

第33回福島県職員倫理審査会議事録

日時:令和元年6月14日(金)

14時00分～14時45分

場所:チェンバおおまち 3階 多目的ホール

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、2に基づき報告・届出状況を説明

【質疑等】

(岩渕委員) 贈与等報告における、知事部局の贈与等にはどのようなものがあるのかについて伺いたい。

(事務局) 知事部局の贈与等の内容としては、医師が学術講演会等で講師を行った際の報酬となっています。

(岩渕委員) 飲食の届出について、警察における飲食の機会にはどのようなものがあるのかについて伺いたい。

(警察本部) 警察本部における飲食の機会としては、交通安全及び生活安全関連団体との飲食があります。交通安全の取り組み等を行う際には、関連団体と協力して取り組む必要があり、懇親のための飲食を行っているものです。

(岩尾委員) 飲食の届出件数について、増加傾向にあることは逆に良い方向だと感じる。飲食を行った際にはきちんと届け出るという倫理観が徹底されているのだと思います。

(福島会長) 資料2の参考については、前回の審査会において県民の方にも分かりやすい資料とするために概説をつけてほしいとの意見を反映いただいた。感謝申し上げます。

これに関連して、②に記載のある「事務所内に駐在している発注者支援業者」とはどのような方なのかについて伺いたい。

(事務局) 建設事務所において、震災以降、正規職員だけでは対応しきれない、入札や設計など工事関係の発注業務を支援する業者が常駐しており、業務を円滑に行う観点から、歓迎会などを行う際にはお声掛けしています。当該事業者と、部又は課単位の職員と一緒に飲食をすることとなり、届出件数の増加につながっています。

(福島会長) 工事等の受注者が建設事務所の中に常駐しているということでしょうか。

(事務局) 工事等の受注者ではなく、入札にかけるまでの設計書の作成などを委託している事業者が常駐しているものです。

(福島会長) 岩尾委員から発言もあったとおり、正直に届出をしているからこそ、届出件数が増加しているものと理解している。この増加要因が、参考に記載のある①と②という理解でよいのでしょうか。

また、飲食はどのような場所で行われることが多いのでしょうか。

(事務局) ①と②については、増加要因のうち主なものを記載しております。

また、飲食を行う場所については、勤務場所近くの飲食店で行われることが多くなっております。

(福島会長) 資料1の贈与等については、香典なども含まれていると思います。高齢者が増えている中で、香典が含まれる贈与等が漸減するという点について不思議に思います。利害関係者から香典等をもたらした場合に届出を要するというのを、職員に対して周知しているのでしょうか。

(事務局) 倫理条例、倫理規則等の関係規定については、職員が閲覧する庁内のネットワーク上に掲載するとともに、四半期ごとの報告を求める際にも関係規定を示すなどしながら周知を図っております。このような取組を継続的に行う中で周知徹底を行っており、これ以外に特別な機会を作り周知を行うということは実施しておりません。

(岩尾委員) 知事部局における贈与等については、講師を務めた際の謝金という説明があったが、金額としてはどの程度のものなのでしょうか。

(事務局) 講演会等の内容によってばらつきはありますが、概ね2万円から8万円程度となっております。医師という特殊性もあり、講演等を行った際の常識の範囲内での対価をいただいているという状況だと考えております。

なお、一般職員については、このように報酬をいただいて講演を行うということは、まずないものと思います。

(福島会長) 資料2の飲食に関する届出数については、任命権者ごとの数字が記載されていますが、ゴルフについては記載されていません。これまでの資料の作り方があるところではありますが、統計的に分かりやすい資料とするといった観点からは、数字の扱い方は統一した方がよろしいかと思えます。

(事務局) 資料の記載内容については、次回の審査会に向けて検討を進めてまいります。

(岩尾委員) ゴルフの届出件数が減少傾向にあることについては、近年のゴルフ離れなども影響しているように思えます。

また、資料に記載のある平成12年度と現時点では、県職員の中の倫理観も変わってきていると感じています。

(事務局) ゴルフの届出件数については、岩尾委員からのご指摘のとおり、若手職員の中でゴルフをする職員が減少するなど、近年のゴルフ離れなども影響しているものと考えております。

(岩尾委員) 全般的な話となりますが、若手職員とベテラン職員の間には世代間のギャップがあるように、倫理観や、ゴルフ、飲食に対する考え方についてもギャップがあることを意識し、普段から業務にあたっていく必要があると思えます。20代の職員の方々は、ゴルフをすることはそもそも少なく、お酒の機会も減っているような傾向があると思えます。諸先輩方が自分達の考え方本位で接しないようにする必要があると思えます。

一方で、自分本位の考え方を持つ若い方も増えてきているので、ハラスメント等のボーダーも変わってきています。この辺りを上司の方がどこまで見ていけるかという点も大切かと思えます。

(事務局) 飲食等についての考え方も変化しており、認識の違いからハラスメント等の問題が生じないように、管理職の研修などにおいても研修項目のひとつとしてしています。

(福島会長) ちなみに、女性職員の比率はどれくらいなのでしょう。

(事務局) 職員全体では約26%です。近年の採用者ベースでは、約30%となっております。

(福島会長) 職員構成等も変わってきている中で、ゴルフについて取り上げるなど、古い価値観で倫理を取り扱っているように感じます。

また、件数の比較のみの資料になっており、職場での雰囲気など職員の倫理に関する実態が分かりにくいと感じます。

※ 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