

令和元年度第1回徳島県職員倫理審査会 概要

- 1 日 時 令和元年8月20日(火) 10:00~12:00
2 場 所 県庁11階 労働委員会審問室
3 出席者 佐藤一郎委員(会長職務代理), 高畑富士子委員, 島内保彦委員,
佐藤紘子委員
久山経営戦略部長, 田中監察局長, 佐々木監察局次長,
黄田経営戦略部次長, 阿宮病院局総務課長 他

4 概 要

司 会 【会議開会】

経営戦略部長 【挨拶】

委 員 【会長の選任：佐藤委員を選任】

会 長 【会長職務代理の選任：高畑委員を選任】

会 長
それでは、議事に入る。
なお、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から、委員の皆様から忌憚のないご意見を伺うため、2部構成とさせていただきます。
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します。

事務局 【資料1, 資料2, 資料6に基づき説明】

事務局 【資料3, 資料4, 資料5に基づき説明】

事務局 【資料7に基づき説明】

会 長
ただ今の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
「健康に不安を抱えている職員は5割」とあるが、年齢構成などを考えると妥当であろうと思われる。しかしながら、「そのうち、3割以上の職員が精神的な不安を抱えている」とある。この数字は、他の民間企業や他の公共団体に比べて、高いのか低いのかを教えてほしい。また、どのような悩みが多いのかを教えてほしい。

- 事務局 他団体と比較して高いか低いかについては、具体的な数字を持ち合わせていないので、この場でお答えできない。
- 委員 悩みの内容については様々であるが、例えば、仕事に起因するストレスにより、精神的な不安を抱える場合もあれば、家庭での問題に起因するものもあり様々である。
- 事務局 県のストレスチェックの受検率が9割との説明があったが、民間企業においては、経営者は雇用者にストレスチェックを受けさせる義務がある。100%に上げていく必要があるのではないかと。また、ストレスチェックの診断結果に対して、しっかりとしたケアができているのか。
- 事務局 ストレスチェックについては、システム上で受検できるようになっており、昨年度の受検率約92%となっている。100%に向けて、さらに周知啓発に取り組みたい。
- 委員 ストレスチェックの結果を踏まえてのケアについて、個々の職員のストレス状況は個人情報の観点から直接確認することはできないが、所属長において、所属全体のストレス傾向等については確認することが可能となっている。
- 事務局 一昨年のこの会議の場で、ストレスチェックの受検率が低いと指摘した。そのときは、7割程度の受検率だったと記憶している。昨年は、9割の受検率であり、数字としては改善している。何か、特別な取組を行ったのか。
- 事務局 ストレスチェックについては、全職員が回覧できる全庁掲示板に掲示するなど、周知徹底を図っている。
- 事務局 一定時期を過ぎて、ストレスチェックを受検できていない者がいる所属については、職員厚生課から当該所属に対し、個別に電話連絡等を行っている。
- 委員 ストレスチェックを不祥事の予兆に活用できないか。不祥事を起こした職員が、以前からストレスを感じていたという話も聞く。
- 委員 ストレスチェックの受検結果は個人にフィードバックされる。本人が、医療機関を受診すれば、次のステップにつながっていくが、今は、そうならない。職場において、早期発見して、職場全体でケアできる体制を構築できると良いと思う。
- 委員 県職員に対する報道を見聞きする中で、職員の皆さんの苦勞がよく分かる。交通事故などが起こった場合、もちろん、その事故に対する対応は大切なことではあるが、他の職員に対する対応が重要だと思う。身近な人が起こした事故などの事案を共有できれ

ば、自分のことを顧みながら、教訓として生かすことができると思う。

委員

県への通報に関して、「具体性がない」ということで不受理になっているが、どういう意味か。

事務局

特に対象となる職員が特定できない通報の場合、ある程度の具体性がないと確認のしようがない。そういう意味で、「具体性がない」ということである。個別の通報内容や事前調査を実施するかどうかについては、弁護士である監察統括監と相談しており、不受理の判断をする際にも監察統括監と協議の上、決定している。

委員

監察統括監と調整する上で、意見が分かれたような事案はあったか。

事務局

事務当局の処理方針案を示して説明を行っており、意見が分かれた事案はない。

委員

通報というのは、軽視できない。不祥事を防ぐ手立てとなるので、内容を十分に精査して対応してほしい。結論として不受理でも構わないが、不受理の案件をジャンル分けしてみてもどうか。

例えば、ある特定のジャンルに通報が多いとなれば、なんらかの対応を考える必要があると思う。

監察結果のセクハラ・パワハラについて、「職員の2割の方が上司に相談できない」とあるが、少なくとも数字である。風通しの良い職場づくりに取り組んできた中、この数字は看過できないと思う。これは推察であるが、この2割の職員の中に、実際に何らかのパワハラ・セクハラの経験をした人がいるのではないか。ちょっと残念な数字である。

セクハラやパワハラは、普段からのコミュニケーションが非常に大切である。どこまでがセクハラか、パワハラかということは、書き尽くせない。コミュニケーションの中で共通認識を持ち合うことしかないと思う。被害者の意識と加害者の意識の溝を埋めるには、研修も大切ではあるが、日頃のコミュニケーションにつきると思うので、なお一層の努力をお願いしたい。

病院局の不祥事については、防ぐことができた事案で大変残念。8年前にも同様の事案があったと思う。8年前は、飲酒運転について厳罰化が叫ばれた頃であり、当時、在籍していた職員で知らない人はいないと思う。恐らく、この臨時職員は、この事案を知らなかったのではないか。もし、この職員がこの事案を知っていて、規範意識を持っていれば、このような不祥事は起こらなかったのではないか。この臨時職員は8年前の事案を知っていたのか。

事務局

病院局としては、これまでもコンプライアンスの徹底を図ってきたところ。今回の事案においては、組織としてはしっかりと対応ができていたと判断している。

8年前の事案の認知については聞いていないが、研修等を通じて、飲酒運転に対して、厳しい処分が下るということに関する認識はあったと思われる。

委員

やはり一般論として理解するよりも、過去に先輩が同じ過ちを犯したということを知っているといないとは大きな差があると思う。

委員

県の委員をしている頃、処分案件が挙がってくることがあったが、意外と本人の処分の意識が薄いケースや、事前に解決できたのではないかと思うケースなどもあった。

例えば、飲酒運転であれば、元々飲酒の趣向があった人なのか、まさかあの人という感じの人だったのか、そこを分析することで未然に防げた例もあったと思う。また、具体例を掲載して研修を行うなど、十分に対応してほしい。

倫理規定に抵触する行為を、プライベートで行った場合でも処分の対象になるのか。

事務局

今回の事案で言えば、一部報道されているとおり中央病院の阿波踊り連で活動した後、自宅の入り口まで同僚職員が送り届けた。

その後、本人が車を運転して起こった事案である。

組織としては、日頃からコンプライアンスの徹底に取り組み、当時も職員に対する見守りなどの対応を行ったにもかかわらず、職員自身の行動として、車に乗り事故を起こしている。

基本的には、県民に対し24時間、公務員であるという認識の下、高い倫理意識を保っておく必要があると考えている。勤務時間外においては、個人の規範意識に寄らざるを得ない。個人の規範意識をどこまで高めていけるかが組織としての課題であると認識している。

(第2部)

事務局

【資料1-1, 資料8, 資料9, 資料10に基づき説明】

事務局

【資料3-1に基づき説明】

事務局

【資料7-1に基づき説明】

【意見交換・質疑応答】

委員 「標準的な処分量定」について、例えば、停職と減給の二つに〇がついている場合は、ケースバイケースで変わるのか。

事務局 内容に応じて、処分量定の加重、軽減を行っている。

委員 公務員は高い倫理意識を持たなければいけないが、その一方、民間と比較し、厳し過ぎる面もある。
例えば、退職金については、免職であれば不支給になる。民間では、公金の多額の使い込みなどのケースなどを除き、支給される。今回の医師のケースは、どうなるのか。

事務局 懲戒免職のため、退職金は不支給となる。

委員 真面目に40数年働いて、最後の年で魔が差し盗撮をしたとかで免職になり、退職金が不支給になる。民間であると、罪と罰のバランスがとれていないような気がする。法律上、そうなのであれば仕方がないが。

委員 公務員には身分保障がされている。その反面、非違行為をしたときには厳しい処分が下される。その観点で言えば、バランスがとれていると理解している。

事務局 今回の事案について、「懲戒処分の方針」に照らせば、「免職」または「停職」となるところ、事案の経緯や性質を考慮し「免職」とした。

委員 なぜ、自宅に戻った後、車に乗ったのか。

事務局 自宅に戻った時点で、相当、飲酒しており、意識レベルが低く、釈然とした説明はされていない。

事務局 職場の上司からヒアリングを行ったところ、所属としては、コンプライアンスについて繰り返し徹底を図ってきており、これ以上、何をすれば良いのかと思うくらい行っているとのことであった。
今回の事案についても、当日は、飲酒することが分かっているので、行きはタクシーを使っており、帰りも同僚が送り届けた。
本人は、周りから「おまえは少し飲み過ぎだ。いつか痛い目に遭うぞ。」と言われていたとのこと。

委員 仕事柄、このような事故で結果的に死亡事故に至ったケースを知っている。多くのケースは、そのときの状況を覚えていないということではあるが、覚えていないことと、その当時、判断力が

どうであったかは別の問題である。判断力が鈍ったときに、日頃の規範意識が発露してしまうと推察せざるを得ない。

これ以上ないくらい、コンプライアンスを徹底していたとのことであるが、8年前の教訓を生かし切れていないことが、残念である。

委員

仮に、今回の医師が自家用車で来ていて、同僚等がそのこと知っていて止めなかった場合は、同僚等も処罰の対象となるのか。

事務局

今回も上司である医療局長を嚴重注意としたように、当事者以外も処分の対象となり得る。

委員

仕事柄、若い人たちを対象に仕事している。最近では、ジェネレーションギャップを痛感している。我々の世代であれば当たり前のことを知らない人が多い。

いろいろと工夫をしながらコンプライアンスの取組を進めていると思うが、特に若い世代については、粘り強く何度も何度も言い続ける必要があると感じた。

委員

この方は臨時補助員であるが、事故を起こせば全体に対して厳しい目が行く。臨時補助員だからこそ、一層、上司の方の指導も細やかにすべきだと思った。

事務局

公開部分において、通報の受理・不受理の判断の話があったが、監察統括監とは、監察局の能力をフルに活用して事案を調査し、一件一件を深くまで掘り下げながら説明し、協議している。

また、風通しの良い職場づくりということで、監察局としては、今年から、組織のトップと個々の職員一人ひとりが面談する、コミュニケーションをとる取組を行っている。

委員

繰り返しになるが、事故や飲酒運転については、身近でかつ、具体的な事例を共有し、職員が自分のこととして認識することが必要だと思う。コンプライアンス意識を高める取組みとして、もうひと工夫して見ていただきたい。

委員

法律に触れることであればきっちりできているが、パワハラ・セクハラレベルの話であれば、現場レベルで、お互いに言い合える環境を作ればと思う。上まで上がってくる前に、現場で自律し、解決できる組織になる必要がある。そのためには、中間管理職と言われる立場の方々への役割が非常に重要だと思う。

(12:00了)