

## 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6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		19（4）	15（4）	10（4）	5（0）	
通報 先別 内訳	知事部局等	相談窓口	12（3）	10（3）	6（3）	4（0）
		外部調査員	5（1）	5（1）	4（1）	1（0）
		計	17（4）	15（4）	10（4）	5（0）
	教育委員会	相談窓口	2（0）	0（0）	0（0）	0（0）
		外部調査員	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）
		計	2（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6年度受付分

令和6年度に受け付け、令和6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 調 査 員	6年4月 2日	通報対象者は、特定の部下をターゲットにして当たりが強く、度々高圧的な態度をとっており、グループ内のほぼ全職員に対しても、このような態度が見られる。また、庁外の事業者等に対しても怒鳴りつける行為がある。	○調査結果等 一部を除き通報内容に相応する事実は認められ、通報対象者の言動は形式的にはパワーハラスメントの要件に該当しうる。 一方で、通報対象者は既に部下への言動について上司から指導を受け、改善も見られる。  ○改善措置等 通報対象者に対しては、引き続き所属長等が当該職員の言動に注視し、必要に応じて注意を促すこととした。 また、内部通報の内容について所属全体の課題として捉え、職場内研修を実施するなど、再発防止に向けて取り組んでいくこととした。
2 知 ・ 外 部 調 査 員	6年7月 10日	同僚間で嫌がらせ、いじめの行為があった。 上司は、これを把握しながら、行為者に指摘せず、常識では考えにくい別の対応を取った等。	○調査結果等 通報対象行為者については一部錯誤があったものの、一部通報対象行為を除き、概ね通報された行為に相応する言動があったと認められる。 しかし、職員間のやりとりや管理監督者的立場の職員による対応については、そのいずれも特に不当、違法性があったとは認められない。  ○改善措置等 所属研修において、職員同士が互いに尊重し合い、良好な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とした。
3 知 ・ 窓 口	6年7月 19日	通報対象者は、勤務時間中、恒常的な居眠りを行っている。 当該職員に対し、上席による注意がなされていない。	○調査結果等 通報対象者が一定頻度で一定時間居眠りをしていることは事実であると認められたが、健康上の理由によるものと考えられ、また、居眠りにより業務が滞るなどの影響は認められなかった。  ○改善措置等 周囲の理解を促進するために、個人情報に配慮しつつ、当該職員の健康上の事情について所属長の差配のもと課内で共有することとし、居眠りに気が付いた際には上司等が即座に覚醒を促す行為を行うこととした。
4 知	6年8月 20日	通報対象者は、 ①同僚職員に対し、一方的	○調査結果等 一部の通報対象行為について、通報内容に相応する

・ 窓 口		に怒鳴る、人格否定するなどした。 ②他自治体の方に対し、失礼な態度をとり怒らせた。 ③他所属職員を大声で叱責した。 ④同僚職員が職場にいつらくなるような嫌がらせをした。	場面があったことが推量される。 通報対象者の他者への言動は直ちに不当、違法とまではいえないものの、他所属の職員に対して不適切な内容の発言があったものと認められたほか、通報者に対し通報対象者が、口調が強い言い方をしていたとの証言が散見された。  ○改善措置等 通報対象者に対し、日頃から他者への思いやりをもち、相手の立場に立って、個人の人格と人権を尊重した言動を心掛けるよう、所属長から厳しく指導した。
5 知 ・ 外 部 調 査 員	6年8月 30日	複数の相談窓口で相談した情報が、これを知りえない第三者に漏洩されたものとする。	○調査結果等 漏洩されたとされる情報は、当該複数窓口経由で伝達されたものではないことが確認でき、当該複数窓口の担当職員等から情報漏洩があったとは認められなかった。
6 知 ・ 窓 口	6年8月 30日	通報対象者は、時間外も含め、ほとんどの時間、インターネットで業務外のページを閲覧している。	○調査結果等 通報対象者が、時間外勤務中も含め、勤務時間中の多くの時間、業務外のインターネット情報を閲覧していることが認められた。  ○改善措置等 県として人事上の措置を講じることとした。

## (2) 過年度受付分

令和5年度に受け付け、令和6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 12月4日	通報対象者は、不適切な言動により、複数の同僚職員を療養休暇や休職に至らしめた。	○調査結果等 調査の結果、通報内容に相応する出来事があった可能性はあるが、これらが直ちに複数の職員を休職等に至らしめたとは断定できず、違法な行為があったとまではいえない。  ○改善措置等 所属長が所属職員に向け、相手を尊重し、思いやりをもって他者の意見にも耳を傾けて互いに協力し合うよう意識啓発を図り、機会あるごとに同様の意識啓発、指導を継続することとした。

2 知 ・ 窓 口	5年 12月4日	通報対象者は、休職職員 に対する配慮を怠り、安全 衛生管理と管理監督者とし ての対応が不十分であっ た。	<p>○調査結果等</p> <p>調査の結果、通報内容が事実であったと認めることはできず、安全衛生管理や管理監督者としての義務が不十分であったとは認められないが、通報対象者には、職員の個性に応じ、思いやりのある適正な指導を継続することが望まれる。</p> <p>○改善措置等</p> <p>通報対象者の職位にある者は、職員の個性に応じ、思いやりのある適正な指導を継続するよう、上位の職員から指導した。</p>
3 知 ・ 外 部 調 査 員	6年 3月5日	<p>所属において、県有財産 の管理等について、不適正 な事務処理がなされてい る。</p> <p>本庁職員との業務のやり とり際に、パワーハラス メントがあった。等</p>	<p>○調査結果等</p> <p>調査の結果、業務上の問題については、その一部において、過去に通報事項に相応する事実があったことは認められたものの、いずれもその改善がなされている。本庁職員の対応については、必ずしも適切だったとは言えないものの、直ちに不当、違法であったとまでは認められなかった。</p> <p>○改善措置等</p> <p>当該所属において、改善がなされた取組を引き続き継続することとした。</p> <p>当該本庁所属においては、今後出先機関等の中で同様の事案が生じた場合は、より連絡を密にすることとし、職員の心理面にも十分配慮する必要があることを、当該所属長との間で確認した。</p>
4 知 ・ 窓 口	6年 3月22日	通報対象者は、行政事務 と全く関係がない内容の文 章執筆を行い、報酬を得て おり、職務に専念する義務 の特例に関する条例及び職 務に専念する義務の特例に 関する規則に違反してい る。	<p>○調査結果等</p> <p>通報対象者が一定期間執筆活動をしていた事実が確認できたが、通報対象者への聴取の結果等、窓口の調査で明らかになった事実から、通報対象行為について措置を求める必要性はないと判断した。</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6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	6	8	84	3	101
教育局行政課	2	23	34	1	60
計	8	31	118	4	161

※ 「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。