

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、その行為を知り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。