

令和5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5年度は8件の通報を新たに受け付け、過年度分と合わせて7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ていますが、令和5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5年8月及び令和6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5年度は前年度と同様、新たに職員になった者を対象に2,400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5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、出席する職員の負担を軽減する観点から、映像を職員の自席で視聴するなど、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5年5月10日（水）～令和6年3月29日（金）
テ ー マ	・ 令和5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5年5月9日（火）
テ ー マ	・ 講演「職場のハラスメントをなくすために～ハラスメントの相談を受けたときの対処法～」 外部講師：弁護士 今津 幸子 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6日（木）	集合研修 （ライブ配信併用）
(2) 交流職員研修	4月25日（火）	集合研修
(3) 新任主幹級職員研修	7月14日（金） 18日（火）	集合研修
(4) 臨任・任期付・会計年度任用職員研修	6月15日（木）	集合研修 （オンライン研修併用）
(5) 専門職職員研修	8月3日（木） 18日（金） 9月20日（水） 10月17日（火）	集合研修
合計	9回	

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	職務専念義務違反(営 利企業への従事等の 禁止)について	① なぜ、営利企業への従事等が禁止されているか知っていますか？ ② 報酬を受け取っていないで大丈夫だと思っていないですか？ ③ 特例により営利企業への従事を行っている場合、正式な手続を踏んでいますか？
5月	スムーズな引継ぎ	① 引継ぎの際に伝えるべき必要事項が整理できていますか？ ② 引継ぎでは、相手の立場にたった説明を意識していますか？ ③ 後任者だけでなく、周囲の職員との情報共有を意識していますか？
6月	組織的な業務体制及 び情報共有	① 情報共有をせず、一人で仕事を抱え込んではいませんか？ ② 問題が起きた時、すぐに報告していますか？ ③ 日頃から話しかけやすい雰囲気心がけていますか？
7月	公務員としての自覚と 倫理意識の醸成	① 懲戒処分の指針に直接該当しなければ問題ないと思いませんか？ ② 不祥事を見聞きしても、自分には関係ないと思いませんか？ ③ 神奈川県職員行動指針を理解し、実践していますか？
8月	ハラスメント根絶に向 けた取組の徹底	① 客観的に見てセクハラと思われる行為でも、相手が好意的な反応をしていれば問題ないと思いませんか？ ② 家庭の事情等を抱える職員への発言に配慮していますか？ ③ 職員向けの相談窓口があることを知っていますか？ 【付録】不祥事探し（パワハラに関する設問）
9月	入札・契約事務の適切 な執行について	① 一般委託において見積合せ省略可能な随意契約が行えるのは、予定価格がいくらのものであるか承知していますか？ ② 一般委託において指名競争入札となるのは、予定価格がいくらのものであるか承知していますか？ ③ 一般委託における特定調達（WTO）適用基準額を承知していますか？
10月	事業課こそ知ってほし い！支払手続の遅れ	① 支払期限が明記されていない場合の支払期限はいつになるか知っていますか？

		<p>② システム上で支払確定されていることを確認していますか？</p> <p>③ 起案文書に支払日や決裁期限を正しく、確実に明記していますか？</p> <p>【付録】不祥事探し（支払手続に関する設問）</p>
11月	風通しの良い職場づくり	<p>① 感情のコントロールをするよう心掛けていますか？</p> <p>② 自分の意見を通すことが何よりも大切だと思っていないか？</p> <p>③ 気になる言動をする職員がいても、見て見ぬふりをしていますか？</p>
12月	年末年始を迎えるにあたって	<p>① 忙しい時こそ、慎重な業務処理を心がけていますか？</p> <p>② 節度ある飲酒を心がけていますか？</p> <p>③ 自動車やバイク等を運転する際、交通法規を遵守していますか？</p>
1月	情報セキュリティ対策	<p>① 不審なメールが届いたとき、むやみにリンク先をクリックしていませんか？</p> <p>② 重要情報を含むデータを適切に管理していますか？</p> <p>③ 生成AIに入力してはいけない情報があること知っていますか？</p>
2月	不祥事事例から学ぶ	<p>① 電子メールを送信する際は、あて先や本文、添付ファイルを複数人で確認していますか？</p> <p>② 執行依頼をする前に発注していませんか？</p> <p>③ 通勤経路を正しく申請していますか？</p> <p>【付録】不祥事探し（不祥事事例に関する設問）</p>
3月	新年度を気持ち良く迎えるために	<p>① 年度をまたぐ業務に処理漏れがないように、進捗管理をしていますか？</p> <p>② 文書を所定の箇所で保管していますか？</p> <p>③ 丁寧な引継ぎを心がけていますか？</p>

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5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		11（3）	11（3）	7（3）	4（0）	
通報 先別 内訳	知事部局等	相談窓口	9（2）	9（2）	6（2）	3（0）
		外部調査員	2（1）	2（1）	1（1）	1（0）
		計	11（3）	11（3）	7（3）	4（0）
	教育委員会	相談窓口	0	0	0	0
		外部調査員	0	0	0	0
		計	0	0	0	0

※（ ）内は過年度分で内数

2 処理済案件の概要

(1) 令和5年度受付分

令和5年度に受け付け、令和5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	5年5月 12日	上司が、テレワークの実施を申請した職員を怒鳴りつけた。	<p>○調査結果等</p> <p>当事者間のやり取りについて詳細かつ確定的な事実認定及びそれに基づく当該行為の違法性又は不当性の判断を行えるほどの客観的な証拠の収集は困難であったことから、直ちに違法性又は不当性があるとまで断定できるものは見られなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>所属として、管理監督者の立場にある職員が職員の指導等を行う時には、一人ひとりが異なる価値観、モチベーション、キャリア展望等を持つことを念頭に置き、自身の言動に十分注意するよう、また、職員の特性に応じた対応をするよう必要な措置を実施した。</p>
2 知 ・ 窓 口	5年5月 15日	勤務時間中の複数回の私用無断外出、業務と関係ないPC操作、庁舎内の鍵を使用し、数日間返却を怠る等をしている職員がいる。	<p>○調査結果等</p> <p>通報対象とされた事項については、事実が確認できないものもあるが、当時の記録や他の職員の説明等から事実関係が推測又は一部断定できた事項についても、人事上の措置を求めるまでに至る事項は認められなかった。</p> <p>一方で、職員同士が尊重し合い、コミュニケーションをとることの重要性について啓発することが望まれる。</p> <p>○改善措置等</p> <p>所属が職員に対し、庁内の鍵の管理に関するルールの徹底、職員同士が尊重し合うコミュニケーションの大切さ、離席時は周囲へ声をかける、職務専念義務を徹底するなど改めて周知を行った。</p>
3 知 ・ 窓 口	5年7月 19日	所属の掲示物が破損された。	<p>○調査結果等</p> <p>通報対象とされた事項が事実であること及び通報対象者が当該行為を行ったことが推認された。</p> <p>○改善措置等</p> <p>所属が通報対象者に対し適切な管理監督を継続することとなった。</p>
4 知 ・ 窓 口	6年2月 8日	他所属職員から20分程度、繰り返し、執拗に、高圧的に誤りの内容を責める行為があった。	<p>○調査結果等</p> <p>通報対象者の言動は、直ちにパワーハラスメントであったとまでは認められなかった。一方、昨年度に比べて通報対象者の業務が過重であったことが、当日の言動の背景として見られた。</p>

			<p>○改善措置等</p> <p>所属において次のとおり実施することとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度は、職員体制を増強する。 課員の相談を待つことなく声をかけるなど組織的にフォローし、チームによる業務遂行を行う。 職員に対し、メールやスカイプを活用して調整する際は、相手の状況を確認しながら説明する、言葉足らずとならないよう工夫して伝える旨指導する。 通報対象者には、相手の尊重等他の職員とのコミュニケーションのあり方について所属長から直接指導した。
--	--	--	---

(2) 過年度受付分

令和4年度に受け付け、令和5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	5年1月 13日	通報対象者に呼び出され、個室でなく事務室において納得できない理由で罵倒され、精神的ショックを受けた。	<p>○調査結果等</p> <p>通報にかかる当事者間のやり取りについて詳細かつ確定的な事実認定及びそれに基づく当該行為の違法性又は不当性の判断を行えるほどの客観的な証拠の収集は困難であった。</p> <p>しかし、職員が多数在室している事務室において周囲の者が言い合いと捉える可能性がある事態が生じたこと等からすれば、通報対象者の行為が良好な職場環境の維持を責務とする管理者として些か配慮を欠いたものであった可能性は否定できない。</p> <p>○改善措置等</p> <p>上司から通報対象者に対し、職場における自身の行動や言動が周りに与える影響が予想以上に大きいことを十分に認識し、職員指導等に当たるよう指導を行った。</p>
2 知 ・ 窓 口	5年2月 1日	所属の複数の職員から退職勧告・人格否定発言等不適切な言動を受けた。	<p>○調査結果等</p> <p>通報対象とされた事項については、直ちに違法性があるとまで断定できるものは見られなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>所属の部課長会議において、副所長から、個人情報保護及び相手の目線に立った円滑なコミュニケーションについて、幹部職員が自ら注意するとともに職員に注意喚起するよう依頼し、各課長は、翌日の朝ミーティング等で課員に注意喚起した。</p>

3 知 ・ 外 部 調 査 員	5年3月 20日	<p>上司Aが部下Bに対し、職員Cの前で、確かな根拠もないのに、当該部下Bが職員Dに怒鳴っていたと発言した。</p> <p>別の上司Eは職員Fから、当該部下Bに怒鳴られたとの報告を受けた後、当該部下Bを確認せずに、これをさらなる上司Aに報告した。</p>	<p>○調査結果等</p> <p>通報対象とされた事項については、直ちに違法性があるとまで断定できるものは見られなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>所属から管理監督者的立場である職員に対し、今後は、管理監督者として職員への指導を行うにあたっては、事象の職員個々の受け止め方が異なることを念頭に置き、事実確認を確実に行った上で対処すること等を指導して、同様のことが生じないよう措置した。</p>
--------------------------------------	-------------	---	---

※ 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5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	7	16	55	0	78
教育局行政課	0	14	22	2	38
計	7	30	77	2	116

※ 「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、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、3年間訪問指導を実施していない所属、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。）の結果等を踏まえて選定しました。

本庁機関	出先機関	計
76 (64)	81 (81)	157 (145)

*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
 - ・ 全所属（教育委員会及び警察本部を除く。）に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5年7月から令和6年2月にかけて、主にWeb会議の方法により実施しました。
- 指導状況
 - ・ 令和5年度の不祥事防止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年度より、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5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、令和3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5年度教育委員会不祥事防止の取組の実施結果について」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5年度は、令和5年8月及び令和6年1月にWeb会議で開催し、令和6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5年4月1日～令和7年3月31日）

会 長	しばた なおこ 柴田 直子	神奈川大学教授
副会長	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	いながき まさと 稲垣 正人	公認会計士
委 員	こばやし かなこ 小林 加奈子	社会保険労務士
委 員	のろ よしこ 野呂 芳子	弁護士
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

2 開催状況（*回は通算）

【第36回】開催日：令和5年8月9日（水）

- 議題：1 会長及び副会長の選出
2 令和4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
3 令和5年度不祥事防止対策
(1)知事部局等 (2)教育委員会

概要：令和4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37回】開催日：令和6年1月19日（金）

- 議題：1 令和5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6年度不祥事防止対策

概要：令和5年度不祥事防止対策実施状況等について、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4年度内部統制に関する実施状況について

- ・令和4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）による評価を行い、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、監査委員の意見書とともに議会に提出し、令和5年12月18日に県ホームページで公表しました。

（2）令和5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4年度の運用結果を踏まえ、令和5年4月1日付及び令和5年11月29日付で「内部統制実施要領」等を一部改正しました。
- ・令和5年度における内部統制に係る自己評価として、令和5年12月末時点の自己評価を実施しました。また、令和6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6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。