

Page1 はじめに

7月1日からの「夏のコンプライアンス推進週間」では、教職員の不祥事根絶をめざし、各所属において研修や啓発活動などに重点的に取り組むことにより、教職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上を図ることを目的としています。

今回のeラーニングは、本年度の推進テーマの中から、「児童生徒に対するセクシュアルハラスメント」「職場におけるパワーハラスメント」「飲酒運転」「速度超過違反」を取り上げます。この研修で得た知識を「きっかけ」として、さらに、「信頼される学校・教職員」をめざし、各所属で不祥事根絶に向けた取組を深めてください。

※ 矢印()をクリックしてください。

 [次のページへ](#)

(注) 本研修で取り上げる事例は、全て他県の事例を参考にしています。また、懲戒処分は各教育委員会ごとの判断であり、事例の背景や当事者のそれまでの勤務状況等は様々であることから、同様の事例でも処分は異なります。

知っていますか？

全国で1日に約13人の教職員が懲戒処分等を受けています

	交通事故・違反等	体 罰	わいせつ行為等	個人情報の不適切な取扱い	その他	合 計
懲戒処分者数	204《56》 (240)	142 (141)	228《203》 (245)	16 (40)	241 (232)	831 (898)
訓告等を含む総数	2, 487 (2, 761)	550 (578)	273 (282)	313 (327)	1, 054 (2, 030)	4, 677 (5, 978)

()内は平成30年度の件数

令和元年度公立学校教職員の人事行政状況(文科省R2.12)

- 「交通事故・違反等」で懲戒処分等(訓告等を含む総数)を受けた者が2, 487人で最も多く、懲戒処分者204人のうち、「飲酒運転」に係る者が56人(27. 5%)います。
- 「わいせつ行為等」で懲戒処分を受けた228人のうち203人(89. 0%)が免職・停職です。
- 「その他」の中に、「パワーハラスメント等教職員同士のトラブルに係るもの」として懲戒処分等を受けた者が27人含まれています。



次のページへ

Page3 ハラスメント(児童生徒に対するセクシュアルハラスメント)とは

児童生徒に対するセクシュアルハラスメントは、児童生徒の意に反する性的な言動によって、児童生徒に不快感を与えるもので、児童生徒の人格を侵害するものです。教育や生活の環境を害し、心を傷つけ、学習意欲の低下を引き起こしたり、成長の機会を失わせたりすることがあります。

「性的な言動」とは、性的な内容の発言および性的な行動のことです。

- ① 性的な内容の発言・・・性的な冗談やからかい、デートなどへの執拗な誘いなど
- ② 性的な行動・・・性的な関係を強制する、わいせつな図画を配布、掲示するなど

○児童生徒が被害を一人で抱え込む場合があります。

例)親に心配をかけたくない、成績や部活動等での評価が悪くなると困る、人に知られると恥ずかしい、などの気持ちを持つ。

○周囲に相談をしても、受け止めてくれず、二次被害に遭う場合があります。

例)「あの先生がそんなことをするはずがない。」「そのくらいのことでハラスメントと騒ぐのはおかしい。」と、相談相手に言われて、自分が悪者と思われたと感じる。

○相手が信頼している身近にいる教職員であることから、児童生徒自身が被害に気づかない場合があります。

○児童生徒が成長していく中で、被害内容を理解するようになったときに、心身に影響が出る場合があります。

○心に受けた深い傷が、その後の成長に悪影響を及ぼす場合があります。



次のページへ

(問1)次の中でセクシュアルハラスメントになり得る、もしくは引き起こす可能性のある言動はいくつあるか、下の選択肢から答えを選んでください。

No	具体的な言動
1	給食の食缶運びでもたついた男子児童に「男なのにだらしない。」と教諭が言った。
2	部室の壁に、雑誌から切り抜いたセミヌードの女性の写真が貼ってある。嫌だと思ふ女子部員がいることに部の顧問は気づいているが、そのままにしている。
3	運動部の女性顧問が、男子部員に自分の肩をもませようとしたが断られたので、レギュラーメンバーから外した。
4	指導上の必要性はないが個別補習と称して、男性教諭が特定の女子生徒を放課後や休日に教科準備室に呼び、肩もみをさせたり一緒に菓子を食べたりしている。
5	A教諭がある生徒に「会いたい」「自分(A)のことを好きか」という電子メールを何度も送った。
6	教諭が、児童たちと教室で会話しているときに、特定の女子児童が女性らしい体つきになってきたと皆に話した。
7	話をする時に、親しみをこめて、生徒の肩に手をかけたり、頭をなでたり、体に触れたりする教諭がいるが、その行為を嫌がっている生徒もいる。



① 4つ

② 5つ

③ 6つ

④ 7つ

ハラスメント(児童生徒に対するセクシュアルハラスメント)とは

解答と解説

正解は ④ 7つ です

なり得る、もしくは引き起こす✓

No	具体的な言動	判定
1	給食の食缶運びでもたついた男子児童に「男なのにだらしない。」と教諭が言った。 ⇒性的な内容の発言であり、性別により差別する意識に基づくもの[環境型]	✓
2	部室の壁に、雑誌から切り抜いたセミヌードの女性の写真が貼ってある。嫌だと思う女子部員がいることに部の顧問は気づいているが、そのままにしている。 ⇒性的な関心、欲求に基づくセクシュアルハラスメントを引き起こすもの[環境型]	✓
3	運動部の女性顧問が、男子部員に自分の肩をもませようとしたが断られたので、レギュラーメンバーから外した。⇒性的な行動関係であり、性的な関心、欲求に基づくもの[対価型]	✓
4	指導上の必要性はないが個別補習と称して、男性教諭が特定の女子生徒を放課後や休日に教科準備室に呼び、肩もみをさせたり一緒に菓子を食べたりしている。 ⇒性的な行動関係であり、性的な関心、欲求に基づくもの[環境型]（女子生徒は、男性教諭にさせられている事柄に疑問を感じたとしても、学習評価等への悪影響を考えると断ることができない可能性あり）	✓
5	A教諭がある生徒に「会いたい」「自分(A)のことを好きか」という電子メールを何度も送った。 ⇒性的な行動関係であり、性的な関心、欲求に基づくセクシュアルハラスメントを引き起こすもの[環境型]	✓
6	教諭が、児童たちと教室で会話しているときに、特定の女子児童が女性らしい体つきになってきたと皆に話した。⇒性的な内容の発言であり、性的な関心、欲求に基づくもの[環境型]	✓
7	話をする時に、親しみをこめて、生徒の肩に手をかけたり、頭をなでたり、体に触れたりする教諭がいるが、その行為を嫌がっている生徒もいる。 ⇒性的な行動関係であり、性的な関心、欲求に基づくもの[環境型]（同性異性にかかわらず）	✓

※ ハラスメントに該当するかどうかはその言動を受けた児童生徒の判断が重要な要素の一つとなります。



次のページへ

Page6 ハラスメント(児童生徒に対するセクシュアルハラスメント)の根絶のために

(問2) 次の事例における教職員の行為は、児童生徒に対する不適切な行為と言えるでしょうか。また、言える場合は、どのような**問題点**があるのでしょうか。

県立高校の男性教諭は、自分が担任している女子生徒からの相談に何度か乗った後、「続きはカラオケ店で話を聞いてあげる」とメール送信をした。



① 言える



② 言えない

① 言える

次のようなことが**問題点**と考えられます。

- 教職員に対する「安心感」や「信頼感」などから、好意等を表す児童生徒の言動を恋愛感情と勘違いして生徒との距離の取り方を誤っています。
- 性的な関心によって児童生徒を誘い出そうとすること、またその私的な目的のためにSNSを用いていることなど、教育に携わる者としての基本的な自覚や生徒の人格を尊重する意識に欠けた行為です。
- 教え子に対するセクシュアルハラスメント・わいせつ行為は、子どもの心に大きな傷を残し、その将来に深刻な影響を及ぼすものであり、教職員の不祥事のなかで最も悪質なものの一つです。徳島県教育委員会では教え子へのわいせつ行為を行った教職員は、原則として懲戒免職としています。
- 性別に限らず女性教諭から男子生徒へのセクハラ・わいせつ行為なども許されない行為です。

◇児童生徒に対する非違行為(わいせつ行為等)の標準的な処分量定「教職員の懲戒処分の指針(徳島県教育委員会)」より

非違行為(具体例)	免職	停職	減給	戒告
(1)児童生徒に対し、わいせつな行為を行った教職員	○			
(2)児童生徒にセクシュアル・ハラスメントを行った教職員	○	○	○	



次のページへ

「令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について」(通知: 令和3年4月9日 文部科学省)第1の2の(3)「児童生徒に対するわいせつ行為等の防止等」の②「予防的な取組等の推進」には「わいせつ行為等による懲戒処分等が行われた事案において、教員と児童生徒との間でソーシャルネットワーキングサービスや電子メール等(以下「SNS等」という。)を用いた私的なやりとりが行われていた事案もあり、こうしたSNS等による私的なやりとりは適当ではない」という記述があります。

これを受け、「徳島県教職員のソーシャルネットワーキングサービスや電子メール等の利用における留意事項について」(通知: 令和3年5月7日)及び「徳島県教職員のソーシャルメディアの私的利用について【改訂版】」を出しました。

ソーシャルメディアの利用における留意点 (項目2は省略)

1 教職員として特に気をつけること

(1) 私的利用においても、徳島県の教職員であることを自覚し、責任を持つこと。

(個人的な発言でも、徳島県の教職員の見解ととられる可能性がある。)

(2) 児童生徒とSNS等を用いての私的なやりとりを行ってはならないこと。

(3) 児童生徒や保護者から知り得た守秘義務のある情報や職務上知り得た秘密を発信しないこと。

◇ 研修資料「徳島県教職員のソーシャルメディアの私的利用について【改訂版】」

教職員がソーシャルメディアの利用において、適切に扱い、その有効性を活用できるよう、留意点及びチェックリストを作成していますので御活用ください。【徳島県立総合教育センターホームページ内 コンプライアンス研修のページに掲載】



次のページへ

ハラスメント(児童生徒に対するセクシュアルハラスメント)の根絶のために

(問3)あなたが利用しているソーシャルメディアについて、次のチェックリストの全ての項目に「はい」と回答できますか。「徳島県教職員のソーシャルメディアの私的利用について【改訂版】」より

	項 目
1	勤務時間中にソーシャルメディアの私的な利用はしていない。
2	ソーシャルメディア上で、児童生徒や保護者と個人的なやりとりはしていない。
3	児童生徒の成績や写真等、プライバシーに関する投稿はしていない。
4	発信する前には、必ずその内容をチェックしている。
5	違う考えの書込等を批判したり、攻撃したりしていない。
6	誹謗中傷や差別的と受け止められる内容の発信をしていない。
7	ウソをついたりデマを流したりしていない。また、事実かどうかわからない情報に同調したり、拡散したりしていない。
8	投稿した画像に他人が写っている場合、許可をとってある
9	他人が作成した画像等を勝手に使用していない。
10	学校(職場)のネットワークに私物の端末(スマホ等)を接続していない。
11	パスワードは簡単に推測できないものにし、複数のソーシャルメディアで同じパスワードを使用していない。
12	あなたの個人情報や投稿記事、画像は、意図しない人たちから閲覧できないプライバシー設定になっている。

 ① 全ての項目に回答できた

② 回答できない項目がある

Page10 ハラスメント(児童生徒に対するセクシュアルハラスメント)の根絶のために

ソーシャルメディアの利用におけるチェックリスト

全ての項目に「はい」と回答できましたか。 「はい」と回答✓

	項 目	回答欄
1	勤務時間中にソーシャルメディアの私的な利用はしていない。	✓
2	ソーシャルメディア上で、児童生徒や保護者と個人的なやりとりはしていない。	✓
3	児童生徒の成績や写真等、プライバシーに関する投稿はしていない。	✓
4	発信する前には、必ずその内容をチェックしている。	✓
5	違う考えの書込等を批判したり、攻撃したりしていない。	✓
6	誹謗中傷や差別的と受け止められる内容の発信をしていない。	✓
7	ウソをついたりデマを流したりしていない。また、事実かどうかわからない情報に同調したり、拡散したりしていない。	✓
8	投稿した画像に他人が写っている場合、許可をとってある	✓
9	他人が作成した画像等を勝手に使用していない。	✓
10	学校(職場)のネットワークに私物の端末(スマホ等)を接続していない。	✓
11	パスワードは簡単に推測できないものにし、複数のソーシャルメディアで同じパスワードを使用していない。	✓
12	あなたの個人情報や投稿記事、画像は、意図しない人たちから閲覧できないプライバシー設定になっている。	✓

☆「はい」と回答できない項目が一つでもある場合は、利用方法を見直しましょう。

次のページへ

職場におけるパワーハラスメントとは

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、教職員に精神的・身体的苦痛を与えること、又は教職員の勤務環境が害されることです。

職場におけるパワーハラスメントとは、上記の要素を全て満たすものをいいます。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については該当しません。

■ 優越的な関係を背景とした言動

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける教職員が行為者に対して

抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものです。

例・職務上の地位が上位の者による言動。

- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの。
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶するのが困難であるもの。

■ 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

例・業務上明らかに必要性のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動。

- ・ 業務を遂行するための手段として不適当な言動。
- ・ 当該行為の回数・時間、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動。

■ 教職員に精神的・身体的苦痛を与えること、又は勤務環境が害されること

当該言動により、教職員が身体的又は精神的に苦痛を与えられること、又は勤務環境が不快なものになったために能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどの当該教職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じることです。

「職場」とは、教職員が通常勤務している場所以外でも、出張先等の教職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。また、勤務時間外の懇親会なども、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。



次のページへ

Page12 ハラスメント(パワーハラスメント)とは (「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関するハンドブック(令和2年11月)」より)

(問4) 次の行為の中でパワーハラスメントになり得る言動はいくつあるか、下の選択肢から答えを選んでください。

No	具体的な言動
1	業務遂行に関する厳しい叱責を必要以上に長時間繰り返す。
2	自分の意に沿わない教職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。
3	一人の教職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4	初任者育成のために短期間集中的に別室で研修を実施する。
5	業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる。
6	教頭に、管理職としての仕事をさせず、多くの時間を費やすような、教員なら誰でも遂行可能な業務を行わせる。
7	教職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の個人情報について当該教職員の了解を得ずに他の教職員に暴露する。



① 4つ

② 5つ

③ 6つ

④ 7つ

Page13 ハラスメント(パワーハラスメント)とは

(「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関するハンドブック(令和2年11月)」より)

解答と解説 **正解は ② 5つ です** ハラスメントになり得る✓

No	具体的な言動	判定
1	業務遂行に関する厳しい叱責を必要以上に長時間繰り返す。 ⇒ 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)に基づくもの	✓
2	自分の意に沿わない教職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。⇒ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)に基づくもの	✓
3	一人の教職員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。自分の意に沿わない教職員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。⇒ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)に基づくもの	✓
4	初任者育成のために短期間集中的に別室で研修を実施する。 ⇒ 業務上必要かつ相当な範囲を超えないので、ハラスメントには該当しません	
5	業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる。⇒ 業務上必要かつ相当な範囲を超えないので、ハラスメントには該当しません	
6	教頭に、管理職としての仕事をさせず、多くの時間を費やすような、教員なら誰でも遂行可能な業務を行わせる。⇒ 過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること)に基づくもの	✓
7	教職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の個人情報について当該教職員の了解を得ずに他の教職員に暴露する。 ⇒ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)に基づくもの	✓



次のページへ

Page14 ハラスメント(パワーハラスメント)の根絶のために

(問5) 次の事例では教職員は、懲戒処分となりました。

問題はどこにあったのでしょうか。また、この事例を参考にして考えられるのは、どのような**対策**でしょうか。

公立学校の50代の男性教諭は、2年8か月間、同僚教諭に対し「お前から指導される後輩はかわいそうだ」「お前はばかだ」などと繰り返し暴言を浴びせ、職場の秩序を乱した。

男性教諭は「指導する中で本人が理解していないと感じた。いらが募り、発言が強くなった。指導の仕方に問題があった。」と話している。



次のページへ

Page15 ハラスメント(パワーハラスメント)の根絶のために

- 問題**は
- 人格を否定するような言動を行うこと、他の教職員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うことが、パワーハラスメントであると認識できていない。
 - パワーハラスメントに当たる状況が長期間放置されていた。
- 対策**は
- 指導のつもりであったとしても、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合があるということを認識する。
 - 「この程度でパワーハラスメントと思われるわけがない」と勝手に思い込まない。
 - ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。
 - ハラスメントから目をそらさない、我慢しない。

◇ハラスメントの標準的な処分量定[概略]「教職員の懲戒処分の指針(徳島県教育委員会)」より

非違行為(具体例)	免職	停職	減給	戒告
(1)職場における上司・部下等のその地位を利用した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又はわいせつな行為をした教職員	○	○		
(2)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、手紙・電子メールの送付等、身体的接触、つきまとい等の性的言動を繰り返した教職員		○	○	
(3)(2)の場合において、わいせつな言辞等の性的言動を繰り返したことにより、相手を強度の心的ストレスによる精神疾患に罹患させた教職員	○	○		
(4)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言動を行った教職員			○	○

※ 権力や地位などを背景として、本来の業務の範疇を超えて、他の教職員の人格と尊厳を傷つける言動(パワーハラスメント)を行った教職員についても、上記(2)～(4)に準じて処分を行う。



次のページへ

Page16 ハラスメント(パワーハラスメント)の根絶のために

(「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関するハンドブック(令和2年11月)」より)

➤ ハラスメントを行わないために教職員が認識すべき事項

■ 意識の重要性

- お互いの**人格を尊重**しあうこと。
- お互いが**大切なパートナー**であるという意識を持つこと。
- 性別により**差別しようとする意識**をなくすこと。

■ 基本的な心構え

- ハラスメントに関する言動の**受け止め方には個人間で差があり、ハラスメントになり得るか否かについては、相手の判断が重要**となります。
- 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、**同じ言動を決して繰り返さない**ことです。
- ハラスメントであるか否かについて、**相手からいつも意思表示があるとは限りません**。
- **職場**におけるハラスメントに**だけ注意**するのでは**不十分**です。
- **教職員間**におけるハラスメントに**だけ注意**するのでは**不十分**です。

➤ ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組

- コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組
- 職場環境改善のための取組



次のページへ

Page17 ハラスメント(パワーハラスメント)の根絶のために

(「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関するハンドブック(令和2年11月)」より)

➤ ハラスメントに起因する問題が生じた場合に教職員に望まれる事項

■ 基本的な心構え

- 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないと認識することが大切です。
- ためらわず勇気を持って行動することが「良い勤務環境の形成に重要である」との考えに立って、行動しましょう。

■ ハラスメントの被害を受けたと思うときに望まれる対応

- はっきりと拒否の意思を相手に伝えましょう。(手紙等の方法もあります。)
- すぐに管理職等に報告・相談が届くようにしましょう。(まず信頼できる話しやすい人に相談を。)

■ ハラスメントの相談を受けた場合の対応手順(迅速な対応が必要)

- ① 同僚や管理職又はハラスメント防止相談員に報告・相談する。
- ② 相談を受けた人は管理職に連絡し、管理職は適切な人選を行い複数の調査委員によって調査を行う。
- ③ 調査委員によってハラスメントの事実、被害状況、経緯、原因、再発防止策等を検討し、校長から教育委員会に報告する。

ハラスメントの相談体制 ◇「ハラスメント相談窓口」について知っていますか？

県教育委員会では、県立学校・事務局・教育機関の教職員を対象として、ハラスメントについての相談窓口をコンプライアンス推進室に設置しています。※ 市町村立学校の教職員の方は、各教育委員会にご連絡ください。

【ハラスメント相談窓口】 メール: harassment@mt.tokushima-ec.ed.jp



次のページへ

Page18 交通事故・違反の未然防止のために

◇教職員の交通違反による処分は、依然として
 なりません。交通事故(被害)は注意してい
 も起こる可能性があります、**交通違反は**
一人ひとりの心がけで確実に防ぐことができます。

○交通事故防止、児童生徒の安全教育を担う
教職員として**交通法規を遵守**する。

○交通事故や交通違反が発生した場合は、軽微なものでも、速やかに校長に報告する。

徳島県内教職員の交通違反による処分等の状況(年度別)

	H27	H28	H29	H30	R元	R2
速度超過	10	4	4	7	5	0
違反点数累積	2	0	1	0	2	2
人身事故	3	4	2	2	4	4
飲酒運転	1	0	0	0	0	0

研修資料「教職員の交通事故・違反の根絶のために」(県教育委員会教職員課)より



内閣府 政府広報オンライン 暮らしに役立つ情報 より

◇「飲酒した翌日の酒気帯び運転」にならないよう
 飲酒時刻や飲酒量等にも注意！

○1単位のアルコール量を分解するのに、**約4時間**を
 要するといわれています。(左図)

例えば、3単位では**約12時間**かかります。

○「仮眠すればアルコールが抜ける」という考えは
間違いで、起きている場合に比べアルコール分解
 速度は遅くなります。

(寝ない方が良いということではありません。)

Page19 交通事故・違反(飲酒運転)の未然防止のために

(問6) 次の事例では教職員は、懲戒免職となる可能性があるでしょうか。

公立学校のA教諭は、午後7時頃から飲食店2軒で、ビール中ジョッキ2杯とワイン2杯を飲み、家族の迎えで午後10時半に帰宅した。その後自宅で酎ハイ350mlを1缶飲み、就寝した。翌朝午前6時から自家用車を運転し、赤信号で停車中の自動車に追突して、相手車の後部を破損させた。現場に駆けつけた警察官の調べで、呼気から基準値を超えるアルコールが検出された。



① 可能性がある



② 可能性がない

① 可能性がある

- 飲酒運転は「速度超過」「無免許運転」と合わせ「交通三悪」と呼ばれる交通違反です。道徳的にも極めて悪質な違反であり、重大事故の原因となるため、刑罰・処分も当然厳しくなります。
- 飲酒をする場所に、自家用車で行かない。運転をしてきた者には、飲酒を勧めない。
- 飲酒した者の運転する車には同乗しないことはもちろん、飲酒した者が運転しないよう注意し、他の交通手段をとらせてください。
- 「飲酒した翌日の酒気帯び運転」にならないよう、飲酒時刻や飲酒量等にも注意が必要です！

◇飲酒運転に対する標準的な処分量定「教職員の懲戒処分の指針(徳島県教育委員会)」より

非違行為(具体例)	免職	停職	減給	戒告
(1)相手方を死亡させた教職員	○			
(2)相手方に重傷を負わせた教職員	○			
(3)相手方に軽傷を負わせた教職員	○			
(4)他人の所有物に損傷を与えるなど交通事故を起こした教職員 (自損事故を含む)	○			
(5)上記(1)～(4)以外で、飲酒運転をした教職員	○	○		

※ 飲酒運転をした管理職員(管理職手当の支給を受ける教職員)は、原則として、免職とする。



次のページへ

Page21 交通事故・違反(速度超過)の未然防止のために

(問7) 次の事例では教職員は、懲戒の対象となるでしょうか。

県立学校のB教諭は、週末の家族旅行中に、制限速度が時速50kmの一般道路で時速83kmで走行した。自動速度取締機に検知され、道路交通法第22条違反により検挙された。B教諭は処分を恐れて校長に報告していなかったが、運転免許停止処分になっていたことが同僚にわかり、同僚から管理職に伝わってしまった。



① 対象となる



② 対象とならない

Page22 交通事故・違反(速度超過)の未然防止のために

① 対象となる

- 速度超過は交通違反です。その中でも特に一般道 時速30km以上, 高速道 時速40km以上の速度超過は, 大事故につながるおそれのある危険性が高い重大な違反行為です。
- 速度違反により, 相手を死亡, 負傷させた場合, 非常に重い処分を受けることになります。
心と時間にゆとりを持った運転と制限速度(表示がなければ法定速度)の遵守を常に心がけてください。
- 交通事故は, 最大限の注意を払っても事故に遭う可能性は皆無ではありません。事故が発生した場合は, 落ち着いて適切な措置を講じなければなりません。
- 交通事故や交通違反が発生した場合は, 軽微なもので、速やかに校長に報告しなければなりません。

◇速度違反に対する標準的な処分量定「教職員の懲戒処分の指針(徳島県教育委員会)」より

非違行為(具体例)	免職	停職	減給	戒告
(1) 相手方を死亡させた教職員	○			
(2) 相手方に重傷を負わせた教職員	○	○		
(3) 相手方に軽傷を負わせた教職員	○	○	○	
(4) 他人の所有物に損傷を与えた教職員		○	○	○
(5) 上記(1)～(4)以外で、交通法規違反を起こした教職員(自損事故の場合及び事故等はないが、交通法規違反で検挙された教職員を含む)			○	○



次のページへ

Page23 おわりに

今回の研修は、今年度の推進テーマ「ハラスメント防止策の実践強化」「交通ルールの遵守徹底」に沿って、各例と「標準的な処分量定」や「関連する知識」、「その対応策」等を紹介しました。

コンプライアンス向上の取組は、「誠実な教職員が働く、信頼できる組織」を実現し、県民の信頼に応えられる質の高い教育活動の提供に繋げていくことを目的としています。

今回のeラーニングで「知識」と「意識」を更新し、それらを活用して、「教職員としての誇りと自覚」を高める取組を、ともに充実させていきましょう！



eラーニングによるコンプライアンス研修、お疲れさまでした。
続いて、アンケートにお答えください。

 アンケートへ

ただいま「コンプライアンス推進に関するフレーズ・標語」募集中です！
各所属の締切りに間に合うよう、奮って御応募ください。