

《議題2》資料1（議題説明資料）

働きかけ記録制度の導入に係る方向性について

総務部総務課

「県土整備部における不適正事案に係る検討会議」からの提言を踏まえて「千葉県コンプライアンス推進本部」で決定した「今後の再発防止に向けた取組方針」において、職員が不当な働きかけを受けた場合に記録する制度を導入することとしている。

この記録制度については、以下のとおりの制度設計を予定している。

1 検討会議からの提言及び今後の取組方針の内容

提言	○ 職員に対する働きかけをけん制するとともに、働きかけに組織的に対応するため、職員が、 <u>入札・契約、許認可、補助金等の事務の相手方となる利害関係者から不当な働きかけを受けた場合</u> 、これを記録する制度の導入を検討すべきである。
取組方針	○ <u>入札・契約、許認可、補助金等の相手方からの不当な働きかけを受けた場合</u> 、記録し所属長に提出する制度を導入する。

2 記録の対象とする不当な働きかけの範囲

どのような働きかけを「不当な働きかけ」とするか	<ul style="list-style-type: none">相手方の働きかけ行為そのものの違法性・不当性にかかわらず、「職員に対し、職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼すること」とする。 <p>※要求又は依頼その他職員に対し何らかの行為を求めることは、相手方の意思が明確であるため、「働きかけ」に含まれる。一方で、菓子折りを渡すなどの「贈与」については、相手方の意思が明確でなく、職員側からはどのような見返りを求めているか不明であるため、「働きかけ」に含まない。</p> <p>※不特定多数の者がその内容を知り得る場におけるものや県の機関宛てに発出された文書によるものは、別途、記録が残るため、記録制度の対象から除外する。</p>
どの事務に対する働きかけを記録の対象とするか	<ul style="list-style-type: none">働きかけの対象となる事務の種類にかかわらず、あらゆる県の事務に係る「不当な働きかけ」を記録の対象とする。
どのような主体（相手方）からの働きかけを記録の対象とするか	<ul style="list-style-type: none">働きかけの主体（相手方）にかかわらず、あらゆる外部の者からの「不当な働きかけ」を記録の対象とする。 <p>※「職員」からの働きかけは、内部通報制度やその他相談制度など、他に不当な働きかけをけん制及び働きかけに組織的に対応する仕組みがあり、今後の再発防止に向けた取組方針でも、内部通報制度や入札契約業務適正化相談員制度の周知を予定していることから、本制度で記録の対象とする働きかけの主体には含まない。</p>

3 既存制度との整理

既存の「再就職者からの入札・契約業務等に関する働きかけへの対応要領」に基づく記録制度については、新たに導入する記録制度に移行・統合する。

4 事務の流れ

(1) 大まかな流れ

- ① 職員が、不当な働きかけの疑いがある要求を受けた場合、所属長に報告 No. 1, 2
- ② 所属長が、要求が不当な働きかけに該当すると判断した場合、主管課長等に報告 No. 3, 4
- ③ 主管課長は必要に応じて措置を講じ総務課長に報告、総務課長は件数を公表 No. 5～7

(2) 個別の工程

No	事務工程	工程解説
1	県職員以外の者から不当な働きかけに該当する疑いがある要求又は依頼を受けた職員は、 <u>要求又は依頼をした者に対し、要求又は依頼に応じることができない旨及び要求又は依頼の内容が記録される旨を伝えるよう努める。</u>	<ul style="list-style-type: none"> 相手方に、記録制度の趣旨を説明することで、働きかけが激化することの抑制や今後の不当な働きかけのけん制効果が期待できるため、説明することが望ましいが、やむを得ない事情を考慮し、努力義務にとどめる。 記録制度の趣旨を説明することにより、相手方が要求を撤回した場合は、働きかけを記録しない。
2	対応職員は、速やかに対応記録簿を作成し、所属長に報告する。	<ul style="list-style-type: none"> 制度の実効性を確保するため、職員が不当な働きかけに該当する疑いがある要求又は依頼を受けた場合は、報告を義務づける。ただし、当該要求又は依頼が不当な働きかけに該当する疑いがあるかの判断は、職員の裁量にゆだねる。
3	所属長は、地方公務員法その他に定める退職管理の観点から適当ではないと史料されるものである場合は、人事課長に情報提供を行う。	<ul style="list-style-type: none"> 既存の再就職者からの働きかけ記録制度は本制度に移行・統合を行うが、地方公務員法第 38 条の 2 の働きかけ規制の対象とは必ずしも一致しないため、同法第 38 条の 2 で規制される働きかけを受けた場合は、本制度とは別に、人事委員会への届出を行うこととなる（職員に周知する）。
4	所属長は、当該要求又は依頼が不当な働きかけに該当すると判断したときは、対応記録簿を主管課長に提出し、併せて内容を当該事業に係る主務課長に報告する。	<ul style="list-style-type: none"> 各部局主管課のコンプライアンス推進担当者が中心となり、(必要に応じて) 対応措置を講ずるため、主管課に対応記録簿を提出する。 対応措置は、働きかけを受けた事業の主務課でないと対応措置を判断できない場合など、主務課と連携をする必要があることから、働きかけを受けた事業の主務課にも対応記録簿の内容を報告する。
5	主管課長は、必要と認めるときは、主務課長と連携して必要な措置を講じ、結果を所属長へ通知する。	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じて不当な働きかけへの措置を講じるため、対応措置の項目を設ける。
6	主管課長は、対応記録簿の内容及び措置の結果を総務課長に報告する。	<ul style="list-style-type: none"> 公表の際、対応結果を把握する必要があるため、主管課長が対応記録簿に対応結果を記載し、提出する。
7	総務課長は、不当な働きかけの記録の件数を県ホームページで公表する。	<ul style="list-style-type: none"> 公表に際しては、知事部局以外の件数についても総務課で取りまとめて公表を行う。