

第4回八王子市職員の通勤手当等不正受給に係る第三者検討会【議事要旨】

- ・日時：令和8年（2026年）2月16日（月）午後2時～
- ・場所：学園都市センター12階 第1セミナー室
- ・出席者：参加者 6名
市長 総務部長 職員課長 労務課長 法務文書担当部長 公文書管理課長ほか

1 開会

【事務局】

- ・資料1は、令和7年10月23日と令和8年2月12日に行った処分における事故者から聞き取りを行った内容を整理し、手当ごとにその原因と対策の方向性をまとめたもの。
- ・資料2は、これまでの検討会でいただいた主な意見をテーマ別にまとめたもの。
- ・資料3は、不正のトライアングル理論を活用して、具体的な再発防止策の案としてまとめたもの。
- ・これまで頂いた意見を踏まえて再発防止策案を作成したので、これについてご意見をいただきたい。

2 再発防止策（案）について

【事務局】

- ・再発防止策案を作成するに当たっての基本的な考え方
不正受給に至った原因を、制度誤認やうっかりで済ませないため、組織のコンプライアンス体制を強化するとともに、受給者本人の確認責任と管理職責任を明確化することにより、管理体制を厳格化する。また、故意性が認められる場合には、刑事責任を含め厳正に対処する。
- ・一つ目の再発防止策は、制度や仕組みの視点からの取組で、①所属長面談時などに証拠確認として、通勤手当では定期券などの現物確認、住居手当では住民票や契約書、扶養手当では課税証明書などの提出を義務付ける。②認定基準やルールを明確化する、③制度運用を簡素化してわかりやすいものにする、④制度の更なる周知、⑤システムを活用して人に依存し過ぎない仕組みを作る。
- ・二つ目の再発防止策は、組織文化・慣行の是正として、管理職に対し部下の受給状況の確認責任を通知に明記したり、職員のうっかり忘れを防止するため、「自己責任確認書」を提出してもらうほか、公務員倫理研修についても継続実施する。
- ・三つ目の再発防止策は、信頼の回復に向けての取組として、知識やスキルをデジタルで可視化するオープンバッジの活用、職業的自尊心やエンゲージメントを高める研修の実施、新たにコンプライアンスや服務監察を推進する部署を設置することで、既に改正済の分限・懲戒処分条例の適切な運用と合わせて再発防止に取り組んでいく。

【参加者】

- ・内容としてはいいと思うが、同棲や夫婦の別居など、住民票の異動が伴わない転居も必ず発生する。同棲や別居などの言いにくいことを報告してもらうには、守秘義務はしっかり担保されているから大丈夫だということもしっかり職員に伝えていくべき。

【参加者】

- ・報道では、今回の不正受給の報告が副市長から市長に上がるまでに、かなり時間が経っていたということが書かれていた。今後設置するとされているコンプライアンス推進会議の本部長には市長又は副市長が就任するかもしれないとあるが、市長は4回とも検討会に参加されたが、副市長は一度も出席していない。果たして副市長が本部長になったときに、推進会議が機能するのか疑問を感じる。

【市長】

- ・この検討会は、私の直轄で開くという趣旨で設置したので、副市長には私が出席している間の公務を代わりに担ってもらうという部分もあって、副市長には出席を求めないことで整理した。一方で、副市長も出席させることも必要であったかもしれないので、指摘は重く受け止めさせていただく。

【参加者】

- ・2月12日に発表された処分は戒告が3名と、思ったより軽かったという印象。特に平成26年から令和5年まで9年というのはかなり長いし、金額も118万円と高額である。市の処分として戒告が3人ということの重さ軽さの程度、判断に至った基準を教えて欲しい。

【職員課長】

- ・第3回検討会で資料2としてお示しした返納額が全て不正金額ということではなく、状況の変化により単に返納された金額も含まれている。例えば扶養手当については、制度上の特性もあるので、一部はそもそも不正ではないという整理をしている。これを踏まえて全てを確認したところ、まず15名が不正受給に当たるという結論に至った。
- ・処分量定の決定は、前回10月に処分した時と同様の基準で行い、期間や役職による職責などを総合的に考慮して決定した。戒告処分は、地方公務員法で定めている懲戒処分の中では一番下のランクになるが、例えば公務員としては経歴に残るので、一定の不利益が与えられる処分となっている。

【参加者】

- ・経歴には残るとはいえ、かなり軽めな処分のように思える。戒告より上の処分を課すほど故意や悪質性が認められなかったということか。

【市長】

- ・地方公務員法に基づく処分は戒告からスタートするが、前提として、違法なことを行ったという認定になるので、刑事訴訟法上の告発の対象になるという重みのあるもの。
- ・さらに、経歴として残るので、例えばその職員が転職をしたり、何か公の仕事に就くときには「懲罰あり」の扱いとなり、昇給やボーナスにも影響が出るので経済的不利益も被ることになる。決して軽い処分ではなく、重みのあるものとなっている。
- ・処分する側としては、処分量定を慎重に判断したもので、区分からすれば、口頭注意、訓告、その上の戒告であることをご理解いただければと思う。

【参加者】

- ・市の中での戒告の重さの程度が非常によく理解できた。

【参加者】

- ・経済学者の観点からすると、当然データが多く分布しているところを中心に推計、分析するが、外れ値を見て仮説を作り直したりもする。その意味では今回の懲戒処分者は3人と少ないので、いわゆる外れ値とも言える。多くのデータが分布しているところで今回の対策が作られているとすると、外れ値における対策漏れがあるかもしれない。これからもっと詳細な対策を作ると思うが、外れ値の人たちがどういうことをやったかということも踏まえて作るといいと思う。
- ・資料3自体が「どうやるか (How)」を中心に書いてある。市民向けに出すのであれば、「なんのためにやるのか (What)」、資料1で示された「なぜやるのか (Why)」のところも合わせて柱書などで十分に記載した方がいい。
- ・中長期的な取組については、長いもので3年程度はかかるとのことだが、PDCAを回す以上、その後の効果測定が重要になる。返納率が減ったなどの効果測定をしっかりと行っていくことも明記した方がいい。

【市長】

- ・外れ値の視点は認識として持っていなかった。事故防止の中でよく「ヒヤリハット」と言われているものにも当てはまり、ヒヤリとした瞬間、氷山で言えば9割は水面下であって1割が出ている。この1割にどう気づくかだと思っている。今後本格的に再発防止策をまとめる時には、今ご指摘いただいた部分を生かしていきたい。
- ・What、Whyの部分についても、対外的に市民に説明する場面においては、今のご指摘の部分をわかりやすく表現するようにしたい。
- ・最後のPDCAを回すときの返納率については、究極的には私たちがこんな事故を二度と起こさないというのが、本来あるべき姿だと思っている。再発防止策を講じたことによる効果は、きちんと把握していけるようにしたい。

【参加者】

- ・資料3の4ページ、再発防止策Ⅱの文化・意識の③で「不祥事が疑われる場合の初動対応の明確化」として、「内部告発の実効性強化」が挙げられているが、具体的にどのように取り組むのか。
- ・次に再発防止策Ⅲの信頼の回復の②の中に「刑事訴訟法に基づく告発」とあるが、今回は詐欺罪であり、市が被害者で職員が加害者ということになる。しかし、例えば介護保険法や生活保護法での不正受給もあると思うが、他の案件についても刑事告発を行っているのか。

【職員課長】

- ・まず、不祥事が疑われる場合の初動対応として、内部告発制度をより実効性のあるものにしていきたいと考えている。具体的には、現状では総務部の人事担当のラインが窓口となっているが、総務部の外にコンプライアンス推進担当課長と服務監察担当を新設して、第三者性と公平性を担保していきたい。
- ・次に刑事告発については、既に市長から研修を通じて職員に周知徹底しているところ。これまで、犯罪が思料される場合は告発しなくてはいけないということを知らない職員もいたので、引き続き周知していきたい。

【市長】

- ・内部告発制度については、私が行った研修の中で告発者を不利益扱いしないということを明確に示している。内部告発の制度として告発者を守り、機能させていくためにも職員には安心して告発するよう伝えている。
- ・刑事訴訟法の告発に関しては、違法と思料する場合には告発しなければならないという条文自体を知らない職員がいることから、まず私たちにはこういう義務が課されているんだということを周知した。告発には一定の要件があり、この要件を伝えるのは次のステップだと思っている。
- ・不正は本人だけの問題ではなく、知り得た同僚にも告発義務が及ぶという「広がり」を理解させている段階だが、万が一起こった時には刑事訴訟法に基づく告発の検討をして、一定の手続を踏むことができる当たり前の組織にしていきたい。

【参加者】

- ・私は福祉事業所で虐待防止責任者を務めており、職員が虐待を知った場合の報告義務について研修もしている。しかし、職員からは「通報者本人だと知られるのが嫌だ」という不安が多いため、事業所としては匿名で報告できる仕組みを整えている。通報の方法や匿名性の確保など具体的な告発の方法は既に決まっているのか。

【職員課長】

- ・現時点では、内部告発の具体的な方法や手順はまだ明確に決まっていないが、まずは事務を所掌する所管の管理職や法務を扱う部署の管理職が責任を持って対応するという認識でいる。今後、正式なルールを定めていく予定。
- ・また、通報者が「自分だとわかるのが嫌で通報しにくい」という懸念についても認識しており、守秘義務を徹底し、安心して通報できる制度の構築を進めていくつもり。

【市長】

- ・前回、事故が起きたらすぐにアンケートをとって、職員が何をどう受け止めたのかということ把握することの重要性についてアドバイスをいただいた。その中で職員が名前を書くことによって告発を躊躇してしまうことも認識している。告発制度を整備するに当たっては、匿名告発を最初から排除することはせず、記名・匿名のどちらが組織にとって健全に機能するのかを慎重に検討し、八王子市役所の実態に合った告発制度のあり方を探っていく。

【法務文書担当部長】

- ・これまでも介護事業者の不正受給があった際は刑事告発を行ってきたが、警察の方も動きが鈍く、実際に動いてくれるまでかなりの時間を要したものがある。また、親告罪かどうかによっても変わってくる面もあるので、個々の内容を見ながら、最も適切な方法を選択し、一番いい方法で進めていければと思う。

【参加者】

- ・刑事告発はすごく手間がかかるので、告発が実効性のある手段かと言えばそうではなく、市長がおっしゃったとおり、職員の意識の問題だと思う。内部通報だと自分が密告したと思われる点が躊躇してしまうところなので、匿名性の確保という面で外部窓口の充実を図られた方が良く思う。

- ・大阪市は、公益通報者保護法の対象事実だけでなく、「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」というものを作り、広く職員の事務執行に関することや市全体のことに関することを通報の対象としている。外部の弁護士がその調査員となり、調査する必要があると判断されたものを調査していくという制度で、かなり通報件数も多いようだ。
- ・自治体の公益通報制度は、実際の通報が年に1回など有名無実化している。民間企業では100件、200件が当たり前だが、それでも少ないとされている。不正防止の観点からすると、100件、200件程度では、統制が有効に働いていないという判断をされるので、通報が無いからいいという考えは誤っている。こういった現実を念頭に入れて通報しやすい制度を構築してもらいたい。

【参加者】

- ・ハラスメントの通報窓口は既にあると思うので、取り急ぎということであれば、ハラスメントの通報窓口のような形で運用すればいいと思う。

【市長】

- ・東京都も外部通報制度があって、有効に機能している。八王子市には外部通報制度はないので、いただいた外部通報の提案をしっかりと実施に向けて詰めていきたいと思う。

【参加者】

- ・今回の不正事案は重大だが、市がこれを機に大きく変わろうとしている姿勢を強く感じる。DX導入などの改革提案も出ており、「これからどう良くしていくか」が最も重要だと考えている。娘に市が行ってきた事件後の対応を説明したところ、不正を認めて改善しようとしている点を理解して、とても嬉しそうな顔をしていた。これは一つの希望であり、市民全体にも同様の理解が広がる可能性がある。
- ・しかし、市の資料は一般市民や子どもには理解しづらく、ホームページに載せても内容がよくわからなかったり、私自身も該当のホームページにたどりつくことがなかなかできなかった。多くの人に正しく情報が届かない懸念があるので、より分かりやすい発信方法が必要だと感じている。
- ・そこで「子ども取材班」のように、子どもが市の出来事を記事化したりSNSで発信する仕組みを作ることを検討してはどうか。ヒヤヒヤする面はあると思うが、子どもが自分の言葉で説明することで資料がわかりやすくなり、同時に倫理観の教育にもつながる。また、子どもの発信は必ず保護者が見るので、保護者から学校、学校から地域へ自然と広がり、市が自身で発信するよりも手間が省け、第三者が発信することによって社会的関心も高まる。結果として、市と市民の間の相互理解や信頼が深まって誤解や対立も減っていくのではないか。

【市長】

- ・前回、市のホームページが分かりにくいという指摘を受け、市の職員にホームページをわかりやすくするように指示してしまったが、これは公務員の中で変えようとしてしまったということであり、反省している。今回出された「子ども取材班」という提案は非常に新鮮で、情報発信の新しい視点だと思うし、かなり前のめりにやってみたいと思う。
- ・市の情報は市民に十分に届いていないと私自身も感じており、不安な面もあるのは事実だが、子どもが理解してくれたなら、保護者、学校、地域へ自然に情報が広がるという点はずっともだと思うので、子ども視点での発信を具体的に考えたい。

【参加者】

- ・子どもは素直で、人と直接触れ合うとすぐに親しみを持ち、応援してくれる存在である。そのため、市が子どもを情報発信に巻き込むことは、組織にとって大きなメリットになる。最初は慣れるまで大変かもしれないが、子どもに関する専門家の協力も得ながら進めれば、より円滑に進み、多くの味方を増やすことにつながると思う。

【市長】

- ・これまでも子どもたちと市長との対話や市長への提案という場面で、子どもたちから様々な政策提案を受けてきたが、ハッとする場面がある。その中で、市の大事な情報が子どもたちに十分伝わっていないという気づきもあった。
- ・今回子どもを情報発信に関わらせるという提案も、同様に新たな視点を与えてくれる非常に有意義なものであり、子どもの視点を取り入れる仕組みを具体的に織り込んでいきたいと考えている。

【参加者】

- ・資料3の3ページ、③制度・運用の見直しの項目で、「制度・運用の簡素化の検討」とあるが、制度・運用を簡素化して職員の失念防止するほかに、認定基準を実態と照らし合わせた見直しを行うとも書いてある。であれば、簡素化だけでなく弾力的に制度を変えて運用するというのも書いた方がいい。表現も「・・・簡素化の検討」と役人っぽいので、サンプルに「簡素化する」とした方がいい。
- ・同じ3ページの①で、所属長面談時に証拠の確認（実施済）とあるが、それが通勤手当のものに限っているように読める。住居手当や扶養手当の確認で住民票を求めると書いてあるが、これはどこで確認していくのか。

【労務課長】

- ・ご指摘のとおり、実施済のものは通勤手当の定期券やICカードの履歴の確認で、住居手当や扶養手当における住民票等の確認などはこれから実施していく。

【参加者】

- ・4ページ、再発防止策Ⅱの文化・意識の②では、受給者（部下）には自己確認義務があり、自己責任確認書の提出を求めるとあるが、管理職には、部下の自己確認書に対応したという確認書は求めないのか。インフルエンザワクチンでも、予防接種を受ける方は患者の方も書いて、医者の方も確認した上でサインするが、最低限そういった仕組みにしておく必要がある。

【労務課長】

- ・現在、チェックシートを本人が記入して、それを一つ一つ面談の時に確認しながら、最後に所属長の名前と印を押す欄を設けている。そこで、確かに管理職が確認したというようなどころも付け加えることなども検討していく。

【参加者】

- ・チェックシートは、単にこの項目を確認したとか、チェック漏れを防ぐことだけが目的ではない。インフルエンザワクチンでチェックシートを挟んで患者と医者対話をするということが重要なように、対話をするということによってミスを防ぐということが実は重要なので、

チェックシートは対話をするためのものとしても使って欲しい。

【参加者】

- ・ 3ページの⑤システムの活用で、年末調整時のアラート機能追加は「実施済」とあるが、このアラートは誰に対して出るのか。職員は年末調整の扶養控除等申告書で正しい住所を記載しているはずなので、市の所定の届出が未提出でも年末調整のデータから住所変更を検知できるはず。アラートは本人宛ではなく、所管部門宛に出る仕組みにして、年末調整では住所変更をしたが、加えて所定の住所変更届も出すよう促す仕組みに変えていく必要がある。
- ・ 同棲、別居などは住民票の異動が発生しない場合が多く、住民基本台帳情報や課税情報連携だけでは把握しきれない。幸せなことだけで引っ越すわけではないので、守秘義務も徹底して、安心して届け出られる環境を整える必要がある。

【労務課長】

- ・ 年末調整の電子申請開始に伴い、職員が住所変更を入力した際の「住居手当の申請も忘れずに」という本人向けアラート機能は既に導入されている。ただし、このアラートはあくまで本人に対して通知するだけで、市側が住所変更を自動把握する仕組みではない。今後は、市が年末調整情報等から住所変更の有無を確認できるような市側向けのチェック機能についても検討していく。

【参加者】

- ・ 第3回で住民基本台帳システムと連携して、そもそも職員から届け出なくてもいい、勝手に住所データを取得しに行き行って書き換えるというやり方を提案したが、実際に検討してどうだったのか。
- ・ システムの活用というところで、ポップアップ等の注意喚起の方法、工夫について、具体的なところを教えて欲しい。

【労務課長】

- ・ 市内在住の職員であれば、庶務事務システムと住民基本台帳システムを連携させて住所データを取ることは技術的には可能だが、情報の目的外利用になってしまうのでハードルはいくつかある。さらに、市外から通っている職員の場合は、他市の住民基本台帳住民票情報と連携させることになるので、かなり高いハードルとなる。今後、住民票の異動が発生しない同棲や別居への対応と合わせて考えていきたい。
- ・ 注意喚起のポップアップについては、住所変更届の場合は、合わせて通勤手当申請、住居手当申請も行うようなメッセージが出るようになっている。OKを押さないと先に進まないようにはなっているが、このあたりも工夫していきたい。

【参加者】

- ・ 現状ではOKを押せば先に進めてしまうので、OKを押すだけで必要な届出が行われない可能性が高い。住所変更に関する入力を完了しない場合、システム自体にロックがかかるくらいのレベルに改修して、入力回避不能な状態を作る必要がある。

【参加者】

- ・扶養手当についても、年末調整の情報から確実に扶養の有無を拾えるはずなので、年末調整の機会を活用すべき。
- ・子どもが就職すれば扶養からは外れるが、大学生のアルバイトなどでは、本人や事業者の計算ミスで、後から扶養超過が発覚するケースが多い。これは不正ではなく制度上よく起きることなので、職員の責任を問うのではなく柔軟に運用すべき。職員のモチベーションにもかかわってくる。

【労務課長】

- ・現在の扶養手当の制度では、将来的な収入が基準を超えるかの見込みで判断されるため、後から収入超過が判明した場合には返納対象になってしまう。
- ・今回の返納件数にも制度の仕組み上、結果として返納になっているケースが多く含まれているため、こうした状況も含めて、見直しを考えていきたい。

【参加者】

- ・扶養に入っている子どもが大手上場企業でバイトをしていれば、給料計算はきちりやってくれるだろうが、中小企業で社長の奥様が給料計算をしている会社では、奥様もちゃんと理解してなかったというケースもあるので、本当にそこは柔軟な対応をしていただきたい。

【参加者】

- ・今回かなり大きな問題が起きて、市長自身が講師となった研修会なども開かれ、この検討会でも様々な議論を重ねてきて再発防止策案が出来上がってきた。ところが先週の金曜日、13日にまたメディア報道で取り上げられたようだが、現状、膿は全部出たのか。それともまだ残っている膿を更に絞り出すためにこの対策案を実行していくのか。一市民目線で聞いてみたい。

【市長】

- ・私たちは、不正の膿を出し切る覚悟で調査、対策、研修に取り組んできたが、現時点で本当に出し切れたかどうかを検証することは難しい。しかし、最近、市長に直接声をかける職員や匿名メールが増えており、職員自身にも膿を出そうとする動きが現れていることから、組織が変わりつつあるように感じている。
- ・膿を出し切れるようにしなければいけないのが今の時点であって、その上で二度と同じことを起こさないための対策をしっかり講じていく。一方で、組織の歴史の中で事故が全く起こらない組織はないというのも事実なので、外部通報窓口の整備、子どもの視点を生かす取組、そしてシステム面での改善や年末調整など既存の仕組みの活用など予防策の強化を進めていきたい。

【参加者】

- ・市長の想いを聞いて、一市民としてこれからも八王子市で頑張ろうという気になった。子どもたちがこれからも八王子市で明るく元気に過ごしていける環境を作ることが大事なので、こういった問題がもう起きなければいいと思う。

【法務文書担当部長】

- ・昨年末、市長自身が全職員を対象に研修を行ったが、不正受給が刑法の詐欺罪に当たることや公務員には刑事訴訟法の告発義務があるということを市長自ら講師となって直接職員に伝える研修というのは、これまでなかった。
- ・この研修によって、不正受給は罪に当たり、刑事告発義務の対象になるということを全職員が知ることになり、公務員としての守るべき規範、倫理への意識付けができたと感じている。倫理規範の醸成は、不正のトライアングルで言うと「正当化」の要素を断つ対策として、非常に有効なものとされている。

【事務局】

- ・再発防止策とは別に、第三者検討会で議論してきた内容を経過も含めて報告書を年度内にまとめる予定となっている。再発防止策についても、本日の案からブラッシュアップしたものを作っていききたい。

【法務文書担当部長】

- ・先ほど、「なんのためにやるのか (What)」、「なぜやるのか (Why)」のところも合わせて記載した方がいいという意見をいただいた。報告書は、このあたりのことが十分に理解していただけるようなものにしたい。

【参加者】

- ・その報告書を公表する際は、市民の誰もが読めるように、わかりやすいタイトルや表現にしてほしい。また、八王子市には、障害者も大勢いて、ホームページにたどり着けない高齢者の方もたくさんいる。多様な市民がいることを前提に、全 56 万人の市民全員に届くような報告書をお願いしたい。

【参加者】

- ・市長が前例にないような研修をして職員の意識が変わったという話もあったが、4回の検討会を通じて感じることは、既にこの検討会の空気感が確実に変わってきているということ。初回では資料の表現も少し曖昧になっていて、目を逸らすというか、一生懸命膿を出そうとしている市長と職員の方の温度感に乖離があったように感じていた。
- ・しかし今では、今回の事故を真摯に受け止めただけでなく、これまでの意見についても濁さずにしっかり資料に反映されるなど、検討会全体の空気も明るく建設的なものに変化したと実感している。今回の検討会は非常に有意義であり、市民としても今後の市の改革に大いに期待したい。

【参加者】

- ・検討会の初回は雰囲気固く、どう発言してよいか手探りだったが、回を重ねる中で意見を言いやすい空気が生まれ、絵を描いて説明することもできるほど雰囲気が柔らかくなったと感じている。皆さんの意見を聞くことで多くの学びがあり、市が変わろうとしている姿勢も実感できたため、自分も積極的に意見を述べる気持ちになれた。
- ・市が現実から目をそらさず真剣に向き合ってくれたことで、娘にも今回の不祥事を胸を張って説明できるようになったことは感謝したい。

【参加者】

- ・再発防止という観点で見ると、罰に重点が置かれ過ぎていると思う。罰則だけでは人は動かないし、常識や価値観は人によって異なるため、職員が多様な価値観を持っていることを前提に、柔軟で誰もが理解できる仕組みを作ってもらいたい。

【参加者】

- ・今後、市役所にはこれまで以上に多様で価値観の異なる若い世代が入ってくるため、組織としてどう対応するかが非常に重要になる。鍵となるのは「対話」であり、特に中間管理職が積極的に対話を行う姿勢が求められる。そして中間管理職は対話はするが、対話を“しない”聞き役に徹することが一番重要とされている。そういうことができる中間管理職を育てていってほしい。

【参加者】

- ・検討会の初期にはあるべき公務員論があり、そこから外れた職員をどう扱うかという個人の問題として捉える傾向が見られた。しかし議論が進むにつれ、組織や体制そのものの問題として真摯に受け止められるようになり、対応策についても熱心に取り組まれたので、今後機能していくと思う。
- ・初回から繰り返し言っているが、今回の不祥事だけの対応で終わらせるのではなく、組織全体の問題として捉え、内部統制における取組として継続的にPDCAサイクルで見直し、改善される仕組みを構築してほしい。また、内部統制だけではなく、監査委員監査や包括外部監査とも連携した仕組みを整えることで、より適切な公務執行を目指してほしい。
- ・ただ、厳格すぎる環境を作ることが目的ではないので、職員が意見を言いやすく、パワハラが起りにくい、健全な職場風土を整えることが最も重要だと思う。

【市長】

- ・皆様からの貴重な意見を受け、市の職員や組織が少しずつ変わり始めていると感じている。今後はZ世代、アルファ世代などさらに多様な職員が入庁するため、互いを包摂し、対話を重視する組織づくりがますます重要になると思う。
- ・皆さんは忙しい本業の合間を縫って私たちのために検討会の時間を割いていただいた。その恩返しとして二度と不正やサービス事故が起こらない組織をつくり上げること、そして、頂いた意見や提言は市政にしっかり反映させ、皆さんがこの検討会に関わって良かったと感じられる結果を出したいと思う。
- ・貴重な時間を頂いたことに心から感謝申し上げます。

3 閉会

【事務局】

- ・今回の議事要旨が完成次第、メールでお送りするので確認をお願いしたい。
- ・今日まで頂いた意見を踏まえた再発防止策や検討会の報告書については、年度内にまとめて公表したい。
- ・4回にわたって貴重なご意見を多く頂き、本当にありがとうございました。