

# 福祉生活病院常任委員会資料

(令和5年9月20日)

## 【件名】

- 中部総合事務所県民福祉局における個人情報の漏えいについて  
(中部総合事務所県民福祉局) . . . . 2
- 米子市内の保育園におけるハラスメントへの対応について  
(西部総合事務所県民福祉局) . . . . 3

子ども家庭部

## 中部総合事務所県民福祉局における個人情報の漏えいについて

令和5年9月20日  
中部総合事務所県民福祉局

中部総合事務所県民福祉局において、郵便物の手交誤りによる個人情報の漏えい事案が発生しましたので、報告します。

今後、同様の事案が起きないように再発防止策を講じて、個人情報の適切な管理に努めます。

### 記

#### 1 事案の概要

A氏に手交すべき郵便物（保育料に係る通知）を、誤って、B氏に手交。  
B氏は当該郵便物を開封され、A氏の個人情報が漏えいしたものの。

#### 2 漏えいした情報

A氏の氏名、住所、A氏の子の氏名、生年月日

#### 3 事実判明日

9月14日（木）

#### 4 経緯

A氏、B氏に係る郵便物について、県担当者が一旦受領した上で、両氏に、直接、手交する取扱いとしていたところ。

9月13日（水）に、A氏の郵便物1通、B氏の郵便物4通を県担当者が受領。A氏の郵便物が混入していることに気付かず、A氏の郵便物を含む5通の郵便物をB氏に手交した。

9月14日（木）午後4時頃、B氏からA氏の郵便物が混入していた旨、同郵便物について、開封してしまった旨、報告を受け、個人情報の漏えいが発覚。

#### 5 原因

県担当者が郵便物の宛名を十分に確認していなかったこと及び複数職員によるチェックを行っていなかったため、混入に気づくことができなかったもの。

#### 6 対応状況

9月14日（木）に、A氏の郵便物をB氏から回収し、A氏、B氏へ経緯を説明の上、謝罪を行った。

#### 7 再発防止策

- ・業務を担当する全職員に対して本事案を周知し、個人情報の適正な取り扱いを行うよう注意喚起した。
- ・併せて、郵便物の手交に当たっては、複数職員によるチェックを行い、更にそれぞれ個人ごとにまとめた上で、手交する。

# 米子市内の保育園におけるハラスメントへの対応について

令和5年9月20日  
西部総合事務所県民福祉局

米子市内の保育園であるズー・フォニックス・アカデミー米子インターナショナルプリスクール（届出保育施設）に対し6月14日に実施した定期監査において、職員へのセクシュアルハラスメントが確認され、保育環境への影響が生じたことから、9月4日に文書による改善指導を行いましたので報告します。（9月5日に県ホームページで公表）

## 1 施設概要

園名	種別	園児数 〈R5.4.1〉 (定員)	職員数	設置 年月日
ズー・フォニックス・アカデミー米子インターナショナルプリスクール(米子市西福原7-11-36)	届出保育施設	8名 (24名)	7名	H18.10.2

## 2 指導内容

- ・園設置法人の役職員1名が同園職員に対して、セクシュアルハラスメント（性的な言動）を行ったことが確認できた。これが保育の現場で行われたことは、児童の最善の利益を考慮し、保育サービスを実施する者として適切な姿勢であるとは言えず、適切な保育の実施の確保への影響が懸念される。
- ・園において同様の行為や類似のハラスメントが発生しないように役職員への徹底を図るとともに、その対応策を講じること。

### 【参考】令和4年度指導事項

令和5年1月に別の事案（園児の昼食時に大音量の映像を流していたこと、園行事（海水浴）の際の監視体制に不備があったことなど）について定期監査で事実を確認し、3月に文書指導を行い、4月に改善を確認したところであった。

## 3 園からの改善報告

同園から、文書指導の翌日の9月5日に対応策が次のとおり提出された。

- ・役職員は食事会や日常会話の場で性的な発言をしないうことを徹底します。
- ・役職員は食事会への参加の強制や食事会における飲酒の強制はしないことを徹底します。
- ・スタッフの為のハラスメント被害外部相談窓口を設置します。

## 4 今後の県の対応

- ・県では同園が示した対応策の実効性を確認するため、継続的に現地調査、指導を行う。  
→ 改善が確認できない場合は児童福祉法第59条に基づく改善勧告を行い、改善勧告に従わない場合は、県社会福祉審議会の意見を聴き、事業の停止又は施設の閉鎖を命じることを検討する。
- ・県内各園に対する現地指導等の際に、改めてハラスメント等が発生しないよう、周知・啓発を行う。

### 【参考：セクシュアルハラスメントに関する法律上の規定】

男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）

- ・事業主は、職場において行われる性的な言動に対する対応で労働者が不利益を受けたり、就業環境が害されることがないように雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられている。（第11条）
- ・国は事業主に対して、報告の徴収、助言・指導・勧告を行う権限を有している。（第29条）
- ・勧告に従わなかった場合、公表することができる。（第30条）