

第36回福島県職員倫理審査会議事録

日時：令和5年6月6日（火）

13時30分～14時45分

場所：杉妻会館 4階 牡丹B

1 開会

2 定足数の確認

全員出席を確認。

3 会長選出

互選により福島委員が会長として選出された。

4 議事

○ 贈与等報告及び飲食・ゴルフの届出状況について

※ 事務局から資料1-1、1-2に基づき報告・届出状況を説明

【質疑等】

(福島会長) 飲食・ゴルフについてですが、部局内で例えば「なるべく控えるように」とか、そういった指示のようなものはあったのでしょうか。

(事務局) 先ほども説明いたしました、令和2年度以降は新型コロナウイルスの関係で、飲食の機会が減ったというふうに私、説明しましたが、この間は、緊急事態宣言が発せられたりですとか、県独自の対策として、飲食店についても、営業時間の短縮などを要請している時期でもございましたので、かつ、県民の皆さんにもですね、そういったことを理解していただきながら、新型コロナウイルスの感染対策を進めていたということです。

その中で県職員についても同じように、感染対策、感染が拡大しないようにというようなことで、県民の皆さんと同じように県内部でも周知を進めておりました。

その結果ですね、飲食する場合でも、大人数での飲食を控えるようにですとか、そういった要請を県民の皆様にも要請していて、県内部でもですね、そういった話をしておりましたので、その結果、件数が減ったものというふうに考えております。

特にですね、倫理上の関係で、自粛するよというよな呼びかけをしたということではございませんで、先ほど申し上げましたとおり感染対策の一環でそのような取扱いをしていたというよな経過がございます。

(福島会長) ということは、元に戻る公算が高いと。

(事務局) 新型コロナの感染状況も、現在、比較的落ちついていて、感染症法上の位置づけも2類相当から5類感染症というふうに位置づけが変わりまして、以前、様々に、規制っていうんですかね、かけていたものも特段ございませんで、今後は、従前ほど戻るかどうかはなかなか予測しづらいですが、飲食の件数は増えていくのではないのかなというふうに考えているところです。

○ 福島県職員倫理規則違反について

※ 事務局から資料2に基づき説明

(岩尾委員) 以前の審査会の時にも、言ったことがあったんですけど、前回はこういう不祥事はなかったんだけど、なぜ不祥事が起きるんですかと、そのときは、部署が問題だと。例えば、土木関係とかね。一般の部署だとそういうことがないんだけど、なぜこういうことが起きるんだろうということを多分私申し上げた気が。

結局、何年かして、前回よりももっともっと重大な案件がこんなに続いて、なんでこうなってしまったんだろうかっていうのが、ずっと思っていたんですね。だから、そのときにも、もう一度倫理観を一人一人がどういうふうに福島県職員として、自分たちは福島県民を引っ張っていく存在なんだってことも申し上げた気がするんですよ。だから、なんでこうなるんだろうというのが率直な気持ち。

それからあと、こうなる理由というのは、それぞれなんでしようけど、今、課長から他人事ではなくて、自分のこととして考えなければいけないっていう、やっぱそれも、自分にはあまり関係ないんじゃないかって、それがそういうふうに思う理由が、なんか、職員の方々一人一人が、倫理感っていうよりは、非常に感覚として、ぬるい、甘いっていうね。

先ほど、例えば断り方のロールプレイングって、これ、おっしゃいましたけど、これ、県職員としてやるようなことじゃないかと思うんです。

だって、もともとだって、一人一人の倫理観をもって当たり前のことなのに、これをやらなければいけないという、そこが、正直申し上げますと、情けないなど。

本来だったらこういうことなんて、断り方講座ってなにして。こういうことも一々やらないと県職員って、だって、本当に県職員の方々は、皆さん、本当に一生懸命勉強なさって一生懸命福島県のために頑張って仕事をしたいって思って、そして、入庁しているわけだと思うんですよ。

それがいつの間にか、こういう感覚に陥ってしまうのか、一人一人がや

っぱり教養もおありになって、仕事もお出来になるし、いろんなことに関しても、ちゃんと倫理観もおありになっていると思っっているにも関わらず、断り方講座っていうのが、ビックリしてます。これをやらなければならないっていうのが情けないなっていうふうに思います。

民間の企業であれば、私は研修を長い間してますけど、こういう研修って、あったんだって今聞いてたんですね。その前に職員の方々の意識付けの問題として、ロールプレイングも大切だと思います。だけど、それ以前の問題として、もっと根本的に何かこう、少しでも皆さんが意識がきちんと。

とにかく自分達が福島県の代表で仕事をしているんだっていうことを、もう一度、基本から、基礎から勉強し直して欲しいなって。今更じゃなくて、今だからこそ大切なんじゃないかなって思います。

(事務局) ただいま岩尾委員より、御意見いただきまして、ただいまの御意見は重く受け止めなければならないことだなというふうに思っております。

過去にもですね、土木の職員が、同様の提案で対応されたりですとか、懲戒処分になったっていう、事実があります。

にもかかわらず、今回こういった事案が、今回、農林水産部と土木部という公共事業に直接関係してる両部で、それぞれあったということですね。

ここはしっかり、過去に取り組んできた取組なんかも検証しながら、また、これから再発防止、取り組んでまいりますけども、こういった取組ができるのかっていうのをしっかり他県の取組なんかでもですね、検討しながら実施していかなければならないだろうと思っております。

それで先ほどどう申し上げましたが、断り方講座、そういったものを実施しなければならない状況まで陥ったっていうことを、そこは土木部、農林水産部においてはしっかり反省をしておりますして、本当に委員がおっしゃるとおり、本来はこういったことを学ばないと、頭に入らない行動出来ないっていうこと自体が、県職員、公務員としてはあってはならないだろうというふうに思っております。

ただこういった事案がですね、複数、起きてしまったということはしっかり受け止めなければならないと思っておりますので、それに対して、将来的にまた同じようなことが繰り返すようではならないというふうに考えておりますので、今回のような事案、事例も踏まえてですね、具体的な事例を用いながら、その利害関係者、事業者の適切な距離感、適切な関係っていうものを構築していかなければならないというふうに思っておりますので、本当に情けない研修だとは思いますが、こういった研修も継続しながら、職員の自覚を促してまいりますと思っております。

それと公務員、県職員は、県民全体の奉仕者だということで、そういったことを理解しながら、県職員の試験を受けて、県職員になったという職

員が、ほとんどでございますので、そういった県民全体の奉仕者としてのプライド、誇りですね、こういったものをしっかりと持って、且つ、その使命を自覚した上で、さらに、より高いコンプライアンス意識っていうものが求められるとっております。

一般県民の方からもそのように思われているだろうと期待されてるだろうというふうに思ってますので、そういったことを常に自覚しながら業務に当たることが求められてると思います。

さらに、当然ですけども、勤務時間外におきまして、そういった、常に自覚ある行動というのが求められるとっておりますので、職員全員がですね、今回の、現在のこの深刻な事態というのをしっかりと受け止めて、これまで以上に緊張感を持って職務に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

(半澤委員) 資料2ですが、この方は夕食の届出自体は出していたんでしょうか。

(事務局) 届け出はございませんでした。

(半澤委員) 未報告だったということですね。今回調査されたっていうことでしたけども、今まではこうやって調査するってことはしてなかったんですか。

(事務局) あくまでも事前に届出をする。もしくは何らかの事情で事前に届出が出来なかったものについては事後に報告してもらおうというような扱いをしてまいりました。

特にですね、何かこう調査ということはしておりませんが、常に、私もそのコンプライアンスにかかる研修ですとか、あるいはコンプライアンスのチェックシートというものを作っております、これは四半期に一度、全職員にチェックさせてるんですけども、その中で、贈与の禁止ですとか、ゴルフの禁止ですとか、事前に届出が必要だと、こういった項目をわかっているかどうかというのをチェックさせる機会を設けておりますので、基本的には届出がなされているものかなというふうに思ってますが、今回こういった事例があったということでございますので、さらに様々な機会をとらえて、周知徹底を図ってまいりたいなというふうに考えております。

(半澤委員) 今回は事件があったから、特別に調査したっていう感じですか。

(事務局) 結果的に、こういった事案がありましたので、事前の届出がされてたのかどうかというのを確認したら、なされてなかったということです。

(半澤委員) 今後はなんか定期的にこういう、未報告事案、何らかの形で調査するっていう、予定とかお考えとかは。

(事務局) 未報告かどうかの確認がなかなか難しいかなというふうに思っておりますが、先ほども申し上げましたとおり、様々な機会をとらえて、こういった事例については、事前の届出が必要だ、あるいは禁止されている事項、こういったものを周知徹底を図ってまいりたいなというふうに考えてお

ります。

(福島会長) 1番最初の免職の事例っていうのは、これが発覚した経緯っていうのは
どういう経緯なんでしょうか。

(事務局) 県として承知したのは、職員が、警察のほうに逮捕されたということで、
承知したというところです。

(福島会長) もう既に警察が公表した時点です。

(事務局) その時点で初めて把握したということです。

(福島会長) 2つ目のほうが、通報、3つ目が、皆さん、何か同じようなことがない
かって確認をして。

変な話をして恐縮ですが、コロナ渦で、だいぶ人間関係というか、どこ
の組織もそうですけど、以前とかなり人間関係も変わったっていう、例え
ばこういう事例でしたら、先ほどもらったみたいな話でしたら、周りの方
が例えばちょっと耳にするとか、そういうこともあるのかなあと思いつつ。

コロナ渦で今までと違うんで、そういったものが機能しなかったり、あ
るいは騒然としてたって、職場環境として、なにか以前と、通常時と違う
ような、職場上の問題みたいなことはなかったんでしょうか。

(事務局) 例えば2ページ目の日本酒などを受領していたっていう事案についてな
んですけれども、実はこれは工事の現場のほうに、この職員が1人で、現場
の確認に向かった際に、いつもお世話になってるんでっていう形で、半ば
無理矢理といいますか、公用車のほうに詰め込まれてしまったっていうよ
うなことが発端で受け取ってしまったっていうふうに聞いておまして、
職員が複数いれば、やはりほかの職員が目というものがあったりとかです
ね、別な職員が断ったりっていうこともあるんだらうと思うんですけれど、
今回そうじゃなくて、職員が単独で仕事をしている際に、そういった事案
が起きたっていうこともありますので、それをどうやったら防げばいいの
かっていうところで、例えば複数で、利害関係者の方とは複数名で対応す
るですとか、それ以外にも、どういった対応ができるのかっていうところ
を、現在、担当の部局のほうで検討してですね、こういった事案がないよ
うにっていうところを現在検討してるというところでございます。

それと、職場環境のところですけども、やはり委員おっしゃったとおり、
コロナ禍っていうのは、かなり職場への影響っていうのも大きかったんだ
らうというふうに、振り返ってみますと、そのように感じてます。

やはり以前よりも、職員間のコミュニケーションっていうものが、不足
していたっていうような面も、こういった事案が発生した一つの要因とま
で言っているのかどうかわかりませんが、そういう側面もあるのかなと思
います。

それまで飲みニケーションということで、飲み会を行うのがいいのかど

うかは別としてですね、様々な職員同士のコミュニケーションを図る機会があったのだと思いますけども、そういったものがやはり消失してしまったということで、以前よりも、不足してきたのではないかなというふうに思ってますので、今後はこれまで以上にですね、コミュニケーションを密にしていくことで、職員の心配事ですとか悩み、あるいはその愚痴などを気兼ねなく、職員同士言い合えるっていうような関係性っていうのも、やはり風通しのよい職場づくりのためには必要なんだと思うんです。

そういった風通しのよい職場の中でですね、ふだんの悩み、心配事を相談することで、何かこう不祥事につながる前に、一歩手前で防ぐことが出来たりですとか、ほかの職員がその職員の変化に気づいたりですとか、そういったことも可能なのかなと。

全てが全てというふうには思いませんが、そういった不祥事防止の効果もあるのではないのかなというふうに思ってますので、職員のコミュニケーションというものは意識して取り組んでまいりたいなというふうに考えております。

(福島会長) 3番目の事例なんかは報告すべきだと全員御存じだったのにしなかったということですよ。結局この短期間に3個事例が出てきた原因が何かあっていうところをもうちょっと分析するとか、検討する必要があるのかっていう気がしています。

厳罰化すればなくなるっていう話でもどうもないようですので、何か、どういう要因があるのかがあっていうのを考える必要があるのかなって思います。

(事務局) 今回の不祥事の背景がそれぞれですので、共通の原因、要因というものを特定するのはちょっと難しい側面もあるかなというふうには思いますけども、これまで不祥事を起こした職員への聞き取りなんかの状況を踏まえますと、これまで我々職場としては研修ですとか、個別面談をやってきましたので、そういった面談は受けているんですね、そういった職員も。

ただ、自分は起こさないだろう、自分には関係ない遠い出来事のような、不祥事をちょっと他人事というふうに、とらえる傾向があったのかなあと、そういったことを発言する職員が比較的多かったかなあというふうに思ってます。

ですので、普段の法令順守意識ですとか、倫理意識が結果的に希薄であったというふうに言わざるを得なくて、そういうふうにとらえております。

先ほども申しあげましたけども、やはりこういった不祥事を他人ごとではなくて、職員1人一人がいかにかこう自分事として受け止めて、こういった事態を二度と繰り返さないようにする、ということが重要なんだろうというふうに思ってます、

これまで面談の際には、一方的に管理職がコンプライアンスに注意しましょうという注意喚起あるいは指導してたというふうな事例が多かったかなというふうに、考えておりますが、現在やってる取組は、全職員に自分にも起こりうるような過去の不祥事例を、我々のほうから例示を何点かしまして、自分だったら、これどういうふうに対応するか、というようなことを考えさせる、あとは不祥事防止のためにはどういった対策が必要かっていうのを、全職員に考えてもらう。

それで、管理職と職員が意見交換するというような取組を現在しております。

そういった取組を通じまして、職員一人一人に、自覚を促すというようなことを、今後もですね、継続してまいりたいなというふうに考えております。

(岩尾委員) 蒸し返して申し訳ないのですが、この3件の事案とも、それぞれご本人達が、県職員としての倫理規則に違反しているという自覚があったんですか。

悪いことだって、普通はだから、たぶん皆さんわかってるはずですよ。

わかっているはずだけど、結局これだけではなくて、沢山の事例が結局こういったもの、贈収賄ではない犯罪もいろいろやって出てきているわけで、そうすると、これって接待を受けて、これ禁止ってわかってて、それでバレないだろうということなんですか。

例えば日本酒とかギフトカードとか、あとは先ほどおっしゃられたように自己負担したからいいだろうっていうことで届け出ないとか。でもこれって届け出なければいけないって本人達はわかっているはずですよ。で、わかっているはずだけど、こういうことを起こすってことは、結局あまり思いたくはないんですけどバレないんじゃないかっていう。先ほど私が言った、甘い、ぬるいというのは結局、上手にやればバレないんじゃないのって。

周りが黙っていればバレることないよね。こういうのもあるのでは。

それとも悪いということを知らないっていうことはないと思うんですけど、だから、この方達の、どういうことだったんだろうと、理解に苦しむ。その辺のところはお聞きになっていきますか。

(事務局) 2ページ目ですね、物品等を受けとっていた職員については、本人から聞き取りを行っていますが、先ほども少し申し上げていますが、いつもお世話になってるのでということで渡されたっていうことで、最初は実は断ってはいたものの、せっかく持ってきたのに受け取らないのも悪いのかな、なんていうようなことでつい受け取ってしまう。

一度受け取ってしまったので、次の、また持ってこられた際に、断りづ

らなくなってしまったというふうに申ししておりますが、まさにこれは委員おっしゃるとおりですね、気の緩みといいますか、認識の甘さ、県職員としての自覚が足りないというような行動ではなかったのかなというふうにとらえております。

それと、3ページ目のですね、届出をせずに飲食していたものの事案でございますが、実はこれは3件ともですね、県職員を退職した後に再就職したOBと飲食していたというものでございまして、本人によれば、利害関係者との飲食をする場合に、事前に届出が必要だという認識はあったようです。

ただ、今回の場合は、OBだったということで、現役時代には自分の先輩だったということだと思います。

なのでOBと飲食をしていた認識、そういった感覚だったというふうには申ししておりましたが、これも制度に則った行動をしておりませんでしたので、これも認識が甘かったものというふうに言わざるを得ないというふうに考えております。

(岩尾委員) 今年に入ってから、本当にこれだけの問題ではなくて、不祥事事件というのが沢山つづいてますよね。前にもNHKでも報道されていて、酒気帯び運転ですとか、県発注工事に関する収賄ですとか、その他にも、女子更衣室を盗撮したとか、それから18歳未満の少女と淫行があったとか、パチンコ店で、結局お休みの時かなんかにお隣だかどこかわかんないんだけど、そこにお金があったんですって、でお金を盗んできちゃったとか、何でこうなっちゃうのっていうのは、だから、これは、もうそれこそ、今回の私たちが、審査会、こういうふうに、私たちがやるべきことっていうところからちょっと外れるかもしれないですけど、でも、倫理審査会としては、これも全く違うものではないような気がするんですよ。

だから今回の例えば県中農林事務所の主査の話、それから会津の土木部の出先機関のときもそうですよね、だから、これだけの問題ではないと考えるんですよ。

だからそうすると、先ほど申し上げたようにこれだけを私たちが審議するっていうことだとなんとなくこの審議会そのものがね、どういう役割があるんだろうかと、もちろんこれは、きちんと届けるっていうことで、その辺のところはやっぱり、職員の方、一人一人の、しっかりと行動規範というのは、正しく、行動できればそれはそれで1番いいんだけど、そればかりではないことが、何とも切ない。

5月26日でも、これ、パチンコ店での話なのか。県職員逮捕するのは、これは一般職員なのかどうか、精算機の現金を奪った疑いとか。

それから、これは前にもテレビで言っていましたけど特別警ら隊の人の下着窃盗、これが、何回か報道されていたので、多分そういうこと全てが一

一つ一つなんのためのことなのかなってというのは、何か余計ちょっと訳がわからなくなってきました。

(福島会長) たくさんあって？

(岩尾委員) ありすぎて。だって以前こんなになかった。

だからなにかやっぱりしないといけないんじゃないかって。ただ県職員の方々をキツく縛るだけでは、これは、無理だと思います。厳しくすればいいっていう問題ではないと思います。

あと、最近何でも色んな意味で、例えばハラスメントの問題なんかもそうなんですけど、自分がハラスメントを訴えるってなると、これは相手が悪いという風潮も、セクハラにしてもパワハラにしても、自分はパワハラ受けてる、セクハラ受けてる。だからこの人が悪いというそういうところも、何か行き着いてしまうのかな。

だから、そういうことで、その倫理規定とか、そういうところも、職員の人たちはどういうふう考えてるのか、とにかくあまりにも多すぎるので、なんらかの対策はやっぱりやって欲しいと思います。

(事務局) 委員のほうからは、様々に倫理関係以外でも不祥事が起きてるということ、厳しい御指摘でございますが、法令遵守、いわゆるコンプライアンスというふうに申し上げてますが、これらについて対象となる法令が極めて多岐、広範にわたるといようなこともありますので、これまでですね、倫理審査会においては、倫理条例、倫理規則に関する事項について、絞った形で担当していただいて、審議をいただいているところでございます。

今般の不祥事が相次いでいることに対しましての再発防止に関する取組については、第三者の意見をやはり聞かなければならないというふうな思いもありまして、入札等監視委員会というような既存の組織があるんですが、今般、公共事業の入札に関する不祥事が2件起きたということもありましたので、公共事業に係る不祥事以外の不祥事対策も含めて、入札制度等監視委員会のほうに諮っていききたいなというふうに考えておりますが、当然、本日いただいた、御指摘、御意見も踏まえて、早急に再発防止に取り組んでまいりたいなというふうに考えております。

それと、締めつけるだけじゃ駄目だというふうな御意見も頂戴いたしまして、やはり不祥事が相次いでいるっていうことはもう紛れもない事実です。これは全職員が本当に一人一人重く受け止める必要があるというふうに考えております。

一方でですね、やはり真剣に仕事をしている職員も多くございますので、そういった職員が日頃萎縮してしまったりですとか、仕事に対する意欲を低下させることがあってはならないというふうにも考えております。

ですので、しっかり普段のコミュニケーションの中でですね、職員の評価すべきところは評価し、議論をしながら、進めていきたいなというふう

に思っておりまして、職員の倫理意識、コンプライアンス意識といったものとモチベーションの維持、これらを両立しながら、再発防止に取り組んでまいりたいというふうに考えている。

(半澤委員) 先ほど、人事課長の方から、コロナもあって職員間のコミュニケーションが不足していたかもしれないということで、心配事とか悩み事を相談できるような風通しの良い職場についてというのは、とてもすばらしいことだと聞いておりました。

具体的に相談できる窓口とか体制っていうのは整備されているのかどうかっていうのが一つお伺いしたいのと、この不祥事について、その原因は様々で背景も様々で、一般化出来ないと思うんですが、例えば飲酒とか、そのお金に関するそういうトラブル、例えばお金も、例えばもし、今回は違うかもしれないけど、浪費でお金に困ってとかというパターンがあるかもしれないけれども、犯罪、不祥事の原因は、一つメンタルヘルスっていうのもよくあるのかなあとあって、今回直接ではないかもしれないけど、メンタルヘルスの対策っていうのは、県の職員の方々に対してどういう対策をとられてるのかもちょっとお伺いしたいなと思いましたので、この悩みの相談窓口とメンタルヘルス対策をどのような取組されてるか、お伺いできればと思います。

(事務局) 職員が相談する窓口というものは、事案ごとに複数設けておりまして、パワハラですとかセクハラですとか、そういったものに対する、窓口として、当然職場の上司、あるいは部局ごとの担当の部署、あとは人事課、あるいは、外部の弁護士さんとか、そういった方への相談できるような仕組みも設けております。

それと、やはりそういったことも含めて全般的に何でも相談を受けますよというような窓口を知事部局内で設けておりましたりですとか、人事行政の相談ということで人事委員会のほうでそういった窓口を設けたりとかもしております。

それとメンタルヘルスについても、福利厚生部のほうにおいて、県の産業医を委嘱しておりますので、心の病気で苦勞してる職員のですね、話を聞いたりですとか、アドバイスをしたりですとか、そういった取組もあわせて実施しておるところです。

窓口については、複数持っておりますので、こういったところにも相談できるように今後も努めてまいりたいなというふうに思っております。

(福島会長) 私も組織に所属しているのですが、コンプライアンス機能や公益通報もなかなか機能しなくて。制度的には色々あるのですが、実はなかなか容易には機能しないというのが現状。

心の問題とか、職場環境とか、もうちょっと、全体的にトータルで管理する必要があるのかなと個人的には思います。

今回、前半のゴルフや飲食が減っていますというのと、後半が全然関係ないというわけですね。

減っているけど、実は不祥事が増えているというふうに見えるんで、やっぱりこう、全く別の問題で、表面的に数が減っているとか、申請されてるかっていうけど、実は不祥事なくなったかっていうとなくなってなくてというときに、先ほど岩尾委員がおっしゃったことが大事だと思うんですが、基本的には個人の犯罪や不祥事なんですけど、結果的には、県の信用が落ちるといのが非常に問題で、そこら辺を強く意識して運営する必要があるのかな。あくまで個人の問題になってしまうのはなく、一般県民の方は、県がおかしいんじゃないかと思うわけで、そこら辺の視点は、組織に所属しているとやっぱりちょっと薄れがちというか、やばいやついたよねっていう話にしないで、難しいとは思いますが、どういう原因があるのかっていうのを考えて、信頼回復みたいなところを検討していく必要があるのかと思います。

ぜひご検討をお願いします。

(福島会長) ただいまの議題以外でなにか委員の皆様からありますでしょうか。

(半澤委員) 特にありません。

(岩尾委員) 特にありません。

※ 次回の審査会の開催については、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。

5 閉会