

不祥事の根絶のために

令和 6 年 4 月改訂

山口県教育委員会

は じ め に

教育は、信頼関係の上に成り立つものであり、教職員は常に自らを律し、児童生徒の信頼と、保護者の負託に応えて、その職責の遂行に全力を傾注する姿勢が必要です。

ひとたび不祥事が起これば、教育を成り立たせている信頼関係は損なわれ、児童生徒や保護者のみならず、県民の教育への信頼を失墜させることになります。一度失われた信頼を回復するには、たいへんな努力と時間が必要となり、教育活動にも支障が生じます。また、誠実に職務に取り組んでいる教職員に迷惑をかけ、職場の士気を低下させることにもなります。

山口県教育委員会では、平成24年度に「綱紀保持対策チーム」を設置し、各市町教委と連携して綱紀保持の徹底に係る取組を強化してきました。また、各学校においては、全ての学校に「校内綱紀保持委員会」を設置し、計画的に校内研修を実施するなど、全県体制で不祥事の根絶に向けた取組を進めてきましたが、不祥事の根絶には至っておりません。

不祥事の発生を防止し、教育に対する信頼を確保するためには、教職員一人ひとりが、公務員としての責任や不祥事が及ぼす影響の大きさをあらためて認識し、他人ごとではなく自らの問題としてしっかりと受けとめるとともに、法令遵守を徹底し、高い倫理観を保つよう自覚して行動することが重要です。

このたび改訂した本研修資料を活用し、教職員一人ひとりが「不祥事の根絶は自分自身の責務である」との意識を持って、日々実りある教育活動に努められるよう期待します。

令和6年4月

山口県教育委員会

目 次

I 教職員の服務義務

1 全体の奉仕者	1
2 職務上の義務	1
3 身分上の義務	1

II 不祥事を起こした場合の責任

1 地方公務員法上の責任（懲戒処分）	3
2 刑事上の責任	3
3 民事上の責任	4
4 人権侵害に対する責任	4
5 その他	4

III 不祥事が発生した場合の影響

1 児童生徒への影響	6
2 保護者・地域への影響	6
3 学校への影響	6
4 職場、他の教職員への影響	6

IV 不祥事の発生状況、事例等

1 懲戒処分の状況	8
2 不祥事事例と防止のために留意すべきポイント	
(1) 飲酒運転	9
(2) 体罰等	11
(3) ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）	13
(4) 児童生徒性暴力等	15
(5) 交通事故・交通違反等	17
(6) 公金横領等	18
(7) 個人情報紛失・漏洩等	19
(8) SNSの不適切な利用等	20
(9) その他	22

V 疑惑や不信を招くような行為の禁止

VI 不祥事の防止

1 組織として	25
2 個人として	26

《巻末資料》

懲戒処分の指針	1
懲戒処分の公表基準	4
相談窓口紹介	5
教職員による児童生徒性暴力等 相談窓口	6

I 教職員の服務義務

1 全体の奉仕者

私たち公務員は、「全体の奉仕者」であって、児童生徒や保護者だけでなく、広く国民に対して奉仕すべき立場にあります。

- すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。 [憲法第15条]
- すべて職員は、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。 [地公法第30条]

2 職務上の義務

勤務時間内において、職員が職務を遂行するに当たり守らなければならない義務です。

服務の宣誓

- 職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。 [地公法第31条]

宣 誓 書

私は、ここに、主権が国民に存することを認める日本国憲法を尊重し、且つ擁護することを固く誓います。

私は、地方自治の本旨を体するとともに、公務を民主的、且つ、能率的に運営すべき責任を深く自覚し、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。

[職員の服務の宣誓に関する条例]

法令等及び上司の職務上の命令に従う義務

- 職員は、その職務を遂行するに当って、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。 [地公法第32条]

職務に専念する義務

- 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。 [地公法第35条]

3 身分上の義務

勤務時間の内外を問わず、公務員としての身分を持つがゆえに守らなければならない義務です。

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。 [地公法第33条]

秘密を守る義務

- 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。 [地公法第34条]

政治的行為の制限

- 職員は、特定の政党その他の政治的団体（中略）を支持し、又はこれに反対する目的をもって、（中略）次に掲げる政治的行為をしてはならない。（後略） [地公法第36条]
- 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、国家公務員の例による。 [教特法第18条]
- 職員は、（中略）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。 [国公法第102条]
- 法及び規則中政治的行為の禁止又は制限に関する規定は、臨時的任用として勤務する者、条件付任用期間の者、休暇、休職又は停職中の者及びその他理由のいかんを問わず一時的に勤務しない者をも含むすべての一般職に属する職員に適用する。（他に、禁止又は制限される政治的行為等を規定） [人事院規則14-7]
- 国若しくは地方公共団体の公務員は、その地位を利用して選挙運動をすることができない。 [公職選挙法第136条の2]
- 教育者は、学校の児童、生徒及び学生に対する教育上の地位を利用して選挙運動をすることができない。 [公職選挙法第137条]

※ 禁止又は制限される政治的行為は、[人事院規則14-7]を参照してください。

争議行為等の禁止

- 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。 [地公法第37条]

兼職及び他の事業等の従事

- 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（県費負担教職員については市町村教育委員会）において認める場合には、給与を受け、又は受けずに、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。 [教特法第17条]

※ 勤務時間の内外を問わず、教育委員会に届け出て許可を受ける必要があります。（詳細は、県又は各市町が定めた服務規程によります。）

営利企業への従事等

- 職員は、任命権者（地教行法47条の読替規定により、県費負担教職員については市町村教育委員会）の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下、営利企業という）その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、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。 [地公法第38条]

※ 教職員を含む地方公務員は、原則として、報酬を得て事業若しくは事務に従事することは認められていません。

Ⅱ 不祥事を起こした場合の責任

教職員が不祥事を起こした場合、次のような責任を問われます。

1 地方公務員法上の責任（懲戒処分）

(1) 趣 旨

任命権者が、国民全体の奉仕者たる公務員としてふさわしくない非行を行った職員に対して、公務における規律と秩序を維持することを目的としてその責任を確認し、制裁を科すものです。

(2) 根拠法

[地方公務員法]

第29条 職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

※ 職員には、臨時的任用職員及び会計年度任用職員（非常勤講師、ALT、スクールカウンセラー、部活動指導員、介助員、調理員、教員業務支援員等）も含まれます。

(3) 懲戒処分の種類等

※ 懲戒処分歴は、履歴書に記載します。

- 免職（退職手当不支給）
- 停職（6月以下、給与不支給）
- 減給（6月以下、給料月額 $\frac{1}{10}$ 以下相当額の減額）
- 戒告

※ 懲戒処分には至らないような事案であっても、職員の行為を戒め、職務履行の改善向上を求めることが必要な場合は、特別な指導（措置）を行います。

- 文書訓告
- 厳重注意
- 校長注意

2 刑事上の責任

○ 刑法やその他の法律上の刑罰規定に基づいて、責任を問われます。

○ 刑事処分の種類には、懲役、禁錮、罰金、拘留、科料があります。

禁錮以上の刑（執行猶予を含む。）に処せられた場合、公務員の職を失うことになります。（失職）

[地方公務員法第16条第2号]

3 民事上の責任

- 民法の規定に基づいて、故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を問われます。
- 訴訟の被告になると、弁護士の依頼や裁判所への出頭など、多大な費用と労力、時間を費やすことになります。
- 国家賠償法の規定に基づいて、地方公務員が職務遂行上、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えたことにより地方公共団体が賠償責任を負う場合も、職員に故意又は重大な過失があったときは、地方公共団体から求償（＝賠償を求めること）されます。

4 人権侵害に対する責任

- 体罰や暴言、ハラスメント等、他人の人権を侵害する行為を行った場合には、被害者の求めに応じて法務局等による調査が行われ、その結果、法務局から状況に応じて説示や勧告等の措置を受けます。

5 その他

(1) 懲戒処分の公表

「懲戒処分の公表基準」（平成15年1月山口県教育委員会策定）に基づき、懲戒処分を受けた場合、原則として、次の事項が公表されます。

- 処分時期
- 被処分者の所属等（所属名、職位、氏名、年齢） ※ 氏名は、免職の場合に限る。
- 処分内容
- 処分理由

(2) 警察による公表

懲戒処分の有無にかかわらず、警察に逮捕された場合は、原則として警察から氏名等が公表されます。

(3) 教員免許状の失効

禁錮以上の刑を受けた場合や、懲戒免職処分を受けた場合は、教員免許状が失効し、免許管理者に返納しなければなりません。

[教育職員免許法第10条第1項第1号、同第2号、同条第2項]

特に、児童生徒性暴力等を行ったことで免許失効等となった者（特定免許状失効者等）は、教育職員免許法の欠格期間経過後、厳しいルールにより免許状再授与の可否が判断されます。

※ 特定免許状失効者等が再び教壇に立つことはきわめて困難

[教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第22条第1項]

(4) 給与上の不利益

- 懲戒処分等を受けた教職員は、勤務成績が良好でないと判定されることにより、勤勉手当の減額や昇給への影響が生じることがあります。

[初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則 第31条]

[初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の運用について 第31条関係 3]

- 懲戒免職となった場合には、原則として退職手当の全額が支給されません。

[職員の退職手当に関する条例 第12条]

【定年退職までの損失額（概算）】

例 1

(令和4年4月現在)

◇ 小学校教諭
◇ 43歳
◇ 給料月額 375,200円

令和4年6月に
懲戒処分等

	処分内容	損失額（概算）
懲 戒 処 分	免職	1億6594万円
	停職（6月）	401万円
	減給（1/10、3月）	103万円
	戒告	87万円
措置	文書訓告	49万円

例 2

(令和4年4月現在)

◇ 高等学校教諭
◇ 33歳
◇ 給料月額 307,600円

令和4年6月に
懲戒処分等

	処分内容	損失額（概算）
懲 戒 処 分	免職	2億3034万円
	停職（6月）	481万円
	減給（1/10、3月）	235万円
	戒告	222万円
措置	文書訓告	113万円

※ 処分等を受けずに、教諭として定年（65歳）まで勤務した場合と比較したものです。

※ 給料＋教職調整額＋教員特別手当＋地域手当（0.15%）により算出したものです。（扶養手当等の諸手当は含みません。）

※ 免職の場合の損失額のみ、退職手当概算額を含んで算出しています。（免職以外の場合でも、諸条件により退職手当に影響が出ることがあります。）

Ⅲ 不祥事が発生した場合の影響

教職員が不祥事を起こした場合、次のような影響が考えられます。

1 児童生徒への影響

- 教育の根幹をなす児童生徒と教職員との信頼関係が損なわれる。
- 児童生徒性暴力等や体罰、ハラスメントなどの場合、当該児童生徒の尊厳と権利を著しく侵害し、生涯にわたって回復しがたい心理的外傷や心身に対する重大な影響を与えるとともに、被害を訴えた児童生徒が他の児童生徒や保護者から誹謗中傷の対象となる可能性もある。

2 保護者・地域への影響

- それまで築いてきた保護者や地域と学校の協力体制・信頼関係が損なわれる。
- 学校への不信感を招き、さまざまな教育活動への理解や協力を得ることが困難になる。
- 学校に対する周囲からの好ましくない印象などによる悪い影響が、保護者・地域にも及ぶ場合がある。

3 学校への影響

- 管理職、当該職員による児童生徒・保護者への謝罪の場（保護者説明会等）を設定する必要がある。
- 児童生徒への事後支援や教育委員会、地域、マスコミへの説明・事後対応などに迫られ、学習指導や生徒指導など、本来の教育活動に全力を注ぐことが困難となり、事案発生前の通常状態への回復に膨大な労力と時間を要する。
- マスコミ報道による学校への悪影響が懸念される（インターネット上に情報が流出した場合は、さらに困難な状況が予想される。）。

4 職場、他の教職員への影響

- 誠実に職務に取り組んでいる教職員に迷惑をかけ、職場の士気を低下させるとともに、児童生徒等と日々真摯に向き合い、児童生徒等が心身ともに健やかに成長していくことを真に願う、大多数の教職員に対する社会からの信頼が毀損される。
- 教職員同士の信頼関係や人間関係を悪化させ、業務上の連携など、組織への影響も懸念される。

実際に他県で発生した事例を参考に、不祥事の背景や影響等を考えてみましょう。

事案の概要

A教諭は、勤務校の生徒から学校生活の相談を受ける中で、生徒とSNSの連絡先を交換した。当初、SNSでのやり取りは、学校生活の相談であったが、次第に私的な内容に変化していき、休日に被害生徒とドライブに出かけた際、被害生徒にわいせつな行為を行い、青少年健全育成条例違反の疑いで警察に逮捕された。

【考察①】 事案が発生した要因・背景等

- 勤務校では、毎月、綱紀保持研修が実施されていたが、A教諭は「自分は大丈夫」「不祥事は一部の教員の問題だ」などと考え、自分ごととして研修を捉えていなかった。
⇒ 教育委員会の通知（SNS等による児童生徒との私的な連絡の禁止）の内容や、「教職員による児童生徒性暴力等の防止に関する法律」の規定を正しく理解していなかった。
- 勤務校では、学校生活アンケートにおいて「児童生徒のセクハラ等」に関する調査を実施していなかった。
⇒ 学校として、被害生徒や他の生徒の訴えや悩みを把握する機会がなかった。

【考察②】 処分発表後の影響等

【発表当日】

- 勤務校や教育委員会へ新聞・テレビ各社から取材があり、翌日にかけてテレビやインターネット上のニュース、新聞で報道された。テレビのニュースでは、勤務校の校舎の映像や教育委員会が謝罪する映像が放映された。
- 全校生徒に事件を説明後に下校させ、夜に臨時保護者会を開催した。保護者からは「先生を信頼して子どもを預けているのに、裏切られた。」「子どもにどのように説明したらいいのか。」「子どもの進路への影響はないのか。」など、学校に対する要望や厳しい意見が出された。

【逮捕翌日～1週間】

- 生徒のケアをするため、教育委員会からスクールカウンセラーが派遣された。
- 綱紀保持の徹底に係る通知文書が発出され、緊急校長会が開催された。
- A教諭が担当していた授業や分掌業務等は勤務校の他の教諭が分担した。
- A教諭や勤務校、教育委員会を批判する内容の電話やメールが数十件寄せられた。

【考察③】 その後の影響等

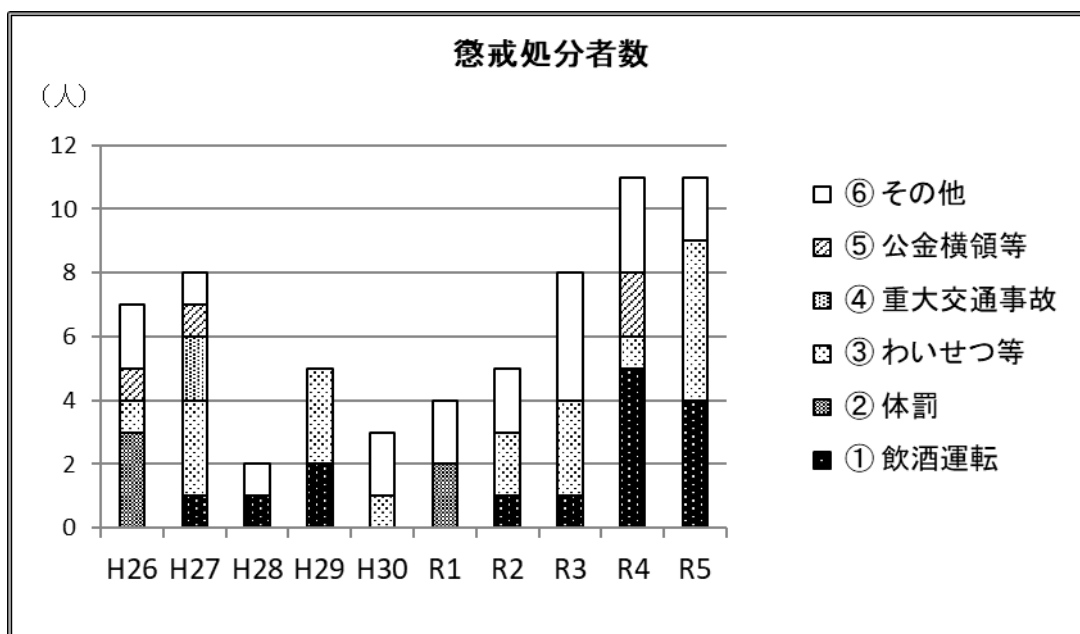
- 平常の教育活動が行われる状況に回復するまで、さらに、学校の信頼が回復するには相当な時間を要した。
- 県内の全学校において校内研修が実施され、服務規律の徹底が図られた。
- 学校や教育委員会への電話やメールは徐々に減少していったが、インターネット上では、事案に関連した情報について閲覧可能な状況が続いた。

IV 不祥事の発生状況、事例等

1 本県の懲戒処分状況（平成26年度～令和5年度）

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
① 飲酒運転	0	1	1	2	0	0	1	1	5	4
② 体罰	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0
③ わいせつ等	1	3	0	3	1	0	2	3	1	5
④ 重大交通事故	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
⑤ 公金横領等	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0
⑥ その他	2	1	1	0	2	2	2	4	3	2
合 計	7	8	2	5	3	4	5	8	11	11

※ 監督責任を除いた人数（教育委員会事務局職員を含む）



- 令和元年度以降、懲戒処分件数が増加（R4年度・R5年度は同数）
- 令和4年度及び令和5年度の懲戒処分件数は過去10年間で最多（各11件）
- ※ 【令和4年度】飲酒運転事案が過去10年間で最多（5件）
- ※ 【令和5年度】わいせつ等に係る事案が過去10年間で最多（5件）
- 飲酒運転、体罰、わいせつ等以外に、以下の事案も複数件発生
 ＜重大交通事故、公金横領等、窃盗、職場内秩序びん乱、不適切な画像等表示 等＞

＜全国の懲戒処分等の状況（措置等を含む）＞（令和4年度）

- 4,572人に対して懲戒処分または訓告等を実施（監督責任を除く）
- ※ 対教育職員数割合 0.49%（約200人に1人の割合）
- 「公立学校教職員に係る人事行政の状況調査について」（文部科学省）より

2 不祥事事例と防止のために留意すべきポイント

※ (1)～(9)のそれぞれの事例は、実際に発生した全国の事例を参考に作成しています。

(1) 飲酒運転

<事例1>

職場の懇親会に参加する際、当初は帰宅後に公共交通機関を利用して参加する予定としていたが、急遽の保護者対応が発生したため、職場から直接自家用車で会場に移動した。

懇親会終了後、運転代行業者に連絡したところ、待ち時間が1時間以上となることを知り、運転代行業者の到着を待つのが面倒になったため、自家用車を運転して自宅に向かっていたところ、酒気帯び運転で検挙された。

<事例2>

友人と居酒屋で飲酒した後、車の中で朝まで眠ろうとしたが、約6時間後に目が覚めた。意識がはっきりし、酔いも完全に覚めたように思ったので、帰宅しようと自ら自家用車を運転し駐車場から出たところ、巡回中のパトカーに呼び止められ、検挙された。

<事例3>

勤務終了後に自宅で夕食を食べながら午後9時頃まで飲酒し、翌日午前7時過ぎに、出勤のため自家用車を運転して学校へ向かっていたところ、速度超過で検挙された。その際、警察から酒臭がすると指摘され、呼気検査の結果、基準値を超えるアルコールが検出された。

〔留意すべきポイント〕

- 県内発生事案には、「飲酒の影響により正常な判断ができず交通事故を起こした事案」、仮眠後など「酔いが覚めたとの錯覚により発生した事案」、翌日運転など「一定時間経過後に発生した事案」などがあります。
- 飲酒運転の防止について、以下の具体的な取組を徹底しましょう。
 - ・ 飲酒を伴う場に参加する場合は、原則として自家用車等で会場に行かない。
 - ・ 職場の同僚や知人等と飲酒をする場合、管理職や参加者相互による注意喚起や交通手段の確認、ハンドルキーパーの確保、解散時の声かけや帰宅方法の最終確認など、十分な事前準備・確認を行う。
 - ・ 飲酒翌日に自家用車等を運転する予定がある場合など、運転するまでの時間を踏まえた飲酒量を考慮し、適切な飲酒量に留意する（自宅における飲酒を含む）。
- ※ 飲酒翌日など、一定時間経過後に運転する際、自身の体内にアルコールが残っている可能性があるため、運転前にアルコールチェッカーで確認するなど、飲酒運転の未然防止策を徹底する。

平成30年度～令和4年度の全国の飲酒運転事案（懲戒処分区分別）※〔 〕内は山口県で内数

	懲戒処分				計
	免職	停職	減給	戒告	
平成30年度	25〔0〕	30〔0〕	0〔0〕	0〔0〕	55〔0〕
令和元年度	34〔0〕	22〔0〕	0〔0〕	0〔0〕	56〔0〕
令和2年度	14〔1〕	28〔0〕	0〔0〕	0〔0〕	42〔1〕
令和3年度	18〔1〕	20〔0〕	0〔0〕	0〔0〕	38〔1〕
令和4年度	17〔2〕	20〔2〕	0〔0〕	0〔0〕	37〔4〕

「公立学校教職員に係る人事行政の状況調査について」（文部科学省）より

◆チェックシート【飲酒運転、その他交通法規違反関係】

○飲酒（運転）に関する知識は十分に持っている。	
・飲酒運転は法令違反であり、人の生命を奪いかねない極めて悪質な行為であることを理解している。	
・酒に強い人でも、飲酒初期から判断力が鈍ることを理解している。	
・呼気中アルコール濃度が0.15mg/L未満であっても、酒気を帯びて車をしてはならないことを理解している。	
・自転車も飲酒運転となり、責任を問われることを理解している。	
・飲酒運転のほう助も、飲酒運転と同等の罪に問われることを理解している。	
・飲酒運転は、免職又は停職となることを理解している。	
○飲酒運転をしない（させない）ために、十分気を付けている。	
・飲酒をする場合は、会場に自家用車で行かない。	
・たとえ微量であっても、飲酒したら絶対に車を運転しない。	
・翌日の運転時間や体調に合わせて、飲酒の時間や量を自己管理している。	
・車で来ている人には、帰宅方法の確認をしてから酒を勧める。	
・飲酒後、同僚や知人が車で帰るかもしれないと思ったら、絶対に引き止める。	
・飲酒した翌日の運転など、体内のアルコールが分解されているか確信が持てない場合には運転前にアルコールチェッカーを使用するなど、具体的な防止策を講じている。	
○職場の宴会の際には、飲酒運転防止の具体的な対策をしている。	
・交通手段の確認やハンドルキーパーの確保など、事前準備を行っている。	
・飲酒前後に、管理職や幹事による注意喚起が必ず行われている。	
・解散時の声かけや、管理職や幹事による帰宅方法の最終確認を行っている。	
○交通規則の遵守、安全運転に対する認識は十分持っている。	
・制限速度や一時停止などの交通規則を守って運転している。	
・体調が優れない場合や眠気を感じる場合は、運転を控えている。	
・医薬品を服用している場合、副作用による運転への影響等の有無を理解している。	
・同乗者も含めて、必ずシートベルトを着用している。	
・交差点や店舗等の駐車場内などでは、特に注意を払って運転している。	
・運転中、スマートフォン等を手で持って使うことはない。	
・運転免許や車検の更新期限を確認し、確実に更新手続きを行っている。	
○交通事故の当事者となった場合の対応について正しく認識している。	
・被害状況の確認や二次被害の防止など、事故直後の対応について理解している。	
・加害、被害に関わらず、必ず警察に連絡する必要があることを理解している。	
・相手が「大丈夫」「警察に連絡しなくてもよい」等と言った場合でも、警察に連絡せずにその場を立ち去った場合、「当て逃げ」または「ひき逃げ」となる可能性があることを理解している。	
・上司への報告の必要性を理解している。	
・緊急時の速やかな報告のために、連絡先を常に携帯している。	

(2) 体罰等

<事例1>

休憩時間中に、校内で禁止されているスマートフォンを使用している生徒を見かけたため指導したところ、当該生徒が不満そうな態度を示したため、当該生徒の胸ぐらをつかんで、壁に押し付けた。

<事例2>

授業中に「面白くない」とつぶやいた児童に対し、自分の授業を馬鹿にされたと感情的になり、当該児童が座っている椅子を蹴り、当該児童が転倒した。

<事例3>

部活動の練習中にふざけていた生徒がいたため、大会に向けて部員の緊張感を高めたいと考え、ボールを当該生徒に投げつけた。

<事例4>

生徒を個別指導するため別室に連れて行き、起立させたまま、長時間にわたり大声で怒鳴り続けた。

<事例5>

三者面談の際に保護者から、「うちの子が悪いことをしたら遠慮なく叩いてください。」と言われ、ある日、宿題を提出しなかった当該児童を指導する中で、平手で頭を叩いた。

〔留意すべきポイント〕

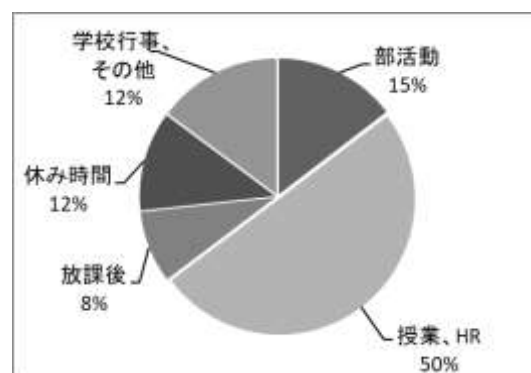
- 児童生徒に肉体的苦痛を与えるような懲戒は体罰です。
- 体罰による指導では、児童生徒の正常な倫理観を養うことはできず、むしろに力による解決への志向を助長することにつながります。
- 体罰は人格を傷つけるとともに、児童生徒の個人の尊厳、生命・自由・幸福追求等の基本的人権を侵害する行為です。
- 特徴的な体罰の態様として、「教職員の指導上のあせり等による感情的な体罰」「部活動や規律指導等における見せしめ的な体罰」「困難な生徒指導の場面における体罰」などが挙げられます。
- 被害児童・生徒及び保護者等が、教職員による体罰や暴言等について警察や法務局に相談等をした場合、当該教職員や学校に対する聴取や調査が行われる場合もあります。
- 保護者や地域から厳しい指導を望む声などがあっても、体罰は許されません。
- 有形力の行使による体罰以外にも、教職員の教育的配慮のない言動等により、児童生徒の人権が傷つけられる、人格が否定されるなど、「懲戒」や「説諭」とは相容れない、不適切な言動等も報告されています。
- 各学校においては、組織的な生徒指導体制を確立し、全教職員が共通理解を図りながら、継続的に生徒指導に取り組むことが大切です。
- 教職員個人としては、日頃から様々な機会を捉えて人権意識を磨くことや、感情的な体罰に及ばぬよう、怒りの感情をコントロールする方法を身に付けておくことなどが大切です。

【体罰事案発生場面の特徴】

- 全国の体罰事案発生状況を見ると、「授業中」と「部活動」が、全体の6割以上を占めています。
- 多くの事案が、教員一人が単独で児童生徒を指導している場面において発生しています。

「公立学校教職員に係る人事行政の状況調査について」（文部科学省）より

令和4年度 全国の体罰事案（発生場面別）



★ 体罰以外にも、暴言や高圧的な指導など「不適切な指導」をすることがないよう、児童生徒の人権を尊重した適切な指導に留意する必要があります。

【不適切な指導と考えられ得る例】

- 大声で怒鳴る、ものを叩く・投げる等の威圧的、感情的な言動で指導する。
- 児童生徒の言い分を聞かず、事実確認が不十分なまま思い込みで指導する。
- 組織的な対応を全く考慮せず、独断で指導する。
- 殊更に児童生徒の面前で叱責するなど、児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導を行う。
- 児童生徒が著しく不安感や圧迫感を感じる場所で指導する。
- 他の児童生徒に連帯責任を負わせることで、本人に必要以上の負担感や罪悪感を与える指導を行う。
- 指導後に教室に一人にする、一人で帰らせる、保護者に連絡しないなど、適切なフォローを行わない。

「生徒指導提要」（令和4年12月 文部科学省）より

◆チェックシート【体罰等】

○体罰に関して正しく理解し、その防止に努めている。	
・体罰は児童生徒の基本的な人権を侵害する行為であり、違法行為(学校教育法第11条)であることを理解している。	
・児童生徒と信頼関係があっても、体罰は許されるものではないことを理解している。	
・保護者や地域から厳しい指導を望む声などがあっても、体罰は許されないことを理解している。	
・体罰は、学校教育に対する信頼を裏切るものであることを理解している。	
・児童生徒に肉体的な苦痛を与えるような懲戒は体罰であると認識している。	
○児童生徒の人権を尊重して、指導に当たっている。	
・人格を傷つけ、精神的な苦痛を与えるような言葉遣いや態度をとっていない。	
・個別指導の際、冷静に対応し、教育的配慮の下に指導している。	
・怒りの感情をコントロールするよう普段から心がけている。	
・常に児童生徒の共感的理解に努めている。	
・部活動では勝利至上主義に陥ることなく指導するよう心掛けている。	
・宿泊を伴う児童生徒引率の際には飲酒を控えている。	
○生徒指導は、学校としての組織的対応を意識して取り組んでいる。	
・困難な生徒指導上の課題は、管理職や同僚に相談するようにしている。	
・定期的に情報交換を行うなど、課題を共有する場を活用している。	
・生徒指導に関する対応では、複数の教職員で協力して指導している。	

(3) ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）

<事例 1>

A教諭が、同じ職場のB教諭に保護者対応について相談した際、B教諭は他の教職員の前でA教諭を大声で叱責したり、A教諭が作成した書類を「全然ダメ」と言いながら床に投げつけたりした。

<事例 2>

C教諭は、D教諭に対して、日常的に挨拶をしなかったり、挨拶を返さなかったりしたほか、職場全体の懇親会にC教諭だけ誘わなかったりした。

<事例 3>

E教諭は、職場の宴会で隣の席に座っていた同僚のF教諭に何度か身体を触られた。翌日、E教諭がF教諭に謝罪を求めたところ、F教諭は「酔っていて覚えていない」と発言したため、E教諭が管理職に相談した。

<事例 4>

教育実習期間の終了にあたり、教育実習生数名と指導担当の教員数名による懇親会が開催された。懇親会終了後、G教諭は、自宅近くに住む教育実習生のHさんを自宅まで送ると申し出て、タクシーの車内で、連絡先の交換をするよう何度もHさんに迫った。

<事例 5>

I教諭が、管理職に自身の妊娠を報告し、育児休業の申請をした際、管理職から「代わりの教員が見つからなかったら早めに復帰できるか」と言われた。

<事例 6>

J教諭が、自身の子どもの看病や通院のため休暇や早退を申し出るたびに、同僚から「迷惑だ」「代わりに仕事をするので大変だ」など繰り返し嫌味を言われた。

〔留意すべきポイント〕

- 不快に感じる言動かどうかについては、相手や周囲の受け止め方によります。「この程度のこと」は相手も許容するだろうと、勝手な憶測をしないことが大切です。
- 教育実習生等は教員の言葉に従わざるをえない立場にあることを理解する必要があります。
- ハラスメントは、お互いの職位（上司か部下どうか）や年齢（先輩か後輩か）、性別等の関係性等が必ず条件になるわけではないことにも留意する必要があります。
- 保護者や教育実習生等に対して、SNS等による私的な連絡をしたり、校外で個人的に会ったりすることなどが決してないようにしてください。

◆チェックシート【パワハラ、セクハラ、マタハラ等】

○パワー・ハラスメント（以下、パワハラ）について理解し、普段から気をつけている。	
・業務上必要な叱責でも、その場面や言い方、頻度などが不適切であればパワハラになることを理解している。	
・上司対部下だけでなく、同僚や児童生徒、保護者、教育実習生等に対してもパワハラ、アカデミック・ハラスメント（アカハラ）になり得ることを認識している。	
・人前で相手を激しく叱責しない。	
・相手の人格を否定するような発言はしない。	
・相手の発言を無視したりして、職場（クラス）内などで相手を孤立させるようなことはしない。	
○セクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラ）について理解し、普段から気をつけている。	
・セクハラに当たるか否かは、相手や周囲の受け止め方によることを理解している。	
・セクハラを受けた者が、職場の人間関係等を気遣うなど、不快であるとはっきり言えない場合があることを理解している。	
・相手が返答に窮するような性的な冗談を言わない。	
・容姿の特徴や、男らしさ、女らしさなどを指摘しない。	
・更衣室以外の場所で着替えを行わない。	
・「お茶くみは女性の仕事」「男だったら徹夜ぐらい大丈夫」など、性別に関する固定観念を言動で表に出していない。	
・セクハラが見受けられる場合は、同僚として注意を促したり、管理職への報告等をするようにしている。	
○マタニティ・ハラスメント（以下、マタハラ）等について理解し、普段から気をつけている。	
・上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントはマタハラ等になることを理解している。	
・マタハラ等は、性別を限定していない（女性に限らない）ことを理解している。	
・職場の同僚が、妊娠・出産・育児休業・介護休業等が必要な状況が生じた場合、当該職員の休業等の申請を妨げる発言はもちろん、当該職員が嫌味や嫌がらせと受け取る言動をしない。	

(4) 児童生徒性暴力等

<事例 1>

出張先において、携帯電話の出会い系サイトで知り合った少女が高校生と知りながら、現金を渡してわいせつ行為を行い、逮捕された。

<事例 2>

ある生徒から SNS で悩み相談を受けていたが、次第に連絡回数や私的な連絡内容が増え、休日に校外で生徒と二人きりで会うようになっていった。

<事例 3>

日ごろから生徒に対してスリーサイズなど身体的な特徴を話題にすることがあり、不快に思っている生徒や保護者から校長に対して訴えがあった。

<事例 4>

部活動指導中に、特定の女子部員に対しフォームの矯正と称して個別指導を行い、執拗に胸部や大腿部等に触れるなどした。部員は当初、故意ではないと思っていたが、繰り返し行われたため、養護教諭に相談した。

<事例 5>

部活動の全体練習終了後、個人練習を希望する生徒に指導していたが、練習終了時間が遅くなる日には、自家用車で特定の生徒を自宅近くまで送ることが頻繁になり、車内で生徒の頭をなでたり、手を握ったりしていた。

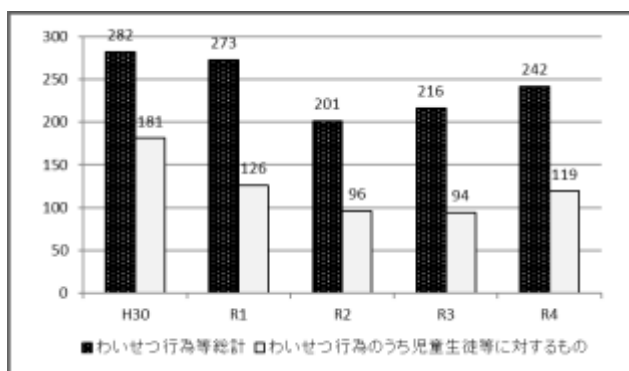
〔留意すべきポイント〕

- 児童生徒は、教員との関係性への影響等を懸念し、教員の提案等を拒否しづらい立場にあることを理解する必要があります。
- 児童生徒に対して、SNS 等による私的な連絡をしたり、校外で個人的に会ったりすることなどが決してないようにしてください。
- ※ 他県や県内で発生した児童生徒性暴力等の中には、初期段階では、教員と児童生徒が「友人関係の悩み」や「学校生活や学習についての相談」などについて SNS でやり取りを行っていたが、次第に、やり取りの内容が私的な連絡や話題に変わっていき、教員がわいせつ行為やセクハラ行為に及んだ、という事案も発生しています。
- 令和 4 年 4 月に施行された「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」の規定を正しく理解し、適切に対応することが重要です。
- 各学校においては、学校生活アンケート等の機会を捉えて、「学校におけるセクシュアル・ハラスメント等の定期的な調査」の実施や相談窓口の周知など、未然防止・早期対応に努めることが重要です。
- 教職員が、児童生徒や保護者から相談を受けた場合は、自身の判断だけで対応せず、必ず管理職に報告した上で、組織的に対応してください。

◆チェックシート【児童生徒性暴力等】

○児童生徒性暴力等に関する規定等を正しく理解している。	
・「教員による児童生徒に対する性暴力等は、児童生徒の尊厳と権利を著しく侵害し、児童生徒に対し生涯にわたって回復し難い心理的外傷などの影響を与えるものであり、決して許されるものではないこと」を理解している。	
・「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」に規定されている「児童生徒性暴力等」の定義を正しく理解している。（児童生徒等に対する悪質なセクシュアル・ハラスメント（児童生徒等を不快にさせる性的な言動でSNS等によるものも含む）も含まれることを理解している。）	
・児童生徒性暴力等を行った場合、原則として免職処分となることを理解している。	
・教職員が児童生徒に対して指導等を行う場合、児童生徒は、教職員との関係性への影響等を気にして、教職員の発言や提案等を拒絶できない、または、他の教職員に相談できない場合もあることを認識している。	
○児童生徒に対する個別指導・発言等について適切に対応している。	
・児童生徒の個別相談を受けたり、個別指導を行ったりする場合には、管理職や同僚に告げてから対応するなど、必要な対策を講じている。	
・部活動指導における身体マッサージなど、児童生徒に対して身体的接触をしていない。（身体的接触が生じる指導をする場合には、周囲から誤解を受けることがないように、管理職への事前相談や指導場所の工夫など、適切な措置を講じている。）	
・児童生徒に対し、性的なからかいや冗談を言ったり、性的な内容の会話をしたりしていない。	
○SNS等による児童生徒との連絡について適切に対応している。	
・SNS等による児童生徒との私的な連絡は禁止されていることを理解している。	
・SNS等により児童生徒に業務上必要な連絡をする場合、私的なやり取りに発展しないよう具体的な対策を講じている。	
<具体的な対策> ◇SNS等により児童生徒に連絡する際は、業務上必要な連絡であっても、児童生徒と1対1で連絡をしない。（複数の人がお互いのやり取りを閲覧することができるグループ形式等で連絡する。） ◇児童生徒からSNS等により個別の相談があった場合は、教職員一人だけの判断で対応するのではなく、必ず管理職に相談した上で、組織的な対応につなげる。（緊急を要する相談や児童生徒の身体生命に危険が生じている場合等、速やかに対応する必要がある場合は、適切に対応するとともに管理職へ報告する。）	

【性犯罪・性暴力等に係る懲戒処分等の状況（平成30年度～令和4年度）】



○ 性犯罪・性暴力等に係る懲戒処分等が毎年200件以上発生

○ そのうち「児童生徒等に対する事案」が半数程度を占める

※ 児童生徒：18歳未満の者及び18歳以上の生徒（自校・他校を問わない）

※ 令和2年度調査から幼稚園の教育職員も含む

「公立学校教職員に係る人事行政の状況調査について」（文部科学省）より

(5) 交通事故、交通違反等

<事例1>

休日に自家用車を運転していた際、不注意で道路脇の縁石に接触して自家用車がパンクする事故を起こしたが、休日に発生した交通事故であり、また、人身事故ではなかったため、管理職に報告しなかった。

<事例2>

通勤時、歩行者とミラーが接触したような気がしたが、そのまま出勤した。後日、警察から連絡があり、ひき逃げの疑いで事情聴取を受けた。

<事例3>

運転免許の更新に係る通知が自宅に届いていたが、運転免許の更新手続きを失念していた。休日に自家用車を運転していた際に警察の検問を受け、運転免許の更新期限が過ぎていることが発覚し、無免許運転で事情聴取を受けた。

<留意すべきポイント>

- 教職員が交通事故を起こした場合や交通事故に遭った場合は、加害・被害の区分や怪我・損傷の程度等に関わらず、必ず警察への連絡や所属長への報告が必要です。（縁石やガードレール等への接触のように相手がない場合でも、必ず警察に連絡する必要があります。）
- 事故が発生した場合は、すぐに車を安全なところに止め、負傷者がいる場合は救急車の手配をし、警察・保険会社へ連絡をしてください。
- 自身の運転免許や自家用車の車検の期限の確認・更新を確実に行ってください。

◆チェックシート【交通事故・交通違反等】

・時間的に余裕を持って運転できるように出発している。	
・安全な速度と十分な車間距離を保ち、他の自動車、自転車や歩行者に優しい運転をしている。	
・常に「～かもしれない」という気持ちで、危険予測をしながら運転している。	
・右折・左折や車線変更の際は、早めに合図を出すとともに、歩行者や他の自動車等の状況を十分に確認している。	
・バックを始める前に周囲を十分確認するとともに、バック時にはミラーだけでなく目視による安全確認を行っている。	
・交通事故を起こした場合や交通事故に遭った場合は、加害・被害の区分や怪我・損傷の程度等に関わらず、必ず警察への連絡や所属長に報告している。	
・交通事故が発生した場合、その場から走り去ってしまうと、「当て逃げ」（人身事故の場合は「ひき逃げ」）となり、重い罰則が科せられる可能性があることを理解している。	
・運転免許や車検の更新期限を確認し、確実に更新手続きを行っている。	

(6) 公金横領等

<事例1>

金庫に保管していた問題集購入費用の一部をパチンコに使い、給料で補填する行為を繰り返していた。

<事例2>

P T A会費など、保護者等徴収金を管理する口座から事務職員が金を引き出し、私的流用していた。また、校長は口座の定期的な確認作業を怠っていた。

<事例3>

部活動の顧問を務める教員が、支出書類を偽造して部活動に必要な物品を購入したように装い、部費を着服していた。また、当該教員は、保護者への会計報告をしていなかったことが判明した。

<留意すべきポイント>

- 学級費や部費などの保護者等徴収金（学校徴収金）も公金に準じて取り扱う必要があるという認識をもたなければなりません。
- 最終的に収支が合えばよいという感覚が、一時的な流用につながります。
- 事務職員に限らず、公金等を扱う業務については各学校で作成しているマニュアルに従って処理を行い、不正防止策を徹底する必要があります。

◆チェックシート【公金等の取扱関係】

○公費のみならず、学級費や部費などの保護者等徴収金（学校徴収金）を含めて、会計処理を適切に行っている。	
・ 出納状況の確認や金銭の取扱いは、必ず複数の教職員で行っている。	
・ 金銭は、原則として、金融機関に預けて管理している。	
・ 印鑑、預貯金通帳は適切に保管している。（別々に保管、鍵のかかる場所に保管 等）	
・ 保護者等徴収金（学校徴収金）に関するマニュアルを定め、それを遵守している。	
・ 金銭を徴収・支出する際は、管理職の決裁を受けている。	
・ 領収書等を保管し、出納簿を作成している。	
・ 学級費等の保護者への会計報告は、必ずしている。	
・ 保護者等徴収金（学校徴収金）を自分の机などに保管することはない。	
・ 一時的であっても、保護者等徴収金（学校徴収金）を流用することはない。	

(7) 個人情報紛失・漏洩等

<事例1>

A教諭は、日頃から生徒への指導内容や保護者との面談内容をノートに記録していた。ある日、A教諭がノートをHR教室に置き忘れ、複数の児童がノートに記録されていた個人や家庭に関する情報を目にする状況が生じた。

<事例2>

B教諭は、過去に勤務していた学校及び現在の勤務校の生徒の成績データを私物のU S Bメモリに保存し、所持していた。ある日、B教諭が帰宅途中にコンビニで買い物をしていたところ、車上荒らしの被害に遭い、車中に置いていたU S Bメモリが入った鞆を盗まれた。

<事例3>

学校のメール連絡配信システムに登録している生徒・保護者に対して、学校からの連絡を一斉配信する際、送信先のメールアドレスを「BCC」に設定すべきところ、誤って「宛先(To)」に設定していたため、送信先のメールアドレスが受信者全員に閲覧可能な状況が生じた。

<留意すべきポイント>

- 学校では、児童 生徒の成績や指導記録、家庭に関する情報など、多くの個人情報を取り扱っていることをしっかりと認識し、児童生徒の成績や家庭環境に関する情報をはじめ、個人情報の管理を徹底する必要があります。
- 原則として、個人情報資料等の校外への持ち出しは禁止となっており、業務上やむを得ず持ち出す場合は、必ず校内規程を遵守しなければなりません。
- 個人情報をU S Bメモリ等に保存する場合は、パスワード設定や暗号化などの安全対策を講じなければいけません。
- メールを送信する際や保護者等宛て文書を配付する際は、複数名で確認することが重要です。

◆チェックシート【個人情報の管理】

○学校でのパソコンの利用について理解し、適切に行動している。	
・業務以外には職場のパソコンを使用していない。	
・パスワードは他の人に知られることのないよう厳重に管理している。	
・違法にコンピュータソフトをコピーしたりインストールしたりすることはない。	
・ファイル共有ソフトをパソコンにインストールしていない。	
・離席する際には、パソコンの蓋を閉じたり、スクリーンロックをかけている。	
○個人情報の保護について理解し、適切に行動している。	
・職務上知り得た秘密は、家族も含めて第三者には話さない。	
・飲食店など、周囲に人がいる場所での会話の内容に留意している。	
・個人情報が入った電子ファイルにアクセス制限（パスワードの設定等）をかけている。	
・個人情報が入った文書やU S Bメモリなどを机上に放置することはない。	
・個人情報をやむを得ず持ち出す場合は、校内規程等で定められた手続きを守っている。	
・個人情報が入ったバッグやノートパソコン等を車内に置いたまま車を離れることはない。	
・児童生徒や保護者への配付資料は事前にしっかりと確認している。（個人情報等に係る記載内容の有無、個人情報を含む他の資料等を誤って混入していないか 等）	
・整理整頓を心掛け、必要なものをすぐに見つけることができる。	
・SNS等に児童生徒や保護者、教職員等の個人情報を書き込むことはない。	
・メール送信時には、必ず宛先を確認し、必要に応じて、「To」「CC」「BCC」を使い分けている。	

(8) SNSの不適切な利用等

<事例1>

職場の机にあるお菓子や飲み物の画像をスマートフォンで撮影し、帰宅後に、撮影した画像に「今日食べたお菓子おいしかった。」とメッセージを付けてSNSに投稿した。その画像には、学校名、生徒の氏名等が記載された書類の一部が写りこんでおり、個人情報の漏洩を指摘する匿名メールが教育委員会に届いた。

<事例2>

半年間にわたり、自身のSNSに同僚を誹謗中傷する内容を繰り返し掲載していたが、SNSの更新を勤務時間内に行うなど職務専念義務に違反するとともに、職場の公用パソコンを目的外に利用していたことも判明した。

<事例3>

研修先から電車で帰る途中、自分のスマートフォンで、研修内容の感想などをSNSに書き込んだ。数日後、「勤務時間内にSNSへの書き込みをしている職員がいる。」という電話が教育委員会にあった。

◆チェックシート【SNSの適切な利用等】

○SNSの利用に当たっての留意事項等を理解しており、適切に利用している。	
・業務以外には職場のパソコンを使用していない。	
・発信する前に、発信内容を十分に確認している。	
・SNSを利用する場合は、誹謗中傷、わいせつ、根拠のない噂話、社会規範に反する発信（差別的発言等）など、公序良俗に反する発信をしていない。	
・SNSは公の場であるという意識をもって利用している。	
・匿名の発信で自覚が低下し、安易に無責任な発信をしていない。	
・自身の生活の様子や考えなどを発信する際、意図せず、児童生徒や保護者等のプライバシーなどを含む情報を含んでいない。	
・自身が発信する内容が、学校の教育方針等に対する第三者の誤解や不信を招くものとなっていない。	
・自身が発信する内容等は、「信用失墜行為の禁止」、「秘密を守る義務」、「政治的行為の制限」に該当しない。	
・自身が発信する時間帯は、勤務時間内ではない。（出張中の移動も含む。）	
・思想信条や宗教等、衝突を招きやすく、細心の注意を払う必要のある事柄を話題とする場合には、特に慎重な発信を心がけている。	
・誹謗中傷、不当な批判その他不快または嫌悪の念を起こさせるような発信を受けた場合であっても、感情的に対応しないよう心がけている。	

<留意すべきポイント>

- SNSの私的利用は、個人の自覚と責任において、自由に行うべきものであることは言うまでもありませんが、SNSに関する重大な問題事例が発生している事態に鑑み、以下の【SNSの特性等】を踏まえて、SNSの私的利用に当たっての留意点をよく理解して利用してください。

【SNSの特性等】

- ・ 手軽かつ即時に発信できるという強みがある反面、熟考することなく発信してしまうことが多いこと。
 - ・ 一旦発信を行うと、インターネットその他の情報通信ネットワークを通じて急速に拡散してしまい、当該発信やアカウントを削除しても第三者によって保存され、半永久的に拡散され続けるおそれがあること。
 - ・ 様々な属性や価値観、意見を有する者が利用する公共的な空間であること。特定の閲覧者の間での発信であったとしても、閲覧者が内容を転載し、更に第三者が引用する等により拡散されるおそれがあること。
 - ・ 発言の一部が切り取られる等により、本人の意図しない形で伝播するおそれがあること。
 - ・ 匿名での発信や氏名又は所属する組織の一部を明らかにせずに行う発信であっても、過去の発信等から発信者又はその所属する組織の特定がなされるおそれがあることや、教育公務員としての発信とみられる場合には、組織や職員の評判に関わるおそれがあること。
- SNSの私的利用に当たっては、教育公務員として以下の点などについて特に留意する必要があります。
- ・ 法令（地方公務員法、著作権法等）を遵守すること。
 - ・ 特に、地方公務員法に規定する守秘義務、信用失墜行為の禁止や政治的行為の制限に違反する発信を行わないこと。なお、次に掲げる発信は、信用失墜行為に該当する場合があること。
 - 「職務の公正性又は中立性に疑義を生じさせるおそれの内容のある発信」
 - 「他人や組織を誹謗中傷する内容や他人に不快又は嫌悪の念を起こさせるような発信」
 - 「公序良俗に反する内容の発信、他人の権利利益を侵害するおそれがある内容の発信及び社会規範に反する発信（差別的発言等）」
 - ・ 職務専念義務が課せられていることに鑑み、出張中の移動時間を含め、勤務時間中の発信は行わないこと。
 - ・ 業務上支給されている端末を用いて発信を行わないこと。
 - ・ 自己又は児童生徒等のプライバシーに関する情報を意に反して公開してしまわないよう、SNSの設定を十分に確認すること。

参考資料：「国家公務員のソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点」

（平成25年6月 総務省）

(9) その他

<事例1>（公文書の偽造等）

旅行命令簿や部活動の活動実績報告書などの複数の公文書について、自身の担当業務の遅れを隠すため、校長と同じ姓の印鑑を購入し、校長が押印したように装うなどの行為を繰り返していた。

<事例2>（窃盗）

コンビニのセルフ式コーヒーマシンで、レギュラーサイズのカップにラージサイズのコーヒーを注いで盗む行為を繰り返していた。

<事例3>（著作権の侵害）

学校のWebページに生徒の活動の様子を掲載する際、インターネットで検索したイラストを使用した。その後、イラストを作成したイラストレーターから教育委員会に著作物の無断使用について訴えがあり、教育委員会が使用料を支払うことで合意した。

<事例4>（給与等の不正受給）

電車による通勤届を行っていた区間について、徒歩や自転車による通勤が常態化していたにもかかわらず、必要な変更の届出を行わず、通勤手当を不正に受給した。

<事例5>（職場内秩序びん乱）

管理職から繰り返し指導を受けていたにもかかわらず、同僚に対して暴言を吐いたり、胸ぐらを掴んだりするなど、職場の秩序を乱し、複数の職員に精神的苦痛を与えた。

<事例6>（備品等の盗難）

校内の図書室から盗んだ本をインターネットオークションで売却し、売却金を着服していた。

<事例7>（兼職兼業の規定違反）

教育委員会の許可を得ることなく、勤務時間外に家庭教師のアルバイトを行い、報酬を得ていた。

◆チェックシート【その他】

・自分自身が「全体の奉仕者」であることを自覚し、勤務時間の内外を問わず、法令遵守や公務員倫理を意識して行動している。	
・信用失墜行為には、職務上の行為だけではなく、勤務時間外の私生活上の行為も含まれることを理解している。	
・教職員による不祥事が発生した場合、学校教育に対する児童生徒・保護者・県民等の信頼に多大な影響が生じることを認識している。	
・県教委の「懲戒処分の指針」の規定を理解している。	
・県教委の「懲戒処分の公表基準」を理解している。（地方公務員法に基づく懲戒処分については、原則として、所属・職位・年齢等を公表。免職の場合は、氏名も公表。）	
・懲戒処分には至らないような事案であっても、職員の行為を戒め、職務履行の改善向上を求めることが必要な場合は、特別な指導（措置）が行われることを理解している。	

V 疑惑や不信を招くような行為の禁止

公務員は「全体の奉仕者」であり、職務の執行の公正さに対する県民の疑惑や不信を招く行為は厳に慎むべきです。

このため、県教育委員会では「山口県教育委員会職員倫理規程」（市町立学校教職員にあっては「市町立学校職員の職務に係る倫理の保持を図るための技術的な基準を定める規則」（以下、倫理規程という。））を定め、職員の職務に関する倫理の保持について遵守すべき事項を示しています。

倫理規程の要旨

(1) 定義

- 事業者等：法人その他の団体及び事業を行う個人
- 利害関係者：職員が職務として携わる以下の事務の対象者
 - ①許認可 ②補助金等の交付 ③立入検査等 ④不利益処分
 - ⑤行政指導 ⑥発達・改善・調整 ⑦契約 等

(2) 職員が遵守すべき職務に係る倫理原則

- ① 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こと
- ② 職務や地位を私的利益のために用いてはならないこと
- ③ 権限行使の対象者から贈与を受ける等の県民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならないこと

(3) 利害関係者との間における禁止行為

- ① 金銭、物品、不動産の贈与を受けること
- ② 金銭の貸付けを受けること
- ③ 無償で物品・不動産の貸付け、役務の提供を受けること
- ④ 未公開株式を譲り受けること
- ⑤ 供応接待を受けること
- ⑥ 飲食、遊技又はゴルフ、旅行をすること

(4) 利害関係者以外の者等との間における禁止行為

- ① 通常一般の社交の程度を越えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けること
- ② 飲食物の料金等をその場に居合わせない者に払わせること

※ 管理職員が事業者等から1件5000円を超える贈与等を受けた場合、「贈与等報告書」の提出を義務づけ

◆倫理規程に係る違反例◆

- 制服の制定にあたり、業者の工場を訪問した際に、無償で車による送迎を受けた。
- 取引業者から「皆さんでどうぞ」と贈られた栄養ドリンクを職員で分けあって飲んだ。
- 修学旅行で、引率教員のミーティングの際、業者から飲食のもてなしを受けた。
- 取引業者が賞品を出したゴルフコンペに、参加費を出して参加した。
- 運動会にあたり、取引業者から祝儀をもらった。

【検定中教科書の閲覧事案】

平成27年 10月	○ 三省堂が平成26年8月、全国の公立小中学校の校長ら11人に検定中教科書を閲覧させ、5万円の謝礼を渡していたことが発覚 〔教科用図書検定規則実施細則で、教科書会社は、検定終了までは当該教科書を外部の者に見せてはならないことが規定されていた。〕
平成28年 1月	○ 各教科書会社が、平成21～平成26年度の同様の行為について文部科学省に報告 〔21社中12社が、延べ5,147人に閲覧させ、うち3,996人について対価を支払っていた。 ※ 山口県：延べ106人、うち64人(後の調査で63人)に対価支払〕 ○ 教科書会社の報告を受け、文部科学省は全都道府県教育委員会に対し、教科書採択への影響の有無など詳細を調査するよう指示
3月	○ 山口県教育委員会による文部科学省への報告と対応 〔山口県においては、全事案について教科書採択への影響はなかったが、教科書採択を控えた時期に、意見聴取の対価とはいえ、教科書会社から金品を受け取ったことは、県民の疑惑や不信を招くものであるとして、6人を文書訓告、39人を厳重注意とした。〕

【教科書選定に係る収賄事案】

令和4年～ 令和5年	○ 教科書会社「大日本図書」による不正な営業行為が相次いで発覚 ＜大阪府＞ 〔・ 令和2年6月、藤井寺市立中の元校長は当時、中学校教科書の選定委員という立場であったが、元校長は教科書選定に関する非公表の内部資料を見て、同社元役員らに関係情報を漏らした。 ・ 元校長は選定用の資料を作る教員名も伝え、見返りとして、同社側は元校長に飲食接待を繰り返したほか、ゴルフ接待し、現金3万円を渡した。〕 ＜京都府＞ 〔・ 平成27年～令和2年にかけて、当時、小中学校の教科書選定を担当していた市教委の指導主事や校長ら8人が、同社から飲食接待の利益供与を受けていた。〕
---------------	--

Ⅵ 不祥事の防止

1 組織として

(1) 校内研修の実施・充実

- 綱紀保持をテーマにした校内研修を計画的に実施することは、不祥事を起こさない職場づくりに不可欠です。
- ※ 他県や他校で発生した事案を取り上げて研修を行う場合であっても、「自分の学校に置きかえて考える」「自分の学校の組織的な問題や課題を取り上げて防止策・対応策を議論する」などの研修も効果的です。
- グループ討議、ロールプレイによる事例研修、教員経験や担当分掌が異なる教員を講師とした研修など、一人ひとりの教職員が当事者意識をもって積極的に参加できるように実施方法等を工夫することが重要です。
- 学校運営協議会での協議や地域住民を講師とした研修を実施するなど、児童生徒・保護者のみならず、地域の方々からの声や学校の教育活動に与える影響など、様々な角度から幅広い視野で考えてみることも重要です。
- こうした取組を行うことにより、組織の力や一人ひとりの自覚を高めることにもつながります。
- 教職員の意識を高めるため、短時間でも繰り返し研修することが重要です。

<校内研修実施例>

【例1（5分程度）】テーマ「パワー・ハラスメントの防止」

時間	内容等
説明 (3分)	・資料「パワー・ハラスメントを防止するために」を配付 ・p. 2-3をもとに、定義やハラスメントになりうる言動を説明
セルフチェック (2分)	・各自でp. 8のセルフチェックシートをもとにセルフチェック

【例2（10分程度）】テーマ「児童生徒性暴力等の防止」

時間	内容等
説明 (5分)	・資料「具体的な事例から学ぶNo. 18」を配付 ・事案発生要因、SNS等による私的な連絡の禁止等について説明
意見交換 (3分)	・2～3名のグループに分かれ、児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメントに当たる言動等について意見交換
振り返り (2分)	・各自で感じたこと、今後気を付けるべきことを書き出す

【例3（20分程度）】テーマ「体罰の根絶」

時間	内容等
説明 (5分)	・資料「不祥事の根絶に向けて」を配付 ・p. 11-12をもとに、体罰、懲戒、正当な行為の違い、暴言や高圧的な指導の問題点等について説明
ロールプレイ (5分)	・p. 11の事例1～事例5をもとに、4名程度のグループに分かれてロールプレイを実施
振り返り (10分)	・自分ならどのように対応するか、どのような指導が望ましいか等についてグループ討議を実施

(2) 具体的な行動につながる取組

- 全教職員の共通理解のもと、職場全体で、以下の取組例のような具体的な行動につながる取組を行うことは、不祥事の未然防止に有効です。

(具体的な取組例)

- ・ 飲酒を伴う会には、車を運転して行かないことを原則とするよう申し合わせる。
- ・ 職場での懇親会等では、参加者が利用する交通機関や翌朝の運転開始時刻などを事前に調べ、会の前後に幹事や管理職が確認する。
- ・ 学習指導や生徒指導上の悩みなどを一人で抱え込むことのないよう、定期的に、少人数単位で協議・相談できる場などを設け、より望ましい指導を協働して行えるよう話し合う。
- ・ 生活アンケート等を活用し、児童生徒の声を把握する。（「学校生活アンケート」や「学校におけるセクシュアル・ハラスメント調査」の定期的な実施、相談窓口の周知等）
- ・ 不適切な発言や、体罰につながる可能性があると思われる指導については、お互いに注意し合う。また、そのような場面を見かけた場合は、管理職に報告する。

(3) 望ましい職場環境づくり

- 不祥事を防止するためには、教職員間で良好な人間関係を深め、様々な課題を一人で抱え込むことなく、組織・チームとして相談、協働できる雰囲気づくりや、お互いの変化に気付き、早期に対応できる職場環境づくりを積極的に進めていくことが大切です。
- 管理職が行う面談等の機会を活用して、悩みや課題をしっかりと話し合うことも、望ましい職場環境づくりにつながります。

2 個人として

(1) 学校教育に関わる公務員としての自覚、言動等

- 不祥事を防止するためには、教職員一人ひとりが自分のこととして捉え、校内研修に主体的・積極的に参加することにより綱紀保持に必要な知識等を身に付けるとともに、普段の言動等を振り返り、自分の在るべき姿をイメージしてみるなど、学校教育に関わる公務員としての自覚を保つことが必要です。
- 常に正しく判断し行動できるようにするためには、自身のストレスに気づき、ストレスをコントロールするなど、自分の心身を健康な状態に保っておくことも重要です。
- 自分の意識や言動を振り返ることができるよう、p. 10～p. 22に「チェックシート」を掲載していますので、活用してください。

(2) 管理職、同僚への相談

- 児童生徒に対する指導上の課題や様々な悩みを、自分一人で解決しようと焦ったり、抱え込んだりせず、管理職や同僚に相談しましょう。
- 管理職や同僚に相談することにより、複数での対応が可能になり、自分では気付かなかった解決の糸口が得られることもあります。
- メンタルヘルス対策をはじめ、生活全般について、各種の相談機関を利用することも可能です。巻末資料に相談機関とその連絡先等を掲載していますので、活用してください。

卷 末 資 料

懲戒処分の指針

山口県教育委員会

この指針は、教職員が違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行等（以下「非違行為」という。）を行った場合の懲戒処分の標準的な処分量定を明確にすることにより、非違行為の防止を図り、もって県民の教育に対する信頼を確保することを目的とする。

I 基本事項

1 処分量定の決定

処分量定の決定に当たっては、

- (1) 非違行為の態様、被害の大きさ及び司法の動向など社会的重大性の程度
 - (2) 非違行為を行った教職員の職責、過失の大きさ及び職務への影響など信用失墜の度合い
 - (3) 非違行為を行った教職員の動機、常習性、及び日常の勤務態度など教職員固有の事情
 - (4) 非違行為後の対応等の状況
- なども含め総合的に考慮のうえ判断するものとする。

以下に示した標準の処分量定（以下、「標準例」という。）は、あくまで標準であり、個別の事案の内容や処分の加重によっては、標準例の処分量定以外とすることもあり得る。

また、標準例に示されていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、その処分量定の決定に際しては、標準例に掲げる取扱いを参考にしつつ、総合的に考慮のうえ判断するものとする。

2 処分量定の加重

過去に非違行為を行い懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び、非違行為を行った場合、量定を加重する。

また、複数の非違行為を行った場合、量定を加重することがある。

3 監督責任

所属教職員が懲戒処分等を受ける場合、その指導監督に適正を欠いていた管理監督者は、監督責任を問う。

II 標準例

1 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転での交通事故

ア 飲酒運転で人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた教職員は、「免職」とする。

イ 飲酒運転で交通事故（物損）を起こした教職員は、「免職」とする。

ウ 飲酒運転で交通事故（自損）を起こした教職員は、「免職」又は「停職」とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故

交通事故で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、「免職」、「停職」又は「減給」とする。

(3) 交通法規違反

ア 飲酒運転をした教職員は、「免職」又は「停職」とする。

イ 無免許運転等の悪質な交通法規違反をした教職員は、「停職」、「減給」又は「戒告」とする。

(4) その他

ア 相手が車を運転すると知りながら飲酒を勧めたり、飲酒運転と知りながら同乗した職員は、「免職」又は「停職」とする。

イ 飲酒運転による交通事故（物損）のうち軽微なものについては、「停職」とすることもある。

※ 飲酒運転とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。

2 体罰等

- (1) 体罰により児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた教職員は、「免職」又は「停職」とする。
- (2) 体罰により児童生徒に傷害を負わせた教職員は、「停職」、「減給」又は「戒告」とする。
- (3) 体罰を繰り返し行った教職員は、「減給」又は「戒告」とする。
- (4) 上記以外の体罰又は暴言等の不適切な言動を行った教職員は、その状況等を総合的に判断して処分量定を決定する。

※ 体罰とは、身体に対する侵害を内容とする懲戒（なぐる・けるの類）がこれに該当することはいうまでもないが、さらに、被罰者に肉体的な苦痛を与えるような懲戒もまたこれに該当する。

（昭23.12.22 法務庁法務調査意見長官回答「児童懲戒権の限界について」）

3 児童生徒性暴力等

- (1) 児童生徒性暴力等をした教職員は、「免職」とする。
- (2) 児童生徒等にセクシュアル・ハラスメント（(1)に掲げるものを除く。）をした教職員は、「免職」、「停職」、「減給」又は「戒告」とする。

※ 「児童生徒性暴力等」とは、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」第2条第3項で規定する行為をいう。

※ 「児童生徒等」とは、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」第2条第2項で規定する者をいう。

※ 「児童生徒性暴力等」については、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無を問わない。また、刑事罰が科されなかった行為も「児童生徒性暴力等」に該当し得る。

4 児童生徒等以外に対するわいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメント

- (1) わいせつ行為をした教職員は、「免職」又は「停職」とする。
- (2) セクシュアル・ハラスメントをした教職員は、「停職」、「減給」又は「戒告」とする。
- (3) セクシュアル・ハラスメントを執拗に繰り返したことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた教職員は、「免職」又は「停職」とする。

※ 「わいせつ行為」とは、不同意性交等、不同意わいせつ、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、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、他の者を不快にさせる性的な言動をいい、わいせつな発言、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、つきまとい等がこれにあたる。

5 パワー・ハラスメント

- (1) パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた教職員は、「停職」、「減給」又は「戒告」とする。
- (2) パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した教職員は、「停職」又は「減給」とする。
- (3) パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた教職員は、「免職」、「停職」又は「減給」とする。

※ 「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、教職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

6 公金等の取扱関係

(1) 横領・詐取・窃取

公金等を横領、詐取又は窃取した教職員は、「免職」とする。

(2) 紛失

公金等を紛失した教職員は、「戒告」とする。

(3) 盗難

重大な過失により公金等の盗難に遭った教職員は、「戒告」とする。

(4) 不適正な処理

自己管理下の公金等を不適正に処理をした教職員は、「減給」又は「戒告」とする。

※ 「公金等」とは、公費（県費、市費等）、生徒・保護者からの徴収金及び備品などをいう。

7 一般服務関係

(1) 欠勤

ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた教職員は、「減給」又は「戒告」とする。

イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた教職員は、「停職」又は「減給」とする。

ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた教職員は、「免職」又は「停職」とする。

(2) 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は、「免職」又は「停職」とする。

(3) 個人情報の管理

著しく注意義務を怠り、児童生徒等の重要な個人情報を紛失し又は盗難にあった教職員は、「減給」又は「戒告」とする。

(4) 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は、「戒告」とする。

8 その他公務外非行関係

(1) 傷害

人の身体に傷害を負わせた教職員は、「免職」、「停職」又は「減給」とする。

(2) 窃盗

他人の財物を窃取した教職員は、「免職」又は「停職」とする。

附則 この指針は、平成18年 5月 1日から適用する。

附則 この指針は、平成18年 9月21日から適用する。

附則 この指針は、令和 3年 5月20日から適用する。

附則 この指針は、令和 5年11月24日から適用する。

懲戒処分の公表基準

平成15年1月20日
山口県教育委員会

1 公表の目的

職員の綱紀の保持及び服務規律の確保を図るため、公務員倫理の確立と情報公開の観点から、教育委員会が行った懲戒処分を原則として公表することで、職員に公務員としての自覚を喚起し、不祥事防止に資することを目的とする。

2 公表の対象となる処分

地方公務員法に基づく懲戒処分

3 公表する内容

原則として、次の事項を公表するものとする。

(1) 処分時期

(2) 被処分者の所属等

ア 所属名

イ 職位

ウ 氏名

エ 年齢

(3) 処分内容

(4) 処分理由

ただし、上記(2)のウ 氏名については、重大な非違行為により免職となった場合に限るものとする。

[重大な非違行為の例]

①公務内非行

横領、窃盗、詐欺、収賄、セクシュアル・ハラスメント

②公務外非行

放火、殺人、横領、窃盗・強盗、詐欺・恐喝、麻薬・覚せい剤等の所持又は使用、児童買春、住居侵入

③交通事故

飲酒運転による人身事故

相談窓口紹介 ～ひとりで悩まないで相談を～

近年、複雑な人間関係や業務のストレスなどによりメンタル面で不調をきたす人が増えてきています。

適度な運動や趣味の時間をもつこと等により自身のストレスを軽減させたり、職場で一体となってお互いを気遣うことで心身の健康維持に努めたり、場合によっては専門家に相談することにより解決の糸口を見いだすことができます。

また、一人で問題を抱え込まず、同僚や管理職と一緒に解決の方法を探すようにすることも大切です。

県や共済組合、また県教職員互助会では、以下の相談窓口等を設けメンタルヘルス対策を行っているほか、幅広く生活全般について様々な機関が相談窓口を設置していますので活用を考えてみてください。

【セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに関する相談】

- 県立学校教職員の場合→山口県教育委員会（０８３－９３３－４５５５）
山口県人事委員会（０８３－９３３－４４７０）
- 県費負担教職員の場合→各市町教育委員会

【メンタルヘルスに関する相談】

- 共済組合
 - ・面談によるメンタルヘルス相談（予約は０１２０－７８３－２６９）
- こころとからだの健康相談ホットライン（０８３－９３３－２２４６）
 - 保健指導員による面接相談や電話相談が可能
- 山口県精神保健福祉センター
 - <http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a15200/mhc/index.html>
 - ・心の健康電話相談室（０８３５－２７－３３８８）
 - カウンセラー等による電話相談や来所相談も可能

【その他、生活上、法律上のトラブルに関する相談】

- 法テラス山口（０５０－３３８３－５４９０）
 - 法的トラブルの解決のための情報やサービスを受けることが可能
- 山口県弁護士会（０５７０－０６４－４９０）
 - 法律相談について（有料）
- 山口県消費生活センター（０８３－９２４－０９９９）
 - 商品購入や契約に関する相談について
- 教職員相談室（０８３－９３３－４７７６、０８３－９２５－６４５０）
 - 生活全般に関する電話相談が可能

教職員による児童生徒性暴力等 相談窓口

山口県教育委員会では、教職員による児童生徒性暴力等に関する相談窓口を設置しています。
もし、あなたや友人が被害を受けた場合は、こちらの窓口にご相談してください。

● 県教育庁 教職員課（学校管理班）

電話：０８３－９３３－４５５５ メール：a50200@pref.yamaguchi.lg.jp

※ 月曜日から金曜日まで（８時３０分から１７時１５分）

※ 年末年始・祝日を除く

※ 根拠のない噂や、誹謗中傷のような相談には対応できません。

「児童生徒性暴力等」とは、たとえば、次のような行為をいいます。

- 性交、わいせつ行為（たとえ、両者の合意があったとしても禁止）
- 盗撮行為
- 性的な部位や、身体の一部に触れる行為（実技指導や介助の中で身体に触れる必要がある場合等を除く）
- 性的羞恥心を害する行為・発言（悪質なセクシュアル・ハラスメント）

山口県教育委員会では教職員が児童生徒と接するときのルールを決めています。

- メールやＳＮＳ等による私的な連絡（※）をしない。
（※担任や部活動の顧問等からの連絡のうち、学校の教育活動に関係がない連絡等）
- 校外で私的に会わない。
- 教職員の運転する車に乗せない（学校・保護者の承諾がある場合を除く）。

緊急医療支援が必要な場合は、

「やまぐち性暴力相談ダイヤルあさがお」
にお電話ください。（２４時間 ３６５日対応）

全国共通ダイヤル # ８ ８ ９ １

（つながらないときは 083-902-0889）

