

市 会 全 員 協 議 会 【 速 報 版 】

令和 8 年 7 月 30 日

速報版

- ・ この会議録は録音を文字起こした初稿のため、誤字脱字がある場合があります。
- ・ 正式な会議録が作成されるまでの暫定的なもののため、今後修正されることがあります。
- ・ 正式な会議録が掲載された時点で速報版は削除されます。

横 浜 市 会

市会全員協議会

午前11時15分開会

○渡邊忠則議長 ただいまから市会全員協議会を開きます。

○渡邊忠則議長 議員席は、名立てのとおり指定いたします。

○渡邊忠則議長 議題に入ります前に、先日発生いたしました熊本県を震源とする地震により被害に遭われた方々に心よりお見舞いを申し上げます。一日も早く安全と平穏な生活が戻りますようお願いを申し上げます。

○渡邊忠則議長 それでは、議題に入ります。

本日は、市会における議員全員による決議を契機に実施をされました横浜市長の言動にかかる第三者による調査について調査報告を受けるため、7月10日開催の団長会議及び市会運営委員会における協議結果に基づき市会全員協議会を開催いたします。

なお、この市会全員協議会は、さきに配付した資料のとおり、7月10日開催の市会運営委員会において決定された運営方法に基づき運営いたしますので、御了承願います。

○渡邊忠則議長 それではまず、調査委員からの調査報告に先立ち、総括コンプライアンス責任者から発言がございます。

○松浦総括コンプライアンス責任者 発言の機会をいただき、ありがとうございます。総括コンプライアンス責任者の松浦でございます。

議題の関係に入ります前に、初めに、令和8年熊本地震により被災された方々に心からお見舞いを申し上げます。

本市は現在、被災地からの要請に備えて、消防航空隊の出動や保健師、水道局職員の派遣など速やかに支援ができるよう体制を整えております。被災された皆様の安全と一日も早い復旧復興を心よりお祈り申し上げます。

続きまして、今議題となっております、本日は第三者の調査の報告の機会として市会全員協議会を開催いただきまして、誠にありがとうございます。

市会の決議を踏まえ市として実施してまいりましたこの調査につきまして、先ほど調査委員から調査報告書を受領いたしました。この調査報告は、中立、公平な立場で行われた調査、認定及び評価でありまして、また、今後に向けた提言をいただき、総括コンプライアンス責任者として真摯に受け止めてまいります。市の要請に応じて対応いただいた調査委員、補助員の皆様には、長い間調査に取り組んでいただき感謝を申し上げます。そして、本件に関してこれまで市会及び市民の皆様には不安や御懸念を生じさせ、御心配をおかけしていることについて、申し訳ございませんでした。本日はこの後、調査委員より調査報告書の内容について市会の皆様に直接説明いただき、

同時に市民の皆様に広く公開いただきます。

最後になりますが、この第三者の調査と並行して、これまで私の下で市長や副市長といった特別職の職務上の立場を踏まえた適切な対応を図るための条例化などの検討を進めてきたところでございます。これからは、この調査報告書を踏まえ、再発防止策として、市役所組織としての組織の改善に向けた検討をさらに進めてまいります。取りまとめ次第、市会及び市民の皆様に説明してまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

今日はよろしくお願いいたします。

○**渡邊忠則議長** 総括コンプライアンス責任者から発言がありましたとおり、本日は調査委員及び補助員の皆様に御出席をいただいております。誠にありがとうございます。

それでは早速ですが、調査報告をお願いいたします。

なお、御報告は着座のままで結構であります。

○**伊藤調査委員** それでは、調査委員を代表して、私が調査委員3名及び補助員3名、6名の弁護士をまず紹介させていただきます。

私は、弁護士法人相模原法律事務所の伊藤信吾でございます。

隣は、あけの星法律事務所の須山園子弁護士です。

そして、齋藤法律事務所の齋藤守弁護士です。

後列に移りまして、私の後ろから、補助員の横浜あかり法律事務所の野口容子弁護士です。

隣は、よこはま第一法律事務所の吉田正徳弁護士です。

そして最後に、澄川法律事務所の澄川圭弁護士です。

どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、調査報告書の内容を御説明させていただきます。

まず、本調査の結論を申し上げます。概要版の5ページ右側のまとめの欄を御覧ください。報告書本文では82ページとなっております。今回の調査の結果、前人事部長の久保田淳氏が指摘した主要な事項であります事項1のどなる、書類を投げつける等の行為、事項2の切腹発言、事項3の銃撃ポーズ、事項4の人格を否定する暴言等、そして事項5の深夜、休日を問わない常態的な業務連絡、事項6の市長室出入り禁止措置、そして事項7の人事権を背景とした職員支配について、いずれも事実を認定し、これらはパワハラに当たると評価させていただきました。

一方で、事項1のうち、令和5年6月16日に市長が机をたたいた事実、事項4の写真展会場での容姿やゆなどにつきましては真偽不明とさせていただいております。これらを認定しなかったのは、証拠の裏づけが少なく、認定のハードルに届かなかったことが原因であります。詳細は後ほど触れさせていただきます。

総合的な評価といたしまして、圧倒的に優位な地位にある市長がこれほど多岐にわたる不適切な言動を日常的に、かつ継続して行っていた事実は極めて深刻と考えております。個々の行為を単体で捉えるのではなく、組織に与えた影響を総合的に評価す

れば、職員の尊厳を深く傷つける決して看過できない重大なパワーハラがあったと認定せざるを得なかったものであります。

それでは、この結論に至った調査のプロセスを順に御説明いたします。

まず、第1章、本調査についてでございます。概要版の1ページを御覧ください。報告書本文では1ページ以降となっております。

初めに、1、調査開始の経緯でございますが、概要版1ページの左上に記載されております。令和8年1月、現職人事部長による市長のパワーハラスメント等に関する週刊誌の記載と記者会見がなされました。市長は否定したものの、市会の皆様は事態を重く見て、公正、中立な第三者組織による調査を全会一致で可決されました。私たちはこの重い決議を受け、市民に真実を明らかにする強い責任感を持って調査に臨ませていただきました。

次に、同じく概要版1ページ真ん中の大きな枠にある2、調査委員と中立・公平・独立性についてです。本文は4ページからとなっております。完全な独立性、中立性を確保するため、神奈川県弁護士会が推薦した外部弁護士3名と、調査委員が選任した補助員3名が調査を務めました。私たちは市とは利害関係は一切ありません。また、中立性を徹底するために市職員の事務局は置かず、委員自らが事務局機能を担ってまいりました。さらに、アンケートなどの情報漏えいを防ぐため、独自サーバーや専用窓口を使用し、連絡調整も限定した職員のみで行うなど徹底した独立体制をしました。

続いて、概要版1ページ右側の3、調査方針と活動状況でございます。本文は6ページからになります。本調査は日弁連の指針に準拠し、外部からの干渉を一切排除して行われました。特に職員保護策の徹底といたしまして、庁舎外でのヒアリング、庁内回線を経由しない特設窓口の確保など、職員がちゅうちょなく協力できる環境を整えました。実際の活動実績としては、約4か月半の間に多数の会議を重ね、市長、前人事部長、ほか57名のヒアリングを実施しております。

続いて、第2章、具体的な調査内容に移ります。概要版の2ページ、左側から真ん中にかけての1番と2番の項目を御覧ください。本文では11ページから12ページとなっております。

まず、概要版2ページ左側の1、アンケート調査及び情報提供窓口の設置についてでございます。本文は11ページからです。事実究明のために、市長と接する機会が多い幹部職員らを対象とした個別のアンケート調査と、全職員を対象とした情報提供窓口2つの手法を採用いたしました。個別に回答を要請することで当事者意識を持った精度の高い情報を集め、窓口からは伝聞も含めた広範な情報を集めることで多角的な事実認定を目指しました。

ここで、概要版2ページ左側の2、記名式採用の理由についてお話しします。本文では12ページとなっております。記名式とした最大の理由は厳密な事実認定のためです。連絡を取って詳細な聴取や証拠収集をすることを可能とし、また、虚偽、誇張を防いで情報の信頼性を高める狙いを持って記名式といたしました。もちろん心理的

安全性には配慮し、回答内容は委員のみで管理して市への開示や実名の公表は一切行いません。市への不利益処分の禁止を申し入れたほか、退庁後に私用端末から回答できる仕組みも整えました。

そのアンケート結果ですが、総回答者数294名、これは約39%でした。そのうちパワハラと疑われる行為を直接、間接に見聞きした人数は192名、総回答者数の約65.3%でした。また、情報提供窓口のほうですが、総回答者数244名のうちパワハラと疑われる行為を直接、間接に見聞きした人数は150名、全体の61.4%でした。

次に、概要版2ページ真ん中上段のヒアリング調査についてです。本文は18ページからとなります。前人事部長や市長本人には各2回、さらに特別職を含む職員ら合計57名にヒアリングを行いました。あわせて客観的証拠の検討として、公表資料の精査に加え、現場にある市長室を視察し機の配置などを確認いたしました。また、ヒアリング対象者等からも資料をいただいております。

なお、概要版2ページ真ん中下段の調査の限界についても御説明申し上げます。本文は20ページです。本調査は任意協力及び短期間の調査であるため、事実認定の網羅性にはおのずと限界がありますことを付言させていただいております。

そして、第3章、パワーハラスメントについてでございます。概要版2ページの右側、3番の項目を御覧ください。本文は21ページからとなっております。

この章の第2、市のハラスメント防止の施策で説明させていただいているとおり、横浜市には市職員ハラスメント対応指針があります。本調査ではこの指針に基づき、パワハラを職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的、身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させることと定義いたしました。

次に、2、パワハラに関する関係法令等です。本文は24ページからですが、ここでは労働施策総合推進法や厚労省の指針を確認し、身体的な攻撃や精神的な攻撃など代表的な6つの類型を判断の参考にさせていただきました。厚労省指針の具体的な判断基準などは、次に併せてお話いたします。

概要版2ページ右下、3、当委員らが用いた具体的判断基準について御説明いたします。本文は30ページからとなっております。私たちは、厚労省指針と同様に、パワハラを判定する上で定義の3つの要素を全て満たすものとして以下の判断基準を用いました。1つ目は優越的な関係を背景とした言動についてでございますが、市長は民意によって選ばれた最高権力者でございます。人事権も握っているため職員に対する言動は当然優越的な関係に該当します。本調査ではそれを前提としております。2つ目の業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動でございますが、これは目的、経緯、頻度、継続性といった要素を社会通念に照らして総合的に考慮して判断することといたしております。3つ目は精神的、身体的な苦痛を与える、または労働者の職場環境を悪化させることですが、これは平均的な労働者の感じ方、すなわち同様の状況でその言動を受けた場合に、社会一般の労働者が看過できない程度の支障が生じたと感じるかどうかを客観的な物差しといたしました。ここまでが私たちが今回の調査を進める上で土台とした調査体制と判定基準であります。

次に、この基準に照らしまして、具体的な個別の事案をどのように認定、評価したのか、その詳細を御説明申し上げます。説明は齋藤調査委員から行います。

○齋藤調査委員 まず具体的な事実認定に入る前に、調査の進め方や基準を整理しています。報告書本文33ページ、第4章の冒頭部分を御覧ください。

まず、1、調査対象項目についてですが、これは本文の33ページに詳しく記載されています。前人事部長が告発した主要な7項目に加え、調査の過程で新たに判明した関連事項も併せて認定、評価の対象としたことが説明されています。

次に、2、証拠の記載の仕方については同じく33ページを御覧ください。概要版の5ページにもまとめてあります。本調査では協力者の保護を最優先に考えました。証言から特定の個人が推論されないようあえて詳細な記載を避け、内容を抽象化したり、一部を省略したり、そういった配慮を徹底しております。

そして、3、職員ヒアリング等の証言の信用性については、本文の34ページから説明されています。密室での言動など物証が乏しい事案も多いため、ヒアリングに依拠して事実認定をしている部分が多いのですが、情報提供したことが発覚したときのリスクを負ってまで証言していることからすればヒアリングには一定の信頼性があり、また、証言の具体性、他者の証言との整合性という観点から慎重に吟味し、信用できるものだけを事実認定の基礎としたことを記載させていただいております。

それでは、個別の具体的な言動について私たちがどのような事実を認め、それをどう評価したかを詳しく御説明いたします。お手元の報告書本文は35ページから、概要版は3ページ、4ページを御覧ください。

まず、1、事項1、市長室におけるどなる、机をたたく、書類を投げつける行為、令和5年6月16日有無についてです。概要版3ページの左上、本文は35ページからになります。この事案では、市長が外務省職員の視察報告を受けた際の言動が問題となりました。まず、どなる行為と書類を投げつける行為については事実があったと認定しました。市長はどなった記憶はない、叱責等をしただけだ、書類を投げつけたことはないと主張しましたが、直接的な根拠から認定事実が裏づけられています。また、市長が別の日にも理由なくどなっていた事実、書類を投げつけていた事実が確認されたこともこの認定の根拠の一つとなっています。

一方で、この日の机をたたく行為については事実を認定しませんでした。概要版3ページの事案1-2の箇所です。ほかの場面で机をたたくのを見たという証言はありましたが、特定のこの日にたたいたという直接的な根拠がなかったため真偽不明としています。

評価としては、どなる、書類を投げつける行為はミスを防ぐための指導ではなく、単に市長が感情を発出させたものにすぎません。業務の適正な範囲を超えたものであり、相手に精神的苦痛を与えるものとしてパワハラに該当すると判断しました。

さらに、概要版3ページ左下、本文39ページからのその他の言動として、職員等に対してどなる、にらみつける、机をたたく、意図的に無視する行為も事実認定しました。その上で先ほどと同様にパワハラに該当すると判断しました。

次に2、事項2、市長公舎での切腹発言、令和5年6月26日の有無についてです。概要版3ページの右上、本文は43ページとなります。チュニジア大使夫妻との昼食会の前、市長が誘致できなかったら切腹だと発言したことは市長本人も認めており、事実と認定しました。ただ、前人事部長のみに対して言ったのかという点は認定しませんでした。市長自身、自分が責任を取る趣旨で言ったと弁明しており、切腹という言葉の性質上、自分も責任を負うという趣旨で言った可能性も否定できないため真偽不明としました。しかし、たとえ自分に向けた言葉であっても、重要な行事の担当責任者である部下がいる前で切腹などという言葉を使えば、部下は自分も責任を取られるのか、職を辞さなければならないのかと強い圧迫を感じます。したがって、業務上必要のない発言であり、精神的苦痛を与えるものとしてパワハラに該当すると判断しました。

続いて、3、事項3、銃撃ポーズの有無です。概要版3ページの右側中段、本文は45ページを御覧ください。市長が手で拳銃の形をつくり、前人事部長に向けて裏切ったらこれだからなと撃つ仕草をした事案です。市長は記憶にない、自分に銃口を向けたことはあるとしていますが、ほかの職員からも自分や他人に銃口を向けるポーズを見たという具体的な証言が多数得られました。これは相手を威迫等する行為であり、必要性がありません。人事権を有する上司が部下にする場合にはダメージを与える行為であり、精神的苦痛を与える行為であると言えます。したがって、パワハラに該当すると判断しました。なお、たとえ和気あいあいの雰囲気の中や市長が自らに行った場合でも結論は同じであると判断しました。

さらに、4、事項4、人格を否定する発言および他者への侮辱行為の有無です。概要版3ページの右側下段、本文は47ページからです。ここでは、ポンコツ、ダチョウ、人間のくず、おばさんといった言動が問題となりました。市長は人事評価としてマイナス面を伝えただけであると弁明しましたが、これらの言葉はただの侮辱であり、人事評価等として正当化できるものではありません。ただし、写真展会場でもデブ、二等身といった容姿への中傷については事実として認定しませんでした。概要版3ページの右下、真偽不明とある部分です。録音データがなく、ほかの場面での容姿への中傷についての証拠も少なかったため真偽不明としました。認定したポンコツ、ダチョウなどの言動については業務上必要のない言動であり、たとえ人事評価の場面であっても正当化されません。そして、その場にいない人の悪口であっても聞いている職員に自分も言われているかもという恐怖を与え、職場の心理的安全性を害するものとしてパワハラに該当すると判断しました。

なお、前人事部長も不適切な発言をした場面はありますが、市長との関係性等からすれば結論を左右するものではありません。

さらに、本文51ページからのその他の言動として、市長が職員に対して手をはさみに見立てたチョキチョキの動作や、ばか、あほなどの発言も事実として認定しました。そして、そのような行為をしたり、発言したりする必要はなく、精神的な苦痛を与える行為等であるためパワハラに該当すると判断しました。

次は5、事項5、深夜・休日を問わない常態的な業務連絡・私用メールアドレス使用の指示の有無についてです。概要版4ページの左側、本文は52ページになります。市長が前人事部長やほかの幹部職員に対して緊急性のない深夜や休日の連絡をすることが常態化していたことは、客観的なメールやメッセージの履歴から事実と認めました。これにより、22時過ぎや週末の連絡に対し幹部職員等が即時の対応を余儀なくされていました。また、市長が前人事部長に対し私用メールアドレスへの連絡を求めた理由が情報公開を逃れるためであったという点は認定に至りませんでした。証拠であるメールのやり取りからすれば、直前の電話において情報公開に関する言及があったと推測はできますが、具体的な内容や文脈までは分からず、ほかに裏づけとなる根拠もないため本調査では真偽不明としました。また、前人事部長が自ら市長と連絡先を交換した事実や前人事部長から市長に対して勤務時間外に連絡をした事実を認められましたが、それらを考慮しても市長から前人事部長への勤務時間外の連絡は業務の適正な範囲を超え、精神的、肉体的苦痛を与えるものであると言え、パワハラに該当すると判断しました。

私からの説明の最後は、6、事項6、市長室出入り禁止措置の有無です。概要版4ページの右側、本文62ページを御覧ください。まず、市役所内で幹部職員が市長室へのアポイントを取れなくなる出禁が存在していたことを認定しました。市長は、市長室に説明に入る職員を部長級以上に制限したことについて人件費抑制や会議の効率化のためであると説明し、また、属人的に誰かと会わないことはないと言っていますが、いずれの説明とも異なる実情が職員ヒアリング等によって認められました。そして、前人事部長に対しても、立腹した上で一時的に対面説明を拒否する出禁措置があったことを認めました。理由の説明もないまま、あるいは感情的な理由で業務上のコミュニケーションを遮断することは職員に多大な精神的苦痛を与え、職場環境を悪化させるパワハラに該当すると判断しました。

この後は調査委員の須山から報告をいたします。

○須山調査委員 続きまして、事項7、人事権を背景とした職員支配について御説明申し上げます。概要版の5ページ左側です。報告書本文では75ページからになります。この事項では、市長が人事権を職員を支配するための手段として使っていたのではないかという点が問題となりました。事実関係として、令和7年9月に市長が飛ばされるかもしれないという恐怖を与える人事部からのジャブが与えられないかと発言したことや、特定の異動案に対して肅清感強いでしょうと述べたことは、録音データなどの直接的な証拠から事実と認定いたしました。市長はまた、特定の人名を挙げて飛ばすと言ったり、飛ばし先として特定の部署を挙げる発言もしていました。

これについて市長は、適材適所の人事を促す意図だったと弁明していますが、使われているジャブや肅清といった言葉の文脈を見れば、明らかに職員の恐怖心に付け込んで支配しようとする不当な意図が認められます。さらに深刻なのは、これが単なる言葉にとどまらず、実際に見せしめのような不透明な人事が少なからず行われていたことが推認されるということです。多くの職員が市長に逆らえば飛ばされるという恐

怖を感じており、精神的な不調に陥ったり、退職を余儀なくされたりした例も確認されました。これらは人事権の本来の目的を大きく逸脱しており、重要なパワハラであると認定いたしました。

次に、個別事項の事実認定と評価まとめ及び総合評価です。概要版5ページ右側、本文の82ページに記載の認定結果と総合評価は冒頭申し上げましたとおりです。

続いて、概要版の6ページ左側の1、原因／背景の項目に移ります。報告書では本文では84ページからです。ここでは、なぜこのような事態が起こったのか、4つの視点から詳しく分析をしております。1つ目は職員の尊厳・人権への配慮の欠如です。概要版6ページの左上、本文84ページに詳述されておりますが、市長には市民目線での改革という高い職務意識がある反面、職員を共に働くパートナーとして尊重する意識が著しく不足していました。どなる、銃撃ポーズ、出入り禁止、そして人事権による支配といった言動に加え、55歳以上は頭が固いといった年齢差別的な偏見や女性職員をおばさんと呼ぶなど属性による蔑視も役所内の言動としては看過できない人権意識の希薄さを示しております。

2つ目はパワハラに関する知識・理解の不足です。概要版の6ページ左側2段目、本文85ページにあるとおり、市長は自身の言動がパワハラに該当するとの自覚や、根底にある人権意識の欠如への認識が及んでいませんでした。自らの主張を前例踏襲の打破という理念の下で正当化していましたが、どんなに正しい理念を掲げて職員も職員の精神的安全を脅かす不当な手段が容認されるわけではなく、ハラスメントに関する正確な知識が欠如していたと言わざるを得ません。

3つ目は「厳しい指導」との誤解と対話の不成立です。概要版6ページの3段目、本文86ページに記載があります。市長は自身の言動、市政の質を高めるための指導だと正当化している節がありますが、職員側からすればそれは感情の暴発にすぎず、健全な対話は完全に阻害されていました。その結果、職員は市長の機嫌をうかがうことに終始し、入室前に今日の機嫌はどうかとチェックし合うなど心理的安全性が損なわれ、組織全体が極度に萎縮する事態を招いていると言わざるを得ません。

4つ目は組織体制の不備についてです。概要版6ページの左下、本文では87ページに記載があります。本来市長を補佐し、いさめるべき立場にある副市長などの幹部職員が十分なチェック機能を果たせていませんでした。加えて、市長等の特別職のハラスメントを防止、調査する制度自体が未整備であったため、幹部による握り潰しの懸念から問題が表面化しにくく、前人事部長による実名告発という極めて異例な出来事が起こるまで事態が放置された制度上の不備も大きな要因です。

次に、2、組織の少なからぬ影響を御覧ください。概要版6ページ中央部分です。本文では89ページに当たります。第1の影響はハラスメントの連鎖です。市長からプレッシャーを受けた幹部がそのストレスを部下にぶつけるという悪循環が起きていました。

第2に職員の士気低下と人材流出への懸念です。心理的安全性が損なわれたことで、職員は自由な議論を避け市長に迎合するようになっていきます。人材の流出につい

ては中途退職者の推移についての数字を記載してあります。離職理由は多岐にわたりますのでこの数字だけでは判断はできません。ただし、これが続けば行政運営が停滞し、最終的には市民サービスの低下につながるものが危惧されます。

最後に、3、市政への信頼回復に向けての部分をお説明いたします。概要版6ページ一番右、本文は92ページからです。まず市長に対しては、概要版6ページの右上にあるとおり、自身の不適切な言動と向き合い、人権感覚を刷新することを求めます。単なる反省にとどまらず、今後は研修等を通じて自身の認識を厳しく見詰め直す必要があります。

そして組織体制の整備について御説明いたします。概要版6ページの右側中央、本文では93ページです。ここでは、市長などの特別職も対象に含めたハラスメント防止条例の制定の必要性について記載いたしました。内部規定ではなく、条例とすることで第三者機関による独立した調査、勧告権限を確立すべきです。

また、その他については、概要版6ページの右下、本文では94ページに記載してあります。まず1点目は、深夜、休日における業務連絡の是正です。緊急性のない時間外の連絡が常態化していた実態を重く受け止め、市長はこれがハラスメントになり得ることを認識し連絡を控えるべきです。これにより職員の精神的な平穏と生活の安全を確保する体制を確立しなければいけません。

2点目は市長室の入室制限の見直しと出入り禁止の完全廃止です。現在行われている部長級以上に面談を制限する運用は現場の声が届かず、人材育成や情報伝達を著しく阻害しているという声があります。市長はヒアリングで必要に応じて課長以下の同席を拒まないとしており、今後はこの運用の改善が期待されます。また、いかなる理由であれ出禁という不当な扱いは二度と行わず、説明の同席者については担当局の意向を十分に尊重する運用を望みます。

3点目は人事の公平公正な運用の徹底です。人事権を背景に職員を支配するのではなく、客観的な評価基準に基づいた適正な人事を行うことが不可欠です。市長自身も恐怖政治と思われぬような人事が必要だと述べており、人事の本来の目的である適材適所を職員の納得感が得られる形で実現しなければいけません。

結びとなります。本文95ページに記載いたしましたが、まずは今回の調査に勇気を持って協力して下さった職員の皆様に深く敬意を表します。絶大な権力を持つ市長について事実を語ることは大変な葛藤があったはずですが、概要版6ページの欄外下段にも記載いたしましたが、市や関係者の皆様は証言者を特定するような犯人捜しや一切の利益、不利益な取扱いを決して行ってはなりません。これは市長も確約したことです。この報告書が単なる批判に終わることなく、市長をはじめとした全職員に真摯かつ前向きに受け止めていただいて、市民の信頼を回復すべく全庁で協力して改革に取り組んでいただくことを切に願い、私たちの報告といたします。

以上です。

○渡邊忠則議長 御説明ありがとうございました。

調査報告は以上ですので、御了承願います。

○渡邊忠則議長 なお、ただいまの報告に関する質疑につきましては、市会運営委員会での決定に基づき総務委員会において実施することとなっておりますので、御了承願います。

○渡邊忠則議長 これをもって市会全員協議会を閉会します。

午前11時53分閉会

速報版