

不祥事防止テキスト

教職員の不祥事根絶を目指して

子供たちの笑顔のために

-あなたは大丈夫ですか？-

-あなたの学校は大丈夫ですか？-



平成22年3月作成

平成30年7月改訂

令和4年3月改訂

熊本県教育委員会

目 次

はじめに	p. 1
改訂の経緯	p. 2
1 懲戒処分の状況	p. 3
2 不祥事が起こる背景・原因、防止対策のまとめ	p. 5
3 不祥事防止チェックリスト	p. 12
4 懲戒免職処分を受けた本人のコメント要旨	p. 14
5 不祥事事例研修テキスト	p. 16
6 校内での不祥事防止対策研修の進め方	p. 25

<参考>

○懲戒処分の指針

○令和3年（2021年）3月29日付け教人第1777号

「不祥事根絶に係る年度当初の取組みについて（通知）」

※不祥事根絶宣言書

はじめに

熊本地震発災からまもなく6年、未だ復旧復興の途上にある中、令和2年7月豪雨に加え、新型コロナウイルス感染拡大が収束しない困難な状況において、教職員の皆さんには、日頃より児童生徒の健やかな成長、学力の向上のために、それぞれの教育現場において、教育活動に誠心誠意取り組まれ、様々な課題を克服しながら、「夢を叶える教育」の実現に取り組んでいただいていることに心より感謝いたします。

県教育委員会としても、「第3期くまもと『夢への架け橋』教育プラン」（第3期熊本県教育振興基本計画）を策定し、取組の基本的方向性に基づき、様々な取組を推進しております。この教育プランを推進していくにあたっては、学校だけでなく家庭・地域・行政の連携・協働が必要不可欠です。そのような中、学校現場に大きな混乱を招き、児童生徒や保護者をはじめとする県民の信頼を根底から揺るがすことになる不祥事の根絶は最重要課題です。

本県には12000人を超える教職員がおり、一人一人が誇りと使命感を持って、熱心に教育活動にあたっています。

しかしながら、大変残念なことに、いまだに不祥事の根絶には至っていません。また、これは、本県だけに限ったことでなく全国的な傾向ではありますが、教師という立場を利用して、弱い立場にある児童生徒に対するわいせつな行為や体罰など不祥事の内容も質的に悪化しています。なぜ、不祥事が繰り返されるのか、不祥事を起こす原因は何なのかを、引き続きすべての教職員一人一人が自分ごととして真剣に考え、一丸となって取り組む必要があります。

本テキストは、教職員の不祥事根絶を目指して平成22年に策定したのですが、不祥事の内容や社会状況の変化を踏まえて、学校現場でより効果的に活用するために、数回の改訂を重ねてきました。改訂を重ねても、変わらず根底にあるのは「不祥事根絶」の強い決意であり、本テキストを活用し繰り返し研修を重ねること、教職員一人一人が不祥事を他人事と捉えず、自分にも起こり得るものと捉えること、当事者意識、危機意識を持つこと、そして職場全体で不祥事を起こさないためにチーム学校としての力を高めることが重要です。

教育は、教職員や学校に対する信頼の上に成り立っていることを、改めて認識するとともに不祥事の根絶に向け、教職員が一丸となって取り組んでいきましょう。

令和4年3月
熊本県教育委員会

改訂の経緯

教育の目的と教職員のあるべき姿

教育の目的は「人づくり」であり、自らの夢とより良い社会の実現にむけて努力する人を育むことが、豊かで活力ある熊本の未来を創造することにつながっていくと考えています。この大切な教育を担う教職員の職責は重大であり、本県教育委員会が掲げる熊本の教職員像においても、“教育的愛情と人権感覚”を基本的資質の一つとしており、「自らの言動が児童生徒の人格形成に大きな影響を与えることを自覚し、豊かな人権感覚を持って、一人ひとりに温かく、また公平に接する教職員」であるべきことを定めています。

平成22年度までの取組

平成14年度には、熊本県教職員不祥事防止対策検討委員会を設置し、平成15年3月に同委員会が報告を取りまとめました。

PT設置の目的等

平成21年11月に、県内市町村教育長や小・中・高等学校長の代表等で構成する「熊本県教職員不祥事防止対策プロジェクトチーム」を設置しました。

平成30年度改訂の趣旨

平成23年度以降、不祥事は減少傾向となりましたが、平成30年度に、教職員が逮捕される事案が相次ぐなど「非常事態」と言うべき状況となりました。そのため、不祥事事例研修テキストに新たな内容を取り入れるなどの改訂を行いました。

令和3年度改訂及びわいせつ防止研修テキスト作成の趣旨

熊本県教育委員会としては、これまで不祥事が起きるたびに、通知の発出や臨時会議等を開き、不祥事根絶を繰り返し訴えとともに、全教職員を対象に、不祥事防止研修を各学校で行っていただくようお願いしてきたものの、不祥事の根絶には至りませんでした。

一旦不祥事が起これば、児童生徒、保護者及び県民の方々の信頼を著しく損ね、ほとんどの教職員が深い教育的愛情を持って、子供たちの成長のため、教科指導や生徒指導に励んでいる日々の努力が踏みにじられる結果となってしまいます。

不祥事が根絶に至らない現状を踏まえ、令和3年度、不祥事を自分のこととして受けとめられるよう、県下の主幹教諭15名に協力を得て、学校現場の現状と教職員の生の声を反映した不祥事対策検討会議を開催しました。会議では心理学の専門家からアドバイスを受けながら、既存の不祥事防止テキストの改訂と、校内で活用できるわいせつ防止研修例の作成を行いました。

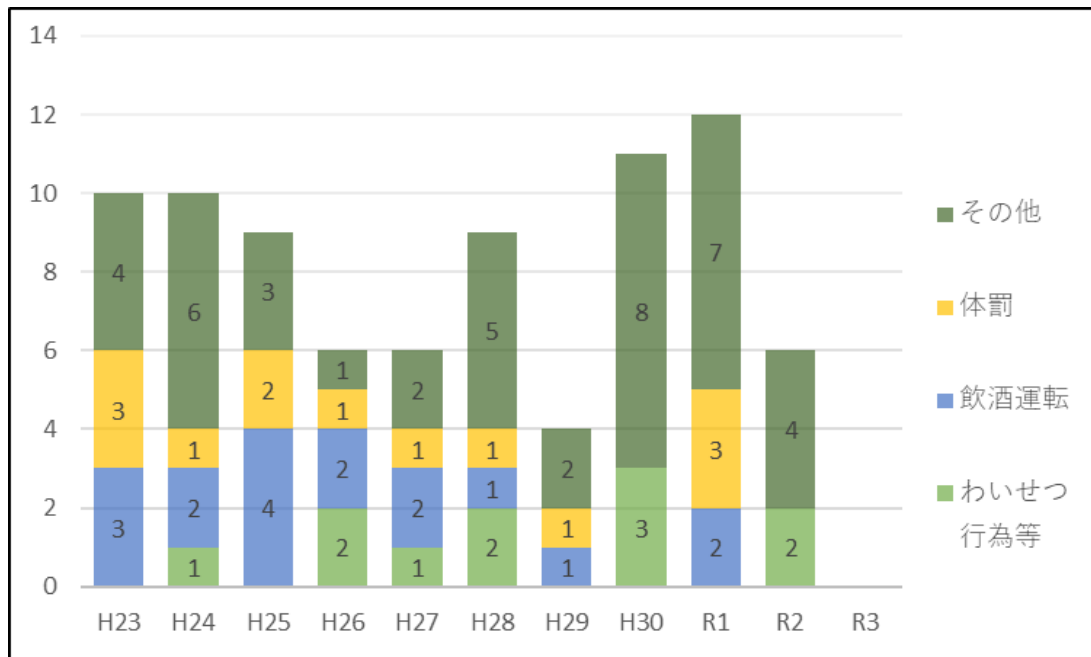
今回改訂した『不祥事防止テキスト』及び新たに作成した『わいせつ防止研修テキスト』を活用し、日頃から繰り返し研修を重ね、不祥事を根絶するとともに、県下全ての教職員が一丸となって熊本の子供たちのために力を尽くしていただくようお願いします。

1 懲戒処分の状況
(平成23年度～令和3年度)

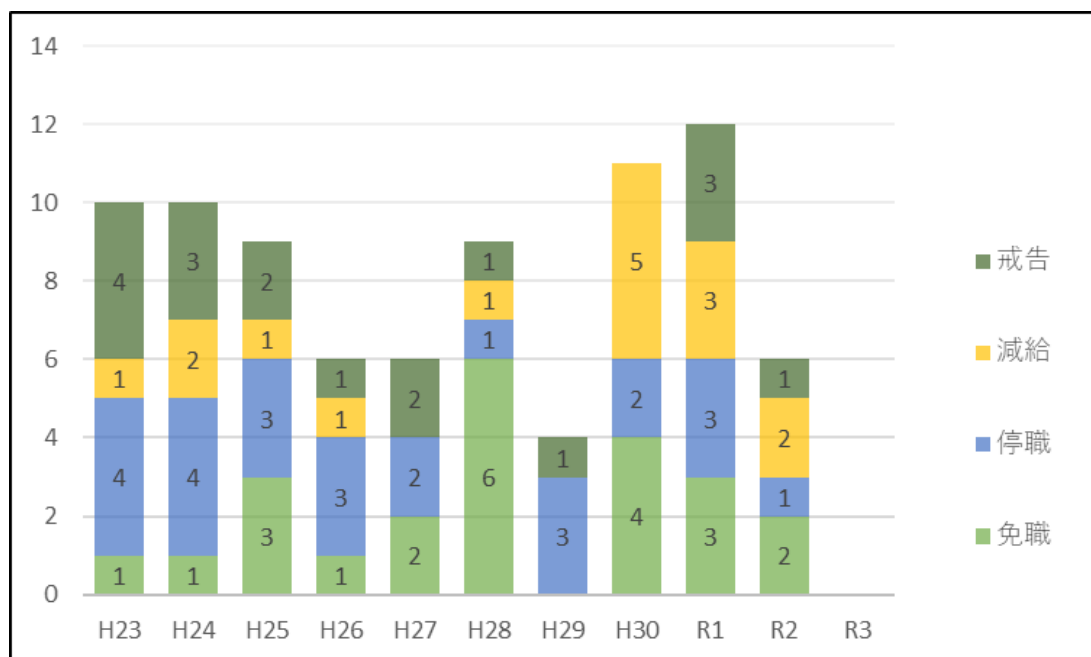
		わいせつ行為等				飲酒運転 (酒気帯び運転)				体罰				その他				計 ※()は管理責任による 管理職処分者数の外数			
年度		免	停	減	戒	免	停	減	戒	免	停	減	戒	免	停	減	戒	免職	停職	減給	戒告
H23	小学校						2									1		0	2	1	0 (1)
	中学校												2	1				1	0	0	2 (1)
	高校						1						1		1		1	0	2	0	2
	特支																	0	0	0	0
H24	小学校						1									1		0	1	1	0
	中学校						1								1			0	2	0	0 (1)
	高校	1										1			1		3	1	1	1	3
	特支																	0	0	0	0
H25	小学校					1								2			1	3	0	0 (1)	1 (3)
	中学校												1					0	0	0	1
	高校						2					1						0	2	1	0
	特支						1											0	1	0	0 (1)
H26	小学校																	0	0	0	0
	中学校	1										1					1	1	0	1	1 (1)
	高校		1				1											0	2	0	0
	特支						1											0	1	0	0
H27	小学校														1		1	0	1	0	1
	中学校					1	1											1	1	0	0 (1)
	高校												1					0	0	0	1
	特支	1																1	0	0	0 (1)
H28	小学校															1		0	0	1	0 (1)
	中学校	1												3				4	0	0	0 (3)
	高校	1				1									1			2	1	0 (1)	0 (3)
	特支												1					0	0	0	1
H29	小学校																	0	0	0	0
	中学校														2			0	2	0	0
	高校						1						1					0	1	0	1
	特支																	0	0	0	0
H30	小学校	1														1		1	0	1	0
	中学校	1													2	1		1	2	1	0 (1)
	高校	1												1		3		2	0	3	0 (2)
	特支																	0	0	0	0
R1	小学校						1						2			2		0	1	2	2
	中学校					1									1			1	1	0	0 (1)
	高校													2		1		2	0	1	0 (2)
	特支												1		1			0	1	0	1 (1)
R2	小学校	1															1	1	0	0 (1)	1 (1)
	中学校	1																1	0	0	0
	高校														1	1		0	1	1	0
	特支															1		0	0	1	0 (1)
R3	小学校																	0	0	0	0
	中学校																	0	0	0	0
	高校																	0	0	0	0
	特支																	0	0	0	0

懲戒処分の件数

非違行為別



処分の種類別



2 不祥事が起こる背景・原因、防止対策のまとめ

(1) 不祥事全般

背景・原因

▼ 教師のおごり、規範意識の欠如、社会常識の欠如

- ・教職員は、学習だけでなく日常生活も含めた様々なことを指導する立場であることから、「おごりの意識」が生まれ、規範意識の低下にもつながっている。
- ・教職員以外の者と接する機会が少ないことで、社会一般常識とのずれが生じやすい。

▼ ストレスへの対処が不十分

- ・教科指導に加え部活動指導や生徒指導などの業務也多忙化していることや、保護者から求められる内容が複雑化していることなどがストレスの要因となっている。
- ・土日も行事や部活動があり、ストレスへの対処がうまくできていないことが多い。

▼ 悩みを相談する体制、誰かが予兆に気付く体制が不十分

- ・教職員は、責任感から一人で業務を抱え込みがちである。
- ・職場の人間関係が希薄で、悩みを相談する機会や不祥事につながる予兆に誰かが気付く機会が少ない。

防止対策

● 規範意識を高め、不祥事を自らの問題と認識させる

ア 研修の充実

[内容]・教職員としての倫理観、使命感を高める。

- ・不祥事を他人事と捉えず、誰にでも起こりうる当事者意識・危機意識を持たせる。
- ・懲戒免職になったら自分や家族はどうなるのか想像させる。
- ・ストレスに適切に対処できるような研修を実施する。

[方法]・繰り返し研修を実施する。

- ・研修の企画、運営に一般教職員が主体的に関わる。
- ・講師を、管理職ではなく一般教職員とすると効果が高い。

イ 自己分析 チェックリストを活用し、自分のリスクを認識させる。

ウ 人事交流・社会体験研修の充実

● 業務の負担軽減とストレス解消を図る

- ・「学校における働き方改革」に沿った時間外労働縮減の取組を推進する。
- ・業務の軽減のため、校務を精選し、分担を平準化する。
- ・保護者対応や生徒指導の困難案件については、管理職をはじめ学校全体で対処する。
- ・休暇が取得しやすい職場作りを進める。
- ・疲れた時は休み、自分なりのストレス解消方法を身に付ける。
- ・カウンセリングを受けられる体制を整える。

● 職場環境を改善する

- ・できるだけ教職員全員を同じ職員室に集める。空間を共有し、互いに相談、声掛け、相互観察ができる環境をつくる。
- ・管理職や先輩教職員は、後輩教職員に指導助言することを心掛ける。
- ・不祥事につながる予兆に気付いた場合、管理職に速やかに報告する。

(2) わいせつ行為等

背景・原因

▼ 誰もが起こす可能性

- ・ <犯罪心理学の専門家の意見>…人間には誰にでも性的欲求があり、普段はそれを理性でコントロールしている。それが、飲酒等、何かのきっかけで、理性のコントロールを失い、わいせつ事案が引き起こされる。また、わいせつ行為は、エスカレートしていきことが多い。

▼ 病気

- ・ <精神科医の意見>…わいせつ行為の原因が病気であり、ストレスとは関係ない場合もある。

▼ 教育活動全般(学級経営や部活動等)における人間関係

- ・ 様々な活動の中で児童生徒との人間関係が深まり、その関係を乱用し、わいせつ事案につながる例がある。

▼ スマートフォン・タブレットによる盗撮

- ・ 近年、増加している事案としてスマートフォンやタブレット端末による盗撮が挙げられる。特に、トイレ、更衣室など不特定多数が利用する場所における盗撮の危険性が高い。

防止対策

● 規範意識を確立する(研修の充実等)

- ・ わいせつ行為の相手方の被害がどれほど甚大か認識させる。
- ・ 行為者本人への処分はもとより家族や児童生徒、保護者等に与えるショックも甚大であることを認識させる。
- ・ 自らのリスクをチェックリストで自己分析させる。
- ・ 性衝動が抑えられない場合は、治療を促す。

● 児童生徒と二人きりになる場を作らない

- ・ 生徒指導、部活動指導等において、できる限り1対1の指導の場をつくらない。
- ・ 児童生徒と私的なメールやLINE等のやり取りは絶対に行わない。
- ・ 児童生徒を自宅に招いたり、車に乗せたりしない。

● 管理職や同僚による相互観察を行う

- ・ 教職員相互で、わいせつ行為につながる予兆がないか気につけ、予兆に気付いた場合は、速やかに管理職に報告する。
- ・ 管理職は、児童生徒、教職員から情報収集に努める。
- ・ 学校外(商業施設や駅等)の階段等でも、不必要にスマートフォンを使用しない。

● 盗撮等を防止する環境を整える

- ・ トイレや更衣室等の整理整頓を心がけ、カメラ等が設置できないようにする。
- ・ トイレや更衣室等におけるスマートフォンやタブレットの持ち込みや使用を禁止する。

★ 他にどのような対策が考えられますか？ ★

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(3) 飲酒運転

背景・原因

▼ 規範意識の欠如・不足

- ・宴会等で飲酒後、そのまま運転をして帰宅する事例は少ないが、翌朝の酒気帯び運転での摘発や自損事故による処分者が増えている。翌朝、運転する必要があるにもかかわらず、前夜、遅くまで飲酒するという甘い認識がある。

▼ 自家用車による宴会場所への移動

- ・過去の懲戒処分事例として、宴会に自家用車で向かい、飲酒後に運転してしまった事例や、車内やネットカフェ等で仮眠後、運転したという事例が多い。(公共交通機関が不便な学校が多い)
- ・代行運転や公共交通機関を利用するつもりが、飲酒により判断能力を無くし、記憶も無いまま運転したという事例もある。

▼ 急に休みづらい職場環境

- ・教職員は、児童生徒への授業があるため、急に休みづらい職場環境にあり、多少酒が残っていると感じて、出勤しなければならないという心理が働く。

防止対策

● 規範意識を徹底する(研修の充実、管理職等からの呼びかけ、自己分析)

- ・飲酒運転は絶対しないように、繰り返し呼びかける。(飲酒時には、その都度注意する)
- ・アルコールを分解する時間がどれくらいか情報提供する。
- ・アルコール依存症のチェックリストを実施し、リスクを認識する。

● 飲酒時に注意する

- ・宴会場所には自家用車で行かない。
- ・平日(月～木曜)には、できるだけ職場の宴会を設定しない。
- ・宴会開始前に、翌朝運転する必要がある者を確認し、出席者全員で飲みすぎに注意する。
- ・職場の宴会では、教職員同士が帰宅方法を互いに確認する。
- ・飲酒翌朝は、公共交通機関または家族の送迎により通勤する。
- ・飲酒翌日、通勤が困難な場合は、年休を取得する。

● 問題飲酒者を把握する

- ・管理職は、問題飲酒者を把握し、本人に注意を促す。

★ 他にどのような対策が考えられますか? ★

令和3年(2021年)12月10日付け教人第1352号「教職員の綱紀の保持について(通知)」より

2 飲酒運転の根絶について

飲酒運転は、自らの意志で必ず根絶できる行為であるだけに、その行為は極めて悪質な違法行為である。また、尊い人命を奪う重大事故につながるおそれがある危険な行為である。

各学校においては、これまで、飲酒運転は絶対に許されない行為であり、自ら防ぐことのできる行為であるということが繰り返し指導され、ボトムアップ形式の研修も積んできたところである。

時節柄、飲酒の機会が多い時期であるので、各学校においては、今一度飲酒運転の根絶に向けて、学校長自らが職員会議等において、改めて飲酒運転は絶対にしないという教職員の自覚を促す指導の徹底を図ること。

(4) 体罰等

背景・原因

▼ 暴力への親和性

- ・ <精神科医、臨床心理士の意見>…体罰はストレスとは関係ない。体罰を容認する気持ちがあるから引き起こす。

▼ 体罰容認の意識、風土

- ・ 一部の教職員に、「体罰には教育効果がある」、「体罰も必要だ」という誤った考えがある。
- ・ 自らが体罰を受けて育ってきたことが影響している。
- ・ 一部の保護者の間に、教職員の体罰を容認する考えがある。

▼ 感情の制御不能

- ・ かわいがっていた児童生徒、信頼していた児童生徒に、「これだけ言ってもわかってもらえない」、「裏切られた」という気持ちになった時に、つい手が出てしまう。
- ・ 指導が思い通りにいかない時に、差別的な表現で児童生徒を呼んだり、人格を否定するような暴言を行ったりする。

▼ 部活動指導から生まれるおごり

- ・ 部活動指導では、通常の学校生活と比較して、児童生徒との人間関係が深まり、教職員のおごりが生まれやすい。
- ・ 素晴らしい実績を残していることから、体罰による指導を正当化している。

▼ 指導困難な児童生徒の存在

- ・ 指導に従わない児童生徒に対する体罰以外の対応方法が教職員に共有されてない。

防止対策

● 意識を改善する(研修の充実等)

- ・ 体罰や暴言を行うのは、自分の指導力不足によるものと認識させる。
- ・ 体罰は、社会では「暴行」という犯罪であることを認識させる。
- ・ 研修を繰り返し実施し、体罰や暴言は絶対許されないと認識させる。
- ・ 生徒指導方法、児童生徒との人間関係づくりの研修を実施する。
- ・ 「かっとしやすい性格」を容認する意識がないか自己分析させる。
- ・ 感情のコントロールが身に付く研修（アンガーマネジメント研修等）を実施する。

● 管理職や同僚による相互観察を行う

- ・ 教職員相互に、体罰や暴言の予兆がないか気を付け、気付くことがあれば同僚に注意し、管理職に報告する。
- ・ 部活動顧問会などで、体罰防止について、協議や研修を行う。
- ・ 管理職は、授業や部活動の状況を確認するとともに、児童生徒・教職員からの情報収集に努める。

● 適切な生徒指導を行う

- ・ 生徒指導がうまくいかない時に、教職員間で相談できる雰囲気をつくる。
- ・ 指導困難なクラスは、指導役、フォロー役等、複数の教職員で連携して対応する。
- ・ 具体的な指導シミュレーションを行い、想定外のことに対応できるよう準備する。

★ 他にどのような対策が考えられますか？ ★

(5) 公金（準公金）管理

背景・原因

▼ 公金に対する認識

- ・ 以下に挙げるようなものが他人のお金であるという認識が持てず、使用したり、一時的に借りたりする。

P T A 会費 クラス費 修学旅行費 教材費 検定等受験費用
部活動費（大会参加費、交通費、弁当代、宿泊代など）

▼ 公金等の管理

- ・ 教材費、実習費などの学校教育活動に必要な経費を保護者の信託のもと徴収していることから、公費に準じた性格を有するという認識がない。

▼ 私費会計の管理

- ・ 部活動の部費などを顧問や担当者一人で管理している。

防止対策

● 徴収金については、保護者に文書で連絡し、会計報告を行う

- ・ 授業で使う教材の代金、部活動では必要な昼食代や宿泊代などについては、口頭でなく文書にて連絡し、購入後は会計報告を行う。
- ・ 公金等は、決して使用したり、一時的に借りたり、立て替えや流用をしない。

● 公金処理を徹底する

- ・ 「熊本県立学校 学校徴収金取扱要項」に沿って、事務処理の適正化・透明化、保護者の経済的負担の軽減等コスト意識の徹底を図る。
- ・ 「購入伺い」、「支出伺い」等を作成する。
- ・ 予算の管理は、徴収金を執行する者とは別に通帳を管理する者を定める。
- ・ 物品購入後は、現品と納入書の検収行為を行い、領収書については複数人で確認する。
- ・ 現金を手元に保管せず、一時的な保管であれば学校の金庫などに保管し、長期になる場合は、金融機関の口座等に入金して保管する。
- ・ 特に部活動の部費などは、保護者が管理する場合もあるが、教職員が管理する場合は、必ず複数で行う。

★ 他にどのような対策が考えられますか？ ★

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(6) 窃盗

背景・原因

▼ 借金

- ・ 多重債務に陥り、精神的に追い込まれ、窃盗事件を引き起こす。

▼ 盗癖

- ・ 盗癖という行為障害から窃盗を行う。

▼ 学校内での現金管理

- ・ 鍵が壊れて施錠できない状態のロッカーに現金を入れている。
- ・ 職員室に財布や現金を置いて授業に行くことが多い。

▼ ギャンブル依存症

- ・ ギャンブル依存症が原因で多重債務に陥っている。

防止対策

● 管理職が借金やギャンブル等について把握する

- ・ 管理職は、日頃から教職員の状況を観察し、借金等の問題を抱えていないか注意を払う。

● 現金管理を徹底する

- ・ 現金は常に身に付けておくよう心がける。
- ・ やむを得ずロッカーや机に現金を置く場合は、施錠を徹底し、窃盗できない環境を整える。

● 相談体制を整備する

- ・ 日頃から何でも相談しやすい体制や雰囲気をつくる。
- ・ 借金やギャンブル依存等は上司や同僚には相談しにくいこともあるので、専門の相談機関を把握し、教職員に周知を図ることも重要である。

★ 他にどのような対策が考えられますか？ ★

(7) 情報管理

背景・原因

▼ 情報管理の意識

- ・学校で取り扱っている児童生徒や保護者等に関する様々な個人情報について、情報管理の責任者は校長である。校長は、教職員に個人情報が漏えいしないよう注意を徹底するという意識が低い。

▼ 電子情報(パソコン、USBメモリ等)の持ち出し

- ・パソコンやUSBメモリ等で情報を持ち出し、買い物、パチンコ等で自家用車に置いたまま車を離れている間、盗難に遭う。
- ・飲酒し、電子情報の入ったカバンを店や公共交通機関等に置き忘れる。

▼ インターネットの利用

- ・ファイル共有ソフトをインストールし、インターネットを通じて、情報が流出してしまった例や、児童生徒の個人情報(顔写真や住所など)がインターネットサービスを利用し流出した例、個人情報をクラウド上に保存し持ち出した例、個人のSNS等に児童生徒の写真(学校行事の様子など)を掲載した例がある。

▼ 紙媒体の取扱い

- ・学校では、出席簿、成績一覧表、教務手帳など個人情報を記載しているものを持ち歩くことも多い。置き忘れによる情報流出の例もある。

防止対策

● 情報管理の意識啓発を行う

- ・個人情報保護やパスワード等による情報のセキュリティ対策について研修し、情報管理の意識を高める。
- ・個人情報の漏えいには、社会的な信用失墜、損害賠償義務の発生、懲戒処分など大きなリスクがあることを再認識させる。

● 情報を学校外に持ち出さない

- ・原則として、学校外に児童生徒の個人情報等が入ったパソコンやUSBメモリ等を持ち出さない。
- ・やむを得ず、電子情報を持ち出す場合は、校長の許可を得た上で、盗難、紛失がないよう常に携帯し、暗号化するなど細心の注意を払う。

● 情報流出の危険性を認識する

- ・情報流出の可能性があるファイル共有ソフトをインストールしない。
- ・業務上必要なものをインストールする際は、事前に校長の許可を得る。
- ・自分のSNS等に児童生徒の情報(学校行事や部活動など)を載せない。
- ・LINE等のSNS等で情報が拡散する危険性を認識し、個人のスマートフォン等の公的使用においては細心の注意を払う。

● 個人情報を含むものはできるだけ持ち歩かない

- ・児童生徒の住所、電話番号等の一覧表の管理に気を付ける。
- ・資源節約のため裏紙利用をする際は表面の内容に注意する。

★ 他にどのような対策が考えられますか? ★

3 不祥事防止チェックリスト

本チェックリストは、自分の行動や考え方に問題がないかチェックする目的で作成したものです。各自でチェックして、一つでもチェックが付かないものがあれば、要注意です。

なお、チェックリストは一つの例として作成したものです。適宜修正・追加して活用してください。

(1) 管理職用

1	☐ 職員の様子及び言動について注意を払っている。
2	☐ 職員や児童生徒の変化について、管理職間で情報共有している。
3	☐ 職員室や準備室に足を運んでいる。授業や生徒指導、部活動の様子を見学している。
4	☐ 職員の育成に効果的な校務の分担ができています。
5	☐ ハラスメントに係る相談体制を確立している。
6	☐ 指導力不足、指導が厳しすぎる教員などの情報を把握している。
7	☐ 県教育委員会からの通知文書などを職員に周知している。
8	☐
9	☐
10	☐

(2) 教職員用

わいせつ・セクハラ行為	
1	☐ わいせつ・セクハラ行為を行った教職員に対する懲戒処分の指針を知っている。
2	☐ 児童生徒を指導する際、児童生徒の体に触れないよう注意している。
3	☐ 1対1の面談や個別指導をする際は、密室状態にならないようにしている。
4	☐ 携帯電話やスマートフォン、パソコン等で児童生徒と私的なやりとりはしていない。
5	☐ 携帯電話やスマートフォン等に、シャッター音がしないカメラアプリをインストールしていない。
6	☐ 職場や酒席などで、性的な話題を持ち出さない。
7	☐ 酒を飲んで記憶を無くした（所々覚えていない）ことはない。
8	☐
9	☐
10	☐

飲酒運転・交通事故・交通法規違反	
1	☐ 交通事故・交通法規違反を行った教職員に対する懲戒処分の指針を知っている。
2	☐ 酒席には自家用車、自転車、バイク等で移動しない。
3	☐ 遅くまで飲酒した翌朝は、酒気帯びの恐れがあるので、自動車等では通勤しない。
4	☐ 酒を飲んで記憶を無くした（所々覚えていない）ことはない。
5	☐ 交通違反で検挙されることを意識して運転している。
6	☐ 加害・被害を問わず、事故の当事者になった場合は、上司に報告している。
7	☐ 見通しの良い道路でも、制限速度を守って運転している。
8	☐
9	☐
10	☐

体罰・暴言・不適切な指導	
1	☐ 体罰等を行った教職員に対する懲戒処分の指針を知っている。
2	☐ 児童生徒を指導する際、威圧的になったり感情的になったりしないよう気を付けている。
3	☐ 児童生徒や保護者と信頼関係ができていても、体罰は許されないと認識している。
4	☐ 部活動で体罰による厳しい指導をしなくても成績を上げることができると考えている。
5	☐ 児童生徒のことを「あだ名」で呼んだり注意したりしないよう気を付けている。
6	☐ 他の職員が児童生徒を指導している際は、その状況に注意を払っている。
7	☐
8	☐
9	☐
10	☐

公金等の管理	
1	☐ ＰＴＡ会費、部活動費やクラス費等も公金に準じた金銭であると認識している。
2	☐ 個人の現金、クラス費及び部活動費等は机の引き出しではなく金庫等に保管している。
3	☐ クラス費や部活動費等の適正な会計処理（購入伺い、支出伺いの作成等）ができている。
4	☐ 定期的に通帳や会計簿、領収書等のチェックをしている。
5	☐ 会計処理は複数人で行っている。
6	☐ 会計は単年度で処理している。
7	☐
8	☐
9	☐
10	☐

その他	
1	☐ 公務員としての社会的責任、倫理観、コンプライアンス等への意識がある。
2	☐ 過度な遊行、ギャンブルに金銭をつぎ込むような行為はしていない。
3	☐ 個人所有のＵＳＢメモリ等に無断で業務に関する情報を保存してはいない。
4	☐ 個人情報に関する書類、データは学校外に持ち出さない。
5	☐ 個人のＳＮＳ等には学校行事や部活動等での児童生徒の写真を掲載しない。
6	☐
7	☐
8	☐
9	☐
10	☐

4 懲戒免職処分を受けた本人のコメント要旨

1人の不祥事が、県内すべての教職員が行っていると思われてしまう…教職員全体の信用を、県内の教育に対する信頼を全てなくしてしまうことになります。なくした信用や信頼を取り戻すには、どれだけの努力が必要になるのでしょうか…。

幾度となく、学校で職員研修を積み、不祥事防止の視点を持って生活をしてきたつもりでした。してはいけないと知識としてはわかっていましたが、本心では他人事として受け止めていたのかもしれません。職場の同僚や生徒、保護者、地域の方、そして家族、信頼してくれている人たちを裏切ってしまいました。これまで支えてくださった方々に合わせる顔がありません。

日頃の業務では不安になったり、自信がなかったりして、教職員としての仕事を続けていくことが知らず知らずのうちに重荷になっていたのかもしれません。それに対して「これくらいは大丈夫」と自分勝手な解釈でわがままな行動をとってしまいました。

これまでお世話になった沢山の先生方にお詫びのしようがありません。処分が下される前、私が学校を休んでいる時に、事件を知らされていなかった同僚や友人は、病気ではないのかと心配して連絡をくれました。しかし、事実を言うこともできないし、一緒に飲みに行くこともできませんでした。もう二度と会うことはできないと思います。これまで出会った子ども達や保護者の方々も全て裏切ってしまい、後悔しても後悔しきれません。

とにかく、自分の弱い心に負けた自分が情けない。全てわかっているのにやってしまいました。不甲斐ないという思いでいっぱいである。みんなにも迷惑がかかるし、家庭も崩壊してしまうことがわかっていましたが、それでもやってしまった。もう、取り返しはつかない。

処分を受けて、二度と教壇に立つことはできなくなりました。妻も子供もいるので、仕事をしなければなりません。他にできる仕事を探すところからはじめなければならないと思っています。

懲戒免職になり退職金も支給されず、仕事のあてもない。住宅ローンも払えず自宅も泣く泣く手放したが、ローン残高にも満たない額でしか売れず、借金のみが残った。蓄えもなく、収入も全くない。明日からの生活や子供の将来を思うと暗然とする。

事件を起こしてしまったが、家族や弁護士のおかげで被害者と示談が整った。しかし、示談金が予想以上に高く、年老いた両親にとっても迷惑をかけてしまった。職も失ってしまった今、収入も無く、これからどうやって返していけばいいのか…。

- 「教職員」としての「在り方」を自分自身でゆっくりと見つめなおす時間の確保が必要です。
- 児童生徒の笑顔を取り戻すには長い時間がかかります。
- 家族、子供、配偶者、親など、様々な人への影響があります。
- 不祥事によって、全てをなくしてしまいかねません。

★懲戒処分が給与に与える影響は…

懲戒処分が給与に与える影響

懲戒処分は、昇給（給料月額）、期末・勤勉手当、退職手当のすべてに影響します。懲戒処分を受けずに定年退職した場合と比較して、以下のとおり影響が生じます。

なお、以下の例は県立学校の教諭におけるモデル例です。実際には採用時の年齢・前歴や昇給・昇任などの経過により、個々人で影響額は異なります。

※ 9月1日に懲戒処分を受けた場合の <u>減額</u>	戒告	減給 1/10×3月	停職 ×6月	免職
採用 3年（25歳）	約 310 万円	約 480 万円	約 820 万円	約 2 億 5,000 万円
採用 13年（35歳）	約 85 万円	約 165 万円	約 600 万円	約 2 億円
採用 23年（45歳）	約 50 万円	約 90 万円	約 460 万円	約 1 億 3,500 万円
採用 33年（55歳）	約 20 万円	約 35 万円	約 415 万円	約 6,300 万円

※免職の影響額には、退職手当 2,200 万円を含む。

5 不祥事事例研修テキスト

事例1 **わいせつ行為等①**

わいせつ行為等②

事例2 **飲酒運転①**

飲酒運転②

事例3 **体罰行為**

事例4 **公金横領**

事例5 **SNS関連**

◆本テキストの利用について◆

○各事例に掲載してある事案の概要を基に、皆さんが日頃感じていること、これまでに聞いた類似事例等も踏まえて、事案の背景を想像してください。

○「何が問題だったのでしょうか。」「再発防止のために何ができますか。」については空欄にしています。本人、上司、同僚、学校、地域等それぞれの視点から、問題点や不祥事防止策を考えてみてください。

事例 1

わいせつ行為等①

懲戒処分の指針	
3 わいせつ行為等	
(1) 児童生徒に対するわいせつ行為等	
ア	わいせつ行為をした職員は、 免職 とする。
イ	公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、 免職 とする。
ウ	セクシュアル・ハラスメントをした職員は、 免職 、 停職 又は 減給 とする。
(2) (1) 以外の者に対するわいせつ行為等	
ア	わいせつ行為をした職員は、 免職 とする。
イ	公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、 免職 とする。
ウ	相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアル・ハラスメント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、セクシュアル・ハラスメント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を発症したときは、当該職員は 免職 又は 停職 とする。
エ	相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアルハラスメントをした職員は、 減給 または 戒告 とする。

事案①	当該職員は、校内において女子児童の身体を触るなどの行為を行った。女子児童がこの出来事を保護者に相談し、保護者は警察に被害届を出した。後日、強制わいせつの容疑で逮捕され、起訴された。
事案②	当該職員は、所属校の女子生徒に対し、約10ヶ月にわたり、身体に触れるなどのわいせつな行為を行った。
事案③	当該職員は、露出した下半身をジャケットで隠し、女性に近づくなどして自慰行為を行った。公然わいせつ罪で略式起訴され、罰金を納入した。
事案④	当該職員は、熊本県内で、県内の女子高生が18歳未満と知りながら、みだらな行為を行い、児童福祉法違反容疑で逮捕された。

何が問題だったのでしょうか。	
●本人に関すること	●職場環境に関すること

再発防止のために何ができますか。		
●自分自身でできること	●同僚に対してできること	●組織としてできること

事例 1

わいせつ行為等②

懲戒処分の指針

3 わいせつ行為等

(1) 児童生徒に対するわいせつ行為等

- ア わいせつ行為をした職員は、**免職**とする。
- イ 公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、**免職**とする。
- ウ セクシュアル・ハラスメントをした職員は、**免職**、**停職**又は**減給**とする。

(2) (1) 以外の者に対するわいせつ行為等

- ア わいせつ行為をした職員は、**免職**とする。
- イ 公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、**免職**とする。
- ウ 相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアル・ハラスメント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、セクシュアル・ハラスメント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を発症したときは、当該職員は**免職**又は**停職**とする。
- エ 相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアルハラスメントをした職員は、**減給**または**戒告**とする。

事案①	当該職員は、授業中にタブレット端末の録画機能を利用し、女子生徒の胸元から下着を撮影していた。生徒が別の教諭に相談したことで発覚したが、その後の調査で、数年にわたり盗撮を繰り返していたことが明らかになった。
事案②	当該職員は、レストランにおいて卒業生と会食中、向かい合わせに座った卒業生のスカート内をスマートフォンで盗撮し、書類送検された。
事案③	当該職員は、所属校の更衣場所にデジタルカメラ及びカメラ機能タブレット端末を設置し、女性職員が更衣を行う様子を盗撮し、書類送検された。

何が問題だったのでしょうか。

●本人に関すること	●職場環境に関すること

再発防止のために何ができますか。

●自分自身でできること	●同僚に対してできること	●組織としてできること

事例 2

飲酒運転①

懲戒処分の指針	
1 交通事故・交通法規違反関係	
(1) 飲酒運転	
ア 酒酔い運転	酒酔い運転をした職員は、 免職 とする。
イ 酒気帯び運転	① 酒気帯び運転による人身事故を起こした職員は、免職とする。 ② 上記以外の場合で、酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。 この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして必要な措置を講じなかった職員は、免職とする。
ウ 飲酒運転の同乗者等	飲酒運転をしていることを知りながら同乗し、又は運転することが明らかであるにもかかわらず飲酒を勧め、若しくは飲酒運転をすることを知りながら自動車等を提供した職員は、 免職 又は 停職 とする。

事案①	当該職員は、忘年会の道具を運ぶため、自家用車を運転して会場へ行き、代行で帰る予定で飲酒した。二次会にも参加し、午前0時頃、運転代行業者へ依頼したが、2時間待ちと言われた。午前1時頃、自家用車の暖房をつけて待機していたが、翌朝の予定を思い出し、酔っていないと思い、運転した。 午前1時35分頃、信号停車中の乗用車に追突する事故を起こし、警察による呼気検査で呼気1リットル中0.3ミリigramのアルコールが検出され、道路交通法違反で現行犯逮捕された。
事案②	当該職員は、同僚の送別会で飲酒した。友人宅に泊めてもらう予定だったが、連絡が取れず、ハンバーガーを買った後、駐車場で寝た。その後の本人の記憶は定かではないが、運転して駐車場を出て、事故を起こした。

何が問題だったのでしょうか。	
●本人に関すること	●職場環境に関すること

再発防止のために何ができますか。		
●自分自身でできること	●同僚に対してできること	●組織としてできること

事例 2

飲酒運転②

懲戒処分の指針

1 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転

酒酔い運転をした職員は、**免職**とする。

イ 酒気帯び運転

① 酒気帯び運転による人身事故を起こした職員は、**免職**とする。

② 上記以外の場合で、酒気帯び運転をした職員は、**免職**又は**停職**とする。

この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして必要な措置を講じなかった職員は、**免職**とする。

ウ 飲酒運転の同乗者等

飲酒運転をしていることを知りながら同乗し、又は運転することが明らかであるにもかかわらず飲酒を勧め、若しくは飲酒運転をすることを知りながら自動車等を提供した職員は、**免職**又は**停職**とする。

事案①	当該職員は、午後 7 時頃から 11 時頃にかけて、自宅で焼酎 2 合をお湯割りにして飲んだ。翌日、午前 6 時頃起床し、午前 6 時 35 分頃に部活動の大会引率のため自家用車を運転して自宅を出た。 午前 6 時 58 分頃、検問で警察官から呼気検査を受けた結果、呼気 1 リットル中 0.16 ミリigram のアルコールが検出され、酒気帯び運転で検挙された。
事案②	当該職員は、自宅で午後 7 時頃から午後 11 時頃にかけて、発泡酒 (350ml) 2 本と焼酎のウーロン茶割を 3～4 杯のみ、午前 0 時頃就寝した。午前 6 時、自家用車を運転して、単身赴任先の宿舎に向けた出発した。午前 7 時 35 分頃、信号停車していた乗用車に追突したため、警察に出頭した。 事情聴取における呼気検査で、呼気 1 リットル中 0.26 ミリigram のアルコールが検出され、午前 8 時頃、道路交通法違反 (酒気帯び運転) で現行犯逮捕された。

何が問題だったのでしょうか。

●本人に関すること	●職場環境に関すること

再発防止のために何ができますか。

●自分自身でできること	●同僚に対してできること	●組織としてできること

事例 3

体罰行為

懲戒処分の指針	
2 体罰等	
(1) 体罰により、児童生徒を死亡させ、又は重大な後遺症（失明等）を残す傷害を負わせた職員は、 免職 又は 停職 とする。	
(2) (1) 以外の場合で、体罰により、児童生徒に重傷を負わせた職員は、 停職 又は 減給 とする。	
(3) 体罰により、児童生徒に軽傷を負わせた職員は、 減給 又は 戒告 とする。	
(4) (1) から (3) の場合で、懲戒処分を行おうとするときは、次のアからウまでに掲げる事由を考慮のうえ判断するものとする。	
ア 体罰を常習的に行ったこと。	
イ 体罰の事実を隠蔽したこと。	
ウ 特別な支援を要する児童生徒に体罰を行ったこと。	
(5) (1) から (3) 以外の場合で、(4) アからウまでに掲げる事由のいずれかに該当する行為をした職員は、 減給 又は 戒告 とする。	
(6) 暴言等の不適切な指導を行った職員に対する懲戒処分については、(1) から (5) に準じて扱う。	

事案①	当該職員は、レポートが未提出であった生徒に理由を尋ねたが、「一度提出に来たが、先生が不在であったため提出できなかった」と答えたので、「そんな言い訳は通用しない」と言って、右拳で頭頂部を1回殴打したところ出血した。当該教諭は止血すると共に、保健室での処置を指示した。養護教諭からの連絡を受けた生徒指導主事が管理職に報告し、事実確認した。生徒は「頭部挫創」と診断され、2cmの縫合処置を受けた。
事案②	当該職員は、部活動の練習後、校則違反（眉そり）をしていた生徒の頬を平手で20数発叩いた。医療機関での治療はしていないが、保護者が撮影した写真からは、左頬の腫れが認められた。当該教諭は、あくまでも指導の一環という意識があり、後日、保護者に話をすれば理解してもらえると考えていた。翌日、保護者から学校への連絡があるまで、本人、保護者への謝罪や管理職への報告を行っていなかった。
事案③	当該職員は、生徒指導をする際に生徒の左頬を右の手のひらで1回叩き、鼓膜を破る怪我を負わせた。
事案④	当該職員は、部活動の早朝自主練習に、兄の車で送ってもらってきた生徒に対し、乗降を校外で行うよう指導したところ、指導中に目をそらしたため、両頬を10数発平手で叩き、眼球打撲傷による結膜下出血結膜炎の怪我を負わせた。

何が問題だったのでしょうか。	
●本人に関すること	●職場環境に関すること

再発防止のために何ができますか。		
●自分自身でできること	●同僚に対してできること	●組織としてできること

事例 4

公金横領

懲戒処分の指針

5 公金、公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、**免職**とする。

(2) 窃取

公金又は公物を盗んだ職員は、**免職**とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を取得した職員は、**免職**とする。

(4) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、**停職**又は**減給**とする。

(5) 給与等の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して給与等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給与等を不正に受給した職員は、**停職**又は**減給**とする。

(6) 公金公物処理不適正

自己保管中の公金の流用をはじめ、いわゆる「預け金処理」や「差し替え」、「不適正な現金の保管」などの物品調達事務に係る不適正な事務処理等、公金又は公物の不適正な処理をした職員は、**停職**又は**減給**とする。

(7) コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、**減給**又は**戒告**とする。

(8) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、**戒告**とする。

(9) 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。

(10) 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。

事案①	当該職員は、学年徴収金会計担当の立場を利用し、口座から引き出した教材費を一次的に自分の借金返済や生活費に使ったり、支払いが滞った以前の教材費への支払いに充てたりしていた。その総額は200万円以上に及んだ。
事案②	当該職員は、自らが管理していたPTAからの補助金や児童の修学旅行費などを窃盗及び押領し、借金の返済や生活費に使用した。

何が問題だったのでしょうか。

●本人に関すること	●職場環境に関すること
-----------	-------------

再発防止のために何ができますか。

●自分自身でできること	●同僚に対してできること	●組織としてできること
-------------	--------------	-------------

事例 5

SNS 関連

懲戒処分の指針

3 わいせつ行為等

(1) 児童生徒に対するわいせつ行為等

- ア わいせつ行為をした職員は、**免職**とする。
- イ 公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、**免職**とする。
- ウ セクシュアル・ハラスメントをした職員は、**免職**、**停職**又は**減給**とする。

不祥事根絶宣言書

教育公務員の不祥事を根絶するために、私は、以下の事項について宣言します。

□ 児童・生徒との関係について

- ◆児童・生徒との私的なメール等のやり取りは行いません。
- ◆業務上、児童・生徒とメール等を通じて直接的な連絡等が必要な場合は、校長に申請し、保護者の承認を得ます。
※メール等とは…携帯電話やスマートフォン、メールやSNS等
- ◆児童・生徒と密室で二人きりになるようなことはしません。
- ◆児童・生徒に対し、体罰や・暴言、不適切な指導等を行いません。

事案

当該職員は、クラスの一人の生徒から「友人関係で悩みがある。内緒で話を聞いてほしい」とSNSを通じて相談があった。幾度かやりとりをしているうち、休日に二人きりで会って話をするようになった。涙を流しながら、思いを語る生徒を見ているうち、愛らしいという思いが高まり、身体を抱きしめた。

何が問題だったのでしょうか？

●本人に関すること

●職場環境に関すること

再発防止のために何ができますか？

●自分自身でできること

●同僚に対してできること

●組織としてできること

このようなやりとりをしていませんか？	このような考えはありませんか？
▽試験勉強の質問に答えるために児童生徒に自分の電話番号を伝え、LINEでやりとりをする中で、「おやすみ」、「何しているの？」といったメッセージを送った。 ▽顧問を務める部活動の部員に、LINEでアドバイスをする際に、性的な内容を想起させるような表現を使用した。 ▽運動会で児童生徒に頼まれたので、自分のスマートフォンで写真を撮影し、そのまま保存していた。 ▽会議室掃除を担当している児童生徒と、好きなアニメに関する話をするようになり、その児童生徒から「自分が持っているグッズの写真を送りたいので電話番号を教えてください。」と言われて教えた。	▼児童生徒が自分のことを慕っている証拠だから大丈夫 ▼恋愛感情があるわけではないから大丈夫 ▼LINEやメールでやりとりをするだけだから大丈夫 ▼児童生徒とは年齢が離れていて親子のようなものだから大丈夫 ▼性的な行為が目的で連絡先を教えたわけではないから大丈夫 ▼スマートフォンで撮った写真や動画は、ツイッターやInstagramに掲載しないので大丈夫 ▼異性が相手ではないから大丈夫
何が問題でしょうか？	
他にも気をつけるべき行為や考え方はありませんか？	

6 校内での不祥事防止対策研修の進め方

1 不祥事防止意識の徹底

なぜ、不祥事防止研修をする必要があるのでしょうか？

- ▼日々の業務が忙しいので、研修を受ける余裕はない？
- ▼不祥事を起こした人だけ研修を受ければよい？
- ▼自分が不祥事を起こすことは有り得ないから研修は要らない？
- ▼不祥事案について同僚とは話し難い？
- ▼研修をしても不祥事はなくならない？

不祥事防止研修を有意義なものにするために

- 誰でも、いつでも当事者になります。自分のこととして向き合しましょう。
- 誰もが認めるような指導力を発揮してきた人でも当事者になることがあります。
- 不祥事の背景等を理解することは、その事例を通して人間の本質を理解し、自分自身を見つめ直し、理解することにつながります。
- 研修を通して、職場環境や同僚との人間観関係を考える良い機会にしましょう。

「頭では理解しているができない」というのは、防止意識の徹底が不完全だと言うことであり、完全あるいは限りなく完全に近い意識の徹底を図る必要があります。

そのために、繰り返し研修を行うことが一般的な対策としてとられていますが、単純な繰り返しでは研修内容が形骸化し、防止意識が育成されたような錯覚をしたり、研修に対する拒否的意識を助長したりすることがあります。

そこで、研修を繰り返し実施する方法に工夫が必要になります。

その工夫の要件は、同じ研修内容であっても、新たに意識・理解してとらえられることであり、研修回数や研修時間設定のほか以下のような工夫の観点が考えられます。

要件① 受動的に理解するのではなく、能動的に理解する。

要件② 研修によって得られる情報が、既知の情報と異なる視点からの情報として得られる。

要件③ 頭で理解するのではなく心で感じる。

2 具体的な研修方法例

(1) グループ協議（要件①の工夫例）

全体研修例として講話や講演を聞くことは、本人の意識によって異なるが、一般的には典型的な受動的研修例である。また、全体協議を設けても、（全体数にもよる）参加意識や物理的側面から受動的な傾向が強くなることは否めない。

少人数によるグループ協議においては、自分の考えや思いの受信発信を求められ、能動的な参加意識での研修参加が得られやすい。また、他と意見を交換することで自分の考えや感じ方を再認識することで意識は深化しやすく、職員同士の相互理解も充実させられる。

グループ協議を充実し、効果を高めるためには協議の進行役の役割が大きく、グループ構成（年制、性別、キャリア等）まで意図して行われるのが望ましい。

グループ協議での課題（例）

- 体罰の起こりうる場面を具体的に想定し、どうすれば防止できる、具体的な日常的行動の注意事項について協議する。
- ハラスメント（セクハラ、パワハラ等）に対して、当事者または周囲の者として、その時または日常の行動や注意すべき具体的事項について協議する。

(2) ロールプレイ（要件①の工夫例）

ロールプレイは、グループ協議をさらに能動的で個別化する方法として考えられる。問題となる場面での人や立場で役割を演じることによって初めて、その場面の人や立場の考えを想像できる。さらに、その想像した人や立場の考えと比較することで自分の考えを改めて意識し、間違いに気付いたり修正を加えたりすることができる。

また、もう一つのロールプレイの良さは、より具体的で多様な場面が設定できることである。そのために、より現実的な行動についてシミュレーションができるが、場面設定の仕方によっては人権的な問題が発現することもあると考えられるので、より具体的なロールプレイをあらかじめ想定したうえで場面設定をすることが望ましい。

ロールプレイでの場面（例）

- 代行もない地域の家に車で訪問したとき、断りにくい人物から飲酒を勧められた状況。
…適切な行動のための判断と対応を考える
- 部活動中によくある場面で、生徒への体罰に至るまでの状況
…体罰を受ける生徒や保護者の気持ちに触れ、指導上の留意点を考える
- SNSを通じて生徒から相談が持ち掛けられ、不適切な行為に至るまでの状況
…被害生徒や保護者の気持ちに触れ、指導上の留意点を考える

この方法は、自分が想定していない視点で問題行動を分析することにより、自分が持っていなかった価値基準で問題行動を判断し実生活への影響などを想定し、問題行動について新たな考え方を開発する。

例えば、懲戒処分による影響をあらゆる観点から分析し、グループ協議等をとおして処分後の生活を想定する。どれだけ具体的に現実的に分析・想定できるかが重要になるので、分析・想定のための資料等を十分に準備する必要がある、具体的な事例や講師等による指

導があることが望ましい。

生活変化の想定（例）

○セクシュアル・ハラスメントで3ヶ月の停職処分を受けた場合、夫婦関係や家庭の雰囲気、近所づきあい、子どもの学校生活の変化、給与への影響、生涯賃金の差額など考えられる限りの生活の変化を想定する。

（３）心に響く資料（要件③の工夫例）

時間があまり取れなかったり、臨時的に実施しなければならなかったりする時、校長等による講話が行われることが多いが、「言われなくてもわかっている。」という内容の講話であると研修効果はあまり期待できない。

このような時、頭ではなく心からの自覚が期待できるような資料等を使って、間接的に問題点や望ましい行動について考える機会とすることもできる。

この場合、資料の価値が研修効果を左右するので、どれだけ価値ある資料を提示できるかが重要になる。日頃から、書籍をはじめ新聞の投書記事や講話など研修に活用できる資料収集に努め、文書として整理しておくことが望ましいが、心がけて努力しないとなかなか資料は集まらないので知人と共有したりするとよい。

心に響く資料（例）

- 本県で起きた不祥事案に係る新聞記事
- 交通事故防止の資料になる交通刑務所入所者の手記
- イソップ物語などの寓話

教職員によるボトムアップの研修を！

多くの学校で行われていると思いますが、時間がないからと管理職からの講話だけで終わっていませんか。不祥事防止には全教職員の力が必要です。ぜひ多くの教職員が研修を企画してほしいと思います。不祥事防止も働き方改革も、教職員の意識改善や積極的な姿勢が必要です。

★別冊「わいせつ行為防止研修」も活用し、研修の充実を図りましょう。

懲戒処分の指針

平成18年12月1日改正

平成20年11月4日改正

平成21年5月11日改正

平成27年12月15日改正

令和 2年 6月 1日改正

この指針は、職員が違法行為や全体の奉仕者としてふさわしくない非行等（以下「非違行為」という。）を行った場合の標準的な懲戒処分の基準を明確にすることにより、非違行為の防止を図り、県民の教育に対する信頼を確保することを目的とする。

第1 基本事項

- (1) この懲戒処分の指針（以下「指針」という。）は、県立学校教職員、市町村立学校県費負担教職員並びに教育庁本庁及び地方機関の職員（以下「職員」という。）を対象とする。
- (2) この指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分例を掲げたものである。

具体的な処分内容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、日頃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うえ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以外とすることもある。また、第2に掲げる複数の非違行為等に該当する場合は、標準例より更に重い処分を行うこともある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、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 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転

酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転

① 酒気帯び運転による人身事故を起こした職員は、免職とする。

② 上記以外の場合で、酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

この場合において、物の損壊に係る交通事故を起こして必要な措置を講じなかった職員は、免職とする。

ウ 飲酒運転の同乗者等

飲酒運転をしていることを知りながら同乗し、又は運転することが明らかであるにもかかわらず飲酒を勧め、若しくは飲酒運転をすることを知りながら自動車等を提供した職員は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転以外の交通事故（人身事故を伴うもの）

ア 人を死亡させ、又は重傷を負わせた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において事故後の必要な措置を講じなかった職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、事故後の必要な措置を講じなかった職員は、免職又は停職とする。

(3) 交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして、必要な措置を講じなかった職員は、停職又は減給とする。

(4) 上記の場合においても、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うえ判断するものとする。

2 体罰等

(1) 体罰により、児童生徒を死亡させ、又は重大な後遺症（失明等）を残す傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。

(2) (1) 以外の場合で、体罰により、児童生徒に重傷を負わせた職員は、停職又は減給とする。

(3) 体罰により、児童生徒に軽傷を負わせた職員は、減給又は戒告とする。

(4) (1) から (3) の場合で、懲戒処分を行おうとするときは、次のアからウまでに掲げる事由を考慮のうえ判断するものとする。

ア 体罰を常習的に行ったこと。

イ 体罰の事実を隠蔽したこと。

ウ 特別な支援を要する児童生徒に体罰を行ったこと。

(5) (1) から (3) 以外の場合で、(4) アからウまでに掲げる事由のいずれかに該当する行為をした職員は、減給又は戒告とする。

(6) 暴言等の不適切な指導を行った職員に対する懲戒処分については、(1) から

(5) に準じて扱う。

3 わいせつ行為等

(1) 児童生徒に対するわいせつ行為等

ア わいせつ行為をした職員は、免職とする。

イ 公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、免職とする。

ウ セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職又は減給とする。

(2) (1) 以外の者に対するわいせつ行為等

ア わいせつ行為をした職員は、免職とする。

イ 公共の乗り物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアル・ハラスメント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、セクシュアル・ハラスメント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を発症したときは、当該職員は免職又は停職とする。

エ 相手の意に反することを認識のうえで、セクシュアル・ハラスメントをした職員は、減給又は戒告とする。

※ わいせつ行為とは

「刑法」、「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律」、「軽犯罪法」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「県青少年保護育成条例」、「熊本県迷惑行為等防止条例」などに違反するわいせつな行為をいう。

※ セクシュアル・ハラスメントとは

他の者を不快にさせる職場又は学校（以下、「職場等」という。）における性的な言動及び他の職員、児童生徒等を不快にさせる職場等の外における性的な言動をいい、わいせつな発言、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、つきまとい等がこれにあたる。

4 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) 遅刻等

勤務時間の初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) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇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頻繁に離れて職務を怠り、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) 他の職員に対する暴行・暴言

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) 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ストライキ等の争議行為を行い、又は職場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。

(8) 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。

(9) 違法な政治的行為

地方公務員法第36条第1項又は同条第2項の規定に違反する政治的行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(10) 個人情報紛失、盗難

重要な児童生徒の個人情報を持ち出して、著しく注意義務を怠って紛失し、又は盗難にあった職員は、減給又は戒告とする。

(11) 職務命令違反

上司からの職務命令に違反した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(12) 兼業の承認等を得る手続の怠り

営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(13) 入札談合等に関与する行為

県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そそのかすこと、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る行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(14) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専らその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。

(15) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体

的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。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。

5 公金、公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を盗んだ職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を取得した職員は、免職とする。

(4) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、停職又は減給とする。

(5) 給与等の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して給与等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給与等を不正に受給した職員は、停職又は減給とする。

(6) 公金公物処理不適正

自己保管中の公金の流用をはじめ、いわゆる「預け金処理^(※1)」や「差し替え^(※2)」、「不適正な現金^(※3)の保管」などの物品調達事務に係る不適正な事務処理等、公金又は公物の不適正な処理をした職員は、停職又は減給とする。

※1 預け金処理

物品等が納品されないまま代金を支払い、支払代金の中から後日(当該年度又は翌年度)に納品を行わせる行為

※2 差し替え

契約内容と異なる物品等を、当該年度内に納品させる行為

※3 不適正な現金

公金を不適正な事務処理により、何らかの支出に充てる目的で捻出し、現金や通帳等により保管している金銭

(7) コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

(8) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

(9) 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。

(10) 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。

6 公務外非行

(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、停職又は減給とする。

(4) 暴行

人に暴行を加えた職員は、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

自己の占有する他人の物（公金及び公の財産を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の金品を盗んだ職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫により他人の金品を強奪した職員は、免職とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて金品を取得し、又は人を恐喝して金品を取得した職員は、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、公共の場所や乗り物において、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。

7 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隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

第3 懲戒処分等の公表

1 懲戒処分等の公表

次のいずれかに該当する場合は、当該懲戒処分等に関する情報を公開する。

- (1) 地方公務員法第29条に基づく懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）を行った場合
- (2) 地方公務員法第28条に基づく休職の分限処分を行った場合（刑事事件に関し起訴された場合に限る。）
- (3) 上記（1）に関連しての服務監督に対する訓告を行った場合（県教育委員会が行う本庁各課（室）、地方機関及び県立学校の服務監督者に対する訓告に限る。）

2 公表の内容

- (1) 公表内容は、次に掲げる項目とする。

ア 処分日

イ 処分量定

ウ 処分事由

エ 事案の概要

オ 所属区分（本庁、地方機関、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、県立中学校）なお、小学校及び中学校は山鹿市又は所在する教育事務所名を、高等学校及び特別支援学校は所在する高等学校学区名を追加する。

カ 職級（事務局：課長級、課長補佐級、係長級等、学校：校長、教頭、教諭等）

キ 年齢

ク 性別

- (2) 氏名等の公表

ア 次の①、②のいずれかに該当する場合は、（1）に加え所属名及び氏名を公表する。

① 免職の懲戒処分を行った場合

② 飲酒運転で懲戒処分を行った場合

イ ア以外で警察発表等によって既にその所属名や氏名が明らかになっている場合で社会的な影響が大きい場合は、所属名又は氏名を公表する。

3 公表の例外

被害者及びその関係者のプライバシー等の権利利益の保護を図る観点から、次のア、イのいずれにも該当する場合は、公表する内容の一部を公表しないことができるものとする。

ア 「わいせつ行為」「セクシュアル・ハラスメント」により、処分対象職員が被害者に対して性的被害を与えているような場合等

イ 被害者側から、「自分が特定されないよう公表を控えてほしい」との要望がなされるなど、プライバシーに配慮するよう意思表示がなされた場合

4 公表の時期及び方法

処分後速やかに、県政記者クラブへの資料提供と記者発表により行う。

ただし、児童生徒が被害者であって、上記３の公表の例外を行ってもなお公表による当該児童生徒への心理的影響など、特に教育的な配慮が必要と判断される場合は、処分日の属する年度の翌年度の４月末を目途に公表することができる。

第４ １ この指針は、平成１５年１１月１日から施行する。

１ この指針は平成１８年１２月１日から施行する。ただし、指針施行の日の前に発生した非行等に対する指針の適用については、なお従前の例による。

１ この指針は、平成２０年１２月１日から施行する。ただし、施行の日の前に発生した非違行為については、なお従前の例による。

１ この指針は、平成２１年６月１日から施行する。ただし、施行の日の前に発生した非違行為については、なお従前の例による。

１ この指針は、平成２７年１２月１５日から施行する。

１ この指針は、令和２年６月１日から施行する。



教人第1777号

令和3年（2021年）3月29日

各県立学校長 様
各市町村教育長 様

熊本県教育長

不祥事根絶に係る年度当初の取組みについて（通知）

このことについては、不祥事根絶に向けて取組みの徹底を依頼してきたところですが、これまでの「飲酒運転しない」宣言書」及び「児童（生徒）との連絡における教職員の適切な対応に関する申し合わせ事項」の作成について廃止し、令和3年度から年度当初の取組みとして、別紙様式「不祥事根絶宣言書」を作成し、教職員の綱紀の保持及び服務規律の確保を図ることとしました。

つきましては、県立学校においては所属教職員に、各市町村教育委員会においては貴管下の教職員に周知するとともに、下記の取組みを全学校で実施していただき、不祥事の根絶に向けた指導の徹底及び取組みの推進をお願いします。

記

○ 別紙様式「不祥事根絶宣言書」の作成及び活用について

- 1 校長は、年度当初の会議や研修等の機会に、所属の全教職員に対し趣旨を説明したうえで、別紙様式「不祥事根絶宣言書」を配付すること。
- 2 教職員は、同宣言書の内容を十分に理解し確認したうえで必要事項を自署し、自ら校長に提出すること。
- 3 校長は、所属の全教職員の同宣言書の原本を取りまとめ学校で保管すること。また、同宣言書の提出完了報告を、県立学校においては学校人事課県立学校人事班（担当：上村主幹）へ、市町村立学校においては各市町村教育委員会を通じて各教育事務所へ、4月19日（月）までにメールにて報告すること。（各教育事務所は、学校人事課小中学校人事班（担当：池田主幹）へ報告すること。）
- 4 校長は、提出された同宣言書の写しを当該教職員へ返却し、教職員は写しを自席のデスクマットなど日ごろ誰もが見ることができる場所に置いておくこと。

（問合せ先）

熊本県教育庁教育総務局学校人事課

横川、上村（県立学校）（電話 096-333-2694）

井手、池田（市町村立学校）（電話 096-333-2695）

不祥事根絶宣言書

教育公務員の不祥事を根絶するために、私は、以下の事項について宣言します。

☐ 教育公務員の服務について

- ◆ 私は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務遂行上又は教育公務員としての身分に伴って守るべき義務ないし規律を遵守します。

☐ 飲酒運転について

- ◆ 飲酒運転は絶対にしません。
- ◆ 少しでも酒が残っていると感じたら運転しません。
- ◆ 運転をする人に酒を勧めません。また、飲酒した人に運転させません。

☐ 児童・生徒との関係について

- ◆ 児童・生徒との私的なメール等のやり取りは行いません。
- ◆ 業務上、児童・生徒とメール等を通じて直接的な連絡等が必要な場合は、校長に申請し、保護者の承認を得ます。
※メール等とは…携帯電話やスマートフォン、メールや SNS 等
- ◆ 児童・生徒と密室で二人きりになるようなことはしません。
- ◆ 児童・生徒に対し、体罰や暴言、不適切な指導等を行いません。

☐ 公費及び学校徴収金等の取り扱いについて

- ◆ 盗難や使い込みが絶対に起きないように口座振込み等を利用し、現金での保管はしません。
- ◆ 口座（届出印）を管理する者と経理・支払い処理を担当する者を別々にするなどの相互チェックを行います。
- ◆ 保護者等に対し、いつでも明確な説明ができるよう関係書類を整理し、決算については第三者の監査を受けます。

☐ 各種ハラスメントについて

- ◆ セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の各種ハラスメントは、教職員の人格や尊厳を侵害し、勤務意欲を低下させるものであるとともに、職場環境の悪化につながる重大な問題であることを認識し、自らの言動に注意します。

☐ その他

- ◆ 懲戒処分の指針を熟読し、標準例にある行為や違法行為、全体の奉仕者としてふさわしくない行為等を行いません。

◎ 私の宣言事項

〔 〕

日 付	所 属	職 名	氏 名
令和 年 月 日			

確認者署名欄

上記、宣言書の内容を確認しました。 校 長 _____