

不祥事の根絶に向けて！

あなたの倫理観と

正義と勇気ある行動が必要とされています。



セクハラ・パワハラ、
飲酒運転、法令違反の
ない職場をつくろう！

周りに相談できないなど
困った時の相談は、……
「メール目安箱」に！

我孫子市教育委員会

1. はじめに

(1) 続く不祥事

我孫子市においては、非常に残念なことです。教育委員会職員や教職員（以下「職員」という。）による、公務員としてまた社会人としても、決して許すことのできない不祥事の発生が続いてしまいました。

平成23年度から平成24年7月までの間に、2件の飲酒運転（免職と停職処分）と、病気休暇等の虚偽申請（戒告処分）があったほか、セクハラ・わいせつ行為（免職処分）、生徒に対する体罰等の非違行為（停職処分）などの懲戒処分がありました。

(2) 不祥事防止策の検討

一連の不祥事を受けて、不祥事の未然防止と根絶に向けて、平成24年7月に市教育委員会内に教育長をはじめ学校長、市長部局の総務課長及び市教育委員会事務局職員を委員とする「我孫子市教育委員会不祥事防止検討委員会」（以下、「不祥事防止検討委員会」という。）を設置しました。

不祥事の原因を究明し、その対策を検討するとともに、対策がきちんと取り組まれているかのチェックやそのしくみについても検討しました。

(3) 不祥事は背信行為

不祥事が発生した場合、不祥事を起こした職員本人の責任問題だけに留まりません。

今まで多くの先輩、上司、同僚たちが築いてきた児童、生徒、保護者、地域の方々との信頼関係が一瞬のうちに失われるとともに、それらの方々へ多大な迷惑をかけることとなります。その回復には、多くの時間と労力を費やすことになり、場合によっては、信頼回復できないことにもなります。

特に、わいせつ・セクハラ行為や体罰については、人権を侵害するものであり、子どもたちなど被害者の心に深い傷をもたらすことを忘れてはなりません。

(4) 不祥事は防止できる

不祥事の芽を摘み取り、未然に防止するためには、一つには職員一人ひとりが不祥事は誰にでも起こり

得る可能性があり他人事でないことと、公務員としての職責を自覚し続けること、二つには管理職がリーダーシップ、職員管理能力や危機管理能力を発揮するとともに、職場は一つのチーム・仲間であることを自覚させること(コミュニケーション能力、チーム志向能力、バックアップ能力などの育成)、三つには不祥事の事例を繰り返し学習し、「自分は不祥事を起こさない、起こさせない」ということを心に刻み込むことが重要です。

(5) 不祥事の根絶に向けて

教育委員会としては、不祥事に対して、絶対に許さず、断固見逃さず、厳正に対処していきます。

職場では、今ある不祥事防止のための対応策を再点検し、それらがきちんと活用されているか、周知が図られているか、不都合な点がないかなどを検証してください。その結果、必要に応じて改善策や新たな不祥事防止策を策定してください。

この冊子は、不祥事防止検討委員会での検討と教育委員からの意見を基にとりまとめました。

職場における不祥事防止の取組の参考になるように、また、セルフチェックリストや事例集(別冊)を加え、研修や自己研鑽等にも使えるようにしました。

各学校・職場において、この冊子を研修等に活用し、職員一人ひとりが不祥事を起こさないという強い決意を心に刻んで、子どもたちや市民のために公務に励んでくださるようお願いいたします。

2. 事例の検証

平成23年度から平成24年度にかけて、発生した不祥事の実例を検証し、その対策をまとめました。

(1) 飲酒運転

【事例】酒気帯び運転により検挙され、懲戒停職処分3か月となった。

【未然防止のポイント】

個人：一口でも飲んだら運転しない。「飲んだら

乗るな」の意識の徹底

管理職・職場： 日頃の職員の健康状態、勤務態度などの状況把握、目標設定や業績評価時などの面接における個人指導

飲酒する時は運転しないと、声をかけ合うこと。

飲酒運転による運転の影響等の研修・周知(アルコールチェッカー、アルコール依存症のチェックリストの活用)

(2) 飲酒運転による事故

【事例】飲酒運転事故により現行犯逮捕され、懲戒免職処分となった。

【未然防止のポイント】

○個人： 睡眠したからといって、酔いが醒めたと勝手に判断しない。

深夜まで飲んだ日の朝は、自動車等(バイク、自転車を含む。)を運転しないという意識の徹底

○管理職・職場：「(1) 飲酒運転【未然防止のポイント】 管理職・職場」の～に加え、問題のある職員を把握し、本人に注意を促す。

(3) 病気休暇等の虚偽申請

【事例】病気休暇の虚偽申請ほか病気休暇中にスポーツ大会に出場していた。懲戒戒告処分

【未然防止のポイント】

個人： 休暇の不正取得は絶対しないという意識の徹底

体調の不調等何か困ったことがあれば、早めに周りや上司に相談や報告をする。

管理職・職場： 病気休暇の取得後に、必要に応じて、医療機関の領収書などの添付を求める。(見える化)

職員とのコミュニケーションを心がけ、風通しのよい職場づくりに努める。

年次有給休暇等の取得に偏りがある職員には、早めに声をかけて相談に乗る。

(4) わいせつ・セクハラ

【事例】同僚教員に対するわいせつ・セクハラにより、懲戒免職処分となる。

【未然防止のポイント】

個人： わいせつ行為の相手方の被害の甚大さを理解する。

教育公務員としての責任の重さを常に認識する。

不祥事の結果がもたらす影響の大きさを考える。

管理職・職場： 同僚の言動に気になることがあれば率直に言えるコミュニケーションのある職場、風通しのよい職場づくり

個別に面接するなどして不祥事根絶に向けた指導を繰り返し行う。

日頃から、児童生徒、職員から情報収集に努める。(セクハラ・アンケートの実施(見える化)等)

わいせつ・セクハラ等に関する研修会への職員の積極的参加を促す。

(5) 体罰等

【事例】部活動の生徒に対し自家用車に同乗させて連れ回す、叩く、くすぐるなどの体罰行為により、懲戒停職処分3か月となった。

【未然防止のポイント】

個人： 体罰等が子どもたちの心に深い傷をもたらすことを認識する。

体罰は絶対にしないという意識の徹底

教育公務員としての意識の徹底

相談活動をする際のルールへの遵守

生徒とのメールのやりとりはしない。

管理職・職場： 複数での指導体制による独善的指導の排除

授業や部活動の状況を指導・巡回などにより確認するとともに、児童生徒・職員から情報収集に努める。

相談活動などをする際のルールを職員に周知徹底

(6) 個人情報の紛失<参考事例>

【事例】公用メモリ及び児童の個人情報を記録した私物メモリを紛失した。

【未然防止のポイント】

個人： 個人情報を校外に持ち出さない。

個人情報の保存先の把握及び保存媒体の管理徹底

業務処理するパソコンにはファイル交換ソフトをインストールしない。

ウィルス対策ソフトの更新を怠らない。

管理職・職場： 校内研修等により、個人情報保護及び情報管理について共通認識を深める。

3. 教育委員会における対応について

教育委員会は、不祥事防止に向けて、次のような対応を図ります。

(1) 学校関係

ア 全職員を対象に、服務規律や公務員倫理、社会人としての倫理観や道徳観の向上を図るような内容の研修を実施すること。

イ 研修の講師として、弁護士や警察関係者、児童相談所などの担当者、企業経営者、一般住民など広く外部の講師の活用を図り、研修を実施すること。

ウ 新任管理職研修などにおいて、服務規律や公務員倫理、社会人としての倫理観や道徳観の向上を指導する方法についての研修や危機管理の研修を充実させること。

エ 各学校での不祥事防止の取組み状況をすべての学校に周知すること。

オ 各学校での不祥事防止の研修会に参加し、教育委員会としても直接指導を行うこと。

(2) 学校・教育委員会共通

ア メール目安箱を委員会内に設置し、その周知をすること。

イ 過去の不祥事の事例集、セルフチェックリストを作成し、不祥事防止に向けて活用を図ること。

4．学校（職場）における対応について

各学校（職場）では、不祥事防止に向けて、次のような対応を図ります。

- (1) 職員の意識啓発・資質の向上
- ア 服務関係通知などの指導の徹底を図るとともに、指導方法を検討して、適切な時期に指導すること。
- イ 体罰、セクハラ、服務関係などについて事例研修を行う。実施にあたっては、外部研修の活用や外部講師などの招聘を図ること。
- ウ 採用間もない職員に対して、社会人としての規範意識や職業倫理についても指導・助言を行うよう努めること。
- エ 年配の職員に対して、これまでの教職や人生の経験を活かし、後輩の人材育成に当たってもらうなど、モチベーションの喚起に努めること。

(2) コミュニケーションの確立

- ア 職員の健康状況、勤務状況、生活状況などの把握に努めること。
- イ 目標設定面接、業績評価や人事に関する面接時に人材育成という観点からコーチングやコミュニケーションに心がけるほか、努めて、職員に声をかけ、相談や要望に応じるなど、風通しの良い職場の確立を図ること。
- ウ 体罰やセクハラなどについての職員、児童生徒、保護者からの苦情・要望などの把握と情報収集に努めるとともに、相談体制を作ること。

(3) 校長の目標申告における取組・学校評議員への報告

- ア 校長の目標申告の一項目に、不祥事防止の取組を入れること。
- イ 第三者のチェックとして、年1回、学校評議

員へ不祥事防止対策の実績を報告し、意見を聴くこと。

5．過去の事例から学ぶこと

(1) 不祥事を根絶できない背景

教育委員会や学校では、さまざまな方法により、不祥事防止の取組みが行われているものの、不祥事を根絶できない背景として、職員個々の公務員としての規範意識の欠如や職場における指導・注意喚起が単発的、慣例的、表面的なものに留まっていることが考えられます。

(2) 継続・維持できる取組

このため、服務規律の保持や非違行為の防止について、今一度、職員一人ひとりの心に刻み込まれるような、効果的な指導等を工夫するとともに、根気強く、繰り返し、繰り返し、継続・維持できる不祥事の根絶に向けた取組をする必要があります。

(3) 事例の検証

このような取組の一つとして、これまでに発生した不祥事の実例、背景、動機、内容、処分結果などの検証を行い、職場において、実効性のある継続的な指導等を行うことが効果的です。

(4) 事例集の活用

他の団体で過去に発生した不祥事事例集を作成し、職場内での研修に活用できるようにしました。職員一人ひとりが、不祥事を他人事ではなく、自分やごく身近にも起こり得ることと捉えていただき、何が問題であったか、どうすれば防げたのかという観点で、職場内研修や討議の場を設けてください。

教育委員会「メール目安箱」のメールアドレス
a-kyoui-meyasubako@city.abiko.chiba.jp

あなたの秘密は、必ず守ります。