

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7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		25(5)	18(5)	13(5)	5(0)	
通報 先別 内訳	知事部局等	相談窓口	17(4)	12(4)	9(4)	3(0)
		外部調査員	8(1)	6(1)	4(1)	2(0)
		計	25(5)	18(5)	13(5)	5(0)
	教育委員会	相談窓口	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		外部調査員	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		計	0(0)	0(0)	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7年度受付分

令和7年度に受け付け、令和7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	7年4月 22日	通報対象者は、研修に出張の際、いったんは会場に赴きながら、出席表を別の職員に委ね、実際には受講せずに帰宅等をした。	<p>○調査結果等</p> <p>研修受講時に出席票等の提出を他の職員に委ねた職員がいたということは確認できたが、通報内容の全てが事実であったとまでは断定できなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>所属は、職員を含め当該研修対象職員全員に向けて、研修の正しい受講について周知徹底し、個別にも指導した。また、職場研修についても、複数回の点呼と翌日に報告を求めることを伝えた。さらに、今後、研修が開催される際に、事前に研修対象職員に対して再度周知し徹底を図ることとした。</p> <p>研修主催所属は、令和8年度から当該研修から出席票等を取りまとめ対応について強化することとした。</p>
2 知 ・ 窓 口	7年5月 12日	担当職員が上長に利用者への心理的虐待事案について申告したにもかかわらず、対応、情報共有がされておらず、秘匿体制の疑いがある。	<p>○調査結果等</p> <p>利用者への虐待の疑いのある事案について、関係機関への報告はなされていたことが認められた。その他通報対象行為に付随して通報があった内容についても事実であったと認められず、所属として秘匿体制があったとは認められなかった。</p> <p>しかし、事案発生直後に関係機関に組織として自主的な報告を行っていないこと、同機関からの働きかけを受けて所管機関に報告した結果、報告までに一定の時間を要していることを踏まえると、迅速に対応する体制を整えることが求められる。</p> <p>○改善措置等</p> <p>該当所属において、次のとおり実施された。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 「迅速に関係機関へ報告する体制」の徹底 2 「虐待事案への対応」の再確認 3 職員に対する丁寧な情報発信の徹底
3 知 ・ 窓 口	7年6月 23日	販売に充てる生産物を持ち帰ったり、他の職員に配布したりしている職員がおり、このことをとがめた職員に対し、暴言を吐き、恫喝した。	<p>○調査結果等</p> <p>生産物の持ち帰りの指摘を契機とした通報対象者の暴言については、事実であったとは認められなかった。</p> <p>生産物持ち帰りの疑いのある職員についても、本調査において直ちに持ち帰りがあったとまでは認め難い。</p>

No	受付日	通報概要	調査結果、改善措置等
			<p>○改善措置等</p> <p>所属において、生産物の取り扱いについては、所属内等での販売が原則であって、自宅への持ち帰りは厳禁であることを、改めて、周知徹底を図るとともに、財務規則及び内規に基づき、生産物の処分等業務をより適正に行うよう所属内ルールを見直すこととした。</p>
4 知 ・ 窓 口	7年7月 3日	通報対象者から業務の進め方に関するやり取りの中で、人格を否定するような発言や威圧的な言動があり、精神的に強いストレスを受けた職員がいる。	<p>○調査結果等</p> <p>内部通報の調査結果としては、通報対象者による職員へのパワーハラスメントがあったと認められた。</p> <p>○改善措置等</p> <p>県として人事上の措置に向けた手続を開始した。</p>
5 知 ・ 外 部 調 査 員	7年8月 21日	通報対象者が特定職員に対し、精神的な攻撃を執拗に行った。	<p>○調査結果等</p> <p>通報対象者が特定職員に対し、嫌がらせ行為をしたことが認められた。</p> <p>○改善措置等</p> <p>県として人事上の措置に向けた手続を開始した。</p>
6 知 ・ 窓 口	7年9月 3日	通報対象者から介護休暇取得にまつわるいじめを受けた職員がいた。	<p>○調査結果等</p> <p>当該職員の介護休暇取得をめぐり、通報対象者との間で口論となったことは事実であったと認められた。しかし、通報対象者による介護休暇にまつわるいじめがあったとまでは認められなかった。</p> <p>一方、通報対象者の介護休暇取得の考え方に関する発言内容には、介護休暇申請者の誤解を招くおそれがある発言があったことが認められた。</p> <p>○改善措置等</p> <p>今後、当該所属において、介護休暇申請者に対する休暇承認の判断のために必要な確認及び調整をする場合は、申請者の誤解を招くことがないように、制度の趣旨に整合した明瞭な説明をした上で、申請者の理解を求めながら実施することとした。</p>
7 知 ・ 外	7年10月 6日	通報対象者は、特定職員に対し、他の職員の面前で、大声で叱責した。	<p>○調査結果等</p> <p>通報内容は概ね事実であり、内部通報の調査結果としては、通報対象者によるパワーハラスメント行為があったと認められた。</p>

No	受付日	通報概要	調査結果、改善措置等
部 調 査 員			○改善措置等 県として人事上の措置に向けた手続を開始した。
8 知 ・ 外 部 調 査 員	7年11月 17日	所属で管理している公印を紛失した。公印及び金庫内保管物の適正な管理がなされていない。	○調査結果等 通報内容は事実であり、所属において公印及び金庫内保管物の適正な管理がなされていないことが認められた。 ○改善措置等 所管局において、当該所属長に対し、公印規程に基づく適正な公印管理及び金庫の適正な管理について厳重に指導した。 また、県として人事上の措置に向けた手続を開始した。

(2) 過年度受付分

令和6年度に受け付け、令和7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	6年 7月31日	通報対象者によるハラスメント及び業務負荷により職員を自死に至らしめた。	○調査結果等 当該職員に対するパワーハラスメントに該当する行為があったと明確に認められるものはなかった。 一方で、一定の時期において、本人に一定程度の業務負荷が生じていた可能性がある。 ○改善措置等 県が行った措置は次のとおり。 1 適切な勤務時間の把握 2 グループリーダー昇格時の人事上の配慮 3 予算、経理関係業務に関する研修の強化 4 メンタルヘルス研修の強化等 5 ストレスチェック受検率向上
2 知 ・ 窓 口	6年 10月28日	通報対象者は、上司への暴言、複数の不適切な行為を行っている。	○調査結果等 通報があった行為については、概ね事実であることが明らかとなった。 ○改善措置等 内部通報対象行為の調査結果のうち、一部ハラスメント及び職場びん乱に該当する行為について、県として人事上の措置に向けた手続を開始した。

No	受付日	通報概要	調査結果、改善措置等
3 知 ・ 窓 口	7年 1月9日	利用者支援施設において数多くの違法ないし不適切な利用者支援が行われている。	<p>○調査結果等</p> <p>調査委員会で調査した14項目については、6項目で法令違反及び不適切事項が認められた。また、より良い施設運営のための「提言」などが出された。</p> <p>なお、内部通報窓口のみで調査した他の7項目については、法令違反及び不適切事項は認められなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>該当所属において、法令違反及び不適切事項については、大半は既に改善措置を講じている。</p> <p>また、提言については、利用者の生活をより良いものにするための貴重な内容であり、真摯に受け止め、施設職員全体に周知・共有し、今後の利用者支援に誠実に取り組んでいくこととした。</p>
4 知 ・ 外 部 調 査 員	7年 3月4日	通報対象者は、経常物品契約業者から経常物品と同額で自費により消耗品を購入した。	<p>○調査結果等</p> <p>通報があった行為が事実であることが確認できた。</p> <p>○改善措置等</p> <p>該当所属において、次のとおり実施された。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 通報対象者に対して厳重に指導した。 2 全体ミーティングにおいて、本件を踏まえ所属長から注意喚起を図った。
5 知 ・ 窓 口	7年 3月10日	書類の記述方法に関する意見に対し、担当者私見で回答し、所属の見解を示さない。	<p>○調査結果等</p> <p>通報対象者が個人の判断で回答を続けていたことは事実と認められるが、全てが私見であったとはまでは認められず、長期間にわたり回答を続けていることから職務を怠ったとまでは認められなかった。</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、「外部調査員」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7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	8	3	61	4	76
教育局行政課	3	20	34	1	58
外部相談窓口	3	12	57	15	87
計	14	35	152	20	221

※ 外部相談窓口は令和7年5月から設置。

※ 「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。