

7月1日から夏のコンプライアンス推進週間が始まります。
この推進週間は、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、教職員一人一人の**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、**全国の教職員の懲戒処分等の状況**を踏まえた上で、新たな事例による、5つの問題形式でコンプライアンス研修を行います。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17人の教職員が懲戒処分等を受けています

平成30年度の全国での懲戒処分等の教職員は**5,978人**で、前年度より**869人増加**しています

	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	240 (217)	141 (121)	245 (187)	40 (29)	232 (223)	898 (777)
訓告等を含む総数	2,761 (2,963)	578 (585)	282 (210)	327 (326)	2,030 (1,025)	5,978 (5,109)

()内は平成29年度の件数

平成30年度公立学校教職員の人事行政状況(文科省R元.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**2,761人**で最も多く、次いで「**体罰**」、「**個人情報の不適切な取扱い**」となっています。

○「**わいせつ行為等**」で懲戒処分等を受けた者は**過去最多の282人**です。

○「その他」のうち、「**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は**32人**となっています。

 [次のページへ](#)

(問1) 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30代の女性教諭は、通勤時において県道で法定速度時速50kmを時速31km超過する時速81kmで自家用車を運転し、取締中の警察官に検挙された。教諭は「業務のことを考えながら運転し、速度の出し過ぎに気づかなかった」と話している。



① 対象となる



② 対象とならない

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の遵守**を常に心掛けてください。
- 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。

◇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

Page5 交通事故・違反(速度違反)

教職員の交通違反による処分は、依然としてなりません。交通事故は注意しても起こる可能性があります。交通違反は一人一人の心がけで確実に防ぐことができます。

徳島県内教職員の交通違反による処分等の状況						
	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
速度違反	11	10	4	4	7	5
違反点数累積	1	2	0	1	0	2
人身事故	1	3	4	2	2	4
飲酒運転	0	1	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

■ 心掛けること

- 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、速やかに校長に報告する。
- 校長は、教職員が交通事故や重大な交通違反で検挙されたときなどは、教育委員会に報告しなければなりません。重大な交通違反とは次のとおりです。
 - ① 飲酒運転(酒気帯び・酒酔い) ※同乗も含む
 - ② 速度超過(一般道時速30km以上、高速道時速40km以上)
 - ③ 無免許運転
 - ④ 過去の交通違反による累積点数が6点以上となった場合

➡ 次のページへ

Page6 ハラスメントの根絶(セクハラ・パワハラ)

(問2) 次の事例では教職員は、懲戒の対象となるでしょうか。

公立小学校の40代の男性教諭は、教育実習で指導する20代の女子大学生を昼食に誘って、「僕のことが好きじゃないんですか」「実習が終わったらもう会えないのかな」などと言った。別の日には、車で食事に連れ出し、「ぎゅっとしていいですか」と迫って抱きしめようとした。女子大学生は拒否し、後日大学に相談して発覚した。

- ➡ ① 対象となる ➡ ② 対象とならない

対象となる

○教職員間のセクシュアルハラスメント(セクハラ)は被害者の**個人としての尊厳を傷つけ**、その**能力の発揮を妨げる**だけでなく、**職場全体の秩序を乱し**、**公務の円滑な運営を阻害すること**になります。

○問2の事例の場合、教職課程の必修事項である教育実習での指導を受けるという意味で、**立場的に弱い教育実習生に対するセクハラに類する言動を行うことは決して許されないこと**です。

◇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)地位を利用し、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、わいせつな言辭、性的な内容の電話・手紙・電子メールの送付等を繰り返した教職員		○	○	
(3)(2)の場合において、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、わいせつな言辭等の性的言動を行った教職員			○	○
※ パワーハラスメント(パワハラ)も、上記(2)～(4)に準じて処分を行う。				

➡ 次のページへ

■ ハラスメントについて知っておくべきこと

職場でのハラスメントには、**セクシュアルハラスメント(セクハラ)**、**パワーハラスメント(パワハラ)**、**妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント**などが挙げられ、態様等によっては、**信用失墜行為**などに該当し、**懲戒処分の対象**となります。

○**セクハラ**とは、**他の者を不快にさせる性的な言動等**を言い、セクハラにあたるか否かについては**相手の判断(受け取り方)**が重要となります。

○**パワハラ**とは、**職場での上下関係などを利用して行う強制や嫌がらせ**を言い、性別に関わらず起こるものであり、**本人が自覚しないまま加害者となる場合**もあります。

○**妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント**とは、**妊娠、出産、又はそれによる症状により勤務することができないことや、妊娠、出産、育児及び介護に関する制度等を利用したことによる嫌がらせ**があります。

➡ 次のページへ

(問3) 次の事例では教職員は、懲戒の対象となるでしょうか。

公立中学校の30代の男性教諭は、忘年会で後輩の男性教諭の生徒指導などの個人的な失敗談について、ランキング形式で予想させるゲームをした。被害を受けた男性教諭は、その後、約2週間、精神的な苦痛で中学校を休んだ。忘年会には校長を含む20人以上が出席していた。



① 対象となる



② 対象とならない

対象となる

- パワハラとは、「職場での上下関係などを利用して行う強制や嫌がらせ」を言い、苦痛に感じるか否かには個人差があります。
- 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ります。
- 相手との良好な人間関係ができていれば、この程度のことはパワハラにあたらないと勝手に思い込んではいけません。
- 問3の事例の場合は、管理監督者の校長も処分の対象となります。

◇「徳島県教職員のハラスメント防止等に関する要綱及び指針等」について

令和元年6月に、パワーハラスメントを含め、ハラスメント防止に関する改正法が公布され、本年6月1日より施行となりました。

徳島県教育委員会では改正法に基づき「徳島県教職員のハラスメント防止等に関する要綱及び指針等」を作成し、本年4月1日に施行としました。

この要綱及び指針等に基づき、各所属においては、各自がハラスメントに対する理解を深めるとともに、研修等の充実により、教職員のハラスメントの根絶に向けた取組をお願いいたします。

【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

■ ハラスメント根絶のため、私たちに求められること

○ハラスメントの主な原因は、相手の人格を尊重するという気持ちの欠如です。

職場の仲間を尊重し、気持ちを理解することでハラスメントの発生を防止します。

○最初はハラスメントの自覚がなくても、相手が嫌がっていることが、分かった場合には、直ちにその行為を取り止め、繰り返さないようにしなければなりません。

■ 被害にあったときは、はっきりと意思を伝えましょう

○ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。

「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。

○我慢したり、無視したりすると事態をさらに悪化させてしまうかもしれません。

問題を解決していくことが、悩んでいる他の人を救うことにも繋がります。

○ハラスメントをしている場面を目撃した際は、目をそらさずに注意しましょう。

◇「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

(問4) 次の事例において教職員は、懲戒の対象となるでしょうか。

公立高校の男子バスケットボール部顧問の40代の男性教諭は、練習試合などでプレーをミスした複数の部員に至近距離からボールを投げつけたり、作戦ボードを投げつけたりした。さらに、「学校を辞めろ」「おまえは病気だ、病院に行け」などの暴言を吐き、1人が一時登校できない状態になった。教諭は「チームを強くしなければいけないプレッシャーがあった」と話している。

➡ ① 対象となる

➡ ② 対象とならない

対象となる

○体罰は**子どもの心と身体を傷つけるもの**であり、**法律で禁止**されています。

〔児童、生徒等の懲戒〕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により、児童、生徒及び学生に懲戒を与えることができる。ただし、**体罰を加えることはできない**。

○体罰による指導により、**正常な倫理観**を養うことはできません。そのような指導は、むしろ児童生徒に、**力による解決への志向を助長**させ、**いじめや暴力行為**などの土壌を生じさせることとなります。また、**肉体的苦痛を与える懲戒**はもちろん、**心を傷つける「言葉の暴力」**も、**指導の場から根絶**させなければなりません。

◇体罰等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)体罰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傷害を負わせた教職員	○	○		
(2)体罰により児童生徒に傷害を負わせた教職員		○	○	○
(3)児童生徒に上記以外の体罰をした教職員			○	○
(4)侮蔑的な言動により児童生徒に著しい精神的苦痛を負わせた場合	体罰の量定に準じて取り扱う			

➡ [次のページへ](#)

■ 体罰の主な要因

- 児童生徒の**人格を尊重する意識に欠ける**。
- 暴力を容認する考え**がある。
- 指導法が**独善的で、自信過剰**になっている。
- 同僚等の**助言を聞く姿勢に欠ける**。
- 部活動で**勝利至上主義**になり、指導の熱心さが理解されていると**過信**している。
- 児童生徒との**人間関係が確立せず**、指導が**心に届いていない**。

■ 体罰の防止のために

- 体罰から生じる問題点を認識する。
 - ・体罰は**肉体的、精神的な苦痛**だけでなく、**心の傷として、心の成長を阻害**する。
 - ・体罰を受けた児童生徒だけでなく、**周りの児童生徒の心にも影響**を及ぼす。
 - ・体罰は**教職員はもとより教育全体に対する信頼を失う**。
- 最近の子どもの**心理・行動様式の変化、考え方の多様化**を踏まえた生徒指導の在り方について理解を深める。
- 生徒指導に際して、**子どもに話す機会を十分与える**など、**多面的な視点での子どもの理解**に努める。

➡ [次のページへ](#)

(問5) 次の事例において教職員は、懲戒の対象となるでしょうか。

公立中学校の40代の男性教諭は、保護者面談で知った生徒のプライバシーに関する情報について、その生徒のことだと分かる表現で、ソーシャルメディアの個人のインスタグラムに投稿した。



① 対象となる



② 対象とならない

対象となる

- 児童生徒や保護者から知り得た**守秘義務のある情報を発信**したことは、**個人情報の流失**にあたります。
- ソーシャルメディアは、一度発信した情報を完全に削除することが困難であり、**不用意な発言が意図しない問題を引き起こす**ことがあります。
- ソーシャルメディアの利用においては、**公私の別を明確**にする必要があります。
私的な利用に学校での出来事や児童生徒の**個人情報を投稿してはいけません**。
- 勤務時間内**に、個人のインスタグラム等へ、画像を撮影して投稿した場合は、**地方公務員法第35条「職務に専念する義務」**の違反にあたります。

◇個人情報の盗難紛失又は流失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
過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流失させ、公務の運用に支障を生じさせた教職員			○	○



次のページへ

■ ソーシャルメディアの利用における留意点

教職員として気をつけること

- 私的利用においても、教職員であることを自覚し、責任を持つ。
- 特定の児童生徒や保護者とのSNS上のつながりを控える。
- 児童生徒や保護者の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。

一般的なソーシャルメディアの利用について

- 法令や条例、モラル、マナー等の遵守及びサービス提供側が定めた決まりを守る。
- 発言が、自己や他者の将来に重大な影響を及ぼしかねないことに留意する。
- 匿名でも、次の内容の発信はしない。

- ・誹謗中傷や差別発言
- ・他者の著作権や肖像権、プライバシーを侵害する情報
- ・虚偽の情報や事実かどうか分からない情報への同調や拡散



◇ 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」

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ましたのでご活用ください。

【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

今回の研修は、「事例から学ぶ」をテーマとし、それぞれの事例に対する「標準的な処分量定」や「その対応策」、「関連する知識」等を紹介しています。

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ラーニングで得た「知識」を活用し、そして、「意識」を更新し、「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