

(案)

信 頼 回 復 に 向 け て

～ 教職員の不祥事防止マニュアル ～

平成21年3月

徳島県教育委員会

目 次

はじめに

マニュアル（概要）

マニュアルの概要	1
----------	---

マニュアル（本編）

I 教職員のサービスの在り方

1 サービスの原則	7
(1) 公務に携わる者として	7
* 公務に携わる者としての基本的心構え	
[参考①；地方公務員の服務義務]	8
[参考②；徳島県の倫理条例・規則]	11
(2) 教育をあずかる者として	14
* 教育をあずかる者としての基本的心構え	
2 不祥事に対して問われる責任等	15
(1) 法律上の責任と社会的責任	15
(2) 懲戒処分の公表	16
(3) 懲戒処分と給与	17

II 学校における不祥事防止等の対応

1 不祥事の未然防止	18
(1) 不祥事が生じる要因・背景	18
* 不祥事の要因・背景についての学校からの指摘	
(2) 不祥事防止のための学校の取組	19
ア 取り組むべき事項	19
イ 具体的な取組	19
a 教職員のコンプライアンス意識の醸成	19
・ 管理職においては	20
・ 教職員組織又は個々の教職員においては	21
b 風通しのよい職場づくり・教職員間の協力体制の整備	25
・ 管理職においては	25
・ 教職員組織全体としては	26
c メンタルヘルスの保持増進等	27
・ 管理職においては	27
・ 教職員組織全体としては	27
・ 個々の教職員においては	28
d 問題兆候の把握と危機の回避	28

・管理職においては	28
・教職員組織全体としては	29
ウ 注意すべき事項	30
2 不祥事又はその疑いが生じたときの対応	32
*対応のポイント（心得るべき事項）	
(1) 不祥事の疑いが生じたとき	33
〔参考〕；児童生徒からの被害の訴えがあったとき	33
(2) 不祥事が実際に生じたとき	35
〔事故その他の事案の報告〕	36
図 不祥事が生じたときの対応	38

研修資料

1 わいせつ・セクハラ	39
2 体罰等	47
3 交通事故・違反	55
4 個人情報保護	61

参考資料

1 緊急アピール（平成20年7月30日）	65
2 教職員の不祥事防止のためのチェックリスト（管理職用）	66
3 教職員の不祥事防止のためのチェックリスト（教職員用）	67
4 教職員の懲戒処分の指針について	68
5 教職員相談事業	79
6 関係機関の教育相談窓口	80

はじめに

学校における教育の営みは、一人ひとりの子どもの人格に向き合い、その成長を支え、導いていくものです。子どもは、常に大人をモデルとして成長しており、学校教育の直接の担い手である教職員の活動は、その人格形成に大きな影響を及ぼすこととなります。

本県教職員は、こうした自らの職責の重さを深く認識し、強い使命感と情熱をもって、日々の職務に専念してきており、その実践をもって、県民の教育に対する負託に応えてきました。

しかしながら、誠に遺憾なことです。本年度、教職員による相次ぐ不祥事が発生し、児童生徒、保護者はもとより、県民の教育に対する期待を裏切り、その信頼を大きく損なう事態に至っております。失われた信頼を回復するためには、長い時間をかけ、地道な努力を積み重ねていく以外に途はありません。

まずもって、教職員一人ひとりが、この問題を自らの問題として受け止め、二度とこのような不祥事を起こさないよう、高い倫理観をもって自らの行動を律していくことが、信頼回復の第一歩であります。

また、各学校においては、組織全体の危機管理の問題として捉え、単に、教職員への呼びかけに止まらず、一人ひとりに対して、より積極的、具体的な再発防止策を回復、継続して講じていくことが重要であると考えます。

このような認識の下、各学校において、さらなる取組を進めるための資料として活用いただけるよう、本マニュアルに、新たな事例や教職員用チェックリストを加えるなどの改訂を行いました。

今後とも、教育基本法に定められた「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。」という使命と職責の重要性を各教職員が認識して職務に邁進し、すべての教職員が一丸となって、本県教育の信頼回復に向け、取り組むことを、切に願うものであります。

平成21年3月

徳島県教育委員会



信頼回復に向けて（教職員の不祥事防止マニュアル）の概要

I 教職員のサービスの在り方

1. サービスの原則

公務に携わる者として [地方公務員法上の服務義務]

○サービスの根本基準

- 「全て職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、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）

○職務上の義務

- 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地方公務員法第32条）
- 職務に専念する義務（地方公務員法第35条）

○身分上の義務

- 信用失墜行為の禁止（地方公務員法第33条）
- 秘密を守る義務（地方公務員法第34条）
- 政治的行為の制限（地方公務員法第36条、教育公務員特例法等）
- 争議行為等の禁止（地方公務員法第37条）
- 営利企業等の従事制限（地方公務員法第38条、教育公務員特例法）

教育をあずかる者として

- 学校教育の直接の担い手である教職員の活動は、人間の心身の発達にかかわるものであり、児童生徒の人格形成に大きな影響を及ぼす。
- 教職員にあっては、こうした職務の特殊性に基づき、教育をあずかる者として相応しい見識と品格、責任ある言動が常に求められていることを深く認識し、不祥事防止を自らの問題と受け止め、その行動を律すべき。

<教育をあずかる者としての基本的心構え（不祥事防止の観点から）>

教育をあずかる者として、教職員は、

- ・ 子どもは大人を手本として成長する。このことを深く心に刻み、絶えず自らの姿勢を省みなければならない。
- ・ 人権感覚を研ぎ澄まし、その職務を行うに当たり、子どもの人権について、細心の注意を払わなければならない。
- ・ 常に保護者や地域からの注視の中にあることを認識し、私的な行動においても、自らを厳しく律しなければならない。
- ・ 児童生徒や保護者、地域等からの訴えに対しては、真摯に受け止め、適切な対応に努めなければならない。
- ・ 地域に支えられ、地域とともに子どもを育む学校の一員として、豊かな社会性や対人関係能力を身につけなければならない。
- ・ 我が国の将来を担う子どもたちの教育を託された、その職責の重さを自覚し、資質の向上に努めなければならない。

2. 不祥事に対して問われる責任等

法律上の責任と社会的責任

- 不祥事を起こした教職員は、懲戒処分（免職・停職・減給・戒告）等の対象となるほか、事案によっては、刑事責任や、民事上の賠償責任が生じることとなる。
また、懲戒免職処分を受けた場合、教員免許状が失効することとなる。
(教職員を監督すべき立場にある者も、その責任の度合に応じ、懲戒処分等がなされる場合がある。)
- こうした法律上の責めを負う以外にも、教職員の不祥事には、社会からの厳しい批判が向けられ、特に、教員に対しては、児童生徒に人としての生き方を指導できるのかとの不信が、突きつけられることとなる。
- さらに、被害者やその家族の受けた心の傷は、加害者にとっても、一生消えない重荷となり、これを負い続けることとなる。

懲戒処分の公表

- 県教育委員会では、懲戒処分の事案については、原則としてこれを公表することとしている。特に、免職又は停職の場合には、被処分者の氏名を含めた公表を行っている。

懲戒処分と給与

- 懲戒処分（免職を除く）を受けると、昇給の号俸数や勤勉手当の成績率が標準より低減されるほか、免職の場合には、以降の給与、退職手当が支給されないこととなる。

II 学校における不祥事防止等の対応

1. 不祥事の未然防止

不祥事が生じる要因・背景

- 不祥事を起こす教職員個人の資質の問題とともに、教職員一般に多く見られる問題や学校組織体制の問題が相互に関連。
- 個人の資質の問題が、不祥事を引き起こすまでに至るか、その前に危機の芽を摘み取れるかは、特に、学校の組織体制の在り方によるところが大きい。

不祥事防止のための学校の取組

○管理職としての取り組むべき事項

- ・ 率先垂範して、服務規律の厳正な確保に努める。
- ・ 不正を許さない職場環境を築く。
- ・ 教職員との積極的な対話に努め、風通しのよい職場づくりを進める。
- ・ 教職員一人ひとりの状況を的確に把握する。
- ・ 教職員の心の健康管理に努める。

○教職員としての取り組むべき事項

- ・ 研修に努め、不祥事の背景にある考え方や、自らの認識の甘さに気付く。
- ・ 保護者や地域の人々と積極的にかかわり、学校や教職員に対する社会の見方・考え方に触れる。
- ・ 校務に当たっては、報告・連絡・相談を密に行い、常に組織としての対応に努める（一人で抱え込まない）。
- ・ 教職員相互に仕事上の悩みや課題を共有し合い、相談し合える環境づくりを心がける。

具体的な取組のポイント

- 教職員のコンプライアンス意識の醸成し、教職員一人ひとりが、高い倫理観を持ち、組織人として、自らの行動の拠り所を明確に自覚し、行動できるよう、日常における職場単位での反復・継続した取組が重要。

① 教職員のコンプライアンス意識の醸成

管理職においては

- 日常における危機意識の喚起
- 時宜を捉えた指導
- 個々の教職員に応じた指導・助言
- 校務処理体制の点検・改善

教職員組織・個々の教職員においては

- 不祥事防止に関する研修の実施
- 地域・社会との積極的な交流
- 職場全体でのモラル向上の推進
コンプライアンス意識を醸成

② 風通しのよい職場づくり・教職員間の協力体制の整備

管理職においては
<ul style="list-style-type: none"> ○ 声かけの励行 ○ 相談しやすい環境づくり ○ 校務分掌の割振り等への配慮 ○ 中堅リーダーの育成 ○ 組織としての目標の明確化

教職員組織全体としては
<ul style="list-style-type: none"> ○ 日常業務における組織的対応の徹底 ○ 学年、教科や校務分掌等をこえた協力体制の整備 ○ 教職員間のコミュニケーションの促進

③ メンタルヘルスの保持増進等

管理職においては
<ul style="list-style-type: none"> ○ 心の問題の早期発見 ○ 心の問題への早期対応

教職員組織・個々の教職員においては
<ul style="list-style-type: none"> ○ 年休等の取得促進 ○ 教職員職務復帰支援制度の積極的活用 ○ 心の問題に適切に対応するための知識対応力の習得

④ 問題兆候の把握と危機の回避

管理職においては
<ul style="list-style-type: none"> ○ 教職員の状況把握

教職員組織全体としては
<ul style="list-style-type: none"> ○ 事件・事故につながる問題点の点検 ○ 児童生徒の相談体制等の整備 ○ 家庭や地域の関係機関との連携

2. 不祥事又はその疑いが生じたときの対応

＜ 対応のポイント（心得るべき事項） ＞
<p>不祥事については、起こしたことと同様又はそれ以上に、そのときどう対応するかが重要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 問題から目を逸らしたり、問題を隠したりすることが、決してあってはならない。 ～ 隠していることは、いつか公になる。このことを強く認識すること。 ○ 「内輪の論理」による処理になってはならない。 ～ 予断・偏見を廃し、客観的な事実確認に基づいて、公正に対応すること。 ○ 非のある事柄については、誠意をもって、はっきりと謝罪する。 ～ 学校側としての言い分、当該教職員についての情状があるとしても、それを言う時と場わきまえること。

不祥事の疑いが生じたとき

- 被害者からの訴えや目撃者からの連絡があった場合など、教職員の不祥事の疑いが生じたときには、情報の管理に留意しつつ、すみやかに、問題事実の有無の確認を行い、適切な対応を図る。

留意事項

- 被害者と加害者の分離
- 事実関係の確認（所管の教育委員会への連絡）
- 情報の管理（噂や憶測による二次被害の防止）
- 児童生徒からの被害の訴えがあったとき
 - 聞き取り・相談の方法等に十分配慮するとともに、児童生徒の心のケア等に努める

不祥事が実際に生じたとき

- 教職員による不祥事が実際に生じたときには、被害者への謝罪、事実関係の詳細把握等の初期対応を適切に行う。
- 保護者、児童生徒等に対する説明責任を果たし、不安や動揺の広がりを抑える。
- 不祥事の要因や背景を探り、再発防止のための改善策を早急に打ち出す。

留意事項

- 適切な初期対応（事実関係の詳細把握、被害者への謝罪等）
- 情報・意思決定の一元化
- 保護者等への説明
- 取材等への適切な対応
- 所管の教育委員会への報告
- 再発防止の具体策の検討等

信 頼 回 復 に 向 け て

～ 教職員の不祥事防止マニュアル ～

(本 編)

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.

8.

I 教職員のサービスの在り方

1. サービスの原則

(1) 公務に携わる者として

「 公務を民主的且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且つ、公正に職務を執行することを固く誓います。」

これは、徳島県の教職員となるときに、すべての者が行った宣誓です。

迷いなき決意に満ちた、あのとときの思いを、今一度、想起してください。

地方公務員法では、教職員を含む公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、全力を挙げて職務に専念しなければならないとしており、その職務を遂行するに当たっては、法令及び上司の職務上の命令に従わなければならないこととしています。

また、同法では、公務員が、その地位に基づき、職務上又は職務外において服すべき規律を定めており、特に、第33条では、その職の信用を傷つけ、または職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならないとしています。

すなわち、公務員には、一般の国民以上に、厳しく、高度な行為規範（倫理）が要求されるのです。

（信用失墜行為の禁止）

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

【地方公務員法第33条】

▼ 公務に携わる者としての基本的心構え

～ 不祥事防止の観点から ～

地方公務員たる教職員は、

- ・ その使命を自覚し、公務に携わる者としてふさわしい品位と能力を養い、常に良識ある行動をとらなければならない。
- ・ 県民全体の奉仕者であることを自覚し、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げて職務に取り組まなければならない。
- ・ その職務の遂行に当たり、県民の誤解や不信を招くような行為があってはならない。
- ・ 勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならない。
- ・ 職務上知り得た情報については、厳正な取扱いをしなければならない。

[参考① ; 地方公務員の服務義務]

地方公務員たる教職員に対しては、住民からの信託を受け、全体の奉仕者として、公共の利益のために従事する特別の地位に基づき、職務上及び身分上の義務が課せられています。

職務上の義務は、職務に従事する際の、いわば勤務時間内における行動を問うものであるのに対し、身分上の義務は、職務の内外を問わず、常に、その行動に対して問われることとなります。

○職務上の義務

●法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地方公務員法第32条）

職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

法治国家の国民は、私人としても、皆、従うべき法がありますが、公務員については、さらに、職務を行う上で遵守しなければならない様々な法令等の規定があります。

それは、公務員が、国民ないし住民全体から公務遂行の信託を受けており、これに対して奉仕する場合に、国民ないし住民全体の公務員への意思は、法律や条例の形で示されるのが普通だからです。

また、法律や条例の意図する内容の細部については、政府や地方公共団体の命令や規則等の形で具体的に明らかにされるほか、上司による職務命令も、このような系列の中に位置付けられるものであり、職員には、これらに従う義務があります。

●職務に専念する義務（地方公務員法第35条）

職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、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、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

公務員たる者は、勤務時間中、その注意力のすべてをあげて、与えられた職務に専念しなければなりません。

この職務専念義務が免除されるのは、法令等で定められる特定の場合のみに限られます。このような場合（休暇を取得した場合を含む。）を除いて、職員が、勤務時間中に職務に従事しなかったときは、その分の給与が減額されることとなります。

○身分上の義務

●信用失墜行為の禁止（地方公務員法第33条）

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

住民の信託を受け、公務に携わる職員には、一般の国民以上に、厳しく、高度な行為規範に従うことが要求されます。

このような公務員による不祥事は、たとえ個人的な行為であっても、その職自体の信用を傷つけ、その職員を一員としている公務員全体の不名誉ともなります。

地方公務員法は、職員によるこのような信用失墜行為を禁止しており、その禁止の範囲は、職務の内外のいずれかを問いません。

●秘密を守る義務（地方公務員法第34条）

- 1 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。
- 2・3 （略）

公的機関が保有する情報の中には、個人の秘密に属するものや、それを公開することによって、個人や公の利益を害することとなるおそれのあるものがあります。

職員は、その職務を行う上で、このような秘密に、たびたび触れることとなりますが、在職中はもちろん、退職後においても、これを漏らしてはなりません。

- ※ 学校には、児童生徒の成績や家庭環境など、他に明かすべきでない秘密が、数多くあります。秘密に属するかどうかははっきりしない場合には、上司等に相談し、慎重を期すことが必要です。

●政治的行為の制限（地方公務員法第36条

※ 教育公務員については、教育公務員特例法第18条
及び国家公務員法第102条

【地方公務員法第36条】

- 1 職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。
 - 2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、あるいは公の選挙又は投票において特定の人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、左に掲げる政治的行為をしてはならない。但し、当該職員の属する地方公共団体の区域（略）外において、第一号から第三号まで及び第五号に掲げる政治的行為をすることができる。
 - 一 公の選挙又は投票において投票をするように、又はしないように勧誘運動をすること。
 - 二 署名運動を企画し、又は主宰する等これに積極的に関与すること。
 - 三 寄附金その他の金品の募集に関与すること。
 - 四 文書又は図画を地方公共団体の庁舎、施設等に掲示し、又は掲示させ、その他地方公共団体の庁舎、施設、資材又は資金を利用し、又は利用させること。
 - 五 前各号に定めるものを除く外、条例で定める政治的行為
- 3～5 （略）

【教育公務員特例法第18条】

- 1 公立学校の教育公務員の政治的行為の制限については、当分の間、地方公務員法第36条の規定にかかわらず、国立学校の教育公務員の例による。
- 2 （略）

【国家公務員法第102条】

- 1 職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問わず、これらの行為に関与し、あるいは選挙権の行使を除く外、人事院規則で定める政治的行為をしてはならない。（→「政治的行為」（昭和24年 人事院規則14-7））
- 2 職員は、公選による公職の候補者となることができない。
- 3 職員は、政党その他の政治的団体の役員、政治的顧問、その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。

教育の政治的中立については、教育基本法においても「法律に定める学校は、特定の政党を支持し、又はこれに反対するための政治教育その他政治的活動をしてはならない」とされており、児童生徒に対しては、政治的中立に配慮して教育が展開されなければなりません。

また、教職員は、公務員として職務を行う上でも、政治的に中立な立場を維持しなければなりません。

このことは、別な見方をすると公務員の保護でもあります。なぜなら、公務員が政治的に中立であればこそ、その身分が、例えば、政治が変わるごとに異動したりすることなく、政治的な影響や干渉から守られ、政治の動向如何にかかわらず常に安定することとなるからです。

こうしたことから、公務員に対しては、選挙運動等の政治的行為の制限が課されることとなるのです。

● 争議行為等の禁止（地方公務員法第37条）

- 1 職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。
- 2 （略）

勤労者に対する労働基本権は、憲法上保障されていますが、住民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務する公務員の地位の特殊性、職務の公共性から、公務員の争議権は認められていません。

地方公務員法では、同盟罷業、怠業、その他の争議行為や、地方公共団体の活動能率を低下させる怠業的行為を実行し、または助長することを禁止しています。

● 営利企業等の従事制限

（地方公務員法第38条

※ 教育公務員については、地方公務員法第38条及び
教育公務員特例法第17条

【地方公務員法第38条】

- 1 職員は、任命権者の許可を受けなければ、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その他人事委員会規則（略）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。
- 2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

【教育公務員特例法第17条】

- 1 教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者において認める場合には、給与を受け、又は受けなくて、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。
- 2 前項の場合においては、（略）地方公務員たる教育公務員にあつては地方公務員法第38条第2項の規定により人事委員会が定める許可の基準によることを要しない。

公務員たる者は、勤務時間の内外を問わず、また休職、停職等職務に従事しない期間中といえども、営利企業等に雇用されるなどの営利活動を行うことは、原則として、禁止されています。

公務員には、もとより、その職務に専念すべき義務があり、また、全体の奉仕者たる公務員が、一部の利益を追求する営利企業等に関与した場合には、その企業等との間に利害関係を生じ、ひいては、勤務の公正な執行をも妨げるおそれを生むこととなります。このため、これらの基本的義務に直接・間接の悪影響を及ぼすような営利企業等への従事については、職務の内外を問わず制限する必要があります。

公務員について、例外的に、営利企業等への従事が認められるのは、任命権者の許可を受けた場合のみに限られます。社会通念上、妥当であると考えられる場合であっても、この許可を受けてからでなければ、その活動に従事することはできません。

[参考② ; 徳島県の倫理条例・規則]

県職員には、本県の置かれた状況を十分認識し、全体の奉仕者であることを改めて自覚した上で、県民本位の行政の推進に全力を尽くすことが強く求められています。このため、職務の執行の公正さに対する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信頼を確保するため、倫理条例・規則が制定されています。

○倫理条例・規則の概要

●職員が遵守すべき職務に係る倫理原則（県倫理条例第4条）

- 1 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、県民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

公務員には、全体の奉仕者として県民に対し、公平公正に行動すべき責務があり、すべての職員がこのことを当然のこととして理解し行動する必要があります。

本県の倫理条例・規則は、職員の倫理感覚が県民とかけ離れないよう、自らを律していくための基準であるとともに、職員がその能力を十分に発揮して仕事を進めていくために、職員自身を守る手段ともなるものであり、全体の奉仕者として絶えず立ち返るための原点として位置付けられるものです。

●対象職員（県倫理条例第2条第1項）

- 1 この条例において、「職員」とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第2項に規定する一般職に属する職員並びに副知事、企業局長、病院事業管理者及び政策監（以下「特別職職員」という。）をいう。

県教育委員会において対象となる職員は、教育長並びに教育委員会事務局及び教育委員会の所管に属する県立学校その他の教育機関の一般職の職員です。（県費負担教職員は対象となりません。）

●利害関係者（県倫理条例第2条第4項）／事業者等（同条第5項）

- 4 この条例において、「利害関係者」とは、知事又は職員の職務に利害関係を有する者で（略）倫理規程で定めるものをいう。
（→「倫理規程」とは、知事を除く任命権者（県教育委員会他）が定める倫理規則のことを指す。（同条例第7条第3項））
- 5 この条例において、「事業者等」とは、法人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。

県教育委員会の倫理規則で定める「利害関係者」とは、職員にとって以下のいずれかに該当する者をいいます。（県倫理規則第2条）

- ①許認可等を受けて事業を行っている事業者等、許認可等の申請をしている事業者等又は個人、許認可等の申請をしようとしていることが明らかな事業者等又は個人
- ②補助金等の交付の対象となる事業者等又は個人、交付の申請をしている事業者等又は個人、交付の申請をしようとしていることが明らかな事業者等又は個人
（県以外のところを通じて受ける「間接補助金等」であっても、県から補助金等を交付される者から直接に受けるものは「補助金等」として扱われます。）
- ③立入検査又は監査を受ける事業者等又は個人
（原則として、法令の規定により立入り検査等をされ得る状態にあるときは利害関係者になります。）

- ④不利益処分の名あて人となるべき事業者等又は個人
(営業停止処分などの不利益処分がなされる場合に、その相手方となる者です。)
- ⑤行政指導により現に一定の作為又は不作為を求められている事業者等又は個人
- ⑥事業の調整等に関する事務の対象となる事業を行っている事業者等
- ⑦契約を締結している事業者等、契約の申込みをしている事業者等、契約の申込みをしようとしていることが明らかな事業者等
- ⑧入札(一般競争入札及び指名競争入札)に参加するために必要な資格を有する事業者等

●贈与等の受領の禁止(県倫理条例第6条)

知事及び職員は、(略)倫理規程で定める場合を除き、利害関係者及び事業者等から、贈与等を受けてはならない。
(→「贈与等」とは、金銭、物品その他の財産上の利益の供与又は供応接待をいう。(同条例第2条第3項))

1. 利害関係者との関係

(1)「禁止行為」(県倫理規則第3条)

①利害関係者からは、次の「贈与等」を受けることができません。

・金銭、物品、不動産の贈与

→ せん別や祝儀、香典・供花などの名目を問わず、禁止されています。ただし、広く一般に配付される宣伝用物品や記念品などは受け取ることができます。

・酒食等のもてなし(供応接待)

→ ゴルフ、観劇などによるもてなしも含まれます。ただし、会議の際の弁当や式典等での飲食は利害関係者からであっても受けることができます。

・金銭の貸付け

→ 通常一般の利息を払う場合でも許されません。(金融機関の一顧客として貸付けを受ける場合を除く。)

・無償での物品・不動産の貸付け、無償での役務(サービス)の提供

・債務の保証、弁済、担保の提供(利害関係者が業として行っている場合を除く。)

・未公開株式の譲り受け

→ 有償・無償を問わず、禁止されています。

②利害関係者とは、次のことを「共にする」ことができません。

・遊技、ゴルフ、旅行(公務出張を除く。)

→ 遊技とは、麻雀のほか、ポーカー等が該当します。

(2)「行う場合に職員の側で手続きが必要なこと」(県倫理規則第3条)

・夜間の割り勘での会食

→ 職員が自己の費用を負担して(割り勘で)利害関係者と飲食を共にする場合、朝・昼については自由です。夜間についても、職務として出席した会議や打合わせの際の簡素な飲食(3,000円～4,000円以下)は自由ですが、それ以外は、倫理監督者(教育長)に届出をすることが必要です。なお、金額的には3,000円～4,000円でも、アルコールが入ると簡素な飲食とは認められません。

【利害関係者と共にする飲食、利害関係者からの茶菓の接待の取扱い】

飲食の形態		茶菓の接待	簡素な飲食 (3～4千円程度)	飲食 (4千円越)
式典、総会 その他の催物	有償	○	○	○
	無償	○	○	○
職務上の会議	有償	○	○	○ (夜間は要届出)
	無償	○	○ (2～3千円程度)	×
職務上の打ち 合わせ	有償	○	○	○ (夜間は要届出)
	無償	○	×	×
上記以外	有償	○	○	○ (夜間は要届出)
	無償	○	×	×

注：無償が可能な場合であっても、茶菓以外は、有償(公費負担を含む。)が原則である。

(3) 「禁止行為」の例外（県倫理規則第4条）

→ 近所つき合い、学生時代からの友人など、私的な関係（職員としての身分にかかわらない関係）がある場合は、友人等としての常識的な交際の範囲内で、これらの規則も緩和されます。

2. 事業者等との関係

(1) 「禁止行為」（県倫理規則第7条）

○ 職員は、利害関係のない事業者等との間においても、程度の如何を問わず、利害関係者との間の「禁止行為」（1-(1)-①）と同様の内容の贈与等を受けることが禁止されています。

→ ただし、金銭、物品、不動産の贈与にあつては、利害関係者との関係の場合に禁止行為から除外され受け取ることができる「広く一般に配付される宣伝用物品や記念品など」に加えて、「通常一般の社交の範囲内の香典・供花など」についても受け取ることができます。

(2) 「禁止行為」の例外（県倫理規則第8条）

→ 利害関係者との間の「禁止行為の例外」（1-(3)）と同様の取り扱いとなっています。

(3) 「贈与等の報告」（県倫理条例第13条、第16条）

→ 職員は、事業者等から禁止行為から除外されている贈与等を受けたときは、四半期ごとに贈与等報告書を提出しなければなりません。なお、提出された贈与等報告書は金額の多寡に関わらず全て公開されます。

3. その他

○ 県倫理条例・規則に違反した職員は、懲戒処分を受けることもあります。

【注意】

* 県倫理条例・規則の詳細については、「徳島県教育委員会職員の公務員倫理に関する規則解説と質疑応答集」等を参考にしてください。

(2) 教育をあずかる者として

「教員としての高い倫理観を持って、一人ひとりが自らを厳しく律してほしい。」

徳島県教育委員会は、教職員による相次ぐ不祥事の発生という事態を受け、すべての教職員に対し、信頼回復に向けた「緊急アピール」を行いました。

これは、その第一に掲げられた訴えです。

学校教育の直接の担い手である教職員の活動は、人間の心身の発達にかかわるものであり、児童生徒の人格形成に大きな影響を及ぼすこととなります。

このような学校教育の営みは、児童生徒はもとより、保護者や、地域住民らの信頼の上であって、はじめて成り立つものです。

教職員にあつては、こうした職務の特殊性に基づき、他の一般の公務員にも増して、その規範意識を厳しく問われることとなります。すなわち、教育の場に身を置く者として相応しい見識と品格、責任ある言動が、常に求められることとなるのです。

このような教職員による不祥事は、児童生徒や保護者はもとより、県民の教育への信頼を著しく損なうこととなり、ひいては、学校教育そのものの円滑な実施をも危うくすることとなります。

すべての教職員は、このことを深く認識し、不祥事防止を自らの問題と受け止め、その行動を律しなければなりません。

▼ 教育をあずかる者としての基本的心構え

～ 不祥事防止の観点から ～

教育をあずかる者として、教職員は、

- ・ 子どもは大人を手本として成長する。このことを深く心に刻み、絶えず自らの姿勢を省みなければならない。
- ・ 人権感覚を研ぎ澄まし、その職務を行うに当たり、子どもの人権について、細心の注意を払わなければならない。
- ・ 常に保護者や地域からの注視の中にあることを認識し、私的な行動においても、自らを厳しく律しなければならない。
- ・ 児童生徒や保護者、地域等からの訴えに対しては、真摯に受け止め、適切な対応に努めなければならない。
- ・ 地域に支えられ、地域とともに子どもを育む学校の一員として、豊かな社会性や対人関係能力を身につけなければならない。
- ・ 我が国の将来を担う子どもたちの教育を託された、その職責の重さを自覚し、資質の向上に努めなければならない。

2. 不祥事に対して問われる責任等

(1) 法律上の責任と社会的責任

不祥事を起こした教職員は、法律上の責任として、懲戒処分等（身分上の責任）の対象となるほか、事案によっては、刑事責任や、民事上の賠償責任が生じることとなります。

不祥事を起こした教職員を監督すべき立場にある者についても、その責任の度合に応じ、懲戒処分等がなされる場合があります。

○法律上の責任

ア. 身分上の責任（懲戒処分等）

公務員の一定の非違行為に対しては、その道義的責任を追及し、公務の規律と秩序を維持することを目的として、任命権者による懲戒処分が行われる。

懲戒処分の種類には、免職、停職、減給、戒告の4つがある。

- * 免 職： 公務員たる地位を失わせるもの。
 - ※ 懲戒免職にされた者に対し、退職手当は支給されない。
 - ※ 教員については、教員免許状の取り上げの事由となる。
- * 停 職： 1日以上1年以下の期間、公務員としての身分を保持したまま、職務に従事させないこととするもの。
 - ※ 停職期間中は、いかなる給与も支給されない。
- * 減 給： 1日以上1年以下の期間、給料の月額額の5分の1以下に相当する額を給与から減ずるもの。
- * 戒 告： 規律違反の責任を確認し、その将来を戒めるもの。

また、法律上の懲戒処分には当たらないが、これに類するものとして、服務監督権者が、職務遂行等に注意を喚起し、改善を求めて行う「訓告」「嚴重注意」等の措置がある。

イ. 刑事責任

刑法その他の法律で禁止された刑事上の犯罪行為を犯した場合には、警察・司法当局の訴追手続きを経て、刑罰に処せられる。

- ※ 禁固以上の刑が確定したときは、地方公務員・教員としての欠格事由に該当し、失職となる。

ウ. 民事責任

故意又は過失により他人に損害を与えた場合には、その相手方から賠償を請求されることがある。

こうした法律上の責めを負う以外にも、教職員の不祥事には、社会からの厳しい批判が向けられ、特に、教員に対しては、児童生徒に人としての生き方を指導できるのかとの不信が、突きつけられることとなります。

また、家族や友人らの信頼を無くすことにより、失うものも少なくありません。

さらに、被害者やその家族の受けた心の傷は、加害者にとっても、一生消えない重荷となり、これを負い続けることとなるのです。

(2) 懲戒処分の公表

徳島県教育委員会では、懲戒処分の事案については、原則として、これを公表することとしています。特に、免職又は停職の場合には、被処分者の氏名を含めた公表を行っています。

○学校等に勤務する教職員の懲戒処分の公表基準

1 公表の対象及び時期

徳島県教育委員会が地方公務員法に基づく懲戒処分を行った場合、すべての懲戒処分について、その内容を下記のとおり資料提供により速やかに公表するものとする。

2 公表の内容

(1) 免職又は停職の場合

氏名、所属名、職名、年齢、性別、事案の概要、処分内容、処分年月日

(2) 免職及び停職以外の場合

所属校種（又は所属名）、職名、年齢、性別、事案の概要、処分内容、処分年月日

3 例外

(1) 公表により被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等にあつては、必要に応じ上記2に定める内容の一部又は全部を公表しないことができる。

(2) 免職及び停職以外の場合であっても、重大な法令違反等の場合にその職員の職責等を勘案し、社会的影響が大きいと判断される場合には、氏名を公表するものとする。

(3) 部下職員が懲戒処分を受けた場合、管理監督責任を理由にした文書訓告等の処分について、あわせて公表することが適当と考えられる場合には、公表するものとする。

4 実施時期

平成20年6月10日から実施する。

(3) 懲戒処分と給与

- 懲戒処分（免職を除く）を受けると、昇給の号俸数や勤勉手当の成績率が標準より低減されます。
また、停職期間中は、いかなる給与も支給されません。
- 懲戒免職の場合には、以降の給与、退職手当が支給されません。
また、免職になると、年金について、支給開始から5年間、職域年金相当部分の100分の50が支給されません。

※例えば、懲戒免職になると、

【高校教諭 40歳の場合（標準的な例）】

（	* 定年までの20年間に支給される給与	約1億4千万円
	* 退職金	約2千8百万円

を失うこととなります。

II 学校における不祥事防止等の対応

1. 不祥事の未然防止

(1) 不祥事が生じる要因・背景

平成14年度末に徳島県教育委員会が実施した不祥事防止アンケートでは、教職員による不祥事が起こる要因・背景として、どのような問題があると考えられるかについて、全公立学校からの報告を受けましたが、そこでは、不祥事を起こす教職員個人の資質等の問題とともに、教職員一般に多く見られる問題や、学校の組織体制の問題としても、以下のような状況があると指摘されています。

[不祥事の要因・背景についての学校からの指摘]

○教職員個人の資質等の問題

基本的な倫理観の欠如、社会的な未熟さ・社会に対する甘え、
特殊な性癖、私生活の乱れ など

○教職員一般に多く見られる問題

(教職員が陥りやすい意識等の問題への指摘)

閉ざされた世界の中での視野の狭さ・経験の乏しさ、社会性の欠如、
「先生」と呼ばれ、批判を受けることが少ないこと等からくる慢心、
身分保障された公務員ゆえの危機意識の乏しさ、事なかれ主義 など

(特に最近の教職員に多く見られる意識の変化等に関する指摘)

「聖職」意識の希薄化、個人主義的な風潮の浸透 など

(教職員をとりまく環境等に関する指摘)

学校の多忙化・ゆとりのなさ、対人的なストレスの増大 など

○学校の組織体制の問題

(職場の雰囲気、教職員間の人間関係等に関する指摘)

職場内での対話の少なさ、人間関係の希薄化 など

(校務の実施や危機管理等の体制に関する指摘)

報告・連絡・相談の不徹底、仕事の非効率、特定の者への負担の集中、
特定の者による業務の抱え込み、組織としての危機管理面の弱さ、
問題兆候の見過ごし など

不祥事の要因として、個人の資質の問題によるところが大きいことは否めませんが、同時に、個人の問題と、教職員一般に多く見られる問題、学校の組織体制の問題との間には、相互に関連しあう面が含まれるものと考えられます。

また、個人の資質の問題が、実際に不祥事を引き起こすまでに至るか、その前に、危機の芽を摘み取ることができるかは、特に、学校の組織体制の在り方によるところが大きいと考えられます。

(2) 不祥事防止のための学校の取組

ア. 取り組むべき事項

教員の不祥事を未然に防止するためには、教職員一人ひとりが、この問題を自らの問題として受け止め、意識を高めるとともに、学校全体として、不祥事を許さない職場づくりに取り組んでいかなければなりません。

管理職、教職員のそれぞれが取り組むべき事項には、以下のようなものがあります。

○管理職としての取り組むべき事項

- ・ 率先垂範して、服務規律の厳正な確保及び教職員のコンプライアンス意識の醸成に努める。
- ・ 不正を許さない職場環境を築く。
- ・ 教職員との積極的な対話に努め、風通しのよい職場づくりを進める。
- ・ 教職員一人ひとりの状況を的確に把握する。
- ・ 教職員の心の健康管理に努める。

○教職員としての取り組むべき事項

- ・ 研修に努め、不祥事の背景にある考え方や、自らの認識の甘さに気付く。
- ・ 保護者や地域の人々と積極的にかかわり、学校や教職員に対する社会の見方・考え方に触れる。
- ・ 校務に当たっては、報告・連絡・相談を密に行い、常に組織としての対応に努める（一人で抱え込まない）。
- ・ 教職員相互に仕事上の悩みや課題を共有し合い、相談し合える環境づくりを心がける。

イ. 具体的な取組

a. 教職員のコンプライアンス意識の醸成

管理職が、自らの言動をもって範を示すとともに、教職員個人が、自らの責任において倫理観の高揚に努め、組織として、コンプライアンス意識の醸成に努める。

職場単位での反復・継続したこコンプライアンス研修を徹底するとともに、管理職が中心となり、常日頃から意識啓発及び注意喚起を行い、コンプライアンス意識を教職員一人ひとりに浸透させる取組を行う。

管理職においては、

① 日常における危機意識の喚起

- ・ 不祥事に対する社会の目の厳しさ、不祥事が与える影響の大きさ、不祥事を起こした場合の責任の重さ等について徹底した指導を行い、教職員の中にある認識の甘さを改めさせる。

【 変えるべき認識 】

- ・ 「タイシタコトナイ (ニハナラナイ)」 → 「エライコトニナル」
- ・ 「ナントカナル (ナルノデハ?)」 → 「ナントモナラナイ」
- ・ 「ヨクアルコト」 → 「アツテハナラナイコト」

- ・ コンプライアンスは平時における危機管理と認識し、教職員との業務を通じた日常的なかかわりの中で、学校の危機管理（危機の予防・危機の回避・危機への対処）に対する意識を高める指導を行う。

② 時宜を捉えた指導

- ・ 様々な種類の不祥事を防止するための留意事項について、時宜を捉えて指導を行う。

【 指導すべき事項 (例) 】

- ・ 交通事故・違反の防止 ; 飲酒の機会が多い年末年始等
- ・ 適正な勤務 ; 長期休業期間の始まる前/校内において問題となり得る事例が見つかったとき
- ・ 政治的行為の制限 ; 公職選挙が実施される時
- ・ その他 ; 教職員等による実際の不祥事の報道があったとき

- ・ 服務指導に関する教育委員会等からの通知文書については、コピーして配布するだけでなく、会議・研修等を通じて、十分な周知徹底を図る。

* 職員朝会・職員会議や、全職員集会などを通じ、教員のほか、事務職、技師等を含めた全教職員へ周知し、共通理解を図る。

* 校務分掌等で直接の関わりのある教職員に対しては、さらに内容の理解を深めさせる。

③ 個々の教職員に応じた指導・助言

- ・ 各教職員の経験年数や担当する校務分掌などに応じて、また、個人的な特性(性格)や課題に応じて、適切な指導・助言を行う。

【 指導すべき事項 (例) 】

- ・ 採用後まもない教職員 (臨時教職員を含む) に対しては、
→ 社会人としての規範意識や職業倫理について指導・助言
- ・ 中堅・ベテランの教職員に対しては、
→ 職務に対するマナーや奢り、独断に陥らないための指導・助言
- ・ 主幹教諭・指導教諭・主事・主任等のリーダー的役割をもつ教職員に対しては、
→ 組織の中で指導力を発揮させるための指導・助言

- ・ 生徒指導担当の教員に対しては、
→ 体罰など、児童生徒への指導の中で起こる事件・事故の要因・背景等について、理解を深めさせるための指導・助言

④ 校務処理体制の点検・改善

- ・ 日常の指導や事務処理の方法等について、適宜点検を行い、トラブルにつながるようなものがあれば、直ちに改善を指示する。

【点検に当たっての観点（例）】

- ・ 児童生徒の人権に対する配慮が十分なされているか。
- ・ 個人情報や、公金の取扱い等に関する管理体制は万全か。
- ・ 従前から行われてきたことであっても、今日においては、県民に不信や誤解を招くこととなるおそれのあるものはないか。

教職員組織 又は 個々の教職員においては、

① 不祥事防止に関する研修の実施

- ・ 不祥事防止に関する校内研修の年間計画を作成するなど、継続的・計画的な研修の実施に努める。

【参照；表1（年間研修計画の例）】

- ・ 法令や不祥事事例についての知識を広め、どのような行為が問題となるのかについての再確認を行う。

【具体的な取組（例）】

- ・ 法律家、警察等の外部専門家を招へいし、違法事例等についての講義を受ける。
- ・ 関係機関が作成した啓発ビデオ等を利用する。
- ・ 教職員等による不祥事の報道があったときには、その新聞記事等をもとに、問題となる事項についての共通認識を図る。

- ・ 事例研究や討論を取り入れるなど、各教職員が主体的に参加でき、不祥事防止について「意識化」を図れるような内容・方法の工夫を行う。

【参照；表2（不祥事防止の意識化を図る研修の工夫例）】

② 地域・社会との積極的な交流

- ・ 地域の行事や、異なる業種の人々との会合に参加するなど、学校外部の人々と進んでかかわりをもつようにする。
- ・ 学校外部の人々との対話を通じ、学校や教職員に対する社会の見方・考え方を知り、自らの考えや言動が、社会に通用するものであるかを検証する。

③ 職場全体でのコンプライアンス意識の醸成

- ・ 不祥事を許さない職場づくりを進めるよう、職場全体で、教職員のコンプライアンス意識を醸成するための取組を進める。

【具体的な取組（例）】

- ・ 不祥事防止のため、職場全体としての「誓い」の言葉をまとめ、各教職員が署名する。不祥事防止の「誓約書」を全教職員が提出する。
- ・ 不祥事防止の「宣言書」を職員室等に掲示する。
- ・ 厚紙に不祥事防止の標語を書き、校務日誌のしおりとして使う。

表1 年間研修計画の例

実施時期	研修内容	対象者	企画	資料等
4月	○綱紀肅正・コンプライアンスについて		校長	
5月	○体罰の禁止について		生徒指導担当(生徒指導課など)	・校内点検の結果 ・新聞記事等
	・生徒指導の在り方に関する校内点検など	生徒指導担当		
	・校内点検の結果報告と話し合い	全教職員		
6月下旬	○交通事故・違反の防止について ・飲酒運転についての事例研究 ・県教委主催の交通安全推進員研修会の報告		交通安全推進員	・「教職員の服務規律の確保について(通知)」 ・交通安全推進員研修会における研修資料 ・新聞記事等
7月中旬	○夏期休業期間中の勤務について ・勤務区分の厳正化 ・職専免研修の承認手続き など	全教職員	研修担当(総務課など)	・「長期休業期間中の服務及び教育公務員特例法第20条第2項に基づく研修について(通知)」 [平成14年7月10日 教教第273号]
8月	○教育公務員としての服務の在り方について	新任教員及びその他若手教員	初任研指導教員	・「若い先生へ(初任者研修のしおり)」
9月	○児童生徒のカウンセリングについて ・カウンセリングマインド ・カウンセリングの方法 など	全教職員	鳴教大派遣(教育臨床)経験者	
10月 (選挙前)	○政治的行為の制限について ・公立学校教職員の選挙運動等に関する禁止行為の具体例 など	全教職員	教頭	・「〇〇選挙における教職員の服務規律の確保について(通知)」
11月	○わいせつ・セクハラ防止等について		校内セクハラ相談員	・「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等について(通知)」 [平成14年10月25日 教教第567号] ・新聞記事等
	・セクハラ相談員の心得・相談の受け方 など	校内セクハラ相談員		
	・わいせつ・セクハラについての事例研究 など	全教職員		
12月	○個人情報の取扱いについて ・成績・学籍関係情報の取扱い ・クラス名簿、連絡網等の作成に当たっての留意点 など	全教職員	進路指導担当(進路指導課など)	・啓発ビデオ等 ・県/各市町村の個人情報保護条例・規則

表2 不祥事防止の意識化を図る研修の工夫例

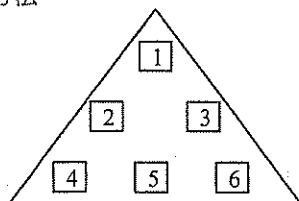
参考；「不祥事防止のために－教職員の意識改革－」
平成13年12月21日 滋賀県教育委員会、滋賀県都市教育長会、滋賀県町村教育長会

工夫した研修法	具体的な方法	期待される効果
事例研究	小グループに分かれての事例分析と、協議。	自分の意見を述べることを通して自分自身の事として考えられる。
トライアングル・ランキング法	酒気帯び運転等の事例を示した後、未然防止のために何が大切かを書いた6枚のカードから、最も大切なこと（1枚）、次に大切なこと（2枚）、その次に大切なこと（3枚）を選んで山形に貼り付け、話し合う。	メンバーの課題に対する捉え方が、カードの選択となって表れ、議論を進める糸口をつかめる。
ロールプレイング	セクハラ等の場面を想定し、役割演技することによって、加害者や被害者の気持ちになりながら、望ましい言動を探る。	受身の研修から能動的な研修へと変えられる。
ワークショップ	問題の場面を図化し、空欄の吹き出しに、予想した言葉を書き入れ、互いにそれを発表して話し合う。	潜在意識を出すことによって本音での話し合いが可能になる。
ブレイン・ストーミング	グループを作り、課題について、各人が、3分以内で自分の思っていることやイメージを出し合い、出された意見を板書し、集約する。	集団での話し合いの過程で、自然に意識が変わっていく。
セクハラにつながるグレーゾーンについてのディベート	男女のマナー・モラルや、性による役割分担等にまつわる意見の別れやすい問題について、パネリストがディベートを行い、グレーゾーンについての判断を全員が行う。	グレーゾーンがセクハラにつながることを認識できる。
事故回避トレーニング	自動車を運転中の運転席の画面を見ながら、どのような危機が潜んでいるかを話し合う。	表に出ない隠れた危機の存在に気づき、注意深い観察力や推察力の大切さに気付くことができる。
未必の故意についての認識	飲酒したのに運転する心理が、どのような考え方や心理状態から生まれるのかを話し合う。	悪い結果を予想しながらも、なお、その行為に及んでしまう人間の弱さについて、認識を深められる。
自校作成の危機管理マニュアルの見直し	マニュアルを作った終わりだけにせず、見直しをする。	見直しを通じ、マニュアルの内容を意識化できる。
先人の生き方、在り方の追体験	教職にあった者の崇高な生き方や、その美しさに触れ直す。	教職にある者としての自覚と意欲を再び喚起する。
レポート作成、決意表明	研修のまとめとして、自己の考えをまとめる。全教職員連名での決意表明書の作成等も考えられる。	書くことを通して意識化できる。

【語句の解説】

「トライアングル・ランキング法」

提示された問題に対する解決法を記載した6枚のカードから、最も大事だと思うものを1枚、次に大事だと思うものを2枚、最後に3枚を選択し、山形の最上段に1枚、中段に2枚、最下段に3枚を並べ、各メンバーがその順に並べた理由を話し合う方法



「ロールプレイング」

役割を与えて演じさせ、それを通じて問題点や解決法を考えさせる訓練方法

「ワークショップ」

参加者に自主的に活動させる方式の研修会

「ブレイン・ストーミング」

会議等で他人の考えや案を批判せず、アイデアを自由にできるだけ多く出し合い、優れた発想を引き出す方法

「ディベート」

一つのテーマについて、肯定と否定に分かれて優劣を競う討論の形式

b. 風通しのよい職場づくり・教職員間の協力体制の整備

教職員相互が、よきパートナーシップを築き、悩みや課題を共有し、問題点をチェックしあいながら、意欲をもって校務に当たれるような職場環境づくりを進めていく。

管理職においては、

① 声かけの励行

- ・ 教職員全体の状況に目を配りながら、日常的、意識的に声かけを行う。
 - * 教職員との共通の話題をもつ。
 - * 健康状態や、複雑・多忙な業務の状況などへの配慮を行う。

② 相談しやすい環境づくり

- ・ 教職員が、仕事上の悩みなどについて、管理職に気軽に相談できる環境を整備する。

【具体的な取組（例）】

- ・ 定期的に時間を設定し、校長が相談を受ける体制を整備する。
 - ・ 全教職員を対象に、校長による個人面談を実施する。
 - ・ いつでも、誰でも来訪できる「開かれた校長室」の推進を図る。
- ・ 教職員が自らの悩みなどを話しやすい雰囲気を醸成する。
 - ・ 教職員からの提案や苦情に対しては、適切に対応する（煩わしがったり、叱りつけたりしない）。

③ 校務分掌の割振り等への配慮

- ・ 校務分掌の決定に当たっては、マンネリ化に陥っていないか、一人の教職員が抱えこむ体制になっていないか等に、十分配慮する。
- ・ 一時的に、特定の者に業務が集中した場合には、必要に応じ、他の者に、校務分掌等を越えて協力するよう指示する。

④ 中堅リーダーの育成

- ・ 校内における連絡調整や、若手の指導等の中心となる中堅リーダーが、これらの業務を確実に果たし、組織の中で指導力を発揮できるよう育成を図る。

⑤ 組織としての目標の明確化

- ・ すべての教職員が、学校全体の目指すべき方向について認識を共有し、明確な目的意識をもって校務に当たれるよう、組織共通の目標を立て、その下で、各学年や教科、校務分掌等ごとの役割分担を明確化する。

教職員組織全体としては、

① 日常業務における組織的対応の徹底

- ・ 報告・連絡・相談の徹底を図る。特に、悪い情報ほど迅速に管理職に伝える。
- ・ 授業や補習、部活動、生徒指導等の指導の場面において、可能な限り複数の教員が関わる体制を整備する。
 - * 特定の児童生徒への個別指導については、1人の教員のみ任せることがないようにする。
 - * 特定の児童生徒に対して、特に、1対1での対面指導を行う必要がある場合にも、事前・事後の連絡・報告を徹底する。

【具体的な取組（例）】

- ・ 部活動において、2人顧問制をとる。
- ・ ティーム・ティーチング授業の導入を推進する。
- ・ 金銭の取扱いについては、1人に任せず、学級費や親睦会費等の定期的な監査を行う。

② 学年、教科や校務分掌等をこえた協力体制の整備

- ・ 様々な課題に応じて、職務上関わりのある教職員の間で情報交換の機会・場を設定し、問題の共有化を図る。
- ・ 組織全体で、効率的・機能的に業務を進められるよう、各教職員ごとの役割分担の明確化を図る。
- ・ 業務の繁閑に応じ、各教職員や各校務分掌組織等が相互に支援しあう。

③ 教職員間のコミュニケーションの促進

- ・ 休憩時間等における雑談を含め、教職員どうしが互いに何でも話せる雰囲気づくりに努める。

【具体的な取組（例）】

- ・ 教職員間の親睦を深める行事を行う。
- ・ 教職員のための談話スペースを設ける。

c. メンタルヘルスの保持増進等

心の問題に対しては、早期発見・早期対応を基本とし、多忙感やストレスにさらされる教職員のメンタルヘルスの向上に、職場全体で取り組む。

管理職においては、

① 心の問題の早期発見

- ・ 日頃から教職員と積極的にコミュニケーションを図り、心身の健康状況を把握するよう努める。とりわけ、心の問題を抱える教職員が発する「いつもと違う」サインを見逃さず、観察や対話を通じて、その具体的状況を把握する。

【心の問題のサイン（例）】

- ・ 他人の言動に敏感になる。
- ・ ささいなことに腹を立てる。
- ・ いつもソワソワして、落ち着きが無くなる。
- ・ きちんとあいさつしなくなり、社交性もなくなる。
- ・ 口数が少なくなり、ふさぎ込んだ様子が見られる。喜怒哀楽を示さなくなる。
- ・ 考え込んだり、悩んでいる様子が見られる。
- ・ 服装がだらしなくなったり、身だしなみにかまわなくなる。

② 心の問題への早期対応

- ・ 次のような状況が見受けられた場合は、休暇を取るよう勧めたり、場合によっては受診を勧める。
 - ・ 遅刻、早退、無断欠勤が多くなる。
 - ・ 仕事への意欲・能力が低下し、ミスが目立つようになる。
 - ・ 周囲との適切な人間関係が維持できなくなる。
 - ・ 集中力や判断力の低下が見られる。
 - ・ 不眠、食欲不振が続くようになる。
 - ・ 情緒不安定な言動が続くようになる。

教職員組織全体としては、

① 年休等の取得促進

- ・ 年休等の積極的な活用により、心身のリフレッシュを図る。
 - * 年度当初に年間行事計画の周知を図り、年間を通じた計画的な取得を促進する。
 - * 長期休業期間中には、教職員相互で、不在中の業務についての調整を図り、まとまった休暇等を交替で取得できるようにする。

② 教職員職務復帰支援制度の積極的活用

- ・ 精神性疾患による病気休職者等に対する同制度を積極的に活用するとともに、円滑な職務復帰に向け、教職員全体で支え合う体制づくりを進める。

③ 心の問題に適切に対応するための知識、対応力の習得

- ・ メンタルヘルス（ライン及びセルフ）マネジメントセミナー等に積極的に参加するとともに、衛生委員会を活用し、職場全体でメンタルヘルス向上に取り組む。

個々の教職員においては、

○ ストレスとの上手なつきあい

- ・ 自分の性格を知り、ストレスと上手につきあう。

【 参 考 ; 教職員のための福利厚生事業(メンタルヘルス関係) 】

[パンフレット]
「教職員のメンタルヘルス」

[専門家によるカウンセリング]
徳島県教育委員会の教職員相談事業

d. 問題兆候の把握と危機の回避

不祥事に至る危機の芽を見逃すことなく、危機を未然に回避するよう、管理職において教職員の状況を的確に把握するとともに、事件・事故につながる問題点について、学校全体で点検を進め、さらに、児童生徒や家庭、地域の関係機関等からの情報収集を円滑に行える体制を整える。

管理職においては、

① 教職員の状況把握

- ・ 個々の教職員の職務と生活両面の状況について、プライバシーに配慮しつつ、的確に把握する。

【 職務における問題兆候 (例) 】

- ・ 非常識な言動が目立つようになった。
- ・ 授業や事務処理が雑になった。
- ・ 同僚とのトラブルをよく起こすようになった。
- ・ 遅刻や欠勤が目立つようになった。

【私生活上の問題兆候（例）】

- ・ 過度の飲酒やギャンブルが見受けられる。
- ・ 急に服装が派手になったり、金回りが良くなった。
- ・ 外部の人とトラブルを起こしているとの噂を聞いた。
- ・ 職場に部外者からの電話が多くなった。電話でひそひそ話をしていることがある。

- ・ 問題兆候の見られる教職員について、具体的な行動や状況を記録する。
- ・ 私生活上の事項も含め、服務規律の保持の面から問題がある場合には、改善を指導する（人間関係の悪化等を口実に逃げない）。
- ・ 人事異動に際しては、問題兆候のある教職員に関する情報を、校長間で確実に引き継ぐ。

教職員組織全体としては、

① 事件・事故につながる問題点の点検

- ・ 教職員相互に情報や意見を交換し、それぞれの教職員が行っている指導や事務処理等の中に、事件・事故につながるような問題点はないか、点検し合う。

② 児童生徒の相談体制等の整備

- ・ 児童生徒が、教職員に対し、信頼して悩みを相談できるよう、日頃から人間関係の構築に努める。
- ・ 元気がない（抑うつ状態が見られる）、学校を休みがちになるなどの児童生徒の変化に注意し、その背景にある状況を把握する。

【児童生徒の心のサイン（例）】

- ・ ささいなことを恐がり、いつもびくびくしている。
- ・ それまでできていた事柄ができなくなるなどの、退行傾向が見られる。
- ・ 何事にも、無感動・無関心でボーツとしているように見える。
- ・ 友達どうしの遊びの輪に加わらなくなる。
- ・ 落ち着きがなく、イライラすることが多い。乱暴な言動も見られる。

- ・ 児童生徒から被害の訴えを受けることのできる相談体制を整備し、初期段階の悩みにも幅広く対応する。

【具体的な取組（例）】

- ・ 生活ノート等を通じて、個々の児童生徒との日常的な情報交換を行う。
- ・ 児童生徒のための教育相談窓口、悩み相談箱等の設置を進めたり、自主来談につなげるよう、教育相談の日を設けたりする。

- ・ 児童生徒に対し、被害防止のための対処法について指導を行う。

③ 家庭や地域の関係機関との連携

- ・ 連絡ノートや家庭訪問などを通じ、児童生徒の様子について、学校・家庭間でのきめ細かな情報交換を行う。
- ・ 児童相談所、教育相談機関や警察、補導センターなど、地域の関係機関との連携に努める。
 - * 関係機関との間で、日頃から、情報交換に努めるとともに、事件・事故発生時の対応等について共通認識を図っておく。
 - * 関係機関が設置する相談窓口について、保護者等に周知する。

【参考】関係機関の教育相談窓口（→P49）

ウ. 留意すべき事項

平成20年9月に、公立学校の教職員を対象に、不祥事に対する意識、知識、行動促進に関するアンケート調査を行ったところ、以下のように年齢層や職位による差がみられました。この点について、教職員一人ひとりに浸透する取組とするため、留意してください。

ある程度の経験年数を積んでいる30歳代及び40歳代において、「不祥事は教職員全体の問題として対応すべき」といった意識が他の年齢層より低いという調査結果となりました。

このことは、学校現場においては、若い教職員でもベテラン教職員と同様に責任ある業務を担う場面が多いことから、特に個人の強い使命感と高い倫理観が求められる一方で、教職員は常に、児童生徒と向き合っており、教職員相互のチェックが働きにくく、組織人としての自覚が薄れやすい職場環境であることが一因と考えられます。

教職員一人ひとりが、高い倫理観を持ち、組織人として自らの行動の拠り所を明確に自覚して、行動できるよう、日常における学校単位での反復・継続した取組が重要です。

○教職員の倫理意識等に関する質問

教職員は一般の公務員より高い倫理意識が求められていると思いますか。

回 答	高い倫理意識が求められている	一般の公務員と同じ	無回答
全体	90.2%	9.6%	0.2%
30歳未満	85.3%	14.7%	
30歳代	84.0%	15.4%	0.6%
40歳代	85.2%	14.8%	
50歳以上	93.7%	6.1%	0.2%

教職員の不祥事が相次いでいることについて、どのように感じていますか。

回 答	教職員全体の問題 として対応すべき	不祥事を起こした特定の 個人・学校の問題	無回答
全体	86.8%	12.7%	0.5%
30歳未満	89.7%	10.3%	
30歳代	79.6%	18.5%	1.9%
40歳代	80.1%	19.4%	0.5%
50歳以上	90.6%	9.2%	0.2%

○組織的な取組に関する質問

勤務校では、平素、不祥事再発防止に向けて組織的な取組がありますか。

回 答	具体的な取組がある	特別に研修・会議を 行っている	特に取組はない	無回答
全体	16.7%	67.9%	14.8%	0.6%
管理職	23.0%	72.6%	3.9%	0.5%
一般職員	10.1%	62.9%	26.3%	0.7%

○教職員の職場環境に関する質問

勤務校では、教職員間で何でも話し合える環境にありますか。

回 答	十分ある	ある程度ある	やや不足して いる	不足している	無回答
全体	35.2%	55.6%	6.5%	2.7%	
	90.8%		9.2%		
30歳未満	89.7%		10.3%		
30歳代	83.9%		16.1%		
40歳代	86.6%		13.4%		
50歳以上	93.8%		6.2%		

2. 不祥事又はその疑いが生じたときの対応

各学校は、教職員の不祥事について、その危機を予知し、未然に回避するよう、全力をあげなければなりません。それでもなお、不祥事は、時として、実際に起こり得るものであることの認識を持たねばなりません。

過去の不祥事においては、初期段階での対応の不手際が、問題の解決を遅らせ、解決を困難にしたケースも少なからず見受けられます。

被害の訴えがあるなど、教職員に不祥事の疑いが生じたときには、当事者や第三者からの聞き取り等を通じ、事実関係を正確に把握するとともに、噂や憶測が広まることのないよう、十分な情報管理を行うことが必要です。

また、実際に事件・事故が生じた場合には、被害者等への誠意ある対応と、学校に対する信頼の回復を最重点に考えなければなりません。学校としての説明責任を果たすとともに、児童生徒や保護者に不安や動揺が広がることのないよう、不祥事の要因や背景を探り、具体的な改善策を打ち出していく必要があります。

これらの対応に当たり、学校は、様々な場面で、即座の判断を求められることとなりますが、その判断を誤りないものとするためにも、教育委員会と緊密に連絡しあうとともに、対応のポイントとして、次のような当たり前のことを外さないようにすることが、何よりも重要となります。

▼ 対応のポイント（心得るべき事項）

不祥事については、起こしたことと同様又はそれ以上に、そのときどう対応したかによって、世の非難を浴びることとなるのである。

- ・ 問題から目を逸らしたり、問題を隠したりすることが、決してあってはならない。
 - ～ 隠していることは、いつか公になる。このことを強く認識すること。
- ・ 「内輪の論理」による処理になってはならない。
 - ～ 予断・偏見を廃し、客観的な事実確認に基づいて、公正に対応すること。
- ・ 非のある事柄については、誠意をもって、はっきりと謝罪する。
 - ～ 学校側としての言い分、当該教職員についての情状があるとしても、それを言う時と場をわきまえること。

(1) 不祥事の疑いが生じたとき

被害者からの訴えや、目撃者からの連絡があった場合など、教職員に、不祥事の疑いが生じたときには、情報の管理に留意しつつ、すみやかに、問題事実の有無の確認を行い、適切な対応を図る。

① 被害者と加害者の分離

- ・ 児童生徒や同僚教職員の中に被害を受けたとされる者がいる場合には（、状況に応じ、加害者とされる教職員に事情を説明し）、すみやかに、両者を分離する。

② 事実の確認

- ・ 被害者、目撃者等に協力を依頼し、事件・事故の詳細についての情報を得る。
- ・ 被害者、目撃者等からの十分な事実確認を踏まえ、加害者に対する事実確認作業を行う。
 - * 管理職を含む複数の教職員が、聞き取りに当たる。その際、守秘義務を厳守する。
 - * 聞き取りの内容については、記録を取り、本人にその内容を確認する。
- ・ 加害者とされる教職員が否認した場合においても、第三者の証言など、より客観性の高い情報を収集し、事実関係の分析に努める。
- ・ 内容に応じ、疑いの段階であっても、所管の教育委員会へ連絡して、指導を受ける。

③ 情報の管理

- ・ 被害者等の個人情報が出て二次被害を招いたり、無責任な噂や憶測が流布したりすることがないように、情報の管理を行う。
 - * 事実確認等に関与する教職員の範囲を限定する。
 - * 情報提供者の氏名は、第三者や、加害者とされる教職員へは、明かさない。

[**参考** ; 児童生徒からの被害の訴えがあったとき]

1 聞き取り・相談を行う場合の留意事項

● 聞き取り・相談には複数の教職員が当たる

わいせつ・セクハラ事案の場合は、必ず、1人は同性の教職員が加わる。

● 児童生徒が安心できる雰囲気をつくる

相談・聞き取りはプライバシーを守ることができる部屋で行う。

安心して話ができる場であることを言葉で伝える。

- ・ 「話に来てくれてありがとう。」
- ・ 「ここで話すことは『告げ口』ではないから、安心して話してください。」
- ・ 「あなたが悪いのではない。」
- ・ 「あなたの了解なしに相手（加害者とされる教職員）に連絡はしません。」

● 児童生徒のペースにあわせる

話を遮ったり、結論を急がせることなく、本人が何を望んでいるのかを聞き取る。

* 話の内容がなかなか結論に向かわなかったり、前後関係がわかりにくい場合や同じ話が何度も出て、くどいと感じる場合があっても、話を最後まで聞く。

* 本人自身がどうしたいのかははっきりしない場合であっても、教職員が誘導することのないようにする。

- ・「もし話をしている、とてもつらくなったら、無理に話さなくてもいいですよ」という声かけをしてから、聞き取る。
- ・「話せるときが来たら話してね」というスタンスでゆとりを持って聞く。
- ・「はい・いいえ」で答えさせるような問いで、事実確認を急がない。

● 共感的な態度で接する

被害を受けた側に非があるかのような言い方（〔例〕参照）をしない。

〔例〕「本当なの？」

「いやと言わなければわからないよ。」

「あなたの授業態度（生活態度など）も、問題だ。」

● 先入観を持たない

次のような先入観をもって聞き取りをしてはならない。

- 〔被害者について〕“そんなにたいしたことじゃない” / “元気そうだ”
- 〔加害者について〕“やりかねない” / “あの人に限って絶対ないだろう”

※ 元気そうであったり、理路整然と話して冷静そうにみえたりしても、深く傷ついて心にダメージを受けていることがある。

加害者とされている教員をかばったり、加害行為を容認しているかのような発言（〔例〕参照）があってはならない。

〔例〕「あなたの考え過ぎ（気にしすぎ）じゃないの？」

「〇〇先生は、そんなことをする人ではない（誤解だろう）。」

「〇〇先生も、あなたのことを思っていたんだ。」

● 無理な励ましをしない

励ましの言葉（〔例〕参照）が、かえって負担となる場合があることを、十分認識する。

〔例〕「とにかく、がんばらないと。」

「つらかったけど、早く忘れよう。」

2 児童生徒の心のケア

● 心のケアに取り組む体制を整備する

当該児童生徒が信頼している教職員、スクールカウンセラーなどが加わり、複数の教職員で見守り、サポートできる体制を整える。

● 孤立感を持たせないようにする

学校に居づらくならないよう配慮しながら、友達同士でのおしゃべりの時間を増やすなど、「ひとりじゃないんだ」と思える安心感を与える。

当該児童生徒自身が悪いのではないことを、言葉で伝える。

● 保護者との連携を図る

当該児童生徒の学校での状況、家庭での状況等について、教職員と保護者が互いに緊密に情報交換しながら、連携して、子どもを支えていく。

必要に応じ、保護者に対してのケアの必要性について、検討する。

(2) 不祥事が実際に生じたとき

教職員による不祥事が実際に生じたときには、被害者への謝罪、事実関係の詳細把握等の初期対応を適切に行うとともに、不祥事の要因や背景を探り、再発防止のための改善策を早急に打ち出す。また、保護者、児童生徒等に対する説明責任を果たし、不安や動揺の広がりを抑える。

① 適切な初期対応

- ・ 所管の教育委員会に、直ちに第一報を入れ、指導・助言を得る。
 - * 第一報は、特に迅速性に力点を置き、報告すべき事項の発生直後の状況を簡潔に連絡し、その後、第二報以降において、逐次、詳細事実関係を連絡する。
- ・ 当事者、目撃者、警察等から情報を収集し、事実関係の詳細把握に努める。
- ・ 被害者への謝罪、被害を受けた児童生徒の保護者への報告と謝罪など、誠意ある対応に努める。

② 情報・意思決定の一元化

- ・ 学校全体として、迅速かつ的確な対応を行えるよう、校長の下、情報・意思決定のラインを一本化する。

③ 保護者等への説明

- ・ 動揺が起こらぬよう、状況に応じ、保護者、PTA、児童生徒等への説明を行う。

④ 取材等への対応

- ・ 報道機関からの取材等に対しては、窓口を一本化し、教育委員会と連絡調整のうえ、対応する。
 - * 事実については隠さず、要点を捉え、正確に伝えることを基本とする。その際、個人のプライバシーの保護に配慮する。

【 留意事項 】

- ・ 「推測」、「伝聞」でものを言わない。
- ・ 事実と意見・感想とを混同させない（意見・感想を言うのは、コメントを求められたとき）。
- ・ 被害者の特定が可能となるような情報等について、特に慎重に取り扱う。

⑤ 教育委員会への報告

- ・ 所管の教育委員会に対しては、逐次、電話等での報告を行うとともに、事実関係の大枠が把握できた段階で、速報文書として取りまとめ、提出する。
- ・ 情報の収集・分析を行い、学校としての事実認定を終えた段階で、正式な報告書を作成し、所管の教育委員会へ提出する。

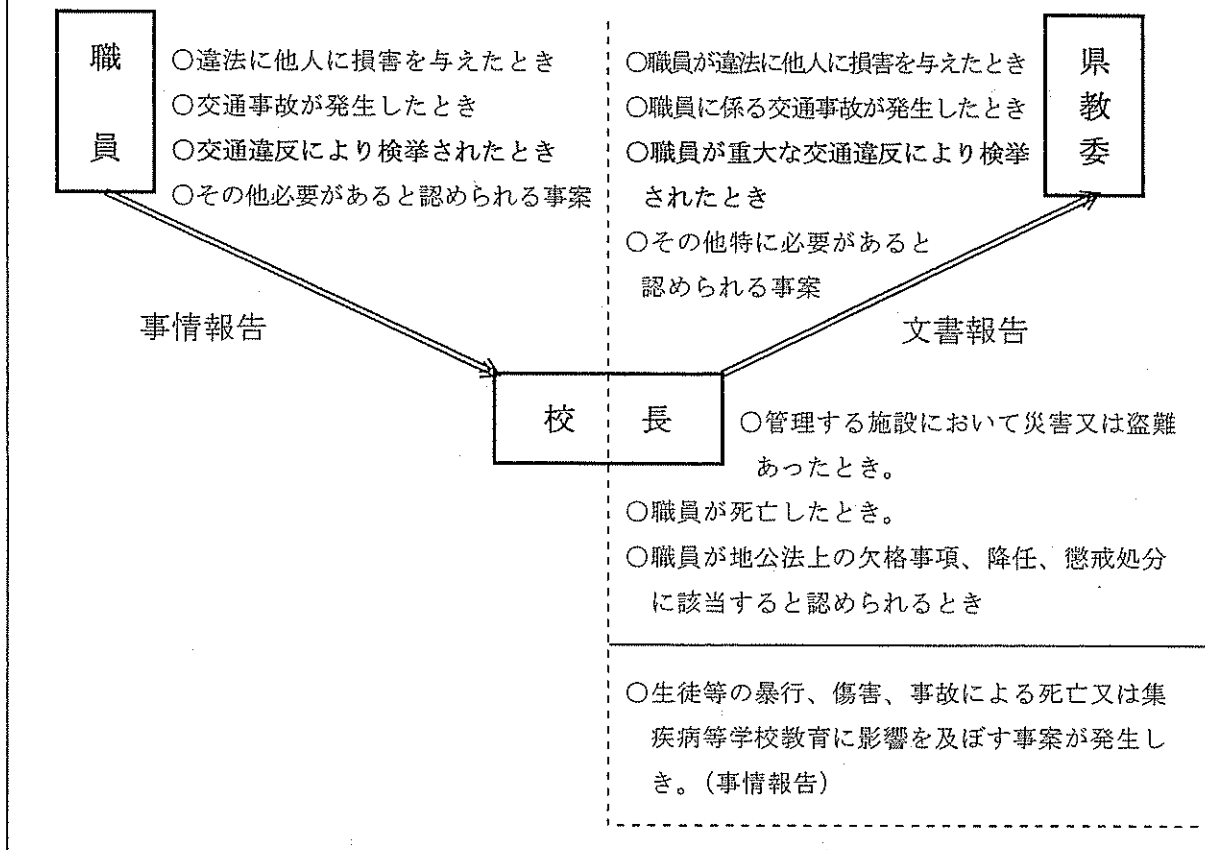
⑥ 教訓化と再発防止

- ・ 事象の問題点を整理し、その発生に至った原因・背景を明らかにした上で、再発防止のための具体策を講じる。

[事故その他の事案の報告]

- ・ 事故その他の事案が発生したとき、職員は、速やかにその事情を校長に報告しなければなりません。(徳島県県立学校規則第35条の2)

事故その他の事案の報告 (徳島県県立学校規則第35条の2)



●職員から校長への報告（県立学校規則第35条の2第3項）

職員から校長へ報告を要する場合

ア 交通事故が発生したとき（第二号）。

イ 交通違反により検挙されたとき（第三号）

※校長への報告を要する交通違反は、(1)イの「重大な交通違反（①～④）」はもとより、軽微なものであっても全て報告の対象となるものであること（自転車による交通違反も含む。）。

ウ このほか、報告の必要があると認められる事故その他の事案が発生したとき（第四号）。

※「報告の必要があると認められる事故その他の事案」とは、飲酒運転等の悪質な法令違反車両に同乗していた場合、当該違反行為を教唆・ほう助していた場合又はその他の法令違反の疑い等により「警察の事情聴取」を受けた場合などが該当するものであること。

- | |
|--|
| <p>3 職員は、次の各号のいずれかに該当する事故その他の事案が発生したときは、速やかにその事情を校長に報告しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none">一 職務を行うについて故意又は過失によつて違法に他人に損害を与えたとき。二 交通事故が発生したとき。三 交通違反により検挙されたとき。四 前三号に掲げるもののほか、報告の必要があると認められる事故その他の事案が発生したとき。 |
|--|

●校長から教育委員会への報告（県立学校規則第35条の2第2項）

校長から教育委員会へ報告を要する場合

ア 職員に係る交通事故が発生したとき（第五号）。

イ 職員が重大な交通違反により検挙されたとき（第六号）。

なお、「重大な交通違反」とは次のとおりとする。

- ①飲酒運転（酒酔い運転・酒気帯び運転）
- ②速度超過（時速30km以上、高速道路の場合は時速40km以上）
- ③無免許運転
- ④過去の違反による累積点数が6点以上となった場合

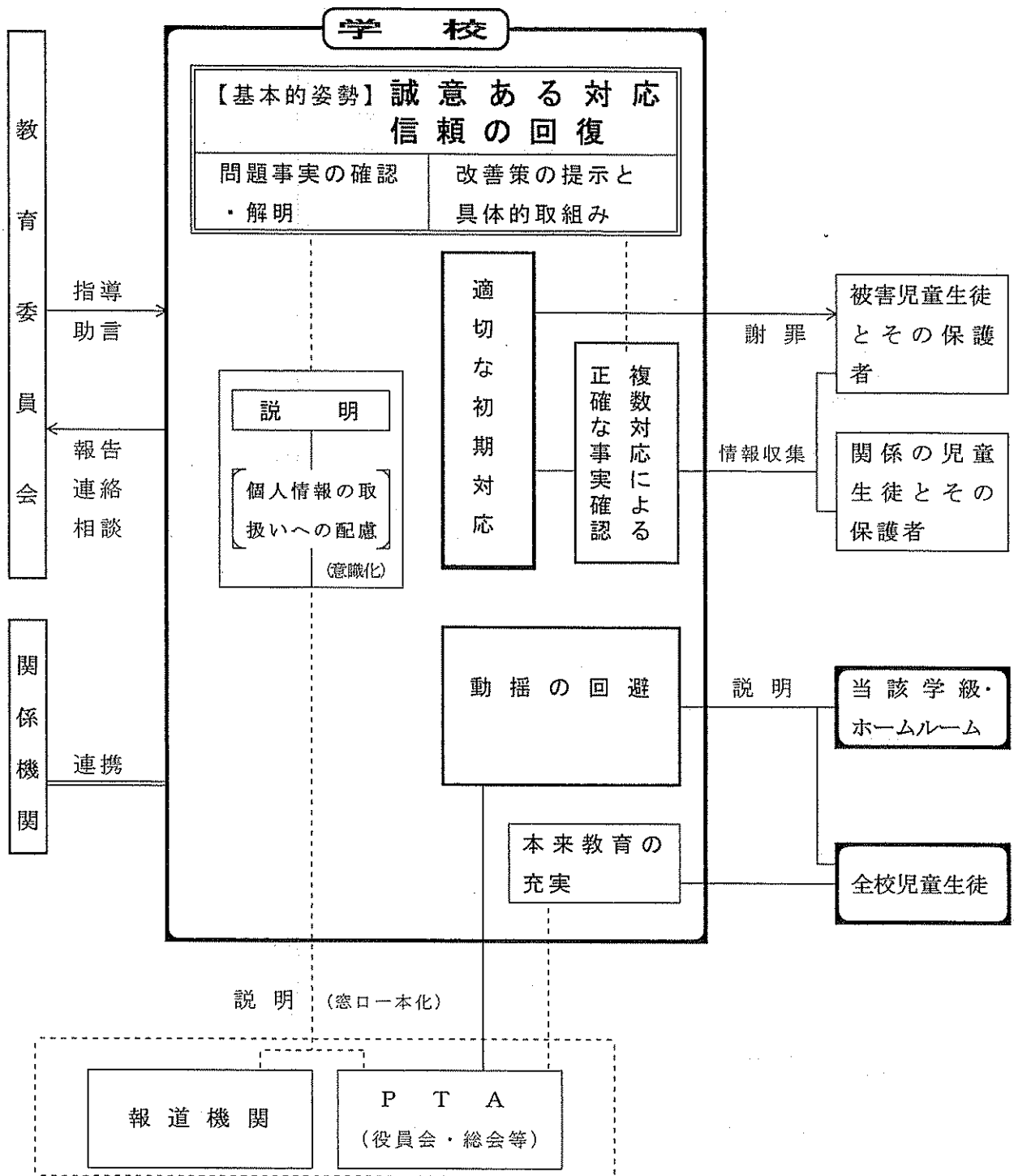
ウ 前各号に掲げるもののほか、特に報告の必要があると認められる事故その他の事案が発生したとき（第七号）。

なお、「特に報告の必要があると認められる事故その他の事案」とは、飲酒運転等の悪質な法令違反車両に同乗していた場合、当該違反行為を教唆・ほう助していた場合又はその他の法令違反の疑い等により「警察の事情聴取」を受けた場合などが該当するものであること。

- | |
|---|
| <p>2 次の各号のいずれかに該当する事故その他の事案が発生したときは、校長は、速やかにその事情を文書をもつて委員会に報告しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none">一 管理する施設において災害又は盗難があったとき。二 職員が死亡したとき。三 職員が地方公務員法第16条第一号、第二号及び第五号、同法第28条第1項第一号から第三号まで及び第2項並びに同法第29条第1項の規定のいずれか一に該当すると認められるとき。四 職員がその職務を行うについて故意又は過失により違法に他人に損害を与えたとき。五 職員に係る交通事故が発生したとき。六 職員が重大な交通違反により検挙されたとき。七 前各号に掲げるもののほか、特に報告の必要があると認められる事故その他の事案が発生したとき。 |
|---|

【参 考】 「事件・事故発生時事務処理要綱」[県立学校関係]
(平成4年12月21日 教総第843号にて通知)

図 不祥事が生じたときの対応



研修資料

この資料の活用のしかた

以下の資料は、教職員の不祥事の防止等について、各学校における研修に活用していただくために作成したものです。

研修の題材としては、教職員の不祥事の中でも、特に代表的なものとされる、①わいせつ・セクハラ、②体罰等、③交通事故・違反の3つのほか、近年、重要な課題となってきた④個人情報の保護を取り上げました。

本資料を活用した研修の標準的な流れは、次のようになります。

研修の流れ(例)

(1) 事例研究

「ケース1～4」は、全国の学校で実際にあった事例等に見られるいくつかの要素を加味し、研修用の教材として、創作したものです。

研修の始めに、各ケースの事例文を読み、教職員どうして話し合ってください。

(2) 要因・背景の分析

「ケース1～4」のような不祥事が起こる要因・背景として、どのようなことがあるか、資料を参照しながら、教職員どうして確認し合ってください。

(3) セルフチェック

不祥事が起こる要因・背景を踏まえ、資料中のセルフチェック項目を基に、各教職員が、自らの認識について振り返ってください。

(4) 再確認

不祥事の防止等のために、どのようなことを認識すべきかについて、資料を参照しながら、教職員どうして、もう一度確認し合ってください。

1. わいせつ・セクハラ

● ケース1-①

女子生徒Aは、高校入学後すぐ、ある運動部に入部した。この部は、全国大会の常連にもなっている強豪チームで、練習も厳しいことで有名だった。顧問のB教諭(男性)は、若いのに実績もあり、校内はもとより、保護者やOB/OG、地域の人々からも厚い信頼を得ていた。

1年生のトレーニングに、時々、B教諭が来ては、指導だと称して腰の部分に触るので、Aは不快に感じていた。断りたかったのだが、同じ1年生の新入部員たちもB教諭の指示どおり動いていたので、Aも「強くなりたい」という思いで耐えることにしていた。

しかし、B教諭のAに対する行為は続き、やがて、練習終了後にひとりだけ残したり、教科準備室に呼び出したりしては、マッサージと称して太腿や胸などを触るようになった。

さらに、夏の遠征時には、ホテルの自室にAを呼び、「好きだ」と言って、体を触った後、「このことは誰にも話してはだめだよ」と口止めした。

Aは我慢を重ねていたが、2学期頃には、放課後が近づくと腹痛が起こるようになり、部活も休みがちになった。保護者が不審に思い、Aに問いただしたところ、事実が明らかになった。

保護者は、校長に相談したが、校長は、B教諭の将来のため、また、Aの名誉のためにも、できるなら、ことを荒立てないようにしたいと思った。

◆ 討議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * Aさんの気持ちについて、考えてみましょう。
- * この運動部の指導体制について、また、この学校の職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 相談を受けた校長は、どのように対応すべきでしょうか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * このような事態を防止するために、校長・教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

● ケース 1-②

新任 3 年目の高校教諭 A は、3 年生の担任をしているが、教科指導、部活動ともに熱心で、いつも遅くまで残って生徒の指導にあたっていた。誰にでも優しく、いねいな指導は定評があり、女子生徒にも人気があった。

放課後、A 教諭が一人で教科準備室で資料の整理をしていたところに、昨年度担任をしていた女子生徒 B（3 年生）が相談にきた。B は進路や友人関係の悩みを打ち明けた。A 教諭は、一つ一ついねいに聞き、アドバイスをを行ったところ、B は元気を取り戻して帰っていった。

B はその後も時折、A 教諭の準備室を訪ねてくるようになった。A 教諭も B が訪ねてくることを心待ちにするようになっていた。

再び親とのことで悩んだ B が、悩みを話す内に、泣き出したため、A 教諭は、励ますつもりで、B の肩に両手をおき、さらに B を抱き寄せた。B は驚いたが、そのままじっとしていたため、A 教諭はその場でしばらく B を抱きしめた。

その後、二人は携帯電話やメールで頻繁に連絡をとりあうようになり、休日には、車で郊外へでかけ、ホテルで関係を持つようになった。

関係は数ヶ月続いたが、しだいに成績が下がるとともに精神状態が不安定となった B は、友人の C に A 教諭との関係を打ち明けた。

C は、このことを友人に相談するとともに、現在の B の担任 F 教諭に話した。

◆ 討 議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * B 子さんや、B 子さんの保護者の気持ちについて、考えてみましょう。
- * A 教諭の意識や行動のどこに問題があると思いますか。
また、A 教諭はどのような法令に違反しますか。
- * この後、F 教諭や学校は、どう対応すべきと考えますか。
- * 事案が発生した職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * このような事態を防止するために、校長・教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

● ケース1-③

A教諭（男性）は普段から冗談を言ったり、若い教員をからかったりすることがよくあった。特に、今年赴任したB教諭（女性）に対しては、「先生、付き合いよう人おるん。」とか、「先生、まだ結婚せんのか。」ということをよく言っていた。

B教諭は「そんな人いませんよ。」とか、「まだ結婚なんか考えていませんよ。」と言って受け流していたが、A教諭が頻繁に話題にするので、セクハラ相談員であるC教諭（女性）が「A先生、それはセクハラですよ。」と注意した。A教諭は「冗談、冗談。C先生もそんな堅いこと言わんでも。B先生やって気にしてないし。」と言って、しばらくはその話題には触れなかった。

しかし、A教諭が再びB教諭に対して、「先生、美人やけんもてるんだろ。」とか、「今日は彼氏とデート？」とか言い出したので、B教諭もさすがに煩わしくなり、C教諭に相談して、管理職からA教諭に注意してもらおうかと思っている。

◆ 討 議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * B教諭の気持ちについて、考えてみましょう。
- * A教諭の行為について、どこに問題があったと思いますか。
- * 事案が発生した職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * このような事態を防止するために、校長・教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

● ケース 1-④

今年、A教諭（男性）は初任者のB教諭（女性）の指導教諭になった。職員室では隣の席であり、指導案の作成等の指導のために教科準備室で2人だけになることも多かった。

ある日、研究授業を前に緊張しているB教諭を励ますために、A教諭はB教諭の手を握ったり、肩を触ったりした。B教諭は不快に感じたが、A教諭が自分を励ますためにしているのだからと思って何も言わなかった。

その後、A教諭はB教諭と2人きりになると後ろから抱きしめたり、胸を触るなどの行為をするようになった。また、職員室でも、他の教員が見ていない時に、A教諭がB教諭の手を握ったり、足を触ったりするようになった。B教諭は拒否しなかったが、学校内であることと、A教諭が指導教諭であるため、強く拒否することができなかった。

B教諭はA教諭と一緒に勤務することが次第に苦痛になり、学校を休みがちになった。心配をした校長がB教諭に事情を聞いたところ、B教諭はA教諭からセクハラ行為を受けていることを打ち明け、「A教諭と同じ学校では勤務できない。」と校長に訴えた。

◆ 討 議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * B教諭の気持ちについて、考えてみましょう。
- * A教諭の行為について、どこに問題があったと思いますか。
- * 申し立てを受けた校長は、どのように対応すべきでしょうか。
- * 事案が発生した職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * このような事態を防止するために、校長、教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

わいせつ・セクハラ

わいせつ教員は、教壇に立つ資格なし！

最近、全国的に、わいせつ・セクハラによる教職員の懲戒が増えてきています。

特に、教え子に対するわいせつ行為は、子どもの心に大きな傷を残し、その将来に深刻な影響を及ぼすものであり、教職員による不祥事の中で最も悪質なものの一つです。徳島県教育委員会では、教え子へのわいせつ行為を行った教職員は、原則として、懲戒免職にすることとしています。

また、教職員間のセクハラは、被害者の個人としての尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるだけでなく、職場全体としても、秩序を乱し、意欲の低下を招くなど、公務の円滑な運営を著しく阻害することになります。

子どもたちの健全な育成を期すべき教育の場であって、このような行為は、絶対にあってはなりません。

発生の要因・背景

◎児童生徒へのわいせつ・セクハラ

児童生徒へのわいせつ・セクハラが生じるケースについては、その要因・背景として、教職員、児童生徒のそれぞれについて、以下のような状況が多く見られると指摘されています。

教職員の状況

- ・ 教育に携わる者としての基本的な自覚に欠ける。
- ・ 児童生徒の人格を尊重する意識に欠ける。児童生徒の心理を理解しない。
- ・ 児童生徒の発達段階についての理解に欠ける。
- ・ 児童生徒から「好き」等を表す言動があったとき、自らの立場を忘れてしまう。
- ・ 児童生徒を指導する際、問題を一人で抱え込む（指導が密室化している）。

児童生徒の状況

- ・ 教職員との力関係から、拒否の意思表示がしにくい。
- ・ 秘密にしていなければならないと誤信する。
- ・ 身近に相談できる教職員等（大人）がいない。
- ・ 思春期の発達段階にあつて、教職員を恋愛の対象と見てしまう。
- ・ 自らが受けている行為をセクハラ等と認識できない。

◎教職員間のセクハラ

教職員間のセクハラが生じるケースについては、その要因・背景として、加害教職員、被害教職員のそれぞれについて、以下のような状況が多く見られると指摘されています。

加害教職員の状況

- ・ 相手の人格を尊重する意識に欠ける。人それぞれの感じ方の違いについて、理解しない。
- ・ 異性を性的な関心の対象としてのみ見る意識が強い。
- ・ 異性を、仕事上の対等なパートナーとして見ていない。

被害教職員の状況

- ・ 上司や先輩教職員の不快な性的言動に対し、拒否の意思表示をしにくい。
- ・ 恥ずかしい気持ちや、職場の人間関係の悪化を気にして、他者に相談しにくい。

☆ セルフチェック ☆

心のどこかに、次のような思いや考えはありませんか？

- ・ 日頃のコミュニケーションがとれていれば、多少のことは問題にならない。
- ・ 小学生や中学生は、まだ子どもだから、身体的接触についても、特に気にしないだろう。
- ・ 高校生ともなればもう大人なのだから、男女のことについては、合意の上であれば問題にならない。
- ・ 自分は教職員だが、その前に一人の男性／女性だ。
- ・ 職場の雰囲気をもたらしやすくするには、少しは（性的な）冗談も必要だ。
- ・ 好意を持ってしているのだから、わかってほしい。
- ・ 細かいことを取り上げられると、堅苦しくなる。
- ・ セクハラになるかどうかを、相手の主観で決められるなんて、おかしい。
- ・ セクハラを受ける側にも、隙があるのではないか（イヤならイヤと言えばいいのではないか）。

わいせつ・セクハラの防止のために

わいせつ・セクハラを防止するために、以下のことに留意する必要があります。

個々の教職員においては、

- 教育に携わる者として、常に自覚ある発言と行動をとること。
- 相手の人格を尊重し、お互いがパートナーであるという意識をもつこと。
- 性的言動を不快に感じるかどうかについては、個人間、男女間、世代間で受け止め方に差があることを認識すること。
- 児童生徒が、信頼して悩みを相談できるよう、日頃から人間関係の構築に努めるとともに、問題を抱えている児童生徒の心のサインを見逃さないこと。

学校組織全体としては、

- 特定の児童生徒への個別指導については、1人の教員のみ任せることがないようにすること。当該児童生徒に対して、特に、1対1での対面指導を行う必要がある場合にも、事前・事後の連絡・報告を徹底すること。
- 児童生徒からの相談、教職員のセクハラ相談のための体制整備を図ること。

◇ 関係法令 ◇

【 刑 法 】

(公然わいせつ)

第174条 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。

(強制わいせつ)

第176条 13歳以上の男女に対し、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歳未満の男女に対し、わいせつな行為をした者も、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 】

(児童買春)

第4条 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 】

(児童保護のための禁止行為)

第34条 何人も、次に掲げる行為をしてはならない。

一～五 (略)

六 児童に淫行をさせる行為

七～九 (略)

2 (略)

(禁止行為違反の罪)

第60条 第34条第1項第6号の規定に違反した者は、これを10年以下の懲役又は300万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

2～6 (略)

【 徳島県青少年保護育成条例 】

(いん行及びわいせつな行為の禁止)

第14条 何人も、青少年に対し、いん行又はわいせつな行為をしてはならない。

2 何人も、青少年に対し、前項の行為を教え又は見せてはならない。

※ 「青少年」；18歳に満たない者をいう。

(罰則)

第24条 次の各号のいずれかに該当する者は、2年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

一 第14条第1項又は第2項の規定に違反した者

二・三 (略)

【 徳島県迷惑行為防止条例 】

(卑わいな行為の禁止)

第4条 何人も、次に掲げる行為をしてはならない。

一 公共の場所にいる人又は公共の乗物に乗っている人に対し、その性的しゅう恥心を著しく害し、又はその人に不安を覚えさせるような方法で、衣服等の上から又は直接身体に触れること。

二 公共の場所にいる人又は公共の乗物に乗っている人に対し、その性的しゅう恥心を著しく害し、又はその人に不安を覚えさせるような方法で、衣服等で覆われている下着又は身体をのぞき見し、又は撮影すること。

三 公共の場所にいる人又は公共の乗物に乗っている人に対し、写真機等を使用して衣服等を透かして見る方法により、その人の下着又は身体を見、又は撮影すること。

四 公衆が利用することができる浴場、便所、更衣室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場所にいる人を、正当な理由がないのに、撮影すること。

五 前各号に掲げるもののほか、公共の場所にいる人又は公共の乗物に乗っている人に対し、その性的しゅう恥心を著しく害し、又はその人に不安を覚えさせるような卑わいな言動をすること。

(罰則)

第16条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

一 第四条の規定に違反した者

二・三 (略)

【 男女雇用機会均等法 】

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2・3 (略)

2. 体罰等

●ケース2-①

小学3年の学級担任をしているA教諭は、4時間目の授業の冒頭、昨日指示しておいた授業の準備物の確認を行った。ところが、学級の4分の1ほどの児童が準備物を持ってくるのを忘れていた。

一人の児童が、忘れた理由についてA教諭に告げようとしたところ、A教諭は、「言い訳をするな!」と怒鳴った。また、忘れた児童全員を床に正座させ、いすを机代わりにして授業を受けさせた。

その日の夕方、ある保護者から校長に対し、「体罰を受けた」と抗議の電話があった。保護者がひどく怒った様子であったので、校長は、「A先生も、非常に熱心なもので」と取りなした。

◆ 討議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * A教諭の指導について、どこに問題があったと思いますか。
- * この授業時間中の子どもたちの気持ちについて、考えてみましょう。
- * 保護者は、何にいちばん怒っていると思いますか。
- * 事案が発生した職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * このような事態を防止するために、校長、教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

●ケース2-②

中学2年の数学を担当しているA教諭は、その日、昼休みが終わると、T.T.の補助教員であるB教諭とともに、授業のある1組の教室へ向かった。

1組の教室横の廊下では、以前から授業を抜け出すことの多い男子生徒Cとその他の生徒数名が、おしゃべりをしていた。

A教諭が、Cの名前を大声で叫び、他の生徒とともに教室に入るよう注意したところ、他の生徒は素直に従うふうであったが、Cだけはその場から立ち去ろうとした。A教諭は、Cの肩をつかみ制止しようとしたが、Cが逆にくっついてかかってきたので、頬を平手打ちにした。頬は少しはれていたが大したことはない判断し、そのまま授業に入った。

B教諭も、Cの指導には前から困難を感じており、この場面では、何も出来ず、ただ見ているだけであったが、A教諭の行為は、体罰に当たるのではないかとも思い、このままにしてよいのかと悩んでいる。

◆ 討 議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * A教諭の指導について、どこに問題があったと思いますか。
- * B教諭は、このあと、どうすべきでしょうか。
- * 事案が発生した職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * このような事態を防止するために、校長、教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

●ケース2-③

高校2年生の担任をしているA教諭は、卓球部の顧問として熱心に指導していた。以前から再三注意していたにもかかわらず練習中に、ふざけて遊んでいた2年生の男子生徒Bに対し、「真面目に練習できないのなら出ていけ。」と怒鳴りながら、右の手のひらで頬を数回叩き、さらに臀部を右足で蹴るという体罰を行った。同生徒にけががなかったため、A教諭は校長に報告せず、翌日、被害にあった生徒とは別の保護者から、教育委員会に連絡があり、事件が発覚した。

◆ 討 議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * A教諭の指導について、どこに問題があったと思いますか。
- * 事案が発生した職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * このような事態を防止するために、校長、教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

●ケース2-④

水泳部の部長のA教諭は、夏休み中に、男子生徒10名を引率し、合宿を行った。夜、A教諭は缶ビールを飲んだ後、生徒の部屋に入り、生徒らのジャージの上着を脱がそうなどの悪ふざけを行い、生徒Bの上着を脱がした。

合宿が終わり、帰宅した生徒Bは、母親に「合宿中、夜、酒のにおいがするA教諭が部屋に入ってきて、上着を脱がされ、嫌だった。」と話した。

母親は、教頭Cに、報告した。

◆ 討 議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * A教諭の行動について、どこに問題があったと思いますか。
- * 事案が発生した職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * このような事態を防止するために、校長、教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

体 罰

体罰は、法律で定められた禁止行為！

近年、教職員の体罰に対する社会の目は大変厳しく、また体罰事件に関する裁判所の判決も厳しくなっています。体罰は子どもの心と身体を傷つけるものであり、法律で禁止されています。「愛のムチ」が暴力という形をとるとき、それは明確な違法行為です。

体罰による指導は、教師としての未熟さを示すものであり、これにより、正常な倫理観を養うことはできません。そのような指導は、むしろ、児童生徒に負の教育的影響を与え、暴力行為、いじめなどの土壌を生じさせることとなるのです。

殴る、蹴るなど身体に対する侵害となるような懲戒や、特定の姿勢を長時間にわたって保持させるなど肉体的苦痛を与えるような懲戒はもちろんのこと、心を傷つける「言葉の暴力」も、あらゆる指導の場から根絶されなければなりません。

発生の要因・背景

体罰が生じるケースについては、その要因・背景として、教職員、児童生徒等のそれぞれについて、以下のような状況が多く見られると指摘されています。

教職員の状況

- ・ 児童生徒の人格を尊重する意識に欠ける。
- ・ 暴力を容認する考え方がある。
- ・ 自己抑制力に欠け、興奮しやすい。感情的になりやすい。
- ・ 指導法が独善的で、自信過剰になっている。同僚等の助言を聞く姿勢に欠ける。
- ・ 部活動において勝利至上主義になり、自らの指導の熱心さが、理解されていると過信している。
- ・ 児童生徒との日常的な人間関係が確立しておらず、指導が児童生徒の心に届いていない。

児童生徒等の状況

- ・ きまりを守らずわがままな行動で集団の秩序を乱す。
- ・ 立ち歩く、走り回る、ふざける、私語をするなどの行為に対して、再三注意したにもかかわらず、やめない。
- ・ 指示した学習課題に取り組まない。
- ・ 問題行動等の指導中、ふてくされる、無視する、反抗的であるなど態度が悪い。
- ・ 校内において、暴力的な行為をはたらく。
- ・ 保護者からも「指導を厳しくして欲しい」と言われている。

☆ セルフチェック ☆

心のどこかに、次のような思いや考えはありませんか？

- ・ 体罰は、子どものためでもある。
- ・ 子どもとの信頼関係ができていれば、多少のことは問題にならない。
- ・ ときには脅しもきかさないと、子どもにつけ込まれる。
- ・ 自分の指導法については、他人にとやかく言われたくない。
- ・ 体罰を行った同僚に、意見することはなかなかできない（関わりたくない）。
- ・ 言葉で叱るだけであれば、問題になることはない。
- ・ 疲れているとき、イライラしているときなどに、反抗的な態度をとられると、つい手を上げたくなる。

体罰の防止のために

体罰を防止するために、以下のことに留意する必要があります。

個々の教職員においては、

- 体罰から生じる次の問題点について、認識すること。
 - ・ 体罰は、児童生徒に肉体的、精神的な苦痛を与えるだけでなく、心の傷として残り、心の成長を阻害するものであること。
 - ・ 体罰は、これを受けた児童生徒だけでなく、その周りにいる児童生徒の心にも影響を及ぼし、力で解決する風潮を生じさせるなど、子どもどうしの人間関係にも歪みを招くものであること。
 - ・ 児童生徒は、体罰をする教職員に対して、不信感を抱くものであること。体罰を制止する行動をとれない教職員に対しても同様であること。
- 最近の子どもの心理・行動様式の変化、考え方の多様化を踏まえた生徒指導の在り方について、理解を深めること。また、児童生徒の問題行動等への対応について、実践力を養うこと。
- 生徒指導に際しては、子どもに話す機会を十分与えるなどの配慮を行い、子どもを多面的な視点で理解するよう努めること。

学校組織全体としては、

- 仮にも、体罰の容認につながる土壌があれば、これを一掃すること。
- 生徒指導については、教職員の共通理解の下で組織的に取り組むものとし、一部の教職員のみによる抱え込み指導を廃すること。
- 不適切な指導に対して、教職員相互に点検しあえる環境づくりに努めること。
- 特定の児童生徒への個別指導については、1人の教員のみ任せることがないようにすること。当該児童生徒に対して、特に、1対1での対面指導を行う必要がある場合にも、事前・事後の連絡・報告を徹底すること。
- 児童生徒が何でも気軽に話せるような教育相談体制の充実に努めること。
- 校内研修等を通じ、体罰によらない生徒指導の在り方について、研究に努めること。

◇ 関係法令等 ◇

【学校教育法】

第11条 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。

【学校教育法施行規則】

第26条 校長及び教員が児童等に懲戒を加えるに当つては、児童等の心身の発達に应ずる等教育上必要な配慮をしなければならない。

2～4 (略)

【「問題行動を起こす児童生徒に対する指導について」(昭和19年2月25日 文部科学省初等中等教育局長通知)-抜粋-】

3 懲戒・体罰について

- (1) 校長及び教員(以下「教員等」という。)は、教育上必要があると認めるときは、児童生徒に懲戒を加えることができ、懲戒を通じて児童生徒の自己教育力や規範意識の育成を期待することができる。しかし、一時の感情に支配されて、安易な判断のもとで懲戒が行われることがないように留意し、家庭との十分な連携を通じて、日頃から教員等、児童生徒、保護者間での信頼関係を築いておくことが大切である。
- (2) 体罰がどのような行為なのか、児童生徒への懲戒がどの程度まで認められるかについては、機械的に判定することが困難である。また、このことが、ややもすると教員等が自らの指導に自信を持ってない状況を生み、実際の指導においても過度の萎縮を招いているとの指摘もなされている。ただし、教員等は、児童生徒への指導に当たり、いかなる場合においても、身体に対する侵害(殴る、蹴る等)、肉体的苦痛を与える懲戒(正座・直立等特定の姿勢を長時間保持させる等)である体罰を行ってはならない。体罰による指導により正常な倫理観を養うことはできず、むしろ児童生徒に力による解決への志向を助長させ、いじめや暴力行為などの土壌を生む恐れがあるからである。
- (3) 懲戒権の限界及び体罰の禁止については、これまで「児童懲戒権の限界について」(昭和23年12月22日付け 法務庁法務調査意見長官回答)等が過去に示されており、教育委員会や学校でも、これらを参考として指導を行ってきた。しかし、児童生徒の問題行動は学校のみならず社会問題となっており、学校がこうした問題行動に適切に対応し、生徒指導の一層の充実に努めることができるよう、文部科学省としては、懲戒及び体罰に関する裁判例の動向等も踏まえ、今般、「学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体

罰に関する考え方」(別紙)を取りまとめた。懲戒・体罰に関する解釈・運用については、今後、この考え方によることとする。

「学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰に関する考え方」(別紙)

1 体罰について

- (1) 児童生徒への指導に当たり、学校教育法第11条ただし書という体罰は、いかなる場合においても行ってはならない。教員等が児童生徒に対して行った懲戒の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。
- (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懲戒(殴る、蹴る等)、被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒(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。
- (3) 個々の懲戒が体罰に当たるか否かは、単に、懲戒を受けた児童生徒や保護者の主観的な言動により判断されるのではなく、上記(1)の諸条件を客観的に考慮して判断されるべきであり、特に児童生徒一人一人の状況に配慮を尽くした行為であったかどうか等の観点が重要である。
- (4) 児童生徒に対する有形力(目に見える物理的な力)の行使により行われた懲戒は、その一切が体罰として許されないというものではなく、裁判例においても、「いやしくも有形力の行使と見られる外形をもった行為は学校教育法上の懲戒行為としては一切許容されないとするのは、本来学校教育法の予想するところではない」としたもの(昭和56年4月1日東京高裁判決)、「生徒の心身の発達に応じて慎重な教育上の配慮のもとに行うべきであり、このような配慮のもとに行われる限りにおいては、状況に応じ一定の限度内で懲戒のための有形力の行使が許容される」としたもの(昭和60年2月22日浦和地裁判決)などがある。
- (5) 有形力の行使以外の方法により行われた懲戒については、例えば、以下のような行為は、児童生徒に肉体的苦痛を与えるものでない限り、通常体罰には当たらない。
 - 放課後等に教室に残留させる(用便のためにも室外に出ることを許さない、又は食事時間を過ぎても長く留め置く等肉体的苦痛を与えるものは体罰に当たる)。
 - 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。
- (6) なお、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1ためにやむを得ずした有形力の行使は、もとより教育上の措置たる懲戒行為として行われたものではなく、これにより身体への侵害又は肉体的苦痛を与えた場合は体罰には該当しない。また、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、目前の危険を回避するためにやむを得ずした有形力の行使についても、同様に体罰に当たらない。これらの行為については、正当防衛、正当行為等として刑事上又は民事上の責めを免れうる。

2 児童生徒を教室外に退去させる等の措置について

- (1) 単に授業に遅刻したこと、授業中学習を怠けたこと等を理由として、児童生徒を教室に入れず又は教室から退去させ、指導を行わないままに放置することは、義務教育における懲戒の手段としては許されない。
- (2) 他方、授業中、児童生徒を教室に入れず又は教室から退去させる場合であっても、当該授業の間、その児童生徒のために当該授業に代わる指導が別途行われるのであれば、懲戒の手段としてこれを行うことは差し支えない。
- (3) また、児童生徒が学習を怠り、喧騒その他の行為により他の児童生徒の学習を妨げるような場合には、他の児童生徒の学習上の妨害を排除し教室内の秩序を維持するため、必要な間、やむを得ず教室外に退去させることは懲戒に当たらず、教育上必要な措置として差し支えない。
- (4) さらに、近年児童生徒の間に急速に普及している携帯電話を児童生徒が学校に持ち込み、授業中にメール等を行い、学校の教育活動全体に悪影響を及ぼすような場合、保護者等と連携を図り、一時的にこれを預かり置くことは、教育上必要な措置として差し支えない。

3. 交通事故・違反

●ケース3-①

A教諭は、10月のある日曜日に、地元の町民運動会に係員として参加した後、夕刻からの懇親会に出席することとなった。

A教諭は、健康のため、その前からしばらく禁酒しており、この日も酒は飲まないつもりであったので、自家用車で会場へ向かうことにした。

ところが、懇親会に行ってみると、勤務校のPTA役員など、日頃世話になっている人々や同僚教員も来ており、これらの人々から盛んに勧められると、断りきれずにコップ2～3杯のビールを口にすることになった。

懇親会終了後、タクシーで帰ろうかとも思ったが、翌日の出勤には自家用車が必要になることもあり、時間も経っているので、この程度の飲酒なら大丈夫だろうと、自ら運転し、一緒に参加していた同僚のB教諭を同乗させ、帰路についた。

帰宅途中、前を走っていた自動車に追突し、乗っていた人に頸部捻挫などのけがを負わせてしまった。現場検証の際、呼気検査をされるとアルコール反応が出て、道路交通法違反（酒気帯び運転）と業務上過失傷害の疑いにより、その場で逮捕された。同乗していたB教諭も検挙された。

警察署で事情聴取を受け、帰宅を許された後、A教諭及びB教諭は、校長へ、事故の報告をした。

◆ 討 議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * A教諭・B教諭のそれぞれの様々な場合での心理の経過について、話し合ってみましょう。
- * 飲酒を伴う会合では、どのようなことに配慮すべきでしょうか。
- * 事案が発生した職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * 交通事故・違反を未然に防止するために、校長、教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

●ケース3-②

A教諭は、学校行事の反省会に参加するため、同僚の教諭2名を自分の自家用車に乗せて、居酒屋に行った。その際、A教諭は、反省会の幹事B教諭や他の同僚に対して、翌日は早朝から車を使う用事があるので、帰りは代行を利用すると話していた。

午後9時に、反省会を終了し、幹事を務めたB教諭は帰宅したが、A教諭は、他の同僚と3次会まで参加した。深夜に散会し、同僚と別れたA教諭は、代行の運転手に連絡をとろうとしたが、ちょうど連絡がとれなかったため、しかたなく、一人で自家用車に戻り、連絡がとれるまで待つつもりであったが、飲酒したこともあり、車内で眠ってしまった。

早朝、目覚めたA教諭は、数時間寝たことから、大丈夫だろうと、車を運転し、帰路についたところ、警察の検問を受け、飲酒運転で検挙された。

◆ 討 議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * A教諭心理の経過について、話し合ってみましょう。
- * 飲酒を伴う会合では、どのようなことに配慮すべきでしょうか。
- * 事案が発生した職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * 交通事故・違反を未然に防止するために、校長、教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

交通事故・違反

教職員の飲酒運転等の撲滅を！

教職員は、公務中であるか否かを問わず、つねに、交通法規を遵守し、安全運転を心がけて交通事故の防止に努めなければなりません。

とりわけ、飲酒運転、無免許運転や、ひき逃げ・当て逃げといった違反行為は、交通違反の中でも特に悪質なものであり、社会的にも厳しい批判を受けることとなります。

さらには、車を運転してきた者に対して飲酒を勧めたり、飲酒をした運転手が運転する車に同乗したりすることも違反行為になります。

いやしくも、児童生徒の安全教育を担う教職員が、このような行為を行うことは、絶対にあってはなりません。

発生の要因・背景

交通事故・違反が生じるケースについては、その要因・背景として、当該教職員について、以下のような状況が多く見られると指摘されています。

教職員の状況

- ・ 時間的なゆとりをもたずに、運転している。
 - ・ 不注意や気の緩みがある。
- (飲酒運転関係)
- ・ 飲酒を伴う場所へ、自家用車で出かけている。
 - ・ 飲酒しないつもりであったが、勧められて断りきれず飲んでいる。
 - ・ 「あまり飲んでいないから大丈夫」という甘い判断をしている。
 - ・ 「飲酒後に仮眠を取れば酔いは覚める」との錯覚がある。
 - ・ 飲酒検問にかからなければ大丈夫。
 - ・ 同乗する際、運転者（飲酒している）の状態を知らない。

☆ セルフチェック ☆

心のどこかに、次のような思いや考えはありませんか？

- ・ 少しぐらい飲んでいても、仮眠を取れば、酔いは覚める。
- ・ 運転を理由に酒を断るなんて、つきあいが悪い。
- ・ 事故さえ起こさなければ、大丈夫だろう。
- ・ スピード違反でつかまるのは、運が悪い。
- ・ 私生活上のことについては、自分で責任を取りさえすればよい。

交通事故・違反の防止等のために

交通事故・違反の防止等のために、以下のことに留意する必要があります。

個々の教職員においては、

- 運転をする際には、時間的なゆとりを持って出かけること。
- 飲酒をする場所には、自家用車で行かないこと。
- 運転をしてきた者には、飲酒をすすめないこと。
- 飲酒をした者が運転する車には同乗しないことはもちろん、運転しないよう注意し、他の交通手段をとらせること。
- 「少し酔いを覚ませば」という安易な判断が、重大事故につながることを認識すること。
- 事故や違反をしたときは、個人の責任だけではすまされないこと。
- 事故や違反をしたときは、必要な救護措置等を講じた後、すみやかに上司に報告すること。

学校組織全体としては、

- 職場ぐるみで事故・違反防止の連帯意識を高揚し、教職員からは一人の事故・違反者も出さないとの意識を徹底すること。

◇ 関係法令 ◇

道路交通法（抜粋）

（無免許運転の禁止）

第64条 何人も、第84条第1項の規定による公安委員会の運転免許を受けないで、自動車又は原動機付自転車を運転してはならない。

（酒気帯び運転等の禁止）

第65条 何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。

2 何人も、酒気を帯びている者で、前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ものに対し、車両等を提供してはならない。

3 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。

4 何人も、車両（トロリーバス及び道路運送法第2条第3項に規定する旅客自動車運送事業（以下単に「旅客自動車運送事業」という。）の用に供する自動車で当該業務に従事中のものその他の政令で定める自動車を除く。以下この項、第117条の2の2第四号及び第117条の3の2第二号において同じ。）の運転者が酒気を帯びていることを知りながら、当該運転者に対し、当該車両を運転して自己を運送することを要求し、又は依頼して、当該運転者が第1項の規定に違反して運転する車両に同乗してはならない。

（交通事故の場合の措置）

第72条 交通事故があつたときは、当該交通事故に係る車両等の運転者その他の乗務員（以下この節において「運転者等」という。）は、直ちに車両等の運転を停止して、負傷者を救護し、道路における危険を防止する等必要な措置を講じなければならない。この場合において、当該車両等の運転者（運転者が死亡し、又は負傷したためやむを得ないときは、その他の乗務員。以下次項において同じ。）は、警察官が現場にいるときは当該警察官に、警察官が現場にいないときは直ちに最寄りの警察署（派出所又は駐在所を含む。以下次項において同じ。）の警察官に当該交通事故が発生した日時及び場所、当該交通事故における死傷者の数及び負傷者の負傷の程度並びに損壊した物及びその損壊の程度、当該交通事故に係る車両等の積載物並びに当該交通事故について講じた措置を報告しなければならない。

罰則

第117条 車両等（軽車両を除く。以下この項において同じ。）の運転者が、当該車両等の交通による人の死傷があつた場合において、第72条（交通事故の場合の措置）第1項前段の規定に違反したときは、5年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

二 前項の場合において、同項の人の死傷が当該運転者の運転に起因するものであるときは、10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 次の各号のいずれかに該当する者は、5年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

一 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第1項の規定に違反して車両等を運転した者で、その運転をした場合において酒に酔つた状態（アルコールの影響により正常な運転ができないおそれがある状態をいう。以下同じ。）にあつたもの

二 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第2項の規定に違反した者（当該違反により当該車両等の提供を受けた者が酒に酔つた状態で当該車両等を運転した場合に限る。）

三～五（略）

第117条の2の2 次の各号のいずれかに該当する者は、3年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

四 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第4項の規定に違反した者（その者が当該同乗した車両の運転者が酒に酔った状態にあることを知りながら同項の規定に違反した場合であつて、当該運転者が酒に酔った状態で当該車両を運転したときに限る。）

第117条の3の2 次の各号のいずれかに該当する者は、2年以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

一 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第3項の規定に違反して酒類を提供した者（当該違反により当該酒類の提供を受けた者が身体に第117条の2の2第一号の政令で定める程度以上にアルコールを保有する状態で車両等（軽車両を除く。）を運転した場合に限るものとし、同条第三号に該当する場合を除く。）

二 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第四項の規定に違反した者（当該同乗した車両（軽車両を除く。以下この号において同じ。）の運転者が酒に酔った状態で当該車両を運転し、又は身体に第117条の2の2第一号の政令で定める程度以上にアルコールを保有する状態で当該車両を運転した場合に限るものとし、同条第四号に該当する場合を除く。）

第117条の4 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

一 第51条の3（車両移動保管関係事務の委託）第2項、第51条の12（放置車両確認機関）第6項又は第51条の15（放置違反金関係事務の委託）第2項の規定に違反した者

二 法令の規定による運転の免許を受けている者（略）でなければ運転し、又は操縦することができないこととされている車両等を当該免許を受けないで（法令の規定により当該免許の効力が停止されている場合を含む。）又は国際運転免許証等を所持しないで（略）運転した者

三～七（略）

第117条の5 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する。

一 第72条（交通事故の場合の措置）第1項前段の規定に違反した者（第117条の規定に該当する者を除く）

二・三（略）

第119条 次の各号のいずれかに該当する者は、3月以下の懲役又は5万円以下の罰金に処する。

飲酒運転等に関する罰則

項目	罰則等（飲酒関係）	
酒酔い運転	5年以下の懲役または100万円以下の罰金	
酒気帯び運転	3年以下の懲役または50万円以下の罰金	
車両の提供	酒酔い運転	5年以下の懲役または100万円以下の罰金
	酒気帯び運転	3年以下の懲役または50万円以下の罰金
酒類の提供及び同乗	酒酔い運転	3年以下の懲役または50万円以下の罰金
	酒気帯び運転	2年以下の懲役または30万円以下の罰金
飲酒検知拒否	3か月以下の懲役または50万円以下の罰金	

4. 個人情報の保護

●ケース4

中学3年の学級担任をしているA教諭は、家事や子育て等で遅くまで学校で仕事ができないので、生徒の成績等のデータが入ったUSBメモリを自宅に持って帰り、自宅のパソコンを使用して進学事務等をするようになった。

ところが、ある日、バッグに入れて持ち運びしていたUSBメモリを探したが、見あたらなかった。

よく考えてみると、一昨日、自宅で仕事をした時にUSBメモリを使用し、その後は使用していなかったことまでわかった。そこで、昨日からの自分の行動をすべてチェックし、心当たりの場所を何度も探してみたが、やはり見つからなかった。

翌日、学校長に生徒のデータが入ったUSBメモリを紛失したことを報告した。

◆ 討議 ◆

以下は、上の事例を基にした討議の課題例です。この例に限らず、各学校の実状等を基に、さらに討議を深めてください。

- * A教諭の行為について、どこに問題があったと思いますか。
- * このあとの対応について、考えてみましょう。
- * 事案が発生した職場環境や体制について、どのように思いますか。
- * 事件発覚後、学校や児童生徒・保護者・同僚等関係者への影響について、考えてみましょう。
- * このような事態を防止するために、校長、教頭、教職員には、日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか。

個人情報保護

不注意では許されない！

急速に進展するICT化の負の側面として、コンピュータ・ウイルスへの感染や電子データの紛失等による個人情報流出の事件・事故が相次いでいます。インターネット上に流失した電子データを完全に回収することは不可能であり、このことで、回復困難な不利益が生じることも容易に想像されます。学校教育の現場も例外ではなく、教職員の不注意から、児童生徒の重要な情報がファイル交換ソフトから漏れたり、情報を保存したパソコンが盗まれたり、様々なトラブルが発生しています。

こういった学校で生じる情報セキュリティに関するトラブルは、教職員の不注意で許されるものではありません。今後、教職員がコンピュータを活用する場合には、自覚と責任を持って情報を扱うだけでなく、学校や各機関が情報セキュリティポリシーを策定し、順守を徹底するなど、情報セキュリティに関するルールを厳格に取り決めて、情報を取り扱っていかねばなりません。

発生の要因・背景

個人情報の紛失・漏えいが生じるケースについては、その要因・背景として、当該教職員について、以下のような状況が多く見られると指摘されています。

教職員の状況

- ・ 仕事が多いので、学校だけで処理できず、自宅に仕事を持ち帰っている。
- ・ 個人情報を持ち出すことに対する危機管理意識が希薄である。
- ・ 情報のセキュリティに関する知識が身につけていない。

☆ セルフチェック ☆

心のどこかに、次のような思いや考えはありませんか？

- ・ 自宅で仕事をするため、学校から個人情報を持ち出すのは仕方がない。
- ・ 自宅で仕事をするため、自宅のパソコンに個人情報を保存するのは仕方がない。
- ・ 忙しいから、机の上が整理できてなくても特に気にしない。

- 車に鍵をかけていれば、バッグやノートパソコン等を車内に置いたまま車をはなれても大丈夫だろう。

個人情報の紛失・漏えいの防止のために

個人情報の紛失・漏えいの防止等のために、以下のことに留意する必要があります。

個々の教職員においては、

- 個人情報は、原則として、学校から持ち出さないこと。
- 個人情報の入ったファイルを自宅のパソコンに保存しないこと。
- USBメモリ等に個人情報を記憶させる時は、暗号化やパスワード設定を行うこと。
- どこに何を保存しているか、データの保存状態を的確に把握すること。
- Winny（ウィニー）等の個人情報の漏えいにつながるファイル交換ソフトをパソコンにインストールしないこと。
- 個人情報は、原則として、電子メールで送信しない。やむを得ず送信する場合は、暗号化やパスワード設定をした上で送信するなど、必要に応じて保護対策を施すこと。

学校組織全体としては、

- 学校から個人情報等をやむを得ず持ち出す場合には、情報管理者の許可を得るなどのルールを明確化し、紛失・漏えい等への防止対策を徹底すること。
- 個人情報の保管場所については、施錠できる場所を指定すること。
- 漏えいの危険性について、教職員一人ひとりへ的確に周知を図るとともに、必要に応じて教育研修を実施すること。

◇ 関係法令 ◇

【 地方公務員法 】

（秘密を守る義務）

第34条 職員は、業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。
2～3 （略）

(罰則)

第60条 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。

(2) 第34条第1項又は第2項の規定に違反して秘密を漏らした者

【 徳島県個人情報保護条例 】

(適正管理)

第10条 実施機関は、個人情報取扱事務の目的を達成するために必要な範囲内で、その保有する個人情報が過去又は現在の事実と合致するよう努めなければならない。

2 実施機関は、個人情報の漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人情報の適正な管理のために必要な措置を講じなければならない。

3 実施機関は、保有する必要がなくなった個人情報を確実かつ速やかに廃棄し、又は消去しなければならない。ただし、歴史的文化的価値を有する資料として保存する必要があると認められるものについては、この限りでない。

(職員の義務)

第11条 実施機関の職員は、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。その職を退いた後も、同様とする。

(事業者の責務)

第45条 事業者は、個人情報の保護の重要性を認識し、個人情報の取扱いに伴う個人の権利利益の侵害の防止に関し必要な措置を自主的に講ずるとともに、個人情報の保護に関する県の施策に協力しなければならない。

2 事業者は、第六条第三項に規定する個人情報を特に慎重に取り扱わなければならない。

3 事業者のうち、県が資本金、基本金その他これらに準ずるものを出資している法人であって規則で定めるものは、その取り扱う個人情報の保護に関し実施機関に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

(罰則)

第58条 実施機関の職員若しくは職員であった者又は第十二条第三項の業務に従事している者若しくは従事していた者が、正当な理由がないのに、個人の秘密に属する事項が記録された保有個人情報を含む情報の集合物であって、一定の事務の目的を達成するために特定の保有個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成したもの(その全部又は一部を複製し、又は加工したものを含む。)を提供したときは、2年以下の懲役又は100百万円以下の罰金に処する。

参 考 資 料

1. 緊急アピール（平成20年7月30日）
2. 教職員の不祥事防止のためのチェックリスト（管理職用）
3. 教職員の不祥事防止のためのチェックリスト（教職員用）
4. 教職員の懲戒処分の指針
5. 教職員相談事業
6. 関係機関の教育相談窓口



1. The first part of the document is a

list of the names of the

members of the committee

and the names of the

members of the

committee.

緊急アピール

教職員の皆さんへ

誠に遺憾なことでありますが、本年4月以降、県教育委員会が行った懲戒処分は、懲戒免職4件を含む8件に及んでいます。また、現職の教員が逮捕されるという事件が、このほかに2件発生しています。これほど短期間に、しかも重大な事案が数多く発生するという事は、極めて深刻な事態であると言わざるを得ません。

これまで、服務規律の確保・不祥事防止のため、すべての関係者が努力を積み重ねてきたにもかかわらず、このような事態となったことは、本県教育への県民からの信頼を大きく損ない、児童生徒に対する教育活動においても、重大な支障を生じさせるものであり、遺憾の極みというほかありません。

本日の教育委員会において、教育長をはじめとして教育委員会事務局の幹部職員に対し、教育委員会委員長から、今後このような事態を再び起こすことのないよう、不退職の決意をもって早急に新たな不祥事防止のための取組を行うよう強く指示しました。

県教育委員会としては、このような深刻な事態において、教職員の皆さん一人ひとりが、他人事ではなく、自らの問題として事態を受け止め、取り組んでほしいと考えており、この機に、委員長をはじめすべての委員が、教職員一人ひとりに向けて、次のことを改めて強く訴えます。

- ・教員としての高い倫理観を持って、一人ひとりが自らを厳しく律してほしい。

子どもたちの人格形成に直接かかわるという重大な職務を担っている教員には、強い使命感と高い倫理性が求められています。子どもたちは、常に、皆さんの姿を見て成長し、保護者や地域住民も常に教員の言動に注目しています。教員としての不祥事は、学校教育全体に対する信用を著しく損なうものであることを深く心に刻んでいただき、公務の内外を問わず、常に高い倫理観を持って、行動をしてほしいと思います。

- ・周りの教員とのチームワークの中で、切磋琢磨し、喜びや悩みを共有しあってほしい。

学校教育の営みは、一人の教員による指導のみでなく、すべての教職員のチームワークの下で取り組まれてこそ、真に教育効果を発揮するものです。日々の教育の実践の中では、時に、壁にぶつかり、悩みや迷いを感じることもあるかもしれませんが、皆さんの周りには、ともに手を取り、助け合える仲間がいます。一人で抱え込むのではなく、互いに喜びや悩みを共有し合い、切磋琢磨する中で、教員としての力量を高め、そして、存分に力を発揮してほしいと思います。

- ・日々の教育活動に熱意をもってあたり、一日も早い信頼回復に向けて取り組んでほしい。

教育活動は、教員と児童生徒・保護者等といった関係者相互の信頼関係を基礎として成り立つものです。一度、失われた信頼を回復するには、多くの時間と努力が必要となりますが、決意に満ちて教育の道を志した、初心に立ち返って、日々の教育活動に熱意をもって取り組んでほしいと思います。

このアピールは、本県教育の信頼回復に向けた取組のスタートラインであり、今後は実行あるのみです。そして、二度と不祥事を起こさないという結果を出さなければなりません。よりよい明日の「徳島の教育」を創っていくため、県教育委員会としても、堅く決意を持って、すべての教職員の皆さんとともに取り組んでいきます。

平成20年7月30日

徳島県教育委員会

委員長	村澤普恵
委員	三好登美子
委員	柿内愼市
委員	山田喜三郎
委員	佐藤盛仁
委員	福家清司

参考資料 2

教職員の不祥事防止のためのチェックリスト〔管理職用〕

○ 教職員への意識啓発

- 教育委員会からの指導通知等を配布するだけに終わっていないか。
- 校内研修について、形式的なものとならないよう工夫を行っているか。
- わいせつ、セクハラ、飲酒運転等の交通違反・事故など、個別課題の指導について、時機を捉えて行っているか。
- 教職員の不祥事は、所詮、個人の問題だとか、他の学校のことだとの意識がないか。

○ 教職員の状況把握

- 教職員一人ひとりの特性、健康状態などの把握に努めているか。
- 日頃から、授業や生徒指導、部活動等の状況を把握しているか。
- 問題を抱えていると思われる教職員に対し、継続的な指導・観察を行っているか。
- 人間関係の悪化等を理由に、指導を避けてはいないか。

○ 風通しのよい職場づくり

- 教職員に日常的に声をかけているか。
- 教職員からの悩みなどの相談に応じているか。
- 教職員からの提案や意見などに対して適切に対応しているか。煩わしがったり、叱りつけたりすることはないか。
- 悪い情報ほど迅速に管理職に伝わるよう徹底されているか。

○ 教職員間の協力体制

- 校務分掌等について、適切な配置や分担が行われているか。
- 様々な校務や児童生徒の問題等について、一人の教員が抱え込む状況になっているところはないか。
- 教科、学年等をこえた教職員の協力体制が機能しているか。
- 教職員が仕事上の悩みを気軽に相談し合い、支え合うような雰囲気が醸成されているか。

○ 児童生徒への指導、相談等の在り方

- 指導の困難な児童生徒を特定の教員だけに任せず、管理職として適時の相談・指導を行っているか。
- わいせつ・セクハラや体罰などについて、児童生徒からの訴えや相談がしやすい状況となっているか。

○ 家庭や地域との情報交換

- 何事も、学校内部だけで解決しようという意識がないか。
- 保護者等との情報や意見の交換が円滑に行われているか。
- 日頃から地域や警察等の関係機関と連携し、情報を速やかに収集できる体制をとっているか。

参考資料 3

教職員の不祥事防止のためのチェックリスト[教職員用]

○ 教職員としての意識

- 児童生徒の教育に携わる教職員として、強い使命感と高い倫理性が求められていることを常に自覚し、行動しているか。
- 教育の道を志した、初心に立ち返って、日々の教育活動に熱意をもって取り組んでいるか。
- 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」と、教育基本法に定められていることを認識しているか。
- 教育活動は、教職員と児童生徒・保護者等といった関係者相互の信頼関係を基礎として成り立つことを認識しているか。
- 教職員として任用されたときから、児童生徒からみれば、経験年数に関わりなく教職員として見られることを認識しているか。

○ 風通しのよい職場づくり

- 学校教育の営みは、一人の教職員による指導のみでなく、すべての教職員のチームワークの下で取り組まれてこそ、真に教育効果を発揮するものであることを認識しているか。
- 周りの教職員とのチームワークの中で、切磋琢磨し、喜びや悩みを共有し、教職員同士の協力体制がとれるよう心掛けているか。
- 日常的に声かけなどを行い、風通しのよい職場づくりに努めているか。
- 様々な校務や児童生徒の問題等について、一人で抱え込むことなく、悪い情報ほど迅速に管理職に伝えるなど、組織として対応できるよう、報告、連絡、相談を心掛けているか。
- わいせつ・セクハラや体罰などについて、児童生徒や保護者からの訴えや相談がしやすい状況となるよう、相手の気持ちに立った対応を心掛けているか。
- 地域や保護者等との情報や意見の交換が円滑にできるよう努めているか。

○ コンプライアンス等

- 不祥事を、所詮、個人の問題だとか、他の学校のことだと捉えることなく、いつでも、どこでも、誰にでも発生することがあるものと、危機意識を持つように努めているか。
- サービスの根本原則として、「職員は、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」ことを地方公務員法に定められていることを認識しているか。
- 懲戒処分の基準や公表の基準を知っているか。
- 不祥事を起こした場合、懲戒処分を受ける他に、刑事責任や民事責任を問われることがあることを理解しているか。
- 不祥事により失われた信頼を回復するには、多くの時間と努力が必要となることを理解しているか。

教職員の懲戒処分の指針

徳島県教育委員会

第1 基本理念・目的

教職員は、全体の奉仕者として、高い倫理観・遵法精神のもと、公務や教育を通じて公共の利益を追求し、これを実現する責務を負っていることはもとより、児童生徒の人格形成に直接かかわるといふ重大な職務を担っている。

こうしたことから、教職員一人ひとりが常に強い使命感と高い倫理観を持って行動するとともに、公正性、公平性及び透明性を高めた「懲戒処分の指針」を策定することにより、教職員が地方公務員として遵守すべき法令等に違反した場合の責任を明確化し、教職員の不祥事を未然に防止するための抑止力となることを目的として、本指針を策定する。

第2 処分量定の決定

1 標準的な処分量定

本指針は、非違行為等の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別表1（以下「標準例」という。）として掲げたものである。

標準例に定められていない行為についても、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、標準例に掲げる処分量定や他県の類似事案の処分事例を参考に、処分量定を判断する。

2 具体的な処分量定の決定

具体的な量定の決定に当たっては、標準例に掲げる処分量定を基本として、個々の事案に応じて、次の事項を勘案の上、総合的に判断する。

- ① 非違行為が行われた状況、動機、態様
- ② 被害の程度
- ③ 故意又は過失の度合い、常習性
- ④ 非違行為を行った教職員の職責
- ⑤ 職務への影響等、信用失墜の度合い（児童生徒及び保護者への影響、他の教職員及び社会に与える影響）
- ⑥ 日頃の勤務態度や過去に受けた処分歴
- ⑦ 当該行為後の対応、反省度合い

3 処分量定の加重

次の場合には、標準例に掲げる処分の種類より重い量定とすることができるものとする。

- ① 非違行為の動機や態様が極めて悪質である場合
- ② 非違行為の結果が極めて重大である場合
- ③ 非違行為を行った教職員の職責が特に高い場合
- ④ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きい場合
- ⑤ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として、懲戒処分を受けたことがある場合
- ⑥ 処分の対象となる複数の異なる非違行為を行っていた場合

4 処分量定の軽減

次の場合には、標準例に掲げる処分の種類より軽い量定（懲戒処分を行わないことを含む。）とすることができるものとする。

- ① 教職員の日頃の勤務態度が極めて良好である場合
- ② 教職員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出た場合
- ③ 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあるなど、特別の事情がある場合

第3 告発

教職員が行った非違行為のうち、刑事事件に係る事案については、刑事訴訟法に定めるところにより、告発又は告訴を行う場合がある。

ただし、被害者が告発を望んでいない等、特別な事情があると認められるときは、告発しない場合もある。

第4 その他

- (1) 懲戒処分を行った場合は、処分後、速やかに県のホームページにおいて、事案の概要等について公表する（被害者が望まない場合、児童生徒への影響などを考慮し、公表しないこともある）。
- (2) この指針は、社会情勢の変化等によって検討の必要性が生じた場合、必要に応じて見直しを図る。

附 則

この指針は、平成21年4月1日から施行する。

I 一般的服務関係		非違行為等の分類・具体例	免職	停職	減給	戒告
1 欠勤	正当な理由なく勤務を欠いた教職員					
	(1) 10日間以内の間			○	○	
	(2) 11日以上20日以内の間			○	○	
	(3) 21日以上の間	○	○			
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教職員					○
3 休暇の虚偽申請	(1) 病気休暇又は特別休暇等について虚偽の申請をした教職員				○	○
	(2) 度重なる虚偽の申請等を行った教職員	○	○			
※ 虚偽申請等により勤務を欠いた時間数を日数換算の上、欠勤の例により処分を行う。						
4 勤務態度不良	(1) 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、又は上司の職務上の命令に従わない等により、公務の運営に支障を生じさせた教職員			○	○	○
	(2) (1)の場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員	○	○			
5 法令等違反・不適正な事務処理	(1) 職務の遂行に関して法令等に違反し、又は不適正な事務処理や対応等を行うことにより、公務の運営に支障を与え、又は県民等に損害を与えた教職員			○	○	○
	(2) (1)の場合において、公務の運営に重大な支障又は県民等に重大な損害を与えた教職員	○	○			
6 職場内秩序びん乱	(1) 他の教職員に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員			○	○	
	(2) 他の教職員に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員				○	○
7 違法な教職員団体活動	(1) 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し、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした教職員				○	○
	(2) 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、若しくはあおった教職員	○	○			
8 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教職員	○	○			
9 個人の秘密情報の目的外収集	その職権を濫用して、その職務以外の用に供することを目的として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教職員				○	○
10 個人情報の盗難紛失又は流失	過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流失させ、公務の運用に支障を生じさせた教職員				○	○
11 個人情報の不当利用	職務上知り得た個人情報を自己の利益のために供する等、不当な目的で使用した教職員	○	○	○		

非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
12 コンピュータの不適正使用	(1) インターネットや電子メールの不適正な目的での使用、わいせつ文書・写真等の閲覧、職務以外の目的で記録媒体を持ち込み使用した場合など、職場のコンピュータを不適正に使用した教職員		○	○	○
	(2) コンピュータシステムや情報資産を故意に損壊、改ざん、又は情報を不正取得若しくは漏えいした教職員、及び(1)の場合において、公務の運営に著しい支障を生じさせた教職員	○	○		
13 公文書偽造	公文書を偽造した教職員	○	○		
14 公印偽造・不正使用	公印を偽造又は不正使用した教職員		○	○	
15 政治的目的を有する文書の配布	政治的目的を有する文書を配布した教職員				○
16 営利企業等の従事許可を得る手続きの怠	営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他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、これらの兼業を行った教職員		○	○	○
17 入札談合等に関する行為	県が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った教職員	○	○		
18 セクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメント	他の者を不快にさせる性的な言動（セクシュアル・ハラスメント）を行った教職員				
	(1) 職場における上司・部下等のその地位を利用した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又はわいせつな行為をした教職員	○	○		
	(2) 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言動（以下「わいせつな言辞等の性的言動」という）を繰り返した教職員		○	○	
	(3) (2)の場合において、わいせつな言辞等の性的言動を繰り返したことにより、相手を強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患させた教職員	○	○		
	(4) 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言動を行った教職員			○	○
権力や地位などを背景として、本来の業務の範疇を超えて、他の教職員の人格と尊厳を傷つける言動（パワーハラスメント）を行った教職員についても、上記（2）～（4）に準じて処分を行う。					

II 公金等取扱い関係		免職	停職	減給	戒告
非違行為等の分類・具体例					
1 横領	公金（学校徴収金等を含む。以下同じ。）又は県等の財産（学校徴収金等の諸会計に係る財産を含む。以下同じ。）を横領した教職員	○			
2 窃取	公金又は県等の財産を窃取した教職員	○			
3 詐取	人を欺いて公金又は県等の財産を交付させた教職員	○			
4 紛失	公金又は県等の財産を紛失した教職員			○	○
5 盗難	重大な過失により公金又は県等の財産を盗難により亡失した教職員			○	○
6 損壊	故意に県等の財産を損壊した教職員		○	○	
7 出火・爆発	過失により県等の財産に出火、爆発を引き起こした教職員			○	○
8 諸給与の違法支払い・不適正受給	故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した教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教職員		○	○	
9 公金又は県等の財産の処理の不適正	自己保管中の公金の流用等、公金又は県等の財産の不適正な処理をした教職員		○	○	

III 職員倫理関係		免職	停職	減給	戒告
非違行為等の分類・具体例					
1 報告物未提出	各種報告書(倫理条例及び倫理規則に基づく報告書をいう。以下同じ。)を提出しない教職員				○
2 虚偽の報告書提出	虚偽の事項を記載した各種報告書を提出した教職員			○	○
3 利害関係者からの便宜供与等	(1)金銭又は物品の贈与を受けた教職員	○	○	○	
	(2)不動産の贈与を受けた教職員	○			
	(3)金銭の貸付けを受けた教職員	○	○		
	(4)債務の保証、弁済、担保の提供を受けた教職員	○	○		
	(5)無償で物品の貸付けを受けた教職員			○	○
	(6)無償で不動産の貸付けを受けた教職員		○	○	
	(7)無償で役務の提供を受けた教職員	○	○	○	
	(8)未公開株式を譲り受けた教職員	○	○		
	(9)供応接待(飲食物の提供に限る。)を受けた教職員		○	○	
	(10)遊技又はゴルフの接待を受けた教職員		○	○	
	(11)海外旅行の接待を受けた教職員	○	○		
	(12)国内旅行の接待を受けた教職員	○	○		
	(13)共に遊技又はゴルフを行った教職員(遊技又はゴルフの接待を受ける場合を除く。)			○	○
	(14)共に旅行をした教職員(旅行の接待を受ける場合を除く。)			○	○
	(15)つけ回しをした教職員	○	○		
	(16)利害関係者をして、第三者に対し、(1)から(15)までの違反行為に掲げる行為をさせた教職員	教職員が直接行った場合と同等の処分とする。			
4 事業者等からの便宜供与等	事業者等からの便宜供与等については、上記「利害関係者からの便宜供与等」の基準に基づき、状況に応じて判断する。	利害関係者の場合の下位の基準を基本とする。			
5 間接的な不当利益の享受	他の教職員が倫理条例・倫理規則等に違反する行為によって得た財産上の利益であることを知りながら、これを受け取り又は享受した教職員	○	○	○	○
6 虚偽の申述又は隠ぺい	倫理条例・倫理規則等違反の疑いのある事実について、虚偽の申述をし又は隠ぺいした教職員		○	○	
7 他の教職員の行為の黙認	他の教職員の倫理条例・規則等違反の疑いのある事実を知りながら、黙認した教職員		○	○	

IV 公務外非行関係		免職	停職	減給	戒告
非違行為等の分類・具体例					
1 放火	放火をした教職員	○			
2 殺人	人を殺した教職員	○			
3 傷害	人の身体を傷害した教職員	○	○		
4 暴行・けんか	暴行を加え、又はけんかをした教職員（人を傷害するに至らなかった場合）			○	○
5 脅迫・強要	人を脅迫し、又は強要した教職員		○	○	
6 器物損壊	故意に他人の物を損壊した教職員			○	○
7 横領・占有離脱物横領	(1) 自己の占有する他人の物（公金及び県等の財産を除く。）を横領した教職員	○	○		
	(2) 遺失物等、占有を離れた他人の物を横領した教職員		○	○	
8 窃盗・強盗	(1) 他人の財物を窃取した教職員	○	○		
	(2) 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員	○			
9 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教職員	○	○		
10 賭博	(1) 賭博をした教職員			○	○
	(2) 常習として賭博をした教職員		○		
11 麻薬・覚せい剤・大麻等の所持又は使用	麻薬・覚せい剤・大麻等を所持又は使用した教職員	○			
12 酩酊等による粗暴な言動等	酩酊して、公共の場所や乗り物において、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教職員		○	○	○
13 わいせつ行為等	(1) 強姦 暴行又は脅迫を用いて婦女を姦淫した教職員	○			
	(2) 強制わいせつ 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした教職員	○			
	(3) 淫行 18歳未満の者に対して、淫行をした教職員	○			
	(4) 児童買春 18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした教職員	○			
	(5) 痴漢行為 公共の乗物等において痴漢行為をした教職員	○	○		
	(6) その他わいせつな行為 法律や条例等に違反して、盗撮、のぞき、その他わいせつな行為をした教職員	○	○		

非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
14 ストーカー行為	(1) ストーカー行為をした教職員		○	○	
	(2) ストーカー規制法に基づく警察による警告を受けたにもかかわらず、なお、ストーカー行為を続けた教職員	○	○		
15 私文書偽造	私文書を偽造した教職員		○	○	
16 公的債権の滞納等	公的債権を滞納し、履行の督促等を受けたにもかかわらず滞納し続けた教職員			○	○
17 破産・民事再生等	(1) 無計画な借金等により、破産宣告又は民事再生等の許可を受けた場合で、公務に支障を生じさせた教職員			○	○
	(2) 無計画な借金等により、その返済を執拗に受けるなどの場合で、公務に支障を生じさせた教職員			○	○

V 交通事故・交通法規違反関係		免職	停職	減給	戒告
非違行為等の分類・具体例					
1 飲酒運転	(1)相手方を死亡させた教職員	○			
	(2)相手方に重傷を負わせた教職員	○			
	(3)相手方に軽傷を負わせた教職員	○			
	(4)他人の所有物に損傷を与えるなど交通事故を起こした教職員(自損事故を含む)	○			
	(5)上記(1)～(4)以外で、飲酒運転をした教職員	○	○		
※ 飲酒運転をした管理職員(管理職手当の支給を受ける教職員)は、原則として、免職とする。					
2 無免許運転	(1)相手方を死亡させ、又は重傷若しくは軽傷を負わせた教職員	○			
	(2)上記(1)以外で、無免許運転を行った教職員(他人の所有物に損傷を与えた場合、自損行為の場合及び事故等はないが、無免許運転で検挙された場合を含む)	○	○		
3 ひき逃げ・あて逃げ	(1)相手方を死亡させ、又は重傷若しくは軽傷を負わせた教職員	○			
	(2)他人の所有物に損傷を与えた教職員	○	○	○	
4 速度違反 (30km以上) (高速道路の場合は40km以上)	(1)相手方を死亡させた教職員	○			
	(2)相手方に重傷を負わせた教職員	○	○		
	(3)相手方に軽傷を負わせた教職員	○	○	○	
	(4)他人の所有物に損傷を与えた教職員		○	○	○
	(5)上記(1)～(4)以外で、速度違反を起こした教職員(自損事故の場合及び事故等はないが、速度違反で検挙された教職員を含む)			○	○
5 その他の交通法規違反	(1)相手方を死亡させた教職員	○	○	○	
	(2)相手方に重傷を負わせた教職員		○	○	○
	(3)相手方に軽傷を負わせた教職員			○	○
	(4)他人の所有物に損傷を与えた教職員				○
	(5)上記(1)～(4)以外で、交通法規違反を起こした教職員(自損事故の場合及び事故等はないが、交通法規違反で検挙された教職員を含む)				○

非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
6 関係者の責任	(1) 飲酒運転、ひき逃げ、あて逃げ等の悪質な法令違反の車両の同乗者及び道路交通法違反を教唆又はほう助したと認められる教職員	○	○		
	(2) 飲酒運転等悪質な法令違反があった場合において、当該飲酒等の事実について責任があると認められる教職員	○	○	○	○
7 加重軽減	<p>処分に当たっては、第2 処分量定の決定に定めるもののほか、次に掲げる事故の具体的事情を勘案する。</p> <p>(1) 加重する場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・違反者に道路交通法令上の前歴がある場合 ・刑事処分又は公安委員会の行政処分が重い場合 <p>(2) 軽減する場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相手側に過失があると認められる場合 				

VI 報告義務違反関係					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
1 虚偽報告	公務内外を問わず、事実をねつ造して虚偽の報告を行った教職員		○	○	○
2 報告義務違反	公務内外を問わず、非違行為を行ったにもかかわらず、その事実を隠ぺいするなど、報告義務を怠った教職員		○	○	○

VII 児童生徒に対する非違行為関係					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
1 わいせつ行為等	(1) 児童生徒に対し、わいせつな行為を行った教職員	○			
	(2) 児童生徒にセクシュアル・ハラスメントを行った教職員	○	○	○	
2 体罰等	(1) 体罰により児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた教職員	○	○		
	(2) 体罰により児童生徒に傷害を負わせた教職員		○	○	○
	(3) 児童生徒に上記以外の体罰をした教職員			○	○
	(4) 侮蔑的な言動により児童生徒に著しい精神的苦痛を負わせた場合		体罰の量定に準じて取り扱う		
3 生徒指導における不適切行為	修学旅行、宿泊学習、部活動、就学体験等児童生徒を引率中に飲酒をするなど、不適切な言動をした教職員		○	○	○

VIII 管理監督責任関係					
非違行為等の分類・具体例		免職	停職	減給	戒告
1 指導監督不適正	部下教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教職員			○	○
2 非行の隠ぺい、黙認	部下教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、又は黙認した教職員		○	○	

教職員相談事業のご案内 (メンタルヘルス・カウンセリング)

この事業は、皆様の「心の健康管理」を支援する事業です。



電話または窓口で、「教職員相談事業」での利用であることをお伝えください。相談は無料ですが、弁護士業務に係る場合、治療となる場合は費用が必要になります（念のため、医療機関で相談される場合は、共済組合員証を御持参ください）。相談方法、時間制限は必ず守ってください。

相談員職氏名	相談場所	相談日時等	相談方法	申込方法
弁護士 精神科 医師	松尾 泰三 ひまわり法律事務所 徳島市東新町2丁目9番地1 こぼんやビル2F TEL 088-655-0007	月～金 9時～18時	面接相談のみ 1回30分以内	事前予約 必要
	元木 啓二 新町診療所 徳島市中徳島町2丁目100 TEL 088-625-7556	月火木金(13時から14時は除く) 9時30分～18時30分 土9時30分～15時	面接相談のみ 1回30分以内	事前予約 必要
	石元 康仁 徳島県精神保健福祉センター 徳島市新蔵町3-80 TEL 088-625-0610	毎月第2・第4水 13時～17時	面接相談のみ	事前予約 必要
	花野 素典 四国中央病院 四国中央市川之江町2233 TEL 0896-58-3515	月～金 9時～17時	面接相談のみ	事前予約 必要 健康管理係まで
	土井 章良 川村医院 名西郡石井町浦庄上浦154-4 TEL 088-674-0120	月～土 9時～13時 15時～18時	面接相談 電話相談	事前予約 必要
	鬼原 治良 あいざと山川クリニック 吉野川市山川町前川200-2 TEL 0883-42-8811	月金土 9時30分～12時30分 受付は9時～12時	面接相談のみ	事前予約 必要
	福川 久継 ますみクリニック 徳島市大原町東千代ガ丸2-9 TEL 088-663-2202	月火水金土(木午前のみ) 9時～12時 14時～18時	面接相談のみ	事前予約 必要
	宮内和瑞子 宮内クリニック 徳島市市名東町2丁目659 TEL 088-633-5535	月水金土(土12時まで) 受付8時30分～17時 (診察9時30分から)	面接相談のみ	随時受付順
	枝川 浩二 枝川クリニック 徳島市大和町2丁目3-51 TEL 088-653-1131	月火木金土(土午前のみ) 9時～13時 14時30分～18時	面接相談 電話相談	事前予約 可能
	後藤 宏樹 けんなんメンタルクリニック 阿南市日開野町筒路15-1 阿南開発ビル5F TEL 0884-23-6522	月～土(木午前のみ) 9時30分～12時30分 14時～18時	面接相談 電話相談	事前予約 可能
川瀬公美子 メンタルサポートオフィス ーひといきー 徳島市東新町2-20-204 TEL 088-652-2292	特に指定無し。 すぐに対応できないときは 留守番電話が対応します。	面接相談 電話相談 文書相談	事前予約 必要	

※ 国民の祝日・休日・年末年始は除きます。

対象者は？

公立学校・県教育委員会事務局及び県立教育機関に勤務している教職員及び臨時の教職員です。

サービスの取扱いは？

勤務時間内の面談は、年休により相談を受けて下さい。

プライバシーは？

プライバシーは絶対に守ります。

職場や上司と切り離された中立な立場で皆さんの相談相手になります。

担当する相談員には守秘義務があります。

いじめ相談機関一覧表

機関名	所在地	電話	相談日時
徳島県教育委員会 学校政策課	徳島市万代町1丁目1番地	(088) 621 -3143, 3138	月～金 9:00～18:15
徳島県立総合教育センター 特別支援・相談課	板野郡板野町犬伏字東谷1-7	(088) 672-5200	月～金 9:00～17:00
徳島県子ども女性相談センター (徳島県中央児童相談所)	徳島市昭和町5-5-1	(088) 622-2205	月～金 8:30～18:15
徳島県中央児童相談所 子ども何でもダイヤル	徳島市昭和町5-5-1 徳島県中央児童相談所内	(088) 626-0874	毎日(年末年始を除く) 9:00～21:00 土日祝祭日 9:00～16:00
徳島県南部児童相談所	阿南市領家町野神319 阿南庁舎内	(0884) 22-7130	月～金 8:30～17:00
徳島県西部児童相談所	美馬市穴吹町穴吹字明連23 美馬保健所庁舎内	(0883) 55-3323	月～金 8:30～17:00
徳島県精神保健福祉 センター	徳島市新蔵町3-80	(088) 625-0610	月～金 9:00～16:00
徳島県警察本部 ヤングテレホン	徳島市万代町2丁目5番地1 徳島県警察本部少年サポートセンター内	(088) 625-8900	月～金 8:30～17:15
徳島県警察本部 いじめホットライン	徳島市万代町2丁目5番地1 徳島県警察本部少年サポートセンター内	(088) 623-7324	24時間
徳島地方法務局人権擁護課	徳島市徳島町城の内6-6 徳島地方合同庁舎内	(088) 622-4171	月～金 8:30～17:15
阿南支局	阿南市日開野町谷田497-2	(0884) 22-0410	月～金 8:30～17:15
美馬支局	美馬市脇町大字猪尻字八幡神社下南 125-1	(0883) 52-1164	月～金 8:30～17:15
徳島少年鑑別所	徳島市助任本町5-40	(088) 652-5606	月～金 8:30～17:30
徳島市教育委員会 相談ホットライン	徳島市幸町2-5 徳島市役所内	(088) 622-7500	月～金 9:00～18:00 土 9:00～12:00
鳴門市教育委員会 学校教育課	鳴門市撫養町大桑島字辻岩浜8-2	(088) 686-8802	月～金 8:30～17:00
鳴門市青少年センター うずっこダイヤル	鳴門市撫養町大桑島字辻岩浜8の2	0800 200-7830	月～金 8:00～18:00

鳴門市子どもいきいき課	鳴門市撫養町南浜字東浜170 鳴門市福祉事務所内	(088) 684-1408	月～金 8:30～17:15
小松島市教育委員会 学校課・教育研究所	小松島市横須町2-14	(0885) 32-3813	月～金 8:30～17:15
小松島市青少年健全育成 センター	小松島市南小松島1-16 勤労青少年ホーム内	(0885) 32-1398	月～金 8:30～17:15
小松島市児童福祉課	小松島市横須町1-1 小松島市福祉事務所内	(0885) 32-2114	月～金 9:00～17:00
阿南市教育委員会 学校教育課	阿南市富岡町トノ町12-3	(0884) 22-3390	月～金 8:30～17:15
阿南市教育委員会 人権教育課	阿南市富岡町トノ町12-3	(0884) 22-3392	月～金 8:30～17:15
阿南市保健福祉部子ども相 談室	阿南市富岡町トノ町12-3	(0884) 22-1677	月～金 8:30～17:15
阿南市青少年健全育成 センター	阿南市富岡町トノ町111-2	(0884) 22-3070	月～金 8:30～17:00
吉野川市教育相談室	吉野川市山川町翁喜台117	(0883) 42-4127	月～金 9:00～17:00
吉野川市青少年育成補導 センター	吉野川市川島町桑村2421-1	(0883) 25-6620	月～金 9:00～17:00
阿波市教育委員会 学校教育課	阿波市吉野町西条字大西60-1	(088) 696-3967	月～金 8:30～17:00
阿波市健康福祉部 家庭児童相談室	阿波市市場町市場字上野段385-1	(0883) 36-6820	月～金 9:15～17:00
阿波市青少年育成センター	阿波市吉野町西条字大西60-1	(088) 696-3974	月～金 8:30～17:00
美馬市教育研究所 いじめ問題サポートライン	美馬市美馬町字天神121	(0883) 63-2511	月～金 9:00～17:00
美馬市保健福祉部 児童・障害福祉課	美馬市脇町大字脇町1303-3	(0883) 52-5606	月～金 8:30～17:15
美馬市青少年育成センター	美馬市美馬町字天神121	(0883) 63-3121	月～金 9:00～17:00
みよし広域連合青少年育成 センター	三好市池田町マチ2429-1	(0883) 72-6827	月～金 8:30～17:00
勝浦町教育相談室	勝浦郡勝浦町大字久国字久保田2-1	(0885) 42-2515	月～金 8:30～17:00
上勝町教育委員会	勝浦郡上勝町大字正木字平間110- 1	(0885) 45-0111	月～金 8:30～17:00
佐那河内村教育委員会	名東郡佐那河内村下字中辺71-1	(088) 679-2817	月～金 8:30～17:15

石井町教育委員会	名西郡石井町高川原字高川原121-1	(088) 674-7505	月～金 8:30～17:00
石井町適応指導教室 わかば学級	名西郡石井町高川原字高川原82-1 2	(088) 674-7499	月～金 8:30～15:00
石井町青少年補導センター	名西郡石井町高川原字高川原82-1 2	(088) 674-7474	月～金 8:30～17:00
神山町教育委員会	名西郡神山町神領字本野間100	(088) 676-1522	月～金 8:30～17:00
那賀町教育委員会	那賀郡那賀町和食郷字南川104-1	(0884) 62-1106	月～金 8:30～17:00
那賀町青少年健全育成 センター	那賀郡那賀町和食郷字南川104-1	(0884) 62-1106	月～金 8:30～17:00
牟岐町教育委員会	海部郡牟岐町大字川長字新光寺82	(0884) 72-0107	月～金 8:30～17:15
牟岐町青少年健全育成 センター	海部郡牟岐町大字内妻字白木139-1	(0884) 72-2920	月～金 8:30～17:00
松茂町教育委員会 学校教育課	板野郡松茂町広島字東裏30	(088) 699-8719	月～金 8:30～17:00
板野東部青少年補導 センター組合	板野郡松茂町広島字東裏30	(088) 699-3441	月～金 8:30～17:00
藍住町教育委員会 学校教育課	板野郡藍住町奥野字矢上前52-1	(088) 637-3128	月～金 8:30～17:00
板野町教育委員会	板野郡板野町大寺字龜山西190	(088) 672-0136	月～金 8:30～17:15
板野西部青少年補導 センター組合	板野郡板野町大寺字龜山西169-5 板野町民センター2F	(088) 672-5567	月～金 9:00～17:00
上板町教育委員会	板野郡上板町七条字経塚42 上板町役場内2F	(088) 694-6814	月～金 9:00～16:30
つるぎ町教育委員会 学校教育課	美馬郡つるぎ町貞光字宮下61	(0883) 62-2331	月～金 8:30～17:15
東みよし町教育委員会 学校教育課	三好郡東みよし町昼間3697-1	(0883) 79-3630	月～金 8:30～17:15