

事例 1：手抜き治療

県内でも最大級の広さと設備を誇る総合リハビリテーション施設をもつ病院に勤務する A さんは、診療報酬上の定められた単位内でやりくりしながら必要に応じ、病棟でも在宅復帰に向けた作業療法を実施しています。病棟訪問をする際は、訓練を予定していた患者さんはもちろん、他の患者さんにも挨拶をしたり、声をかけたりしています。時には、決められた時間より早めに訓練を終了してしまうこともあります。ご家族が同席している時には家族指導も兼ねて丁寧に説明をしています。

ところが、ある患者さんのご家族から A さんの言動や治療について、日本作業療法士協会事務局に無記名で投書が寄せられました。ご家族は以前、二度にわたって病院側に苦情の投書を出し、A さんの言動について「病室入室時に挨拶がない。治療中に時間を気にして時計ばかり見ている。治療に関係のないおしゃべりが多い」など具体的な指摘をしたところ、責任者から納得のゆく説明があり、また A さんの変化にも満足されたとのこと。しかし、治療に関しては納得がいかず今回の訴えとなったようです。治療に関する訴えの趣旨は、見舞いの家族がいる時には A さんが取り繕ったように病室で治療を実施し、患者さんにも丁寧に接しているが、家族が来ていない他の患者さんに対しては挨拶もそこそこなので、家族がいない時にも同様な治療が行われているのか甚だ疑問である、というものです。また A さんの治療内容はいつも同じで、患者は意欲的に取り組めずにいるが、治療についての説明は乏しく、回復状況やこの先の見通しについても A さんから専門家らしい説明をしてもらったことがない、というものでした。特に治療時間については「個別療法」の条件である 20 分間を満たさないことが何回もあり、A さんの作業療法はその内容においても、また時間的にも正当性を欠く「手抜き治療」であると指摘し、文末でご家族は協会・協会員に対して質の高い人間味のある医療の提供を強く望んで訴えを締めくくっていました。

【考える視点】

1. 実際この種の苦情を受け取ることは少なくはないです。A さんは、自分の言動が他者からどのように見られ、受け取られているかという点について自覚的でしょうか。業務遂行に当たっては、対象者、家族、医師その他の関係職などの人々の信頼に応えるため十分な注意義務を怠ることなく最善の努力を払う必要があります。その上で、相手の目にはどう映るのかを考えておく必要もあります。
→ 職業倫理指針の第 2 項（業務上の最善努力義務）、第 3 項（誠実：良心）、第 5 項（専門職上の責任）、第 6 項（実践水準の維持）
2. A さんは、対象者やご家族に治療目的や方針・内容そして診療報酬などについて、作業療法開始に当たって、またその経過の中で必要時に必要情報を提供する十分な説明の機会をもったでしょうか？ 当事者の立場に立った臨床家としての姿勢とはどのようなものか、再確認してみる必要があります。その際、説明を行うだけでなく、意向を聞き取ることも重要になります。
→ 職業倫理指針の第 14 項（インフォームド・コンセント）、第 3 項（誠実：良心）
3. 「個別療法」としての時間条件を欠くことは、あまりに初歩的問題です。請求条件を満たさないまま報酬を請求した場合は、「不正請求」となります。日々の業務において、実際の実施時間・内容に基づく「記録」と「報酬請求」は、基本中の基本です。作業療法士は、このことを肝に銘じ、業務に当たる必要があります。また、職場の管理者は業務全体の質・量を把握し、このような事態発生を防がねばなりません。
→ 職業倫理指針の第 3 項（誠実：良心）、第 15 項（法の遵守）

事例 2：教員の学生に対するハラスメント 1

養成校の教員である B 先生は、作業療法教育に長く携わり、数多くの学生に接してきました。B 先生は、授業の展開や教え方には自信があり、教育者としてのプライドも持っている先生でした。また、先輩後輩の立場を利用して実習施設を確保することもあって、その実績から学校側にとっては貴重な存在でした。しかしながら、B 先生は、特定の学生に対し、相手の都合に頓着なく「頻繁に研究室に招き入れる」、「お気に入りの学生をえこひいきする」、「酒席に学生の同席を強要する」、「食事にしつこく誘う」など、明らかにハラスメントと思われる行為を頻繁に繰り返す先生でもありました。また、「私に逆らったら卒業はさせない」が口癖で、学生に及ぼす心理的圧迫感は相当なものでした。当事者である学生たちは、進級や卒業に差し支えるから、逆らいたくない、嫌われたくない、と精神的苦痛に耐えながら、言いなりになっていました。

たまりかねたある学生が、意を決して B 先生の行状を学校側に訴えましたが、学校側は、ハラスメントを話題にして今急に辞められたら困る、それほど大騒ぎすることではないと取り合ってくれませんでした。そこで、日本作業療法士協会に実情を書面で訴えることにしたのです。

【考える視点】

1. 上記内容が事実であれば、B 先生の「相手の都合に頓着なく」、「頻繁に研究室に招き入れる」、「お気に入りの学生をえこひいきする」、「酒席に学生の同席を強要する」、「食事にしつこく誘う」などの行為は、ハラスメントに該当します。言動や行為が相手を継続的に不快にさせる場合、それはハラスメントであり、人権侵害です。また、B 先生の「私に逆らったら卒業はさせない」という繰り返しの発言、その発言が学生に及ぼす心理的圧迫感は相当なものであることから、パワーハラスメントに該当します。
 2. 作業療法教育の教員と学生との関係は、教員は評価する立場、学生は評価される立場という関係です。特に進級や卒業を判定する教員はともすれば強力な権力者になり、学生は教員の言動に強く抗議できない弱者の立場に立たされます。強者対弱者という関係が否応なしに成立してしまうことを肝に銘じる必要があります。この事例のように、学生の弱みにつけ込むハラスメントは倫理性を欠いた卑劣な行為です。あってはならないことです。
 3. たまりかねたある学生が、意を決して B 先生の行状を学校側に訴えたことに対し、学校側は「ハラスメントを話題にして今急に辞められたら困る」、「それほど大騒ぎすることではないと取り合ってくれなかった」ことは、大きな問題です。学校は、学生やその家族等からの報告・相談・要望等に対し、誠実に対応することが必要です。併せて、学生らが報告・相談し易いような体制を整えることが必要です。
- 職業倫理指針の第 4 項（人権尊重・差別の禁止）、ハラスメントの防止

事例 3：教員の学生に対するハラスメント 2

養成校の学科長である C 先生は、教育経験豊かなベテラン教員です。声が大きく、豪放磊落な印象を受けますが、「自分は口が悪い」、「毒舌は自分の性格」などと公言する先生でもありました。講義の最中に、「これが分からなければ留年する」、「分からないやつは、厳しい実習施設に行って苦労してもらおう」などの脅かしともとれる発言も口癖でした。

D 学生は、真面目に勉強する学生でしたが、内気でおとなしい性格であり、同級生の間でも目立たない存在でした。最終学年になり、卒業研究論文の指導教員は C 先生と決まりました。C 先生は熱心に研究指導を行っていましたが、締め切り日が近づくにつれ、土曜日、日曜日は言うに及ばず、祝日でも学校に呼び出し、長時間にわたって指導するようになりました。休日返上の指導に加え、指導についていけない学生に、「こんなことも分からないのか」、「お前はバカだ」などの暴言が頻繁に見られるようになりました。D 学生は、精一杯頑張っているのに、人権を傷つけられるような言葉の暴力に晒され、心身ともに疲弊し、研究への意欲をなくしてしまいました。その間の事情をよく知っていた同級生の強い勧めに従い、日本作業療法士協会のホームページを通して匿名で倫理問題報告書を提出しました。

【考える視点】

1. 上記内容が事実であると確認されれば、C 先生の講義中の「これが分からなければ留年する」、「分からないやつは、厳しい実習施設に行って苦労してもらおう」などの発言や、D 学生に対する「土・日曜日や祝日でも学校に呼び出しての長時間にわたる指導」や、「こんなことも分からないのか」、「お前はバカだ」などの頻繁な暴言、そのことによって心身ともに疲弊し、研究への意欲をなくしたことは、明かにパワーハラスメントです。
2. 学生の中には、礼儀作法が身につけていない、人とのコミュニケーション能力に課題がある、専門的な学習を支える基礎学力に課題を抱えているなど、専門教育以外に、学生自身が学ばなければならない課題が多くあるのは事実です。しかしながら、教員としては「励まし」や「叱咤激励」のつもりであっても、無自覚のまま不用意に発言した暴言が、学生を傷つけ、嫌がらせと受け取られれば、それはパワーハラスメントになる可能性があります。パワーハラスメントは、優位な立場にある者が行う不適切な言動や指導のことを言います。休日返上の指導は、学生がそれを拒否できず、大きな苦痛を伴っているとすれば、パワーハラスメントになりますし、「バカだ」の言葉にも、まったく悪気はなかった、自分の性格だからと弁解しても、学生が深く傷ついているとすれば、それは問題となります。
しかしながら、学生によっては、パワーハラスメントと認識しない場合もあるでしょう。学生の受け止め方には個人差があるのです。大事な点は、教員と学生はそもそも指導する立場と指導される立場でスタートの地点から上下関係が存在します。一定の信頼関係が築かれ、心理的な距離が縮まったとしてもこの構造的な不平等性に対する自覚は持ち続けなくてはなりません。教員の側にも、この学生を何とかしたい、熱心に指導しているのにパワーハラスメントだと言われるのは心外だとの思いもあるでしょう。しかし、学生にとっては権威者である教員の言葉や態度を学生がどのように受け止めるのか心しておくべきことと思います。

→ 職業倫理指針の第 4 項（人権尊重・差別の禁止）、ハラスメントの防止

事例 4：実習指導者の実習生に対するハラスメント

作業療法学科 4年生の E 学生は、総合病院での臨床実習のため、歩いて 10 分のところに位置するウィークリーマンションから通勤していました。

その病院には作業療法士が 10 数名勤務しており、臨床経験 8 年程の 30 代の F 氏が臨床実習指導者として E 学生を担当することになりました。作業療法部門の責任者は 50 代の G 氏でした。

臨床実習が開始された週末に、E 学生と他の養成校からの実習生の歓迎会が近くの居酒屋で開かれました。臨床実習指導者の F 氏は実習指導に自信を持っており、少し支配的な傾向のある人物でした。歓迎会の席でお酒が入ったこともあってか、E 学生は F 氏にお酒を勧められましたが「飲めないこと」を理由に断ると、「自分が勧める酒が飲めないのか」などと言われ、その後も何回も執拗に飲酒を迫られました。

さて、F 氏の実習指導が若干熱心過ぎる傾向にあり、E 学生は多少気詰まりではありましたが、実習自体はなんとか進んでいました。実習のフィードバックが遅くなったある日の夕方、他のスタッフ全員が帰ったあと、触診について指導をするとのことで、E 学生の上肢・下肢に執拗に触れてきました。「触診の指導をする」という F 氏の言葉に、実習の成績評価が気がかりな E 学生は、言われるままに指導を受けました。しかしその後もこのような行為が重なったため、E 学生は、責任者の G 氏に、実習指導が行き過ぎていることを訴えました。すぐに G 氏は病院内のハラスメント委員会と養成校に連絡し、事情聴取が行われることになりました。ハラスメント委員会は、E 学生と F 氏の双方から事情聴取を行い、双方から聴取された事実内容が一致することを確認しました。そして F 氏の今回の行為がこれまでになかったことであり、また F 氏が十分に反省している姿勢を示したことを考慮して、F 氏が E 学生に謝罪するということで E 学生を含む関係者が了解しました。

養成校では、このことがあってからパワーハラスメントやセクシャルハラスメント対策を実習マニュアルに載せ、よりきめ細かな学生指導を行っています。

【考える視点】

1. 実習指導者 F の学生 E に対する「自分が勧める酒が飲めないのか」、「その後も何回も執拗に飲酒を迫まった」ということが事実であると確認されれば、明らかにパワーハラスメントです。また、触診についての指導を名目に、E 学生の「上肢・下肢に執拗に触れたり」を「重ねて行った」ことは、明らかにセクシャルハラスメントです。作業療法の臨床経験が 7、8 年にもなると、臨床に対する自信もつき、作業療法実践の苦労や楽しさも十分に経験する頃だと思えます。臨床実習の指導者になる要件は、作業療法の臨床経験が 5 年以上、臨床実習指導者講習会受講修了者であることとされていますが、臨床経験の豊かな指導者ほど、実習生の目には雲の上の存在と映るでしょう。したがって、その実習指導者の言葉や態度、立ち居振る舞いなどは、実習生に相当の影響を及ぼすことを考慮する必要があります。本事例では、臨床に自信を持つ F 氏の熱心さが、学生に対する支配欲など他の感情を惹起させなかったのでしょうか。また、実習指導は概ね、1 人の指導者対 1 人の実習生の関係でなされます。第三者のいない部屋で 1 対 1 の指導をすること、それも身体に直接触れる指導は、大きな問題を引き起こしかねません。性別に関係なく指導するタイミングや環境によく配慮した、慎重な対応が望まれます。
2. 今回は、実習生からの訴えに、作業療法の責任者である G 氏は敏速に対応しました。その結果、F 指導者から学生 E に対し謝罪が行われ、実習も滞りなく終了することができました。しかし、組織として対応すべきことは、このことを臨床実習指導者 F 個人の問題行動としてのみ処理するのではなく、臨床実習

の目的は何か、その目的達成のための臨床実習指導者並びに臨床実習受け入れ施設の役割は何か、学生が望む臨床実習はどこにあるのか、その実現のために、学生本人、臨床実習指導者、学校はそれぞれどう役割を果たしていくのかなどについて十分に確認し、関係職員にも学生にも周知しておくこと、また、ハラスメント被害などを受けた場合、直ぐに報告・相談できる体制を整備しておくなどの取り組みが必要です。

→ 職業倫理指針の第 4 項（人権尊重・差別の禁止）、ハラスメントの防止

事例5：上司の部下に対するハラスメント

総合病院の作業療法科に勤務するHさん（女性）は、職場の忘年会に同僚たちと参加しました。会も終わり、家に帰ることになりましたが、上司のIさん（男性）に“同じ方向だから乗せていってあげる”と誘われ、タクシーに同乗することになりました。アパートに近づいて降りようとした時、“トイレに行きたくなった。悪いけど部屋のトイレを貸してもらえないか”とIさんに頼まれ、いったんは断ったのですが、結局自室のトイレを貸すことになり一緒にタクシーを下車しました。

部屋に入り、用便を済ましたIさんは、“作業療法科の運営のことで話しておきたいこともあるので、お茶を一杯飲ませてくれないか”と要求してきました。日頃より相談にのってもらい指導を受けていることもあり、断りづらく感じたHさんは、お茶を入れようと思いました。ところが、台所にいたHさんが振り向くと、後ろにIさんが立っており、突然抱きしめられました。その上、キスまでされたため、驚いて手を振りほどきました。しばらくして、Iさんはバツが悪そうに帰っていきました。

翌日、Hさんは職場に行きましたが、Iさんと顔を合わせたり話したりすることができませんでした。その後も、憤りや気まずさ、怖さなどが入り混じった気持ちになり職場の居心地が悪くなってきました。でも、自分にも落ち度があるような気持ちや、皆が知っているような気にもなり他の人に相談することもできず悩んでいました。

数日後、突然Iさんから携帯メールが入り“この前はどうも。でも、誰にでもあんなことをするわけではない。寂しそうな君が可哀想に思えたからだよ。誰にも言わないでね”と書いてありました。その時Hさんは馬鹿にされたような強い憤りを感じ、職場には相談できる窓口や組織がないため、日本作業療法士協会に相談しようと決心しました。

【考える視点】

1. 上司のIさんが行った「後ろにIさんが立って、突然抱きしめた」、「その上、キスまでされた」という行為がHさんの同意なしに行われたことであり、事実であることが確認されれば、明らかにセクシャルハラスメントであり、程度によっては、2023年7月13日に施行された「改正刑法」の「不同意わいせつ罪」に該当する可能性もあります。また、数日後メールで「寂しそうな君が可哀想に思えたからだよ」は侮辱的言動であり、「誰にも言わないでね」という文言は、それまでの経過から判断すると半脅迫に該当する可能性もある行為であると考えます。
 2. 「職場には相談できる窓口や組織がないため、協会に相談した」とのこと。その間のHさんの不安や恐怖感、ストレスは大きかったと推測します。Hさんが所属する職場内にすぐに報告・相談できる初期対応体制が整備されていれば、速やかな改善に向けた対応ができたものと思います。職場全体でのハラスメントに対する取り組みが求められます。
- 職業倫理指針の第4項（人権尊重・差別の禁止）、人格の尊重、人権の尊重、ハラスメントの防止

事例6：業務上の患者情報が保存された記憶媒体の損失

総合病院に勤務するJさんは、病院内で開催される症例検討会やケースカンファレンスの資料を作成したり、評価や治療中の映像を編集する作業を、個人的に所有するノートパソコンで行っていました。時には、勤務時間内に処理することができないため、ノートパソコンを携帯しながら通勤する日もありました。そのような日は、利用者氏名や障害程度などの個人情報資料、映像や画像が保存されているため、通勤途中にパソコンが盗難されないように十分な注意を払っていました。

最近、職場にも優先的に使用できるパソコンが配備されることになり、パソコンを携帯して通勤する必要性がなくなりました。ところが、今までと同様の時間を要することには変わらないため、勤務時間内では作業が間に合いません。そこで画像を含めた大きなデータを移動させるためにUSBメモリーを購入し、資料を保存して、自宅へ持ち帰っていました。

ある日のこと、電車を降り、駅前の書店やコンビニでの買い物を済ませて、帰宅しました。資料作成を始めようと、カバンの中を探したところ、USBメモリーが見あたりません。翌日、職場内を探しても見つかりませんでした。立ち寄った書店やコンビニ、利用した駅にも問い合わせ、警察にも届け出ましたが、結局見つかりませんでした。紛失したUSBメモリーには、①症例検討会資料が3通、②ケースカンファレンス資料が6通、③評価・治療場面の画像が5名分保存されており、利用者の登録番号、生年月日、性別、入退院月日、症状、障害程度、表情や動作の映像が記憶されていました。

Jさんは、紛失した翌日に所属長に口頭で相談し、事故報告書にまとめて提出するように指示を受けました。院内の事故対策委員会にてこの事例が検討され、謝罪と公表、再発防止対策についての方向が示されました。すぐに病院管理者から該当する利用者に謝罪を行い、同時に病院長、事務局長、所属長が記者会見を開き公表されました。

【考える視点】

1. Jさんは、情報漏洩についての意識は持っているものの、病院外である自宅に利用者情報を持ち出すという行為が日常化していました。印刷物でないため、外部に持ち出すことへの自己規制が緩み、今回の事態につながったと考えられます。
→ 職業倫理指針の第8項（守秘義務）、第15項（法の順守）
2. 病院外で開催される症例研究会のプレゼンテーション資料が「CD-R」や「USBメモリー」で運ばれ、主催者が用意したパソコンのハードディスクにデータが保存される場合もあります。特に、個人情報が入った記憶媒体の紛失に対して細心の注意を注ぐだけでなく、コピーされたデータの抹消にも注意が必要です。
→ 職業倫理指針の第8項（守秘義務）、第13項（研究倫理）、第15項（法の順守）
3. 紛失した翌日に所属長に相談したことにより、早急に事故対策委員会が開催され、組織的な対応がなされたことは、当該組織における個人情報保護・漏洩時の対応体制の在り方等に、見習うべきところがあります。今回の事例を教訓にし、再発防止策について、関係者に周知することは、職場の管理者にとって重要な役割です。
→ 職業倫理指針の第7項（安全性への配慮・事故防止）

事例7：不正請求

作業療法士の活動範囲は、一部社会保障制度外の領域まで拡大しつつあるものの、ほとんどは診療報酬や介護報酬、障害福祉報酬などの社会保障制度内であり、作業療法の提供は、その対価として診療報酬や介護報酬、障害福祉報酬の支払いを受けています。

診療報酬や介護報酬、障害福祉報酬の支払いを受けるには、諸々の指定基準や条件を満たすことが最低条件として規定されており、満たさないままに請求をすると「不正請求」と判断され、遡っての返還請求や指定基準の取り消し等の罰則が与えられます。

注意する際の視点を以下に紹介します。

① 指定基準は満たしていますか

例えば「人員配置基準、設備基準など」

② 算定要件は満たしていますか

例えば実施時間 20 分以上の「個別療法」提供と、それに基づく請求。加算要件を満たしての「〇〇加算」の請求

③ 事実に基づいた「記録」を行い、記録に基づいた報酬請求をしていますか

「実施事実＝記録＝請求」という基本的業務を絶対に守りましょう。

→ 職業倫理指針の第 12 項（報酬）

事例 8：酒気帯び運転

お酒を飲んで自動車を運転することは道路交通法で禁止されています。これに違反すると刑事罰や行政罰が課されます。

以下に、概要の説明と複数の事例を紹介します。

(1) 作業療法士 K は、知人宅で飲酒後に普通乗用自動車（軽四輪）を運転し、交差点付近の電柱に衝突した。その後警察に逮捕された。

結果、運転免許取消処分、罰金〇十万円の略式命令となった。職場（法人）内処分として〇〇週間の謹慎処分を受けた。

(2) 作業療法士 L は、当直勤務中に飲酒ならびに酒気帯び状態で施設敷地内を運転したことや他の服務規定違反も含め、〇〇月間の停職処分を受けた。

【考える視点】

酒気帯び運転は、(1) のように私的な生活において起し易い不適切行為であり、過去の履歴においても複数の事例を認めます。(2) のような業務上での酒気帯び運転は稀な事例ではあります。

しかし、作業療法士が訪問系のサービス提供や通所系の送迎業務等で自動車を運転する機会が増えつつあることも踏まえると、自覚しなくとも検査結果による酒気帯び運転の可能性もあることから、業務上で運転する前のアルコールチェックなどの防止体制を職場として整備する必要があるでしょう。

道路交通法第 65 条第 1 項に「何人も酒気を帯びて車両等を運転してはならない」と定められています。飲酒運転は「酒気帯び運転」と「酒酔い運転」とに分けられています。「酒気帯び運転」は、呼気（吐き出す息のこと）1 リットル中のアルコール濃度が 0.15mg 以上検出された状態のことです。「酒酔い運転」は、まっすぐに歩けない、受け答えがおかしいなど客観的に見て酔っている状態のことです。

いずれにせよ、酒を飲んでの運転は正常な判断や適正な運転操作ができない状態になります。絶対にしてはいけない行為です。また、私道も道路交通法の適応範囲となり得ますので、違反した場合は罰則の対象となります。

→ 職業倫理指針の第 15 項（法の遵守）

事例 9 : 盗撮

盗撮は、「被写体または対象人物に気付かれずに密かに撮影を行う犯罪である」と説明されます。盗撮の典型的例としては、児童ポルノを目的とした撮影、映画館における上映中の映画の無許可撮影、衣服で隠蔽された身体や下着の無許可撮影などが上げられます。

以下に事例を紹介します。

作業療法士 M は、ある事件の逮捕による事情聴取の結果、過去に以下のような盗撮を繰り返していた。

- ・深夜に女性宅の敷地内に侵入し、携帯電話機を使って室内の女性の容姿を動画撮影した。
- ・勤務先の女子トイレに侵入し、使用中の女性を携帯電話機で盗撮した。

この行為により、軽犯罪法違反、迷惑行為防止法違反等で、懲役〇年、執行猶予〇年の処分となった。

【考える視点】

近年のスマートフォンや超小型カメラなどの開発・普及は、隠密的に撮影をする機能が高まっており、盗撮という不適切行為に走るものが容易になっています。これまで、日本では盗撮を罰する刑法の規定はなく、自治体ごとに迷惑防止条例等を制定して禁止する方法を取ってきましたが、2023年7月13日、新たに「性的姿態撮影等処罰法」が施行されました。この法律により、性的な部位を盗撮したり、画像を提供したりする行為に対して処罰することができるようになりました。

→ 職業倫理指針の第15項（法の遵守）

事例 10：わいせつ等行為

わいせつ等行為は、「公衆の性的感情に対する罪」と「個人の性的自由・性的自己決定権に対する罪」があります。

これまで、「公衆の性的感情に対する罪」は「公然わいせつ罪」と「わいせつ物頒布等の罪」に分類され、「個人の性的自由・性的自己決定権に対する罪」は「強制わいせつ罪」と「強制性交等罪」に分類されてきましたが、2023年7月13日、改正刑法により、それまでの「強制性交罪」と「準強制性交罪」が「不同意性交罪」に統合され、また、意思に反した性行為に「不同意性交罪」と「不同意わいせつ罪」を適応することとなり、成立要件も明確となり、意に沿わない性行為等に対しより厳格な処罰が行われるようになりました。

以下に事例を紹介します。

(1) 日帰り温泉施設内で少年の身体を触るなどの疑いで警察に逮捕された。

(2) アダルト動画などの販売サイト「〇〇」で女の子の裸の動画などを販売し、多額の収入を得ていたという疑いで警察署に逮捕され、「児童ポルノ販売禁止法違反、わいせつ電磁的記録等送信頒布罪」の刑事処分を受けた。

→ 職業倫理指針の第15項（法の遵守）

事例 11：SNS によるトラブル

「SNS によるトラブル」には、①事件・犯罪、②誹謗中傷、③SNS いじめ、④ウイルス作成、サイトへのアップ、⑤ID やパスワードの不正取得・保管等、⑥脅迫行為、⑦個人情報の不適切な投稿、⑧権利者の許可なく複製し公開・掲載、⑨利用が禁じられている画像などを公開などとされています。

①②④⑥⑧⑨については SNS が開発・普及する前からありました。③⑤⑦については SNS の普及後に新たに発生した不適切な行為です。

以下に事例を紹介します。

- (1) 教員が大学卒業式の学生の写真をツイッターに上げ、その容姿を揶揄した。
- (2) インターネットの配信上で不特定多数の視聴者への煽り文句を垂れ流している。

【考える視点】

SNS は非常に便利な道具であります。便利だけに利用する時には十分に注意することが必要です。特に以下の点に注意が必要です。

- ① 発信者の意図とは別に情報が拡散される可能性があること
- ② 発信者の意図とは別に利用される可能性があること
- ③ 一度掲載した情報は、基本的にはインターネット上に永久に残り、修正等ができないことなどがあります。

→ 職業倫理指針の第 15 項（法の遵守）