

令和6年度「コンプライアンス推進に関するフレーズ・標語」優秀作品



教育長賞

先生と よばれる姿に 誇りもつ

(鳴門市明神小学校 秦 啓子 校長)

教職員の不祥事根絶のため「**知識の更新**」と「**意識の向上**」
を目的としたコンプライアンス研修を行います

今回は、今年度の推進テーマから

「**性犯罪・性暴力等の根絶徹底**」

「**職場のハラスメント行為の根絶**」について研修します。

また、「**学校における教育活動と著作権**」

「**個人情報・特定個人情報の適正な取扱い**」について研修します。

令和6年度コンプライアンス推進テーマ

- ① 性犯罪・性暴力等の根絶徹底
- ② 不適切な指導・体罰の根絶徹底
- ③ 職場のハラスメント行為の根絶

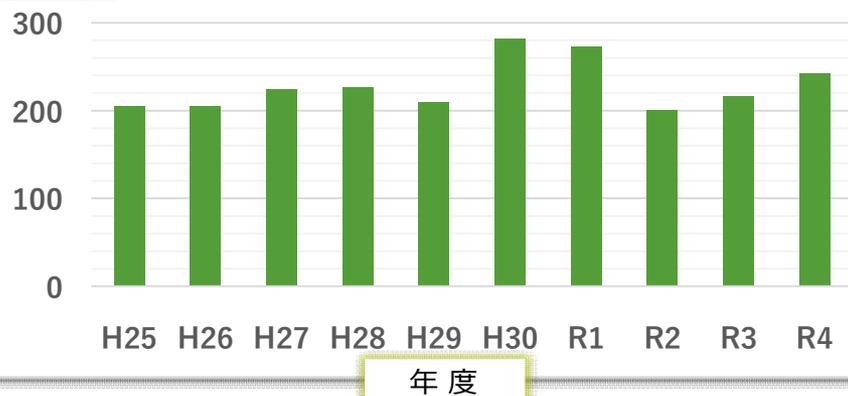
この研修を「きっかけ」とし、さらに
「信頼される学校・教職員」を目指して、
各所属で不祥事根絶に向けた取組を進め
てください。



最初に「性犯罪・性暴力等の根絶徹底」について研修します

性犯罪・性暴力等（※1）により懲戒処分等を受けた者

人数 [人]



年度

年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
人数 [人]	205	205	224	226	210	282	273	201	216	242

・左のグラフは、全国で性犯罪・性暴力等により懲戒処分等を受けた教職員の人数を表しています。

・平成25年度から令和4年度までの10年間の状況を見ても、毎年、全国で200人を上回る教職員が、性犯罪・性暴力等の加害者となっています。

・また、加害者数以上の被害者がいるとされています。

・性犯罪・性暴力等は、児童生徒の将来にわたり、心と体に深い傷を負わせる「魂の殺人」(※2)です。

**教職員は、児童生徒を守り、教え、導く立場です。
性犯罪・性暴力等を絶対にしてはなりません！**

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

※1：R1年度までは「わいせつ行為等」、R2年度からは「性犯罪・性暴力等」でそれぞれ集計されています。

○「わいせつ行為等」とは、わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメントをいう。

○「性犯罪・性暴力等」とは、性犯罪・性暴力及びセクシュアル・ハラスメントをいう。

※2：令和5年10月20日付「文部科学省」

「子供たちを児童生徒性暴力等から守り抜くために～全国の学校関係者の皆様へ～」
文部科学大臣メッセージより

教職員の性犯罪・性暴力等を防ぐために

性犯罪・性暴力等の要因を個人の責だけに帰するのではなく、組織（学校）や社会（地域）からの視点『誰かが見ている』を取り入れ、私たち**全教職員が一丸**となって、教職員の性犯罪・性暴力等を根絶しましょう。

誰かが見ている

組織（学校）の目



お互いが見ている

個人（あなた）の目



未来の自分が見ている

社会（地域）の目



地域が見ている

演習 1

次の5・6ページの「チェックシート」にそれぞれ取り組んでください。

「自身の目」で、セルフチェックをしてみましょう

	カテゴリー	アンケート項目	自身の目			
1	法令等の知識理解	児童生徒への個別指導は、複数の教職員で対応している。	1	2	3	4
2	法令等の知識理解	個別指導をするときは、事前に管理職等に伝え、密室にならないようドアを開けておくなどの対応をしている。	1	2	3	4
3	法令等の知識理解	児童生徒の性別年齢に関係なく、身体接触については特に注意している。	1	2	3	4
4	法令等の知識理解	児童生徒等に対する性暴力等(わいせつ行為等を含む)は法令違反であることを理解している。	1	2	3	4
5	認知の歪み	性的な冗談であっても、職場の雰囲気や和むようなものであれば言っても構わない。	1	2	3	4
6	認知の歪み	性的な話題や言動は、相手への親近感の表現でもある。	1	2	3	4
7	認知の歪み	軽微な性的話題や身体接触するぐらいであれば、世間一般では問題ない。	1	2	3	4
8	習慣性	冗談のつもりで、児童生徒に性的な発言をすることがある。	1	2	3	4
9	習慣性	特定の児童生徒から手紙やメール・LINEなどをもらい、意識するようになったことがある。	1	2	3	4
10	習慣性	児童生徒と私的なメール・LINEなどでやりとりすることがある。	1	2	3	4
11	習慣性	児童生徒等に対する性暴力等(わいせつ行為等を含む)、映像等に興味がある。	1	2	3	4
12	習慣性	性的な興味に対して感情が高ぶり、教師としての職業意識を忘れてしまうことがある。	1	2	3	4
13	習慣性	性別年齢に関係なく、児童生徒への接近や身体接触で興奮することがある。	1	2	3	4

自身の目チェック

1. そう思う 2. どちらかと言えばそう思う 3. どちらかと言えばそう思わない 4. そう思わない

「お互いの目」で、職場で気になる状況がないかチェックをしましょう

	カテゴリー	アンケート項目	お互いの目
1	法令等の知識理解	児童生徒への個別指導は、複数の教職員で対応がされている。	1 2 3 4
2	法令等の知識理解	個別指導をするときは、事前に管理職等に伝え、密室にならないようドアを開けておくなどの対応がされている。	1 2 3 4
3	法令等の知識理解	児童生徒の性別年齢に関係なく、身体接触については特に留意されている。	1 2 3 4
4	法令等の知識理解	児童生徒等に対する性暴力等(わいせつ行為等を含む)が、法令違反であると理解されている。	1 2 3 4
5	認知の歪み	性的な冗談であっても、職場の雰囲気や和むようなものであれば言っても構わないとの雰囲気がある。	1 2 3 4
6	認知の歪み	性的な話題や言動は、相手への親近感の表現でもあるとの雰囲気がある。	1 2 3 4
7	認知の歪み	軽微な性的話題や身体接触するぐらいであれば、世間一般では問題ないとの雰囲気がある。	1 2 3 4
8	習慣性	冗談のつもりで、児童生徒に性的な発言をすることがあるように思われる。	1 2 3 4
9	習慣性	特定の児童生徒から手紙やメール・LINEなどをもらい、意識することがあるように思われる。	1 2 3 4
10	習慣性	児童生徒と私的なメール・LINEなどでやりとりすることがあるように思われる。	1 2 3 4
11	習慣性	児童生徒等に対する性暴力等(わいせつ行為等を含む)、映像等に興味があるように思われる。	1 2 3 4
12	習慣性	性的な興味に対して感情が高ぶり、教師としての職業意識を忘れてしまうことがあるように思われる。	1 2 3 4
13	習慣性	性別年齢に関係なく、児童生徒への接近や身体接触で興奮することがあるように思われる。	1 2 3 4

組織の目チェック

1. そう感じる 2. どちらかと言えばそう感じる 3. どちらかと言えばそう感じない 4. そう感じない

チェックシートの基準

前の5・6ページの集計結果について下記の基準で確認してください
再度、5ページまで戻って、確認をしてください

			自身の目や お互いの目
カテゴリ	アンケート項目		
1	法令等の知識理解	児童生徒への個別指導は、複数の教職員で対応している。	1 2 3 4
2	法令等の知識理解	個別指導をするときは、事前に管理職等にも同意を求め、必要に応じて保護者へも説明しておくなどの対応をしている。	1 2 3 4
3	法令等の知識理解	児童生徒の性	1 2 3 4
4	法令等の知識理解	児童生徒等に対する性暴力等(わいせつ行為等を含む)は法令違反であることを理解している。	1 2 3 4
5	認知の歪み	性的な冗談で	1 2 3 4
6	認知の歪み	性的な話題や	1 2 3 4
7	認知の歪み	軽微な性的話題や身体接触するくらいであれば、世間一般では問題ない。	1 2 3 4
8	習慣性	冗談のつもりで、児童生徒に性的な発言をすることがある。	4
9	習慣性	特定の児童生徒から手紙やメール・LINEなどをもらい、意識するよう	4
10	習慣性	児童生徒と私的なメール・LINEなどでやりとりすることがある。	4
11	習慣性	児童生徒等に対する性暴力等(わいせつ行為等を含む) 映像等に興味がある	1 2 3 4
12	習慣性	性的な興味に	1 2 3 4
13	習慣性	性別年齢に関係なく、児童生徒への接近や身体接触で興奮することがある。	1 2 3 4

項目1～項目4の中に
1個でもチェックがあればリスク要因あり

項目5～項目7の中に
1個でもチェックがあればリスク要因あり

項目8・項目10に
チェックがあれば要注意です！
今すぐ相談を要します！

項目8～項目13の中に
1個でもチェックがあればリスク要因あり

×

×

自身の目や組織の目でチェック

1. そう思う 2. どちらかと言えばそう思う 3. どちらかと言えばそう思わない 4. そう思わない

次に「**職場のハラスメント行為の根絶**」について研修します

(問1) 次の事例は、ハラスメント行為になるのでしょうか。

公立小学校のA教諭（男性）は、普段から冗談をよく言い、職場ではムードメーカーのような存在だったが、卑わいな冗談を言うこともよくあった。同僚は適当に聞き流し、その場で注意をする者はいなかった。

職場の忘年会で、酒に酔ったA教諭は、初任者のB教諭（女性）に「彼氏はあるの」「何歳で結婚したいの」などと尋ね、B教諭が黙って何も言えずにいると「今度2人で飲みに行こう」と言って、B教諭の膝に手を置いた。

後日、その話をB教諭から聞いた校長が、A教諭を注意すると、「何が問題ですか」「普通のコミュニケーションじゃないですか」と言って、反省する姿勢が見えなかった。

(答)

A教諭の言動は、**セクシュアル・ハラスメント**になります

(問1)の解説

セクシュアル・ハラスメントとは、「他の者を『不快』
(←基本的に相手が不快に感じるか否かによって判断)に
させる職場及び職場外における**性的な言動**」です。



性的な内容の言動 (例)

- 相手が返答に窮するような性的な冗談をいう。
- スリーサイズを尋ねたり、身体的な特徴を話題にしたりする。
- 雑誌等の卑猥な写真、記事をわざと見せたり、読んだりする。
- 顔をあわせるたびに「結婚はまだか」「子どもはまだか」などと尋ねる。
- 個人の性的体験談を話したり、聞いたりする。
- 私生活上の秘密や個人の性に関する噂などを意図的に流す。
- 身体を執拗に眺め回す。
- 食事やデートにしつこく誘う。
- 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙等を送ったりする。
- 職務上の指導などの名目にかこつけて個人的な接触を図る。
- 身体に不必要に接触する。
- カラオケで、デュエットやダンスを強要する。
- 性的な関係を強要する。

(問1)の場面をふりかえてみましょう

- ・ 卑わいな冗談を言うこともよくあった
- ・ 同僚は適当に聞き流し、その場で注意をする者はいなかった
→周囲の教員も躊躇せず、**セクハラ発言**を注意をしましょう。
ハラスメント発言を許さない職場の雰囲気が大切です。

- ・ 「彼氏はいるの」「何歳で結婚したいの」
- ・ B教諭が黙って何も言えずにいると「今度2人で飲みに行こう」
→相手の受け止め方(判断)によっては、**セクハラ発言**です。
→黙って何も言えずにいることから、**相手が不快に感じています。**
必ずしも相手方の意思表示があるとは限りません。

- ・ B教諭の膝に手を置いた
→ **相手の身体に不必要に接触するのはセクハラ行為**です。

- ・ 「普通のコミュニケーションじゃないですか」
→ 「この程度のこと」だから、**相手も許容するだろうと勝手な憶測**をしてはいけません。また、**良好な人間関係**ができていると**勝手に思い込んで**はいけません。

(問2) 次の事例は、ハラスメント行為になるのでしょうか。

公立高校のC教諭は、初任者のD教諭の指導力を伸ばそうと日頃から熱心に指導していた。しかし、D教諭がC教諭の求めるような授業をなかなかできないため、C教諭はD教諭に対して「教員に向いていない」「そんな指導は、生徒たちの何の役にも立たない」などの言葉をたびたび発言するようになった。その後も、C教諭は他の教員が大勢いる職員室内で、D教諭に対して「何度も同じことを言わせるな」と大声で叱責したり、周囲の教員に「指導してもなかなか理解できない。D先生はダメだ」などと、しばしば批判をしていた。

D教諭は、次第に体調を崩し、病気休暇を取得することになった。

(答)

C教諭の言動は、**パワー・ハラスメント**になります

(問2)の解説

パワー・ハラスメントとは、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、教職員に精神的・身体的苦痛を与えること、又は教職員の勤務環境が害されること」です。

**パワー・ハラスメントになり得る言動 (例)**

- ①身体的な攻撃
 - ・暴行・傷害
- ②精神的な攻撃
 - ・脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- ③人間関係からの切り離し
 - ・隔離・仲間外し・無視
- ④過大な要求
 - ・業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制
 - ・仕事の妨害
- ⑤過小な要求
 - ・業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑥個の侵害
 - ・私的なことに過度に立ち入ること

(問2)の場面をふりかえってみましょう

- ・「教員に向いていない」「そんな指導は、生徒たちの何の役にも立たない」などの言葉をたびたび発言するようになった
 - ・他の教員が大勢いる職員室内で、D教諭に対して「何度も同じことを言わせるな」と大声で叱責したり
 - ・周囲の教員に「指導してもなかなか理解できない。D先生はダメだ」などと、しばしば批判をしていた
- 初任者のD教諭の指導力を伸ばそうと日頃から熱心に指導していましたが、その言動は、**優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動です。**
- 他の教職員の面前における大声での叱責は、**精神的な攻撃**です。
- 周囲の教員に対して、「D先生はダメだ」としばしば批判することは、D教諭に対する**侮辱**になります。

- ・D教諭は、次第に体調を崩し、病気休暇を取得することになった
- このように、**業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的・身体的苦痛を与えること、又は勤務環境が害されることとは、パワー・ハラスメントに該当します。**

パワー・ハラスメントの防止にむけて

(その1) 誰でも加害者に！

- ・パワー・ハラスメントは、上司が部下に行うハラスメント行為ではありません。
- ・**同僚間や部下から上司に対する**ハラスメント行為も**優越的な関係を背景とした言動**であれば、パワー・ハラスメントになります。
- ・特に、部下から上司に対するハラスメントは「**逆パワハラ**」といわれます。
- ・**誰でも加害者**になる可能性があります。

誰でも加害者に



(その2) パワー・ハラスメントにならないために！

- ・業務に必要なことを助言や、指導したりすることは、時には必要ですが、業務上必要かつ相当な範囲を超えるとハラスメント行為につながります。
- ・助言や指導する際は、場所、タイミング、言い方、その時間の長さ等を考慮し、**相手に精神的・肉体的苦痛を与えない**ようにしなければなりません。
- ・相手に「**思いやり**」をもって、**助言や指導**することが大切です。

思いやりをもって



(その3) 「なんでもパワハラ」に注意！

- ・上司が部下に対して、業務上必要かつ相当な範囲内で、是正や改善するための指導や助言は、パワハラではありません。「なんでもパワハラ」を放置すると、**組織内で適切な指導や意見交換ができなくなる**恐れがあります。正しい知識で、正しく判断していきましょう。
(例) 上司に休暇の連絡も入れずに休み、それを上司から注意されたことを「パワハラ」だと言う。

なんでもパワハラ



(問3) 次の事例は、ハラスメント行為になるのでしょうか。

公立中学校のE教頭は、育児休業を申請したF教諭（男性）に対して、「男のくせに育休をとるなんてあり得ない」と言った。
その後、F教諭は育児休業の取得を断念した。

(問4) 次の事例は、ハラスメント行為になるのでしょうか。

公立高校のG教諭は、育児短時間勤務をしている同僚のH教諭に対して、「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言った。

(答)

E教頭、G教諭の発言は、

職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになる**可能性**があります

(問3)・(問4)の解説

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、**「職場において行われる教職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該教職員の勤務環境が害されること」です。**

- ・妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。
- ・妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置を利用したこと。

**①制度等の利用への嫌がらせ型**

(例) 産前休暇の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら、異動してもらう」と言われた。

(例) 介護休業を請求する旨を同僚に伝えたところ、「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

(例) 上司・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない迷惑だ」と繰り返し又は継続的に言い、勤務する上で看過できない程度の支障が生じている。

②状態への嫌がらせ型

(例) 上司に妊娠を報告したところ「それなら学級担任を辞めてもらう」と言われた。

(例) 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており勤務をする上で看過できない程度の支障が生じている。

(問3)・(問4)の場面をふりかえってみましょう

(問3)

- ・「男のくせに育休をとるなんてあり得ない」と言った
 - ・その後、F教諭は育児休業の取得を断念した
- 「**制度等の利用の請求等**」又は「**制度等の利用**」を**阻害する**ものです。

(問4)

- ・同僚のH教諭に対して、「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言った
- 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をする**ものです。

職場のハラスメント行為の根絶のために

1 意識の重要性

ハラスメントのない職場環境づくりのために、教職員一人ひとりが、次の事項について、十分認識することが重要です。

- ・ **お互いの人格を尊重**しあうこと。
- ・ **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。
- ・ **性別により差別しようとする意識をなくす**こと。



2 基本的な心構え

- ① ハラスメントに関する言動の**受け止め方には個人間で差**があり、ハラスメントに当たるか否かについては、**相手の判断が重要**となります。
- 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**。
- ③ ハラスメント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りません**。
- ④ **職場におけるハラスメントにだけ注意**するのでは**不十分**です。
(例：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)
- ⑤ **教職員間におけるハラスメントにだけ注意**するのでは**不十分**です。
(例：教育実習において指導を受ける弱い立場の教育実習生に対してのハラスメント)

ハラスメントを受けたり、見聞きした場合は・・・

ハラスメントの被害を受けたと感じたときは、被害を深刻にしないためにも、まずは、管理職や外部の相談窓口等に相談してください。

ハラスメントを見聞きした場合には、周囲の教職員は、加害者に注意をしたり、被害を受けた教職員が一人で悩みを抱え込むことがないように積極的に声掛けをするとともに、必要な場合は、管理職や外部の相談窓口等に相談してください。



外部の相談窓口

徳島県教育委員会 教育政策課 コンプライアンス推進室

〈メール相談窓口〉 harassment@mt.tokushima-ec.ed.jp

※各市町村立小学校・中学校・高等学校については、各市町村教育委員会までご連絡ください。

令和6年度「コンプライアンス推進に関するフレーズ・標語」優秀作品



教育次長賞

思いやり 素敵な職場の 必需品

(徳島県立総合教育センター 森本 叡澄 研究員)

次に、

「学校における教育活動と著作権」

について研修を行います

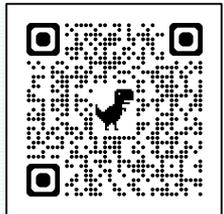
パンフレット



この研修は、文化庁 著作権課 から出されているパンフレット

「学校における教育活動と著作権」 (令和5年度改定版)

から、一部を引用^(※3)して、作成しています。



【QRコード】

←文化庁 (ホーム) . 政策について . 著作権 . 「著作権に関する教材・講習会」 . 著作権教材一覧 . 学校における教育活動と著作権 (令和5年度改定版)

[URL]

https://www.bunka.go.jp/seisaku/chosakuken/seidokaisetsu/pdf/93874501_01.pdf

学校教育における著作物利用のルール

学校等の教育機関において、小説、絵、音楽などの作品を利用する場合、
その公共性から、一定の範囲で自由に使うことができます。

具体的には以下の規定があります。

1 学校の授業における複製またはインターネット送信
(翻訳、編曲なども可)

【著作権法第35条】

2 試験問題としての複製 (オンライン試験を含む)
(翻訳も可)

【著作権法第36条】

3 レポート作成などでの「引用」
(翻訳も可)

【著作権法第32条】

4 文化祭、部活動などでの上演等

【著作権法第38条第1項】

上記の1～4に当てはまらない利用の場合は、著作権者へ**了解 (許諾)** を得る必要があります。

今回は、上記の 1 学校の授業における複製またはインターネット送信
4 文化祭、部活動などでの上演等 について、研修します。

1 学校の授業における複製またはインターネット送信（翻訳、編曲なども可）【著作権法第35条】 ①

著作権法第35条の「利用要件」について、下記の①から④で確認しましょう

(パンフレット5・6ページを要約)

著作権法第35条「利用要件」の確認

- ① 非営利目的で設置された教育機関である
- ② 「授業」での利用である
- ③ 利用者は「教育を担任する者」や「授業を受ける者」である
- ④ 必要と認められる限度の利用である

左記の①から④全てに該当する場合

適用例（自由に利用できる例）

(パンフレット3ページより)

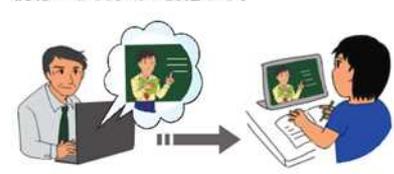
新聞の記事や写真をコピーした授業用のプレゼン資料を作成し、クラスに配布する。



授業に必要な教科書や新聞記事などの文章・図を資料にまとめ、児童生徒のみ利用できるクラウド・サーバにアップロードする。



教員が授業の動画を収録し、クラスの児童生徒のみがアクセスして視聴できる方式で配信する。



インターネットでつないだ遠隔合同授業（同時中継）で他の会場に送信



1つでも「いいえ」がある場合は、

著作権者へ了解（許諾）を得る必要があります

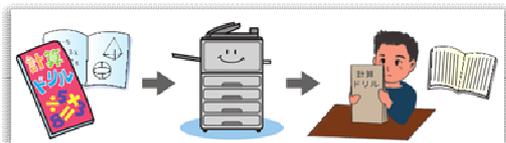
重要

上記の①から④全てに該当する場合であっても、

著作権者の利益を不当に害する利用の場合は、
著作権者へ了解（許諾）を得る必要があります

NG (例)

教員や児童生徒が購入等することが想定された著作物を利用する場合

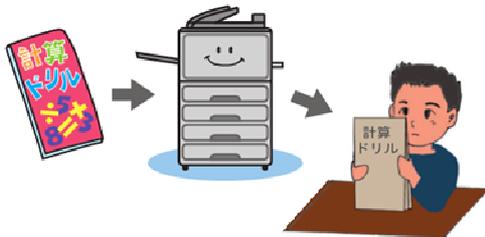


問題集、ドリル、教育ソフト、部活動で使われる楽譜、脚本など

1 学校の授業における複製またはインターネット送信（翻訳、編曲なども可）【著作権法第35条】 ②

著作権者への了解（許諾）が必要な例

算数のドリルを児童生徒に購入させず、
コピーして配布する。



履修者等の数を明らかに超える部数を
コピーする。



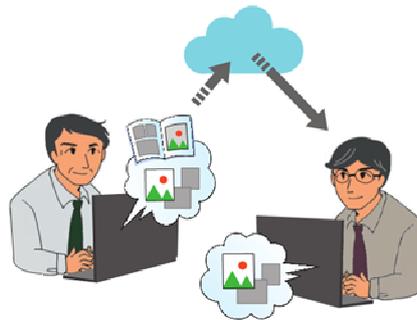
社会科の資料集の写真を製本し、
いつでも使える教材にする。



文書作成ソフト、表計算ソフト、
PDF編集ソフトなどの
アプリケーションソフトを
授業の中で使用するために複製する。



画集から多くの作品をスキャンして
クラウド・サーバにアップロードし、
教員間で共有する。

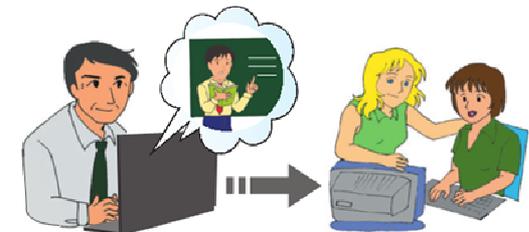


(パンフレット4ページより抜粋)

算数のドリルを児童生徒に購入させず、
スキャンしてクラウド・サーバに
アップロードし利用させる。



教科書の解説授業を、学校のホームページに
アップロードし、誰でも見られる状態にする。



4 文化祭、部活動などでの上演等 【著作権法第38条第1項】

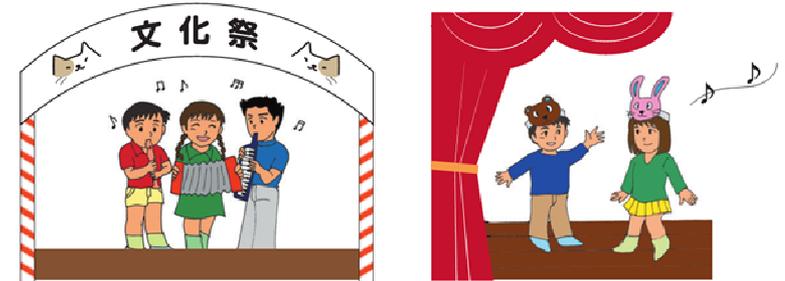
(パンフレット8ページより)

～自由に利用できる条件～

- ① 作品を利用する行為が上演、演奏、上映、口述（朗読など）のいずれかであること
- ② 既に公表された著作物であること
- ③ 営利を目的としないこと
- ④ 聴衆又は観客から鑑賞のための料金等を取らないこと
- ⑤ 演奏したり、演じたりする者に報酬が支払われないこと
- ⑥ 原則として著作物の題名、著作者名などの「出所の明示」をすること

適用例（自由に利用できる例）

文化祭などでブラスバンド部の演奏や演劇部の演奏を行う場合



著作権者への了解（許諾）が必要な例

音楽会などにおいて、観客から鑑賞の料金を取る場合（④の条件に違反）



日々の教育活動が、「著作権法」に抵触しないよう、正しい理解と実践をお願いします。

著作権について、より詳しくお知りになりたい方は、文化庁ホーム・ページ「著作権教材一覧」をご覧ください。

[URL]

<https://www.bunka.go.jp/seisaku/chosakuken/seidokaisetsu/>



【QRコード】

令和6年度「コンプライアンス推進に関するフレーズ・標語」優秀作品



副教育長賞

守ります ルールとモラル 子の笑顔

(三好市立池田中学校 藤本 典子 講師)

次に、

「個人情報・特定個人情報の適正な取扱い」

について研修を行います

令和6年度「コンプライアンス推進に関するフレーズ・標語」優秀作品



教育次長賞

「これぐらい」 そんな時こそ 慎重に

(徳島県立阿波高等学校 中川 貴鼓 講師)

個人情報・特定個人情報とは

個人情報（個人情報保護法第2条第1項）

- 生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述により特定の個人を識別することができるもの
- 他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人が識別できることとなるもの
 - ・ 氏名、生年月日
 - ・ 連絡先（住所、電話番号、メールアドレスなど）
 - ・ 特定の個人が識別できる映像
- 個人識別符号が含まれるもの

特定個人情報（マイナンバー法第2条第8項）

- マイナンバー（個人番号）をその内容に含む個人情報
- マイナンバーに対応し、当該マイナンバーに代わって用いられる番号、記号その他の符号（住民票コードを除く）をその内容に含む個人情報

※ 個人情報保護法の「個人情報」には、「マイナンバー」及び「特定個人情報」が含まれます。

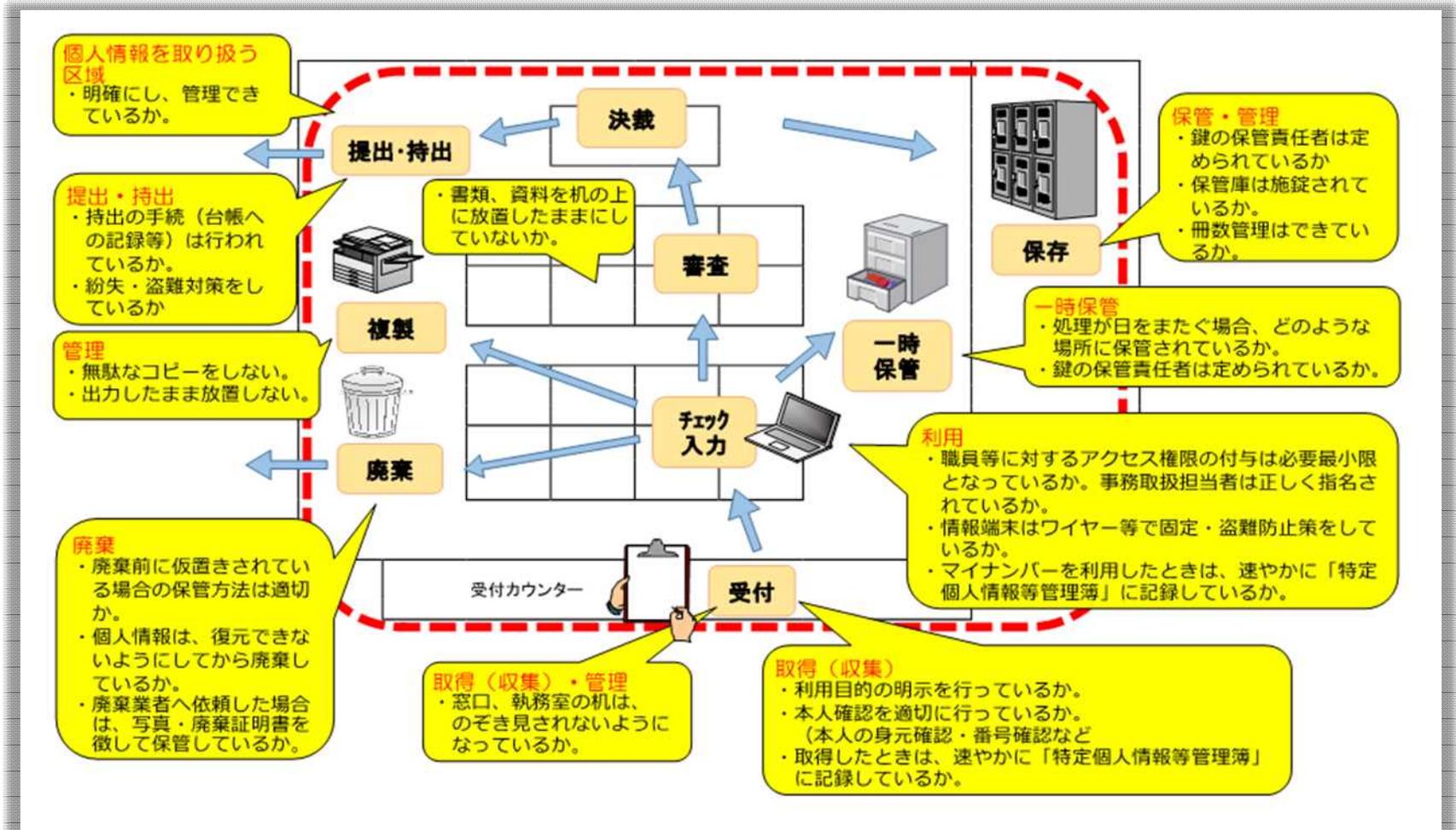
個人情報

特定個人情報等

マイナンバー



個人情報の取得から廃棄まで、書類の流れから確認してみましょう



新たにマイナンバー等を取り扱う事務を開始するとき

特定個人情報を取り扱う前に必ずしておかなければならないことは、次の3つです。

- 1 個人情報取扱事務登録簿（特定個人情報ファイル用）への登録
- 2 特定個人情報保護評価の実施(該当する場合)
- 3 特定個人情報を取り扱う事務の実施手順の作成



特定個人情報を取り扱う際は、次の点に留意して適正に取り扱ってください。

- 1 特定個人情報を取り扱う担当者とされた職員以外は、特定個人情報を取り扱わない。
- 2 定められた個人番号利用事務等の範囲や取り扱う特定個人情報の範囲を超えて特定個人情報を取り扱わない。
- 3 安全管理措置に係る取扱基準や実施手順を遵守する。

保有個人情報・マイナンバー等の漏えい等の事態が発生したとき

県にとってのリスク

損害賠償

被害者に対して損害賠償の責任を負うことがあります。
被害者が多数いる場合には、巨額の損害賠償が県に課せられます。

事故対応のための費用

事故原因の究明、影響範囲の調査、被害拡大の防止、対外説明、再発防止対策の実施等の対応のため、あるいは、これらの対応により通常業務の遂行に支障を及ぼすなど、相当の時間、労力、費用が必要となります。

信用失墜

県及び県の事務・事業に対する信頼・イメージを大きく損ないます。
一度失った信頼を取り戻すことは容易ではありません。

事故を発生させた職員が負うリスク

職員には次のような責任が求められています。

- ・ 法令遵守
- ・ 関係規程類の遵守
- ・ 服務規律

左の責任を果たせず、
事故を発生させた場合

- ◆ 損害賠償責任
- ◆ 懲戒処分
- ◆ 刑罰

※事故を起こした本人のほか、上司・管理職にまで責任が及ぶ可能性があります。

研修は、これで終わりです。

あなたの**未来に幸せ**をもたらすために！

～ セーフティネットのある **Well-Being** な学校 ～

を目指して、みなさんの日々の取組をお願いします。

続いて、「**e-ラーニング研修アンケート**」にお答えください。

