

11 パワーハラスメント

処分年度：平成27年度
処分の内容：文書訓告
所属・職種：県立学校教職員



～皆さんに考えてほしいこと～

・パワーハラスメントにならない指導とは？

<事例>

【事案の概要】

部下職員に対する業務上の指導を行う際に、一方的にまくし立てるように5分から15分にわたり大声で怒鳴る等の叱責を3週間程度継続的に行った。

当該叱責は部下職員を起立させたまま行われることが多く、同僚職員・生徒・外来者から見える場面においても行われ、その際に部下職員が劣等感を抱くような言葉も用いており、当該部下職員が精神的不調を来したことを知りうる状態となっても叱責を継続した。

【要因・背景】

- ・指導目的があれば、厳しい指導も是認されると考えていた。
- ・部下職員の精神的苦痛に対する配慮が欠如していた。

①業務上の指導目的であっても、適正なレベルを逸脱すればパワーハラスメントになることがあります。

☆ 部下の仕事ぶりに問題がある、ミスが多い等により上司が指導を行うのは当然ですが、例えば感情的な大声で、人格や能力を否定するような表現を用いて指導を繰り返すといった場合、相手を萎縮させ、精神的に追い詰めることで、指導目的を達成できないばかりか、精神的に不調を来したり、最悪の場合自殺に至ったりすることもあります。

指導する側

単に苦痛を与えるだけになっていませんか？

指導される側

何度いってもミスを
するからもっともっと指
導しないと！

厳しくするのは本人の
ため

人前で怒鳴られて情
けない……

精神的にしんどくて、余
計にミスばかり……

「えっ!こんなことで」と思った方は注意!!

※業務上の指導がパワーハラスメント等と判断された事例

- **感情的・高圧的な大声での叱責（人格否定的な表現を含む）**（大阪地判 H26. 4. 11 労働判例ジャーナル 29 号 2 頁「大裕事件」）
 - ・ 他部署担当者の前で「金庫室を開けておいたら防犯上良くないことくらいあほでも小学生でも分かるやろ」と感情的な大声で怒鳴った。
 - ・ 「報・連・相やぞ。そんなん社会人やったら知ってて当たり前やろ。あほでも知ってるわ」「〇さんは前からやけど仕事が遅い。前任者に比べて時間が4倍5倍掛かってるんや。能力が劣ってんな」等と高圧的な強い口調で叱責した。
- **人前で大声・感情的・高圧的・攻撃的な叱責**（名古屋高判 H22. 5. 21 労判 1013 号 102 頁「地公災基金愛知支部長（Z 市役所職員・うつ病自殺）事件」）

たとえ指導内容が正しくとも、人前で大声を出して感情的、高圧的かつ攻撃的に部下を叱責し、部下の個性や能力に対する配慮が弱く叱責後のフォローもないというものは、行為者本人が善意であっても「典型的パワハラ」である。
- **職位に対する心理的負担や後輩等に対する劣等感を不必要に刺激する言動**
 - ・ 指導に際して継続的に「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ。」「お前は覚えが悪いな。」「バカかお前は。三曹失格だ。」などの言動で半ば誹謗（福岡高判 H20. 8. 25 労経速 2017 号 3 頁「長崎・海上自衛隊員自殺事件」）。
 - ・ 「主任失格」「おまえなんかいてもいなくても同じだ」等と感情的に叱責（名古屋高判 H19. 10. 31 労判 954 号 31 頁「名古屋南労基署長（中部電力）事件」）。
- **長時間にわたる説教・叱責（人格を責めるような内容を含む）**（長崎地判 H22. 10. 26 労判 1022 号 46 頁「国・諫早労基署長（ダイハツ長崎販売）事件」）

長時間にわたる説教や叱責をしており、それが指導目的のものであったとしても、「中途半端な人間、凝り固まった化石だろう」などと、指導とは直接関係しない人格を責めるような内容の発言をしたこと。
- **感情的な大声により人間性を否定するような不相当な表現で指導**（広島高松江支判 H21. 5. 22 労判 987 号 29 頁「三洋電機コンシューマエレクトロニクス事件」）

同僚への中傷発言に対する人事担当の聞き取り等について取締役に「不当に圧力を掛けられている」との申立を行ったために面談を実施。その際ふてくされたような態度であったこと等から感情的な大声で以下のような発言をした。

「会社のやることを妨害して何が楽しいんだ。大変な迷惑だ」「出るところに出ようか。あなたがやっていることは犯罪だぞ。」「全体の秩序を乱すような者は要らん。」「会社がやっていることを妨害したらそのときは辞めてもらう。」
- **過酷な表現**（名古屋地判 H20. 10. 30 労経速 2024 号 3 頁「トヨタ自動車ほか事件」）

「もう（長期派遣出張元の会社）に帰っていいよ。使い物にならない人はうちにはいらなから」といった叱責は、正当でないとはいえないまでも、その表現は過酷でパワーハラスメントと評価されても仕方ないもの。
- **感情的すぎる指導**（東京地八王子支判 H2. 2. 1 労判 558 号 68 頁「東芝府中工場事件」）

一連の指導に対し部下の対応に誠意が見られないことへの苛立ちから、以下の指導を行った。

 - ・ 軽微なミス（休暇申請を直接上司に行わず伝言で行う）に対して執拗に反省文を書かせた。
 - ・ 終業時間前に後片付けをしているとして、後片付けを再現させ、時間を計った。

②上司には、部下との人間関係や部下の理解力等を勘案して、適切に指導の目的を達しその真意を伝えているかどうかを注意する義務があります。

- ☆ 相手に苦痛を与えるだけで業務や勤務態度の改善につながらないような方法によるものは、正しい指導とはいえません。
- ☆ 人格や能力を否定するような表現は避けて客観的事実の指摘を行い、抽象的な批判ではなく具体的な改善方法を指導するようにしましょう。
- ☆ 指導は適切な場所・状況（人前での指導、相手を立たせたままの長時間の指導は特に注意が必要）を選び、簡潔に、感情的にならず、必要以上に指導される側に心理的負荷を与えることのないように行いましょう。
- ☆ 指導が部下に正しく伝わっているか、翌日などに様子を確認し、励ましの言葉をかけるなどフォローを行うことも大切です。



③行為者はもちろんのこと、使用者（所属・教育委員会）の責任が問われることも！

- ☆ 使用者（所属・教育委員会）には労働者（教職員）の生命・健康に対する安全配慮義務があり、労働者からパワーハラスメントやこれに伴う体調不良など一定の訴えがあった場合には、事実関係の確認はもとより、職場環境や精神・身体の状態がこれ以上悪化することのないよう、職場環境の改善や健康の確保に十分に配慮すべきとされています。
- ☆ よって、職員からハラスメントの申し出があり、これを認識した後に適切に対応しなければ、使用者責任を追究されることもあり得ます。
- ☆ また、パワーハラスメントを行った者に対し、上司等がそれまでに業務上の指導の際に用いる言葉遣いや指導方法について指導や注意・教育をしていなかったとして使用者責任を認めた事例も存在しており、日頃から、職場においてパワーハラスメントにならない正しい指導とは何かを周知徹底することが大切です。



<その他の事例>

○平成26年度処分・文書訓告・県立学校教職員

同僚職員（実習職員）に対し、科主任という優越的地位を背景に、大声で怒鳴ったり、人前で能力を否定・馬鹿にする発言をしたり、仕事を押しつける等の行為を継続して行ったほか、当該職員の忘年会欠席の返金をせず他に使えばよいと発言する等した。



同僚同士や部下から上司へであっても、優越的地位や専門知識の多寡、職場内の人間関係等を背景にしたパワーハラスメントは起こりうる！

12 名誉毀損

〔処分年度：平成25年度
懲戒処分の量定：免職
所属・職種：県立学校教職員〕



～皆さんに考えてほしいこと～

・インターネット利用時に心がけるべきことは何か？

<事例>

【事案の概要】

自宅で携帯電話機を利用し、被害者（異性）になりすまして、ホームページ内の不特定多数の者が閲覧可能な電子掲示板に被害者の画像を添付した上、被害者の名誉を毀損する内容の文書を掲載した。

このことにより、逮捕され、名誉毀損により裁判所へ公判請求された。

また、これら一連の行為により、第三者が被害者に対する嫌がらせの電話やつきまといを行い、被害者に多大な恐怖感を与えた。

①匿名で書き込んでも発信元は特定される

- ☆ 匿名で投稿したり、他人になりすましたりしても、前後の発言内容や過去の投稿内容、IPアドレス等から発信元が特定されます。
- ☆ インターネット上には通信記録が残されています。事件性があると警察が判断すれば、通信記録を調べて、書き込みをした人を特定します。
- ☆ 「匿名だから大丈夫」という安易な考えは捨てましょう。

○インターネットに他人の悪口を書き込んだ。事件性があると判断されれば…



通信記録等を調査
書き込みした者を特定

罪に問われる可能性も

○例え警察が動かなくても…

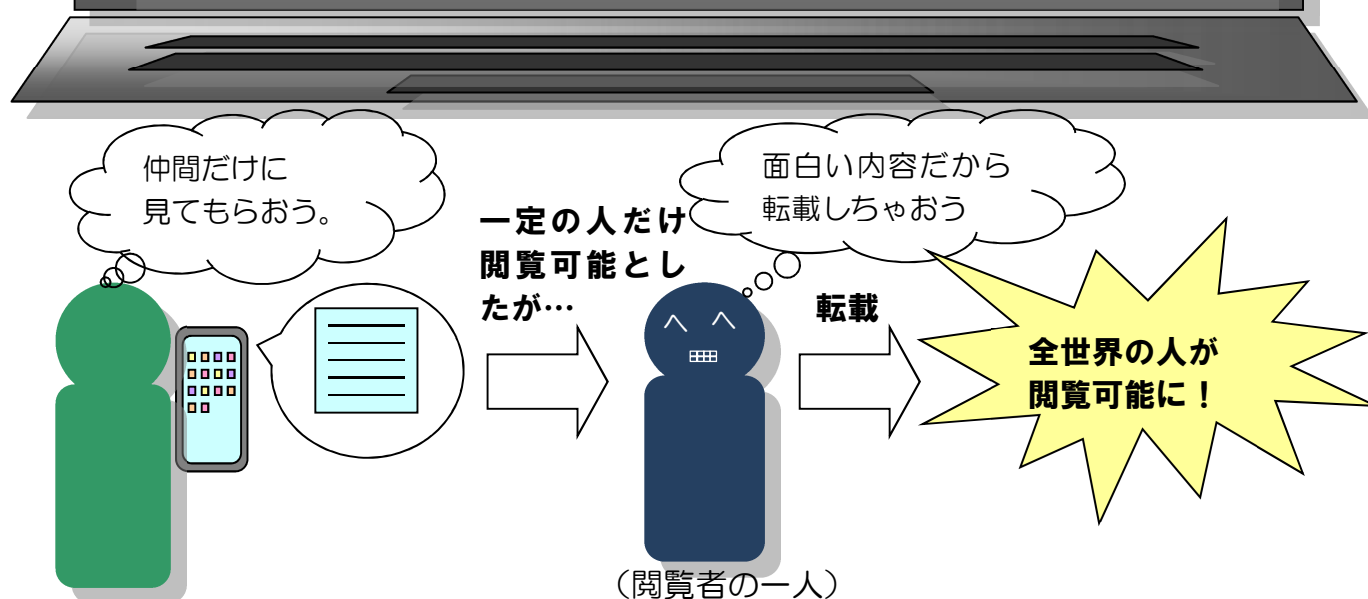
前後の発言内容や過去の投稿内容から書き込みした者が推測され、

164 ○○
悪口を書き込んでいたのはAだな。
165 ▲▲
>>164
俺もそうだと思う。最低なやつだ。
166 ■■
制裁してやる。名前と写真を掲載しよう。

今度は自分が悪口を書き込まれ、攻撃されることも…

②インターネット上での書き込みは全世界への情報発信

- ☆ インターネット上での情報発信は、その情報が拡散して不特定多数の者に知れ渡り、半永久的に記録される恐れもあります。不用意、非常識な発言は慎みましょう。会話でコミュニケーションを行う際には、当然気をつけているはずです。
- ☆ たとえ書き込み時に閲覧者を限定しても、誰かが転載することにより、予期せぬ形で情報が拡散する可能性があります。
- ☆ 掲示板や他人のブログへのコメントも立派な情報発信です。自分の発信した情報の責任は自分で持たなければなりません。



③厳しく処罰されます。

- ☆ 当該教職員に対しては、懲役2年、執行猶予4年という厳しい判決が言い渡されました。
- ☆ インターネット上で他人の誹謗・中傷を行った場合、名誉毀損罪や侮辱罪に問われたり、民事上の損害賠償を請求されたりする可能性があることを認識しましょう。

【刑法第230条第1項】

公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無にかかわらず、三年以下の懲役若しくは禁錮又は五十万円以下の罰金に処する。

【刑法第231条】

事実を摘示しなくても、公然と人を侮辱した者は、拘留又は科料に処する。

【民法第709条】

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

13 利害関係者等との接触

処分年度：平成27年度
 処分の内容：文書訓告 等
 所属・職種：公立学校教職員 等



～皆さんに考えてほしいこと～
 ・県民の疑惑や不信を招かないために注意すべきこととは？

<事例>

【事案の概要】

平成21年度から平成26年度の間、県内の公立学校教職員等延べ46名(実人数43名)が、教科書発行者が提示した検定中教科書を閲覧(全国:延べ5,147名が閲覧(平成28年1月22日現在文部科学省公表))し、うち31名は対価の支払を受けていた。

閲覧者のうち9名は、後日教科書採択に関与する「調査員」に就任していた。

【要因・背景】

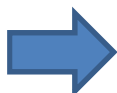
- ・ほとんどの者が、閲覧したものが検定中教科書という認識がなく、あるいは、検定中教科書を閲覧させることが禁止されていることを知らなかった。
- ・「意見料」「交通費」として「このくらいは受け取っても大丈夫」との認識があった。
- ・県民の目からみてどのように映るか、といった視点が欠落していた。

教科書採択に影響を与えた事実は確認されなかったが・・・

ア 教科書採択を間近に控えた時期に教科書に関する会議に出席して謝金等を受け取ったことは**不注意**

イ 教科書採択を間近に控えた時期に教科書に関する会議に出席した後、採択に係る「調査員」に就任したことは、**公正・公平な採択事務に疑念を抱かせかねない**

ウ 当時**管理職等**であった者は、**より高い注意義務**があった



アからウの全てに該当・・・・・・・・	文書訓告	3名(※)
アからウのいずれかに該当・・・・・・・・	嚴重注意	31名(※)
アからウのいずれにも該当しない・・	口頭注意	5名(※)

※ いずれも市町村教育委員会等が実施(退職者は処分対象外)

県立学校でも

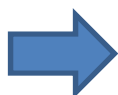
上記事案発覚後、採択した教科書の発行者よりドリル（平成25年度～28年度：3校で延べ1,981冊）の無償提供を受けていた事案が発覚した。

いずれも採択後に教科書発行者から無償提供の申出があり、教科担当者がこれを受諾しており、管理職は把握していなかった。

なお、無償提供がその後の採択の継続に影響を与えた事実は確認されなかった。

- 教材の無償提供を受けることは、公正・公平な教科書採択に疑念を抱かせかねない。
- いずれも教科担当者のみの判断で提供を受けており、教材等の取扱責任者である校長に報告していなかった。

無償提供を受けた当時の教科担当者・・・**厳重注意** 14名



無償提供を受けた当時の校長・・・・・・**厳重注意** 3名

※ 退職者は処分対象外



「職員は、職務遂行の公正さを疑われるような供応接待又は利益の供与を受けてはならない」（各サービス規程参照）

公正さへの疑い・・・

「お金や物をもらったんだから、その会社に有利な発言をしたのでは？」

「本当に公正に教科書が選ばれたの？」

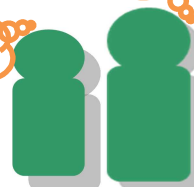
つまり・・・

「瓜田に履を納れず、李下に冠を正さず」

の姿勢が求められるということ

不信

疑惑



県民

※これらの事例を受けて、教科書発行者等との接触についてのルールが明確化されました

- ☆ 教科書発行者等に対し、著作・編集等を行う場合や意見を述べる会議に参加する場合は、報酬等の有無にかかわらず**営利企業への従事等の許可が必要**
- ☆ 教科書発行者との間で一定の接触等（著作・会議参加等）があった者は、一定期間、**教科書採択に関与し得る立場**（選定審議会・選定委員会委員、調査員等）に就任することはできない
- ☆ 教科書発行者等は、学校教職員等にとって、**供応接待（飲食物の提供）を受けることや金銭等の財産上の利益を受けることが禁止される「利害関係者」（教科書採択に関与し得る立場の者にとってのみ）又は「利害関係者に準じた接触が必要な者」**に該当する
- ☆ 教科書採択の有無にかかわらず、**教科書発行者等から教材等の物品の提供を受けることは禁止**

（詳しくは、所属・校種に応じたサービス規程・各種運用通知を参照してください）



○ **教科書関係に限らず、利害関係者等との接触には一定のルールがあります。ルールに則った節度ある接触を心がけてください。**

☆ 利害関係者（※）から飲食物の提供を受けたり、金銭等を受け取ることは、原則として禁止されています。

※ 利害関係者：許認可・処分・契約等の相手方や相手方となり得る立場の者（例：研修旅行・制服・副教材等の取扱い業者、課程の修了認定に係る生徒・保護者、入学者選抜合格者発表までの間の受検生・保護者、教科書発行者（教科書採択に関与する立場の者にとってのみ）等

☆ 利害関係者には含まれない者でも、「職務遂行に対する公正さに対する県民の不信を招くおそれがある」場合は、利害関係者に準じた接触が必要（※）です。

※ 利害関係者に準じた接触が必要な者の例：学習塾経営者、学生募集大学等の入試担当者、求人企業の人事担当者、教科書発行者 等

（詳しくは、所属・校種に応じたサービス規程・各種運用通知等を参照してください）

○ **外部から依頼等（特に謝礼等を受ける場合）や物品提供等の申し出があったときは「県民の疑惑や不信を招くおそれはないか」を意識すること**

⇒ **判断に迷う時は所属長・各学校担当課等に確認を！**

【「懲戒処分等の指針」より】

○ 利害関係者からの利益の供与等

職務上の利害関係者から、供応接待、財産上の利益の供与、無償又は時価よりも著しく低い対価による役務の提供等を受けた職員は、免職、停職又は減給とする。

○ 利害関係者でない者からの利益の供与等

職務上の利害関係者でない者から、社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待、財産上の利益の供与、無償又は時価よりも著しく低い対価による役務の提供等を受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

14 その他の不祥事

<職場内暴力>

○平成26年度処分・戒告・県立学校教職員

職場内において、同僚職員の行為を自分への挑発行為と思ったことなどから、当該同僚職員の右頬を手に持った帽子で2回叩いた上、左頬を右手で叩こうとして、かすめた。

<食品衛生法違反>

○平成23年度処分・減給10分の1 1月間・県立学校教職員（2名）

実習で製造したアイスクリームから大腸菌群が検出され、再発防止への改善措置等を報告したにもかかわらず、製造の再開後に再発防止策の実施を怠り、再び、実習で製造したアイスクリームから大腸菌群が検出された。

調査の結果、アイスクリームを製造した際、所定の改善措置を実施せず、法令で定められた分注機械を使用しないまま手作業でカップにアイスクリームを詰めていたことが判明し、製造品の回収及び廃棄の行政処分を受けた。

<職務専念義務違反>

○平成24年度処分・減給10分の1 3月間・県立学校教職員

約6か月間、ほぼ毎日、勤務時間中の授業の空き時間や放課後等、学校内において携帯電話で業務と関係のないウェブサイトへ接続していた。

<器物損壊>

○平成22年度処分・減給10分の1 1月間・県立学校教職員

飲酒の上、交番内に設置されていた警察機関向け専用サービス用電話機のモジュールコード部分を破損させた。

IV 不祥事防止対策

鳥取県教育委員会では、平成 19 年度に「鳥取県教職員コンプライアンス行動指針」を策定しました。それ以降も不祥事が発生するたびに、再発防止策を実施してきました。

しかし、不祥事が無くならないのは「再発防止策」が一過性に終わっているからではないでしょうか？

この状況を変えるために、まずは教職員一人ひとりが、

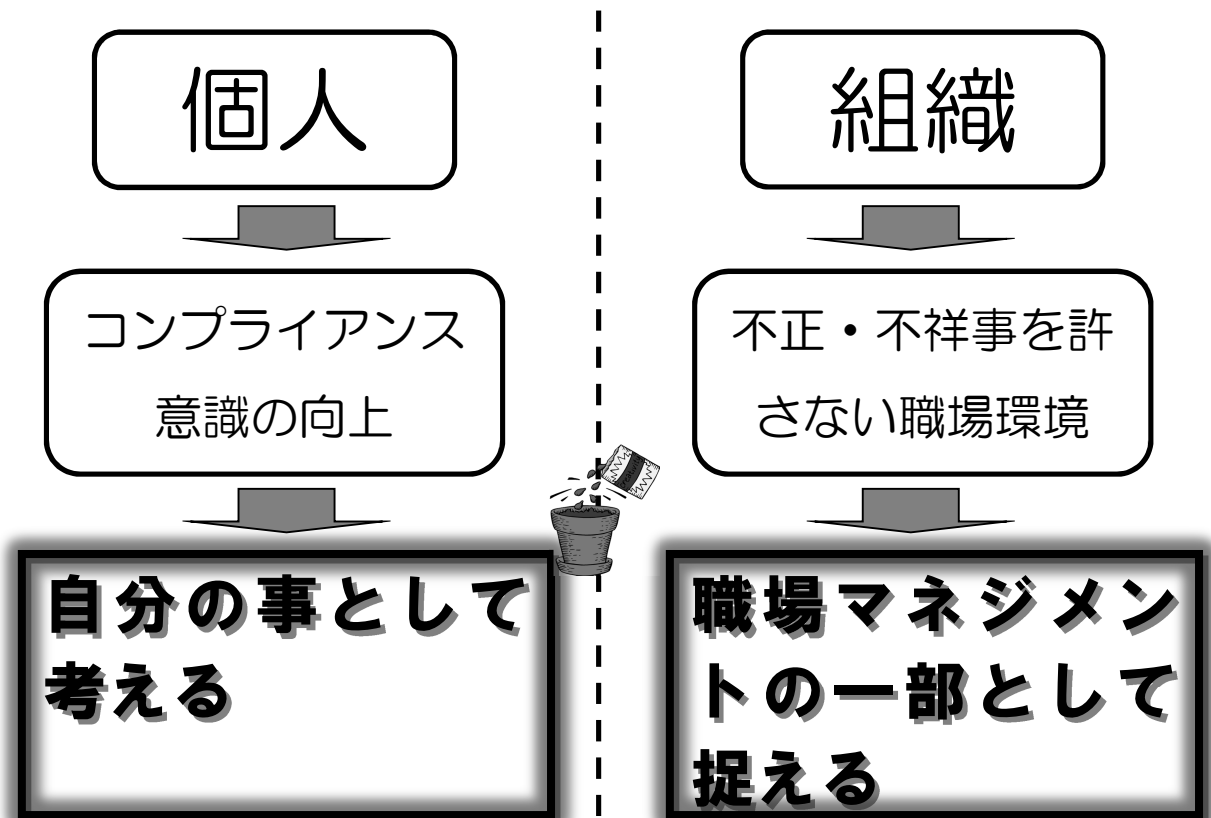
- ・平成 23 年 9 月「教育長緊急メッセージ」
- ・平成 24 年 11 月「教育長緊急アピール」
- ・平成 27 年 3 月「不祥事防止に向けた 5 つの教育長メッセージ」

を今一度読み返し、不祥事再発防止を心に誓いましょう。

また、教職員一人ひとりにコンプライアンス意識を徹底することに加え、職場単位で不祥事を許さない・起こさない職場風土を構築していくことも必要です。

全所属に配置されているコンプライアンス推進員を中心に、自分たちの職場のリスクを自分たちで考え、組織的なコンプライアンス対策にも取り組んでいきましょう。

○コンプライアンスの取組は二本立て



過去の取組を振り返ることで、改めて不祥事再発防止を心に誓い、コンプライアンス意識の向上に努めてください。

所属長、コンプライアンス推進員が中心となり、組織一丸となって、不正・不祥事を許さない職場環境を作ってください。

1 教育長緊急メッセージ（平成 23 年 9 月 6 日）

相次ぐ不祥事を教訓とし、信頼の回復に向けて力を合わせて取り組むことを教育長自ら全教職員に呼びかけました。

教職員の皆さんへ

今日を新たな出発点として
信頼の回復に向けて力を合わせて取り組みましょう

教育は、児童・生徒はもとより、保護者や県民の皆様との信頼関係によって成り立っています。本県教育は、教職員の皆さんの児童・生徒への心からの教育的な愛情と献身的な教育活動によって、これまで信頼をいただけてきました。

しかしながら、昨年度から不祥事が相次いでおり、本日は、強制わいせつ、準公金の横領、飲酒後の車の運転により、教職員2人を懲戒免職、1人を停職6月間の懲戒処分としました。こうした不祥事は、児童・生徒、保護者はもとより、県民の皆様の教育に対する信頼と期待を大きく裏切るだけでなく、日々、ひたむきに教育活動に取り組んでいる多くの教職員の努力や熱い思いを無にしかねないものです。

これまでも、様々な機会をとおして、法令の遵守や服務規律の確保をお願いしてきたところですが、依然として不祥事が後を絶たず、とても残念でなりません。

今、私たちの教育への信頼が大きく揺らいでいます。この信頼の回復は一朝一夕にできるものではなく、その道のりはとても険しいと思いますが、ここで力を合わせて乗り越えていかなければなりません。

皆さん、どうか不祥事が相次いでいるこの現実を直視し、鳥取県の教職員としての自覚と責任を原点に立ち戻って深く心に刻んでください。

今日を本県教育に対する信頼を回復する出発点として位置付け、児童・生徒のために一丸となってよりよい教育を創造し、保護者や県民の皆様の期待にしっかり応えていきましょう。

平成23年9月6日

鳥取県教育委員会
教育長 横 濱 純 一

2 教育長緊急アピール（平成24年11月7日）

県民の信頼と期待を損なう不祥事が後を絶たない危機的状況を脱するため、今一度、全教職員が鳥取県教育に携わる者としての自覚を持ち、再発の防止に取り組むよう、全教職員に発信しました。

教育長緊急アピール

鳥取県教育委員会では、平成18年度の不適正経理問題を契機に「鳥取県教職員コンプライアンス行動指針」を策定し、県民の信頼の回復に向けた取り組みを進めてきました。

しかしながら、昨年度、教職員による不祥事が相次いだことから、教職員が力を合わせて信頼回復に取り組むべく緊急メッセージを9月6日に発信したところです。

それにもかかわらず、本年度に入っても窃盗など教職員として絶対にしてはならないような不祥事が発生しており、懲戒処分者が続出するという極めて深刻な事態となっています。県民の皆様からも厳しい声が届いており、私たち教育に携わる者への信頼は大きく揺らいでいます。私たちは、この事態を真摯に受け止めなければなりません。

不祥事は、児童・生徒、保護者、そして県民の皆様の教育に対する信頼と期待を大きく裏切り、日々、ひたむきに教育活動に取り組んでいる多くの教職員の努力や熱い思いを無にしてしまいかねません。

教職員の皆さん、鳥取県の教職員としての職責の重さや使命感、誇りを忘れていないか、県民や地域の方々に満足していただける仕事ができているか、今一度、原点に立ち戻って自らを見つめ直してください。

今回の不祥事を教職員一人ひとりが心に刻み、二度と不祥事を繰り返さないと強く決意していただきたいと思います。そして、県内全ての学校が子どもたちの笑顔で溢れ、歓声がこだまし合う中で子どもたちが心豊かに成長していく場となるよう一丸となって取り組み、保護者や県民の皆様の期待にしっかりと応えていきましょう。

平成24年11月7日

鳥取県教育委員会
教育長 横濱 純一

3 不祥事防止に向けた5つの教育長メッセージ（平成27年3月24日）

本県教育への信頼が大きくそなわれる極めて憂慮すべき事態を脱するため、今一度、全教職員が鳥取県教育に携わる者としての自覚を持ち、不祥事を自分の問題として捉え、再発の防止に取り組むよう、全教職員に向けて発信しました。

不祥事防止に向けた5つの教育長メッセージ

- 1 一人ひとりが、鳥取県の教育を支え合っていることを自覚しましょう。
 - *あなたの行動は、常に教職員を代表しています。
 - *あなたの周りには、県民のためにひたむきに努力している多くの教職員がいます。
 - *職場を離れても、常に公務員であることを自覚して、誰からも信頼される行動をしましょう。

- 2 常に「県民に自信を持って説明できる」という意識を持って行動しましょう。
 - *対外的な説明責任を果たす意識を持つことが必要です。
 - *説明ができないような行動は慎みましょう。

- 3 「おかしい」ことに気づいたら、目をそらさず、職員同士で注意し合ったり、上司に報告するなど、職場のチーム力を高めましょう。
 - *「何か変だ」など違和感を感じたら、立ち止まって確認しましょう。
 - *うやむやにせず、違和感の要因を突き止めることが職場の力を高めます。

- 4 相手の立場や人格を尊重して、児童生徒・保護者や職場の同僚、周りの人たちに接しましょう。
 - *誰にも尊重すべき人格があります。常に相手の気持ちに立った行動が大切です。

- 5 「不祥事」が自分や大切な家族、信頼してくれる児童生徒に与える影響を想像してみましよう。
 - *自分や家族の人生を狂わせ、児童生徒や保護者、県民の信頼を失うことを自覚しましょう。

平成27年3月24日

鳥取県教育委員会
教育長 山本仁志

4 コンプライアンス推進員の設置（平成 25 年 8 月）

各所属に「コンプライアンス推進員」を設置し、各所属でコンプライアンス対策を進める上での人的環境を整備しました。また、毎年2回、同推進員を対象とした研修会を開催しています。

【コンプライアンス推進員の役割】

- コンプライアンス推進に関する体制整備に関すること
- コンプライアンス推進に関する啓発及び研修に関すること

【コンプライアンス推進員研修会】

平成25年度

- 第1回 各所属独自の「コンプライアンス・チェックリスト」の作成に向けたチェック項目の検討

平成25年度 第2回

平成26年度 第1、2回 } 民間企業トップの講演、各所属の取組発表

平成27年度

- 第1回 講演「お客さまを守るためには～信頼される職員を目指して～」
各所属の取組発表

- 第2回 講演「ハラスメントの基礎とハラスメントのない職場づくり」

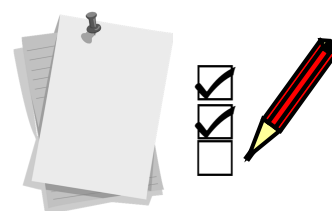
平成28年度

- 第1回 講演「価値観の多様化とスクール・コンプライアンス」
各所属の取組発表

■コンプライアンス・チェックリスト

第1回研修会での検討結果を踏まえ、所属ごとに独自の「コンプライアンス・チェックリスト」を作成しています。このチェックリストは、管理職が職場マネジメントを行う際に、日常的な点検や不祥事のサインの発見に活用するものです。加えて、教職員用チェックリストを作成している所属もあります。

次ページ以降に掲載されているチェック項目は、第1回研修会で検討されたものの一部ですが、各所属でリスクは異なります。そして、そのリスクを一番良く知っているのはその所属で働く皆さん一人ひとりです。自分たちの所属のリスクを、自分たちで考えることが最も有効な不祥事防止対策となります。



<第1回研修会で検討された管理職用チェック項目（一部）>

【管理職としての心構え】

- 教育長緊急メッセージの趣旨が周知・徹底されているか。
- 所属長（管理職）のコンプライアンスに取り組む姿勢は適切か。
- 所属職員にコンプライアンス意識を徹底しているか。
- 不正を起こさない・許さない職場の雰囲気づくりができていないか。
- 報告・連絡・相談が徹底されているか。
- 所属内の業務内容、分担は適切か。

【交通事故・交通違反】

- 教職員に対して交通法規を遵守するよう指導しているか。
- 教職員に対して余裕ある行動を取るよう指導しているか。
- 交通事故、違反があった場合、速やかに報告するよう呼びかけているか。
- 職員の懲戒処分の基準について教職員に周知徹底しているか。

【飲酒運転】

- 機会あるごとに飲酒運転根絶に向けた呼びかけをしているか。
- 飲酒を伴う会合を実施する際、飲酒運転は絶対しないことを確認しているか。

【不適正経理】

- 会計規則等に従った事務処理を指導しているか。
- 会計事務の点検が実施されているか。
- 組織としての意思決定が適切に行われているか。
- 会計事務を担当者任せにしていないか。
- 通帳、印鑑、現金等が適切に管理されているか。
- 様子のおかしい職員はいないか。

【体罰】

- 体罰は絶対に許されない行為であるという職場風土が構築されているか。
- 教職員、外部指導者に対する指導が徹底されているか。
- 組織的に対応しているか。
- 児童、生徒が相談しやすい体制づくりができていないか。

【個人情報】

- 個人情報管理に関する規程等を整備し、それを教職員に周知徹底しているか。
- 執務室における個人情報管理を徹底できているか。
- やむを得ず個人情報を外部に持ち出す際の管理が徹底できているか。
- USBの管理、使用方法が徹底されているか。

【ネット情報】

- ネット社会の危険性について、十分に認識しているか。
- 情報発信について、必要な点検が行われているか。

【ハラスメント】

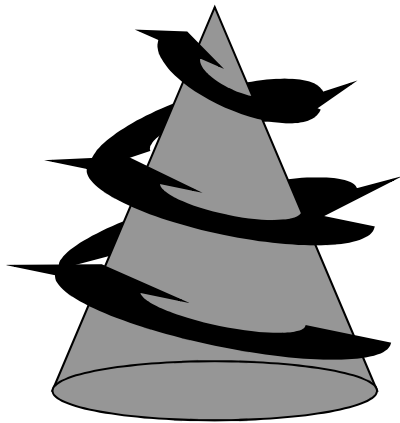
- ハラスメントの定義や防止対策が教職員に周知徹底しているか。
- 相談しやすい環境づくりを行っているか。

■コンプライアンス向上への取り組み

◎ 本来あるべき姿

不祥事が起きても、これを教訓とし、改善することで、質の高い行政サービスを実現していくものなのですが…

教訓を生かして、質を高める！！

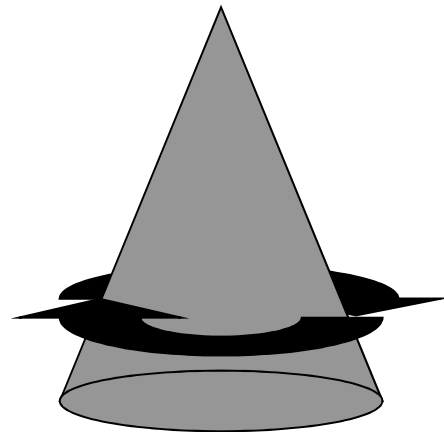


スパイラルアップ！

× 現状？

同じ不祥事を繰り返しているようでは、サービスの質も高まりません。

教訓を生かせなければ、いつまでたっても低い水準のまま！



スパイラル…

皆さんは、そして皆さんの職場は、スパイラルアップできていますか？

5 教育業務改善ヘルプラインについて（平成 18 年度～）

この制度は、組織内の不正行為の未然防止を図るとともに、万一不正行為のおそれがあっても、小さな芽のうちに摘み取るという自浄作用を働かせることを目的としています。

教職員の皆さんが職務を遂行していく中で、「これは社会の尺度から考えておかしい」「このままでは県民の信頼を損なう」「このような業務の進め方では、いずれ不祥事の発生につながる」などと感じた場合、一人で悩んだり、抱え込んだりせず連絡してください。連絡者の秘密は固く守ります。

■教育業務改善ヘルプライン制度

1 対象者

- ・ 県教育委員会事務局、教育機関及び県立学校の教職員
- ・ 市町村立学校の県費負担教職員
- ・ （公財）鳥取県教育文化財団等県出資法人の職員

2 連絡方法

- ・ 電子メール（kyoui-teian@pref.tottori.lg.jp）
- ・ 封書



〒680-8570 鳥取市東町 1-271 鳥取県教育委員会事務局
教育総務課 業務改善ヘルプライン担当

※連絡は原則として記名とします（連絡者の通報の秘密は守ります）。

※封書の場合は、「親展」と記載してください。

3 連絡内容

- （1）職務上の法令違反、その他の不正又は不当な行為に気がついたとき。
- （2）業務に関し当該機関内では解決が困難であり、業務改善ヘルプラインが関与して改善することが必要と考えるとき。
- （3）業務改善ヘルプラインに連絡したことが原因でいやがらせ、中傷その他不当又は不利益な取扱いを受けたとき。

4 調査担当 県教育総務課教育行政監察担当（0857-26-7579）

一人で悩まないで、
まずは御相談ください！



<これまでの連絡件数>

年度	連絡件数
平成 18 年度	26件
平成 19 年度	21件
平成 20 年度	14件
平成 21 年度	11件
平成 22 年度	5件
平成 23 年度	7件
平成 24 年度	8件
平成 25 年度	9件
平成 26 年度	5件
平成 27 年度	7件
累 計	113件

～ 一人ひとりが

「県民への誓い」を

県民の皆様に向けて

あらためて誓いましょう～

私たちは、県民のために全力で働きます。

県民の信頼に応えるために

- 法令を遵守し、公正、公平で誠実に仕事をします。
- 県民の大切な公金を一円もムダにしません。

県民の豊かで幸せな生活をめざして

- 県民の声を聴き、県民の視点に立って行動します。
- 情報を公開し、説明責任を果たします。
- 前例にとらわれず、業務改善と県民生活向上を進めます。

