

令和4年度不祥事防止対策の実施状況

神奈川県総務局総務室

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
職員一人ひとりに対する自己点検を毎月実施しました。
- 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4年度は5件の通報を新たに受け付け、過年度分と合わせて9件の通報について処理を行いました。
- 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ましたが、令和4年度は、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）** 11
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）** 12
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、そのための外部有識者からなる神奈川県職員等不祥事防止対策協議会を、令和4年8月及び令和5年1月にWeb会議で開催しました。
- VIII 内部統制制度の実施状況（地方自治法第150条）** 13
業務上のリスクをコントロールするため、全庁的に対応が必要なリスクを設定して、リスク対応策を実施し、各所属等で自己評価を行いました。

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。

平成19年度に職員全員に携帯用の職員行動指針カードを配布したことから、令和4年度は前年度と同様、新たに職員になった者を対象に1,634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、生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みます。
- 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4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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、映像を職員の自席で視聴する、資料配布により代替するなど、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題材を提供しました。また、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4年5月10日（火）～7月8日（金）
テ ー マ	・ 令和4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4年5月10日（火）
テ ー マ	・ 講演「ミス・トラブルを組織的に防ぐ方法 ―高リスク産業から学ぶミス・トラブル予防策―」 外部講師：新潟大学 工学部 准教授 東瀬 朗 氏
開催方法	ライブ配信

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の状況、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7日（木）	集合研修 （ライブ配信併用）
(2) 交流職員研修	5月19日（木）	オンライン研修
(3) 新任主幹級職員研修	6月8日（水） 10日（金）	集合研修
(4) 臨任・任期付・会計年度任用職員研修	6月15日（水） ～7月14日（木）	オンライン研修
(5) 専門職職員研修	7月20日（水） 8月26日（金） 9月15日（木） 10月11日（火）	集合研修
合計	9回	

（（4）は1回として計算）

Ⅲ 点検の実施状況

職員一人ひとりに対する自己点検を実施しました。

1 自己点検

○対象：各職員等

○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	① 内部統制制度は、業務上のリスクをコントロールするための制度と理解していますか？ ② 自分の業務に潜むリスクと、その対応策を確認していますか？ ③ リスクが発生したら、リスク評価シートに記録していますか？
5月	効果的なチェックの実施	① 前後の人がチェックをしてくれると思ってチェックをしていませんか？ ② ミスのしやすいポイントをおさえてチェックをしていますか？ ③ 時間に余裕を持ってチェックをしていますか？
6月	職員の倫理意識	① 神奈川県職員としての自覚を常に持ち、行動をしていますか？ ② 重要書類の管理を徹底していますか？ ③ SNSの私的利用に留意していますか？
7月	ハラスメント及び過重労働の防止	① 朝夕ミーティングを実施していますか？ ② 感情に身を任せ叱責したり、威圧的な態度をとっていませんか？ ③ 「自分の時代はこうだった」と、自分の考えを押し付けていませんか？
8月	夏季休暇取得期間中に気を付けたいこと	① 夏季休暇の取得と仕事の状況について、情報を共有していますか？ ② 夏特有の注意点を理解し、安全運転を心がけていますか？ ③ 休暇中も、新型コロナウイルス感染症感染予防対策を徹底していますか？
9月	不祥事事例から学ぶ	① 職員が単独で業務の全てを行っていませんか？ ② 重要情報の管理に留意していますか？ ③ 通勤手当や旅費など、適切に申請していますか？
10月	再委託の適切な取扱い	① 委託契約の相手方（以下、「受注者」）は、委託業務の全部又は主たる部分を第三者に委託（委任又は請負）できないことを認識していますか？ ② 業務の一部について再委託を行う場合は、書面で手続きを行っていますか？ ③ 個人情報の取扱いを伴う業務の再委託については、適宜必要に

		応じ、契約終了後の個人情報の返還、廃棄等の措置の確認などを行えばよいと考えていませんか？
11月	コミュニケーションのポイント	① 明るく大きな声で元気よくあいさつをしていますか？ ② 相手の立場に立った言動を心がけていますか？ ③ テレワーク時でもSkypeなどのデジタルツールを活用し、積極的にコミュニケーションをとっていますか？
12月	年末年始を迎えるにあたって・	① 職場で見聞きした情報をみだりに話さないようにしていますか？ ② 年末年始の休暇を想定したスケジュールを立てていますか？ ③ 管理者の許可を得てモバイルPCを持ち出す場合の注意点を理解していますか？
1月	ネットリテラシー	① インターネットで見つけた画像や地図などを無断で転載していませんか？ ② メール本文を確認せず、不用意に添付ファイルを実行したり、リンク先を閲覧してはいませんか？ ③ 電子データの個人情報等の重要情報を扱う際は、アクセス制限や暗号化等の対策をしていますか？
2月	不祥事事例から学ぶ 2	① 複数人でのチェック及び情報共有を徹底していますか？ ② 節度のある飲酒を心がけていますか？ ③ ハラスメントは他人事だと思っていないですか？
3月	新年度を気持ち良く迎えるために	① 保管している書類やデータはきちんと整理されていますか？ ② 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？ ③ 日頃から、周りの同僚職員とも情報共有をしていますか？

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4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		14 (9)	13 (9)	9 (8)	4 (1)	
通報 先別 内訳	知事部局等	相談窓口	9 (7)	9 (7)	6 (6)	3 (1)
		外部調査員	3 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)
		計	12 (7)	11 (7)	7 (6)	4 (1)
	教育委員会	相談窓口	0	0	0	0
		外部調査員	2 (2)	2 (2)	2 (2)	0
		計	2 (2)	2 (2)	2 (2)	0

※ () 内は過年度分で内数

2 処理済案件の概要

(1) 令和4年度受付分

令和4年度に受け付け、令和4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	4年7月 22日	職員2名が、勤務時間中に携帯電話の操作等のために頻りに離席し、業務を懈怠している。	<p>○調査結果等</p> <p>職員1名については、頻度等が不明だが、急用でもないのに勤務時間中に私的にスマートフォンを使用していたことが認められ、職務専念義務の観点から不適切であった。別の1名については、職務専念義務違反は認められなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>所属から、対象職員に対して、勤務時間中に急用でもないのに漫然とスマートフォン等を私的利用することのないよう指導を行い、併せて所属職員に対し、勤務時間中のスマートフォンの私的利用について注意喚起した。</p>

(2) 過年度受付分

令和3年度以前に受け付け、令和4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	3年6月 15日	上司からセクハラ発言、業務指導の範囲を超えた言動を受けた。当該上司のハラスメント事実の認定、再発防止となる明確な根拠の伴う職場環境調整の具体的内容の明示を求める。	<p>○調査結果等</p> <p>当該上司が職員に対し、セクシュアルハラスメントを繰り返していたこと、勤務時間内に飲酒を行ったことなどが認められた。</p> <p>○改善措置等</p> <p>人事上の措置を行った。</p>
2 知 ・ 窓 口	3年9月 16日	職員が、施設利用者に対し虐待行為を行ったにもかかわらず、これを否認（虚偽供述）し、他者のせいになろうとしている。	<p>○調査結果等</p> <p>当該職員が利用者に対する虐待行為を行ったと認定することはできなかった。したがって、当該職員がこれを否定したことが虚偽であると認定することもできなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>所属内で、障害者虐待防止について、周知徹底を申し合わせた。また、障害者虐待防止に向け、相互理解や情報共有・意見交換を促進した。</p> <p>所属内ミーティングで、職員間や上司との積極的なコミュニケーションを呼びかけた。</p>

3 知 ・ 窓 口	3年9月 27日	職員が、行政文書を改ざんするよう指示をしていた。	<p>○調査結果等</p> <p>当該職員による行政文書訂正の助言には、合理性があり、改ざんの指示があったとは認められなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>引き続き、行政文書事務に関する職員の意識啓発を図っていく。</p>
4 知 ・ 窓 口	3年12月 10日	職員から、暴言を浴びせる、昼食中に席の近くに無言で物品を乱暴に置くなどの行為を受けた。このことについて、所属等に報告したが納得のいく対応がなかった。	<p>○調査結果等</p> <p>当該職員による暴言の事実は認められず、物品を置く行為など実際にあったと思われる言動についてもパワー・ハラスメントとは認められなかった。</p> <p>報告を受けた所属等が、特段の対応をしなかったのは、報告者の意思によるものであり不適切であったとは言えない。</p> <p>○改善措置等</p> <p>なし</p>
5 知 ・ 窓 口	4年2月 28日	<p>通報者が担当と認識している事案に関する起案回議がされなかった。</p> <p>所属が課長名で瑕疵ある意思表示を行った。</p> <p>職員が声高で威圧的な言動を行い、供覧文書を机上に叩きつけた。また、遅刻を繰り返し、所属はこれを放置していた。</p>	<p>○調査結果等</p> <p>起案文書が回議されなかったことは、相応の理由によるものであり、パワー・ハラスメントとは認められなかった。</p> <p>また、瑕疵ある意思表示とするに値する事実はなかった。</p> <p>当該職員による威圧的言動等の事実は確認できなかった。また、遅刻を繰り返していたのは、交通機関の遅延、体調不良等によるものであり、所属の対応も含め、処分を相当とする程度の不祥事であるとまでは評価できなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>なし</p>
6 知 ・ 窓 口	4年2月 28日	<p>2名の職員から、大声で威圧的に叱責された。</p> <p>現場の責任者である職員は、相談を受けたにもかかわらず上記言動を放置し、助長した。また、当該事案に対する説明責任を果たしていない。</p>	<p>○調査結果等</p> <p>当該職員が、声で威圧的に叱責したとの事実は確認できず、パワー・ハラスメントがあったとは認められなかった。</p> <p>現場責任者は相応の対応をしており、通報者には所属から調査結果等を書面で示していることから、説明責任を果たしていないとは言えない。</p> <p>○改善措置等</p>

			なし
7 教 ・ 外 部	4年2月 1日	県立高校職員が、喫煙のため頻繁に学校敷地外に出ている。 また、校長は、その行為を知らずながら黙認している。	<p>○調査結果等</p> <p>職員が、勤務時間中、1日に4回程度、1回約10分程度、喫煙のため学校敷地外に出ている事実は確認された。</p> <p>また、職員が喫煙のため離席することで、来客や電話等の業務に支障をきたしていることについては、確認できなかった。</p> <p>校長が、時折、防犯カメラのモニターを見ている事実は確認されたが、職員の喫煙離席を黙認していることについては、確認できなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>要綱第11条に基づく改善措置はなし</p>
8 教 ・ 外 部	4年3月 10日	県立高校職員が、①遅刻をする、②事務分担外の行為を行うために無断離席をする、③上司の命令を受けていないにもかかわらず、勝手に時間外勤務を行っている。	通報者が、令和4年5月12日付けで通報を取り下げる旨を外部調査員に連絡

※ 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」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4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	0	7	19	4	30
教育局行政課	0	7	17	0	24
計	0	14	36	4	54

※ 「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。

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のリスク等を確認し、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、所属の業務内容、近年における不祥事案の発生状況、内部統制自己評価の結果、書面による「不祥事防止への取組状況に関する事前調査」（以下「事前調査」という。）の結果等を考慮し、また、新型コロナウイルス感染症への対応状況等を踏まえて選定しました。

本庁機関	出先機関	計
43 (43)	54 (54)	97 (97)

*括弧内はWeb会議による実施箇所数（教育委員会及び警察本部を除く。）

○ 実施期間・方法

- ・ 「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」を受け、全所属（教育委員会及び警察本部を除く。）を対象とした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4年7月から令和5年2月にかけて実施しました。
- ・ 事前調査の回答に基づき、所属長等からの聴き取り、当該所属の不祥事防止の取組に対する指導、助言、支援を、新型コロナ感染症拡大防止の観点から、Web会議の方法により実施しました。

○ 指導状況

- ・ 令和4年度不祥事防止対策実施方針2の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、ハラスメント対策、会計事務、情報管理等について指導、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年度から、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4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、前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、その定着を図るとともに、臨時的任用職員等及び経験の浅い教職員の不祥事防止にも重点的に対応するなど、より実効性のある取組となるよう、必要な改善を図りながら、粘り強く実施しています。

（詳細は別添「令和4年度教育委員会不祥事防止の取組の実施状況等について」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4年度は、令和4年8月及び令和5年1月にWeb会議で開催し、令和5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3年4月1日～令和5年3月31日）

会長	よこみぞ くみ 横溝 久美	弁護士
副会長	しばた なおこ 柴田 直子	神奈川大学教授
委員	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	なかもと ふみのり 中元 文徳	公認会計士
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
委員	よしみず けいこ 吉水 啓子	株式会社むげん代表取締役社長

2 開催状況（*回は通算）

【第34回】開催日：令和4年8月3日（水）

議題：1 令和3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4年度不祥事防止対策

(1)知事部局等 (2)教育委員会

報告：公正・透明な職場づくり推進要綱の改正について

概要：令和3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35回】開催日：令和5年1月24日（火）

議題：1 令和4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5年度不祥事防止対策

概要：令和5年度不祥事防止対策等について、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3年度内部統制に関する実施状況について

- ・令和3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）の評価を行い、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意見書とともに議会に提出し、令和4年12月19日に県ホームページにて公表しました。

（2）令和4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3年度の運用結果を踏まえ、令和4年5月31日付及び令和4年11月29日付で「内部統制に関する要綱」等を一部改正しました。
- ・令和4年度における内部統制に係る自己評価として、令和4年12月末時点の自己評価を実施しました。また、令和5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5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。