

これくらいは、『大丈夫』と思いませんか？



不祥事を起こさない7つの心がまえ

1

常に「本当に大丈夫か？」という意識をもって行動しよう

2

「いつ、誰に見られても大丈夫」という意識で行動しよう

3

「おかしい」と感じたら、管理職や同僚に相談しよう

4

非違行為※は「必ず発覚する」と知ろう

※「非違行為」とは・・・わいせつ行為や体罰等の違法行為のほか、虚偽の報告や勤務態度がよくないこと等、職場の秩序を乱すことも該当します。

5

大切な人(家族)がどうなるか、自問しよう

6

「当たり前のこと」を「当たり前にやる」
ことがコンプライアンスと知ろう

7

それが公になっても問題はないか、自問しよう

これからも、**信頼される教職員であるために**

近年の本県の実例より

令和に入ってから、県教育委員会による懲戒処分件数は12件、14名であり、依然として、不祥事の根絶には至っておりません。

酒気帯び運転及び同乗

教員A、B、Cと友人Dが飲食店で飲酒した後、Aが運転する車にB、C、Dが同乗し、近くの飲食店駐車場へ移動した。場内でAが駐車しようとした際、後ろに駐車してあった車の後部に衝突した。

停職

校長によるハラスメント行為

部下教職員に対し、時間外に校外へ呼び出し、勉強会と称したパワハラ行為を行った。また、それまでに元同僚等に対し、パワハラ行為ととられる言動や、セクハラ行為を行っていたことも発覚した。

停職

セクシュアル・ハラスメント

校内で同僚に抱きつく行為を行い、SNS上でしつこく関係を迫る内容のメッセージを送信した。また、別の同僚に対しても、身体を触るなど、相手の意に反する行為を行っていた。

停職

盗撮

児童が特別教室で着替えをする際、スマートフォンを同室後方のロッカーの中に設置し、児童の下着姿を盗撮した。

免職

酒気帯び運転

夜、飲食店で飲酒し、運転代行を依頼して帰路についた。しかし、自宅とは離れた場所で代行を帰し、自車を走行させた。

停職

わいせつ行為

県内において、18歳未満の少女に対してみだらな行為をした。さらに、その状況をスマートフォンで撮影し、児童ポルノを製造した。

免職

不適切な行為

勤務している学校の女子児童とSNSを使って私的なやりとりをしていた。その中には、不適切なメッセージが含まれていた。

減給

窃盗

勤務している学校の職員用更衣室及び職員室において、同僚の財布等から複数回に渡り、数万円の現金を窃取した。

免職

公然わいせつ及び盗撮

コンビニエンスストアで、店員に対し下半身を露出する行為を繰り返し行った。その他に、スカート内の盗撮行為も発覚した。

免職

不祥事を起こすと・・・

一度、あなたが不祥事を起こすと、あなた自身はもとより、あなたの大切な人たち（児童生徒・同僚・家族・・・）を深く悲しませます。私たち教職員の不祥事は、決してあってはならないものです。



社会的影響は？

- 学校はもちろん、あなたの家族や親族にもその影響が及びます。
- 日々の教育活動に大きな支障を来します。
- 教職員全体に対する信頼を、著しく損ねます。

法的責任は？

（行政上の責任）

- 地方公務員法に基づき、懲戒処分が行われ、履歴として記録されます。
- 免職の場合、教職員としての身分を失い教壇には立つことができません。

（刑事上の責任）

- 刑法、道路交通法、児童福祉法等により罰金や懲役刑が科されます。
- 禁固又は懲役以上の刑（執行猶予含む）に処せられた場合は、地方公務員法に基づき失職になります。

（民事上の責任）

- 不法行為に基づく賠償として、被害者から治療費・慰謝料・修繕費などが請求されます。

給与等への影響は？

- 免職の場合は、教職員として受け取るはずだった給与と退職金を失うこととなります。また、年金の支給開始から5年間、職域年金相当部分（年金払い退職給付を含む）の100分の50が支給されません。
- 懲戒処分を受けると、退職するまでに受け取る給与のみならず、ボーナスや退職手当の額にまで、大きく響きます。
- 退職後であっても、在職期間中の非違行為が発覚し、その内容が懲戒免職相当の処分に該当するものと認められた場合には、退職手当の全部又は一部が支給されない、支給された後に返納を求められる、ということがあります。

教員免許状は？

- 懲戒免職（禁固以上の刑による失職の場合も含む。）になると、教員免許状は効力を失います。（管理職の場合は、免許状の取り上げ処分）

飲酒運転をした場合

「これくらい大丈夫だろう」

などの甘い気持ちで不祥事を起こし、後悔しても時は戻せません。飲酒運転は、重大な事故につながる凶悪犯罪であり、地方公務員法及び教職員の懲戒処分基準に基づき、懲戒処分を受けることとなります。

＜飲酒運転に係る懲戒処分の考え方＞

行為の内容	懲戒処分			
	免職	停職	減給	戒告
酒酔い運転をした場合	●			
酒気帯び運転をした場合		●		
飲酒運転であることを知りながら同乗し、又は運転することを知りながら飲酒を勧めた場合		●	●	●

（～栃木県教職員懲戒処分の基準参照～）

※飲酒運転者本人はもちろん、車やお酒の提供者、同乗者にも厳しい罰則が科せられます。

飲酒運転には厳しい処分が！

酒酔い運転



無条件で……

35点 欠格期間3年
免許取消し

酒気帯び運転



呼気中アルコール濃度
0.25mg/ℓ以上

25点 欠格期間2年
免許取消し

呼気中アルコール濃度
0.15mg/ℓ以上 0.25mg/ℓ未満

13点 免許停止 90日

欠格期間の上限は10年！

酒酔い運転をした場合 **3年**
死亡事故を起こした場合 **7年**
ひき逃げをした場合 **10年**

※）前歴及びその他の累積点数がない場合

※）欠格期間とは、運転免許を取り消された場合に、運転免許を受けることができない期間

（～警察庁リーフレットより抜粋～）

過去の処分案件の中には、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した。不祥事を防ぐには、教職員一人一人の自覚と風通しのよい職場が必要です。チームで作る「**不祥事を起こさせない職場づくり**」が子供たちの笑顔につながります。

わいせつ行為等の撲滅について

令和4(2022)年3月31日
栃木県教育委員会

教職員の不祥事防止については、これまでも通知や各種研修会、コンプライアンス意識調査を通して、その徹底について、繰り返しお願いしてきたところです。しかしながら、今年度、県内においてわいせつ行為等に係る不祥事による懲戒処分が4件発生しており、県教育委員会として、教職員の倫理観が問われる大変憂慮すべき事態であると重く受け止めております。

わいせつ行為やセクシュアル・ハラスメント行為は、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。ごく一部の教職員の行為であっても、このような非違行為が相次いで発生すれば、これまで築き上げてきた学校や教職員に対する信用・信頼は一気に失われてしまいます。

また、非違行為を行った教職員は、自分自身はもとより、大切な人たちを深く悲しませることとなります。さらに、免職となった教職員は、その身分を失うだけでなく、氏名等が公表され、教職員として積み重ねてきた全てが台無しになります。

教職員は、児童生徒を守り、その成長を支えていく重要な立場にあります。教育全体への信頼を裏切ることがないように、教育者であることの自覚をもって、いつ、いかなる場合にも以下のことを意識し、行動するようお願いします。

管理職は、教職員のサービスの厳正に努めるとともに、日頃から児童生徒や教職員の変化を見逃さない風通しのよい職場環境づくりをお願いします。

1 児童生徒との交際は絶対にしない。

児童生徒からの信頼や敬意は、「教育者」としての立場にある相手に対するものです。

2 SNS等を使った児童生徒との私的なやりとりは、絶対に行わない。

メールやSNSが発端となって、わいせつ事案が発生しています。

3 児童生徒を指導するあらゆる場面において、改めて次の事項を徹底する。

密室で児童生徒と一対一になる指導は避けてください。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部屋のドアを開ける等の配慮が必要です。

不用意に児童生徒の体に触れるなど、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を行ってははいけません。

4 管理職や教育委員会に相談する。

些細なことであっても、「おかしいと思ったこと」「気がかりなこと」は、迷わず管理職に伝え、相談してください。

また、言いにくいことであれば、県立学校職員は県教育委員会へ、小・中・義務教育学校職員は、各市町教育委員会又は県教育委員会へ相談してください。

栃木県教職員懲戒処分の基準

平成16年6月15日

栃木県教育委員会

第1 基本事項

本基準は、本県の懲戒処分の標準的な処分量定を代表的な事例について定めたものであり、栃木県教育委員会の事務局及び学校以外の教育機関に勤務する職員、県立学校に勤務する教職員並びに市町村立学校に勤務する県費負担教職員（以下「教職員」という。）に適用するものである。

具体的な量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果の程度
- ② 故意又は過失の程度
- ③ 非違行為を行った教職員の職責の程度
- ④ 児童生徒、保護者、他の教職員及び地域社会に与えた影響の程度
- ⑤ 過去の非違行為歴

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上判断するものとする。したがって、個別の事案の内容によっては、事例に掲げる量定以外とすることもあり得る。

特に、次の場合は、処分量定を加重する。

- ① 管理職にある者が非違行為を行った場合
- ② 所属長への非違行為の報告義務を怠り、又は隠ぺいした場合
- ③ 非違行為の重複や累積がある場合

なお、事例として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、これらについては事例に掲げる取扱いを参考としつつ判断するものとする。

第2 事例

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教職員は、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教職員は、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教職員は、免職又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた教職員は、

戒告とする。

(3) 休暇の虚偽請求

傷病休暇又は特別休暇等について虚偽の請求等をした教職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた教職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序びん乱

ア 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員は、停職又は減給とする。

イ 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 争議行為等

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、又は県あるい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教職員は、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、若しくはあおった教職員は、免職又は停職とする。

(8) 政治的目的を有する文書の配布

政治的目的を有する文書を配布した教職員は、戒告とする。

(9) 秘密漏えい

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

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

(10) 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教職員は、減給又は戒告とする。

(11) 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教職員は、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教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(12) セクシャル・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教職員を不快にさせる職場外における性的な言動）等

ア 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・電子メール等の送付、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。）を繰り返した教職員は、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、当該教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、わいせつな言辞等の性的な言動を行った教職員は、減給又は戒告とする。

ウ 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職務上の立場を利用して強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした教職員は、免職又は停職とする。

(13) パワー・ハラスメント

ア パワー・ハラスメント（「職員によるハラスメント撲滅のための基本方針」第2(3)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教職員は、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教職員は、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教職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) (12)及び(13)に関する事案について処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

2 公の財産取扱い関係

(1) 横領・窃取・詐取

公金又は物品（以下「公金等」という。）を横領し、窃取し又は人を欺いて公金等を交付させた教職員は、免職とする。

(2) 紛失

公金等を紛失した教職員は、戒告とする。

(3) 盗難

重大な過失により公金等の盗難に遭った教職員は、戒告とする。

(4) 損壊

故意に職場において財産を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

(5) 出火・爆発

過失により職場において出火、爆発等を引き起こした教職員は、戒告とする。

(6) 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教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教職員は、減給又は戒告とする。

(7) 公金等処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした教職員は、減給又は戒告とする。

(8) 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教職員は、減給又は戒告とする。

3 倫理関係

(1) 収賄

職務に関する行為をすること、したこと、しないこと若しくはしなかったことの対価若しくは請託を受けてその地位を利用して他の教職員にその職務に関する行為をさせ、若しくはさせないようにあつせんすること若しくはあつせんしたことの対価として供応接待又は財産上の利益の供与を受けた教職員は、免職又は停職とする。

(2) 金銭等の贈与又は無償による役務の提供

職務に関して利害関係を有する事業者等（以下「利害関係者」という。）から金銭、物品若しくは不動産（以下「金銭等」という。）の贈与を受け、又は無償で役務の提供を受けた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(3) 金銭等の無償貸付け

利害関係者から無償で金銭等の貸付けを受けた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 供応接待

利害関係者から供応接待を受け、又は遊技、ゴルフ若しくは旅行に要する費用を利害関係者が負担して当該利害関係者と共に遊技、ゴルフ若しくは旅行をした教職員は停職、減給又は戒告とする。

4 公務外非行関係

(1) 放火・殺人

放火をし、又は人を殺した教職員は、免職とする。

(2) 傷害・暴行・けんか

ア 人の身体を傷害した教職員は、停職又は減給とする。

イ 暴行を加え、又はけんかをした教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。

(3) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

(4) 横領・窃盗・強盗

ア 自己の占有する他人の物を横領した教職員は、免職又は停職とする。

イ 他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

ウ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員は、免職とする。

エ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した教職員は、減給又は戒告とする。

(5) 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教職員は、免職又は停職とする。

(6) 賭博

賭博をした教職員は、減給又は戒告とする。特に、常習として賭博をした教職員は、停職とする。

(7) 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした教職員は、免職とする。

(8) 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教職員は、減給又は戒告とする。

(9) 淫行

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした教職員は、免職又は停職とする。

(10) 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

(11) 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ところにおける他人の姿態の盗撮行為をした教職員は、停職又は減給とする。

5 交通事故・交通法規違反関係

(1) 酒酔い運転

酒酔い運転をした教職員は、免職とする。

(2) 酒気帯び運転

ア 酒気帯び運転で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。この場合において、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員は、免職とする。

ウ 酒気帯び運転をした教職員は、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、その後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした教職員は、免職又は停職とする。

(3) 飲酒運転の同乗者等

飲酒運転であることを知りながら同乗し、又は運転することを知りながら飲酒を勧めた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

(4) 飲酒運転以外での交通事故等

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。この場合において、措置義務違反をした教職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、措置義務違反をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 無免許運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした教職員は、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、措置義務違反をした教職員は、免職、停職又は減給とする。

(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。

6 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、児童生徒を死亡又は重大な後遺症を残す負傷を負わせた教職員は、免職又は停職とする。

イ 体罰を加えたことにより、児童生徒に重傷を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、体罰を常習的に行っていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なときは、免職又は停職とする。

ウ 体罰を加えたことにより、児童生徒に軽傷を負わせた教職員は、減給又は戒告とする。この場合において、体罰を常習的に行っていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なときは、停職又は減給とする。

エ 悪質な暴言等を常習的に行うことにより、児童生徒に著しい精神的苦痛を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、暴言等

の態様が特に悪質なときは、免職、停職又は減給とする。

(2) わいせつ行為等

ア わいせつ行為（同意の有無を問わない。）を行った教職員は、免職とする。

イ セクシャル・ハラスメント又はこれと同等の行為を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、セクシャル・ハラスメント又はこれと同等の行為を繰り返すなど特に悪質なときは、免職又は停職とする。

(3) その他の学校事故

学校管理下において、過失により事故を発生させ、その結果児童生徒を死亡させ、又は心身に傷害を負わせた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

7 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下教職員が懲戒処分を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に著しく適正を欠いていた教職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい等

部下教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、又は黙認した教職員は、停職又は減給とする。

第3 適用期日

この基準は、平成16年7月1日から適用する。

附 則（平成17年12月20日総第310号教育長通知）

この基準は、平成18年1月1日から適用する。

附 則（平成21年3月18日総第490号教育長通知）

この基準は、平成21年4月1日から適用する。

附 則（平成27年6月2日総第92号教育長通知）

この基準は、平成27年7月1日から適用する。

附 則（平成29年3月16日総第415号教育長通知）

この基準は、平成29年4月1日から適用する。

附 則（平成31年3月19日総第484号教育長通知）

この基準は、平成31年4月1日から適用する。

附 則（令和2年11月4日総第480号教育長通知）

この基準は、令和2年12月1日から適用する。

不祥事の根絶に向けて

～教職員一人一人の意識改革を目指して～

令和4年11月30日 臨時校長会資料

【臨時校長会次第】

- 1 教育次長挨拶
- 2 義務教育課長より
- 3 担当説明

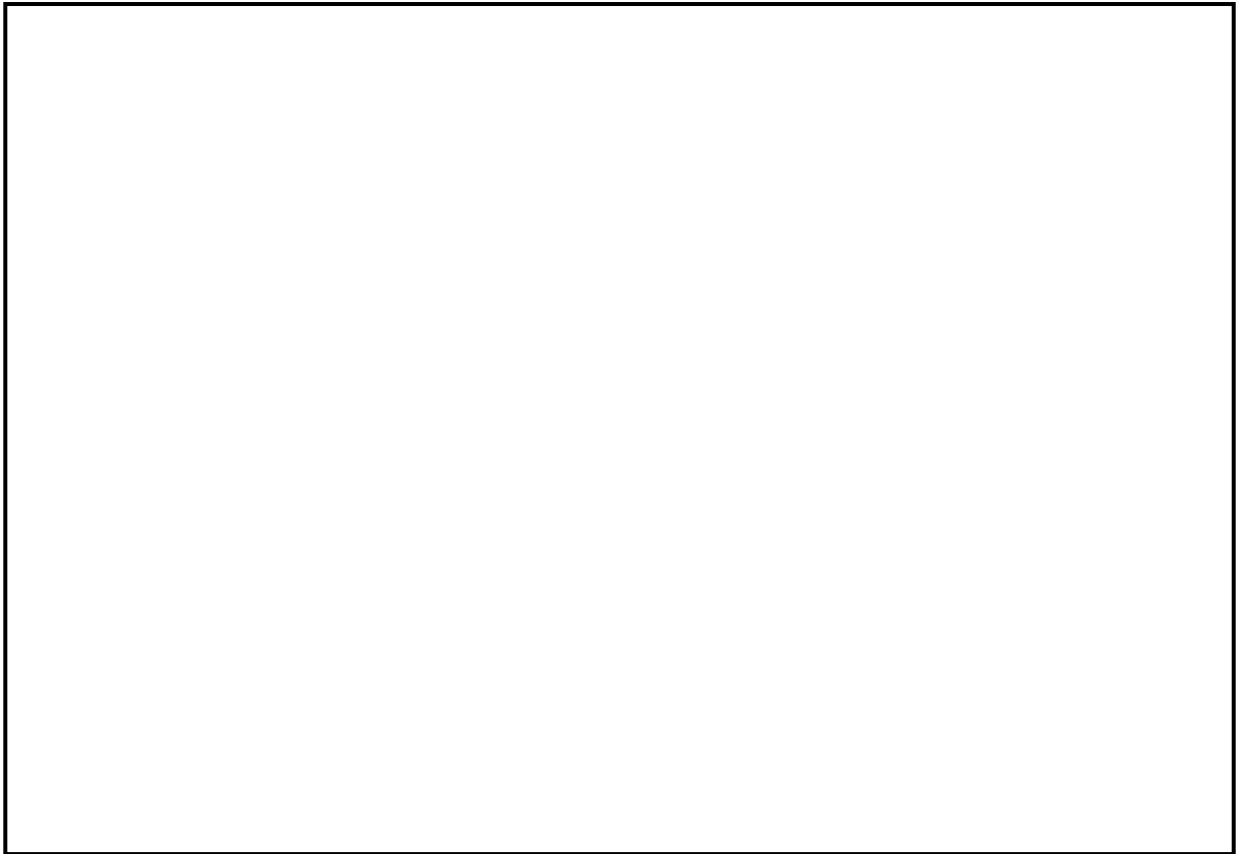
内容1 近年の県内不祥事発生状況から

内容2 「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」に
関すること

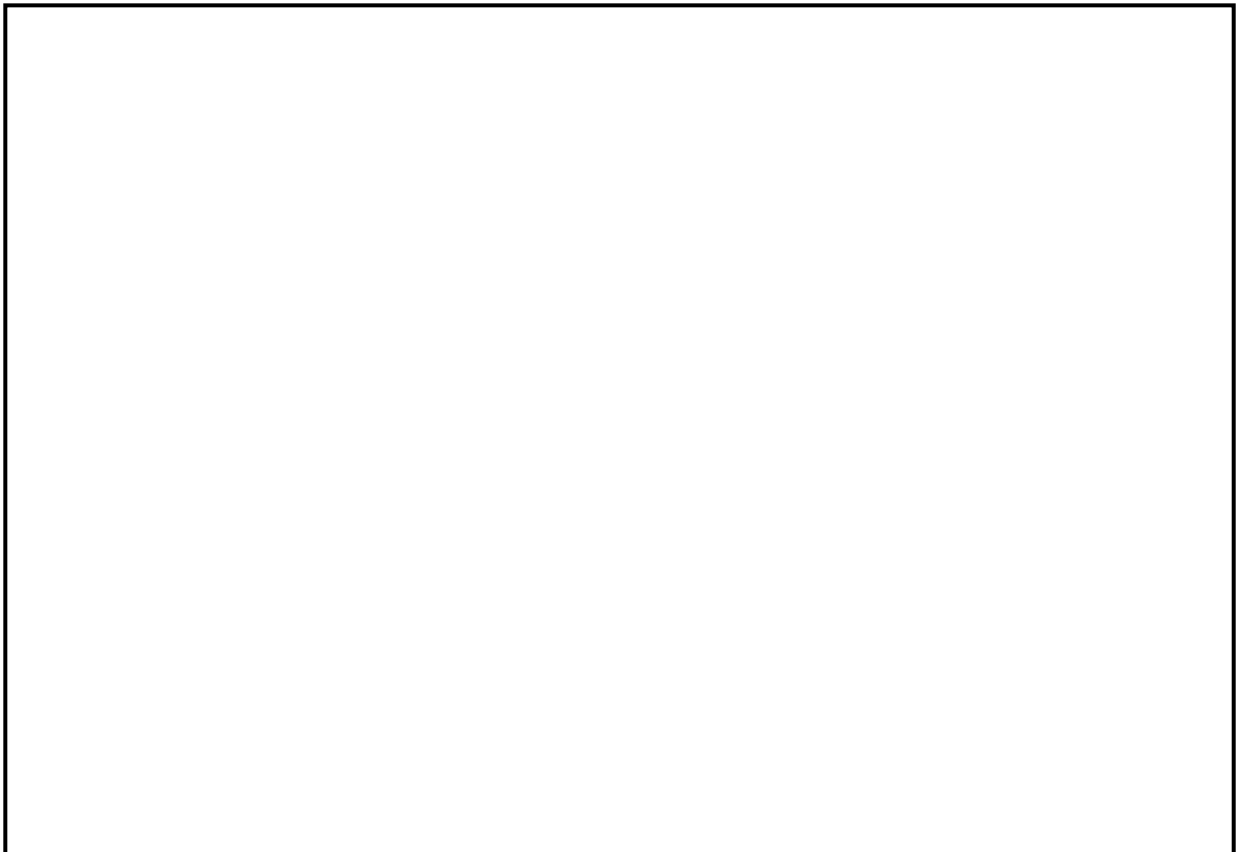
内容3 学校における危機管理について

内容4 校長先生方をお願いしたいこと

1 教育次長挨拶



2 義務教育課長より

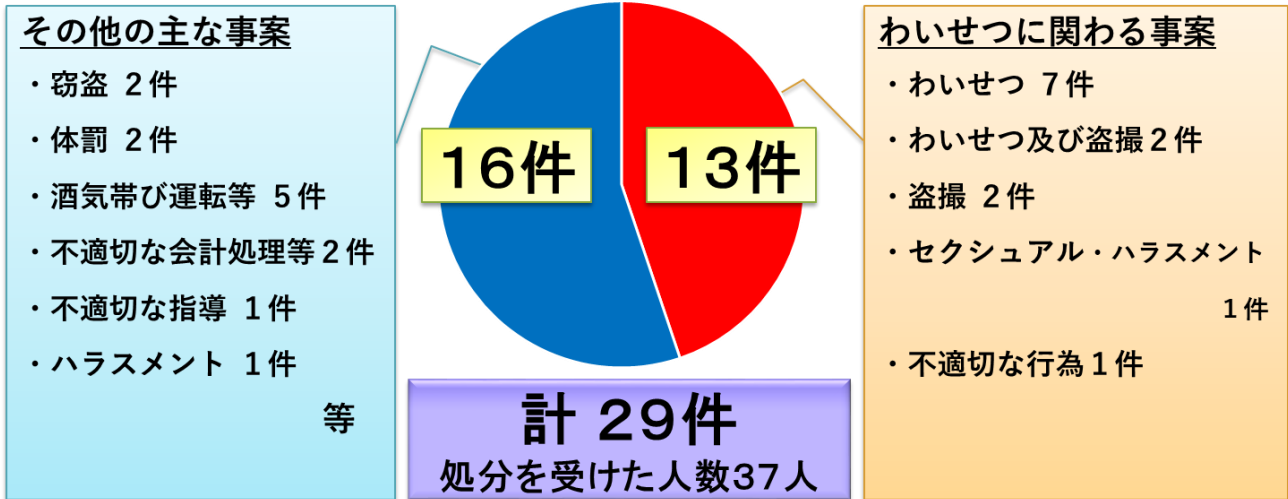


3 担当説明

内容 1

近年の県内不祥事発生状況から

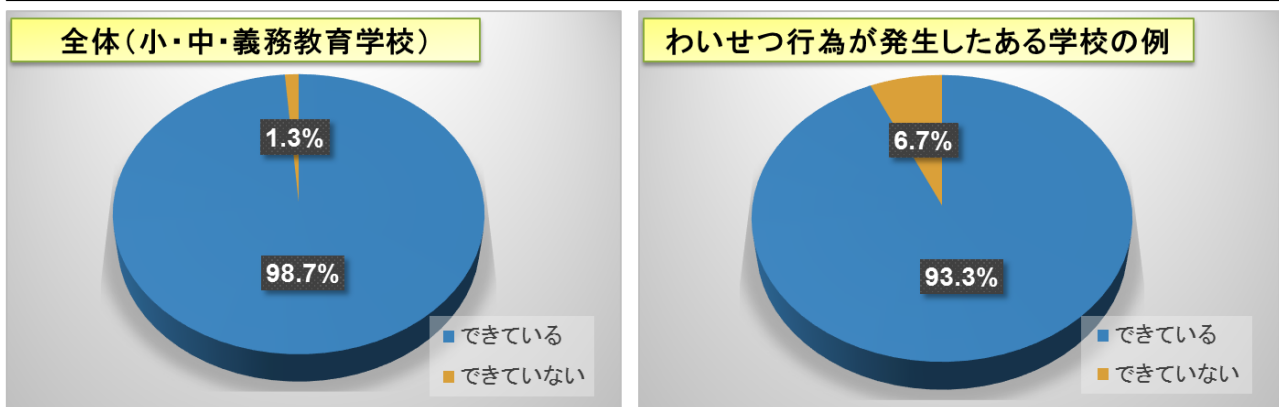
H30～R4 現在の懲戒処分件数



懲戒処分の約45%がわいせつに関わる事案となっている。

令和3年度のコンプライアンス意識調査において・・・ 【わいせつ行為に関する項目】

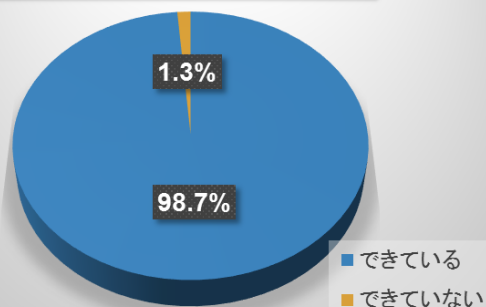
「あなたの学校では、職員が携帯電話やSNS等で児童生徒と個人的なやりとりをしないことが徹底されている。」



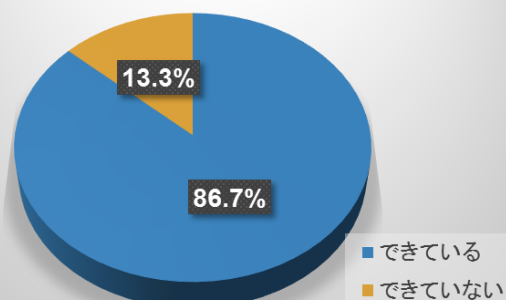
「できていない(1.3%)」を人数に換算すると・・・175人
この数字をどう捉えますか？

「あなたの学校では、指導の際に児童生徒と密室で2人きりにならないことや、不必要に相手の体に触れないということが守られている。」

全体(小・中・義務教育学校)



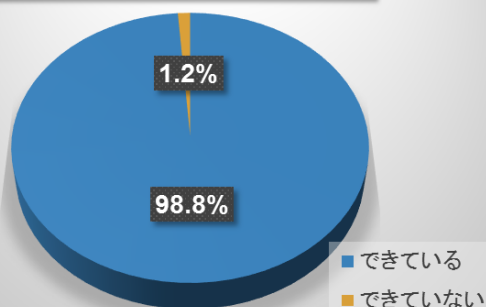
わいせつ行為が発生したある学校の例



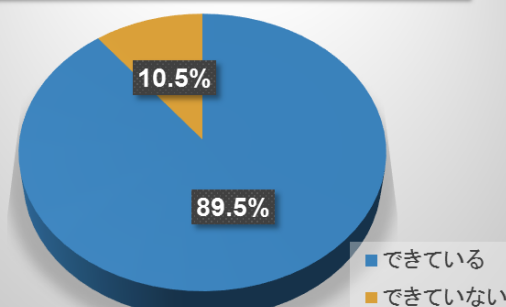
わいせつ行為に関する不祥事を「個人の問題」と断定することはできますか？

「あなたの学校では、様々な校務や児童生徒の問題等について、一人で抱え込むことなく、組織として対応できるよう、報告・連絡・相談が徹底されている。」

全体(小・中・義務教育学校)



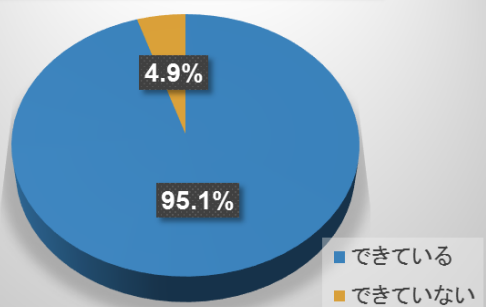
わいせつ行為が発生したある学校の例



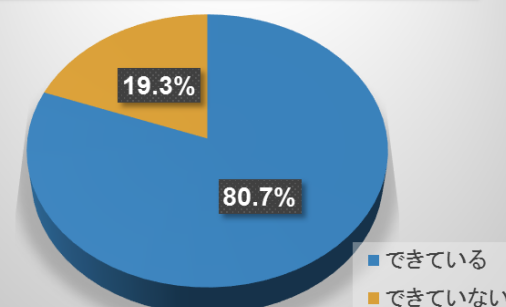
職場内のすべての教員が組織で対応していると言えるでしょうか？

「あなたの学校では、職員が互いの人権を大切にし、言動について指摘しあえる「風通しの良い」職場環境づくりや人間関係づくりに努めている。」

全体(小・中・義務教育学校)



わいせつ行為が発生したある学校の例



「風通しの良い」職場であれば、未然に防ぐことも可能だったのでは？

内容 2

「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」に関すること

文部科学省 令和2年度 人事行政状況調査より

「性犯罪・性暴力等」により、懲戒処分等を受けた教職員

令和2年度
全国で200人(うち、懲戒免職は113人)

【性別】

男性 196人 女性 4人

【職種別】

幼稚園1人 小学校64人 中学校74人 高等学校53人 特別支援学校8人

【年代別】

20代54人 30代58人 40代35人 50代以上53人

- ・ 職種別では、小学校・中学校が特に多い。
- ・ 年代別では、20代・30代が多いが、その他の年代でも起こりうる。

文部科学省【児童生徒への性暴力等の防止に向けた啓発動画】

1. 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針について

URL : <https://youtu.be/pSMhzMX2J8k>



2. 児童生徒性暴力等の特徴について

URL : <https://youtu.be/Nb2J4KzYuUg>



3. 事実調査のための面接—司法面接を参考に—

URL : <https://youtu.be/TYZ9u05ux2M>



4. 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等について
～教員を目指す学生の皆さんへ～

URL : <https://youtu.be/BXrvvP7TWks>



「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」から

○児童生徒等とは・・・

- ・学校に在籍する幼児・児童又は生徒
- ・18歳未満の者

○児童生徒性暴力とは・・・

- ①児童生徒等に性交等を行うこと又は性交等をさせること
- ②児童生徒等にわいせつ行為を行うこと又はわいせつ行為をさせること
- ③児童ポルノ法違反
- ④痴漢行為又は盗撮行為
- ⑤児童生徒等に対する悪質なセクハラ

※刑事罰とならない行為も含み、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無を問わない。

本県における懲戒免職事例と本人の供述

児童が特別教室で着替えをする際、スマートフォンを同室後方のロッカーの中に設置し、児童の下着姿を盗撮した。

＜本人の供述＞

- 児童がどんな会話をしているのか知りたかった。着替えをしているところが見たかった。
- 児童との関わりを通して、かわいいという思いが強くなり、ゆがんだ方向に向いてしまった。ばれないだろうと思った。

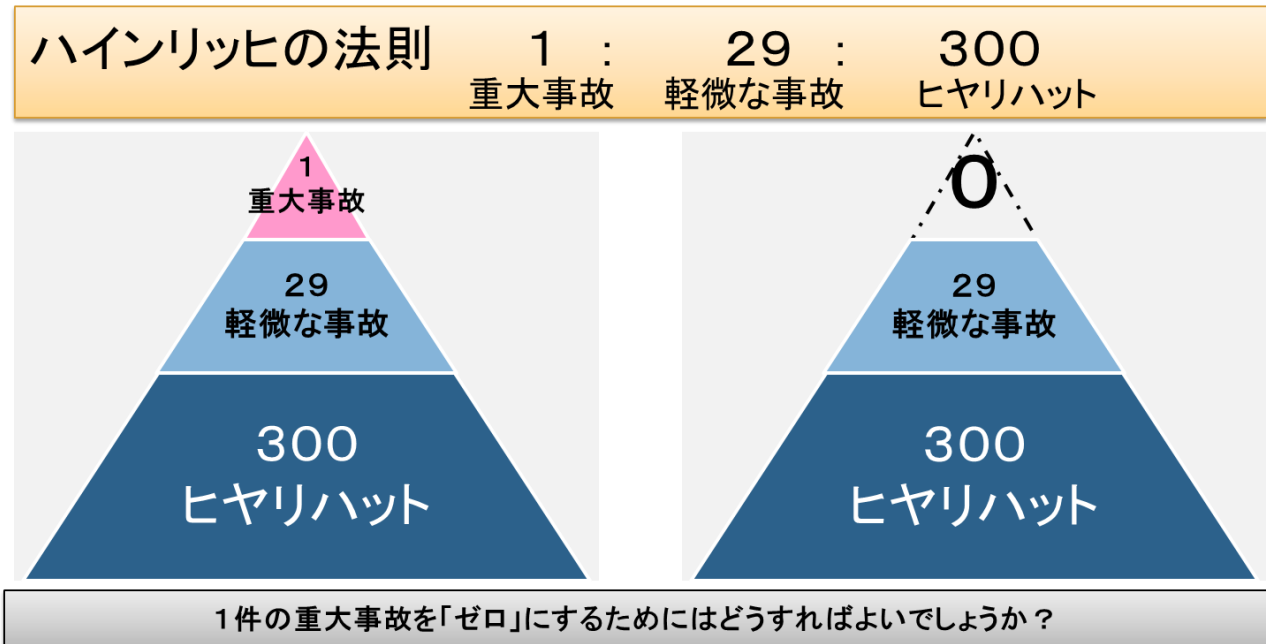
県内において、18歳未満の少女に対してみだらな行為をした。さらに、その状況をスマートフォンで撮影し、児童ポルノを製造した。

＜本人の供述＞

- 相手のプライベートな話について、トラブルの相談に乗っていた。他の人にも相談しようと思ったが、相談者から口外しないでほしいと言われ、関係が親密になってしまった。一種の恋愛感情になってしまった。自分の中でとどめてしまった。
- SNSのIDを交換し、話をするようになった。少しずつ互いの関係が近くなり、行為に及んでしまった。

内容3

学校における危機管理について



危機管理の三段階

①事前の危機管理

問題を起こさないために、日頃から十分な予防に努める。

②危機発生時の危機管理

被るダメージを最小限に止めるための有効な手を打ち、解決を図り効果を確認する。

③事後の危機管理

明確な再発防止策及び体質改善を図り、同じ危機を二度と招かない。

文部科学省「危機管理マニュアル作成の手引き」より

①事前の危機管理

事前の危機管理とは、事故発生を予防する観点から、危機を起こさないための様々な準備を積み重ねておくことである。

- ・「備えあれば憂いなし」「練習なくして成果なし」
- ・組織に危機をもたらす“恐れ”のある「危機(リスク)の芽」を早期に見つけ摘み取ること、つまり予防策を立てること

② 危機発生時の危機管理

◎トップリーダーとしての心がけ

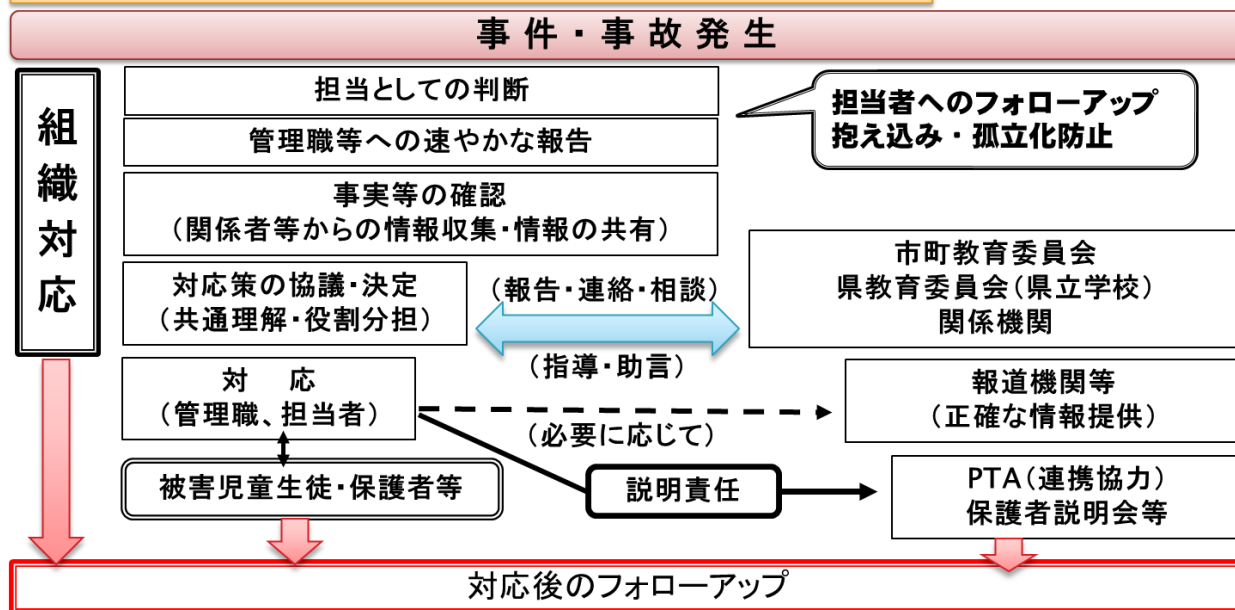
- ・危機対応は組織（チーム）で、そしてトップダウン型で
- ・危機発生時の対応は、時間との勝負（スピード重視）

☆「危機」が大きいほど、「トップダウン型」が有効

◎初期対応と二次被害防止

- ・初期対応：迅速、適切な対応
 - 正確な「事実確認」と「最悪な状況を想定した対応」
- ・二次被害防止：学校としての説明責任と情報提供
 - 「窓口の一本化」「関係者のプライバシーへの配慮」

万一、不祥事が起きてしまったら〈対応のフローチャート〉



③ 事後の危機管理

「再発防止策」を明確に示し、責任を明らかにする。

- ・巧遅よりも拙速
- ・同じような危機を、二度と発生させないような学校組織に改善していくための地道な取組

【学校での危機を防止するために日頃から大切にすべきこと】

- ・危機管理で大切なのは「知識」よりも「意識」
- ・危機管理意識とは・・・
 - ①「ちょっと変だな・・・？」
 - ②「本当にこれで大丈夫かな・・・？」

内容 4

校長先生方をお願いしたいこと（組織のトップとして）

- (1) 個々の教職員の様子を把握
- (2) 今回の事案を受けて、校内の状況を点検
- (3) コンプライアンス・チェックの結果分析からの対応
- (4) 教職員の心に響く校内研修を実施

(1) 個々の教職員の様子を把握

把握したらトップから実践

◆教職員を把握するための視点の例

- あいさつができていないか。
 - 生き生きと仕事をしているか。
 - 他の教職員とコミュニケーションをとろうとしているか。
 - 協働しているか。
 - ミスについて、素直に報告できているか。
- ※ 他にも、遅刻や仕事上のミス、頼んだことを忘れる、すぐに怒り出す、二日酔いの疑い、寝不足気味などの姿は見られないか。

その姿の背景に、何らかの原因があるのでは？

- ・自らあいさつ
- ・賞賛の声かけ、アドバイスやコメント
- ・「聴く(傾聴)」時間の確保
- ・同僚性を発揮できる校内体制
- ・日頃からの関わり

※「この人は、大丈夫」と思っている教職員にも声をかける習慣を！

(2) 今回の事案を受けて、校内の状況を点検

○職場環境(風土)

- ・風通しの悪い職場環境になっていないか。
- ・問題があっても、指摘しにくい職場環境になっていないか。

○教職員の倫理観

- ・児童生徒と個人的にLINE等をしている教職員はいないか。
- ・若い教職員の倫理観に問題はないか。

※孤立している職員はいないか。

(3) コンプライアンス・チェックの結果分析からの対応

◆検討した課題解決のための取組内容を基に、「危機管理マニュアル」の見直しを行う。

【実効性のある危機管理マニュアルを作る上での5つの視点】

- 1 誰でも「すぐ分かり」「すぐできる」
- 2 読み手の立場で
- 3 初期対応ミスを防ぐために
- 4 とるべき行動が具体的に見える
- 5 読みやすい、覚えやすい 【出典:時事通信社「実践 危機管理広報」(著:田中正博)より抜粋】

※マニュアルは、簡潔・明瞭・具体的でなければならない！

(4)教職員の心に響く校内研修を実施

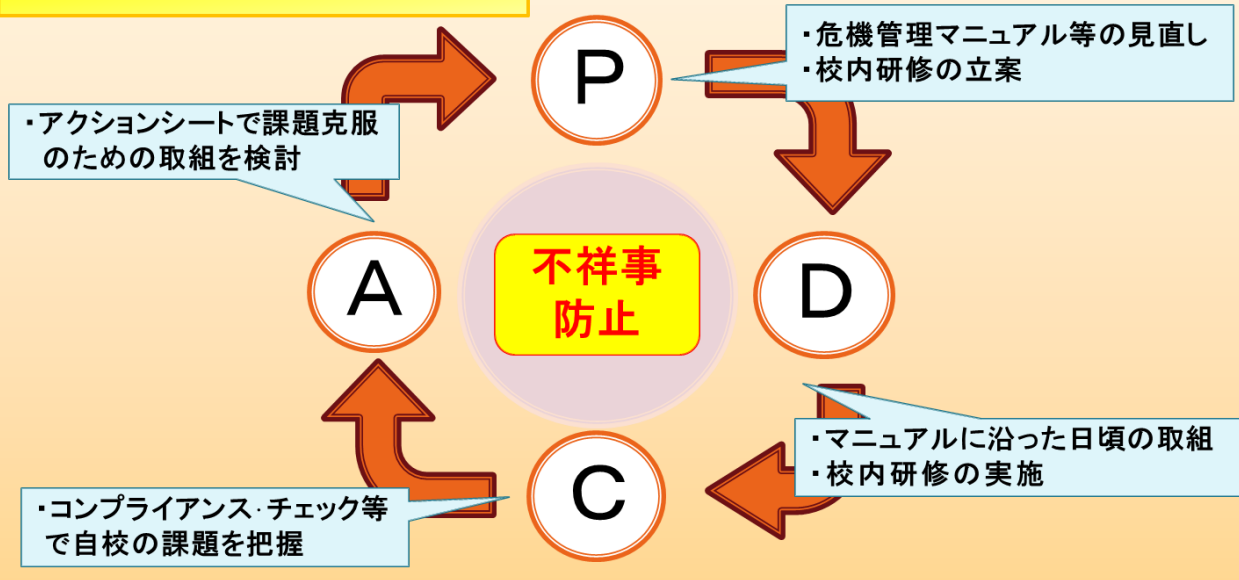
・「本県教職員の不祥事の撲滅を目指して(分析と対応)」の活用

- わいせつ行為
- 体罰・暴言
- 個人情報の紛失
- 飲酒運転
- 速度違反
- 公金の不適切な処理 ……等

・「教職員の服務規律の確保について」(年3回通知)の活用

- ※ 研修等を行う際には、PDCAサイクルを回して進める。
- ※ 管理職は、職場に危機管理の意識を送り込む「扇風機役」になる。

PDCAサイクルで校内の状況を点検



最後に・・・

「治に居て乱を忘れず」

組織のトップは、常に先々のことを考えておかななくてはならないものである。