

令和7年度不祥事防止対策の実施状況

神奈川県総務局総務室

神奈川県職員等不祥事防止対策条例の体系

第1条 目的

県が不祥事を防止するため必要な措置を講ずることにより、職員等の倫理の保持及び公正な職務の遂行を図り、もって県政に対する県民の信頼を確保することを目的とする。

<条例のねらい>

- ① 不祥事防止対策全般について、条例として広く県民に示し、県民注視の下に対策を進め、取組の充実・強化を図る。
- ② 要綱等の内部規程により実施している不祥事防止対策全般を体系的にまとめ、県民との約束として重い位置づけを持つ条例として制定し、不祥事防止に取り組む県の強い姿勢を明確に示し、もって職員一人一人の自覚を高め、不祥事防止対策のさらなる徹底を図る。
- ③ 県民の代表及び有識者による附属機関を設置し、県の取組について外部の視点からチェック機能を高め、時代に的確に対応した不祥事防止対策を実施する。
- ④ 不祥事防止対策の実施状況の公表を定め、取組の透明性を高める。

第2条 定義

【条例の対象範囲】

- ・ 一般職に属する職員（警察職員を除く）
- ・ 知事、副知事、公営企業管理者、教育長

【不祥事】

- 職員等が次の各号のいずれかに該当する行為を行うこと
- (1) 法令等に違反する行為
 - (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠る行為
 - (3) 県民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行
 - (4) その他職務の遂行の公正さに対する県民の疑惑や不信を招くような行為

第3条 指針

- 遵守すべき規準となる指針を策定し、職員等に周知

第4条 研修

- 研修の体制を整備し、定期的に研修を実施

第5条 点検

- 事務事業の執行状況の点検(業務点検)に必要な事項を規定
- 定期的に点検を実施し、結果に応じて措置を実施

第6条 内部通報

- 内部通報の受付、調査等の体制を整備
- 職員以外の事実を知り得る特定の者からの通報も対象
- 内部通報外部調査員も通報を受け付け、処理に対し意見、助言
- 内部通報外部調査員も必要に応じて自ら調査 など

第7条 職務の公正な遂行を妨げる働きかけへの対応

- 記録、公表等働きかけに適切に対応するために必要な措置を実施
- 【働きかけ】
- (1) 法令等に違反する行為を職員に求める行為
- (2) 職務の公正な遂行を妨げるおそれのある行為等を行うよう職員に執ように求める行為

第8条 その他の措置

- その他必要な体制整備、措置等を実施

第9条 神奈川県職員等不祥事防止対策協議会への諮問

- 神奈川県職員等不祥事防止対策協議会の設置
- 重要な対策に関する意見をいただく。
- <協議会の役割>
- 諮問・答申 : 条例改正を要するような新たな対策の実施や既存対策の変更、その他必要と認める重要な事項についての県の諮問に対し答申
- 建 議 : 必要に応じて自主的に対策の充実・強化に向けた提案等の意見を提出
- そ の 他 : 対策全般に関する具体的実施状況報告を受けて県の取組に対し意見、助言

第10条 実施状況の公表

- 毎年度、第3条から前条までに規定する対策の実施状況を公表

概 要

詳細ページ

- I 神奈川県職員行動指針（条例第3条）** 3
新たに職員になった方に神奈川県職員行動指針カードを配布し、周知しました。
- II 研修の実施状況（条例第4条）** 4
総務局総務室、職員キャリア開発支援センター、各局・各所属において、不祥事防止に向けた研修を行いました。
- III 点検の実施状況（条例第5条）** 5
職員一人ひとりが自己点検を行えるよう、毎月庁内イントラを活用して、実施しました。
- IV 内部通報制度の運用状況等（条例第6条）** 7
職場での不正行為などに関する職員からの通報を受け付け、調査等を行い、必要に応じて改善措置等を講じました。
令和7年度は20件の通報を新たに受け付け、過年度分と合わせて13件の通報について処理を終了しました。
- V 職務の公正な遂行を妨げる働きかけの状況（条例第7条）**
職員が、法令等に違反する行為を外部から求められる、いわゆる「働きかけ」を受けた場合に、報告を義務付け、内容を記録し、その概要を公表する制度を運用していますが、この制度に基づく総務局総務室への報告はありませんでした。
- VI その他の不祥事防止対策（条例第8条）** 13
総務局総務室に「不祥事防止指導員」を配置し、教育委員会と警察本部を除く職場を対象に、不祥事防止の観点からヒアリングや点検を行い、必要な指導、助言を行いました。
また、教育委員会でも、不祥事防止に向けた同様の取組を独自に実施しています。
- VII 神奈川県職員等不祥事防止対策協議会の開催状況（条例第9条）** 14
本県の不祥事防止対策については、外部からの意見をいただきながら進めることとしており、外部有識者で構成する神奈川県職員等不祥事防止対策協議会を、令和7年8月及び令和8年1月に開催しました。
- VIII 内部統制制度の実施状況（地方自治法第150条）** 15
職員一人ひとりが主体的に業務上のリスクを評価・コントロールし、組織的対応の強化を図るため、各所属における自己評価等を行いました。

I 神奈川県職員行動指針

神奈川県では、県民の視点に立つ県行政の実現に向け、県民の信頼に応え、県民全体の奉仕者として誇りと自覚、時代認識をしっかりと持って行動するよう、神奈川県職員行動指針を策定し、職員に周知しています。

職員全員に携帯用の職員行動指針カードを配布することとしており、令和7年度は前年度と同様、新たに職員になった者を対象に2,157枚配布し、周知しました。

神奈川県職員行動指針

平成16年4月策定

平成19年10月改正

私たち神奈川県職員は、県民の視点に立つ県行政の実現に向けて、県民の信頼に応え、県民全体の奉仕者として誇りと自覚、時代認識をしっかりと持ち、次のとおり行動します。

私たちの姿勢

- 1 前例にとらわれず、自ら行動し、新たな課題に挑戦します。
- 2 県民との対話を大切にします。
- 3 すべての人の人権を尊重します。
- 4 明るく、生き活きとした職場づくりを推進します。
- 5 地域社会の一員としての自覚を持って行動します。
- 6 職務に専念し、服務規律を遵守します。

私たちの実践

- 7 自己啓発や能力開発に取り組みます。
- 8 男女共同参画の理念に基づき行動します。
- 9 個人情報保護と情報セキュリティを徹底します。
- 10 不当、不正な要求に対し、毅然として対応します。
- 11 日常点検や相互チェックを行い、事故・不祥事を未然に防止します。
- 12 日常の業務や生活のあらゆる場面で、環境への配慮を実践します。

私たちの規律

- 13 信用失墜行為や職員全体の不名誉となる行為を行いません。
- 14 常に公私の別を明らかにし、県民の疑惑や不信を招く行為を行いません。
- 15 職務上知り得た秘密を漏らしません。
- 16 交通法規を遵守し、飲酒運転を行いません。
- 17 政治的中立性を堅持し、地位を利用して選挙運動を行いません。
- 18 許可なくアルバイト等に従事して、報酬など金品を受け取りません。

管理監督者の役割

- 19 職員の能力を活かし、働きやすい職場環境を整備するとともに、総労働時間の短縮に向けた取組を行います。
- 20 常に適切な業務管理に努めるとともに、自ら職員の範となるよう行動し、職員の倫理の保持及び公正な職務の遂行を指導します。

Ⅱ 研修の実施状況

令和7年度は次のとおり、不祥事防止推進補助者に対する研修、階層別研修等で不祥事防止のための研修を実施しました。なお、出席する職員の負担を軽減する観点から、映像を職員の自席で視聴できるようにするなど、研修方法を工夫して実施しました。

1 不祥事防止推進補助者研修（総務局総務室主催）

各所属の不祥事防止推進補助者（副課長、副所長など）を対象として、総務局総務室から不祥事事例の傾向や対策の紹介等、各所属研修や不祥事防止対策に活用できる研修を行い、題材を提供しました。合わせて、映像を職員の自席で視聴する方法で、外部講師による研修を実施しました。

対 象	各所属の不祥事防止推進補助者
実 施 日	令和7年5月12日（月）～令和7年8月12日（火）
テ ー マ	・令和7年度不祥事防止対策の概要（総務局総務室） ・最近の不祥事事例から（総務局総務室）
開催方法	資料（説明の音声データ付き）をグループウェアに掲載

対 象	各所属の不祥事防止推進補助者
実 施 日	令和7年5月12日（月）
テ ー マ	・講演「ハラスメント防止」 外部講師：一般社団法人公務員研修協会 代表理事 高嶋 直人 氏
開催方法	ライブ映像配信

2 階層別研修等における不祥事防止研修（人事課・職員キャリア開発支援センター主催）

各階層別、職種別研修において、職員としての心構え、県職員の不祥事発生の状況、原因や対策、今後注意すべき課題などについて意識啓発を図りました。

研修名	開催日	開催方法
(1) 新採用職員研修	4月4日（金）	集合研修
(2) 交流職員研修	4月18日（金）	集合研修
(3) 新任主幹級職員研修	5月20日（火）～ 8月29日（金）	オンライン研修
(4) 臨任・任期付・会計年度任用職員研修	5月16日（金）	集合研修 （オンライン研修併用）
(5) 専門職職員研修	8月8日（金） 8月25日（月） 9月11日（木） 10月8日（水）	集合研修
合計	8回	

Ⅲ 点検の実施状況

職員一人ひとりが自己点検を行えるよう、毎月庁内イントラを活用して、実施しました。

1 自己点検

○対象：全職員

○毎月、時宜を捉えたテーマで個人点検シートを作成し、庁内イントラを通じて配信しました。これにより、職員一人ひとりが主体的に任意の時間に点検を実施しました。

配信時期	テーマ	内 容
4月	ハラスメントの根絶	① 厳しい指導とパワハラ防止は両立しないと思いませんか？ ② 誰もがパワハラ行為者になりうると理解していますか？ ③ 外部の人に対してもハラスメントに類する言動をしていませんか？
5月	組織的な業務体制の構築	① 業務について複数職員でスケジュール管理していますか？ ② 1人では解決できない問題がある時、報告や相談をしていますか？ ③ 日頃から話しかけやすい雰囲気を心がけていますか？
6月	互いを思いやることのできる職場づくり	① 相手の考えを認める意識をもって接していますか？ ② 自分自身の対応がどうだったか振り返っていますか？ ③ (特に管理職等の方へ) 風通しの良い職場となるよう意識していますか？
7月	情報流出防止のための効果的なチェックの実施	① 忙しい中でも、あえて「一呼吸」置く等、冷静に確認していますか？ ② 重要情報をメールや郵送する際に、複数人で確認していますか？ ③ 「初めて」「久しぶり」「変更」に該当する際は、特に注意していますか？
8月	夏季休暇に気を付けたいこと	① 休暇の取得予定と休暇中の引継ぎ事項を共有していますか？ ② 飲酒運転は絶対にしないと強い意志を持っていますか？ ③ オンラインカジノを利用した賭博は犯罪であると認識していますか？
9月	不祥事事例から学ぶ	① 事業課、経理担当課それぞれにおいて支払期日を意識して行動していますか？ ② 特に、個人情報を含むメールの送信は、複数人での確認を徹底していますか？ ③ 業務に関連のない情報を頻繁に閲覧していませんか？
10月	支払遅延を防止する取組の徹底	① 進行管理表を作成し、進捗状況を複数の職員で共有していますか。

		<p>② 契約書等で支払期日が定まっていない場合は、相手方が支払請求をした日から15日以内に支払う必要があることを知っていますか。</p> <p>③ 政府契約の支払遅延防止等に関する法律（支払遅延防止法）における期間計算は、初日を算入することを認識していますか。</p>
11月	ハラスメント及び過重労働の防止	<p>① 日頃から他者への発言や行動を振り返っていますか？</p> <p>② 年間スケジュール等、時間軸を意識した業務を行っていますか？</p> <p>③ 仕事に悩んだとき、相談できる外部窓口があることを知っていますか？</p>
12月	年末年始を迎えるにあたって	<p>① 節度ある飲酒を心がけていますか？</p> <p>② 自転車安全利用五則を意識していますか？</p> <p>③ 年末年始の閉庁日を意識して経理関係書類の持込み等手続きをしていますか？</p>
1月	情報セキュリティ対策	<p>① 生成AIを利用する際は、重要情報を入力しないよう気を付けていますか？</p> <p>② 重要情報にはパスワード等による暗号化を施して管理していますか？</p> <p>③ WEBDBでアプリを作成する際、アクセス権限を正しく設定していますか？</p>
2月	不祥事事例から学ぶ2	<p>① 起案の際、根拠を確実に確認していますか？</p> <p>② 個人情報を取扱う際は細心の注意を払っていますか？</p> <p>③ 公務外でも県職員という自覚を持って行動していますか？</p>
3月	新年度を気持ち良く迎えるために	<p>① 書類を廃棄する際、保管や保存すべき文書が混入していないか確認していますか？</p> <p>② 起案文書等を定められた場所に保管していますか？</p> <p>③ 年度末年度はじめ（引継ぎを含む）の業務を周りと共有していますか？</p>

IV 内部通報制度の運用状況等

神奈川県では、職務の遂行上、次の(1)～(4)の行為が発生あるいはそのおそれがある場合に、職員自らが、担当窓口又は外部の弁護士（外部調査員）に通報できることとしています。

- (1) 法令等に違反する行為
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠る行為
- (3) 県民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行
- (4) その他職務の遂行の公正さに対する県民の疑惑や不信を招くような行為

通報があった場合には、公正・透明な職場づくり相談窓口（総務局総務室及び教育局行政課に設置）の担当職員が、外部調査員の指示のもとに、通報者の保護を図りながら調査を行い、その結果、正すべきことがあった場合には、県は外部調査員の意見・助言を踏まえて必要な改善措置等を講じています。

令和7年度における内部通報制度等の運用状況は、次のとおりです。

1 通報・処理状況

通報窓口		通報件数	受理件数	処理済	処理中	
合 計		25(5)	18(5)	13(5)	5(0)	
通報 先別 内訳	知事部局等	相談窓口	17(4)	12(4)	9(4)	3(0)
		外部調査員	8(1)	6(1)	4(1)	2(0)
		計	25(5)	18(5)	13(5)	5(0)
	教育委員会	相談窓口	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		外部調査員	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		計	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)

※（ ）内は過年度分で内数

2 処理済案件の概要

(1) 令和7年度受付分

令和7年度に受け付け、令和7年度に処理を終えたものは、次のとおりです。

No	受付日	通報概要	調査結果、改善措置等
1 知 ・ 窓 口	7年4月 22日	通報対象者は、研修に出張の際、いったんは会場に赴きながら、出席表を別の職員に委ね、実際には受講せずに帰宅等をした。	<p>○調査結果等</p> <p>研修受講時に出席票等の提出を他の職員に委ねた職員がいたということは確認できたが、通報内容の全てが事実であったとまでは断定できなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>所属は、職員を含め当該研修対象職員全員に向けて、研修の正しい受講について周知徹底し、個別にも指導した。また、職場研修についても、複数回の点呼と翌日に報告を求めることを伝えた。さらに、今後、研修が開催される際に、事前に研修対象職員に対して再度周知し徹底を図ることとした。</p> <p>研修主催所属は、令和8年度から当該研修から出席票等を取りまとめ対応について強化することとした。</p>
2 知 ・ 窓 口	7年5月 12日	担当職員が上長に利用者への心理的虐待事案について申告したにもかかわらず、対応、情報共有がされておらず、秘匿体制の疑いがある。	<p>○調査結果等</p> <p>利用者への虐待の疑いのある事案について、関係機関への報告はなされていたことが認められた。その他通報対象行為に付随して通報があった内容についても事実であったと認められず、所属として秘匿体制があったとは認められなかった。</p> <p>しかし、事案発生直後に関係機関に組織として自主的な報告を行っていないこと、同機関からの働きかけを受けて所管機関に報告した結果、報告までに一定の時間を要していることを踏まえると、迅速に対応する体制を整えることが求められる。</p> <p>○改善措置等</p> <p>該当所属において、次のとおり実施された。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「迅速に関係機関へ報告する体制」の徹底 2 「虐待事案への対応」の再確認 3 職員に対する丁寧な情報発信の徹底
3 知 ・ 窓 口	7年6月 23日	販売に充てる生産物を持ち帰ったり、他の職員に配布したりしている職員がおり、このことをとがめた職員に対し、暴言を吐き、恫喝した。	<p>○調査結果等</p> <p>生産物の持ち帰りの指摘を契機とした通報対象者の暴言については、事実であったとは認められなかった。</p> <p>生産物持ち帰りの疑いのある職員についても、本調査において直ちに持ち帰りがあったとまでは認め難い。</p>

No	受付日	通報概要	調査結果、改善措置等
			<p>○改善措置等</p> <p>所属において、生産物の取り扱いについては、所属内等での販売が原則であって、自宅への持ち帰りは厳禁であることを、改めて、周知徹底を図るとともに、財務規則及び内規に基づき、生産物の処分等業務をより適正に行うよう所属内ルールを見直すこととした。</p>
4 知 ・ 窓 口	7年7月 3日	通報対象者から業務の進め方に関するやり取りの中で、人格を否定するような発言や威圧的な言動があり、精神的に強いストレスを受けた職員がいる。	<p>○調査結果等</p> <p>内部通報の調査結果としては、通報対象者による職員へのパワーハラスメントがあったと認められた。</p> <p>○改善措置等</p> <p>県として人事上の措置に向けた手続を開始した。</p>
5 知 ・ 外 部 調 査 員	7年8月 21日	通報対象者が特定職員に対し、精神的な攻撃を執拗に行った。	<p>○調査結果等</p> <p>通報対象者が特定職員に対し、嫌がらせ行為をしたことが認められた。</p> <p>○改善措置等</p> <p>県として人事上の措置に向けた手続を開始した。</p>
6 知 ・ 窓 口	7年9月 3日	通報対象者から介護休暇取得にまつわるいじめを受けた職員がいた。	<p>○調査結果等</p> <p>当該職員の介護休暇取得をめぐり、通報対象者との間で口論となったことは事実であったと認められた。しかし、通報対象者による介護休暇にまつわるいじめがあったとまでは認められなかった。</p> <p>一方、通報対象者の介護休暇取得の考え方に関する発言内容には、介護休暇申請者の誤解を招くおそれがある発言があったことが認められた。</p> <p>○改善措置等</p> <p>今後、当該所属において、介護休暇申請者に対する休暇承認の判断のために必要な確認及び調整をする場合は、申請者の誤解を招くことがないように、制度の趣旨に整合した明瞭な説明をした上で、申請者の理解を求めながら実施することとした。</p>
7 知 ・ 外	7年10月 6日	通報対象者は、特定職員に対し、他の職員の面前で、大声で叱責した。	<p>○調査結果等</p> <p>通報内容は概ね事実であり、内部通報の調査結果としては、通報対象者によるパワーハラスメント行為があったと認められた。</p>

No	受付日	通報概要	調査結果、改善措置等
部 調 査 員			○改善措置等 県として人事上の措置に向けた手続を開始した。
8 知 ・ 外 部 調 査 員	7年11月 17日	所属で管理している公印を紛失した。公印及び金庫内保管物の適正な管理がなされていない。	○調査結果等 通報内容は事実であり、所属において公印及び金庫内保管物の適正な管理がなされていないことが認められた。 ○改善措置等 所管局において、当該所属長に対し、公印規程に基づく適正な公印管理及び金庫の適正な管理について厳重に指導した。 また、県として人事上の措置に向けた手続を開始した。

(2) 過年度受付分

令和6年度に受け付け、令和7年度に処理を終えたものは、次のとおりです。

No	受付日	通報概要	調査結果、改善措置等
1 知 ・ 窓 口	6年 7月31日	通報対象者によるハラスメント及び業務負荷により職員を自死に至らしめた。	○調査結果等 当該職員に対するパワーハラスメントに該当する行為があったと明確に認められるものはなかった。 一方で、一定の時期において、本人に一定程度の業務負荷が生じていた可能性がある。 ○改善措置等 県が行った措置は次のとおり。 1 適切な勤務時間の把握 2 グループリーダー昇格時の人事上の配慮 3 予算、経理関係業務に関する研修の強化 4 メンタルヘルス研修の強化等 5 ストレスチェック受検率向上
2 知 ・ 窓 口	6年 10月28日	通報対象者は、上司への暴言、複数の不適切な行為を行っている。	○調査結果等 通報があった行為については、概ね事実であることが明らかとなった。 ○改善措置等 内部通報対象行為の調査結果のうち、一部ハラスメント及び職場びん乱に該当する行為について、県として人事上の措置に向けた手続を開始した。

No	受付日	通報概要	調査結果、改善措置等
3 知 ・ 窓 口	7年 1月9日	利用者支援施設において数多くの違法ないし不適切な利用者支援が行われている。	<p>○調査結果等</p> <p>調査委員会で調査した14項目については、6項目で法令違反及び不適切事項が認められた。また、より良い施設運営のための「提言」などが出された。</p> <p>なお、内部通報窓口のみで調査した他の7項目については、法令違反及び不適切事項は認められなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>該当所属において、法令違反及び不適切事項については、大半は既に改善措置を講じている。</p> <p>また、提言については、利用者の生活をより良いものにするための貴重な内容であり、真摯に受け止め、施設職員全体に周知・共有し、今後の利用者支援に誠実に取り組んでいくこととした。</p>
4 知 ・ 外 部 調 査 員	7年 3月4日	通報対象者は、経常物品契約業者から経常物品と同額で自費により消耗品を購入した。	<p>○調査結果等</p> <p>通報があった行為が事実であることが確認できた。</p> <p>○改善措置等</p> <p>該当所属において、次のとおり実施された。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 通報対象者に対して厳重に指導した。 2 全体ミーティングにおいて、本件を踏まえ所属長から注意喚起を図った。
5 知 ・ 窓 口	7年 3月10日	書類の記述方法に関する意見に対し、担当者私見で回答し、所属の見解を示さない。	<p>○調査結果等</p> <p>通報対象者が個人の判断で回答を続けていたことは事実と認められるが、全てが私見であったとはまでは認められず、長期間にわたり回答を続けていることから職務を怠ったとまでは認められなかった。</p>

※ No欄の「知」は知事部局等、「教」は教育委員会に関する通報。また、「窓口」は公正・透明な職場づくり相談窓口、「外部調査員」は外部調査員が受け付けた通報

3 職員からの相談

「公正・透明な職場づくり相談窓口」では、内部通報のほか、職員から職場や仕事に関する相談を受け付け、問題の解決に努めています。

令和7年度に受け付けた相談の状況は、次のとおりです。

相談の内容 窓口	サービス関係	人間関係	職場運営	その他	計
総務局総務室	8	3	61	4	76
教育局行政課	3	20	34	1	58
外部相談窓口	3	12	57	15	87
計	14	35	152	20	221

※ 外部相談窓口は令和7年5月から設置。

※ 「人間関係」はいじめ等の同僚等とのトラブル、「職場運営」はパワハラ等の上司等とのトラブルを含む。

VI その他の不祥事防止対策

1 訪問指導

不祥事防止指導員が各職場を訪問し、業務の執行状況や不祥事発生リスク等を確認し、不祥事防止の観点から所属長に指導、助言、支援を行っています。

- 訪問指導実施箇所
 - ・ 訪問指導の対象となる所属（実施箇所）については、令和2年度から令和5年度は「新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた県の基本方針」などを踏まえ、一部所属に絞り実施していましたが、令和6年度から全庁コロナシフト以前の訪問指導体制に戻し、令和7年度も全所属を対象に実施しました。

本庁機関	出先機関	計
119 (82)	120 (106)	239 (188)

*括弧内はTeams等ビデオ通話による実施箇所数（教育委員会及び警察本部を除く。）

- 実施期間
 - ・ 全所属（教育委員会及び警察本部を除く。）に事前調査を実施した上で、不祥事防止指導員（専任職員）が令和7年7月から令和8年1月中旬にかけて、訪問又はTeams等ビデオ通話の利用により実施しました。
- 指導状況
 - ・ 不祥事防止取組強化項目及び内部統制制度におけるリスク項目のうち特に留意すべきものについて、当該所属から提出された事前調査の回答を踏まえ、所属長等から各項目の取組状況を聴取し、情報流出防止、組織的な業務体制の構築、互いを思いやることのできる職場づくり、内部統制制度で特に留意すべきもの（支払手続の遅れの防止等）について指導、助言、支援を行いました。

2 教育委員会独自の取組

神奈川県職員等不祥事防止対策条例では、全庁統一的な取組のほか、各任命権者が必要に応じて、独自の取組を行うこととしており、教育委員会では「不祥事ゼロ運動」を展開しています。

また、県教育委員会では、令和3年度より、わいせつ事案の根絶を最重要課題として、わいせつ事案防止対策有識者会議の「教職員によるわいせつ事案の根絶に向けた提言（令和3年4月）」を踏まえ、わいせつ事案の根絶及び不祥事防止に係る様々な施策を実施しています。

令和7年度においても引き続きわいせつ事案の根絶を最重要課題として、令和3年度から実施している提言に基づく取組を継続して実施した他、警察OBによる体験談を交えた映像研修や、職場研修を企画する際のポイント等をまとめた研修動画をNPO法人の協力を得て作成するなど、新たな取組も実施しています。

（詳細は別添「令和7年度教育委員会不祥事防止の取組の実施状況等について」のとおり）

Ⅶ 神奈川県職員等不祥事防止対策協議会の開催状況

神奈川県では、有識者等6名からなる神奈川県職員等不祥事防止対策協議会を設置し、外部の方からの御意見を伺いながら不祥事防止のための諸対策を実施しています。

令和7年度は、令和7年8月及び令和8年1月にWeb会議で開催し、令和7年度不祥事防止対策等について意見をまとめていただきました。

1 委員（任期：令和7年4月1日～令和9年3月31日）

会長	しばた なおこ 柴田 直子	神奈川大学教授
副会長	たかの けんいち 高野 研一	慶応義塾大学大学院附属研究所顧問
委員	いながき まさと 稲垣 正人	公認会計士
委員	おおつか ゆきこ 大塚 有希子	法政大学専門職大学院 イノベーションマネジメント研究科准教授
委員	こばやし かなこ 小林 加奈子	社会保険労務士
委員	のろ よしこ 野呂 芳子	弁護士

2 開催状況（*回は通算）

【第40回】開催日：令和7年8月14日（木）

議題：1 令和6年度不祥事防止対策実施結果

(1)知事部局等 (2)教育委員会

2 令和7年度不祥事防止対策

(1)知事部局等 (2)教育委員会

概要：令和6年度不祥事防止対策実施結果等について、討議を行った。

【第41回】開催日：令和8年1月29日（木）

議題：1 令和7年度不祥事防止対策実施状況

(1)知事部局等 (2)教育委員会

2 令和8年度不祥事防止対策

概要：令和7年度不祥事防止対策実施状況等について、討議を行った。

VIII 内部統制制度の実施状況

地方自治法の改正により、令和2年度から内部統制制度が導入されました。

県ではこれまでも不祥事防止対策に取り組んできましたが、内部統制制度の導入により、全庁的に対応が必要なリスクを設定して、各所属等で自己評価を行うとともに、独立的評価所属（行政管理課）が第三者的な視点から評価し、その報告書を監査委員が審査した上で議会に提出・公表することとしています。こうしたプロセスにより業務上のリスクをコントロールしていきます。

1 実施状況

（1）令和6年度内部統制に関する実施状況について

- ・令和6年度におけるリスク対応策の実施について、内部統制推進者（所属長）から自己評価の報告を受け、制度所管責任者（総務局財産経営部長等）及び独立的評価責任者（組織人材部長）による評価を行い、評価報告書を作成しました。
- ・作成した評価報告書については、監査委員の審査を経て、監査委員の意見書とともに議会に提出し、令和7年10月14日に県ホームページで公表しました。

（2）令和7年度内部統制に関する実施状況について

- ・関係所属からの意見や令和6年度の運用結果を踏まえ、令和7年6月30日付、令和7年11月28日付で「内部統制実施要領」等を一部改正しました。
- ・令和7年度における内部統制に係る自己評価として、令和7年12月末時点の自己評価を実施しました。また、令和8年3月末時点の自己評価を実施するよう内部統制推進者（所属長）への通知を行いました。

2 今後の取組

- ・知事部局の全所属の自己評価について、令和8年3月末時点の確認を行った上で、評価報告書の作成を独立的評価所属において行います。
- ・知事部局分の評価報告書は、地方自治法の規定に基づき、監査委員の意見を付した上で議会に提出するとともに、県民に公表します。