

第41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1月29日（木）10:00～11:30

【場 所】Web会議

【出席者】柴田会長、高野副会長、稻垣委員、大塚委員、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。本日はよろしくお願ひいたします。

本日の事務局の進行についてですが、冒頭は私が務めさせていただきますが、所用のため、私は途中で退席させていただきます。以降の進行は総務局総務室の柏木室長代理が務めさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

早速ではございますが、協議会の開催に先立ち総務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、専門分野から貴重なご意見、ご助言をいただきしております、この場をお借りして感謝申し上げます。

さて、今年度は、ちょうど1年前の協議会でご承認いただいた「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。

一方で、重要情報の紛失や誤送付、支払手続き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おります、継続して対策を講じているところです。

さらに、今年度は公務内外において、懲戒処分に至った事案が多く発生しております。県民の信頼を損ないかねない事態となっています。

そこで、本日は、今年度の不祥事防止対策の実施状況及び実施方針案について、ご意見、ご助言をいただき、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、是非、忌憚のないご意見、ご助言をお願いしまして、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】

どうぞよろしくお願ひいたします。

【三澤総務局副局長兼総務室長】

本日の協議会ですが、委員全員がご出席ですので、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。

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

ここからは柴田会長に進行していただきます。よろしくお願ひいたします。

○議題1 「令和7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。

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。

【柏木総務局総務室室長代理】

（資料1 説明）

【柴田会長】

ありがとうございます。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。

【深野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した。

それではここで皆様にご意見をお伺いする前に、今回、事務局にお願いをして、実際の研修で使っている資料を送ってもらいました。研修についての議論が上がるたびに、毎回どのような研修を行っているのか分からぬまま抽象的に議論しなければならなくて、せっかくこの協議会には専門家が大勢いるので、もう少し実質的なところまで議論できたらいいなと思っていたところです。委員の

皆様、お忙しい中で、ご覧いただく時間があるか分からなければども、もし可能であれば見ていただきたいとお願ひをしたものです。

今回送っていただいた資料について、どのように使っているかなどについて事務局からご説明をお願いします。

【柏木総務局総務室室長代理】

知事部局関係についてご説明いたします。

資料1の4ページでご説明した不祥事防止推進補助者研修のところで、「令和7年度不祥事防止対策の概要」、「最近の不祥事事例から」といった総務局総務室で講師を務めて実施した研修について、資料をお送りしているところです。

併せて、外部講師にハラスメント防止というテーマで講演いただいたものについては、使用したスライドをお送りしています。

知事部局の資料は以上になります。

【深野教育局行政課副課長】

続きまして教育委員会からご説明いたします。

教育委員会からは、不祥事防止研修用映像資料をお送りしています。今回の資料2では1ページ、映像資料の活用のところで説明させていただいた中にあります、「不祥事を自分事として考える-職員によるわいせつ事案の根絶に向けて-」というものです。

この映像資料は、令和3年度に作成されたものです。児童生徒に対応する際の相談指導の在り方を具体的な場面を想定、映像化して実際に学校の研修で、教職員が自分で適切な対応方法を考え、みんなで議論してもらう際に活用いただく研修資料という目的で作っています。

この映像は、演劇を行っている方を支援する県のマグカル事業というものがあり、その関係者にもご協力いただき、ドラマ仕立ての作りとなっています。

あらすじとしては、数学の教員が学校で、女子生徒から相談を受けるところから始まり、次第に生徒の家庭環境の問題を相談されるようになる。その際に同僚等に相談しないで1人で受け続けていく。そのような中で、徐々に教員と生徒という関係から個人的な感情を募らせてしまって、恋愛感情のようなものに発展して、今は児童生徒性暴力法がありますが、その施行前に作られたもので、最終的には青少年保護育成条例違反となる。つまり、教員と生徒が性的な関係をもつてしまい、刑事罰を受けるとともに懲戒免職となって、教員の身分を失うという内容となっています。

視聴した上で、ポイントを示して、例えば児童生徒に対応する際の適切な距離感、あるいは相談に対応する際の在り方、体制や組織対応の考え方、具体的な対応策を教員が自分で考えて、職場で議論してもらう。そのようなことを促していく資料になっております。

お送りした映像資料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。

お送りいただいた資料も含めて、委員の皆様からご意見を伺えればと思います。

【稻垣委員】

私からは質問1つとコメント1つです。

まず、質問からです。

様々な研修を行っていて、やりっぱなしではなくてアンケートをとられているようですが、そもそも研修の受講対象者の受講率がどうだったのか。100%なのかどうか。そのようなことは、きちんとフォロー分析されているのかお伺いしたいのが1点です。

もう1点は、コメントですが、私の専門分野である不適切な事務処理や内部統制に関わる部分で、なかなか減らないというところで、人のやることですからゼロにすることは非常に難しいです。ゼロにするためにかえって過度な手続きになったり、負荷がかかると本末転倒な部分もあって、そこが内部統制制度の構築の難しいところだと思います。

ただ、ミスがちゃんと捕捉されているのであれば、ぜひそのミスの発生原因をきちんと分析して改善に向けての施策に反映していただきたいと思います。

令和8年度に、そのような見直しが行われることですので、失敗に学ぶかたちでやっていただきたいです。特に、1億3千万円の国庫補助金の収入を逸してしまったという重大なミスはあってはならないと思います。どのような事情だったのか、この場ではなかなか説明が難しい部分があるかもしれないですが、特に重要なミスは絶対に起こさないという対策が非常に肝要だと思います。

私からの質問と意見は以上になります。

【柴田会長】

引き続き委員の皆様お願いいいたします。

【小林委員】

私も質問1つと意見が1つです。

質問は、内部統制が現在あまり機能していない、有効でないというところで、9年に改正することですが、その方向性をお聞きしたいです。

内部統制でダメなので、外部に監視委員会を置くなど、どういったことを考えているのか教えていただきたいです。

もう1つは意見です。私はドラマ仕立ての研修を全部拝見しましたが、その内容はどちらかといえば性善説のストーリーで踏みとどまる人たちを描いていて、一種の禁じられた恋愛のようなかたちで救いがある話なのかなと思ったの

ですが、小児性愛者といった人たちの可能性を考えると、ふわっとしすぎていると感じました。

以上です。

【柴田会長】

よろしければ野呂委員いかがでしょうか。

【野呂委員】

私もドラマを拝見して小林先生と全く一緒の感想を持ちました。

もとは教師として熱意があった方が失敗してしまう、やり方を間違えてしまう、限度を超えててしまうというパターンは、確かに一定程度あるだろうと思います。

ただ一方で、今社会的に問題になっているのは小児性愛者としか思われない人たち。例の全国の教員グループの問題ですとか、そういった方々をどう統制するのかが問題としてはすごく重いものと思っています。入口で排除することは、以前から懸念をお伝えしているとおり非常に難しいと思います。いくら面接をしてもそういったことを窺わせる発言をするわけはありません。そうすると、採用で排除することは難しい中で、採用後の言動に、同僚や上司が注意を向けなければいけない。それ以外にどういった方法があるのか結論は出せないですが、映像を見ながら考えていた次第です。

以上、感想でした。

【柴田会長】

大塚委員いかがでしょうか。

【大塚委員】

私は、横浜市のニュースで気になったことについてです。

告発した人事部長が、市の内部では内部通報制度があるが、機能しないと感じたので、実名で告発したと発言をされていて気になりました。

県と市は違うと思いますが、制度があっても機能しないことがありうるのか。

横浜市では機能しないが、県は機能するようカバーできるのか気になりながらニュースを見ています。

以上です。

【柴田会長】

よろしければ、事務局からお答えお願いできますか。

【柏木総務局総務室室長代理】

それぞれのご質問の中から知事部局に関係する部分についてお答えいたします。

まず、稻垣委員から質問いただいた研修の受講率の話についてです。

我々で主催している研修について、先ほどもお話した補助者研修の関係です

が、主な対象者は副課長、副所長級の職員になりますが、その他も受講できるというところで、資料1の4ページの表で、上の研修は597名、外部講師によるハラスメント防止の講演は、403名が受講しています。

主な対象である副課長、副所長級でどの程度が受講しているかは、把握していますが、それを踏まえて、より多くが受講するよう事前の周知を図ることが対応策になろうかと思っております。

次に、稻垣委員と小林委員にご質問い合わせた内部統制についてです。

説明でもなかなか不備の発生が減っていない、見直しをすると説明させていただいたのですが、現在考えている取組としては、今は年度が終わって不備の発生後の分析に力を注いでいるけれども、各所属の事前の取組がやや弱いというのが、我々としては課題と考えているところです。そのため、事前の取組を各所属できちんとできるよう、不備の発生が防げるようなやり方がないか検討しているところです。

外部の監視といった仕組みは考えているかとの小林委員のご質問ですが、今のところ考えておりません。あくまでも内部の取組について、現在行っている事後的な分析以上に、事前の取組の強化に力を注ぐことを課題として検討しているところです。

次に、大塚委員からの横浜市人事部長の告発に関係した話についてです。

我々も報道レベルでの把握ですが、市長を対象とした内部通報が横浜市ではできないという趣旨の報道について、神奈川県では、条例で知事を含む特別職も内部通報の対象になっています。

内部通報があった場合、外部調査員として弁護士に就いていたいでいて、その指示、指導の下に調査を行います。基本的には知事が対象の内部通報も、外部の視点をベースに調査して結論を出すやり方は、現在でもそうなっているので、同じ問題が県で起こるとは考えていないところです。

知事部局関係のご説明は以上になります。

【野呂委員】

私は、横浜市の内部通報委員会の委員長を務めておりまして、その関係で、大塚委員のご質問に分かる範囲で回答させていただきたいと思います。

記者会見自体は拝見していないので、報道レベルでの把握ですが、おそらく人事部長は内部通報をしても機能しなかったということではなくて、ハラスメント対策のトップが自分だから、こうしたかたちをとったと発言されたと思われます。

横浜市の内部通報委員会は、ハラスメント問題は対象外です。ハラスメントに関しては、人事部長がトップである人事課が対応することになっていて、それ故に自分がトップである機関に自分が通報しても意味がないので、あのようなか

たちをとて話されたと私は理解しています。

以上でございます。

【大塚委員】

ありがとうございました。

【柴田会長】

貴重な情報ありがとうございました。

次に高野委員お願ひいたします。

【高野副会長】

内部通報もハラスメント絡みのことは、トップが関与すると途端に機能しなくなるわけです。横浜市の場合も特に市長が関与した場合、内部通報の制度を使ったところで、最終的にはトップが判断しますからそれ自体は通報してもほとんど意味がないです。

最近、兵庫県の知事とか色々なところで問題が起こっているのはトップ絡みです。例えば東芝の不正会計はまさにそうです。社長自ら不正会計の音頭をとっているので通報しても機能しないのは誰がみても明らかです。東芝は実効性のある内部通報制度をもっていたのにも関わらず1件も通報がないわけです。これはトップが関わった場合には、別のやり方が必要なのではないかと思いました。まさにおっしゃっていたとおり、トップが関わるものについては、外部の方が直接関わるような第三者委員会、調査検討委員会のように外部につくるような制度がないと全く機能しないと思います。

知事絡み、町長絡み等、色々なところで問題になっています。トップが関与すると、制度自体の実効性がなくなる問題点に起因すると思います。トップが関わった場合にどうするかを内部で検討する必要があると思われます。

以上です。

【柏木総務局総務室室長代理】

今のご意見に回答させていただきます。

先ほども説明させていただきましたが、現状の神奈川県の内部通報制度として、知事等の特別職も対象に内部通報できる制度ですが、過去そういった通報が行われた例はなく、また、通報内容によっては様々な状況に応じた個別具体的な対応が求められることが考えられるため、その際にはしっかりとシミュレーションなどを行った上で対応してまいりたいと思います。

事務局としては以上になります。

【柴田会長】

ありがとうございました。

委員の皆様、色々お話を伺ったところで、追加の意見やご質問はありますか。今回映像を送っていただいて、どのような研修をされているのかという一部を

拝見したのですが、最初の不祥事防止推進補助者研修のところを拝見すると、メールの誤送信のような事務的なミスを防止するために一旦下書きに入れて、複数で確認して、などをきちんと指導してくださいといった内容が含まれているにもかかわらず、やはり今回事務的なミスが顕著です。その指導がうまくいっていないのか、そのような対策がきちんと講じられていないのか、どこが問題なのかは、次の対策のところで、お聞きできるのかと思います。

教育委員会のストーリー立ての資料は、個人が隙間時間で視聴して、私事として感じるというように使っているのか、あるいは研修の機会にグループなどでディスカッションしたり、実際の体験を話したりするようなことで使っているのかお聞きできたらと思います。

【深野教育局行政課副課長】

教育委員会です。

先ほどのご質問の受講率にも関わってくると思いますが、教育委員会では教職員に対して不祥事防止に限らず、様々な研修を行っておりまして、資料でもご説明させていただきましたが、学校の中での研修と研修所である総合教育センターに赴いて行うような研修が体系的に組み合わさっています。

特に学校現場におきましては、任用も臨時の任用や非常勤講師といった様々な形態があつて勤務時間等なかなか一致しない中で、どういったかたちで教職員にすべからく研修をさせるかというのは、学校長の学校運営の中に委ねております。

受講率の把握はしておりませんが、特に不祥事防止の関係につきましては、教職員全員がなんらかのかたちで受講する意味で、隙間時間でも自由に見ることができる映像研修や啓発資料等、色々な工夫をしているところです。

今お話をあったとおり、映像研修につきましても、個人で視聴することもありますが、学校で視聴してディスカッションしてもらう、あるいはグループで討議するなど様々なかたちで、現場で活用していると聞いているところです。

ご意見等がありましたので、併せて説明させていただきます。

今回委員にお配りした映像研修は、委員ご発言のとおり、教員の倫理観や生徒に接する気持ちに訴える作りになっており、それで十分なのかとのご意見については、先ほどご説明した資料2の4ページにある逮捕時の影響等の周知にもありますが、こちらの映像研修では、教員が生徒に対して性犯罪をして、もし刑事事件となればどんな運命が待っているのか、ある意味現場の教員にとっては脅しとも思えるような、ややハードな内容になっていますので、そういった硬軟を織り交ぜて、様々なアプローチで、教員がいかに自分事として不祥事を受け止め、防止に取り組むことに繋がるように工夫を凝らしているところです。

以上になります。

【柴田会長】

もう1つお聞きしてもよろしいでしょうか。

今回、送っていただいた教材のようなパターンで、生徒と先生が近くなってしまうということが、ある意味典型というか、よくあるケースなのでしょうか。

【深野教育局行政課副課長】

所謂、性暴力やわいせつの不祥事の中で、私どもも実際に起こした教員に事情聴取をしますが、きっかけとしてはドラマにあるような相談事を受けているうちに踏み外したようなパターンは多いという認識です。相談事をもちかけられない教員が、一方的に生徒に言い寄ることは現場ではあまり想定されないので、きっかけとしては、ドラマにあるかたちが多いという認識があります。

【柴田会長】

ありがとうございます。

その他、ご意見やご感想ありますか。高野先生お願いいたします。

【高野副会長】

映像資料の件、私は大変よいと思います。

あのような具体的な事例、懲戒免職になったような、いわゆる典型的なパターンはいくつか作っていく必要があるのではないかと思います。

それからアドバイスなのですが、ビデオを何人かのグループで見ていただきて、その後、ディスカッションするだけで終わりにしないことが重要です。ディスカッション後に自分だったらこうすると、そこで言ってほしいです。自分だったらあの時点でこうしていた、あるいはこうすべきだったなど、自分だったらどうしたかをきちんと述べてもらうことが一歩進むために非常に重要です。見っぱなし、ちょっと話し合っておしまい、その後何もなく終わらせてしまうではなく、自分だったらあの局面でどうしていたかきちんとそこで述べてもらう、宣言してもらうということが大変重要です。研修が終わったら、その実効性を高めるために自分だったらどうするかを付け加えていただきたいと思います。

以上です。

○議題2 「令和8年度不祥事防止対策」

【柴田会長】

その他、委員の皆様いかがでしょうか。

ないようでしたら次の議題に入ります。

続きまして、令和8年度不祥事防止対策について事務局から説明お願いいたします。

【柏木総務局総務室室長代理】

(資料3 説明)

【柴田会長】

それでは、ただいまご説明いただいた議題につきましてご意見を伺います。
委員の皆様、ご意見ご感想など、お願ひいたします。

【高野副会長】

組織として仕事をするという観点は非常に重要だと思います。
やってもやっても指の隙間から逃れてしまうような小さいミスがあるわけです。個人個人がしっかり仕事をするという観点も大変重要ですが、それだけではどうしても防ぎきれないです。あれだけやっても医療ミスは繰り返し起こるわけです。どこのセクションでもどこの世界でも全く事情が一緒です。それを個人個人で仕事を完結させてしまうと絶対にこれはなくならないわけです。仕事というのは、組織として請け負ってやっているという観点、例えば、個人個人が仕事をする時に今日はこれとこれとこれをやるというようなTODOリストを作ります。作ったものを組織として共有する。今日できたことはこれ、できなかつたのがこれであり、特にできなかつたものについては共有できるような仕組みを作つて、何日も何日も放置をされていたら、場合よつては休暇で人がいなければ、管理職がそれを代りに請け負うことが必要ですから組織として仕事の抜けがないようにきちんとTODOリストなどで管理する。前にも言った記憶があるのですが、そういった仕組みが私は必要だと思います。

以上です。

【柴田会長】

事務局から現在の取組など、説明がありましたらお願ひします。

【柏木総務局総務室室長代理】

高野委員のご意見にお答えさせていただきます。

組織としてこうやっていくという上で、TODOリストの共有や管理職として業務を管理していくというところで、我々もそこは重要なポイントと考えています。研修でも色々触っていますが、職場の訪問指導などの個別の所属、職場ごとに合わせたかたちでそのような注意喚起を改めて図っていくことを考えていきたいと思っています。

【柴田会長】

ありがとうございます。

委員の皆様いかがでしょうか。大塚委員いかがでしょうか。

【大塚委員】

ありがとうございます。

私は、情報漏洩の項目で確認したいです。

今、生成 AI を使って業務をされていると思うのですが、神奈川県庁の中で、AI に関するセキュリティはどのようにされているのでしょうか。

【柏木総務局総務室室長代理】

今の質問にお答えいたします。

大変恐縮ですが、具体的なセキュリティ管理がどうなっているかは今把握していませんが、AI の使用方法ということですと、県では生成 AI の利用ガイドラインを策定し、具体的な利用方法や遵守事項を定めた上で、現在利用しています。

【大塚委員】

民間企業では、無料の Copilot や ChatGPT を自由に業務に使わせるのではなくて、契約した上で組織内専用の AI を使わせることがよく行われており、そのようなことを検討されているのか併せて伺いたいと思います。

【柏木総務局総務室室長代理】

神奈川県庁内でも自由に使うのではなくて、契約に基づき内部で使用していることに変わりはないです。

【大塚委員】

ありがとうございます。

【柴田会長】

よろしければ野呂委員お願いします。

【野呂委員】

私は特にありません。よく検討されているなと思います。

【柴田会長】

ありがとうございます。

【稻垣委員】

私からも特にないのですが、先ほど高野委員がおっしゃったことと同様で、組織的な業務体制の構築、組織でちゃんと業務をやるんだというのが非常に重要なので、ぜひこれを推進していただければと思います。

以上です。

【柴田会長】

ありがとうございます。小林委員お願いします。

【小林委員】

私も情報流失のところで気になっているのが、最近大企業や省庁で大規模なサイバー攻撃があって、事業全体が機能不全になってしまう危機が常にある中で、ほとんどが個々の注意で防げるものではないと思うのですが、一方で1人の不祥事で自らそういったことを引き起こすこともあると思いますので、そのあたり危機感をもった事業があるといいのかなと思います。もちろん、それについてはきちんと他の部門でやられているとは思いますが、たった1人のミスから

県庁全体が機能不全に陥るようなリスクを叩き込んでいただければと思いました。

【柴田会長】

事務局いかがでしょうか。

【柏木総務局総務室室長代理】

今のご意見にお答えします。

1人ひとりの不祥事防止の観点では、例えば、出所の明らかではないメールは安易に開かないなどの基本的な取組事項は今も規定にあります。そういったことは、改めて注意喚起し、周知徹底を図っていきたいと考えております。

【柴田会長】

ありがとうございます。

私からは先ほどお聞きしたことではあるのですが、これだけの研修や不祥事防止の対策を進めている中で、なかなかミスがなくならないというか、増えている部分があるというのは、何かが恐らくうまく機能していないということで、先ほど検証していくということでしたので、その検証をされて、その結果につきましてお聞きしたいと思います。

委員の皆様、他にご意見、ご感想いかがでしょうか。何かありましたらお願ひいたします。

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。

【柏木総務局総務室室長代理】

柴田会長ありがとうございました。委員の皆様には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ひいたします。

最後に次回の協議会ですが、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。