

職員の勤務態度及び職場の状況に関する件

<p>通報概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ A職員は、職場で他の職員のプライバシーに関することを大きな声で話している。また、勤務時間中にスマートフォンを長時間見ている。 ・ A職員の上司に注意してほしいと言ったが、2名の課長ともに注意していないようで、A職員の行動も直っていない。
<p>委員の対応・不対応の判断及びその理由</p>	<p>1 個人のプライバシーに関することを大きな声で話すことについて</p> <p>所属報告書によると、A職員は、職場で①B職員のことについて大声で話していたこと、②C係長を怒鳴ったことがあったとのことである。</p> <p>B職員の話についてD課長は、皆が心配している中での発言であったので、その時は指導しなかったとのことであるが、内部通報を受け、改めて問題のある行動としてD課長からA職員に対し、プライバシーに係る情報は言及しないように指導したとのことである。</p> <p>A職員の発言があった時点で指導しなかったことは、A職員の声の大きさや話の内容など具体的な状況が不明であり、適切な対応であったか否かは確認できない。</p> <p>しかし、内部通報を受けた後、D課長は、改めて問題のある行動と認識し、A職員を指導したとすることから、A職員の上記行為は、D課長としても不適切と捉えていると考えられる。職員への注意、指導は適時行うように努められたい。</p> <p>D課長の指導後、A職員が個人のプライバシーに関することを大声で話すことは、現在なくなったとのことであり、改善されていると認められる。</p> <p>また、C係長を怒鳴ったことについては、職場内の秩序を乱す行為であり、横浜市職員服務規程（平成21年3月達第3号）第2条第1項の「職員は、全体の奉仕者として、公務を民主的かつ能率的に運営すべき責務を自覚し、法令等及び上司の命令に従い、誠実かつ公正に職務を執行しなければならない。」との規定に反する行為である。</p> <p>当該行為に対しては、D課長がA職員に対し、大きな声で怒鳴らないように注意したが、後日再度怒鳴っていたため、不満がある時はD課長に報告するよう指導を行った結果、A職員がC係長に対し職場内で大声で怒鳴る行為は無くなったとのことであるから、上司の指導は適切に行われていたといえる。</p> <p>2 仕事中にスマートフォンを長時間見ていることについて</p> <p>所属報告書によると、A職員は業務中にスマートフォンを利用していることがあったが、短時間であり、業務に支障をきたすほどの使用は認められなかったため、注意は行っていないとのことである。</p> <p>しかし、内部通報を受け、改めて問題のある行動と受け止め、D課長からA職員に対し、勤務時間中にスマートフォンを使用しないよう注意したとのことである。</p> <p>横浜市情報セキュリティ運用管理要綱（平成17年3月31日総I第1148号）第11条の3では、「職員は、私用の情報機器等を原則業務に利用してはならない。ただし、業務上必要な場合は、情報セキュリティ担当者の許可を得て利用することができる。」と規定される。A職員がスマートフォンを業務で使用していたのであれば、同要綱に基づき、セキュリティ担当者である課長の許可が必要である。</p> <p>A職員のスマートフォン使用が私的な目的であったのであれば、地方公務員法（昭和25年法律261号）第35条の「職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」との規定に抵触する行為であると考えられる。</p> <p>A職員のスマートフォン使用に対し注意をしなかったとのことであるが、通報では長時間見ていると指摘されており、他の職員から疑念を持たれていたことは否めず、また、前述の規定に照らせば、上司の当初の判断及び対応が適切であったとは言い難い。</p> <p>今回の通報を受けて、上司は改めて、A職員のスマートフォン使用について指導を行ったとのことであるが、本来、私的使用を把握した時点で、利用目的等の確認をしたうえで、業務上の必要性を判断し、使用を許可する、又は、使用しないよう注意するなどの対応をすべきであった。</p> <p>本件については、指導の時機に疑義が残るものの、現在、A職員の勤務時間中におけるス</p>

	<p>スマートフォンの使用はなくなったとのことである。今後は、時機を逸せず適切な対応を行うことが必要である。</p> <p>3 まとめ</p> <p>以上のとおり、A職員には、プライバシーに関することを大声で話す、係長に対して怒鳴る、仕事中にスマートフォンを使用するという行為が認められたが、指導、注意を既に行っていた、又は通報を受けて注意、指導を行ったとのことである。</p> <p>所属においては、D課長、E担当課長に職場を適切に管理運営するよう指導するとともに、局内の責任職に対しても注意喚起を行ったとのことであるので、引き続き、適時に指導、注意を行うなどにより、職員の不適切な行動を未然に防止するよう努めてほしい。</p> <p>本件については、上司の注意、指導により、A職員の行動は改善されているとのことであるから、当委員会としては、勧告等を行わないこととし、対応を終了する。</p>
本市の対応	<p>1 A職員が上司を怒鳴りつける行為については、発生直後にD課長がA職員に対し指導した。</p> <p>2 他の職員の個人情報を大声で言っていたこと及び勤務時間中のスマートフォンの利用については、当時は職員に注意を促していなかったが、内部通報を受け、改めて問題のある行動として、D課長からA職員に対し、他の職員のプライバシーに係る情報は言及しないように、また、勤務時間中にスマートフォンを使用しないように指導した。</p> <p>3 局コンプライアンス責任者からD課長、E担当課長に対し、職場を適切に管理運営するよう指導した。また、局内の経営責任職に対し、職場内で不用意に個人情報を話さないこと、勤務時間中にスマートフォンを使用しないことなどを周知徹底するよう依頼した。</p>