

## 令和5年度分の内部通報の概要等

### (1) 通報の状況

通報窓口	通報 件数	左の通報件数のうち		対応 件数	備 考
		受理件数	不受理件数		
総合窓口 (総務部人事課)	0	0	0	1	対応件数のうち1件は、令和4年度に受理したもの
外部窓口 (外部窓口通報処理者)	0	0	0	0	
計	0	0	0	1	

### (2) 通報の概要

#### 【受理】

(総合窓口分：0件、外部窓口分：0件)

#### 【不受理】

(総合窓口分：0件、外部窓口分：0件)

#### 【令和4年度に受理し、令和5年度に調査結果の通知を行ったもの】

(総合窓口分：1件、外部窓口分：0件)

番号	受付日等	通報の概要	調査結果の概要
R4-4	(受付) 総務部 R5.3.8  (調査結果 の通知) R5.9.12	① 会計年度任用職員の看護師として採用されたが、雇用契約内容を知らされたのが採用日より後であり手続き上不適当なものである。  ② 出勤できない日は職場に電話連絡し、指示にしたがって休暇を取得していたにもかかわらず、休暇取得	① 勤務初日に労働条件通知書を渡す予定であったが、通報者が療養のため休暇を取得することとなり、休暇明けに労働条件通知書を渡すこととなった。早期の通知に努めることが、より望ましい対応だったといえる。 <b>【是正内容】</b> ・勤務にあたっての基本的事項については募集要項に掲載するとともに、面接時においては労働条件についても丁寧に説明する。 ・労働条件については、採用日まで書面で採用者に通知する。  ② 手続き担当者は、事務的に必要書類の伝達をしたにすぎず、その後、当該担当者は状況を把握したうえで対応していることから、不当な

		<p>の手続きの不備を問われるなど、不当な要求をされた。</p> <p>③ 正当な休暇取得をしていたにもかかわらず、「夜勤ができると言ったから雇ったのに」などと不当な圧力をかけられるなど、出勤日数が少ないことを理由として任用の更新がなされないとの説明を受けた。</p> <p>④ 任用の更新がなされなかったことの理由について説明を求めたところ、最初は「休暇日数」を理由とされたが、理由が次々と変わり、不誠実な対応で十分に説明されないまま、不十分な理由により任用を更新されないという不適切な判断がされた。</p> <p>⑤ 任用の更新を判断する評価表は、実質4日しか勤務していない短期間で評価できる内容ではなく、それ</p>	<p>要求とはいえない。しかしながら、休暇取得における処理プロセスについては是正すべき点がある。</p> <p><b>【是正内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休暇取得にあたっては、関係者間でしっかり情報共有を行い、それに伴う必要書類や手当の請求等についても説明する。</li> </ul> <p>③ 面接時のやり取りについて、「夜勤含め様々な働き方ができる人材を求めている」ことや「即戦力としての働きが期待されて」いることから現状での「任用の更新は厳しい」という趣旨の話をしている。</p> <p>その後、やむを得ず取得した休暇が雇用継続に影響を及ぼすことはないと伝えており、休暇日数については面接試験の評定にも影響しておらず、任用更新の可否の判断は不適切なものではなかった。</p> <p><b>【是正内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・面接官としての心得や面接時の留意事項について周知徹底を図る。</li> </ul> <p>④ 任用が更新されなかった理由を「休暇日数」であると説明していた事実は確認できなかった。</p> <p>また、面接結果に納得がいかない通報者が次々とさらなる説明を求めたことを受けて、より詳細に理由を伝えたものであり、総合的に任用の可否を判断したことは、いずれも裁量の範囲の中であり、不適切な判断ではない。</p> <p>⑤ 面接や実際の勤務実態を判断材料としており、4日間の勤務に対して相応の評価は可能であるため、限られた勤務実績での評価であって</p>
--	--	---	---

	<p>に従って更新しないと判断されたことは、不当な判断である。</p> <p>⑥ 職員から「毎日働いている人とこれだけ休んでいる人と同じ給料をもらおうと不公平」「あなたが休んだことで、勤務変更が生じるので私の仕事が増えて迷惑がかかる」などと言われたことはハラスメント行為である。</p> <p>⑦ 患者からの暴力のあと、吐き気やめまいふらつきを訴えたのに触診以外の必要な処理がされなかったことについて、病院として適切な対応をしたと説明され、「自分から訴えて、病院に行けばよかった」などとハラスメントを受けた。これらの対応は職員の労働安全を守る立場として極めて不適切な対応である。</p> <p>⑧ 眼鏡の修理費が自費であることについて、就職するにあたって保険などの案内もない。患者からの暴力による被害を警察に訴えることも組織として禁止され、どのように対応すべきなのか何の説明もされない。職員の身体・生命・財産を守る義務を怠ってい</p>	<p>も、不当な判断ではない。</p> <p>⑥ 当該発言をしたとされる職員が通報者とやり取りがあったことは確認できたが、ハラスメントに当たる発言や行為は確認できなかった。</p> <p>⑦ 医師のアドバイスのもと専門的な治療が可能な病院での受診を勧めたものであり、適切な対応であった。  通報者がハラスメントを受けたと指摘していることについて、当初 CT 撮影を勧めたが通報者が選択しなかったことから「なぜ、自分から自覚症状を訴えなかったのか」と伝えたものであり、ハラスメントに当たる発言・行為は確認できなかった。  また、患者による暴力を受けたとの申し出の後には、休養の指示や他院の受診を勧めるなどしており、不適切な対応は確認できなかった。</p> <p>⑧ 着用物が損傷した場合、通常は自身の負担、または看護協会などの賠償保険で対応する前例が多いと伝えていたが、勤務初日までの間に案内は行われていなかった。  また、通報者が刑事訴訟のために患者名等の提供を求めたことに対し、個人情報観点から伝えることはできないとしたが、警察への訴えを禁止した事実は確認できなかった。</p>
--	--	--

	<p>る。</p> <p>⑨ 労災申請書をもらったが、公印が押印されている原本をコピーして使うよう指示された。これは違法行為を指示されたのと同様であり、極めて不適切な行為である。</p> <p>⑩ ⑨について違法行為を指摘したところ間違いを認めず、謝罪もなく、行為を咎めると「私は試験を受けて採用された正社員であり、あなたとは違う。」と会計年度任用職員を差別する発言を受けた。</p> <p>⑪ 一連の行為について説明を求める文書を送り、文書で回答するように要望したが「今まで言った事がすべて」という、説明責任を果たさない対応は極めて不適切なものである。</p> <p>⑫ これらの不適切な行為や対応をもとになされた、任用を更新しないという判</p>	<p>た。</p> <p>なお、入院患者に関する情報はオリエンテーションにより通報者にも伝わっており、事故防止対策は行われていた。</p> <p><b>【是正内容】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の着用物の損傷時の対応について一定のルールを整理しておく。</li> </ul> <p>⑨ 労災申請書には公印を押印する箇所はなく、違法行為の指示は行っていなかった。</p> <p>⑩ ⑨のとおり違法行為は確認できなかった。</p> <p>また、「差別する発言」について、通報者の「本当に試験を受けて採用となっているのか？」といった旨の質問に対し、「試験を受けています。」といった旨の回答したものであり、「会計年度任用職員を差別する発言」があったとの事実は確認できなかった。</p> <p>⑪ 通報者からの求めに対して文書により回答が行われており、説明責任を果たさない不適切な対応をしていた事実は確認できなかった。</p> <p>⑫ 使用者側として面接等を通じて総合的に任用の更新の可否を判断しており、違法な雇用終了との指摘に</p>
--	---	--

		<p>断は根拠のない違法な雇用終了にあたる。</p> <p>⑬ これらの不当な扱いやそれを通報したことによって、看護師採用の可否に影響のないようにすることを要望する。</p>	<p>は該当しない。</p> <p>⑬ 三重県職員等公益通報取扱要綱に基づき、公益通報等を利用したことが、採用試験の合否に影響することは一切ない。</p>
--	--	---	---