

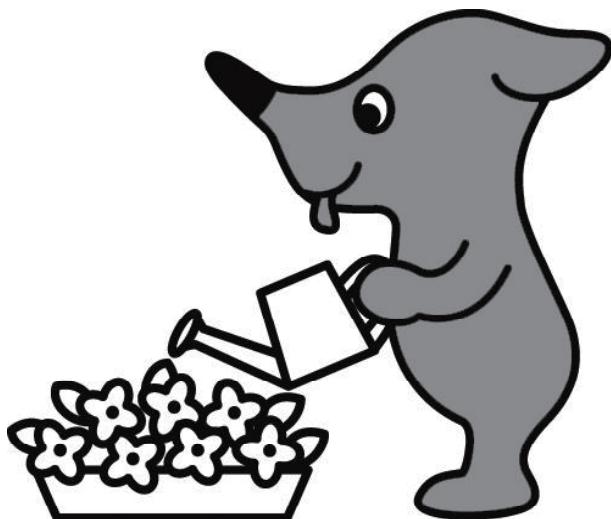


みんなで取り組む

**千葉の教育**

# 信頼される質の高い教職員であり続けるために

— 教職員の服務に関するガイドライン —



千葉県マスコットキャラクター  
チーバくん

令和7年3月【改訂】

千葉県教育委員会

## はじめに

千葉県教育委員会では、第4期千葉県教育振興基本計画において、「人生をしなやかに切り拓き、千葉の未来を創る「人」の育成～一人一人が可能性を最大限に伸ばし、自分らしく活躍するために～」を基本理念に掲げ、学校・家庭・地域が連携して、伸びやかで豊かな教育の場を提供し、デジタル社会に対応できる能力と、変化や多様性を受け入れる柔軟性と寛容さ、人間らしい思いやりを併せ持った心豊かな子供たちの育成を目指します。

そのためには、学校において、子供たちが安全・安心に学校生活を送り、誇りをもって学ぶことができる環境が整っていること、並びに、全ての子供たちが自分の良さや可能性を認識し、それぞれの多様性を認め合い、あらゆる他者を価値ある存在として尊重とともに、一人一人の可能性を最大限伸ばすことができる教育を実現していくことなどが必要となります。

教職員は、子供の権利を守るための義務として、安全配慮義務を負っています。私たちにとって、一番大切な子供の安全や権利を守るために、教職員一人一人、何ができるかという視点をもち、子供の最善の利益は何かを考え、計画的・組織的に対応していくことが重要となります。

管理職は、教職員が諸問題を一人で抱え込むことなく、組織的に情報を共有して対応する体制を整備するとともに、自分の学校からは、不祥事を絶対に起こさないという強い決意で、改めて、教職員相互の抑止力を高めるなど、不祥事が起きない職場風土を醸成していくことが重要となります。

本ガイドラインは、教職員による不祥事を根絶するため、教職員が当然守るべき服務に関する基本及びとするべき行動規範等をとりまとめ、令和2年3月に策定したものですが、新しい法令等の施行、懲戒処分の指針の一部改正、不祥事の内容、社会状況の変化等を反映し、学校等において、より効果的に活用できるよう、弁護士等の専門家の協力を得て、改訂しました。

管理職においては、本ガイドラインを活用して、学校運営を見直すとともに、不祥事防止に係る全体計画や年間計画を作成し、職員全体で共有した上で、不祥事根絶に向けて、研修や改善等に取り組んでください。

教職員においては、信頼される質の高い教職員であり続けるために、本ガイドラインを精読し、人権意識、規範意識及び高い倫理観をもち、子供に希望や明るい未来を示せるように、率先垂範して、日々の教育活動の一層の充実につなげられることを期待します。

# — 目次 —

## ○はじめに

### 第1章 不祥事の未然防止のために

1 子どもの人権・権利	1
2 児童生徒を守る義務～安全配慮義務～	3
3 不祥事を起こす理由	6
4 学校という職場に関する理解	8
5 不祥事を未然に防止できる職場	9

### 第2章 信頼される教職員となるために

1 児童生徒性暴力等の禁止	1 1
2 私的な電子メール、SNS等及び自家用車同乗の禁止	1 5
3 わいせつな行為、セクシュアルハラスメント等の禁止	1 6
4 体罰、不適切な指導の禁止	1 7
5 個人情報の適切な管理等	2 1
6 飲酒に伴う不適切な行為の防止等	2 2
7 交通違反、交通事故の防止	2 3
8 パソコン等の適正な使用	2 4
9 利害関係者との不適切な接触等の禁止	2 5
10 会計事故の防止	2 6
11 営利企業等の従事許可を得る手続の怠の防止	2 7
12 パワーハラスメントの防止	2 8
13 障害者差別の禁止等	2 9

### 第3章 法律の専門家による事例検討資料

1 ケース1 児童生徒性暴力等①	3 1
2 ケース2 児童生徒性暴力等②	3 5
3 ケース3 体罰、不適切な指導	4 0

### 第4章 不祥事発生時の初期対応等について

1 児童生徒性暴力等に係る初期対応	4 4
2 教職員の不祥事（児童生徒性暴力等以外）に係る初期対応例	4 7

### 第5章 教職員の服務等について

1 服務の根本	4 9
2 服務の基本的事項	4 9
3 行政処分	5 1
4 教職員が負う責任	5 2
5 「懲戒処分の指針」（抜粋）	5 3
6 教職員の服務に関する法令等リンク集	5 6

# **第1章**

## **不祥事の未然防止 のために**

# 1 子どもの人権・権利

- 個人の尊厳、個人としての尊重とは、何を意味するのでしょうか？
- 児童生徒の人権を意識した指導とは、どのようなものでしょうか？
- 子どもの権利条約に定められた4つの原則とは、どのようなものでしょうか？

## 【解説】

### 1 個人の尊厳・個人としての尊重

日本国憲法に定められた基本的人権は、個人の尊厳を根拠とします。個人の尊厳とは、大人であるか、子どもであるかにかかわらず、人は生まれながらに一人の個人として、誰からも侵されることのないかけがえのない価値を有しているということです。個人の尊厳を尊重するということは、相手が誰であっても、蔑視したり嫌悪したりすることなく、一人の個人として敬意をもって接しなければならないということです。

また、こども基本法や生徒指導提要では、全ての子どもは個人として尊重されることが求められています。個人としての尊重とは、個人の尊厳と人格の尊重を意味します。一人一人の個人は自らの生き方を選択して、実践していくことができる主体であり、そのことを尊重しなければならないということです。教職員と児童生徒という立場の違いはあっても、お互いの尊厳を認め合い、個人として尊重することが必要です。

### 2 児童生徒の人権を意識した指導

学習指導も生徒指導も、児童生徒の尊厳に配慮し、個人として尊重することが根本となります。児童生徒に対する非違行為の根本的な原因として、子どもである児童生徒の尊厳を軽んじ、個人として尊重しない加害者の歪んだ考え方があると考えられます。

同僚の教職員が言うことを聞かなければビンタをしますか？後輩の教職員が思うように動かないときに、バカ・死ねと言って叱責することは許されますか？

児童生徒の個人の尊厳に配慮し、私たち教職員と同じ一人の個人として尊重するという意識をもって指導に当たれば、暴言や体罰によって従わせたり、人格を蹂躪する性暴力をしたりすることはないでしょう。

このような個人の尊厳を損なう不適切な指導が懲戒処分の対象となることを明確にするため、令和6年4月より、懲戒処分の指針では、「児童生徒の尊厳を損なうなどの不適切な指導を行った職員は、体罰の量定に準じて扱う。」としています。

### 3 子どもの権利条約（児童の権利に関する条約）・4つの原則

児童生徒を個人として尊重し、一人一人を大切にした教育を行う上で、子どもの権利条約の4つの原則を理解することが不可欠です。子どもは、権利の主体であって個人として尊重されますが、一方、成長の過程にあって保護や配慮が必要であるため、大人に対して様々な配慮を求める権利も有しています。

子どもの権利条約のいわゆる4つの原則を説明します。

#### ○差別の禁止（差別のないこと）

すべての子どもは、子ども自身や親の人種や国籍、性、意見、障がい、経済状況などどんな理由でも差別されず、条約の定めるすべての権利が保障されます。

#### ○子どもの最善の利益（子どもにとって最もよいこと）

子どもに関することが決められ、行われる時は、「その子どもにとって最もよいことは何か」を第一に考えます。

#### ○生命、生存及び発達に対する権利（命を守られ成長できること）

すべての子どもの命が守られ、もって生まれた能力を十分に伸ばして成長できるよう、医療、教育、生活への支援などを受けることが保障されます。

#### ○子どもの意見の尊重（子どもが意味のある参加ができること）

子どもは自分に関係のある事柄について自由に意見を表すことができ、おとなはその意見を子どもの発達に応じて十分に考慮します。

（出典：日本ユニセフ協会「子どもの権利条約の考え方」

<https://www.unicef.or.jp/crc/principles/>

教職員も子どもの権利条約やこども基本法に従う義務があり、これらの4つの原則に則って日々の職務に当たる必要があります。日々の職務の中で、児童生徒を差別しないこと、児童生徒を守ること、児童生徒が自由に表明する意見を十分に考慮すること、児童生徒にとって最も良いことは何かを第一に考慮することが求められます。

このように4つの原則を意識して行動することは、児童生徒の個人の尊厳を認め、個人として尊重するということの具体化であるともいえます。

## 2 児童生徒を守る義務～安全配慮義務～

- 児童生徒に対する安全配慮義務とは、どのような義務でしょうか？
- これまで児童生徒に対する安全配慮義務が問題となったケースには、どのようなものがあるでしょうか？
- 児童生徒を守るために、どのような行動が求められるでしょうか？

### 【解説】

#### 1 安全配慮義務

教職員は、児童生徒を守る義務として安全配慮義務を負っています。

安全配慮義務は、労働者の生命、身体等を守るために裁判所によって徐々に認められ、その後、学校を含む様々な領域で認められるようになりました。

教職員の児童生徒に対する安全配慮義務は、学校における教育活動により生ずるおそれのある危険から児童生徒を保護すべき教職員の負う法的義務であるとされています。

裏を返せば、教職員が安全配慮義務に即して職務を行えば、大切な児童生徒を守ることができるということです。

#### 2 児童生徒に対する安全配慮義務が問題となったケース

具体的にはどのようなケースで、児童生徒に対する安全配慮義務が問題となったのかを見ていきましょう。

##### ①いじめ（東京高等裁判所平成6年5月20日判決）

##### 【ケース】

執拗な集団的ないじめを受けた結果、中学生が自死をした。教員らが適切な対処を怠るどころか、かえって、集団的いじめに加担したと受け取られるような行為等をした。

##### 【裁判所の判断】

公立中学校の教員には、学校における教育活動及びこれに密接に関連する生活関係における生徒の安全の確保に配慮すべき義務があり、特に、他の生徒の行為により、生徒の生命、身体、精神、財産等に大きな悪影響ないし危害が及ぶおそれが現にあるようなときには、そのような悪影響ないし危害の発生を未然に防止するため、その事態に応じた適切な措置を講ずる義務がある。

中学校の教員らは適切な問題意識をもって対処することを怠り、教員全体が一体となった適切な指導や適切な措置を講じなかつた。

## ②生徒間の性暴力（旭川地方裁判所平成13年1月30日判決）

### 【ケース】

中学校在学中の女子生徒が、校内で同中学校の男子非行グループから繰り返し悪質な性暴力を受け、その被害の一部を教員に訴えていたが、当該教員は適切な対応を取らなかった。

### 【裁判所の判断】

性的被害がその性質上人目に付かないように行われ、被害生徒も羞恥心や報復への恐怖等から性的被害を申告せず、又は申告しても深刻な性的被害の一部しか話さないことがあると推測されることに鑑みると、生徒から具体的な性的被害の訴えを受けたり、又は生徒から性的被害を少しでも匂わせるような訴えを受けたりした場合には、事案に応じて、適切な対応をすべき義務がある。

訴えを受けた教員のほか、被害者の保護者に対する適切な報告を怠った教頭には過失がある。

## ③児童生徒性暴力等（名古屋地方裁判所岡崎支部平成30年6月29日判決）

### 【ケース】

前任校で女子児童と身体接触を巡るトラブルがあった男性教諭が赴任してきた。その男性教諭は結果として赴任先の学校で女子児童に対して強制わいせつ行為に及んだ。

### 【裁判所の判断】

男性教諭について、「女子児童との接触が気になる。」、「顔を近づけたり、肩に手を置いたりすることが気になる。」等の報告が校長にされていた。校長は当該教諭の言動をよく観察するように他の教員に指示をしたり、当該教諭に対して誤解を招くような行動を避けたり、禁止したりするよう指導をしていた。また、自ら教室を見回るなどしていた。これらの校長の対応に過失は認められないと判断した。

（※児童生徒性暴力防止法施行前であり、現在では異なる判断があり得ます。）

これらの安全配慮義務に関する裁判例では損害賠償が問題となりましたが、それだけではありません。

自らの言動であっても、他の教職員による言動であったとしても、子どもの生命、身体、性的自由等重要な権利に対する危険があることを予見できながら適切な対応を取らないことは、不適切な指導として懲戒処分の対象ともなり得ることに注意が必要です。

### 3 児童生徒を守るためにどのような行動が求められるか

安全配慮義務はそれぞれの場面に応じて具体的な内容が定まってきます。また、①学校を設置する教育委員会、②校長等の管理職、③その他の教職員が負う安全配慮義務は、その職務内容に応じて異なります。

したがって、安全配慮義務の具体的な内容は、その場面、その職務内容に応じて考える必要があります。各種法令や通知等に基づいて行動すべきことは当然ですが、その他にどのような視点をもって行動すべきかのポイントを示します。

#### (1) 児童生徒の最善の利益を考慮すること

1ページの「子どもの人権・権利」で学んだように、その児童生徒のための最善の利益は何かという視点をもちましょう。時として、自分の担任する児童生徒ではないため、口を出しにくい、例年どおりに行うことだから問題ない等の大目線で判断をしてしまうことがあります。大人目線で判断をするとき、児童生徒の最善の利益は疎かにされてしまいがちです。

その児童生徒にとって最も利益となることは何かという視点をもって行動をする必要があります。

#### (2) 表に出ている事象に目を奪われないこと

上記「②生徒間の性暴力」の事例のように、児童生徒のSOSは一見して分かりにくい行動で示されることがあります。表に出ている行動に目を奪われず、どのような行動を取る原因として、どのような背景（児童生徒の特性、ストレスを与えていたりする原因）があるかを探って、アプローチしていく必要があります。生徒指導の基本となる深い児童生徒理解が必要となります（生徒指導提要23～24ページ）。

#### (3) 最新の知見を学ぶこと

熱中症の危険性、組体操等の実技における危険性等、日々、様々な新たな知見が知られています。また、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（児童生徒性暴力防止法）、日本版DBSといわれる学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律等、新たな法令も制定されています。

前例踏襲をするだけではなく、児童生徒の生命・身体に危険性を与える事象についての最新の知見を学んで取り入れていくことが求められます。

### 3 不祥事を起こす理由

児童生徒を守り育てる立場である教職員が、なぜ、不祥事を起こしてしまうのでしょうか？

#### 【懲戒処分を受けた教職員による反省の言葉】

- 研修を受けているときは、不祥事は起こしてはならないということは考えていたと思う。しかし、実際の場面になったときに、それが頭に浮かんできたかというと、そこで負けてしまった。
- 心のどこかで、「自分は大丈夫であろう。」といった思いがあった。調子に乗っていたのだと思う。
- いけないことだと分かっていたが、「自分だけは大丈夫。」といった自分でも分からぬ自信があった。「何とかばれないであろう。」といった思いがあった。
- 自分の中で、ばれたら終わりだけれど、人目のない守られた空間の中だったので、自分の心が揺らいだ。相手に好意を寄せられ、自分自身も甘い気持ちが出てしまった。
- 生徒から私のインスタグラムのアカウントの「フォロー」のリクエストがあり、許可をしてしまった。私の認識の甘さが全てであるが、校内の立ち話で、「相手が誰かしっかりと分かっていれば大丈夫である。」といった旨の会話を断片的に聞き、やりとりをしても良いと思ってしまった。部活動及び悩み事の相談から始まり、きわめて私的なやりとりへと発展してしまった。
- 私一人の起こしたことだが、教員の身分や立場というものが、これだけ大きな責任を有して、影響力を持っていたのだということを再認識した。教えることができなくなる、生徒に会えなくなる、すべてを失ってしまった。過去に戻りたい気持ちである。
- 一生懸命に日々を過ごしている生徒たちに対して、ショックを与えることとなってしまい、申し訳ない気持ちで一杯である。

#### 【解説】

不祥事は特別な誰かが起こすものではなく、誰でも起こす可能性があります。あらゆる機会を通じて、不祥事根絶の取組をしているにもかかわらず、根絶には至っていません。

不祥事はひとたび起きたら、学校運営に多大なる影響を与えます。改めて、全ての教職員が、不祥事を他人事だと思わず、事の重大性を認識し、上記の「懲戒処分を受けた教職員による反省の言葉」を自分自身に置きかえるなどして、当事者意識をさらに高めるとともに、不祥事根絶の抑止力となる行動をしてください。

## 【千葉大学教育学部 磯邊 聰 准教授（現在、教授）の講話から】

（於：令和2年1月21日 不祥事防止対策チーム会議）

### 1 教師の職業病には要注意である

- 答えを導くため、集団を統制するために、自らが正しく力を持つ必要はあるが、それは、「教師」という職業が力を持っているのである。この錯覚によって、子供を所有（セクハラ、体罰の温床）しようとする傾向に陥る。
- 中堅、ベテランになるほど「教えなければいけない」「力を持ち続けなければならない」と思い続けると、責められることに弱くなり、謝れなくなる。
- 担任はするが、子供を所有せず、常に自らを振り返り、内省することが大切。

### 2 不祥事と病理

- 「体罰」は、怒りのコントロールができず、児童生徒に対する競争心や劣等感から自ら傷ついたときに起こる。また、加害者の生育歴を見ると、過去に虐待を受けていることもある。（加害者の被害者性）
- 「飲酒運転」は、一滴でも飲酒してしまったら、冷静な判断はできないことから、飲む前に判断することが必要である。  
(飲んだら乗るな×→乗るなら飲むな○)
- ・「わいせつ・セクハラ」は、子供や部下及び同僚を所有した結果、性衝動のコントロールができず、甘えによって起こる。
- ・「窃盗・着服」は、浪費癖はもとより、チェック体制の不徹底（環境が誘発）、習慣化、嗜癖行動による。

## 【児童生徒性暴力等の事案について調査に関わった専門家による分析から】

- 対象者は、本件事故を起こした原因として、自己が仕事等で抱えているストレスや悩みについて、上司や同僚等に相談できなかった旨を述べていた。もちろん、教職員がそのようなストレスや悩みを抱えたとしても、それを解消する術として児童生徒への恋愛感情を抱くことが正当とされる余地はない。しかしながら、教育委員会及び校長としては、業務に伴ってストレスを抱えた教職員に対し、どのような配慮ないし対応が求められるかは別途、重要な問題であるというべきであり、仮に本件の対象者の抱えていた悩みが別の手段により解消されていれば、本件の発生を防止することができた可能性は否定できない。今後、教職員が過度にストレスを抱えることのない環境作り（勤務時間、業務量の管理等）や現にそのような悩みを抱えた教職員が気軽に相談することができる仕組みづくりという点についても、本件のような事故の発生防止に向けた課題となる。

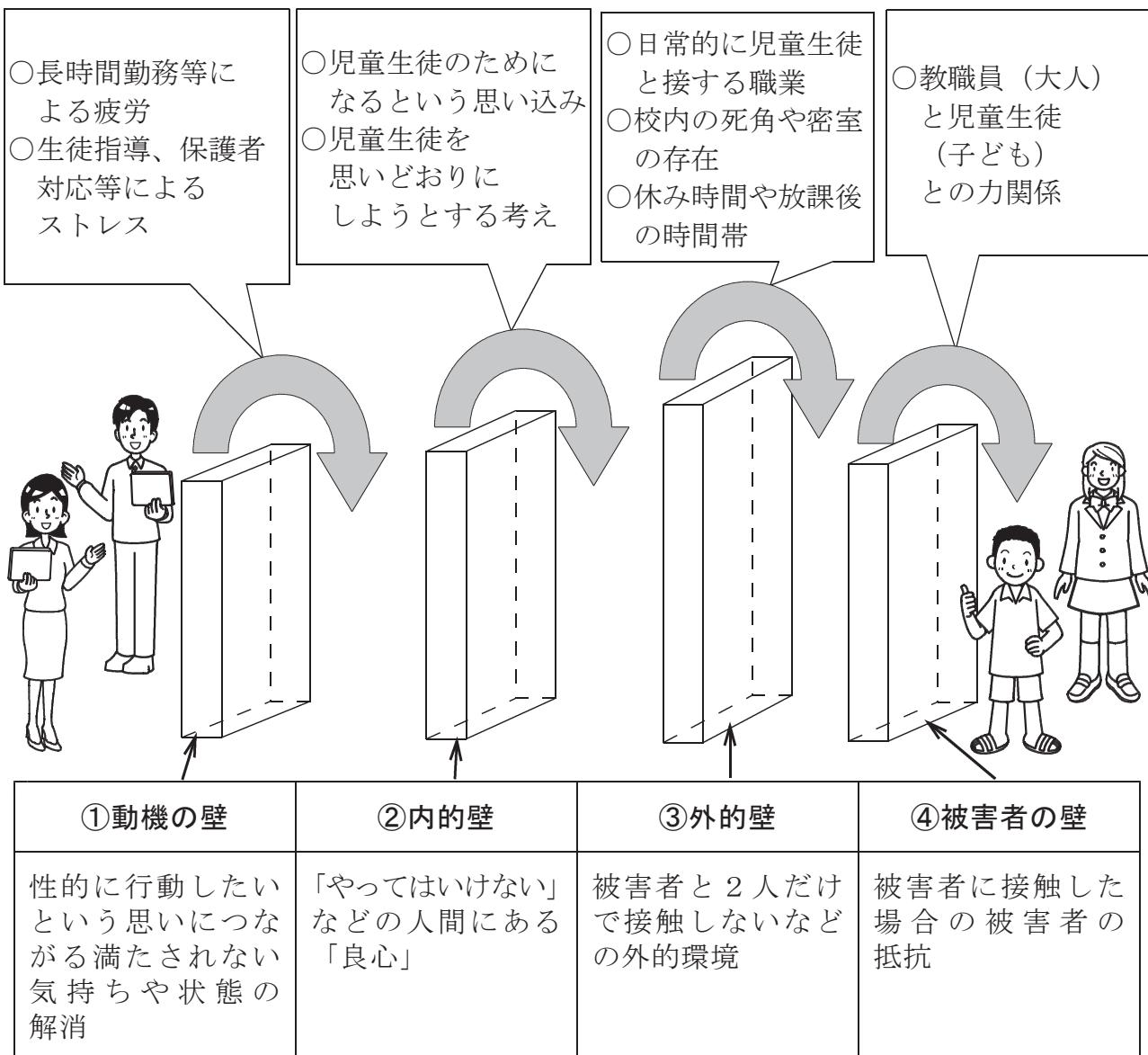
- 事案に至るまでの過程として、

- ①当該児童生徒との間でSNSによる交流。
  - ②当該児童生徒を自動車に乗せる。
  - ③当該児童生徒と飲食店で食事をする。
  - ④当該児童生徒を自宅に呼びつける。
- } などといった行為が存在した。

## 4 学校という職場に関する理解

学校という職場環境には、不祥事につながることとして、どのような特徴があるのでしょうか？

【児童生徒への性加害に至る4つの壁（ティモシー・カーン「4つの壁」をもとに作成）】



### 【解説】

学校において、教職員は、日常的に児童生徒と多くの時間を過ごしており、加害に至る4つの壁のうち、一般社会では越えづらい外的壁（児童生徒と2人だけの接触）や被害者の壁（教職員（大人）に対する児童生徒（子ども）からの抵抗）を、容易に越えてしまう環境があります。

また、教員は、児童生徒に対し、指導や評価するなどの権限をもっており、性加害や体罰などにつながる、支配被支配関係が生じやすい構造があります。これらの権限は、児童生徒を守り育てるために与えられたものであり、児童生徒のよりよい人生と、みんなで築くよりよい社会づくりにつながるようにしなければなりません。

教職員だけではなく、保護者や地域の関係者などとともに、学校という職場を見つめ直し、問題点は改善し、全教職員で協力して、「4つの壁」をより高く、より厚く、より強固にして、不祥事の未然防止に確実につなげていきましょう。

## 5 不祥事を未然に防止できる職場

不祥事を未然に防止できる職場にするためには、どのようにしていけばよいのでしょうか？

【児童生徒性暴力等の事案について調査に関わった専門家による分析から】

「早期発見、再発防止に向けて」

- 私信のやりとりが原則として禁止されていることを周知徹底する。また、児童生徒から手紙等の私信を受け取った場合であっても、例外なく、管理職にその内容と対応等の顛末を報告することを求めるなど、管理職側で捕捉できない私信をなくすための対応の検討が必要である。
- 鍵が壊れている、あるいは、鍵の管理が不適切となっている状態を放置することは、死角や密室を作り出すことにつながり得るため改善する必要がある。
- 不必要的スキンシップは性暴力につながりうる重大な兆し（あるいはすでに性暴力が生じている徴表）として、これを抑制する強い対応が望まれる。
- 被害児童生徒の保護者から相談があった時点で、管理職は直ちに県教育委員会（市町村教育委員会）に報告すべきである。
- 部活動に所属する児童生徒にとっては、顧問の存在が絶対的なものとなりやすく、そのような部活動指導に付随する構造的な問題（顧問と児童生徒の指揮命令・支配服従関係）が、事故の発生（を防止できなかつたこと）及びその発覚の遅れの一因となっていたと思われる。とりわけ、女子児童生徒（のみ）が所属する部活動の指導を行う際には、必ず女性教職員を副顧問等として同行させるようとする等、男性である顧問教職員による指導方法等について日常から第三者の大人的監視を置くような体制作りをしていくことが、再発防止にとって必要かつ有効である。
- 教職員が報告すべき事情を報告しやすい環境を整えることは必要である。
- 不祥事の発生防止のためには、人権意識を涵養する研修が欠かせない。
- 若手教員に過度の負担を負わせず、また孤立させない仕組みが必要である。授業や部活動を含めた様々な業務を個人ではなく「チーム」としての仕事であると捉えられるような枠組みや、メンター制度など、「頼ること」「頼り合うこと」を制度化することも必要である。
- 児童生徒からの相談や報告がしやすい環境（児童生徒1人につき、複数の教職員（担任・部活動顧問・学年主任等）がつながりをもつ等）を作ることが必要である。
- 今後、保護者、同僚、あるいは他の児童生徒等から、教職員と児童生徒との関係性を危ぶむ声が上がった場合には、性暴力を未然に防ぐ見地から、積極的な調査確認をすべきである。
- 「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」により学校の設置者は捜査機関への通報・告発を義務付けられる場合があるし、また、処分権者が必要な処分を行わなければならないのは当然のことである。したがって、初期対応において保護者が誤解（「大事にはなると思わなかった。」等）を抱かないように十分注意をする必要があり、学校は、保護者に対し、匿名性の確保等の被害者保護に全力を尽くすものの、「事案を認知した以上は県教育委員会（市町村教育委員会）に報告をすること」、「今後、捜査機関に通報・告発することもあり得ること」、「加害教職員に対しては必要な処分をされるであろうと考えられること」等の必要な説明をすべきである。
- 当該教職員は、ほぼ一年中部活動の指導に従事していた。豊かな人間性のもとに部活動の指導やその他の教職員としての業務を行うためにも、私生活を充実させたり、他の活動に携わる等視野を広げる機会をもったりすることが望ましい。

- 授業を教える教員以外の職員も学校において児童生徒に関わる職に就く者である限り「教職員」であることに変わりはなく、同様に高度の法令遵守、倫理保持の精神ないし態度が要請される立場にあることを改めて周知徹底し、その旨の自覚を促していく対応が今後の同種事案の再発防止に向けた取組として必要となる。

### 【千葉県精神保健福祉センター 石川真紀 精神科医の研修資料から】

(令和7年1月22日付け「職員の綱紀の肅正について（通知）」)

#### ○良い関係をつくる原則

- ・今いる場所を安全な場所にする。
- ・自分を大切にする。
- ・他の人を尊重する。
- ・自分の行動に責任をもつ。

### 【千葉大学教育学部 磯邊 聰 准教授（現在、教授）の講話から】

(於：令和2年1月21日 不祥事防止対策チーム会議)

#### 1 どのような姿勢や環境が求められるか

##### (1) 教職員一人一人が自己理解を深める

- 内省し、自己理解を深めることが大切である。誰にでも偏りや癖はあり、子供に依怙頗るしてしまう等の傾向も自覚をしているかが大切で、気づいていればコントロールできる。気づいていないことはコントロールできない。
- 自分の弱さを知り素直に認めること、自分にとって受け入れがたい部分を認めが必要である。（自己受容）
- ストレスで感情が揺れ動くことから、感情のコントロールを学ぶこと。
- 心身ともに満たされていることが大切である。

##### (2) 職業病に注意する

- 教師は、良くも悪くも人の人生に触れ、影響を与える仕事であることから、常に「謙虚さ」「感謝」を忘れない。
- 教職員として、子供を尊重し、子供から学ぶ姿勢を持続する。子供がいるから、教職員でいられることに気づけるか。
- 自分にとっての相手（子供、部下、同僚）を所有しない。

##### (3) 被害者の心情を知る経験

- 被害者の心情、自分の家族の心情を理解することが大切である。

#### 4 「ともに働く仲間」を感じられる職場環境

- 人はミスをする生き物であることから、ミスが起こる前提で仕事を進め、ミスや不正が生じにくい職場環境をつくる。（可視化、透明化、ダブルチェックなど）
- お互いに、一人一人の教職員に対する眼差しや言葉かけ、心配りをする。
- 職場全体で、お互いを尊重し合い、信じられる関係性を築く。
- 依存や嗜癖の病理は孤独や孤立から生じることから、教職員同士でつながっていれば、この仲間に迷惑をかけたくないと思い、不祥事防止につながるだろう。

#### 【解説】

不祥事を未然に防止できる職場にするためには、心理的安全性があり、かつ、組織面・環境面が整備されており、さらに、教職員相互の抑止力が働いていることなどが重要となります。

上記の提言等を参考にして、不祥事の未然防止することだけにとどまらず、教職員にとっても、より働きやすい、幸せな職場になるよう、協力して学校を改善ていきましょう。

## 第2章

信頼される教職員  
となるために

## 1 児童生徒性暴力等の禁止

全ての教職員は、安全配慮義務として、他の教職員による児童生徒性暴力等から児童生徒等を守る義務を負う。

一人一人の教職員が、児童生徒性暴力等の未然防止、早期発見、適切な対処のために適正かつ迅速に必要な行動を取ることにより、大切な児童生徒等を守ることができることを認識し、他の教職員による児童生徒性暴力等から児童生徒等を守る。

児童生徒性暴力等は児童生徒等に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ること、児童生徒性暴力等を行った教職員は原則として免職となり、教員免許状の失効等により教壇に立てなくなること、自らの人生そのものも深刻かつ重大な影響を受けることを改めて認識し、児童生徒性暴力等を絶対にしない。

### 【具体的な行動】

#### <管理職>

□校長は、教職員の意見を聴き又は教職員と協議した上で、児童生徒性暴力等の未然防止、早期発見、適切な対処のための組織体制を整え、徹底を図ること。教頭は、校長の職務を適切に補佐すること。

例えれば、学校における取組として以下の項目を整備することが想定される。

- 1 児童生徒性暴力等の理解・研修
- 2 児童生徒性暴力等防止のための委員会の設置
- 3 未然防止のための措置
  - ①基本方針の共有・徹底
  - ②物理的・心理的死角の排除
  - ③教職員相互での注意
- 4 早期発見のための措置
  - ①児童生徒からの相談・通報体制の周知
  - ②教職員からの定期的な情報収集
  - ③保護者・児童生徒への啓発
- 5 適切な対処のための措置
  - ①教育委員会への報告
  - ②記憶の汚染の防止
  - ③児童生徒の保護・保護者への適切な対応
- 6 年間計画

#### <教職員>

□学校の組織体制及び取組を共有し、その具体化のために行動すること。

□他の教職員による児童生徒性暴力等やこれにつながり得る言動等があった場合には、躊躇せずに管理職に報告・相談すること。状況に応じて自ら注意すること。

□例えれば、以下のような状況を見聞きした場合には、報告・相談、注意すること。(これらの中には実際に児童生徒性暴力等の発見、悪化の防止につながったものもある。)

- ①許可を得ないSNSのやりとり、自家用車への同乗
- ②必要に手をつなぐ、頭をなでる、膝に乗せるなどの不適切な身体接触
- ③教職員と児童生徒の親密な様子
- ④校外での教職員と児童生徒の目撃情報
- ⑤校内において特定の教職員と児童生徒が2人きりになる状況が不自然に多い場合

- 児童生徒性暴力等が発生してからでは手遅れであり、また、発生してしまった場合には迅速に対処する必要があることを認識すること。
- 全ての教職員は、教職員としての安全配慮義務として、確実な根拠がなくとも、「おそれ」、「疑い」の段階で相互に注意し合い又は管理職に報告・相談する必要があることを認識すること。  
(なお、調査の結果として実際には児童生徒性暴力等がなかった場合でも、児童生徒を守るために行動として安全配慮義務を履行したことに責任は問われない。)
- 特別教室、体育館、2人きりの教室等、他者の目の触れにくい場所での児童生徒に対する個別指導は行わないこと。
- その場では露見しなくとも、相手方児童生徒の心には残り続け、数年後、数十年後に明るみ出た場合に厳しい処分を受けることがあることを認識すること。
- 児童生徒性暴力等をすることにより、被害者に回復し難い影響を与えるとともに、加害者である教員や家族の人生も深刻かつ重大な影響を受けることがあることを認識すること。
- 児童生徒等を守るため、そして、自分自身の人生、家族を守るために、絶対に児童生徒性暴力等を行わないこと。

### 【児童生徒性暴力等の意味】

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（以下「児童生徒性暴力防止法」という。）は、児童生徒性暴力等について以下のように定めている。

#### ○児童生徒等

- ・学校に在籍する幼児、児童又は生徒（18歳以上の者を含む。）
- ・18歳未満の者（学校に在籍していない者も含む。）

#### ○児童生徒性暴力等に当たる行為

- 1 性交等をすること、させること
- 2 わいせつな行為をすること、させること
- 3 面会要求、児童買春、児童ポルノ、性的姿態撮影等
- 4 身体接触（性的な部位でなくとも、服の上からの接触でも、有害な影響があり、著しく羞恥させ又は不安にさせる行為は該当する。）
- 5 盗撮
- 6 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作ること（1～5を除く。）

#### ○禁止される身体接触

- ・「身体接触」には着衣の上からの接触も含む。
- ・児童生徒等に対する指導上不必要的身体接触を行ってはいけない。

#### 【具体例】

胸部・臀部・陰部付近の性的な部位への接触、抱きしめる、頬ずりする、膝に乗せる・乗る、膝枕をさせる・する、腰・腹部・大腿部等への接触

### 【「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」の定め】

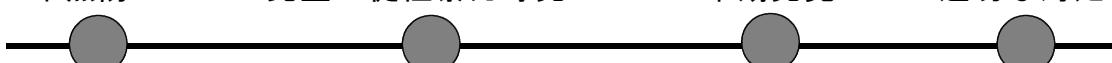
児童生徒性暴力防止法では、児童生徒性暴力等の定義、未然防止、早期発見、適切な対処等が定められている。各教職員は、それぞれの職責に応じて、これらが具体化、徹底されるように行動する必要がある。

未然防止

児童生徒性暴力等発生

早期発見

適切な対処



**【過去の事例から学ぶ】**(各種事例を参考にして作成したモデル事例)

県内で発生した過去の事例から児童生徒性暴力等は、概ね以下のように分類できる。ただし、これで全てではない。

また、以下のモデル事例については、過去の事例を参考にして再構成しており、いずれも児童生徒性暴力等に該当し、「免職」の懲戒処分を受け、退職手当不支給及び教育職員免許状を失効するものである。

類型	分類内容、モデル事例
1 低年齢型	<b>性的知識がない又は希薄であることに乗じた低年齢（概ね小学生）に対するわいせつな行為</b> 小学校に勤務する教諭は担任する低学年の女子児童に対して性的な興味をもつようになり、低学年の児童が自身に甘えてくることにつけ込み、死角となる特別室に連れ込んでわいせつな行為をした。
2 疑似恋愛型	<b>教職員と児童生徒・元児童生徒との疑似恋愛関係におけるわいせつな行為</b> 中学校に勤務する教諭は、些細なきっかけで担任する女子生徒とSNSでつながるようになり、日常的なやりとりから始まって相互に恋愛感情をもつようになっていき、性交や性交類似行為は控えたものの、気持ちを抑えきれず、女子生徒と校外で2人きりで会い、手をつないだり、抱きしめたりといった身体的な接触を繰り返した。
3 身体接触・セクハラ型	<b>部活動以外の場面における児童生徒に対する過剰な身体接触やわいせつな言辞等の性的な言動</b> 小学校に勤務する教諭は高学年の担任をしており、指導力があって児童からの人気もあった。特別扱いをしたり、授業中に児童と秘密のやりとりをしたりして児童の好意をかき立てた。死角となる特別室や校外で、手を握ったり、頭を撫でたり、抱きしめたりといった身体接触を繰り返した。
4 部活動型	<b>部活動の場面における指導名目での過剰な身体接触やわいせつな言辞等の性的な言動</b> 高校に勤務する教諭は、担当する部活動の技術指導に高い評価を受けていたが、生徒に対しては支配的な振る舞いをしていました。スポーツマッサージと称して密室で胸部や臀部に触れ、また、技術指導中には、折りに触れて肘等の自らの身体の一部で胸や臀部を触った。
5 盗撮型	<b>校内等でスマートフォン、その他カメラを用いた盗撮</b> 盗撮の手口として、スマートフォンを手に持ったり、目に付かない場所に設置したり、小型カメラを取り付けたりするといったものがある。
6 ナンパ・SNS型	<b>職務上関係しない青少年へのわいせつな行為</b> 20代の教諭は、スマートフォンアプリで出会った異性と親しく連絡をするようになった。相手方が17歳の未成年であることを知ったが気持ちを抑えきれずにやりとりを続け、実際に会うことになった。いけないと思いつつもキスをした。

## 【懲戒処分の指針】

### 3 児童生徒に対する非違行為関係

#### (2) 児童生徒性暴力等

- ア 児童生徒性暴力等（教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第2条第3項に規定する児童生徒性暴力等をいう。）を行った職員は、免職とする。
- イ ア以外で、学校に在籍する幼児、児童、生徒及びこれら以外の18歳未満の者に対してわいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、停職又は減給とする。ただし、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返すなど特に悪質な場合は、免職とする。

## 【被害を受けた児童生徒の思い】

（被害を受けた児童生徒の声をもとに作成しています。）

児童生徒性暴力等は、児童生徒に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ます。

被害者には、落ち度は一切ありません。しかし、児童生徒は自分を責めます。児童生徒をこのような気持ちにさせないために、皆さんにできことがあるはずです。

被害を受けた児童生徒の言葉の一部を紹介します。

○つらい。先生が、どんな処分をされるのかが心配である。免職になってしまったら、耐えられない。

○先生のしていることがおかしいと思っているけれど、先生の前では、指示に従うしかない。嫌なことがあったときは、先生が夢に出てきてしまい苦しい。私が話したことが、先生に分かってしまったら、どうしてよいか分からない。学校に行くことが怖い。

○先生には、たくさん相談に乗ってもらっていたし、話しやすい存在であった。お世話になっていたので、「やめてください」とは言えなかった。ずっと顔色をうかがっていた。

○先生に好意を持っていたが、罪悪感に押しつぶされそうになっていた。誰かに相談したかったが、できなかった。先生が首になってしまうと思い、何も言えなかった。

○先生として、好きだった。（身体接触をされ）「少し嫌だな。」と思っていたけれど、断わることは先生を嫌な気持ちにさせてしまうと思った。先生から、他の人から見られないような感じにされて、誰にも言えなかった。

○（身体接触をされ）大丈夫かなとか、嫌だなとか、そんな感じの気持ちになった。つらい出来事の場面が頭に浮かんで離れなくなるという感じである。

## 2 私的な電子メール、SNS等及び自家用車同乗の禁止

教職員による児童生徒性暴力等の多くは、「個人的な相談」「電子メール・SNS上のやりとり」「自家用車等への同乗」が発端となっているため、携帯電話等の電子メール、SNS等を、児童生徒との私的連絡の手段に使用してはならない。

また、部活動も含めて、職員の自家用車等に、管理職の許可なく児童生徒を乗せてはならない。

### 【具体的な行動】

#### <管理職>

- 校務で使用する学習支援ソフトのコミュニケーション機能及びチャット機能等を含むSNS等（以下「SNS等」という。）を利用して教職員が児童生徒とやりとりを行う場合の校内ルールを周知徹底し、必ずチームやグループ内に複数の教職員を登録するよう指導すること。
- 管理職は、教職員と児童生徒のやりとりが密室化され、そのやりとりの記録が自動的に消える秘匿性の高いアプリケーション等の使用は承認しないこと。

#### <教職員>

- 児童生徒との管理職の許可のない電子メール、SNS等を使用した私的なやりとりは絶対にしてはならないこと。
- 職員が私的に開設するコミュニケーションツール等において、児童生徒と私的なやりとりをしないこと。
- 業務上やむを得ず、児童生徒のメールアドレスや携帯電話番号等の個人情報を収集する場合は、管理職の許可及び保護者の同意のもと行い、「収集記録簿」に記載し、その使用については、緊急やむを得ない業務連絡に限定し、使用後は管理職に報告し状況を共有すること。
- 管理職の許可を得て、SNS等を利用して児童生徒とやりとりを行う場合は、必ずチームやグループ内に複数の教職員を登録すること。また、児童生徒とのやりとりは、必要最小限の内容にとどめ、私的使用は厳禁とすること。
- 部活動も含めて、職員の自家用車等に、管理職の許可なく職務上関係のある児童生徒を乗せないこと。（特別な事情が発生した場合、管理職に速やかに連絡すること。）

### 【過去の事例から学ぶ】

#### 《事例》

教諭は、担任をしていた女子生徒と電子メールで、やりとりをするようになった。また、直接会って相談がしたいという女子生徒の申し出に応じて、女子生徒を車に乗せ、女子生徒宅まで送るようになった。その後、電子メールでのやりとりから教諭の自宅を知った女子生徒が自宅に訪ねてくるようになった。（中略）ある晩、教諭は、女子生徒とともに飲酒した後、性的な関係をもった。

⇒「免職」「退職手当不支給」「教育職員免許状失効」

#### 《原因》

- (1) 教諭は、安易に女子生徒に携帯電話の番号やメールアドレスを教えた。
- (2) 教諭は、生徒のメールアドレスを聞く際、管理職の許可を得ていなかった。
- (3) 教諭は、生徒のメールアドレスを聞く際、保護者の同意を得ていなかった。
- (4) 教諭は、管理職の許可なく、女子生徒を車に乗せ、女子生徒宅に送った。

### 【懲戒処分の指針】

#### 3 児童生徒に対する非違行為関係 (3) その他

- ア 職務上関係のある児童生徒に対して電子メール、ソーシャル・ネットワーキング・サービス等を利用して、管理職の許可なく私的なやりとりを行った職員は、減給又は戒告とする。
- イ 職務上関係のある児童生徒を教職員の運転する自家用車等に管理職の許可なく同乗させた職員は、戒告とする。

### 3 わいせつな行為、セクシュアルハラスメント等の禁止 (児童生徒性暴力等以外)

不同意わいせつ罪、不同意性交等罪、痴漢行為、盗撮及びセクシュアルハラスメント等を絶対にしてはならない。

#### 【具体的な行動】

##### <管理職>

□教職員相互の抑止力を高めるために、互いの言動の良い点については認め合い、問題点については注意し合える職場づくりに努めること。

##### <教職員>

□相手が不快に思うか否かは関係なく、容姿、年齢、恋愛・性的な経験に関することやわいせつな言葉などの発言はしないこと。

□相手が性的な誘いをはっきりと断らないことは、同意を意味しているわけではないことを理解すること。

□エスカレーターや階段を利用する際は、スマートフォン等を手に持たず、バッグ等にしまうこと。

#### 【過去の事例から学ぶ】

##### 《事例》

教諭は、路上で、一般女性に対して、スカートをめくり、その様子を動画に撮る痴漢行為を行った。また、教諭は、路上で、別の一般女性に対して、両手で同女性の胸を触った。⇒「免職」「退職手当不支給」「教育職員免許状失効」

##### 《原因》

教諭は、交友関係によるストレスにより、精神的に不安定であり、痴漢行為等により、そのストレスを発散させたかった。

#### 【懲戒処分の指針】

##### 1 一般服務関係 (15) 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職員を不快にさせる職場外における性的な言動)

ア 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、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

##### 5 その他の非違行為関係 (12) わいせつな行為等

ア 刑法第176条(不同意わいせつ罪)又は刑法第177条(不同意性交等罪)に規定する行為をした職員は、免職とする。

イ 公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。

ウ のぞき、不適切な裸体・下着姿の撮影(隠し撮りを含む。)その他のわいせつな行為を行った職員は、免職、停職又は減給とする。

#### 【不同意わいせつ罪・不同意性交等罪】

以下の①又は②によって、(※令和7年6月1日以降、「懲役」→「拘禁刑」となる。)

・性交等をした場合、不同意性交等罪 【5年以上の有期懲役】

・わいせつな行為をした場合、不同意わいせつ罪 【6月以上10年以下の懲役】

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

①暴行又は脅迫 ②心身の障害 ③アルコール又は薬物の影響

④睡眠その他の意識不明瞭 ⑤同意しない意思を形成、表明又は全うするいとまの不存在  
(例:不意打ち) ⑥予想と異なる事態との直面に起因する恐怖又は驚愕(例:フリーズ)

⑦虐待に起因する心理的反応

⑧経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力による不利益の憂慮

(教師・生徒などの立場ゆえの影響力によって、不利益が生じることを不安に思うこと)

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

<①や②に当たらない場合でも>

③ 相手が13歳未満の子どもである場合、又は、相手が13歳以上16歳未満の子どもで、行為者が5歳以上年長である場合にも、不同意性交等罪や不同意わいせつ罪が成立

(出典:法務省「性犯罪関係の法改正等Q&A) [https://www.moj.go.jp/keiji1/keiji12\\_00200.html](https://www.moj.go.jp/keiji1/keiji12_00200.html))

## 4 体罰、不適切な指導の禁止

体罰による指導では、児童生徒に正常な倫理観を養うことはできず、むしろ力による解決への志向を助長することになりかねない。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、粘り強く指導する。児童生徒に対する体罰、不適切な指導を行ってはならない。

また、全ての教職員は、安全配慮義務として、他の教職員による体罰、不適切な指導から児童生徒等を守る義務を負う。

### 【具体的な行動】

#### <管理職>

- 児童生徒からの相談等、生徒指導上の諸問題、部活動指導（外部指導員による指導を含む。）等は、小さな問題でも担当者が一人で抱え込むことなく、組織的に情報を共有し、対応する体制を整えること。
- 定期的なアンケート調査や教育相談の実施等により、児童生徒等が被害を訴えやすい体制を整えること。
- 児童生徒等から提出されるアンケート調査等に記載された内容を管理職自身が確認できる体制を整え、重大な内容は、速やかに管轄する教育委員会に報告すること。
- 管理職自ら足を運び、教職員の授業、生徒指導、部活動等における児童生徒との関わり方について把握すること。
- 教職員相互の抑止力を高めるために、互いの言動の良い点については認め合い、問題点については注意し合える職場づくりに努めること。

#### <教職員>

- 体罰とは、児童生徒に対する懲戒のうち、児童生徒の身体に①身体に対する侵害を内容とする行為（殴る、蹴る、たたく、投げる等）②肉体的苦痛を与えるような行為（長時間にわたる正座・起立等）であることを改めて認識し、こうした行為は行わないこと。
- 児童生徒に恐怖感、侮辱感、人権侵害等の精神的苦痛や負担を与える言動（罵る、脅かす、威嚇する、人格（身体・能力・性格・風貌等）を否定する、馬鹿にする、集中的に批判する、犯人扱いする等）は、暴言等に当たることを改めて認識し、こうした行為は行わないこと。
- 体罰、不適切な指導は児童生徒の心身に苦痛を与えて傷つけるものであること、厳しい懲戒処分を受けること、民事的・刑事的制裁を受けること、取り返しのつかない結果が発生し得ることを認識し、体罰、不適切な指導を絶対にしないこと。
- 児童生徒の問題行動を指導する場面では、感情の高ぶりに任せることなく、言葉によるコミュニケーションを通じて指導すること。
- 児童生徒に指導等をする際に、「大人同士でも言える言葉なのか、できる行為なのか。」、「指導する児童生徒の背後に、その児童生徒を大切に思っている家族等がいることに思いをめぐらせ、家族等の前でも取り得る行為なのか。」という視点をもって、指導等に当たること。
- 児童生徒を指導するに当たり、教職員が求める姿への変容を期待して、あえて突き放すような指導を行うことがあるが、児童生徒は、見放されたと感じ、想定を超えた大事に至ることがあることを認識し、突き放すのではなく、寄り添い、共に考えていく指導を基本とすること。

- 体罰や暴言等に頼るのではなく、児童生徒に、何について、なぜ指導するのかを説明し、児童生徒が自ら内省し、反省できるような指導を行うこと。
- 児童生徒等から提出されるアンケート調査等に、重大な内容が記載されている場合、管理職等への提出にとどまらず、管理職等に直接相談すること。
- 児童生徒の問題行動について、保護者と連携できる関係を構築するため、日頃から保護者と情報交換を行うこと。
- 一人一人の教職員が、体罰、不適切な指導への理解を深め、他の教職員による体罰、不適切な指導から児童生徒を守ること。

### 【体罰の意味】

- 学校教育法第11条において「懲戒」は認められているが、「体罰」は禁止されている。
- 体罰とは、児童生徒に対する懲戒のうち、児童生徒の身体に①身体に対する侵害を内容とする行為（殴る、蹴る、たたく、投げる等）②肉体的苦痛を与えるような行為（長時間にわたる正座・起立等）である。
- 一方で、正当防衛・正当な行為として許容される有形力の行使もある。

### 【通常、体罰と判断されると考えられる行為】

(文部科学省で示されている例や過去の事案を参考にしたもの)

#### ○身体に対する侵害を内容とする行為

- ・バレーボール部の指導中に、レシーブ体勢をとっていない生徒に対し、バレーボールを顔にぶつける。
- ・指導に従わない生徒を剣道の防具の上から蹴る。
- ・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。
- ・ふざけていたに過ぎない児童を抱きかかえて転倒される。
- ・指導中に反抗的な言動をした生徒の頬を複数回平手打ちする。
- ・授業中に寝ている生徒を起こそうとして髪の毛をつかむ。
- ・挑発をしてきた生徒の胸ぐらをつかんだ上で転倒させる。
- ・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つたため、持っていたボールペンを投げつけ、生徒に当てる。
- ・特別支援学校において、不穏状態となっている男子生徒を制圧するために腹部を強く突き、股間をつかむ。

#### ○肉体的苦痛を与えるような行為

- ・生徒に命じて他の生徒に肉体的苦痛を与える行為をさせる。
- ・特別支援学校における摂食指導の際に、生徒の手を押さえて抵抗できないようにした上で口に食事を詰め込む。
- ・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る。

### 【正当な行為】

○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、目前の危険を回避したり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。

### 【不適切な指導の意味】

○生徒指導提要（令和4年12月版）や文部科学省の実態調査では、以下の行為が不適切な指導と考えられ得る例とされている。

- ①大声で怒鳴る、ものを叩く・投げる等の威圧的、感情的な言動で指導する。
- ②児童生徒の言い分を聞かず、事実確認が不十分なまま思い込みで指導する。
- ③組織的な対応を全く考慮せず、独断で指導する。
- ④殊更に児童生徒の面前で叱責するなど、児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導を行う。
- ⑤児童生徒が著しく不安感や圧迫感を感じる場所で指導する。
- ⑥他の児童生徒に連帶責任を負わせることで、本人に必要以上の負担感や罪悪感を与える指導を行う。
- ⑦指導後に教室に一人にする、一人で帰らせる、保護者に連絡しないなど、適切なフォローを行わない。

これらは、児童生徒の尊厳を損ない、個人として尊重しない言動の具体化であり、懲戒処分の指針に定める「個人の尊厳を損なう等の不適切な指導」に含まれ得る。

○体罰にまでは至らない場合であっても、児童生徒の身体に肉体的負担を与える程度の軽微な有形力の行使（手をはたく（しっぺ）、おでこを弾く（デコピン）、尻を軽くたたく、小突く、拳骨で押す）、は不適切な指導に当たり得る。

○児童生徒に恐怖感、侮辱感、人権侵害等の精神的苦痛や負担を与える言動（罵る、脅かす、威嚇する、人格（身体・能力・性格・風貌等）を否定する、馬鹿にする、集中的に批判する、犯人扱いする等）は不適切な指導に当たる。

## 【過去の事例から学ぶ】

### ○体罰

#### 《事例》

教諭は、以前から、不適切な指導について、管理職等から繰り返し指導されていた。

それにもかかわらず、教諭は、校内において、担任する生徒を指導する際、生徒の左頬を少なくとも3回叩いたり、生徒の左肩から首付近をつかんで揺さぶったりした。⇒「減給3か月」

#### 《原因》

- (1) 教諭は、生徒指導の際に、冷静さを欠いた。
- (2) 教諭は、自分の感情を生徒に伝える際に、たくことを選択した。
- (3) 教諭は、生徒の担任として他の職員に協力を求めずに、一人で対応した。

### ○不適切な指導

#### 《事例》

教諭は、複数回の場面で、バレー部の指導中、同部に所属する生徒複数名に対し、「クズ」「バカ」「ゴミ」等の侮蔑的な言動をした。また、教諭は、校長から、これらの行為について指導されていたにもかかわらず、複数回の場面で、同部の指導中、生徒複数名に対し、侮蔑的な言動をした。⇒「戒告」

#### 《原因》

- (1) 教諭は、部活動の結果を求めるあまり、侮蔑的な言動を行った。
- (2) 教諭は、熱意のある指導であれば、大丈夫であると認識していた。

## 【懲戒処分の指針】

### 3 児童生徒に対する非違行為関係

#### (1) 体罰等

次のアからウの量定の決定に当たっては、非違行為の態様、幼児、児童及び生徒（以下「児童生徒」という。）の傷害又は精神的苦痛の程度等を総合的に考慮の上、判断するものとする。

ア 体罰により児童生徒を死亡させ、又は 児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ ア以外の体罰を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。ただし、体罰を常習的に行っていた場合、又は体罰の態様が特に悪質な場合は、免職、停職又は減給とする。

ウ 児童生徒の尊厳を損なうなどの不適切な指導を行った職員は、体罰の量定に準じて扱う。

## 5 個人情報の適切な管理等

教職員には、守秘義務が課せられており、児童生徒等の権利や利益を守るために、管理職の許可なく児童生徒等の個人情報を含む書類や電子データを学校から持ち出したり、SNS等を使用して個人情報等を発信したりしないこと。

### 【具体的な行動】

#### ＜管理職＞

□学校で管理する外部記録媒体を使用する場合は、暗号化したり、鍵のかかる場所に保管したりする等、適切な取扱いをすること。

#### ＜教職員＞

□個人所有の外部記録媒体（USBメモリ等）を校務に使用しないこと。

□電子メールアドレスも個人情報となることに留意し、複数人に電子メールを送信する場合、必要がある場合を除き、他の送信先の電子メールアドレスが分からぬようすること。

□成績一覧表等、個人情報を含むデータファイルについては、あらかじめファイル自体にパスワードを付けるなどすること。

□定期考査の答案等、個人の成績に係る文書等については、鍵の掛かるロッカー等に保管するほか、返却後は、封筒に未返却の生徒のチェック欄を設けるなど、紛失等の防止に努めること。

□個人情報を含む文書等を送付する場合は、管理職の許可を受けること。その際は、送付先と内容に相違がないかを、複数職員で複数回確認すること。

□校務で児童生徒の撮影を行う場合、学校が保有するデジタルカメラ等を使用し、私物のスマートフォンやデジタルカメラ等は使用しないこと。

□やむを得ず私物のスマートフォンやデジタルカメラ等を使用する必要がある場合は、事前に管理職の許可を得ること。

□校務終了後、速やかに必要なデータを校務用フォルダ等に保存し、撮影機器内のデータを確実に削除し、管理職が確認すること。

□やむを得ず、個人情報を校外に持ち出す場合は、学校で定めた書面（USBメモリ使用簿等）により、管理職の許可を得ること。

□個人で契約した電子メールサービス（Gmail等）は、校務で使用しないこと。

□ブログ、電子掲示板及びSNS等を使用して、個人情報や不適切な情報を発信しないこと。

### 【過去の事例から学ぶ】

#### 《事例》

教諭は、自己所有のキーケースに取り付けた私物のUSBメモリを漫然と取り扱ったことから、紛失した。なお、教諭は、USBメモリにパスワードを設定する等のセキュリティ対策を施さず、管理職の許可なく生徒の個人情報を保存し、日常的に校外に持ち出していた。⇒「戒告」

#### 《原因》

(1) 教諭は、個人情報の管理に対する危機管理意識が希薄であった。

(2) 教諭は、生徒の個人情報を持ち出しているという意識が低かった。

(3) 教諭は、自己所有のUSBにパスワードを設定していなかった。

### 【懲戒処分の指針】

#### 1 一般服務関係

##### (7) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。

##### (8) 個人情報の紛失、盗難

ア 児童、生徒等に係る重要な個人情報を、重大な過失により、紛失し又は盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

イ 児童、生徒等に係る重要な個人情報を、管理職の許可なく私物の外部記録媒体に保存し、校外に持ち出した職員は、戒告とする。

##### (9) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専ら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職員は、減給又は戒告とする。

## 6 飲酒に伴う不適切な行為の防止等

飲酒運転は、死亡事故につながる危険性が極めて高い重大な違法行為であり、絶対にしてはならない。また、飲酒に起因した事故（セクシュアルハラスメント、暴力行為、痴漢、盗撮、窃盗、個人情報の紛失等）を起こさないよう、自らの行動を律しなければならない。

### 【具体的な行動】

#### ＜管理職＞

- 教職員が飲酒を伴う会合に参加する場合の交通手段については、管理職が実態を把握し、原則、自家用車等で行かないように指導を徹底している。
- 飲酒を伴う運転（自転車を含む）をした場合、原則懲戒免職となることを周知している。

#### ＜教職員＞

- 飲酒をすると、判断力、情報処理能力、注意力及び運動機能等が低下し、思いがけず取り返しのつかない事故を招くことを認識すること。
- 飲酒を伴う会合等へ自家用車等で行かない手立てを事前に計画・準備すること。
- 飲酒前に、同席者同士で、帰宅に係る交通手段を確認すること。
- 翌朝、自家用車等を運転する場合、早めに飲酒を切り上げること。
- 夜遅くまで飲酒した場合の翌朝や、飲酒後、仮眠をとった場合でも、体内にアルコールが残っている可能性があるので、自家用車等の運転を控えること。
- 飲酒運転は、自動車や自動二輪車のみならず、自転車、電動キックボード等を含む全ての車両の運転に該当することに留意すること。
- 車を運転する者に飲酒させた者、同席していた者も罪に問われることを認識し、お互いに声を掛け合って、節度ある行動をすること。
- 宴席で、安易に周囲の人の体に触れたり、わいせつな話で盛り上がり上がったりしないこと。

### 【過去の事例から学ぶ（飲酒運転）】

#### 《事例》

教諭は、待ち合わせた予定時刻に間に合わなくなるため、自家用車で行き、コインパーキングに駐車した。その後、3時間程度、居酒屋で飲酒した後、コインパーキングに駐車した自家用車内で寝た。目が覚めて、帰宅するために自家用車を運転し、国道路上で、中央分離帯に衝突する事故を起こした。

⇒「免職」「退職手当不支給」「教育職員免許状失効」

#### 《原因》

- (1) 教諭は、飲酒を伴う懇親会に自家用車で行った。
- (2) 教諭は、飲酒する前に、自家用車で来たことを、同席した者に告げなかった。
- (3) 教諭は、飲酒後、事故直前までの行動についての記憶をなくす程、飲酒した。
- (4) 教諭は、飲酒後、駐車場に戻って自家用車内で眠り、目が覚めた際、早く帰りたいという思いを抱いた。

#### 《考えられるケース》

教諭は、飲食店において飲酒後、酩酊状態となり、電車内において、自己所有のスマートフォンで、座席に座っていた女性の大腿部を撮影するとともに、同スマートフォンで同女性の姿態を撮影した。

#### 《原因》

- (1) 教諭は、酩酊状態になったことから、正常な判断ができなくなった。
- (2) 教諭は、目の前の女性に対して、性的欲求を抑えられなくなった。

### 【懲戒処分の指針】（前記「3 わいせつな行為、セクシュアルハラスメント等の禁止」【懲戒処分の指針】参照）

#### 4 交通事故・交通法規違反関係

##### (1) 飲酒運転での交通事故

飲酒運転（酒酔い及び酒気帯び運転をいう。以下同じ。）で交通事故（人身及び物損事故（自損を含む。）をいう。以下同じ。）を起こした職員は、免職とする。

##### (2) 飲酒運転での交通法規違反（発覚）

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職とする。

##### (3) 飲酒運転における同乗者等

飲酒運転であることを知りながらその車両に同乗していた職員、又は運転することを知りながら飲酒をすすめた上、飲酒運転を止めなかつた職員は、免職とする。

## 7 交通違反、交通事故の防止

日頃から交通法規の遵守に努めるとともに、安全運転を心掛け、交通違反や交通事故（自転車による人身事故等を含む。）を防止しなければならない。

### 【具体的な行動】

#### ＜管理職＞

- 運転免許証を確認すべき教職員（庁用自動車を運転する職員、自家用車等の公務使用を承認している職員、自家用車等を使用して通勤している職員。会計年度任用職員を含む。）について、運転免許証の現物確認を年度初めを含めて定期的に実施し、有効期限を迎える教職員については、改めて運転免許証の現物確認をしている。

#### ＜教職員＞

- 勤務時間外に交通事故を起こした場合や、どんな軽微な事故であっても、その場で必ず警察に届けるとともに、管理職にも報告すること。
- 出勤や出張に向かう際は、速度超過とならないよう、時間に余裕をもって出発すること。
- 運転に集中し、適切な車間距離を保って安全運転を行うこと。
- 過労運転や居眠り運転とならないよう、体調管理に努めること。
- 交通法規に違反しないよう常に心掛け、運転中は絶対に携帯電話等の操作を行わないこと。

### 【過去の事例から学ぶ】

#### 《事例1》

教諭は、私用のため、自家用車を運転して、片側2車線道路の右車線を走行し、信号機のない市道交差点を直進したところ、横断歩道上を歩行中の女性と衝突し、後遺症を伴う障害を負わせた。⇒「戒告」

#### 《原因》

教諭は、信号機のない交差点を直進するに当たり、横断歩道上の歩行者等の有無及びその安全確認不足のまま進行した。

#### 《事例2》

教員は、大型自動車の運転免許を取得していなかったにもかかわらず、当時勤務していた県立高等学校から他市内にある市場まで、準中型自動車である公用車を運転した。さらに、教員は、当時の勤務校の校長及び事務長に対し、大型自動車の運転免許を取得しているかのような加工を施した運転免許証を提示した。⇒「停職6か月」

#### 《原因》

- (1) 教諭は、実際に所有する普通自動車運転免許証では、準中型自動車である公用車を運転できないことを認識していたが、甘く考え、同公用車を運転した。
- (2) 教諭は、校長及び事務長から、運転免許証の現物確認を求められた際、無免許運転が発覚することを恐れ、大型自動車免許の記載があるような加工をした。

### 【懲戒処分の指針】

#### 4 交通事故・交通法規違反関係

##### (4) 飲酒運転以外での交通事故

ア 麻薬、覚せい剤等の影響により正常な運転ができないおそれがある状態での運転、又は共同危険行為等禁止違反により、交通事故を起こした職員は、免職とする。

イ ひき逃げにより、人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、免職とする。  
ウ 過労運転又は無免許運転により、人を死亡させた職員は、免職とし、傷害を負わせ、又は物損事故を起こした職員は、免職又は停職とする。

エ 速度超過（30 km/h（高速道路にあっては40 km/h）以上）違反により、交通事故を起こした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

オ 上記以外の交通法規違反により、交通事故を起こした職員に対し、戒告又は訓告処分を行う場合がある。

##### (5) 交通法規違反（発覚）

ア 麻薬、覚せい剤等の影響により正常な運転ができないおそれがある状態での運転、又は共同危険行為等禁止違反をした職員は、免職とする。

イ 過労運転又は無免許運転をした職員は、停職とする。

ウ 速度超過（30 km/h（高速道路にあっては40 km/h）以上）違反をした職員は、停職、減給又は戒告を行う場合がある。

## 8 パソコン等の適正な使用

職場のパソコン等を使用する際は、規定を厳守し、業務以外の目的で使用してはならない。

自宅のパソコン等を用いて、インターネット等を使用する際も、個人情報や不適切な内容の情報発信により、児童生徒、学校、地域等に多大な影響を与える可能性があることを認識し、適正に使用しなければならない。

また、インターネット上の素材等の利用に当たっては、著作権を侵害してはならない。

### 【具体的な行動】

#### ＜管理職＞

□校内ルール等を整備し、全職員に対し、周知徹底を図ること。

#### ＜教職員＞

□職場のパソコンを用いたインターネット及びメール利用、その他情報システムへのアクセス、電子情報の利用等、情報資産の使用を業務以外の目的で行わないこと（業務に関係のない画像閲覧やウェブ上の書き込み等に利用しないこと。）。

□職場のパソコンは、管理者により随時、接続状況や操作状況が記録されていることを認識し、適正に使用すること。

□ブログ、電子掲示板及びSNS等を使用して、個人情報や不適切な情報の発信しないこと。

□インターネット上のイラストや素材を使用する場合は、使用に当たって、許諾の必要がない旨、記載されているか必ず確認すること。

□インターネット上のイラストや素材を権利者の許諾を得ないで複製したり、学校のホームページに掲載したりして、誰でもアクセスできる状態にしないこと。

□人物の写真などをホームページに掲載する場合は、写っている人に肖像権があるため、必ず許可を得ること。

□過去にダウンロードしたインターネット上のイラストや素材についても、ウイルス感染の恐れや、著作権法に抵触する可能性があることから、使用に当たっては十分に注意、確認をすること。

### 【過去の事例から学ぶ】

#### 《事例》

職員は、少なくとも9日間にわたり、1日当たり10分から1時間30分程度、勤務時間中に、業務に関係のないインターネットのサイトを閲覧した。このことは、ネットワーク管理者から、不適切なサイトの閲覧の可能性があると教育委員会に問い合わせがあり、職員に事情を確認し、事故が発覚した。⇒「減給1か月」

#### 《原因》

(1) 生徒の下校時の安全確保に向けて天気予報や交通状況等をインターネットで確認しているうちに、不適切なサイトに接続してしまった。

(2) インターネットで業務以外のものを見ることについて、意識が低かった。

### 【懲戒処分の指針】

#### 1 一般服務関係 (4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠るなど職務上の義務に違反し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

#### 2 公金公物取扱い関係 (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職員は、減給又は戒告とする。

## 9 利害関係者との不適切な接触等の禁止

千葉県職員倫理条例・千葉県職員倫理規則を遵守し、公務に対する県民の信頼を確保しなければならない。

### 【具体的な行動】

#### <管理職>

- 次に掲げる「千葉県コンプライアンス基本指針」の「7つの行動規範」の遵守について、全職員に周知徹底を図ること。
  - ①法令の遵守及び法令違反行為の隠蔽等の禁止
  - ②適正な経理処理
  - ③説明責任（アカウンタビリティ）
  - ④職務の執行の公正さに対する県民の疑惑や不信を招くような行為の禁止
  - ⑤県民への誠実かつ公平・公正な対応
  - ⑥個人情報の保護
  - ⑦情報セキュリティ対策

#### <教職員>

- 利害関係者（許認可等の相手方、補助金等の交付の対象者、検査等を受ける者、不利益処分の名宛人、行政指導を受けている者、事業の発達、改善及び調整の事務の相手方となる事業者等、契約の相手方（申込をしようとする者を含む。）、職員が職務として携わる事務についての入札に参加するために必要な資格を有する事業者等との間において、次に掲げる行為を行わないこと。
  - ①金銭、物品等（せん別、祝儀、香典又は供花等）の贈与を受けること。
  - ②金銭の貸付を受けること。（通常一般の利子を払う場合も含む。）
  - ③無償で物品等の貸付を受けること。
  - ④無償でサービスの提供を受けること。（タクシー等で送迎してもらうことも含む。）
  - ⑤未公開株式を譲り受けること。
  - ⑥供應接待を受けること。（飲食のほか、スポーツ、映画の鑑賞等への招待を受けることも含む。）（自己の費用を適正に負担して利害関係者と共に飲食することは禁止されていない。）
  - ⑦共に遊技、ゴルフ、旅行をすること。（自己の費用を負担する場合も禁止。）
  - ⑧利害関係者に要求して第三者に対して禁止行為をさせること。
- 利害関係者からの依頼に応じ、報酬を受けて講演等を行う場合、あらかじめ倫理監督者の承認を得ること。（兼業許可を受けている場合は不要。）
- 利害関係者以外の事業者等との間において、社会通念上相当と認められる程度を超えた供應接待や利益供与を行わないこと。
- 利害関係者と共に飲食をする場合には、金額にかかわらず、事前に、倫理監督者に利害関係者との飲食の届出書を提出すること。
- 管理職員等が事業者等から1件5千円を超える贈与等又は講演等の報酬を受けた場合は、任命権者に贈与等報告を行うこと。

### 【事例から学ぶ】

#### 《事例》

運動部活動の顧問が、当該部活動の備品や消耗品を納入しているスポーツ用品販売業者から、年始の挨拶の際、手土産として、日頃店頭で販売している800円のスポーツソックス1足の提供を受けた。

#### ⇒「千葉県職員倫理条例違反（利害関係者から物品の贈与を受けること）」

（倫理条例・倫理規則で定めた禁止行為を行ったり、必要な報告をしなかつたり、虚偽の報告をする行為は、懲戒処分の対象となります。）

#### 《原因》

- (1) 自分自身が契約事務に携わる職員であるという認識がなかった。
- (2) 利害関係者の定義に関する知識が不足していた。
- (3) 「安価なプレゼントは贈与に当たらないだろう。」と考えるなど、禁止行為に関する見識が不足していた。

### 【懲戒処分の指針】

#### 1 一般服務関係

##### (6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

##### (14) 収賄

賄賂を收受した職員は、免職とする。

## 10 会計事故の防止

公費・私費の取扱いについての規定を十分に理解し、規定に則って適切な会計処理を行わなければならない。

管理職は、私費会計、部費等も含めて、会計処理を担当者任せにするという状況が起きないよう、自らが常にその執行・管理状況を把握しなければならない。また、必要な知識を身に付け、自ら点検を行うなど、会計事務の指導監督を徹底しなければならない。

### 【具体的な行動】

#### <管理職>

- 私費会計に関しては、「千葉県立学校私費会計取扱要綱」等に基づき、会計処理を行う校内体制を点検するなど、会計事務の指導監督を徹底すること。特に、会計処理の執行に当たっては、事務処理を統括する者として、自ら確認すること。
- 各学校徴収金等の收支について、諸帳簿（出納簿等）及び証拠書類（預金通帳等）により、定期的に点検すること。
- 事務職員等の担当者がインターネットバンキングを利用して振込・振替等する際に登録する金額等のデータについて、根拠書類をもとに確認し、承認すること。

#### <教職員>

- 学級・学年及び部活動等に係る学校徴収金に関する文書は、全て校長の許可を得て、校長名で発すること。
- 現金を収納した場合は速やかに金融機関に入金すること。収納日当日に入金が困難な場合は、担当者が個人で管理せず、必ず、管理職（県立学校においては事務長）が鍵を管理する金庫で保管することとし、その金額が分かるよう現金出納簿を作成し管理すること。（個人の机の中や職員室等のロッカー等には保管しないこと。）
- 預貯金通帳は、事務長が事務室内の金庫で一括して管理し、金融機関への届出印は、校長が常に管理することとし、不適正な支出の防止に努めること。（市町村立学校においても、不適正な支出を防止する対応をすること。）
- 私費会計の金銭は、可能な限り、収納については、口座振替又は口座振込で、支出は口座振込で行い、收支を常に確認できること。

### 【過去の事例から学ぶ】

#### 《事例》

副主査は、学校徴収金に係る現金納入分の着服、銀行口座のインターネットバンキング機能の不正操作及び不正な現金の引き出しにより、給食費358,421円及び教材費302,330円、計660,751円を着服した。

⇒「免職」「退職手当不支給」

また、事故当時の校長は、給食費が不足していることを把握した後、調査等の適切な対応を行わなかった。⇒「減給3か月」

#### 《原因》

- (1) 副主査は、自分自身への甘さから着服してしまった。
- (2) 校長は、管理職が管理すべき銀行口座のインターネットバンキング機能の管理者権限（登録されたデータの承認及び送信）を副主査に委任していた。
- (3) 校長は、請求書などの関係書類を確認せずに預金払戻請求書の決裁を行った。

### 【懲戒処分の指針】

#### 2 公金公物の取扱い関係

##### (1) 横領

公金又は公物（学校徴収金等の諸会計に係る財産及び関係団体の財産を含む。）を横領した職員は、免職とする。

##### (8) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に条例等に違反して諸給与を不正に支給した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職員は、減給又は戒告とする。

## 11 営利企業等の従事許可を得る手続の怠の防止

兼職又は兼業をしようとするときは、あらかじめ兼職（兼業）許可願を提出し、許可を得た上で業務に従事するようにならなければならない。

### 【具体的な行動】

#### <管理職>

□教育に関する他の職を兼ねようとするとき、他の事業・事務等に従事しようとするとき、営利企業等に従事しようとするときは、あらかじめ兼職（兼業）許可願を提出し、許可を得た上で業務に従事するよう指導すること。なお、兼業許可等が必要な職員の事務が適切に行われるよう適正な文書管理の徹底を図ること。

#### <教職員>

□教育に関する他の職を兼ねようとするとき、他の事業・事務等に従事しようとするとき、営利企業等に従事しようとするときは、あらかじめ兼職（兼業）許可願を提出し、許可を得た上で業務に従事すること。

### 【過去の事例から学ぶ】

#### 《事例》

教諭は、兼業許可が必要なことは認識していたが、兼業の許可を得る手続をせず、約14年間にわたり、プロのバスケットボールの試合の審判業務等を行い、計約345万円の報酬を受け取った。 ⇒「戒告」

#### 《原因》

教諭は、兼業の許可が必要なことは認識していたが、審判業務を委嘱された当時、申請等について具体的な手続方法を自ら調べることを怠った。

### 【懲戒処分の指針】

#### 1 一般服務關係 (12) 営利企業等の従事許可を得る手続の怠

ア 営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員等の地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得て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、営利企業等に従事した職員は、減給又は戒告とする。

イ 教育に関する他の事業又は事務に従事することの承認を得る手続を怠り、兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

### 【関係法令等】

#### ○「地方公務員法」 第38条（営利企業への従事等の制限）

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。

#### ○「教育公務員特例法」 第17条（兼職及び他の事業等の従事）

教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者において認める場合には、給与を受け、又は受けないで、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。

#### ○「県立学校職員服務規程」 第16条（兼職及び兼業）

職員は、他の職を兼ねようとするとき、又は他の事業若しくは事務等に従事しようとするときは、兼職（兼業）許可願（別記第十三号様式）を、また、営利企業への従事等をしようとするときは、兼業許可願（別記第十三号様式の二）を、あらかじめ校長を経由して教育委員会に提出し、その許可を受けなければならない。

※市町村立学校においては、当該校を所管する市町村教育委員会が定める「学校職員服務規程」に基づく対応をする。

## 12 パワーハラスメントの防止

職場におけるパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という。）は、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。こうした問題を放置すれば、職員は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康に障害をもたらす場合があり、職場におけるパワハラはなくしていかなければならない。

その一方で、上司の立場にある職員は、パワハラ防止を過度に意識することにより、業務上必要な指導等を行うことまでためらうことがあってはならない。

### 【パワハラになり得る言動の類型例及び留意事項】

- 暴力、傷害**（書類で頭を叩く、相手に物を投げつけるなど）
- 暴言・名誉棄損・侮辱**（人格を否定するような罵詈雑言を浴びせるなど）
- 執拗な非難**（長時間厳しく叱責し続けるなど）
- 威圧的な行為**（部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付けるなど）
- 実現不可能・無駄な業務の強要**（部下に関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせるなど）
- 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視**（気に入らない部下を無視し、会議にも参加させないなど）
- 個の侵害**（他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらすなど）

### 【具体的な行動】

#### <管理職>

- 職員同士の適切かつ積極的にコミュニケーションのもと、業務上必要な指導等を適切に実施することができるよう配慮すること。
- セクハラやパワハラのみならず、学習環境や職場環境を悪化させ、学ぶ児童生徒、働く教職員相互の人格や権利を侵害するような行為を、全般的なハラスメント行為として捉え、その防止、根絶に努めること。

#### <教職員>

- パワハラは、これを行っている職員には自覚がない場合があることや相手方から明確な拒否の意思表示があるとは限らないことを踏まえ、自らの言動に注意すること。
- パワハラを見聞きした場合には、職場の同僚等として注意を促すとともに、被害を受けている者に声をかけて相談に応じること。また、必要に応じて、被害を受けている者の同意を得た上で、管理職や相談窓口等に相談すること。
- パワハラを受けていると感じた場合には、一人で我慢せず、管理職や職場の同僚等に相談するとともに、相談窓口を活用すること。また、心身の不調を感じた場合には、専門家の受診を躊躇しないこと。
- 業務運営に当たり、職員以外の者に対してもパワハラに類する言動を行ってはならないこと。
- パワハラは、上司から部下に対するものだけでなく、同僚同士や、部下から上司に対するものも含まれることを認識すること。

### 【懲戒処分の指針】

#### 1 一般服務関係 (16) パワーハラスメント

ア パワーハラスメント（「職場におけるパワーハラスメント防止に関する要綱」（平成25年4月1日教育長決定）第2条に規定するパワーハラスメントをいう。以下同じ。）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職員は、免職、停職又は減給とする。

### 13 障害者差別の禁止等

事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、不当な差別的取扱いを行ってはならない。また、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、必要かつ合理的な配慮を行わなければならない。

#### 【具体的な行動】

##### <管理職>

- 障害を理由とする差別の解消を推進するため、以下の各号に掲げる事項に留意して障害のある人に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また、障害のある人に対して合理的配慮の提供がなされるよう環境の整備を図ること。
  - ①日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、その監督する職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。
  - ②障害のある人等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
  - ③合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行いうよう指導すること。
- 障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処すること。

##### <教職員>

- 相手の「人格」を尊重し、相手の立場に立って対応すること。
- 困っている人には、進んで声を掛けること。
- コミュニケーションを大切に、柔軟な対応を心掛けること。
- 言葉遣いやプライバシーにも配慮すること。
- 障害のある児童・生徒等一人一人のニーズを的確に把握し、適時・適切な支援を行うこと。

#### 【不当な差別的取扱いの禁止】

職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害のある人でない者と比べて不当な差別的取扱い（障害を理由として正当な理由なく財・サービスや各種機会の提供を拒否、場所・時間帯などを制限、障害のない人に  
対しては付さない条件を付けることなど）をすることにより、障害のある人の権利利益を侵害してはならない。

#### 【正当な理由の判断の視点】

正当な理由に相当するのは、障害のある人に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。

（個別の事案ごとに、障害のある人、第三者の権利利益及び事務又は事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断する。）

#### 【不当な差別的取扱いに当たり得る例】

- 障害があることを理由として、障害のある人に対して、言葉遣いや接客の態度など一律に接遇の質を下げる。
- 障害があることのみを理由に学校への入学の出願の受理、受験、入学、授業等の受講や研究指導、実習等校外教育活動、入寮、式典参加を拒むことや、これらを拒まない代わりとして正当な理由のない条件を付す。
- 試験等において障害に関する合理的配慮の提供を受けたことを理由に、当該試験等の結果を学習評価の対象から除外したり、評価において差をつけたりする。

## 【合理的配慮】

職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害のある人から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害のある人の権利利益を侵害することとなるないよう、当該障害のある人の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮の提供をしなければならない。

### 【過重な負担の基本的な考え方】

個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的に判断する。

- 事務又は事業への影響の程度（事務又は事業の目的、内容、機能を損なうか否か）
- 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- 費用・負担の程度

職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害のある人やその家族、支援者等に丁寧にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましい。その際には、職員と障害のある人の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めた対応を柔軟に検討することが求められる。

### 【合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮や人的支援の配慮の例】

- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、携帯スロープを渡すなどする。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にする。
- 移動に困難のある児童生徒のために、参加する授業で使用する教室をアクセスしやすい場所に変更したり、送迎する保護者等の駐車場を確保したりする。
- 聴覚過敏の児童生徒等のために教室の机・椅子の脚に緩衝材を付けて雑音を軽減する、視覚情報の処理が苦手な児童生徒等のために黒板周りの掲示物等の情報量を減らすなど、個別の事案ごとに特性に応じて教室環境を変更する。

### 【ルール・慣行の柔軟な変更の例】

- 自筆が必要でない書類の作成に当たり、職員や教員等が代筆を行う。
- 点字や拡大文字、音声読み上げ機能を使用して学習する児童生徒等のために、授業で使用する教科書を点訳又は拡大したものやテキストデータを渡す。
- 聞こえにくさのある児童生徒等に対し、ヒアリング授業の際に、音質・音量を調整する。
- 肢体不自由のある児童生徒等に対し、体育の授業の際に、上・下肢の機能に応じてボール運動におけるボールの大きさや投げる距離を変えたり、走運動における走る距離を短くしたり、スポーツ用車椅子の使用を許可したりする。
- 慢性的な病気等のために他の児童生徒等と同じような運動ができない児童生徒等に対し、運動量を軽減したり、代替できる運動を用意したりするなど、病気等の特性を理解し、過度に予防又は排除をすることなく、参加するための工夫をする。
- 治療等のため学習できない期間が生じる児童生徒等に対し、学習機会を確保する方法を工夫する。
- 読み・書き等に困難のある児童生徒等のために、授業でのタブレット端末等のＩＣＴ機器使用を許可する。
- 発達障害等のある児童生徒のために、次のような対応を行う。
  - ・人前での発表が困難な場合、代替措置としてレポートを課したり、発表を録画したもので学習評価を行ったりする。
  - ・適切な対人関係の形成に困難がある場合、能動的な学習活動においてグループを編成するときには、事前に伝えたり、状況に応じて、本人の意向を確認したりする。
  - ・こだわりのある児童生徒等には、話し合いや発表などの場面において、意思を伝えることに時間を要する場合があることを考慮して、時間を十分に確保したり、個別に対応したりする。

# **第3章**

## **法律の専門家による 事例検討資料**

## ケース 1 児童生徒性暴力等①

【事例】※あなたが生徒を指導している場合は、児童を生徒に置き換えて考えてみましょう。

小学校低学年を担任する若手のA教諭（男）は、親しみやすく明るい性格で、また、分かりやすい授業をすること等から児童の信頼と人気を集めていた。

休み時間になると、教卓の周りに複数の女子児童や男子児童が常に集まり、A教諭は男女を問わず、児童と握手したり、頭をなでたり、ときには肩を抱いたりするなど、児童との距離が近かった。

多くの他の教員は、A教諭は児童から人気があって指導力もある良い教員だと捉えていた。一部の男子児童たちは「A先生は女子にばっかり甘い。」と他の教員に言うこともあったが、他の教員はよくあることだと深刻に捉えていなかった。

若手の教員の中には、低学年とはいえ休み時間中に女子児童と握手していることに違和感をもつ者がいたが、自分のクラスのことではないため、口を出すことは控えていた。

また、当該学校では職員室の壁に特別教室等の鍵がかけられていて、誰でも持ち出せる状況になっていた。

あるとき、授業で使われていないはずの理科準備室からA教諭が1人で出てくる場面を同僚のB教諭が目撃したが、特に気には留めなかつた。

### 【ワーク1】

○設問1 どのような身体接触が児童生徒性暴力等に当たるでしょうか。児童生徒性暴力等とはどのような行為を意味するのかを確認しましょう。

○設問2 A教諭の行動をどう感じますか。あなたがA教諭の行動を見たらどのように感じ、どのように行動するかを話し合ってみましょう。

○設問3 あなたの担任する児童が積極的にあなたの膝に座ってきたり、抱きついてきたりしたとします。どのように対応すべきか話し合ってみましょう。

### 【事例・続き】

実は、A教諭は各児童に配布されているタブレットにインストールされているアプリケーションを使用して、女子児童との私的なやりとりを継続的かつ頻繁に行っていた。A教諭は、私的なやりとりの中で、自らに好意をもたせるように仕向けるという、いわゆるグルーミング行為により女子児童を手なづけていた。

個別的なやりとりで児童との関係性を深めたAは、人目に付きにくい特別教室に女子児童を呼び出し、女子児童の手を握ったり、頭をなでたり、抱きしめたりという行為を繰り返していた。（性的な部位（胸部、臀部、陰部及びその周辺）には接触をしていない。）

ある日、A教諭からの行為に疑問を感じた児童XがB養護教諭に対し、「嫌なことをされているの。」と訴えた。

その後、教育委員会による調査が行われ、A教諭は長期間にわたって同様の行為を繰り返していたことが判明した。

A教諭は免職処分となり、退職金は全額支給されなかつた。

### 【ワーク2】

○設問4 あなたがB養護教諭だったとします。「嫌なことをされているの。」と言われ、具体的にどのように話を聞くべきでしょうか。また、児童Xから何を聞き取り、その後、どのように行動すべきでしょうか。

## 《解説編》

### 【ワーク1】

#### ○設問1

児童生徒等に対する身体接触は、性的な部位でなくとも、服の上からの接触でも、有害な影響があり、著しく羞恥させ又は不安にさせる行為は児童生徒性暴力等に該当します。指導上の必要性があるやむを得ない身体接触は許容されます。

肩を抱くという行為に指導上の必要性が認められる可能性は低いでしょう。児童の手を握る、頭をなでるという行為が児童生徒性暴力等に該当するか否かは、本事案の事情から直ちに判断できるというわけではありません。しかし、例えば、不必要に手を握っている、必要性がないのに頻繁に頭をなでているといった場合には、児童生徒性暴力等に該当する可能性が十分にある行為です。

#### ○設問2

A教諭の行動をどう感じましたか。いろいろな意見があるはずです。教員である皆さんのが「違和感」をもつかどうかは重要なポイントです。低学年児童との身体接触がゼロということはないでしょうが、多くの教員は「誤解を招くような不必要的身体接触は避ける」という考えをもっていることでしょう。そのような考えが一般的な現在においては、A教諭の行為は「違和感」のあるものであり、適切とはいえないでしょう。

管理職に報告をするか、場合によってA教諭に対して自ら注意することが考えられます。深刻な事態に発生する前に管理職に報告することは、何も責められることではありません。A教諭にとってもプラスになることです。

#### ○設問3

小学校低学年の児童の場合、児童から手をつなぎにきたり、児童から腕にぶら下がってきたり、児童から膝に座ってきたりすることもあるかもしれません。

小学校（低・中学年）の生命の安全教育では、自分の身体を大切にすることや、特に水着や下着で隠れる部分は大切であり、見せたり、触らせたりしないことを学習します。児童から身体接触を求めてきたとしても、生命の安全教育の趣旨からすれば、他者との適切な距離の取り方を指導することが求められます。

膝に乗ってきたら優しく膝から下ろす、抱き着いてきたら軽く肩を押す等して児童に拒絶されたと感じさせない方法で距離を取った上で、適切な距離の取り方を指導することが必要です。

また、小学校の低学年の場合でなくとも、児童生徒から、甘えたり、好意の発露として過剰な身体接触がされたりする場合もあります。中には虐待等の影響で人との距離感に問題を抱えている児童生徒もいます。これらの場合も同様に、拒絶されたと感じさせないように適切なフォローをしつつ、距離を取ることが必要です。

それぞれの教員の経験から適切な対応の方法を共有しましょう。

## 【ワーク2】

### ○設問4

児童生徒性暴力防止法では、被害が発生した後の適切な対応が求められています。どのような立場であっても、教職員であれば誰でも、児童生徒が被害を訴えてくる可能性があります。全ての教職員は児童生徒が被害を訴えてきた場合の対応方法を知る必要があります。

暗示や誘導など不適切な聞き方をすると、児童の記憶が汚染されてしまい、正確な事実を把握できなくなります。子どもの特性を踏まえた適切な対応をすることが必要です。

#### ＜子どもの特性＞

- ①大人、特に教員など権威性の高い人に迎合しやすい。
  - ・・・「こうだったよね」⇒記憶になくても肯定
  - ・・・ため息をつかれる、ほめられる⇒反応に沿って言うことを変える。
- ②大人に対して「わからない」「知らない」と言いにくい。
  - ・・・大人から質問⇒記憶になくても何かを答えようとしがち
- ③なんども同じ質問をされると答えが変わってしまいやすい。
  - ・・・「本当にそう？」（暗に違う答えを促されていると受け止める。）

#### ＜適切な対応＞

- 子どもの特性を踏まえ、以下の3点を守った適切な対応をする必要があります。
- ①聞き取りは最小限にとどめ、速やかに管理職に報告する。
    - ・誰が／誰に／何をした→この3点だけを聞く。
    - ・「いつ」「どこで」は記憶に残りにくいため、聞いてはいけない。
  - ※子どもが自分から話す場合には、止める必要はない。
  - ②子どもから聴いた状況を記録する。（録音・メモ）
    - ・いつ、どこで、どのようなやりとりの中での話か。
    - ・子どもの発言や自分の質問を要約したり整えたりせずに、発言したセリフのまま記録する。
  - ③他の人が子どもから、再度話を聞くことはしない。
    - ・報告を受けた管理職や他の教職員からの再度の聞き取りはしない。
    - ・管理職は直ちに教育委員会に報告する。

#### ＜対応例＞

以上を踏まえた児童Xとの望ましい問答です。

- X 「嫌なことをされているの。」  
B 「どうしたの。」（何をした）  
X 「抱きしめられるの。」  
B 「誰が抱きしめるの。」（誰が）  
X 「A先生。」  
B 「A先生が誰を抱きしめるの。」（誰に）  
X 「わたし。」  
——これ以上の質問をしない——  
B 「なんだね。よく話してくれたね。どうするか考えるね。」

### 【コラム・鍵の管理】

特別教室等、学校の物理的死角となる場所では児童生徒性暴力が発生しやすいことが分かっています。

- ①使用しない特別教室等は施錠する。
- ②誰が鍵を持ち出しているかを視覚的に分かるようにする。  
(鍵の持ち出し簿等の整備等)
- ③特に密室になりやすい特別教室等(廊下や外から視認できない特別教室等)の鍵の使用は管理職の許可制にする。
- ④原則、更衣室を多目的に利用しない。(更衣室は外から見えない構造であり容易に死角となるため、衣服着脱以外の目的にも使用され、不特定者の出入りが頻繁になると、悪用されるおそれがある。)

特別教室等での児童生徒性暴力等を未然に防止するために、学校の実情に応じたルールを定めて、そのルールを徹底する必要があります。

「鍵の管理を厳しくしたくらいでは被害はゼロにはならない。」というような考え方をもちませんでしたか。しかし、この問題を100%未然に防止できる特効薬はありません。1つの方法で防止するのではなく、児童生徒性暴力等を行いくくする様々な策を講じて、その総合的な抑止力で未然に防止していく必要があります。

### 【コラム・危険のサイン】

児童生徒性暴力等に至ってしまった事案を分析すると、前兆である「危険のサイン」が見られました。例えば、以下のようなものです。

- ・前任校での問題行動
- ・他の教員からの相談報告
- ・特定又は少人数のグループとの距離が近く、よく指導をしたり、立ち話をしたりしている。
- ・精神的に不安定な生徒と特に親しい。
- ・ハイタッチ、手をつなぐ、顔を近づける、肩を揉む、肩を組む、ハグをする、膝に乗せる等の不必要的な身体接触
- ・外で食事をする、校外での目撃情報、(許可を得ていても)車で頻繁に2人になる。

危険のサインの内容や状況に応じて、管理職に報告する、管理職は注意をする等の適切な対応が必要になります。「違和感」をもったならば、その子どもの「最善の利益」を第一に考え、子どもを守るための行動を取ってください。子どもを守るための行動は、結果的に杞憂であっても責められることはあります。

## ケース2 児童生徒性暴力等②

### 【事例】

中学校第3学年を担任する20代前半の教員Aは、女子ソフトテニス部の顧問をしていた。

女子ソフトテニス部は近県に遠征する機会があり、その際に、女子生徒Xがけがをしたため、校長の許可を得た上で、教員Aが病院まで自家用車で送迎した。

数日後、当該校で導入されているアプリケーションのチャットにより、女子生徒Xは教員Aに「先日は車で送っていただき、ありがとうございました。とても助かりました。」と丁寧なメッセージを送った。教員Aは一瞬迷ったものの、丁寧な文面であったことや、内容も無害なものであることから、「どういたしました。」と回答した。

数週間後、女子生徒Xはチャットを用いて進路や部活動の悩みを相談してきたので、指導に無関係ではないだろうと考え、教員Aはこれらにも対応していた。

数週間後、女子生徒Xはチャットを用いて学校での友人関係や異性との交際についても相談してきた。教員Aは女子生徒Xの学校での悩みを聞くのも生徒指導の一環であると考え、これらにも対応していた。

教員Aと女子生徒Xのやりとりは気安くなつて音楽やスポーツの話題を中心となり、女子生徒Xは教員Aを呼び捨てにする等、親密なやりとりとなっていました。

受験の直前になって女子生徒Xは教員Aに告白をした。教員Aは「君のことは好きだけど、生徒だから付き合うことはできない。」と言って断った。女子生徒Xは「もう受験勉強をやる気も起きません。受験が終わったら1回だけ一緒に遊びに行ってくれますか。」とメッセージを送ってきた。教員AはXの心情に配慮して「1回だけ遊びに行くならいいよ。」と答えた。

受験が終わった後、教員Aは1回女子生徒Xと教員Aはカラオケボックスに行ったが、身体接触は一切なかった。

女子生徒Xが卒業後、2人で数回遊びに行き、教員Aは、別れ際に、女子生徒Xの頬にキスをした。

女子生徒Xは大好きな教員Aとの関係が深まることが嬉しかったが、教員Aが後輩のソフトテニス部員ともSNSでのやりとりをしていることを知ってショックを受け、教育委員会に通報した。

教員Aは免職処分となった。

## 【ワーク】

本事例では以下の段階があります。

- ①お礼のメッセージが来る。
- ②進路や部活動の悩みについて相談される。
- ③友人関係や異性との交際について相談される。
- ④音楽やスポーツの話題を中心としたやりとりをする。
- ⑤告白されて1回だけ一緒に遊びに行くように求められる。
- ⑥再度遊びに行き、キスをする。

○設問1 教員Aと女子生徒Xのチャットを用いたやりとりは、どの時点から不適切な行為といえるでしょうか。また、どの時点から非違行為となるでしょうか。①～④までの時点ごとに話し合いましょう。

なお、「不適切な行為」というのは、「非違行為とはならないが、教職員として行うべきではない行為」という意味です。

○設問2 恋愛感情を伴う児童生徒性暴力等では徐々に関係が深まっていきます。SNS等を用いた私的なやりとりは非違行為であり処分の対象とはなりますが、免職とはなりません。⑥の児童生徒性暴力等に至らなければ過ちを犯していても、まだ引き返すチャンスはあります。

①～⑤までについて、「ここまで問題ないという軽率な心」と、「これ以上進まない方がよいという慎重な心」を考えてみましょう。

その上で、どうすれば軽率な心に従わずに対応できるかを話し合いましょう。

例：軽率な心：「〇〇〇だから、〇〇〇をしても問題ない。Xのためにも そうすべきだ。」

慎重な心：「〇〇〇だから、〇〇〇をすべきではない。〇〇〇と対応すべきだ。」

## 《解説編》

### ○設問 1

#### 1 校内のチャットツールを用いた私的な利用も非違行為です。

懲戒処分の指針では、「職務上関係のある児童生徒に対して電子メール、ソーシャル・ネットワーキング・サービス等を利用して、管理職の許可なく私的なやりとりを行った職員は、減給又は戒告とする。」とされています。

「電子メール、ソーシャル・ネットワーキング・サービス等」には各学校内で利用されている Teams 等のアプリケーションを含みます。

したがって、これを利用した私的なやりとりも非違行為に当たり得ますので、くれぐれも注意してください。

#### 2 不適切な行為・非違行為

##### (1) お礼のメッセージが来る。

不適切ではなく、非違行為にも当たりません。

部活動に関連するものであり、私的なやりとりではありません。

しかし、なぜ、部活動で会った際に直接お礼を言うことができるのに、わざわざチャットを用いて連絡をしてきたのでしょうか。

簡潔な返事をするという対応自体に大きな問題があるとまでは言えません。

しかし、女子生徒Xが教員Aに対して特別な关心をもっている可能性があることを念頭に置いた慎重な対応が求められる場面と言えます。

あえてチャットでは返事をせず、対面で会った際に返事をするというのも一つの対応方法です。

##### (2) 進路や部活動の悩みについて相談される。

チャットを用いて、継続的に生徒とやりとりをすることは不適切です。

ただし、まだ非違行為とまでは言えない可能性が高いです。

進路や部活動の悩みの相談を受けることは私的なやりとりではありません。

しかし、懲戒処分の指針が管理職の許可を得ない SNS 等での私的なやりとりを非違行為としているのは、SNS という 1 対 1 での閉鎖された場でのやりとりが行われることによって、不必要的親密な関係が築かれるからであり、避けるべきことです。

進路や部活動の悩みに関する指導がチャットで完結するはずがありません。より広く深い理解を得た上で指導ができるように、校内において対面で話を聞くべきです。

また、女子生徒Xは未熟な中学生であり、このようなチャットでの悩みの相談を受けているうちに、容易に私的なやりとりに発展する可能性が極めて高く、やりとりを続けるべきではありません。

(3) 友人関係や異性との交際について相談される。

不適切です。また、非違行為に該当する可能性もあります。

校内の友人関係に関しては、いじめ等の相談もあり得るため、完全に私的とまでは言えない可能性があります。しかし、異性との交際関係は基本的に私的なやりとりです。

(2) で説明をしたように校内の友人関係も緊急の必要性がなければ校内で話をすべきことです。また、異性との交際関係について話を聞くのは、女子生徒Xの精神状態が不安定であると認められる等、指導上の必要性が極めて高い場合に限るべきです。その場合でも個別での指導ではなく、女性教員にも同席を求める等複数での指導をする必要があります。

(4) 恋愛相談や趣味を中心としたやりとりをする。

これらは私的なやりとりであり、非違行為に該当します。

○設問2

軽率な心、慎重な心としては以下のようなものがあり得ます。

1 お礼のメッセージが来る。

**軽率な心**：相手から連絡が来たのだから返さないのはかわいそうだ。

部活動に関連する連絡であり、何の問題もない。

**慎重な心**：わざわざチャットを送ってきていて好意をもっているように見える。

こちらも好意をもつていると誤解されるような行動は控えるべきだ。

2 進路や部活動の悩みについて相談される。

**軽率な心**：自分を信頼してくれている。その信頼に応えなければいけない。

**慎重な心**：進路や部活動の指導をチャットで行うことは方法として問題があるのではないか。児童生徒の考えは表面的にしか分からぬ。対面での指導に切り替えるべきだ。

3 友人関係や異性との交際について相談される。

**軽率な心**：生徒の悩み相談はよくあることだ。このくらいの内容なら職員室等で話を聞いたりするレベルの内容だ。生徒指導の一環であり問題ないだろう。

**慎重な心**：友人関係や異性との交際をチャットで相談してくるというのは、普通のことではない。距離感がおかしくなってしまっている。直ちに距離を取るべきだ。

4 音楽やスポーツの話題を中心としたやりとりをする。

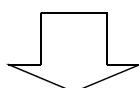
**軽率な心**：たしかに生徒指導ではないが、生徒の信頼を得るために必要な行為だ。むしろ信頼されている証もある。もし管理職に見つかったとしても注意されるだけだろう。

**慎重な心**：完全にSNSの私的利用になっている。今ならまだSNSの私的利用として処分を受けるかもしれないが、教員は続けられる。  
管理職に相談しよう。

## 5 告白されて1回だけ一緒に遊びに行くように求められる。

**軽率な心**：1回だけのことであり、絶対に身体接触をしないようにすれば問題はない。1回行けば生徒Xの気も済むだろう。むしろ、断れば友達に相談されたりして厄介なことになりかねない。

**慎重な心**：一緒に遊びに行くということは教員と生徒の関係を超えたということだ。手をつないできたり、抱き着いてきたりしたらどうするのか。児童生徒性暴力等に該当し得る。



その上で、どうすれば軽率な心に従わずに適切な行動を取れるかを話し合いましょう。

### 【コラム・ある校長の後悔】

#### <ある校長の後悔①>～ 思い込み ～

Q：校長として、どのようにしたら今回のような事故を防げたと思うか、率直に聞きたい。

A：教員を「信じる」気持ちと、「いやあるぞ」という気持ちをバランスよくもつ必要がある。疑いの部分をちらながら見ていたとしたらどうであったかと感じている。私の責任を感じている。

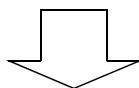
#### <ある校長の後悔②> ～ 教職員相互の関係 ～

日常的な男性職員と女子生徒のそういうことに対する目線、そういうことを見かけたときにお互いに注意することなど、職員が考えていてもできなかつたということが職員研修の中で意見として出てきた。

その雰囲気がいけなかった。その雰囲気を突破できなかつたことは、私の指示不足である。

#### <ある校長の後悔③> ～ 組織的対応 ～

市教育委員会に相談する等、組織として対応できればよかつたが、それができなかつた。



厳しく言えば被害が発生してからの後悔は手遅れです。しかし、私たちは過去の事例から学んで次の被害を防止することができます。教育委員会がガイドラインを作成しても、懲戒処分の指針で処分を重くしても、各学校での普段の取組を徹底させなければ被害を防止することはできません。校長を中心となって、学校の組織・環境を整備し、教職員相互の抑止力を高めていきましょう。

### ケース3 体罰、不適切な指導

#### 【事例】

世界史の科目を担当する高等学校の教諭Aは、授業中にいびきをかいて居眠りをしていた生徒Xに対し、「X、起きなさい。」と声を掛けた。しかし、生徒Xが起きないため、教諭Aは、手に持った教科書の角で生徒Xの頭をたたいた。生徒Xは、一度起きたものの再び居眠りを始めたため、「なんで寝てるんだ。何回言ったら分かるんだ。このばか。」と怒鳴り、生徒Xの机を蹴り、生徒Xの髪を強くつかんで起こした。

生徒Xに怪我はなかったが、同級生の保護者が教育委員会に電子メールで通報したことから発覚した。

教諭Aは戒告処分を受けた。

#### 【ワーク】

○設問1 どのような行為が体罰に当たるでしょうか。

教諭Aの言動は体罰に当たるでしょうか。

○設問2 どのような行為が不適切な指導に当たるでしょうか。

教諭のAの言動は不適切な指導に当たるでしょうか。

○設問3 教諭Aが負う責任はどのようなものでしょうか。

○設問4 あなたが教諭Aの立場なら、どう行動しますか。

また、本件に限らず、児童生徒の行動に腹を立ててしまったとき、どのように行動するか話し合ってみましょう。

#### 《解説編》

##### ○設問1

教科書の角で頭をたたく行為、生徒Xの髪を強くつかんで起こす行為は体罰に該当します。

#### 【体罰】

##### 「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。

##### 1 体罰

以下の2つの類型は、通常、「体罰」と判断されると考えられる行為です。

- ①身体に対する侵害を内容とする行為
- ②肉体的苦痛を与えるような行為

## 2 懲戒

肉体的苦痛を伴わない懲戒は、適切な指導方法として認められています。

ただし、これらの懲戒行為が体罰に該当するかどうかは、児童生徒の年齢、健康状態、心身の発達状況、行為が行われた場所や時間、懲戒の態様などの諸条件を総合的に考慮し、個々の事案ごとに判断する必要があります。

児童生徒からの暴力行為に対して、教員が防衛のためにやむを得ず行った有形力の行使や、他の児童生徒に被害を及ぼす暴力行為を制止するためにやむを得ず行った有形力の行使は、体罰には該当しません。これらは正当防衛や正当行為として認められています。

## 3 教諭Aの言動

教科書の角で頭をたたく行為も、生徒Xの髪を強くつかんで起こす行為も、その強さによっては打撲等の怪我を負わせる可能性があります。また、怪我を負わせなくとも、肉体的苦痛を与える行為です。

したがって、体罰に該当します。

### ○設問2

「なんで寝てるんだ。何回言ったら分かるんだ。このばか。」と怒鳴る行為、生徒Xの机を蹴る行為は、不適切な指導に該当します。

#### 【懲戒処分の指針】

### 3 児童生徒に対する非違行為関係（1）体罰等

ウ 児童生徒の尊厳を損なうなどの不適切な指導を行った職員は、体罰の量定に準じて扱う。

## 1 不適切な指導

教職員と児童生徒という立場の違いはあっても、いずれもお互いの尊厳を認め合い、個人として尊重することが必要です。

生徒指導提要（令和4年12月版）や文部科学省の実態調査では、以下の行為が不適切な指導と考えられる例とされていますが、これらは児童生徒の尊厳を損ない、個人として尊重しない指導、言動の具体化であり、懲戒処分の指針に定める「個人の尊厳を損なうなどの不適切な指導」に含まれ得るものです。

- ①大声で怒鳴る、ものを叩く・投げる等の威圧的、感情的な言動で指導する。
- ②児童生徒の言い分を聞かず、事実確認が不十分なまま思い込みで指導する。
- ③組織的な対応を全く考慮せず、独断で指導する。
- ④殊更に児童生徒の面前で叱責するなど、児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導を行う。
- ⑤児童生徒が著しく不安感や圧迫感を感じる場所で指導する。
- ⑥他の児童生徒に連帯責任を負わせることで、本人に必要以上の負担感や罪悪感を与える指導を行う。
- ⑦指導後に教室に一人にする、一人で帰らせる、保護者に連絡しないなど、適切なフォローを行わない。

## 2 教諭Aの言動

「なんで寝てるんだ。何回言ったら分かるんだ。このばか。」と怒鳴る行為、生徒Xの机を蹴る行為は、「威圧的・感情的な言動での指導」に当たります。

また、場合によっては、生徒Xは体調が悪い、あるいは精神的に追い詰められる等して睡眠を取っていない等の問題を抱えているかもしれません、事実確認の不十分な思い込みでの指導に当たることもあり得ます。

## 3 実態調査より

文部科学省による令和5年度の体罰等の調査によれば、不適切な言動・指導等のうち54.9%が「威圧的・感情的な言動での指導」です。また、指導等の状況としては、授業中が42.5%となっています。

本県においても、感情のままに「バカ」、「死ね」、「消えろ」、「くず」等の暴言を吐く、過度に大声で怒鳴って叱責する等の事例が見られます。

### ○設問3

体罰、不適切な指導をした教諭Aは3つの法的責任を負います。

また、教員としては、生徒・保護者からの信頼を失い、今後、失った信頼を回復していくために大きな労力を要することになります。

#### 1 刑事責任

生徒Xに対する有形力の行使は暴行罪に該当します。

これにより生徒Xが傷害を負った場合には傷害罪に該当します。

○暴行罪：2年以下の懲役、30万以下の罰金

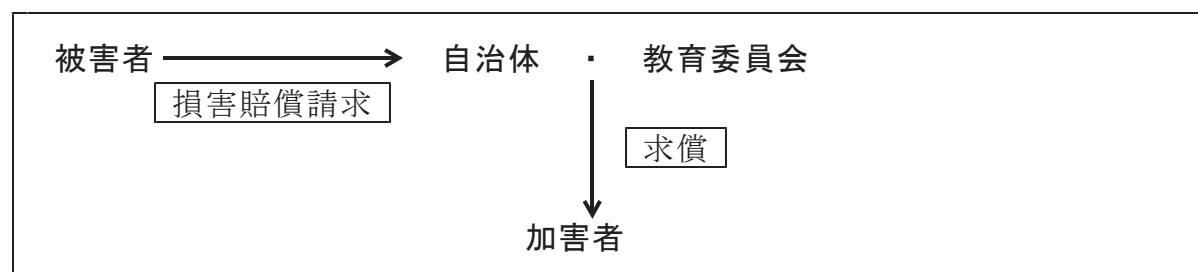
○傷害罪：15年以下の懲役、50万円以下の罰金

(※令和7年6月1日以降、「懲役」→「拘禁刑」となります。)

#### 2 民事責任

生徒Xの身体的、精神的苦痛に対して、県や市町村が国家賠償法に基づき金銭的な損害賠償義務を負います。しかし、体罰や不適切な指導があった場合には、県や市町村が被害者に対して支払をした後、行為者である教職員に求償をすることがあります。

また、児童・生徒に対する体罰等の違法な行為によって児童に身体的な後遺障害や精神的な後遺障害（PTSD、うつ病）を負わせた場合には、児童生徒は数百万円、数千万円に及ぶ莫大な損害を負うことがあります。その全部又は一部を行為者である教職員が負担することになります。



#### 3 行政上の処分・措置

懲戒処分の指針に従って、免職、停職、減給又は戒告の処分を受けることがあります。

## ○設問4

生徒Xに対する対応は、個々の教職員の個性に応じていろいろなアプローチがあるでしょう。

教諭Aは、たまたま機嫌が悪かったかもしれませんし、生徒Xは日頃から真面目に学習に取り組まず教諭Aはイライラを募らせていましたかもしれません。

教職員も人間ですから、不機嫌なこともあれば、相手の態度でイライラを募らせることもあるでしょう。

それぞれの経験を共有し、体罰にも不適切な指導にも当たらないアプローチを、以下の表も参考にしつつ話し合ってみましょう。

	項目	適切な指導	不適切な指導
1	目的	児童生徒の成長や行動変容、意識の変化を期待している。	自分（教師）の目的を達成するためとなっている。
2	必要性	児童生徒の指導上必要性がある。児童生徒の成長のために必要なことである。	指導上の必要性がない。必要性があっても、その量や質が不適切である。
3	態度	肯定的・受容的・見守り・自然体	威圧的・攻撃的・批判的・感情的
4	タイミング	タイムリーに行っている。相手のコンディションを考慮する。	過去のことを蒸し返す。相手のコンディションを考慮しない。
5	自分の感情	好意的、穏やかである。	イライラ・怒り・嘲笑・冷徹・嫌悪感
6	結果	児童生徒が自信や責任をもって学習に取り組めるようになる。活気が出る。	児童生徒が萎縮する。雰囲気が悪化する。

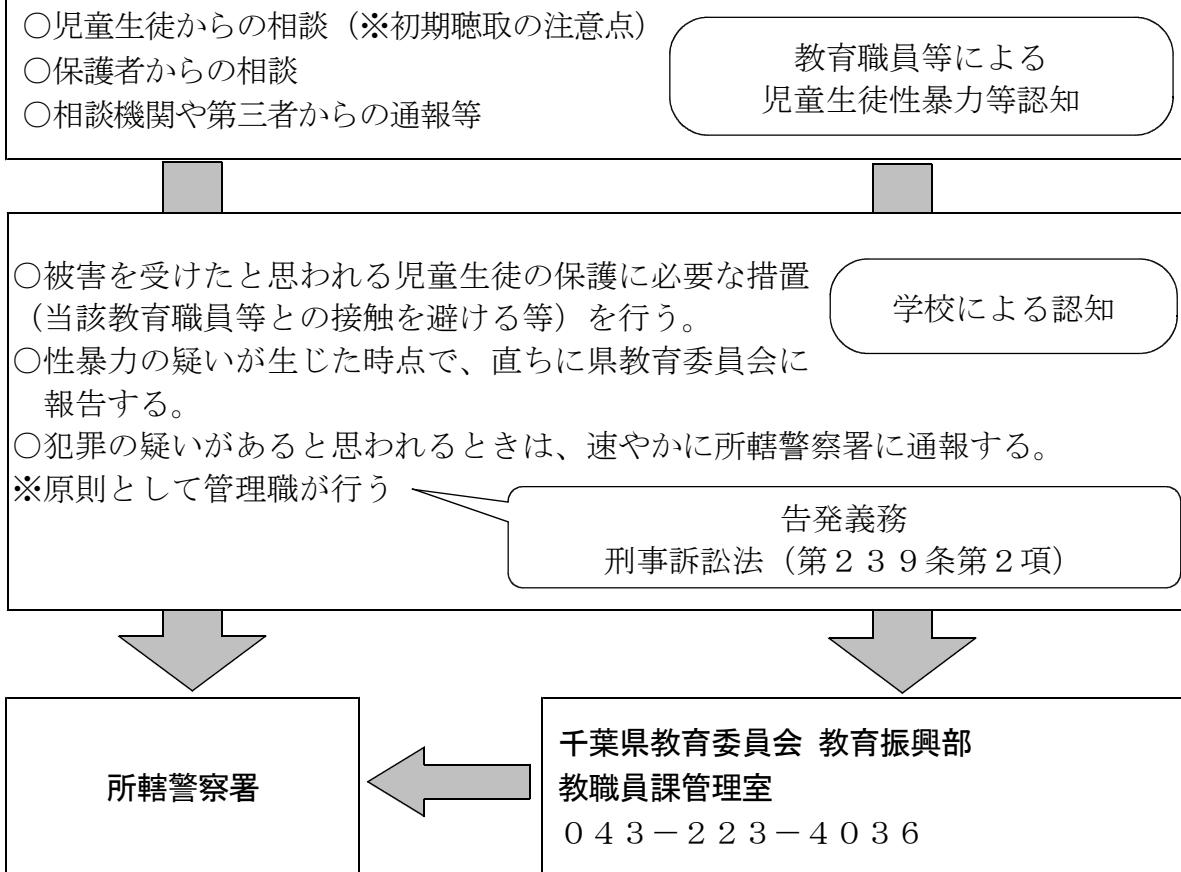
# **第4章**

## **不祥事発生時の 初期対応等について**

## 1 児童生徒性暴力等に係る初期対応

### 【県立学校教職員用】

※各市町村立学校・各市町村教育委員会においても、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」に基づく対応をする。



### 《児童生徒から性暴力被害について相談され、話を聞く際の留意点》

- 「誰が」「身体のどの部分に」「何をした」(疑い)で十分である。
- 「いつ」「どこで」「どのように」等、詳細を聞き取ろうとしない。
- 児童生徒が自分から話す場合には、止める必要はない。
- 矛盾を追求しない。
- 話を聴いた職員は、その記録を作成する。※ケースシート参照。

### 《被害児童生徒及びその保護者に対する保護・支援窓口》

○千葉県子どもと親のサポートセンター 0120-415-446

○性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター

- ・千葉犯罪被害者支援センター 043-222-9977
- ・千葉性暴力被害支援センターちさと 043-251-8500

## 【初期聴取の注意点】

暗示や誘導など不適切な聴取をすると子どもの記憶が汚染される。

汚染された記憶に基づく証言は信用されないおそれがあり、適切な懲戒処分や刑事手続の妨げとなる。以下に示すように、子どもの特性を踏まえ、適切な対応を取る。

### ＜子どもの特性＞

①大人、特に先生など権威性の高い人に迎合しやすい。

・・・「こうだったよね」⇒記憶になくても肯定

・・・ため息をつかれる、ほめられる⇒反応に沿って言うことを変える。

②大人に対して「わからない」「知らない」と言いにくい。

・・・大人から質問⇒記憶になくても何かを答えようとしがち

③なんども同じ質問をされると答えが変わってしまいやすい。

・・・「本当にそう？」（暗に違う答えを促されていると受け止める。）

### ＜適切な対応＞

子どもの特性を踏まえ、以下の3点を守った適切な対応をする必要がある。

①聞き取りは最小限にとどめ、速やかに管理職に報告する。

・誰が／誰に／何をした この3点だけを聞く。

・「いつ」「どこで」は記憶に残りにくいため、聞いてはいけない。

※子どもが自分から話す場合には、止める必要はない。

②子どもから聴いた状況を記録する。（録音・メモ）

・いつ、どこで、どのようなやり取りの中での話か。

・子どもの発言や自分の質問を要約したり整えたりせずに、発言したセリフのまま記録する。

③他の人が子どもから、再度話を聞くことはしない。

・報告を受けた管理職や他の教職員からの再度の聞き取りはしない。

・管理職は直ちに教育委員会に報告する

### ＜よい発問・悪い発問の例＞

①子どもからの訴え 「恥ずかしいところを触られたの。」

○よい発問 「うななんだね。そのことをもっと教えてくれる？」

✗悪い発問 「恥ずかしいところって、おっぱいとかお尻？」

⇒悪い発問では、発問の中に大人が想定している答えが含まれている。

記憶になくとも、この答えを促されていると受け止めて、記憶が変わってしまう可能性がある。

あくまで子どもの口から語るのを待つ必要がある。

②子どもからの訴え 「胸を触られたの。」

○よい発問 「誰が？どうやって触られたの？？」

✗悪い発問 「誰が胸をもんだの？いつなの？」

⇒「触られた」を勝手に「もんだ」に言い換えている。

「いつ、どこで」は記憶に残りにくいため聞いてはいけない。

### ＜メモの作成＞

ケースシートの記載例を参考にして、当事者（子ども、初期対応者）の具体的発言を要約等をせずに、発言したとおり記録する。

## ケースシート

		No.	記載者
日時	年 月 日 ( )	聴取場所 ( )	
	~	対応時間 分	
本人の情報	<input type="checkbox"/> 本人 名前	<input type="checkbox"/> 本人以外からの聴取 名前( ) 関係性:	
	性別 年齢 歳 年生		
被害内容	<input type="checkbox"/> レイプ ・強制わいせつ ( 膣・肛門・口 )	被害日時 時間経過	年 月 日 時 ~72時間・ ~1ヶ月・ ~1年・ 1年~・ 10年~・ 不明
	<input type="checkbox"/> 接触のみ	けがや出血・痛み	なし・あり( )
	<input type="checkbox"/> 接触なし	被害にあった場所	
	<input type="checkbox"/> その他 ( )	加害者との関係	
	<input type="checkbox"/> 不明	警察へ通報・相談	済( )警察署・未・しない
		医療機関受診	済(病院名)・未・希望なし
	<input type="checkbox"/> 不明	精神症状	恐怖・不安・不眠・フラッシュバック・その他( )
学校設置者への報告(日付と担当者)			
情報共有(日付と担当者名)			
1 家族・親族( )	2 友人( )	3 学校内( )	
4 児童相談所( )	5 相談機関( )	6 警察( )	
7 ワンストップ支援センター( )		8 弁護士( )	
9 医療機関( )	10 その他( )		
【被害内容】 詳細を聽かず、塗りつぶしの項目について、把握できるとよい。聴取内容は本人の語った言葉で記載する。			
(よい記載例)		(悪い記載例)	
○月○日○時頃 保健室に児童Xが来室。以下やりとり。 児童「先生、今日ね、すごく嫌なことがあったんだ。」 A養護教諭「どうしたの？」 児童「私のシャツの下に手を入れて胸を触ってきたの。」 A養護教諭「誰が？」 児童「…B先生が」(3秒ほど言いよどんだ)		○月○日○時、児童がA養護教諭に対して、 B先生から胸をもまれたとの被害を告白した。	
引き継ぎ事項・コメント			

### 参照した資料

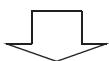
「学校で性暴力がおこったら 被害・加害児童生徒が同じ学校に在籍している場合の危機対応手引き」(国立研究開発法人科学技術振興機構戦略的創造研究推進事業(社会技術研究開発)による「安全な暮らしをつくる新しい公/私空間の構築」研究開発領域で採択されたプロジェクト「トラウマへの気づきを高める“人—地域—社会”によるケアシステムの構築」)

## 2 教職員の不祥事（児童生徒性暴力等以外）に係る初期対応例

- ※不祥事発生時に対応が必要となる事項を、時系列で示している。
- ※事案によっては、対応が前後する場合があるので、状況に応じて、柔軟に対応する。
- ※校長等の管理職が中心となって、対応する。
- ※初期対応が極めて重要であり、初期対応が不適切であれば、二次被害を引き起こす可能性が高くなる。

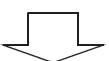
### （1）事故等の認知

- 児童生徒、保護者、教職員、地域の方、相談機関等からの相談・連絡等又は児童生徒等からのアンケート調査等により、事故等について認知する。
- 管理職へ迅速に第一報を入れる。



### （2）被害者等への対応

- けが人がいる場合、けが人を救護する。  
(応急措置、保健室での処置、病院等での受診、救急車の要請（119番通報等))
- 被害者（児童生徒、教職員）と加害者（教職員）を分離する。



### （3）事実関係の把握

- ※内容に応じ、疑いの段階であっても、所管の教育委員会へ連絡して、関係者に聞き取りをする前に、指導・助言を得る。

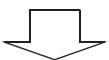
- 被害者（児童生徒、教職員）、目撃者等に聞き取りをする。

#### 【留意事項】

- ・複数の教職員で対応する。
- ・客観的な証拠を収集・保全する。
- ・聞き取りの内容については、記録を取る。（聴取内容を録音する。）

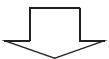
- 当該教職員に聞き取りをする。

※留意事項は、上記と同様



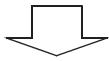
### （4）情報の管理

- 聞き取り等に関与する教職員の範囲を限定する。
- 情報提供者の氏名は、加害者（教職員）や第三者に明かさない。



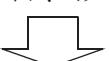
## (5) 教育委員会への報告

- 教育委員会へ直ちに第一報を入れ、指導・助言を得る。  
(客観的状況・学校の対応状況等)  
※その後の状況、学校等の対応状況等について、教育委員会へ続報を入れ、指導・助言を得る。



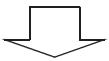
## (6) 被害児童生徒の保護者等への報告等

- 被害者への謝罪、被害を受けた児童生徒の保護者への報告・謝罪など、誠意ある対応に努める。
  - ・児童生徒及び保護者への必要な謝罪については、学校としての事実認定に基づき、保護者の都合を調整した上で、改まった場を設定して行う。
  - ・保護者からの情報と学校の事実認定が異なる場合は、学校が調査した情報を整理し、相違点を丁寧に説明するとともに、今後の児童生徒への配慮事項や支援方針も併せて提示する。
- 担当職員だけに任せらず、校長等の管理職が可能な限り、保護者等と対面で報告、説明するなど真摯な対応を行う。



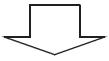
## (7) 児童生徒等への心のケア

- スクールカウンセラーなどとともに、複数の教職員でサポートできる体制をつくり、児童生徒の心のケアについて、中・長期的に対応する。
- 保護者との連携を図り、児童生徒のその後の様子等について情報交換をする。
- 保護者へのケアの必要性も検討する。



## (8) 情報・意思決定の一元化

- 教職員への報告と共通理解を図り、組織的に対応する。
- 学校全体として、迅速かつ的確な対応を行えるよう、校長の下、情報・意思決定のラインを一本化し、連絡の流れの確認を行う。



## (9) 再発防止に向けた取組

- 事故の問題点を整理し、その発生に至った原因・背景を明らかにし、再発防止のための具体策を講じる。
- 当該教職員へ指導、研修を行う。
- 校内研修を実施する。

# **第5章**

## **教職員の服務等について**

## 1 服務の根本

教職員は、児童生徒を教え、育てる立場にあることから、一般の公務員に比べ、より高い倫理観をもち、法令等を遵守し、上司の職務上の命令に忠実に従うことはもちろん、社会規範やルールだけでなく、教職員としてのマナーを守り、児童生徒や保護者及び県民の信頼に応えていくことが求められています。

また、教職員は、自らの言動が児童生徒の成長に大きな影響を与えるというその職責の重要性を自覚し、全力を挙げて職務の遂行に専念しなければなりません。

### 【根拠となる法令】

#### ○「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。

#### ○「教育基本法」 第9条第1項（教員）

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

#### ○「県立学校職員服務規程」 第2条（服務の原則）

職員は、法令その他の規程に定めるもののほか、この訓令の定めるところにより、誠実に服務しなければならない。

※市町村立学校職員は、当該市町村立学校職員服務規程による。

## 2 服務の基本的事項

服務とは、職務に服する職員が守るべき義務ないし規律をいい、教職員については、全体の奉仕者として、その職務上、いくつかの服務上の制約を受けることとなります。

「地方公務員法」より抜粋

### 【職務上の義務】

#### ①服務の宣誓（第31条）

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。

#### ②法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（第32条）

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

#### ③職務に専念する義務（第35条）

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

## 【身分上の義務】

### ①信用失墜行為の禁止（第33条）

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

### ②秘密を守る義務（第34条）

職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合においては、任命権者（退職者については、その退職した職又はこれに相当する職に係る任命権者）の許可を受けなければならない。

3 前項の許可は、法律に特別の定がある場合を除く外、拒むことができない。

### ③政治的行為の制限（第36条）

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

2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、あるいは公の選挙又は投票において特定の人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、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252条の19第1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、又は利用されること。

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

### ④争議行為等の禁止（第37条）

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

2 職員で前項の規定に違反する行為をしたものは、その行為の開始とともに、地方公共団体に対し、法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に基いて保有する任命上又は雇用上の権利をもつて

対抗することができなくなるものとする。

#### ⑤ 営利企業への従事等の制限（第38条）

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22条の2第1項第2号に掲げる職員を除く。）については、この限りでない。

- 2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

### 3 行政処分

教職員の行政処分は、以下の二つに大きく分けられる。

#### （1）分限処分

教職員が、職務を十分に果たし得ないとき等、本人の責に帰すべき事由があるかどうかにかかわらず、校務の能率的運営を確保するために行われる。  
(例：病気休職が続き、復帰の見込みが立たない場合などがこれに当たる。)

#### （2）懲戒処分

公務員の秩序を維持するために職員の義務違反に対する制裁として行われる。  
(例：不祥事を起こした職員に直接、道義的責任を問う場合がこれに当たる。)

「地方公務員法」より抜粋

#### 【分限処分】

##### ○ 降任、免職、休職等（第28条第1項及び第2項）

職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 人事評価又は勤務の状況を示す事実に照らして、勤務実績がよくない場合
  - 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
  - 三 前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
  - 四 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合
- 2 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反してこれを休職することができる。
- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
  - 二 刑事事件に関し起訴された場合

#### 【懲戒処分】

##### ○ 懲戒（第29条第1項）

職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該職員に対し、懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

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

#### 【損失額の計算例】

令和7年1月の時点で、給料表が教育職（二）2級100号給である41歳教諭が、令和7年1月に懲戒処分を受けた場合の、定年退職までの損失額の概算（試算）

- 戒告 約38万円
- 減給3か月 約71万円
- 停職6か月 約435万円
- 免職 以後の給与・退職手当は支給されない。

## 4 教職員が負う責任

教職員の非違行為に対しては、任命権者が行政処分を行うだけでなく、刑事责任や民事責任なども追求されることもあり、社会的に厳しい制裁を科されることになる。

### （1）行政責任

教職員が服務事故を起こすと、学校等が、事故者を事情確認して事故報告書を作成し、千葉県教育委員会に提出する。

（県費負担教職員の場合は、市町村教育委員会に提出した後、同教育委員会の判断で、千葉県教育委員会に提出する。）

地方公務員法に基づき、任命権者が事故職員や校長から事情確認を行い、教育委員会会議等を経て、処分や措置を決定する。懲戒処分を受けると、事故職員は身分上の、また、経済的に大きな不利益を被ることになる。

処分量定は以下のとおり。

- ・免職処分：職を失い、退職金の支給が制限され、教員免許も失効する。
- ・停職処分：最大6か月職務に従事することができず、その間は給料等が支給されない。
- ・減給処分：最大6か月給料の10分の1が減額される。
- ・戒告処分：非違行為を諫める内容を文書で通告するが、昇給等給与の面で不利益が発生する。

また、戒告以上の懲戒処分については、報道機関に公表され、履歴にも記載される。

## (2) 刑事責任

刑法やその他の法律の刑罰規定に基づき、わいせつ行為に対する不同意わいせつ罪、体罰に対する傷害罪などの罰則が適用されることがある。

なお、禁錮以上の刑となった場合は、失職となり、退職金の支給が制限され、教員免許も失効する。

(※令和7年6月1日以降、「禁錮」→「拘禁刑」となる。)

## (3) 民事責任

民法に基づき、生徒指導上の過失など、故意又は過失によって違法に他人に損害を与えた場合、金銭的な損害の賠償を求められることがある。

## (4) その他

報道等により、事故職員だけでなく、事故職員の家族、児童生徒、保護者を含む学校にも大きな影響が発生する。

例えば、わいせつ行為が報道されたことにより、事故職員が自宅に帰ることができなくなったり、家族がばらばらになってしまったりした事例がある。また、加害者や被害者の情報が、正しくない噂を含めてネット上に掲載され、長期に渡って精神的に重大なダメージを受けた事例もある。

懲戒処分の内容が免職でなくとも、もう二度と教壇には立てないと自責の念から退職をする事例も数多く見られる。

# 5 「懲戒処分の指針」(抜粋)

※下線部は令和6年4月1日、同年11月14日、同7年4月1日より適用

## 第1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものであり、県立学校に勤務する職員及び県費負担教職員で県教育委員会に任命権の属する者並びに教育庁の本庁、教育事務所及び学校以外の教育機関に勤務する職員を対象とする。～中略～

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる量定以外とすることができる。

また、懲戒処分を行わないことに相当の理由があると認められるときは、懲戒処分以外の訓告等の措置を行うこともできる。

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（処分量定のみ）

- |                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| (1) 欠勤（免職、停職、減給、戒告）      | (2) 遅刻・早退（戒告）         |
| (3) 休暇等の虚偽申請（減給、戒告）      | (4) 勤務態度不良（減給、戒告）     |
| (5) 職場内秩序びん乱（停職、減給、戒告）   | (6) 虚偽報告（減給、戒告）       |
| (7) 秘密漏えい（免職、停職）         | (8) 個人情報の紛失、盜難（減給、戒告） |
| (9) 個人の秘密情報の目的外収集（減給、戒告） |                       |

- (10) 違法な職員団体活動（免職、停職、減給、戒告）
- (11) 政治的目的を有する文書の配布（戒告）
- (12) 営利企業等の従事許可を得る手続のけち（減給、戒告）
- (13) 公文書の偽造（免職、停職） (14) 収賄（免職）
- (15) 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職員を不快にさせる職場外における性的な言動）（免職、停職、減給、戒告）
- (16) パワーハラスメント（免職、停職、減給、戒告）

## 2 公金公物取扱い関係（処分量定のみ）

- (1) 横領（免職） (2) 窃取（免職） (3) 詐取（免職）
- (4) 紛失（戒告） (5) 盜難（戒告） (6) 公物損壊（減給、戒告）
- (7) 出火・爆発（戒告） (8) 諸給与の違法支払・不適正受給（減給、戒告）
- (9) 公金公物処理不適正（減給、戒告）
- (10) コンピュータの不適正使用（減給、戒告）

## 3 児童生徒に対する非違行為関係

### (1) 体罰等

次のアからウの量定の決定に当たっては、非違行為の態様、幼児、児童及び生徒（以下「児童生徒」という。）の傷害又は精神的苦痛の程度等を総合的に考慮の上、判断するものとする。

ア 体罰により児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ ア以外の体罰を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。ただし、体罰を常習的に行っていた場合、又は体罰の態様が特に悪質な場合は、免職、停職又は減給とする。

ウ 児童生徒の尊厳を損なうなどの不適切な指導を行った職員は、体罰の量定に準じて扱う。

### (2) 児童生徒性暴力等

ア 児童生徒性暴力等（教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第2条第3項に規定する児童生徒性暴力等をいう。）を行った職員は、免職とする。

イ ア以外で、学校に在籍する幼児、児童、生徒及びこれら以外の18歳未満の者に対してわいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、停職又は減給とする。ただし、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返すなど特に悪質な場合は、免職とする。

### (3) その他

ア 職務上関係のある児童生徒に対して電子メール、ソーシャル・ネットワーキング・サービス等を利用して、管理職の許可なく私的なやりとりを行った職員は、減給又は戒告とする。

イ 職務上関係のある児童生徒を教職員の運転する自家用車等に管理職の許可なく同乗させた職員は、戒告とする。

#### 4 交通事故・交通法規違反関係（主な項目以外は処分量定のみ）

(1) 飲酒運転での交通事故（免職）

(2) 飲酒運転での交通法規違反

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職とする。

(3) 飲酒運転における同乗者等

飲酒運転であることを知りながらその車両に同乗していた職員、又は運転することを知りながら飲酒をすすめた上、飲酒運転を止めなかつた職員は、免職とする。

(4) 飲酒運転以外での交通事故（免職、停職、減給、戒告）

(5) 交通法規違反（発覚）（免職、停職、減給、戒告）

#### 5 その他の非違行為関係（主な項目以外は処分量定のみ）

(1) 放火（免職）(2) 殺人（免職）(3) 傷害（停職、減給、戒告）

(4) 暴行・けんか（減給、戒告）(5) 器物損壊（減給、戒告）

(6) 横領（免職、停職）(7) 窃盗・強盗（免職、停職）

(8) 詐欺・恐喝（免職、停職）(9) 賭博（停職、減給、戒告）

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用（免職）

(11) 酗釈による粗野な言動等（減給、戒告）

(12) わいせつな行為等

ア 刑法第176条（不同意わいせつ罪） 又は刑法第177条（不同意性交等罪）に規定する行為をした職員は、免職とする。

イ 痴漢行為（免職、停職）

ウ のぞき、盗撮等その他のわいせつな行為（免職、停職、減給）

(13) ストーカー行為（停職、減給、戒告）

#### 6 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下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を怠った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認（停職、減給）

### 第3 施行年月日（抜粋）

この指針は、平成18年2月1日から施行する。

#### 附則

改正後の指針は、令和7年4月1日以降に発生した事案から適用する。

## 6 教職員の服務に関する法令等リンク集

- 「懲戒処分の指針」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/syokuin/jinji/shobun/shishin.html>



- 「職員の懲戒処分等に関する公表基準」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/syokuin/jinji/shobun/kouhyoukijun.html>



- 「職場におけるセクシュアルハラスメント防止に関する要綱」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/syokuin/sekuhara/sekuharayoukou.html>



- 「職場におけるパワーハラスメント防止に関する要綱」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/syokuin/kanri/pawaharayoukou.html>



- 「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に関する要綱」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/syokuin/kanri/mataharayoukou.html>



- 「千葉県職員倫理条例」、「千葉県職員倫理規則」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/gyoukaku/houreijunshu/compliance/rinnri.html>



- 「千葉県教育委員会 『教育委員会の不祥事根絶の取組』」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/syokuin/kanri/hushoujikonzetu.html>





信頼される質の高い教職員であり続けるために  
— 教職員の服務に関するガイドライン —

令和2年3月発行

令和7年3月改訂

千葉県教育委員会

〒260-8662 千葉市中央区市場町1番1号