

平成 27 年度第 8 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 11 月 24 日（火） 16：00～17：20

会 場：市役所本庁舎 2 階 第 2 委員会室

出席者：藤本章委員長、加藤俊憲副委員長、栗原さやか委員、小島博仁委員、佐々木洋委員、
宮下典夫委員、矢口義教委員

議 事： 1 開 会

2 議 事

(1) 各局区等におけるコンプライアンスの取り組みについて（報告）

(2) 仙台市コンプライアンス推進計画について

(3) 職員意識調査について

(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 各局区等におけるコンプライアンスの取り組みについて

資料 3－1 仙台市コンプライアンス推進計画（骨子）

資料 3－2 平成 28 年度仙台市コンプライアンスアクションプラン（骨子）

資料 4－1 職員意識調査（案）概要

資料 4－2 職員意識調査 調査票（案）

1 開会

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

若干定刻前ではございますけれども、おそろいですので、ただいまから第 8 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、どうぞよろしくをお願いいたします。

本日、木村委員と八島委員がご欠席です。あと宮下委員がご出席です。よろしくをお願いいたします。

まず、初めに議事録署名委員のお願いになりますが、本日は矢口委員にお願いしたいと思っております。よろしくどうぞお願いいたします。

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。先ほどございましたとおり、本日は里村社長の代理として宮下委員に出席をいただいております。また、木村委員、八島委員が都合により欠席となりますので、全 9 名の委員のところ、7 名の委員のご出席ということで、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、それから資料といたしまして本日の次第、資料一覧、資料の 1 から 4 ままで置かせていただいております。

不足等がございましたら事務局までお申しつけください。大丈夫でしょうか。それでは以上でございます。

○藤本委員長

ありがとうございます。

2 議事

(1) 各局区等におけるコンプライアンスの取り組みについて（報告）

○藤本委員長

それでは、次第に沿いまして議事に入ります。本日の議事は3点ございます。

まず、議事の(1)各局区等におけるコンプライアンスの取り組みにつきまして、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）

資料2をご覧いただきたいと思います。こちらについては、現在各職場で実際にコンプライアンスの推進に当たってどういった取り組みをしているかという状況の報告になります。今月11日に各局区の次長、副区長などの統括コンプライアンス推進員を集めた連絡会を開催いたしまして、各局区に取り組みをフィードバックするための情報交換を行いましたので、そちらの内容の報告ということになります。

大きく分けて2点ございます。まずは、7月の末に配付した行動規範集が実際に各職場で現在どのように活用されているかというのが1点。それから2点目として、各局区のレベルの取り組みということで、現在行っております風通しのよい組織づくりを目的としたオフサイトミーティングなどの取り組みについてということになります。

まず、行動規範集の活用状況でございます。資料2の4議事概要の(1)をご覧いただきたいと思います。こちらの活用状況については、現在、市長部局の各課長、コンプライアンス推進員になりますけれども、一人一人ヒアリングを行っている最中でございます。

具体的な取り組みの一例としてそちらに掲げておりますが、例えば朝礼の司会を輪番制として、規範集の一部を取り上げて自分の業務と照らし合わせて思ったことなどを話してもらって意見交換をすとか、あるいは朝礼でほかの組織で実際に起きている不祥事の事例を出しながら意見交換を行うなど、そのような取り組みが多く見られたところでございまして、やはり朝礼とか課内のミーティングの場を用いて読み合わせとか意見交換をしているというところが多くなっております。また、区役所など窓口がある職場ですと、なかなか時間的にも、あと参加者も制約があるという中で、まとまった時間をとることが難しいという状況はございますが、そういった限られた条件の中でも色々と工夫しながら注意喚起や意識づけを図っているということでございました。

当初は規範集の内容の読み合わせから入っていったということが結構あったんですが、そういう読み合わせだけだと職員が自分のこととして実感することがなかなか難しいと感じていく中で、やはり職場の中で実際に起きた実例とかニュースになっている色々な事例に絡めて、意見交換とか輪番で発表してもらおうことにしたというところが多いという印象でございます。

続きまして、資料の裏面をご覧いただきたいと思いますが、各局区レベルでの取り組みということで、これは各局区長、それから次長、副区長、そういった幹部職員の方が部下職員とのコミュニケーションの機会をつくるという観点から、オフサイトミーティングを開いたり、あるいは実際に職場訪問を行うなどを通じて規範集についての意見交換を行うと、そういった内容を行っている、またはこれから行う予定というところが事例としては多くございました。

効果等の、感想・意見のところですが、特に普段そういった幹部職員と接する機会が少ない

職員にとってはモチベーションの向上につながるといった意見がございました。そうした一方で、なかなか部局を越えた連携の面とか、あるいは今後マンネリ化を防ぎながら継続していくこと、そういったことが課題だということも出されておりました。

今後、こうした各局区の取り組みの事例について資料を全庁でも共有いたしまして、また、こうした情報交換の連絡会の機会についても年に2回程度設けるという形で、全庁的な取り組みにつなげていきたいと考えております。

それで、これまでの取り組み状況についての全般的な所見でございますが、行動規範集については、職場の状況も様々なので、実際の打ち合わせの頻度とかやり方については様々ではございますけれども、全ての職場で何らかの周知のための取り組み、朝礼の活用とか、そういったことは実施しております、職員への周知という面で言えば、仙台市が今こういう取り組みを進めているということ、あるいは規範集に書いてある実践行動の言葉そのもの、そういったものの周知はかなり進んでいると思われまます。

また、規範集については、職員研修においても実際テキストに盛り込んで使っております、新規採用とか採用3年目、5年目、7年目、あるいは主任、係長、課長と、そういった節目の階層別研修で公務員倫理の一環ということでコンプライアンスの説明を行っております。ただ、こういう階層別の研修の対象にならない職員に対してそういった基礎的な部分の研修というものを現在行っていないことから、そういった部分で研修を受けた職員とそうでない職員の温度差が出ないように、全体のレベル合わせという観点で、今後何らかの形でそういった今研修を行っていない職員に対するフォローというものも行っていく必要があると考えております。

また、今後は規範集の内容をいかに自分の仕事に関連づけて考えてもらうかということが各職場においてポイントとなっております、その手法とか素材集めについて各所属長でも色々工夫や苦心している様子がうかがえますので、我々推進担当としても随時参考となる事例を提供していく必要があるかと考えております。

また、局区ごとの独自の取り組みというものも始まったばかりでございます、試行錯誤しながら取り組んでいる部分はございますけれども、独自に講師を招いた研修、先日、泉区役所の方で栗原委員にお越しいただいてやっていただきましたけれども、そういった実際の取り組みの実例を情報共有しながら、マンネリ化を防ぐという工夫も常に意識しながら進めていき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。

ただいま事務局からご報告を申し上げましたように、各局区の取り組みにつきましては、1つは朝礼という場の設定と、それを活用しての業務の関係の共有でありますとか、意思疎通を図ると。こういった取り組みについて、私としては思いのほかされているなという感じがあります。

それから、もう1点がオフサイトミーティングというようなことでの報告がありましたが、こういったことについて、いわゆる上司に当たる職員が部下職員と情報共有、意見交換するというような取り組みについても、割と各局、局長以下のもとで意識的にされているということで、この点についてもそれなりに定着してきているという感じをいたしております。

あとは、事務局の方から、研修でありますとか、コンプラ通信を発したりしながら、意識づけについても継続的に取り組んでいるところであります。

そういう中で、課題としてありましたように、いかにこの取り組みを継続的に進めるかとい

うことがやはり大事になってくるかと思えますけれども、まず、内部委員から、それぞれの取り組みの部分について一言ずつコメントを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

私の所属する健康福祉局では、出先の方は比較的、業務連絡も含めて朝礼がこれまでも行われております。ただ、本局の方ではそういった場が少なかったので、このコンプライアンスの機会に、各職場、毎週1回あるいは2回、朝礼を実施しております。そして、私と次長の2人が手分けして、特に出先の方に行きまして、普段どおりの朝礼をしていただき、最後にコンプライアンスについて若干お話をするというので、今月やっております。もっと前にやりたかったのですが、様々日程が重なって、今月集中して行くということにしております。職員は輪番制で司会をして、日常の業務のこと、それから併せてコンプライアンスの規範集にのって発表したり、あるいは留意点をコメントしたりということで、浸透してきているなど感じたところです。

まだオフサイトミーティングの方まで手が回っておりませんが、今後、職種ですとか所属を越えて色んなことを話し合える場をつくっていききたいと考えております。以上です。

○藤本委員長

ありがとうございます。では、小島委員、お願いします。

○小島委員

朝礼等でまずは規範集を読み合わせするとか、あるいは事例を発表してもらうとか、あとは司会進行を輪番制にと、ここに出ている取り組み事例と同じようなことをしております。情報を共有化するということだけではなくて、各職員のコンプライアンスに対する認識、意識を共有するというのも、兼ね合わせて取り組んでいただいているところでございます。

いわゆるオフサイトミーティング等も含めて、風通しのよい職場環境をつくって、それによってより共有化を図る、促進につなげていくということなんだろうと思っております。オフサイトミーティングについては3年前からやっております、今年度も取り組んでおります。うちの局は比較的所帯というか、健康福祉局のように巨大な組織ではないものですから、しょっちゅう顔合わせをしておりますので、私が直接その職場に行くということはないですけども、局内の打ち合わせはしょっちゅう行っております、その中で課長だけが出てくるのではなくて、担当者も出てきて、その中で議論を重ねることも一つのオフサイトミーティングかなと思っております。あと、それ以外の日常的な会話等についても、次長、局長に若手、職場横断的な構成で若手職員とミーティングをしたりしております。

さらには、ほかの課の職員は何を考えているのかということもやっぱり気になってくるのだと思います。そういう意味では、コンプライアンスということだけにとらわれないで、都市整備局はまちづくりをしておりますので、自分たちで課題を見つけて、組織間の若手職員がグループをつくって、その中で色々と議論をしていただいております、それも一種の風通しの良い職場環境にもつながっていくのではないかと思います。そういった、いかに風通しを良くするかということについては、やはり我々管理職が意識して取り組むということと、それをこういった職員間の情報あるいは認識の共有化につなげていけるようにしていきたいと思っております。今後ともこういう取り組みを続けていきたいと思っております。

○藤本委員長

ありがとうございます。では、総務局長。

○加藤副委員長

総務局はどちらかというと雑多な寄せ集めの仕事が多いので、なかなか組織としての一体感というのが出しにくい部門でもあって、ルーティンワークを抱えているところもあるので、なかなか今の小島委員のお話のように担当を呼んでお話を聞くとかという、そういう機会もほとんどなく1年間を過ごす職員もいっぱいいます。そういう意味で若手職員と直接意見交換をできる場ということで、次長と分担して全ての課、公所についてミーティングを行ったというところでございまして、4月からもう半年以上たっている中でも、やはり一度も私の部屋で私とお話したことがない人も結構いたものですから、そういう意味では非常に、私にとっても、多分若手の職員にとっても、良い機会になったと思います。

できれば実際の職場に行き、スペースがあればそこで打ち合わせをしながら、職場の様子を見ながらやれば良かったかなとは思っております。他都市の事例なんかでは職場訪問という形で実際の職場の雰囲気というのを管理者が見て歩くということも一つの取り組みとしてやっているようですので、そういった形も取り入れながら、やはり行動規範集そのものについては各課の朝礼とかで浸透をお願いしていくということで、私どもの立場として、組織の活性化、何でも言いやすい職場づくりということで、若手の職員も含めてこうした直接話しかけられるような雰囲気づくりをどうやって強くしていこうかということで、アフターファイブとかも活用しながら、そういった取り組みをしていきたいと思っております。

○藤本委員長

ありがとうございました。

資料2にございますように、11月11日には統括コンプライアンス推進員連絡会の場におきまして、この取り組みについていかに継続的に取り進めるかということが大事で、そのための工夫も考えなければいけないというような認識も出されておるところでございます。

今、お三方から各局の具体的な取り組みについても触れていただいたわけなのですが、外部の委員の皆様からも、マンネリ化させないといいますか、なお継続的にどういう風に今後取り組んでいくかという部分について、ご意見などいただければ大変ありがたいかと思っておりますので、恐れ入りますが、栗原委員、お願いします。

○栗原委員

今回私の方で先ほどお話があったとおり泉区役所さんの研修を担当させていただいたのですけれども、そういったところを踏まえてコメントさせていただくと、やはり職員さんの中では、コンプライアンスというのは大事だというのはわかっているけれども、いまいち身近に感じられていないということがどうしてもあるのだと思います。今回お話しさせていただいて、実は意外と身近な問題だったということがわかったというコメントもいただいたところでして、そういう、まず身近に感じてもらうこと。その後、まず意識を醸成してもらって、そこで知識を加えて、実際に取り組みに生かしていくということだと思っておりますが、これについては、まず声を上げられるということが一番大事で、最初のハードルになるかと思っておりますので、その組織風土として声を上げやすいようなところを整備していくというのはとても大事だと思っております。そういう意味で、皆さんもおっしゃったような風通しのいい職場ですとか、トップとのコミュニケーション、若手の方と上の方とのコミュニケーションを図ったりすることは、とても大事だと思っております。

ただ、他方で、どうしても組織風土というものは当然すぐには変わらないので、そういったところもお伝えしながら、皆さんが長期的な取り組みが必要だと、継続的なブラッシュアップ

をしながら長期的な取り組みで改善していくしかないという意識を、もう一度、何度も何度もやりながら持たれていくということが必要かと思っています。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、続いて矢口委員、お願いいたします。

○矢口委員

こういったコンプライアンスを組織に根づかせていくという場合には、1つには今この仙台市役所でやられているのは各課とか各局に任せてそこで自由にまずやってみようというようなこと、そういった各部署に任せる方針と、あとは全体としてこれは必ずやってくださいということで市役所として制度化してほしいとやっていくというようなことと、2つのやり方があると思うのですが、これはどっちが良くてどっちが悪いとかというのはないので、それをうまくミックスしてやっていければいいのではないかと感じました。

あと、最初から理想的な浸透のあり方というのはつくれませんので、現場でやってきている事例のいいところを集めて、機能的につくり上げていくと言うと変ですけれども、つまり色々な事例を参照して、事例の中から好取り組みというベンチマークを見出して、それを内部の広報誌みたいなもので、その良い取り組みをしている人たちはどどこ課の誰々さんたちですとか、紹介してやっていると、紹介された人たちもモチベーションが上がると思いますし、そういった取り組みでどんどんみんなが高め合っていて、その中で、これはやっぱり必要だなというのが出てくると思うんですね。そこを局の方で、じゃあこの取り組みだけは必ずやってくださいみたいなものを浸透させていくというのがいいのではないかと感じました。

○藤本委員長

ありがとうございました。それでは、宮下委員、お願いいたします。

○宮下委員

今お二人から意見があったのと共通するかもしれませんが、どうしてもこのコメントにあるように、マンネリ化というのが避けられないのだと思っています。そういったマンネリ化をどういう風にマンネリ化しないようにするための工夫ということで、やはりお二人の委員からあったように、色々な事例を皆さんに共有してもらおうと。そういう意味では、事務局の方でかなり自分たちの問題として身近な問題として感じられるような事例を探してもらおう。場合によっては仙台市の中だけの事例ではなくて、ほかの公共団体で起こっているような事例ですとか、ほかの市役所等で取り扱っているような事例、そういったものも幅広く少し見てもらった上で、よりそういった研修が自分たちの問題として受け止められるような工夫をしていくことで、こういったマンネリ化を避けられるのではないかと思います。

それから、オフサイトミーティングですとか読み合わせについては、いわゆるボトムアップでやっている部分があると思うのですが、例えば局長さんなりからの半年に1回トップのほうからの強いメッセージというものも、ある意味こういった研修に対する取り組みが現場任せといいますか、そういうふうにならずに、市全体としてトップからの強い意識が感じられると。そういったものも組み合わせることによって、マンネリ化が避けられるのではないかと感じております。

○藤本委員長

それぞれご提案も含めまして、ありがとうございました。

今のご指摘を受けまして、事務局のお考えをお願いしたいと思います。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

色々ありがとうございます。

やはりマンネリ化を防ぐということが一番大きな課題かなと我々も考えていまして、各所属長からもそういう意見が出ています。朝礼でそろそろ何を話したらいいかが段々厳しくなってきたりとか、そういうネタが欲しいということも意見としてお聞きしておりますので、今回この連絡会の開催に当たって、各所属からどういう取り組みをしているかという実際の事例も資料としてはいただいております。結構大部になるので今回は付けてはおりませんけれども、庁内 LAN の方に載せて見られるようにしています。あとは、今、コンプラ通信という庁内向けの通信を月に1回のペースで出していまして、その中でも参考になりそうな興味深い事例とかがあれば実際職場に取材に行って載せたり、あと、他都市の不祥事の事例で仙台市でも気をつけた方がいいような事例とかを載せたりということも始めているところでございまして、やっぱりそういうのがあるとありがたいという声も結構いただいておりますので、先ほどありましたように、できるだけ身近に感じられるようなものを探すようにして、ほかの職場でも意欲を持って取り組めるような取り組み事例とか、そういうものもできるだけ数多く出して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

ありがとうございます。

私なんか各局を眺めていますと、やっぱり違う職種を抱えている局がそれぞれあるものですから、そのこの局の局長さんがそういった職種の違い、年齢構成の違いも含めて、どういう風に見ていただくかという部分について、やっぱり各局なりの取り組みが恐らく必要になってくるのだらうと思います。さらに、区役所と本庁という違いによりまして、その違いも非常に大きいということもあって、これはやっぱり市長以下二役の立場から申し上げますと、一方では各局長クラス、各局の責任者に対してのメッセージというか、動機づけも含めた形での内容を伝えて、各局長にも意識してもらおうというのが一つ必要かなというのが1点。

あと、どうしても私らは部屋にいるものですから、打ち合わせといっても然るべき職位以上の人としか打ち合わせをしないということがあるものですから、今回、8月以降、区役所の方に出向きまして係長以下の人たちと意見交換をさせていただいたという中で、一方でそういった若手なり職位の比較的下の人であっても、上のほうで市長以下がどんなものを考えているかということが伝えられるということも非常に貴重な経験でもありましたので、この2つについては、私なりにやはり継続していかなければいけないかなと思っております。先ほどお話がありましたように、市以外の部分でありますとか、市全体でのもの、あるいは局としての特徴とか、そういった部分についてもやっぱりこれから参考にさせていただきたいと思えます。

特に皆様の方からご発言いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(2) 仙台市コンプライアンス推進計画について

○藤本委員長

それでは、議事(2)仙台市コンプライアンス推進計画、今年度の一つの課題になっておりますので、この部分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、資料3-1と3-2ということになります。この仙台市コンプライアンス推進計画につきましては、前回の委員会の場で骨子の案をお示ししましてご意見をいただいたところ

でございます。その後、実際に掲載する施策について全庁に照会を行いまして、回答のあったものを施策の体系に沿って分類・整理しているという段階でございます。この資料3-1と3-2は、現時点での作業段階の経過の報告という意味合いが強いところでございます。

まず、資料3-1の推進計画の本体でございます。

こちらについては、来年度からの3年間の計画期間内にコンプライアンスのために取り組む施策を大枠でもって17の項目に整理をしているものでございまして、3ページをご覧くださいますと、施策の体系の柱として、行動規範集に示してあります四つの実践行動が(1)から(4)までということになるのと、加えて(5)として、全般に関わる施策ということを5つ目の柱として組み立てをいたしまして、それぞれに実際の施策をぶら下げるという体裁をとっております。

4ページ以降が具体の施策の内容ということになりまして、ここでは事細かな事業レベルまでは掲載しておりませんが、それぞれの施策の目的とするところを体系的にわかるように組み立てをしているということになってございます。

8ページをご覧くださいますと、推進に向けてということで、先ほどの施策を実際に推進していくに当たっての体制とか仕組みをまとめたものでございます。具体的には、(1)で年度ごとにアクションプランをつくって推進をしていきますということ、それから(2)では、9月に発足いたしました庁内の推進体制、これを引き続き運用していくこと、それから(3)としては、職員が意欲を持って仕事に取り組むことのできる人事制度の検討を行うということ、それから(4)といたしまして、意識調査の定期的な実施などによって施策の点検・評価を行うということを示してございます。

それで、実際に平成28年度に取り組むべき具体の施策をまとめたものが資料3-2のアクションプランということになりまして、こちらは、先ほどの資料3-1の推進計画に掲げる施策をさらに具体の事業レベルまで落とし込んだ形で取りまとめた骨子ということになります。こちらについては、まだ来年度の予算措置などが確定していない現段階のものでありますので、各局から出してもらった項目を仮置きしている状態になっておりまして、今後、新年度の予算措置の状況などを確認しながら、この各項目についての説明文などももう少し詳細につくり込みを進めまして、資料3-1の推進計画とあわせて年度内に確定させる予定ということになっております。

なお、この資料3-2のアクションプランの事業の掲載基準の考え方ですけれども、基本的に全職員を対象としたものを載せておりまして、特定の局区の職員を対象にした研修などの取り組みというものも色々やってはいるのですが、そこは局区独自の取り組みということで、この計画そのものとしては載せてございません。また、監査など法律上当然に実施することとなっているチェック業務についても、若干意味合いが違うかなということで、ここには掲載をしていないということでございます。資料の説明は以上でございます。

○藤本委員長

ありがとうございました。

今日の時点ではそれぞれ骨子ということで、前回の会議でのご提案なども含めました形で取りまとめたものでございます。前回も構成に向けましてご意見等をいただいているところでございますが、本日この3-1、3-2の資料をご覧ください中で、ご提案なりご意見等があればお願いしたいと思っておりますけれども、矢口委員、いかがでしょうか。

○矢口委員

まず、施策の3というところからなんですけれども、窓口サービスアンケートを実施するというのはとてもいいと思うのですが、市民の方が、ただアンケートを置いていただけでは面倒くさいというのでやらないということの方が多と思うんです。そうすると、何かアンケートに答えることが自分たちにとってもいいなとか、次に来たときにこういうメリットがあるような何か、飲食店とかだとよく50円割引とか100円割引みたいなのがついていますけれども、そういうのではないけれども何かちょっとした工夫が一つあって、ちょっと僕も今思い浮かばないのですが、よりアンケートに答えようかなという風に思えるようなことを何か考えていただきたいなと思います。多分色々な市役所とかでもそういう取り組みをやっていて、アンケートの回収率を高めるために色々多分やっているのではないかと思うので、そういったところを調べてみられるといいのかなと思いました。

そして、施策の7のところ、セクシュアル・ハラスメントと書いてあるんですけれども、今はセクハラだけではなくて、もちろんパワーハラスメントとかモラルハラスメントとか色々ありますので、ハラスメント全般に変えた方がいいのではないかと思います。むしろ上司・部下間の風通しの良い組織風土をつくるという場合は、上司・部下間とか組織内全体での陰湿ないじめとか、そういうのを排除するという意味で、ただのハラスメントにして、セクハラ、パワハラ、モラハラのような形で項目をつくっていくのがよいかと思いました。

あと、施策の9のところなのですが、私の所属先でも懲戒規程みたいなものが職員にドーンと来るんですけれども、懲戒規程をドーンと出されると、働いている人たちにとってみると結構萎縮してしまうんですね。もちろんこれは必要なんですが、やはり一生懸命頑張っている人とか何らかのミスとか、そういった場合は懲戒処分の対象にならないし、よっぽどのがないということとちゃんと、もしそういった場合でもきちんと調査して公正にしますとか、そういった文言を一つ入れておくだけでも、ぐっと変わってくるのかなと思いました。

あと、全体的なことなのですが、3年間かけてやるということなんですけれども、内容はとても網羅的で良いかなとは思いました。ただ、全て実施すると、職員の方々は研修もかなり受けなければならないでしょうし、場合によっては少し職務拡大とか業務が拡大して行ってしまって、それが過重な負担になってしまって、過重な負担によって本来の業務のところ少し圧迫されてしまって、それによってミスが誘発されて、そのミスというのがまた隠蔽とかそういった不祥事の原因とかにもつながりかねないので、そこら辺を少し気をつけてやっていただければなと思いました。職員の方々の負担に配慮しながらということですかね。

○藤本委員長

ありがとうございます。それでは、ただいまの件について、芳賀次長から。

○事務局（総務局次長）

ありがとうございました。

施策9つ、さらに細かくはアクションプランの方になりますけれども、まず、全体的なものとしましては、今実際にやっております継続的にやるものの中にはかなり含まれておりますので、そこにつきましては色々今ご提案いただきました工夫がどのくらいできるかということも含めまして、他都市の事例も含めて、研究をして生かしていきたいと思います。

あと、ハラスメントにつきましては、おっしゃるとおりパワーハラスメントにつきましても研修等もやっておりますので、そのようなものも含めた中で、ハラスメント防止ということで工夫をして進めていきたいと思います。以上でございます。

○藤本委員長

ありがとうございます。それでは、栗原委員、お願いいたします。

○栗原委員

ちょっと重なるのですけれども、施策3の窓口サービスアンケートの実施のところで、私もこちらの方法は検討する必要があるかなとは思ってしまして、単に置いてあってもなかなか手に取らないと思うんですね。ただ、これは人との兼ね合いにもなってしまいますけれども、例えば窓口で何かやったときに、アンケートを添えて、こういう理由でやっているののでぜひご協力をお願いしますとか、一言、実際に会った人から言われると、じゃあちょっと書いていこうかなという風になったりもするので、実際に単に置いておだけなのか、それとも誰か担当者の方が何かコメントをつけてお願いするのか、そういった方法も考えられるかなと思います。

あとは、結構こういう場合はマイナス面で改善点はありませんかということになってしまいがちなんですけど、プラスの、いいところが何かということもできれば知って、それをさらに伸ばしていくという方法もありますし、これから継続的にやっていく中で、自分たちが変わったらプラスの評価がどれだけ増えたのかというのが目に見えればモチベーションもアップしますので、改善点を聞くとともに、逆によかったところ、ここがいいと思うところは何かということも聞いてもいいのかなとは思いました。

あとは、施策8の職員相談・通報窓口の運用については、実際に相談するとなるとやはり顔が見えないと相談しにくいというのはどうしてもあるかと思えます。なので、担当課の方ですとか担当職員さんの紹介をイントラなどでやるとかいう形で身近に感じてもらう方法もあるのかなと思いました。

あとは、風通しのいい職場というところに関しては、施策13のチーム力向上研修ですとかチームビルディング研修、これは現在なかなか飲みニケーションとかが難しくなっている中では、これも有効的なのかなと思っています。

最後は施策16で、実際にコンプライアンス推進を担う役職者の方への研修、これは先ほどネタの提供とかということでも出ていましたけれども、継続的に研修をする方へのバックアップも大事なものですので、そういう意味で事例集ですとか取り組み事例を集中的にこういう方にフィードバックしていくということも大事かと思えます。私からは以上です。

○藤本委員長

ありがとうございます。では、芳賀次長から。

○事務局（総務局次長）

窓口サービスアンケートにつきましては、すみません、先ほどちょっとお話が漏れたんですけども、期間を区切ってやっておりまして、その期間は窓口にはアンケート用紙を置いておまして、いらっしゃったお客様にぜひお書きくださいということで、回収率を上げるような工夫は今いたしております。あと、5段階評価でとっております、その結果を庁内にも当然オープンにしておりまして、それで推移を見られるような形にはしておりますので、さらにそこは工夫を重ねたいと思います。

あと、セクシュアル・ハラスメントにつきましては委員を指名してございまして、それについては庁内で名簿をオープンにしてございまして、今のところはそういうような形でできるだけ相談しやすいというような工夫をしているところでございます。

また、私も研修を受ける身ですけれども、色々新年度に向けまして研修の機会なり回数を増やすということにはしておりますけれども、先ほど栗原委員のお話にもありましたが、やっ

ぱり引き続き継続してやっていくことが大事だというお話をいただきましたので、これにつきましても研修を引き続き実施してまいりたいと思います。以上でございます。

○藤本委員長

特にコンプライアンス担当の職員の紹介もよくしておいて、その辺も含めてお願いします。では、宮下委員、お願いいたします。

○宮下委員

1つは、このコンプライアンスの推進計画とアクションプランということになっているんですけども、全体の計画期間が3年間としているわけですが、その中で1年目に何を目指して、2年目に何を指す、3年目に最終的にはここを目指すという風な道筋みたいなものを、職員の方にわかるような形で示した方がいいのではないかなと思いました。というのは、このコンプライアンスの推進計画、1ページ目にありますように、最終的な目指す姿というのはある意味ははっきりしているわけなんですけれども、この目指す姿を達成するために3年間で色んなことを施策として体系立ててやると書いてあるわけなんですけれども、それが、初年度はどこまでが到達地点なのか、2年目には何を指していくのか、そして3年目に何を指していくのか、それがちょっとこの計画書だとわかりにくくて、1年目にこれをやるんだということなんですけれども、まず全体像を職員の方全員に理解してもらうためにも、3年間でどんな風なことを考えているのかといったことが具体的に。事業会社だと色んな計量計画があって、その計数に基づいて1年目、2年目、3年目というものを示していくのが可能なんですけれども、地方公共団体の場合にそういういわゆる KPI みたいなものをどんな風な形でこのコンプライアンスの推進計画の中に盛り込んでいくのか。これは非常に工夫が必要であると思いますし、後ほど出てくる意識調査も、定点観測という意味で、1年目、2年目、3年目なりの定点観測の結果もよく活用しながら、どんな風なところを目指していくのかといったことが、少しこれだけだと職員の方に伝わりにくいのではないかなという印象を持っております。そこが私のほうの疑問点ということでもあります。

それから、後ほど出てくる定点観測の意識調査については、この3年間でできるだけ固定化された調査項目にさせていただいて、やっぱり達成感が感じられるようなものにしてもらった方が、どこができて、できていないといったこともはっきりとわかりますし、そういう意味では最初に設計する調査の項目についてもよく工夫しながら、前回と今回で39問と23問というふうに少し変化があるようなんですけれども、この調査については3年間継続するというのも念頭に置いて、ステップ感がわかるようなものにした方がいいのではないかなと思いました。

○藤本委員長

では、そのところ、芳賀次長。

○事務局（総務局次長）

ありがとうございます。まさにご指摘いただいたところ、我々事務局としても今、非常に工夫が必要というか、なかなか結論が見出せないところがありまして、いわゆる成果指標的なものを何にするのか、どのような形で職員にコンプライアンスが浸透したということをはかるのかというところを、今我々も研究しているところでございます。ある程度そういうものが見えれば、そのロードマップ的なところを職員に示せるかなと考えておりまして、すみません、まだそこまで至っていないところを今ご指摘いただいたかと思っておりますけれども、それにつきましては事務局の方でさらに工夫を重ねていきたいと思っております。意識調査は当然継続してやっていこうと思っておりますので、その結果なども生かしていけるような形で考えていきたい

と思います。ありがとうございます。

○藤本委員長

今の点について、小島委員、いかがですか。

○小島委員

この推進計画の中で、技術系なものですからどうしても（3）の正確性を期して積極果敢に仕事をしますというところに注意がいてしまうんですけども、リスクマネジメントの運用というのは、個人が運用するものと、あと組織として運用するという2つがあると思うんです。要は、先ほど矢口委員も言いましたけれども、これを見て萎縮したのではまずいわけですね。だから、リスクマネジメントというのは、ミスを少なくするというのは当然なんですけれども、ミスが起きたときの行動もやっぱり適切にするというのがまさしくコンプライアンスだと思っていて、起きたときの行動みたいなものをわかるように、何々などの枠組みを構築とか、そういう具体的なものを書いていただくと職員としては非常にわかるかなと思いました。

あと、今後のアンケート調査等も含む意識調査の件ですけども、宮下委員がおっしゃっていますけれども、やはりある程度、数値目標というのはなかなか難しいところがあると思いますけれども、定点観測をするような設問にすることによって、市民満足度ではないですけども、いわゆる達成感みたいなものがそこで出てくるんだと思うので、そういう意味では、設問については定点的なものというのは、これはいいのかなと私は評価しております。以上です。

○藤本委員長

佐々木委員、いかがですか。

○佐々木委員

宮下委員から出ましたように、3年間で目指すもの、到達する部分を示すということと、何が取り組みとしてできるんだというのと、本当は違うのかもしれませんが、結構つながりがあって、どうしても役所としては、何ができるんだろうというところからスタートしてしまうかなという風な私の受け止めなのです。逆に、目指すもの、到達すべきものを明確にした上で、それに向けてのロードマップ、個々の取り組みということが求められるというのは非常に大事な視点だと思いますので、相互に関連するとは思いますが、そういった視点も十分考えながらこの計画をつくっていくべきだなと感じました。

○藤本委員長

1年目、2年目、3年目という設定の難しさは恐らくあるような気がして、例えばこういったものを実際やってみて今年度どうだったんだとなったときに、差し当たって、我々の方としては市民の皆さんへの説明もありますけれども、議会との関係の中で、どういった説明をしていくことで、このコンプライアンスの各項目について、いわゆる議会サイドから見て進んだと見える部分をどう説明できる項目として位置づけるか。項目それぞれの軽重も含めて、あとはそれぞれの職員が何を目指すかとか、そういったことも関連してくるかもしれませんけれども、そういったことも含めて、なお詳細について検討させていただきたいと思います。

ほかにございませんでしょうか。

○宮下委員

今、委員長がおっしゃったとおりで、この施策が17項目あって、アクションプランも17項目あって、今年度は何を最重点課題として仙台市としてはやっていくんだと。この17項目の中でこれだけはこの1年目にやり上げる、そういう最重要項目みたいなものを2つか3つぐらい挙げて、それについてもとにかく市職員全体としてこれだけは必ず達成していくんだと。

あとは継続する案件もあるでしょうけれども、初年度に、今回のことを踏まえてこれについては1年目で全力を挙げてやっていくんだと、そういう最重要項目みたいなものを意識的に掲げるという方向もあるのではないかなと思います。

○藤本委員長

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、推進計画、あとアクションプランにつきましても、本日のご意見も踏まえながら、なお詰めてまいりたいと存じますので、よろしく願いいたします。

(3) 職員意識調査について

○藤本委員長

続きまして、議事の(3)職員意識調査につきまして、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)

資料4-1と4-2ということになります。先ほど推進計画のところでも色々ご意見が出ておりましたけれども、職員の意識とか、あるいは組織風土のようなものについて定点観測的に把握をして、施策の点検・評価、それから今後の検討につなげるということを目的に行うものでございます。

資料4-1の2調査内容のところをご覧いただきますと、今年の5月に一度行った職員の意識調査については、行動規範集の内容に具体的に反映させるということを目的として実施いたしました。そういったことからかなり多岐にわたって、全39問とかなりボリュームのあるものとなっておりますけれども、今回行うこの調査については、これまでの取り組みの成果をはかるという観点でございまして、若干項目についても比較の観点なども入れて整理いたしまして、現時点の案としてはご覧のとおり全23問ということで考えております。

実際の調査項目の具体的な内容の案というのが資料4-2になりまして、上から行きますと、1から3が仕事に対する意識、それから4から8がコンプライアンス意識の浸透度、それから9から19が職場のコミュニケーション、雰囲気、そういった組織風土に関するもの、20番が新たに設けました職員相談・通報窓口の認知度、それから21、22で、今後どのような取り組みが有効かということとか、各個人レベルでの実際の規範集の活用状況を問うものということになっておりまして、数字の左に丸を付したのが前回から引き続き質問をする項目ということになります。この質問項目については、本日のこの委員会での議論も踏まえまして、もう少し精査をしながら固めていきたいと考えております。

資料4-1に戻っていただきまして、3調査の対象者になります。前回は市長部局を基本に考えておりましたので含めてはおりませんでした。今回は他の任命権者、消防局、教育局、それから各公営企業、その職員も含めるということと、それから、前回は臨職、嘱託については除外しておりましたが、今回こうした職員にも行動規範集を配って取り組んでおりますので、そうした職員まで含めるということで考えております。あと、具体的にほかの任命権者のどの職種まで範囲に含めるかという細部については、もう少しそれぞれの担当部局と調整したいと考えております。

裏面に参りまして、4調査方法ということになります。今回も前回同様無記名ということで行いたいと考えております。前回は所属のところは本庁、区役所、公所と、そういった分類で調査をしておりましたが、今回は所属については局区までの回答を求めたいと考えております。その他は前回同様でございます。

それから、今回も電子システムを基本とは考えておりますけれども、システムが使えない職場環境のところもございますので、紙ベースでの提出も可能としたいということでございます。対象者の範囲がかなり広がりますので、紙ベースでの提出も相当増えることが予想されますので、調査と集計の期間については長めにとらせていただきたいということで考えております。

5 スケジュールはご覧のとおりでございまして、12月中旬から1月中旬にかけて調査をしたものを、3月に予定しておりますこの推進委員会で、その場で集計の結果を報告させていただく予定としてございます。

実際の集計結果、調査結果の活用といたしましては、例えば数値が低く出た項目について研修内容をその充実させるとか、あるいは局区ごとのミーティングなど、そういったものを通じて重点的に意識づけをしていただくとか、意識向上のための具体の取り組みにつなげていきたいと考えてございます。以上でございます。

○藤本委員長

ありがとうございます。定点観測ということも踏まえつつ、定期的に職員の意識調査を進めていきたいということでございます。職員個人の意識の問題とか、風通しのよい組織風土といった面の変化についても見ていきたいと思っております。

ご説明が事務局からありましたように、調査対象者が他部局、消防とか教育、公営企業といった形の、若干市役所の業務の中でも肌合いが違うというか、そういった部局もどこまで取り入れるかというところを今整理していただくことになっております。それで、対象は何人くらいを想定しているんですか。調整数は残っているのかもしれないけれども、いわゆる臨職の人とか嘱託の人も入れるということになると。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

規範集を配った人数としてはたしか1万4,000ぐらいだったと思うので、マックスがそれぐらいなんですけれども。

○藤本委員長

それは企業とか全部入れて。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

全部入れてです。あと、そこから幾らか除外する職員が出てくるかなと。

○藤本委員長

ということで進めようとしているものでございまして、項目も含めまして委員の皆様からご意見等がありましたらお願いしたいと思います。それでは、栗原委員からお願いしてよろしいですか。

○栗原委員

やはり総量が多いとなかなか皆さん疲れてしまっとうまく回答してくれないというところもあるので、やり方も難しいかとは思いますが、例えて言いますと、まず、Q4「あなたは日頃からコンプライアンスを意識した行動をとれていると思いますか？」というところについては、これだと抽象的すぎて「はい」という風になってしまう確率が多いのかなとは思っています。これを例えば、より具体的に「市民のニーズや社会的要請がどのようなところにあるかを考えて業務を行っていますか」とか、表現を具体的な方法に変えていくと答えやすいかと思っています。

あと、Qをなるべく少なくするためにだと思んですが、例えば6番「あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して、公平・公正に職務を執行することや、公務外であつ

ても高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？」とあるんですが、これは3つに分かれると思うんです。「漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して業務を行っていますか」「公平・公正に職務を執行していますか」「公務外であっても高い倫理観を持って行動していますか」、これを一緒くたに入れてしまっているんで、これがノーだとしても、どれがノーなのかというのがわかりづらくなってしまっているような気がします。

それは7番とか8番についても同じような形になるんですけども、質問数は多くなってしまっているんですが、できれば1つのことだけに絞った質問を入れたほうが、それがイエス・ノーという判断がしやすいかと思います。

あとは、業務多忙というのも確かミスを誘発する要因の一つに前回挙げられていたような気がしますので、業務多忙かどうかを判断する項目というのも復活させてもいいのかなという印象もあります。

最後は全体的なところなんですけれども、建て付けとしてイエス・ノーの回答が多くて、実は、ノーであったならばもっと掘り下げて、じゃなぜですかというところを聞きたいというのがあると思いますので、できれば自由に記載できる場所がもっとあるといいかなと個人的には思うんですが、これは一斉の全職員のアンケートという形になるので、どこまでやるのかというのは方法との関係で検討することにはなるかと思います。私からは以上です。

○藤本委員長

ありがとうございます。では、小島委員。

○小島委員

今、栗原委員がおっしゃったところは、そうなんだろうなと感想としては持っております。

先ほどもちらっと言いましたけれども、定点観測的にやることで、前回よりもどのぐらい職員の意識とかコンプライアンスに対する取り組みが向上しているかというのがわかるのだと思うので、そういう視点で取り組もうとしているということについては、大いに結構だという風に評価いたします。

設問の内容については、今後とも内部的にも検討するという事なので、それに対して期待したいと思っております。

○藤本委員長

ありがとうございます。加藤委員。

○加藤副委員長

先ほど宮下委員から3年間同じ質問でというお話もありましたので、結局、今回のこのアンケート3年間の推移を見て、次の3年間の計画に反映させるときに、このアンケートの項目というのが、そういった次の計画のための参考になるようなものにきちんとなっているかどうかという点で、もう一度見直していただきたいなと思います。以上です。

○藤本委員長

ありがとうございます。では、佐々木委員。

○佐々木委員

今回こういったアンケートをすることによって、ここ数カ月というか半年くらいの間に取り組んできたものが、到達点であるとかあるいは課題というものが明らかになる部分があって、それが推進計画なりアクションプランにフィードバックできるのかなということで、栗原委員からお話がありましたように、答えやすいというか、得られた回答で何が課題なのかというか、そこが明確な設問が大事だなと私も感じました。以上です。

○藤本委員長

ありがとうございます。宮下委員、お願いいたします。

○宮下委員

ちょっと質問なんですけれども、前回、この 5,217 名の方が回答していただいたのか、対象者が 5,217 名なのか。このアンケートを、基本的には調査対象者全職員という風になっているんですけれども、実際にどこまで 100%の回答を求めるのか求めないのか、そのところをちょっと質問として持っております。

というのは、こういうアンケートもそうですし研修もそうなんですけれども、このコンプライアンスという問題は、100 人いて 1 人 2 人がそれに対する意識が欠けることによって、組織全体としては結果的にできていないという風に評価されるわけなんです。そういったことを、いかに全員が参加して全員が同じ気持ちで仕事に向かっていくかということが最も大事ではないかと思っております。そういう意味では、この調査対象者が前回どういう風なことだったのかということとあわせて、今回、対象者については、恐らく、答えてもいい、答えてなくてもいいということであると、答えないという人がやはりこの仙台市の取り組みに対して少し関心が薄いと。そういう人の中からコンプライアンス上の色々な問題が発生する可能性が高くなると私は感じていまして、その辺、調査の仕方なんですけれども、回収率についてはどのようにお考えになっているのかということをご質問させていただきたいと思えます。

○藤本委員長

事務局から。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

ありがとうございます。

まず、前回の対象者と実際の回答数ですけれども、5,217 人というのが実際に調査の対象とした人数でございまして、有効回答数としては 3,822 件でしたので、有効回答率が 73.3%という状況でございました。前回行ったときにも基本的には全員回答してくださいということで各局を通じたりしながらお願いをして、庁内 LAN の掲示板とかでも定期的に呼びかけをして、行って出していただいたというのが前回の結果でございまして、今回も考え方としては同じようにやりたいと思っております。

○藤本委員長

よろしいですか。

○宮下委員

それで、100%を目指して仮にやるとすると、匿名は匿名でいいんですけれども、集計単位といいますか回収する単位で、100 人いれば 100 人からの回答をきちんと確保するというのも少し念頭において調査をされた方がいいのではないかなと思います。恐らくアナウンスの仕方によっては次回も 73%で終わってしまうという可能性もありますし、やはり今回のこの意識調査は、先ほどほかの委員がおっしゃったように、3 年後のまた次のステップにつなげるという意味では非常に重要な意識調査なので、全員が参加できるということをどんな風に確保するのかというのは難しいんですけれども、そこについてはやはりかなり重要な調査であるということですね。それで、こういった意識調査も含めて、より良くしていくんだという市全体の取り組みが職員によく伝わるように、アンケート、意識調査をやっていただきたいと思えます。

○藤本委員長

芳賀次長から、ありますか。

○事務局（総務局次長）

色々ご意見いただいて、各委員の方からこのアンケートの意味というものも改めて私ども教えていただいたという部分もございますので、前回は庁内 LAN から、あるいは紙ベースでもということで、回収の仕方は色々工夫をしたつもりではございますけれども、さらに工夫をいたしまして、呼びかけを強めるなどしまして、少しでも回収率を上げるということには努めてまいりたいと思います。以上でございます。

○藤本委員長

そういうことになると、その対象職員をどういう風に設定をして、例えば今回あるような消防、教育というのは結局学校の先生とかなんでしょうけれども、各企業とか対象者をまさに全部に広げるということの当否というか、今回の意識調査というものの改めての性格づけ。宮下委員のご指摘の中での、どういう調査にするんですかという、ある種基本的な部分にも関わってくると思いますので、そこはもう少し事務局の方でさらに精査をしていただくということで、やっぱり方針の決め方かもしれないね。では、矢口委員、お願いいたします。

○矢口委員

今回のアンケートですけれども、例えば質問の 10 で「十分な情報共有がされていると思いますか？」とか、そういうのは、本来は横の比較、他部門との比較の中で自分の課とか部がどれぐらい情報共有されているかというのを見て、比較して本来把握するものなんですけれども、恐らくその把握は困難だと思いますので、あくまでもこういう時系列で評価していきますので、最初の段階は、わからなくてもいいからこれぐらいじゃないかというので設定してくださいというようなことを、アンケートの前に周知する必要があるのだらうと思います。この全般に関して。それで、他部門との比較ではないので、自分のところの部とか課が、時間がたつことによってどういう風に変わっていったかとか、そういった変化を見るということを念頭に置くというのが 1 点目です。

あと、アンケートの集計をして、その後、標準偏差みたいな形で集計すると思うんですけれども、そういった時に標準的な人とか極端によかった人とか極端に悪かった人とか、そういった人たちをピックアップして、面談でもいいですし書面でもいいですし、そこでどうしてそういった極端なことが起きたのかとか、そういうのも定性的に評価していくということが、ケアというか、そういうので必要かなと思いました。

あと、細かいところになっていくのですが、例えば質問 11 から 15 のところなんですけれども、そしてこれを踏まえて質問 18 があるんですけれども、この質問 18「あなたの職場では……上司へ上げにくいといった雰囲気があると思いますか？」というのは、何かこれ、質問 11 から 15 の裏返しの表現のような感じがして、重複してしまっているような感じがしました。こういうのをもう少し工夫して、これは同じ質問をいい面から捉えているのと悪い面から捉えているのであって、同じじゃないか、裏返しじゃないかみたいなことを削って行って、そういうのをシンプルにして、先ほど栗原委員が言ったような「漫然と前例を踏襲せず」というようなところを分けるとか、そういう風な工夫をもう少しできるのではないかと思います。

あと、ここで「あなたの職場は、仕事に対するモチベーションが高いと思いますか？」と。何となくモチベーションというのはイメージできるんですけれども、これが、モチベーションというのは何だとか、そういうのもきちんと補足しておくのがいいのではないかと思います。

モチベーションというのはいろいろな定義があつて難しいんですけども、仕事そのものに内発的に動機づけられて仕事に対する意識や意欲が高い状態、これが私が考えるモチベーションなんですけれども、そういうような自分自身で、外部から強制されて嫌々とか、あと外部から金銭的なインセンティブとか昇進・昇給みたいなインセンティブによってやる気を起こしているのではなくて、仕事そのものに動機づけられてきちんとやっている雰囲気とかそういうのがあるかというので、ちょっと補足して説明されたほうがいいのかと思います。でないと、誤解してモチベーションという言葉を捉えられる可能性があると思いました。

あと、組織風土のところなんですけれども、もちろん組織風土、上司への報・連・相とか確認とか相談とかコミュニケーションとか、そういうのがなっていないかならないんですけれども、その組織風土とか組織文化の土台というのはインフォーマルな人間関係なんです。そうすると、職場内でのそういったインフォーマルな人間関係が良いか悪いか、これによって組織風土というのが大きく変わってくると思いますので、みんなが働きやすい職場かとか、働いてみんなと人間関係がよくて楽しいかとか、そういったような質問というのも、素朴ですけども一つ入るといいのかなと思いました。

もう1点、ここでは自分自身の、自分がその職場でどうなのかというような意味合いでの評価なんですけれども、上司はどうなのかという上司を評価するような項目というのが一つ二つあつてもいいのかなと感じました。以上です。

○藤本委員長

ありがとうございました。今、ご指摘の部分も含めて各項目についてのご提案なりご意見もたくさん頂戴いたしましたので、全体の構成の中で改めて検討をしていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

ほかにこの件につきましてご意見等はよろしいでしょうか。ありがとうございます。

(4) その他

○藤本委員長

それでは、以上が本日予定の議題でございまして、(4) その他になります。事務局の方から日程の関係も含めてお願いいたします。

○事務局（コンプライアンス推進担当課長）

色々ご意見いただきましてありがとうございました。いただいた、特に今の意識調査の件とか、もう一度項目をこちらで整理いたしまして、こういった場ではないかもしれませんが、また見ていただいて、ご確認をいただきたいと考えております。また、この場では出なかった意見等ございましたら、事務局までお寄せいただきたいと思います。

また、次回の委員会の予定ですけれども、一応年明け1月下旬から2月上旬あたりでもう一度ということですので今のところ考えておりますけれども、具体の議題の内容とか、あと日程等、もう少し詰めまして後日ご連絡をさせていただきたいと考えております。よろしく願いいたします。

○藤本委員長

ただいまの件、よろしいでしょうか。

それでは、次回、改めて年が明けましてからということでご連絡申し上げますので、どうぞよろしく願いいたします。

3 閉会

○藤本委員長

本日は以上でございます。長時間ありがとうございました。