

第39回神奈川県職員等不祥事防止対策協議会議事録

【日 時】 令和7年1月24日（金）14:00～15:30

【場 所】 W e b 会議

【出席者】 柴田会長、高野副会長、稲垣委員、小林委員、野呂委員

【三澤総務局副局長兼総務室長】

定刻になりましたので、協議会を開会させていただきます。

私は、協議会の事務局であります総務局総務室長の三澤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

早速ではございますが一点御報告させていただきます。

令和3年4月から本協議会委員として御尽力いただきました情報セキュリティ大学院大学の藤本委員ですが、御都合により、令和6年12月末をもって本協議会委員を御退任されました。

藤本委員からは「4年間大変お世話になりました。私自身、多くの勉強をさせていただきました。改めてお礼申し上げます。どうぞ皆様にもよろしくお伝えください」とのお言葉をお預かりしましたので、この場を借りて御報告させていただきます。

続きまして、総務局の不祥事防止会議の会長である局長の山田から御挨拶を申し上げます。

【山田総務局長】

総務局長の山田でございます。

本日はお忙しい中、不祥事防止対策協議会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

また、日頃から本県の不祥事防止対策につきまして、皆様の専門分野からの貴重な御意見、御助言をいただきまして改めて感謝を申し上げたいと思います。

さて、今年度は、一年前の協議会で御承認をいただきました「内部統制制度におけるリスク対応策の着実な実施」、「情報流出防止の徹底」、「風通しの良い職場の構築」の三つを取組強化項目として進めているところでございます。

一方で、重要情報の紛失や誤送付、支払手続の遅れといった事務ミスに関する事案が、依然として発生しています。

さらに、今年度はハラスメント事案に関する懲戒処分も一件実施しました。

そこで、本日は、今年度の不祥事防止対策の実施状況及び来年度の実施方針案について、御意見、御助言をいただき、今後より一層の不祥事防止対策を講じていきたいと考えております。

委員の皆様には、ぜひ忌憚のない御意見、御助言をお願いいたしまして、私の挨拶とさせていただきます。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

【三澤総務局副局長兼総務室長】

山田総務局長は所用のため、ここで退席とさせていただきます。

【山田総務局長】

皆様どうぞよろしくお願い申し上げます。

【三澤総務局副局長兼総務室長】

本日の協議会ですが、委員全員が御出席ですので、神奈川県職員等不祥事防止対策協議会規則第5条第2項により開催要件は満たしておりますので協議会は成立しております。

また、本日の審議事項に非公開とする内容はありませんので、公開とさせていただきます。

現在傍聴者はいらっしゃいませんが、協議会開始後も傍聴者がいらっしゃいましたら、随時傍聴いただきますのでよろしくお願いいたします。

ここからは柴田会長に進行していただきます。よろしくお願いいたします。

○議題1「令和6年度不祥事防止対策実施状況」

【柴田会長】

それでは議事に入らせていただきます。

よろしくお願いいたします。

本日は議題2件が予定されています。

まず、令和6年度不祥事防止対策実施状況(1)知事部局等につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

【倉林総務局総務室室長代理】

(資料1 説明)

【柴田会長】

続きまして、(2)教育委員会について、事務局から説明をお願いいたします。

【関口教育局行政課副課長】

(資料2 説明)

【柴田会長】

ありがとうございます。それではただいま御説明いただいた議題について、御

意見を伺ってまいります。

委員の皆様、何か御意見や御感想などありますでしょうか。

【高野副会長】

事務ミスについて、すべての行為に対して注意しなさいというのはなかなか難しいです。ですから、ミスを防ぐためにはポイントを絞る必要があると思います。

3H（「初めて」、「久しぶり」、「変更」）といったものにミスが多いので、そこに絞って注意喚起をすることが重要だと思います。

それから、今の教育の話について、スクールカウンセラー、これは大変重要だと思います。教員は、校外の指導や受験などに一杯一杯で、なかなか時間が取れない実態ではないかと思います。こういった専門家をある程度用意しておき、話が難しくなりそうだったら専門家に対応してもらおうといったような補助も必要なのではないかと思います。

【関口教育局行政課副課長】

教育局です。

御指摘のとおり、スクールカウンセラーをはじめとする専門家へ相談できる体制を作っていくことが重要であると考えております。

実際に、学校現場からもそういった強い要望が届いています。スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、あるいは法律の専門家であるスクールロイヤー等の配置の要望というのも多数なされている中で、スクールカウンセラーあるいはソーシャルワーカーの増員を、継続的に図っているところでございます。

【倉林総務局総務室室長代理】

総務局総務室倉林です。

3H（「初めて」、「久しぶり」、「変更」）は非常にわかりやすいので、具体的な内容をしっかりと調べた上で、庁内にも周知していきたいと思っております。

【柴田会長】

続きまして、どなたか御意見、御感想など、お願いいたします。

では、稲垣委員お願いします。

【稲垣委員】

資料1の12ページから13ページにかけて記載されている内部統制の評価について、今回3件が重大な不備という結果になったということですが、これは深刻に受けとめるべきことだと思います。

制度を導入して5年ぐらい経ち、過去に神奈川県でどのような重大な不備の指摘があったのか、他の自治体で重大な不備がどのぐらい指摘されているのかというところは承知していませんが、非常に重要だと認識しました。

具体的には、支払手続の遅れについてですが、そもそも内部統制というのは、属人的なものではなく、組織として仕組みをどのように作って防ぐかというものです。「支払手続が遅れました」という解説の中に、「処理を失念していた」と書いてありますが、そもそも、未処理なのか処理済みなのか、あるいはどのような仕組みで期限管理しているのか、というのがまさに内部統制だと思います。なので、支払手続の遅れが結果的に66件だったという中に、期限管理の仕組みがなくて起こってしまったのか、期限管理の仕組みがあったのにも関わらず、それが守られずに行われていたのかによって違うと思います。

内部統制制度というのは、「何かしらの仕組みが整備されているか」と、「整備されている仕組みが守られて運用されているか」という、整備のレベルと運用のレベルに分けて考えますので、この評価の実態がどのようなものかによって、対策や対応もおのずと変わってくるのかなと思いました。

【倉林総務局総務室室長代理】

支払手続の遅れの事案ですが、これはまさに、組織として防げるような体制がとられていなかった事案で、具体的には、担当者が何日間か休みに入ってしまった時、担当者任せだったので、他の職員はこれがどうなっているかということを知りえず、これだけの人数分、支払遅延になってしまったというものです。

支払遅延は全部で66件ありましたが、重大な不備となったこの事案ほどの影響はないものがほとんどではあります。ただ、やはり、この事案のように、組織として進行管理ができておらず、職員任せになっていたというケースが多いです。

単に請求書をずっと保管していたり、封筒を開けなかったといったケースもありますが、やはり進行管理ができておらず、担当者任せにしていたというケースが多かったです。

そのため、進行管理という意味で、組織として把握してくださいということは、我々も研修など機会を捉えて周知しています。

【稲垣委員】

先ほど仕組みと申し上げましたが、進捗の見える化がまさに仕組みだと思います。見える化にはいろいろな方法があり、ITシステム上で進行管理ができるという高度なものから、何が未処理なのかが、傍から見てもすぐわかるようにするようになるなど、やり方はいろいろありますので、ぜひ、まずは仕組みを整備するところから取り組んでいただければと思います。

【柴田会長】

その他委員の皆様いかがでしょうか。

小林委員お願いします。

【小林委員】

事務処理の誤りについてです。昨今、ものすごくドラスティックに場面が変わってきている中で、まだまだ行政は遅れがちなのかなという感じがします。

例えば、支払遅延は、民間ではほぼありえない話でして、そういった基本的なところは、もう少し機械に任せるといような工夫が必要だと思います。

莫大な予算を使わなくてもできることがたくさんあると思いますので、ぜひ進めていただければと思います。

もう一つ、こういったヒューマンエラーの事務処理問題と、教育関係の性暴力等の問題が、同じステージで扱われることに私は違和感を持っておりまして、もう少し分けていただくといいのかなと思います。仕方なく間違えてしまったことと、反対のことを、同じステージで論じるのは違うのかなという違和感を持っております。

以上です。

【三澤総務局副局長兼総務室長】

支払遅延について、民間ではそういったことは起こらないので、やはり行政のIT化が遅れているのではないかというお話をいただきました。

実は、総務局総務室でも、大変恥ずかしいことですが、支払遅延がなかなか無くならない状態です。

もし、それを防ぐヒントになるものがありましたら、御教示いただけないでしょうか。

【稲垣委員】

稲垣です。よろしいでしょうか。

先ほど少し申し上げましたけれども、例えば、ITを利用して事務処理を行っているのであれば、そこに期限が入り、他の人も見られるようになっていけば、「いつまでにやらなくてはならないのか」というのを、上席が確認できると思います。他にも、未処理の書類は「未処理」で積み、処理済みになったら「処理済み」の方へ移すことで、未処理の状況が周りから見て把握できます。

やり方は、非常にアナログなものからシステムを使ったものまでいろいろありますので、例えばということで御紹介させていただきましたけど、そういう仕組みが、まさに内部統制の整備そのものだと思います。

ぜひ、御検討いただければと思います。

【三澤総務局副局長兼総務室長】

ありがとうございます。

支払期限データをシステムに登録しようなど、いろいろな話が出てはいるのですが、結局期限を登録しても、電子上では処理済みのものが、実は紙では処理が進んでおらず、その差を誰も認識できないまま支払いが遅れてしまうといったややこしい話になっています。

やはり紙の請求書を使っている限り、そういうものは防げないのでしょうか。それとも民間では、紙を使っても起こらないものなののでしょうか。

【稲垣委員】

全面的に電子化していくかというのは程度の問題だと思います。

I Tをどこまで使うか、その中でI Tを使った期限管理をどこまで行うか、I Tを使わないけれど外枠で期限管理を行うかなど、様々な場合があると思います。

逆に言うと、今お話いただいた状況というのは、I T上では期限管理データがあるけれど、その仕組みが運用されてないということですよね。

【三澤総務局副局長兼総務室長】

されているものとされていないものがございます。

【稲垣委員】

正確なデータが入っていないのか、データを入れているけれど誰も見ていないのか、それはまさに運用の問題ですから、ケースに分けて考えていかないとなかなか先に進まないのかなと思います。

【三澤総務局副局長兼総務室長】

ありがとうございます。

【高野副会長】

ToDo リストの共有がよろしいと思います。

何か仕事を頼まれたときに、必ず ToDo リストに入れ、一人ひとりの ToDo リストを全員で共有することで、まだ処理していないものを全員で見える化できます。非常に簡単な仕組みですので、全員でToDo リストを共有するというやり方がよいと思います。

【三澤総務局副局長兼総務室長】

ありがとうございます。参考にさせていただき、取り組みたいと思います。

【柴田会長】

ありがとうございます。

その他、野呂委員いかがでしょうか。

【野呂委員】

先ほどのスクールソーシャルワーカーについて教えていただきたいのですが、スクールカウンセラーとの役割あるいは業務の分担というのは、どのようになされているのか、運用の実態を教えていただければと思います。

【関口教育局行政課副課長】

業務が重なる部分もありますが、ソーシャルワーカーに関しましては、家庭の事情なども踏まえた福祉制度の活用を併せて考え、助言をしていくといった役割が主になっております。一方で、スクールカウンセラーは、心理的な専門知識

を活かして、生徒などの悩みごとに関して助言をしていくというのが、基本的な考え方です。

ただ、完全に分担できるものでもありませんので、全関係者が協力した上で対応するというのも、実務上はなされているところでございます。

【野呂委員】

ありがとうございます。

実際に、例えば窓口としてはスクールカウンセラーから入って、制度的な対応が必要だと判断した場合はソーシャルワーカーにつながるようなこともなされているのでしょうか。

【関口教育局行政課副課長】

御指摘のとおりです。

生徒が教員に相談して、その教員がスクールソーシャルワーカーないしカウンセラーに相談するということもありますし、入り方はそれぞれですけれども、最終的にそういった専門家の知見も活用させていただきながら、個々の問題に対応しているというところです。

【野呂委員】

二点目ですけれども、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの選定をどのようになされているのかというのが気になりました。

失礼ですが、自称カウンセラーのような方から本当に熟練した方までいろいろいらっしゃると思います。そういった中でどういった方が学校に配置されるかというのは非常に大切な問題だと思いますので、その人選について伺いたいと思いました。

【関口教育局行政課副課長】

担当課が別の課になるため、詳細までは承知はしていませんが、それぞれのソーシャルワーカーないしカウンセラーに求められる資格等を確認した上で、学校の校長ないし幹部職員が面接を行うなどして、採用していると承知しております。

【野呂委員】

ありがとうございます。学校長にかなりの裁量があるということでしょうか。

【関口教育局行政課副課長】

教育委員会と学校長で協議をした上で、検討して採用を行っているとは承知しております。

【野呂委員】

ありがとうございました。

【柴田会長】

その他皆様御意見や御質問などいかがでしょうか。

○議題2「令和7年度不祥事防止対策」

【柴田会長】

他にないようでしたら、次の議題に入ります。

令和7年度不祥事防止対策につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

【倉林総務局総務室室長代理】

(資料3 説明)

【柴田会長】

それでは、ただいま御説明いただいた議題につきまして御意見を伺ってまいりたいと思います。委員の皆様、御意見御感想など、お願いいたします。

【高野副会長】

高野です。

やはり、意識や組織の風土文化というのは、なかなか一朝一夕に変わりません。3年や5年といった非常に長い時間がかかると思います。ですから、毎年毎年その目標を変えるのではなく、複数年度で重点項目として考えていくというのは大賛成です。

それから、全ての事業を見ると、どうしてもその職員同士の結びつき、連携が弱いのではという印象を受けます。

ハラスメントやわいせつ事例というのは、ヒューマンエラーと全く異なり、意図的に行うものですから、これはもう絶対に根絶しなくてはならないと思います。

一方、無意識のうちにやってしまうヒューマンエラーというのは、地道に活動しないとなくなっていくと思います。

ですから、意図的なハラスメントやわいせつ事例は、職場としての連携を深め、お互いに価値観を共有することで、初めて意識を変えられると思います。

【倉林総務局総務室室長代理】

ありがとうございます。

【柴田会長】

その他の委員の皆様、御意見等いかがでしょうか。

では、私から御質問させていただいてよろしいでしょうか。

まず一つ目として、今回、ハラスメントの案件が多かったというのは、ハラスメントの被害者が少し声を上げることができるようになってきたということであればすごくいいと思います。実際事件になった数字と、職場の働きやすさに関

する職員の声がわかれば、照らし合わせて、制度がうまく運用されるようになってきているのかという点に関心があります。

二点目として、ハラスメントなどが、実際に起こっている場合に、ハラスメントの問題が他人事ではなくて自分も加害者になっているかもしれないという視点が必要になってくると思います。

しかし、実際に職場で起こっているハラスメントの問題はすごく繊細な問題ですので、なかなか職場でこういったことが起きているということを共有するのは難しいこともあると思うのですが、実際にこういった取り組みをされているのでしょうか。

【倉林総務局総務室室長代理】

まず、このように件数が増えているのは、これは、確実に相談しやすくなっているのかと思います。相談窓口の連絡先がどこかわからないという職員もこれまで結構な割合でいました。今もわからない職員はいるかもしれませんが、それでも頻繁に、研修で相談窓口の連絡先一覧を配布したり、イントラネットの一番目立つところに相談窓口の連絡先のアイコンを設置したりしており、気軽に相談してくる職員も増えてきたと感じています。

そのため、ハラスメント自体がどんどん増えてきたというよりは、声を上げることができるようになってきたのだと思います。

また、二点目の御質問について、窓口でパワハラ認定をするわけではないので、実際にハラスメントかどうかというところは必ずしもわからないのですが、中には、本当にひどい事案で、事故報告に至ったりするようなケースもあります。これについては、最終的にどういった結果になったのかということ、所属や職員がわからないようにしたうえで、「本県で起きた事案です」と、各局に研修資料として周知して、自分ごととしてとらえていただくようにしております。

【柴田会長】

一期前に、そういった相談事案について、どういう対応があったのかという表をいただいて御説明いただいたこともあったと思うのですが、そういった個々の対応において、きちんとした処理がなされるとだんだん安心して相談できるようになってくると思いますし、相談してもなんの解決にもならなかったり、あるいは相談したこと自体がかえって嫌な体験になったりすると、また相談も減ってくると思います。

また、その対応などについても見せていただければと思います。

その他御意見等いかがでしょうか。

小林委員お願いいたします。

【小林委員】

同じくハラスメントについてです。

労働者の方たちは、意識が大変高くなって、上層部の方たちは自分たちがしないように、また、一般の方たちは受けたとしてもそれを声に出していえるような環境に整いつつあるので、数が多くなってきているのは事実だと思います。

一方で、パワハラというのは、裁判までいってもなかなか認定されずに、曖昧な結果になってしまうことが多いのかなという感想も持っております。そういう結果ではなかったとしても、こういう事案があって、こういう対応をとって、最終的にこうなったというのは、やはり一つずつ大切なのかなと思っております。

もう一つ、カスタマーハラスメントについて、先ほど研修のところで公務職場のカスタマーハラスメントのビデオを購入したというのを拝見しました。カスタマーハラスメント対策は、充実した行政サービスと対極のところにあるので、サービス低下とならないような対応策が必要なのかなと感じました。

【倉林総務局総務室室長代理】

今、お話あったカスハラ対策については、現在力を入れて取り組んでるところです。今まで、県職員に対する県民や事業者からのカスハラに対して、対策やルールを定めていなかったのので、県として今年度中にカスハラ対策を定め、現在いろいろと検討しているところです。

企業でも、ここ2、3年でいろいろなところがカスハラ対策の基本方針等を発表しておりますが、本県も今年3月までに、そういったものを作って、表に出していきたいと思っております。

実際、本県で実施した職員アンケートでは、約4割の所属でカスハラを受けていたという結果でした。何回ぐらい受けたかという質問には、1年間で100回以上のカスハラを受けていたという所属も20所属ほどありましたし、1年間でカスハラ対応にどのぐらい時間かけたかという質問には、最も多い所属だと1年間で900時間という回答がありました。また、1回の電話や窓口対応で最も長い時間とはという質問には5時間以上と回答した所属もありました。

こういったように、職員も非常に苦しんでおります。本来は、県民からの意見や要望は、丁寧に聞いて対応するという事で質の高い県民サービスに繋がるということになりますが、やはりこういったカスハラ行為となると、職員が疲弊してしまい、中には実際に休んでしまう職員もおります。

そうすると、ただでさえ人材がなかなか集まらない中で、人材不足にもなり、職場環境も悪化していき、それが結果的に県民サービスにも影響してしまう。それがまたカスハラを呼び込むという負のスパイラルに陥ってしまうので、これを何とか断ち切って、職員をカスハラから守って、安心して働ける環境を作ることを目指して、現在カスハラ対策の方針やルール等を検討しているところです。

【小林委員】

ありがとうございました。

【柴田会長】

その他の皆様いかがでしょうか。

それでは、今年度の不祥事防止対策につきまして、本日の意見を踏まえて、引き続き取り組んでいただきたいと思います。

本日の協議会につきましてこの辺りで終わりにしようかと思いますがいかがでしょうか。

それでは本日の議事はこれで終了いたします。

進行を事務局にお返しいたします。

【三澤総務局副局長兼総務室長】

委員の皆様には貴重な御意見をいただき、誠にありがとうございました。

皆様からの御意見を今後の不祥事防止対策に活かしてまいりますので、引き続きよろしく願いいたします。

なお次回の日程ですが、7月もしくは8月を目途に開催を予定しています。

それでは本日の協議会はこれで閉会とさせていただきます。

本日はありがとうございました。