

不祥事根絶対策タスクフォースからの

「提言」

～わいせつ行為等の根絶を目指して～

平成29年3月

徳島県教育委員会
不祥事根絶対策タスクフォース

提言にあたって

教育は、学校や教職員が信頼されて成り立つものであり、子供たちを教え、導く立場にある教職員には、確固たる高い規範意識と倫理観が不可欠であります。

しかしながら、昨年相次いだ教職員によるわいせつ事案は、子供たちや保護者、県民の皆様のご信頼を大きく損なう事態を招いており、「わいせつ」や「セクハラ」に特化した対策が、緊急に取り組むべき「最重要課題」となっております。

「不祥事根絶対策タスクフォース」は、徳島県教育委員会から委嘱され、本県の若手・中堅の教職員を委員とし、大学教授や弁護士、企業の人事担当者をアドバイザーに、昨年12月から全5回にわたり、わいせつ行為等を生じさせる要因の分析や、根絶に向けた有効な取組みなどについて、忌憚のない活発な議論を重ねてきたところです。

第1回会議は、昨年12月26日に開催し、県教育委員会から過去のわいせつ行為等に係る懲戒処分等の状況の説明を受け、学校の現状等について意見交換を行い、第2回会議は、本年1月25日に開催し、わいせつ行為等の発生の「要因」について議論しました。

第3回会議は、2月24日に開催し、わいせつ行為等の「予防と対策」について、グループ協議により意見を集約し、第4回会議は、3月14日に開催し、これまでの議論を踏まえ、提言の素案づくりを行い、第5回会議は、3月28日に開催し、最終的な提言を取りまとめたところです。

委員、アドバイザーとも、会議の前には資料を熟読し、十分準備を行った上で会議の議論に臨むなど、3か月間集中的に取り組んでまいりました。

提言は、「教職員一人一人として」、「同僚として」、「学校として」、「教育委員会として」の4つの視点のもと、それぞれの立場に立って、「取り組むべきこと」や、「取り組んでほしいこと」をまとめております。

今後、全ての教職員、学校、教育委員会が、この提言で示した具体的提案を尊重いただき、それぞれの立場で全力で取り組まれることを期待するとともに、この提言が、本県教育の信頼回復への道筋となり、その充実と発展に貢献することを心より願っております。

不祥事根絶対策タスクフォース
委員・アドバイザー 一同

目 次

第1章 わいせつ行為等の発生の状況

1 教職員の懲戒処分等の状況	1
2 教職員のわいせつ行為等の状況	3

第2章 わいせつ行為等の発生の要因

1 個人の資質等に関する要因	10
2 勤務環境に関する要因	10

第3章 わいせつ行為等の根絶に向けた提言

1 教職員一人一人ができること	12
2 同僚としてできること	14
3 学校としてできること	15
4 教育委員会に取り組んでほしいこと	17

提言の概要	19
-------	----

参考資料

・ 不祥事根絶対策タスクフォース設置要綱	21
・ 不祥事根絶対策タスクフォース アドバイザー・委員名簿	22
・ 不祥事根絶対策タスクフォース 会議の経過	23

○「わいせつ行為等」の定義について（文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より引用）

- ・ 本提言における「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。
- ・ 「わいせつ行為」とは、強姦、強制わいせつ、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、青少年保護条例等違反、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等をいう。
- ・ 「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の教職員、児童生徒等を不快にさせる性的な言動等をいう。

第1章 わいせつ行為等の発生の状況

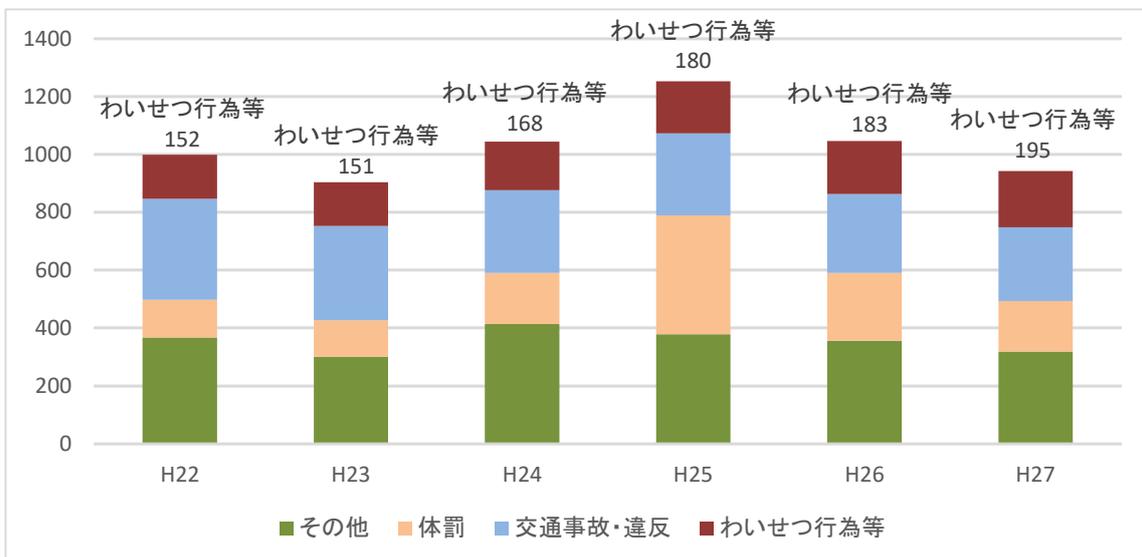
本章のデータは、平成22年度から平成27年度の文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」及び、過去10年間（平成19年度から平成28年度）の本県の状況をもとに作成したものである。なお、構成比の合計は、四捨五入により、100パーセントにならない場合がある。

1 教職員の懲戒処分等の状況

(1) 全国の状況

過去6年間において、懲戒処分で最も多い事由は交通事故・違反である。全体の被処分者は、平成25年度以降減少しているが、わいせつ行為等による被処分者は増加しており、平成27年度は過去最多となっている。

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	総計
わいせつ行為等	152	151	168	180	183	195	1,029
免職	105	101	120	117	115	118	676
停職	38	38	35	49	57	63	280
減給	6	9	11	9	10	10	55
戒告	3	3	2	5	1	4	18
交通事故・違反	349	326	286	284	273	255	1,773
免職	33	42	46	33	34	42	230
停職	50	58	40	50	32	38	268
減給	90	74	75	68	72	57	436
戒告	176	152	125	133	135	118	839
体罰	131	126	176	410	234	174	1,251
免職			3				3
停職	13	20	16	32	13	12	106
減給	52	52	90	178	117	80	569
戒告	66	54	67	200	104	82	573
その他	367	301	414	379	356	319	2,136
免職	49	37	39	46	33	37	241
停職	62	42	59	81	84	64	392
減給	115	58	98	110	93	93	567
戒告	141	164	218	142	146	125	936
総計	999	904	1,044	1,253	1,046	943	6,189

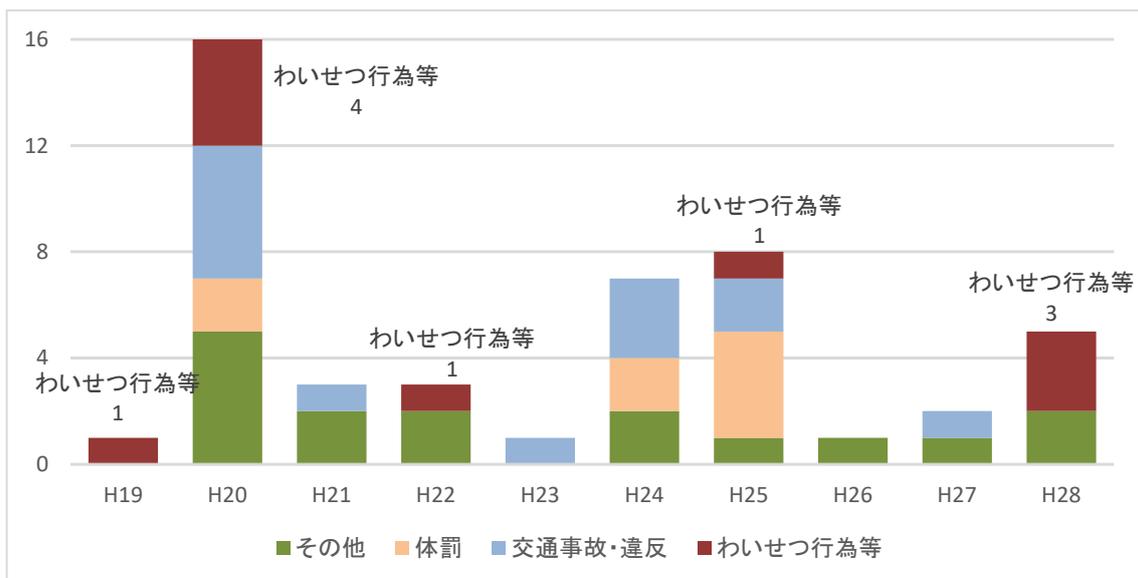


(2) 本県の状況

過去10年間において、懲戒処分の対象となった人数は47人であり、全国と同様に最も多い事由は交通事故・違反で13人、わいせつ行為等10人、体罰8人である。

懲戒処分の対象者が最も多い年度は、平成20年度で16人であり、次いで、平成25年度に8人、平成24年度に7人となっている。平成28年度は5人で、わいせつ行為等が3人となっている。

	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	総計
わいせつ行為等	1	4	0	1	0	0	1	0	0	3	10
免職		2		1			1			3	7
停職		1									1
減給		1									1
戒告	1										1
交通事故・違反	0	5	1	0	1	3	2	0	1	0	13
免職		3				1	1		1		6
停職		2									2
減給			1		1	1	1				4
戒告						1					1
体罰	0	2	0	0	0	2	4	0	0	0	8
免職											0
停職						1	1				2
減給		2									2
戒告						1	3				4
その他	0	5	2	2	0	2	1	1	1	2	16
免職		1						1	1		3
停職		1	1							1	3
減給		2		2		1					5
戒告		1	1			1	1			1	5
総計	1	16	3	3	1	7	8	1	2	5	47



2 教職員のわいせつ行為等の状況

(1) わいせつ行為等に係る懲戒処分等の状況

※懲戒処分等とは、懲戒処分及び服務上の措置をいう。

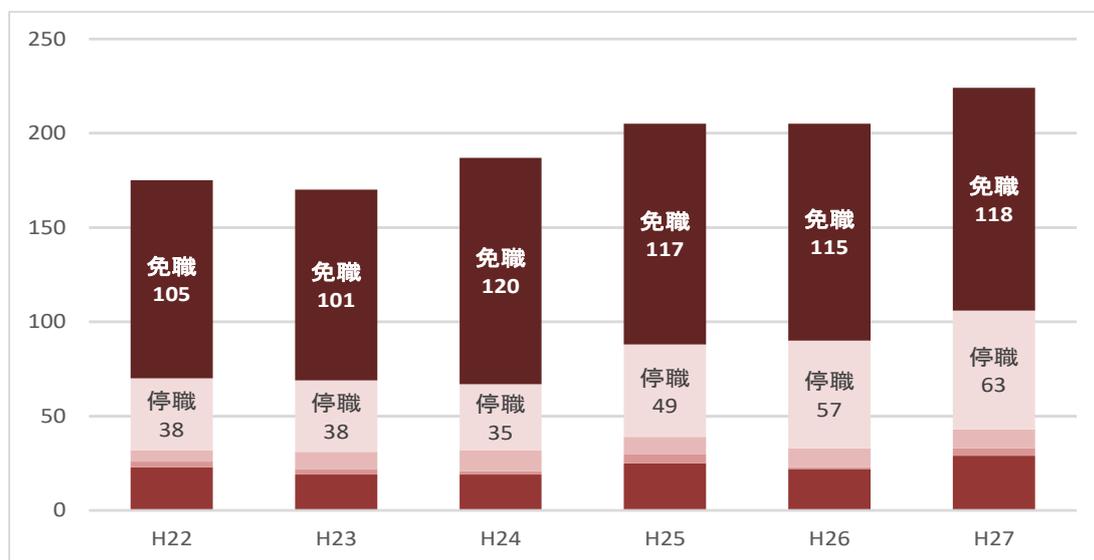
- ・懲戒処分とは、地方公務員法第29条に基づき、職員の服務上の義務違反に対して行われる行政処分で、免職・停職・減給・戒告の4種類がある。
- ・服務上の措置とは、服務監督権者が職員の義務違反を戒めるために行う行為で、訓告・嚴重注意などがある。

①全国の状況 ※以下のデータには訓告等を含む

平成27年度にわいせつ行為等で懲戒処分等を受けた人数は、224人で過去最多である。わいせつ行為等では、半数以上が免職となっており、他の事由と比べ重い処分となっている。

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	総計
わいせつ行為等	175	170	187	205	205	224	1,166
免職	105	101	120	117	115	118	676
停職	38	38	35	49	57	63	280
減給	6	9	11	9	10	10	55
戒告	3	3	2	5	1	4	18
訓告等	23	19	19	25	22	29	137

※総計は1,166人であるが、以下の分析では、非公表の数を除いた人数となっている場合がある。



<わいせつ行為等により、処分等を受けた者に対する免職者の割合>

H22	H23	H24	H25	H26	H27
60.0%	59.4%	64.2%	57.1%	56.1%	52.7%

②本県の状況

わいせつ行為等により懲戒処分を受けた人数は、過去10年間で10人であり、わいせつ行為等による懲戒処分は、免職が最も多く7人である。本県においても、全国と同様に、わいせつ行為等による懲戒処分は重い処分となっている。

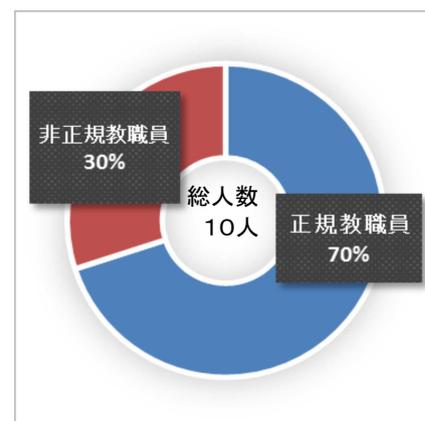
	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	総計
わいせつ行為等	1	4	0	1	0	0	1	0	0	3	10
免職		2		1			1			3	7
停職		1									1
減給		1									1
戒告	1										1



○正規・非正規別の発生件数

わいせつ行為等により懲戒処分の対象となった教職員は、非正規教職員が3割を占めている。非正規教職員への研修等の対応が求められる。

職種	件数
正規教職員	7
非正規教職員	3
総計	10

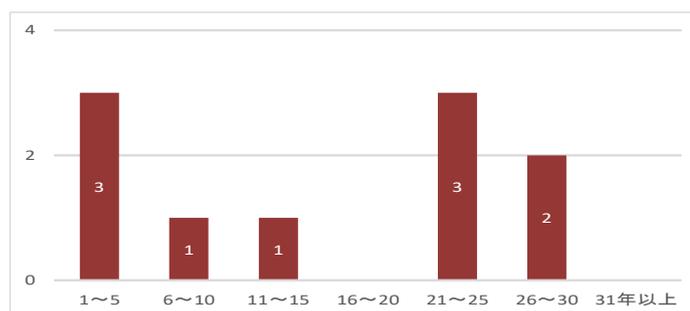


○勤続年数別発生件数

わいせつ行為等により懲戒処分の対象となった教職員の勤続年数は、採用後間もない1年～5年目と職場で中心的な役割を担う21年～25年目の者が最も多く、各3人である。1年～5年目の3人のうち2人は非正規教職員である。他の勤続年においても被処分者は見られ、勤続年数にかかわらず対応が求められる。

(勤続年数は正規職員としての経験年数、ただし非正規教職員は講師歴を通算したものとして計算)

勤続年	件数
1～5	3
6～10	1
11～15	1
16～20	0
21～25	3
26～30	2
31年以上	0
総計	10



(2) わいせつ行為等の特徴・傾向

①被処分者の性別

○全国の状況

過去6年間でわいせつ行為等により懲戒処分等の対象となった教職員は、1,100人を超え、そのうち99%が男性である。

性別	人数
男	1,148
女	11
総計	1,159

○本県の状況

過去10年間でわいせつ行為等により懲戒処分の対象となった教職員は、全て男性であり、特に男性教職員への対応が求められる。

性別	人数
男	10
女	0
総計	10

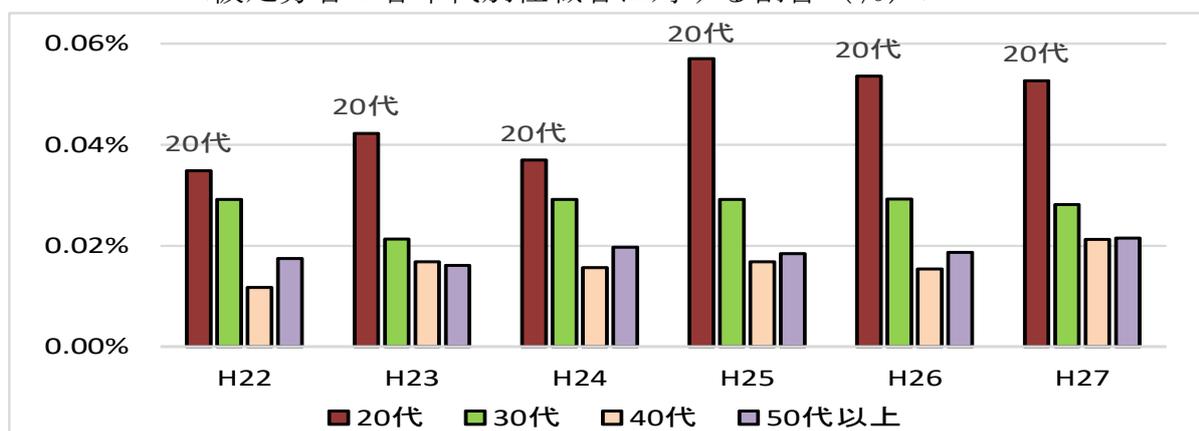
②被処分者の年齢層

○全国の状況

わいせつ行為等により懲戒処分等の対象となった教職員の年齢層は、50代以上が最も多いが、近年は20代の人数が多くなってきている。被処分者の在職者に対する割合は、20代が最も高く、次いで30代となっている。

年度(平成)	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
20代	33	40	35	54	60	59	281
30代	52	38	52	52	52	50	296
40代	30	43	40	43	34	47	237
50代以上	53	49	60	56	59	68	345
総計	168	170	187	205	205	224	1,159

〈被処分者の各年代別在職者に対する割合(%)〉



○本県の状況

わいせつ行為等により懲戒処分の対象となった教職員の年齢層は、50代以上が4人と最も多く、20代は3人であり、平成28年度の被処分者のうち2人は20代であった。他の年齢層においても被処分者は見られ、どの年齢層に対しても対応が求められる。

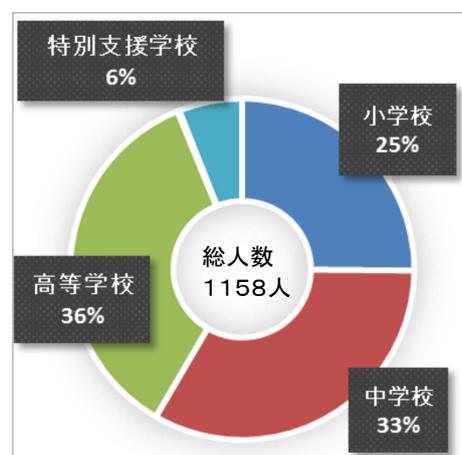
年齢層	人数
20代	3
30代	1
40代	2
50代以上	4
総計	10

③被処分者の校種

○全国の状況

わいせつ行為等により懲戒処分等の対象となった教職員の校種は、高等学校が36%、中学校が33%、小学校が25%、特別支援学校が6%である。

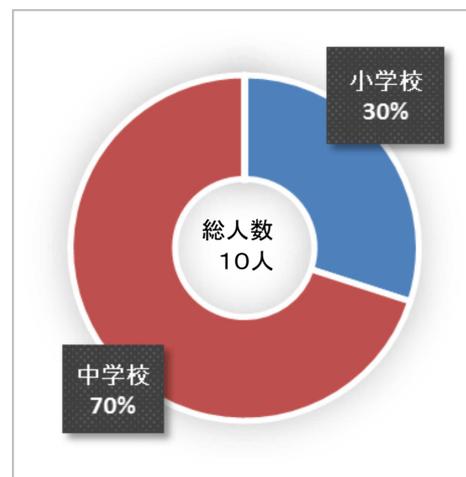
年度(平成)	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
小学校	47	43	49	52	50	50	291
中学校	48	54	61	81	68	73	385
高等学校	67	61	68	59	74	82	411
中等教育学校	0	0	0	1	0	1	2
特別支援学校	5	12	9	12	13	18	69
合計	167	170	187	205	205	224	1,158



○本県の状況

わいせつ行為等により懲戒処分の対象となった教職員の校種は、中学校が70%、小学校が30%である。全国データでは、高等学校及び特別支援学校に約40%の被処分者がおり、全ての校種で対応が求められる。

校種	人数
小学校	3
中学校	7
高等学校	0
特別支援学校	0
総計	10

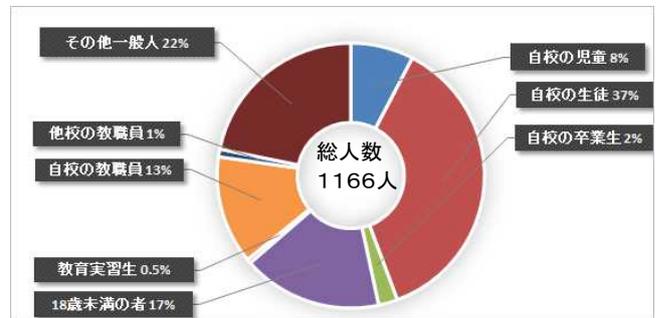


(3) その他の全国の状況

① わいせつ行為等の相手の属性

わいせつ行為等の相手の属性は、自校の児童及び生徒が50%近くを占めて最も多い。18歳未満の者、自校の教職員、その他一般人が対象となった事例もある。

年度(平成)	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
自校の児童	16	11	19	16	15	12	89
自校の生徒	65	66	74	77	67	79	428
自校の卒業生	4	2	4	4	5	8	27
18歳未満の者	37	36	18	36	33	37	197
教育実習生	1	0	0	0	3	2	6
自校の教職員	17	23	34	18	31	31	154
他校の教職員	1	1	0	3	5	1	11
その他一般人	34	31	38	51	46	54	254
合計	175	170	187	205	205	224	1,166

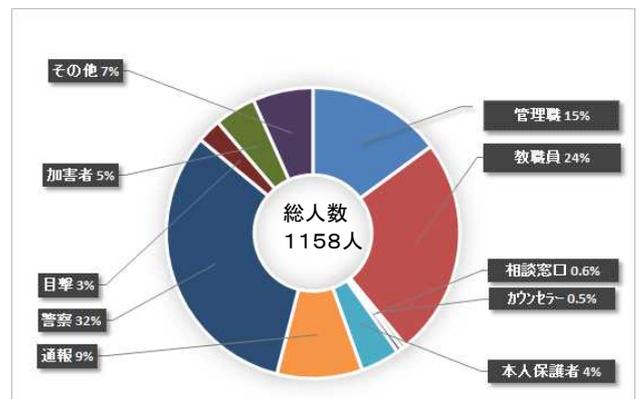


② わいせつ行為等が発覚した要因

平成22年度から平成27年度の平均では、わいせつ行為等が発覚した要因は、管理職を含む教職員への相談が39%で、警察からの連絡等が32%である。

平成27年度は、一般の教職員への相談が大きく増加している。

年度(平成)	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
校長等管理職への相談	24	26	25	35	33	29	172
一般の教職員への相談	42	44	46	41	42	66	281
スクールカウンセラーへの相談	0	0	0	0	4	2	6
セハラ相談窓口への相談	1	2	0	0	3	1	7
本人・保護者からの教委への通報	4	6	11	13	10	6	50
学校や教委への通報	18	17	10	25	20	19	109
警察からの連絡等	55	60	54	65	67	71	372
現場を目撃	4	0	14	3	5	5	31
加害者からの申出	6	6	8	12	8	13	53
その他	14	9	19	10	13	12	77
合計	168	170	187	204	205	224	1,158

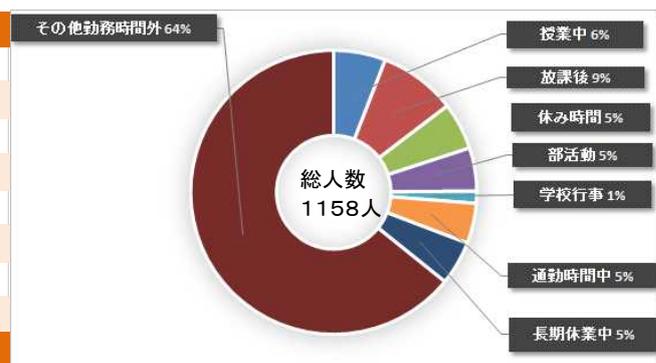


③ わいせつ行為等が行われた場面

わいせつ行為等が行われた場面は、勤務時間外が64%で最も多い。

勤務時間内では、放課後、休み時間、授業中、部活動指導中が多い。

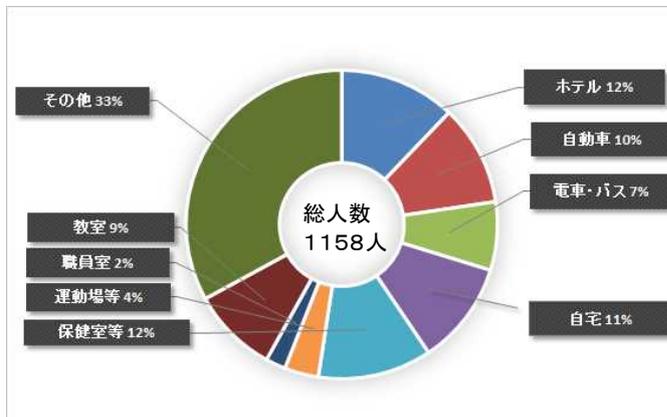
年度(平成)	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
授業中	8	7	16	10	14	13	68
放課後	15	13	19	16	16	22	101
休み時間	6	13	10	12	14	7	62
部活動	10	11	10	5	9	12	57
学校行事	2	0	8	1	4	1	16
通勤時間中	9	5	14	10	9	6	53
長期休業中	11	14	10	9	4	10	58
その他勤務時間外	106	107	100	142	135	153	743
合計	167	170	187	205	205	224	1,158



④わいせつ行為等が行われた場所

わいせつ行為等が行われた場所は、ホテル、自動車内、保健室・生徒指導室等、自宅などが多く、被害者と一対一になる場面が多い。その他については、量販店や路上、公共施設などが考えられる。

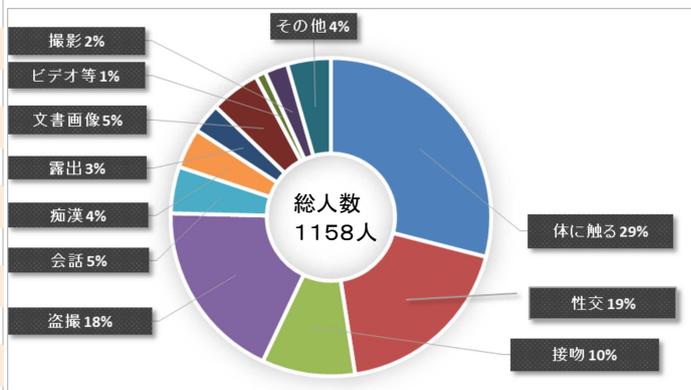
年度(平成)	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
ホテル	24	25	27	13	21	30	140
自動車内	19	13	18	31	18	23	122
電車・バス等の公共交通機関	20	9	15	21	8	10	83
自宅	16	22	20	24	22	21	125
保健室、生徒指導室等	33	19	28	14	16	27	137
運動場、体育館、プール等	5	7	3	8	11	7	41
職員室	2	3	6	4	7	2	24
教室	4	19	22	16	21	22	104
その他	44	53	48	74	81	82	382
合計	167	170	187	205	205	224	1,158



⑤わいせつ行為等の態様

わいせつ行為等の態様は、体に触るが29%で最も多く、次いで性交、盗撮となっている。近年は、盗撮・のぞきが増加傾向にある。

年度(平成)	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
体に触る	41	44	59	56	68	68	336
性交	38	40	35	30	32	40	215
接吻	16	18	14	23	19	19	109
盗撮・のぞき	21	25	40	37	41	49	213
会話などにおける性的いやがらせ	9	11	4	7	13	11	55
痴漢行為	12	7	5	13	6	4	47
陰部等の露出	5	6	10	5	3	6	35
文書・画像等による性的いやがらせ	8	3	6	19	10	12	58
わいせつビデオ・DVDの販売・頒布等	0	2	3	2	3	2	12
裸体等の撮影	6	6	5	2	4	4	27
その他	11	8	6	11	6	9	51
合計	167	170	187	205	205	224	1,158



⑥わいせつ行為等により懲戒処分となった全国の事例

No	処分	校種	職	年齢	性別	事案概要
1	免職	中学校	教諭	20代	男	勤務校等において、同校生徒を抱きしめる、意向を確認せずに二人きりで、同生徒の両脚及び両腕を着衣の上からマッサージする、不適切な内容のSNSのメッセージを約1,600回送信する行為を行い、同生徒に不快感を与えた。
2	免職	中学校	教諭	40代	男	路上で、女兒に背後から抱きつき、服の上から胸を触った。また、同日教え子宅を訪れた際、風呂場に明かりがついていることに気づき、風呂場を覗いた。
3	免職	中学校	講師	30代	男	自宅において、18歳未満の同女性のわいせつな姿態をデジタルカメラで撮影し、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違反により起訴された。
4	免職	小学校	教諭	50代	男	量販店において小型ビデオカメラで複数の女性のスカートの中を盗撮し検挙された。その後、県迷惑行為防止条例違反の疑いで、書類送検された。また、過去にも盗撮を繰り返していた。
5	免職	中学校	教諭	40代	男	通勤途中において、路上に止めた車の中で下半身を露出し、その様子を登校中の女子中学生らに目撃された。また、コンビニエンスストアにおいて、女性店員に下半身を露出する行為を行った。その後、公然わいせつ容疑で逮捕された。
6	免職	高等学校	教諭	20代	男	学校の指導に反し、当時高校3年の女子生徒と携帯電話で私的なやりとりを行った。さらに、自宅で2度にわたり性行為を行った。
7	免職	小学校	教諭	20代	男	修学旅行引率中、風俗業に従事する女性を宿泊先のホテルの自室に招き入れ、当該女性と性行為を行った。その際、当該女性とトラブルとなり、担任として旅行中の児童の管理・指導を常に行う必要があるにもかかわらず、その職務を離れ、引率を継続できなかった。
8	減給	小学校	教諭	40代	非公表	飲食店において、同校女性教諭の体を引き寄せ、強く抱きしめた。その際、拒否したにもかかわらず、逃げられない状況で抱きしめ続け、不快感や恐怖感を与え、体調不良を引き起こさせた。また、別の懇親会の席において、同校の他の女性教諭2名に対し、性的な発言を行い、不快感を与えた。

第2章 わいせつ行為等の発生の要因

わいせつ行為等が発生する要因について議論する中で、個人の資質に起因するもののほか、ストレスや家庭環境、職場での児童生徒への接し方や職場の雰囲気等も何らかの関係があるのではないかといった意見が出された。

1 個人の資質等に関係する要因

(1) 個人の嗜好等との関係

個々の教職員が有する資質や性格、パーソナリティの偏り、性的嗜好等が不祥事発生の要因となっていることが考えられる。こうした要因は、教職員の内面にあるものであり、容易に変容させることができないものも含まれていると考えられ、また、周囲の人間からは認識できない部分も多くあると思われる。

しかし、こうした要因を持つ者が必ず不祥事を起こすものではなく、適切な抑止策を講じることで、不祥事を発生させないようにすることが可能であると考ええる。

(2) ストレス・家庭環境との関係

わいせつ行為等により処分を受けた教職員の中には、自身のストレスや家庭環境を要因に挙げる者もいるが、これを直接的な要因として捉えることはできなかった。

不祥事を生じる背景として、間接的な要因と考えるのが妥当であると思われるが、ストレス等に上手につき合うことで、不祥事の防止につなげることが可能であると考ええる。

2 勤務環境に関係する要因

(1) 児童生徒との関係

自らの児童生徒に対する接し方で、「ヒヤリ」と感じたり、振り返ってみると不適切であったと感じたりしたことがある教職員もいると思われる。教職員は職場において日常的に児童生徒に対して、指導を行うという優位な立場にあり、このことを自覚していないと倫理観や道徳観にゆがみが生じたり、不祥事の発生の要因となったりすることがあると思われる。

学校において、組織的な対策に取り組むことにより、効果的な抑止が期待できるのではないかと考える。

(2) 職場の環境

職場における同僚の不適切な言動については、多くの教職員が経験しているようである。何気なく見過ごされてしまったり、不適切であると感じながらも指摘することができなかつたりするなど、不祥事につながる可能性のある事例は、どの学校にも存在していると認識することが重要である。

また、特定の人物の不適切な言動が見過ごされてしまうと、それを真似る者が現れたり、職場全体で自分の気持ちを伝えることができない雰囲気が生じたりすることがあり、たとえ気まずいことも気軽に言い合える、風通しの良い職場環境づくりが大切である。

委員の主な意見

1 個人の資質等に関するもの

(1) 個人の嗜好等との関係

- ・ わいせつ事案は、個人の性癖や特性によるものが大きく、外からは見えにくいので周囲が気づいたり、変えたりすることは難しいと思う。
- ・ 個人の嗜好等に関係することであっても、不祥事につながるような場合には、表情や様子がいつもと違うなど、周りが気づけることはあるのではないか。
- ・ 倫理観や規範意識が低い教職員がおり、また、金銭面や社会的影響など、不祥事を起こすとどういうことになるか想像できていないのではないか。

(2) ストレス・家庭環境との関係

- ・ 不祥事を起こした人は、ストレスを理由にするが、どの職場・職業にも、ストレスは生じる。ただ、ストレスの解消方法や自分の欲求を満たす方法が分からないことが、犯罪につながる一因となるのではないか。
- ・ 多忙な日常の学校業務に加えて、例えば夫婦関係や家族の健康面などの家庭環境も、わいせつ行為等を引き起こすことに影響しているのではないか。
- ・ 様々な行事や校務処理が多く、学校がすごく忙しいと感じる。教職員間で授業や生徒指導の話ができる機会が少なくなっており、相談ごとを自分自身が抱え込んでしまうことが多く、ストレスの溜まる要因になっているのではないか。

2 勤務環境に関するもの

(1) 児童生徒との関係

- ・ 学校では、児童生徒が教職員に甘える場合もある。そういうときに、自分自身の立場を見失って、児童生徒に恋愛感情を持ってしまうと、やがて、わいせつ行為等につながっていくのではないか。
- ・ 生徒が教員の家に遊びに来ることがある。特にひとり暮らしの場合には、適切に対応しないと第三者から誤解されたり、不祥事につながったりするのではないか。
- ・ 学校で決められている教職員と生徒のメールでのやり取りのルールが徹底されていないことが見受けられる。生徒を励ますという気持ちなのかもしれないが、公私のけじめをしっかりとつけるべきである。

(2) 職場の環境

- ・ セクハラや不適切な言動に対する意識が低い教職員がいる場合、そうした行為が見過ごされることで、嫌なことを嫌と言えない閉鎖的な雰囲気生まれるのではないか。
- ・ 学校によっては、職員室で同僚と話すことを雑談と捉えられる場合があり、先輩教職員から教を請いたい若い教職員にとってみれば、困ったことを誰にも相談できない状況となる場合がある。
- ・ 同僚に対する接し方やトイレ掃除の監督等、職場におけるジェンダー意識がまだ十分でないことも関係しているのではないか。

第3章 わいせつ行為等の根絶に向けた提言

わいせつ行為等の根絶に向けて、「教職員一人一人として」、「同僚として」、「学校として」、「教育委員会として」の4つの視点から、それぞれが取り組むべきことについて意見を出し合った。また、自分の意見をカードに記入し、テーマごとに整理し集約することで、具体的な提言を示した。

1 教職員一人一人ができること

(1) 教職員としての自覚、使命感、規範意識の保持

教職員は児童生徒の豊かな人間性と創造性を育み、未来を担う若者を育てる重要な役割を担っており、その言動が子供の成長に大きな影響を与える。このことを強く自覚し、日々の教育活動に当たらなければならない。また、学校という組織においては、個々の教職員が力を合わせて教育活動を行い、より良い効果を上げることが必要である。

これらの心構えを再確認し、一人一人が規範意識を持って日々の校務を行うことで仕事に対する使命感や誇りを培い、不祥事根絶の基礎としていくことが求められる。

具体的な提案

○「初心忘るべからず」の気持ちをいつまでも持ち続けよう。

新規採用時の気持ちや、自分が描いた将来の教員像など、自分に向けたメッセージを、名札の裏に入れたり、パソコンのスクリーンセーバーに表示したりし、日々ふり返ることで、「初心忘るべからず」の精神を継続することが大切です。

○「セルフ・コンプライアンスチェック」を行おう。

わいせつ行為等について、セルフチェックシートやヒヤリハット事例を通して定期的に自分の考えや言動を見直すことが大切です。

(2) わいせつ行為等の不祥事を自身のこととして捉える心構え

わいせつ行為等を起こす教職員は、不祥事により生じる児童生徒や保護者、学校等に与える影響について認識が不足しているのではないかと、という意見が少なからずあった。

常日頃から、他の教職員が起こした不祥事を自身のこととして捉え、児童生徒等に与える影響についてはもとより、自身が勤務する学校や家族等に及ぼす影響についても十分認識しておくことが重要である。

具体的な提案

○自分がもし不祥事を起こしたら、どんな影響があるかを考えてみよう。

全国の事例を捉えて、自分が不祥事を起こしたと仮定してみて、児童生徒、保護者、学校、家族、財産などに与える影響の大きさを考えることで、自分自身のコンプライアンス意識の向上につながると思います。

(3) 児童生徒への接し方

教職員によるわいせつ行為等は、被害者の心身に大きなダメージを与えるだけでなく、周りの児童生徒の人格形成にも影響を与える極めて悪質な行為であり、このことを全ての教職員が理解した上で、児童生徒に接しなければならない。自らの言動を見直し、児童生徒の発達段階を十分理解した対応を日常的に行うことがまず求められる。

具体的な提案

○児童生徒とのしっかりとした「絆」とともに、一定の距離感を保とう。

児童生徒との信頼関係を築くとともに、発達段階に応じた適切な対応を常に心がけ、密室で一对一にならない、SNSやメールで私的な連絡はとらないなど、日々心がけていくことが大切です。

○児童生徒を一人の人間として尊重しよう。

常に児童生徒を一人の人間として尊重する心を持ち続け、児童生徒の人権に配慮した言動を心がけることが大切です。

(4) メンタルヘルスの保持増進とストレス解消

学校現場では、メンタルヘルスの対策が急務となっているが、まず、日頃のあいさつや声かけなどによりコミュニケーションを密にし、教職員同士が手助けや相談をしやすい雰囲気をつくることが大切である。

心の健康の保持増進のためには、ストレスチェック等を活用して客観的に自分の状況を知り、ストレスの予防や解消法を身につけることも重要である。心身の不調が長引いたり、精神疾患が疑われたりする場合には、職場内外の相談窓口の利用や医療機関の受診が必要となる。

具体的な提案

○困ったときは、勇気をもって「Help」を出そう。

仕事に行き詰まったり、精神的に厳しかったりする時、遠慮せずに、同僚や管理職に話しかけ、悩みを相談することで、気持ちが楽になる場合もあります。

○自分なりのストレス解消法を持とう。

スポーツや読書、映画鑑賞など、私生活の中で気分をリフレッシュさせる趣味を持つことが、明日への活力を生む大切なことだと思います。

2 同僚としてできること

(1) コミュニケーションの活性化

教職員間のコミュニケーションの機会を増やすことにより、同僚性が高まり、不祥事を防ぐ職場環境づくりが可能となる。

具体的には、教職員同士が語り合える時間や機会を積み重ねることで、学校組織がより活性化し、不祥事を防止する大きな力となるとともに、職場内で発生する様々なストレスの軽減にも効果があると考えられる。

具体的な提案

○まずは「あいさつ」から、そしてサポートし合える関係を築こう。

職場でのあいさつやちょっとした声かけを積極的に行うことが、困っている同僚の助けにつながります。まずは、自分からあいさつをはじめ、信頼できる関係を築きましょう。

○互いに「学び合い」、「相談し合い」、「語り合う」ことで相互理解を深めよう。

教材づくりや児童生徒の指導について気軽に話し合い、より良い方法を導き出すなど、情報を分かち合う場や機会を積極的に持つことで、互いを高め合っていく職場をつくりましょう。また、同僚とのつきあいも大事にして、同性や同年代等による茶話会やレクリエーション等の場や機会を設けることで、互いを知り、人間関係を深め、信頼関係を築いていきましょう。

(2) 同僚に対する気づき

コミュニケーションが活性化することにより、それぞれの教職員の中に職場の同僚に対する情報が蓄積されていく。こうした情報が数多く蓄積されることによって、普段とは違う同僚の小さな変化に気づいたり、同僚に自分の変化を気づいてもらえたりするようになる。

このような同僚に対する気づきは、自らの行為の危険性に気づくことにもつながっていくと考えられ、職場における気づき合いは、不祥事の防止に効果を発揮するものであると考える。

具体的な提案

○「お互いさまの精神」を持って行動し、助け合おう。

職場で困っていたり、悩んでいたりする同僚がいたら、さりげなく声かけを行うこと、「お互いさまの精神」をもって行動することが、同僚の危険行為の防止につながると思います。

○「気になる」ときは、勇気を持って、言葉に出して伝えよう。

職場において「ちょっと気になる」ことがある場合は、勇気を持って、声に出して同僚に伝えることが、不祥事を防ぎ、同僚を守るにつながると思います。

3 学校としてできること

(1) 校内研修の充実

教職員の高い規範意識を維持するためには、効果的な研修が継続的に実施されることが重要である。校内研修では、教職員が不祥事を自分のこととして受け止められるよう、研修内容を工夫するとともに、全体研修に加えて、例えば、学年団による研修やメンター制による研修等を実施し、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング：職場内研修）を有効に機能させながら、進めることが効果的であると考えられる。

具体的な提案

○アイデアを出し合い、「やりがい」が実感できる研修を進めよう。

不祥事根絶のための研修内容について、校内で意見を出し合うとともに、小集団（同学年、同性、同年代）による研修やワークショップ、ロールプレイ等を取り入れた対話型、体験型の研修を行うなど、より効果的な校内研修としていくことが大切です。

○定期的、継続的な研修で知識や意識の更新を図ろう。

一度きりの研修では、その時は分かったようなつもりでいても、やがて忘れてしまったり、意識が薄れていったりすることが考えられます。また、全国で発生するさまざまな不祥事案を自分のこととして捉えるためにも、定期的に研修を行い、知識と意識を更新していくことが求められます。

(2) 相談体制の充実

様々な悩みやストレスを抱える教職員の中には、職場に本音で話せる同僚がいないと考えている者や管理職との関係がうまく築けないなどと感じている者も少なからずいると思われる。

校内の相談体制の充実を図り、たとえ小さな変化であっても教職員自身が意識でき、また、周囲がその変化に気づくことができる環境をつくることは極めて重要である。

具体的な提案

○だれもが安心して利用できる相談システムを構築しよう。

校内のセクハラ、メンタルヘルスの相談窓口を明確化するとともに、相談員に自校の教職員以外の者（例えば、臨床心理士やスクールカウンセラー等）を含めたり、勤務時間外にも相談ができる体制を整えたりするなど、だれもが安心して相談できる環境を整えることが大切です。

○一人一人がカウンセリングマインドを持とう。

だれもが仕事や職場の人間関係、家庭環境等で悩んだりストレスを感じたりすることがあります。同僚の様子がいつもと違うと感じたときに、積極的に関わることで解決の糸口を見いだせることもあります。特に、若手教職員に対しては、年齢の近い同僚が自分の経験を踏まえてアドバイスすることが効果的です。また、相談員やミドルリーダーには、カウンセリングやマネジメントのスキルを高めていくことが求められます。

(3) 教職員の多忙化解消

学校現場における業務の適正化に向けて、業務改善及び指導体制の整備に取り組み、教職員が子供と向き合う時間を確保し、誇りや情熱を持って職責を果たすことができる環境づくりに取り組むことが重要である。

チーム学校の理念のもとで個々の教職員の校務等の状況に応じた、組織としてのバックアップ体制を整え、チェック機能を有効に働かせることが不祥事の根絶につながると考える。

具体的な提案

○校務処理の「マニュアルづくり」を進めよう。

校務は、生徒指導や学校運営の上で不可欠なものです。「マニュアル」をつくることにより、複数で分担できたり、平準化が可能になったりすると思います。また、校務支援システムを導入することも教員の負担軽減に効果的です。

○「ノ一部活デー」の設定など部活動の負担軽減を進めよう。

部活動は、生徒の責任感や連帯感を高めるなど教育的側面での意義が大きいですが、行き過ぎた活動は教員、生徒双方に様々な弊害を生じる場合があります。例えば週に一日は休養日を設けるなどの工夫を図りましょう。また、複数教員で担当することも負担軽減に効果があります。

(4) 管理職に取り組んでほしいこと

管理職は、一人一人の教職員が心身ともに、健康で意欲的に勤務できるよう、風通しの良い職場環境づくりに取り組むとともに、チーム学校の推進により、組織的な学校運営に努め、教職員の協力体制のもと「ワーク・ライフ・バランス」の推進を図り、コンプライアンス推進に向けた取組みを充実させることが必要である。

また、企業等では既に導入されている「ライン・ケア」を活用し、校長、教頭等の管理職による勤務状況の管理についても、積極的な実施が望まれる。

具体的な提案

○まずは、管理職の「声かけ」から始めてほしい。

管理職がちょっとした声かけを普段から心がけ、教職員の声をよく聴き、考えや意見、心身の状態などを適切に把握した上での組織運営を求めます。

○「サンクスカード」などであたたかい雰囲気職場をつくってほしい。

感謝の気持ちを伝えるサンクスカードを導入したり、教職員が何でも話し合える仕組みをつくったりして、より良い職場環境となることを求めます。

○教職員が「やりがい」を感じられる職場づくりをしてほしい。

教職員からの意見を進んで取り入れ、業務のスリム化を図り、多忙化解消に取り組むとともに、児童生徒に接する時間を十分に確保することを望みます。

(5) 「学校版」不祥事根絶対策タスクフォースの設置

具体的な提案

○不祥事根絶に向けたメッセージを発信しよう。

校内に「学校版」不祥事根絶対策タスクフォース等を設置し、定期的に協議するとともに、児童生徒や保護者、地域に対して、不祥事根絶のための取組みについて発信することで信頼を築いていくことが大切です。

4 教育委員会に取り組んでほしいこと

(1) 教職員研修の改善

不祥事防止の研修については、これまでも、各学校や総合教育センター等において継続的に実施しているが、自分自身の問題になっていないところが見られる。研修を行う上で、不祥事を起こした者の生の声や実際の情報などを組み込んでいく必要がある。

研修形態も、一方的な講義形式ではなく、グループ協議や参加型の内容を取り入れた研修を実施し、自分の考えを話したり、人の考えを聞いたりする機会を持つことで、不祥事を自分のこととして捉えられるように改善していくことが必要である。

また、非正規教職員のわいせつ事案が発生していることから、非正規教職員向けのコンプライアンス研修の一層の充実が必要である。

具体的な提案

○アンケートによって実態把握をし、研修内容の改善に努めてほしい。

保護者、教職員、児童生徒へのわいせつ行為等のアンケートによる意識調査を実施して情報収集し、分析結果を生かして、各所属の実態に応じた、参加体験型研修プログラムの導入を進めてほしい。

○不祥事によるダメージを「見える化」してほしい。

不祥事によって失う給与や退職金などの経済的損失、児童生徒や家族、組織への影響を可視化したものをコンプライアンスハンドブック等に掲載し、啓発に生かしてもらいたい。

○ライフステージに応じた連続性のある研修を充実してほしい。

初任者研修、10年経験者研修、非正規教職員研修等、それぞれのライフステージに応じたコンプライアンス研修の機会を充実してほしい。その際、全ての教職員に、等しく研修機会をつくれるよう、経験年数や職務に応じて計画的に実施し、研修に連続性を持たせてもらいたい。

(2) 教職員が利用できる相談体制の充実

悩みやストレスを抱える教職員の中には、校内に相談窓口があっても相談できないと考えている者や管理職に相談することを躊躇する者もいると思われる。そういう教職員のために、教育委員会として教職員からの相談に対応できる窓口を整備することで、教職員の悩みの解消やストレスの軽減に効果があると考えられる。

具体的な提案

○教職員が気軽に相談できる「なんでも相談室」を設置してほしい。

匿名で、どんなことでも相談できる相談窓口があればよい。相談窓口には、カウンセラーや臨床心理士の資格を持つ教員を配置し、さまざまな悩みを抱える教職員の心のケアができる体制を整えてほしい。

(3) 教職員の業務の効率化と評価

教職員の負担軽減のために、業務改善や会議の精選、提出文書や調査の効率化について考えるなど、教職員が、児童生徒と向き合う時間を確保し、心身のゆとりを持って職務ができる環境づくりに取り組むことが必要である。

また、コンプライアンス意識の向上に効果的な取り組みを行っている学校や教職員に対し、表彰制度を設けるなどの評価を行うことで、教職員一人一人のやる気と意欲を引き出すことにも効果があると思われる。

具体的な提案

○提出文書や調査の効率化、簡素化を図ってほしい。

教育委員会が発出する調査等に内容の重複がないかなどの確認していくことで、効率化が図られると思う。また、通知文書の表現を分かりやすくしたり、記入しやすい様式にしたりするなどの工夫をお願いしたい。

○教職員の勤務時間をしっかりと把握してほしい。

多忙化や長時間労働が問題となっている。まずは、教職員の勤務時間の把握ができるよう工夫してもらいたい。

○優秀コンプライアンス校の表彰制度を創設してほしい。

日頃からコンプライアンス意識の醸成に前向きに取り組んでいる学校を表彰するとともに、その取り組みを他の学校にも普及させてほしい。

(4) 教員採用

教員採用審査において、現時点では、偏った性癖を持ったり、児童生徒に対して誤った嗜好を持ったりする教員の特性を見抜くのは難しいと思われるが、面接時にしっかりと見極めるための工夫をするなどして、人間性に優れた人材の採用に努める必要がある。

また、若年層の教員のわいせつ事案が発生していることから、教員養成系大学等と連携し、教員として採用される前の大学で教職課程を学ぶ学生に、教員としての基本的な心構えや服務規律、児童生徒との接し方についても合わせて指導してもらおうと効果があると考えられる。

具体的な提案

○教員採用時のパーソナリティチェックを強化してほしい。

教員採用の面接審査において、面接の回数や時間を増やしたり、内容に工夫を凝らしたりするなどして、その人の人間性をしっかりと見極めるような採用審査を実施してほしい。

○教員養成系大学等との連携を強化してほしい。

教員養成系大学等に働きかけ、教育公務員としての基本的な服務規律や、児童生徒との接し方などをカリキュラムに位置づけてしっかりと指導してもらおうよう協力を依頼してほしい。

提言の概要

わいせつ行為等の発生の状況

懲戒処分の状況

- 全国的に、わいせつ行為等による被処分者は増加傾向にある
- 懲戒処分は他の事由に比べ重い処分となっている
- 被処分者はほぼ男性で、全ての年代に見られる
- 全ての校種（小・中・高等学校、特別支援学校）に被処分者がいる

わいせつ行為等の発生の要因

個人の資質等

- 個人の嗜好等との関係
 - ・性的嗜好がわいせつ行為等の発生の要因の一つと考えられる
 - ・周囲の人間からは認識できない部分が多いが、適切な抑止策を講じることで、防止することも可能ではないか
- ストレス・家庭環境との関係
 - ・ストレスの解消法が分からず、わいせつ行為等の発生につながる間接的な要因と考えられる
 - ・ストレスと上手に付き合うことで、防止につながると思われる

勤務環境

- 児童生徒との関係
 - ・児童生徒に指導を行う優位な立場にあることを見失うと、倫理観や道徳観にゆがみが生じる
 - ・公私のけじめをつけ、学校で組織的な対策を講じることで、効果的な抑止が可能となる
- 職場の環境
 - ・気まずいことでも気軽に言い合える、風通しの良い職場環境づくりが大切である

根絶に向けた提言

教職員一人一人ができること

- 教職員としての自覚、使命感、規範意識の保持
 - ・「初心忘るべからず」の気持ちをいつまでも持つよう
 - ・「セルフ・コンプライアンスチェック」を行おう
- 不祥事を自身のこととして捉える心構え
 - ・不祥事を起こした場合の影響を考えてみよう
- 児童生徒への接し方
 - ・児童生徒との「絆」とともに、一定の距離感を保とう
 - ・児童生徒を一人の人間として尊重しよう
- メンタルヘルスの保持増進とストレス解消
 - ・困ったときは、勇気をもって「Help」を出そう
 - ・自分なりのストレス解消法を持とう

同僚としてできること

- コミュニケーションの活性化
 - ・まずは「あいさつ」、サポート関係を築こう
 - ・互いを知り、相互理解を深めよう
- 同僚に対する気づき
 - ・「お互いさまの精神」で助け合おう
 - ・「気になる」ときは、言葉に出して伝えよう

学校としてできること

- 校内研修の充実
 - ・対話、体験型で、「やりがい」のある研修をしよう
 - ・定期的、継続的な研修で知識や意識の更新を図ろう
- 相談体制の充実
 - ・安心して利用できる相談システムを構築しよう
 - ・一人一人がカウンセリングマインドを持とう
- 教職員の多忙化解消
 - ・校務処理の「マニュアルづくり」を進めよう
 - ・「ノー部活デー」など部活動の負担軽減を進めよう
- 管理職に取り組んでほしいこと
 - ・まずは「声かけ」から、教職員の声を聴いてほしい
 - ・「サクスカード」であたたかい職場をつくってほしい
 - ・「やりがい」を感じられる職場づくりをしてほしい
- 「学校版」不祥事根絶対策タスクフォースの設置

教育委員会に取り組んでほしいこと

- 教職員研修の改善
 - ・実態を把握し、研修内容の改善に努めてほしい
 - ・不祥事によるダメージを「見える化」してほしい
 - ・ライフステージに応じた研修機会を充実してほしい
- 教職員が利用できる相談体制の充実
- 教職員の業務の効率化と評価
 - ・提出文書や調査の効率化、簡素化を図ってほしい
 - ・教職員の勤務時間をしっかりと把握してほしい
 - ・優秀コンプライアンス校の表彰制度をつくってほしい
- 教員採用
 - ・採用時のパーソナリティチェックを強化してほしい
 - ・教員養成系大学等との連携を強化してほしい

参考資料

- ・ 不祥事根絶対策タスクフォース設置要綱
- ・ 不祥事根絶対策タスクフォース アドバイザー・委員名簿
- ・ 不祥事根絶対策タスクフォース 会議の経過

不祥事根絶対策タスクフォース設置要綱

(設 置)

第1条 わいせつ・セクシュアルハラスメント行為（以下「わいせつ行為等」という。）根絶の有効な対策を検討するため、「不祥事根絶対策タスクフォース」（以下「タスクフォース」という。）を設置する。

(検討事項)

第2条 わいせつ行為等根絶対策として、次に掲げる事項を検討する。なお、検討結果については、徳島県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）に報告するものとする。

- (1) 要因の分析
- (2) 効果的な根絶対策
- (3) その他委員が必要と認める事項

(組 織)

第3条 タスクフォースは、委員とアドバイザーで構成する。

- 2 委員とアドバイザーは、教育長が委嘱する。
- 3 タスクフォースは、教育長が招集する。

(運 営)

第4条 タスクフォースの議事運営は、委員とアドバイザーの協議により決定する。

- 2 タスクフォースは、適宜、県教育委員会事務局職員の出席を求めることができる。
- 3 委員とアドバイザーは、配付された資料等及び協議の内容について、教育長の許可なく発表、公開、漏洩、利用しないこととする。また、退任した後も同様とする。
- 4 会議は非公開とする。ただし、委員の発議により全員の同意で議決したときは公開することができる。

(事務局)

第5条 タスクフォースの事務局は、教育政策課、コンプライアンス推進室及び教職員課が連携して行う。

(その他)

第6条 この要綱に定めるものの他、タスクフォースの運営に関して必要な事項は、教育長が別に定める。

附 則 この要綱は、平成28年12月26日から施行する。

不祥事根絶対策タスクフォース アドバイザー・委員名簿

(敬称略)

＜アドバイザー＞

氏 名	所 属 ・ 職 名
吉 井 健 治	鳴門教育大学大学院 教授（臨床心理士）
豊 永 寛 二	小出・豊永法律事務所 弁護士
藤 田 ゆかり	テック情報株式会社 総務部人事課長

＜委員＞

氏 名	所 属 ・ 職 名
小 濱 智 香	徳島市川内北小学校 教諭
手 城 敦 至	鳴門市堀江北小学校 主任
濱 田 学	小松島市小松島小学校 教諭
池 上 朗 子	美馬市立江原南小学校 教諭
石 丸 秀 樹	東みよし町立三庄小学校 教諭
三 枝 志 保	阿南市立阿南第二中学校 養護教諭
木 津 由加里	上勝町立上勝中学校 教諭
八 木 保 臣	北島町立北島中学校 教諭
清 水 和 美	徳島県立城北高等学校 教諭
岩 崎 慎 司	徳島県立城ノ内高等学校 教諭
近 藤 真 理	徳島県立徳島科学技術高等学校 養護教諭
富 永 保 典	徳島県立富岡東高等学校羽ノ浦校 教諭
岡 本 雅 子	徳島県立国府支援学校 教諭
岡 田 祐 介	徳島県立みなと高等学園 教諭

不祥事根絶対策タスクフォース 会議の経過

第1回会議 平成28年12月26日(月)

- ・教職員のわいせつ行為等による懲戒処分在全国及び県内の現状について、県教育委員会事務局から報告
- ・グループ討議・意見交換

第2回会議 平成29年1月25日(水)

- ・第1回会議の内容をさらに深め、「わいせつ行為等が発生する要因」及び「わいせつ行為等の『予防』と『対策』」についてグループ討議
- ・全体討議で、各グループでの討議内容を共有

県教育委員会教育長とのミーティング 平成29年2月24日(金)

- ・各委員からの意見・感想と教育長、副教育長からのコメント

第3回会議 平成29年2月24日(金)

- ・わいせつ行為等の「予防」と「対策」の効果的な取組みを各委員が提案し、グループ討議
- ・討議後、具体的な方策を集約

第4回会議 平成29年3月14日(火)

- ・提言書の素案について、県教委事務局から説明
- ・提言書の素案の協議

第5回会議 平成29年3月28日(火)

- ・提言書の最終案について、県教委事務局から説明
- ・提言書の最終案を協議

県教育委員会への提言 平成29年3月29日(水)

- ・委員から県教育委員会教育長へ提言書を手交