

第38回福島県職員倫理審査会議事録

日時：令和7年7月17日（木）

13時30分～14時30分

場所：本庁舎2階 第二特別委員会室

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1-1、1-2に基づき報告・届出状況を説明

【質疑等】

（福島会長） 贈与について教育庁が比較的多いのですが、これまで教育庁が多いという記憶はあまりなかったのですが、何か要因があれば説明をお願いします。

（事務局） 一つ例を挙げて申し上げますと、高等学校の学習指導要領の改善に係る調査研究に関する会合に出席した際の謝金が出ているというのが主な要因となっております。

（安倍委員） 飲食・ゴルフの届出について、自己の費用を負担して利害関係者とともに会食をする場合には、届出をするということですね。

（事務局） はい。

（安倍委員） 自己の費用を負担しない、利害関係者から一部費用を出してもらう場合は、当然禁止されているということですかね。

（事務局） はい。そうです。

（安倍委員） 自己の費用負担については、どの程度が限度になるのかがちょっと分からなくて。例えば、会費を出してはもらうけれども、1,000円でいいですよみたいな。そういう形もあると思うのですが。

（事務局） そうではなく、完全に割り勘ということになっています。自分の負担で飲食をするということは、必ずさせていただいているところです。

（安倍委員） 分かりました。

（福島会長） 以前もお伺いしたと思うのですが、世代的にゴルフをされる方は今すご

く減っていると思うんですね。これは今もあまり変わらないですよ。例えば、都合の悪い話をするときにゴルフ場で、というのは確かに昔あったと思うのですが、今もゴルフにフォーカスして届出をさせているのですね。否定はしませんけれども、ゴルフ離れが叫ばれているご時世ですので。

(事務局) 件数もずいぶん少なくなっている中ではありますので、ゴルフだけを取り上げて届出をさせるのかというところはあるかと思いますが、接待というところに着目すると、飲食、それからゴルフの接待というところがあるため、そういう部分で事前届出をして、このような形で皆様にご報告させていただくことになっているものと考えております。

(福島会長) 何かゴルフ場でそういった不正が行われることがあったというような経験則があったのでしょうか。それとも、一般的にそういう疑いがあるということでしょうか。または、申請をしてもらうこと自体に意味があるのか、どういった意味で報告してもらっているのでしょうか。

(事務局) 飲食、ゴルフのどちらも、例えば事業者と繋がりがある県職員が継続的にその事業者から接待を受ける機会があると、なし崩し的に業務の方に影響があるというところがあったのではないかと考えております。その中で、やはり金額もある程度、飲食にもゴルフのプレイにもかかるということになりますので、そこはしっかりと襟を正すということです。ただ、どうしても飲食についても、ゴルフについても、大きな懇親会やコンペも含みますので、そういった中で、どうしても事業者と接点が出てくるものもございます。会合へ出席する場合は申請し、確認することによって、職員それぞれが自分と事業者との関係というものをしっかり考えた上で整理をしているということで、このような形にしているものと考えております。

(安倍委員) 飲食もゴルフもきっかけとして、ここから後に続く可能性があるかもしれないということで報告してもらっているということでしょうかね。

(事務局) はい。

(安倍委員) 分かりました。事業者とゴルフ仲間で、そこから繋がりがあって、情報を漏らしたという事は聞いたことがあるので、ゴルフに着目して届出をさせるというのは一つ理由があると思うのですが、事業者と接点を持つきっかけになる部分はゴルフ以外にもあるわけですよね。今後、ゴルフ以外の部分に着目して届出をさせることについて検討する可能性はあるのでしょうか。

(事務局) 今のところは、飲食・ゴルフの届出のみとしておりまして、そもそも原則として贈与を受けることが禁止されています。それから、例えば遊技や旅行に一緒に行くことなども禁止されておりますので、自分の分をしっかりと出せば事業者との接点を持つことができるものとしては、飲食・ゴルフと考えております。この案件に関して、届出をするからお願いしたいというような話ありませんので、届出対象を拡大する予定はありません。

- (安倍委員) 旅行など、類型的に事業者と繋がりやすい行動については、一律に禁止しているということですね。
- (事務局) はい。
- (安倍委員) 分かりました。
- (福島会長) 基本的な交際慣行として、例えば仕事の話は県庁の庁舎内だけで話をし、それで、契約なり折り合いがつけばいいと思うんですけどね。それ以外の人間関係の形成だとか、情報交換だとか、そういう広い意味で、業務が広がっていったことの1つに飲食などがあって、そこに何か不正な目的が入り込んでということはあると思うので。本当でしたら、庁舎内だけですべて仕事が片付けば全く問題もないと思うのですが、一般的には職場以外での人間関係がある程度必要なのかっていうところはやっぱりあると。ただ、報告させることによって、ある種の規制は働くという気はするので、何かそこら辺が難しいところなのかなという気はするんですけどね。
- (事務局) そうですね。疑念を抱かれないように、しっかりとこういったことについては届出をする仕組みになっておりますので、引き続きこの形で進めさせていただければと思います。
- (渡辺委員) 資料の1－1にあります、倫理審査会での審議件数について、平成14年度と21年度の数字が高くなっているのは何か理由がありますか。
- (事務局) 部長級の職員が贈与を受けた時にご審議いただくことになっておりますが、この時に数が多かったものとして、香典を受けており、香典1件ごとにカウントされることから、そのような件数になっております。今は、そのような利害関係者からの香典の受領もないということかと考えております。
- (渡辺委員) ありがとうございます。
- (福島会長) 他に何かご意見等がありますか。特にないようですので、この案件に関しましては了承となります。

○ 福島県職員倫理規則違反について

※ 事務局から資料2に基づき説明

【質疑等】

- (福島会長) (報告があった)3件については(事業者からの)見返りがなかったということですね。
- (事務局) はい。
- (福島会長) 見返りがなかったということはどうやって判断したのでしょうか。
- (事務局) こちらの案件は警察に起訴されており、起訴内容が秘密情報を事業者に漏洩しているということになりますけれども、それに対しての対価を職員が受け取っているものではないということを確認しております。

- (福島会長) 例えば、退職した後に会社から何か受け取っていることも考えられますが、あくまでこの時点で判断しているのですか。
- (事務局) 今回の件の起訴内容を踏まえて、それぞれの職員の懲戒処分を行っており、今、会長がおっしゃったようなことが起こり得ないとは言い切れないかもしれませんが、起訴内容を踏まえると、見返りはなかったと判断したものであります。
- (福島会長) 見返りが無いにしても、見返り以外の何か利益であったり、何か理由がないのかなと思うのですが、ヒアリングではそのあたりは明らかになっていないですかね。
- (事務局) 先ほどの説明で新型コロナの状況だということを申し上げましたが、コロナ禍において、業務を進めるにもかなり難儀するようなところがあり、そのような中で、秘密を漏らした建設業者が事務所の事業に関して深い知見を持っていたことから、事業を進めていくに当たってこの事業者と組みたい、この事業者であれば、スムーズに工事が進むのではないかというような考えが職員の中にあったということは、ヒアリングの中で確認しております。
- (福島会長) つまり私的な利益ではないということで、それはそういうものとして了解されたということですね。
- (事務局) はい。
- (安倍委員) 処分するに当たっての調査としては、起訴されている公訴事実と、職員に対するヒアリング内容と、それ以外には何か情報はなかったということでしょうか。
- (事務局) 今、安倍委員がおっしゃったもので、事実の確認をしております。
- (安倍委員) 見返りの部分については、見返りがあつたら収賄等の罪名で起訴等をする事になりそうですが、罪名が入札妨害となっている以上、見返りはなかったと認定されたという、そういう理解でいいですか。
- (事務局) そうです。
- (安倍委員) あともう1点ですが、先ほど、職員のアクセス権限が広がったという話があったのですが、情報を漏らした職員は、この設計金額を作るような積算担当ではなかったということでしょうか。
- (事務局) 起訴された職員が3名おりますが、その中には実際に設計を担当していた者もいました。
- (安倍委員) 権限外のファイルにアクセスして情報を見たということがあったということですね。
- (事務局) はい。ただし、現在はシステム上、それができない形にはなっております。システムの改修の中で、閲覧履歴ログにより情報に接した者がしっかりと突き止められるようなシステムが構築されており、今後同じような瑕疵が生じるということはないという形になっております。

- (安倍委員) これはどのように判明したのでしょうか。
- (事務局) 入札関連の様々な捜査をされている中で、その中から浮上した形です。金額的な突き合わせといったものがされていく中で、疑義が生じたものがあつたと聞いております。
- (福島会長) アクセス権限が通常なかった人に付与されていたというところで、それを使い、こういう行為に及ぶというのは、一般的にはかなり悪質だと思うんですけど、何か意図があるのかなと思うんですが、それが業務を遂行するためにというところが本当にそうなのかって言われると、どうなんでしょうね。それで比較的、処分が思ったより重くないという、処分にも影響しているということですかね。
- (事務局) 共謀という書き方になっていますけれども、事業者側からの働きかけもあります。なお、一番上と一番下のものがそれぞれ停職6月ですが、懲戒処分後に懲役刑が確定しまして、自動失職という形で、県職員としての身分を失っています。
- (福島会長) 類型的に発生するような、ありがちな案件かとは思いますが、一般的によく発生するような案件を、どうやって防げるかっていうのは特殊なものじゃないですよ。ごくごくありがちなものかなという気がするので。アクセス権の話とかありますが、その時の事情によって変わるんだろうと思いますけれども。やっぱりその状況が変わったときに、じゃあ自分がその情報を、設計金額を流すかっていうところは、やっぱり1つハードルがあるので。私が判断することではないですけども、実際どうなのかなという気がちょっとしなくてもないんですが。
- 他にご意見等がなければ。それでは本件も了承といたします。

○ 不祥事対策の継続的な検証と見直しについて

※ 事務局から資料3に基づき説明

【質疑等】

- (福島会長) 私も参加した不祥事の再発防止に関する検討委員会で、随分といろいろな対策が出てきましたが、職員の皆さんの評判はいかがですか。大変だとか面倒くさいとか。
- (事務局) やはり管理職においては、面談ごとに必要な聞き取りをしなければならぬことですか、そういったことも増えていきますので、時間的にも大変な部分はあるかと考えております。しかし、今回、最初に申し上げましたが、動画研修等と組み合わせてグループワークを行うということもやっていただきました。各所属でも一対一の面談というのはある程度の機会がありますが、例えば職員が5人から10人ぐらいの規模で集まって、それぞれが自分が考えたコンプライアンスに対する意見を述べるような機会と

いうものは、これまでなかったものでして、「この人がこういったコンプライアンス意識を持っているんだな」ということが、確認できますし、特に、入庁したばかりの職員が、先輩の発言を聞いてですね、しっかりと自分の中にコンプライアンス意識を醸成していくということもできておりますので、最初に申し上げたような取り組みということが、その職場の環境も良くしていく、風通しを良くしていくことにも寄与していると考えております。大変なのは大変という話は聞いております。

(福島会長) 相談窓口の話は何回かさせていただいたのですが、ここに書いてないですけど、産業医の先生に対する相談等が増えたりしたことはありますか。

(事務局) 窓口自体も、例えばメンタルヘルスの窓口であったりとか、産業医への相談であったりとか、窓口の幅も広がりましたし、産業医だけでなく、例えば依存症であれば、直接、依存症の専用窓口を案内させていただいたりですね、そういった取り組みを進めておりますので、引き続き幅広く相談窓口を設けさせていただいて、それぞれにて相談を行っていくということかと考えております。

(福島会長) 上司に相談しづらいということがあるのかと思いますね。自分の情報が流れてしまう心配があるのかもしれないし。なので、窓口を幅広く準備していくことが、大事なのかなと思います。ご苦労様です。

(渡辺委員) 県庁の皆様は組織も大きいし、私どもみたいな民間の人間よりも、かなりご苦労が多いんだろうと、この資料を見せていただき感じたところでした。また管理職の皆様も、普段の業務で十分忙しいのに、加えて面談であったり、研修をされていらっしゃるって、またその後のアフターフォローもきっと大変なんだろうなっていう、皆様のご努力は書面を見ただけでも、きっと業務多忙な中、努力されている様子を伺うことができ、私たち県民の暮らしを守っていただいている皆様に改めて感謝申し上げるところです。今、福島先生からもお話があったのですが、やっぱり研修をしただけでは、分かったっていう、その程度では多分こうした問題はなくならないと思うので、やはり所属の部署の中でいかにコミュニケーションがとられているかとか、それから、今お話もありましたけども、専門の窓口、きちんと話を聞く耳を持った方にきちんと相談ができるような機会を作っていただくことが大事なのかなと思います。また、最近も教育者がインターネット上でいろいろな問題を起こすような事例であったり、耳を塞ぎたくなるような事件もあるんですけども、例えばですが、管理職である、高齢の方って言ったらあれですけども、要はインターネットのリテラシーが、多分世代的に若い、20代の方などが今後どんどん入ってくると、そういう知識の差が出てくると思いますので、上司の方や上の役職の方が分からないような課題もこれから先、出てくるのではないかと心配しているところですので、何かしら、インターネット等に関しての専門家の指導など、事

が起こる前の対策として、取り組んでいただけたらいいかなと感じました。

(事務局) 管理職員がそういったリテラシーになかなかついていけないというのは、まさにそういった状況もありますので、今これから行政がD X化していかなければならないという課題がある中で、研修の中でもですね、そのような情報リテラシーの部分についても、しっかりと学べるような形となるよう検討しながら進めてまいりたいと思います。

(福島会長) 私は全く賛成しませんが、最近では会社に入社するときに、SNSを見せろというところもあるようです。あとは、今はアメリカに入国するときにもSNSがあれば書かせることもあるんですね。SNSがその人のこれまでの活動や思想を非常によく表しているということで、それを参考にして人事に絡めたりということがあるようです。日常的に書いてるホームページ上の意見などに、本音が出るというのは確かにありますが、そこに踏み込むというのは、個人情報の問題もありますし、難しいところがあります。ただ、社会の大きな動きとしては、SNS上といったところに、その人の人柄とか、これまでの活動歴だとか性格が出るという判断をしてる人がどんどん増えてるのは事実で、まさにおっしゃるように、そういう方面の情報というか、世間の動向みたいなものも、見みておいたほうがいいと思います。それを基に何かするというのは、個人的には、あまり賛成しないですけれどね。そういう時代なんだなとは思いますが。

(事務局) 冒頭の説明で少し触れさせていただきましたが、職場満足度調査のアンケート調査には、自由記載欄もあり、そういったところに県に対する思っているものを書いていただくなどして、直接職場には言えないようなことを聞き取るような場面も作らせていただいております。

(福島会長) ハラスメントの事例がいくつかありますけれども、これは処分された後はどうなっていますか。ハラスメントについては、私の仕事で関わる人が多いんですが、実は処分した後が問題で、処分するところまではいいって言うに変ですが、そのあと、通常の業務をどのようにこなせるのかとか、周りの人達とどういう関係が築けるのかというのが、また、それこそ定年までとすると長い期間があるので、処分後の方が実は個人的に気になっているんですけど、いかがですか。

(事務局) おっしゃる通りで、どうしても、この処分ということを境に、その職場の環境がどのように変わったのかですとか、そういったところについては我々も確認をしているところでございます。それぞれの例がありますので、なかなか一概には申し上げられないのですが、例えばハラスメントの根本原因の部分については、処分をさせていただき、なお併せて処分以外に人事異動も含めて、その職場環境について何らかプラスになるような働きかけができるかというところについても考えさせていただく中で、しっかりとその職員が、例えば二度とハラスメントを起こさないですとか、そうい

ったところについてはウォッチをさせていただきながら進めております。

(福島会長) 一般的な話で、ハラスメントをしたけれども、その方が業務上はとても優秀でということもありますし、あと就業期間が定年までということになれば、その期間どうやって落ち着かせるのかというのは、人事課の皆さんも多分一番悩みどころかなと思うんです。あと、周りの方もレッテルを張ってしまうところがあるので、ハラスメントというのは本当に難しくて、何かこれといった解決策があるわけではないのですが、問題点は理解されてるかと思いますので。

この委員会では事前の対策についての話が多いので、ハラスメントを処分したその後も大切だということで、お話させていただきました。

(福島会長) ただいまの議題以外で何か委員の皆様からありますでしょうか。

(安倍委員) 特にありません。

(渡辺委員) 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