

コンプライアンス職場研修資料

信頼される教職員を目指して

～使命と誇りを胸に

子どもたちの明るい未来を創ろう～

【H23.10.19改訂版】



岩手県教育委員会

この資料の活用方法について

この資料は、各所属におけるコンプライアンスの確立、不祥事を起こさない、起こさせない職場風土づくりの推進に資するため、**職員一人ひとりの研修会、取組への積極的な参加、対話の推進、ひいては、責務と職責の再確認によるモチベーションの向上に資することを目的に作成したものです。**

上記の目的のもと、研修会、取組の推進・向上のため

○コンプライアンス研修会の場合

○月例のコンプライアンスの取組の場合

における活用方法の例を次のとおり示しますので、研修会等の実施に際し、参考としてください。

～ 資料全般編 ～

【コンプライアンス研修会での活用例】

- 1 資料に沿った研修の実施（コンプライアンスについて再確認してみましょう。）
- 2 意見交換（言葉にしてみるものが大切です。感じたことを率直に！）
 - ① なぜコンプライアンスをしっかりとらなければならないのか。
 - ② 自分たちに求められていることの再確認
 - ③ これまでの振り返り
 - ④ 自分たちにできることは何か。 etc
- 3 コンプライアンスの取組内容の推進、見直し等の検討（気づきを取組に反映！）

【月例のコンプライアンスの取組での活用例】

- 資料を項目ごとに分け、職員が輪番で資料の内容と自らの考えを発表し、それに対する意見を数名に述べてもらう。

※ 詳細な内容については、コンプライアンス・マニュアルに掲載しております。研修会においては、本資料のほかコンプライアンス・マニュアルを併用することで、より理解を深めることができます。

～ ケース・スタディー編 ～

【コンプライアンス研修会での活用例】

本資料掲載の事例について、次の視点に留意しながらケース・スタディーを行い、それぞれの意見交換をする。

- ① なぜそのような不祥事が発生してしまったか。(事案の客観的な分析)
- ② そのような不祥事の未然防止のため、自分たちの職場でできることは何か。
(①の分析をもとに、共通理解の醸成、具体的な未然防止策などの検討)

※ ケース・スタディーをする場合は、自分は絶対にしないから関係ないなどと他人事にせず、その事案を掘り下げて、みんなで考えてみる事が重要です。

【月例のコンプライアンスの取組での活用例】

毎月、職員が輪番で1つの事例を題材とし、事例の概要と自らの考えを発表し、それに対する意見を数名に述べてもらう。

※ ケース・スタディーに当たっては、コンプライアンス・マニュアルに掲載されている「不祥事事例」も御活用ください。 (事件発生の原因や当事者の気持ちなど、より具体的な内容が掲載されています。)

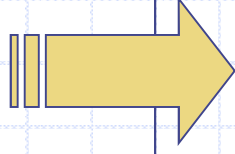
～私たちが採用された時～

○ わたしたちは、教職員に採用された時、地方公務員法に基づき、次のようにサービスの宣誓を行いました。

『私は、ここに、主権が国民に存することを認める日本国憲法並びに法律及び条例を尊重し、かつ、擁護することを固く誓います。』

私は、地方自治の本旨を体するとともに、公務を民主的、かつ、能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として、誠実、かつ、公正に職務を執行することを固く誓います。』

年 月 日
氏名



※体(たい)する＝人の教えや意向を心にとどめて行動する。

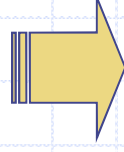
教職員に採用された私たちの初志や理想

⇒ 子ども達のために・・・ 職場に貢献するために・・・ 親のために・・・ etc.

あれから数年・・・現在はどうですか？

それぞれの職場に配属され職務を遂行する日々を送っています。ですが、時の流れの中で、いつのまにか目の前の業務を行うことに精一杯となり

- 経験に頼って判断することが多くなっていませんか？
- 全体の奉仕者である公務員ということを忘れていませんか？
- 宣誓に込められた高らかな初志や理想が置き去られていませんか？



私たちは誰のために職務にあたるのか、もう一度考えて見ましょう!!

みなさんの大切な人は誰ですか？

自分を信頼してくれる児童生徒…

自分を支えてくれる家族…

自分を頼りにしてくれる保護者…

自分を応援してくれる仲間… etc.



私たちは、大切な人のために、日頃から研究
と修養に励み、一生懸命働いているのではな
いでしょうか？

そのような中…

教職員による不祥事が続発

「不祥事を起こすのは一部の教職員である」と強調しても、保護者、児童生徒をはじめ県民の理解は得られません。SOS

※倫理観を問われる事態に至れば、いくらその人物が優秀であろうと、組織が有能な集団であろうと残念ながら理解は得られません。

どうすれば良いの？

まず、一人ひとりが自分の行動を振り返り私にわたる自分の行いを点検してみよう。

「服務」とは…

公務における行動規範は、特にも**「服務」**として定められています。

簡単に言えば、「勤務に服する場合の義務」です。

公務員には、その職務の公共性、共通性のため地方公務員法第30条から第38条にその根拠が明確に示されています。

「義務」ですから、地方公務員である教職員が守らなければならないのは当然のことです。

※民間企業等では、個別の労働契約や就業規則により定められています。



地方公務員法

	区分	趣旨
職務上の義務	<u>服務の基本基準</u> ★第30条	<ul style="list-style-type: none"> ・全体の奉仕者として公共の利益のために勤務 ・全力を挙げて職務に専念
	<u>法令等および上司の職務上の命令に従う義務</u> ★第32条	<ul style="list-style-type: none"> ・法令に基づく行政の執行の確保 ・秩序ある行政執行の確保
	<u>職務に専念する義務</u> ★第35条	<ul style="list-style-type: none"> ・能率的で秩序ある行政の執行確保
	<u>信用失墜行為の禁止</u> ★第33条	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の信用を失墜させる行為によって職務全体の信用を損なうことの防止
	<u>秘密を守る義務</u> ★第34条	<ul style="list-style-type: none"> ・秘密の公表による公益の侵害の防止
身分上の義務	<u>政治的行為の制限</u> ★第36条	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の政治的中立による継続的安定な行政の執行の確保 ・政治的影響力からの職員の保護
	<u>争議行為等の禁止</u> ★第37条	<ul style="list-style-type: none"> ・公務の執行の確保
	<u>営利企業等の従事制限</u> ★第38条	<ul style="list-style-type: none"> ・営利企業等の従事による職務執行への悪影響の防止

教育基本法では教員について次のように定められています。……



教育基本法

第9条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励みその職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

「コンプライアンス」とは…

コンプライアンスとは決められたルールをしっかりと守るという意味であり、法令や規則など、自分で決めたことではなく他者により規定されたことに従う(法令遵守)という、他律的な取り組みのニュアンスを持っています。

今日では一人ひとりの行動の積み重ねによって確立された社会的良識、社会ルールなどの遵守や、具体的な実践も含んで使われています。

一方、私たち公務員にとってのコンプライアンスは広い意味で…

公務員倫理

という言葉に置き換えることができます。

公務員倫理における5つの行動規範

誠実性

嘘をつかず、ごまかさず、真剣に人のために尽くすこと

公正性

誰が見ても正しく、納得性のある行動をとること

良識性

社会から信頼を得るかどうかが考え行動すること

主体性

見て見ぬ振りをしない、対岸の火事として傍観しない、相手の立場に立つ

遵法性

法令など明文化・規定化されたものを守ること

図にすると ⇒

誠実性

嘘をつかず、ごまかさず
真剣に人のために尽くすこと

公正性

誰が見ても正しく、
納得性のある行動をとること

広義のコンプライアンス (公務員倫理)

法令遵守はもとより、遵法性、良識性、
誠実性、公正性、主体性をもって日常業務
を行うこと

狭義のコンプライアンス (法令遵守)

法令遵守など規則やルール
に明示されている、規定され
ていることへ対応すること

良識性

社会から信頼をえられるかどうか
考え行動すること

主体性

見て見ぬふりをしない、対岸の
火事として傍観しない、相手の
立場に立つこと

遵法性

法令など明文化・規定化された
ものを守ること

自律

他律



「倫理」とは…



難しい精神論や観念論…

実はそうでもないのです

社会習慣や礼儀・作法など自然発生的な教えとして習慣の中から発生し、通用するようになった日常生活における一人ひとりの行動規範(実践・行為)のことです。

教職員には教育に関わる者として高度の倫理と厳しい自律心が要求されます。

「岩手県職員憲章」は、本県がより質の高い県民本位のサービスを提供していくため、

- ① 全職員が、心一つにして意識を共有すること
- ② 職員の皆さんが、日常の業務を推進していくうえで、
 - ・ 物事を正しく考えるために、照らし合わせることができる
 - ・ また、判断が困難な問題等に直面した際などに、立ちかえることができるよう「岩手県職員としてのあるべき姿」や「行動基準」として策定されたものです。

岩手県職員憲章 ～私たちの5つの信条へ～

県民本位	常に県民の視点、立場に立ち、現在、そして未来の「 県民全体の利益 」を考え、行動します。
能力向上	創意工夫を凝らし、柔軟な発想で、「 新たな課題に果敢に挑戦 」します。
明朗快活	職員間の自由なコミュニケーションを通じ、「 明るく、いきいきとした職場 」をつくります。
法令遵守	「 規律 」を重んじ、県民から信頼されるよう、「 公正、公平 」に職務を遂行します。
地域意識	地域社会の一員としての「 自覚 」と県職員としての「 誇り 」をもって、「 誠実 」に行動します。

初めから完璧な人はいません。
折に触れて再確認し、前向きに目指していくことが大切です！



コンプライアンス確立へ向けて



コンプライアンスをただ単に法令遵守として捉えてしまうと、「やめろ」「やるな」「守れ」が「やめればいんだろ」「やらなきゃいんだろ」「守ればいんだろ」といったように行動が硬直化する。



コンプライアンス確立へ向けて

目指そう!!

コンプライアンスの確立

通知・マニュアルの徹底

職場での自主的取組

コンプライアンス確立には適正なサービス管理と職場での自主的・組織的な取組が大切



みんな考えてみましょう

【事例①】酒気帯び運転

§ 概要

教諭Aは、友人宅で午後7時から午後9時ころまで飲酒し午前2時頃まで仮眠をとった。

その後、友人宅を出て、自動車を運転し別の友人宅へ向かう途中、パトロール中の警察により酒気帯び運転で検挙された。

呼気1リットルあたり0.27mg/lのアルコール検出。

※呼気1リットルあたり0.15mg/l以上の場合は酒気帯び運転にあたります。

§ 検討の視点

事例をもとに

- 飲酒運転が、このように厳しい罪を問われる犯罪であり、このように重い懲戒処分を受ける非違行為とされている理由を考えてみましょう。
- アルコールによる脳への麻痺作用は、安全な運転に必要な情報処理能力、注意力、判断力にどのような影響を与えるでしょうか。
- アルコールを伴う懇親会の翌日、朝から自動車を運転する用務がある場合、どのようなことに気を付けていますか。

飲酒運転の根絶のための留意点

- ◆ 飲酒運転が悲惨な重大交通事故に直結する可能性が高い悪質な犯罪であることを職員一人ひとりが認識し、「飲酒運転を絶対にしない、させない」職場風土づくりを徹底する。
- ◆ 金曜日の夜の飲酒が原因になっている場合が多いため、一週間の緊張からの開放感による「気のゆるみ」に注意する。
- ◆ 危機を招く最大の原因は「多分大丈夫だろう」という心理にあることから、決して自分勝手な判断をしない。
- ◆ 飲酒後は、十分な仮眠をとったと思っても、絶対に車を運転しない。
- ◆ 翌朝二日酔いだと自覚し、あるいは酒臭を注意された場合は、絶対に車を運転しない。
- ◆ 飲酒運転の車に同乗したり、飲酒運転を行うことが予見されながら黙認することも、公務員として絶対に許されない行為であらう。飲酒する際は、本人のみならず、周囲の状況にも十分に配慮する。

みんなで考えてみましょう

【事例②】 服務規律違反及び公金の不適正処理

§ 概要

教員Bは、運動部の大会出場のため生徒を引率して、公的交通機関利用による3泊4日の旅行命令を受けていたが、旅行命令権者に無断で、保護者の同意も得ずに、自家用車に生徒を同乗させ、宿泊数も2泊3日に変更した。帰校後においても、命令どおりの出張をしたと虚偽の復命をした。また、教員Bは、別の大会においても、同様の不正を行っており、これらにより、約1年間にわたり、公金等計10万円の返納手続を遅延した。

§ 検討の視点

事例をもとに、次の視点を参考に話し合ってみましょう。

- 公金は、どういった性質のお金でしょうか。
- なぜ、公金の適正処理が重要なのか、その理由を考えてみましょう。
- 教員Bの旅行命令違反について、どのような点に問題があったでしょうか。
- 事例について、未然に防ぎ、又は事後に速やかに誤りを発見して変更手続を取るためには、上司、同僚は、どのような対応をとればよかったですでしょうか。

公金の適正管理のための留意点

- ◆ **公金は、県民の私たちの業務に信託されたものであることを忘れない。**（公金を預かることの重責を認識しよう！）
- ◆ **担当者や起案者に任せきりにしてしまわない。**（「〇〇さんに任せておけば大丈夫、心配ない。」と安易に片付けない。分からないことは、しっかり確認しよう！）
- ◆ **気軽に相談しやすい職場風土づくりに努める。**（小さな過ちでも、言い出せないために、過ちを重ねてしまい、問題を大きくしてしまうことがあります。よい職場風土づくりは、仲間を守ることも繋がります！）



みんな考えてみましょう

【事例③】児童生徒に対するわいせつ行為

S 概要

C中学校では、問題がある女子生徒Cに対して組織的に個別指導を行っていたが、次に教諭Cが校外において単独で指導をする場面が多くなった。

教諭Cは、指導の一環として女子生徒Cと行っていた携帯電話でのメールのやり取りが頻繁となる中で個人的な関係となり、学校外で会って手をつなぐ、抱きしめる、キスをするなどの行為を重ねるようになった。

生徒が中学校を卒業した後も頻繁に会い、性的関係に発展した。

S 検討の視点

事例をもとに、次の視点を参考に話し合ってみましょう。

- ・問題を抱えた生徒に対する個別指導については、どのような体制で臨むことが望ましいでしょうか。
- ・教員Cが児童生徒と不適切な関係に陥らないために、教員Cは、どのようなことに注意すべきだったでしょうか。また、管理監督者や同僚は、未然防止のため、どのようなサポートをすることができるでしょうか。
- ・メールによる個別指導・助言を続けることは、どのような問題やリスクがあるでしょうか。仮にメールでの指導、連絡等を行う場合、どのようなことに注意すべきでしょうか。

児童生徒に対するわいせつ・セクシュアルハラスメント行為の未然防止のための留意点

- ◆ 指導を要する児童生徒について、**優秀な教員だからといって、担当の教職員一人に任せ切りにせず、管理監督者等による授業巡回などにより児童生徒の状況を理解し、学校組織として必要な対応を講ずる。**
- ◆ 学校外において、教職員と児童生徒が接触することについて、教育上真にやむを得ない場合に限る。特に、児童生徒に対しては複数回にわたる学校外での接触や特定の**児童生徒を個別に自宅に呼ぶ**ような誤解を招きかねない行為は**絶対にしない。**
- ◆ 児童生徒が放課後や休日に頻繁に教職員に呼び出されていないか、教職員に関する不審な噂はないか等について注意する。
- ◆ 管理職と教職員との個別面談等を通じ、その勤務状況や児童生徒への**指導状況を十分に把握し、一人ひとりの状況に応じた適切な指導及び助言を行う。**
- ◆ メールによる生徒指導の問題点等を認識し、仮にメールでの指導、連絡等が必要となった場合は、事前又は事後に上司等報告するなど**個人的な関係に陥らないような対応をとる。**



みんな考えてみましょう

【事例④】セクシャル・ハラスメント行為

§ 概要

管理職Aは、部下である女性職員1名を自家用車で当該職員の自宅まで送った際、当該職員に対し、一方的に運転席から身を乗り出して助手席に座っていた当該職員を抱きしめた。この行為により、同人は、当該職員に強い不快感を与えた。

§ 検討の視点

事例をもとに、次の視点を参考に話し合ってみましょう。

- セクハラ行為とは、どのような行為でしょうか。
- セクハラ行為をしないために、どのようなことを心掛けたらよいでしょうか。
- あなたが親しみや行為の表現として行った言動について、受け手が性的な内容が含まれていることを不快に感じ、嫌がっていることが分かったとき、どのようにしたらよいでしょうか。



みんなでも考えてみましょう

【事例⑤】児童生徒に対する体罰行為(その1)

S 概要

教諭Dは、全校集会において、担任を務めるクラスの男子生徒数人がふざけて大声を上げ、全校集会の妨げとなっていたため、その生徒らを廊下に連れ出し、説諭したうえ、頬を平手で1回ずつ叩いた。この際、うち1名の生徒に鼓膜を損傷する全治約3週間の怪我を負わせた。

S 検討の視点

- 事例をもとに、次の視点を参考に話し合ってみましょう。
- 事例について、生徒の鼓膜が損傷しなければ、問題がない行為であったと言えるでしょうか。
 - 状況によっては、やむを得ない体罰もあると考えますか。
 - 事例のような状況において、教員Dは、どのようにに対応することが適当だったでしょうか。
 - 体罰の発生を未然に防ぐ職場風土づくりとして、どのような対応が効果的と考えますか。



みんなで考えてみましょう

【事例⑥】児童生徒に対する体罰行為(その2)

S 概要

教諭Eは、顧問を務める運動部の部員が、練習態度が悪いとき、練習の指示に従わなかったとき、無断で練習をさぼったときは、常習的に手やサンダルで頭を叩いていき、拳で腹を殴るなどしていた。

また、練習試合で態度が悪いと感じる生徒に対しては、周囲から見えない場所に連れて行き、頬を拳で殴り、また、足で腹を蹴るなどしていた。

これらの体罰は、約1年続いていたが、怪我をした生徒はいなかった。

S 検討の視点

事例をもとに、次の視点を参考に話し合ってみましょう。

- ・児童生徒が慢性的に体罰を受けた場合、その人格形成にどのような影響が出ると考えますか。
- ・部活動の指導において体罰が頻繁に発生するのは何故でしょうか。未然防止のために、どのような対応が効果的でしょうか。
- ・体罰を伴わずに効果的に部活動指導をしている指導者の指導方法、テクニックとして参考とすることができるものを挙げてみましょう。
- ・事例⑤と事例⑥との比較において、どちらの体罰がどのような点において、より悪質なものと言えるでしょうか。

児童生徒に対する体罰の未然防止のための留意点

- ◆ 日々の指導において最も大切なことは、児童生徒との信頼関係を構築することであり、**体罰では決して人間は育たないことを自覚する。**
- ◆ **体罰行為を繰り返す教職員が見られることから、全教職員で、体罰を絶対に認めない職場風土とする。**
- ◆ **部活動指導に関係する体罰が多くの割合で発生していることから、一人の教員に任せきりにせず、教職員同士が注意しあえる対策を講じる。**
- ◆ **体罰は、保護者等からの通報で初めて認識される場合が多いことから教職員の児童生徒に対する指導状況を十分に把握する。**



学校教育法

第十一条 校長及び教員は、教育上必要があると認められるときは、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。

※体罰⇒ 身体に対する侵害、被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒



みんなで考えよう

【事例⑦】保護者との不適切な関係

§ 概要

教諭Fは、勤務する小学校の児童の母親と不倫関係にあり、当該女性と性的関係にあった。なお、教諭Fは、勤務時間中にも同校の教室において当該女性とキスを繰り返していた。

このことについて、当該女性の家族から校長に抗議があり、事実が明るみに出た。

§ 検討の視点

- 事例をもとに、次の視点を参考に話し合ってみましょう。
- 事例について、どの点かという理由で特に問題であると考えますか。
 - 事例のような不適切な関係について、相手方の母親の子供（児童）が知った場合、その他の在校生が知った場合、それぞれどのような影響があると考えますか。
 - 教職員が保護者と接する機会は多々ありますが、その場合、どのようなことに留意すべきと考えますか。

みんなで考えてみましょう

【事例⑧】個人情報の適正管理

S 現状分析

- ・平成22年度の全国における学校等の教育機関における個人情報を含む**情報漏えい事故は、164件（漏えい人数75,770人）**です。
- ・発牛理由は、書類や電子データの**盗難、管理ミス、不正な情報持出し、紛失、置忘れが全体の80%**を占めています。
- ・事故の発生場所は、**学校外が半数以上**を占めています。

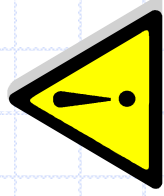
※ 数値については、教育ネットワーク情報セキュリティ推進委員会調べによること。

S 検討の視点

- 上記の実情を踏まえて、次の視点を参考に話し合ってみましょう。
- ・児童生徒の成績情報、評価の内容、名簿等の**個人情報**が漏えいした場合、どのような問題が起こり得ると考えますか。
 - ・毎年、学校等の教育機関において**個人情報の漏えい**が多数発生しているのは、何故だと思いますか。
 - ・あなたの学校では、**情報セキュリティ・ポリシー**が定められていますか。また、その内容を理解していますか。
 - ・個人情報の漏えいを防ぐために、どのような対策が必要と考えますか。
 - ・ファイル交換ソフトの危険性について、考えてみましょう。

個人情報適正管理のための留意点

- ◆ 学校現場、教育機関では**重要な個人情報を日常的に取り扱っている**ことを再認識する。
- ◆ 仕事のために業務データを持ち帰るときは、当該データを個人情報を除くデータに加工したうえで、管理監督者の了解を得る。
- ◆ 個人情報の漏えい事故は、ちょっとした気の緩みから起こり得るものであるが、**過失であっても、学校の重大な信用失墜となるものである**ことを教職員一人ひとりが**自覚し、行動する**。
- ◆ たとえ個人のパソコンであっても、**ファイル交換ソフトは、絶対にインストールしない**。



不祥事が与える影響

不祥事を起こすと当事者はもちろんのこと、それ以上に周囲に与える影響は甚大です!!

精神的影響

被害者をはじめ、配偶者、子ども、両親、職場職員、児童生徒、保護者などの関係者

経済的影響

給与、退職手当、年金、健康保険

社会的影響

近隣等の社会的非難、批判、中傷等による
家族親族・職場の信用失墜、公教育全体への不信



結果として…

離婚や家庭崩壊、いたずら電話など、転居せざるを得ない事態になる場合もあります。 こういう事態にさせないため

徴候を見逃さないことが大切

教職員は、信用失墜につながらる可能性のある事実やうわさ話を見たり聞いたりした場合は、**そのまま放置せず**管理職員へ相談しましょう。

校長など管理職は、教職員から相談を受けた場合、又は、地域などから情報を得た場合は**速やかに個別面談を行う**など**事実を確認し**、適切な指導をしましょう。

不祥事の発生を未然に防止することにより

お互いの幸せを守ることが出来ます



コンプライアンス・マニュアル【H22.10.1改訂】

教職員がとるべき行動の拠り所として、全般的な共通事項を規定

【16項目の行動指針】

- ①業務推進の基本姿勢 ②人権の尊重 ③体罰
- ④わいせつ・セクシュアルハラスメント行為の禁止 ⑤パワーハラスメントの禁止
- ⑥アカウントビリティ(説明責任) ⑦贈収賄や業務上横領の防止
- ⑧利害関係者との関係 ⑨外部からの職務に関する働きかけ
- ⑩交通法規の遵守 ⑪苦情(クレーム)等対応
- ⑫知的財産権への対応 ⑬個人情報保護 ⑭情報セキュリティ対策
- ⑮環境への配慮 ⑯社会貢献活動の展開

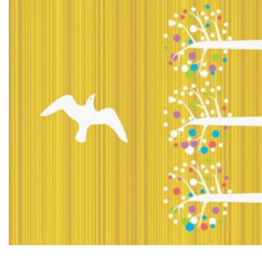
【教職員の役割】

- ①所属長 ②コンプライアンス推進員 ③一般教職員

【チェックシート】

【不祥事事例】

【懲戒処分について】



- 行動指針について全職員で再度、確認しましょう。
- 不祥事事例を、自分の事に置き換えて考えてみましょう。

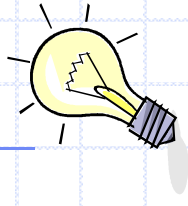
終わりに

人や組織が犯す罪には、いくつかの捉え方がありますが、意図の有無や結果の発生を認識するしないということでは、故意と過失があります。

故意とは、わざとまたは意図的に行うこと、**過失**とは意図はないまたは不注意によって生じたしくじりなどが挙げられます。

今の時代は、故意の罪はもろろんのこと、**過失の罪でも許されない時代**であり、その中に私たちの立場は置かれています。

そのよような時代の中で、私たちが支えるものは何なのか、私たちがやるべきことは何なのか、もう一度原点に帰って見直そうではありませんか。



もし、自らの行動の選択に迷ったなら、素朴な倫理観(「えっ、それってマズくない」)で自問してみましよう!!

あなたの大切な人に、今、あなたの行動を誇ることができますか？