

**教職員の綱紀の保持及び
服務規律の確保のための指針
(改訂版)**

= 揺るぎない信頼を確立するために =

**平成 23 年 6 月
新潟市教育委員会**

目次

公務員としての心構え

- 1 教育公務員としての自覚 1
- 2 勤務時間等の服務規律の確保 2

非違行為の根絶

- 1 交通事故・飲酒運転の防止 3
 - (1) 交通事故防止 3
 - (2) 飲酒運転の撲滅 4
- 2 体罰の撲滅 5
- 3 ハラスメントの防止 6
- 4 情報の漏えい防止 7
- 5 汚職事件等の発生防止 8
 - (1) 汚職防止 8
 - (2) 公金等の厳正な執行 9

公務員としての心構え

1 教育公務員としての自覚

公立学校教職員は、公務員であり、『全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない』（憲法第15条）ことをしっかりと自覚して、『全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、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』（地方公務員法第30条）ことを遵守しなくてはなりません。

自己チェックポイント

- 新潟市の職員として「コンプライアンス条例」を遵守しているか。
- 公私に渡り、公務員としての服務規律（義務、禁止、制限）を意識しているか。
- 仕事に対して誠実に対応し、マンネリ化に陥ることなく常に向上心を持っているか。
- だれに対しても進んであいさつをしているか。
- 幼児児童生徒に対して明るくさわやかに接しているか。
- 保護者、地域に対して誠意を持って対応しているか。
- 自らの力を過信することなく常に謙虚な姿勢で執務しているか。
- 場に応じた適切な服装や言葉遣いをしているか。
- 職場内の協力・連携のため、コミュニケーションを大切にしながら積極的に協働しているか。
- 期限や時間を守って、けじめのある行動をしているか。
- 幼児児童生徒に対して、いつも公平に接しているか。

【事例】

保護者から「用事のため、学校に行き教務室に入ったが、私があいさつをしても、先生たちは、だれもあいさつをしてくれず、すごく感じが悪かった。日頃、先生たちは、子どもたちに『あいさつをしなさい』と指導をしているが、どうなっているのか。」という苦情があった。

2 勤務時間等の服務規律の確保

公務員は、法令遵守は言うまでもありませんが、市民の期待や信頼に応えるため、自らを律し、全体の奉仕者として望ましい行動を積極的にとる必要があります。さらに、教育公務員は、自らの言動を律することを厳しく求められます。

自己チェックポイント

- 勤務時間、休憩時間、出退勤時刻等について校内服務規程に定める時間を厳守しているか。
- 出勤印など帳簿の記載は速やか且つ確実に行っているか。
- 出張命令、休暇の取得や職務専念義務の免除の承認における事務手続きを適切に行っているか。
- 服務上の義務・禁止・制限について理解し、遵守しているか。
 - 義務
 - ・ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務
 - ・ 研修の義務
 - ・ 秘密を守る義務
 - ・ 職務専念の義務
 - ・ 政治的中立の義務
 - ・ 宗教的中立の義務
 - 禁止
 - ・ 信用失墜行為の禁止
 - ・ 争議行為等の禁止
 - 制限
 - ・ 政治的行為の制限
 - ・ 営利企業等の従事制限

など

【事例】

A教諭は、出張後、勤務時間内にもかかわらずスーパーマーケットに寄り、買い物をしてから帰宅した。翌日、地域の人から学校に「A先生は、昨日、ずいぶん早くからスーパーマーケットにいたが、勤務時間はどうなっているのか。」という苦情があった。

非違行為の根絶

1 交通事故・飲酒運転の防止

(1) 交通事故防止

一時不停止，前方不注意による交通事故や速度超過違反が多発している現状があります。幼児児童生徒の安全教育に携わる教職員は，率先して交通ルールを守るとともに，常に心と時間にゆとりをもって安全運転に努め，交通事故の未然防止に徹しなければなりません。

自己チェックポイント

通勤や出張など，いつも時間にゆとりをもって慎重に運転しているか。
運転前に，自分の体調は良好かどうかを必ず確認しているか。
シートベルトの着用，一時停止など，いつも交通法規を遵守しているか。
刑事罰対象の速度超過（一般道30 km/h以上，高速道40 km/h以上）は，懲戒処分の対象となることを常に念頭に置いているか。
校内交通事故対応マニュアル（事故処理や警察通報などの一連の対応）を車に常備しているか。

【懲戒処分基準】

- 刑事罰対象の速度超過（一般道30 km/h以上，高速道40 km/h以上）
戒告
- 刑事罰対象の速度超過（50 km/h以上）
減給
- 刑事罰対象の速度超過違反に交通人身加害事故を伴う場合
免職，停職，減給
- 安全運転義務違反等により交通人身加害事故（軽傷事故以上）を伴う場合
減給，戒告，訓戒

【事例】

B教諭は，出勤時に市道を走行中，交差点を右折しようとした時，左右の安全確認が不十分だったため，自転車走行帯を右方向から直進してきた自転車に衝突した。その際，自転車を運転していた男性に肩鎖関節脱臼による1か月の加療を要する傷害を負わせた。 懲戒処分『戒告』

(2) 飲酒運転の撲滅

酒酔い運転や酒気帯び運転は、重大な事故につながる極めて悪質な違法行為であり、教職員全体の信用を失墜させる行為であることから、厳罰をもって対処しています。職場で、「飲んだら乗るな。乗るなら飲むな。」を合言葉にして確認したり、家族にも協力を求めたりして、飲酒運転の撲滅に徹しなければいけません。

自己チェックポイント

飲酒の場所に自家用車では行かないことに徹しているか。
たとえ一口でも飲酒であることを認識しているか。
翌朝の酒気帯び運転防止のため、深酒を避けるようにしているか。
酒の会に臨む前に、自家用車や車のキーの所在について上司に報告しているか。
酒気帯び運転の基準（呼気アルコール濃度 0.15 mg/l 以上）や、飲酒運転を
知りながら同乗した場合も処罰の対象になることなど、飲酒運転・酒気帯び運転
について理解しているか。

【懲戒処分基準】

- 飲酒運転・酒気帯び運転
免職
- 飲酒運転をしていることを知りながら同乗した場合
免職，停職
- 自動車等を運転することを知りながら飲酒を勧めた場合
免職，停職

【事例】

C教諭は、校内歓迎会の折、宿泊する予定で飲酒をしていたが、宿泊せず、自動車運転して帰路についた。道中、ガードレールに自家用車をぶつけるなどの事故を起こし、酒気帯び運転のため警察に検挙された。 懲戒処分『免職』

D教諭は、学校行事の打ち上げ会で飲酒し、さらに同僚3人と二次会で飲酒した。その後、運転代行車を手配したが混んでおり、自分で運転して帰ることにした。道中、検問中の警察に酒気帯び運転として検挙された。 懲戒処分『免職』

E教諭は、友人と居酒屋で飲酒し、車の中で3時間仮眠を取った後、帰宅しようと自ら運転した。道中、検問中の警察に検問中の警察に酒気帯び運転として検挙された。 懲戒処分『免職』

2 体罰の撲滅

体罰は、違法行為であり、人権侵害です。体罰は、力による強制であり幼児児童生徒に屈辱感を与え、心を深く傷つけるとともに教師や学校への信頼を失わせます。教職員は常に自らの人格向上に努め、愛情をもって適切に指導を行うべきもので、一時の感情に支配されて、体罰など軽率な言動をするようなことはあってはなりません。

自己チェックポイント

体罰は、絶対してはならないことを常々念頭においているか。
いかなる場合も叱る時間と場所のタイミングを考えているか。
感情に流されて、幼児児童生徒を指導することはないか。
頭ごなしに決め付けず、幼児児童生徒の言い分や意見を聞くようにしているか。
「だからだめなんだ」など人格を否定するような言動や、見下すような態度はとっていないか。
幼児児童生徒に対して、心の内面を共感的に受け止めるようにしているか。
日頃から幼児児童生徒の理解に努めているか。

【懲戒処分基準】

- 死亡，重篤な傷害
免職，停職，減給
- 傷害
停職，減給，戒告
- 幼児児童生徒の人権を著しく侵害
減給，戒告

【事例】

F教諭は、清掃時に遊んでいた児童を注意した際に、聞き入れられなかったため、再度注意しようとその児童を押さえつけたところ、児童は床にしりもちをつき、骨折した。 懲戒処分『戒告』

3 ハラスメントの防止

セクシャルハラスメントは、幼児児童生徒や同僚の意に反した性的な言動を行うことにより、就学環境や職場環境を著しく悪化させ、被害者やその家族に深い心の傷を残すものです。

また、パワー・ハラスメントは、職務上の地位や権限を背景として、部下職員に言葉の暴力や嫌がらせを行い、職員の人格や尊厳を傷つけるものです。所属長はじめ教職員は、一人一人が問題意識をもち、その防止に努めるとともに、誤解を招く言動には十分配慮しなければいけません。

自己チェックポイント

親しさを込めた言動でも、相手を不快にさせることがあることを認識しているか。

不快か否か、容認できるか否かなど自分の尺度で考えていないか。

相手が嫌がっているにもかかわらず、同じ言動を繰り返して行っていないか。

日頃からお互いの人格を尊重しようと努力しているか。

幼児児童生徒及び同僚を性的な関心の対象として見てはいないか。

異性と二人きりの指導など、誤解を招くような事態を極力避けているか。

飲酒の会で、気が緩み軽率な言動に及んだことはないか。

仕事の内容や指示とは全く関係ない言葉の暴力はないか。

指導・注意・叱責は、職務上必要な範囲を逸脱していないか。

【懲戒処分基準】

< 幼児児童生徒に対するわいせつ行為等 >

- わいせつ行為を行った場合

免職

- セクシャルハラスメントを行った場合

免職，停職，減給，戒告

< 同僚等に対するハラスメント >

- 職場におけるハラスメント

免職，停職，減給，戒告

【事例】

G教諭は、部活動中の女子生徒に対して、不必要な体の接触を繰り返した。女子生徒は精神的な苦痛を受けて3か月半、不登校となった。 懲戒処分『停職3か月』

4 情報の漏えい防止

学校職員には、職務上知り得た情報の守秘義務があります。在職中はもちろん、退職後も職務上知り得た情報を漏らしてはならないことをしっかりと認識し、常に情報の集中管理・保管に徹しなければなりません。特に、コンピュータに係る個人情報の漏えい防止を徹底する必要があります。

自己チェックポイント

職務上知り得た情報を故意に漏らさなくても、情報を紛失したり、外部に漏れたりした場合も守秘義務違反となることを認識しているか。

校内情報管理マニュアル（校内規程）を熟知し、確実に実行しているか。

コンピュータや記録媒体は、所定場所より持ち出さないことを認識しているか。

やむを得ずコンピュータや記録媒体を持ち出すときは、記録簿に記載し、校長の許可を得ているか。

データファイルには、必ずパスワードをかけているか。

私物の記録媒体に、職務上の個人情報を入れてはいないか。

【懲戒処分基準】

- 秘密漏えい
免職，停職
- 個人情報の流出，紛失，盗難
減給，戒告
- 個人情報の目的外収集・利用
減給，戒告

【事例】

H教諭は、校内個人情報取扱規程に定められた公用のUSBメモリーを使用せず、私物のUSBメモリーに児童の指導記録及び成績資料等の個人情報を保存して校外に持ち出し、そのUSBメモリーを紛失した。 懲戒処分『減給1月(1/10)』

5 汚職事件等の発生防止

(1) 汚職防止

汚職は、職権や地位を濫用して、賄賂を取るなどの不正行為であり、その多くは、教職員の職務に関する油断や慢心、業者との馴れ合いから起こっています。特に利害関係のある民間企業・業者との接触に際しては、常に公正で透明度の高い対応に徹しなければなりません。

自己チェックポイント

- 利害関係者と必要以上の付き合い（飲食など）はしていないか。
- 利害関係者との面会は、複数で対応しているか。
- 面会の相手、日時、打合せ内容についてきちんと記録してあるか。
- 利害関係者から贈答品はいっさい受け取っていないか。
- 出張時の昼食は、必ず自費でとっているか。
- 利害関係者と馴れ合い関係による発注や依頼はしていないか。

【懲戒処分基準】

- 官製談合
免職，停職
- 収賄
免職，停職
- 事務処理の不適正な処理
停職，減給，戒告

【事例】

I 教諭は、業者と共謀して消耗品等を購入したように装った、内容虚偽の請求書を勤務校に提出し、市から請求額を搾取した。さらに、パソコン購入代金の債務があったが、同社に便宜を図った見返りとして、同債務の免除を受けた。

懲戒処分『免職』

(2) 公金等の厳正な執行

全ての教職員は、行政運営は税金で賄われており、日々の業務を公金で実施していることをしっかりと認識する必要があります。平素から業務遂行の基本である法令の遵守と規律の保持に努め、公金等の支出に関する意識の徹底を図り、適正な執行を確実に実行しなければなりません。また、預り金についても準公金としての取扱いが求められることを認識し、競争性、透明性、公平性の観点に立った管理と取扱いに努める必要があります。

自己チェックポイント

- 「新潟市立幼稚園，小・中・養護学校 学校園預り金及び関係団体預り金取扱要領」及び「校内預り金取扱規程」を熟知しているか。
- 日常的に、最小限の費用で最大限の教育効果をあげるように努めているか。
- 契約から納品まで一貫して、競争性，透明性，公平性に努めているか。
- 納入物品と納品書の点検・照合には、複数で事務処理しているか。
- 保護者に対して、十分な説明責任を果たしているか。

【懲戒処分基準】

- 横領・窃取・詐取
免職
- 公金公物の盗難
戒告
- 公金公物の紛失
戒告
- 公金公物の不適正な処理
停職・減給・戒告

【事例】

6年生の会計担当をしていたJ教諭は、5・6年生の修学旅行積立金や教材費の預金口座から着服を繰り返していた。口座残高が減っていることに他の職員が気付いたため発覚した。 懲戒処分『免職』