

不祥事防止研修プログラム

未来を育てる 私たちの使命と誇り

～不祥事根絶を目指して～

令和3年2月

(令和6年10月最終更新)

埼玉県教育委員会

はじめに

教育に課せられた使命とは、先行き不透明な時代をたくましく、そして、心豊かに生きていける子供たちを育てていくことです。未来を担う子供たちの教育に携わる教職員には、自らの仕事に誇りと気概を持って取り組むことが期待されています。

しかし、令和元年度に不祥事を起こして懲戒処分を受けた教職員の数は、教育委員会全体で39人となり、過去10年間で最も多い人数となりました。特に、わいせつ行為等に対する懲戒処分を受けた者は17人であり、前年度と比較して約2倍の数です。

埼玉県教育委員会では、平成30年7月に「不祥事根絶アクションプログラム」を策定し、様々な不祥事防止対策に取り組んできました。しかし、残念ながら、「自分には関係ない」「ごく一部の不心得な教職員の問題」という気持ちの者が未だいるのではないのでしょうか。

本プログラムは、教職員一人一人が果たすべき使命をしっかりと意識し、誇りと気概を持って職務に励むこと、誰もが不祥事を起こし得ることを前提に、不祥事を起こさない、自分の学校から不祥事を起こさせないという強い決意を持つこと、その大切さを全ての教職員に再認識してもらう目的で作成しました。

教育は児童生徒、保護者、そして地域の方々と学校との深い信頼関係があってはじめて成り立つ営みです。しかし、教職員の不祥事は、児童生徒の心を深く傷つけ、保護者や地域の方々との信頼関係を根底から覆し、教育に対する県民からの信頼を著しく損ねるものであり、断じて許されるものではありません。

本プログラムの策定は、決してゴールではなく、不祥事根絶に向けた新たなスタートです。各所属においては、本プログラムを積極的に活用し、管理職を中心に不祥事根絶に向けて取り組むようお願いします。

令和3年2月5日

埼玉県教育委員会教育長 高田 直芳

目次

不祥事防止研修のアウトライン

- | | |
|-----------------------|------|
| 1～3 研修の目的、研修の目標、研修の内容 | … P6 |
| 4 研修の体系 | … P7 |
| 5 研修の方法 | … P8 |

不祥事防止研修テキスト

I 不祥事防止全般編

- | | |
|------------------------------|-------|
| 1 「コンプライアンス」は法令遵守？ | … P11 |
| 2 自らの仕事に対する誇りが不祥事を防ぐ | … P13 |
| 3 不祥事を自分事として捉える ～2つの当事者意識～ | … P17 |
| 4 どうして人は、不祥事を起こすのか | … P19 |
| 5 認知の歪みと行為の正当化 | … P23 |
| 6 依存症と不祥事の危ない関係 | … P25 |
| 7 学校という特別な職場環境 ～教職員と児童生徒の関係～ | … P27 |
| 8 不祥事は時代によって変化する | … P29 |
| 9 不祥事の発覚と懲戒処分、その影響 | … P31 |
| 10 全員でつくる、不祥事を起こさせない職場 | … P33 |

II 個別の不祥事編

- | | |
|--------------------------------|-------|
| 1 体罰等 | … P41 |
| 2 児童生徒に対するわいせつ行為 | … P43 |
| 3 不適切なSNS・電子メールの使用 | … P47 |
| 4 盗撮行為 | … P49 |
| 5 セクシュアル・ハラスメント | … P51 |
| 6 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント | … P53 |
| 7 パワー・ハラスメント | … P55 |
| 8 個人情報の適切な管理 | … P57 |
| 9 コンピュータウイルス感染など情報セキュリティに対する脅威 | … P61 |
| 10 不適正な公金等の取扱い | … P63 |
| 11 不適正な財務事務 | … P67 |
| 12 諸給与の不適正受給 | … P69 |
| 13 著作権法の違反 | … P71 |
| 14 交通違反・交通事故 | … P73 |

実践ワーク

- 過去の不祥事の背景・心理の分析
－解説－ 概要、わいせつ行為の分析、体罰の分析 …実践P2
－不祥事防止のための心理と行動のワークシート－ …実践P5
様式A わいせつ行為 教職員の恋愛感情に由来する身体接触編 …実践P7
様式a 体罰 相手への制裁・報復を目的とする行為編 …実践P9
- 児童・生徒との距離を適切に保った受け答え …実践P11
- お酒との上手な付き合い方 …実践P12

参考資料

- 懲戒処分件数の推移（埼玉県教育委員会） …参考P1
- 懲戒処分の基準 …参考P3
- 教育長メッセージ「教職員の使命と誇りを再認識しよう」 …参考P8
- サービスに関する基本的事項 …参考P9
- わいせつ行為等根絶行動指針 …参考P11
- 安全運転 私の誓い ―公務員としての安全運転行動指針― …参考P12
- 県教育委員会通知「教職員の不祥事防止について」 …参考P14
- 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 …参考P15
- セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱 …参考P21

コラム

- 民間企業における不祥事 …P14
- 「性弱説」という考え方 …P18
- 「想像力」と「観察力」 …P18
- 不祥事を起こしたのはストレスが原因？ …P22
- 過度な飲酒に起因する不祥事 …P22
- 偽物のプライド（誇り） …P24
- 人はなぜ依存症になるのか …P26
- 学校は不祥事が起きやすい職場？ …P28
- 子供たちのために…そして問題は隠れる …P28
- 技術の進歩と不祥事 …P30
- 二次被害の言葉 ～こんな言葉が被害者や被害者の周囲の人を傷つける～ …P32
- 校内の不祥事を防ぐ視点 …P34
- 虚偽告訴の罪 …P34
- こう動いていれば結果は違った …P35
- 校内の盗撮を防ぐ …P36
- 20年後の手紙 …P37
- 不祥事を起こした元教職員の手記 …P38
- 先生！交際してはいけませんよ。 …P39
- お互い様の気持ちで …P54

20 黒塗りの方法、大丈夫？	… P 58
21 公物の紛失・盗難にも注意	… P 65
22 万一、交通事故を起こしてしまったら	… P 75



本プログラムの作成に当たり、以下の方々に御協力いただきました。心より感謝申し上げます。



(御協力いただいた方々)

早稲田大学人間科学学術院 嶋田洋徳 教授
 ライフサポートクリニック 山下悠毅 院長
 NPO法人スクール・セクシュアル・ハラスメント防止全国ネットワーク 亀井明子 代表
 NPO法人全国盗撮犯罪防止ネットワーク 平松直哉 代表
 さいたま法務少年支援センターの職員の皆様

(参考文献等)

岡山県教育委員会「教職員の不祥事防止に向けた新たな研修プログラムに係る研修資料」
 長野県教育委員会「自校の児童・生徒へのわいせつな行為に係る検証報告」
 季刊教育法 特集「教師の不祥事」 平成 28 年 12 月
 スクール・セクシュアル・ハラスメント 内海崎貴子ほか 八千代出版 平成 30 年 2 月
 スクールセクハラ 池谷孝司 幻冬舎文庫 平成 28 年 3 月
 学校と暴力 今津考次郎 平凡社 平成 26 年 10 月
 やめられない人々 榎本稔 現代書林 令和元年 7 月
 「小児性愛」という病 齊藤章佳 ブックマン社 平成 30 年 11 月
 非行・犯罪の心理臨床 藤岡淳子 日本評論社 平成 29 年 3 月
 教職論 岩田康之ほか 学文社 平成 24 年 4 月
 企業不祥事を防ぐ 國廣正 日本経済新聞出版社 令和元年 10 月
 組織健全化のための社会心理学 岡本浩一・今野裕之 新曜社 平成 18 年 7 月
 認知バイアス 鈴木宏昭 講談社 令和 2 年 10 月
 厚生労働省ホームページ Q&A「依存症についてもっと知りたい方へ」

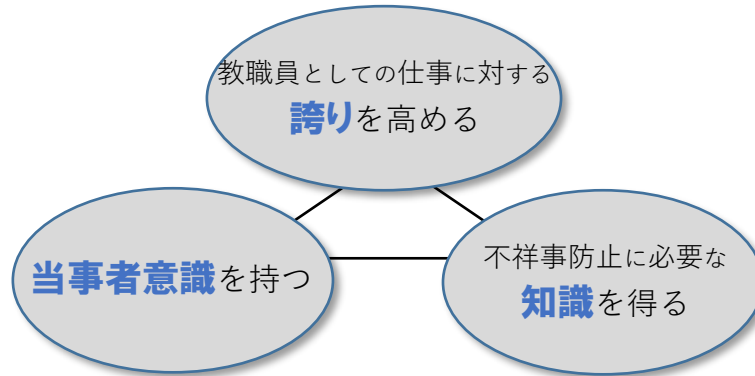
不祥事防止研修のアウトライン

1 研修の目的

教職員一人一人が、自己及び周囲の職員が起こし得る不祥事を自分事として捉え、法令等のルールや自らの倫理観に基づき判断し、適切に行動できるようにする。

2 研修の目標

不祥事防止研修「3つの目標」



(1) 教職員としての仕事に対する誇りを高める

自らの仕事に対する誇りを高めることで、教職員という職に求められる倫理観を醸成し、日常から、全体の奉仕者である公務員として相応しい行動ができるようにする。

(2) 当事者意識を持つ

「自分も不祥事を起こし得る」という意識と、「自分の職場から不祥事を起こさせない」という意識を醸成し、不祥事防止に向けた具体的な行動ができるようにする。

(3) 不祥事防止に必要な知識を得る

不祥事に関する知識を得ることで、不祥事を「しない」「させない」ために適切な行動ができるようにする。

3 研修の内容

(1) 教職員としての仕事に対する使命や誇りを再認識させる内容

コンプライアンスの意味について学び、自らの仕事に対する使命感や誇りが不祥事防止に強く関係することを知った上で、改めて考えるきっかけとする。

(2) 誰にでも不祥事が起こり得ることについての認識を深める内容

不祥事に対する当事者意識を醸成するため、「人は誰もが弱いものであると理解すること」「自己を客観視すること」「学校という職場の特徴を理解すること」を通じて、誰にでも不祥事が起こり得ることについての認識を深める。

(3) 不祥事を起こさないために必要な知識を身に付ける内容

「不祥事と呼ばれる行為にはどのような特徴があるのか」「何が不祥事に当たるのか」「不祥事を起こさないため何に注意すべきか」について知識を得ることで、当事者意識を高めつつ、適切な行動ができるようにする。

4 研修の体系

(1) 集合研修

研修区分	研修目的と主な研修内容
初任者研修 (教員対象)	実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させる研修。不祥事防止研修では、教職員としての使命や誇り、コンプライアンスやサービスの基本などを中心に学ぶ。 (特に関連するページ) P11、13、19、31、71
5年経験者研修 (教員対象)	教職経験4年前後の教育実践を基礎に、専門的知識・技能の充実を図る研修。不祥事防止研修では、教職員と児童生徒の力関係や、体罰などの不適切な指導を中心に学ぶ。 (特に関連するページ) P23、27、39、41
中堅教諭等資質向上研修 (教員対象)	教育活動その他の学校運営において中核的な役割を果たす上で必要とされる資質の向上を図る研修。不祥事防止研修では、学校内の不祥事を防ぐ考え方を中心に学ぶ。 (特に関連するページ) P17、27、33
新任校長研修	新任校長に対し、管理職として必要な総合的なマネジメント能力を身に付けさせるための研修。不祥事防止研修では、リスクマネジメントの考え方を中心に学ぶ。 (特に関連するページ) P17、19、33
新任教頭研修	新任教頭に対し、総合調整能力、組織機能を一層発揮させる能力を身に付けるための研修。不祥事防止研修では、風通しの良い職場づくりや不祥事の起きない職場環境などを中心に学ぶ。 (特に関連するページ) P17、19、33
新任事務長研修	学校運営上求められる事務統括能力を高めるために必要な基本的知識、考え方、姿勢等を身に付けるための研修。不祥事防止研修では、会計事故など事務的な不祥事を中心に学ぶ。 (特に関連するページ) P61、65、67
臨時的任用教員研修	教育公務員としての自覚や実践的な指導力を向上するための研修。不祥事防止研修では、教職員の使命や誇り、コンプライアンスやサービスの基本などを中心に学ぶ。 (特に関連するページ) P11、13、19、31、71

(2) 職場研修

研修区分	研修目的と主な研修内容
職場研修	職場内の不祥事防止に対する意識を向上し、必要な知識等を共有する目的で定期的実施する研修。職場の状況、社会的な動向などを踏まえ、適宜課題を設定の上実施する。

5 研修の方法

(1) 本「研修テキスト」の活用

不祥事防止研修のアウトラインに基づき作成した本「研修テキスト」を、集合研修・職場研修を問わず、あらゆる不祥事防止研修において活用する。

(2) 研修の進め方（一例）

ア 課題の設定

職場の状況や社会的な動向などを踏まえ、本研修テキストから特に必要な箇所を選択した上で、管理職や研修担当者が本研修テキストの「解説」を中心に説明し、知識や問題意識を共有する。

イ 課題の整理・分析

職場や研修参加者の実態に応じ、グループに分かれて、本研修テキストの事例や「考えてみよう」欄などを中心に、「何が問題なのか」「問題の背景や要因は何か」「どのように行動すべきか」などについて議論する。

自らの考えを広めたり、深めたりしながら問題点を整理し、不祥事を未然に防止するための具体的な方策を検討する。

ウ 振り返り

グループワーク等で深まった自分の考えを振り返るとともに、教職員全体で新たな気づきや考え方を話し合い、さらに自らの認識を深める。

不祥事防止研修テキスト
I 不祥事防止全般編

「コンプライアンス」は法令遵守？

企業や役所の不祥事のニュースがあるとよく聞く「コンプライアンス」という言葉。この言葉は何を意味するのでしょうか。法令や条例を遵守するのは公務員の基本です。しかし、法令や条例を守っていれば、それで足りるのでしょうか。



コンプライアンスって「法令遵守」のことだと思っていたけど、そういう理解ではダメなの？



法律を守るのは公務員として当然だけど、法律では禁止していなくても、公務員としてふさわしくない行為もあると思うな。

確かに、法律は必ずしもすぐ変わるものではないな…法律になっていないからといって県民の信頼を裏切るような行為はNGだね。

私たちは、子供たちのお手本だからなおさらだね！



(解説)

「コンプライアンス」には、狭い意味と広い意味の2つがあります。日本語訳としての「法令遵守」は狭い意味の「コンプライアンス」です。広い意味の「コンプライアンス」は、法令や条例だけにとどまらず、社会生活の中で人間が守るべきルールである社会規範を広く含むものです。

私たち公務員は、法令を守るのはもちろんのこと、社会規範と認識されているルールである、広い意味での「コンプライアンス」を守る必要があります。

そのためには、法令等の知識を学ぶことに加えて、一市民として、また、全体の奉仕者である公務員としての誇りと自覚を持ち、日々の言動が正しいかどうか判断できる倫理観が必要です。

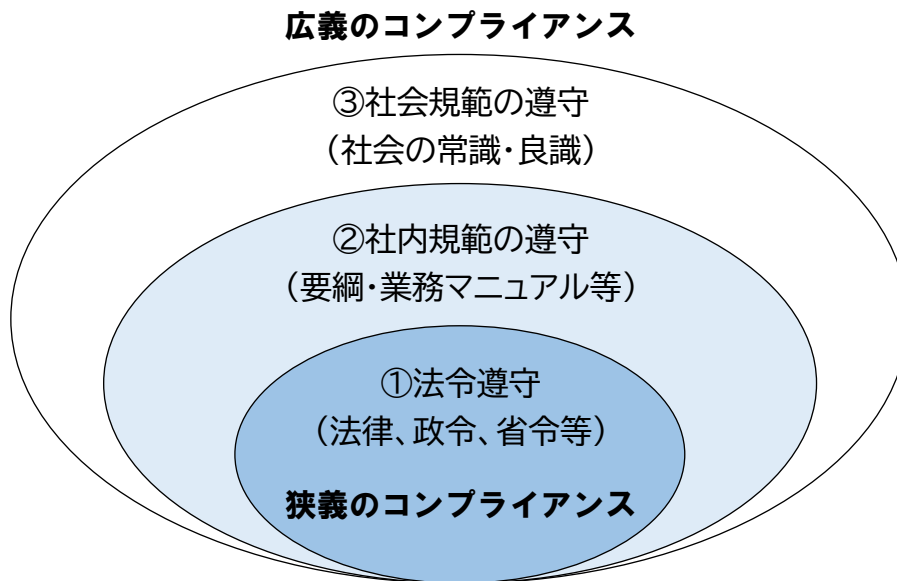
特に、未来を担う子供たちの教育に携わる私たちには、より高い倫理観が求められています。

誇りを胸に

考えてみよう

- 教職員として、特に意識すべき法律として挙げられるものは何ですか
- 公務員の「信用失墜行為」には、どのような行為が考えられますか
- 子供たちの教育に携わる職として求められる倫理観とはどのような内容ですか

◆ 広義のコンプライアンスと狭義のコンプライアンスのイメージ図



「①法令遵守」は、公務員として当然守るべき最低限の基準です。
県民から信頼される公務員であるためには「③社会規範の遵守」も意識して行動する必要があります。
(公務員の「信用失墜行為」は、この「広義のコンプライアンス」違反を意味します)

◆ サービスの基本基準

- 地方公務員法
第30条
すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。
- 埼玉県教育局等職員サービス規程
第2条
職員は、常に、県民全体の奉仕者としての自覚に徹し、公務の民主的かつ能率的な運営を図り、誠実公正に職務を執行しなければならない。

◆ 教育公務員に求められる姿勢

- 教育基本法
第9条
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。

自らの仕事に対する誇りが不祥事を防ぐ

教職員による不祥事に対する世間からの批判は、他の職業と比較しても非常に強いものです。それは、子供たちの教育に携わる私達が、その使命に相応しい行動を期待されていることの裏返しでもあります。



自分達はこんなに頑張っているのに、一部の人達の不適切な行為で、教職員全体が疑われるのは悔しいな。

世間から白い目で見られると、働いている私達の誇りも傷つき、教職員を指している人たちへの影響も心配だね。



でも、私は自分の仕事を誇らしいと思っているよ。きっとこの誇りが、最後の一線で不祥事を思い留まらせてくれると思う！

大変な毎日だけど、自分達の仕事の意義や学校のあるべき姿を、たまにはみんなで議論するのもいいかもね。



(解説)

不祥事が起こる背景には、様々な要因が考えられます。例えば、体罰であれば、適切な指導に関する経験や知識が不足していたのかもしれませんが、または、思いどおりにならない相手に怒りを覚えたのかもしれませんが、人間関係で悩んでいてストレスがたまっていたのかもしれませんが。

これらの要因を踏まえ、各職場で様々な不祥事防止対策を進めるのは大切なことです。しかし、最後の一線で自分の不適切な行為を止める、また、勇気を出して他の職員の不適切な行為を止める、その場面で一番大切なのは、自分の仕事に対する使命感や誇りではないでしょうか。

もっとも、目の前の課題に全力で取り組む日々の中では、そのような思いを見失うことや、気持ちが薄れてしまうこともあると思います。

時には、教職員を志していた時の思い、初めて着任した時の気持ち、これまでに体験してきたことをあらためて振り返ることで、教職員としての使命や誇りを思い出すのも大切なことです。

誇りを胸に

考えてみよう

- あなたの考える、教職員の仕事の使命は何ですか
- 自分の仕事のどのようなところに、誇りを感じますか
- なぜ、教職員になりたいと思ったのですか

民間企業における不祥事

民間企業においては、自動車メーカーにおける検査不正事件や、素材メーカーにおけるデータ偽装事件など、特に組織的な不正が長年問題となっています。不正が発覚する度にコンプライアンスの徹底が叫ばれますが、同じ企業で再び同様の不正が発覚するという状況です。

平成 28 年 4 月に発覚した三菱自動車工業における燃費不正問題は、同社が製作した自動車の型式指定を国土交通省に申請する際、法令で定めた試験方法と異なる方法で燃費値を算出し、不正に申請していました。

未だに後を絶たない不祥事に悩む私たちにとって、この問題の特別調査委員会が出した調査報告書が不祥事防止対策の示唆に富む内容ですので紹介します。

三菱自動車工業（MMC） 燃費不正問題に関する特別調査委員会

「燃費不正問題に関する調査報告書」平成 28 年 8 月

第 8 章 再発防止策（一部抜粋）

- 開発本部をはじめ、従業員の中には、これまでに講じられてきた数々の再発防止策を「こなす」ことに時間を奪われ、本来の業務に時間を割けなくなってしまっている現状にストレスを感じている者も多くいる。
- このことを考えれば、MMC の従業員にとって「手垢の付いた」と受け止められてしまうような再発防止策を提示したところで、従業員の士気を下げてしまい、コンプライアンスを軽視する風潮を変えられないばかりか、かえって助長することにもなりかねない。
- 本調査を通じ、当委員会は、MMC においては、なぜ MMC はモノ作りの会社なのか、なぜモノ作りの会社の中でも自動車メーカーなのか、なぜ自分たちはその MMC に入り一緒に働いているのかといった基本的なことが忘れ去られているのではないか、自動車メーカーとしての確固たる理念がいつの間にかなくなり、同じ会社で一緒になって働いている者たちがバラバラの気持ちではないか、MMC という会社を集う者たちが一丸となり、もちろん関係するサプライヤーをはじめとする他の会社の助けも借りながら、一つの目的に向かって進むという意識が欠けているのではないか、これらこそが、本件問題の根本的で本質的な原因ではないかという結論にたどり着いた。

◆ 教職員の使命と誇りに関するキャッチフレーズ「埼玉県教職員MOTTO（モットー）」の策定

未来を担う子供たちの教育に携わる私達の仕事は、大変尊いものです。そして、このような自分の仕事に対して感じる「誇り」は、私達により良い仕事への意欲と教職員としての使命感を持ち続けるモチベーションを与えてくれます。

埼玉県教育委員会では、このような教職員の仕事に関する使命や誇りを意識し続けることができるようなキャッチフレーズを、全ての教職員から募集の上、令和3年2月に、以下のとおり策定しました。

**未来を創る、こどもたち。
未来を育てる、わたしたち。
～未来への責任～**

私たち教職員は、子供たちの成長に関わり、その人生に大きな影響を与えます。

これからの未来を創る子供たちが、自分の可能性を存分に発揮し、社会で活躍ができるよう、その成長を支え後押しすることが、教職員の崇高な使命です。

一方で、子供たちが成長する姿こそが、教職員のやりがいや喜びとなっています。

このような教職員の使命、あるべき姿、やりがいや喜びを表現しました

このキャッチフレーズの募集については、多くの教職員の方々から応募がありました。

惜しくも採用はされませんでした。素晴らしいキャッチフレーズが沢山集まりましたので、ここでその一部を紹介します。

【応募のあったキャッチフレーズ案】

- 創りたい、未来がある
- 明るい社会に 輝く子供たち 教育にしかできない未来への投資
- 私たちが育てているのは“未来”だ
- 子供たちの成長が「誇り」となる！！
- 今日を埼玉の子のために、埼玉の子の今日のために
- 挑戦する子どもたちを 全力で支え続ける それが私の仕事
- 輝く笑顔がある、揺るがぬ思いがある
- 全ての子供たちに、夢と希望を！
- 私たちの熱意 次の世代へ
- 目の前の子供たちの笑顔が、未来の日本の姿です

◆ 教育の仕事に携わることへの思い

令和2年8月、キャッチフレーズ「埼玉県教職員MOTTO」を募集した際に、教職員の皆さんが仕事を通じて得た感動や喜び、また大切にしてきた誇りなど、未来を担う子供たちの教育に携わることへの思いも併せて募集しました。その一部を紹介します。

「できた。」「分かった。」という時の笑顔。

授業が楽しい!という笑顔。友達と勉強したり遊んだりしている時の笑顔。そのような笑顔を見た時に私も嬉しくなる。

運動が苦手だった児童が、学校の学習を通して、からだを動かす楽しみを知り、未来が輝いた瞬間がありました。運動会で走るリレーの選手を見て、私もリレーの選手になりたいと夢や憧れを口にしました。私たちは

明日やその先の未来に希望を持たせることのできる

大きな責任を担っているのだと実感した瞬間でした。

教員一年目として、色々なことを経験しながら
まだまだ可能性に溢れる子どもたちと

一緒に成長していきたい。

ひとりひとり個性の違う子供たちが、それぞれ成長していく姿が見られる素敵な仕事です。時にはこちらが予想もしない方向に翔けだす子供もいて、毎日が新鮮です。

できないことができるようになった時、
勇気を持って一歩踏み出そうとしている時。
子供たちのそんな瞬間を目にするたびに、喜びを感じます。

あるピアニストの方が「私は多くの日を練習に費やすことができるけれど、先生は毎日が本番ですね。」とおっしゃっていた。その言葉のとおり、毎日、

子供たちの前に立つ時は本番だ

という気持ちで臨んでいる。

1日1日の積み重ねが 子供たちの未来をつくる

卒業した教え子が保護者となって再度出会い、
言った言葉です。「先生の前だと、生徒になっちゃう」という言葉とともに、いまだに時々お悩み相談に来ます。それが嬉しく感じられます。

突然の休校から数ヶ月、久しぶりに登校してきた子供たちの姿を私は忘れられません。友人との再会を噛みしめながら、目を輝かせて授業を受ける子供たち。「学校って、楽しい!」という声が教室に飛び交い、心から学校という場所を楽しむ姿がそこにはありました。その光景を目の当たりにし、「学校にしかできないことがある」と確信しました。

教え子が大人になって、私との出会いを大切に、
そして糧にしてくれていることが、嬉しくて、
教員としての活力になりました。

一枚の年賀状が届いた。そこにはパン屋の店先で子供を抱いた笑顔の夫婦の写真が印刷されていた。コメントには「先生の一言があるから、今があるのです」。高3の夏、彼にかけた一言「君は粘り強くて器用だから調理師に向いていると思うよ」。そして彼は進学し、製パン科で腕を磨いた。今では隣県でパン屋を開業している。おしゃれな人気店だ。

私たちの一言で、子どもたちの明日が変わる。

20年ぶりの教え子からの手紙。それは結婚式の招待状。当時2年間担任をし、おとなしくニコニコ私を見つめていた彼女の瞳をよく覚えています。結婚式当日『消極的で目立たなかった私をいつも見ていてくれた』と。御両親からも、当時二十代であった私からの励ましの言葉を丁寧に語られました。私自身が忘れていた言葉の数々。当時の彼女の将来の夢を叶え、パティシエのパートナーとパン屋をオープンした教え子の彼女。心から嬉しく思いました。

一人一人と大切に向き合うこと。

教師としての遣り甲斐を嬉しく感じる出来事でした。

また、こうした感動や喜びを多くの教職員と共有し、「埼玉県教職員MOTTO」をより身近に感じていただくため、『「未来を育てる、わたしたち。」エピソード』や「教職員インタビュー」を県ホームページに掲載しています。これらを研修などで活用することにより、教職員としての使命や誇りを思い出すことも大切です。

不祥事を自分事として捉える ～2つの当事者意識～

不祥事防止について語ると出てくる「当事者意識」という言葉。私たちは、不祥事に対してどのような当事者意識を持つべきなのでしょう。また、そのような当事者意識を持つには、何をすればよいのでしょうか。



職場ではこれだけ不祥事防止研修をやっているのに、それでも不祥事を起こす人は「当事者意識」が足りないよ！



でも、正直に言うと、私も「不祥事を起こす人はごく一部の人だから、不祥事防止は自分には関係ない話だ」って思っていたかも。

以前は自分も同じように思っていたけど、「魔が差したのかな？」っていう事件もあって、考えさせられたんだ…。

確かに、最初から悪いことをしてやろうと思う人はそうそういないはずだね。何とかその過ちを止められないかな。



きっと、それも大切な「当事者意識」だね！



(解説)

せっかく学んだ知識も、それを活用する意識がなければ絵に描いた餅です。

同様に、不祥事を自分事と捉える「当事者意識」がなければ、不祥事防止研修で学んだことを、必要な場面で生かすことができません。

誰にでも不祥事を起こしてしまう可能性はあります。その認識を前提に、まずは自分が不祥事を起こさないためにはどうすべきか、不祥事を自分事として捉え、真剣に考える必要があります。

さらに、自分の職場で不祥事を起こさせないためにはどうすべきか、これも大切な当事者意識です。特に管理職は、不祥事を職場のリスクマネジメントの問題と捉え、不祥事を起こさせない職場環境を作ることが求められています。

仕事に対する使命感や誇りを持つ私たちは、同じ教職員の不祥事のニュースに怒りを覚えますが、そのニュースは不祥事を自分事として考えるきっかけにもなるはずです。

誇りを胸に

考えてみよう

- あなたが不祥事を起こさないように気をつけている不祥事はどのようなものですか
- 職場で起きる可能性がある不祥事は、どのようなものが考えられますか

◆ 身近な不祥事の事例を紹介

次の事例は、他団体の公務員が起こした不祥事です。

いずれも報道発表されており、今もホームページなどでその内容を確認できます。

電車で帰れず放置自転車を無断使用 職員2人減給処分

帰宅途中に路上にあった他人の自転車を使ったとして、下水道局の職員2人を減給の懲戒処分にした。飲酒して電車内で寝過ごして電車で帰宅できなくなり、無施錠の放置自転車に乗って帰宅中に、警察官に呼び止められた。いずれも占有離脱物横領容疑で書類送検され、不起訴処分になった。

市職員がバーゲン品値札すり替えで逮捕

デパートのバーゲン会場で衣類の値札1万8900円を2000円にすり替えたとして、警察が詐欺容疑で、市環境局の女性職員を現行犯逮捕した。

通勤手当を24年間で318万円不正受給

監査事務局は3日、同局の職員が、24年間にわたって通勤手当計318万円を不正受給していたと発表。同局によると、職員は通勤経路のうち、自宅から最寄り駅までの移動を「バス通勤」と届け出て、月におよそ1万円の通勤手当を受給していた。

コラム

「性弱説」という考え方

「人は本来善人なのだから基本的には悪さをしない」という前提に立ってはいは、不祥事を防ぐことはできません。しかし、「人はもともと悪さをするもの」という前提に立つのは、誰かを疑い続けるようで気分が晴れないものです。

そこで、「人というのは弱いものだ」という前提に立ってはどうでしょうか。性善説でも性悪説でもない、いわば「性弱説」の考え方です。

多くの人は、悪さなどする気は毛頭ないし、間違っても不祥事を起こすはずはないと考えているはずですが、しかし、何かの拍子や、勇気がなくてとか、勘違いでとか、うっかりマイナスの行動をとってしまうことを、絶対にないと言い切れる人はいるのでしょうか。

京セラ創業者の稲盛和夫は「人間は弱いものだ。だから罪を作らせない仕組みを作ることが人を守ることになる」と言いました。コンプライアンスのルールや研修は、元々弱い人間が不祥事を起こしてしまうことから守るものでもあるのです。

コラム

「想像力」と「観察力」

不祥事の中には、「まさか、あの人がそのような不祥事をするなんて信じられない…」「みんなの中心になって頑張っていた人なのに…」と評される職員が起こしてしまう事案もあります。

しかし、事故者や管理職に事実関係の聞き取りをすると、実は家庭の事情に関する悩みがあった、周囲に期待されていた仕事にプレッシャーを感じていたなど、何らかの満たされない思いやストレスを抱えていた状況が見てくることがあります。

頼りになる、中心で頑張っている職員に対しては「大丈夫」だと思いがちですが、「もしかすると実はつらいこともあるのでは」と想像力を持って、表情や仕草、ちょっとした言動や周囲との会話の様子など、一人一人の職員を良く観察する姿勢が管理職には必要です。

どうして人は、不祥事を起こすのか

「不祥事を起こすのはその人の倫理観が足りないからだ」と片づけていませんか。不祥事を起こした人の一連の行動について、そのような行動をとるに至った背景や要因に着目すれば、不祥事を防止するためのヒントが見えてくるかもしれません。



どうして不祥事は起きるのかな。不祥事を起こすために公務員になった人はいないはずなのに…。

そうだね。不祥事を起こした人の心理やその背景を知ると、不祥事防止のヒントが得られるかもしれないね。



これを見て。この資料（次頁）に不祥事を起こした人の「事後の発言」が載っているよ。仕事のミスでも使いがちな言い訳だね。

こんな言い訳、自分もよく言っているなあ…。



（解説）

どうして人は不祥事を起こすのでしょうか。

社会学者のマルセル・モースは、人を理解するには、生理学・心理学・社会的な観点が必要だと指摘しました。人は生き物であり、心を持っており、社会の一員だからです。

不祥事は、たった一つの原因で起きるものではありません。不祥事を起こした人の行動の背景には、様々な要因が複合的に影響を与えています。

「不祥事を起こすのはその人の倫理観の問題」で思考停止をせず、不祥事を起こした人の行動に影響を与えたかもしれない要因やその背景について考えれば、同様の不祥事を起こさないためのヒントになるはずです。

また、その不祥事を起こした人の行動や発言を知り、自分自身を振り返れば、「自分もまた不祥事の当事者になってしまうかもしれない」と意識を高めることができます。







誇りを胸に

考えてみよう

- 次頁資料「当事者の事後の発言」欄の中で、自分もよく使う発言はありますか
- 同僚の不適切な行為を見て見ぬふりをする時に使う言い訳はどのようなものですか

◆ 岡山県教育委員会資料「新たな視点による不祥事の種類」

新たな視点による不祥事の種類 (原因別分類表)

類型	学習不足型 (知らなかった型)	自己中心 (自分特別視)型 (これぐらいなら型)	確信犯型 (わかってやっている型)	合理化型 (その場しのぎ型 破れかぶれ型 パニック型)	衝動型 (短絡型)	飲酒・習慣的飲酒の 影響
説明	<p>・その行動の及ぼす結果への学習ができていない、学習したが定着していない、あるいは学習しようとしていないタイプ</p>	<p>・「相手に害を与えたわけではない」のように被害者感情を軽視しているタイプ</p> <p>・「つい…」とか「これぐらいならよからう。」と相手や組織への被害を考慮することができない、自己中心的思考を持つタイプ</p> <p>・一般的にはよくないことかもしれないが、自分には認められていると思っで行うタイプは「自分特別視型」という言い方もできる。</p> <p>※様々なタイプが混在していると考えられる。</p>	<p>・悪いことだと思いつつも、問題意識が極端に低く、啓発や集団研修を受けても「やったらだめだ」という警告意識が作動しないタイプ</p> <p>・もともと継続性のある場合と、飲酒、疾病等の影響がある場合とに分けられる。</p> <p>※当初別のタイプだったものから移行するケースも見られる。</p>	<p>・葛藤状況を回避・逃避するために、自分を正当化しながら選択した行動が、問題行動だったというタイプ</p> <p>・更に次のような分類ができる。</p> <p>①その場しのぎタイプ 不道徳な行動でその場をしのごう場合</p> <p>②安易・無思考タイプ 安易な方法で自分を保つ場合</p> <p>③パニック・思考停止タイプ パニックになって訳が分からなくなっている場合</p>	<p>・怒りなどの感情から、短絡的に反応した行動を取るタイプ</p> <p>・攻撃性の分類として、「戦略的攻撃性」(指導のために厳しく当たる行動)と「衝動型攻撃性」(相手の行為に対し短絡的にその場で行う攻撃)とに分けられるが、後者がこのタイプに該当する。</p>	<p>・飲酒は脳に影響を及ぼし、その結果、行動に多大な影響が及ぶ。したがって、全てのタイプに影響が上乗せされる。</p> <p>・衝動が顕在化</p> <p>・大目に見てもらおうという期待</p> <p>・動揺いや失念</p>
行為別分類の例	<p>・事務処理の遅滞、書類紛失等</p> <p>・わいせつ事案(生徒指導やネット上の事案に関する知識・経験不足)</p> <p>・飲酒運転・飲酒トラブル(アルコールに関する知識・注意不足)</p> <p>・交通事故(道交法等に関する知識不足)</p> <p>・USB紛失等による情報漏えい(セキュリティポリシー等への理解・注意不足)</p>	<p>・わいせつ事案</p> <p>・のぞき・盗撮</p> <p>・同僚、児童生徒、保護者等に対するセクハラ</p> <p>・体罰(戦略的)</p> <p>・交通違反や交通違反に端を発する事故</p> <p>・USB紛失等による情報漏えい</p>	<p>・性犯罪・性暴力</p> <p>・薬物事犯</p> <p>・飲酒運転</p> <p>・窃盗・横領</p> <p>・スローカー</p>	<p>・暴力事件(過剰防衛)</p> <p>・手段を選ばない逃亡(万引のあと警備員殴打、事故のあと逃走など)</p> <p>・窃盗・横領(経済的困窮によるもの)</p> <p>・中傷情報の拡散</p>	<p>・体罰</p> <p>・暴力事件</p> <p>・中傷情報の拡散</p>	<p>・酒に酔ったのセクハラ</p> <p>・わいせつな行為</p> <p>・暴力事件等</p> <p>・飲酒運転</p>
当事者の事後の 発言による分類	<p>「そのようなルールがあることを知りませんでした。」</p> <p>「知ってはいたが、まあいいかで済ませていました。」</p> <p>「研修会で聞いた気がしますが、自分には関係ないと思っていました。」</p> 	<p>「これぐらいならよからうと思っていました。」</p> <p>「相手に危害を加えているわけではないから構わないと思っていました。」</p> <p>「露見することはないだろうと思っていました。」</p> <p>「普段はそんなことは考えないのに、つい、思い付いてそうしてしまいました。」</p> 	<p>「最初は『やってはいけない』と思いましたが、繰り返すうちにやみつきになりました。」</p> <p>「捕まるかもしれない、大ごとになるかもしれない、と思いつつもやめられませんでした。」</p> <p>「頭では分かっていますが、気持ちが言うことを聞きませんでした。」</p> 	<p>「捕まらなかつたので、殴ってでも逃げようと思いました。」</p> <p>「家賃滞納など金銭的に苦しかったので、金を早く工面したいと思ってやりました。」</p> <p>「いつの間にかそうしていました。理由もよく分かりません。」</p> <p>「頭が真っ白になって、気付いたら家に着いていました。」</p> 	<p>「生徒にこんなことを言われて、ついカッとなってやってしまいました。」</p> <p>「〇〇(相手の)ことがどうしても許せませんでした。」</p> 	<p>「はっきりと思い出させませんが、お前がやったんだと言われるのなら、私がやったんだと思います。」</p> <p>「自分では飲み過ぎたつもりはありませんでしたが、今思えばなぜあのような行動を取ったのか、後悔しかありません。」</p> 
発生メカニズム	<p>・知識・訓練・経験不足・不注意・周りのサポートの欠如</p>	<p>・被害はない、自分は悪くない、相手が悪いという自己中心的思考</p> <p>・状況要因(いわゆる「手段」と「場」が揃う)</p>	<p>・本人が有する資質</p>	<p>・危機から身を守るうとする防衛反応の一種</p>	<p>・怒りからの短絡反応</p> <p>・怒りがうっ積して爆発する。</p>	<p>・飲酒に伴う脳への影響により、人格や行動のコントロールを失う。</p>
主な対処法	<p>・適切な業務管理</p> <p>・取扱手順等のマニュアル化等を通じて、正しい知識を学習し、定着させること。</p>	<p>・被害者感情に思いを至らせることによる罪意識の醸成</p> <p>・刑罰や社会的制裁など、責任の重さの学習</p> <p>・状況要因が影響する事案は、その要因をできるだけ排除する。(いわゆる「手段」と「場」が揃う状況を作らない。)</p>	<p>・個別の対応(管理職・同僚の関わり等)</p>	<p>・危機やストレスへの適切な対処法</p> <p>・個別の対応(管理職・同僚の関わり等)</p>	<p>・怒りのコントロール法の学習</p>	<p>・飲酒の仕方のコントロール</p> <p>・周囲のサポート</p>
<p>・環境の整備(校内ルールの策定・周知・徹底、施設・設備の整理・整備、相談窓口等の設置・周知)</p> <p>・同僚・管理職等の気付き・関わり</p>						

※岡山県教育委員会に御提供いただきました

◆ 事故者や周囲の人間の発言例

(注) 実際の発言を拾ったものではありません

(事故者の発言例)

- ・「これは悪いことではない」「疑問にも思わない」
- ・「ルールは破っていない」「法律に禁止と書いてあるのか」
- ・「これまでも同じようにしてきた」「周りの人間も同じことをしている」
- ・「これぐらいならいいだろう」「誰も傷つけないだろう」
- ・「自分ならこれぐらいは許されるだろう」「自分は失敗しない」
- ・「自分は悪くない」「相手も望んでいる」「相手にも非がある」
- ・「これは必要悪だ」「多少のことはやむを得ない」
- ・「忙しいから…仕方ない」「苦しいから…仕方ない」
- ・「バレないだろう」「露見することはないだろう」
- ・「我慢できない」「ダメだと思ったが…」
- ・「むしろ良かれと思って」「児童生徒のために」「組織・上司・同僚のために」
- ・「これを禁止するのは非効率だ」「面倒くさい」
- ・「何も覚えていない」「頭が真っ白になった」「無意識だった」
- ・「カッとなった」「許せない」「腹立たしい」
- ・「チャンスだ」「今しかない」
- ・「どうなっても構わない」「なにもかも無茶苦茶になれ」

(周囲の発言例)

- ・「何も悪いことではない」「疑問にも思わない」
- ・「大したことではない」「よくあることだ」「騒ぎになる話ではない」
- ・「これは必要悪だ」「多少のことはやむを得ない」
- ・「勘違いかもしれない」「不適切とは断定できないのでは」
- ・「自分には関係がない」「あの人の勝手だ」
- ・「関わるのは面倒だ」「トラブルはごめんだ」「騒ぎになったら大変だ」
- ・「逆恨みが怖い」「忙しいから関わる暇はない」
- ・「どうしたらよいか分からない」「自分には解決できない」

不祥事を起こしたのはストレスが原因？

不祥事を起こした教職員に事情を聞くと、「ストレスが溜まっていてむしゃくしゃしてやってしまった」と弁明することが多々あります。しかし、ストレスがなければ本当にやらなかったかどうかは実は定かではありません。

とっている行動は同じでも、どうしてその行動をとってしまうのかは、人によって異なります。例えば、体罰の場合。仕事のストレスが溜まっていたから、子供の態度にイラっとしたから、そのような理由で体罰をしてしまう教員もいれば、子供の将来のために何とか態度を改めてあげたかった、という理由で体罰をしてしまう教員もいます。

そして、理由が違えば、その行動を止める方法も違ってきます。

前者であれば、そのモヤモヤした気持ちを、上手に解消する方法を探ります。いわゆる「ストレス解消」です。なお、気晴らしだけがストレス解消法ではありません。「今の状況を別な面から見直して良い面を探す」「一旦あきらめる」など、物事の捉え方を変えるのも、有用なストレス解消法です。色々な引き出しを持っておく（対処レパートリーを増やす）ことが大切です。

後者であれば、管理職や同僚が「体罰をしてはいけない」と指導するだけでは、「じゃあ、乱暴な子供をどうやって指導したらいいの？」「体を張ってやっているのはこっちだよ」となってしまいます。その者にとってどういう結果が理想だったのか、その理想を実現する方法は別になかったのか、具体的に聞き取りながら、より適切な指導方法を前向きに考えていくことが必要です。

過度な飲酒に起因する不祥事

飲みすぎは、普段真面目に仕事に取り組んでいる者でも容易に道を踏み誤らせる危険があることから、注意を払うべき問題です。

実際、過度な飲酒で正常な判断力を失い、痴漢、窃盗、飲酒運転などの不祥事を起こしてしまう事案が後を絶ちません。

適度な飲酒はストレス解消に効果的ですが、過剰にアルコールを摂取すれば、正常な判断力に悪影響を及ぼす恐れがあります。県教育委員会では研修資料として「お酒との上手なつきあい方」を配布しています。この資料も参考に、自分の飲酒習慣を考えてみるのも有意義です。

お酒との上手なつきあい方

お酒には、適量を楽しく飲めば、ストレスの解消につながったり、人間関係を円滑にしたりするなどの効果があります。しかし、多量のお酒を長い期間飲み続けると、肝臓の障害をはじめ様々な疾患を引き起こす恐れがあります。アルコールの過剰な摂取が原因で不祥事を起こしてしまう危険もあります。自らの「健康」と、教職員としての「信頼」を失わないために、お酒との上手なつきあい方を皆さん自身が考え、実行してください。

健康への影響
お酒の飲み過ぎが続くと、次のような悪影響を心身に及ぼす危険性があります。

<p>●肝臓の障害</p> <p>※脂肪肝、肝硬変など。</p>	<p>●消化器系の疾患</p> <p>※胃炎、すい臓炎など。</p>	<p>●生活習慣病</p> <p>※肥満、高血圧、糖尿病など。</p>
<p>●がん</p> <p>※食道がん、咽頭がん、喉頭がん、食道がん、膵臓がんなど。</p>	<p>●脳や心臓の障害</p> <p>※脳卒中、脳神経障害、認知症など。</p>	<p>●依存症と精神障害</p> <p>※アルコール依存症、うつ病など。</p>

① どのくらいのお酒を飲めば、健康に影響が出てくるのですか？
 ② 一日平均で、ビール450ml3本（500ml×3）に相当する量を超えるアルコールを摂取し続けると、肝臓障害やアルコール依存症などにつながる危険があります。＜※70kg体重40歳＞
 厚生労働省が推進する国民健康づくり運動（健康日本21）では、「目安となる適度な飲酒量」は、一日平均で、ビール450ml1本に相当する量のアルコール量とされています。＜※70kg体重20歳＞

<健康ある適度な飲酒量の目安> 純アルコール量 20g

ビール	※ 5%アルコール	中瓶1本	800ml
日本酒	※ 15%アルコール	1合	180ml
焼酎	※ 25%アルコール	0.6合	約110ml
ウイスキー	※ 42%アルコール	ダブル1杯	80ml
ワイン	※ 14%アルコール	1杯	約180ml
紹興酒（干）	※ 9%アルコール	1.5杯	約150ml

1合 約 180ml、2合 約 360ml、3合 約 540ml、4合 約 720ml、5合 約 900ml

※純アルコール量は、アルコール度数×容量（ml）÷100で求められます。

埼玉県教育委員会作成資料 「お酒との上手なつきあい方」

※本テキスト 実践 P12 に掲載。
 県ホームページ「不祥事根絶ポータルサイト」でもダウンロードできます

認知の歪みと行為の正当化

大会に勝たせるため、生徒のためだと考え、足を蹴って指導する部活動顧問や、生徒指導にはスキンシップも必要だと思って、女子児童の肩や背中に手を触れる担任教員。その行動、「子供たちのため」「子供たちも喜んでいる」と正当化してはいませんか。



この間、部活動の県大会が近いのに生徒の気合が足りなかったので、ミスするごとにハリセンで頭を叩いて指導しましたよ！

え？…それって大丈夫？冗談みたいなハリセンでも、子供によっては不快感を覚えるんじゃないの？

自分が学生の際は竹刀で気合を入れてもらいました！当時の顧問には感謝しています。子供たちも分かってくれるはずですよ！

(本当かなあ・・・)



(解説)

のぞき行為や盗撮行為をした犯罪者が取り調べに対して、「相手に具体的な被害はない」「のぞかれる方が悪い」「短いスカートをはくような女性はのぞかれたがっている」と弁明することがあります。

このような人達は、自分の欲求を正当化するため、自らが見ていること、感じていることを都合よく歪めています。これを心理学では「認知の歪み」といい、しばしば犯罪行為を後押しする役割を果たしてしまいます。

冒頭の部活動顧問や担任教員は、自分の欲求を正当化するため、「子供たちのため」「子供たちも喜んでいる」と認知を歪めてはいないでしょうか。

教育的指導と暴言などの不適切な指導との境界線は、必ずしも明確ではありません。そのため、多少の不適切な指導は、「子供たちのためだ」と自分を正当化しがちです。

この「認知の歪み」は、実は誰もが持っているものです。まずは、特定の「認知の歪み」が特定の状況下では不祥事を後押しするリスクがあることを知った上で、自分の思考のクセに自覚的になることが必要です。

誇りを胸に

考えてみよう

- 自分の過去の成功体験を、児童生徒にも押し付けていませんか
- 自分の指導を客観視するために効果的な方法がありますか
- 同僚の不適切な指導に対して「児童生徒にも非がある」と発言していませんか

◆ 「認知の歪み」とは ～専門家の方に聞きました～

誰にでも他人には言いにくい欲求が多かれ少なかれあるものですが、ほとんどの人はその欲求と上手に付き合っています。しかし、「こんなチャンスは滅多にない」「これは大したことではない」といった心の声に後押しされて、その欲求を不適切な方法で満たそうとしてしまうことがあります。この心の声を、心理学では「認知の歪み」と言います。

この認知の歪みは、客観的現実を認識する際の、いわば「歪んだ眼鏡」です。眼鏡自体は誰もがかけているものですが、自分がかけている眼鏡に、不適切な行為を後押しするような歪みがないかに自覚的になり、あるのであれば眼鏡をかけ直したり、修理したりする必要があります。

自分の認知の歪みを自覚するには、他の人と対話するのが効果的です。例えば「体罰」防止の研修では、複数人で本当に効果的な生徒指導の在り方や具体的な方法を議論すると良いでしょう。

◆ 児童生徒へわいせつ行為をした加害者に見られる「認知の歪み」

子供の判断力は、大人と対等ではありません。青少年健全育成条例等にも、その考え方が背景にあります。加害者はその事実を忘れ、子供の発言や沈黙を「相手も受け入れている」と勝手に解釈し、認知の歪みを一層強めます。以下は、児童生徒へのわいせつ行為事案で見られがちな、加害者の身勝手な言い分です。

「自分しかいない」

児童生徒から個人的な相談を受けているうちに、この子を助けられるのは自分しかいないと思いつき、恋愛感情を持つに至るケースがあります。

「相手も合意している」「拒否しないのはOK」「嫌なら逃げるはず」

加害者は「合意の上だった」と主張しますが、児童生徒は、力関係を前に「逆らえないと思いつき話を合わせた」「怖くて否定できなかった」ことが明らかになるケースがあります。また、加害行為を前に、もしくは加害行為中に、恐怖によって全身が凍りついて動けない現象をフリーズ(凍り付き)といいます。加害者はその反応を「相手も受け入れた」と思い込んでいるのです。

「自分に好意を持っている」

教師としての自分に対する好意を、異性に対する好意と勘違いするケースがあります。また、性的虐待等を受けた子供に、性化行動と呼ばれる行動傾向(年齢に合わない強い性的関心や言動)が見られることがあります。そのような言動を自分に対する好意と勘違いするケースもあります。

その他にも…

- ・精神的におかしかったから抱き寄せて落ち着かせていた
- ・精神的に問題のある生徒だった
- ・生徒の方から言い寄られた
- ・純粋な(真剣な)恋愛関係だ
- ・将来結婚するつもりでいた
- ・家庭に問題があり子どもの居場所がなかった

…など加害者は様々な言い訳(正当化)をします。しかし、どのような理由があっても、児童生徒へのわいせつ行為は「犯罪」です。

コラム

偽物のプライド(誇り)

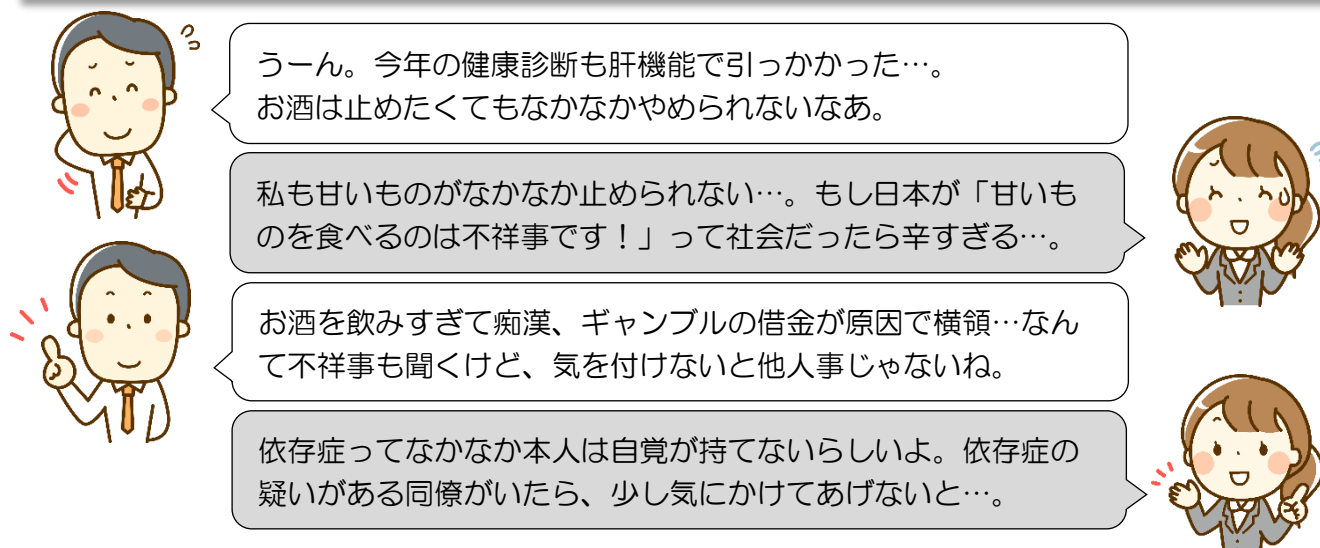
優秀でプライドを持って仕事をしている人は、自分に自信があるあまり、「自分のやり方は絶対に正しい」と考える結果、認知の歪みに気がつかない恐れがあります。

過去の処分案件においても、児童生徒に体罰やわいせつ行為等を行った者の中には、周囲からの評価が高く、本人も自信を持っていて、力を行使することにためらいがない者もいました。

認知の歪みは誰もが持っています。「自分は教育のプロだ。不祥事なんて失敗は絶対に在り得ない。」というのは、自分の劣等感から目を背けた、いわば偽物のプライドになってしまうものです。

依存症と不祥事の危ない関係

教職員による「飲酒運転」「万引き」「盗撮」などの不祥事が後を絶ちません。そのような不祥事を起こしてしまうのは、「依存症」という病気が原因である可能性もあります。心の弱さとは違う、「依存症」の怖さはどのようなものでしょうか。



(解説)

心だけが、行動の引き金になる訳ではありません。

例えば、依存症という病気があります。お酒、たばこ、食べ物、買い物、ギャンブル、ゲームへの課金など、誰しも止めたくても止められないものはあるのではないのでしょうか。それも適度な範囲であれば心配はありませんが、周囲に迷惑をかけるほど判断力に影響を与えるのであれば問題です。

近年、アルコールの過剰摂取が原因で酩酊状態になり、痴漢をしたり、飲酒運転をしたりして、懲戒処分を受けるケースが相次いでいます。また、万引きや違法薬物の使用など、依存行為そのものが犯罪であり、懲戒処分の対象になるものもあります。

依存症は病気として理解することが多くなってきており、意思の弱さやだらしなさではなく、やめたくてもやめられなくなるのがこの病気の怖さです。また、本人に病気の自覚がないのが特徴です。

実は、盗撮、のぞきや露出行為など様々な性的問題行動を、自らの意思のみではやめることのできない場合も依存症（性依存症）の疑いがあります。この性的問題行動には、「小児性愛（小児性暴力）」も含まれます。小児性愛は、思春期以前の子供に対して性的行為をする症例です。

誇りを胸に

考えてみよう

- 最近、止めたくても止められないものはありますか
- 飲酒が起因となりうる不祥事には、どのようなものが想像できますか
- 不祥事につながる可能性がある依存行為として、どのようなものが想像できますか

◆ 依存症とは何か

厚生労働省ホームページQ & A 「依存症についてもっと知りたい方へ」 ※一部抜粋

Q. 依存症ってなに？

A. 特定の何かに心を奪われ、「やめたくても、やめられない」状態になることです。人が「依存」する対象は様々ですが、代表的なものに、アルコール・薬物・ギャンブル等があります。

Q. どうしてやめられないの？

A. コントロール障害（自分の意思でやめられない病気）になってしまっているからです。人は誰しも、不安や緊張を和らげたり、嫌なことを忘れたりするために、ある特定の行為をすることがありますが、それを繰り返しているうちに脳の回路が変化して、自分の意思ではやめられない状態になってしまふことがあります。これが、依存症という病気です。周囲がいくら責めても、本人がいくら反省や後悔をしても、また繰り返してしまうのは脳の問題なのです。決して「根性がない」とか「意志が弱いから」ではありません。依存症は、条件さえ揃えば、誰でもなる可能性があり、特別な人だけになるわけではないのです。

◆ 依存症に関する相談ができる医療機関（教職員メンタルヘルス相談〈共済組合〉）

医療機関	電話番号	住 所	休診日
大石クリニック	045-262-0014	神奈川県横浜市中区弥生町4-4-1	日曜・祝日
周愛利田クリニック	03-3911-3050	東京都北区上中里3-6-13	日曜

対 象 者：依存症の悩みを持つ教職員（組合員）及び組合員の悩みについて相談したい
その家族

利 用 方 法：希望の専門医療機関に直接電話し、「公立学校共済組合埼玉支部の教職員メンタルヘルス相談利用」である旨を伝え、予約・相談する。

相 談 料：年度内3回まで無料

そ の 他：共済組合では、利用者の報告を受けていません。どなたが受診されたか特定できないようになっていきますので、安心して御相談ください。

コラム

人はなぜ依存症になるのか

依存症治療の専門家であるライフサポートクリニックの山下院長にお話を聞きました。

Q 人はどうして依存症になってしまうのですか。

A 人は「人間」であり、一人では生きられない存在だからです。人は人と関わることで、様々な感情を手に入れ、人生の意味や意義を見出します。「自己重要感や連帯感」「安心や自由」といった肯定的な感情をもたらす他者に、誰もが「良い依存」をしているのです。

しかし、このような「良い依存」を持たない人にとって、例えば「飲酒」は疑似的な「良い依存」として機能します。なぜなら、アルコールは人を酩酊させ「誇大的な自己重要感や自由」といった感情や、人を鎮静させ「連帯感や安心」といった感情をもたらすからです。疑似的な「良い依存」として機能するという意味では、他の依存行為も同様です。

依存症の治療の場において、治療の成否は、治療者が患者の「良い依存」になれるか否かにかかっています。そのためには、まずは患者の話に丁寧に耳を傾け、「自己重要感」や「安心感」を与えることが欠かせません。

学校という特別な職場環境 ～教職員と児童生徒の関係～

セクハラやパワハラなどのハラスメントの多くは、力関係に差があるところで起こります。体罰も、児童生徒に対するパワハラと言えます。教職員は、子供との関係において「権力性」を有していることの自覚が必要です。



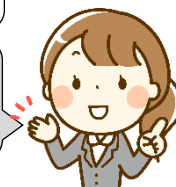
私と子供たちの関係はとても良好ですよ！
教え子に対して体罰だなんて、私に限ってあり得ないです。

ちょっとまって！あなたが子供思いで、子供たちから慕われているのは否定しないけど、その考え方は危険だと思う。



危険…ですか？

どんなに素晴らしい先生も、子供から見たら強い力を持った存在だよ。無自覚に誤った指導をしないようにしたいね。



(解説)

教職員によるスクール・セクハラ（※次ページ参照）や体罰は、大人と子供、そして指導する側と指導される側という関係性の中で発生します。

特に、教員は児童生徒を懲戒する権限があります。また、テストや進路指導など、児童生徒の将来に影響を持っています。これらは、特定の教員だけが有する力ではなく、教員が制度的に有する力です。

まずは、教員自身が、子供との関係においては「権力性」を有していることを自覚する必要があります。例えば、普段、無意識に児童生徒にかけている言葉の中で、児童生徒に立場の強弱を感じさせる言葉（例えば「成績に響くぞ」）を思い浮かべてください。

学校は、未来を担う子供たちを育てる特別な職場です。私たちの持つ力はそのために与えられた権限であり、それは、教職員としての誇りにもつながるものです。特別な職場であることを、不適切な行為の言い訳にたくはありません。

誇りを胸に

考えてみよう

- 児童生徒にかけている言葉の中で、立場の強弱を感じさせる言葉は何ですか
- 「この子供は模範的だ」と感じた際に、何かリスクはありませんか。
- 学校が、他の職場と違うと思うところは何ですか

◆ スクール・セクハラとは

「県立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」では、セクシュアル・ハラスメントを「職員が他の職員、児童・生徒等及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに児童・生徒等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動」と定義しています。

スクール・セクハラについては明確な定義はありませんが、一般的には、学校教育の場で起きる、教職員や児童生徒及び関係者によるセクハラ（さらには性暴力）を意味します。

スクール・セクハラが起きる背景には、「指導をうける者<指導をする者」「子供<大人」という二重の力の差があります。

また、教育実習生についても見落としてはいけません。教育実習は、教育職員免許状の授受を受けるために必要な単位修得のため学校として受け入れるもので、児童生徒と同様に「指導をうける者<指導をする者」という関係にあります。教育実習生と実習受入校の教員との間にも力の差があることを自覚することが必要です。

コラム

学校は不祥事が起きやすい職場？

アメリカの性犯罪者治療の専門家であるティモシー・カーンは、性加害行動（わいせつ行為等）が起きるまでのプロセス上にある、行動を妨げるバリアを「4つの壁」としてまとめました。

この視点から、自分自身の壁に「厚みを出す方法」を話し合ってみましょう。

ティモシー・カーン 「4つの壁」	関連すると考えられる 「学校という職場の特徴」の一例
①動機の壁 性加害行動の欲求につながる満たされない 気持ちや状態の解消	・常態的な長時間勤務や日々の苦情対応 などの高ストレス環境
②内的壁 「やってはいけない」などの人間にある良心	・懲戒の権限 ・「子供のため」「将来のため」の生徒指導
③外的壁 被害者と2人だけで接触しないなどの外的 環境	・日常的に多くの時間を児童生徒と過ごす ・教科準備室など密室となる空間 ・人の目が少なくなる放課後という時間帯
④被害者の壁 被害者の抵抗	・教職員と児童生徒、大人と子供の力関係

コラム

子供たちのために…そして問題は隠れる

教員にとって、児童生徒に教育的指導を行うのは大切な仕事の一つです。しかし、教育的指導と不適切な行為の境界線は、必ずしも明確ではありません。そのため、「子供たちのために熱心に指導した結果起こしたことであれば仕方ない」と、多少の問題は許容範囲だと考えてはいないでしょうか。

かつては、そのような考え方が社会的に許容される側面もありましたが、時代は変わりました。

時代の変化に鈍感なまま、「子供のためにやったことだからそっとしておこう」「他の子供たちが心穏やかに学ぶ環境を壊してはいけない」として、目の前の不適切な指導について、問題化することを避けていませんか。また、「部活動で勝利するためには、叩いて指導してもらって構わない」という保護者の言葉を真に受けていないでしょうか。

教員も保護者も学校は特別な場所だと考えていて、「子供たちのために」という大義名分のもと、「これはハラスメントではない。指導だ。」と考えがちです。また、学校の中では、子供の喫煙や暴力行為などの触法行為を警察に通報しない、治外法権的な感覚が根強いとも言われます。

しかし、子供たちは、身近な大人の姿をみて成長します。触法行為、例えば、体罰を放置することは、「暴力の肯定」という誤ったメッセージを子供たちに送ることにもなるのです。

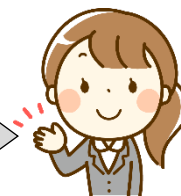
不祥事は時代によって変化する

ある行為が不祥事と捉えられるかどうかは、時代により、また社会により変化します。「昔からしている」という感覚で漫然と仕事をしていると、ある時それが許されない行為として社会から非難を受けてしまうかもしれません。



自分が高校生のときに教わった先生の冗談にはいつも大笑いしていたなあ。でも今思えば、ちょっと不適切だったかも…。

どんな冗談だったの？



今で言うLGBTQの人を笑いのネタにしていたんだ。でも当時はバラエティ番組でも似たような笑いが多かったと思う。



常識や社会通念は変わるってことだね。気をつけなきゃ。



(解説)

人々の価値観や倫理観は、社会の変化に応じて変わるものです。

例えば、体罰は、この10年間で世間の受け止めが大きく変わったものの一つではないでしょうか。体罰そのものは明治のころから許されないものとされてきましたが、戦後になっても「しつけ」や「愛の鞭」として容認されてきました。しかし、平成24年度に大阪市立高校で起きた部活動における体罰事件以降、体罰に対する世間の目は大きく変化しました。

性の多様性に関する人権意識の高まりも、近年の変化の一つとして挙げられます。そのような変化を認識せずに、授業を盛り上げようと、LGBTQに関する差別的な冗談を言っていないですか。

将来の予測が困難な時代と言われています。技術の進歩は著しく、今や、多くの人がスマートフォンを持ち歩き、SNSを利用する時代です。

このような時代では、数年前には許されていたことが、気が付くと不適切な行為だと認識されている可能性もあります。「不祥事防止研修は内容が変わらないのだから、毎年受ける必要はない」と思っていると、思わぬところで失敗するかもしれません。

誇りを胸に

考えてみよう

- 近年、世間の見方が厳しくなったと感じることは何ですか
- アウティングの意味を知っていますか、また、アウティングの問題点は何ですか
- 児童生徒との連絡方法について、どのようなルールがありますか

◆ 性の多様性について

性のあり方（セクシュアリティ）は、①こころの性（性自認）、②からだの性、③好きになる性（性的指向）、④表現する性の4つの性の組合せで考えることができます。

性のあり方は多様であることから、LGBTQなどの一部の人の性のあり方だけをとらえるものではなく、全ての人に関わるものとしてとらえることが大切です。

このような考え方を「SOGI（ソジ）」といいます。SOGIとは、全ての人を持つ要素である「性的指向（Sexual Orientation）」と「性自認（Gender Identity）」の頭文字をとった言葉です。

*性表現を意味する Gender Expression の「E」を加えて「SOGIE（ソジー）」ということもあります。

◆ SNSの利用について

個人情報の流出や児童生徒とのわいせつ行為など、不祥事に至る経緯として、SNSの不適切な利用が発端となることがあります。便利なSNSツールだからこそ注意が必要です。

① SNSで職務の重要情報のやりとりをしていませんか？

個人アカウントを用いて業務連絡をする場合、児童生徒の個人情報等の重要情報を扱うことは禁止されています。

② X（旧Twitter）などで職務に関する出来事を投稿していませんか？

児童生徒の氏名や写真を載せていなくても、アカウント名や投稿内容などから誰の投稿かわかることもあります。

③ 個人のスマートフォンに児童生徒の写真を保存していませんか？

運動会や文化祭など児童生徒の様子は、学校の機材で撮影しましょう。

④ SNSで児童生徒と私的なやりとりをしていませんか？

児童生徒から「相談に乗ってほしい」と言われ、安易にSNSの連絡先を交換していませんか。

「教職員の不祥事防止について（通知）」平成26年12月22日付け教県第1004号 ※一部抜粋

1 職員事故に至る経緯として、電話、電子メールや無料通信アプリケーション等の利用をきっかけとするものが増加傾向にあることから、改めて次の事項に留意すること。

- (1) 電話、電子メールや無料通信アプリケーション等による児童生徒との私的な連絡は、絶対に行わないこと。
- (2) 児童生徒へ連絡する必要があるときは、原則として学校の電話を使用すること。
- (3) 職務遂行上の必要がある場合を除き、児童生徒の携帯電話番号やメールアドレスを取得しないこと。
- (4) やむを得ず、児童生徒の携帯電話番号やメールアドレスを取得する場合には、事前に管理職の許可を得ること。

コラム

技術の進歩と不祥事

技術の進歩は私たち便利な生活をもたらしますが、不祥事との関連にも注意が必要です。

SNSは連絡手段として便利である一方、児童生徒との適切な距離の取り方が難しい弊害があり、「魔が差した」時に容易に道を踏み誤らせる一面もあります。また、スマートフォンに児童生徒や保護者の携帯番号を登録して持ち歩くのは、業務上の必要性で取得した個人情報の、職場からの持ち出しに当たります。

高性能カメラの小型化は、「盗撮」という不適切な行為を助長しています。“誰でも簡単に入手可能”であり、“バレないだろう”という安易な考えが、道を踏み誤らせている現状があります。

また、技術の進歩は、これまで想像しなかったような不祥事に発展することもあります。

個人売買用アプリの流行は、無許可の副業といった服務規律違反や違法物の販売などの犯罪行為の増加につながる可能性もあります。

問題が起きても、子どもに不利益が生じて「便利さを優先する」ことの代償は、誰かの人生を左右する大きなものになりかねません。

不祥事の発覚と懲戒処分、その影響

文部科学省の調査によると、わいせつ行為等が発覚した要因の約4割が「教職員への相談」でした。不祥事は発覚するものです。その影響は、本人はもちろんのこと、家族や職場、児童生徒にとっても大きなものになります。



最近、教員の体罰や子供同士の暴力の様子をスマホで撮影して動画サイトに公開する告発動画が話題になっているよ。

それで不祥事が明るみになる例はまだ少ないけど…いずれにしても、不祥事が発覚すれば本人も職場も大変なことになるね。



一番忘れてはいけないのは、被害を受けた人のこと。特に児童生徒が信頼する教職員から被害を受けた場合はケアが必要だよ。

児童生徒が被害者の場合は、その子が責められるような二次被害（次ページ参照）も気をつけなきゃ。



（解説）

不祥事は発覚するものです。教職員やスクールカウンセラーへの相談、電話相談窓口への相談、警察からの連絡など、発覚する要因は様々です。

不祥事が発覚すれば、その後、教育委員会が関係教職員への懲戒処分を検討することになります。懲戒処分は、全体の奉仕者としてふさわしくない非行や違法行為を行った者に対し、その道義的責任を追及するものです。

懲戒処分の影響は、本人だけにはとどまりません。懲戒免職になれば、原則実名公表です。公表されれば、家族や学校、児童生徒・保護者、地域の方々など、多方面に大きな影響を与えます。学校は、児童生徒や保護者に対する説明会・地域の方々への説明・報道への対応など、様々な対応に追われることとなります。

そして、なにより忘れてはいけないのは、信じていた大人から裏切られた子供たちの心への影響です。子供たちの教育に携わる私たちにとって、やはり不祥事は他人事ではないのです。

誇りを胸に

考えてみよう

- 自分の学校の教職員が逮捕された場合、どのような対応が必要になりますか
- 不祥事が報道されると、どのような影響があると考えられますか

◆ 懲戒処分の影響

懲戒処分は、免職・停職・減給・戒告の4種類があります。

具体的な量定の決定に当たっては、非違行為それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げた「懲戒処分の基準」にもとづき、動機や故意・過失など様々な状況を総合的に考慮の上、判断することになります。懲戒処分を受けると、以下のような影響があります。

I 本人への影響	昇給、期末・勤勉手当や退職手当の減額・不支給など、給与面に影響があります。懲戒免職となれば、当然公務員の身分を失い、また教員免許状も効力を失います。
II 家族への影響	懲戒免職の場合は、原則、被処分者の氏名・所属を公表します。報道されれば、転居や転校を余儀なくされることや、離婚や別居に至ることもあり、家族に与える影響は大きなものになります。
III 職場への影響	報道発表されれば、学校としても保護者説明会など対応に迫られます。不祥事の内容によっては、管理職は管理監督責任を問われることもあります。
IV 児童生徒への影響	被害者は、信頼する大人からの行為に深く傷つき、長い間悩まされることもあります（PTSDを発症すること）。また、被害者ではない児童生徒も、不信感や不安を覚えたり、逆に、不適切な行為を肯定的に捉えたりすることもあります。

これらの懲戒処分による影響のほか、加害者本人には、起こした不祥事が犯罪であれば刑事上の責任を負い、また、故意または過失により違法に他人に損害を与えた場合は、損害賠償など民事上の責任を負うこともあります。

コラム

二次被害の言葉 ～こんな言葉が被害者や被害者の周囲の人を傷つける～

教職員の不適切な行為の被害にあった児童生徒やその保護者に対して、「あなたにも悪いところがあった」などと、被害者に責任があるような言葉が周囲の人間から投げかけられることがあります。

このような被害を、生命・身体・財産などに対する直接の被害（一次被害）に起因するものとして「二次被害」と言います。二次被害は一次被害と同等の加害行為です。

スクール・セクハラ被害者を支援しているNPO法人スクール・セクシュアル・ハラスメント防止全国ネットワークには、様々な相談が寄せられます。加害者以外の周囲の人間が発言した、二次被害となる言葉の一部を紹介します。

《保護者が管理職や教員に相談した時》

- ・（加害者である）先生は「やっていない」と言っていますよ。
- ・そんな些細なことに時間を割いている暇はありません。
- ・あの人は学年主任（※注：様々な立場で言われる）で学校にはなくてはならない存在です。
- ・あの先生にはお子さんもいます。そんなことをするはずがないです。
- ・冗談ですよ、あいつはそんなことを生徒によく言ったり、したりするんですよ。
- ・笑わせようと思ってやっているのです、単なる受け狙いですよ。
- ・お子さんが夢でも見たのではないですか。

《同僚（告発者）に向けて》

- ・そんな重箱の隅をつつくようなことをしていたら職場がギスギスするだけ。
- ・細かいことを言ったら教育は何もできなくなる。
- ・あいつは（被害者は）〇〇先生のことが好きだったから、自分から誘ったのではないか。
- ・単にスキンシップのつもりでしょ。
- ・あれは、補助ですよ。そんなこと言われたら補助もできませんよね。

全員でつくる、不祥事を起こさせない職場

過去の処分案件の中には、周囲の人間の適切な対応があれば防げていたかもしれない不祥事もありました。もし、同様の場面に遭遇した時、あなたはどのように行動すべきかイメージできますか？



前の学校で、部活の練習帰りに女子生徒を車で送っている男性教員がいたんだよね…やめた方がいいと思ったけど…。



なかなか面と向かって「やめるべきだ」と言いづらいことも正直ありますよね…。何か良い方法はないでしょうか。

管理職や倫理確立委員会の担当者に相談するのも一つの方法です。対応に迷うケースなら、なおさら早めに相談すべきです。

今後はそのように対応します。もちろん、直接本人に注意する勇気も持っていたいと思います。



(解説)

周囲の適切な対応があれば防げたかもしれない不祥事があります。

例えば、児童生徒へのわいせつに関する処分事案では、放課後、教科準備室に子供と2人きりである状況を、他の教員が鍵閉めの巡回中に目撃していたという事案もありました。

危ないのでは？と思ったらまず他の誰かに相談することが鉄則です。こうした対応が、不祥事の芽を早期に摘むことになります。

しかし、あなたの職場には、「他の教職員のやることには口を出さない」といった暗黙の空気がありませんか。

また、「きちんとした大人になってもらうために体罰は必要悪だ」「スキンシップで肩に触れるぐらいでうるさく言われたら指導できないよ」そんな会話が日常的な職場では、多少の不適切な行為は見て見ぬふりをしてしまうでしょう。

不祥事を防ぐには、風通しの良い職場が必要だと言います。でも、どのような職場が風通しの良い職場なのか、職場で具体的に議論することも必要です。

誇りを胸に

考えてみよう

- 不祥事が起きない職場とはどのような職場ですか
- 風通しの良い職場づくりのために、どのようなことに取り組みばよいですか
- 「これは不祥事では？」と思った時に、誰に相談すればよいですか

◆ 様々な相談窓口

同僚等の不適切な行為に気づいた場合や児童生徒等から相談を受けた場合は、直ちに管理職又は以下の相談窓口へ連絡してください。

窓口名	担当	電話番号
校内の相談窓口 (倫理推進員、倫理確立委員会の委員等)	※校内の担当者名を記載	
県の相談窓口 (県立学校が対象)	県立学校人事課 管理指導担当	048-830-6726
教職員コンプライアンス相談ホットライン 平日9時～17時(12時～13時除く)	担当部署 県教育局総務課	048-830-6629

また、民間団体の相談窓口もあります。

団体名	連絡先
NPO法人SSH全国ネットワーク (スクールセクハラの防止と被害者支援)	電話：06-6995-1355 Fax：06-6995-1356 E-mail：cfcw-kawasaki@orion.ocn.ne.jp

コラム

校内の不祥事を防ぐ視点

児童生徒へのわいせつ行為や盗撮など、校内で起きる不祥事は何としても防がなければなりません。犯罪防止について、犯罪が成功しそうな雰囲気や犯罪の機会をいかになくすか、という考え方があります。

例えば、教科準備室や会議室などの密室は、周囲からの視線が届きにくく、不適切な行動が成功しそうな雰囲気のある空間と言えます。また、自分が運転する車に児童生徒を乗せ、不適切な行為に至る不祥事も相次いでいます。自家用車もまた、密室の空間です。

このような不適切な行動が成功しそうな空間に対しては、見回りをして監視性を高めたり、部屋のドアを開けて視認性を高めたりすることが有効です。

なお、児童生徒を指導する場面の留意点については、以下の通知の内容をあらためて確認してください。

「教職員の不祥事防止について（通知）」平成26年12月22日付け教県第1004号 ※一部抜粋

- 2 児童生徒を指導するあらゆる場面において、改めて次の事項に留意すること。
 - (1) 進路面談、教育相談等を除き、教科準備室や会議室等で児童生徒と一対一になる指導は避けること。また、やむを得ず一対一での指導を行う場合は、誤解を招かないように部屋のドアを開ける等の配慮を行うこと。
 - (2) 児童生徒を指導する際に、児童生徒の体に触れる、あるいは、セクシュアル・ハラスメントにつながる可能性のある言動は行わないこと。
 - (3) 校外で児童生徒と私的に会うなど、職務と関係のない行動や、県民、保護者等からの疑念を招く行為は行わないこと。
 - (4) 自分が運転する車に児童生徒を同乗させないこと。

コラム

虚偽告訴の罪

刑法には「虚偽告訴の罪」が規定されています。

(虚偽告訴等)

第172条 人に刑事又は懲戒の処分を受けさせる目的で、虚偽の告訴、告発その他の申告をした者は、3月以上10年以下の懲役に処する。

例えば、ある教職員に懲戒処分を受けさせる目的で、客観的真実に反する内容の申告をすることは、この「虚偽の申告」に当たります。

このような申告は、教職員の平穏な職業生活を脅かすとともに、懲戒処分権者である県教育委員会に誤った懲戒処分をさせる危険がある行為です。地方公共団体における規律と公務執行の秩序を維持することを目的とする懲戒処分の制度の根幹を揺るがす極めて悪質な犯罪と言えます。

こう動いていれば結果は違った

スクール・セクハラ被害者を支援しているNPO法人スクール・セクシュアル・ハラスメント防止全国ネットワークから、これまで支援されてきた案件の中で「学校がきちんと動いていれば結果は違った」と思われる事例を、問題点や対応とともに紹介していただきました。

【事例】

小学生女兒を連れてトイレから出てきた男性教員をおかしいと思った女性教員が、躊躇したものの校長に報告した。校長は即時に男性教員を呼びその行動について聞いたが、その教員は女兒が「気分が悪い」と訴えたのでトイレに連れて行ったと弁明。「誤解を招くようなことは今後しないように」との注意で終わった。

しかし、その後も加害行為は続き何人もの被害者を出してしまった。

【問題点】

校長一人で、正規の手続きを踏まずに注意だけで済ませてしまったことが、さらなる被害者を生むことになった。

【こうしていれば】

① 事実調査（確認）を実施する。その際には必ず被害を受けたと思われる児童からの聴き取りが重要であり、報告に来た女性教員を同席させるなどの対応が必要。

調査員は数人で構成される。できるだけ加害教員との関係が薄い人物を選定する。校長、教頭、養護教諭など数人での対応が望ましい。齟齬が出ることが多いので2回ずつの聴き取りになると想定。

（被害児童⇒加害教員⇒被害児童⇒加害教員といった形）

② 女性教員は、校長から「他言はするな」と言われて動きが封じられてしまった。せめて、養護教諭には話しておくことはできたはず。校長からの報告を聞くということも重要。そこからどう対応するかというヒントが出てくる。校長にも知っておいてもらいたいことはスタンドプレイをしないこと。相談があつてからの動きについて、セクシュアル・ハラスメントに関する防止規程やガイドラインを把握しておく必要がある。

※想定した上でシミュレーションをしてみてください。大切。

（セクシュアル・ハラスメントに関する防止規定 … 本テキスト P 9 3 参照）

校内の盗撮を防ぐ

盗撮の被害者を支援しているNPO法人全国盗撮犯罪防止ネットワークから、盗撮を防止するポイントについてアドバイスをいただきました。

【安易に実行可能】

今、インターネット通販サイトや大阪の日本橋・東京の秋葉原の電気街・各地の防犯ショップ等で「スパイカメラ」・「偽装カメラ」・「小型ビデオカメラ」・「隠しカメラ」・「基盤カメラ」等の名称で、500円から高くても3万円以内で盗撮機器が販売されています。

現在販売されている盗撮に使用されているカメラは1mmほどのレンズで撮影が可能であり、見つけるのは決して簡単ではありません。カメラという固定概念を捨てる必要があります。

学校の教室・トイレ・部室・職員室・保健室等盗撮されやすい場所には、多くの備品が存在し、その中に見慣れない物を置けば発見される確率が高いですが、そこに“ある・存在する物の中”に設置し細工することは、簡単にできてしまいます。“誰でも簡単に入手可能”であり“バレないだろう”という安易な考えが犯罪を助長しているというのが現状です。

【盗撮の防止策】

しかし、発見や盗撮の防止にはハイテクな機器も高価な機材も一切必要がありません。「盗撮の手口を知り」「犯人の視点を知り」「誰でも持っているもの・誰でも作れるもので」一つ一つを意識して皆で確認するのが一番効果的です。

大切なことは盗撮犯の視点を知ることです。トイレの場合は、汚物入れや貯水タンク・洗面台・掃除用具・ペーパーホルダー・天井の換気口など。カメラの画角からその角度にあるものを見るだけで多くのカメラを発見できます。一人の人間が確認するのではなく、複数人が盗撮を意識して重複してチェックすることで注意喚起や抑止となります。

トイレ盗撮の場合、携帯電話を使用し、隣の個室との上下の隙間から撮影する場合がありますので、隣との上下の空間をできる限りなくし、見えない状態にすることが一つの対策です。

【多目的トイレに注意】

また、多目的トイレでの盗撮は、一般のトイレと比べ、様々な設備があるため通常のトイレ盗撮より発見が難しく、死角となる場所も多いことから気づくことは困難を要します。多目的トイレの場合は、使用者規定を定めるとよいでしょう。多目的トイレは、男女問わず入室することが出来ます。また設置に時間を掛けても不自然に思われない為、盗撮犯が狙いやすい場所です。使用者を出来る限り、妊婦・障害者等に限定し、その他の方の使用を通常禁止にするのが望ましいと思われれます。

この手紙は、教職員によるわいせつ行為の被害生徒が20年後に思いを綴るという設定で創作したものです。手紙を読んで、被害者の気持ちを考えてみましょう。

～ 20年後の手紙 ～

先生へ

あの時のわたしには、悩みがいっぱいあって

あなたにかまってもらえるのが嬉しかったし、

あなたが助けてくれそうだと思っていました。

だから、あの出来事は、わたしのせいだったのでしょうか。

今、大人になったわたしにはわかります。

あの時、わたしは生徒で、あなたは先生だったのです。

子供だったわたしを、大人のあなたが利用したのです。

わたしは子供らしい子供でした。

いつも不安とイライラと劣等感がいっぱい、

時に背伸びしたり、逃げ出したかったり、安心を求めたり、

刺激を求めたり、大人に好かれようとするような。

望みを叶えてあげた、とでも思っていましたか？

喜んでいただろう、とでも思っていましたか？

嫌ならやめたのに、とでも思っていましたか？

子供の時のわたしは、あまりよく認識していませんでしたが、

大人になったわたしは、あなたのしたことを理解しています。

あなたのことを許せないという強烈な気持ちで頭がいっぱいなのです。



(参考資料)「子供への性暴力は防げる！」著：福井裕輝

この手記は、埼玉県の教職員の懲戒処分の業務に関わる実際の職員の話に基づき創作したものです。手記を読んで、不祥事を起こすとどのようになるのか、考えてみましょう。

～ 不祥事を起こした元教職員の手記 ～



自分の行為がどれだけ多くの人たちを傷つけることになり、自分自身の人生も一変させてしまうか、まるで考えが及んでいませんでした。自分の場合は大丈夫だろう、という楽観的な考えで深みにはまっていたのです。

* * *

* * *

第三者からの通報により、わたしは校長に呼び出され、事情を聞かれました。最初は、「自分が悪いのではない」という思いが頭に浮かびました。でも、今思えば、どのような状況であったとしても、何が最善か、どんな結果になるか、真に考えることができていたならば、あのような誤った行動をとらなかつたはずでした。



翌日、わたしは警察でも取り調べを受けました。この後自分はどうなってしまうのだろうと、不安と恐怖で混乱しました。

数日後、学校で臨時の保護者説明会が行われることになりました。わたしは子供たちと接することが許されない身となり、わたしの分掌はすべて同僚たちに引き継がれました。



わたしは、自分の行動について一つ一つを思い出しながら、顛末書を書きました。翌週には、校長と一緒に教育委員会に行き、事情聴取を受けました。こんなにも多くの場所で、色んな人から自分の行為についてつぶさに聞かれ、問いただされることになるとは思ってもみませんでした。何とも恥ずかしい気持ちと罪悪感でいっぱいになりました。

懲戒処分の日、校長と教育委員会へ行き、教育局幹部から申し渡しを受けました。その日の夕方、わたしの行為は報道発表され、インターネットで広く世の中に知れ渡ることになりました。テレビのニュースでは、わたしに事情聴取を行った教育局の職員たちが謝罪している映像が流れていました。



わたしは教育を通じて、子供たちを笑顔にしたいと思って教員になりました。結果的に被害者を悲しませ、子供たちを裏切り、一体何のために教員になったのだろうと虚無感に襲われています。

被害者の家族はもとより、わたしの教え子の子供たちも、同僚たちも間接的な被害者です。きっと、ニュースを目にして、恥ずかしい、腹立たしい思いをしていることでしょう。



事実を知ったわたしの親は泣き崩れました。わたしのきょうだいも友人も、もうこれまでと同じようにはわたしのことを見てくれないだろうと思っています。

収入が断たれましたが、家計のことをあれこれ考える気力が湧きません。

わたしは、自分自身に嫌気を感じたり、夜、眠れなくなったりしています。過ちを犯す前に戻りたいけれど、もう戻ることはできません。

* * *

どうか、あなたは、あなたの家族や生活、あなたが大切にしているものを壊さないでください。かけがえのない日常を同僚たちと共に守る存在でいてください。

～先生！交際してはいけませんよ。～

児童生徒との交際の末、わいせつ行為による懲戒処分を受けた教職員のほとんどは、いけないということを知っていたにもかかわらず、自分に都合のいい解釈によって交際し、わいせつ行為等に至っています。誤った判断をしないよう、次の方たちと交際や不適切な身体接触をしてはいけないことを改めて確認しましょう。



①児童生徒だが自分の気持ちは真剣である



②児童生徒だが相手側からのアプローチである



③児童生徒だが自分が傍で寄り添ってあげなければならぬ特別な事情がある



④児童生徒だが相手の親から自分はいつも感謝されている



⑤児童生徒だがほかの子とは違い大人らしさがある



⑥自校児童生徒 18歳未満



⑦他校児童生徒 18歳未満



⑧自校生徒 18歳以上



⑨他校生徒 18歳以上



⑩自校生徒 自分より年上



⑪元教え子 18歳未満



⑫非学生・無職 18歳未満



⑬非学生 社会人 18歳未満



⑭未成年かもしれないが確認していない



⑮成人 教員を目指し 同校で 教育実習中

【解説】わいせつな行為等を行った場合、

①～⑭ 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抵触する可能性がある。

①～⑦、⑪～⑭ 埼玉県青少年健全育成条例に抵触する可能性がある。

①～⑮ 刑法に抵触する可能性がある。

▶ 懲戒処分を受けて免職となり教育職員免許状が失効するほかに、懲役や罰金等の刑事上の責任や、損害賠償等の民事上の責任が問われる場合もある。

⑮ 教育実習は、教育職員免許状の授与を受けるために必要な単位取得のため学校として受け入れるもので、教育実習生と実習受入校の教員との間には、指導を受ける者<指導をする者という力の差がある関係にある。刑法の定める不同意わいせつ罪や不同意性交等罪*に問われる可能性がある。

* 刑法第176条第1項第8号に掲げる不同意の要件（経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させること又はそれを憂慮していること。）に該当する可能性がある。

▶ 相手が成人であっても懲戒処分の対象となり、刑事上・民事上の責任が問われる場合もあることに留意する必要がある。

不祥事防止研修テキスト
Ⅱ 個別の不祥事編

体罰等

体罰は指導ではありません。法律で禁止されている行為です。法律で認められている懲戒との区別は、「知らなかった」では済まされません。

また、体罰は児童生徒の心身に深刻な悪影響を与え、教職員及び学校への信頼を失墜させる行為です。さらに、児童生徒に肉体的苦痛を与えるばかりでなく、暴力で問題を解決する考えを植えつけ、いじめや暴力行為などの連鎖を生む恐れもあります。

1 不祥事の事例

※この事例は実際にあった事案を参考に作成

事例1 清掃の指導中、児童 A が何度注意しても全く指導に従わない様子から、教員 B はカットとなり、児童 A に詰めより、思わず胸ぐらを掴んで片付けるよう言った。児童 A は、自分が指導されているとは思っていなかった。それを見ていた他の児童も、いつ自分がやられるかと恐怖を感じた。

事例2 教員 C は、自身の学生時代の経験を踏まえ、部活動指導に熱心に取り組んでいた。厳しい指導や練習にも耐え、自分に付いてきてくれる生徒の存在は頼もしく、信頼関係は良好と感じていた。練習試合で思うようにプレーしない生徒に対し、喝を入れるつもりで足を蹴った。全ては生徒の成長のためだと思っていた。しかし、受けた生徒は、先生に対して抵抗できず、嫌な気持ちや部活に対するモチベーションの低下を感じた。

事例3 授業中私語を止めない生徒達に対し、教員 D は「なめてんのか」「ばか野郎」などと暴言を繰り返した。また、指導したことができない生徒 E に対し、「何度言わせるんだ」「なぜできない」などと執拗に責め立て、生徒 E は学校を休みがちになってしまった。

2 懲戒と体罰等の違い

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。

懲戒とは 退学、停学、訓告の他に、児童生徒に肉体的苦痛を与えるものでない限り、通常、注意、叱責、居残り、別室指導、起立、宿題、清掃、学校当番の割当てなど

体罰等とは ①身体に対する侵害を内容とするもの

(殴る、蹴る、突き飛ばす、つねる、物を投げつける、髪を切る等)

②児童生徒に肉体的苦痛を与えるようなもの

(正座・直立等特定の姿勢を長時間保持させる、トイレに行かせず教室に残留させる等)

③常習的又は悪質な暴言や威嚇

(人格を否定するような暴言、大きな声や威圧的な態度等の高圧的な指導等)

その区別 教員等が児童生徒に対して行った懲戒行為が体罰等に当たるかどうかは、当該児童生徒の年齢、健康、心身の発達状況、当該行為が行われた場所的及び時間的環境、懲戒の態様等の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。

ポイント 懲戒が必要な状況においても、決して体罰等によることなく、粘り強く指導することが必要です。また、執拗な叱責や高圧的な指導により、児童生徒が日常的に恐怖に怯えている状況は、教員の権威に頼った不適切な指導に当たります。

【参考】H25.3.13 24 文科初第 1269 号「体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について（通知）」

3 アンガーマネジメント ～怒りをうまくコントロールする方法～

体罰等について知識として理解していても、ついカッとなって、衝動を抑えられず結果的に体罰行為に至ってしまうケースも少なくありません。どのような状況で「怒り」を感じるか、まずは自身の特性を理解しましょう。

- ・思い通りにならない相手や状況と向き合った時、不満を持ち、怒りを覚えているのでは？
- ・児童生徒の個々の状況や発達過程を受け入れて、粘り強く指導する余裕がない時に、焦りからカッとなって怒ってしまうのでは？



怒りを覚ったら、まずは6秒待ちましょう。
(怒りのピークは6秒とされています)
深呼吸をする、その場を離れてみるのも方法です。
また、「～べき」と思わず、他の方法を考えてみましょう。



4 考えてみよう

- ① 体罰等の認識が甘い雰囲気や、見て見ぬふりをするような雰囲気はありませんか。
- ② 教職員の体罰等を見聞きした時、直ちに管理職に報告するなど適切に対応していますか。
- ③ 以下の項目について、自身の考えや言動を振り返ってみましょう。
 - 体罰は、人権侵害であり、児童生徒の精神状態に大きく影響することを知っていますか。
 - 児童生徒に対して、毅然とした態度と威圧的な態度を混同していませんか。
 - 教員の権威に頼り、自分の思いどおりに児童生徒を動かそうとする姿勢はありませんか。
 - 自分の考えと違った児童生徒の発言でも、その言い分などを受け止め、冷静に対応していますか。
 - 児童生徒に対して感情的になり、言葉遣いが乱暴になっていませんか。
 - 児童生徒の反応を考えず、この程度ならと安易に叩くなどしていませんか。
 - 特定の児童生徒に対し、いらだつ気持ちや偏見の目をもって接していませんか。
 - 児童生徒の個々の状況を踏まえた適切な指導ができるよう、指導力の向上に努めていますか。
 - 部活動は勝利至上主義ではなく、生徒の心身の健全な成長を目標としていますか。

5 問われる責任

- (1) 行政上の責任・・・懲戒処分(免職等) (2) 刑事上の責任・・・懲役、罰金等
(3) 民事上の責任・・・損害賠償等 (4) 社会的な責任・・・報道等

【参考】

懲戒処分の基準 第2 4 (1) 体罰等

- ア 体罰を加えたことにより、児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重篤な後遺症を負わせた職員は、免職とする。
- イ 体罰を常習的に加えていたとき、悪質な態様の体罰を行ったとき、又は体罰を加えた事実を隠蔽したときは、当該職員は停職又は減給とする。
- ウ ア又はイ以外で、体罰により、児童生徒に傷害を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- エ アからウまで以外で、体罰を加えた職員は、戒告とする。
- オ 常習的な若しくは悪質な態様の暴言、威嚇若しくは児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導などの不適切な指導を行った職員、又は暴言、威嚇若しくは児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導などの不適切な指導を行った事実を隠蔽した職員は、停職、減給又は戒告とする。

刑法 第204条 傷害、第208条 暴行

- 第二百四条 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。
- 第二百八条 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。

児童生徒に対する わいせつ行為

令和3年5月に「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が成立しました。自校の児童生徒に対するわいせつ行為は、被害者及び周囲の児童生徒の心身への影響は計り知れない程大きく、児童生徒、保護者を含む県民の信頼を著しく損ねます。

また、被害を受けた児童生徒は、長期に渡って精神的苦痛等に悩まされることとなります。

1 不祥事の事例

※この事例は実際にあった事案を参考に作成

教員 A は、明るい性格で、部活動にも熱心に取り組み、休日の部活動の生徒引率も多かった。

部活動の緊急連絡先として、電話番号のみ交換しているところ、部長である生徒 B からの強い要望により、教員 A は生徒 B とのみ LINE の連絡先を交換した。同僚教員からは生徒との LINE の交換は止めた方が良いと言われていたため、少し後ろめたい気持ちもあったが、生徒の申し出を断れなかった。

初めのうちは、当日の部員の欠席連絡などが届く程度であったが、次第に部活の悩みから家庭での悩みも生徒 B から届くようになった。そのメールの文面から、教員 A は生徒 B が自分に好意を持っているのではないかと思い始めていた。

休日の部活動終了後、教員 A は荷物搬送とともに、忘れ物をしたという生徒 B を学校まで自家用車で送ることとした。車中、LINE で受けていた悩みの相談に乗っていたところ、生徒 B が突然泣き出したため、思わず車を止め抱き寄せた。その時、生徒 B は抵抗しなかったことから、教員 A は生徒 B が自分に好意を持っていると思い込み、その後も同様の行為を繰り返した。徐々に行為はエスカレートしていき、車内で性行為に至った。異変に気付いた母親が生徒 B を問い詰め、事件が発覚。保護者が学校に通報した。

2 教職員と児童生徒の関係性

成長過程の児童生徒にとって、何が普通で、何が正しいか、判断がつかないことがあります。年齢を重ねて認知能力が上がり、初めて被害に気付くこともあるのです。また、上記の声からも分かるように、先生に対し信頼関係があるからこそ、疑義を申し立てること、止めて欲しいと言うことはとても勇気が必要で、言い出せない児童生徒も多いのです。さらに、恥ずかしいという気持ちや学校生活を続けたいとの思いから、嫌な事やいけない事と分かっているにもかかわらず、先生、保護者などに相談できない場合もあります。

教職員からのわいせつ行為を受けた児童生徒の声

- ・悩み相談に乗ってくれるなど心の支えにもなってくれた先生に対し、心を開いていた。しかし、行為がエスカレートしていくにつれ、だんだん怖くなり、なかなか言葉で意思表示ができなかった。
 - ・私だけを特別扱いしてくれている感じが嬉しく、はじめのうちは面倒見のいい先生だなと信頼感を持っていた。しかし、先生から受けたわいせつな行為は、嫌で怖くて気持ち悪かった。
 - ・成績のこと、進路のこと、今後の学校生活を考えると言い出すことができなかった。
 - ・わいせつな行為を受けたことは、誰にも知られたくない。
- ※ 卒業した後に相談をしに来る児童生徒も少なくありません。



3 わいせつ行為に関する不祥事の発生状況

R2～R4年度	わいせつ行為による懲戒処分件数	合計	27件
	その内、	○自校の児童生徒が被害者となる事例	… 10件
		○SNS がきっかけとなる事例	… 9件

4 考えてみよう

- ① 児童生徒の連絡先（電話、電子メール、無料通信アプリ等）を取得することについて、ルールはどの様になっていますか。
- ② 児童生徒から好意を寄せられているという思い込みはありませんか。
- ③ 児童生徒と同僚との距離感が不適切と感じた場合、直ちに対応していますか。
- ④ 児童生徒から、わいせつ行為に関する相談を受けた場合、どの様に対応しますか。
- ⑤ 以下の項目について、自身の行動を振り返ってみましょう。
 - 児童生徒に対し、職務と関係のない電話やメール等をしていませんか。
 - 密室になるような部屋で児童生徒と二人きりになって指導をしていませんか。
 - 児童生徒を自家用車に乗せることはありませんか。
 - 児童生徒と校外で個人的に会うことはありませんか。
 - 児童生徒の身体に不必要な接触をすることはありますか。

5 相談窓口

同僚等の不適切な行為に気づいた場合や児童生徒等から相談を受けた場合は、直ちに管理職又は以下の相談窓口へ連絡してください。

窓口名	担当	電話番号
校内の相談窓口（倫理推進員、倫理確立委員会の委員等）	※校内の担当者名を記載	
県の相談窓口（県立学校が対象）	県立学校人事課 管理指導担当	048-830-6726
教職員コンプライアンス相談ホットライン 平日9時～17時（12時～13時除く）	担当部署 県教育局総務課	048-830-6629

また、民間団体の相談窓口もあります。

団体名	連絡先
NPO法人SSHP全国ネットワーク （スクールセクハラの防止と被害者支援）	電話：06-6995-1355 Fax：06-6995-1356 E-mail：cfcw-kawasaki@orion.ocn.ne.jp

6 問われる責任

- (1) 行政上の責任・・・懲戒処分（免職等）
- (2) 刑事上の責任・・・懲役、罰金等
- (3) 民事上の責任・・・損害賠償等
- (4) 社会的な責任・・・報道等

【参考】

懲戒処分の基準 第2 4 (2) 児童生徒性暴力等

- ア 教育職員等（教育職員（教育職員免許法第2条第1項に規定する教育職員をいう。）並びに学校の校長、副校長、教頭、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。以下同じ。）が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項各号に規定する次の行為を行った場合はいずれも免職とする。
- (ア) 児童生徒等（児童生徒性暴力防止法第2条に規定する児童生徒等をいう。以下同じ。）に性交等を行うこと又は児童生徒等をして性交等をさせること。
 - (イ) 児童生徒等にわいせつな行為を行うこと又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせること（ア）に掲げるものを除く。）。
 - (ウ) 刑法第182条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律第5条から第8条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律第2条から第6条までの罪（児童生徒等に係るものに限る。）に当たる行為を行うこと（（ア）及び（イ）に掲げるものを除く。）。
 - (エ) 児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるような行為を行うこと又は児童生徒等をしてそのような行為をさせることであって、心身に有害な影響を与えるもの（（ア）から（ウ）までに掲げるものを除く。）。
 - (オ) 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものを行うこと（（ア）から（エ）までに掲げるものを除く。）。
- イ ア以外で、教育職員等が児童生徒等に対しわいせつな言辞等の性的な言動などの不適切な行為を行った場合は、停職又は減給とする。
- ウ～オ（略）

埼玉県青少年健全育成条例 第19条 淫らな性行為等の禁止

- 第十九条 何人も、青少年に対し、淫らな性行為又はわいせつな行為をしてはならない。
2 何人も、青少年に対し、前項の行為を教え、又は見せてはならない。

※その他、刑法 第176条 不同意わいせつの適応等もあり

◆ 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律の成立

令和3年5月に「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が超党派の議員立法で成立しました。

児童生徒に対する性暴力は、児童生徒の心身に生涯にわたって回復しがたい心理的外傷などの影響を与えるものであり、決して許されません。児童生徒に対するわいせつ行為を行った教員が教壇に戻ってくるという事態はあってはならないという立法趣旨を踏まえ対応する必要があります。

【 法律のポイント 】

1 「わいせつ行為」は「性暴力」として定義

児童生徒等に対する「わいせつ行為」について、「性暴力」として法律で定義されました。「性暴力」には、刑事罰が科されなかった行為も該当し得ること、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無を問わないことに留意が必要です。

2 学校や教職員がすべきことを法定

学校の設置者・学校・教育職員等それぞれの責務について法律で定められました。また、刑事訴訟法に規定されている公務員の告発義務についても改めて記載されています。

学 校…学校全体で児童生徒性暴力等の防止及び早期発見に取り組むとともに、性暴力等を受けたと思われるときは、適切かつ迅速にこれに対処する。
教育職員…教育職員としての倫理の保持を図るとともに、児童生徒が性暴力等を受けたと思われるときは、学校又は学校の設置者へ通報する等、適切かつ迅速にこれに対処する。

3 様々な観点から児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を規定

児童生徒を性暴力から守るため、教職員に対する不祥事防止研修だけでなく、様々な観点から実施すべき施策が規定されました。

(1) 教員免許状の再授与に関する特例

これまでは、懲戒処分を受けて教員免許状を失効した場合、失効から3年経過すれば再び授与することができたが、児童生徒性暴力等を行ったことにより免許状が失効等した者については、その後の事情から再び免許状を授与するのが適当であると認められる場合に限り、免許状を授与する。

(2) 児童生徒等に対する調査

学校の設置者及び学校は、児童生徒及び教育職員に対する定期的なアンケート調査を実施する。

(3) 児童生徒等の保護支援

児童生徒等の保護及び支援並びにその保護者に対する支援を継続的に行う。

(4) 教育職員等に対する啓発

児童生徒等の人権、特性等に関する理解などを深めるための研修・啓発を行う。

児童生徒等と教職員の特性…本研修プログラム「No.5 認知の歪みと行為の正当化」や「No.7 学校という特別な職場環境~教職員と児童生徒の関係~」も参照

(5) 児童生徒等に対する啓発

何人からも児童生徒性暴力等により自己の身体を侵害されることはあってはならないこと、被害児童生徒に対し保護及び支援が行われること等について周知徹底を図らなければならない。

(例：文科省^{いのち}"生命の安全教育"https://www.mext.go.jp/a_menu/danjo/anzen/index.html)

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（法律第57号（令3・6・4））

※一部抜粋

（定義）

第二条

- 1 この法律において「学校」とは、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校並びに就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。
- 2 この法律において「児童生徒等」とは、次に掲げる者をいう。
 - 一 学校に在籍する幼児、児童又は生徒
 - 二 十八歳未満の者（前号に該当する者を除く。）
- 3 この法律において「児童生徒性暴力等」とは、次に掲げる行為をいう。
 - 一 児童生徒等に性交等（刑法（明治四十年法律第四十五号）第一百七十七条第一項に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をすること又は児童生徒等をして性交等をさせること（児童生徒等から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒等に性交等をした場合及び児童生徒等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。
 - 二 児童生徒等にわいせつな行為をすること又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせること（前号に掲げるものを除く。）。
 - 三 刑法第八十二条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成十一年法律第五十二号。次号において「児童ポルノ法」という。）第五条から第八条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和五年法律第六十七号）第二条から第六条までの罪（児童生徒等に係るものに限る。）に当たる行為をすること（前二号に掲げるものを除く。）。
 - 四 児童生徒等に次に掲げる行為（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものをする事又は児童生徒等をしてそのような行為をさせること（前三号に掲げるものを除く。）。
 - イ 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位（児童ポルノ法第二条第三項第三号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること。
 - ロ 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。
 - 五 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものをする事（前各号に掲げるものを除く。）。

（基本理念）

- ### 第四条 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、教育職員等による児童生徒性暴力等が全ての児童生徒等の心身の健全な発達に関係する重大な問題であるという基本的認識の下に行われなければならない。
- 2 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、児童生徒等が安心して学習その他の活動に取り組むことができるよう、学校の内外を問わず教育職員等による児童生徒性暴力等を根絶することを旨として行われなければならない。
 - 3 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、被害を受けた児童生徒等を適切かつ迅速に保護することを旨として行われなければならない。
 - 4 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、教育職員等による児童生徒性暴力等が懲戒免職の事由（解雇の事由として懲戒免職の事由に相当するものを含む。）となり得る行為であるのみならず、児童生徒等及びその保護者からの教育職員等に対する信頼を著しく低下させ、学校教育の信用を傷つけるものであることに鑑み、児童生徒性暴力等をした教育職員等に対する懲戒処分等について、適正かつ厳格な実施の徹底を図るための措置がとられることを旨として行われなければならない。
 - 5 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、国、地方公共団体、学校、医療関係者その他の関係者連携の下に行われなければならない。

不適切なSNS・電子メールの使用

SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）や電子メールが、不祥事、特に児童・生徒に対するわいせつ行為が行われる発端となっている事例があります。

きっかけは「電話での連絡が面倒だ。この程度の連絡なら（SNSで）問題ないだろう。」「相手から返信を求められたから。」など、些細な理由が発端です。

SNS や電子メールは、何時、何処でも連絡をすることが出来て便利です。しかし、児童・生徒とのやりとりを繰り返すうちに、児童・生徒との距離をさらに縮めようと、教職員としての自らの立場を忘れ、より過激な内容やわいせつな内容など不適切な利用にエスカレートしてしまう危険性が潜んでいます。

そこで、県教育委員会では、「わいせつ行為等 行動指針」により、SNS や電子メールを使った児童・生徒との私的な連絡を禁止しています。

1 不祥事の事例

※この事例は実際にあった事案を参考に作成

事例1 教員 A は、放課後に勉強を教えていた生徒 B と、勉強や友人関係の悩みを聞くためメッセージのやりとりを容易に行いたいと考え、生徒 B から SNS の ID を聞き出し、手に入れた。

その後、休日や夜間にも頻繁に SNS を通じて連絡を取り合う中で、ある日、教員 A は生徒 B を元気づけるためにインターネットから面白い画像を見つけて送信した。

教員 A はその時の生徒 B の反応が喜んでいるものと思い込み、不適切な事をしている認識はなかった。

そこで、教員 A はさらに生徒 B を喜ばせようと考え、不適切なメッセージや性的な画像を送り始めた。

エスカレートしていく教員 A とのやりとりに悩んだ生徒 B が別の教員 C に相談し発覚。生徒 B は精神的に追い詰められ、精神科を受診するような状態となってしまった。

事例2 教員 D は地域の行事で偶然出会った自校生徒 E から SNS のアカウントを教えてほしいと言われ、自身の SNS のアカウントを教えた。

その後、SNS で連絡を取り合ううちに一緒に旅行やデートに出かけるような関係になった。また、出かけた際には、車内等で教員 D は生徒 E に対してわいせつな行為を繰り返し行った。

ある日、同様に車内でわいせつな行為を行っていたところを警察官に見つかり、教員 D は埼玉県青少年健全育成条例違反の疑いで取り調べを受けることとなった。

2 SNSや電子メールを使った児童・生徒との私的な連絡の禁止について

（なぜ児童・生徒との私的な連絡を禁止しているのですか）

SNS や電子メールの利用が発端になり、児童・生徒に対するわいせつ行為につながる不祥事が多く起きています。教職員の使命は、児童・生徒の成長を支え後押しすることであって、私的な連絡を行い親密になることではないのです。

なお、児童生徒性暴力防止法における「児童・生徒等」には自校の児童・生徒に限らず、学校に在籍する幼児、児童又は生徒、それ以外の18歳未満の者も含まれます。

（より効率的に連絡を行うには、SNS や電子メールを活用した方がよいのでは）

職務遂行上、必要となる場合には、教育委員会や学校で定めたルールに従い、事前に管理職の許可を得る必要があります。

【参考】H26.12.22 教県第 1004 号「教職員の不祥事防止について（通知）」 本テキスト P86 参照

3 SNSの現状と利用の注意点

インターネット利用者に占める SNS を利用している個人の割合は全体で8割に達し、うち6歳から12歳では約4割、13歳から19歳では約9割となっています。

また、利用目的については「従来からの知人とのコミュニケーションのため」の割合が最も高くなっています。(総務省令和4年通信利用動向調査)

SNSはコミュニケーションツールとしての利便性がある一方、安易な書き込みがトラブルに発展したり、プライバシー情報の書き込みや不適切な写真掲載、誤解を生じるようなメッセージの掲載など様々な危険性も併せ持っています。

児童・生徒との不適切なやり取りだけでなく、こうした危険性に関連した教職員個人の不適切な SNS の利用(児童・生徒との私的な連絡ではない)が、懲戒処分に至った事例もあり、注意が必要です。

SNS利用の注意点(国民のためのサイバーセキュリティサイト(総務省)から抜粋)

- ・偽アカウント、架空アカウントの作成・・・不正リンクへの投稿
- ・プライバシー情報の書き込み・・・引用による情報拡散
- ・SNSへの写真掲載による意図しない情報の流出・・・位置情報による場所の特定

4 考えてみよう

- ① 児童・生徒や保護者への連絡方法について、職場のルールはどのようになっていますか。
- ② 教職員の連絡先の取扱いについて、職場のルールはどのようになっていますか。
- ③ 県教育委員会の「わいせつ行為等 行動指針」が職場内で共有されていますか。
- ④ 以下の項目について、自身の考えや言動を振り返ってみましょう。
 - 児童・生徒との連絡はどのようになっていますか。
 - 自分のスマートフォン等に児童・生徒の連絡先が登録されていませんか。
 - 自分のスマートフォン等で児童・生徒を撮影していませんか。
 - 児童・生徒に自分の SNS のアカウントや ID を教えていませんか。
 - 児童・生徒の方から SNS 等で連絡があった場合、どのように対応しますか。
 - 自身の SNS に学校での出来事などを、個人が特定できる形で投稿していませんか。
 - 個人が特定できるような書き込みなど、不適切な SNS の利用をしていませんか。
 - 職員同士のグループチャットで児童・生徒の個人情報を送信していませんか。

5 問われる責任

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| (1) 行政上の責任・・・懲戒処分(免職又は停職) | (2) 刑事上の責任・・・懲役、罰金等 |
| (3) 民事上の責任・・・損害賠償等 | (4) 社会的な責任・・・報道等 |

【参考】(SNSによる性的言動については懲戒処分の基準4(2)ア(オ)、若しくはイに該当)

懲戒処分の基準 第2 4(2)児童生徒性暴力等

ア 教育職員等(教育職員(教育職員免許法第2条第1項に規定する教育職員をいう。)並びに学校の校長、副校長、教頭、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。以下同じ。)が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項各号に規定する次の行為を行った場合はいずれも免職とする。

(ア)～(エ) (略)

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

イ ア以外で、教育職員等が児童生徒等に対しわいせつな言辞等の性的な言動などの不適切な行為を行った場合は、停職又は減給とする。

ウ～オ (略)

盗撮行為

近年、スマートフォンの普及やカメラ及びカメラ機能を搭載した機器の高性能化、小型化を背景に、盗撮行為に関する規制や罰則の強化の動きがあります。その中、本県教育委員会では、盗撮行為により懲戒処分となる事例が後を絶たない状況です。

特に、児童生徒が被害者となる学校内での盗撮行為は絶対に防がなければなりません。職場において死角を作らないなど、盗撮行為ができない環境づくりが必要です。

1 不祥事の事例

※この事例は実際にあった事案を参考に作成

教員 A は、とても真面目で頑張り屋、生徒からの信頼も厚かった。この日も、学校行事の準備をする生徒の写真を撮り、学級だよりの準備をしていた。

ある日、職員室にカメラを取りに戻るのが面倒で、持っていた自身のスマートフォンで生徒を撮影した。生徒は楽しく話しながら準備をしており、撮影されたことには気付いていない。

「とてもいい表情が撮れた。」と、満足げに自身のスマートフォンを同僚の先生に見せる。いつの間にか、自身のスマートフォンでの撮影が定着していた。

撮影した数ある写真の中に、たまたま生徒の下着が映ったものがあった。やってはいけない事をやっているというスリルに、興奮を覚えた。

その興奮が忘れられず、段ボールに自身のスマートフォンを隠し、タイマー機能付きアプリケーションを使って、生徒の更衣中の動画撮影を繰り返した。ある日、生徒が更衣室内の違和感に気づき、教員 A の盗撮行為が判明し、教員 A は免職の懲戒処分となった。

その日から、学校は対応に追われた。生徒・保護者への説明。卒業生からも、自身が被害に遭っているかもと不安を募らせる問い合わせや地域住民、マスコミからの問い合わせが相次いだ。

SNS で教員 A の名前はすぐに知れ渡り、教員 A の家族は転居を余儀なくされた。

2 カメラの小型化・高性能化

スマートフォンの普及で、誰もが高性能な小型カメラを常時携帯する時代になりました。

また、盗撮被害者の支援を行っている NPO 法人全国盗撮犯罪防止ネットワークさんの話では、現在販売されている盗撮に使用されているカメラは 1mm ほどのレンズで撮影が可能であり、見つけるのは決して簡単ではないそうです。

学校の教室・トイレ・部室・職員室・保健室等盗撮されやすい場所には、多くの備品が存在し、その中に見慣れない物を置けば発見される確率が高いですが、そこに“ある・存在する物の中”に設置し細工することは、簡単にできてしまいます。“誰でも簡単に入手可能”であり“バレないだろう”という安易な考えが犯罪を助長しているというのが現状です。

3 考えてみよう

- ① 個人所有のデジカメやスマートフォンで授業や部活動の撮影をすることは適切ですか。(使用、持込みに関し、ルールはありますか。知っていますか。)
- ② 盗撮行為に至らないために、職場でできる防止策はどんなことがありますか。(環境面、職員の健康面、相談体制など)
- ③ 盗撮行為者が出た場合の、児童生徒への影響はどのような事が考えられますか。(被害者の心理や後遺症は。周囲の児童生徒への影響は。)
- ④ 同僚が児童生徒の隠し撮りをしていることに気づいた場合、どのように行動しますか。
- ⑤ 許可なく撮影した児童生徒の写真を個人所有していませんか。
- ⑥ 盗撮行為など、悪いと分かっているにもかかわらず、やめられなくなっていることはありませんか。

4 盗撮行為と依存症の関係 ～精神科医の先生に聞いてみました～



Q：どうして盗撮行為を止められないのでしょうか。

A：相談に来る患者は、盗撮行為を「ストレス解消」「性的欲求を満たすため」と言う人が多いのですが、「スリルを味わう」ことが行為の本当の目的であることが多いです。いわば、「チャレンジ病」とも言えます。一度成功するとそのスリルに病みつきになり、「病気（依存症）」に熟していくのです。

5 相談窓口

悪いと分かっているにもかかわらずやめられないのは、依存症が原因かもしれません。少しでも心当たりがある、不適切な行為に対して衝動が抑えられない、強い固執があると感じたら、専門医に相談しましょう。過ちにより被害者を出さないことは元より、自らを守る事にもつながります。

依存症に関する相談ができる医療機関（公立学校共済組合埼玉支部事業）

医療機関	電話番号	住 所	休診日
大石クリニック	045-262-0014	神奈川県横浜市中区弥生町4-4-1	日曜・祝日
周愛利田クリニック	03-3911-3050	東京都北区上中里3-6-13	日曜

対 象 者：依存症の悩みを持つ教職員（組合員）及び組合員の悩みについて相談したいその家族

利用方法：希望の医療機関に直接電話し、「公立学校共済組合埼玉支部の教職員メンタルヘルス相談利用」である旨を伝え、予約・相談する。

相 談 料：年度内3回まで無料

そ の 他：共済組合では、利用者の報告を受けていません。どなたが受診されたか特定できないようになっていますので、安心して御相談ください。

6 問われる責任

- (1) 行政上の責任・・・懲戒処分（免職又は停職）
- (2) 刑事上の責任・・・懲役、罰金等
- (3) 民事上の責任・・・損害賠償等
- (4) 社会的な責任・・・報道等

【参考】

懲戒処分の基準 第2 4 (2) 児童生徒性暴力等

ア 教育職員等（教育職員（教育職員免許法第2条第1項に規定する教育職員をいう。）並びに学校の校長、副校長、教頭、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。以下同じ。）が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項各号に規定する次の行為を行った場合はいずれも免職とする。

(ア)～(イ) (略)

(ウ) 刑法第182条の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律第5条から第8条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律第2条から第6条までの罪（児童生徒等に係るものに限る。）に当たる行為をすること（(ア)及び(イ)に掲げるものを除く。）

(イ) 児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるような行為をすること又は児童生徒等をしてそのような行為をさせることであって、心身に有害な影響を与えるもの（(ア)から(ウ)までに掲げるものを除く。）

(オ) (略)

イ～オ (略)

懲戒処分の基準 第2 5 (14) 盗撮行為等

法律又は条例に違反して盗撮行為又はほのそき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

懲戒処分の基準 第2 5 (15) 性的姿態の撮影等（4 (2) に該当するものを除く）

法律に違反して、性的な姿態を撮影し、性的影像記録を提供又は保管し、性的な姿態の影像を送信し、送信された性的姿態等の映像を記録等する行為のいずれか又は全てをした職員は、免職又は停職とする。

埼玉県迷惑行為防止条例 第2条の2 ※R3.4改正（盗撮行為の規制場所が拡大し学校も対象に）

一次に掲げる場所*又は乗物にいる人の通常衣服その他の身に着ける物で覆われている下着又は身体を写真機、ビデオカメラその他の機器を用いて撮影し、又は撮影する目的で写真機等を向け、若しくは設置すること。 *住居、浴場、更衣室、便所、公共の場所、学校等

性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（性的姿態撮影等処罰法）第2条（R5.7 性的姿態撮影罪の新設）

→ 法律の概要等は、法務省 HP「性犯罪関係の法改正等」を参照

※その他、盗撮による児童ポルノ製造罪（児童ポルノ禁止法第7条第5項）、建造物侵入罪（刑法第130条）の適用等もあり

セクシュアル・ハラスメント

県要綱では、セクシュアル・ハラスメントを「職員が他の職員、児童・生徒等及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに児童・生徒等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動」と定義しています。「性的な言動」とは、性的な関心や要求に基づく言動のことです。

セクシュアル・ハラスメントは、相手の人権を無視した不快感を与える行為であり、男性・女性問わず、加害者にも被害者にもなりうる問題です。

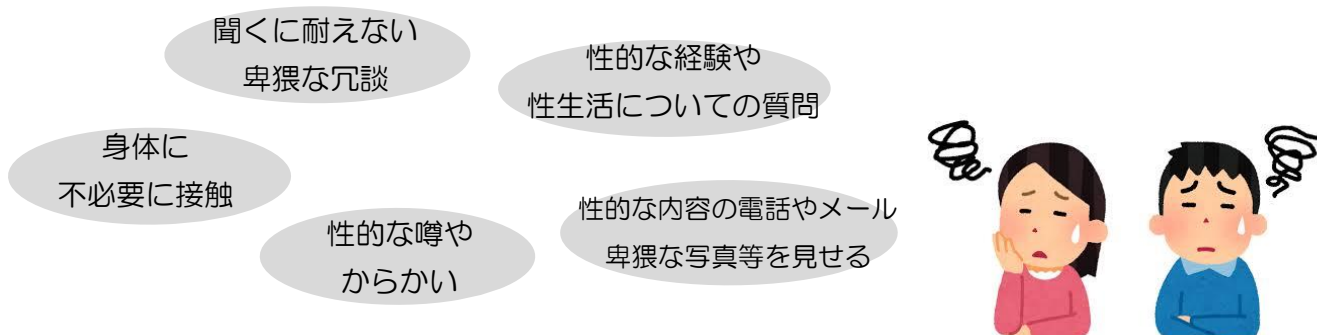
1 不祥事の事例

※この事例は実際にあった事案を参考に作成

- 事例1 教員 A は、忘年会後の2次会のカラオケボックスにおいて、教員 B を隣に座らせた上で、性的な経験や性生活について執拗に質問した。
- 事例2 教員 B は、女子運動部の部員に対し、ミスプレーなどをしたことを理由に体育教官室に呼び出し、暴言を吐き、背中や太ももを叩いたり触れたりなど不適切な行為を行った。
- 事例3 校長 C は、PTA の歓送迎会後の帰り道で、女性役員を執拗に2人きりの食事に誘い、その後も、一方的にプレゼントを何度も贈り、また、性的な内容のメールを送った。
- 事例4 教員 D は、教育実習生と LINE の連絡先を交換して食事に誘い、性的な経験について質問したり身体に密着したりするほか、食事後にホテルに誘った。

2 セクシュアル・ハラスメントになり得る性的な言動

職務上の地位を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した人に不利益（解雇・配置転換など）を負わせる行為は、当然セクハラに該当します。（対価型セクシュアル・ハラスメント）また…



このような、職場内での性的な言動により働く人たちを不快にさせ、職場環境を損なう行為も該当します。（環境型セクシュアル・ハラスメント）

その他、以下のような行為もセクシュアル・ハラスメントになりえます。

電子メールや SNS の乱用

メールや SNS を使用して、執拗な食事やデートの誘いをするなど

ジェンダーハラスメント

「男のくせに」「女らしく」など、固定的な性差概念（ジェンダー）にもとづいた差別や嫌がらせ、お茶くみの強要など

セクシュアル・マイノリティに対する偏見や差別

性的指向（人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか）若しくは性自認（性別に関する自己意識）をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたり（アウトティング）すること

3 飲酒を伴う場でのセクハラ

飲み会の2次会やカラオケなど、飲酒量が多くなりがちな場でのセクハラが多数起きています。

お酒の飲みすぎは、普段真面目に仕事に取り組んでいる人でも、判断力が鈍り、理性を失ったり感情を制御できなくなったりします。これは、アルコールを摂取すると、理性を司る大脳新皮質の活動が低下することで、抑えられていた大脳辺縁系（感情や原始的欲求を司る）の活動が活発になり、抑制していた喜怒哀楽の感情や欲求がストレートに出てしまうのです。

4 考えてみよう

- ① 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があることを認識していますか。
- ② 不快に感じるか否かについては個人差があることを認識していますか。
- ③ 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ていませんか。
- ④ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしていませんか。
- ⑤ 受け手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を繰り返さないようにしていますか。
- ⑥ セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、受け手からいつも意思表示があるとは限らないことを認識していますか。
- ⑦ 勤務時間外における懇親会等の場における言動にも注意をしていますか。
- ⑧ セクシュアル・ハラスメントになり得る言動について、同僚同士で注意し合っていますか。

5 相談窓口

セクシュアル・ハラスメントを受けた場合や見聞きした場合には、直ちに管理職又は以下の相談窓口へ相談してください。

窓口名	担当	電話番号
校内の相談窓口 (セクシュアル・ハラスメント相談員等)	※校内の担当者名を記載	
県の相談窓口 (県立学校が対象)	県立学校人事課 管理指導担当	048-830-6726
教職員コンプライアンス相談ホットライン 平日9時～17時(12時～13時除く)	担当部署 県教育局総務課	048-830-6629

6 懲戒処分の基準

第2 1 (15) セクシュアル・ハラスメント

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい（ストーカー行為*を除く）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。

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

* 別に処分基準あり 第2 5 (16) ストーカー行為

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下、「マタニティ・ハラスメント等」という。）とは、妊娠、出産したことにに関する言動や、妊娠、出産、育児又は介護に関する休暇の取得等制度利用に関する言動により、当該職員の勤務環境が害されることをいいます。

このようなハラスメントを防ぐには、「お互い様」の職場風土の醸成がポイントです。

1 マタニティ・ハラスメント等に該当する典型例

- ① 上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱いに関し、不利益を受けることを示唆すること。
- ② 妊娠、出産、育児または介護の制度等の利用をしないように言ったり、請求を取り下げのように言ったりするなど、制度等の利用を阻害すること。
- ③ 妊娠等したことや、制度等を利用したことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること。（客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で、看過できない程度の障害が生じるようなものに限る。）

2 想像してみよう

妊娠、出産、育児、介護という事情を抱えている職員、それぞれ色々な思いがあります。

妊娠したことは嬉しいけど、悪阻が想像以上に辛く、これまで通りの仕事ができない自分に戸惑いがある。

子供の送り迎えのため、定時で上がらなければならないが、毎日同僚からの目が冷たい気がする。残れるなら残りたい思いもあるのに…。

妊娠が分かった時点で育児休業期間を早く決めてと言われても…まだどうしたらいいかわからない。

介護は先が見えず辛い…。いつまでこの生活が続くのだろうか。

親が認知症の徘徊で時々警察から引き取り連絡が。心置きなく仕事したいのに、気が気じゃない。

配慮してあげているんだからという雰囲気か耐えられない。時間内は仕事をしっかりしているのに。



3 考えてみよう

- ① 出産・子育てなどの事情がある職員からの休業・休暇申請を「わがまま」「迷惑」だと考えていませんか
- ② マタニティ・ハラスメント等の言動を見聞きした場合、どの様に対応しますか。
- ③ 制度を利用する人、それを周囲で支援する人、それぞれが互いを思いやり、利用しやすい環境づくりに配慮していますか。
- ④ 学校運営、業務運営を優先するあまり、事情のある人を排除しようとしていませんか。

4 相談窓口

マタニティ・ハラスメント等を受けた場合や見聞きした場合には、直ちに管理職又は以下の相談窓口へ相談してください。

窓口名	担当	電話番号
校内の相談窓口 (マタニティ・ハラスメント等防止推進員等)	※校内の担当者名を記載	
県の相談窓口 (県立学校が対象)	県立学校人事課 管理指導担当	048-830-6726
教職員コンプライアンス相談ホットライン 平日9時～17時(12時～13時除く)	担当部署 県教育局総務課	048-830-6629

5 関係法令

妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱い、育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱いは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法でかねてよりそれぞれ禁止されています。

また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、平成29年1月から上司・同僚が、妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により、妊娠・出産等した女性労働者や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないように、事業主として防止措置を講じることが新たに義務付けられています。

コラム

お互い様の気持ちで

それぞれの置かれた環境は異なります。結婚している人、していない人、子供がいる人、いない人、親など家族の介護が必要な人、そうでない人。そして、同じ家族構成であっても、事情はまちまちです。

妊娠、出産、育児、介護は、自分の都合だけではどうにもならないという特徴があり、それに向き合う方々は、様々な気持ちの葛藤や思いがあるのです。また、そういう事情がない方々も、例えば結婚したいけどできない、子供が欲しいけどできないなど、様々な思いや悩みがあり、妊娠・出産・育児の話聞くことを不快に思う人もいるのも事実です。

突然の事故でいつ怪我をして働けなくなるか分からないように、自身の置かれた状況はいつ変化してもおかしくありません。そして、公私を両立できるように、様々な福利厚生制度が設けられており、それを利用する権利を有しています。

いつでも互いに気持ちよく仕事ができるよう、いつ自分が相手の立場に立たされてもおかしくない事を考え、お互い様の気持ちで、互いに気持ちよく仕事ができる環境を構築しましょう。



パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント（以下、「パワハラ」という。）とは、①職務上の権限や地位などの職場内の優位性を背景にして、②業務上必要かつ適正な範囲を超えて、③継続的に精神的・肉体的苦痛を与える言動をいいます。上司から部下に限らず、同僚同士、部下から上司の場合もあり得ます。

令和2年6月に、改正労働施策総合推進法が施行され、職場におけるパワハラ防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

1 パワハラ6類型 ～こんな言動はパワハラです！～



身体的な攻撃
殴る、蹴るなどの暴行を行う。書類などで頭を叩く。



精神的な攻撃
感情にまかせた暴言を吐く。人前で激しく叱責する。長時間、執拗に叱る。

指導の範囲を超えた感情に任せた言動は、パワハラになりうるという認識を持つことが大切です。

仕事の内容や指示・指導とは全く関係のない、感情にまかせた発言例：

- 「辞めちまえ」
- 「役立たず」
- 「異動させてやる」
- 「お前なんかいらぬ」
- 「俺の顔に泥を塗るな」
- 「俺が一生懸命働いているのに、何故部下のお前がのほほんとしている」
- 「バカには何を言っても無駄だ」

など



過大な要求
不要不急の時間外勤務を強要する。達成不可能な仕事を与える。



過少な要求
能力・経験に応じた仕事をさせずに、雑用ばかりやらせる。



人間関係からの切り離し
無視する。故意に仕事上の意見を述べさせずに孤立させる。相談を拒絶する。



個の侵害
交際相手について執拗に問う。宴会などへの参加を強要する。

2 パワー・ハラスメント対策の法制化 ～労働施策総合推進法の改正～

改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワー・ハラスメントについて事業主に防止措置を講じることが義務付けられています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

このような状況を受けて、県教育委員会の「懲戒処分の基準」にも、「パワハラ」の標準例が追加されました。（次ページ参照）

3 考えてみよう

- ① 職場でパワハラと言動を見聞きすることはありますか。
- ② パワハラを受けた場合やパワハラと言動を見聞きした場合には、どの様に対応しますか。
- ③ 普段からコミュニケーションを大切に、誤解や行き違いを生まないようにしていますか。
- ④ 業務と関係のない言動や、指導の範囲を超えた感情にまかせた言動は、パワハラになりうるという認識を持っていますか。
- ⑤ 相手方から明確な拒否や抗議などの意思表示があるとは限らないことを認識していますか。
- ⑥ パワハラは、やった本人には自覚がないことがあることを認識していますか。
- ⑦ 以下の項目について、自身の行動を振り返ってみましょう。
 - 乱暴な言動で相手を威圧することはありませんか。
 - 些細な失敗を執拗に批判することはありませんか。
 - 自分のやり方を部下や同僚に強制していませんか。
 - 自分の経験や考え方に固執して、他の人の意見を排除することはありませんか。
 - 相手のプライバシーに必要以上に干渉していませんか。
 - 指導・注意をする場合に、場所に配慮して行っていますか。
 - 相手が嫌がっていることがわかっていても、同じ言動を繰り返していませんか。
 - 酒席やレクリエーションなど、勤務時間外の言動も注意していますか。

4 相談窓口

相手に対し、拒否や抗議などの明確な意思表示をしましょう。また、信頼できる上司や同僚、以下の相談窓口にご相談しましょう。

窓口名	担当	電話番号
校内の相談窓口 (パワー・ハラスメント防止推進員等)	※校内の担当者名を記載	
県の相談窓口 (県立学校が対象)	県立学校人事課 管理指導担当	048-830-6726
教職員コンプライアンス相談ホットライン 平日9時～17時(12時～13時除く)	担当部署 県教育局総務課	048-830-6629

パワハラは、正常な業務運営の支障となるとともに、心身の不調をきたす要因の一つともなり得ますので、必要に応じて健康相談窓口も御活用ください。

○県教育局福利課(保健師による健康相談)048-830-6971 ※市町村立学校職員は対象外です。
(相談内容により、精神科医師・臨床心理士による相談を勧めることがあります。)

5 懲戒処分の基準

※令和2年7月に「パワハラ」の標準例が追加されました。

第2 1 (16) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント(パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱第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。

個人情報適切な管理

個人情報や、業務の中で知った秘匿すべき情報の取扱いに関する事故については、日常的な業務におけるちょっとした怠慢や不注意、出来心が、大きな被害につながります。

ほとんどの職員は、業務上個人情報等の秘密を扱う機会があることから、誰もが起こしうる不祥事の一つです。特に、電子データは、漏洩するとネット上で拡散される危険性があり、回収することは極めて困難です。事故防止のため、定められた手続きを各職員が遵守することはもちろん、手続き自体が形骸化しないよう、なぜそのような手続きが求められるのかを職員全員が意識し、相互に注意喚起できる組織的風土の醸成が求められます。

1 不祥事の事例

※この事例は実際にあった事案を参考に作成

事例1 教員 A は、自宅で仕事をするため、校長の許可を得ず、子供たちのテスト結果等が記録された USB メモリを職場から持ち出した。自家用車で退勤中、夕食のためにファミリーレストランに寄った際、USB メモリの入ったカバンを車内に置き去りにしたところ、車上荒らしに遭い、カバンごと USB メモリを盗まれた。

事例2 教員 B は、子供たちの健康状態に関する情報が記載された保健調査票を、普通教室の担任机の机上に置き忘れて帰宅した。翌朝、置忘れに気づいて慌てて教室を探したが、発見することは出来なかった。

事例3 教員 C は、担任している子供たちの写った写真を、個人名が分かる状態で、自身の SNS 上に掲載した。

2 組織的に不祥事を防ぐポイント

ポイント1 約束事の徹底

以下の約束事はどうなっていますか。

- ・ 個人情報を入手する方法（本人への許可、所属長への許可、使用目的の明示）
- ・ 個人情報の置き場所（データや紙の書類の保存方法、保管場所）
- ・ 個人情報を持ち出す際の手続き（持出し理由、事前許可）
- ・ 個人情報を持ち出した後の留意事項（携帯の方法、返却の際の手続き）

ポイント2 整理整頓

執務室や机上が散らかった状態では、容易に紛失事故が発生します。常に整理整頓を心掛け、書類や書籍などの置き場を決めましょう。

「気持ち」が散らかった状態も注意が必要です。あわてて複数の保護者に電子メールを送った際に、宛先を BCC にしなかったため保護者の連絡先が漏洩する事故が繰り返し起きています。個人情報を取り扱う際には、その重要性に留意し、落ち着いて処理をしましょう。

ポイント3 職員間の注意喚起

管理職は職員の情報の取扱いについて注意をする必要がありますが、管理職だけでは、大勢いる職員一人一人の対応に注意するには限界があります。

席の隣同士、学年団や各担当内の職員同士、互いに目を配らせ、不適切な取扱いがある場合には声かけを行い、学校（所属）全体で事故防止につなげましょう。

例えば、パソコンのパスワードをモニターに付箋で貼り付けている職員や、個人所有のパソコンやデジタルカメラ、USB メモリ等を業務に使用している職員はいませんか。

3 考えてみよう

- ① 個人情報等の取扱いに関する規程の内容について、職員に周知徹底されていますか。
- ② 個人情報等の取扱いが不適切な場合、直ぐに職員間で注意や是正ができていますか。
- ③ 個人情報や秘匿すべき情報の管理・保管場所は所属所内で定められていますか。
- ④ 自身の行動について、振り返ってみましょう。
 - 自身が守るべき情報セキュリティの規定等を理解していますか。
 - 自身が扱う情報について、どれが個人情報又は秘匿すべき情報が把握していますか。

- 個人情報（通知表や実施したテスト用紙などの成績物等）や秘匿情報が記載された文書等を、教室（又は執務室の机上）に置きっぱなしにしていることはありませんか。
- 個人情報や USB メモリ等電子的記録媒体を、やむを得ず持ち出す場合、所属長（校長）の許可を得ていますか。
- 許可を得てやむを得ず個人情報等が記載された紙や USB メモリ等電子的記録媒体を持ち出した場合、常に盗難・紛失に注意を払いつつ携帯するとともに、他の場所に立ち寄りたりせず速やかに帰宅していますか。
- 持ち出した個人情報等は許可された期限までに返却する、貸与された USB メモリ等に保存したデータを削除するなど決められた事後の手続きを確実にしていますか。
- 個人情報を利用目的以外に使用していませんか。
- 個人情報を本人の同意を得ずに第三者に提供していませんか。
- 私的な手帳などに児童・生徒等の個人情報を書き込んで持ち歩いていませんか。
- 飲食店や公共の場所などで、子どもや保護者のこと（業務で知り得た情報）を話題にすることはありますか。
- 個人のブログや X（旧 Twitter）、インスタグラム、LINE などの SNS を使って、個人情報や秘匿情報にあたる写真や内容を投稿したり、特定の人へ送信したりしていませんか。
- 端末の故障や誤操作等によるデータの滅失・毀損に備え、必要に応じてバックアップをとっていますか。
- 作業後の個人情報のデータは、定められた場所に保存するか、削除していますか。
- ハードディスクや CD、DVD、USB メモリ等を廃棄する場合、データ消去だけでなく、情報漏洩防止の対策（専用ソフトの使用や物理的破壊等）を施していますか。
- 保護者や外部の業者など複数の相手にメールを送信する場合は BCC で送付していますか。また、送信する前に送信先及び内容に誤りや不適切な点がないか複数の目で確認していますか。

4 問われる責任

- (1) 行政上の責任・・・懲戒処分（減給又は戒告）
- (2) 刑事上の責任・・・懲役、罰金等
- (3) 民事上の責任・・・損害賠償等
- (4) 社会的な責任・・・報道等

【参考】

懲戒処分の基準 第2 1 (9) 個人情報の盗難、紛失又は流出

過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、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。この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職又は減給とする。

地方公務員法 第34条 秘密を守る義務

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

個人情報の保護に関する法律 第180条

教育委員会の職員又は職員であった者等が、その業務に関して知り得た保有個人情報を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し、又は盗用したときは、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

コラム

黒塗りの方法、大丈夫？

【事例】

個人情報にマスキング（黒塗り）をした電子ファイルをウェブサイトに掲載したところ、特定の環境下でマスキングが外れ、マスキングされた内容が閲覧可能になった事例がありました。

【原因】

正しいマスキング方法によらず、マスキング処理を行ったことが原因です。

【防ぐためには】

電子ファイルを画像形式にするなど、マスキング部分がいかなる操作等によっても閲覧できない処理が必要です。今一度、黒塗りの方法について確認してみましょう。

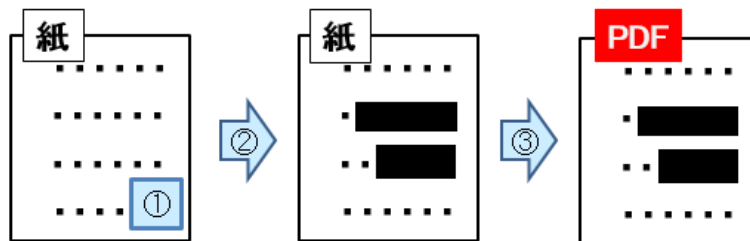
（次頁「不開示情報を含む行政文書等を電子的に開示する際の墨塗り処理の方法」参照）

◆ 不開示情報を含む行政文書等を電子的に開示する際の墨塗り処理の方法

出典： 個人情報の保護に関する法律についての事務対応ガイド（個人情報保護委員会）を加工して作成 <https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/>

1 電磁的記録の提供により開示しようとする行政文書等が紙の文書の場合

コピー（写し）を用意し、そのコピー（写し）の不開示にしようとする部分に墨塗り処理を行い、これをスキャナで読み取って電磁的記録（PDF ファイル）とし、当該電磁的記録を開示する。

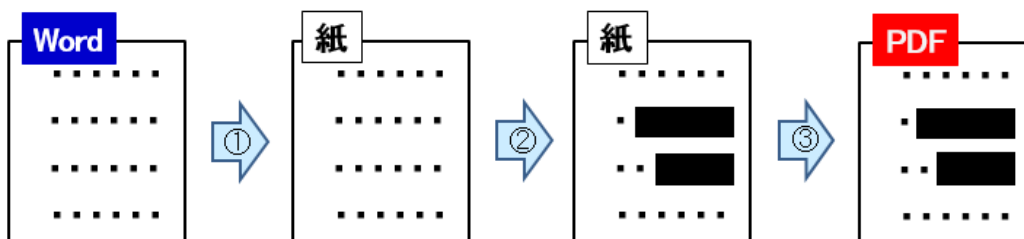


- ① 行政文書のコピー（写し）を用意
- ② 不開示にしようとする部分を墨塗り（例：マジックペン等で塗り潰し）
- ③ スキャナで読み取って電磁的記録化（PDFファイル）

なお、不開示にしようとする部分に墨塗り処理を行った後、当該部分が判読できる状態になっていないか目視で確認することが必要である。

2 電磁的記録の提供により開示しようとする行政文書等が電磁的記録の場合

一度、プリントアウトして紙媒体とした上で、不開示にしようとする部分に墨塗り処理を行い、これをスキャナで読み取って再び電磁的記録（PDF ファイル）とし、当該電磁的記録を開示する。

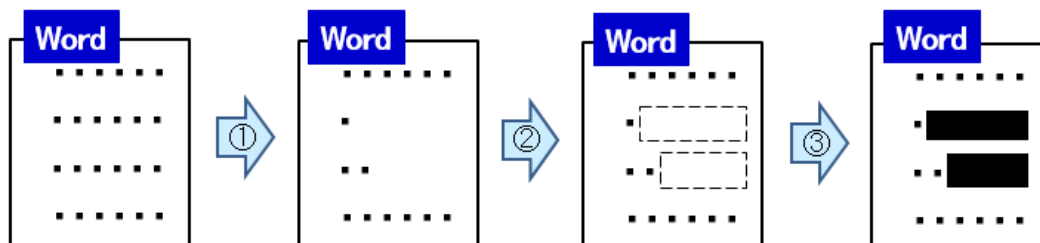


- ① 行政文書をプリントアウトして紙媒体を用意
- ② 不開示にしようとする部分を墨塗り（例：マジックペン等で塗り潰し）
- ③ スキャナで読み取って電磁的記録化（PDFファイル）

なお、不開示にしようとする部分に墨塗り処理を行った後、当該部分が判読できる状態になっていないか目視で確認することが必要である。

3 その他に考えられる方法

電磁的記録の不開示にしようとする部分の情報（文字等）を削除し、黒く塗り潰したテキストボックスを置いた上で、当該電磁的記録を開示する。

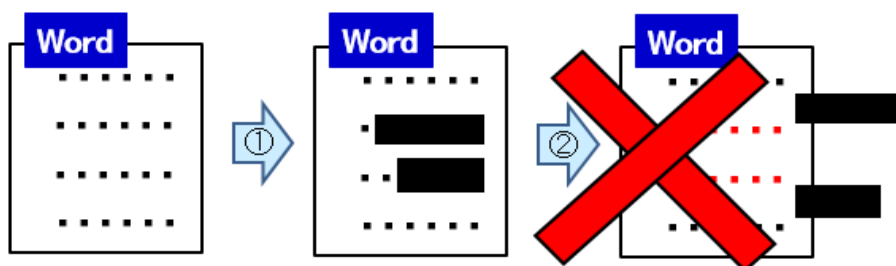


- ① 不開示にしようとする部分の情報（文字等）を削除
- ② 不開示にしようとする部分がどこか目視で把握可能にするため、削除した文字数分空白を入力
- ③ 当該空白の上に黒く塗り潰したテキストボックスを置く
(Excelファイルでは、セルを黒く塗り潰す)

なお、不開示にしようとする部分の情報（文字等）を削除した後、「変更履歴の記録」機能により、当該情報が判読できる状態になっていないことを目視で確認することが必要である。

4 不適切なマスキングの例

上記3の例で、不開示部分の情報を削除することなく、単に、当該部分に黒く塗りつぶしたテキストボックスを置くだけでは、その後に当該テキストボックスを容易に外すことが可能であり、不開示部分のテキストデータが保持されているため、マスキング処理の方法としては不十分である。



- ① 不開示にしようとする部分の情報（文字等）を削除せずに黒く塗り潰したテキストボックスを置く
- ② テキストボックスをずらしたり削除したりすることで、不開示情報を確認することができる

1～3以外のマスキング方法については、国の機関である個人情報保護委員会作成の「個人情報の保護に関する法律についての事務対応ガイド」等を参照してください。

コンピュータウイルス感染など情報セキュリティに対する脅威

ネットワークや情報システムは、今や日々の業務に不可欠なものとなっており、たった一人のパソコンがウイルス等に感染しただけで、多くの職員の業務に支障が出たり、復旧に多大なコストを要したりするなど、その影響は想像以上に大きいものとなることがあります。

情報の金銭的価値が増している昨今、学校を含め、自治体の組織は日々サイバー攻撃に晒されています。また、その手口も年々巧妙かつ高度なものが増えてきていることから、情報セキュリティポリシーを順守することはもちろん、情報セキュリティに関する知識やその対応策について、日々情報を収集し、アップデートしていくことが求められます。

1 不祥事の事例

※この事例は民間企業等で実際にあった事案を参考に作成

事例 教員 A は、「差出人：文部科学省 件名：至急御回答ください」とのメールに記載されていた URL をクリックし、回答した。後日パソコン上に「お客様のファイルをウイルスによって暗号化しました。」とのメッセージが突然表示され、パソコンや共有フォルダに保存されたデータが開けなくなった。なお、表示された文面は、暗号化解除のために金銭を要求するとともに、要求を受け入れなければ窃取した個人情報売却などの脅迫を伴うものであった。

ウイルスは同一のネットワークで繋がっているパソコンにも広がっていたことから、組織全体の業務に大きな支障を生じさせることとなった。

被害の調査を行う中で、感染したパソコン内及び共有フォルダ内に保存されていたデータが外部へ送信されていることが判明し、情報漏洩が明らかになった。暗号化されたデータの復旧には3か月を要し、100万円を超える費用が発生することとなった。

2 組織で防ぐ

以下のポイントは標準例です。実際には各システム管理者等が定めたものに従ってください。

ポイント1 定められた情報セキュリティ対策の確認・順守

- 情報資産を守るために各職員が順守すべきと定められている内容を知っていますか。
- 定期的に所属内で情報セキュリティ対策に関する研修を実施していますか。
- 職員用パソコン（貸与、許可されているものを含む）を使って業務に関係のないインターネットサイト等を閲覧していませんか。
- 不審なメールが届いた場合、添付ファイルや本文中の URL を開かず削除していますか。また、判断に迷う場合は所属長や情報セキュリティを担当する部署へ相談していますか。
- 私用又は外部の者が所有する USB メモリ等の電磁的記録媒体について、ウイルススキャンを行うことなく安易に職員用パソコン（貸与、許可されているものを含む）へ接続していませんか。
- ウイルスへの感染が疑われた場合、自身が取るべき行動を知っていますか（即時ネットワークを切断、所属長へ報告、感染原因とみられるメール等の証拠保全）
- ウイルス対策ソフト等は常に最新の状態が保たれていますか。
- パスワードは定期的に変更し、推測されにくいものを使用していますか。

ポイント2 情報セキュリティインシデントの事例や情報の収集・共有

- 情報セキュリティ担当部署が発信する注意喚起情報を定期的に確認していますか。
- 他の自治体や民間企業等で発生した情報セキュリティインシデント事例等について、積極的に情報収集し、所属内で共有が図られていますか。

3 想像してみよう

- ◎ 自分のパソコンがウイルスに感染したことにより、共有フォルダやメール等を介して自所属のみならず他所属の職員のパソコンやシステム全体に障害が発生した場合にどのような結果を招くか想像してみましよう。

4 巧妙化・高度化するサイバー攻撃の手口

(1) 標的型攻撃メール

重要な情報を盗むことなどを目的として、組織の担当者が業務に関係するメールだと信じて開封してしまうよう巧妙に作り込まれたウイルス付きのメールのことです。最近では地方公共団体もそのターゲットとなっています。

標的型攻撃メールのウイルスは、ウイルス対策ソフトでは検出されないものが多いため感染に気づきにくく、知らぬ間に被害が拡大しているケースがあり、深刻な問題となっています。

※出典：総務省『国民のためのサイバーセキュリティサイト』

(https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/kokumin/index.html)

【標的型攻撃メールの例】

The diagram shows an email header and body with several red callout boxes pointing to suspicious elements:

- みせかけの差出人** (Fake sender): Points to the sender address field.
- 本来の差出人** (Real sender): Points to the actual sender address.
- 特にフリーメールアドレスに注意!** (Pay special attention to free email addresses!): Points to the Gmail address in the sender field.
- 解説と特徴** (Explanation and features): A text box on the right explaining the email's characteristics.
- 【解説】** (Explanation): States the email is disguised as from the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology.
- 【特徴】** (Features): Lists characteristics like 'fake sender', 'real sender', and 'no reply'.
- 気をつけるポイント** (Points to be careful of): Advises not to click links or attachments easily.
- 業務に関連のありそうな内容の件名及び文面** (Subject and content related to business): Points to the subject and body text.
- クリックするとウイルスに感染** (Clicking leads to virus infection): Points to a link in the body.
- 実在する部署の名称** (Name of an actual department): Points to the recipient's name.
- 標的型攻撃メールの見分け方(例)** (How to identify targeted phishing emails (examples)): A checklist of signs.
- 迷った時は** (When confused): A note at the bottom advising to contact the security department.

差出人: 文部科学省(xxx@mext.go.jp) <yyy@gmail.com>
件名: 【至急】全国学力・学習状況調査に係るアンケートについて
各公立学校御担当者様
いつもお世話になっております。
標記のアンケートについて、御回答いただいております。
お手数ですが、大至急以下のURLから御回答ください。
<http://www.yyy.org/download/>
問い合わせ先
文部科学省総合教育政策局調査企画課学力調査室
TEL:03-xxxx-yyy
注)使用するメールソフトにより、表示のされ方は異なります。

実在する部署の名称

気をつけるポイント

- メール内のリンクや添付ファイルは安易にクリックしない。

標的型攻撃メールの見分け方(例)

- メール内容が全く心当たりがない業務ではありませんか。
- 「本来の差出人」が見覚えのないメールアドレスではありませんか。
- 文字のフォントや日本語が不自然ではありませんか。
- 見慣れない拡張子のファイルが添付されていませんか。

迷った時は

安易に添付ファイルを開封したり、URLをクリックせず、情報セキュリティを担当する部署等に連絡をして判断を仰いでください。

(2) ランサムウェア

ランサムウェアとは、身代金という意味を持つ英単語の「Ransom (ランサム)」と、コンピュータウイルス等を含むコンピュータに何らかの処理を行うプログラムなどを指す「Software (ソフトウェア)」を組み合わせた造語です。(出典：警視庁 HP)

感染すると、パソコンやサーバに保存しているデータが暗号化され使用できなくなり、データを復元する対価として金銭を要求されることがあります。さらには、データを盗み取った上、「対価を支払わなければデータを公開する」などと金銭を要求するダブルエクストーション(二重恐喝)という手口も発生しています。

近年は、法人や自治体を標的とした攻撃手法が主流となっており、感染したパソコンが接続する内部ネットワーク全体に感染を拡大させる手口が登場しています。この種のマルウェア(悪意のあるソフトウェア)に感染すると、組織内での業務の停滞や情報漏洩、情報漏洩による県民からの信頼喪失等、被害が広範かつ深刻化する恐れがあり、特に注意が必要です。

5 問われる責任

- (1) 行政上の責任・・・懲戒処分(免職、停職、減給、戒告) (2) 刑事上の責任・・・懲役、罰金等
(3) 民事上の責任・・・損害賠償等 (4) 社会的な責任・・・報道等

【参考】

懲戒処分の基準 第2 1 (7) 秘密漏えい

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

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

懲戒処分の基準 第2 1 (9) 個人情報の盗難、紛失又は流出

過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、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。この場合において、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職又は減給とする。

不適正な公金等の取扱い

公金の横領が許されないことは誰もが知っていますが、「忙しかったから現金の入金を後回しにしていたら現金の行方が分からなくなった」「最後に帳尻があってほしいと思いつ時的に私的流用した」など、ずさんな会計処理が原因の会計事故が生じています。

このような事故は、組織として適切な処理をしていけば防げる事故です。上司や決裁権者（所属長）も管理責任により懲戒処分の対象となり得ます。

1 不祥事の事例

※この事例は実際にあった事案を参考に作成

事例1 職員 A は事務職として採用され、2年目に入り、給食費や職員の親睦会会計などを任せられるようになった。集金をしていると、お釣りを求められることもあり、手元にある程度現金があった方が便利だと気づいた。そこで、集金したお金はすぐに学校の口座に入金せず、ある程度貯まってからまとめて入金するようになった。同僚の先生方からも、いつもお釣りを持ち合わせていて、助かると声をかけてもらい、頼られていることが嬉しかった。

ある日、旧友からの誘いがあり、急遽飲みに行くことになった。持ち合わせがなかったため、ATMに寄ってから行くはずだったが、仕事の都合で学校を出るのが遅くなり、とっさに机に保管していた児童から集金した給食費を持ち出した。たった5千円、明日お金を下して戻せば問題ないと思ったが、後回しにしている内に戻すことを忘れてしまった。

次第に、手元に置いてある公金を困ったときに一時的に使うことが繰り返されていた。

ある日、保護者から給食費を支払ったのに催促の手紙が届いたとの連絡があり、会計の実態を調べたところ、会計の帳尻が合わず、ずさんな会計処理が発覚した。

事例2 教員 B は、修学旅行の積立金の会計を担当していた。積立金は基本的には口座引き落としで学校の口座に振り込まれるが、引き落としができなかった生徒が時折現金を持ってくる。積立金を受け取ると、校長の決裁をもらい、学校の口座に入金するという事務を行っていた。現金の出入りは多くなく、決裁をその都度取っていたので、管理職も積立金の取扱いは適切に行われているものと思っていた。

学校の通帳とカードは、職員室内の金庫に保管していたが、職員全員が金庫の開け方を知っていたため、銀行へ行く時など、自由に通帳とカードが持ち出せる状況であった。

ベテランの教員 B は、校内からの信頼も厚かった。しかし、ギャンブル好き的一面もあり、ある日、積立金を手にギャンブルをするようになった。いけないことは分かっていたが、止められなかった。年度末、通帳を確認した管理職が不正引き出しに気が付いた。

事例3 職員 C は、外部団体と共に組織している実行委員会の事務局員として、会計事務を担当していた。通帳とカードは、事務室内の金庫に保管していたが、職員 C を含む総務担当職員全員が金庫の開け方を知っていたため、銀行へ行く時など、自由に通帳とカードが持ち出せる状況であった。

職員 C は、担当している業務については、そつなくこなしており、上司は信頼していた。

しかし、個人的には返済の算段がつかない支払の期限が迫っていた。どうしてもお金を返す必要があった時、実行委員会の資金をその返済に使った。容易に引き出したことから、その後、複数回横領を繰り返した。

次年度、会計担当が変わり、通帳やカードが金庫内にないことから、事故が発覚した。当時の上司は、当然適正にやっているものと思って確認を怠っていたという。また、財務規則の例により月1回以上行うべき自己検査も行っていなかった。本人はもちろん、上司も管理責任及び不適正な事務処理を問われることとなった。

2 組織で防ぐ

発覚のポイント

会計ソフト

- ① 集 金 (入 金)
集金したはずなのに入金記録がない！
- ② 執行伺い (見積徴取、契約)
納品の覚えのない請求書が届いている！
- ③ 支払い (履行確認、払い込み)
支払い手続きをしたはずなのに
業者から督促が！
- ④ 決算報告
通帳、帳簿、証拠書類が合っていない！
報告がされていない！

組織体制で防ぐ

- 一人だけに担当させない
必ず複数名で実際のお金の出入りを確認
(現金の取扱い、支払い確認、残高確認)
- 現金、通帳、カード、銀行印の管理の徹底
(極力、現金の形では保管しない
カードは銀行印と同じように管理する。)
- 決算期に限らず、月1回程度など定期的な
確認・見直し

3 思い込みはないか

- 業務に慣れた職員だから、安心して任せられるだろう
- 自由に通帳とカードを持ち出せる状況にあっても、まさか仕事以外で持ち出さないだろう
- 私的利用のために公金に手を付けることはないだろう
- 直属の上司がちゃんとチェックしてくれているだろう

そのまさか！が実際に起こる

反省・後悔では取り戻せない
今、その時に確認を！

4 考えてみよう

- ① 徴収した現金の取扱いや管理方法について、職場ルールはどの様になっていますか。
- ② 徴収した現金を職員個人の引き出しや手元に置いていませんか。
- ③ 帳簿や支出証拠書 (見積書、納品書、請求書、領収書等) が適切に保管されていますか。
- ④ 支払や精算等が遅れることなく行われ、全ての入出金が適正に完了していることを確認する組織体制になっていますか。
- ⑤ 部活動費や同窓会費の会計など、担当者任せになっている会計はありませんか。
- ⑥ 会計報告は定期的に管理職や第三者の監査を受け、文書で報告していますか。
- ⑦ 関係者や外部に対して、説明責任を果たせる収支決算となっていますか。
- ⑧ 人事異動等で担当者が変更となった場合、引継ぎがしっかり行われていますか。
- ⑨ 以下の項目について、自身の考えや言動を振り返ってみましょう。
 - 職場でどのような関係団体の会計を処理しているか把握していますか。
 - 会計規定における自らの職責について理解していますか。
 - 今は忙しいので、後でまとめて処理すれば問題ないと考えていませんか。
 - 「自分の職場で不正など起こるはずはない」と根拠のない思い込みをしていませんか。
 - 自分が持っている公務員としての倫理感を他の職員も同様に持っていると思いませんか。
 - 自らの業務に対する姿勢 (「当然適正に事務処理を行うはずだから、細かいことに口を出す必要はない」など) が他の職員の業務に対する姿勢に影響を与えている (「細かいことは言われぬから適当にやっておけばよいだろう」などと思われる) と考えたことはありますか。
 - 自分の都合のいいように、「あの人はそんなことするはずはない」と決めつけてはいませんか **P.18 コラム「性弱説」という考え方も参照**

5 抑止力について

公金の横領は、前頁2のとおり「組織で防ぐ」ことができるものです。不祥事に至る最後の一线を越えない（越えさせない）ための「抑止力」とは何なのでしょう。か。

○「職場研修」

不祥事があった職場では研修を実施しており、自身の倫理感を見直すきっかけはありました。

ところが、不祥事を自分の事として捉える「当事者意識」がなく、学んだことを生かすことができなかつた可能性があります。

また、研修から時間が経過し、研修効果が薄れていた可能性もあります。

ポイント①

研修では誰にでも不祥事は起こす可能性があるとの認識を前提にする必要があります。

ポイント②

研修効果を持続させるためには繰り返しの実施が効果的です。

ある実験結果「ごまかしの不正を防ぐには本人の倫理感を目覚めさせることが有効だが、その効果は長続きしないという少し残念な事実がわかる。

倫理感を目覚めさせる対応は、繰り返し行わなければ効果が薄いということになる。」

～行動経済学者ダン・アリエリー氏「ずる-嘘とごまかしの行動経済学」～

○「職場内コミュニケーション」

ちょっとした会話の中から、不祥事につながるようなシグナルがあったかも知れません。周囲の職員はそのシグナルに気がつけば、何かしらの対処ができた可能性はありました。

さらに担当者が一人であることで、担当する業務について誰からも関心を持たれず、監視の目が行き届いていないことが繰り返しの横領を助長した可能性はあります。

ポイント①

職場内で「不正など起こるはずはない。」と根拠のない思い込みをせず、想像力を働かせる必要があります。

ポイント②

特に担当者が一人の業務については、会計上の適正な処理だけでなく、時折進捗状況を聞いてみるなど、話題にしてみることも必要です。

ポイント③

部下は上司の仕事に対する姿勢をよく見えています。些細な不備や曖昧な説明を「自分は内容が分かるからこれでいい」と許容していると、部下は「この上司は適当に仕事をしても大丈夫」と思い、不適正な事務処理に近づいていってしまいます。

コラム

公物の紛失・盗難にも注意

懲戒処分基準には「公物」の取扱いについても定められています。

ここでいう公物とは県や市町村が所有する財産のことです。学校の備品や消耗品などの物品は公物に当たります。公金のみならず、公物を横領することは決して許されません。そして、特に注意したいのは公物の紛失・盗難です。

例えば、カメラを紛失することで、県や市町村に財産的損害を与えるだけでなく、児童生徒が写った画像など個人情報の漏洩にもつながります。

また、学校の鍵を紛失することで不審者の侵入などの被害を招きかねません。紛失した鍵がマスターキー（1本で管理する建物のどの錠も開けられる合鍵）であった場合、莫大な費用をかけてそのマスターキーで開けられる全ての錠を交換しなければならなくなるなど、学校運営に大きな影響を与えることとなります。

6 問われる責任

- (1) 行政上の責任・・・懲戒処分（免職等）
- (2) 刑事上の責任・・・懲役、罰金等
- (3) 民事上の責任・・・損害賠償等
- (4) 社会的な責任・・・報道等

【参考】

懲戒処分の基準

第2 2 公金公物取扱い関係 ※一部抜粋

(1) 横領

公金又は公物（県（県費負担教職員については、市町村を含む。以下同じ。）が構成員となっていることや、県から補助金等が交付されているなど、県と密接な関連を有する関係団体の財産を含む。以下同じ。）を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

(6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、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。

第2 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に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

刑法 第253条 業務上横領

第二百五十三条 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。

不適正な財務事務

財務事務は地方自治法や財務規則などの関係法令・例規が多く複雑に感じると思います。「事務職員の仕事だろう」「経験のある事務職員だから任せておけば大丈夫」などと特定の事務職員だけが業務を担当することで、業務の進捗や現状が第三者から見えにくくなります。ミスが起きても周りが気づくまで時間がかかったり、あるいは「少しのミスならバレないし、隠してしまおう」という隠ぺいが起こることにもなりかねません。

1 不祥事の事例

※この事例は実際にあった事案を参考に作成

事例1 事務職員Aは、県立学校環境整備業務委託に係る一般競争入札に関して、来校した業者に対し、自分の机の中に保管してあった予定価格調書を取り出して見せながら、最低制限価格と予定価格を示した。

決裁権者である校長が予定価格調書に予定価格等を記入して署名する際、封書にしておかなかったため、担当者である事務職員Aが「開札までには封緘すればよい」という安易な気持ちもあり自席で保管してしまったものである。

事務職員Aは、同委託業務に従事している派遣職員と懇意にしており、当該業者が落札できないと今の派遣職員がいなくなってしまうことを恐れ、周りに他の職員がいないことを確認して、自席で業者に最低制限価格等を教示した。

他の入札参加業者から告発があり、調査したところ事務職員Aの入札談合等関与行為が発覚した。なお、同業者が応札した複数の学校でも再度入札を行うことになるなど、結果は重大なものとなった。

事例2 事務職員Bは、学校施設・設備の管理業務を担当している。教員Cから「特別教室のエアコンが故障している」と連絡を受けたので、修理業者に来校してもらった。その場にいた教員Cからは「不快なので子供たちのためにも早く修理してほしい」と懇願され、修理に必要な部品が揃い次第、速やかに作業するよう業者に依頼した。

修理作業の日程が決まったので、管理職に報告するとともに、職員室の連絡掲示板に作業中は特別教室が使用できないことを記載した。

修理作業が完了して、請求書が届いたので、支出手続きに取り掛かったところ、修理代金が30万円であり、特殊な修理でもないため、当該業者を含めた2者以上から見積書を徴する必要があることに気付いた。行き詰まった事務職員Bは自費で業者の口座に振り込み、代金を補填した上で、見積書と請求書をシュレッダーにかけてしまった。

後日、特別教室のエアコンが再び故障したことで、事故が発覚した。

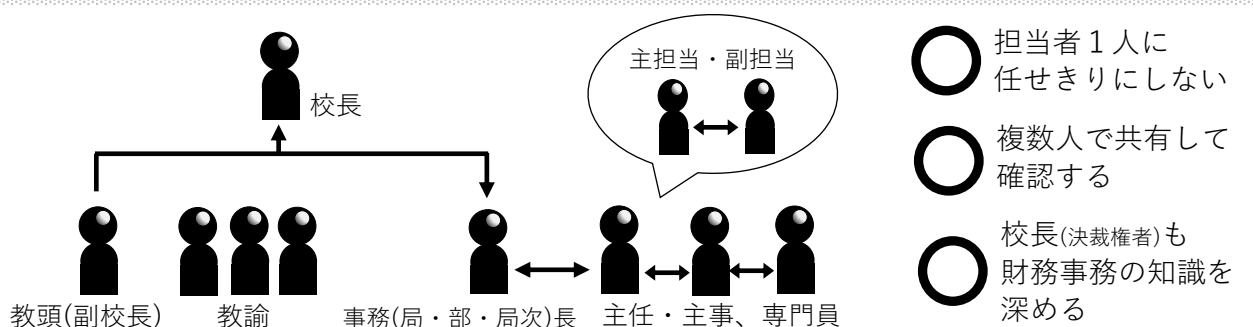
2 組織で防ぐ

✕ 事務職員の仕事はわからない

✕ 事務職員はベテランだから大丈夫だ

✕ 事務職員は教員の要望どおりにやればよい

✕ 他の事務分掌のスキームは知らない



○ 教員も財務事務(公会計)の仕組み(できること・できないこと)を理解する

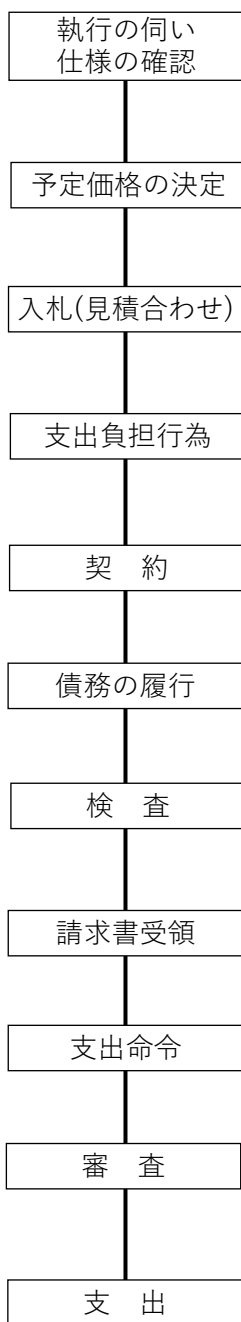
3 考えてみよう

財務事務について、学校全体で地方自治法や財務規則などの関係法令・例規をマスターするのは現実的ではありません。まずは「4 基本的な財務事務の流れ」のように、事務の見える化を図り、校長・事務長・担当者間で共通認識を持って進捗確認をしましょう。いわゆる属人化を解消し、業務のブラックボックス化を防ぐことが大切です。

- ① 担当者が多忙のときや不在になった途端、業務が滞ってしまうことはありませんか。
- ② 業者への支払いが遅れることなく行われていますか。業者からクレームなどはありませんか。
- ③ 担当者に対して必要以上の要求をしていませんか。手続きに時間を要するものもあります。
- ④トラブルがあったとき、担当者から相談がありましたか。

4 基本的な財務事務の流れ

※県立学校の場合



【事例1】のケースは、予定価格等を漏洩させたことから入札の公正を害すべき行為にあたります。「官製談合防止法（入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律）」では、『予定価格その他の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行ったときは、5年以下の懲役又は250万円以下の罰金に処する』とされています。

一般競争入札における予定価格調書については、これを封書にし、開札の際これを開札場所に置かなければなりません（埼玉県財務規則第94条）。

【事例2】のケースでは、執行の伺い、仕様の確認をしてから、予定価格を決定する必要がありました。本件は修理代金30万円のため、本来、随意契約（埼玉県財務規則第103条）のケースであることから、2者以上から見積書を徴する必要がありました。

なお、「執行の伺い」とは、物品購入や委託のとき、必要に応じて決裁を受けるものです。年間の計画、予算の状況を勘案して、必要性はあるか、発注の時期は適正か、数量は妥当か、同種の発注がまとめられないか（あとで同じような発注が出てこないか）などを確認します。

また、「仕様の確認」では、公平・公正な業者選定が行われるよう複数業者・複数銘柄に対応できる仕様になっているか確認する必要があります。教職員の主観的な使い勝手や好みで、必要以上の仕様になっていないでしょうか。

公金の支出については、厳正かつ確実な処理が求められます。したがって、公会計においては、できること・できないことを理解する必要があります。

埼玉県財務規則第103条に定められた
手続きのチェックポイント（随意契約）

予定価格

- ・ 予定価格調書（書面で作成）
- ・ 2者以上からの見積書
- ・ 契約書

100万円 ↑以上
↓未満

- ・ 予定価格を定める（書面での作成は不要）
- ・ 2者以上からの見積書
- ・ 請書

50万円 ↑以上
↓未満

- ・ 予定価格を定める（書面での作成は不要）
- ・ 2者以上からの見積書

10万円 ↑以上
↓未満

- ・ 予定価格を定める（書面での作成は不要）
- ・ 見積書は徴さなくてもよい

諸給与の不不正受給

きっかけは「これくらいなら許されるだろう」「手続きが面倒だ」といった軽い気持ちです。しかし、申請と実態が異なる状態を長く続けているうちに「間違っていた」言い出せなくなり、証拠書類の偽装など隠ぺいを図って深みにはまります。

1 不祥事の事例

公務員による不祥事のニュースとして意外と多いのが「手当等の不正受給」に関するものです。中でも、通勤手当の不正受給が目立ちます。

以下は、他の地方公共団体等で実際に起きた事例です（一部修正あり）。

事例1 職員は、電車とバス利用で通勤の届け出をしていたが、天気が悪い日などは、たまに自家用車で通勤していた。いつしか月のほとんどを自動車通勤するようになったが、通勤方法の変更の届け出をしなかった。その結果、差額分を不正に受給した。

事例2 職員は約5年間、電車通勤すると申請しながら、実際は「健康のため」と徒歩により通勤し、約38万円を不正受給した。職場による手当の確認の際は、定期券のコピーを偽装した上で、複数回にわたって虚偽報告した。

事例3 職員は昨年4月、人事異動に伴い通勤手段が電車から徒歩に変わったにもかかわらず変更届を提出せず、今年5月まで通勤手当計9万円を不正に受給した。男性職員は「昨年4月に届けを出したと思っていた」と弁明した。

事例4 職員は、昨年度の5月から今年度の7月まで、自宅から職場最寄りの駅までバスと電車による通勤を届け出していたにもかかわらず、自家用車で通勤し、通勤手当の差額分約21万円を不正に受給した。車は一般来庁者の駐車場に止めていた。内部通報があって発覚した。職員は不正受給を認め、「車を利用したら体への負担が少なく楽だった。変更届をしないといけないと思ったが、後回しにしている内に、言い出しにくくなってしまった」と弁明。

事例5 職員は、入居翌々月から家賃が減額されたにもかかわらず変更の届け出をしないまま、家賃減額前の金額で住居手当を受給し続けた。年に1回の手当の確認の際に、貸主に虚偽の領収書を作成させて、不正受給の隠ぺいを図った。

事例6 職員は、昨年7月から配偶者の年金受給額が扶養手当を受けられる限度額を上回っていることを隠そうと、年金改定証書に記載されている年金受給額を、コピーを貼るなどして実際より50万円低く改ざんし、配偶者の収入確認用の資料として職場に提出。扶養手当計約14万円を不正に受給した。

事例7 職員は、平成28年度から平成30年度において運動系部活動の顧問を担っていたが、複数の顧問がいたため、平成28年8月以降、部活動時間中は準備室等にて他の業務に従事していた。それにもかかわらず、生徒に対する部活動指導業務に従事したとして教員特殊業務手当を申請し、平成31年3月に発覚するまでの期間において、約16万円を不正に受給した。

2 各種手当の届出に関するルール

(通勤手当の届出義務)

職員は、次のいずれかに該当するときは、速やかに通勤の実情を認定権者に届け出なければならない。

- 新たに職員となった者（異動の場合を含む。）が支給要件を具備している場合
- 職員が新たに支給要件を具備した場合
- 住居の変更があった場合
- 通勤経路の変更があった場合
- 通勤方法の変更があった場合
- 負担する運賃等の額に変更があった場合

忘れがち！

(住居手当の届出義務)

職員が次のいずれかに該当する場合には、速やかに通勤の実情を認定権者に届け出なければならない。

- 新たに職員になった者が支給要件を具備している場合
- 職員が新たに支給要件を具備した場合
- 住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額その他住居届に記載することとされている事項に変更があった場合
- 住居手当の支給要件を欠いた場合

忘れがち！

(扶養手当の届出義務)

次の場合には、職員は直ちに任命権者に届け出なければならない。

- 新たに職員となった者に扶養親族がある場合
- 扶養親族としての要件を具備するに至った者がある場合
- 扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合

3 考えてみよう

- ① 人事異動に伴う様々な諸手当の申請について、漏れはありませんか。
- ② 公共交通機関で通勤の届出をしているのに、自家用車・自転車・徒歩で通勤していませんか。
- ③ 実態を誤魔化して、受給している手当はありませんか。

4 懲戒処分の基準

【参考】

第2 2 公金公物取扱い関係 ※一部抜粋

(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。

著作権法の違反

小説、絵、音楽などの作品をコピーする際には、原則として著作権者の了解（許諾）を得る必要がありますが、学校などの教育機関においては、その公共性から例外的に著作権者の了解（許諾）を得ることなく、一定の範囲で自由に利用することができます。

しかし、認識を誤ると著作権法違反になり得るため、著作権について正しく理解し、適切な範囲で著作物を活用しましょう。

参考：文化庁長官官房著作権課作成
「学校における教育活動と著作権」

1 著作権者の了解なしに利用できるための条件

(1) 学校等の授業で使用するために、他人の作品をコピーして配布する場合

- ① 営利を目的としない教育機関であること
- ② 授業を担当する教員やその授業等を受ける児童生徒がコピーすること
- ③ 本人（教員又は児童生徒）の授業で使用する
→×他の教員と共有する。
→×広報活動や研究目的。
- ④ コピーは、授業で必要な限度内の部数であること
→×単に勉強になるという理由で本1冊コピーする。
→×担当するクラス単位を超える場合
- ⑤ 既に公表された著作物であること
- ⑥ その著作物の種類や用途などから判断して、著作権者の利益を不当に害しないこと
- ⑦ 原則として著作物の題名、著作者名、出版者名などの「出所の明示」をすること



インターネットからダウンロードしたイラスト（著作権者の許諾を要するもの）を学校だよりや学校のウェブサイトを使用する場合（③の条件に違反）
教員が、ソフトウェアなど児童生徒が使用する複数のパソコンにコピーする場合（⑥の条件に違反）
教員や児童生徒が販売用のドリル教材などをコピーして配布する場合（⑥の条件に違反）

(2) 試験のために、他人の作品を使って入試問題等を作成し配布する場合
又は当該試験問題をインターネットなどで送信する場合

- ① 既に公表された著作物であること
- ② 試験の目的上必要な限度内の複製や送信であること
- ③ 「営利目的」の試験・検定の場合は、著作権者に補償金を支払うこと
- ④ コピーは、授業で必要な限度内の部数であること
- ⑤ その著作物の種類や用途、送信の形態などから判断して、著作権者の利益を不当に害しないこと
- ⑥ 原則として著作物の題名、著作者名、出版者名などの「出所の明示」をすること



入学試験終了後、その試験問題をホームページに掲載する場合（②の条件に違反）
市販されているドリルなどの教材を試験問題として、インターネットなどによって、送信する場合（④の条件に違反）

(3) 学芸会、文化祭、部活動などで他人の作品を上演・演奏・上映・口述（朗読等）する場合

- ①作品を利用する行為が上演、演奏、上映、口述（朗読等）のいずれかであること
- ②既に公表された著作物であること
- ③営利を目的としないこと
- ④聴衆又は観客から鑑賞のための料金等を取らないこと
- ⑤演奏したり、演じたりする者に報酬が支払われないこと
- ⑥原則として著作物の題名、著作者名、出版者名などの「出所の明示」をすること



音楽や劇の鑑賞料金を取る場合（④の条件に違反）
演奏会で聴衆に歌詞カードをコピーして配る場合（①の条件に違反）

2 教育の情報化に対応した著作権法改正（平成30年改正、令和2年4月施行）

学校等の授業の過程における著作物の利用の取扱い

- ①対面授業で使用する資料として印刷・配布（法第35条第1項）
- ②対面授業で使った資料や講義映像を遠隔合同授業等（同時中継）で他の会場に公衆送信すること（法第35条第2項）

無許諾・無償で利用可

- 左記①②以外の公衆送信全て
例）・対面授業の予習・復習用の資料をメールで送信
・対面授業で使用する資料を外部サーバ経由で送信
・オンデマンド授業で講義映像や資料を送信

改正前

権利者の許諾が必要

改正後

無許諾・有償（補償金※）に

※「授業目的公衆送信補償金制度」の創設に伴い、一般社団法人授業目的公衆送信補償金等管理協会 SARTRAS が利用届け出の受付を行っています。

※また、新型コロナウイルス感染症に伴う遠隔授業等のニーズに対応するため、令和2年度に限り補償金額を特例的に無償とする決定がなされました。令和3年度以降については、文化庁の動向に御留意ください。

3 文化庁が提供する学校向け著作権資料

文化庁 HP <https://www.bunka.go.jp/seisaku/chosakuken/index.html>

文化庁 著作権

検索

※ページ下にある関連リンクを御覧ください。

- ・違法ダウンロードの刑事罰化について
 - ・マンガで分かる著作物の利用
 - ・はじめて学ぶ著作権
 - ・5分でできる著作権教室
 - ・みんなのための著作権教室（教育実践事例等の掲載あり）
- などのコンテンツがあります。

交通違反・交通事故

例えば小さな不注意でも、交通事故は私たちが容易に犯罪者にしてしまいます。

飲酒運転による人身事故が原則免職なのは当然ですが、無免許（免許失効等含む）や速度超過（超過速度25km/h以上）における死亡事故も原則免職です。

疲れやストレスを感じている時、寝不足の時、飲み会の翌日など、本当に運転して大丈夫か、「危険だという自覚がないことが危険だ」と考えてみる必要があります。

1 不祥事の事例

事例1 教員Aは、大学の同窓会に参加。終電の時間が過ぎて困っていたところに、友人から「車で来たから、今日は乾杯の1杯しか飲んでいない。酔っていないから車で送るよ」と誘われ、「1杯なら大丈夫だろう」と送ってもらうことにした。

事例2 教員Bは、自宅から最寄り駅まで自転車で通勤していた。学校の歓送迎会でお酒を飲んだ帰り、いつもどおり自転車に乗ってふらふらになりながら帰宅している途中、酒酔い運転で逮捕された。

事例3 教員Cは、入学試験の準備で多忙のため、運転免許の更新を失念した。しかし、勤務先の学校は車がないと通勤が大変な立地だったため、仕事が落ち着くまでのちょっとの間だけならバレないだろうと思い、自家用車通勤を続けた。

2 考えてみよう

- ① 出勤時は、時間に余裕をもって家を出ていますか。
- ② 自転車や自動車を近々運転する方に飲酒を勧めたりしていませんか。
- ③ 飲酒運転に同乗した者、飲酒運転になると知りながら運転者に酒を勧めた者も行政処分の対象であることを理解していますか。
- ④ 飲酒した翌日でも、飲酒の量や本人の体調によってはアルコールの成分が体内に残り、酒気帯び運転になる場合があることを理解していますか。
- ⑤ 自分の運転技術を過信していませんか。
- ⑥ 先を急がず、相手に譲る気持ちを常に持っていますか。
- ⑦ 運転中に、携帯電話、スマートフォン、カーナビなど運転以外に気を取られることはないですか。
- ⑧ 交差点の一時停止では、確実に停止し、左右の安全確認を目視により十分に行っていますか。
- ⑨ 交通事故を起こした時にどのような対応をしたらよいのか理解していますか。
- ⑩ たとえ一口でも「飲んだら絶対に運転しない」という強い意識を持っていますか。
- ⑪ 飲酒は、運転に不可欠な認知、判断能力を低下させることを理解していますか。
- ⑫ 飲酒運転の人身事故は、他の人身事故（業務上過失致死傷罪）とは異なり、危険運転致死傷罪が適用される場合があることを理解していますか。
- ⑬ 酒気帯び運転・飲酒運転は、事故を起こさなくても、刑事処分、行政処分の対象であることを理解していますか。
- ⑭ 右折、左折時に、歩行者、自転車等の巻き込み運転事故に気をつけていますか。
- ⑮ 運転免許証が失効・停止しているにもかかわらず、自動車等を運転していませんか。
- ⑯ 自転車を運転する際は、自転車損害保険に加入していますか。
(平成30年4月から「埼玉県自転車の安全な利用の促進に関する条例」により義務化)

3 近年の主な道路交通法の改正

携帯電話使用等対策の推進を図るための規定の整備（R1.12.1 施行）

自動車又は原動機付自転車の運転中にスマートフォン等の使用や画像注視等をした場合
→最大1年以下の懲役または最大30万円以下の罰金

妨害運転（「あおり運転」）に対する罰則の創設（R2.6.30 施行）

他の車両等の通行を妨害する目的で急ブレーキ禁止違反や車間距離不保持等の違反を行った場合
→最大5年以下の懲役または最大100万円以下の罰金、免許の取り消し

自転車の危険な運転に関する罰則規定の整備（R6.11.1 施行）

自転車の運転中にスマートフォン等の使用や画像注視等をした場合

→最大1年以下の懲役または30万円以下の罰金

自転車の飲酒運転をした場合

（酒気帯び運転）→3年以下の懲役または50万円以下の罰金

（酒酔い運転）→5年以下の懲役または100万円以下の罰金（従前から変更なし）

※ 自転車の酒気帯び運転をほう助（飲酒を勧める等）した者にも罰則が適用になります。

4 問われる責任

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| (1) 行政上の責任・・・懲戒処分（免職等）・免許取消等 | (2) 刑事上の責任・・・懲役、罰金等 |
| (3) 民事上の責任・・・損害賠償等 | (4) 社会的な責任・・・報道等 |

【参考】

懲戒処分の基準 第2 3 交通事故・交通法規違反関係

(1) 酒酔い運転及び酒気帯び運転での交通事故

ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ 酒酔い運転又は酒気帯び運転で他人の財産等に損害を与えた職員は、免職又は停職とする。

(2) 無免許運転での交通事故（略）

(3) 速度違反（超過速度25km/h以上）での交通事故（略）

(4) その他の法規違反による交通事故（略）

(5) 交通法規違反

ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

イ ア以外の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(6) 飲酒を勧める行為・飲酒運転車両への同乗

ア 酒酔い運転又は酒気帯び運転となることを知りながら飲酒を勧めた職員は、免職又は停職とする。

イ 酒酔い運転又は酒気帯び運転であることを知りながら同乗した職員は、停職又は減給とする。

ウ ア又はイの場合で、飲酒を勧めた職員又は同乗した職員が飲酒運転をした者を管理監督する職にあるときは、処分を加重する。

道路交通法 第65条 酒気帯び運転等の禁止

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

※飲酒運転等の悪質・危険な運転により死傷事故を起こした場合に適用する法律として平成25年に整備された。

～万一、交通事故を起こしてしまったら～

突然、交通事故の加害者になってしまったら、誰しも慌ててしまいます。以下のストーリーを読み、交通事故を起こしてしまったときの対処について考えましょう。



しまった!

暗くなる前に帰れば良かった、スピードを落とせば良かった、もっと運転に集中すれば良かった…と悔やんでも、もう遅い。

どうしよう。頭が真っ白だ。

そして、パニックに陥った。

逮捕、報道、懲戒処分、損害賠償、公務員の信用失墜、キャリアに傷が ……怖い。

でも、暗くてよく見えない。ただの障害物なのかもしれない。

…このまま立ち去ってしまえば、もしかしたら何事もなく生活が送れるのではないか。

鼻からゆっくり息を吸って、

ふうーっと長い息を吐いた。

車を止めた。周囲を確認して負傷者に出来る限りの救護をし、救急車を呼んだ。

警察に連絡した。管理職にも連絡を入れた。



その後、懲戒処分も受けたし、多くの人に迷惑をかけた。被害者の方へ償いもしている。

しかし、あの時、**最悪の判断をしなくて本当に良かった。**

もし必要な措置をせずに現場から立ち去った場合には、たとえ相手方が軽傷だとしても救護義務違反（ひき逃げ）に当たり、重い処分となります。

日頃から安全運転に加え、いざという時にパニックにならないよう、事故を起こしてしまったときの対応について、心構えをしておくことが大切です。

参考「安全運転私の誓い」— 公務員としての安全運転行動指針 —

