

## 第37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6年1月19日（金）15:00～16:40

【場 所】Web会議

【出席者】柴田会長、高野副会長、小林委員、野呂委員、藤本委員

【船山総務局副局長兼総務室長】

それでは、ただいまより、神奈川県職員等不祥事防止対策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、神奈川県総務局の船山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

協議会の開催に先立ちまして、本来であれば、総務局長の山田が御挨拶申し上げるべきところではございますけれども、所用により欠席させていただいておりますので、恐れ入りますが、総務局長に代わって私から御挨拶申し上げます。

本日はお忙しい中、不祥事防止対策協議会に御出席賜りまして、誠にありがとうございます。

また、日頃より本県の不祥事防止対策に対し、皆様の専門分野から貴重な御意見、御助言をいただいております、感謝申し上げます。

さて、今年度については、昨年1月の協議会で御議論いただきました「組織的な業務体制及び情報共有」、「公務員としての自覚と倫理意識の醸成」、「ハラスメント根絶に向けた取組の徹底」の三つを取組強化項目として、対策に取り組んでいるところでございます。

一方、現在までのところ、記者発表ベースでの不祥事件数は昨年度より若干の増加傾向にございます。

中でも、重要情報の紛失や誤送付、誤記載といった事務ミスに関する事案の割合が、依然として高い状況にあります。

さらに、このような不祥事を事前に発見するために取り組んでいる内部統制制度について、監査委員から一部事案の未報告が指摘されるなど、その実施方法についても十分には浸透しておらず、有効に運用されていないと指摘を受けています。

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不祥事防止対策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、忌憚のない御意見、御助言をお願いしまして、挨拶とさせていただきます。

ありがとうございました。

それでは、進行に戻ります。

さて、本日の協議会は、稲垣委員が欠席でございますけれども、過半数の方に御出席いただいておりますので、神奈川県職員等不祥事防止対策協議会規則第5条第2項により開催要件を満たしておりますので、協議会は成立となっております。

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

現時点で、傍聴者はおりませんが、協議会開始後も傍聴希望者がいらっしゃいましたら、随時、傍聴いただくようにいたしますので、よろしく願いいたします。

それではここから会長の柴田会長に進行をお願いしたいと思います。よろしくどうぞお願い申し上げます。

## ○議題1「令和5年度不祥事防止対策実施状況」

### 【柴田会長】

神奈川大学の柴田でございます。よろしくお願いいたします。

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5年度不祥事防止対策実施状況（1）知事部局等について、事務局から御説明をお願いします。

### 【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、事務局から御説明をお願いします。

### 【増田教育局行政課長】

（資料2 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いて御意見を伺って参りたいと思います。

委員の皆様、御意見、御感想などありましたらお願いします。

それでは、小林委員からお願いします。

### 【小林委員】

小林でございます。

わいせつ事案については全く専門外のことなので、あくまでも一般的な意見になると思うのですが、経験の浅い方たちに重点的に研修などを行って、こういった事件が減らせるのかというといかがなものでしょうか。

特に、幼児性愛のような資性をお持ちの方というのは、私の素人の意見ですがけれども、はじめからそういうタイプであられるのではないのでしょうか。教育や研修によってどのくらい減るものなのか、とても疑問に思っております。これは、ぜひ教えていただきたいと思っております。

現実には、一步踏み外してしまわぬようにいろいろな取組が行われているのは理解できるのですが、やはり入り口の採用の場面というのが、今まで以上にもっと大事になるのではないかなと感じております。

以上です。

**【増田教育局行政課長】**

教育委員会行政課長です。

まず小児性愛に関しましては、やはり文部科学省等、国でもいろいろな研究を進めている状況でございますが、診断などスクリーニングの知見等がなかなかない状況にあると聞き及んでおります。

ただ、そういった行為等を過去にした人に関しましては、御承知かと思いますが、今、国で日本版DBSという形での採用資格情報の法律の提出が検討されているという状況を聞き及んでおりますので、そういった状況等も把握をしながら、やはりそういった教員が教壇に立たないように、引き続き、いろいろなものを考えていく必要があるかと考えております。

また、不祥事防止という観点で先ほど採用に関する話がありましたが、採用に関しましても、今年度から採用面接の試験用紙に、不祥事防止に関して、自分自身の考えだとかを新たに記載させるという取組を行っております。そういった記載を基にして、面接官等がそれぞれの受験者の不祥事に関する考え方の傾向等を見ることによって、見極めを行っていくという取組も行っている状況です。

以上でございます。

**【小林委員】**

ありがとうございます。

**【野呂委員】**

よろしいでしょうか。

**【柴田会長】**

はい。野呂委員お願いします。

**【野呂委員】**

今の点に関して、個人的な経験等に基づいて意見を申し上げますと、小林委員

御指摘の通り、幼児性愛傾向や小児性愛傾向というのは基本的には治らないものだと思っています。

それを考えますと、まず採用の段階での排除というのは非常に重要だと思っております。考え方を記載させるというのはある意味、自分でコントロールできてしまう部分ですので、少なくとも前歴のある人間はもう徹底的に排除すべきであろうと思います。

ただ、不幸にして入ってきてしまい、実際に問題を起こした場合、あるいは、これから教育に携わる若手を教育するという場面も考えざるをえないと思います。

そういった場合の幼児性愛とか小児性愛という性向自体は治らなくても、やはりコントロールさせるということは、一定の範囲では可能なのではないかと考えておいて、加害者教育にも通じますけれども、被害者がどれだけの痛みを覚えるのかとか、自分が加害行為を行うことで現実的にどれだけのデメリットがあるのか等、そういった教育も採用での排除とともに、一定の意味は持ち続けるだろうと考えています。

以上です。

**【増田教育局行政課長】**

行政課長増田です。ありがとうございます。

先ほど一点御説明が漏れてしまった件がございますが、例えば、わいせつ行為を行って懲戒免職になった教員等に関しましては、そういったことが官報に免許の取消ということで掲載されます。

各教育委員会におきましては、官報掲載のデータを確認して、そういった教員の採用を行わないよう厳重に確認しているという状況でございます。

また、児童生徒性暴力防止法等におきましては、そういったわいせつ行為を行った教員に関しましては、原則として免職としています。

そういった教員は、通常3年後以降に免許再取得の余地が出てくるのですが、そういった場合に関しても、厳正な審査を各教育委員会で行うようにという状況でございます。

いずれにしろ、やはりそういった教員が現場に立たないように、このような取組をしっかりと行っていく必要があるかと考えております。

以上でございます。

**【野呂委員】**

ありがとうございます。

**【柴田会長】**

続きまして、高野委員いかがでしょうか。

**【高野副会長】**

こういう事案というのは、ジャニーズの件を見ても、やはり閉鎖的な組織で起こりやすい傾向があるのではないかと思います。

それから、権威勾配がある場合です。教員と生徒ですとか、いわゆるジャニーズの件にしても、権威勾配があるんですよね。

こういう組織で起こりやすいことがありますので、これを防ぐにはやはり社会的制裁しかないわけです。こういうことがわかった場合には、非常に大きな社会的制裁を受けるということをぜひ周知して、そういった行動をする人にも十分理解させるということが重要ですので、先ほど言いましたような即刻免職という点と、再雇用できないという点も徹底していくしかないのではないかと思います。

教育や研修でそういう性癖を減ずるといのはなかなか難しいことではないかなと思っておりますので、わかった場合には社会的制裁をしっかり加えていくということしか対応策はないのではないかなというふうに思います。

そういう意味では、なかなか県自体ではできる部分は少ないのではないかなと思いますので、今までの対応をしっかり進めていくということ以外には、なかなか対応策がないのではないかなと思います。

以上です。

**【増田教育局行政課長】**

行政課長です。ありがとうございます。

委員御指摘の通り、国の法律等におきましても厳しい姿勢で臨んでいる状況でございます。

そうしたことを、今働いている教職員に対しても、粘り強く、完全に周知するような形での取組が必要だと思っておりますので、引き続き行ってまいりたいと考えております。

また、不祥事全般的な部分に関しましては、やはり閉鎖的なところで起きやすいところもあるかと思いますので、風通しが良い職場づくりを第一として、コミュニケーションが取りやすい職場、周りの教員が何か迷っているときにフォローができるような状況等も併せて、側面的な部分ではございますが、行っていく必要があるかと考えております。

以上でございます。

**【高野副会長】**

ありがとうございます。

**【柴田会長】**

つづいて、藤本委員いかがでしょうか。

**【藤本委員】**

御説明ありがとうございます。

少し視点が変わりますが、私の方で気になった点は、重要情報の紛失や誤送付が増えたという点です。ビデオの研修など効果的な施策を打っておられ、かなり視聴回数も増えているような印象があるのですが、それにもかかわらず重要情報の紛失や誤送付が増えているということ、どのように解釈すればいいのかなと思いました。

よくあるパターンとして、重要情報であるという情報分類の特定を明確にした後は報告件数が増えるというような、もともと同じようなことが起きていたけれども、きちんと把握できるようになり件数が増えることもあります。そういうことなのか、それとも、以前からそのところは変わっていないけれども、何かの要因で増えたというような把握をしておられるのか。

**【倉林総務局総務室室長代理】**

総務局総務室の倉林です。

個人情報やその他個人情報でなくても外部に出してはいけない情報などの誤送付や紛失は確かに増えております。それぞれ、原因も様々ではあります。メールやFAXなどで送るときの複数の職員による確認がしっかりできていなかった、大体複数の職員による確認をするというルールがありながらも、そこがしっかりできていなかった結果、個人情報等が漏れてしまったというケースが複数ございました。

ルールはわかっているながらも、忙しいなど様々な理由で、つい忘れてしまう、おろそかになってしまうといったこともございますので、そこは改めて、我々の方でも注意喚起をしたところでは。

特に重要なのが、複数確認というのは皆わかっているけれども、それをどのようにやるかという点です。所属によって送るものや事業の内容など様々なので、やはり県庁で一律に決めることはできなくて、例えば、メールを送る時はメールアドレスを確認するのか、それだけではなくメール本文も確認するのか、添付ファイルも開いて確認するのかとか、郵送の場合でも、誰がどの部分を確認するのかというところは、やはりそれぞれで対応策が異なってきます。

そのため、先日、我々から各局に対し、そういったルールをそれぞれの所属で定めてください、それをきちんと周知して、みんなで実施してくださいということを改めてお願いしました。

**【藤本委員】**

ありがとうございます。

対策の中でやはり一番難しいところなのかなと思います。やはり、ルールはあっても忙しくてできないというのは十分理解ができる場所ではあります。技術的な手段でカバーできる場所がもしあれば、それはもう予算化して導入していただく方がいいかなとも思います。やはり人のミスというのは、なかなか

注意喚起だけでは減らすことができない難しい部分です。

その上で、今お話しいただいた内容ですけれども、人事異動というのもあると思います。そうすると、移動した先でルールが違うということになると、混乱してしまう危険性もあるのかなと思いました。各局では最適化されていても、人事異動のために再教育をするのかとかですね、その辺の最適化と負荷のバランスを考えて簡素化した方がミスを少なくできるのであれば、共通のルールを定めるということもご検討いただいてもいいのかなと思いました。

注意喚起も含めて大変だとは思いますが、重要情報ということを書いておられるということは、やはり気になっている情報なのだろうなと思いコメントさせていただきました。

**【倉林総務局総務室室長代理】**

ありがとうございます。

先ほど、各所属でルールを作るようお願いしたとお伝えしましたが、全庁で守るべきこととして、我々の方で全所属対象とした不祥事防止推進補助者向けの研修等を毎年実施しておりまして、その中で発生している事故の原因や対策等を周知しております。

やはり、統一して守るべきルールを認識するというのも、おっしゃる通り、大切だと思います。ありがとうございます。

**【藤本委員】**

よろしく申し上げます。

**【柴田会長】**

私も二点ほどお伺いしたいことがあります。

一点目につきましては、今、藤本委員がおっしゃったことに少し関係しているかなと思うのですが、資料1の10ページに記載されている全庁でリスクを40項目ほど選出しているという点についてです。

この選出の仕方というのは、例えば、全国の自治体で起こりやすいリスクというものがもう共有されているということなのか、あるいは各部署にお聞きになって、自分たちの部署で気になっているものを挙げていただくというボトムアップ的な形で選出されているのか。

もう一つは、先ほど学校現場におけるハラスメントについて、いろいろ御説明がありましたけれども、やはり現場でいろいろな対策をする際に、教員のワークライフバランスというのでしょうか、忙しさというのは、判断能力を鈍らせるとか必要な手続きを省略させるというようなことにもなって、不祥事に繋がりやすいのかなと思っています。

昨今、部活の民営化の話ですとか、いろいろと教員の忙しさを解消するような取組がなされているかと思いますが、神奈川県の方では、どのようになっている

のかを、大まかで結構ですのでお願いします。

**【増田教育局行政課長】**

ではまず、教育委員会からお答えします。

教員現場の多忙化の問題につきましては、報道等にもあります通り、いろいろなところでの影響が出ているかと思えます。一つには、例えば採用の問題。あとは、委員の御指摘の通り、そういったことが不祥事や事故に繋がるという観点等があるかと思えます。

こういったことをどうにかしていくという観点におきまして、県教育委員会でも働き方改革を進めております。その中で、例えば中学校の部活動に関する地域移行の取組の推進や、今年度行っておりますのが、県立高校、小・中学校等々の若手教員を集めてプロジェクトチームを立ち上げ、事業の見直し等の議論をして、項目の見直しをするという取組等を行っている状況でございます。

私の方からは以上でございます。

**【元渕総務局総務室不祥事防止対策グループリーダー】**

続きまして、総務局総務室から御説明させていただきます。

柴田会長から御質問いただきました、内部統制のリスク 40 項目の定め方についてですが、こちらは令和 2 年度からのスタートした内部統制制度でございます。その導入に際し、まず総務省から示されたリスク例というものがございました。ただ、地方自治法上、法定必須となっておりますのが、財務に関する事務でございましたので、それに関連するリスク例が示されていたところでございます。

一方で、本県では、従前から不祥事防止対策条例で財務に関するもの以外の不祥事についても対策を講じていたところでございますので、この内部統制制度導入に際しましても、資料 1 の 10 ページの 4 に掲げております黒ポチの三つが、本県の対象事務でございます。法定必須の財務に関する事務以外に、情報管理に関する事務であるとかその他全庁的なリスクを有する事務についても本県独自の取組として掲げておりまして、これらに関するもので、本県のそれまでの不祥事案などを複数洗い出した上で、発生可能性であるとか、影響度合いというものを点数化して上位のものを絞り、まず 37 項目からスタートしました。

それ以降、取組を進める中で、重要と思われる取組を追加したことで、現時点では 40 項目となっているところでございます。

説明は以上になります。

**【柴田会長】**

ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

**【高野副会長】**



一点よろしいでしょうか。

令和5年度の不祥事の件数の推移を見ますと、不適切な業務処理管理というのは一番多いですね。いわゆるヒューマンエラーの事例ではないかと思うのですが、このヒューマンエラー自体、いわゆる事務処理のミスをなくすというのは全く簡単ではなく、非常に難しいです。こういうヒューマンエラーをなくすためにはどうしたらいいかということはここ何十年間も議論されてきたのですが、最近ではレジリエンスという考え方が非常に大事だということがわかってきました。

レジリエンスとは何かと言いますと、ミスが起こったとしても影響が大きくなならない、いわゆるヒヤリハットで済んだような事例で、なぜこれはヒヤリハットで済んだのだろうか、なぜ大きな影響は出なかったのかということを考えて、ミスを起こしても影響が出ないようなやり方はないかということをチェックして、そこを強化していくという考え方です。

ですから、ミス自体をなくすのは本当に難しいことですが、ミスを犯したとしても軽微なもので済ませるということが非常に大事だということですので、ぜひその辺も御検討いただければと思っております。

以上です。

【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】

委員の皆様いかがでしょうか。

それでは、他に御意見がないようでしたら、次の議題に入りたいと思います。

## ○議題2「令和6年度不祥事防止対策」

【柴田会長】

令和6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、4 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、御感想などお願いします。

藤本委員いかがでしょうか。

【藤本委員】

はい。施策につきましては、概ね方向性等賛成いたします。

ただ一点、気を付けた方がいいかなと思うことがありまして、各職場から報告が上がってくるということになると、自分のところでたくさん不祥事が起きているという印象を与えるのは避けたいとどうしても思ってしまうのかなと。そうすると、隠すというような自分の職場の職員を守るといった文化がもしあれば、正確な動向把握ができないので、報告をしてもらうときに「報告をしてもらうのは適切な対処をするために非常に重要なので、隠さずに上げてください」という啓発も同時にされるといいかなと思います。

すでに報告することに皆さんが慣れている場合は、そういう心配はないかなと思うのですけれども、よく事故報告の情報を上げるというときにそういった現象が起きたりするるので、罰するためにしているのではないですよといったようなメッセージをしっかりと伝えていただくといいかなと思いました。

私からは以上です。

**【倉林総務局総務室室長代理】**

ありがとうございます。

その点ですが、令和2年度から始まった内部統制では、この設定したリスクに関するミスとかがあれば、必ず報告するということにはなっております。

報告していただいたら一覧としてまとめて、全庁にイントラで公開するといったものになっております。処分とかそういったものとは全く別として、再発防止のために分析して、この不祥事防止対策でいいのかといったことを検討してもらい、新たに対策を打ち立てるとか、そういったことを記すために集めているものですので、そういったことを職員に理解していただいて、報告漏れがないようにしたいと思っております。

**【藤本委員】**

そういった文化が醸成されているのであれば、とてもいいと思います。

それに対してしっかりと傾向分析をして、適切な対処をして、効果が出ればいいなと思います。

御説明ありがとうございます。

**【柴田会長】**

野呂委員はいかがでしょう。

**【野呂委員】**

藤本委員の御指摘、大変重要な御指摘だと思いますし、それに対しての御回答もすでにきちんと取組がなされているということで、非常に安心いたしました。

以上です。

**【倉林総務局総務室室長代理】**

引き続き取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

**【柴田会長】**

高野委員いかがでしょうか。

**【高野副会長】**

報告しないことをなくすのはなかなか難しいと思います。

権威勾配がある組織では、こういう報告をしないということはもう日常茶飯事というか、報告しないということが自分たちの名誉を守るということに囚われていると藤本委員がおっしゃったことは、まさにその通りだと思います。

これをなくすためには、やはり権威勾配をなくしていくということに尽きるのですね。組織をフラット化していく以外に根本的な対策がないわけです。ですから、リーダーとフォロワーのような形で、できるだけ権威勾配をなくすようにして、フラットなネットワークの組織を作っていくということにすれば、いろいろな意見が上がってくるということになると思います。

しかし、公務員のようなところでフラットな組織を作ることは非常に難しいと思いますので、なかなか報告ができない、報告しないというのは、遺伝子に組み込まれているようなレベルの問題でなかなか難しいと思いますが、先ほどありましたように、上がってきた案件をできるだけ有効に活用する以外に方策はないのではないかなと思います。

以上です。

**【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】**

では、小林委員いかがでしょうか。

**【小林委員】**

全体を通して、もちろん方向性は間違っていないし、今年初めて拝見したので、採点まではできないといったところですが、事務処理上のミスがどんどん増えているイメージなのは、私の大ざっぱなイメージですけれども、これは行政機関だけでなく日本全国で質が下がっているところはあると思います。

もう一つ、風通しの良い職場で、ハラスメントのことがたくさん問題になっています。今回は組織の中での話ですけれども、先ほどカスタマーハラスメントの動画をアップしたっていう御説明もあったと思います。一般の民間企業と顧客と、行政機関とそれに対する一般の方っていうのは少し違うのかなと思いましたが、どのようなカスタマーハラスメント研修があるのか内容を知りたいなと思いました。一般的なものは見たことがありますが、行政機関と一般の方との関係の中で、カスタマーハラスメントと言っているのか、こちら側のミスなのではないかという判別を、どこで線を引いていくのかなというのが興味を持ったところでした。

**【倉林総務局総務室室長代理】**

今年度、カスハラ対策としてDVDを購入したり、イントラに動画をアップして、自由に見られるようにしたところですが、このカスハラ対策というのはあくまで不祥事防止というよりは、働き方改革というか、皆さんが気持ちよく働いてもらえるようにという側面のものであります。やはり、県民対応の中で理不尽な要求等で非常に苦勞している職員もおりますので、そういったことでメンタルになってしまわないように、こういった研修を実施しています。

ただ、我々は県民に寄り添って対応しなくてはいけない、そこが基本になりますので、カスハラ対策を公務員がやるということはなかなかないのかもしれないです。なので、今回我々が導入したのも、民間企業でも使われているような研修や、それを公務員でも適用できるような内容として作成されたものになります。いずれにしても、国が出しているカスハラマニュアル等を参考にしながら、どういったものが適当なのかというところを検討して、予算の範囲でいくつか購入したというところです。

基本的には、全職員集めてというより自由な時間に皆さん見てくださいう形で掲載しているところです。

**【小林委員】**

はい、ありがとうございます。

**【柴田会長】**

先ほどの内部統制のところの一つお聞きしたいのですけれども、事務ミス等の報告を上げて、統計を取られているということでしたけれども、ミスが起こった原因について、そのミスを起こした当部署に対して、原因について検討していただくということはされていますでしょうか。

**【倉林総務局総務室室長代理】**

事故の種類も様々ございますので、我々の方ですべての事故について、各所属にヒアリングなどするというより、制度所管所属が見ていきます。

先ほども御説明した制度所管所属とは、例えば会計関係だと会計局指導課、情報管理関係だとデジタル戦略本部室、セクハラやパワハラだと人事課など、いろいろな制度を所管している所属です。

それぞれ集まった事故について、各所属でどういった事故が、例えば支払遅延にしても、どういった原因で起きたのか、どういった影響が起きたのか、どこが足りなかったのかなど、そういったところをそれぞれの制度所管所属が見ていき、場合によっては各所属にヒアリングしたり、こういった対策をしないと駄目だと、新たな対策を作っていく、そういった制度設計になっております。

ただ、各制度所管所属だけでなく、今度は独立的な評価所属として、全体としてどうだったのかということもまた評価をしていき、それは監査委員にも出

して、議会にも見てもらってというところで、チェックを入れて足りない部分を補っていくという形でやっております。

**【柴田会長】**

ありがとうございます。

例えば、忙しかったから二人でやるべきところを一人でやってしまった、なぜ忙しかったのかというところという事情だったと、当人や当所属が一つひとつ振り返って原因を考えていくというのは、もしかしたら今後の不祥事をなくしていくための意識改革にも繋がっていくのかなと思いますので、そういった機会もあったらいいのかなと思いました。

**【倉林総務局総務室室長代理】**

事故が起きた場合、各所属から、事故が起きたという事故の概要だけではなくて、原因や再発防止策等を出してもらおうようにしております。

ただ、これに加えて制度所管所属でもチェックして、いやいやこれでは足りないとか、こういったところにもっと力を入れないといけない等見てもらうといった流れにしております。

**【柴田会長】**

ありがとうございます。

他に委員の皆様いかがでしょうか。

高野委員お願いいたします。

**【高野副会長】**

そういう方向性は間違いではないと思うのですが、いわゆるチェックを多重化していく対策をやっていくということによって、どんどん忙しくなり、やることはますます増えていきます。増えていけば増えていくほどヒューマンエラーが増えやすいのです。

その観点で考えると、対策を多重化していくことは限界がありますので、やはり考えるべきことは、いかにチェックを少なくしても、最終的にはエラーが起こらない仕組みを作ること以外ないわけです。

そのためにはまず、いろいろな事情があるかもしれませんが、ミスをする、しないというのは、個人の意識に関わります。ですから、個人が最後のクリックをする前に「本当にこれで大丈夫か」ということを再度自己点検してもらおうと。「大丈夫か、こういうことがあるのではないか」という過去の経験があるから本人が一番よくわかっています。ですから、その最後の確認を本人自身にやってもらうということが第一優先です。

その次に、やはり仕事を忘れてしまうことがあると思うのです。仕事を忘れてしまうがために、遅延ですとか、仕事をやり残すことが起こってくるんですよ。ですから、To Do リストで、今日は何をすべきか、何か忘れていないかというこ

とを、朝のまだ頭がクリアなときに振り返ってもらうことが大切です。

この二つの対策を徹底することによって、事務ミスというのは、相当数減らすことができると考えております。

まず個人個人がそういう意識を持つということにしないと、どんどんやるべきことが増えていき、ますます追い込まれていくというような状況になっていきます。これは、学校の先生も全く同様だと思います。

これは駄目だからあれやこれをやるということをしていくことによって、今のこの状況になってしまったと考えておりますので、何でもかんでも引き受けない、できないことははっきりできないと断る文化も重要だと考えています。

以上です。

**【倉林総務局総務室室長代理】**

ありがとうございます。

内部統制について、基本的に全ての所属が関わって、一年中リスク対策や報告等をしてもらうということで、確かに委員おっしゃる通り非常に負担にもなっている部分もあると思います。

このままのやり方でいいのか、そういったことも検討すべきという話も出ていますので、検討していきたいと思います。

御意見ありがとうございます。

**【増田教育局行政課長】**

教育委員会行政課長です。

今、高野委員から学校現場のお話がありました。学校現場の業務量に関しましては、文部科学省等でも、学校現場で教員が負担をするものとそれ以外のものの線引きも含めて、いろいろ議論が進んでいる状況でございます。

県教委もそういった状況を見極めつつ、やはり先ほども申しました働き方改革といった取組等で負担を減らすことによって、ミス防止に繋がる部分も当然出てくるかと思っておりますので、そういった取組に関しては引き続き進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

**【高野副会長】**

わかりました。

ですから、できないことはできないとはっきり言おうということなんですよね。できないことでも何かやらなくてはいけないということをやっていると、もうどんどんやるが増えていくんですね。どんどん無駄な仕事が累積することになりますので。

できないことはできないと、勇気を出してはっきり言うということは実は非常に重要な側面だと思います。

以上です。

**【増田教育局行政課長】**

教育委員会行政課長です。

やはり、必要なものとそうではないもの等も含めて、やはり見極めていくということは必要だと思っておりますので、そういった取組を引き続き進めてまいりたいと考えております。

**【高野副会長】**

ありがとうございます。よろしく申し上げます。

**【柴田会長】**

その他、御意見、御質問等はございますでしょうか。

それでは、今年度の不祥事防止対策については、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。

委員の皆様、活発な御議論ありがとうございました。

終了時刻が近づいて参りましたので、本日の協議会についてはこのあたりで終わりにしたいと思いますが、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。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

**【船山総務局副局長兼総務室長】**

委員の皆様、大変ありがとうございます。お疲れ様でした。

貴重な御意見をたくさんいただきまして、本当に感謝しております。

不祥事をなくすということは、県民の皆様にも重大な影響を与えないように取り組んでいかななくてはならないので、やはり地道な取組をしながら、効果的な取組というのを常に探っていかななくてはいけないなと思っております。

ミスを減らすことによって業務能率を上げていくということもありますので、負担の掛け方というのも考えていかななくてはならないなと思いましたが、本当にありがとうございます。

そういう意味で、この不祥事防止対策についても、皆様のアドバイスを貴重なものとして生かしていきたいと思っておりますので、今後ともぜひよろしくお願い申し上げます。

次回の日程ですけれども、8月をめどに、令和6年度の第一回目として開催したいと思っておりますのでよろしくお願い申し上げます。

それでは本日の協議会、これにて閉会させていただきます。

本当にお忙しい中ありがとうございました。