

令和 6 年度第 1 回徳島県職員倫理審査会 概要

- 1 日 時 令和 6 年 8 月 8 日（木） 1 0 : 0 0 ~ 1 2 : 0 0
- 2 場 所 県庁 1 1 階 労働委員会審問室
- 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
島田企画総務部副部長、高崎企画総務部次長、森本総務監察課長、
井上病院局総務課長 他

4 概 要

司 会 【会議開会】

企画総務部副
部長 【挨拶】

委員（会長職
務代理） 【会長及び会長職務代理の選任】

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します。

事務局 【資料 1、資料 2、資料 5～資料 1 1 に基づき説明】

事務局 【資料 3－1、資料 4－1 に基づき説明】

事務局 【資料 3－2、資料 4－2、資料 1 2 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
公益通報について、受理・不受理後の手続きについて伺いたい。
もちろん受理されれば対応すると思うが、不受理の場合はどうな
るのか？

事務局
匿名の場合以外は受理・不受理の判断を行い、結果を相手に伝
える。

委員	相手方はその結果に納得しているのか？
事務局	いただいた通報の内容については、事前に調査を行い、受理・不受理の回答を相手にする。不受理になる場合にも理由は説明している。
委員	同じ内容を何回も通報してくることはあるのか？
事務局	新たな事実に基づく通報であれば受け付けるが、同内容であれば既に受理・不受理を判断しているので、それに基づき回答している。
委員	昨年度の倫理審査会で、若い職員は褒めて伸ばす方が良いという話をさせていただいたが、早速コンプライアンス研修に取り入れていただけたことは大変嬉しい。 この研修に対する受講者の反応はどうか？
事務局	7月31日にWebで研修を行ったところ。まだ直接反応は確認出来ていない。 職員のタイプを見定め、そのタイプ別にコーチングする（伝え方等を変えていく）内容も入った研修であった。当日受講できなかった職員も受講できるように、また、（既に視聴した職員も）研修内容を繰り返し閲覧出来るよう動画をイントラに掲載する予定。繰り返し学べる研修メニューを設けていきたい。 話は異なるが、パワハラ対策としてのアンガーマネジメント研修も既に随時視聴できるようにしている。視聴数もかなり増えてきているところ。時機を捉えて学べる体制づくりを進めていきたい。
委員	研修はどのくらいの時間なのか？
事務局	7月31日のコーチング研修は3時間であった。 今後、何度も繰り返し見ていく必要がある。
委員	一般的なコーチング研修はシリーズで何回も繰り返して研修していかなければならない。1回ではなかなか。（受講後の）結果がわかるようにしていかなければ。
委員	資料4について、数値をグラフ化することは可能か？増減しているところが可視化されれば、どこを対策していけばいいかわかりやすくなる。「利害関係者との間における禁止行為」等について「知っている」というポイントは上がっているが、具体的にはどうなのか（どのように変遷しているのか）ということがある。 3年度間ぐらいのデータを比較しては？

事務局	報告書の中では何%というように記載している。見やすさや可視化という点のご意見として承っておく。
委員	超過勤務について、職員本人は「残業が多いと思っていない」との回答がある一方、管理職は多いと思っているところにギャップがあるようだが、どうなのか？
事務局	管理職としては、超過勤務はゼロであることが理想であり、少なければ少ない方がよい。この管理職の気持ちと職員の違いがあり、調査結果のようになっていると思われる。
委員	監査結果報告書は、作成後どのように使われているのか？ また、周知方法はどうか？
事務局	全職員が閲覧出来るイントラに掲載している。また、徳島県のHPにも掲載している。
委員	どのぐらいの方が見ているのかはわかるのか？
事務局	閲覧数については、承知していない。
委員	あまり読まれていないように思われるが。
事務局	概要版を作成したりと、読んでもらえる工夫をしているところ。少しでも多くの人に閲覧していただけるようにしていく。
委員	資料４－１に関して、担当リーダー等のように職位が上がるにつれて精神的な不安があるように思われる。このような年代で不祥事が増えてきているのかとも考えてしまう。コロナ禍もあったが、夜の飲み会、いわゆる仕事から離れたつきあい等は増えてきているのか？
事務局	コロナ禍はそのような飲み会を禁止していたが、現在は禁止していない。仕事以外のつきあいも、徐々に増えてきているのではないかと考えている。懇親会や暑気払いが増えてきているとは聞いている。
委員	強制的に参加させる如何等の問題もあるかもしれないが、昼休みでの会話等も含め、仕事を離れて気軽に話せる雰囲気づくりが出来ればいい。
委員	定期的に面談は行っているのか？

事務局	人事課が依頼しているのは、春の期首面談と秋の定期面談の2回。所属においては、随時必要に応じて面談を実施している。
委員	定期的に面談をしていただければ、話しかけやすい雰囲気にもなり、不安等も小さな種のときに摘むことが出来る。 あと、休みが取りにくいとのことだが、学校でいう夏休みの8月のように県庁で休みが取りやすい時期はあるのか？
事務局	所属ごとによって異なっている。ただ、年休は暦年で20日間取得可能である。また夏休は従来、7～9月に5日取得することになっていたが、今年度より、夏が繁忙期で忙しい所属においては、6～10月に取得出来るよう期間を拡大したところ。加えてお盆前後には、業務に支障がない限り、年休や夏休を3日以上取得するように、休暇取得促進の呼びかけも行っているところ。
委員	組織的に休暇が取得しやすくなっているのはいい。休暇の取得に罪悪感を抱くような職員もいると思うので、取得の呼びかけは続けて行って欲しい。
事務局	知事からもメリハリをつけて仕事をするようにと言われている。お盆休み中には知事説明をしないようにした。また、例えば各部局がそれぞれ知事に説明していたものを担当課が集約して説明するようにするなど、出来るだけ休めるようにする取組を今年から行っている。
委員	上司が率先して休暇を取ると、部下も休暇を取りやすくなる。上司が早めに休暇のスケジュールを示してあげるのはいい。
委員	(資料4-1の中で) ワークライフバランスについて、「やや仕事優先」との回答が最も多いとあるが、このワークライフバランスの最終目標はどこなのか？ ワークとライフが半々になることを最終目標としているのか？仕事が悪いことのようにも聞こえてしまうが。
事務局	仕事とプライベートを両方充実させることが前提である。人によってバランスは様々。個人毎に仕事とプライベートのバランスが上手にとれるところが目標。
委員	人によってどちらに重きを置くかはあると思う。ただ、「仕事は悪だ」と言われるとちょっと違うと思ったので。仕事の中にやりがい等もあるし。
事務局	1人に超過勤務が偏らないように、担当で業務を平準化するなど、そのような点に管理職は目を向けて欲しいということは人事

課からも発信しているところ。

委員

最近ハラスメントに関する相談が多い。研修をするにあたって「e-ラーニングで研修をしてね」だけでは難しい。リーダー等の指導をする職員に、こういうことは言っているが、大きな声や相手を傷つけることはしてはいけないということを示していかなければならない。

今相談で多いのは、管理者がハラスメント等を恐れて部下に怖くて指導が出来ないという内容。こういう指導はいいが、これはダメということを繰り返し言っていかなければ。職位が上がる等の節目節目で、e-ラーニングではなく、グループワーク等をしていかなければならないと思う。そうしなければ、上に立つ職員がいなくなり、指導する（できる）職員がいなくなり、結局人材が育っていかなくなってしまう。

また先ほど、仕事が多いけど不満ではないという話があったが、働き方改革等でよくなっているのだと思う。

事務局

集合しての研修は自治研修センターにおいて階層別研修として実施しているところ。このような研修等も活用しながら、研修の内容についても検討して参りたい。