

**I 一般的服務關係**

非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
1 欠勤	正当な理由なく勤務を欠いた教職員				
	(1) 10日間以内の間			○	○
	(2) 11日以上20日以内の間		○	○	
	(3) 21日以上の間	○	○		
2 遅刻・早退	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた教職員				○
3 休暇の虚偽申請	(1) 病気休暇又は特別休暇等について虚偽の申請をした教職員			○	○
	(2) 度重なる虚偽の申請等を行った教職員	○	○		
	※ 虚偽申請等により勤務を欠いた時間数を日数換算の上、欠勤の例により処分を行う。				
4 勤務態度不良	(1) 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は上司の職務上の命令に従わない等により、公務の運営に支障を生じさせた教職員		○	○	○
	(2) (1)の場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員	○	○		
5 法令等違反・不適正な事務処理	(1) 職務の遂行に関して法令等に違反し、又は不適正な事務処理や対応等を行うことにより、公務の運営に支障を与え、又は県民等に損害を与えた教職員		○	○	○
	(2) (1)の場合において、公務の運営に重大な支障又は県民等に重大な損害を与えた教職員	○	○		
6 職場内秩序びん乱	(1) 他の教職員に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員		○	○	
	(2) 他の教職員に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員			○	○
7 違法な教職員団体活動	(1) 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした教職員			○	○
	(2) 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった教職員	○	○		
8 秘密漏えい	(1) 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員	○	○		
	(2) (1)の場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした教職員	○			
	(3) 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員		○	○	○
9 個人情報の盗難紛失又は流失	過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流失させ、公務の運用に支障を生じさせた教職員			○	○

非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
10 個人の秘密情報の目的外収集	その職権を濫用して、その職務以外の用に供することを目的として個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した教職員			○	○
11 個人情報の不当利用	職務上知り得た個人情報を自己の利益のために供する等、不当な目的で使用した教職員	○	○	○	
12 コンピュータの不適正使用	(1)インターネットや電子メールの不適正な目的での使用、わいせつ文書・写真等の閲覧、職務以外の目的で記録媒体を持ち込み使用した場合など、職場のコンピュータを不適正に使用した教職員		○	○	○
	(2)コンピュータシステムや情報資産を故意に損壊、改ざん、又は情報を不正取得若しくは漏えいした教職員、及び(1)の場合において、公務の運営に著しい支障を生じさせた教職員	○	○		
13 公文書偽造・変造・虚偽公文書作成、毀棄	公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した教職員	○	○		
14 決裁文書の改ざん	決裁文書を改ざんした教職員	○	○		
15 公文書の改ざん・紛失・誤廃棄等	公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員		○	○	○
16 公印偽造・不正使用	公印を偽造又は不正使用した教職員		○	○	
17 政治的目的を有する文書の配布	政治的目的を有する文書を配布した教職員				○
18 営利企業等の従事許可を得る手続きの怠	営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った教職員		○	○	○
19 入札談合等に関する行為	県が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った教職員	○	○		
20 セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメント	他の者を不快にさせる性的な言動（セクシュアル・ハラスメント）を行った教職員				
	(1)職場における上司・部下等のその地位を利用した関係に基づく影響力を用いることにより、強いて性的関係を結び又はわいせつな行為をした教職員	○	○		
	(2)相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的言動（以下「わいせつな言辞等の性的言動」という）を繰り返した教職員		○	○	
(3)(2)の場合において、わいせつな言辞等の性的言動を繰り返したことにより、相手を強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患させた教職員	○	○			

非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
20 セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメント	(4)相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的言動を行った教職員			○	○
	権力や地位などを背景として、本来の業務の範疇を超えて、他の教職員の人格と尊厳を傷つける言動（パワーハラスメント）を行った教職員についても、上記（2）～（4）に準じて処分を行う。				