとこのようにちょっと考えます。</p>

<p>委員長</p>	<p>どうですか、先ほどの意見について、これはまとめ方の〇〇〇〇と思うんですけど、最終的にはそういうまとめ方もできると思うんですけど、1点ずつ基本計画という形で立ててございますので、まずこの基本計画について、一応項目を検討していただいた後、まとめとして今の意見等も踏まえてですね、まとめていくというのも1つの考え方かなというふうに思っていますので、まず今回の1点目の分についてこういう形で基本計画については、この4点ばかりの頭だしでよろしいですか。だいたいこの辺、ある程度、非常にこう、まだまだ抽象的な部分もある訳でございますけど、これに実施計画等を具体的に付け加えていくというふうな形に、より職員におろした時にわかるのかなというふうに思っていますので、1点目はこういうふうな計画でよろしいですか。</p> <p>はい、次2点目の工事執行システムの改善について説明をお願いします。</p>
<p>加藤委員 (事務局)</p>	<p>はい、それでは次のページでございますけれども、2番目の工事執行システムの改善といたしまして、方針といたしましては、透明性の高い公共工事執行システムの構築という形を、方針を示しまして、計画内容といたしましては、工事執行に当たり設計から検査までチェック体制を強化し、執行方法の改善を図るという形で掲げさせていただいております。まず1点目が、入札方法の改善、2点目工事監督者の資質向上のため専門家による技術研修を実施、3点目検査業務の外部委託の導入、4点目管理・監督者のチェック体制の強化という形で掲げさせていただきます。どうぞよろしくご協議のほどお願いいたします。</p>
<p>委員長</p>	<p>まあ、これについては、これまでいろいろ議論してきた中で、やはりこう、従来に比べて少しく公営企業としての独自性というのがあった訳でございますけど、その辺を含めてそういうふうな形でこの工事の執行体制を変えていくべきかというふうなことになるかというふうに思うんですけど、事業課の方含めて、総務部長どうやな。</p>
<p>城田委員</p>	<p>はい、まず入札も含めてどこまでするのかなと、組織の問題もあるんですけども、今まで水道独自でやってみえたなかで、また市長部局の方でひきうけてやるのかどうなのか、組織全体の考えをしっかりとしないと、なかなか難しいのかなと思うんですが、それと当然指名から一般競争入札へ移行するなかで、いろいろな問題が出てくると思うんですが、それも含めて市全体の設計・入札・検査をどうするのか、まとめてやっていった方がいいのか、どうなのか、分けてやっていった方がいいのか、どうなのか、それも含めて、組織全体でいっぺんやり方を考えていかないと、答えが出てこないのかなというふうに思います。あと、入札方法については、電子入札の導入なんかも検討してますんで、〇〇〇〇の関係よりも大きなものがありますけども、これは電子入札については透明性を確保するという事もあると思うんですね、進めていかなければいけないと思うんですけども、まずどこが、どういう組織で、どういう体制でやっていくのか決めていかないといけないと思うんです。</p>
<p>委員長</p>	<p>管理者どうやな。</p>
<p>管理者</p>	<p>私としては、入札方法については、もう当然変えていかないといけない。一般競争入札へ移行ということで、これは大前提でございます。したがって、今も総務部長が言うたように、従来の形で水道部が入札もやるのか、あるいは一</p>

	<p>般部局へ入札もお願いをしていくのかという論点から、それとともにやはり〇〇〇〇検査もするので、今年からの水道部での検査をするのか、あるいは一般部局へ検査を依頼するのか、それとともにあるいはもう1点は、外部委託をどういう形で、するとした場合、外部委託の導入についてもですね、例えば県の建設技術センターということがすぐに考えられるんですが、あそこですと建築と土木が主体やと思ってます。そうしますと、電気関係、機械関係のいわゆる設備関係になっていくとですね、なかなか近くで、あるいはそこら辺の検査機関としてですね、具体的に委託できるような、あるいはそういう専門家がですね、常にみえてすぐに検査等ができるという部分があるのかどうか、ここら辺ひとついろいろ事業やってみえる方々の方ですね、ご意見をお聞きしたいと思います。</p>
<p>委員長</p>	<p>どうですか、事業課の方。</p>
<p>水谷委員</p>	<p>都市整備部長でございます。先ほどから言われておる方法は、必ず行ってもらわないかん話やと思ってます。特に入札方法について水道事業だから水道業者さんで今までは指名競争入札をしておったんですけども、やはり外部、水道事業であろうが、やはり土木一般の事業であると思っております。水道事業者の中の方も土木の資格をとってですね、入札の方へ参加されておるというような状況でありますので、やはりこれは明確に、公明正大にどなたが入ってもいいというような条件で行っていただけるのが最良の方法ではないのかなと思っております。</p> <p>それと、先ほど言われました検査体制についてですね、やはり県技センター等の外部委託というのは、ひとつの方法だと思います。特に今のような状況で水道の検査体制で、非常にちょっとこのままでは良しというようなことではないと思っておりますので、やはりそういうような体制をとっていただきたいと思っております。要するに、それをするという事は④にあるように監督者等ですね、チェック体制もやはり整うということでもありますので、やはり襟を正すということであれば、やはりそういうふうな外部委託等の検査を行って組織のですね、能力もアップさせるというのは、ひとつの方法じゃないのかと思っております。</p>
<p>委員長</p>	<p>基本的な部分でひとつおとり項目について、議論していただいておりますけど、計画として4点あげておるんですけど、これ以外に例えばこういうのを入れたらどうやというのが、まずその辺どうですか。</p>
<p>西脇委員</p>	<p>都市整備部長に関連したのですが、③のですね、検査業務の外部委託の導入ということですけど、外部導入も含めた中でですね、検査業務の体制及び機能の強化ということをちょっと今提案ですけど、外部導入だけやなしに含めたなかでの。</p>
<p>委員長</p>	<p>要はその、従来あった検査室というのをどういう。</p>
<p>西脇委員</p>	<p>検査室だけでもなしに、検査業務にいわゆる体制と機能、〇〇〇〇を含めたなかで、当然外部委託の導入というのもひとつ大きなメリットということなんですけど。</p>

委員長	機能の業務をしようと思って、外部委託をしようというふうな話なんやで。
副委員長	外部委託の導入という名称じゃなしに、検査業務の機能強化と、そのなかに外部委託の話もあれば、職員の資質向上の話もあれば、という意味やね。
委員長	外部委託というのを、そのまま計画に出すんじゃなくて、具体例として計画のなかに入れ込むのについては、ひとつということやな、事務局どうやな、その辺は。
加藤委員 (事務局)	取り決め方法という形で、外部委託があるということかなと思ってますので、検査業務の体制及び機能の強化という方向かなと思ってます。
榑委員	外部委託は、どういう認識されとるかあれなんですけども、基本的には外部に委託はするけれども、最終的には本庁といいますか桑名市の検査員が合否の決定をするというシステムですので、あくまで検査を桑名市の職員に代わってやってもらう、その結果を桑名市の本庁の検査室へもってきて、検査室の検査員が最終的に報告書に基づいて合否を確定するということですので、今、西脇部長がおっしゃられました検査室の強化というのは非常に、もし外部委託をするというのであれば非常に重要なかなと思いますので、そのあたりもひとつ含めてお願いしたいと思います。
委員長	何度も悪いんですけど、項目としてはこの4点でよろしいかな。まずこの辺基本的に。それぞれの項目は、またいろいろ話あるかもしれませんが、だいたいこれぐらいでシステムの改善という意味では4点ぐらいの計画の頭だしで。
飯田委員	3点までのお話はいいですが、4点目で管理・監督者のチェック体制の強化というところなんですけれども、実際、設計があつてですね、いろいろ設計から〇〇〇〇までというような感じですね、施工管理という問題があると思うんですね、検査にいたるけども最終の段階の検査でして、施工のなかには認定の部分で、掘って埋めてというようなところの段階的なものをですね、検査員がすべて検査するというのは、これはできない話ですので、やはりこの施工管理体制の強化というかですね、管理・監督者のチェックという、細かく書いてあるんですけども検査の前にですね、やはり施工管理をしっかりすると、その所管でですね、もちろん施工管理をするということであれば、施工者をきちっと管理する、また、それを確認していくという業務もあるということで、そのあたりがですね、検査の前にしっかりとされる。それが管理・監督者のチェック体制の強化ということが漠然と最後に締めてもらってあるんですけども、施工管理というところの項目の強化、施工管理をしっかりすることがですね、やはりまず検査の厳しさというよりも、施工管理をきちっとすると。発注したものをきちっと施工者が施工し、またそれが担当の施工の部署がきちっと施工ができたということ踏まえて検査に望むわけですので、そのあたりが3番の手前ぐらいにですね、施工管理体制の強化というのが、私の個人的な考えでは、それが重要なのかなというふうなふうに思います。
委員長	その辺そうですか。施工管理という項目をですね、その付け加えて、付け加

	<p>えるということ。</p>
飯田委員	<p>これ、当たり前のこと</p>
西脇委員	<p>②に当たるんじゃないのかな、②になかで施工管理でまあ研修すると、②技術研修</p>
飯田委員	<p>②は私が思うに個人の資質のね、問題であって、やはり係がおってですね、係長がみえてですね、課長がみえて、部長がみえて、検査依頼があって、検査するという流れでいきますとですね、やはりもちろん個人のもので、監督者の資質の向上、〇〇〇〇技術向上、これは当然のことですけども、やっぱりそれぞれ今回でも担当がみえてですね、〇〇〇〇みえて、なかで仕事をしたということにおくということですのでね、ちょっと②番目は個人のかなあと思うんです。</p>
委員長	<p>2番目のこれについて具体的に書いてもうてあるけど、これはいわゆるひとつの施工管理の強化のなかの具体例として、2番目に書いてあるこういう監督者のこれに入ってくるという気がする。そういう項目の〇〇しでええんかな。</p>
斉藤委員	<p>順番にいとるみたいで、いいみたいですね。</p>
西脇委員	<p>施工管理でましたけど、今回の場合も含めたなかですね、工事執行にいたる情報管理、この辺は公務員の倫理管理のなかにあるんかな。一番〇〇〇〇というのは、そういう形ですね、業者さんとのつながり等によって情報管理というのは非常に重要だと思うんですよね。当然。</p>
委員長	<p>その辺はですね、次の3番の組織のところの④に情報の共有の徹底というのがあるんやけど。</p>
水谷委員	<p>私も西脇さんが言われるのは、ここに入れてもらいたい。なぜかという、今回の不祥事もありますけれども、やはり工事執行自体で外部の方からですね、要らぬ詮索をされないような、やはり体制が必要だと思いますもので、やはり情報の管理とか、入札制度の漏洩等があってはならないことですので、やはりこの工事執行のシステムの改善のなかにもですね、そういうような文言なり、体制は必要だと私は思っております。何もこの水道部さんだけの話ではない話だと思いますもので。</p>
城田委員	<p>先ほど申し上げたように電子入札の導入も含めた入札方法の改善のなかに入れていただきたい。一番最初に申し上げたように〇〇〇〇のための組織のいっぺんみなおしを入札方法の改善のなかには当然あるべきなんです。</p>
委員長	<p>それはね、3番目の組織の活性化に、今言う情報もいわゆる組織のあれも入ってくるんやけど、それとは別であげることになるの。入札方法の改善のなか。ある程度それは逆に今回の2番目の工事執行のシステムの改善という感じになつとるやつやで、あれも、これもというのは、逆にあんまりここには、逆に次のところに入れてやった方がええんかなというふうに思とるもんや</p>

	でそこのとこやないかな、今で言うような話は。
城田委員	組織の活性化の次にところは、具体的なことのイメージが強いので、今問題になつとる工事執行のシステムのなかのなかで、組織的な問題が生じて、問題が生じたということであれば、工事システムの執行の改善のなかに、やっぱり設計から検査まで一貫した対応ができるような組織のありようというのか、考えられるといいかなと思います。
委員長	現在、今それがやれてないということ。
城田委員	問題点がやっぱり出てきたということもあって。
委員長	今そのあんたが所管するところは、検査と入札が一緒になつとる。
城田委員	今回水道が、やるという話もあつたり、
委員長	それは、今後そんなかに入れていけばいい話であつて、根本的な部分については、そういうふうな形になってきとるんとちゃう。入札から検査まで一貫した体制に。
西脇委員	ちょっとみなさん。工事システムの改善というのをあげていただいておりますけど、工事執行の改善ということで。
委員長	工事執行と工事システムとどう違うの。 ~~~~~
副委員長	工事の執行のシステムに関する情報をしっかり管理しないとよろしくないよということやな。
西脇委員	基本的には業者、設計金額がいくらとかかですね。そういう感じの。
副委員長	②の項目のなかに情報管理の徹底というのは当然入れておかなあかんと。
西脇委員	特に繰り返して、やられた方がですね、というふうには思います。
副委員長	〇〇〇〇ここに入ってもおかしくない話やな。
委員長	どうですかみなさん。この項目のなかに2のところにね、3にも関係してくるかわからんけど、情報管理、情報共有じゃなしに情報管理の徹底ということで、1項目入れてもらうということでひとつよろしいかな。事務局。
加藤委員 (事務局)	はい、2の項目のなかに情報管理の徹底ということをひとつ追加させていただきます。
委員長	そういうことでよろしいですかな。

加藤委員 (事務局)	<p>じゃあ、次の3番目の組織の活性化ということで、説明をお願いします。</p> <p>はい、3番目の組織の活性化でございますけれども、方針といたしましては事務執行体制の強化と柔軟な人事異動の実施という形にさせていただきます。計画の取り組みとしましては、職員配置の長期化を解消し、職場間交流や適正な事務分担により広い視野と見識を有する人材を育成するという形で計画はあげさせていただきます。まず1点目が桑名市人材育成基本方針の見直し、2点目人事異動方針の明確化、3点目少人数係の解消、そして4点目が情報共有の徹底という形で4項目にあげさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。</p>
委員長	この3番目のどうですかみなさん。ご意見をひとつ。
水谷委員	③の少人数係の解消というのは、具体的にどういうふうな考えですか。
加藤委員 (事務局)	少人数係になってきますと、仮に1人の係になってくると業務がまかせきりという形になってきておりますので、当然係につきましては大きな組織のなかで〇〇〇〇するのが基本かなというふうに考えておりますので、少人数係というのは無くしていきたいなというふうにあげさせていただいたんですけれども。
委員長	これはね、ひとつはね、やっぱり機構改革をやるというふうな大きなこのひとつの命題が抜けとるような気がするんやけど、少人数係のもそのなかに入ってくるんちゃうんかなという。機構改革をやっていくことが必要やと思うんやけど。
加藤委員 (事務局)	当然少人数係につきましては、今、副市長さんおっしゃられたように、前年度の組織改革でかなり少人数係のところは研究してるんですけども、まだまだ残っているところもありますので、これは改善する余地があるのかなと思っております。
委員長	それからひとつ機構改革というなかでですね、最終的には従来から言われてます上下水道部の統一させるというふうな話で、今まで水道部の〇〇〇〇と入札からその辺のやつも含めてですね、そういう部分もあったということからすると、本庁の下水道部と機能をあわせるという形も必要やないかなというところで、やっぱりそういう部分も必要かなという気はするんやけど。その辺は書いてないんやけど、どやな。
副委員長	まあまあ、例えば機構改革の継続的な実施とかそういう表現で、じゃあ具体的になんなのというところを今度ブレイクダウンしたときに、上水道・下水道の話、あるいは係の体制とかいうのが具体的にのっている。
委員長	ちょっとインパクトがないような気がするんやな、活性化のなかの項目。どやな。人材基本方針の見直しというのは具体的にどういうことやな。
加藤委員	当然職員研修あるいは人材育成につきましては、基本計画がございまして、そ

<p>(事務局)</p>	<p>れに基づいて研修体系が組んであるんですけども、その部分で研修体系も見直しする必要があるかなということで、大きな枠のなかで人材育成基本方針というのがございますので、そこで見直しを図っていききたいというふうに思ってます。</p>
<p>副委員長</p>	<p>人材育成基本方針のなかには、ジョブローテーションの話やら、その部分を含めて人事基本方針もあわせて入ってくるのかな、人事異動の。</p>
<p>加藤委員 (事務局) 副委員長</p>	<p>人事異動方針は2番目 いやいや人材育成のなかに</p>
<p>加藤委員 (事務局) 副委員長</p>	<p>はい、入ってます。 基本的な考え方は、人材育成のなかに整理せんとあかんやろ。</p>
<p>委員長</p>	<p>これがね、組織の活性化というのは、やっぱりこう1番こういうみなさんの方から意見がたくさん出てですね、こういうふうにしていった方がいいんじゃないかという話がでてきそうな話なんやけど、意見どうですか、みなさん方。</p>
<p>榊委員</p>	<p>少人数系の単位というのは、どれくらいのことを考えているんですか。まあ、例えば2人ぐらいではいかん、少なくとも3人は欲しいとか。というのは、あのう、私は逆に少人数系というのは、全くその活性化には逆行はしてないのかなと思うんですけどね。ある意味ではコミュニケーション等も図れるし、あんまり多いとコミュニケーションも図れないし、少なくともまあ、少人数の定義というか、その辺りはっきりしないと。ちょっとこの、計画の中身については、これは入れるのはどうかなという気がするんですけども。 それよりは、逆にまあ、スタッフ職を増やすとか、自己決定がはっきりできるスタッフ職、専門職を導入するとかですね、ちょっとその、不祥事の検討とはちょっと違うんですけど、もし組織として活性化するのであればそういうような形の方がいいのかなあという気がするんですけど。</p>
<p>委員長</p>	<p>どうですか、皆さん。ちょっとねえ、議論が極小化というか、あんまり具体的になりすぎてね、やっぱり頭出しの計画の中で項目をあげてますけど、こういう項目で他に、例えば3枚目ちょっとこれは僕はクエスチョンマークやと思うけど、ひとつインパクトがあるような、こういうふうなもんがひとつ組織の活性化に必要やないかというようなもんがあるような気がするんやけど、どうですかな。</p>
<p>岡本委員</p>	<p>4番目のその情報の共有の徹底という項目が書いてある。これどうやってやっていくのかという辺りのところで、前回ミーティングの話とか、ちょっと朝早目に来てとかいう話も出たと思うんですけど、そのやり方はやっぱり難しいかなと感じてまして、情報共有にしろ、組織を活性化するためにはやっぱり意思疎通というのは一番大事になるんで、その場をどうやって設けていくかということですね。</p>

委員長	項目としてはどうですか。例えばこんだけのあげとるけど、これに組織機構の改善か改革が入ってくると思うんですけど、あと他に何かこういうとこで。
森下委員	どう分けるかなあ。継続的な機構見直しという項目に入るのかなと気がするけど、基本計画としては。
斎藤委員	さっきのちょっと前に戻るかもわからんけど、組織機構の改革の中で、総務部長も言った、私も言ったんやけど、入札が具体的にどこでやるのか、あるいは検査をどこでやるのか、そういったとこをですね、この組織機構の改革の中で、具体的にうとてくんか、うんぬんというのは、まあこれからの議論だと思うんですが、その中にひとつの水道でもこれ少人数の係というのがある。現実にはほとんどが全員が兼務しておるといふ状況のもと、そういった意味で活性化についての位置づけというか、適正な人数というか、適正な業務がどんなになるんやろという部分では、係として大事なこともやもんで、今言うたようなことを、課題をですね、この組織機構の中でですね、やっぱりちょっと色々議論していただきたいなど、そう思ってます。
城田委員	組織の活性化ということについて言うと、競争させるよりも協力させるような体制、それは何が必要かというやっぱり、事務量の把握、それぞれに非常に過大になっていたり過小になっていたり、非常にあるんで、その中でもうちょっと人事当局も事務量の把握をしていただいでですね、競争じゃなくて協力させるような、助け合うような職場づくりというのがやっぱり、その辺りの事務量把握をしっかりしていただきたいというのを思っているところですが。
委員長	これ、ほんでも前、事務量のあれはやったわけやね。
城田委員	日々変わっていると思いますよ、それは、合併以降の話の中では。
委員長	でも合併以降にやったんやろあれ。
加藤委員	平成17年、18年の2ヵ年で。
副委員長	新しいシステム入れると、全く違うボリュームになると。その際に柔軟に、こう、対応できるように、部長なり課長なりの権限というか、そこらがしっかり把握しとって、部長の裁量でAの課からBの課に一人動かすよとか、システムとしては作ってあるので、それがちゃんとできるように。
城田委員	システムの中で、さっきも言ったように協力体制が全然発揮できやん部分があつて。
委員長	それはさあ、指導力不足やないか。
城田委員	おっしゃるとおり。わかりました。
委員長	それはちゃんと、そういうシステム作ってあるんやでさあ、例えば今言う部長の権限で内部異動はオッケーなんやでさあ、内部異動さしてもらやあええん

	<p>やでさ。やっぱり事務量について部を超えたような事務量ということになれば、人事課で一回、定期的に3年かそれくらいにまた見直しか、ある程度急激に増えてくる事務量があればその時に検討するんやけど、個々の部内の事務量の把握というのは当然、所管部長なり課長が把握してもらってですね、柔軟性に異動してもらやあええんやで、今のところ人事当局もそういう要綱か、作ってあるんだから。課長、作ってあったな。</p>
加藤委員	はい。
森下委員	部内応援制度ですね。
委員長	<p>部長会でも非常に急激な事務量の多い場合にはですな、応援を求めるというのもできると思いますので。それがただ、事務量の把握というのは継続的にやるというのは、ひとつの項目に入れてもええんかなという気がするんやけどね。それとやっぱり、こう、仕事をですね、事務量の把握ということから含めて、普段からこう、仕事を非常にこう、何て言いますかね、従来から同じような前例踏襲のやり方をしておるといふうな部分で、だらだらだら仕事をしたると、会議等もですね、ある程度めりはりを付けたような会議をしてもらって、時間外をですね、どこやらの県でしたか市がゼロ運動をやるということで、その辺、時間外をゼロにしていくんやという大きなもとで事務改善をしていくという、その辺を今後具体的な話になるかわかりませんが、そんなことをやっていくとかですね。まあひとつ組合との協議もあるという話でもあるんですけど、やっぱりこの、昇任とか昇級制度ですね、その辺をひとつこう、検討していくこともある程度これからは必要になるんちゃうかなと。そういうことによって横並びで従来と同じようなマンネリしたようなやり方じゃなくて、非常にこう、組織を活性化させるひとつの手段ではないかなということで、今後具体的に、中に入れ込んでいっていただくのも必要かなという気はするんですけど、どうですか。</p>
水谷委員	<p>副市長言われるように、方法としては色んな方法は今後していかないかんと思っとるんですけど、私もこだわるようで申し訳ないんですけど、計画の中の3の少人数係の解消というのは、方法のひとつだと思っておりますので。</p>
委員長	これ抜きます。
水谷委員	<p>そうして欲しいなど。ただ、これの解消は我々技術屋として専門的な部分の多い職種でありますので、それはそれで係で一年間の計画はちゃんとしてあるはずだなあと思っておりますけれども。それは後の話でいいんですけど。</p>
委員長	例えば少人数係というのはねえ。
水谷委員	<p>その係の弊害というのがどこにあるのかな、というのがまだちょっとわからんですけど。これはまた後の話でいいんですけど。</p>
副委員長	<p>はっきり言ってね、組織の活性化にもものすごくつながる話で、基本的には私が思っているのは、管理職が管理職の仕事をしとらんのか。それはどこに原因</p>

<p>委員長</p>	<p>はあるかといったら、人をきちっと使う訓練がされていないというところがひとつ大きなポイントで、ひょっとするとその係に例えば係長1、係1ていうのがあるよね。そうすると、係長が係の仕事をしてしまうわけさ。それは本人の意識の問題、あるいは課長が見ていないという部分もあるんやけど、そういうところに通じるところがあって、これは非常に大きな、うちの組織として非常に大きな、ある組織ではこういうやり方というのが組織機能させるためにいいよ、というところがあるでしょうけれども、そういう観点で。</p> <p>これはですね、当然、今の言う小さな係をなくすということは、例えば、事業課のほうはある程度そういう係が必要やという感じなんですけど、事務系でいきますとね、例えば税務課あたり、非常に大きな係の括りになっておるわね。やっぱり仕事やっていくについては、あんまり細分化するよりも大きな係を動かした方が、より横のつながりもよくなるし、やっぱりそういう部分では、ひとつこう、ある程度の規模の係にしていく必要はあるんじゃないかなというふうな、そのほうがかえって動きやすいんかなという。一時県やったかな、マネージャーとか何か、どうとかこうとか、大きな括りにしようということで、やっとなったわね。ああいう観点からまた最近ちょっと変更してきたみたいなんやけど、ある程度のその、さっき公室長言うたように、あんまり小さな単位ですわね係があるということ自体がね、やっぱり非常にこう、役所の縦割りみたいな感じになってても、非常にこう、組織としては動きにくい部分があるかなという気がするもんですよ。まあ適当な部分で、どれくらいの規模が適当なんかというのは、また一回、〇〇の中でお聞きして、具体的に書き込んでいくという風にしたいと。事務局、その辺はひとつ頭に置いて。これちょっと項目として抜いてくれるかな。</p>
<p>加藤委員 (事務局)</p>	<p>あの、先ほどご意見が出ておりますけれど、組織機構改革の継続的な実施とか、そういった形の表現でいきたいなというふうに考えております。</p>
<p>副委員長</p>	<p>さっき言ったように人材育成につながる部分があるんで、大きな係を持つということを経験させるというシステムをちゃんとすれば、人を使う部分もそれで覚えてくんで、そのうえで、特殊な仕事というのは、ひょっとすると係1、係長1でやらんならんとするのもあると思うんで。まあ、そういうところも踏まえて、しっかりと人材育成の中での位置づけも組織とあわせていくという。</p>
<p>委員長</p>	<p>やはりあれやわね、民間の組織見たときに、小さな単位でやっているというのは少ないやろう。</p>
<p>西脇委員</p>	<p>職場活性化自体が。 少ないで不祥事があるかというそれはまた違う。多いでないかというそれはやっぱり、中のひとつの案として項目変えていただいたほうが。</p>
<p>副委員長</p>	<p>組織論というのは色々あるんやな。要は若い頃から一人ひとりが責任を持ってしっかりやるということであれば、まさに一般職でも係長くらいの職務やるんで。</p>
<p>委員長</p>	<p>何も別に係作らんでも、それぞれがばしっとやりゃあ別にええわけで、じゃ</p>

	<p>あ、そういう形でまとめていただいて、次、4番目の職場風土の改革ということで、説明お願いできますか。</p>
<p>加藤委員 (事務局)</p>	<p>はい。4番目、職場風土改革でございますけれども、まず方針といたしましては、職員間のコミュニケーションの充実という形をあげさせていただいております。そして計画の方向性といたしましては、管理監督者は担当職員が行う事務について定期的に点検検査を行い、適正な事務分担に努めるとともに、よりコミュニケーションのとれた職場づくりに努めるという形にあげさせていただきまして、まず取り組みの計画の1点目といたしましては、課長を中心に係長以上レベルで事務連絡会議を設け、事務の点検精査、そして情報共有、スケジュール管理の徹底という形にあげさせていただきました。2番目、課内において事務分担のローテーションを実施する。3番目、報連相(報告、連絡、相談)の励行という形であげさせていただいております。以上です。</p>
<p>委員長</p>	<p>まあ1番目、この辺ですな、もう少し何かうまくまとめられんかね。えらい長い、というか、具体的に書いてもらうのはええけど。課内の事務連絡会議の充実とか何とか、ちょっとまとめたらどうや。</p>
<p>加藤委員 (事務局) 委員長</p>	<p>最初は部単位の管理職会議の徹底という形を考えていたんですけども。</p> <p>それはどういう形でもええんだから、頭をもう少しこう、短く、うまくまとめてもらえんかね。例えば事務連絡会議、部内か課内か知らんけど、その辺のところ、事務連絡会議を充実させるとかさ。どうですか、皆さんこれ。</p>
<p>服部委員</p>	<p>まあ、あのう、課長を中心に、と別に書かなくてもいいと思うんですけど、課内等における事務連絡会議の励行とか、その程度でいいんじゃないですか。</p> <p>2番目の、課内において事務分担のローテーションの実施、課内においてというのは別に必要ないんじゃないかなというふうに思います。ただ、本当にそういった毎週朝礼はされてますけど、やっぱり一同が座って話し合う機会をです、定期的に行うというのは非常に重要だというふうに思います。</p>
<p>委員長</p>	<p>その、どうですな、この課内の職場風土というのは、これくらいかな。もう少し何かあるというような気がするけど。逆にこういうことは一般職員に聞いたほうがええんかね。部長、課長ではなかなかわからんかね。</p>
<p>服部委員</p>	<p>前回、榊理事から県の取り組みのひとつということで紹介があったんですけど、所属長なりがですね、メールで自己紹介とか考え方を流すというようなこと、それ数年前にやって、その次やられたのが、新規採用職員が流すということがされていまして。せっかくそういったメールがですね、環境が整っているんです、そういうところで、それぞれの自己紹介何かを流すというのも職場風土の改善では役に立つんじゃないかなと思います。</p>
<p>委員長</p>	<p>どうですか、皆さん方のほうで。先ほどの次長さんの話については、項目としてあげるとしたら、どういう、全体的な細かい項目の中のどの項目に入ってくるのかな。事務連絡会議の充実とか言った、その辺に入ってくるのかな。メールをどうかこうとか言うのは。</p>

服部委員	この三つなら、そこになるかと思いますね。
森下委員	コミュニケーションをちゃんと取りなさいということですから、コミュニケーションの徹底ではないんかと。
委員長	そのコミュニケーションの徹底がなかなか難しいんやの。
榊委員	コミュニケーションというよりも、対話というようにしたほうがいいですね。コミュニケーションというと漠然としとるけど、対話を行う、上下関係も含めて同僚とも。やっぱり対話を行うということは非常に有効かなと思ってますので。だまって仕事をしているというよりは、ひとつの問題について悩んだらというのも大変あると思いますので、その場で対話ができるような環境というのは非常に大事なのかなあという気はしますね。今、次長おっしゃられたメールでの対話でもいいわけですから。その辺りをうまくこう、活かせないかなあという気はするんですけどね。
委員長	<p>ひとつ思うのに、職場環境ね、環境がね、同じ環境でずっと毎日やっとならというのでは、やっぱりその、書類をものすごく積み上げてですね、後ろのほうにどんどこう、今でも地震のときに上から荷物が落ちてきたら怪我せんかなというくらいの感じで荷物積んどるところもあるしさ。あるいは机の配置を変えてみたりね。色んな形で、仕事をやっていくうえで、そういう職場環境をある程度定期的に変えていくというのも必要かなと。それによって意識が変わってくる部分もあるんじゃないかということ。</p> <p>もう一年間なら一年間、同じ状態で、それが例えば以前の、例えば今の言う、もんがやっていたとおりの職場の雰囲気づくりにしとるわけやな。そうすると、人が入れ替わっただけで、中身は全然変わらないということ、やはり仕事はやりやすい方法にするにはどうしたら職場環境を変えていったらええかという、そういうところ、ひとつこう、色々考えていく中で、入れていくこともひとつ必要やないかということ。その辺のひいてはこの職場風土改革のひとつにつながるんやないかと思とるんやけど。やっぱりその、前例踏襲とか色んな形で言われとるというのは、ひとつの場面がちっとも変わらないと、以前と。机のあれも。ある程度その辺、従来と同じような位置で同じような仕事の仕方して、人だけ入れ替わってくというんじゃないで、もう少しその、ある程度職場内を少し変えていくという方法というの、職場環境を変えていくというの必要とちゃうかなあ、身の回りの、いうこと思とるんやけど。それによってこう気分も変わるし。</p>
斎藤委員	そこの辺はどうです、私どもそれにどっぷりつかつとるもんで、民間企業さんなんか、何かええ、こういうアドバイスを、見てもらうとか。それをしないとなかなかつながっていかない。
委員長	それはやっぱりある程度そういう部分は、人事担当がね、各職場については機構も含めて仕事をしやすい体制はどういう体制が一番ええんやという部分で、ひとつ考えて欲しいなと。やはりその職場環境の改善というひとつ大きな意味合いがあるんじゃないかなというふうに思ってますので。

<p>榑委員</p>	<p>職場環境の改善で、ちょっと県のほうも一遍やったことあるんですけども、いわゆる机の上を、本立てを置くな、それから机の中に私物のものは入れるな、全部家に持ち帰りなさい、一度そういうのがあってですね。それから高いロッカー、1メートル80センチ以上のロッカーはもう置かない、低いロッカーに全部整理する。すると非常にこう、職場がすっきりした、ということは、非常に職場環境良くなって、いい面が出たと私思っておるんですけども。ところが、だんだんまたしばらくするうちに、少しずつこう、荷物を。</p>
<p>委員長</p>	<p>県のほうもさ、どこやったかなあ、県民センターかどっかいったときに見たんやけど、全部終わったら書庫のほうへ全部、机の上から何から一切間仕切りもないという。</p>
<p>榑委員</p>	<p>あれはね、フリーアドレスといってですね、要するにあのう、本来職場で30人おると。で、30人は実際居ないじゃないか、出張とかそういうところでね。そうすると机がまあ20くらいあったらいいんとちゃうかと、あと、朝出てきた人が各々の職場で、机で、自分のロッカーだけ持って、そしてその空いている机に座って仕事をするというようなことで、まあその、少なくすることによって職場が広くなったり、また別の意味で余裕が生まれるとかですね、そないなことで実行されたことがありました。しかしこれも予算の関係で8階の、今でも8階やっと思いうんですけども、他はね、やっぱり技術部門というのはなかなか書類が多くて進まないんですね。だからちょっとそれもいい案だと思いますけども、なかなか実行されるのは難しいかなと。これ徹底したらすごいと思えますけどね。</p>
<p>斎藤委員</p>	<p>8階、生活文化部やった？あの円テーブルへさ、その日は好き好きにそのテーブルで業務をする、執務をするという。</p>
<p>榑委員</p>	<p>大きなテーブルがあって職員がそこへ行って。本当にそれ実行したら、桑名市も実行したらすごいいいことやと思うんですけど。</p>
<p>委員長</p>	<p>まあ一回そういう風なことでね、ひとつずつ、よそのいい方法を研究して導入していくというのも。 それと、これはコミュニケーションのほうに入るかもしれんけど、よく言われているあいさつの励行というのは、これ言うとしたけど、こういうのはもう入れやんの。中に入るのか、具体的な方法に入ってくるんか、今言うコミュニケーションの徹底の中に入れるのかどうや知らんけど。やっぱりその、あいさつ見ても、なかなか徹底されとらんような気がしているんやけど。こんなものは頭出しする必要がないと言っても、あいさつの励行とかやっと思わな、企業とか行っても。</p>
<p>城田委員</p>	<p>上司から声をかけてもらうやね。</p>
<p>西脇委員</p>	<p>あいさつを含めた声かけ運動とかね。</p>
<p>委員長</p>	<p>コミュニケーションの徹底の中に入れといてもらおうかな。その辺のところ。</p>

城田委員	<p>今年から掃除なんかをしてもろとるんで、皆さんに。職場環境の中で改善するところがあれば自分たちで改善してもらおうということは必要だと思います。あと物理的な面で改善する部分があれば、ひとつご提案いただければ、財産情報、庁舎管理の中で検討して、いい方法をまたひとつ、ご提案いただければ見えます。</p>
委員長	<p>やはりその、ひとつみんなで物事をするというあれがなかなかないもんで、先ほど総務部長言っておった掃除もそうやけど、ひとつその、コミュニケーションをとるといふ部分です、ある程度、月に一回、昔は市役所の周りを掃除したりですね、そういうこともこうやったりよったようなことがあった気がするんやけど、係長会か何かで。やっぱりそういうことやってわいわいお話をしながらですね、上と下が話しをしながらひとつのことをやっていくという部分も、最近こう、上下が非常に希薄になってきているという部分です、何かこう、そういうのに取り組んでいただくことによってコミュニケーションが取れてくるのかなという部分もあるもんで。そういう部分で、頭出しとしてはどういうふうに言うたらええんかわからんけど、その辺ちょっと一回入れてもらったらどうかという気がするんですけどね。</p>
城田委員	<p>ああ、いいじゃないですか、ボランティア活動。</p>
委員長	<p>ボランティア活動をやっぱりそれぞれやるということで。</p>
城田委員	<p>最近庁舎の周りのアダプトということで、あちこちの企業やってもらってますんで、市がやらんのも変やなと思とるんでね。</p>
委員長	<p>ボランティア活動もやってもらったらどやろ、この中で。そらあの、面と向かってコミュニケーションをどうとかと言ったってなかなかこれ難しいよ。そういう部分ではひとつの。</p>
森下委員	<p>方法論はいくらでもぶらさげてもらやあええんで。事務改善なんかも、〇〇踏まえてやったほうがええんで。〇〇事務の連絡会議だけじゃなくてね。そういう快適な職場づくりと事務改善に向けての継続的な取り組みをやるんやという、そんなんが要るのかなという気がする。〇〇。その中にボランティアとかそんなんが出てくるかなと。</p> <p>もうひとつ、前回の議論の中で、公益通報制度があがとるんやけど、今回どこにもあがっていない。どこかで必ずあげてもらわないと。</p>
委員長	<p>通報制度について、これ項目上がとらんで。</p>
加藤委員 (事務局)	<p>申し訳ないです。4番目の職場風土の中に公益通報制度、入れさせていただきます。</p>
城田委員	<p>でも、馴染むんかね。公益通報制度、職場風土の改革の中に。</p>
森下委員	<p>馴染むか馴染まないかは別として、あげておかなきゃいかんでしょう。</p>

<p>委員長</p>	<p>一応、項目としてあげとくと。県はあるみたいやけど、1件や2件年間にあるかないかと聞くけど、やっぱりそういう部分では、企業でもなかなか上がって来ないということやけど。まあ、ほんでも、ひとつ項目としてあげといってもらおうか。</p> <p>これは具体的な例に入るのか、頭出しにするのか。どっちや事務局。</p>
<p>加藤委員 (事務局) 副委員長</p>	<p>頭出しを考えています。</p> <p>実施計画のひとつや。</p>
<p>加藤委員 (事務局)</p>	<p>公益通報制度自体は、職場風土改革の中に入れたのはですね、職場内部からでも通報しやすいような制度化を作りたいなということで、公益通報制度という形を出したいなと思ったんですけど。まああの、今意見が出たんですけども、ひとつの方法という形で取り組むんだったらば。</p>
<p>委員長</p>	<p>大項目で取り組むよりも、ひとつの、良好な職場環境の、事務改善の中で取り組んでもらおうか。</p>
<p>榑委員</p>	<p>これしかし制度として定着させるにはどう、いわゆる通報者を守るというのが非常に大事なわけですね。この辺りは、例えば守るための桑名市としての規程なり要綱というのは当然作っていく必要はあると思うんですけど。</p> <p>これ、ちくりという話し、言葉悪いですけど、やっぱり、県でも2件しかないということですけど、言い出しにくいという、疑問に思ってもなかなか言えない。後でバックアップ制度がきちんと整っていないと。こういうバックアップ制度があるんですよというのが、はっきりと職員に明示されていないと、非常にこの、大きな、改革の中で重荷になるのかなあという気がしますので、これ、少し時間を掛けてやる必要があるのかなと。今すぐにとというのは非常に難しいのかなという気がするんですけどね。</p>
<p>委員長</p>	<p>公益通報制度という大きなね名前にするんか、ある程度その辺について、情報の共有化という話もありましたので、その中で、その情報をあげるシステムというのはね、そういうのをひとつ研究するというで。公益通報制度という大きな、ボンとしたあれに行くのにその前段階、通報というか情報の吸い上げという部分をどういうふうにしていくかということで、ちょっとその辺を研究してもらおうと、いうことにしてもらおうかなと。</p>
<p>斎藤委員</p>	<p>今言われた、まさしく、公益通報制度という、まあ、なると、大変な労力やそんなんが要るかもわからんけど、事の発端としては、副市長言うたように噂とかそういう情動的なものをきちっと確認して対応できなかったというところから辺に今回のひとつの原因もあるので、今のような情報の処理の仕方というか、そこら辺をちょっと考えていただきたい、いうふうに思ってます。</p>
<p>委員長</p>	<p>それはあれやね、やはりそういう情報もあつたら、例えば〇〇、その所管にあげるとか、誰がどうとかいうことやなしに、こういうような話が聞いとるといことになれば、人事課長なりのほうに言うて、それぞれの職場の上司のほ</p>

<p>服部委員</p>	<p>うに情報を伝えるとか、その辺の一回内部的なね、情報の吸い上げというか、そういう部分は必要やという感じ。どういう方法がいいかというのがありますけれど。</p> <p>一点、職場風土と環境の改善のことなんですけれども、県の場合、若手職員を募って“良くしたい”とあって、職場環境を良くするというような取り組みをしています。要するにあのう、庁舎全体で行ったり、又はそれぞれの所属、部で行ったり、色々まちまちなんですけれども、まあそのちょっと市役所でもいいかどうか分かりませんが、要するに若手職員が職場の雰囲気をよくしようというような取り組みなんかにはですね、役立てるようにしたらどうかというの、ちょっと思います。</p>
<p>委員長</p>	<p>これ事務局のほうでさ、今日のやつ含めてある程度まとめてもらって、それぞれの職場の意見を一回聞いてもらうということをしてもらうわけやろ、内部的に。</p>
<p>加藤委員 (事務局)</p>	<p>そこまでは、各職場のほうには、関係課には確認は取るんですけれども、全課というのは。</p>
<p>委員長</p>	<p>ある程度まとめたら、今日の話を含めて、特にこの職場環境とかね、そういうふうな話しについては、若い方の意見も一応聞いてみたりと。そういうところから行くと、こういうふうに改善していったらとかの話の吸い上げを、ひとつの方法として一回職場に下ろしてもらって意見を聞いてもらうということもちょっとお願いできやんか。</p> <p>一応ですね、これ最後まで、4つまでお聞きしましたんですけど、あと他に委員の皆さんからご意見等ありましたら。</p>
<p>城田委員</p>	<p>今回この不祥事は、工事関係で起こっておるわけなんですけれども、あつてはならんことなんですけれども、不祥事が起こる内容、ものによって、この計画書というのは改訂していくんですか。どういうこの計画書の扱いになるのでしょうか。</p>
<p>委員長</p>	<p>まあ、当然次の段階では、これを更に厚みを加えていくというふうなこともひとつの方法かなという気はするんですけど、まあそこまで今のところ議論していないですから、一回ある程度計画等がまとまった段階でね、これをどうしていくかという、先ほどの総務部長の話、これどうしていくかということについては、また一度検討してみたいというふうに思っています。</p>
<p>水谷委員</p>	<p>総務部長に関連して、先ほど危機管理課長も言われたようにですね、やはりこういう危機ですね、不祥事、今回の汚職、またその他にもですね色々あると思うんですね。飲酒もあればセクハラもあつたりとか、やはりそういう危機に対する対応の仕方、対応というか庁内の対応ですけども、それについてもやっぱりあのう、終わりというかそういうところにですね、あつてはならんことなんですけれども、体制というか対応というかを明記してもらったほうがいいかなと。危機というのは何も今の不祥事のことだけでないと思うんですね。先ほども述べましたけど、やっぱり、わいせつ行為とかそういうことも、今結</p>

<p>委員長</p>	<p>構行われてますし、部長会でも副市長が言われたように、危機というのはこれだけじゃないんですよと、やっぱりそれはそれで明記すべきだと思いますけれど。</p> <p>まああのう、当然今回の場合のやつがひとつの、今回の場合は不祥事という形のあれで会議を持ったわけですけど、今後その辺の部分含めて、不祥事防止対策云々という、ある程度、今後名前を変えたりしてですね、不祥事という言葉と違った形で、もうひとつこう、危機管理というみたいな部分で、ひとつさらに発展させていけばいいなというふうに思ってますけど。</p> <p>あれもこれもというと、なかなか散漫してしまいますので、今回はこういう部分で、工事関係の今回の発生した形でのいう部分でまとめましたけど。</p> <p>他にございましたら。</p> <p>それでは6番目について、事務局のほうで、今日のやつも含めて、ざっとまとめてできますか。</p>
<p>加藤委員 (事務局)</p>	<p>今日のお話し、今の不祥事全体の危機ということを含めた形でまとめたいなと考えてます。</p>
<p>委員長</p>	<p>それでは、あと、今日お話し出たやつをですね、早速先ほど話しありましたけど、それぞれ職場のほうに下ろしていただいて意見を聞くということもありますので。これは、まとめたやつ含めて、次回はいつ頃開催する予定ですか。</p>
<p>加藤委員 (事務局)</p>	<p>これにつきましては、まああのう、パブリックコメントにもかける必要がございますので、1月でも早い段階にはしたいなと考えておりますけれども。ただ、職場に下ろすのがちょっと少し時間が。</p>
<p>水貝委員 (事務局)</p>	<p>これまとめて、文書でというのは難しいので、メールで送って、ご意見あったらということ。</p>
<p>委員長</p>	<p>そんなに時間かからへんやないか。</p>
<p>水貝委員 (事務局) 委員長</p>	<p>この休み明けくらい早々に</p> <p>きれいにまとめやんでもさ、大体こういう話ありましたので意見聞かせてくださいというふうなことで下ろせば。</p>
<p>水貝委員 (事務局) 委員長</p>	<p>一週間くらい職員からの意見募集期間設けて。</p> <p>一週間も要らん。そら、三日か四日くらいでいいんじゃない。そのくらいで意見くれということ。メールで意見もらって。それをまとめていくという方法で、その後一回会議を開いて、パブリックコメントを求めていくと。</p> <p>1月の下旬にまとめるんやったか。</p>
<p>加藤委員 (事務局) 委員長</p>	<p>予定では1月の下旬までになってますから。</p> <p>1月下旬頃まとめて、次の機構改革なり人事異動に反映させていくというの</p>

森下委員	<p>が。</p> <p>弁護士とかその辺の。〇〇はどこでやるの。パブリックコメントとあわせていくの。</p>
加藤委員 (事務局)	<p>あわせていきたいなと思ってますけど。</p> <p>次につきましては、ですから、そういった日程の関係もございますので、1月の上旬には開きたいなというふうには考えております。</p>
委員長	<p>皆さん、どうですな。その辺でよろしいですかね。</p> <p>じゃあ、早速まとめていただいて、1月の早い段階で、なるべく余裕を持って会議の日にちを教えていただくということで。</p>
加藤委員 (事務局)	<p>また会議の日程はメールでご案内させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。</p>
委員長	<p>以上を持ちまして、第3回の不祥事防止対策検討会を終わります。ご苦労様でした。</p>