

第42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8年7月30日（木）15:00～16:30

【場 所】Web会議

【出席者】柴田会長、高野副会長、稲垣委員、大塚委員、小林委員、野呂委員

【垣中総務局副局長兼総務室長】

定刻になりましたので、ただいまから神奈川県職員等不祥事防止対策協議会を開催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垣中でございます。よろしくお願いいたします。

早速ではございますが、協議会の開催に先立ちまして、総務局長の黒岩からご挨拶申し上げます。

【黒岩総務局長】

総務局長の黒岩でございます。4月の人事異動で総務局長になりました。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、お忙しい中、不祥事防止対策協議会にご出席いただきまして、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いて、皆様の専門的な貴重なご意見、ご助言をいただいております。感謝申し上げます。

さて、現在、県では「情報流出防止のための効果的なチェックの実施」、「組織的な業務体制の構築」、「互いを思いやることができる職場づくり」、「ハラスメントの根絶」の4つを不祥事防止実施方針における取組強化項目として、継続的に対策に取り組んでいるところでございます。

しかしながら、令和7年度においても、多くの不祥事が発生しており、県では、今年度、実効性のある不祥事防止対策の実施に向け、内部統制制度の見直しの検討を監査部門と連携しながら進めているところです。

このような状況にあることから、本日の協議会におきましては、昨年度の不祥事防止対策の実施結果及び今年度の実施状況に加えまして、今ご説明しました内部統制制度の見直しに関しましても、ご意見、ご助言を賜り、今後の効果的な不祥事防止対策につなげていければと考えています。

委員の皆様にはぜひ、忌憚のないご意見、ご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。

本日はよろしくお願いいたします。

【垣中総務局副局長兼総務室長】

本日の協議会は、委員全員がご出席です。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、協議会は成立していることをご報告いたします。

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。

それでは、ここからは柴田会長に進行していただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○議題1「令和7年度不祥事防止対策実施結果」

【柴田会長】

それでは議事に入らせていただきます。

本日は議題2件が予定されています。

まず、令和7年度不祥事防止対策実施結果（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。

【柏木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。

【篠崎教育局行政課副課長】

（資料2 説明）

【柴田会長】

それでは、ただ今説明いただきました議題について委員の皆様のご意見を伺いたいと思います。

委員の皆様、何かご意見やご感想などありましたらお願いします。

【大塚委員】

私は、プロジェクトやITが専門なのですが、すごくたくさん事務的ミスの対策や不祥事の研修を行ったり、前回の協議会からの追加報告を聞きました。

ダブルチェックや研修など人による対策はすごくよく分かったのですが、今AIやIT、DXに取り組んでいるかと思いますが、例えばITを使って対策をすることは検討されていますか。

例えば、メールの発信ミスをAIで検知するというのが、最近ツールなどであ

と思いますが、そのあたりは、資料では読み取れなかったのでどんな感じでしょうか。伺いたいと思います。

【柏木総務局総務室室長代理】

今のご質問にお答えします。

今お話いただいたメールの発信ミスを AI によってチェックするツールは、把握している限りでは導入していません。

システム的な対応としては、メールを送る際には、送信を BCC にしているかなどチェック項目が質問形式で必ず出るようになっていて、チェックをした上で、「はい」を押すなど機械的に必ずチェックするシステムは導入しています。

【大塚委員】

人為的ミスは防げない部分もあるので、IT や DX の導入をしていくことも今後検討されたいのではと思います。

【柏木総務局総務室室長代理】

ありがとうございます。

【柴田会長】

どなたかご意見ある方いらっしゃいますか。

【高野副会長】

よろしいでしょうか。

教育現場に安全性は非常に重要だと思います。

高校生が対象で大人になる前の話だと思います。大塚先生の話のように徹底して IT を使うのも結構だと思いますが、透明性を確保することも非常に重要だと思います。

現場で死角をつくらない。外から必ず見えるようにする。あるいは中でどんな会話がされているのか、警備会社を導入して、マイクをおいてどんなことをされているかを常時監視できるような、最近人は使わなくても AI でできると思います。問題があるような行動や会話がかわされている死角になるようなところには、そういうものを置き、まずいことが起こらないようにきちんと監視をしていく透明性の確保が重要だと思います。

もう 1 点は、被害を受ける側からの積極的な通報です。メールなど相談窓口が学校の中にもあると思いますが、色々なところに IT を使えば、そういう被害を受けそうになった、または被害を受けた人からの申告がきちんと簡単にできるような体制をつくっていく。これはヒューマンエラーと違って確信犯です。やめようと思えばやめられるわけです。そういうことができないような環境をつくる必要があると思います。県立高校は、何百、何千とあるわけではないので、県立高校で過去起こったことがあるところには透明性の確保といった対策が今後必要になるのではないかと思います。そういう対策をとらなければなら

ないと思います。以上です。

【篠崎教育局行政課副課長】

ご意見ありがとうございます。

先生がおっしゃったとおり過去に県立学校の校内の死角となる教室でわいせつ事案があったという事例は確かにあります。そのような過去の事故を踏まえて、死角にならないように、例えば教室の窓のところには目隠しをしないで、中が見えるようにするというところで教育委員会では取り組んでおります。

先ほどお話しした行政事務調査で年間 50 件程、各県立学校を回っておりますけども、その中でも必ず目隠しをしていないか、死角がないかということは必ずチェックをしております。

先生から先ほど意見いただいたようなマイクを置くや例えば、よく言われている意見で防犯カメラを置くということもあります。プライバシーの面もありますので、また今後そのあたりは、議論が必要なのかなと思います。全国的にみれば、少しずつそういうものを導入しているところもありますので、本県においても今後ご意見を踏まえて検討していきたいと思っております。

それから被害者からの通報制度が必要ではないかということで、ご意見がありました。県の教育委員会では、年 2 回セクハラアンケートを実施しております。これは生徒がスマホを使って先生からセクハラを受けたことがあるか全生徒からアンケートをとっています。これに基づきまして、アンケートの結果でセクハラ的なものがあれば、各学校の管理職に確認するようということで実施しております。例えば、先生の名前が特定された場合は、その教員に指導しますし、その案件が重い場合には、こちらの課で調査しまして、場合によっては懲戒処分する。一番重いものでは、懲戒免職にするという対応をしています。

ただ先生がおっしゃるように生徒が被害にあったときにすぐに管理職や担任の先生に伝えられればいいのですが、そういうものが今のところないです。生徒はスマホや IT を使うことが得意なので、そういうことも踏まえてやっていけるようなかたちで考えていければと思います。

現在やっている取組としまして、県教育委員会では、SNS による相談窓口を設けています。わいせつだけではなく色んなものを含んでいますが、その中で出てくればすぐに対応できるかたちにもしていますので、いただいた意見を踏まえて生徒からなにかあればすぐ相談できる体制、透明性を広げていきたいと思えます。今後の参考にいたします。貴重なご意見ありがとうございます。

【高野副会長】

全部の学校に IT 機器をつけて監視するというのではなくて、いくつか案件があった学校に限って試験的にやってみて効果があるかをみるということも必要ではないかと思います。いきなり全部の学校に全部導入するともものすごい費

用がかかりますので、効果があるのかを試してやっていくということは必要だと思います。

それから生徒にとってはどこかに通報するというのは、すごく心理的なバリアがありますので、そうではなくて、通報してくれたことが学校にとってはメリットになるということを是非、生徒に向かって発信をしたほうがよいと思います。

校長先生のガバナンスがきいている場合、不祥事があると隠そうとします。これは人間なので必ずドライブがきくわけです。担任の先生とやりとりをしていると問題を隠そうと力が働きます。ですから、学校の中だけで済ませるのではなくて、外部にいつていることが分かれば、もみ消しはできませんので自分たちも調べるということになると思います。やはり学校の中だけで閉じ込めないということが非常に大事な側面ではないかと思います。

【篠崎教育局行政課副課長】

おっしゃるとおり管理職のガバナンスというのが重要だと考えます。

SNS の相談窓口も外ですのでそういうところを通じて、管理職がしっかりしないと通報されるという意識をもたせることも県としてはやっていかなければならないことと考えていますので、ご意見を踏まえて今後の参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

【柴田会長】

その他、ご意見いかがでしょうか。

私も1つ質問といいますか、お願いといいますか、知事部局も教育委員会もどちらもですが、ハラスメントなど人間関係のトラブルがある場合に記者発表などを拝見すると担当の部局がきちんと対応されていることが分かりますが、そのあとその問題がどう解決していくのか、そこまできっちりフォローしているのか、ぜひそうしていただきたいなと毎回これを見ながら考えております。

1回介入して、その場は収まってもやっぱり人間関係というのは周りも見ていますし、人間関係はきっちりわかるものでもないので、中にはかえって被害を受けた方があとから悪く言われたりなど、結果としてやはり通報しないほうがよいのではないかという雰囲気をつくりだしてしまうのはよくないので、一度介入されて案件に適した対応がなされて、それがその後どのように解決しているのかというところまで、現場の方と総務局の方がフォローしていただけたらいいなと思います。

特に学校のハラスメント案件というのは、場合によっては生徒が傷付くことも考えられますので、そういったことが決して起こらないように最後までフォローしていただけたらと考えております。

【柏木総務局総務室室長代理】

柴田委員からのご質問に総務局総務室の所管でお答えいたします。

ハラスメントへの介入ということで、我々のもっている仕組みとしては、相談窓口で相談を受けるか、内部通報というかたちに移行した場合、調査をして結論を出すのかのどちらかです。

内部通報の場合ですと、同時進行、リアルタイムで進行しているハラスメント事案もなくはないですが、どちらかというとい異動はしたけれども過去にこんなことがあったと処罰感情という言葉はあまりよくないのですが、そのような案件が多いです。結論が出たあとで、その後の人間関係のフォローという案件は多くはないと思います。

相談の場合は、話を伺って、実際に我々でできることというのは、多くは副課長などの所属の服務や管理を担当する幹部にお話して、職場内での状況、その方の話も伺った上で、この場合は、どういう対応をするのがよいのだろうかと解決策を相談して、所属でできることとして副課長などに対応をお願いして、所属内で話しをしてみたりということをやっていることをしています。最終的にはそういう対応策について相談者の方に我々で報告した上で、今の状況が問題ないか一応の納得をいただいた時点で相談は終了というかたちなので、最終的にご本人の意見は聞いていますが、その後の継続的にどうなっていくかという部分は、直接は相談の結果としてのフォローはしていません。継続的に何回か同じ方から相談というのもあります。うまくいかなかった場合に、さらに相談というケースもあるので、その後、ずっとうまくいくのかというのは課題であると認識はしています。ただなかなか全部をフォローできていないというのが、総務局総務室の状況です。ご説明は以上になります。

【柴田会長】

ありがとうございます。

事後的な通報が多いという話は、おそらく現在進行形のときは何かの影響を受けるのではないかなと思うなど、なかなか話をしづらいというのがあるのかなと推測します。私も心理学の専門ではないので、どういった対応が望ましいかは分からない中で申し上げているのですが、声掛けがいいなどそういったことがあるわけではなくて、ケースバイケースで対応が違うのだろうと、組織的にやるのは非常に難しいのだろうと想像はしているのですが、そのようなことまで考えられ得るところまで、想定をしておいていただくほうがよいと思い申し上げました。ありがとうございます。

【柏木総務局総務室室長代理】

ありがとうございます。

【高野副会長】

補足ですが、よろしいでしょうか。

学校の人事というのは相当固定しているんですよね。何年も3年も4年も変わらないんですよね。その中で、一旦人間関係が崩れると、特に新入社員をみていると会社をやめる理由の7割から8割は人間関係の問題です。それを考えますと学校の中でも人事が固定していてその中で問題が起きるとものすごく居づらいんです。それが辞めるきっかけになって先生が少ないところにまたどんどん少なくなるということになりますので、もしそういう申告があった場合には配置転換をしてあげるなどしないと解決しません。また非常に肩身が狭いところで何年もやるのかと思うと、なかなか申告できない、報告できない、問題点を指摘できないということになりますので、何か問題を抱えたときには、やはりできるだけ次の異動で変わってあげるようなフレキシブルな人事異動をしていかないと、制度があっても機能しないと思いますので、是非、学校の中でも考えていく必要があると思います。

【篠崎教育局行政課副課長】

新規採用職員については、他の教員より短い期間の3年から5年で異動することになっています。一度人間関係が崩れた場合には、なかなかその場にいることは難しいので、年1回県の場合には意向申告を出すことになっています。この場所を異動したいなど出した上で、校長や副校長の管理職が1人1人と意向申告にもとづいて面談をしています。例えば、その中で人間関係に問題がある場合には、教職員人事課などの人事を所管している課のほうにそういう問題を伝えて、本当に問題が解決できない場合には対応していくような意見を申し上げて、実際に異動になるかは難しいところもありますが、基本的には、なるべく本人の意向に沿うかたちで対応するようにやっています。人事関係なので、なかなか本人の意向だけでは異動できないこともあります。そこはなるべく異動できるようにかたちの配慮はしております。

【高野副会長】

是非そのような柔軟な対応も必要かと思いますが、ご検討いただければと思います。

【篠崎教育局行政課副課長】

はい。分かりました。

【柴田会長】

その他、これまで説明を受けたところでご質問やご意見等がありますか。

【野呂委員】

まず、質問です。

知事部局の資料の12ページで職場運営に関する相談が突出して多いという印象を受けました。パワハラ等の上司のトラブルを含むということですが、そういったもの以外でどんな相談が職場運営に関してあるのか教えていただければと

思います。

【柏木総務局総務室室長代理】

お答えします。

こちらは便宜的に分類をしているので、相談自体は、千差万別です。例えば、時間外勤務をきちんと適切に管理してくれない、曖昧な指示があつてよく分からない、他の職員との事務分担が不公平だといったものを含んでいます。そういう意味では、パワハラを含めて上司の運営がよくないという意味で、職場運営全体で含めているということになります。

【野呂委員】

ありがとうございました。

次は、意見と質問が混在します。教育委員会のほうで、報道を拝見していますと、割合男児女児を問わず幼い小学生を狙った犯罪が多いという印象を受けます。特に小学校低学年の場合には、そもそも自分が性被害にあつても被害にあつたということを認識できないというような懸念が強くあります。どんなことをされた場合に誰に言えばいいのか、どんなことが性被害なのか、ある意味、性教育的な部分が必要になってくるかと思えますし、一方で、教職員に対する信頼を幼いうちから打ち砕いてしまうのもよくないことですから、教職員の尊厳を守りつつ、一方でそういうことをされることがあり得るということも教えないといけないというかなり繊細な配慮が小学生には必要だと思うのですが、小学生の特殊性を考慮した対策や相談窓口について教えていただければと思います。

【篠崎教育局行政課副課長】

小中学校の不祥事防止については、基本的には各市町村教育委員会で対応しております。県の役割としましては、基本方針という大きな方針をたてて、それに基づいて各市町村教育委員会で具体的な取組をお願いしているところです。

先生から先ほどご質問のあった低学年の児童の被害が多いということで、昨年度は、校内で盗撮の案件があつて教員同士でそれを共有していたというような大きな報道があつたと思いますが、それに基づいて聞いているところでは、教室にスマホを持ち込ませないという取組をやっているところもあります。職員室に私的なスマホを置くロッカーを買って、そこに置き、教室には持っていかせない。もしくは、運動会などの行事には私的なスマホを使わせない。公的なカメラなどを使わせる取組をやっているところもあります。

先ほど児童にこういうことがあれば性的な被害にあっているんだと認識をさせることも必要ではないかという話がありましたが、具体的に今のところそこまで踏み込んだ取組は行っておりませんので、今後先生が言われたようなご意見、先ほどの通報窓口を整えていくというご意見も踏まえて取り組んでいきたいと思います。行政課からは以上です。

【野呂委員】

ありがとうございました。

○議題２「令和８年度不祥事防止対策」

【柴田会長】

その他、ご意見いかがでしょうか。

この件につきまして、他にないようでしたら次の議題に入りたいと思います。
令和８年度不祥事防止対策につきまして、事務局から説明をお願いします。

【柏木総務局総務室室長代理】

(資料３ 説明)

【柴田会長】

続きまして、(２) 教育委員会について、事務局からご説明をお願いいたします。

【篠崎教育局行政課副課長】

(資料４ 説明)

【柴田会長】

ありがとうございます。

それでは、ただいまご説明いただいた議題につきまして、委員の皆様、ご意見、ご感想など、お願いしたいと思います。

【稲垣委員】

よろしいでしょうか。

知事部局の防止対策の最後の５ページに出ている内部統制の見直しについて検討中のものを具体的にお聞かせいただきました。

リスクの設定ということで、絞り込んでメリハリをつけてやる取組というのが、実効性があがるのではないかと期待したいと思います。

12月時点のものと3月末の時点で、自己評価をやっていますが、この2つは時点補正なのか、どういう関係なのかお聞かせいただきたいです。

直近のとりまとめの結果は、最終的にいつ頃、公表されるのかも教えただけですでしょうか。私からは以上です。

【柏木総務局総務室室長代理】

ご質問ありがとうございます。

今、評価を12月末と3月末にしていることについてですが、実際には12月

末と3月末で、1月から3月までに発生したもの以外では基本的には同じ内容になります。ただ、12月時点では漏れているものなどを3月末で報告する。そういう意味では補正の要素もあります。そういったかたちで2回報告しているということになります。

それから最終的な報告というところですが、見直しの結果の報告ということだと、今9年度からの運用開始に向けて議論や調整をしているところです。最終的には年が明ける時点だと各所属に新年度に向けた準備を進めてもらうというところもありますので、ある程度固まった内容というかたちで、次回1月から2月の間に開催する協議会でこんなかたちになりますということを委員の皆様にも報告・説明させていただければと考えています。以上になります。

【稲垣委員】

ありがとうございました。

【柴田会長】

稲垣委員よろしいでしょうか。その他、ご意見等いかがでしょうか。

小林委員お願いします。

【小林委員】

内部統制の見直しの件ですが、この中で大きな鍵を握るのが、監査委員ではないかと思うのですが、監査委員はどのように選ばれているのか、どのような教育を受けているのか気になります。

監査委員の力量である知識や技能、経験次第で、結果が違ってくるのではないかと思います。警察の内部監査みたいなイメージで考えると教育委員会のほうはそのくらい強い権限を持って臨んでもいいくらいの話ではないか。自己啓発で直るような細かい事務上のミスとは違う段階にあるのではないかというように思います。私も警察の内部監査がどんなものなのか本当のところは何も知らないのですが、そのくらいの強制力みたいなものを持った人たちがやられるべきなのではないかと考えました。意見です。よろしくお願いします。

【柏木総務局総務室室長代理】

小林委員のご質問の中で、監査委員の選ばれ方とありました。担当ではないので正確なお話はできないのですが、監査委員は特別職として議会の承認を得て選ばれる方です。中には、専門知識を持った方という意味で弁護士と公認会計士が入っています。また、議選といって県議会議員の方から選ばれた委員が2名入っているということになります。常勤で代表監査委員という役割が1名いるのですが、現在その常勤の代表監査委員になっている方は、県職員のOBということになります。そういう意味では、バックグラウンドがそれぞれ違うかたちの5名の方が今、監査委員として選ばれているということになります。

【小林委員】

分かりました。ありがとうございます。

【高野副会長】

よろしいでしょうか。

内部統制の話、大変色々なことを精力的にやっていると思います。

ただ、1点気になるのが、すべて一方通行です。例えば、上から研修をされるみたいな感じです。一方的に情報を提示されるといったような方向性ではないかと思います。私は前々から言っているのですが、やはり研修をするにしても何をするにしても自分たちで話し合うという局面が非常に重要だと思います。例えば、自分がこんな失敗をしてしまったので、今こうしているんですとか、これはこうしたほうが良いよというような自分たちのメンバー間で色んな話し合いをすることによって、はじめて自分の問題のほうにおりてくるわけです。ですから一方的にやるだけではなく、同じ時間を使うんだったらディスカッションに半分くらいの時間を割いてもいいのかなというように思いますので、やり方の問題で一方通行ではなくて、自分たちの身近な問題なのだとお互いに話し合う時間を設けたほうがより効果的だと思います。以上です。

【柏木総務局総務室室長代理】

ありがとうございます。今お話いただいた身近な問題として色々話し合うべきというところでいくと、不祥事防止の研修の話ですと、所属ごとに研修をしてくださいというのを我々の方で各所属にお話していて、できればそれはケーススタディ的なミーティングなど、みんなで色々話しながら不祥事防止を話してほしいというところがあるのですが、実態としてどこでも人手が足りなくて忙しいというところで、ちゃんと話し合って研修をしていただいている所属というのはおそらくなかなかないというところがあります。

内部統制の見直しという意味でも、所属で実際に自分たちで持っている仕事のどこにリスクがあるかというのをちゃんと議論していただいて取り組むべきリスク対応策というのを練っていただくことを柱にしているので、そういう意味では、責任者が勝手に決めるというのではなくて、所属の中で色々話していただくのが非常に重要といういただいたお話をベースに所属への説明資料などでリスク対応策の決め方などに活かしていきたいと思います。お話ありがとうございました。

【高野副会長】

周知だけだと非常に楽です。一方的に情報を与える、研修講師がしゃべる、これは時間もかからず非常に楽です。実は効果がそんなにないことが実証されているわけです。ある程度自分たちで話し合って、自分たちで考えるという時間が少しでもないとほとんど実効性がないと思いますので、是非検討いただければと思います。

【柴田会長】

他いらっしゃいますか。

【大塚委員】

質問してもよいでしょうか。

リスク評価シートの設計の細かいところが分からないので、伺います。

一般論でいうとリスク評価の時には、リスクに対する発生確率と影響度で優先順位をつけて、それに対して事前予防策と起こってしまった後の事後対策というのを対応策として考えるというやり方が一般的ですけれどもリスク評価シートというものをおつくりなので、ある程度やっていると思いますが、そんな考え方でやっているのか伺いたいと思いました。

【柏木総務局総務室室長代理】

ありがとうございました。今のご質問にお答えします。

リスク評価シートはお話いただいたとおりにつくるというのが基本だと思いますが、実際に各所属できちんと分析・評価してつくった上で、事前の対応策を決めて何か起こった時に事後の対応までをきちんとつくっているところがどれだけあるのかというと、そこが今まで実効的に行われていなかった。実態としては先ほどお話ししたこんな事故が起きました、ミスが起きましたという報告とほとんど同じことしか書かれていないリスク評価シートになっていたというのがあるので、おっしゃっていただいたようなことを実効的に所属でちゃんと考えて作って対応策も考えてやるというところに重点を置きたいというのが見直しの一歩肝になる部分と思っています。

【大塚委員】

ありがとうございます。

私からの要望としては、「事前」の予防策と起こってしまった後の「事後」対策というのをわけて考えていただくというのと、もう1つトリガーという考え方があるのですが、対応策をいつ実施するか、どんな兆候があったときに対応策を実施するかという、トリガーと調べてもらったら分かるんですが、何が起こった時に、何を兆候として対応策をするのかというのを併せて考えていただくと一々この対策をやったらいいのだろうか、もうちょっとしてからでいいのだろうかというのを考えなくて済むという利便性もあります。以上です。

【柏木総務局総務室室長代理】

ありがとうございます。

いただいたお話を踏まえて検討していきたいと思っています。

【大塚委員】

お願いします。

【柴田会長】

その他、ご意見ご質問等いかがでしょうか。

私の感想ですが、先ほど高野委員のお話を聞きながら、思い出したことがあります。我々は、何年も働くうちにそれぞれミスをなくすノウハウを自分の中で培っているものですが、最近、それを仕事の仲間内で共有しあう簡単な機会をもちました。本格的な不祥事対策というものではないですが、他の人が行っている日々の事務処理上の工夫の中に、自分が使えそうなものを発見することがありました。急に思い出しました。

【高野副会長】

今の話は非常におもしろいと思います。

レジリエンスそのものですよね。所謂、なぜミスを起こさない人はちゃんとできているのかということを見きりと見ていく。レジリエンスエンジニアリングそのものです。最近の新しいトレンドだと思います。以上です。

【柴田会長】

知事部局につきまして、教育委員会につきまして、その他ご意見等はいかがでしょう。

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。

その他にご意見、ご質問等がないようでしたら、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。皆様よろしいでしょうか。

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。

【垣中総務局副局長兼総務室長】

本日の議事はこれで終了しました。

委員の皆様には非常にたくさんの貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。

皆様からのご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、引き続きよろしくお願いいたします。

最後に次回の日程ですが、来年1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。