

不祥事防止のための 校内研修用事例集

[信頼される島根の教育を目指して]

平成16年8月

島根県教育委員会

はじめに

教職員の皆さんには、平素から、学校現場において、児童・生徒の教育に献身的に取り組むとともに、円滑な学校運営に御尽力いただいております、心から感謝申し上げます。

さて、本県では、この3年間に懲戒処分では最も重い「免職」として教職員が処分される事例が相次いで発生し、過去の懲戒処分の状況から見ても異例の事態となっております。

こうしたことに鑑みて、昨年12月、教育庁内に「教職員資質向上検討会議」を設置し、不祥事防止を図るための方策を、具体的には採用方法の在り方、研修体系の見直し及び処分基準の明確化等、教職員の採用から退職までのあらゆる面の見直し改善について検討してきたところであります。

また、早急に対応策を講じる必要に迫られていることから、できるものから速やかに実施に移しており、これまで、処分基準及び処分の公表基準の明確化とその公表、教員採用試験の見直し、管理職登用制度の見直し等を行ってきております。

これら検討の一環として、検討会議の部会メンバー（教育庁関係課グループリーダー等）を中心に、このたび「不祥事防止のための校内研修用事例集」を作成しました。

この事例集は、教職員を対象として実施したアンケートの結果や教職員の皆さんとの意見交換の場を通していただいた意見等を踏まえ、校内で継続的に行われる研修の資料として活用いただけるよう、具体的な事例を主体として、その問題点や防止のためのチェックポイントを示すとともに、研修の進め方等をまとめたものであります。

各学校におかれましては、この事例集を活用していただき、不祥事防止はもとより資質の向上に向けて、今後とも校内研修の充実を図られるよう期待しております。

平成16年8月31日

島根県教育委員会教育長 広沢卓嗣

目 次

○ はじめに

1. 事例集の作成目的等	1
(1)作成に至った背景	1
(2)事例集作成の目的とその概要	2
2. 校内研修計画(年間計画)の立案とその実践例	2
(1)服務規律に関する年間研修計画	2
(2)不祥事を防止するための校内研修の工夫	5
3. 教育公務員としての服務の在り方	9
(1)公務に携わる者としての基本的心構え	9
(2)教育をあずかる者としての基本的心構え	9
4. 不祥事の問題点と防止のためのチェックポイント事例	10
(事例1) 飲酒運転について	10
(事例2) わいせつ行為等について	12
(事例3) 体罰について	14
(事例4) 公金等の不正処理について	16
(事例5) 情報の漏洩について	18
5. 研修実施例	19
(1)飲酒運転(未必の故意についての認識)	19
(2)わいせつ行為等(ロールプレイング)	20
(3)体罰(ワークシート方式)	22
(4)公金等の不正処理(事例研究)	24
(5)情報の漏洩(回避トレーニング)	25
(6)薬物乱用防止について	26
(7)人権研修	27
(参考1) 懲戒処分と給与	28
(参考2) 教職員の懲戒処分及び公表の指針	29

1. 事例集の作成目的等

(1) 作成に至った背景

公立学校教職員には、地方公務員として服務上の義務が課せられ、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務することが求められている。さらに、教職員は、児童・生徒の人格形成等に大きな影響を及ぼす立場にあることから、専門的知識はもとより、豊かな人間性と教職に対する使命感等が求められている。

また、本県教育行政を取り巻く状況を見ると、いじめ・不登校等の生徒指導上の問題、少人数学級編制の実施及び県立学校再編成等多くの課題を抱え、これらに対する迅速かつ的確な対応が求められている。

一方、県では「自立的に発展していける快適で活力ある島根」の実現を図るため、「産業の振興」「人材の育成」「安心・快適な地域づくり」を県政の基本政策として全力で取り組んでおり、とりわけ、次代を担う子どもの教育は何よりも大切であることから、現在策定中の「島根県総合計画」において、「次代を担う人づくり」として、学校教育のさらなる充実を図ることとしている。また、平成16年3月に、今後10年間の本県教育の推進指針となる「しまね教育ビジョン21」を策定したところであり、平成16年度から具体的な展開を行うこととしているが、その実現に向けて教職員が果たすべき役割に対する期待は大きい。

こうした中、残念ながら、教職員の不祥事が相次いで発生している。

これまで、不祥事防止のため服務規律の確保に努めるよう指導徹底を図るとともに、学校内相談体制の整備等を行ってきたところであるが、不祥事は後を絶たず、特に平成15年に入ってから、わいせつ行為等による懲戒免職処分を科す事件が続いて発生するという異例な事態となっている。

このため、教育庁内に「教職員資質向上検討会議」（以下、「検討会議」という。）を設置し、教職員の採用から退職までの間のあらゆる面で、不祥事の防止と資質向上に向けた取組等に関する検討を行ってきたところである。

検討会議において検討を行うに当たっては、県民や教職員を対象としたアンケートを実施して幅広い意見を求めるとともに、現場実態の把握に努める一方、早急に対応策を講じる必要があることから、できるものから速やかに実施に移していくこととし、これまでの間に、次に掲げるとおり具体的な施策等を打ち出している。

- 教職員の不祥事防止に関するアンケート実施・まとめ（平成16年2月3日公表）
- 教職員の懲戒処分及び公表の指針（3月5日議決・公表。8月26日一部改正議決）
- 条件付採用制度の厳正な運用通知（平成16年度採用者から適用）
- 教職員の資質向上と不祥事防止に関するアンケート実施・まとめ（4月23日公表）
- 3次試験実施等を盛り込んだ平成17年度教員採用試験の実施（5月6日公表）
- 教育長等による県立学校全校の視察・実態調査の実施（5月12日～27日実施）
- 全教職員を対象とした心の健康診断の実施（6月1日実施）
- 管理職登用制度の見直し及び名簿登載希望取消制度の創設（平成17年度選考から適用）

(2)

事例集作成の目的とその概要

この事例集については、検討会議で行ったアンケートの結果や教職員との意見交換の場に出された意見等の中で、不祥事防止に向けた取組として、研修の重要性を挙げる声が多く、また、その実施に当たっては、定期的継続的な研修で個々具体的な事例による研修を行うことが求められていることから、これらに応えるため、検討会議のワーキング会議（教育庁関係課グループリーダー等で構成する3つの部会合同会議）を中心として編集したものである。

その内容については、アンケート等で要望が多かった「個々具体的な事例による研修」が実施できるよう、具体例を示したうえで、その問題点や対処方法等をまとめている。また、研修の実施方法で最近採用されている各種工夫例も記載している。

各学校において、これまで必要な情報や資料を収集して校内研修を定期的又は随時行うよう努めていただいていたところであるが、不祥事防止と資質向上を図るため、教職員の共通理解を得ることはもとより、この事例集を活用していただき、研修の充実を図られるようお願いしたい。

2. 校内研修計画(年間計画)の立案とその実践例

不祥事防止を図ることに限らず、本県教職員として求められる基本的な資質・能力の向上を図るため、本県に採用された教職員の指導・研修体制の整備・充実は必要不可欠なものである。

現在、教職員の研修については、校務に支障が生じないように限られた時間、また限られた予算の範囲内で、より効率的・効果的に研修を行うよう体系化して行うこととし、松江教育センターが集中管理し、本庁各課、教育センター、教育事務所又は生涯学習推進センターで役割分担をしながら行っている。

この研修体系において、校内研修については、自主的研修等に位置づけられ、各学校で計画立案し実施しているところであるが、対応しなければならない課題や求められる取組が多いこと等から、より効率的・効果的に実施する必要がある。このため、その年の教職員の研修へのニーズや課題等を的確に把握しつつ、年間計画を立てて継続的に研修を実施することが大切である。

こうしたことから、以下(1)及び(2)で、年間研修計画の例及び不祥事を防止するための校内研修の工夫例を掲載しているので、これらを参考としながら年間計画を立案し取り組んでいただきたい。

(1)

服務規律に関する年間研修計画

校内研修をより効率的・効果的に実施するため年間研修計画を立案することが肝要であり、ここでは、その例を掲載している。

なお、これは一例であって、すべて行わなければならないというのではなく、各学校現場の実態等に合わせて、これらの中から選択して実施することや適時に行うこと等が考えられる。

表1 服務規律に関する年間研修計画の例

実施時期	研修内容	対象者	企画	資料等
一学期	○綱紀粛正について（交通事故防止、わいせつ行為等） ・飲酒運転についての事例研究 ・わいせつ行為等についての事例研究	全教職員	校長 総務担当(部) 等	・「教職員の服務規律の確保について」（通知） ・新聞記事等
	○体罰の禁止等生徒指導の在り方に関する校内点検について ・校内点検の結果報告と話し合い	全教職員	生徒指導担当(部)等	・校内点検の結果 ・新聞記事等
	○薬物乱用防止について	全教職員	保健安全担当	・啓発ビデオ等
	○教育公務員としての服務の在り方について	新任教員及びその他若手教員	初任研指導教員	・「不祥事防止のための校内研修用事例集」
	○カウンセリング研修 ・カウンセリングマインド ・カウンセリングの方法など	全教職員	教育臨床研修受講者	・参画型研修
二学期	○情報倫理及び著作権について	全教職員	情報教育担当	・「著作権法」
	○人権研修	全教職員	人権・同和教育部	・「人権教育事例集～社会教育編～」
	○わいせつ行為・セクシュアル・ハラスメントの防止等について ・セクシュアル・ハラスメント相談員の心得・相談の受け方等 ・わいせつ行為・セクシュアル・ハラスメントについての事例研究等	全教職員 校内セクシュアル・ハラスメント相談員 全教職員	校内セクシュアル・ハラスメント相談員	・「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等について」（平成13年8月29日通知） ・新聞記事等
	○交通事故・違反の防止について ・飲酒運転についての事例研究	全教職員	総務担当(部)等	・「教職員の服務規律の確保について」（通知） ・新聞記事等
	○心と身体の健康づくりについて ・生活習慣病やメンタルヘルスに関する研修 (講師によるものへの助成あり) (産業医等の活用)	全教職員	校長 衛生管理者等	・「平成16年度職場の健康づくり支援事業実施要領」（平成16年4月26日共済組合通知）

三 学 期	○個人情報の取扱いについて ・成績・学籍関係情報の取扱い ・文書管理など	全教職員	進路指導担当 (部)・情報教 育担当(部) 等	・県／各市町村の個人情報 保護条例・規則 ・「個人情報保護条例」
	○公金等の不正処理について ・事例研究	全教職員	教頭	・新聞記事等
	○交通事故防止・飲酒運転防止	全教職員	校長 総務担当(部) 等	・通知等

(注)

1. 年間計画を作成するときには、可能な限り月単位で作成すること。上記表は、あくまで参考例であり、この順に行うことを求めているということではないので、各研修内容について、適切な時期・月に実施すること。
2. 上記表以外の例として、夏季や冬季の休業期間前に当該期間中の服務規律の確保をテーマとする研修を行うこと、また、選挙等があるときには、その前に「政治的行為の制限について」をテーマとする研修を行うこと等が考えられる。
3. 計画立案に当たっては、各関係機関・団体の取組（「〇〇強化月間」等）と連動して行うことが望ましい。

(参考)

各種研修用資料

- 「同和教育に関する研修の充実について」（平成6年3月22日付け島教同第110号）
- 「学校における教育実習生への指導について」（平成14年4月1日付け島教人同第151号）
- 「人権教育事例集～社会教育編」（平成15年3月、主任等研修で配付）
- 「薬物乱用防止読本」（(財)麻薬覚醒剤乱用防止センター）
- 「薬物乱用防止パンフレット」（文部科学省）

(2)

不祥事を防止するための校内研修の工夫

校内研修の実施方法について、最近では単なる事例研究ではなく、ランキング法等いろいろな研修の工夫例があるので、ここでは、その例を掲載している。

表2 不祥事を防止するための校内研修の工夫例

工夫した研修法	具体的な方法	期待される効果
事例研究	小グループに分かれての事例分析と、協議。	自分の意見を述べることを通して自分自身の事として考えられる。
ランキング法(注1)	酒気帯び運転等の事例を示した後、未然防止のために何が大切かを書いた6枚のカードから、最も大切なこと(1枚)、次に大切なこと(2枚)、その次に大切なこと(3枚)を選んで山形に貼り付け、話し合う。	メンバーの課題に対する捉え方が、カードの選択となって表れ、議論を進める糸口をつかめる。
ロールプレイング(注2)	個々具体的な場面を想定し、役割演技することによって、加害者や被害者の気持ちになりながら、望ましい言動を探る。	受身の研修から能動的な研修へと変えられる。
ブレイン・ストーミング(注3)	グループを作り、課題について、各人が、3分以内で自分の思っていることやイメージを出し合い、出された意見を板書し、集約する。	集団での話し合いの過程で、自然に意識が変わっていく。
セクシュアル・ハラスメントにつながるグレーゾーンについてのディベート(注4)	男女のマナー・モラルや、性による役割分担等まつわる意見の分れやすい問題について、パネリストディベートを行い、グレーゾーンについての判断を全員が行う。	グレーゾーンがセクシュアル・ハラスメントにつながることを認識できる。
事故回避トレーニング	自動車を運転中の運転席の画面を見ながら、どのような危機が潜んでいるかを話し合う。	表に出ない隠れた危機の存在に気づき、注意深い観察力や推察力の大切さに気付くことができる。
未必の故意についての認識(注5)	飲酒したのに運転する心理が、どのような考え方や心理状態から生まれるのかを話し合う。	悪い結果を予想しながらも、なお、その行為に及んでしまう人間の弱さについて、認識を深められる。
自校作成の危機管理マニュアルの見直し	マニュアルを作って終わりにせず、絶えず見直しをする。	見直しを通じ、マニュアルの内容を意識化できる。
先人の生き方、在り方の追体験	教職にあった者の崇高な生き方や、その美しさに触れ直す。	教職にある者としての自覚と意欲を再び喚起する。
レポート作成、決意表明	研修のまとめとして、自己の考えをまとめる。 全教職員連名での決意表明書の作成等も考えられる。	書くことを通して意識化できる。
ワークシート方式	体罰の事例研究での質問に対する解答を書き込んだり、体罰の発生する背景を児童・生徒と教職員とに分けて記入する。	書く作業を体験することで、自分の考えを明確にする。

(注) 上記表中、「(注)」を付しているものについては、次のとおりである。

(1)ランキング法

①概要

様々なテーマについて、10個前後の権利・命題、具体的物品名等をカード等に記入し、参加者が自分にとって重要と考える順序にダイヤモンド型等にランキング（順位付け）して、その根拠等を整理し、その結果について参加者相互が意見交換・討議を実施する。討議のプロセスでは一つの結果を導き出すということではなく、他者の考えを理解するとともに、コンセンサスを得ることに関する能力をトレーニングする観点で実施する。

②進め方

- 導入 実施するランキングの内容、目的及び進め方の説明
- 展開
 - ①カードの配布と参加者によるランキングの実施
 - ②ランキングの結果について参加者を小グループに分けて話し合いを実施する。
 - ③話し合いの後に自己のランキングの修正をしたり、各自の結果を研修会場に掲示して相互の理解を深めることもできる。
- 評価 説明者（外部講師を含む）による評価や参加者相互の評価を実施する。

(2)ロールプレイング

①概要

研修の内容に応じた場面設定（シチュエーション）をし、その中で参加者が役割（話し手・聞き手・観察者等）を持って演技することにより、研修目的に迫る方法。

現実の問題を模擬的に演ずることにより、自分の心を感情のままに自由に表現ことができ、人間関係の改善などに迫ることができる。

「ロール」は役割、「プレイ」は演じるの意。様々な場面を設定して実施することにより、他者の立場に立って考えたり感じたりすることができ、共感的な理解を図ることができる。

②進め方

- 導入 ロールプレイの意義、目的及び進め方の説明・場面の設定
- 役割決定 「演技者」・「観察者」等の決定
- 役割演技 演技者が演技を開始し、観察者は感想等を記録する。
- 評価 演技者自身の感想の発表、観察者の感想、指導者の講評等により、フィードバックを行う。
- 再演技 役割を交換して再演技を行い再評価して学習を深める。

③留意点

演技遂行のみに集中するのではなく、研修の目的のために行っていることに留意し、演技を振り返るフィードバックで学ぶことを大切にする。演技が自由に行えるように、説明を十分に行い、アイスブレイクにも時間をかける。

(3)ブレイン・ストーミング

①概要

数多くある討議方法の中で、自由な発想で討議し、創造的に問題解決を目指す代表的手法。特定の目標の実現のためにアイデアを出し合ったり、様々な考え方ができる事柄についてグループとしての行動方針を設定したりする。

その際、「他者の意見を正誤の判断をせずに受け入れる」「自由奔放な型破りなアイデアを奨励する」「どんな意見でも多数出す」「他人のアイデアを活用したり組み合わせたりする」

ことを原則として進める。5人～10人くらいでの討議が一般的だが、多人数の場合はグループ分けして実施することもできる。

②進め方

- 導 入 ブレイン・ストーミングの意義と目的の説明・進め方の説明
- 問題提起 司会が、討議するテーマについて投げかける。
- 討 議 司会の進行により討議を進める。記録者が参加者に分かるよう黒板に記録する。グループの場合カードに記録することも可。
- 評 価 出た意見を並べたり、並べ替えたり、組み合わせたりして新しい情報としてまとめたり、アイデアとして提示する。

③留意点

全体で実施する場合は、発言しない人が出ないように司会が配慮する。グループで実施する場合はグループの人数や発言の状況に指導者が留意して助言することも考えられる。

(4)ディベート

①概 要

あるテーマについて相対する2組が、一定のルールに従って討論を行い、主張の論理性、実証性を競うゲーム的な討議法をいう。テーマを設定し、資料や情報の収集・検討を行い、討論の論理を構築し、討論会を実施し、評価することで全体が構成される。

②進め方

○テーマの設定

テーマは、議論が肯定・否定に明確に分かれ、肯定・否定のいずれも極端に有利にならないように設定する。資料や情報の収集がしやすいテーマを設定する。

○グループの編成と役割

参加者全員にディベートを体験させるため、参加者を数グループに編成し、各グループが肯定・否定のいずれに立つか決定する。テーマは人数に応じて複数設定することも考えられる。各グループの立場の分担は、他者理解を図るために、テーマに対する個人的見解によるものでなく、抽選により決定する。

討論は、テーマA、B、Cの順に45分又は50分とする。例えば、グループaとグループbで、ディベートを行う。討論に参加しないグループの役割を決定する。例えば、司会、審判、計時、記録はグループc、d、e、f等が分担する。

○資料や情報の収集、検討

グループの主張、立論を組み立て、予想される反論に対する資料を得るため、資料や情報の収集などの調査活動を行う。調査のために図書館、新聞、アンケート等を活用する。収集した資料や情報を事実と意見とに区別し、出典を明示してカードに整理する。このカードをグループの主張、立論の組立や発表に活用する。その際、図表パネル、写真等の活用も工夫する。

○討論の展開 (50分の例)

ア テーマの確認 (2分)

イ 立論:肯定側 (6分) 否定側 (6分) [作戦タイム (1分)]

ウ 反対尋問:否定側 (5分) 肯定側 (5分) [作戦タイム (1分)]

エ 反ばく:否定側 (5分) 肯定側 (5分) [作戦タイム (1分)]

オ 最終弁論:否定側 (4分) 肯定側 (4分)

カ 審判による判定と指導者の講評（5分）

○司会、審判、計時、記録の方法

ディベートの方法や判定基準をよく理解する。

○判定表

判定基準は立論、反対尋問、反ばく、最終弁論に分けて設定すると活用しやすい。

③留意点

ディベート実施前に参加者に対してアイスブレイクを実施するプログラムを設定して、参加者が十分な仲間意識を持った状態で実施するようにすること。

あくまでも、討論の手法の優劣を競うものであり、討論の結果が目標であったり、結論であったりするのではないことに留意する。

(5)未必の故意

これは、行為者が罪となる事実の発生を積極的に意図・希望したわけではないが、自己の行為からある事実が発生するかもしれないと思いながら、発生しても仕方がないと認めて行為する心理状態をいう。



3. 教育公務員としてのサービスの在り方

具体的な事例に入る前に、教育公務員としてのサービスの在り方、特に基本的な心構えについて、以下(1)及び(2)により、概略を示す。

(1) 公務に携わる者としての基本的な心構え

地方公務員法第30条に掲げる事項をはじめ基本的な心構えは、次のとおりである。

区 分		概 要
基本的な心構え		<ul style="list-style-type: none"> ○その使命を自覚し、公務に携わる者としてふさわしい品位と能力を養い、常に良識ある行動を取らなければならない。 ○県民全体の奉仕者であることを自覚し、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げて職務に取り組まなければならない。 ○その職務の遂行に当たり、県民の誤解や不信を招くような行為があってはならない。 ○勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に意識して行動しなければならない。 ○職務上知り得た情報については、厳正な取扱いをしなければならない。
地方公務員法	職務上の義務	(第32条) 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務 (第35条) 職務に専念する義務
	身分上の義務	(第33条) 信用失墜行為の禁止 (第34条) 秘密を守る義務 (第36条) 政治的行為の制限 (教育公務員特例法第18条) (第37条) 争議行為等の禁止 (第38条) 営利企業等の従事制限 (教育公務員特例法第17条)

(2) 教育をあずかる者としての基本的な心構え

- 子どもは大人を手本として成長する。このことを深く心に刻み、絶えず自らの姿勢を省みなければならない。
- 人権感覚を研ぎ澄まし、その職務を行うに当たり、子どもの人権について、細心の注意を払わなければならない。
- 常に保護者や地域からの注視の中にあることを認識し、私的な行動においても、自らを厳しく律しなければならない。
- 児童・生徒や保護者、地域等からの訴えに対しては、真摯に受け止め、適切な対応に努めなければならない。
- 地域に支えられ、地域とともに子どもを育む学校、教職員の一員として、豊かな社会性や対人関係能力を身につけなければならない。
- 我が国の将来を担う子どもたちの教育を託された、その職責の重さを自覚し、資質の向上に努めなければならない。

4. 不祥事の問題点と防止のためのチェックポイント事例

ここに挙げる事例においては、教職員全員が共通認識を持って不祥事防止に取り組むよう、飲酒運転やわいせつ行為等、具体的な事例を挙げて、その問題点を示すとともに、防止するためのチェックポイントや関係法令等を示している。

(事例1) 飲酒運転について

<事例>

A中学校のB教諭は、3年生の担任を受け持っているほか、〇〇部の監督として休日を返上して熱心に指導していた。

夏の大会が終わった後、B教諭は〇〇部に属する3年生の保護者から慰労会の誘いを受けて出席し、ビール大瓶3本、日本酒2合程度を飲酒した後、その会場から自家用車を駐車している勤務校に歩いて戻った。

B教諭は、明朝早くから私事で自分の車を使用したかったので、車内で3時間ほど仮眠した後、自分の車を運転して帰宅途中、センターラインをオーバーしたため対向車と衝突事故を起こし、相手方に重傷を負わせた。

B教諭は、道路交通法違反（酒酔い運転）の容疑で警察に逮捕された。

<何が問題であるのか>

- 飲酒運転のもたらす危険性についての認識が甘く、自分には関係ない、大丈夫であるといった過信が見られること。
- 教職員の交通事故防止について、とりわけ飲酒運転撲滅のために教職員一丸となって取り組んでいる最中での事故であり、自覚のない自己中心的で反社会的な行動であること。

(その結果)

- 被害者は不自由な生活を余儀なくされ、精神的にも大きなダメージを受けるほか、被害者及び加害者の双方の家族にも多大な精神的負担をかける。
- 学校名等は報道発表され、今まで築いてきた児童・生徒、保護者、地域からの信頼が一瞬にして損なわれる。

<防止のためのチェックポイント>

- 量の多少にかかわらず、たとえ微量であっても、飲酒したら絶対に車を運転しないこと。
- 飲酒する場所には、自家用車で行かないこと。
- やむを得ず、自家用車で参加した場合は、絶対に飲酒しないこと。
- 「少し酔いを覚ませば」という安易な判断が、重大事故に繋がることを認識すること。
- 飲酒運転の危険性及び事故の悲惨さについて、被害者やその関係者の立場に立ち、交通事故撲滅の視点で研修会を実施し、意識改革を図ること。
- 車を運転する者に酒をすすめた者も同罪であることを認識すること。

<類似の事例>

- C教諭は、前日午後9時過ぎまで飲酒した後就寝し、早朝、車を運転して出勤する途上、交差点で赤信号となったために停車したところ、追突され、加害者とともに警察の事情聴取を受けた。その際、C教諭は酒気帯び運転であることが発覚した。

<関係法令等>

- 道路交通法第65条
 - ① 何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。
 - ② 何人も、前項の規定に違反して車両等を運転することとなるおそれがある者に対し、酒類を提供し、又は飲酒をすすめてはならない。

第117条の2第1号（要約。罰則）

酒に酔った状態（正常な運転ができない恐れがある状態）で運転した者は3年以下の懲役又は50万円以下の罰金

第117条の4第2号（要約。罰則）

酒気帯び状態（血液1ミリリットルにつき、0.3ミリグラム又は呼気1リットルにつき0.15ミリグラム以上のアルコールを体内に保有した状態）で運転した者は1年以下の懲役又は30万円以下の罰金

- 刑法第208条の2（要約）

飲酒死亡事故は1年以上の有期懲役刑（危険運転致死傷）

第211条（要約）

業務上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、5年以下の懲役若しくは禁錮又は50万円以下の罰金に処する。（業務上過失致死傷等）



(事例2) わいせつ行為等について

<事例>

中学校3年生担任のA教諭は、進路の相談に来た女子生徒と相談室で2人きりとなり、励ますつもりで手を握ったり、肩を触ったりした。その後相談の回数を重ねるうち、女子生徒が何も言わないので、胸を触る等の行為をした。

女子生徒は、その後もA教諭から相談室に誘われるのがいやで、学校を休みがちになり、養護教諭が気持ちを聞いたことから発覚した。

<何が問題であるのか>

- 教師という立場を利用して、自己中心的な興味本位の悪質な行為。
- 相談室を閉め切り、生徒への指導を1人だけで行っていた。
- 人権感覚に欠け、児童生徒を性的な関心欲望の対象としている。
- 一人の人間に与える影響の大きさを理解できず、自分の欲求のまま行動した。

<防止のためのチェックポイント>

- 教職員一人ひとりが、身近な言動を見直し、互いの言動について指摘し合えるような雰囲気や人間関係があるか。
(しない、させない、見逃さないという職場環境があるか。)
- 「不快にさせる性的な言動」に対し、教職員としてふさわしい判断基準を持っているか。
- 児童・生徒、保護者の反応を敏感に察知するとともに、児童・生徒、保護者が教職員に対して気軽に意思表示できる環境があるか。(セクシュアル・ハラスメント相談窓口等)
- 密室での児童・生徒、保護者への指導は、1人では行わず、できる限り複数で行うようにしているか。
- 修学旅行等での児童・生徒の見回りは、複数教諭で担当し、終了後責任者に報告する体制になっているか。
- 宿泊を伴う行事等で、飲酒をしていないか。
- 飲酒の席だからと不適切な言動を容認する風潮はないか。

<類似の事例>

- ① 公共施設においてビデオカメラで女性の下半身を盗撮した。
- ② 女性に2日酔いに効く薬だと偽って睡眠薬を飲ませ、眠ったところをビデオカメラで撮影する等、わいせつな行為をした。
- ③ デジタルカメラで女子児童のスカートの中を盗撮した。

<関係法令等>

- 刑法第174条 公然とわいせつな行為をした者は、6月以下の懲役若しくは30万円以下の罰金(公然わいせつ)
- 第176条 13歳以上の男女に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした者は、6月以上7年以下の懲役に処する。13歳未満の男女に対し、わいせつな行為をした者も同様とする。(強制わいせつ)

第178条 人の心身喪失若しくは抗拒不能に乗じ、又は心身を喪失させ、若しくは抗拒不能にさせて、わいせつな行為をし、又は姦淫した者は、前2条の例による。(準強制わいせつ)

- 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

第4条 児童買春をした者は、3年以下の懲役又は100万円以下の罰金

- 島根県青少年の健全な育成に関する条例

第21条 何人も、青少年(18歳未満)に対し、みだらな性行為又はわいせつな行為をしてはならない。

第29条(要約。罰則)

第21条第1項の規定に違反した者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金



(事例3) 体罰について

<事例>

A教諭は、朝、教室に入るやいなや昨日指示をしておいた授業の準備物の確認を行った。

ところが、クラスの三分の一の児童が準備物を持ってくるのを忘れていた。一人の児童が、忘れた理由についてA教諭に告げようとしたところ、同教諭は、「言い訳をするな!」と大声をあげ、児童の顔を数回平手打ちにした。また、忘れた児童全員を床に正座させ、イスを机代わりにして授業を受けさせた。

<何が問題であるのか>

- 児童の顔を平手で叩くこと及び正座させることのいずれも、明らかに体罰である。
- 児童の理由の弁を聞かず、冷静さを欠いた行為である。
- 体罰を受けた児童に与えた精神的ダメージは大きい。
- 体罰を受けなかった児童にも大きな精神的影響を及ぼす。

<防止のためのチェックポイント>

- 教職員一人ひとりの人権意識の高揚が図られているか。
- 体罰否定の指導観に立った指導体制は確立されているか。
- 教師の懲戒権と児童生徒の人権について十分な理解を図り、被害者の立場に立った指導が行われているか。
- 児童生徒理解と信頼関係に基づいた指導の徹底が図られているか。
- 児童生徒への内面的な指導・援助による学習意欲の喚起と指導方法の工夫改善が行われているか。

<類似の事例>

- ① 掃除を怠けた罰として、夏の暑い日にグラウンドを30周走らせた。
- ② 給食当番の児童がマスクを忘れたので、マスクの代わりに児童の口にテープを貼って給食の配膳をさせた。
- ③ 髪の毛を染め校則に違反しているとして、ハサミで髪の毛を5cm程度切った。

<関係法令等>

- 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、学生、生徒及び児童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。
- 地方公務員法第32条 職員は、その職務を遂行するに当たって、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。
- 刑法第204条 人の身体を傷害した者は、10年以下の懲役又は30万円以下の罰金若しくは科料に処する。(傷害)
第208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、2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。(暴行)

- 民法第709条 故意又は過失に因りて他人の権利を侵害したる者はこれ(不法行為の要件と効果)に因りて生じたる損害を賠償する責に任ず。

<参考> 体罰とは・・・

- 1 学校教育法第11条にいう「体罰」とは、懲戒の内容が身体的性質のものである場合を意味する。すなわち、
 - (1)身体に対する侵害を内容とする懲戒 — なぐる・けるの類 — がこれに該当することは言うまでもない。
 - (2)被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒もまたこれに該当する。たとえば端座・直立等、特定の姿勢を長時間にわたって保持させるというような懲戒は体罰の一種と解されなければならない。
- 2 しかし、特定の場合が上記1の(2)の意味の「体罰」に該当するかどうかは機械的に判定することはできない。たとえば同じ時間直立させるにしても、教室内の場合と炎天下又は寒風中の場合とでは被罰者の身体に対する影響が全く違うからである。従って、当該児童の年齢、健康、場所的及び時間的環境等、種々の条件を考え合わせて肉体的苦痛の有無を判定しなければならない。(児童懲戒権の限界：昭和23年12月22日法務庁法務調査意見長官回答)



(事例4) 公金等の不正処理について

<事例>

県立学校に勤務する〇〇〇部顧問のB教諭は、普段から個人のお金と公金等の区別なくスポーツ店に物品を納品させ、適当な時期に分割して現金で支払うというずさんな公金等の取扱いをしていた。

新しいユニホーム10着(20万円相当)をスポーツ店に注文し、一時的に全額B教諭が立て替え、その後それぞれの部員から代金(1人2万円)を受け取るようにしていた。しかし、スポーツ店に値引きをさせ、実際にスポーツ店には17万円しか支払わなかった。

また、部員から徴収した代金のうち10万円を部活の遠征費に使ったため、その穴埋めに、実際に購入する必要のないネット等の納品書をスポーツ店に作成させ、生徒会予算支出申請書と共に生徒会に提出し、15万円の現金を受領した。受領した現金のうち10万円をユニホーム代とし、残額については、一部を部活動関係の消耗品費にあて、その他は部活動費として自由に使うために現金で持っていた。

しかし、生徒会の帳簿上購入済みになっている新しいネットが実際にはないことを不信に思った教頭が、B教諭に問いただし、事件が発覚した。

<何が問題であるのか>

- 教職員が徴収するお金が公金等であるという認識に甘さがあったこと。
- 適正な会計処理ができず、帳尻さえ合えばいいという感覚があったこと。
- 保護者からの徴収金額と値引き額に差があり、その差額を着服していること。
- 個人のお金と公金等の区別がなく、スポーツ店との馴れ合いで架空の納品書を作らせたこと。
- 予算執行について、複数の者がチェックする体制が不備であったこと。

<防止のためのチェックポイント>

(会計処理について)

- 個人のお金と公金等の区別がなされているか。
- 公金(県費・市町村費等)及び学校徴収金について、立替はないか。
- 学校徴収金の責任者は校長であるが、保護者あての文書は担当者名になっていないか。
- 学校徴収金等の出納については、いつでも明確な報告ができるよう、通帳等関係書類に記録し、整理されているか。
- 通帳からの引出手順を明確にしておき、予算の執行・確認に関して複数の教職員がチェックできるようになっているか。
- 会計別に定期的な諸帳簿等の点検ができるようになっているか。
- 高額な物品の取得や委託を行う場合、公金に準じて複数業者による入札又は見積り合わせ等が行われているか。
- 学校徴収金等の通帳に使用する印鑑、通帳の保管・管理は厳重にしてあるか。
- 当該年度の収支終了後、速やかに決算書を作成し、責任者の点検を受けて、残金は適正に処理されているか。(保護者への返金等)
- 現金の取扱いについては、原則として収納日当日に指定金融機関に払い込む等し、ロッカーや机等に入れて保管していないか。
- 架空の領収書を作らせていないか。

(納入業者について)

- 職員と特定業者との癒着という疑義が生じないように、校内で採択の方法や購入手続きを明確にするとともに、購入予定物品の品質や価格等から適正に業者選定されているか。
- 納入業者等から何らかの利益を得ていないか。
- 業者が値引きした場合に、保護者に値引きの額で納金を依頼しているか。

<類似の事例>

- ① 泊付の旅行命令に反して、日帰りし、不正に旅費・日当を受給していた。
- ② 通勤の交通用具、交通機関、距離を偽り、通勤手当を不正に受給していた。
- ③ 学級費、部活動費を自己の金銭との区別が不明な状態になり、一部を私的流用した。
- ④ 修学旅行積立金等の徴収金を金融機関に納入せず机の中に放置し、盗難にあった。

<関係法令>

- 刑法第159条 (抜粋)
他人の印章等を使用して権利等に関する文書を偽造した者は、3年以上5年以下の懲役（私文書偽造等）
- 第167条 (要約)
他人の印章等を偽造した者及び不正使用した者は、3年以下の懲役（私印偽造及び不正使用等）
- 第197条 (抜粋)
公務員が、その職務に関し、賄賂を受受し、又はその要求若しくは約束をしたときは、5年以下の懲役（収賄、受託収賄、事前収賄）
- 第252条 (要約)
自己の占有する他人の物を横領した者は、5年以下の懲役（横領）
- 第253条 (要約)
業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、10年以下の懲役（業務上横領）

(事例5) 情報の漏洩について

<事例>

小学校のC教諭は、学期末の成績処理をするため、成績表を自動車の後部座席に置き、持って帰った。しかし、駐車場に着くとそのことを忘れ、家に帰り、夕食をとった。

その後、成績表を自動車に置き忘れていたことに気づき取りに行くと、窓ガラスが割られており、成績表が盗まれていた。

<何が問題であるのか>

- 成績表（個人情報）を持ち歩くことに対する危機管理意識が希薄であること。
- 自家用車に鍵をかけていれば安全であるという、過信があったこと。

<防止のためのチェックポイント>

- 個人情報を職場から持ち出すことに対する危機管理意識が希薄でないか。
- 児童生徒の個人情報等、守るべき情報は何か共通理解できているか。
- パソコンのハードディスク又はフロッピーにデータを保存している場合、パスワード等による情報のセキュリティがきちんとされているか。
- どこに、何を保存しているか、データの保存状態を的確に把握しているか。
- 電話等の問い合わせに対し、気軽に個人情報を漏らしていないか。
- 校内研修等で、プライバシーの保護、人権に関する研修が行われているか。
- 職務上知り得た秘密を安易に家族等に漏らしていないか。

<類似の事例>

- ① 電話や住所録等による児童生徒名、保護者名、住所、職業等のデータの流出
- ② 生徒の調査書（内申書）を入力していたパソコンを盗まれてしまった。
- ③ 高校入試の問題、合否結果を事前に他人に漏らした。

<関係法令>

- 地方公務員法第34条 職員は、業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。（秘密を守る義務）
第60条第2号（要約。罰則）
秘密を漏らした者は、1年以下の懲役又は3万円以下の罰金

5. 研修実施例

研修実施例においては、これまで例示してきた「研修の工夫例」と「事例集」を引用し、実際に研修を行うときの進め方等について、簡略にまとめている。

(1) 飲酒運転（未必の故意についての認識）

次の事例をもとに、グループ討議を行ってみよう。

<事例>

A 中学校のB教諭は、3年生の担任を受け持っているほか、〇〇部の監督として休日を返上して熱心に指導していた。

夏の大会が終わった後、B教諭は〇〇部に属する3年生の保護者から慰労会の誘いを受け、その慰労会に出席し、ビール大瓶3本、日本酒2合程度を飲酒した後、その会場から自家用車を駐車している勤務校に歩いて戻った。

B教諭は、明朝早くから私事で自分の車を使用したかったので、車内で3時間ほど仮眠した後、自分の車を運転して帰宅途中、センターラインをオーバーしたため対向車と衝突事故を起こし、相手方に重傷を負わせた。

B教諭は、道路交通法違反（酒酔い運転）の容疑で警察に逮捕された。

- ① 飲酒運転は、道路交通法で禁止され、その危険性と当該運転による事故の悲惨さが従前から叫ばれているにもかかわらず、行ってしまうというのは、「どのような考え方や心理状態から生まれるのか」をメインテーマとして討議を行う。

<期待される効果>

悪い結果を予想しながらも、なお、その行為に及んでしまう人間の弱さについて、認識を深められる。



- ② 飲酒運転を「しない」「させない」ために、職場及び教職員は日頃からどのようなことをすべきであるか、あるいはできるのか。



- ③ 飲酒運転に限らず車を運転するに当たっては、交通ルールを遵守することは当然のことであるが、「人にやさしい安全運転」を実践していく上で何が必要か、また安全運転の基本は何かについて、まとめること。

※ 免許証の更新時に配布される教本（「人にやさしい安全運転」、「交通の教則」及び「安全運転のために」）等を参照のこと。

※ 飲酒運転の事例が相次いで発生しており、この研修方法のほかに、ランキング法や事故回避トレーニング等による研修を実施し、また指導により徹底を図る等、その根絶を図るため研修等を充実させること。

(2)

わいせつ行為等（ロールプレイング）

セクシュアル・ハラスメントやわいせつ行為に関する具体的な場面設定でのロールプレイは、被害者役の者が場合によっては大きな衝撃や心に傷を受けることがあり、慎重に行わなければならない。そこで、ここでは、日常生活の中で何気なく使っている言葉や行動が、相手を傷つけたり、相手のやる気をなくしたりすることを体験的に感じ、日頃の自分の在り方を振り返ったり、言動の受け止め方の違いを知ることによって、セクシュアル・ハラスメントやわいせつ行為につながる言動を未然に防止しようとする研修例を挙げる。

① 説明をする。

- ロールプレイの意義、方法、取り上げる事例などについて十分説明する。
- 研修者の疑問点を確認し、説明をして疑問点を取り除いておく。
- 今までにロールプレイによって心に傷を負った経験がある人や、やりたくない人に対しては、ロールプレイについてしっかり説明をするが、どうしてもやれそうにない人には、無理強いしないで見学してもらうことも考える。
- 実際のロールプレイで被害者役になることによって心に傷を負う場合があるので、その後のケアをしっかりする。

② 簡単なウォーミングアップを行う。(10分～15分程度)

- ネームゲーム、質問ジャンケン、私は私が好きです等のエクササイズを通して親和的雰囲気を醸成する。
- ロールプレイをするためには、お互いに何でも話し合える雰囲気作りが大切であるので、気持ちをほぐすことが十分でない場合は、ウォーミングアップの時間を少し長くする。

③ 簡単なロールプレイを試してみる。(30分程度)

人に出会ったときに相手の態度で自分の気持ちが動くことを感じる。

<手順>

- 2人ペアになり、A役（通り過ぎる人）とB役（出会う人）を決める。
- A役、B役の役割の説明をする。B役は、次の3通りの態度で出会う。
 - ア 気づかず無視して通る。
 - イ ちょっと馬鹿にして、嫌がって避けるようにして通る。
 - ウ うれしい気持ちを感じて一緒に喜び一言言葉をかけて通る。
- A役、B役の気持ちになるよう、気持ちづくりの時間を設け、ア、イ、ウの出会いを一つずつ行う。
- A役、B役を交代する。
- どのように感じたか、どのように心が動いたかを出し合い、気持ちを確認しあう。
どのような感じを受けたかは、各自が違ってよいこと。また、違いがあることを確認しあうことが大切であることを念頭に置いておく。

全体の雰囲気が、もう少し続けられそうであれば次の演習に進むが、少し抵抗があるようなら、研修者のそのときの気持ちを聞き取る等、その抵抗を取り除いておく。(どうしても抵抗があるようであれば、次の機会にする。)

④ 具体的な場面でのロールプレイを行う。(30分程度)

具体的場面を設定してロールプレイを行うことで、どんな気持ちになるかを疑似体験してみる。

<手順>

- 3、4人の小グループに分かれて、観察者を1名決める。観察者は、ロールプレイ後のそれぞれの気持ちを話し合う際のリーダー的な役割をし、感想等を記録する。
 - 各グループで取り上げる場面を決め、役割を決める。
場面に応じて、周辺にいる教職員等を設定してもよい。
場面設定については、気になっている言動や疑問に思っている事象等、各学校、各グループの実情に応じて取り上げてもよい。
 - ロールプレイを始める前に、その場面をしっかりと想定し、それぞれの役での気持ちをつくる時間を設ける。
 - どのようなことをどのように感じたか、どんな気持ちになったか、どんな思いでいるのか等について話し合う。
 - 役割を交代し、それぞれの役をみんなが体験できるようにする。
他の人がどう感じたかではなく、あくまでも自分自身がどのような気持ちになったかが大切であるので、相手に対するマイナス感情でも、そのときに感じた気持ちを大事にし、素直に出し合うようにする。
(被害者役の場合は、特に傷ついたり、落ち込んだ気持ちをしっかりと吐き出しておくことが大事である。また、吐き出せていない人に対しては、気持ちを十分に聞くようにする。)
 - 日常生活の何気ない一言に気持ちがどのように動くのかを感じながら、どのような表現がお互いに気持ちがよいのか、ロールプレイを行い、確認しあう。
- ※この研修の中で起きた言動については、研修外で話題にしない。

<事例>

- 1 文書の提出が遅くなっていることが気になっていたが、生徒への対応でなかなか提出できず「もう少し待って欲しい。」と言ったとき、「まだできていないんですか。他の人はもうとっくに出ている、まとめができなくて困るんですけど…。いつまで待てばいいんですか。」と言われた。
- 2 遠慮がちに質問されたが、自分自身の仕事が締切間近で忙しいので、作業をしながら相手の顔を見ずに、話を聞く。
- 3 生徒への対応について相談され、自分の考えを一方向的に押し付ける対応をした。
- 4 生徒への対応で手間取ってしまい、やっと招集された大切な会議に遅刻してきたとき、「こんなに大切な会議によく遅れて来られるな。」と一方向的に言われた。
- 5 体育祭前であり、また、これまでも数回年休を取っているのが気がひけるが、どうしても体の具合が悪くて動けないので、年休を取る電話をしたのに対して、「こんな時によく休めるな。年休がもうなくなるぞ。」と言われた。

(3)

体罰（ワークシート方式）

次の事例をもとに話し合いを深めよう。

A教諭は、朝、教室に入るやいなや昨日指示をしておいた授業の準備物の確認を行った。ところが、クラスの三分の一の児童が準備物をもってくるのを忘れていた。一人の児童が、忘れた理由についてA教諭に告げようとしたところ、同教諭は、「言い訳をするな！」と大声をあげ、児童の顔を数回平手打ちにした。また、忘れた児童全員を床に正座させ、イスを机代わりにして授業を受けさせた。

① 事例についての質問事項

質問1 A教諭の指導にはどんな問題点があったのでしょうか？

質問2 A教諭のたたく、正座させる等の行為は子どもたちにどのような影響を与えたのでしょうか？

質問3 体罰はなぜ禁止されているのでしょうか？

質問4 体罰によらない生徒指導を進めるためには、校長、教頭、又は教職員は日頃からどのような努力や配慮が必要でしょうか？

② どういう状況で体罰が発生するのか考えてみましょう。

児童・生徒、教職員のそれぞれの立場から、体罰が発生する状況を挙げてみましょう。

児童・生徒の状況

- ・
- ・
- ・
- ・
- ・
- ・
- ・

(状況として考えられること)

- ・ 教師の注意を聞かない
- ・ 問題行動の指導中、ふてくされ、反抗的である
- ・ 暴力行為、いじめ等をする
- ・ 校則違反等

教職員の状況

- ・
- ・
- ・
- ・
- ・
- ・
- ・

(状況として考えられること)

- ・ 暴力を容認する考え方
- ・ 指導方法が独善的で自己抑制力に欠ける
- ・ 人権意識が不十分
- ・ 偏った価値観に基づいて指導を行う
- ・ 繰り返し指導を行ったが、改善がなされないため、感情的になる等

③ 体罰の防止のために教職員として何が必要か、まとめてみましょう。

-
-
-
-
-
-
-
-
-



(4)

公金等の不正処理（事例研究）

事務職員あるいは役場職員を講師に迎え、諸帳簿のつけ方等について事例研究を行う。

会計簿等の記録の仕方、処理の仕方については、個人に任されているところがあり、自分勝手な処理をしている場合が多い。次のような点を中心に、事務処理の仕方や、会計簿の処理の仕方などを学び、各学校による統一を図る。

- ① 実際の事例をもとに話を聞く
 - 特殊な会計処理でなく、一般的な会計処理の仕方に絞って話をしてもらう。
 - 会計事務以外に一般的な事務処理についても話してもらってもよい。
 - 講師が市町村の職員であれば、文書の流れや、効率的な事務処理の仕方など学校の参考になることがあれば聞くことも大切である。
 - 実際に話してもらう内容としては、次のようなことが考えられる。

- 一般的な金銭の流れ
- 金銭出納簿の記入の仕方
- 会計処理で気をつけること
- 不正処理しないための心がけ
- 業者等への対応の仕方
- 汚職の誘惑に負けない心構え など

※日頃の学校での会計事務処理状況から必要な内容を吟味し、話してもらう。

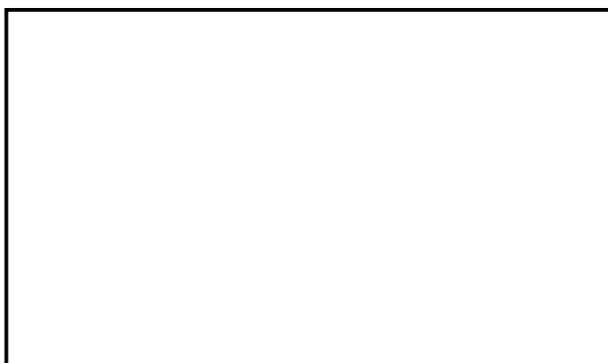
- ② 質問時間を設ける
 - 実際の会計事務で困ったことなどを出し合いながら、解決策が見出せないことについても、よりよい方法を参加者で模索する。
 - どんなときに、不正処理の危険性があるか。
- ③ 実際の会計事務をやってみる
 - 事例をもとに、実際の会計事務をやってみる。
 - 日頃の会計事務の問題点に気づく。
 - 気づいた問題点を出し合い、よりよい方法を確認する。

(5) 情報の漏洩（回避トレーニング）

次の写真を見て、情報の漏洩ということに関してどのようなことが起こりうるか想像し、その問題点や防止策等を考え、まとめてみましょう。



- (場面) 職員室の担任の机の上
- ・ 通知票の放置
 - ・ 児童・生徒用個人カードの放置
 - ・ 壁に児童・生徒の住所録（電話番号あり）
 - ・ パソコンによる調査書作成



① 何が問題ですか、またそれによりどんなことが起こりうるでしょうか。

- ・
- ・
- ・
- ・

② 情報漏洩防止のために必要なことは何でしょう。

- ・

- プライバシーの保護に対する認識を深め、人権意識を高める。
- 厳正な情報管理に努め、共通認識を図る。
- 児童生徒の個人情報、守るべき情報は持ち出さないこと。また、個人情報は収集目的の範囲内で利用すること。

(6)

薬物乱用防止について

これについては、「事例集」には掲載されていないが、最近、その対応が求められていることから、各学校において次に掲げる研修方法を用い、年間計画や研修設定時間により、これらのうちいずれか又は併せて行う。

○講義（全体）・・・薬物の乱用についての基礎的な知識を得る。

ビデオ・講義の内容

- ・薬物乱用となる薬物
- ・薬物乱用の害（身体の障害・精神の障害）
- ・薬物が社会に及ぼす影響
- ・薬物乱用と法令上の規定

○グループ討議・・・薬物乱用について話し合う。

テーマ1 薬物乱用に陥るきっかけとして、どのようなことが考えられるか。

テーマ2 薬物乱用が大きな社会問題となっているが、その背景に何があるか。

テーマ3 薬物乱用を根絶するためには、どのような手段が考えられるか。

※話し合い終了後に各グループで出た意見を簡単にまとめ全体に発表する。

○ロールプレイング（3人一組）・・・誘われた場合に自信を持って断る。

誘惑の言葉に対して、身体的影響、依存症、金銭関係、幻覚症状などを理由に反論する。

【研修の留意点】

- ・「乱用薬物は使用することはもちろん、所持することも禁止されている。」というメッセージが必ず含まれていること。（乱用薬物は法律によって使用のみならず所持も禁止されており、良いか悪いか個人が考え判断する問題ではない）
- ・薬物乱用は限られた人や特別な場合の問題ではなく、誰の身近にも起こりうる問題であることが明解に述べられていること。
- ・様々な手口で薬物が広められようとしている社会の現実が述べられていること。



(7)

人権研修

これについても、(6)と同様に「事例集」には掲載されていないが、不祥事防止のための取組にとって重要なことであることから、その進め方等一例を示す。

① ねらい

大人の何気ない言葉の中に、間違っただけの社会意識や差別意識を伝えるものがあることに気づき、人権の視点からどのような関わり方をすべきか考えることができる。

② 事例

次に掲げる小学生の日記をもとに、話し合ってみましょう。

ぼく いやだ

小学生

きのうの日曜日、お父さんとお母さんとぼくの三人で海水浴に行きました。空は青く、気温は30度をこえていました。

途中、道路工事のため、車を止めて待ちました。お父さんは、車を誘導している人を見ながら、「こんなあついで働ける？」と、ぼくに聞きました。

それで、「ぼく いやだ。」と、思わず答えてしまいました。

するとお母さんも、「そうよね、しっかり勉強すれば、日曜日はお休みでエアコンのきいたところでお仕事ができるわよ。」と言いました。

やがて、車は動きだし、誘導の人はおじぎをして送ってくれました。・・・

- ③ この日記を読み、どこに問題があるのでしょうか。問題と思うところに線を引きましょう。
- ④ ③の回答について、なぜそのように考えたのか話し合みましょう。
- ⑤ この日記にどのようなコメントを書くか考えましょう。
- ⑥ 学校における子どもたちとの関わりの中でこのようなことがなかったか振り返ってみましょう。
- ⑦ 子どもの人権を守り、人権意識を高めるために教職員としてどんなことに心がけたらよいか考えてみましょう。

(人権教育事例集「社会教育編」 p. 34～43を参照)

(参考1) 懲戒処分と給与

懲戒処分（戒告、減給、停職、免職）を受けた場合、当該処分発令日以降の給与について、次のとおりの影響額（減額等）が生じる。

○処分別影響（免職を除く）

	戒 告	減給 10% 3 月	停職 6 月
普通昇給	×	×	×
期末手当	○	○	△
勤勉手当	×	×	×
退職手当	△	△	△

(注) 上記表中、「×」は影響する、「△」は影響することもある、「○」は影響しないを言うものとする。

○影響額

(例) 平成16年9月現在、高等学校教育職2級20号給である40歳の教諭（扶養手当及び住居手当無し）が処分を受けたときの影響額は、次のとおりである。

- 戒告 90万円
- 減給10% 3月 110万円
- 停職6月 500万円
- 免職 以後の給与、退職手当は支給しない。

(参考2)

教職員の懲戒処分及び公表の指針

この指針は、教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及び懲戒処分を行った場合の公表の基準を明確にすることにより教育行政の透明性を高め、もって教職員の非違行為の防止・抑制を図ることを目的とする。

第1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものである。

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. 非違行為を行った教職員の職責はどのようなものであったか、また、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. 児童生徒、保護者、他の教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

などのほか、適宜、平素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、標準例に掲げる量定以外とすることもあり得る。

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ものとする。

第2 標準例及び公表基準

懲戒処分の基準（標準例）及び公表基準は、次のとおりである。

※教職員とは、市町村立小中学校の県費負担教職員及び県立学校の教育職員をいうものとする。

悪質な交通違反及び重大な交通事故に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

違反及び事故の態様		基準
飲酒運転を行った場合		
1	酒酔い運転をした教職員	免職
2	酒気帯び運転で人を死亡させ、又は傷害を負わせた教職員	免職又は停職
3	2で事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員	免職
4	酒気帯び運転をした教職員	停職又は減給
5	4で物の損壊に係る交通事故を起こした教職員	免職又は停職
飲酒運転以外の場合		
6	飲酒運転以外で人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた教職員	免職、停職、減給又は戒告
7	飲酒運転以外で人に傷害を負わせた教職員	停職、減給又は戒告
8	6及び7で事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした教職員	免職、停職又は減給
9	著しい速度違反（50 km以上）、無免許運転等の悪質な交通違反をした教職員	停職又は減給
10	9で物の損壊に係る交通事故を起こした教職員	免職又は停職

わいせつ行為等に係る懲戒処分の基準（標準例）

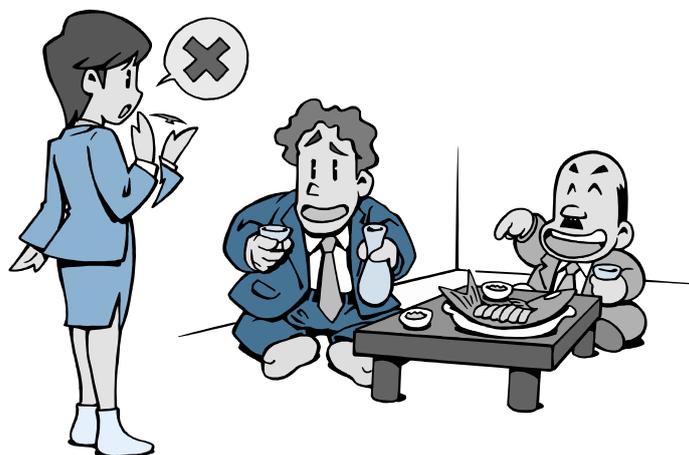
1. 標準的な処分量定

行為等の態様		基準
児童生徒に対するわいせつ行為等		
1	わいせつな行為をした教職員	免職
2	セクシュアル・ハラスメントを繰り返し行った教職員	免職、停職又は減給
3	セクシュアル・ハラスメントを行った教職員	停職、減給又は戒告
児童生徒以外の者に対するわいせつ行為等		
4	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教職員	免職
5	上記の4を除くわいせつな行為をした教職員	免職、停職又は減給
6	セクシュアル・ハラスメントを繰り返し行った教職員	停職又は減給
7	セクシュアル・ハラスメントを行った教職員	減給又は戒告

2. わいせつ行為等の定義

「わいせつ行為等」とは、わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメントをいう。

- ①「わいせつ行為」とは、強姦、強制わいせつ（13歳以上の者への暴行・脅迫によるわいせつ行為及び13歳未満の者へのわいせつ行為）、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、売春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り等を含む。）、わいせつ目的をもって体に触ること、性的嫌がらせ等をいう。
- ②「セクシュアル・ハラスメント」とは、児童生徒、同僚教職員等の者を不快にさせる性的な言動等をいう。



体罰に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

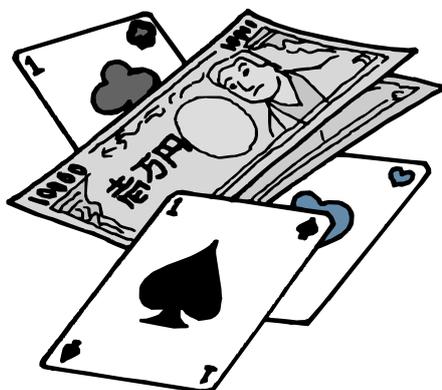
行 為 等 の 態 様		基 準
1	体罰を加えたことにより、児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重大な後遺症が残る負傷を与える行為をした教職員	免職
2	体罰を加えたことにより、児童生徒に ①治療期間が概ね 30 日以上 ②治療期間が概ね 15 日以上 30 日未満 ③治療期間が概ね 15 日未満	免職又は停職
	与える行為をした教職員	停職又は減給
	与える行為をした教職員	減給又は戒告

不適切な勤務に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

行 為 等 の 態 様		基 準
一般服務関係		
1	欠勤 ①正当な理由なく 10 日以内の間、勤務を欠いた教職員 ②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 ③正当な理由なく 21 日以上の間、勤務を欠いた教職員	減給又は戒告 ----- 停職又は減給 ----- 免職又は停職
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、当該遅刻又は早退により勤務を欠いた時間数を日数換算の上、1の欠勤の例による。	免職、停職、減給又は戒告
3	休暇の虚偽請求、勤務態度不良、虚偽報告、営利企業等従事 ①私傷病休暇、特別休暇、介護休暇等について虚偽の請求をした教職員 ②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教職員 ③事実をねつ造して虚偽の報告を行った教職員 ④許可なく営利企業等に従事した教職員	減給又は戒告 ----- 減給又は戒告 ----- 減給又は戒告 ----- 減給又は戒告
4	職場内秩序びん乱 ①上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員 ②上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員	停職又は減給 ----- 減給又は戒告
5	違法な職員団体活動 ①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（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 ②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	減給又は戒告 ----- 免職又は停職
6	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教職員	免職又は停職
7	政治的行為の制限違反 ①地方公務員法第 36 条第 1 項又は第 2 項の規定に違反して政治的行為をした教職員 ②地方公務員法第 36 条第 3 項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした教職員 ③公職選挙法第 136 条の 2 の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした教職員	減給又は戒告 ----- 停職又は減給 ----- 免職又は停職

8	<p>公務員倫理違反</p> <p>①賄賂を収受した教職員</p> <p>②利害関係のある事業者等から供応接待を受けた教職員</p> <p>③利害関係のある事業者等と共に飲食し、遊戯をし、ゴルフをし、又は旅行をした教職員</p>	<p>免職又は停職</p> <p>停職、減給又は戒告</p> <p>戒告</p>
9	<p>内部通報</p> <p>①非違行為の事実を内部機関に通報した教職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした教職員</p> <p>②事実をねつ造して非違行為を内部機関に通報した教職員</p>	<p>停職又は減給</p> <p>減給又は戒告</p>
公金等取り扱い関係		
1	<p>横領、窃取等</p> <p>公金等の横領、窃取等の行為をした教職員</p>	免職
2	<p>紛失、盗難、出火等</p> <p>①公金等を紛失した教職員</p> <p>②重大な過失により公金等の盗難に遭った教職員</p> <p>③過失により職場において出火等を引き起こした教職員</p>	<p>減給又は戒告</p> <p>減給又は戒告</p> <p>減給又は戒告</p>
3	<p>県（市町村）の財産の損壊</p> <p>故意又は重大な過失により職場において県（市町村）の財産を損壊した教職員</p>	減給又は戒告
4	<p>公金等の不適正処理</p> <p>公金等の不適正な処理をした教職員</p>	減給又は戒告



私的な非行に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

行 為 等 の 態 様		基 準
1	放火、殺人、強盗、麻薬・覚醒剤等の所持又は使用	
	①放火又は殺人を犯した教職員	免職
	②暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した教職員	免職
	③麻薬・覚醒剤等を所持し、又は使用した教職員	免職
2	横領、窃盗、詐欺、恐喝	
	①自己の占有する他人の財物を横領した教職員	免職
	②他人の財物を窃取した教職員	免職
	③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	免職
3	暴行、傷害、器物損壊	
	①暴行を加え、又はけんかをしたことにより人に傷害を負わせた教職員	免職、停職又は減給
	②暴行を加え、又はけんかをし、人に傷害を負わせるに至らなかった教職員	減給又は戒告
	③故意に他人の器物を損壊した教職員	減給又は戒告
4	賭博	
	①常習として賭博をした教職員	停職
	②賭博をした教職員	減給又は戒告
5	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	減給又は戒告
6	条例違反 鳥根県青少年の健全な育成に関する条例、公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例などの条例に違反した教職員	免職、停職、減給又は戒告

監督責任に係る懲戒処分の基準（標準例）

1. 標準的な処分量定

(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・黙認

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。



教職員の懲戒処分の公表基準について

1 公表の内容

(1)公表する内容は、原則として次のとおりとする。

処分量定	公表する内容
免職、停職（飲酒運転を行った場合に限る）	全てを公表（学校名、氏名、職名、年齢、性別、処分理由等）
停職（飲酒運転を行った場合を除く）、減給、戒告	校種、地域、職名、年齢、性別、処分量定及び理由

(2)公表の例外

- ① 教職員の懲戒処分に関し、次に掲げる事情があるときは、被害者その他関係者の人権に配慮して、その処分内容の全部又は一部を公表しないことができる。
 - ・被害者その他関係者が公表しないことを求めているとき
 - ・被害者その他関係者のプライバシーその他の権利利益を保護する必要があるとき
- ② 氏名等の一部を公表しない停職等の懲戒処分に該当する処分であっても、重大な法令違反を犯したことにより当該懲戒処分を受けた教職員の氏名等については、原則として公表するものとする。ただし、上記の①に掲げる事情があるときは、この限りでない。

(3)その他

管理監督の地位にある教職員の監督責任に係る処分の公表内容については、当該監督責任に係る処分量定にかかわらず、当該監督責任を引き起こした原因となる違法行為等により懲戒処分を受けた教職員の上記の1の(1)の表に掲げる処分量定を基準とし、原則としてその処分量定ごとに区分された公表する内容と同様（上記の1の(2)を含む。）のものとする。

