

# 岩手県教職員 コンプライアンス・マニュアル [改訂版]



平成30年8月  
岩手県教育委員会

## はじめに

私たち教職員は、公務員として全体の奉仕者であるとともに、児童・生徒の人格形成に大きな影響を与える重要な職務を担っており、公務執行に対する県民の視線はますます厳しいものとなっています。

多くの教職員が、児童生徒への愛情と教育に対する信念を持って精勤しているなかで、一部の教職員による不祥事のために県民の信頼を損なうことは大変残念なことです。

本マニュアルは、教職員一人ひとりのコンプライアンス意識の浸透に資するため、平成17年に作成し、これまでも改定を行ってきていますが、今般、児童ポルノ所持事案が発生したことなどを踏まえ、項目の追加等を行ったものです。

ついては、引き続き、コンプライアンス（法令等遵守）確立の日の所属長訓示において、本マニュアルや「学校におけるわいせつ・セクハラ行為防止のためのガイドライン」などを活用して、各所属において自律的かつ継続的な取り組みを進められますようお願いいたします。

**不祥事は、職員一人ひとりの意識と行動によって、根絶することができます。**

**このコンプライアンス・マニュアルを、自分の意識や行動を見つめ直す機会として活用してください。**

## 《岩手県教職員コンプライアンスマニュアル目次》

|            |                        |    |
|------------|------------------------|----|
| <b>I</b>   | <b>岩手県教職員の基本使命</b>     | 1  |
| <b>II</b>  | <b>教職員の行動規範</b>        | 1  |
| <b>III</b> | <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          | コンプライアンスの取組み           | 2  |
| 3          | マニュアルの趣旨               | 2  |
| <b>IV</b>  | <b>行動指針</b>            |    |
| 1          | 業務推進の基本姿勢              | 3  |
| 2          | 人権の尊重                  | 5  |
| 3          | 体罰の禁止                  | 6  |
| 4          | わいせつ・セクシュアルハラスメント行為の禁止 | 7  |
| 5          | パワーハラスメントの禁止           | 11 |
| 6          | アカウンタビリティ（説明責任）        | 13 |
| 7          | 贈収賄や業務上横領の防止           | 14 |
| 8          | 利害関係者との関係              | 15 |
| 9          | 外部からの職務に関する働きかけ        | 17 |
| 10         | 交通法規の遵守                | 18 |
| 11         | 苦情（クレーム）等対応            | 19 |
| 12         | 知的財産権への対応              | 20 |
| 13         | 個人情報の保護                | 21 |
| 14         | 情報セキュリティ対策             | 22 |
| 15         | 薬物乱用の禁止                | 23 |
| 16         | 環境への配慮                 | 25 |
| 17         | 社会貢献活動の展開              | 26 |
| <b>V</b>   | <b>教職員の役割</b>          |    |
| 1          | 所属長                    | 27 |
| 2          | コンプライアンス推進員            | 27 |
| 3          | 一般教職員                  | 27 |
| <b>VI</b>  | <b>チェックシートによる検証</b>    | 27 |

## **VII 不祥事案事例**

|        |           |    |
|--------|-----------|----|
| 事例 1   | 体罰        | 28 |
| 事例 2-1 | わいせつ      | 29 |
| 事例 2-2 | 児童ポルノ所持   | 30 |
| 事例 3   | セクハラ      | 31 |
| 事例 4   | 不適正な事務処理  | 32 |
| 事例 5   | 横領等       | 33 |
| 事例 6   | 無断欠勤      | 34 |
| 事例 7   | 酒酔い運転     | 35 |
| 事例 8   | 酒気帯び運転    | 36 |
| 事例 9   | 速度超過      | 37 |
| 事例 10  | 人身加害事故    | 38 |
| 事例 11  | 個人情報保護    | 39 |
| 事例 12  | 情報セキュリティ  | 40 |
| 事例 13  | 公的機器の私的利用 | 41 |
| 事例 14  | 薬物乱用      | 42 |

## **VIII 懲戒処分について** 43

|                     |    |
|---------------------|----|
| 懲戒処分等の標準処分例一覧       | 44 |
| コンプライアンス・チェックシート作成例 | 45 |

## I 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。

## II 教職員の行動規範

「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。

## III 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、狭義の意味では「法令遵守」ですが、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をいうものであり、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。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ませんが、「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 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、このよう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。

## 3 マニュアルの趣旨

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ているものです。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、業務の特殊性等に応じ、必要な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。

## IV 行動指針

### 1 業務推進の基本姿勢

#### ◆ 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かつ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

平成 22 年度岩手県教育委員会経営計画では、「業務推進の基本姿勢」の中で職員の行動規範の確保について以下のとおりとしています。

#### ◎ 行動規範の確保

職員憲章等に則り、教育に携わる職員としての自信と誇りを持ち、質の高い教育活動を創出します。

教職員による不祥事は、その根絶を目指します。

### 岩手県職員憲章 ～私たちの5つの信条～

#### 県民本位

常に県民の視点、立場に立ち、現在、そして未来の「**県民全体の利益**」を考え、行動します。

#### 能力向上

創意工夫を凝らし、柔軟な発想で、「**新たな課題に果敢に挑戦**」します。

#### 明朗快活

職員間の自由なコミュニケーションを通じ、「**明るく、いきいきとした職場**」をつくれます。

#### 法令遵守

「**規律**」を重んじ、県民から信頼されるよう、「**公正、公平**」に職務を遂行します。

#### 地域意識

地域社会の一員としての「**自覚**」と県職員としての「**誇り**」をもって、「**誠実**」に行動します。

## ◆ 私たちに求められること

教職員は、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かつ効率的に提供できる能力を身につける必要があります。

### （１）岩手の教員に求められるもの

- ・ 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付けていること
- ・ 教員としての使命感や責任感を持っていること

### （２）教育委員会の事務職員に求められるもの

- ・ 幅広い視野と深い洞察力を備え失敗を恐れずチャレンジする精神と自立心に溢れ、行動力に富んでいること
- ・ コスト意識等の経営感覚に優れ、自らの判断・責任において業務の向上に主体的に取り組むこと
- ・ 次代のいわてを担う児童生徒の教育に携わっていることに誇りと情熱をもつこと
- ・ 学校教育や教育行政の専門的知識を常に求め、積極的に学校経営に参画する意欲をもつこと

## ◆ 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）
- 岩手県教育委員会事務職員人材育成基本方針（平成 22 年 4 月施行、県  
教育委員会）
- 岩手県職員憲章 ～私たちの 5 つの信条～（平成 21 年 1 月策定）

**【不祥事事例】    コンプライアンスマニュアル    P 3 2、3 4、4 1**



## 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 体罰の禁止

#### ◆ 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、

- ① 身体に対する侵害を内容とする懲戒—なぐる・蹴るの類
- ② 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。

#### ◆ 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。

また、日々の指導において最も大切なことは、児童生徒との信頼関係を構築することであり、体罰では決して人間は育たないということを教職員一人ひとりが改めて自覚することも必要です。

#### ◆ 関係法令等

- 学校教育法
- 懲戒処分等の標準処分例（平成 23 年 12 月 1 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行為の禁止

### ◆ ポイント

教職員による児童生徒に対するわいせつ、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。

### ◆ わいせつ行為の定義

判例上は「普通人の正常な性的羞恥心を害し、善良な性的道義観念に反する程度にいたずらに性欲を興奮又は刺激させる行為」されています。

性的にいやらしく、みだらな行為であり、とりわけ高い倫理観が求められる教育公務員としてあってはならない行為です。

#### （１）わいせつ行為の具体例

- ・ 部活動の遠征先のホテルで、マッサージと称し、女子中学生の胸や陰部に触った。
- ・ 生徒指導を通じて親しくなった女子高生と性行為をした。
- ・ インターネットの出会い系サイトで知り合った女子中学生に対して、児童買春行為をした。
- ・ デパートのエスカレーター付近で、前を歩いていた女性のスカートの中をデジタルカメラで盗撮した。
- ・ 登下校中の女子高生に対し、自らの陰部を露出した。

#### （２）わいせつ行為を行った者に対する処罰

##### ・ 刑法第 176 条に規定する強制わいせつ

13 歳以上の男女に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした場合又は 13 歳未満の男女に対し、わいせつな行為をした場合（6 月以上 10 年以下の懲役）

##### ・ 刑法第 177 条に規定する強制性交等

暴行又は脅迫を用いて 13 歳以上の男女に対し、性交等をした場合又は 13 歳未満の男女に対し、性交等をした場合（5 年以上の有期懲役）

##### ・ 刑法第 174 条に規定する公然わいせつ

公然とわいせつな行為をした場合（6 月以下の懲役若しくは 30 万円以下の罰金又は拘留若しくは科料）

- ・ 児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（以下「児童ポルノ禁止法」という。）第4条に規定する児童買春

児童（18歳未満の者）等に対し、対償を供与し、又はその供与の約束をして、当該児童に対し、性交等をした場合（5年以下の懲役又は300万円以下の罰金）

- ・ 青少年のための環境浄化に関する条例第18条第1項に規定するみだらな行為又はわいせつな行為

青少年（6歳以上18歳未満の者）に対し、みだらな行為又はわいせつな行為をした場合（2年以下の懲役又は100万円以下の罰金）

#### ◆ その他の行為

児童ポルノ禁止法では、直接の被害者が存在せず、わいせつ行為ではないものの、禁止されている行為として、児童ポルノ所持があります。

##### （1）児童ポルノ禁止法の立法趣旨、背景等

- ・ 児童ポルノ禁止法は、児童に対する性的搾取や性的虐待が児童の権利を著しく侵害することの重大性に鑑み、これらの行為を規制し、処罰するとともに、心身に有害な影響を受けた児童の保護のための措置等を定め、児童の権利を擁護することを目的とするものです。
- ・ 主要7か国で日本だけが単純所持に罰則がなく、被害児童の数が増え続けたことから、需要側も処罰対象とすることにより、児童ポルノの根絶を図る目的で法改正され、平成27年7月から、単純所持に罰則が適用されることとされました。

##### （2）行為の具体例

- ・ 児童ポルノのDVDをインターネット上の販売サイトから購入した。
- ・ インターネットで児童ポルノの動画データをダウンロードした。

##### （3）行為を行った者に対する処罰

- ・ 児童ポルノ禁止法第7条に規定する児童ポルノ所持

自己の性的好奇心を満たす目的で、児童ポルノを所持した場合（1年以下の懲役又は100万円以下の罰金）

#### ◆ セクハラ行為の定義

県教育委員会で定めている「懲戒処分等の標準処分例」では、セクハラ行為について「相手の意に反するわいせつな言辞、性的な内容の電話や手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動」と定義されています。

教育の場で行われるセクハラ行為は、特に「スクール・セクハラ」とも呼ばれています。

(1) セクハラ行為の具体例

- ・ 性的な冗談やからかい
- ・ 食事やデートへの執拗な誘い
- ・ 性的な体験や容姿、異性関係等についての質問
- ・ 性的な噂の流布
- ・ 相手の身体への不必要な接触、凝視
- ・ 執拗な電話やメールの送付 等

(2) セクハラ行為を行った者に対する処罰

・ ストーカー行為等の規制等に関する法律第2条に規定する行為

つきまといや待ち伏せ、面会や交際を行うことを強要する行為等をした場合（1年以下の懲役又は100万円以下の罰金）

◆ 私たちに求められること

(1) わいせつ・セクハラ行為の未然防止にむけて

管理職をはじめとする教職員一人ひとりが教職員間のコミュニケーションを活性化し、児童生徒に関する情報や教職員の行為について気付いた点を互いに言い合える雰囲気づくりに心がけていく必要があります。

(2) セクハラに関する留意点

セクハラになり得る言動は様々であり、不快であるか否かは受け手の主観に委ねられています。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。

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）
- 懲戒処分等の標準処分例（平成23年12月1日施行、県教育委員会）
- 学校におけるわいせつ・セクハラ行為防止のためのガイドライン（平成21年3月30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（平成20年4月4日施行、県教育委員会）

### ◆ 相談窓口

セクハラの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<br>(岩手県教育委員会事務局内) | 連絡先(電話番号)               |
|-----------------------|-------------------------|
| 教職員課                  | 019-629-6214 (厚生福利担当)   |
|                       | 019-629-6122 (組織人事担当)   |
|                       | 019-629-6127 (小中学校人事担当) |
|                       | 019-629-6130 (県立学校人事担当) |
| 学校教育課                 | 019-629-6208            |
| 保健体育課                 | 019-629-6188            |

※ 相談員については、毎年度通知を出してお知らせしています。

※ 学校教育課及び保健体育課は、パワーハラスメントに関する相談は除きます。

**【不祥事事例】    コンプライアンスマニュアル    P 2 9、3 0、3 1**

## 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は、受けた人の人格を傷つけ、心身の健康を損わせるだけでなく、周囲の人の職務への意欲も低下させ、職場全体に悪影響を及ぼす行為です。

一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりを通じて、職員の意欲を向上させ職場を活性化させることは、住民等の期待と信頼に応えなければならない私たちの責任です。

### ◆ パワーハラスメントの定義

(厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」による提言より)

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または職場環境を悪化させる行為」です。

- ☛ 職場内の優位性…上司から部下という「職務上の地位」に基づくものだけでなく、先輩、後輩という人間関係や専門知識の有無等様々な優位性に基づくものが職場のパワーハラスメントとなります。
- ☛ 業務の適正な範囲…個人の受け取り方によっては、業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合にはパワーハラスメントに当たらないものとなります。

#### 【行為類型】

| 類型区分                                                    | 判断基準等                                |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）                                         | 業務の遂行に関係するものであっても「業務の適正な範囲」に含まれない    |
| ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）                              |                                      |
| ③ 隔離・仲間外し、無視（人間関係からの切り離し）                               |                                      |
| ④ 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（過大な要求）                 | 一律に規定できないため、行為が行われた状況や行為の継続性等を踏まえて判断 |
| ⑤ 業務上の合理性がなく、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（過小な要求） |                                      |
| ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）                                 |                                      |

上記の行為は類型にすぎず、職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではありません。

また、セクシュアルハラスメントとは、その判断基準に「業務上の必要性」という観点が入る点において異なります。

## ◆ 知っておきたい内容

### 【個人的問題では？】

パワーハラスメントは、“歩くパワハラ”のような上司と“要領の悪い”部下のような個人的な資質が要因と思われがちですが、その多くが、背景にハラスメントの発生を生み出す人間関係の悪化、職場環境の問題があると言われています。ゆえに、自分は無関係というのではなく、同じような環境に置かれれば誰もが起こすかもしれない、どこの職場にも起りうる問題、という意識を持ちましょう。

### 【指導ができない？】

「指導ができなくなる」「職場が委縮する」ということではなく、指導を大切なコミュニケーションの1つとして見直すことが重要です。一方的な叱責による指導ではなく、相手を尊重したコミュニケーションによる指導が求められています。

<例>

自分の価値観で一方的に相手を否定する叱責⇒相手の価値観を認めた上で指導  
業務上の注意のみならず相手の人格等を非難⇒業務上の役割や範囲内での指導  
ミスを絶対に許さないという対応⇒ミスをどのように防ぐかという視点

## ◆ 私たちに求められること

教職員一人ひとりが、お互いを働く仲間として尊重しあうことが必要です。お互いがそれぞれの価値観や立場、能力などの違いを認め、協力し合えるコミュニケーションを取るよう努めましょう。

また、一人ひとりがパワーハラスメントと向き合い、こうした行為を受けた人を孤立させずに、互いに支え合うことが重要です。

管理職員は、自らの職場から「パワーハラスメントを無くす」というメッセージを発信し、自ら当事者とならないことはもちろん、部下にもパワーハラスメントをさせない、風通しの良い職場環境づくりに率先して取り組みましょう。

## ◆ 関係法令等

- 労働基準法（第1条）、民法、刑法

## ◆ 相談窓口

パワハラ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<br>(岩手県教育委員会事務局内) | 連絡先(電話番号)               |
|-----------------------|-------------------------|
| 教職員課                  | 019-629-6214 (厚生福利担当)   |
|                       | 019-629-6122 (組織人事担当)   |
|                       | 019-629-6127 (小中学校人事担当) |
|                       | 019-629-6130 (県立学校人事担当) |



## 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、教育委員会や学校がこれから何をどのようにしようとしているのか、今していることはどうなっているのか、その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、自分たちの活動を保護者をはじめとした県民に説明し、納得を得ることと言えます。

### ◆ 知っておきたい内容

アカウンタビリティは、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。

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。

また、教育委員会は、県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、県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、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

○ 教育品質向上運動ガイドブック（平成 19 年 5 月）

※ 県のホームページにも掲載されています。

（トップページ⇒教育委員会⇒教育企画室⇒教育品質向上）

## 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になります。

犯罪を行うことは、個人の問題でもあります。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

【不祥事事例】 コンプライアンスマニュアル P 3 3

## 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手当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験生
  - ・ 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、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 岩手県条例第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 岩手県規則第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 外部の者からの職務に関する働きかけ

### ◆ ポイント

本県では、職務に関し外部の者から受ける働きかけについて必要な手続きを定め、組織として適切な対応を図るとともに、それらの内容を県民に公表することにより、公正で開かれた教育行政の推進に資することを目的として外部の者からの職務に関する働きかけに対する取扱要領を制定しています。

### ◆ 知っておきたい内容

◎外部の者とは

- 国会議員、岩手県議会議員及び県内市町村議会の議員（当該職にあった者を含む。）
- 県内市町村の長（当該職にあったものを含む。）
- 岩手県職員（県費負担教職員を含む。）であった者

◎働きかけとは

- 職員に対して、外部の者から口頭又は電話により、その職務上の行為をさせ、若しくはさせないようにするため、又は公開されていない事項に関する情報提供の要求のために、要望、依頼、意見、提言等を伝え、又はあつせん行為を行うことで、当該職務の公正な執行を損なうおそれのあるものをいう。  
ただし、公式若しくは公開の場でなされたもの、書面によりなされたもの又は内容が単なる照会事項で既に公開されているものを除く。

### ◆ 私たちに求められること

外部からの働きかけを受けた職員は速やかに、その内容を「働きかけに対する対応記録票」（以下「対応記録票」という。）に記録し、案件を記録する旨あらかじめ相手方に対し説明するとともに、働きかけの内容を対応記録票により所属長に報告します。

所属長は、案件について対応方針を策定し、職員に対して、働きかけを行った相手方に対応方針に基づく回答を行うよう指示し、対応結果について報告を求めるようにします。

また、所属長は特に重要な案件と認められる場合は教育長に報告するとともに、作成した対応記録票を公文書として保管、保存しなければなりません。

なお、地方公務員法第 38 条の 2 第 7 項（再就職者からの働きかけ）に該当する働きかけを受けた職員は、人事委員会に届出をする必要があります。

### ◆ 関係法令等

外部の者からの職務に関する働きかけに対する取扱要領（平成 20 年 11 月 1 日施行、県教育委員会）  
地方公務員法

## 10 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ことがありますが、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、地方公務員法第33条に規定する信用失墜行為に当たります。

飲酒運転をはじめとする悪質な交通違反に厳しい目が向けられている中、平成21年6月1日から道路交通法施行令の一部改正が施行され、飲酒運転に対する罰則が強化されたことを考慮し、教育委員会では、平成21年7月から次のとおり飲酒運転等に対し、次のとおり懲戒免職を含む厳正な処分を行うこととしています。

| 区 分                                                                               | 標準処分例  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------|
| (1) 酒酔い運転又は酒気帯び運転をした職員                                                            | 免職     |
| (2) 飲酒運転をした者（職員以外の者を含む）に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒を勧めた職員又は飲酒の事実を知りながら本人が運転する車両に同乗した職員 | 免職又は停職 |

### ※ 経済的影響

免職の場合、原則、退職手当の全部不支給処分を行うこととしています。  
(50歳代の教諭の場合、退職手当約1,800万円が全額不支給)

### ◆ 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
- 懲戒処分等の標準処分例（平成23年12月1日施行、県教育委員会）
- 職員による交通事故及び道路交通法違反の防止対策等実施要領（平成20年10月1日付け教職第497号）

【不祥事事例】 コンプライアンスマニュアル P35、36、37、38

## 11 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いえることができます。

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いえます。

### ◆ 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しないこと。
- ・ 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22年7月27日施行、県教育委員会）
- 苦情等対応マニュアル（平成18年3月）
- 苦情処理フロー図（平成18年3月）

## 12 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



## 13 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、収入等個人に関する情報で、特定の個人が識別されるものをいいます。

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「14 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

- 個人情報の保護に関する法律
- 個人情報保護条例（平成 13 年 3 月 30 日 岩手県条例第 7 号）

【不祥事事例】   コンプライアンスマニュアル   P 39

## 14 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USBメモリ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（法務学事課・行政情報化推進担当）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21年2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）

## 15 薬物乱用の禁止

### ◆ ポイント

麻薬、覚醒剤、危険ドラッグ等の乱用の危険性は、本人の生命に関わる重大なものであるだけでなく、幻覚・妄想等による暴力行為等により、家庭を崩壊させ、他人を事件に巻き込むなど社会全体に対して取り返しのつかない害悪をもたらすことから、法律等で厳しく規制されているものです。

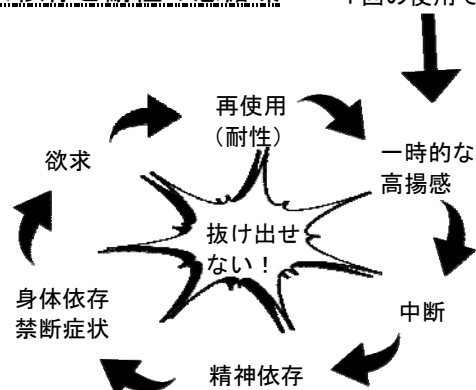
### ◆ 知っておきたい内容

#### 【薬物乱用は大変危険です】

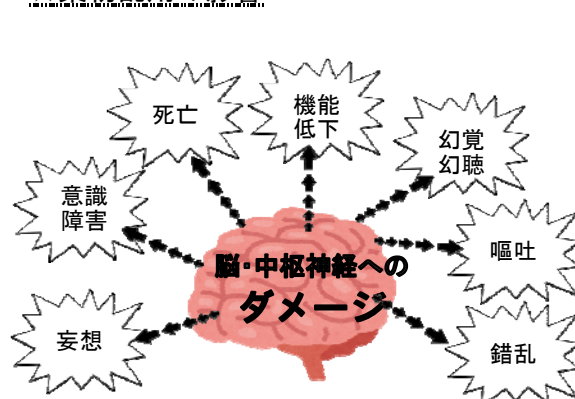
薬物は、中枢神経に作用し、依存性・耐性が生じるため、「たった一度」のつもりでも、使用量や回数がどんどん増えていく悪循環に陥り、自分の意思ではやめることができません。

また、脳の神経細胞が侵され、幻覚、妄想などの精神症状が生じるほか、死に至るケースもあります。

#### ☆依存と耐性の悪循環



#### ☆薬物乱用の影響



#### 【「合法」「安全」と称して売られています】

危険ドラッグは、「合法」「安全」と称して売られているほか、「お香」「バスソルト」「ハーブ」「アロマ」など、一見しただけでは人体摂取用と思われないよう目的を偽装して売られています。実際は、規制薬物以上の依存性・毒性を有する成分を含んでいるものもあり、大変危険なものです。

⇒ 「合法」「安全」と称していても、「違法」場合があります。

#### 【身近な危険になっていることを認識してください】

情報化社会の発達とともに、パソコンやスマートフォンなどからインターネットを通じて簡単に購入することができ、特別な人や限られた人だけの問題ではなく、誰の身近にも起こり得る問題となっています。

⇒ 薬物乱用の危険性は身近にあり、自分には関係ないと思わないでください。

⇒ 使用することはもちろん、購入・所持することも禁止されています。

## 【薬物乱用は法律で厳しく処罰されます】

### ○ 薬物乱用に係る主な罰則

#### (1) 覚せい剤

- \* 輸入、製造・・・・・・・・・・1年以上の有期懲役
- \* 所持、譲渡、譲受、使用・・10年以下の懲役

#### (2) 大麻

- \* 輸入、輸出、栽培・・・・・・・・7年以下の懲役
- \* 所持、譲渡、譲受・・・・・・・・5年以下の懲役

#### (3) MDMA

- \* 輸入、製造・・・・・・・・・・1年以上10年以下の懲役
- \* 所持、譲渡、譲受、使用・・7年以下の懲役

#### (4) 指定薬物

- \* 製造、輸入、販売・授与、販売・授与の目的での貯蔵・陳列  
・・・5年以下の懲役、もしくは500万円以下の罰金またはこれを併科
- \* 所持、使用、購入、譲受  
・・・3年以下の懲役、もしくは300万円以下の罰金またはこれを併科

### ◆ 私たちに求められること

- 薬物乱用がもたらす自分自身の生命、家庭生活、社会全体に対する重大な危険性を正しく認識する必要があります。
- 「合法」「安全」を偽装した様々な薬物等が市中及びインターネットに出回り、しかも容易に入手し得る状況であることを認識し、疑わしいものには決して手を出さない事を肝に銘じる必要があります。
- 教育に携わるものとして、児童生徒に対する正しい薬物乱用防止教育に努める必要があります。

### ◆ 関係法令等

- 麻薬及び向精神薬取締法      ○ 覚せい剤取締法      ○ 大麻取締法
- あへん法      ○ 毒物及び劇物取締法      ○ 関税法
- 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律
- 懲戒処分等の標準処分例（平成23年12月1日施行、県教育委員会）

## 【不祥事事例】    コンプライアンスマニュアル    P 4 2

## 16 環境への配慮

### ◆ ポイント

本県では、「環境王国いわて」の実現を目指して、県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 年度から I S O 1 4 0 0 1 に基づく環境マネジメントシステムを運用していましたが、平成 21 年度からは、環境配慮の取組みを継続し活性化するため、地球温暖化対策等に目的を明確化した I S O 規格に代わる本県独自の「岩手県エコマネジメントシステム」を運用しています。

### ◆ 知っておきたい内容

環境マネジメントシステムとは、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 P D C A サイクルを構築し、継続的に改善していく仕組みであり、I S O 1 4 0 0 1 は環境マネジメントシステムの国際規格です。

本県では I S O 1 4 0 0 1 に基づく環境マネジメントシステムの約 9 年間の運用で、組織内の取組みが定着していることや、より一層の環境配慮への取組みを継続し活性化させるため、平成 21 年 2 月までの I S O 1 4 0 0 1 認証期間の終了を契機として、地球温暖化対策等に取り組む対象を限定化し、目的を明確化した本県独自の環境マネジメントシステム「岩手県エコマネジメントシステム」を平成 21 年 4 月から運用しています。

### ◆ 私たちに求められること

教職員一人ひとりが、「岩手県エコマネジメントシステム」の適切な運用に努め、組織として、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た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

- 環境方針（平成 21 年 4 月策定）
- 岩手県エコマネジメントシステム要綱（平成 21 年 4 月制定）

## 17 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、団体等の代表又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。

（報酬を伴わない自治会活動、ボランティア活動等については、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30日 岩手県条例第20号）
- 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）

## V 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

- (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、形式的にとらわれず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。

※ コンプライアンスリスク＝業務遂行や職員の行動が、法令、あるいは事前に定められた規則等の違法行為となる危険性のこと。

### 2 コンプライアンス推進員

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、所属における業務の特殊性に応じ、必要な事項を追加の上、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。

## VI 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。

【チェックシート作成例】 コンプライアンスマニュアル P 45、46

## VII 不祥事事例

### 事例 1 体罰

#### 【事件の概要】

教員Aは、顧問を努める部活動の練習試合中に、男子生徒の動きが悪かったことから、履いていたズックで当該生徒のほほを叩いた。

当該生徒は、後日、耳鼻咽喉科を受診したところ、左耳鼓膜に穿孔があり、3週間要観察で自然治癒を待つ必要があると診断された。

|    |            |     |        |
|----|------------|-----|--------|
| 処分 | 教育委員会による処分 | 本人  | 減給 2 月 |
|    |            | 校長  | 文書訓告   |
|    |            | 副校長 | 口頭厳重注意 |

#### 違反規定

地方公務員法第 32 条（法令等及び上司の職務命令に従う義務）

地方公務員法第 33 条（信用失墜行為の禁止）

#### 【事件発生の原因】

- （1）体罰は厳禁であると理解はしていたものの、感情を抑えることができなかったこと。
- （2）大会までの期間が迫ることに対する焦りから気持ちの余裕を失っていたこと。

#### 【当事者の気持ち】

自らの指導力のなさを生徒にぶつけるような形で手を出してしまったことに対し、深く反省している。生徒を勝たせたいという気持ちと、力が発揮されないことに対する焦りから、指導力が不十分なところを威圧的な方法で補い、生徒を集中させようと心がけたこと自体が誤っていた。

今回のことで生徒に対し、身体的にはもちろんのこと、精神的にも大きな痛みを与えてしまい、また、当該生徒の家族の皆様にも多大な精神的苦痛を与えてしまい心から反省している。

今後一切このようなことを起こさぬよう、改めて法令遵守の精神を確認し、部の活動に携わる場合にも、まず、自分自身を磨き、誤った感情に流されない正しい指導で生徒を導きたい。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P 6



## 事例 2-1 わいせつ

### 【事件の概要】

教員Bは、公衆浴場において男子児童1名に対し13歳未満であることを知りながら下半身を触り、同児童から届出を受けた施設従業員の通報で警察官に強制わいせつの容疑で現行犯逮捕された。

さらに教員Bは別の公衆浴場においても男子児童2名に対し13歳未満であることを知りながら同様の行為をしていたことが警察の捜査を通して判明した。

以上2件により、強制わいせつの罪で裁判所へ起訴及び追起訴された。

**処分**    (1) 教育委員会による処分    本人    免職（氏名公表）  
          (2) 裁判所による判決            懲役2年6ヶ月    執行猶予4年

### 違反規定

地方公務員法第33条（信用失墜行為の禁止）

刑法第176条（強制わいせつ）

### 【事件発生の原因】

- (1) 仕事上で精神的負担を抱えていたこと。
- (2) 仕事以外という気の緩みから自制心が欠けてしまったこと。

### 【当事者の気持ち】

教員としてある前に、人として決して許されない行為をしてしまった。被害者のお子さんとその保護者の方には大変申し訳ない気持ちと同時に、そういう罪を犯してしまった自分自身に対する情けなさや後悔の念でいっぱいである。

子ども達や保護者、先生方をはじめとするすべての方々の期待や信頼を裏切り失望させてしまったことが大変心苦しい。これまで何人かの子どもや保護者の方からの手紙を貰ったが、読み返すたびに自分がどれだけ傷つけてしまったのかということを感じている。

今後は、自分の行為についてしっかり償いをするとともに、被害者の方々に心からお詫びをしたい。

【参考】    コンプライアンスマニュアル    P 7

## 事例 2－2 児童ポルノ所持

### 【事件の概要】

職員Bは、インターネットのサイトを閲覧中に、児童ポルノを販売するサイトを見つけ、どんなものだろうと興味を持ち、法令に違反するものとの認識がありつつも、このサイトからDVDを購入し、所持していた。購入から1年以上経ったあとに、警察の摘発を受け、送検され、罰金刑を受けるに至った。

|    |                |    |        |
|----|----------------|----|--------|
| 処分 | (1) 教育委員会による処分 | 本人 | 減給 6 月 |
|    | (2) 裁判所による略式命令 |    | 罰金30万円 |

### 違反規定

地方公務員法第 33 条（信用失墜行為の禁止）

児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律第 3 条の 2（児童ポルノ所持）

### 【事件発生の原因】

(1) 法令遵守についての認識が甘かったこと。  
(2) 法令についての知識や理解が不足していたこと。  
(P 8 の「その他の行為」の「(1)児童ポルノ禁止法の立法趣旨、背景等」をしっかりと理解し、行動することが必要であった。)

### 【児童ポルノ単純所持に係る規制の動向】

報道によると、児童を性の対象とする行為の規制が整備されたことを受け、警察当局は取締りを強化しているとのことであり、児童ポルノの販売サイトから押収した購入者リストをもとに摘発が行われた例もあるとのこと。

### 【当事者の気持ち】

県職員としての自覚や誇り、法令についての知識や理解という、公務に携わる者として持っていて然るべき資質が欠如していたと悔やむばかりである。

採用されてから今まで真面目に取り組んできた業務や、培ってきた信頼、人間関係といったものを台無しにしてしまいかねないことになり、ようやく事の重大さを認識した自分の考えの甘さには悲しくなる。

自分を支えてくださった上司や同僚、また保護者や児童生徒を失望させ、業務的、精神的に負担をかけてしまうことを、深くお詫び申し上げる。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P 8

### 事例 3 セクハラ

#### 【事件の概要】

教員 C は、自身が担当している授業中に、女子生徒の手を握った。それ以降も担当の授業中、複数回にわたり当該女子生徒の手を触ってなでる行為を繰り返した。

また、教員 C は、進路指導室で、当該女子生徒の進路相談を受けていた際、当該女子生徒が東京の学校に行きたいと話したところ、当該女子生徒の肩をつかみ「東京に出したくない」と話したり、頭をなでるなどの行為をして、当該女子生徒に強い不快感を与えた。

|    |            |    |        |
|----|------------|----|--------|
| 処分 | 教育委員会による処分 | 本人 | 減給 1 月 |
|    |            | 校長 | 文書訓告   |
|    |            | 教頭 | 口頭厳重注意 |

#### 違反規定

地方公務員法第 33 条（信用失墜行為の禁止）

#### 【事件発生の原因】

- （１）生徒に感情移入し過ぎたこと。
- （２）セクハラ行為に対する認識が甘かったこと。

#### 【当事者の気持ち】

教育を取り巻く厳しい環境下において、状況も顧みず、このような行為に至ってしまったという自責の念と自己嫌悪に苛立ち続けている。また、何より軽率な行為をしてしまったことを生徒、保護者に対し何と言ってお詫びしたらよいのかと慙愧の念に堪えない。

これまでも自分なりに注意を払いながら行動してきたが、自分の未熟さが招いた結果に対して、謝罪と悔悟の念でいっぱいである。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P 8

## 事例 4 不適切な事務処理

### 【事件の概要】

職員Cは、定期人事異動により新所属へ異動し、勤務していたが、1ヵ月後、前任校の後任者から、生徒徴収金及び職員旅行積立金の通帳の件で問い合わせの電話を受けた。その後職員Cが失踪したため、事実関係を調査したところ、これら積立金を通帳に入金せず、現金で管理する等していた上、その会計書類及び現金約240万円を無断で持ち出していたことが発覚した。また、収入・支出について決裁の手続きをとらず、また、現金及び領収書を適正に管理しなかったことにより、90万円余りの使途不明金を発生させた。

|    |            |     |      |
|----|------------|-----|------|
| 処分 | 教育委員会による処分 | 本人  | 免職   |
|    |            | 前校長 | 戒告   |
|    |            | 前校長 | 戒告   |
|    |            | 現校長 | 文書訓告 |
|    |            | 前教頭 | 文書訓告 |
|    |            | 前教頭 | 文書訓告 |

### 違反規定

地方公務員法第32条（法令等及び上司の職務命令に従う義務）

地方公務員法第33条（信用失墜行為の禁止）

### 【事件発生の原因】

- （1）徴収した金銭を、通帳に入金せずに現金で管理していたこと。
- （2）収入・支出にあたり決裁手続きを経ず、領収書を適切に管理していなかったこと。
- （3）監督者による日常的なチェックが十分に実施されず、会計事務処理が職員C 1人に任せきりとなっていたこと。

### 【当事者の気持ち】

「つい」うっかり、現金により管理をしてしまった。通帳に戻そうとは考えたが、現金で管理していることが発覚するのが怖くなった。異動の際、上司に相談しようとも考えたが、怖くなってやめてしまった。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P 13

## 事例 5 横領等

### 【事件の概要】

職員Dは、所属する県立学校の教職員から集金した個人購入分の書籍代金56,000円について、速やかに支払手続きを行わずに自宅に持ち帰り、上司の指摘を受けて支払手続きを行うまでの約3か月間放置していた。

また、職員Dは、自らの生活資金を財団法人岩手県教職員互助会から借り入れるにあたり、必要な決裁手続きを経ずに校長印を自ら押印し、借入申込書を作成した。

|    |            |     |             |
|----|------------|-----|-------------|
| 処分 | 教育委員会による処分 | 本人  | 停職5月（処分後辞職） |
|    |            | 校長  | 文書訓告        |
|    |            | 事務長 | 口頭厳重注意      |

### 違反規定

地方公務員法第32条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）

地方公務員法第33条（信用失墜行為の禁止）

### 【事件発生の原因】

- （1）収入以上に娯楽等へ多額の金額を費消するなど、金銭感覚に問題があったこと。
- （2）借金を抱えたことによる精神的圧迫があったこと。
- （3）徴収金を自宅に持ち帰ることの重大性について認識が低かったこと。

### 【当事者の気持ち】

精神的な弱さと自分に対しての甘えから給料に見合う以上のお金を費やし、借金をしてしまった。

自分自身の身勝手な行為により、不適切な事務処理を度々犯し公務員としての信用を著しく傷つける行為を行ったことに対し、改めて事の重大性と自分の生き方の愚かさを強く認識した。

県民の皆様に深くお詫びするとともに、上司及び同僚職員に多大な迷惑をおかけし誠に申し訳なく心から反省している。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P14

## 事例 6 無断欠勤

### 【事件の概要】

教員 E は、校長の指揮監督のもと、職務に専念する義務があるのにこれを怠り、勤務時間中に無断で学校を飛び出し行方不明となった。校長、副校長、両親等の懸命な捜索の結果、所在を確認することができるまで 8 日と 3 時間にわたり無断欠勤をした。

|    |            |     |               |
|----|------------|-----|---------------|
| 処分 | 教育委員会による処分 | 本人  | 減給 3 月（処分後辞職） |
|    |            | 校長  | 口頭厳重注意        |
|    |            | 副校長 | 口頭厳重注意        |
|    |            | 副校長 | 口頭厳重注意        |

### 違反規定

地方公務員法第 32 条（法令等及び上司の職務命令に従う義務）

地方公務員法第 35 条（職務に専念する義務）

### 【事件発生の原因】

- （1）人間関係をうまく構築できず、精神的圧迫感や劣等感を感じて気持ちが不安定になったこと。
- （2）日常生活の指導を受けたことを改善できなかったことによる精神的圧迫感があったこと。

### 【当事者の気持ち】

教育公務員としてあるまじき身勝手な行動をとり、迷惑をかけてしまった。これまでの自分のあり方を振り返ってみれば申し訳ないというほか言葉がない。岩手県の教育公務員として長年働かせていただいたにもかかわらず、県民の期待を裏切ってしまったことを重ねてお詫びしたい。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P 3

## 事例 7 酒酔い運転

### 【事件の概要】

職員Fは、職場の忘年会で同僚と飲酒した後、近くに駐車していた自分の普通乗用自動車を運転して帰宅途中、駐車場に駐車していた普通乗用自動車に衝突し車両を破損させたが、そのまま運転を続け、住民からの通報を受けて到着した警察官に、酒酔い運転の現行犯で逮捕された。（アルコール濃度0.85mg/ℓ）

|    |               |    |          |
|----|---------------|----|----------|
| 処分 | （1）教育委員会による処分 | 本人 | 免職（氏名公表） |
|    |               | 校長 | 文書訓告     |
|    | （2）裁判所による略式命令 |    | 罰金30万円   |
|    | （3）公安委員会による処分 |    | 免許取消     |

### 違反規定

地方公務員法第32条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）

地方公務員法第33条（信用失墜行為の禁止）

道路交通法第65条第1項（酒気帯び運転等の禁止）

### 【事件発生の原因】

- （1）飲酒運転を絶対にしてはならないという意識が低かったこと。
- （2）自己を律することができず、記憶を失うほどの量を飲酒したこと。

### 【当事者の気持ち】

当日の朝会でも交通違反をしないように注意をされていたにもかかわらず、酔いが回り、運転代行も探せず、寒くなり車に乗り込んだ。飲酒していたため理性的な判断ができなくなり、自宅に帰ることだけ考えて運転してしまった。いくら謝っても許されることではないが申し訳ないことをしたと思う。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P18

## 事例 8 酒気帯び運転

### 【事件の概要】

教員Gは、友人宅で午後7時頃から午後9時頃まで飲酒し、午前2時頃まで仮眠をとった。午前2時30分頃、別の友人宅へ向かうため普通乗用自動車を運転し検挙された。(アルコール濃度0.27mg/ℓ)

また、教員Gは、座席ベルト装着義務違反及び速度超過について所属長に報告せず、一斉点検の際にも虚偽の報告をしていた。

|    |            |    |          |
|----|------------|----|----------|
| 処分 | 教育委員会による処分 | 本人 | 免職（氏名公表） |
|    |            | 校長 | 口頭厳重注意   |

### 違反規定

地方公務員法第32条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）

地方公務員法第33条（信用失墜行為の禁止）

道路交通法第65条第1項（酒気帯び運転等の禁止）

### 【事件発生の原因】

- （1）飲酒後睡眠をとったことから大丈夫という心の緩みがあったこと。
- （2）酒気帯び運転は絶対にしてはいけないという意識が低かったこと。

### 【当事者の気持ち】

担任している子どもや保護者、今まで関わってきた子どもの気持ちや思いを考えると、申し訳なさや心配でとても胸が苦しくなる。一生かけても償いきれないことをしてしまったと自分が情けなくなり、悔しい気持ちでいっぱいである。

同僚をはじめ、多くの方々にご迷惑をかけてしまったことに対して反省と後悔の念でいっぱいである。

教育公務員として軽率な行動をとってしまったこと、そして、教育界全体や多くの方々の信頼を損ねてしまったことを非常に重く受け止め深くお詫び申し上げる。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P18



## 事例 9 速度超過

### 【事件の概要】

教員Hは、出張先に向う途上、指定最高速度50キロメートル毎時のところ79キロメートル毎時で走行し、取り締まり中の警察官に検挙された。

また、教員Hは、以前にも、高速道路において、法定最高速度100キロメートル毎時のところ131キロメートル毎時で走行し、**検挙されていたが、職員Fは、このことを所属長に報告していなかった。**

|    |                |    |             |
|----|----------------|----|-------------|
| 処分 | (1) 教育委員会による処分 | 本人 | 戒告          |
|    | (2) 裁判所による略式命令 |    | 罰金 1 万 8 千円 |

### 違反規定

地方公務員法第 33 条（信用失墜行為の禁止）

### 【事件発生の原因】

- (1) 道路交通法遵守精神が欠如していたこと。
- (2) 教育公務員としての自覚と規範意識が希薄であったこと。

### 【当事者の気持ち】

「見つからなければ少々の速度超過は構わない」「取り締まり場所であっても見つからなければよい」という教育に携わる者としてあってはならない意識を持っていた。これは、自分の生命はもちろん、他者の生命までも危険にさらす行為で、教育者として、最も戒めるべき行為であった。自動車を運転する資格がないといわざるを得ない。

また、報告遅延についても、「時間が過ぎれば、違反点数はなくなる」という、その場限りの意識があった。自らの行為を正面から受け止めず、幾重にも繰り返すこととなってしまう、関係諸機関、関係職員の名誉を傷つけ、県民の信頼を裏切り、迷惑をかけてしまった。教育職員としての公正さを欠くこの行為は、子供たちの前に立ち規範を語る資格を失わせるものである。罪を正面から受け止め、猛省している。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P 1 8

## 事例 10 人身加害事故

### 【事件の概要】

教員 I は、勤務終了後、普通乗用自動車を運転して帰宅する途中、赤信号により一時停止した。信号が青になり車を発進させる際、前車の動静を注視しておらず、歩道の歩行者を通行させるために前の車が急停止したのに気づくのが遅れ、ブレーキを踏んだが間に合わずに追突し、前車の運転手及び同乗者に全治 6 週間の怪我を負わせた。

また、教員 I は、**以前にも指定最高速度 50 キロメートル毎時のところ 71 キロメートル毎時で走行し、取り締まり中の警察官に検挙されていたが、このことを所属長に報告していなかった。**

|    |                |    |            |
|----|----------------|----|------------|
| 処分 | (1) 教育委員会による処分 | 本人 | 減給 3 月     |
|    | (2) 裁判所による略式命令 |    | 罰金 15 万円   |
|    | (3) 公安委員会による処分 |    | 免許停止 60 日間 |

### 違反規定

地方公務員法第 33 条（信用失墜行為の禁止）

### 【事件発生の原因】

- (1) 安全確認が不十分であったこと。
- (2) 漫然と運転を行っていたこと。

### 【当事者の気持ち】

教職員が一丸となって道路交通法違反・事故の未然防止に努めている折、不注意運転から事故を起こしてしまい、関係諸機関には多大なる迷惑をかけ申し訳ない。

相手車両の動きに注意深く気を配っていれば、回避できた事故であり、運転に際し、注意が足りなかったことを深く反省している。

また、違反行為の未報告については、道路交通法違反の事例が報告されるたびに、今からでも遅くない報告しようという自分と、これ以降安全運転に努めれば大丈夫でないかという自分に、ずっと悩み続けていた。保身に走らず自分の過ちを認めるという強さに欠けていた。違反行為をすぐに所属長に報告する義務を怠ったことは、教育公務員としてあるまじきことであり、恥ずべきことと深く反省している。信頼を裏切り二重の過ちを犯してしまったことに申し訳ない気持ちで一杯である。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P 18

## 事例 11 個人情報保護

### 【事件の概要】

教員 J は、学校のホームページの更新を担当しており、卒業生の進路動向一覧をホームページに掲載する際、本来掲載すべきでない生徒の個別進路データが含まれていたことに気づかず掲載した。生徒からの指摘を受け、速やかに削除したが、当該データのファイルが既にダウンロードされていた。その後、ファイル共有ソフト（ウィニー）を介して、当該ファイルをダウンロードした者の所有するパソコンからインターネット上にデータが流出した。

**措置** 教育委員会による措置 本人 文書訓告

### 違反規定

地方公務員法第 33 条（信用失墜行為の禁止）

### 【事件発生の原因】

- （１）ホームページに掲載用データを編集する際、不要な情報等はすべて削除すべきであったこと。
- （２）パソコンソフトの特性・機能についての理解が低かったこと。
- （３）掲載用データを事前に確認すべきであったこと。

### 【当事者の気持ち】

ホームページに掲載するデータを作成するため、エクセルファイルを PDF 形式に変換した際、１つのファイルに複数のシートがあれば、それがすべて変換されることを知らず、生徒の個別進路データを含むシートが変換されていたことに気が付かなかった。

個人情報漏洩に関しては十分注意していたが、不注意により、個人情報を漏洩してしまい、関係者に迷惑と心配をかけ、大変申し訳なく思っている。

県民の皆様の教育に対する信頼を著しく損ねたことに対し、深く謝罪するとともに、今後、このようなことのないよう十分注意して、業務に携わる覚悟である。

**【参考】** コンプライアンスマニュアル P 2 1

## 事例 12 情報セキュリティ

### 【事件の概要】

教員Kは、児童生徒の児童名簿、通信表、電話連絡網を保存したUSBメモリを所属長の許可を得ずに学校外に持ち出し、買い物のために立ち寄った販売施設の駐車場で紛失した。

|    |            |     |        |
|----|------------|-----|--------|
| 措置 | 教育委員会による措置 | 本人  | 戒告     |
|    |            | 校長  | 文書訓告   |
|    |            | 副校長 | 口頭厳重注意 |

### 違反規定

地方公務員法第32条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）

地方公務員法第33条（信用失墜行為の禁止）

### 【事件発生の原因】

- （1）個人情報の管理に対する認識が甘かったこと。
- （2）持ち出したデータの管理が不十分であったこと。
- （3）個人情報を持ち出す際のルール徹底が不十分であったこと。

### 【当事者の気持ち】

自分自身の個人情報の保護や情報セキュリティに関する認識の甘さから起きたことにより、たくさんの方々に迷惑をかけ、本当に申し訳なく思っている。

子どもを教え導く学校という現場に勤める身でありながら、学校の子供達や父母の皆様、学区の皆様方の信頼を裏切る行為をしたことについて深く反省している。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P22

## 事例 13 公的機器の私的利用

### 【事件の概要】

職員Mは、勤務時間中にもかかわらず、職員室に設置されているコンピューターを使用し、私的な電子メールを約 50 回、計 2～3 時間程度行った。

また、このメールの中には一部性的な表現を含む部分があり、このことを外部の者から指摘された。

**処分** 教育委員会による処分 本人 減給 2 月  
所属長 口頭厳重注意

### 違反規定

地方公務員法第 33 条（信用失墜行為の禁止）

### 【事件発生の原因】

- （1）職務に専念する義務の意識が欠けていたこと。
- （2）公共の財産を私的に利用したこと。

### 【当事者の気持ち】

当初は自宅でメール交換を行っていたが、学校のパソコンでもメールの送受信ができることを知り、好奇心に負け、勤務先でも閲覧・送受信するようになった。最初は勤務時間外だけであったが、次第に勤務時間内にも行うようになっていった。年齢も素性もわからない者と、会うこともなくお互いに妄想の中でとりとめのないやりとりを行うことに潜む危険性をよく理解せず、メールの送受信を行ったことは、非常に軽率な行動であったと深く反省している。

事の重大さに関する知識の欠如、自分自身の好奇心を抑えられない弱さ、発覚すればどうなるかを想像さえできなかった愚かさを強く自覚している。教職員に対する信頼を大きく損ない、保護者、地域住民及び県民の教育に対する不信感を増大させ、岩手県の教育界全体の信頼を損なう行為をしてしまったことを深く反省している。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P 3

## 事例 14 薬物乱用

### 【事件の概要】

教員Nは、違法薬物を使用するため、インターネットを利用して海外から合成麻薬を輸入しようとし、麻薬及び向精神薬取締法並びに関税法違反の容疑で逮捕された。

**処分** (1) 教育委員会による処分 本人 免職（氏名公表）  
(2) 裁判所による判決 懲役1年6ヶ月 執行猶予3年

### 違反規定

地方公務員法第33条（信用失墜行為の禁止）  
麻薬及び向精神薬取締法第65条（麻薬等の輸入の罰則）  
関税法第109条（輸入してはならない貨物の輸入の罰則）

### 【事件発生の原因】

商品名には違法薬物の名称は表示されていなかったのも合法だと考えた。後になって違法な薬物ではないかと疑うこともあったが、逮捕されることになるとは考えていなかったこと。

### 【当事者の気持ち】

公務員としても一社会人としても周囲の信頼を著しく失墜させる軽率な行動を取ってしまい大変申し訳なく思っている。また、報道でも大きく取り上げられ、今まで関わってきた学校や生徒、保護者そして教育委員会の方々をも巻き込んでしまい、後悔の念でいっぱいである。

今までの自分を振り返ると、教育公務員としての自覚がなく、勤務が終わると教師としての身分を忘れて生活していた。また、自分を慕ってくれていた生徒もいたことから、これまで自分がやってきたことや積み上げてきたことへの過信もあった。

【参考】 コンプライアンスマニュアル P23

## VIII 懲戒処分について

地方公務員法第 29 条第 1 項の規定に違反した場合、これに対し戒告、減給、停職又は免職の処分が行われることとなります。

1. 処分に關する手続き及び効果については、次の条例で定められています。

- ・ 職員の懲戒の手続き及び効果等に関する条例  
(昭和 26 年 9 月 10 日岩手県条例第 53 号)
- ・ 県費負担教職員の任免、分限及び懲戒に関する条例  
(昭和 31 年 9 月 30 日岩手県条例第 47 号)

### [手続き]

戒告、減給、停職又懲戒処分としての免職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行います。

### [効果]

戒告： 規律違反の責任に関し、将来を戒める。

減給： 期間は 1 日以上 6 月以下、給料の月額（教職調整額を含む。）及び地域手当の 10 分の 1 以下が支給されない。

停職： 期間は 1 日以上 6 月以下、職を有するが、職務に従事せず、いかなる給与も支給されない。

免職： 職を失うこと。以後の給与は支給されない。また、退職手当は退職した者が占めていた職の職務及び責任、当該退職した者が行った非違の内容及び程度、当該非違が公務に対する信頼に及ぼす影響その他の規則で定める事情を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる。

2. 標準的な処分例については、次の通知により定めています。

- 懲戒処分等の標準処分例の制定について(平成 21 年 2 月 17 日付 教育長通知)  
(最終改正 平成 23 年 12 月 1 日付施行)

### 【基本的な考え方】

#### (1) 位置づけ・適用範囲等

ア 非違行為についての代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を規定した。よって掲げられていない非違行為であっても懲戒処分等の対象となり得る。

また、個別の事案の内容によっては、標準的な処分量定以外の量定とすることもあり得る。

イ 県教育委員会が任命する職員（事務局職員、県立学校職員、県費負担教職員）が行った非違行為に対して適用する。

ウ 懲戒処分等の種類は、地方公務員法の規定により懲戒処分として行う免職、停職、減給及び戒告のほか、事実行為として行う訓告及び口頭注意とする。

#### (2) 規定した事例（非違行為の内容）及び処分量定について

ア 人事院の「懲戒処分の指針」に定める非違行為の内容及び処分量定を基に規定した。

イ 県教委として既に懲戒処分等の基準を定めていた「児童生徒へのわいせつ・セクハラ」「体罰」「飲酒運転」について盛り込んだ。

ウ その他、懲戒処分等の先例や他県の状況も参考に規定した。

【懲戒処分等の標準処分例一覧】

懲 戒 処 分 等 の 標 準 処 分 例 （ 一 覧 ）

| 非 違 行 為 の 内 容                                  |   | 免職 | 停職 | 減給 | 戒告 | 訓告 | 注意 |
|------------------------------------------------|---|----|----|----|----|----|----|
| <b>1 一般服務に関する非違行為</b>                          |   |    |    |    |    |    |    |
| (1) 欠勤（※学校に勤務する職員が、児童生徒の出勤日に欠勤した場合は、加重することがある） |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 10日間以内                                       |   |    |    | ●  | ●  |    |    |
| イ 11日以上20日間以内                                  |   |    | ●  | ●  |    |    |    |
| ウ 21日以上                                        | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| (2) 休暇の虚偽申請                                    |   |    |    | ●  | ●  |    |    |
| (3) 勤務態度不良                                     |   |    |    | ●  | ●  |    |    |
| (4) 職場内秩序を乱す行為                                 |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 暴行                                           |   | ●  |    | ●  |    |    |    |
| イ 暴言                                           |   |    |    | ●  | ●  |    |    |
| (5) 虚偽報告                                       |   |    |    | ●  | ●  |    |    |
| (6) 違法な職員団体活動                                  |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 単純参加                                         |   |    |    | ●  | ●  |    |    |
| イ あおり・そそのかし                                    | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| (7) 秘密漏えい                                      |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 公務の運営に重大な支障                                  | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| イ アに掲げる以外のもの                                   |   |    | ●  | ●  | ●  |    |    |
| (8) 政治的目的を有する文書の配布                             |   |    |    |    | ●  | ●  |    |
| (9) 兼業の承認等を得る手続の怠忽                             |   |    |    | ●  | ●  |    |    |
| (10) 入札談合等に関与する行為                              | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| (11) 個人の秘密情報の目的外収集                             |   |    |    | ●  | ●  |    |    |
| (12) 個人の秘密情報の紛失・盗難                             |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 重要な個人情報に重大な支障により紛失・盗難                        |   |    |    | ●  | ●  |    |    |
| イ アに掲げる以外のもの                                   |   |    |    |    | ●  | ●  |    |
| (13) わいせつ、セクシュアルハラスメント行為                       |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為              | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| イ 相手の意に反する性的な言動の繰り返し                           |   | ●  |    | ●  |    |    |    |
| ウ 執拗な繰り返しにより相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患          | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| エ 相手の意に反する性的な言動                                |   |    | ●  | ●  |    |    |    |
| (14) 収賄                                        | ● |    |    |    |    |    |    |
| <b>2 児童生徒に対する非違行為</b>                          |   |    |    |    |    |    |    |
| (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               |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 児童生徒に対するわいせつ行為                               | ● |    |    |    |    |    |    |
| イ 児童生徒に対する性的な言動                                |   | ●  |    | ●  | ●  |    |    |
| ウ 児童生徒に対する特に悪質な性的な言動                           | ● |    |    |    |    |    |    |
| (2) 体罰                                         |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 児童生徒を死亡させ、又は後遺症が残る傷害を負わせた体罰                  | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| イ 児童生徒に傷害を負わせた体罰                               |   | ●  | ●  | ●  | ●  |    |    |
| ウ 児童生徒に負傷させなかったが、常習的又は悪質な体罰                    |   | ●  | ●  | ●  | ●  |    |    |
| エ 児童生徒が負傷せず、かつ、常習性又は悪質性がない体罰                   |   |    |    |    | ●  | ●  |    |
| (3) 不適切な言動                                     |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 様態が特に悪質若しくは常習的又は児童生徒が重度の精神的苦痛                | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| イ アに掲げる以外のもの                                   |   |    | ●  | ●  |    |    |    |
| <b>3 公金等取扱いに関する非違行為</b>                        |   |    |    |    |    |    |    |
| (1) 横領、窃取、詐取                                   | ● |    |    |    |    |    |    |
| (2) 紛失                                         |   |    |    |    | ●  | ●  |    |
| (3) 盗難                                         |   |    |    |    | ●  | ●  |    |
| (4) 県又は市町村の財産の損壊                               |   |    |    |    | ●  | ●  |    |
| (5) 失火                                         |   |    |    |    | ●  | ●  |    |
| (6) 給与等の違法な支給・不適正受給                            |   |    | ●  | ●  |    |    |    |
| (7) 公金等の処理不適正                                  |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 公金等の処理不適正                                    |   |    | ●  | ●  |    |    |    |
| イ 担当業務の処理不適正                                   |   |    |    | ●  | ●  | ●  |    |
| (8) コンピュータの不適正使用                               |   |    | ●  | ●  |    |    |    |
| <b>4 交通事故・交通法規違反行為</b>                         |   |    |    |    |    |    |    |
| (1) 飲酒運転                                       |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 飲酒運転                                         | ● |    |    |    |    |    |    |
| イ 飲酒運転をした者に対する車両提供等                            | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| (2) 飲酒運転以外の交通事故及び交通法規違反                        |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 道路交通法施行令別表第2の1の表の右欄に掲げる違反点数が6点以上             | ● | ●  | ●  | ●  |    |    |    |
| イ 道路交通法施行令別表第2の1の表の右欄に掲げる違反点数が6点未満             |   |    |    |    |    | ●  | ●  |
| <b>5 公務外に関する非違行為</b>                           |   |    |    |    |    |    |    |
| (1) 放火                                         | ● |    |    |    |    |    |    |
| (2) 殺人                                         | ● |    |    |    |    |    |    |
| (3) 傷害                                         |   | ●  | ●  |    |    |    |    |
| (4) 暴行・けんか                                     |   |    | ●  | ●  |    |    |    |
| (5) 器物損壊                                       |   |    | ●  | ●  |    |    |    |
| (6) 横領                                         | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| (7) 窃盗・強盗                                      |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 窃盗                                           | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| イ 強盗                                           | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| (8) 詐欺・脅迫                                      | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| (9) 賭博                                         |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 賭博                                           |   |    | ●  | ●  |    |    |    |
| イ 常習賭博                                         |   | ●  |    |    |    |    |    |
| (10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用                           | ● |    |    |    |    |    |    |
| (11) 酩酊による粗野な言動等                               |   |    | ●  | ●  |    |    |    |
| (12) わいせつ行為等                                   |   |    |    |    |    |    |    |
| ア 強制わいせつ                                       | ● |    |    |    |    |    |    |
| イ 18歳未満の者に対するわいせつ行為等                           | ● | ●  |    |    |    |    |    |
| ウ 法令に違反するその他のわいせつ行為等                           | ● | ●  | ●  |    |    |    |    |
| <b>6 管理監督責任</b>                                |   |    |    |    |    |    |    |
| (1) 指導監督不適正                                    |   |    |    | ●  | ●  |    |    |
| (2) 非違行為の悪質な隠ぺい、黙認                             |   | ●  | ●  |    |    |    |    |



# コンプライアンス・チェックシート【作成例】

備考欄★＝学校のみ適用

| 行動指針                                                      | チェック項目                                                    | 評価 |   |   |   | 備考 |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----|---|---|---|----|
| 1 業務に対する姿勢                                                | ①従来のやり方にとどまらず、常に新しい効果的・効率的な業務の進め方を志向している。                 | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ②業務に必要な知識や技能を習得するため、積極的に研修を受講している。                        | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ③児童生徒・保護者・地域住民（以下「住民等」という。）のニーズを把握するための工夫をしている。           | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ④所属において、業務上必要な知識や技能を習得するための研修等を実施している。                    | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ⑤自己啓発に積極的に取り組んでいる。                                        | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | 所属：                                                       | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 2 人権の尊重                                                   | ①どのような言動が人権侵害になるのか理解している。                                 | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ②住民等に対しても職員間でも差別的な言動は行っていない。                              | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ③セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントも人権侵害の一つだと認識している。                  | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | 所属：                                                       | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 3 体罰                                                      | ①体罰は許されないことはわかっているが、場合によっては「やむを得ないこと」と必要悪を認めるような体質はない。    | 4  | 3 | 2 | 1 | ★  |
|                                                           | ②子供の問題行動は力で押さえるしかないというような意識はない。                           | 4  | 3 | 2 | 1 | ★  |
|                                                           | ③児童生徒との信頼関係を構築することが大切であり体罰では人間は育たないことを理解している。             | 4  | 3 | 2 | 1 | ★  |
|                                                           | ④体罰について教職員同士が注意しあえる対策を講じている。                              | 4  | 3 | 2 | 1 | ★  |
|                                                           | 所属：                                                       | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 4 わいせつ・セクシュアルハラスメントの禁止                                    | ①卑猥な冗談を交わしたり、性的な話題でからかったりする（される）ことはない。                    | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ②食事やデートに執拗に誘ったりする（される）ことはない。                              | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ③意識的に身体に触ったり、もたれかかるような行為はして（されて）いない。                      | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ④頻繁にドアを閉め切った部屋で、児童生徒を1対1で指導することはない。                       | 4  | 3 | 2 | 1 | ★  |
|                                                           | ⑤必要がなければ児童生徒から「電話番号やアドレスを教えて」と言われても教えることはない。              | 4  | 3 | 2 | 1 | ★  |
|                                                           | ⑥児童生徒から相談を受けるとき、学校外で1対1で会う、あるいは休日に会うことはない。                | 4  | 3 | 2 | 1 | ★  |
|                                                           | ⑦児童生徒が安心して相談や報告ができるような体制ができている。                           | 4  | 3 | 2 | 1 | ★  |
|                                                           | 所属：                                                       | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 5 パワーハラスメントの禁止                                            | ①部下（上司）を働く仲間として認識している。                                    | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ②部下の（上司に）話を無視する（される）ことはない。                                | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ③人前で激しく叱責する（される）ことはない。                                    | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ④サービス残業・休日出勤を強要する（される）ことはない。                              | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ⑤他の業務に支障を来すほど長い時間拘束する（される）ことはない。                          | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ⑥部下の人格を否定するような発言をする（される）ことはない。                            | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | 所属：                                                       | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 6 アカウンタビリティ（説明責任）                                         | ①自分の業務の目的や内容を、住民等に対して具体的に説明することができる。                      | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ②わかりやすい情報を積極的に住民等に提供するよう工夫している。                           | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | 所属：                                                       | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 7 贈収賄や業務上横領の禁止                                            | ①定期的に業務の執行状況をチェックする仕組みがある。                                | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ②特定の人に権限が集中するような体制にはなっていない。                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | 所属：                                                       | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 8 利害関係者との関係                                               | ①自分にとって利害関係者はどういう関係の人なのかを理解している。                          | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ②事業者や利害関係者との打ち合わせには複数で対応している。                             | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ③利害関係者から金品や便宜の供与を受けたりしていない。                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ④利害関係者以外であっても、住民等から疑惑や不信を招くようなことはしていない。                   | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | ⑤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の疑問をすぐに上司（同僚）に相談することができる。 | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                                                           | 所属：                                                       | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| ※ 利害関係者：許認可等を受けて事業を行っている事業者等（「職員の職務に係る倫理の保持に関する規則」第3条に規定） |                                                           |    |   |   |   |    |

| 行動指針                | チェック項目                                            | 評価 |   |   |   | 備考 |
|---------------------|---------------------------------------------------|----|---|---|---|----|
| 9 外部の者からの職務に関する働きかけ | ①議員、県職員であった者等からの働きかけをそのまま職務に反映していない。              | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ②職務に公正を欠く働きかけを上司に報告することが周知されている。                  | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | 所属：                                               |    |   |   |   |    |
| 10 交通法規の遵守          | ①飲酒運転は絶対にしないという強い意志を持っている。                        | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ②安全速度を守って運転している。                                  | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ③高齢歩行者の安全に注意を払っている。                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ④ライトの早め点灯を心掛けている。                                 | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ⑤自転車を運転する場合も、飲酒運転、無灯火は絶対に行わない。                    | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ⑥飲酒運転の防止など、職員同士が注意し合える職場環境となっている。                 | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ⑦交通事故防止に関する職場内の取り決めが、職員一人ひとりの意識に浸透している。           | 4  | 3 | 2 | 1 | ★  |
| 11 苦情（クレーム）等への対応    | 所属：                                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ①苦情（クレーム）等に関する情報は職場内で共有している。                      | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ②対応は丁寧に行うことを心掛けている。                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ③不当、不正な要求に対しては毅然とした態度で対応している。                     | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ④苦情常習者や行政暴力等には組織として対応している。                        | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 12 知的財産権への対応        | 所属：                                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ①著作権や特許権などの知的財産権を侵害しないよう留意している。                   | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ②公的な資料への著作物の引用を行う場合は、著作権者の許諾を得ている。                | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ③雑誌や新聞などの情報は、所在情報の確認などで情報の共有化に努めている。              | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ④自分たちが保有する知的財産権について理解している。                        | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 13 個人情報の保護          | 所属：                                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ①所属には、どのような個人情報があるのか把握している。                       | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ②所属における個人情報の保管、活用がどのようになっているのか理解している。             | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ③職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせたり、目的外に使用したりしていない。         | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ④不用になったＵＳＢメモリ等の記録媒体は、内容を消去した上で処分している。             | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 14 情報セキュリティ対策       | 所属：                                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ①業務以外には職場のパソコンを使用していない。                           | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ②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している。                  | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ③職場内の情報を記録したＵＳＢメモリ等の記録媒体やパソコン本体を外に持ち出すことはない。      | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ④私用のパソコンなどの機器を職場のネットワークに接続していない。                  | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ⑤必要なライセンスを取得することなく、無断でソフトをコピーしたりインストールしたりすることはない。 | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ⑥定期的にＯＳとソフトウェアのアップデートを行っている。                      | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 15 環境への配慮           | 所属：                                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ①不要な箇所は消灯する、コンセントをこまめに抜く等、普段から節電を心掛けている。          | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ②過剰包装を断る等、ゴミを出さないよう心掛け、ゴミを出すときは分別している。            | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ③普段、家庭においても、冷房は28度以上、暖房は19度以下に設定している。             | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ④蛇口はこまめに閉めるなど、普段から節水を心掛けている。                      | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ⑤環境に配慮した製品を購入することを心掛けている。                         | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ⑥所属において、環境配慮に関する独自の取組みを行っている。                     | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
| 16 社会貢献活動の展開        | 所属：                                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ①町内会や子ども会など、地域の活動に積極的に参加している。                     | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ②所属の取組みとして、ボランティア活動や社会貢献活動を行っている。                 | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | ③所属において、ボランティア活動や社会貢献活動を推奨する取組みを行っている。            | 4  | 3 | 2 | 1 |    |
|                     | 所属：                                               | 4  | 3 | 2 | 1 |    |