

2021

不祥事根絶対策タスクフォースからの「提案」

—児童生徒に対する不適切な行為等の根絶を目指して—

令和3年7月

徳島県教育委員会
不祥事根絶対策タスクフォース

提案にあたって

学校は児童生徒のためにあるものであり、教育は、学校や教職員が信頼されて成り立つものであります。それゆえ、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、今年度相次いだ教職員による不適切な行為及びわいせつ行為の事案は、子供たちや保護者、県民の皆様の信頼を大きく損なう事態を招いており、児童生徒にとって安全安心な学校の再構築が、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た本県の教職員を委員とし、大学教授をアドバイザーに、6月から3回にわたり、不適切な行為及びわいせつ行為、セクシュアルハラスメント（以下「不適切な行為等」という。）を生じさせる要因の分析や、根絶に向けた有効な取組などについて、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、6月8日に開催し、県教育委員会から過去の不適切な行為等に係る懲戒処分等の状況の説明を受け、学校の現状や不適切な行為等が発生する要因について意見交換を行い、第2回会議は、6月22日に開催し、不適切な行為等を防止するための「対策」について議論しました。第3回会議は、7月7日に開催し、これまでの意見を集約し、最終的な提案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、短期間ではありましたが提案作成に向け集中して取り組んでまいりました。

提案は、「児童生徒への接し方について」「個々のストレスについて」「職場環境について」の3つの視点のもと、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の校種や役職等、それぞれの立場に立って、5つの「提案」にまとめ、全ての教職員に対して「してはいけないこと」や「取り組んでほしいこと」の「具体的な取組例」も入れております。

今後、全ての教職員、学校、教育委員会が、この提案に示した具体的取組を尊重してくださり、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、この提案が、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 わいせつ行為等及び不適切な行為の発生の状況

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 発生要因

1 児童生徒への接し方との関係	-----	11
2 個々のストレスとの関係	-----	11
3 職場環境との関係	-----	11

第3章 根絶に向けての「提案」

1 児童生徒への接し方について	-----	12
2 個々のストレスについて	-----	15
3 職場環境について	-----	16

参考資料

・ 不祥事根絶対策タスクフォース設置要綱	-----	18
・ 不祥事根絶対策タスクフォース アドバイザー・委員名簿	-----	19
・ 不祥事根絶対策タスクフォース 会議の経過	-----	20

「わいせつ行為等」の定義（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）

- ・ 第1章における「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 わいせつ行為等及び不適切な行為の発生の状況

本章のデータは、平成26年度から令和元年度の文部科学省「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23年度から令和2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。

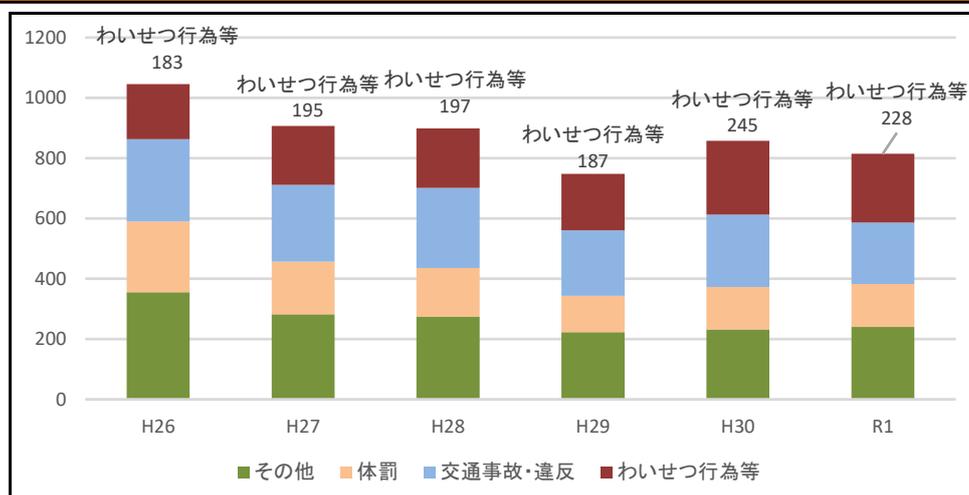
1 教職員の懲戒処分等の状況

(1) 全国の状況

過去6年間（平成26年度から令和元年度）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。平成26年度は、体罰による懲戒処分が多かったため、全体の被処分者数も多い。全体の被処分者は、平成27年度以降減少傾向ではあるが、わいせつ行為等による被処分者は増加傾向である。

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

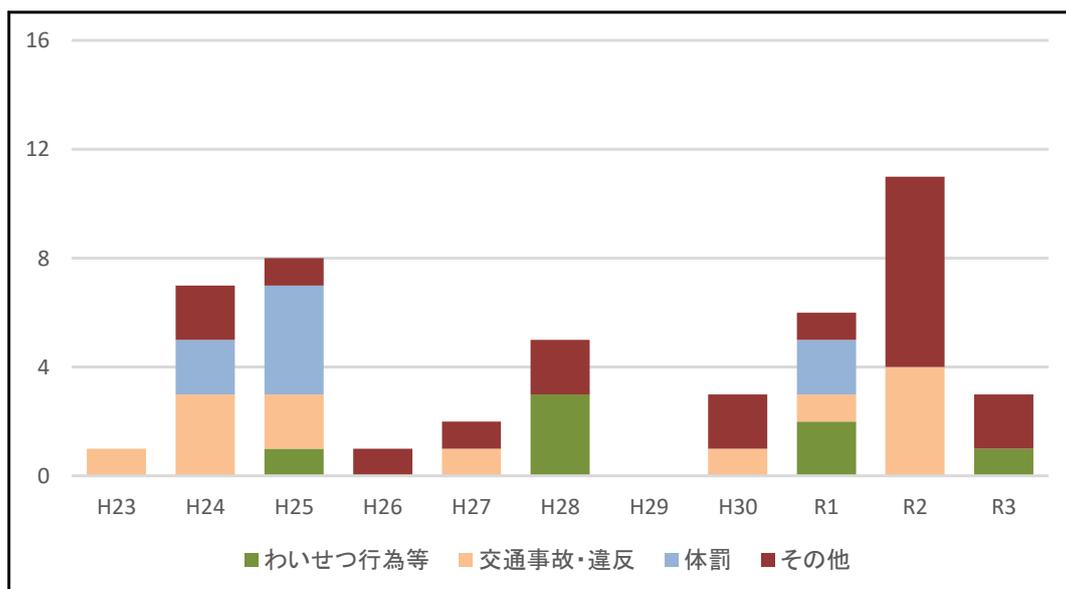
	H26	H27	H28	H29	H30	R1	総計
わいせつ行為等	183	195	197	187	245	228	1,235
免職	115	118	129	120	163	153	798
停職	57	63	50	57	57	50	334
減給	10	10	15	9	18	16	78
戒告	1	4	3	1	7	9	25
交通事故・違反	273	255	266	217	240	204	1,455
免職	34	42	32	28	27	36	199
停職	32	38	48	29	42	26	215
減給	72	57	55	57	72	58	371
戒告	135	118	131	103	99	84	670
体罰	234	174	161	121	141	142	973
免職	0	0	1	0	0	0	1
停職	13	12	17	14	13	18	87
減給	117	80	73	62	73	68	473
戒告	104	82	70	45	55	56	412
その他	356	283	275	223	232	241	1,610
免職	33	37	47	45	41	24	227
停職	84	62	79	75	63	63	426
減給	93	83	61	62	69	90	458
戒告	146	101	88	41	59	64	499
総計	1,046	907	899	748	858	815	5,273



(2) 本県の状況

平成23年4月から令和3年6月末までにおいて、懲戒処分の対象となった人数は47人である。そのうち、最も多い事由は交通事故・違反で13人、次いで体罰8人、わいせつ行為等7人である。懲戒処分の対象者が最も多い年度は、令和2年度で11人である。

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	総計
わいせつ行為等	0	0	1	0	0	3	0	0	2	0	1	7
免職			1			3			2		1	7
停職												0
減給												0
戒告												0
交通事故・違反	1	3	2	0	1	0	0	1	1	4	0	13
免職		1	1		1			1				4
停職										1		1
減給	1	1	1						1			4
戒告		1								3		4
体罰	0	2	4	0	0	0	0	0	2	0	0	8
免職												0
停職		1	1									2
減給									1			1
戒告		1	3						1			5
その他	0	2	1	1	1	2	0	2	1	7	2	19
免職				1	1			1	1			4
停職						1				1		2
減給		1						1		2	1	5
戒告		1	1			1				4	1	8
総計	1	7	8	1	2	5	0	3	6	11	3	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。

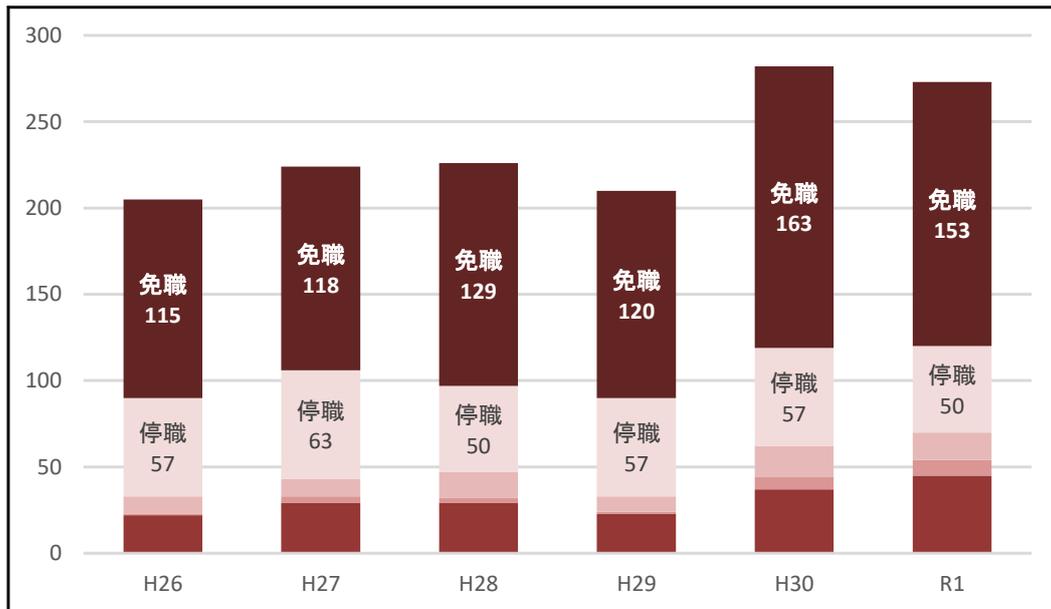
①全国の状況 ※以下のデータには訓告等を含む

平成26年度から令和元年度までで、わいせつ行為等で懲戒処分等を受けた人数は、1420人にもものぼる。

懲戒処分において、わいせつ行為等では、半数以上が免職となっている。

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	総計
わいせつ行為等	205	224	226	210	282	273	1,420
免職	115	118	129	120	163	153	798
停職	57	63	50	57	57	50	334
減給	10	10	15	9	18	16	78
戒告	1	4	3	1	7	9	25
訓告等	22	29	29	23	37	45	185



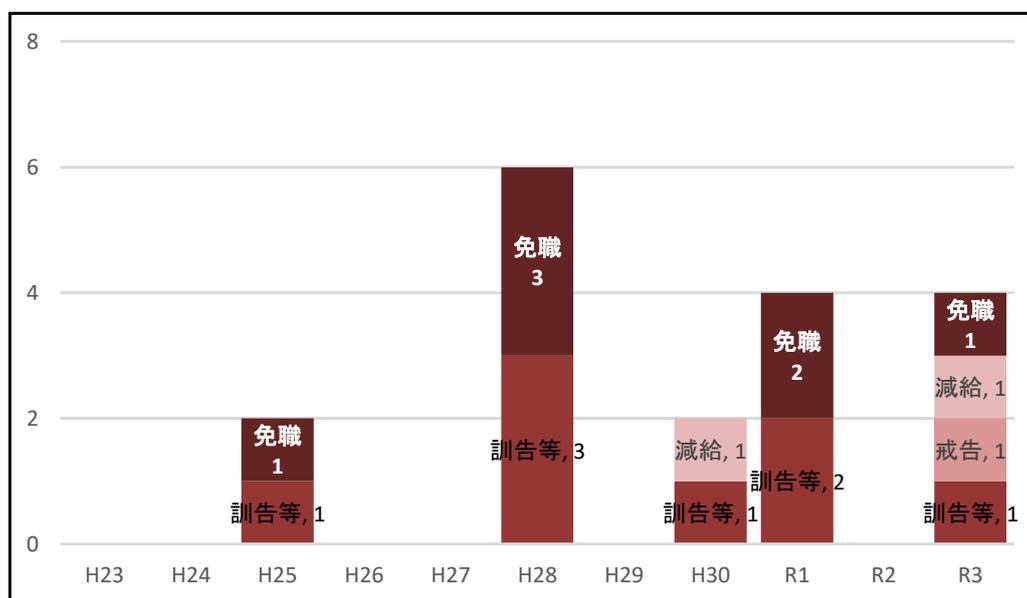
〈わいせつ行為等により、処分等を受けた者に対する免職者の割合〉					
H26	H27	H28	H29	H30	R1
56.1%	52.7%	57.1%	57.1%	57.8%	56.0%

②本県の状況

不適切な行為及びわいせつ行為等により懲戒処分等をうけた人数は、平成23年4月から令和3年6月末で18人である。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。

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	総計
	0	0	2	0	0	6	0	2	4	0	4	18
免職			1			3			2		1	7
停職												0
減給								1			1	2
戒告											1	1
訓告等			1			3		1	2		1	8

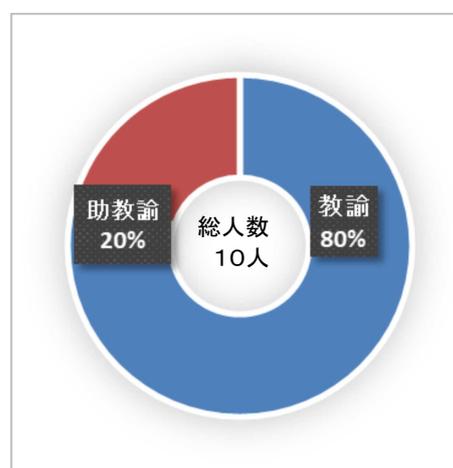
※訓告等は、管理監督責任として服務上の措置を行った人数



○職種別の発生件数

不適切な行為及び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職種は、教諭8人、助教諭2人である。

職種	件数
教諭	8
助教諭	2
総計	10



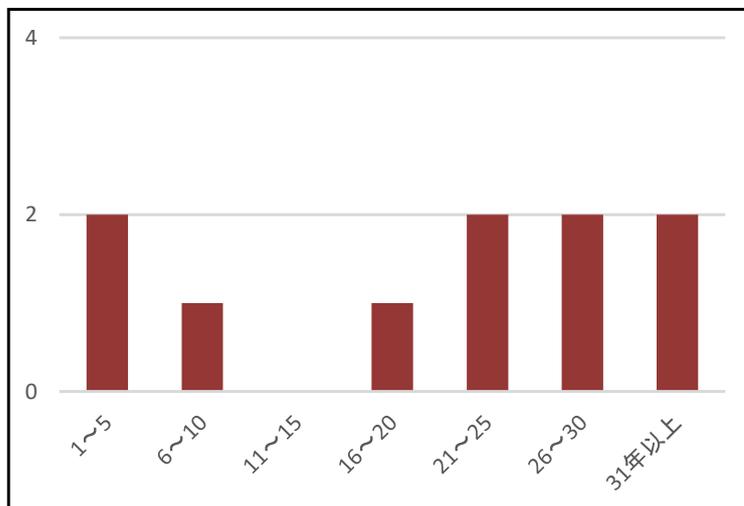
○勤続年数別発生件数

不適切な行為及び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、どの勤続年数の層でも発生している。勤続年数に関係なく対応が求められる。

なお、1年～5年目の2人のうち1人、6年～10年目の1人は助教諭である。

(注意 勤続年数は正規職員としての経験年数、ただし助教諭は講師歴を通算したものとして計算。)

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



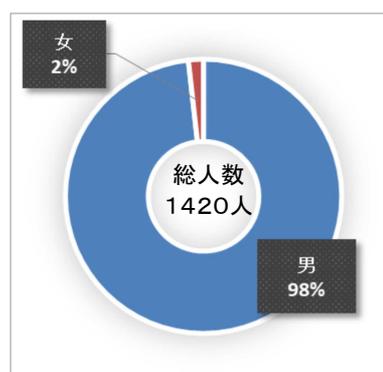
(2) わいせつ行為等の特徴・傾向

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処分の対象となった教職員は、1,400名を超え、そのうち98%が男性である。

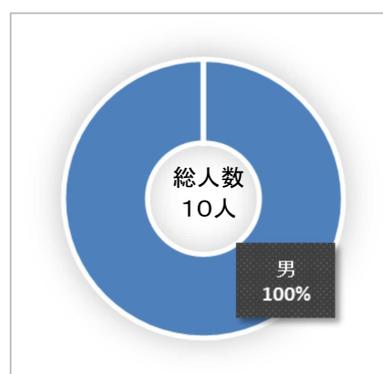
性別	人数
男	1,395
女	25
総計	1,420



○本県の状況

平成23年4月から令和3年6月末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

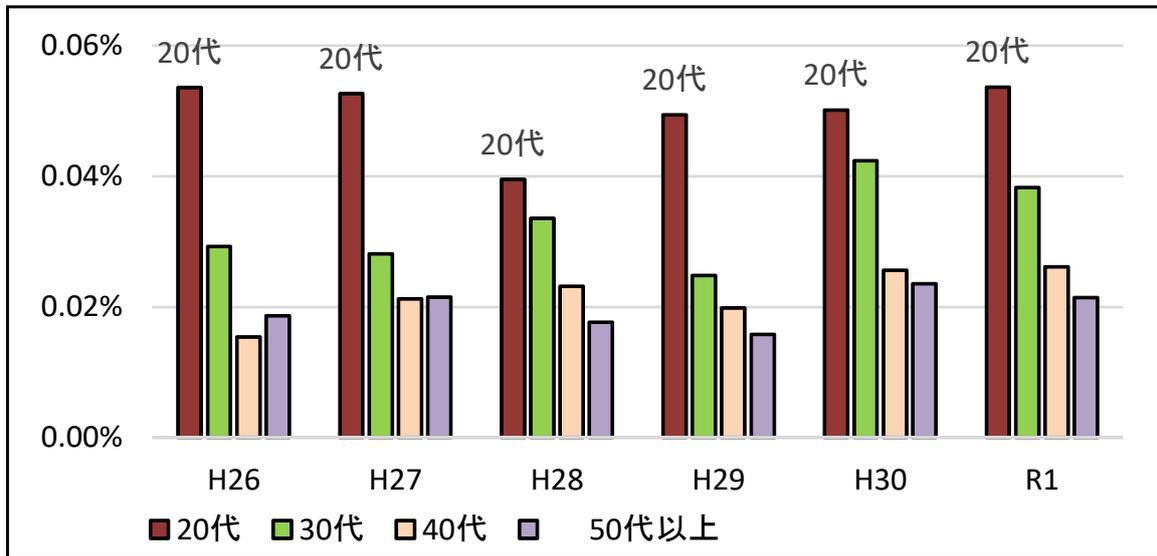
○全国の状況

わいせつ行為等により処分の対象となった教職員の年齢は、どの年齢層でもいる。被処分者の在職者に対する割合では、20代が最も高く、次いで30代となっている。

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	計
20代	60	59	56	70	71	76	392
30代	52	50	65	48	82	74	371
40代	34	47	48	41	53	54	277
50代以上	59	68	57	51	76	69	380
総計	205	224	226	210	282	273	1,420

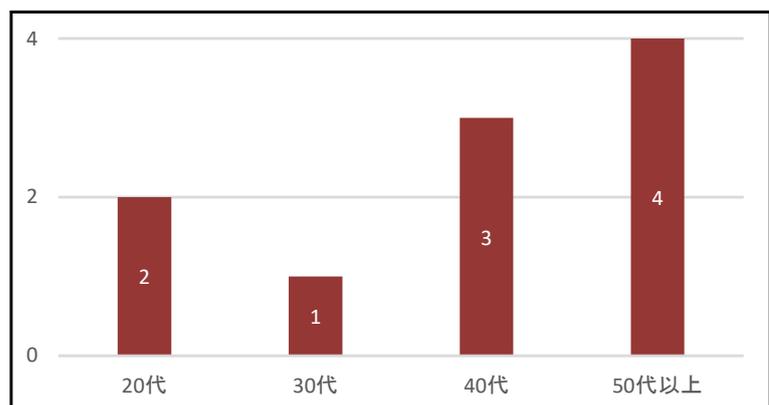
〈被処分者の各年代別在職者に対する割合（％）〉



○本県の状況

不適切な行為及び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、どの年齢層にもいる。年齢層に関係なく、すべての教職員への対応が求められる。

年齢	人数
20代	2
30代	1
40代	3
50代以上	4
総計	10



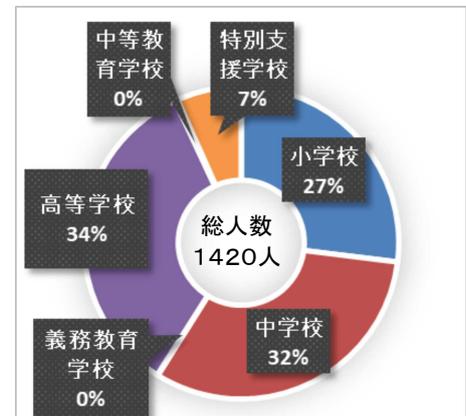
③被処分者の校種

○全国の状況

わいせつ行為等により処分の対象となった教職員の校種は、高等学校が34%、中学校が32%である。

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

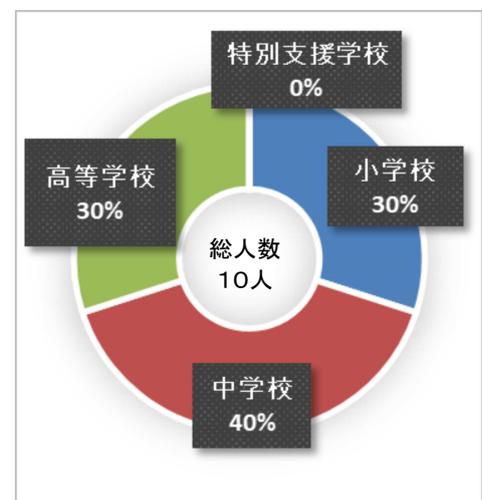
年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	計
小学校	50	50	68	60	75	80	383
中学校	68	73	79	66	86	81	453
義務教育学校	0	0	0	0	0	1	1
高等学校	74	82	67	69	101	92	485
中等教育学校	0	1	0	2	1	0	4
特別支援学校	13	18	12	13	19	19	94
合計	205	224	226	210	282	273	1,420



○本県の状況

不適切な行為及びわいせつ行為等により平成23年4月から令和3年6月末で懲戒処分の対象となった教職員の校種は、小学校が3人、中学校が4人、高等学校3人である。すべての校種での対応が求められる。

校種	人数
小学校	3
中学校	4
高等学校	3
特別支援学校	0
総計	10



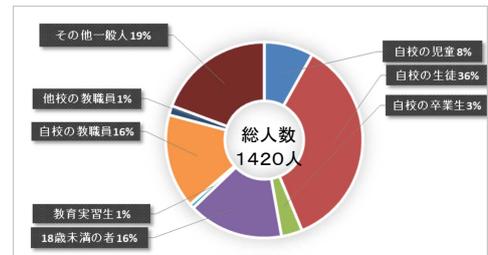
(3) その他の全国の状況

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44%を占めて最も多い。自校の卒業生、18歳未満の者、自校の教職員が対象となった事例もある。

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	計
自校の児童	15	12	22	18	25	23	115
自校の生徒	67	79	87	79	99	95	506
自校の卒業生	5	8	10	3	14	9	49
18歳未満の者	33	37	31	35	43	43	222
教育実習生	3	2	0	2	2	2	11
自校の教職員	31	31	38	26	41	54	221
他校の教職員	5	1	1	5	4	6	22
その他一般人	46	54	37	42	54	41	274
合計	205	224	226	210	282	273	1,420



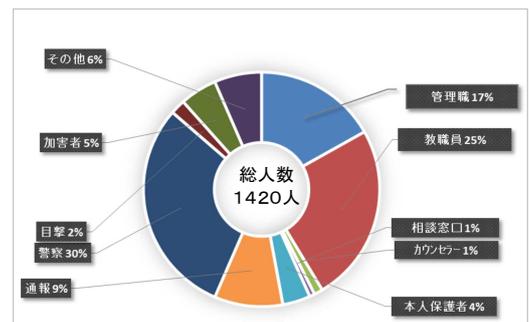
② わいせつ行為等が発覚した要因

平成26年度から令和元年度の平均では、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42%で、警察からの連絡等が30%である。

令和元年度は、一般の教職員への相談が大きく増加している。

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	計
校長等管理職への相談	33	29	41	36	50	50	239
一般の教職員への相談	42	66	58	53	60	70	349
スクールカウンセラーへの相談	4	2	2	2	4	3	17
セハラ相談窓口への相談	3	1	0	1	5	0	10
本人・保護者からの教委への通報	10	6	7	7	13	11	54
学校や教委への通報	20	19	18	17	33	26	133
警察からの連絡等	67	71	65	71	74	77	425
現場を目撃	5	5	4	5	6	4	29
加害者からの申出	8	13	9	11	20	11	72
その他	13	12	22	7	17	21	92
合計	205	224	226	210	282	273	1,420

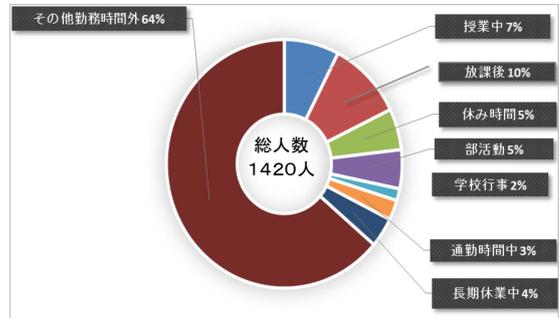


③わいせつ行為等が行われた場面

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、授業中、休み時間、部活動が多い。

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

年度(平成)	H26	H27	H28	H29	H30	R1	計
授業中	14	13	22	19	19	20	107
放課後	16	22	29	27	29	23	146
休み時間	14	7	14	11	14	16	76
部活動	9	12	14	10	17	10	72
学校行事	4	1	5	4	2	6	22
通勤時間中	9	6	6	6	7	3	37
長期休業中	4	10	10	8	14	9	55
その他勤務時間外	135	153	126	125	180	186	905
合計	205	224	226	210	282	273	1,420

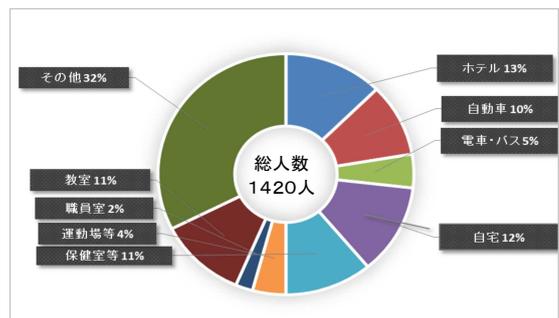


④わいせつ行為等が行われた場所

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。

文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	計
ホテル	21	30	30	23	37	37	178
自動車内	18	23	20	19	35	24	139
電車・バス等の公共交通機関	8	10	12	10	15	9	64
自宅	22	21	32	29	40	28	172
保健室、生徒指導室等	16	27	22	30	37	25	157
運動場、体育館、プール等	11	7	14	8	3	17	60
職員室	7	2	3	5	8	6	31
教室	21	22	31	27	28	29	158
その他	81	82	62	59	79	98	461
合計	205	224	226	210	282	273	1,420



⑤不適切な行為及びわいせつ行為等により懲戒処分となった事例

処分	校種	職	年齢	性別	事案概要
免職	小学校	講師	20代	男	勤務先の女子児童に下半身を押しつけるなどのわいせつ行為をした。
免職	小学校	教諭	20代	男	電車内で、小学校低学年の女の子のスカートの下に、スマートフォンを差し向けた疑い。警察によると、「男が電車内で女の子を盗撮している」と女性利用客から警察に相談があり、私服警察官が車内で警戒していたところ、容疑者が盗撮しようとしているのを見つけ、取り押さえた。
免職	中学校	教諭	40代	男	学校近くの商業施設で女子生徒にキスをしたり胸を触るなどの行為をした。女子生徒が男性教諭に「個人的つながりを持ちたい」と携帯電話の番号を聞くなどしたことを機に交際していた。
免職	中学校	教諭	50代	男	入浴中の10代女性をビデオカメラなどで撮影し、動画を保存。女性の自宅浴室の窓に盗撮目的で小型カメラを設置した。
戒告	高等学校	教諭	50代	男	勤務先の女子生徒2人とSNSで私的なやりとりをしたり、写真を撮影したりしたほか、別の女子生徒1人には携帯式の扇風機を贈った。
減給	高等学校	教諭	30代	女	顧問を務める部活動で男子生徒1人にメールを送り、私的なやり取りを拒んだ生徒にもたれかかる不適切な行為をした。
減給	高等学校	教諭	40代	男	女子生徒1人と学習指導に関する私的なやりとりをSNSでしていた。休日に学校内外の駐車場で自分の車に生徒を乗せたまま数十分間、勉強を教えることが3度あった。校内でこの生徒の頭や肩に触れる行為も複数回あった。校長から生徒への連絡や個別指導をしないように指導されたにもかかわらず、その後も生徒にメールを送った。
免職	特別支援学校	教諭	30代	男	生徒1人の体に触れるわいせつな行為をした。

第2章 発生要因

不適切な行為等の発生要因について議論をする中で、「児童生徒への接し方」や「個々のストレス」、また、「職場環境」との関係について主に意見が出された。

1 児童生徒への接し方との関係

不適切な行為等の事案が起こっている場や時間に目を向けると、学校内において個別指導や部活動等で起こっている事案も少なくない。「不適切な行為等においては、個々の認識のアップデートに問題があるのではないか。」「以前は、児童生徒と連絡を取るためには自宅電話を使っていたため、児童生徒の家族にも連絡のやりとりの事実がみえていた。しかし、今はSNSの普及で個人どうしでの連絡のやりとりなので、周りからは非常に見えにくいのが現状である。」といった意見も出された。

児童生徒との接し方においては、教職員一人一人が児童生徒に対して、どのような振る舞いや行動が不適切な行為等にあたるか、十分認識できていないことが考えられる。

2 個々のストレスとの関係

不適切な行為等の抑止のためには、自分のストレス耐性や資質や性格をよく知り、自分自身が破綻しないようにすることが大事である。「コロナ対策をはじめ、生徒指導、保護者対応等も含めストレスがたまっている教員も少なからずいる。」「今回の事案等は、常識的に考えれば行わないはずである。そういう意味で、ストレスが正常な思考を阻害していたのではないかと考える。」といった意見も出された。

ストレスとうまく付き合えなかったり、対処法を知らなかったりすると、ストレスが過剰に続くことで、心身の不調を招き、正常な思考を阻害することにもつながると考えられる。

3 職場環境との関係

個々が有する性質等に基づいた言動にゆがみをもたらす原因の一つとして、職場環境におけるストレスは大きく関係していると思われる。「以前であれば、職場において親睦等の機会もあったが、そのような場も減少してしまっている。教員どうしのコミュニケーション不足も一因ではないかと考える。」「風通しの良い職場環境が必要である。学級経営や生徒指導等、業務に関わる話はもとより、業務時間外では家庭等の話も気軽にできるような環境が必要ではないかと考える。」といった意見も出された。

教職員間におけるコミュニケーションの活性化など風通しの良い職場環境づくりについては、従前から取り組んできていることではあるが、各学校を取り巻く状況の変容の中で、まだまだ職場環境の改善に取り組めることがあるのではないかと考えられる。

第3章 根絶に向けての「提案」

不適切な行為等の根絶に向けて、「児童生徒への接し方について」「個々のストレスについて」「職場環境について」の視点から、全ての教職員及び全ての学校がそれぞれに取り組むべきことについて、次のとおり提案する。

1 児童生徒への接し方について

児童生徒への接し方について、不適切な行為等かどうかは、個人の認識不足によるところがあると考えられる。今回の本県における不適切な行為等の事案においても、こうした点が大きく関係しているのではないかと。

そこで、教職員として児童生徒に対し「してはいけないこと」や「配慮すること」を、改めて、「具体的な取組例」として明確に示すことにより、教職員の本来あるべき言動を再確認し、学校一丸となって行動化できる体制をつくっていただくことを期待する。

提案 Part 1

してはいけないことを確認し、教職員一人一人が必ず守りましょう。

〈具体的な取組例〉

○学習指導において

児童生徒と一対一で、密室や周囲から見えにくい場所における指導はしない。

○生徒指導において

- ・児童生徒からの相談に対し、管理職の許可がない場合は、周囲の目が届かない所での一対一での対応はしない。
- ・必要のない身体的接触はしない。

○部活動の指導において

指導の際に、必要以上に児童生徒の身体に触れたり、自分の身体を児童生徒の身体に寄せたりしない。

○SNS等の使用において

- ・児童生徒と私的なやりとりはしない。(卒業後も未成年に対しては同様)
- ・児童生徒と個人的な目的での連絡先の交換はしない。

○私有車の利用において

- ・児童生徒のけがや病気等の緊急性が高い事由や、やむを得ない事由によって管理職の許可を得た場合以外は、児童生徒を私有車に乗せない。

○上記以外において

- ・個人的なことで、児童生徒の写真撮影をしない。
- ・特定の児童生徒に私的にプレゼントを贈ったり、贈らせたりしない。

〈 具体的な取組例 〉

○学習指導において

- ・個別指導を行う場所は開放的であり，他の職員から見えるところで行うようにする。
- ・個別指導の際には，携帯できるホワイトボードを用いるなどして，児童生徒との距離を保ちながら指導できるようにする。

○生徒指導において

- ・児童生徒から話を聞くときは，必要以上に時間が遅くならないようにするとともに，斜めに座るように座席を配置するなど，距離を保てるようにする。
- ・特別な事由で校外で指導等を行う際は，管理職や保護者に許可を得てから行うようにする。

○部活動等の指導において

- ・急な活動時間の変更や大会・試合の変更等の連絡については，できる限り顧問から保護者代表に連絡したり，先に各保護者に連絡をしてから児童生徒に同様の連絡をしたりする。
- ・「いつ」「どこで」「どんな活動をしているのか」を管理職や保護者に明確にしておく。
- ・指導のために撮影した児童生徒の動画等については，指導に必要ななくなった場合は完全に削除する。

○SNS等の使用において

- ・児童生徒への連絡については，連絡内容を他の教員がチェックするとともに，児童生徒だけでなく保護者にも送る。
- ・児童生徒と教職員の連絡等については，タブレット端末のアプリである「Classi」や「MetaMoJi Classroom」等を積極的に活用して，連絡内容等について教職員全体へ「見える化」を図る。

○私有車の利用において

- ・登下校にあたって児童生徒の安全上に問題がある場合など，やむを得ない事由で児童生徒を送迎しなければならない場合は，管理職の許可を得た上で，できる限り複数の教職員で対応する。
- ・やむを得ない事由で教職員が一人で私有車に一人の児童生徒を乗せる場合は，管理職の許可を得た上で，後部座席へ座らせるようにする。

○上記以外において

- ・児童生徒に対しても教職員と私的に連絡を取ることがないように指導をし，保護者にも周知をする。
- ・児童生徒の対応について，判断に迷いが生じた場合は，管理職や学年主任等に相談，確認をして指示を仰ぐようにする。

〈 具体的な取組例 〉

○学習指導において

- ・補習等の個別指導においては、教育Joruri及びグループウェアのスケジューラーに記載したり、職員室のホワイトボードに記載するスペースなどをつくったりすることにより、「いつから」「どこで」「誰が」「誰に」「いつまで」指導しているのかを、教職員全員が把握できるように「見える化」を図る。
- ・個別指導の場所を教室だけでなく、周囲の目が届く廊下やフロア等のスペース等を有効活用して新たに設ける。
- ・特別な支援として指導上必要な身体への接触については、事前に保護者と相談し、同意の上で行うことを共有ルールとする。

○生徒指導において

- ・生徒指導を行う教室や部屋を学校でいくつか指定し、できる限りその場所で指導をする。
- ・児童生徒に対しての呼称を「～さん」とするなど、言葉遣いについて、学校全体での見直しを行う。

○SNS等の使用において

- ・SNSを用いて学校から児童生徒へ連絡をする際のルールをつくり、明文化する。ルールについては保護者にも周知する。

○上記以外において

- ・学校内の空き教室の状況や周囲から見えにくい場所等の点検を定期的に行い、周囲から目が届くようにするなどの改善を行う。
- ・教職員の指導状況や児童生徒の様子など、管理職を中心に定期的に校内を見回り校内状況を把握するように努める。
- ・校内研修では、具体的な事例を挙げて話し合ったり、未然に防げるような対策をグループ等で検討できるような学校版タスクフォースを実施したりするなど、主体的な研修を行う。
- ・徳島県教育委員会コンプライアンス推進室のホームページ「コンプライアンス研修のページ」等からダウンロードできる資料を再確認し、研修等で積極的に活用する。
- ・メンター制度を取り入れ、ベテラン教職員や若手教職員が垣根なく話や相談ができる体制をつくる。

2 個々のストレスについて

学校は、教職員一人一人にとって、学習指導や生徒指導、保護者対応、上司・同僚との関係及び地域との関係など、多岐にわたる業務があり、多くのストレスがかかるところでもある。適度なストレスは自分自身の成長を促すものであるが、過度のストレスが続くと心身の不調を招いたり正常な思考を阻害したりすることにもなる。

ストレスの対処方法について、知識を身に付けるなどの個々でできる「具体的な取組例」を示すことにより、ストレスとうまく付き合い、よりよい生活を送っていただくことを期待したい。

提案 Part 4

自分のストレス状態に気づき、ストレス対処法を見つけましょう。

〈 具体的な取組例 〉

○定期的なストレスチェック

- ・心身の保持増進を図るとともに、自分の性質を知ったり、自分のストレス耐性を知ったりする。
- ・福利厚生課が実施しているストレスチェックを積極的に活用したり、相談事業を積極的に活用したりする。 <https://health.tokushima-ec.ed.jp/>

○ストレスへの対処方法（ストレスコーピング）

- ・校内研修等で、ストレスへの対処方法についての研修を実施する。

研 修 例（50分）

- ① スクールカウンセラー等から「ストレスとは何か」「ストレス対処法とは何か」について説明してもらう。（15分）
- ② 5人グループになって、話し合いを行う。
テーマとして、「心身が疲れたとき、どのようにして解消しますか」
「気分転換の方法を教えてください」
「どんなとき、楽しさや充実感が感じられますか」
について話し合う。（25分）
- ③ 振り返り用紙に記入する。（5分）
- ④ 最後にスクールカウンセラー等が全体のまとめを行う。（5分）

3 職場環境について

職場の上司や同僚は、プライベート等の悩みを相談できる、互いに援助し合える共助の立場である。

職場の同僚の言動等、気になることがあれば、声をかけるなど、同僚としてできる身近な行動について「具体的な取組例」を示すことにより、風通しの良い職場環境づくりの土台となる教職員どうしのコミュニケーションの活性化を図り、心身ともに健康な状態で教育活動にあたることができるように期待したい。

提案 Part 5

職場の仲間としてできることを実行しましょう。

〈具体的な取組例〉

○出勤時や退勤時における積極的な挨拶

- ・出勤時や退勤時は同僚等と言葉を交わす大事な場面である。まずは、お互い声を掛け合うことによって風通しの良い職場環境づくりに繋げる。その際、挨拶では「あかるく、いつも、さきに、ついでに一言」を大切にするとともに、先に挨拶をしてくれた同僚に挨拶を返す雰囲気づくりも大事にする。

○ポジティブな関係づくり

- ・同僚に対しては、学級経営や学習指導における共通の話題をとおして、ポジティブな言葉かけを心がけることにより、明るい職場環境づくりを推進する。

○職場の仲間一人一人と会話ができる場づくり

- ・ストレスの解消等の話ができる談話スペース等をつくったり、親睦を深める行事を行ったりすることにより、心身ともにリフレッシュできるようにする。

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

徳島県教育委員会不祥事根絶対策タスクフォース設置要綱

(設 置)

第1条 児童生徒に対する不適切な行為及びわいせつ行為等根絶の有効な対策を検討するため、「徳島県教育委員会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 不適切な行為及び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、コンプライアンス推進室、教職員課及び教育政策課が連携して行う。

(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、令和3年6月8日から施行する。

徳島県教育委員会
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

<委員>

氏 名	所 属 ・ 職 名
小 川 美 和	吉野川市立知恵島小学校 養護教諭
岸 政 樹	藍住町立藍住東小学校 主幹教諭
岩 根 初 絵	徳島市上八万中学校 教諭
松 下 拓 司	松茂町立松茂中学校 教諭
種 盛 浩 士	徳島県立城北高等学校 教諭
正 木 敦 子	徳島県立穴吹高等学校 養護教諭
山 田 千 代	徳島県立ひのみね支援学校 指導教諭
岡 崎 研 吾	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 令和3年6月8日(火)

- ・教職員のわいせつ行為等による懲戒処分の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
- ・グループでの意見交換

第2回会議 令和3年6月22日(火)

- ・不適切な行為等の「対策」等の効果的な取組を各委員が提案し，グループワーク
- ・全体協議

第3回会議 令和3年7月7日(水)

- ・報告書の素案について，県教委事務局から説明
- ・報告書の素案を協議

県教育委員会への提案 令和3年7月13日(火)

- ・委員から県教育委員会教育長へ提案書を手交

