

## 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><b>○調査結果等</b></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><b>○改善措置等</b></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성에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><b>○調査結果等</b></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><b>○改善措置等</b></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><b>○調査結果等</b></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><b>○改善措置等</b></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><b>○調査結果等</b></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><b>○改善措置等</b></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"> <li>令和6年度は、職員体制を増強する。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
--	--	--	---

## (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><b>○調査結果等</b></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><b>○改善措置等</b></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><b>○調査結果等</b></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><b>○改善措置等</b></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。