

不祥事防止研修プログラム

教職員の不祥事根絶に向けて

～ 未来を育てる 私たちの責任 ～

【案】

令和3年 月

埼玉県教育委員会

はじめに

令和3年 月 日

埼玉県教育委員会

目 次

【不祥事防止研修のアウトライン】	... P 5
【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？	... P 11
2 自らの仕事に対する誇りが不祥事を防ぐ	... P 13
3 不祥事を自分事として捉える ～ 2つの当事者意識～	... P 17
4 どうして人は、不祥事を起こすのか	... P 19
5 認知の歪みと行為の正当化	... P 23
6 依存症と不祥事の危ない関係	... P 25
7 学校という特別な職場環境 ～ 教職員と児童生徒の関係～	... P 27
8 不祥事は時代によって変化する	... P 29
9 不祥事の発覚と懲戒処分、その影響	... P 31
10 全員でつくる、不祥事を起こさせない職場	... P 33
II 個別の不祥事編	
1 体罰等	... P 39
2 児童生徒に対するわいせつ行為	... P 41
3 盗撮行為	... P 43
4 セクシュアル・ハラスメント	... P 45
5 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	... P 47
6 パワー・ハラスメント	... P 49
7 個人情報の適切な管理	... P 51
8 不適正な公金等の取扱い	... P 53
9 諸給与の不適正受給	... P 55
10 著作権法の違反	... P 57
11 交通違反・交通事故	... P 59

【参考資料】

- 1 懲戒処分件数の推移（埼玉県教育委員会） ... P 63
- 2 懲戒処分の基準 ... P 65
- 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」 ... P 69
- 4 服務に関する基本的事項 ... P 71
- 5 わいせつ行為等根絶行動指針 ... P 73
- 6 県教育委員会通知「教職員の不祥事防止について」 ... P 74
- 7 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱 ... P 75
- 8 お酒との上手な付き合い方 ... P 83

【コラム】

- 1 民間企業における不祥事 ... P 14
- 2 「性弱説」という考え方 ... P 18
- 3 「想像力」と「観察力」 ... P 18
- 4 不祥事を起こしたのはストレスが原因？ ... P 22
- 5 過度な飲酒に起因する不祥事 ... P 22
- 6 偽物のプライド（誇り） ... P 24
- 7 人はなぜ依存症になるのか ... P 26
- 8 学校は不祥事が起きやすい職場？ ... P 28
- 9 子供たちのために...そして問題は隠れる ... P 28
- 10 技術の進歩と不祥事 ... P 30
- 11 二次被害の言葉 ～こんな言葉被害者被害者の周囲人を傷ける～ ... P 32
- 12 校内の不祥事を防ぐ視点 ... P 34
- 13 こう動いていれば結果は違った ... P 35
- 14 校内の盗撮を防ぐ ... P 36
- 15 お互い様の気持ちで ... P 48

本研修資料の作成に当たり、以下の方々に御協力いただきました。この場を借りて、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

(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

スクールセクハラ 池谷孝司 幻冬舎文庫 平成 30 年 2 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 斎藤章佳 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」

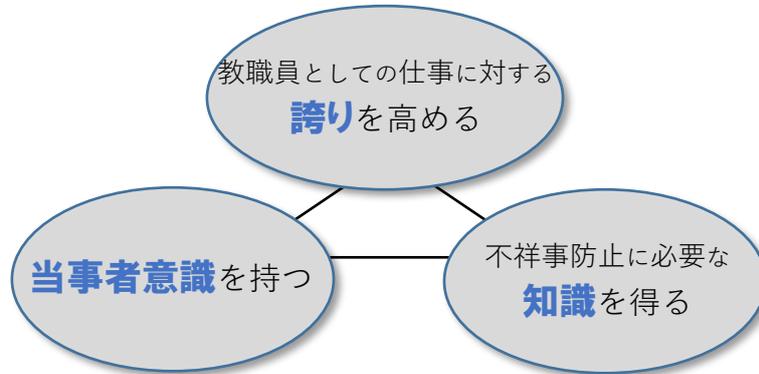
不祥事防止研修のアウトライン

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、59、
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、
20年経験者研修 (教員対象)	教職経験20年目に自己の指導方法等を振り返り、時代に応じた専門的知識や教養を身に付ける目的の研修。不祥事防止研修では、近年の人権課題などを中心に学ぶ。 (特に関連するページ) P29、45、47、57、
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) P51、53、55、
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、59、

(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。

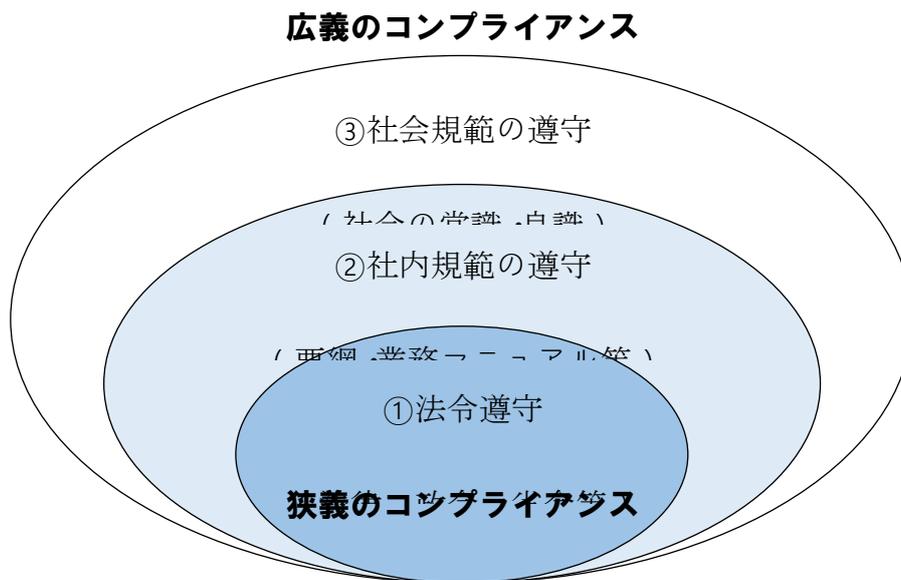
そのためには、法令等の知識を学ぶことに加えて、一市民として、また、全体の奉仕者である公務員としての誇りと自覚を持ち、日々の言動が正しいかどうか判断できる倫理観が必要です。

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。

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)

◆ 服務の根本基準

○ 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、職務の遂行に当つては、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服務規程

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、教職員を目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。

もともと、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。

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たしまい、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、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。

新型コロナウイルス感染症の世界的流行の中で、学校とは何か、授業とは何か、教職員の仕事の意義は何かなど、学校教育に対して本質的なことが問われています。

先行きが不透明な中で、それでも確かなことは、未来を担う子供たちの教育に携わる私達の仕事は、大変尊いものであるということです。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。

そこで、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

キャッチフレーズを募集した際に、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出す子供もいて、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。友人との再会を嘔みしめながら、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。

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。

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もあります。

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。

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て行うタイプは「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ぐ場合</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乘せられる。</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>・酒に酔ってのセクハラ</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>「捕まりたくなかったので、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、お前がやっただと言われるのなら、私がやっただんだと思います。」</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非意識の醸成</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) ・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」
- ・「自分ならこれく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、適量を楽しむ飲めば、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、肝臓や腎臓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可能性があります。

<p>●肝臓疾患</p> <p>※脂肪肝、肝炎、肝硬変など。</p>	<p>●消化器系の疾患</p> <p>※胃炎、胃潰瘍など。</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、など。</p>	<p>●脳や心臓の機能障害</p> <p>※脳卒中、認知症、記憶障害など。</p>	<p>●依存症など精神障害</p> <p>※アルコール依存症、嗜酒症、アブスルなど。</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、ビールでも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。健康被害やアルコール依存症などにつながる危険があります。＜※アルコール量は40g＞
 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、「互恵ある適度な飲酒」は、一日平均で、ビール中びん1本に相当する量のアルコール量とされています。＜※アルコール量20g＞

<過度な飲酒の目安> 純アルコール量 20g

ビール	※ 5%のアルコール量	中びん1本	500ml
日本酒	※ 15%のアルコール量	1合	180ml
焼酎	※ 25%のアルコール量	0.5合	約110ml
ウイスキー	※ 40%のアルコール量	ダブル1杯	80ml
ワイン	※ 14%のアルコール量	1杯	約180ml
紹興酒・梅酒	※ 9%のアルコール量	1.5杯	約150ml

※1合は、アルコール量50gを指します。

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 P 8 3 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？



自分が学生の時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！

(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。

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。



うーん。今年の健康診断も肝機能で引っかかった…。
お酒は止めたくてもなかなかやめられないなあ。

私も甘いものがなかなか止められない…。もし日本が「甘いものを食べるのは不祥事です！」って社会だったら辛すぎる…。



お酒を飲みすぎて痴漢、ギャンブルの借金が原因で横領…なんて不祥事も聞くけど、気を付けないと他人事じゃないね。

依存症ってなかなか本人は自覚が持てないらしいよ。依存症の疑いがある同僚がいたら、少し気にかけてあげないと…。



(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。

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〉）

相談機関	電話番号	所在地	休診日
榎本クリニック	03-3982-5321	東京都豊島区西池袋1-2-5	日曜・祝日
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

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：希望の相談機関に直接電話し、「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力を持っています。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。

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。

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、大人と子供の間関係

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LGBT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。

セクシュアル・マイノリティ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、LGBT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。

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

◆ セクシュアル・マイノリティについて

性のあり方（セクシュアリティ）は、男性・女性の2つだけではなく、①こころの性（性自認）、②からだの性（身体性徴）、③好きになる性（性的指向）、④表現する性（性表現）といった主に4つの要素から成り立つと考えられています。

近年は、性的少数者（の一部）を表現する「LGBT」ではなく、性を捉える要素の概念「SOGIE」（性的指向 Sexual Orientation, 性自認 Gender Intity, 性表現 Gender Expression の頭文字）を使って、一人一人の性のあり方の多様性と平等を考えることが大切だと言われています。

◆ SNSの利用について

近年、技術の進展が著しいのが情報通信技術です。コミュニケーション手段が大きく変化する中で、SNSを介して児童生徒や未成年と不適切な関係になるケースが増えています。

県立学校では、児童生徒との私的な連絡について、以下のとおりルールを定めています。

「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に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も「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。

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となります。

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。

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ればよいですか
- 「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。

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も大切。

（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 P75 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。

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、怒りを感じているのでは？
- ・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？



怒りを感じたら、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 上記ア以外で、体罰を加えた職員は、戒告とする。この場合において、体罰を常習的に加えていたとき、体罰の態様が悪質なとき、又は体罰を加えた事実を隠ぺいしたときは、当該職員は停職又は減給とする。
- ウ 常習的に暴言若しくは威嚇を行った職員、悪質な態様の暴言若しくは威嚇を行った職員、又は暴言若しくは威嚇を行った事実を隠ぺいした職員は、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

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てく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

H29～R1 年度 わいせつ行為による懲戒処分（免職）件数 合計 32 件

その内、	○自校の児童生徒が被害者となる事例	…	19 件
	○メールや SNS がきっかけとなる事例	…	16 件
	○自家用車に児童生徒を同乗させた事例	…	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

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) わいせつな行為等

ア 職務上関係のある、あるいは関係のあった児童生徒に対してわいせつな行為をした職員は、免職とする。

イ 職務上関係のある、あるいは関係のあった児童生徒に対してわいせつな言辞等の性的な言動等不適切な行為を行った職員は、停職又は減給とする。この場合において不適切な行為が特に悪質なときは、当該職員は免職とする。

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。

刑法 第176条 強制わいせつ

第一百七十六条 十三歳以上の者に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした者は、六月以上十年以下の懲役に処する。十三歳未満の者に対し、わいせつな行為をした者も、同様とする。

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 不祥事の実例

※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

悪いと分かってもやめられないのは、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）

相談機関	電話番号	所在地	休診日
①榎本クリニック	03-3982-5321	東京都豊島区西池袋1-2-5	日曜・祝日
②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

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：希望の相談機関に直接電話し、「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。

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 5 (14) 盗撮行為

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

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

何人も、公共の場所又は公共の乗物において、他人に対し、身体に直接若しくは衣服の上から触れ、衣服で隠されている下着等を無断で撮影する等人を著しく羞恥させ、又は人に不安を覚えさせるような卑わいな言動をしてはならない。（六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金）

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（児童ポルノ禁止法）第7条第5項（平成26年、盗撮による児童ポルノ製造罪の新設）

ひそかに児童ポルノに係る児童の姿態を写真、電磁的記録に係る記録媒体その他の物に描写することにより、当該児童に係る児童ポルノを製造した者（提供した者も同様）は、三年以下の懲役又は三百万円以下の罰金に処する。

※その他、建造物侵入罪（刑法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。

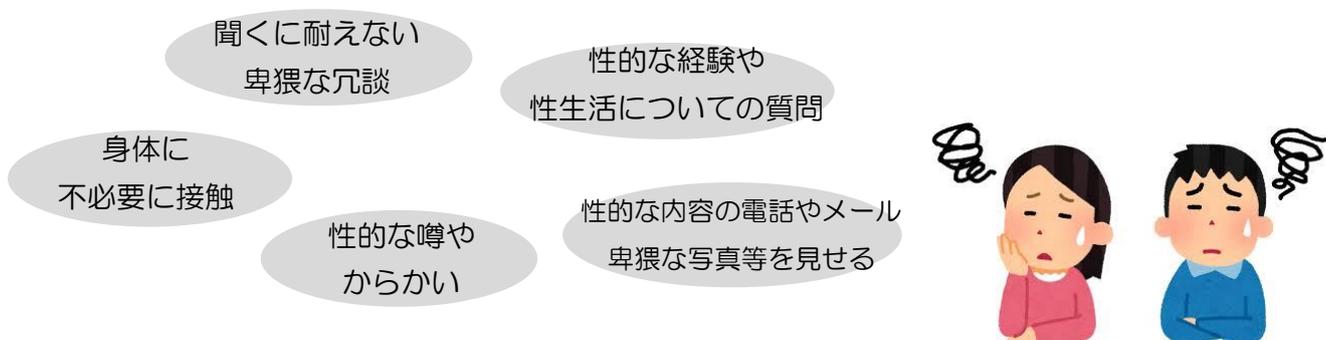
1 不祥事の事例

※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。

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）をからかひ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。

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、出産したことに係る言動や、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係る言動により、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、請求を取り下げると言ったりするなど、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

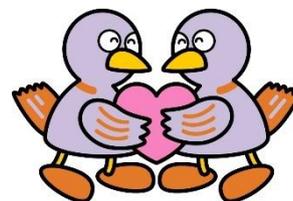
お互い様の気持ちで

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！～



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」
「お前なんかいらない」
「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



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、誤解や生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

個人情報の取り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不注意や出来心が、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、個人情報の電子データは、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あることから、事故防止のため組織的な対応が求められます。

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、普通教室の担任機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 事務職員 C は、職員から集めたマイナンバーが記載された書類を、他の不要な書類と一緒に誤ってシュレッダーにかけ処分してしまった。

事例4 教員 D 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、子供への誹謗中傷ととれる投稿とともに、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）
- ・個人情報の置き場所（データの保存方法）
- ・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取り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、担当内の職員同士、互いに目を配らせ、不適切な取り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張り付けている職員や、個人所有のパソコンを成績処理に使用している職員はいませんか。

3 考えてみよう

- ① 個人情報の取り扱いに関する規程の内容について、職員に周知徹底がなされていますか。
- ② 個人情報の取り扱いが不適切である場合、直ぐに職員間で注意や是正ができていますか。
- ③ 自身の行動について、振り返ってみましょう。
 - 自身が扱う情報について、どれが個人情報か把握していますか。
 - 個人情報（通知表や実施したテスト用紙などの成績物等）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や USB メモリ等電子的記録媒体を持ち出した場合、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、削除するなど決められた事後の手続きを確実に行っていきますか。
 - 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。
 - 個人のブログやツイッターなどの SNS に教育公務員として不適切な私的な情報を書き込んで掲載していませんか。
 - USBメモリ等の盗難、紛失事故防止に常に注意を払っていますか。
 - 盗難、紛失、漏洩、滅失、毀損防止などデータの安全管理を行っていますか。
 - 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、情報漏洩防止の対策を施していますか。

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) 個人情報の紛失、盗難

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

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。

埼玉県個人情報保護条例 第67条

前条各号に掲げる者（注1）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。

（注1） 教育委員会の職員又は職員であった者等

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いればと思い一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れば防げる事故です。

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 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。

2 組織で防ぐ

発覚のポイント

会計
フ
ロ
ー

- 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)
- 決算期に限らず、月1回程度など定期的な
確認・見直し

3 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、校内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室の引き出しや準備室内など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校長や第三者（保護者等）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。

4 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。

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かったが、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、貸主に虚偽の領主書を作成させて、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、授業に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



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
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
(いずれも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、授業に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。

- ・著作権なるほど質問箱
 - ・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 教頭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 近年の法改正

妨害運転(「あおり運転」)に対する罰則の創設等(令和2年6月30日施行)

妨害運転(「あおり運転」)により著しい交通の危険を生じさせた場合、3年以下の懲役または50万円以下の罰金、免許の取り消し(欠格期間2年)等が規定された。

携帯電話使用等対策の推進を図るための規定の整備(令和元年12月1日施行)

スマートフォンや携帯電話使用中(ながらスマホ)の交通事故が多発したことから罰則を強化するとともに、同違反に係る基礎点数および反則金の額が引き上げられた。

違反種別	罰則	違反点数	備考
携帯電話使用等 (交通の危険 ※1)	1年以下の懲役 または 30万円以下の罰金	6点 (免許停止)	非反則行為として すべて罰則の対象

※1 交通の危険とは、携帯電話等の使用により道路における交通の危険を生じさせたものをいう。

違反種別	罰則	違反点数	備考
携帯電話使用等 (保持 ※2)	6ヵ月以下の懲役 または 10万円以下の罰金	3点	非反則行為として すべて罰則の対象

※2 保持とは、携帯電話等を使用し、または手に保持して画像を表示して注視したものをいう。

【参考】一般財団法人 全日本交通安全協会 HP

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。

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 県教育委員会通知「教職員の不祥事防止について」
- 7 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱
- 8 お酒との上手な付き合い方

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】

令和2年3月31日現在

種別	校種	H26	H27	H28	H29	H30	H31 R1
体罰	小	1		2	1		
	中		3		2		1
	高	1	2	5	1	3	1
	特局						1
交通事故 (加害)等	小	2	6	3	1	2	2
	中		1	3	1	3	3
	高	5	2	11	4	11	5
	特局	3	2	1	1	4	1
わいせつ 行為等	小		1		1	4	4
	中	1		6	3	3	5
	高	7	4	5	2	6	5
	特局	1				2	3
その他の 非違行為	小		2	5	2	1	2
	中		1	1	6	2	2
	高	6	2	5	4	12	4
	特局			2			1
計	小	3	9	10	5	7	8
	中	1	5	10	12	8	11
	高	18	10	26	12	35	15
	特局	4	2	3	1	5	4
	局	2	0	0	0	0	1

教育委員会の懲戒処分件数

【処分の種類別】

令和2年3月31日現在

種別	校種	H26	H27	H28	H29	H30	H31 R1
免職	小	1	3	3	3	6	5
	中	1	1	7	5	4	6
	高	9	4	7	2	2	5
	特	1		3			3
	局						
停職	小	1	1	1		1	1
	中			1	2		3
	高		2	1	1	1	1
	特	1				2	
	局	2					
減給	小	1	3	2	2		
	中		3	1	3	2	
	高	1	1	2	1	3	3
	特	1	1				
	局						
戒告	小		2	4			2
	中		1	1	2	2	2
	高	8	3	2	1	4	6
	特	1	1		1	3	1
	局						1
計	小	3	9	10	5	7	8
	中	1	5	10	12	8	11
	高	18	10	12	5	10	15
	特	4	2	3	1	5	4
	局	2	0	0	0	0	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

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

(8) 個人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) 個人情報紛失、盗難

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

(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 上記ア以外で、体罰を加えた職員は、戒告とする。この場合において、体罰を常習的に加えていたとき、体罰の態様が悪質なとき、又は体罰を加えた事実を隠ぺいしたときは、当該職員は停職又は減給とする。
 - ウ 常習的に暴言若しくは威嚇を行った職員、悪質な態様の暴言若しくは威嚇を行った職員、又は暴言若しくは威嚇を行った事実を隠ぺいした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(2) わいせつな行為等

- ア 職務上関係のある、あるいは関係のあった児童生徒に対してわいせつな行為をした職員は、免職とする。
- イ 職務上関係のある、あるいは関係のあった児童生徒に対してわいせつな言辞等の性的な言動等不適切な行為を行った職員は、停職又は減給とする。この場合において不適切な行為が特に悪質なときは、当該職員は免職とする。

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) みだらな性行為等

18歳未満の者に対して、みだらな性行為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

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

公共の場所若しくは乗物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態となる場所における他人の姿態の盗撮行為をした職員は、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、学校運営に当たっ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)

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。

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。

別紙1

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い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後、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

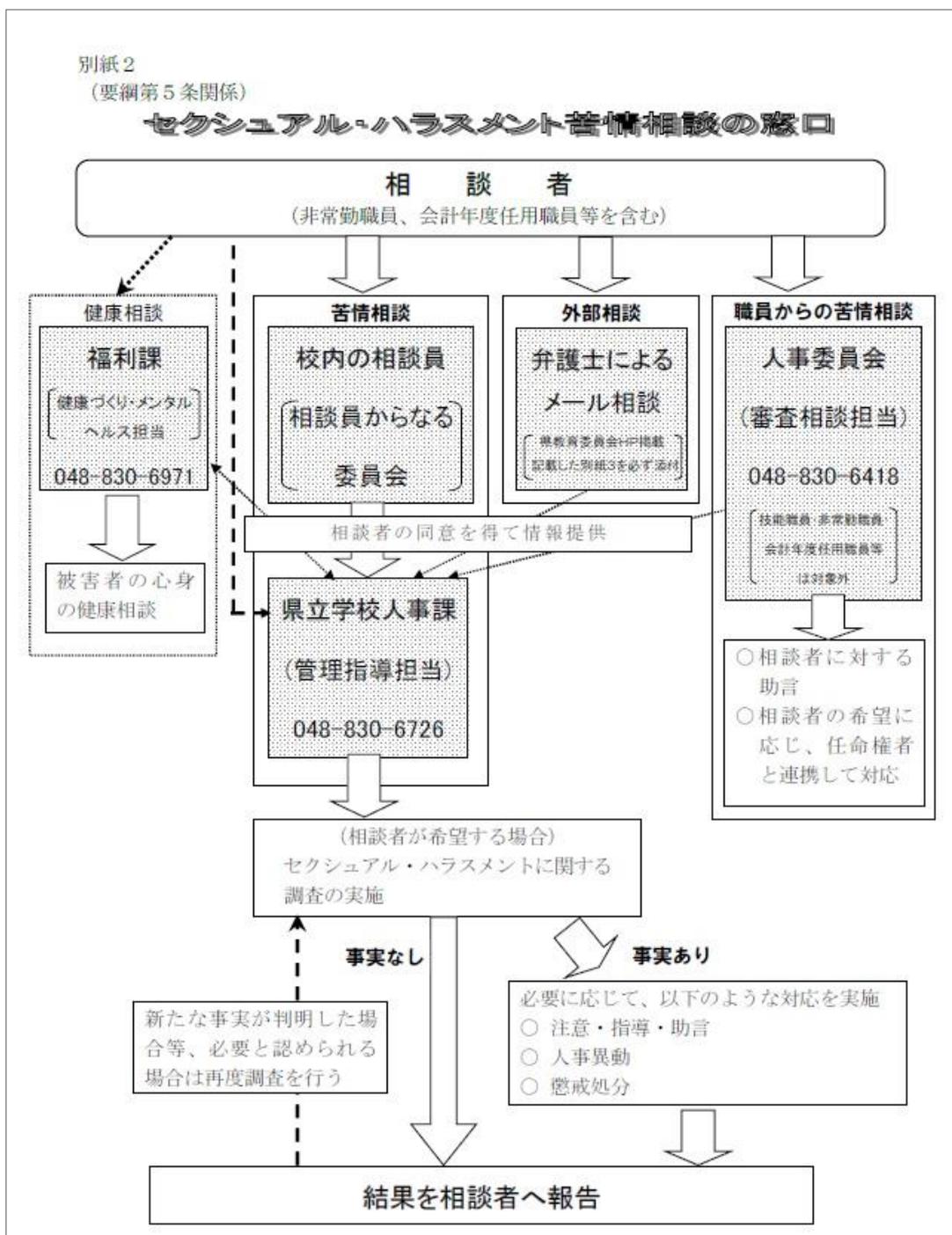
まず、相談員等や職場の同僚、友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場において解決することが困難な場合には、教育局の相談員に相談する。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時・場所、具体的なやりとり、周囲の状況（他に誰かいたか等）などについて記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

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・生徒等の中のセクシュアル・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。
聞き間違い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と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。

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

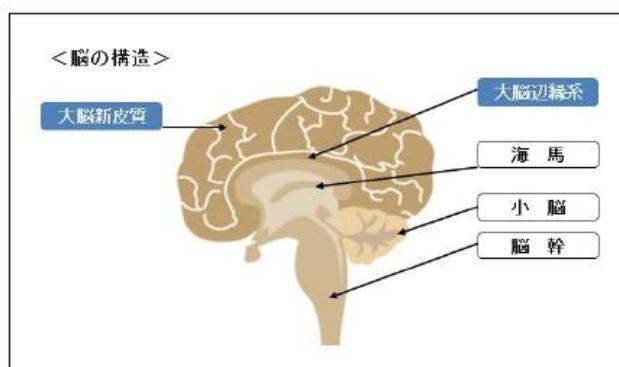
飲酒にまつわる事件・事故は、飲酒運転だけではありません。社会全体で見ると、様々な飲酒トラブルがあります。

- 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いた。

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） | <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/> |
| 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 | <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/> |
| 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） | <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/> |
| 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） | <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/> |
| 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） | <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/> |
| 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） | <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/> |
| 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） | <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/> |
| 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） | <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/> |
| 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） | <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/> |
| 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） | <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/> |

※ 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。

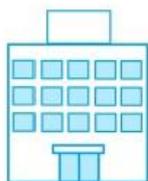


15～40点の方は アルコール依存症の疑い

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

不祥事防止研修プログラム
「教職員の不祥事根絶に向けて ～未来を育てる 私たちの責任～」

令和3年 月発行

(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