
平成26年度 夏のコンプライアンス推進週間
eラーニングによるコンプライアンス研修（紙媒体受講用）

徳島県教育委員会コンプライアンス推進室

H26年度 夏のeラーニング

徳島県教育委員会コンプライアンス推進室

Page1 はじめに



一昨年度より、教職員の不祥事が増加傾向にあり、児童生徒や保護者及び県民からの信頼を大きく損なう状況となっています。
本年度こそ、なお一層気を引き締めて、不祥事の根絶を目指した取組を展開していかなければなりません。

今年のeラーニングは、特定のテーマを決めず、主に、これまでの5年間に発行した6冊の研修ツールからジャンル別に7項目に分けて、問題を提示します。
これまでの復習と、この研修受講を「きっかけ」として、各所属で不祥事を根絶する取組をさらに深めてください。

この欄は**本文**です。問題や選択肢、知っておくべき内容などが表示されます。選択肢がある場合は矢印をクリックしてください。

この欄は**コラム欄**です。本文の解説やミニ知識などを記載します。お読みください。

H26年度 夏のeラーニング

徳島県教育委員会コンプライアンス推進室

Page2 法令規則・教職員倫理（項目1/7）

セルフチェックをします。次の事例をどう思いますか。質問に Yes, Noで答えてください。

- 出張での会議が、予定よりも早く終わり、所属に帰ると終業時刻の30分前になる。昨日も遅くまで仕事をしたので、届けは明日出すことにして、そのまま帰宅しても良い。
- 他の仕事が急を要したので、期限を過ぎて書類を提出したり、間違った内容の書類を作成し、チェックをせずそのまま送付したりしても仕方がない。
- 勤務時間中に、気分転換のため、職場のパソコンで職務に関係のないサイトを閲覧しても良い。

① 全てがNo

② 1つがYes

③ 2つがYes

④ 全てがYes



◇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。

◇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。

Page3 法令規則・教職員倫理 (項目1/7)

① 全てがNoと答えた方

コンプライアンス意識バッチリ！今後もその意識で業務に精励してください。

② 1つがYesと答えた方

今、気持ちを引き締めれば大丈夫！今後の「意識」が重要です。「うっかり」「つい…」を無くしましょう。

③ 2つがYesと答えた方

少し、気持ちが緩んでいるかもしれません！小さな事が大きな失敗につながらないように気を付けましょう。

④ 全てがYesと答えた方

気持ちを切り替えていきましょう！大変、危険です！！



◇一般的なサービスに関する標準的な処分量定[概略]

非違行為(具体例)	免職	停職	減給	戒告
繰り返しの遅刻・早退				○
職務遂行の法令違反・不適切な事務処理		○	○	○
職場のコンピュータの不適切使用		○	○	○

Page4 法令規則・教職員倫理 (項目1/7)

(問)徳島県教育委員会職員の公務員倫理に関する規則の第3条には

利害関係者との間における禁止行為の1つとして「利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与を受けること」

が規定されていますが、この規定が適用されるのは？



① 特別職職員及び管理職員に適用される。

② 全ての教職員に適用される。

◇職員倫理に関する標準的な処分量定[概略]

非違行為(具体例)	免職	停職	減給	戒告
利害関係者からの金銭・物品を受けた教職員	○	○	○	
利害関係者から供応接待を受けた教職員		○	○	

Page5 法令規則・教職員倫理 (項目1/7)

②が正解です



『徳島県教育委員会職員の公務員倫理に関する規則』は、平成16年の制定当初、利害関係者との間における禁止行為の適用の範囲を「特別職職員及び管理職員」と規定していましたが、平成20年に規則改正が行われ、その適用範囲を「全ての教職員」に拡大しています。

◇県費負担教職員(市町村立学校の教職員)について

ここで取り上げた「徳島県教育委員会職員の公務員倫理に関する規則」は、市町村立学校の教職員には適用されません。各市町村教育委員会に同様の規則が制定されているか、確認してください。制定されていない場合は、同じ地方公務員であることから、県の規定に準じて業務を遂行してください。

Page6 交通事故・違反 (項目2/7)

(問) 昨年度(平成25年度)に起きた、県立学校の教職員が関係する交通事故の総件数は何件でしょう？

- ① 約60件
- ② 約120件
- ③ 約180件
- ④ 約240件



非違行為等	具体例	免職	停職	減給	戒告
飲酒運転	事故	○			
飲酒運転	検挙	○	○		
30km以上速度違反(一般道)	死亡事故	○			
30km以上速度違反(一般道)	重傷事故	○	○		
30km以上速度違反(一般道)	軽傷事故	○	○	○	
30km以上速度違反(一般道)	物損事故		○	○	○
30km以上速度違反(一般道)	検挙			○	○

(交通事故・違反に関する標準的な処分量定[概略])

◇全国の教職員懲戒処分者の3分の1は「交通事故・違反」

平成24年度に全国の教職員が受けた処分(訓告を含めた総数)件数は、10,827件で、そのうち29.8%にあたる3,225件は、交通事故・違反によるもの。(H25.12月文部科学省発表)

Page7 交通事故・違反 (項目2/7)

正解は③です(総数は181件)

責任関係	件数
加害	76
被害	73
双方	28
自損	2
違反	2

事故発生時	件数
通勤途上	93
公務上	9
公務外	79



◇事故原因で多かったのは・・・

- ①前方不注意による追突(60件)
- ②交差点進入時の接触・衝突(50件)

◇ハインリッヒの法則

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。

Page8 交通事故・違反 (項目2/7)

(問) 懇親会の2次会で、午後11時までに、ビールを中瓶1本、酎ハイを3杯(1杯350ml)飲みました。この人がアルコールを分解し終える時刻は何時でしょう？

※体重60kgの一般的男性を仮定します。 ※アルコール1単位は「コラム欄」参照

- ① 翌日の午前6時
- ② 翌日の午前9時
- ③ 翌日の正午
- ④ 翌日の午後3時



◇アルコール1単位(純アルコール量20g)とは？

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

正解は④です

○個人差は大きい!

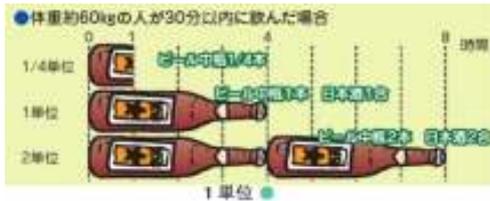
コラム欄のデータを基に算出した時刻で、あくまでも目安です。酔いが醒めるまでは、長時間かかることを認識してください。

○女性の場合は?

一般的にアルコール分解力が弱いので、男性よりもさらに長時間を要します。

○少し寝たから大丈夫?

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」は、**全くの誤解**です!



(アルコールの分解時間)

「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

(課題1) 飲酒運転による事例を2つ紹介します。原因や対策を考え、本研修受講後、話し合い等の題材にしてください。

事例1

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。

事例2

友人と駅前の居酒屋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分間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。

◇事例1の留意点

深酒の翌朝は、飲酒・酒気帯び運転の可能性大です! 翌日に予定がある場合は、深夜の飲酒は控えましょう。

◇事例2の留意点

アルコールは、通常の判断力を奪います。この事例も特殊なものではありません。誰もが犯す過ちとも言えます。酒席にはできるだけ車で出かけないようにしましょう。

セルフチェックをします。自分自身を振り返り、次の質問に、ア:はい イ:どちらともいえない ウ:いいえ で答えてください。

※記録する必要はありません。

	項目	ア	イ	ウ
1	「標準的な処分量定」で示されたわいせつ行為・セクハラ等を行った場合の処分を理解している。			
2	法令に示されたわいせつ行為・セクハラ等の内容・罰則を理解している。			
3	県民の信頼を損なわないよう、勤務時間内外を問わず、自らを律している。			
4	児童生徒を性的な対象として意識することはない。			
5	合意の上でも、18歳未満の青少年とみだらな関係を持つと処罰されることを知っている。			
6	児童生徒の人権を尊重している。			
7	異性の児童生徒への個別指導は、複数で対応している。			
8	相手が嫌がったり、不快に感じたりする言動は、セクハラになると理解している。			
9	異性の同僚は、仕事上のパートナーとして敬意をはらっている。			
10	仕事上の悩みを、上司や同僚、家族の中に相談できる人がいる。			

Page12 わいせつ・セクハラ等 (項目3/7)

セルフチェックの結果から、自分が気をつけるべき事柄に気付くことが重要です。ここでは、「知識」を補う各種資料を提示します。

◇徳島県迷惑行為防止条例の罰則(痴漢・盗撮・のぞき・卑わいな言動など)
6月以下の懲役又は50万円以下の罰金

✦ 標準的な処分量定 免職 か 停職

◇徳島県青少年健全育成条例の罰則(いん行・わいせつ行為)
2年以下の懲役又は100万円以下の罰金

✦ 標準的な処分量定 いずれも免職



◇セクハラに対する標準的な処分量定[概略](パワハラも準じる)

非違行為(具体例)	免職	停職	減給	戒告
地位を利用し、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	○	○		
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・手紙・メールの送付等を繰り返した教職員		○	○	
上記の場合において、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	○	○		
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			○	○

Page13 わいせつ・セクハラ等 (項目3/7)

(問) 次の事例は、標準的な処分量定では、どのような懲戒処分に該当するでしょうか？

事例3

女性職員の服装や体に関する発言を頻繁にしたり、職務中の公用車内で手を触ったりするなどの行為を繰り返し、さらに「好きです」など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)



- ① 戒告処分に該当する。
- ② 停職処分に該当する。
- ③ 免職処分に該当する。

◇最近のハラスメント

セクハラやパワハラに加え、最近では「モラル」「アカデミック」「ドクター」「アルコール」「マタニティ」等、様々なハラスメントが問題になっています。

Page14 わいせつ・セクハラ等(項目3/7)

正解は②です

○行為が繰り返されているこの事例では、「**停職3か月**」でした。

○セクハラの場合は客観的な行為内容での判断はなされません。
セクハラを受けた側の感じ方によります。

○また、行為側の意図する、しないは全く判断の材料とはなりません。
あくまでも**を受けた側の捉え方**によることも理解しておきましょう。

(注) 他県の事例を紹介しましたが、事例毎の状況によって処分は異なります。



◇ハラスメント防止の心構え

- 相手の**人格を尊重し**、教育に携わる者として、常に自覚ある言動をとる。
- 性的言動を不快に感じるかどうかは、**個人差があることを認識する**。
- セクハラか否かについて、**意思表示があるとは限らないことを認識する**。
- 異性の児童生徒への個別指導については、**密室を避ける**、複数で対応するなどの配慮を行う。
- 児童生徒との**個人的なメールのやり取り**はできるだけ避ける。
- 職場の人間関係がそのまま持続する打ち上げの**酒席など**、勤務時間外の言動についても注意する。

(問)「体罰」の要因として多いものは、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) 「これぐらい」とか「生徒のため」等の認識の甘さが起こしたもの。

次の事例の中で、要因(ア)によって起こされたものを選んでください。

- (1) 公立高校の運動部顧問の男性教諭(51)が、「緩慢なプレー」などを理由に、約2年半の間に部員20人に対し、頬を叩くなど97回の体罰を加えていた。
- (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。
- (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。
- (4) 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「なんで用意してねえんだよ」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。
- (5) 練習中、練習態度を問題にして、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、髪の毛を引っ張る、暴言を吐くなどを繰り返している。
- (6) 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。

① (1)と(5)

② (2)と(4)

③ (3)と(6)

正解は②です

次に、一時的な感情をどう抑えるかのヒントを紹介します。
自分を振り返る「きっかけ」としてください。

- 子ども叱るときは「理性」で叱ること。「感情」で叱っても相手には伝わらない。
- 真に子供のことを考えて「叱る」時は、体罰という方法は用いない。
- 教育のプロとして、自分の感情をコントロールする力を鍛えることが大切。
- 教師も未熟な側面があるので、「自分を見失わない心の強さ・柔軟さ」が必要。

◇体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について(通知)(24文科初第1269号平成25年3月13日)は、再度確認してください。

- 懲戒、体罰に関する解釈・運用についての、基準が示されているので、再度確認しましょう。

(課題2) 体罰防止に関する古今東西の語録をいくつか紹介します。
本研修受講後、話し合い等の題材にしてください。

語録1 プラトン(B.C.4世紀・ギリシアの哲学者)

少年を暴力と厳しさによって教え込もうとするな。彼の興味を利用して指導せよ。そうすれば自分の能力がどこに向いているか、少年自身で見出しやすくなる。

語録2 河合隼雄著「心の処方箋」より

「耐える」ことだけを精神力と思う日本のスポーツ訓練法が、イメージーションという豊かな精神の働きを破壊していないかを反省する必要がある。「忍耐力＝精神力」という図式がなかなか消えない理由は、まず「免罪符」として使用されやすいこと。次に指導者にとって都合なことだ。

語録3 山本博さん(日体大准教授、アーチェリー五輪メダリスト)

言葉で伝えることに難しさを感じた指導者が、安易に暴力に流され、実績を上げると周りも口出しできなくなるのかもしれない。…(中略)… 僕は教え子に対し、「気」を込めた言葉を発するようになっています。期待する気持ちと思いやる気持ちの2つの「気」を込めます。(中略)
…今回のような悲しい事件を二度と起こさないためにも、指導者同士がお互いに律し合いながら、どうすれば子どもたちの人間的成長を促せるかを考え、教え子一人一人と向き合った指導をしていかないといけないのだと思います。

Page18 個人情報保護等 (項目5/7)

(問) 次の事例は、どこに問題があるのか、できるだけ多くその要因をあげてください。

事例4



市立小学校の女性教諭(20歳代)が、休み時間や放課後にスマートフォンで、漢字プリントやダンスの練習を撮った写真など12件をツイッターに投稿し、「丸付け大変、代わってください」「みんな教室でダンスしまくっている。かわいい」などとコメントしていた。
他校の教員が見て、校長に連絡して発覚。教諭は、「パスワードをかけ、特定の人しか見られないので問題はないと思った」と話しているが、実際は誰でも見られるようになっていた。

◇情報セキュリティポリシーとは？

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。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をまとめた「情報セキュリティ対策基準(スタンダード)」を合わせたものを意味する。

「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。

Page19 個人情報保護等 (項目5/7)

次のような問題が考えられます。

①公私の区別がついていない。

・公務に関する内容を、個人のツイッターに掲載する過ちの重要性に気付いていない。

②インターネットの危険性に対する認識が不十分。

・パスワードをかけてもそのパスワードは無制限に拡がる可能性がある。
・一度ネット上に掲載された情報は100%の回収は不可能である。等の認識不足

③児童の肖像権に対する認識に欠けている。

・状況から保護者の許可は得ていないと考えられる。

④職務専念義務違反の可能性がある。

・「休み時間」「放課後」と記載されているが、勤務時間内にツイッターへ書き込んだ可能性は大きい。



◇SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)について

インターネット上の交流を通して、社会的ネットワークを構築するサービスのことであり、代表的なものとして、日本ではmixi、GREE、Mobage、世界ではFacebook、Twitter、Google+、LINEなどがあげられる。プライベートな使用には何ら問題はないが、ここ数年は、職務に関係する文章や写真をアップする事例が後を絶たない状況にある。公私の区別を明確に持ち、利用しなければならない。

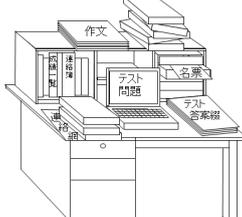
Page20 個人情報保護等 (項目5/7)

(問) 次の①～③のイラストを見て、そこに潜む危険要因を考え、どのような対応策をとるべきかを考えましょう。

①



②



③



◇危険予知訓練(KYT)とは？

職場や作業現場に潜む危険要因とそれが引き起こす現象(事故)を、職場や作業の状況を描いたイラストなどを使って、また、現場で実際に作業をさせたり、作業してみせたりしながら、少人数で話し合い、危険のポイントや重点実施項目を確認して、行動する前に事故を防ぎ、安全を先取りする訓練を行うものです。

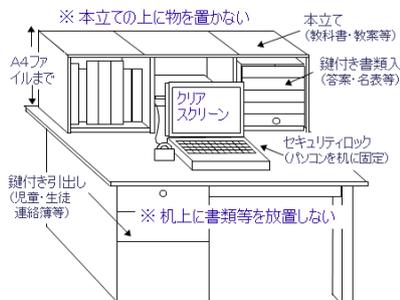
Page21 個人情報保護等 (項目5/7)

①～③それぞれの対処方法を簡単に説明します。今すぐ取り組みましょう！

①いわゆる「ヒヤリ・ハット」事例です。

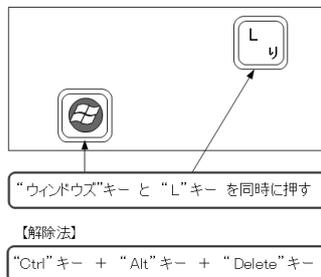
- ・文書を手にして移動する場合は、その管理に細心の注意を！
- ・FAX・コピー・印刷の時の置き忘れ、職員室から文書を持ち出した時は特に注意！

②クリアデスクが情報保護の基本です。



③クリアスクリーンの習慣を！

- ・席を離れる場合は、必ず下図に示した操作を行う習慣を身に付けましょう。



Page22 風通しの良い職場環境 (項目6/7)

セルフチェックをします。自分自身を振り返り、次の質問に、

- ◎: とても良くできている
 - : 良くできている。
 - △: あまりできていない で教えてください。
- ※記録する必要はありません。



◇平成25年度「風通しの良い職場環境」のためのフレーズ 教育長賞作品

みんなの少しの思いやり 集めた職場は 明るい職場

Page23 風通しの良い職場環境 (項目6/7)

	項目	◎	○	△
1	「報告・連絡・相談」の徹底を図り、悪い情報ほど迅速に管理職に伝えている。			
2	児童生徒の指導は、可能な限り複数の教員で行っている。			
3	課題に応じて、学年・教科・校務分掌を越えて情報交換をし、共有化している。			
4	各教職員ごとの役割分担の相互理解が、明確にできている。			
5	業務の繁閑に応じて、相互に支援しあっている			
6	休憩時間の雑談など、教職員同士が互いに何でも話せる雰囲気づくりに努めている。			
7	教職員間の親睦を深める行事を工夫したり、参加したりしている。			
8	同僚や上司の長所に目を向け、より良い人間関係の構築に努めている。			

◇平成25年度「風通しの良い職場環境」のためのフレーズ 副教育長賞作品

口に出そう 感謝の気持ちや いいところ

Page24 風通しの良い職場環境 (項目6/7)



セルフチェック欄に全て◎が記入された職場は、「風通しの良い職場環境づくり」が達成できており、職員としての努力も十分です！

あまりできていないところがあるならば、それを改善していくことから早速取り組みましょう。変えられるのは自分自身です！

◇平成25年度「風通しの良い職場環境」のためのフレーズ 教育次長賞作品

職員室の雰囲気は 生徒によえる 安心感

Page25 風通しの良い職場環境 (項目6/7)

(問)次に風通しの良い職場環境づくりのためのヒントを紹介します。最も共感するヒントを選んでクリックしてください。(解説が表示されます。)

- ①褒め言葉は、人に降りそそぐ日光だ。それなしには、花を開くことも成長することもできない。つまり、人の能力は、批判によってしぼみ、励ましによって花開く。
- ②仕事の上の人間関係は、「尊敬」に基礎を置かなければならない。
また、人と接するときは、常に相手の「無限の価値」を忘れてはならない。
- ③自分を「認知」しない個人、組織、社会に対して、人は愛情を弱める。
「風通しの良い職場環境づくり」のポイントは「効力感」(＝「手応え」)だ。
- ④何もかもぶちまけるのが親しさではない。親しさというのは開示性の度合いではなく、相手の独自性を尊重する度合いのことである。

◇平成25年度「風通しの良い職場環境」のためのフレーズ 教育次長賞作品

頼もしい 私の上司は 聞き上手
みんなのやる気を 引き出し上手

Page26 風通しの良い職場環境 (項目6/7)

- ①「褒め言葉は、人に降りそそぐ日光だ。それなしには、花を開くことも成長することもできない。」つまり、「人の能力は、批判によってしぼみ、励ましによって花開く。」

前半は心理学者ジェス・レアーの言葉。後半は教育者D. カーネギーの言葉です。また、心理学者のB.F.スキナーはその研究の中で「人間や動物の実験によって、批判を控え、褒めるほうに力点をおけば良い行動が定着し、悪い行動は抑制されることが立証されている。」と述べています。

私たちは職業柄、子どもの欠点を矯正しようとするあまり、他の人の「短所」に目が行きがちです。周囲の人の長所を見つけ出す能力が「風通しの良い職場環境」にはとても大切になります。



Page26 風通しの良い職場環境 (項目6/7)

- ②「仕事の上の人間関係は、『尊敬』に基礎を置かなければならない。」
また、「人と接するときは、常に相手の『無限の価値』を忘れてはならない。」



前半はP.F. ドラッガーの『マネジメント』、後半はD.ドーデンの『仕事は楽しいかね? (最終講義)』からの引用です。ドーデンはさらに、「偉大な教師、親、精神療法士、コーチに共通しているのは、自分が関わる相手の能力を、深く信頼していることだ。」と続けています。

「尊敬」を基盤に置くことが難しい場合もあるでしょうが、『置かれた場所で咲きなさい』の著者渡辺和子さんは「どうしても肌が合わない人がいるが、その人の存在価値を否定することは許されない。」と述べています。良好な人間関係は、自分が他者をどう見ているのかが、鍵を握るようです。

Page26 風通しの良い職場環境 (項目6/7)

- ③自分を「認知」しない個人、組織、社会に対して、人は愛情を弱める。
風通しの良い職場環境づくりのポイントは「効力感」(=「手応え」)だ。



この言葉は、『不機嫌な職場』(講談社現代新書)からの引用です。この本には、「現代は認知飢餓社会である。自分が言動に対する相手からの『手応え』を感じることは人としての喜びなのに、それが無くなってきている」とし、「人間関係が上手く作れないのに、ブログやSNSに夢中になる理由は、匿名でも、自分のアップした内容に対して、かなりの速さでレスポンスがあるから」だとも指摘しています。

「効力感」は「感謝」と「認知」の応答が必須です。

※「どうも」でも「すみません」でもなくて、「ありがとう」と言ってもらえる。

※「この人すごい!」と言ってもらえる。

みなさんの職場では、このようなプラスの会話が頻繁に交わされているでしょうか?

Page26 風通しの良い職場環境 (項目6/7)

- ④何もかもぶちまけるのが親しさではない。親しさというのは開示性の度合いではなく、相手の独自性を尊重する度合いのことである。



この言葉は、『面倒だから、しょう』からの引用です。著者の渡辺和子さんは、その本の中で「私たちは、「愛して欲しい」「理解されたい」「慰められたい」とばかり願うが、相手を愛し、理解し、慰められる人になるべきだ。さらに、お互いを理解し尽くすことは不可能だと認識しておくことも大切なことだ。」と述べています。「風通しの良い職場環境」は誰かに作ってもらうものではなく、私たち自身が他者を思いやり、作り上げていくものなのです。

また、「憎しみや怒りを相手にぶつけることは、相手の低いレベルまで自分を下げること。」とも述べています。人間関係を円滑に保つための参考にしてください。

最後に、不祥事を起こし、懲戒処分を受けた場合の損失について説明し、今回のeラーニングを終えることにします。

■ 経済的損失

○免職以外の懲戒処分

- ①昇給の号俸数が低減される。（勤務が良好なら4号俸昇給）
※生涯所得で考えると相当な減額になります。
- ②勤勉手当成績率が低減される。
- ③停職処分中は、給料は支給されない。



○仮に40歳で懲戒免職処分を受けたとすると

- ①定年までの20年間に支給される給与 約1億4,000万円
- ②退職手当 約2,400万円
の両方を失います。
- ③年金は支給開始から5年間、職域年金相当部分の1/2が
不支給になります。
※上記数値は標準的な例であり、個人によって異なります。

■ 刑事責任

- 禁錮以上の刑の確定で、地方公務員・教員として失職**
法律で禁止された刑事上の犯罪行為を起こした場合

■ 民事責任

- 損害賠償の支払い**
故意又は過失によって損害を与えた場合



失うもので、最も重要なのは…。

■ 失ってしまう「信用」

- 教職員（社会人）としての、児童生徒・保護者・県民からの信用**
- 所属する学校（所属）の信用（自分一人の影響に留まらない）**
- 家庭人（個人）としての、家族・友人からの信用**

コンプライアンス推進の真の目的は、「不祥事の防止」ではなく、「信頼を得る」ことです。また、信頼される教職員・学校は「風通しの良い職場環境」という土台の上に、様々な研修・啓発を積み重ねて実現されます。

コンプライアンス意識の醸成は、責任ある大人として当然の務めとも言えるでしょう。これからの徳島や日本の未来を創る子供達に、私たちが自らの言動によって「人としてどうあるべきか」を示すことが何よりも求められています。

今回のeラーニングを、ひとつの「きっかけ」として、各所属で研修を深め、信頼される教職員・学校を目指しましょう！



eラーニングによるコンプライアンス研修、お疲れさまでした。
アンケートの提出に御協力ください。