

# 実践ワーク

- 1 過去の不祥事の背景・心理の分析
  - 解説 -
  - 不祥事防止のための心理と行動のワークシート様式 -
- 2 児童・生徒との距離を適切に保った受け答え
- 3 お酒との上手な付き合い方

# 過去の不祥事の背景・心理の分析

## — 解説 —

### 1 概要

#### (1) 取組の概要

埼玉県教育委員会では、教職員による不祥事の根絶を目指す取組の一つとして、過去に実際に起きた不祥事の事例について、態様等の分類・整理を行い、この分類をもとに、不祥事を起こすに至るまでの心理状態や背景などの経過について事例を読み込む事例分析を進めてきました。<sup>1</sup>

不祥事の実例の分類・整理の結果は、県内で実際に多く発生している不祥事の特徴や傾向等について把握し、各所属での防止策の検討を行う際の参考としていただくものです。

また、この分類を基に行った事例分析では、事故を起こした者(以下「事故者」という)の心理や行動が、周りで起きる様々な出来事によって段階的に変化していくことがわかっており、この状況を可視化した研修用のワークシートを作成しました。

不祥事の分析は、教職員一人一人に、不祥事は誰にでも起こり得ることであり、自ら不祥事を起こさないためにどう行動に気を付けていけばよいか考えていただくこと、そして、管理職には、教職員の特性や行動をできる限り理解し、異変を察知した場合の対処や防止策を考えていただくことを目的として実施しています。

#### (2) 分析の対象とした非違行為<sup>2</sup>

- ・わいせつ行為
- ・体罰

#### (3) 分析の手法

##### ア 統計分析(量的分析)

データの特徴を明確に把握するため、データを整理、集計する分析方法。過去10年分の不祥事<sup>3</sup>を、被害者との関係性や加害態様などで整理した。

##### イ 事例分析(質的分析)

個別の事例を分析して共通点を導く分析方法。(1)で整理した事故の分類ごとに、個別の事例を2～3件ずつ取り上げ、事情聴取の記録等から共通する特徴を抽出した。

(令和5年度末の段階では、わいせつ行為と体罰のうち、それぞれ1分類について実施。)

<sup>1</sup> 令和5年度8月から実施。分析に当たっては、さいたま法務少年支援センターの心理の専門職員（法務技官）から御助言を賜りました。

<sup>2</sup> 教職員の非違行為には、わいせつ行為や体罰のほか、交通事故、横領など様々なものがあるが、このうち、今回の分析の取組では、特に被害者の心に深い傷を残すわいせつ行為、体罰を対象に絞った。

<sup>3</sup> 平成25年4月1日～令和5年7月末までに行った懲戒処分事例、指導措置事例

## 2 わいせつ行為の分析

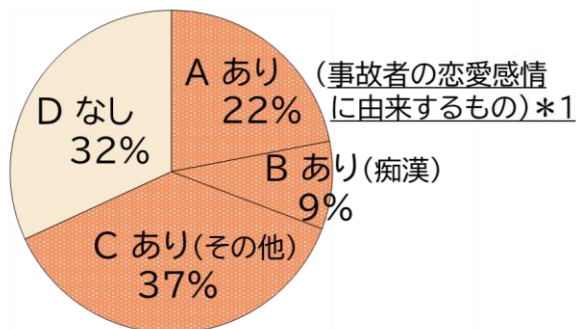
### (1) 統計分析(量的分析)で行った過去10年間のわいせつ行為の分類

事故の加害態様等の特徴から、以下のとおり分類を行った。

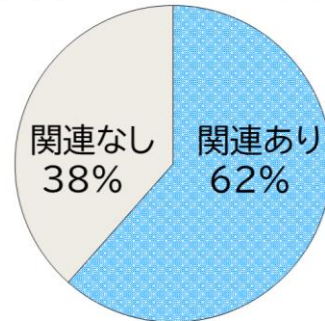
- 事故の加害態様から、被害者への身体接触があり・なしの事例に分類し、さらに身体接触がある事例について、事故者の恋愛感情に由来するものとそうでないものとに分類した。(図1)
- 被害者の所属や事故の加害態様から、事故者が教職員という職業であることと非違行為との関連があるものとならないもので事例を分類した。(図2)

▶ 事故者が教職員であることと非違行為との関連については、全体では関連ありが62%だが、「被害者への身体接触があり、事故者の恋愛感情に由来するもの」では関連ありが9割以上であった。

(図1) 被害者への身体接触



(図2) 事故者が教職員であることと非違行為との関連 \*2



\*1「事故者の恋愛感情に由来するもの」は、事故者が明確に「恋愛感情があった」と認めているものだけではなく、「人として好きだった」「特別な生徒だった」などと言及しているものも含めている。

\*2「事故者が教職員であることと事故との関連」があるものには、例えば、発生場所が学校内である場合や、被害者が教員である場合などが挙げられる。

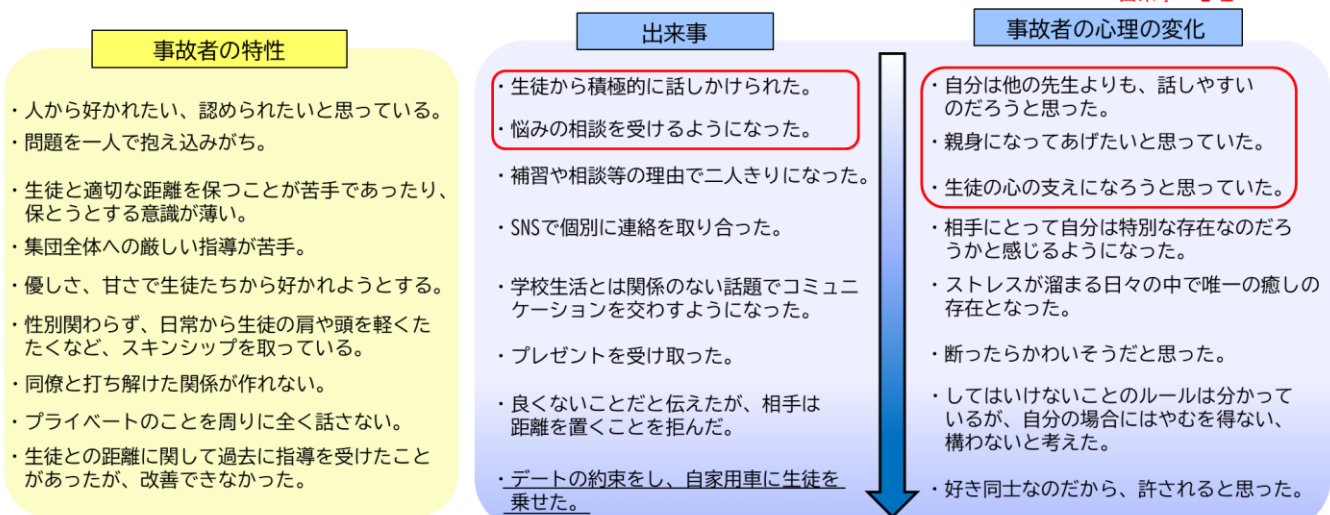
### (2) わいせつ行為の事例分析(質的分析)

上記分析での分類のうち今回はAについて、個別の事例を2~3件ずつ取り上げ、事情聴取の記録等<sup>4</sup>から事故者の特性、出来事、心理の経過等について共通する特徴を取り出した。

▶ 事例分析により、誰にでもあり得ると考えられる出来事、心理の状態から、事故当事者の周りで起きる様々な出来事によって段階的に変化していく様子が明らかになった。(図3)

(図3)例:分類A 恋愛感情に由来する身体接触 個別事例3件から見える傾向

□: 誰にでもあり得ると考えられる出来事・心理



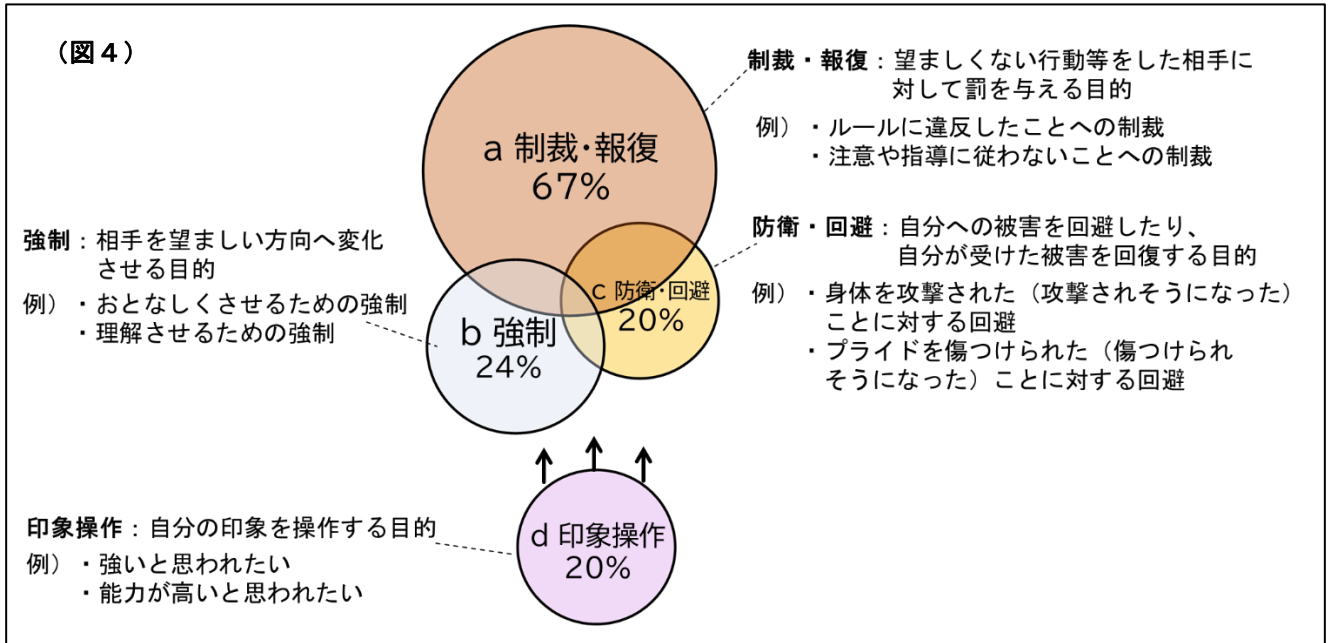
<sup>4</sup> 不祥事が起きた所属へ訪問を行って管理職や同僚にヒアリングを行い、事例分析の作業を補完した。なお、掲載に当たっては、実際の事例を参考に、改変を加えた内容にしている。

### 3 体罰の分析

#### (1) 統計分析(量的分析)で行った過去10年間の体罰の分類

体罰等の行為を行った目的<sup>5</sup>で分類を行った。なお、1つの事例に2つ以上の視点が重複する場合がある。(図4)

- ▶ 望ましくない行動等をした相手に対して罰を与える目的で行う制裁・報復に分類される事例が最も多く、7割近くを占めた。



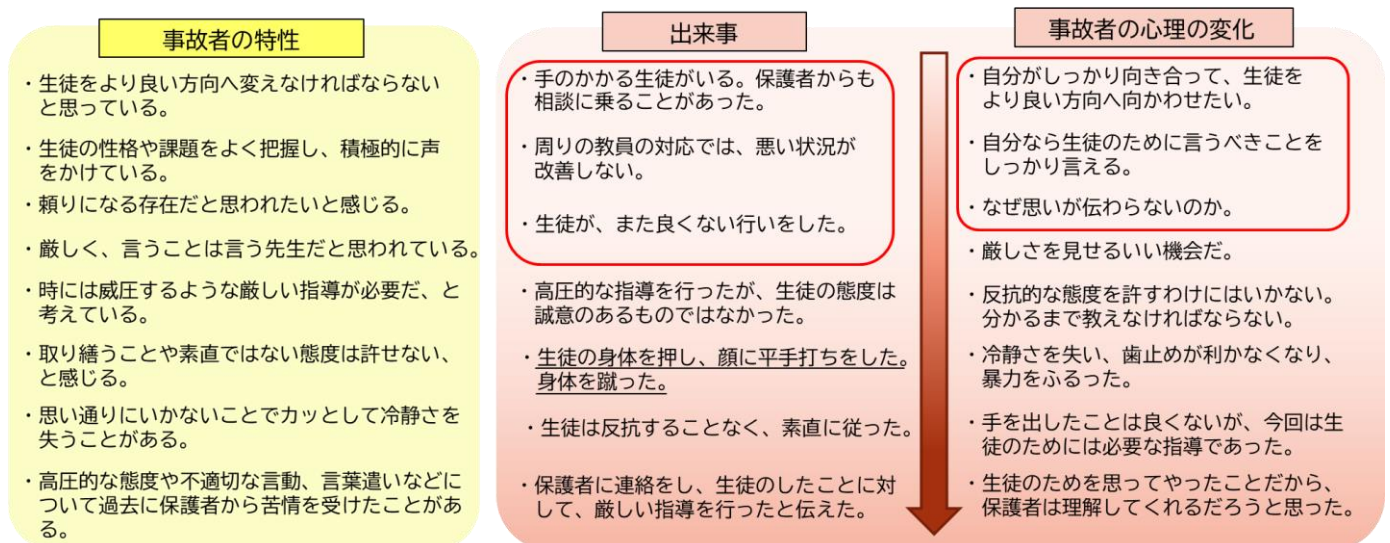
#### (2) 体罰の事例分析(質的分析)

上記分析の図4の分類のうち今回はaについて、個別の事例を2~3件ずつ取り上げ、事情聴取の記録等からわいせつ行為と同様の視点で共通する特徴を取り出した。

- ▶ 事例分析により、誰にでもあり得ると考えられる出来事、心理の状態から、事故当事者の周りで起きる様々な出来事によって段階的に変化していく様子が明らかになった。(図5)

(図5)例:分類 a 制裁・報復を目的とする体罰 個別事例3件から見える傾向

□ : 誰にでもあり得ると考えられる出来事・心理



<sup>5</sup> 大淵 憲一(1987・「攻撃の動機と対人関係」)の攻撃の対人機能の4つの視点(\*)を参考に、県教育委員会の懲戒処分等事例の加害態様を分類した。\*心理学研究第58巻第2号「攻撃の動機と対人機能」

## － 不祥事防止のための心理と行動のワークシート －

### 目的

不祥事に至るまでの心理と行動の段階的な変化について、認知行動療法の考え方を取り入れ、学習できるようにしたものが、「不祥事防止のための心理と行動のワークシート」です。

認知行動療法の考え方では、行動したり判断をしたりするときには思考が先立つということを前提にしています。問題のある行動につながる認知の歪み\*を認識して、適切な考え方・行動へ向かわせるトレーニングを行います。

\*自らが見ていること、感じていることなどを都合よく歪めてしまう思考  
(認知の歪みについて学ぶには、テキスト23ページへ)

教職員に対して「自分自身が不祥事を起こさないため」、「周囲の教職員に不祥事を起こさせないため」、校内研修等の機会を活用してください。

### 不祥事防止のための心理と行動のワークシート(職員用)

わいせつ行為

教職員の恋愛感情に由来する身体接触編 … 様式A

体罰

相手への制裁・報復を目的とする行為編 … 様式a

### 活用方法

グループワークで行う方法と、セルフチェックで行う方法とがあります。実施の効果を持続するためには、それぞれ単発で終わらせるのではなく、例えばセルフチェックを行った上でグループワークを行ったり、一定期間を空けて再度実施したりと、繰り返したトレーニングを行うことが効果的です。

なお、管理職は、「誰にでもこういう状況がある」「自分も同僚も誤った考え方や誤った行動を選択すれば不祥事を起こしてしまう可能性はある」と気付きを得ることが重要であることを伝えましょう。

ワークシート上の「不祥事へ向かわせる心の声」に記載している心理が直ちに危険というわけではありません。教職員が記述した内容について、個人を批判したり、個人に対する偏った見方をしたりしないよう留意しましょう。

## グループワーク

ほかの教職員と意見を交わして新たな気づきを得たり、改めて留意すべきことを自覚したりすることが狙い。人に見せることを意識すると正確な振り返りができない可能性があるため、シートの開示や提出は必ずしも求めない。

### <進行例>

- 5～6名程のグループで話し合い
- 進行役を決める
- 資料の読み込み(5分程度)
- 出来事の各段階で周囲にこのような同僚がいたらどうするかを順に発言
- チームワークで不祥事を防ぐためにできることの話し合い
- 実施のルールは、他者の発言を否定したり批判したりしないこと



## セルフチェック

自分自身の考え方をモニタリングして、「不祥事を思いとどまらせる心の声」の弱いところを認識することが狙い。人に見せることを意識すると正確な振り返りができない可能性があるため、シートの開示や提出は必ずしも求めない。

### <進行例>

- 各自、ワークシートを読んで、自分自身の振り返りを行うよう伝達
- 自分のことや職場内のことで、気になることがあれば管理職に相談してほしいことを伝達  
既に児童生徒と SNS で私的連絡をしていることの申し出、密室で面談をしている目撃情報など



不祥事防止のための  
心理と行動のワークシート

わいせつ行為

[様式A] 教職員の恋愛感情に  
由来する身体接触編

このワークシートは、平成 30 年度以降、実際に起きた埼玉県の実例から「児童生徒に対する性的接触のうち事故者の恋愛感情に由来したもの」に該当する複数の事例を抽出して共通する出来事や事故者の心理状態など\*1を分析し、認知行動療法の考え方\*2を取り入れて作成したものです。不祥事を起こすに至るまでには、行動に先立つ思考過程のパターンがあります。ワークシートを使って自分をモニタリングしてみましょう。

\*1 掲載に当たっては実際の事例を参考に、改変を加えている。

\*2 問題のある行動につながる考え方の癖、いわゆる認知の歪みを認識して、適切な考え方・行動へ向かわせる手法

出来事		不祥事へ向かわせる 心の声	不祥事を思いとどまらせる 心の声
		出来事に対応する心理としてあなたの思いに近い方の□にチェックを入れ、更に思い浮かべることがあれば( )の中に記入しましょう。	
日常	授業を受け持つ生徒の一人。よく話しかけてくるので、関わりが多くなってきた。	<input type="checkbox"/> 自分だけに心を開いてくれる気がする。( )	<input type="checkbox"/> 適切な距離を保つように注意しないとな。( )
親密さの高まり	度々、生徒の方から悩みを相談されていた。	<input type="checkbox"/> なんとか自分が助けになってあげたい。( )	<input type="checkbox"/> 自分一人で抱えずに、他の先生に相談して一緒に対応しよう。( )
スキンシップ	生徒の頭や肩をポンと叩いた。	<input type="checkbox"/> 元気を出してほしい。仲が良いから良いだろう。( )	<input type="checkbox"/> unnecessary 身体接触はしないようにしましょう。( )
偶然の出来事	偶然、街中で居合わせたので、近くの駅まで一緒に歩いた。	<input type="checkbox"/> 思いがけないことで、気持ちが緩んだ。( )	<input type="checkbox"/> 2人きりでいることは良くない。すぐ離れよう。( )
相手からの要求	「相談したいことがあるから SNS の連絡先を教えてください」と言われた。	<input type="checkbox"/> 相手の要望だ。やむを得ない。( )	<input type="checkbox"/> 連絡先の交換はルール違反だな。( )
私的なやりとり	SNS でやりとりをするようになった。相談事から徐々に日常のとりとめの話を中心になっていった。	<input type="checkbox"/> 相手の心の支えになってあげられている。( )	<input type="checkbox"/> 私的なやりとりは禁止されている。( )
相手の好意の確認	プレゼントをもらった。最初はチョコレート、次にキーホルダー。	<input type="checkbox"/> 自分は特別な存在なのかな。受け取らないと関係が悪くなるかな。( )	<input type="checkbox"/> 受け取ってはいけないな。( )
特別な関係の確信	「出かけた」と言われ、約束をして校外で会うようになった。	<input type="checkbox"/> 一緒に過ごすのが楽しい。自分にとっても特別な存在だと感じる。( )	<input type="checkbox"/> 教員と児童生徒とは対等な立場ではない。個人的に会うのはいけない。( )
正当化の行為	こうした関係は良くないと伝えたが、拒否された。	<input type="checkbox"/> 自分は拒否をした。相手がこれだけ望むのだから構わない。( )	<input type="checkbox"/> これ以上関係を深めたら後戻りできないことになる。( )
性的接触	出かけた時の車内で、抱きしめた。「キスしていい？」と聞いたら生徒がうなずいたので、キスをした。	<input type="checkbox"/> 相手も受け入れている。好き同士だから大丈夫。互いの気持ちに歯止めが利かない。( )	<input type="checkbox"/> 児童生徒は成長過程にあり、正しい意思表示ができるとは限らない。( )
発覚	生徒の友達が養護教諭に相談して発覚。事情聴取を受けた。(警察・学校・教育委員会)懲戒処分で見職となった。	最初は相手も思っていたことだったが、結果的に相手の心に深い傷を与えることになった。教員の仕事を失った。家族には失望された。後悔しかない。	

## セルフトーク 自分自身のモニタリングをしてみましょう。

「不祥事へ向かわせる心の声」が強いところや、「不祥事を思いとどませる心の声」が弱いところは何の段階でしたか。

(記入しましょう)

あなたが、不祥事に向かう段階を確実に防ぎ止められると思うのはどの段階ですか。それは何故ですか。

(記入しましょう)

あなたの特性を振り返ってみましょう。

◆参考◆ 事例分析から見えた事故者の特性の共通点(ここに掲げた特性に当てはまる者全てが問題のある行為を行うわけではありません。多くの教職員に当てはまるものもあります。)  
生徒との距離が近い／問題を一人で抱え込みがち／心を許せる相手が欲しい／好かれないと思っている／認められたいと思っている／親身になってあげられると思っている

(記入しましょう)

あなたが今、大切にしたいと思っていることは何ですか。

(記入しましょう)

## 防止策 不祥事を食い止めるためにできることを考えましょう。

あなたの「不祥事へ向かわせる心の声」を「不祥事を思いとどませる心の声」に切り替える方策は何ですか。

(記入しましょう) 考え方:

(記入しましょう) 具体的な行動:

あなたが同僚だった場合にできることは何ですか。

(記入しましょう)

あなたの職場で、以下の事項が行われる場合はありますか。 [参考: 26.12.22付け教第1004号「教職員の不祥事防止について」に掲げる留意事項]

SNS等を使った児童生徒との私的な連絡／密室となる部屋等での個人指導／児童生徒を自分が運転する車に乗せる／児童生徒の身体に不必要に接触なし・あり(ある場合には具体的な内容を記入しましょう)

このような事故を起こした場合に問われる①～④の責任について、それぞれ具体的に考えましょう。

(記入しましょう) ①行政上の責任:                      ②刑事上の責任:                      ③民事上の責任:                      ④社会的な責任:

同じような事故を、あなたの職場で絶対に起こさない・起こさせないようにするために、みんなで取り組めることを考えましょう。

(記入しましょう)



不祥事防止のための  
心理と行動のワークシート

体罰

[様式a]相手への制裁・報復を  
目的とする行為編

このワークシートは、平成 30 年度以降、実際に起きた埼玉県事例から「体罰のうち行為の目的を相手への制裁・報復とするもの」に該当する複数の事例を抽出し、共通する出来事や事故者の心理状態など\*1 を分析、認知行動療法の考え方\*2 を取り入れて作成したものです。不祥事を起こすに至るまでには、行動に先立つ思考過程のパターンがあります。ワークシートを使って自分をモニタリングしてみましょう。

\*1 掲載に当たっては実際の事例を参考に、改変を加えている。

\*2 問題のある行動につながる考え方の癖、いわゆる認知の歪みを認識して、適切な考え方・行動へ向かわせる手法

出来事		不祥事へ向かわせる 心の声	不祥事を思いとどまらせる 心の声
日常の段階から、不祥事の発生、発覚に至るまでの経過を自分事としてたどってみましょう。		出来事に対応する心理としてあなたの思いに近い方の□にチェックを入れ、更に思い浮かべることがあれば( )の中に記入しましょう。	
日常	手のかかる生徒の一人。保護者から相談を受けることも多い。	<input type="checkbox"/> 生徒と本気で向き合い、自分の方法で良い方向へ変えていきたい。( )	<input type="checkbox"/> 校内で一貫した方針で対応していくことは大切。( )
指導方針への不満	問題行動がある度に周りの教員が生徒に注意しているが一向に改善しない。	<input type="checkbox"/> 困っている教員は多い。このままのやり方では良くなる。( )	<input type="checkbox"/> どうやって改善していくべきか、改めて教員同士で考えよう。( )
個別の指導	生徒の問題行動があった。多目的室に呼び出し、自分一人で指導を始めた。	<input type="checkbox"/> 自分の言うことは素直に聞くことが多い。自分が引き受けよう。( )	<input type="checkbox"/> 自分だけでは間違った判断をするかも。( )
印象付け	威圧的に怒鳴る指導を行った。	<input type="checkbox"/> あえて厳しさを見せることが必要な機会だ。怖さが無いと変えられない。( )	<input type="checkbox"/> 毅然とした態度と威圧的な態度。分けられているだろうか。( )
相手の態度の確認	生徒は反省の言葉を口にしたが、その態度にはふてくされるような気持ちが溢れていた。	<input type="checkbox"/> 思いがまるで伝わらない。真に反省していないことに苛立つ。( )	<input type="checkbox"/> 冷静に！相手がどんな反応でもまずは落ち着いて受け止めよう。( )
音で威嚇	傍にあった机を蹴り、壁を叩いて大きな音を出して生徒を威嚇した。	<input type="checkbox"/> 反抗的な態度を取ったらどうなるか教える必要がある。( )	<input type="checkbox"/> 怒りのピークは6秒。6秒待って一旦離れて対処法を考えよう。( )
身体に接触	生徒の胸元を押し、壁際に追いやった。	<input type="checkbox"/> 時には徹底的に体当たりで向き合うことが大事。( )	<input type="checkbox"/> 向き合う指導は対話でできるはず。( )
強い攻撃	驚くような表情を見せた生徒に、「わかってんのか」と言い、頬に平手打ちを繰り返し行った。	<input type="checkbox"/> 迷惑をかけられて周りが味わった苦しみをわからせるための指導だ。( )	<input type="checkbox"/> 「時には暴力も必要」と、誤った認識を持たせてしまうのでは。( )
目的の達成	生徒は反省と今後の行動を改める言葉を口にした。	<input type="checkbox"/> やっと素直さが見られた。必要な指導であった。( )	<input type="checkbox"/> 素直にさせたのではない。力関係でねじ伏せたに過ぎない。( )
正当化の行為	生徒の保護者に電話をした。生徒の問題行動と、それに対する厳しい指導を行ったことを告げると、保護者から御礼の言葉を受けた。	<input type="checkbox"/> 日頃保護者に感謝されている。自分の思いをきちんと伝えてわかってもらえれば問題にならないだろう。( )	<input type="checkbox"/> 生徒が味わった痛みと恐怖はどれほどか。取り返しの付かないことをしてしまったことを自覚しなくては。( )
発覚	保護者が管理職に連絡して発覚。事情聴取を受けた。(警察・学校・教育委員会)懲戒処分を受けることとなった。	最初は相手を思っていた行動だったが、結果的に相手の心に深い傷を与えることになった。地道に作り上げてきた生徒や保護者との関係が壊れてしまった。	

## セルフトーク 自分自身のモニタリングをしてみましょう。

「不祥事へ向かわせる心の声」が強いところや、「不祥事を思いとどませる心の声」が弱いところほどの段階でしたか。

(記入しましょう)

あなたが、不祥事に向かう段階を確実に防ぎ止められると思うのはどの段階ですか。それは何故ですか。

(記入しましょう)

あなたの特性を振り返ってみましょう。

- ◆参考◆ 事例分析から見えた事故者の特性の共通点(ここに掲げた特性に当てはまる者全てが問題のある行為を行うわけではありません。多くの教職員に当てはまるものもあります。)
- 生徒をより良く変えたいと思っている／生徒の性格や課題をよく把握している／周りからは厳しく言うことは言う先生だと思われる／
  - 頼りになる存在になりたいと思っている／取り繕うことや素直ではない態度を許せないと感じる

(記入しましょう)

あなたが今、大切にしたいと思っていることは何ですか。

(記入しましょう)

## 防止策 不祥事を食い止めるためにできることを考えましょう。

あなたの「不祥事へ向かわせる心の声」を「不祥事を思いとどませる心の声」に切り替える方策は何ですか。

(記入しましょう) 考え方 :

(記入しましょう) 具体的な行動:

あなたが同僚だった場合にできることは何ですか。

(記入しましょう)

あなたの職場には、児童生徒に対して威圧的な態度で接することが良しとされている雰囲気がありますか。

なし・あり(ある場合には具体的な内容を記入しましょう)

このような事故を起こした場合に問われる①～④の責任について、それぞれ具体的に考えましょう。

(記入しましょう)①行政上の責任:                      ②刑事上の責任:                      ③民事上の責任:                      ④社会的な責任:

同じような事故を、あなたの職場で絶対に起こさない・起こさせないようにするために、みんなで取り組めることを考えましょう。

(記入しましょう)

## 考えてみよう

## 児童・生徒との距離を適切に保った受け答え



相手のSOSを受け止め、相手の心を傷つけないよう配慮しながら、相手との距離を最適に保てる答え方をみんなで考えて話し合しましょう。

「先生、勉強わからないところがあるので部活の後で教えてください。」

→

「先生、成績が上がったら頭を撫でてください。」

→

「先生にしか言えない悩みがあります。すごく困っています。  
学校だと先生がすごく忙しそうだから…。連絡先を教えてくださいませんか。」

→

「先生の脇腹を突っついちゃおう。」(ツンツン)

→

「先生～！」(遠くから近づいてきて体当たり)

→

「先生、家族と喧嘩していて、どうしても家帰りたくないんです。」

→

(スマホのSNSアプリに突然ダイレクトメッセージが届く)「〇〇先生のアカウントですよ。〇組の〇〇です。突然すみません。相談したいことがあって…」

→

「先生………」(事情はわからないが、面談中に突然泣き出す)

→

「先生…！」(悩みの相談中になだめていたところ、急に抱きつかれる)

→

# 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、肝機能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。

### ●肝機能障害

※脂肪肝、肝炎、肝硬変など

### ●消化器系の疾患

※胃炎、すい炎など

### ●生活習慣病

※肥満、高血圧、糖尿病など

### ●がん

※口腔がん、咽頭がん、  
喉頭がん、食道がん など

### ●脳や認知機能障害

※脳の萎縮、記憶障害、  
認知症など

### ●依存症など精神障害

※アルコール依存症、  
睡眠障害、うつ病など



Q どのくらいの量を飲むと、健康に影響が出てくるのですか？

A 一日平均で、ビール中びん3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、臓器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。〈純アルコール量60g〉

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、「節度ある適度な飲酒」は、一日平均で、ビール中びん1本に相当する程度のアルコール量とされています。〈純アルコール量20g〉

## 〈節度ある適度な飲酒量の目安〉 純アルコール量20g

ビール	alc. 5%の場合	中びん1本	(500ml)
日本酒	alc. 15%の場合	1合	(180ml)
焼酎	alc. 25%の場合	0.6合	(約110ml)
ウイスキー	alc. 43%の場合	ダブル1杯	(60ml)
ワイン	alc. 14%の場合	1/4本	(約180ml)
缶チューハイ	alc. 5%の場合	1.5缶	(約520ml)

(凡例) alc. 5%は、アルコール度数5度を表します。



### 〈酒類に含まれる純アルコール量の計算〉

お酒の量×アルコール濃度×アルコール比重(0.8)  
例) ビール中びん1本: 500(ml) × 0.05 × 0.8 = 20 (g)

## 演習①

ビール (alc.5%) を 350ml 缶で 2本、ウイスキー (alc.45%) をダブル (60ml) で 2杯飲んだ時に摂取される純アルコール量を計算してみましょう。

$$\begin{array}{l} \text{ビール} \quad ( \quad ) \text{ ml} \times \text{アルコール濃度} ( \quad ) \times \text{アルコール比重} (0.8) = ( \quad ) \text{ g} \\ \text{ウイスキー} ( \quad ) \text{ ml} \times \text{アルコール濃度} ( \quad ) \times \text{アルコール比重} (0.8) = ( \quad ) \text{ g} \\ \hline \text{合計} ( \quad ) \text{ g} \end{array}$$



いかがでしたか？ このくらいの量、あるいはこれ以上の量のお酒を毎日飲んでいる方は、心身の健康を害する恐れがあります。飲酒量を減らしたり、「休肝日」を設けたりするなど、健康的な飲み方を心がけましょう。

## 飲酒にまつわる事件・事故

### 1. 飲酒運転

飲酒にまつわる事件・事故がなくなりません。飲酒運転（酒酔い運転、酒気帯び運転）について考えてみます。

#### ●酒酔い運転

アルコールの量に関係なく、まっすぐ歩けないなど、アルコールの影響により正常な運転ができない状態で運転することをいいます。

#### ●酒気帯び運転

呼気または血液中のアルコール濃度が一定基準以上を保有して運転していた場合で、呼気1リットル中に0.15mg以上保有していれば、罰則の適用があります。

## ⚠ 飲酒運転は厳禁

アルコールは非常に少ない量でも運転技能に障害をもたらします。飲酒運転は、絶対にしてはいけません。

### <飲酒の運転技能への影響>

※ 体重 60kg 程度の男性の平均的な値

飲酒量 (ビール換算)	呼気中濃度	運転技能への影響
350ml 缶 1本未満	0.10mg/L 未満	集中力が下がる
350ml 缶 1本程度	0.10mg/L	多方面への注意が向かなくなる
350ml 缶 1本程度	0.10mg/L	反応時間が遅くなる
500ml 缶 1本弱	0.15mg/L	ハンドルをうまく操作できなくなる
500ml 缶 1本程度	0.20mg/L	一点を見ることができなくなる
350ml 缶 2本弱	0.25mg/L	規則を無視しはじめる



※ 酒気帯び運転で検挙される濃度 (0.15mg/L) よりも低い濃度でも、運転技能への影響は出てきます。

たとえ少量のお酒でも心身に影響を与え、運転能力、判断力などが低下して取り返しのつかない事故を引き起こしてしまいます。

言い古された言葉ですが、「飲んだら乗るな。乗るなら飲むな。」やはりこれが基本です。

## ⚠️ お酒を飲んだ翌朝の運転に注意

体内でのアルコール代謝は、飲んだ量に応じた時間がかかります。また、体調等によっては、思った以上に時間を要する場合があります。一晩寝たからといっても完全に分解されない場合がありますから、お酒を飲んだ翌朝は公共交通機関の利用に変更することも考えてください。

**Q** アルコールが分解されるまでには、どのくらいの時間がかかるのですか？

**A** 体重1kgあたり1時間で0.1gのアルコールを分解されると考えられています。  
 体重が60kgの人であれば、1時間に6gです。飲んだお酒に含まれる純アルコール量をこの数字で割れば、アルコールが分解される時間を計算できます。  
 体重60kgの人がビール中びん1本を飲んだ場合、お酒が抜けるまでに3～4時間かかります。(20g÷6g/時=3時間20分) ※ 個人差があります。




### Check!

#### アルコールが分解する時間 (目安)

※ 体重60kgの成人男性の場合  
(体格や体質、性別により異なります)

- ビール中びん1本 or 日本酒1合 or 焼酎0.6合 …… 約 3～4時間
- ビール中びん2本 or 日本酒2合 or 焼酎1.2合 …… 約 6～7時間
- ビール中びん3本 or 日本酒3合 or 焼酎1.8合 …… 約 9～10時間
- ビール中びん4本 or 日本酒4合 or 焼酎2.4合 …… 約 12～13時間

 アルコールが分解される時間は、一般的に女性よりも男性が早く、顔が赤くなる人よりも赤くならない人の方が早いです。寝ている時よりも目が覚めている時の方が早いため、「数時間寝たから大丈夫」という感覚は危険です。

### 演習②

あなたがビール (alc.5%) を350ml缶で2本、ウイスキー (alc.45%) をダブル (60ml) で2杯飲んだ時、アルコールが分解されるまでの時間を計算してみましょう。

#### STEP 1 飲んだ純アルコール量を計算する

ビール [ ] ml × アルコール濃度 [ ] × アルコール比重 [0.8] = [ ] g

ウイスキー [ ] ml × アルコール濃度 [ ] × アルコール比重 [0.8] = [ ] g

合計 [ ] g ⑦

#### STEP 2 身体が1時間に分解できるアルコール量を計算する

体重 [ ] kg × 0.1 = [ ] g ⑧

#### STEP 3 アルコールが分解される時間を計算する

純アルコール量 ⑦ [ ] g ÷ 1時間に分解できる量 ⑧ [ ] g = 約 [ ] 時間 [ ] 分

※ あくまでも目安の時間です。

## 2. 様々な飲酒トラブル

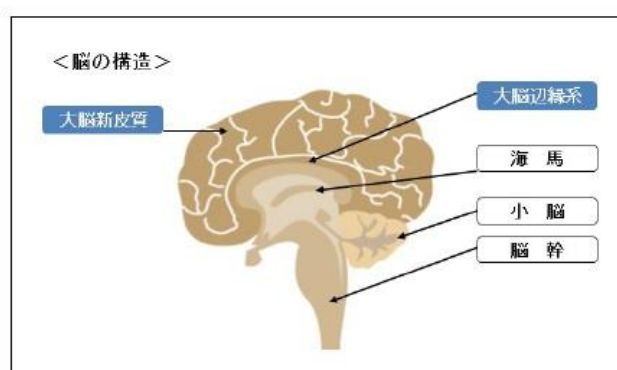
飲酒にまつわる事件・事故は、飲酒運転だけではありません。社会全体で見ると、様々な飲酒トラブルがあります。

- 酔って口論の末のケンカ
- 駅や交通機関内での暴力行為
- 無銭飲食や窃盗
- 酩酊してのセクハラ、わいせつ行為 など

いずれもアルコールの影響により正常な判断ができなくなり、そのような行動に及んでしまったものと考えられます。節度ある飲酒を心がけ、トラブルを起こさないように十分注意してください。

**Q** お酒を飲むと、理性を失ったり、感情を制御できなくなったりするのはどうしてですか？

**A** アルコールによって、理性を司る「大脳新皮質」の活動が低下するからです。



### <脳の働き>

- 大脳新皮質  
…… 理性や高度な知的活動・精神活動を司る。
- 大脳辺縁系  
…… 感情や原始的欲求（食欲、性欲など）を司る。

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します。すると、抑えられた大脳辺縁系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してしまうのです。



**演習③** 次の事例を読んで、①から③の問いかけに対して、自らの考えをまとめてみましょう。

A 教諭（男性）は、PTA 役員との懇親会に参加した。A 教諭はベテランで、PTA 役員から信頼があり、懇親会ではお酒を遠慮せずに普段より多く飲んでいて。

相当酔いが回った頃、女性の役員と写真を撮ることとなり、ふざけてその女性にもたれかかり、その姿を撮影されてしまった。その場は和やかな雰囲気であったが、後日、他の保護者から、A 教諭の破廉恥な写真が SNS に出回っているとの連絡が学校にあった。

① A 教諭の問題点は、どこにあったのでしょうか。（ポイント整理）

② A 教諭はどうしてこのようなことを起こしてしまったのでしょうか。（発生のメカニズム）

③ A 教諭はどのような行動をとればよかったのでしょうか。（対処法）

## 自分の飲酒習慣を考えよう

あなたの飲酒習慣が適切か、健康への被害や日常生活に影響が出るほどの問題があるのか。WHO（世界保健機関）が開発したAUDIT というテストでチェックしてみましょう。

### AUDIT（飲酒習慣スクリーニングテスト）

以下の1～10の質問に、最もあてはまる回答の点数を右側の欄に記入し、合計点を出してください。

- 1 あなたはアルコール含有飲料（酒類）をどのくらいの頻度で飲みますか？  
●まったく飲まない（0点） ●1か月に1回以下（1点） ●1か月に2～4回（2点）  
●1週間に2～3回（3点） ●1週間に4回以上（4点）
- 2 飲酒するときお通常、純アルコール換算でどのくらいの量を飲みますか？  
●0～20g（0点） ●30～40g（1点） ●50～60g（2点）  
●70～90g（3点） ●100g以上（4点）   
《 純アルコール量の目安 》  
ビール中びん1本（500ml）=20g、日本酒1合（180ml）=20g、ウイスキーダブル（60ml）=20g  
焼酎（25度）1合（180ml）=36g、ワイン1杯（120ml）=13g、缶チューハイ1本（350ml）=14g
- 3 一度に純アルコール換算で60g以上飲酒することがどのくらいの頻度でありますか？  
●ない（0点） ●1か月に1回未満（1点） ●1か月に1回（2点）  
●1週間に1回（3点） ●毎日あるいはほとんど毎日（4点）
- 4 過去1年間に、飲み始めるとやめられなかったことがどのくらいの頻度でありましたか？  
●ない（0点） ●1か月に1回未満（1点） ●1か月に1回（2点）  
●1週間に1回（3点） ●毎日あるいはほとんど毎日（4点）
- 5 過去1年間に、普通の状態だと行えることを飲酒していたためにできなかったことが、どのくらいの頻度でありましたか？  
●ない（0点） ●1か月に1回未満（1点） ●1か月に1回（2点）  
●1週間に1回（3点） ●毎日あるいはほとんど毎日（4点）
- 6 過去1年間に、深酒の後、体調を整えるために、朝の迎え酒をせねばならなかったことが、どのくらいの頻度でありましたか？  
●ない（0点） ●1か月に1回未満（1点） ●1か月に1回（2点）  
●1週間に1回（3点） ●毎日あるいはほとんど毎日（4点）
- 7 過去1年間に、飲酒后、罪悪感や自責の念にかられたことが、どのくらいの頻度でありましたか？  
●ない（0点） ●1か月に1回未満（1点） ●1か月に1回（2点）  
●1週間に1回（3点） ●毎日あるいはほとんど毎日（4点）
- 8 過去1年間に、飲酒のため前夜の出来事を思い出せなかったことが、どのくらいの頻度でありましたか？  
●ない（0点） ●1か月に1回未満（1点） ●1か月に1回（2点）  
●1週間に1回（3点） ●毎日あるいはほとんど毎日（4点）
- 9 飲酒のために、あなた自身がけがをしたり、他の誰かにけがを負わせたことがありますか？  
●ない（0点） ●あるが、過去1年間はなし（2点）  
●過去1年間にあり（4点）
- 10 肉親や親戚、友人、医師、あるいは他の健康管理に携わる人が、あなたの飲酒について心配したり、飲酒量を減らすように勧めたりしたことがありますか？  
●ない（0点） ●あるが、過去1年間はなし（2点）  
●過去1年間にあり（4点）

※ 飲酒習慣の評価は、次ページで

AUDIT 点数（合計点）

点



## AUDIT の点数は、何点でしたか？



### 0～7点の方は 危険の少ない飲酒

今のところ、あなたのお酒の飲み方に大きな問題はないようです。

これからも、楽しく、健康的なお酒とおつきあいを心がけてください。



### 8～14点の方は 危険の高い飲酒

あなたの健康や社会生活に影響が出る恐れがあります。

お酒の飲み方を変えた方がよいでしょう。具体的には、1日に純アルコール 20g（例：缶ビール500ml 1本）までの飲酒にとどめましょう。

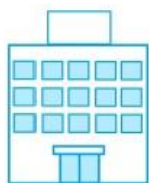


### 15～40点の方は アルコール依存症の疑い

現在のお酒の飲み方ですと、アルコール依存症の疑いがあります。あなたの健康だけでなく、家庭や職場での生活に悪影響が及んでいることも考えられます。

今後のお酒の飲み方については、一度専門機関に相談してみてください。

## アルコール依存に関する相談機関（相談は無料です）



- 埼玉県立精神保健福祉センター ※ 埼玉県民（さいたま市以外にお住まいの方）対象

所在地：北足立郡伊奈町小室 818-2

相談予約専用電話：048-723-6811 埼玉県こころの電話：048-723-1447

- さいたま市こころの健康センター ※ さいたま市民対象

所在地：さいたま市浦和区上木崎 4-4-10

電話番号：048-762-8548 こころの電話：048-762-8554

※ 県外にお住まいの方は、居住する都道府県・政令市の精神保健福祉センターにご相談ください。

## 飲酒にかかわる不祥事根絶チェックシート

最後に、チェックシートを作成しました。職場研修等でご活用ください。

- たとえ少量でも「飲んだら絶対に運転しない。」という強い意識を持っているか。
- 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るか。
- 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るか。
- 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るか。
- 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るか。
- 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るか。

【本研修資料作成にあたっての参考資料】・厚生労働省 HP「生活習慣病予防のための健康情報サイト」

・公益社団法人アルコール健康医学協会 HP「お酒と健康」等

# 参 考 資 料

- 1 懲戒処分件数の推移（埼玉県教育委員会）
- 2 懲戒処分の基準
- 3 教育長メッセージ「教職員の使命と誇りを再認識しよう」
- 4 服務に関する基本的事項
- 5 わいせつ行為等根絶行動指針
- 6 安全運転 私の誓いー公務員としての安全運転行動指針ー
- 7 県教育委員会通知「教職員の不祥事防止について」
- 8 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
- 9 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱



# 懲戒処分件数の推移（埼玉県教育委員会）

## 教育委員会の懲戒処分件数

【非違行為別】

令6年10月24日現在

種別	校種	H <sup>31</sup> R1	R2	R3	R4	R5	R6
体罰	小			1		1	
	中	1	1	3	3		
	高	1	2	2	6	3	1
	特 局						1
交通事故 (加害)等	小	2		1	4	1	3
	中	3				1	
	高	5	11	2	3	5	9
	特 局	1		1	3		6
わいせつ 行為等	小	4	2	2	3	7	
	中	5	4	1	2	6	
	高	5	5	2	6	4	10
	特 局	3		1		2	16
その他の 非違行為	小	2	1	4	5	2	2
	中	2	4	2			2
	高	4	8	7	14	3	10
	特 局	1	2	1	2	2	8
計	小	8	3	8	12	11	5
	中	11	9	6	5	7	2
	高	15	15	16	9	9	6
	特 局	4	2	5	0	2	2
	局	1	2	0	3	3	1

教育委員会の懲戒処分件数

【処分の種類別】

令6年10月24日現在

種 別	校 種	H31 R1	R2	R3	R4	R5	R6
免 職	小	5	1	3	3	8	2
	中	6	7	2	2	5	
	高	5	4	1	4	2	3
	特	3	1	2		2	1
	局				2		1
停 職	小	1	2	1	2		1
	中	3			1	2	1
	高	1	2	1	1	2	
	特						
	局					1	
減 給	小				2	2	
	中			3	1		1
	高	3	8	9		1	3
	特						
	局		2		1	1	
戒 告	小	2		4	5	1	2
	中	2	2	1	1		
	高	6	1	5	4	4	
	特	1	1	3			1
	局	1				1	
計	小	8	3	8	12	11	5
	中	11	9	6	5	7	2
	高	15	15	16	9	9	6
	特	4	2	5	0	2	2
	局	1	2	0	3	3	1

# 懲戒処分の基準

## 第1 基本事項

本基準は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日ごろの勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上、判断するものとする。個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることができる。

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

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

## 第2 標準例

### 1 一般服務関係

#### (1) 欠勤

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

#### (2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、戒告とする。

#### (3) 休暇等の虚偽申請

病気休暇等について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

#### (4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

#### (5) 職場内秩序を乱す行為

- ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。
- イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。

#### (6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

#### (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えいし、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。

#### (8) 個人の秘密情報の目的外収集

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

#### (9) 個人情報盗難、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。

#### (10) 違法な職員団体活動

ア 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は

県の機関（県費負担教職員については、市町村の機関）の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。

(11) 政治的目的を有する文書の配布

地方公務員法第36条第2項又は教育公務員特例法第18条の規定に基づく国家公務員法第102条第1項の規定に違反して、政治的目的を有する文書を配布した職員は、戒告とする。

(12) 営利企業従事等

許可なく営利企業に従事等した職員は、減給又は戒告とする。

(13) 公文書の不適正な取扱い

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

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

(14) 収賄

賄賂を収受した職員は、免職とする。

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

ア 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（5(16)に該当するものを除く。）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。

(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。

(17) 不適正な事務処理

事務処理に適正さを欠き、公務の運営に重大な支障を与え、又は県民等に重大な損害を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

(18) コンピュータの不適正使用

コンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障など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、県民に損害を与えるなど公務の運営に重大な支障を生じさせたときは、停職とする。

(19) 入札談合等に関する行為

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

## 2 公金公物取扱い関係

### (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。
- (7) 出火・爆発  
過失により職場において公物の出火、爆発を引き起こした職員は、戒告とする。
- (8) 諸給与の違法支払・不適正受給  
故意に条例等に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した職員は、減給又は戒告とする。
- (9) 公金公物処理不適正  
自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

### 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
    - ア 無免許運転で人を死亡させた職員は、免職とする。
    - イ 無免許運転で人に重篤な傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。
    - ウ 無免許運転で人に傷害を負わせた職員は、停職とする。
    - エ 無免許運転で他人の財産等に損害を与えた職員は、停職又は減給とする。
  - (3) 速度違反（超過速度25km/h以上）での交通事故
    - ア 速度違反で人を死亡させた職員は、免職とする。
    - イ 速度違反で人に重篤な傷害を負わせた職員は、停職とする。
    - ウ 速度違反で人に傷害を負わせた職員は、停職又は減給とする。
    - エ 速度違反で他人の財産等に損害を与えた職員は、減給又は戒告とする。
  - (4) その他の法規違反による交通事故
    - ア 上記（1）から（3）以外の法規違反で人を死亡させた職員は、停職とする。
    - イ 上記（1）から（3）以外の法規違反で人に重篤な傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。
    - ウ 上記（1）から（3）以外の法規違反で人に傷害を負わせた職員は、戒告とする。
  - (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。
- (注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

### 4 児童生徒に対する非違行為関係

- (1) 体罰等
  - ア 体罰を加えたことにより、児童生徒を死亡させ、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。

## (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（以下「児童生徒性暴力防止法」という。）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。）に性交等をする事又は児童生徒等をして性交等をさせる事（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。）。

(イ) 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（(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。）に当たる行為をすること（(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) 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（(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 教育職員等以外の学校（学校教育法第1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第2条第7項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。以下同じ。）において児童生徒等と接する業務（当該学校の管理下におけるものに限る。）に従事する職員が当該学校の児童生徒等に対し、ア（ア）から（オ）までに規定するいずれかの行為を行った場合は、免職とする。また、ア（ア）から（オ）までに規定する行為以外で、当該学校の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。

エ アに規定する職員（エにおいて、教育職員、実習助手又は寄宿舎指導員として採用された者に限る。）で、人事異動に伴い、アに規定する職員でなくなった者が異動後にア（ア）から（オ）までに規定するいずれかの行為を行った場合は、免職とする。また、ア（ア）から（オ）までに規定する行為以外で、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。

オ ウに規定する職員で、人事異動に伴い、ウに規定する職員でなくなった者又は他の学校に異動した者が、異動前の学校の児童生徒等に対し、ア（ア）から（オ）までに規定するいずれかの行為を行った場合は、職責等を勘案し、免職、停職又は減給とする。また、ア（ア）から（オ）までに規定する行為以外で、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。

(注) アからオまでのいずれの行為についても、児童生徒等の同意の有無を問わない。また、児童生徒等のうち、学校に在籍するものについては、年齢を問わない。

(注) 処分を行うに際しては、児童生徒性暴力防止法の趣旨を考慮の上、判断するものとする。

## 5 その他の非行関係

### (1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

### (2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

### (3) 傷害

- 人の身体を傷害した職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (4) 暴行・けんか  
暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、減給又は戒告とする。
  - (5) 器物損壊  
故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。
  - (6) 横領  
ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職又は停職とする。  
イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。
  - (7) 窃盗・強盗  
ア 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。  
イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。
  - (8) 詐欺・恐喝  
人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた職員は、免職又は停職とする。
  - (9) 賭博  
ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。  
イ 常習として賭博をした職員は、停職とする。
  - (10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用  
麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、免職とする。
  - (11) 酩酊による粗野な言動等  
酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした職員は、減給又は戒告とする。
  - (12) わいせつな行為等（４（２）に該当するものを除く。）  
法律又は条例に違反して、性交等又はわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。
  - (13) 痴漢行為（４（２）に該当するものを除く。）  
公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。
  - (14) 盗撮行為等（４（２）及び５（15）に該当するものを除く。）  
法律又は条例に違反して盗撮行為又はのぞき行為を行った職員は、免職又は停職とする。
  - (15) 性的な姿態の撮影等（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。
  - (16) ストーカー行為  
法律又は条例に違反してストーカー行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、ストーカー行為を執よう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、免職又は停職とする。

## 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。

# 教育長メッセージ「教職員の使命と誇りを再認識しよう」

## 教職員の使命と誇りを再認識しよう

教職員の皆さんは、3か月にわたる学校休業というこれまでに経験のない緊急事態の中、子供たちのことを第一に考えながら、大変な日々を過ごされてきたと思います。皆さんの御尽力に改めて感謝いたします。

私も、新型コロナウイルス感染症の関係で様々考えることがありましたが、学校を休業したことで再認識できたこともあります。

まず、学校がいつもと変わらぬ教育活動を行うことが、児童生徒の教育という面だけでなく、人々が社会生活を維持していくうえでも大きな役割を担っているということに改めて気づかされました。電気・ガス・水道といったインフラとともに、学校は社会の基盤を支える重要な存在です。

また、教職員についても同様です。

御覧になった方もいると思いますが、3月のあるテレビ番組の中で、休業中の小学校1年生の家庭を担当の先生が家庭訪問をするという場面がありました。先生が玄関を開けた瞬間、小学生の男の子がその先生に駆け寄り、会えた喜びを全身で表現していました。その光景を見て、子供たちにとって先生という存在がいかに大きな、そして大切なものであるか再認識できました。

皆さんも、「私たちは子供たちがいて初めて元気でいられる」ということを改めて実感しているのではないのでしょうか。ガランとした教室やグラウンドを見るたびに、教職員としての自分の存在意義のようなものを考えたことと思います。

危機的状況にある今だからこそ、皆さんも改めて教職員としての使命や誇り、また自らの志について思いを巡らせてみてください。

私は、先行き不透明な時代をたくましく、心豊かに生きていける子供たちを育てていくことが教育に課せられた使命である、そして、無限の可能性を持つ子供たちの成長を本気になって支えていくことが、私たち教職に携わる者の誇りにつながっていくものと考えています。

しかし、大変残念なことに、昨年度、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。教職員による不祥事は、長年かけて築き上げた教育に対する県民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。

私たち教職員一人一人が果たすべき崇高な使命をしっかりと意識して行動すれば、自ずと不祥事は無くなるはずです。私も皆さんが誇りを持って職務に励める環境を作っていきます。未来を担う子供たちの教育に、誇りと気概を持って取り組んでいきましょう。

令和2年5月29日  
埼玉県教育委員会教育長  
高田 直芳

# 服務に関する基本的事項

## 「教師となって第一歩（令和２年度）」から一部抜粋

服務とは公務員がその職務に服する場合の在り方を言います。ここでは法規等と関連させて、公務員が職務に服する場合に生ずる義務や制限等について触れます。

公立学校に勤務する教員は、地方公務員ですが、一般には教育公務員と呼ばれます。したがって、服務については地方公務員法（以下「地公法」という。）により規定されていますが、教員には、その職務の性質上、地公法の特別法としての教育公務員特例法（以下「教特法」という。）の規程も併せて適用されます。

教員の服務の基本的な姿勢については、地公法第 30 条に「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定されています。また、教育基本法第 9 条第 1 項にも「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。」と規定されています。

このことについては、特に留意する必要があります。皆さんは、教員としての第一歩を踏み出したとき、この基本的な姿勢について、「教育公務員としての責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を執行することを固く誓います。」と「服務の宣誓」を行ったわけです。このことは常に心に留めておきましょう。

それでは、次に「服務」に関する主要な規程を具体的に見ていきます。

### (1) 職務上の義務

#### ア サービスの宣誓

地公法第 31 条の規定に基づく条例の定めにより、先に記したとおり、サービスの宣誓をしなければならないとされています。

#### イ 職務に専念する義務

公務員には職務に専念することが義務付けられています。仕事に専念することはいずれの社会でも当然のことですが、公務員には特に法律でそのことが明記されています。

地公法第 35 条に「職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。」と定められています。

ここで注意することは、条文中の「法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外」の規定です。職務専念義務には例外があり、職務専念義務の免除（以下「職専免」という。）として法律又は条例で定められています。地公法の精神に反しない中で、職専免に該当するものとしては以下のようなものがあります。

#### ① 地方公務員法関係

- ・ 休職（第 27 条第 2 項、第 28 条第 2 項）
- ・ 停職（第 29 条第 1 項）
- ・ 職員団体の専従休職（第 55 条の 2）

#### ② 教育公務員特例法関係

- ・ 教員が本属長の承認を受けて勤務場所を離れて研修を行う場合（第 22 条第 2 項）

#### ③ 労働基準法関係

- ・ 休憩（第 34 条）
- ・ 年次有給休暇（第 39 条）
- ・ 産前産後の休暇（第 65 条）
- ・ 育児時間（第 67 条）
- ・ 生理休暇（第 68 条）

その他、条例に基づく免除に「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」と「職務に専念する義務の特例に関する条例」があります。「職務に専念する義務の特例に関する条例」に該当する事項は以下の場合です。

#### ① 研修を受ける場合

#### ② 厚生に関する計画の実施に参加する場合

#### ③ 前に規定する場合を除く外、人事委員会が定める場合

ただし、市町村立学校教職員については市町村の教育委員会教育長、県立学校教職員については県教育委員会教育長の承認を、あらかじめ得る必要があります。

#### ウ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務

言うまでもなく、公務員は法令と上司の職務上の命令に従わなければなりません。

地公法第 32 条に「職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。」と明記されています。

「上司の職務上の命令」は、一般に「職務命令」と言われます。職務命令といふとなんとなく高圧的なニュアンスを感じさせますが、学校運営に当たつての校務分掌や学級担任なども、法令的には校長の決定による職務命令に含まれます。

### (2) 身分上の義務

#### ア 秘密を守る義務

地公法第 34 条第 1 項に「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。」と明記されています。

これは一般に「守秘義務」と言われるものです。学校には児童生徒の個人情報などがたくさんあります。「埼玉県個人情報保護条例」も踏まえて十分注意する必要があります。後述の「5 教職員事故防止と倫理観の確立 (4) 個人情報の適正な管理」(P18)も参照してください。

#### イ 信用失墜行為の禁止

地公法第 33 条に「職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。」と明記されています。

教員が児童生徒に与える影響は大きいので教員には、一般の公務員より高い倫理性が求められています。

犯罪行為はもとより、社会的に非難を受けるような行動や言動があつてはなりません。特に、体罰、飲酒運転、わいせつ行為、個人情報の紛失事案には厳しい指導や処分が行われています。

#### ウ 争議行為等の禁止

地公法第 37 条第 1 項に「職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。」と規定され、地方公務員としての争議行為を禁止することが明記されています。

#### エ 政治的行為の制限

地方公務員が政治的目的をもって、政治的行為をすることの制限は、地公法第 36 条に規定されていますが、教員に対してはこの規定は適用されませんので、注意する必要があります。公立学校の教員には、教特法第 18 条の規定により、国家公務員の例によることとされますので、国家公務員法第 102 条が適用されます。それには以下のように規定されています。

「職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らの方法を以てするを問わず、これらの行為に参与し、あるいは選挙権の行使を除く外、人事院規則で定める政治的行為をしてはならない。

2 職員は、公選による公職の候補者となることができない。

3 職員は、政党その他の政治的団体の役員、政治的顧問、その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。」

これを受けて、「人事院規則 14-7」で政治的行為の制限を具体的に規定しています。他に「義務教育諸学校における教育の政治的中立の確保に関する臨時措置法」などの規程による制限もあります。

#### オ 営利企業への従事等の制限

地公法第 38 条に「職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。」と規定されています。

公務員は勤務時間の内外を問わず、原則として営利企業に従事することが禁止されています。

ただし、教育公務員には、教特法第 17 条の規定により、一部特例があります。

# わいせつ行為等根絶行動指針

## わいせつ行為等根絶 行動指針

令和元年11月11日  
埼玉県教育委員会

わいせつ行為やみだらな性行為などは、身勝手に極めて悪質な行為であり、被害者に対して、取り返しのつかない深い傷を負わせることとなります。

ほんの一握りの教職員の行為であっても、こうしたことが相次いで発生すれば、長年築き上げてきた学校や教職員に対する信頼は一気に損なわれてしまいます。

また、こうした行為を起こし、懲戒免職となった教職員は、一生が台無しになります。さらに、氏名や顔写真が報道、流布される場合もあります。

教職員は児童・生徒を守り、成長を支えていく立場にあります。教育全体への信頼を裏切らないよう、いつ、いかなる場合にも、以下のことを常に意識し、教育者であることの自覚をもって行動してください。

- 1 児童・生徒と絶対に交際してはいけません。  
児童生徒からの信頼や敬慕は「教育者としてのあなた」に対するものです。「恋愛感情」ではありません。
- 2 電子メールやSNSを使った児童・生徒との私的な連絡は、絶対に行ってはいけません。  
電子メールやSNSの不適切な利用が発端となって、多くのわいせつ事件が発生しています。  
また、こういった手段にはどんな危険が潜んでいるかわかりません。
- 3 私的なことであっても「おかしいと思ったこと」「気がかりなこと」は、迷うことなく管理職に伝え、相談してください。  
また、言いにくいことであれば、次の相談窓口に通報してください。
  - (1) 「教職員コンプライアンス相談ホットライン」  
(048-830-6629 月曜～金曜 午前9時～午後5時)
  - (2) 総務課人事担当 (048-830-6622 月曜～金曜 午前8時30分～午後5時) (公益通報窓口)
  - (3) 県立学校人事課管理指導担当 (048-830-6726 同上) (公益通報窓口)
  - (4) 小中学校人事課管理指導担当 (048-830-6933 同上)

## 安全運転 私の誓い

ー公務員としての安全運転行動指針ー

- 1 運転時も、教育公務員であることを強く意識します。
- 2 歩行者・自転車を優先します。
- 3 疲れている時、心配事がある時、慌てている時、怒っている時は、運転しません。
- 4 自分の運転技術を過信しません。
- 5 運転に集中します。
  - ・「ながら運転」はしません。
  - ・運転に集中できる環境作りに心がけます。
- 6 安全確認は左右ともプラス1回行います。
- 7 右左折・車線変更時には、バイク、自転車、歩行者の存在を「予測」します。

\*見るだけの確認ではなく、「危険を予測する運転」をする。  
「察知」→「的確な判断」（「ひょっとして～かもしれない」）
- 8 迷ったら、減速、停止して安全確認します。
- 9 前夜のアルコールが残っている可能性がある時は、運転はしません。
- 10 事故を起こしてしまったら、責任ある適切な対応をします。裏面参照

◇「誓い」の10項目は、県立学校教職員の事故調査時の聴き取り結果を参考に作成しました。

## ◇交通事故を起こしてしまったら

- 1 車両の運転を停止
- 2 負傷者の救護 (119 番通報、受傷時の状況を救急隊員に説明)  
\* 必要に応じた応急救護処置 (一次救命処置、応急手当)
- 3 道路における危険の防止等必要な措置 (安全の確保)
- 4 警察官へ報告 (事故が発生した日時、場所、死傷者数や程度等)  
\* 相手方が立ち去った場合でも行う。  
(以上、道路交通法第72条)
- 5 職場や保険会社へ連絡 など

## ◇連絡先

自宅	学校
校長	教頭
保険会社	

## ◇ヒヤリ・ハット事例の記録

いつ どこで

---

どんなことが、

---

原因は、

---

### 【ヒヤリ・ハット】

ヒヤッしたりハットしたりすること。アメリカ人の安全技師ハインリッヒが発表した「1:29:300」という法則があります。「1つの(死亡・重傷)事故が発生する背景には、29件の軽傷事故と、その下には300件の無傷事故(ヒヤリ・ハット)がある」という意味で、労働災害の事例の統計を分析した結果、導き出されたものです。



# 県教育委員会通知「教職員の不祥事防止について」

教 県 第 1 0 0 4 号  
平成26年12月22日

各県立学校長 様

埼玉県教育委員会教育長

## 教職員の不祥事防止について（通知）

教職員の不祥事防止については、これまでも通知、会議等を通して、繰り返しその徹底についてお願いしてきたところですが、平成26年12月22日付で、県立学校教諭4名をわいせつ行為等で懲戒処分（免職）及び県教育委員会事務局職員1名を非違行為で懲戒処分（停職6月）といたしました。県教育委員会としては、大変憂慮すべき事態であると受け止めています。

各学校においては、県民の信頼を損なうことのないよう下記事項に留意し、教職員の不祥事防止について、一層の指導の徹底をお願いします。

### 記

- 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。また、用途終了後はデータを削除すること。
- 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。
- 3 その他、教育公務員として遵守すべき諸法規を踏まえ、全体の奉仕者としての自覚に基づき、職務に専念するとともに、誠実かつ公正な職務の遂行に努めること。

# 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

法律第五十七号（令三・六・四）

## 第一章 総則

### （目的）

第一条 この法律は、教育職員等による児童生徒性暴力等が児童生徒等の権利を著しく侵害し、児童生徒等に対し生涯にわたって回復し難い心理的外傷その他の心身に対する重大な影響を与えるものであることに鑑み、児童生徒等の尊厳を保持するため、児童生徒性暴力等の禁止について定めるとともに、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにし、基本指針の策定、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する措置並びに教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見及び児童生徒性暴力等への対処に関する措置等について定め、あわせて、特定免許状失効者等に対する教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）の特例等について定めることにより、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を推進し、もって児童生徒等の権利利益の擁護に資することを目的とする。

### （定義）

第二条 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 刑法第百八十二条の罪、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。

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

五 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であつて、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものをする事（前各号に掲げるものを除く。）。

4 この法律において「児童生徒性暴力等の防止等」とは、児童生徒性暴力等の防止及び早期発見並びに児童生徒性暴力等への対処をいう。

5 この法律において「教育職員等」とは、教育職員（教育職員免許法第二条第一項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）並びに学校の校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、実習助手及び寄宿舍指導員をいう。

6 この法律において「特定免許状失効者等」とは、児童生徒性暴力等を行ったことにより教育職員免許法第十条第一項（第一号又は第二号に係る部分に限る。）の規定により免許状が失効した者及び児童生徒性暴力等を行ったことにより同法第十一条第一項又は第三項の規定により免許状取上げの処分を受けた者をいう。

（児童生徒性暴力等の禁止）

第三条 教育職員等は、児童生徒性暴力等をしてはならない。

（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の連携の下に行われなければならない。

（国の責務）

第五条 国は、前条の基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第六条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策について、国と協力しつつ、その地域の状況に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（任命権者等の責務）

第七条 教育職員等を任命し、又は雇用する者は、基本理念にのっとり、教育職員等を任命し、又は雇用しようとするときは、第十五条第一項のデータベースを活用するものとする。

2 公立学校（地方公共団体が設置する学校をいう。次項において同じ。）の教育職員等の任命権者は、基本理念にのっとり、児童生徒性暴力等をした教育職員等に対する適正かつ厳格な懲戒処分の実施の徹底を図るものとする。

3 公立学校以外の学校の教育職員等を雇用する者は、基本理念にのっとり、児童生徒性暴力等をした教育職員等に対し、懲戒の実施その他の児童生徒性暴力等の再発の防止のために必要な措置を講ずるものとする。

（学校の設置者の責務）

第八条 学校の設置者は、基本理念にのっとり、その設置する学校における教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等のために必要な措置を講ずる責務を有する。

（学校の責務）

第九条 学校は、基本理念にのっとり、関係者との連携を図りつつ、学校全体で教育職員等による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、当該学校に在籍する児童生徒等が教育職員等による児童生徒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責務を有する。

（教育職員等の責務）

第十条 教育職員等は、基本理念にのっとり、児童生徒性暴力等を行うことがないよう教育職員等としての倫理の保持を図るとともに、その勤務する学校に在籍する児童生徒等が教育職員等による児童生徒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責務を有する。

（法制上の措置等）

第十一条 国は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を実施するために必要な法制上又は財政上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を実施するために必要な財政上の措置その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

## 第二章 基本指針

第十二条 文部科学大臣は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な指針（次項において「基本指針」という。）を定めるものとする。

2 基本指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な方針
- 二 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の内容に関する事項
- 三 その他学校において児童生徒等と接する業務に従事する者による児童生徒性暴力等の防止等に関する重要事項

## 第三章 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する措置

（教育職員等に対する啓発等）

第十三条 国及び地方公共団体は、教育職員等に対し、児童生徒等の人権、特性等に関する理解及び児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための研修及び啓発を行うものとする。

2 国及び地方公共団体は、教育職員の養成課程における児童生徒性暴力等の防止等に関する教育の充実その他必要な措置を講ずるものとする。

3 教育職員の養成課程を有する大学は、当該教育職員の養成課程を履修する学生が児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための措置その他必要な措置を講ずるものとする。

(児童生徒等に対する啓発)

第十四条 国、地方公共団体、学校の設置者及びその設置する学校は、児童生徒等の尊厳を保持するため、児童生徒等に対して、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について周知徹底を図るとともに、特に教育職員等による児童生徒性暴力等が児童生徒等の権利を著しく侵害し、児童生徒等に対し生涯にわたって回復し難い心理的外傷その他の心身に対する重大な影響を与えるものであることに鑑み、児童生徒等に対して、教育職員等による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及び被害を受けた児童生徒等に対して第二十条第一項（第二十一条において準用する場合を含む。）の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。

(データベースの整備等)

第十五条 国は、特定免許状失効者等の氏名及び特定免許状失効者等に係る免許状の失効又は取上げの事由、その免許状の失効又は取上げの原因となった事実等に関する情報に係るデータベースの整備その他の特定免許状失効者等に関する正確な情報を把握するために必要な措置を講ずるものとする。

2 都道府県の教育委員会は、当該都道府県において教育職員の免許状を有する者が特定免許状失効者等となったときは、前項の情報を同項のデータベースに迅速に記録することその他必要な措置を講ずるものとする。

(児童生徒性暴力等対策連絡協議会)

第十六条 地方公共団体は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関係する機関及び団体の連携を図るため、学校、教育委員会、都道府県警察その他の関係者により構成される児童生徒性暴力等対策連絡協議会を置くことができる。

第四章 教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見及び児童生徒性暴力等への対処に関する措置等  
(教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見のための措置)

第十七条 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校における教育職員等による児童生徒性暴力等を早期に発見するため、当該学校に在籍する児童生徒等及び教育職員等に対する定期的な調査その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 国及び地方公共団体は、教育職員等による児童生徒性暴力等に関する通報及び相談を受け付けるための体制の整備等に必要な措置を講ずるものとする。

(教育職員等による児童生徒性暴力等に対する措置)

第十八条 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者及び児童生徒等の保護者は、児童生徒等から教育職員等による児童生徒性暴力等に係る相談を受けた場合等において、教育職員等による児童生徒性暴力等の事実があると思われるときは、教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われる児童生徒等が在籍する学校又は当該学校の設置者への通報その他の適切な措置をとるものとする。

2 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者は、前項に規定する場合において犯罪の疑いがあると思われるときは、速やかに、所轄警察署に通報するものとする。

3 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者（公務員に限る。）は、第一項に規定する場合において犯罪があると思われるときは、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）の定めるところにより告発をしなければならない。

4 学校は、第一項の規定による通報を受けたときその他当該学校に在籍する児童生徒等が教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われるときは、直ちに、当該学校の設置者にその旨を通報する

とともに、当該教育職員等による児童生徒性暴力等の事実の有無の確認を行うための措置を講じ、その結果を当該学校の設置者に報告するものとする。

5 学校は、前項の措置を講ずるに当たり、児童生徒等の人権及び特性に配慮するとともに、その名誉及び尊厳を書しないよう注意しなければならない。

6 学校は、第四項の規定による報告をするまでの間、教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われる児童生徒等と当該教育職員等との接触を避ける等当該児童生徒等の保護に必要な措置を講ずるものとする。

7 学校は、第四項の場合において犯罪があると認めるときは、直ちに、所轄警察署に通報し、当該警察署と連携してこれに対処しなければならない。

(専門家の協力を得て行う調査)

第十九条 学校の設置者は、前条第四項の規定による報告を受けたときは、医療、心理、福祉及び法律に関する専門的な知識を有する者の協力を得つつ、当該報告に係る事案について自ら必要な調査を行うものとする。

2 学校の設置者は、前項の調査を行うに当たり、児童生徒等の人権及び特性に配慮するとともに、その名誉及び尊厳を書しないよう注意しなければならない。

3 都道府県は、第一項の調査が適切に行われるよう、学校の設置者に対し、同項の専門的な知識を有する者に関する情報の提供その他の必要な助言をすることができる。

(学校に在籍する児童生徒等の保護及び支援等)

第二十条 学校の設置者及びその設置する学校は、医療、心理、福祉及び法律に関する専門的な知識を有する者の協力を得つつ、教育職員等による児童生徒性暴力等を受けた当該学校に在籍する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ものとする。

2 学校の設置者及びその設置する学校は、前項に規定する児童生徒等と同じ学校に在籍する児童生徒等に対する心理に関する支援その他当該児童生徒等及びその保護者に対する必要な支援を行うものとする。

(教育職員等以外の学校において児童生徒等と接する業務に従事する者による児童生徒性暴力等への準用)

第二十一条 第十七条から前条までの規定は、教育職員等以外の学校において児童生徒等と接する業務(当該学校の管理下におけるものに限る。)に従事する者による児童生徒性暴力等(当該学校の児童生徒等に対するものに限る。)について準用する。

## 第五章 特定免許状失効者等に対する教育職員免許法の特例等

(特定免許状失効者等に対する教育職員免許法の特例)

第二十二条 特定免許状失効者等(教育職員免許法第五条第一項各号のいずれかに該当する者を除く。)については、その免許状の失効又は取上げの原因となった児童生徒性暴力等の内容等を踏まえ、当該特定免許状失効者等の改善更生の状況その他その後の事情により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、再び免許状を授与することができる。

2 都道府県の教育委員会は、前項の規定により再び免許状を授与するに当たっては、あらかじめ、都道府県教育職員免許状再授与審査会の意見を聴かななければならない。

3 都道府県の教育委員会は、教育職員免許法第十条第二項(同法第十一条第五項において準用する場合を含む。)の規定により特定免許状失効者等から失効した免許状の返納を受けることとなった都道府県の教育委員会その他の関係機関に対し、当該特定免許状失効者等に係る免許状の失効又は取上げの原因となった児童生徒性暴力等の内容等を調査するために必要な情報の提供を求めることができる。

(都道府県教育職員免許状再授与審査会)

第二十三条 前条第二項に規定する意見を述べる事務をつかさどらせるため、都道府県の教育委員会に、都道府県教育職員免許状再授与審査会を置く。

2 都道府県教育職員免許状再授与審査会の組織及び運営に関し必要な事項は、文部科学省令で定める。

## 第六章 雑則

(政令への委任)

第二十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のための手続その他この法律の施行に関し必要な事項は、政令で定める。

## 附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、第七条第一項及び第十五条並びに附則第五条の規定は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

# セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱

## 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

(最終改正：令和2年10月29日)

### (目的)

第1条 この要綱は、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置（以下「セクシュアル・ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、学校における人事行政の公正の確保、職員（非常勤職員及び会計年度任用職員を含む。）、児童・生徒等（児童、生徒、聴講生等、県立学校において修学する者を指す。）及び関係者（職員及び児童・生徒等を除いた児童・生徒等の保護者、PTAや同窓会等関係団体の会員、関係業者等、職務上の関係を有する者を指す。）の利益の保護及び職員の勤務能率の発揮を図ることを目的とする。

### (定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

#### (1) セクシュアル・ハラスメント

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

#### (2) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題

セクシュアル・ハラスメントのため職員の職務遂行上又は児童・生徒等の修学上の環境が害されることが及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員が職務遂行上の又は児童・生徒等が修学上の不利益を受けること

### (職員の責務)

第3条 職員は、この要綱及び埼玉県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が定める指針に従い、セクシュアル・ハラスメントをしてはならない。

### (校長の責務)

第4条 校長は、次の各号に掲げる事項に注意してセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(1) 日常の執務を通じた指導等により、セクシュアル・ハラスメントに関し、職員の注意を喚起し、セクシュアル・ハラスメントに関する認識を深めさせること

(2) 職員の言動に十分な注意を払うことにより、セクシュアル・ハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないように配慮すること

(3) セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならないこと

### (苦情相談への対応)

第5条 校長は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員、児童・生徒等、関係者からなされた場合に対応するため、校内に苦情相談を受ける相談員及び相談員からなる委員会（以下「相談員等」という。）を置き、必要な措置を講ずるものとする。

2 各県立学校の職員は、校内の相談員等に対して苦情相談を行うほか、必要に応じ、原則として校内の相談員等を通じて埼玉県教育局（以下「教育局」という。）の相談員に対して苦情相談を行うことができる。



3 教育局内部に総括相談員及び相談員を置く。

(1) 総括相談員は、県立学校部副部長をもって充てる。

(2) 相談員は、総括相談員が指名する者をもって充てる。

(3) 相談員は、総括相談員の指示のもとに、各県立学校における相談員等に対し、必要に応じて助言等を行う。

(相談員等の責務)

第6条 相談員等は、苦情相談に係る問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。この場合において、相談員等は、教育長が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。

2 相談員等は、苦情相談を行った者及びその関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第7条 職員は、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情相談、当該苦情に対する調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに関して正当な対応をした職員、児童・生徒等及び関係者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(懲戒処分等)

第8条 埼玉県教育委員会は、県立学校の職員が行ったセクシュアル・ハラスメントの態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該職員に対し、懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置を講ずるものとする。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、教育長が定める。

---

「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」の運用について

(最終改正：令和2年10月29日)

第1条 (目的) 関係

「セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除」とは、セクシュアル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシュアル・ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

「職員」は、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。）を含む。

第2条 (定義) 関係

1 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、いわゆる性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づくような言動も含み、職場の内外を問わない。

2 「セクシュアル・ハラスメントのため職員の職務遂行上又は児童・生徒等の修学上の環境が害される」とは、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる程度に職務遂行上の環境が不快なものになること又は学業に専念することができなくなる程度に修学上の環境が不快なものになることをいう。

3 「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、職務遂行上又は修学上の関係を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。

4 「不利益」には次のようなものを含む。(第7条も同じ)

(1) 昇任、配置換え等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益

(2) 進学、進級、卒業、成績評価及び教育活動上の指導を受ける際の取扱いにおける不利益

(3) 誹謗中傷を受けること、その他事実上の不利益

### 第3条（職員の責務）関係

第3条の指針は、別紙1のとおりとする。

### 第4条（校長の責務）関係

1 校長の責務には、次に掲げるものが含まれる。

- (1) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。
  - (2) セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談があった場合に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。
  - (3) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。
  - (4) 職員に対して、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。
- 2 第2項の「不利益」には、勤務条件に関する不利益（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等に関する不利益をいう。）のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。
- 3 第4条に関連して、校長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、当該県立学校の児童・生徒等に対し、必要に応じ、啓発活動を実施するなど、児童・生徒等の心身の発達段階等を考慮し、適切な配慮をするものとする。なお、併せて、関係者に対しても、セクシュアル・ハラスメントの防止等のため、適切な配慮をするものとする。

### 第5条（苦情相談への対応）関係

1 苦情相談の窓口は別紙2のとおりとする。

2 「苦情相談」には、セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

- (1) 他の者がセクシュアル・ハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員からの苦情相談の申出
  - (2) 他の者から、セクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
  - (3) 他の者からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた校長や相談員からの相談
- 3 苦情相談には複数の相談員で対応するとともに、苦情相談を行う者と同性の相談員が同席できるような体制を整備するものとする。
- 4 校長は、所属職員の意見も踏まえながら、男女を含む3～5名程度の相談員を指定するものとする。ただし、複数の課程を置く学校については、課程ごとに指定するものとする。  
相談員の任期は、年度毎とする。
- 5 委員会の長は、校長の指定する副校長、教頭若しくは事務(局・室)長とする。  
委員会は、相談員が受けた相談内容等について、セクシュアル・ハラスメント相談カード等（取扱いについては、プライバシー保護の観点から十分に留意すること。）を利用して随時整理するとともに、必要に応じて対応等について協議し、校長に報告・連絡・相談等を行うものとする。  
なお、セクシュアル・ハラスメント相談カードについては、別紙3として例示する。
- 6 児童・生徒等又は児童・生徒等の保護者を含む関係者から、職員のセクシュアル・ハラスメントについて苦情相談がなされた場合においても、適切に対応することができるよう、苦情相談に当たっては、とりわけ児童・生徒等の心身の発達段階等を考慮し、必要に応じ、その体制を整備するなど、適切な配慮をするものとする。

### 第6条（相談員等の責務）関係

第6条の指針は、別紙4のとおりとする。

### 第8条（懲戒処分等）関係

「懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置」とは、地方公務員法第29条第1項の懲戒処分又は訓告、注意その他人事管理上必要な措置をいう。

セクシュアル・ハラスメントの防止等のために職員が認識すべき事項について  
(要綱第3条の規定により教育長が定める指針)

第1 セクシュアル・ハラスメントを行わないために職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントを行わないようにするために、職員は他の職員、児童・生徒等及び関係者と接するに当たり、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重しあうこと。
- (2) お互いが大切な存在であるという意識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- (4) 性別により差別する意識をなくすこと。

2 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては相手の判断が重要であること。  
具体的には、次の点について注意する必要がある。  
ア 親しさを表すつもりの方の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  
イ 不快に感じるか否かには個人差があること  
ウ 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ないこと  
エ 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ないこと
- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- (3) セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。  
セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、人間関係を考えて拒否することができないなど、拒否の意思表示がないことをもって、それを同意・合意と勘違いしてはならない。
- (4) 勤務時間内又は職場内におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

- (1) 職場内外で起きやすいもの  
ア 性的な内容の発言関係  
(ア) 性的な関心、欲求に基づくもの  
a スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること  
b 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと  
c 体調が悪そうな女性に、「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと  
d 性的な経験や性生活について質問すること  
e 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること  
(イ) 性別により差別しようという意識等に基づくもの  
a 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること  
b 成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」、などと人格を認めないような呼び方をする  
c 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象にしたり、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すること。  
イ 性的な行動関係  
(ア) 性的な関心、欲求に基づくもの  
a ヌードポスター等を職場に貼ること  
b 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること  
c 職場のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示すること  
d 身体を執拗に眺め回すこと  
e 食事やデートにしつこく誘うこと  
f 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールなどを送りつけること  
g 身体に不必要に接触すること  
h 浴室や更衣室等をのぞき見すること  
(イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの  
a 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること

- b 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること
- (2) 主に職場外において起こるもの
  - (ア) 性的な関心、欲求に基づくもの
    - a 性的な関係を強要すること
    - b 職員旅行等の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること
    - c 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼んだりすること
    - d 自宅までの送迎を強要すること
    - e 住居等までつけ回すこと
  - (イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
    - a カラオケでのデュエットを強要すること
    - b 酒席で座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること

#### 4 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行等に該当して、懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。

### 第2 職務遂行上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

職務遂行上又は修学上の環境は、職員、児童・生徒等、関係者の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシュアル・ハラスメントにより職務遂行上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について積極的に意を用いるようにしなければならない。

- 1 セクシュアル・ハラスメントについて問題提起をする職員、児童・生徒等及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。  
職員の会議等を活用することなどにより解決できる問題については、問題提起を契機として、職務遂行上又は修学上の適正な環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。
- 2 セクシュアル・ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。  
具体的には、次の事項について十分留意して行動する必要がある。
  - (1) セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。  
セクシュアル・ハラスメントを契機として、職務遂行上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。
  - (2) 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。  
被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」、「仕返しが怖い」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気がついたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。
- 3 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく職務遂行や修学ができる環境づくりをするために、上司や身近な職員に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。
- 4 相手が気付かず又は軽い気持ちで行っていると思われるときは、日常的なコミュニケーションで解消できる場合もあることを認識すること。

### 第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

- 1 基本的な心構え  
職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合、その被害を深刻にしないため、次の事項について認識しておくことが望まれる。
  - (1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。  
セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを認識することが大切である。
  - (2) セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。  
「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく職務遂行上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。
- 2 セクシュアル・ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応  
職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

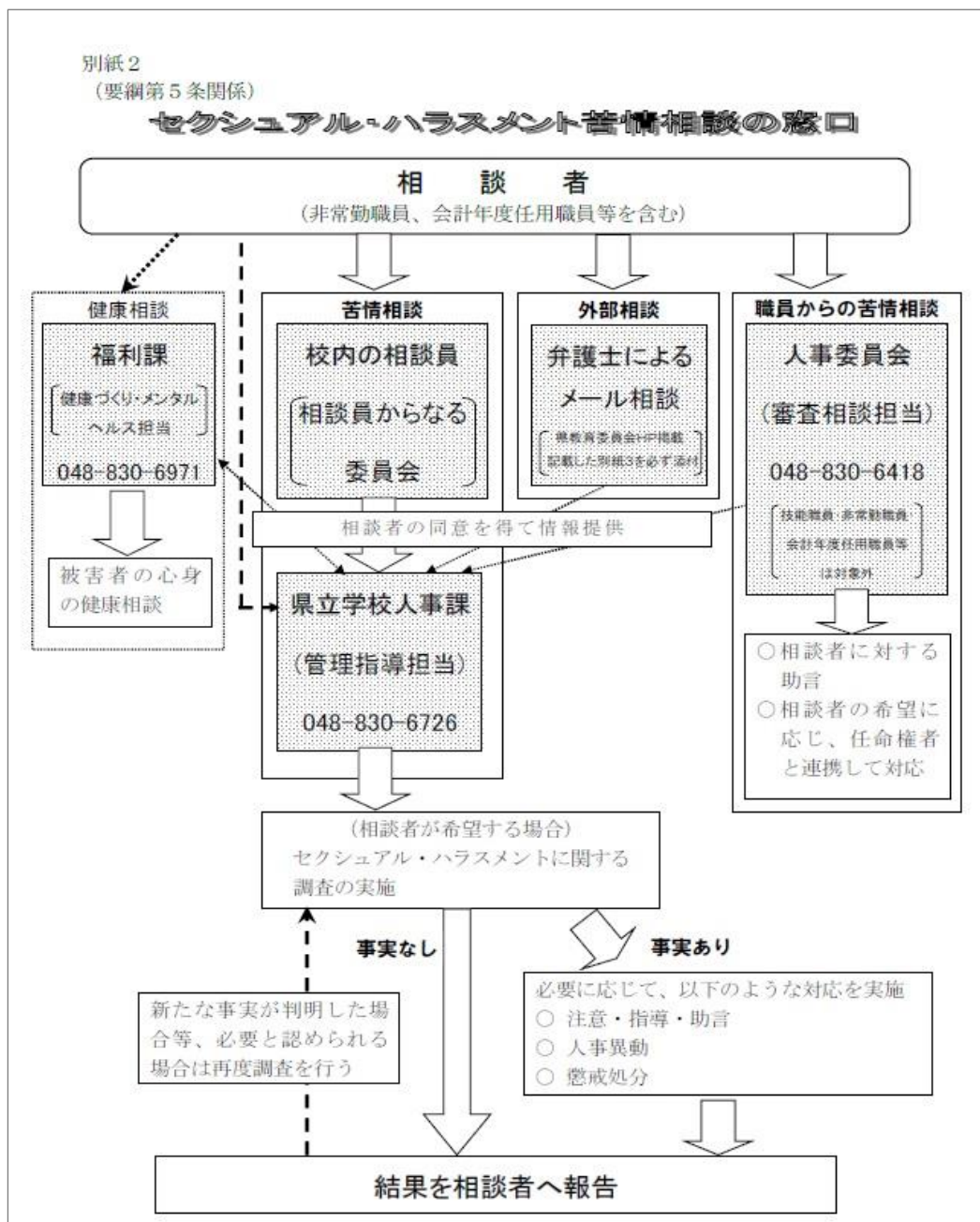
- (1) 嫌なことは、相手に対して明確な意思表示をすること。  
セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在するため直接相手に言いにくいなどの場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。
- (2) 信頼できる人に相談すること  
まず、相談員等や職場の同僚、友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場において解決することが困難な場合には、教育局の相談員に相談する。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時・場所、具体的なやりとり、周囲の状況（他に誰かいたか等）などについて記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

#### 第4 児童・生徒等への指導

県立学校における児童・生徒等が対象となるセクシュアル・ハラスメントの防止等のためには、児童・生徒等に対し本指針の趣旨を理解するよう指導する必要がある。その際、児童・生徒等の心身の発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。

なお、児童・生徒等との間のセクシュアル・ハラスメントについても、その防止等に努める必要がある。

#### 別紙2



別紙3（略）

別紙4

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項について  
（要綱第6条の規定により教育長が定める指針）

第1 基本的な心構え

職員からの苦情相談への対応に当たっては、相談員等は次の事項に留意する必要がある。

- (1) 被害者を含む相談者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- (2) 事態を適切に判断し、迅速な対応を心がけること。
- (3) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

第2 苦情相談事務の進め方

1 苦情相談を受ける際の体制等

- (1) 苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること。
- (2) 苦情相談を受けるに当たっては、同性の相談員が同席するよう努めること。
- (3) 相談員等は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し協力すること。
- (4) 実際に苦情相談を受けるに当たっては、相談を受ける相談員以外の者に、その内容を見聞きされないよう周りから遮断した場所で行うこと。

2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- (1) 相談者の求めるものを把握すること。  
将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるかについて把握すること。
- (2) 対応の緊急性の有無を把握すること。  
相談者の心身の状態等を鑑み、苦情相談への対応に当たり、どの程度の緊急性があるのかを把握すること。
- (3) 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。  
特に相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聞くように努めること。また、相談員自身の評価を差し挟むことはせず、相談者の心情に配慮し、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握することが必要である。
- (4) 事実関係については、次の事項を把握すること。  
ア 当事者（セクシュアル・ハラスメントの被害者及び行為者とされる者）間の関係。  
イ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。  
ウ 相談者は、行為者とされる者に対してどのような対応をとったか。  
エ 相談員以外の職員等に相談を行っているか。  
なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者がいるのか等を把握する。
- (5) 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。  
聞き間違えの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面（相談カード等）で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。
- (6) 聴取した事実関係については、必ず記録して保存しておくとともに、当該記録を厳重に管理すること。

3 行為者とされる者からの事実関係等の聴取

- (1) 原則として、行為者とされる者から事実関係等を聴取する必要がある。  
ただし、セクシュアル・ハラスメントが校内で行われ比較的軽微なものであり、対応に緊急性がない場合などは、校長等の観察又は指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応すること。
- (2) 行為者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、行為者とされる者に対して、十分な弁明の機会を与えること。
- (3) 行為者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く、聴取した事実関係等を行為者とされる者に確認するなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考に、適切に対応すること。

- 4 第三者からの事実関係等の聴取  
校内で行われたとされるセクシュアル・ハラスメントについて、当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。  
この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考に、適切に対応すること。

- 5 相談者に対する説明  
苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に誠実に説明する。

### 第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員等が苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して、相談員同志が委員会において情報交換するなど柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的な方策としては、事例に応じて次のような対処が考えられる。

- 1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする者からの苦情相談
- (1) 校長から、行為者とされる者に対し指導するよう要請する。  
例えば、校内で行われたセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に緊急性がないと判断されるものについては、校長は、校内の相談員等に状況を観察させ、問題があると認められる言動を適宜注意させることなど。
  - (2) 行為者に対して直接注意する。  
例えば、性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題になっている場合において、そのことを行為者とされる者は親しみの表現であるとして、セクシュアル・ハラスメントであるとの認識がない場合には、相談員等が行為者とされる者に対し、そのことはセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意することなど。
  - (3) 被害者に対して指導、助言する。  
例えば、職員から好意を抱かれ、食事やデートに執拗に誘われ、そのことを被害者が苦痛に感じている場合、被害者本人が相手の職員に対して明確に意思表示するよう助言することなど。
  - (4) 当事者間の斡旋を行う。  
例えば、被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った行為者に謝罪を求めている場合において、行為者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を行為者に伝え、行為者に対し謝罪を促すことなど。
  - (5) 校長が人事当局と連携をとるなどの措置を講ずる。  
例えば、内容がかなり深刻な事例で、被害者及び行為者が同一校に勤務等をするのが適当でない判断される場合などには、校長は、人事当局と十分な連携をとり、人事異動等の必要性等について進言することなど。
- 2 セクシュアル・ハラスメントとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談  
例えば、言動がセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を職員から受けたが、納得がいかないということで相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意を喚起することなど。

### 3 第三者からの苦情相談

例1：職員が繰り返し行っている性的なからかいなどの言動を不快に思う他の職員から相談があった場合、言動の対象の職員及びその言動を行っている職員から事情を聞き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、性的な言動を行っている職員に対して、相談員等が直接に注意を促すことなど。

例2：被害者が苦情を申し出ることをしないような場合について、第三者から相談があった場合は、被害者本人から事情を聞き、事実が認められるときには、本人の意向を踏まえた上で、相談員等が直接に行行為者とされる職員から事情を聞き、注意することなど。

### 第4 児童・生徒等又は関係者に係る苦情相談について

児童・生徒等又は関係者に係る苦情相談への対応については、第1から第3までの事項に準じて留意するとともに、児童・生徒等の場合は、当該児童・生徒等の心身の発達段階を十分に考慮する必要がある。

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月発行

(令和6年10月最終更新)

(問い合わせ先)

埼玉県教育局教育総務部総務課

住所：〒330-9301 埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1

電話：048-830-6615