

令和 7 年度第 1 回徳島県職員倫理審査会 概要

- 1 日 時 令和 7 年 7 月 2 4 日（木） 1 0 : 0 0 ~ 1 2 : 0 0
2 場 所 県庁 1 0 階 大会議室
3 出席者 高畑富士子委員（会長）、藤井伊佐子委員、祖川康子委員
元井信介委員、米澤和美委員
佐藤企画総務部長、小山人事課長、森本法制監察課長、
春木病院局総務課長、井利元教職員課長 他

4 概 要

司 会 【会議開会】

企画総務部長 【挨拶】

委員 【会長及び会長職務代理の選任】

会長 それでは、議事に移る前に、本日の会議は、職員個人の情報についても審議が及ぶこと、また、監察に関する内容についても自由な議論をいただくため、2 部構成とさせていただきたい。
お諮りする。本日の会議を一部非公開としてよろしいか。

委員 【異議なし】

会長 一部非公開とすることに決定した。
それでは、事務局から説明をお願いする。

事務局 【資料 1、資料 2、資料 7～資料 1 2 に基づき説明】

事務局 【資料 3、資料 5 に基づき説明】

事務局 【資料 4、資料 6、にに基づき説明】

会長 事務局からの説明に質問、意見があればお願いしたい。

委員 人数が多いので、不祥事を起こす方もいらっしゃると思う。
コンプライアンスと言っても、性的なもの等、難しい。

委員 資料 3 について、2 6 件中 2 4 件が不受理で、そのうち「通報内容に具体性のないもの」が 1 5 件あるのは、通報者も自分の言っていることがコンプライアンス違反なのかハラスメントなのか分かっていないということか。

事務局 公益通報の「通報内容に具体性がないもの」の中には、誹謗中傷的な内容もある。

全ての通報に対して、事前調査をした上で、本格的に調査をする場合には受理としている。

調査に当たっては、資料が必要となるので、匿名の通報者については、やり取りできないこともあるが、実名の通報者については、通報者と話をしながら事前調査を行い、受理を決めている。

委員

受理が2件というのは、話をしたら御理解いただいたり、単なる悪口ということで終わるケースが多いということか。

事務局

証拠があれば、それに基づいて調査を行うことができるが、具体性のあるものが少ない中での調査というのが現状。

委員

コンプライアンスに関して、弁護士の窓口があるのか。

事務局

公益通報については、弁護士2名の方が外部相談員になっているので、法制監察課に通報しにくいのであれば、弁護士に通報していただくと弁護士に調査をお願いすることになる。

委員

弁護士に通報するか、県に通報するかは、通報者が選ぶのか。

事務局

県ホームページのトップ画面に公益通報窓口というリンクがあり、法制監察課に通報する公益通報フォームと、弁護士のアドレスを掲載しており、通報者が選択できるようになっている。

委員

県の方に来たものを県の判断で弁護士に回すこともあるのか。

事務局

令和5年度までは、監察局として監察統括監もいらっしゃったが、令和6年度から今の体制になった。

その際に、我々だけで判断できないものもあるので、公益通報の要綱を改正し、法律的な判断をお願いする場合に、弁護士に相談できるようにしている。

弁護士に相談した上で、受理・不受理の判断をしたり、調査の過程の中でアドバイスをいただいたりするような運用になっている。

委員

弁護士の窓口に通報が来て、対処しなければならない場合は、県に伝えるのか。

事務局

これも要綱の中で、弁護士が受け付けた際には、弁護士の指示により、職員のヒアリング等、我々が動くことになっている。

委員

ハラスメントの相談窓口は、それぞれの部局にあるのか。

事務局

公益通報窓口とは別に、ハラスメント全般に関する相談窓口を

	設置をしており、職員から相談が寄せられているケースもある。
委員	それは内部だけか。
事務局	ハラスメント相談窓口は、内部だけで、任命権者ごとに設置している。
委員	病院局の方が、セクハラ、パワハラを受けたことがある割合が高いが、相談も多いのか。 また、対策は取られているのか。 去年より、若干増えており、特定の人がそうした行為を行っている可能性もあるのではないか。
事務局	病院局も、相談窓口を設置しており、中央病院に6名、三好病院及び海部病院にも4名ずつ設置している。 直接相談員に言いにくい場合も考えられるので、各所属の更衣室等に、紙で相談できる職員相談ボックス置いて、相談を受けている。
委員	ハラスメントに該当するケースはなかったのか。
事務局	本日の資料としては、公益通報案件のみ提出している。
事務局	ハラスメントが、公益通報という形で行われた場合は、通報の処理状況ということで報告がされている。 ハラスメント相談窓口だけに相談があった部分については、資料に出ていない。
委員	アンケートを取るだけではなく、皆さんの要望があるので、改善を進めていただきたい。
委員	ハラスメント相談窓口は、常駐の窓口があるのか。
事務局	毎年、職員の中から、ハラスメント相談窓口の担当者を指名をしている。 各合同庁舎に担当者がいるものの、常設で窓口を設けている状況ではない。
委員	職員の中に、心理の資格を持っている方がいるのであれば、常時、相談に乗っていただける部屋が必要な時代ではないかと感じている。 もう1点、資料5の(5)の調査対象者数及び回答者数について、所属長等職員の2名が回答していない。 特に所属長は、100%になるように働きかけ、100%を目

指していただきたい。

これは、公表するのか。

事務局

定期監察結果については、調査を受けた所属等への周知のほか、職員全員が見ることができる全庁掲示板でも事前に周知しており、今回、倫理審査会にも提出させていただいた。

委員

上司が答えることにより、部下も答えることもあると思うので、是非、100%を目指せるような呼びかけ等をお願いしたい。

事務局

アンケートについて、できる限り受けていただくようお願いしているが、「所属長等職員」は、担当リーダー以上の職員となっており、必ずしも管理職が受けていないということではない。

委員

昨年と比べて、資料5の1ページ、2ページでは、「はい」と答えた割合が高くなっているが、昨年度と対象所属が違うのか。

事務局

令和5年度までは監察局があり、監察統括監の指示の元に調査をしていたが、令和6年度からは企画総務部に移り、独自で調査をしている。

昨年度は、切り替わりの時期で、試行的に5所属を選んで実施した。

令和5年度と令和6年度は、調査した所属数も対象所属も異なっている。

委員

昨年と比べて上がっている項目が多いが、自分の所属に関係している項目等、所属によって重要性を感じている部分が違うのかと感じた。

例えば、利害関係者との禁止行為に関する項目では、昨年度と比較して下がっているが、昨年度は関係している部署だったので、「はい」と答えた割合が高くなっていたのではないかと思う部分もある。

所属を選ぶことも難しいかもしれないが、単純に比べられない。ただ、傾向としては分かった。

委員

職員の処分の不適正な事務処理の件について、54歳、60歳とベテランの方と思う。

この年齢で初めてこうした指摘をされたのか、内容が不適正であるということを知っていてやったのか、そうではなく、知らずにやったのか、どういう経緯で行われたのか。

事務局

不適正な事務処理については、1件が起債手続き、もう1件が知人の氏名を使って交付する書類を作成したという案件。

1件目の事案については、本来起債が充当できない事業に関し

て、どうしても起債を充当しなければいけないという思い込みで処理を進めており、明らかに不適切という自覚までは至っていなかったと思われる。

もう1点の書類に知人の氏名を使った事案についても、相談すれば防げたものであったと思うが、自分が作成できないという思い込みにより、処理を進めてしまった。

不適切と知りながらやったというより、そうしなければならないという思い込みで進めてしまったと考えている。

委員

思い込みはあるので、防ぐのは難しいと思う。

自分が良いと思ってやることが、周りから見たら違うということとは、これからも起きるのではないかと思う。

同情の余地はあるが、だからと言って許されるわけではないので、事例を周知していくことも必要。

事務局

職場のコミュニケーションが大事と思っており、周りに関わっていくことで、未然に防げることも多いと思う。

日頃からのインフォーマルなコミュニケーションも大事にしていかなければいけないと思っており、今回、知事のコンプライアンスメッセージでも、そうした内容を発信させていただいた。

委員

監察結果の表2について、「『徳島県コンプライアンス基本方針』や『コンプライアンスハンドブック』を読んだことがありますか」という問に対して、所属長は95%読んでいるが、それ以外の職員が75%程度。

基本方針やハンドブックは、文書化されたルールなので、何か起こった時の共通言語として分かってないといけない。

管理職は、よく勉強しているのだろうと思うが、一般職員も基本方針について、中身を全部知らなくても、いざとなったら確認できるものとして、数値が上がってもいいのではないか

また、所属長もそれ以外の職員も、表8で「声をかけ合える雰囲気づくり」を75%ぐらいの人が望んでいる。

気軽に声をかけられる雰囲気づくりは、非常に難しい。

先ほどのアンケート結果でもあったが、所属長が気を遣っていて、「どうしたら良いかわからない」という相談を受ける機会が多い。

「普通にしていたつもりなのに新人から怖いって言われた」等、自分で意識していないケースが多いと感じている。

職場の雰囲気づくりをこれからどのように進めて行こうと考えているのか。

事務局

今の若い人とのコミュニケーションの取り方のギャップがあると思っており、昔は、アフターファイブ等で親睦を徐々に深めて、何でも言える関係性を築いていたこともあったが、今の若い人た

ちには、受け入れられにくいところもある。

逆に言えば、様々なＳＮＳ等のコミュニケーションツールの発達で、ＳＮＳであれば相談できる方もいる。

県庁でも、１０月以降、新しい庁内システムの導入を考えており、その中で、チャット機能も付加されるようになっており、忙しくて相談できない人に対しては、チャットで相談するということも受け入れていかないといけないと思う。

様々なツールも活用しながら、コミュニケーションが取れる方法を組織としても考えていきたい。

委員

新しいツールや新しい試みの結果をこの委員会で聞かせていただきたい。

同じようなことで、経営者や管理職が悩んでおり、共通課題と思うので、今回のアンケートは非常に参考になった。

定点観測をする等、先進事例として進めていただきたい。

委員

倫理条例や、コンプライアンス基本方針を読んだことがない人がいるのが、不思議に感じる。

公務員は、倫理も素晴らしく信頼できるとされているが、その中で、業務の知識も必要だが、倫理観が一番大事と思う。

新規採用職員研修の時に必ず受けるようにすれば、１００％は簡単に目指せると思う。

事務局

ここは、本来１００％でなければいけないと思っている。

我々も周知不足であり、新規採用職員については、今年度もコンプライアンス研修を実施しているが、その内容をコンプライアンス基本方針として認識していなかったり、自分が基本方針について学んだことを自覚していない場合もあると思う。

しっかり自覚していただけるような取組が必要と思うので、機会あるごとに周知を図りたい。