

不祥事防止のための 校内研修用事例集

—信頼される島根の教育を目指して—

令和6年度改訂版

令和7年3月

島根県教育委員会

誰もが、誰かの、 たからもの。

どんなに時代が変わっても、受け継いでいきたい
それは、人のつながり、あたたかさ

さりげないけど、ほっとかない
互いの顔が見える、人間味あふれる関わりが心地いい

今を見つめ、未来に想いをはせる
そんな心を、ときに優しくつつみ、ときにそっと背中を押す

大切に育んできた“つながる力”は、
自分のサイズで、一生懸命生きる人を応援してくれる
未来への原動力

人が人のたからもの
誰もが誰かの応援団

いいけん、
島根県



はじめに

教職員には、地方公務員として服務上の義務が課せられています。とりわけ教職員は、児童生徒の成長に大きな影響を与えることから、専門的知識はもとより、豊かな人間性と使命感が求められます。その職責を十分に理解し、倫理観や規範意識等をより一層高め、服務の厳正に努めることが必要です。

島根県教育委員会は、平成15年開催の「教職員資質向上検討会議」の議論を踏まえ、教職員の不祥事根絶を目的に、翌16年8月に「不祥事防止のための校内研修用事例集」（以下「事例集」という。）を作成しました。その後、平成23年3月に事例集の増補版（事例編・校内研修手法編）を作成し、県内の各公立学校では服務規律確保の校内研修等において、長きに渡り、事例集及び増補版が活用されてきました。

各学校での校内研修の取組等により、本県教職員には日々、児童生徒や保護者、地域の方々から信頼されるべく努めていただいているところですが、現状、不祥事根絶には至っていない状況です。近年においても、毎年不祥事が発生しており、大変遺憾なことに、児童生徒の人権を著しく侵害し学校教育の根幹を揺るがすほどの重大事案も発生しています。

令和4年4月1日には、「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」が施行され、教育職員等が児童生徒性暴力等を行うことは、すべて法律違反となることとされたほか、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する総合的な規定が整備されました。法の施行を受け、島根県教育委員会は、令和5年12月に「教職員等による児童生徒性暴力等の根絶に向けて〈島根県教育委員会の総合対策〉」を策定し、児童生徒性暴力等の根絶に向けた取組の強化を進めています。あわせて、同法律の趣旨を踏まえ、「教職員の懲戒処分及び公表の指針」を改正しました。

なお、「教職員の懲戒処分及び公表の指針」については、社会の変化や要請等に応じて適宜見直しを行っており、令和7年2月には、教職員による不適切な指導やパワー・ハラスメントに係る処分基準を加える等、改正を行ったところです。

こうした状況を踏まえ、服務に係る法令・通知等の最新の内容や、県内・全国で近年発生している不祥事事案等の実態を反映させ、各学校における効果的な研修に資するため、事例集を全面改訂しました。

今回の改訂では、従前の事例集及び増補版の考え方や内容を踏襲しつつ、新たに「不祥事発生とその影響」、「児童生徒性暴力等」や「SNS等による児童生徒との不適切なやり取り」の防止などを盛り込むとともに、研修用ワークシートに解説を加えるなど、より使いやすい構成・内容としています。

各学校におかれては、信頼される島根の教育のため、この事例集を積極的に活用していただき、教職員の不祥事防止に向けた取組をさらに充実していただくよう期待しております。

令和7年3月

島根県教育委員会

目次

はじめに

I 校内研修計画（年間計画）の立案と研修の実施

- 1 服務規律に関する年間研修計画p. I- 1
- 2 校内研修の実施
 - (1) 研修の企画・運営・評価についてp. I- 3
 - (2) 校内研修の工夫例p. I- 6

II 教職員としてのサービスの在り方

- 1 コンプライアンスp. II- 1
- 2 法令と基本的心構え
 - (1) 公務に携わる者としての基本的心構えp. II- 1
 - (2) 教育をあずかる者としての基本的心構えp. II- 3
- 3 不祥事防止の自己点検p. II- 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・管理職用]p. II- 4

III 不祥事発生とその影響

- 1 不祥事発生の要因p. III- 1
- 2 不祥事が及ぼす影響p. III- 3
- 3 懲戒処分
 - (1) 懲戒処分とはp. III- 4
 - (2) 懲戒処分の影響p. III- 5

IV 不祥事類別 研修用ワークシート・解説p. IV- 1

- 1 児童生徒性暴力等p. IV- 2
- 2 わいせつ行為、セクシュアル・ハラスメントp. IV-14
- 3 SNS等による児童生徒との不適切なやり取り ..p. IV-24
- 4 体罰等p. IV-31
- 5 公金の不正処理p. IV-42
- 6 個人情報の漏えいp. IV-49
- 7 パワー・ハラスメント、職場内秩序びん乱p. IV-56
- 8 交通事故・違反（飲酒運転）.....p. IV-63
- 9 交通事故・違反（速度超過等）.....p. IV-72
- 10 窃盗p. IV-80
- 11 その他の事例p. IV-87

[基本構成]

- ワークシート
(①通常版・②短時間版)
- 解説
 - 1 事例の問題点
 - 2 問われる責任
 - 3 発生後の対応
 - 4 防止のためのチェックポイント
 - 5 関係法令、通知等
 - 6 類似事例

V 校内研修の充実のために

- 1 ブレインストーミングを用いた校内研修 ……………p. V- 1
- 2 ランキング法を用いた校内研修 ……………p. V- 3
- 3 ディベートを用いた校内研修 ……………p. V- 5
- 4 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その① ……………p. V- 7
(自分自身のストレスへの気付きや軽減、本音で交流できる関係づくり)
- 5 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その② ……………p. V-17
(職場内での同僚間の声かけ)
- 6 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その③ ……………p. V-22
(職場内でのコミュニケーション力を高める)
- 7 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その④ ……………p. V-24
(キャリアカウンセリングの視点もつ)

[参考資料]

- 教職員の懲戒処分及び公表の指針（令和7年2月1日適用） ……………p. 参考- 1

I 校内研修計画（年間計画）の立案と研修の実施

- 校内研修は、各学校で計画立案し実施するものです。研修として取り上げるべき課題や求められる内容も多いことから、勤務時間内の限られた時間の中で、より効率的・効果的に実施する必要があります。このため、服務に係る研修についても、その年の教職員の研修ニーズや課題等を的確に把握しつつ、年間計画を立てて継続的に実施することが大切です。
- 各学校においては、次の1、2を参考にして年間計画を立案し、計画的に研修に取り組んでください。

1 服務規律に関する年間研修計画

- 校内研修をより効率的・効果的に実施するため年間研修計画を立案することが肝要です。表1は、その例を示しています。
- なお、表1は一例であって、すべて行わなければならないというものではなく、これらの中から選択して実施することや適時に行うこと、これら以外の内容を取り上げること等、各学校の教職員の実態等に合わせ、柔軟にかつ、効果的に取り組むことが求められます。

表1 服務規律に関する年間研修計画の例

実施時期	研修内容	対象者	企画	資料等
一学期	○綱紀粛正について（年度当初の徹底事項） ・不祥事となる行為の確認 ・公費、個人情報 の適正管理 ・交通安全・飲酒運転防止について ・児童生徒性暴力等、体罰防止の徹底 ・ハラスメント対応窓口周知	全教職員	校長、 総務担当 （部）等	<ul style="list-style-type: none"> ・関係法令、国・県の通知等 ・教職員の懲戒処分及び公表の指針 ・国の児童生徒性暴力等防止に係る研修動画 ・不祥事防止のためのチェックリスト
	○体罰の禁止等生徒指導の在り方に関する校内点検について ・校内点検の結果報告と話し合い ・体罰と不適切な指導について	全教職員	生徒指導 担当 （部）等	<ul style="list-style-type: none"> ・関係法令、国・県の通知等 ・校内点検の結果
	○薬物乱用防止について	全教職員	保健安全 担当	<ul style="list-style-type: none"> ・啓発動画等
	○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	<ul style="list-style-type: none"> ・「不祥事防止のための校内研修用事例集」
	○カウンセリング研修 ・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	教育相談 研修受講 者	<ul style="list-style-type: none"> ・教育相談に係る研修資料

I 校内研修計画（年間計画）の立案と研修の実施

二 学 期	○情報モラル及び著作権について	全教職員	I C T教 育担当	・著作権法等関係法令 ・国・県等の通知等
	○人権研修	全教職員	人権・同 和教育部	・「人権教育指導資料第 2集 しまねがめざす 人権教育（学校教育 編）」
	○児童生徒性暴力等、わいせつ行為、 セクシュアル・ハラスメントの防 止等について ・セクシュアル・ハラスメント相 談員の心得・相談の受け方等 ・児童生徒性暴力等、わいせつ行 為、セクシュアル・ハラスメン トについての事例研究等	全教職員	校内セク シュア ル・ハラ スメント 相談員	・関係法令、国・県の通知 等 ・「教職員等による児童 生徒性暴力等の根絶に 向けて〈島根県教育委 員会の総合対策〉」 ・ハラスメントの防止等 に関する要綱等（県立） ・各市町村のハラスメン ト防止に関する例規 （市町村立）
	○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	全教職員	総務担当 （部）等	・「教職員の服務規律の 確保について」（通知）
	○心と身体の健康づくりについて ・生活習慣病やメンタルヘルスに 関する研修	全教職員	校長、 衛生管理 者等	・関係法令、国・県の通知 等
三 学 期	○個人情報の取扱いについて ・成績・学籍関係情報の取扱い ・文書管理など	全教職員	進路指導 担当 （部）、情 報教育担 当（部）等	・県、各市町村の個人情 報保護条例・規則 ・個人情報保護条例
	○公金等の不正処理について ・事例研究	全教職員	教頭	・関係法令、国・県の通知 等
	○交通事故防止・飲酒運転防止	全教職員	校長、 総務担当 （部）等	・関係法令 ・国・県の通知等

[計画立案上のポイント]

- (1) 年間計画を作成するときには、可能な限り月単位で作成しましょう。上記の表は、あくまで参考例であり、この順に行うことを求めているということではありません。各研修内容について、適切な時期に実施してください。
- (2) 上記表以外の例として、夏季や冬季の休業期間前に当該期間中の服務規律の確保をテーマとする研修の実施や、選挙等がある時には、その前に「政治的行為の制限について」をテーマとする研修を行う等が考えられます。
- (3) 計画立案に当たっては、学校行事や各関係機関・団体の取組（「〇〇強化月間」、「〇〇週間」等）等と連動して行いましょう。

2 校内研修の実施

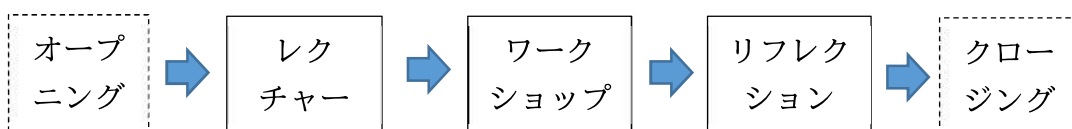
(1) 研修の企画・運営・評価について

- 充実した研修を実施するためには、「企画(P)」→「運営(D)」→「評価(C)」→「改善(A)」→「企画(P)」…というPDCAサイクルで行うことが大切です。
- 「企画(P)」の段階では、
 - ・ 研修をどのように設定するか。
 - 受講する側のニーズを適切に把握すること
 - ・ 達成目標をどのように設定するか。
 - どのレベルまで達成すればよいかを明確にすること
 - ・ プログラムをどのように組み立てるか。
 - 研修の目的・目標の達成に向けて、研修内容の選択、研修内容の順序性、研修の方法をいかにするか。
 を整理し、準備をします。
- 服務に係る研修の場合、過去に不祥事案等で被害を受けた等、特段に配慮が必要な教職員もいることが想定されます。研修実施に当たっては、事前に教職員に対して研修内容を周知し、配慮が必要な教職員を確認した場合には、研修の内容や参加方法等について配慮が必要です。
- 「運営(D)」の段階では、主な研修スタイルと学習法・活動として、次のように整理されます。

主な研修スタイル	代表的な学習法・活動
①レクチャー（講義） 知識伝達型	①聴く ②見る ③考える
②ワークショップ（協働）問題解決型	④話し合う ⑤体験する ⑥創作する
③リフレクション（省察）省察型	⑦分かち合う ⑧内省する ⑨深め合う

効果的な研修を実施するためには、3つの「主な研修スタイル」を組み合わせることが大切です。

- 実際の研修の流れとしては、以下の流れが考えられます。



ワークショップ形式を行う場合、考慮することとして、

- ・ 会場と机の配置
- ・ グループの人数（4～6人が適当）

- ・ 準備物（付箋、ペン、タイマー等）
- ・ 進め方 ※ ファシリテーターの役割

があります。研修の中では、目的に応じて、下記の例で示した各種研修手法を活用し、研修の充実を図ってください。

目的	主な研修手法
知識・技能の習得	<p>講義法</p> <p>受講者全員を対象とする講義の他に、課題別等、受講者を分割しての講義、受講者が選択しての講義など形態を工夫し、参加者の意欲を高めることが大切である。</p> <p>研修の目的が果たせるように講義の目的や組み立てを考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前に受講者からアンケートをとり、それを考慮して講義内容を決める。 ・ 講義の最中にいくつかの課題を提示して受講者に考えさせる。（空欄補充・○×や選択肢・チェックリスト等） ・ 受講者同士が話し合う場면을適宜設定する。（2～4人） ・ 講義の最中や末尾に質問を受けることによって受講者と双方向のやりとりを行う。 ・ 動画等の視聴覚教材を活用する。等
問題解決能力の向上 〈思考を広げる手法〉	<p>ブレインストーミング</p> <p>受講者が気楽な雰囲気の中で固定観念を排し、自由に思いつきやアイデアを出し合い、そこから想像と連想を働かせて、多くのアイデアを生み出すことができる。</p> <p>4つのルール（批判厳禁・自由奔放・相乗り歓迎・質より量）に従い、できるだけたくさん発言し、すべて記録（ホワイトボード・模造紙・ノート等）する。様々な考えが出るように、できるだけ多様なメンバーをグループに配置する。</p> <p>ランキング法</p> <p>様々なテーマについて、10個前後の権利・命題、具体的物品名等をカード等に記入し、参加者が自分にとって重要と考える順序にダイヤモンド型等ランキング（順位付け）して、その根拠等を整理し、その結果について参加者相互が意見交換・討議を実施する。</p>
問題解決能力の向上 〈課題を分類・分析する手法〉	<p>ウェビング（マッピング）</p> <p>ある一つのキーワードから思いつく言葉を書き出し、次々とつなげ、思考を広げる。</p>

	<p>カテゴリーによる分類</p> <p>様々なデータやアイデアをカードに記入し、それらを共通のものでいくつかのグループにまとめ、それぞれにタイトルをつけて整理していく。</p>
問題解決能力の向上 〈実践に結びつける手法〉	<p>5W1H</p> <p>アイデアや目標を5W1H（誰が・誰に、何を、いつ、どこで、どうして、どのようにして）に落とし込むことによって、実際に計画の見通しを持って動き出すことができる。</p>
態度・行動の変容	<p>ロールプレイング</p> <p>「役割演技」することで、物事への視点の客観性を高め、自己を再発見したり、日常生活ではわからなかった課題解決のための気づきを得たりする。体験をしたあとに、振り返りや分かち合いを行う「シェアリング」が重要。</p> <p>・展開例：</p> <ol style="list-style-type: none"> ① ロールプレイングの説明 ② ウォーミングアップ…ロールプレイングに入る前にアイスブレイク等を行い、意欲を高め、役割表現に慣れる。 ③ 再現…場所や状況などの基本となる情報を共有する。 ④ ロールプレイング…主役の自発的な発想で言葉を発し動きを取って演じる。 ⑤ シェアリング…演じながら気づいたこと等を話し合い、新たな気づきをわかちあう。 <p>ディベート</p> <p>特定の論題について、定められた規則に従い、肯定・否定の組に分かれて行う討議で、判定は議論を聞いていた第三者が行う。</p> <p>・論題の例：「入学式の受付は、女子生徒が望ましい。是非か。」</p> <p>・チーム編成：3人～5人が適当</p> <p>・展開の例：（50分展開例）</p> <ol style="list-style-type: none"> ① テーマの確認（2分） ② 肯定側の立論（6分）否定側の尋問（5分） ③ 否定側の立論（6分）肯定側の尋問（5分） ④ 作戦タイム（3分） ⑤ 否定側の反ばく（5分）肯定側の反ばく（5分） ⑥ 否定側の最終弁論（4分）肯定側の最終弁論（4分） ⑦ 審判による判定（5分）

- 研修を進める役割として、ファシリテーターの役割が重要です。
ファシリテーターとは、「協働促進者」、「共創支援者」という意味で、チームのプロセスを管理し、チームワークを引き出し、そのチームの成果が最大となるよう支援する役割を担います。
- 「評価(C)」として、研修の終わりに教職員一人ひとりへのアンケートや感想記述等を行い、実施した研修の効果や課題について把握し、次回の研修の企画や運営に向けて「改善(A)」することが大切です。
- 実際の校内研修のイメージがもてるよう、「V 校内研修の充実のために」では、前述の手法を活用した研修の具体例を一部示しています。参考にしてください。

(2) 校内研修の工夫例

- 校内研修の実施方法については、単なる説話や事例研究だけでなく、さまざまな手法があります。自分事として、より理解が深まるよう様々な手法を取り入れるなど工夫することが大切です。研修の工夫としては、表2のようなものがあります。

表2 不祥事を防止するための校内研修の工夫例

工夫点	具体的な方法	期待される効果
「事例研究」による研修	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。
「ランキング法」を取り入れた研修	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」を取り入れた研修	個々具体的な場面を想定し、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。
「ブレインストーミング」を取り入れた研修	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。
「ディベート」を取り入れた研修	様々な考え方が生じる「性」を取り巻く身近な問題について、パネリストディベートを行い、個人による感じ方や受け取り方の違いについて考える。	個々の思い込みや固定観念に気付き、セクシュアル・ハラスメントについて正しく理解する。

I 校内研修計画（年間計画）の立案と研修の実施

「事故回避トレーニング」を取り入れた研修	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」を深める研修	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。
自校の「危機管理マニュアル」の見直しを通じた研修	マニュアルを作って終わりにせず、絶えず見直しをする。	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」による研修	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」を取り入れた研修	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。	書くことを通じて意識化できる。
「ワークシート」を活用した研修	事例研究においては、問いに対する解答を書き込んだり、不祥事の発生する背景を行った本人や他の教職員、児童生徒等の立場から考えて記入したりして、意見交換する。	書く作業を体験することで、自分の考えを明確にできる。



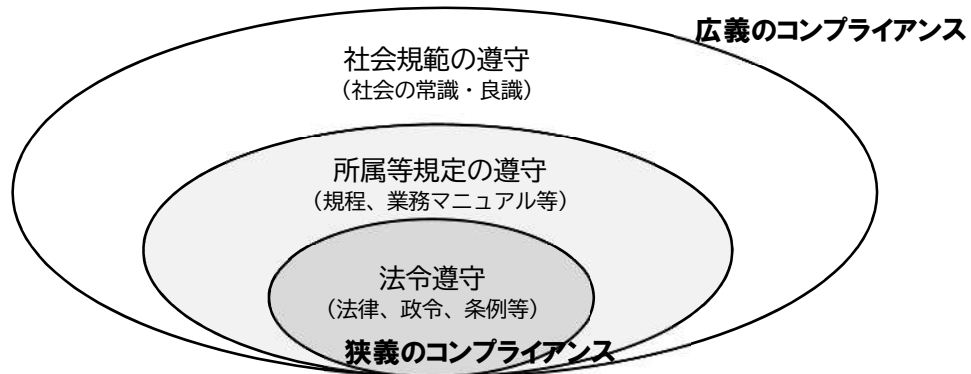
参考：・「教員研修の手引き 研修の効果的な運営のための知識・技術 2訂版」（独立行政法人教員研修センター）

・ 動画研修資料「研修の企画・運営・評価」（NITS 独立行政法人教員支援機構）

II 教職員としてのサービスの在り方

1 コンプライアンス

- 近年、コンプライアンスという言葉が耳にしますが、これは英語で「(命令・要求に従うこと)」という意味の言葉です。狭義では、「法令遵守」と捉えられていますが、広義では法令やルールにとどまらず、社会生活の中で人として守るべき社会規範の遵守をも含むものとされています。



- 地方公務員法第32条の規定にもあるように、地方公務員である教職員にとって、法令は当然にして遵守すべきものです。また、信用失墜行為の禁止を定めた同法第33条の規定にあるように、県民から信頼される公務員であるためには、社会の常識や良識といった社会規範の遵守についても意識して行動する必要があります。
- とりわけ教育公務員は、児童生徒に対してルールを守ることを指導する立場にあり、その言動や姿勢が児童生徒の人間形成に重大な影響を及ぼすことから、教育者にふさわしい、より高い倫理観や自律心が求められます。

2 法令と基本的心構え

(1) 公務に携わる者としての基本的心構え

- 私たち地方公務員が、サービスに関して守るべき法令や基本的心構えについて、以下で改めて確認しておきましょう。
- サービスとは、職員が守られなければならない義務のことです。地方公務員法は、サービスの根本基準について、次のように定めています。

地方公務員法 第30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、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

- 地方公務員が守るべき義務には、職務を行うに当たって守るべき「職務上の義務」と、公務員の身分を有するため守らなければならない「身分上の義務」があります。

具体的な義務は、地方公務員法で以下のように定めています。

区 分		概 要（一部抜粋・要約）
地方公務員法	職務上の義務	<p>(第32条) 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たって、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。</p> <p>(第35条) 職務に専念する義務 → 職員は、法律又は条令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。</p>
	身分上の義務	<p>(第33条) 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。</p> <p>(第34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。</p> <p>(第36条) 政治的行為の制限 → 職員は、政党その他の政治的団体等の結成に関与したり、又はこれらの団体の役員となったり、構成員になる又はならないように、勧誘運動をしたり、特定の政治団体に投票する又はしないように勧誘運動してはならない。（教育公務員特例法第18条に別途規定）</p> <p>(第37条) 争議行為等の禁止 → 職員は、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。</p> <p>(第38条) 営利企業への従事等の制限 → 職員は、許可を得なければ、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。（教育公務員特例法第17条に別途規定）</p>
基本的心構え		<ul style="list-style-type: none"> ・ 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取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

	<p>行為があってはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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意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。
--	--

(2) 教育をあずかる者としての基本的心構え

- 教育基本法は、教員について次のように定めています。

教育基本法 第9条第1項

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

- 以下は、教員としての基本的心構えです。
 - ・ 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、教職員の一員として、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。

3 不祥事防止の自己点検

- 次ページからのチェックリストを活用し、自らの日々のサービスに関する姿勢や言動について振り返り、サービス規律の確保や不祥事防止についての意識・実践力を高めましょう。校内研修として学期ごとに振り返る場をもつなど、定期的に自己点検することが大切です。
- 校長・教頭にあっては、管理職員として所属職員の状況や学校の体制、取組について、適宜点検し、サービスに関する課題に対して実効性のある方策を講じましょう。

教職員の不祥事防止のためのチェックリスト [教職員用] (R7 改訂版)

はい○ ・ いいえ× ・ どちらともいえない△

[公務員としての責任・意識に関すること]

1	自分が公務員であることを常に自覚し、法令を遵守し、公務員倫理を意識して行動していますか。	
2	不祥事は、他の学校のこと、他人事との意識ではなく、自校のこと、自分のこととして意識していますか。	
3	他の教職員の言動に気になることがあっても黙認せず、率直に意見が言える雰囲気がありますか。	
4	勤務時間外であっても、自らの行動が教育全体の信頼に影響を与えることを常に意識して行動していますか。	
5	島根県教育委員会の「教職員の懲戒処分及び公表の指針」について理解していますか。	
6	不祥事があったとき、生徒や学校・教育全体、また家族など周囲の人々に取り返しのつかない深刻な打撃を与えることを考えていますか。	

[生活に関すること]

1	普段の生活の中で、ストレスをためない工夫をしていますか。	
2	身近に悩みを話すことのできる相手がありますか。	
3	家族や同僚等とのコミュニケーションを積極的に図るようにしていますか。	
4	過度の遊興にふけったり、借金をしてギャンブルに金をつぎ込んだりするなど、公務員としてふさわしくない行為をしないよう、平素から心掛けていますか。	

[児童生徒性暴力等]

1	児童生徒への性暴力は、児童生徒の尊厳を著しく侵害し、生涯にわたり回復しがたい重大な影響を与えるもので、断じてあってはならないと自覚していますか。	
2	一切禁じられている児童生徒への電話やメール、SNS等による私的なやり取りを、行っていませんか。	
3	児童生徒に対し、実技指導や介助等を除き、不必要に体に触れないようにしていますか。	
4	1対1で児童生徒に対応する場合には、密室にならないようにしていますか。また、所定の手続きを経ないで、児童生徒を自家用車に乗せていませんか。	
5	学習や行事等の様子等、児童生徒を撮影する必要があるときは、定められた機器で行うなど学校で定めている取扱いを守っていますか。	
6	校内の整理整頓に心掛け、不必要なものや不審なものがあるときは、速やかに管理職に報告し対応していますか。	

[体罰等]

1	体罰や不適切な指導が、児童生徒の人格を傷つけ人権を侵害する行為であることを認識していますか。	
2	児童生徒や保護者と人間関係ができていれば、少しの体罰なら許されると思わず、いかなる場合も許される行為でないと理解していますか。	
3	児童生徒への指導は、自分の感情を抑え、冷静に行っていますか。	
4	児童生徒の問題行動に対して体罰や、暴言等による不適切な指導に頼らない適切な指導ができていますか。	
5	児童生徒を一方向的に自分の方針に従わせようとすることなく、児童生徒の意見を十分に聞いていますか。	

6	同僚の体罰や不適切な言動を目撃したら、速やかに止めたり、管理職に報告していますか。	
7	生徒指導を一部の教職員に任せきりにせず、組織的に対応していますか。	

[ハラスメント]

1	児童生徒の相談を受けたり個別指導したりする時は、必要に応じて管理職等に報告・連絡・相談をしていますか。	
2	児童生徒、保護者、他の教職員に対して、セクシュアル・ハラスメントととられかねない言動をしないように心掛けていますか。	
3	児童生徒はもちろんのこと、保護者に対しても電話やメール、SNS等による私的なやり取りをしないように心掛けていますか。	
4	同僚に対して感情にまかせたような発言や、大勢の前で個人名をあげて非難するようなことをせず、お互いの人格を尊重し合っていますか。	
5	同僚に対して親睦行事に強制的に参加させたり、業務とは関係ない個人的な雑用を強要させたりしないように心掛けていますか。	

[交通事故・交通違反]

1	交通法規を守り、事故を起こさないよう常に緊張感を持って運転をしていますか。	
2	飲酒をした場合、量の多少に関わらず、たとえ微量でも絶対に車を運転しないという心構えを持っていますか。	
3	深夜に飲酒した場合、翌朝や昼であっても一定基準以上のアルコールが体内に保有されることがあることを知っていますか。	
4	車を運転する者に飲酒を勧めたり、飲酒運転の車に同乗をしたりした場合も責任を問われることを知っていますか。	
5	心のどこかで「スピード違反でつかまるのは、運が悪い」と思わず、速度違反をしないよう努めていますか。	
6	特に大幅なスピード違反は、危険性の極めて高い重大な交通違反だと知っていますか。	

[個人情報の管理・守秘義務]

1	児童生徒・保護者の個人情報は、法令に基づく守秘義務があることを知っていますか。	
2	個人情報に関する書類等を学校外に持ち出したりしないよう心掛けていますか。	
3	個人情報に関する電子データの管理や、校務で使用するパソコン・記憶媒体の保管の仕方において、盗難や情報漏洩に対する対策を行っていますか。	
4	机の上、コピー機・パソコンの周辺等に個人情報を放置しないよう注意していますか。	

[公金等の適正な扱い]

1	一時的な立て替えであっても、絶対に公金を流用しないようにしていますか。	
2	県費外会計を扱う際、金銭出納簿や預金通帳等関係書類に記録し、整理していますか。	
3	現金はロッカーや机に入れて保管せず、速やかに預金口座に入金していますか。やむを得ず校内で保管する場合、金庫など鍵のかかる所に保管していますか。	
4	会計は単年度処理され、監査を受けていますか。	

教職員の不祥事防止のためのチェックリスト【管理職用】(R7改訂版)

はい○ ・ いいえ× ・ どちらともいえない△

[教職員の意識改革]

1	服務規律の校内研修は、年間計画を立て計画的に行われていますか。	
2	教育委員会からの指導通知等を掲示・配布するだけでなく、直接指導をしていますか。	
3	教育委員会からの指導を受けて、不祥事防止の対策に取り組んでいますか。	
4	児童生徒性暴力等、体罰、不適切な指導、公金管理、ハラスメント、飲酒運転等交通違反等の個別の課題について、時機を捉えて適切に指導していますか。	
5	教職員の不祥事は、他の学校のこと、他人事との意識でなく、自校のこと、自分のこととして意識していますか。	
6	教職員の勤務時間の管理や勤務時間の割振りを適切に行っていますか。	
7	人間関係の悪化を懸念して、教職員への指導を避けてしまうことなく、毅然とした対応をしていますか。	

[教職員・校内の状況把握]

1	日頃から、個々の授業や生徒指導、部活動等の状況の把握に努めていますか。	
2	長時間労働者への産業医等による面接指導が適切に行われていますか。	
3	評価システム等による管理職と教職員の面接の際に、悩み等についても話し合うなど面接指導は適切に行われていますか。	
4	課題を抱える教職員の状況を把握し、継続的な指導・観察を行っていますか。	
5	休暇・休職者等について、きちんと状況を把握していますか。	
6	自家用自動車公務使用登録証明書等で運転免許証の有効期間を把握していますか。	
7	校内に、教職員の目が行き届きにくい部屋や空間がないか、室内等に不審なものがないかについて、適宜把握していますか。	

[取扱要綱・管理規程の整備]

1	危機管理の体制やマニュアルが整備され、研修も行われていますか。	
2	県費外会計を扱う際、複数の教職員がチェックしたり、通帳等の関係書類に記録し整理するなど、要綱に即した取扱いが適正に行われていますか。	
3	個人情報の管理規程を作成していますか。	
4	情報ネットワーク（校内LAN等）の管理規程を作成していますか。	

[教職員間の協力体制]

1	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ますか。	
2	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らないように努めていますか。	
3	教職員に日常的に声をかけたり、気軽に教職員からの相談に応じていますか。	
4	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ますか。	
5	悪い情報でも迅速に管理職に伝わるよう徹底されていますか。	

[児童生徒への指導体制]

1	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・指導を行っていますか。	
2	指導が困難な児童生徒への対応を、一人の教員だけに任せきりにせず、組織的に対応していますか。	
3	児童生徒を指導する際、できるだけ複数の教職員や同性の教職員で対応するなどの配慮をしていますか。	
4	児童生徒に対して密室での1対1での指導を行わないことについて、指導・徹底をしていますか。(校外活動時の宿泊施設等を含む)	
5	特別な支援が必要な児童生徒に対し、適切な支援の方法を周知していますか。	

[学校としての相談体制]

1	児童生徒性暴力等やわいせつ行為、セクシュアル・ハラスメント、体罰などについて、児童生徒や教職員からの相談や訴えへの相談体制が整備されていますか。	
2	学校における相談窓口、学校以外の相談窓口を児童生徒や保護者に周知していますか。	
3	相談員の人選、相談場所など相談しやすい雰囲気づくりができていますか。	

[家庭や地域との情報交換]

1	何事も、学校内部だけで解決しようという意識ではなく、説明責任を果たそうという意識でいますか。	
2	保護者等との情報や意見の交換が円滑に行われていますか。	
3	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ますか。	

[教育委員会との連絡]

1	教育委員会への報告・連絡・相談等を迅速かつ適切に行っていますか。	
---	----------------------------------	--

Ⅲ 不祥事発生とその影響

1 不祥事発生の要因

- 教職員が児童生徒の健やかな成長のために全力で職務に当たる中、ごく一部の教職員の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。）によって、本県の公立学校教職員全体の信頼が失われていくことは、非常に残念なことです。
- 過去の不祥事から要因等を分析すると、主に以下の3つの要因にまとめられます。非違行為をした教職員個人の資質に加え、職務の特性や職場環境、個人を取り巻く環境など、複数の要因が重なって発生している事案も多く見られます。

【要因1】個人の資質

- ・ 責任感・使命感の欠如
- ・ 規範意識の欠如、サービスへの理解不足
- ・ 想像力の欠如
- ・ 児童生徒等との距離感の喪失
（恋愛感情を抱くなど）
- ・ 個人的な嗜好・性格
- ・ ストレスへの対応、耐性
など

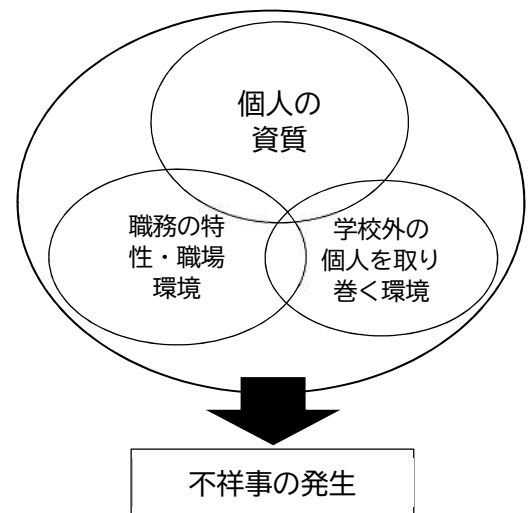
【要因2】職務の特性・職場環境

- ・ 児童生徒に対する優位性
- ・ サービスに関する指導・研修等の不足
- ・ 不祥事を未然防止する校内システムの欠如・不備
- ・ 職場におけるコミュニケーション不足
など

【要因3】学校外の個人を取り巻く環境










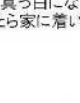


- ・ 経済的な問題
- ・ 家庭不和
- ・ 対人関係
- ・ 機器や設備等の環境

など



- 要因として、個人の資質に負う部分は大きいですが、教職員個々の状況は様々であり、それによる対処等も変わってきます。次に紹介する岡山県教育委員会作成の資料は、不祥事に係る教職員の意識等を類型化し、発生メカニズムや対処法までが分かりやすく分析・整理されています。自己理解や研修の計画、発生時の対応等の参考にしてください。

新たな視点による不祥事の種類（原因別分類表）

類型	学習不足型 (知らなかった型)	自己中心 (自分特別視)型 (これぐらいなら型)	確信犯型 (わかってやっている型)	合理化型 (その場しのぎ型) 破れかぶれ型 パニック型	衝動型 (短絡型)	飲酒・習慣的飲酒の 影響
						
説明	<ul style="list-style-type: none"> その行動の及ぼす結果への学習ができていない、学習したが定着していない、あるいは学習しようとしていないタイプ 	<ul style="list-style-type: none"> 「相手に害を与えたわけではない」ように被害者感情を軽視しているタイプ 「つい…」とか「これぐらいならよからう。」と相手や組織への被害を考慮することができない、自己中心的思考を持つタイプ 一般的にはよくないことかもしれないが、自分には認められていると思って行うタイプは「自分特別視型」という言い方もできる。 ※様々なタイプが混在していると考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 悪いことだと思いつつも、問題意識が極端に低く、啓発や集団研修を受けても「やったらだめだ」という警告意識が作動しないタイプ もともと継続性のある場合と、飲酒、疾病等の影響がある場合とに分けられる。 ※当初別のタイプだったものから移行するケースも見られる。 	<ul style="list-style-type: none"> 葛藤状況を回避・逃避するために、自分を正当化しながら選択した行動が、問題行動だったというタイプ 更に次のような分類ができる。 <ul style="list-style-type: none"> ①その場しのぎタイプ 不道徳な行動でその場をしのぐ場合 ②安易・無思考タイプ 安易な方法で自分を保つ場合 ③パニック・思考停止タイプ パニックになって訳が分からなくなっている場合 	<ul style="list-style-type: none"> 怒りなどの感情から、短絡的に反応した行動を取るタイプ 攻撃性の分類として、「戦略的攻撃性」(指導のために厳しく当たる行動)と「衝動型攻撃性」(相手の行為に対し短絡的にその場で行う攻撃)とに分けられるが、後者がこのタイプに該当する。 	<ul style="list-style-type: none"> 飲酒は脳に影響を及ぼし、その結果、行動に多大な影響が及ぶ。したがって、全てのタイプに影響が上乗せされる。 衝動が顕在化 大目に見てもらおうという期待 勘違いや失念
行為別分類の例	<ul style="list-style-type: none"> 事務処理の遅滞、書類紛失等 わいせつ事案(生徒指導やネット上の事案に関する知識・経験不足) 飲酒運転・飲酒トラブル(アルコールに関する知識・注意不足) 交通事故(道交法等に関する知識不足) USB紛失等による情報漏えい(セキュリティポリシー等への理解・注意不足) 	<ul style="list-style-type: none"> わいせつ事案 のぞき・盗撮 同僚、児童生徒、保護者等に対するセクハラ 体罰(戦略的) 交通違反や交通違反に端を発する事故 USB紛失等による情報漏えい 	<ul style="list-style-type: none"> 性犯罪・性暴力 薬物事犯 飲酒運転 窃盗・横領 ストーカー 	<ul style="list-style-type: none"> 暴力事件(過剰防衛) 手段を選ばない逃亡(万引のあと警備員殴打、事故のあと逃走など) 窃盗・横領(経済的困窮によるもの) 中傷情報の拡散 	<ul style="list-style-type: none"> 体罰 暴力事件 中傷情報の拡散 	<ul style="list-style-type: none"> 酒に酔っつてのセクハラ わいせつな行為 暴力事件等 飲酒運転
当事者の事後の発言による分類	<p>「そのようなルールがあることを知りませんでした。」</p> <p>「知ってはいましたが、まあいいかで済ませていました。」</p> <p>「研修会で聞いた気がしますが、自分には関係ないと思っていました。」</p> 	<p>「これぐらいならよからうと思っていました。」</p> <p>「相手に危害を加えているわけではないから構わないと思っていました。」</p> <p>「露見することはないだろうと思っていました。」</p> <p>「普段はそんなことは考えないのに、つい、思い付いてそうしてしまいました。」</p> 	<p>「最初は『やってはいけない』と思いました。が、繰り返すうちにやみつきになりました。」</p> <p>「捕まるかもしれない、大ことになるかもしれない、と思いつつもやめられませんでした。」</p> <p>「頭では分かっている、気持ちと言ったことを聞きませんでした。」</p> 	<p>「捕まりたくなかったので、殴ってでも逃げようと思いました。」</p> <p>「金銭的に苦しかったので、金を早く工面したいと思ってやりました。」</p> <p>「いつの間にかそうしていました。理由もよく分かりません。」</p> <p>「頭が真っ白になって、気付いたら家に着いていました。」</p> 	<p>「生徒にこんなことを言われて、ついカッとなってやってしまいました。」</p> <p>「〇〇(相手)のことがどうしても許せませんでした。」</p> 	<p>「はっきりと思いつせませんが、お前がやったんだと言われるのなら、私がやったんだと思います。」</p> <p>「自分では飲み過ぎたつもりはありませんでしたが、今思えばなぜあのような行動を取ったのか、後悔しありません。」</p> 
	<p>〔混合型〕 「生徒指導には自信がありました。その結果、1人で対応してこのようになってしまいました。」「いけないな、と思いつながら一線を越えてしまいました。」</p>					
発生メカニズム	<ul style="list-style-type: none"> 知識・訓練・経験不足、不注意、周りのサポートの欠如 	<ul style="list-style-type: none"> 被害はない、自分は悪くない、相手が悪いという自己中心的思考 	<ul style="list-style-type: none"> 本人が有する資質 	<ul style="list-style-type: none"> 危機から身を守ろうとする防衛反応の一種 	<ul style="list-style-type: none"> 怒りからの短絡反応 怒りがうっ積して爆発する。 	<ul style="list-style-type: none"> 飲酒に伴う脳への影響により、人格や行動のコントロールを失う。
主な対処法	<ul style="list-style-type: none"> 適切な業務管理 取扱手順等のマニュアル化等を通じて、正しい知識を学習し、定着させること。 	<ul style="list-style-type: none"> 被害者感情に思いを至らせることによる罪意識の醸成 刑罰や社会的制裁など、責任の重さの学習 状況要因が影響する事案は、その要因をできるだけ排除する。(いわゆる「手段」と「場」が揃う状況を作れない。) 	<ul style="list-style-type: none"> 個別の対応(管理職・同僚の関わり等) 	<ul style="list-style-type: none"> 危機やストレスへの適切な対処法 個別の対応(管理職・同僚の関わり等) 	<ul style="list-style-type: none"> 怒りのコントロール法の学習 	<ul style="list-style-type: none"> 飲酒の仕方のコントロール 周囲のサポート
	<ul style="list-style-type: none"> 環境の整備(校内ルールの策定・周知・徹底、施設・設備の整理・整備、相談窓口等の設置・周知) 同僚・管理職等の気付き・関わり 					

※ 岡山県教育委員会にご提供いただきました。

2 不祥事が及ぼす影響

- 不祥事が発生すると、次のように様々な悪影響が生じます。

被害者、被害児童生徒への影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員の非違行為により、心身に大きな傷を負うことになった。 ・ 信頼する大人からの行為に深く傷つき、事故後も長い期間、悩まされることになった。 ・ 心的外傷後ストレス障害（PTSD）を発症する事態となった。 ・ 長期間の治療等が必要となり、身体的・精神的に負担を負うこととなり、生活面、学業面、就業面において支障を来たした。 など
児童生徒への影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指導を受けていた教職員が非違行為を行ったことに、心を傷つけられた。 ・ テレビや新聞等で学校名が報道され、ショックを受けた。 ・ インターネットやソーシャルメディアなどに学校名や誹謗中傷が書き込まれ、意欲が減退した。 ・ 学級担任や教科指導担当、部活動顧問などが交代し、不安が高まった。 など
保護者、地域への影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 校内でさらに非違行為が発生しないか、保護者・地域の間で不安が広まった。 ・ 学校の活動に協力してきたが、教職員や学校が信用できなくなり、協力への意欲が下がった。 ・ 地域の学校として、不名誉な情報が伝わり心外である。 など
教職員への影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 再発防止に係る教職員への負担が増加した。 ・ 非違行為を行った教職員が不在となり、業務の負担が増した。 ・ 児童生徒や保護者、地域からの信頼が低下し、児童生徒への指導が難しくなった。 ・ 教職員全体のモチベーションが低下した。 など
学校運営・教育委員会への影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事案の調査、被害児童生徒への対応やケア、全校児童生徒への説明やケア、保護者説明、報道機関への対応など、本来の業務に優先した過重な対応を行うことになった。 ・ 住民や保護者からの批判や苦情、問い合わせの電話、手紙等が多数寄せられ、対応に追われた。 ・ 学校運営について、保護者や地域住民の理解と協力が得られにくくなり、教育活動に支障を来たした。 ・ 信頼を回復するために、相当な時間と労力を要した。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校内の雰囲気が悪くなり、児童生徒への指導が行いにくくなった。など
島根の教育への影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 島根県の学校教育全体に対する県民の不信感が高まった。など
非違行為を行った教職員への影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 懲戒処分を受け、学校名や氏名等が公表され、社会的な制裁を受けることになった。 ・ 懲戒免職となり、教育職員としての身分を失い、また、教員免許状も効力を失った。 ・ 昇給や給与面で減額となった。 ・ 懲戒処分だけでなく、民事処分や刑事処分を受けた。など

3 懲戒処分

(1) 懲戒処分とは

- 教職員の行政処分として、懲戒処分があります。
懲戒処分は、公務員の秩序を維持するために職員の義務違反に対する制裁として行われる処分です。教職員が非違行為を行った場合、懲戒処分の対象となります。
- 懲戒処分には、免職、停職、減給、戒告があります。
処分は、辞令をもって行われ、個人の勤務記録（履歴）に記録が残ります。処分を受ける者にとっては、身分や給与面において大きな不利益を被ることとなり、場合によっては、その人の人生を変えてしまうこともあります。
なお、懲戒処分に至らない非違行為に対して、服務監督教育委員会が文書訓告や口頭訓告等の指導を行うこともあります。
- 島根県教育委員会では、非違行為を行った場合の標準的な懲戒処分の基準と公表の基準について、「教職員の懲戒処分及び公表の指針」（以下「指針」という。別紙参照。）を定め公表しています。どのような行為が非違行為に当たるのか、具体の処分はどうなるのかなど、指針の内容を肝に銘じておきましょう。
- 教職員が非違行為等を起こした場合、学校等は、当該教職員等から聞き取りを行うなど詳細に事実確認を行った上で、速やかに事故報告書を作成し、島根県教育委員会に提出します。島根県教育委員会は、任命権者として、当該教職員や校長など管理監督者などから事情聴取を行います。教育委員会会議において、事故報告書や事情聴取等により確認できた内容をもとに、指針に照らして処分量定が決定され、処分が執行されます。
- 懲戒処分を行った場合には、指針に基づいて公表することになっています。処分によっては、氏名や学校名等が公表されます。
- 懲戒処分のほか、刑事責任を問う刑事処分や民事責任を問う民事処分の対象となる

場合もあり、教職員は社会的に見ても重い責任を負っています。

(2) 懲戒処分の影響

① 処分の概要

	処分の内容	処分による影響	公表内容（原則）
免職	職員の身分を失う	<ul style="list-style-type: none"> ・ 処分後の給与は一切支給されない ・ 退職手当は原則支給されない ・ 共済年金の給付制限 ・ 教育職員免許状が失効する 	全てを公表(学校名、氏名、職名、年齢、性別、処分理由等)
停職	処分期間中は、職務に従事させず、いかなる給与も支給されない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 処分期間中、給与は支給されない ・ 昇給が抑制される ・ 期末勤勉手当が減額又は不支給となる ・ 退職手当は勤続期間から停職期間の1/2が除算され、計算される ・ 共済年金の給付制限 	飲酒運転を行った場合の停職は、上記免職と同じ。
減給	期間中は、給料（教職調整額を含む）の月額額の1/10以下に相当する額を給与から減額する	<ul style="list-style-type: none"> ・ 処分期間中、給料の減額。 ・ 勤勉手当が抑制される ・ 昇給が抑制される 	校種、地域、職名、年齢、性別、処分の量定及び理由
戒告	職員の服務義務違反の責任を確認し、その将来を戒める	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤勉手当が抑制される ・ 昇給が抑制される 	

② 不祥事を起こした教職員、監督する校長の話から

- 以下は、過去の懲戒処分事案において、島根県教育委員会の事情聴取の際に不祥事を起こした教職員や、同職員を監督する校長が語った内容の抜粋です。（複数の事案から抽出、一部加工）
- 語られた内容からは、不祥事が及ぼす当該教職員や学校、児童生徒、保護者、地域への影響の大きさを思い知らされます。また、これらの言葉には、不祥事を防止するヒントが隠されています。

不祥事を起こした教職員の話から

- ・「校内研修はあったが、内容については覚えていません。」
- ・「不祥事があると校長から処分のプリントが配られて話はありませんでしたが、自分には関係ないと思っていました。」
- ・「不祥事防止の研修はありましたが、いつも同じ話ばかりで退屈でした。」
- ・「なぜ、行為をしたのか自分でも分かりません。ストレスがあったのかもしれませんが。」
- ・「これぐらいなら、不祥事にはならないと思っていました。」
- ・「大変なことをしてしまいました。傷つけた相手や児童生徒にも大変申し訳なく思っています。一生、自分の起こした行為の重さを背負っていきます。」
- ・「(性暴力等の事案) 相手が自分に好意を抱いていると思っていました。」
- ・「(性暴力等の事案) 私がその子を助けて、支えてあげなければと思っていました。」
- ・「これ位なら大丈夫だろうと、以前起こした軽い違反については、指導が怖くて管理職に報告しませんでした。その結果、このような事故を起こしてしまいました。」

不祥事を起こした教職員を監督する校長の話から

- ・「すごく信頼していた教職員だったので、まさかこんなことを起こすなんて信じられない気持ちです。」
- ・「以前一度だけその教員のことによって気になったことがありました。あの時に注意しておけば、このようなことにはならなかったと悔やんでいます。」
- ・「他の教職員から、不祥事が発生する前に、当該職員の色になる行動について報告を受けていました。その後すぐに対応していれば、このような事態にはならなかったかもしれません。」
- ・「なかなか時間がなくて服務に関する研修は、十分にできていない状況でした。」
- ・「事故発生後、様々な対応があり、本当にしんどかったです。子どもたちはもちろん、本人、本人の家族、警察、教育委員会、保護者、地域住民、報道関係者、本校の教職員と対応は多岐にわたり、非常に神経を使いました。」
- ・「関係する子どもたちの動揺は大きく、緊急派遣のスクールカウンセラーに支援をしてもらっています。ですが、なかなか元のようにはいきません。」

- ・「発覚後、他の教職員はショックを受けており、業務の負担も増えて疲弊する職員も見られます。勤務への意欲も全体的に低下しています。」
- ・「事件報道後、今までは言ってこられなかったクレームを保護者や地域の方が言うようになるようになりました。厳しい目が向けられていると感じています。」
- ・「一人の非違行為によって、保護者、地域の目が変わりました。一人の行為によって、他の教職員もそういう行動をするのではという見方をされ、つらいです。信用を取り戻すには、並大抵の努力ではできません。」

③ 懲戒処分を受けた場合の経済的損失

- 以下は、令和6年10月1日に処分を受けたと仮定し、その者が60歳となる年度まで勤務した時、60歳で退職するまでの給与等の処分時年齢別の損失額です。(令和6年10月現在)

【25歳・教諭の場合】

令和6年10月時点で給料表が高等学校等教育職2級15号給である25歳教諭の場合

- ・ 戒告 約 200万円
- ・ 減給1/10 3月 約 211万円
- ・ 停職6月 約 466万円
- ・ 免職 約 2億5000万円

【40歳・教諭の場合】

令和6年10月時点で給料表が高等学校等教育職2級79号給である40歳教諭の場合

- ・ 戒告 約 73万円
- ・ 減給1/10 3月 約 88万円
- ・ 停職6月 約 455万円
- ・ 免職 約 1億7000万円

【50歳・教諭の場合】

令和6年10月時点で給料表が高等学校等教育職2級119号給である50歳教諭の場合

- ・ 戒告 約 21万円
- ・ 減給1/10 3月 約 39万円
- ・ 停職6月 約 453万円
- ・ 免職 約 1億円

- 上記試算上、反映しているのは、給料、期末手当、勤勉手当、教職調整額及び退職手当です。免職及び停職の場合には、扶養手当、住居手当、特殊勤務手当など諸手当の支給の状況に応じ、損失額がさらに多くなります。また、免職及び停職の場合には、受け取る年金にも損失額が生じます。

IV 不祥事類別 研修用ワークシート・解説

- 本章では、校内研修において活用いただける以下の事例のワークシート・解説を掲載しています。

- 1 児童生徒性暴力等
- 2 わいせつ行為、セクシュアル・ハラスメント
- 3 SNS等による児童生徒との不適切なやり取り
- 4 体罰
- 5 公金の不正処理
- 6 個人情報の漏えい
- 7 パワー・ハラスメント、職場内秩序びん乱
- 8 交通事故・違反（飲酒運転）
- 9 交通事故・違反（速度超過等）
- 10 窃盗
- 11 その他の事例

- ワークシート・解説は、以下を基本に構成しています。

[基本構成]

ワークシート（①通常版・②短時間版）

解説

- 1 事例の問題点
- 2 問われる責任
- 3 発生後の対応
- 4 防止のためのチェックポイント
- 5 関係法令、通知等（概要）
- 6 類似事例

- ・ ワークシートは、1時間程度の研修を想定した「①通常版」と、15分程度の研修を想定した「②短時間版」を設けています。研修時間に応じて、選択してください。
- ・ 解説の「6 類似事例」には、全国で実際に発生した不祥事案を元に作成した関連事例を複数掲載しています。研修の内容等に応じ、ワークシートの事例部分に入れ替えてご活用ください。

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例1 「児童生徒性暴力等」(①通常版)

<事例>

中学校3年生担任のA教諭は、進路の相談に来た女子生徒と相談室で2人きりとなり、励ますつもりで手を握ったり、肩を触ったりした。その後相談の回数を重ねるうち、女子生徒が拒否をしなかったため、胸を触る等の行為をした。

女子生徒は、A教諭から相談室に誘われるのがいやで、学校を休みがちになり、養護教諭が気持ちを聞いたことから発覚した。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 被害生徒は、どのような気持ちでしょうか。

質問3 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問4 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問5 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問7 この事例を未然に防ぐため、あなたが取り組みたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例1 「児童生徒性暴力等」(②短時間版)

<事例>

中学校3年生担任のA教諭は、進路の相談に来た女子生徒と相談室で2人きりとなり、励ますつもりで手を握ったり、肩を触ったりした。その後相談の回数を重ねるうち、女子生徒が拒否しなかったため、胸を触る等の行為をした。

女子生徒は、A教諭から相談室に誘われるのがいやで、学校を休みがちになり、養護教諭が気持ちを聞いたことから発覚した。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。(A教諭の責任・損失を含む)

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例1 「児童生徒性暴力等」

1 事例の問題点

- ・ 教員という立場を利用して、児童生徒に対して、自己中心的で極めて悪質なわいせつ行為をしたこと。
- ・ 人権感覚に欠け、児童生徒を性的な関心欲望の対象とする教育者としてあるまじき卑劣な行為をしていること。
- ・ 児童生徒の心身に生涯にわたって回復しがたい心理的外傷などを与える影響の大きさを理解できず、自分の欲求のまま行動したこと。
- ・ 相談室を閉め切り、児童生徒への指導を密室において1対1で行ったこと。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分 of 取扱い

『教職員の懲戒処分及び公表の指針』 児童生徒性暴力等及びわいせつ行為等に係る懲戒処分の基準（標準例）」より

行為等の態様		基準
児童生徒性暴力等、児童生徒等に対するセクシュアル・ハラスメント、児童生徒に対する有害な行為		
1	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（令和3年法律第57号）第2条第3項に規定する児童生徒性暴力等を行った教職員	免職
2	セクシュアル・ハラスメントを行った教職員	停職、減給又は戒告
3	所定の手続きを経ず、又は私的な内容について、児童生徒とソーシャルネットワーキングサービス(SNS)や電子メールによるやり取りを行った教職員	戒告
4	所定の手続きを経ず児童生徒を自家用車等に同乗させ、又は教育上真に必要なでないにもかかわらず学校内外で児童生徒と1対1となる密室空間を作り出した教職員（緊急時等やむを得ない場合を除く。）	戒告
5	3又は4の行為を繰り返し行った教職員並びに3及び4の行為を合わせて行った教職員	停職又は減給

2. 児童生徒等の定義

「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項に規定する児童生徒等をいう。

※ 免職及び停職（飲酒運転を行った場合に限る）の事例にあつては、学校名、氏名、職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分の影響の詳細は、第Ⅲ章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 刑事上の責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上の責任……損害賠償等

3 発生後の対応

対応にあたっては、被害者のプライバシーに最大限配慮すること。

【管理職等】

- ・ 事実の確認(※1・2)、整理

※1) 被害児童生徒への最小限の聴き取り（児童生徒と信頼関係のある教職員で行う）

※2) 詳細な聴き取りは司法面接で行う（教育委員会や警察等の関係機関と連携・相談のうえ警察等が実施し、教職員等を行わない。）

※1・2 は児童生徒からの相談への対応の場合も同様。対応の詳細は、「学校危機管理の手引～危機管理マニュアル作成のために～（改訂版）」（令和6年7月改訂 島根県教育委員会）を参照のこと。

- ・ 対応方針の決定・指示
- ・ 教育委員会への第一報（事実の連絡と支援要請、対応をその都度協議）
- ・ 関係教職員への指示（緊急職員会議の開催等）
- ・ 加害教職員を隔離し事実確認、その後自宅待機の指示（※被害者と直ちに引き離す）
- ・ 被害者への謝罪と今後の対応説明
- ・ 教育委員会の指示により、警察へ通報
- ・ 事故報告書を作成し、教育委員会へ提出
- ・ 対応窓口の一本化
- ・ 児童生徒、保護者への誠意ある対応
- ・ 緊急カウンセラー派遣要請
- ・ 報道機関への対応
- ・ （必要に応じて）全校集会、保護者会
- ・ 再発防止策の検討、実施

※ 被害者の同意のもとに実施

【教職員】

- ・ 加害教員に関係する児童生徒の心のケア

4 防止のためのチェックポイント

【全般】

- 学校は、教職員が児童生徒性暴力等の防止に向け、校内研修等により教職員への指導や啓発を行っているか。
- 学校では、教職員が児童生徒に対して密室で1対1の指導を行わないことについて、周知徹底しているか。
- 教職員は、学校行事や部活動等のため、教職員と児童生徒が宿泊を伴う研修や遠征に参加する場合において、教職員が宿泊先の自室に児童生徒を招き入れたり、児童生徒の自室に訪ねたりする行為をしていないか。
- 学校では、校内（寄宿舍含む）における教職員と児童生徒の密室状態の回避のため、空き教室の管理の徹底、廊下から教室内の視界確保など物理的死角を無くしているか。また、定期的に点検しているか。
- 管理職は、教職員が相談しやすい雰囲気づくりや面談機会の確保などを行っているか。
- 学校では、児童生徒性暴力等の早期発見のため、児童生徒等や教職員に対する定期的なアンケート調査や教育相談を実施しているか。
- 校内の相談窓口を整備し、児童生徒や保護者に周知しているか。

【SNS等の不適切なやり取り、盗撮等の防止】

- 学校では、電子メールやSNS等による教職員から児童生徒への私的連絡の禁止、部活動指導等に関してやむを得ず継続的に児童生徒等とSNS等により連絡する必要がある場合の事前承認等の手続きが、徹底されているか。
- 学校では、教職員個人所有のスマートフォン等の電子機器の職場内における取扱いについて、徹底が図られているか。
- 学校では、不審物等が設置されやすい環境を無くすため、校内の整理整頓や不要物の処理などを行うとともに、不審物等の点検を定期的に行っているか。

5 関係法令、通知等（概要）

◎「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1条（目的）

…児童生徒等の尊厳を保持するため、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を推進し、もって児童生徒等の権利利益の擁護に資することを目的

第2条（定義）

…「児童生徒等」：学校に在籍する幼児・児童又は生徒、18歳未満の者

「教育職員等」：教育職員、校長、副校長、教頭、実習助手、寄宿舎指導員
 「特定免許状失効者等」：児童生徒性暴力等を行ったことにより、教員免許状が失効又は免許状取上げ処分となった者

「児童生徒性暴力等」：

- ①児童生徒等に性交等をする事又は性交等をさせること
 - ②児童生徒等にわいせつ行為をする事又はわいせつ行為をさせること
 - ③児童ポルノ法違反
 - ④痴漢行為又は盗撮行為
 - ⑤児童生徒等に対する悪質なセクシュアル・ハラスメント
- ※ 現在の運用上、懲戒免職処分の対象となり得る行為を条文中で列挙
 ※ 刑事罰とならない行為を含み、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無を問わない。

第3条（児童生徒性暴力等の禁止）

…教育職員は、児童生徒性暴力等をしてはならない

第4条（基本理念）

…施策の推進に当たっての基本的認識、児童生徒等の安心の確保、被害児童生徒の保護、適正かつ厳格な懲戒処分等について規定

第9条（学校の責務）

…学校全体で児童生徒性暴力等の防止及び早期発見に取り組むとともに、当該学校の児童生徒等が児童生徒性暴力等を受けたと思われるときは、適切かつ迅速に対処する責務を有する

第10条（教育職員等の責務）

…児童生徒性暴力等を行うことがないよう教育職員等としての倫理の保持を図るとともに、勤務する学校の児童生徒等が教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われるときは、適切かつ迅速に対処する責務を有する

第13条～16条：防止に関する措置

…教育職員等に対する啓発、児童生徒等に対する啓発、データベースの整備、児童生徒性暴力等対策連絡協議会について規定

第17条～21条：早期発見及び対処に関する措置等

…早期発見のための措置、学校への通報、警察署への通報等、専門家の協力を得て行う調査、児童生徒等の保護支援等、教育職員等以外の学校で働く者の児童生徒性暴力等への対処について規定

第22、23条：教育職員免許法の特例

…特定免許状失効者等に対する再授与については、免許状の失効等の原因となった児童生徒性暴力等の内容等を踏まえ、改善更生の状況等により再授

与が適当であると認められる場合に限り、再授与が可能であること等を規定

◎「刑法」 参考：法務省ホームページ「性犯罪関係の法改正等 Q&A（令和5年7月）」

第 174 条（公然わいせつ）

…公然とわいせつな行為をした者は、6月以下の拘禁刑若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料

第 175 条（わいせつ物頒布等）

…わいせつな文書、図画、電磁的記録に係る記録媒体その他の物を頒布し、又は公然と陳列した者は、2年以下の拘禁刑若しくは250万円以下の罰金若しくは科料に処し、又は拘禁刑及び罰金を併科。電気通信の送信によりわいせつな電磁的記録その他の記録を頒布した者も同様

第 176 条（不同意わいせつ）

…以下第 177 条の概要に示す(1)又は(2)によって、わいせつな行為をした者は、婚姻関係の有無にかかわらず、6月以上10年以下の拘禁刑

第 177 条（不同意性交等）

…以下の(1)又は(2)によって、性交等をした者は、婚姻関係の有無にかかわらず、5年以上の有期拘禁刑

(1) ①～⑧のいずれかを原因として、同意しない意思を形成、表明又は全うすることが困難な状態にさせること、あるいは相手がそのような状態にあることに乗じること

- ① 暴行又は脅迫
- ② 心身の傷害
- ③ アルコール又は薬物の影響
- ④ 睡眠その他の意識不明瞭
- ⑤ 同意しない意思を形成、表明又は全うするいとまの不存在
- ⑥ 予想と異なる事態との直面に起因する恐怖又は驚愕
- ⑦ 虐待に起因する心理的反応
- ⑧ 経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力による不利益の憂慮

(2) わいせつな行為ではないと誤信させたり、人違いをさせること、又は相手がそのような誤信をしていることに乗じること

第 182 条（16歳未満の者に対する面会要求等）（新設）

…16歳未満の子どもに対して、以下のいずれかの行為をした場合(※)、面会要求等の罪が成立

(※)相手が13歳以上16歳未満の子どもであるときは、行為者が5歳以上年長である場合

(1) わいせつの目的で、①～③のいずれかの手段を使って、会うことを要求すること…1年以上の拘禁刑又は50万円以下の罰金

- ① 威迫、偽計又は誘惑-----例：脅す、うそをつく、甘い言葉で誘う
- ② 拒まれたのに反復-----例：拒まれたのに、何度も繰り返し要求する

- ③ 利益供与又はその申込みや約束-例:金銭や物を与える、その約束をする
 (2) (1)の結果、わいせつの目的で会うこと…2年以下の拘禁刑又は100万円以下の罰金
 (3) 性交等をする姿、性的な部位を露出した姿などの写真や動画を撮影して送るよう要求すること…1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金

◎「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」

参考：法務省ホームページ「性犯罪関係の法改正等 Q&A（令和5年7月）」

第2条（性的姿態等撮影）

…以下の(1)から(4)のいずれかの行為をした者は、3年以下の拘禁刑又は300万円以下の罰金

- (1) 正当な理由がないのに、ひそかに、「性的姿態等」（性的な部位、身に着けている下着、わいせつな行為・性交等がされている間における人の姿）を撮影
 (2) 不同意性交等罪（刑法第177条）に規定する前述①～⑧により、同意しない意思を形成、表明又は全うすることが困難な状態にさせ、又は相手がそのような状態にあることに乗じて、「性的姿態等」を撮影
 (3) 性的な行為でないと誤信させたり、特定の者以外はその画像を見ないと誤信させて、又は相手がそのような誤信をしていることに乗じて、「性的姿態等」を撮影
 (4) 正当な理由がないのに、16歳未満の子どもの「性的姿態等」を撮影（※）
 （※）相手が13歳以上16歳未満の子どもであるときは、行為者が5歳以上年長である場合

第3条（性的影像記録提供等）

…同法律第2条又は第6条によって撮影・記録された性的姿態等の画像（「性的影像記録」）を特定・少数の者に提供した者は、3年以下の拘禁刑又は300万円以下の罰金（第1項）
 …性的影像記録を不特定・多数の者に提供又は公然と陳列した者は、5年以下の拘禁刑若しくは500万円以下の罰金（第2項）

第4条（性的影像記録保管）

…提供又は公然陳列の目的で、「性的影像記録」を保管した者は、2年以下の拘禁刑又は200万円以下の罰金

第5条（性的姿態等影像送信）

…不特定・多数の者に、同法律第2条の(1)から(4)と同様の方法で、「性的姿態等」の影像を送信（ライブストリーミング）した者は、5年以下の拘禁刑若しくは500万円以下の罰金

第6条（性的姿態等影像記録）

…同法律第2条の(1)から(4)と同様の方法で影像送信された「性的姿態等」の影像

を、そのようなものであると知りながら記録した者は、3年以下の拘禁刑若しくは300万円以下の罰金

- ◎「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」
第3条の2（児童買春、児童ポルノの所持その他児童に対する性的搾取及び性的虐待に係る行為の禁止）
- ◎「島根県青少年の健全な育成に関する条例」
第21条（淫らな性行為及びわいせつな行為の禁止）
- ◎「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」（令和4年3月18日文科科学大臣決定、令和5年7月13日改訂）
…（児童生徒等性暴力等には）児童生徒等の身体の一部に触れることが内容に含まれている（法第2条第3項）が、例えば、教育活動における実技指導等において児童生徒等との必要な身体接触が生じることや特別支援学校の教諭等が指導や介助のために身体接触を行うこと（中略）など、教育職員等の業務上児童生徒等の身体に触れる必要がある場合も考えられるものの、これらの正当な業務上の行為については、必要な範囲・態様がとどまる限りにおいて、児童生徒性暴力等の対象とはならないと考えられる。
- ◎「教職員等による児童生徒性暴力等の根絶に向けて〈島根県教育委員会の総合対策〉」（令和5年12月策定 島根県教育委員会）
- ◎「学校危機管理の手引～危機管理マニュアル作成のために～（改訂版）」（令和6年7月改訂 島根県教育委員会）

6 類似事例

- 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。
※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。
研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

（類似事例1：児童生徒性暴力等）

男性A教諭は、顧問を務める部活動に所属する女子生徒Bに、「マッサージをする」などと言って服の上から胸や臀部を触った。また、部室や教育相談室で生徒Bにマッサージをした際、胸を触ったほか、Tシャツを脱がせたり、抱きついたりしていた。生徒Bには「勘違いされるので、家の人には言わないように」と口止めしていた。

A教諭は教育委員会の調査に対して「度胸をつけさせるためにやったつもりだったが、エスカレートしてしまった。本当に申し訳ありません」と反省の弁を口にした。

〈例：懲戒免職〉

(類似事例2：児童生徒性暴力等)

高校で新任3年目のA教諭は、2年生を担当し、熱心な指導で生徒から人気があった。ある日の放課後、A教諭が1人、教科準備室で授業準備をしていたところ、担任をしている異性の生徒Bが落ち込んだ様子で相談に来た。生徒Bは友人関係の悩みを打ち明けた。A教諭は優しく対応し、Bは元気を取り戻して下校した。

その後、A教諭とBはSNSで私的な内容のやり取りを毎日のように行うようになり、休日には車で出かけて、ホテルで性的関係をもつようになった。関係は数か月続いたが、生徒Bは次第に精神状態が不安定になり、母親が問いただすと、A教諭との関係を打ち明けた。

後日、生徒Bの保護者から学校と教育委員会に連絡があり、事実が発覚した。

〈例：懲戒免職〉

(類似事例3：児童生徒性暴力等（盗撮）)

A教諭は、真面目で努力家であり、児童や保護者からの信頼も厚かった。学習の苦手な児童に対して、休み時間や放課後に個別指導を行うなど、熱心に指導に当たっていた。

ある日、掃除の時間に、更衣室を掃除していた6年生の児童が、棚の上に置いてあった段ボール箱に小さな穴が開いていることに気付き、B教諭に伝えた。B教諭が箱の中を確認したところ、箱内の壁面に小型カメラが取り付けられていた。B教諭からの報告を受けた管理職は、教育委員会の指示のもと警察に通報した。警察の調べで、A教諭に確認したところ、盗撮していたことを認め同日逮捕された。

その後、A教諭は約3か月の間に、カメラのタイマー機能を使って、更衣室で着替えをする児童の動画を撮影し、帰宅後、視聴していたことが判明した。

〈例：懲戒免職〉

(類似事例4：児童生徒へのセクシュアル・ハラスメント)

高校に勤務するA教諭は、女子運動部の顧問を務めている。A教諭は、練習予定などを伝えるために部員とSNSでやり取りをしていたが、部員の生徒Bに対して、「大事に思っている」、「いつも見ているよ」などの不適切な内容を送信した。また、部活動のウォーミングアップの際に、生徒Bにだけ近づき、背中を両手で押したり、部活動以外の場面では、肩や首を触ったり、下着に関する質問や自分の考えを伝えるなどした。生徒Bは、A教諭の度重なる行為を不快に感じ、保護者に相談した。保護者から学校に連絡があり、発覚した。

教育委員会に対して、A教諭は、「生徒Bに好意をもたれていると思っていた。支えてあげたいと思っていた」と話している。

〈例：停職〉

(類似事例5：児童生徒へのセクシュアル・ハラスメント)

中学校に勤務するA教諭は、教科担任をしていた2年生の生徒Bと、休憩時間に廊下で会話するなど親しくなった。ある日、A教諭は生徒BからSNSでチャットをしたいともちかけられ、アカウントを交換した。その日から、2人はチャットでのやり取りをはじめ、最初は日常会話であった内容が、次第にA教諭から「かわいい」、「写真を送っ

て、「付き合っしてほしい」などのメッセージが送られるようになった。不快に感じ、また恐怖を感じた生徒Bは、チャットの返信を止めた。翌朝、起床した生徒Bは、登校する気持ちにならず、その日から続けて3日欠席した。理由を語らない生徒Bに保護者が何度も理由を訊ねたところ、生徒BはA教諭とのチャットのやり取りを見せ、声を震わせながら不快感と恐怖感を伝えた。すぐに保護者が学校へ連絡し、本件事案が発覚した。

〈例：停職〉

7 参考（文部科学省 研修用動画）

文部科学省のホームページには、関連する下記の研修用動画が掲載されています。校内研修において、ご活用ください。

文部科学省ホームページ「児童生徒への性暴力等防止に関する教育委員会等における取組事例集及び教育職員向け研修用動画」より

- ・「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針について」
- ・「児童生徒性暴力等の特徴について」
- ・「事実調査のための面接—司法面接を参考に—」
- ・「教育職員向け研修用動画」

1. 児童生徒性暴力等の防止に関する基礎の習得
2. 当事者意識・課題意識の醸成（事例）

- (1)生徒の性被害を防ぐために私たちにできること～思考の誤りについて
- (2)生徒の性被害を防ぐために私たちにできること～事例から考えよう

3. 早期発見・初動対応の実践

- (1)児童生徒への性加害にどう対応するか—子供への性暴力を発見したら…
- (2)児童生徒への性加害にどう対応するか—子供からのSOSを受けたら…

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例2 「わいせつ行為、セクシュアル・ハラスメント」(①通常版)

<事例>

高等学校に勤務するA教諭は、休日に商業施設に出かけた。エスカレーターで上の階へ上る途中、A教諭は、前にいた20代の女性に対し、カバンに仕込んだ小型ビデオカメラをスカートの中に差し入れたところ、付近を警戒していた警察官に取り押さえられた。ビデオカメラに下着を撮影した動画が確認されたことから、関連法令に違反する容疑で現行犯逮捕された。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問3 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問5 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、あなたが取り組みたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例2 「わいせつ行為、セクシュアル・ハラスメント」(②短時間版)

<事例>

高等学校に勤務するA教諭は、休日に商業施設に出かけた。エスカレーターで上の階へ上る途中、A教諭は、前にいた20代の女性に対し、カバンに仕込んだ小型ビデオカメラをスカートの中に差し入れたところ、付近を警戒していた警察官に取り押さえられた。ビデオカメラに下着を撮影した動画が確認されたことから、関連法令に違反する容疑で現行犯逮捕された。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。(A教諭の責任や損失を含む)

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないのでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例2 「わいせつ行為、セクシュアル・ハラスメント」

1 事例の問題点

- ・ 教職員という立場にありながら、人権を侵害する極めて重大な犯罪であるわいせつ行為をしたこと。
- ・ 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という意識が欠けており、盗撮という犯罪行為を犯したこと。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分 of 取扱い

『教職員の懲戒処分及び公表の指針』 児童生徒性暴力等及びわいせつ行為等に係る懲戒処分の基準（標準例）より」

違反及び事故の態様		基準
児童生徒等以外の者に対するわいせつ行為等		
4	暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の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、若しくはわいせつな行為をした教職員	免職
5	上記の4を除くわいせつな行為をした教職員	免職、停職 又は減給
6	セクシュアル・ハラスメントを繰り返した教職員	停職又は減給
7	セクシュアル・ハラスメントを行った教職員	減給又は戒告

3. わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメントの定義

①「わいせつ行為」とは、以下の行為であって、児童生徒性暴力等に該当しないものをいう。

- ・ 刑法（明治40年法律第45号）に規定する公然わいせつ、わいせつ物頒布等、不同意わいせつ、不同意性交等及び淫行勧誘
- ・ 売春防止法（昭和31年法律第118号）に規定する売春及びその相手方となる行為
- ・ 性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和5年法律第67号）に規定する性的姿態等撮影、性的影像記録提供等、性的影像記録保管、性的姿態等影像送信及び性的姿態等影像記録
- ・ 島根県迷惑行為防止条例（平成19年条例第4号）に規定する卑わいな行為及び他の地方公共団体の条例に規定するこれらに類する行為

②「セクシュアル・ハラスメント」とは、児童生徒等又は同僚教職員等の者を不快に

させる性的な言動等であって、児童生徒性暴力等又はわいせつ行為に該当しないものをいう。

※ 免職及び停職（飲酒運転を行った場合に限る）の事例にあつては、学校名、氏名、職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分の影響の詳細は、第三章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 刑事上の責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上の責任……損害賠償等

3 発生後の対応

対応にあたっては、被害者のプライバシーに最大限配慮すること。

【管理職】

- ・ 事実の確認、整理
- ・ 対応方針の決定・指示
- ・ 教育委員会への第一報（事実の連絡と支援要請、対応をその都度協議）
- ・ 関係教職員への指示（緊急職員会議の開催等）
- ・ 加害教職員を隔離し事実確認、その後自宅待機の指示（※被害者と直ちに引き離す）
- ・ 被害者への謝罪と今後の対応説明
- ・ 教育委員会の指示により、警察へ通報
- ・ 事故報告書を作成し、教育委員会へ提出
- ・ 対応窓口の一本化
- ・ 児童生徒、保護者への誠意ある対応
- ・ 緊急カウンセラー派遣要請
- ・ 報道機関への対応
- ・ （必要に応じて）全校集会、保護者会
- ・ 再発防止策の検討、実施

※ 被害者の同意のもとに実施

【教職員】

- ・ 加害教員に関係する児童生徒の心のケア

4 防止のためのチェックポイント

- 学校は、教職員一人一人の法令を遵守する意識の高揚を図るため、校内研修等により教職員への指導や啓発を行っているか。
- 学校では、勤務時間外におけるわいせつ行為やセクシュアル・ハラスメントを防止するため、関係法令や懲戒処分の指針に係る研修や事例に基づいた研修を実施しているか。
- 教職員は、不同意性交等罪、不同意わいせつ罪、性的姿態等撮影罪など刑法等関連法令の内容について、理解しているか。

- わいせつ行為やセクシュアル・ハラスメントに係る法令等の最新の動向について、教職員で適宜情報共有を図っているか。
- 教職員は、わいせつ行為等が「行政上の責任」を問う懲戒処分だけでなく、「刑事上の責任」や「民事上の責任」も問われ、また、多方面に多大な悪影響が及ぶことを認識しているか。
- 学校では、互いの人権意識を高めるために、研修会等を定期的に行い、人権意識の高揚が図られているか。
- 学校では、ハラスメントに関する相談員を指名し相談窓口を設けるなど、教職員等が相談できる体制が整っているか。
- 学校では、教職員のメンタルヘルスを図るための取組を積極的に進めているか。

5 関係法令、通知等（概要）

[わいせつ行為に関して]

◎「刑法」 参考：法務省ホームページ「性犯罪関係の法改正等 Q&A（令和5年7月）」

第174条（公然わいせつ）

…公然とわいせつな行為をした者は、6月以下の拘禁刑若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料

第175条（わいせつ物頒布等）

…わいせつな文書、図画、電磁的記録に係る記録媒体その他の物を頒布し、又は公然と陳列した者は、2年以下の拘禁刑若しくは250万円以下の罰金若しくは科料に処し、又は拘禁刑及び罰金を併科。電気通信の送信によりわいせつな電磁的記録その他の記録を頒布した者も同様

第176条（不同意わいせつ）

…以下第177条の概要に示す(1)又は(2)によって、わいせつな行為をした者は、婚姻関係の有無にかかわらず、6月以上10年以下の拘禁刑

第177条（不同意性交等）

…以下の(1)又は(2)によって、性交等をした者は、婚姻関係の有無にかかわらず、5年以上の有期拘禁刑

(1) ①～⑧のいずれかを原因として、同意しない意思を形成、表明又は全うすることが困難な状態にさせること、あるいは相手がそのような状態にあることに乗じること

- ① 暴行又は脅迫
- ② 心身の傷害
- ③ アルコール又は薬物の影響
- ④ 睡眠その他の意識不明瞭
- ⑤ 同意しない意思を形成、表明又は全うするいとまの不存在
- ⑥ 予想と異なる事態との直面に起因する恐怖又は驚愕

- ⑦ 虐待に起因する心理的反応
 - ⑧ 経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力による不利益の憂慮
- (2) わいせつな行為ではないと誤信させたり、人違いをさせること、又は相手がそのような誤信をしていることに乗じること

◎「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」

参考：法務省ホームページ「性犯罪関係の法改正等 Q&A（令和5年7月）」

第2条（性的姿態等撮影）

…以下の(1)から(4)のいずれかの行為をした者は、3年以下の拘禁刑又は300万円以下の罰金

- (1) 正当な理由がないのに、ひそかに、「性的姿態等」（性的な部位、身に着けている下着、わいせつな行為・性交等がされている間における人の姿）を撮影
 - (2) 不同意性交等罪（刑法第177条）に規定する前述①～⑧により、同意しない意思を形成、表明又は全うすることが困難な状態にさせ、又は相手がそのような状態にあることに乗じて、「性的姿態等」を撮影
 - (3) 性的な行為でないと誤信させたり、特定の者以外はその画像を見ないと誤信させて、又は相手がそのような誤信をしていることに乗じて、「性的姿態等」を撮影
 - (4) 正当な理由がないのに、16歳未満の子どもの「性的姿態等」を撮影（※）
- （※）相手が13歳以上16歳未満の子どもであるときは、行為者が5歳以上年長である場合

第3条（性的影像記録提供等）

…同法律第2条又は第6条によって撮影・記録された性的姿態等の画像（「性的影像記録」）を特定・少数の者に提供した者は、3年以下の拘禁刑又は300万円以下の罰金（第1項）

…性的影像記録を不特定・多数の者に提供又は公然と陳列した者は、5年以下の拘禁刑若しくは500万円以下の罰金（第2項）

第4条（性的影像記録保管）

…提供又は公然陳列の目的で、「性的影像記録」を保管した者は、2年以下の拘禁刑又は200万円以下の罰金

第5条（性的姿態等影像送信）

…不特定・多数の者に、同法律第2条の(1)から(4)と同様の方法で、「性的姿態等」の影像を送信（ライブストリーミング）した者は、5年以下の拘禁刑若しくは500万円以下の罰金

第6条（性的姿態等影像記録）

…同法律第2条の(1)から(4)と同様の方法で影像送信された「性的姿態等」の影像を、そのようなものであると知りながら記録した者は、3年以下の拘禁刑若し

くは 300 万円以下の罰金

◎「島根県迷惑行為防止条例」

第4条（卑わいな行為の禁止）

[セクシュアル・ハラスメントに関して]

◎「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」

◎「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」

◎「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」

◎「ハラスメントの防止等に関する要綱」（一部改正：令和2年11月5日付け島教総第590号）（※）

（別紙1）ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動（例）

一 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な欲求、関心に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- ③ 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者へ漏らしたりすること。

(2) 性的な行動関係

ア 性的な欲求、関心に基づくもの

- ① ヌードポスター等を職場に貼ること。
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけた、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

二 主に職場外において起こるもの

ア 性的な欲求、関心に基づくもの

性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

① カラオケでのデュエットを強要すること。

② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

○ 「ハラスメントの防止等に関する要綱の運用について」（一部改正：同上）（※）

※ 市町村立学校教職員については、各市町村の例規によること。

6 類似事例

○ 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。

※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。

研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

（類似事例1：わいせつ行為（不同意性交））

県立学校に勤務する30歳代のA教諭は、8月ごろから翌年3月までの間、勤務時間中の校内で同僚職員Bの胸や臀部などを触ったほか、倉庫で数回性交をした。Bが同僚職員に相談し、校長が確認して発覚した。

教育委員会の調査において、職員Bは「同意はしていない。断ることができなかった」と話している。A教諭は「Bから仕事の相談を受け、親身になるうちに、調子づいてしまった。相手を傷つけてしまい、反省している」と話している。

〈例：懲戒免職〉

（類似事例2：わいせつ行為（不同意性交））

既婚者であるA教諭は、2年担任で生徒への指導に熱心で、相談に親身になって対応することから保護者からの人望もあった。A教諭が担任する生徒Bは、他の生徒とトラブルが重なり、A教諭は生徒Bの保護者Cと、家庭訪問などで頻繁に面談をするようになった。生徒Bの相談を重ねるうち、A教諭と保護者Cとの関係は親密となり、メールアドレスを交換し連絡し合うようになった。メールのやり取りは、次第に私的な内容が多くなり、A教諭から「好き」や「会いたい」などの内容が送信されるようになった。

ある日、保護者Cから校長に直接電話で連絡があり、「市内のホテルで、A教諭から性的行為を強要され、性的被害を受けた」との訴えがあった。校長の確認で、A教諭は事実を認め、本事案が発覚した。保護者Cは、警察にも性被害を受けたと通報している。

〈例：懲戒免職〉

（類似事例3：わいせつ行為（痴漢））

小学校に勤務するA主幹教諭は、休日の早朝5時頃、乗車していた電車から降りる際、ドア近くの席に座っていた30代成人の股間を触り、その場から逃げた。7か月後、県の迷惑防止条例違反の疑いで、当該警察署から任意同行を求められ、警察による事情聴

取において、痴漢行為の事実を認めた。県教育委員会の調査においても、A主幹教諭は痴漢の事実を認めている。

本件については、事案発生9か月後、当該〇〇地方検察庁〇〇支部により、不起訴処分となった。発生11か月後、県教育委員会はA主幹教諭を停職6月の懲戒処分とし、同主幹教諭は同日付けで辞職した。

〈例：停職〉

(類似事例4：わいせつ行為（盗撮）)

中学校に勤務するA教諭は、ある日の深夜に自宅から300mほど離れた住宅の敷地内に侵入し、屋外から浴室の様子を撮影するための小型カメラを設置した。不審物に気付いた家人が警察に通報し、警察の捜査でA教諭であることが判明し、A教諭は逮捕された。警察から逮捕についての公表があり、逮捕翌日にニュースや新聞で大きく報じられた。警察の調べに対して、A教諭は「入浴中の女性を撮影しようと思った。性欲を抑えられなかった」と話した。

〈例：懲戒免職〉

(類似事例5：セクシュアル・ハラスメント)

県立学校に勤めるA教諭は、職場の懇親会の席で、同席した異性の同僚B教諭に対して、複数回にわたって卑わいな性的発言を繰り返し、少なくとも30分以上、手を太ももにおき、腰を触った。不快に思ったB教諭が、後日校長に相談し本事案が発覚した。

教育委員会の聞き取りに対して、A教諭は「酒に酔っていて覚えていない。被害者が主張する話で判断するしかない」などと話した。教育委員会は、参加した他の教員らの聞き取りなどをもとに、セクシュアル・ハラスメントがあったと判断した。A教諭は、これまでも酒を飲んで、記憶をなくすことがあったという。

〈例：停職〉

(類似事例6：セクシュアル・ハラスメント)

A教諭は、同じ学校で同じ学年会である20代のB教諭と飲食をし、B教諭の自家用車で自宅まで送ってもらうことになった。自宅までの道中、A教諭は自宅近くのコンビニエンスストアの駐車場に停めるよう促し、B教諭に対して「好きな子にしか、こんなことはしない」と発言し、抱きついて腰のあたりを触るなどし、B教諭に不快な思いをさせた。

後日、B教諭が同僚に相談したことで発覚し、教育委員会の調べに対して、A教諭は事実関係を認め、「下心があったが、酒の力で歯止めが利かなくなった」と話している。

〈例：減給〉

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例3 「SNS等による児童生徒との不適切なやり取り」(①通常版)

<事例>

中学校勤務のA教諭は、今年10月下旬に、勤務する学校の生徒Bに対して、無料通話アプリのチャット機能を通じて、「好きだ」、「かわいい」、「会いたい」などの不適切な文言や自らの下半身を写した画像などを送信した。悩んでいる生徒Bの異変に気付いた友人が、生徒Bから事情を聞き出し、他の教員へ相談して事案が発覚した。

校長が確認したところ、A教諭は、今年6月下旬頃、生徒Bから部活動の相談を受け、夏休みに入っても相談できるようにと、自分のIDを生徒Bに伝え、通話アプリでやり取りをするようになった。夏休み後は、勤務時間中にも、周りで起きている出来事等を生徒Bに送信していた。やり取りをするうちに、不適切な文言や画像を送るに至った。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 被害生徒は、どのような気持ちでしょうか。

質問3 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問4 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問5 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問7 この事例を未然に防ぐため、あなたが取り組みたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例3 「SNS等による児童生徒との不適切なやり取り」(②短時間版)

<事例>

中学校勤務のA教諭は、今年10月下旬に、勤務する学校の生徒Bに対して、無料通話アプリのチャット機能を通じて、「好きだ」、「かわいい」、「会いたい」などの不適切な文言や自らの下半身を写した画像などを送信した。悩んでいる生徒Bの異変に気付いた友人が、生徒Bから事情を聞き出し、他の教員へ相談して事案が発覚した。

校長が確認したところ、A教諭は、今年6月下旬頃、生徒Bから部活動の相談を受け、夏休みに入っても相談できるようにと、自分のIDを生徒Bに伝え、通話アプリでやり取りをするようになった。夏休み後は、勤務時間中にも、周りで起きている出来事等を生徒Bに送信していた。やり取りをするうちに、不適切な文言や画像を送るに至った。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。(A教諭の責任や損失を含む)

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例3 「SNS等による児童生徒との不適切なやり取り」

1 事例の問題点

- ・ 生徒とSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）のやり取りができるようID（アカウント）を教職員自ら伝えていること。
- ・ 禁じられているにもかかわらず、生徒と私的な内容について、電子メールやSNSを使ってやり取りをしていること。
- ・ 電子メールやSNS等は、その利便性などから、安易な考えで児童生徒とやり取りすることができるが、それが取り返しのつかない性暴力やセクシュアル・ハラスメント等の重大な結果を招くことを予見できていないこと。
- ・ 勤務時間中に、SNS等の私的なやり取りを行うことは、職務専念義務違反に抵触すること、職務上知り得た情報をSNS等に掲載することは、守秘義務違反に抵触することについて十分に理解していないこと。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分 of 取扱い

『教職員の懲戒処分及び公表の指針』 児童生徒性暴力等及びわいせつ行為等に係る懲戒処分の基準（標準例）」より

行為等の態様		基準
児童生徒性暴力等、児童生徒等に対するセクシュアル・ハラスメント、児童生徒に対する有害な行為		
1	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（令和3年法律第57号）第2条第3項に規定する児童生徒性暴力等を行った教職員	免職
2	セクシュアル・ハラスメントを行った教職員	停職、減給 又は戒告
3	所定の手続きを経ず、又は私的な内容について、児童生徒とソーシャルネットワーキングサービス(SNS)や電子メールによるやり取りを行った教職員	戒告

2. 児童生徒等の定義

「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項に規定する児童生徒等をいう。

3. わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメントの定義

①（略）

②「セクシュアル・ハラスメント」とは、児童生徒等又は同僚教職員等の者を不快に

させる性的な言動等であって、児童生徒性暴力等又はわいせつ行為に該当しないものをいう。

※ 免職及び停職（飲酒運転を行った場合に限る）の事例にあつては、学校名、氏名、職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分の影響の詳細は、第三章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 刑事上の責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上の責任……損害賠償等

3 発生後の対応

対応にあたっては、被害者のプライバシーに最大限配慮すること。

【管理職等】

- ・ 事実の確認(※1・2)、整理

※1) 被害児童生徒への最小限の聴き取り（児童生徒と信頼関係のある教職員で行う）

※2) 詳細な聴き取りは司法面接で行う（教育委員会や警察等の関係機関と連携・相談のうえ警察等が実施し、教職員等を行わない。）

※1・2 は児童生徒からの相談への対応の場合も同様。対応の詳細は、「学校危機管理の手引～危機管理マニュアル作成のために～（改訂版）」（令和6年7月改訂 島根県教育委員会）を参照のこと。

- ・ 対応方針の決定・指示
- ・ 教育委員会への第一報（事実の連絡と支援要請、対応をその都度協議）
- ・ 関係教職員への指示（緊急職員会議の開催等）
- ・ 加害教職員を隔離し事実確認、その後自宅待機の指示（※被害者と直ちに引き離す）
- ・ 被害者への謝罪と今後の対応説明
- ・ 教育委員会の指示により、警察へ通報
- ・ 事故報告書を作成し、教育委員会へ提出
- ・ 対応窓口の一本化
- ・ 児童生徒、保護者への誠意ある対応
- ・ 緊急カウンセラー派遣要請
- ・ 報道機関への対応
- ・ （必要に応じて）全校集会、保護者会
- ・ 再発防止策の検討、実施

※ 被害者の同意のもとに実施

【教職員】

- ・ 加害教員に関する児童生徒の心のケア

4 防止のためのチェックポイント

- 学校では、児童生徒や保護者への連絡方法について、校内規程や手続き等の運用が定められ、教職員に示されていますか。また、周知徹底が図られていますか。
- 教職員は、児童生徒に対して、電子メール・SNSによる私的なやり取りを行わないことについて厳守していますか。
- 教職員は、児童生徒の携帯電話番号やメールアドレス、アカウント等を取得しないことについて厳守していますか。
- 学校では、勤務時間中における教職員が所有するスマートフォンや携帯電話、タブレットについて、学校内での取扱いのルールが決められていますか。
- 学校は、児童生徒や保護者に対して、教職員が電子メールやSNSを使って、児童生徒に私的なやり取りを行うことは禁じられていることや、部活動などでやむを得ず使用する場合、学校のルールに従って所定の手続きを行う必要があることなどについて、周知していますか。

5 関係法令、通知等（概要）

◎「教職員による児童生徒への連絡等に係る適切な対応について（通知）」（平成27年11月27日付け島教企第694号）

◎「刑法」 参考：法務省ホームページ「性犯罪関係の法改正等 Q&A（令和5年7月）」
第182条（16歳未満の者に対する面会要求等の罪）（新設）

…16歳未満の子どもに対して、以下のいずれかの行為をした場合（※）、面会要求等の罪が成立

（※）相手が13歳以上16歳未満の子どもであるときは、行為者が5歳以上年長である場合

(1) わいせつの目的で、①～③のいずれかの手段を使って、会うことを要求すること…1年以上の拘禁刑又は50万円以下の罰金

① 威迫、偽計又は誘惑-----例：脅す、うそをつく、甘い言葉で誘う

② 拒まれたのに反復-----例：拒まれたのに、何度も繰り返し要求する

③ 利益供与又はその申込みや約束-例：金銭や物を与える、その約束をする

(2) (1)の結果、わいせつの目的で会うこと…2年以下の拘禁刑又は100万円以下の罰金

(3) 性交等をする姿、性的な部位を露出した姿などの写真や動画を撮影して送るよう要求すること…1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金

◎「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」

◎「教職員等による児童生徒性暴力等の根絶に向けて〈島根県教育委員会の総合対策〉」（令和5年12月策定 島根県教育委員会）

6 類似事例

○ 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。

※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。

研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

(類似事例1：児童生徒とのSNSでの私的なやり取り)

中学校に勤める30代のA教諭は、自身が務める中学校の生徒Bに対し、6月下旬ごろから、交流サイトアプリのダイレクトメッセージ機能を使って、個人的なメッセージを送るようになった。12月下旬までに、少なくとも490回送信したが、このうち194回については、「エッチしたい」「好きです、付き合って」など、性行為を求めたり、恋愛感情を伝えたりする不適切な内容であったことが確認された。

警察から教育委員会に対し「教員と生徒のSNSのやりとりが県の条例違反にあたる可能性があるので捜査に入る」と連絡があり、発覚した。A教諭は今年2月、県の青少年健全育成条例違反の疑いで書類送検された。教育委員会の聞き取りに対し、A教諭は「生徒Bに好意があって個人的につながりたかった」などと話している。

〈例：懲戒免職〉

(類似事例2：児童生徒とのSNSでの私的なやり取り)

高等学校に勤務するA教諭は、前年の3月、担任をしていた1年のクラスの生徒Bが転校することになり、SNSでやり取りをするようになった。A教諭から「自撮りの写真を送ってほしい」「好き、愛している」といったメッセージを送るようになった。

学校が事実をA教諭や生徒Bから事実を確認したところ、メッセージや通話のやりとりは、転校後を含め約1年間で2千回以上、行われていることが分かった。好意を抱くようになり、「会いたい」「かわいい」などのメッセージを送り、食事やカラオケにも2人で行ったという。A教諭は、教育委員会に対して、「悩み事の相談にのってあげようと思った。私的なやりとりは、ばれなければいいと思った」と話した。

〈例：停職〉

(類似事例3：所定の手続きによらない児童生徒へのSNS等連絡)

中学校に勤務するA教諭は、〇〇〇クラブの担当をしていた。A教諭は、クラブに所属する生徒Bに対し、未提出だったクラブの集金について連絡するため、クラブの他の生徒に生徒Bの携帯電話番号を聞いて、自身のスマートフォンから生徒Bの携帯電話にショートメールを送った。A教諭から直接ショートメールで連絡があったことを不審に思った生徒Bが保護者に相談、保護者が学校に連絡し発覚した。

A教諭は、教育委員会の聴取の際に、「年度初めに、校長から、SNSでの私的な連絡は禁止であること、やむを得ない場合には管理職の許可を得て学校で決められた方法で連絡することについては指導を受けていた。学校で決められた方法では生徒Bに伝わらないと思い、やってしまった。反省している」と話した。

〈例：戒告〉

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例4 「体罰等」(①通常版)

<事例>

サッカー部の練習試合終了後、監督であるA教諭は動きの悪かった生徒Bを一人残し、試合での態度について話した。しかし、生徒Bは他の選手のプレーへの文句を言うだけで、自分のプレーを素直に反省する様子が見られなかった。A教諭が「やる気があるのか」と言うと、生徒Bは「何で自分にばかり言うのか」と反論してきた。

普段から生徒Bの保護者には「厳しく指導してください。叩いてもかまいませんから」と言われていたA教諭は、生徒Bの態度にかっとしたこともあり、右手のこぶしで生徒Bの額を1回叩いた。叩いた後、A教諭は生徒Bへの指導を切り上げ、当日はその後通常どおりの練習を行ったが、翌日、生徒Bの保護者から校長に対して抗議の電話があった。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問3 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問5 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、あなたが取り組みたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例4 「体罰等」(②短時間版)

<事例>

サッカー部の練習試合終了後、監督であるA教諭は動きの悪かった生徒Bを一人残し、試合での態度について話した。しかし、生徒Bは他の選手のプレーへの文句を言うだけで、自分のプレーを素直に反省する様子が見られなかった。A教諭が「やる気があるのか」と言うと、生徒Bは「何で自分にばかり言うのか」と反論してきた。

普段から生徒Bの保護者には「厳しく指導してください。叩いてもかまいませんから」と言われていたA教諭は、生徒Bの態度にかっとしたこともあり、右手のこぶしで生徒Bの額を1回叩いた。叩いた後、A教諭は生徒Bへの指導を切り上げ、当日はその後通常どおりの練習を行ったが、翌日、生徒Bの保護者から校長に対して抗議の電話があった。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。(A教諭の責任や損失を含む)

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例4 「体罰等」

1 事例の問題点

- ・ 生徒Bの思いや言い分を十分に聞くことなく、教員側の思いだけで指導を進め、かっとなった感情を抑えることなく人権侵害となる体罰を行ってしまったこと。
- ・ 保護者からの「叩いても構わない」という言葉もあってか、生徒に対して暴力を振るう体罰を行ったこと。
- ・ 体罰の後、生徒のけが等の状況を確認しないまま、練習を続けていること。
- ・ 体罰をした後、すぐに管理職に伝えることなく、翌日の保護者からの抗議の電話で校長が知るようになったこと。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分 of 取扱い

『教職員の懲戒処分及び公表の指針』 体罰等に係る懲戒処分の基準（標準例）より

行為等の態様		基準
1	体罰を加えたことにより、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負傷を与える行為をした教職員	免職
2	体罰を加えたことにより、児童生徒に ① 治療期間が概ね30日以上 of 負傷又は後遺症が残る負傷を与える行為をした教職員	免職又は停職
	② 治療期間が概ね15日以上30日未満 of 負傷を与える行為をした教職員	停職又は減給
	③ 治療期間が概ね15日未満 of 負傷を与える行為をした教職員	減給又は戒告
3	教育上必要な範囲を逸脱し、児童生徒の人格や人権をおとしめる言動を繰り返し行うこと等により、児童生徒に著しい精神的苦痛を与え重大な事態に至らしめた教職員	免職、停職、減給又は戒告

※ 免職及び停職（飲酒運転を行った場合に限る）の事例にあつては、学校名、氏名、職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分 of 影響の詳細は、第三章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 刑事上 of 責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上 of 責任……損害賠償等

3 発生後の対応

【管理職】

- ・ 事実の整理
- ・ 対応方針の決定・指示
- ・ 記録の指示
- ・ 緊急連絡
- ・ 救急車の要請
- ・ 負傷児童生徒の保護者へ謝罪及び連絡（事実の連絡と搬送先の病院名等）
- ・ 学校医への連絡
- ・ 教育委員会への第一報（事実の連絡と支援要請）
- ・ 対応窓口の決定と一本化
- ・ 対応方針の教職員への指示（緊急職員会議の開催）
- ・ 保護者への状況説明
- ・ 報道機関等への対応

（注）被害児童生徒並びに保護者の動揺及び心のケア（日頃からコンタクトを取れる教職員）を第一に考える

（注）その他児童生徒の心のケア（動揺を鎮める）

- ・ 児童生徒、保護者への誠意ある対応（全校集会、保護者会、被害児童生徒の家庭訪問の決定、PTA役員との協議等）
- ・ 再発防止策の検討・決定事故報告書作成

【教職員】

- ・ 発生時の管理職への報告
- ・ 直接体罰に関わっていない教職員中心に負傷児童生徒の救護（応急処置）
- ・ 負傷の程度確認
- ・ 応急手当
- ・ 状況収集
- ・ 救急車同乗
- ・ 負傷状況（手当の状況）の報告
- ・ 負傷児童生徒の保護者への連絡（児童生徒の容体、事故の状況、搬送先、学校の対応等）
- ・ 担任及び加害者等見舞い

- ・ 児童生徒、保護者への誠意ある対応（全校集会、保護者会、被害児童生徒の家庭訪問の実施等）

- ・ 再発防止の実施

4 防止のためのチェックポイント

- 学校は、教職員一人一人の人権意識の高揚を図り、体罰等の防止に向け、校内研修等により教職員への指導や啓発を行っているか。
- 学校では、「体罰は許さない」という指導観に立った指導体制が確立され、組織的に生徒指導を行っているか。
- 学校では、教員の懲戒権と児童生徒の人権について十分な理解を図り、教職員は、児童生徒の立場に立った指導を行っているか。
- 学校では、児童生徒理解と信頼関係に基づいた指導の徹底が図られているか。

- 教職員は、児童生徒の心の内面を共感的に受け止める姿勢をもって、指導・支援しているか。
- 教職員は、問題を一人で抱え込まず、他の教員と連携して指導をしているか。
- 教職員は、同僚の体罰や不適切な言動を目撃したら、速やかに止めたり、管理職に報告したりすることができるか。

5 関係法令、通知等（概要）

◎「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、学生、生徒及び児童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。

◎「刑法」

第204条（傷害）

…人の身体を傷害した者は、10年以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金若しくは科料

第208条（暴行）

…暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、2年以下の拘禁刑若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料

◎「体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について（通知）」（平成25年3月13日付け24文科初第1269号）

2 懲戒と体罰の区別について

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

（別紙）

学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰等に関する参考事例

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

(1) 体罰（通常、体罰と判断されると考えられる行為）

○ 身体に対する侵害を内容とするもの

- ・ 体育の授業中、危険な行為をした児童の背中を足で踏みつける。
- ・ 帰りの会で足をぶらぶらさせて座り、前の席の児童に足を当てた児童を、突き飛ばして転倒させる。
- ・ 授業態度について指導したが反抗的な言動をした複数の生徒らの頬を平手打ちする。
- ・ 立ち歩きの多い生徒を叱ったが聞かず、席につかないため、頬をつねって席につかせる。
- ・ 生徒指導に応じず、下校しようとしている生徒の腕を引いたところ、生徒が腕を振り払ったため、当該生徒の頭を平手で叩（たた）く。
- ・ 給食の時間、ふざけていた生徒に対し、口頭で注意したが聞かなかったため、持っていたボールペンを投げつけ、生徒に当てる。
- ・ 部活動顧問の指示に従わず、ユニフォームの片づけが不十分であったため、当該生徒の頬を殴打する。

○ 被罰者に肉体的苦痛を与えるようなもの

- ・ 放課後に児童を教室に残留させ、児童がトイレに行きたいと訴えたが、一切、室外に出ることを許さない。
- ・ 別室指導のため、給食の時間を含めて生徒を長く別室に留め置き、一切室外に出ることを許さない。
- ・ 宿題を忘れた児童に対して、教室の後方で正座で授業を受けるよう言い、児童が苦痛を訴えたが、そのままの姿勢を保持させた。

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

〈学校教育法施行規則に定める退学・停学・訓告以外で認められると考えられるものの例〉

- ・ 放課後等に教室に残留させる。
- ・ 授業中、教室内に起立させる。
- ・ 学習課題や清掃活動を課す。
- ・ 学校当番を多く割り当てる。
- ・ 立ち歩きの多い児童生徒を叱って席につかせる。
- ・ 練習に遅刻した生徒を試合に出さずに見学させる。

(3) 正当な行為（通常、正当防衛、正当行為と判断されると考えられる行為）

○ 児童生徒から教員等に対する暴力行為に対して、教員等が防衛のためにやむを得ずした有形力の行使

- ・ 児童が教員の指導に反抗して教員の足を蹴ったため、児童の背後に回り、体をきつく押さえる。

○ 他の児童生徒に被害を及ぼすような暴力行為に対して、これを制止したり、目の危険を回避するためにやむを得ずした有形力の行使

- ・ 休み時間に廊下で、他の児童を押さえつけて殴るという行為に及んだ児童がいたため、この児童の両肩をつかんで引き離す。

- ・ 全校集会中に、大声を出して集会を妨げる行為があった生徒を冷静にさせ、別の場所で指導するため、別の場所に移るよう指導したが、なおも大声を出し続けて抵抗したため、生徒の腕を手で引っ張って移動させる。
- ・ 他の生徒をからかっていた生徒を指導しようとしたところ、当該生徒が教員に暴言を吐きつばを吐いて逃げ出そうとしたため、生徒が落ち着くまでの数分間、肩を両手でつかんで壁へ押しつけ、制止させる。
- ・ 試合中に相手チームの選手とトラブルになり、殴りかかろうとする生徒を、押さえつけて制止させる。

◎ 「生徒指導提要」（令和4年12月 文部科学省）

「3.6.2 懲戒と体罰、不適切な指導」

〔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。

◎ 「運動部活動での指導のガイドライン」（平成25年5月 文部科学省）

4. 運動部活動での指導の充実のために必要と考えられる7つの事項

⑤肉体的、精神的な負荷や厳しい指導と体罰等の許されない指導をしっかりと区別しましょう（一部抜粋）

通常のスポート指導による肉体的、精神的負荷として考えられるものの例

- ・・・ バレーボールで、レシーブの技能向上の一方法であることを理解させた上で、様々な角度から反復してボールを投げてレシーブをさせる。・・・
- ・ 野球の試合で決定的な場面でスクイズを失敗したことにより得点が入らなかったため、1点の重要性を理解させるため、翌日、スクイズの練習を中心に行わせる。・・・

学校教育の一環である運動部活動で教育上必要があると認められるときに行われると考えられるものの例

- ・・・ 試合中に危険な反則行為を繰り返す生徒を試合途中で退場させて見学させるとともに、試合後に試合会場にしばらく残留させて、反則行為の危険性等を説諭する。・・・

有形力の行使であるが正当な行為（通常、正当防衛、正当行為と判断されることが考えられる行為）として考えられるものの例

- ・・・ 試合中に相手チームの選手となり、殴りかかろうとする生徒を押さえつけて

制止させる。

体罰等の許されない指導と考えられるものの例

…①殴る、蹴る等。

②社会通念、医・科学に基づいた健康管理、安全確保の点から認め難い又は限度を超えたような肉体的、精神的負荷を課す。

(例)

- ・ 長時間にわたっての無意味な正座・直立等特定の姿勢の保持や反復行為をさせる。
- ・ 熱中症の発症が予見され得る状況下で水を飲ませずに長時間ランニングをさせる。
- ・ 相手の生徒が受け身ができないように投げたり、まいったと意思表示しているにも関わらず攻撃を続ける。
- ・ 防具で守られていない身体の特定の部位を打突することを繰り返す。

③パワーハラスメントと判断される言葉や態度による脅し、威圧・威嚇的発言や行為、嫌がらせ等を行う。

④セクシャルハラスメントと判断される発言や行為を行う。

⑤身体や容姿に係ること、人格否定的（人格等を侮辱したり否定したりするような）な発言を行う。

⑥特定の生徒に対して独善的に執拗かつ過度に肉体的、精神的負荷を与える。…

◎「学校危機管理の手引～危機管理マニュアル作成のために～（改訂版）」（令和6年7月改訂 島根県教育委員会）

6 類似事例

○ 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。

※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。

研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

（類似事例1：体罰）

高等学校に勤務するA教諭は、授業と関係ないことをしていた生徒Bを別の教室に連れていき、生徒Bから理由など事情を聞こうとした。理由を尋ねても、生徒Bは無言であったため、怒りの感情も起こり、A教諭は、立っている生徒Bの胸を複数回押す行為を行った。押した後、生徒Bは、A教諭の顔や体を殴ってきたため、A教諭は生徒Bに足をかけて倒し、馬乗りになった後、抵抗する生徒にさらに関節技をかけるなどの行為を行った。

その日の放課後、A教諭は教頭に体罰を行ったことを報告し、校長等とともに生徒Bやその保護者に謝罪をした。A教諭は、同年6月に別の生徒に体罰を行い、校長から指導を受けていた。いずれも生徒にけがは無かった。A教諭は、教育委員会に対して、「生徒に対する人権意識の低さが根底にある」と反省の弁を述べている。

〈例：減給〉

(類似事例2：体罰)

小学校の特別支援学級を担当するA教諭は、昨年度から今年度にかけて、学級の児童あわせて6人に対して、頭を叩いたり、足を蹴ったりするなどの体罰を行った。

在籍する児童の保護者が、帰宅した児童の足にあざがあることに気づき、A教諭から蹴られたものであるとの児童の話から学校に相談をした。

管理職や教育委員会が調べたところ、A教諭は、約1年の間に、6人に対して、頭を叩く、足を蹴るなど計13件の体罰があったことを確認した。

聞き取りに対して、A教諭は、「児童が指示に従わなかったため、いらだってやってしまった」と話している。

〈例：停職〉

(類似事例3：体罰・不適切な言動)

中学校の吹奏楽部の顧問を務めるA教諭は、部活動中、部員の2年生生徒Bに対して、他の生徒の前で、「人として嫌なんだ」「ぶん殴りたいよ。本当に」「こういう人になっちゃ駄目だ」などと発言をした。また、座って演奏をする生徒Bに対して、練習中に黒板消しを投げる、胸ぐらをつかんで壁に押し当てる、練習中に長時間に渡り起立させたままにするなどした。また、頭を両手でつかみ、その際、手の爪によって、生徒Bの右耳後ろに5mm程度の傷を負わせていた。これらは、8月下旬からの2週間の間に、繰り返し行われていた。

9月上旬、「学校に行きたくない」と訴えた生徒Bに保護者が事情を聞いて、学校に相談し、本件事案が発覚した。教育委員会の調べに対して、A教諭は「生徒のメンタルを強くしたいと思った」「自分の子どものように思っていた」と話し、コンクールの時期が迫っていたことから、「大会が近くて焦っていた」と述べている。

〈例：停職〉

(類似事例4：不適切な言動)

特別支援学校に勤務するA教諭は、今年10月、着替えをしていた生徒BとCの2人に対して、着替えに時間がかかっていることに腹を立て、「早くしないと沈めるぞ。本当に沈めてしまうぞ」などと怒鳴った。1か月前にも、大声で別の生徒を怒鳴るなどし、その際、A教諭の言動や別の生徒の様子を見ていたことから、生徒Bは「先生が怖い」として、4日間、学校を欠席した。

A教諭は、以前から生徒に大声で怒鳴るなどして改善するよう校長から指導を受けていた。複数の生徒に対して「沈めるぞ」などと怒鳴り、生徒に精神的な苦痛を与えたなどとして、減給の懲戒処分を受けた。この調べの中で、A教諭には、同時期に一部の通勤手当と休暇の不正受給があることが判明した。

〈例：減給〉

(類似事例5：不適切な言動)

高等学校に勤務するA教諭は、昨年度から今年度8月にかけて、補習を受ける生徒に対し、「バカだから補習を受ける」と述べたり、「この問題が分からないものは、人間ではない」と発言したりしたほか、複数のクラスで椅子を蹴るなどの行為をしていた。

複数の生徒の保護者から学校に相談があり、校長が確認したところ、A教諭が認めた。

生徒に確認したところ、発言は、授業を受け持つほとんどのクラスで行われており、1度ではなく、長期間に渡って繰り返し行われていたことが分かった。A教諭は、過去にも他の学校や、現在の学校で生徒への言動について、複数回指導を受けていた。

A教諭は学校の調べに対して、「生徒が学習する環境を、恐怖心を与えることでつくってしまっていた。本当に恥ずかしくて、愚かだったと反省している」と話した。

〈例：停職〉

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例5 「公金の不正処理」(①通常版)

<事例>

A教諭は県立高校に勤務しており、同校卒業生会の事務局長を務めるとともに同会の会計責任者であった。A教諭は同会会計から、事務局長の決裁で少額を繰り返し出金し、不正に支出した約200万円を私的に流用した。発覚後、A教諭は全額を弁済した。

A教諭は消費者金融及び知人への借金が多額にあり、流用したお金はその返済に充てたと述べている。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問3 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問5 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、あなたが取り組みたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例5 「公金の不正処理」(②短時間版)

<事例>

A教諭は県立高校に勤務しており、同校卒業生会の事務局長を務めるとともに同会の会計責任者であった。A教諭は同会会計から、事務局長の決裁で少額を繰り返し出金し、不正に支出した約200万円を私的に流用した。発覚後、A教諭は全額を弁済した。

A教諭は消費者金融及び知人への借金が多額にあり、流用したお金はその返済に充てたと述べている。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。(A教諭の責任や損失を含む)

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例5 「公金の不正処理」

1 事例の問題点

- ・ 教職員が取り扱うお金が公金等であるという認識に甘さがあったこと。
- ・ 適正な会計処理ができず、少額であれば一人で引き出せる立場を悪用したこと。
- ・ 個人のお金と公金等の区別がなく、簡単に私的流用してしまったこと。
- ・ 予算執行について、複数の者がチェックする体制が不備であったこと。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分 of 取扱い

『教職員の懲戒処分及び公表の指針』 不適切な勤務に係る懲戒処分の基準(標準例)より

行為等の態様		基準
公金等取り扱い関係		
1	横領、窃取等 公金等の横領、窃取等の行為をした教職員	免職
2	紛失、盗難、出火等	
	① 公金等を紛失した教職員	減給又は戒告
	② 重大な過失により公金等の盗難に遭った教職員	減給又は戒告
	③ 過失により職場において出火等を引き起こした教職員	減給又は戒告
3	県(市町村)の財産の損壊 故意又は重大な過失により職場において県(市町村)の財産を損壊した教職員	減給又は戒告
4	公金等の不適正処理 公金等の不適正な処理をした教職員	減給又は戒告

※ 免職及び停職(飲酒運転を行った場合に限り)の事例にあつては、学校名、氏名、職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分の影響の詳細は、第三章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 刑事上の責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上の責任……損害賠償等

3 発生後の対応

- ・ 正確な事実確認
- ・ 組織的な対応（必要な人員の確保、体制の早期確立等）
- ・ 教育委員会への事故第一報、以降適宜報告。事故報告書の作成、教育委員会へ提出
- ・ 対応窓口の一本化
- ・ 対応記録の作成・保存
- ・ 被害者への謝罪、心のケア等のきめ細かな対応
- ・ 状況により保護者、児童生徒への対応
- ・ 報道機関への対応
- ・ 発生原因の分析、再発防止策の検討と実施

4 防止のためのチェックポイント

- 学校では、公金の取扱いについて取り決めを設け、教職員で共通理解がされているか。
- 個人のお金と公金等の区別がなされているか。
- 公金（県費・市町村費等）及び学校徴収金又は団体会計について、立替はないか。
- 学校では、学校徴収金等の出納について、いつでも明確な報告ができるよう、通帳等関係書類に記録し、整理されているか。
- 学校では、預金通帳の届出印について、校長又は預金通帳管理者以外の者の中から、校長が指定する者が管理する対応が徹底されているか。
- 学校では、通帳からの引出手順を明確にしておき、予算の執行・確認に関して、複数の教職員でチェックするようになっているか。
- 学校では、学校徴収金等の通帳に使用する印鑑、通帳の管理者を明示してあるか。
- 学校では、会計別に定期的な諸帳簿等の点検ができるようになっているか。
- 学校では、当該年度の収支終了後、速やかに決算書を作成し、監査を受けて、残金は適正に処理されているか。
- 現金の取扱いについては、原則として収納日当日に指定金融機関に払い込む等しているか。（鍵のないロッカーや机等に入れて保管していないか。）
- 学校では、出張旅費や通勤手当に関して、該当教職員の申告が適正であるかを確認しているか。

5 関係法令、通知等（概要）

◎「刑法」

第159条（私文書偽造等）

…行使の目的で、他人の印章等を使用して権利等に関する文書等を偽造した

者は、3月以上5年以下の拘禁刑

第167条（私印偽造及び不正使用等）

…行使の目的で、他人の印章等を偽造した者及び不正使用した者は、3年以下の拘禁刑

第253条（業務上横領）

…業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、10年以下の拘禁刑

◎「学校徴収金等取扱要綱」（令和6年4月1日最終改正 島根県教育委員会）（※）

※ 市町村立学校教職員については、各市町村の例規に従うこと。

6 類似事例

○ 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。

※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。

研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

（類似事例1：公金の不正処理）

中学校A主事は、金額欄が未記入の金融機関の払出伝票約13枚に校長に無断で校長の印鑑を押印し、4ヶ月間の間に同払出伝票を利用して8回にわたって同校生徒の積立金口座から総額90万円の現金を引き出して横領し、パチンコ代、宝くじの購入費等に充てた。

〈例：懲戒免職〉

（類似事例2：公金の不正処理）

A教諭は学年主任をしていた2・3年生の教材費と積立費から、計765万円を私的に流用した。

卒業後に余った教材費が返却されないことを不審に思った保護者が学校に問い合わせた。県教委では通帳と印鑑を別人が管理するよう指導しているが、A教諭が通帳と印鑑の両方を管理しており、20回にわたって不正に現金を引き出していた。遊興費や衣装代などのために利用した消費者金融への借金返済が目的であった。

〈例：懲戒免職〉

（類似事例3：公金の不正処理）

公立中学校の茶道部顧問のA教諭は、茶道部生徒の保護者から集めた部費20万円のうち約13万円を流用していたことがわかった。事件発覚後辞職願を校長に提出し、発覚同日に開催されたPTA総会にて保護者に謝罪した。

A教諭は、三度にわたり、百貨店で茶道具と私物の寝具用品などを買った際、「茶道部備品一式」の名目で領収書を受け取り、実際には買っていない茶道具名を記した用紙を添付していたという。昨年10月、別の教諭が備品台帳にないことに気づき、問題が発覚した。A教諭は「茶道部にある高額な茶瓶を自費で買ったので、その補てんのつもり

だった」と釈明している。その後、自費で備品を買い足したという。

〈例：懲戒免職〉

(類似事例4：公金の不正処理（旅費の不正受給）)

高等学校に勤めるA教諭は、後輩のB教諭2人でテニス部の顧問を務めており、県外の学校と練習試合を設けるなど熱心に指導に当たっていた。引率した旅費の会計処理の際、2人は認められている範囲を超え、自家用車で引率を行ったにもかかわらず、JRを利用したと虚偽の報告をし、旅費を不正に受給していたことが判明した。不正に受給した額は、A教諭が約28万円、B教諭が約15万円で、それらは部員の遠征等の経費に充てていた。また、事実確認の際、A教諭は、高速道路の利用記録を改ざんし報告していた。教育委員会の調べに2人は、「当初は遅刻した生徒のために自家用車を使用していたが、そのうち車での移動が楽になった」と話し、自家用車の利用について生徒に口止めもさせていた。発覚後、2名の教諭は、不正に受給した旅費は全額返還した。

〈例：停職〉

(類似事例5：公金の不正処理（通勤手当の不正受給）)

A教諭は、事前に公共交通機関（電車・バス）で通勤すると届け出ていたが、実際にはマイカー通勤し、通勤手当の計約20万円を不正に受給していた。

A教諭は、電車・バスの定期代を受給していたにもかかわらず車で通勤し、学校の敷地内や、学校近くの路上、店の駐車場などに無許可で駐車していた。

発覚後に、A教諭は不正に受給した通勤手当の全額を返還した。

〈例：減給〉

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例6 「個人情報の漏えい」(①通常版)

<事例>

中学校勤務のA教諭は2学期に入ってから、週末に自宅で仕事を進めるために、過去2年間自分が教科担当をした生徒150名分の評定一覧表など、校外への持ち出しが禁止されている生徒の個人情報を、個人が所有しているUSBメモリに保存し持ち帰っていた。

ある日の午後5時30分ころ、A教諭はそのUSBメモリをバッグに入れ学校から退勤した。帰宅途中自転車で自宅近くの商業施設に寄り、自転車の前かごにバッグを入れたまま駐輪場に自転車を止め買い物をした。買い物を終えて自転車に戻ると、バッグは盗まれており、USBメモリを紛失した。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問3 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問5 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、あなたが行いたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例6 「個人情報の漏えい」(②短時間版)

<事例>

中学校勤務のA教諭は2学期に入ってから、週末に自宅で仕事を進めるために、過去2年間自分が教科担当をした生徒150名分の評定一覧表など、校外への持ち出しが禁止されている生徒の個人情報を、個人が所有しているUSBメモリに保存し持ち帰っていた。

ある日の午後5時30分ころ、A教諭はそのUSBメモリをバッグに入れ学校から退勤した。帰宅途中自転車で自宅近くの商業施設に寄り、自転車の前かごにバッグを入れたまま駐輪場に自転車を止め買い物をした。買い物を終えて自転車に戻ると、バッグは盗まれており、USBメモリを紛失した。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。(A教諭の責任や損失を含む)

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例6 「個人情報の漏えい」

1 事例の問題点

- ・ 校外への持ち出しが禁じられている個人情報であったにもかかわらず、教員個人のUSB内に保存して持ち出したこと。
- ・ 個人情報の管理意識や危機管理への意識が完全に欠如していること。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分の取扱い

『教職員の懲戒処分及び公表の指針』 不適切な勤務に係る懲戒処分の基準（標準例）より

行為等の態様		基準
6	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	免職又は停職

※ 免職及び停職（飲酒運転を行った場合に限り）の事例にあつては、学校名、氏名、職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分の影響の詳細は、第三章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 刑事上の責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上の責任……損害賠償等

3 発生後の対応

【管理職】

- ・ 紛失、漏えい時の状況及び書類等事実の確認
- ・ 警察への連絡内容の確認
- ・ 教育委員会へ第一報
- ・ 児童生徒、保護者への謝罪及び説明方針を決定
- ・ 対応窓口の一本化
- ・ 関係書類の再度作成
- ・ 個人情報管理の再点検の指示
- ・ 事案の要因分析と再発防止策の作成
- ・ 個人情報管理上の注意の再確認
- ・ 保護者などへの説明内容の明示

※ 児童生徒のプライバシーに関する書類が他者に渡るという重大な事象であることを認識し、誠意をもった謝罪、事情説明を行う。

- ・ 事故報告書の作成と教育委員会への報告

【教職員】

- ・ 管理職への報告（紛失、漏えいした書類と、その時の状況）
- ・ 警察への連絡（紛失届）

4 防止のためのチェックポイント

- 学校では、個人情報に関する書類や電子データを学校外に持ち出さないなど、個人情報の管理規程等のルールが適切に定められ、管理体制が確立しているか。
- 学校では、個人情報の管理を含む情報管理に関する指導や研修が計画的に行われているか。
- 教職員は、児童生徒や保護者の個人情報は、法令に基づく守秘義務があることを理解しているか。
- 教職員は、職員室の机上やコピー機、PCの周辺等に個人情報を放置しないように気を付けているか。
- 教職員は、外部からの電話等の問い合わせに対し、児童生徒や保護者、教職員の個人情報について、聞かれるままに答えていないか。
- 教職員は、職務上知り得た秘密を安易に家族等近しい者に漏らしていないか（職を退いた後も適用）。
- 学校では、情報ネットワーク（校内LAN等）の管理規程が設けられ、教職員は遵守しているか。
- 教職員は、電子メールアドレスは個人情報であることに留意し、外部の複数に送信する際は、他の送信先アドレスが分からないようBCCを利用しているか。
- 学校では、個人情報を含んだ帳簿や電子データについて保存期間を定め、保存期間を過ぎた個人情報の処理・廃棄方法は適切に行われているか。

5 関係法令、通知等（概要）

◎「地方公務員法」

第34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。

◎「個人情報の保護に関する法律」

第12条（地方公共団体の機関等が保有する個人情報の保護）

…地方公共団体は、その機関が保有する個人情報の適正な取扱いが確保されるよう必要な措置を講ずるものとする。

- ◎「個人情報の保護に関する法律施行条例」
 - ◎「島根県情報セキュリティポリシー」（令和5年8月 島根県）（※）
 - ◎「島根県立高等学校指導者用端末管理規程」（一部改正：令和5年9月5日付け島教指第661号）（※）
 - ◎「タブレット等の情報端末利用にあたっての留意事項」（平成30年3月30日付け島教企第1469号）等（※）
- ※ 市町村立学校教職員については、各市町村の例規によること。
- ◎「学校危機管理の手引～危機管理マニュアル作成のために～（改訂版）」（令和6年7月改訂 島根県教育委員会）

6 類似事例

- 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。
 - ※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

（類似事例1：個人情報の漏えい（成績表盗難））

小学校のA教諭は、学期末の成績処理をするため、管理職の許しを得ることなく、成績表を持ち帰り、自らの自動車の後部座席に置いて帰宅した。しかし、家の駐車場に着くと、成績表を置いていることを忘れ、そのまま家に入り、夕食をとった。

その後、成績表を自動車に置き忘れていたことに気が取りに行くと、窓ガラスが割られており、成績表が盗まれていた。

〈例：戒告〉

（類似事例2：個人情報の漏えい（健康カード紛失））

小学校に勤務するA教諭は、4月から5月の間に勤務校の職員室において、担任をする6年生児童28名分の健康カードを紛失させた。A教諭は、健康カードを紛失したことを誰にも言わず、年度末まで管理職に報告しなかった。

〈例：戒告〉

（類似事例3：個人情報の漏えい（生徒情報のネット流出））

高等学校に勤務する30代のA教諭は、生徒の個人情報が記された書類を管理職の許可なく、職員室から持ち出して図書室に置き忘れた。書類は、校内で見つかったが、複数の生徒が書類の内容を見ており、その後、書類を生徒がスマートフォンで撮影したとみられる画像がインターネット上に流出しているのが確認された。書類には、特定の生徒について、「低学力」や「他の子から嫌われている」、「親がうるさい」などと書かれ、インターネット上でも、その内容が映っていた。

教育委員会は、生徒や保護者などに不安を与えたとして、A教諭に対して戒告の懲戒処分とし、また、上司にあたる校長に対しては、個人情報の管理体制を十分に整備しな

かったほか、資料の内容に一部不適切な表現が含まれていたにもかかわらず是正しなかったとして、減給1か月の懲戒処分とした。

〈例：戒告、減給〉

(類似事例4：個人情報の漏えい(校内での生徒情報の不適切な取扱い))

中学校に勤務するA教諭は、2年生の担任を務めていた。年度当初から、およそ3か月にわたって、2年生121人分の氏名や成績に関する学習状況など、生徒の個人情報が授業で使うタブレットで閲覧できる状態となっており、18人の生徒が閲覧していたことが分かった。原因は、A教諭とB教諭の2人が、年度末から年度当初にかけて、2年生生徒のデータを引き継ぐため、生徒が閲覧できる共有フォルダに保存するなど、個人情報を不適切に扱ったためであった。個人情報を他の生徒が見ていると、2年生生徒から他の教員に訴えがあり、発覚した。

教育委員会の調べに対して、A教諭は「生徒や保護者に多大な心配と不安を与え、信頼関係を壊したことを猛省している」などと話している。教育委員会は、2人の教員を戒告の懲戒処分とし、また、個人情報管理にかかる指導・監督に適性を欠いたとして、校長を戒告の処分とした。

〈例：戒告〉

(類似事例5：個人情報の漏えい(裏紙再利用印刷による漏えい))

小学校に勤務する3年生担任のA教諭は、普段から不要となった紙の裏面を利用し、児童の教材等に活用していた。12月のある日、A教諭が児童の家庭学習用のプリントを裏紙に印刷し配付した。その日の放課後、ある保護者から学校に電話があり、「子どもが持ち帰ったプリントの裏に、他のお子さんの成績表が印刷されている。問題ではないか」と連絡があった。A教諭は管理職に報告し、教員で手分けして、各家庭を訪問し確認をした。配付した25枚のプリントのうち、18枚の裏面に、A教諭が受け持つ学級の児童の成績表が印刷されており、すべて回収をした。確認した時点で、児童や保護者が成績表を目にしていたのは16件であった。

原因は、A教諭が成績処理のため印刷した用紙を、誤って再利用するための用紙の束に入れてしまい、その後、確認することなく、印刷し配付したことによるものであった。

後日、学校は緊急保護者会を開き、保護者に対してお詫びと事情説明をした。

〈例：減給〉

(類似事例6：個人情報の漏えい(メールの誤送信))

体調不良のため休んでいたB教諭は、成績処理の期限が過ぎており自宅で処理をしようと考え、A教諭に生徒の成績データを自宅のパソコンへ電子メールのアドレスへ送付するよう依頼した。A教諭は、データを4通に分けて、B教諭に送信したが、翌日にB教諭からメールが届いていないと連絡を受けた。確認したところ、送付したアドレスに誤りがあったことが判明した。学校は、成績など機密性の高い個人情報は電子メールでは送ってはならないと定めていたが、2人の教諭は十分に認識していなかった。

〈例：戒告〉

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例7 「パワー・ハラスメント、職場内秩序びん乱」(①通常版)

<事例>

学年主任のA教諭は、新任のB教諭の教科指導力を伸ばそうと指導していたが、A教諭の求めるような授業をB教諭がなかなか展開出来なかったため、次第に言葉が厳しくなり、ついには「役立たず」「教員を辞めたらどう？」などと、しつこく発言するようになった。

また、B教諭が些細なミスをしたときにも、「だから、あなたはダメなんだ！」と周囲に聞こえるような大声で叱責した。B教諭は反論したい時もあったが、言い返す勇気が出なかった。さらに、A教諭は周囲の教員にも「B先生はダメ。やる気がない」と度々言っていた。B教諭はA教諭の感情的な態度や発言に悩み、誰にも相談できず、次第に勤務を休みがちになっていった。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 B教諭は、どのような気持ちでしょうか。

質問3 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問4 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問5 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問7 この事例を未然に防ぐため、あなたが取り組みたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例7 「パワー・ハラスメント、職場内秩序びん乱」(②短時間版)

<事例>

学年主任のA教諭は、新任のB教諭の教科指導力を伸ばそうと指導していたが、A教諭の求めるような授業をB教諭がなかなか展開出来なかったため、次第に言葉が厳しくなり、ついには「役立たず」「教員を辞めたらどう？」などと、しつこく発言するようになった。

また、B教諭が些細なミスをしたときにも、「だから、あなたはダメなんだ！」と周囲に聞こえるような大声で叱責した。B教諭は反論したい時もあったが、言い返す勇気が出なかった。さらに、A教諭は周囲の教員にも「B先生はダメ。やる気がない」と度々言っていた。B教諭はA教諭の感情的な態度や発言に悩み、誰にも相談できず、次第に勤務を休みがちになっていった。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。(A教諭の責任や損失を含む)

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例7 「パワー・ハラスメント、職場内秩序びん乱」

1 事例の問題点

- ・ 上司や立場が上位となる者の行う指導の範囲を超え、感情に任せて、B教諭本人の人格を否定するような言動を行っていること。
- ・ 他の教員がいる前で、大声による威圧的な叱責を行っていること。
- ・ B教諭の資質能力や態度について、否定的な評価を周囲の教員に広めていること。
- ・ 上司や立場が上位となる者の理不尽な言動によって、B教諭が休みがちとなる状況に至っていること。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分の取扱い

『教職員の懲戒処分及び公表の指針』 不適切な勤務に係る懲戒処分の基準（標準例）より

行 為 等 の 態 様		基 準
10	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	免職、停職、又は減給
	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	停職又は減給
	③ 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	停職、減給又は戒告

2. パワー・ハラスメントの定義

「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。

行 為 等 の 態 様		基 準
4	職場内秩序びん乱	
	① 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員	停職又は減給
	② 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員	減給又は戒告

※ 免職及び停職（飲酒運転を行った場合に限る）の事例にあっては、学校名、氏名、

職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分の影響の詳細は、第三章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 刑事上の責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上の責任……損害賠償等

3 発生後の対応

【管理職】

- ・ 相談者からの事実関係等の聴取
- ・ 校内ハラスメント委員会等の開催（校内での対応の協議、関係者での情報共有、ハラスメント認定等）
- ・ 相談者及び被害者の心身の安全の確保
- ・ 加害者とされる教職員の事情聴取及び指導
- ・ 相談者に対する説明
- ・ 事故報告書の作成と教育委員会への報告

4 防止のためのチェックポイント

- 学校には、教職員一人一人が、身近な言動を見直し、互いの言動について指摘し合えるような雰囲気や人間関係があるか。（しない、させない、見逃さないという職場環境があるか。）
- 学校では、相手の人格を尊重し、相手方の立場に立った行動をとることの重要性を認識するため、人権意識高揚のための研修を行っているか。
- 管理職等教職員は、職務上の権限や地位等を利用して人格的な支配を行ったり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたりしてはいないか。
- 教職員は、パワー・ハラスメントについては、上司から部下、又は同僚同士だけでなく、部下から上司の場合も起こりうることに注意しているか。
- 教職員は、ハラスメントは人によって受け止め方が異なるので、次の点に注意しているか。
 - ① 指導のつもりであったとしても、適正レベルを超えると相手を傷つけてしまう場合があること。
 - ② 「口が悪いのは愛情の裏返し」、「毒舌も個性」などと思込まないこと。
 - ③ 相手との良好な人間関係が形成されているので、「この程度でパワー・ハラスメントと思われるわけがない。」などと勝手に思込まないこと。
- 教職員は、相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合でも、同じ言動を決して繰り返していないか。
- 教職員は、ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否や抗議をする

ことができないことなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識しているか。

- 教職員は、職場におけるハラスメントにだけ注意せず、酒席のような勤務時間外におけるハラスメントについても十分注意しているか。
- 学校には、教職員がハラスメントに係る意思表示や相談のできる環境があるか。(ハラスメント相談窓口等)

5 関係法令、通知等（概要）

- ◎「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」
- ◎「ハラスメントの防止等に関する要綱」（一部改正：令和2年11月5日付け島教総第590号）（※）

（別紙1）ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

2 パワー・ハラスメントになり得る言動（例）

一 暴力・傷害

- ア 書類で頭を叩く。
- イ 部下を殴ったり、蹴ったりする。
- ウ 相手に物を投げる。

二 暴言・名誉毀損・侮辱

- ア 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。
- イ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座させたりする。
- ウ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。

（注）「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。

三 執拗な非難

- ア 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- イ 長時間厳しく叱責し続ける。

四 威圧的な行為

- ア 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
- イ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスの有無を言わず部下に責任転嫁したりする。

五 実現不可能・無駄な業務の強要

- ア これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。
- イ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。
- ウ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

六 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

- ア 気に入らない部下に仕事をさせない。
- イ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
- ウ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。
- エ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。

七 個の侵害

- ア 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。
- イ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を読みふらす。

(注)第1号から第7号までの言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨に理解されてはならない。

◎「ハラスメントの防止等に関する要綱の運用について」(一部改正：同上)(※)

※ 市町村立学校教職員については、各市町村の例規によること。

◎「学校危機管理の手引～危機管理マニュアル作成のために～(改訂版)」(令和6年7月改訂 島根県教育委員会)

6 類似事例

○ 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。

※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。

研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

(類似事例1：パワー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメント)

中学校の男性A校長は職場の飲み会の2次会で、隣の席でカラオケを歌っていた30代の女性B教諭の手を持ち、リズムに合わせて自分の下半身や胸に当てた。それに対してB教諭はA校長に対し抗議をし、その抗議を受けA校長はいったん謝罪したが、B教諭が欠席したその後の飲み会で、他の教諭らに「あいつはつまらん」「来年飛ばす」「ばあさんになったなあ」「あんなかたぶつは教師に向かん」などと発言した。その他の場でも同様な発言を繰り返していた。校長は一連の言動について「コミュニケーションの一環としてやった」と話している。

〈例：停職〉

(類似事例2：教頭へのパワー・ハラスメント)

小学校に勤務していたB元教頭が、当時の校長からパワー・ハラスメントによって休職せざるを得なくなったとして、市の教育委員会に損害賠償を求める訴えを起こした。〇〇地方裁判所は、パワー・ハラスメントの事実を認定し、市に対しておよそ480万円の支払いを命じ、判決が確定した。判決によると、A校長は元教頭を頻繁に呼び出し、大声で叱責、「恥をかかせるんじゃないや」や「どれだけ仕事が遅いんだ」、「あほか」などと発言。A校長がB元教頭に対して、「教頭としての責任を執拗に追及したり、罵倒や侮辱、人格を否定したりするなど、明らかに必要性のない不適切な言動を日常的に繰り返

した」とし、パワー・ハラスメントと認定した。教育委員会は、A校長がB元教頭に対して、パワー・ハラスメントを行ったとして減給とする懲戒処分を行った。

〈例：減給〉

(類似事例3：同僚間のパワー・ハラスメント)

2月のある日、X高校に勤務する複数の教諭から教頭に対して、同僚であるA教諭に、生徒への指導の不備等を指摘され暴言を吐かれたり、大声で怒鳴られたりして困っているとの相談があった。管理職で調べたところ、A教諭の他の教諭らへの暴言は、この1年で10件を超え、被害者は少なくとも13人いることが分かった。これを受けて、教育委員会は、A教諭に対して停職1月の懲戒処分を行った。

A教諭は、3月末に教育機関へ異動となったが、4月からX高校の校長から依頼され〇〇〇部の外部コーチを依頼され、生徒に指導を行っていた。このことについて、4月下旬、X高校の教職員からA教諭の校内への立ち入りをやめさせるよう校長へ要望書が提出された。X高校には、今も被害教員が所属し、被害教員からは「A教諭の姿を見ただけで震える」などの声が聞かれているという。

〈例：停職〉

(類似事例4：複数教員によるハラスメント等)

同じ学校に勤務するA教諭、B教諭、C教諭、D教諭は、一昨年の春ごろから約2年の間に、若手のE教諭に対して、暴言・暴行など100件超のハラスメントを行った。A教諭らのハラスメントは次第に悪質なものとなり、教室でE教諭をガムテープで拘束して放置する、脛にテープを貼り付けて毛を剥がす、プロレス技をかける、「あほ」「ごみ」などと呼ぶ、異性の教諭に性的な内容を含むメッセージを通信アプリで送らせるなどがあった。E教諭が校長に訴えたが、それを逆恨みし、E教諭を殴ったり威圧したりした。また、E教諭の家族や交友関係を中傷する発言を繰り返していた。

教育委員会は、悪質なハラスメント行為で職場の秩序を乱し、勤務態度にも問題があったとして、A教諭とB教諭を懲戒免職とし、C教諭を停職、E教諭を減給とする懲戒処分を行った。また、前校長については自らもハラスメントを行ったなどとして停職に、現校長については対応に問題があったとして減給とする懲戒処分を行った。

〈例：懲戒免職等〉

(類似事例5：職場内秩序びん乱(上司等への暴言))

中学校に勤務する50代後半のA教諭は、昨年5月から今年5月までの1年にわたり、職員会議の場で「どうなっているんだ」、「勝手に決められてはやる気にもならない」などと大声で校長に迫ったり、他の教諭や養護教諭に対して、起案文書のミスなどを繰り返して指摘し謝罪させたりした。教頭に対しても、「ばか」、「あほ」、「パー」などと日常的にけなす言葉を発し、「『私は仕事ができない』と札に書いて机に貼っておけ」などと発言していた。今年、4月に校長が精神疾患のため私傷病休暇に入り、新任教頭にも、「あなたとは話したくない」と発言し、その後、教頭も休みがちとなった。所属の教員が教育委員会に訴え、発覚した。

〈例：停職〉

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例8 「交通事故・違反（飲酒運転）」（①通常版）

<事例>

A教諭の中学校では忘年会が計画されていた。管理職や幹事から事前に「忘年会に車の参加はしないように」との指示があったので、当日A教諭は公共交通機関で出勤し、午前1時頃タクシーで帰宅した。

翌朝、A教諭は自動車を運転して自宅を出発した。出勤途上の信号機のない交差点で、A教諭が一旦停止をせず直進しようとした際、右方から直進してきた自動車と出会い頭に衝突し、相手方の運転手に全治2か月の重傷を負わせた。

警察で事情聴取を受けた際、A教諭の呼気からアルコール臭がすると警察官に指摘され、呼気検査を受けたところ、呼気1リットルあたり0.15ミリグラム以上のアルコールが検出された。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問3 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問5 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、あなたが取り組みたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例8 「交通事故・違反（飲酒運転）」（②短時間版）

<事例>

A教諭の中学校では忘年会が計画されていた。管理職や幹事から事前に「忘年会に車の参加はしないように」との指示があったので、当日A教諭は公共交通機関で出勤し、午前1時頃タクシーで帰宅した。

翌朝、A教諭は自動車を運転して自宅を出発した。出勤途上の信号機のない交差点で、A教諭が一旦停止をせず直進しようとした際、右方から直進してきた自動車と出会い頭に衝突し、相手方の運転手に全治2か月の重傷を負わせた。

警察で事情聴取を受けた際、A教諭の呼気からアルコール臭がすると警察官に指摘され、呼気検査を受けたところ、呼気1リットルあたり0.15ミリグラム以上のアルコールが検出された。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。（A教諭の責任や損失を含む）

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例8 「交通事故・違反（飲酒運転）」

1 事例の問題点

- ・ 飲酒運転のもたらす危険性についての認識が甘く、自分には関係ない、大丈夫であるといった過信が見られること。
- ・ 教職員の交通事故防止について、とりわけ飲酒運転撲滅のために社会全体で取り組んでいる中で事故であり、自覚のない自己中心的で反社会的な行動であること。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分の取扱い

『教職員の懲戒処分及び公表の指針』 悪質な交通違反及び重大な交通事故に係る懲戒処分の基準（標準例）」より

違反及び事故の態様		基準
飲酒運転を行った場合		
1	酒酔い運転をした教職員	免職
2	酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員	免職
3	酒気帯び運転で人に傷害を負わせた教職員	免職又は停職
4	3で事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員	免職
5	酒気帯び運転をした教職員	免職又は停職
6	5で物の損壊に係る交通事故を起こした教職員	免職又は停職
飲酒運転を幫助した場合		
7	飲酒運転をするおそれがある者に対し、車両を提供し、提供を受けた者が飲酒運転を行った場合	免職又は停職
8	飲酒運転をするおそれがある者に対し、酒類を提供し、提供を受けた者が飲酒運転を行った場合	免職、停職又は減給
9	車両の運転者が酒気を帯びていることを知りながら、飲酒運転をしている車両に同乗した場合	免職、停職又は減給

※ 免職及び停職（飲酒運転を行った場合に限る）の事例にあつては、学校名、氏名、職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分の影響の詳細は、第三章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 行政上の責任……運転免許取消・停止等

- 刑事上の責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上の責任……損害賠償等

3 発生後の対応

【当該教職員】

- ・ 負傷者の救護、救急車の手配、現場保存と二次的被害の防止
- ・ 管理職へ事故第一報
- ・ 警察への届け出、事実確認
- ・ 相手の住所、氏名、生年月日、連絡先等の確認
- ・ 目撃者等の確認
- ・ 負傷者搬送先の病院名、負傷の部位、程度の把握
- ・ 相手方への謝罪、見舞い

【管理職】

- ・ 状況把握及び補足処置の指示
- ・ 管理職等の現場への派遣
- ・ 措置状況の確認と補足措置
- ・ 教育委員会への事故第一報、以降適宜報告。事故報告書の作成、教育委員会へ提出
- ・ 対応窓口の一本化
- ・ 当該教職員への指導、場合によっては相手方の謝罪、見舞い等の随行
- ・ 他の教職員への説明、指導
- ・ 状況により保護者、児童生徒への対応

4 防止のためのチェックポイント

- 学校は、教職員の飲酒運転の防止に向けて、校内研修等により教職員への指導や啓発を行っているか。
- 校長は、自動車の公務使用を行う教職員に対して、運転開始前及び運転終了後に酒気帯びの有無を確認し記録するなどの手続きを確実にしているか。
- 飲酒運転の危険性及び事故の悲惨さについて、被害者やその関係者の立場に立ち、交通事故撲滅の視点で研修会を実施し、意識改革を凶っているか。
- 教職員で行われる飲酒を伴う懇親会等の際には、事前に飲酒運転の防止の徹底の指導や、飲酒前の自家用車を運転する者の確認等の対応が行われているか。
- 「酒の多少にかかわらず、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こと」、「飲酒する場所には自家用車で行かないこと」を徹底しているか。
- 自転車も軽車両であり、飲酒をした場合は、自動車と同様に飲酒運転となることを理解しているか。
- 飲酒した翌日であっても、飲酒の量や本人の体調によってはアルコールが体内に残り、酒気帯び運転になることを理解しているか。

- 飲酒運転に同乗した者、車を運転する者に酒をすすめた者も、同罪であることを認識しているか。
- 飲酒運転は事故を起こさなくても、刑事処分や行政処分の対象となることを理解しているか。

5 関係法令、通知等（概要）

◎「道路交通法」

第 65 条（酒気帯び運転等の禁止）

- …① 何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。
- 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。

第 117 条の 2（第 65 条の罰則）

…酒に酔った状態で運転した者は、5 年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金

第 117 条の 2 の 2（第 65 条の罰則）

…酒気帯び状態で運転した者は、3 年以下の拘禁刑又は 50 万円以下の罰金

◎「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律」

第 2 条及び第 3 条（危険運転致死傷）

…人を負傷させた者は 15 年以下の拘禁刑、人を死亡させた者は 1 年以上の有期拘禁刑等

第 5 条（過失運転致死傷）

…死傷させた者は 7 年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金

◎「県立学校教育職員の自家用自動車等公務使用に関する取扱要綱」（一部改正：令和 4 年 4 月 12 日付け島教企第 73 号）（※）

第 11 条（酒気帯びの有無の確認等）

- …① 校長は、自家用自動車の公務使用をする教育職員に対して、運転業務開始前及び運転業務終了後に酒気帯びの有無の確認を行わなければならない。
- ② 校長は、前項の規定により教育職員の酒気帯びを確認したときは、運転に従事させてはならない。
- ③ 校長は、第 1 項の確認を行ったときは、確認した内容をアルコール検査記録簿（別記様式 3）に記録しなければならない。

※市町村立学校教職員については、各市町村の例規によること。

◎県立学校：「教職員の交通事故、交通違反の取扱い等について」（一部改正：令和 5 年 12 月 15 日付け島教総第 731 号）

◎市町村立学校：「市町村立小・中学校等教職員の交通事故、交通違反の取扱い等について」（一部改正：令和 6 年 4 月 1 日付け島教企第 70 号）

6 類似事例

○ 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。

※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。

研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

（類似事例 1：交通事故・違反（飲酒運転））

高等学校勤務のA教諭は、3年生の担任を受け持っているほか、〇〇部の監督として熱心に指導していた。

夏の大会が終わった後、A教諭は〇〇部に属する3年生の保護者から慰労会の誘いを受けて出席し、ビール大瓶3本、日本酒2合程度を飲酒した後、その会場から自家用車を駐車している勤務校に歩いて戻った。

A教諭は、明朝早くから私事で自分の車を使用したかったので、車内で3時間ほど仮眠した後、自分の車を運転して帰宅途中、センターラインをオーバーしたため対向車と衝突事故を起こし、相手方に重傷を負わせた。

A教諭は、道路交通法違反（酒酔い運転）の容疑で警察に逮捕された。

〈例：懲戒免職〉

（類似事例 2：交通事故・違反（飲酒運転））

A教諭は、休日の昼食時に飲酒した後に仮眠し、目を覚ました後に午後4時50分頃から午後5時頃までの間、自家用自動車を運転し、自宅から近くの交差点まで走行し、同交差点で停止していた時追突され、頸椎捻挫による全治1か月未満の傷害を負った。

A教諭は警察の事情聴取中に呼気からアルコール臭がすると指摘され、呼気検査を受けたところ、呼気1リットルあたり0.15ミリグラム以上のアルコールが検出された。

〈例：懲戒免職〉

（類似事例 3：交通事故・違反（飲酒運転））

A教諭は、市内の飲食店で友人である別の学校のB教諭、会社員Cの三人で飲食し、それぞれビールを4～5杯飲んだ。その後三人で別の店へ行き、深夜2時頃まで飲食しながら話をした。その間、A教諭、会社員Cはビール、焼酎を飲んだが、B教諭は10時頃からカウンターで眠っていた。午前2時半頃A教諭がB教諭を起こして自宅まで送るよう依頼し、B教諭の運転する車にA教諭が同乗して帰宅することとなった。途中同市内交差点で転回禁止違反をした際、警邏中のパトカーに停車を命じられ、呼気検査を受けてB教諭は酒気帯び運転で検挙された。A教諭も道路交通法違反（同乗罪）の疑いで任意同行され、事情聴取を受けた。

〈例：A停職、B懲戒免職〉

（類似事例 4：交通事故・違反（飲酒運転））

A教諭は市内で行われた教職員の懇親会に出席し、飲酒したため、運転代行業者を呼んで帰宅することにした。代行業者の運転で自宅へ向かったが、自宅手前約100mにあるコンビニで買い物をするため、コンビニで車を降りた。買い物を済ませて、コンビニから自宅まで自分で運転して戻ったところでパトロール中の警察官の職務質問を受け、

酒気帯び運転が発覚した。

〈例：懲戒免職〉

（類似事例5：交通事故・違反（飲酒運転））

中学校に勤務するA教諭は私傷病休暇中、自宅でなかなか寝付けないため、午前2時半から焼酎3合を飲み、就寝した。翌日午後1時に目が覚め、レンタルビデオ店へビデオを返却するために車で外出した。途中、踏み切りで一旦停止を怠ったところを近くにいた警察官に目撃され、職務質問された際、酒気帯び運転が発覚した。

後日行われた聞き取り調査では、不安な気持ちを抑えるため、休暇中は昼夜を問わず飲酒をしていたと本人は話している。

〈例：懲戒免職〉

（類似事例6：交通事故・違反（自転車の飲酒運転））

小学校に勤務するA教諭は、地域の夜の会合に参加し、懇親の際に飲酒した。会合が終わり、自転車を運転して帰宅していた途中に、路上において前方の安全確認が不十分であったため、路上を歩いていた男性に気付くのが遅れ、自転車が男性の右腕付近に接触した。男性は、その弾みで転倒し、左側頭部打撲の加療2週間の傷害を負った。

〈例：停職〉

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例9 「交通事故・違反（速度超過等）」（①通常版）

<事例>

A教諭は、市内で行われる会議に出席するために自家用車を運転して自宅から会場へ向かう途中、〇〇自動車道上で、最高速度70キロのところを121キロで走行し、自動速度取締り機により速度を記録された。同日警察からの連絡により出頭し、51キロの速度超過を認め検挙された。A教諭は過去に何度か速度超過による違反を繰り返しており、今回の違反により、免許取消処分となり、後日罰金の支払いが裁判所より命じられた。また過去の違反のうち、高速道を走行中に32キロ速度超過により検挙された違反について、当時の管理職に報告していなかったことも判明した。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問3 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問5 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、あなたが取り組みたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例9 「交通事故・違反（速度超過等）」（②短時間版）

<事例>

A教諭は、市内で行われる会議に出席するために自家用車を運転して自宅から会場へ向かう途中、〇〇自動車道上で、最高速度70キロのところを121キロで走行し、自動速度取締り機により速度を記録された。同日警察からの連絡により出頭し、51キロの速度超過を認め検挙された。A教諭は過去に何度か速度超過による違反を繰り返しており、今回の違反により、免許取消処分となり、後日罰金の支払いが裁判所より命じられた。また過去の違反のうち、高速道を走行中に32キロ速度超過により検挙された違反について、当時の管理職に報告していなかったことも判明した。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。（A教諭の責任や損失を含む）

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例9 「交通事故・違反（速度超過等）」

1 事例の問題点

- ・ スピード違反（速度超過）は違法行為であるとの認識が十分でなく、交通規則遵守に関する認識が甘いこと。
- ・ 予定時間にゆとりをもって行動しなかったこと。
- ・ 違反を繰り返していたにもかかわらず、管理職に報告をしていなかったこと。また、違反をしても自らの行動を改めていないこと。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分 of 取扱い

『教職員の懲戒処分及び公表の指針』 悪質な交通違反及び重大な交通事故に係る懲戒処分の基準（標準例）」より

違反及び事故の態様		基準
飲酒運転以外の場合		
10	飲酒運転以外で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員	免職、停職、減給又は戒告
11	飲酒運転以外で人に傷害を負わせた教職員	免職、停職、減給又は戒告
12	10及び11で事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員	免職又は停職
13	著しい速度違反(50km以上)、無免許運転等の悪質な交通違反をした教職員	免職、停職又は減給
14	13で物の損壊に係る交通事故を起こした教職員	免職又は停職

※ 免職及び停職（飲酒運転を行った場合に限る）の事例にあつては、学校名、氏名、職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分の影響の詳細は、第三章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 行政上の責任……運転免許取消・停止等
- 刑事上の責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上の責任……損害賠償（他への損害を伴う場合）等

3 発生後の対応

【当該教職員】

- ・ 負傷者の救護、救急車の手配、現場保存と二次的被害の防止

- ・ 管理職へ事故第一報
- ・ 警察への届け出、事実確認
- ・ 相手の住所、氏名、生年月日、連絡先等の確認
- ・ 目撃者等の確認
- ・ 負傷者搬送先の病院名、負傷の部位、程度の把握
- ・ 相手方への謝罪、見舞い

【管理職】

- ・ 状況把握及び補足処置の指示
- ・ 管理職等の現場への派遣
- ・ 措置状況の確認と補足措置
- ・ 教育委員会への事故第一報、以降適宜報告。事故報告書の作成、教育委員会へ提出
- ・ 対応窓口の一本化
- ・ 当該教職員への指導。場合によっては相手方の謝罪、見舞い等の随行
- ・ 他の教職員への説明、指導
- ・ 状況により保護者、児童生徒への対応

4 防止のためのチェックポイント

- 学校では、本県は通勤等で自家用車を使用する者が多いことを踏まえ、学校内で交通規範遵守にかかる校内研修等により、教職員への指導や啓発を行っているか。
- 学校では、道路交通法の改正等の交通法規にかかる最新の動向について、教職員で情報共有を適時行っているか。
- 学校は、教職員一人ひとりの運転免許証の有効期限の確認を行うなど、交通違反の未然防止の取組を確実にしているか。
- 教職員は、交通事故や交通違反を起こした場合、警察への通報や緊急車両の要請、管理職への報告など、事故発生後の対応について、正しく理解しているか。

5 関係法令、通知等（概要）

〔速度超過に関して〕

◎「道路交通法」

第22条（最高速度）

…車両は最高速度をこえる速度で進行してはならない

第118条（速度超過の罰則）

…6月以下の拘禁刑又は10万円以下の罰金

〔無免許運転に関して〕

◎「道路交通法」

第64条（無免許運転等の禁止）

…運転免許を受けなくて、自動車又は原動機自転車運転してはならない

第 117 条の 2 の 2（無免許運転の罰則）

…3 年以下の拘禁刑又は 50 万円以下の罰金

◎「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律」

第 6 条（無免許運転による加重）

…同第 2 条から第 5 条に該当する罪を犯した者が無免許運転であった場合は刑が重くなる

[ひき逃げ事故に関して]

◎「道路交通法」

第 72 条（交通事故の場合の措置）

…交通事故があった時の運転者に義務付けられた措置（運転を停止、負傷者の救護、道路における危険防止、警察官への報告等）について規定

第 117 条（第 72 条の罰則）

…救護義務違反、報告義務違反等に係る罰則を規定

◎「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律」

第 2 条及び第 3 条（危険運転致死傷）

…人を負傷させた者は 15 年以下の拘禁刑、人を死亡させた者は 1 年以上の有期拘禁刑等

第 5 条（過失運転致死傷）

…死傷させた者は 7 年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金

◎「県立学校教育職員の自家用自動車等公務使用に関する取扱要綱」（一部改正：令和 4 年 4 月 12 日付け島教企第 73 号）（※）

※ 市町村立学校教職員については、各市町村の例規によること。

◎県立学校：「教職員の交通事故、交通違反の取扱い等について」（一部改正：令和 5 年 12 月 15 日付け島教総第 731 号）

◎市町村立学校：「市町村立小・中学校等教職員の交通事故、交通違反の取扱い等について」（一部改正：令和 6 年 4 月 1 日付け島教企第 70 号）

6 類似事例

○ 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。

※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

（類似事例1：交通事故・違反（速度超過））

A教諭は、学校に無断で、自らが運転する自家用車に生徒7名を乗せ、県外で開催された運動部の強化練習会に参加した。その帰路、県内の自動車専用道路で、走行車線を走行中のトラックを、法定速度の40km以上を超えた速度で追い越そうとした際に運転を誤り、自家用車は右側壁に衝突して横転した。後部座席にいた生徒1名が車外に投げ出され、首の骨を折るなどして死亡したほか、6人が負傷した。運転していたA教諭は、高速道路交通警察隊の調べに対し、「スピードを出し過ぎ、ハンドル操作を誤った」と供述した。また、死亡した生徒はシートベルトを装着していなかったことも判明した。A教諭は自動車運転過失致傷容疑で現行犯逮捕された。

〈例：懲戒免職〉

（類似事例2：交通事故・違反（速度超過））

中学校に勤務するA教諭は、私用で行った岐阜県から島根県に帰る途中、岡山県内の山陽自動車道路を走行していた。片側3車線の中央車線を走行中、連なって走る大型トラックに前後を挟まれ、圧迫感を感じたため、右側の追い越し車線へ車線変更した。短時間で数台のトラックを追い抜こうと急加速し、右側の追い越し車線を走行中、道路脇に設置の構造物から赤いフラッシュ状の光が点灯したのを確認した。後日、岡山県警よりA教諭に出頭要請の通知が届いた。翌日、A教諭は校長に状況を報告した。警察に出頭したA教諭は、警察で違反時の写真を提示され、当時、法定速度100kmのところを時速150kmで走行していたことが確認された。

A教諭は、違反により自動車免許停止90日間、罰金8万円の略式命令を受ける。

〈例：減給〉

（類似事例3：交通事故・違反（速度超過））

小学校勤務のA教諭は、数日間学校行事が続いたため、授業の準備時間が十分に取れなかった。当日は、少しでも早く学校に着いて授業の準備をしたかったので、朝早く自宅を出発し学校へ向かった焦る気持ちで県道（法定速度60km）を走行しているときに、ゆっくり走る車が右折した後、急いで到着したいという気持ちから、急加速し走行した。その際、警察の交通取り締まりで速度30km以上のスピード違反で検挙された。

〈例：減給〉

（類似事例4：交通事故・違反（無免許運転））

特別支援学校に勤務するA教諭は、6年前の5月に速度超過により、運転免許の取り消し処分を受けたが、その際、学校に報告することなく、その後6年間、通勤や出張、私用での無免許運転を繰り返した。その間、勤務校では、毎年、運転免許の有効期限を確認していたが、A教諭は、運転免許は有効であると虚偽の内容を伝えていた。

今年9月に、A教諭は運転中にスマートフォンを使用したことから、道路交通法違反で摘発され、10月には運転中に自転車に接触して転倒させ、乗っていた人に軽傷を負わせる事故を起こした。事故翌日、警察から学校に連絡があり発覚した。A教諭は、県教育委員会の調べに対して、「運転ができないと学校に迷惑をかけると思い、報告できなかった」と話した。

〈例：懲戒免職〉

（類似事例5：交通事故・違反（ひき逃げ事故））

高等学校に勤めるA教頭は、自家用車で帰宅途中に横断歩道を歩いて渡っていた50代の男性をはねたが、救護措置等を取らずに、そのまま自宅方面に逃げた。男性は、救急車で運ばれ、全治3か月となる大けがを負った。A教頭は、逃走後、現場へ戻ったが、すでに現場は被害者への措置や捜査等が終了していた。その後、A教頭は校長に報告し、警察に出頭した。A教頭は、自動車運転処罰法違反（過失傷害）と道路交通法（ひき逃げ）の罪で在宅起訴された。A教頭は、教育委員会の調査に対して、「動揺して警察に通報せずに車を走らせた。信頼を失う行為で、本当に申し訳ない」と話した。

〈例：懲戒免職〉

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例 10 「窃盗」(①通常版)

<事例>

中学校に勤務するA教諭は、職員室内で、隣の席のB教諭の机の中にあった財布から4,000円を抜き取った。翌日、4,000円が無いことに気付いたB教諭が教頭に相談、同日、校長がA教諭に確認したところ、事実を認めた。校長や教育委員会の聴き取りの際、A教諭は、「オンライン投資やギャンブルで多額の負債が出て消費者金融から借金をした。返済期限が過ぎていたがお金がなく、盗んでしまった。」と話した。管理職には先月から、A教諭が同僚教員にお金を貸してくれと伝えていたことや、空き時間や放課後に頻りに携帯電話で応対していることなど、教職員から気になる情報が寄せられていた。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。

質問3 この事例の発生後、A教諭、学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例でA教諭が負うべき責任や損失は、どのようなものがあるでしょうか。

質問5 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

質問6 この事例を未然に防ぐため、あなたが取り組みたいことは何ですか。

メモ

IV 不祥事類別 研修用ワークシート

事例 10 「窃盗」(②短時間版)

<事例>

中学校に勤務するA教諭は、職員室内で、隣の席のB教諭の机の中にあった財布から4,000円を抜き取った。翌日、4,000円が無いことに気付いたB教諭が教頭に相談、同日、校長がA教諭に確認したところ、事実を認めた。校長や教育委員会の聴き取りの際、A教諭は、「オンライン投資やギャンブルで多額の負債が出て消費者金融から借金をした。返済期限が過ぎていたがお金がなく、盗んでしまった。」と話した。管理職には先月から、A教諭が同僚教員にお金を貸してくれと伝えていたことや、空き時間や放課後に頻繁に携帯電話で対応していることなど、教職員から気になる情報が寄せられていた。

質問1 この事例で、A教諭のどのような点に問題があったのでしょうか。

質問2 A教諭の行為によって生じる影響は、どのようなことが考えられますか。(A教諭の責任や損失を含む)

質問3 この事例の発生後、A教諭と学校は、どのような対応をしなければならないでしょうか。

質問4 この事例を未然に防ぐため、学校や教職員は、どのようなことに取り組んでいけばよいと思いますか。

IV 不祥事類別 解説

解説：事例 10 「窃盗」

1 事例の問題点

- ・ 児童生徒に対して、「人の物を勝手に持ち出したり、盗ったりしてはいけない」と指導している立場の者が、社会のルールに反する犯罪をしていること。
- ・ オンライン投資やギャンブルなどにより多額の借金を生み出してしまうなど、節度のある行動や金銭管理等ができていないこと。
- ・ 身勝手な理由から同僚を裏切り、児童生徒や職場、県全体の学校教育に悪影響を及ぼしていること。

2 問われる責任

(1) 懲戒処分 of 取扱い

『「教職員の懲戒処分及び公表の指針」 私的な非行に係る懲戒処分の基準（標準例）」より

行為等の態様		基準
2	横領、窃盗、詐欺、恐喝	
	① 自己の占有する他人の財物を横領した教職員	免職又は停職
	② 他人の財物を窃取した教職員	免職又は停職
	③ 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	免職

※ 免職及び停職（飲酒運転を行った場合に限り）の事例にあつては、学校名、氏名、職名、年齢、性別及び処分理由の全てが公表される。

その他、不祥事・懲戒処分の影響の詳細は、第三章を参照ください。

(2) その他、考えられる責任

- 刑事上の責任……拘禁刑、罰金等
- 民事上の責任……損害賠償等

3 発生後の対応

- ・ 正確な事実確認
- ・ 組織的な対応（必要な人員の確保、体制の早期確立等）
- ・ 教育委員会への事故第一報、以降適宜報告。事故報告書の作成、教育委員会へ提出
- ・ 対応窓口の一本化
- ・ 対応記録の作成・保存
- ・ 被害者への謝罪、心のケア等のきめ細かな対応

- ・ 状況により保護者、児童生徒への対応
- ・ 報道機関への対応
- ・ 発生原因の分析、再発防止策の検討と実施

4 防止のためのチェックポイント

- 学校では、教職員一人一人に、私的な行動においても自らを厳しく律する倫理意識の高揚を図るため、研修や指導が行われているか。
- 教職員は、勤務時間外でも、教職員としての高い倫理観や自律心が求められていることを認識しているか。
- 教職員は、過度の遊興にふけったり、借金をしてギャンブルに金をつぎ込んだり、違法であるオンラインカジノに興じたりなど、公務員としてふさわしくない行為をしないよう平素から心掛けているか。
- 学校では、会計管理に係る規程が定められており、校内で現金等を取り扱う場合、金庫等の鍵のかかるところで保管し、速やかに通帳で管理するなどの対応が取られているか。
- 学校では、教職員が児童生徒への対応についての悩みや、個人的な悩みを相談できる体制が十分に機能しているか。
- 学校では、教職員に対して懲戒処分に関する処分基準や公表基準が周知されているか。
- 学校では、不祥事を防止するために管理職が指導力を発揮し、不祥事が発生した場合の学校の管理体制を整えているか。

5 関係法令、通知等（概要）

◎「刑法」

第 235 条（窃盗）

…他人の財物を窃取した者は、窃盗の罪とし、10 年以下の拘禁刑 又は 50 万円以下の罰金

第 254 条（遺失物等横領）

…遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した者は、1 年以下の拘禁刑又は 10 万円以下の罰金若しくは科料

6 類似事例

- 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。
 - ※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

(類似事例1：窃盗(万引き))

特別支援学校に勤務するA教諭は、冬季休業中のある日、市内のドラッグストアに買い物に出かけた。いつも使っているシャンプーを探したものの見つからず、違うシャンプーとキッチン洗剤、石鹸、ゴミ袋、歯ブラシの5点(計約3,500円相当)を買い物かごに入れレジに向かった。レジに向かう途中、「いつものシャンプーがないのは納得いかない。代金を払う気にならない」と思うようになり、5点を自分のかばんに入れ替えて店を出た。駐車場で店の保安員に制止されるが振り切り、そのまま自家用車に乗って逃走した。途中、A教諭は、万引きした5点を自宅近くの草むらに捨てた。夕方、警察署員がA教諭宅を訪れた。A教諭は当初否認していたが、その後事実を認め逮捕された。翌朝、実名で逮捕の報道があり、学校は同日、緊急保護者会を行うことになった。

〈例：懲戒免職〉

(類似事例2：窃盗(万引き))

小学校に勤務するA教諭は勤務を終えた後、帰宅途中自宅近くのショッピングセンターに立ち寄り、洋菓子3点(900円相当)を万引きした。呼び止めた女性警備員ともみ合いになり、警備員を転倒させて軽傷を負わせた。A教諭は強盗致傷の現行犯で逮捕されたが、起訴猶予処分となった。万引きの動機についてA教諭は「仕事のこと、家庭のことなどでむしゃくしゃしていた。気が動転して自分でも分からない」と話した。

〈例：懲戒免職〉

(類似事例3：窃盗)

高校に勤務するA教諭は、6月のある日、高校から帰宅途中に、喫茶店に立ち寄り、座席に置き忘れられていた財布を見つけた。財布の中を確認し、A教諭は、財布から現金1万円を抜き取った。財布の持ち主が警察に通報し、警察が捜査していたところ、お金を抜き取られた財布が、喫茶店近くの水路に捨てられているのが見つかり、防犯カメラ等からA教諭の犯行であると断定された。

教育委員会の調べに対して、A教諭は、「競馬やパチンコで借金があり、財布を見つけ魔が差してしまった。生徒や学校、被害者に対して非常に申し訳ない」と話した。

〈例：懲戒免職〉

(類似事例4：窃盗)

中学校に勤務するA教諭は、昨年11月の休日に、学校の駐輪場から無施錠だった生徒の自転車を無断で自家用車に乗せ自宅に持ち帰った。今年、11月、その自転車で帰宅中に、警察官に呼び止められ、防犯登録を確認されたところ、別の持ち主のものであることが判明し、発覚した。A教諭は、調べに対して、「衝動的に出来心が芽生えた。鍵がかかっておらず、放置されているので取ってもよいと思った。今思うと教員として、とんでもないことをした。」と話した。自転車は、通勤時に自宅から最寄りバス停までの間で使用されていた。

〈例：懲戒免職〉

(類似事例5：窃盗（不正購入）)

小学校に勤務するA校長は、12月のある日、コンビニエンスストアで、セルフで注ぐコーヒーのMサイズ（100円）を購入した。A校長は機械で注ぐ際、Lサイズ（170円）のボタンを押して注ぎ、店を出ようとした。気付いた店員が呼び止め確認したところ、A校長は不正に購入したことを認めた。店員が警察に通報し、教育委員会に連絡があって発覚した。

教育委員会の調べに対して、今回以外に同様の行為を同じ店で3回、他の店で5回行っていることが分かった。A校長は、「過去に間違えてLサイズを押した際、カップに収まり、店員からの指摘もなかったため、するようになった。校長でありながら不正を犯し、多大な迷惑をかけることになった。申し訳ない」と話した。

〈例：懲戒免職〉

IV 不祥事類別 その他の事例

事例 11 「その他の事例」

その他の事例と、事例に関係する法令等を以下に示します。

○ 以下の事例は、過去に全国で発生した事案を参考に作成しています。〈 〉内は、過去に行われた処分例を示していますが、実際には状況等によって異なる場合があります。

※ 研修の際は、下記事例を前述のワークシートの事例と入れ替えるなどして活用ください。
研修内容や実態等に応じて、記載にある児童、生徒、学校種、学年、性別などの表記を一部加工して活用いただけます。

(その他事例1：無断欠勤)

高等学校勤務のA教諭は、9月から10月にかけて、学校に連絡や手続きをすることなく、22日間、無断で欠勤した。校長や教頭、他の教職員が、電話や自宅へ訪問するなどしたが、A教諭は応じることはなかった。A教諭は、10月下旬になって再び出勤するようになり、校長からの聴き取りに対して、欠勤の理由を「深刻な体調悪化で動けなかった」などと説明していたが、この間の病状等を証明する診断書等は取得していなかった。学校から報告を受けた教育委員会が調べたところ、A教諭が欠勤している間に、中学校教員の採用試験を受験していたことが判明した。

〈例：停職〉

関係法令等

- ◎ 地方公務員法 第35条（職務に専念する義務）
第33条（信用失墜行為の禁止）
- ◎ 「教職員の懲戒処分及び公表の指針」不適切な勤務に係る懲戒処分の基準（標準例）

行為等の態様		基準
一般サービス関係		
1	欠勤	
	① 正当な理由なく10日以内の間、勤務を欠いた教職員	減給又は戒告
	② 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	停職又は減給
	③ 正当な理由なく21日以上の間、勤務を欠いた教職員	免職又は停職

(その他事例2：職務専念義務違反（勤務時間中の私的な動画配信）)

特別支援学校に勤務するA教諭は、6月から9月にかけて、勤務時間中に職員室の自席において、個人所有のスマートフォンからライブ配信サービスを利用して、10回にわたって職務に関係のない私的な内容の動画を配信した。同僚教員から管理職に報告があ

り、管理職が確認をして発覚した。

〈例：減給〉

(その他事例3：職務専念義務違反(勤務時間中の私的なSNSの投稿等))

小学校に勤めるA教諭は、6月から7月にかけての1か月間、勤務時間中に職員室の自席において、自らのスマートフォンを使用し、計77回、業務と関係のない私的な文章や配信記録データをSNSに投稿した。また、少なくとも80日間、スマートフォンを使用して、アプリケーションソフトでゲームを行っていた。

A教諭は、学年主任から複数回注意を受けていたが改めることなく行為を続け、管理職から指導を受けたがやめることはなかった。管理職が教育委員会に報告し、教育委員会は、本人や関係者に調査した上で職務専念義務違反に当たるとして処分を行った。

〈例：戒告〉

関係法令等

- ◎ 地方公務員法 第35条(職務に専念する義務)
第33条(信用失墜行為の禁止)
- ◎ 「教職員の懲戒処分及び公表の指針」不適切な勤務に係る懲戒処分の基準(標準例)

行為等の態様		基準
一般服務関係		
3	休暇の虚偽請求、勤務態度不良、虚偽報告、営利企業等従事 ② 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた教職員	減給又は戒告

(その他事例4：虚偽報告)

高等学校のA教諭は、部活動で陸上部の顧問を担当していた。担当となった2年前の4月から今年10月までの間、顧問が行うべき部活動の事務的業務を適切に行わなかった。また、昨年6月には部活動で宿泊を伴う大会の引率者であったにもかかわらず、管理職に対し、自らは宿泊する必要がないと虚偽の報告を行って宿泊引率を行わず、部員を監督しなかった。

校内の他の教員からA教諭の状況について管理職に相談があり、管理職が確認したところ、A教諭が認め発覚した。

〈例：戒告〉

関係法令等

- ◎ 地方公務員法 第32条(法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)
第35条(職務に専念する義務)
第33条(信用失墜行為の禁止)
- ◎ 「教職員の懲戒処分及び公表の指針」不適切な勤務に係る懲戒処分の基準(標準例)

行為等の態様		基準

一般服務関係		
3	休暇の虚偽請求、勤務態度不良、虚偽報告、営利企業等従事 ③ 事実をねつ造して虚偽の報告を行った教職員	減給又は 戒告

（その他事例5：営利企業従事）

小学校に勤務するA教諭は、学生の頃から水泳部に所属し、インターハイに出場するなどの経歴をもっていた。ある日、地域住民から市役所に、「A教諭が民間のスイミングスクールでコーチとして働いている。公務員が副業をしてよいのか」との苦情電話があった。教育委員会から連絡を受けた校長は、A教諭がボランティアでコーチをしていると認識していたが、A教諭に確認したところ、定額の報酬を毎月受け取っていることが分かった。教育委員会の調べに対して、A教諭は、「土日なので勤務に支障がなく、営利企業等従事許可申請などの手続きは必要ないと思っていた。うちの子が通っていて、他のコーチから教えてほしいと頼まれ、安易に引き受けてしまった」と話した。

〈例：減給〉

関係法令等

- ◎ 地方公務員法 第38条（営利企業への従事等の制限）
第33条（信用失墜行為の禁止）
- ◎ 「教職員の懲戒処分及び公表の指針」不適切な勤務に係る懲戒処分の基準（標準例）

行為等の態様		基準
一般服務関係		
3	休暇の虚偽請求、勤務態度不良、虚偽報告、営利企業等従事 ④ 許可なく営利企業等に従事した教職員	減給又は 戒告

（その他の事例6：秘密漏えい等（児童生徒等の情報の投稿））

小学校に勤務するA教諭は、昨年5月から今年の6月までの1年以上の間、学級担任をする4年生児童のテストや日記、学級での出来事を写真に撮り、SNSに投稿していた。投稿を見た者から県のホームページに匿名で連絡があり、発覚した。

校長が確認すると、クラスの授業の様子や集合写真、児童のテストや日記などの画像や動画を、顔や名前が分かる状態でSNS上に投稿し、複数の児童に対して不適切な文言や、テストや日記の内容をからかうような文言を書き込んでいた。A教諭は、あわせて少なくとも13回投稿し、SNSは特定の人だけが見られる状態だった。

A教諭は、「教員としての大変さを伝えなかった。言葉選びを間違えてしまった。学校外において、教員という自覚が薄れていた」と話した。

〈例：減給〉

関係法令等

- ◎ 地方公務員法 第34条（秘密を守る義務）
第33条（信用失墜行為の禁止）
- ◎ 「教職員の懲戒処分及び公表の指針」不適切な勤務に係る懲戒処分の基準（標準例）

行為等の態様		基準
一般サービス関係		
6	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	免職又は停職

（その他の事例7：利害関係者との不適切な接触）

中学校勤務の数学教員A教諭は、中学校で使用する教科書の検定期間中に、教科書発行者である会社から、弁当の提供を受けるとともに、同社の教科書を閲覧した後、現金10,000円を受け取った。

また、教科書採択に直接の利害関係を有する者は、教科書採択に係る委員となることのできない規定があるにもかかわらず、同委員の委嘱を受け、同委員を務めた。

〈例：戒告〉

関係法令等

- ◎ 地方公務員法 第33条（信用失墜行為の禁止）
- ◎ 「教職員の懲戒処分及び公表の指針」不適切な勤務に係る懲戒処分の基準（標準例）

行為等の態様		基準
一般サービス関係		
8	公務員倫理違反	
	① 賄賂を収受した教職員	免職又は停職
	② 利害関係のある事業者等から供応接待を受けた教職員	停職、減給又は戒告
	③ 利害関係のある事業者等と共に飲食し、遊戯をし、ゴルフをし、又は旅行をした教職員	戒告

- ◎ 「教科書採択における公正確保の徹底等について（通知）」（令和6年3月29日付け5文科初第2567号 文部科学省初等中等教育局長）

V 校内研修の充実のために

1 ブレインストーミングを用いた校内研修〈全 60 分〉

活動1 各グループ（6人を基本）でアイスブレイクを行います。（7分）＊省略も可

『オールパスまわし』（例）

- ① 新聞紙を丸めてボールを作る。
- ② リーダーを決める。
- ③ リーダーから始めて、相手の名前を呼んでパスし、全員にパスを回す。但し、隣へは禁止。
- ④ 最後にリーダーにボールが帰った時点でリーダーが手を挙げて知らせる。早く帰ったチームの勝ち。
- ⑤ 第1回戦後、作戦タイムの後、2回戦
- ⑥ 感想交換

参考：『教員研修の手引き 研修の効果的な運営のための知識・技術』（独立行政法人 教員研修センター刊）を一部改変

活動2 次の事例を読みましょう。（3分）

ある中学校での話である。社会科担当のA教諭は女子生徒から人気があり、指導にも熱心な中堅教員である。ある日の放課後、A教諭は担任する教室に行くと、女子生徒が数人いた。すると、一人の女子生徒が「先生、疲れているみたい。肩揉んであげようか。」と言って、A教諭の肩を快く揉んでくれた。たまたまその様子を見かけた若手の理科担当B教諭は、「いいねえ。先生にも一つ頼む。」と言い、近くにいた別の女子に肩もみを促したところ、その女子は、「えっ」とこぼしながらも、B教諭が自分の理科担当なので、不平を言わずにその肩を揉んだ。周囲の女子からは「キモイ」という言葉がささやかれた。後日、女子生徒の間で、B教諭がむりやりに肩揉みをさせたという噂が流れ、B教諭はセクハラ教師だと言われるようになった。B教諭にとっては、中年のA教諭は騒がれずに、なぜ自分だけがセクハラになるのかという思いが残った。

参考：『教職員の不祥事を防止する学校マネジメント』（八尾坂修 編集 教育開発研究所 2005年 教育開発研究所刊行）所収の事例 より

活動3 自分の考えを書いてみましょう。（10分）

- (1) B教諭の行為は、セクシュアル・ハラスメントだと思いますか。

- (2) あなたが、学年主任だとしたら、この後、どのような対処をしますか。

- (3) 日常の教育活動のなかで気をつけなければいけない点をあげてみましょう。

活動4ブレインストーミングの手法を用いて次の2点について小グループで話し合ってみましょう。(司会者・記録者・発表者を決めましょう。)(20分)

ブレインストーミング

- ・ 気楽な雰囲気の中で固定観念を排し、自由に思いつきやアイデアを出し合い、そこから想像と連想を働かせて、多くのアイデアを生み出すことができる。
- ・ 4つのルール(批判厳禁・自由奔放・相乗り歓迎・質より量)に従い、たくさん発言し、すべて記録(ホワイトボード・模造紙・ノート等)する。

B教諭の行為はセクシュアル・ハラスメントに該当するかについて、成否の両面から考え、理由をできるだけたくさん出し合ひましょう。

出た考えをもとに、日常の教育活動の中で気をつけないといけないことを、できるだけたくさん挙げてみましょう。

活動5 各グループの意見を全体で共有しましょう。(10分)

活動6 グループ内で各自がこの研修で得たキーワードとその理由を発表しましょう。(10分)

理由

キーワード

2 ランキング法を用いた校内研修〈全 50 分〉

活動1 次の事例を読みましょう。(3分)

A教諭は、飲食店で友人Bと二人で飲食し、ビールをジョッキ5～6杯飲んだ。その後二人でスナックに行き、たまたま居合わせたもう一人の友人Cと飲食し、A教諭は焼酎をコップ5～6杯飲んだ。12時頃からカウンターで眠っていたところ、午前2時半頃になってBが帰宅するというので起こされ、Bの帰宅後、Cの車をA教諭が運転して自宅近くのCの家まで送ることとなった。途中の交差点で回転禁止違反をした際、警邏中のパトカーに停車を命じられ、呼気検査を受けて、酒気帯び運転(0.25mg以上)で検挙された。

活動2 この事例でA教諭にはどのような点に問題があったと思いますか。
付箋に書き出してみましょう。(各自6枚) (6分)

活動3 書き出した付箋から最も重要なこと(1枚)、次に重要なこと(2枚)、その次に重要なこと(3枚)を選んで下のように山形に貼り付けてみましょう。(3分)

活動4 事例に潜む問題点について、ランキングの結果をもとに小グループで話し合ってみましょう。(意見の重なりや最も重要なことを中心に) (15分)

活動5 話し合った内容を発表してください。(10分)

活動6 学校でどのようなことに取り組んでいれば、A教諭の酒気帯び運転を未然に防ぐことができたと思いますか。考えを書きましょう。(3分)

活動7 あなたは、この事例から、飲酒運転について日頃どのようなことを心掛けていこうと思いますか。また、あなたは、交通安全について同僚にどんな場面で、どのような言葉掛けができると思いますか。考えを書きましょう。(5分)

活動8 活動6と7で考えたことをグループ内で発表しましょう。(5分)

3 ディベートを用いた校内研修〈全 55 分〉

事前準備

- ・ チーム編成：3～5人のグループを2チーム作る。また、進行役を決める。
- ・ 事前にテーマについて周知し、各自が考えを持っておく。
- ・ タイマーを利用して時間制限して行う。

活動1 次の事例（児童生徒性暴力等）を読みましよう。（3分）

2年生担任のA教諭は、ある日、学級の生徒Bから相談を依頼され、相談室で面談した。生徒Bは、急に涙ぐみ、「絶対に他の人には言わないで」と前置きして語り始めた。「部活動顧問のC先生から、部活が終わった後、体育倉庫に呼び出され、練習時のダメ出しをされた…」、「その後、C先生が急に私の体を触ってきて、胸やお尻を触ってきた…」、「何が何だか分からず…」、「許せない…」と生徒Bは、むせび泣きながらA教諭に話した。A教諭は何度も「どうしたらいい？」と尋ねたが、生徒Bは「話を聞いてくれればいい。絶対に誰にも言わないで。」と繰り返すだけだった。

相談後、A教諭は教頭に相談内容を報告。すぐに校長、教頭、養護教諭、A教諭の4人で対応を協議した。警察に通報すべきとの意見が出たが、A教諭は、生徒Bを裏切る訳にはいかないと話し、結果、対応は「近日中に養護教諭が生徒Bから状況を詳しく聞き取ること」、「4人の教員で生徒BとC教諭の様子を注視すること」とした。

活動2 2チームに分かれ、肯定側と否定側の立場を決めます。（1分）

活動3 テーマを確認します。（1分）

テーマ：「教員の性暴力を訴えた本件事案への学校の対応は是か非か。」

活動4 自分の立場の意見について、個々に自分の意見を書きます。（2分）

「テーマについて、_____である。」

（理由）

活動5 チームで自分たちの立場の立論をし、理由を明確にします。相手方への尋問内容を考えます。（10分）

「テーマについて、_____である。」

（理由）

相手方への尋問（そちらは〇〇と言われるが、・・・ではないか？）

活動6 肯定側の立論と相手方への尋問(4分)、否定側の立論と相手方への尋問(4分)
をそれぞれ述べる。(8分)

相手方の主張

活動7 作戦タイム(3分)

相手方への反ばく、応答

活動8 否定側からの反ばく及び肯定側の応答(3分)、
肯定側からの反ばく及び否定側の応答(3分) (計6分)

メモ

活動9 作戦タイム(3分)

最終弁論用メモ

活動10 否定側の最終弁論(2分)、肯定側の最終弁論(2分) (計4分)

活動11 ふり返り(ある立場になって考えることでテーマに対してどのような考えを持ったかを書きましょう。)(2分)

活動12 活動11のふり返りについてグループ又は全体で話し合しましょう。(7分)

活動13 テーマに関連する国や県の通知等を読んで、本来行うべき対応を確認しましょ
う。(5分)

(例)「教職員等による児童生徒性暴力等の根絶に向けて<島根県教育委員会の
総合対策>(令和5年12月 島根県教育委員会)」

4 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その①

(1) ねらい

- ・自分でも気づいていないストレスの原因や実は気になっていることを整理する。
- ・心の中のモヤモヤを言語化することで、モヤモヤの軽減等を図る。
- ・弱音が吐ける、本音で交流できる関係を同僚間でつくる。

(2) 研修の流れ

時 間	内 容	留意点
10分	<p>〈みんなでリラックス〉</p> <p>例1 ピッタリワード</p> <ul style="list-style-type: none"> ・二人組で向かい合う。 ・ファシリテーター（司会）が言うお題に対して、連想する言葉を言い合う。 ・振り返り（感想を言う）をする。 <p>例2 ほめまくろう！！熱く語ろう！！</p> <ul style="list-style-type: none"> ・二人組で、じゃんけんをし、どちらが先に話し役になるのかを決める。 ・テーマ①【今までの労（学期や行事など）をねぎらう。】 ・テーマ②【例】自分が今ハマっていることについて話す。】聞き役は、興味をもって聴き、相づちを打ったり、うなづいたりする。 ・振り返り（感想を言う）をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・話しやすい雰囲気をつくるために、簡単かつ心理面の負担の少ないエクササイズを選ぶ。例以外のもでも可（「資料B」参照）。 ・例1のお題例 「緑の食べ物と言えば」 「白と黒の物と言えば」 「おにぎりの具と言えば」 「お肉料理と言えば」 ・時間があれば例1、例2の両方を行う。 ・例2のテーマ②は、変更してもよい。 ・振り返りでは、かかわりを通して感じたことを話す。
40分 (10分)	<p>〈自分の今を見つめて、整理する〉</p> <p><u>ワークシート選びと記入</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「A-1」から「A-6」の6枚のワークシートから書けるもの（書きたいもの）を1枚選ぶ。 ・選んだワークシートに記入する。 	
(25分)	<p><u>聴き合い</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・はじめに作った二人組で聴き合う。自分が選んだシートを相手に伝え、相手にシートの質問文を読んでもらい、それに答える形で記入したことを話す。10分程度聴き合う。 ・話し手と聴き手が交代し、同じように聴き合う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・聴き合いを始める前に次のことを伝える。 ☆意見や批判を伝えずに肯定的に聴くこと。 ☆シートに書いたが、話したくないことは言わなくてもよいこと。無理に話さなくてよいこと。
(5分)	<p><u>伝え合い</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・聴いてもらった感想、話した感想を伝え合う。 	

ワークシート A-1

職場での自分の“今”をみつめてみましょう。みつめてみることで自分自身が置かれている状況が整理されたり、確かめられたりできることは、人間関係を培っていく上でも大切なことです。

職場での 自分の“今”をみつめてみましょう

1 出だしの文に続けて、思い浮かんだことを書いてみましょう。全てを埋めなくてもかまいません。

*私が今、特に力を入れていることは、
_____です。

*私が今、嬉しいなと感じていることは、
_____です。

*私が今、気になっていることは、
_____です。


*今、私の心の多くを占めているのは、
_____です。

*私にとって、職場は、
_____です。

*私は今、
_____です。

2 1を書いて、今の自分についてどのようなことが感じられますか。



 “今”自分自身が「どんなことにどのような思いをしているのか」、「どんなことに不安や不満を感じているのか」、「どんなことに心が向かっているのか」など、自分の状況や気持ちも人間関係に大きく作用してきます。自分の状況や気持ちがつかめると、「関係がうまくいなくても今は仕方ないなあ」と思えたり、「この仕事でいっぱいになっているから今は許してもらおう」とゆとりがもてたりするかもしれません。また、「こんなに人間関係のことを気にしている自分だから、よけいに緊張してしまうのかもしれないなあ」などと自分のことを肯定的に考えられるのではないのでしょうか。

ワークシート A-2

あなたは、自分の好きなおところ、いいところを見つけ、認めていますか？ 「自己受容できるほど、他者受容ができる」といわれています。人間関係を築く上でも、自分が自分自身をどれだけ好きと思えているのか、好ましいところも、嫌なおところも含めてどれだけOKをだせるのかなどといった自己受容や自己肯定感が大きく影響してきます。


自分の 好きなおところ、いいところを考えてみましょう

- 1 自分の好きなおところ、いいところをできるだけたくさん（6つ以上）挙げてみましょう。
どんなに小さなことでも、人には見えない心の動きでもかまいません。

①	②	③
④	⑤	⑥

※ どうしても、浮かばないときには、自分が気に入らないところや嫌いだと思っていることを、あげてみましょう。そのことを視点を変えてみることで、プラス面として新たな気づきにつながるかもしれません。

- 2 感想を書きましょう。




自分の好きなおところ、いいところといわれてもなかなか思い浮かばないという人もいるかもしれません。「自分に甘いのでは…」とか「自己満足していても…」とかの気持ちが素直に書くことを拒むのかもしれませんが、しかし、まずは、自分のよさを自分自身が認めることが、自己受容の第一歩です。もちろん、自分のいいところを、身近な仲間に認めてもらえると、さらに安心して受けいられるのではないのでしょうか。

ワークシート A-3

自分のよいところ、輝いているプラス面だけでなく、自分としてはいやだと思ったり気になったりしているマイナス面をも含めて、「自分ってこうなんだ」とか、「こんなところもあるけどこれが私」などと認めていくことが自己肯定感だといわれます。このようなマイナス面も視点を変えてみるとよいと思います。

**自分の
いやなところ・気になるところをみつめてみましょう**

1 自分のいやなところ、気になるところを挙げてみましょう。

そのことをプラス面に言い換えてみると。

【いやなところ・気になるところ】 〔例〕 優柔不断である	⇒	【プラス面に言い換えてみると】 慎重である
	⇒	
	⇒	
	⇒	
	⇒	
	⇒	

2 感想を書きましょう。



自分がいやだなあ、気になるなあと思うところは、意外にたくさん浮かんできたのではないのでしょうか。それらのことも視点を変えて、マイナスからプラスに考えられるといいですね。

人は、自分と性格の似ている人の言動が気になったり、自分自身がいやだと思っている行動傾向を示す人に対して、批判的・否定的になったりしてしまうといわれます。それは、自分自身のなかにある、好きになれない、認めたくない部分と重なるからかもしれません。逆に、自分自身の好きでない、認めたくない部分を自身が受けいられると、他の人の同じような部分も受けいれることができるでしょう。

ワークシート A-4

忙しさの中では、人間関係のことはもちろん、自分自身についてゆっくり考える時間をもつことはできかねます。しかし、これまで多くの人と出会い、さまざまな関係を紡いできたことと思います。誰かとのかわり方で自分自身が大切にしてもらったという体験の中に、教職員の人間関係をよりよくするためのヒントが隠されているかもしれません。

これまでに自分が大切にしてもらったことを思い出してみましょう

1 職場での誰かのかかわりで、“うれしかったなあ” “ありがたかったなあ” と感じられ、今でも心が温かくなったり、ほっとしたりするような思い出があるのではないのでしょうか。思い出して書いてみましょう。

★ 箇条書きでも、一つのことを詳しく書いてもかまいません。

それは、私が _____ の頃でした。

2 書いたことをもう一度読み返してみてください。そして今、どのような気持ちになっていますか。





誰かのかかわりに嬉しくなったり、感謝したりといった体験は、いつまでも温かな思い出となって自分を支えてくれるでしょう。心が温かくなると自分自身や周囲の人たちを優しい気持ちで受けとめることができるのではないのでしょうか。また、そのことは、ご自身が誰かにかかわる時のモデルにもなるのではないのでしょうか。

ワークシート A-5

普段、職場の仲間のために、行っていることや心がけていることはありませんか。誰も知らないその頑張りを、まず自分自身が認めてみませんか。「なかなかやってるじゃないか」「よく頑張っているね」などと思うことで、自分のことが好きになったり、自分に優しくできたりもします。

職場の人のために**がんばっている自分を探してみましょう**

- 1 あなたが職場で、誰かのために意識して心がけていることを挙げてみましょう。もちろん、いつもでなくてもいいです。できる時に行っているということでもかまいません。

- 〔例〕
- ・ゆとりのある時は、隣のクラスの配布物をもっていく
 - ・忙しそうにしている人に、「手伝いますよ」と声をかける
 - ・早く学校に行った時には、隣の組の暖房もつける
 - ・会議を欠席した人に、必ず会議の様子を伝える、あるいは、メモをわたす

○

○

○

- 2 そんな自分に、一言いうとしたらどんなことですか。



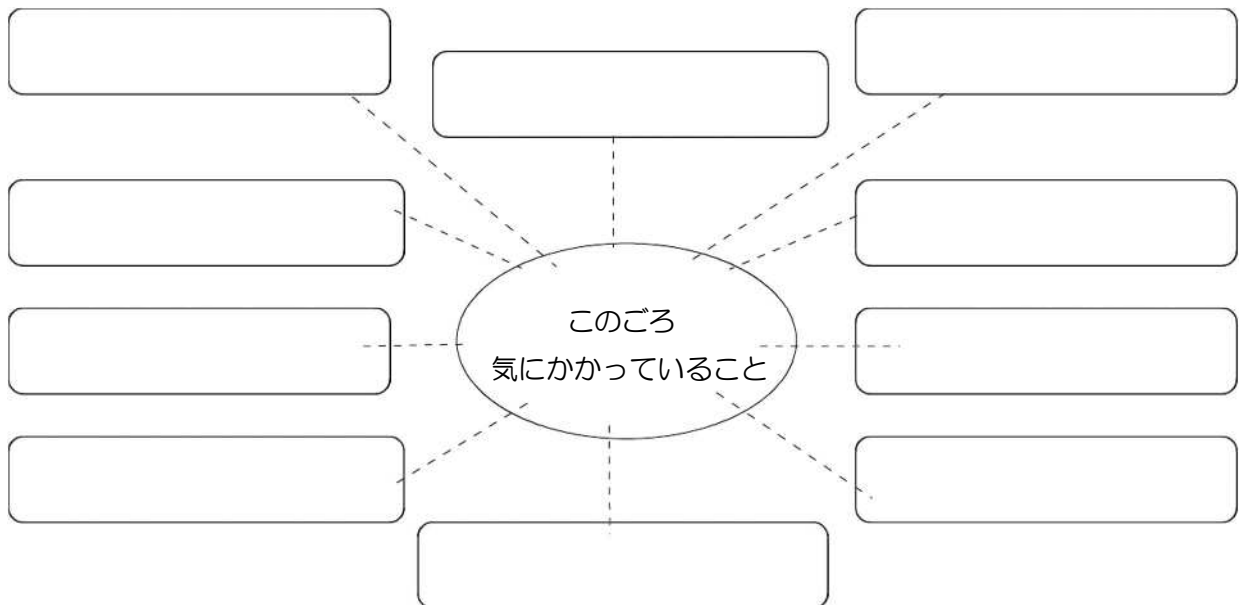
もちろん、自分自身にゆとりがないときには、人のために何かをするということは難しいことでしょう。少しゆとりがあって誰かのために動けたとしたら、できた自分をほめてあげましょう。たとえ、どんなに小さなことでもです。そうしてもらった人は、きっと、「関心を向けてもらえた」「大変さをわかってもらえた」などと感じ、ほっとしたり、安心したりして、仕事に向かう元気や意欲が湧いてくるでしょう。少しずつ、お互いにそうし合えたならば、自ずと関係は温かいものになるでしょう。

ワークシート A-6

たくさんの気になることを抱えて学校生活は流れていきます。このごろのあなたは、どのようなことが気になっているのでしょうか？ 仕事のこと、人間関係のこと、個人的なこと…。何がどのように気にかかっているのか、特に気にかかっているのは何かなどを整理できると、対応の糸口が見えてくるかもしれません。

このごろ気にかかっていることを整理してみましょう

1 このごろ、気にかかっていることを書き出してみましょう。すべてを埋める必要はありません。



2 書き出した気にかかっていることをグルーピングしてみましょう。グルーピングできたら、そのグループをまとめるような名前をつけ、 に記入しましょう。

<p>* <input type="text"/></p> <p>* <input type="text"/></p> <p>* <input type="text"/></p> <p><input type="text"/></p>	<p>* <input type="text"/></p> <p>* <input type="text"/></p> <p>* <input type="text"/></p> <p><input type="text"/></p>
<p>* <input type="text"/></p> <p>* <input type="text"/></p> <p>* <input type="text"/></p> <p><input type="text"/></p>	<p>* <input type="text"/></p> <p>* <input type="text"/></p> <p>* <input type="text"/></p> <p><input type="text"/></p>

3 グルーピングを終えて、今、どのようなことを感じていますか。

4 グループングしたものを、取り組んでみよう(取り組む必要がある)と思われる順に並べてみましょう。

I	II	III	IV

- ◇ 順位 I について、今、どのように考えていますか。
今、感じていることや I に関連して、これまでやってきたことがあれば書きとめておきましょう。

- ◇ 順位が下位のグループについても、考えてみましょう。
II について

III について

IV について

5 気にかかることを整理してみて、今どのような感想をもちましたか



気にかかることがたくさんあると、一体何から考えたらよいのか、どう取り組めばよいのかわからなくなり疲労感や無力感、自己否定感を募らせたりすることにつながります。また、ゆとりがなくなり、そのことが人間関係にも悪影響を及ぼすこともあるでしょう。そうすると仕事を進めていく上でも支障がでてきます。人間関係での気がかりが大きいと感じられたら、次のような取組をしてみませんか？

- ◇ 身近な誰かに、このごろ人間関係でどんなことが、どのように気になっているのか、また、そのために自分がどんな気持ちになっているのかなどをしっかりと聞いてもらいましょう。話すことで自分の気持ちが整理できたり、受けとめが変わったり、しばらく置いておくことができたりするかもしれません。
- ◇ もう一度、このシートでその関係に限って振り返ってみるのもよいかもしれません。
- ◇ 場合によっては、しばらくそっとしておいたり、距離をおいてみたりするのもよいでしょう。一方、整理してみると意外に少ないことがわかったり、何から取り組むとよいかが見えてきたりしたのではないのでしょうか。「一度に」ではなく、できそうなことから一つ一つ取り組んでいきましょう。

資料B **みんなでやってみませんか？**

人間関係づくりのエクササイズ

～ 職員会のはじめ5分でできるエクササイズ～



忙しい日々だとは思いますが、エクササイズをすることによって和やかで楽しいひとときを過ごし、教職員の人間関係がよりよいものになればと思います。

1. ピッタリワード

- ① ペアをつくってください。
- ② これからお題を言います。それを聞いて連想する言葉を、ファシリテーター(司会)の合図後に言ってください。
※ ぴったり同じ言葉を言えるでしょうか。
※ 何回かお題を変えてやってみましょう。
- ③ 振り返りをしましょう。

お題の例

「緑の食べ物と言えば」
「白と黒の物と言えば」
「おにぎりの具と言えば」
「お肉料理と言えば」

2. ほめまくろう！！熱く語ろう！！

- ① ペアをつくってください。
- ② まずは今までの労をお互いにねぎらったり、ほめたりしましょう。
※ 思いっきり、ねぎらったり、ほめたりしましょう。
(例「学期や行事など」)
- ③ 話し役、聞き役、どちらが先にするのかを決めましょう。
※ じゃんけんで決めると盛り上がります。
勝った人は大いに喜びましょう。
- ④ 勝った人が最初の話し役です。テーマに沿って、熱く語りましょう。
※ テーマは、ファシリテーター(司会)が決め、発表する。
聞き役は、相手に興味をもって聴き、相づちを打ったりうなずいたりしましょう。
- ⑤ じゃんけんで負けた人が次に話します。話し役だった人は、自分がしてもらった以上に、相手に興味をもって聴きましょう。
- ⑥ 話す・聴く、それぞれの役での感想を出し合ひましょう。
どんな時に話しやすかったのか、どんな言葉や身振、動作などがうれしかったのかを言い合ひましょう。

3. 五色のカード

「赤」「黄」「緑」「青」「紫」の五色のカードを用意し、一人一人にそのうちの1枚を配ります。

① これから自己紹介をあるテーマを加えてしてもらいます。

自己紹介に加えるテーマと順番は、配られたカードの色で決まります。

② はじめに話す人は（カードを引く）〇色のカードをもった方です。テーマは「今はまっているもの」です。このテーマを加えて自己紹介をしてください。

③ ではお願いします。

（自己紹介が終わったら）ありがとうございました。

④ （カードを引く）次は◎色のカードをもった方です。テーマは「休みの日の過ごし方」です。

このテーマを加えて自己紹介をしてください。

⑤ ではお願いします。

（自己紹介が終わったら）ありがとうございました。

4人まで①～⑤の方法で自己紹介をします。

⑥ （最後の1色になったら）まだ、自己紹介をしていない色の方はお立ちください。最後のテーマは「今の気持ち」です。お願いします。

⑦ ありがとうございました。それでは、最後に振り返りをします。お隣同士で、これまでやってきたこのエクササイズの感想を自由にお話ししてください。

【テーマ例】

「今はまっているもの」「休みの日の過ごし方」「学生時代やっていた部活動」「今まで読んだ本の中で心に残っていること」「今、一番興味を持っているもの」「1日の中で一番好きな時間」などのテーマで自己紹介してみてもいいでしょう。

※ 短い時間しか取れない場合

①～③を1回として、数回に分けて実施することも考えられます。その際、時間がなくても⑦の振り返りは行ってください。話してもらった内容のことや、聞いていた人の相づちや言葉がけなどについて話すと、意識していなかったかわりについて、新しい気づきがあると思います。

5 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その②

(1) ねらい

- ・自分でも気づいていないストレスの原因や実は気になっていることを整理する。
- ・心の中のモヤモヤを言語化することで、モヤモヤの軽減等を図る。
- ・弱音が吐ける、本音で交流できる関係を同僚間でつくる。

(2) 研修の流れ

時 間	内 容	留意点
10分	<p>〈みんなでリラックス〉</p> <p>例 ピッタリワード</p> <ul style="list-style-type: none"> ・二人組で向かい合う。 ・ファシリテーター（司会）が言うお題に対して、連想する言葉を言い合う。 ・振り返り（感想を言う）をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・話しやすい雰囲気をつくるために、簡単かつ心理面での負担の少ないエクササイズを選ぶ。例以外のもでも可。（「資料B」参照） 例）「緑の食べ物と言えば」 「白と黒の物と言えば」 「おにぎりの具と言えば」 「お肉料理と言えば」
50分 (10分)	<p>〈同僚への声のかけ方を考える〉</p> <p><u>ワークシート選びと記入</u></p> <p>「こんなときどんなことばを掛けてもらいたい？」 ①②</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「C-1」及び「C-2」の2枚のワークシートから書けるもの（書きたいもの）を一枚選ぶ。 ・選んだワークシートに記入する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・別案として、2枚のワークシート以外の設定を自分なりに考えてもよい。 例）保護者との関係で 同僚との関係で 家庭内のトラブルなど
(30分)	<p><u>ロールプレイ</u>（声をかけられる役 声をかける役）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の選んだワークシート、または自分の設定を伝え、相手に声をかけてもらうところからロールプレイを行う。（5分程度） <p><u>シェアリング</u>（10分程度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「声をかける役」「声をかけられる役」をロールプレイした感想を伝え合う。 <p>※役を交代し、同様にロールプレイとシェアリングを行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ロールプレイに取り組む際の気持ちづくりを大切にすする。
(10分)	<p><u>全体シェアリングまたはグループシェアリング</u></p> <p>4～6人</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自分が書いたワークシートを見ながらシェアリングしてもよい。ただし、無理に見せなくても良いことを確認しておく。 ・お互いの気付きを全体で共有する。ただし、無理に話さなくてもよいことを確認する。

ワークシート C-1

こんな時どんな言葉をかけてもらいたい？①

～急きょ休むことになった場合～

急きょ休むことになった時を思い浮かべてください。

あなたは、午後実施される全校参加の校内行事の主担当という立場です。準備段階では特に問題もなく、あとはその時間を迎えるだけとなっていた朝のことです。

家から電話があり、家庭の事情でどうしても年休をとらせてもらう必要が生じました。

- 1 事情を話し、帰宅しようとしているあなたは、同僚にどんな言葉を返してもらいたいですか。一つでなくても結構です。またどんな表情やしぐさを交えてほしいのかも書いてください。

	<p>【理由】</p>
←	

- 2 逆にこんな言葉や表情、しぐさは返されたくないなということがあれば、書いてください。

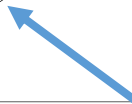
	<p>【理由】</p>
←	

事前にこのワークシートを取り組んでいただい方たちの声をまとめてみました。

1

- ①ご家族を大切にしてください。
何かあったら携帯電話で連絡を取りながら一緒に対応しましょう。
- ②子どもたちの様子は明日伝えますよ。
- ③今までの準備がきちんとできているから私たちも安心しているから大丈夫。
- ④気になるでしょうが、何とかやりますよ。
- ⑤それは大変。早く帰ってあげてください。家まで気をつけてください。

- ①仕方ないから許してもらいたいけれど、自分を頼ってほしいところがある。
- ②どうなるのかが気になるから、安心させてほしい。
- ③不安だから、何とかなると言ってもらいたい。でも、今までの自分も認めてほしい。
- ④主担当とはいえ、分担がしてあるから任せないといけない。
- ⑤申し訳ないけれど、家庭の事情はわかってほしい。



返す側が、自分の大変さを少し置いておき、まずは相手がどんな気持ちでいるのかと考える時間をもてるとよいのかもしれませんが。

2

- ①そんな急に言われても無理ですよ。
- ②それくらいなら、行事が終わってからでは無理ですか？休まないといけませんか。
- ③たいしたことない行事だから大丈夫。
- ④あなたがいなくても大丈夫。
- ⑤大丈夫かな。どうしよう。
- ⑥えー、どういうことなの？
(事情などを聞く)。

- ①申し訳ないことはわかっているから責めないでほしい。
- ②自分の事情をわかってほしい。
- ③安心させるためとはいえ、頑張ってきたことがばかばかしい。
- ④安心させてほしいけれど、必要とされたい。
- ⑤不安にさせないでほしい。
- ⑥非難されたくない。



2のかけられたくない言葉も、その時に表情やしぐさなどの非言語的な部分やそれまでの相手との関係性も合わさって伝わっていくと思います。同じ言葉であっても相手のとらえ方は、変わってきます。非言語的な部分も意識してみることが大切かも知れません。

ワークシート C-2

こんな時どんな言葉をかけてもらいたい? ②
 ～トラブルが続いて疲れている場合～

トラブルが続いていて、疲れた気持ちでいる時を思い浮かべてください。
 最近、学級内で子ども同士のトラブルが続いていて、対応に追われ、また、子どもたちに対して、日々気が抜けない状態です。それに加え、保護者への説明があったり、苦情や相談の電話があったりする中で、あなたは毎日頑張っています。

1 こんな状況を周りのみなさんは知っています。そこで、職員室にもどってきた時などにどんな言葉をかけてもらいたいですか。一つでなくても結構です。また、どんな表情やしぐさを交えてほしいのかも書いてください。

	<p>【理由】</p>
--	-------------

2 逆にこんな言葉や表情、しぐさは返されたくないなということがあれば、書いてください。

	<p>【理由】</p>
--	-------------

事前にこのワークシートを取り組んでいただい方たちの声をまとめてみました。

1

- ①一緒に考えられることが(何かできることが)あったら言ってね。
- ②お疲れ様。
- ③話聞かよ。いつでもいい時に声をかけて。
- ④最近、どう?(それ以上は自分から聞いてこない)。
- ⑤先生よく頑張っているね。たいしたもんだ。
- ⑥最近休憩がないでしょ。お茶しませんか。
- ⑦学級の子ども、こんなことを頑張っていたよ(よいところを伝える)。
- ⑧大変だね。自分もねえ(自分の失敗を率直に話してくれる)。
- ⑨机の上に「お疲れ」と書いたメモとおかしがおいである。



- ①② わかってもらいたい。でも、過剰に親切にされるのはつらい。
- ①③ いっぱいいっぱいなので、アドバイスをたくさんもらっても困る。でも必要な時は助けてほしい。
- ③④ 本当につらい時は弱音を吐く場所が欲しいから、きっかけをつくってほしい。
- ⑤駄目なところもあるけれど頑張っていることを認めてほしい。
- ⑥ゆっくりしたい。気分転換したい。
- ⑦子どもを肯定的に見たい。前向きになりた。
- ⑧仲間意識をもちたい。
- ⑨疲れている自分に肯定的な気持ちを向けてほしい。でも、あまり注目されたくはない。

2

- ①まだ、頑張れるよ。
- ②「先生の学級の子どもは〜だ。」とマイナス面を言うてくる。
- ③「こうすればよい」と細かく次々と言うてくる。自分の成功例を話してくる。
- ④「ここが悪いからよくないんじゃない。」
「どうなっているの?」と具体的に聞いてくる。
- ⑤「今のままでは子どもがかわいそう。」
- ⑥「早くなんとかしないとイケないね。」
- ⑦陰で自分の学級のことが話題になっている雰囲気を感じる。



- ①励ましているつもりでも、これ以上いろいろ言わないでほしい。一人に責任を押し付けないでほしい。
- ②落ち込みたくない。元気になることを言ってほしい。
- ③④ いろいろ言われても今は余裕もないし、できない。だから委縮してしまいそうになる。今、自分にできることを言ってほしい。
- ⑤⑥ 言われなくても自分が一番わかっているしつらい。
- ⑦話題になるのは仕方ない。だから直接言ってほしい。



「自分はよかれと思っていたのに……」ということが、上の結果からもわかると思います。あくまでも相手のその時の気持ちをつかんで返していくということが大切なのだと思います。しかし、ほんの少しでも言葉を返したり、動きに表してみたりすることは、自然と肯定的な関心として相手には伝わっていくことと思います。相手が発したことを受けたら、「こう感じたよ。」ということ返していきたいものです。そうすることで、関係はより確かになっていくことと思います。

6 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その③

～職場のコミュニケーション力を高める研修～

活動1 自分を振り返ってみましょう。

「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために～」(マネジメント研修カリキュラム等開発会議)より

「まず、今の自分を見つめてみましょう。」(10分)

(「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために～(モデル・カリキュラム)」平成17年2月)
を一部改変

- (1) 日々、どのような教職生活を過ごしていますか。AからDのうち、あてはまるものに
○印をつけてください。

A:よくある B:時々ある C:あまりない D:まったくない

- | | |
|--------------------------------|---------|
| ①実践の過程で気づいた事柄をメモする。 | A-B-C-D |
| ②実践記録を作成する。 | A-B-C-D |
| ③自校の児童生徒について同僚と話し合う。 | A-B-C-D |
| ④指導上の問題で悩んだり困ったりしている同僚の相談にのる。 | A-B-C-D |
| ⑤自分の実践や自分が見聞した実践を同僚に紹介する。 | A-B-C-D |
| ⑥学級経営や授業等について同僚同士で相互に検討する。 | A-B-C-D |
| ⑦職員会議など会議では積極的に発言する。 | A-B-C-D |
| ⑧学級通信などで教育についての考え方を保護者に説明する。 | A-B-C-D |
| ⑨校区内を散策しながら地域での有益な情報や要望などを集める。 | A-B-C-D |
| ⑩教職員以外の友人や知人とじっくりと懇談する。 | A-B-C-D |
| ⑪教育に携わってよかったと思える。 | A-B-C-D |
| ⑫ ⑪でAまたはBと答えた方→それはどんな時ですか? | |

- (2) あなたの職場はどんな雰囲気ですか。

次の①～⑩のうちで「大いにあてはまる」と思うものについて()内に○印をつけてください。

- | | |
|---------------------------------|-----|
| ①積極的に意見やアイデアを取り上げる気風が強い。 | () |
| ②校長や教頭にあまり相談をかけない。 | () |
| ③少数意見でも聞くという気風が強い。 | () |
| ④保護者との意思疎通が行われていないと思っている教職員が多い。 | () |
| ⑤会議では議論が紛糾して長引くことが多い。 | () |
| ⑥学級や学年の間での対抗意識が強い。 | () |
| ⑦勤務時間を過ぎても遅くまで学校に残っている教職員が多い。 | () |
| ⑧転勤をしたいと考えている教職員は少ない。 | () |
| ⑨自主的な会合や雑談の光景が見られる。 | () |
| ⑩新しいことに対してあまり積極的でない教職員が多い。 | () |

職場の雰囲気をふりかえり、あなたはどのようなことに気づきましたか。

活動2 「理想の職場」について「マッピング・コミュニケーション」を行っていきましょう。

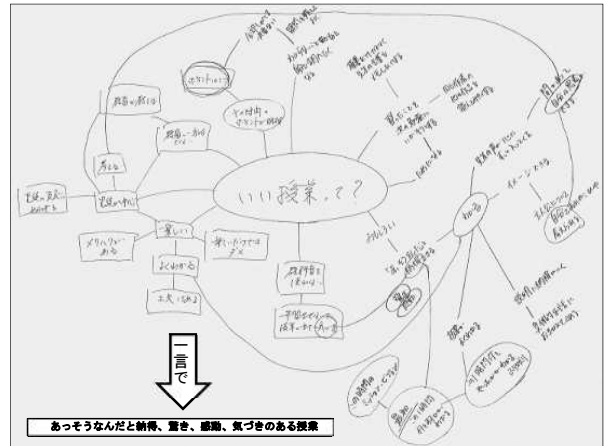
* マッピング・コミュニケーション（斎藤孝 明治大学文学部教授が提案）

「2人で会話をしながらアイデアを出していき、間に置いた紙に浮かんだことを次々に書いていきます。キーワードをメモしたり、キーワードとキーワードの間を線や矢印で結んだり、グループ化できるキーワードを丸で囲んだりします。こうして言葉と言葉のつながりを図化していきます。」

『ストレス知らずの対話術—マッピング・コミュニケーション入門—』（PHP研究所）より

〈手順〉

- ①白紙の紙を準備する。
- ②中央にタイトルを書く。
- ③2人一組になり、テーマについてイメージを具体化してどんどん書き込み、関連するところは線でつないだりして整理し、最後に「理想の職場」をできるだけ簡潔なことばでまとめる。
- ④制限時間は20分。
- ⑤まとめたことばをグループごとに出し合い、全体でいくつかのキーワードにまとめる。（15分）



マッピングコミュニケーション 例 テーマ：「よい授業とは」

理想の職場とは

- ⑥今日の研修を通して感じたことを書きましょう。（5分）

7 職員間のよりよい人間関係づくりのための研修 その④

～キャリアカウンセリングの視点を持ちましょう～

「キャリア」について考えましょう。

キャリア展望 : 個人がイメージしている将来設計と将来の自己像で、この先、どんな将来生活を描くことができるかの見通しのこと。

キャリア・アンカー : 個人のキャリアのあり方を方向づける いかり 錨 のこと。

現在の生活に自己をつなぎ止め、さらに将来に向けてキャリア発達を押し進めようとする指向性 (自覚された自己の持ち味と価値)

(「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために～」マネジメント研修カリキュラム等開発会議)

活動1 自分にとっての教職の意味 (キャリア・アンカー) を考える (5分)

あなたは、現在の仕事についてどのように考えていますか。次の①～⑩のうちで「そう思う」というものについて () に○印をつけてください。

- ①目新しく変化に富んだいろいろなことをしてみたい。 ()
- ②他人と競争して負けるとくやしい。 ()
- ③手がけたことは何でも最善を尽くしたい。 ()
- ④たいていの問題は自分で解決できると思う。 ()
- ⑤校内において自分に要求されている役割を把握している。 ()
- ⑥自分の行動が学校にとってプラスになるか考えている。 ()
- ⑦何かしようとする時、自分にそれができるか不安になる。 ()
- ⑧人に勝つことより、自分なりに一所懸命やるのが大切だと思う。 ()
- ⑨勉強や仕事に努力するのは、他の人に負けないためだ。 ()
- ⑩今までにしたことのない仕事をしてみたい。 ()

活動2 これまでをふり返って「教職のやりがい」を感じたことについて書きましょう。(10分)

活動3 グループになって活動2について紹介し合ひましょう。(20分)

活動4 ストレスの軽減に役立つキャリアカウンセリングの視点を持ちましょう。(10分)

① 10年後の自分像を書き出してみましよう。(例 仕事や個人の生活など)

② ①になるために必要な5年後の自分像を書いてみましょう。
(10年後の自分像につなげるには、5年後にはどんな自分でいたいですか。)

③ 5年後の自分像を目指して1年以内にできることを書いてみましょう。

活動5 今日の研修を通して感じたことを書いてみましょう。(5分)

メモ

教職員の懲戒処分及び公表の指針

島根県教育委員会

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。）を行った場合の標準的な懲戒処分の基準及び懲戒処分を行った場合の公表の基準を明確にすることにより教育行政の透明性を高め、もって教職員の非違行為の防止・抑制を図ることを目的とする。

第1 基本事項

本指針は、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掲げたものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

1. 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
2. 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
3. 非違行為を行った教職員の職責はどのようなものであったか、また、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
4. 児童生徒、保護者、他の教職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
5. 過去に非違行為を行っているか

などのほか、適宜、平素の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上、判断するものとする。

したがって、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。標準例に掲げる量定よりも重いものとする場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質（常習的に行う、隠蔽を行うなど）であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
 - ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が高いとき
 - ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
 - ④ 過去に類似行為を行ったことを理由として指導や懲戒処分を受けたことがあるとき
 - ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき
- がある。また、標準例に掲げる量定よりも軽いものとする場合として、
- ① 教職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
 - ② 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と認められるとき
- がある。

なお、標準例に掲げら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、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断するものとする。

第2 標準例及び公表基準

懲戒処分の基準（標準例）及び公表基準は、次のとおりである。

なお、この基準は令和7年2月1日以後に行われた懲戒処分の対象となるべき行為について適用する。

※ 教職員とは、市町村立小中学校の県費負担教職員及び県立学校の教育職員をいうものとする。

悪質な交通違反及び重大な交通事故に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

違反及び事故の態様		基準
飲酒運転を行った場合		
1	酒酔い運転をした教職員	免職
2	酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員	免職
3	酒気帯び運転で人に傷害を負わせた教職員	免職又は停職
4	3で事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員	免職
5	酒気帯び運転をした教職員	免職又は停職
6	5で物の損壊に係る交通事故を起こした教職員	免職又は停職
飲酒運転を幫助した場合		
7	飲酒運転をするおそれがある者に対し、車両を提供し、提供を受けた者が飲酒運転を行った場合	免職又は停職
8	飲酒運転をするおそれがある者に対し、酒類を提供し、提供を受けた者が飲酒運転を行った場合	免職、停職 又は減給
9	車両の運転者が酒気を帯びていることを知りながら、飲酒運転をしている車両に同乗した場合	免職、停職 又は減給
飲酒運転以外の場合		
10	飲酒運転以外で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員	免職、停職、 減給又は戒告
11	飲酒運転以外で人に傷害を負わせた教職員	免職、停職、 減給又は戒告
12	10及び11で事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員	免職又は停職
13	著しい速度違反(50km以上)、無免許運転等の悪質な交通違反をした教職員	免職、停職 又は減給
14	13で物の損壊に係る交通事故を起こした教職員	免職又は停職

児童生徒性暴力等及びわいせつ行為等に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

行 為 等 の 態 様		基 準
児童生徒性暴力等、児童生徒等に対するセクシュアル・ハラスメント、児童生徒に対する有害な行為		
1	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（令和3年法律第57号）第2条第3項に規定する児童生徒性暴力等を行った教職員	免職
2	セクシュアル・ハラスメントを行った教職員	停職、減給 又は戒告
3	所定の手続きを経ず、又は私的な内容について、児童生徒とソーシャルネットワーキングサービス（SNS）や電子メールによるやり取りを行った教職員	戒告
4	所定の手続きを経ず児童生徒を自家用車等に同乗させ、又は教育上真に必要でないにもかかわらず学校内外で児童生徒と1対1となる密室空間を作り出した教職員（緊急時等やむを得ない場合を除く。）	戒告
5	3又は4の行為を繰り返し行った教職員並びに3及び4の行為を合わせて行った教職員	停職又は減給
児童生徒等以外の者に対するわいせつ行為等		
6	暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の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、若しくはわいせつな行為をした教職員	免職
7	上記の6を除くわいせつな行為をした教職員	免職、停職 又は減給
8	セクシュアル・ハラスメントを繰り返し行った教職員	停職又は減給
9	セクシュアル・ハラスメントを行った教職員	減給又は戒告

2. 児童生徒等の定義

「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項に規定する児童生徒等をいう。

3. わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメントの定義

①「わいせつ行為」とは、以下の行為であって、児童生徒性暴力等に該当しないものをいう。

- ・ 刑法（明治40年法律第45号）に規定する公然わいせつ、わいせつ物頒布等、不同意わいせつ、不同意性交等及び淫行勧誘

- ・ 売春防止法（昭和 31 年法律第 118 号）に規定する売春及びその相手方となる行為
 - ・ 性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和 5 年法律第 67 号）に規定する性的姿態等撮影、性的影像記録提供等、性的影像記録保管、性的姿態等影像送信及び性的姿態等影像記録
 - ・ 島根県迷惑行為防止条例（平成 19 年条例第 4 号）に規定する卑わいな行為及び他の地方公共団体の条例に規定するこれらに類する行為
- ②「セクシュアル・ハラスメント」とは、児童生徒等又は同僚教職員等の者を不快にさせる性的な言動等であって、児童生徒性暴力等又はわいせつ行為に該当しないものをいう。

体罰等に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

行 為 等 の 態 様		基 準
1	体罰を加えたことにより、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負傷を与える行為をした教職員	免職
2	体罰を加えたことにより、児童生徒に ① 治療期間が概ね30日以上 の負傷又は後遺症が残る負傷 を与える行為をした教職員	免職又は停職
	② 治療期間が概ね15日以上 30日未満の負傷を与える行為 をした教職員	停職又は減給
	③ 治療期間が概ね15日未満 の負傷を与える行為をした 教職員	減給又は戒告
3	教育上必要な範囲を逸脱し、児童生徒の人格や人権をおとしめる言動を繰り返し行うこと等により、児童生徒に著しい精神的苦痛を与え重大な事態に至らしめた教職員	免職、停職、 減給又は戒告

不適切な勤務に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

行 為 等 の 態 様		基 準
一般服務関係		
1	欠勤	
	① 正当な理由なく10日以内の間、勤務を欠いた教職員	減給又は戒告
	② 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	停職又は減給
	③ 正当な理由なく21日以上の間、勤務を欠いた教職員	免職又は停職
2	遅刻、早退 正当な理由なく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は、当該遅刻又は早退により勤務を欠いた時間数を日数換算の上、1の欠勤の例による。	免職、停職、減給又は戒告
3	休暇の虚偽請求、勤務態度不良、虚偽報告、営利企業等従事	
	① 私傷病休暇、特別休暇、介護休暇等について虚偽の請求をした教職員	減給又は戒告
	② 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた教職員	減給又は戒告
	③ 事実をねつ造して虚偽の報告を行った教職員	減給又は戒告
	④ 許可なく営利企業等に従事した教職員	減給又は戒告
4	職場内秩序びん乱	
	① 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員	停職又は減給
	② 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員	減給又は戒告
5	違法な職員団体活動	
	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なし、又は県（市町村）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	減給又は戒告
	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	免職又は停職
6	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	免職又は停職
7	政治的行為の制限違反 ① 地方公務員法第36条第1項又は第2項の規定に違反して政治的行為をした教職員	減給又は戒告

	② 地方公務員法第36条第3項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした教職員	停職又は減給
	③ 公職選挙法第136条の2の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした教職員	免職又は停職
8	公務員倫理違反	
	① 賄賂を收受した教職員	免職又は停職
	② 利害関係のある事業者等から供応接待を受けた教職員	停職、減給 又は戒告
	③ 利害関係のある事業者等と共に飲食し、遊戯をし、ゴルフをし、又は旅行をした教職員	戒告
9	内部通報	
	① 非違行為の事実を内部機関に通報した教職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした教職員	停職又は減給
	② 事実をねつ造して非違行為を内部機関に通報した教職員	減給又は戒告
10	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	免職、停職、 又は減給
	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	停職又は減給
	③ 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	停職、減給 又は戒告
	公金等取り扱い関係	
1	横領、窃取等 公金等の横領、窃取等の行為をした教職員	免職
2	紛失、盗難、出火等	
	① 公金等を紛失した教職員	減給又は戒告 給又は戒告
	② 重大な過失により公金等の盗難に遭った教職員	減給又は戒告
	③ 過失により職場において出火等を引き起こした教職員	減給又は戒告
3	県（市町村）の財産の損壊 故意又は重大な過失により職場において県（市町村）の財産を損壊した教職員	減給又は戒告
4	公金等の不適正処理 公金等の不適正な処理をした教職員	減給又は戒告

2. パワー・ハラスメントの定義

「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。

私的な非行に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

行 為 等 の 態 様		基 準
1	放火、殺人、強盗、麻薬・覚醒剤等の所持又は使用	
	① 放火又は殺人を犯した教職員	免職
	② 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員	免職
	③ 麻薬・覚醒剤等を所持し、又は使用した教職員	免職
2	横領、窃盗、詐欺、恐喝	
	① 自己の占有する他人の財物を横領した教職員	免職又は停職
	② 他人の財物を窃取した教職員	免職又は停職
	③ 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	免職
3	暴行、傷害、器物損壊	
	① 暴行を加え、又はけんかをしたことにより人に傷害を負わせた教職員	免職、停職 又は減給
	② 暴行を加え、又はけんかをし、人に傷害を負わせるに至らなかった教職員	減給又は戒告
	③ 故意に他人の器物を損壊した教職員	減給又は戒告
4	賭博	
	① 常習として賭博をした教職員	停職
	② 賭博をした教職員	減給又は戒告
5	酩酊による粗野な言動等 酩酊して、公共の場所や乗物において、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	減給又は戒告
6	条例違反 島根県青少年の健全な育成に関する条例、公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例などの条例に違反した教職員	免職、停職、 減給又は戒告

監督責任に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

（1）指導監督不適正

部下教職員が懲戒処分を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に著しく適正を欠いていた教職員は、減給又は戒告とする。

（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は、停職又は減給とする。

教職員の懲戒処分の公表基準について

1 公表の内容

(1) 公表する内容は、原則として次のとおりとする。

処分量定	公表する内容
免職、停職(飲酒運転を行った場合に限る)	全てを公表(学校名、氏名、職名、年齢、性別、処分理由等)
停職(飲酒運転を行った場合を除く)、減給、戒告	校種、地域、職名、年齢、性別、処分量定及び理由

(2) 公表の例外

- ① 教職員の懲戒処分に関し、次に掲げる事情があるときは、被害者その他関係者の人権に配慮して、その処分内容の全部又は一部を公表しないことができる。
 - ・ 被害者その他関係者が公表しないことを求めているとき
 - ・ 被害者その他関係者のプライバシーその他の権利利益を保護する必要があるとき
- ② 氏名等の一部を公表しない停職等の懲戒処分に該当する処分であっても、重大な法令違反を犯したことにより当該懲戒処分を受けた教職員の氏名等については、原則として公表するものとする。ただし、上記の①に掲げる事情があるときは、この限りでない。

(3) その他

管理監督の地位にある教職員の監督責任に係る処分の公表内容については、当該監督責任に係る処分量定にかかわらず、当該監督責任を引き起こした原因となる違法行為等により懲戒処分を受けた教職員の上記の1の(1)の表に掲げる処分量定を基準とし、原則としてその処分量定ごとに区分された公表する内容と同様(上記の1の(2)を含む。)のものとする。