

信頼される学校づくりを 職場の力で

【令和2年4月 改訂版】

令和2年4月

福島県教育委員会

教職員の皆さんへ

教職員の皆さんには、日頃より児童生徒の健やかな成長のために、それぞれの教育現場において、学習指導や生徒指導、校務分掌等に誠心誠意取り組まれ、様々な課題を克服しながら、「こころ豊かなたくましい人づくり」に成果を挙げていただいていることに心より感謝いたします。

震災から9年が経過し、復興がいまだ途上にある中で、県教育委員会といたしましては、引き続き「頑張る学校応援プラン」の5つの主要施策を推進してまいります。中でも、「教員の指導力、学校のチーム力の最大化」及び「地域と共にある学校」の取組を進めていくにあたっては、学校現場に大きな混乱を招き、児童生徒や保護者を始めとする県民の信頼を根底から揺るがすことになる教職員による不祥事の根絶が重要であります。

本冊子は、不祥事を根絶するための対応策を組織的に行うため、様々な取組を進める一環として平成22年3月に作成したのですが、今年度も昨年度に続き改訂を行いました。それぞれの教職員が、不祥事を他人事としてではなく、自らの問題として受け止め、教職員としての自らの行動を様々な視点で、折に触れて見つめ直すとともに、組織的に原因や問題点を分析し、対応策を講じる際に活用していただきたいと思っております。

教育は、教職員や学校に対する信頼の上に成り立っています。児童生徒が教職員を信頼できないところに教育は成り立ちません。また、保護者や地域が学校を信頼できないところに、理解と協力は生まれません。信頼を失ったらどうになってしまうかという危機感を共有していただきたいと思っております。

信頼は、私たちが教育の専門家として使命感を持って教育活動を行う中でしか回復することはできません。私たち一人一人が、真摯に教育に向き合い、専門的知識と教育的愛情により、未来を担う子供たちを教え育み、誇りを持って不断の努力をする中で、信頼は築くことができるのです。

今後、皆さんの職場の力により不祥事が根絶されることを心から切望いたします。

令和2年4月

福島県教育委員会教育長 鈴木 淳一

目 次

第1	はじめに	1
1	当事者として（自己の客観視）	1
2	同僚として（セーフティネットとしての役割）	2
3	管理職として（教職員の孤立化の防止）	2
	「不正のトライアングル」～サービス倫理推進員研修より～	2
第2	未然防止のために	3
1	体罰　－授業中等の体罰－	3
	－一部活動中の体罰－	
	（文部科学省、全国高等学校体育連盟、日本中学校体育連盟通知）	8
2	わいせつ行為等①－児童生徒等に対するわいせつ行為等－	11
	「教職員は児童生徒に情報モラルを指導する立場にあります！」	15
	「教職員は児童生徒を児童ポルノ被害から守る立場にあります！」	16
3	わいせつ行為等②－児童生徒等以外に対するわいせつ行為等－	17
4	個人情報の紛失等	19
5	公金等の処理不適正	21
	「進学等の事務執行には細心の注意を！」	23
6	飲酒運転	25
7	速度超過	27
8	交通加害事故	29
9	職場のパワーハラスメント等	31
第3	不祥事の当事者である教職員が負う責任	33
1	懲戒処分	33
2	懲戒処分による影響	35
3	刑事・民事上の責任	35
第4	おわりに	35
1	家族や学校に及ぼす影響	35
2	不祥事根絶体制の確立	36

第1 はじめに

1万8千人を超える本県教職員のうち、不祥事を起こす者はごく僅かであります。ほとんどの教職員は、自信を持って、適正に教育活動を展開しています。児童生徒に対する指導のほか、様々な事務処理、保護者や地域住民への対応などについて、十分に力を発揮しており、教職員一人一人が、教職員としての誇りと使命感を持って職務に励んでおります。

不祥事根絶に向けた校内服務倫理委員会等での日常的な取組みの成果もあり、懲戒処分件数は平成19年度の79件をピークに減少を続け、平成29年度以降は20件を切っています。しかし、ここで問題となるのは、教職員の不祥事は現に根絶できず、今も発生していることであり、さらに、教職員の不祥事は、本人だけでなく、児童生徒、保護者、同僚等、学校に関わる全ての人々に、回復困難な決定的ダメージを与えるということです。この意味で、改めて、「不祥事根絶は一部の教職員の問題ではない」ということになるのです。

「自分は不祥事を起こさない」という考え方だけでは、現状を改善することはできません。不祥事を他人事と捉えず、いつでも、どこでも、誰にでも、自分にも、自校でも起こり得るものと捉え、当事者意識・危機意識を持つこと、そして、「職場全体で不祥事を起こさない」という考え方により、「職場の力」を高めることが肝要です。

今こそ「不祥事の根絶」で教職員が一丸とならなければなりません。この観点から、不祥事を根絶するために、「当事者」「同僚」「管理職」それぞれの立場において必要なことを、以下のとおり考えていきます。

1 当事者として（自己の客観視）

一般に、独りよがりの振る舞いをする教職員が、不祥事の当事者になる場合が多く見られます。実際に不祥事を起こした教職員の発言からは、自らをことさら過大評価し、他者の視点で省みること、つまり「自己の客観視」ができていないことが疑われます。一方、これまでの不祥事の事例においては、周囲から評価されている教職員や、周囲とのコミュニケーションに問題のない教職員であっても、不祥事を起こす場合があります。このことはすなわち、教職員であることの社会的評価に身をゆだねてしまい、「自己の客観視」ができていない結果であると言えることができます。

(1) 「自分ならどうするか」

わいせつ行為を行った教員の中には、「これまでの不祥事根絶の指導も他人事のように捉えていた」と振り返った者がいます。しかし、自分が不祥事を起こすはずはないと過信して、事例を表面的に理解するのではなく、発生状況を詳しく知り、「同じ状況において、自分ならどう対応するか」と考えてみる必要があります。ましてや、「信頼関係があったから許されると思っていた。」り、「何とかできるのは自分だけしかいないと思った。」と述べるなど行為そのものを正当化している者については言語道断です。

(2) 「自分のやり方は正しいのか」

周囲からの評価が高い教職員による不祥事の例として、児童生徒に対する強い指導により周囲から頼りにされている教員が、体罰を行う場合があります。このような教員は、不祥事発生リスクを感じながらも、指導の効果の方を優先してしまっています。体罰により指導の効果上がることは決してありません。「不祥事を起こしてでも実現すべきこと」は学校に存在しません。学校の規律を守るために体罰は許されるという大前提などあるはずもなく、このことを十分に理解して、冷静に「自分のやり方」を省みる必要があります。

(3) 「自分はどのように見られているのか」

教員であることは、児童生徒にとって権威を持つ者であるという関係が既定の事実であることを認識しなければなりません。それゆえ教育公務員としての責任は重く、権威に対して従順な目と批判的な目に常にさらされていることを知る必要があります。

児童生徒に対して常に教員の立場からの立居振舞や考え方が要請されていると考えるべきで、感情に流される対応は控えなければならないはずで、その関係は在学中のみならず、何十年経過してもずっとその教員と児童生徒の立場を変えず継続していくものです。

2 同僚として（セーフティネットとしての役割）

学校には、児童生徒同士、児童生徒と教職員、教職員同士等の人間関係が無数に存在しています。人間関係が無数にあれば、その分、トラブルも多く発生するので、このことが、不祥事発生の一因になっているとも言えます。

一方で、無数の人間関係があるからこそ、学校においては、多くの児童生徒や教職員が、互いのことを知ることができます。このことにより不祥事発生の兆しを周囲が把握し、未然防止につなげることもできるのです。

不祥事根絶のためには、それぞれの教職員が相互に無関心な態度をとらないようにし、学校における人間関係、特に教職員同士のコミュニケーションを密にして「風通しのよい職場」をつくり、職場のセーフティネットとしての機能を高める必要があります。職場の力が不祥事の根絶に重要な役割を担うのです。

3 管理職として（教職員の孤立化の防止）

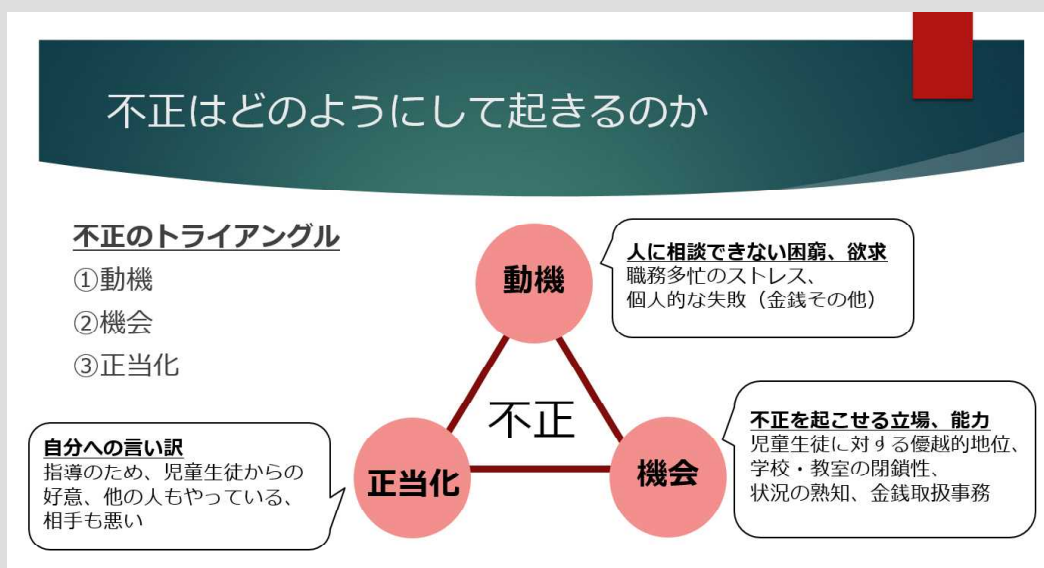
教職員同士のコミュニケーションがあまりなく、職場のセーフティネットとしての機能が低下しているとすれば、それは、教職員の孤立化が進んでいるということです。教職員の役割の多様性や負担の大きさを考えれば、孤立した教職員がそれらを引き受けることには無理があります。このことは、不祥事についてだけでなく、教職員の多忙化やメンタルヘルスにも関わる問題です。

教職員の孤立化を防止する上で最も重要なのが、管理職の役割です。管理職には、思いこみや期待感を離れて学校の現状を冷静に把握し、その上で、教職員に働きかけ、有機的な人間関係を築くことで教職員間の連携を強める役割が求められます。

「不正のトライアングル」～サービス倫理推進員研修会（令和元年12月9日）より～

渡辺慎太郎弁護士による講演の中で、アメリカの犯罪学者ドナルド・R・クレッシーが、人が不正行為をする際の3つの要素についてまとめた「不正のトライアングル」について紹介があり、①動機、②機会、③正当化が揃い、拡大していくときに、不正の発生、拡大が生じやすいとされ、何らかの①②③の事情が存在することを前提に、それがリスク要因であることを意識・自覚することが重要であると話がありました。

教職員には、ネガティブな意味での「②機会」が多いこと、「自分が何とかしてあげたい」という思いが「③正当化」につながりやすいことなどに十分留意する必要があります。



第2 未然防止のために

ここでは、本県で発生した不祥事の事例を参考に、第1において掲げた視点から、「事故発生の背景」、「未然防止のポイント」等について考えていきます。

不祥事の実例は、これまでの発生状況に基づき、「体罰」「わいせつ行為等①②」「個人情報の紛失等」「公金等の処理不適正等」「飲酒運転」「速度超過」「交通加害事故」「職場のパワーハラスメント等」に分類しています。

1 体罰

(1) 該当行為の例

【授業中等】

担任を務める生徒に対して、清掃中にガムを噛んでいることを指導した際に、素直に謝罪しなかったことに腹を立て、右の拳で同生徒の額を1回殴った。また、その後の指導でも素直に謝罪しなかったことから、右の拳で同生徒の左頬の顎に近い部分を1回殴ったことにより同生徒に全治3～5日の打撲のけがを負わせた。

係活動に速やかに取りかからなかった児童2名を指導していた際、教卓脇の机を蹴って威嚇するとともに、その弾みで机から落ちたプリントを児童に拾わせている際にも再び机を蹴り、机の角を被害児童の眉間に当て、けがを負わせた。

忘れ物をした児童8名に対して、給食を無理に食べさせたり、給食のマスクを忘れた児童2名や授業中私語が多い児童1名に対して口にガムテープを貼ったり、授業中手遊びを止めない2名の児童の手とペンをガムテープで巻いたりした。さらに、授業中、ふざけていた児童2名を長時間廊下に立たせたり、休み時間、友達への悪口を止めない児童1名をベランダに出し鍵をかけたりした。

「自立活動」の授業において、発声・発語のための息を出す指導として、小学部の児童3名に対し、口に布ガムテープや養生テープを貼り、口を塞いで指導していた。

担任を務める児童に対して、忘れ物やノートの取り方について繰り返し指導してきたことが改善されないことに苛立ち、高圧的な態度で指導するとともに、同児童が指導に従う態度を示したにも関わらず、他の児童がいる前で、「(指導された行動を)やめないで。これからも続けるんだよ。こうゆうの面白いから。」と発言したり、個別指導の際、「馬鹿じゃないの」と発言するなど、同児童を侮蔑する言動を行った。

【部活動関係】

練習試合会場等において、生徒7名に対して、複数回、右平手で左頬を叩いた。椅子に座ったまま、左足で正座していた生徒の胸部を蹴った。

夏頃、部員1名に対して部活動中に2度くらい突き飛ばしたり、秋頃には、別の部員1名に対して部活動中に2度くらい平手で叩いた。また、冬頃には、別の部員1名に対し、部活動中に複数回、平手で叩き、けがを負わせた。さらに、厳しく叱責した同生徒が部活動を抜け出したにもかかわらず、夜10時頃に発見されるまで放置した。

秋頃、顧問を務める部活動の部員1名に対して、練習態度等を指導する際に、同部員を押し倒し、尻餅をついたところを右足の裏で胸のあたりを1回蹴った。冬頃には、部員1名に対して、円陣を組んだ際に尻のあたりを蹴った。また、練習中に「行動が遅い。」と言って腹のあたりを蹴った。また別の部員1名に対して、道具の扱いについて指導した際、尻のあたりを蹴った。春頃には、部員1名に対して、部で使用しているバスの中にゴミが落ちていたことを理由に尻のあたりを蹴った。

練習試合会場において、顧問を務める部活動の生徒1名の頭部や頬を平手で叩いた。また、他校で行われた練習試合においても、他の生徒2名の頭部を平手で叩く等の体罰を行った。

顧問を務める部活動の練習指導中に、上手くプレーできなかった複数の部員に対して、首元を手で押して後方に突き飛ばす等の体罰を行ったり、「殺すぞ」等の暴言を発したりした。

(2) 体罰を行った教員の発言

【授業中等】

- 注意したときに素直に謝る生徒だと思い込んでいたために、素直に謝らなかったことにカッとなってしまった。学校行事後のクラスの生徒の気の緩みを何とかなくてはという思いもあり、手が出てしまった。
- 指示に渋々従い拾い始めた状況や普段の児童の行動、自分の指導が行き渡らないことなどに腹を立て机の脚を再度蹴ってしまった。
- 体罰に関するチェックシートも行っていたが、4月からの担任で指導が上手くいかないため、焦りがあった。
- 鼻から息を出す感覚が分かるのではないかと思い、口を塞ぐ方法として布ガムテープが思い浮かんだ。貼ったときに、後ろにのけぞり嫌がっていたと思う。
- きちんとさせたいという意図はあった。冷静ではなかったので相手の気持ちを考えていなかった。別な地区で起こった「○○が調子に乗っているからみんなでいじめよう」と板書した件について新聞等も見ていたが、人ごとだと思っていた。

【部活動関係】

- 自分も高校時代にけがに苦しめられたので、危険、けが防止のためなら正しいことではないが、許されると思っていた。
- 部活動の生徒をしっかりさせたいとの思いが強く、生徒の気持ち等が見えていなかった。自分も体罰を受けたときは自分自身に原因があったと受け止めていた。昔の考えを今の生徒に押し付けてしまった。
- 心配りができないと競技に現れる。その話をしても今の部員は不思議そうな顔で聞いていることがあり、それに対する苛立ちがあった。
- 県大会に向け、焦りと頑張れという思いが強かった。経験者がいないため、何とか試合に出したかった。
- 早く強くなって欲しいという思いがあった。試合に出られない部員もいるのだから、必死になってやって欲しいと思っていた。

(3) 事故発生の背景

【共通】

ア 体罰は決して許されない

そもそも体罰は重大な人権侵害であり、同じ行為を一般人に行えば、犯罪行為であることは明らかです。体罰は、学校教育法において禁止されている違法行為であり、児童生徒の心に深刻な影響を与え、教育への信頼を失墜させる行為であり、決して許されるものではありません。なお、懲戒目的での有形力の行使はもちろんですが、侮蔑的な言動を行った場合も処分等の対象となります。

イ 「児童生徒に対する懲戒」について理解されていない

学校教育法第11条により「児童生徒に対する懲戒」としての体罰が禁じられていることを考えれば、部活動指導中、児童生徒に知識・技能の向上を求める際に行われるような体罰には、より多くの問題があるといえます。「児童生徒に対する懲戒」の必要がない場合における暴力は、もはや体罰ですらなく、悪質な「児童生徒に対する暴行」であると言わざるを得ません。

ウ 体罰が指導の方法となっている

児童生徒の問題行動等に対して直ちに体罰が行われているような事例においては、加害教員において、体罰が指導方法の一つとして習慣化されていることが疑われます。また、継続的な体罰は、教科準備室等の個室において行われる傾向があります。指導方法の改善は、教員の重要な使命ですが、体罰が指導方法として習慣化されているような場合は、その教員としての在り方そのものに問題があると言わざるを得ません。

エ 児童生徒の反応を受けて感情的になる

児童生徒の問題行動に際し、口頭による指導を行っていても、その指導に対する児童生徒の反応（指導を素直に受け入れない、なかなか改善がみられないなど）を受けて感情的になり、体罰に至る場合があります。丁寧に指導しようと努めても、感情的になってしまうことがあるので、普段から具体的な指導の場面を想定するなどし、見通しを立てた指導を行う必要があります。怒りの感情を児童生徒に向けるのではなく、アンガーマネジメントにより自己を律することも重要です。

【授業中等】

ア 学習指導上の準備が不足している

児童生徒の授業中の行動や態度等注意了結果、体罰に至る事例が多くありますが、授業中における児童生徒の行動は、学習指導との関連で考えられるべきものです。授業中に発生することが想定される行動であれば、学習指導の一環として、あらかじめ適切な対応策が検討されなければなりません。

イ 生徒指導の負担が一部の教職員に偏っている

服装指導等の生徒指導における体罰は、学級担任や教科担任としての関わりがない児童生徒に対して行われる場合があります。このような体罰が、生徒指導担当者等としての責任感から行われているのなら、同僚教員も、自らの役割を適正に果たしているのかを省みる必要があるのではないのでしょうか。生徒指導は組織的に機能させるべきものであり、それが一部の教員に任せられているような状況があれば、学校として改められなければなりません。

【部活動関係】

ア 指導力向上のための努力が不足している

体罰により児童生徒の知識・技能は向上しません。「ミスを繰り返す児童生徒を叩く」という方法がどれ程劣っているのかは、これを学習指導に置き換えれば明らかであり、指導力の向上に努める教員であれば、あり得ない判断です。これまでの指導方法を改めなければなりません。

イ 負担感や期待感の反動で感情的になる

部活動の指導における顧問の負担やプレッシャーは著しく大きく、このことを反映して、「普段から指導してきたにもかかわらず」と感情的になり、体罰に至る場合があります。しかし、指導の成果が不十分であることは、自らの指導の未熟さを反省し、指導法を改善することでしか解決できない問題です。

ウ 部活動が「聖域」となっている

顧問の熱心な指導に対する遠慮や大会実績等への配慮から、部活動における体罰が窺われてもそれを直接指摘しづらい場合や、児童生徒や保護者が顧問による体罰を受け入れている場合があります。しかし、「暴力が甘受される環境」が学校に存在しているとすれば、それは学校の本質的な価値に関わる問題です。このことについては、全ての教職員が、自らの問題として考える必要があります。

(4) 未然防止のポイント

当事者として

- 児童生徒における知識・技能の不足は、懲戒の理由とはならないことを理解する。
- いかなる場合も有形力の行使は行わない。
- 児童生徒の人格を傷つけるような侮蔑的な言動も行わない。
- 指導の際、体罰又は体罰に類した行為を行うことが習慣化していないか確認する。
- 「児童生徒に受け入れられている」「厳しい指導により大会実績を残している」などの理由により、自らの体罰を正当化しない。
- 児童生徒に対する個人指導は、閉めきった部屋で行わない。プライバシー確保等のためそれが必要な場合は、複数の教員で指導する。
- 指導の成果が十分発揮されないことについて、児童生徒に責任を転嫁しない。
- 児童生徒とのやりとりでカッとなったときは、6秒数え、怒りに関する反射的行動を押さえる。(アンガーマネジメント)
- 児童生徒に対する指導の際は、自分と児童生徒との間で発生する様々な状況を想定し、具体的なシミュレーションを行いながら、冷静に指導する。

同僚として

- 教員同士で、日常的に、指導方法の改善や児童生徒の問題傾向等についての情報交換に務め、児童生徒の集団の良好な人間関係形成等について意見交換を行う。
- 児童生徒への指導について、一部の教員に依存したり責任転嫁している部分がないか確認する。複数の教員による指導が必要な場合等は、積極的に協力し、同僚と連携しながら自らの役割を十分に果たす。
- 児童生徒から同僚による体罰被害の訴えがあった場合は、直ちに管理職に相談する。

管理職として

- 生徒指導の負担が一部の教員に集中していないか確認し、組織的な指導体制を整備する。
- 校内で生徒指導のために用いられている部屋があれば、その使用状況を点検する。
- 指導が困難である児童生徒について、担当する教員間で情報交換を行う場を設ける。
- 「適切な方法による部活動指導」が大会実績等に優先することについて、確実に共通理解を図る。
- 各顧問の活動状況を実際に見て、把握するとともに、各顧問が指導方法の改善について意見交換をできる場を設ける。
- 顧問への過重な期待や負担が、体罰を含む強い指導につながっていないか点検する。

【資料】授業中等の体罰の傾向（平成22～令和元年度）（単位：件）

ア 処分件数の推移



イ 校種別・年度別件数

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	総計
小学校	1	2	2	3	1	2	1			1	13
中学校		2			1	3				1	7
高等学校	3	1		1	1	1			1		8
特別支援学校							1				1
総計	4	5	2	4	3	6	2	0	1	2	29

ウ 校種別・年代別件数

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	総計
小学校		1	7	5		13
中学校		1	2	4		7
高等学校		3	2	3		8
特別支援学校				1		1
総計	0	5	11	13	0	29

【資料】部活動関係の体罰の傾向（平成22～令和元年度）（単位：件）

ア 処分件数の推移



イ 校種別・年度別件数

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	総計
中学校		2	1	3			1				7
高等学校		2	1	2	2	2	1		1		11
特別支援学校											0
総計	0	4	2	5	2	2	2	0	1	0	18

ウ 校種別・年代別件数

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	総計
中学校		2	3	2		7
高等学校		5	4	2		11
特別支援学校						0
総計	0	7	7	4	0	18

「子に苦痛」体罰と定義 厚労省指針、4月運用

4月施行の改正児童虐待防止法に盛り込まれた親権者や里親らによる体罰禁止規定に関し、厚生労働省の有識者検討会は18日、どんな行為が体罰に当たるかを示した指針をまとめた。子どもへ身体の苦痛や不快感を与える行為を体罰と初めて定義。具体例で「頬をたたく」「夕飯を与えない」などの類型を挙げた。4月から運用を始める。

指針は体罰としつけとの違いを明確にした。各地で相次いだ虐待事案で、しつけ名目で暴力が正当化されていたことを踏まえた。子育てを社会全体で支援するのが目的で、保護者を罰したり追い込んだりすることは意図しないとしている。

体罰の具体例としては、(1)注意したが言うことを聞かないので頬をたたく(2)いたずらしたので長時間正座させる(3)友達を殴ってけがをさせたので同じように殴る(4)物を盗んだのでお尻をたたく(5)宿題をしなかったので夕飯を与えない——といった5例を列挙している。 2020/2/18 日本経済新聞ホームページより（抜粋）

文部科学省通知

体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について（抜粋）

24文科初第1269号

平成25年3月13日

2 懲戒と体罰の区別について

- (1) 教員等が児童生徒に対して行った懲戒行為が体罰に当たるかどうかは、当該児童生徒の年齢、健康、心身の発達状況、当該行為が行われた場所的及び時間的環境、懲戒の態様等の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。この際、単に、懲戒行為をした教員等や、懲戒行為を受けた児童生徒・保護者の主観のみにより判断するのではなく、諸条件を客観的に考慮して判断すべきである。
- (2) (1)により、その懲戒の内容が身体的性質のもの、すなわち、身体に対する侵害を内容とするもの（殴る、蹴る等）、児童生徒に肉体的苦痛を与えるようなもの（正座・直立等特定の姿勢を長時間にわたって保持させる等）に当たると判断された場合は、体罰に該当する。

<別紙>

学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰等に関する参考事例

本紙は、学校現場の参考に資するよう、具体の事例について、通常、どのように判断されるかを示したものである。本紙はあくまで参考として、事例を簡潔に示して整理したものであるが、個別の事案が体罰に該当するか等を判断するに当たっては、本通知2(1)の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。

(1) 体罰（通常、体罰と判断されると考えられる行為）

- 身体に対する侵害を内容とするもの
 - ・ 体育の授業中、危険な行為をした児童の背中を足で踏みつける。
 - ・ 帰りの会で足をぶらぶらさせて座り、前の席の児童に足を当てた児童を、突き飛ばして転倒させる。
 - ・ 授業態度について指導したが反抗的な言動をした複数の生徒らの頬を平手打ちする。
 - ・ 立ち歩きの多い生徒を叱ったが聞かず、席につかないため、頬をつねって席につかせる。
 - ・ 生徒指導に応じず、下校しようとしている生徒の腕を引いたところ、生徒が腕を振り払ったため、当該生徒の頭を平手で叩（たた）く。
 - ・ 給食の時間、ふざけていた生徒に対し、口頭で注意したが聞かなかったため、持っていたボールペンを投げつけ、生徒に当てる。
 - ・ 部活動顧問の指示に従わず、ユニフォームの片づけが不十分であったため、当該生徒の頬を殴打する。
- 被罰者に肉体的苦痛を与えるようなもの
 - ・ 放課後に児童を教室に残留させ、児童がトイレに行きたいと訴えたが、一切、室外に出ることを許さない。
 - ・ 別室指導のため、給食の時間を含めて生徒を長く別室に留め置き、一切室外に出ることを許さない。
 - ・ 宿題を忘れた児童に対して、教室の後方で正座で授業を受けるよう言い、児童が苦痛を訴えたが、そのままの姿勢を保持させた。

(2) 認められる懲戒（通常、懲戒権の範囲内と判断されると考えられる行為）（ただし肉体的苦痛を伴わないものに限る。）

- ※ 学校教育法施行規則に定める退学・停学・訓告以外で認められると考えられるものの例
- ・ 放課後等に教室に残留させる。
 - ・ 授業中、教室内に起立させる。
 - ・ 学習課題や清掃活動を課す。
 - ・ 学校当番を多く割り当てる。
 - ・ 立ち歩きの多い児童生徒を叱って席につかせる。
 - ・ 練習に遅刻した生徒を試合に出さずに見学させる。

(3) 正当な行為（通常、正当防衛、正当行為と判断されると考えられる行為）

- 児童生徒から教員等に対する暴力行為に対して、教員等が防衛のためにやむを得ずした有形力の行使
 - ・ 児童が教員の指導に反抗して教員の足を蹴ったため、児童の背後に回り、体をきつく押さえる。

- 他の児童生徒に被害を及ぼすような暴力行為に対して、これを制止したり、目の危険を回避するためにやむを得ずした有形力の行使
 - ・ 休み時間に廊下で、他の児童を押さえつけて殴るという行為に及んだ児童がいたため、この児童の両肩をつかんで引き離す。
 - ・ 全校集会中に、大声を出して集会を妨げる行為があった生徒を冷静にさせ、別の場所で指導するため、別の場所に移るよう指導したが、なおも大声を出し続けて抵抗したため、生徒の腕を手で引っ張って移動させる。
 - ・ 他の生徒をからかっていた生徒を指導しようとしたところ、当該生徒が教員に暴言を吐きつばを吐いて逃げ出そうとしたため、生徒が落ち着くまでの数分間、肩を両手でつかんで壁へ押しつけ、制止させる。
 - ・ 試合中に相手チームの選手とトラブルになり、殴りかかろうとする生徒を、押さえつけて制止させる。

全国高等学校体育連盟通知

体罰根絶全国共通ルールの制定について（抜粋）

26 全国高体連第 4 2 号
平成 26 年 5 月 20 日

<別紙>

1 体罰根絶全国共通ルール制定のねらい

本ルールは、本連盟「競技者及び指導者規程」の第 6 条（指導者のあり方）及び第 7 条（罰則）に基づき、「体罰を行った指導者は、高体連主催大会には出場できません。」という高体連としての考え方を全国共通の具体的なルールとして制定する。体罰を行った指導者への詳細な罰則規定をつくるのが目的ではなく、本ルールの趣旨や内容を全ての運動部活動指導者、生徒、保護者、そして、社会全体にまで広く周知することにより、運動部活動にかかわる体罰の発生を未然に防止することをねらいとする。

2 体罰根絶全国共通ルール

- (1) 指導者（監督、コーチ、顧問教諭、外部指導者等）に関するルール
- ア 体罰を行った指導者については、原則として当該体罰に対する各教育委員会又は各学校の**指導措置・処分等が確定後 1 年間、高体連主催大会に出場できないものとする。**（選抜大会を含む）
- イ 体罰を行った指導者については、原則として高体連の役職を解くものとする。また、当該体罰に対する各教育委員会又は各学校の**指導措置・処分等が確定後 1 年間、原則として高体連の役職に充てない。**
- (2) 本ルールは、平成 26 年 7 月 1 日より施行適用する。

3 体罰根絶全国共通ルールの運用について

- (1) 本ルールにおける体罰は、平成 25 年 5 月文部科学省の「運動部活動での指導のガイドライン」にある「体罰等の許されない指導と考えられるものの例」を参考にして、適用の対象とする。
- (2) 本ルールの適用に当たっては、該当指導者に対する各教育委員会又は各学校の指導措置・処分等が確定した後、該当校の校長が、該当指導者本人の了解を得た上で、別紙様式により各都道府県高体連に報告する。
- (3) 運動部活動にかかわる場面での体罰について、本ルールを適用する。
(ミーティング中、部員への個別指導中、運動部の寮生活等の場面を含む。)
- (4) 各教育委員会又は各学校の指導措置・処分等の内容に、大会出場停止や高体連の役職停止の期間がある場合は、その期間を本ルールの 1 年間の中を含むこととする。
- (5) 本ルールを適用される指導者は、適用される旨の連絡を受けた日から 2 週間以内に、(公財)全国高等学校体育連盟会長宛に不服申立書を提出して不服を申し立てることができる。ただし、本ルールそのものに関する不服申立てを除く。

日本中学校体育連盟通知

「運動部活動顧問等の部活動指導中における暴力・体罰・セクハラ等
に対する日本中学校体育連盟の対応」決定について（抜粋）

29日中体連第357号
平成29年11月29日

<別紙>

1 本連盟が主催する大会における監督等の条件

（公財）日本中学校体育連盟が主催する全ての大会における引率者、監督、部活動指導員、外部指導者（コーチ）、トレーナー等（以下「指導者等」という）は、部活動の指導中における暴力等により、任命権者又は学校設置者から懲戒処分を受けていない者であること。

なお、懲戒処分規定が及ばない外部の指導者は、校長が文書で指導を委嘱し、本ルールを事前に周知しておく。暴力等への指導措置は校長が行い、監督等の条件及び対応等は上記と同様に考える。

●以下の文を全国中学校体育大会各競技大会要項の「引率者及び監督」の項に記載する

「（公財）日本中学校体育連盟が主催する本大会に出場するチーム・選手の引率者、監督、
部活動指導員、外部指導者（コーチ）、トレーナー等は、部活動の指導中における暴力・
体罰・セクハラ等により、任命権者又は学校設置者から懲戒処分を受けていない者である
こと。校長はこの点を確認して、大会申込書を作成する。なお、外部の指導者は校長から
暴力等に対する指導措置を受けていないこととする。」

2 本連盟による対応・処置の対象となる者

各中学校（中等教育学校及び義務教育学校を含む）に設置されている運動部で、本連盟に競技部が存在する運動部の指導者等

3 本連盟の対応

1) 暴力等により任命権者又は学校設置者から懲戒処分を受けていることが明確になった教職は、本連盟における全ての役職を停止する。

★ 後任の補充は、該当都道府県中体連会長と相談し、該当都道府県中体連及びブロック中体連から選出することを基本とする。

2) 暴力等により任命権者又は学校設置者から懲戒処分を受けていることが明確になった指導者等で学校の教職員以外の者は、本連盟が主催する全ての大会における指導者等の登録を禁止する。

4 判定及びその時期

1) 当該校の校長が懲戒処分を確認した時点

5 期間

1) 違反行為1回

校長が確認した時点から「2年間」は、本連盟の役職停止及び本連盟主催の全ての大会における指導者等の登録を禁止する。この期間は、異動等により勤務校が変わったり、指導する運動部が変更になっても継続するものとする。

（1年間とは、夏季・冬季大会又は冬季・夏季大会とする）

2) 違反行為2回目

本連盟における役職及び本連盟主催の全ての大会における指導者等の「資格なし」とする。

6 本対応は、平成30年4月1日より施行適用する。

2 わいせつ行為等①

－ 児童生徒等に対するわいせつ行為等－

(1) 該当行為の例

【わいせつ行為】

前年度勤務していた学校の女子生徒に対し、「好きだ」「会いたい」等の不適切なメールを送り、カラオケ店内において、同生徒に対して、抱きしめたりキスをしたりした。

他県で開催された運動競技の大会に出場する女子生徒の外部コーチとして同行中、宿舍ホテルの自身が宿泊する部屋において、不適切な行為であると認識しながら、部屋で1対1の状況の中、同生徒の身体のケアと言ってアイシングや直接肌に触れてのマッサージを行った際、同生徒の臀部や胸に触れたりした。

教室近くの女子トイレに、盗撮する目的で、スマートフォンにより遠隔操作が可能な小型カメラを補充用のトイレトーパーの間に隠して設置し、盗撮目的による建造物侵入の疑いで逮捕された。

18歳未満の少女に対して、わいせつな動画をスマートフォンで撮影して送るよう要求し、自身のスマートフォンに送信させ、パソコン等に保存した。また、同少女をSNS等で誘い出し、車内でみだらな行為を行った。(児童売春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律違反(児童ポルノ製造)容疑等で逮捕。)

スマートフォンのアプリを介して知り合った18歳未満の少女に対して、SNS等で誘い出し、ホテルにおいてみだらな行為を行い、県青少年健全育成条例違反の疑いで逮捕された。

18歳未満の少女に対して、駐車場に止めてあった車内で同少女を抱きしめてキスをした。また、東京都内及び県内のホテルにおいて、複数回にわたりみだらな行為を行い、児童福祉法違反の疑いで逮捕された。

【セクシュアル・ハラスメント】

女子生徒に毎日LINEでメッセージを送るようになり、最初は日常会話のような内容であったが、次第に、「恋愛対象として見られる」「写真を送ってと言ったらどうする」「かわいいよ」「下着を見せて」「裸を見せて」等の内容のメールを送り、同生徒から実際に写真を送らせた。

顧問を務めている部活動の女子生徒に対し、不適切な内容の電子メールを送信したり、肩を叩いたり、左胸と肩の間を手の甲で叩いたりした。さらに、部活動における体ほぐし運動の際に背骨付近を両手で押したり、日常の学校生活において、肩を叩いたり、首を触ったりするとともに、下着に係る内容の言葉を発したりするなど、女子生徒に不快感を与えた。

顧問を務めていた部活動の女子生徒3名に対して、「個人的な動機なしにはがんばれません。ほんとに好きです。」などの私的な感情を含む内容のメールやLINEを送ったり、発言をした。また、私有車に同乗させ、2人きりで出かけたり、飲食店で食事をした際、同生徒たちの手や肩に触れたり、抱きしめる等の行為を行った。

(2) わいせつ行為を行った教員の発言

【わいせつ行為】

- 不適切と思っていた。罪悪感があったが、好意を持っていてやめられなかった。生徒を困らせるような事態につながったりするとは考えてなかった。
- 1対1で、ベッドに横にしてマッサージすることはまずいと思っていた。私の行為で生徒は恐怖を感じたのだと思う。

- 盗撮という行為が目的だった。性的な興味を満足させる目的も半分あった。いらいらの解消目的も半分。犯行のとき、服務倫理委員会でやったことは完全に頭から抜けていた。
- 動画を送らせ、保存したのはわいせつな目的で間違いない。みだらな行為をする目的で会いに行った。被害者の人生に悪影響を及ぼしてしまった。経験をしなくてもよいつらい思いをさせてしまった。
- 教員として悪いことをしているという自覚があった。みだらな行為のためだけに会っていた。被害者に大変申し訳ない。同僚や子どもたち、学校にも迷惑をかけ、裏切ることになった。
- ずっと抵抗感があったが、キスをして以降、もうどうでもよくなった。服務倫理の研修等については、これまでしっかりとやってきたので、自分にはないことで他人事だと思っていた。多くの人の信頼を裏切ることになった。

【セクシュアル・ハラスメント】

- 悩みの相談を受けていく中で流されてしまった。自分を信用して悩みを打ち明けていたのに裏切ってしまった。
- 生徒とのコミュニケーションを目標に実践してきたが、方法が誤っていた。教員としての認識や自覚に甘さがあると考えている。
- 私的なメールのやりとりに対する認識が甘く、自分が思いもよらない傷を与えてしまった。自分の愛情が伝わっていたと思い込んでいたところが良くなかった。

(3) 事故発生の背景

ア 児童生徒等との関係を根本的に誤解している

教員と児童生徒は、偶然に出会うのではなく、学校において、「教える側」と「学び育てる側」として出会います。児童生徒に対するわいせつ行為を行う教員は、この自明の前提を忘れ、児童生徒との関係を私的なものと曲解しています。

また、児童生徒と同年代であって、直接指導する関係にはない者に対しても、電子メールやSNS等のやりとりに限らず、教員としてふさわしい適切な言葉遣いや表現、立ち居振る舞い等、児童生徒に対する関わり方と同様の関わり方が求められます。

イ 犯罪行為についての自覚が欠けている

児童生徒等に対するみだらな行為は、「県青少年健全育成条例」や「児童福祉法」、わいせつな画像のやりとりや保存は「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」、超小型カメラやスマートフォンを悪用した盗撮行為は「県迷惑行為等防止条例」と、それぞれ法律や条例に違反する重大な犯罪行為です。

児童生徒等の心を深く傷つけ、その後の成長に大きな影響を与える行為であり、決して許すことはできません。さらに、教員としての責務を考慮すれば、社会に対する背信行為であるといえます。加害者においては、正当化の余地がない重大な犯罪行為を行ったことについての自覚が著しく欠けています。

ウ 児童生徒・保護者の視点が欠けている

セクシュアル・ハラスメントを行った教員が、「性的な意味はなかった」「無自覚的な行為であった」などと振り返る場合があります。しかし、振り返るべきは、自分の認識についてではなく、被害を受けた児童生徒やその家族のことです。間違いなく被害児童生徒は性的な意味を感じ、傷つきます。被害児童生徒が将来にわたって受ける大きなダメージや、その家族が抱く失望感は、正常な教員であれば誰でも想像できることです。

エ 「周囲の目」が届かない場が増えている

わいせつ行為等は、自覚的に、故意に行われるものなので、加害者は周囲の目を逃れようと努めます。学校においては、それが可能な場は少なかったのですが、電子メールやSNS等による連絡が一般的になり、学校外の閉め切られた個室における一対一の状況下と同じ意味合いである電子メールやSNS等によるやりとりは、同僚等を含めた「周囲の目」が届かない場となり、気付くこと自体が難しくなっています。

オ 個人指導がみだりに行われている

個人指導がわいせつ行為等の温床となっていることは明らかです。指導の趣旨を考え、適正な指導方法を検討し、実施することが必要なのですが、わいせつ行為等を行った教員

には、意図的にわいせつ行為等を行える場面や状況を作る傾向があるので、周囲の教員による配慮が重要です。

カ 独りよがりな判断で「自分しかいない」と思い込んでしまう

児童生徒等から私的なことも含めた個人的な相談を受け、対応を重ねるうちに、独りよがりな判断で、児童生徒等の状況を改善できるのは自分しかいないと思い込んでしまい、わいせつ行為等へと至るケースがあります。児童生徒等からの相談等についても、決して自分一人だけで解決しようとせず、教員間で必ず情報共有するとともに、同僚や管理職と連携して対応しなければなりません。

キ 兆しが見過ごされる

個人指導の対象者や回数に不自然さがある、児童生徒間で噂になるなど、わいせつ行為等には何らかの兆しが見られる場合がありますが、教員同士、教員・児童生徒間のコミュニケーション等が不十分であると、これらの兆しが見過されてしまいます。兆しについて職場の誰かが気付いていたということが、後から分かるケースも少なくありません。

(4) 未然防止のポイント

当事者として

- 恋愛感情の有無や指導の経緯にかかわらず、児童生徒等に対するわいせつ行為等は正当化することができない行為であることを認識する。
- 児童生徒との私的な関係はあり得ないことを認識し、児童生徒とのあらゆる関わりにおいて緊張感を持つ。
- 異性の児童生徒に対する完全に隔離された場所（閉めきった部屋）等における一対一の指導は厳に謹む。プライバシー確保等のためそれが必要な場合は、複数の教員で指導する。
- 異性の児童生徒に対する身体接触を避ける。身体接触が必要な場合は、同性の児童生徒・教員の支援を受けるなどする。
- 教員による身体接触を、児童生徒が拒むことは難しいことを理解する。
- 児童生徒を自宅に招いたり、特段の必要がないのに車に乗せたりしない。
- 児童生徒との私的な電子メールやSNS等のやりとりは行わない。また、教科準備室や空き教室等の目的外使用を行わない。

私的なやりとりとは、児童生徒との個人的に過度に踏み込んだ内容を含んだやりとりのことです。不安を抱える児童生徒や部活動等に所属する児童生徒に対し、教員としてふさわしい適切な言葉遣いや表現による励ましや助言等を禁ずるものではありません。

なお、励ましや助言を行う際には、児童生徒の発達段階や望ましいコミュニケーション能力を育む視点等から、指導を担当する教員間でその必要性について十分考慮し、是非を判断した上で行い、やりとりについては担当教員間で共有する必要があります。

同僚として

- 児童生徒から同僚によるわいせつ行為等の被害の訴えがあった場合は、直ちに管理職に相談する。
- 同僚が、児童生徒と職務を逸脱したやりとりをしている場合や特定の児童生徒に対する指導を不自然に繰り返している場合は、同僚本人、他の同僚又は管理職とともに状況を確認する。
- 同僚による児童生徒に対する言動が、わいせつ行為等に該当し得ると判断した場合は、同僚本人、他の同僚又は管理職とともに状況を確認する。
- 同僚による児童生徒に対する指導において、複数の教員による対応等の手立てを講ずる余地がある場合は、必要な協力を行う。

管理職として

- わいせつ行為等の兆しや被害の訴えがあった場合は、被害児童生徒を守ることを第一に考えて対応するとともに、学級担任、部顧問等だけに対応を任せず、自ら対応し、問題が内在化しないようにする。

- 指導における教員と児童生徒との関係に留意し、必要に応じて、同僚教員や管理職の役割について検討する。
- 相談窓口を整備するとともに、相談があった場合の対応について具体的なシミュレーションを行う。
- 全体から孤立して児童生徒の指導を行う傾向のある教員に対し、同僚との情報交換や連携を図るよう促すとともに、必要な環境整備を行う。
- 教科準備室や空き教室等の目的外使用の実態があれば、これを是正する。
- 児童生徒に対する個人指導や電子メールやSNS等による私的なやりとりの禁止について、その適切な方法を検討の上、教員に対し具体的に説明する。

「わいせつ行為等」とは…

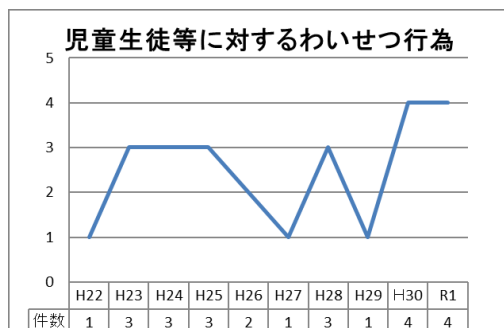
(文部科学省「公立学校教職員に係る人事行政の状況について」調査における定義)

- 「わいせつ行為等」とは、わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメントをいう。
- 「わいせつ行為」とは、強制性交等、強制わいせつ（13歳以上の者への暴行・脅迫によるわいせつ行為及び13歳未満の者へのわいせつ行為）、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、青少年保護条例等違反、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む。）、わいせつ目的をもって体に触ること等をいう。
- 「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の教職員、児童生徒等を不快にさせる性的な言動等をいう。

【資料】児童生徒等に対するわいせつ行為等の傾向

(平成22～令和元年度)(単位:件)

ア 処分件数の推移



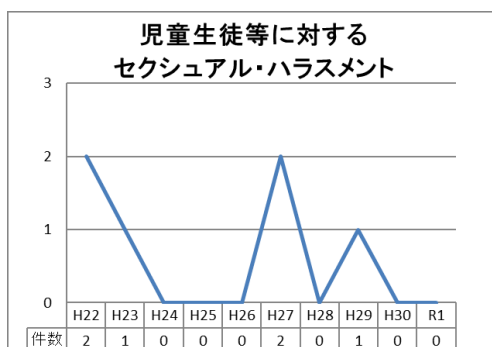
イ 校種別・年代別件数

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	総計
小学校	1	1	1			3
中学校	2	3	2			7
高等学校	5	1	3	2	1	12
特別支援学校	2	1				3
総計	10	6	6	2	1	25

【資料】児童生徒等に対するセクシュアル・ハラスメントの傾向

(平成22～令和元年度)(単位:件)

ア 処分件数の推移



イ 校種別・年代別件数

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	総計
小学校				1		1
中学校					1	1
高等学校				4		4
特別支援学校						0
総計	0	0	1	5	0	6

教職員は児童生徒に情報モラルを指導する立場にあります！

児童生徒をネット被害から守り、情報モラルを育てる役目を求められているにも関わらず、SNSを介した不祥事が発生しています。改めて、SNSやメールの利用法について、再確認すること。

(1) 投稿した内容は、誤解されませんか。

教育公務員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはなりません。たとえ、学校や生徒の固有名詞を記載しなかったとしても、その他の内容や投稿された写真などから特定される可能性があります。また、匿名の投稿であっても、投稿者の特定は可能です。

また、一度投稿した内容は、完全に削除することはできません。その投稿は、常に、児童・生徒・保護者及び地域社会の目に触れていると考え、意識した発言をしなければなりません。

(2) 児童生徒や保護者と「友だち」になっていませんか。

一部の保護者、児童生徒とのつながりは、意図しない誤解を招く可能性があります。たとえ、現在、「友だち」のような親しい関係になっていたとしても、その関係は、教員と児童・生徒、教員と保護者の関係から始まっています。「子どもが世話になっている先生だから」「部活の顧問だから」と常に学校が接点となった関係であることを意識しなければなりません。

保護者からの相談等に、SNSやメールを利用すると、やりとりの中で万が一不用意な発言があった場合に、記録に残りトラブルにつながる可能性があります。

ふくしま高校生スマホ宣言

～高校生が考えたスマートフォンの正しい利用のための4つの宣言～

スマートフォン等の利用が進む中で、子どもの生活習慣の乱れやネットいじめ、コミュニティサイトによる犯罪被害などが大きな問題となっています。高校生が、この問題を自分のこととしてとらえ、県民全体で共有できる宣言づくりに取り組みました。それが、「ふくしま高校生スマホ宣言」です。(平成29年11月)

「コミュニケーション・トラブル」

考えて 直接話す 大切さ

「著作権、肖像権の侵害」

いい写真 それは載せてもいい写真？

「ネット依存の恐ろしさと抜け出す方法」

考えて 直接話す 大切さ

「出会いトラブルの被害者とならないために」

SNS 出会いの裏側 SOS

教職員は子どもたちをわいせつ被害から守る立場にあります！

○福島県青少年健全育成条例

(学校、職場等の関係者の責務)

第4条 学校及び職場の関係者その他青少年の健全な育成に係る関係者は、その職務又は活動を通じ、相互に連携し、自主的かつ積極的に青少年の健全な育成に努めなければならない。

(みだらな性行為及びわいせつな行為の禁止)

第24条 何人も、青少年に対しみだらな性行為又はわいせつな行為をしてはならない。

2 何人も、青少年にわいせつな行為をさせてはならない。

3 何人も、青少年に対し、みだらな性行為又はわいせつな行為を教え、又は見せてはならない。

○児童福祉法

第34条 何人も、次に掲げる行為をしてはならない。

6 児童に淫(いん)行をさせる行為

○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

(児童ポルノ所持、提供等)

第7条 自己の性的好奇心を満たす目的で、児童ポルノを所持した者(自己の意思に基づいて所持するに至った者であり、かつ、当該者であることが明らかに認められる者に限る。)は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。自己の性的好奇心を満たす目的で、第二条第三項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を視覚により認識することができる方法により描写した情報を記録した電磁的記録を保管した者(自己の意思に基づいて保管するに至った者であり、かつ、当該者であることが明らかに認められる者に限る。)も、同様とする。

2 児童ポルノを提供した者は、三年以下の懲役又は三百万円以下の罰金に処する。電気通信回線を通じて第二条第三項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を視覚により認識することができる方法により描写した情報を記録した電磁的記録その他の記録を提供した者も、同様とする。

5 前二項に規定するもののほか、ひそかに第二条第三項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を写真、電磁的記録に係る記録媒体その他の物に描写することにより、当該児童に係る児童ポルノを製造した者も、第二項と同様とする。

○福島県迷惑行為等防止条例

(卑わいな行為の禁止)

第6条

3 何人も、みだりに、住居、浴場、更衣室、便所その他人が通常衣服の全部又は一部を着けない状態であるような場所において、当該状態にいる他人の姿をのぞき見し、若しくは撮影し、又は撮影する目的で写真機等を向け、若しくは設置してはならない。

元高校教諭がみだらな行為、女子生徒が自殺未遂 保護者が大分県に賠償提訴

大分県内の県立高校に勤務していた元男性教諭(33)＝2019年7月に懲戒免職処分＝が教え子の女子生徒(18)にみだらな行為をし、関係に悩んでいた女子生徒が自殺を図り重度の意識障害を負っていることが判明した。保護者は県を相手取り、今年1月14日付で総額約1億3000万円の損害賠償を求める訴えを大分地裁に起こした。

女子生徒は低酸素脳症などで昏睡(こんすい)状態が続いており、保護者は訴状で「教師の立場を利用して未成年と関係を持ち、自殺未遂に至るまで精神的に追い詰めた」とし、後遺障害の慰謝料や治療費などを県に対し求めている。

毎日新聞 2020年2月14日

3 わいせつ行為等②

－ 児童生徒等以外に対するわいせつ行為等 －

(1) 該当行為の例

歓迎会の二次会の会場となった居酒屋において、同僚の女性教員に対して不快感を抱かせる発言をした。

歓迎会の二次会終了後、駐車場へ向かう同僚の女性教員を見かけて話を聞こうと後を追いつき、駐車場で、自分から自車のドアを開け、同教員を後部座席に乗せ、自車の車内で同教員をいきなり抱き寄せ、複数回キスをした。

女性の自宅において、酒に酔った状態でやりとりをする中で次第にみだらな気持ちになり、みだらな行為に誘う発言をするとともに、同女性の腹部を触るなどの行為を行った。

宿泊を伴って行われた有志との宴席において、女性に対して、自分とみだらな行為をしたいのかのような発言を繰り返したり、肩を抱いたりキスをしたりした。

(2) わいせつ行為等を行った教職員の発言

- 相手は怒っているようには見えなかった。もっと親しい関係なら冗談で話せたのに、初対面なのに言い過ぎた。言われるのはいやだったと思う。
- かなり酔っていて何を話したかは覚えていない。今になって考えると重大なことをしてしまった。人としてやってはいけない行為で傷つけてしまった。
- 「やめてください。」と言われてセクハラになると思った。私の判断が甘く、軽率な行動をとってしまった。
- 発言は全て詳細に覚えているものはないが、酔った勢いで行ったのだと思う。そのときは自覚がなかったが、今は（セクハラだと）認識している。管理職としてあってはならない愚かな行為を犯し皆さんに迷惑をかけた。

(3) 事故発生の背景

ア 同僚等との関係を根本的に誤解している

教員は、児童生徒を「教え育てる側」として協力する関係です。同僚等に対するわいせつ行為等を行う教員は、この自明の前提を忘れ、同僚等との関係を私的なものと曲解しています。また、セクシュアル・ハラスメントを行った教職員が、該当行為により親近感を高められるなどと弁解する場合があります。しかし、該当行為や類似する行為により形成される「親近感」については、職場における必要性は認められません。基本的な資質・能力に欠けていると言わざるを得ません。

イ 犯罪行為についての自覚が欠けている

わいせつ行為は重大な犯罪行為であり、教員としての責務を考慮すれば、社会に対する背信行為であるといえます。加害者においては、正当化の余地がない重大な犯罪行為を行ったことについての自覚が著しく欠けています。

ウ 潜在的な上下関係が周囲に理解されていない

一般に、学校組織は中間管理職のいない「鍋蓋組織」であり、教員間における上下関係は比較的希薄であるとされています。しかし、一方で、校務分掌等を通して、専門性や勤務経歴に基づく上下関係が形成されやすいのも事実です。このような潜在的な上下関係が周囲に理解されず、わいせつ行為等に該当する行為が、双方合意のもとで行われていると誤解される場合があります。また、個別の教職員に対し執拗に繰り返される何気ないやりとりはパワーハラスメントの温床にもなり得ると考えなければなりません。

エ 根強い性差別意識

わいせつ行為等の状況は多様ですが、発生の原因や背景には、性差別意識に基づく言動があると考えられます。酒席で、上司側に座席を指定したり、お酌を強要したりするなどの行為があげられますが、このような意識が、特に酒席の場において、個人としての尊厳を不当に傷つける不祥事案へと発展していることを認識し、性的役割分担意識に基づく言動をなくしていくことに留意しましょう。

(4) 未然防止のポイント

【セクシュアル・ハラスメント】

当事者として

- どのような状況であっても、該当し得る言動を職場で行わない。
- 該当し得る言動を、「相手の合意」を理由に正当化しない。
- 自らが無意識に行う言動についても、該当し得る内容がないか客観的に確認する。

同僚として

- 目的や合意の有無にかかわらず、該当し得る言動をする同僚がいれば、同僚本人を含む複数の教職員で注意を喚起する。
- 該当し得る言動を受けている同僚がいれば、相手にとって話しにくい内容であることを踏まえて、丁寧に相談に応じる。
- 管理職が該当し得る行為を行っている場合など、職場における対応が困難な場合は、県教育委員会の相談窓口（職員課）に相談する。

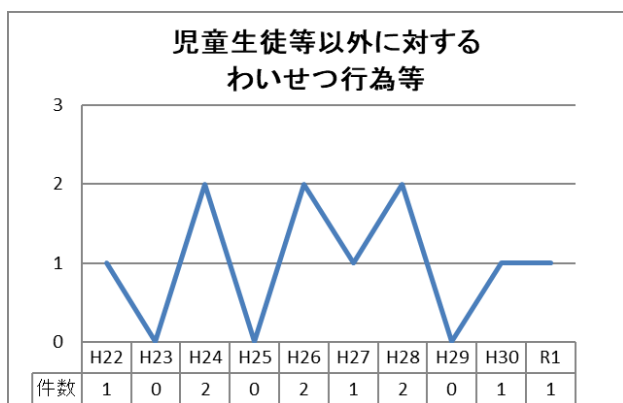
管理職として

- 目的や合意の有無にかかわらず、該当し得る言動は職場に必要なことを、管理職として明確に指導する。
- 被害が潜在化することがないよう、教職員間の人間関係を観察し、その実態を把握する。
- 防止について相互に注意喚起ができる職場環境づくりに努めるとともに、被害発生時の早期対応のため、相談窓口の整備等を行う。

【資料】 児童生徒等以外に対するわいせつ行為等の傾向

(平成22～令和元年度) (単位：件)

ア 処分件数の推移



イ 年代別件数

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	総計
小学校		1		1		2
中学校			1	2		3
高等学校			1	1		2
特別支援学校				1		1
他				2		2
総計	0	1	2	7	0	10

4 個人情報の紛失等

(1) 該当行為の例

生徒に係る個人情報を含む電子データを、校内の別の教諭に電子メールで送信したところ、誤って特定できない第三者に送信した。

定期考査の採点の際に、答案用紙を許可なく校外に持ち出し、喫茶店内や自宅で採点を行ったり、鍵をかけた自家用車内に放置したりした。また、校内においても、答案用紙を職員室の机の上に放置したまま登校指導や授業を行うなど、適切に取り扱わなかったために、1クラス分の答案用紙を紛失して、再試験を実施しなければならない事態を生じさせた。

S Dカードを適切に保管せず、職員室の机の上に放置したまま授業や部活動の指導を行っていたために、その中に記録されていた通知票や学級の座席表などの個人情報をS Dカードごと紛失する事態を生じさせた。

児童調査票（担任を務めるクラスの児童氏名、保護者氏名、年齢、住所、電話番号、家族構成等が記載されている。）が綴じてあるファイルについて、適切な保管をしていなかったことにより、同ファイルを紛失する事態を生じさせた。児童の家庭へ連絡をしようとした際、保管していた机の引き出しにないことから発覚した。

退勤後に自家用車で立ち寄った施設駐車場において、校内規定に反して持ち出した個人情報が記録されたU S Bメモリー及び生徒指導に係る記録がメモされた手帳を入れた荷物を落とし、紛失させた。（後日、同施設利用者により発見された。）

(2) 個人情報を紛失させた教職員の発言

- 口頭でメールアドレスを伝えた際、発信者及び受信者とも基本的な確認を怠ってしまった。
- 持ち出しと外部での採点は自分の過失である。あつてはならないことをやってしまった。もっと丁寧に答案をあつかうべきであった。
- S Dカードは普段から差し込んだまま使っていた。使わないときは机の引き出しに入れていた。子どもを守っていかなければならない立場なのに、大変なことをした。
- 以前にも置き忘れたことがあり、管理職から指導を受けた。初めはなくなるはずはないと思っていた。見つかるだろうと考えていた。
- 自分が紛失するとは思っていなかった。自分の勝手な判断で持ち出し、一時的ではあるが紛失したことで、大勢の方々に不安・迷惑をかけてしまい、申し訳ない。

(3) 事故発生の背景

ア 学校は、他の職場と比較して、より重要な個人情報をより多く保有している

学校が保有する成績、健康、家庭環境等に関する児童生徒の情報は、他人に知られにくい、特に重要な個人情報に該当します。重要な個人情報が日々作成されていること、児童生徒が学校で作成される自らの個人情報を守ることが難しいことなど、学校には、他の職場にない特殊性があることを十分に理解する必要があります。

イ 個人情報を減らす努力が不足している

学校には個人情報を含む名簿等が多数存在する実態がありますが、このような実態を前提とした対策ではなく、このような実態の改善を優先する必要があります。名簿等における不要な項目を削る、記号化等により個人の識別をできなくする、名簿等の部数を最小限に抑えるなどの配慮が習慣化されれば、紛失等のリスクは大きく軽減されます。また、記憶媒体におけるパスワードの設定等も重要です。

ウ 校内規程が実態にそぐわない

個人情報の取扱いに関する校内規程が学校の実態にそぐわない場合があるのでしょうか。校内規程においては、個人情報の「適切な持ち出し方」についても規定するなど個人情報を持ち出しにより機能不全となるような規程は見直す必要があります。

エ 保管方法に物理的な不備がある

これまでに発生した個人情報の紛失等の多くは、名簿、USBメモリ、パソコン等の物理的な紛失です。これまでに発生した紛失等は、保管についての常識的な注意があれば避けることができたものばかりです。

オ その他

校内規程に沿って校外に持ち出した個人情報を、自家用車の中に置いたままにしたことにより紛失する場合があります。許可を得たとしても十分注意が必要です。

(4) 未然防止のポイント

当事者として

- 取り扱う個人情報を最小限にしたり、個人の識別を困難にする工夫について、同僚等との情報交換に努める。
- 個人情報の取扱いに関する校内規程の内容を理解し、遵守する。
- 個人情報を含む資料・記憶媒体を保管する際は、学校の内外を問わず、十分に安全確保をする。
- 電子メールやFAXによる誤送信を防ぐため、送信の際は、アドレスやFAX番号等は複数の目で確認する。
- 電子メールやファクシミリによる送信においては、誤送信だけでなく、添付資料に不要な個人情報が含まれていないことを十分に確認する。

同僚として

- 個人情報の安全かつ効率的な取扱い方法について、有効な手立てがあれば、積極的に同僚に広める。
- 同僚が、校内規程に沿った個人情報の取扱いをしていない場合は、同僚本人、他の同僚又は管理職とともに状況を確認する。
- 同僚が、個人情報記載資料・記憶媒体を適正に保管していない場合は、同僚本人、他の同僚又は管理職とともに状況を確認する。

管理職として

- 個人情報の安全かつ効率的な取扱い方法について、有効な取組の紹介や専門的知識を有する者による校内研修を行うなど、共通理解の確立に努める。
- 学校の実態を踏まえて、校内規程の有効性を再確認し、常に必要な改善を行う。
- 各教職員における個人情報の保管状況を把握し、施錠できる保管設備への集約等、必要な対策を講ずる。

教育情報セキュリティ10か条

「福島県教育委員会教育情報セキュリティポリシー等の施行について」（抜粋）

（平成31年3月13日付け30教総第704号教育長通知より）

ICTの活用は、日々の業務遂行に不可欠になってきていますが、誤った認識による操作により、大量の児童生徒、施設利用者の個人情報や各所属が管理する機密情報を瞬時に流出させる恐れがあり、一度流出させてしまった情報の回収は極めて困難です。

- 1 適切な情報の管理（持たない、持ち込まない、持ち出さない）
- 2 私物の機器、ソフトウェアは原則禁止
- 3 パソコン・ネットワークの業務目的外使用禁止
- 4 外部記録媒体を使用する場合は適切に
- 5 離席時の画面を放置禁止
- 6 セキュリティ対策ソフトウェアは有効に
- 7 適正なパスワード管理
- 8 メール取扱は注意（誤送信、メールからの情報漏洩、不審メール）
- 9 セキュリティ事故発生時の対応手順を確認
- 10 ソフトウェアは許可を得て取得、適切に使用

5 公金等の処理不適正

(1) 該当行為の例

顧問を務める部活動の部員が立て替え払いをして購入した物品の代金約3万円を、生徒会会計から受け取っていたにもかかわらずその後1年間、同生徒に手渡すことを怠るとともに、同部の備品購入代金として生徒会会計から受け取った約7万円について、予定していた備品を購入せず、半年間、封をしたまま保管して返金を怠るなど、不適正な取扱いを行った。

公金の会計担当として、偽造した領収書を使って支出伺書を作成し、同会計口座から10,000円と7,000円をそれぞれを不正に払い出し横領し、これらの架空請求及び支出を元に虚偽公文書作成を行った。横領した17,000円をデジタルカメラの購入にあて、購入した物品及び残金は全て着服した。

管内小中学校の期付教員の社会保険料を納期限までに支払わず、日本年金機構から督促状が送付され指定期限までに支払いを行わないと延滞金が発生する旨通知されていたにもかかわらず支払い事務を行わず、結果として5,534,000円余の延滞金が請求されるに至った。

2年間にわたり、勤務校の団体徴収金及び学校徴収金にかかる口座振替の手続きミス、督促の懈怠などにより集金事務を滞らせるとともに、同期間の徴収金のうち、口座からの引き落としができず保護者から現金で納入された分について、速やかに所定の口座に入金せず、職員室の事務机引き出しや自宅で保管した。

P T Aの研究大会への参加した際、宿泊をせず、キャンセル料が発生しなかったにもかかわらず、後日、同校P T A会計担当から宿泊費として30,000円を出金させ、その領収書をP T A会長に書いてもらった後、慰労会の飲食代に充てようとして自分で保管した。その後、同慰労会が中止になったにもかかわらず、預かった宿泊費を速やかに返納せず、年度末の決算においても返納や報告をしなかった。

(2) 公金処理不適正等を行った教職員の発言

- 現金を受け取った後、部員にすぐ渡せば良かったが、それをせず職員室の机の中にしまい込んでしまった。購入予定の備品が、当初予定していた金額では購入できないことが判明し、現金の扱いをどうしたらよいか悩みながら持ち続けた。
- 領収書を偽造することで払い出しができるので、支出予定項目であった金額をとりあえず確保し、何かに流用できればと考えた。
- やらなければならないという認識はあった。支払わないとなぜいと思っていた。延滞金を自分で何とかしようという思いがあった。
- 焦りはあったが、やらなくちゃいけないと思っているうちに、しないまま過ぎていった。いろいろな通帳を見るたびに、やってはいけいことをやっているなという思いはあった。
- 準公金を飲食代に使おうと提案したのは私の判断ミスだった。1年間忘れていたことがまずいことだと思った。預かっていたこともまずいという認識があった。

(3) 事故発生の背景

ア 現金による会計処理が行われている

公金（準公金を含む。以下同じ。）の不正流用、横領等のほとんどは、現金による会計処理において発生しています。現金取扱いをできるだけ縮小させる必要はありますが、やむを得ず行う際は、県財務規則等に則り適正かつ常識的に取扱う必要があります。

イ 各手続きにおいて目的意識が欠けている

学校に存在する各種会計においては、適正な取扱いを習慣化させなければなりません。「何のための手続きなのか」を理解し、具体的な手続きを教職員の常識として定着させることが大切です。また、監査等についても同様で、目的意識をもってチェック体制を効果的に行う必要があります。

ウ 管理職の理解が不足している

公金の処理には必ず管理職が関与するので、管理職による納入依頼文書の決裁、支出根拠の確認等が適正に行われれば、公金処理不適正等は確実に防げます。しかし、現実には、管理職自身が各取扱いの目的・根拠を理解しないまま、校内体制を整備している実態が少なからずあるのではないのでしょうか。

(4) 未然防止のポイント

当事者として

(平成21年3月30日付け20教財第952号教育長通知「県立学校における団体徴収金及び学校徴収金事務の適正化について」(以下「通知」という。)等に基づく取扱いを行う上での留意事項)

- 管理職が承知していない会計は一切設けない(徴収額が少額であっても例外としない。)
- 現金を収納した場合は、領収書を発行するだけでなく、その控えを保管する。
- 現金を収納した場合は、原則として、その日のうちに口座入金又は出納担当者への引き継ぎを行う。
- 根拠のない支出は行わず、原則として、見積り書、納品書、請求書による支出を行う(立て替え払いをしない)。
- 会計事務担当者として、円滑な執行に困難が生じた場合は、直ちに管理職に相談し、同僚の支援を受けるなどする。

同僚として

- 学年、教科、部活動等の会計については、事務担当者ではなくても、校務分掌に係る責任の範囲で、会計処理の執行状況を把握する。
- 同僚が児童生徒・保護者から徴収した現金を保管していることを把握した場合は、同僚本人、他の同僚又は管理職とともに状況を確認する。
- 同僚が、会計処理を適正に行う余裕のない状況にある場合は、同僚本人、他の同僚又は管理職とともに状況を確認する。

管理職として

(通知等に基づく取扱いを行う上での留意事項)

- 学校における児童生徒・保護者からの徴収金を全て把握する(徴収額が少額であっても例外としない。)
- 支出に係る照合等を行う前に、収入が適正であるのかを確認する。
- 通知等により求められる手続きとその目的・根拠を勘案の上、学校の実態に合ったシステムを設ける。
- 校内システムの運用について、校内研修等により定着を図る。
- 各会計の点検について、通知による点検を学期毎に行い、年度末には第三者の監査を受ける。

公物の管理等も適正に・・・

次のような事案も発生しています。公金だけでなく、公物についても、適切な管理等が求められます。

(事案)

学校備品としたスピーカーを無断で持ち帰った上、正当な理由なく、同スピーカーのロゴマークを油性ペンで塗りつぶすとともに、同スピーカーのケーブルの所在がわからない状態を生じさせた。

同校教員から同スピーカーが保管場所に無いとの報告を受けた教頭が確認したところ、無断での持ち帰りや汚損等を認めた。

進路等に係る事務執行等には細心の注意を！

児童生徒の進路等に係る事務執行等において、過去にも、児童生徒にとって重大な不利益となる事案が発生しています。

児童生徒の進路目標の実現のために、日々の進路指導に熱心に取り組むとともに、県教委からの通知等に基づき、適正な事務執行のため、学校全体で各種手続きやチェック等の体制づくり及びその運営がなされているところではありますが、その校内体制等について、機能するよう確立するとともに、経験に基づく思い込み等、児童生徒にとって重大な不利益となる事案につながるミスが起こらぬよう、細心の注意を払って下さい。

(県教委からの通知における主な留意点)

○全体に関すること

- ・校内体制等の全職員での再確認
- ・校内手続きの生徒・保護者への周知徹底
- ・出願期間や出願要件等の複数教員による確認
- ・生徒一人一人に対する出願手続きの指導及び確認
- ・生徒一人一人の出願先や出願期間、出願条件等を確認する一覧表の作成等

○推薦入試等に関すること

- ・生徒を推薦するに当たっての選考過程の明確化
- ・併願の可否、履修教科・科目、教科の評定平均値及び資格・検定試験等の成績等の出願条件の確認

○調査書等に関すること

- ・大学入学者選抜実施要項等の確認
- ・記載内容についての複数教員による確認
- ※卒業予定者のみならず、過年度卒業生に対しても同様
- ※電子機器を用いて作成する場合は、プリントアウト後の内容確認及び電子データの管理への注意

各種検定試験にも注意！

進学や就職等、進路に直接関係する試験等だけではなく、学校が窓口となって申込手続きを行う各種検定試験等も、児童生徒にとって非常に大切なものです。上記の進路等に係る事務執行等における取扱いに準じて、児童生徒にとって重大な不利益となる事案につながるミスが起こらぬよう、必要に応じて、校内体制の見直し等を行うことが大切です。

(事案 1)

指定校推薦受験者に決定した生徒に対して、学級担任として、所定の手続に反して指定校推薦用の出願書類を同生徒に渡さず、同生徒が持参した書類が一般公募推薦の書類であることを確認しないまま推薦書を作成した結果、同生徒は一般公募推薦として受験することとなり、不合格となった。

(事案 2)

担任する生徒から、大学の特別選抜推薦入試受験を希望する旨伝えられたにもかかわらず、学校に提出する推薦申込書を同生徒に渡すこと及び出願のための準備を怠るとともに、出願締切前に状況を認識したにもかかわらず、速やかな対応を怠ったため、所定の期間内にし出願できず、その結果、同生徒が同大学特別選抜推薦を受験する機会を失わせた。

(事案 3)

学級担任を務める生徒の大学の推薦入学の出願について、同生徒が、推薦基準である「評定平均値が全体 4.2 以上かつ指定する教科 4.3 以上」を満たしていないにもかかわらず、これを満たしているものと誤解したまま出願手続きを進め、必要な確認を行わないまま同大学に出願した結果、同出願は受理されなかった。

生徒たちが全力で入試に臨む、その一方で…

生徒たちが全力で入試本番に臨む中、そして、教職員が生徒たちの健闘を祈る中、非常識的な不祥事が発生しています。

(事案)

私的に訪問した大学入試センター試験会場控室において、午後 0 時過ぎから約 4 時間にわたって飲酒した上、同控室及び同館周辺で大声を出して同校及び他校教員に迷惑をかけるとともに、帰宅させるために家族に電話連絡をした同校教員に対し、酩酊状態で大声で詰めよる行為を繰り返し、胸ぐらを掴むという乱暴な行為を行った。

6 飲酒運転

(1) 該当行為の例

退勤後、午後6時20分頃から食事中に晩酌で発泡酒500mlを2本、缶酎ハイ500mlを1本飲んだ。その後、徒歩で外出して午後9時10分に帰宅し、さらに缶酎ハイ500mlを1本飲み、午後10時頃就寝した。翌日、午前4時30分頃、日の出を見ようと思ひ、自家用車を運転して公園に向かった。途中、携帯ゲームを行うため一度停車し、再度運転したところ、後ろからパトカーに追尾された後に職務質問を受け、その場で呼気検査が実施され、午前4時50分頃、酒気帯び（呼気0.22mg/l）運転で検挙された。

週休日の午後7時頃から午後11時頃にかけて、居酒屋において、複数の生徒とともに飲酒をした。（職員はビール中ジョッキ1杯、焼酎水割り5～7杯を飲んだ。）居酒屋を出て自身が運転する車でカラオケ店まで移動して予約した後、コンビニエンスストアに車で移動して、500mlの缶酎ハイを1本及び350mlの缶酎ハイを4本購入した。カラオケ店においては500mlの缶酎ハイを1本と350mlの缶酎ハイを1本飲んだ。翌日の午前3時過ぎ頃、カラオケ店を出て、生徒を送り届けるために走行中、居眠りをしたことにより、自車を工場等に衝突させるとともに、同乗していた生徒にけがを負わせた。

学校関係者宅に自家用車を駐車し、同宅において飲酒（150mlのコップにビールを3～5杯、日本酒を2～5杯）した後、徒歩で自宅アパートへ帰宅する途中で自宅アパートの鍵を自家用車に忘れたことに気付き、自家用車まで戻り、そのまま運転して自宅アパートに帰った。

2箇所の飲食店で飲酒（最初の飲食店でビール中ジョッキ1杯、ウイスキーのソーダ割りグラス4杯以上、次の飲食店でウイスキーのソーダ割りグラス5杯以上）した後、駐車場に駐めていた自家用車を自ら運転して帰宅する途中、民家の外壁等に自車を衝突させた。通報で駆けつけた警察署員による呼気検査を受け、0.55ミリグラム/lのアルコール濃度が検出され、酒酔い運転の疑いで逮捕された。

(2) 飲酒運転を行った教職員の発言

- 普段より多く飲んだ。酒が残っているという認識はなかった。自覚がなかったとは言え、こういう結果になってしまったことを受け止め反省している。
- 初めての飲酒運転ではなかった。見つからなければ大丈夫という意識。生徒と仲良くなることは良いことかもしれないが、指導者と生徒という立場をよく考え、一歩引いて接するべきだったと思う。どう償っていいかわからない。
- 飲酒運転の自覚はあった。（飲酒量と飲酒後の時間から、アルコールが抜ける時間だとは）思わない。
- 遅くまで飲み、翌日に酒が残っていると思われる状態で運転することはあった。飲酒に関しての認識が甘く、過信していた。飲酒運転に対して自覚が足りなかった。

(3) 事故発生の背景

ア 行為の危険性が自覚されていない

飲酒運転を行った者は、自分が危険な状態で運転していることの自覚がなかったと振り返ることが多いです。再発防止のためには、飲酒の仕方等を考える以前に、飲酒運転を行うことがどれほど危険であるのかについて、改めて認識する必要があります。

イ 事故回避のための準備が不足している

飲酒運転は、極めて危険な行為である一方で、「飲酒しない」又は「運転しない」ことにより、確実に回避することができる行為です。過去の事例を踏まえると、飲酒状態において酒量や経過時間を正しく判断することは難しいようです。飲酒した場合は、酒量や時間を自制することよりも、「運転しない」ことによる回避の方が、より確実であり、また、教職員相互の注意喚起の効果も高まります。

(4) 未然防止のポイント

当事者として

- 飲酒運転が加害事故発生につながり、その事故が重大な被害につながる危険性が高いことを改めて認識する。
- 飲酒した翌朝に車両運転の必要がある場合は、体内アルコール分解に要する時間等を考慮し、飲酒時間を早めに切り上げる。また、酒量も適切なものとする。

同僚として

- 生活習慣に応じた飲酒運転防止策について、同僚と情報交換を行う。
- 同僚と一緒に飲酒する際は、互いに帰宅方法の確認を行う。また、同僚の判断力の状況等をよく観察し、必要に応じて帰宅手段の確保等に協力する。

管理職として

- 飲酒運転防止の取組が、方法論・形式論に偏らないように配慮し、行為自体の危険性について改めて共通理解を図る。
- 飲酒に関する各教職員の生活習慣の把握に努め、飲酒運転の一般的な防止策のほか、個別具体的な防止策の検討も促す。

アルコール残量の経時変化

(1) アルコール分解速度

飲酒により摂取したアルコールが体内で分解される速度は、体重に比例し、体重1kgにつき1時間にアルコール0.1gを分解すると言われています。たとえば、体重が50kgだと1時間に分解できるアルコールの量は5gということになります。

(2) アルコールの単位

アルコール濃度は酒の種類により異なるので、飲酒により摂取したアルコールの量を把握するためには、酒の量を**アルコールの単位（20g程度のアルコールを含む量）**で数える必要があります。1単位量は、ビール中瓶1本、日本酒1合、ウィスキーダブル1杯、ワイン小グラス2杯、チューハイ1缶、焼酎コップ半分程度となります。

(3) アルコール分解に要する時間

アルコール1単位（20g程度）を分解するのに要する時間は、体重50kgの人で約4時間、60kgの人で3時間強と言われています。

※ この計算方法は目安に過ぎません。長時間にわたる飲酒や、遺伝的な要素、肝機能の状況、服薬の有無、当日の体調などにより、より長い時間が必要となる場合があります。

【資料】飲酒運転の傾向（平成22～令和元年度）（単位：件）

ア 処分件数



イ 学校種別・年代別件数

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	総計
小学校				1	1
中学校		1		2	4
高等学校		2	2	2	8
特別支援学校					0
総計		3	2	4	13

7 速度超過

(1) 該当行為の例

午前6時40分頃、出勤のため自家用車を運転し、会津若松市の国道49号において、指定速度時速50km/hのところ80～90km/hで走行し、速度超過30以上50未満により、取締中の警察官に検挙された。

交通事故（被害事故）に係る運転記録証明書を提出したことで発覚し、当時の管理職へ報告していなかったことが判明した。

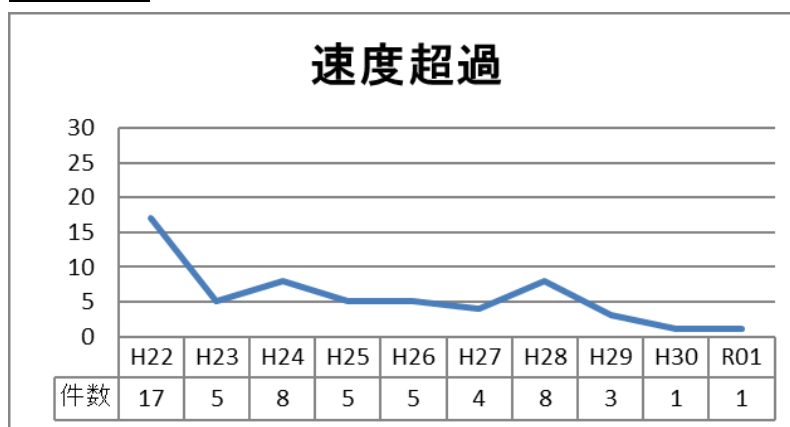
午後8時7分頃、帰宅するために自家用車を運転中、白河市の東北自動車道下り線において、前方の車両を追い越すために追い越し車線に入って加速した際、法定最高速度100km/hのところ41km/h超過の141km/hで走行したことにより、速度違反自動取締装置に感知された。

午前5時25分頃、顧問を務める部活動の大会会場に向かうため自家用車を運転中、須賀川市の国道4号において、法定最高速度60km/hのところを91km/hで走行したことにより、速度違反自動取締装置に感知され、検挙された。

午後2時41分頃、出張から帰校するため自家用車を運転中、郡山市の市道において、事務処理のために帰校を急いだことから、指定速度時速50km/hのところを時速94km/hで走行し、指定速度超過44km/hにより、速度違反取締中の警察署員に検挙された。

(2) 速度超過の状況（平成22～令和元年度）（単位：件）

ア 年度別総計



イ 学校種別・年代別内訳

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	総計
小学校	2	2	6	8	18
中学校	2	4	6	2	14
高等学校	6	6	6	1	19
特別支援学校	2	0	1	1	4
学校以外	0	0	1	1	2
総計	12	12	20	13	57

(3) 未然防止のポイント

ア 「ゆとり」のある出退勤を心がける

出勤・退勤を急ぐ気持ちや目的地への集合時間までの到着を急いで焦る気持ちが原因となっていることが窺えます。それぞれの教職員がゆとりのある出退勤や、私用での運転の際にも目的地までのゆとりもった出発時間を心掛けるようにしましょう。また、始業時間間際に急いで出勤してくる同僚に注意を促すなど、互いの意識を高める必要があります。

イ 行為の危険性について認識する

速度超過については、交通加害事故と比較して、違反を繰り返す教職員が多いことから、日常的に速度超過運転を行っている教職員がいることが窺えます。速度超過について行政・刑事処分が重く設定されているのは、重大な被害につながる速度超過運転中の事故を抑止するためです。

ウ 速度が出やすい場所を把握する

「摘発されない工夫」をするのではなく、制動距離や衝突時の衝撃への影響をよく考えて、適正な速度を保つことが重要です。

運転免許証及び車検等の有効期限の確認・手続きも忘れずに！

自動車を運転する上では、様々なリスクを意識した備えが必要ですが、通勤や公務において運転する機会が多い教職員にあっては、その意識をより高める必要があります。無免許や無車検・無保険が許されないことは当然ですが、同乗の可能性がある児童生徒に対する責任や、旅費・通勤手当の支給を考えれば、自動車運転に関する自らの状況について、高い説明責任が求められます。

特に、児童生徒引率に自家用車を使用する場合は、所定の手続きを遵守するとともに、保険加入の状況、車両整備の状況等に細心の注意を払いましょう。管理職は、各種届等に遺漏がないか精査して下さい。

過去には次のような事案も発生しています。

(事案1)

所有する車両の車検有効期限を過ぎたことを承知していながら、更新の手続きを怠り、無車検の状態のまま同車両の使用を続けていたところ、検問において警察官に検挙され、更に、このことについて管理職に対する報告を怠った。

また、検挙により行政及び刑事処分を受けたにもかかわらず、免許停止期間が終了したことを受けて、無車検の状態のまま同車両の使用を続けた。

(事案2)

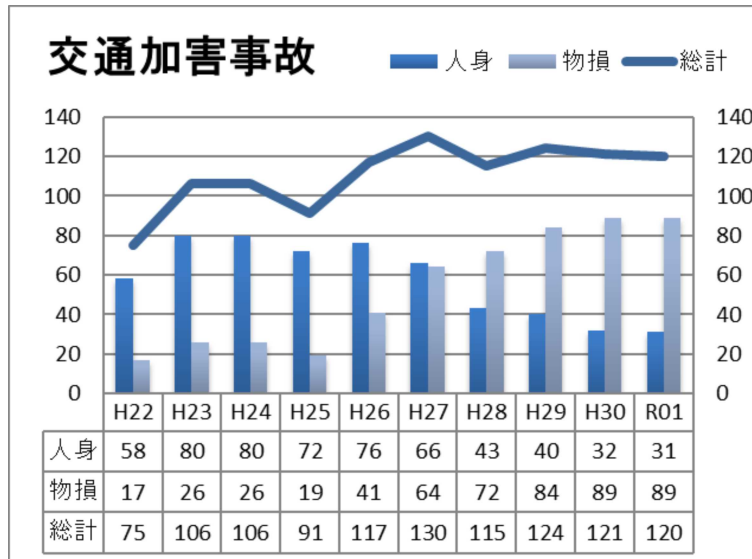
運転免許証の更新を忘れ、2～3年後にそのことに気付いたが、管理職への報告や所定の手続きを怠り、10年以上無免許の状態ですら自動車を運転していた。

さらに、使用していた自家用車の車検を行わなかったため、自賠責に加入できず、無車検・無保険の状態ですら運転をしていた。

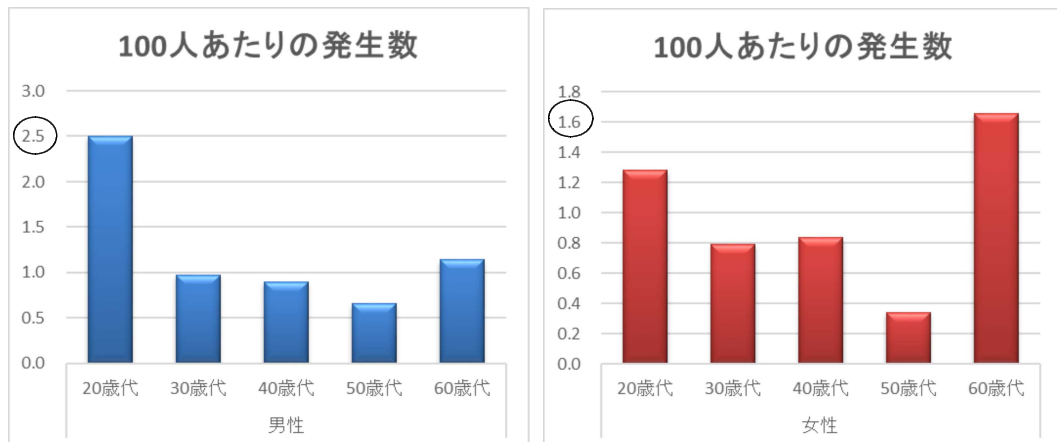
8 交通加害事故

(1) 交通加害事故の傾向について（件数は訓告等も含む）

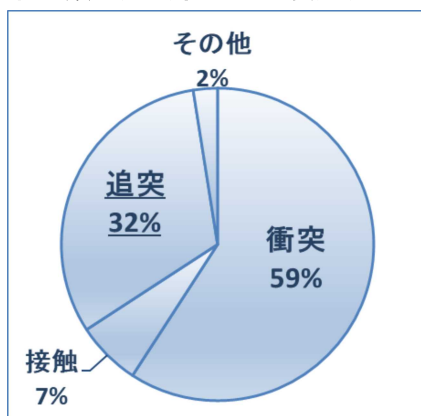
ア 年度別・事故種別総計（平成22～令和元年度）（単位：件）



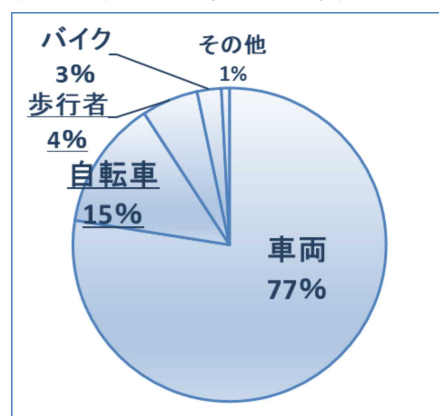
イ 性別・年齢別発生数（令和元年度）（単位：件）



ウ 事故類型別（令和元年度）（単位：％）



エ 事故の相手別（令和元年度）（単位：％）



(2) 未然防止のポイント

ア 「ゆとり」のある出退勤を心がける

交通加害事故の発生時の理由では、出退勤時及び私用での外出中に多いという傾向があります。出勤・退勤を急ぐ気持ちや、一日の勤務や私用での外出による疲労等が、事故の原因となっていることが窺えます。「ゆとり」のある運転のためには、「三つの10」(10分早めの出発、10パーセント減速、十分な車間距離)の実践が有効であると考えられます。それぞれの教職員がゆとりのある出退勤を心掛けるだけでなく、始業時間間際に急いで出勤してくる同僚に注意を促すなど、互いの意識を高める必要があります。

イ 「危険がないと思われる状況」でも注意を高める

交通事故の種類では、追突事故及び右折・左折時の衝突事故が多いという傾向もあります。事故防止のためには、「だろー運転」ではなく「かもしれない運転」の励行が有効であると考えられます。特に追突事故は、主に道路を直進している際に、注意不足を原因に発生します。つまり、信号無視や指定場所一時不停止等の違反行為がなくても発生するものであり、「三つの10」の「十分な車間距離」だけでなく「(前方車両の停止・発進等の)思いこみを排除した安全確認」など、危険がないと思われる状況においても注意を高める必要があります。

<事例>

- 自家用車を運転中、片側二車線の十字路交差点において、右折しようとして進入した際、前方への注意が不十分であったため、対向車両に自車の左後部を衝突させた。
- 自家用車を運転中、青信号に従い左折した際、安全確認が不十分だったため、自車の左側を後方から走行してきた自転車に気付かず、自車左前部を接触させた。



ウ 児童生徒等が運転する自転車に注意する

出会い頭等の事故は、自転車を相手とする場合が多く、さらに、その自転車を児童生徒が運転している場合が多くあります。これは、児童生徒等と教職員の生活時間帯が重なっているための傾向ですが、児童生徒等が、道路右側を走行する、歩道上を走行する、横断歩道上で下車しないなどの状況における事故が多いので、このような状況を見越した安全配慮が必要です。また、相手が高齢者の場合、自転車の運転中だけでなく、歩行中や自動車の運転中など、いずれの状況においても、けがを負わせてしまった場合は重症化する傾向があることを十分認識して運転する必要があります。

「運転中の「ながらスマホ」が厳罰化！

～違反点数が3倍、反則金も高額に！一発免停も！～

近年、運転中の「ながらスマホ」による交通事故が増加しています。「ちらっと画面を見るくらいなら大丈夫」と思うかもしれませんが、その一瞬の油断が悲惨な交通事故を招いています。こうした中、道路交通法が改正され、令和元年12月1日から、運転中の「ながらスマホ」に対する罰則が厳しくなりました。運転中にスマホ等を使用しなければならぬときは、必ず安全な場所に停車してからにしましょう。

(政府広報オンラインより)

9 職場のパワーハラスメント等

(1) 職場のパワーハラスメントの概念

労働施策総合推進法の改正（令和元年6月5日公布）により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素を全て満たすものです。

- ① 優越的な関係を背景とした
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
 - ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）
- ※適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません。

パワーハラスメントという言葉は、上司から部下への場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらに部下から上司に対して行われるものもあります。

「業務上の指導との線引きが難しい」との指摘もありますが、個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには当たらないこととなります。

(2) 職場のパワーハラスメントにあたる行為は6つに類型化されている

職場のパワーハラスメントについて、厚生労働省では、以下の6類型として整理しています。「パワーハラスメント防止ブック（人事院）」も踏まえ、具体的な事例とともに整理しました。なお、実際にパワーハラスメントにあたるかどうかは、当該言動の原因や状況をも踏まえて判断する必要があり、取り上げた事例がただちにパワーハラスメントに該当するとは限らない点に注意が必要です。また、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではないということではないことにも留意する必要があります。

①身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ・書類で突然頭を叩く。
- ・仕事が遅いと部下を殴ったり、蹴ったりする。

②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

- ・数日間にわたって何度も書類の書き直しを命じる。
- ・同僚の前で起立させたまま、大声で長時間叱責し続けた。
- ・職員の目の前で、分厚いファイルを何度も激しく机にたたきつける。
- ・有無を言わず、部下に自分自身にミスがあると言わせ、責任を転嫁する。
- ・同僚の前で無能なやつだと言う。
- ・家族について皮肉を言う。
- ・「こんな間違いをするやつは死んでしまえ」、「給料泥棒だ」などと暴言を吐く。
- ・必要な指導をせずに、「君の授業が下手なのは、暗い性格のせいだ。何とかしろ」などと言う。

③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

- ・いつも行動が遅い職員の発言を無視する。

④過大な要求（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）

- ・これまで複数人で行ってきた業務を、未経験の職員に押しつけ、期限内に処理する厳命した。
- ・毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。

⑤過小な要求（業務上の合理性なく、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。）

- ・仕事を与えなくなり、本来の業務を他の同僚にさせるようになった。

⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること。）

- ・職員に対して、毎日のように昼食を買いに行かせたり、週末には家の掃除をさせたりする。
- ・「自分より立派な車に乗るとは何事だ」とか「もっと安いものにしないと異動させるぞ」などと言いつづけた。

(3) 職場では様々なハラスメントが起こりうる

労働施策総合推進法の他に、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法も改正され、パワーハラスメント以外にも、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等は行っていないものではないものであり、事業主・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関して、職場において行われる上司・同僚からの言動により、休暇制度の対象となる働く者の就業環境が害されることは、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、ケアハラスメントなどと言われます。

(4) 職場のハラスメントによる損失

ハラスメント行為を受けた人にとっては、人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を失い、さらに心の健康の悪化にもつながり、休職や退職に至る場合すらあります。

周囲の人たちにとっても、その行為を見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体にも悪影響を及ぼしかねず、その行為に起因する損失は、想像以上に大きいといえます。

ハラスメント行為を行った人も、職場の業績の悪化や職場内の自身の信用の低下をもたらすし、さらには懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなります。

(5) ハラスメントを防止・解決するために

ア パワーハラスメントの注意点

- 職員の人格を尊重し、「育てる」という意識を持って接すること。
- 業務の必要性を職員に示した上で指導すること。
- 業務の内容、量、始動のタイミング、指導の場所、指導方法など状況に応じて適正に指導すること。

イ マタニティハラスメント、ケアハラスメント等の注意点

- 育児・介護休業法等に基づく休業・休暇制度の趣旨に十分留意すること
- 職員の人格を尊重し、「お互い様」という意識を持って接すること。

ウ 相談や解決の場を設置する

職場のハラスメントは、それが発生したときの対策のみならず、未然の防止対策が重要です。所属職員が気軽に苦情の申し出や相談ができる体制を整えるとともに、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応することが必要です。

※ 管理職がハラスメントに該当し得る行為を行っている場合など、職場における対応が困難な場合は、県教育委員会の相談窓口に相談する。

- 小・中・義務教育学校→義務教育課
- 高等学校→高校教育課
- 特別支援学校→特別支援教育課
- 教育庁→職員課

エ 再発防止のための取組

問題解決後の相談者へのフォロー、職場全体としての再発防止の取組も重要です。発生した事案を特別なものとして捉えるのではなく、職場全体の問題として捉え、基本方針の再確認、防止体制の必要な見直し、所属職員への周知、研修の実施等、再発防止のための対策を行い、職場環境の改善に努めることが求められます。

教員間いじめ問題

神戸市立公立小学校で20代男性教諭が同僚教諭4人からいじめや暴行を受けた問題で、市教育委員会は28日、加害者の男性教諭2名を懲戒免職処分にした。他の2人については、女性教諭を停職3カ月、もう1名の男性教諭を減給3カ月（10分の1）とした。

管理監督責任を問い、前校長を停職3カ月、現校長を減給3カ月（10分の1）とする処分も行った。

市教委が設置した第三者調査委員会は、教諭4人による計120を超すハラスメント行為を認定し、校長の対応や学校の風土にも問題があったとする調査報告書をまとめた。

（2020年02月28日 時事ドットコムニュースより）

第3 不祥事の当事者である教職員が負う責任

教職員による不祥事が発生した場合、当事者の行為が、職務上の義務に違反する行為、公務員としてふさわしくない非行等に該当するものと判断されれば、必要な懲戒処分が行われますが、この懲戒処分のほかにも、不祥事の当事者は多くの責任を負うこととなります。

ここでは、懲戒処分とそれに伴う影響のほか、懲戒処分とは別に当事者に問われる刑事上の責任や民事上の責任について考えていきます。

1 懲戒処分

地方公務員法第29条第1項には、職員が次に掲げる場合のいずれかに該当する場合、任命権者が懲戒処分を行うことができるものと規定されています。

- (1) 職員が地方公務員法、教育公務員特例法等又はこれに基づく条例、規則等に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

各処分の内容は、次の表のとおりです。

処 分	内 容
免 職	勤務関係から排除する
停 職	1日以上1年以下の期間、職務に従事させず、その期間中いかなる給与も支給しない
減 給	1日以上1年以下の期間、給料の月額額の10分の1以下に相当する額を、給与から減ずる
戒 告	被処分者の規律違反の責任を確認させ、その将来を戒める

また、地方公務員法における懲戒処分は時効がなく、何年も経って懲戒に当たることが分かると処分の対象となることを知っておかなければなりません。

任用期間前の行為による分限免職処分

懲戒処分は任用期間中の非違行為に対して行われるものです。しかし、任用期間より前の非違行為であっても、教員としての適格性を欠くとして、地方公務員法第27条等に基づき、分限免職処分を行った事例もあります。

(事例)

臨時的任用職員として任用され、市町村立学校において常勤講師として勤務していた講師は、任用期間より前の期間に、被害少女が18歳未満であることを知りながら、わいせつな行為をしたりSNSを利用して同少女にわいせつな画像を送信させる行為を行

2 懲戒処分による影響

(1) 教育職員免許状について

教育職員免許法の規定により、懲戒免職の処分を受けた場合は、被処分者が有する教育職員免許状の効力が失われ、被処分者は、免許状を県教育委員会に返納しなければなりません。

なお、校長、教頭等の場合は、「失効」ではなく「取上げ」となります。

20年前のわいせつ行為懲戒処分

元県立高教諭の敗訴確定 最高裁が上告退ける

教え子とみだらな行為をしたとして懲戒免職処分を受けた県の元県立高教諭（65）が処分の取り消しなどを求めた訴訟で、最高裁第二小法廷は元教諭の上告を退ける決定をした。二十五日付。取り消しを認めず、元教諭の逆転敗訴とした二審判決が確定した。

確定判決によると、元教諭は県内の高校に勤務していた1986年～89年、顧問だったハンドボール部の女子生徒と性的関係を複数回持った。生徒が2012年2月県教委に告発。同年6月に懲戒免職処分となった。

一審福島地裁は20年以上前の行為で処分は重すぎると判断。処分を取り消した。二審仙台高裁は「県民の学校教育に対する信頼を根底から覆す悪質極まりない行為で、処分は適法だ。」と指摘。男性の逆転敗訴を言い渡した。

（平成29年8月29日 福島民報）

(2) 給与について

前述の停職と減給における給与の不支給や減額のほかにも、次のような給与上の影響があります。

ア 昇給

懲戒処分を受けた場合、昇給号給が標準号給数未満の号給数となる、又は、昇給がないなどの影響を受けます。したがって、長期的に考えれば、どのような処分内容であっても大きな影響額となります。

イ 期末・勤勉手当

懲戒処分を受けた場合、処分内容に応じて、勤勉手当の成績率に影響が及びます。なお、停職期間中に基準日がある場合、期末手当と勤勉手当のいずれも支給されません。

ウ 退職手当

免職処分を受けた場合、原則として、退職手当が支給されません。また、免職以外の処分であっても、支給額に影響が生じる場合があります。

エ 給与に係る例

懲戒免職（40歳教諭の例）

- ・ 懲戒免職になると、定年退職までの給与約1億3200万円と退職金約2200万円を失うこととなります。
- ※ 懲戒免職になると、原則として、退職金は支給されません。

停職6月（40歳教諭の例）

- ・ 停職6月の処分を受けると、将来にわたって約440万円の給与を受けることができなくなります。

戒告（24歳教諭の例）

- ・ 戒告処分を受けると、将来にわたって約85万円の給与を受けることができなくなります。
- ※ 懲戒処分を受けると、昇給の号棒数や勤勉手当の成績率が標準より低減されます。

(3) 年金・その他について

懲戒免職（58歳教諭の例）

- ・ 懲戒免職になると、年金の支給額が年額で約10万円減少します。
- ※ 懲戒免職になると、支給開始から5年間、職域年金相当部分の100分の50と年金払い退職給付が支給されません。

- ・ 懲戒免職処分後は国民健康保険に加入することになるため、退職前の所得に応じた多額の保険料を納入しなければなりません。また、住民税等が給料からの控除ができなくなり、自分で支払うことになります。

3 刑事・民事上の責任

(1) 刑事上の責任

刑事上の責任とは、犯罪行為を行った場合に刑事罰を受けることであり、刑法やその他の法律の罰則規定に定めがあります。

例えば、体罰を行った場合は暴行罪、傷害罪等に、わいせつ行為等を行った場合は（準）強制わいせつ罪、県青少年健全育成条例違反等に、公金の私的流用を行った場合は横領罪等に問われる場合があります。

(2) 民事上の責任

民事上の責任とは、故意又は過失により他人の権利を侵害した場合、つまり、不法行為

国家賠償法上の責任

問題となる行為が、教職員の職務上の行為であれば、国家賠償法の規定により、県又は市町村が賠償責任を有することとなります（ただし、当事者に故意又は重過失があった場合は、県又は市町村は当事者に求償できません。）。教職員が、「何かあれば、自分が責任をとる」という趣旨の説明により、自らの不適正な行為を正当化することがありますが、教職員の職務上の行為は「公権力の行使」に他ならず、このことを理解した上で、適正な判断を行う必要があります。

元顧問に半額負担を命令 大阪、桜宮高体罰の賠償金

大阪市立桜宮高バスケットボール部の主将だった男子生徒（当時17）が2012年、体罰を受けて自殺した問題を巡り、市が遺族に支払った損害賠償金の半額を負担するよう元顧問の男性（52）に求めた訴訟の判決で、大阪地裁は16日、請求通り約4,300万円の支払いを命じた。

裁判長は判決理由で、元顧問が今年1月の諸弁論に出廷せず、反論する書面の提出などもしなかったため、市側の主張に対して争う意思がないとみなし、請求する損害額も妥当と判断した。

判決によると、生徒は元顧問から暴力や暴言を繰り返され、12年12月に自宅で自殺。元顧問は暴行と傷害の罪に問われ、懲役1年、執行猶予3年の判決が13年10月に確定した。（平成30年2月16日 日本経済新聞）

第4 おわりに

1 家族や学校に及ぼす影響

教職員の不祥事における問題の本質は、個々の不祥事が及ぼす影響の深刻さにあります。不祥事の当事者である教職員が制度的に負う責任については、第3のとおりですが、それら以外にも、当事者を含め教職員全体が児童生徒や保護者からの信頼を失い、事実上、教壇に立つことができなくなる場合があります。また、重大な不祥事を起こした結果、当事者自身が職を失うだけにとどまらず、家族の職場等における社会生活や学校生活にも大きな影響を及ぼし、家族を失うに至った事例も多くあることを是非知っていて欲しいと考えます。

「自分の学校で不祥事が発生して初めて、これ程周囲に負担がかかることが分かった。むしろ、辞めてしまった本人の方が負担がなかったのではないか。」

これは、免職相当の不祥事が発生した学校における同僚の発言です。学校で不祥事が発生すれば、当事者である教職員が負う責任とは別に、児童生徒や保護者、そして同僚は、否応なく大きな影響を受けることとなります。例えば、長期間にわたり高等学校の募集に多大な影響を与えるなど、地域全体で背負わなければならない負荷はとて大きいものです。

不祥事が発生した直後の学校の状況について、管理職や同僚からは、他にも以下のような発言がありました。

- 被害児童生徒は、話していると涙が止まらなくなる。
- 被害児童生徒は、廊下で会っても目をそらしてしまう。
- 一学期に不祥事が発生し、三学期になってようやく普通の状態になれた。
- とにかく健全な授業ができなくなった。大事な時期の授業を補欠にせざるを得ず、迷惑をかけた。
- 保護者や地域住民の見る目は、刺すようで、居ても立ってもいられないほど厳しかった。

児童生徒や保護者の信頼が揺らいだ状況で働くことが非常に困難であることは想像に難くありません。そこで教職員が抱く徒労感や消耗感、本来の学校現場において抱く使命感や充実感の対極にあります。

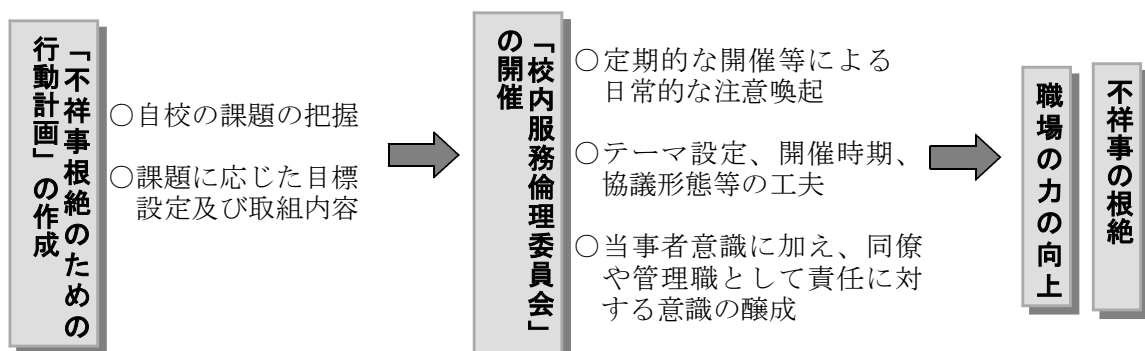
2 不祥事根絶体制の確立

ここまで、教職員と児童生徒、そして教職員同士の望ましい人間関係の確立こそが、不祥事根絶の手立てであるという観点から、当事者だけでなく、同僚や管理職の責任についても考えてきたところです。さらに、同じ観点からより具体的な対策を講ずる上では、各学校の校内サービス倫理委員会の活用が重要となります。

これまでも、本県では、校内サービス倫理委員会の活動を不祥事根絶に向けた取組の中心に据え、学校の実態に即した教職員の主体的な取組を重視してきました。このサービス倫理委員会の取組に、特に、同僚としての視点が反映されるようになれば、その取組がより組織的・多角的になることが期待されます。

また、学校評議員や地域住民・保護者等に校内サービス倫理委員会に参加いただき意見を伺うことも有効な取組です。これらの取組を各学校で「不祥事根絶のための行動計画」に整理し、サービス倫理推進員（飲酒運転防止担当、わいせつ防止担当、体罰防止担当）を中心に、自校から不祥事を根絶する運動に組織的に取り組んでください。

不祥事根絶を、当事者個人の問題としてではなく、職場全体の問題として考える立場においては、「不祥事の根絶」と「職場の力の向上」は同じ方向にあります。各学校における積極的な不祥事根絶の取組が、教育機関としての機能向上につながることを期待されます。



職場における日頃の教育活動全体を通した、
教職員と児童生徒、教職員同士の望ましい人間関係づくり