

第 3 7 回福島県職員倫理審査会議事録

日時：令和 6 年 7 月 1 9 日（金）

1 0 時 0 0 分～1 1 時 2 0 分

場所：本庁舎 2 階 第一特別委員会室

1 開会

2 定足数の確認

全員出席を確認。

3 議事

○ 贈与等報告書（倫理審査会送付案件）について

※ 事務局から資料 1（資料 2－1 も一部含む）に基づき説明

【質疑等】

（岩尾委員） スカイメロンは食べ物ですが、受けとった後の配分はどのようにしたのでしょうか。

（事務局） 受け取った所属の職員で分けていただきました。

（半澤委員） 越谷市長とはこれまでも頻繁に行き来するようなやりとりがあったのでしょうか。

（事務局） 越谷市長との関係につきましては、福島県内の国有地の一部に越谷市の市民の方が植樹をして福島県内で森を育てていきましょう、という事業がございまして、例えば浪江町ですとか二本松市ですとか県内にいくつかの箇所があるのですが、そういうところに森林をつくっていくという事業でございまして、毎年度ですね、植樹を行っていただいていたところです。今回、贈与等報告書に記載させていただいた認証事業の中で越谷市に育てていただいた森林について認証させていただき、認証書の交付式を催すということになりました。そうした中で、越谷市として特産品をお送りいただきました。先方のお気持ちだったと考えております。なお、福島県と越谷市には補助金交付等の相互関係はございません。

（福島会長） 特産品のやりとりはよくあることなのではないでしょうか。ある意味、PR といえば、ありそうな気がするのですが。

(事務局) 事前に調べた情報によりますと、埼玉県における本県の農業総合センターのような施設が越谷市にありまして、スカイメロンはそこで出来た品種のようでして、市としてもいろいろな機会を通してPRしていきたい、と思っていच्छるのではないかと考えております。イベント等も繰り返し行われているところのようなのですが、なかなか市販にするまでの数量が出来ていないようで、まだPR段階のようなのですが、今回お送りいただけた、ということになります。

例えば本県でもライシーホワイトが全国や世界中に福島のお米をPRする、ミスピーチが果物をPRするといったことがございますので、そういった自治体間のやりとりの1つに当たるのではないかな、という風に考えております。

(福島会長) こういったやりとりは上手にやると良いPRになると思います。ただ、財物が移動したので今回のように贈与等に当たる場合がありますが。

その他、何かご意見等がありますか。ご意見等はないようですので、こちらの件は了承となります。

○ 贈与等報告（倫理審査会送付案件除く）及び飲食・ゴルフの届出状況について

※ 事務局から資料2-1、2-2に基づき報告・届出状況を説明

【質疑等】

(半澤委員) 今回、審議案件である令和5年度の飲食届出数を見るとコロナ禍前の半分かくらいの件数となっていますが、令和6年度はどのくらいなのでしょう。

(事務局) 令和6年（第1四半期分）の数につきましては、現在集計している段階のため、はっきりとは申し上げられませんが、コロナ禍だった3年間と比較しますと件数は多いのではないかな、と考えております。

(福島会長) 徐々にコロナ禍から回復しているということだと思いますが、飲食を再開する判断に差が出るというのは職員の個々の判断に委ねられている、ということでしょうか。県庁全体で「やってください」ということもないのでしょうか。それぞれの職員の方の判断が異なることによるものなのでしょうか。

(事務局) 個人の判断ということではなく、実際に行われた（利害関係者との）飲食につきましては、必ず届け出るようになっており、我々も四半期ごとのチェックシートの提出を求める際等にきちんと届け出るように、都度、申

し上げているところであり、実際の会合の数がコロナ禍から増えてきたのかな、と考えております。例えばOB会が4年ぶりに開催された、といった話を伺いますので、そのような中で過去3年間行われなかった会合等が実施されたものと考えております。

(福島会長) 個人的な意見になってしまいますが、規制された状況から解禁されると、かなり数が増えると思うのですが、県職員の方々は比較的慎重な方が多いのかな、といった印象を受けました。

(事務局) 会の持ち方にもよると思いますし、数年行われなかった会合が従来通り行われるか、というところは中々難しいところがありまして、コロナ禍で行われなかったため、そのまま終わってしまうような会合も中にはあるのかな、と考えておりますので、件数が令和元年度と比べますと少なくなっておりますけれども必要な会合自体は行われているのかな、と考えております。

(福島会長) 分かりました。

その他、何かご意見等がありますか。ご意見等はないようですので了承となります。

○ 福島県知事部局職員倫理規則違反について

※ 事務局から資料3に基づき説明

(福島会長) 今回の事例が発覚した経緯についてお聞かせください。

(事務局) 事案の概要に明記させていただきましたとおり、昨年(令和5年)5月16日に本人が逮捕されまして、その際、県警より捜査協力の要請があり、その中で発覚したものです。

(福島会長) 県警がどういった端緒で事件が発覚したか、ということは分からない、ということでしょうか。例えば通報があった、ということ等が考えられるかと思いますが、そのあたりは不明ということでしょうか。

(事務局) 逮捕の事実によって県として把握したということになります。

(岩尾委員) 恐らく昨年度か一昨年度にも、なぜ土木部関係でこういった事案がずっと続くのでしょうか、と聞いたことを記憶しております。どうして土木工

事関係にだけ、こうした事例というのが毎年毎年続くのかな、と。

皆さん方がきちんと指示等を出しているにもかかわらず、毎年毎年出てきており、私が委員になった時（約 10 年前）からこういったことがあった気がして、その度に言っていた気がするのですが。

大人が大人に言うのは良い気持ちはしないんですが、なぜ、こういったことがずっと起きているのかな、と。

贈収賄が慣行的に行われているのか、ただし、こういったことは絶対バレルと思うんですよ。それでも自分は見つからないと思っているのか、どうなのか。ひょっとしたら、また、同じような事案が出てくるかもしれない。

なので、その事態に備えて皆さん方がきちんとその都度、その都度、親が子どもにいろいろアドバイスするように、親は子どもが当然かわいいですからね、それと同じように対応する。

県職員の方、一人一人が高い志を持って県職員になったはずなのに、いつの頃からか、こういった体質や堕落した考え方になっていく、それとも、ひょっとしたらこういった事案というのが、これが賄賂なんだ、と気づいていない、ということなのか。

よく襟を正すと言いますが、そういう問題ではない気がするんですよ、そもそもやってはいけない、と。やっぱり、その都度、きちんと幹部の方々から伝えていかなければならないんだ、ということはよろしく願いしたいと思います。

もともとこういったことにルーズな人が県職員になったという訳ではないと思うんですよ、もともとは県民のために一生懸命に仕事をするんだ、という気持ちがあって、入ったはずなのに、最終的にはたかだか 18 万 3 千某、それから現金 10 万、たかだか 30 万にもなってない金額、それで一生を棒に振る、情けないということもありますが、そこを幹部の方々が一生懸命に伝えていただきたいと、それに尽きると思います。よろしくお願いします。

（事務局）

ご意見につきましては真摯に受け止めたいと思います。

今ほど委員にお話いただきましたが、県職員は県民全体の奉仕者ということで誇りを持ち、かつそれを自覚した上でより高みのコンプライアンスの意識を持って業務にあたることが求められていると考えております。

今回、土木部の案件ということですが、入札制度等監視委員会が昨年、事案の概要をもとに原因・要因の調査等を行いまして、こういったような事案が今後二度と繰り返すことのないように対策も取られているところでございます。

少しだけ補足説明をさせていただきますと、秘密事項である入札執行前

の設計金額等を漏洩したことによる逮捕事案でございました。やはり、利害関係者と長期に渡り接点があったこと等により本人が重大なルール違反を犯しているということの認識がどんどん薄れてしまったということです。風通しの良い職場づくりに向けてソフト面、ハード・ソフトの両面からしっかりと取り組んでいくべき、とのご指摘も頂戴しました。また、岩尾委員から「なぜ」ということを繰り返しお話いただきましたが、我々としてもこういったことを二度と起こさないように、一人一人しっかりと自覚を持って職務にあたれるように取組を進めてまいる所存でありますので、引き続き、内容につきまして、この倫理審査会の席を持ちましても、ご意見等賜れればと思っております。

(半澤委員) やはり、この事案は建設業者の方がしつこくというか熱心にアプローチを繰り返して起こったという感じなのでしょうか。

それとも、職員の方が、最初になかなか断りきれなくて、そこからだんだん親密になっていって、というようなことなのでしょうか。

(事務局) 本人のコメントになりますけども監督員と受注者として知り合って、20代半ば頃からの付き合いがあった、ということを述べております。

(半澤委員) あとは業者さんも経営が苦しくて、といったこともあったんでしょうかね。

(事務局) 事業者の経営状況等につきましては、申し訳ございませんが承知おきしていないところです。

(半澤委員) 1人で抱え込まないで上司とか同僚の方と話し合ったりですとか、こういった接待を受けているという話が出る空気感があると良いですね。

(事務局) この後、再発防止対策の中でも触れさせていただきますが、職員が身近に相談できる窓口につきましても増やしましたし、風通しの良い職場として、きちんと職場の中で意見交換が出来る、ことというのは必要なことかと思っておりますので、その点にもしっかりと対応して参りたいと考えております。

(福島会長) そのほかにご意見等ございますか。次も同じような話となりますので、その時にまとめて話されても良いのかな、と思います。

それでは、こちらで了承となります。

○ 不祥事対策の継続的な検証と見直しについて（知事部局）

※ 事務局から資料4に基づき説明

（福島会長） 先ほど岩尾委員から、どうして何度も何度もという話がありましたが、今ほど事務局から説明いただいたとおり対策を講じているということでございますけれども、ご意見等ございましたらよろしくお願いします。

（岩尾委員） 強化の部分で管理職員に対する研修ということでもう既に2月に終わったのですね。

やっただけでは意味がないので、結果として受講した皆さまの意識の向上はどのように変化したのか、受講した感想でも良いのですが、お聞かせください。

（事務局） 管理職員に対する研修を2月に実施しました。このときにどのような内容で研修を行ったか、について簡単にご説明させていただきます。

まず、職場の心理的安全性を高める手法についての研修です。職員が働きやすいといいますか、心理的安全性が図れるようにという部分や逆に心理的安全性が不足すると引き起こる不安、職員が働く時に持つ不安ですとか、そうした内容についての研修がございました。これは馴れ合いではなく、しっかりと上司と部下が信頼関係を持って、お互いを高め合う、ほめ合うという、良い点を汲み取りながら、常に意見を取り交わすことが出来るようにという観点での研修となっております。具体的な事例を挙げながら、どのように管理職員が職場の雰囲気をつしっかりと保てるか、といった観点を持ちまして研修を行ったところです。

もう1つは、上司と部下の面談の進め方についてです。これについても例えば質問力を駆使して面談を進めていく時にしっかりと狙いを持って面談を行う、職員が何に困っているのか、ということをつしっかりと聞き分ける力、傾聴力を高めるための研修等を具体的な事例を持ちながら、ロールプレイを含めて実習をしたところです。

研修の効果につきまして、資料4の2枚目の資料の新規の3つ目の四角の部分に職員アンケートの結果を記載しました。これは1度きりのものではなく、毎年度ごとに実施しておりますが、このアンケート項目の中に今回の研修の成果が我々の目に見える形で出てくることを期待しているところでございます。

研修の内容につきましては、各管理職が委員の皆さまからご意見を賜りまして作らせていただいた不祥事対策の一環であることをしっかりと認識した上で受講していると考えておりますので、結果になって現れてくるも

のと考えております。

(福島会長) アンケートの結果が 3.54 と書かれておりますが、この結果はどのようなのでしょうか。良いのか悪いのか。

恐らく個別の項目があり、それらをまとめた全体の結果だと思いますが。

(事務局) 少しふわっとした答えになってしまうのですが、他県でも本県と同様に 5 段階評価でのアンケートを取っているところもあり、その結果と比較しますと決して低い数値ではないのかな、と考えております。

なお、具体的なアンケート項目を申し上げますと、「私は福島県庁で働くことを誇りに思っている」ですとか、「私は福島県庁を良い職場として家族や友人、公務員志望の学生に勧めることができる」、「今後も福島県庁で働きたいと思う」といった設問につきまして、1 から 5 での評価をいただいているところであり、それらの平均点が資料に明記の 3.54 となっているところでございます。

一概にその数値が高い・低いと申し上げにくいところではありますが、我々としてもこの数値を高めていけるように考えていきたいと考えております。

(岩尾委員) 少し突っ込んでしまいましたが、3.54 という数値について、1 ～ 5 の 5 段階評価の中で 3 は真ん中であり、可もなく不可もなく、どちらでもない、と、そうすると 3.54 はちょっとだけ良かったかな、と。それだと点数としてはよろしくないんじゃないかと。学校の評価で考えた場合、私の中では 3 ではダメだと思います。高校や大学等によって評価の方法が異なる部分はあると思いますが、100 点満点で考えた場合に 50 点、つまり半分は分かっても半分は分かっていない、ということじゃないですか、つまり、出来ていないということなんですよ。そこに 0.54 がプラスされているだけなので、私だったら、この点数では不合格だなと思ってしまいます。

成績では 3 取りましたので合格にします、そうした場合、結局は半分知識もなければ、それまでの点数になってない訳ですから。

ところが一般の民間企業ですと仕事の成果で半分できたから上司が合格点出しますか、という話ですよ。甘いのではないかと思いますのですが。

(事務局) 厳しいご意見ありがとうございます

決して高い数値と考えている訳ではございません。

前の年よりもプラスに向かっていくということを目指にと考えておまして、そのために、先ほどから申し上げております風通しの良い職場環境づくりとして何ができるのか、ということを繰り返し考えながら、上司

に対する研修や個々人に対する研修を通して、お互いがしっかりと面談等の機会を持って、こうした不祥事対策に取り組みながら、また、心理的安全性を保ちながら、職場で気持ちよく働いて、良いパフォーマンスを発揮してもらえるような取組が引き続き必要だと考えておりますので、1つの数値について一喜一憂せずに、1年間の取組を経て、どのような数値になっていくのか、こういった点にも注目しながら取り組んでいきたいと思えます。

(岩尾委員) よろしくをお願いします。

(福島会長) 数値の読み方は難しく、例えば全体の数値は先ほど事務局から説明があったように他県と比較して高いか低いかを見る、これは可能だと思います。

県庁の職員に置かれた業務や環境というのは、他県も同じような状況であり、こちらも比較が出来るものと思います。

大事なのは全体の数値の他に年齢別でどうなのか、贈収賄の発生しやすい部局とそうでない部局との比較・分析をするクロス集計を行ってみること。そうすると世代間で数値に違いが出てくると思いますが、そうしたことは行っているんですよね。

(事務局) はい。まず、年齢別で申し上げますと、上級係員から主査というクラス、入庁してから10～19年くらいの方については満足度が低いという傾向にあります。そこから年齢が上がっていくごとに満足度が高まっていくという傾向にあります。年齢的に働き盛りの方々については設問によっては若干数値が低く出ているところがあります。

部局別につきましては、結果について部局ごとの数値をフィードバックさせていただいており、例えば全体に対して〇〇部はこの項目が高くなっていて、この項目は低いといったことも伝えているところです。

また、アンケートの中で満足度の他に重要度も設けており、回答者にとって何が重要と考えているのか、それに対して満足度はどうかということをクロスで集計しております。例えば、「私は熟考して、または創造性を発揮して仕事に取り組むため時間的裁量がある」という設問、この設問はあなたにとって重要ですか、そうでないですか、といった聞き方もしております。

重要度が高いけれども満足度が低いもの、というものをターゲットにして、その満足度を高めていくためにはどうしたら良いのか、という取組をしていくことも必要だと考えております。

“上司が各職員の業務内容と業務量をしっかりと把握して、適時、業務

の見直しや再配分を行っているかどうか”、“私は仕事と私生活のバランスを柔軟に取ることができる、つまり働き方に裁量がある(自由がある)”といったものが重要度として高い分野に位置づけられているものでございますので、その満足度を高めていくことが必要かと考えておりますので、しっかりとアンケート結果の分析もしながら取組を進めていきたいと考えております。

(福島会長) 昨年度も申し上げましたが労務管理の対応と犯罪対策が重なっているところがあり、本来的には良い職場は結果的に犯罪が減る可能性が高い、無くなるとは思いませんけど、重なる部分は意識しながら取り組んでいくことが大事なことかと。

通常の仕事に不満が多いと犯罪につながるという確証はないですが、関係性の認識が難しいな、と思っているところで、犯罪対策だけをするだけなら比較的簡単で厳罰に処するか、ルールを厳しくするとか、すればいいだけですけど。犯罪対策はターゲットも分かりやすいですよ、贈収賄の対象はある程度、権限がある人だから、そういう人をマークすればいいだけの話なので、ただ、それを厳しくやり過ぎると職場環境が劣化するということにつながるので、そのあたりのバランスを上手にとるのは、私の職場も似たようなものなので、難しいと感じています。

(半澤委員) 全職員対象の研修ですとかグループワークというのはかなりの時間を要しますよね。

(事務局) 県のコンプライアンスマニュアルにこれまで実際にどういった不祥事があったのか、といったものを取り上げております。これを例示として自分自身が自分事として捉えることを狙いとしてグループワークを行っております。私には関係ないことだ、と自分のカテゴリから外して話を十分に聞かないということもこれまでありましたので、1つ1つの事例を仮に自分がその現場にいて、自分がその立場に立ったらどうなのか、ということケースワークするということも含めまして、様々な手法でのグループワークを行っているところです。そうしたグループワークを行うとどうしても時間がかかるころではありますが、その職場の人がどういったことを常日頃考えて不祥事について意見を持っているのか、といったこともやりとりの中で分かりますので、職場としても十分なメリットがあるのかな、と考えており、引き続き、実施していきたいと考えております。

(岩尾委員) いろいろな対策を企画・実施されていることは良いことだと思うのですが、やはり、少しでも職場環境を良くする、風通しの良い職場にするとい

うのはどういうことか、ということなんですよ。

例えば、若い職員の方々がこれからも誇りをもって県民のために自分が少しでも役に立てるように仕事をしていく、それが生きがい、といったようにどのような職場でも目標は必要だと思います。

目標がなかったら目先のことで何も話が進まないし、まずは目標を持っていたきたいな、と。その目標が自分にとってどのくらいのレベルなのかということも含めて考えていただきたい。

グループワークを行ったら他の人がどういう状況なのか分かってくるので、井の中の蛙にならず、すごく良いことだと思うんですけど、その先をどうするか、と。

若い職員の方々に上司の方が一生懸命指導をしても指導の仕方が間違っていると若い職員は絶対的に伸びないわけですよ。

どのような職場であっても満足するような人材がいる訳ではなく、異動先の職場でたまたま良さそうな方が多く、風通しが良さそうだ、となっても何年かして、次に異動した先では全然風通しが悪い、理由は自分に合う人がいない、次の異動まで何年間か我慢する、という話を実際に聞いたことがあります。こういった話は県だけでなく他所でもある話です。

長い間、こういった仕事をしていると、そういった体質は多かれ少なかれ伝わってくるんですよ。

我慢すればいいんだ、という話を聞いた時に、なんだそれは、とビックリしたんですよ。ただ、話を聞いた方はそれでも公務員を辞めたくないんだ、といって次の異動まで我慢すると言っていました。当時の上司の方がコミュニケーション能力が低く、自分の仕事はやるけれども面倒を見ない方だったそうで。

上司が部下を育てるって基本的なことじゃないですか、部下を育てることが出来ない上司がいるのでこういった問題が出てくるんですよ、だから、経験年数やキャリアがあるから上司になる訳ではないと思うのですが、県職員においては、こういった方が上司になって、その方々がどのように仕事の采配をしているのか、と。仕事の采配にはもちろん人間関係も含まれておりますが、その部分がどのくらい出来ているのかな、と思うところですよ。

(福島会長) いわゆるロールモデルのような形で、こういう上司になりたい、というようなモデルになるような人がいるか、いないかという話がありまして、要するに若い人達が目指す公務員像があって、それを体現するような、お手本になるような先輩が、上司であつたりとかして、その背中を見て、とことがあつて、それが結果的に部下を育てる、みたいなことですよ。

そういうロールモデルがあまり見当たらない、という話があることは私

も聞いたことがあります。

(事務局) ご指摘はごもっともで、1つの目標にしっかりと組織が向かっているのか、というところがまず肝だと思っております。

我々の場合、総合計画の下、県政を進めている訳ですが、自分の仕事が総合計画のどこに関連づいているのかしっかりとみ砕いて、それぞれの目標を作っているところでありまして、そうした目標に向かいながら、そりの合わない上司がいても我慢すればいいんだ、といったところは無くしていきたいという思いがございます。

風通しの良い職場というのはコミュニケーションに尽きるものと思っております。周りの職員をほめて、尊敬するところを見つけてといったやりとりがないと、どうしても型どおりの指示・確認といった仕事の進め方になってしまい、自分の思いが伝わらないということで、この人に話してもしょうがないのではないか、ということが起きてしまうと思っております。

現在、多様な方が県職員となっておりますので、一人一人にしっかりと寄り添える形で、問題となるところを聞き取って（傾聴して）、自分のところの仕事につなげていくにはどうしたらいいのか、お互い高め合っていくためにはどうしたらいいのか、といったところを、それぞれの所属が考えるべきところなのかな、と思っております。

しっかりと相談できる窓口も作らせていただきたいと考えておりますし、仕事を進めやすくできるような研修というものも引き続き実施していければと考えております。

不祥事対策について、原点に立ち返りながら考えていくことも必要だと思いますので、今回、強化と新規と書かせていただきましたが、委員の皆さまにも、この部分は足りない、といったようなご指摘を引き続き頂戴できればと考えております。

(岩尾委員) 不祥事を起こす人達は心の中に闇を抱えていると思っており、職場で誰かが分かってあげられるのか、それとも全く関係ないと捉えるのか、そういった問題点はあるのかかもしれませんが、全体的に考えると、職場の風通しの良い部署、これは絶対的にリーダーだと思うんですよ。

どういうリーダーかという、人格者とまではいかななくても、リーダーがあの人だったらついて行く、と思えるような素質等に尽きるのかな、と思います。リーダーになるということは自分の仕事だけできる、ということだけではないと思うので、そうすると人間力なんですよ、それが高い方を上司として配置して欲しいな、と思います。こういうことは人事課は分かると思うんですよ。仕事できれば良いとなると人間力は関係なく

なってしまいますよね、だけど、若い人に目を向けて若い人を育てて欲しいな、と思います。若い人の育て方が間違ってしまうと、あの上司は見えないから適当でいい、といったことにならないように、この人についていきたいと思える上司を作っていただきたい。そのためにはどういう人を上司にあてるのか、という権限は人事課が持つてと思うので、選定基準を仕事ができるだけで決めてほしくなく、懐の深い人、器の大きい人を選んでください。そうでないと若い人がかわいそうだと思います。

(事務局) 今のご指摘に沿うような形で、人を一側面で見のではなくて、多面的な視点で見ながら昇任等について考えていきたいと思っています。

委員のご期待に十分に応えることはなかなか難しいかもしれませんが、我々も研究を重ね、少しでも応えられるように努めてまいります。

(半澤委員) 県職員の公益通報制度はHPでも周知されていると思うのですが、不祥事対策の研修を行ったりする際は公益通報制度の説明や相談しやすい仕組みを作っているといった話はしているのでしょうか。

(事務局) 職員一人一人に「コンプライアンス必携」の常時携帯を義務づけており、必携の中に各種相談窓口も明記されております。体制整備と併せて周知にも努めさせていただいているところです。

毎年5月はコンプライアンス月間としており、今年の5月には、様々な窓口があるということを職員がアクセスできるネットワークの中で掲載いたしました。引き続き、こうした取組を続けていきたいと思っています。

(福島会長) 対策を考えて検証するということを昨年度にお話したと思うのですが、負担になりませんか。

私も長年管理職をやっていて負担に感じた経験があり、管理職に対するストレスもかなり多く、役職上、しょうがないのかなとは思ってはいるところですが。

一方で研修内容が固定化するのは良くないと思っていて、やって意味がありそうなものだけ残して、ダメなものは変えたりするという考えや意見を管理職からも出すようにすると、研修させられるという感じでなく、自分たちが受けたものを検証するというのも良いのではないかと。

研修内容も実態にあわせて変えていくことが大切だと思います。

(事務局) 管理職が研修等にかかなりの時間を費やすことになるため、私自身もスケジュールの組み立てに難儀した経験があります。

一方で、職員面談ですとか人事評価の面談といった業務上の面談のみで、

業務外の考え方を聞く場が無かったと感じるきっかけになりました。管理職として課員との関わりについて、これまでとは違うアプローチにより新たな気づきもありましたので、その中で、管理職それぞれが不祥事対策への思いがあるのではないかと考えます。

また、先ほど申し上げた職員アンケートの中に自由記載欄を設けており、直接意見を言っていただく場面等もございますので、そうした機会を通じて管理職からの意見の吸い上げが可能となっております。

会長がおっしゃるとおり、始まったばかりでありますので、PDCAサイクルを回しながら、また、こういった場で委員の皆さまと意見交換をしながら進めていきたいと考えております。

(福島会長) 最近、管理職のなり手不足の傾向があって、県庁なら県庁の本来の行政目的があって、それを達成するのが1番で、その過程で不祥事が出てきたり、労務管理上の問題が出てきたりするということなので、問題の構造をきちんと理解する必要があるのかな、という気がします。

本来の行政目的の業務が阻害されるような不祥事というのは大変な問題だと思うんですね、それ以外の民間企業でもあるような、通常、人が沢山集まって働く課程で生じる問題というものもあって、それは役所も民間企業もあまり変わらなくて、例えばメンタルで職員の方が病んでしまっているということがあるので、そういった部分をきれいに区分けする必要があるのかな、ということが必要だと思います。

あと、今、若い方が考えていることで以前とずいぶん違うんですね、そういった意味でコミュニケーションはすごく大切でどのようにコミュニケーションを取るのが良いのか面談が良いのか、それともSNSでやりとりするのが良いのか、いろいろなやり方があると思うので、回答があるわけではないので、管理職の皆さんも責められるだけでなく、提案してやり方を一緒に考える、というのが大事なのかな、と思います。

(岩尾委員) 研修は年にどのくらい計画しているのでしょうか。

また、例えばコミュニケーションスキル向上研修はどのくらいのスパンでやるのでしょうか。

ずっと固定化して実施していくと絶対にマンネリ化してしまうし、今後5年くらいの期間、どのような計画で進められる予定なのかお尋ねしたい。

(事務局) 不祥事防止対策の研修については、受講者からアンケートを取る等し、今後の内容等について検討を進めているところであります。

その中で管理職向けの研修について、きめ細やかに職場でOJTが実施できるようにするための研修の実施を今年度予定しております。先ほ

どマンネリ化というお話もございましたが、今、求められている研修は何か、といったことを常に考えながら進めているところです。

(岩尾委員) 具体的には今年度はやらないということでしょうか。

(事務局) 今ほど申し上げました管理職向けのO J T研修の中にもエッセンス等を組み込みながら実施したいと考えております。

(岩尾委員) 計画はあるということによろしいでしょうか。

(事務局) はい。ございます。

(福島会長) この話は今後も続くものですので、今回はここまでといたします。

(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