

別記

審議概要

1 公開案件の審議

(1) 報告1 令和5年度(2023年度)文部科学関係概算要求の概要について

ア 説明員 山本総務政策局長兼幼児教育推進局長

イ 結論 報告を了承

ウ 審議内容

【山本総務政策局長兼幼児教育推進局長】

令和5年度(2023年度)文部科学関係概算要求の概要が公表されましたので、その内容を説明します。

資料の1ページを御覧ください。概算要求の全体額は、「1.歳出予算」に記載のとおり、本年度予算に対し11.6パーセント、約6,130億円増の約5兆8,949億円となっています。

続いて、個々の要求内容ですが、非常に数が多いため、次年度以降、道教委が行う事業に活用が可能と考えられるものを中心に説明します。

まず、6ページです。「新しい時代の学びの環境整備」として、「少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備等」で3,708人、「小学校高学年における教科担任制の推進」で950人、「学校における働き方改革や複雑化・困難化する教育課題への対応」で500人、合わせて5,158人の教職員定数の改善要求となっています。

次に、7ページです。「補習等のための指導員等派遣事業」として、教員業務支援員の配置で24,300人、学習指導員等の配置で18,000人等となっています。これらはいずれも増員で、本年度比69億円増の153億円の要求となっています。

次に、10ページです。「GIGAスクールにおける学びの充実」として、1人1台端末環境となったことを踏まえ、教師の指導力向上支援の更なる強化や、児童生徒の情報活用能力の育成などのため、リーディングデジタルトランスフォーメーションスクール事業や自治体支援事業などで10億円の要求となっています。

次に、13ページです。「学習者用デジタル教科書普及促進事業」とし

て、児童生徒の学びの充実や障害等による学習上の困難の低減に資するよう、デジタル教科書の導入促進のため、デジタル教科書実証事業や効果・影響等に関する実証研究事業で23億円の要求となっています。

次に、17ページです。「幼児期及び幼保小接続期の教育の質的向上」として、全ての子供に対して格差なく質の高い学びを保障する「幼児教育スタートプラン」を実現するため、幼保小の架け橋プログラムの実施や、幼児教育の質の向上を支える自治体への支援、ICT環境整備や感染症対策などで58億円となっており、さらに、予算編成過程で予算額を検討する、いわゆる事項要求がなされています。

次に、18ページです。「新時代に対応した高等学校改革推進事業」として、普通教育を主とする学科の弾力化や教科等横断的な学習の推進による資質・能力の育成を推進し、探究・STEAM教育、文理融合的な学び、デジタル人材育成等を実現するため、普通科改革支援事業、創造的教育方法実践プログラム等の実施経費として3億円の要求となっています。

次に、20ページです。「感染症対策の充実と学校健康教育の推進」として、感染症リスクを低減し、子供たちの学びを着実に継続させることや、複雑化・多様化する現代的健康課題に対応するため、学校保健の推進や感染症対策の充実、学校給食・食育の推進に向けた経費で7億円プラス事項要求となっています。

次に、24ページです。「公立学校施設の整備」として、新時代の学びに対応した教育環境向上と老朽化対策の一体的整備の推進や、防災・減災、国土強靱化の推進、脱炭素化の推進に向けた経費として2,104億円プラス事項要求となっています。

次に、33ページです。「いじめ対策・不登校児童生徒支援等の推進」として、専門家を活用した相談体制の整備や関係機関との連携強化等のため、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置充実や、いじめ対策・不登校支援等に関する調査研究の経費として105億円の要求となっています。

次に、36ページです。「切れ目ない支援体制構築に向けた特別支援教

育の充実」として、障害のある児童生徒等の自立と社会参加の加速化に向けて、十分な教育を受けられる環境を構築するため、医療的ケアが必要な児童生徒等への支援や、ICTを活用した障害のある児童生徒等への支援などの経費で51億円の要求となっています。

次に、42ページです。「学校を核とした地域力強化プラン」として、地域の多様な関係者が参画し、学びの循環づくり、学びを通じた地域づくりを推進し、地域全体で未来を担う子供たちの成長を支えていく社会の実現を目指すため、地域と学校の連携・協働体制構築事業や家庭教育支援基盤構築事業、学校安全体制整備推進事業などの経費で109億円の要求となっています。

最後に、52ページです。「部活動の地域連携や地域スポーツ・文化クラブ活動移行に向けた環境の一体的な整備」として、スポーツ団体等や文化芸術団体等の整備充実、指導者の確保、参加費用負担への支援等を総合的に推進するためなどとして、部活動の地域移行に向けた支援や地域文化倶楽部支援事業、中学校における部活動指導員の配置支援などの経費で118億円の要求となっています。

以上、概算要求の主なものを説明しましたが、今後、年末までに政府予算案が閣議決定されると思われます。道教委では、本日説明した以外の予算・事業も含め、国における予算編成の状況を注視しながら、道の事務事業に活用可能な予算・事業について、できる限り活用することができるよう、更に細かく精査・検討していきたいと考えています。

説明は以上です。

【倉本教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

2点あります。まず、33ページの「いじめ対策・不登校児童生徒支援等の推進」です。北海道では、いじめ問題を重く受け止めていると思うのですが、「SNS等を活用した相談体制の整備推進」について、道立学校の児童生徒に対し、どこまでのフォローができていますのでしょうか。

もう1点は、38ページの「特定分野に特異な才能のある児童生徒への

支援の推進」についてです。北海道にも、少なからずこのような子供たちがいるのではないかと思うのですが、今後について、どのようにお考えなのかを聞かせてください。

【山本総務政策局長兼幼児教育推進局長】

まず、33ページの「いじめ対策・不登校児童生徒支援等の推進」の相談等の現状についてです。国の補助金を活用して実施したSNSでの相談体制については、中学生と高校生を対象にLINEにより実施しており、令和3年(2021年)6月から令和4年(2022年)3月までの期間で、札幌市立学校や札幌市内の私立学校を除き、820件程度の相談が寄せられました。

この相談は、内容を特に限定していませんので、ありとあらゆる相談を受け付けていますが、具体的にどのような相談が多いのかをみると、最も多いのが友人関係であり、中学校よりも高校の方が多くなっています。次に多いのが、心身など健康の問題に関する相談です。こちらも友人関係と同じくらい多く、また、中学校より高校の方が少し多くなっています。続いては、学業や進路に関する相談ですが、こちらも同様に中学生より高校生の方が相談件数が多くなっています。それ以外としては、恋愛に関する相談が多くなっており、これは、高校生が圧倒的に多いです。今、四つ例示しましたが、こうしたものを全て合わせると、年間で800件程度となります。道教委が実施している相談体制は、年々、国の予算なども活用しながら拡充しており、一定の成果が出てきているものと考えています。

【青山委員】

相談体制のおかげで、未然に防げたこともあったかもしれません。引き続き、相談体制を整えていただきたいと思います。

【山本総務政策局長兼幼児教育推進局長】

次に、38ページの「特定分野に特異な才能のある児童生徒への支援の推進」に関する本道の現状ですが、現時点では、道教委として具体的に現状を把握していませんので、こうした事業を活用して、どのような形で児童生徒を把握していくかというのは、今後の検討課題だと考えてい

ます。

【青山委員】

分かりました。

【川端委員】

52ページの「部活動の地域連携や地域スポーツ・文化クラブ活動移行に向けた環境の一体的な整備」についてです。移行に関しては、先日、スポーツ庁から発表があり、ニュースで大きく取り上げられていましたが、概算要求額も100億円増となっています。移行に向けて諸問題があると思いますが、今、道教委は、この移行に向けてどのような準備をされているかを教えていただきたいです。

また、このことと7ページの「中学校における部活動指導員の配置支援事業」が関連しているのではないかと思います。部活動指導員については、近々の取組課題だと思いますが、今後について、どのようにお考えか教えていただきたいと思います。

【山本総務政策局長兼幼児教育推進局長】

部活動の地域移行ですが、現在は中学校を対象とした取組となっています。道教委の直轄校である高校ではなく、あくまで市町村立中学校の取組ですので、市町村への支援という形で取組を進めています。具体的には、全国の中で、実際に地域移行が進んでいる先進地域の事例を提供したり、自治体の中で首長部局と教育委員会の垣根が課題で、あまり連携がとれていないところに対し、うまく調整できるように助言をしたりしており、このような支援を通じて、地域移行が道内で数多く進むように取り組んでいます。

ただ、現実問題として、大きく成果が上がっているところまでには至っておらず、一部自治体で取り組んでいるモデル的な取組を支援し、それをどのように全道に広げていくかを検討している状況です。当然、この検討の中には、教員の負担軽減や働き方改革の観点も入ってきますので、委員御指摘の部活動指導員の配置について、国の予算を活用して道の事業として取り組むことが、地域移行における市町村の支援の一環になると考えています。

【川端委員】

この問題は、高校の配置計画と似ているように思うのですが、道は広域ですので、ワンパターンで解決できる問題ではないと思います。国も大きな予算を付けていますので、大いに活用して、良い事例を増やしていただければと思います。

また、感想ですが、17ページの「幼児期及び幼保小接続期の教育の質的向上」を見ると、国も大きく予算付けをして幼児教育に力を入れているようですので、引き続き、道教委としても取り組んでいただければと思います。

【渡辺委員】

21ページに「子供の心身の健康を担う養護教諭等の業務支援の充実」とありますが、児童生徒のメンタルヘルスの問題など、養護教諭の業務は、多岐にわたる上、場合によっては、かなり過多になるのではないかと思います。道教委で現在把握していることや、これからの取組について教えてください。

【山本総務政策局長兼幼児教育推進局長】

道内の研修会等において、実際に勤務している養護教諭が、今感じている課題や困っていることなどを調査した結果があるのですが、特に多いのは、校内に一人配置ですので、新採用であっても専門的な助言を受けられる人が存在しないということであり、特に若い養護教諭にとっては、困り感があるようです。

加えて、今はコロナ禍ですので、以前と比べると集合研修や交流の機会がほとんどなく、近隣他校の養護教諭との交流も少なくなっていることから、特に若い養護教諭には孤立感があり、資質・能力の向上等においても、かなりの困り感が出ているといった課題があると聞いています。

国の事業を活用するかは分かりませんが、来年度の新規事業として考えていることとして、地域の中のベテランの養護教諭が健康教育推進リーダーの役割を担い、特に初任者への指導・支援のため学校を訪問するという取組を健康教育推進リーダー配置プロジェクトという形で実施できないかと検討しています。

また、コロナ禍でオンラインの活用も充実し、オンラインでディスカッションや交流をすることも増えてきましたので、それらを活用して、特に若い養護教諭の困り感を解消していきたいと考えています。

【大鐘委員】

先程の説明にはありませんでしたが、8ページの「新たな教師の学び」を支える研修体制の構築については、今年度、教育公務員特例法が改正され、今後、研修の在り方が大きく変わっていくだろうと思います。来年度、道教委としても、これまでの研修計画を変えることになるとは思いますが、今後、どのように研修が変わっていくのか、お考えを教えてください。

【山本総務政策局長兼幼児教育推進局長】

次年度の研修計画は検討中であり、現段階で、内容に関してははっきりと固まったものではありません。ただ、大きな方向性として、既に、道教委では、教育大と連携した養成・採用・研修の一体的な取組を進めています。今回の概算要求の資料では、養成・採用・研修の一体的な取組という観点では触れられていませんでしたが、今後、研修の仕組みが大きく見直される中で、充実が図られるものがあるとするれば、我々が教育大と連携して行っている養成・採用・研修の研修の部分に、どのように上手に取り込んでいけるのかということが、非常に重要になると考えています。今後、このような点から、担当課で検討していくことになるものと思います。

【大鐘委員】

各教師の研修履歴を記録するというものであり、これまでとは大きく変わっていくこととしますので、関係機関と連携を取りながら、うまくランディングできるように願っています。

【橋場委員】

6ページに「教職員定数の改善」という記載がありますが、その右側を見ると「教職員定数の自然減」という記載もあります。トータルとしては1,000人くらい減ってしまうのかと読み取れるのですが、やはり国の大きなフレームとしては、教員の数を増やして教員の負担を減らすと

ということではなく、7ページに記載の教員業務支援員や学習指導員、部活動指導員などを配置し、一人一人の教員の仕事を減らすということであり、人数を増やして負担を減らすのではなく、仕事の量を減らして負担を減らすという枠組みだということでしょうか。

【山本総務政策局長兼幼児教育推進局長】

6ページの「新しい時代の学びの環境整備」の関係で、教員の負担軽減、働き方改革に向けて、人員増で対応するのか、業務の見直しで対応するのかということだと思いますが、どちらも総合的に行うということだと思います。確かに、少子化の進展に伴い、教員数の総体としては減っている面があるかもしれませんが、毎年、国においても、教育課題に的確に対応できるような基礎定数の見直しが行われており、我々としても、必要なところへの人の配置は行われていると考えています。

また、業務の見直しについては、役割分担の明確化ということで、52ページの部活動の地域移行の「方向性・目指す姿」でも、学校の働き方改革の推進と記載されていますので、国としては、手厚く配置する部分での人員増と業務の見直しや役割分担の両面で、教員の負担軽減を進めていこうと考えているものと捉えています。

【橋場委員】

「もっと人を増やしてほしい。」というのが、現場の声かもしれませんが、財務省の壁があるのかもしれませんが、まずはやれるところからやるということだと思います。特に、部活動の地域移行はそうだと思いますが、そうしたところから教員の負担を減らしていき、教員になりたいと思う方の人数を元に戻して行ってほしいと思います。

【倉本教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【倉本教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、報告を了承します。

(2) 報告 2 公立高等学校配置計画（令和 5 年度（2023年度）～ 7 年度（2025 年度））について

ア 説明員 谷垣道立学校配置・制度担当局長

イ 結論 報告を了承

ウ 審議内容

【谷垣道立学校配置・制度担当局長】

令和 5 年度（2023年度）から 7 年度（2025年度）までの高校配置計画の策定については、前回の教育委員会で、教育長において処理することを了解いただき、9 月 2 日に決定し、6 日の道議会・文教委員会で報告しました。本日は、資料 1 により、6 月に公表した計画案からの変更点について説明します。

まず、「1」の令和 5 年度（2023年度）高校配置計画の変更についてですが、今年度の入学者選抜の結果、学級減を行った 20 校のうち、栗山高校など 9 校について、来年 3 月の中卒者数などを勘案し、来年度の募集学級数を 1 学級増としたものです。

次に、「2」の令和 6 年度（2024年度）高校配置計画の変更のうち、「募集停止」の留辺蘂高校については、昨年、令和 5 年度（2023年度）からの生徒募集停止を決定していましたが、今年度、昨年の約 2 倍に当たる 20 人が入学したことなどもあり、北見市長や留辺蘂地域の関係者から募集停止の 1 年間の留保や学びの選択肢の確保について、改めて要望をいただいていた。

こうしたことを踏まえて、事務局として改めて検討した結果、同校については、今後の中学校卒業生数の見通しなどから、募集停止の判断を再考するような状況にはないものの、同一の通学区域内で唯一の総合学科として国際理解や福祉などに関する特色ある科目の開設や、ユネスコスクールとしての地球規模の環境問題への取組などの様々な教育活動を展開しており、こうした教育活動を地域の近隣校で確実に引き継いでいくことが必要と考え、そのための準備に要する期間を考慮し、募集停止を 1 年間延期することとしたものです。

次に、資料の裏面ですが、「3」の令和 7 年度（2025年度）の高校配

置計画、「4」の地域連携特例校等の再編整備の留保については、計画案のとおり決定したものです。

なお、資料2は、配置計画本体です。

説明は以上です。

【倉本教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【橋場委員】

留辺薬高校の件は、御英断だったと思います。募集停止の意向は変わらないということですが、来年度以降にどう引き継いでいくかというところが今後の課題ですね。オホーツク出身者としては、このような解決方法もあるのだなと少し驚きでした。

【倉本教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【倉本教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、報告を了承します。

(3) 報告 3 令和 5 年度（2023年度）公立特別支援学校配置計画について

ア 説明員 谷垣道立学校配置・制度担当局長

イ 結論 報告を了承

ウ 審議内容

【谷垣道立学校配置・制度担当局長】

令和 5 年度（2023年度）の公立特別支援学校配置計画についても、高校配置計画と同様、9月2日に決定し、6日の文教委員会で報告しました。本日は、資料 1 により、計画案からの変更点について説明します。

まず、「1」の計画のうち、本科についてですが、各学校で、計画案の公表後も、進学に係る教育相談を実施した結果、中段の「※計画案からの変更箇所（内訳）」に記載のとおり、南幌養護学校、室蘭養護学校及び真駒内養護学校の 3 校について、進学希望者が計画案で示している定員を上回る見込みとなったため、計画案から、それぞれ 1 学級増としたものです。

また、白糠養護学校については、併設する障害児入所施設の白糠学園が閉園されることに伴い、令和 4 年度（2022年度）末での廃止を決定したことから、配置計画に反映したものです。

次に、「2」の知的障害特別支援学校高等部（職業学科等）の配置の見通しについてですが、表の右側の「今後の見通し」のうち、令和 6 年度（2024年度）に学級増が見込まれている道央圏、道北圏について、既設校での対応を予定していることを明記したものです。その他の事項については、計画案のとおり決定しています。

なお、「資料 2」は、配置計画本体です。

説明は以上です。

【倉本教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【橋場委員】

確認ですが、白糠養護学校について、特に混乱等はないですね。

【谷垣道立学校配置・制度担当局長】

閉園を決定する前段に、保護者の方々も含めて事前の説明をさせてい

ただき、来年度以降の通学先等も含め、しっかり調整はできていますので、スムーズに閉園を迎えることができるのではないかと考えています。

【倉本教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【倉本教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、報告を了承します。

(4) 報告 9 「北海道立青少年体験活動支援施設ネイパル指定管理者公募及び選定手続における不正行為に関する第三者調査委員会」の最終報告について

ア 説明員 山本総務政策局長兼幼児教育推進局長

イ 結論 報告を了承

ウ 審議内容

【山本総務政策局長兼幼児教育推進局長】

北海道立青少年体験活動支援施設ネイパル指定管理者公募及び選定手続における不正行為に関する第三者調査委員会から、9月5日に最終報告書の提出がありました。これについて、報告します。報告書本編は、約70ページの厚いものとなっていることから、こちらで要約版を作りましたので、本日は、要約版で説明します。

まず、「第1 調査の概要」についてですが、記載のとおり、「1 第三者委員会設置の経緯等」、「2 第三者委員会の構成」、「3 調査の対象事実」、「4 調査の方法」、「5 前提事項」という項目で構成されています。

次に、「第2 事実認定等」についてです。「1 各ネイパルの公募手続における不正事実」として、まず、ネイパル森についてですが、管理職Dの不正事実として、公募に参加する可能性のある事業者に対し、公募に関する具体的な助言にまで踏み込むアイデアを提供し、甲を支援した。管理職D及び職員Gの不正事実として、申請者甲の執行役員らと面談し、甲が提出した申請書類の内容上の問題点を指摘して改善点を示すとともに、企画内容について具体的な提案を示し、甲を支援した。管理職D及び職員Fの不正事実として、申請者甲の執行役員らに対し、他の申請者のプレゼンテーション資料を視聴させ、甲を支援した。管理職Dが、甲の執行役員らに対し、他の2事業者の申請書類コピーを見せながら、甲の申請書類の問題点を説明し、甲を支援した。管理職Dが、選定委員のうち3名に対し、特定の申請者に対する積極・消極の評価を伝える内容の電子メールを送信し、また、匿名で手続を進めるというルールの中、各申請者の名称を選定委員に事前に伝達したとなっています。

次に、ネイパル深川についてです。管理職D、職員E及び職員Fの不正事実として、申請者乙のために申請書類等の作成等を直接的に支援した。管理職D及び職員Fが、食事業者及び集客プロモーション業者について、申請者乙に代わって手配を進め、乙を支援した。管理職Dが、選定委員のうち3名に対し、特定の申請者に対する積極・消極の評価を伝える内容の電子メールを送信し、また、匿名で手続を進めるルールの中、各申請者の名称を選定委員に事前に伝達した。管理職D及び職員Fが、指定管理者候補者に選定された申請者乙が対処すべきネイパル運営のための職員確保について、全面的に支援したとなっています。

次に、ネイパル足寄、北見、厚岸についてですが、3施設とも同様の不正事実があり、管理職Dが、選定委員のうち3名に対し、特定の申請者に対する積極・消極の評価を伝える内容の電子メールを送信し、また、匿名で手続を進めるルールの中、各申請者の名称を選定委員に事前に伝達したとされています。

なお、ネイパル砂川については、不正事実は認められないとされています。

次に、「2 選定委員に関する不正」ですが、(1)では、選定委員の人選をどのように進めるかについて、今一度検討する必要があると示され、(2)では、管理職Dが、選定委員に対して事業者の名称を伝えた行為は、申請者の名称を匿名として手続を進めるというルールに違反するとされています。

次に、「3 各不正行為の指示系統について」ですが、まず、「(1) ネイパル深川の各公募手続への管理職Cの関与」として、管理職Cは管理職Dに対し、申請者乙の申請作業を手伝うよう指示し、管理職Dは、その指示を、業務計画書作成などの不正行為も含めて全面的に支援してほしいという趣旨の指示と理解し、管理職Cは、申請者乙が申請辞退の意向を固めたことに対し、申請を強く迫り、申請者乙がやむなく申請するに至ったことなどが認定されています。

「(2) ネイパル深川に関する不正行為の組織性」ですが、管理職Cが、自らの指示を契機として行われた管理職Dらによる違法行為を認識

しながら、その事実確認もせず、漫然と放置して現状を追認したという不作為自体が違法行為であると評価され、また、管理職Cは、ネイパル深川への公募申請取り止めの意向を示していた乙に対し、強く迫り続けて意を翻させ、公募申請させるに至ったが、この間の経緯を踏まえると、公募要項に定める除外事由に該当する可能性が高い行為であったことから、むしろ阻止すべきであったところ、公募申請するに至らせた行為について、違法行為と評価されています。

なお、管理職Cの上司である管理職Bや管理職Aについては、不正行為への関与が否定されており、また、「(3) その他の不正行為の組織性」にあるとおり、ネイパル深川以外の各ネイパルにおける不正行為は、専ら管理職Dの独断と指示で行われたもので、管理職Cよりも上位の者については、関与がないと結論付けられています。

次に、「4 証拠隠滅行為」についてですが、認定された証拠隠滅行為としては、管理職D、職員E、職員F及び職員Gによる公用パソコンの電子メール履歴の削除、管理職Dによる選定委員への虚偽回答依頼、管理職Dによる申請者甲の執行役員への虚偽の口裏合わせ、管理職Dによる部下職員との口裏合わせ主導、管理職Cによる事実を隠蔽する目的での不適切な助言、管理職Cによる公用パソコンの電子メール履歴及び私用携帯電話のショートメール履歴の削除などが認定されています。

次に、「5 背景及び原因」ですが、(3)で、管理職Dは、ネイパル改革等の理由から、申請者甲をネイパル森の指定管理者に選定させなければとの思いを強め、公平・公正の原則を無視して不正行為へと突き進んだ、また、(4)及び(5)で、申請者乙の存続に関する管理職Bや管理職Cの意向に影響を受ける中で、新規参入促進によりネイパル改革を断行しようとする管理職Dと、申請者乙の存続を図ることを切望する管理職Cの思惑の一致により、ネイパル改革と申請者乙の存続問題を解決すべく、申請者乙のネイパルへの公募申請へと突き進んだという点が指摘されています。

これらを総括するものとして、(6)以降になりますが、新規参入を促進して競争を働かせようという考え自体には何ら問題がないとして

も、その大前提として、必要不可欠な公平・公正の原則を維持するためのガバナンスが道教委では機能していなかったため、不正行為が誘発され、その暴走への抑止も全く効かなかったと指摘され、さらに、現行指定管理者を含む全ての事業者を公平・平等に扱いながら進めるべきところ、特定の事業者を選定したいとの動機が働いた場合に、不正行為を抑止するとともに、これが行われた場合に早期発見できるガバナンスが有効に機能していなかった。そのため、コンプライアンス意識の欠如した管理職がその動機を獲得した場合には、容易に不正行為を誘発し、その指示を受けた部下職員も盲目的にそれに従うことで、組織的な不正行為が行われやすく、それが外部に発見されにくいという土壌が形成されていたと結論付けられています。

次に、「第3 認定事実に基づく法的責任」ですが、まず、「1 懲戒処分」については、各職員に認められる不正行為を前提に、適切な内容の懲戒処分が下されるべきとされています。職員の不正行為の件数等を資料に一覧でまとめています。

「2 刑事上の責任」では、管理職D及び職員Fの不正行為は、刑事罰の対象となり得ることから、道教委は告発を検討すべきとされています。

次に、「第4 再発防止策」についてです。まず、「1 組織トップの明確な指針と管理職の意識改革」ですが、組織のトップである教育長が、コンプライアンスを最重要視し、コンプライアンスに反して得た業務成果には一片の価値も見出さないという明確な方針を示し、全職員に周知・浸透させていくことが急務であり、管理職に対する特別研修を早期に実施して意識改革を徹底して行い、「不正行為は絶対に許さず、見逃さない」という職場風土を醸成し、管理職が率先してコンプライアンス順守の行動を示し続けることで、失った組織への信頼回復に努めていくべきとされています。

次に、「2 人事制度の改変」ですが、職員の公務員倫理、管理職のマネジメント能力及び危機管理能力を人事評価項目等の客観的な指標として人事制度に取り込んで明確化することなどの工夫も検討されるべき

とされています。

次に、「3 申請者乙及びネイパルの在り方」ですが、申請者乙の今後の在り方はもとより、ネイパルの現代的課題や、ネイパルへの指定管理者制度のそもそもの適用の是非等も含む関連する諸問題も含め、有識者も交えるなどして横断的な議論と検討が十分に尽くされるべきとされています。

次に、「4 ネイパルの指定管理者公募及び選定手続の再整備」ですが、公平・公正の原則を貫徹するため、公募及び選定手続全体の制度設計を見直し、不正行為の制度的抑止を試みる必要があるとされています。

次に、「5 風通しの良い職場風土の醸成」ですが、管理職に対しては、ロールプレイ等の具体的体験を含む心理教育的研修を、公認心理師や臨床心理士等の「こころの専門家」により実施することも有益とされています。

次に、「6 内部通報及びハラスメント相談の各窓口制度の整備」ですが、通報を妨げる行為や報復行為、通報者を特定しようとする行為は許容せず、通報者の保護を貫徹するという姿勢を発信し続けることがなければ、内部通報制度が機能することは不可能であり、内部通報制度等を実効的に機能させるため、現状の内部通報制度等の改善について検討する必要があるとされています。

「7 コンプライアンス相談窓口の設置」ですが、内部通報の仕組みとして、そもそも不正に該当するか否か、あるいは通報する必要性があるのか否かなどの事前相談を気軽にできる、職員、委員、事業者のための総合相談窓口としてのコンプライアンス相談窓口の設置も有用であり、それでもなお利用をためらう者への対応として、公認心理師や臨床心理士等の守秘義務を負う外部専門家の関与等の工夫も検討し、窓口利用の障壁となっている要因の発見と除去に最大限努めていくべきとされています。

次に、「8 PDCAサイクルの継続」ですが、ステークホルダーや職員の信頼を取り戻すべく、コンプライアンス委員会の設置も一つの選

択肢としながら、充実したP D C Aサイクルを繰り返して、組織改革していくための具体的かつ実効的な方法について、検討が尽くされるべきとされています。

次に、「第5 最後に」ですが、今回、第三者調査委員会の総括的な所見が述べられており、本件各不正行為は、特殊な要因が生んだ偶然の結果などではなく、起こるべくして起きた必然の結果で、その原因も比較的明瞭であり、ガバナンス機能を有効化させることで、再発のリスクの芽を一つずつ摘んでいくことさえ実践できれば、コンプライアンス順守が徹底された組織再生は十分可能であって、今回の一連の不正行為を招いた背景事情・原因を踏まえ、不祥事を未然に防止する予防策のみならず、不可避免的に発生する不祥事の早期発見方法と、その不祥事に隠蔽等の新たな不祥事を重ねるなどして事態を拡大させることを抑止できる適切な事後対応策について、強い危機感を持って真剣に取り組み、信頼回復に努めていくべきとされています。

「最終報告書」の内容は以上ですが、この度の最終報告書の内容を踏まえ、今後、不正行為が認定された職員への必要な措置について、顧問弁護士にも相談しながら検討していきます。

また、数多くいただいた再発防止のための助言について、一つ一つの方策を着実に実行できる体制を整えるとともに、二度とこのような不祥事が発生しないよう、不正を許さない職場風土を醸成するための改善サイクルを確立して、全ての職員の意識改革に取り組んでいく考えです。

説明は以上です。

【倉本教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

感想ですが、「ばれなきゃ大丈夫だ。」、「ばれるわけがない。」、「良いことだから問題ない。」というような偏った考えは要注意だと自分自身も含めて思いました。

また、一般職員が、上司に「おかしいんじゃないですか。」と言える環境の構築ですが、コンプライアンス違反を堂々と伝えられる機関の充

実がやはり必要だと思いました。要約版の第4の6「内部通報及びハラスメント相談の各窓口制度の整備」ということを今一度やはり考えていけないといけないという感想を持ちました。

1点だけ確認したいのですが、第3の1「懲戒処分」に記載の職員は、現在、普通に仕事をされているのですか。

【山本総務政策局長兼幼児教育推進局長】

現職者もいますが、既に退職した者もいます。

【青山委員】

現職者は、通常どおり勤務しているということでしょうか。

【山本総務政策局長兼幼児教育推進局長】

特に休んでいるというような状況にはありません。

【渡辺委員】

やはり一番大事なのは、第4「再発防止策」の各項目ではないかと思えます。大変厳しい内容ですが、この点については、真摯に受け止めるべきという感想を持ちました。

コンプライアンスの相談窓口についてですが、コンプライアンスを保つためには、恐らく、現場の職員たちが何かをするときに、現場現場で「それはコンプライアンス違反だ。」といったように、コンプライアンス違反に関して気軽に指摘できるような風土が一番最初に必要なのではないかと思えます。

また、コンプライアンス相談窓口に関して、「公認心理師や臨床心理士等の守秘義務を負う外部専門家の関与等」という記載がありますが、むしろ法曹関係者の方が良いのではないかという印象を持ちました。

【川端委員】

「第5 最後に」の「起こるべくして起きた必然の結果」という非常に厳しい第三者調査委員会の御意見に、ぐっとくるところがあります。

青山委員や渡辺委員からも指摘がありましたが、今後に向けて、どのような再発防止策を講じていくのか、また、それをどのようにしてフォローしていくかというところを、私たちは、皆で力を合わせて十分に検討していくべきだと思います。

幸いにも、空白期間がなくネイパルが稼働できていること、また、感染症対策が少し緩和され、子供たちに対して事業を提供できていることだけが、私たちにとっての救いなのかなと感じています。ただ、様々な施設等を管轄している道教委としては、今後、ネイパルのような多機能の施設をどのように活用し、有効化するのかというところを明確にした上で、それを実行していただける事業者指定管理者をお願いできるような仕組みづくりというのも必要ではないかと感じるところです。

ネイパルは、大変良い施設だと思っていますので、今後、このようなことがなく、子供たちに利活用していただける、また、道民の方々に様々な事業を提供できるような施設になれば良いと思っています。

【大鐘委員】

これまでの委員の皆さんの発言と同じような感想を抱いています。要約版の第2の5「背景及び原因」の(7)を読ませていただくと、やはり個人の問題ということだけではなく、組織の問題とも捉えられる厳しい指摘があると思います。「土壌が形成されていた」と表現されていますが、そうすると、全体に渡ってガバナンスが機能するシステムを再構築していく必要があるだろうと感じます。また、その先頭は、管理職の意識改革であり、まずは、管理職自ら襟を正して意識を変えていくことが強く求められていると強く感じました。残念な事案ですけれども、信頼回復に向けて一体となって取り組んでいかなければならないと感じました。よろしくお願ひしたいと思います。

【橋場委員】

やはり、「第5 最後に」が全てだと思いました。ただ、第三者調査委員会の委員である弁護士であり元検察官であった方のレトロスペクティブな鋭い見方、過去の事象を見る鋭い指摘が出ていると思います。報告書の「いかにガバナンス機能を有効に機能させたとしても、その間隙を縫う不祥事は必ず起こり得る」という指摘は、やはり肝に銘じる必要があると思います。ただ、「コンプライアンス順守が徹底された組織再生は今なお十分に可能である」という光も当ててくれています。これは、道教委に対する期待だと思っていますので、前向きにこれから動いていき

いと思っています。

この事案が分かったのは、年明け早々だったと思います。そこから、顧問弁護士の調査、第三者調査委員会の調査へと至り、その間には議会への説明もありましたが、道教委執行部の方々の迅速な動きにより、とても早い調査報告書の提出だったと思います。

また、第三者調査委員会は、大変な回数の調査を行い、目標の8月中に調査報告書を出していただき、しかも内容も的確で、鋭い指摘をいただけたと思います。第三者調査委員会の3名の方々に敬意を表したいと思います。

【倉本教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【倉本教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、報告を了承します。

(5) 報告 4 令和 4 年度文部科学大臣表彰（教育者表彰）の被表彰者の決定について

○ 報告を了承