

第23回「ハートミーティング」意見交換の内容について

京都市職員法務研究会

★参加メンバーからの主な声

- 京都市より小規模な都市でも、職員が自主的に集まって法規について勉強をするグループがあることを知った。その一方で、京都市には法規に関する知識や経験が豊富な職員が多く、先進的な条例も多数あるにもかかわらず、職員同士の勉強会がなかったことから、この研究会を平成21年8月に立ち上げた。
- この研究会を立ち上げた際、法規に携わっている人間が前面に立って、いきなり「法律の勉強をしますよ」と言っても、若い人やまったく法律に興味の無い人を引き込めないのが、経験者は前面に立つのを控えた。この研究会の活動をもっと広げて活性化するためには、法務経験者は一歩引いた立場から、技能伝達していければよいのではないかと考えている。
- 物事に取り組むに際しては、できない理屈を考えるより、できる理屈を考えたい。以前に災害時要援護者リストの作成に携わったときに、個人情報保護条例との兼ね合いにより、作業が思うように進まなかったことがあった。個人情報保護の重要性は十分認識しているが、災害時への備えのための取組や、小学校等で学級名簿の作成に支障が出るような状態というのは考えものである。こうした今の状態を打開するためには、必要な法制度の改正を行っていくことも必要だと思う。
- まちづくりという観点から考えると、法制度は与えられたものという感じで受け止めている人が多い。もっと地域の住民が考えて、自ら考えたルールに則ってまちづくりができるようにならないかと思う。
- 昔は組織として疑問を受け止め、調べるような体制ができていなかったが、今は個々の職員が疑問を感じた時に、同僚、先輩、上司に率直に話しかけて尋ねることができる環境になってきた。
- ある局では、内部で疑問がある場合は、定期的に会議を開いている。全般的に言えることだが、ベテランの方は技術的に優れていて頼りになる反面、柔軟性に乏しく、若い人は技術的には未熟だが、未熟ゆえに考え方が柔軟である。昔に比べたら、若手が意見を言って取り入れてもらえる環境が整っていると思うが、疑

間を感じたことがある場合に、どのように改善をしたら良いか、どういう方法があるのか、相談できるような場所が必要だと思う。もっと充実した研修や、他局を跨いだ環境で議論ができる場があれば、随分と変わってくるのではないか。

- 上下水道局では、労働安全衛生法に基づく産業医による職場巡視の内容を見直しており、対象を全所属に広げると共に、形式的な確認事項のチェックだけでなく、事業所に勤務する職員からの疑問や意見等に積極的に答えてもらうようにしている。この取組を通じて、職場の安全衛生の改善に積極的に関わるようになってから、法律をどのように運用して、良い方向に持っていくかが大事だと考えるようになった。
- 市民が相手の現場では、法律で決まっているからという説明だけでは、納得する人もいれば、納得できない人もいるわけだが、相手方と信頼関係を築くことができれば理解してもらえることがある。「決まり」を超えたところにあるものが現場においても、どこにおいても必要なのかなと思う。
- 入庁して最初の内は、「役所はこういうものだ」、「ずっとこうしてきている」と言われてしまうと、何も言い返すことができなかったが、次第に他の部局や他都市、民間などの事例にも接し、多様な視点を持つことによって、意見を口に出すことができるようになってきた。若手職員がそういう視点や知識を持って職場で風となって欲しい。
- 入庁前に民間でも仕事をしていた者から見て、役所は叱られることが少ないように感じる。叱られてこそ覚えることもあると思う。
- 昔は上司から厳しく叱られたものだが、そこにはハートがあった。私も部下を叱るときは、相手に届くという信念を持って叱っているが、受け取る側との世代の違いもあり難しい。皆の前で叱った方が良いのか、あとでこっそり叱った方が良いのか考える時がある。

★市長からのコメント

- 第一線の現場で、多様な職種の仕事に就いて、法律と現実の仕事の質を高めて行こうとするのは心強い。今の職員は優秀な人が多い。
- コンプライアンスは大事だが、守りに入らず、市民のために、法律を守って信頼を得るだけではなく、積極果敢な仕事をし、必要な時には法律の解釈を変える、法律を変える、法律を作り、市民生活を守り、京都の経済を守り、未来に責任を持つ仕事をして欲しい。
- 個人情報保護法が成立して以来、地域の連絡体制が作れなかったり、PTAの名簿が作れないと聞く。人類がここまで発展したのは、集団で子育てし、生きてきたからであり、個人情報を保護してきたからではない。庇い合い、助け合い、干渉し合ってきたからこそその結果である。
- 京都市内には、かなりの空き家や空き土地が存在しており、それぞれの相続人を探し出し、権利を放棄してもらう承諾作業に、かなりの時間と労力が必要とされている。スピード感を持って仕事を求められる今の時代、早期の法整備が求められている。課題意識を持って法律上の壁を破る体制を作らなければならない。
- 現場で課題を1人で解決できることもあれば、できないこともある。個々の要求をきちんと組織化し、声を上げて改善につなげることが大切である。そして、大事な話は皆の前でする方が、現場が明るくなる。それぞれの現場で議論すると共に、持ち場を越えて議論をして欲しい。
- 私も若い頃は、上司からよく叱られたものだが、係長になった時に、私が決裁を少し溜めていたのを見た課長から、「上司の仕事で大事なことは、優秀な部下の仕事の邪魔をしないことだ」と言われたことが心に残っている。また、決裁が回ってきたときに、その内容が去年と全く同じであるなら創意工夫や改善点の検討を求めた。せっかく難しい試験を受けて市役所に入り、責任ある職務についているのだから、その能力を最大限に発揮してもらいたい。
- 叱るのは1対1で、ほめるのは皆の前でというのは、必ずしも正しくない。受け取り方の違いもあり、叱るときやほめるときに、そこに心があるかどうかであ

り、1対1で相手ときちんと向き合うことが大事である。

- ここ10年で「あらゆるタブーを許さない」という市役所になったと思う。あらゆる職場でタブーを無くし、議論を活性化させ、法律の専門性と現場の実態を融合させて改革する。現場から変わっていかなくてはならない中で、ポジティブに人を育て、研究会や現場といった第一線から組織を活性化してくれるのは嬉しい。