

岩手県教職員  
コンプライアンス・マニュアル

平成 18 年 3 月

岩手県教育委員会

## 《岩手県教職員コンプライアンスマニュアル目次》

岩手県教職員の基本使命	1
教職員の行動規範	1
<b>コンプライアンスについて</b>	
1    コンプライアンスとは	1
2    教員品質向上運動とコンプライアンス	2
3    コンプライアンスの取組み	2
4    マニュアル作成の趣旨	2
<b>行動指針</b>	
1    業務に対する姿勢	3
2    人権の尊重	4
3    体罰	5
4    わいせつ・セクシュアルハラスメントの禁止	6
5    パワーハラスメントの禁止	8
6    アカウントビリティ（説明責任）	9
7    贈収賄や業務上横領の防止	10
8    利害関係者との関係	11
9    交通法規の遵守	13
10   苦情（クレーム）等対応	14
11   知的財産権への対応	15
12   個人情報の保護	16
13   情報セキュリティ対策	17
14   環境への配慮	18
15   社会貢献活動の展開	19
<b>教職員の役割</b>	
1    所属長	20
2    コンプライアンス推進員	20
3    一般教職員	20
<b>チェックシートによる検証</b>	20

## 岩手県教職員の基本使命

教育を取り巻く環境や社会全体の動きが急激かつ複雑に変化する中、学校教育をはじめとする教育活動の充実・向上を目指して、地域に根ざし、地域に開かれ、地域から信頼・支持されるように、常に児童生徒、保護者、地域住民（以下「住民等」という。）の目線で考え、教育活動を推進すること。

## 教職員の行動規範

平成 13 年に制定された「職員の職務に係る倫理の保持に関する条例」や「職員の職務に係る倫理の保持に関する規則」では、教職員が遵守すべき倫理原則等について、以下のとおり定めています。

- 1 公務員としての誇りを持ち、かつその使命を自覚する。
- 2 地域における活動や交流に積極的に取り組む。
- 3 公共の利益の増進を目指し、全力を挙げて職務の遂行に当たる。
- 4 勤務時間外も、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識し行動する。
- 5 県民に対して不当な差別的取扱いをせず、常に公正に職務の執行に当たる。
- 6 職務や地位を自らや自らの属する組織の私的利益のために用いない。
- 7 県民の疑惑や不信を招くような行為をしない。

## コンプライアンスについて

### 1 コンプライアンスとは

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、法令だけにとどまらず社会の規範やルールまで含めて遵守すること、それによって住民等の期待にこたえることです。

私たちには、住民等の視点に立ち、どうしたら教育の質を高めることができるかを考え、行動することが求められています。

そのため、法令に沿って的確に業務を遂行し、法令により禁じられていることは決して行わないという姿勢はもちろん必要なことですが、住民等の信頼を損なわず、また、信頼を得るためにはそれだけでは不十分です。

法令により禁止はされていないが、「それを行ったら住民等の信頼を損なうと考えられる行為」は行わない、法令に直接定められていないが、「それを行えば住民等のためになる行為」を行うことがコンプライアンスです。

## 2 教育品質向上運動とコンプライアンス

学力の向上、児童生徒の健全な育成等の教育諸課題への取組みにより、職場環境が益々多忙となる中、住民等の期待にこたえていくためには、教職員が住民等とより多くの時間を共有できる環境をつくる必要があります。そのために、教育委員会の各機関が持続的かつ自律的に変革していく組織づくりを進めることとし、平成 17 年度から教育品質向上運動を展開しています。

教育品質向上運動では、共通する 8 つの視点で組織の仕組みや業務の改善を進めていきますが、そのひとつの視点として「**学校と教職員の社会的責任**」いわゆる**コンプライアンスが位置づけられています**。教職員一人ひとりが倫理観を高めて、学校等の職場が地域社会から信頼されるための取組みが求められています。

私たちは、学校教育や教育行政が及ぼす社会的責任を認識し、地域社会から信頼される組織として、法律や規制の遵守はもとより、教育活動の透明性、倫理、環境問題等へのより質の高い対応を常に意識しながら、具体的に行動していかなければなりません。

## 3 コンプライアンスの取組み

私たちの行う教育活動は様々な法令に規定されており、業務に対する姿勢についても、地方公務員法第 33 条において「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」と定められています。

地域社会の動きが大きく変化している中であって、これらの法令の精神を十分に汲み取り、機能させながら、住民等の期待にこたえていくためには、**日常の業務を遂行する過程で求められる行動規範を改めて確認するとともに、私たちの行動のよりどころを具体的かつ明確にする必要があります**。

コンプライアンスの取組みは、総花的な考え方を具体的な行為として示していくこと、さらにその具体的な行為を日常的に当たり前のこととして行う職場風土を築き上げていくことであり、繰り返し繰り返しこの取組みを続けることが重要となります。

## 4 マニュアル作成の趣旨

このマニュアルは、教職員がとるべき行動のよりどころとして、全般的な共通事項を定めたものです。日常業務を遂行する中で、コンプライアンスの観点から迷うことが生じたときは、このマニュアルに従って判断してください。さらに判断に迷うときは、上司又は関係室課に相談してください。

また、各所属では、固有事項を加えて所属ごとのマニュアルとして整備し、定期的にこれを見直し、チェックしてください。

## 行動指針

### 1 業務に対する姿勢

#### ポイント

常に、住民等の学校教育や教育行政に対する満足度向上を念頭に置き、より質の高い教育活動を効果的・効率的に提供するため、全力で職務の遂行に当たることが必要です。

#### 知っておきたい内容

- (1) 平成 17 年度岩手県教育委員会事務局業務方針では、「ありたい職員像」を以下のとおりとしています。

高い志、情熱、ビジョンを持つ職員  
児童生徒、保護者、地域住民の目線に立つ職員  
学校現場を理解し、現場主義に立つ職員  
自ら考え、課題に気づき、改善し続ける職員  
地域社会、市町村教育委員会、知事部局等との連携を大切にする職員  
環境の変化を的確に捉え、迅速に行動する職員  
岩手らしさにこだわりを持つ職員

- (2) また、「教職員の人材育成に関する検討委員会」の報告書（平成 17 年 3 月）では、「岩手の教員に求められるもの」を以下のとおりとしています。

分かりやすい授業ができ、児童生徒に確かな学力をつけることができること  
児童生徒に対する愛情を持ち、一人ひとりの児童生徒と真剣に向き合うことができること  
豊かな人間性を持ち、幅広い教養と良識を身につけていること  
教員としての使命感や責任感を持っていること

#### 私たちに求められること

教職員一人ひとり、県民全体の奉仕者であることを強く自覚し、意欲を持って職務に取り組むことはもちろん、社会経済情勢の変化に柔軟に対応しながら、住民等のニーズに的確にこたえ、住民等が満足する質の高い教育活動を効果的・効率的に提供できる能力を身につけることが必要です。

#### 関連法令等

教職員の人材育成に関する検討委員会報告（平成 17 年 3 月、教職員の  
人材育成に関する検討委員会作成・事務局：教職員課）

## 2 人権の尊重

### ポイント

人権とは、すべての人間が人間の尊厳に基づいて持っている固有の権利です。

人権は、社会を構成するすべての人々が個人としての生存と自由を確保し、社会において幸福な生活を営むために欠かすことのできない権利です。

### 知っておきたい内容

「世界人権宣言」（1948 年国連総会で採択）の第 1 条では、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない」と定められています。

日本国憲法においても、基本的人権の享有と永久の権利（第 11 条）や個人の尊重、生命、自由、幸福追求の権利の尊重（第 13 条）、法の下での平等及び差別の禁止（第 14 条）などが明文で示されています。

一般的に、人権が侵害されやすいのは以下のような事柄です。

- ・ 出身地
- ・ 性差（特に女性）
- ・ 障害の有無
- ・ 子ども
- ・ 高齢者
- ・ 外国人
- ・ 疾病の有無

### 私たちに求められること

教職員一人ひとりが、常に自分の言葉や行動、考え方が人を傷つけたり排除したりしていないか振り返る必要があります。お互いの人格を尊重し、差別的な言動を行わないようにしましょう。

### 関係法令等

日本国憲法

## 3 体罰

### ポイント

教職員による体罰は、児童生徒の人権を侵害する行為であり、教職員としてあってはならないことであり、教育に対する住民等の期待や信頼を大きく裏切る行為です。

学校教育法第 11 条では、「校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、監督庁の定めるところにより、学生、生徒及び児童に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。」と規定し、体罰を禁止しています。

### 知っておきたい内容

体罰については、法務省の前身である法務庁の見解（昭和 23 年 12 月 22 日法務調査意見長官回答）が示されており、それによると、体罰とは懲戒の内容が身体的性質のものである場合を意味し、

身体に対する侵害を内容とする懲戒 - なぐる・蹴るの類

被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒、例えば、正座・直立等、指定の姿勢を長時間にわたって保持させるというような懲戒は体罰の一種とされています。

また、体罰については、「体罰に係る懲戒処分等の基準」を定め、厳正な処分をしています。

### 私たちに求められること

「体罰は許されないことは分かっているが、場合によってはやむを得ないことも」と必要悪を認める体質や「子供の問題行動は力で押さえるしかない」という指導観が職場にないかどうか、教職員同士が注意し合える環境を作る必要があります。

### 関係法令等

学校教育法

「体罰に係る懲戒処分等の基準」（平成 14 年 6 月 17 日施行、県教育委員会）

## 4 わいせつ、セクシュアルハラスメントの禁止

### ポイント

(1) 児童生徒に対するわいせつ、セクシュアルハラスメント行為等  
教職員によるわいせつ、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）行為等は、児童生徒を守り、指導すべき立場にある教職員として、あってはならないことであり、教育に対する住民等の期待や信頼を大きく裏切る行為です。

(2) わいせつ、セクハラ の定義

わいせつ行為とは、

刑法第 176 条の規定による強制わいせつ

児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律第 4 条の規定による児童買春

いわゆる環境浄化条例の規定によるみだらな性行為、わいせつな行為などを指します。

また、セクハラとは、「不快に感じる性的な言動」です。「性的な言動」には、性的な欲求や関心に基づく言動だけでなく、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれます。

セクハラになり得る言動は、様々であるとともに、不快であるか否かは受け手の主観に委ねられています。したがって、自分ではセクハラに該当しないと思う言動でも、受け手が不快に感じれば、それはセクハラになり得ます。

このような言動が問題となるのは、職場内だけでなく、外出先、出張先、勤務時間後の宴会などの場面も同じです。

具体的には、以下のようなことが挙げられます。

- ・ 卑猥な冗談を交わしたり、性的な話題でからかうこと。
- ・ 食事やデートに執拗に誘うこと。
- ・ 意識的に身体に触ったり、もたれかかること。
- ・ 女性であるということだけで、お茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

これは、あくまでも一例であり、上記にない行為でも、受け手が不快に感じれば、セクハラになり得るということを忘れてはいけません。

### 知っておきたい内容

- ・ 児童生徒に対するわいせつ、セクハラ行為等については、平成 14 年 6 月に「わいせつ、セクシュアル・ハラスメント行為等に係る懲戒処分等の基準」を定め、懲戒免職を含む厳正な処分をしています。

- ・ セクハラとは、単なる個人間の問題ではなく、職場の労働環境、個人の雇用上の権利、さらには個人の尊厳までも含む問題であって、強要そのものが暴力であり、場合によっては犯罪となる場合もあります。

### 私たちに求められること

#### (1) 児童生徒の状況の的確な把握

学校教職員は、児童生徒の状況を十分把握し、被害を受け、又は目撃した児童生徒等が早い段階で教職員に安心して相談や報告ができるような環境をつくる必要があります。

#### (2) セクハラに関する留意点

教職員一人一人は、他者を不快にさせる言動をしないようにするために、セクハラになり得る具体的な言動をよく考え、認識するとともに、お互いの人格を尊重することが大切です。たとえ親しみや好意の表現として行った言動であっても、受け手が嫌がっていることが分かった時点で、すぐにやめ、決して繰り返さないようにしなければなりません。

### 関係法令等

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（男女雇用機会均等法）

「セクシュアルハラスメントの防止等に関する基本方針」（平成 11 年 4 月 1 日施行、県教育委員会）

「セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情取扱要領」（同上）

「わいせつ、セクシュアルハラスメント行為等に係る懲戒処分等の基準について」（平成 14 年 6 月 17 日施行、県教育委員会）

リーフレット「体罰・セクハラのない学校づくり」（平成 14 年 5 月、教職員課作成）

### 相談窓口

セクハラ被害を受けたと感じた教職員は、相談・苦情窓口を設置していますので、一人で思い悩まずに、下記に相談してください。

所 属	職 名	氏 名	連絡先(電話番号)
教職員課	人事給与担当課長	堀江 淳	019-629-6120
〃	主任管理主事	多田 英史	019-629-6127
〃	〃	高橋 和雄	019-629-6130
学校教育課	指導主事	朴澤 ゆかり	019-629-6141
スポーツ健康課	指導主事兼保健体育主事	瀬川 貴子	019-629-6197

（ 相談員については、毎年度通知を出しています。 ）

## 5 パワーハラスメントの禁止

### ポイント

パワーハラスメントとは、組織の暗黙知や慣例、職場での上下関係などを利用して行う強制や嫌がらせを言います。一般的には、職権など立場として上に立つ者のパワーを背景に、適正な業務の範囲を逸脱して行われる人権侵害行為です。

暗黙知～「知識」のうち、勘や直観、個人的洞察、経験に基づくノウハウのことで、言語・数式・図表で表現できない主観的・身体的な知のこと。

具体的には、以下のようなことが挙げられます。

- ・ 部下の話を無視する
- ・ 人前で激しく叱責する
- ・ サービス残業を強要する
- ・ 休日出勤を強要する
- ・ 他の業務に支障をきたすほど長い時間、部下を拘束する

なお、相手の立場を尊重した業務上必要な指示や命令は、仮に厳しい口調だとしてもパワーハラスメントには含まれないと考えられます。

### 知っておきたい内容

パワーハラスメントは、本人が自覚していない場合が多いとされています。

「口が悪いのは愛情の裏返し」、「毒舌も個性の一つ」などと思っている方もいるかもしれませんが、そうした言動が、知らず知らずのうちに受け手を深く傷つけている場合もあります。

### 私たちに求められること

教職員一人ひとりが、何よりも、お互いを働く仲間として尊重しあうことが必要です。

### 関係法令等

労働基準法（第1条）

## 6 アカウンタビリティ（説明責任）

### ポイント

アカウンタビリティとは、アカウンティング（会計）とレスポンシビリティ（責任）の合成語です。狭義には「会計責任」であり、広義には「組織活動の経過を報告すること、説明すること」とされ、説明責任とも言われます。

### 知っておきたい内容

アカウンタビリティとは、組織が顧客に対して負う責任のことで、基本的な考え方は、以下のとおりです。

- ・ 組織の活動を顧客に対して、具体的に説明できるようにすること。
- ・ 組織の活動についてわかりやすい情報を積極的に顧客に提供すること。

わかりやすく言えば、教育委員会や学校がこれから何をどのようにやろうとしているのか、今やっていることはどうなっているのか、やった結果についてはどのように改善していくのかなど、業務の過程において、自分たちの活動を住民等に説明し、納得を得ることと言えます。

教育委員会は、住民の税金を使って教育行政を行っているという立場から考えると、住民に対してアカウンタビリティ（説明責任）を果たす必要があります。さらに、今は「私たちが行っていることが知りたければ尋ねて来い」という姿勢ではなく、地域社会や住民等に対して自ら積極的にアプローチしていく姿勢が求められます。

### 私たちに求められること

教職員一人ひとりには、教育委員会や学校の活動を住民等に対して、より具体的に説明できるようにすること、わかりやすい情報を積極的に住民等に提供することが求められます。

### 参考

教育委員会事務局職員には、以下の冊子が参考になります。

「職員のための広聴広報マニュアル」（平成 14 年、総合政策室広聴広報課作成）

県のホームページにも掲載されています。

## 7 贈収賄や業務上横領の防止

### ポイント

贈賄罪は、賄賂を供与したり、その申込みや約束をする行為を言い、収賄罪とは、公務員が、その職務に関し、賄賂を受け取ったり、その要求をしたり約束をしたりする行為を言います。

また、業務上横領とは、業務上自己の占有する他人の物を横領することを言います。

### 知っておきたい内容

贈収賄罪は、ともに刑法の汚職の罪（193条～198条）にあたり、地方公務員法に規定される懲戒処分（第29条）を行う事由にも該当します。

汚職は、「職を汚す」ことですから公務員としての資質を断罪されるばかりでなく、社会からも厳しく糾弾されることとなります。

犯罪を行うことは、個人の問題でもありますが、犯罪の温床は組織や職場風土にあると言えます。後になって、組織全体でこういう仕組みがあればよかった、あるいは職場でこうしていればよかったということのないようにしなければなりません。そこで、特定の人に権限が集中しないようにする、事業者との打合せには複数名で対応するなどの予防策が必要となります。

### 私たちに求められること

教職員一人ひとり、常に客観的な視点で公務員の常識と社会の常識のズレをチェックすることが必要です。

### 関係法令等

刑法

地方公務員法

## 8 利害関係者との関係

### ポイント

利害関係者とは、「職員の職務に係る倫理の保持に関する規則」（平成13年8月21日制定）第3条により、現在の職において、所掌事務の対象となっている相手方のうち、以下のいずれかに該当する者をいいます。

許認可等を受けて事業を行っている事業者等  
県からの補助金等の交付の対象となる事業者等又は個人  
立入検査又は監査の対象となる事業者等又は個人  
県がする不利益処分の相手方となる事業者等又は個人  
行政指導により、現に一定の作為又は不作為を求められている事業者等又は個人  
事業の発達(特定の業界に対する振興計画の企画・立案や、新しい制度の創設などを行う事務)、改善、調整に関する事務の対象となる事業者等  
県との間において契約を締結している事業者等又は個人

また、県立学校の教職員にとって、利害関係者に該当する者を例示すると以下のとおりです。

遠足・修学旅行あっせん業者、卒業アルバム製作者  
自動販売機によるジュース類販売業者  
利害関係者である生徒

- ・ 高校入試合格者発表までの間の受検生
- ・ 高等学校の全課程の修了認定に係る生徒
- ・ 懲戒処分を行おうとする生徒

さらに、県立学校の教職員にとって、下記に例示するような学校と特別の関わりにある者は、利害関係者には含まれませんが、「職員の職務に係る倫理の保持に関する条例」の趣旨を踏まえ、教職員との関係について職務の執行の公正さに対する住民等の疑惑や不信を招くことのないよう十分注意する必要があります。

学生を募集している大学・専門学校、求人をしている企業  
校章、運動靴、体育着、実習着、実習用用具、彩画用具、楽器、副教材、学生服等の物品の取扱業者及び芸術鑑賞における劇団等  
児童・生徒の保護者

### **知っておきたい内容**

利害関係者との間における禁止行為、許される行為及び割り勘の場合の禁止又は制限については、「職員の職務に係る倫理の保持に関する規則」（第4条等）に規定していますので、確認しておく必要があります。

### **私たちに求められること**

教職員一人ひとりには、相手が利害関係者かどうか、相手方との行為が許されるかどうかなどについて疑問がある場合は、自分勝手に判断せず、上司（倫理監督補助職員である各所属長等）に相談することが必要です。

### **関係法令等**

「職員の職務に係る倫理の保持に関する条例」（平成13年3月30日条例第13号）

「職員の職務に係る倫理の保持に関する規則」（平成13年8月21日規則第117号）

「職員の職務に係る倫理の保持に関する条例」、「職員の職務に係る倫理の保持に関する規則」及び「地域交流に要する経費に係る交際費」の運用について（平成13年9月4日付け教職第628号）

## 9 交通法規の遵守

### ポイント

交通事故は、ちょっとした不注意やふとした気のゆるみから発生するものですが、その状況によっては、全体の奉仕者としてふさわしくないとして処分を受けることがあります。

また、飲酒運転に限らず、交通違反は、車を運転する者が法を犯す行為であり、法を遵守すべき公務員としてふさわしくないことは言うまでもありません。

### 知っておきたい内容

特に、飲酒の上での運転は、運転者の故意によるものであり、信用失墜行為に当たります。

平成 14 年 6 月 1 日から道路交通法が改正され、悪質な違反を行った者に対する罰則が強化されていることなどを考慮し、教育委員会では、平成 15 年 7 月から「飲酒運転に係る懲戒処分の基準」を制定し、下記のとおり飲酒運転等を起こした場合、懲戒免職を含む厳正な処分をしています。

区 分	処分の基準
(1) 酒酔い運転	免職
(2) 酒気帯び運転 (0.25 以上)	停職 (3 月以上)
(3) 酒気帯び運転 (0.25 未満)	停職 (1 月以上)
(4) 重ねて飲酒運転をした場合	免職

### 私たちに求められること

教職員一人ひとり、交通違反は絶対に行わないという強い意志をもち、教職員同士が注意し合える環境を作る必要があります。

また、各学校においては、交通事故防止に関して、様々な活動が行われていますが、このような活動が職員一人ひとりの意識に浸透しているかどうか改めて確認しながら、取り組む必要があります。

### 関係法令等

道路交通法

地方公務員法

「飲酒運転に係る懲戒処分の基準について」(平成 15 年 7 月 1 日施行、  
県教育委員会)

「職員による道路交通法違反の防止対策等実施要領」(昭和 56 年 8 月  
13 日付け教総第 159 号)

## 10 苦情（クレーム）等対応

### ポイント

苦情（クレーム）等とは、職場や教職員、あるいは教育活動などに対する要求です。苦情等は、職務に係る貴重な情報源であるとともに、住民等の方々や利害関係者の期待の表れとすることができます。

特に、学校においては、保護者や地域住民等からの苦情など多種多様ですが、これも学校や教職員に対する大きな期待の表れと言えます。

### 知っておきたい内容

苦情等は、とりわけ初動時に迅速に対応しなかったことから、後々まで尾を引いたということが少なくありません。問題は苦情等が発生した後の対応にあり、苦情等に対して迅速かつ的確に、そして誠実に対応すれば、相手方からの信頼をより強固なものにすることができます。具体的には、以下のような対応が求められます。

- ・ 相手の立場に立つこと
- ・ 職場を代表して対応している意識を持つこと
- ・ 電話口だけで解決しようとしめないこと
- ・ こちらの都合を出さないこと

また、苦情等を寄せる方の中には、個人的損得ではなく、施策、住民サービス等のあり方等について「おかしい。納得がいかない。」といった質問を寄せる「筋論クレーマー」や暴力団等による行政対象暴力等の苦情常習者もいます。苦情常習者には、窓口を一本化することや組織として対応することを徹底するほか、場合によっては、内容を記録（行政対象暴力の場合はすべて録音）することも必要です。

なお、苦情等を受ける面談室を執務室とは別に用意できればより適切と考えられます。

### 私たちに求められること

私たち教職員は、単に一人ひとりが苦情等に対応するというだけでなく、住民等の方々の声として情報共有し、分析しながら組織として生かしていくといった視点を持つことが求められています。

### 参考

「岩手県教育委員会不当要求行為等対策要領」（平成16年11月4日施行、県教育委員会）

教育委員会事務局職員には、以下のマニュアルが参考になります。

「クレーマー（苦情常習者）対応マニュアル」（平成16年、総務部人事課作成）

## 11 知的財産権への対応

### ポイント

知的財産権とは、知的創造活動の成果に対して与えられる権利です。知的財産権は、産業の振興を目指す産業財産権（特許権、実用新案権、商標権及び意匠権）と文化的な創作物の保護を目指す著作権の2つに大別できます。

### 知っておきたい内容

雑誌や新聞などをコピーするという行為の基準は、著作権法によって示されており、著作物を利用する場合は原則として著作権者の許諾が必要となります。

また、個人的に使用する目的で著作物を複製することは認められていますが、職場内で業務上利用するために複製する場合は、この私的使用には該当しないので、注意が必要です。

よって、雑誌や新聞に必要な記事があった場合は、人数分の必要部数を購入することや、情報の所在のみを知らせるなどして情報の共有化に努めるという方法をとる必要があります。

### 私たちに求められること

教職員一人ひとりが、著作権や特許等の知的財産権を侵害することがないように留意する必要があります。

また、自分たちが保有する権利もしっかりと管理し、他人による侵害を未然に防ぐようにしましょう。

### 関係法令等

- 知的財産基本法
- 特許法
- 実用新案法
- 商標法
- 意匠法
- 著作権法

## 12 個人情報の保護

### ポイント

一般的に、個人情報とは、住所、氏名、年齢、職業及び収入など個人に関する情報で、特定の個人が識別されるものを言います。

個人情報を保有している組織においては、その情報管理のあり方が問われており、教育委員会も十分留意して取り組まなければならない問題だと認識する必要があります。

### 知っておきたい内容

平成 17 年 4 月 1 日に「個人情報保護法」が施行されましたが、本県においては、個人情報の適正な取扱いの確保及び個人の権利利益の保護を目的に、平成 13 年 4 月 1 日に「個人情報保護条例」が施行されています。

「個人情報保護条例」には、情報収集の制限、利用及び提供の制限、適正管理、職員等の義務等について規定されています。

### 私たちに求められていること

教職員一人ひとりには、職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせたり、目的外に使用しないということを常に忘れず、取扱いで迷ったり疑問に思ったことは、周りに相談することで、取扱いの共有化を図るという姿勢が求められています。

ミスコピーの裏面利用などの際も、十分注意する必要があります。

また、特に学校の場合は、児童生徒やその保護者の個人情報を有することから、行動指針「13 情報セキュリティ対策」と併せて、情報の管理に細心の注意が必要です。

### 関係法令等

個人情報保護法

「個人情報保護条例」（平成 13 年 3 月 30 日条例第 7 号）

## 13 情報セキュリティ対策

### ポイント

教職員が業務上使用している一人一台パソコンは、岩手県行政情報ネットワークやいわて教育情報ネットワークを介してインターネットにも接続されています。業務上必要な情報収集や外部へのメールの送信もでき、便利なパソコンですが、その利用に当たっては注意が必要です。

### 知っておきたい内容

県の情報資産の機密性、完全性及び可用性を維持するための対策として、「岩手県情報セキュリティポリシー」及び「いわて教育情報ネットワークセキュリティポリシー」が策定されています。

### パソコンの使用上、特に留意すべき事項

#### 業務以外でのパソコンの利用禁止

業務以外のメールの発信やホームページの閲覧等を行ってはけません。各パソコンの使用状況は、サーバーに記録されています。

#### パスワードの管理の徹底

パスワードは、他の人に知られることのないよう厳重に管理するとともに、定期的にパスワードを変更しましょう。

#### データ等の持ち出しの禁止

職場内の情報を記録したフロッピー等の記録媒体やパソコン自体を自宅に持ち帰ることは禁止されています。

#### 私用機器等の接続の禁止

私用のパソコンや周辺機器等を職場のネットワークやパソコンに接続して使用することは禁止されています。

#### 未許可ソフトの使用禁止

パソコンに新たにソフトをインストールする場合は、管理担当課（IT 推進課・学校教育課）への協議が必要です。また、必要なライセンスを取得せずに無断でコピー及びインストールすることは法律で禁止されています。

#### OSとソフトウェアのアップデート

職場のパソコンをコンピュータウイルス等から守るため、定期的にアップデートを行ってください。

### 私たちに求められていること

教職員一人ひとりが、情報セキュリティ対策の重要性を理解し、上記留意事項を常に認識しておく必要があります。

### 関係法令等

「岩手県情報セキュリティポリシー」（平成14年3月策定、IT 推進課）

「いわて教育情報ネットワークセキュリティポリシー」（平成14年6月策定、学校教育課）

## 14 環境への配慮

### ポイント

本県では、「環境首都いわて」を目指して、住民のみなさんに率先して環境配慮の取組みを推進していくため、平成 11 年度に ISO 14001 を取得しています。

- ・ 教育委員会事務局（県庁舎）及び各教育事務所のみ適用。
- ・ 平成 18 年度以降、県立学校等においては、IES（いわて環境マネジメントシステム・スタンダード）を認証取得予定。

### 知っておきたい内容

ISO 14001 とは、事業活動などによる環境に与える負荷をできるだけ低減していこうとする PDCA サイクルのシステム（環境マネジメントシステム）を構築し、継続的に改善していくことを求めている国際規格です。

ISO 14001 の認証取得により、県が行う事務・事業全般における環境負荷低減への取組み状況が、審査登録機関の外部監査で評価されることとなり、その評価結果に基づき改善を行っていくものです。

### 私たちに求められること

教職員一人ひとりが、ISO 14001 の適切な運用に努め、事業活動、事業の成果品及び行政サービスの環境負荷低減に向けて、組織的・継続的な改善活動を各職場の仕組みとしてなお一層定着させていかなければなりません。

### 関係法令等

国際規格 ISO 14001

岩手県環境マネジメントシステム要綱（環境マネジメントシステム運用手順書等）

運用手順書の中に、エコ・セービングアクション点検表、環境手帳等があります。

## 15 社会貢献活動の展開

### ポイント

社会貢献活動とは、民間企業においては、「社会の課題に気づき、自発的にその課題に取り組み、直接の対価を求めることなく、自らの資源を投入すること」と定義されます。

社会貢献活動は、教員委員会や学校などの組織が地域社会の一員であることを自覚すること、また、私たち教職員がそういった認識を持つことから始まります。

### 知っておきたい内容

私たちが暮らす地域社会には、自治会、町内会、PTA、子ども会、消防団等（以下「自治会等」という。）の様々な組織があり、それぞれの地域の活性化やまちづくり、防災などのコミュニティ活動に取り組んでいます。

これらのコミュニティ活動やボランティア活動などは、住民としての生活感覚を磨くとともに、住民ニーズの一端を理解したり、公務員は全体の奉仕者であるとの認識を高める契機や住民の目線で行政を考える機会となるなど、住民サービスの向上に大いに資するものと考えられます。

なお、社会貢献活動を行うに当たって、団体等の代表または役職員に就任する場合には許可が必要な場合がありますので、必要に応じて教職員課に確認してください。

（自治会等、従来から取り組まれている活動については問題ありません。）

### 私たちに求められること

教員委員会や学校などの組織が地域社会の一員であり、その中で生かされ発展していることを強く意識するとともに、教職員一人ひとりが、地域社会の一員としてそれぞれの地域で暮らしていることを認識し、積極的にボランティア活動や社会貢献活動に参加することが求められます。

また、社会経済情勢の変化や住民ニーズが多様化する中、新たな公共の担い手としてNPOが注目されていますが、教育委員会組織としても、NPOとの協働を推進し、住民サービスの向上に努める必要があります。

NPOとは、特定非営利活動法人（NPO法人）及びボランティア団体・市民活動団体を指します。

### 関係法令等

特定非営利活動促進法（NPO法）

「社会貢献活動の支援に関する条例」（平成10年3月制定）

「NPOとの協働を進めるためのガイドライン」（平成15年3月策定、地域企画室）

## 教職員の役割

コンプライアンスを推進するための教職員の役割は、次のとおりです。

### 1 所属長（ 県立学校では、(3)は18年度から実施予定。）

(1) 所属長は、組織の責任者として職員のコンプライアンス意識の醸成に努め、組織風土の形成者として率先して範を示すとともに、教職員一人ひとりの行動に意を配る。

なお、コンプライアンスの推進には、継続した地道な取り組みが必要であることから、形式的に陥ることなく、創意工夫して計画的に継続して当てること。

(2) 職場で生じ得るコンプライアンスリスクを念頭に置いて対応策を準備し、職場内での情報共有を図る。

(3) コンプライアンス推進員を1名指名し、所属におけるコンプライアンス実践の推進に当たらせる。

### 2 コンプライアンス推進員（ 県立学校では、18年度から実施予定。）

コンプライアンス推進員は、教職員が日常的に行動指針に則した行動をとるよう、所属長の方針の下、教職員の啓発活動の実践に当たるとともに、次の事項について、職場の取組みの牽引役としての役割を担う。

- ・ 本マニュアルに、所属固有の事項を追加の上、所属のマニュアルとして整備すること。
- ・ コンプライアンス・チェックシート作成例を参考に、業務の内容等を勘案しながら、適宜チェック項目を追加した上で、所属のチェックシートを整備すること。
- ・ コンプライアンス・チェックシートによる検証で明らかとなった問題点を把握し、所属長の指示の下、必要な対策を講じること。

### 3 一般教職員

職員は、常に行動指針を遵守して行動するとともに、自己の行動、姿勢についてコンプライアンス・チェックシートにより自己検証を行う。

## チェックシートによる検証

コンプライアンスの推進のため、所属ごとに整備したチェックシートに基づき、定期的に個人ごとにチェック（自己検証）を行います。

職場においては、その結果を把握して必要な対策等を講じることとします。