

# コンプライアンスハンドブック ケース集Ⅲ

コンプライアンスの「知識」と「意識」  
バージョンアップ  
を更新しましょう！



平成24年10月

徳島県教育委員会



## はじめに

コンプライアンスは、教職員にとって、空気のような存在です。あって当たり前、できていて当然なのです。しかし、空気と違って、コンプライアンス意識は、努力して維持し続けないと低下してしまいます。

「この程度なら、まあいいだろう」「少し気になるが、時間もないし・・・」と見過ごしたことはありませんか？ 本当なら、「潜在的な危険」を敏感に察知し、意識を集中して取り組まなければいけなかった事象であったかもしれません。潜在的な危険はどのようにすれば感知できるようになるのでしょうか？ 私達は、常に研修を行い、感覚を研ぎ澄まし、まだ顕在化していない危険、すなわち「リスクの芽」を摘み取らなければなりません。

この度、「コンプライアンスハンドブック ケース集Ⅲ」を発行するにあたって、特に留意したことは、学校・職場に潜む「リスク」に一人一人の教職員が気付くこと、さらに進んで、あらかじめ「リスク」を予測し、その回避策、対処法を想定する「リスクマネジメント」ができるようになることです。

この冊子には、学校や職場で予想される、さまざまなリスクが取り上げられています。それらを、まず、個別研修やグループ研修で検討していただいた後で、全体研修で深めていただきたいと考えております。また、従前の「コンプライアンスハンドブック」「コンプライアンスハンドブック ケース集」・「ケース集Ⅱ」を参照する項もあります。今回の「ケース集Ⅲ」と合わせて、ハンドブック4冊を研修に御活用くださるようお願いします。

## 「コンプライアンスハンドブック ケース集Ⅲ」の活用の仕方について

「コンプライアンスハンドブック ケース集Ⅲ（以下、『ケース集Ⅲ』という。）」は、教職員の不祥事の防止等について、各所属における研修や啓発活動に活用していただくために作成したものです。

「ケース集Ⅲ」の特徴を列記しますと、

- ①コンプライアンス推進のために、リスクマネジメントという視点を提供しています。
- ②コンプライアンスに関する、研修がマンネリ化してきているという声もお聞きしますので、新しい研修形態を提案しています。
- ③各所属にとって研修の材料として活用しやすい「事例」「セルフチェック」をできるだけ多く掲載しています。
- ④「知識」を反復確認し、「意識」を向上できるように、内容を構成しています。
- ⑤研修課題は、♠（個別研修）、♥（グループ研修）、♣（全体研修）のマークで表示していますので、研修形態の目安にしてください。

各所属において、全教職員に印刷・配付していただいたり、必要な部分を取り出して研修や啓発活動に御利用いただくなど、工夫して御活用ください。

また、これまでに作成しました「コンプライアンスハンドブック」・「ケース集」・「ケース集Ⅱ」につきましても、掲載内容を再活用してもらうために、本文中の「参照」や、巻末に内容によって逆引きできる索引をまとめております。従来の「ハンドブック」も、これまでと同様に御活用ください。

# 目次

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 1 「知識」と「意識」を更新(バージョンアップ)しましょう！ …… | 1  |
| 2 「リスクの芽」をチェックしましょう！ ……           | 5  |
| 3 重点化したリスクマネジメントに取り組みましょう！        |    |
| [1] 飲酒運転の防止 ……                    | 11 |
| [2] 交通事故・交通違反の防止 ……               | 15 |
| [3] セクシュアルハラスメントの防止 ……            | 17 |
| [4] 体罰の防止 ……                      | 23 |
| 4 全国の事例に学びましょう！～問題はどこに？～ ……       | 29 |
| 5 参考資料                            |    |
| [1] コンプライアンス推進に関する用語解説 ……         | 40 |
| [2] これまでの「ハンドブック」のコンテンツ ……        | 41 |
| [3] コンプライアンス推進体制について（平成24年度改訂） …… | 43 |



# 1 「知識」と「意識」を更新(バージョンアップ)しましょう!



## 今年からの3年間でコンプライアンスの分岐点!

平成21年度に、コンプライアンス推進本部および推進室が設置されたのは、前年度の小・中・高の教職員16名が懲戒処分を受けるという、異常事態を是正するための措置でした。これまでの3年間の取組で、不祥事は減少し、一定の成果をあげていると言えます。

しかし、残念なことに不祥事の根絶には至らず、今年度も重大な事案が発生してしまいました。コンプライアンス推進の目的は、学校への信頼を回復することです。本年度からの新たな3年間の「知識」と「意識」の更新が、信頼回復の大切なステップとなります。気持ちを引き締め、取組を再スタートさせましょう。

では、早速研修を始めましょう。最初は、コンプライアンスに関する基礎的な内容についてのセルフチェックです。

◆次の文が正しければ○を、誤りがあれば×を入れてください。

- (1) ( ) 夏休みの課題として提出された児童・生徒の作文は、本人の了解を得ずに文集に収録し、公表することができる。
- (2) ( ) 長期休業中に教員免許認定講習会に出席する場合は、職務専念義務を免除されて参加することができる。
- (3) ( ) 忘れ物をした児童生徒に、1週間ほど清掃をさせるのは体罰である。
- (4) ( ) 児童虐待に係る通告は、当該児童に対する虐待の事実を確認して行う。
- (5) ( ) 懲戒処分は、免職、停職、降任、減給、戒告である。

## 法的な「知識」は必要か?

日常生活を送るのには、法的な知識はほとんど必要ないと言えるかも知れません。しかし、例えば自動車を運転するときは、「道路交通法」を熟知していないと、重大事故に直結してしまいます。私たち、教職員は教育基本法をはじめとした教育法規及び地方公務員法等により、その身分が守られ、かつ職責が定められています。従って、これらの法規を知らず(あるいは無視して)、業務を行うことは許されないのです。

徳島県公務員倫理条例  
徳島県立学校設置条例  
学習指導要領

学校教育法・令・規則  
憲法・教育基本法

より特定化  
された例規等



基本的な法令

教育公務員として必要な最低限の法令等は、「知識」として覚えておく必要がありますが、すべてを丸暗記することは不可能です。しかし、法体系は系統化されていますので、「より特定化された例規等」を知ることが大切です。疑問のある事柄に出会えば、すぐに教育関係の法令集を開いて、確認しましょう。

### 【前項の解答】

- (1) × 著作権法第 18 条に「著作者は、その著作物でまだ公表されていないものを公衆に提供し、又は提示する権利を有する。」とあり、公表しない権利も有すると解釈されています。
- (2) ○ 「教員免許更新制 Q&A」初等中等教育局教職員課（平成 20 年 9 月）に、服務監督権者の判断で職務専念義務を免除することはできるとの見解が出されています。
- (3) × 学校教育法第 11 条，学校教育法施行規則第 26 条：この程度の懲戒は体罰に当たらないと見なされますが，不当な差別待遇や酷使をしてはいけません。「学校教育法第 11 条に規定する児童生徒の懲戒・体罰に関する考え方(H19.2.5 文科省通知・別紙)」を参照してください。
- (4) × 児童虐待の防止等に関する法律第 6 条：児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者は，速やかに福祉事務所若しくは児童相談所に通告しなければなりません。
- (5) × 地方公務員法第 28 条及び 29 条：降任は，懲戒処分ではなく，分限処分になります。

### 「知識」と「意識」の更新（バージョンアップ）とは？

法を遵守することだけがコンプライアンスではありません。教職員としての高い倫理観・道徳観，ともに励まし合える組織づくり，高い目標を掲げた児童・生徒の育成—これこそ，コンプライアンスなのです。すなわち，コンプライアンスの推進は，学校経営・学級経営と軌を一にしたことなのです。



そのためには、「知識」と「意識」の 2 つを常にバージョンアップすることが、私たちにとって大切なポイントです。このことが、子どもたちを守り、学校を守り、私たち自身を守ることにつながっていくのです。

常に学び，努力し続けることにより，私たち教職員の「知識」が豊かになり，「意識」が飛躍的に高まっていくのです。

### リスクマネジメント(リスクの予測とその回避策)

学校が抱えるさまざまなリスクを洗い出し，その発生頻度や影響度を考慮して優先順位をつけ，優先度の高いリスクを回避するための対策を取ることをリスクマネジメントと言います。これは，管理職を中心として学校をあげて取り組まなければならない重要課題です。一人一人の教職員は，自分の受け持っている学級や部活動，その他の児童・生徒の活動，学校行事等におけるリスクを正確に洗い出し，各分野でのリスクが発現しないよう予防しなければなりません。リスクマネジメントを常に意識することは，コンプライアンス推進の要となります。



「法令」をチェックしましょう！

◆こんなことってありませんか？チェックしてみましょう！

- ① 昨晚、深夜12時まで、ビールを中瓶で3本飲んだが、いつものように車で出勤した。
- ② 早朝だったので、速度表示のない一般道路で時速98km/hで走行してしまった。
- ③ 勤務時間中に、インターネットを閲覧していて、気になる芸能人サイトを見てしまった。
- ④ 部活動は厳しく指導すべきで、強い口調で叱責したり、胸ぐらをつかむことがある。
- ⑤ 児童・生徒の個人情報を綴ったファイルを机上や本立てに置いたままにしている。

皆さんは、上のチェックリストに該当することはありませんか。また、どこに問題があるか指摘できますか？

ほとんどの方は、①～⑤のすべての項目が法令違反であることを理解していると思います。でも、どんな法令に違反し、どの程度の罰則が科せられるか、また、懲戒処分等はどうかを正確に言うことは難しいと思います。ここにリスクの芽が存在するのです。

リスクを発見し、その効果や影響範囲を正確に評価し、リスクを回避するよう改善する。これが、教職員一人一人にも、また職場全体にも求められているのです。

問 ①～⑤の項は、(ア)～(オ)のどの法令に違反し、〔1〕～〔5〕のどの罰則が適用され、《a》～《e》のどの懲戒処分を受けるかを、各語群から選んで回答してください。ただし、違反の結果として、下に示す「※結果」を想定してください。

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
|---|---|---|---|---|

※結果

- ①酒気帯び運転で自損事故を起こした
- ②追突事故を起こし相手に軽傷を負わせた
- ③わいせつ画像を閲覧・保存した
- ④重大な後遺障害が残る傷害を負わせた
- ⑤個人情報を紛失した

(ア) 学校教育法・刑法 (イ) 道路交通法・刑法 (ウ) 道路交通法

(エ) 地方公務員法 (オ) 個人情報保護条例

〔1〕 人の身体を傷害した者は、15年以下の懲役又は50万円以下の罰金

〔2〕 7年以下の懲役若しくは禁錮又は100万円以下の罰金

〔3〕 3年以下の懲役又は50万円以下の罰金

〔4〕 1年以下の懲役又は50万円以下の罰金

〔5〕 罰則なし

《a》 免職 《b》 免職又は停職 《c》 免職、停職、減給のいずれか

《d》 停職、減給、戒告のいずれか 《e》 減給又は戒告

ちょっとした気の緩みが大きな事故・違反を招きます。(前ページの間の解答)

① 飲酒運転のリスク 解答 ウ・3・a

飲酒運転は、いかなる場合でも、重大な結果を招きますので絶対に避けてください。二日酔いであっても酒気帯び運転となり、(ウ) 道路交通法により、〔3〕3年以下の懲役又は50万円以下の罰金となります。事故を起こした場合の、懲戒処分の標準的な処分量定は、自損事故であっても《a》免職となっています。

② 速度超過のリスク 解答 イ・2・c

一般道路で、事故を起こさず30km/h以下の速度超過であれば、反則金の納付で済みますが、それ以上となると、刑が科せられます。人身事故を起こした場合は、さらに刑法が適用されます。よって、(イ) 道路交通法及び刑法により、〔2〕7年以下の懲役若しくは禁錮又は100万円以下の罰金に処せられ前科がつきます。標準的な処分量定は《c》免職、停職、減給のいずれかとなっています。禁錮以上の刑が確定した場合は地方公務員法第16条(欠格条項)に抵触し、失職します。また、死亡事故となった場合は、刑法208条の2(危険運転致死傷罪)が適用される可能性があります。

③ コンピュータの不適正使用のリスク 解答 エ・5・d

勤務時間中は、職務に専念しなければなりません。また、業務用のパソコンは、職務にのみ使用しなければなりません。(エ) 地方公務員法第35条の職務専念の義務に違反していることは明らかです。ただし、違反にたいする罰則は定められていませんので〔5〕罰則なしとなります。懲戒処分の標準的な処分量定は《d》停職、減給、戒告のいずれかとなっています。

④ 体罰のリスク 解答 ア・1・b

いかなる理由があろうとも、体罰は許されません(学校教育法第11条)。体罰を加えて、児童・生徒に傷害を与えると、刑法第204条(傷害罪)が適用される可能性があります。よって(ア) 学校教育法・刑法により、〔1〕人の身体を傷害した者は、15年以下の懲役又は50万円以下の罰金となります。また、重大な後遺障害が残る傷害を与えた場合の懲戒の標準的な処分量定は《b》免職又は停職となっています。

⑤ 個人情報紛失のリスク 解答 オ・5・e

個人情報は、各所属の情報セキュリティポリシーに従って、適切に管理されなければなりません。過失による個人情報の流失の場合は、(オ) 個人情報保護条例に違反しますが、〔5〕罰則なしで標準的な処分量定は《e》減給又は戒告となっています。ただし、不正な利益を図るために個人情報を漏えいした場合は、罰則があり〔4〕の1年以下の懲役又は50万円以下の罰金が適用されます。

## 2 「リスクの芽」をチェックしましょう！



コンプライアンスに関わる課題ごとにチェックし、採点してみましょう。ここ数年間を振り返って教えてください。セルフチェックやグループ研修として御活用ください。

### (1) 勤務区分の明確化

得点

□ 1-1. 出張から所属に帰ると、勤務時間終了のおよそ 30 分前になります。あなたは所属に帰らず、帰宅することはありませんか？

- ① 3問とも「はい、ありません」 10
- ② 2問が「はい」、1問が「いいえ」 6
- ③ 1問が「はい」、2問が「いいえ」 3
- ④ 3問とも「いいえ、あります」 0

□ 1-2. 交通渋滞で始業時刻に 10 分ほど遅刻しそうです。始業時刻前に所属に電話をせず、無断で遅刻することはありませんか？

私達公務員は、無断での遅刻、早退、欠勤は許されません。また、勤務時間中は職務に専念しなければなりません。

□ 1-3. 出張に出かけた際に、所属と勤務先の途中で、少し遠回りをして、私的な買い物をしたり、私的な用件を済ませたことはありませんか？

#### ◇地公法第 35 条（職務に専念する義務）

職員は、法律又は条例に特別の定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。

### (2) 個人情報の保護・守秘義務

得点

□ 2-1. 職場の同僚と飲食店に行き、大勢の他の客がいる中で、児童・生徒の名前を挙げて情報交換したり、職務に関わる秘密事項を話題にすることはありますか？

- ① 3問とも「はい、ありません」 10
- ② 2問が「はい」、1問が「いいえ」 6
- ③ 1問が「はい」、2問が「いいえ」 3
- ④ 3問とも「いいえ、あります」 0

□ 2-2. 個人情報の含まれた書類（答案・名簿等）を、許可を受けずに所属から持ち出すことはありませんか？

県立学校では、所属における情報資産は、徳島県教育委員会情報セキュリティポリシーに従い、分類 1～分類 3 に区分して適切に管理しなければなりません。

また、職務上知り得た秘密は漏らしてはなりません。

□ 2-3. 個人情報を含むデータを USB メモリーに保存して、無断で自宅に持ち帰ることはありませんか？

◇徳島県個人情報保護条例 →ハンドブック p.8

◇情報セキュリティ対策 →ハンドブック p.9

◇地方公務員法第 34 条 →ハンドブック p.2

### (3)信用失墜行為の禁止

得点

□ 3-1. 提出期限を過ぎたり、間違った内容の書類を作成し、チェックせず、そのまま送付したことが、度々ありませんか？

- ① 3問とも「はい、ありません」 10
- ② 2問が「はい」、1問が「いいえ」 6
- ③ 1問が「はい」、2問が「いいえ」 3
- ④ 3問とも「いいえ、あります」 0

□ 3-2. 保護者や取引業者に電話して来てもらう際に、自分の都合を優先して日時を決めたり、威圧感を感じさせる話し方をしたことはありませんか？

公務員としての品位と見識，教育公務員としての知識と教養が求められています。

#### ◇地公法第33条（信用失墜行為の禁止）

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

□ 3-3. 児童・生徒に対して又は出入りの業者や関係者に対して、相手の言い分を聞かずに、一方的に非難したり、謝罪を求めたことはありませんか？

#### ◇教特法第21条（研修）

教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

### (4)職務専念の義務

得点

□ 4-1. 勤務時間中に、自分の携帯電話で職務に関係のないインターネットサイトを閲覧したり、私用のメールの発信や私用電話をしたことはありませんか？

- ① 3問とも「はい、ありません」 10
- ② 2問が「はい」、1問が「いいえ」 6
- ③ 1問が「はい」、2問が「いいえ」 3
- ④ 3問とも「いいえ、あります」 0

□ 4-2. 勤務時間中に、私的な旅行等のレジャープランを立て、電話やインターネットを使って、予約やチケットの手配等をしたことはありませんか？

勤務時間中は、業務に集中して勤務しなければなりません。緊急の場合を除いて私用の電話やメール、インターネットの閲覧等は止めましょう。勤務時間は、職務及び研修に精励してください。また、職場の同僚や管理職との適切な情報交換の機会を設けるなど、風通しの良い職場づくりにも努めてください。

□ 4-3. 勤務時間中に、趣味の音楽を聴く、私的な用件を済ませる等、業務や研修目的以外の事柄に時間を費やしたことはありませんか？

#### ◇地公法第35条（職務に専念する義務）

#### ◇教特法第21条（研修）

### 地方公務員法 第33条（信用失墜行為の禁止）

非常に幅広い適用例がある。勤務中か勤務時間外かに関わらず、「職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為」が対象となります。

体罰、個人情報の紛失・漏えい、飲酒運転、交通事故、わいせつ行為、セクハラ等教職員の不詳事案の多くの例は、信用失墜行為と認定され、刑事罰や懲戒処分を受けています。

## (5)セクシュアルハラスメント

得点

□ 5-1. 異性の教職員に対して、体型や服装などを、批判したり、過度に賞賛することによって、相手に嫌な思いをさせたことはありませんか？

- ① 3問とも「はい、ありません」 10
- ② 2問が「はい」、1問が「いいえ」 6
- ③ 1問が「はい」、2問が「いいえ」 3
- ④ 3問とも「いいえ、あります」 0

□ 5-2. 教職員間で、特定の教職員の容姿や恋愛関係などのうわさ話をし、当該の教職員を居づらく嫌な気持ちにさせたことはありませんか？

セクハラは男性から女性だけでなく、女性から男性、同性同士でも許されません。

### ◇男女雇用機会均等法第11条

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な措置を講じなければならない。

□ 5-3. 異性の教職員に対して、ダンスやデュエットを強要したり、嫌がっているにもかかわらず食事やカラオケ等にしつこく誘ったことはありませんか？

## (6)パワーハラスメント

得点

□ 6-1. 地位の差や、技能の差に乗じて、同じ職場の教職員に対し、乱暴な言葉遣いや気分を害するようなイヤミを言ったり、馬鹿にするような態度を取ったことはありませんか？

- ① 3問とも「はい、ありません」 10
- ② 2問が「はい」、1問が「いいえ」 6
- ③ 1問が「はい」、2問が「いいえ」 3
- ④ 3問とも「いいえ、あります」 0

□ 6-2. 特定の教職員に対して、無視する態度を取ったり、多くの人の前で大きな声で批判したり、過重な業務を与えた、あるいは過小な業務しか与えなかったことはありませんか？

パワハラは上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。

### ◇職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(H24.1.30)

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

□ 6-3. 相手の言い分に耳を傾けず、尋問口調で問いつめたり、報告や提案に対してその不備な部分だけをあげつらうなどして、相手の人格を傷つけたことはありませんか？

## セクハラ・パワハラの防止

セクハラ、パワハラに対しては、免職を含む大変厳しい標準的な処分量定が定められています。コンプライアンスハンドブックのp.28を参照してください。

(7) 体罰 (学校以外の所属では回答不要です)

得点

□ 7-1. いかなる状況に於いても体罰は許されないことを自覚し、別室における児童・生徒の指導については複数の教職員で行うようにしていますか？

- ① 3問とも「はい」 10
- ② 2問が「はい」、1問が「いいえ」 6
- ③ 1問が「はい」、2問が「いいえ」 3
- ④ 3問とも「いいえ」 0

□ 7-2. 児童・生徒の指導については、常に同僚と話し合い、また、上司に報告・連絡・相談して、一人で抱え込むことがないように心がけていますか？

◇問題行動を起こす児童生徒に対する指導について (通知) 平成 19 年 2 月 5 日

体罰は、いかなる場合においても行ってはならない。教員等が児童生徒に対して行った懲戒の行為が体罰に当たるかどうかは、当該児童生徒の年齢、健康、心身の発達状況、当該行為が行われた場所的及び時間的環境、懲戒の態様等の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。

→ 全文はハンドブックケース集 p.15 ~ p.16

□ 7-3. 平成19年の文部科学省の通知内容を十分理解し、児童・生徒の指導上必要な懲戒 (体罰にあたらぬもの) 及び正当な有形力の行使を躊躇なく行うことができますか？

(8) 公金の取扱い (私費会計も含む)

得点

□ 8-1. 公的会計だけでなく私費会計 (PTA 会計、学級会計等) においても、すべての処理を主任者と副主任者など、ダブルチェックする体制となっていますか？

- ① 3問とも「はい」 10
- ② 2問が「はい」、1問が「いいえ」 6
- ③ 1問が「はい」、2問が「いいえ」 3
- ④ 3問とも「いいえ」 0

□ 8-2. すべての会計処理において、帳簿や証憑書類が整備され、上司の最終確認を経て、会計監査を受ける、又は会計報告を行う体制となっていますか？

◇地方自治法・地方自治法施行令

◇徳島県会計規則

◇県立学校における県費外会計事務取扱要領

県立学校においては、標記要領(H24.3.28)により(1)学校徴収金の各会計の執行管理体制を確立し、予算編成、予算の執行、監査、決算報告等の適正化を図らなければなりません。また、(2)学校関係団体徴収金についても(1)に準じて事務処理を行ってください。

市町村立学校においては、市町村の規程に従い、適正な会計処理を行ってください。

□ 8-3. 発注の際には、見積もり合わせ等の方法により、複数の業者の価格・サービス等を比較し、同僚や上司と相談して発注業者を選定するなど客観性・透明性の確保に十分注意していますか？

県立学校における県費外会計事務取扱要領

- ・執行管理体制 総括責任者・副総括責任者→(指名・監督)→会計責任者、会計担当者
- ・目的 事務の透明性の確保と保護者等への説明責任の明確化
- ・対象外会計 特別支援学校の特例及び部活動費の特例を設けています。

## (9) 公務員倫理

得点

□ 9-1. 利害関係者から、金銭や物品又は不動産の贈与を受けたり、金銭の貸し付けを受けたり、供応接待を受けたことはありませんか？

- ① 3問とも「はい、ありません」 10
- ② 2問が「はい」、1問が「いいえ」 6
- ③ 1問が「はい」、2問が「いいえ」 3
- ④ 3問とも「いいえ、あります」 0

□ 9-2. 利害関係者と一緒に遊技又はゴルフをしたり、一緒に私的な旅行に行ったことはありませんか？

倫理条例により、取引業者等の利害関係者から利益や便宜の供与を受けることが禁止されています。また、割り勘であっても酒席をともにすることは、県民の疑惑を招きかねませんので、できる限り避けてください。なお、利害関係者との、4000円を超える飲食又はアルコールを伴う会合は、倫理監督者（教育長）への届出が必要となります。

□ 9-3. 利害関係者から、無償の労務の提供（学校行事の準備や私的な引っ越し、物品の運搬など）を受けたことはありませんか？

◇徳島県の公務員倫理に関する条例・規則  
→ハンドブック p.23～p.24

## (10) メンタルヘルス

得点

□ 10-1. 長時間の勤務が、心身の健康に悪影響を与えることを自覚し、平日の時間外勤務や休日出勤を適切にコントロールしていますか？

- ① 3問とも「はい」 10
- ② 2問が「はい」、1問が「いいえ」 6
- ③ 1問が「はい」、2問が「いいえ」 3
- ④ 3問とも「いいえ」 0

□ 10-2. 定期的に健康診断を受け、心配な事柄は、学校医や専門医等に相談していますか？又は、常に健康に留意し、毎日、散歩やストレッチをするなど、心身の健康増進に取り組んでいますか？

最近精神性疾患による休職者が全国で急増しています。一人一人がメンタルヘルスに留意して、心身の健康増進に取り組んでください。また、職場ぐるみで、時間外勤務の縮減、適切な相談体制の確立、衛生委員会等を活用しての職場環境の改善を図ってください。

□ 10-3. 業務の効率化や、適切な業務分担等により、時間外勤務を少なくするなど、メンタルヘルスの増進に取り組んでいますか？また、衛生委員会を活用するなど、心身の健康のために職場環境の改善を行っていますか？

◇労働安全衛生法  
◇徳島県教育委員会職員安全衛生委員会規程  
安全衛生管理者（所属長）が衛生管理者を選任します。50人以上の県立学校には、6名の委員による衛生委員会が設置されています。衛生委員会には職員健康管理医（校医の内の一人）が入り、専門的な助言をします。

徳島県教育委員会職員の公務員倫理に関する規則は、市町村立学校の県費負担教員には適用されません。又、徳島県教育委員会職員安全衛生委員会規程は市町村立学校には適用されません。それぞれ、市町村の倫理規則及び衛生委員会規則等を確認してください。

◆ チェックシートの活用 ◆

(1)～(10)の各項目の得点を下表に記入してください。グループ演習の場合は、各人の得点を記入し、合計点を計算してください。また合計点の高い順に順位を付けてください。各人の総計点を計算して記入してください。

| 質問項目               | 回答者 |   |   |   |   |   |   | 合計 | 順位 |
|--------------------|-----|---|---|---|---|---|---|----|----|
|                    | A   | B | C | D | E | F | G |    |    |
| (1)勤務区分の明確化        |     |   |   |   |   |   |   |    |    |
| (2)個人情報の保護・守秘義務    |     |   |   |   |   |   |   |    |    |
| (3)信用失墜行為の禁止       |     |   |   |   |   |   |   |    |    |
| (4)職務専念の義務         |     |   |   |   |   |   |   |    |    |
| (5)セクシャル・ハラスメント    |     |   |   |   |   |   |   |    |    |
| (6)パワー・ハラスメント      |     |   |   |   |   |   |   |    |    |
| (7)体罰(学校以外では回答不要)  |     |   |   |   |   |   |   |    |    |
| (8)公金の取扱い(私費会計も含む) |     |   |   |   |   |   |   |    |    |
| (9)公務員倫理           |     |   |   |   |   |   |   |    |    |
| (10)メンタルヘルス        |     |   |   |   |   |   |   |    |    |
| 総計点                |     |   |   |   |   |   |   |    |    |

※学校以外の所属では(7)を10点にしてください。

《グループ演習》順位の低い項目の中から、1つ選んで、以下の研修を行ってください。

|                                     |
|-------------------------------------|
| 項目番号 ( ) テーマ ( )                    |
| ○原因 この項目の得点が低かった原因は何でしょうか？考えてみましょう。 |
| ○対策 どのようにしたら良いか考えてみましょう。            |



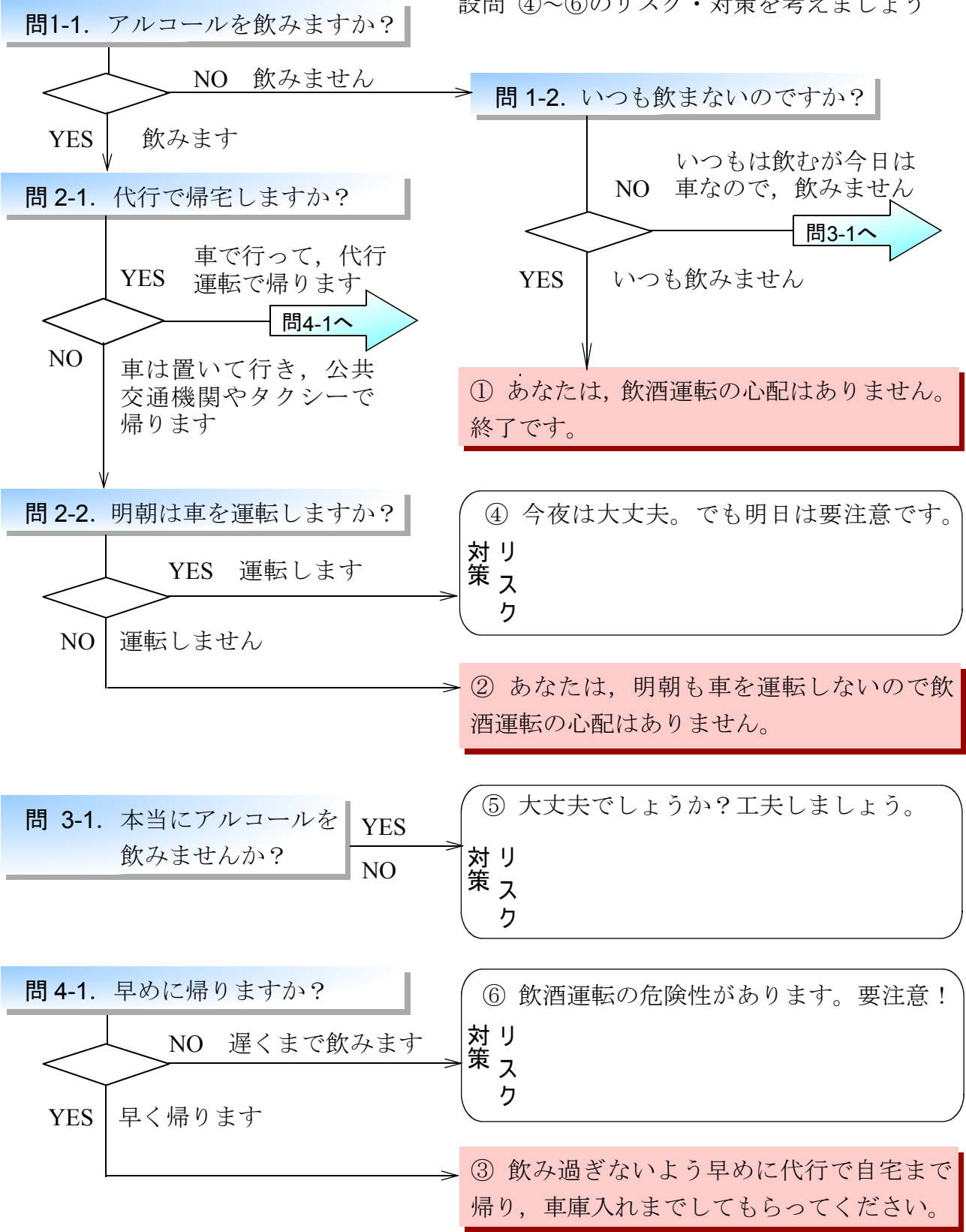
### 3 重点化したリスクマネジメントに取り組みましょう！



#### [1] 飲酒運転の防止

今日は、職場の懇親会でお酒が出ます。あなたは どう しますか？ 問に答えてください。

設問 ④～⑥のリスク・対策を考えましょう



◆ 職場やグループでのリスク係数 ◆

前ページのチェックリストでグループ（職場）の各人は、①～⑥のどれになりましたか。それぞれの人数を下表に記入し、グループ（職場）のリスク係数を計算してください。

|       | 人数 | 計 | リスク               | ※リスク度 |
|-------|----|---|-------------------|-------|
| ①     |    |   | 飲酒運転のリスクはありません    | 0     |
| ②     |    |   | リスク係数=0           |       |
| ③     |    |   | 飲酒運転のリスクがあります     |       |
| ④     |    |   | リスク係数=0.5         |       |
| ⑤     |    |   | 飲酒運転のリスクが非常に大きいです |       |
| ⑥     |    |   | リスク係数=1           |       |
| (a)合計 |    |   | (b)合計             |       |

※ リスク度 = リスク係数 × 人数 で計算してください。

グループ（職場）のリスク係数 = (b) / (a) = ( )

◆ リスクと対策 ◆

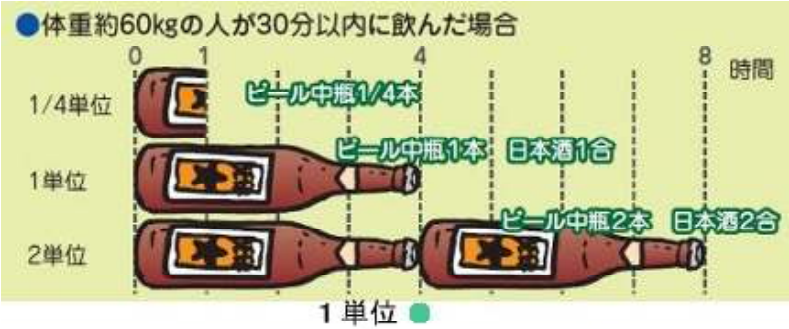
グループや職場のリスク係数をできる限り0に近づけるよう、懇親会の開催日や場所を工夫するようにしてください。また、グループで前ページのチェックリストの④～⑥のリスクを予測し、その対策を話し合ってください。

| 番号 | リスク | 対策 |
|----|-----|----|
| ④  |     |    |
| ⑤  |     |    |
| ⑥  |     |    |

飲酒運転に陥るリスクを検討してみましょう。また、その回避策を考えましょう

④ 翌日もアルコールが残留する

次の図をご覧ください。アルコールが体内で分解される速度を示しています。(ただし個人差があります)



「飲酒運転根絶を目指して!!(内閣府・栃木県)」リーフレットより引用

多種類のお酒を飲むと、自分がどれだけ飲んだのか分からなくなります。そこで、アルコール単位で飲酒量を計りましょう

**覚えておこう！ アルコール1単位 = アルコール量 20g**

- ・ ビール中瓶(500ml) 1本
- ・ 日本酒 (180ml) 1合
- ・ ウイスキーダブル(60ml) 1杯
- ・ 酎ハイ (7% 350ml) 1缶
- (5% 500ml) 1缶
- ・ ワイン(720ml)ボトル 1/4本

1単位のアルコールを分解するためには、成人男性(体重60kg)で3~4時間必要です。女性の場合は、男性よりさらに長時間を要します。もし、3単位のアルコールを飲んだら、分解するために半日(最低でも9時間~12時間)必要になります。睡眠はアルコールの分解を妨げますので、「寝たから大丈夫」というのは、全くの誤解です。

飲酒による翌日の検挙事例です (H22年度)

男性教諭が夕食前に自宅で缶入り酎ハイ500ml, 夕食後の午後8時ごろから同10時過ぎにかけてウイスキーの水割り3杯, 焼酎の水割り2杯を飲んで就寝し, 翌日に乗用車を運転して出勤中の午前6時10分に県警の呼気検査を受け, アルコールが検出されたという。

問1 この事例の飲酒量は何単位か計算してみましょう

- ・ 缶酎ハイ 1缶 (1) 単位
  - ・ ウイスキー 3杯 (2) 単位  
(飲酒量が多いのでダブルとします)
  - ・ 焼酎水割り 2杯 (3) 単位  
(1杯1単位とします)
- 合計 (4) 単位

問2 この事例では、アルコールが完全に分解されるまで何時間かかりますか。

( ~ ) 時間

【 ④のリスク・対策例 】

- ◇ 飲み方によっては、翌朝もアルコールが残り、飲酒運転になる可能性があります。
- ◇ 翌朝、車を運転する場合は、早めに飲酒することを止めるようにしてください。
- ◇ 前日から車を職場に置いて帰るか、翌朝は公共の交通機関などを利用して、少なくとも、午前中はハンドルを握らないようにしてください。

## ⑤ 飲酒しない工夫をしましょう

車で酒席に行く＝飲酒運転の危険があると認識してください。

### 【 ⑤の工夫点・対策例 】

- ◇ コンプライアンスカードを着用し、「飲酒は NO」と表示してください。飲酒を強要しないことを教職員全員が共通理解して、楽しい懇親会にしましょう。
- ◇ 本物のビールをノンアルコールビールと誤って飲むようなことがないように、違う種類のグラスを使ったり、お茶など区別できる飲み物を飲むようにしましょう。
- ◇ アルコールを飲んでしまったら、車のキーを店や幹事に預け、代行を呼ぶか、タクシーで帰宅してください。

## ⑥ 遅くまで飲酒すると判断を誤る

次の事例は、代行運転を頼んだにもかかわらず飲酒運転をしてしまった事例です（H22年度）

友人らと駅前の居酒屋2軒で生ビール3杯、ウイスキー3～4杯を飲んだ後、帰宅するために軽乗用車を運転し、道路脇の電柱に左前輪を衝突させる物損事故を起こした。現場に駆け付けた警察署員の調べで、呼気から基準値を超えるアルコールが検出されたという。男性教諭は「運転代行を呼んだが、20分待っても来なかったので運転してしまった」と話している。

### アルコールの特性を知りましょう !!

- (1)ほろ酔い期 1～2単位  
楽しい時期ですが気持ちが大きくなり、集中力・判断力が低下します。
- (2)酩酊期 2～4単位  
ろれつが回らなくなり、足元もおぼつかない状態。感情の起伏が激しく、運動機能の麻痺が広がります。
- (3)泥酔期・昏睡期  
歩行困難・意識不明・呼吸困難など命に関わります

問3 この事例では、アルコールの特性の何期だったと想定できますか？

### 【 ⑥のリスク・対策例 】

- ◇ 代行運転で、自宅まで帰り着ける保障がありません。大変危険です。
- ◇ 飲み始めるとどうしても深酒してしまい泥酔する人は、酒席には絶対に車で行かないように車を自宅に置いて出勤してください。
- ◇ 飲酒する際は、近くにホテルなどの宿泊施設を予約しておき、安心して飲めるようにしてください。

〔参考ホームページ〕 社団法人「アルコール健康医学協会」 <http://www.arukenkyo.or.jp/>  
アルコール薬物問題全国市民協会（ASK） <http://www.ask.or.jp/>

〔問1～問3の解答〕

問1 (1) 1 (2) 3 (3) 2 (4) 6 問2 18～24 問3 酩酊期

## [2] 交通事故・交通違反の防止



ハンドルを握るときは、運転に集中し、常に危険を予測した安全運転をしましょう

あなたは次のような傾向があると人から言われたことや、自覚したことはありませんか？

- |                 |                      |
|-----------------|----------------------|
| ① 感情の起伏が激しい     | ② せっかちで、すぐにイライラする    |
| ③ 自己中心的でわがまま    | ④ 些細なことを気にしたり、緊張しやすい |
| ⑤ 几帳面さに欠け、いいかげん | ⑥ 他人に格好良く見せたがる       |

人の性格には、いくつかのタイプがあり、情緒の安定度、協調性、我慢強さ、几帳面さなどが運転に影響を及ぼして事故を起こす要因になるといわれています。自分自身の性格をよく把握して、事故に結びつきやすい傾向が運転中に現れないように心掛け、事故を未然に防ぎましょう。

また、誰にでも体調不良、疲労、睡眠不足など、自動車の運転に危険な状況があります。このような場合には、一層安全運転に心掛け、事故を未然に防止しなければなりません。また、気分が良くハイテンションな場合にもリスクは潜んでいます。

次の表は、性格要因を横軸、体調・精神要因を縦軸に取り、予想される運転状況(リスクを含む)とその対策を考えてもらうものです。それぞれの欄に記入してください。

運：予想される運転の状況

対：とるべき対策

|        |                     |        |
|--------|---------------------|--------|
|        | 体調が良い・気分が良い・ハイテンション |        |
| 【第3領域】 |                     | 【第1領域】 |
| 運      | 運                   | 運      |
| 対      | 対                   | 対      |
| 運      | 運                   | 運      |
| 対      | 対                   | 対      |
| 【第4領域】 | 体調が悪い・気分が悪い・ローテンション | 【第2領域】 |

内  
向  
的  
・  
の  
ん  
び  
り  
・  
防  
衛  
的

外  
向  
的  
・  
せ  
っ  
か  
ち  
・  
攻  
撃  
的

解答例を記述しておきます。よく自己を見つめ対応できるようにしてください。

### 【第1領域】

外向的・せっかち・攻撃的な性格の人が体調・気分が良くハイテンションな場合には、運転が荒っぽくなり、他の通行者への配慮が欠ける運転になりがちです。黄色信号（場合によっては赤信号）を無視して交差点に進入したり、無理な追い抜きや車線変更を絶対にしないよう心掛けてください。常に走行速度に注意を払い、速度超過しないよう気をつけてください。

### 【第2領域】

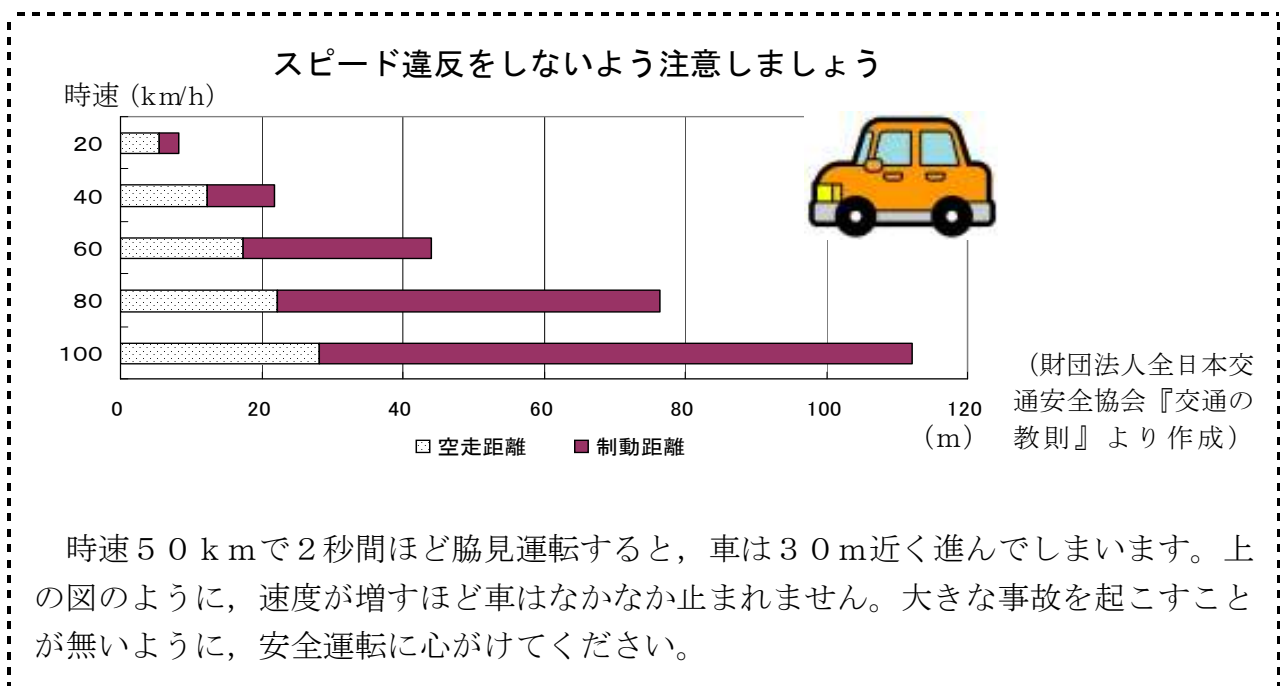
外向的・せっかち・攻撃的な性格の人が体調・気分が悪くローテンションな場合には、投げやりな運転になり、細部への注意が欠けがちになります。赤信号や交通標識を見落としたり、一つのことに気を取られて、ブレーキが遅れることが無いように十分注意して運転することが求められます。

### 【第3領域】

内向的・のんびり・防衛的な性格の人が体調・気分が良くハイテンションな場合には、交通の流れに応じた、落ち着いた運転が期待でき、比較的风险は少ないと思われます。しかし、この性格の人には、とっさのときの対応能力が低い場合があるので、常に周囲の状況に気を配り、危険を予測する運転に心掛けてください。

### 【第4領域】

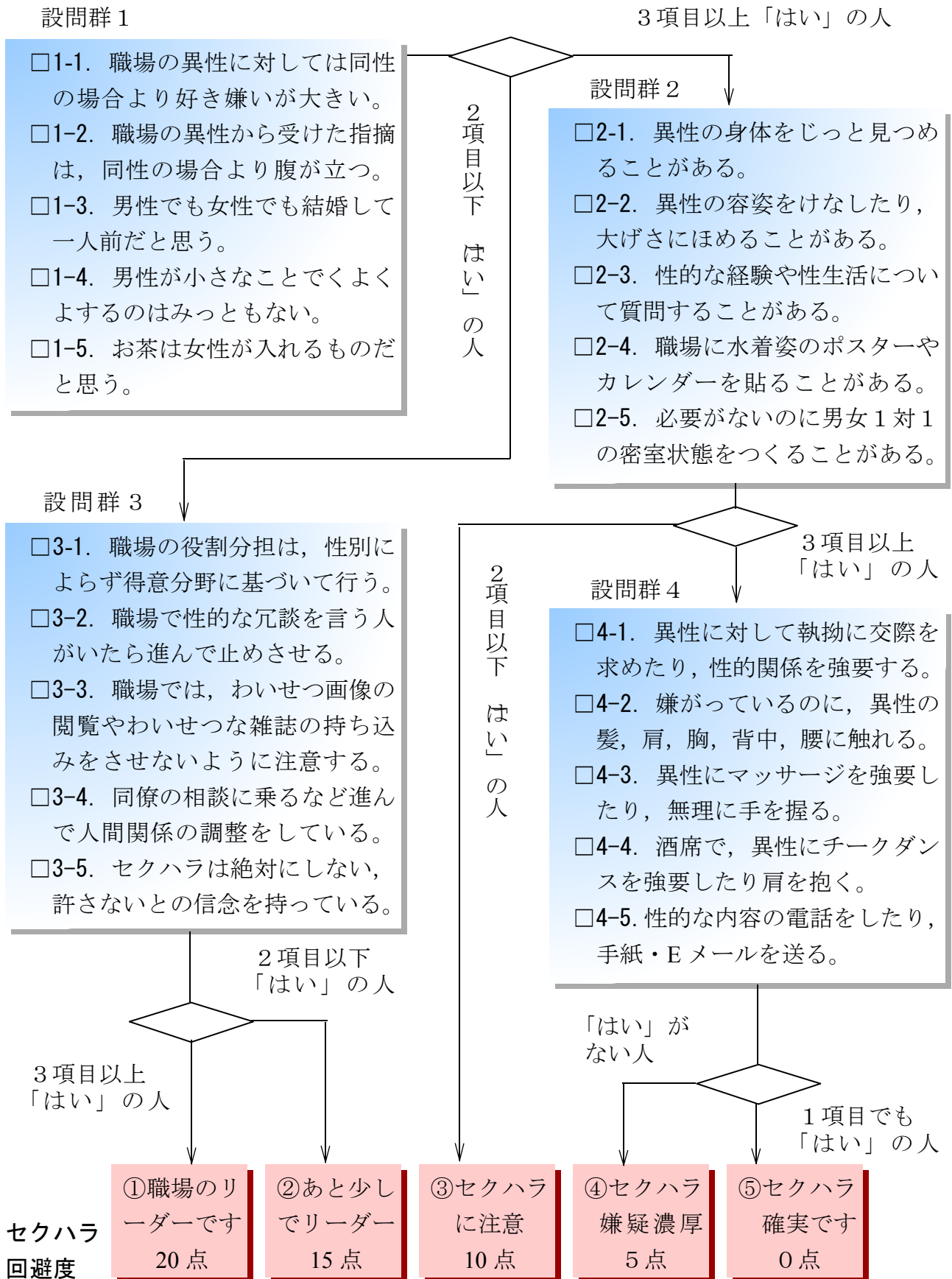
内向的・のんびり・防衛的な性格の人が体調・気分が悪く、ローテンションな場合には、交通の流れを無視してノロノロ運転になったり、走行速度が安定せず、気分に応じて速度が変化したり、蛇行運転になる場合があります。注意力が低下しますので、瞬時の対応能力がさらに低下します。運転するときは気分を切り替えて、運転に集中して、メリハリのある運転をする必要があります。



### [3] セクシュアルハラスメントの防止



あなたは、日頃どのように感じ・行動していますか？ 正直に教えてください。



◆ リスクと対策 ◆

グループで前ページの設問群1, 2, 4の問題点を出し合い, その防止策を話し合ってください。

| 設問群 | 問題点 | 防止策 |
|-----|-----|-----|
| 1   |     |     |
| 2   |     |     |
| 4   |     |     |

全体研修でまとめましょう

|  |
|--|
|  |
|--|



設問群 1, 2, 4はどのような問題点を含んでいるか考えてみましょう。

## 設問群 1

(問題点)

これらの質問項目は、性別による差別意識や固定的な価値観に基づく発言及び感じ方であると考えられます。例えば、次のような発言を職場ですれば、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」と称します）と受け止められる可能性があります。

「男のくせに根性がない」「女には仕事は任せられない」「女性は職場の花でありさえすればいい」「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」等

## 設問群 2

(問題点)

いずれの質問項目も、セクハラ疑いが濃厚です。行為者にはセクハラ意図がなくても、受け手側が、「いやだ」「セクハラを受けた」と感じるような行為は、セクハラと認定されます。

異性の容姿や言動に対する嫌がらせはセクハラ行為とされています。たとえば、顔、胸、脚、髪、体格等の異性の身体的特徴や容姿を話題にしたり、未婚・結婚・離婚などに関する嫌がらせをすることなどにくわえ、配偶者や恋人との性生活や性交の経験の有無などを尋ねたり、特定の異性との性的な噂を流すのもセクハラの一つです。

(設問群 1・2の対策)

セクハラをしないようにするためには、教職員一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければなりません。

- ① お互いの人格を尊重しあうこと。
- ② お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- ③ 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

また、基本的な心構えとして、教職員は、セクハラについて次に関することを十分認識しなければなりません。

- ① 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間で差があり、セクハラに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。  
具体的には、次の点について注意する必要があります。
  - ・親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
  - ・不快に感じるか否かには個人差があること。
  - ・この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
  - ・相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- ② 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。

③ セクハラであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。セクハラを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要があります。

④ 職場におけるセクハラにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクハラを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクハラについても十分注意する必要があります。

⑤ 職員間のセクハラにだけ注意するのでは不十分であること。

児童・生徒，保護者，行政サービスの相手方など，教職員がその職務に従事する際に接することとなる教職員以外の者にも注意しなければなりません。

（「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）」抜粋）

セクハラは相手の人格を傷つけ、職場のモラルを低下させるとともに、目標に向かって教職員が一体となって行う努力を無にする最悪の行為であることを自覚させることが必要です。管理職だけでなく、職場の教職員一人一人が自覚を持ってセクハラにつながる言動を許さない職場づくりを行ってください。

#### 設問群 4

##### （問題点）

これらの質問項目は、疑いのないセクハラであり、わいせつ行為であると言っても過言ではありません。これらの行為は、懲戒処分の対象であり決して行ってはいけません。また、法令や徳島県条例による罰則を受けることがあります。

「職場における上司・部下等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」の標準的な処分量定は、免職又は停職となっています。

##### （防止策）

セクハラ行為は決して許さないという毅然とした職場の気風を確立することが何より必要です。万一、セクハラ被害を受けそうになった場合は、はっきりと「いやです」「やめてください」と大きな声で言って、その場を離れてください。

セクハラ被害を受けた場合には、すぐに、同僚や管理職又はセクハラ相談員に報告・相談してください。相談を受けた人は、管理職に連絡し、管理職は適切な人選を行い複数の委員によって調査を実施してください。また、被害を受けた教職員が加害者と接しないように分離してください。調査委員によってセクハラの実態、被害状況、経緯、原因、再発防止対策等を検討し、調査報告書を作成し、校長から教育委員会に報告してください。

セクハラ被害を隠さない、うやむやにしない、加害行為に対しては、相応の罰則・懲戒を加えることが、再発防止につながります。

設問群3は、セクハラを防止するため各所属で行って欲しい事柄です。どのような取組ができるか話し合しましょう。

課題 まずグループで話し合い、その後、全体研修で意見をまとめましょう。

[グループ]

[全体]

### 設問群3

セクハラは許さないとの強い決意を持つことが大切です。職場にはセクハラにつながる「小さな芽」が至る所にあります。まずは、それらを敏感に見つけ出し、記録してください。そして、一定の限度を超えたと判断したときに、きちんと「それは、セクハラにつながる行為です。」とはっきり宣言してください。自分で言いにくい場合には、管理職や職場のセクハラ相談員に通報して、警告をしてもらってください。

セクハラの防止は、「小さな芽」のうちに摘み取ってしまうことが非常に大切です。「職場の人間関係が壊れないか心配」「注意すると恨まれるから嫌だ」と思うかも知れませんが、それは全く逆で、セクハラをする人が「職場の人間関係を破壊している」のであり注意する人を恨むのは「逆恨み」です。

## 平成22年度にセクハラ事案により懲戒を受けた事例

平成22年度に新聞報道のあったセクハラ事例です。研修の参考にしてください。

- ◇ 教え子の1年生の女子生徒にわいせつなメールを繰り返し送り付けていた。(33歳教諭)
- ◇ 部下の20代の女性教員をしつこく飲食店に誘うなどした。(59歳校長)
- ◇ 1年男子生徒に計657通のメールを送り、自家用車に乗せたり食事に行き、深夜保護者の許可なく生徒と会って、キスをした。(40代教諭)
- ◇ 飲食店で女性客の太腿を触った。(44歳教諭)
- ◇ 持参した下着を女子生徒にはかせ、着用後に持ち帰った。(49歳教諭)
- ◇ 「少しスカートが短い」などと女性職員の服装や体に関する発言をしたり、職務中の公用車内で手を触るなどの行為を繰り返し、さらに「好きです」などと書いた携帯メールを送り、女性宅に頻繁に電話をした。(54歳職員)
- ◇ 女子生徒に手袋やマフラーを渡し、校外で会うことや手袋などを身につけるよう求めるメモや手紙を繰り返し渡した。(49歳教諭)
- ◇ インターネットカフェの個室に女子生徒と2人きりで入るなど不適切な行動を繰り返した。(50代教諭)
- ◇ 女性職員と居酒屋などで飲食した際、「結婚の予定はあるか」「どんな男性が好みか」などと発言した。(50歳教頭)
- ◇ 女子生徒に対し、携帯メールを約20回送ったり、肩を抱いた。(36歳実習助手)
- ◇ 元交際相手の男性教員の自宅周辺でつきまとうなどストーカー行為を繰り返した。(34歳臨時講師)
- ◇ 教え子の携帯電話番号を不正に入手して夜間に繰り返し電話し、胸のサイズを聞くなどわいせつな言動をした。(53歳教諭)
- ◇ 教え子だった女子生徒に性的な内容のメールを送った。(55歳教諭)
- ◇ 校舎内で女子生徒の肩や足をもんだりしたほか、この女子生徒に対して、容姿を褒めるなどの内容の携帯メールを約20回も送った。(50代教諭)
- ◇ 小学3～6年の女子児童4人にクラブ活動終了後、肩などへのマッサージを5、6回繰り返した。(45歳教諭)
- ◇ 女子児童が拒否反応を示したにもかかわらず、授業時間外に複数回にわたって体を触った。(40代教諭)
- ◇ カラオケ店で、嫌がる女性の肩を抱き、キスをしたり胸や太ももを触るなどした。(50代校長)
- ◇ 教え子の女子生徒に交際を迫る手紙を渡した。(62歳講師)
- ◇ 女子生徒に卒業後も含め1年間でメール1000通以上を送り不快感を与えた。(52歳教諭)

## [4] 体罰の防止



### 様々な事例から「体罰」について学びましょう！

問1 次にあげる行為の中で「体罰」に該当しないものはどれですか？

- 1-1. 生徒指導の事情聴取のため、昼食を摂らさずに、午後3時まで話を聴いた。
- 1-2. 授業中に騒いだ生徒を、授業が終わるまで10分間教室に立たせた。
- 1-3. 喧嘩をしている生徒2人の頭を押さえ、互いの額を押しつけた。
- 1-4. 反省のために、1時間板の間に正座させた。
- 1-5. 殴りかかってきた生徒の両腕を押さえ、壁に押しつけ、生徒の腕にあざができた。

(<sup>1</sup> )

問2 「体罰」の要因として非常に多いものは、次の3つに類別されます。

- (ア) 一時的に感情が高ぶり、カッとなって起こしたもの。
- (イ) 常習的に「体罰」が行われていたもの。
- (ウ) 不注意や「これぐらい」という認識の甘さが起こしたもの。

次にあげる事例は、上の(ア)～(ウ)のどの要因によって起こされたものでしょうか？

- 2-1. 顧問を務める男子ソフトテニス部の生徒にラケットで叩いたりするなどの体罰を加えた。この教諭は、2年間に8人の生徒を平手やラケットで叩いたり、蹴るなどの体罰をしていた。(31歳：高校教諭)
- 2-2. 授業中の生徒の態度に腹を立てて、2年生の男子生徒の机をひっくり返し前歯2本を折る怪我を負わせた。(49歳：高校教諭)
- 2-3. 授業を聴かないからと、児童を後ろ向きに座らせて授業を受けさせた。(小学校教諭)
- 2-4. 「校則違反」として、違反した5人を職員室に呼び、4人からは同意を得たが、1人は同意のないまま前髪などを数センチ切った。(生徒指導担当：中学校教諭)
- 2-5. 午後、卒業する6年生に送るプレゼントを紙粘土で作る予定だったが、教諭が同日朝に紙粘土を準備していなかったことに児童が「どうせ用意してねえよ」と不満を漏らしたところ、教諭が逆上し、児童の頬を平手で1回叩き、尻を1回蹴った。(30代：小学校教諭)
- 2-6. 体育館で部活動中、練習態度を問題にして、女子部員の顔面を膝蹴りし、鼻を骨折させる重傷を負わせていた。また、他の部員数人に対しても、髪の毛を引っ張ったり、暴言を吐くなどを繰り返している。(42歳：中学校教諭)
- 2-7. 児童が授業でおしゃべりをしたとして、3人の口に粘着テープを貼った。(47歳：特別支援学級教諭)

(<sup>2-1</sup> ) (<sup>2-2</sup> ) (<sup>2-3</sup> ) (<sup>2-4</sup> )  
(<sup>2-5</sup> ) (<sup>2-6</sup> ) (<sup>2-7</sup> )

## 問1の解答と解説

【解答】(1 1-2 と 1-5 )

【解説】「児童・生徒の懲戒・体罰に関する考え」文部科学省通知 (H19)

有形力の行使以外の方法により行われた懲戒について、「児童生徒に肉体的苦痛を与えるものでない限り」という条件つきで体罰に当たらないと例示されています。

- 放課後等に教室に残留させる（用便のためにも室外に出ることを許さない、又は食事時間を過ぎても長く留め置く等肉体的苦痛を与える者は体罰に当たる）。
- 授業中、教室内に起立させる。
- 学習課題や清掃活動を課す。
- 学校当番を多く割り当てる。
- 立ち歩きの多い児童生徒を叱って席につかせる。

また、「児童生徒から教員等に対する暴力行為に対して、教員等が防衛のためにやむを得ずした有形力の行使は、もとより教育上の措置たる懲戒行為として行われたものではなく、これにより身体への侵害又は肉体的苦痛を与えた場合は体罰には該当しない。」ともされています。

## 問2の解答と解説

【解答】(2-1 イ ) (2-2 ア ) (2-3 ウ ) (2-4 ウ )  
(2-5 ア ) (2-6 イ ) (2-7 ウ )

【解説①】一時的に感情が高ぶり、カッとなって起こした事例について（2・5の事例）

「体罰」の事例として非常に多いものです。感情を高ぶらせた状態では、指導はできません。最近の先生は「怒るばかりで、叱れない。」との意見をよく耳にします。正しく叱るということは、教育的効果を見極めながら、冷静に叱るのであって、怒りにまかせて、怒鳴ったり、ましてや体罰に及んではいけません。

【解説②】常習的に「体罰」が行われていた事例について（1・6の事例）

常習的に体罰を繰り返した結果、問題化したり、裁判に持ち込まれるケースも非常に目立ちます。また、このケースはほとんどの場合が、部活動の指導中に発生しています。「体罰」をふるった教員の多くが「強くしたい一心でやった」と言っていますが、実際には、逆効果になっているケースも多く見られます。また、「一生懸命やっている結果だ」という「体罰」を容認する風土はあってはならないことです。

【解説③】不注意や認識の甘さが起こした事例について（3・4・7の事例）

「この程度は許されるだろう」という甘い判断が、「体罰」に及ぶケースが多くなってきています。逆に言えば、かつてなら問題にならなかったケースも今は、社会のとらえ方が変化していることに、教師が気づいていないということです。この認識を私たちは、速やかに変えていかなければなりません。

## 判例から「体罰」について学びましょう！

問3 次にあげる2つの事件の概要や裁判の経過を読んで、それぞれの事件から学ぶことは何でしょうか？

### 事件の概要①

小学5年生の女子児童が、図画工作室でいたずらしたことを怒った女性教師(44)が、女子児童の胸元をつかんで押したところ、児童は2メートル先に尻もちをつき、尾骨を折る3カ月のけがを負った。その後、心因性の頭痛などを訴えた。

市は、「女兒の肩を軽く押しただけ」で体罰はなかったと主張した。



(1998. 1)

市は、示談金340万円を支払い、女性教師も見舞金などとして、約100万円支払った。



市の「体罰問題を考える市民グループ」メンバーが、「市が払った示談金340万円を教師に請求しないのは違法」として、地裁に違法の確認を求め提訴。(1998. 1)



### 横浜地裁判決(2002. 6)

裁判長は、「教師の行為は正当な懲戒権の行使を超えた違法な体罰」と認定。教師の故意・重過失により、市には教師への求償権が発生するとしたが、「医療費や慰謝料計250万円のうち教師の負担分は半分程度。教師はほぼ同額を既に支払っている」として、求償しないことが違法ではないと判断し、棄却判決。

[学ぶこと]

## 事件の概要②

教員の背中に覆い被さる・上級生を蹴るなどしていた男子児童に対して教師が注意したところ、男子児童は教員のでん部を蹴って逃げた。これに腹を立てた教員は男子児童の胸元をつかんで児童がつま先立ちになる程度に壁に押し当て、大声で「もうすんなよ」と叱責した。

これを機に、男子児童は夜中に泣き叫ぶ、食欲が低下する、円形脱毛症が見られるようになった、などの症状を訴え、病院で外傷後ストレス性障害(PTSD)と診断された。



## 熊本地裁判決(2007. 6)

個人的な感情をぶつけたもので、両者の力の差からいっても教師が児童を吊り上げて壁に押しつけた行為からも、教育的指導の範囲を逸脱して学校教育法 11 条の体罰に当たる。また、原告の主張していた PTSD との因果関係も認め、被告におよそ 65 万円の支払いを命じた。



## 福岡高裁判決(2008. 2)

PTSD については否定したものの、「教員と男子児童の年齢・体格差を考慮すれば、男子児童が受けた恐怖は相当のものである」とし、1 審の判決を支持。被告におよそ 21 万円の支払いを命じた。1 審, 2 審とも、「胸元をつかむ」という教員の行為は、「体罰」に相当すると認めた。



## 最高裁判決(2009. 4)

1 審, 2 審の判決を破棄, 原告の請求を棄却するとの判断を下した。

判決理由について裁判長は「教員の行為が穏当を欠くものであったことは認められるが、悪ふざけの罰として、児童に肉体的苦痛を与えるために行なわれたものではない。教員の行為は、その目的、態様、継続時間などから判断して教育的指導の範囲を逸脱するものではなく、違法性は認められない」とした。

[学ぶこと]



## 2つの判例を通して学ぶことの例

### 事件①の教訓

「体罰」の賠償は、都道府県や市町村が負うことに加えて、体罰を加えた教師個人が負うという道筋をつけた判決です。「体罰」は懲戒処分の対象のみならず、傷害罪等、刑法に触れる行為であることをしっかりと認識しなければなりません。

### 事件②の教訓

「体罰」に関する裁判の判断基準が「目的」「態様」「継続時間」であることが示された判決です。ただ、短絡的に最高裁が、「胸ぐらをつかむ行為は体罰ではない」とか、「教師が子どもの胸ぐらをつかむ行為は、許される」と判断したものではありません。事案によっては、胸ぐらをつかむ行為も体罰になることもありますので、解釈の拡大はしないようにしてください。1審と2審では「体罰」であると認定されていることも忘れてはなりません。

## 体罰に関するまとめとして

体罰の禁止は法律的にも、一般常識からも明白なことです。私たちは決して「体罰が行使できないと指導できない」という考え方を持ってはいけません。体罰にあたらぬ正当な懲戒によって効果的に指導することができます。むしろ、これまでの体罰係争事件のほとんどが、「腹立ち」まぎれの教師による暴力・暴行・暴言であるケースであることに留意しなければなりません。有形力の行使が裁判になったケースで「体罰」と認定されなかった例は、先に取り上げた事件②以外には、

○教師が生徒の頭をこぶしで軽く数回叩いた。(S56.4.1 東京高裁)

○教師が出席簿で生徒の頭を軽く叩いた。(S60.2.22 浦和地裁)

などで、その例は稀なことです。ほとんどの場合、「体罰」として認定されていると思ってさしつかえありません。

いったん、体罰事件が問題となれば、誰も学校の味方はしません。学校は、厳しい眼で批判されることを覚悟しなければならないのです。

### (体罰防止のポイント)

○「体罰」の土壌を決して許容しない。

※体罰は明確な違法行為であるとの意識を徹底すること。

※「あの先生も一生懸命やっているのだから」と容認せず、明らかにすること。

○どのような行為が体罰であり、どんな場合が体罰でないかをきちんと理解する。

※法令をしっかりと学び、自信をもって、児童・生徒の指導にあたること。

## 「体罰」について法令等をまとめてみましょう！

問4 次にあげる4つの法令，通知文等を調べ，「体罰」についてまとめてみましょう。

- ① 学校教育法第11条
- ② 「児童懲戒権の限界について」(S23.12.22 法務庁法務調査意見長官通達)
- ③ 「生徒に対する体罰禁止に関する教師の心得」(S24.4.28 法務府発表)
- ④ 「学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰に関する考え方」  
(H19.2.5 文科省通知・別紙)

※②～④についてはハンドブックケース集 p.15～p.16 を参照

(注意)

- 問4の解答はあえて省略します。上に示した法例や通知文は，すべての教職員が，もう一度きちんと読み返し，しっかり理解しておく必要のあるものです。必ず確認しておきましょう。
- この研修を通じて，何が「体罰」であり，何が「体罰」に該当しないのかを，法的にすべての教職員が明確にしておきましょう。
- 国からの通知は，判例を受け，社会情勢の変化等により，ニュアンスや記述が変化しています。そこに視点をあててまとめてみるのもひとつの方法です。

## 4 全国の事例に学びましょう！ ～問題はどこに～



| 処分事由      | 交通事故       | わいせつ<br>行為等 | 体罰       | 個人情報の不<br>適切な取扱い | その他      | 合計         |
|-----------|------------|-------------|----------|------------------|----------|------------|
| 懲戒処分者数    | 349(5)     | 152(20)     | 131(5)   | 53(0)            | 220(64)  | 905(94)    |
| 訓告等を含めた総数 | 2,636(132) | 175(112)    | 357(132) | 221(125)         | 915(364) | 4,304(865) |

\* 「平成22年度 教育職員に係る懲戒処分等の状況について」(平成23年12月22日文科科学省報道発表)

\* ( ) は、非違行為を行った所属職員に対する監督責任を問われ懲戒処分等を受けた者の数で外数

上の表は、平成22年度中に全国の都道府県・指定都市教育委員会が、教育職員（公立の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校）に対して行った懲戒処分等の状況について、文科科学省が調査結果を公表したものです。

次からは、ここ数年に新聞報道された事例を紹介します。その事例について、「問題はどこにあったか」「事例から学ぶこと・対策」の2点について考えてください。まじめに日々の教育活動に取り組んでいる多くの方々には「こんなことは、その人個人に問題があって関係ないことだ」と思われる事例が多いですが、そこに「リスクの芽」が存在します。「もしかしたら私も・・・。」という意識を持って、もう一度、自分自身のコンプライアンス意識を見直してみましょう。

### ◆事例とワークシート記入の例

#### 事例(教職員倫理)

● 市立中学校の男性教諭が、3か月の間に3回、担任していた中学2年生の男子生徒をパチンコ店に連れて行き遊ばせていたことが明らかになった。授業に入れないなどの問題を抱えた生徒で、「せがまれて、思いを受け止めてやらないと指導できなくなると思い悪いと分かっているが連れて行った」と説明している。担任への保護者からの非難の電話があり、担任が校長に打ち明けて発覚した。

#### 問題はどこにあったか？

- ・いかなる理由があろうとも、法令違反は許されないとの認識が欠けている。
  - ・生徒の要求を受け入れることを「生徒理解」とはき違えてしまっている。
  - ・このような接し方は、今後生徒からの要求がエスカレートしていくことにつながる。
- など

#### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・生徒の状況などを学年主任、生徒指導主事、管理職に連絡し、相談する。
  - ・日頃から、学級内の生徒の状況を出し合い、学年全体で指導する体制を整える。
  - ・生徒の心に寄り添いながらも、毅然とした指導の大切さを研修等で徹底する。
- など

### 事例1 (交通事故・違反)

● 県立高校運動部のワゴン車が林道の急斜面を転落して、乗っていた生徒ら12人が重軽傷を負った事故で、警察は運転していた男性教諭を自動車運転過失傷害の容疑で書類送検した。定員の8人を超過して乗車し、同僚の警告を聞き入れずに運転した。下り坂で、ブレーキの利きが悪くなっているのを確認しながら運転し、カーブを曲がりきれずに転落した。

問題はどこにあったか？

この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

### 事例2 (交通事故・違反)

● 市教委の職員が人身事故を起こしたにもかかわらず、警察へ申告しなかったとして、懲戒処分を受けた。勤務先から車道に出ようとして走行中の自転車と接触し、自転車を転倒させ、乗っていた高校生に肩部打撲を負わせた。壊れた自転車は自転車店で修理したが、警察には届けず、自分の名前や連絡先は告げなかった。高校生の両親が警察に通報して明らかになった。

問題はどこにあったか？

この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

### 事例3 (わいせつ行為等)

顧問を務めていた吹奏楽部の女子生徒の胸を触るなどのわいせつ行為をしたとして、県立高校の男性教諭が懲戒処分を受けた。コンクールに参加するために宿泊したホテルで、自室に生徒を呼び出し、胸骨を直接接触ったり、T シャツをめくらせるなどの行為をしたという。教諭は指導のつもりだったと説明し「結果的に傷つけ、申し訳ない」と話している。生徒は警察に被害届を出していない。

問題はどこにあったか？

この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

### 事例4 (わいせつ行為等)

授業中にわいせつな画像を映し出したとして、市立中学校の男性教諭が懲戒処分を受けた。教諭は数学の授業中に生徒の学習シートを私物のスマートフォンに撮影し、テレビモニターに表示しようとした際、保存していた女性の裸や下着姿の画像10枚が学習シートといっしょにインデックス形式で30秒間映し出された。教諭は校長に報告していなかったが、生徒からの通告で発覚した。

問題はどこにあったか？

この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

### 事例5 (体罰)

市立中学校の特別支援学級に通う難聴の姉妹が、担任の男性教諭からシャープペンシルで突かれたり、叩かれたりするなどの体罰を受けていたことが分かった。男性教諭は懲戒処分を受け、生徒と保護者に謝罪し、依願退職した。「学力を上げたいという思いがあった」と事実関係を認めている。その3か月後、男性教諭は傷害の疑いで逮捕された。

問題はどこにあったか？

この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

### 事例6 (体罰)

県立高校3年の男子生徒が、男性教諭から顔を叩かれるなどの体罰を受け、鬱病を発症したとして、県を相手取り、402万円の損害賠償を起こした。男性教諭は、文化祭の準備中に態度が悪いと左ほほを1回平手打ちし、男子生徒は歯が欠けてストレス性鬱病と診断され、1か月間自宅療養した。教諭は懲戒処分を受け、傷害罪で罰金50万円の判決を受けていた。男性教諭は他にも体罰を繰り返していた。

問題はどこにあったか？

この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

### 事例7 (個人情報の取扱い等)

● 私立中学校の男性教諭が、生徒や卒業生ら 647 人分の個人情報が入った私有のパソコンを紛失したと発表した。過去 3 年間の生徒の氏名や成績、電話番号などが入っていたが、情報の悪用は確認されていないという。同校によると、男性教諭は夜、パソコンを入れたかばんを車中に置いたまま市内で外食をし、盗難にあったという。教諭は翌日、被害届を提出した。

問題はどこにあったか？

この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

### 事例8 (公金等の取扱い等)

● 私立高校の運動部男性顧問が、日帰りの遠征試合なのに、旅館の領収書を偽造したり、学校から支給されている遠征旅費を部員に要求するなどして同校や部員から宿泊費や旅費名目で約 820 万円をだまし取った。教諭は懲戒処分を受けた。「全額弁済の意向を示している」として、学校は刑事告訴はしない考え。

問題はどこにあったか？

この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

### 事例9 (セクシュアルハラスメント)

勤務先の高校の女子生徒にセクハラ行為を繰り返したとして、県立高校の男性教諭が懲戒処分を受けた。男性教諭は8月下旬から9月上旬までの間、校舎内で女子生徒の肩や足をもんだりしたほか、この女子生徒に対して、容姿を褒めるなどの内容の携帯メールを約20回も送っており、女子生徒が別の教員に相談して発覚した。男性教諭は、「申し訳ないことをした」と話しているという。

問題はどこにあったか？

この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

### 事例10 (法令・規則違反)

雑貨店でおもちゃなどを万引きしたとして、市立小学校の男性教諭が懲戒処分を受けた。パズルやアニメキャラクターのキーホルダーなど5,960円相当の商品を万引きしたもの。警備員に発見されたが、代金を支払ったので、警察は、逮捕や書類送検をせず処罰を求めない「微罪処分」とした。教諭は「魔が差した」と話している。

問題はどこにあったか？

この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。



## (参考) 全国の事例1～10の記入例

### 事例1 (交通事故・違反) の記入例

#### 問題はどこにあったか？

- ・公共交通機関を利用すべきであった。
- ・出発する時点で定員を超過しており、遵法精神に欠けている。
- ・ブレーキの利きが悪くなったのを確認した時点で運転をやめなければならない。
- ・同僚の警告を無視している。
- ・危険を察知した同僚が、管理職に報告すべきであった。
- ・危険な林道は通らず、国道・県道等の安全なルートを選択するべきであった。

など

#### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・部活動での生徒輸送は、公共交通機関とし、やむを得ず自家用車を使用する場合には、安全なルートを選定し、定員内乗車を徹底するよう校内規定を整備する。
- ・部活動の活動内容の詳細を管理職がきちんと把握する体制を整える。
- ・校外の部活動は、必ず複数の指導者を配置し、役割を分担する体制とする。

など

### 事例2 (交通事故・違反) の記入例

#### 問題はどこにあったか？

- ・路外から道路に出る際には、歩行者や自転車などに十分注意すべきである。
- ・交通事故の場合の措置に定められている5つの義務のうち、3つに違反している。
  - ①直ちに運転を停止する義務
  - ②負傷者の救護義務
  - ③道路上の危険防止の措置義務
  - ④警察官に、報告する義務
  - ⑤警察官が到着するまで現場に留まる命令に従う義務

特に、負傷者の救護と警察への通報は直ちに行うべき義務であることを忘れている。

など

#### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・道路に進入する際及び交差点においては特に事故が起こりやすいという意識を高める。
- ・道路交通法や安全運転についての研修を所属で繰り返し行う。
- ・交通事故を起こした場合の対応方法について、マニュアルなどを用いて徹底を図る。

など

### 事例3 (わいせつ行為等) の記入例

#### 問題はどこにあったか？

- ・男性教諭が女子生徒を単独で、宿泊先の自室に招き入れる行為は許されない。
- ・身体に触れる行為や、T シャツをめくらせることを「指導」と捉える感覚が間違っている。
- ・被害届を出せない少女の心情を理解していない。 など

#### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・複数の教諭，可能なら女性教諭が引率に同行し，スケジュール管理・生徒管理を組織的に行う。
- ・練習と自由時間の区別を明確にするとともに，生徒は班行動として単独での行動はしないようにする。
- ・セクシュアルハラスメントは，被害者の受け止め方により決定され，行為者の意図や判断にはよらないことの理解を徹底する。
- ・セクシュアルハラスメント相談体制や，通報の連絡先等を，職員室ならびに校内の目に付く場所へ掲示する。
- ・生徒への指導に関する校内研修を定期的実施する。 など

### 事例4 (わいせつ行為等) の記入例

#### 問題はどこにあったか？

- ・私物のスマートフォンを勤務時間中に使用すること，業務に使用することは許されない。
- ・管理職への報告は，事例が発生した時点で即座に行うべきである。 など

#### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・私物を業務に使用することは，極力避けるようにする。
- ・使用ソフト等やむ得ず私物のパソコン等を使用する場合は，届出をするなど，校内の規定に従う。
- ・常に公私の別を明確にする習慣を養っておく。
- ・勤務中に起こった事は，できるだけ速やかに管理職に報告する体制にする。
- ・緊急連絡以外は，勤務時間中に携帯電話や携帯メールを使用しないことを徹底する。 など

## 事例5(体罰) の記入例

### 問題はどこにあったか？

- ・障害の特性をよく理解し、個々に応じたきめ細やかな学習指導をするべきであった。
- ・体罰は萎縮させるだけで、学力向上にはつながらない。
- ・特別支援学級の担任には、専門知識を有し、特別支援教育に意欲を持った教諭を配置すべきであった。 など

### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・校内研修により、全教員が障害の特性への理解を深め、支援を要する児童・生徒の学習指導・生活指導に自信をもって臨めるようにする。
- ・学年や学校全体で支援学級の情報を共有して、組織で指導する体制を整える。 など

## 事例6(体罰) の記入例

### 問題はどこにあったか？

- ・いかなる場合においても体罰は許されないことを認識していない。
- ・男子生徒の1ヶ月間の自宅療養期間に、学校が一体となって適切な対応ができていたのかが疑問である。
- ・体罰を繰り返していたことから、それまでの指導や研修等が問われる。
- ・体罰を容認する学校の雰囲気があったのではないかと疑われる。 など

### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・体罰は決して行ってはならず、犯罪であるという認識を徹底する。
- ・「問題行動を起こす児童生徒に対する指導について」(H19年 文部科学省通知・別紙)を活用した校内研修を行う。
- ・「生徒指導提要」(H22 文部科学省)を有効活用し、校内における生徒指導体制の点検及び改善を行う。
- ・指導の改善や授業の工夫など、教育専門職として常に研鑽に励む。 など

## 事例7(個人情報の取扱い等) の記入例

### 問題はどこにあったか？

- ・私有のパソコンに、生徒の個人情報を大量に保存することは、個人情報保護条例違反である。
- ・許可を得て、個人情報を持ち出す場合でも、パソコンのハードディスクには、個人情報を保存しない。
- ・情報の外部持ち出しに関する所属でのルールが徹底していない。 など

### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・学校における「情報セキュリティポリシー」を定め、その内容の指導徹底を行う。  
(その中で)
  - ・成績等の重要な個人情報を外部へは持ち出さない指導を徹底する。
  - ・情報を外部に持ち出すときは、必要な情報のみ USB メモリーに暗号化して保存する。
  - ・情報の持ち出しに関しては、「外部記録媒体持ち出し許可簿」を作成し、情報管理を徹底させる。 など

## 事例8(公金等の取扱い等) の記入例

### 問題はどこにあったか？

- ・部活動会計業務を顧問一人に任せ、チェックする体制がなかった。
- ・部活動の会計報告を保護者に行っていなかった。 など

### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・会計業務は、事務職員も含めて複数の教職員が行うようにする。
- ・実費経費を保護者から徴収する場合には、その目的、金額、決算報告の方法等を記載した文書を作成し、管理職の許可を経て、保護者に対して文書で通知する。
- ・年に2回程度は、部活動の会計報告をするようにする。 など

## 事例9 (セクシュアルハラスメント) の記入例

### 問題はどこにあったか？

- ・生徒の携帯電話やメールアドレスは、緊急連絡用として収集しており、私用に使うことは許されない。
- ・異性の生徒の肩や足をもむ行為は、明らかにセクシュアルハラスメント行為であることを認識していない。
- ・容姿を褒める行為も時と場合によって、セクシュアルハラスメントと受け止められる。
- ・携帯電話使用の弊害について指導する立場であるのに、その悪用を教師が実践している。 など

### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・正当な理由がないのに、異性の身体に触れることはセクシュアルハラスメントであることを共通認識する。
- ・生徒との携帯電話やメールでのやりとりは、緊急連絡等、特別な事情による以外行わないことを徹底する。
- ・セクシュアルハラスメントや体罰を防止するため、児童・生徒の人権尊重に関する研修を実施する。
- ・セクシュアルハラスメント防止を訴える掲示物を、校内に掲げ、その一掃に取り組む。 など

## 事例10 (法令・規則違反) の記入例

### 問題はどこにあったか？

- ・日常の職務において、ストレスの蓄積があった。
- ・管理職や同僚が、日常の職務におけるいつもと違った兆候に気づかなかった。
- ・万引き点数が多いので、常習的に行っていた可能性もある。 など

### この事例から学ぶこと・対策を考えましょう。

- ・服務研修を行い、信用失墜行為の禁止等、地方公務員として、また教育公務員として必要な資質を常に確認する。
- ・日常の職務において、悩みや不満等を聞き取る相談体制（メンタルヘルス）を整える。
- ・管理職が、学年主任等を通じて、教職員の状況を把握する機会を設ける。
- ・職場における人間関係を大切にして、何でも言える職場にしていく。 など

## 5 参考資料

### [1] コンプライアンス推進に関する用語解説

コンプライアンスに関して、さまざまな用語が用いられます。ここでは、その用語の意味を解説します。コンプライアンス推進の基礎研修等で御活用ください。

|   |   |
|---|---|
| <p>コンプライアンスとは、一般的には「法令遵守」と訳されますが、法令や規則だけにとどまらず、社会の規範やルール、マナーまで含めて遵守することをいいます。社会人として、生涯を通した行動規範になりますので、そのよりどころとなるものを明確にする必要があります。</p> <p>また、社会の目線にかなうことが求められますので、誰（児童・生徒、保護者、地域住民等）に対しても、説明責任（アカウンタビリティ）を果たせることが大切です。</p> <p>私たち教職員は、正規職員、臨時職員あるいは常勤、非常勤の区別にかかわらず、公務員である以上、その職務について法令等を遵守することは当然です。県民の信頼を何よりも大切にしなければならぬ公務員としての立場を認識して、職務関係以外の法令や、さらには社会規範やルール、マナーについても率先して遵守しなければなりません。（コンプライアンスハンドブックより再掲）</p> |   |
| ◆リスクマネジメント  | <p>平時に行う対処(危機管理)のこと。危機を予見・予測し、危機の発生を回避することがねらい。顕在化していない多くの「異常」を見つけ出すことがポイント。通常、「調査」→「分析」→「対処(処理)」の過程をとる。確実に行うことで多くの危機(事故等)の多くは防ぐことができる。</p>   |
| ◆危険予知訓練 (KYT)   | <p>職場等に潜む危険要因とそれが引き起こす現象(事故)をイラスト等を使って、少人数で話し合い、危険のポイントや重点的に行う対策等を確認して、事前に安全を先取りする訓練のこと。</p> <p>※詳細は「ケース集」p.24 参照</p>   |
| ◆情報セキュリティポリシー   | <p>組織における、情報セキュリティ対策に対する根本的な考え方を表すものであり、組織が、どのような情報を、どのような脅威から、なぜ保護しなければならないのかを明らかにした「情報セキュリティ基本方針(ポリシー)」とその基本方針で定められた情報セキュリティを確保するために遵守すべき行為や判断などの基準などをまとめた「情報セキュリティ対策基準(スタンダード)」をあわせたものを意味する。</p> <p>県立学校では、「文部科学省所管事業分野における個人情報保護に関するガイドライン」「徳島県個人情報法保護条例」を参考に、個人情報の適正な取扱いの確保が求められている。</p> |

(参考)

|              |  |
|--------------|--|
| ◆ステークホルダー    | <p>企業や学校、その他あらゆる組織が活動を行う上で関わるすべての人をさす。学校では、児童生徒や保護者はもちろん、地域住民、地域の企業や店舗、学校医、教育諸機関など学校に関わる全ての人々のことである。また、その学校に勤める教職員も重要なステークホルダーである。</p> |
| ◆クライシスマネジメント | <p>危機(事故等)発生時に行う対処(危機管理)のこと。その危機から被るダメージをコントロールする、あるいはできる限り軽減することがねらい。何より、初期段階での適確な対応がポイント。</p>  |
| ◆ハインリッヒの法則   | <p>1 件の重大な事故の背景には、29 件の軽微な事故があり、さらに顕在化しない 300 の異常があるという米国の安全技師 H.W.ハインリッヒが 1931 年に論文で発表した法則。</p>                                       |

## [2] これまでの「ハンドブック」のコンテンツ

昨年度までに発行しました3つの「ハンドブック」に掲載されたコンプライアンスに関する「知識」や資料を一覧表にしました。このページを参考に、必要な時に今までの「ハンドブック」を開け、御活用ください。

| 項目                   | 具体的内容   | 該当する冊子とページ   |
|----------------------|---|--|
| 法令遵守・<br>教職員倫理       | <ul style="list-style-type: none"> <li>○サービスの基本原則の確認</li> <li>○公金等の違法な取扱いに関連する法令等</li> <li>○徳島県公務員倫理に関する条例</li> <li>○教職員のコンプライアンス意識の醸成</li> <li>○教職員の懲戒処分の指針</li> <li>○教職員の「標準的な処分量定」一覧</li> <li>○教職員の「標準的な処分量定」一覧(解答)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>「ハンドブック」2～3ページ</li> <li>「ケース集Ⅱ」5ページ</li> <li>「ケース集」20～21ページ</li> <li>「ハンドブック」5ページ</li> <li>「ハンドブック」23～24ページ</li> <li>「ケース集Ⅱ」29ページ</li> <li>「ハンドブック」12ページ</li> <li>「ハンドブック」25～26ページ</li> <li>「ケース集」30～36ページ</li> <li>「ハンドブック」27～33ページ</li> </ul> |
| 交通事故・違反              | <ul style="list-style-type: none"> <li>○自転車の運転罰則について</li> <li>○交通事故・違反の要因・防止等</li> <li>○飲酒運転に関連する法令等</li> <li>○速度超過に関連する法令等</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>「ハンドブック」6ページ</li> <li>「ハンドブック」18ページ</li> <li>「ケース集」1～3ページ</li> <li>「ケース集」4～5ページ</li> </ul>  |
| わいせつ・セクハラ・パワハラ       | <ul style="list-style-type: none"> <li>○わいせつ・セクハラの要因・防止等</li> <li>○わいせつ(盗撮)に関連する法令等</li> <li>○わいせつ(児童生徒へのいん行)に関連する法令等</li> <li>○セクハラに関連する法令等</li> <li>○わいせつに関連するその他の法令等</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>「ハンドブック」19～20ページ</li> <li>「ケース集」6～7ページ</li> <li>「ケース集」8～9ページ</li> <li>「ケース集」10～11ページ</li> <li>「ケース集」11ページ</li> </ul>  |
| 体罰                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○体罰の要因・防止等</li> <li>○体罰のケースについて</li> <li>○体罰に関連する法令等</li> <li>○問題行動を起こす児童生徒に対する指導</li> <li>○児童生徒の懲戒・体罰に関する考え方</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>「ハンドブック」20～21ページ</li> <li>「ケース集」12～13ページ</li> <li>「ケース集」14ページ</li> <li>「ケース集」15ページ</li> <li>「ケース集」15～16ページ</li> </ul>   |
| 情報セキュリティ・<br>個人情報の保護 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○個人情報の漏えいの要因・防止等</li> <li>○情報セキュリティに関連する法令等</li> <li>○個人情報の保護</li> <li>○情報セキュリティ対策</li> <li>○知的財産権への対応</li> <li>○個人情報保護に関連する法令等</li> <li>○徳島県教育委員会情報セキュリティポリシーの概要</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>「ハンドブック」22ページ</li> <li>「ケース集」18ページ</li> <li>「ハンドブック」8ページ</li> <li>「ハンドブック」9ページ</li> <li>「ハンドブック」10ページ</li> <li>「ケース集」18ページ</li> <li>「ケース集」19ページ</li> <li>「ケース集Ⅱ」26ページ</li> </ul>  |

| 項目               | 具体的内容                       | 該当する冊子とページ       |
|------------------|-----------------------------|------------------|
| メンタルヘルス          | ○風通しの良い職場づくりと教職員の協力体制の整備    | 「ハンドブック」13ページ    |
|                  | ○メンタルヘルスの保持増進               | 「ハンドブック」14ページ    |
|                  | ○良好な職場づくりに関するチェックシート        | 「ケース集Ⅱ」17ページ     |
| その他              | ○問題兆候の把握と危機の回避              | 「ハンドブック」15ページ    |
|                  | ○不祥事の疑いが生じたとき               | 「ハンドブック」16ページ    |
|                  | ○不祥事が実際に生じたとき               | 「ハンドブック」17ページ    |
|                  | ○コンプライアンス・セルフチェックシート        | 「ハンドブック」34ページ    |
|                  | ○教職員の不祥事防止のためのチェックリスト(管理職用) | 「ハンドブック」35～36ページ |
|                  | ○教職員の不祥事防止のためのチェックリスト(教職員用) | 「ハンドブック」37～38ページ |
|                  | ○コンプライアンス・基本チェックシート         | 「ケース集Ⅱ」18～19ページ  |
|                  | ○「ヒヤリ・ハット報告書」               | 「ケース集」22ページ      |
|                  | ○事業リスク・チェックシート              | 「ケース集」25～26ページ   |
|                  | ○危険予知訓練(KYT)                | 「ケース集」24ページ      |
| ○「ケース集」の活用の手引き   | 「ケース集Ⅱ」32～38ページ             |                  |
| ○「ケース集」の研修ワークシート | 「ケース集Ⅱ」39ページ                |                  |

「ハンドブック」・・・「コンプライアンスハンドブック」(H21.6月発行)

「ケース集」・・・「コンプライアンスハンドブック ケース集」(H22.8月発行)

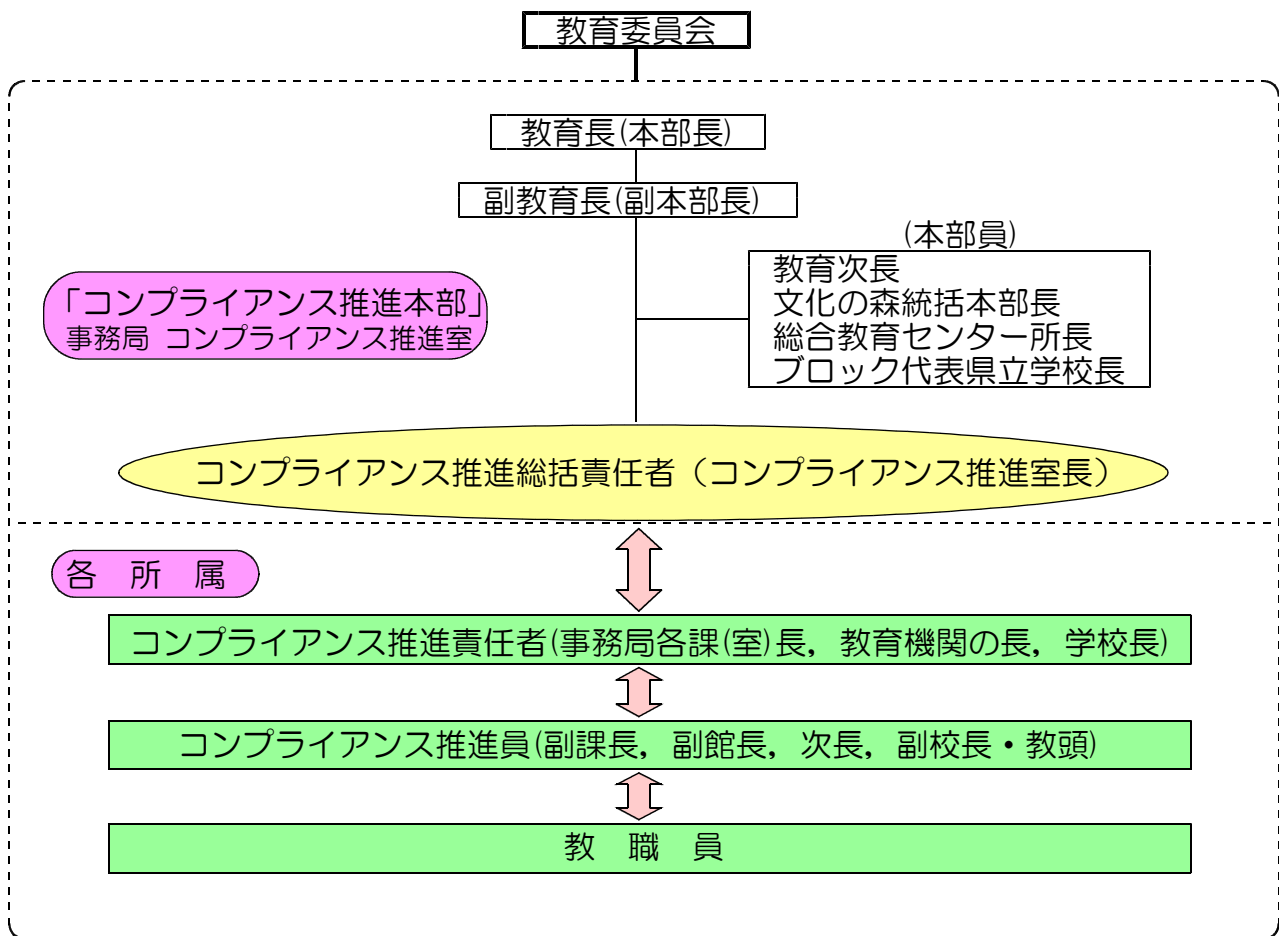
「ケース集Ⅱ」・・・「コンプライアンスハンドブック ケース集Ⅱ」(H23.9月発行)



### [3] コンプライアンス推進体制について（平成24年度改訂）

昨年度発行しました「ケース集Ⅱ」の3ページに掲載しました「コンプライアンス推進体制」が県教育委員会事務局の組織変更に伴って本年度4月に改正されています。変更された体制を再掲載しますので、参考にしてください。

なお、「コンプライアンス推進責任者」「コンプライアンス推進員」の役割等につきましては、従来通りですので、「ケース集Ⅱ」の4ページを参照してください。



[平成24年度4月からのコンプライアンス推進体制]