

職員会議等での管理職からの指導のみでは、教職員の受け止めが受動的となったり、マンネリ化したりしがちで、意識の高まりが十分見られない場合があります。各学校の実態に応じて、職員が当事者意識を持って主体的に参加できる研修を工夫し、継続的に実施することが大切です。

ここでは、より自らのこととして捉えることをめざし、事例をもとに職員間での話し合いを工夫するためのヒントを掲載しております。各項目は、「事案の概要」、類似事案の発生防止に向けて「研修の観点」「防止のためのチェックポイント」を挙げ、さらに「関連法令等」を記しています。事案内容によっては、具体的な観点も考えられますので、各校で工夫してください。

これらの研修を通して、「絶対に非違行為を起こさない」という個人の強い意識を高めるとともに、組織としての雰囲気づくりを進めながら、組織の危機管理体制を高め、個人と組織の両面から二重三重の防止策を構築していきましょう。

(1) 飲酒運転に関すること

飲酒運転は犯罪であり、飲酒運転をした教職員は、原則、懲戒免職となります。また、飲酒運転と知りながら同乗したり、酒を勧めたりした教職員は免職を含め厳罰となります。

自分は大丈夫と考えていても、飲酒後に近くに車があったり、周囲に注意してくれる人がいなかったりする場合、ちょっとした気の緩みから運転衝動に駆られる場合があります。遅くまで大量に飲酒した場合、体内アルコール濃度のピークの時間は遅くなり、翌日の運転はますます危険になります。当日だけでなく、翌日のことにも十分注意しなければなりません。

飲酒運転事故は、発生するまでに様々な状況が重なっていることがあります。もし、自校で発生するとしたらどういった状況が考えられるのか、日頃の飲酒を伴う会の持ち方、前日の過ごし方、当日の出勤方法、飲み会への参加の仕方、飲み会や飲み会後の様子など、細かく想定した事例で研修を行ってみてください。

以下は、事例研修の一例ですが、身近な職員の事例を作成してみるのもよいでしょう。

事案の概要

A教諭は、午後7時から翌日午前2時半ごろまで飲酒の後帰宅し休息した。目覚めた後、午後1時過ぎから車で外出し、午後3時頃シートベルトを着用していなかったため検問にあい、酒気帯び運転で検挙された。しかし、検挙の事実を所属長に報告しなかった。

県教育委員会への匿名の電話があり事実が判明した。

調査したところ、以前にも酒気帯び運転で検挙されていたことが判明した。これは、夕方、学校から帰宅後飲酒した後2時間ほど休憩し、コンビニへ買い物へ行った帰りに検問にあい、酒気帯び運転で検挙されていたものである。

【処分内容】

○本人：懲戒免職（道路交通法第65条第1項 酒気帯び運転の禁止）
（地方公務員法第33条 信用失墜行為の禁止）

○管理監督者：訓告（地方公務員法第33条 信用失墜行為の禁止）

【事件への対応・影響等】

- ・ B教育委員会は、飲酒運転防止に向けて、校長会・職員会を開催した。
- ・ 学校は、PTA全校保護者会を開催し、概要説明と謝罪を行った。
- ・ B教育委員会の謝罪会見後、マスコミ報道がなされた。



★類似事案の発生防止に向けて

【研修の観点】

- ・飲酒運転を防ぐには、心構えだけでなく、どのような対策をとっておくべきでしょうか。
- ・職場内では、飲酒運転をしない雰囲気をもどのように作ればよいでしょうか。
- ・自分が飲酒運転をした場合、家族や学校等にどのような影響を与えるのでしょうか
- ・飲酒運転防止のために、学校や個人はどのような対策を講じるべきでしょうか。

【防止のためのチェックポイント】

- ・飲酒運転に対して安易な気持ちがありませんか。
- ・飲酒する際には、公共交通機関等を利用していますか。
- ・飲酒量と体内アルコール量の経時変化について十分な知識を持っていますか。
- ・「家まで近くなので大丈夫」「ちょっとだけだから大丈夫」「仮眠を取ったから大丈夫」などという甘い認識はありませんか。
- ・飲酒運転を行った場合の危険性、社会的影響の大きさなどを理解していますか。
- ・飲酒後、正常な運転ができるまでには相当の時間を要することを常に念頭におき、日頃から自覚を持った行動をとっていますか。
- ・管理職は、日頃から飲酒運転防止に関する指導の徹底を図り、「学校内から絶対に飲酒運転は出さない」「運転をするならば、飲まない・飲ませない」を全教職員に徹底させていますか。

※防止のためには、以上についてのみ確認していれば十分ということではありません。他にも確認すべき点がないか、検討してみましょう。

関係法令等

■道路交通法■

(酒気帯び運転等の禁止)

第六十五条 何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。

2 何人も、酒気を帯びている者で、前項の規定に違反して車両等を運転することとなるおそれがある者に対し、車両等を提供してはならない。

3 何人も、第一項の規定に違反して車両等を運転することとなるおそれがある者に対し、酒類を提供し、又は飲酒をすすめてはならない。

4 何人も、車両（トローリーバス及び道路運送法第二条第三項に規定する旅客自動車運送事業<以下単に「旅客自動車運送事業」という。>の用に供する自動車で当該業務に従事中のものその他の政令で定める自動車を除く。以下この項、第百十七条の二の二第四号及び第百十七条の三の二の第二号において同じ）の運転者が酒気を帯びていることを知りながら、当該運転者に対し、当該車両を運転して自己を運送することを要求し、又は依頼して、当該運転者が第一項の規定に違反して運転する車両に同乗してはならない。

※他 第百十七条の二、第百十七条の二の二、第百十七条の三の二

■刑法■

(危険運転致死傷)

第208条の2 アルコール又は薬物の影響により正常な運転が困難な状態で自動車を走行させ、よって、人を負傷させた者は15年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は1年以上の有期懲役に処する。その進行を制御することが困難な高速道で、又はその進行を制御する技能を有しないで自動車を走行させ、よって人を死傷させた者も、同様とする。

2 人又は車の通行を妨害する目的で、走行中の自動車の直前に進入し、その他通行中の人又は車に著しく接近し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転し、よって人を死傷させた者も、前項と同様とする。赤色信号又はこれに相当する信号を殊更に見視し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転し、よって人を死傷させた者も、同様とする。

■地方公務員法■

(信用失墜行為の禁止)

第33条 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。

■懲戒処分等の指針■

5 交通事故・交通法規違反関係

(3) 酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という。）

法第65条の規定に違反し、飲酒運転をした教職員は、次の処分を行うものとする。

ア 相手方を死にいたらしめ、又は相手方に著しい後遺症を伴う傷害を与えた教職員は、免職とする。

イ アに至らない人身事故を起こした教職員は、免職又は4月以上の停職とする。

ウ 家屋その他他人（法人を含む）の所有物に対する物損事故（以下「物損事故」という。）を起こした教職員、人への傷害若しくは家屋等への損害を与えない交通事故（自損事故を含む。以下「軽微な事故」という。）を起こした教職員又は事故を伴わない違反をした教職員は、免職又は3月以上の停職とする。

エ 飲酒をした者の車に、飲酒の事実を知りながら同乗するなどその行為を容認した教職員及び運転することを知りながら酒を勧めたり、事後の隠蔽に関与するなどの飲酒運転のほう助をした教職員は、免職又は停職とする。

オ イ及びウにおいて、停職は、前日に飲酒した場合など、飲酒後に一般的に酒酔いが醒めたと判断し得る程度の時間が経過している状況において、酒気帯び運転で検挙された場合、又はその他故意によるものとは認め難い場合に限定して適用するものとする。なお、この場合において、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員は、その処分を加重する。

※処分内容は、それぞれの事案や背景などにより異なり、機械的に判断できない。

(2) 交通違反・事故に関すること

教職員の不祥事（非違行為）の処分で、毎年のようにあるのは「飲酒運転」「交通事故・違反」のような車の運転に関する処分です。「飲酒運転」は教育への信頼を著しく損ねる行為であり、重い懲戒処分が科せられます。「交通事故・違反」は、被害者に大きな損害を与え、教職員本人の生活も崩壊しかねません。また公務員全体の信頼も損なわれます。教職員が、日頃の習慣づくりや意識の向上を図るためにも、具体的な場面での例を挙げ、体験談や対処策を各自が出し合う研修がとても重要です。

以下は、「交通事故・違反」に関する研修の一例です。各校で校内研修をぜひ開催してみましょう。

事案の概要Ⅰ（交通死亡事故）

A教諭は、振替休日の午後5時30分頃に自動車を運転して学校に向かっていました。

夕方ですぐ暗くなり、また小雨のため前方の見通しがよくない市道において、ヘッドライトを点け時速約40kmで進行していたところ、前方の注意を怠り、手押車を押して車道を同方向に歩いていた高齢者（女性）に気づくのが遅れ、急ブレーキをかけたが間に合わず、この女性に追突した。

救急車を呼び、近くの病院へ連れて行ったところ、事故直後は意識もはっきりしており、外傷もなかったが、約1時間半後に死亡した。A教諭は、業務上過失致死で起訴され、罰金25万円の略式命令を受けた。

【処分の内容】

- ・本人：停職1月（刑法第211条:業務上過失致死）
（地方公務員法第33条:信用失墜行為の禁止）

- ・管理監督者：訓告

【事件への対応・影響等】

- ・処分発表後、新聞報道がなされた。



★類似事案の発生防止に向けて

【研修の観点】

- ・運転中の危険予測、危険回避のために留意すべき点は何でしょうか。
- ・特に、夜間、雨中など視界不良の場合の運転の際に気をつけることは何でしょうか。
- ・人身事故が発生したときにとるべき対応は何でしょうか。
特にお年寄りの場合に注意すべきことは何でしょうか。
- ・職場では、交通事故を防止する雰囲気をもどのように作ればよいのでしょうか。

【防止のためのチェックポイント】

- ・交通事故が引き起こす悲惨な結果について十分認識していますか。
 - ・運転者に課せられた業務上の義務について理解していますか。
 - ・交通事故が人体（特に高齢者）に与える影響について十分な知識を持っていますか。
- ※他にも確認すべき点がないか検討してみましょう。

事案の概要Ⅱ（最高速度違反）

次の表1は、平成24年度の東部地区小中学校において東部教育局が把握している教職員の最高速度違反の数です。また、表2はその内の3件について、その内容を表したものです。

超過速度	30km未満	30～50km	50km以上	合計
件数	10件	2件	1件	13件

番号	超過速度	場所	時間帯	状況
①	20km超	県内	午前7時頃	通勤時
②	33km超	県外	午前9時頃	私用中
③	高速道24km超	県外	午前11時頃	私用中



★類似事案の発生防止に向けて

【研修の観点】

- ・最高速度違反をした場合、どのような処分になるのか。
- ・最高速度違反はどのような（場所・時間帯・状況・・・）で起きやすいと思うか。
- ・最高速度違反をなくすため、学校としてどのような対処策が考えられるか。

関係法令等

○刑法（業務上過失致死傷等）

第211条 業務上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、5年以下の懲役若しくは禁固又は100万円以下の罰金に処する。重大な過失により人を死傷させた者も、同様とする。

2 自動車を運転上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、7年以下の懲役若しくは禁固又は100万円以下の罰金に処する。ただし、その傷害が軽いときは、情状により、その刑を免除することができる。

○地方公務員法（信用失墜行為の禁止）

第33条 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。

○懲戒処分等の指針（鳥取県）

5 交通事故・交通法規違反関係

(5) その他の交通事故

交通事故を起こした教職員（上記（1）から（4）の教職員を除く。）は、次の処分を行うものとする。

ア 相手方を死にいたらしめた教職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 相手方に著しい後遺症を伴う傷害を与えた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ ア又はイに至らない人身事故を起こした教職員又は物損事故を起こした教職員は、減給、戒告又は文書訓告とする。

エ 軽微な事故を起こした教職員（教職員の過失割合が相手方より低い場合は除く。）は、文書訓告又は所属長からの口頭厳重注意とする。

○懲戒処分等の指針（鳥取県）

5 交通事故・交通法規違反関係

(4) 最高速度違反

道路交通法22条の規定に違反し、最高速度違反をした教職員は、次の処分を行うものとする。

交通事故	最高速度違反の内容	免職	停職	減給	戒告	訓告	注意
伴う	①相手方を死にいたらしめ、又は相手方に著しい後遺症を伴う傷害を与えた場合	○	○	○			
	②①に至らない人身事故を起こした又は物損事故を起こした場合		○	○	○		
	③軽微な事故を起こした場合		○	○	○	○	
伴わない	①時速50km以上の場合			○	○		
	②時速30km（高速道路は時速40km）以上時速50km未満の場合					○	
	当該教職員が管理職職員であって、公用車を運転の場合				○		
	③時速30km（高速道路は時速40km）未満の場合						○

(3) 体罰に関すること

体罰は、学校教育法第11条に規定されているとおり禁止されており、決して許されない行為です。暴力は暴力を生み、暴言は暴言を生むことを肝に銘じるとともに、児童生徒のこれからの人生への影響もふまえ、指導に当たることが大切です。

一方で、問題行動を起こす児童生徒に対しては、毅然とした態度で臨む必要がありますが、自らの指導に自信がもてず、何もしなければいいといった誤った認識のもと、過度の萎縮や逃避となるような対応は、学校を荒廃させ、児童生徒に悪影響を与えることとなります。教師には懲戒は認められており、どのような指導が体罰や不適切な指導に該当するのか、体罰とならない指導のあり方等について、共通認識し対応していく必要があります。

そのためにも、それぞれの具体的場面で、何が適切な対処方法なのか、職員研修を通して話し合いながら、それぞれの力量を向上させたいものです。そして、あくまでも組織として対応することを忘れてはなりません。「悪いことは悪い」「間違っていることは間違っている」と学校のスタンダードに基づいて組織でやり抜くことが大切です。

以下は、事例研修の一例です。各校でも、具体的な場面での例を挙げ、何が体罰にあたるか、どのような指導が適切であったか等話し合うとともに、各自の体験談や指導で困っていることについて出し合い、その解決方法を皆で考えてみてはどうでしょうか。

事案の概要 (1)

A教諭は、体育の授業中、指示に従わずふざけた態度をとった生徒4名の臀部付近を足で蹴り、その後、4名のうち1人の頬を、平手で叩いた。

このとき、生徒一人が蹴られたはずみで体勢を崩し足を床面についた際、右足中指を剥離骨折した。

また、別の生徒一人は蹴られたことで右膝に腫れが生じた。

【処分内容】

○本人：減給1月（学校教育法第11条 体罰禁止）
（地方公務員法第33条 信用失墜行為の禁止）

○管理監督者：口頭厳重注意等

【事件への対応・影響等】

- ・A教諭は、管理職と共に被害生徒宅を訪れ、保護者及び生徒に謝罪を行った。
- ・処分公表後、新聞・テレビにより報道がなされた。
- ・学校は、全ての保護者に、処分事案発生に関し、謝罪文書を配布した。

事案の概要 (2)

A教諭は、ある施設を部活動で訪問した際、集合時間に無断で遅れてきた部員生徒2人に対し、注意を促すために、頬を平手で軽く1回ずつ叩いた。生徒に怪我はなかった。

なお当該事案は、被害生徒から話を聞いた別の生徒が、県教育委員会に通報したことにより発覚した。

【処分内容】

○本人：戒告（学校教育法第11条 体罰禁止）
（地方公務員法第33条 信用失墜行為の禁止）

○管理監督者：なし

【事件への対応・影響等】

- ・A教諭は、管理職と共に被害生徒宅を訪れ、保護者及び生徒に謝罪を行った。
- ・処分公表後、新聞・テレビにより報道がなされた。
- ・学校は、全ての保護者に、処分事案発生に関し、謝罪文書を配布した。

★類似事案の発生防止に向けて

【研修の観点】

- ・学校教育法第11条に規定する体罰とはどのようなものを指すのでしょうか。
- ・児童生徒の懲戒とは何でしょうか。
- ・懲戒と体罰との区別は何でしょうか。
- ・体罰によらない、指導方法の工夫や改善にはどのようなものがあるのでしょうか。
- ・職場内に、体罰を許さない雰囲気をごどのように作ればよいのでしょうか。



【防止のためのチェックポイント】

- ・生徒との信頼関係があることを理由に、体罰を容認する気持ちはないでしょうか。
- ・児童生徒の人権について十分に理解し、弱者の立場に立った指導が行われていますか。
- ・児童生徒の懲戒について、十分な理解が得られていますか。
- ・体罰に頼ることなく、出席停止や懲戒等の措置も含めて、児童生徒に指導できる指導方法の工夫改善が行われていますか。

※防止のためには、以上についてのみ確認していれば十分ということではありません。他にも確認すべき点がないか、検討してみましょう。

関係法令等

○学校教育法

第11条 校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、文部科学大臣の定めるところにより、児童・生徒及び学生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。

○地方公務員法

(信用失墜行為の禁止)

第33条 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。

○刑法

(傷害)

第204条 人の身体を傷害した者は、15年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

(暴行)

第208条 暴行を加えた者が傷害するに至らなかったときは、2年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に処する。

○国家賠償法

第1条 国又は公共団体の公権力の行使に当たる公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。

2 前項の場合において、公務員に故意又は重大な過失があったときは、国又は公共団体は、その公務員に対して求償権を有する。

○懲戒処分の指針

3 職務遂行関係

(4) 体罰

職務の遂行に関し、児童・生徒に対し体罰を加えた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

※処分内容は、それぞれの事案や背景などにより異なり、機械的に判断できない。

(4) 個人情報に関すること

学校では、氏名、住所、電話番号、成績、家族状況、健康状態、病歴等、日頃から様々な個人情報を取り扱われています。そうした個人情報に対する認識や情報管理の弱さが、私用のUSB等の記録媒体に保存したり、紛失したりする問題につながっています。

以下の事例から、どのような危険が身近な問題として潜んでいるのか、未然に防ぐためにはどのような対策をとる必要があるのか、よく考えてみましょう。

演習の進め方 (例)

- 1 これらの事例からどのような時に個人情報の紛失、流出事故が発生しやすいと考えるか、推測できることを付箋等を書く。
- 2 書いた内容をグループで話し合い、画用紙等にまとめる。
- 3 個人と組織の両面から、個人情報の紛失・流出事故を防ぐ対策をグループで話し合い、画用紙等にまとめる。
- 4 各グループの話し合いの結果を紹介し合い、全職員で注意することや改善することをまとめる。

事案の概要	処分内容	事案への対応・影響等
<p>A教諭は、次年度入学生に関する業務終了後、私用のUSBメモリに入学生の個人情報等を含んだデータを保存し、着衣に保管したまま、校長の許可なく持ち出した。</p> <p>A教諭は、私用で県外に出かけた際に、ある施設の駐車場で、このUSBメモリを遺失した。翌日、当該施設の関係者がUSBメモリを拾得し、学校に連絡があったことから個人情報の紛失事案が発覚した。なお、個人情報の漏洩はなかった。</p>	本人 訓告	<ul style="list-style-type: none"> ・事案発覚後、全教職員に対して事実関係を説明し個人情報管理の徹底を指導した。
<p>A教諭は、担任しているクラスのロングホームルームの時間に、生徒全員の氏名、面接の練習日程とともに各生徒の進路希望先等が記載されたプリントを生徒全員に配布し、クラス内の掲示板にも掲示した。</p> <p>A教諭は、配布資料に個人情報が記載されていることを認識しており、配布時には生徒にも管理を徹底するように指示した。</p> <p>翌朝、当該クラスの生徒から、進路希望先等が記載されていることは問題であるとの指摘を受け、掲示していたプリントからは進路希望先を削除した。</p> <p>後日、当該クラスの保護者から学校に対し、「個人情報の漏洩ではないか」との指摘があった。これにより、個人情報漏洩の事案があったことが発覚した。</p>	本人 訓告	<ul style="list-style-type: none"> ・教頭、学年主任、当該教諭が当該クラスの生徒に対して事情を説明し、謝罪を行った。配布したプリントは回収した。 ・教頭、学年主任、当該教諭が当該クラスの全生徒宅を家庭訪問し、保護者に対して事情説明及び謝罪を行った。 ・事案発覚の翌日、学校は臨時職員会議を開催し、全教職員に事実関係を説明するとともに、個人情報管理の徹底を指導した。 ・後日、個人情報管理の徹底について校内研修会を実施した。
<p>A教諭は、児童に渡す通知票を作成するため、通知票及び成績一覧表を自宅に持ち帰り、作成作業を行った。その後、通知票及び成績一覧表を古封筒に入れ、自宅の居間に置いたままにしていた。一週間後、再び作業を行おうとした時、通知票及び成績一覧表がないことに気付き、翌日校長にその旨報告した。</p>	本人 戒告	<ul style="list-style-type: none"> ・本人も家族も含め自宅を搜索した。 ・学校長が全職員の報告するとともに学校内の搜索を行った。 ・学校は説明のためPTA役員会、緊急保護者会を開催し、説明と謝罪を行った。 ・報告を受けたB教育委員会はマスコミへの発表を行い、報道がなされた。 ・B教育委員会管内の学校に対し、校長会や通知等を通じて情報管理の徹底について指導を行った。 ・学校は、保存されていたデータを元に新たに通知票を発行するとともに、謝罪文を全校配布した。

★類似事案の発生防止に向けて

【研修の観点】

- ・学校が保有する個人情報にはどのようなものが該当するでしょうか。
- ・電磁的記録媒体等を取扱う際の注意点は何でしょうか。
- ・学校外に個人情報等を持ち出す場合、どのように管理すべきでしょうか。
- ・個人情報の適正管理のために、学校としてどのようなことに取り組むべきでしょうか。
- ・個人情報の提供を行う場合に、留意すべきことは何でしょうか。
- ・個人情報の取扱いに際して、注意すべき点はどのようなことでしょうか。

【防止のためのチェックポイント】

- ・個人情報を収集、提供する際には、個人情報取扱事務登録簿を確認していますか。
- ・個人情報に係る文書等の複製、校外への持ち出し等には管理責任者の許可をとっていますか。
- ・個人情報に係る不適切な取扱があった場合は、管理職に速やかに報告していますか。
- ・各学校で作成されている個人情報取扱規程を知っていますか。
- ・個人情報取扱規程に定められている、「個人情報を校外に持ち出すとき」の手順や注意点は守られていますか。
- ・個人情報取扱いについて職員会議や研修等を実施していますか。

関係法令等

■地方公務員法■

(秘密を守る義務)

第34条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

2及び3 略

(罰則)

第60条 左の各号の一に該当する者は、1年以下の懲役又は3万円以下の罰金に処する。

一 略

二 第34条第1項又は第2項の規定（第9条の2第12項において準用する場合を含む。）に違反して秘密を漏らした者

三 略

■鳥取県個人情報保護条例■※各市町村の個人情報保護条例を参照すること

(個人情報取扱事務の登録)

第6条 実施機関は、個人情報取扱事務を開始しようとするときは、あらかじめ、個人情報取扱事務登録簿（以下「登録簿」という。）に、次に掲げる事項を登録しなければならない。登録した事項を変更しようとするときも、同様とする。

- | | |
|---------------------------------------|------------------------|
| (1) 個人情報取扱事務の名称 | (2) 個人情報取扱事務を所管する組織の名称 |
| (3) 個人情報取扱事務の目的 | (4) 個人情報取扱事務の対象者の範囲 |
| (5) 取り扱う個人情報の項目 | (6) 個人情報の収集先 |
| (7) 個人情報を実施機関以外のものに経常的に提供する場合には、その提供先 | |
| (8) その他規則で定める事項 | |

2～6 略

(適正管理)

第9条 実施機関は、個人情報の漏えい、滅失及びき損の防止その他個人情報をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。

■学校における個人情報の適切な管理について■※各市町村の通知を参照すること

(平成17年4月21日 第200500009752号 教育長通知)

2 個人情報の適正な管理に関する事項

学校が保有する生徒等の個人情報の安全管理のため、各学校において次に掲げる措置を講ずるように努める。(以下、略)

(3) データ管理責任者の許可を得て学校外へ文書等を持ち出す場合の管理

個人データに係る文書等は、原則、学校外に持ち出さないものとするが、業務上やむを得ない場合は、管理責任者の許可を得た上で、次の点に留意し、情報が漏洩しないよう厳重に管理する。

- ・校内テスト等個人データに係る文章等を持ち帰る場合は、盗難や紛失防止のため、速やかに帰宅すること。個人データ運搬時は、常に手荷物として持ち運び、車内に放置しないこと。
- ・データの保存時は、ファイルにパスワードを設定すること。また、可能な場合は、データの暗号化を行うこと。
- ・自宅等のパソコンに個人情報等のデータは保存しないこと。

■懲戒処分等の指針■

1 一般服務関係

(7) 秘密漏えい

- ア 故意又は重大な過失により職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を与え又は県民等に重大な損害若しくは不利益等を与えた教職員は、免職又は停職とする。
- イ 過失により職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を与え又は県民等に重大な損害若しくは不利益等を与えた教職員は、減給又は戒告とする。

(8) 個人情報の漏えい等

- ア 業務に係る重要な個人情報を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、停職又は減給とする。
- イ 業務に係る重要な個人情報を重大な過失により流出し、又は重大な過失により紛失し、若しくは盗難に遭った教職員は、減給又は戒告とする。

※処分内容は、それぞれの事案や背景などにより異なり、機械的に判断できない。

(5) 不正経理・事務に関すること

学校は教育活動を行う場ですが、そのために必要な経費を取り扱うのも大切な業務です。学校運営に関わる公費会計、保護者や職員からの徴収金に関しては給食会計や学年・学級会計、その他様々な会計があり、それぞれに担当者がいます。

公費においては、各自治体で定められている会計規則に従って予算を執行しますが、担当者の把握の不十分さや、都合を優先した判断で不適切な事務処理を行ったため、処分を受けたという事例が過去にあります。また、徴収金で運営される会計は徴収義務を怠ると運営が成り立たなくなります。とはいえ担当者が立て替えるということは、あってはならない行為です。毎月滞りなく集金できれば何の問題も起こらないのですが、督促しても徴収できないという場合も少なくありません。担当者が一人で悩みを抱えるのではなく、問題が発生した時には速やかに上司に報告し、組織全体で対応策を考えることが第一です。そのためにも、日頃から何でも相談できる職場づくりに努めましょう。

以下は、会計処理の研修の事例です。これらを参考に未然防止の手立てを考えてみましょう。

事案の概要Ⅰ（請求書の「差替え」等による不適正な支払）

リース契約により設置していた生徒用パソコンが故障し、「契約内の保守では対応できない修理だ」として業者から修理代を請求された。担当者は、修繕料として支払うと、故障の原因者の特定や、生徒への求償が必要となるのではないかといったことを懸念し、業者と協議した上で異なる内容（消耗品の購入）の請求書により代金を支払った。



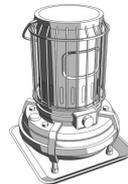
事案の概要Ⅱ（請求書の「差替え」等による不適正な物品購入）

県施設以外の建物に入居していた事務局の執務室に暖房設備が整っていなかったため、所属長がストーブの購入を指示したが年度中途であり、ストーブの購入は予定されていなかったことから、備品を購入する予算がなかった。担当職員は上司と相談したが、ストーブ購入のための予算の流用などは認めてもらえないものと考えたため、一刻も早くストーブを購入することを優先し、異なる物品（消耗品）の請求書により代金を支払った。



【処分の内容】

- ・本人：戒告
- ・管理監督者：戒告



★類似事案の発生防止に向けて

【研修の観点】

- ・適正な方法を選択すると、手続きなどに時間を要するため、組織として求められている事務が処理できなくなる恐れがある場合、どうすべきか。
- ・「組織のため」になることや、「公的目的」であれば手続きを軽視してもよいという判断についてどのように考えるか。

【防止のためのチェックポイント】

- ・県民から預かっている公金を大切に、適正に扱うという基本を守っているか。
 - ・組織の論理、事情を優先せず、「県民に説明できる行為か」という視点で考えているか。
- ※防止のためには、上記についてのみ確認していれば十分ということではありません。他にもすべき点がないか、検討してみましょう。

事案の概要Ⅲ（公金不適正処理及び職務怠慢）

A教諭は、担任していた学級の保護者からの催促にもかかわらず、自分の怠惰のために学級費を集金しなかった。にもかかわらず、保護者からの集金や業者への支払いを適正に処理したかのように学級会計報告書を偽造して学校に提出した。

また、管理職から学級費等の滞りがいないかと2度にわたり確認された時も、問題はないと虚偽の返答をした。

毎月集計して報告すべき授業時間数集計についても、管理職等から度々の催促があったにもかかわらず、その集計を怠り、集計表を全く提出しなかった。

【処分の内容】

- ・本人：減給10分の1 3月間（地方公務員法第33条 信用失墜行為の禁止）
- ・管理監督者：文書訓告

★類似事案の発生防止に向けて

【研修の観点】

- ・ 公金の集金から保管、支払いまでの流れがどのようになっているか。
- ・ 校務の多い中、期限内に行わなければならない仕事を優先して行うためにはどのような工夫があるか。

【防止のためのチェックポイント】

- ・ 学級費等の集金は、決められた日にきちんと集めて速やかに支払いをしているか。
- ・ 集金した公金等は、学校で決められたルールで適正に保管しているか。
- ・ 提出物等について、期限を厳守し適正に処理しているか。

関係法令等

○地方公務員法（信用失墜行為の禁止）

第33条 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。

○懲戒処分の指針（鳥取県教育委員会）

1 一般服務関係

(12) 不適正な申請、報告等

事実をねつ造して虚偽の休暇等の申請又は報告を行い、又は必要な報告等を故意に行わなかった教職員は、減給又は戒告とする。

2 公金公物取扱い関係

(9) 公金公物処理不適正

公金又は公物の不適正な処理をした教職員は、減給又は戒告とする。

3 職務遂行関係

(5) 職務怠慢等

職務の遂行に関し、その遂行を著しく長期間放置し、若しくは上司に報告義務等があるにもかかわらずそれを怠り、又は児童・生徒、保護者、関係事業者等に対し明らかに誤った指示を与え、若しくは確認等を怠ったこと等により、県又は県民等へ損害、不利益等を与えた



不適正な経理処理に係る懲戒処分等の目安

		公金公物の用途（目的） ※動機			
		私的使用・利得	公的私用		
		県又は県民等への損害・不利益等の発生 ※結果			
		損害・不利益等あり	なし		
故意 ・ 重過失	不適正な経理処理の内容 ※様態	①経理外の資金の造成 (金品の預けを含む)	免職	免職、停職、減給	なし
		②事実を改ざん又は 隠ぺいした書類作成等 (偽造文書作成等)		停職、減給 減給	
過失	※様態	③その他の不適正な経理処理		文書訓告、 口頭注意	口頭注意

- ・ 私的使用の目的で行った不適正な経理処理 → 免職
- ・ 経理外の資金造成、業者への金品の「預け」 → 免職、停職、減給
- ・ 請求書の「差替え」等による不適正な物品購入 → 停職、減給、戒告
- ・ 故意による年度区分を跨いだ不適正な物品購入 → 停職、減給、戒告

○飲酒の席での職員動静表

飲酒の席での職員動静表を作成してはどうでしょうか。手間はかかりますが、口頭確認より一層自覚が持てます。

飲酒の席に係る職員動静確認表					○○学校	
◇開催日		月	日	会合名 ()	会場 ()	
◇時間		時	分	～	時	分
					記載責任者 ()	
氏名	出欠	出勤方法	会場への移動手段	飲酒の有無	帰宅手段	
○○ ○○	参加	自家用車	自家用車	有り	代行	
△△ △△	参加	自家用車	自家用車	なし	自家用車	

○安全運転ステッカー

職員で簡単なものを作成して、車内のどこかに貼ってみてはどうでしょうか。

例) 「STOP! 速度超過 心と時間にゆとりを」

○出張黒板の工夫

職員室の黒板に記載されている出張の記述に、開催時間とともに学校の出発時間を赤字で記入してはどうでしょうか。

○コンプライアンス研修の年間研修計画の作成

非違行為を根絶することは、職員の資質や組織力を高めることと直結します。校内にコンプライアンス委員会等を組織し年間の研修計画を作成してはどうでしょうか。

コンプライアンス年間研修計画				
月	研修内容	対象者	企画	資料等
4月	・教育公務員の心構え ・交通安全について	全教職員	校長 教頭	「鳥取県コンプライアンス行動指針について」 懲戒処分の指針 等
5月	・体罰の禁止と生徒指導	全教職員	生徒指導部	文部科学省、鳥取県通知文、 東部通信 等

○定期的な自己チェック (シートの活用)

コンプライアンス業務点検チェックシートに加え、学校で特に気をつける点を職員で話し合い、自校のチェックシートを作成してはどうでしょうか。より職員の自覚が高まります。

○資料をファイルし、全職員がそのファイルを持つ

コンプライアンス研修で活用した資料やサービス関係の通知、チェックシート等を専用のファイルに綴じてはどうでしょうか。全員が手元にそのファイルを持っていることで、いつでも必要に応じて活用できるようにできます。