

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・チェックリスト等》

令和6年10月改訂版
高知県教育委員会

高知県の求める教員像

高知県はこんな先生を求めています。

学校は、子どもたちがよく学びよく遊び、心身ともに健やかに育つことを目指し、高い資質能力を備えた教職員が自信を持って指導に当たり、そして保護者や地域も加わって、学校が生き生きと活気ある活動を展開することが求められています。

こうした学校づくりを進めていくためには、子どもたちの教育に直接携わる教職員の資質能力の向上を図ることが大切です。

そして、変化の激しい時代の中で、子どもたちや保護者の価値観は多様化し、刻々と変化している状況の中でも、子どもたちを本当に好きで、慈しみ育てたいという情熱のある、次のような人を求めています。

1 教師の仕事に対する使命感や誇り、子どもに対する愛情や責任感があり、自律的に学ぶ姿勢を持ち、生涯にわたって資質・能力を高めていける人

子どもたちへの優しさや愛情は、教職員の資質の中でも最も大切なものの一つです。子どもたちの確かな成長を願い教育への熱い情熱と責任感のある人を求めます。

2 教育の専門家として、教科指導力、子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級づくりの力などのある人

様々な子どもたちを受け止め、子どもたちに寄り添い、温かく励まし見守りながら、共に成長していくことができる人、研究と創意工夫を惜しまず、楽しくわかりやすい授業を創造し、温かい学級づくりのできる人を求めます。

3 豊かな人間性や社会性、常識と教養、対人関係能力などを備え、組織の一員としての自覚を持ち、多様性や包摂性を尊重し、協働できる人

個性と創造力を発揮し、他の教職員と連携・協力しながら、学校組織の一員として教育活動にあたることのできる人を求めます。

4 教員としてのセルフマネジメント力のある人

自身の成長段階に応じた自己管理能力、自己変革力などの資質向上に努められる人を求めます。

「高知県公立学校教員採用候補者選考審査説明会」資料より

目 次

【不祥事防止のために】—はじめに— P 1～P 3

【不祥事の問題点と防止のためのチェックポイント】

《ハラスメント》 P 4～P 10

《児童生徒性暴力等》 P 11～P 18

《わいせつ行為・性犯罪等》 P 19～P 21

《体 罰》 P 22～P 31

《飲酒運転》 P 32～P 35

《スピード違反等》 P 36～P 38

《個人情報の紛失・盗難・漏えい》 P 39～P 41

《公金等の不正処理》 P 42～P 45

《その他》 P 46～P 49

【不祥事を起こしたらどうなる】 P 50～P 51

【参考資料／研修例・通知等】 P 52～P 97

【不祥事防止のために】

—はじめに—

■現状

不祥事の根絶については、県教育委員会として真正面からしっかりと取り組んでいくという観点から、平成19年度に、現状分析と課題整理を行った冊子「今、職場が変わるとき」をまとめ、全ての学校で校内研修を行うなど、その周知に努めてきました。

しかしながら、近年、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、わいせつ行為、飲酒運転、窃盗、公文書偽造、情報漏えい等の不祥事が連続して発生しています。

たった一人の教職員が不祥事を起こしただけで、その学校に通う児童生徒に影響を与えてしまうのは当然のこと、高知県の教育そのものへの信頼が失われ、他の献身的に頑張っている学校や教職員に対する県民の方々からの評価を下げることにつながることや、これから教員を目指そうとしている方々の不信を招くことを真に意識しなければなりません。

不祥事を根絶するためには、教職員一人ひとりが、「教育は信頼なくして存在し得ない」との自覚を改めて喚起し、不祥事を「自分ごと」としてとらえ、「不祥事は絶対起こさない。」という強い意志のもと、法令遵守を徹底していく必要があります。

不祥事が発生する場合、そこには環境的要件や組織的条件があると言われています。問題等を相談できる雰囲気があり、教職員が相互に注意し合い、カバーし合う組織であれば、これまで発生してきた不祥事のなかでも防げたものは多くあるはずです。

「自分の学校は関係ない」あるいは「県内で起きている不祥事は自分たちには関係ない」と思わないことです。「不祥事」の可能性はどこにでも誰にでもあるものです。だからこそ、「自分ごと」として捉え、これを起こさない組織づくり・意識づくり、いわゆる「風通しの良い職場環境づくり」に取り組むことを全員が真剣に考える必要があります。それに加え、「学校の閉鎖性」や「内々の論理への固執」も指摘されており、コミュニティスクールの仕組みの活用など、地域や保護者といった、学校外の視点も踏まえた取組も必要です。

■本冊子作成の目的

この冊子は、不祥事を起こさない「風通しの良い職場環境づくり」の実現に向けて、より実効性のある取組を推進するため、各校に設置されている不祥事防止委員会や、校内研修等の場で有効に活用していただくために作成しました。

教職員のみなさんは、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っかりと認識されているでしょうか。

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、不祥事問題をより身近に自分の問題として考えることができるよう、県内の事例も含めて掲載しています。

また、各事例をもとに校内研修等で議論・検討する際の視点として【問題点の整理】を記載するとともに、課題を認識することにより、教職員の皆さん一人ひとりが自己点検できるよう、【チェックリスト・例】や判断の基準となる法令等も参考資料として掲載しています。

内容は、9つの項目に整理していますが、項目としてすべてを網羅しているものではありません。

ありませんので、校内研修等の場で必要に応じて、「今、職場が変わるとき（平成19年9月）」や、これまでに発出された各種通知等も参考にするなどして活用してください。

また、県教育委員会のホームページ「教職員不祥事根絶ポータルサイト」には上記資料だけでなく、不祥事根絶に向けた様々な資料や相談窓口等についても掲載していますので、併せて活用してください。

■チェックリストについて

この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、管理職を含むすべての教職員が“自己点検”を行えるように工夫しました。

不祥事の根絶のために、この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。

■本冊子の活用方法について

～対処から予防へ～

本冊子を活用した研修例を、P52以降に掲載していますので、事例に応じて内容を適宜変更して活用してください。

《事例・チェックリスト》

○事例の内容

- ・ハラスメント
- ・児童生徒性暴力等
- ・わいせつ行為・性犯罪等
- ・体 罰
- ・飲酒運転
- ・スピード違反等
- ・個人情報の紛失・盗難・漏えい
- ・公金等の不正処理
- ・その他

○構 成

- ・説 明
- ・事 例
- ・問題点の整理等
- ・関係法令等
- ・チェックリスト

※必要に応じて事例等を追加

☆職場での研修資料として活用

☆研修会・校長会・教頭会・地教連等の
会合での活用

管理職を含むすべての教職員が自己点検

自己点検及び校内点検

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】

《ハラスメント》

～人の尊厳に対する侵害行為～

- セクシュアル・ハラスメント
- パワー・ハラスメント
- 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント
- 各種ハラスメント

【セクシュアル・ハラスメントとは】

セクシュアル・ハラスメントとは、職場内外における他の者を不快にさせる性的な言動のことです。

セクシュアル・ハラスメントは、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。

(例)

- ・食事やデートにしつこく誘う。
- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
- ・酒席で、上司の側に席を指定したり、デュエットを強要したりする。
- ・「安産型のお尻だな」、「そろそろ結婚しろよ」などと言う。
- ・身体に不必要に接触したり、身体を執拗に眺めまわす。
- ・性的な内容の電話をかけたり、メールを送ったりする。
- ・「男のくせに～」、「だから女は～」などと言う。
- ・女性ということでお茶くみ、掃除、私用等を押し付ける。

【パワー・ハラスメントとは】

職場のパワー・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います。

(パターン)

- ・暴力・傷害（書類で頭を叩く、相手に物を投げつける 等）
- ・暴言・名誉毀損・侮辱（人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる 等）
- ・執拗な非難（長時間厳しく叱責し続ける 等）
- ・威圧的な行為（他の教職員の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける 等）
- ・実現不可能・無駄な業務の強要（これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の教職員に全部押し付け、期限内に全て処理するよう言明する 等）
- ・仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視（気に入らない教職員に仕事をさせない 等）
- ・個の侵害（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 等）

【妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは】

職場における妊娠（不妊治療含む）、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、職場において行われる、教職員の就業環境を害する次の言動をいいます。

- 1 妊娠・出産、育児、介護に関する制度や措置の利用に関する言動（制度等の利用への嫌がらせ型）
- 2 妊娠・出産したことや、これらに起因する症状により勤務ができないこと・能率が低下したこと等に関する言動（状態への嫌がらせ型）

（例：制度の利用等への嫌がらせ型）

育児休業や介護休暇等の取得を上司や同僚に相談したところ

- ・「査定に影響するんじゃない」と言われた。
- ・「男のくせに育児休業を取るなんてありえない」と言われた。
- ・「私の時なんて仕事もしながら育児も必死にやったものよ。短時間勤務をしているなんて周りの迷惑を考えていないのね」と言われた。

（例：状態への嫌がらせ型）

妊娠したことや、時間外勤務の免除等について上司や同僚に相談したところ

- ・「妊婦はいつ休むか分からないから仕事は任せられない」と言われた。
- ・「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と言われた。
- ・「私だったら時間外勤務の免除なんてとても申請しないけどね」と言われた。

【職場のハラスメントをなくすために】（予防・解決に向けた取組）

○ 管理職の責務

- ① 組織のトップマネジメントの立場にある方には、職場のハラスメントは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことが求められています。
- ② 自らがハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理することが重要です。ハラスメントに関する相談を受けたときは、プライバシーに十分配慮してから、必要な調査を行うなど、事案の内容に応じ適切に対応する必要があります。
- ③ また、管理職には自らの権限を発揮し、職場をまとめ、人材を育成していく役割があり、必要な指導を適正に行う事までためらってはなりません。指導や注意は「事柄」を中心に行い「人格」攻撃に陥らないようにすることが重要です。

○ 教職員が留意すべき事項

- ① 職場の一人ひとりが、自分も相手も等しく不当に傷つけられてはならない尊厳や人格を持った存在であることを認識した上で、それぞれの価値観、立場、能力などといった違いを認めて、互いを受け止め、その人格を尊重し合うことが重要です。（相手の立場に立って考えましょう。男女が対等であることを意識しましょう。）
- ② 働きやすい職場づくりのために、普段からお互いがコミュニケーションを大切にし、風通しの良い職場となるよう努めましょう。仕事の進め方をめぐって疑問や戸惑いを感じることがあればそうした気持ちを適切に伝えることも重要です。
- ③ ハラスメントを見聞きした場合、周囲の教職員は、被害を受けた教職員が一人で悩みを抱え込むことがないよう、積極的に声かけをするとともに、必要な場合は、

被害を受けた教職員の同意を得たうえで、その状況を管理職や相談窓口等に相談することも大切です（見て見ぬふりはやめましょう）。

【もし、ハラスメントが起きてしまったら】

◆ハラスメント対応マニュアル等の活用

管理職、苦情相談員、市町村（学校組合）教育委員会は、ハラスメントが起きてしまった場合は、下記のマニュアルや手順等に沿って、被害者等への丁寧な聞き取りや県教育委員会への迅速な報告等、適切な対応を行ってください。

- ▷「県立学校におけるハラスメント事案等への対応マニュアル」（令和5年7月11日付け 5高高学第975号）
- ▷「市町村（学校組合）立学校におけるハラスメント事案等への対応マニュアル」（令和5年7月11日付け 5高小中543号）
- ▷「ハラスメントに係る相談を受けた際の対応の手順等」（令和6年4月12日付け 高知県教育委員会）

◆ハラスメントを受けたと思ったら

- ① 問題を自分一人で抱え込まないように、各学校に設置されている苦情相談員や管理職又は職場の同僚や知人等の身近な信頼できる人に悩まず相談しましょう。
- ② 職場内で解決することが困難な場合や、管理職等に相談できない場合は、総括苦情相談員や外部相談員などの相談窓口を活用しましょう。

◇ハラスメント相談窓口

- 次の高知県教育委員会事務局 教職員・福利課ホームページを参照してください。
<https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/harasumento/>



《事例1》

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C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D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D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Cはチークダンスを踊ろうと教諭Dをフロアに誘った。教諭D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Cを止めようとする者はいなかった。

《事例3》

男性職員Eは約半年の間、勤務校の女性卒業生とメールを数十回にわたって交換した。これらのメールの中には性的な表現を含む内容のものが一部あり、またわいせつな画像が添付されているものがあつた。職員Eは、教職員と卒業生という立場で、当時、女性卒業生が未成年であることを知りながら不適切な内容のメール交換を続けた。卒業生は執拗なメールに悩み、保護者に相談した。

《事例4》

教諭Fは、教育実習生に学習指導案の指導を行うために、休日、自家用車に実習生を乗せて飲食店に向かった。1時間程飲食店内で食事をとりながら、指導を行った後、自家用車に戻った同教諭は、車中において同実習生の意に反し、膝枕や体を軽く抱きしめる等の行為を行った。

《事例5》

教頭Gは、臨時講師Hに対して、既婚者でありながら「かわいいね」などのメールを複数回送信するなどした。不快に感じた講師Hは、校長に相談し、教頭Gは校長から指導を受けた。

また、別の臨時講師Iに対しても、「愛しています」などと執拗にSNSでメッセージを送り、再三交際を迫った。さらに、「付き合えない場合は特別扱いできない」など、教頭という立場を利用したとともとれる内容のメッセージも送信した。

その後、事案が発覚し、校長から指導を受けたにもかかわらず、再び講師Iに対し、交際を詮索するなどのハラスメント行為を行った。

《事例6》

教諭Jが、校舎内において、同校の女性教諭Kに対し、体の近くの壁に手をつき、体を近づけた。教諭Kは、強い不快感を感じた。

《事例7》

教諭Lは職場の飲み会の2次会において、同僚の女性講師Mに対し、身体を接触させたうえで、着衣のうえから胸を触る行為を行った。講師Mは、不快感を感じた。

《事例8》

教諭Nは、教育実習生に対して、「自己評価が高すぎる」、「帰れ」、「実習生だから置いてあげている」などと発言した。また、実習期間中は一番最後の先生が帰るまで学校に残るよう指示をした。

【問題点の整理】

- ・ハラスメントとなる行為や場面
- ・教職員間の力関係の認識（上司・部下、先輩・後輩、正規・非正規、在校年数の長短等）
- ・教職員と教育実習生のあるべき関係性
- ・指導場所
- ・ハラスメント行為をしていた場所に居た他の教職員の対応
- ・事案が発生した場合の管理職、教職員、教育委員会の対応

【関係法令・例】

■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11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措置等）

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応に

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

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

■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
第30条の2（雇用管理上の措置等）

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

■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9条第3項（抄）

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

■地方公務員の育児休業等に関する法律

第9条（育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止）

職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

第16条（育児短時間勤務を理由とする不利益取扱いの禁止）

職員は、育児短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

【参考／通知】

- ▷「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策等について」（平成11年4月1日付け 11教職第24号）
- ▷「職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止対策等について」（平成29年4月13日付け 29高教福第38号）
- ▷「職場におけるパワーハラスメントの防止対策等について」（令和2年6月9日付け 2高教福第348号）
- ▷「教育実習等におけるハラスメントの防止及びその適切な対応等について」（令和5年4月6日付け 5高教福第28号）
- ▷「県立学校におけるハラスメント事案等への対応マニュアル」（令和5年7月11日付け 5高中学第975号）
- ▷「市町村（学校組合）立学校におけるハラスメント事案等への対応マニュアル」（令和5年7月11日付け 5高小中543号）
- ▷「ハラスメント事案に対する対応検証と今後の対策及び教職員の不祥事の防止等について（通知）」（令和6年4月12日付け 6高教福第68号）
- ▷「ハラスメント対策ガイドブック」（教職員・福利課） 等

【チェックリスト・例】

■管理職員

- ☐ 相手がいやがったり、不快に思ったらセクシュアル・ハラスメントになることを教職員に周知しているか。
- ☐ セクシュアル・ハラスメントは、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。
- ☐ ハラスメント相談窓口など相談体制が整備されているか。また、児童生徒、保護者に周知しているか。
- ☐ 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。
- ☐ 管理職員への報告、連絡、相談体制はできているか。また、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・活動でのセクハラが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。
- ☐ 個人の尊厳や人権侵害の認識を深め、ハラスメントを防止するため、時機を捉えて校内研修を実施しているか。
- ☐ 厳しく叱ることも指導をする上で時には必要だが、その場合も言葉を選んで適切に対応できているか。
- ☐ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度の利用について、否定的な言動をしていないか。
- ☐ 職員間で理解し協力し合う適切なコミュニケーションの形成に向け努力をしているか。

■教職員

- ☐ 相手がいやがったり、不快に思ったらセクシュアル・ハラスメントになることを理解しているか。
- ☐ セクシュアル・ハラスメントは、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で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。
- ☐ 他人に対して好き嫌いが激しくならないよう注意しているか。
- ☐ 部下や同僚には厳しく、上司に対しては自己主張を抑えるような態度をとっていないか。
- ☐ 他人に対して言い方が厳しいと指摘されないように言動に注意しているか。
- ☐ 妊娠、出産、育児又は介護に関する制度の利用について、否定的な言動をしていないか。

《児童生徒性暴力等》

～決して許されない犯罪～

令和4年4月に「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）が施行されました。同法において、児童生徒性暴力等（同法第2条第3項各号に掲げる行為。以下「児童生徒性暴力等」という。）は全て法律違反とされたほか、児童生徒性暴力等をした者に対しては、任命権者の責務として適正かつ厳格な懲戒処分の実施の徹底を図ること等が求められていることから、高知県教育委員会でも令和5年9月に懲戒処分の指針を改正し、児童生徒性暴力等に該当する行為を行った教職員は免職とすることを明示したところです。

教師という立場を悪用して児童生徒性暴力等を行うことは、当該児童生徒等の尊厳と権利を著しく侵害し、生涯にわたって回復しがたい心理的外傷や心身に対する重大な影響を与える行為であり断じて許されるものではありません。

また、児童生徒等及びその保護者からの教職員に対する信頼を著しく低下させ、学校教育全体の信用が毀損されることにつながります。

児童生徒性暴力等を起こさないため、学校全体でその防止と早期発見に向けた体制づくりを進める必要があります。

【もし、児童生徒性暴力等が起きてしまったら、疑われる場合は】

◆「教職員等による児童生徒性暴力等が発生した場合の対応」の活用

管理職、教職員、市町村（学校組合）教育委員会は、児童生徒性暴力等が起きてしまった場合や疑われる場合は、下記の通知に沿って県教育委員会、警察への迅速な相談、報告等、適切な対応を行ってください。

- ▷「教職員等による児童生徒性暴力等が発生した場合の対応」（令和6年5月 高知県教育委員会）

◇性被害等の相談窓口

- 次の高知県文化生活部県民生活課ホームページを参照してください。

<https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/seibouryoku/>



《事例1》

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。

《事例2》

教諭Bは、部活動の指導中に痛めた自分の足のケアのため、部活動の際に数人の生徒にテーピングやマッサージをさせていた。また、生徒の身体を繰り返し触るなどした。

《事例3》

講師Cは、女子生徒と電話やメールでやりとりするようになり、香水や指輪などを数回贈るなどした。そして、女子生徒に対して、数回にわたりみだらな行為を行った。

その後、事態に気付いた女子生徒の家族が警察に相談し、講師Cは、県青少年保護育成条例違反の疑いで逮捕された。

《事例4》

教諭Dは、複数年にわたり、自校の複数名の女子生徒に対し、校内外において、SNS等を使用して不適切なメッセージを送る、ドライブに誘う、抱きしめるなどの不適切な行為をした。うち1名に対し、みだらな行為にも及んだ。

《事例5》

教諭Eは、顧問を務める部活動の指導中に、自校の複数名の女子生徒に対して必要以上に身体に触るというわいせつな行為を学校内外で長期間にわたり行った。

《事例6》

教諭Fは、出会い系サイトで知り合った少年と、同少年が18歳に満たないことを知りながら、みだらな行為をし、県青少年保護育成条例違反で逮捕された。

《事例7》

教諭Gは、校内で、肩が痛いと言う生徒Hの肩周辺を押したほか、生徒Hの手をつかみ、自分の下半身の一部に触らせた。

【問題点の整理】

- ・児童生徒性暴力等となる行為
- ・指導の方法や場所の選定
- ・児童生徒等への接触行為
- ・口止めなどの隠ぺい工作
- ・児童生徒等とのSNS等を通じたやりとり
- ・児童生徒等と教職員の関係性（教職員は児童生徒等に対して優越的な地位にあること）
- ・事案が発生した場合の管理職、学校の対応

【関係法令・例】

■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（定義）

- 2 この法律において「児童生徒等」とは、次に掲げる者をいう。
 - 一 学校に在籍する幼児、児童又は生徒
 - 二 十八歳未満の者（前号に該当する者を除く。）
- 3 この法律において「児童生徒性暴力等」とは、次に掲げる行為をいう。
 - 一 児童生徒等に性交等（刑法（明治四十年法律第四十五号）第一百七十七条第一項に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をすること又は児童生徒等をして性交等をさせること（児童生徒等から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒等に性交等をした場合及び児童生徒等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。
 - 二 児童生徒等にわいせつな行為をすること又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせること（前号に掲げるものを除く。）。
 - 三 刑法第八十二条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成十一年法律第五十二号。次号において「児童ポルノ法」という。）第五条から第八条までの罪又は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（令和五年法律第六十七号）第二条から第六条までの罪（児童生徒等に係るものに限る。）に当たる行為をすること（前二号に掲げるものを除く。）。
 - 四 児童生徒等に次に掲げる行為（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であつて児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものをする事又は児童生徒等をしてそのような行為をさせること（前三号に掲げるものを除く。）。
 - イ 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位（児童ポルノ法第二条第三項第三号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること。
 - ロ 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。
 - 五 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であつて、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものをする事（前各号に掲げるものを除く。）。

■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（不同意わいせつ）

次に掲げる行為又は事由その他これらに類する行為又は事由により、同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて、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、六月以上十年以下の拘禁刑に処する。

- 一 暴行若しくは脅迫を用いること又はそれらを受けたこと。
 - 二 心身の障害を生じさせること又はそれがあること。
 - 三 アルコール若しくは薬物を摂取させること又はそれらの影響があること。
 - 四 睡眠その他の意識が明瞭でない状態にさせること又はその状態にあること。
 - 五 同意しない意思を形成し、表明し又は全うするいとまがないこと。
 - 六 予想と異なる事態に直面させて恐怖させ、若しくは驚愕させること又はその事態に直面して恐怖し、若しくは驚愕していること。
 - 七 虐待に起因する心理的反応を生じさせること又はそれがあること。
 - 八 経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させること又はそれを憂慮していること。
- 2 行為がわいせつなものではないとの誤信をさせ、若しくは行為をする者について人違いをさせ、又はそれらの誤信若しくは人違いをしていることに乗じて、わいせつな行為をした者も、前項と同様とする。
- 3 十六歳未満の者に対し、わいせつな行為をした者（当該十六歳未満の者が十三歳以上である場合については、その者が生まれた日より五年以上前の日に生まれた者に限る。）も、第一項と同様とする。

第177条（不同意性交等）

前条第一項各号に掲げる行為又は事由その他これらに類する行為又は事由により、同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて、性交、肛門性交、口腔性交又は膣若しくは肛門に身体の一部（陰茎を除く。）若しくは物を挿入する行為であつてわいせつなもの（以下この条及び第一百七十九条第二項において「性交等」という。）をした者は、婚姻関係の有無にかかわらず、五年以上の有期拘禁刑に処する。

- 2 行為がわいせつなものではないとの誤信をさせ、若しくは行為をする者について人違いをさせ、又はそれらの誤信若しくは人違いをしていることに乗じて、性交等をした者も、前項と同様とする。
- 3 十六歳未満の者に対し、性交等をした者（当該十六歳未満の者が十三歳以上である場合については、その者が生まれた日より五年以上前の日に生まれた者に限る。）も、第一項と同様とする。

■児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律 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、児童に対して性交等をするをいう。

■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

第2条（性的姿態等撮影）

次の各号のいずれかに掲げる行為をした者は、三年以下の拘禁刑又は三百万円以下の罰金に処する。

- 一 正当な理由がないのに、ひそかに、次に掲げる姿態等（以下「性的姿態等」という。）のうち、人が通常衣服を着けている場所において不特定又は多数の者の目に触れることを認識しながら自ら露出し又はとっているものを除いたもの（以下「対象性的姿態等」という。）を撮影する行為
 - イ 人の性的な部位（性器若しくは肛門若しくはこれらの周辺部、臀部又は胸部をいう。以下このイにおいて同じ。）又は人が身に着けている下着（通常衣服で覆われており、かつ、性的な部位を覆うのに用いられるものに限る。）のうち現に性的な部位を直接若しくは間接に覆っている部分
 - ロ イに掲げるもののほか、わいせつな行為又は性交等（刑法（明治四十年法律第四十五号）第一百七十七条第一項に規定する性交等をいう。）がされている間における人の姿態
- 二 刑法第一百七十六条第一項各号に掲げる行為又は事由その他これらに類する行為又は事由により、同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて、人の対象性的姿態等を撮影する行為
- 三 行為の性質が性的なものではないとの誤信をさせ、若しくは特定の者以外の者が閲覧しないとの誤信をさせ、又はそれらの誤信をしていることに乗じて、人の対象性的姿態等を撮影する行為
- 四 正当な理由がないのに、十三歳未満の者を対象として、その性的姿態等を撮影し、又は十三歳以上十六歳未満の者を対象として、当該者が生まれた日より五年以上前の日に生まれた者が、その性的姿態等を撮影する行為

2 前項の罪の未遂は、罰する。

第3条（性的影像記録提供等）

性的影像記録（前条第一項各号に掲げる行為若しくは第六条第一項の行為により生成された電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）その他の記録又は当該記録の全部若しくは一部（対象性的姿態等（前条第一項第四号に掲げる行為により生成された電磁的記録その他の記録又は第五条第一項第四号に掲げる行為により同項第一号に規定する影像送信をされた影像を記録する行為により生成された電磁的記録その他の記録にあつては、性的姿態等）の影像が記録された部分に限る。）を複製したものをいう。以下同じ。）を提供した者は、三年以下の拘禁刑又は三百万円以下の罰金に処する。

2 性的影像記録を不特定若しくは多数の者に提供し、又は公然と陳列した者は、五年以下の拘禁刑若しくは五百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第4条（性的影像記録保管）

前条の行為をする目的で、性的影像記録を保管した者は、二年以下の拘禁刑又は二百万円以下の罰金に処する。

第5条（性的姿態等影像送信）

不特定又は多数の者に対し、次の各号のいずれかに掲げる行為をした者は、五年以下の拘禁刑若しくは五百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

- 一 正当な理由がないのに、送信されることの情を知らない者の対象性的姿態等の影像（性的影像記録に係るものを除く。次号及び第三号において同じ。）の影像送信（電気通信回線を通じて、影像を送ることをいう。以下同じ。）をする行為
- 二 刑法第一百七十六条第一項各号に掲げる行為又は事由その他これらに類する行為又は事由により、同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて、人の対象性的姿態等の影像の影像送信をする行為

- 三 行為の性質が性的なものではないとの誤信をさせ、若しくは不特定若しくは多数の者に送信されないとの誤信をさせ、又はそれらの誤信をしていることに乗じて、人の対象性的姿態等の影像の影像送信をする行為
- 四 正当な理由がないのに、十三歳未満の者の性的姿態等の影像（性的影像記録に係るものを除く。以下この号において同じ。）の影像送信をし、又は十三歳以上十六歳未満の者が生まれた日より五年以上前の日に生まれた者が、当該十三歳以上十六歳未満の者の性的姿態等の影像の影像送信をする行為
- 2 情を知って、不特定又は多数の者に対し、前項各号のいずれかに掲げる行為により影像送信をされた影像の影像送信をした者も、同項と同様とする。
- 3 前二項の規定は、刑法第七十六条及び第七十九条第一項の規定の適用を妨げない。

第6条（性的姿態等影像記録）

情を知って、前条第一項各号のいずれかに掲げる行為により影像送信をされた影像を記録した者は、三年以下の拘禁刑又は三百万円以下の罰金に処する。

- 2 前項の罪の未遂は、罰する。

■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。

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

第18条の2（児童ポルノ等の提供を求める行為の禁止）

何人も、青少年に対し、当該青少年に係る児童ポルノ等（児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号）第2条第3項に規定する児童ポルノ及び同法第7条第2項後段の同法第2条第3項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を視覚により認識することができる方法により描写した情報を記録した同項に規定する電磁的記録その他の記録をいう。第31条第3項第3号において同じ。）の提供を求めてはならない。

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。
- 3 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。
- （3） 第18条の2の規定に違反した者であって、次のいずれかに該当するもの
- ア 青少年に拒まれたにもかかわらず、当該青少年に係る児童ポルノ等の提供を求めた者
- イ 青少年を威迫し、欺き、若しくは困惑させ、又は青少年に対し、対償を供与し、若しくはその供与の約束をする方法により、当該青少年に係る児童ポルノ等の提供を求めた者

【参考／通知】

- ▷「セクシュアル・ハラスメントの防止について（平成20年5月20日付け 20高教政第231号）
- ▷「教職員の服務規律の確保について」（SNS等を利用した児童生徒との相互連絡）（平成26年8月11日付け 26高中小第657号）
- ▷「教職員の服務規律の確保について」（教職員と児童生徒のSNS等を通じたやり取り）（平

成26年 8月26日付け 26高高学第793号)

- ▷「教職員の服務規律の徹底及び不祥事の根絶について」(平成28年10月24日付け 28高高学第1400号)
- ▷「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律の公布について(令和3年7月7日付け 3高教福第477号)
- ▷「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の策定について(令和4年9月7日付け 4高教福第740号)
- ▷「「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」に基づく生命(いのち)の安全教育の推進及び令和5年度「生命(いのち)の安全教育推進事業」について」(令和5年4月25日付け 5高保体85号)
- ▷「児童生徒性暴力等防止に関する取組事例集及び研修用動画の活用について(令和5年5月16日付け 5高教福第274号)
- ▷「教育職員等によるハラスメント及び児童生徒性暴力等の防止及びその適切な対応等について」(令和5年6月26日付け 5高教福第475号)
- ▷「「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」の一部改正等について」(令和5年7月28日付け 5高教福第616号)
- ▷「教職員の懲戒処分の指針の改正について」(令和5年9月14日付け 5高教福第815号)
- ▷「「子供たちを児童生徒性暴力等から守り抜くために～全国の学校関係者の皆様へ～」一文部科学大臣メッセージの公表について」(令和5年11月10日付け 5高教福第1038号)
- ▷「教職員等による児童生徒性暴力等が発生した場合の対応」(令和6年5月 高知県教育委員会)

【チェックリスト・例】

■管理職員

- ☐ 児童生徒性暴力等に関する法令（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、刑法、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、性的姿態撮影等処罰法、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。
- ☐ 児童生徒性暴力等に該当する行為を行った場合、懲戒免職となることを周知しているか。
- ☐ 教職員が、児童生徒等へ間違った興味を示していないか注意しているか。
- ☐ 教職員の抱え込み（必要以上に児童生徒等の相談に応じたり救済活動を行う等）が児童生徒性暴力等を発生させるリスクを高めることを認識し、教職員の勤務状況等を管理しているか。
- ☐ 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。
- ☐ 児童生徒等に対し相談窓口の周知を行っているか。
- ☐ 過去の関係事案の新聞記事等や文部科学省が作成した動画資料を使うなどして、教職員に対する研修を実施しているか。

■教職員

- ☐ 児童生徒性暴力等の定義を知っているか。（①児童生徒等に性交等をする事又は性交等をさせる事、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事、③刑法第182条(面会要求、自撮り要求等)、児童ポルノ法、性的姿態撮影等処罰法違反の行為、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ハラ ※ 刑事罰とならない行為も含み、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無を問わない。）
- ☐ 児童生徒等は、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。
- ☐ 児童生徒等に対して、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。
- ☐ 教職員の抱え込み（必要以上に児童生徒等の相談に応じたり救済活動を行う等）が児童生徒性暴力等を発生させるリスクを高めることを知っているか。
- ☐ 被害に遭った児童生徒等の心の痛みを受け止める感性を養っているか。
- ☐ 児童生徒性暴力等は、被害を受けた児童生徒等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等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。
- ☐ 「親切」や「可愛さ」等の気持ちを表現する行為であっても、児童生徒性暴力等になり得ることを知っているか。
- ☐ 児童生徒等に対して不適切な身体的接触（例：マッサージ等）を行っていないか、また行わせていないか。
- ☐ 児童生徒等と私的なSNSや電子メール等を通じてのやり取りを行っていないか。
- ☐ 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。
- ☐ 児童生徒等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。

《わいせつ行為・性犯罪等》

※児童生徒性暴力等に該当するものを除く

～極めて悪質な犯罪～

わいせつ行為や性犯罪等は、被害者の人権や人格を踏みにじるとともに、心身に大きな傷を残す行為であり、教職員の不祥事の中でも絶対に許されない極めて悪質な犯罪の一つです。当然、同僚の教職員や教育実習生、保護者などに対して行うことも許されるものではありません。

わいせつ行為や性犯罪等は、学校や教職員、教育行政への信頼を著しく損ねる重大な非違行為であり、決して起こさせないための教職員への意識付けや相談体制づくりが必要です。

《事例1》

教諭Aは、量販店で、買い物客の女性に対して、ズボンの裾に取り付けた小型カメラを女性の足下に近づけ盗撮した。その後、教諭Aは同店内で警察署員から声をかけられ、身体検査を受けた。

警察署員に小型カメラを押収された教諭Aは、盗撮の容疑で逮捕された。

《事例2》

教諭Bは、深夜、自家用車で走行中に成人女性が一人で歩いているのを見かけ、女性に対して車に乗るように声をかけ、助手席に乗せた。その後、教諭Bは車内外において、女性の体を触るなどのわいせつな行為を行った。

その後、教諭Bは、強制わいせつの容疑で警察署員に逮捕された。

《事例3》

職員Cは路上において、歩いていた女性に対し、いきなり背後から抱きついて手でその口を塞ぎ、さらに、スカート内に手を差し入れて下着の上から下半身を触り、無理やりわいせつな行為をした。

加えて、女性用下着の窃盗や住居侵入を含め、併せて5件の起訴事実により懲役2年の実刑判決を受けた。

《事例4》

職員Dは、学校の敷地内で、女性職員と会話をしていた際、当該女性職員の同意を全く得ることもなく、自らの身体の一部を露出して見せ、当該女性職員の手をとって無理矢理触らせたうえで、当該女性職員の身体の複数箇所を直接触る等、極めて悪質なわいせつ行為を行った。

【問題点の整理】

- ・改正刑法等の理解
- ・重大な犯罪行為についての認識
- ・性差別意識
- ・被害者に与える影響
- ・事案が発生した場合の管理職、学校の対応

【関係法令・例】

「刑法」、「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映像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」、「高知県青少年保護育成条例」はP13～P16 参照。

■軽犯罪法

第1条 左の各号の一に該当する者は、これを拘留又は科料に処する。

- 20 公衆の目に触れるような場所で公衆にけん悪の情を催させるような仕方でしり、ももその他身体の一部をみだりに露出した者
- 23 正当な理由がなくて人の住居、浴場、更衣場、便所その他人が通常衣服をつけないでいるような場所をひそかにのぞき見た者

■ストーカー行為等の規制等に関する法律

（つきまとい等又は位置情報無承諾取得等をして不安を覚えさせることの禁止）

第3条 何人も、つきまとい等又は位置情報無承諾取得等をして、その相手方に身体的安全、住居等の平穏若しくは名誉が害され、又は行動の自由が著しく害される不安を覚えさせてはならない。

（罰則）

第18条 ストーカー行為をした者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第19条 禁止命令等（第五条第一項第一号に係るものに限る。以下同じ。）に違反してストーカー行為をした者は、二年以下の懲役又は二百万円以下の罰金に処する。

2 前項に規定するもののほか、禁止命令等に違反してつきまとい等又は位置情報無承諾取得等をするにより、ストーカー行為をした者も、同項と同様とする。

第20条 前条に規定するもののほか、禁止命令等に違反した者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

【チェックリスト・例】

■管理職員

- ☐ わいせつ行為・性犯罪事案に関する法令（刑法、軽犯罪法、ストーカー行為等の規制等に関する法律、性的姿態撮影等処罰法、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。
- ☐ 過去のわいせつ行為・性犯罪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対する研修を実施しているか。
- ☐ 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。
- ☐ 普段と様子が異なる教職員に対しては、積極的に声がけをしたり、必要に応じて相談に応じたり、相談窓口を紹介しているか。

■教職員

- ☐ 「暴行」・「脅迫」・「障害」・「アルコール」・「薬物」・「フリーズ」・「虐待」・「立場による影響力」などが原因となって、「NOと思うこと」、「NOと言うこと」、「NOをつらぬくこと」が難しい状態で、性交等やわいせつな行為をすると、「不同意性交等罪」や「不同意わいせつ罪」として処罰されることを知っているか。
- ☐ 不同意性交等を行った場合、懲戒免職となることを知っているか。
- ☐ 人の性的な部位・下着などをひそかに撮影したり、撮影した画像を提供すると「撮影罪」・「提供罪」として処罰されることを知っているか。
- ☐ 性犯罪等に該当する行為を「相手の合意」を理由に正当化していないか。
- ☐ 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。
- ☐ 被害者の心の痛みを受け止める感性を養っているか。

《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。」や「たたかれて痛いだろうが、たたく方も痛いのだ。」などの判断で体罰を肯定してしまうことがあります。

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、決して教育的配慮に基づく指導であるとは言えません。また、体罰は児童生徒に、身体的、精神的苦痛を与え、教育的効果を低下させるばかりか、児童生徒の人権を踏みにじり、心身にマイナスの影響を及ぼし、暴力を肯定する気持ちや態度を助長させ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。

～体罰に関する考え方について～

法令等における考え方について

I 「学校教育法」第 11 条

- ◎ 校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、文部科学大臣の定めるところにより、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。

II 文部科学省初等中等教育局長、文部科学省スポーツ・青少年局長通知

(24 文科初第 1269 号：平成 25 年 3 月 13 日付け)

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）より抜粋

1 体罰の禁止及び懲戒について

体罰は、学校教育法第 11 条において禁止されており、校長及び教員（以下「教員等」という。）は、児童生徒への指導に当たり、いかなる場合も体罰を行ってはならない。体罰は、違法行為であるのみならず、児童生徒の心身に深刻な悪影響を与え、教員等及び学校への信頼を失墜させる行為である。

体罰により正常な倫理観を養うことはできず、むしろ児童生徒に力による解決への志向を助長させ、いじめや暴力行為などの連鎖を生む恐れがある。もとより教員等は指導に当たり、児童生徒一人一人をよく理解し、適切な信頼関係を築くことが重要であり、このために日頃から自らの指導の在り方を見直し、指導力の向上に取り組むことが必要である。懲戒が必要と認める状況においても、決して体罰によることなく、児童生徒の規範意識や社会性の育成を図るよう、適切に懲戒を行い、粘り強く指導することが必要である。

ここでいう懲戒とは、学校教育法施行規則に定める退学（公立義務教育諸学校に在籍する学齢児童生徒を除く。）、停学（義務教育諸学校に在籍する学齢児童生徒を除く。）、訓告のほか、児童生徒に肉体的苦痛を与えるものでない限り、通常、懲戒権の範囲内と判断されると考えられる行為として、注意、叱責、居残り、別室指導、起立、宿題、清掃、学校当番の割当て、文書指導などがある。

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。

3 正当防衛及び正当行為について

- (1) 児童生徒の暴力行為等に対しては、毅然とした姿勢で教職員一体となって対応し、児童生徒が安心して学べる環境を確保することが必要である。
- (2) 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は、もとより教育上の措置たる懲戒行為として行われたものではなく、これにより身体への侵害又は肉体的苦痛を与えた場合は体罰には該当しない。また、他の児童生徒に被害を及ぼすような暴力行為に対して、これを制止したり、目前の危険を回避したりするためにやむを得ずした有形力の行使についても、同様に体罰に当たらない。これらの行為については、正当防衛又は正当行為等として刑事上又は民事上の責めを免れうる。

4 体罰の防止と組織的な指導体制について

(1) 体罰の防止

- ① 教育委員会は、体罰の防止に向け、研修の実施や教員等向けの指導資料の作成など、教員等が体罰に関する正しい認識を持つよう取り組むことが必要である。
- ② 学校は、指導が困難な児童生徒の対応を一部の教員に任せきりにしたり、特定の教員が抱え込んだりすることのないよう、組織的な指導を徹底し、校長、教頭等の管理職や生徒指導担当教員を中心に、指導体制を常に見直すことが必要である。
- ③ 校長は、教員が体罰を行うことのないよう、校内研修の実施等により体罰に関する正しい認識を徹底させ、「場合によっては体罰もやむを得ない」などといった誤った考え方を容認する雰囲気がないか常に確認するなど、校内における体罰の未然防止に恒常的に取り組むことが必要である。また、教員が児童生徒への指導で困難を抱えた場合や、周囲に体罰と受け取られかねない指導を見かけた場合には、教員個人で抱え込まず、積極的に管理職や他の教職員へ報告・相談できるようにするなど、日常的に体罰を防止できる体制を整備することが必要である。

- ④ 教員は、決して体罰を行わないよう、平素から、いかなる行為が体罰に当たるかについての考え方を正しく理解しておく必要がある。また、機会あるごとに自身の体罰に関する認識を再確認し、児童生徒への指導の在り方を見直すとともに、自身が児童生徒への指導で困難を抱えた場合や、周囲に体罰と受け取られかねない指導を見かけた場合には、教員個人で抱え込まず、積極的に管理職や他の教員等へ報告・相談することが必要である。

(2) 体罰の実態把握と事案発生時の報告の徹底

- ① 教育委員会は、校長に対し、体罰を把握した場合には教育委員会に直ちに報告するよう求めるとともに、日頃から、主体的な体罰の実態把握に努め、体罰と疑われる事案があった場合には、関係した教員等からの聞き取りのみならず、児童生徒や保護者からの聞き取りや、必要に応じて第三者の協力を得るなど、事実関係の正確な把握に努めることが必要である。あわせて、体罰を行ったと判断された教員等については、体罰が学校教育法に違反するものであることから、厳正な対応を行う必要がある。

- ② 校長は、教員に対し、万が一体罰を行った場合や、他の教員の体罰を目撃した場合には、直ちに管理職へ報告するよう求めるなど、校内における体罰の実態把握のために必要な体制を整備することが必要である。

また、教員や児童生徒、保護者等から体罰や体罰が疑われる事案の報告・相談があった場合は、関係した教員等からの聞き取りや、児童生徒や保護者からの聞き取り等により、事実関係の正確な把握に努めることが必要である。

加えて、体罰を把握した場合、校長は直ちに体罰を行った教員等を指導し、再発防止策を講じるとともに、教育委員会へ報告することが必要である。

- ③ 教育委員会及び学校は、児童生徒や保護者が、体罰の訴えや教員等との関係の悩みを相談することができる体制を整備し、相談窓口の周知を図ることが必要である。

.....

※通知中の【別紙】より抜粋

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则认为られる行為）（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认为られるものの例

- ・ 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则认为られる行為）

○ 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、目前の危険を回避するためにやむを得ずした有形力の行使

- ・ 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。

Ⅲ 部活動指導について

※「運動部活動指導者ハンドブック（高知県教育委員会）平成 31 年 2 月」より抜粋

- 1 運動部においては、平成 25 年 3 月 13 日に日本中学校体育連盟、全国高等学校体育連盟が「体罰根絶宣言」を発表している。
- 2 学校教育活動の一環として行われる部活動では、指導と称して殴る・蹴ることはもちろん、懲戒としての体罰が禁止されていることは当然である。また、指導にあたっては、生徒の人間性や人格の尊厳を損ねたり否定したりするような発言や行為は許されない。体罰等は、直接受けた生徒のみならず、その場に居合わせて目撃した生徒の後々の人生にまで、肉体的、精神的に悪い影響を及ぼすことになる。
- 3 校長、指導者その他の学校関係者は、部活動での指導で体罰等を厳しい指導として正当化することは誤りであり決して許されないものであるとの認識を持ち、それらを行わないようにするための取組が必要である。

Ⅳ 判例から：最高裁判所第三小法廷判決（平成 21 年 4 月 28 日）（一部抜粋等）

- 公立小学校教員が、悪ふざけをした 2 年生の男子を追い掛けて捕まえ、その胸元を右手でつかんで壁に押し当て、大声で「もう、すんなよ。」と叱った行為は、上記男子が、休み時間に、通り掛かった女子数人を蹴った上、これを注意した上記教員のでん部付近を 2 回にわたって蹴って逃げ出したことから、このような悪ふざけをしないように指導するために行われたものであり、悪ふざけの罰として肉体的苦痛を与えるために行われたものではないなど判示の事情の下においては、**その目的、態様、継続時間等から判断して**、教員が児童に対して行うことが許される教育的指導の範囲を逸脱するものではなく、学校教育法第 11 条ただし書にいう体罰に該当せず、国家賠償法上違法とはいえない。
- 教員の行った行為が体罰に当たるかどうかの判断基準として、その行為の「目的、態様、継続時間等から判断して、教員が児童に対して行うことが許される教育的指導の範囲」であるかどうかを考えるべきである。



上記のⅠ～Ⅳを参考にして、教職員の皆さんが体罰に関して共通理解を図り、適切な指導に取り組めるようにするため、次に「体罰を判断する要素」を掲載します。

〈体罰を判断する要素〉

※最高裁判所第三小法廷判決（平成 21 年 4 月 28 日）から

（１）目的・・・教育的指導の範囲を逸脱するものであったかどうか。

※ 当初の目的が「指導するため」であったとしても、その言動が冷静さを失った行為となった場合、教育的指導を逸脱するものとみなすことがある。

（２）態様・・・児童生徒の身体に対する侵害行為・肉体的苦痛を与える行為等があったかどうか。

※ 身体に対する有形力の行使以外の行為であっても、用便を許さない、又は食事時間を過ぎても食事を取らせない等は、肉体的苦痛を与えるものと見なすことがある。

※ 児童生徒を辱めたり、児童生徒に対して日常的に暴言を浴びせたりするなど、精神的苦痛を与える行為についても含めるものとする。

（３）継続時間等・・・児童生徒に与えた影響等があったかどうか。

※ 当該児童生徒の健康、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や頻度、その後の当該児童生徒の状況、負傷の有無等も含めるものとする。



■上記の（１）～（３）について、総合的かつ客観的に考え、個々の事案ごとに体罰に当たるかどうか判断します。

《事例 1》

教諭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。

《事例 2》

教諭Cは、自分の担当する部活動の練習中に、部員の動きを確認せずに練習内容を進める指示をしたキャプテンに対し、指示の仕方を指導せずに、手の平で頭を数回強く叩いた。

また、別の日の練習試合後のミーティングを行っているとき、前回の試合で注意したことが改善されていないという理由から感情的になり、3名の部員に対し手の平で頭や頬を数回強く叩いた。

《事例 3》

教諭Dは、体育の授業中、児童に静かにするよう注意をしたが、一人の児童が隣の児童と話をしていたため、列から出て行くように指示した。児童が指示に従わなかったため、教諭Dは両手で児童の肩を突き飛ばし、後方に転倒させ、剥離骨折の怪我を負わせた。

《事例 4》

校長Eは、放課後、授業中に悪ふざけをしていた生徒を校長室に呼び、授業中の態度について改めるように話をした。その際、生徒がまじめに話を聞こうとしなかったため、校長Eは生徒の頬を両手で挟みこむように手の平で叩いた結果、鼓膜を損傷させる怪我を負わせた。

《事例 5》

教諭Fは、椅子に座らない児童Gに対し、児童Gの椅子を後ろからひいたことで、座ろうとした児童Gに尻もちをつかせた。

また、児童Gがお茶を床に撒いた際、児童Gに自身の服で床を拭くよう強要した。

さらに、給食を配膳するトレイにこぼれた牛乳を、児童Gのコップに移して飲むように強要した。

《事例 6》

職員 H は就寝準備をしなかった生徒 I を寄宿舍の外に連れ出す際に、生徒 I が激しく抵抗したことから、両手で当該生徒を拘束して、強制的に連れ出したことで膝と足の甲に擦り傷と切り傷を負わせた。

《事例 7》

教諭 J は、練習試合中に、ミスをした生徒の頬を平手で音がするくらいの強さで叩いた。また、練習試合前の練習において、指示どおりできなかった生徒の頬を平手で音がするくらいの強さで叩いた。

そのほか、グラウンド等で複数の生徒に対して、メガホンや平手で頬などを叩く、バットで頭を小突く、臀部を叩く、腹を押すなどの行為を複数回行った。

《事例 8》

教諭 K は、顧問を務める部活動の部員の各教科担当教員への提出物が不十分であったことから、これまでの指導が理解されていないと感情的になり、練習中の生徒に、自らの体を当て、足を掛けて仰向けに倒し、両手で生徒を地面に押し付けた。

さらに、口頭指導後、拳で腹部を 2 回叩いた。その他の生徒に対しても、肩のあたりを押しながら足を掛け後方に倒し、起き上がろうとした生徒を押し、尻もちをつかせた。

《事例 9》

職員 L は、勤務のために出勤していたところ、生徒が背後から近寄って来て、臀部を叩いてきたため、感情的になって生徒の足を蹴った。

【問題点の整理】

- ・行きすぎた生徒指導、学習指導
- ・感情の入った突発的指導（行動）
- ・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

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、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。

■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（公権力の行使に当る公務員の加害行為に基く損害賠償責任・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、故意又は過失によつ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。

【参考／通知】

- ▷「児童生徒に対する指導における体罰の根絶について（通知）」（平成25年1月16日 付け 24高教福第1084号）
- ▷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） 等

【チェックリスト・例】

■管理職員

- ☐ 体罰の根絶について、そ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しているか。
- ☐ 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ないことを教職員に周知しているか。
- ☐ 体罰について、「これぐらいならいいか。」という安易な雰囲気を許していないか。
- ☐ 学校全体で体罰に頼らない指導のあり方を取りあげ研修しているか。
- ☐ 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。
- ☐ 「運動部活動での指導のガイドライン」等により、部活動の意義や位置づけを周知しているか。

■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。
- ☐ 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しているか。
- ☐ 厳しい指導を期待する保護者がいても、体罰が許されないという認識をもっているか。
- ☐ 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。（軽い気持ちで叩くというような指導を行っていないか。）
- ☐ 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。
- ☐ 体罰を知ったら、速やかに管理職員に報告、相談する等の対応を承知しているか。
- ☐ 児童生徒の話をじっくり聴いたり、児童生徒が理解し、習得するまで待ったりするなど、ゆとりを持った対応や指導をしているか。
- ☐ 児童生徒との人間関係を過信し、1回くらい叩いても、信頼関係があれば大丈夫だというような思い込みはないか。
- ☐ 部活動において勝利至上主義に陥り、体罰をもちとわなないという気持ちになっていないか。
- ☐ 「子どものために」、「指導方法の一つである」等の理由で、自分の行為を正当化して厳しい指導を行っていないか。
- ☐ 児童生徒から相談等を受けたとき、そのままにしていないか。
- ☐ 厳しく児童生徒を指導するタイプの同僚に、指導を任せきりにしていないか。
- ☐ 指導にあたっては、複数の教員で対応しているか。
- ☐ スクールカウンセラーや養護教諭など、他の教職員等と連携して指導にあたっているか。

《飲酒運転》

～教職員の飲酒運転の根絶を～

飲酒運転は、飲酒量の多少にかか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社会的信用を著しく失墜させるもので、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。

また、道路交通法施行規則の改正により、令和5年12月から安全運転管理者に対し、アルコール検知器を用いて運転者の酒気帯びの有無の確認を行うこと等が義務付けられましたので、安全運転管理者を選任している学校においては、適切な確認等を行う必要があります。

《事例1》

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》

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。

《事例3》

教諭Dは、保護者との懇親会に参加するため、自家用車で懇親会場の飲食店に向い、同店の駐車場に車を止め、午後7時頃に懇親会に参加した。ビールを中ジョッキで4杯飲酒し、午後10時過ぎに懇親会は解散となったが、引き続き数名の保護者とともに午前0時頃までビールをコップで数杯飲酒した。

教諭Dは、午前1時ごろに飲食店を出て同店駐車場に停めていた自家用車の中で30分ほど眠り、午前1時45分頃自家用車を発車させた。教諭Dは、午前1時50分頃、ハンドル操作を誤り、中央分離帯に乗り上げる自損事故を起こし、目撃者の通報で駆け付けた警察署員から飲酒検知を受け、酒気帯び運転で検挙された。

《事例 4》

教諭Eは、午後5時20分頃から翌午前0時頃までの間に、勤務校の懇親会を含む合計4軒の飲食店において、生ビール3杯、ハイボール2杯、グラスビール約10杯、麦焼酎の水割り5杯程度を飲酒した。

その後、午前0時過ぎに、教諭Eは代行運転業者に連絡したが、時間がかかると言われたため、自ら自家用車を運転していたところ、パトカーに停止を求められ、飲酒検知を受け、酒気帯び運転で検挙された。

【問題点の整理】

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

【関係法令・例】

■道路交通法

(酒気帯び運転等の禁止)

第65条 何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。

2 何人も、酒気を帯びている者で、前項の規定に違反して車両等を運転することとなるおそれがあるものに対し、車両等を提供してはならない。

3 何人も、第1項の規定に違反して車両等を運転することとなるおそれがある者に対し、酒類を提供し、又は飲酒をすすめてはならない。

4 何人も、車両（トロリーバス及び旅客自動車運送事業の用に供する自動車で当該業務に従事中のものその他の政令で定める自動車を除く。以下この項、第117条の2の2第1項第6号及び第117条の3の2第2号において同じ。）の運転者が酒気を帯びていることを知りながら、当該運転者に対し、当該車両を運転して自己を運送することを要求し、又は依頼して、当該運転者が第1項の規定に違反して運転する車両に同乗してはならない。

第117条の2 次の各号のいずれかに該当する者は、5年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

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

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

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

三 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第1項の規定に違反して車両等（軽車両を除く。次号において同じ。）を運転した者で、その運転をした場合において身体に

- 政令で定める程度以上にアルコールを保有する状態にあつたもの
- 四 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第2項の規定に違反した者（当該違反により当該車両等の提供を受けた者が身体に前号の政令で定める程度以上にアルコールを保有する状態で当該車両等を運転した場合に限るものとし、前条第2号に該当する場合を除く。）
- 五 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第3項の規定に違反して酒類を提供した者（当該違反により当該酒類の提供を受けた者が酒に酔った状態で車両等を運転した場合に限る。）
- 六 第65条（酒気帯び運転等の禁止）第4項の規定に違反した者（その者が当該同乗した車両の運転者が酒に酔った状態にあることを知りながら同項の規定に違反した場合であつて、当該運転者が酒に酔った状態で当該車両を運転したときに限る。）

■ 道路交通法施行規則

（安全運転管理者の業務）

第9条の10 法第七十四条の三第二項の内閣府令で定める業務は、次に掲げるとおりとする。

- 六 運転しようとする運転者及び運転を終了した運転者に対し、酒気帯びの有無について、当該運転者の状態を目視等で確認するほか、アルコール検知器（呼気に含まれるアルコールを検知する機器であつて、国家公安委員会が定めるものをいう。次号において同じ。）を用いて確認を行うこと。
- 七 前号の規定による確認の内容を記録し、及びその記録を一年間保存し、並びにアルコール検知器を常時有効に保持すること。

■ 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（危険運転致死傷）

次に掲げる行為を行い、よつて、人を負傷させた者は十五年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は一年以上の有期懲役に処する。

- 一 アルコール又は薬物の影響により正常な運転が困難な状態で自動車を走行させる行為

第3条 アルコール又は薬物の影響により、その走行中に正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で、自動車を運転し、よつて、そのアルコール又は薬物の影響により正常な運転が困難な状態に陥り、人を負傷させた者は十二年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は十五年以下の懲役に処する。

第5条（過失運転致死傷）

自動車の運転上必要な注意を怠り、よつて人を死傷させた者は、七年以下の懲役若しくは禁錮又は百万円以下の罰金に処する。ただし、その傷害が軽いときは、情状により、その刑を免除することができる。

【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、原則免職とする。
- ▷ 「道路交通法施行規則の一部改正に伴う酒気帯びの有無の確認等について」（令和4年3月31日付け 3高教福第1704号）

【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。
- ☐ 安全運転管理者を選任している学校においては、運転の前後に、安全運転管理者等による、アルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認等を行っているか。

■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。
- ☐ 「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。（下記、「アルコールが身体から抜けるまでの時間」参照）
- ☐ 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。
- ☐ 翌日、車両等に乗らなければならないのに、飲み会の予定を入れたりしていないか。
- ☐ 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。
- ☐ 安全運転管理者を選任している学校においては、運転の前後に、安全運転管理者等による、アルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認を受けているか。

《アルコールが身体から抜けるまでの時間》（29高行管第37号総務部長通知より引用）

- ・ アルコールの代謝には個人差があるが、体重 60kg の成人男性で、1 単位（ビール中びん 1 本、日本酒 1 合、焼酎 0.6 合がそれぞれの目安）のアルコールが体内から消えるまでに約 3～4 時間かかると言われている。
- ・ 例えば、午前 0 時を過ぎて飲酒し、3～4 単位のアルコールが体内に残っていた場合、これが消えるまでには約 9～13 時間かかると考えられていることから、翌日の午前中はアルコールが残っている可能性が高い。

《スピード違反等》

～危険性の極めて高い交通違反～

スピード違反（速度超過）は、道路交通法第22条で禁止されている違法な行為であり、ともすれば、大きな事故を引き起こし、自他の生命を脅かす危険性の極めて高い悪質重大な交通違反です。

また、他の車の走行を妨害する目的で、車間距離を極端に詰める、急な進路変更を行う等の「あおり運転」は、重大な交通事故にもつながる極めて悪質で危険な行為です。

公私を問わず、自家用車等を利用する際には、常に県民の模範となる正しい運転を心がけ、交通事故の防止に努めるとともに、事故発生の場合は速やか、かつ誠実な対応をすることが必要です。

《事例 1》

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もので、児童が登校する前に、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。

《事例 2》

教諭Bは、徳島自動車道上り車線において、私用により自家用車を運転中、1車線から2車線になったところで、前の車を追い越そうとして、制限速度70km/hのところを61km/h 超過する131km/h で走行し、速度違反自動監視装置（オービス）に写真撮影され、道路交通法違反で摘発された。

《事例 3》

教諭Cは、部活動に参加するため、自家用車を運転中、制限最高速度40km/h のところを41km/h 超過する81km/hで走行するという違反を犯して摘発された。また、管理職への報告が事案発生から7日後と、正当な理由もなく遅れた。

【問題点の整理】

- ・心のあせり
- ・交通法規違反に対する認識
- ・状況判断
- ・時間管理
- ・事案が発生した場合の教職員、管理職の対応

【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。

第117条の2

次の各号のいずれかに該当する者は、五年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

四 次条第一項第八号の罪を犯し、よつて高速自動車国道等において他の自動車を停止させ、その他道路における著しい交通の危険を生じさせた者

第117条の2の2

次の各号のいずれかに該当する者は、三年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

八 他の車両等の通行を妨害する目的で、次のいずれかに掲げる行為であつて、当該他の車両等に道路における交通の危険を生じさせるおそれのある方法によるものをした者

イ 第十七条（通行区分）第四項の規定の違反となるような行為

ロ 第二十四条（急ブレーキの禁止）の規定に違反する行為

ハ 第二十六条（車間距離の保持）の規定の違反となるような行為

ニ 第二十六条の二（進路の変更の禁止）第二項の規定の違反となるような行為

ホ 第二十八条（追越しの方法）第一項又は第四項の規定の違反となるような行為

ヘ 第五十二条（車両等の灯火）第二項の規定に違反する行為

ト 第五十四条（警音器の使用等）第二項の規定に違反する行為

チ 第七十条（安全運転の義務）の規定に違反する行為

リ 第七十五条の四（最低速度）の規定の違反となるような行為

ヌ 第七十五条の八（停車及び駐車禁止）第一項の規定の違反となるような行為

■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（危険運転致死傷）

次に掲げる行為を行い、よつて、人を負傷させた者は十五年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は一年以上の有期徒刑に処する。

二 その進行を制御することが困難な高速度で自動車を走行させる行為

三 その進行を制御する技能を有しないで自動車を走行させる行為

四 人又は車の通行を妨害する目的で、走行中の自動車の直前に進入し、その他通行中の人又は車に著しく接近し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転する行為

五 車の通行を妨害する目的で、走行中の車（重大な交通の危険が生じることとな

る速度で走行中のものに限る。)の前方で停止し、その他これに著しく接近することとなる方法で自動車を運転する行為

六 高速自動車国道又は自動車専用道路において、自動車の通行を妨害する目的で、走行中の自動車の前方で停止し、その他これに著しく接近することとなる方法で自動車を運転することにより、走行中の自動車に停止又は徐行（自動車が直ちに停止することができるような速度で進行することをいう。）をさせる行為

七 赤色信号又はこれに相当する信号を殊更に無視し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転する行為

八 道路標識等により、自動車の通行が禁止されている道路等で、これを通行することが人又は車に交通の危険を生じさせる道路等を進行し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転する行為

第5条（過失運転致死傷）

自動車の運転上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、七年以下の懲役若しくは禁錮又は百万円以下の罰金に処する。ただし、その傷害が軽いときは、情状により、その刑を免除することができる。

【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あおり運転、信号無視など道路交通法や自動車運転死傷行為処罰法違反をしないように周知しているか。
- ☐ スピード違反やあおり運転は飲酒運転と同様に、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。」と思っていないか。
- ☐ 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。
- ☐ スピード違反やあおり運転は飲酒運転と同様に、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。

《個人情報の紛失・盗難・漏えい》

～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。

また、こうした個人情報は、学校で管理すべきものであり、個人情報の記載された文書等の持ち運びや保管には十分注意するとともに、学校を異動する場合は、その引き継ぎや廃棄については、確実に行う必要があります。

さらに、教育現場のDXが進むなかで、十分なセキュリティ対策がされていない情報機器に個人情報を格納して持ち運んだ際に機器を紛失する、または盗難に遭うといったリスクが高まっているとともに、メールの誤送信等による個人情報の漏えいといった事態も起きています。

個人情報の漏えいは、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、仮に個人情報が漏えいしなかったとしても紛失や盗難という事実だけで学校に対する信用を失墜させることになるため、その取扱いには十分な注意が必要です。

万が一、漏えい事案等が発生した場合は、高知県教育委員会の所管課に発覚当日中に報告してください。

《事例1》

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。

自家用車で学校から帰る途中、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、テストの点数が記録されており、パスワードは設定されていなかった。

《事例2》

教諭Bは、体育館で開催されていた部活動の試合観戦中に、生徒等の個人情報が記録されたUSBメモリの入ったバッグの盗難に遭い、その結果、生徒の学業成績や行動の記録等の個人情報を紛失した。また、その中には前任校の3年生の全教科の評価や出欠状況などを記した高校に提出する調査書のデータなども含まれていた。

《事例3》

職員Cは、生徒3名の氏名・振替金額が記載された「口座登録依頼書」、同校30名の生徒氏名・引落金額・引落銀行口座番号・口座名義人が記載された「授業料等口座振替引落明細通知書」及びそれらの「送付票」を、誤って別の宛先へ郵送した。

【問題点の整理】

- ・個人情報のとらえ方と取扱い
- ・学校の備品の持ち帰り
- ・自宅での成績処理（個人情報の持ち出し）
- ・助手席等への放置
- ・学校での情報管理の在り方
- ・セキュリティ対策に問題のある機器の使用
- ・メールや郵便物等の宛先、内容物のダブルチェック

【関係法令・例】

■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。

第60条（罰則／要約）

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5条（地方公共団体の責務）

地方公共団体は、この法律の趣旨にのっとり、国の施策との整合性に配慮しつつ、その地方公共団体の区域の特性に応じて、地方公共団体の機関、地方独立行政法人及び当該区域内の事業者等による個人情報の適正な取扱いを確保するために必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

第67条（従事者の義務）

個人情報の取扱いに従事する行政機関等の職員若しくは職員であった者等は、その業務に関して知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。

【参考／通知】

- ▷「ツイッター等の民間ソーシャルメディアネットワークサービスを私的に使用する場合の取扱いについて」（平成24年9月21日付け 24高教政第532号）
- ▷「情報モラルの指導徹底と1人1台端末の適切な使用について」（令和3年9月24日付け 3高教政537号）
- ▷「「高知県教育委員会が保有する個人情報等に関する管理規程」の制定について」（令和5年3月15日付け 4高教政第1007号）
- ▷「保有個人情報等の漏えい等事案が発生した場合の対応について」（令和5年3月30日付け 4高教政第1112号）
- ▷「電子メールの誤送信への対応について」（令和6年9月6日付け 6高教政第429号）

【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の趣旨を理解しているか。
- ☐ 個人情報（児童生徒の写真・動画を含む）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。
- ☐ 教職員に、個人情報が記載された文書等を学校内で持ち運ぶ際に適切な管理を行うよう指導しているか。
- ☐ セキュリティ対策が不十分な情報機器を利用していないか。
- ☐ 教職員が個人所有のパソコン内部のハードディスクや外部の記録媒体に、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。
- ☐ 情報管理に関しての校内研修をしているか。
- ☐ 漏えい等事案が発生した際の対応を認識しているか。

■教職員

- ☐ 児童生徒・保護者等に関する情報（児童生徒の写真・動画を含む）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。
- ☐ セキュリティ対策が不十分な情報機器を利用していないか。
- ☐ 個人情報を含む電子データは、パソコン内部のハードディスクに保存せず、外部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。
- ☐ 個人情報が記載された文書等を学校内で持ち運ぶ際は適切に管理しているか。
- ☐ 必要のなくなった個人情報は、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。
- ☐ 前任校で使用していた個人情報を持っていないか。
- ☐ フェイスブック、エックス（旧ツイッター）等のソーシャルメディアネットワークで、個人情報をやりとりしていないか。
- ☐ 郵便物を送る際は、宛名や送付文書の宛先、送付文書の内容等を複数の職員で確認しているか。
- ☐ 個人情報等の非公開情報を含む電子メールについては、添付ファイルにパスワードを設定しているか。また、送信先や添付ファイル等について、学校で決定した職員の確認を受けているか。
- ☐ 複数の相手に同時にメールを送信する際は、あて先を「BCC（ブラインドカーボンコピー）」に指定して送信しているか。

《公金等の不正処理》

～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ることを認識し、いつ、誰が見ても分かる会計処理を心がけなければなりません。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。公金を不正に自分の個人的利益とすると、刑法第253条の業務上横領となります。

《事例1》

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ず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、一部を私的な支払いに立て替え、残りは遠征費に充当した。

《事例2》

教諭Bは、前任校で部活動のために購入した物品の代金を私費で支払った。その領収書を利用して、現任校で顧問を務める部活動の部費を詐取しようと考え、部の会計担当者に対し、部の物品を買って金を立て替えた旨の虚偽の説明をして、現金を受け取った。

教諭Bは、会計担当者から領収書を提出するよう何度も求められた後、領収書の但し書き部分の表示を消して提出した。

この領収書に不審な点があることから校長が調査を開始し、発覚した。

《事例3》

職員Cは授業料と学校徴収金について次のとおり不適切な取扱いを行った。

- 1 授業料や学校徴収金を現金で預かった際、領収書控えの作成が不十分であった。
- 2 事務室で預かった現金を直ちに県口座に払い込んだり担当者に渡したりすることを怠り、現金のまま金庫等に長期間保管した。
- 3 保管していた現金を授業料として県口座に入金する際、生徒の名前や何月分の授業料かを間違えて入金した。
- 4 生徒から預かったと判断した授業料を私費で入金した。
- 5 保管していた現金を領収書控え等と突合するため、約1週間自宅に持ち帰ったことが数回あった。

《事例 4》

元校長Dは、平成19年度から平成27年度まで職員団体（高知県管理職教員組合）の役員を務めており、その間、長期間にわたり同団体の口座から、反復継続して計4,800万円余りを不正に引き出し、遊技料や飲食費等として使用した。

また、同団体の当時の組合長は、平成28年2月ごろに横領の事実を知ったが、警察への通報や教育委員会への報告を行わず、同年8月、元校長Dとの間に債務承認弁済契約公正証書を作成し弁済を求めている。しかし、Dからの弁済が滞ることとなり、平成30年3月26日、組合長が、県教育委員会へ横領に関する債務承認弁済契約公正証書の写しを提出したことにより本事案が発覚した。

《事例 5》

スポーツ団体に所属している教諭Eと教諭Fは、共同して選手強化・育成事業の補助金にかかる実績報告を行う際、不正な領収書や偽造した領収書を使って、事実と異なる実績報告書を作成し、公益法人から同団体に対する補助金570万円余りを不正に交付させた。

《事例 6》

県中体連理事長Gは、県中体連の強化費などから計800万円を引き出し、飲食や遊興費、クレジットカードの支払いなどに使い込んだ。その後、親族の援助で補填し発覚を免れたものの、その後も領収書に数字を書き加えて改ざんし、横領を繰り返していた。

《事例 7》

教諭H及び教諭Iは、県外への部活動の生徒引率において、自家用車を使用したにも関わらず、JRを利用したとの虚偽の旅行命令の完結決裁を受け、計7回にわたって不正に旅費を取得した。なお、この自家用車出張は認められる範囲を超えたものだった。

教諭H及び教諭Iはともにその事実を隠蔽し、共謀のうえ県教委及び学校の調査に対して度重なる虚偽報告を行い、さらに教諭HはETCの利用記録を改ざんした。

また、校長は、この両名への管理監督責任が不十分であったことに加えて、JR利用の領収書を取得できない旨の申立書を漫然と承認しており、不正な旅費取得を防ぐことができなかった。

《事例 8》

職員 J は、市町村教育委員会から振り込まれた就学援助費(準要保護家庭の給食費)を引き出し、業者への支払い用銀行口座に入金しようとしたが、持参した入金用紙の記入に誤りがあったため学校に持ち帰った。しかし、持ち帰った現金をそのまま学校に置いておく入金できていないことを管理職から指導されると考え、全額を自宅に持ち帰った。その後も、市町村教育委員会からの 5 回の就学援助費等の振り込みをすべて自宅へ持ち帰り、約 39 万円の公金を自宅で保管していた。

一方、公金を自宅へ持ち帰ったことにより、業者への支払いが全くできていなかったため、職員 J は他会計で集金した準公金を流用し 2 度に渡って業者への支払いを行った。

また、友人から旅行の誘いを受けていた職員 J は、書庫に保管していた準公金の中から約 14 万円を旅行費用に充てようとして自宅へ持ち帰った。(ただし、旅行に行かなかったため、使用することはなかった。)

その後、当該市町村教育委員会の共同学校事務室職員による徴収金の確認、点検作業により、不適切な事務処理が発覚し、職員 J は自宅へ持ち帰っていた公金、準公金をすべて校長に返金した。

職員 J は、自宅で保管していた約 53 万円の公金、準公金の中から、一時的に私的な食事代や携帯電話利用料として、約 4 万円を支払いに使っていた。

《事例 9》

教諭 K は、部活動で使用する物品をスポーツ店で公費で購入した際に、公金等の支払いで付与されたポイントであるにもかかわらず、個人的に所有しているポイントカードを使用して、ポイントを貯めた。

【問題点の整理】

- ・ 個人のお金と公金等の区別
- ・ チェック体制
- ・ 差額の扱い
- ・ 私的な立替え払い
- ・ 保護者への説明

【関係法令・例】

■刑法

第155条（公文書偽造／要約）

公文書を行使する目的で偽造、変造した者は1年以上10年以下の懲役。

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月以上5年以下の懲役。

第252条（横領／要約）

自己の占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。

【参考／通知】

- ▷「個人所有のポイントカードの公務での使用について」（平成28年10月4日付け 28高教福第725号）

【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。
- ☐ 公金等での支払時に付与されるポイントは、公金に準じるものであるため、私的なポイントカードにポイントを貯めないように周知、指導しているか。
- ☐ 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くられているか。
- ☐ 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は、保護者に値引きした額で納付を依頼しているか。
- ☐ 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りしていないか。
- ☐ 公金等での支払いにおいて、私的なポイントカードにポイントを貯めていないか。
- ☐ 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、地方公務員法等の法令・規則に基づき、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」や「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。

私たちは、率先して法令を遵守する義務があり、常にコンプライアンス（法令遵守）を意識して行動する必要があると同時に、教育に携わる公務員としてのプロ意識を持って、子どもたちに接していく必要があります。

《事例 1》

職員Aは、修学旅行に関する業者への見積依頼を行わず、前年度の見積書の日付を打ち換えて見積書を偽造した。その後も、業者に連絡をするふりをしたり、前年度の修学旅行関係書類の日付を打ち換えたりしながら、虚偽の報告や書類の偽造を繰り返し行い、手続きを何も進めていないことを隠し続けた。その結果、当初予定していた日程では修学旅行を実施することができなくなった。

また、職員Aは、校長の決裁を受けるべき赴任旅費や旅行命令簿など多数の文書に、自ら購入した校長の印を押して公文書の偽造を行うとともに、当該偽造文書を行使して処理を完結した。さらに、教員給与に関わる給与支給調書等の県教育委員会への公文書、業者からの領収書、PTA会計の収支決算に関する文書についても偽造を行っていた。他にも、備品等の未発注、学級集金、PTA会計、業者への支払いの未処理や、業者への私費での支払い、校長未決裁のまま処理を行うなど、不適切な事務処理が多数発覚した。

《事例 2》

教諭Bは妻と共謀して、身内の業務のノルマを達成するためと偽ったうえ、教諭C及び教諭Dに同銀行のローンカードを作成してもらい、同人らの当該カードを入手した。

教諭Bは身内の病気治療のためと偽って、同級生Eから200万円を受け取った。その後、教諭F及び教諭Gに対して、身内の業務のノルマを達成するためと偽ったうえ、同人らの未開封のローンカードを入手した。

《事例 3》

教諭Hは、スーパーマーケットにおいて、セルフレジで支払いが終わっていない一部商品を店外に持ち出し、警備員に呼び止められた。その後、同教諭は缶ビールや惣菜等の不正購入を認めた。

さらに、同教諭は同店舗及び同系列の他店舗において、店員が気づかないこともあり、誤ったふりをしてビール6缶セットのケースのバーコードを通さずに1本分のバーコードを通す方法等により不正な購入を複数回行っていたことが発覚した。

《事例 4》

教諭 I は、同人誌即売会に参加し、自作の同人誌の販売を始めた。さらに、同人誌即売会での販売に加えて、インターネットを利用した通信販売も始め、営利企業従事許可を得ることなく、累計で1,100万円を超える売り上げがあり、多額の利益を得ていた。

《事例 5》

教諭 J は、担任していた生徒のことを、自分の子どものように思い込み、財布等を買って与え始めた。その後、定期的に、お菓子やジュースを買って与えることが習慣のようになった。さらに、未成年である当該生徒に対して、複数回煙草や電子煙草を買って与えたほか、高額なスマートフォンも買って与えた。

《事例 6》

教諭 K は、妻が正職を退職した際に、扶養親族認定を受け、扶養手当の支給を受けることになった。その後、妻は限度額内（3 か月平均で108,333円）でアルバイトを行っていたが、翌年から妻に賞与が支払われるようになったことにより、月の限度額を超過したにもかかわらず、除外手続きを行わないまま、扶養手当を受給し続けた。

児童手当現況届確認時に、所得限度額を超過していると事務職員から指摘を受けて発覚し、認定が取り消された結果、3 年間分の約25万円について戻入を行った。

【関係法令・例】

■日本国憲法

第15条

- 1 略
- 2 すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。
- 3・4 略

■地方公務員法

第30条（服務の根本基準）

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。

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

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。

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35条（職務に専念する義務）

職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

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の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。

2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、あるいは公の選挙又は投票において特定の人或は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、次に掲げる政治的行為をしてはならない。ただし、当該職員の属する地方公共団体の区域（当該職員が都道府県の支庁若しくは地方事務所又は地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市の区若しくは総合区に勤務する者であるときは、当該支庁若しくは地方事務所又は区若しくは総合区の所管区域）外において、第一号から第三号まで及び第五号に掲げる政治的行為をすることができる。

一 公の選挙又は投票において投票をするように、又はしないように勧誘運動をすること。

二 署名運動を企画し、又は主宰する等これに積極的に関与すること。

三 寄附金その他の金品の募集に関与すること。

四 文書又は図画を地方公共団体又は特定地方独立行政法人の庁舎（特定地方独立行政法人にあつては、事務所。以下この号において同じ。））、施設等に掲示し、又は掲示させ、その他地方公共団体又は特定地方独立行政法人の庁舎、施設、資材又は資金を利用し、又は利用させること。

五 前各号に定めるものを除く外、条例で定める政治的行為

3～5 略

第38条（営利企業への従事等の制限）

職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。ただし、非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）については、この限りでない。

2 略

【参考／通知】

- ▷「営利企業等従事許可申請等の手続について」（平成19年3月26日付け 高等学校課長・特別支援教育課長事務連絡）
- ▷「教育ネットの利用について」（平成23年7月20日付け 23高教政第562号）

【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、年次有給休暇、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。
- ☐ 業務の進捗状況等を適切に把握し、漫然とした事務処理等に対して指導等を行っているか。
- ☐ 納税に対する意識等、公務員として率先して法令を遵守することを意識させているか。

■教職員

- ☐ 勤務時間においては職務専念義務が課せられていることを自覚し行動しているか。
- ☐ 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、年次有給休暇、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や扶養手当の要件確認等を怠り、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。
- ☐ 自動車税等を納入期限までに納めるようにしているか。

【不祥事を起こしたらどうなる】

～知っていますか、その後のこと～

- 不祥事を防ぐためには、教職員一人一人の自覚と取組が不可欠です。
- これくらいなら・・・という甘えや誤った理解が、結果的に不祥事に繋がることもあります。

法的責任など

●懲戒処分等

- ・地方公務員法第29条に基づき、懲戒処分(免職、停職、減給、戒告)が行われ、履歴事項として記録されます。
- ・懲戒処分には時効の制度はありません。
- ・免職の場合は、教職員の身分を失い、教壇に二度と立つことができません。
- ・懲戒処分に至らない場合でも、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、服務上の措置(厳重注意、文書注意、口頭注意)が行われます。

●刑事上の責任

- ・刑法、道路交通法、児童福祉法等により罰金や懲役刑などが科されます。
- ・禁固以上の刑(執行猶予を含む)に処せられた場合は、地方公務員法に基づき失職します。

●民事上の責任

- ・不法行為に基づく賠償として、被害者から治療費・慰謝料・修繕費などが請求されます。
- ・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、故意または重過失であれば自治体から求償されます。
- ・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ります。

●人権侵害救済

- ・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います。

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。

社会的影響など

一人の行為であったとしても・・・

- 教職員全体に対する信頼を著しく損ねます。
- 教育行政及び学校における教育の円滑な運営に支障を来します。
- 本人だけでなく、家族や親族にもその影響は及びます。

教員免許状

- 懲戒免職（禁固以上の刑による失職の場合も含む。）になると教員免許状は効力を失います。
※管理職（教員以外の職員を含む）の場合は、免許状の取り上げ処分を行います。
- 教員免許状が失効又は取り上げになると、当該失効又は当該処分の日から三年を経過しなければ、免許状は再授与されません。
- 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取り上げとなった場合、特定免許状失効者等としてデータベースに登録されます。
- 特定免許状失効者等に対しては、再授与審査会の意見を聞いた上で、改善更生の状況などその後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められない限り教員免許状は再授与されません。

給与等への影響

- 懲戒処分等を受けると、程度に応じて昇給や勤勉手当に影響があります。
また、退職するまでに受け取る給与の総額のみならず、退職手当の額にまで影響してきます。
- 懲戒免職の場合は、教職員として受け取るはずだった給与と退職手当を失うことにもなります。また、年金の支給開始から5年間、職域年金相当部分の100分の50が支給されません。
- 退職後であっても、在職期間中の非違行為等が発覚し、その内容が懲戒免職相当の処分に該当するものと認められた場合には、退職手当の全部又は一部が支給されなかったり、支給後に返納を求められることがあります。

参考資料／研修例・通知等

- ※ 主な資料、通知等を掲載しています。
- ※ その他の通知等は、教職員不祥事根絶ポータルサイトに掲載していますので、参考にしてください。

【参考】教職員不祥事根絶ポータルサイト

<https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/2023111400116/>



【参考資料／研修例】

「信頼される学校づくりのために」改訂版 を活用した研修例

<ハラスメント研修>

【所要時間50分】 ※動画視聴できるなら80分

① はじめに (10分)

○「これってハラスメント？」のワークシートをもとに意見を出し合い、ハラスメント研修に対する意欲を高める。

② 「事例研修」 (30分)

1. 「本県事例③」を読み、ワークシートに自分の考えを書く。(10分)

質問 1 教頭 A のどの言動がハラスメント行為にあたりますか。「信頼される学校づくりのために」4・5 ページのハラスメントの定義を参考にしながら考えましょう。

質問 2 学校でどのようなことに取り組んでいけば、教頭 A のハラスメント行為を未然に防ぐことができたでしょうか。また、教頭 A は校長の指導後も再びハラスメント行為に及んでいることから、再発を防ぐための取組についても考えてみましょう。

質問 3 ハラスメントを起こさない職場にするため、あなたは、日頃どのようなことを心掛けて勤務していこうと思いますか。

2. グループに分かれ、意見交流を行う。(15分)

3. グループごとに話し合った意見を発表する。(5分)

③ 「ハラスメントチェックシート」による確認、振り返り (5分)

○「信頼される学校づくりのために」10ページのチェックシートを行い、振り返りを行う。

○数名の職員に感想を述べてもらう。

④ まとめ (5分)

○管理職からハラスメントを起こさない、風通しのよい職場づくりについての説話を聞く。

★「ハラスメント研修動画」の視聴を行う場合は、②のあとにいれる。(30分)

※各種通知等を、教職員不祥事根絶ポータルサイトに掲載していますので研修時に参照してください。

※本冊子に掲載している事例以外にも、過去の懲戒処分事例を「高知家まなびポータルサイト」の小中学校課及び高等学校課のページに掲載していますので、研修事例として参照してください。

「これってハラスメント？」

ハラスメントにあたると思った場合は○を、当たらないと考えた場合は×を、どちらともいえない場合は△を記入してください。

No	行為	判定
1	同じ職場の職員に好意を持っていたので、食事に誘った。	
2	遅刻が続き、再三注意しても改善されない職員に対して、管理職が一定程度強く注意を行った。	
3	あいさつ代わりに肩をたたいたり、親しみを込めて「○○ちゃん」と呼んだりする。	
4	業務の打ち上げで男性職員、女性職員ともにカラオケのデュエットで盛り上がった。	
5	定期的な妊婦検診の日が近づいたため、校長に年休取得を申し出たところ、研修会の日と重なっていたため時期を調整することは可能か確認された。	
6	若年教員を育成するために、現状よりも高いレベルの業務を任せたと、日々の帰宅時間が遅くなっていった。	

本県事例③ ワークシート

教頭Aは、臨時講師Bに対して、既婚者でありながら「かわいいね」などのメールを複数回送信するなどした。不快に感じた講師Bは、校長に相談し、教頭Aは校長から指導を受けた。

また、別の臨時講師Cに対しても、「愛しています」などと執拗にSNSでメッセージを送り、再三交際を迫った。さらに、「付き合えない場合は特別扱いできない」など、教頭という立場を利用したととれる内容のメッセージも送信した。

その後、事案が発覚し、校長から指導を受けたにもかかわらず、再び講師Cに対し、交際を詮索するなどのハラスメント行為を行った。

質問1 教頭Aのどの言動がハラスメント行為にあたりますか。「信頼される学校づくりのために」4・5ページのハラスメントの定義を参考にしながら考えましょう。

質問2 学校でどのようなことに取り組んでいれば、教頭Aのハラスメント行為を未然に防ぐことができたでしょうか。また、教頭Aは校長の指導後も再びハラスメント行為に及んでいることから、再発を防ぐための取組についても考えてみましょう。

質問3 ハラスメントを起こさない職場にするため、あなたは、日頃どのようなことを心掛けて勤務していこうと思いますか。

教職員の懲戒処分の指針

令和 2 年 4 月 1 日
令和 5 年 9 月 1 4 日改正
高 知 県 教 育 委 員 会

第 1 基本事項

1 目的

本指針は、高知県教育委員会が任命する教職員が、全体の奉仕者として相応しくない非行や違法行為（以下、「非違行為」という。）を行った場合に想定される標準的な懲戒処分の量定を明らかにすることにより、教職員の公務員としての自覚を求め、教育に携わる教職員による非違行為の未然防止及び抑止を図り、もって県民の教育に対する信頼を確保することを目的とする。

2 処分量定の決定

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懲戒処分の種類を掲げたものである。具体的な処分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、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 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

等のほか、適宜、日頃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うえ、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、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得る。

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。

第 2 標準例

1 一般服務関係

(1) 欠勤

- ア 正当な理由なく 10 日以内の間勤務を欠いた教職員は、減給又は戒告とする。
- イ 正当な理由なく 11 日以上 20 日以内の間勤務を欠いた教職員は、停職又は減給とする。
- ウ 正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた教職員は、免職又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた教職員は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした教職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

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は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

- ア 他の教職員に対する暴行により職場の秩序を著しく乱した教職員は、停職又は減給とする。
- イ 他の教職員に対する暴言により職場の秩序を著しく乱した教職員は、減給又は戒告とする。

(6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 違法な職員団体活動

ア 地方公務員法（昭和25年法律第261号）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、若しくは県又は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は、減給又は戒告とする。

イ 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は、免職又は停職とする。

(8) 秘密漏えい

ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、免職又は停職とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした教職員は、免職とする。

イ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 政治的行為の制限違反

ア 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第18条第1項、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は、減給又は戒告とする。

イ 教育公務員特例法第18条第1項又は地方公務員法第36条第3項の規定に違反して政治的行為を行うよう教職員に求める等の行為をした教職員は、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法（昭和25年法律第100号）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は、免職又は停職とする。

エ 公職選挙法第137条の規定に違反して、学校の児童生徒に対する教育上の地位を利用して選挙運動をした教職員は、免職又は停職とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠

営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った教職員は、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った教職員は、免職又は停職とする。

(12) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した教職員は、減給又は戒告とする。

(13) 公文書の不適正な取扱い

ア 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した教職員は、免職又は停職とする。

イ 決裁文書を改ざんした教職員は、免職又は停職とする。

ウ 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(14) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の教職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 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き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

職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した教職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該教職員は免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った教職員は、減給又は戒告とする。

(15) パワー・ハラスメント（職務に関する優先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、教職員的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）

ア パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した教職員は、停職又は減給とする。

ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた教職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) (14)及び(15)に関する事案について処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

2 児童生徒等に対する非違行為関係

(1) 体罰等

ア 体罰を加えたことにより、児童生徒等を死亡させ、又は重大な後遺症が残る傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。

イ 体罰を加えたことにより、児童生徒等に重傷を負わせた教職員は、停職又は減給とする。

ウ 体罰を加えたことにより、児童生徒等に軽傷を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

エ ア～ウの場合以外で、児童生徒等に体罰を加えた教職員は、減給又は戒告とする。

オ 児童生徒等に対し、心情を傷つける乱暴な言葉、存在を無視すること又は心情を傷つけるような噂を広める等の不適切な指導を行い、精神的苦痛を与えた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(2) 性犯罪・性暴力等

ア 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項各号に掲げられた「児童生徒性暴力等」に該当する以下の行為を行った教職員は、免職とする。

① 児童生徒等に性交等（刑法（明治40年法律第45号）第177条第1項に規定する性交等をいう。以下同じ。）をすること又は児童生徒等をして性交等をさせること（児童生徒等から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒等に性交等をした場合及び児童生徒等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。

② 児童生徒等にわいせつな行為をすること又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせること（①に掲げるものを除く。）。

③ 刑法第182条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号。④において「児童ポルノ法」という。）第5条から第8条までの罪又は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）第2条から第6条までの罪（児童生徒等に係るものに限る。）に当たる行為をすること（①及び②に掲げるものを除く）。

- ④ 児童生徒等に次に掲げる行為（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものをする事又は児童生徒等をしてそのような行為をさせること（①～③に掲げるものを除く。）。

○ 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位（児童ポルノ法第2条第3項第3号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること。

○ 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。

- ⑤ 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものをする事（①～④に掲げるものを除く。）。

イ 児童生徒等に対してセクシュアル・ハラスメント又はこれと同等の行為（アに該当するものを除く。）を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、セクシュアル・ハラスメント又はこれと同等の行為を繰り返すなど特に悪質なときは、免職又は停職とする。

（注）児童生徒等とは、自校・他校の別を問わない。また、学校に在籍していない18歳未満の者を含む。

（注）処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

3 公金公物取扱い関係

（1）横領

公金又は公物を横領した教職員は、免職とする。

（2）窃取

公金又は公物を窃取した教職員は、免職とする。

（3）詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた教職員は、免職とする。

（4）紛失

公金又は公物を紛失した教職員は、戒告とする。

（5）盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った教職員は、戒告とする。

（6）公物損壊

故意に職場において公物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

（7）失火

過失により職場において公物の出火を引き起こした教職員は、戒告とする。

（8）諸給与の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した教職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した教職員は、減給又は戒告とする。

（9）公金公物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした教職員は、減給又は戒告とする。

(10) コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた教職員は、減給又は戒告とする。

4 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした教職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した教職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した教職員は、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした教職員が人を傷害するに至らなかったときは、減給又は戒告とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物を横領した教職員は、免職又は停職とする。

イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員は、免職とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた教職員は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした教職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした教職員は、停職とする。

(10) 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした教職員は、免職とする。

(11) 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は、減給又は戒告とする。

(12) 不同意の性交等及びわいせつな行為

相手が同意しない意志を形成したり、表明したり、全うすることが難しい状態で、性交等を行った教職員は免職とする。同様に、わいせつな行為を行った者は免職又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為（４（12）に規定するものを除く。）をした教職員は、停職又は減給とする。

(14) 盗撮行為

公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けていない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした教職員は、停職又は減給とする。

5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転及び酒気帯び運転をした教職員は、免職とする。ただし、いわゆる二日酔いによる酒気帯び運転をした教職員は、免職又は停職とする。

イ 飲酒運転をした教職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた教職員又は教職員の飲酒を知らずながら当該教職員が運転する車両に同乗した教職員は、飲酒運転をした教職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 重大な過失により交通事故を起こし、人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、免職又は停職とする。

イ 重大な過失により交通事故を起こし、人に傷害を負わせた教職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、停職又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした教職員は、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした教職員は、停職又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

6 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

教職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた教職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

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。

標準例一覧

高知県教育委員会

事 由		免職	停職	減給	戒告
1 一 般 服 務 関 係	(1) 欠勤				
	ア 10日以内			●	●
	イ 11日以上20日以内		●	●	
	ウ 21日以上	●	●		
	(2) 遅刻・早退				●
	(3) 休暇の虚偽申請			●	●
	(4) 勤務態度不良			●	●
	(5) 職場内秩序を乱す行為				
	ア 暴行		●	●	
	イ 暴言			●	●
	(6) 虚偽報告			●	●
	(7) 違法な職員団体活動				
	ア 単純参加			●	●
	イ あおり・そそのかし	●	●		
	(8) 秘密漏えい				
	ア 故意の秘密漏えい	●	●		
	自己の不正な利益を図る目的	●			
	イ 情報セキュリティ対策のけ怠による秘密漏えい		●	●	●
	(9) 政治的行為の制限違反				
	ア 直接運動			●	●
	イ あおり・そそのかし		●	●	
	ウ 公務員の地位の利用	●	●		
	エ 教育上の地位の利用	●	●		
	(10) 兼業の承認等を得る手続きのけ怠			●	●
	(11) 入札談合等に関する行為	●	●		
	(12) 個人の秘密情報の目的外収集			●	●
	(13) 公文書の不適正な取扱い				
	ア 公文書の偽造・変造、虚偽の公文書の作成	●	●		
	イ 決裁文書の改ざん	●	●		
	ウ 公文書の改ざん、誤って廃棄		●	●	●
	(14) セクシュアル・ハラスメント				
	ア 強制わいせつ、上司等の影響力利用	●	●		
	イ 性的な言動の繰り返し		●	●	
	執拗な繰り返しによる精神疾患罹患	●	●		
	ウ 性的な言動			●	●
	(15) パワー・ハラスメント				
	ア 著しい精神的又は身体的な苦痛		●	●	●
	イ 指導、注意等を受けたにもかかわらず繰り返す		●	●	
	ウ 強度の心的ストレスの重積による精神疾患罹患	●	●	●	

事 由		免職	停職	減給	戒告
2 児童生徒に対する非 違行為関係	(1) 体罰等				
	ア 死亡、重大な後遺症等	●	●		
	イ 重傷を負わせる		●	●	
	ウ 軽傷を負わせる		●	●	●
	エ ア～ウ以外の体罰			●	●
	オ 不適切な指導		●	●	●
	(2) 性犯罪・性暴力等				
	ア 児童生徒性暴力等	●			
	イ セクシュアル・ハラスメント等		●	●	●
	繰り返す等の悪質性あり	●	●		
3 公金公物取扱 い関係	(1) 横領	●			
	(2) 窃取	●			
	(3) 詐取	●			
	(4) 紛失				●
	(5) 盗難				●
	(6) 公物損壊			●	●
	(7) 失火				●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給			●	●
	(9) 公金公物処理不適正			●	●
	(10) コンピュータの不適正使用			●	●
4 公務外非 行関係	(1) 放火	●			
	(2) 殺人	●			
	(3) 傷害		●	●	
	(4) 暴行・けんか			●	●
	(5) 器物損壊			●	●
	(6) 横領				
	ア 横領	●	●		
	イ 遺失物等横領			●	●
	(7) 窃盗・強盗				
	ア 窃盗	●	●		
	イ 強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝	●	●		
	(9) 賭博				
	ア 賭博			●	●
	イ 常習賭博		●		
	(10) 麻薬等の所持等	●			
	(11) 酩酊による粗野な言動等			●	●
	(12) 不同意の性交等及びわいせつな行為	●	●		
	(13) 痴漢行為		●	●	
	(14) 盗撮行為		●	●	

事 由		免職	停職	減給	戒告
5 飲 酒 運 転 ・ 交 通 事 故 ・ 交 通 法 規 違 反 関 係	(1) 飲酒運転				
	ア 酒酔い・酒気帯び	●			
	いわゆる二日酔いによる酒気帯び	●	●		
	イ 飲酒運転者への車両提供、同乗行為等	●	●	●	●
	(2) 飲酒運転以外の人身事故				
	ア 死亡、重篤な傷害	●	●	●	
	措置義務違反あり	●	●		
	イ 傷害			●	●
	措置義務違反あり		●	●	
	(3) 飲酒運転以外の交通法規違反				
6 監 督 責 任	著しい速度超過等悪質な交通法規違反			●	●
	物損・措置義務違反あり		●	●	
	(1) 指導監督不適正			●	●
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		●	●	

高知県公立学校教職員の懲戒処分等の公表について

平成 20 年 5 月 12 日制定

令和 3 年 7 月 20 日改定

令和 6 年 10 月 22 日改定

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及び非違行為に係るその他の行政処分については、下記により公表する。

1 懲戒処分の公表

（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「所属市町村」、「所属校種」、「職名」、「年代」、「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

- ① 減給又は戒告の懲戒処分において、「所属市町村」、「所属校種」、「職名」又は「年代」を公表することにより被処分者個人が明確に特定され、その非違行為に比して著しく重い不利益につながると認められるときは、（１）に定める内容の一部又は全部を公表しない場合がある。
- ② 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ときは、（１）及び（２）に定める内容の一部又は全部を公表しない場合がある。

その判断基準等については、別紙で定めるものとする。

（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。

2 非違行為に係るその他の行政処分の公表

懲戒処分以外については個人情報の保護の観点から基本的に公表の対象としていないが、別紙に定める内容に限っては、例外的な取扱いとし、公表することができるものとする。

また、公表の時期及び方法については、懲戒処分に準じるものとする。

3 実施時期

令和 6 年 10 月 22 日以降に行う懲戒処分等について実施する。

別 紙

「1 懲戒処分の公表 (3) 公表の例外」について、次のとおり定めるものとする。

- 1 公表内容については、原則として、事前に被害者及び関係者に十分説明を行い、同意を得るものとする。
- 2 被害者及び関係者の同意が得られない場合でも、被害者が特定されることの無いよう被害者及び関係者のプライバシーその他の権利利益の保護に配慮し、以下の観点より総合的に判断し、できるだけ内容を公表するものとする。
 - (1) 被害者及び関係者が受けた身体的・精神的被害及び損害の内容・程度
 - (2) 公表により、さらに予想される被害者及び関係者の被害及び損害
 - (3) 被害者及び関係者に必要とされる教育的な配慮
- 3 1及び2にかかわらず、やむなく全部を非公表としたものについても、被害者及び関係者のプライバシーその他の権利利益の保護の必要がなくなったと判断される時期に、一定の内容を公表することを原則とする。

「2 非違行為に係るその他の行政処分の公表」について、次のとおり定めるものとする。

懲戒処分以外については個人情報保護の観点から基本的に公表の対象としていないが、以下の(1)から(3)の内容に限っては、懲戒処分と同様に、厳正なる処分の実施を公表することによる公務への信頼回復及び同様の事案の再発防止を目的とした例外的な取扱いとし、公表することができるものとする。

- (1) 禁錮以上の刑に処せられた場合の失職に伴う退職手当の支給制限処分
- (2) 管理職等が懲戒処分を受けた際の分限降任処分
- (3) 刑事事件で起訴された場合の起訴休職処分

《不祥事全般・ハラスメント》関係

〇ハラスメント事案に対する対応検証と今後の対策及び教職員の不祥事の防止等について（通知）

（ 令和 6 年 4 月 1 2 日 6 高教福第 6 8 号
各 県 立 学 校 長 あ て 教 育 長 通 知 ）

令和 2 年度から 4 年度にかけて、高知県立高知南高等学校及び土佐清水市立小学校において発生したハラスメント事案への対応について、県教育委員会では、その対応の課題について検証を行ってきました。今回、被害を受けられた方からの意見や専門的知見を有する外部有識者からの意見を踏まえ、「高知県立高知南高等学校及び土佐清水市立小学校において発生したハラスメント事案に関する対応検証と今後の対策について」としてとりまとめました。

また、近年、ハラスメントを含めた教職員の不祥事が相次ぐという危機的状況であることから、不祥事根絶に向け「教職員間のハラスメントや児童生徒に対する性犯罪・性暴力を中心とした教職員の不祥事の防止策及び発生した際の対応の強化策について」を策定しました。

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等のハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、学校にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じることに加えて、貴重な人材の損失につながる大きな問題です。

県教育委員会としては、今回の検証結果を真摯に反省し、ハラスメント事案に限らず様々な不祥事について、その防止に取り組むことはもちろん、発生時の対応を明確化し適切な対応を行うことで、県民の皆様に信頼いただける学校教育を目指して取り組むこととしています。

つきましては、別添のとおり資料を送付しますので、校務をつかさどる立場である学校長として、今後の対策として下記にお示しするようなハラスメントを含めた不祥事の防止策等に取り組むとともに、所属の教職員に対し指導の徹底を図ってください。

記

＜各学校におけるハラスメントを含めた不祥事防止の取組＞

- 1 「相談を受けた際の対応の手順等」や「対応マニュアル」に基づき、ハラスメント事案が発生した場合の各学校で実施すべき対応体制を早急に整備すること。
- 2 「対策ガイドブック」や「不祥事根絶ポータルサイト」等を活用した教職員のハラスメントへの理解促進と防止等に向けた校内研修等を実施すること。
- 3 教職員（教育実習生を含む）に対する相談窓口の周知を徹底すること。

（別添）

資料 1：高知県立高知南高等学校及び土佐清水市立小学校において発生したハラスメント事案に関する対応検証と今後の対策について（令和 6 年 4 月 12 日高知県教育委員会）

資料 2 : 資料 1 の概要

資料 3 : 教職員間のハラスメントや児童生徒に対する性犯罪・性暴力を中心とした教職員の不祥事の防止策及び発生した際の対応の強化策について(令和 6 年 4 月 12 日高知県教育委員会)

資料 4 : 資料 3 の概要

資料 5 : ハラスメントに係る相談を受けた際の対応の手順等 (令和 6 年 4 月 12 日高知県教育委員会)

参考資料 : ハラスメント対策ガイドブック

(参考)

「教職員不祥事根絶ポータルサイト」

URL : <https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/2023111400116/>

(教職員向け研修資料等については、「高知家まなびばこ」上に教職員専用ページを設け、教職員はポータルサイトからアクセスできるようにしています。)

《ハラスメント・児童生徒性暴力等》関係

○教職員等におけるハラスメント及び児童生徒性暴力等の防止及びその適切な対応等について（依頼）

令和5年6月26日 5高教福第475号
各県立学校長あて 教育長通知

今般、県内の小学校の教員が同僚に対して「しつこく交際を迫る」等の行為を行った旨の報道等がなされております。

そもそも教職員間（教育実習生を含む。）において、立場・関係性等を利用して、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントに類する言動を行うことは、決してあってはならないことです。ハラスメントは、された相手側の心身を多大に傷付け、その人の人格権を侵害する、場合によっては生命に関わるという非常に深刻な事態をもたらします。児童生徒に「他人を大切に」と伝えるべき立場である教職員として、それを実現できているのかについて自省する必要があります。

また、教職員が児童生徒に対して行う言動についても、一人一人がその言動を徹底的に見つめ直し、児童生徒の権利利益を決して侵害することがないようにしなければならないことは、論を俟ちません。特に、教職員による児童生徒性暴力等については、「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」（令和3年法律第57号。以下「法」という。）において、第一条に規定されている通り、「児童生徒等の権利を著しく侵害し、児童生徒等に対し生涯にわたって回復し難い心理的外傷その他の心身に対する重大な影響を与えるもの」であり、断じて許されるものではありません。法の目的や基本理念も踏まえ、児童生徒を徹底して守り通すことに留意しなければなりません。

教職員一人一人が、教職員間あるいは児童生徒に対して何らかの言動を行う際に、上記について重く理解をし、また、教職員を管理監督する立場である校長等の管理職が学校をマネジメントしていくうえで心底から意識をして取組を実施する必要があります。

また、仮に事案が生じた場合、あるいは、事案が生じたと疑われる事態が生じた場合等には、悪しき仲間意識や組織防衛心理から事なかれ主義に陥ることなく、躊躇せずに、法令やマニュアル等を踏まえ、学校等は、速やかに必要な対応をとらなければなりません。

つきましては、これまでもご案内をしてきたところではありますが、改めて国及び県が作成する標記に関わる文書等を送付させていただきますので、所属の教職員に対し、周知、指導の徹底を図っていただきますとともに、法令等において「学校」等として必要な対応が規定されている場合には、学校の所属職員を監督し、校務をつかさどる立場である学校長といたしまして適切な対応をとっていただきますようお願いいたします。

なお、高知県教育委員会としまして、現在、事案が発生した場合の事実認定の客観性をより高めるといった観点から、第三者の意見も聴きつつ、事実を確認していくような新たな仕組みについて検討しているところであること

を申し添えます。

(別添)

別紙1：「ハラスメント対策ガイドブック（高知県教育委員会教職員・福利課作成（令和2年9月））」

別紙2：「高知県教育委員会外部相談員」

※「高知県教育委員会外部相談員について（令和5年4月6日付け5高教福第29号教育長通知）」において送付したものと同一

別紙3：「令和5年度ハラスメント対策相談窓口一覧（県立学校に勤務する教職員（臨時的任用教職員及び会計年度任用職員を含む。））」

※「ハラスメント対策相談窓口について（令和5年4月6日付け5高教福第30号教育長通知）」において別紙1として送付したものと同一

別紙4：「ハラスメント対策相談窓口体制」

※「ハラスメント対策相談窓口について（令和5年4月6日付け5高教福第30号教育長通知）」において別紙2として送付したものと同一

別紙5：「教育実習等におけるハラスメントの防止及びその適切な対応等について（令和5年3月29日付け4教教人第48号文部科学省総合教育政策局教育人材政策課長通知）」

※「教育実習等におけるハラスメントの防止及びその適切な対応等について（令和5年4月6日付け5高教福第28号教育長通知）」において送付したものと同一

別紙6：「教育実習におけるハラスメントの防止及びその適切な対応について（令和5年4月14日付け5高高学第95号高知県教育長通知）」（写）

別紙7：「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律の公布について（令和3年6月11日付け3文科教第268号文部科学事務次官通知）」

※「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律の公布について（令和3年7月7日付け3高教福第477号教育長通知）」において送付したものと同一

別紙8：「児童生徒性暴力等防止に関する取組事例集及び研修用動画の活用について（令和5年3月29日付け文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課事務連絡）」

※「児童生徒性暴力等防止に関する取組事例集及び研修用動画の活用について（令和5年5月16日付け5高教福第274号教育長通知）」において送付したものと同一

別紙9：「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の策定について（令和4年3月18日付け3文科教第1351号文部科学事務次官通知）」

※「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の策定について（令和4年9月7日付け4高教福第740号教育長通知）」において送付したものと同一

○教職員の服務規律の確保について（通知）

平成 26 年 8 月 26 日 26 高学第 793 号
各県立学校長あて 高等学校課長・特別支援教育課長通知

昨年度は、教職員の不祥事が続発し、公立小・中学校及び県立学校合わせて、10件11名の教職員に対して懲戒処分が行われました。このようなことから、県・市町村（学校組合）教育委員会をあげて、教職員の服務規律の確保について、教職員への指導を徹底し、また、不祥事の根絶に向けての取り組みを強化してきたところです。

しかし、本年度、公立中学校の臨時的任用教員が、女子生徒と携帯電話で個人的なメール等のやりとりを行い、その中で、ドライブに誘うなどして不適切な行為に至る事案が発生しました。

本県では、昨年度も携帯電話に関わる同様の事案が発生しており、また、全国的にもこのような通信端末機器を使用した悪質な事案が広がっている状況にあります。

こうした携帯電話等に関わる不祥事は、一教育公務員としての姿勢や態度の問題として片づけることなく、学校組織として、対応を工夫していくことが必要であると考えます。

貴職においては、教職員の服務規律の確保はもとより、携帯電話等の活用方法について、下記のことを確認、徹底することをお願いします。

記

○通信端末機器を利用した教職員と児童生徒との私的な※SNS（social networkingservice）や電子メール等を通じての直接的なやり取りは原則として行わないこと。

○教育活動等の必要により、児童生徒とSNSや電子メール等を通じて直接的なやり取りを行う場合は、以下の点に留意すること。

- ・事前に校長に対し許可を得るとともに、保護者に承諾を得ること。
- ・他の教員がやり取りに参加する複数体制をとるなど、透明性を高め、情報を共有するなど、組織としての取り決めを作成し、各学校の実情に応じた適切な使用方法を構築すること。

※SNS（social networking service）とは、インターネット上の交流を通して社会的ネットワーク（ソーシャル・ネットワーク）を構築するサービスのことである。代表的なSNSとして、Facebook、Twitter、Google+、LINE などがある。

○教職員の服務規律の確保の徹底について（通知）

平成31年4月24日 31高小中第204号
各市町村（学校組合）教育長あて 小中学校課長

日頃より、本県教育の振興や教職員の育成にご尽力いただいていることに感謝申し上げます。さて、本県の学校教育の現場においては、昨年度来、教職員による不祥事が続発している状況にあります。平成30年度は、公立小中学校・高等学校・特別支援学校を合わせて、9件の不祥事が発生し、11名に対して懲戒処分を行いました（平成29年度比、3件、5名増）。また、その内容もこれまでに例のない、校長による横領事件に関わり、その事実を知り得ていながら報告を怠った管理職の事案や、覚醒剤を使用した教諭の事案等もあり、県民の皆様の本県教育に対する信頼を大きく損なう非常に厳しい状況であります。

このようなことから、緊急の県・市町村教育長会議を実施するなど、県教育委員会では市町村教育委員会や校長会との連携を図りながら、不祥事の根絶に向け、指導の徹底を図ってまいりました。また、総合教育会議において、不祥事防止のためには、「人材育成の視点に立ったチーム学校の構築」が必要であることを確認し、有識者と学校関係者による「学校組織の在り方検討委員会」を立ち上げ、不祥事を発生させない組織や学校づくりについての検討を始めたところです。

しかしながら、年度末に起こった県立学校の教員による同僚へのセクシュアル・ハラスメント事案に続き、公立中学校の教員が複数の女性に盗撮を行い、逮捕されるという事案が発覚いたしました。本事案は、自身の興味本位という身勝手な思いで、被害者の人権を無視し、精神的な苦痛を与える悪質な行為に至ったものであり、子どもたちの心身の健やかな成長に寄与すべき教員として決して許されるものではなく、4月24日付けで停職12月の懲戒処分を行いました。

このような不祥事が防止されず、続発する背景には、教職員が発生する不祥事や服務研修の内容等を他山の石として自己の問題として捉えず、自分自身や所属組織としての振り返りが十分にできていないことがあるものと考えます。

各市町村教育委員会におかれましては、このような事態を重く受け止め、管内の校長や教職員に、現状に対しての危機感をしっかりと認識させ、組織や自らの言動を顧みることや服務規律の確保並びに不祥事の根絶に向けた話し合いを各職場内で早急に行い、実行に移すよう、指導の徹底をお願いいたします。

また、現在、県教育委員会では、学校組織の在り方検討委員会を立ち上げ、不祥事を起こさない学校組織の在り方や人材育成の在り方について議論を進めているところであり、今後、同検討委員会の提言に基づいた学校組織の改善に早急に着手してまいります。

県教育委員会と市町村教育委員会が一丸となって、不祥事を発生させない職場づくりを、これまで以上に徹底することで、県民の皆様の本県の学校教育への信頼回復に努めていかなければならないと考えております。より一層のご理解とご協力をお願いいたします。

○児童生徒に対する指導における体罰の根絶について（通知）

平成 25 年 1 月 16 日 24 高教福第 1084 号
各市町村（学校組合）教育長あて 高知県教育長通知

年度末の総仕上げの時期を迎え、日々学校教育活動の充実にご尽力いただき、心よりお礼申し上げます。

さて、先般、大阪市の高等学校の男子生徒が自ら命を絶つという非常に痛ましい事件が発生しました。その背景には、生徒が所属する運動部の顧問教諭による度重なる体罰の実態があったということが新聞やテレビ等で大きく報道されています。

その実状については、今後、各関係機関等の調査で、明らかになっていくものと思われませんが、ひとりの若者の尊い命が失われた事実を鑑みた時、教育に携わる者として、誠にやりきれなく、胸が締めつけられる思いであり、本県においても、命を大切にする教育や望ましい教育環境の整備に全力で取り組まなければならないと改めて強く決意したところです。

そもそも、教育は、児童生徒の人格の完成を目指し、よりよい社会の形成者として自立するよう指導・支援することであり、教職員は、正しい児童生徒理解に立って信頼関係を築き、あらゆる教育活動を通して、将来に向けての生き抜く力を育む必要があります。

学校教育において、教職員が児童生徒に対し、生活態度や言動のあり方、善悪の判断等を適切に指導することはとても重要なことですが、たとえ、使命感や責任感に基づく指導であっても、児童生徒に精神的・肉体的苦痛を与える体罰に至れば、その信頼関係を根底から崩すばかりか、学校や教職員に対する社会の信頼も大きく損なう結果へと繋がりがねません。

つきましては、教職員による体罰は、児童生徒の人権侵害にかかわる問題であり、法律で厳に禁止された、決してあってはならない行為であるということを再認識していただくため、貴管内の各学校に対し、今一度、下記の冊子等（写しを添付）を参考に、指導徹底を図っていただくとともに、学校における体罰防止に関する取組や危機管理対応について再点検するなど、児童生徒や保護者、地域から信頼される学校づくりを進められるようお願いいたします。

記

- 1 高知県教育委員会作成 体罰防止リーフレット「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（平成 17 年 2 月）
- 2 高知県教育委員会作成 冊子「信頼される学校づくりのために」不祥事防止に向けて＜改訂版＞（平成 21 年 8 月）8・9 頁《体罰》学校教育法で明確に禁止されている行為
- 3 文部科学省初等中等教育局長通知 「問題行動を起こす児童生徒に対する指導について（通知）」（平成 19 年 2 月 5 日付け 18 文科初第 1019 号）

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」として見ようとしらない人権意識
- 「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「スキンシップの範疇だ」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。

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

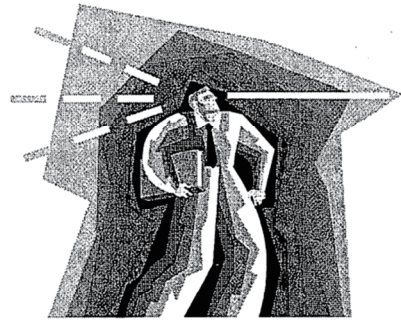
判 断

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

人権侵害

児童の権利に関する条約

- ・第3条 「善悪の利益」
- ・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



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分ほど経ったところ、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をいうのではなく、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問題だと言えます。「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2月

○ 飲酒運転の根絶について（通知）

（ 令和 2 年 4 月 9 日 2 高教政第 42 号
各所属長・各県立学校長あて 高知県教育長通知 ）

飲酒運転の根絶について（通知）

このことについては、これまでも機会あるごとに注意を喚起してきましたが、このたび、知事部局において、酒気帯び運転により、懲役 6 月執行猶予 3 年の判決を受けていた職員に対し懲戒処分として免職の処分が行われました。

飲酒運転の根絶に向け、率先して法令を遵守し行動すべき公務員でありながら、今回のような県民の皆さまの信頼を裏切る行為が行われたことは、誠に遺憾であると言わざるを得ません。

一部の職員のこうした不適切な行為が、県職員全体の信用を失墜させ、県政への不信を招くことに、職員一人ひとりが改めて思いを致さなければなりません。

つきましては、このようなことが繰り返されることのないよう、改めて交通法規の遵守はもちろんのこと、下記の事項について会計年度任用職員を含む全職員に必ず周知徹底するとともに、日頃から職員への声かけを行うなど、所属内における飲酒運転の根絶に向けた取組を強化してください。

記

- 1 飲酒運転は、人命をも奪いかねない重大な事故につながる極めて危険な行為であることを認識し、次の通知に掲げる留意点や取組事例を職員一人ひとりが再確認したうえで、「飲酒運転は絶対にしない」ということを改めて自覚すること。
 - （1）飲酒運転を防止するための留意点について（平成 25 年 8 月 1 日付け教育政策課長事務連絡）
 - （2）飲酒運転の根絶の取組事例について（平成 26 年 9 月 19 日付け教育政策課長事務連絡）
- 2 飲酒を伴う宴席等に出席する際は、原則として車両を運転していかないこと。
また、運転代行サービスを利用する場合でも、飲酒後は、一切自動車を運転しないこと。
- 3 今回の事案を単に一人の職員による不祥事としてのみとらえることなく、組織全体の問題として受け止め、今後とも職場や家庭で注意し合うなど、職員一人ひとりが飲酒運転の根絶に向けた意識を持ち続けるよう努めること。

○ 教職員の服務規律の徹底について（通知）

（24高小中第1421号平成24年12月7日 小中学校課長通知）

ここ数年の間に度重なる飲酒運転にかかる不祥事が続発する中であって、県教育委員会としては、飲酒運転をはじめとするスピード違反など交通三悪と呼ばれる道路交通法違反につきましては、自らのみならず他者の身体生命に重大な危険を及ぼしかねない、許されない行為であり、各市町村教育委員会と連携を図り、その根絶に向け、各職場での指導の強化をお願いして参りました。

このような折り、またしても、公立小学校の教員（以下同教諭）が自損事故を起こし、酒気帯び運転の道路交通法違反で検挙されるという事案が発生し、同教諭に対して、平成24年12月7日付けで懲戒免職処分を行いました。

今回の事案は、新聞等で報道されていますが、同教諭は、午後7時ごろから他の教員とともに学校の近くの飲食店で、保護者との懇親会に出席し、ビールをジョッキやコップで数杯飲み、翌午後1時を過ぎてから代行運転を呼ぼうとしましたが、混んでいたために自ら自家用車を運転して、途中で自損事故を起こしました。事故を知り駆け付けた警察署員から飲酒検知を受け、呼気1リットル中0.15ミリグラム以上のアルコール分が検出されたことで、同教諭は、酒気帯び運転の道路交通法違反の現行犯で検挙されました。

県教育委員会としましては、本年5月31日付けで、飲酒した直後に運転して物損事故を起こした小学校教頭に対して懲戒免職処分を行い、さらには、8月31日付けで、飲酒後に数時間就寝した後に、車を運転して酒気帯び運転で検挙された県立高等学校教諭に対して、停職1年の懲戒処分を行ったばかりです。

また、このように飲酒運転にかかる不祥事が続発する中であって、市町村教育委員会や校長会等との連携を図り、不祥事の防止、特に飲酒運転の根絶に向けて指導の徹底をお願いして、各職場の取組の強化を進めてきたばかりの事案であり、誠に残念でなりません。

このような不祥事を起こさないためには、何よりも教職員一人一人が教育公務員として自覚を高めるための自己研鑽に励むことと、職場全体で高い倫理観の確立と法令遵守の精神の高揚に努める取組が必要です。学校責任者である管理職には、教職員の授業力や児童生徒理解力などの指導力を高めるための取組とともに、適切な判断力や法令に従って自己を律することができる自律心を高めるなど、教育公務員としての資質を磨く取組を職場のOJTの中にしっかりと位置付け、実践していくことが不祥事の防止の取組として求められます。

併せて、平成24年6月1日付けで、高知県教育長からすべての教職員の皆さんにむけて不祥事の根絶にむけてのメッセージを届けさせていただきましたが、今一度、このメッセージの内容を管下の小中学校で再度ご確認をいただき、服務規律の確保や交通規則の遵守を徹底し、不祥事の根絶に向けた指導をお願いします。

《個人情報の紛失・盗難・漏えい等》関係

○ツイッター等の民間ソーシャルメディアネットワークサービスを私的に使用する場合の取扱いについて（通知）

平成24年9月21日 24高教政第532号
各市町村（学校組合）教育長あて 教育政策課長通知

インターネットを利用して、サービス利用者間で双方向のコミュニケーションを可能とするツイッターやフェイスブック等のソーシャルメディアネットワークサービス（以下「ソーシャルメディアネットワーク」という。）については、情報発信の手段の一つとして大きな広がりを見せています。

しかしながら、ソーシャルメディアネットワークの私的な使用において、業務上知り得た情報や個人情報を含む写真、内容の投稿をはじめ、勤務時間中の投稿など、不適切な事例が県外において発覚し、その取扱いが問題となっています。

つきましては、貴管内の各教育機関において、教職員がソーシャルメディアネットワークを私的に使用する場合、守秘義務及び個人情報管理の徹底並びに情報モラルの順守を行うよう周知をお願いします。

なお、ソーシャルメディアネットワークについては、特定の限られた範囲内でのコミュニケーションにとどまらず、利用状況によって、その内容が全世界に発信される可能性があることを申し添えます。

記

（参考）

【大阪府大阪市 報道発表】（2012 年 7 月 25 日）

<http://www.city.osaka.lg.jp/hodoshiryo/kyoiku/0000178522.html>

《個人情報の紛失・盗難・漏えい等》関係

○個人情報管理の徹底について（通知）

（令和2年11月27日 2高小中第1160号）
各市町村（学校組合）教育長あて 高知県教育委員会事務局小中学校課長

日頃より、本県教育の振興や教職員の育成にご尽力いただいていることに感謝申し上げます。

さて、本年度に入り、本県の学校においては教職員の脅迫や盗撮による逮捕事案、また職務専念義務違反等による懲戒処分事案が続けて発生しております。

さらに、この一方で、児童生徒等の個人情報を紛失する事案も多く発生しています。4月には生徒の成績の記録を保存したU S B メモリーを紛失する事案があり、また9月には生徒の写真データ1000件余りも紛失する事案が発生している状況があります。

個人情報は、それが紛失し、他人に悪用されることにより、個人のプライバシーが侵害され、精神的な苦痛を生じさせることになります。さらに、経済的にも大きな損失を発生させる可能性があります。学校教職員は児童生徒やその保護者の個人情報を扱う立場にあり、一步間違えば、児童生徒及びそのご家族に多大な被害を与える危険性を持つものです。

個人情報の重要性に鑑み、個人情報の保護に関する法律が定められており、その第11条には、「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。」と、個人情報を取扱う際には十分な注意と流出するようなことがないよう抜かりのない措置をとる必要があることが規定されています。学校においては、今一度、個人情報の重要性や取扱い方について、確認・注意し合う必要があります。

市町村教育委員会におかれましては、情報化社会における個人情報の取扱いの重要性について認識を高め、個人情報の取扱いに関する規則等の規定を再度各学校に周知するとともに、各学校における情報セキュリティ対策や個人情報管理の徹底をお願いいたします。

今後、不祥事のより一層の防止に向けて、県教育委員会と市町村教育委員会が一丸となって、学校の組織力向上に取り組んでいくことで県民の皆様の本県教育への信頼回復に努めていかなければならないと考えております。より一層のご理解とご協力をお願いいたします。

《個人情報の紛失・盗難・漏えい等》関係

○保有個人情報等の漏えい等事案が発生した場合の対応について（通知）

令和 5 年 3 月 3 0 日 4 高 教 政 第 1 1 1 2 号
教育委員会事務局各所属長・各県立学校長 あて 高知県教育長通知

高知県教育委員会が保有する個人情報、行政機関等匿名加工情報等、個人番号及び特定個人情報（以下「保有個人情報等」という。）の漏えい等（漏えい、滅失及び毀損をいう。以下同じ。）事案（漏えい等のおそれがある事案その他の行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号。以下「番号法」という。）違反の事案又は番号法違反のおそれのある事案を含む。）が発生した場合等の対応について、令和5年3月8日付け4高法文第804号で制定が通知された「高知県個人情報等安全管理基本方針」及び令和5年3月15日付け4高教政第1007号で制定を通知した「高知県教育委員会が保有する個人情報等に関する管理規程」（以下「管理規程」という。）で基本的な対応を定めましたが、管理規程第8の安全管理上の問題への対応について下記のとおりとしますので、職員への周知をお願いします。

なお、これに伴い、「教育委員会が保有する個人情報の適正な取扱いの徹底について」（平成28年10月4日及び同月12日付け28高教政第513号）及び「高知県教育委員会が保有する特定個人情報が漏えいした場合等の対応について」（平成29年12月12日付け29高教政第606号）は、令和5年3月31日をもって廃止します。

記

1 保有個人情報の漏えい等事案が発生した場合

（1）保護管理者（所属長）から総括保護管理者（教育次長（総括））への報告

保護管理者は、様式1「保有個人情報の漏えい等事案に係る報告書」を作成し、直ちに教育政策課に提出してください。

なお、個人の権利利益を害するおそれがある大きい事態が生じた場合、個人情報保護委員会への報告が必要となりますが（個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第68条第1項）、当該報告は教育政策課が行います。

※ 個人の権利利益を害するおそれがある大きい事態

① 要配慮個人情報が含まれる保有個人情報の漏えい等が発生し、又は発生したおそれがある事態

例) 医療機関から取得した感染症患者の診療情報を含む保有個人情報を記録した文書を紛失した場合

② 不正に利用されることにより財産的被害が生じるおそれがある保有個人情報の漏えい等が発生し、又は発生したおそれがある事態

例) 収納業務のため取得したクレジットカード番号を含む保有個人情報が漏えいした場合

③ 不正の目的をもって行われたおそれがある当該行政機関の長等の属する行政機関等に対する行為による保有個人情報（当該行政機関の長等の属する行政機関等が取得し、又は取得しようとしている個人情報であって、

保有個人情報として取り扱われることが予定されているものを含む。)の漏えい等が発生し、又は発生したおそれがある事態

例) 不正アクセスにより保有個人情報(法第60条第1項の保有個人情報として取り扱う予定の個人情報を含む。)が漏えいした場合

- ④ 保有個人情報に係る本人の数が100人を超える漏えい等が発生し、又は発生したおそれがある事態

例) インターネット上で保有個人情報の閲覧が可能な状態となり、当該保有個人情報に係る本人の数が100人を超える場合

(2) 本人への通知

上記の個人の権利利益を害するおそれが大きい事態が生じた場合、本人への通知を要するため(個人情報の保護に関する法律第68条第2項)、「保有個人情報漏えい等事態発生通知書」(高知県個人情報の保護に関する法律施行細則(令和5年高知県規則第18号)別記第1号様式)により、本人に通知してください。

2 特定個人情報の漏えい等事案が発生した場合

- (1) 保護管理者(所属長)から総括保護管理者(教育次長(総括))への報告
保護管理者は、様式2「特定個人情報の漏えい等事案に係る報告書」を作成し、直ちに教育政策課に提出してください。

なお、個人の権利利益を害するおそれが大きい事態が生じた場合(番号法第29条の4第1項)又は当該事態が生じた時には該当しない漏えい事案等の番号法違反の事案又は番号法違反のおそれのある事案を把握した場合(特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン(行政機関等・地方公共団体等編)(平成26年特定個人情報保護委員会告示第6号))も、個人情報保護委員会への報告が必要ですが、当該報告は教育政策課が行います。

※ 個人の権利利益を害するおそれが大きい事態

- ① 情報提供ネットワークシステム等又は個人番号利用事務を処理するために使用する情報システム等で管理される特定個人情報の漏えい等が発生し、又は発生したおそれがある事

- ② 不正の目的をもって行われたおそれがある特定個人情報の漏えい等が発生し、若しくは発生したおそれがある事態又は不正の目的をもって、特定個人情報を利用・提供され、若しくは利用・提供されたおそれがある事態

例) 不正アクセスにより特定個人情報が漏えいした場合

- ③ 特定個人情報ファイルに記録された特定個人情報が電磁的方法により不特定多数の者に閲覧され、又は閲覧されるおそれがある事態

例) システムの設定ミス等によりインターネット上で特定個人情報の閲覧が可能な状態となっている場合。

- ④ 漏えい等が発生し、若しくは発生したおそれがある特定個人情報又は番号法に反して利用・提供され、若しくは利用・提供されたおそれがある特定個人情報に係る本人の数が100人を超える事態

例) 第三者に誤送付・誤送信した特定個人情報に係る本人の数が100人を超える場合

(2) 本人への通知

上記の個人の権利利益を害するおそれ大きい事態が生じた場合、本人への通知が必要です(番号法第29条の4第2項)、本人へ様式2の2報告事項の(1) 事態の概要、(2) 特定個人情報の項目、(4) 発生原因、(5) 二次被害又はそのおそれの有無及びその内容、(9) その他参考となる事項を通知してください。

3 出先機関及び県立学校の場合

出先機関及び県立学校における事故についての取扱いは、全て主管課長を経由することとしてください。

4 その他の対応

(1) 公文書の紛失誤廃棄による漏えい等事案の場合は、当該公文書における保有個人情報等の有無に関わらず、副総括文書管理者(教育政策課長)に別途事故報告書を提出してください(グループウェア教育政策課キャビネット「公文書ファイル等の紛失又は誤廃棄への対応及びその取扱いについて」参照)。

(2) 情報漏えい等事案の場合は、当該漏えい情報における保有個人情報等の有無に関わらず、デジタル政策課の「情報セキュリティ事案等の発生時における報告フロー」に従い、直ちに報告してください。

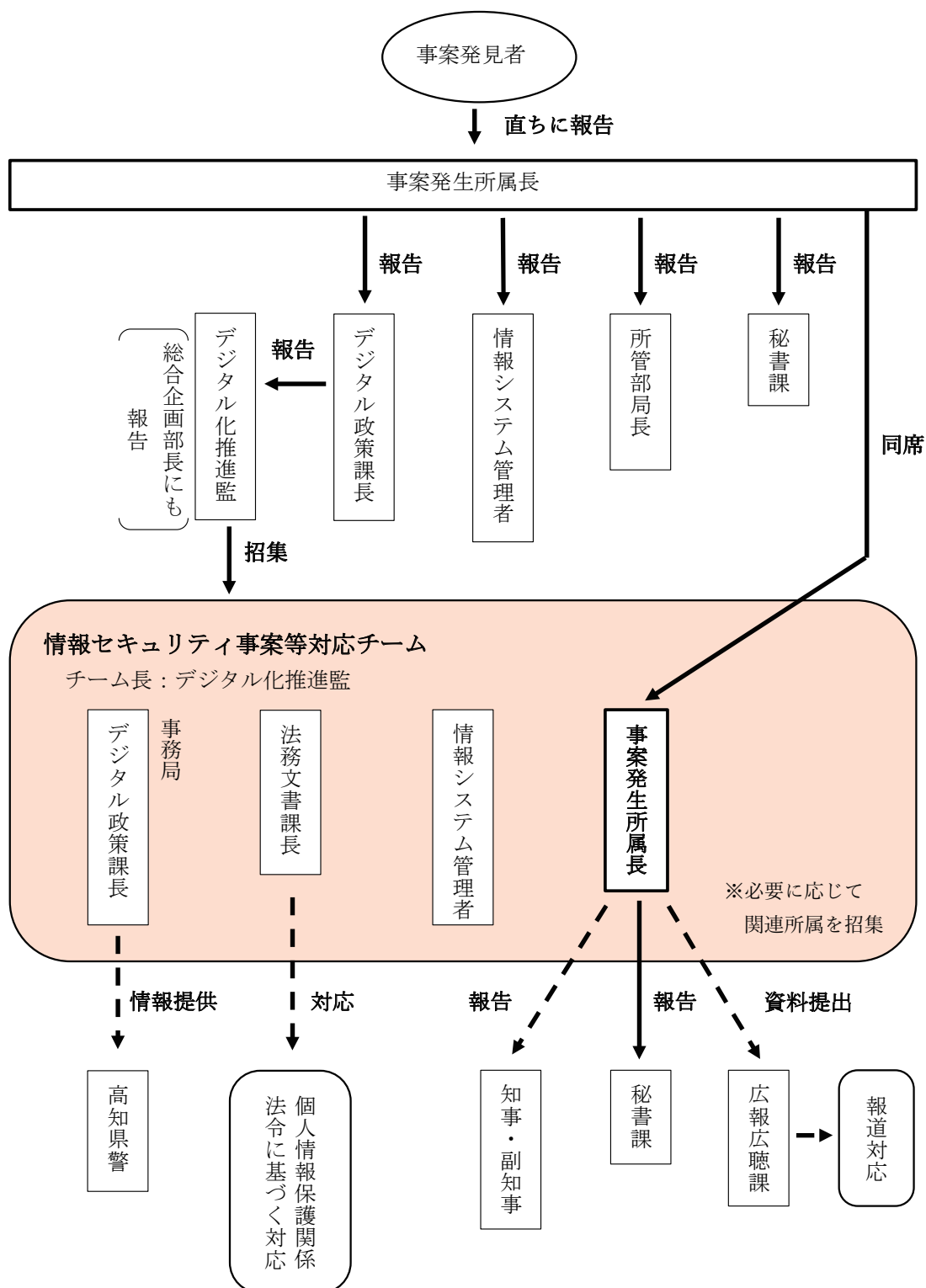
5 提出先及び問い合わせ先

教育政策課 法規調査担当 TEL:088-821-4569 (内線4569)

情報セキュリティ事案等の発生時における報告フロー

情報漏えい等事案については、デジタル・アナログに関わらず報告事案とする。

- ・デジタル：メール誤送信、HP 誤掲載等によるもの
- ・アナログ：郵便誤送付、書類紛失等によるもの



注 特段の規律等が設けられている場合には、別途それに従うこと。

→ 確実に実施
- - - 対応チームで実施可否を判断

○教育ネットの利用について（通知）

平成 23 年 7 月 20 日 23 高教政第 562 号
各市町村（学校組合）教育長あて 高知県教育長通知

教職員の服務規律の確保については、日頃から十分に配慮され、適正な学校管理や教職員への指導に努められていることと存じます。

しかし、この度、高知県教育情報通信ネットワーク（以下、「教育ネット」という。）の利用状況について管理運営者側で通信記録の確認を行ったところ、教育ネットの利用者の一部に、私的なネットショッピングやネットオークションの利用などの職務専念義務及び教育ネット利用の基本原則に反する疑いがあるものが見受けられました。

このため、県教育委員会事務局では、教育ネットの適正な管理運営を図るためフィルタリングルールの見直しを行い、利用状況の監視を強化することとしました。

なお、管理運営者において不適切なアクセスと思われる通信記録を確認した場合、利用者等を特定したうえで、状況に応じて指導を行っているところです。

つきましては、教育ネットは公費によって維持されていることを念頭に置き、貴管内全ての教職員に対し、下記の点についてあらためて確認するとともに、教育ネットの不適切な利用を厳に慎むよう周知徹底をお願いします。

記

- 1 すべての教職員は、全体の奉仕者であって、勤務時間中は、全力を挙げて職務に専念しなければならないこと。
- 2 教育ネットを利用する者は、関係法令のもと他者の権利及び利益を侵害しないよう留意し、教育目的に沿った使用をすること。
- 3 「教職員の服務規律の確保について」（平成 23 年 3 月 15 日付け 22 高教政第 1742 号 高知県教育長通知）
 - 5, 情報の適正管理について（抜粋）
 - ・公的な IT 機器を活用してのインターネットやメールについては、設置の目的や教育内容に応じた適正な活用を遵守すること。

《教育長メッセージ》

○教育長メッセージ

すべての教職員の皆さんへ

教職員の皆様におかれましては、気持ちも新たに各々の目標に向けて平成24年度のスタートを切られたことと思います。

ご承知のとおり本県には、学力や体力の問題、不登校や暴力行為の生徒指導上の諸問題など、教育課題が山積しています。県教育委員会では、平成20年度から4年間の計画で「学ぶ力を育み心に寄りそう緊急プラン～学力向上・いじめ問題等対策計画～」に取り組んでまいりました。その間、県教育委員会と市町村教育委員会がこれまで以上にベクトルを合わせて取り組みを強化し、そして何よりも教職員の皆さんの頑張りがあって、学力面においては、小学校では、全国平均に達することができ、中学校においては、全国水準にはまだ及ばないものの、全国で最高の改善率となるなど、確実な成果を上げることができました。

このことで、私もやればできる、やらなければならないという思いを強くしたところです。今後、高知県の子どもたちの幸せのためにさらなる高みを目指し、今以上に学校が組織的に機能するよう、これまでの取り組みを問い直すことも、また当然のことです。

こうした状況下にあるにもかかわらず、教職員の不祥事が後を絶ちません。この度、公立小学校教頭が飲酒後に自動車を運転して物損事故を起こしたうえ、警察署等への連絡も怠ったという事案が発生したため、懲戒免職の処分を行ったところです。子どもたちのために一生懸命に取り組んでいる心ある教職員の思いに水を差し、同時に県民の皆様の公教育に対する不信を招くことになりました。

特に、ここ数年、飲酒運転やスピード違反など自動車運転にまつわる不祥事が連続して発生しておりますし、学校運営を任されている管理職による事案も多く、言い逃れのできない状況になっています。何としてもこの不祥事は断ち切り、公教育に対する県民の皆様の信頼を高めなければ、本県の子どもたちの幸せにつながりません。

こうした時、大切なことは学校が組織として取り組むことです。

もちろん教職員一人一人の自覚やモチベーションを高めることが必要ですが、人間は心の強い人もいれば弱い人もいます。また、心持ちの強い時もあれば弱い時もあります。一人一人の思いと集団としての思いが一致したときに大きな力を発揮することができます。この作用が、逆に一人一人の自覚やモチベーションを高めることにつながります。これが組織力であり、さらにこうしたことを組織風土・組織文化に昇華して、定着させていかなければなりません。

不祥事防止には、特定の者の問題として受け止めるのではなく、弱い人を、また弱っている人を健全な方向性をもった大きな集団の中に巻き込んでいくこと肝要です。

皆さんの学校はどうでしょうか。学校が組織として、開かれ難い体質や個に頼るような問題はありますか。

今一度、学校組織としての在り様を教職員全員で話し合ってください。そして、不祥事を断ち切り、皆で本県の教育の向上に取り組んで行かなければならないことを肝に銘じようではありませんか。

平成24年6月1日

高知県教育長 中澤 卓史

《教育長メッセージ》

○教育長メッセージ

県教育委員会事務局及び県立学校に勤務する職員の皆さんへ

平成 30 年度は、平成 28 年度から 4 カ年計画で始めた本県の教育大綱及び第 2 期高知県教育振興基本計画の取組が折り返しの 3 年目を迎えます。この間、全国学力・学習状況調査や体力・運動能力、運動習慣等調査に見られるように、本県の子どもの学力や体力の定着状況の改善が図られてきました。このことは、子どもたちや職員の皆さんの頑張りによるものと敬意を表するものです。今後も、高知県教育振興基本計画を着実に推進し、本県の子どもたちに「知」「徳」「体」の調和のとれた生きる力を育成するように全力を尽くしていかなくてはなりません。

また一方で、それらの取組と並行して、県教育委員会では、職員の服務規律の確保や倫理観の高揚を図るべく、様々な取組を繰り返し行ってまいりました。

しかし、残念ながら、飲酒運転やわいせつ行為など、職員による不祥事が後を絶ちません。

加えて、この度、管理職員による重大かつ深刻な不祥事が発生しました。今回の事案は、元公立小学校長が学校外の団体の預金とは言え、平成 21 年度から平成 27 年度までの 7 年間にわたり 4,800 万円余りを横領して、自己の遊技料や飲食料等に使用するといった、極めて悪質なものです。

さらに、横領の事実を知っていた団体の役員である管理職員も、警察や教育委員会への報告を行っていなかったもので、結果として長期間にわたって非行を繰り返していた管理職員を子どもたちの前に立たせてしまうという大変申し訳ない事態となってしまうしました。県教育委員会では、この事案を知り直ちに調査を行ったうえで、平成 30 年 4 月 23 日午後 8 時 10 分に、業務上横領の罪で告発状を警察署に持参いたしました。

この一連の不祥事は、学校組織のリーダーである管理職員によるものであり、県議会をはじめとする多くの県民の皆様方、さらには県外の皆様方からも、大変厳しいご指摘やご意見を数多くいただいています。また、今回の事案が社会に与えた影響は大きく、本県の教育に対する信頼を根底から揺るがす極めて危機的な状況であります。このような状況を踏まえ、5 月 1 日に、県教育委員会と市町村教育委員会連合会が共催で緊急の臨時教育長会、5 月 7 日には、臨時県立学校長会議を開催し、不祥事の根絶と信頼回復に向けて、次のような取組を実施していくことを確認しました。

- ①全ての教育関係者が、自分のこととして捉え本県の教育界が置かれている厳しい状況と危機意識を共有すること
- ②これまでも様々な取組を行っているにもかかわらず、不祥事の発生を絶つことができていないという現状を再認識し、コンプライアンスの徹底を図ること
- ③職場において公金、準公金の管理体制について再度チェックを行うこと
- ④管理職員は風通しの良い職場づくりに努め、日頃から職員との好ましい人間関係を構築するとともに、職員が報告、相談しやすい環境をつくること

各所属においては、具体的に何ができるのか話し合いの場を持ってください。そして、職員一人一人が、今回の事案についての当事者意識と危機感を、また、「今後、不祥事を絶対に発生させない」との覚悟を持ち、不祥事防止・綱紀粛正、不正は許さない職場づくりに取り組み、本県教育の信頼回復に努めていこうではありませんか。

平成 30 年 5 月 11 日

高 知 県 教 育 長
高知縣市町村教育委員会連合会長

伊藤 博明
時久 恵子

《教育長訓示》

○県立学校長会議 教育長訓示

令和6年4月12日

私から、「学校の所属職員を監督する」、「校務をつかさどる」という非常に重い責任を担う立場にある、お集まりの本県の県立学校の校長先生全員に、強く理解と認識いただきたいこと、2点について話をさせていただきます。

一つが、ハラスメントにかかわること。一つが、不祥事全般にかかわることです。

はじめに

まず、本県で発生した教職員間のハラスメント事案については御存知のことと思いますが、加害を行った教員に非があったことは当然のこと、学校や市町村教育委員会、そして県教育委員会におきましても、その対応に課題があったものとして厳しいご指摘を受けている状況がございます。

県教育委員会としましては、今回、被害を受けられた方々からのご意見や有識者の専門的知見からのご意見もいただきながら、その対応の課題検証と今後の対応の検討を行い、とりまとめを行ってまいりました。

その内容につきましては、このあと、担当課長から説明をさせていただきます。その前に、私として、「県教育委員会の対応として強く反省し、考えているところ」、また、「学校としての振り返り、取り組んでいただきたいこと」を述べさせていただきますと思います。

まず事案の内容につきまして改めて説明をさせていただきたいと思います。

最初に、令和3年10月11日から同年11月5日まで、県立高知南高等学校で実施された教育実習において、教育実習生が、指導担当教員からハラスメント行為を受けるという事案が発生したものであります。

教育実習生のハラスメントについての相談と訴えを受け、学校・県教育委員会は、指導担当教員や関係職員から事情聴取を行っておりますが、ハラスメントの事実認定を行えたのが翌年の12月となっております。そして、認定の事実も被害者の方に正確に説明できていなかったということがございます。

このような学校及び県教育委員会の対応から、教育実習生は、本県教育界に不信を抱き、教員になることを諦めるに至っております。

次に、土佐清水市立小学校の事案でございます。令和2年、同校の教頭が、既婚者でありながら、講師に対して好意を持っている旨のメールを複数回送信。採用審査前には、県教育委員会事務局の幹部職員の名前を出し、口利きをするような発言も行うという事案が発生しております。同講師は、この経緯を校長に相談し、校長は市教育長に報告するとともに同教頭に指導を行っておりますが、県教育委員会への報告はありませんでした。

令和4年、同じ教頭は、同校に赴任した別の講師に対し、執拗にSNSでメッセージを送り交際を迫るなど、前回と同様のハラスメントを行っております。講師からの訴えを聞いた校長は、市教育委員会に報告し、市教育長とともに同教頭に対し指導を行っております。しかし、同教頭は再び同講師の私生活を中傷するなど、ハラスメント行為を継続して行いました。その後、ようやく県教育委員会に報告があがるなど、県と市町村との連携体制が十分に図られていない実態が明らかとなっております。また、県教育委員会のその後の対応も、被害者の心情への寄り添いという点では不十分であり、講師やそのご家族を傷つけるところに至ったものであります。

この2名の講師も、このような状況から、教員になることを断念するに至っております。

す。

被害を受けられた教育実習生、及び、お二人の講師の方々、さらにそのご家族の皆さまに、極めて精神的な苦痛をもたらし、夢を断念せざるを得ない状況に至らせてしまったこと、本当に申し訳なく、この場をお借りして心からのお詫びを申し上げます。大変申し訳ありませんでした。

県教育委員会の対応についての反省

私として、まず第一に申し上げたいのは、これまで申し上げてきたような、本事案に対する県教育委員会の対応の不十分さや体制の不備についての反省であります。

このあと、担当課長からの説明でも、その検証の結果等についての詳細は説明をさせていただきますが、まず反省をすべきは、「被害を受けられた方々に寄り添った対応が、我々県教育委員会として十分にできていなかった」という点であります。この点について猛省をしなければならないと考えております。

「被害者に寄り添った対応」とはどのようなことか。それはまず、「被害を受けられた方の言葉に十分に耳を傾け、その思いや辛さをしっかり受け止め、そこから調査をはじめ」ということがなければならないということです。

確かに、私も県教育委員会は、任命権者として、事実関係を正しく明らかにし、必要に応じて適切な処分を実施しなければならない立場にあります。懲戒処分等は、不利益処分にあたる以上、慎重・丁寧に対応しなければならず、そのために一定の時間がかからざるを得ない場面もあります。事実が確定しない段階では、客観的な立場で「被害者」と「加害者とされる者」のそれぞれの話を伺い、対応しなければなりません。

しかし、事実の認定や、処分・量刑を検討する段階以前の問題として、最優先に我々がとらなければならないのは、まず、「被害を受け、傷ついている被害者に寄り添う」ということを大前提とし、被害を受けられた方々のお気持ちに配慮し、真摯に対応することです。辛い経験をし、やっとの思いで相談をしてきた被害者を、県教育委員会の不適切な対応によってさらに傷つけたり、不信感を抱かせることは決してあってはならないと考えております。

また、苦しさや傷つきを持つ被害者が、同性の職員の対応や、カウンセラーなどの心理の専門家の同席などを望む気持ちはなかったのか。心の内にある思いや訴えを十分に話ができる環境を作ることが我々にできていたのか。あるいは、事態がどのように動いているのか、調査状況を適宜お伝えをし、また、致し方ない事情があるのであれば、それを丁寧に説明し、被害者の方の不安を和らげることができていたのか。このような点についても、十分な対応ができていなかったものと考えております。我々として、「被害者に寄り添った対応」という点で、大いに反省しなければいけない点があったと考えております。

また、「被害者に寄り添った対応」という点は、相談を聞く対応の仕方だけに現れるものではありません。被害者の方の仕事をされる環境について注視をするということも極めて重要であります。それぞれに、「このままでは実習が続けられない」、「職場にすることができない」という状況にあったわけで、まずは、被害者の方の心身ともに安全・安心を確保し、勤務環境を配慮するといった対応ができていたのか。そのうえで、被害者の方が何か勤務上不利益を受けていないかをしっかりと確認したり、管理職や心理の専門家によるメンタルケア等を行うことができていたのか。この点でも不十分なところがあったと考えております。

以上のように県教育委員会の反省すべき点については、繰り返しとなりますが、より詳細についてはこの後改めて担当課長よりご説明をさせていただきます。

まずは冒頭、県教育委員会の本事案の対応についての反省すべき点を申し上げさせて

いただきました。

学校で取り組んでもらうこと

そのうえで、今度は、お集まりの県立学校長の皆さんに、真摯に「自分ごと」としてお考えいただきたいことを申し上げたい。そもそも、「なぜ学校でこのようなハラスメント事案が起こるのか」、そして、「事案が生じた時の学校等の対応で何故被害者がさらに傷つくことがあるのか」ということです。

この点について、様々な方からご指摘をいただきますが、まずは「学校や組織の閉鎖性」あるいは「内々の論理への固執」であります。時代は変わっています。また、変わり続けています。それなのに、「これがうちの基準」という学校や組織の価値観だけで、思考停止的に前例踏襲をする判断をしているところはないだろうか。自分にとっての「当たり前」が相手にとっての「当たり前」ではない。自分の組織の価値観は、社会の共通する価値観ではないということを改めて理解する必要があると考えます。

そのためにも、もっともっとハラスメントに対する正しい知識を身につけなければなりません。ハラスメントに対して無知・無自覚であってはなりません。「何が相手を傷つけるのか」を想像力をもって意識しなければなりません。そして、学校長は、それを自らの学校の教職員に正しく伝え、その理解・意識を広げていかなければなりません。

真に「身内の教職員を守る」ことであれば、学校長として、事後に「大事(おおごと)にしない」ことにエネルギーをさくのではなく、事前に「そのようなことを起こさせない」ことに心血を注ぐべきと考えております。

また、批判的に自身や周りの状況を捉えることが必要であります。ハラスメント事案が発生した際に、「被害を受けた」という意識と、「そのようなつもりでやったのではない」という意識との間に、隔たりがあります。「そのようなつもり」という理屈が社会で成立することは、ほとんどといっていいほどあり得ません。行った言動、それが客観的にどのように見られるのかが全てであります。自らが行っている言動は「大丈夫だろう」ではなく、「人を傷つけていないだろうか」「人の大事な権利を侵してはいないだろうか」と批判的に眺めてみるが必要と考えます。「業務に関する叱咤叱責だから大丈夫だろう」なんて理屈だけで許されることはありません。その程度や方法、相手の状況等、様々な点から見て、「ハラスメント」と認定されることはあり得ることです。「〇〇だから大丈夫だろう」という認識をもしお持ちであれば、今すぐに改めていただきたいと思います。

このようにして、組織全体として、「他者を大切にする」、「人権を大事にする」、「規範意識を持つ」、「風通しのよい環境をつくる」。このような職場に学校がなるよう、その特性や風土を変える努力をしていかなければなりません。

そして、極めて重要なことは、我々はこの「他者を大切にする」といったようなことを本来子どもたちに教えるべき立場にあることを、もう一度自覚しなければならないと考えております。

ハラスメント総括

いずれにしろ、若い志のあった方々の教員になりたいという希望を失わせてしまったことについては、冒頭にも申し上げましたように、被害を受けられた方々やそのご家族には改めて大変申し訳なく思うところであります。同時に、本県の教育界にとって有望な若者に教職を諦めさせるに至ってしまったことは大変残念であり、断腸の思いであります。そのような思いをもって、今後、県教育委員会として、今回の検証で浮かび上がった課題は、真摯に反省をし、同様のことが二度と起こらないようしっかり対応していかなければならないと誓っているところであります。

そして、学校におきましては、ハラスメントに対して無知や無自覚等をなくすよう、そして仮に万が一事案が発生しても、適切な対応がとれるよう、校内研修等を確実に行っていただく必要があります。学校内のこれまでの文化・風習を再度批判的に眺め直し、風通しの良い、全ての人の人権が大切にされる職場へと改善していただかなければならない。そう考えております。

なお、この検証結果とともに、ハラスメントについて被害者から相談があった際、どのような手順をとるのか、そして被害者の方に寄り添うことを含めて、どのようなことに留意するのかといったことを明確に「見える化」した手順書も作成しております。この後、手順書の内容も担当課長から説明をさせますが、これらも含めて、各学校長はじめ管理職はしっかりと内容を理解し、職員会等において全教職員に周知をしていただきたいと思います。

そして、学校に対し、適切な対応と、手順書等で示した県教育委員会への報告等といった手順を徹底していただきたい。今般お示しするこの手順書をはじめとした各種の対策は、県教育委員会、そして全ての県立学校が、「今後本県の学校や県教育委員会が変わっていく」ということについて、県民の皆さまにお約束をしたものであると考えております。そのため、手順書の手順をはじめ、ここで示した対策の内容について、仮に今後、理由なく不適切・不十分に対応が行われた場合には、それをもってして各学校の管理職も管理監督責任を問われる可能性があることを強く意識をしていただきたい。

なお、今回お示しする対策や手順書の内容については、これで完全なものとは考えておりません。引き続き、様々な方々からご意見をいただき、適宜改善を図り、充実もさせていきたいと考えております。ご承知おきください。

不祥事一般について

さて、もう一件。本県はハラスメント以外にも、様々な教職員による不祥事事案が続発していることは御存知のことと思います。私が就任した令和4年度には5件、昨年度は8件、計13件の不祥事事案、これについて処分を行ってまいりました。

うち県立学校については、盗撮からはじまり、住居侵入、窃盗未遂、万引き、詐欺、わいせつ行為、旅費の不正受給などなど、本県の市町村立学校の教職員数と比較しても異様な、案件数全体の過半数の8件と多く発生している状況があります。任命権者であり、かつ、服務監督権者である県教育委員会として、教育長として、大変重く受け止めており、また、生徒の皆さん、県民の方々にも大変申し訳なく思うところであります。教職員の不祥事は、全国的にも課題となっておりますが、たった一人の教職員が起こしたただけで、その学校に通う子どもたちに大きな動揺を生じさせ、影響を与えてしまうのは当然のこと、高知県の教育そのものへの信頼が失われ、他の献身的に頑張ってくださいの学校や教職員に対して県民の方々からの評価も下げることにつながることを、真に意識しなければなりません。

このことは、これまでも様々な場面で、お伝えをし、注意を促してきたところです。それでもこのように不祥事が続発し、むしろ増えているという状況があります。これは、私の言葉が、危機感が、県立学校の教職員の一人一人に届いていないということであるのではないかと思います。今一度、本日お集まりの校長先生方の胸に刻んでいただくと同時に、自校を振り返り、ご自身の言葉で職員に伝え、そして実際に行動していただきたいと思います。

不祥事の要因と取組

よく「不祥事は、個人の性向や特性等によって発生する」という声を聞くことがあります。

この言葉には、その後ろに「だから何を言っても仕方がない」という意味が含まれるのでありましょうか。

確かに個人的な傾向や条件というものを否定するものではありません。ただ、だからといって「何もしない」のは全くの見当違いであります。

不祥事が発生する場合、そこには環境的要件や組織的条件があることも述べられています。例えば、不祥事が起こりやすい組織は、コミュニケーションの自由度が低く、実際に必要・円滑なコミュニケーションがとれていない傾向があるということも言われます。「職員が今、何を思っているのか、何に困っているのか、どれほどのストレスを強く感じているのか」といった、個人が置かれている環境条件などは、個々をよく観察し、コミュニケーションを取っていなければ分かりません。困難を相談できる雰囲気があり、職員が相互に注意し合い、カバーし合う組織であれば、これまで発生してきた事案のなかで防げたようなものは多くあるはずであります。

悪い意味での「事なかれ主義」で、互いの状況等は見て見ぬふりの、風通しの悪い「生ぬるい組織」では、誰が何に対して責任を持つのかの役割分担も不明確で、互いに高め合ったり、注意し合ったりということもありません。そうした組織が、避けられるはずの所属職員の不祥事という事態につながってしまいます。このような「生ぬるい組織」になっていないだろうか。「風通しの悪い組織」になっていないだろうか。

決して一方的ではない、双方向で、相手のことを理解し、信頼し合い、そのうえで本音で意見を交わせ、子どもたちのための学校運営や授業内容を高めようとする。そのような職場作りを日頃から強く意識しなければならないと考えます。いわゆる心理的安全性も、職場での信頼関係が醸成されていけば自ずと高まっていくはずであります。

そして、そのような下地があれば、不祥事を起こさないためにも、あるいは不祥事が万一起きてしまった時の対応の際にも、「この対応だけでは足りない」「もっとこういうことをしよう」といった声が組織内から上がるようになるものと考えます。

「自分の学校は関係ない」あるいは「県内で起きている不祥事は自分たちには関係ない」と思っている教職員はいませんか。誰しも、厳しく辛い状況に置かれ、ストレスが大きくなることもあります。決して良くないことではありますが、残念ながら目の前の誘惑に負けてしまうこともあります。つまり「不祥事」の可能性はどこに誰にも転がっている。だからこそ、「自分ごと」として捉え、これを起こさない組織づくり・意識づくりを、全員が真剣に話し合わなければなりません。「人間は全員が強い者ではありません。弱いところもあります。だから罪を作らせない仕組みを作ることが人を守ることになる。」と思います。

さいごに

最後となりますが、実際のところ、問題意識をもって、様々にご努力をいただいている学校も多いことは承知しております。このようなことを、皆さんに話さなければならぬこと自体が、辛く悲しいことであります。本来、教職員は、子どもたち、保護者、そして地域の方々に夢や希望を与える素晴らしい存在であります。そのために、自分を磨いていくことをいとわない存在であるはずで

それが、一部の教職員の行為で、子どもたちから希望を奪い、県民の方々から期待を失わせております。「教職員になろう」と思ったときの初志、子どもたちの成長を感じて「教員になって良かった」と思ったあの瞬間。ぜひすべての教職員にはそれを思い起こさせてほしい。高知県の教職員としての誇りを再確認をしていただきたい。切にお願いをするところであります。

これまで、県教育委員会として反省すべきこと、そして各学校に改めてお伝えしたいこと、様々をお伝えをさせていただきました。私が本日お話したこと、これから担当課

長が説明すること、しっかりと受け止めていただき、教職員一人一人に校長先生の言葉で届けていただきたい。

教職員一人一人がその姿を子どもたちに自信を持って見せることができるように、ハラスメントを含め不祥事が二度と生じることがないように、そして、二度とこのような訓示を私がさせていただくことがないように。

県教育委員会としてしっかりと反省し、取り組むという決意を申し上げさせていただきました。あわせて、全ての校長・教職員がこの不祥事案について「自分ごと」として、しっかりと考え、取り組んでいただくことを、改めて要請させていただき、私からの訓示とさせていただきます。

教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）

（抜粋）

平成 24 年 8 月 28 日

中央教育審議会

1. これからの社会と学校に期待される役割

- グローバル化や情報通信技術の進展、少子高齢化など社会の急激な変化に伴い、高度化、複雑化する諸課題への対応が必要となっており、多様なベクトルが同時に存在・交錯する、変化が激しく先行きが不透明な社会に移行しつつある。
- こうした中で、幅広い知識と柔軟な思考力に基づいて、知識を活用し、付加価値を生み、イノベーションや新たな社会を創造していく人材や、国際的視野を持ち、個人や社会の多様性を尊重しつつ、他者と協働して課題解決を行う人材が求められている。
- これに伴い、21世紀を生き抜くための力を育成するため、これからの学校は、基礎的・基本的な知識・技能の習得に加え、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力・判断力・表現力等の育成や学習意欲の向上、多様な人間関係を結んでいく力の育成等を重視する必要がある。これらは、様々な言語活動や協働的な学習活動を通じて効果的に育まれることに留意する必要がある。さらに、地域社会と一体となった子どもの育成を重視する必要がある、地域社会の様々な機関等との連携の強化が不可欠である。
- また、学校現場では、いじめ・暴力行為・不登校等生徒指導上の諸課題への対応、特別支援教育の充実、外国人児童生徒への対応、ICTの活用の要請をはじめ、複雑かつ多様な課題に対応することが求められている。加えて、社会全体の高学歴化が進行する中で教員の社会的地位の一層の向上を図ることの必要性も指摘されている。
- このため、教員がこうした課題に対応できる専門的知識・技能を向上させるとともに、マネジメント力を有する校長のリーダーシップの下、地域の力を活用しながら、チームとして組織的かつ効果的な対応を行う必要がある。
- もとより、教員の自己研鑽の意欲は高いものがあり、日本の授業研究の伝統は諸外国からも注目され、こうした自主的な資質能力向上の取組がこれまで日本の教育の発展を支えてきたとの指摘もある。今後、学校を取り巻く状況が大きく変化していく中で、そうした様々な校内・校外の自主的な活動を一層活性化し、教職員がチームとして力を発揮していけるような環境の整備、教育委員会等による支援も必要である。

2. これからの教員に求められる資質能力

- これからの社会で求められる人材像を踏まえた教育の展開、学校現場の諸課題への対応を図るためには、社会からの尊敬・信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力を有する教員、困難な課題に同僚と協働し、地域と連携して対応する教員が必要である。

- また、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である（「学び続ける教員像」の確立）。



- 上記を踏まえると、**これからの教員に求められる資質能力**は以下のように整理される。これらは、それぞれ独立して存在するのではなく、省察する中で相互に関連し合いながら形成されることに留意する必要がある。



- (i) 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）
- (ii) 専門職としての高度な知識・技能
 - ・ 教科や教職に関する高度な専門的知識（グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む）
 - ・ 新たな学びを展開できる実践的指導力（基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的な学びなどをデザインできる指導力）
 - ・ 教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力
- (iii) 総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）



服 務 の 宣 誓 に つ い て



【日本国憲法第15条】

すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。

【地方公務員法第30条】（服務の根本基準）

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、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

【地方公務員法第31条】（服務の宣誓）

職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

【職員の服務の宣誓に関する条例第2条】（職員の服務の宣誓）

新たに職員となった者は、任命権者又は任命権者の定める上級の公務員の面前において、別記様式による宣誓書に署名してからでなければ、その職務を行ってはならない。



宣 誓 書



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

私は、地方自治の本旨を体するとともに公務を民主的且つ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実且つ公正に職務を執行することを固く誓います。

年 月 日

氏 名

