

# 信頼され続ける教職員であるために

～ 不祥事防止のための自己点検・チェックリスト ～

令和元年 10 月

兵庫県教育委員会 阪神教育事務所

## I はじめに

公立学校に勤務する教職員には、公務員として、「公正・平等な精神」で県民と接し、「旺盛な奉仕精神と高い倫理感」を持って、公務を遂行していくという基本的な姿勢に加え、児童・生徒のみならず、家庭や地域社会との信頼関係のもとに職務を遂行するという観点から、職務についてのより高い倫理観や使命感が必要とされています。

教職員は一挙手一投足が注視されているという自覚を持って、学校内だけでなく、私生活においても言動等に注意する必要があります。

また、教職員の不祥事は、社会一般からの批判はもとより、児童・生徒保護者からの信頼を著しく損ないます。ここで書かれている内容は、すでに常識であるものばかりですが、今一度この冊子を利用して、教職員としての誇りと責任を自覚し、自らの行為が教職員としてふさわしい行為かどうかを判断して、職場、そして自分自身を見つめ直してください。

## II 教育公務員は児童・生徒、保護者、地域の信用・信頼に支えられている

### 多くの教職員の努力で培った信用・信頼も、あなた一人できつがえる。

#### 1 教育公務員の本質

地方公務員法第30条は、サービスの根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と定めています。

また、教育基本法第9条では、「法律で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。」と定められています。

私たち教育公務員は、県民の信用と信頼に支えられ、規律されていることを行動の原点とするとともに、児童・生徒の人格形成を支援するという重大かつ崇高な責務を担っているという自覚を持って、教育にあたる必要があります。

#### <参考> 服務監督権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第43条）

県が給与を負担している市町立学校の教職員を「県費負担教職員」といい、県費負担教職員は、それぞれの市町の職員であるため、サービスの監督者は市町教育委員会になります。

#### 2 公務の特性

公務員の仕事である「公務」には、次のような特性があります。

##### (1) 公益性



公務は、地域社会や住民のための公共的な利益の追求を目的としています。

なお、教育基本法第1条では、教育の目的を「人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成」と規定しています。

(2) 中立性・平等性



公務は、政治的に中立であり、すべての人に平等にサービスをすることが要求されます。

このため、公務は、法令など客観的な基準に従って平等に執行することが求められます。教職員が行う学校教育活動においても同様です。

(3) 権力性



公務は、一定の法令に基づいて、公権力としての強制力をもって行われることが多く、結果として住民に不利益を与えたり、拘束する場合があります。なお、公権力の行使には、公立学校における教職員の教育活動も含まれます。

(4) 独占性



公務は、その業務の性格上独占的な場合が多く、行政サービスを受ける住民（児童・生徒、保護者）は、相手方を選択することができません。

いずれも児童・生徒、保護者、地域の信用と信頼に支えられてはじめて認められる特性だということを強く認識しなければなりません。

### 3 公務員の職業倫理

公務員の職業倫理の基礎的な部分は、法律上の義務として定められています。

Q 次のようなことを行った場合、服務規律上、問題はありませんか？

- ① 勤務中に職場のパソコンで職務に必要な情報を調べている時に、たまたま個人的に興味のある職務と関連のないホームページを見つけた。その後も、仕事の合間にしばしば、そのホームページを閲覧し、時間を費やしている。
- ② 上司から業務遂行方法について指示を受けたが、より成果をあげ得る方法があると考えたため、その旨を上司に述べた。しかし、上司は指示を変更せず、自分は納得がいかなかったため上司の指示に従わなかった。
- ③ 仕事で事業所を訪問した際、職務とは関連しない業者の業務秘密をたまたま知った。後日、友人にその内容を話した。
- ④ 休日に、私用で自動車を運転していたが、前方不注意が原因で、信号待ちで停車していた前方の自動車に追突し、相手方に全治1ヵ月の重傷を負わせた。
- ⑤ 朝方、ジョギングをしていたら、新聞配達をやってみないかと業者に声をかけられた。小遣い稼ぎにもなるので、新聞配達を引き受けた。
- ⑥ 争議行為の手段として、職場の同僚と示し合わせて、年次休暇を一斉取得した。
- ⑦ 知人に、ある政党への加入勧誘運動を手伝って欲しいと頼まれた。休日に、他県で実施される勧誘運動であったことから、問題はないと思い引き受けた。

**(1) 職務に専念する義務（地方公務員法第30条及び第35条）**

職員は、勤務時間中はその力のすべてを職務の遂行に集中しなければなりません。①のように、職務と関連のないホームページを閲覧することは、職務専念義務違反になります。

**(2) 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地方公務員法第32条）**

職務遂行時には、法令等や上司の職務命令に従わなければなりません。②のように、よりよいと思う方法等を、上司に申し出ることができますが、最終的な判断権限は上司にあるため、上司の指示に従う必要があります。

**(3) 職務上知り得た秘密を守る義務（地方公務員法第34条）**

いわゆる守秘義務で、この義務に違反した場合には刑事罰の対象にもなります。守秘義務の対象となるのは、職務上の秘密だけでなく、③のように、職務遂行中に知った相手方（業者）の秘密も対象となります。

**(4) 信用失墜行為の禁止（地方公務員法第33条）**

職務の内外を問わず、職や公務に対する信用を損ない、公務全体の不名誉となるような行為を行った場合には、信用失墜行為となります。④のような交通事故の場合、交通事故の態様・結果、過失の程度、事故後の対応等により信用失墜行為にあたるかどうか判断されます。

**(5) 営利企業等の従事制限（地方公務員法第38条）**

任命権者の許可がある場合を除き、営利企業の役員等へ就任したり、自ら営利事業を営んだり、報酬を得て事業又は事務に従事することは禁止されています。⑤のような、いわゆるアルバイトは、営利企業等への従事制限に違反します。

**(6) 争議行為等の禁止（地方公務員法第37条）**

公共の利益を確保するため、公務員は、労働基本権のうち、争議行為が禁止されています。⑥の場合、年次休暇に名をかりた同盟罷業にはほかならないことから、年次休暇は制度の趣旨に反し成立しないと解されています。

**(7) 政治的行為の制限（地方公務員法第36条）**

政治的中立性を維持するため、政党の結成等に関与する行為や、特定の政治目的の下に行う一定の政治的行為が禁止されています。⑦のように、特定の政党の構成員となるように勧誘運動をすることは、地域のいかんと問わずに制限されています。

**4 職場を離れても教育公務員としての自覚が必要**

公務員は、単に服務上の規定など法的義務を遵守していれば足りるというものではありません。県民の視点に立ち、客観的な基準に照らして、したほうがよいと思われることは積極的に言い、しないほうがよいと思われることは厳に慎むこと、公共の利益に尽くす組織人という県民の信頼に応えるための、しっかりとした心構えを持つことが求められています。

とりわけ、公教育への信頼・信用を得るためには教職員一人一人が、高い倫理感を持ち、自らの職務に対する誇りと自覚をもって行動することにかかってきます。勤務時間中だけでなく、職場を離れても教育公務員としての自覚をもって行動し、県民に対して疑惑や不信をまねくような行動は厳に慎まなければなりません。勤務時間外の非行は、信用失墜行為に該当し、秘密を守る義務については、退職後も適用されます。

### Ⅲ 不祥事から学ぶ

## 教育に携わる職員としての自覚とプライドが薄れていませんか？

### 《最近の教職員にかかる不祥事の傾向》

#### 万引き、わいせつ行為、セクハラ、違法薬物の所持、体罰等

⇒ 公務外の教育公務員としてのモラルや自覚の欠如した非行や、体罰や児童・生徒に対するわいせつ行為など児童・生徒が被害者となる事案も多発しています。

### 【教職員に対する懲戒処分の件数、概要等】

#### 1 処分件数（軽微な交通事故、違反に係るものを除く。）

年度	H30	H29	H28	H27	H26
件数	93 (42)	93 (24)	122 (23)	167 (36)	110 (28)

※かっこ内は、地方公務員法上の懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）の件数

#### 2 懲戒処分の概要（H30）

程度	件数	概要
免職	12	わいせつ7、盗撮3、業務上横領1、酒酔い運転1
停職	8	自校生徒へのセクシュアル・ハラスメント2、無免許運転2、自校職員への威圧的な言動等1、知人女性への抱きつき等1、窃盗1、体罰1
減給	14	交通事故5、体罰5、自校教職員への暴言等1、自校生徒へのセクシュアル・ハラスメント1、職員へのセクシュアル・ハラスメント1、手当の不正受給1
戒告	8	児童・生徒への不適切な行為2、大学入試願書の出願遅れ2、交通事故2、不適切ないじめ対応1、体罰1
計	42	

### 【不祥事の類型】

#### 1 主に仕事関連や職場での不祥事

##### (1) 刑法関係

- ・ 収賄、背任、業務上横領
- ・ 公金・公物の窃取
- ・ 公文書偽造、虚偽公文書作成、有印私文書偽造・同行使
- ・ 公用文書等毀棄
- ・ 業務上過失致死傷（公用車運転時の事故） など

##### (2) 地方公務員法関係

- ・ 法令等遵守違反
- ・ 職務命令遵守違反
- ・ 職務専念義務違反
- ・ 守秘義務違反
- ・ 信用失墜行為
- ・ 政治的行為の制限違反

- ・ 争議行為等の禁止違反
- ・ 営利企業等の従事制限違反
- ・ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント など

(3) 学校教育法関係

- ・ 体罰

2 主に公務外での不祥事

(1) 刑法関係

- ・ 暴行、傷害
- ・ 脅迫
- ・ 詐欺、恐喝
- ・ 窃盗（万引き）
- ・ 文書偽造
- ・ 強制わいせつ
- ・ 業務上過失致死傷（自動車事故等） など

(2) 地方公務員法関係

- ・ 公務外での信用失墜行為
- ・ 選挙での特定の候補者への投票勧誘運動 など

(3) 道路交通法関係・飲酒運転

- ・ スピード違反、ひき逃げ
- ・ 無免許運転 など

(4) その他の法令違反

- ・ 痴漢、盗撮
- ・ 公務員としての地位を利用した選挙運動
- ・ 酩酊し公衆に迷惑をかける行為 など

3 公務員の汚職について

職務と直接関連する業者、団体等との接触に当たっては、民間で許される範囲内のことであっても、公務員としての立場をあらためて自覚し、県民から誤解を招き批判を受けるような次の行為は、決して行ってはなりません。

(1) 職務に関連する業者から、名目のいかんにかかわらず、金品をもらうこと

- ・ 職務上ある行為をした（しなかった）ことに対する謝礼
- ・ 病気見舞い、昇任祝い、新築祝いなどの名目の金品
- ・ 転勤、退職などに対する餞別
- ・ 歓迎会、忘年会、親睦旅行などへ差し入れられる金品

(2) 職務に関連する業者から、名目のいかんにかかわらず、飲食や遊技などの接待や便宜供与を受けること

- ・ 飲物や弁当の差し入れ
- ・ 歓迎会、忘年会、親睦旅行などでの会場や旅館の手配、紹介
- ・ 土地家屋、生活物資などの購入についての仲介やあっせん
- ・ 本人又は家族の就職の世話

※ 教職員では、収賄等の汚職案件は、あまり発生していませんが、「業者」を「保護者等」に置き換えて誤解を招くような行為は厳に慎んでください。

信用が支えであればこそ、過ちの代償も大きい。

不祥事はあなただけでなく、家族、職場の上司、仲間等まわりの人へも影響が及びます！！

## IV 不祥事があなたにもたらすもの

### 1 さまざまな代償

#### (1) 刑事上の制裁



- ・ 刑罰：刑事手続き上の制裁  
(懲役・禁錮・罰金・拘留・科料、没収)
- ・ 禁錮以上の刑事罰が確定した場合、執行猶予がついても「失職」(公務中の過失事故の場合等、例外的に失職とならない場合もあります)

#### (2) 民事上の措置



- ・ 被害者への損害賠償

#### (3) 服務上の措置



- ・ 懲戒処分
- ・ 懲戒免職や失職の場合、退職手当不支給。  
年金も一部カット

#### (4) 社会的制裁



- ・ マスコミによる報道
- ・ 精神的な苦痛
- ・ 再就職の困難さ

#### (5) 人間関係の破たん



- ・ 配偶者、子ども、親類縁者の苦しみ
- ・ 仕事仲間の苦痛、職場全体の士気低下
- ・ 職場の上司へも広がる処分

#### (6) 公教育への信用失墜



- ・ 誠実に職務に取り組んでいる職員や学校教育全般に対する不信感
- ・ 円滑な学校教育活動に与える影響

## 2 懲戒処分の種類

地方公務員法には、4つの懲戒処分が定められています。

### (1) 免職

職員の身分を失わせる処分

#### 免職になった場合

- ・退職手当なし
- ・年金一部カット
- ・教員免許状の失効

### (2) 停職

一定期間（6月以内の期間）職務に従事させない処分

#### 停職になった場合

- ・期間中は無給
- ・年金一部カット
- ・昇給抑制
- ・勤勉手当カット

### (3) 減給

給与の一定割合を一定期間（6月以内の期間）減額する処分

#### 減給になった場合

- ・期間中は給与一部カット
- ・昇給抑制
- ・勤勉手当カット

### (4) 戒告

責任を指摘し、その将来を戒める処分

#### 戒告になった場合

- ・昇給抑制
- ・勤勉手当カット

※ これらの懲戒処分のほかに、将来を戒める事実上の措置として、訓告、嚴重注意、所属長説諭があります。

## V 自己点検・チェックリスト

### □不祥事発生の原因 ～不祥事はなぜ発生するのか～

多くの教職員は、児童・生徒や保護者等の人権を侵害する行為（作為だけでなく不作為も）が許されないことは理解しているのですが、一部の教職員には自らの行為が地方公務員法をはじめ、刑法や道路交通法などの各種の法令に違反する行為に該当するかどうかといった意識の希薄な教職員が見受けられます。

皆さんの中で、以下のような考えや行動に思い当たることはありませんか。

- ① これまで許されてきたから、これくらいなら問題にならないだろうという安易な自己判断
- ② この程度なら許されるだろうという態度や慢心
- ③ 自分はそんなつもりでやっているのではないという自分勝手な思い込み

こういった間違った判断や考え方が不祥事につながっているのではないのでしょうか。

さらに、教育的指導の名のもとに、

- ① 過度な指導により児童・生徒の人権を侵害し、または身体や心を傷つけてしまう。
- ② 指導に熱中するあまり、自らの感情がコントロールできず、教師と児童・生徒の関係であることを忘れてしまう。
- ③ 本来の目的を踏み外して、自分の考え方を押し付けたり、自己の欲望を満たそうとしたりしてしまう。

こういったことも不祥事発生の大きな要因になっているように思われます。

加えて、様々な事情でストレスを蓄積してしまい、自らの行動を抑制できなくなったり、突飛な行動を起こしてしまったりという事例も見受けられます。

### □チェックリストのねらい

不祥事の予防・防止には、子供をはじめとする個人の人権を尊重する精神や社会秩序の維持を図る高い規範意識が必要であることはいうまでもありません。

そこで、管理職を含む全ての教職員が自分自身の職務遂行の状況や生活の状況などをチェックし、人権尊重の精神や規範意識を具体的に日々の職務や生活の中で活かしているかを確認し、教職員一人ひとりが自らを律するとともに、職場会議等での討議資料として活用してください。

全ての管理職や教職員が、このシートを活用し、日々の行動を振り返り、不祥事の予防に努め、公教育と教職員に対する県民の信頼を決して失うことのないよう自律的に行動されることを期待しています。

### 【チェックリスト】の活用について

管理職を含む全ての教職員自身が“自己点検”を行うために活用します。

学校現場で起きた不祥事の事例から、共通すると思わ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ています。

しかし、これはあくまで、一般的なチェックポイントの例ですから、自分自身で気がつくところがあれば、積極的にチェックリストに加えてください。

また、学校の状況により必要な項目があれば、それもチェックリストに加えていただければより有意義なものになります。そのために、【チェックリスト】の下には余白を設けてあります。すべてのチェックリストの □ にチェックが入ることが不祥事の予防・防止につながります。

日々の行動を振り返るため、少なくとも年間2～3回程度はチェックリストの項目をチェックするとともに、服務規律向上のための研修、職場会議等の資料として活用してください。

なお、研修会や職場会議での討議資料に役立てることができるように、項目別にチェックリストを作っていますが、これはあくまで、典型的な不祥事の事例ですから、職場毎で考えられる事例があれば、同様の様式で追加して討議に活用してください。

その際、例示している【関係法令等】を参考にして議論に役立ててください。

## 1 教育公務員として

公務員は住民全体の奉仕者であって公共の利益のために勤務し、かつ職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければなりません。

特に教職員にあっては、児童・生徒の人格形成を支援するという重大かつ崇高な責務を担っているという自覚をもって、教育にあたる必要があります。

教職員は、勤務時間中はもとより私生活においても教育公務員としての自覚をもって行動すべきであり、県民に対して、疑惑や不信を招くような行為は厳に慎まなければなりません。

## 教育公務員としての自覚・服務規律の確保等に関するチェックリスト（管理体制）

- 長期休業期間前の職員会議で、綱紀保持の注意事項を周知しているか。
- 所属教職員の長期休業期間中の主な動向を把握しているか。
- 服務管理の一環として、所属教職員の海外旅行の行き先、連絡方法等の把握に努めているか。
- 承認研修、兼職・兼業、営利企業等従事、年次休暇等の事務処理について、適正な手続きを周知しているか。
- 承認研修の事前手続きや事後の報告等の事務手続きを適正に行っているか。
- 通勤認定について通知に基づき、適正な認定を行っているか。
- 所属教職員の通勤の実態を把握しているか。
- 出勤簿について、毎日点検・整理を行い、適正に管理できているか。
- 管理職は、自ら率先して服務規律を確保し、監督責任を自覚し、所属教職員の指導及び助言にあたっているか。
- 研修等を通じて機会のあるごとに教職員としての意識啓発等を自覚させるよう努めているか。
-

## 教育公務員としての自覚・服務規律の確保等に関するチェックリスト（教職員）

- 常に公務員としての自覚をもって行動しているか。
- 承認研修、年次休暇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数々の服務義務を課されていることを理解しているか。
- 通勤手段を変更したにもかかわらず変更届を提出せず、通勤手当を不正に受給していないか。
- 住居手当、扶養手当などの届出を適正にしているか。また支給要件などに変更があった場合には速やかに変更の届出をしているか。
- 小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。
- 仕事に対して、常に向上心をもって謙虚な姿勢で執務しているか。
- 誰に対してもすすんであいさつをしているか。
- 児童・生徒に対して、常に明るく公平に接しているか。
- 保護者や地域住民に対して丁寧かつ誠実な態度・言葉づかいで対応しているか。
- 職場内の協力・連携を重視し、コミュニケーションを大切にしながら風通しのよい職場づくりを心がけているか。
- 場に応じた適切な服装、言葉づかいをしているか。
- 期限や時間を守って規律のある行動をしているか。
- 職場の備品や消耗品は大切に使用しているか。
- 勤務時間外においても、教職員としての信頼を損なうことのないよう過度な遊興、無理な借財などは行っていないか。
-

## 2 体 罰

体罰は、学校教育法で明確に禁止されているだけでなく、傷害、暴行、脅迫等の刑法犯罪であり、いかなる理由があろうとも絶対に許されません。

教職員が児童・生徒に体罰を加えることは、教職員としての指導力不足を表しているものです。また、児童・生徒に暴力行為やいじめを容認する気持ちを醸成させるなど、心身に悪影響を与えるだけで、教育的効果は一切期待できません。むしろ指導を困難にすることになります。

体罰防止には、管理職のリーダーシップのもと、教職員一人ひとりが人権意識を高めるとともに指導力を磨く必要があり、学校全体で生徒指導に取り組む体制を構築することが重要です。

さらに、次の点に留意することが大切であると考えています。

- 管理職は、教職員の指導状況の把握と教員の指導力の育成、チームによる生徒指導体制を構築する。
- 全ての教員が体罰に頼らない指導力を磨くとともに、学校も児童・生徒の指導を特定の教職員に任せきりにせず、学校全体で取り組む体制づくりを行う。
- 指導方法や保護者対応等、一人で悩みを抱え込まない学部・学年・学級の体制の構築に努める。
- 日頃から、学部・学年で、児童・生徒の個々の実態について、十分な情報共有を行い、予想される場面とその際の指導法等、共通理解を深めておく。
- 軽い気持ちで行った行為が体罰事象にあたることもある。教職員一人ひとりが、「体罰」に対する理解を深めるとともに、万が一そのような事象が起きても、見かけた教職員が迷うことなく制止できる雰囲気や体制作りを行う。
- 障がいの状況によって特に配慮が必要な児童・生徒の場合は、指導者と児童・生徒が長時間一対一になってしまう場面を作らないよう配慮する。

体罰事案には、自分の指導力に自信と実績があると過信するタイプの教職員が起こす体罰（A型）と経験年数が浅く、授業力や指導力が不足しているタイプの教職員が起こす体罰（B型）の大きく2つに分類されると考えられます。

### （A型の特徴）

- 中学校で発生し、そのうち運動部顧問による事案が多い。
- 自分の行為が体罰にあたるという認識が薄く、体罰の発覚は保護者からの訴えによることが多く、また、管理職への報告が遅れることも多い。
- 児童・生徒が保護者に黙っていたり、外傷が無い場合は、見過ごされる可能性もある。
- 当該教職員は周囲から強い指導を期待されており、体罰ではなく躰という認識が強い。

### （A型への方策）

- A型傾向の教職員は自信と実績があるので自身の体罰行為に気がつきにくく、また、周囲の期待があるので抑制がききにくいということが言えます。
- A型傾向の教職員には人権意識等の研修やアサーショントレーニングなど「気づき」と「抑制」を促す必要があります。

### （B型の特徴）

- 小・中学校では校種の区別無く発生している。
- 勤務校での経験年数が浅い教職員による事案が多い。
- 授業や休み時間等、校舎内で児童・生徒に単独で指導する中で起こっている。
- 周囲とのコミュニケーション不足や自分の力量を過剰に認識する等、独りよがりな側面があるのではないかと考えられる。
- 当該教職員の指導がブレ、説得力に欠ける。周囲の教職員が指導力に危うさを感じている。

### （B型への方策）

- B型傾向の教員は対処法が分からなかったり、周りの教職員に相談ができないことが多いことが特徴です。
- B型傾向の教職員には授業力・指導力の育成、指導モデルの獲得など、「スキルアップ」と「相談」が求められます。

### 【関係法令等】

#### ○ 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。

#### ○ 刑法

##### （傷害）

第204条 人の身体を傷害した者は、十五年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する

##### （暴行）

第208条 暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、二年以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

#### ○ 参考通知・資料等

【通知】体罰事案に対する対応について（平成31年3月19日付教教第3265号の2）

- 1 下記に掲げる体罰事案に対する処分の厳格化
  - (1) 児童・生徒に傷害を負わせた場合
  - (2) 児童・生徒に精神的影響（不登校等）が発生した場合
  - (3) 常習的に体罰を行っていた場合
  - (4) 体罰を隠蔽した場合
  - (5) 特別な支援を要する児童・生徒に行った体罰の場合
- 2 体罰を行った教員の部活動指導の禁止
- 3 体罰防止研修等の徹底

### 【参考資料】

教職員研修資料「No！体罰」（改訂版）

## 体罰事案の防止等に関するチェックリスト〔管理体制〕

- 校内研修等を通じて、生徒指導に関する通知や体罰によらない指導に関する学校の基本方針について、共通理解ができているか。
- 授業や部活動等の状況把握に努め、全教職員に体罰禁止の趣旨を平素から周知し、徹底しているか。
- ケース会議等チーム支援体制を構築し、指導が困難な児童・生徒の指導を、特定の教員だけに任せきりにしていないか。
- 体罰について、「これぐらいならいいか」「場合によっては、やむを得ない」という認識になっていないか。
- 学校全体で体罰防止の方策や児童・生徒理解に基づく指導の具体的なスキル獲得にむけた研修を行っているか。
- 管理職への報告、連絡、相談体制や組織的な対応等についてのマニュアルを作成し、周知しているか。
- 障がいのある児童・生徒の個別の特性について全教職員が把握し、適切な指導ができる体制が整備できているか。
- 児童・生徒が体罰を受けたときに相談しやすい雰囲気づくりができているか。
- 児童・生徒に関する諸問題を自分の責任だと抱え込んでしまう傾向がないか。
- 教職員間でお互いに注意・指摘したり、相互に協力したりする体制がとれているか。
- 児童・生徒を理解・受容し、児童・生徒と教職員の好ましい人間関係の醸成に努めているか。
-

## 体罰事案の防止等に関するチェックリスト [教職員]

- 児童・生徒への指導の際、自分の感情を抑え、冷静に行っているか。
- 体罰が人格を傷つける行為であり、児童・生徒の人権を侵害する行為であることを認識しているか。
- 「子供のために」「愛情表現」等の理由で、安易に叩くなど、体罰を行っていないか。
- 軽い気持ちで叩く行為も児童・生徒の側からは、体罰と受け止める場合もあることを認識しているか。
- 体で覚えこませないと分からないという思い込みを持っていないか。
- 児童・生徒の問題行動に対して体罰に頼らない適切な指導ができているか。
- 児童・生徒の考え方や意見を受け入れ、心情を理解しながら指導しているか。
- 「体罰も時には必要」「自分も叩かれて成長した」と考えていないか。
- 保護者の体罰容認論を言い訳にしていないか。
- 児童・生徒の不安や喜びなど心の内面を共感的に受け止める姿勢を養っているか。
- 先入観や憶測で児童・生徒の指導にあたっていないか。
- 自分本位の指導観や画一的な指導に陥っていないか。
- 指導場面で、切羽詰ったときに体罰を容認する意識を持っていないか。
- 問題を一人で抱え込んでいないか。他の教職員と連携して指導ができているか。
- 全教職員が相互に情報交換をしながら、協力して指導しているか。
- 学習指導や生徒指導に一貫性をもち、同一歩調の指導をしているか。
- 威圧的・高圧的な言動に頼らずに集団指導を行っているか。
- 一人一人の個性や能力が発揮される教育活動を行っているか。
- 校則や学級のきまりについて、児童・生徒に意義を考えさせる機会を設けているか。
- 児童・生徒の心理や言動の変化を踏まえた対応について、研鑽を積んでいるか。
- 部活動において自分自身の感情をコントロールし、冷静に指導しているか。勝利至上主義に陥っていないか。
- 部活動において児童・生徒が上達するまで待つという、ゆとりをもった指導をしているか。
- 理解に時間を要する児童・生徒に厳しい叱責をしたり、人間性まで否定するような言葉を使っていないか。
- 児童・生徒への対応には、体罰が必要だと考えているタイプの同僚がいることをよいことに、困難な指導を任せきりにしていないか。
- 教職員の体罰や暴力を傍観したり、見過ごしたりしていないか。
- 体罰を知ったら、速やかに管理職に報告するなどの対応をとれるか。
- 障がいのある児童・生徒の個別の指導方法を理解しているか。
-

### 3 個人情報の紛失・盗難

学校には、教育活動を通じ児童・生徒、保護者等に関する様々な個人情報が蓄積されており、教職員はこれらの個人情報に日々接する立場にあります。

教職員は、個人情報の紛失や盗難が学校に対する信用を失墜するばかりか、個人のプライバシーの重大な侵害になり、大きな被害の発生にもつながることを十分認識し、その取扱いには細心の注意が必要です。

#### 【関係法令等】

- 兵庫県（各市町）個人情報保護条例
- 参考例規集の通達・通知

県では、情報化社会の進展に対し、個人の権利や利益の侵害を未然に防止するため、平成9年4月から個人情報の取り扱いのルールを定めた「個人情報の保護に関する条例」を施行しています。この条例では、県の実施機関が取り扱う個人情報の保護のほか、事業者が取り扱う個人情報の保護に関しても定めています。また、平成16年4月から実施機関の保有する個人情報の取り扱いについて利用停止を求める権利や職員等による不正な個人情報の取り扱いに対する罰則など新たなルールを加えています。（各市町においても同様の条例が制定、施行されていますので確認してください。）

- 兵庫県個人情報保護条例における特に個人情報管理のポイント

- ① 個人情報を正確かつ最新の状態に保つよう努める。
- ② 漏えい、滅失、き損の防止その他の個人情報の適正な管理のために必要な措置を講じる。  
例：個人情報を含む書類、USBの持出禁止、鍵付きロッカーでの保管
- ③ 保有する必要のなくなった個人情報を確実かつ速やかに廃棄、消去する。
- ④ 委託する場合は、契約等により安全確保の措置を明らかにする。

★県の個人情報保護条例では、職員等が不正な個人情報の取り扱いをした場合、下記の罰則が適用されることがあります。各市町の条例においても同様の罰則規定があると考えられますので一度ご確認ください。

対象となる情報	行 為	量 刑
個人の秘密に属する事項が記録された電子処理した個人情報のデータベース（複製又は加工したものを含む。）	正当な理由がないのに提供した場合	2年以下の懲役又は100万円以下の罰金
業務に関して知り得た個人情報	不正な利益を図る目的で提供又は利用（盗用）した場合	1年以下の懲役又は50万円以下の罰金
秘密に属する事項が記録された文書、図画、写真又は電磁的記録	職権を乱用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で収集した場合	1年以下の懲役又は50万円以下の罰金

## 個人情報の紛失・盗難等の防止に関するチェックリスト [管理体制]

- 個人情報の保護に関する法律や個人情報保護条例の趣旨を理解しているか。
- 個人情報の管理体制を確立しているか。
- 個人情報の収集、利用、提供、適正管理について、情報管理規定を定めているか。
- 情報管理規定は、紙文書のみならず電子データの管理に適応した実効性のある規定となっているか。
- 情報管理規定を教職員に周知し、適正に個人情報が管理されていることを定期的に検証しているか。
- 何処に、どのような個人情報が保管、保存されているか把握しているか。
- 教職員が個人所有のパソコンやメモリー・カードなどに、個人情報を保管していないか。
- 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。
- 情報発信する際の留意事項等について、教職員に周知しているか。
- 保存期間を過ぎた個人情報を適切に処理・廃棄しているか。
- 個人情報の取り扱い如何によっては、本人の生死にも関わる重大な問題に発展するなどの可能性があることを認識しているか。
- 個人情報は、教職員のみならず、外部人材（スクールカウンセラー、支援員、看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、給食調理員、通学バス乗務員等）も関わっていることを日頃から意識しているか。
-

## 個人情報の紛失・盗難等の防止に関するチェックリスト [教職員]

- 児童・生徒、保護者に関する情報は、個人情報であり、法令に基づく守秘義務があることを認識しているか。
- 情報管理規定の内容を知っているか。
- 個人情報の取扱いは、情報管理規定に定められた取扱いとなっているか。
- 個人情報を目的外に利用していないか。また、使用目的が不明確な情報を収集していないか。
- 個人情報を無断で学校外に持ち出していないか。
- 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。
- いつ紛失・盗難に遭うかもしれないという危機管理意識をもって個人情報を取り扱っているか。
- やむを得ず学校外へ個人情報を持ち出す際には、情報管理規定に則り常に最善の方法で携帯しているか。また、自動車の中、自転車の籠、電車の網棚に放置していないか。
- 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。
- 外部に接続されたパソコンで生徒の個人情報を扱う作業を行っていないか。
- ウェブページでの情報発信の際、内容の確認・点検等の手順を適切に行っているか。
- 電子メールの送信の前に、送信先のメールアドレスや添付ファイル等の内容を確認しているか。
- 職務上知り得た秘密を安易に家族や知人等に漏らしていないか。
-

## 4 情報モラルの向上

SNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）や電子メールは、生活において欠かすことのできない情報伝達手段となりつつあります。しかし、便利さの陰に、情報漏えいやプライバシーの侵害等あるいは児童ポルノ禁止法に抵触する危険が潜んでいます。教職員は児童・生徒をインターネットトラブルから守る立場にあることを自覚し、安全に正しく利用する必要があります。

### 【関係法令等】

#### ○ 兵庫県青少年愛護条例

（青少年のインターネットの利用に関する基準づくり）

第24条の5 何人も、青少年のインターネットの利用に伴う危険性、過度の利用による弊害等について認識し、青少年のインターネットの利用に関する基準づくりが行われるよう、その支援に努めなければならない。

2 前項に規定する基準は、その内容に次に掲げる事項を含むものとする。

- (1) インターネットの過度の利用等を防止するためのその利用の時間に関する事項
- (2) インターネットの利用に伴う危険等を防止するためのその利用の方法に関する事項  
（県の施策）

第24条の6 県は、インターネットの利用に関する青少年の健全な判断能力の育成を図るため、普及啓発、教育等の施策の推進に努めるものとする。

## 情報モラルの向上に関するチェックリスト [教職員]

- 自分が利用しているサービスは、個人情報の利用目的が明確になっているか。
- 自分が利用しているサービスは、どのような人たちとつながりを持つのか明確になっているか。
- 利用しているサービスについて、個人情報の扱いについてどのように設定されているか理解しているか。
- 自分の個人情報や投稿記事について、公開範囲を限定したとしても、拡散されるおそれがあることを理解しているか。
- 自分の投稿や発言は、私的な発言であっても、教職員の発言として受け取られることを理解しているか。
- 匿名の投稿であっても、個人が特定される可能性があることを理解しているか。
- 所属校や児童・生徒の固有名詞を含んだ内容を投稿していないか。
- 職員番号や学籍番号でも個人情報に該当することを理解しているか。
- 一度投稿した発言や画像は、完全に削除することができないことを理解しているか。
- 守秘義務に違反する内容を投稿していないか。
- 勤務時間中にSNS等の私的な利用をしていないか。
- SNSやメール等で、児童・生徒と私的なやりとりを行っていないか。
- SNSやメール等で、保護者と連絡を取る場合には、記載内容に十分に注意し、重要な内容は、他の方法で直接伝えることを心掛けているか。
- 同僚が特定の児童・生徒と私的なやりとりをしていることに気付いたら、その場で注意するとともに、管理職に相談するようにしているか。
- SNS等から画像を無断で使用していないか。
- 著作権について正しく理解しているか。
- 自動車や自転車の運転中にスマートフォンや携帯電話の操作を行っていないか。
- 受け取ったりダウンロードした画像であっても、内容によっては児童ポルノ禁止法に抵触する可能性があることを理解しているか。
- 児童ポルノの定義を理解しているか。
- 児童ポルノを所持しているだけで罪になることがあることを理解しているか。
- 自身が取り扱っているパソコン等の中に児童ポルノに該当するようなデータがないことを確認しているか。
-

## 5 わいせつ・セクハラ（対児童・生徒等）

児童・生徒へのわいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメントは、教員という立場を利用して行う卑劣な行為であり、絶対にゆるされません。教職員が児童・生徒を不快にさせる「性的な言動」(注)を行うことは、児童・生徒の心身を深く傷つけるとともに、その後の成長過程においても影響を及ぼし、将来にわたり、個人の尊厳や人権を著しく侵害し、一度発生すれば、学校教育への大きな不信感が広がることとなります。

指導する側と指導される側、大人と子供等の力関係のもと、児童・生徒が教職員からの言動を拒否することが困難で、被害も顕在化しにくい傾向にあります。最近では、携帯電話やスマートフォンがそのきっかけになっているケースも多く、教職員が入手した児童・生徒の携帯電話番号やメールアドレスを悪用し、性的な言動に及ぶケースが生じています。また、部活動や宿泊を伴う行事等において、教職員の立場を悪用した性的な言動による被害も生じています。

さらに、教職員によるスマートフォンやタブレット端末、特殊カメラ等を使用した盗撮も後を絶ちません。

このため、トイレや更衣室など不特定多数が利用する場所では、整理整頓を心がけカメラ等が設置できないようにするとともに教職員一人ひとりが高い人権意識を持ち、セクシュアル・ハラスメント等を許さない校内体制を構築するとともに、早期発見、未然防止のために、小さなことでも相談しやすい環境の整備を図る必要があります。

### (注) 「性的な言動」

性的な関心や欲求に基づく言動をさし、性により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれる。たとえば、執拗に視線を浴びせる行為、性的発言、身体への不必要な接触、性的な暴行、性による役割分担の強要がこれに当たる。

## わいせつ・セクハラ（対児童・生徒）の防止に関するチェックリスト〔管理体制〕

### ① 教職員への周知

- セクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針を日頃から周知徹底しているか。
- セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かは、被害者側の判断によるものであることを認識し、周知しているか。
- セクシュアル・ハラスメントは、周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。
- 障がいのある児童・生徒に対して、児童・生徒が不快に感じることをないよう、適切な介助、指導方法を身につけさせているか。
- 管理職への報告、連絡、相談を、日頃から意識づけているか。
- 

### ② 未然防止と早期対応

- セクシュアル・ハラスメントが顕在化しにくいことを認識し、男女複数の教職員によるセクシュアル・ハラスメント相談窓口の設置や相談しやすい体制を確立し、児童・生徒、保護者に周知しているか。
- 部活動や宿泊を伴う行事等において、児童・生徒と同性の教職員を配置する等、セクシュアル・ハラスメントの発生予防に努めているか。
- 教科準備室を含め、校内に注意や監督が行き渡りにくい場所はないか点検、管理しているか。
- 教職員の誤解を招くような性的な言動に対し、教職員相互に指摘し合える雰囲気醸成しているか。
- セクシュアル・ハラスメント防止に関する校内研修を計画、実施し、教職員のモラルの向上に努めているか。
- 児童・生徒と二人きりになる場を作らないなど、校内ルールを確立しているか。  
〈例〉・生徒指導、部活指導等において、できる限り1対1の指導の場をつくらない。
  - ・児童・生徒と私的なメールやライン等のやりとりの禁止
  - ・児童・生徒を自宅に招いたり、特段の必要がなく車に乗せたりしない。
- 宿泊を伴う行事では、児童・生徒の見回りを複数の教職員で行っているか。また、むやみに自室に入れないようにしているか。
- 児童・生徒に対するわいせつ、セクシュアル・ハラスメント行為の被害がどれほど甚大なものになるか教職員間で十分な共通認識が図られているか。
-



## わいせつ・セクハラ（対教職員）の防止に関するチェックリスト [対教職員]

- 会話の中に含まれた容姿や私生活に関する内容、性的な内容等について、相手が不快に感じれば、自分の意図とは関係なく、セクシュアル・ハラスメントにあたることを理解しているか。
- 相手がどう思うかにかかわらず、周囲の同僚が見ていて不快に感じた場合にも、セクシュアル・ハラスメントにあたることを理解しているか。
- 性的な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。
- 同僚・部下等の教職員の身体に触れないようにしているか。
- 服装や髪型、容姿に関することを話題にしたり、同僚・部下等の教職員の体をじろじろと眺めたりしないようにしているか。
- 酒席等で異性の同僚・部下等の教職員に対して隣席に座るよう強要したり、デュエットの相手をさせたり、お酌を強要したりすることは、セクシュアル・ハラスメントにあたることを理解しているか。
- 「結婚はまだか」、「彼氏（彼女）はいるのか」などの相手が嫌がる質問は、セクシュアル・ハラスメントにあたることを理解しているか。
- 自分の発言に、同僚・部下等の教職員を不快にさせる性的な言葉が含まれていないか、いつも気をつけているか。
- 卑猥な写真や記事等を他の教職員にわざと見せたりすることは、セクシュアル・ハラスメントにあたることを理解しているか。
- 同僚・部下等の教職員に対して、相手の意に反して、デートや食事に誘う、交際をしつこく迫る、携帯電話やメール、SNS等によってつきまとう行為等も、セクシュアル・ハラスメントにあたることを理解しているか。
- この程度のことは、相手も許容するだろうという勝手な憶測をしたり、自分は相手との信頼関係ができていると独りよがりの思い込みをしたりしていないか、いつも気をつけているか。
- 「男は力仕事」、「女はお茶くみ」などといった性別で偏った仕事内容の分担をすることは好ましくないことと理解しているか。
- 目的や合意の有無にかかわらず、セクシュアル・ハラスメントに該当し得る言動をする同僚がいれば、複数の教職員で注意を喚起するようにしているか。
- 同僚の教職員がセクシュアル・ハラスメントやわいせつ行為の被害を受けているという噂を聞いたときは、聞き流さずに管理職に報告するようにしているか。
-

## 6 パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為を言い、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などのさまざまな優位性を背景に行われるものも含まれます。

パワー・ハラスメントの事実が確認された場合、懲戒処分その他の人事上措置を講ずることとなります。

職員の人格が尊重され、気持ちよく働きやすい良好な職場環境を構築するため、所属長を含め全ての職員は、次の点に留意し、防止及び排除に努める必要があります。

- ① パワー・ハラスメントは、これを行っている職員に自分がパワー・ハラスメントをしているという自覚がない場合があるという認識を持つこと。
- ② 業務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた感情にまかせた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識を持つこと。
- ③ 「口が悪いのは愛情の裏返し」「毒舌も個性」等と思いつままないこと。
- ④ パワー・ハラスメントは、相手方から明確な拒否の意思表示があるとは限らないという認識を持つこと。

### ○ パワー・ハラスメントを見聞きしたときに教職員が取り組むべき事項

- ① パワー・ハラスメントを見聞きした場合には、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に、積極的に声をかけること。また、必要な場合は、その状況を所属長や所管の教育委員会の人事担当等に相談すること。
- ② 同僚がパワー・ハラスメントとなるような言動をしている場合には、速やかに注意をすること。

### ○ パワー・ハラスメントを受けていると感じたときに教職員に望まれる事項

- ① パワー・ハラスメントを受けた場合には、一人で我慢せず、職場の同僚や知人等、身近な信頼できる人に相談すること。
- ② 職場内で解決することが困難な場合は、所管の教育委員会の人事担当等に相談すること。なお、相談するにあたっては、パワー・ハラスメントを受けた日時、内容等をできる限り記録しておくこと。

### ○ 適切な部下職員の育成

上司・先輩の立場から、所属教職員を指導するにあたっては、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、職務遂行上あるいは組織運営上必要であると判断される場合には、積極的かつ毅然たる態度で適切な指導や助言を行い、所属教職員の育成に努める必要があります。

また、その際には、次の点に留意してください。

- ① 業務の方向性を示した上で指導すること。
- ② 「部下を育てる、後輩を育てる」という意識を持って指導すること。
- ③ 指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じて適切に指導すること。

## パワー・ハラスメントの防止に関するチェックリスト

- 職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」は、相手の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、また、これを受けた人だけでなく、周囲の人、行為を行った人、職場にとっても損失が大きいことを理解しているか。
- 職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」の予防・解決に取り組む意義は、損失の回避だけに終わらず、仕事に対する意欲や職場全体の士気向上にも貢献し、職場の活力にもつながるものであることを理解しているか。
- 職場のパワー・ハラスメントに当たりうる行為類型としては以下のものが挙げられることを認識しているか。
  - 身体的な攻撃：暴行・傷害
  - 精神的な攻撃：脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
  - 人間関係からの切り離し：隔離・仲間はずし・無視
  - 過大な要求：明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
  - 過小な要求：仕事を与えないことや能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること
  - 個の侵害：私的なことに過度に立ち入ること
- 必要な指導をせずに、「授業が下手なのは、暗い性格のせいだ。何とかしろ。」などの暴言はパワー・ハラスメントになり得ることを理解しているか。
- 有無を言わさず、職員に自分自身にミスがあると言わせて責任を転嫁するなどの威圧的な行為はパワー・ハラスメントになり得ることを理解しているか。
- これまで複数人で行ってきた業務を、未経験の職員に押しつけ、期限内に処理するよう実現不可能なことを命令することはパワー・ハラスメントになり得ることを理解しているか。
- 「自分より立派な車に乗るとは何事だ」とか「もっと安いものにしろ」などと言い続けるなど仕事以外の事柄を強要することはパワー・ハラスメントになり得ることを理解しているか。
-

## 7 強制わいせつ

暴行・脅迫という悪質な手段を用いたり、相手が眠り込んでいるのをよいことにして、わいせつ行為を行ったりすることは、人権を著しく侵害する極めて重大な犯罪行為です。

教職員による強制わいせつ事件が一旦発生すれば、教育公務員に対する大きな不信感が広がることに加え、被害者のみならず教職員の家族への影響も計り知れません。

### わいせつ行為とは、

性交以外の体への接触、キス、脱衣など性欲を刺激する行為を指し、このため、その対象は女性に限りません。13歳未満の男女に対するわいせつ行為は、青少年の性的保護の見地から、手段としての暴行・脅迫の有無を問わず強制わいせつ罪が成立します(刑法 176 条後段)。

### **【関係法令等】**

#### ○ 刑法（強制わいせつ）

第176条 十三歳以上の男女に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした者は、六月以上十年以下の懲役に処する。十三歳未満の男女に対し、わいせつな行為をした者も、同様とする。

#### ○ 兵庫県青少年愛護条例

（みだらな性行為等の禁止）

第21条 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

（児童ポルノ等の提供の求めの禁止）

第21条の3 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第2条第3項に規定する児童ポルノ及び同項各号のいずれかに掲げる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電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他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。）その他の記録をいう。以下同じ。）の提供を求めてはならない。

（注）青少年 18歳未満の者

### 強制わいせつの防止に関するチェックリスト [管理体制]

- どのような場合が刑法上の強制わいせつ罪にあたるか理解しているか。
- 管理職は、教職員の家族関係に最近、教職員にストレスを与えるような大きな変化があったかどうかを知る努力をしているか。
- 職場で同僚や上司からいやがらせを受けたり、疎外感を感じたりしている者がいないか。また、相談等がしやすい環境づくりに配慮しているか。
- 勤務時間外といえども所属教職員が罪を犯した場合には、管理監督責任を問われることがあることを知っているか。
- 強制わいせつに及ぶような行為を決してしてはならないことを周知しているか。
- わいせつ事案に関する法令（刑法、軽犯罪法、ストーカー行為等の規制等に関する法律、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、インターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律、兵庫県青少年愛護条例、兵庫県公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例、など）の内容について教職員が理解しているか。
- わいせつ関係の過去の不祥事の事案の新聞記事等を切り抜いて、職員朝礼のときなどに教職員に知らせているか。
- 

### 強制わいせつの防止に関するチェックリスト [教職員]

- 刑法では、13歳未満の児童に対しては、たとえ、その合意があっても強制わいせつ罪になることを知っているか。
- 「親しさ」や「可愛さ」等の気持ちの表現であっても、性欲を満たすための意図があったり、その行為がわいせつであったりしたときは強制わいせつになることを知っているか。
- 教職員と児童・生徒との間の教育上の指導及び相談を超えた行為にならないように、慎重な配慮を行っているか。
- 勤務時間外でも公立学校教職員として、高度な倫理と厳しい自律心が求められていることを認識しているか。
- 児童・生徒を恋愛対象や性的対象として見ていないか。
- 児童・生徒からのプレゼントを受け取る、メールのやりとりをしていないか。
- 「自分は児童・生徒から慕われているから大丈夫という」という誤った考えを持っていないか。
- 児童ポルノを扱った雑誌やインターネットに興味を持ち始めていないか。
-

## 8 不適切な公金処理等

学校では、学校教育活動や学校運営を円滑に進めていくために、修学旅行の積立金、学年費、PTA会費など様々な徴収金を取り扱っています。

これらの徴収金はいずれも児童・生徒のために校長が保護者から預かった金銭であり、その会計事務の処理は、学校徴収金及び団体徴収金の会計処理基準に定めるもののほか、公金に準じた厳正な取扱いが必要です。

### 【関係法令等】

○ 刑法（業務上横領）

第253条 業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、十年以下の懲役に処する。

## 不適切な公金処理等の防止に関するチェックリスト [管理体制]

- 学校徴収金及び団体徴収金等の会計処理基準を熟知しているか。
- 会計処理基準に従った事務処理を行っているか。
- 会計事務を担当者に任せきりにしていないか。
- 金庫に何が保管されているか把握しているか。
- 収入、支出に係る決裁が形式的になっていないか。
- 複数の者が会計事務をチェックする体制となっているか。
- 業者等への支払い、転・退学者への返金完了後、速やかに証拠書類により支払いの完了を確認しているか。
- 毎月定期的に又は随時、預金通帳、金銭出納簿、収支に係る証拠書類を照合し、会計事務が適正か確認しているか。特に証拠書類の確認、預金残高の確認をしているか。
- 金庫の中の手提げ小型金庫や箱・ケースの中身を随時チェックしているか。
- 預金口座の銀行届出印と通帳の保管責任者を分離しているか（通常、銀行届出印は校長自身が、通帳を事務長等が管理する。）。また、保管場所について、直接業務に携わる職員以外の職員が知っているようなことはないか。
- 通帳・印鑑等の保管庫の鍵等の保管について十分注意を払っているか。また、通帳等の保管責任者が部下である場合、上司である立場を利用して保管場所を聞き出すようなことを行っていないか。
- 業者から支払督促がないか。転学者から未返還金の苦情がないか。
- 転校者（保護者）への連絡が取れない場合、定期的に所在確認（住民票の徴収、居宅訪問など）を行っているか。  
※所在確認の結果、住民票記載の住所地に居住していないことが明確な場合は、法務局への供託など、適切な処理を行うよう指導する。
- 業者と教職員との関係は適正か。
- 金銭的に悩みを抱えている教職員はいないか。
- 学校へ貸金業者からの取立てがないか。
- 教職員を信頼していることを理由に、チェックが甘くなっていないか。
-

## 不適切な公金処理等の防止に関するチェックリスト [教職員]

- 学校徴収金及び団体徴収金等の会計処理基準を熟知しているか。
- 会計処理基準に従った事務処理を行っているか。
- 業者等への支払い、転校者への返還金は口座振込みとしているか。
- やむをえず現金で支払う場合は、複数で対応し領収書を証拠書類として保管しているか。
- 現金の取扱いは、支出日当日に銀行から出金し、その日のうちに支払うこととし、現金を学校に置いていないか。
- 現金を机の引出しやロッカーなど、金庫以外の場所に保管していないか。
- 支出手続後、速やかに領収書等の証拠書類を添付し上司へ報告しているか。
- 領収書は必ず相手方に記入させているか。たとえ相手方の便宜を図るためであっても、白地の領収書を要求していないか。
- あとで返すつもりでも、他人の金銭を一時的にでも借りること自体が犯罪と知っているか。
- 業者から支払督促がないか。
- 卒業時、転校時に学校徴収金等の返金がある場合、返金処理等は速やかに行っているか。
- 転校者から未返還金の苦情がないか。また、転校者（保護者）への連絡が取れない場合、定期的に所在確認（住民票の徴収、居宅訪問など）を行っているか。

## 9 飲酒運転・交通事故・速度超過、無免許運転等の交通違反

飲酒運転は、飲酒量の多少に関わらず道路交通法で禁止されている違法な行為です。また、死亡事故等の重大な事故につながる危険な行為です。

飲酒運転は、自分の意思で防ぐことのできる行為であり、法を遵守し、また、児童・生徒に遵法精神を説くべき教育公務員の信頼を失わせるもので、絶対に許されず、決して行ってはなりません。飲酒運転により責任を問われると、家族にまで大きな影響を与えることを認識しなければいけません。

教職員による交通事故は依然として多発しています。公務中、私用中の運転を問わず、交通法規を遵守し、車両の日常点検を励行するとともに、ゆとりを持った運転を心掛けてください。

過去には交通事故を起こしたが懲戒免職に至らないようなケースであっても、禁固刑（執行猶予付き）以上の刑が確定しまったため、失職となった例もありますので、くれぐれも安全運転、事故防止に努めてください。

万一交通事故を起こした場合には、公務中はもとより私用中であっても、また加害事故のみならず軽微な被害事故であってもすべて所属長への報告が必要です。

また、事故につながらなくても、飲酒運転、無免許運転、極端な速度超過（30km/h（高速 40km/h）以上）により検挙された場合にも報告が必要となります。

### 【関係法令等】

#### ○ 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。

3 何人も、第一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。

#### ○ 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

（危険運転致死傷）

第2条 次に掲げる行為を行い、よって、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。

1 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

2 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

3 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

4 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

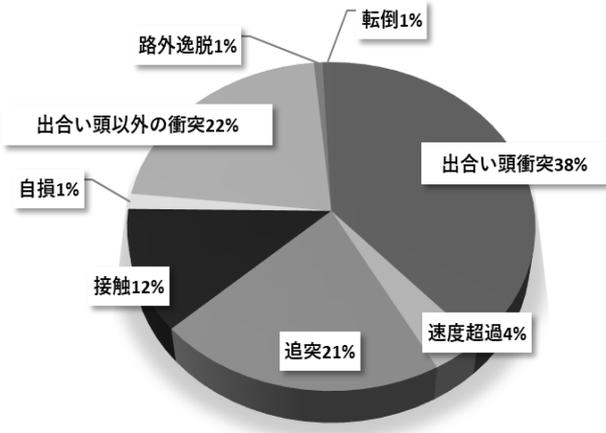
5 赤色信号又はこれに相当する信号を殊更に見逃し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転する行為

（過失運転致死傷）

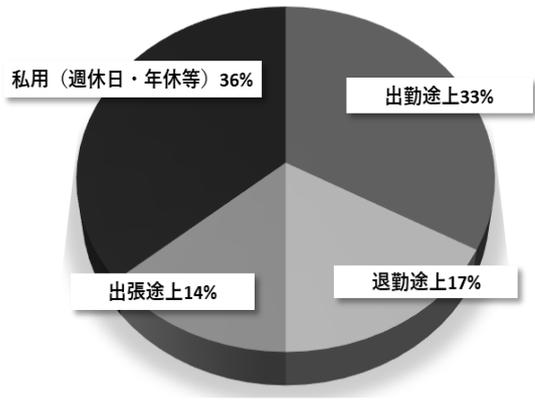
第5条 自動車の運転上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、七年以下の懲役若しくは禁錮又は百万円以下の罰金に処する。ただし、その傷害が軽いときは、情状により、その刑を免除することができる。

飲酒運転・交通事故・交通違反の発生状況について

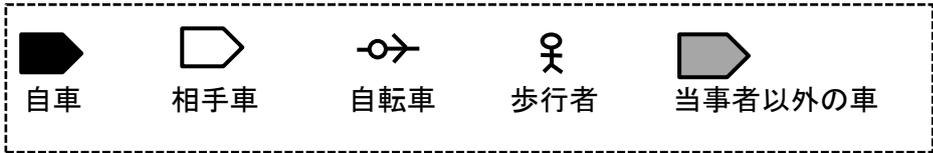
【阪神地区の事故・違反の形態分布】  
※過去2年発生分



【阪神地区の事故・違反の発生時のサービス分布】  
※過去2年発生分

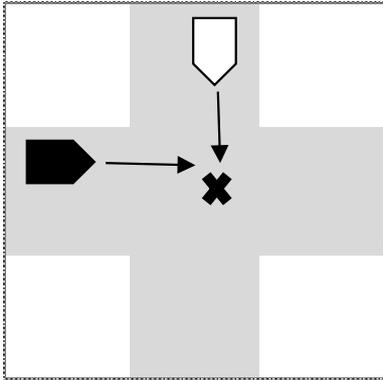


実際に起きた事故で多い事例



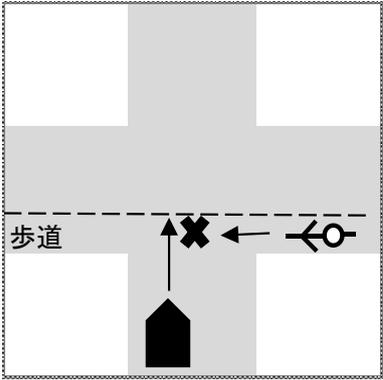
○1位 出会い頭衝突

【信号のない交差点】



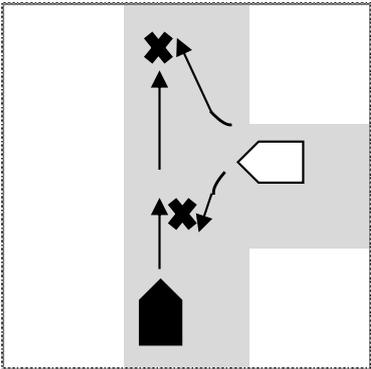
- ※原因
- 一旦停止の見落とし  
(停止線ありの場合)
  - 前方不注意
  - 左右安全確認不十分

【歩道を直進する自転車】



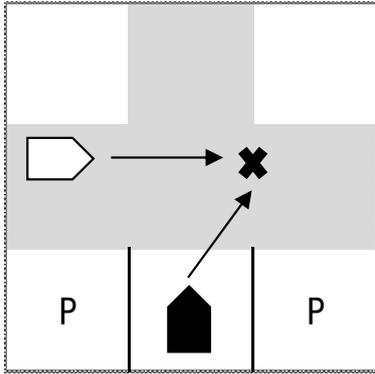
- ※原因
- 左右安全確認不十分

【右（左）折進入車】



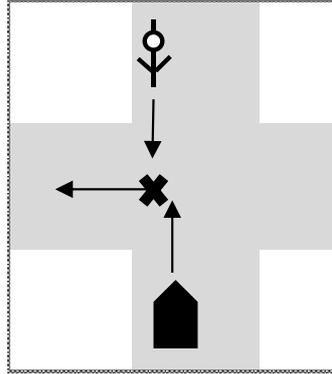
- ※原因
- 前方不注意

【駐車場から道路へ進入】



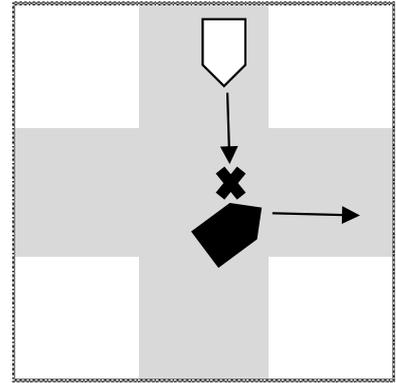
※原因  
・前方不注意

【左折時※自転車右折走行】



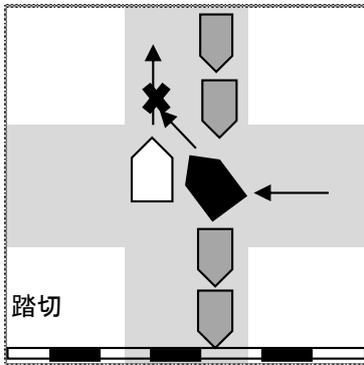
※原因  
・前方不注意

【右折時】



※原因  
・前方不注意

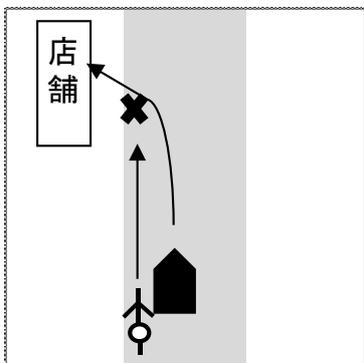
【踏切前の渋滞の間を抜け右折】



※原因  
・左右安全確認不十分  
・前方不注意

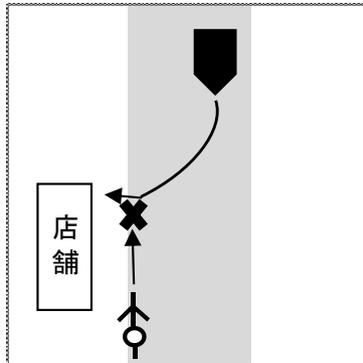
○2 位 出合い頭以外の衝突（側面衝突、正面衝突等）

【側面衝突（巻き込み）】



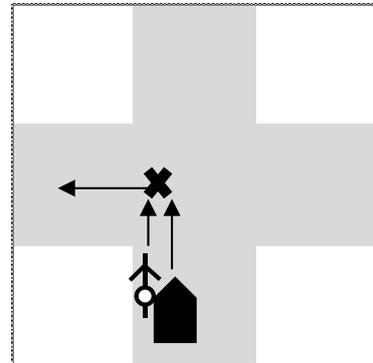
※原因  
左後方不注意

【側面衝突（右折進入）】



※原因  
前方不注意

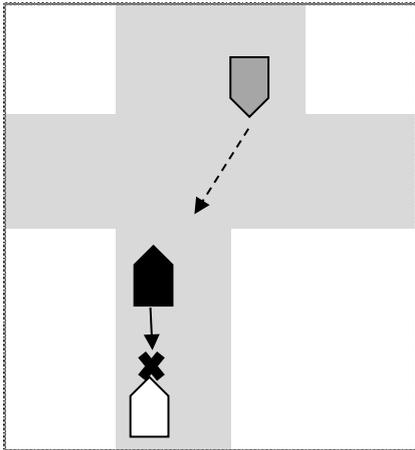
【側面衝突（巻き込み）】



※原因  
左前・後方不注意

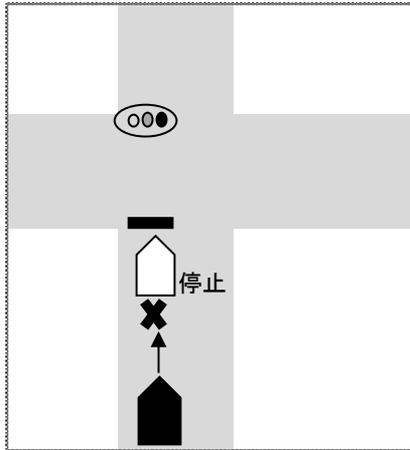
### ○3位 追突

【道を譲るため後退】



※原因  
後方不注意

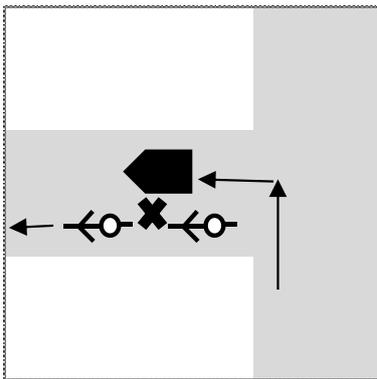
【前方に停止車(信号有)】



※原因  
前方不注意

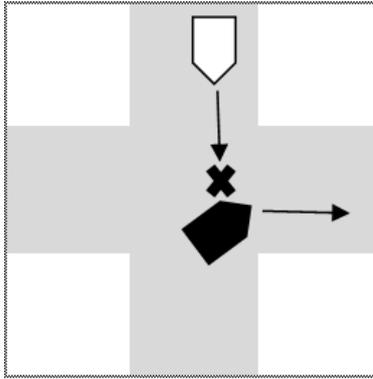
### ○4位 接触

【追い越し時】



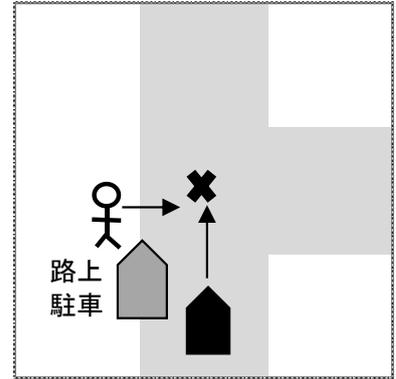
※原因  
・前方不注意  
・車幅見誤り

【右折時】



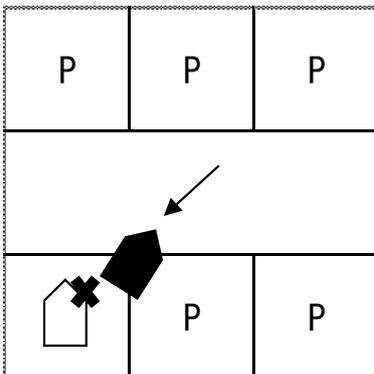
※原因  
前方不注意

【路上駐車の前から歩行者横断】



※原因  
前方不注意

【駐車時に車・建物に接触】



## 飲酒運転・交通事故・交通違反の防止に関するチェックリスト（管理体制）

- 飲酒運転の根絶に係る教育長通知（「懲戒免職を含む厳しい処分」となること）を周知しているか。
- 職場の歓送迎会・親睦会など飲酒を伴う会合の企画を行う際には、事前に運転の禁止を徹底しているか。
- 飲酒を伴う会合を実施する際には、事前事後に飲酒運転は絶対にしないことを確認しているか。
- 飲酒運転の反社会性について、被害者やその関係者の立場を考え、日頃から研修会を実施するなどして意識改革を図っているか。
- 普段から教職員同士が飲酒量の多少にかかわらず、飲酒運転を相互に戒め合う職場の雰囲気づくりをしているか。
- 飲酒運転に係る過去の不祥事の事案の新聞記事等を切り抜いて、職員朝礼のときなどに教職員に注意喚起しているか。
- 定期的に職場内で交通事故防止、交通安全のための研修会を実施しているか。
- 自家用車等で通勤している者の通勤手当認定の際に運転免許証の有効期限等の確認を行っているか。
- 自転車利用者に対して保険加入の義務化を認識させているか。
- 通勤方法で自家用車を利用している者が免許停止となり、通勤手段を変更した場合、速やかに届出を行う必要があることを認識させているか。
-

## 飲酒運転・交通事故・交通違反の防止に関するチェックリスト（教職員）

- 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。
- アルコールが抜けていないのに、「自分はもう酔っていない。大丈夫。」という根拠のない判断をしていないか。
- 歓送迎会のある日に、バイクや自動車に乗って来ていないか。
- 飲酒して自動車やバイク、自転車に乗ろうとしている同僚に「乗るな」と言えるか。
- 運転者以外にも車両提供者や同乗者も処罰されることを知っているか。
- 自転車も飲酒運転は禁止されており、罰則規定があることを知っているか。
- 飲酒の影響は長時間に及ぶことを知っているか。  
例えば、日本酒3合（またはビール大ビン3本）でも体内のアルコール分が平常に戻るまでには約8時間かかる。
- 自転車を含め車両等は、扱い次第で人命を奪う凶器になるということを認識しているか。
- 遅刻を気にして事故を起こさないよう、早めに出勤するようにしているか。
- 追突事故を防ぐため、十分な車間距離を保つようにしているか。
- 前方車両が停止や発進をすと思いこまず、危険がないと思われる状況においても注意を払っているか。
- 高齢者や子供が歩いていたり自転車を運転したりしているときは、特に注意を払い、相手の不意の動きにも対応できるようにしているか。
- 信号のない横断歩道で、歩行者や自転車が横断待ちをしているときには、自動車は一時停止し、歩行者や自転車の通行を妨げてはいけないことを理解しているか。
- 法定（指定）速度30km/h（高速40km/h）超の速度超過によって検挙された場合は、懲戒処分となることを理解しているか。また、50km/h超の場合は、さらに処分量定が重くなることを理解しているか。
- 「速度超過でつかまるのは運が悪い。」「事故さえ起こさなければ少々速度超過は構わない。」などの認識を持っている同僚に対しては、その誤りを指摘するようにしているか。
- 事故を起こした際には、消防、警察、管理職への連絡など、処理すべきことを理解しているか。
- 運転免許証の有効期限を確認しているか。
- 自転車保険に加入しているか。
- 携帯、スマートフォンを操作しながら、自転車、車の運転を行っていないか。
-

## 10 違法薬物の所持や使用

麻薬、覚醒剤、大麻、危険ドラッグ、シンナー等の薬物乱用は、単に乱用者の身体、生命に危害を及ぼすのみならず、青少年の健全な育成を阻み、家庭を崩壊させ、社会の秩序を乱す等計り知れない影響を及ぼします。

近年、青少年の薬物乱用が深刻な状況にあり、学校においても児童・生徒に対して薬物乱用防止に向けた取組みが進められています。児童・生徒に対して薬物乱用の禁止の模範を示していくべき教職員が薬物を乱用することは学校教育の信頼を失わせるもので、絶対に許されず、決して行ってはなりません。教職員自らが薬物に対しての正しい知識と認識を持つことが大切です。

### ○ 薬物乱用とは

社会のルールからはずれた方法や目的で、薬物を使うことであり、薬物を本来の目的以外に使う行為は全て違法行為として禁止されています。

覚醒剤	→	覚せい剤取締法
麻薬	→	麻薬及び向精神薬取締法
大麻	→	大麻取締法
あへん	→	あへん法
シンナー	→	毒物及び劇物取締法
指定薬物	→	医薬品医療機器法

(危険ドラッグ)

(例) 大麻取締法

第3条 大麻取扱者でなければ大麻を所持し、栽培し、譲り受け、譲り渡し、又は研究のため使用してはならない。

第24条の2 大麻を、みだりに、所持し、譲り受け、又は譲り渡した者は、五年以下の懲役に処する。

### 【参考資料】

厚生労働省 薬物乱用防止読本 薬物乱用は「ダメ。ゼッタイ。」

## 違法薬物の所持や使用の防止に関するチェックリスト

- 職員会議等で綱紀保持の注意事項を周知しているか。
- 薬物乱用について、児童・生徒に対してだけでなく、教職員に対してもその反社会性について周知をしているか。
- 教職員にストレスを与えるような大きな変化があったかどうかを知る努力をしているか。
- 特定の教職員に業務が偏っていないか把握するように努めているか。
- 普段から教職員同士が仕事上の悩みを相談できるような職場の雰囲気づくりをしているか。
- 薬物乱用は限られた人や特別な場合の問題でなく、誰にでも起こりうる問題であることを認識しているか。
- 法律により、乱用される薬物は、使用することはもちろん、所持することも禁止されていることを知っているか。
- 薬物の所持により、懲役刑など厳しい罰則があることを知っているか。
- 自力ではなかなか薬物依存の状態から脱却することが困難であることを知っているか。
- 薬物乱用の繰り返しから、薬物の有する毒性によって、身体や精神に悪影響を及ぼすことを知っているか。
- ストレスを溜め込んだままにしていないか。
- ストレスを解消するための趣味などを持っているか。
- 仕事上の悩みについて管理職に相談しているか。
-

## VI 不祥事への対応

個人が起こした不祥事は、所属の学校全体、県の教職員全体の不祥事であり関係する者すべてに極めて大きなダメージを与えます。常に教職員としての自覚や組織の一員としての意識を強く持って行動しなければなりません。

また、児童・生徒が関係する不祥事については、起こしたことと同様、又はそれ以上に、そのときの対応によって、児童・生徒や保護者、県民からの信頼を大きく失う結果となります。

### 1 速やかな報告

- ・不祥事の疑いを見聞きしたら、速やかに管理職に報告する。
- ・管理職は、内容に応じ、疑いの段階であっても、所管の教育委員会に報告する。
- ・教職員で情報を共有し、対応方針を明確化しておく。

### 2 情報の管理

- ・被害にあった児童・生徒のプライバシーを守る。  
(場合によっては、情報を共有する教員を限られた関係者に限定する。)
- ・無責任な噂や憶測が流布しないよう、マスコミ等外部からの対応窓口の一本化を図る。
- ・児童・生徒へ説明する場合も、慎重に検討し、教職員間で共通理解を図った上で行う。

### 3 適切な保護者・児童・生徒への対応

- ・保護者説明会等では非のある事柄については、誠意をもってはっきりと謝罪する。
- ・被害児童・生徒だけでなく、関係児童・生徒の心のケアについても配慮する。
- ・スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの要請 等

### 【少しでも「おかしい」と感じたら・・・】

個人の言動にわずかでも「おかしいところがある。」と感じたら、お互いにすぐに注意し合ったり、管理職等に報告や相談したりすることが大切です。

また、管理職は不祥事を「内輪の論理」で処理することなく、サービスを監督する教育委員会にすみやかに報告し、教育委員会と連携して、さらなる事態の悪化を防止する責務があります。

問題から目をそらしたり、問題を隠したりすることは、絶対に避けてください。

## VII まとめ

ほとんどの教職員が、日々、子供たちの成長を祈りながら、心を尽くして教科指導や生徒指導等に当たっておられることと思います。しかし、ひとたび不祥事が起これば、兵庫県教職員全体として信頼や信用を失い、失われた信頼を回復するのは並大抵のことではありません。

「私は大丈夫」と他人ごとだと思えるのは危険です。不祥事がなくなるということとは、誰もが、どこかに弱い心を持っているかもしれないということです。

教育公務員としての自覚が欠如し、あるいは、このくらいなら大丈夫だろう、という甘えやおごりが、心のどこかにあるのではないのでしょうか。そして、いつの間にか自分の安易な行為が、どれだけ多く人を傷つけることになるのかが分からなくなっているのではないのでしょうか。

教職員の日々の業務は多忙で大変ではありますが、多くの方々から信頼され、子供たちの未来を託され、その果たす役割や責任は重いものがあります。

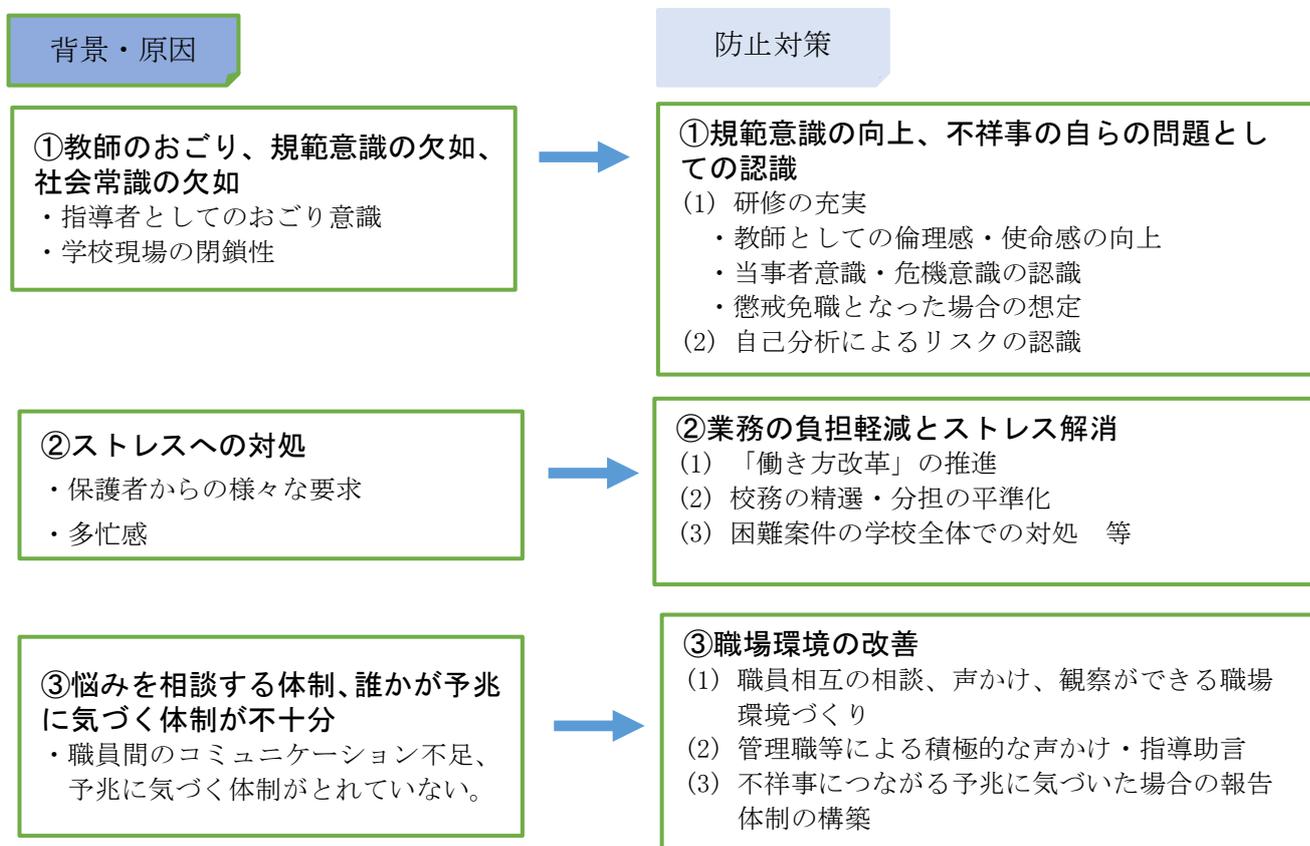
それだけにやりがいも大きく、子供たちの成長と共に自分も成長できる素晴らしい仕事でもあります。

このため、教職員一人一人が、決して他人ごとではないと謙虚な気持ちを持って、信頼回復、不祥事根絶に向けて取り組んでいく必要があります。

また、コミュニケーションの取りにくい職場環境やストレスなども不祥事の遠因となることから、学校全体で業務改善を進め、職員一人一人何でも職場の中で話し、相談できる明るく風通しの良い、いきいきとした職場づくりに取り組んでくださるようお願いいたします。

この資料が不祥事根絶に向けた取組の一助となることを期待しています。

### ○ 不祥事が起こる背景・原因と防止対策について



本研修資料の作成にあたっては、  
福島県教育委員会 大阪府教育委員会 熊本県教育委員会  
の資料を参考とさせていただきました。  
ご理解とご協力に感謝申し上げます。