

今、職場が変わるとき



(不祥事対策研究会のまとめ)

平成19年9月

高知県教育委員会

研究会のまとめのポイント

基本的な考え方

- ① 様々な教育課題を解決することができる「よい学校づくり」が「不祥事が起きない学校づくり」につながる。
- ② 不祥事は誰にでもどこでも起こり得る。また、その多くには周囲も気づく前兆・予兆がある。決して他人事ではない。
- ③ 不祥事は、該当者を処分することで解決とはならない。類似事件を二度と起こさないための原因の究明・分析、それに基づく対策を各学校で行うことが不可欠である。

今後の具体的な取組

【短期的な取組】

- ① 不祥事の約3分の2（65.1%）を占める「体罰」「セクハラ・わいせつ」「飲酒運転」の対策に重点的に取り組む。
- ② 「体罰」は、部活指導が多数を占めていることから、関係者へのアンケート調査を実施し、年度内に具体的な指導・研修を行う。
- ③ 学校において、適宜個人情報に配慮したアンケート調査を実施することなどにより、体罰やセクハラの実態把握や防止を促す。

【中・長期的な取組】

- ① 学校の組織力を高める観点から、学校組織の見直しに関する検討を本年度から始める。
- ② 不祥事が起きた場合には、当該校と市町村教委・県教委が協力し、その原因・要因等を分析し、それに基づいた対応策を共有するとともに、他校・市町村教委への情報提供等を県教委が実施する。
- ③ 不祥事防止の取組を定期的にフォローアップすることができるよう、学校評価や教育委員会評価の制度を活用する。

目 次

はじめに	1
1 不祥事の発生状況	2
(1) 全体的傾向	
ア 懲戒事由・校種別傾向	
イ 年度別傾向	
ウ 発生月別傾向	
エ 性別・年齢別傾向	
(2) 懲戒事由別の発生状況の分析	
ア 体罰	
イ セクハラ・わいせつ行為	
ウ 飲酒運転	
2 問題点の構造化と考察	4
(1) 問題点構造化の方法	
(2) 問題点についての考察	
3 よりよい職場づくりに向けて① ～懲戒事由別の対策～	5
(1) 生徒指導や部活指導の在り方の見直し（体罰の防止）	
(2) 子どもたちを守る仕組みづくり（セクハラ・わいせつ行為の防止）	
(3) 職場ぐるみの取組（飲酒運転の防止）	
4 よりよい職場づくりに向けて② ～中・長期的な取組～	6
(1) 教職員の意識改革や好ましい職場文化の醸成	
(2) 採用や研修の改善	
(3) 県教育委員会と学校や市町村教育委員会との信頼関係づくり	
(4) 地域や保護者と連携した取組	
5 よりよい職場づくりに向けて③ ～今後の重点的な取組～	10
(1) 各学校での話し合いの工夫	
(2) 各学校を支援する教育委員会の取組	
ア 学校組織の見直し	
イ 部活動の指針の策定	
(3) 再発防止のための学校の自己点検と教育委員会の支援	
(4) 継続的なフォローアップの実施	
おわりに	12

資 料

(1) 不祥事の種類	13
(2) 不祥事発生の問題点に対して想定される要因	18
(3) 不祥事対策についての取組	20
(4) 決意の公表についての取組調査のまとめ	21
(5) 不祥事再発防止の取組についての報告例	24
(6) 設置要綱	26
(7) 委員名簿	27
(8) 研究会の審議経過	28

参 考

- (1) 「セクシャル・ハラスメントをなくすために」(セクシャル・ハラスメント防止マニュアル)
- (2) 「子どもたちの健やかな成長のために(体罰のない学校づくりを目指して)」(パンフレット)
- (3) 「信頼される学校づくりのために(不祥事防止に向けて)」(事例・チェックリスト)



はじめに

子どもたちの健やかな成長を支える場であるはずの学校で、教職員による不祥事が続発し、公教育に対する信頼が損なわれている現状があります。

私たちは、土佐の教育改革10年の取組の経験から、子どもたちの幸せを第一に考えながら、よりよい学校づくりを目指して取り組んでいくこと、そして、学校を開き、学校・家庭・地域が協力して教育課題を解決しながら、目指すべき方向をしっかりと持った組織をつくっていくことが、不祥事の起きない学校づくりにつながることを確信しています。

子どもたちの幸せを願い、やりがいをもって教育にあたる教職員には、また、そのような教職員に支えられた学校には、子どもたちの幸せを奪うような不祥事が起きることはありません。

このような認識に立って、平成19年5月に「不祥事対策研究会」を設置し、このたび、「今、職場が変わるとき」と題したまとめを発表することにいたしました。

本研究会は、これまでに発生した不祥事の調査・分類・検証を通して、よりよい学校づくり、よりよい職場づくりに向けた取組の方向性を示し、結果として不祥事のない学校づくりを実現することを目指しています。様々な視点から検討するために、初めての試みとして、教育行政関係者、校長、保護者、民間企業経営者の15名の委員による官民一体となった研究会となっています。

まとめの主な内容としては、

- ① 不祥事発生の問題点や要因の分析
- ② 発生件数の多い3つの不祥事（体罰、セクハラ・わいせつ行為、飲酒運転）に対する対策
- ③ よりよい学校づくり、よりよい職場づくりに向けての管理職や教職員、教育委員会等の在り方を考えた中・長期的な取組

などについて、一定の方向性を明らかにしています。

各教育委員会、各学校において、このまとめが有効に活用され、信頼される学校づくりが着実に進むことを期待します。



1 不祥事の発生状況

(1) 全体的傾向

平成8～18年度の11年間に懲戒処分にあった不祥事を分類(資料(1)「不祥事の分類」を参照)し、その発生状況について分析した。

ア 懲戒事由・校種別傾向 (表1)

- ① 体罰、セクハラ・わいせつ行為、飲酒運転による懲戒処分数が多く、これらを合わせると全体の3分の2程度になる。
- ② 中学校関係の懲戒処分数が全体の約半数になる。特に、体罰、飲酒運転による男性の懲戒処分数が多い。
- ③ 高等学校関係の懲戒事由は、他の校種と比べて多様である。

イ 年度別傾向 (表2)(表3)

- ① セクハラ・わいせつ行為、飲酒運転は、ほぼ毎年発生している。
- ② 体罰に関する懲戒処分数は、平成13年度から増えている。

ウ 発生月別傾向 (表4)

- ① 8月から9月の発生が多い。8月は、夏季休業中に行う部活動での体罰に関する不祥事が多い傾向にある。

エ 性別・年齢別傾向 (表5)(表6)

- ① 男性の懲戒処分数が多く、全体の9割近くになる。
- ② 31～50歳の懲戒処分数が多い。
- ③ 体罰、セクハラ・わいせつ行為は、31～45歳の男性の懲戒処分数が多い。
- ④ 51～60歳の男性の懲戒処分数は、監督責任によるものが多い。

(2) 懲戒事由別の発生状況の分析

体罰、セクハラ・わいせつ行為、飲酒運転を合わせると、懲戒処分数の3分の2程度になる。これらの不祥事について、報告書等からその発生状況をさらに分析した。

ア 体罰

- ① 生徒指導と部活動の場面での発生がほとんどである。
- ② 30歳代から40歳代前半の中堅の教職員が起こす場合が多く、指導方法に過度の自信を持ってしまい、他の教職員や保護者が口を出しにくい場合に起きやすい。
- ③ 教職員の一時の感情から起こしてしまう場合があるが、体罰を指導の一環と勘違いしている場合もある。
- ④ 部活動の場面での体罰は、地域によって発生件数に差がある。
- ⑤ 部活動本来の目的が薄れ、勝敗が評価の中心になったり、過度に児童生徒を管理、監督したりしている状況から生じているものがある。

- ⑥ 部活動の場面での体罰は、休日や長期休業、遠征中などに多く発生していることから、単独で指導している状況や他の教職員の見る目の少ない状況で発生しやすいと考えられる。
- ⑦ 感情的な暴言によって児童生徒に精神的苦痛を与える場合もある。
- ⑧ 被害にあっているが言い出せない子どもたちがいると推察される。
- ⑨ 保護者や指導者の一部には、体罰を容認する発言もある。
- ⑩ 体罰に関する懲戒処分数が平成13年度から増えている原因の一つとして、県教育委員会の取組等により、教職員や保護者の中に体罰に関する不祥事を許さないという意識が出てきたことが考えられる。

イ セクハラ・わいせつ行為

- ① 30歳代から40歳代前半の男性の教職員が起こす場合が多い。
- ② セクハラ・わいせつ行為は、校内で起きる場合と校外で起きる場合がある。
- ③ 校外でのセクハラ・わいせつ行為は予兆がつかみにくいが、校内については、児童生徒の噂になっていたり、おかしい行動に同僚が気づいたりする場合が比較的多い。
- ④ 同僚のセクハラ・わいせつ行為につながる状況を感じていながら、お互いに注意することのできない職場の体質がある。
- ⑤ 児童生徒に対するものは、教職員と児童生徒が1対1となる場所で発生した事例が多い。
- ⑥ 教職員が児童生徒の言動を自分本位の思いで勘違いし、セクハラ・わいせつ行為に及ぶことがある。
- ⑦ 児童生徒はセクハラ・わいせつ行為を受けても、恥ずかしくて、また、怖くて言えないことがあり、行為に抵抗できないこともある。
- ⑧ 部活動の遠征中の夜の飲酒が原因で、体罰やセクハラ等の不祥事につながっている例がある。

ウ 飲酒運転

- ① 懲戒処分にいたって、保護者から処分の軽減を求める嘆願書の出るような評判の良かった教職員の場合もある。
- ② 飲酒が常習化している教職員が、車の運転が可能かどうかを自分の感覚で判断している場合がある。
- ③ 日付をまたいだ深夜や未明に発生している。
- ④ 翌日の勤務や予定を考えずに遅くまで飲酒し、短い睡眠や休憩を挟んで運転を再開する場合がある。
- ⑤ 異性の送り迎えが関係している場合がある。
- ⑥ 代行を予約するなど、飲酒運転を回避する対応が事前になされているにも関わらず、飲酒により冷静な判断ができずに起こしている場合がある。

2 問題点の構造化と考察

(1) 問題点構造化の方法

本研究会では、不祥事発生の問題点の真因を探るために、「なぜなぜ5回」という手法を用い、不祥事の要因について、「なぜ」そのようになったのかという「なぜ」を繰り返して問題点の要因を構造化した。(資料(2)「不祥事発生の問題点に対して想定される要因」を参照)

「なぜなぜ5回」とは

発生した問題の原因を究明するために、「なぜ？」を何度も繰り返していくことで、問題の「真因」に迫る手法のことです。5回という回数は、決まりではありませんが、問題の根本的な原因である「真因」にたどり着くには2～3回の掘り下げでは不十分であると考えられています。また、自分たちの力で解決できない外部要因については、削除しながら分析する必要があります。

「なぜなぜ5回」は、元々企業の生産現場で生まれた言葉で、問題を根本から解決しようとする場合に大変有効な手法です。

(2) 問題点についての考察

不祥事発生の問題点を構造化する中で、次のような共通課題が見えてきた。

- ① 不祥事が誰にでもどこでも起こり得るとの認識が弱く、不祥事が発生しても他人事ととらえている教職員が多い。
- ② 前兆・予兆が見られる不祥事がある。
- ③ 教職員の組織の一員としての意識が低い。
- ④ 教職員同士で互いの指導方法や課題に立ち入らない。
- ⑤ 校長・教頭のマネジメントが不十分である。
- ⑥ 県教育委員会の市町村教育委員会や学校への信頼関係づくりが不十分である。
- ⑦ 外部からの無理な注文や苦情に対応する仕組みがない。

これまでの不祥事対策は、県教育委員会からの通知等により、教職員個人に呼びかけるものが多かった。しかし、うえのように問題点を掘り下げていく中で、学校組織としての課題や教育行政の課題を解決し、よりよい学校づくり、よりよい職場づくりに取り組んでいくことが、最も効果的であると考えた。

土佐の教育改革として取り組んできた「教職員の資質・指導力の向上」、「開かれた学校づくり」、「学校や市町村教育委員会を主体とした教育改革」などは、不祥事発生の問題点の解決にもつながるものである。不祥事防止の視点も交えながら、これらの取組をさらに充実していきたい。(資料(3)「不祥事対策についての取組」を参照)

3 よりよい職場づくりに向けて① ～懲戒事由別の対策～

不祥事を防止するうえにおいても、よりよい学校づくり、よりよい職場づくりに取り組むことが重要であることはこれまで述べたとおりであるが、不祥事がこれ以上続発すると、子どもたちや保護者からの信頼が失われるとともに、教職員にも動揺が広がり、学校の本来の目的である子どもたちの健やかな成長を支える取組が十分機能しなくなる。

そこで、これまで特に懲戒処分数の多い体罰、セクハラ・わいせつ行為、飲酒運転について、不祥事を絶対起こさないために、各職場で早急に取り組むべき対策をまとめた。

(1) 生徒指導や部活指導の在り方の見直し（体罰の防止）

- ① 体罰は人権問題であり、どのような場合でも許されるものではないとの認識が十分でない教職員がいることから、人権意識を啓発する研修等に、体罰に関する判例を活用したり、保護者の視点を入れたりするなど、実態に即した内容を盛り込む。
- ② 生徒指導は、管理職の管理のもと、組織的に行い、教職員間での情報の共有と対応の検討がすぐできる組織をつくる。
- ③ 発生状況をとらえ、状況に応じて特定の地域や部活動関係者に絞った研修会を開催するなど、ピンポイント的な対応を行う。
- ④ 児童生徒の自主性を育てることなど、部活動の本来の目的を再確認するとともに、目的を達成するための適切な指導方法を検証する。
- ⑤ 部活動の引率時における飲酒を禁止することなどを内容としたサービス通知を徹底させる。また、子どもを適切な時刻に就寝させることを再確認する。
- ⑥ 体罰を指導の一環と勘違いしている教職員や、体罰を容認する発言をする保護者や指導者が一部にいたることから、それらの発言に惑わされないよう、職場内での体罰についての共通認識を図る。
- ⑦ 子どもたちが体罰から逃げることができ、相談できる仕組みを作る。例えば、授業評価システムのように子どもたちが部活動を評価する仕組みを導入することを検討する。

(2) 子どもたちを守る仕組みづくり（セクハラ・わいせつ行為の防止）

- ① 学校全体で個人情報に配慮したアンケートを定期的実施するなど、悩んでいる児童生徒を確実に把握する。
- ② 児童生徒がセクハラ・わいせつ行為から逃げることができ、相談できる仕組みを作るとともに、保護者や地域とともに、迅速に対応ができる体制を整える。
- ③ 子どもの発達段階を考えず、セクハラ・わいせつ行為にあたると自覚しないで生徒指導や部活指導にあたっている場合があるので、各職場で、リーフレット「セクシャル・ハラスメントをなくすために」や「信頼される学校づくりのために 不祥事防止に向けて」を活用した研修を行う。

(3) 職場ぐるみの取組（飲酒運転の防止）

- ① 車の運転が可能かどうかを自分の感覚で判断している場合があるので、どれだけの量を飲めばどれだけの時間、運転してはいけないかといった医学的視点からの知識を与える。
- ② 飲酒により冷静な判断ができずに起こしている場合があるので、各職場等での宴会の際には、絶対に飲酒の後に運転しないような対策を飲酒前に話し合っておく。
- ③ 教育公務員としての職責や組織の一員としての役割を自覚し、翌日の勤務や予定を把握して自己管理を確実に行うよう、日常的に管理職が指導する。
- ④ 飲酒運転ほう助の罰則化など、道路交通法が改正された趣旨を考え、ハンドルを握ることが自分や周りの人の生命も握っていることについて再認識できるよう、各職場で話し合いの機会を持つ。

各職場における飲酒運転防止対策

- ・飲み会は、休日の前に設定する。
- ・飲み会の前に、管理職が帰宅の方法を確認しておく。
- ・公的な乗り物が利用できない者は、宿泊場所を確保しておく。
- ・代行運転をあてにしない。
- ・午後10時を過ぎて飲酒したときは、翌朝の車の運転はしない。

4 よりよい職場づくりに向けて② ～中・長期的な取組～

「2 問題点の構造化と考察」で不祥事発生の真因を探る中で、それらを解決していく根本的な取組により、よりよい学校づくりを行うことこそが、不祥事を防止するうえで最も効果的であるとの結論に達した。

ここでは、これまでの教育改革の取組や県教育委員会の各施策を、不祥事対策の視点を交えながら、より充実させるためにどのように取り組んでいくかについて考察する。

(1) 教職員の意識改革や好ましい職場文化の醸成

[考察]

- ① 教育公務員としての責任を自覚し、不祥事を断固として起こさない強い意識を持つことが大切である。
- ② 学校全体として目標達成に取り組んだり、管理職が適切に評価して必要な指導や助言を行ったりすることは、教職員に充実感や達成感を与え、意欲や責任感を高め、結果として不祥事を起こさない職場づくりにつながる。
- ③ 学校全体として一つの目標に向かって取り組む職場文化を教職員が自ら築いていくことが、職場の仲間から不祥事を出したくないという思いにつながる。

- ④ 孤立している教職員や学校内外でストレスを抱えている教職員に対するサポートといったメンタルヘルスに関する能力が、管理職には必要である。
- ⑤ 教職員と管理職が信頼関係を築くことで、管理職に何でも話せる職場の雰囲気をつくり、不祥事につながる芽を事前に摘み取ることもできる。また、何でも言い合える教職員同士の信頼関係を築くことも必要である。

[対策]

- ① 教職員が教育公務員としての責任の重さを自覚し、一丸となって学校教育目標の達成に取り組むことができるよう、管理職を中心とした学校組織の在り方を見直す。

例 1) 現在ある教頭や校務分掌上の主任等の役割を明確化する。

2) 副校長、主幹教諭、指導教諭などの職階の在り方を検討する。

- ② 学校組織を見直す中で、近い将来、管理職となる人材の育成も図る。
- ③ 管理職のマネジメント研修においては、研修したことが実際の学校組織でどう生きているか、管理職自らが検証することが必要であり、県教育委員会として、資料提供や実践の例示などの支援を行う。

例 1) 学校評価の外部評価で学校経営について客観的な評価を得る。

2) 教職員による校長評価を実施して教職員の思いを把握する。

- ④ 職業能力育成型人事評価制度の趣旨等について再度徹底するとともに、管理職の評価能力を高めるための評価者研修を継続していく。
- ⑤ 教職員が安心感や帰属意識を持ち、教育公務員としての責任を自覚しながら、職務に専念することができるようにするために、外部の不当な要求等に対し、管理職を中心に組織として対応する体制をつくる。

- ⑥ 教職員相互が率直に意見をぶつけ合ったり、困ったことを相談し合ったりできる風通しのよい職場づくりを進める。

例 1) 学校の職務分担を見直し、会議の効率化を図るなど、自由に話し合うことのできる時間を生み出す。

2) 職員室や教科準備室等の在り方を見直したり、談話室やミーティングルームを充実したりするなど、ハード面の整備を進める。

3) 教育に対する真摯な取組を教職員が相互に認め合う双方向評価を取り入れる。

双方向評価とは

互いに評価し合う評価方法で、人の長所や自分に足りないものを発見するきっかけとなり、自己の成長に役立ちます。

具体的には、人間性や態度、仕事の仕方に着目し、職場のパートナーとして尊敬できる人・がんばっている人かどうか等を評価します。



(2) 採用や研修の改善

[考察]

- ① 不祥事を防止するとともに、未来を担う子どもたちのための教育を充実していくには、教育公務員としての高い理念を持ち、自らの職責を自覚することのできる人物の採用に努める必要がある。
- ② 教員免許更新制度が導入されることも視野に入れながら、採用後もその資質を磨き、指導力の向上を図る研修制度の確立が必要である。

[対策]

- ① 現在行っている人物重視の採用制度を踏まえ、資質や指導力などをより多角的にとらえて採用することのできる採用システムに改善する。
- ② 初任者の有する課題を早期に把握し、教育センターと所属校が連携して課題解決のための研修を行う。
- ③ 年次研修や専門研修で得たことを校内で共有し、日々のOJT研修の中で管理職等が適切に指導・助言を行い、それぞれの職場で経験年数に応じて教職員が育つ体制を築く。
- ④ 資質や指導力に課題が認められた教職員に対して行っている特別研修について、職場復帰のプログラムをより一層充実するとともに、子どもたちのために県教育委員会として毅然とした姿勢をとることができる制度を確立する。

(3) 県教育委員会と学校や市町村教育委員会との信頼関係づくり

[考察]

- ① 県教育委員会は、学校や市町村教育委員会の課題を、より一層把握することに努め、当事者意識を持って対応しなくてはならない。
- ② 県教育委員会が学校や市町村教育委員会との信頼関係を築き、課題を共有して取り組む姿勢を持つことは、各施策の効果をあげることにつながる。
- ③ 外部に対する信頼関係づくりのためには、県教育委員会内の各課等の連携は欠かせない。

[対策]

- ① 学校での問題発生を受けて、県教育委員会として、速やかな対応を行うとともに、その要因となった課題の解決策を市町村教育委員会や学校と一緒に考える。
- ② 県教育委員会は、これまで以上に学校を訪問し、県全体としての施策や取組を十分説明して理解を得るとともに、学校の思いや取組状況を把握する。
- ③ 市町村教育委員会は、それぞれの特色や独自性を発揮しながら、県教育委員会と連携、協力して、管内の学校の教職員を育てていく仕組みを整えていく必要がある。

(4) 地域や保護者と連携した取組

[考察]

- ① 学校の教育課題が多様化する中で、保護者や地域住民が学校の応援団となり、ともに取り組むことが課題解決への近道となる。
- ② 保護者や地域住民とともに課題に取り組み、課題を解決した時には、充実感や達成感、教育公務員としての責任の重さや喜びを感じることができる。
- ③ 保護者の働いている職場が、子どもたちの教育について理解し、学校に積極的に協力することで、様々な教育課題を解決することが期待できる。

[対策]

- ① 学校の困っていることを一緒に考えてもらったり、学校が取り組んでいる様子を理解してもらったりして、学校が家庭や地域とよりよい関係を築きながら課題解決に取り組む「開かれた学校づくり」を、これまで以上に進める。
- ② 保護者や地域住民の求めることをよく把握して、できる限り情報を積極的に提供し、共有する。
- ③ 保護者や地域住民が学校教育に積極的に参加・参画できる環境を作るために、民間企業等にも理解と協力を求める。

参考となる防止対策例「ヒヤリ・ハット」

作業中一歩間違えれば重大事故になったかもしれない失敗、言い換えれば、ヒヤリとした、ハットとした、といった経験を「ヒヤリ・ハット」と呼んでいます。一部の企業などでは、「ヒヤリ・ハット」の事例を蓄積、共有することにより、安全確保に努めています。

学校現場でも、次のような経験はありませんか？

- ・児童・生徒の指導中についカッとなって、我を忘れてしまった
 - ・飲酒の翌日、二日酔いかもしいないと思いながらも車の運転をしてしまった
 - ・締め切りが迫り、つい個人のパソコンに個人情報保存し、持ち帰った
- このような経験を職場で共有することで、不祥事を防止します。



5 よりよい職場づくりに向けて③ ～今後の重点的な取組～

不祥事の懲戒事由別の対策と中・長期的な取組について述べてきたが、県教育委員会として、今後、特に重点をおいて取り組む内容をまとめる。

(1) 各学校での話し合いの工夫

「不祥事対策研究会のまとめ」を参考に、各学校でよりよい学校づくりの観点から話し合い、不祥事防止に向けた堅実な取組を行う。

枠囲みのコラムに示した手法や資料(4)「決意の公表についての取組調査のまとめ」の「話し合った内容の例」等を参考に、各学校に合った話し合いの方法を工夫する。

また、これまでに県教育委員会から出されたサービス通知やチェックリスト等を職場内でもう一度読み返してみることで、よりよい学校づくりとして取り組むことができること、よりよい職場づくりとして職員間で互いに守るべきことを、改めて考えることができる。

(2) 各学校を支援する教育委員会の取組

市町村教育委員会及び県教育委員会は、各学校の主体的な取組を支援する。

県教育委員会は、学校の主体的な取組を尊重するとともに、組織やシステムの見直しなどを通して不祥事の起こりにくい職場環境を整える。

[具体的な取組例]

ア 学校組織の見直し

学校における組織運営体制や指導体制の確立を図るための組織の見直しを、副校長、主幹教諭、指導教諭の設置に関する研究も含めて検討する。

イ 部活動の指針の策定

部活動における基本的な考え方を整理し、学校における運動部活動の方向性について検討して、平成20年度に「部活動の指針」の策定を行う。

(3) 再発防止のための学校の自己点検と教育委員会の支援

県教育委員会は、不祥事があった学校や市町村教育委員会とともに、不祥事の再発防止を徹底するために以下の取組を行う。

[学校]

- ① 組織で対応するためのシステムづくり（例、再発防止検討委員会の立ち上げ）
- ② 不祥事にいたった事実関係の確認
- ③ 起こった原因の分析（予兆、外面的・内面的・個別的背景）
- ④ 短期的な対応及びその検証方法の検討
- ⑤ 中・長期的な対応及びその検証方法の検討
- ⑥ 上記内容のまとめの作成

（資料(5)「不祥事再発防止の取組についての報告例」を参照）

[教育委員会]

- ① 学校に赴き、当事者意識をもって徹底した検証及び必要に応じた助言等を行う
- ② 検証等により各学校への参考となる事例を紹介する

(4) 継続的なフォローアップの実施

不祥事防止の対策や取組がしっかり実施されているか、その進捗状況を定期的に検証することができるようにする必要がある。

今後、学校評価の中に「部活指導の改善」や「子どもたちを守る仕組みづくり」などの項目を加えることにより、各現場において不祥事防止の取組を適切にフォローアップすべきである。

同様に、各教育委員会の教育委員会評価においても、不祥事防止に関する項目を評価の中に盛り込むことなどにより、定期的かつ自律的に、継続的なフォローアップを実施することが必要である。



おわりに

本研究会では、不祥事が発生する要因を構造化することにより問題点を明確にし、その問題点に対応するよりよい学校づくり、よりよい職場づくりに向けた取組の方向性をまとめました。

今後、もし不祥事が発生した際には、学校として子どもたちの幸せのために取り組んでいるという共通認識を持つことができていたのか、職場として同じ目標に向けて協働している仲間であるとの共通理解を図ることができていたのか、などについて徹底した検証を行い、同じことが繰り返されることのない組織づくりを、学校と教育委員会が一体となって進める必要があります。そのためには、学校が明確な目標をもち、教職員一丸となって取り組むことができる、自己チェック機能を備えた組織体に変わらなければなりません。

究極の不祥事対策は、教職員が日々行っていることに満足感を持って取り組める職場文化を築き上げることです。

県教育委員会は、このまとめに基づき、市町村教育委員会、学校、家庭・地域と一体となって、よりよい学校をつくり、そのことを通じて、不祥事の起きない信頼される学校づくりに向けて全力で取り組んでまいります。



[資 料]

(表 1)

校種別、懲戒事由別の懲戒処分数

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計 (男女別)	計
		体罰	セクハラ・ わいせつ 行為	飲酒運転	交通違反 (飲酒運転 以外)	傷害、脅 迫	薬物使用	不適切な 会計処理	不適切な 事務処理	教育公務 員としての 意識の欠 如	社会人とし てのモラ ルの欠如		
1 小学校	男		1	4	1				1	1	2	10	13
	女			2						1		3	
2 中学校	男	18	4	12	2					1		37	40
	女	1		2								3	
3 高等学校	男	3	4	1	1	3	1	1	7	2		23	24
	女							1				1	
4 特別支援学校	男		1			1						2	6
	女			1	1					2		4	
男計		21	10	17	4	4	1	1	8	4	2	72	83
女計		1	0	5	1	0	0	1	0	3	0	11	
計		22	10	22	5	4	1	2	8	7	2	83	

(表 2) 校種別、年度別の懲戒処分数

	H8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	計
1 小学校		1		1	2	1	2	2	1	2	1	13
2 中学校		1	4	2	2	6	8	4	1	3	9	40
3 高等学校		1	1		3	1	3	6	2	3	3	23
4 特別支援学校	1						3			3		7
計	1	3	5	3	7	8	16	12	4	11	13	83

(表 3) 懲戒事由別、年度別の懲戒処分数

	H8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	計
1 体罰						1	6	5		1	9	22
2 セクハラ・わいせつ行為	1		1		1	3	1	2			1	10
3 飲酒運転		3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	22
4 交通違反(飲酒運転以外)						2				2	1	5
5 傷害、脅迫			1				1		1	1		4
6 薬物使用									1			1
7 不適切な会計処理										2		2
8 不適切な事務処理					3		2	3				8
9 教育公務員としての意識の欠如					1	1	3			1	1	7
10 社会人としてのモラルの欠如										2		2
計	1	3	5	3	7	8	16	12	4	11	13	83

(表 4) 発生月別、年度別の懲戒処分数

	H8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	計
1 4月		1										1
2 5月							1				2	3
3 6月		1		1		2	1	3		1		9
4 7月			1		1		2		1			5
5 8月					4		2	5	1	2	7	21
6 9月		1		2	1	1	2	1	1	2	1	12
7 10月			2			4	1			1		8
8 11月			1									1
9 12月	1										1	2
10 1月							2	3		3	1	9
11 2月					1		2				1	4
12 3月			1			1	2					4
13 特定できず							1		1	2		4
計	1	3	5	3	7	8	16	12	4	11	13	83

(表 5) 年齢別、性別及び年度別の懲戒処分数

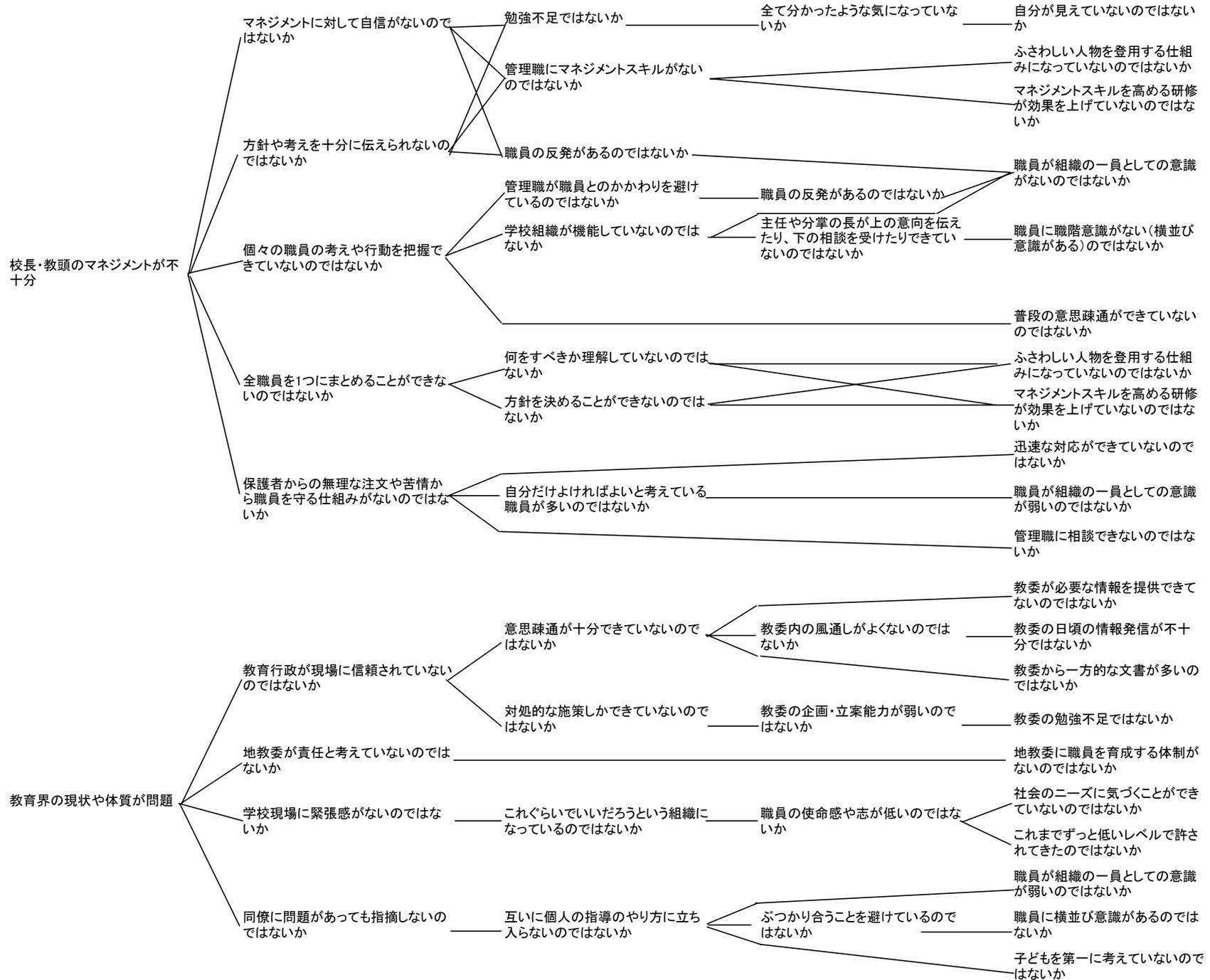
	H8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	計 (男女別)	計
1 ~25 男												0	2
2 ~25 女			1								1	2	
3 26~30 男				1		1	2		1		2	7	8
4 26~30 女				1								1	
5 31~35 男		1	2			1	1		1	4	2	12	13
6 31~35 女								1				1	
7 36~40 男		1	1		3		3	3		2	3	16	17
8 36~40 女							1					1	
9 41~45 男			1		2	2		2		1	3	11	13
10 41~45 女										2		2	
11 46~50 男				1	1	1	3	2	2			10	12
12 46~50 女							1				1	2	
13 51~55 男					1	3	1	2			1	8	10
14 51~55 女										2		2	
15 56~60 男	1	1					4	2				8	8
16 56~60 女												0	
男 計	1	3	4	2	7	8	14	11	4	7	11	72	83
女 計	0	0	1	1	0	0	2	1	0	4	2	11	
計	1	3	5	3	7	8	16	12	4	11	13	83	

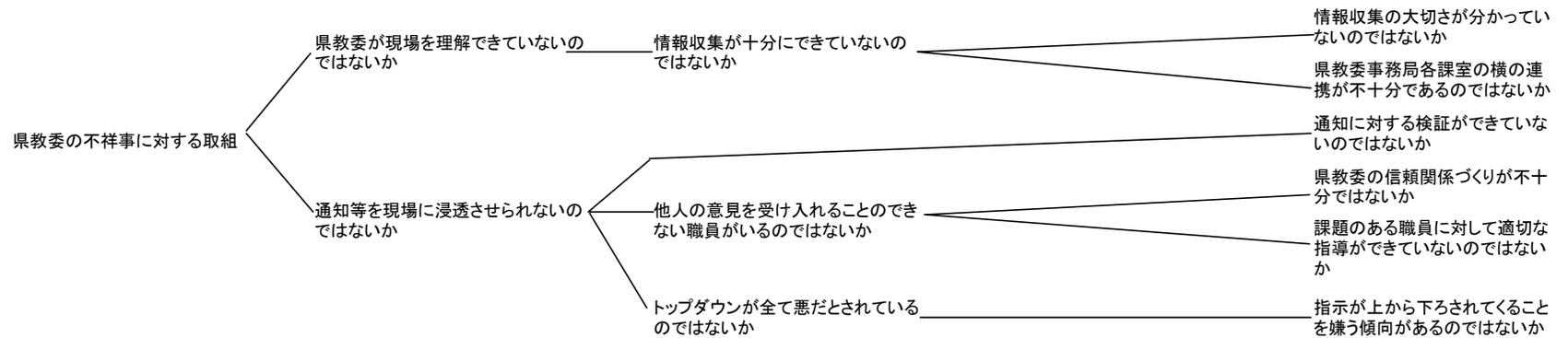
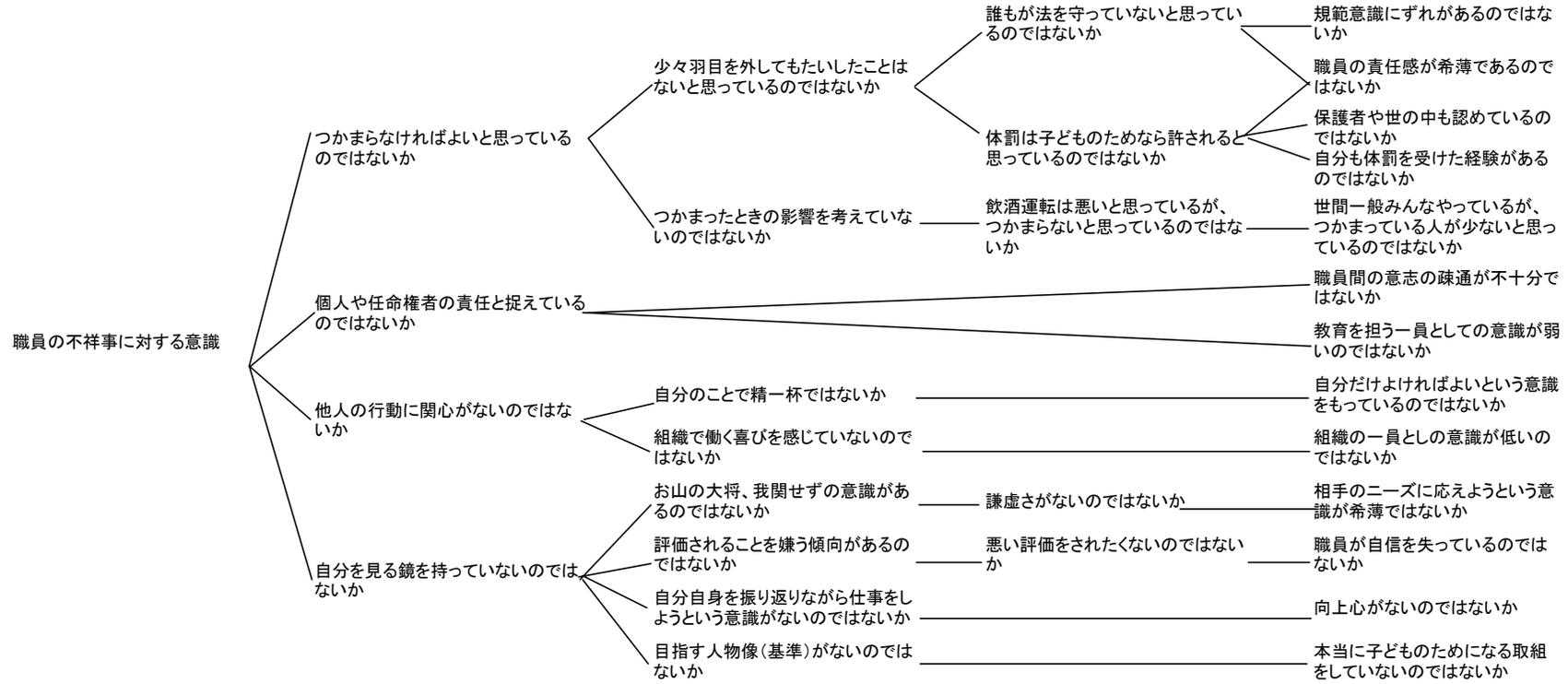
(表 6)

年齢別、性別及び懲戒事由別の懲戒処分数(監督責任及び飲酒同乗を除く)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計 (男女別)	計
	体罰	セクハラ・ わいせつ 行為	飲酒運転	交通違反 (飲酒運転 以外)	傷害、脅 迫	薬物使用	不適切な 会計処理	不適切な 事務処理	教育公務 員としての 意識の欠 如	社会人とし てのモラル の欠如		
1 ~25 男											0	1
2 ~25 女			1								1	
3 26~30 男	3		2	1		1					7	7
4 26~30 女											0	
5 31~35 男	4	2	2	1	1					2	12	13
6 31~35 女			1								1	
7 36~40 男	4	2	5	1			1	3			16	17
8 36~40 女									1		1	
9 41~45 男	4	2	1	1	1				2		11	13
10 41~45 女				1					1		2	
11 46~50 男	1		5		2				1		9	11
12 46~50 女	1								1		2	
13 51~55 男	1		1					1	1		4	5
14 51~55 女			1								1	
15 56~60 男			1					2			3	3
16 56~60 女											0	
男 計	17	6	17	4	4	1	1	6	4	2	62	70
女 計	1	0	3	1	0	0	0	0	3	0	8	
計	18	6	20	5	4	1	1	6	7	2	70	

(2) 不祥事発生の問題点に対して想定される要因





(3) 不祥事対策についての取組

1 職業能力育成型人事評価制度

- (1) 学校の教育ビジョンの共通理解
学校の教育課題を認識、取組の方向性を認識 → 帰属意識、目的意識など
- (2) 当初面談（目標の決定）
組織の一員としての自己の役割を認識 → 自主性、責任感、自己有用感など
- (3) 職務遂行状況の把握と目標達成に向けた取組
風通しのよい職場づくり、評価者からの適切な指導助言 → 充実感、安心感など
- (4) 最終面談（評価のフィードバックと育成の視点からの指導助言）
頑張ったことを適切に評価 → 達成感、成就感、次年度への意欲喚起など

2 教職員研修

- (1) 初任者研修
人権教育、部活動について、教育法規
- (2) 採用5年次研修
人権教育、部活動について
- (3) 10年経験者研修
人権教育、部活動について、教育法規、生徒指導の基礎・基本、危機対応
- (4) 管理職研修
法規、サービス、学校事故、人権教育、電子情報管理、安全管理、人材育成

3 主な通知

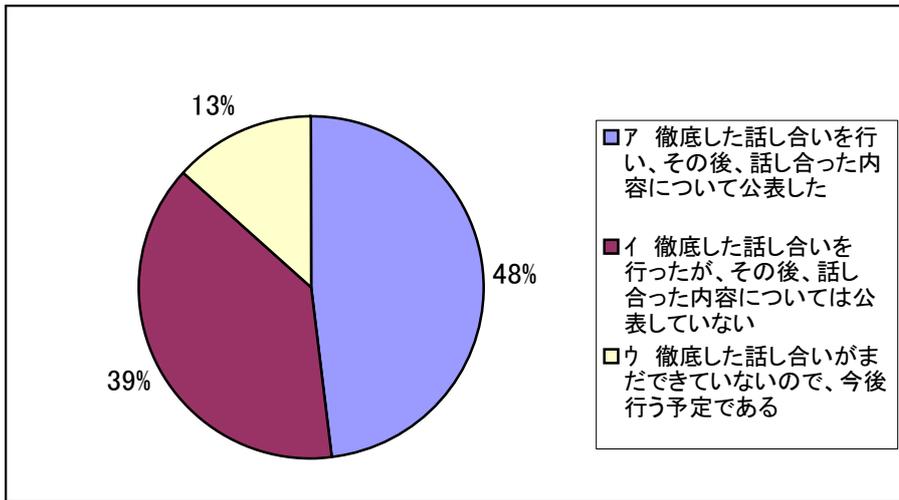
- (1) 「教職員の服務について」年度当初における教育長通知
例：「教職員の服務規律の確保について」（平成18年4月17日付け18高教職第27号）教育長通知
- (2) 「年末年始を迎えるに当たって」年末における教育長通知
例：「年末年始を迎えるに当たって」（平成18年12月12日付け18高教職第949号）教育長通知
- (3) 不祥事発生時の通知
例：「交通法規の遵守について」（平成18年10月18日付け18高教職第756号）教育長通知
- (4) 「飲酒運転の根絶について」（平成9年11月12日付け9教職第401号）教育長通知
※ 飲酒運転を行った職員の処分については、原則免職の方針を打ち出す

(4) 決意の公表についての取組調査のまとめ

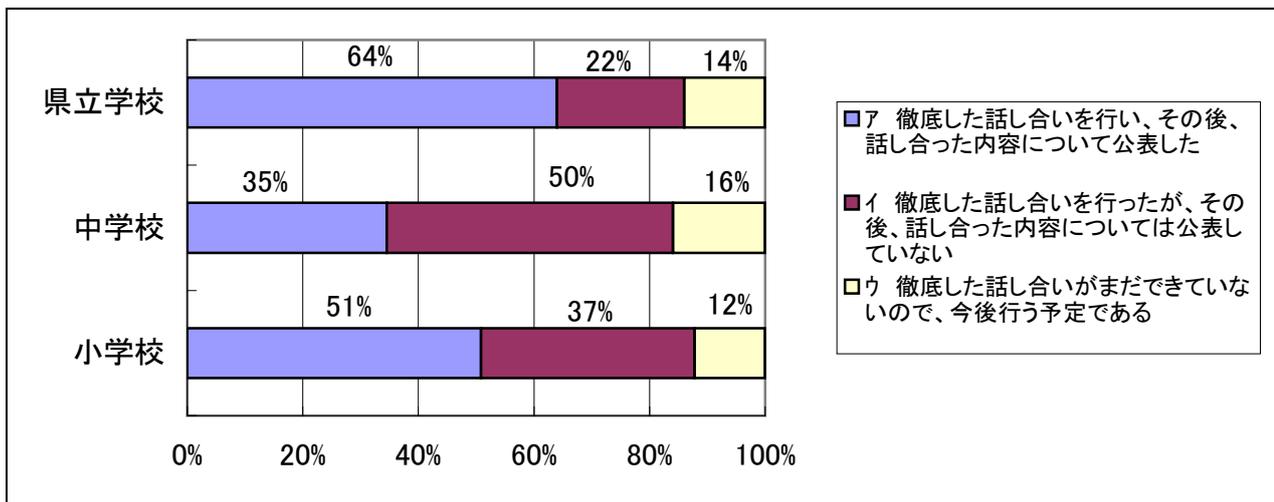
平成19年度各学校における不祥事防止に向けた話し合い等の状況調査

平成19年6月20日集計

1 平成19年4月13日付けで市町村(学校組合)教育長及び各県立学校長に依頼した「県民の皆様に対する不祥事防止に向けた決意の公表について」を受けて



	小学校		中学校		県立学校	
ア 徹底した話し合いを行い、その後、話し合った内容について公表した	ア	51%	ア	35%	ア	64%
イ 徹底した話し合いを行ったが、その後、話し合った内容については公表していない	イ	37%	イ	50%	イ	22%
ウ 徹底した話し合いがまだできていないので、今後行う予定である。	ウ	12%	ウ	16%	ウ	14%

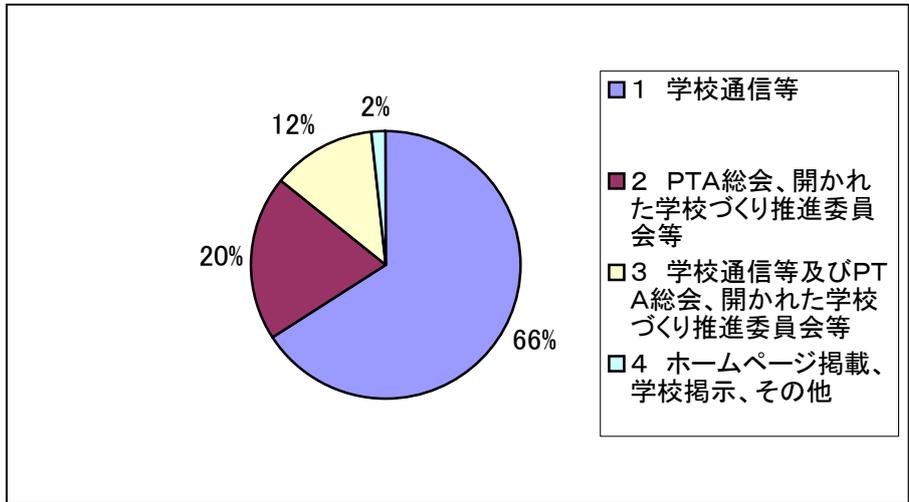


平成19年度各学校における不祥事防止に向けた話し合い等の状況調査

本調査は、P. 22に示した「県民の皆様に対する不祥事防止に向けた決意の公表について」に関して、各学校でどのような取組をしたのか、平成19年6月20日現在で、調査したものです。

2 話し合った内容の公表方法(予定を含む)

	小学校		中学校		県立学校	
	1	68%	1	69%	1	50%
1 学校通信等	2	21%	2	20%	2	16%
2 PTA総会、開かれた学校づくり推進委員会等	3	10%	3	8%	3	32%
3 学校通信等及びPTA総会、開かれた学校づくり推進委員会等	4	1%	4	3%	4	2%
4 ホームページ掲載、学校掲示、その他						



19高総福第 64 号
平成19年4月13日

各 県教育委員会事務局所属長 様
各 県 立 学 校 長 様
各 市町村(学校組合)教育長 様

高 知 県 教 育 長

県民の皆様に対する不祥事防止に向けた決意の公表について

高知県教育委員会並びに高知市町村教育委員会連合会は、教職員による不祥事が続発し、県民の皆様への信頼が大きく損なわれている現状を厳しく受け止め、不祥事防止に向けた県民の皆様への決意を、別添のとおり公表することとしました。

つきましては、この内容を速やかに、かつ、確実に所属職員、教職員一人ひとりにお伝えいただきますようお願いいたします。

併せて、各所属、各学校におきまして、不祥事防止について徹底して話し合い、その内容をとりまとめ、決意とお約束の形で、各所属、各学校ごとに、職場への掲示や学校だよりなどを通じて、県民や地域、保護者の皆様に対し、公表していただきたいと存じます。

土佐の教育改革10年を経て、高知県の教育は今年度から新たなスタートを切ることになります。私たちは、これからも県民の皆様との協働によって、本県の教育を発展させていかなければなりません。

そのためには、まず、教育に携わる者一人ひとりが、県民の皆様から信頼される存在となることが必要です。そのために、あえて手順を踏み、一から出す決意を一人ひとりのものにならなければならないと思います。

つきましては、なお一層のご尽力をよろしくお願いいたします。

なお、別添の決意文は、平成19年4月17日に行う記者会見で、報道機関に公表いたします。

県民の皆様へ・公教育に対する信頼回復に向けて
—— 私たちの決意 ——

高知県教育委員会並びに高知市町村教育委員会連合会は、子どもたちの健やかな成長を支える場である公立学校で、教職員による不祥事が続き、県民の皆様への公教育に対する信頼を大きく損なうことを、深くお詫び申し上げます。

私たちは、この事態を一部の不心得な教職員が起したことと受け止めるのではなく、教育行政関係者、教職員一人ひとりが自分自身の問題として受け止め、自らの日常生活、自らの生き方を問い直すところから、信頼回復に努めてまいります。

また、私たちはこれまで、不祥事防止チェックリストによる自己点検や、それをもとにした話し合い、風通しの良い職場づくりなど、様々な不祥事防止のための取り組みを行ってまいりましたが、十分な成果をあげることができていません。

その反省と、土佐の教育改革10年の取り組みの経験から、学校を開き、学校・家庭・地域が協力して教育課題を解決することで、不祥事の起きない学校づくりが実現できることを改めて認識し、県民の皆様から信頼される公教育の確立に向け、不逞の決意を持って、次のことに取り組むことをお約束します。

県民の皆様には、今後とも本県教育の発展のため、地域の学校へのご支援をよろしくお願いいたします。

- 1 私たちは、教育の場におけるすべての物事の判断基準を、子どもの命と尊厳を守ることに置き、子どもたちが生き生きと学ぶことのできる学校づくりに取り組みます。
- 2 私たちは、これまで以上に学校を開き、保護者や地域の皆様に学校運営に参画していただくことを通じて、学校のあり方、教育活動のあり方を常に見直していきます。
- 3 私たちは、法令や社会規範を遵守し、教育に携わる公務員としての倫理性を高める不断の努力を続けます。
- 4 私たちは、助け合い支え合うことを最高の価値観とする共通認識を育て、不祥事を起こさない職場環境をつくります。
- 5 私たちは、初心に戻って、子どもたちの教育に携わることの喜びと誇りを今一度心に刻み、使命感と責任感を持って仕事に取り組みます。

平成19年4月17日
高 知 県 教 育 委 員 会
高知市町村教育委員会連合会

3 話し合った内容の例

①不祥事発生の原因について

- ・教育公務員としての使命感や責任感が乏しい。
- ・個人のモラル、意識の低さ、人権意識の欠如等。
- ・職場内の人間関係が希薄になりコミュニケーションが不足している。
- ・仕事が過密になり、心に余裕がなく、ストレスがたまっている。

②対応策

- ・毎日の報告、連絡、相談を大切に、職場のコミュニケーションを活性化させる。
- ・個人としての資質もさることながら、常に組織の問題として意識づける。
- ・コミュニケーションが円滑に行われ、悩みを話しやすい、風通しのよい、お互いを支え合える職場環境をつくる。
- ・日頃からお互いに生徒指導や学習指導、教科指導のスキル向上などの情報交換に努める。
- ・子ども、保護者、地域に「開かれた学校」となるよういっそう努力する。
- ・子どもや教職員が「楽しい」と感じる学校づくり、職場づくりに努める。

※具体的対応

- ・生徒の相談を受ける場合は、複数の教員で対応する。
- ・横の連携を意識し常に「チーム支援」を心掛ける。
- ・体罰は、理由はどうであれ、してはいけないことである。感情的に暴言をはいたりすることがないように、ゆとりをもって教育実践にあたる。
- ・厳しい指導を期待する保護者がいても、その言葉を鵜呑みにしない。
- ・飲み会の前には、帰る方法をお互い確認し、車に乗って来ている人に絶対酒を飲ませない。
- ・飲酒を伴う会合は週末の曜日等への配慮を行う。
- ・公金は原則として通帳管理とし、現金を学校に置かない。やむを得ず一時保管のときは、金庫で確実に保管する。

③決意

- ・法令や社会規範を遵守し、教育公務員としての倫理性を高める。
- ・助け合い、支え合うことのできる人間関係を築き、不祥事を起こさない職場環境をつくる。
- ・定期的に点検を行い、行動を振り返り不祥事防止に努める。
- ・体罰については、言葉による暴力も含め絶対に行わない。

4 その他の意見

①採用方法、人物把握をどの様にしたらよいのか考えなくてはならないのではないか。

②不祥事発生時に、いつも現場は対処を求められるが、遠く離れた学校では、その前後の事柄や当該者の人物が見えてこない。ほとんどの現場は、指示がある前に誰かが問題提起し、たえず意識づけを行っているのではないか。

③法令に違反する行為については本人の問題であり、本人以外が謝罪したり、県全体で調査したりする必要はないのではないか。

(5) 不祥事再発防止の取組についての報告例

不祥事再発防止の取組について

(報告例)

1 事案の概要

教諭Aは、B中学校〇〇部の生徒を引率し、平成〇年〇月〇日から〇月〇日までの3日間、〇〇施設で他の中学校と合同で合宿を行った。教諭Aは、校長から、生徒引率中に飲酒してはいけないこと、熱中症をはじめ生徒の健康管理をしっかりとすることについて指導を受けていた。

初日の夕食後、19時40分まで練習を行い、生徒は20時頃に入浴した。教諭Aは、20時10分頃、自室で他の中学校教諭数名と飲酒した。教諭Aは、20時40分からの生徒とのミーティングで、22時に消灯すること、洗濯物があっても消灯時刻を守ることを指導し、ミーティングを21時10分に終了した。その後、自室に戻り他の中学校の教諭数名と飲酒した。教諭Aは、施設内での飲酒が禁止されていることを知っていた。教諭Aは、23時20分頃、生徒の部屋を見回ったところ、声が聞こえたため、生徒から起きている理由（洗濯物を干すために起きていた。）を聞いた。消灯時刻を守ることができなかったため、時間を守ることの大切さについて考えてもらいたい思いから、教諭Aは、生徒全員を集合させ、時間を守れなかった罰の意味を込めてランニングを深夜の0時40分ごろまで約60分間話を交えながら行った。

教諭Aは、2日目も、20時10分頃に飲酒し、20時40分から21時10分まで生徒に対してミーティングを行い、21時30分から23時まで自室で他の中学校の教諭数名と飲酒した。

2 原因の分析

(1) 予兆

ア 校長からは、生徒引率中の飲酒はいけないことであると指導を受けていたが、この合宿では例年飲酒をしていた。

イ 過去にも消灯時刻を守れなかったとして、23時頃までランニングを行ったことがあった。

(2) 外面的・内面的・個別的な背景

ア 複数の中学校参加による合同合宿で、宿泊した部屋が他の中学校教諭との相部屋で、飲酒を断りづらい状況であった。

イ 生徒引率中の飲酒がいけないことは分かっていたが、特に問題が起こらなければ良いと考えていた。また、いざという時には、他の中学校の女性教諭や保護者（女性）に対応をお願いできるのではと考えていた。

ウ 消灯時刻を守れなかったこと（理由はどうあれ守れなかったこと）を重要視しすぎている。

エ 飲酒したうえで生徒へ指導すること、罰としてランニングをさせることに違和感をもっていなかった。

オ 夕食後に練習やミーティングを行うなど、生徒に対し洗濯するための時間を十分に与えていなかった。

3 短期的な対応

(1) 取組内容

ア 合同合宿（遠征等も含む。）の場合については、学校間で基本的な決まりごとを確認しておく。必要に応じて、保護者とも確認しておく。

イ 合同合宿の場合については、合宿の責任者を決め、責任者は毅然とした態度で合宿全体を管理する。

ウ 計画書の中に上記ア、イの項目を追加し、事前に確認する。

エ 教職員が抱えている部活指導での課題について、相談しやすい雰囲気をつくる。

(2) 検証方法

ア 計画書に対する報告書（反省点等も含む。）を提出するとともに、管理職は、合同合宿の内容を確認し、必要に応じて指導する。

4 中・長期的な対応

(1) 取組内容

ア 部活動の目的及び部活指導の在り方について、子どもたちの視点に立つとともに、部活指導を行っていない教職員を含めて広く意見を求め、管理職が主になって具体的な改善項目を決め、順次対応していく。

イ 部活動の目的及び部活指導の在り方について、学校間で共通認識を持てるような取組を行う。

(2) 検証方法

ア 年度に1回程度、部活動の内容の報告を行い、適切な対応ができているか、部活指導を行っていない教職員を含めて広く意見を求め、管理職が主になって検証していく。

イ 部活動の目的及び部活指導の在り方について、年に1回程度、学校間で、取組内容の意見交換等を行い、共通認識を再確認する。

(6) 設置要綱

不祥事対策研究会設置要綱

(目的)

第1条 この要綱は、高知県教育委員会が取り組んでいる不祥事のない学校づくりを実現するため、これまでに発生した不祥事の調査・分類・検証を行い、今後の不祥事防止に向けた具体的な対策を策定することを目的とし、「不祥事対策研究会」（以下「研究会」という。）を設置するとともに、研究会の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第2条 研究会の委員は、有識者及び県教育委員会事務局職員（以下「事務局」という。）15名程度で組織する。

2 委員は、教育長が委嘱又は任命する。

(任期)

第3条 委員の任期は、1年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第4条 研究会の会議（以下「会議」という。）では、事務局が招集、進行を務める。

2 会議は、委員の過半数の出席がなければ、開くことができない。

(庶務)

第5条 研究会の庶務は、高知県教育委員会事務局教育政策課において処理する。

附 則

この要綱は、平成19年5月7日から施行する。

(7) 委員名簿

不祥事対策研究会委員一覧

	所属	役職	氏名	備考
1	本山町教育委員会	教育長	岩塚 忠男	
2	高知工業高等学校	校長	平田 健一	
3	PTA関係	PTA	関田 浩美	
4	ネットトヨタ南国株式会社	代表取締役会長	横田 英毅	
5	教育委員会	教育委員長	宮地 彌典	
6	教育委員会	教育委員	中澤 清一	
7	教育委員会	教育委員	渋谷 恵子	
8	教育委員会	教育委員	山崎 章恵	
9	教育委員会	教育委員	河田 耕一	
10	小中学校課	主任管理主事	川崎 剛	事務局
11	高等学校課	主任管理主事	松岡 保明	事務局
12	教育センター	学校支援部長	戸田 浩	事務局
13	教育政策課	課長	高田 行紀	事務局
14	教育政策課	課長補佐	藤中 雄輔	事務局
15	教育政策課	チーフ (人事企画担当)	森本 民之助	事務局

※ 委員の委嘱又は任命を行っている高知県教育長(大崎 博澄)も、本研究会に参加している。

(8) 研究会の審議経過

- 第1回不祥事対策研究会（平成19年5月18日（金）開催）

これまでの不祥事対策取組状況資料、過去に発生した不祥事の調査・分類資料をもとに、不祥事発生の背景、傾向等を探り、不祥事対策の問題点について議論した。
- 第2回不祥事対策研究会（平成19年6月15日（金）開催）

不祥事に係る課題に対して想定される要因を構造的に示した資料、懲戒事由別（体罰、セクハラ・わいせつ行為、飲酒運転）に分類した資料をもとに、不祥事対策の問題点を確認するとともに、問題解決の方向を検討した。

なお、不祥事に係る課題に対して想定される要因を構造的に示した資料については、民間企業で行われている問題解決の手法を参考にした。
- 第3回不祥事対策研究会（平成19年7月13日（金）開催）

明らかになった問題点に対して、その対策の方向性を示し、短期的な対応及び中・長期的な対応を検討した。
- 第4回不祥事対策研究会（平成19年9月5日（水）開催）

本研究会のまとめについて、その内容等を検討した。

[参 考]

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)とは

教職員が他の教職員、児童生徒及び関係者に対して不快感または不利益を与える性的な言動のことで、人権を侵害する大変悪質な行為です。行為者が、そうしたことを意図していたかどうかは関係ありません。

セクハラが及ぼす問題

- 個人の尊厳や名誉、プライバシーなどを侵害するとともに、被害者の心や身体の健康を害することにつながる場合があります。
- 職場の人間関係の悪化を招き、職場の秩序を乱すことにつながります。
- 児童生徒が学習意欲を失ったり、登校できなくなる場合などもあります。
- 学校や教職員に対する不信感を招きます。



セクシュアル・ハラスメントをなくすために

セクシュアル・ハラスメントをなくすために 学校から取り組むべきセクシュアル・ハラスメント 防止対策を講ずるために

防止対策が重要です

- セクハラ対策の方針を明確化するとともに周知徹底を図り、教職員の共通認識の下でセクハラを生じさせない学校づくりに努めましょう。
- 学校からセクハラの実害や被害者を出さないように、日頃から教職員一人ひとりが他者を気遣う心を持ち、互いに注意や相談がしあえる風通しの良い職場環境作りを心がけましょう。
- 児童生徒や保護者等に対するものを含め、セクハラに関する様々な情報をキャッチできる体制を整えましょう。
- 不快に感じる言動は無視したり受け流したりせずに、明確に「イヤ」と意思表示をしましょう。相手が気付かずにいる場合もあります。

相談が大切です

- セクハラを受けたとき、受けるおそれがあると感じたときなどは、我慢したり一人で抱え込んだりせずに、早めに相談をすることで事態を深刻化させないようにしましょう。
- セクハラに関する苦情相談の窓口は、原則として各学校の教頭になっています。教頭が配置されていない場合は、校長に相談してください。
- 教頭や校長に相談できないときは、市町村教育委員会又は県教育委員会の総括苦情相談員(詳細は最終ページに記載)に相談してください。
- プライバシーの保護に留意し、気軽に相談や申し出ができる体制を整えましょう。
- 被害者等は相談するかしないか迷っている場合もあります。気がかりなときは、お互いに声掛けをして相談に乗りましょう。
- 明確な意思表示ができていない場合や、相手に面と向かって言いにくい場合には、身近な同僚や知人に相談しましょう。



セクシュアル・ハラスメントをなくすために 教職員が認識すべきこと

■意識の重要性(一人ひとりが認識すべき重要な事項)

- (1) お互いの人権を尊重しあうこと
- (2) お互いが大切なパートナーであるということを認識すること
- (3) 性別に関する固定観念をなくすこと

■基本的な心構え

- (1) 性についての言動に対する受け止め方には個人間や男女間、置かれた立場等によって差があり、セクハラに当たるか否かについては、受け手の気持ちに委ねられています。

- 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合がある。
- 不快に感じるか否かには個人差がある。
- この程度のことは相手も許容するだろうというような勝手な憶測をしない。
- 相手との良好な人間関係ができているとの勝手な思いこみをしない。

- (2) 相手が拒否したり、嫌がったりしていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返してはいけません。
- (3) 職場での立場や人間関係等から、不快であるとはっきり言えない場合など、セクハラであるか否かについて、相手からいつも明確な意思表示があるとは限りません。

- 拒否の意思表示ができない場合もあり、それを同意や合意と勘違いしてはならない。

- (4) 勤務時間内または職場内における教職員間のセクハラに注意するだけでは不十分です。

- 職場の人間関係がそのまま持続する懇親会等の場や野外活動等の場における言動も、セクハラにあたる場合がある。

■懲戒処分等

セクハラの様態等によっては、信用失墜、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当して、懲戒処分等を受ける場合があります。

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動例

1 性的な関心、欲求等に基づくもの

- ・スリーサイズを聞くなど身体的な特徴を話題にする。
- ・聞くに耐えない性的な冗談を交わす。
- ・体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」「もう更年期か」などと尋ねる。
- ・性的な体験について質問したり、話題にしたりする。
- ・性的な風評を流したり、性的なからかいの対象としたりする。
- ・雑誌の卑猥な写真・記事をわざと見せたり、読んだりする。
- ・職場のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示する。



- ・身体を執拗に眺め回す。
- ・食事やデートにしつこく誘う。
- ・性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送りつけたりする。
- ・指導の名目にかこつけて個人的な接触をはかったり、不必要な個人指導を行ったりする。
- ・身体に不必要に接触する。
- ・浴室や更衣室をのぞき見する。
- ・更衣室以外の場で、許可なく人前で着替える。
- ・性的な関係を強要する。
- ・住居まで付け回す。



2 性別により差別しようという意識等に基づくもの

- ・「男のくせに根性がない」、「女に仕事はまかせられない」、「女には学問は不要」などと発言する。
- ・「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。
- ・女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用を強要する。
- ・女性であるというだけの理由で職務実績を不当に低く評価する。
- ・デュエットやダンスを強要する。

児童生徒へのセクシュアル・ハラスメントをなくすために

児童生徒を対象とするセクハラを防止するためには、児童生徒の発達段階を考慮する必要があります。また、その発達段階も児童生徒一人ひとりで異なります。

指導あるいはコミュニケーションを図る目的によるちょっとした言葉や態度、スキンシップの目的による何気ない行動などが、児童生徒の心を傷つけるような場合もあります。

教職員一人ひとりが、セクハラに対する正しい認識を持つとともに、児童生徒の心や身体の発達段階を正しく理解することに努めましょう。また、日頃から、同僚の児童生徒への接し方等にも気を配り、気になる状況があれば互いに声を掛け合うなど、教職員みんなでセクハラのない学校づくりを心がけましょう。

一人ひとりが認識すべき事項

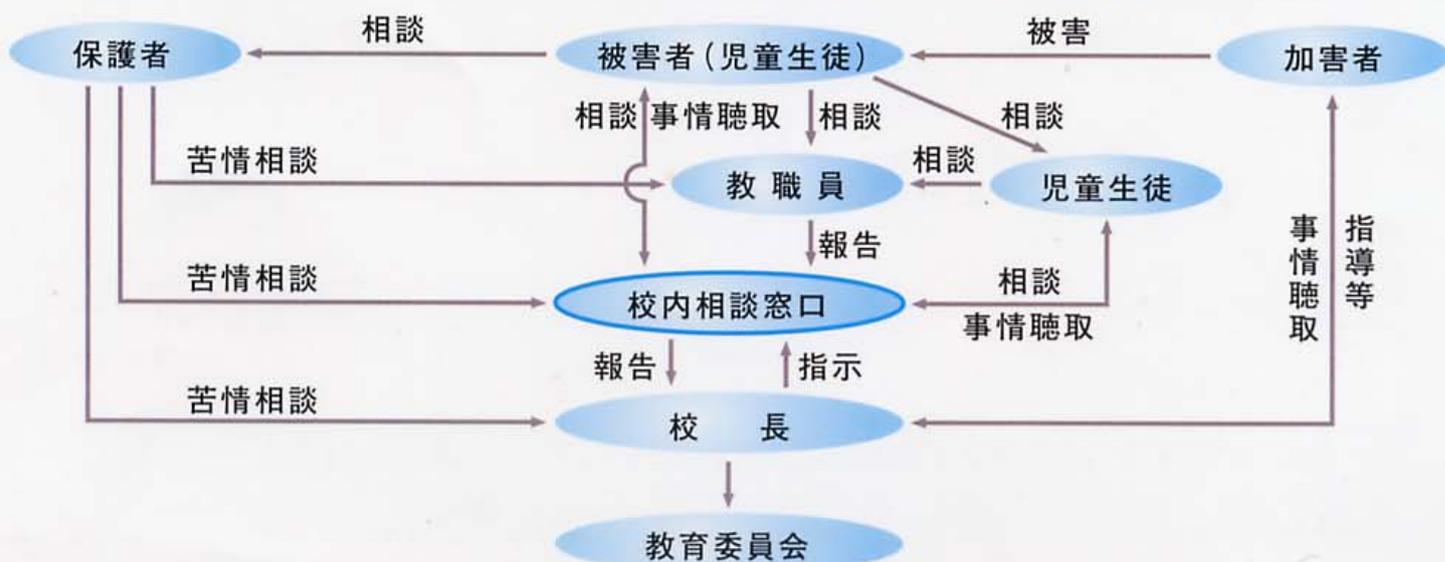
- 児童生徒を性的な関心や欲求の対象として見ない。
- 児童生徒は教職員との間において、大人と子ども、教える者と教えられる者という関係のもとで、拒否できない、訴えられないなど、弱者の立場にあることを十分認識する。
- 児童生徒の発達が未熟で、セクハラと判断できない場合もあることを理解する。
- 言葉によるセクハラにも十分留意し、適切な指導を行う。
- 教職員としての立場を認識し、児童生徒と不必要な個人的接触を行わない。

組織として心がけるべき事項

- 見えにくい場所で被害に遭うことも多いため、児童生徒に関する様々な情報をキャッチするとともに、組織として対応などを検討できる校内体制を整える。
- 校内に相談窓口を設けるなど、児童生徒や保護者が相談しやすい環境づくりを心がける。
- 児童生徒が被害を受けていることを見聞きした場合は、すぐに声をかける。
- 被害を受けた児童生徒は一人で悩み、教職員や保護者にも相談をためらうことがあるため、保護者等と密接な連絡をとり、細心の注意を払いながら迅速、適切な解決を図る。その場合、心のケアに十分配慮して対応する。
- 児童生徒間のセクハラについても、日頃から指導を十分に行い、その防止に努める。

児童生徒に対してのセクハラに関する情報や相談の窓口として、また、対応策の検討などを学校内で一元的に行うための校内体制の整備なども必要となっています。

□セクシュアル・ハラスメントに対する校内体制(例)□



一人で悩まずに、早めに相談しましょう。

□ 苦情相談の窓口

苦情相談の窓口として各学校に苦情相談員を、また、市町村(学校組合)教育委員会及び県教育委員会に総括苦情相談員を置いています。一人で悩まずに、早めに相談することで、問題の早期解決を図りましょう。

(1) 苦情相談員(教頭)

苦情相談員は、被害者等からの相談に基づいて加害者からの事情聴取や指導、被害者への助言などを行うとともに、必要に応じて総括苦情相談員と対応等を協議します。

苦情相談員は各学校の教頭(教頭が配置されていない場合は校長)になります。

(2) 総括苦情相談員

総括苦情相談員は、被害者、苦情相談員等からの相談や調整要請を受けるとともに、必要に応じて所属と対応を協議します。

総括苦情相談員は、所管に応じて次のようになります。

- ・市町村(学校組合)立の学校：市町村(学校組合)教育長又は教育長が指名する職員
- ・県立の中学校及び高等学校：高知県教育委員会高等学校課課長補佐
- ・県立の盲・聾・養護学校：高知県教育委員会特別支援教育課課長補佐

□ 苦情相談の方法

苦情相談は、次のいずれかにより、口頭や文書など、どんな方法でも行うことができます。

(1) 苦情相談員への相談

- ・セクハラを受けた、あるいは受けるおそれがあると感じた教職員自らによる相談
- ・同僚、上司その他の教職員を介しての相談
- ・他の教職員がセクハラを受けた、あるいは受けるおそれがあると認めた教職員による相談

(2) 総括苦情相談員への相談

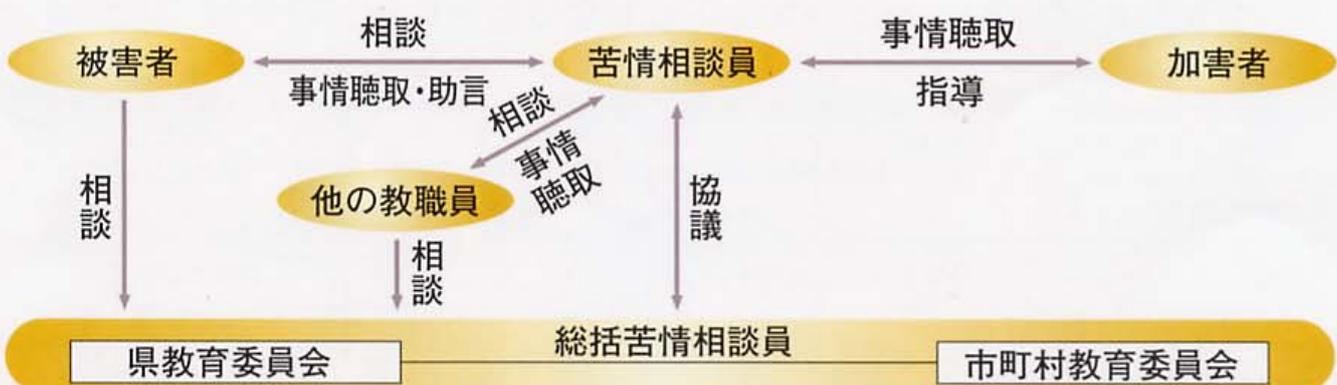
苦情相談員や校長が加害者である場合、苦情相談員の対応に不満がある場合などに、直接相談することができます。

□ 苦情相談を受ける場合の留意事項

苦情相談を受ける場合には、被害者のプライバシーの保護等を念頭に置きながら、次のようなことに留意することが必要です。

- ・相談者と同性の者を含む複数の職員での対応に努めること
- ・問題を軽く考えたり、先入観を持ったりすることなく、真摯な姿勢で相談を受けること
- ・状況に応じて加害者や第三者からも事情を聴取し、事実関係の正確な把握に努めること
- ・事実と関係ないプライバシーの詮索や、噂の一人歩き、被害者の行動が問題視されたりといった二次被害が起こらないように秘密の保持を徹底すること

■ 苦情相談の流れ ■



苦情相談への対応にあたっては、当事者のプライバシー、名誉、その他人権には最大限の配慮を行います。

子どもたちの健やかな成長のために 体罰のない学校づくりを目指して

1 体罰が発生する背景・土壌について

● なぜ、体罰は起こるの？

- ・ 生徒指導に対する教師間の意識のずれと指導場面での教師の心理的状态
- ・ 「愛の鞭論」といった体罰を容認する風潮
- ・ 児童生徒、保護者、教職員との間の体罰に対する認識の温度差
- ・ 学校や教師に対する保護者・地域からの過度の期待

→ 社会的合意が形成されにくい

(1) 教職員の意識の問題

- 「厳しく指導してほしい」という保護者の期待や願いの一面的な解釈と「信頼関係があれば手を出しても大丈夫」という誤った認識
- 保護者や周囲の教職員からの無言の圧力を感じ、「自分が何とかしなければ」という責任感のあまり問題を早急に解決しようとする意識
- 基本的に「子どもは教師の指導に従うべきもの」、「子どもは未熟な存在で、指導してやるんだ」という観念と指導法に対する過信
- 教職員自身の指導法に対する自信のなさや厳しい指導をしないと児童生徒に「なめられる」という不安やあせり
- 口頭での注意だけでは生徒の問題行動を制止できないジレンマ
- 「罰を与えて指導しよう」とする思いがあり、児童生徒を「同じ人権を持つ存在として見よう」としない人権意識
- 「どこまでが懲戒でどこからが体罰か」という境界線が明確でない
- 指導の過程において、「体罰でない」と言い切れない行為を「スキップの範疇だ」と捉える甘い認識
- 部活動において、「強くするためには、生徒に緊張感を持たせ、体で教えることが大切だ」といった指導者の経験に基づく旧態依然とした考え方



(2) 学校の組織や体制(制度)の問題

- 多忙な学校現場において、教職員のストレスが蓄積し、冷静な判断での指導がなされない場合がある。
- 問題を一人で抱え込まなければならない環境や個々の教職員の生徒指導に対して、周囲の者が批判しにくい雰囲気など、学校組織としての弱さがある。
- 決まりを守らせるための厳しい指導が体罰につながる場合が多い。現行の校則が必ずしも実態にあっていない状況もある。
- 部活動では、勝敗にこだわり過ぎるという課題があり、本来の教育目標である「人間形成」からかけ離れた指導をしているケースがある。

2 体罰禁止

体罰とは

- ① 身体に対する侵害を内容とする懲戒
- ② 間接的に肉体的苦痛を与えるような懲戒



判断

- ① 心理面
- ② 学習面
- ③ 子ども同士の間人間関係
- ④ 子どもと教師の間人間関係

人権侵害

児童の権利に関する条約

- ・ 第3条「最善の利益」
- ・ 第12条「意見を表明する権利」
- ・ 第19条「虐待からの保護」
- ・ 第37条「拷問等の禁止」



学校教育法上の違法行為 (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、監督庁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。

① 行政上の責任

(公務員法上の処分及び措置)
懲戒処分(免職、停職
減給、戒告)を受ける

② 刑事上の責任

暴行罪(刑法第208条)
傷害罪(刑法第204条)
監禁罪(刑法第220条)

教員の責任

③ 民事上の責任

損害賠償責任 (民法第709条)

④ 道義上の責任

公教育に携わる教員として
あってはならない行為

学校は、子どもたちが楽しく安心して学ぶことができる場であり、教職員と児童生徒との人間的な交流の場でもある。また、教職員は、子どもたちの発達段階を考慮しつつ、あらゆる教育活動を通して、将来に向けての「生きる力」を育む必要がある。

しかしながら、学校教育における生徒指導や部活動の場面などで行き過ぎた指導が行われ、結果として体罰が発生したケースも報告されている。

また、こうした体罰事件が起きた場合、子どもたちが怪我をしたり、精神的な苦痛を受けたとして、保護者から訴えられる事態も生じている。

こうしたことから、学校は、今一度、体罰に対する認識を深め、「体罰は絶対に許さない」という強い信念のもと、十分な議論を行う必要がある。

高知県体罰防止検討会議まとめ 平成16年3月作成 抜粋

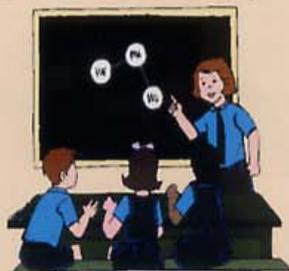
3 懲戒の限度

- ① 用便に行かせなかったり、食事時間を過ぎても教室に留め置くことは肉体的苦痛を伴うから体罰となり、学校教育法に違反する。
- ② 遅刻した生徒を教室に入れず、授業を受けさせないことは、たとえ短時間でも義務教育では許されない。
- ③ 授業時間中、怠けた、騒いだからといって生徒を教室外に出すことは許されない。教室内に立たせることは体罰にならない限り懲戒権内として認めてよい。
- ④ 人の物を盗んだり、壊したりした場合など、懲らしめる意味で、体罰にならない程度に放課後残しても差し支えない。
- ⑤ 盗みの場合など、その生徒や証人を放課後尋問することはよいが、自白や供述を強制してはならない。
- ⑥ 遅刻や怠けたことによって清掃当番などの回数を多くするのは差し支えないが、不当な差別待遇や酷使はいけない。

「生徒に対する体罰禁止に関する教師の心得」（昭和24年8月2日 法務府発表）

4 体罰の克服・防止

- ① 子どもや保護者との信頼関係を築く
- ② わかる魅力のある授業づくりのための指導力の向上に努める



- ③ 教職員一人ひとりの人権意識を高める
- ④ 教職員の共通理解と風通しのよい職場環境づくりを進める
- ⑤ 学校の教育相談体制を充実する
- ⑥ 開かれた学校づくりを一層推進し、学校・家庭・地域が一体となった環境づくりを進める



5 これまでの体罰事例と教育的配慮

事例1

A教諭は、前日に校内で発生した問題行動の関係者として、担任する生徒Bから事情を聴取していた。事情聴取を始めて10分ほど経ったころ、同生徒が横柄な態度を見せ、素直に質問に応えないことに立腹したA教諭は、「どうして素直にしないのか」と怒鳴りながら、Bの座っている椅子を蹴り、Bは床に倒れた。その後、起きあがろうとしたBの頬を、2回平手打ちした。この際、1回がBの耳に当たった。この物音に気付いた隣室の教諭が制止に入り、その場は終わった。

翌日、耳の痛みを訴えたBは鼓膜裂傷で全治2週間と診断された。

事例2

練習試合で、日ごろの練習成果を見せるチャンスを与えようと起用した控え選手が、簡単なサインプレーを失敗したことから、奮起を促そうと、直後にベンチで数回頬を平手打ちした。

その時点では負傷はわからなかったが、翌日の水泳の授業で鼓膜が裂傷していることが判明した。

◇上記の事例は、これまでの実例をもとに創作したものです。

懲戒は児童・生徒が自ら行為を反省し、健全な生活態度を取り戻すことを目的としている以上、児童・生徒や保護者が懲戒を受ける理由を納得することが大切です。

体罰とは、直接生徒の身体に触れるものだけでなく、運動場を走らせたり、長時間起立させたりすることも、状況によっては体罰となる可能性があります。

体罰問題は教師自身が引き起こす問題ですから、学校における危機管理の中でも未然防止に向けた取組がもっとも実施しやすいと言えます。「学校から暴力を一掃する」という強い決意を、まず教職員から身をもって示すことが重要です。

日常の生徒指導に対する姿勢を今一度見直し、確かな生徒理解に基づいた信頼される学校づくりを推進していくことこそが求められています。

高知県教育委員会

平成17年3月

信頼される学校づくりのために

不祥事防止に向けて

《事例・チェックリスト》

平成17年7月

高知県教育委員会

目 次

【不祥事防止のために】—はじめに—	1・2 P
【不祥事の問題点と防止のためのチェックポイント】	3～20 P
《体 罰》・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3 P
《セクシュアル・ハラスメント》・・・・・・・・	6 P
《わいせつ行為》・・・・・・・・・・・・・・・・	9 P
《飲酒運転》・・・・・・・・・・・・・・・・	11 P
《スピード違反》・・・・・・・・・・・・・・・・	14 P
《個人情報の紛失・盗難》・・・・・・・・	16 P
《公金等の不正処理について》・・・・・・・・	18 P
《その他》・・・・・・・・・・・・・・・・	20 P
【不祥事を起こしたらどうなる】	21 P
【高知県公立学校教職員の懲戒処分の公表について】	22 P

【不祥事防止のために】

—はじめに—

□現 状

未来を切り拓いていく子どもたちが、豊かな人間性を育み、夢と希望をもってたくましく生きていける社会を築いていくことは、私たち大人の責務です。ことに、子どもたちをとりまく状況が著しく変化している中で、学校教育が果たすべき役割は大きく、子どもたちの心身の発達や人格形成に強い影響を及ぼす教職員は、大きな期待と責任を負っています。

本県においても、多くの教職員が自らの職責の重さを自覚し、子どもたちへの愛情と教育に対する情熱をもって、日々職務に精励し、県民の期待に応えるべく努力を続けています。

その一方でここ数年、教職員による、体罰、わいせつ行為、飲酒運転など、社会人として恥ずべき不祥事が引き続き発生しています。これらの行為は、児童生徒の人権の侵害であると同時に、高知県の教育そのものの信頼を失わせる背信行為であるといえます。

このような状況に対して、その都度対応するだけでは、結果に対する事後的な措置にとどまり、再発の防止に向けた問題の根本的な解決にはつながり得ていない面があります。

不祥事が根絶できない現状について、一人ひとりの教職員が、これまで以上にその重大性について認識し、自己管理能力を高めるとともに、それぞれの職場で全員が一致協力して、今後絶対に不祥事を起こさないという意識を高める取組を行い、不祥事の根絶に努める必要があります。

□小冊子作成の目的

この小冊子は、教職員の服務規律を確立するための一助とするために作成しました。

教職員は、児童生徒や保護者の人権を侵害する行為（不作為の行為も含め）が許されないことは当然理解していることと思いますが、刑法をはじめ道路交通法などの各種の法令に違反する行為とはどういうものであるか、また、具体的にどういう結果や影響が生じるのかということをしかりと理解しているでしょうか。

作成にあたっては、対処から予防へという視点を基本として、事例をもとに問題点を考え、課題を認識することにより、教職員一人ひとりが自己点検できるよう、併せて、判断の基準として法令等も参考にできるよう工夫しています。内容は、主な項目7つに整理しています。項目としてすべてを網羅しているものではありませんので、校内研修等の場で必要に応じて追加するなどして活用してください。

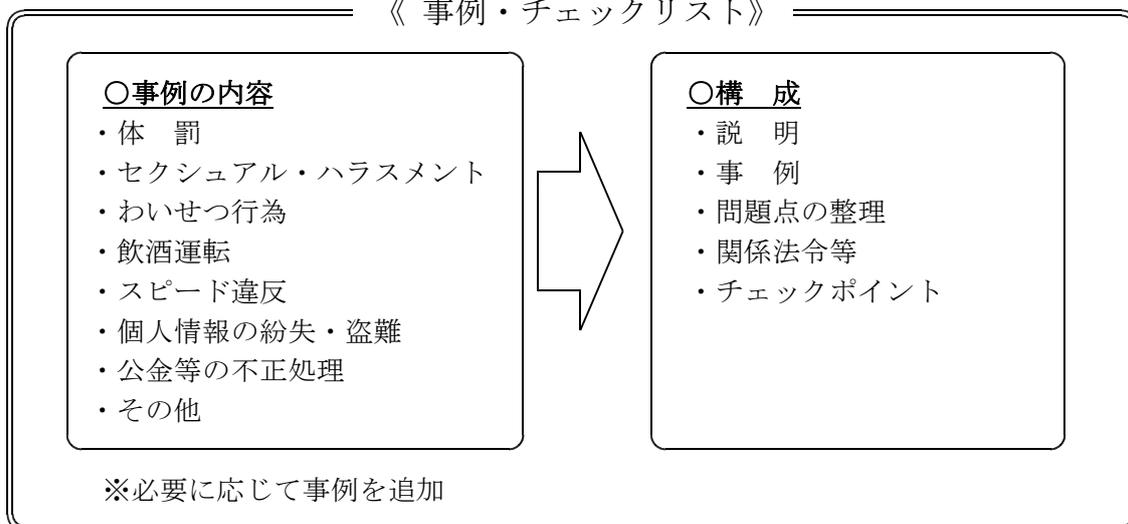
□チェックリストについて

この小冊子にあるチェックリストは、不祥事の事例から、共通すると考えられる兆候や予防のために役立つと思われるチェックポイントをリストアップし、管理職員を含むすべての教職員自身が“自己点検”が行えるように工夫しました。

この小冊子を、個人や校内研修の場で活用して、自分自身の職務遂行や生活の状況などについて振り返り、確認してみましょう。

□小冊子の活用方法について
～対処から予防へ～

《 事例・チェックリスト 》



○職場での討議資料として活用

○研修会・校長会・教頭会・
地教連等の会合での活用

管理職員を含む全ての教職員が自己点検
自己点検及び校内点検のヒント

教職員の服務規律の確立

児童生徒・保護者・地域との信頼関係の構築

□不祥事の問題点と防止のためのチェックポイント

《体 罰》 ～学校教育法で明確に禁止されている行為～

「ことの重大さを分からせるためには、愛のムチが必要だ。」とか、「たたかれて痛いだろうが、たたく方も痛いのだ。」との言い訳で体罰を肯定してしまっていることがありますか。

しかし、体罰は教員の一時の感情から起こしてしまったという場合がほとんどであり、いかなる理由をつけても、教員としての指導力の未熟さを示すだけであり、本当の教育的指導ではありません。また、身体面だけでなく、感情的な暴言によって児童生徒に精神的苦痛を与えることも認識する必要があります。

体罰は児童生徒の人権を踏みにじり、心身にマイナスの影響を与えるだけでなく、暴力を肯定する気持ちやいじめを容認することにもつながります。

体罰は、学校教育法第 11 条ただし書きで明確に禁止されている行為であり、絶対に起こしてはならない行為です。体罰を指導方法の視点から捉えるのではなく、「人権」の問題として考えていくこと、また、児童生徒の指導を一人の教員に任せきりにせず、学校全体で取り組む体制をつくっていくことが大切です。

《事例 1》

教諭 A は、前日に校内で発生した問題行動に関して、担任する生徒 B から事情を聴取していた。事情聴取を始めて 10 分ほどたったころ、同生徒が横柄な態度を見せ、素直に質問に応えないことに立腹した教諭 A は、「どうして素直にしないのか。」と怒鳴りながら、生徒 B の座っている椅子を蹴ったところ、生徒 B は床に倒れた。倒れた生徒 B が、起き上がり姿勢を正そうとしたところ、教諭 A は、その頬を 2 回平手打ちした。この際、2 回目が生徒 B の耳に当たった。この物音に気付いた隣室の教諭 C が制止に入り、その場は終わった。

翌日、耳の痛みを訴えた生徒 B は鼓膜裂傷で全治 2 週間と診断された。

《事例 2》

小学校 4 年生の担任 A は、児童 B が算数の宿題をしてこなかったことに腹を立て、学級の児童の前で「宿題ができていないのは B だけ。恥ずかしくないか。」と怒鳴り、罰として放課後の居残りを命じた。

放課後の教室では、約 2 時間にわたりトイレに行くことも許さず、「こんな簡単な問題もわからないのか。」とか「何で覚えられないのか。」などと、しつこく責めながら児童 B に宿題をさせた。児童 B は、ほとんど口をきかずじっと我慢をしていた。

翌日、児童 B はストレスから腹痛をおこし学校を欠席した。

(問題点の整理)

- ・行きすぎた生徒指導、学習指導
- ・傷害罪、暴行罪
- ・事後の対応の在り方
- ・管理職員の責任

〔関係法令・例〕

■学校教育法（体罰の禁止）

第 11 条（学生・生徒等の懲戒／体罰の禁止）

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、15 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

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 年以下の懲役若しくは 30 万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

■民法

第 709 条（不法行為による損害賠償）

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者はこれによって生じた損害を賠償する責任を負う。

■国家賠償法

第 1 条（公務員の加害行為に基づく損害賠償責任・その公務員に対する求償権）

国又は公共団体の公権力の行使に当たる公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 体罰の禁止の趣旨を平素から周知し、徹底しているか。
- 体罰を受けた時に、児童生徒が相談しやすい雰囲気づくりができていないか。
- 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していないか。
- 体罰を容認する保護者がいても、体罰が許されるものではないことを教職員に周知しているか。
- 体罰等について、「これぐらいならいいか。」という認識になっていないか。
- 学校全体で体罰に頼らない指導のあり方を議論しているか。
- 体罰を行ったり、体罰が行われていることを知った時に、管理職員へ報告、連絡、相談する体制はできているか、また、周知しているか。
- 障害のある児童生徒に対する適切な指導方法を周知しているか。

■教職員

- 児童生徒への指導は、自分の感情を抑え、冷静に行っているか。
- 「子どものために」「愛情表現」等の理由で、安易に手を出すなど、体罰を行っていないか。
- 児童生徒の問題行動に対して体罰に頼らない適切な指導ができていないか。
- 厳しく児童生徒を指導するタイプの同僚がいることをよいことに、困難な指導を任せきりにしていないか。
- 厳しい指導を期待する保護者がいるので、体罰が許されるという認識をもっていないか。

いか。

- 激励の気持ちなどで軽くたたく行為も、児童生徒の側からは、体罰と受け止める場合のあることを認識しているか。
- 体罰が人格を傷つける行為であり、児童生徒の人権を侵害する行為であることを認識しているか。
- 体罰を行っている同僚を目撃したら、すぐに止めることができるか。
- 体罰を行ったり、体罰が行われていることを知った時に、速やかに管理職員に報告しているか。
- 児童生徒を理解しようという姿勢を養っているか。
- 児童生徒の話をゆとりをもって聞いているか。
- 先入観や憶測で児童生徒の指導にあたっていないか。
- 体で覚えこませないとわからないという、思いこみをもっていないか。
- 切羽詰まったときの指導として、体罰を容認する意識をもっていないか。
- 校則、規律を守らせるという観点にしばられた指導になっていないか。
- 部活動において勝利至上主義に陥り、体罰をもいとわないという気持ちになっていないか。
- 児童生徒が成長し上達するまで待つという、ゆとりをもった指導をしているか。
- 人間関係ができていれば、多少の体罰は問題にならないと考えていないか。
- 児童生徒や保護者が体罰でなく指導として理解してくれていると思いきんでいないか。
- 特定の児童生徒を無視したり、ひいきするなど差別的な対応をしていないか。
- 長時間にわたって運動場を走らせたり、起立させたりするなど肉体的苦痛を与えることも状況によっては、体罰となることがあることを理解しているか。
- 障害のある児童生徒に対する適切な指導方法を理解しているか。

《セクシュアル・ハラスメント》 ～人の尊厳に対する侵害行為～

教職員による児童生徒へのセクシュアル・ハラスメントは、児童生徒の心を傷つけ、その後の成長に避けがたい影響を与えるとともに、人の尊厳や人権を著しく侵害する悪質な行為であり、一度発生すれば学校教育への大きな不信感を広げることになります。

また、同僚や保護者へのセクシュアル・ハラスメントも同様に人の尊厳や人権を著しく侵害する行為であり、職場における就業意欲の低下や人間関係の悪化などを招き、学校の役割を果たすことができなくなることがあります。お互いの人格を尊重し、一人ひとりが大切なパートナーであることを認識しなければなりません。

すべての教職員が、セクシュアル・ハラスメントは絶対に許されない行為であることを理解し、学校全体で防止しなければなりません。

《事例1》

中学校に勤務する男性教諭Aは、顧問を務めていた部活の女子生徒Bが、その言動から自分に好意をもっていると思い込んでいた。偶然、部室で2人きりになり、教諭Aは生徒Bに、「僕の好みのタイプだ。」などの発言を繰り返し、携帯電話のメールアドレスを教えるようしつこく迫った。

生徒Bは、しつこく迫る教諭Aが急に怖くなり、仕方なく教えてしまった。それ以降は、教諭Aを避けるようにしたが、教諭Aからは執拗にメールが届くようになった。

教諭Aは、他の生徒にも人気があり、部活の顧問として保護者にも信頼されていたため、生徒Bは誰にも相談できず、結局、部活をやめてしまい、学校も休みがちになってしまった。理由を知った生徒Bの保護者は、校長に抗議の電話をした。校長はこの時初めて事実を知った。

《事例2》

男性教頭Aは、歓送迎会の2次会の席で、その場を盛り上げようと女性教諭Bを誘い、肩に手を回しながらカラオケでデュエット曲を歌った。教諭Bは内心はいやだったが、手を払いのけるわけにもいかず一緒に歌った。その後、教頭Aはチークダンスを踊ろうと教諭Bをフロアに誘った。教諭Bは、一度は「踊れません。」と断ったが、何度もしつこく誘われ、その場の雰囲気を壊してはいけないと思い、結局、その言葉に従った。周囲も面白がって拍手をするだけで、教頭Aを止めようとする者はいなかった。

(問題点の整理)

- ・セクハラとなる行為や場面
- ・言葉だけでもセクハラ
- ・児童生徒と教職員とのあるべき関係
- ・管理職員の責任
- ・同僚の態度

〔関係法令〕

■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

第 21 条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

〔参考／通知〕

「セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて」

（平成 17 年 1 月 6 日付け 16 高教職第 1021 号）

【チェックリスト・例】

■管理職員

- セクハラに関する指針等を周知しているか。
- セクハラについて、「これくらいならいいか。」という認識をもっていないか。
- セクハラは、相手がいやがったり、不快に思ったらセクハラになることを教職員に理解させているか。
- セクハラは、相手がどう思うかにかかわらず、まわりの者が見ていて不快に感じた場合にも成立することを周知しているか。
- セクハラ相談窓口など相談体制が確立され、児童生徒、保護者に周知されているか。
- 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るか。
- 男女平等意識が徹底されているか。
- 薄暗い階段の踊り場や利用の少ない教室など、校内にある管理職員の目の行き届きにくい場所を把握しているか。
- 管理職員への報告、連絡、相談体制はできているか。周知しているか。
- 異性の児童生徒から個別の相談を受ける際には、場合によっては相談者と同性の職員を同席させるなどの配慮が出来ているか。
- 宿泊を伴う行事・活動でのセクハラの発生予防に努めているか。
- 障害のある児童生徒に対する適切な介助や指導方法などについて、教職員に周知しているか。
- 普段から研修会などを通じて被害者の立場を考えるなど、個人の尊厳や人権侵害の認識を深めているか。

■教職員

- 児童生徒への指導は、相手の立場に立って考え、実行しているか。
- セクハラは、相手がいやがったり、不快に思ったらセクハラになることを理解しているか。
- セクハラは、相手がどう思うかにかかわらず、まわりの者が見ていて不快に感じた場合にも成立することを知っているか。
- 性的言動を不快に感じるかどうかは、個人間、男女間、世代間で受け止め方に大きな差があることを認識しているか。
- 児童生徒は、明確な意思表示をできないことが多いことを理解しているか。
- 児童生徒に対して、絶対に性的言動を行ってはならないことが守れているか。
- 児童生徒や保護者との間で、どんな問題についても話し合えるような関係づくりができているか。
- 児童生徒の相談を受ける際に、被害者の言葉に疑問を挟まない、被害者の非を責めないなど、注意すべき事項を理解しているか。
- セクハラ被害に遭った児童生徒の心の痛みを受け止める感性を養っているか。
- セクハラは、被害を受けた児童生徒及びその家族のみならず、加害教職員の家族やその人生をも狂わせ、計り知れない影響を与えることを認識しているか。
- 障害のある児童生徒に対する適切な介助や指導方法及び配慮がなされているか。

《わいせつ行為》 ～極めて悪質な犯罪～

児童生徒に対するわいせつ行為は、被害に遭った子どもの心に大きな傷を残し、その将来に影響を与えるものであり、人として絶対許されない行為です。わいせつ行為は教職員による不祥事の中できわめて悪質なものの一つです。当然、同僚の教職員や保護者などに対しても絶対許されない行為です。

わいせつ行為は、一度発生してしまうと、教育公務員に対する大きな不信感が広がることになり、信頼を回復することは容易ではありません。学校をあげて、わいせつ行為を起こさないための教職員の意識づけや校内での相談体制づくりが必要です。

《事例》

小学校5年生担任の男性教諭Aは、友だちとの仲がうまくいかなくなって落ち込んでいる女子児童を放課後教室に残し話を聞いていた。その際、励ますつもりで、児童の手を握ったり、肩を触ったりした。その後も相談にのると声をかけ、女子児童が何も言わないので「がんばれよ。」などと言って頭や頬を撫でたり、胸を触るなどのわいせつな行為をした。

そして、「このことは誰にも言うてはいけないよ。」と口止めをした。

女子児童は、しばらくして養護教諭に「教諭Aに身体を触られた。」と打ち明けた。

(問題点の整理)

- ・指導の方法や場所の選定
- ・児童への接触行為
- ・口止めなどの隠ぺい工作
- ・教諭Aの意識
- ・わいせつ行為

[関係法令・例]

■刑法

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月以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

第176条(強制わいせつ)

13歳以上の男女に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした者は、6月以上10年以下の懲役に処する。13歳未満の男女に対し、わいせつな行為をした者も、同様とする。

第177条(強姦)

暴行又は脅迫を用いて13歳以上の女子を姦淫した者は、強姦の罪とし、3年以上の有期懲役に処する。13歳未満の女子を姦淫した者も、同様とする。

■児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律

第4条(児童買春)

児童買春をした者は、5年以下の懲役又は300万円以下の罰金に処する。

※この法律において「児童」とは、18歳に満たない者をいう。

※この法律において「児童買春」とは、児童等に対し、対償を供与し、又は供与の約束をして、児童に対して性交、性交類似行為等を行うことをいう。

■高知県青少年保護育成条例

第18条（みだらな性行為等の禁止）

何人も、青少年に対し、みだらな性行為又はわいせつな行為をしてはならない。

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

※この条例において「みだらな性行為」とは、青少年を誘惑し、おどし、欺き又は困惑させる等その心身の未成熟に乗じた不当な手段により行う性交又は性交類似行為、又は健全な常識を有する一般社会人から見て、結婚を前提としない、青少年を単に自己の性的欲望を満足させるための対象として扱っているとしか認められないような性交又は性交類似行為をいう。

※この条例において「わいせつな行為」とは、いたずらに性欲を刺激興奮せしめたり、その露骨な表現によって健全な常識のある一般社会人に対し、性的に羞恥嫌悪の情を起こさせる行為をいう。

第31条（罰則）

第18条第1項若しくは第2項又は第20条第1項の規定に違反した者は、2年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

- 2 第18条第3項の規定に違反した者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- わいせつな行為の概念は、被害者の年齢等によって大きく違ってくことを理解しているか。
- 教職員が、児童生徒へ間違った興味を示していないか注意しているか。
- 勤務時間外といえども所属教職員が犯罪を犯した場合には、管理監督責任を問われることを知っているか。
- わいせつ事案に関する法令（刑法、軽犯罪法、ストーカー行為等の規制等に関する法律、高知県青少年保護育成条例等の内容）について教職員に周知しているか。
- 過去のわいせつ関係事案の新聞記事等を使うなどして、職員会の時などに教職員に注意喚起や周知しているか。

■教職員

- 刑法では、13歳未満の児童に対しては、たとえ、合意があっても強制わいせつ罪になることを知っているか。
- 「親切」や「可愛さ」等の気持ちを表現する行為であっても、わいせつ行為になることを知っているか。
- 勤務時間外でも、公務員としての自覚ある行動が求められていることを認識しているか。
- 児童生徒を性的対象として見ていないか。
- 児童ポルノを扱った雑誌やインターネットに興味を持っていないか。

《飲酒運転》 ～教職員の飲酒運転の根絶を～

飲酒運転は、飲酒量の多少に関わらず道路交通法第 65 条で禁止されている違法な行為であり、児童生徒に遵法精神を教える教育公務員の信頼を失うもので、絶対に許されません。

飲酒をすると、運動機能が低下するとともに、反応や行動が鈍くなり、そのような状態で車を運転すると、人身事故など、無関係の人を巻き込んだ重大な事故を引き起こす危険性が著しく高くなります。飲酒運転の責任を問われれば、本人だけでなく家族にまで大きな影響を与え、家庭の崩壊にもつながることを認識しなければいけません。

《事例 1》

中学校に勤務する教諭 A は、金曜日の勤務時間終了後、忘年会に参加するため、車を運転して会場に行った。当初は飲酒しないつもりで同僚の勧めを断っていたが、同僚からの執拗な勧めで、少しぐらいならとビールを飲み始めた。

教諭 B は、教諭 A が車で来ていることを知っていたので注意しようと思ったが、その場の雰囲気壊してはいけないと思い、注意できなかった。

会の終了後、教諭 A は、代行運転業者を呼んで帰ろうとしたが、金曜日でもありすぐに来てくれなかった。「飲酒後 3 時間が経過し、量も少なかったので大丈夫だろう。」と判断し車を運転し帰宅する途中、酒気帯び運転で摘発された。

《事例 2》

小学校に勤務する教諭 C は、仕事始めの宴会に参加した。会場へは自家用車で行き、同僚と深夜まで酒を飲んだ。帰りは代行運転を利用し帰宅した。

翌日、少しアルコールが残っているようにも感じたが、仕事を休むわけにもいかず、このくらいなら問題ないだろうと考え、いつものように自家用車で学校に向かう途中、酒気帯び運転で摘発された。

(問題点の整理)

- ・ 教諭 A、C の判断と責任
- ・ 執拗に勧めた同僚の責任
- ・ 教諭 B の責任
- ・ 管理職員の責任
- ・ 教諭 A、C の責任及び家族への影響
- ・ 飲酒運転に対する家族の認識
- ・ 児童生徒への影響

[関係法令・例]

■ 道路交通法

第 65 条 (酒気帯び運転等の禁止)

何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。

- 2 何人も、前項の規定に違反して車両等を運転することとなるおそれがある者に対し、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 1 号（罰則／要約）

酒に酔った状態（正常な運転ができないおそれがある状態）で運転した者は 3 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金

第 117 条の 4 第 3 号（罰則／要約）

酒気帯び状態（血液 1 ミリリットルにつき、0.3 ミリグラム又は呼気 1 リットルにつき 0.15 ミリグラム以上のアルコールを体内に保有した状態）で運転した者は 1 年以下の懲役又は 30 万円以下の罰金

■刑法

第 208 条の 2 （危険運転致死傷／要約）

飲酒死亡事故は 1 年以上の有期懲役刑

第 211 条 （業務上過失致死傷等／要約）

業務上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、5 年以下の懲役若しくは禁固又は 50 万円以下の罰金に処する。

[参考／通知]

「飲酒運転の根絶について」（平成 9 年 11 月 12 日付け 9 教職第 401 号）

※飲酒運転を行った職員の処分については、原則免職とした。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 飲酒運転の根絶に係る教育長通達（「懲戒免職を含む厳しい処分」となること）を教職員に周知しているか。
- 職場の歓送迎会・親睦会など飲酒を伴う会合を行う際には、飲酒運転をすることのないよう事前指導を徹底しているか。
- 飲酒運転の反社会性について、被害者やその関係者また本人、家族の立場を考え、日頃から研修を実施するなど、意識の定着を図っているか。
- 飲酒運転を相互に戒め合う職場の雰囲気づくりを普段からしているか。
- 飲酒運転に係る不祥事が他で発生した場合には、職員朝礼の時などに教職員に知らせ注意を喚起しているか。
- 飲酒運転の防止のための具体的な方策を職員間で話し合い、講じているか。

■教職員

- アルコールの影響で、ブレーキを踏むまでの時間が遅くなり、体感速度がマヒすることを知っているか。
- アルコールにより、眠気に襲われ、居眠り運転につながることを知っているか。
- 飲酒量の多少にかかわらず、たとえ微量であっても、「飲んだら乗るな・乗るなら飲むな。」の心構えを持っているか。
- 少しぐらいの飲酒なら構わないという甘い認識はないか。
- アルコールが抜けていないのに、「自分はもう酔っていない、大丈夫。」という根拠のない判断が、飲酒運転につながることを認識しているか。
- アルコールは、体質や飲酒量によって半日以上熟睡しても抜けきらない場合があることを知っているか。
- ビールを2・3杯飲んだ程度なら、少し休めば酔いが醒め、車両等を運転しても問題ないと勘違いしていないか。
- 飲酒する場所に車両等で行かないという心構えを常に持っているか。
- 深夜まで飲んだ時は、翌日、車両等に乗らないようにしているか。
- 車両等を運転する者に酒を勧めること、飲酒運転と知って同乗することも自ら運転を行うことと同様に許されないことを認識しているか。
- 飲んで車両等に乗ろうとしている同僚に「乗るな。」とキッパリ言えるか。
- 飲酒運転やそれに伴う事故は、極めて重い責任を伴うことを理解しているか。

《スピード違反》 ～危険性の極めて高い交通違反～

スピード違反（速度オーバー）は飲酒運転と同様に道路交通法第 22 条で禁止されている違法な行為であり、特に大幅な速度超過は自己及び他車両に対する危険性の極めて高い悪質重大な交通違反です。

《事例》

教諭Aは、初めて担当するクラスの学級開きのため、教室の整備や学級通信の印刷などを行おうと朝食もそこそこに車で学校に向かった。前日は入学式のため、準備をする時間が十分にとれなかったため、生徒が登校する前に、少しでも早く学校に着きたかった。早く学校に行かなければという焦りと、早朝で他の走行車もほとんどなかったことから、法定速度をオーバーし走行していたところ、交通取り締まりのパトカーに停止を求められた。

（問題点の整理）

- ・心のあせり
- ・スピード違反に対する認識
- ・状況判断
- ・時間管理

〔関係法令・例〕

■道路交通法

第 22 条（最高速度）

車両は、道路標識等によりその最高速度が指定されている道路においてはその最高速度を、その他の道路においては政令で定める最高速度をこえる速度で進行してはならない。

第 70 条（安全運転の義務）

車両等の運転者は、当該車両等のハンドル、ブレーキその他の装置を確実に操作し、かつ、道路、交通及び当該車両等の状況に応じ、他人に危害を及ぼさないような速度と方法で運転しなければならない。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 教職員に安全運転の徹底を呼びかけているか。
- 教職員にスピード違反や信号無視など道路交通法違反をしないように周知しているか。
- スピード違反は飲酒運転と同様に交通三悪として、道路交通法で禁止されている違法な行為であり、特に大幅な速度超過は危険性の極めて高い重大な交通違反だということを認識し指導しているか。
- 車両等は扱い次第で人の命を奪う凶器になるということを認識し指導しているか。
- 車両等を運転する場合には、時間的な余裕をもって行動するように指導しているか。

■教職員

- 心のどこかに、「スピード違反でつかまるのは、運が悪い。」とっていないか。
- 事故さえ起こさなければ、少しぐらい速度オーバーしてもかまわないと思っていないか。
- 私事旅行での運転等、私生活での違反については、自分で責任を取りさえすればよいと思っていないか。
- 時間的余裕をもって目的地への移動をしているか。
- スピード違反は飲酒運転と同様に交通三悪として、道路交通法で禁止されている違法な行為であり、特に大幅な速度超過は危険性の極めて高い重大な交通違反だということを認識しているか。
- 車両等は扱い次第で人の命を奪う凶器になるということを認識しているか。

《個人情報紛失・盗難》 ～個人情報の適正な管理・保管～

教職員は、日々、児童生徒や保護者等に関するたくさんの個人情報に触れながら教育活動を行っています。これらの情報は、職務上知り得た秘密であり、公務員として、現職はもちろん退職後も、他に漏らしてはならないものです。

個人情報の紛失や盗難は、個人のプライバシーが侵害され大きな被害を与える可能性があります。また学校に対する信用を失墜することになります。その取り扱いには十分な注意が必要です。

《事例》

高校2年生の担任である教諭Aは、学期末を控え、成績処理に追われていた。校内に遅くまで残れないため、やむを得ず自宅で成績処理をすることにした。そこで、学年主任にも相談し、学校の備品であるノートパソコンを持って帰ることにした。

学校からの帰りに、フロッピーを買うため電気店に立ち寄った。この時、ノートパソコンの入ったバッグは助手席に置いたままであったが、短時間ならばと、鍵をかけた車を離れた。

買い物をして駐車場に戻ったところ、自家用車の窓ガラスが割られ、助手席に置いてあったノートパソコンの入ったバッグが盗まれていた。このパソコンのハードディスクには、生徒のテストの点数が入力されており、パスワードは設定されていなかった。

(問題点の整理)

- ・ 個人情報のとらえ方と取扱い
- ・ 自宅での成績処理
- ・ 学校の備品の持ち帰り
- ・ 助手席への放置
- ・ 学校での情報管理の在り方
- ・ 時間管理

[関係法令・例]

■ 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）

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。

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。

第60条（罰則）

第34条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者は、1年以下の懲役又は3万円以下の罰金に処する。

■ 個人情報の保護に関する法律

第11条（地方公共団体等が保有する個人情報の保護）

地方公共団体は、その保有する個人情報の性質、当該個人情報を保有する目的等

を勘案し、その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ことに努めなければならない。

■高知県個人情報保護条例

第13条（職員等の義務）

実施機関の職員は、職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。その職を退いた後も同様とする。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 学校全体の情報管理に関するルールづくりをしているか。
- 個人情報の保護に関する法律や高知県（市町村）個人情報保護条例の趣旨を理解しているか。
- 個人情報の管理体制を確立しているか。
- どこに、どのような個人情報が保管、保存されているか把握しているか。
- 教職員が個人所有のパソコンやメモリーカードなどに、個人情報を保管していないかチェックしているか。
- 電子情報はパスワード等によるセキュリティを講じているか。
- 保存期間を過ぎた個人情報の処理・廃棄方法は適切か。
- 個人情報の取扱いいかんによっては、児童生徒、その家族にも関わる重大な問題に発展する可能性があることなどを認識しているか。
- 情報管理についての校内研修をしているか。

■教職員

- 児童生徒・保護者に関する情報は、個人情報であり、法令に基づく守秘義務があることを認識しているか。
- 個人情報を含む電子データは、ハードディスクに保存せずフロッピーディスク等の記録媒体に保存し、鍵のかかる場所に保管しているか。
- 机の上、コピー機・パソコンの周辺等に個人情報を放置していないか。
- 個人情報の入った文書などは、ロッカーなどに鍵をかけて保管しているか。
- 必要のなくなった個人情報、必ずシュレッダー等で処分しているか。
- 職務上知り得た秘密を安易に家族等に漏らしていないか。
- 個人情報を目的外に利用していないか。
- 個人情報を安易に学校外へ持ち出していないか。
- やむを得ず学校外へ個人情報を持ち出す際には、常に最善の方法がとられているか。また、自動車の中、自転車のカゴ、電車の網棚に放置することがないか。
- いつ紛失・盗難に遭うかも知れないという危機意識をもって個人情報を取り扱っているか。

《公金等の不正処理について》 ～会計の適正な執行管理を～

教職員は、学級費などのさまざまな徴収金やPTA会計等を扱う立場にあります。こうした学校徴収金等については、校長の承認のもとに保護者から預けられる経費であり、学校としての計画性や説明責任が生じることを意識し、いつ、誰が見ても分かる会計処理に心がけなければなりません。

事前に保護者に説明を行い、事後にはすみやかな報告が必要です。また、金銭管理は校長も含め複数で行うとともに、チェックする体制が必要です。

物品の購入にあたっては、会計規則など所定のルールに従って行うとともに、特定の業者に偏ることのないように配慮しなければなりません。公金詐欺とは、公金を不正に自分の個人的利益とすることで、刑法第253条の業務上横領となります。

《事例》

県立学校に勤務する運動部顧問の教諭Aは、普段から個人のお金と公金等とを区別することなくさんな取扱いをしていた。

新しいユニフォーム10着（20万円相当）をスポーツ店に注文し、それぞれの部員から代金（一人2万円）を受け取った。しかし、支払う際にスポーツ店に値引きをさせ、スポーツ店には17万円しか支払わなかった。差額は部員に返さず、私的な支払いに立て替えた後、遠征費に充当した。

（問題点の整理）

- ・ 適正な業者選定と契約方法
- ・ 個人のお金と公金等の区別
- ・ チェック体制
- ・ 保護者への説明
- ・ 差額の扱い
- ・ 私的な立替え払い
- ・ 遠征費への充当

〔関係法令・例〕

■刑法

第159条（私文書偽造等／要約）

他人の印章等を利用して権利等に関する文書を偽造した者は、3年以上5年以下の懲役。

第252条（横領／要約）

自己の保有する他人の物を横領した者は、5年以下の懲役。

第253条（業務上横領／要約）

業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、10年以下の懲役。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 個人のお金と公金及び学校徴収金等の区別について教職員に徹底しているか。
- 公金及び学校徴収金等について立替えがあるかどうか的確に把握しているか。
- 明確な校内会計処理に基づく、予算の計画的な執行、適正な決算処理がなされているか。
- 複数の教職員のチェック体制をとるとともに、校長決裁のシステムがつけられているか。
- 学校徴収金等の通帳に使用する印鑑や通帳の保管、管理は厳重にしているか。
- 管理者が学校徴収金等の執行状況を定期的にチェックしているか。
- 関係書類一式は、規則等に基づいて保管できているか。
- 学校の計画に基き、購入の必要な用品等について年度初めに保護者に知らせているか。

■教職員

- 会計は単年度処理されているか。
- 業者を選定する際には、複数の業者から見積もりを徴取することなどにより、合理的な決定がなされているか。
- 現品と納品書との検認行為を適切に行い責任者に報告しているか。
- 業者が値引きした場合に、保護者に値引きの前の額で納付を依頼していないか。
- 現金の取扱いについては、ロッカーや机等に入れて保管せず、原則として収納日当日に指定金融機関等に払い込むなど適正に管理しているか。
- 公金及び学校徴収金等を、私的な支払いに一時的に借りたことはないか。
- 業者への支払いは速やかに行われているか。
- 年度の収支終了後、すみやかに決算書を作成し、責任者の点検を受けて、残金は適正に処理されているか。

《その他》 ～常に公務員としての自覚を～

教育公務員には、地方公務員法に基づき数々の服務義務が課せられています。とりわけ「信用失墜行為の禁止」、「営利企業等の従事制限」など、地方公務員という身分そのものに伴う義務は、勤務時間中はもちろん、勤務時間外においても守らなければならないものです。

特に、気が緩みがちな長期休業期間中など、教職員として一人ひとりの自覚が最も大切な時期です。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- 長期休業期間に入る前の職員会議で服務規律の確保や、綱紀粛正の注意事項を周知しているか。
- 教職員の長期休業期間中の主な動向を把握しているか。
- 教職員の研修等の行き先、連絡方法等を把握しているか。
- 職務専念義務免除の研修、兼職・兼業、営利企業等従事、年次休暇、取得免許の確認等の事務処理について、適正な手続きを周知しているか。
- 日ごろから、風通しのよい職場づくりに努めているか。

■教職員

- 長期休業期間中であっても、公務員としての自覚をもって行動しているか。
- 職務専念義務免除の研修、年次休暇、取得免許の確認等の事務手続きを適正に行っているか。
- 勤務時間外においても、信用失墜行為の禁止などの数々の服務義務を課せられていることを知っているか。
- 通勤手段の変更の届けを怠り、通勤手当を以前のまま受給していないか。
- 少額であったとしても、給与以外の収入を得るような行為を許可なく行っていないか。
- 許可を得ず土地や家屋を賃貸し、賃貸料収入を得ていないか。
- 宿泊を伴う教育活動等では、飲酒をしないことを徹底しているか。

【不祥事を起こしたらどうなる】

〔責 任〕

教職員が不祥事を起こした場合には、次のような責任が問われます。

○地方公務員法上の責任

- ・根拠法：地方公務員法第29条
- ・趣 旨：任命権者が教職員の服務義務違反に対し責任を追求し制裁を課するものであり、それによって公務における規律と秩序を維持することを目的とするもの。
- ・懲戒処分の種類：免職、停職、減給、戒告

○服務上の措置

- ・服務監督権に基づき、職員の行為を戒め、注意を喚起するために行う。
- ・種類：厳重注意、文書注意（厳重）、文書注意、口頭注意

○刑事責任

- ・市民社会の秩序維持の観点から加えられる制裁で、刑法やその他の法律の刑罰規定に基づくもの。
- ・例えば、教員が生徒に体罰を加え、ケガをさせた時には、刑法上の傷害罪を構成し、有罪になる。

○民事責任

- ・民法第709条等により、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えた場合に金銭的な損害の賠償を求められる。
- ・国家賠償法により、一義的に自治体が賠償責任を負う場合にも、故意又は重過失があれば自治体から求償される。
- ・訴訟になると、被告や証人として出頭したり、弁護士を依頼したりという多大な費用と労力と時間を費やすことになる。

○人権侵害救済

- ・セクシュアル・ハラスメントや体罰等の人権を侵害する行為をした場合には、被害者の求めに応じて法務局等が次のような対応を行う。
 - 説示：人権侵害をやめるよう注意する
 - 勧告：文書で必要な勧告をする
 - 通告：関係行政機関に対し、適切な措置を執るよう求める
 - 告発：刑事訴訟法の規定により告発する

【高知県公立学校教職員の懲戒処分の公表について】

高知県公立学校教職員の懲戒処分の公表について

平成 13 年 11 月 30 日

高知県教育委員会

高知県教育委員会が行った地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）の規定に基づく懲戒処分については、下記により公表する。

1 基本方針

地方公務員法第 29 条の規定に基づく、免職、停職、減給及び戒告の懲戒処分については、全て「所属校種」、「職名」、「処分の種類・程度」、「処分日」、「処分事由」を公表することを原則とする。

2 氏名等の公表

次のいずれかに該当する場合には、所属名、氏名及び年齢についても公表する。

- (1) 停職以上の処分
- (2) 氏名等が既に公にされている事案に関する処分
- (3) (1)・(2)に掲げるもの以外で社会に及ぼした影響が著しい事案に関する処分

3 公表の例外

被害者及び関係者のプライバシーその他の権利利益を保護するために、やむを得ないと判断される時は、1 及び 2 に定める内容の一部または全部を公表しない場合がある。

4 公表の時期及び方法

- (1) 懲戒処分の発令後すみやかに公表する。
- (2) 公表は資料提供により行う。

5 実施時期

平成 13 年 11 月 30 日以降に行う懲戒処分について実施する。