

# 不祥事防止に向けた ワークシート集

令和 2 年 2 月

大阪府教育庁

## < はじめに >

教育は、教職員や学校に対する信頼関係の上に成り立っています。ところが、ひとたび不祥事案が生起すれば、幼児・児童・生徒や保護者、地域からの信頼は一気に崩れ去ってしまいます。

そのようなことから、教職員は、教育の場において直接幼児・児童・生徒を指導するという職責に鑑み、平素から自粛自戒し、厳正な服務規律を保たなければなりません。

これまで府教育庁では、毎年 7 月と 12 月に、府立学校長・准校長及び市町村教育委員会教育長あて、教職員の服務規律の厳正を図るための通達を発出しています。

また、新規採用者や新任校長・教頭を対象とした不祥事防止に向けた研修の実施や日常的に不祥事防止を意識することを目的に、教職員への不祥事防止必携の配付などの取り組みを行っています。

しかしながら、昨年度（平成 30 年度）の懲戒処分者数は 71 名にのぼり、昭和 55 年度以降過去最多（平成 23、24 年度と同数）の結果となりました。

不祥事に至る教職員の多くは、当該行為が不適切であることは漠然とは認識していますが、「これまで許されてきた」「これぐらいはいいだろう」「自分だけはばれないだろう」などと誤った思い込みを持ち、当該行為が幼児・児童・生徒や保護者、学校、自分自身に及ぼす影響にまで十分考えが至っていません。

不祥事防止のためには、ストレスのない職場・同僚性の高い職場づくりが大切であることはもちろんですが、何よりも教職員一人ひとりの意識改革、自覚と責任の醸成が重要です。本ワークシートは、教職員の不祥事の根絶に向け、校内研修等の場で有効に活用していただくために作成しました。

教職員みなさんが、本ワークシートを活用し、活発に意見交換等を行うことで、不祥事問題を「自分事」としてとらえ、自身による日常的な点検につなげていただきたいと思います。

## < ワークシートについて >

・本府で実際に生じた不祥事事例をもとに、問題点や周囲に与える影響、未然防止に向けた取り組み等について、意見交換ができるよう構成されています。

・質問数を絞り、問い方を簡素化するなど、予定された研修時間に応じて、1 事例または複数事例を活用した校内研修の実施が可能となるよう作成しています。

・これまでに生じた事例をもとに、以下の分類に整理しています。（資料 P28 参照）  
必要に応じてご活用ください。

- 1 <非違行為と知っていた…>（確信犯型）
- 2 <この程度なら許される…>（甘い認識型）
- 3 <自分の欲求のまま…>（自己中心型）
- 4 <つui、カッとなってしまった…>（感情的・衝動的型）
- 5 <処分に該当するとは思わなかった…>（認識不足型）

## 目 次

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| はじめに .....                                 | 1  |
| 1 <非違行為と知っていた…>（確信犯型） .....                | 3  |
| 1-①事例研究 <b>わいせつ</b> .....                  | 3  |
| 1-②事例研究 <b>飲酒運転</b> .....                  | 5  |
| 1-③事例研究 <b>窃盗</b> .....                    | 7  |
| 2 <この程度なら許される…>（甘い認識型） .....               | 9  |
| 2-①事例研究 <b>勤務校の生徒への不適切な言動</b> .....        | 9  |
| 2-②事例研究 <b>公文書の紛失</b> .....                | 11 |
| 2-③事例研究 <b>体罰</b> .....                    | 13 |
| 3 <自分の欲求のまま…>（自己中心型） .....                 | 15 |
| 3-①事例研究 <b>児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント</b> .... | 15 |
| 4 <つい、カッとなってしまった…>（感情的・衝動的型） .....         | 17 |
| 4-①事例研究 <b>職場におけるパワー・ハラスメント</b> .....      | 17 |
| 4-②事例研究 <b>体罰</b> .....                    | 19 |
| 5 <処分に該当するとは思わなかった…>（認識不足型） .....          | 21 |
| 5-①事例研究 <b>欠勤</b> .....                    | 21 |
| 5-②事例研究 <b>不正受給</b> .....                  | 23 |
| 「不祥事防止に向けたワークシート集」を活用した校内研修の工夫 .....       | 25 |
| 資料 .....                                   | 27 |

## 1 <非違行為と知っていた…>（確信犯型）

### 1-①事例研究 わいせつ【ワークシート】

#### ■ 概要

A 教諭は通勤途上に地下鉄の構内で女子高校生の後ろをつけていき、階段を上っていく際に 2、3 段後ろから体を傾けてスカート内を盗撮した。気づいた女子高校生が悲鳴を上げたため、A 教諭はあわてて逃走を企てたが、現場に駆け付けた警察官により、現行犯逮捕された。その後、警察による事情聴取の中で、過去にも繰り返し女性のスカート内を覗いたり、盗撮したりしたことを述べた。

#### ■ 発覚の経緯

現行犯逮捕されたことにより、警察署から学校へ連絡があり発覚。

#### ■ 動機

「盗撮しても、相手が気づいていなければ、誰も傷つけていないと思った。」

#### 【研修方法】

- ① 個人で Q1～Q3 に回答
- ② 4 人から 6 人の班に分かれて、意見交換

Q 1 この事例は、児童・生徒、保護者、他の教職員および学校にどのような影響を与えるでしょうか。

Q 2 この事例の後に、学校が早急にとるべき対応には、どのようなものがあるでしょうか。

Q 3 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【勤務時間外のわいせつ行為（痴漢、盗撮等）】

痴漢や盗撮等のわいせつ行為は、人権を侵害する極めて重大な犯罪です。教職員によるわいせつ事件が一旦発生すれば、児童・生徒や保護者に大きな不信感が広がり、教育に対する信用が著しく損なわれます。

また、児童・生徒が被害者となるケースも後を絶ちません。児童・生徒との適切な関係性を保つ方法や対応方法について職場で再度話し合う機会を設けてください。

Q. このような場合、児童・生徒へどのように対応しますか？（考えてみてください。）

|                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 相談があるので2人だけで話を聞いてほしい | 部活の帰りが遅くなったので、車で送ってほしい |
| 休みの日に遊びに連れて行ってほしい    | 今度、先生の家遊びにいきたい         |

最近の事例では、以下のような傾向があります。次の事例を参考に、児童・生徒や同僚、学校、自分の家族への影響にも考えを巡らせ、教職員に求められる倫理観や自律心とは何か考えてください。

- 児童・生徒を指導する立場にあるという「自覚の欠如」
- 「児童・生徒と適正な距離感」を保てず、個人的な関係に発展
- この程度なら大丈夫だと「自己中心的な行動」

### ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ 勤務時間外でも、教職員として高い倫理観と自律心が求められていることを認識しているか。
- ☐ 性暴力を扱ったインターネットのサイトや雑誌等に興味を持ち始めているか。
- ☐ 過度の飲酒により自制心が低下した状態でとった行動を、深く反省した経験はないか。
- ☐ わいせつ行為は、「職員の懲戒に関する条例」に抵触する重大な非違行為であることを認識しているか。
- ☐ 管理職は、所属教職員がストレスを抱えていないか知る努力をしているか。また、相談しやすい環境づくりに配慮しているか。

メモ

## 1-②事例研究 飲酒運転【ワークシート】

### ■ 概要

A 教諭は、勤務校の忘年会で生ビールを 2～3 杯飲んだ後、同僚教員らと喫茶店へ行き、コーヒーを飲みながら深夜まで話をした。その後、駅前の駐輪場に駐車していたバイクに乗って帰宅する途中に飲酒検問を受け、酒気帯び運転で検挙、現行犯逮捕された。

### ■ 発覚の経緯

現行犯逮捕されたことにより、警察署から学校へ連絡があり発覚。

### ■ 動機

「飲酒してから時間が経っているので大丈夫だろうと思い込んでいた。」

### 【研修方法】

- ① 個人で Q 1 ～Q 4 に回答
- ② 4 人から 6 人の班に分かれて、意見交換

Q 1 この事例で、A 教諭と忘年会に参加した教員のどのような点に問題があったのでしょうか。

Q 2 この事例は、児童・生徒、保護者、他の教職員および学校にどのような影響を与えるでしょうか。

Q 3 この事例で、A 教諭と忘年会に参加した教員が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

Q 4 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【飲酒運転、交通法規違反等】

飲酒運転は、飲酒量の多少にかかわらず、死亡事故等の重大な事故につながる非常に危険な行為です。飲酒運転は、自分の意思で防ぐことができる行為であり、児童・生徒に社会のルールを守ることの大切さを教える教職員の信頼を失わせるもので、絶対に許されません。

また、教職員は交通法規を遵守し、安全運転を心がけなければなりません。万が一、交通事故を起こした場合には、直ちに負傷者の救護等に努め、必ず警察に通報してください。交通事故を起こしたにもかかわらず、必要な措置を怠ると、ひき逃げ、当て逃げとして、より大きな責任が問われることになります。

飲酒運転や交通事故が学校や自分の家族にもたらす影響を認識し、安全運転を心がけてください。

### ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ 少しぐらいの飲酒なら大丈夫だと思っていないか。
- ☐ 「自分はもう酔っていない」と根拠のない判断をすることはないか。飲酒翌日の運転にも影響することがあると認識しているか。
- ☐ 同乗者や飲酒を勧めた者も罰せられることを知っているか。
- ☐ 飲酒後に、自動車や自転車に乗ろうとしている同僚に「乗るな」と言えるか。
- ☐ 飲酒の影響は長時間に及ぶことを知っているか。
- ☐ 日頃から安全運転に努めているか。
- ☐ 交通事故を起こした場合、必ず警察に通報しなければならないと認識しているか。
- ☐ 交通事故を起こした場合には、すぐに管理職に報告しなければならないと認識しているか。
- ☐ 管理職は、職場の歓送迎会・親睦会など飲酒を伴う会合の企画を行う際には、事前に飲酒運転の禁止を徹底しているか。

メモ

### 1-③事例研究 窃盗【ワークシート】

#### ■ 概要

A 教諭は、休日に市内のショッピングセンターで、総額 4000 円相当の商品を万引きしたところ、店の警備員に呼び止められ、警察に引き渡され、現行犯逮捕された。取り調べの中で、A 教諭は過去にも窃盗行為を繰り返していたことが判明した。

#### ■ 発覚の経緯

現行犯逮捕されたことにより、警察署から学校へ連絡があり発覚。

#### ■ 動機

「いけないことだとわかっていたが、気晴らしにやった。」

#### 【研修方法】

- ① 個人で Q 1 ～Q 3 に回答
- ② 4 人から 6 人の班に分かれて、意見交換

Q 1 この事例は、児童・生徒、保護者、他の教職員および学校にどのような影響を与えるでしょうか。

Q 2 この事例で、A 教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

Q 3 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【窃盗、詐欺】

教職員は、児童・生徒の人格形成を支援するという重大かつ崇高な責務を担っているという自覚をもって職務にあたる必要があります。このため、勤務時間中はもとより、私生活においても自覚をもって行動しなければならず、児童・生徒、保護者、府民に対して、疑惑や不信を招くような行為は厳に慎まなくてはなりません。

教職員としての信頼を損なわないよう、日常生活を再確認してください。

### ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ 勤務時間外でも、教職員として高い倫理観と自律心が求められていることを認識しているか。
- ☐ 教職員としての信頼を損なうことのないよう、過度な遊興、無理な借財などはしていないか。
- ☐ 管理職は、所属教職員がストレスを抱えていないか知る努力をしているか。また、相談しやすい環境づくりに配慮しているか。

メモ

## 2 <この程度なら許される…>（甘い認識型）

### 2-①事例研究 勤務校の生徒への不適切な言動【ワークシート】

#### ■ 概要

A 教諭は、勤務校の女子生徒から友人や家族のことで相談を受けるようになり、自身の L I N E の Q Rコードをメールで送信し、当該女子生徒と私的な L I N E のやり取りをした。当該女子生徒から自宅を見せて欲しいと言われたことをきっかけに、自宅で女子生徒と過ごすことが増え、頭や肩に触れる、肩を貸すなどの身体的接触を行った。

#### ■ 発覚の経緯

当該女子生徒の保護者が担任に相談したことで発覚。

#### ■ 動機

「楽しいという自分の気持ちだけで、これぐらいなら、まあいいかと思ってしまった。」

#### 【研修方法】

- ① 個人で Q 1 ～Q 4 に回答
- ② 4 人から 6 人の班に分かれて、意見交換

Q 1 この事例は、当該女子生徒に対して、どのような影響を与えたのでしょうか。

Q 2 この事例で、A 教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

Q 3 この事例は、児童・生徒、保護者、他の教職員および学校にどのような影響を与えるのでしょうか。

Q 4 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【児童・生徒への不適切な言動 ～ セクシュアル・ハラスメント ～】

教職員によるセクシュアル・ハラスメントは、児童・生徒の心身を深く傷つけるとともに、その後の成長過程においても影響を及ぼし、将来にわたり、個人の尊厳や人権を著しく侵害する絶対に許されない行為です。一度発生すれば、学校教育への大きな不信感が広がることになります。

たとえ、教職員が児童・生徒のことを考えて行ったことであっても、児童・生徒が不快だと感じた場合には、セクシュアル・ハラスメントとなることを、教職員は強く認識しなければなりません。

また、セクシュアル・ハラスメントは、指導する側と指導される側、大人と子ども等の力関係のもと、児童・生徒が教職員からの言動を拒否することが困難で、被害も顕在化しにくい傾向にあります。最近では、携帯電話やメールがそのきっかけになっているケースも多く、教職員が入手した児童・生徒の携帯電話番号やメールアドレスを悪用し、性的な言動に及ぶケースが生じています。また、部活動や宿泊を伴う行事等において、教職員の立場を悪用した性的な言動による被害も生じています。

このため、教職員一人ひとりが高い人権意識を持ち、セクシュアル・ハラスメントを許さない校内体制を構築するとともに、児童・生徒が自らの意思を表明できる力の育成を図る必要があります。

### ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ 親しみや励ましを目的とした言動であっても、児童・生徒、同僚教職員を不快にさせる場合（特に身体的接触や性に関わる発言）があることを認識しているか。
- ☐ セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手が不快だと思うかどうかによるものであることを認識しているか。
- ☐ 教職員と児童・生徒という関係において、仮にその児童・生徒が好意を伝えてきたとしても、恋愛関係になることは決して許されないことを認識しているか。
- ☐ スキンシップやマッサージなどと称して、児童・生徒の体に触ったり、触らせたりしていないか。
- ☐ 私的に児童・生徒と電話やメールをしていないか。また、自家用車に乗せたりしていないか。
- ☐ 障がいのある・児童・生徒に対し、児童・生徒が不快に感じることがない適切な介助、指導方法を身につけているか。
- ☐ 指導等を行う場合は、密室となるような場所で行わないようにしているか。やむを得ず行う場合は、複数の教員で行うようにしているか。
- ☐ 教職員と児童・生徒との間の教育上の指導及び相談を超えた行為にならないように、慎重な配慮を行っているか。

メモ

## 2-②事例研究 公文書の紛失【ワークシート】

### ■ 概要

6月下旬、小学校5年生の担任であるA教諭の学級に、児童Bが転入してきた。後日、教務主任Cから、転入元の学校から送られてきた指導要録の写し等を受け取ったが、A教諭は夏休みに処理しようと考え放置していた。夏休みに学年主任Dが指導要録を点検している際、転入生の指導要録が作成されていないことに気づき、担任であるA教諭に確認したところ、書類の紛失が発覚した。

### ■ 発覚の経緯

毎年、夏季休業中に行っている指導要録の点検で発覚。

### ■ 動機

「担任業務が忙しく、指導要録の保管をついつい後回しにしてしまった。」

### 【研修方法】

- ① 個人でQ1～Q4に回答
- ② 4人から6人の班に分かれて、意見交換

Q1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

Q2 この事例で、学校が早急に対応すべきことはどのようなことでしょうか。

Q3 この事例は、児童、保護者、他の教職員および学校にどのような影響を与えるでしょうか。

Q4 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【個人情報の紛失、公文書の誤廃棄】

学校には、児童・生徒、保護者等の様々な個人情報があり、教職員はこれらの個人情報に日々接し、処理しなければならない立場にあります。個人情報の紛失・盗難は、学校に対する信用を失墜させるばかりか、プライバシーの侵害につながり、大きな二次被害が発生する可能性もあります。

府教育庁では、統合ＩＣＴネットワークを全府立学校に導入したことにより、個人情報の保管媒体としてのＵＳＢメモリの使用を禁止しています。

個人情報の取扱いには細心の注意を払い、学校におけるルールを策定し、適正な取扱いに努めてください。

### ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ いつ紛失・盗難に遭うかもしれないと危機管理意識をもって個人情報を取り扱っているか。
- ☐ 個人情報を含む文書や機器等を校外へ持ち出す必要が生じた場合は、自分自身で判断するのではなく、管理職に相談の上、対応しているか。
- ☐ 個人情報が含まれる名簿や文書は、机やロッカーに鍵をかけて保管しているか。
- ☐ 個人情報を含むファイルをメールで送信する際は、必ずパスワードをかけているか。
- ☐ 個人情報を含む文書を封入する際やメールを送信する際には、宛先や内容等に誤りがないかを複数人で確認しているか。
- ☐ ＵＳＢメモリ等の外部記憶媒体に個人情報を保存していないか。
- ☐ 学校において、個人情報の管理規程を定めているか。管理体制を確立しているか。
- ☐ 個人情報を取り扱う場合は、各校で作成した情報管理規定を遵守しているか。
- ☐ 定期考査において、答案用紙を回収する際、きちんと枚数を確認しているか。また、監督者から採点者へ引継ぐ際、お互いに枚数を確認しているか。
- ☐ 答案用紙や成績関係資料等を机の上などに放置していないか。

メモ

## 2-③事例研究 体罰【ワークシート】

### ■ 概要

A 教諭は、体育大会で行う競技練習の際に、真面目に取り組まなかった生徒 B を注意したが、生徒 B が反抗的な態度をとったため、A 教諭は、生徒 B を別の場所で指導しようと襟元をつかんで立たせ移動させたが、生徒 B がゆっくりと歩いていたため、髪の毛と右耳を引っっぱった。移動後、生徒 B は更に挑発的な態度をとったため、A 教諭は感情的になり、生徒 B を転倒させ、太ももと腕を蹴るなどの体罰を行った。

### ■ 発覚の経緯

生徒 B から話を聞いた友人の保護者からの訴えで発覚。

### ■ 動機

「自分の指導力に自信と実績があり、これまでの指導が学校全体の生徒指導に貢献しているという自負があった。」

### 【研修方法】

- ① 個人で Q1 ～Q4 に回答
- ② 4 人から 6 人の班に分かれて、意見交換

Q1 この事例は、生徒 B にどのような影響を与えたのでしょうか。

Q2 この事例で、A 教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

Q3 この事例で、学校が早急に対応すべきことはどのようなことでしょうか。

Q4 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【児童・生徒への体罰、暴行等】

体罰は、学校教育法第11条において禁止されているだけではなく、傷害、暴行等の刑法犯罪であり、絶対に許されません。実際、過去には教員が刑事罰に問われていることもあります。

児童・生徒に体罰を加えることは、教員としての指導力の不足を表しているものです。また、児童・生徒に暴力行為を容認する気持ちを醸成させるなど、心身に悪影響を与え、教育的効果は一切期待できません。

残念ながら、一部の教員には、未だに「体罰は時として必要だ」との誤った価値観が残っていることもあり、こうした価値観は変えていかねばなりません。確かに生徒指導において、児童・生徒が教職員に対して礼儀を欠いた態度で対峙するような場合もありますが、それに対する指導は、暴力や暴言によって生徒を従わせるという方法によるべきではなく、府教育庁が作成している「5つのレベルに応じた問題行動への対応チャート」に記載されているような、様々な児童・生徒へのフォローアップ指導など、指導の技術によるべきです。

また、多種多様な指導技術を様々な場面で使い分けることができるからこそ、指導・支援のプロとしての存在意義が認められるのです。

自分自身は勿論、同僚の体罰行為も絶対に許さないとの認識のもと、学校全体で児童・生徒の指導に取り組む必要があります。

### ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ 児童・生徒への指導にあたり、感情を抑え、冷静に行っているか（児童・生徒を指導する自分自身を客観的に見つめるもうひとりの自分がいるか）。
- ☐ 体罰が人格を傷つける行為であり、児童・生徒の人権を侵害する行為であることを認識しているか。
- ☐ 信頼関係があれば、少しくらい叩いても許されるという認識はないか。
- ☐ 先入観や憶測で児童・生徒の指導にあたっていないか。
- ☐ 自分本位の指導観や画一的な指導に陥っていないか。
- ☐ 児童・生徒の不安や喜びなど心の内面を共感的に受け止める姿勢を養っているか。
- ☐ 部活動指導において、勝利至上主義に陥っていないか。自分本位の指導観に陥っていないか（生徒の価値観に思いをめぐらせているか）。
- ☐ 指導が困難な児童・生徒の指導を特定の教員に任せていないか。
- ☐ 問題を一人で抱え込まず、他の教員と連携して指導ができているか。
- ☐ 障がいのある児童・生徒の個別の指導方法を理解しているか。
- ☐ 体罰を知れば、速やかに管理職に報告しなければならないという認識があるか。

メモ

### 3 <自分の欲求のまま…>（自己中心型）

#### 3-①事例研究 児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント【ワークシート】

##### ■概要

A 教諭は、担任する学級の生徒 B から家庭のことでの悩み相談を受けたことがきっかけで、個人的なメールのやり取りを繰り返すようになった。また、放課後、A 教諭は生徒 B と2人きりになることが多く、他の教員は気づいていたものの管理職に報告しなかった。そのような中、ある日の放課後、A 教諭は教室内で生徒 B と2人きりで話をしていたところ、生徒 B が泣き出したため、慰めようとして肩を抱き寄せキスをした。

##### ■発覚の経緯

生徒 B の保護者からメール内容について管理職に報告があった。

##### ■動機

「相手も同じ気持ちだと思い、感情が高ぶってしまった。」

#### 【研修方法】

- ① 個人で Q1～Q4 に回答
- ② 4人から6人の班に分かれて、意見交換

Q1 この事例で、生徒 B は、どのような気持ちになったのでしょうか。

Q2 この事例で、A 教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

Q3 この事例で、学校が早急に対応すべきことはどのようなことでしょうか。

Q4 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【児童・生徒、同僚教職員へのセクシュアル・ハラスメント】

教職員による児童・生徒へのセクシュアル・ハラスメントは、児童・生徒の心身を深く傷つけ、その後の成長過程にも悪影響を及ぼし、将来にわたって個人の尊厳や人権を著しく侵害する、絶対に許されない行為です。

また、同僚教職員へのセクシュアル・ハラスメントも、人権侵害であるとともに、当事者だけでなく、周囲も巻き込んで職場のモラルを低下させる許されない行為です。

たとえ、児童・生徒のことを考えて行ったことでも、また、同僚教職員とのコミュニケーションのつもりでも、相手が不快だと感じた場合には、セクシュアル・ハラスメントになることを強く意識しなければなりません。

「児童・生徒と適正な距離感」を保てず、個人的な関係に発展することがないように、今一度、教職員として児童・生徒を指導する立場であることを自覚してください。教職員一人ひとりが高い人権意識を持ち、ハラスメントを許さない学校づくり・職場づくりに努めてください。

### ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ 親しみや励ましを目的とした言動であっても、児童・生徒、同僚教職員を不快にさせる場合（特に身体的接触や性に関わる発言）があることを認識しているか。
- ☐ セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手が不快だと思うかどうかによるものであることを認識しているか。
- ☐ 教職員と児童・生徒という関係において、仮にその児童・生徒が好意を伝えてきたとしても、恋愛関係になることは決して許されないことを認識しているか。
- ☐ スキンシップやマッサージなどと称して、児童・生徒の体に触ったり、触らせたりしていないか。
- ☐ 私的に児童・生徒と電話やメールをしていないか。また、自家用車に乗せたりしていないか。
- ☐ 障がいのある児童・生徒に対し、児童・生徒が不快に感じることがない適切な介助、指導方法を身につけているか。
- ☐ 指導等を行う場合は、密室となるような場所で行わないようにしているか。やむを得ず行う場合は、複数の教員で行うようにしているか。
- ☐ 指導等を行う場合は、密室を避け、できるだけ複数の教員で行うようにしているか。
- ☐ 同僚教職員を執拗に酒席などに誘っていないか。酒席などで卑わいな内容の話をすることはないか。

メモ

#### 4 <つい、カッとなってしまった…>（感情的・衝動的型）

##### 4-①事例研究 職場におけるパワー・ハラスメント【ワークシート】

###### ■ 概要

A 教頭は、職員室で教諭 B から次の会議で使用する資料の説明を受けていた。その際に、教諭 B が A 教頭とは違う意見を述べたことに対して、A 教頭は感情的になり「こんなこともわからないなら教員失格や。」と大勢の教員がいる前で教諭 B に対して大声で叱責した。また、A 教頭は日頃から、一部の教員とのみ親しげに話をする傾向があった。

###### ■ 発覚の経緯

教諭 B からの相談を受け、校長がその事実を知った。

###### ■ 動機

「気分がイライラしていたので、ついカッとなって怒鳴ってしまった。」

##### 【研修方法】

- ① 個人で Q1 ～Q4 に回答
- ② 4 人から 6 人の班に分かれて、意見交換

Q 1 この事例で、教諭 B は、どのような気持ちになったのでしょうか。

Q 2 この事例は、教諭 B 以外の教職員にどのような影響を与えたのでしょうか。

Q 3 この事例で、A 教頭の、どのような点に問題があったのでしょうか。

Q 4 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【職場におけるパワー・ハラスメント】

パワー・ハラスメントについては、裁判事例等から「職場において、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人や周囲の人に身体的・精神的な苦痛を与え、その就業環境を悪化させること」と言われています。

パワー・ハラスメントは、対人関係の中で生じる問題であり、パワー・ハラスメントが生じると、職場秩序や業務の遂行を阻害し、組織にとって大きな損失をもたらすものです。これは、経験等に差がある同僚どうしなどにおいても起こりうることです。

府教育庁においては、パワー・ハラスメントに関する教職員への啓発、研修及び相談体制の整備など総合的・組織的な対策を講じていますが、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが、パワー・ハラスメントについて基本的な認識をもって、すべての職場でパワー・ハラスメントのない快適な働きやすい職場環境づくりを進めることが大切です。

### ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ パワー・ハラスメントとなりうる行為類型について、次のものがあることを認識しているか。
  - ① 身体的な攻撃 ⇒ 暴行・傷害
  - ② 精神的な攻撃 ⇒ 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
  - ③ 人間関係からの切り離し ⇒ 隔離・仲間外し・無視
  - ④ 過大な要求 ⇒ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
  - ⑤ 過小な要求 ⇒ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
  - ⑥ 個の侵害 ⇒ 私的なことに過度に立ち入ること
- ☐ パワー・ハラスメントは、これを行っている教職員に自分がパワー・ハラスメントをしているという自覚がない場合があるという認識を持っているか。
- ☐ 校務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた感情にまかせた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識を持っているか。
- ☐ 相手方が明確な拒否をしづらい立場にあるという認識を持っているか。
- ☐ パワー・ハラスメントとみられる言動については、職場の構成員として注意を促しているか。
- ☐ 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じているか。
- ☐ パワー・ハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解決につながるような建設的なアドバイスをするよう心がけているか。
- ☐ パワー・ハラスメントを受けたり見聞きしたりした場合には、一人で抱え込まず、校長等管理監督者、職場の同僚や知人等、身近な信頼できる人に相談しているか。
- ☐ 管理職及び指導的立場にある者は、教職員を育成するという認識を持って指導しているか。
- ☐ 管理職及び指導的立場にある者は、業務の方向性を示した上で指導しているか。
- ☐ 管理職及び指導的立場にある者は、指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じた適切な指導を心掛けているか。

メモ

#### 4-②事例研究 体罰【ワークシート】

##### ■ 概要

運動部活動の練習試合終了後、監督であるA教諭は動きの悪かった生徒Bを一人残し、試合での態度について話をした。その際、生徒Bは、他の選手への文句を言い、自分の態度を素直に反省する様子が見られず反抗的な態度であった。普段から生徒Bの保護者からは「厳しく指導してください。」と言われていたA教諭は、生徒Bの態度に腹が立ち、生徒Bの頭を1回叩いた。

##### ■ 発覚の経緯

状況を目撃した教員から管理職へ報告があった。

##### ■ 動機

「指導に対し反抗的な態度をとられ、カッとなってしまった。」

#### 【研修方法】

- ① 個人でQ1～Q4に回答
- ② 4人から6人の班に分かれて、意見交換

Q1 この事例で、生徒Bは、どのような気持ちになったのでしょうか。

Q2 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

Q3 この事例は、生徒、保護者、他の教職員および学校にどのような影響を与えるでしょうか。

Q4 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【生徒への体罰、暴行等】

体罰は、学校教育法第11条において禁止されているだけでなく、傷害、暴行等の刑法犯罪であり、絶対に許されません。実際、過去には教員が刑事罰に問われていることもあります。

児童・生徒に体罰を加えることは、教員としての指導力の不足を表しているものです。また、児童・生徒に暴力行為を容認する気持ちを醸成させるなど、心身に悪影響を与え、教育的効果は一切期待できません。

残念ながら、一部の教員には、未だに「体罰は時として必要だ」との誤った価値観が残っていることもあり、こうした価値観は変えていかねばなりません。確かに生徒指導において、厳しい指導を求める保護者がおられたり、児童・生徒が教職員に対して礼儀を欠いた態度で対峙したりするような場合もありますが、それに対する指導は、暴力や暴言によって生徒を従わせるという方法によるべきではなく、府教育庁が作成している「5つのレベルに応じた問題行動への対応チャート」に記載されているような、様々な児童・生徒へのフォローアップ指導など、指導の技術によるべきです。

また、多種多様な指導技術を様々な場面で使い分けができるからこそ、指導・支援のプロとしての存在意義が認められるのです。

自分自身は勿論、同僚の体罰行為も絶対に許さないと認識のもと、学校全体で生徒指導に取り組む必要があります。

### ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ 児童・生徒への指導にあたり、感情を抑え、冷静に行っているか（児童・生徒を指導する自分自身を客観的に見つめるもうひとりの自分がいるか）。
- ☐ 体罰が人格を傷つける行為であり、児童・生徒の人権を侵害する行為であることを認識しているか。
- ☐ 信頼関係があれば、少しくらい叩いても許されるという認識はないか。
- ☐ 先入観や憶測で児童・生徒の指導にあたっていないか。
- ☐ 自分本位の指導観や画一的な指導に陥っていないか。
- ☐ 児童・生徒の不安や喜びなど心の内面を共感的に受け止める姿勢を養っているか。
- ☐ 部活動指導において、勝利至上主義に陥っていないか。自分本位の指導観に陥っていないか（生徒の価値観に思いをめぐらせているか）。
- ☐ 指導が困難な児童・生徒の指導を特定の教員に任せていないか。
- ☐ 問題を一人で抱え込まず、他の教員と連携して指導ができているか。
- ☐ 障がいのある児童・生徒の個別の指導方法を理解しているか。
- ☐ 体罰を知れば、速やかに管理職に報告しなければならないという認識があるか。

メモ

## 5 <処分に該当するとは思わなかった…>（認識不足型）

### 5-①事例研究 欠勤【ワークシート】

#### ■ 概要

A 教諭は、計 2 日にわたり、正当な理由のない欠勤をした。同教諭は親の介護及び、介護等に係る精神的負担から、年次有給休暇等を利用していたが、取得可能な年次有給休暇と短期介護特別休暇をすべて取得した後、介護休暇及び介護欠勤の利用手続きをせず、親の介護を理由に、勤務を欠いた。

同教諭は、介護休暇等の制度は知っていたが、生徒が登校しない時期だったので、学校に迷惑はかからないと考え、手続きをしなかった。

#### ■ 発覚の経緯

随時査察にて発覚。

#### ■ 動機

「欠勤した分の給与が減額されるだけで、処分の対象となるとは思っていなかった。」

#### 【研修方法】

- ① 個人で Q1 ～Q3 に回答
- ② 4 人から 6 人の班に分かれて、意見交換

Q 1 この事例で、A 教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

Q 2 この事例で、A 教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるのでしょうか。

Q 3 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【正当な理由のない欠勤、職場離脱】

公務員である教職員は、勤務時間中は、その職務に専念する義務があります。職務専念義務は、上司の承認により免除されます。それを制度化されたものが、年次休暇、特別休暇、病気休暇等です。年次休暇などの制度を利用せず、正当な理由なく、勤務を欠いたときは、労働の対価としての給与を欠勤が生じた時間分、返納する必要があるとします。また、給与の返納とは別に、職務専念義務違反に対する責任が問われ、懲戒条例で定める「正当な理由のない欠勤」として懲戒処分等の対象となります。

なお、介護欠勤や公傷病欠勤は、制度として認められた「正当な理由による欠勤」です。

教職員は、児童・生徒の手本として、自らを律し、自身の勤務時間管理について適切な手続きをとってください。

また、管理職は、所属教職員の勤務状況を日頃から把握し、無断欠勤とならないよう、適切な指導・助言を行うようにしてください。

### 【欠勤】

職員は、勤務時間中、職務に専念する義務があることから、欠勤は、適法に勤務義務のある日に休むことが承認されているのではなく、事実として休む、欠勤するという状態を指す。

なお、正当な理由のある欠勤には、公傷病欠勤（公務災害による欠勤や通勤災害による欠勤）や介護欠勤が含まれるが、公傷病欠勤は、公務災害基金による審査を経て、公務災害として認定されることが前提となる。

### 【介護欠勤】〔給与が減額（勤勉手当への影響あり）〕

被介護人が通院その他の病状の回復等に必要な行為を行うに当たり介助を必要とする場合、1回につき1日又は1日以内で必要な時間、1会計年度につき30回まで認められる欠勤。

### 《介護休暇》〔給与が減額（勤勉手当への影響あり）〕

被介護人が自力で食事、排泄、歩行、衣類の着脱などの動作ができず、教職員が被介護人の介護をするため勤務しないことが相当であると認められる場合、介護を必要とする一継続する状態ごとに180日を限度として、必要と認める日又は時間、具体的な勤務義務の履行を免除される制度。

### 〈職員の懲戒に関する条例より〉

| 項 | 非違行為                       | 標準的な懲戒処分の種類 |
|---|----------------------------|-------------|
| 一 | 正当な理由なく十日以内の間欠勤すること。       | 戒告又は減給      |
| 二 | 正当な理由なく十一日以上二十日以内の間欠勤すること。 | 減給又は停職      |
| 三 | 正当な理由なく二十一日以上の間欠勤すること。     | 停職又は免職      |

## ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ 自分が取得できる年次休暇の残日数を把握しているか。
- ☐ 勤務時間中は、職務専念義務が課せられていることを理解しているか。
- ☐ やむを得ず、遅刻・早退する場合は、事前に管理職に相談し、事前に取得可能な休暇等を申請しているか。
- ☐ 管理職は、所属教職員の出勤簿を定期的に確認しているか。
- ☐ 管理職は、所属教職員の勤務状況を日ごろから把握しているか。
- ☐ 管理職は、教職員の勤務条件を正しく理解し、所属教職員へ指導・助言を行っているか。

## 5-②事例研究 不正受給【ワークシート】

### ■ 概要

A 教諭は、公共交通機関（バス）を利用する通勤認定を受け、この認定に基づいて算出された通勤手当の支給を受けていたが、ダイヤ改正によって、これまでよりも朝早く自宅を出なければならなくなり、そのことを億劫に感じ、それ以降、自転車での通勤を常態化させ、通勤手当を不正に受給していた。

### ■ 発覚の経緯

自転車通勤の認定者に含まれていなかった A 教諭が、自転車で出勤している姿を職員が見かけたことから発覚。

### ■ 動機

「定期券を購入していたため、通勤手当を不正に受給しているとの認識はなかった。」

### 【研修方法】

- ① 個人で Q 1 ～Q3 に回答
- ② 4 人から 6 人の班に分かれて、意見交換

Q 1 A 教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

Q 2 この事例で、A 教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

Q 3 未然防止のためにできること、しなければならないこととして、考えられることを挙げてください。

## 【通勤手当の不正受給】

通勤手当をはじめとする諸手当は、法令等を根拠に、支給要件を満たす者に対して公費から支給されるものです。

通勤手当の支給については、公共交通機関による通勤認定がなされている場合に、別の手段での通勤が常態化していると、定期券等の購入の有無にかかわらず、通勤手当の不正受給となり、通勤手当の返還が生じ、懲戒処分等の対象となります。

なお、認定された通勤方法以外の手段で通勤する場合には、期間の長短に関わらず、所属長の許可が必要です。(例：臨時で自動車による通勤が必要な場合、疾病等により自転車での通勤が必要な場合や家族の送迎による自動車通勤が必要な場合等)

また、自動車による通勤の際、校内に駐車するには、所属長による許可が必要なことも認識しておいてください。

### ☑不祥事予防チェックリスト(例)

- ☐ 通勤届どおりの経路と手段で通勤しているか。
- ☐ 公共交通機関による通勤の認定を受けているにもかかわらず、徒歩や自転車で通勤していないか。
- ☐ やむを得ない理由により車での通勤が必要な場合は、事前に所属長の許可を得ているか。
- ☐ 転居等に伴い通勤経路や手段を変更したときは、速やかに届け出ているか。
- ☐ 諸手当や旅費等の申請にあたっては、適切な処理を行っているか。
- ☐ 諸手当の支給要件が消失した時は、速やかに届け出ているか。
- ☐ 管理職は、通勤認定についての通知に基づき、適正な認定を行っているか。
- ☐ 管理職は、教職員の通勤の実態を把握しているか。

メモ

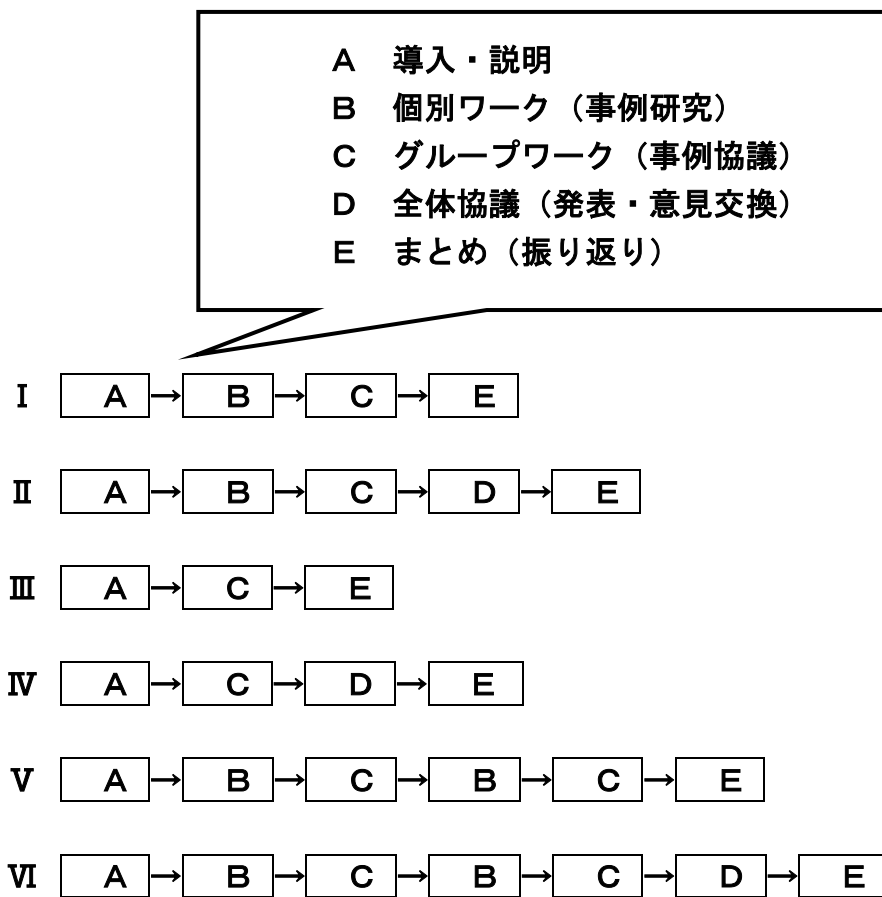
## 「不祥事防止に向けたワークシート集」を活用した校内研修の工夫

### ■研修の進め方いろいろ

校内研修を、教職員が不祥事防止について自ら考え、討議をする場とするためには、「具体事例の共有」「他の教員の考えを知る」ことを通じて自分自身のこととして捉える「気づき」が重要となることから、個別ワークとグループワークを積極的に取り入れることが効果的です。

また、ワークシートの「問い」について他のものと入れ替えたり（P 26 参照）、事例について毎年度2回発出している「教職員の綱紀の保持について（通達）」の「別添資料」における事例と置き換えたりすることも有用です。

研修の進め方として、校内研修の設定時間に合わせて、次のような組み合わせが考えられます



※ VとVIは、2種類の事例研究を組み入れた研修スタイルの例

### ■参考資料

○「不祥事予防にむけて 自己点検チェックリスト・例」（平成22年9月作成）

大阪府教育委員会

○「教職員の綱紀の保持について（通達）」（令和元年7月及び12月発出）

別添資料「信頼される教職員であり続けるために～不祥事の根絶に向けて～」

大阪府教育委員会

### 【その他の質問例】

- Q この事例が生起した要因や背景としてどのようなことが考えられますか。
- Q この事例のような場面に遭遇した時、あなたならどうしますか。
- Q この事例が生起したことにより、学校ではどのようなことが起こると想定できますか。
- Q この事例は、法や条例等のどこに触れるのでしょうか。
- Q この事例の教員とあなたとの違いは何ですか。
- Q この事例から、あなたは、日頃どのようなことを心がけて勤務していこうと思いますか。

### 【ワーク後の振り返りのための質問例】

- Q この事例ワークを終えて、新たに認識できたこと、気づいたことはありますか。
- Q この事例ワークを終えて、未然防止のために、個人・同僚・学校組織としてできることは何でしょうか。
- Q この事例は、なぜ生起したのでしょうか。

# 「不祥事防止に向けたワークシート集 ～ 資料 ～」

## 1. 不祥事発生の要因

### 【要因1】資質

- 規範意識の欠如  
これくらい…という軽い気持ちなど
- 想像力の欠如  
相手が嫌がっているとは思わなかったなど
- 個人的な嗜好・性格  
児童や生徒への性的な関心など
- ストレス  
学級経営、部活動指導の行き詰まりなど



### 【要因2】職務・勤務体制

- 児童・生徒に対する優位性
- 児童・生徒との距離感の喪失  
児童・生徒への恋愛感情を持つなど
- 不祥事を予防するシステムの不備  
管理職への報告懈怠、隠ぺいなど
- 職場におけるコミュニケーション不足  
問題を一人で抱え込むなど

### 【要因3】教職員を取り巻く環境

- 金銭的な問題
- 家庭不和

不祥事の発生

## 2. 不祥事がもたらす代償

### 社会的影響等

- 教職員全体に対する信用を著しく損ねる。
- 学校における教育の円滑な運営に支障をきたす。
- 新聞などで氏名が報道されれば、家族等にも影響が及ぶ。
- 再就職に影響する場合がある。※懲戒処分歴は履歴に記載
- 児童・生徒、保護者からの信頼を失い、依頼退職を余儀なくされる場合がある。

### 民事上の責任

- 不法行為に基づく賠償として、被害者から慰謝料などを請求される。
- 訴訟になった場合は、訴訟費用・弁護士費用を負担する必要があり、時間や労力を要する。

### 行政上の責任

- 懲戒処分となれば、給与上の影響を受ける。  
※詳細は以下を参照。
- 懲戒処分歴は、人事記録に記載される。
- 懲戒処分となった事案は、概要と処分内容が公表される。
- 懲戒免職となった場合は、氏名・学校名も公表される。

### 刑事上の責任

- 警察に逮捕された時点で、氏名や勤務校が報道される場合がある。
- 逮捕後、長期間身柄が拘束される場合がある。
- 刑法や児童福祉法等により罰金や懲役刑等が科される。
- 禁固以上の刑（執行猶予を含む）に処せられた場合は、地方公務員法により失職する。

### ●懲戒処分による給与上の影響等

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| 免 職 | 退職手当は原則不支給。教員免許状の失効。                 |
| 停 職 | 期間中の給与は不支給。期末・勤勉手当の不支給または減額。昇給なし。    |
| 減 給 | 期間中の給料等を減額して支給。勤勉手当の減額。昇給の抑制または昇給なし。 |
| 戒 告 | 勤勉手当の減額。昇給の抑制または昇給なし。                |

### 【定年退職で、支給される退職手当(例)】

**23,062,186 円\***

**懲戒免職となれば、1円も支給されません。**

※在職期間 S58. 4. 1～H30. 3. 1 (除算期間なし)

※退職時に高等学校等教育職給料表 2 級 134 号給

懲戒処分以外に、服務上の措置として、「訓戒」「訓告」「嚴重注意」があり、懲戒処分と同様に人事記録に記載される。

※「訓戒」昇給が抑制または昇給なし。勤勉手当の減額。「訓告」勤勉手当の減額。

## 不祥事の原因別分類

| 原因                   | 非違行為と知っていた<br>(確信犯)                                                                                                                                                       | この程度なら許される<br>(甘い認識)                                                                                                                                                         | 自分の欲求のまま<br>(自己中心)                                                                                                                   | つい、カッとなってしまった<br>(感情的・衝動的)                                                                                                                                       | 処分に該当すると<br>思わなかった<br>(認識不足)                                                                                                       |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 当事者の<br>発言の例<br>(動機) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「最初は正当な理由があったが、だんだんと常態化していった」</li> <li>・「自分自身の身勝手な考えに甘え、負けてしまい自制できなかった」</li> <li>・「いけないことだとわかってはいたが、繰り返すうちに感覚が麻痺していった」</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「相手が気にする様子がなかったので、冗談のつもりでやった」</li> <li>・「コミュニケーションの一環だと思っていた」</li> <li>・「生徒のためになると思ってやった」</li> <li>・「書類の取扱いに関して危機意識が低かった」</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「誰もいないから、ばれなければいいと思っていた」</li> <li>・「興味があった」</li> <li>・「楽しいという自分の気持ちだけで、まあいいかと思った」</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「自分の注意を聞かなかったので腹が立った」</li> <li>・「児童の行動にカッとなった」</li> <li>・「生徒のそっけない返事にカチンときた」</li> <li>・「気持ちが高まり、衝動的に行動してしまった」</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「そのことが不正にあたるという認識がなかった」</li> <li>・「適切に処理されていると思っていた」</li> <li>・「いけないことだと知らなかった」</li> </ul> |
| 事例<br>(行為態様別)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・窃盗</li> <li>・わいせつ事案</li> <li>・公金横領</li> <li>・無免許運転</li> </ul>                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシュアル・ハラスメント</li> <li>・体罰</li> <li>・個人情報の紛失</li> </ul>                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・わいせつ事案</li> <li>・敷地内喫煙</li> <li>・痴漢・盗撮</li> </ul>                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・体罰</li> <li>・暴力事案</li> <li>・セクシュアル・ハラスメント</li> <li>・パワー・ハラスメント</li> </ul>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報の紛失</li> <li>・交通費等の不正受給</li> <li>・営利企業等の従事制限</li> </ul>                                |
| なぜ、不祥事が<br>起こるのか     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・規範意識の欠如</li> <li>・個人の有する資質</li> </ul>                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・想像力の欠如</li> <li>・児童生徒に対する優位性</li> </ul>                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・個人の有する資質</li> <li>・児童生徒との距離感の消失</li> </ul>                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・怒りなどの感情がコントロールできない</li> </ul>                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・知識や経験不足</li> </ul>                                                                         |
| 防止対策                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・規範意識の確立</li> <li>・適切な業務管理を行う</li> </ul>                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・間違った認識に気づかせる</li> <li>・管理職や教職員による相互観察</li> </ul>                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・相手の被害感情がどれほど甚大かを認識させる</li> <li>・自らのリスクをチェックリスト等で自己分析させる</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・怒りなどの感情をコントロールする学習</li> </ul>                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・取扱いに関するマニュアル等を通じて、正しい認識を学習・定着させる</li> </ul>                                                |

# 取材：不祥事防止

## ～ある民間企業の取組みから①～

### 予防の取組み（１） ～「グローバル行動基準」～

全社員と役員が順守すべき基本的な「行動基準」を制定し、国内外のグループ企業へ導入。自律的な浸透・定着をめざし、グループ企業ごとに、企業を取り巻く文化と法制度に関するニーズを尊重しつつ、PDCAサイクルによるコンプライアンス推進活動を展開。

P：「行動基準」を軸にコンプライアンス推進計画の策定  
D：同計画の実施  
C：コンプライアンスの自主点検  
A：改善に向けた推進計画の策定

### 予防の取組み（２） ～コンプライアンス研修・啓発活動の実施～

- ① 新入社員を対象にコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンスに関する基礎的内容を学習。
- ② 海外赴任前に法務・コンプライアンス研修を実施し、海外赴任時の適正な判断基準を学習し、法的トラブルやコンプライアンス違反を未然防止。
- ③ 業務遂行の中心的な役割を担う管理職を対象に、労務管理やハラスメントに関する基礎的な業務事項を再確認。
- ④ コンプライアンストピックを具体的な業務課題と関連付けた対話型セミナーを実施し、事例の検討や実務上の問題点をディスカッション。
- ⑤ eラーニングの活用により「コンプライアンス行動基準」や業務関連の法令等についての講座を開講。

### － 発生時の対応として －

- ☐ 社内外の人材を委員とした「グループリスクマネジメント委員会」を設置し、その下部組織として、法務・コンプライアンスや人事労務、災害・事故などの専門部会を置く。平常時は、事業活動に関するリスクの未然防止活動を展開することによって、事案発生による企業資源の毀損の最小化に努め、災害・事故・事件などのリスクが発生した緊急時には、危機レベルに応じた危機管理体制を構築。
- ☐ 電話・FAX・メール・親展文書・面談などによる相談・報告窓口としての内部通報制度を制定。

# 取材：不祥事防止

## ～ある民間企業の取組みから②～

### 予防の取組み ～ コンプライアンス研修 ～

① 入職研修

新卒の入職研修カリキュラムの社内組織法務部長から、コンプライアンスの概要と重要性、企業及び個人の法的リスク管理について講習。

② 新任管理職研修

新任係長の研修カリキュラムの社内組織法務部長から、コンプライアンスの概要と重要性、企業及び個人の法的リスク管理について講習。

③ コンプライアンス教育（eラーニング）

「グループ倫理行動憲章」を正しく理解するとともに、企業人としての行動規範を高めることを目的として、全役職員を対象に適宜実施。

④ コンプライアンス講演会

経営幹部や部門長クラスを対象に、企業課題、営業活動や企業不祥事のリスク管理などをテーマとした、有識者を招聘しての講演会を実施。

⑤ 企業内人権研修

社員を対象に、基本的人権にかかわる諸問題についての認識と理解の向上を目的として、LGBT、ダイバーシティ、ハラスメントなどをテーマとして、社員を対象に定期的に講習を実施。