

コンプライアンス研修資料



不祥事の根絶に向けて 実例演習

平成26年5月

仙台市教育委員会

目 次

(実例演習編)



1 はじめに	P 1
2 不祥事防止コラム	P 2
3 非違行為の影響	P 3
4 懲戒処分の種類とその影響	P 4～5
5 研修の工夫	P 6

【研修事例1】「体罰」防止に関する研修	P 7
【研修事例2】「セクシュアル・ハラスメント」防止に関する研修	P 8
【研修事例3】「パワー・ハラスメント」防止に関する研修	P 9
【研修事例4】「個人情報の漏えい」防止に関する研修	P 10

6 事 例

(1) 児童生徒に対する非違行為関係	
【事例1】体罰	P 11
【事例2】体罰	P 12
【事例3】わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント	P 13
(2) 一般サービス関係	
【事例4】遅刻・早退	P 14
【事例5】パソコンの不適正利用	P 15
【事例6】個人情報の秘密漏えい・不当利用	P 16
【事例7】個人情報の紛失・盗難	P 17
【事例8】わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント	P 18
【事例9】無許可兼業	P 19
【事例10】不適正な事務処理	P 20
(3) 公の財産取扱い関係	
【事例11】給与等の違法支払・不適正受給	P 21
【事例12】公金の不適正処理	P 22
(4) 交通事故・交通法規違反関係	
【事例13】飲酒運転（酒酔い運転又は酒気帯び運転）	P 23
【事例14】交通事故・措置義務違反	P 24
【事例15】交通法規違反（速度違反等）	P 25
(5) 公務外非行関係	
【事例16】酩酊による粗野な言動等	P 26
【事例17】わいせつ行為	P 27

1 はじめに

東日本大震災から3年が過ぎました。仙台市教育委員会では、学校施設の復旧と児童生徒への心のケアを最優先課題とし、全力をあげて取り組んでまいりました。震災から、学校と地域の連携の重要性と、命の尊さや助け合うことの大切さを我々は学び、これからの教育活動の重点とすべきことを改めて認識しました。

しかしながら、その間管理職を含めた教職員のわいせつ行為や体罰、交通法規違反などの不祥事が後を絶たず、きわめて深刻な状況にあります。これまで多くの教職員の長年の努力によって築かれてきた市民や保護者、児童生徒からの信頼が、ほんの一部の教職員の起こした不祥事で失われるという大変残念な事態になっています。

これまで、教職員の不祥事の根絶のため、仙台市教育委員会では平成20年5月に「不祥事防止のための事故事例集」を作成し、学校での活用をお願いしてきました。また、繰り返し通知・通達を出し、綱紀粛正を強く求めるとともに、スクール・コンプライアンス委員会の設置、研修会の実施・報告、スクール・コンプライアンス携帯シート配布などにより、教職員に教育公務員としての自覚を深めていただくよう努めてきたところです。

教職員の不祥事根絶に向けては、校長を含め教職員一人一人が、勤務時間内は勿論のこと、勤務時間外においても、教育公務員としての自覚を持ち、全体の奉仕者としてふさわしくない行為を厳に慎まなければなりません。教職員一人一人がコンプライアンスの自覚とモラルの高揚に努め、子どもたち、保護者、地域の信頼を再構築していく必要があります。

今回、健康相談医やスクールカウンセラースーパーバイザーの専門家の助言をいただきながら「不祥事防止のための事故事例集」を改訂し、**「コンプライアンス研修資料 ～不祥事の根絶に向けて 実例演習～」**を作成いたしました。各事例については**ワークシート方式**とし、研修で活用しやすいものにしました。また、新たに**参加型の校内研修手法**についても掲載いたしました。

ぜひ、本研修資料を積極的に活用し、各校で工夫して研修を進めるとともに、不祥事の根絶に向けて最善を尽くしていただきたいと存じます。



健康相談医より！

- 校内研修では、「こんな場合は？」「こんなケースも経験したことがある」等、学校の実態や教職員の考え方に応じて、ワークシートの事例内容を広げたり深めたりするといいです。
- 研修資料については、コンプライアンス順守の意識を高めることのみならず、グループ討議や話し合い活動を通し、同僚性を高めることにもつながります。
- 心の健康相談に訪れる教職員や不祥事を起こす教職員は何らかのストレスを抱えているケースが多いです。教職員を孤立させないことや課題を一人で抱え込ませないことが大切です。
- 日頃から、話しやすい雰囲気作りなどを積極的に進め、教職員のコミュニケーションを高めることが大切であり、管理職もアンテナを高くしていくことが重要です。
- 少しでも「おかしいな」と感じたら管理職に相談できる体制づくりが必要です。管理職も「いつでも話を聞く」といった姿勢をもつことが大切です。

- 不祥事根絶に向けて、ファシリテーター（全体を動かしまとめる人）を養成する必要があります。そのファシリテーターを中心に繰り返し行うことが大切です。
- ファシリテーターは、「コンプライアンス委員会」「セクハラ委員会」などがあれば、その構成メンバーの中から養成してもいいかもしれません。
- 被害者、被害児童生徒の気持ちを考える必要があります。当事者の心の動きは大事ですが、被害を受けた人の気持ちの理解に努めないと繰り返し起こる可能性があります。
- パワー・ハラスメントを受けた教職員がそのストレスから対児童生徒へのセクハラや飲酒による不祥事を起こしてしまう事態に発展することもあるかもしれません。
- 学校での様子と外での様子には、温度差があります。最終的にはその人の「問題」「資質」になるかもしれませんが、不祥事根絶に向けて、研修、ロールプレイ演習を繰り返し行うことが必要です。繰り返しの研修が大切です。



SCスーパーバイザーより！

3 非違行為の影響

逮捕事案等の重大な非違行為を行った場合、その責任が問われ、さまざまな影響が考えられます。

(※飲酒運転による人身事故で逮捕された事案の場合)

問われる責任

刑事上の責任

・飲酒運転、危険運転致死傷罪などの適用により、有期懲役等の重い処罰が科せられた。

行政上の責任

・飲酒運転により人に重篤な傷害を負わせたため免職となった。(懲戒処分)
※P5参照
・長期にわたる運転免許証の欠格。

民事上の責任

・被害者に対し、相当額の賠償金や見舞金を支払う責任が生じた。



予想される様々な影響

学校への影響

- 教育委員会及び勤務校に新聞・テレビ等マスコミからの取材が殺到。翌日にかけて大々的に実名報道(学校名も含む)された。
- 報道後、各地からの抗議・苦情の電話やメールが殺到し、対応に苦慮した。
- 登下校中の児童生徒への取材も行われ、不安な気持ちが増大していった。
- 緊急の保護者会では、学校に対する厳しい意見が数多く出された。
- しばらく取材が続き、子供・職員共に落ち着いた学校生活を送れない状況だった。

社会への影響

- 市民から教育委員会などに、様々な苦情電話やメール、投書が寄せられた。
- インターネット上で、当事者や学校に対する批判や誹謗中傷の書き込みが相次いだ。
- 市議会でも取り上げられ、学校教育や教職員に対する市民の信頼が失われた。

家族等への影響

- 家庭が崩壊した。
- 子どもがいじめられた。
- 実名報道により、いたたまれず転居した。
- 親族から縁を切られた。
- 免職となり、退職金も出ないことから、生活が極めて困難な状況になった。

非違行為を起こしてしまった職員の多くは、その後、強い後悔の念を抱くとともに、様々な人(被害者、家族、勤務校の児童生徒、同僚など)に心からのお詫びの気持ちを持つものです。そのときの当事者の心情は? そして、家族をはじめ、当事者と一緒に過ごしていた多くの人たちはどんな思いを持つのでしょうか?

想像を絶するものがありますが、ぜひ一度考えてみてください。

4 懲戒処分の種類とその影響

懲戒処分とは、職員の非違行為（服務義務違反）に対する道義的な責任を追及する制裁であり、それによって規律の保持と公務員秩序を維持することを目的とするものです。

懲戒処分の種類と給与上の措置

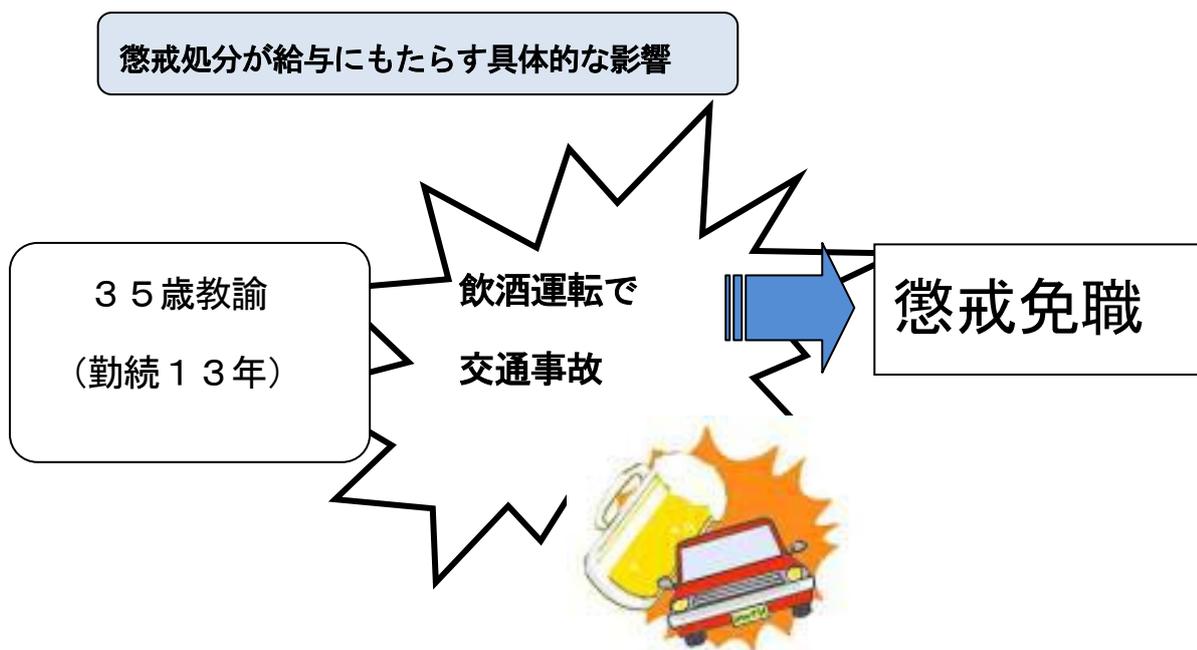
処 分	処 分 内 容	給 与 上 の 措 置
免 職	職員の意に反して、その職を失わせる処分	免許状の失効 原則として退職手当全額不支給
停 職	一定期間、職務に従事させない処分	処分日の翌日から給与非支給 処分を受けた日の翌1月1日昇給が停止 ボーナスの一部カットまたは不支給 ・基準日に停職中の場合は支給停止 ・基準日に勤務している場合、処分を受けた日の直後の期末勤労手当において、停職期間を在職期間から除算し、成績率を抑制して支給
減 給	一定期間、職員の給与の一定割合を減額して支給する処分	処分日の翌日から減じられた額が支給 処分を受けた日の翌1月1日昇給が停止 ボーナスの一部カット ・処分を受けた日の直後の期末勤労手当において、成績率を抑制して支給
戒 告	服務規律違反の責任を確認し、その将来を戒める処分	処分を受けた日の翌1月1日昇給が抑制 ボーナスの一部カット ・処分を受けた日の直後の期末勤労手当において、成績率を抑制して支給

免許状の失効

- 教員が、懲戒免職の処分を受けた場合、有する免許状は失効します。
- 免許状を失効した者は、速やかに免許管理者（県教委）に免許状を返納しなければなりません。また、氏名は官報に掲載されます。

懲戒処分の公表

- 公表する内容は、原則として被処分者の所属区分、職、年齢、処分時期及び事実の概要です。
- 懲戒免職とした場合や、報道等ですでに明らかな場合は、被処分者の氏名、年齢、学校名も公表されます。



例えば、勤続13年の35歳の教員が飲酒運転で事故を起こし、その年の10月1日付けで懲戒免職処分を受けると、定年まで働いた場合と比較し、生涯賃金で、

- 給与・期末勤勉手当で、約1億6,990万円の損失
- 退職金で、約2,280万円の損失

計 約1億9,270万円の損失

となります。当然、年金にも影響が出てきます。

(共済年金の加入期間が短くなるため、年給支給額は減額します。また、老齢基礎年金(国民年金)に加入する必要が出てきます。)

また、同じ35歳の教諭が、何らかの事由で減給1/10(3月)の懲戒処分を受けた場合は、給与・期末勤勉手当・退職金を合わせ約254万円の損失。

停職6月の懲戒処分を受けた場合は、処分を終えた後教諭として働き続けたとしても、約500万円の損失となります。

※年間給与：(給与月額+教職調整額+地域手当+義務教育等教員特別手当)×12月

※あくまでも、モデル的な試算(年1回の昇給により4号俸ずつ加算)であり、実際には昇給や昇任等の経過によって違ってきます。

5 研修の工夫

各学校で行われているコンプライアンス研修について、マンネリ化に陥らず、効果的で、より教職員の心に響く研修にしていくためには、研修の工夫が必要となります。

コンプライアンス研修の考え方について例を示します。

課題を踏まえ、「ねらい」を明確に！

- 公務員としての心構え
 - 具体的事例の未然防止策
 - 同僚性の向上
- 等



メインとなる研修形態は？

- 講義・講話
 - 情報提供
 - グループ活動
 - 個人作業
 - 全体協議
 - 演習
 - ケーススタディ
- 等

具体的な手立ては？

- コンプライアンス研修資料
 - 新聞記事
 - ワークショップ
 - ロールプレイ
 - KJ法
 - マインドマップ
 - 決意表明
 - 標語づくり
 - 視聴覚教材
 - 外部講師活用
- 等

様々な手法、資料等
が考えられます。



☆事例に応じて、同年齢集団
や年代別の異年齢集団での
グループでの話し合いが効果
的です。

※「ねらい」にそって、「研修形態」と「手立て」の組み合わせを工夫することで、より効果的な研修を計画・実施することが大切です。
※研修そのものが、職場の同僚性を高めることにもつながります。

研修事例 1

「体罰」防止に関する研修

現状

体罰禁止は理解していても、時折荒い言動等、不適切な指導が見受けられる。そのような状況を知っていても、多くの教職員は黙認している。

ねらい

体罰等のない、適切な生徒指導について、教職員の意識を高めたい！

現状や課題、ねらいをしっかりと整理することが大切です。

研修形態： ○個人作業 ○グループ活動

具体的な手立て： ○コンプライアンス研修資料 ○新聞記事 ○ワークショップ

1 生徒指導担当者による話題提供 (5分)

- ・体罰事件の実際
- ・体罰事件が教育現場にもたらす影響



2 コンプライアンス研修資料【体罰】(15分)

- ・ワークシートへの記入
- ・課題の明確化

※体罰防止ハンドブック

(平成25年5月：仙台市教育委員会)も参照のこと。

3 グループ協議 (20分)

- ・小グループになり、シート演習事例について、ワークショップ形式で協議する。

4 発表会 (20分)

5 まとめ (10分)

(マトリクス例) ※KJ法でも可能です

	個人	同僚と	学校全体
可能容易			
困難			

マトリクスは、職員室等に掲示するなどして、日頃からの意識を高めたい。

付箋に意見を書いて貼りながら協議する。

日頃からの信頼関係を作るために...

生徒指導は決して一人で対応せず...

体罰ゼロを含めた生徒指導指針を生徒や保護者...

研修事例 2

「セクシュアル・ハラスメント」防止に関する研修

ねらい

不祥事の具体的な場面を想定し、被害者や加害者の立場で感じたり、考えたりすることを通して、不祥事を自分のこととして受け止め、行動規範について主体的に考える。

研修形態： ○演習形式 ○グループ活動
具体的な手立て： ○ロールプレイ

セクシュアル・ハラスメントに関する相談員は、相談員研修会の受講内容等を職員へ周知するとともに、適切な対応を行うことも必要です。

1 ウォーミングアップ (5分)

- ・簡単なエクササイズを行い、心と体をリラックスさせ役割を演じようとする意欲や、コミュニケーションをとりやすい雰囲気を作る。

2 ロールプレイ (15分)

- ・グループの中で進行役、演技者を決める。
- ・グループで取り上げる場面を選び、演技を進める。
- ・しっかりと演技ができるように、雰囲気作りを大切にする。



場面例

- 1 A教諭が、顧問をする部に所属するB子と二人きりになったとき「部の連絡が必要」「相談にも乗ってあげたい」との理由で「メールアドレスを教えてほしい。」と問いかけた。B子はやや困惑したが大丈夫だと思いいアドレスを伝えた。
- 2 A教諭は、B子にメールを送るようになった。最初は部活動の内容だった。B子も部活動に関する励ましの内容だったので、「まあいいか」と思い返信していた。
- 3 しいに部活とは関係ない内容に変わっていったが、B子は不審に思ったものの、返信しないと悪いと思い、差し障りのない内容で返信していた。しかし、ある日、A教諭は食事に誘うメールをB子に送った。怖くなったB子は、母親に相談し発覚した。母親は校長に電話でメールの件を伝えた。
- 4 校長とA教諭は母親に対し謝罪の場を設けた。しかし、母親は納得せず、A教諭を顧問から外すことを求めてきた。

3 シェアリング (15分)

- ・A教諭の立場：感情の変化、行為の重大性を考える。
 - ・B子の立場：セクシュアル・ハラスメントを受けた気持ちを考える。
 - ・B子の母親の立場：子供がセクシュアル・ハラスメントを受けた気持ちを考える。
- ◎セクシュアル・ハラスメントが起きたことによる学校教育への影響や、セクシュアル・ハラスメントを起こさないための適切な対応の仕方について考える。

- ・進行役は、それぞれの演技者から、演じながら感じたことや、演じた後に感じたことを話してもらう。
 - ・進行役は、参観者から、感じたこと、考えたことを話してもらう。
- ※シェアリングは、演技の中のことを受け止め、感じ取ったことを互いに共有することが目的である。批判や解釈は行わないようにする。
- ※静かな雰囲気の中、感想等をまとめることも有効である。

研修事例 3

「パワー・ハラスメント」防止に関する研修

定義

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

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

基本的な心構え

- 1 お互いの人格を尊重しあう。
- 2 ハラスメントは人権侵害である。
- 3 ハラスメントは、職場内に限らない。
- 4 ハラスメントは職員間に限らない。

ねらい

良好な勤務環境と人間関係を構築したい！

基本的な心構えやねらいを理解することが大切です。



研修形態： ○個人作業 ○グループ活動（同年齢集団）
具体的な手立て： ○インターネットからの情報 ○新聞記事 ○ワークショップ

1 パワー・ハラスメントに関する共通理解を図る（5分）

—パワー・ハラスメントになり得る言動の例—

- (1) 精神・身体に対する攻撃（暴行・傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）
- (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) 過少な要求（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）

2 グループ協議（20分）

- ・ワークシートへの記入。
- ・ワークショップ形式で協議する。

●ハラスメント被害を受けたと思うときにとるべき対応

●ハラスメントが見受けられる場合にとるべき対応

3 まとめ（10分）

●パワー・ハラスメントの発生を防止するために！

研修事例 4

「個人情報の漏えい」防止に関する研修

ねらい

個人情報の適切な管理について、教職員の意識を更に高めたい。

研修形態： ○ケーススタディ ○グループ活動
具体的な手立て： ○情報提供 ○コンプライアンス研修資料 ○マインドマップ
○標語づくり

1 情報提供 (5分)

- ・教頭が、校内におけるUSBメモリ等の使用状況や問題点、並びに「個人情報漏えい」に関する事例などの話題提供を行う。

2 コンプライアンス研修資料【個人情報の紛失・盗難】(5分)

- ・ワークシートへの記入 (①のみ)



3 グループで事例研究 (40分)

- ・ワークシートの事例から、模造紙にマインドマップを書いて、問題点を整理する。



仙台市情報管理指針の内容について、十分理解しておくことも必要です。



- ・なぜ非違行為を防ぐことができなかったのか、どのようにしたら防ぐことができたのかをグループごとに議論する。
- ・ワークシート②～④にまとめる。
- ・「個人情報漏えいを防ぐために、私たちがすべきこと」という内容で標語を作成する。

4 発表 (10分)

- ・考えた標語も含め、グループで考えた防止対策を発表する。

6 事例

事例1【体罰】 ワークシート

事件の概要	中学校 教諭 45歳 男	
	A教諭は、校内において柔道部の指導中、部員がダラダラとしゃべりながら練習していたことを腹立たしく感じたために、同部主将の男子生徒Bの頬を平手打ちし、Bに鼓膜損傷による全治1か月の傷害を負わせた。 その後、保護者から学校に対し、柔道部の指導方針について不信の声が出された。	
処分・措置	本人	戒告
	監督責任	文書厳重注意

- ① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

- ② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

- ③ 事件を防ぐために、A教諭や管理職はどうすれば良かったでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたでしょうか？

- ④ 平手打ち（体罰）をされた男子生徒Bは、どんな気持ちだったのでしょうか？

- ⑤ あなたの勤務校ではどのような体罰防止策を行っていますか？
また、どのような体罰防止策が考えられますか？

事例2 【体罰】 ワークシート

事件の概要	小学校 教諭 35歳 男	
	<p>A教諭は、授業中、机にうつ伏せになっているB児に繰り返し声がけを行い、姿勢を正そうとした。しかし、しばらくすると、また、うつ伏せになってしまった。そこでA教諭がBの両肩をつかみ起き上がらせようとしたところ、BはA教諭の手を振り払い「関係ないだろ」と反抗的な態度を取ったので、A教諭はBの頬を平手でたたいた。Bは口の中を切り、出血した。BはこれまでもA教諭の指示に従わないなど反抗的な態度をとっていたが、他の教員は、そのような状況を知らなかった。</p> <p>その後A教諭は、校長に体罰を行ったことを報告し、発覚した。</p>	
処分・措置	本人	文書厳重注意
	監督責任	なし

- ① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

- ② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

- ③ 事件を防ぐために、A教諭や管理職はどうすれば良かったでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたでしょうか？

- ④ 頬を平手打ち（体罰）されたB児は、どんな気持ちだったのでしょうか？

- ⑤ あなたの勤務校ではどのような体罰防止策をとっていますか？
また、どのような体罰防止策が考えられますか？

事例3【わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント】 ワークシート

事件の概要	中学校 教諭 35歳 男	
	A教諭は吹奏楽部の顧問であり、部内での連絡用に部員のメールアドレスを自分の携帯電話に登録していた。現在高校3年生で吹奏楽部員だった女子生徒Bに対し、A教諭は以前から近況を尋ねるメールを時々送っており、それに対してBも返信していたが、A教諭からのメールが徐々に頻繁になり、また、わいせつな内容で性的な交際を強要するものになってきた。怖くなってきたBは返信しないようにしていたが、通っている予備校や自宅付近にA教諭が時折現れるようになったり、メールがほぼ毎日来るようになったりしたことから、Bは母親に相談した。母親から通報を受けた警察はA教諭が勤務する学校に赴き任意同行を求めたが、本人が拒否したことから、ストーカー容疑でその場で逮捕した。	
処分・措置	本人	免職
	監督責任	戒告

- ① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

- ② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

- ③ A教諭からメールが頻繁にきたりわいせつな内容だったりするメールを送信された女子生徒Bは、どんな気持ちだったのでしょうか？

- ④ 事件を防ぐためにA教諭と管理職はどうすれば良かったのでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたのでしょうか？

- ⑤ あなたの勤務校ではどのようなセクハラ防止策をとっていますか？
また、どのようなセクハラ防止策が考えられますか？

事例4【年休の不適切な使用・遅刻】 ワークシート

事件の概要	中学校 教諭 29歳 女 A教諭は、教科指導には熱心だが、趣味のスノーボードに夢中になり、冬期間は授業が終了すると頻繁に年休を取得し、近郊のスキー場に通っていた。職員会議や学年内で生徒指導がある日にも、年休を取得して帰ってしまうことがあった。また、部活動の指導を同僚に依頼することなく退勤し、生徒だけで練習していることも度々あったため、同僚から不満の声が漏れていた。滑った翌日は、前夜の疲れが残るためか無断で遅刻することもあった。 A教諭の勤務態度について学年主任から相談を受けたため、校長が校長室に呼んで事情を確認し、指導したが、A教諭は、年休は労働者の権利であり、理由を追及されるのはおかしいと主張し、行動を改めることがなかった。そして、以後も年休を取得してのスキー場通いを繰り返していたが、顧問不在の部活動中に生徒が大けがをしたために、報道機関に投書の形で情報が寄せられ、A教諭の勤務実態が公になった。				
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; padding: 2px;">本人</td> <td style="padding: 2px;">戒告</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">監督責任</td> <td style="padding: 2px;">文書厳重注意</td> </tr> </table>		本人	戒告	監督責任
本人	戒告				
監督責任	文書厳重注意				

- ① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

- ② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

- ③ 顧問不在で部活動に取り組んでいた生徒は、どんな気持ちで過ごしていたでしょうか？

- ④ 事件を防ぐためにA教諭や管理職はどうすれば良かったでしょうか？

また、あなたは同僚として何ができたでしょうか？

- ⑤ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例5【パソコンの不適正利用】 ワークシート

事件の概要	小学校 教諭 41歳 男	
	<p>A教諭は、放課後に職員室で学校のパソコンを使い、ネット通販を利用した。手頃な商品があれば、学校のパソコンで注文し自宅に配送してもらっていた。6か月間に十数回、カニやホタテ、ウニ、チョコレート等を注文していた。</p> <p>職員室でネット通販の画面を開いていたところを同僚に指摘され、発覚した。</p> <p>A教諭がパソコンで教材を検索中、たまたま通販のページにつながり、これをきっかけに始めたものである。</p>	
処分・措置	本人	訓告
	監督責任	文書厳重注意

- ① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

- ② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

- ③ 事件を防ぐためにA教諭や管理職はどうすれば良かったのでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたのでしょうか？

- ④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例6【個人情報の秘密漏えい・不当利用】 ワークシート

事件の概要	中学校 教諭 48歳 男	
	A教諭は、コンピュータ室で技術科の授業中、3年生40名に自習をさせ、教師用パソコンで高校入試に関する資料を作成していた。教師用パソコンの情報を転送するスイッチが入ったままになっていたため、生徒のパソコンのモニター画面に3年生全員分131名の受験予定校や成績等の情報を映し出してしまった。	
処分・措置	本人	戒告
	監督責任	文書厳重注意

① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。(事件に至るまで、発生時、事件後)

② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

③ 事件を防ぐためにA教諭や管理職はどうすれば良かったのでしょうか？

また、あなたは同僚として何ができたのでしょうか？

④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例7【個人情報の紛失・盗難】 ワークシート

事件の概要	小学校 教諭 26歳 女	
	<p>A教諭は、お盆で1週間ほど帰省する際、実家で仕事をするかもしれないと考え、学校貸与のUSBメモリを使って、自分が担任をしている児童の個人情報を学校のパソコンから自宅の私有パソコンのハードディスクに保存した。勤務校では貸与USBメモリは個人管理となっていたが、個人情報を持ち出すことを校長には伝えなかった。</p> <p>データには、27人分のテスト結果や生徒指導記録、児童名や電話番号、保護者名などが入った緊急連絡網、スナップ写真などが入っていた。また、前任校の29人のテストの採点結果も含まれていた。</p> <p>A教諭は、帰省途中のサービスエリアで食事をした際、児童の個人情報が入っているこのパソコンを、駐車中の自家用車内から盗まれた。パソコンは、10桁のパスワードを入れないと起動しないという。</p>	
処分・措置	本人	減給
	監督責任	文書厳重注意

① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

③ 事件を防ぐためにA教諭や管理職はどうすれば良かったのでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたのでしょうか？

④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例8【わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント】 ワークシート

事件の概要	中学校 教頭 50歳 男	
	<p>A教頭は、女性の初任者であるB教諭から、学級での生徒指導についての相談を受けた。他に誰もいない相談室において相談を受けている際、A教頭は、必要以上にB教諭の体に自分の体を近づけたり、肩に手をまわしたりしながら話を続けた。</p> <p>不快な思いをしたB教諭は、学年主任のC教諭に相談し、校長にその事実を話したことで判明した。</p>	
処分・措置	本人	戒告
	監督責任	文書厳重注意

① A教頭やB教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。(事件に至るまで、発生時、事件後)

② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

③ 上司である教頭からセクハラ行為を受けたB教諭は、どんな気持ちだったのでしょうか？

④ 事件を防ぐために校長はどうすれば良かったのでしょうか？

また、あなたは同僚として何ができたのでしょうか？

⑤ あなたの勤務校ではどのようなセクハラ防止策をとっていますか？

また、どのようなセクハラ防止策が考えられますか？

事例9【無許可兼業】 ワークシート

事件の概要	中学校 教諭 45歳 男	
	<p>A中学校の研究主任であるB教諭は、民間団体のC研究会から、「A中学校の取組について講演をしてほしい」と講演会の講師を頼まれた。B教諭は、C研究会から講演料が出ることが分かっていたので、その日は年休を取ったうえで、講演会に出向き、講演料を受け取った。</p> <p>B教諭に対してC研究会から講演料が出ていることを知り、疑問を感じた講演会の参加者は、A中学校の校長に電話した。</p> <p>調べたところ、B教諭は長年にわたってC研究会から依頼され、恒常的に無許可で同様のことを繰り返していた。</p>	
処分・措置	本人	訓告
	監督責任	なし

- ① B教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

- ② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

- ③ 事件を防ぐために、B教諭や管理職はどうすれば良かったでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたでしょうか？

- ④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例 10【不適正な事務処理】 ワークシート

事件の概要	小学校 事務職員 30歳 男	
	A小学校のB主査は、保護者から提出された就学援助の申込書を封筒に入れたまま数日間机の上に放置し、事務処理を失念していた。ある日、無施錠、無人の事務室に何者かが侵入し、事務室が荒らされるという事故が発生したが、B主査は、盗難された書類の中に就学援助の申込書があったこと自体全く認識していなかった。 数か月後、書類を提出していた保護者が、就学援助認定の可否が通知されないことを不審に思い学校に連絡したところ、全く処理されていないことがはじめて発覚した。	
処分・措置	本人	戒告
	監督責任	文書厳重注意

① B主査の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

③ 事件を防ぐためにB主査や管理職はどうすれば良かったのでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたのでしょうか？

④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例 11【給与等の違法支払・不適正受給】 ワークシート

事件の概要	小学校 教諭 38 歳 男	
	A教諭は研究熱心であり、2日間に渡って行われる教科研究会東北大会への県外出張を希望した。ところが、予定では1泊2日であったものの、体調を崩し、日帰りで戻ってしまった。しかし、その報告をせず2日間参加してきたことにしていた。後で報告しようと思っていたが、言い出せずに、結果として、1泊2日分の旅費・日当等を不正に受給していた。	
処分・措置	本人	戒告
	監督責任	文書厳重注意

- ① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。(事件に至るまで、発生時、事件後)

- ② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

- ③ 事件を防ぐために、A教諭や管理職はどうすれば良かったでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたでしょうか？

- ④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例 12【公金の不適正処理】 ワークシート

事件の概要	中学校 事務職員 38歳 男	
	<p>A主事は、数か月に渡り、保護者から集金したPTA会費や後援会費などの諸会費から約50万円を私的に流用した。その方法は、管理している口座から引き出したり、生徒や保護者が直接持ってきた現金をそのまま個人保管したりして着服したものである。</p> <p>口座からの引き出し及び振り込みの際には、上司の決裁が必要であったが、A主事は、他の職員がいない時間帯に無断で決裁印を使用していた。</p>	
処分・措置	本人	免職
	監督責任	訓告

① A主事の気持ちの変化を考えてみましょう。(事件に至るまで、発生時、事件後)

② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

③ 事件を防ぐために、A主事や管理職はどうすれば良かったでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたでしょうか？

④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例 13【飲酒運転】 ワークシート

事件の概要	小学校 教諭 38歳 男 5月のある夜、A教諭は運動会の慰労会に参加した。 ビールを中ジョッキで2杯、日本酒を約1合飲み、車内で数時間仮眠をした後に自家用車を運転して帰宅途中、信号待ちの車に追突し、運転手に軽症を負わせた。 取り調べの結果、A教諭の酒気帯び運転が判明し、道交法違反及び自動車運転過失傷害の現行犯で逮捕された。				
	処分・措置	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">本人</td> <td style="text-align: center;">免職</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">監督責任</td> <td style="text-align: center;">訓告</td> </tr> </table>	本人	免職	監督責任
本人	免職				
監督責任	訓告				

① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。(事件に至るまで、発生時、事件後)

② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

③ 事件を防ぐために、A教諭や管理職はどうすれば良かったでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたでしょうか？

④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例 14【交通事故・措置義務違反】 ワークシート

事件の概要	中学校 教諭 49 歳 女	
	A教諭は、自家用車を運転し、自宅駐車場から公道に出ようとした際、歩道を歩いていた小学生に気づくのが遅れ接触した。小学生が転倒したので、A教諭は車を止めて、小学生に「けがはないか」と聞いたところ、小学生は「大丈夫です」と答えたのでそのまま立ち去った。	
処分・措置	本人	戒告
	監督責任	文書嚴重注意

- ① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

- ② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

- ③ 事件を防ぐためにA教諭や管理職はどうすれば良かったのでしょうか？また、あなたは同僚として何ができたのでしょうか？

- ④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？またはどのような防止策が考えられますか？

事例 15【交通法規違反】 ワークシート

事件の概要	小学校 教諭 36歳 男	
	A教諭は、研修会に参加するために自動車を運転中、指定速度が時速30kmのところを時速60kmで走行し、指定速度違反（30km/h超過）で検挙された。 その後、警察官より「後日、簡易裁判所に出頭するよう」命じられた。 A教諭は、翌日、学校で教頭に交通法規違反の概要を伝えた。	
処分・措置	本人	文書嚴重注意
	監督責任	なし

① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

③ 事件を防ぐためにA教諭や管理職はどうすれば良かったでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたでしょうか？

④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例 16【酩酊による粗野な言動等】 ワークシート

事件の概要	高校 教諭 33歳 男	
	A高校のB教諭は、休日に高校時代の部活動の友人たちと食事を共にした。飲食後、友人たちと別れ、一人で飲食店に入り、食券を購入した。その時、券売機のトラブルで食券が出ず店員とトラブルとなった。B教諭は相当酩酊しており、謝罪する店員を殴打し、さらに土下座をさせ謝罪させた。他の客から注意されると、それに興奮し暴れたため、通報で駆けつけた警察官に現行犯逮捕された。	
処分・措置	本人	停職
	監督責任	文書嚴重注意

- ① B教諭の気持ちの変化を考えてみましょう。(事件に至るまで、発生時、事件後)

- ② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

- ③ 事件を防ぐために、B教諭や管理職はどうすれば良かったでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたでしょうか？

- ④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？

事例 17【わいせつ行為】 ワークシート

事件の概要	小学校 教諭 49歳 男	
	<p>A教諭は、B市内のホテルで、携帯電話の出会い系サイトで知り合った無職少女（17歳）が18歳未満だと知りながら、現金数万円を手渡し、わいせつな行為をしたとして逮捕された。B簡裁は児童買春・ポルノ法違反の罪で罰金60万円の略式命令を出した。</p> <p>家出をしていた同少女が補導されて、メールの履歴などから行為が発覚した。</p>	
処分・措置	本人	免職
	監督責任	訓告

- ① A教諭の気持ちの変化について考えてみましょう。（事件に至るまで、発生時、事件後）

- ② 事件に至るまでには、どこが問題だったのでしょうか？

- ③ 事件を防ぐために、A教諭や管理職はどうすれば良かったでしょうか？
また、あなたは同僚として何ができたでしょうか？

- ④ あなたの勤務校ではどのような防止策をとっていますか？また、どのような防止策が考えられますか？