

## 第28回福島県職員倫理審査会議事録

日時：平成26年8月21日（木）

13時40分～14時40分

場所：総務委員会室

### 1 開会

### 2 定足数の確認

全員出席を確認

### 3 会長選出

互選により新村委員が会長として選出された。

### 4 議事

#### ○贈与等報告書等の提出状況について

※事務局より資料1-1及び1-2に基づき提出状況を説明

#### 【質疑等】

(岩淵委員) 震災直後、飲食の届出件数が減っていますが、最近、過去の平均値と同じくらいになってきています。それなりに余裕が出てきたということでしょうか。

(事務局) 震災関係で落ち込みましたが、これは当然、災害対応等で余裕がなかったということでございます。飲食の内訳としては、各種団体の総会やOB会などでございまして、本来であれば毎年開催されているようなものですので、一段落した後に再び開催されている状況だと思います。

(岩淵委員) ゴルフの届出件数は元々件数が少ないようで、特に、18年度以降それほど多くないようですが、これは皆さんがゴルフするのを自粛したからなのかね。

(事務局) これについては、飲食の届出についても同様なのですが、平成18年度に公共事業に絡む一連の不祥事がございまして、その関係で落ち込んだものと思われまます。それが現在まで続いている状況でございます。

(岩尾委員) 資料1-1の贈与等の報告ですけれども、平成13年度から平成15年度までは100件以上あったものが、いきなり平成16年度に減っていますが、これは何か理由があったのでしょうか。普通に見て何かあったと考えてしまうのですが。16年度以降はずっと2桁ですよ。そういった意味でも何かあったのかなと思ったのですが。

(事務局) 分析はしていません。明確な答えができなくて恐縮なのですが、贈与の内容

については、香典がほとんどでございまして、平成15年度の数とその後の数がだいぶ変わっていますが、震災ですとか、不祥事ですとかそういった理由があったからではないと思いますが。

なお、相手方が利害関係者でなくても事業者であれば報告が必要になりますが、親族が亡くなった場合、職員が喪主になったりすると、一人分で一気に件数が増えてしまうということも背景にあるということでございます。報告した職員数が増えるというより、職員数人で一気に件数が増えてしまう可能性もあるということでございます。資料1-2の部長相当職の件数を見ていただいてもわかるように（部長相当職1名が報告しただけで）0件から44件になったりします。

（新村会長）分析すれば何かわかるのでしょうか。

（事務局）香典と報酬の割合はわかるのですが、香典がやはり多いと思うのですが、なぜ香典が多いかの分析はなかなか難しいと思います。

（新村会長）当時は、香典をもらう範囲が広がったのでしょうかね。たまたまですかね。半減していますよね。普通は疑問に思いますけど。分析してわかれば教えてください。

（事務局）確認できるかどうか持ち帰り検討させていただきます。

（岩尾委員）これは（職員が）報告を控えているということなのか、穿った見方をしてみればですが。もちろんそういうことはないとは思いますが。

（事務局）報告をしない、あるいは遠慮をしているのではないかという点につきましては、条例に基づく職員の義務でございますので、それはないと考えております。そうした中で、半減している点は、確認したいと思います。改めてお知らせしたいと思います。

（岩尾委員）何でもこういうことを言うのかということ、ご存じのとおり高齢化です。亡くなる方の割合が多いはずだと思うんです。それにもかかわらず、減っているのは、何か職員の方が遠慮しているのか、そういうことを少し思ったものから。

（事務局）機会を見てコンプライアンス委員会の開催や倫理規則等の周知徹底を図っているところですが、本日のご意見を踏まえまして、改めて周知徹底したいと思います。

（新村会長）では、以上2点ありまして、激減している理由が一つ、分析できるものであるのかという事、後日で結構ですが、それと二つ目、岩尾委員がおっしゃいました、ずっと減ってきている傾向、申告する義務を怠っているというのが裏側にあるのではないかという事、なかなか難しいのですが、その2点について、わかれば調べていただければと思います。仮にですけど申告義務に違反した場合のサンクション（懲罰）というものはどういうものなのか。

- (事務局) 条例上個別の規定はございませんが、条例に違反する行為になります。地方公務員法で法令に従う義務が課されておりますので、それに違反することになりまして、その程度、内容にもよるのですが、法律上の仕組みから言いますと、懲戒処分もあり得ます。
- (新村会長) 申告義務に違反すると個別にこうなるのだということではなく、一般的に法令違反になるということですね。
- (岩淵委員) 申告義務違反をすると懲戒処分もあり得ることを研修会等では説明しているのですか。
- (事務局) そこまでやっていません。地方公務員法遵守は職員として当然の責務でございますので、敢えて説明してはしません。あくまでも条例に基づき報告してくださいということだけです。
- (岩尾委員) 資料1-1の審議案件の事なのですが、21年度の44件、23年度の2件、これはどういう事だったのですか。
- (事務局) 21年度の44件は部長の親族が亡くなられて、その香典です。23年度の2件も、同じく部長相当職の香典です。

## 5 その他

### ○業務の適切な執行に向けた取組状況

※事務局より資料2-1及び2-2に基づき各所属（知事部局）での取組状況について説明

#### 【質疑等】

- (岩尾委員) 職員というのは全職員ですか。全職員の中にいろいろな方がいると思いますが、正職員とか臨時とか嘱託とか、そういう方も全部含めるのでしょうか。
- (事務局) 全て含めてコンプライアンス意識の醸成を図っています。
- (岩尾委員) 全職員数はどのくらいですか。
- (事務局) 知事部局だけで言うと5千数百人です。
- (岩尾委員) かなり難しいですよ。その辺の（コンプライアンス意識の）徹底が。
- (事務局) 確かに一回で浸透するものではないですから、繰り返し、繰り返しということで考えております。コンプライアンス委員会はある程度、節目、節目で開催しますが、機会を捉えて、あるいは日常の業務の中で意識付けをしていく、それは各管理職員も心掛けています。
- また、全庁一律ではなくて、所属毎にコンプライアンス委員会を組織していただきまして、我々、人事総室となれば人事総室で委員会を設置していただき、出先機関の建設事務所であれば、その建設事務所の一つの委員会を設置していただきます。我々の人事総室の場合で言いますと、ファックスの誤送信があった場

合や懲戒処分があった場合など、職員の適正化を図る必要がある際には、随時開催しています。今年度も数回開催していきまして、頻繁に開催することによって意識の醸成を進めている状況です。

(岩尾委員) すばらしいことだと思うのですが、各部局の取組みに温度差があってはいけないと思いますので、意識の問題として各部局同じレベルでお願いします。

(事務局) 先ほどの資料2-2になりますが、全庁的な取組みとして各部局長が入っている新生ふくしま復興推進本部にどういった取組みを行っているのかを報告して、それら各部局での取組みをそれぞれが持ち帰り、フィードバックしています。なるべく温度差がないようにそういう仕組みを組み込んだものですが、いただいたご意見を踏まえ、さらに力をいれたいと思います。

(岩淵委員) 定期的とはどのくらいですか。

(事務局) 所属毎に実施していますので、把握しておりません。集中的なコンプライアンス期間などを設けてやっている所属もありますし、あるいは、人事総室のように何かあった際に重点的にやる所属もあります。

(岩淵委員) こういう会議(資料2-2にある「新生ふくしま復興推進本部における確認・情報共有」)はどのくらいの頻度なのでしょう。

(事務局) 年1回です。資料2-1にありますように、各部局の取組を報告させ、各部局ではこういう取組をしているのだという資料を提供しますので、それを持ち帰り、改善すべき点、取り入れるべき点があれば参考にしています。

(岩淵委員) (報告を)取りまとめた時に何か問題点などは出るのですか。

(事務局) 取りまとめの段階では問題点は出ませんが、大きな課題といたしますか、やはりコンプライアンス意識の徹底が難しいのかなと思います。

(岩淵委員) 何か問題が発生した時はどういう対応をするのですか。

(事務局) コンプライアンス委員会や政策監会議、部主幹会議など全庁的な情報共有、意識の徹底を図るような会議があるのですが、それらを通して、注意するように促していきまして、コンプライアンス委員会とは別に職員に周知するルートがあります。なお、懲戒免職処分の場合は、通常やっているコンプライアンス委員会とは別に、必ずコンプライアンス委員会を開催するように通知しています。

(新村会長) 今の質問に関連してですけれど、懲戒事案はどこで決定するのですか。コンプライアンス委員会ではなく、そこは懲戒委員会などですね。

(事務局) 懲戒審査会というものが別途ございます。

(新村会長) コンプライアンス委員会はそうすると啓蒙活動を主としてやっているのですか。

(事務局) 法令遵守の意識を高めることを目的として所属毎に設置しているものでして、実際に起きてしまった案件については、目的が違いますから、コンプライア

ンス委員会ではなく、懲戒審査会になります。コンプライアンス委員会に処分権限はありません。

(新村会長) そもそもコンプライアンスとはどういうものを含むのですか。ハラスメントは含むのですか。

(事務局) 人権関係だとセクハラ防止やパワハラ防止。組織関係だと交通法規遵守や守秘義務。県民との対応ですと、接遇の向上やクレームの対応、あるいは不当要求対応、まさに倫理規則に関することですが、利害関係者との接触。その他のものとしては、働きかけへの対応や公益通報制度などがあります。

(新村会長) ハラスメントが起きた時は別途審査するための組織があるのですか。

(事務局) セクハラ防止指針やパワハラ防止マニュアルを作成しておりまして、相談窓口があります。

(新村会長) 内部告発などもあると思うのですが、それも別途制度化されているのですか。

(事務局) 公益通報の制度がございます。

(新村会長) それらを総合的に含めてコンプライアンスということですか。

(事務局) そのとおりでありまして、それらを各職員向けにわかりやすくまとめたものがコンプライアンスマニュアルでございます。

(新村会長) 大学もそうですが、業務の進行管理 PDCA が厳密になりすぎるとパワハラにもなるのかなど。適度にやっていたかかないといけないですね。

(岩尾委員) 一県民、一市民として、公務員の方々を拝見しているわけですが、たまに飲酒運転の記事が新聞に載りますが、県職員や自治体職員の要職の方が、なぜ、人生を棒に振るようなそんなまねをするのか、飲酒運転については、かなり前から言われていると思うのですが、それでも県民の模範となるべき方々がなぜ繰り返すのか、そういうふう思うんですね。我々県民も当然そうですが、公務員の方はやはり我々の模範になってもらわないと困ります。県や自治体がよくなれば、暮らしの中での倫理が向上すると個人的には思うんです。1人1人のモラルを考えて、県民を支えてほしいと思います。どうぞよろしくをお願いします。

(事務局) 復興はもちろん、それ以外についても我々の仕事は県民の方の信頼が基本ですので、そこは肝に銘じております。飲酒運転については厳罰化していますが、それだけではなく、折にふれて管理職も含め職員を指導しており、今後も鋭意実施していくのでご指導をお願いします。

※次回の審査会の開催時期については、審査会送付案件の提出状況を見ながら判断していくことで了解を得た。

## 6 閉会