

第38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8月1日（木）10:00～11:40

【場 所】Web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、藤本委員

【三澤総務局副局長兼総務室長】

皆様おそろいですので、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。

はじめに、総務局の不祥事防止会議の会長である局長の山田からご挨拶申し上げます。

【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、御助言をいただいております。改めて感謝を申し上げたいと思います。

今年度は、今年1月の協議会で御議論いただきました、「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。

残念ながら、昨年度は記者発表ベースでの不祥事の件数が前年度から14件も増加し、37件となりました。

中でも、重要情報の紛失・誤送付、誤記載といった事務ミスに関する事案が多く発生をしてしまいました。また欠勤等の服務違反、わいせつ等の公務外非行など、懲戒処分に至る事案も増加をしてしまっております。

そこで、本日は昨年度の実施結果及び今年度の対策の実施状況について、皆様から御意見、御助言をいただきまして、今後、より一層の不祥事防止対策を講じていきたいと思っております。

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。

本日はよろしくお願いいたします。

【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】

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5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。

本日も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5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。

【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、皆様の御意見を伺って参りたいと思います。

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。

【稲垣委員】

稲垣です。

資料1の11ページ「その他の不祥事防止対策」で、実施対象に関して教育委員会及び警察本部を除くとなっています。教育委員会は別途独自の取組がある

のでそこでカバーされていると考えられますが、警察本部を除くというのは、どういう背景だったのでしょうか。先ほどの御説明では、何年間か実施していないところなどそういった形での抽出だということでしたが、それとの事実関係はどうか確認できればと思い質問させていただきました。

【倉林総務局総務室室長代理】

訪問指導については、警察本部を除いているところです。

まず、不祥事防止対策条例については、もともと警察を対象外にしているところでございます。警察は、国家公務委員会規則で全国的に統一されて不祥事防止を行っているということも理由として、条例の対象外としております。

ただ実際のところ、警察においても不祥事は起きておりますので、警察において不祥事防止対策、特に訪問指導をどのように行っているのかヒアリングしたところ、訪問指導と同様のことを多くの頻度で計画的に実施しているほか、随時でも実施するなど、非常にしっかりと指導しているということを確認しました。

そのため、今後も警察独自にやっていただくことで問題ないと思っております。

【稲垣委員】

そもそも条例で対象外になっているということですね。ありがとうございます。

【柴田会長】

その他委員の皆様いかがでしょうか。

小林委員いかがでしょうか。

【小林委員】

小林です。

感想になりますが、ヒューマンエラーの防止というところで、ヒヤリハットの段階で済ませるというお話が先ほどあったと思います。

私は社労士ですので、それが大きな公務災害に繋がらないで済むという公務災害の防止に直結するのかなと思ひまして、すごく大事なことだと感じました。

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、野呂委員お願いいたします。

【野呂委員】

二点質問です。

まず一点目が、資料2の10ページ(1)エ「部活動指導等における体罰等の防止」についてです。最近、部活動の指導を外部に委託するようになって、教職

員の負担を軽減するという点では大変良いと思うのですが、そうした外部の方たちが何かしてしまった場合の責任割合がどのようになっているのか、大変関心を持っております。外部インストラクターの選定や契約内容などについて、どこが責任を持つ形になっているのか、教えていただければと思いました。

【関口教育局行政課副課長】

教育局でございます。

今の御質問について、部活動指導員の利用は確かに広まってきております。その部活動指導員に対しても、必要な体罰等の防止等については指導を行っているところでございますが、最終的な責任につきましては、もちろん詳細な状況を踏まえてということにはなりますが、教育委員会側の方で最終的な対応ということになると理解しております。

以上でございます。

【野呂委員】

ありがとうございました。

もう一点は、資料2の5ページ(5)イ「受験者の懲戒処分歴等の確認を徹底」についてです。「教員採用試験の提出資料に懲戒処分歴を記載する欄を設けるとともに、「官報情報検索ツール」を活用し、受験者の懲戒処分歴等の確認を徹底する。」と記載がございましたが、最近では日本版DBSの導入ということで、教育や子供に携わる者の過去のわいせつ事案歴を検索できるようになるという流れがあります。現段階では教職員の採用に関してはここに記載されていることのみという理解でよろしいのでしょうか。

【関口教育局行政課副課長】

教職員の採用につきましては、懲戒処分歴を記載する欄を設けて、懲戒処分歴の確認を徹底しています。例えば、過去に他の自治体での懲戒処分歴がないかどうかを確認するというのが一つです。

これに加え、県での教員採用試験における面接の際にも、不祥事に関して必ず質問を行うことを徹底しておりまして、受験者の人間性に迫るような質問をするように取り組んでいるところでございます。

以上です。

【野呂委員】

重ねて教えていただきたいのですが、本人の申告や面接にかかわらず、データ検索で本人の過去の処分歴等を発見することは、まだされていないのでしょうか。

【関口教育局行政課副課長】

この官報情報検索ツールというものを活用すれば、過去に載ったものについて検索できる状況にはなっております。

DBSについて法律はまだ施行されておられませんので、DBSの制度に基づいて法務省なりに対して犯罪歴を照会するといった手続きにつきましては、法律が施行されてからということになります。

以上です。

【野呂委員】

ありがとうございました。

【柴田会長】

他の委員の皆様いかがでしょうか。

高野委員お願いします。

【高野副会長】

高野です。

資料1ですが、通報制度の中で、教育局の通報が0件になっているのは、機能していないのか、もしくは何か理由があるのでしょうか。

【関口教育局行政課副課長】

教育局の方では、苦情相談窓口に比較的多くの相談が来ているという現状がございます。教職員は何か気になることがあれば、この苦情相談窓口にまず連絡をするということが、イメージとして定着しているのかなと考えてはおります。

以上です。

【高野副会長】

承知しました。

【藤本委員】

藤本です。御説明ありがとうございました。

資料1の5ページで、いろいろな自己点検を記載いただいています。その中でも、生成AIなど新しいものを入れていただく形で自己点検をされていると思いました。

ITの活用が非常に重要なインフラになってきている中、例えば、ネット上に不適切な発言を投稿するなど、情報セキュリティの話なのか、倫理感の話なのか非常に難しいような事柄も出てきていると感じます。例えば、2月の「不祥事事例から学ぶ」では、電子メールの送信について自己点検が行われていますが、ITを使っている中で起きた不祥事に関連して、このような境界線上の話題と思われる事案について、どのように自己点検をしていくのかというのは、今後ますます重要になってくると思います。取り上げるテーマは、その時々には起きているような事案を基に作られていると思うのですが、幅広く情報通信関係に関連して起きていることも取り入れていただければいいかなと思います。

御質問ですが、この自己点検を受けた職員からどういった声があったのかをお聞かせいただければと思います。よろしくお願いします。

【倉林総務局総務室室長代理】

総務局総務室の倉林です。

こちらは、職員に自主的にやっていただいたり、副課長から所属内に周知してもらったり、いろいろと活用していただいているところです。活用の方法について、結果報告は所属の負担になってしまうので、各所属、各職員に任せております。すべての報告をいただいているものではございませんが、研修などに活用しているなど、そういった報告は受けております。

【藤本委員】

新しい内容も含めている中で、御活用いただけており、一定の効果が確認できているかなと感じました。

ありがとうございました。

【倉林総務局総務室室長代理】

また、ITの活用について、メールの誤送信などは、所属の方で日頃から職員に指導しているところですが、どうしても、個人個人がフェイスブックなどに不適切な内容を投稿してしまうといったことも起きています。そういったことについては、ソーシャルメディアの私的利用ハンドブックといったものを作って、庁内イントラに掲示したり、研修で活用してもらい注意喚起をしているところです。

以上です。

【藤本委員】

ありがとうございます。

非常に重要なテーマかと思いますので引き続きよろしく願いいたします。

以上です。

【柴田会長】

ありがとうございます。その他皆様いかがでしょうか。

お考えいただいている間に、私からもいくつか御質問がございます。

先ほど、今年度の不祥事等の記者発表の内容で、業務上のミスが多かったというお話があったかと思うんですけども、総じて原因はどういったところにあったと評価されていらっしゃるのでしょうか。

もう一点目は、資料2の9ページ「教員のコンプライアンスマニュアルの見直し」について、どちらの部署がこのマニュアルの作成をされているのかわかりましたら教えてください。

【倉林総務局総務室室長代理】

総務局総務室です。

一点目の御質問について、令和5年度の記者発表件数が増え、特に重要情報の紛失・誤送付、誤送信といったものが、大幅に増えております。原因について大

大きく見ると、令和2年度から4年度までコロナ禍で、本県も多くの事業の休止や縮小をしておりましたが、令和5年度にコロナが類型変更され、多くの所属でこれまで休止していた事業の再開や新たな事業を始めるといったことがありました。そういった中で、引継ぎがきちんに行われていないケースもあり、事故が起こりやすい状況にあったのかと思います。

また、一個一個見てみますと、特にメールの誤送信について、複数の宛先に送る際にメールアドレスをBCC入れるという原則が守られずにメールアドレスの漏えいをしてしまったというケースが複数発生しました。原因としては、送る際の複数確認が徹底されていなかったというケースがやはり多いのですが、中には複数確認したけれど誤送信に至ったというケースもあります。確認を依頼された職員は、メールアドレスがBCCに入っているかについてはよく見るのですが、肝心の添付ファイルを確認していなかったり、メール本文に全く違う内容が書いてあったり、そういった本来確認すべきところをきちんと確認できていなかったケースが複数ありました。ただそれは、どこをチェックすべきかについて、しっかりと担当課で決められていなかったということも多々見られたので、我々の方では、令和6年度の取組強化項目の一つとして、情報漏えい防止の徹底を挙げています。所属において、こういったところをチェックするのか、きちんとルールを作って、職員に周知してくださいと訴えています。全ての不祥事の増加原因というのはまだ把握し切れてはいないのですが、大きく見てコロナが明けたから、また細かく見ると、そういったルールがきちんとできていなかったからなどがあると思います。

以上です。

【柴田会長】

ありがとうございます。

【関口教育局行政課副課長】

引き続きまして、二点目の関係で教育局よりお答えさせていただきます。

コンプライアンスマニュアルでございますが、基本的には不祥事防止を所管する私ども教育局行政課の方で作成しておりますが、コンプライアンスと一言に申しましてかなり分野が広がっております。

具体的には、わいせつ事案の話もありますし、体罰の話もあれば、お金の処理を適正に行うという話、生徒の成績を適切につけるというような話もございます。これらのいろいろな要素が含まれてコンプライアンスマニュアルという形でまとめられておりますので、それぞれの要素につきまして、お金関係であれば財務の所管部署、体罰の関係であれば保健体育の所管部署、成績の関係であれば、学校を指導する課の所管部署など、必要な関係部署とも調整をした上で、最終的にコンプライアンスマニュアルという一つのものとしてまとめております。

以上でございます。

【柴田会長】

ありがとうございます。

つづいて、三点目の質問です。

資料1の13ページ目で、内部統制制度において、「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」ということが書かれていると思うのですが、内部統制制度において、監査委員にチェックしていただく項目が、従前よりも幅が広いのかなと想像しております。

実質的な確認をしていただくために、資料や御説明を加えるなど何か工夫されていることがあれば教えていただきたいと思えます。

【倉林総務局総務室室長代理】

総務局総務室です。

まず、内部統制制度において、制度所管責任者である組織人材部長の方で、県庁の内部統制が有効に運用されていたのかといった全体的な評価をし、さらにはそこで監査委員からの審査も入るということでございます。ただ、県庁の不幸事全てを見てもらうわけではなく、本県でよく起こるミスや影響が大きいものについて、40のリスクを設定して、それに限って評価、審査をしてもらうという形になっています。

この40のリスクについて、全ての所属で行うべきリスク対応策というのを設定しておりますので、そういった対応策も実施しながら、最終的にそれぞれの40のリスクについて、事故が起きてしまったのか、起きた場合には原因とか再発防止策を書いて、総務局総務室に提出していただきます。昨年度分は200以上集まったのですが、リスクと言っても経理関係であったり、情報管理関係であったりいろいろございますので、それぞれのリスクの業務を所管する部署が、各所属が出してきた原因分析や再発防止策などをチェックします。

各制度所管所属でチェックして、この再発防止策でいいのか、あるいは「支払遅延は全庁で多数発生しているから、この再発防止策では足りないので、今後こうしていこう」など、各制度所管所属で検討していきます。

また、最終的にまとめたものを、独立的評価責任者である組織人材部長が全体を見て、評価報告書としてまとめて、監査委員に提出します。

監査委員からは、また別の視点から厳しく見て、「全然足りない」、「これは重大な不備だ」など意見をいただいています。

職員の負担軽減という意味では、少なくとも40のリスクに限定して見てもらうという形で行っています。また、ある程度ルールをきちんと定めているので、年間のスケジュールを示しながら、それに沿って各所属に対応いただいているところです。

私からの説明は以上になります。

【柴田会長】

ありがとうございます。

負担の軽減をお願いする趣旨ではございませんでした。きちんとチェックをしてもらうことが必要だと思います。ただ、実質的に一つひとつしっかりと判断をしていただくために、県の方でどういう体制をとってらっしゃるのかなということをお聞きしたかったのですが、その手続きについて理解できましたので、ありがとうございました。

その他御意見、御質問ございますでしょうか。

【稲垣委員】

稲垣です。

今の質問回答に関連してですが、40 のリスクを抽出されていわゆるリスクマップを作られているのだと思うのですが、これは公表されているのでしょうか。

それから、最終的には毎年度、監査委員の意見を付して議会に提出していると思いますが、その結果も公表されているのでしょうか。また、公表されているのであれば、どうやってアクセスすれば見られるか、教えていただければと思います。

【倉林総務局総務室室長代理】

総務局総務室です。

評価報告書や監査委員の審査意見書については、議会に出した後、県のホームページで公表しております。

この評価報告書の中には、40 のリスクの内訳や各年度で何件事故が発生したのかといったことも、赤裸々に数値として出しております。リスクは、例えば支払遅延や契約締結前の履行、入札公告の誤りといった財務関係のほか、情報管理ではウイルス感染やマイナンバーの漏えい、メール、FAXの誤送信、その他の業務として、セクハラ・パワハラや通勤手当の不正受給、条例等の誤りや文書偽造、あとは最近多いのが誤記載・誤掲載など、こういったことを40 のリスクとして設定して、全てホームページで掲載しています。なかなか探すのが難しいかもしれませんが、県のホームページの検索で、「内部統制」と入れると出てきますので、御確認ください。

【柴田会長】

ありがとうございます。

その他御意見等はいかがでしょう。

○議題2 「令和6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 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いたします。

【関口教育局行政課副課長】

(資料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、お願いいたします。

【藤本委員】

藤本です。

今御説明いただいた参考資料6の性犯罪、性暴力が急増しているという現状は非常に深刻だと思いました。これらは神奈川県に特徴的に現れているのか全国的な傾向なのか、経験の浅い方において特に起きているということも同様なのか、もしご存じであれば教えていただきたいと思います。

【関口教育局行政課副課長】

教育局行政課です。

今御指摘ありましたとおり、こういったことはまさに全国的な傾向でございます。全ての都道府県において同じ悩みを抱えているというのが現実ではなかろうかと思えます。

近県などについても、この18件よりも多いというような実態も聞いております。

また、経験の浅い教職員の事例についても、同じ悩みをすべての都道府県が抱えているというのが現状ではなかろうかと思えます。やはり、生徒との距離感を適切に認識できないというところが、一つの問題になっているということと、やはり懲戒処分になったらこうになってしまう、逮捕されたらこうになってしまうといういわゆる自分事化というところに課題があるのかなと考えております。

以上です。

【藤本委員】

ありがとうございます。

そうしましたら、そういった分析に基づいて、施策を他の県などと一緒に協力しながら考えている状況と理解しておりますがよろしいでしょうか。

【関口教育局行政課副課長】

はい。

【藤本委員】

ありがとうございました。

以上です。

【柴田会長】

その他、お願いいたします。

【高野副会長】

よろしいですか。

今の質問に関連しているのですが、いわゆる経験の浅い職員というのは、例えば、臨時職員や非正規の職員なのでしょうか。

【関口教育局行政課副課長】

はい。それももちろん含まれております。

【高野副会長】

いわゆる正規の採用で経験の浅い人なのか、そうではなくて臨時の方の割合が多いのかどちらなのでしょうか。

【関口教育局行政課副課長】

すみません、正確にどちらが多いかというのは手元にデータがないのですが、臨任の方のそういった事例なども非常に多いという状況にはなっております。

【高野副会長】

それから10年前20年前と比べて、件数は相当増えているのでしょうか。

【関口教育局行政課副課長】

懲戒処分全体で言いますと、10年前20年前よりも明らかに多いというものは無いのですが、今回の18件中11件の性犯罪・性暴力事案につきましては、平成18年度以降で最多となっております。

一つの要因ですが、今申し上げた生徒との距離感といったところ、それから令和5年度は飲酒絡みのものも結構ございまして、コロナ禍で飲酒の機会などがなくなっていたものが、令和5年度に活動が再開したといった背景が一つの要因として考えられるのかなということも想像しております。

【高野副会長】

わかりました。ありがとうございます。

それからもう一点よろしいでしょうか。

業務ミスに関してですが、業務ミスをいかになくすかというのはいろいろ説があります。先ほどのレジリエンスの話も一つですが、他に筑波大の海保先生が言っているのは、例えば送信のボタンを押す前に必ず一呼吸置くといった対策です。これは、一連の流れの中でやってしまうとノーチェックで送ってしまう、あるいは何か大事な決裁をしてしまうといったことが起きてしまいますので、最後のクリックをする前に必ず一呼吸を置いてくださいという対策が推奨されております。例えば、事前にチェックカードを渡しておいて、送信を押す前にチェックしてくださいとします。多いと全く意味がないのですが、3～4項目ぐらいに限定して、このカードをチェックし、一旦違う方向に視点を向けると、また見直したときに自分の重大なミスに気が付くということが結構あります。このため、重要な決裁やメールを送付する際には必ず一呼吸おく、できればカードを見てチェックをしていくなど、何かそういった運用をされた方がいいのではないかと思います。日本の化学メーカーやアメリカの電力会社など、何か重大なことをやる前に必ず一呼吸置いて振り返ってくださいというような活動を、全社員参加のもとに行っているところもあります。それによって救われているケースも結構あるものですから、ぜひ検討されると良いと思います。もしそういった参考資料を知りたいのであれば、筑波大の海保先生の論文を参考にされたらい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。

筑波大の海保先生の論文はぜひ確認してみたいと思います。

一呼吸おくといった考え方はこれまであまり認識してなかったものですので、ありがとうございます。

【高野副会長】

アメリカに行きますと、必ず食堂のコップの飲む側に「必ず一呼吸置きなさい」というロゴが入っていました。それくらい日常的に叩き込んでいます。

要するに、何か重要な行為をする際に、一呼吸置いて振り返ってチェックすると思うだけで視点が変わります。視点が変わると自分のミスを客観視できると言われていますので、チェックをされるといいと思います。

それからもう一つ、各高校の教員と生徒の関係性について、やはりどうしても不自然に近くなってしまうということが一つの原因になるのではないかなと思います。

私もずっと大学の教員をやっていたので、個人と面談するときには必ず複数人で対応していました。できれば主担任と副担任の二人で面談すると義務化してやっていたので、業務量が増えるという欠点があると思うのですが、生徒

の安全に関わるような非常に重大な問題なので、そういったことをぜひ高校でもやっていただくことで、かなりの部分で不適切な接近が減るのではないかと思います。

二人の前ではなかなか相談をしにくいので、クレームが出るかもしれませんが、安全のためには仕方ないので、ぜひ検討されると良いと思います。

【関口教育局行政課副課長】

ありがとうございます。

複数対応につきましては、今でも原則化しております。ただ、どうしてもやむを得ない場合につきましては、密室ではなくオープンなスペースで、相談をするようにしております。

ただ、それを徹底していくところがやはり課題かなと思っております。

【高野副会長】

密室や自分のテリトリーの中に呼びつけて何かするとなると、非常に懸念が増すと思いますので、原則ではなくて絶対禁止のような方向に持っていかないと、なかなかこういった事案は減らないのではないかと思います。

【関口教育局行政課副課長】

御指摘のとおり、そういったところをより徹底させていくところが重要かと考えております。ありがとうございます。

【柴田会長】

その他の委員の皆様いかがでしょうか。

小林委員お願いいたします。

【小林委員】

小林です。

令和5年度の資料を見ますと、神奈川県の内報通報制度が大変有効になっているのではないかと思います。

ただ、この内報通報制度の通報者に対するプライバシーを守る制度はどのようになっているのか教えていただければと思います。当然あってはいけないことですが、通報者に不利益が発生していないかということに関する制度がどうなっているのか知りたいと思います。

【倉林総務局総務室室長代理】

総務局総務室です。

内報通報については、県庁内の窓口を総務局総務室と教育局行政課に置いておりますが、職員は、そちらの窓口の他に、外部の弁護士である外部調査員に直接相談することもできます。外部の弁護士に直接相談する際、名前は伝えなければいけないのですが、それを内報通報の所管課である総務局総務室や教育局行政課に伝えるかどうかについては、本人が希望しない場合には匿名で調査が始

まるということになります。いずれにしても、当然通報者を保護しなければいけないので、通報したことによって不利になるようなことはないようにしております。もちろん、通報者が誰というのは、絶対に調査の対象者などに伝えることはございません。

【小林委員】

ありがとうございます。

【高野副会長】

今の件に関して、一点だけよろしいでしょうか。

一番難しいのは、トップの暴走を押さえるということだと思います。例えば、最近あったように、鹿児島県警や兵庫県知事の話ですとか、少し振り返りますと東芝のトップの不正会計の話など、結局トップがいいと思ってやろうとすれば何でもできてしまいます。このように、トップが暴走しているときに、内部通報でチェックをすると内部通報者が袋叩きにあうといったことが、最近日本のいろいろなところで起こっていますので、トップの暴走をいかに防ぐかという観点を、神奈川県ですと知事に認識をしてもらう必要があります。

また、神奈川県ではなく、警察についても同様です。警察はどちらかというところ権威主義的な組織であり、こういった組織は内部通報すべきような事案が非常に多いと言われていまして、本来は警察も対象にすべきだと私は思います。警察のトップ、特に県警本部長あるいは警察署長のレベルで、いかにトップが暴走しない仕組みをつくり上げるかということが非常に重要だと思います。その点についてはいかがでしょうか。

【倉林総務局総務室室長代理】

詳細は承知していませんが、警察についても、職員あるいは県民が警察職員の不正を直接訴える窓口を設置しておりますので、そこで入ったものは、当然保護を図りながら調査に入っていくものだと思います。

実際に通報が入った後、どのように処理が行われるのかというところまでは承知してないのですが、いずれにしても、直接訴えるような窓口については警察の方でも設置しております。

【高野副会長】

最近、通報した人が自殺をしてしまうなんていう結構ひどいケースがあります。これは、通報したことに対してのレスポンスがまずかったケースと、組織の非常に力のある人がもみ消そうと思えばできてしまうという傾向がありますので、絶対に許されていけないと思います。

たまたま今の神奈川県知事はそういう方ではないかもしれませんが、今後出てこないとも限らないので、何かそういうケースを想定して、トップの言動をチェックする仕組みというのを考えておく必要があると思います。

【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】

他に、委員の皆様ぜひご意見等よろしく願いいたします。

【稲垣委員】

今の高野委員ご指摘は非常に重要だと思います。トップの不正は内部統制制度で防げないというのが一つの考え方ですので、やはり何か特別な工夫をいろいろ検討する必要があるように思います。

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】

その他いかがでしょうか。

では、私からも一点御質問です。

何年かこういった取組をお聞きする機会をいただいて、県の方では、非常に綿密に研修を組まれていることがわかったのですが、にもかかわらず件数が増えているというのは、やはり深刻なことかなと思います。

特に、最後にご報告いただいた参考資料6の今後の対応方針で、従来の取組の有効性を検証するということが書かれていますので、取組をされているにもかかわらず、不祥事がなかなか綺麗に減少していくわけではないということについて実感をお持ちなのかと推察します。大変必要な検討であると思います。具体的にどのようなところから、そのような実感をお持ちになったのかについてお聞きしたいと思いました。

二つ目は、全く個人的な感想で申し訳ないのですが、常識のレベルが一人ひとり違っているのかなという感じがいたしました。先ほどの、メールアドレスをBCCに入れないといったミスがあるというのは、最初からBCCに入れないといけないという発想をお持ちでないのかなという気がいたします。私自身も、誰かにそうしなさいと指導を受けた記憶もないですし、一度、人にメール送信を依頼したときにBCCに入れていなかったのも、「入れてください」というお願いをしたことがあり、言わなければ送信されてしまうところだったのかなと少し驚きを覚えたことがあります。でもよく考えてみると、最初にそういう指導を受けていなければ、全然そういったことを意識しないまま、何年も事務の経験を積み重ねてしまうものなのかなと少し怖いと思いました。

私たち世代は、仕事に入ったときにはメールを普通に使うという事務の仕方が常識ではなかったもので、ITが進化するに従ってその都度それに何となく合わせながらやってきているので、もしかしたら常識的が異なる世代や職種がい

るのかなど、自分のことも含めてそういったところを恐ろしいと思いました。

例えば、ハラスメントにつきましても、ドラマや映画を見ると、やはり先生と生徒の恋愛ものなんていうのは人気で、子供たちはそういったものを見ながら育っていると、先生はそういう雰囲気には飲まれないようにしていただく必要があるのかなど心配しています。やはり一日中、人生の悩みから将来の悩みまで生徒と付き合いの中で距離感を保つというのはよほど最初にしっかりと線の引き方を教わらないと、自分が受けてきた教育や自分の身近な環境によって、人との距離感の常識というのも異なるのではないかと思いますので、抽象的に「ハラスメントはやめてくださいね」と言われても、なかなか難しいのかなという感じがしました。

【関口教育局行政課副課長】

教育局です。ありがとうございました。

取組についての実感としては、我々自身として今まで効果が全くなかったということではなくて、それなりに一定の効果はあるとは考えております。

ただ、実際に我々が現場に行って話を聞く機会もある中で、全く手応えがないというわけではないのですが、実際のところ、本当の現場の思いはどうかというところもあります。このため、令和6年度を取組の一つとして、現場の教職員に対してアンケートを行いまして、不祥事防止に対して率直にどういう思いを持っているのか、今までの研修を受けた中でどういった思いを持ったかなど、現場の教職員の率直なところを聞いて、かつ、校長などの感触も聞き、新たな取組に活かしてまいりたいと考えております。

以上でございます。

【柴田会長】

ありがとうございました。

その他皆様、何か御意見等ございますでしょうか。

【高野副会長】

高野です。

先ほどのBCCの件、非常に重要な側面だと思います。

これは業務のいわゆる基本動作ですが、基本に行けば行くほど、日々ほとんど注意をされないケースがあります。

ですから、新任研修の際に最近の事例を示しながら、「こういうことをやっては駄目だからBCCにきなさい」と必ず指導するというのと、管理職になる前などどこかの機会を捉まえてしっかり教育をしていくことが大切です。基本というのはみんな知っているから、多分大丈夫だということで、見過ごされてしまうケースが多いので、基本動作があればあるほど重要だと思います。

それから、基本動作を組み合わせた応用動作というの、それこそ千差万別に

なりますので、基本動作については何かそういう事例を含めて紹介する、先ほど言ったカードなど資料を用意して手渡しておくなどが重要ななと思いました。

以上です。

【倉林総務局総務室室長代理】

総務局総務室です。ありがとうございます。

先ほどの対策が有効だったのかの分析が必要という話もありましたが、知事部局の方でも設定した対策が有効だったのかとかそういった分析は、今後もしていかなくはないかと思っています。

例えば、令和5年度に事故が非常に増えたが何が問題だったのかといった分析もしていけないかと思っています。単にコロナが明けたから、事業が始まったからというだけではなくて、今のBCCの話もそうですけれど、実際BCCに入れて送るということをしらなかった職員も過去にありました。やはり最近では、知事部局でも非常勤職員や経験者採用など新たに雇用する職員が増えてきておりますので、そういった経験の浅い職員や新たに雇った職員への教育が不十分なゆえに起きてしまっている事故もあります。新任研修のときにそういったことも周知すべきだといった御意見も参考にして、また対策に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。

【野呂委員】

先ほどの柴田先生の生徒との距離感や生徒と先生の恋愛ものが普通にあるという話を聞いて思いましたが、意外と先生は自分の悩みを相談する機会が少ないのかなと思います。例えば、実際に教育の場面で生徒からすごく相談を持ちかけられてしまって、どこまで対応していいのかとか、そういった悩みを共有できる場があればいいのかなと思いました。研修の場合も、こういうことは駄目ですよというような一方通行の研修ではなく、実際に自分がヒヤッとした事案あるいはどう対応していいのかわからなかった事案などを参加者から募って、参加者が自分だったらこうするというようなディスカッションをするというのも一つあるのかなと考えた次第です。

私たちの弁護士も、大体5年ごとに倫理研修があるのですが、弁護士としていいのか悪いのかぎりぎりの判断を迫られるような課題が出されてきて、それに事前に回答します。実際に会場ではいろいろな回答を紹介して、それについてディスカッションを行っています。このように、人の見方を聞くというのは、すごく参考になることも多いと実感していますので、研修でもそういった対応を考えていただくというのも一つかなと考えた次第です。

以上です。

【関口教育局行政課副課長】

教育局です。御助言ありがとうございます。

まさに御指摘ありましたとおり、一人の教員が悩みを抱え込むようなことがないように、同僚性の醸成というように、みんなで共有して風通しの良い、悩み事を話せるような職場づくりに向けて、管理職の方で工夫していくことが大事だと思っております。

引き続き教育委員会としても徹底して、そういった職場づくりをしていきたいと考えております。以上です。

【柴田会長】

ありがとうございました。

その他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、来年1月を目途に、令和6年度第2回目の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。