

令和6年度不祥事防止対策の実施状況

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6年度は15件の通報を新たに受け付け、過年度分と合わせて10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）** 12
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）** 13
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6年8月及び令和7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）** 14
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6年度は前年度と同様、新たに職員になった者を対象に2,741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、活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めます。
- 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6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6年5月14日（火）～令和6年7月12日（金）
テ ー マ	・ 令和6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6年5月14日（火）
テ ー マ	・ 講演「無くならないミスの無くし方」 外部講師：株式会社ウィルPMインターナショナル 教育研修部 統括責任者 松村 学朗 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（木）	集合研修
（2）交流職員研修	4月16日（火）	集合研修
（3）新任主幹級職員研修	5月13日（月）～ 6月14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	4月25日（木）	集合研修 （オンライン研修併用）
（5）専門職職員研修	8月6日（火） 9月4日（水） 10月3日（木） 10月4日（金）	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	内部統制制度とリスク対応策	① 内部統制制度とはどのようなものか知っていますか？ ② 日頃からリスク対応策を実施していますか？ ③ リスク評価シートで自己評価を実施していますか？
5 月	情報流出防止の徹底	① 個人情報等を含む文書を送る際は、複数名での宛先等の確認をしていますか？ ② 個人情報等が含まれる文書の保管等の管理を徹底していますか？ ③ 不特定多数の人が出入りする場所でモバイルPCを使用していますか？
6 月	風通しの良い職場の構築	① 指導の目的が適切であれば、ハラスメントに該当しないと思っていますか？ ② 日頃からコミュニケーションをとるよう心がけていますか？ ③ 電話やSkype等でのやりとりでは、誤解が生じないように注意していますか？
7 月	夏季休暇期間中に気を付けたいこと	① 上司や同僚の休暇の予定を把握していますか？ ② 職務上知り得た秘密を漏らしていませんか？ ③ 飲んだら運転しないことを徹底していますか？
8 月	公務員としての自覚と倫理意識の醸成	① 数分の遅刻なら許されると思っていませんか？ ② 勤務時間中、過剰に離席（散歩やタバコ休憩等）や雑談をしていませんか？ ③ 非行（わいせつ行為、窃盗等）により、どのような影響があるか理解していますか？
9 月	支払遅延防止の徹底について	① 契約書等で支払期日を定めていない場合は、相手方が支払請求した日から15日以内（初日算入）に支払わなければならないことを知っていますか？ ② 検査終了前に、納品書とともに請求書が送付された場合の取扱いを認識していますか？ ③ 所属において進行管理表を作成し、複数職員で共有するとともに、進捗状況を確認していますか？
10月	不祥事事例から学ぶ	① 誤送付を防ぐためにチェックすべきポイントを把握していま

		すか？ ② 休暇の取得ペースに気を付けていますか？ ③ 日本国内でのオンラインカジノは違法であるを知っていますか？
11月	ハラスメント及び過重労働の防止	① 相手への伝え方を工夫していますか？ ② 相手の能力を決めつけていませんか？ ③ 時間外申請は適切に行っていますか？
12月	年末年始を迎えるにあたって	① 文書を廃棄する際は十分に確認してから行っていますか？ ② 年末年始の休暇を意識して、業務の進行管理をしていますか？ ③ 節度ある飲酒を心がけていますか？
1月	ITリテラシー	① 個人情報が含まれる記録媒体を適正に管理していますか？ ② SNS私的利用時の留意点を理解していますか？ ③ 重要情報を含むデータは適切なフォルダに保存していますか？
2月	不祥事事例から学ぶ2	① ホームページへの掲載を行う際、個人情報等の公開すべきでない情報が含まれていないか、確認していますか？ ② 通勤経路を正しく申請していますか？ ③ 自分にはセクハラなんて関係ないと思っていませんか？
3月	新年度を気持ち良く迎えるために	① 今年度中に終えておくべき業務や、新年度に入って着手すべき業務を整理して優先順位をつけていますか？ ② 口頭のための引継ぎにせず、引継書など文書を作成していますか？ ③ 乱雑な引継書になっていませんか？

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6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			19（4）	15（4）	10（4）	5（0）
通報 先別 内訳	知事部局等	相談窓口	12（3）	10（3）	6（3）	4（0）
		外部調査員	5（1）	5（1）	4（1）	1（0）
		計	17（4）	15（4）	10（4）	5（0）
	教育委員会	相談窓口	2（0）	0（0）	0（0）	0（0）
		外部調査員	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）
		計	2（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6年度受付分

令和6年度に受け付け、令和6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・ 外部 調査 員	6年4月 2日	通報対象者は、特定の部下をターゲットにして当たりが強く、度々高圧的な態度をとっており、グループ内のほぼ全職員に対しても、このような態度が見られる。また、庁外の事業者等に対しても怒鳴りつける行為がある。	○調査結果等 一部を除き通報内容に相応する事実は認められ、通報対象者の言動は形式的にはパワーハラスメントの要件に該当しうる。 一方で、通報対象者は既に部下への言動について上司から指導を受け、改善も見られる。 ○改善措置等 通報対象者に対しては、引き続き所属長等が当該職員の言動に注視し、必要に応じて注意を促すこととした。 また、内部通報の内容について所属全体の課題として捉え、職場内研修を実施するなど、再発防止に向けて取り組んでいくこととした。
2 知・ 外部 調査 員	6年7月 10日	同僚間で嫌がらせ、いじめの行為があった。 上司は、これを把握しながら、行為者に指摘せず、常識では考えにくい別の対応を取った等。	○調査結果等 通報対象行為者については一部錯誤があったものの、一部通報対象行為を除き、概ね通報された行為に相応する言動があったと認められる。 しかし、職員間のやりとりや管理監督者的立場の職員による対応については、そのいずれも特に不当、違法性があったとは認められない。 ○改善措置等 所属研修において、職員同士が互いに尊重し合い、良好なコミュニケーションをとることの重要性について啓発することとした。
3 知・ 窓口	6年7月 19日	通報対象者は、勤務時間中、恒常的な居眠りを行っている。 当該職員に対し、上席による注意がなされていない。	○調査結果等 通報対象者が一定頻度で一定時間居眠りをしていることは事実であると認められたが、健康上の理由によるものと考えられ、また、居眠りにより業務が滞るなどの影響は認められなかった。 ○改善措置等 周囲の理解を促進するために、個人情報に配慮しつつ、当該職員の健康上の事情について所属長の差配のもと課内で共有することとし、居眠りに気が付いた際には上司等が即座に覚醒を促す行為を行うこととした。
4 知	6年8月 20日	通報対象者は、 ①同僚職員に対し、一方的	○調査結果等 一部の通報対象行為について、通報内容に相応する

・ 窓 口		に怒鳴る、人格否定するなどした。 ②他自治体の方に対し、失礼な態度をとり怒らせた。 ③他所属職員を大声で叱責した。 ④同僚職員が職場にいつらくなるような嫌がらせをした。	場面があったことが推量される。 通報対象者の他者への言動は直ちに不当、違法とまではいえないものの、他所属の職員に対して不適切な内容の発言があったものと認められたほか、通報者に対し通報対象者が、口調が強い言い方をしていたとの証言が散見された。 ○改善措置等 通報対象者に対し、日頃から他者への思いやりをもち、相手の立場に立って、個人の人格と人権を尊重した言動を心掛けるよう、所属長から厳しく指導した。
5 知 ・ 外 部 調 査 員	6年8月 30日	複数の相談窓口相談した情報が、これを知りえない第三者に漏洩されたものとする。	○調査結果等 漏洩されたとされる情報は、当該複数窓口経由で伝達されたものではないことが確認でき、当該複数窓口の担当職員等から情報漏洩があったとは認められなかった。
6 知 ・ 窓 口	6年8月 30日	通報対象者は、時間外も含め、ほとんどの時間、インターネットで業務外のページを閲覧している。	○調査結果等 通報対象者が、時間外勤務中も含め、勤務時間中の多くの時間、業務外のインターネット情報を閲覧していることが認められた。 ○改善措置等 県として人事上の措置を講じることとした。

(2) 過年度受付分

令和5年度に受け付け、令和6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	5年 12月4日	通報対象者は、不適切な言動により、複数の同僚職員を療養休暇や休職に至らしめた。	○調査結果等 調査の結果、通報内容に相応する出来事があった可能性はあるが、これらが直ちに複数の職員を休職等に至らしめたとは断定できず、違法な行為があったとまではいえない。 ○改善措置等 所属長が所属職員に向け、相手を尊重し、思いやりをもって他者の意見にも耳を傾けて互いに協力し合うよう意識啓発を図り、機会あるごとに同様の意識啓発、指導を継続することとした。

2 知 ・ 窓 口	5年 12月4日	通報対象者は、休職職員に対する配慮を怠り、安全衛生管理と管理監督者としての対応が不十分であった。	○調査結果等 調査の結果、通報内容が事実であったと認めることはできず、安全衛生管理や管理監督者としての義務が不十分であったとは認められないが、通報対象者には、職員の個性に応じ、思いやりのある適正な指導を継続することが望まれる。 ○改善措置等 通報対象者の職位にある者は、職員の個性に応じ、思いやりのある適正な指導を継続するよう、上位の職員から指導した。
3 知 ・ 外 部 調 査 員	6年 3月5日	所属において、県有財産の管理等について、不適正な事務処理がなされている。 本庁職員との業務のやりとり際に、パワーハラスメントがあった。等	○調査結果等 調査の結果、業務上の問題については、その一部において、過去に通報事項に相応する事実があったことは認められたものの、いずれもその改善がなされている。本庁職員の対応については、必ずしも適切だったとは言えないものの、直ちに不当、違法であったとは認められなかった。 ○改善措置等 当該所属において、改善がなされた取組を引き続き継続することとした。 当該本庁所属においては、今後出先機関等との間で同様の事案が生じた場合は、より連絡を密にすることとし、職員の心理面にも十分配慮する必要があることを、当該所属長との間で確認した。
4 知 ・ 窓 口	6年 3月22日	通報対象者は、行政事務と全く関係がない内容の文章執筆を行い、報酬を得ており、職務に専念する義務の特例に関する条例及び職務に専念する義務の特例に関する規則に違反している。	○調査結果等 通報対象者が一定期間執筆活動をしていた事実が確認できたが、通報対象者への聴取の結果等、窓口の調査で明らかになった事実から、通報対象行為について措置を求める必要性はないと判断した。

※ 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6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	6	8	84	3	101
教育局行政課	2	23	34	1	60
計	8	31	118	4	161

※ 「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。

内容区分	主な相談内容
サービス関係	職務規律違反(4)、制度運用(4)
人間関係	同僚からの嫌がらせ(31)、部下からの嫌がらせ(0)
職場運営	上司からのパワハラ(48)、過剰な業務負担(7)、業務不適合(0)、職場環境の改善(3)、職員間の軋轢(17)、時間外勤務命令の扱い(1)、上司の職場管理・職員指導(42)
その他	公金取扱(0)、公務外非行(1)、人事異動(0)、県民対応(0)、業務提案(0)、その他(3)

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年度は全庁コロナシフト以前の訪問指導体制に戻し、全所属を対象に実施しました。

本庁機関	出先機関	計
119 (87)	120 (106)	239 (193)

*括弧内はSkype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6年7月から令和7年1月初旬にかけて、訪問又はSkypeビデオ通話の利用により実施しました。

○ 指導状況

- 令和6年度の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、内部統制制度、情報流出防止、風通しの良い職場の構築、会計事務等について指導、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6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、従来施策の効果検証やモデル校を指定しての新たな不祥事防止策の試行を行うなど、既存の取組の改善に繋げる取組も新たに実施しています。

（詳細は資料2「令和6年度教育委員会不祥事防止の取組の実施結果について」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6年度は、令和6年8月及び令和7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5年4月1日～令和7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	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
委 員	ふじもと まさよ 藤本 正代	情報セキュリティ大学院大学教授

※ 藤本 正代委員は、令和6年12月31日をもって退任

2 開催状況（※回は通算）

【第38回】開催日：令和6年8月1日（木）

議題：1 令和5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6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5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39回】開催日：令和7年1月24日（金）

議題：1 令和6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7年度不祥事防止対策

概要：令和6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5年度内部統制に関する実施状況について

- ・ 令和5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6年12月19日に県ホームページで公表しました。

（2）令和6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5年度の運用結果を踏まえ、令和6年4月1日付、令和6年11月29日付及び令和7年2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6年度における内部統制に係る自己評価として、令和6年12月末時点の自己評価を実施しました。また、令和7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7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。