

子供たちを悲しませない、学校の仲間を裏切らない

平成31年4月

# 教育の信頼を失わせない

不祥事根絶パンフレット

～無限の可能性を秘めた子供たちの笑顔のために～



千葉県学校モラルアップのスローガン

## 「スマイル」

- ス：全ての子供たちは
- マ：まっすぐ見えています
- イ：いつも教えてもらう頑張る先生方の
- ル：ルールを守る姿と日頃のマナーを

千葉県教育委員会

## はじめに

教育が成立する第一の条件は「信頼」です。「すべての子供たちの可能性」を信じ、地域社会の担い手や世界を舞台に活躍する人材へと成長するよう教職員が一丸となって、教育実践を積み重ねていくことが、児童生徒及び保護者をはじめ地域社会から、学校に対する「信頼」となります。また、そのことが教職員自身の「やりがい」にも繋がっていきます。

しかしながら、教職員一人一人が地道な教育実践を積み重ね、ようやく培われた教職員及び学校に対する「信頼」関係を、一瞬にして壊してしまうものが「教職員による不祥事」です。大変残念なことに、いまだ教職員による不祥事は根絶に至っていません。改めて、教職員一人一人が、教育公務員としての「覚悟」を持ち、質の高い教育の実践に向けて、その専門性を生かしつつ、子供たちに丁寧に関わりながら、職責の遂行に真摯に取り組むことが求められています。ぜひ、子供たちの教育に直接携わる「夢」のある職業に就いている皆さんには、自らが児童生徒の模範であるという強い「使命感」や「責任感」を持つとともに、「倫理観」や「規範意識」をより一層高める研究や修養に努めるようお願いいたします。

千葉県教育委員会では、これまでも児童生徒を悲しませ、県民の信頼を裏切ることのないよう、モラルアップ委員会の活用や参加型の校内研修の実施の取組をお願いしてきましたが、今回新たに、不祥事根絶に向けた新しいデータや事例を取りまとめた「不祥事根絶パンフレット」を作成しました。

明日を拓く「ちばっ子」の明るい未来を実現するためにも、また、教職員一人一人が、教職員であることに「誇り」を持てるようにするためにも、各学校において、このパンフレット等を活用した校内研修を計画的に実施するなど様々な取組を推進し、自分の学校から、ひいては千葉県から二度と不祥事を出さないよう、不退転の決意で不祥事根絶に努めてください。

平成31年4月

千葉県教育委員会教育長  
澤川 和宏



# 目 次

## <巻頭>不祥事根絶に向けた教育長のメッセージ

1	過去5年間の懲戒処分事例（平成31年3月現在）	1
2	懲戒処分の指針（千葉県教育委員会）	3
3	職員の懲戒処分等に関する公表基準（千葉県教育委員会）	8
4	様々な事例	
(1)	わいせつ・セクハラ	9
(2)	飲酒運転	13
(3)	体罰	17
(4)	個人情報への取扱い	21
(5)	交通事故	25
(6)	公金等の不正処理	27
(7)	窃盗	29
<参考>	教職員のコンプライアンス意識の向上を目指して！	31
	サービスの原則	32
	職場におけるセクシュアルハラスメント防止に関する要綱	33
	職場におけるパワーハラスメント防止に関する要綱	36
	千葉県職員倫理条例	40

# 1 過去5年間の懲戒処分事例

## (1) 県教育委員会による懲戒処分の件数の分析

### ① 処分事由の内訳

各年度は年度末3月31日現在

年度	交通関係		わいせつ セクハラ	体 罰	個人情報	窃盗盗難 不正会計	そ の 他	合計
	飲酒運転	死亡事故等						
H26	1 8%	0	4 31%	1 8%	0	2 15%	5 38%	13
H27	3 19%	2	11 41%	1 4%	3 11%	4 15%	3 11%	27
H28	0 9%	1	3 27%	1 9%	1 9%	0	5 46%	11
H29	2 14%	1	11 50%	0	2 9%	3 14%	3 14%	22
H30	4 31%	1	3 19%	1 6%	1 6%	4 25%	2 13%	16
合計	10 11%	5 6%	32 36%	4 4%	7 8%	13 15%	18 20%	89

※監督責任を除く。

### ② 被処分者の年代別内訳

各年度は年度末3月31日現在

年度	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	30歳代以下の割合
H26	2	2	2	7	0	31%(4/13)
H27	5	7	4	9	2	44%(12/27)
H28	3	4	1	2	1	64%(7/11)
H29	9	4	2	4	3	59%(13/22)
H30	4	3	2	6	1	44%(7/16)
合計	23 26%	20 22%	11 12%	28 31%	7 8%	48%(43/89)

※監督責任を除く。

### ③ 処分量定の内訳

各年度は年度末3月31日現在

年度	免職	停職	減給	戒告	免職者の割合
H26	5	3	3	2	38%(5/13)
H27	10	9	4	4	37%(10/27)
H28	3	2	2	4	27%(3/11)
H29	11	4	5	2	50%(11/22)
H30	5	6	0	5	31%(5/16)
合計	34 38%	24 27%	14 16%	17 19%	全体の割合 38%(34/89)

※監督責任を除く。

④学校種別の内訳

各年度は年度末3月31日現在

年度	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	教育機関等	合計
H26	1	4	6	2	0	13
H27	9	4	11	3	0	27
H28	6	5	0	0	0	11
H29	4	4	13	1	0	22
H30	6	3	4	2	1	16
合計	26 29%	20 22%	34 38%	8 9%	1 1%	89

※監督責任を除く。

⑤処分月別の内訳

各年度は年度末3月31日現在

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
H26	2				1	1	1	5				3	13
H27	1	1	4	3	1	2	5	3	2	1		4	27
H28	1			1	1	2	2		2	1		1	11
H29	1	3	1	1	2		2	1	1		3	7	22
H30	1	1	1	2	2		3	2	1	1	1	1	16
合計	17			19			30			23			89
	36 40%						53 60%						

※監督責任を除く。

⑥わいせつ・セクハラ事案の被処分者の年代別内訳

各年度は年度末3月31日現在

年度	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	30歳代以下の割合
H26	1 (1)	2 (2)		1		75%(3/4)
H27	3 (1)	3 (2)	1 (1)	4 (2)		55%(6/11)
H28	1 (1)	1 (1)			1 (1)	67%(2/3)
H29	6 (6)	2 (2)	2	1 (1)		73%(8/11)
H30			2 (2)	1		0%(0/3)
合計	11 34%	8 25%	5 16%	7 22%	1 3%	59%(19/32)
免職率	(9/11) 82%	(7/8) 88%	(3/5) 60%	(3/7) 43%	(1/1) 100%	全体の割合 72%(23/32)

※監督責任を除く。

※各年度の下段の( )内は免職者数(内数)

## 2 懲戒処分の指針

千葉県教育委員会

### 第1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものであり、県立学校に勤務する職員及び県費負担教職員で県教育委員会に任命権の属する者並びに教育庁の本庁、教育事務所及び学校以外の教育機関に勤務する職員を対象とする。

具体的な量定の決定に当たっては、

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- (2) 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- (3) 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- (4) 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- (5) 過去に非違行為を行っているか等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上、判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることができる。また、懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認められるときは、懲戒処分以外の訓告等の措置を行うこともできる。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

### 第2 標準例

#### 1 一般服務関係

##### (1) 欠勤

ア 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた職員は、**減給**又は**戒告**とする。

イ 正当な理由なく8日以上14日以内の間勤務を欠いた職員は、**停職**又は**減給**とする。

ウ 正当な理由なく15日以上の間勤務を欠いた職員は、**免職**又は**停職**とする。

エ 断続的に勤務を欠いた場合において、当該勤務を欠いた日数は連続したもののみなす。

##### (2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、**戒告**とする。

##### (3) 休暇等の虚偽申請

療養休暇等について虚偽の申請をした職員は、**減給**又は**戒告**とする。

##### (4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠るなど職務上の義務に違反し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、**減給**又は**戒告**とする。

##### (5) 職場内秩序びん乱

ア 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、**停職**又は**減給**とする。

イ 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、**減給**又は**戒告**とする。

##### (6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、**減給**又は**戒告**とする。

##### (7) 秘密漏えい

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生じさせた職員は、**免職**又は**停職**とする。

(8) **個人情報**の紛失、盗難

児童、生徒等に係る重要な個人情報を、重大な過失により、紛失し又は盗難に遭った職員は、**減給**又は**戒告**とする。

(9) **個人の秘密情報の目的外収集**

その職権を濫用して、専ら職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員は、**減給**又は**戒告**とする。

(10) **違法な職員団体活動**

ア 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は県の機関（県費負担教職員にあっては、市町村の機関）の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、**減給**又は**戒告**とする。

イ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して、同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員は、**免職**又は**停職**とする。

(11) **政治的目的を有する文書の配布**

地方公務員法第36条第2項、又は教育公務員特例法第18条の規定に基づく国家公務員法第102条第1項の規定に違反して、政治的目的を有する文書を配布した職員は、**戒告**とする。

(12) **営利企業等の従事許可を得る手続のけ怠**

ア 営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員等の地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、営利企業等に従事した職員は、**減給**又は**戒告**とする。

イ 教育に関する他の事業又は事務に従事することの承認を得る手続を怠り、兼業を行った職員は、**減給**又は**戒告**とする。

(13) **公文書の偽造**

公文書を不正に作成し、使用した職員は、**免職**又は**停職**とする。

(14) **収賄**

賄賂を収受した職員は、**免職**とする。

(15) **セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）**

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、**免職**又は**停職**とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、**停職**又は**減給**とする。この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより、相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は**免職**又は**停職**とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、**減給**又は**戒告**とする。

## 2 公金公物取扱い関係

### (1) 横領

公金又は公物（学校徴収金等の諸会計に係る財産及び関係団体の財産を含む。以下同じ。）を横領した職員は、**免職**とする。

### (2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、**免職**とする。

### (3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、**免職**とする。

### (4) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、**戒告**とする。

### (5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、**戒告**とする。

### (6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、**減給**又は**戒告**とする。

### (7) 出火・爆発

過失により職場において公物の出火、爆発を引き起こした職員は、**戒告**とする。

### (8) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に条例等に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した職員は、**減給**又は**戒告**とする。

### (9) 公金公物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした職員は、**減給**又は**戒告**とする。

### (10) コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、**減給**又は**戒告**とする。

## 3 児童生徒に対する非違行為関係

### (1) 体罰等

ア 体罰により幼児、児童及び生徒（以下「児童生徒」という。）を死亡させ、又は児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた職員は、**免職**とする。

イ 体罰により児童生徒に傷害を負わせた職員は、**停職**、**減給**又は**戒告**とする。ただし、体罰を常習的に行っていた場合、又は体罰の態様が特に悪質な場合は、**免職**又は**停職**とする。

ウ 侮蔑的な言動により児童生徒に精神的苦痛を負わせた場合は、体罰の量定に準じて扱う。

### (2) わいせつな行為等

ア 児童生徒に対してわいせつな行為を行った職員は、**免職**とする。

イ 児童生徒に対してわいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、**停職**又は**減給**とする。ただし、性的な言動を執拗に繰り返すなど特に悪質な場合は、**免職**とする。



#### 4 交通事故・交通法規違反関係

##### (1) 飲酒運転での交通事故

飲酒運転（酒酔い及び酒気帯び運転をいう。以下同じ。）で交通事故（人身及び物損事故（自損を含む。）をいう。以下同じ。）を起こした職員は、**免職**とする。

##### (2) 飲酒運転での交通法規違反（発覚）

ア 酒酔い運転をした職員は、**免職**とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、**免職**又は**停職**とする。

##### (3) 飲酒運転における同乗者等

飲酒運転であることを知りながらその車両に同乗していた職員、又は運転することを知りながら飲酒をすすめた上、飲酒運転を止めなかった職員は、**免職**又は**停職**とする。

##### (4) 飲酒運転以外での交通事故

ア 麻薬、覚せい剤等の影響により正常な運転ができないおそれがある状態での運転、又は共同危険行為等禁止違反により、交通事故を起こした職員は、**免職**とする。

イ ひき逃げにより、人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、**免職**とする。

ウ 過労運転又は無免許運転により、人を死亡させた職員は、**免職**とし、傷害を負わせ、又は物損事故を起こした職員は、**免職**又は**停職**とする。

エ 速度超過（30 k m/h（高速道路にあっては 40 k m/h）以上）違反により、交通事故を起こした職員は、**免職**、**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

オ 上記以外の交通法規違反により、交通事故を起こした職員に対し、**戒告**又は**訓告**処分を行う場合がある。

##### (5) 交通法規違反（発覚）

ア 麻薬、覚せい剤等の影響により正常な運転ができないおそれがある状態での運転、又は共同危険行為等禁止違反をした職員は、**免職**とする。

イ 過労運転又は無免許運転をした職員は、**停職**とする。

ウ 速度超過（30 k m/h（高速道路にあっては 40 k m/h）以上）違反をした職員は、**停職**、**減給**又は**戒告**を行う場合がある。

#### 5 その他の非違行為関係

##### (1) 放火

放火をした職員は、**免職**とする。

##### (2) 殺人

人を殺した職員は、**免職**とする。

##### (3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

##### (4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、**減給**又は**戒告**とする。

##### (5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、**減給**又は**戒告**とする。

##### (6) 横領

自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した職員は、**免職**又は**停職**とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、**免職**又は**停職**とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、**免職**とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた職員は、**免職**又は**停職**とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした職員は、**減給**又は**戒告**とする。

イ 常習として賭博をした職員は、**停職**とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、**免職**とする。

(11) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした職員は、**減給**又は**戒告**とする。

(12) わいせつな行為等

ア 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、**免職**とする。

イ 18歳未満の者に対して、みだらな性行為又はわいせつな行為をした職員は、**免職**又は**停職**とする。

ウ 公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、**免職**又は**停職**とする。

エ のぞき、不適切な裸体・下着姿の撮影（隠し撮りを含む。）その他のわいせつな行為を行った職員は、**免職**、**停職**又は**減給**とする。

(13) ストーカー行為

つきまとい、待ち伏せ、押しかけ等のストーカー行為をした職員は、**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

## 6 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、**減給**又は**戒告**とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、**停職**又は**減給**とする。

## 第3 施行年月日

この指針は、平成18年2月1日から施行する。

改正後の指針は、平成18年12月18日以降に発生した事案から適用する。

### 附 則

改正後の指針は、平成27年1月31日以降に発生した事案から適用する。

### 3 職員の懲戒処分等に関する公表基準

千葉県教育委員会  
平成15年5月21日制定  
平成24年2月15日一部改正

#### 1 目的

公務員倫理の確立と綱紀保持のより一層の徹底を図るため、教育委員会が地方公務員法に基づく懲戒処分等を行った場合は、原則として以下の基準により公表することとし、もって職員の公務員としての自覚を促し、不祥事の未然防止に資することを目的とする。

#### 2 公表する懲戒処分等

- (1) 地方公務員法に基づく懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）
- (2) 地方公務員法に基づく、刑事事件に関し起訴された場合の休職処分
- (3) 上記以外の処分で社会的影響等を勘案し、公表する必要がある場合

#### 3 公表する内容

- (1) 原則として公表する内容は、次のとおりとする。
  - ア 被処分者の属する所属名  
(県立学校にあっては学校名、市町村立学校にあっては市町村名及び校種名)
  - イ 被処分者の職名
  - ウ 被処分者の年齢
  - エ 処分内容
  - オ 処分年月日
  - カ 事実の概要
- (2) 懲戒免職処分及び収賄、横領、飲酒運転による交通事故等社会的影響の大きな事件に係る懲戒処分については、氏名及び市町村立学校にあっては学校名についても公表するものとする。

#### 4 公表の時期及び方法

- (1) 懲戒処分等を行った後、速やかに公表する。
- (2) 公表は県ホームページへの掲載及び報道機関への発表又は資料提供により行うこととする。

#### 5 監督責任に係る懲戒処分等の公表

懲戒処分の監督責任に係る懲戒処分その他監督上の措置については、上記2ないし4に準じて行う。

#### 6 公表の例外

事件の性質上、被害者等が公表しないことを求めている場合等、被害者等のプライバシーその他の権利利益を保護するため、やむを得ない場合は、処分の公表を行わないことができる。

#### 7 基準の適用

この基準は、平成24年2月15日以降の懲戒処分等について適用する。

## 4 様々な事例

### (1) わいせつ・セクハラの実例

中学校の教諭は、授業及び部活動を担当する女子生徒と、部活動のことについての相談を、メールや電話で受けるうちに、生徒に好意を抱くようになった。その後、生徒に対して、校内や校外において、キスをするなどのわいせつな行為を複数回行った。

【男性教諭・20歳代】

#### 事例に至る背景

- ・ 生徒とメール等でのやりとりをしてはいけないことは認識していたが、このルールを軽く考えていた。生徒から、メールや電話で相談を受けるうちに、やりとりが楽しくなり頻度が増した。
- ・ 生徒とメールのやりとりをすることについて、保護者や管理職の許可をとっていなかった。
- ・ 他の職員から、担当している部活動の生徒との距離が近いことを注意されていた。しかし、この件について、注意した職員は、管理職に報告しなかった。
- ・ 校内に、施錠できる上に、外から室内を見ることができないため密室になる部屋がある。この部屋で教師と生徒が1対1になり事案が発生した。部屋の鍵は職員室で管理しているが、許可なく持ち出せる環境であった。
- ・ 生徒が好意を寄せていることに対し、教師として毅然とした対応ができなかった。
- ・ 特定の生徒を自家用車に乗せるなど、教師としての倫理感に欠ける行動をとった。

#### 処 分

懲戒免職

#### 他の事例

学校種別 職・年齢	処 分	事例の概要
■わいせつ行為 男性教諭 60歳代	免 職	当該教諭は、複数の場面で、校内において、自校女子生徒1名に対し、抱きしめたり、背中に直接触れたり、腹部、臀部及び足を服の上から触った。
■盗撮行為 男性教諭 30歳代	免 職	当該教諭は、少なくとも30回程度、駅東口階段付近で、女子高校生に対し、盗撮行為を行った。
■セクハラ行為 男性教頭 40歳代	停職6月	当該教頭は、勤務校の懇親会の帰宅途中、同校女性職員1名を誘って、2人で立ち寄った居酒屋において、同女性職員に対し、10回程度キスをした。(依願退職)

#### 他の事例に至る背景

##### ■わいせつ行為

教諭が担当している部活動ではLINEのグループがあり、そこで生徒の連絡先は知っていた。教諭は、LINEで個人的なやりとりをするようになった。また、教諭は、生徒とLINEで連絡を取り合っていることを、管理職や保護者には伝えていなかった。個人的なLINEのやりとりの頻度が徐々に増えていった。その後、…。

##### ■盗撮行為

エスカレーターに乗った時に、自分宛に連絡が来ていないかを確認するためにスマートフォンを取り出した。連絡を確認してからふと前を見ると、スカート丈の短い女性がいることに気が付いた。その後、…。

##### ■セクハラ行為

自校職員の懇親会（1次会、2次会）が終了し、夜遅い時間に女性が一人で歩いて帰るのは、危

険だと思い、女性職員を送ることにした。1対1の状況であった。女性職員を送っていく途中で居酒屋があったので、「もうちょっと、一緒に飲もう」と自分から誘った。これまでも飲んで記憶をなくすことは多々あった。そのため、ビールだけを飲むように心がけていた。過去にも、飲み会でセクハラ発言をしたことがある。自制心が保てる状況のときは良いが、酔うとセクハラ発言をしてしまうようである。その後、…。

## ＜懲戒処分の指針＞（抜粋）

### 1 一般サービス関係

#### (15) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

- ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、**免職**又は**停職**とする。
- イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、**停職**又は**減給**とする。この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより、相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は**免職**又は**停職**とする。
- ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、**減給**又は**戒告**とする。

### 3 児童生徒に対する非違行為関係

#### (2) わいせつな行為等

- ア 児童生徒に対してわいせつな行為を行った職員は、**免職**とする。
- イ 児童生徒に対してわいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、**停職**又は**減給**とする。ただし、性的な言動を執拗に繰り返すなど特に悪質な場合は、**免職**とする。

### 4 その他の非違行為

#### (12) わいせつな行為等

- ア 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、**免職**とする。
- イ 18歳未満の者に対して、みだらな性行為又はわいせつな行為をした職員は、**免職**又は**停職**とする。
- ウ 公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、**免職**又は**停職**とする。
- エ のぞき、不適切な裸体・下着姿の撮影（隠し撮りを含む。）その他のわいせつな行為を行った職員は、**免職**、**停職**又は**減給**とする。

#### (13) ストーカー行為

つきまとい、待ち伏せ、押しかけ等のストーカー行為をした職員は、**停職**、**減給**又は**戒告**とする。

## ＜関係法規等＞

### 刑法

#### 第174条（公然わいせつ）

公然とわいせつな行為をした者は、6月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。

### 第176条（強制わいせつ）

13歳以上の者に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした者は、6月以上10年以下の懲役に処する。13歳未満の者に対し、わいせつな行為をした者も、同様とする。

### 第177条（強制性交等）

13歳以上の者に対し、暴行又は脅迫を用いて性交、肛門性交又は口腔性交（以下「性交等」という。）をした者は、強制性交等の罪とし、5年以上の有期懲役に処する。13歳未満の者に対し、性交等をした者も、同様とする。

## 児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律

### 第4条（児童買春）

児童買春をした者は、5年以下の懲役又は300万円以下の罰金に処する。

## 児童福祉法

### 第34条第1項第6号（禁止行為）

児童に淫行をさせる行為をしてはならない。

### 第60条第1項（罰則）

第34条第1項第6号の規定に違反した者は、10年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

## 千葉県青少年健全育成条例

### 第20条第1項（みだらな性行為等の禁止）

何人も、青少年に対し、（略）性行為又はわいせつな行為をしてはならない。  
（「青少年」とは小学生から18歳未満の者）

### 第28条第1項（罰則）

第20条第1項の規定に違反した者は、2年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

## 公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例

### 第3条第2項（粗暴行為（ぐれん隊行為等）の禁止）※痴漢、盗撮行為

何人も、女子に対し、公共の場所又は公共の乗物において、女子を著しくしゅう恥させ、又は女子に不安を覚えさせるような卑わいな言動をしてはならない。男子に対するこれらの行為も、同様とする。

### 第13条第1項（罰則）

第3条第2項（略）に違反した者は、6月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

## 再発防止のための取組

### ①校内の可視化・巡視に努める。

- ・教室や準備室の様子が廊下から見えるように、出入り口の扉は、透明なガラスにする。
- ・校内で死角になる空間を把握し、巡視（不定期）によって異常がないことを確認する。

### ②メール・SNS使用時のルールの徹底

- ・メールアドレス等の収集は、管理職の許可と保護者の同意を得る。
- ・児童生徒への電子メールでの連絡は校内の規則に基づき行い、私的使用は厳禁とする。

### ③生徒指導・教育相談体制の確認

- ・生徒指導及び教育相談は、複数で組織的に対応する。
- ・生徒指導及び教育相談は、校内で行うことを原則とする。やむを得ず校外で行う場合は、管理職の許可を得る。

### ④職員の自家用車への児童生徒の同乗禁止

- ・人命にかかわる救急業務以外、児童生徒を自家用車に同乗させることは禁止とする。
- ・やむを得ず児童生徒を自家用車に同乗させる場合は、管理職の許可を得る。

### ⑤児童生徒の発達段階に応じた距離感をもち、誤解を招く行為はしない。

### ⑥校内研修を行い、教職員の使命感及びモラルを向上させる。

### ⑦教職員一人一人が、日常の言動について、気軽に注意し合えるような雰囲気や人間関係を醸成す

る（「しない」「させない」「見逃さない」という職場風土づくり）。

## セルフチェック

- やむを得ず一人対一人で児童生徒を指導しなければならないときは、ドアを開けておくなど、密室とならないよう配慮している。
- 児童生徒が悩んでいる様子や相談について、情報を共有している。
- セクハラ行為について、十分理解している。
- 管理職や保護者の許可なしに、児童生徒とメール等のやり取りをしていない。
- 児童生徒を自家用車で送迎していない。
- 週休日等に、児童生徒と個人的に学校外で会っていない。
- 宿泊を伴う行事での児童生徒の見回りは、複数の教職員で担当し、一人で異性の部屋には入っていない。
- 飲酒をした上で、児童生徒を指導するようなことはない。

## <研修の進め方（参考）>

- 1 「主となる事例」及び「事例に至る背景」について、確認する。
- 2 「他の事例」の問題点を見出し、それぞれについてグループ協議を行う。
- 3 いくつかの事例について、ロールプレイングを行い、話し合いを通じて、感想、意見等を共有化する。
- 4 不祥事防止に向けた対策を、グループ協議し、互いの考えを共有化する。
- 5 不祥事防止に向けた標語等を考える。

※ 上記以外の進め方として「不祥事に関する関係法規の内容」や「不祥事防止への取組」を中心とした研修を行うこともできます。

※ 限られた回数、時間の中で、いかに「当事者意識」「教職員としての責任と自覚」を醸成するかが、研修を行う上でのポイントとなります。

（研修を行っていたにも関わらず、当該校の職員が不祥事を起こし、懲戒処分となった事例が、数多くあります。）

本パンフレットは、各項目ごとに見開きのページ構成としていますので、必要に応じて、必要な項目のみを印刷して配付し、資料として活用できます。

## (2) 飲酒運転の事例

当該教諭は、有志による同学年に所属する職員（11人）の懇親会に参加するため、開始時刻に間に合いそうになかったことから、自己所有の自動車を運転して勤務校を出発し、（自動車は翌日取りに行こうと考えていた。）懇親会の会場の最寄り駅付近の時間貸し駐車場に駐車し、懇親会の会場に徒歩で向かった。教諭は、他の職員に会場付近まで自動車に来ていたことを知らせず、ビール及びホッピーをそれぞれ中ジョッキ2杯程度飲んだ。

その後、教諭は、数名の職員とともに、徒歩でカラオケ店に向かい、ビールを中ジョッキ1杯程度及びテキーラをショットグラスで1杯程度飲んだ。

教諭は、終電に間に合わなかったため、自動車で休もうと思い、駅前で他の職員と別れ、一人で同駐車場に向かい、車内で仮眠を取った。その後、教諭は、起きたときに酔った感覚がなかったことから、自動車を運転し、帰宅する途中、丁字路交差点付近で、赤信号のため停止していた相手側車両に気付くのが遅れたため追突し、その勢いで同車両は、さらにその前方で停止していた別の車両に追突した。

【男性教諭・30歳代】

### 事例に至る背景

- ・ 教諭自身が、飲酒運転の危険性、重大性を十分理解していなかった。
- ・ 懇親会に遅れそうだったので、会場近くまで自動車で移動した。自動車は置いて帰るつもりであった。
- ・ 2次会が終了した時点で、終電がない時間であったため、駐車場に停めている自動車で休もうと思っていた。
- ・ 以前に飲みすぎたことを心配した同僚が、駅改札まで送ってくれたことがあった。今回はそれほど酔っていなかったため、同僚は改札までは送らずに、駅前まで送って教諭と別れた。同僚は、徒歩で帰宅した。
- ・ 少し眠って起きた時に、酔った感覚がなかったため、自動車を運転して帰宅しようとした。
- ・ 運転しているときに、危険であるという自覚はなかった。

### 処 分

懲戒免職

### 他の事例

学校種別 職・年齢	処 分	事例の概要
■飲酒運転1 男性教諭 20歳代	免 職	当該教諭は、飲酒したにもかかわらず、自家用車を運転し、道路上で、反対車線の縁石に乗り上げ、反射板を壊す事故を起こした。
■飲酒運転2 男性教諭 30歳代	免 職	当該教諭は、勤務校の懇親会を終えてタクシーで帰宅した後、飲酒をしていたにもかかわらず自家用車を運転し、道路上で、原動機付自転車に追突する事故を起こし、酒気帯び運転及び過失運転致傷の容疑で逮捕された。
■飲酒運転3 男性教諭 50歳代	停職6月	当該教諭は、自宅で飲酒したにもかかわらず、自家用車を運転し、道路上で、警ら中の警察官に検挙された。（依願退職）



## 他の事例に至る背景

### ■飲酒運転1

懇親会が行われた。懇親会場へは自家用車で移動した。懇親会終了後は、代行で帰宅する予定であった。このことは、懇親会に参加した人たちにも伝えていた。代行には、懇親会が始まる前にあらかじめ依頼した。懇親会中にふと気が付くと、代行と約束していた時間をかなり過ぎていた。携帯電話を確認すると、代行からは、複数のメールが届いており、最後のメールは「もう待てない」という内容のものであった。すぐに代行に謝罪のメールを送ったが、「今回の件は問題である」とのことから、迎えに来てもらえないことになった。懇親会は続いていたが、参加者には迷惑をかけられないと思い「代行が来たので帰る」と告げ、会場を後にした。自動車の中にはアルコールチェッカーがあり、日常では、飲酒した翌日には運転前に必ず呼気のアルコール量を確認していた。当日も、アルコールチェッカーで確認したが、うまく作動せずエラーが表示された。代行が頼めなかったこと、懇親会では、飲酒の量をセーブして水も多く飲んでいたので、自動車を運転して帰宅することにした。その後、運転中に眠気をもよおし…。

### ■飲酒運転2

有志による懇親会が開催される日の朝、懇親会に参加するため家族に学校まで送ってもらった。勤務終了後に、懇親会に参加しない職員の自動車で他の参加者とともに、懇親会の会場まで移動した。懇親会終了後には、懇親会に参加した同僚数名とともに、タクシーで帰宅した。自宅玄関までは、タクシーに同乗した職員が送り届けた。当該職員は、帰宅後に自動車に乗り自宅を出発し…。

### ■飲酒運転3

帰宅後に、夕食をとりながら飲酒した。その後、3時間程度睡眠をとった。起床後、家庭で使う雑貨で必要な物（当日に絶対にならなければならぬ物ではなかった。）があることに気が付き、買い物に出かけようと思った。飲酒していたが、睡眠をとったこともあり、酒気帯び運転にならないと考え、自動車に乗り、買い物に出かけた。その後、…。

## <懲戒処分の指針> (抜粋)

### 4 交通事故・交通法規違反関係

#### (1) 飲酒運転での交通事故

飲酒運転（酒酔い及び酒気帯び運転をいう。以下同じ。）で交通事故（人身及び物損事故（自損を含む。）をいう。以下同じ。）を起こした職員は、**免職**とする。

#### (2) 飲酒運転での交通法規違反（発覚）

ア 酒酔い運転をした職員は、**免職**とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、**免職**又は**停職**とする。

#### (3) 飲酒運転における同乗者等

飲酒運転であることを知りながらその車両に同乗していた職員、又は運転することを知りながら飲酒をすすめた上、飲酒運転を止めなかった職員は、**免職**又は**停職**とする。

## <関係法規等>

### 道路交通法

#### 第65条第1項（酒気帯び運転等の禁止）

何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。

#### 第3項

何人も、第1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。

### 第117条の2（要約）

酒に酔った状態（正常な運転ができないおそれがある状態）で運転した者は5年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

### 第117条の2の2（要約）

酒気帯び運転（呼気1ℓにつき0.15mg以上のアルコール濃度が検知された状態）をした者は3年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

## 自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律（自動車運転処罰法）

### 第2条第1号（危険運転致死傷）

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。（略）

## 刑法

### 第211条（要約）（業務上過失致死傷等）

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錮又は100万円以下の罰金に処する。（略）

## 地方公務員法

### 第16条（欠格条項）

次の各号のいずれかに該当する者は、条例で定める場合のほか、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者

## 再発防止のための取組

- ①学校等で計画した飲酒を伴う会合の場合には、事前に管理職又は幹事等が、参加する職員全員の飲酒後の帰宅方法を一人一人から申告させたり、会合終了後は、帰宅方法を確認するなど、お互いに働きかける。
- ②やむを得ず自家用車で参加した職員がいる場合、会合に出席する者が、会合が終了するまで、鍵を預かる等の指導を徹底するとともに、同席者は、絶対に飲酒をさせないようにする。
- ③飲酒運転は、重大で悲惨な事故につながる人が多いこと、被害に遭う人は、何の責任もないのに、ある日突然に命を奪われてしまうことなどを認識する。
- ④飲酒後は、飲酒前に比べ、適正な判断をすることが困難になること、飲酒後に仮眠等をして酔いを覚ましたと思っても、アルコールが体内に残っている可能性があることを認識する。
- ⑤車を運転する者に飲酒をさせた者、同席していた者も罪に問われることを認識する。

## セルフチェック

- 飲酒を伴う会合に行くときは、車を自宅等に置いて会場に行っている。
- やむを得ず飲酒を伴う会合に車でいった場合は、他の者に車で来ていることを告げたり、管理職などに鍵を預けたりするなど、誤って車を運転しないような対策をとっている。
- 深夜まで飲酒した時は、翌朝、車等を運転していない。
- 飲酒をして事故（物損・自損を含む）を起こした職員は、懲戒免職になることを認識している。
- 車を運転する者に飲酒をさせた者、同席していた者も罪に問われることを認識している。
- 飲酒の量を、自分でコントロールできる。

<参考>

# 不祥事根絶自己分析シート

本シートは、自分の考え方等に甘さがないか分析するものであり、回答に正解はありません。今一度、飲酒運転事故防止、体罰事故防止に向けて、現在の自分自身の行動や考え方について振り返り、今後気をつけるべきことはないか考えましょう。

## 飲酒運転について

状況

1 あなたは飲酒をしますか。[ はい ・ いいえ ]

量の確認

2 自分が酩酊状態になるまでの、酒の種類や量はどのくらいか把握していますか。 [ ビールを中ジョッキで 杯 程度 ]

「どんな時」を振り返る

3 日頃のストレスの解消のために、飲酒をすることがありますか。 [ ]

4 飲酒量を減らさなければいけないと感じたことがありますか。また、それは、どんなときですか。 [ ]

5 過度の飲酒によって、他人に迷惑をかけ反省したことはありますか。また、どんな反省をしましたか。 [ ]

## まとめ

自己分析の結果、気がついた、今後、自分が気をつけるべきこと  
<飲酒運転事故防止に向けて>

職名 \_\_\_\_\_

氏名 \_\_\_\_\_

<平成30年11月21日「綱紀の肅正について」別添資料>

### (3) 体罰の事例

教諭は、担任する男子生徒に対し、学年室で、日頃の授業態度や授業中に課題に取り組まなかったことについて指導した際、生徒が反抗的な態度をとったため、生徒の両肩、胸及び腹部等を左右拳で3回から4回程度叩いたりした。さらに、教諭は生徒を教室に連れ戻す際、生徒がふてくされた態度をとったことから、生徒の頭を左脇で締め付け、頭頂部を右拳で5回から6回程度叩いたりした。生徒にけがはなかった。

【男性教諭・60歳代】

#### 事例に至る背景

- ・ 日頃の生徒の授業態度の悪さと指導の際、生徒が反抗的な態度をとったことから、冷静さを失い、体罰に及んでしまった。
- ・ 事故に至るまで、教諭と生徒との関係性は悪くなかった。
- ・ 教諭は、生徒の担任として、他の職員への協力を求めず、一人で対応してしまった。
- ・ 教諭は、教科指導、生徒指導、部活動指導、学級事務等、校務が重なり、多忙であった。

#### 処 分

戒告

#### 他の事例

学校種別 職・年齢	処 分	事例の概要
■体罰1 男性教諭 30歳代	停職6月	当該教諭は、自校剣道場で、顧問をする部活動の女子生徒に対し、防具をつけていない同生徒の頭頂部付近を、竹刀で少なくとも5回から6回叩き、喉元を2回突き、首の左横部分を1回叩き、「殺すぞ」等と言った。
■体罰2 男性講師 30歳代	停職3月	当該講師は、児童複数に対し、暴言（ポンコツ、クズ、死ねなど）や暴力行為（平手で頬を叩く）を行い、当該児童に強い不信感と恐怖感を与えた。
■体罰3 男性教諭 50歳代	停職1月	当該教諭は、顧問をする部活動の男子生徒を指導した際、同生徒を投げて押さえ込み、左拳で左眉の上部を強く1回叩いた。

#### 他の事例に至る背景

##### ■体罰1

部活動の練習中に技術指導の一環として、竹刀で叩く場面があった。また、練習中は言葉が荒くなり、「殺すぞ」など、暴言と取られるような言い方が口癖になっていた。その後、…。

##### ■体罰2

教諭は、以前に生徒への指導について市教育委員会から指導を受けていたにもかかわらず、改められなかった。また、他の職員から管理職への情報提供が不十分だった。その後、…。

##### ■体罰3

教諭は、部活動の練習中に他校との合同練習に、教諭に連絡なく欠席したことを指導した際、生徒の態度に立腹し、その後、…。

## <懲戒処分の指針> (抜粋)

### (1) 体罰等

- ア 体罰により幼児、児童及び生徒（以下「児童生徒」という。）を死亡させ、又は児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた職員は、**免職**とする。
- イ 体罰により児童生徒に傷害を負わせた職員は、**停職、減給又は戒告**とする。ただし、体罰を常習的に行っていた場合、又は体罰の態様が特に悪質な場合は、**免職又は停職**とする。
- ウ 侮辱的な言動により児童生徒に精神的苦痛を負わせた場合は、体罰の量定に準じて扱う。

## <関係法規等>

### 学校教育法

#### 第11条（児童・生徒の懲戒）

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。

### 刑法

#### 第204条（傷害）

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。

#### 第208条（暴行）

暴行を加えた者が人の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。

#### 第220条（逮捕及び監禁）

不法に人を逮捕し、又は監禁した者は、3月以上7年以下の懲役に処する。

### 民法

#### 第709条（不法行為による損害賠償）

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。

#### 平成25年3月6日付け教職第873号通知

「職員の綱紀の肅正について」（体罰根絶に向けた取組について）

#### 平成25年3月21日付け教職第928号通知

「体罰禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について」

## 再発防止のための取組

- ①体罰禁止の趣旨を、日頃から周知徹底する。
- ②生徒理解や生徒指導の進め方について研修し、児童生徒の指導の在り方を身に付けられるようにする。
- ③自校の課題を組織で共有し、解決しようとする校内体制を確立する。
- ④管理職は、週休日を含め、部活動の活動状況を把握する。



# 不祥事根絶自己分析シート

本シートは、自分の考え方等に甘さがないか分析するものであり、回答に正解はありません。今一度、飲酒運転事故防止、体罰事故防止に向けて、現在の自分自身の行動や考え方について振り返り、今後気をつけるべきことはないか考えましょう。

## 体罰について

状況

1 児童生徒が指導に従わないことが、最近ありましたか。また、そのとき、どのように指導をしましたか。

「どんな時」を振り返る

2 児童生徒は教員の指導に従うべきとの思いから、つい、感情的に指導したことはありますか。また、それは、どんなときですか。

3 同僚の職員が感情的に児童生徒を指導をしている姿に気付いても、見て見ぬふりをしたり、指導を任せきりにしたことはありますか。

4 信頼関係があれば、多少の体罰は児童生徒や保護者に理解してもらえるとの思いから、個人的に解決を図ろうとしたことはありますか。

## まとめ

自己分析の結果、気がついた、今後、自分が気をつけるべきこと  
<体罰事故防止に向けて>

職名 \_\_\_\_\_

氏名 \_\_\_\_\_

## (4) 個人情報の取扱いの事例

教諭は、管理職の許可を得ず、自宅で成績処理をするため、学校で作成した成績処理ファイルを自己所有のUSBメモリに移し、校外に持ち出していた。翌日、出勤した際に、同USBメモリが見当たらないことに気付いた。

なお、教諭は、同USBメモリに対してパスワード等のセキュリティ対策を講じていなかった。

【男性教諭・50歳代】

### 事例に至る背景

- ・教諭は、日常的に、児童の写真や個人情報を記録した自己所有のUSBメモリを管理職の許可を得ずに持ち帰り、自宅のパソコンで、授業用の資料等の作成を行っていた。
- ・教諭は、管理職の許可を得ず、学校で作成された成績処理ファイルを同USBメモリに記録し、同メモリをズボンのポケットに入れ、自己所有の軽自動車を運転して帰宅した。
- ・いつの時点、どこの場所で、同メモリを紛失したかは、はっきりしなかった。

### 処 分

戒告

### 他の事例

学校種別 職・年齢	処 分	事例の概要
■個人情報1 男性教諭 60歳代	減給1月	当該教諭は、1,272名分の成績等の個人情報が記録されたUSBメモリを鞆に入れて持ち帰り、友人3名と飲酒した後、駅付近で眠り込み、USBメモリ2本が入った鞆を紛失した。なお、同USBメモリにパスワード等のセキュリティ対策を講じていなかった。
■個人情報2 男性教諭 60歳代	減給6月	当該教諭は、所属校の懇親会終了後の帰宅途中、個人情報が記録されたUSBメモリ等が入った鞆を紛失した。なお、USBにパスワード等のセキュリティ対策を講じていなかった。
■個人情報3 男性教諭 20歳代	戒 告	当該教諭は、774名分の生徒の成績や部活動部員に係るデータ等を記録した自己所有のUSBメモリを筆箱に入れ、研修先の会場に筆箱を置き忘れたまま帰宅し、同USBメモリの入った筆箱の紛失に気付いた。なお、同USBメモリにパスワード等のセキュリティ対策を講じていなかった。

### 他の事例に至る背景

#### ■個人情報1

教諭は、勤務していた複数校の生徒の成績や部活動等のデータを自己所有のUSBメモリから7年間に渡り消去していなかった。管理職の許可を得ず、日常的に同USBメモリを持ち出していた。その後、…。

#### ■個人情報2

教諭は、学級編制用を使用するため学校所有の生徒指導部用のUSBメモリに移した入試データを、自己所有のパソコンに移し、さらに、自己所有のUSBメモリに複写し、校外に持ち出していた。その後、…。

#### ■個人情報3

教諭は、前年度に同僚から譲り受けたUSBメモリに、管理職の許可なく、生徒の個人情報を記録しており、年度末に消去するよう指導されていたにもかかわらず、前年度のデータを消去していなかった。その後、…。



## <懲戒処分の指針> (抜粋)

### 1 一般サービス関係

#### (7) 秘密漏えい

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生じさせた職員は、**免職又は停職**とする。

#### (8) 個人情報の紛失、盗難

児童、生徒に係る重大な個人情報を、重大な過失により、紛失し又は盗難に遭った職員は、**減給又は戒告**とする。

#### (9) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専ら職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員は、**減給又は戒告**とする。

## <関係法規等>

### 地方公務員法

#### 第34条第1項 (秘密を守る義務)

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。

#### 第60条 (罰則)

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。

**第2号** 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

### 千葉県個人情報保護条例

#### 第14条(職員等の義務)

個人情報を取り扱う実施期間の職員又は職員であった者は、その職務上知り得た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。

#### 平成18年3月20日付け教総第449号通知(総務省からの通知)

「個人情報の持ち出し等による漏洩等の防止について」

#### 平成18年5月30日付け教職第125号教指第347号通知(文科省からの通知)

「学校における個人情報の持ち出し等による漏えい等の防止について」

#### 平成20年9月19日付け教職第754号・教指第1145号通知

「学校における個人情報の管理の徹底について」

## 再発防止のための取組

- ①個人情報を含む電子データの保存、管理について学校としてルールを確立し、共通理解を図るとともに、職員一人一人が実行できるように技能の習熟を図る。
- ②新規作成ファイルを使う際、予めパスワードを設定したファイルを使う等、より強固なセキュリティ対策を取る。
- ③個人情報を外部に持ち出す場合のルールを決める。児童生徒の個人情報等守るべき情報は、原則として持ち出さないことを確認する。
- ④コンピュータウィルス対策ソフト等のセキュリティ対策をとる。
- ⑤成績等の個人情報に係る紙媒体の持ち出しについては、できる限り学校名や個人名を記載しない等、万が一盗難被害等に遭った場合でも個人が特定されないような工夫をする。
- ⑥不要なデータをいつまでも外部記録媒体に残しておかない。

## セルフチェック

- やむを得ず、個人情報を持ち出す場合は、管理職の許可をとり、必要最小限のものだけを自宅に着くまで肌身離さず、直接持ち歩いている。
- USBメモリ等の外部記録媒体には、パスワード等を設定している。
- パソコンには、ログインパスワード等を設定している。
- 個人情報を含むデータを、個人のパソコン本体に保存していない。
- 車上荒らしやひったくりによる個人情報の盗難が多いことを理解している。
- 目的以外に個人情報を使用していない。
- 個人情報の含まれている書類は、机上に置いていない。

<参考>

## ～児童生徒の個人情報の適切な取扱いについて～

### 「教育情報セキュリティポリシー」の策定について

#### 県立学校の教員一人一台パソコン整備

(目的)

- 1 教員の校務環境の改善（学校の業務改善）
- 2 児童生徒の個人情報の管理の徹底

(これまでと変更すべき個人情報の取扱い)

※私物のパソコンやUSBメモリにも保存することを許可していた児童生徒の個人情報を、今後は、セキュリティを高めた「仮想環境」で管理することとします。

※今後は、教育情報セキュリティポリシーを遵守し、情報管理の徹底をお願いします。

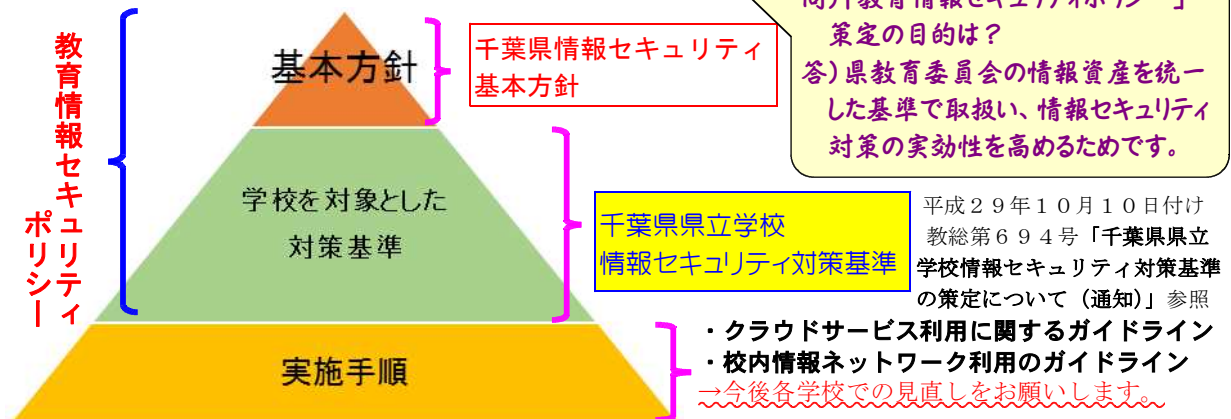
※具体的なガイドラインは、順次公表します。  
**■市町村立学校においてもこれに準じた取扱いをお願いします。(それぞれの基準に準拠。)**

**「情報資産」の活用！  
「情報管理」の徹底！**

#### <今年度の児童生徒の個人情報に係る事故>

- 4月(小)児童の引き取り名簿を校内で紛失
- 4月(小)児童の名簿を家庭訪問中に紛失
- 5月(小)児童の就学支援シートを校内で紛失
- 5月(特)サーバーがランサムウェアに感染
- 5月(特)保健室でUSBメモリを紛失
- 5月(高)校外でUSBメモリを紛失
- 6月(小)保健室でUSBメモリを紛失
- 7月(高)保健室でUSBメモリを紛失

#### <教育情報セキュリティポリシーの体系について>



<平成29年10月13日「綱紀の粛正について」別添資料>

## Ⅲ 個人情報紛失・漏えいを根絶するために！

### 個人情報紛失・漏えい事故に至る危険な状況

- ①私物のUSBメモリに成績データを記録している。
- ②成績処理等で児童生徒の個人情報を校外に持ち出している。
- ③電子媒体にパスワード設定をしていない。
- ④帰宅時に、荷物を車内に残したまま、どこかに立ち寄ることがある。
- ⑤過去の児童生徒の記録を、懐かしさから手元に残している。
- ⑥「校内ならばなくなる」と油断し、個人情報を漫然と扱っている。
- ⑦児童生徒の名簿等を、安易にコピーして活用している。
- ⑧個人情報を含む資料等を、鍵のかからない場所に保管している。

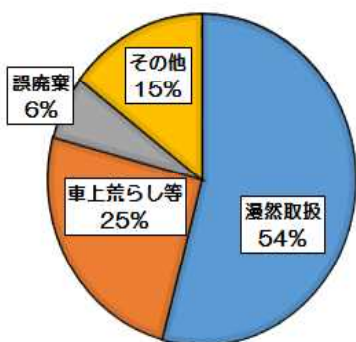
※1つでも当てはまるものがあれば、危険信号です！



※児童生徒等に係る重要な個人情報を重大な過失により、紛失し又は盗難にあった場合、「滅失」又は「戒告」としています。

### 個人情報紛失事故の原因

(平成26年度～29年度2月末現在)



※情報紛失事故の原因の約半数は、大切な情報を「漫然と取り扱う」ことによるものです。

※『その他』の内訳は、校内の保管場所からの紛失などです。

※最近の事故例として、紙媒体の情報紛失（児童生徒名簿、就学支援シート、健康カード等）が多数発生しています。

### 個人情報紛失・漏えい根絶対策は？

「千葉県教育委員会HP」を  
活用ください！！

- 「教職員関係」
- 「教職員の服務」
- 「教職員向け情報（服務関係）」  
(H23リーフレット)
- 「児童生徒の個人情報を守りたい」  
(H29リーフレット)
- 「個人情報紛失事故根絶リーフレット」

## (5) 交通事故の事例

教諭は、出勤のため、自己所有の普通自動車を運転して、丁字路交差点を右折した際、同交差点を歩行中の女性に気づかず、自車前部を女性に衝突させ、自車車底部に巻き込み、骨盤骨折等の傷害を負わせた。同女性は、搬送された病院で、前記傷害に基づく出血性ショックにより死亡した。【男性教諭・50歳代】

### 事例に至る背景

- ・ 当日は朝の打ち合わせ時間がいつもより早い時間に設定されていた。
- ・ 現場は大通りに出る住宅地内の狭い道路で、歩行者が見えづらかった。
- ・ ブレーキをかける間もなく、被害者は車の下に巻き込まれていた。

### 処分

戒告

(教諭は行政処分として、2年間の運転免許取り消し処分を受けるとともに、自動車運転処罰法違反(過失運転致死)により、罰金100万円の略式命令を受けた。)

### 他の事例

学校種別 職・年齢	処分	事例の概要
■交通事故1 女性教諭 20歳代	失職	当該教諭は、普通自動車を運転して帰宅途中、進路前方の押しボタン式信号が設置された横断歩道の赤信号を看過したまま、漫然と時速40から50キロメートルで進行した過失により、同横断歩道を青信号で歩行していた男性(52歳)に接触する事故を起こし、自動車運転過失傷害の疑いで逮捕された。同男性は、同日死亡し、千葉地方検察庁は、教諭を自動車運転過失致死にて起訴し懲役3年(執行猶予5年)の刑が確定した。
■交通事故2 男性教諭 20歳代	戒告	当該教諭は、出勤するため、普通自動二輪車を運転中、降雨により見通しが困難の中、進路の安全を確認しながら進行すべきであったにもかかわらず、遠方の信号に気を取られ、前方を歩行中の男性(70歳)に気付くのが遅れ、自車前部を同男性に衝突させて路上に転倒させ、脳挫傷の傷害を負わせた。同男性は、搬送された病院で死亡した。
■交通事故3 男性教諭 50歳代	口頭訓告	当該教諭は、出勤するため、普通自動車を運転して、交差点を左折進行するに当たり、横断歩道上を信号に従って歩行していた相手側と衝突し、相手側に加療約1週間を要する右大腿・下腿打撲等の傷害を負わせた。なお、教諭は、同事故を直ちに警察署に届け出なかった。

### 他の事例に至る背景

#### ■交通事故1

試験問題や部活動のことを考えていて、注意が散漫になっていた。その後…。

#### ■交通事故2

雨風が強く、まだ夜明け前で、非常に暗かった。視界は5m先くらいまでしか見えなかった。速度は時速30km程で走行し、3m程前で相手側に気付いた。そして…。

#### ■交通事故3

相手側に当たったのか気づかないくらいの衝撃で、事故という認識が薄かった。当たったのはドアミラーのあたりで、相手側がそのまま行ってしまったので、相手側がけがをしているという認識もなかった。そして…。

## ＜懲戒処分の指針＞（抜粋）

### 4 交通事故・交通法規違反関係

#### （4）飲酒運転以外での交通事故

- ア 麻薬、覚せい剤等の影響により正常な運転ができないおそれがある状態での運転、又は共同危険行為等禁止違反により、交通事故を起こした職員は、免職とする。
- イ ひき逃げにより、人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、免職とする。
- ウ 過労運転又は無免許運転により、人を死亡させた職員は、免職とし、傷害を負わせ、又は物損事故を起こした職員は、免職又は停職とする。
- エ 速度超過（30km/h（高速道路にあっては40km/h）以上）違反により、交通事故を起こした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- オ 上記以外の交通法規違反により、交通事故を起こした職員に対し、戒告又は訓告処分を行う場合がある。

## ＜関係法規等＞（抜粋）

### 自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律

#### 第二条（危険運転致死傷）

次に掲げる行為を行い、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。

- 一 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る行為
- 二 その進行を制御することが困難な高速度で自動車を走行させる行為
- 三 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る行為
- 四 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する行為
- 五 赤色信号又はこれに相当する信号を殊更に無視し、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する行為
- 六 通行禁止道路（道路標識若しくは道路標示により、又はその他法令の規定により自動車の通行が禁止されている道路又はその部分であつて、これを通行することが人又は車に交通の危険を生じさせるものとして政令で定めるものをいう。）を進行し、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する行為

#### 第五条（過失運転致死傷）

自動車の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錮又は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。

## 再発防止のための取組

- ①どんな軽微な事故でもその場で必ず警察に届ける。
  - ・交通事故が起きた場合、運転手には「被害者を救護する義務」「警察へ速やかに届け出る義務」が生じる。
  - ・被害者はその場で「大丈夫」と言っている場合、後で警察に通報することもある。この場合、ひき逃げになることもある。
- ②疲れていると感じたら、目的地に近くても休憩する。
  - ・日々の業務が忙しく、頭の切り替えができないまま運転をすると注意が散漫になりがちである。
  - ・運転に集中していないと感じたら、勇気をもって中断する。
- ③余裕を持って移動する。
  - ・外出用務の直前まで業務をこなしていると、出発した後、速度超過を誘発する。
  - ・速度超過はあらゆる交通事故の要因である。余裕をもって運転できる環境を自ら作る。

## (6) 公金等の不正処理の事例

教諭は、教科の教材費について、納入業者に依頼して、実際には購入していない教材を購入したとする納品書等を作成させ、同納品書等により各学年に請求し、2年間にわたり合計約228万円の教材費を、顧問をする部活動の備品購入費等に流用した。【男性教諭・20歳代】

### 事例に至る背景

- ・ 会計処理の担当が一人で、複数の目が入らなかった。
- ・ 会計報告を怠っていることに管理職の指導が入らなかった。
- ・ 最初はビクビクしてやっていたが、2年間で慣れてしまった。
- ・ どうしても部活動でいい結果を残したかった。

### 処分

停職3月

### 他の事例

学校種別 職・年齢	処分	事例の概要
■不正処理1 男性事務職員 20歳代	免職	当該職員は、約1年半の間、生活費、遊興費及び既に着服した金額を充当するため、事務室の金庫にあった現金を抜き取ったり、不正に金融機関から払戻しをするなどして、職員の給食費、親睦会費及び親睦旅行積立金等計約100万円を着服した。
■不正処理2 男性事務職員 40歳代	減給3月	当該職員は、勤務校の職員の住居手当の事務処理に誤りがあったことに気づいたにも関わらず、関係書類を改ざんし、発覚するまでの約4年間にわたって不正に支給を行った。
■不正処理3 男性教諭 50歳代	文書訓告	当該教諭は、約1年間にわたり、顧問をする部活動の生徒から、用具代等を徴収し、ネットオークションで安く商品を購入して生徒に販売することで発生した差額を、消耗品や大会参加費等の経費の一部に流用した。

### 他の事例に至る背景

#### ■不正処理1

多額の借金があり、返済に困るようになっていた。事務室の金庫には現金が保管されており、通帳と印鑑は事務職員が管理していたことから、金を抜き取ったり、引き出したりしやすい環境にあった。そして…。

#### ■不正処理2

職員が引っ越したことで賃料が安くなっていたにも関わらず、確認不足から高いままの額を住宅手当として支給していた。途中で気づいたものの、基本的な確認ミスが発覚することが怖く、管理職に報告できず…。

#### ■不正処理3

生徒一人一人に安くて良い道具を使わせたいと考えたことから、ネットオークションを利用し始めた。落札時の支払いを立て替えることが困難になったので、差額をプールするようになった。差額が出ることは保護者、生徒には知らせていなかった。一生懸命部活動を指導しており、部員のためになることだから、仕方がないことと考え、集めた金を私物化してしまい…。

### <懲戒処分の指針> (抜粋)

## 2 公金公物取扱い関係

### (1) 横領

公金又は公物（学校徴収金等の諸会計に係る財産及び関係団体の財産を含む。以下同じ。）を横領した職員は、免職とする。

## (2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

## (3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

## (4) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

## (5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

## (9) 公金公物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした職員は、減給または戒告とする。

## <関係法規等> (抜粋)

### 刑法

#### 第159条（私文書偽造等）

一 行使の目的で、他人の印章若しくは署名を使用して権利、義務若しくは事実証明に関する文書若しくは図画を偽造し、又は偽造した他人の印章若しくは署名を使用して権利、義務若しくは事実証明に関する文書若しくは図画を偽造した者は、3月以上五年以下の懲役に処する。

#### 第167条（私印偽造及び不正使用等）

一 行使の目的で、他人の印章又は署名を偽造した者は、3年以下の懲役に処する。  
二 他人の印章若しくは署名を不正に使用し、又は偽造した印章若しくは署名を使用した者も、前項と同様とする。

#### 第252条（横領）

一 自己の占有する他人の物を横領した者は、5年以下の懲役に処する。  
二 自己の物であっても、公務所から保管を命ぜられた場合において、これを横領した者も、前項と同様とする。

#### 第253条（業務上横領）

業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、10年以下の懲役に処する。

### 民法

#### 第709条（不法行為による損害賠償）

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。

## 再発防止のための取組

### ① 公金等不正処理防止のために校内研修を実施する。（学校の管理体制の見直し）

- ・ 不祥事防止研修の中で会計事故防止は忘れられがちである。
- ・ 「千葉県立学校私費会計取扱要綱」「県立学校私費会計取扱マニュアル」等に基づいて基本的な会計事務の知識を持ち、一人一人が責任の自覚を意識する。

### ② 保護者に文書で説明責任を果たす。（学校徴収金への説明責任）

- ・ 徴収に先立ち、内容、金額等を文書で通知することで、改めて徴収の意義が吟味され、責任の所在が明確になる。
- ・ 会計報告は徴収金の適正使用を説明する唯一の手立てである。

### ③ 担当者一人がすべてを抱えない。（チェック体制の見直し）

- ・ 通帳や印鑑を一人で管理するなど、不正を誘発する環境を作らない。
- ・ 会計処理は担当者一人に委ねることなく、組織的な事務処理体制を整えて、管理職が関与する。

## (7) 窃盗

講師は、コンビニエンスストアにおいて、レジカウンターに置き忘れられていた交通系 I C カードを持ち去り、約 1 か月間、別のコンビニエンスストアで食料品等を購入した際、同カードに入金されていた金額の全額を支払いに使用した。(依頼退職)

【男性講師・20歳代】

### 事例に至る背景

- ・ 普段から、使用しているコンビニエンスストアであったので、環境にも慣れていた。
- ・ レジの脇にあるカードリーダーのそばに、交通系 I C カードが置かれていたことから、チャージされていれば使えるかもしれないと思っていた。
- ・ 特に、金銭面で困ってはいなかった。
- ・ 犯罪行為だとはわかっていたが、つい、取ってしまった。
- ・ 少額ではあるものの、日用品などの購入資金に充てていた。

### 処 分

停職 6 月

### 他の事例

学校種別 職・年齢	処 分	事例の概要
■窃盗1 男性教諭 20歳代	免 職	当該教諭は、学校徴収金計 114,800 円を盗んだ。また、先に盗んだ学校徴収金に充当する目的で、校内の耐火ロッカー内に保管してあった学校徴収金を盗んだ。
■窃盗2 男性教諭 20歳代	停職 6 月	当該教諭は、アウトドア用品店において、竿カバー 1 個、釣用広口タンク 1 個、リール 1 個等の計 6 点、総額 23,220 円相当を窃盗した。(依頼退職)
■窃盗3 男性職員 30歳代	停職 6 月	当該職員は、都内の飲食店において、現金 52 万円などが入った他人のリュックサックを窃盗し、自宅で、警察署員に窃盗の容疑で逮捕された。(依頼退職)

### 他の事例に至る背景

#### ■窃盗1

教諭は、担任をしている学級の 1 か月分の教材費等を横領し、遊興費や飲食費に充てるなどして、全額を使っていた。その後、お金がなくなったことから、担任している学級の他の集金を横領し、遊興費や飲食費に充てた。しかし、集金した名目等の支払い日が近くなったことから、不足分を補填しようと、金庫に保管されていた他の学級の集金袋から横領し、教諭の学級の支払いを済ませたところ、他の学級担任が金庫に保管していた集金が不足していることに気づき、校長に報告した。その後、職員でなくなった集金を探している際、教諭の言動を不審に思い確認をしたところ、集金を盗んだことを認めた。

#### ■窃盗2

教諭は、釣りが趣味であり、当日も同僚と釣りに行く計画をしていた。教諭は、たまたま通りかかった釣具店に立ち寄った際、持ち歩いていた自分のバッグの中に、竿カバー、釣用広口タンク、防止、ライト、はさみを入れ、店外に持ち出した。その後、再度、店内に戻り、品物を見ていたところ、釣用リールを見つけ、持っていた同じバッグの中に入れ、計 6 品を店外に持ち出そうとしたところ、店員に呼び止められ…。



### ■窃盗3

職員は、日頃から飲酒の習慣があり、事故当日も、飲食店3件において、1人でビール及び焼酎を飲んだ。その後、別の飲食店でもテキーラ2杯、カクテル3杯を飲んだ。その後、会計をし、退店する際、飲酒をして気のゆるみがあり、気分も悪く面白くなかったこと、また、リュックサックの持ち主が寝ており、困らせてやろうという気持ちから、リュックサックを盗ってしまった。盗んだリュックサックの中を見ると、財布が入っており、中には高額な現金が入っていた。職員は、既に窃盗をしたにもかかわらず、さらに、現金を抜き取り、生活費などに使用していた。その後、警察署員によって、窃盗の容疑で逮捕された。

## ＜懲戒処分の指針＞（抜粋）

### 5 その他の非違行為関係

#### (7) 窃盗・強盗

- ア 他人の財物を窃取した職員は、**免職**又は**停職**とする。
- イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した員は、**免職**とする。

## ＜関係法規等＞

### 刑法

#### 第235条（窃盗）

他人の財物を窃取した者は、窃盗の罪とし、十年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

## 再発防止のための取組

- ①万引きや窃盗は重大な犯罪行為であること、懲戒処分の指針においても、免職又は停職になることを校内研修などを通して、職員一人一人が理解する。
- ②職場の中で、金銭の使い方等が気になる職員がいる場合は、悩みや相談を傾聴し、上司に当該職員の状況を伝え、相談するなど、周りの職員全員で気にかける。
- ③日頃から、職員一人一人が、悩みを抱え込まず、困った時には、いつでも相談できる職場の雰囲気づくりを、モラルアップ委員会などを中心に進める。

## ＜参考＞教職員のコンプライアンス意識の向上を目指して！

- 我々教職員は、子供たちを教え育てる立場にあることから、一般の公務員に比べ、より高い倫理観をもち、法令等を遵守することはもちろん、社会規範やルール及びマナーを守り、子供たち、保護者及び県民の信頼にこたえていくことが求められています。
- しかし、ひとたび不祥事が起きれば、子供たちは傷つき、学校を含めて教育界全体への信頼は大きく損なわれます。
- 不祥事を起こした教職員に共通することがあります。それは、不祥事根絶の指導に対して、「自分には関係ないと思っていた。真剣に聞いていなかった。」ということです。
- そして、異口同音に、「事故を起こす前に戻って、もう一度やり直したい。」と言います。後悔は先に立ちません。
- 免職及び社会的影響の大きな事件に係る懲戒処分については、「職員の懲戒処分等に関する公表基準」により、原則、被処分者が勤務する**学校名、氏名が公表**されます。
- これまで懲戒処分により、被処分者の家族が居住を続けられなくなることや、子供が学校に行きづらくなった例もあります。
- 絶対に不祥事を起こさない取組を一人一人の教職員が行いましょう。「懲戒処分の指針」を読み直し、あなたの教育活動、生活を見直しましょう。
- 懲戒処分は、昇給、期末・勤勉手当、退職手当の全てに影響します（下記の例参照）。免職の場合には、以後の給与、そして退職手当も支給されません。さらに、**教員免許は、失効**（教育職員免許法第10条第1項第2号による）となってしまいます。

### 損失額の計算例

平成31年1月の時点で、給料表が教育職（一）2-100である41歳教諭（扶養手当・住居手当なし）の場合

平成31年1月下旬に懲戒処分を受けた場合、定年退職までの損失額概算(試算)

戒告	約30万円以上
減給3月	約80万円以上
停職6月	約420万円以上
免職	以後の給与・退職手当の支給はなし。

- 不祥事を根絶するには、教職員一人一人が意識改革を図っていくことが大切です。やってはいけない（法令等で禁止されている）ことをやらないのは当然のこと、その上で、社会の規範やルールを遵守するというコンプライアンス意識の向上に取り組んで行きましょう。

## <参考>

# サービスの原則

☆ 「サービス」とは…組織が、その組織を維持し、その目的を統一的・能率的に達成するため、その組織の一員である職員に要求する規律。

- 1 サービスの基本基準**（関係法令等：憲法15条、地公法30条）  
職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。
- 2 サービスの宣誓**（関係法令等：地公法31条）  
新たに職員となる者は、採用された際に、公務員としての義務を果たすことを県民に宣誓しなければならない。
- 3 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務**（関係法令等：地公法32条）  
職員は、その職務を遂行するに当って、法令、条例、地方公共団体の規則及び規程にのっとり、かつ、上司の職務上の命令に従わなければならない。
- 4 信用失墜行為の禁止**（関係法令等：地公法33条）  
職員は、住民の信頼を裏切って、その職の信用を傷つけ、品位を汚し、また、職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- 5 秘密を守る義務**（関係法令等：地公法34条）  
職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならず、また、退職後も同様の義務を負う。
- 6 職務に専念する義務**（関係法令等：地公法35条）  
職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除き、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、また、自分が勤務する地方公共団体がなすべき業務にのみ従事しなければならない。
- 7 政治的行為の制限**（関係法令等：地公法36条）  
職員は、一定の政治的行為を制限されているが、これは、職員の政治的中立を保障することによって、地方公共団体の行政の公正な運営を確保し、あわせて、職員の利益を保護するのが目的である。
- 8 争議行為等の禁止**（関係法令等：地公法37条、地公労法11条）  
職員は、地方公共団体の正常な業務の運営を阻害したり、活動能率を低下させる行為をしてはならず、また、外部からの働きかけも一切禁止されている。
- 9 営利企業等の従事制限**（関係法令等：地公法38条）  
職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利企業の役員等への就任、私企業の経営、又は報酬を得て事業等に従事してはならない。

## <参考>

### 職場におけるセクシュアルハラスメント防止に関する要綱

#### (趣旨)

第1条 すべての職員が個人として尊重され、お互いに信頼し合って働ける職場環境を作り維持していくことが重要であるが、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）は、職場環境を悪化させ、働く男性及び女性職員の人権や働く権利を侵害し、その勤務条件に不利益をもたらすとともに、組織秩序を乱し、職務の円滑な遂行に大きな影響を及ぼしかねないものである。

したがって、職場におけるセクハラを防止し、職員がその能力を十分発揮できるような良好な職場環境を確保するため、所属長及び職員の責務を明らかにするとともに、相談窓口、セクハラに対する対応措置等、必要事項を定めるものとする。

#### (定義)

第2条 この要綱において「セクハラ」とは次のことをいう。

- 一 職場において行われる職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応により、当該職員がその勤務条件につき不利益を受けること（対価型セクハラ）
- 二 職場において行われる職員の意に反する性的な言動により職員の職場環境が害されることとなったため、職務に従事するうえで見過せない程度の支障が生じること（環境型セクハラ）
- 2 この要綱において「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、出張先等、職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれるものとする。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質的に職場の延長線上のものであれば職場に該当するものとする。
- 3 この要綱において「職員」とは、千葉県教育委員会が服務監督を行う職員（千葉県教育委員会本庁、教育事務所、県教育機関に勤務する職員）のことをいう。
- 4 この要綱において「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。
- 5 この要綱において「勤務条件につき不利益を受けること」とは、任用上の取扱いや給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。
- 6 この要綱において「職務に従事するうえで見過せない程度の支障が生ずること」とは、職員が直接又は間接的にセクハラを受けることにより職務に専念することができなくなる等、その能力の発揮が損なわれる程度に当該職員の職場環境が不快なものとなることをいう。

#### (所属長の責務)

第3条 各所属長は、次に掲げる事項に留意し、良好な職場環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクハラを防止及び排除に努めるとともに、セクハラに関する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処すること。

- 一 男性職員及び女性職員がそれぞれ対等なパートナーとして職務に従事することができるように良好な職場環境を実現すること。
- 二 所属職員の言動に留意し、セクハラ又はこれを誘発する言動があった場合は、注意を喚起すること。
- 三 職場内においてセクハラに関し不適切な図画等の掲示又は配布等があった場合は、これらを排除すること。

#### (職員の責務)

第4条 職員は、次に掲げる事項を十分認識し、お互いの人格を尊重し、大切なパートナーであるという意識を持ち、セクハラをしないよう注意すること。

- 一 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクハラに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。
- 二 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- 三 セクハラであるか否かについては、セクハラを受けた者が、職場の人間関係等を考え拒否することができないなど、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。
- 四 職場の人間関係がそのまま持続する宴会のような職場以外の場所におけるセクハラも、職場の人間関係を損ない職場環境を害するおそれがあるため十分注意すること。
- 五 行政サービスの相手方など、職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者や同じ職場で勤務する非常勤職員等との関係についても十分注意すること。
- 2 職場環境は、その構成員である職員の協力の下に形成される部分が多いことから、職員は、次に掲げる事項について、積極的に意を用いるように努めること。
  - 一 職場内のセクハラについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクハラに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。
  - 二 職場からセクハラに関する加害者や被害者を出さないようにするため周囲に対する気配りをし、必要に応じて、職場の同僚として注意を促したり相談に乗ること。
  - 三 職場においてセクハラがある場合には、第三者として上司等に相談する等の方法をためらわないこと。
- 3 職員は、セクハラを受けた場合に、その被害を深刻にしないため、次の事項について認識し、行動することが望まれる。

- 一 一人で我慢しているだけでは問題は解決しないこと。
- 二 嫌なことは相手に対して明確に意思表示すること。
- 三 信頼できる者や相談員に相談すること。

(相談窓口)

第5条 セクハラに関する相談又は苦情に対応するため、窓口を次のとおり設置し、それぞれに掲げる職にある者をセクハラ相談員（以下「相談員」という。）とする。

- 一 企画管理部教育総務課 管理職の職にある者
- 二 教育振興部教職員課 管理職の職にある者
- 三 教育事務所 管理職の職にある者
- 四 県立学校 管理職の職にある者、所属長の指定する職員
- 五 ライフプラン相談室 ライフプラン相談員
- 六 子ども親のサポートセンター 所属長の指定する職員

2 セクハラに関する相談又は苦情は、職員の申し出により、随時行うものとする。この場合、当該職員は、口頭又は文書等によって、希望する日時及び相談又は苦情の趣旨をあらかじめ相談員に申し出るものとする。

3 セクハラに関する相談又は苦情は、相談員の指定する場所において行う。この場合、相談員は、相談及び苦情の内容を相談員以外の職員に見聞きされないよう周りから遮断した場所を指定するものとする。

4 相談員は、セクハラによる被害を受けた本人だけでなく、上司、同僚等、本人以外の職員からの相談又は苦情にも応ずるものとする。

5 相談員は、セクハラが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクハラに該当するか否か微妙な場合についても、相談又は苦情に応ずるものとする。

6 相談員は、相談又は苦情があった場合は、セクハラに限らず、関連する行為を含めて幅広く内容を聴取することとし、事実関係の把握に努めるものとする。

7 相談員は、相談又は苦情があった場合は、相談整理簿（別記様式）に必要事項を記載し、その事案の解決に向けての助言、指導等を行うとともに、必要と認めるときは、相談者本人の意思を確認したうえで、人事部門に連携を図るものとする。

8 相談又は苦情に対応するにあたり相談員が留意すべき事項について、企画管理部教育総務課長が別に定める。

9 職員が、直接第1項に掲げる相談窓口に出向いて相談又は苦情を申し出る場合には、職務に専念する義務の特例に関する規則（昭和35年人事委員会規則第26号）第2条第8号の規定により職務に専念する義務を免除することができ、承認については、所属長において行ってさしつかえないものとする。

(プライバシーの保護)

第6条 相談員は、関係者のプライバシーの保護に特に留意するとともに相談又は苦情を申し出たこと等理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないように十分留意するものとする。

(人事部門の対応)

第7条 セクハラの内容がかなり深刻で、被害者と加害者とを同じ職場に勤務させることが適当でないと判断される場合は、配置転換を行うものとする。

2 セクハラの内容がかなり深刻で、信用失墜行為や全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当する場合は、懲戒処分を含む措置を講ずるものとする。

3 セクハラの内容が複雑で、相談員や人事部門での対応では解決が困難と思われる場合は、弁護士、学識経験者等をもって構成する第三者機関に指導、助言を求めるものとする。

(補則)

第8条 学校における教職員と生徒のセクハラに関する相談については、本要綱を準用する。

附 則

この要綱は平成11年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は平成12年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は平成14年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は平成15年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は平成16年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は平成16年4月10日から適用する。

附 則

この要綱は平成25年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は平成29年4月1日から適用する。

※ ただし、市町村立学校職員については、各市町村教育委員会が別に定めていることから確認が必要となります。

## 職場におけるパワーハラスメント防止に関する要綱

(平成25年4月1日決定)

(趣旨)

**第1条** 職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）は、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。こうした問題を放置すれば、職員は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康に障害をもたらす場合があり、職場におけるパワハラはなくしていかなければならない。

その一方で、上司の立場にある職員は、パワハラ防止を過度に意識することにより、業務上必要な指導等を行うことまでためらうことがあってはならない。

したがって、職場におけるパワハラを防止し、職員がその能力を十分発揮できるような良好な職場環境を形成するとともに、職員同士の適切かつ積極的なコミュニケーションの下、上司の立場にある職員が業務上必要な指導等を適切に実施することができるよう、職員及び所属長等管理監督者の責務、相談窓口、パワハラに対する対応措置等、必要事項を定めるものとする。

(定義)

**第2条** この要綱において、パワハラとは「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。

2 前項に規定する「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」とは、職位、職場での上下関係に加えて、技術や経験の有無等に基づくもの、上司から部下に対するものだけでなく同僚同士や部下から上司に対するものも含まれる。

3 第一項に規定する「業務の適正な範囲を超えて」とは、社会通念上必要と認められる程度の注意、指導を超えた行為に該当するものをいう。したがって、業務を適切に遂行するために上司が叱責することもあるが、その叱責が適切な注意、指導の範囲内であり、客観的にみて必要以上の行為と言えなければ、パワハラには該当しない。

4 この要綱において「職員」とは、千葉県教育委員会が服務監督を行う職員（千葉県教育委員会本庁、教育事務所、県教育機関に勤務する職員）のことをいう。

(行為類型)

**第3条** パワハラになり得る行為は、概ね次のとおりである。なお、具体的な行為例等については、別紙「パワーハラスメントになり得る行為例及び留意事項」に例示する。

- 一 暴行、傷害（身体的な攻撃）
- 二 脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言（精神的な攻撃）
- 三 隔離、仲間外し、無視（人間関係からの切り離し）
- 四 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（過大な要求）

五 業務上の合理性がなく、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（過小な要求）

六 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

2 前項第一号から第三号に掲げる行為については、原則としてパワハラに該当する。

3 第一項第四号から第六号に掲げる行為については、当該行為がパワハラに該当するかは、職場環境や業務内容、行為が行われた状況や継続性等を踏まえ、個別具体的に判断を行うものとする。

（職員の責務）

**第4条** 職員は、次に掲げる事項に十分留意し、職場におけるパワハラ防止及び排除に努めなければならない。

一 パワハラは、これを行っている職員には自覚がない場合があることや相手方から明確な拒否の意思表示があるとは限らないことを踏まえ、自らの言動に注意すること。

二 パワハラを見聞きした場合には、職場の構成員として注意を促すとともに、被害を受けている者に声をかけて相談に応じること。また、必要に応じて、被害を受けている者の同意を得た上で、所属長等管理監督者、第6条に掲げる相談窓口等に相談すること。

三 パワハラを受けていると感じた場合には、一人で我慢せず、所属長等管理監督者、職場の同僚への相談や、第6条に掲げる相談窓口を活用すること。また、心身の不調を感じた場合には、専門家の受診をちゅうちょしないこと。

（所属長等管理監督者の責務）

**第5条** 所属長等管理監督者は、職場におけるパワハラは職場の活力を削ぐものであることを意識し、良好な職場環境を確保するため、自身の言動に注意を払うなど、自らが範を示すものとする。また、職員に対しては、日常の執務を通じた指導等を行い、パワハラ防止及び排除に努めるとともに、パワハラに関する問題が生じた場合、又はその発生のおそれがある場合には迅速かつ適切に対処しなければならない。

（相談窓口）

**第6条** パワハラに関する相談又は苦情に対応するため、窓口を次のとおり設置し、それぞれに掲げる職にある者をパワハラ相談員（以下「相談員」という。）とする。

- |              |                      |
|--------------|----------------------|
| 一 企画管理部教育総務課 | 管理職の職にある者            |
| 二 教育振興部教職員課  | 管理職の職にある者            |
| 三 教育事務所      | 管理職の職にある者            |
| 四 県立学校       | 管理職の職にある者、所属長の指定する職員 |
| 五 ライフプラン相談室  | ライフプラン相談員            |

2 相談員は、パワハラによる被害を受けた本人だけでなく、上司、同僚等、本人以外の職員からの相談又は苦情にも応ずるものとする。



- 3 相談員は、パワハラが生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合についても、相談又は苦情に応ずるものとする。
- 4 相談員は、相談又は苦情があった場合は、パワハラに限らず、関連する行為を含めて幅広く内容を聴取することとし、事実関係の把握に努めるものとする。
- 5 相談員は、相談又は苦情があった場合は、相談者本人の意思を確認した上で、人事部門に速やかに相談内容を報告するものとする。
- 6 相談員は、人事部門と連携を図った上で、加害者とされる者や管理監督者等の関係者からのヒアリング調査等を実施するものとする。
- 7 相談員は、必要と認めるときは、他機関で設置されている相談窓口と連携を図るものとする。
- 8 相談又は苦情に対応するにあたり相談員が留意すべき事項について、企画管理部教育総務課長が別に定める。
- 9 職員が、直接第1項に掲げる相談窓口に出向いて相談又は苦情を申し出る場合には、職務に専念する義務の特例に関する規則（昭和35年人事委員会規則第26号）第2条第8号の規定により職務に専念する義務を免除することができ、承認については、所属長において行って差し支えないものとする。

（プライバシーの保護）

**第7条** 相談員は、関係者のプライバシーの保護に特に留意するとともに相談又は苦情を申し出たこと等を理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないように十分留意するものとする。

（人事部門の対応）

**第8条** 人事部門は、パワハラに関する相談又は苦情が相談員にあった場合、積極的に相談員と連携を図り、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

- 2 人事部門は、相談員からの報告内容やヒアリング調査の結果等を踏まえ、事実関係の整理を行うものとする。
- 3 人事部門は、事案の内容が複雑で相談員や人事部門ではパワハラに該当するか否かの判断が困難な場合、又は相談者と加害者とされる者の主張の乖離が著しく、事実認定が困難な場合には、弁護士、学識経験者等をもって構成する第三者機関に指導、助言を求めるものとする。
- 4 人事部門は、事実関係を整理した結果、パワハラの実事が確認された場合、又はその発生のおそれがある場合には、次に掲げる必要な措置を速やかに講ずるものとする。
  - 一 パワハラの態様が比較的軽微な場合には、相談者への助言、加害者への注意、指導等の措置を講ずる。
  - 二 パワハラの態様が信用失墜行為や全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当する場合には、懲戒処分を含む措置を講ずる。

三 被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないとは判断される場合には、配置転換を行う。

附則

この要綱は、平成25年4月1日から適用する。

附則

この要綱は、平成29年4月1日から適用する。

※ ただし、市町村立学校職員については、各市町村教育委員会が別に定めていることから、確認が必要となります。

## 千葉県職員倫理条例

### (目的)

第一条 この条例は、職員が県民全体の奉仕者であってその職務は県民から負託された公務であることに鑑み、職員の職務に係る倫理の保持に資するため必要な措置を講ずることにより、職務の執行の公正さに対する県民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって公務に対する県民の信頼を確保することを目的とする。

### (定義等)

第二条 この条例において「職員」とは、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第三条第二項に規定する一般職に属する職員並びに教育長及び地方公営企業の管理者をいう。

2 この条例において「管理職員等」とは、次の各号に掲げる職員をいう。

一 教育長及び地方公営企業の管理者

二 職員の給与に関する条例（昭和二十七年千葉県条例第五十号）第八条の二第一項の規定により給料の特別調整額の支給を受ける職員

三 千葉県企業局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和二十七年千葉県条例第百二十六号）第三条の二及び千葉県病院局企業職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成十六年千葉県条例第三号）第五条の規定により管理職手当の支給を受ける職員

四 任期付研究員の採用等に関する条例（平成十三年千葉県条例第五十二号）第三条第一号及び任期付職員の採用等に関する条例（平成十四年千葉県条例第五十号）第二条第一項の規定により任期を定めて採用された職員

五 前各号に掲げるもののほか、その職務と責任が第二号又は第三号に掲げる職員に相当するものとして任命権者が定める職員

3 この条例において「部長級の職員」とは、次の各号に掲げる職員をいう。

一 教育長及び地方公営企業の管理者

二 職員の給与に関する条例別表第一行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が九級以上であるもの

三 前各号に掲げるもののほか、その職務と責任が前号に掲げる職員に相当するものとして任命権者が定める職員

4 この条例において「事業者等」とは、法人（法人でない社団又は財団で代表者又は管理人の定めがあるものを含む。）その他の団体及び事業を行う個人（当該事業の利益のためにする行為を行う場合における個人に限る。）をいう。

5 この条例の規定の適用については、事業者等の利益のためにする行為を行う場合における役員、従業員、代理人その他の者は、前項の事業者等とみなす。

（職員が遵守すべき職務に係る倫理原則）

第三条 職員は、県民全体の奉仕者であり、県民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚し、職務上知り得た情報について県民の一部に対してのみ有利な取扱いをする等県民に対し不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならない。

2 職員は、常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならない。

3 職員は、法律又は条例により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の県民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

（公表）

第四条 知事は、毎年、任命権者からの報告に基づき、職員の職務に係る倫理の保持に関する状況及び職員の職務に係る倫理の保持に関して講じた施策について、その概要を公表するものとする。

2 任命権者は、職員にこの条例又は次条第一項に規定する職員倫理規則若しくは同条第三項に規定する規程に違反する行為があることを理由として懲戒処分を行った場合は、公表することが適当でない特段の事情があると認めるときを除き、当該懲戒処分の概要を公表するものとする。

（職員倫理規則等）

第五条 知事は、第三条に規定する倫理原則を踏まえ、職員の職務に係る倫理の保持を図るために必要な事項に関する規則（以下この条において「職員倫理規則」という。）を定めるものとする。この場合において、職員倫理規則には、職員の職務に利害関係を有する者からの贈与等の禁止及び制限等職員の職務に利害関係を有する者との接触その他県民の疑惑や不信を招くような行為の防止に関し職員の遵守すべき事項が含まれていなければならない。

2 知事は、職員倫理規則の制定又は改廃に際しては、千葉県コンプライアンス委員会の意見を聴かなければならない。

3 知事以外の任命権者は、第三条に規定する倫理原則及び第一項に規定する職員倫理規則を踏まえ、職員の職務に係る倫理の保持を図るために必要な事項に関する規程を定めるものとする。

(贈与等の報告)

第六条 管理職員等は、事業者等から、金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待（以下「贈与等」という。）を受けたとき又は事業者等と職員の職務との関係に基づいて提供する人的役務に対する報酬として任命権者が定める報酬の支払を受けたとき（当該贈与等を受けた時又は当該報酬の支払を受けた時において管理職員等であった場合に限り、かつ、当該贈与等により受けた利益又は当該支払を受けた報酬の価額が一件につき五千円を超える場合に限る。）は、一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの各区分による期間（以下「四半期」という。）ごとに、次の各号に掲げる事項を記載した贈与等報告書を、当該四半期の翌四半期の初日から十四日以内に、任命権者に提出しなければならない。

一 当該贈与等により受けた利益又は当該支払を受けた報酬の価額

二 当該贈与等により利益を受け、又は当該報酬の支払を受けた年月日及びその基因となった事実

三 当該贈与等をした事業者等又は当該報酬を支払った事業者等の名称又は氏名及び住所

四 前各号に掲げるもののほか、任命権者が定める事項

2 任命権者は、前項の規定により贈与等報告書の提出を受けたときは、当該贈与等報告書（部長級の職員に係るものに限り、かつ、第九条第二項ただし書に規定する事項に係る部分を除く。）の写しを千葉県コンプライアンス委員会に送付しなければならない。

(株取引等の報告)

第七条 部長級の職員は、前年において行った株券等（株券、新株予約権証券又は新株予約権付社債券をいい、株券、新株予約権証券又は新株予約権付社債券が発行されていない場合にあつては、これらが発行されていたとすればこれらに表示されるべき権利をいう。以下この項において同じ。）の取得又は譲渡（部長級の職員である間に行

ったものに限る。以下「株取引等」という。)について、当該株取引等に係る株券等の種類、銘柄、数及び対価の額並びに当該株取引等の年月日を記載した株取引等報告書を、毎年、三月一日から同月三十一日までの間に、任命権者に提出しなければならない。

2 任命権者は、前項の規定により株取引等報告書の提出を受けたときは、当該株取引等報告書の写しを千葉県コンプライアンス委員会に送付しなければならない。

(所得等の報告)

第八条 部長級の職員（前年一年間を通じて部長級の職員であったものに限る。）は、次の各号に掲げる金額及び課税価格を記載した所得等報告書を、毎年、三月一日から同月三十一日までの間に、任命権者に提出しなければならない。

一 前年分の所得について同年分の所得税が課される場合における当該所得に係る次に掲げる金額（当該金額が百万円を超える場合にあっては、当該金額及びその基因となった事実）

イ 総所得金額（所得税法（昭和四十年法律第三十三号）第二十二条第二項に規定する総所得金額をいう。）及び山林所得金額（同条第三項に規定する山林所得金額をいう。）に係る各種所得の金額（同法第二条第一項第二十二号に規定する各種所得の金額をいう。以下同じ。）

ロ 各種所得の金額（退職所得の金額（所得税法第三十条第二項に規定する退職所得の金額をいう。）及び山林所得の金額（同法第三十二条第三項に規定する山林所得の金額をいう。）を除く。）のうち、租税特別措置法（昭和三十三年法律第二十六号）の規定により、所得税法第二十二条の規定にかかわらず、他の所得と区分して計算される所得の金額

二 前年中において贈与により取得した財産について同年分の贈与税が課される場合における当該財産に係る贈与税の課税価格（相続税法（昭和二十五年法律第七十三号）第二十一条の二に規定する贈与税の課税価格をいう。）

2 前項の所得等報告書の提出は、納税申告書（国税通則法（昭和三十七年法律第六十六号）第二条第六号に規定する納税申告書をいう。以下同じ。）の写しを提出することにより行うことができる。この場合において、同項第一号イ又はロに掲げる金額が百万円を超えるときは、その基因となった事実を当該納税申告書の写しに付記しなければならない。

3 任命権者は、第一項の所得等報告書又は前項の納税申告書の写し（以下「所得等報告書等」という。）の提出を受けたときは、当該所得等報告書等の写しを千葉県コンプライアンス委員会に送付しなければならない。

（報告書の保存及び閲覧）

第九条 前三条の規定により提出された贈与等報告書、株取引等報告書及び所得等報告書等は、これらを受理した任命権者において、これらを提出すべき期間の末日の翌日から起算して五年を経過する日まで保存しなければならない。

2 何人も、任命権者に対し、前項の規定により保存されている贈与等報告書（贈与等により受けた利益又は支払を受けた報酬の価額が一件につき二万円を超える部分に限る。）の閲覧を請求することができる。ただし、公にすることにより、犯罪の予防、鎮圧又は捜査、公訴の維持、刑の執行その他の公共の安全と秩序の維持に支障を及ぼすおそれがあるものとして任命権者が認めた事項に係る部分については、この限りでない。

（倫理監督者）

第十条 任命権者は、職員の職務に係る倫理の保持を図るため、倫理監督者一人を置くものとする。

2 倫理監督者は、職員に対しその職務に係る倫理の保持に関し必要な指導及び助言を行うものとする。

（秘密の保持）

第十一条 千葉県コンプライアンス委員会の委員は、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同様とする。

（委任）

第十二条 この条例の施行に関し必要な事項は、任命権者が定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、平成三十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第十一条及び附則第五項の規定 公布の日

二 第二条第一項及び第三項、第八条並びに附則第四項の規定 平成三十一年一月一日

(経過措置)

- 2 第六条の規定は、この条例の施行の日以後に受けた贈与等又は支払を受けた報酬について適用する。
- 3 第七条の規定は、この条例の施行の日以後に行った株取引等について適用する。
- 4 第八条の規定は、平成三十一年分以後の所得及び同年分以後の贈与税に係る贈与について適用する。

(千葉県行政組織条例の一部改正)

- 5 千葉県行政組織条例（昭和三十二年千葉県条例第三十一号）の一部を次のように改正する。

別表第二千葉県行政改革審議会の項の次に次のように加える。

千葉県コンプライアンス委員会	<ul style="list-style-type: none"><li>一 知事に対し、次に掲げる事項について意見を具申すること。<ul style="list-style-type: none"><li>イ 千葉県職員倫理条例（平成三十年千葉県条例第五十九号。以下「職員倫理条例」という。）第五条第一項に規定する職員倫理規則の制定又は改廃</li><li>ロ 知事の権限に属する事務の管理及び執行が法令並びに条例及び規則その他の規程に適合し、かつ、適正に行われることを確保するために必要な事項</li></ul></li><li>二 任命権者に対し、次に掲げる事項について意見を具申すること。<ul style="list-style-type: none"><li>イ 職員倫理条例第五条第一項に規定する職員倫理規則及び同条第三項に規定する規程を遵守するための体制の整備及び研修</li><li>ロ 職員倫理条例第六条から第八条までに規定する贈与等報告書、株取引等報告書及び所得等報告書等の内容に関する事項</li><li>ハ その他職員の職務に係る倫理の保持を</li></ul></li></ul>
----------------	---



	図るために監督上必要な措置
--	---------------

別表第三千葉県行政改革審議会の項の次に次のように加える。

千葉県コンプライアンス委員会	会長 委員	学識経験を有する者	五人以内	二年
----------------	----------	-----------	------	----

不祥事根絶パンフレット（改訂版）

「子供たちを悲しませない、  
学校の仲間を裏切らない、  
教育の信頼を失わせない」

平成 3 1 年 4 月

千葉県教育委員会

〒 260-8662 千葉市中央区市場町 1 番 1 号