

教員のコンプライアンス マニュアル

～ より良い学校づくりのために～

平成 30 年 3 月

神奈川県教育委員会

はじめに

無限の可能性を秘めている子どもたち。

教員という職業には、子どもたち一人ひとりを直接育み、その成長を間近に見ながら、幸福で充実した生涯と豊かな人生を実現してもらい、そんな人づくりに大きく貢献できるという魅力があります。

「教育は人なり」とよくいわれますが、これは、今後の国際社会を担っていく子どもたちの育成が、まさに本県の教員一人ひとりの姿勢にかかっていることにほかなりません。

言い換えれば、日々の教員一人ひとりの行動は、子どもたちの人格形成に大きな影響を及ぼし、その成長は、教員一人ひとりを映す「鏡」ともなります。

こうしたことから、子どもたちが安心して通い学ぶことのできるより良い学校づくりには、何より教員一人ひとりの力が欠かせず、教員への県民の期待はますます高まっています。

しかし、多くの教員が子ども達への愛情と教育への信念を持ち、教育活動に励んでいる中、わいせつ行為や大麻所持・使用など、人として教育公務員として、決してあってはならない不祥事が発生しています。

自らが育む子どもたちに対し、こうした法令等に抵触した行為を行うことは、子どもたちにはもちろんのこと、社会に対し、また教員という職業に対する背信行為です。

さらに、自らの不適切な行為は、被害生徒とその家族はもとより、自らの家族の一生を変え、職場の同僚をはじめ本県全教員の信頼を裏切り、本県の教育に対する信頼を失墜させることとなります。

こうした事の重大性から、神奈川県教育委員会では、再び子どもたちを悲しませ、県民の皆様の信頼を裏切ることのないよう、新たに教員に特化した「コンプライアンスマニュアル」を作成しました。

このマニュアルには、教員に求められる法令遵守の内容をはじめ、意識すべき姿勢、学校現場で実際に起きた不祥事の経緯や加害教員の心境に至るまで、具体的に記載してあります。

このマニュアルを題材に、全ての教員がこれまでの行動を改めて検証する機会とし、教員一人ひとりが日々の教育活動に自信を持って取り組む礎となるよう、職場研修等の機会で十分に活用されることを願います。不祥事根絶に共に取り組んでいきましょう。

目次

1	教員の基本使命	3
2	教員のコンプライアンス	3
3	教員に求められる基本姿勢	4
(1)	人権の尊重	4
(2)	法令遵守・信用失墜行為の禁止	5
(3)	自己啓発や能力開発	6
(4)	地域社会の一員としての自覚	6
4	教員に求められる行動とは(あなたならどうするか)	8
(1)	わいせつ行為・セクシュアル・ハラスメント等の禁止	8
(2)	体罰禁止等	12
(3)	個人情報紛失、漏えい防止	15
(4)	服務規律の遵守	18
(5)	交通事故防止・交通法規の遵守	23
5	懲戒処分の指針等について	26
(1)	懲戒処分の指針	26
(2)	懲戒処分とは	29
6	県職員の行動指針	31
7	県職員等内部通報制度について	32
8	過去の具体的な事例から学ぶ(平成30年度版)	34

1 教員の基本使命

教育は、子ども一人ひとりが幸福で充実した生涯を実現するよう支援していくものです。こうした教育を担うのが教員という職であり、一人の教員が、子どもの未来に与える影響力はとて大きく、その果たす役割は重要であるとともに、「人を育てる」という魅力のある職業です。

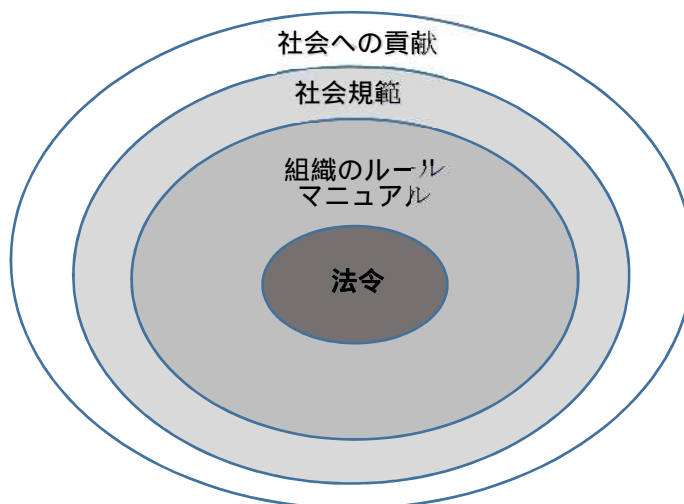
そして、今日のように教育を取り巻く環境や社会全体の動きが急激かつ複雑に変化する中、教員は、学校教育をはじめとする教育活動の充実・向上を目指すとともに、学校が、地域に根ざし、地域から信頼・支持されるように、常に児童・生徒、保護者、地域住民の目線で考え、教育活動を推進することが大切です。

2 教員のコンプライアンス

コンプライアンスとは、狭い意味では、「法令遵守」ですが、法令だけにとどまらず、社会規範やルールまで含めて遵守しながら、教育活動を行っていくことが求められています。

また、神奈川県職員行動指針の1つとして「地域社会の一員としての自覚を持って行動します。」があります。自治会などの地域住民の福祉の向上を図る活動やボランティア活動などの活動を通じて住民としての生活感覚を磨き、県民ニーズを直接理解することにつながります。そして、教員も公務員であり全体の奉仕者であるとの認識を高め、県民目線で教育活動を考える機会となれば、教育活動の向上に大いに資するものと考えられます。地域社会の一員としての自覚を持って行動することが求められているのです。

<コンプライアンスのイメージ>



3 教員に求められる基本姿勢

教員は、教科指導や生徒指導を通じて、子ども一人ひとりが、幸福で充実した生涯、すなわち、豊かな自己実現を支えていくという魅力ある職業であります。その職責を十分に果たすためには、児童・生徒、保護者、地域住民などからの信頼がなくてはなりません。そこで、職責を果たすために教員には、基本的姿勢として、次のようなことが求められています。

- (1) 人権の尊重
- (2) 法令遵守・信用失墜行為の禁止
- (3) 自己啓発や能力開発
- (4) 地域社会の一員としての自覚

(1) 人権の尊重

・ 全ての人の人権を尊重する

人権は、国を越え、万人が守り、尊重していくものです。本県では、人権がすべての人に保障される地域社会の実現を目指し、「かながわ人権施策推進指針」(以下「人権指針」という。)を策定して人権施策の総合的な取組を進めています。

教員は、職務の遂行にあたっては、常に人権指針の基本理念に基づき、人権を取り巻く状況も敏感に把握しながら、人権尊重の視点に立って職務を遂行しなければなりません。

教員は、児童・生徒の人権を守るとともに、児童・生徒一人ひとりが、人権尊重の理念である、「自分の大切さとともに、他の人の大切さを認めること」を理解するとともに、それが具体的な態度や行動に現れるようになるよう、全ての教育活動を通じて人権教育を行うことが求められています。

求められる行動

常日ごろから人権感覚を磨き、基本的人権の尊重の視点をもって、人権に十分配慮して職務に取り組むことが必要です。

常に全体の奉仕者として人権指針の基本理念にのっとり、職務を遂行することとし、次の点に留意して、教育活動に取り組んでください。

- ・ 常に人権尊重の視点に立って行動する。
- ・ 人権問題を自分自身の問題として考える。
- ・ 常に職務や研修を通して人権感覚を磨く。
- ・ 個人情報保護と情報管理を適切に行う。
- ・ 人権課題についての状況を把握し、適切に対応する。

(例えば、平成28年に施行した、いわゆる障害者差別解消法に基づく障害のある人に対する合理的配慮を行うなど)

(2) 法令遵守・信用失墜行為の禁止

- ・法令をはじめ社会規範ルールを守る
- ・信用失墜行為や教員全体の不名誉となる行為は行わない

教員は、公務員として職務に関連して行われようと、公務外で行われようと、ひとしく「その職の信用を傷つけ」または「職員の職全体の不名誉となる」ような行為である信用失墜行為を行ってはなりません。

さらに、教員は、児童・生徒の前に立ち教育活動を行う教育公務員として、一般の公務員よりも一段と高い倫理と法令遵守が求められており、一人の不祥事は、教員全体に対する信頼を失墜することになるのです。

○ しかし、実際には、毎年、不祥事が後を絶たないのが現実です。

具体的には、職務に関連したわいせつ行為、体罰、横領、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどがあり、職務外では、飲酒運転、傷害、暴行、窃盗などの刑法事案のほか、青少年保護育成条例違反、迷惑行為防止条例違反といった行為も、繰り返し発生しており、こうした行為は、教員に対する信頼を著しく失墜させるものです。

こうした行為は、地方公務員法による懲戒事由に当たる（法第 29 条）ほか、刑事責任を問われることもあります。

求められる行動

勤務時間の内外を問わず、常に教員としての自覚を持ち、収賄、横領、傷害、暴行等の刑法上の犯罪行為や青少年保護育成条例違反、迷惑防止条例違反等、職の信用を傷つけ、教員全体の不名誉となるような行為を決して行わない。

また、児童・生徒への対応にあたってはもちろんのこと、県民対応や職員相互間を含め、いかなる場合でもセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを行わない。

- ・ 教員としての自覚と使命感、常に全体の奉仕者であるという意識を持って行動すること。
- ・ 現実にかきた信用失墜行為のケースについても他人事と受け止めるのではなく、自らを厳しく律するとともに、日ごろから教員相互で注意し合うこと。
- ・ わいせつ行為等の犯罪は、いかなる場合も絶対に許されないことを十分認識して行動すること。

(3) 自己啓発や能力開発

自己啓発や能力開発に、積極的に取り組むこと

教員としての能力と人間としての魅力を向上させて、教育活動の課題に的確に対応するため、常に、問題意識を持ち、日ごろから、幅広い知識や専門性を養うよう自己啓発や研修を通じて能力開発に積極的に取り組んでください。

求められる行動

- ・ 業務上必要な知識等は、OJT*を通じて、習得してください。
OJTとはon-the-job trainingの略。職場にいる職員を職務遂行の過程で訓練すること。
- ・ キャリア開発に向けて自己啓発や能力開発については、自らが積極的かつ計画的に取り組んでください。
- ・ 様々な機会・場を活用して自らの可能性にチャレンジしてください。

(4) 地域社会の一員としての自覚

地域社会の一員としての自覚を持って行動する

私たちが暮らす地域社会には、自治会、町内会、青少年健全育成会、PTA、子供会、消防団など様々な組織があり、それぞれの地域の活性化やまちづくり、青少年育成、防災など、地域住民の福祉の向上を図る活動を行っています。私たちは、公務員としてはもとより、地域社会の一員としてこうした活動に協力することも必要です。

このような地域における活動は、強制的に行われるものではありませんが、これらを通して住民としての生活感覚を磨くとともに、県民ニーズを直接理解し、教員も公務員として全体の奉仕者であるという認識を高め、教育行政を県民目線で考える機会となるなど、教育活動や教育行政の向上に大いに資するものと考えられます。

求められる行動

自発的に社会貢献活動に参加することは、自分のネットワークや視野を広げるだけではなく、児童・生徒、保護者等の生活感覚や県民ニーズを理解するうえでも、大切な機会となります。

様々な機会を利用して、地域社会の一員として、地域における様々な活動に参加し、幅広い視野とバランス感覚を養い、児童・生徒、保護者など県民ニーズにこたえられるよう教育活動に活かしていくことが必要です。

例えば

- ・ 障害者、高齢者の日常生活を支援する支え合い活動
- ・ 青少年の健全育成やまちづくり、文化・スポーツ振興等の地域活動
- ・ 社会福祉施設等におけるボランティア活動
- ・ 地震、噴火、津波等で被災した地域の被災者への援助活動
- ・ 海岸清掃、森林の手入れ、落書き消しなどの環境保全、美化活動

4 教員に求められる行動とは（あなたならどうするか）

（1）わいせつ行為・セクシュアル・ハラスメント等の禁止

児童・生徒との不適切な関係、立場を利用した不適切な行為（わいせつ行為）、児童・生徒等を傷つけるような性的言動（セクシュアル・ハラスメント）等を絶対に行わない。
私的な児童・生徒とのソーシャルネットワーク（以下「SNS」という。LINE、メール等）は禁止です。

不祥事の内容は、様々ありますが、中でも、児童・生徒に対するわいせつ行為は、自分が教えている子どもたちを裏切る行為であり、「教師」という職業そのものに対する背信行為です。

児童・生徒に対するわいせつ行為の防止のためには、教員としての自覚と、児童・生徒との適切な距離感を持った指導・対応が必要です。

特に、自校の児童・生徒へのわいせつ行為等の不適切な事案の多くが、児童・生徒とのSNS（LINE・メール等）や電話でのやりとりがきっかけとなっています。 そもそも、児童・生徒との私的なSNSは禁止です。

また、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントは、職員間でもあってはなりません。

📎 < 求められる行動 > 📎

- 全般 -

『必要のない写真等撮影禁止』公務上の必要もなく、児童・生徒の写真や動画を撮影しない。

『児童・生徒を自家用車に乗せない』緊急時を除いて、管理職の許可がないまま、児童・生徒を自家用車に乗せない。

『児童・生徒指導は複数で』児童・生徒の指導に当たっては、複数の教員で対応することを基本とし、やむを得ず一人で対応する場合は、閉じた空間ではなく、他の教員の目が届く場所で対応する。

『準備室を密室にしない』教科準備室内で、これまで、教員による生徒等に対する不祥事が多発したことを踏まえ、準備室のガラスにはポスターなどは貼らず、中が見えるようにする。

- 携帯電話など -

『連絡先は許可を得て』児童・生徒に対する教育指導の目的で、携帯電話番号・電子メールアドレス（以下「連絡先」という。）を収集する必要がある場合は、校長の許可を得て、本人、保護者に目的を伝え、必ず文書により承諾を得る。

『連絡先の登録は許可が必要』校務上必要と認められ、児童・生徒の連絡先を教職員が使用する端末（校務用、個人用を問わず）に登録する場合は、「個人情報等持ち出し許可願」により必ず許可を得て、パスワードを設定し、ロックをかける。

『連絡先取得は最小限』児童・生徒の連絡先を収集する必要がある場合で、部活動の連絡先などは、その代表者の連絡先だけの収集に止め、用件の伝達は代表者のみに対して行う旨を徹底する。

『業務用個人メールを使う』児童・生徒への連絡に、電子メールを用いる必要がある場合は、業務用個人メールを用いる。

『私的連絡の絶対禁止』児童・生徒への業務以外の私的な通信・通話は絶対に行わない。

『教員との連絡ルールの説明』全校集会などの機会を捉え、教職員への私的な通話や通信は絶対に行わない等、教員との適切な連絡方法について、児童・生徒への説明を徹底する。

- ハラスメント防止 -

『自らの言動を見直す心がけ』「性別により決め付けた発言をしていないか。」「これは、セクハラにつながるのではないか。」「高圧的な発言をしたり、無理な行動を押し付けたりしていないか。」「人権への配慮に欠いた発言をしていないか。」など、自らの言動について常に見直し、日頃から児童・生徒との信頼関係づくりとともに、児童・生徒一人ひとりを大切にしたい言動に心がける。

セクシュアル・ハラスメントに該当する行為の具体的な例

児童・生徒や職員の肩や髪・背中などを触ったり、必要以上に身体や顔を近づける。

部活動で生徒にマッサージをさせたり、生徒をマッサージする。

児童・生徒や職員との会話中、相手の容貌、体型、年齢などを話題にしたり、性的なからかいや冗談を言う。

児童・生徒や職員に対して「男として」「女らしく」など性別によって決めつけた発言や、個人の特性や資質に関係なく性別による役割分担をする。

「男のくせに根性がない」とか「女の子なんだから・・・」などと言う。

男女交際の程度や性的な経験などについて尋ねる。

カラオケでのデュエットや酒席でのお酌などを強要する。

パワー・ハラスメントに該当する行為の具体的な例

他の同僚や児童・生徒等にも聞こえるように一方的に罵倒するなど言葉で威圧する。

「馬鹿につける薬はない」などと児童・生徒や同僚等の人格を否定するような発言をする。

「どうなってもいいんだな」や「レギュラーになれないぞ」などと成績や処遇をちらつかせて従わせる。

気に入らない人に対して、あいさつされても無視したり仲間はずれにしたりする。

必要な知識や情報を故意に知らせず、その知識や情報を持たない相手を自分に服従させる。

👉 < 過去の事例 > 👈

事例 1

(不祥事の発端) 教諭は、生徒から進路のことで相談を受け、学校の指導に反して、自分の電話番号を教えて、困ったら連絡するよう話し、その後、SNSでやり取りを行うようになった。

☞ 教諭は、被害生徒に対し、自宅でわいせつ行為を行うなどしたため、懲戒処分を受けた。[懲戒免職]

事例 2

(不祥事の発端) 教諭は、生徒と話をしていた際、学校の指導に反して、生徒に連絡先を教え、その後、SNS(LINE)でやり取りを行うようになった。

☞ 教諭は、生徒に対し、深夜、不適切な内容の画像やメッセージを送信したため、懲戒処分を受けた。[停職6月]

事例 3

(不祥事の発端) 教諭は、授業の補習の日程調整のため、補習を受ける生徒に学校の指導に反し、自分の携帯電話番号とメールアドレスを教えた。

☞ 教諭は、生徒を複数回抱擁し、また、口にキスをし、服の上から胸を触ったため、懲戒処分を受けた。[懲戒免職]

事例 4

(不祥事の発端) 教諭は、学校の指導に反して、生徒とSNSのIDを交換し、私的なやり取りを行った。

☞ 教諭は、生徒を相談室で抱きしめたり、教科準備室、自家用車、市内の休憩施設において、キスを計15回、わいせつ行為を12回行い、懲戒処分を受けた。[懲戒免職]

📎📎📎 参考情報 📎📎📎

🌀 わいせつ・セクハラ事例の発端

過去の事例にあるとおり自校生徒へのわいせつ・セクハラ行為の事案は、携帯

電話やスマートフォンでSNSを使って生徒と連絡を取り合っている中で不適切な行為に及んだという事例が多くなっています。わいせつ・セクハラの発端は、大半がSNSということをし、認識しておくことが大切です。

< 関係通知や啓発資料 >

「児童・生徒の携帯電話番号・電子メールアドレスの適切な収集及び連絡方法について」（平成28年4月26日 高校教育課長、特別支援教育課長）

不祥事防止職員啓発点検資料 Vol.76 「STOP！ザ・セクシュアル・ハラスメント」

不祥事防止職員啓発資料 Vol.17 「セクシュアル・ハラスメント防止」

「ハラスメントのない職場づくりのために」（平成29年3月 教育委員会総務室、行政部教職員人事課）

(2) 体罰禁止等

児童・生徒に対する体罰、不適切な指導、行き過ぎた指導、暴言等を行わない。

体罰は、学校教育法に違反する行為であるのみならず、児童・生徒の心身に深刻な悪影響を与え、力による解決を助長し、いじめや暴力などの土壌を生む恐れのある行為であり、いかなる場合でも決して許されるものではありません。

📎 < 求められる行動 > 📎

- 全般 -

『計画的な研修の実施』各学校においては、「体罰防止ガイドライン」(平成25年7月 神奈川県教育委員会作成)を積極的に活用し、校長のリーダーシップのもと、計画的に校内研修を実施する。

『体罰・懲戒等の正しい理解』校内研修を実施し、どのような行為が体罰に当たるのか正しく理解する。体罰と懲戒、正当な行為を理解する。

『組織的な指導の徹底』管理職は、指導困難な児童・生徒の対応を特定の教員が抱え込んだりすることのないよう、組織的な指導を徹底する。

『指導力向上』教員は、たとえ指導上の困難があったとしても、決して体罰によることなく、児童・生徒の理解のもと適切な指導ができるよう、日頃より指導力の向上に努める。

- 職場環境 -

『積極的な報告・相談』指導で困難を抱えた場合や、周囲に体罰と受け取られかねない指導を見かけた場合は、積極的に管理職や他の教員に報告・相談する。

『相談のできる職場環境』日頃より教員同士、管理職との指導上の悩みや相談ができる職場環境を整える。

『他のクラスへの関心』隣のクラスの様子や他のクラスの児童・生徒の言動に対して関心を持ち、気になる点について当該教職員に確認したり、管理職に相談したりすることのできる職場環境を整える。

『安心して学べる環境確保』児童・生徒の暴力行為等に対しては、毅然とした姿勢で教職員一体となって対応し、児童・生徒が安心して学べる環境を確保する。

- 部活動 -

『管理職は部活動指導の状況を把握』管理職は部活動顧問に全てを委ねることなく、部活動指導の状況の把握に努め、時には活動場所に足を運び、生徒たちに声をかけたり指導の様子を見たりしながら、適切に教育活動が行われる

よう、指導監督に努める。

『部活動の正しい認識』部活動は学校教育の一環として、成績や結果を残すことのみならず、教育活動として逸脱することなく適切に実施する。

『部活動の正しい指導の認識』部活動本来の意義や目的を再確認し、体罰を厳しい指導として正当化することは誤りであるという認識を徹底する。

📁 < 過去の事例 > 📁

事例 1

(誤った認識) 学級指導や生活指導の場面で「正しいことならば」「成長させるためならば」、部活動指導の場面で「強くするために」という思いが強く、「多少、手や足を出すのはあたりまえだ」という誤った認識を持っていた。

☞ 体罰は、教員としては行ってはいけないことと認識していたが、自分の中に「こうあって欲しい」という思いが強くあり、手を出してしまった。

事例 2

(誤った認識)「保護者から手を挙げてよいと言われたから」「多少叩く程度の厳しい指導をした方が、指導した後に児童・生徒がしっかりするようになる」と誤った認識を持っていた。

☞ 保護者から「手を出してもいいから厳しく指導して、しっかりとした人間に育ててもらいたい」と言われ、生徒もついてきてくれたので体罰をした。

事例 3

(感情の抑制) 体罰はいけないと認識し、実践していたが、「信頼している児童・生徒から暴言を浴びせられた」「不意打ちにあい、痛い思いをした」等により、自分の感情を抑えることができなかった。

☞ 体罰は絶対にいけない行為と思っていたが、児童の態度が悪く、思わずカッとして手を出してしまった。

📁📁📁 参考情報 📁📁📁

🌸 1 アンガーマネジメント

体罰を起こしてしまった教員の中には、「信頼している生徒から暴言を浴びた」「ストレスがたまって精神的に不安定な状況だった」等により自分の感情が抑えられず手を出してしまったという事例が多くあります。カッとなったときに、「大丈夫、いま、自分の感情をコントロール出来ている」と自分自身に言い聞かせたり、深呼吸をしたりするなど、怒りのコントロール方法を持っていることが体罰防止に有効です。

🌸 2 懲戒と体罰の区別等について

教員が児童・生徒に対して行った懲戒行為が体罰に当たるかどうかは、次の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断します。

この際、単に、懲戒行為をした教職員や懲戒行為を受けた児童・生徒及び保護者の主観のみで判断せず、諸条件を客観的に考慮して判断します。

[諸条件]・当該児童・生徒の年齢、健康、心身の発達状況

・当該行為が行われた場所的及び時間的環境、懲戒の態様等

により、その懲戒の内容が身体的性質のもの、すなわち、身体に対する侵害を内容とするもの（殴る、蹴る等）、児童・生徒に肉体的苦痛を与えるようなもの（正座・直立等特定の姿勢を長時間にわたって保持させる等）に当たると判断された場合は体罰に該当します。

< 関係通知や啓発資料 >

「体罰防止ガイドライン」(平成 25 年 7 月 神奈川県教育委員会)

「体罰根絶に向けた取組の徹底について」(平成 25 年 8 月 30 日 教育長)

「体罰の禁止及び児童・生徒理解に基づく指導の徹底について」(平成 25 年 3 月 29 日 教育長)

「教職員の体罰防止に向けた取組について」(平成 24 年 9 月 4 日 小中学校人事課長)

不祥事防止職員啓発点検資料 Vol.79「体罰防止・人権に配慮した指導について」

(3) 個人情報の紛失、漏えい防止

児童・生徒等の個人情報をルールに従って適切に収集、管理し、紛失、漏えい防止に取り組まなければならない。

学校現場では、児童・生徒に関する個人情報を数多く取り扱っていますが、その個人情報を漏えい、紛失すれば、児童・生徒及び保護者等からの学校や神奈川県教育に対する信頼を大きく失墜させることとなります。

個人情報の漏えい等防止については、各学校については不祥事防止課題の一つとして取り組み、また、教員一人ひとりが鋭意努めているところです。

しかし、残念ながら、毎年、個人情報の漏えい等の事故が発生しています。個人情報の漏えい等の多くは、個人情報を取り扱う際の基本的なルールを守っていれば防ぐことができたものばかりです。日頃の自分の行動を確認し、ルールを厳守することが大切です。

📎 < 求められる行動 > 📎

- 個人情報の収集 - (一部再掲)

『連絡先は許可を得て』児童・生徒に対する教育指導の目的で、携帯電話番号・電子メールアドレス(以下「連絡先」という。)を収集する必要がある場合は、校長の許可を得て、本人、保護者に目的を伝え、文書により承諾を得る。

『登録名は注意』許可を得て、児童・生徒の連絡先を端末に登録する場合は、個人が特定されないように工夫する。

『連絡先取得は最小限』児童・生徒の連絡先を収集する必要がある場合で、部活動の連絡などは、その代表者の連絡先だけの収集に止め、用件の伝達は代表者のみに対して行う旨を徹底する。

『教員との連絡ルールの説明』全校集会などの機会を捉え、教職員への私的な通話や通信は絶対に行わない等、教員との適切な連絡方法について、児童・生徒への説明を徹底する。

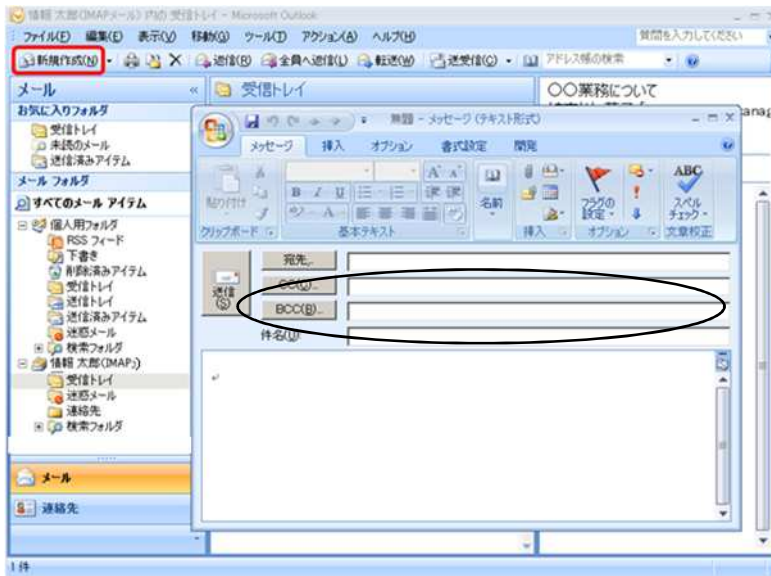
- 個人情報の利用 -

『私的連絡の絶対禁止』児童・生徒への業務以外の私的な通話や通信を絶対に行わない。

『業務用個人メールを使う』児童・生徒への連絡に、電子メールを用いる必要がある場合は、業務用個人メール(****@pen-kanagawa.ed.jp)を使用する。(メッセージアプリ等及び私的メールアドレスは使用しない。)

『送信の際は、複数確認を』ファクシミリ又は電子メールの送信の際、必ず、複数人で相手方番号等を確認する。

『一斉送信はB C C』電子メールで一斉送信をする際は、宛先の入力に必ず「B C C」欄*を使用する。



* 「BCC」とは、ブラインドカーボンコピーの略で、メールを複数の送信先に送るときに使います。

宛先やCC欄に複数のアドレス（名前）を指定した場合、受信メールの宛先欄等にこれらのアドレス（名前）が全て表示されます。互いに面識のない県民などにメールを一斉送信する場合、個人情報保護の観点からBCCを使うようにします。

- 個人情報の管理・持出し -

『持ち出しは管理職の許可を』紙文書やUSBメモリ等の媒体にかかわらず、個人情報を校外に持ち出すことは、原則禁止。

学校で定められたルールに従い、事前に管理職の許可を得る。

『端末への登録も許可を』業務上必要と認められ、児童・生徒の連絡先を教員が使用する端末（校務用、個人用を問わず）に登録する場合は、「個人情報等持ち出し許可願」により必ず許可を得る。

『持ち出しの際は身につけて』持ち出した個人情報を入れたカバン等は、電車の網棚や自家用車の中に置いたりせず、常に身につける。

『教務手帳は所定の場所に』教務手帳は、学校のルールに従って、施錠できる所定の書棚やキャビネットに保管し、使用後は、必ず元の場所に戻す。

『離席時は、広げたままにせず』個人情報を机の上に広げたまま、席を外さない。

『USBは業務用を』業務で利用するUSBメモリは所属所有のものを使用する。所有・利用するUSBメモリの本数は必要最小限とし、所属で定期的に紛失等がないか本数の確認を行う。

- 個人情報を含む文書の送付 -

『送付の際は、複数人で確認』奨学金関係書類や進路関係書類等の個人情報が含まれる書類を郵送等で送付する際は、宛先と封入物を複数人で確認し、誤送付を防止する。

- 個人情報の廃棄 -

『シュレッダーは確認しながら』不要となった書類をシュレッダーなどにより廃棄する際は、児童・生徒の解答用紙などが誤って混入していないか確認しながら作業をする。

< 過去の事例 >

事例 1

(個人情報紛失) 教諭は、午後、通院のため年次休暇を取得し、受診後、自宅で成績処理作業をしようと考えたが、病院の予約時間が迫っていたので、学校の指導に反して個人情報の持ち出し許可を得ず、教務手帳 1 冊と採点済みの解答用紙 2 枚をリュックサックに入れて校外に持ち出した。

受診後、家族の運転する自家用車に同乗し、飲食店に行き、その後、自家用車で自宅に戻ったところ、後部座席に置いたリュックサックが紛失していた。

事例 2

(個人情報紛失) 教諭は、授業で欠席して返却できなかった生徒 1 名分の答案を自席の机の上に置いた後、別の作業を行った。その際に出た不要な書類を答案の上に重ねて置いてしまい、答案も一緒にシュレッダーにかけてしまった。

事例 3

(個人情報漏えい) 入学料免除関係書類を発送する際、内容物の確認を行っている途中で緊急の業務が入り作業を中断した。「途中で何度か確認していたので大丈夫」と思い、最終確認を十分に行わないまま、生徒(保護者) 2 名に対し、誤った内容物を送付した。

事例 4

(個人情報漏えい) 生徒の個人情報が記載されている資料を、本来、裁断処理すべきところ、誤って再利用箱に投入したため、他の教員が気付かず裏面を使ってコピーし他の生徒に配付した。

事例 5

(個人情報紛失) 教諭は、金曜日の授業終了後、教務手帳を自席の引き出しに入れた(無施錠)。月曜日に引き出しを開けたところ、教務手帳がないことに気付き、校内を探したが発見できなかった。

< 関係通知や啓発資料 >

教育委員会不祥事防止職員啓発資料 vol.15 「個人情報の取扱い」

教育委員会不祥事防止職員啓発資料 vol.26 「個人情報の取扱い」

教育委員会不祥事防止職員啓発資料 vol.34 「個人情報の取扱い」

教育委員会不祥事防止職員啓発・点検資料 vol.71 「個人情報の取扱い」

個人情報の取扱いに関するチェックポイント(平成 30 年 3 月作成)

「定期試験の答案に係る誤廃棄等の防止の徹底について」(平成 29 年 5 月 23 日付通知 高校教育課長)

「県立学校における個人情報の適切な管理の徹底について」(平成 28 年 3 月 30 日付通知 高校教育課長)

「県立特別支援学校における個人情報の適切な管理の徹底について」(平成 28 年 3 月 30 日付通知 特別支援教育課長)

(4) 服務規律の遵守

職務に専念し、服務規律を遵守する。

職務の遂行に当たっては、地方公務員法（以下「地公法」という。）及び教育公務員特別法（以下「教特法」という。）などの服務規律（法令、条例、規則等）を遵守するとともに、上司の指示に基づき、全力を挙げてこれに取り組む必要があります。

服務とは、公務員の職務を遂行する場合や、公務員の身分を持つことにより課せられる様々な義務や規律の総称です。地公法第 30 条で根本基準を規定した上で、具体的な内容として、地公法第 32 条から第 38 条までに 7 つの義務及び規律を定めています。なお、7 つの義務及び規律には、職務遂行に当たり、その勤務時間内に課された義務である「職務上の義務」と、公務員としての身分を保有している限り遵守しなければならない「身分上の義務」があります。

< 職務上の義務 >

法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地公法第 32 条）

職務に専念する義務（地公法第 35 条）

< 身分上の義務 >

信用失墜行為の禁止（地公法第 33 条）

秘密を守る義務（地公法第 34 条）

政治的行為の制限（教特法第 18 条、地公法第 36 条）

争議行為等の禁止（地公法第 37 条）

営利企業への従事等の制限（地公法第 38 条）

📎 < 求められる行動 > 📎

- 職務専念義務 -

すべての公務員には、勤務時間中の職務専念義務が課されている。教員の勤務時間は、月曜日から金曜日までの 5 日において、1 日につき 7 時間 45 分が原則であり、勤務時間の割振は校長が定めることになっている。この勤務時間中、全力を挙げて課せられた職務の遂行に専念することは、公務員として最も基本的な義務。

ただし、職務に専念する義務は、法律又は条例に特別の定めがある場合に限り、例外的に免除される。

ア 勤務時間中の行為

【勤務時間】『休暇申請は事前に』勤務時間中は、職務に専念する義務があるため、職員は、勤務時間終了前に退勤する場合は、年次休暇を取得する等、事前に管理職への届出等を行う必要がある。

【勤務時間】『勤務時間中の私的なインターネットの禁止』勤務時間中は職務

に専念する義務があるため、教員は、インターネットを利用して、株式取引や買物関連サイトに接続し、取引を行うなど、職務と関係のない私的な行為は行ってはならない。

【勤務時間】『勤務時間の割振りは適正に明示』管理職は、4週間ごとの勤務時間の割振りを対象教員に明示する場合には、当該割振りを適用する4週間前までに勤務表により明示する。やむを得ない事由により勤務時間の割振りを変更する場合は、当該勤務表の勤務開始日の前日までに変更した勤務表を対象職員に明示する。

イ 休暇等の申請手続

【休暇】『有因休暇の取得に対しては確認を』年次休暇以外の休暇は有因休暇と呼ばれ、使用目的に制限がある。

このため、職員は有因休暇を取得する場合には、「勤務をしないことを明らかにする書面」を提出し、管理職は、きちんと確認する必要がある。

例えば、忌引休暇の取得にあたっては、会葬礼状等による事実の確認や、療養休暇の取得にあたっては、医師の診断書の提出する必要がある(ただし、療養休暇のうち、1週間以内で完治する軽微な傷病に限り、診療機関の領収書をもって診断書に代えることができる)。

ウ 職務専念義務の免除の申請

【職専免の承認】『職専免の手続を適正に』校長以外の教員が、県高等学校体育連盟、県高等学校文化連盟、県高等学校PTA連合会、県高等学校野球連盟などの事務等に従事する場合、教員免許更新講習を受講する場合は、職務専念義務免除の対象となり、校長が承認を行うが、教員は管理職に対し必要な申請手続を行う必要がある。

【研修】『教特法第22条第2項の研修は適正に確認を』管理職は、教員の教特法第22条第2項に基づく研修の受講について、職務専念義務免除を承認する場合、事前の研修計画書や研修後の報告書の提出等により、研修内容の把握・確認を行う。

- 営利企業への従事等の制限 -

公務員の営利企業への従事等は、職務に専念する義務に影響を及ぼし、また、職務の公正な執行を妨げるおそれがあるため、原則として禁止されている。

したがって、勤務時間の内外を問わず、アルバイトなどに従事することはできない。

また、教科書その他の書籍等の執筆活動を行おうとする場合については、営利企業従事の許可等を受ける必要がある。

ただし、教育公務員は、教特法第17条により本務の遂行に支障がないと認められる(県教委の承認)ときには、教育に関する他の事業又は事務に従事すること(教育に関する兼職・兼業)ができる。

【営利企業従事】『教科書等の執筆は手続きを』教員が、教科書等の執筆活動

について、費用弁済を超える金額を受領する場合は、営利企業への従事等の許可の対象となるため、県立学校職員服務規程第9条による手続を行う必要がある。

【兼業・兼職】『大学の非常勤講師は手続きを』大学の非常勤講師などの兼業・兼職については、校長を通して所管所属への申請手続を行う必要がある。

- 政治的行為の制限 -

一般の地方公務員は、地公法第36条により、当該職員の属する地方公共団体の区域における政治的行為が制限されている。

他方、教育公務員は、政治的行為の制限について、教特法第18条により、国家公務員の例によるとされている。これは、教育に携わるという教育公務員の特殊性による。

上記に加えて、公職選挙法では、教員(上記の教育公務員に加え、一般職・特別職の非常勤講師も含まれる)の選挙運動の禁止が規定されている。

選挙運動の禁止及び政治的行為の制限に違反する行為の例

特定の政党の構成員となるよう勧誘運動をする。

特定の政党や候補者などを支持し又は反対するために書かれた新聞、雑誌、ピラ等を回覧する。

P T A等の会合の席上で、特定の候補者への投票を依頼する。

政党の機関紙等を発行・編集・配布する。

学校における児童・生徒及び保護者に対する面接指導の際、自分の支持する政党や候補者の名を挙げる。

特定の政党や候補者を推薦する保護者あての文書を児童・生徒に持ち帰らせる。

政治的目的をもって、公職の選挙の投票において、投票するように又はしないように勧誘運動する。

選挙用ポスターを貼って回る。

政治的目的のために署名運動を企画し、これに積極的に参与する。

集会等で不特定多数の者に政治的目的を有する意見を述べる。

- 信用失墜行為の禁止 -

学校現場においては、児童・生徒や保護者の信頼なくしては職務を遂行することができない。様々な義務や規律の中で、特に、信用失墜行為の禁止が重要となる。教員は、職務とは関係のない個人的行為に対しても高いモラルが求められており、勤務時間の内外を問わず、全体の奉仕者たるにふさわしくない行為をしてはならない。

横領、傷害、暴行、窃盗等の刑法上の犯罪行為や青少年保護育成条例違反、迷惑防止条例違反、麻薬取締法違反、大麻取締法違反等、勤務時間の内外を問わず、常に教育公務員としての自覚を持ち、職の信用を傷つけ、教員全体の不名誉

となるような行為を決して行わない。

県民対応に当たってはもちろんのこと、教職員相互間を含めセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどいかなるハラスメントも行わない。

勤務時間中はもとより、勤務時間外においても学校のパソコン等の機器を使って、インターネットを利用して、株取引を行うなど私的な行為は行わない。

- その他 -

【通勤届】『通勤方法の変更は届出を』教員は、実態に即した経路、方法に基づき届出し、勤務の実情に変更があった場合には、本人が速やかに変更の届出をする。

㊦ < 過去の事例 > ㊦

事例 1

(政治的中立性への疑念) 県内の公立小学校において、教員が特定の国会議員のあいさつ文が掲載された職員団体機関誌を児童に誤配布し、自宅に持ち帰らせた。

☞ 意図的に配布したものではなかったが、結果として、学校全体の政治的中立性を疑わしめることになった。

事例 2

(勤務時間) 管理職は、登校指導のため、教諭に 30 分繰り上げのずれ勤務を割り振ったところ、「今日は早く帰れないので、後日、30 分早く退勤したい」という申し出を受け、休暇届等の手続なく、後日、正規の勤務時間終了の時刻の 30 分前に退勤することを認めた。

☞ この事例の場合、教員は、本来の勤務時間に勤務していないことから、欠勤となる。

管理職は、やむを得ない事由により勤務時間の割振りを変更する場合は、当初の割振りのかかる勤務表の勤務開始日の前日までに、変更した割振りにかかる勤務表を対象職員に明示する必要がある。

事例 3

(勤務時間) 授業終了後の午後 4 時頃、何ら手続をすることなく退勤し、自宅近くのスーパーで食品等の買い物をした。

☞ 勤務時間終了前に退勤する場合は、年次休暇等を取得する等、事前に管理職への届出等が必要である。

この事例の場合、職務専念義務に違反した時間は、欠勤時間とみなされ、給与返還を求められることになる。

事例 4

(兼職・兼業) 知人に頼まれ、勤務時間外に予備校の講師をして報酬を得た。県教委の承認を得ずに、定時制の教員が、勤務時間外の午前中、他県の学校の非常勤講師として勤務した。

☞ 兼職・兼業や営利企業に従事等をする場合には、教育委員会の承認や許可が必要であり、許可等なく行った場合は処分を受ける場合がある。

「勤務時間外だから」とか「これくらいならいいだろう」と軽い気持ちで始めたことが、思わぬ重大な結果につながることから、十分な注意が必要である。

事例5

(通勤手当) 通勤手当を電車・バス利用として届出し、定期代を受領していたが、実際は自家用車を利用して通勤していた。

☞ 通勤の実情に変更があった場合には、本人が速やかに変更の届出をしなければならない。変更の届出を怠ったり、虚偽の届出をしたりした場合等は、不適正に受給した額は返還しなければならないと同時に、処分を受ける場合がある。

(5) 交通事故防止・交通法規の遵守

交通法規の遵守に努めるとともに、安全運転を行い、交通違反や交通事故を防止する。特に、飲酒運転は絶対に行わない。

重大な交通事故などを起こすと、民事、刑事及び行政上の責任のほかに、地公法に基づく懲戒処分を受けることがあります。

地公法第 33 条では、信用失墜行為の禁止が規定されており、飲酒運転をした場合には、懲戒処分を受けることになります。

毎年、重大な人身事故を含む交通事故が多数発生していますが、事故には、被害者だけではなく、相手方の家族も存在しており、多くの関係者に影響が及ぶことを十分に認識して、安全運転をしなければなりません。



📎 < 求められる行動 > 📎

- 運転に際しての行動 -

『**運転はゆとりを持って、安全運転**』自動車等（二輪車、自転車を含む。）を運転する時には、譲り合いと思いやりの気持ち、時間と心にゆとりを持って、安全運転を心がける。

『**体調不良・疲労時は運転注意**』出発前には運転前点検を行い、交通ルールを守ることを常に念頭において運転し、体調不良や疲労を感じる時などは、注意力散漫になりがちになるので、自動車の運転は控える。

『**飲むなら、乗るな**』飲酒が予定されている場合は、自動車等を運転して、勤務先や最寄り駅まで行かないようにする。

『**飲酒運転の同乗禁止**』飲酒の席に同席した人が自動車等を運転して来ていないか気を配り、運転する人にはお酒を勧めない。飲酒した人が自動車等を運転して帰るのを止め、飲酒をした人の運転する自動車等には同乗しない。

『**二日酔いの運転注意**』飲酒した翌日でも基準値以上の呼気アルコール濃度が検出されることがあるので、翌日に運転の予定がある場合は、飲酒量に注意する。

『**二輪車、自転車、歩行者に注意**』右折、左折、進路変更、道路への進入、道路から退出する際は、二輪車、自転車及び歩行者に、特に注意を払い、十分に安全を確認する。

㊦ < 過去の事例 > ㊦

事例 1

教諭は、私用で自家用車を運転中、店舗の駐車場に入ろうとした際、道路の中央線付近で一時停止はしたものの、安全確認をすることなく、漫然と発進し右折進行させ、対向車線を走行してきた自動二輪車を驚愕転倒させた。自動二輪車の運転者は近くに設置されたガードパイプに衝突し、亡くなった。

[減給 1月]

事例 2

教諭は、私用で自家用車を運転中、助手席前の床に落ちた携帯電話を拾おうとして、脇見をし、対向車線にはみ出し、対向車線を走行していた自動車と衝突（相手方の自動車全損）し、相手方に骨折等の重傷を負わせた。

[戒告]

事例 3

教諭は、自動二輪車で退勤途中に、待ち合わせに遅れそうだったため、制限速度を超過して運転した結果、速度違反車両の取締りにより、制限速度時速 40km と指定されている道路を時速 72km で走行していたとして、時速 32km を超過した制限速度違反と認定された。

[訓告]

事例 4

教諭は、勤務校の親睦会等で、午後 6 時頃から午後 10 時頃までの間に、飲食店 2 軒で、飲酒し、1 軒目の親睦会の解散時に、管理職から気を付けて帰るようにと声をかけられた。教諭は、最寄り駅に降りた際、体内にアルコールが残っているという感覚はあったものの、大丈夫と思い、その後、最寄り駅から自宅までの帰路、約 25 メートル、原動機付自転車を運転した。

その後、自宅近くで警察の検問を受け、呼気 1 リットル中に 0.15 ミリグラム以上のアルコールが検出され、酒気帯び運転と認定された。

[停職 6 月]

事例 5

教諭は、私用で自家用車を運転中に一時停止標識のある指定場所を、一時停止せず進行し、警察官から呼び止められ、交通違反と認定された。その際、半年前に運転免許証が失効していたことが発覚した。

☞ 免許更新の失念の理由は、転居の際に運転免許証の住所変更手続きをしたと思い込んでいたが、実際は手続きをしていなかったため、更新連絡書が届かなかったというものであった。更新連絡書が届かなかったとしても、免許更新の失念が正当化されるわけではない。

運転する者の責任として、運転免許証だけでなく、自動車検査証、自賠責保険・任意保険などの有効期限にも注意を払う必要がある。

参考情報

1 禁錮以上の判決の結果

死亡事故など重大な交通事故の場合、行政処分の他に刑事事件としても起訴されます。禁錮以上の判決を受ければ、執行猶予が付いても、地公法の規定により失職することになります。失職の場合、懲戒免職と同様に退職金は支給されませんし、教員免許状も失効します。

2 飲酒運転の同乗の結果

飲酒したことを知りながら、その人が運転する自動車等に同乗したり、自動車等で来たことを知りながらその人に飲酒を勧めることも交通法規違反にあたり、懲戒処分の対象になります。

3 重傷事故の被害者

死亡交通事故や重傷交通事故の多くは、被害者が二輪車の運転者や歩行者です。車が途切れたと思い右折したところ、直進してきた二輪車と衝突したケースや、停止している車の横から出てきた歩行者と衝突したケースは、運転者の安全確認が不十分であったり、運転者の見込みで運転したりした結果、重大な人身事故に繋がっています。

4 交通事故を起こしてしまったら

- (1) けが人の救護・ ・ 負傷者を安全な場所に移し、救急車を呼び警察へ連絡します。軽い怪我に見えても病院で診察を受けてもらうようにしましょう。
- (2) 事故車の移動・ ・ 交通渋滞や二重事故防止のため、安全な場所へ移動させましょう。
- (3) 相手方の確認・ ・ 加害事故・被害事故にかかわらず、免許証や身分証明書などで相手方の氏名・住所・勤務先・相手車両のナンバーを確認し、相手方の保険会社、証券番号、契約者、連絡先も確認してください。
- (4) 状況等の確認・ ・ お互いのスピード、停車位置、信号の状況などを忘れないうちにメモしましょう。目撃者がいたら、氏名や連絡先を聞いておきましょう。可能であれば、事故現場や周辺の写真撮影しておきましょう。
- (5) その他の対応・ ・ 対物・対人事故のいずれの場合も、その場で示談にせず、加入している保険会社とよく話し合いましょう。公務中はもちろん、私用中の事故であっても、必ず職場へ報告してください。

トピック <ドライブレコーダーの利用>

最近、自動車事故での事故原因の解明や運転でのトラブルを防ぐためにドライブレコーダーを装備する人が増えています。自動車運転でトラブルを避けるためにもドライブレコーダーは有効です。一度、装備を検討してみてください。

5 懲戒処分 の 指針等について

(1) 懲戒処分 の 指針

神奈川県教育委員会で定めている「懲戒処分 の 指針」は次のとおりです。

「懲戒処分 の 指針」

平成 14 年 10 月 31 日
神奈川県教育委員会
(平成 30 年 3 月 1 日改正)

1 基本事項

本指針は、過去における本県の教職員の不祥事などを参考に、事案の態様毎に懲戒処分 の 程度 の 標準的な目安(以下「標準例」という。)を示したものである。

具体的な処分 の 決定に当たっては、

非違行為の動機、態様及び結果の程度

故意又は過失の程度

児童生徒、保護者、県民及び他の教職員に与えた影響の程度

非違行為を行った教職員の職責の程度

過去の非違行為歴

等のほか、日頃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であり、事案の内容によっては、標準例に示された処分以外の処分として免職等もあり得るところである。また、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 対象となる。

過去に非違行為を行い、懲戒処分 を受けたにもかかわらず、再び非違行為を行った場合は、処分が加重される。

また、部下教職員が非違行為を起こした場合で、その指導監督に適正を欠いていたり、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、又は黙認していた管理監督者は、責任を問われる。

なお、事務局の事務職員等についての具体的な処分 の 決定に当たっては、職務内容等により、他の任命権者の職員との権衡についても考慮する。

2 標準例

(1) 交通事故関係

ア 飲酒運転

酒酔い運転...免職(事故の有無を問わない。)

酒気帯び運転

a 酒気帯び運転による事故...免職

b a 以外...免職又は停職(停職は、前日の飲酒が相当時間経過したにもかかわらず、翌日に残っていた場合などの事案に限定。)

飲酒運転の同乗者等

飲酒運転をしていることを知りながら同乗し、又は運転することを知りながら飲酒を勧めた場合は、免職又は停職とする。

イ 交通事故

ひき逃げ...免職

以外...教職員の過失、相手方の被害程度等に応じて、処分を決定

(2) 不適切な指導等

ア 体罰

児童生徒の怪我が重傷の場合、常習的に行っていた場合、体罰の態様が特に悪質な場合...免職、停職又は減給

以外の場合...体罰の態様、児童生徒の怪我の状況等に応じて、処分を決定

イ 不適切な言動等

児童生徒の心を傷つける言動、児童生徒間のいじめの放置又は助長等の不適切な言動等

児童生徒の被害の程度が重い場合、常習的に行っていた場合、不適切な言動等の態様が特に悪質な場合...免職、停職又は減給

以外の場合...不適切な言動等の態様、児童生徒の被害の状況等に応じて、処分を決定

(3) わいせつ行為等

ア 自校の児童生徒に対するわいせつ行為等

わいせつ行為（同意による行為を含む。）...免職

セクシュアル・ハラスメント...免職又は停職

イ ア以外の者に対するわいせつ行為等

強制わいせつ、児童ポルノの所持・製造等、痴漢、盗撮、のぞき等の法律、条例等に違反するわいせつ行為...免職又は停職

セクシュアル・ハラスメント...停職又は減給

セクシュアル・ハラスメントとは、相手が望まない性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。（神奈川県男女共同参画推進条例第2条）

「STOP! ザ・スクール・セクハラ」（平成12年4月教育委員会発行）、「神奈川県教育委員会の職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する指針」（平成11年4月1日施行）参照

法律、条例等とは、「刑法」、「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」、「軽犯罪法」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「神奈川県青少年保護育成条例」、「神奈川県迷惑行為防止条例」などである。

(4) 一般服務関係

ア 欠勤

1 0日以内の正当な理由がない欠勤...減給又は戒告

1 1日以上20日以内の正当な理由がない欠勤...停職又は減給

2 1日以上正当な理由がない欠勤...免職又は停職

遅刻・早退（正当な理由のない時間単位の欠勤）をした職員は、その時間数、態様等に応じて、処分を決定

イ 無許可兼業等

許可なく兼職又は他の事業等に従事した場合...減給

ウ 職場内秩序びん乱

上司又は同僚に対する暴行・妨害行為により職場の秩序を乱した場合...停職又は減給

上司又は同僚に対する暴言により職場の秩序を乱した場合...減給又は戒告

エ 秘密漏えい

故意に職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に支障を生じさせた場合...免職、停職又は減給

- オ 個人情報の流出等
職務上収集した重要な個人情報を、相応の注意義務を怠って流出又は紛失した場合...減給又は戒告
- カ 収賄
賄賂の收受...免職
- キ コンピュータの不適正利用
インターネットを利用した商取引、業務に関連のないインターネット情報の閲覧等、職場のコンピュータを職務以外の目的で使用した場合...停職、減給又は戒告
コンピュータシステム又は情報資産を故意に損壊、改ざん又は情報を漏えいした場合...免職、停職又は減給
- ク 公文書又は私文書の偽造・変造
行使の目的で、職務に関する公文書若しくは権利、義務若しくは事実証明に関する私文書を偽造又は変造した場合...免職、停職、減給又は戒告
- ケ 不適正な業務執行
虚偽の説明や隠蔽等の故意又は重大な過失により事務処理を怠った場合...停職、減給又は戒告
- (5) 公金等の取扱い
 - ア 横領
公金等の横領...免職
 - イ 給与等の不正受給
故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給料、諸手当等を不正に受給した場合...停職又は減給
 - ウ 不適正な公金等の処理
公金等の流用など不適正な公金等の処理...減給又は戒告
- (6) 公務外非行
 - ア 傷害
人の身体を傷害...免職、停職又は減給
 - イ 暴行
けんか等による暴行...減給又は戒告
 - ウ 横領
自己の占有する他人の物（公金及び公の財産を除く。）の横領...免職又は停職
遺失物等占有を離れた他人の物の横領...減給又は戒告
 - エ 窃盗
他人の財物を窃取...免職又は停職
 - オ 詐欺・恐喝
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場合...免職又は停職
 - カ 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用
麻薬・覚せい剤等を所持又は使用...免職
 - キ 器物損壊
他人の物を故意に損壊...減給又は戒告

(2) 懲戒処分とは

ア 懲戒処分の根拠

< 地方公務員法 >

第 29 条 職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは第五十七条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
- 三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

イ 懲戒処分の種類

地方公務員法には、懲戒処分の種類として、次の 4 種類が挙げられている。

免職	職員の身分を失う。
停職	期間は 1 日以上 6 月以下。その間は職務に従事させず、いかなる給与も支給されない。
減給	6 月以下の期間、給料(教職調整額を含む。)の月額額の 10 分の 1 以下に相当する額を給与から減額する。
戒告	職員の服務義務違反の責任を確認するとともに、その将来を戒めるもの。

* この他に、法律上の処分ではありませんが、「文書訓告」「口頭訓告」等の人事上の措置があります。

ウ 不祥事(懲戒処分)が与える影響

懲戒処分による給与等への影響は、月額給料の一時的な減額等にとどまらず、期末・勤勉手当へも影響します。また、昇給にも影響を及ぼし、最終的には退職手当に影響します。(平成30年3月26日現在)

免職	以後の給料等は一切支給されず、退職手当も原則支給されない。共済年金の支給制限がある。(教員免許状が失効等する。)
停職	停職期間中は、給料、期末・勤勉手当は支給されない。退職手当は勤続期間から停職期間の1/2が除算され、計算される。昇給は通常4号給あがるどころ、停職期間により0～2号給となる。共済年金の支給制限がある。
減給	給料は減額されて支給。勤勉手当の成績率は、通常 83.5/100 が 57.5/100 に低下す。昇給も通常4号給あがるどころ、2～3号給に留まる。
戒告	勤勉手当の成績率は、通常 83.5/100 が 67.5/100 に低下。昇給は3号給。

<懲戒処分の影響>

免職の場合、

退職手当は原則支給されません。

(参考) 県のたより平成25年11月号による、平成24年度の教育職の定年退職・勸奨退職での平均支給額は、2,719万円です。

本人等への影響

懲戒免職の場合は、職を失い、教員免許も失効し、教壇には立てません。

再就職するための面接で、教職員を辞めた理由を聞かれたら、なんと答えればよいか悩みます。再就職先は、なかなか決まりません。

収入がなくなると、ローンなどの支払いに苦慮します。自宅が差し押さえられるかもしれません。家族からの信頼も失われます。近所の人たちとも、処分以前と同様に付き合うことは難しくなります。

配偶者

自分の責任ではありませんが、職場や近所づきあい、親戚づきあいに支障が出てくるかもしれません。様々な負担が重なると、婚姻関係が破綻するかもしれません。

扶養している子

学校で噂が立つかもしれません。そのような状況に置かれた子どもの気持ちを考えると、いたたまれない気持ちになり、家族の絆も影響を受けます。

勤務校

学校と生徒や保護者、地域との信頼関係が崩れます。関係を修復するのに、多大な努力が必要となります。これまでスムーズに運んでいたことも、一から丁寧な対応を求められ、膨大な労力と時間がかかります。

停職の場合、

その期間中は給与が支給されませんので、6か月の停職ですと給料、期末・勤勉手当を併せて約305万円が支給されません。(県のたより平成25年11月号による教職員の平均給料額348,026円)

昇給にも影響し、例えば2級48号の教員(30歳)が、4号給あがると給料月額が10,300円アップしますが、1号給だけの場合は2,500円しかアップしないので、月額で7,800円の差が生じます。この影響が定年まで(29年)続いた場合、給料・期末勤勉手当を合わせて約377万円少なくなります。

また、退職手当は退職日の給料月額により算定されるので、退職日の給料額が低くなれば、退職手当の額もその分減ります。生涯賃金の減少は、年金支給額にも影響します。

- * これらは、行政上の処分による影響だけです。この他に「刑事上の責任」を問われたり、被害者が「民事上の責任」を問い、損害賠償請求の裁判を起こすこともあります。裁判が長期化し、精神的な負担が続くこともあります。この他、当然、社会的・道義的な責任も問われます。

6 県職員の行動指針

県立学校の教員も県職員なので、「神奈川県職員行動指針」の対象となっており、まず、県職員として、この指針にそった行動が求められています。

「神奈川県職員行動指針」

私たちの姿勢

- 1 前例にとらわれず、自ら行動し、新たな課題に挑戦します。
- 2 県民との対話を大切にします。
- 3 すべての人の人権を尊重します。
- 4 明るく、生き活きとした職場づくりを推進します。
- 5 地域社会の一員としての自覚を持って行動します。
- 6 職務に専念し、服務規律を遵守します。

私たちの実践

- 7 自己啓発や能力開発に取り組みます。
- 8 男女共同参画の理念に基づき行動します。
- 9 個人情報保護と情報セキュリティを徹底します。
- 10 不当、不正な要求に対し、毅然として対応します。
- 11 日常点検や相互チェックを行い、事故・不祥事を未然に防止します。
- 12 日常の業務や生活のあらゆる場面で、環境への配慮を実践します。

私たちの規律

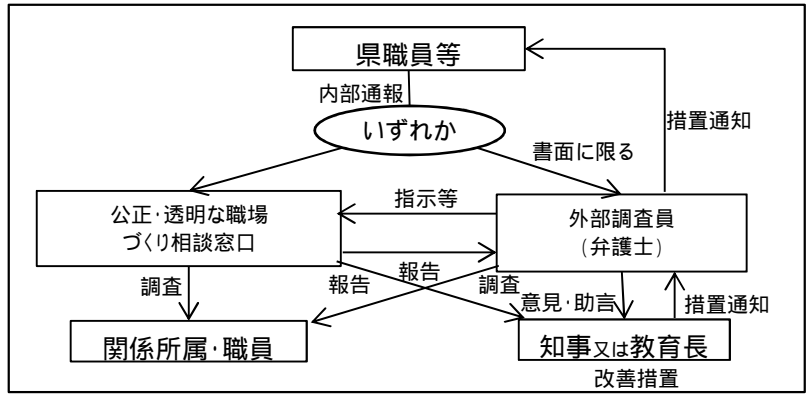
- 13 信用失墜行為や職員全体の不名誉となる行為を行いません。
- 14 常に公私の別を明らかにし、県民の疑惑や不信を招く行為を行いません。
- 15 職務上知り得た秘密を漏らしません。
- 16 交通法規を遵守し、飲酒運転を行いません。
- 17 政治的中立性を堅持し、地位を利用して選挙運動を行いません。
- 18 許可なくアルバイト等に従事して、報酬など金品を受け取りません。

管理監督者の役割

- 19 職員の能力を活かし、働きやすい職場環境を整備するとともに、総労働時間の短縮に向けた取組を行います。
- 20 常に適切な業務管理に努めるとともに、自ら職員の範となるよう行動し、職員の倫理の保持及び公正な職務の遂行を指導します。

7 県職員等内部通報制度について

内部通報制度は、職員の職務の遂行に関して法令違反や職務上の義務違反等があった場合に、職員が公正で透明な職場づくり相談窓口や外部調査員(弁護士)に通報できる制度です。



(通報者の保護)
 正当な内部通報者は、通報したことにより、県からいかなる不利益な取扱いも受けません。また、名前は秘匿されます。不利益な取扱いを受けた場合は、外部調査員に申し出ることができ、外部調査員は、調査のうえ、県に必要な意見・助言を行います。

通報できる者
 県職員のほか、県で働く人なども通報できます。

県職員(退職者、非常勤職員、日々雇用職員を含みます。警察職員を除く。)
 県への派遣労働者
 指定管理者として県の公の施設の管理業務に従事する者
 県の委託業務に従事する者
 行政実務研修員

通報できる行為
 県職員の職務に係る法令違反等が通報対象です。

県職員(警察職員を除く。)の職務の遂行に係る行為で、
 法令等に違反する行為
 職務上の義務に違反し、又は職務を怠る行為
 県民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行
 その他職務の遂行の公正さに対する県民の疑惑や不信を招くような行為

通報者の責務
 通報は事実に基づき誠実に。

通報は、客観的事実に基づき、誠実に行ってください。
 不正目的での通報、自らの勤務条件に係る事項の通報はできません。
 通報者は調査に協力しなければなりません。

通報先
 右のいずれかの窓口
 に通報できます。
 実名を原則とし、匿名
 の場合は、事実を説明
 できる資料が必要です。

外部調査員(書面に限ります。)
 一色秀夫(いっしき ひでお) 弁護士
 〒231-0012 横浜市中区相生町4丁目75番地 JTB・YN馬車道ビル4階
 杉原・須々木法律事務所
 FAX 045-671-9090
 E-mail issniki@sugiharasusuki.gr.jp (業務用パソコンからのメールは避けてください)
 外部調査員が受け付けた通報は、相談窓口へも通報者の氏名が秘匿されます。

公正・透明な職場づくり相談窓口(電話や来所でも通報ができます。)

下記以外の
 通報先

〒231-8588 総務局総務室
 電話 045-201-4315(直通) FAX 045-210-8801(専用)
 E-mail kousei-toumei.39@pref.kanagawa.jp

教育委員
 会に関す
 る通報先

〒231-8588 教育局行政部行政課
 電話 045-664-4228(直通) FAX 045-664-4285(専用)
 E-mail gyosei-kansatu.43@pref.kanagawa.jp

調査
 外部調査員の指示の
 もとに、調査を行います。

受け付けた内部通報は、外部調査員の指示のもとに、公正・透明な職場づくり相談窓口の担当職員が通報者の名前を秘匿の上、必要に応じて関係部局の協力を得て調査します。外部調査員が自ら調査することもあります。通報者に対しては、20日以内に調査開始の有無を通知します。

業務改善
 必要な改善措置を講
 じます。

同様の不祥事が繰り返されることのないよう、通報に至った原因を検証し、改善措置を講じます。
 改善措置の内容は、通報者にも通知されます。

公表

この制度に基づく通報概要については、毎年度その概要を公表しています。

お問い合わせは、045-210-2136 総務局総務室 又は 045-210-8081 教育局行政部行政課 まで

お気軽に御相談ください

相談内容に応じて各相談窓口がお話を伺います。



一人で悩まず、まずは御連絡を！

秘密は厳守します

相談窓口	相談内容	所管所属	連絡先
公正・透明な職場づくり相談窓口 	<ul style="list-style-type: none"> ・パワハラを受けている ・妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けている ・人間関係がうまくいっていない ・事務分担に不満 ・仕事の手順に疑問など 	総務局総務室 (対象：教育委員会以外の職員)	045-201-4315 (直通) FAX:045-210-8801 (専用) e-mail: kousei-toumei.39@pref.kanagawa.jp
		教育局行政課 (対象：教育委員会の職員)	045-664-4228 (直通) FAX:045-664-4285 (専用) e-mail: gyosei-kansatu.43@pref.kanagawa.jp
セクシュアル・ハラスメント相談	職場でのセクシュアル・ハラスメント	総務局職員厚生課 (相談専門の福祉職が対応) (対象：教育委員会以外の職員)	045-201-3126 (直通) e-mail: sekuhara-soudan@pref.kanagawa.jp
		教育局厚生課 (対象：教育委員会の職員)	045-210-8169 (直通) e-mail: k-sekuhara@pref.kanagawa.jp
メンタルヘルス相談	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の人間関係や業務上のストレス ・これによる心身の不調に関する相談 ・部下・復職者・職場リハビリ中の職員等に対する対応方法等 	総務局職員厚生課 (精神科医、保健師が対応)	045-212-1785 (直通)
職員苦情相談窓口	勤務条件その他の人事管理に関する悩みや苦情	人事委員会事務局給与公平課	045-651-3254 (直通) FAX 045-651-3239

ここでは、過去の具体的な事例から不祥事を起した教員の動機や管理職の日頃の指導等について紹介しますので、どのような状況で不祥事が発生するのか考えてみてください。

(1) 女子生徒に対する不祥事

* 事例の概要 *

- ・ A高校のB教諭は、女子生徒1名の電話番号を取得し、私的なやりとりを行った。
- ・ ある日、B教諭は、当該生徒の口にキスを1回し、当該生徒にわいせつ行為を行った。
- ・ また、別のある日、B教諭は、当該生徒にわいせつ行為を行った。
当該生徒の卒業後、B教諭の行為を知った他の教諭が副校長に報告し発覚した。

* 動機等 *

- ・ 「私は、携帯電話、メール、SNS(LINE)で、当該生徒と私的なやり取りを行うようになり、そのうちに当該生徒に好意を覚えた。」
- ・ 「私は、当該生徒をいとおしく思い、携帯電話で「卒業したら付き合おう」と伝えた。」

* 不祥事発覚前の状況 *

- ・ 「職場では、異性との関係で好ましくない噂等はなかった。」

* 日頃の指導等 *

- ・ 「日頃、事故不祥事防止については朝の打合せ、月1回の職員会議、事故防止会議、県教委からの通知及び啓発資料を用いて、指導を行っていた。」
- ・ 「わいせつ行為やセクハラ行為の禁止について、職員会議、事故防止会議で、女子生徒とは教室等で二人きりにならないことなどの指導を行っていた。」

* 発覚後の当該職員的心境 *

- ・ 「今回の事故は、自分の教育公務員としての自覚の欠如が原因と考える。」
- ・ 「私が県教委から教育公務員としての責任を問われ、重い処分を受けることになった場合、真摯に受け止める。」

* 再発防止(校長の見解) *

- ・ 「職員に教育公務員としての自覚を根付かせるよう指導を繰り返して行う。」

【処分内容】

懲戒免職

【懲戒処分の指針】

2(3) わいせつ行為等

ア 自校の児童生徒に対するわいせつ行為等

わいせつ行為(同意による行為を含む)・・・免職

セクシュアル・ハラスメント・・・免職又は停職

(2) 指定薬物の所持等

* 事例の概要 *

- ・ A小学校のB総括教諭は、月に1、2回程度、医療等以外の用途に供するため、指定薬物である亜硝酸イソブチルを含有する液体（通称「ラッシュ」）を使用した。
- ・ B総括教諭は、医療等の用途以外の用途に供するため、インターネットサイトを通じて、中国からラッシュを輸入しようとした。
- ・ B総括教諭は、医療等の用途以外の用途に供するため、自宅に、ラッシュを所持した。
- ・ B総括教諭は、起訴された後も、管理職に事故の報告をしなかった。
B総括教諭は、家宅捜索を受けて自宅にあったラッシュを押収され、関税法及び医薬品医療機器法違反の容疑で在宅起訴された。
B総括教諭が被告人となった本件事案についての刑事裁判の傍聴者から市教委に連絡があり、発覚した。

* 動機等 *

- ・「私は、知り合いから「高揚感を味わえる」とラッシュの使用を勧められた。」
- ・「10年以上前、ラッシュを購入しようとアダルトショップに行ったところ、店頭に陳列してあったため、害がなく大丈夫と甘く考え、購入してラッシュを月に1、2回使用した。」
- ・「法令等で規制された後も、知人の中でラッシュの使用を続けた者がいたので、ラッシュの使用は、交通違反程度の軽度の法令違反で、使用しても逮捕されないだろうと甘い考えを持ち、インターネットサイトを通じて、中国から、ラッシュを輸入した。」
- ・「平成27年5月、ラッシュの残量が少なくなり、当該サイトを通じて、中国からラッシュを輸入しようとした。」

* 不祥事発覚前の状況 *

- ・「B総括教諭の健康診断結果に異常がなく、校内で、不審な言動をすることは、全くなかった。」

* 日頃の指導等 *

- ・「朝の打合せ、毎月の職員会議、事故防止研修会において、市教委、県教委からの啓発資料をもとに指導を行っていた。」
- ・「教育公務員としての自覚について、毎月の職員会議において指導を行い、薬物乱用の禁止について、5、7月の職員会議で指導を行った。」

* 発覚後の当該職員の心境 *

- ・「今回の事故は、自分のラッシュについての認識の甘さ及び月1、2回程度のラッシュの使用なら、社会の迷惑にならず、大きな法令違反にはならないという甘い認識に原因があったと思う。」
- ・「担当学級の児童、卒業生及びその保護者に対し、直接謝罪することができないが、信頼を失うことになり、申し訳ない。」
- ・「総括教諭として、後進を指導する立場でありながら、事故を起こし申し訳ない。」

再発防止（校長の見解）

・「職員の中に教育公務員としての規範意識を根付かせていく。」

【処分内容】

懲戒免職

【懲戒処分の指針】

2(6) 公務外非行

カ 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用...免職

(3) 窃盗

* 事例の概要 *

- ・ A高校のB実習助手は、2日間にわたり、被害者C方の軒下に干してあった女性用下着計2枚を窃取した。また、別の日、被害者D方の軒下に干してあった女性用下着計2枚を窃取した。

B実習助手は、被害者D方に行き、窃盗を行ったところ、巡回中の警察官に職務質問を受け、下着を警察官に提出し、窃盗容疑で緊急逮捕され、警察から校長に連絡があり発覚した。

* 動機等 *

- ・ 「下着を盗むことはいけないこととわかっていたが、下着1枚ぐらいなら問題ないだろうと勝手に思い込み、自分の性的な欲求に負けてしまった。」
- ・ 「下着を掴んだ時、興奮し、高揚感を覚えた。」

* 不祥事発覚前の状況 *

- ・ 「校内で窃盗、セクハラ行為などを起こしたという報告は受けていなかった。」

* 日頃の指導等 *

- ・ 「不祥事研修会等で、県教委からの啓発資料をもとに管理職から指導をしていた。」
- ・ 「今回の事故以前、公務外非行の防止について、不祥事研修会で、学科教科のグループで、参考事例をもとに討議を実施し、教職員に問題点、防止方法を検討させ、事故防止の動機付けを行っていた。」

* 再発防止（校長の見解） *

- ・ 「教職員に具体的な例を提示して、不祥事を起こさない意識を持つよう繰り返し指導を行う。」

* 発覚後の当該職員的心境 *

- ・ 「今回の事故は、自分の性的欲求を抑えられなかったことが原因と考える。」
- ・ 「今回の事故で、生徒、保護者、教職員、県教委の信頼を裏切ることになり、深く反省し、今後、生徒の前に立つことは許されないと考える。」
- ・ 「生徒に、申し訳なく、自分が情けない。」

【処分内容】

懲戒免職

【懲戒処分の指針】

2(6) 公務外非行

工 窃盗

他人の財物を窃取...免職又は停職

(4) 児童買春・児童ポルノ禁止法違反等

* 事例の概要 *

- ・ A中学校のB教諭は、女子3名に対し、18歳に満たない児童であることを知りながら、次の行為を行った。
- ・ Cさんに対し、自家用車内において、当該女子の胸を手で触るなどのわいせつな行為を行い、他の駐車場に駐車した自家用車内において、当該女子に対し、現金の対償を供与する約束をして、わいせつな行為を行い、もって児童買春をした。
- ・ DさんEさんにホテルにおいてわいせつ行為した。
- ・ また、年次休暇の届出を行わずに私用で外出し、計13時間、無断欠勤した。

B教諭は、警察から自家用車及び自宅の搜索を受け、警察署に任意同行した。その際、家族から勤務校に連絡があり、発覚した。

* 動機等 *

- ・「私は、学生限定の匿名チャットアプリを知り、自身のスマートフォンを使って、チャットでやりとりする中で、女子3名と知り合いになった。」

* 不祥事発覚前の状況 *

- ・「不祥事を起こす兆候はなかった。」

* 日頃の指導等 *

- ・「事故防止会議等で、職員に対し、わいせつ行為やセクハラについて、同僚等に迷惑を掛けるだけでなく、生徒、保護者、家族等の信用を失う行為であるため、絶対に行わないようにと指導していた。」

* 再発防止（校長の見解） *

- ・「職員にわいせつ行為等が掲載された新聞記事等を活用し、事故を起こしたらどうなるか具体的に伝え、指導し、再発防止を図る。」

* 発覚後の当該職員の心境 *

- ・「今回の事故は、欲望を抑えられなかった私の心の弱さが原因と考える。」
- ・「被害者及びその保護者に対しては、成長する上で大切な多感な時期に傷付け、申し訳ない。」

【処分内容】

懲戒免職

【懲戒処分の指針】

2(3) わいせつ行為等

イ 自校の児童生徒以外に対するわいせつ行為等

強制わいせつ、児童ポルノの所持・製造等、痴漢、盗撮、のぞき等の法律、条例等に違反するわいせつ行為…免職又は停職
セクシュアル・ハラスメント…停職又は減給

(5) 酒気帯び運転等

* 事例の概要 *

- ・ A中学校のB教諭は、起床したところ、体調が優れなかったため、現任校に連絡を入れ、年次休暇を取得した。
- ・ 同日午後1時頃、B教諭は、早く眠るため、睡眠導入剤を服用し、自宅の寝室の布団に入った。
- ・ その後、B教諭は、自宅で缶チューハイ750ml程度の量の飲酒をした。
- ・ その後、B教諭は、自家用車を運転し、自宅近くのスーパーマーケットに行き、自宅に戻る途中、同日午後2時頃、民家の法面にバックで衝突し、損傷させた。
B教諭は、警察官に現行犯逮捕され、警察から校長に電話があり発覚した。
物損事故は、示談が成立した。

* 動機等 *

- ・ 「体を早く休め、翌日学校に出勤しようという思いもあり、寝ようと思い、睡眠導入剤を服用し、布団に入った。」
- ・ 「買い物のため、自家用車を運転して、自宅近くのスーパーマーケットに行った。」

* 不祥事発生前の状況 *

- ・ 「酔って、他人に迷惑をかけたことはなかった。」

* 日頃の指導等 *

- ・ 「4月の事故防止会議で交通事故防止、交通違反について指導し、また、飲酒運転禁止等について指導していた。」

* 再発防止（市町村教育委員会の見解） *

- ・ 「今後も継続して、飲酒運転禁止について、校長会等を通じ、指導を行い、再発防止を図る。」

* 発覚後の当該職員の心境 *

- ・ 「私は、運動をするなど体調管理に気を付け、再発防止を図る。」
- ・ 「事故後、飲酒を禁止しており、今後も飲酒しない。自家用車を処分しており、今後、運転をしない。」

【処分内容】

停職6月

【懲戒処分の指針】

2 (1) 交通事故関係

ア 飲酒運転

酒酔い運転...免職（事故の有無を問わない。）

酒気帯び運転

a 酒気帯び運転による事故...免職

b a以外...免職又は停職（停職は、前日の飲酒が相当時間経過したにもかかわらず、翌日に残っていた場合などの事案に限定。）

(6) 盗撮

* 事案の概要 *

- ・ A 養護学校の B 教諭は、遊戯施設において、リュックサックに小型ビデオカメラを上向きにして入れ、撮影できるようにした状態で、女性の後方からスカート内に差し向け、盗撮を行った。

B 教諭は、行動を不審に思った男性から呼び止められ、当該リュックを掴まれ、身柄を拘束され、店員に通報され、警察に現行犯逮捕された。
県教委は、警察から連絡を受け、事故が発覚した。

* 動機等 *

- ・「当日は、家族から小言を言われ、落ち込んでいた。」
- ・「ストレスや興味本位で盗撮に及んでしまった。」

* 不祥事発覚前の状況 *

- ・「女性関係や、女子児童・生徒への接し方などについて、気になる点はなく、噂なども聴いたことはなかった。」

* 日頃の指導等 *

- ・「事故防止会議で、管理職から事例をもとに指導を行っていた。」

* 再発防止（校長の見解） *

- ・「これまでのような一方的な事故防止指導ではなく、一人ひとりの意識が見えるような形で、グループ討議を取り入れるなど、改善していきたい。」

* 発覚後の当該職員の心境 *

- ・「今回の事故は、自分自身でストレスを溜め込み、誰にも相談しなかった自分の心の弱さが原因である。」
- ・「私の事故により、同僚、学校、県教委の信用を損ねることになり、申し訳ない。」

【処分内容】

懲戒免職

【懲戒処分の指針】

2 (3) わいせつ行為等

イ 自校の児童生徒以外に対するわいせつ行為等

強制わいせつ、児童ポルノの所持・製造等、痴漢、盗撮、のぞき等の法律、条例等に違反するわいせつ行為…免職又は停職
セクシュアル・ハラスメント…停職又は減給

(7) 組合費の着服等

* 事例の概要 *

- ・ A高校のB職員は、労働組合の活動費を繰り返し着服し、合計金額は、計約100万円にまでにのぼった。

B職員は、組合の役員として在職中、会議の欠席者が出席したことにしてその分の交通費を支出したことにするなど、架空の費用を計上して、組合から定期的に預かっていた金員の一部を着服し、又は、新たに組合に請求し、金員を詐取した。

組合の定期大会で、B職員の不正行為が明らかにされ、組合員が、県教委に情報提供し、発覚した。

B職員は、全額、組合に返金した。

* 動機等 *

- ・「経済的に苦しくなり、組合から預かった現金をガソリン代や高速道路代として使ってしまった。」
- ・「前任校でも、同僚との人間関係がうまくいかず、ストレスを抱え、A高校に異動後も、同僚の職員との折り合いが悪くなり、対人的なストレスがたまるようになった。」

* 不祥事発覚前の状況 *

- ・「B職員がお金に困っているという情報は把握をしていなかったが、時間外手当の要求など、お金への執着心を感じる場面はあった。」
- ・「B職員は、他の職員との関係は良くなかった。」

* 日頃の指導等 *

- ・「日頃、不祥事防止全般について、朝の打ち合わせや不祥事防止会議の際に、具体的な事例を挙げながら職員に注意喚起を行っていた。」

* 再発防止（校長の見解） *

- ・「今回のような公務外非行の再発防止のためには、日常生活の中でごく常識的なことが守れるようにしていくことが、有効だと思う。」

* 発覚後の当該職員の心境 *

- ・「今回の事故の原因は、母親の介護が経済的、精神的な負担となっていたこと及び職場のストレスだと考える。」
- ・「組合や組合員に対し、申し訳ない。」

【処分内容】

停職6月

【懲戒処分の指針】

2(6) 公務外非行

ウ 横領

自己の占有する他人の物(公金及び公の財産除く。)の横領...免職又は停職
遺失物等占有を離れた他人の物の横領...減給又は戒告

エ 窃盗

他人の財物を窃取...免職又は停職

(8) 体罰等

事例の概要

- ・ A中学校のB教諭は、生徒1名に対し、次の体罰及び不適切な発言を行い、これらの一連の行為の中で、当該生徒を負傷させた。
- ・ パソコンに「教師死ね」と入力した当該生徒を指導した際、言い争いになり、「黙れよデブ」「うるせーデブ」と2～3回発言をした。
- ・ B教諭に向かって来て、左手で髪の毛を掴んだ当該生徒に対し、左手で当該生徒の髪の毛を掴んで当該生徒の頭を下に向け机に押さえつけた。
- ・ その後、左手で当該生徒の髪の毛を掴み、右手で当該生徒の腹部を3回殴り、その後、右手拳で当該生徒の顔面を2～3回殴った。
負傷の程度：左鼻の鼻血、右前頭部の瘤

動機等

- ・「当該生徒を殴った理由は、当該生徒の力が強く、髪の毛から手を離すことができず、また、髪の毛を抜かれてはいけないと思い、危険を回避しなければという気持ちである。」

不祥事発生前の状況

- ・「B教諭の生徒指導について、言葉使いが上から目線で強く、教頭等から指導していたが、言葉使いが荒いことを除いて体罰等の噂はなかった。」

日頃の指導等

- ・「職員会議等において、管理職から、職員に対し、県教育委員会及び市教育委員会から配付された通知、資料等を速やかに配付し、指導していた。」
- ・「体罰防止ガイドラインを各職員に配付するとともに、支援教育を推進している学校であるため、生徒に対する指導については、強く指導していた。」

再発防止（校長の見解）

- ・「生徒に対する指導において、子供一人ひとりを見ていくこと、職員の間でしっかり連携していくことである。」

発覚後の当該職員の心境

- ・「今回の体罰について、冷静さを欠いていたことが原因であると思う。」
- ・「県教育委員会及び市教育委員会が体罰禁止に取り組んでいる中、今回の体罰を起こしてしまい深く反省している。」

【処分内容】

減給 10 分の 1 1 月

【懲戒処分の指針】

(2) 不適切な指導等

ア 体罰

児童生徒の怪我が重傷の場合、常習的に行っていた場合、体罰の態様が特に

悪質な場合…免職、停職又は減給

以外の場合…体罰の態様、児童生徒の怪我の状況等に応じて、処分を決定

イ 不適切な言動等

児童生徒の心を傷つける言動、児童生徒間のいじめの放置又は助長等の不適切な言動等

児童生徒の被害の程度が重い場合、常習的に行っていた場合、不適切な言動等の態様が特に悪質な場合…免職、停職又は減給

以外の場合…不適切な言動等の態様、児童生徒の被害の状況等に応じて、処分を決定

(9) 個人情報の一時紛失

* 事例の概要 *

- ・ A小学校のB総括教諭は、長年にわたり、学校の指導に反し、校長の許可を得ず、児童及び保護者の個人情報を私物USBメモリに記録していた。パスワードを設定せずに、使用し、校外に持ち出し、不要になった情報を消去していなかった。また、年度当初、校長に対し、個人情報の持ち出しについて、虚偽の報告を行い、さらに、当該USBメモリを一時紛失した。

* 動機等 *

- ・「手続きをして校務用USBメモリ又は私物のUSBメモリを使うことや、個人情報を持ち出す事もできたが、意識が薄かったとしか言いようがなく、罪悪感はなかった。」
- ・「厳しいことが言われないう時代から自宅で仕事をしており、それがどうしても払拭できず、厳しくなっても意識の整理が出来なかった。」

* 不祥事発生前の状況 *

- ・「B総括教諭が当該USBメモリを持ち出したりしていることは、全く承知していなかった。」

* 日頃の指導等 *

- ・「日頃、事故・不祥事防止について、職員会議の際に、教育方針や、綱紀保持、事故防止の話をしていた。」
- ・「個人情報に関しては、持ち出すことができない文書の方が多いので、それを含め、職員に指導していた。」

* 再発防止（校長の見解） *

- ・「今後は、年度末に情報整理日を設定し、組織的に情報の管理や処分の徹底を行っていく。」

* 発覚後の当該職員の心境 *

- ・「私は、児童及び保護者の個人情報に係る漏えいの意識に甘さがあったところに原因があったと思っており、それに尽きると思う。」
- ・「私は、当該USBメモリに保存されていた個人情報に係る児童及び保護者には大変申し訳ないという気持ちしかない。」

【処分内容】

戒告

【懲戒処分の指針】

(4) 一般服務関係

オ 個人情報の流出等

職務上収集した重要な個人情報を、相応の注意義務を怠って流出又は紛失した場合...減給又は戒告

(10) 個人情報の紛失

* 事例の概要 *

- ・ A 高等学校の B 教諭は、学期末の成績処理の進捗が遅れていた。
- ・ B 教諭は、通院のため、午後年休を取得し、残務を自宅で作業をしようと思っていた。病院の予約時間が迫っていたので、学校の指導に反し、個人情報等校外持ち出し許可を得ずに、教務手帳 1 冊及び採点済みの解答用紙 2 枚をリュックサックに入れ、校外に持ち出した。
- ・ 歯科の治療後、B 教諭は、直ぐに帰宅せず、駅周辺で、家族の運転する自家用車に同乗し、飲食店に行った。自家用車に戻った後、リュックサックを後部座席に置き自宅に戻ったところ、リュックサックがなくなっていた。

* 動機等 *

- ・「病院に急いで行くことを優先し、個人情報等校外持ち出し許可の手続きをしなかった。」

* 不祥事発生前の状況 *

- ・「個人情報等校外持ち出し許可を得ないで、個人情報を持ち出す職員はいなかった。」
- ・「B 教諭は、部活指導の部員の携帯電話番号の取得について、許可を得ていた。」

* 日頃の指導等 *

- ・「個人情報の持ち出しについて、持ち出す際に個人情報等校外持ち出し許可願を提出させ、管理職が現物確認をし、返却時にも管理職が現物確認をしている。」

* 再発防止（校長の見解） *

- ・「職員に対し、個人情報等校外持ち出し許可を徹底させる。」

* 発覚後の当該職員の心境 *

- ・「個人情報の取扱いに関する認識が甘く、病院の予約を優先したことが原因である。」
- ・「再発防止として、学校の指導に従い、個人情報を取扱い、また、成績処理期間の業務には余裕を持つ。」

【処分内容】

戒告

【懲戒処分の指針】

(4) 一般服務関係

オ 個人情報の流出等

職務上収集した重要な個人情報を、相応の注意義務を怠って流出又は紛失した場合...減給又は戒告

(11) 交通事故（死亡事故）

* 事例 1 *

A 教員は、普通乗用自動車を運転し、信号機の設置された交差点を右折進行中、反対方向から直進進行中の普通自動二輪車と衝突し、被害者を負傷させ、現行犯逮捕された。

その後、被害者は、病院に搬送され、死亡が確認された。

* 事例 2 *

B 教員は、普通乗用自動車を運転し、飲食店に右折して入ろうとした際、反対車線を直進してきた普通自動二輪車と衝突し、被害者を負傷させ、現行犯逮捕された。

その後、被害者は、病院に搬送されたが、4日後、亡くなった。

* 事例 3 *

C 教員は、普通乗用自動車を運転し、スーパーの駐車場から道路に右折して出ようとした際、右方向から走行してきた自動二輪車と衝突し、被害者を負傷させ、現行犯逮捕された。

その後、被害者は、病院で死亡が確認された。

【懲戒処分の指針】

2(1) 交通事故

イ 交通事故

ひき逃げ...免職

以外...教職員の過失、相手方の被害程度等に応じて、処分を決定

* 解説 *

- ・ 交通事故を起こすと、公務員の身分上の処分（懲戒処分等）だけでなく、行政処分（免許停止処分等）を受け、刑事処分（懲役・罰金等）を受けることがあります。
- ・ 交通事故や交通違反は、公務外だけでなく、通勤時についても、多くの事故報告がされています。運転の際には、交通法規の遵守に十分留意するとともに、注意力散漫になりがちな、体調不良や疲労を感じる時は、運転を控えましょう。
- ・ なお、交通法規は、自転車についても適用されるので、自転車で走行する際にも注意しましょう。

(12) 政治的行為の制限

* 事例の概要 *

県内の公立小学校において、教員が特定の国会議員のあいさつ文が掲載された職員団体機関誌を児童に誤配付し、自宅に持ち帰らせた。

* 解説 *

教育公務員は、教育基本法において、教育の政治的中立性の原則に基づき、特定の政党の支持又は反対のために政治的活動をすることは禁止されています。

また、教育公務員の職務と責任の特殊性により、教特法において、公立学校の教育公務員の政治的行為の制限は、地方公務員より厳しい国家公務員の例によることとされており、全国的に政治的行為が制限されます。

今回の事例は、意図的に配付したものではありませんでしたが、結果として、学校全体の政治的中立性を疑わしめることになりました。

<参考：教職員が守るべき義務（服務）について>

「服務」には、職務遂行にあたり、その勤務時間内に課された義務である「職務上の義務」と、公務員としての身分を保有している限り遵守しなければならない「身分上の義務」があります。

Point 職務上の義務

法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地公法第 32 条）
職務に専念する義務（地公法第35条）

Point 身分上の義務

信用失墜行為の禁止	（地公法第 33 条）
秘密を守る義務	（地公法第 34 条）
政治的行為の制限	（教特法第 18 条、地公法第 36 条）
争議行為等の禁止	（地公法第 37 条）
営利企業への従事等の制限	（地公法第38条）

ア 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務

職務を遂行するに当たり、法令、条例、規則等に忠実に従わなければなりません。また、権限のある上司が発する職務上の命令にも従う必要があります(ただし、法令等に違反する等の理由で実効不可能な命令は除きます)。

学校においても、教員としての仕事は、すべて最終的には校長が管理し、校長の責任のもとで行われています。業務を進めるにあたっては、法律や条例等に違反しないことに加えて、校長等の上司の職務上の指示に従い、積極的に学校運営に協力していく必要があります。

イ 職務に専念する義務

地公法第 30 条では、「職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない」と定めています。この規定を具体化した義務が職務に専念する義務(職務専念義務)です。公務員として最も基本的な義務といえます。

皆さんの勤務時間は、月曜日から金曜日までの 5 日において、1 日につき 7 時間 45 分が原則です。この勤務時間中、全力を挙げて課せられた職務の遂行に専念しなければなりません。

なお、職務に専念する義務は、法律又は条例に特別の定めがある場合に限り、例外的に免除されます。

ウ 信用失墜行為の禁止

学校現場においては、児童・生徒や保護者の信頼なくしては職務を遂行することはできません。このため、職務と直接関係のない個人的行為に対しても高いモラルが求められており、勤務時間内外を問わず、全体の奉仕者たるにふさわしくない行為をしてはいけません。

エ 秘密を守る義務

教員は、職務上知り得た秘密を漏らすことは禁止されています。特に学校現

場の教員は、生徒の成績をはじめとする様々な個人情報を取り扱う立場にあり、これらの情報がみだりに第三者の目に触れることや外部に漏れることは、あってはならないことです。

なお、この義務は、在職中だけではなく、その職を退いた後にも課せられています。

オ 政治的行為の制限

全体の奉仕者としての性格、行政の中立性と安定性、政治的影響からの職員の保護という3つの観点から求められる政治的中立制を確保することを目的として、地公法第36条に政治的行為の制限を定めています。

ただし、教育公務員の政治的行為の制限は、教特法第18条により、地公法第36条によらず、国家公務員の例によるとされています。これは、教育に携わるといふ教育公務員の特殊性によるものです。

具体的には、一般の地方公務員が、当該職員の属する地方公共団体の区域における政治的行為が制限されていることに比べて、教育公務員は国家公務員と同様、全国的範囲において厳しく制限されています。なお、具体的な国家公務員の例は、人事院規則14-7に定められています。

政治的目的のために職名、職権又はその他の公私の影響力を利用すること

政党その他の政治的団体の役員となること

特定の政党の構成員となるよう勧誘運動をすること

政党の機関紙等を発行・編集・配布すること

政治的目的をもって、公職の選挙の投票において、投票するように又はしないように勧誘運動をすること

政治的目的のために署名運動を企画し、これに積極的に参与すること

集会等で不特定多数の者に政治的目的を有する意見を述べること

詳細は「人事院規則14-7の運用方針」を参照

(人事院規則及び同運用方針とも、人事院のHP

(<http://www.jinji.go.jp/kisoku/ichiran.htm>)で確認できます。)

なお、政治的行為については、人事院規則の他、公職選挙法においても教育者としての地位利用による選挙運動の禁止などの制限を受けます。

カ 争議行為等の禁止

教員は、住民全体の奉仕者として公共の福祉のために勤務するという特殊性に基づき、争議行為をすることは禁止されています。

キ 営利企業への従事等の制限

教員は、職務に専念する義務に影響を及ぼし、また、職務の公正な執行を妨げるおそれがあり、営利企業への従事等は、原則として禁止されています。

したがって、勤務時間の内外を問わず、アルバイトなどに従事することはできません。また、教科書その他の書籍等の執筆活動を行おう等する場合については、営利企業への従事等の許可を受ける必要があります。

ただし、教育公務員は、教特法第17条により本務の遂行に支障がないと認める(県教委の承認)ときには、教育に関する他の職を兼ね、教育に関する他の事業若しくは事務に従事すること(教育に関する兼職・兼業)ができます。