

教職員の非違行為根絶のための研修用資料  
—子どもたちから信頼される教職員であるために—

平成 2 8 年 3 月  
青森県教育委員会

## 目 次

1	基本的な心構え	1
2	個人情報の漏えい	2
3	わいせつ行為	6
4	セクシュアル・ハラスメント	10
5	パワー・ハラスメント	13
6	公金等の不正経理	16
7	体罰	20
	※ 体罰防止のための演習課題（校内研修用）	24
8	交通事故・違反	36
9	飲酒運転	38
	※ 飲酒運転を防止するための方策	42
10	懲戒処分の公表について	49
11	懲戒処分による給与等への影響について	50

## 1 基本的な心構え

公務員は、全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務していることから、一般県民以上に厳しい、高度の行為規範が要求されています。

特に、児童生徒の教育に携わる教育公務員は、他の公務員に比べてもさらに高い倫理観が要求されており、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めることが求められます。

### 【地方公務員の服務にかかる関係法令等】

#### ○ 地方公務員法

(服務の根本基準)

第30条 すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

(法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)

第32条 職員は、その職務を遂行するに当って、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第33条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第34条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合には、任命権者（退職者については、その退職した職又はこれに相当する職に係る任命権者）の許可を受けなければならない。

3 前項の許可は、法律に特別の定がある場合を除く外、拒むことができない。

(職務に専念する義務)

第35条 職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

本県教職員一人ひとりが共通認識を持って非違行為の根絶に取り組むことができるよう、次のとおり、その非違行為を防止するための解説、関係法令等、具体的な事例、並びに防止のためのチェックポイント等を示しました。

校内研修等において、発生の要因や防止のために取るべき対策について、意識を共有し、非違行為の防止に努めてください。

## 2 個人情報の漏えい

個人情報とは、個人に関する情報であって、その情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により、個人を特定することができるものをいいます。

(例) 氏名、生年月日、住所、電話番号、健康状態、病歴、家族状況、職業、年収などの個人に関する情報

### ◆教職員として知っておかなければならないこと

個人情報の収集の制限、利用及び提供の制限、適正管理、職員の義務等については、各市町村の条例で規定されています。

なお、青森県個人情報保護条例では、次のように規定しています。

#### 【青森県個人情報保護条例のポイント】

- ① 適切な収集
  - ・ 個人情報の収集は、その利用目的を明確にして行わなければならない。
  - ・ 利用目的の達成のために必要な範囲を超えて収集してはならない。
- ② 利用及び提供の制限
  - ・ 学校内部であっても、目的以外のために利用してはならない。
  - ・ 学校以外のものに提供してはならない。
- ③ 適正な管理
  - ・ 管理する個人情報については、事務の目的達成に必要な範囲において、正確性を保つよう努めなければならない。
  - ・ 管理する必要がなくなった個人情報については、確実かつ速やかに廃棄し、または消去しなければならない。
- ④ 開示
  - ・ 本人から請求があれば、原則としてすべての個人情報を開示しなければならない。

### ※ 懲戒処分の標準例

区 分	標準処分例
その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員	減給又は戒告
過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせた職員	減給又は戒告

### ※ 民事上の責任

個人情報インターネット上に流出した場合、個人の権利利益を害するおそれがあり、場合によっては不利益を与えられたとして損害賠償を請求されることがあります。

### ※ 刑事上の責任

区 分	刑事処分
地方公務員法第34条第1項又は第2項の規定に違反して秘密を漏らした場合 (地方公務員法第60条第2項)	1年以下の懲役又は3万円以下の罰金

### ◆教職員に求められること

学校には、児童生徒の成績や家庭環境など、重要な情報が数多くあります。これらの情報をみだりに他人に知らせたり、目的外に使用しないということを常に忘れず、取扱いで迷ったり疑問に思ったことは、上司等に相談し、慎重を期すことが必要です。

## 参 考

### ※ 関係法令

#### ○ 地方公務員法

(秘密を守る義務)

第34条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表する場合には、任命権者（退職者については、その退職した職又はこれに相当する職に係る任命権者）の許可を受けなければならない。

#### ○ 青森県個人情報保護条例

(職員等の義務)

第12条 実施機関の職員又は職員であった者は、職務上知り得た個人情報の内容をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に利用してはならない。

### ※ 関係通知文書

#### ○ 学校における個人情報の持ち出し等による漏えい等の防止について

P 7 3

(平成18年5月2日付け青教県第192号通知)

(平成18年4月26日付け青教義第130号通知)

(写) 学校における個人情報の持ち出し等による漏えい等の防止について

(平成18年4月21日付け18文科総第9号文部科学省通知)

## ◆非違行為事例・チェックポイント

### 事例 1

A教諭は、自宅で仕事をしようと、無断で生徒の住所や家族構成など個人情報の入ったUSBメモリを持ち帰り、自宅のパソコンで作業をしていた。

しかし、そのパソコンがウイルスに感染し、生徒の個人情報がインターネット上に流出してしまった。

#### 【解説】

- ① 個人情報が記載された文書・書類やパソコン・電子媒体等は、原則として校外へは持ち出さない。やむを得ず持ち出すときには、校長の許可を得る必要がある。
- ② コンピュータにウイルス対策ソフトを導入し、適時、ウイルス対策ソフトを最新の状態にする必要がある。
- ③ 自分のパソコンから情報が流出するはずがないと思いつまらず、常に、ウイルス等による情報流出の危険性があることを認識し、必要のない情報を削除するなど、万一の場合を考慮した対策が必要である。

### 事例 2

B教諭は、教材を作成するため、校長から許可を得て、生徒のテストの成績等の個人情報を保存したUSBメモリを鞆に入れて帰宅する途中、立ち寄ったスーパーマーケットの駐車場で車上荒らしに遭い、当該USBメモリを盗まれた。

当該USBメモリには、パスワード等による情報セキュリティ対策が行われていなかったことから、その後、インターネットのサイトに生徒の氏名とテストの成績が掲載された。

#### 【解説】

- ① 電子データを持ち出す際は、万一のためパスワード等による情報セキュリティ対策をする必要がある。
- ② 校長の許可を得て持ち出した個人情報が記載された文書等は、取扱いに十分注意する必要がある、寄り道せずに真っ直ぐ帰宅するなど気をつけなければならない。

### 事例 3

C教諭は、学校のホームページの管理を担当しており、卒業生の進路状況のデータをPDFファイルに変換してホームページに掲載する際、本来掲載すべきではない生徒の個別進路データが含まれていることに気付かず掲載した。生徒からの指摘を受け、速やかに削除したが、すでにダウンロードされていたため、インターネット上にデータが流出した。

#### 【解説】

- ① ホームページに掲載するデータを作成・編集する際には、不要な情報をすべて削除する必要がある。
- ② ホームページの更新の際には、複数の職員が掲載データを確認するなど、細心の注意を払って行う必要がある。

#### 事例4

D教諭は、普段から机上の整理をあまりしておらず、担任する学級の児童の個人情報が記載された文書についても、ファイルに保存しないでそのまま自分の机に置いていた。

その後、他の教員が、裏面再利用のために保存している用紙を使って生徒の練習問題を印刷し、テストを行い、そのまま児童に持ち帰らせたところ、ある児童の保護者から、テスト用紙の裏面に個人情報が記載されているという指摘があった。

そこで、学校が確認したところ、D教諭が机上に置いていた文書が、裏面再利用のために保存している用紙の束に紛れ込んでいたことが判明した。

#### 【解説】

- ① 個人情報が記載されている書類については、漏えいしたり、紛失したりすることがないように、机上に置かず、施錠できる引き出し等に片付ける必要がある。
- ② 使用済みの用紙の裏面を再利用する場合は、個人情報等が記載されていないか、きちんと確認する必要がある。

#### 【個人情報漏えい防止のためのチェックポイント】

- 個人情報が記載された文書・書類を外部の人の目に触れる場所に放置しないようにしていますか。
- 個人情報の保管、活用の状況を把握していますか。
- やむを得ず、個人情報が記載された文書・書類やパソコン・電子媒体等を校外へ持ち出すときには、校長の許可を得ていますか。
- 校長の許可を得て持ち出した個人情報が記載された文書等を車内に放置しないようにしていますか。
- コンピュータのOSやソフトウェアを定期的にアップデートし、最新の状態にしていますか。
- コンピュータにウイルス対策ソフトを導入し、適時、ウイルス対策ソフトを最新の状態にしていますか。
- 電子データにはパスワード等による情報のセキュリティ対策をしていますか。
- 不要になったCD-ROM等の電子媒体は、内容を消去した上で物理的に破壊するなど、データの復元ができないように処分していますか。

### 3 わいせつ行為

わいせつ行為とは、強姦、強制わいせつ（13歳以上の者への暴行・脅迫によるわいせつ行為および13歳未満の者へのわいせつ行為）、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）、わいせつ目的を持って体に触ること等をいいます。

#### ◆教職員として知っておかなければならないこと

わいせつ行為は、被害者の尊厳を傷つけ、その心に取り返しのつかない大きな傷を残すなど、人権を著しく侵害する極めて悪質な行為であり、とりわけ、被害者が児童生徒の場合には、児童生徒の安心・安全に学ぶ権利を損ね、その能力を伸ばしていく機会を奪うことにもつながるものです。

#### ※ 懲戒処分の標準例

区 分		標準処分例
児童生徒に対する行為	児童生徒に対して、青森県青少年健全育成条例違反等のわいせつな行為をした職員	免職
公務外非行	18歳未満の者に対して、淫行をした職員	免職
	暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員	免職
	上記以外のわいせつな行為を行った職員	免職、停職又は減給

#### ※ 刑事上の責任

区 分	刑事処分
児童買春をした場合 (通称 児童買春・児童ポルノ法第4条)	5年以下の懲役又は300万円以下の罰金
自己の性的好奇心を満たす目的で、児童ポルノを所持した場合（自己の意思に基づいて所持するに至った者であり、かつ、当該者であることが明らかに認められる者）（通称 児童買春・児童ポルノ法第7条第1項）	1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
青少年に対し、淫行及びわいせつな行為をした場合 (青森県青少年健全育成条例第30条第1項)	2年以下の懲役又は100万円以下の罰金
公然とわいせつ行為を行った場合 (刑法第174条 公然わいせつ)	6月以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料
暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為を行った場合 (刑法第176条 強制わいせつ)	6月以上10年以下の懲役
暴行又は脅迫を用いて女子を姦淫した場合 (刑法第177条 強姦)	3年以上の有期懲役
人の心神喪失若しくは抗拒不能に乗じ、又は心身を喪失させ、若しくは抗拒不能にさせて、わいせつな行為をした場合 (刑法第178条 準強制わいせつ又は準強姦)	6月以上10年以下の懲役

#### ◆教職員に求められること

教職員は、児童生徒の教育をつかさどるといふ崇高な使命を深く自覚し、自らを厳しく律しなければなりません。

わいせつ行為は人として極めて恥ずべき行為であり、とりわけ、児童生徒に対するわいせつ行為は断じて許されないという認識を強く持つことが重要です。



## 参 考

### ※ 関係法令

- 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  
(児童買春、児童ポルノの所持その他児童に対する性的搾取及び性的虐待に係る行為の禁止)  
第3条の2 何人も、児童買春をし、又はみだりに児童ポルノを所持し、若しくは第2条第3項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を視覚により認識することができる方法により描写した情報を記録した電磁的記録を保管することその他児童に対する性的搾取又は性的虐待に係る行為をしてはならない。
  
- 青森県青少年健全育成条例  
(淫行又はわいせつ行為の禁止)  
第22条 何人も、青少年に対し、淫行又はわいせつ行為をしてはならない。  
2 何人も、青少年に対し、淫行又はわいせつ行為を教え、又は見せてはならない。

※ 上記の「青少年」とは、**十八歳未満の者**(婚姻した者を除く。)をいう。

### ※ 関係通知文書

- 教職員の服務規律の確保の徹底について  
(平成13年11月19日付け青教県第843号通知)  
(平成13年11月20日付け青教義第824号通知)

P 6 6

## ◆非違行為事例・チェックポイント

### 事例 1

A教諭は、所属校の中学校3年の女子生徒から、A教諭が担当する教科が不得意であると相談を受け、個別に勉強を教えたことをきっかけに、当該生徒とメールで連絡を取り合うようになり、その後交際するようになった。しばらくして、A教諭は、A教諭の自宅で当該生徒と性交渉を持った。

#### 【解説】

- ① 密室で児童生徒と2人きりで会うことは避け、できる限り複数で指導するようにしなければならない。
- ② 特定の児童生徒と個人的なメールのやり取りが頻繁になると、次第に親密になりやすくなるため、必要以上に個人的な接触を持たないよう注意しなければならない。
- ③ 児童生徒を健全に育成しなければならない教員でありながら、性的関係を持つという行為は自己中心的な行為である。
- ④ このような行動が、児童生徒の心身の成長に及ぼす悪影響を看過している。

### 事例 2

B教諭は、顧問を務める部活動の2泊3日の合宿に引率者として参加した。夜になって、一人で施設内を見回った後、部屋で寝ていた女子生徒の体をわいせつ目的で触った。

#### 【解説】

- ① 教員という立場を利用し、自己中心的な興味本位の悪質な行為である。
- ② 人権感覚に欠け、児童生徒を性的な関心、欲望の対象としている。
- ③ このような行動が、児童生徒の心身の成長に及ぼす悪影響を看過している。
- ④ 修学旅行等の宿泊を伴う引率における児童・生徒の見回りは、複数の教諭で担当する必要がある。

### 事例 3

C教諭は、インターネットの出会い系サイトを通じて知り合った児童が、18歳に満たないことを知りながらみだらな行為を行い、その際、カメラで同児童の姿を撮影した。このことにより、(通称)児童買春・児童ポルノ法違反により逮捕、起訴された。その後の警察の調べで、これ以外にも複数の児童に対してみだらな行為を行い、その際、カメラで被害児童の姿を撮影していたことが分かり、前記の法律及び青少年健全育成条例違反により追起訴された。

#### 【解説】

- ① 児童生徒を健全に育成しなければならない教員でありながら、人権感覚に欠け、児童生徒を性的な関心、欲望の対象としている。
- ② このような行動が、児童生徒の心身の成長に及ぼす悪影響を看過している。

#### 事例 4

D教諭は、忘年会に参加して飲酒した後、自宅に歩いて帰る途中の道路上において、すれ違った女性に対して後方から抱きしめる等の行為を行った。

D教諭は、自分の行動について記憶がなかったが、被害者から被害届が出され、逮捕された。

#### 【解説】

- ① 記憶がないからといって、許されるものではない。
- ② アルコールの摂取により、脳の働きが麻痺し、注意力、判断力などが低下することを自覚し、飲みすぎに注意する必要がある。

#### 【わいせつ行為防止のためのチェックポイント】

- 児童生徒、保護者の反応を敏感に察知するとともに、児童・生徒、保護者が教職員に対して気軽に意思表示できる環境がありますか。
- 教職員がお互いのコミュニケーションを積極的に図れる職場環境がありますか。
- 密室での児童生徒への指導は一人で行わず、できる限り複数で行うようにしていますか。
- 修学旅行等の宿泊を伴う引率における児童生徒の見回りは、複数の教諭で担当し、終了後に責任者に報告する体制になっていますか。
- 宿泊を伴う引率業務の際、夜に飲酒をしてから接していませんか。
- 児童生徒と個人的なメールの送受信をしていませんか。

## 4 セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは、同僚職員、児童生徒等の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場以外における性的な言動を指します。

### ◆教職員として知っておかなければならないこと

セクハラになり得る言動は様々であり、不快かどうかは受け手の主観によるものですので、自分自身はセクハラに該当しないと思っていなくても、受け手が不快に感じればセクハラになります。

### ※ セクハラの実例

- ① 性的な内容の発言
  - ア スリーサイズを訊くなど身体的特徴を話題にすること。
  - イ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
  - ウ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
  - エ 性的な経験や性生活について質問すること。
  - オ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。
- ② 性的な行動関係
  - ア ヌードポスター等を職場に掲げること。
  - イ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
  - ウ 身体を執拗に眺め回すこと。
  - エ 食事やデートにしつこく誘うこと。
  - オ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・電子メールを送ること。
  - カ 身体に不必要に接触すること。
  - キ 浴室や更衣室等をのぞき見ること。
  - ク 性的な関係を強要すること。

### ※ 懲戒処分の標準例

区 分	標準処分例
暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の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若しくはわいせつな行為をした職員	免職又は停職
相手の意に反することを認識の上で、 <u>わいせつな言辞等の性的な言動</u> <sup>(注)</sup> を繰り返した職員 ※この場合において、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したとき	停職又は減給 ※ 免職又は停職
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な言動を行った職員	減給又は戒告
児童生徒に対して、わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した職員	免職、停職又は減給
児童生徒に対して、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員	停職、減給又は戒告

(注) わいせつな言辞等の性的な言動：わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動

### ※ 民事上の責任

精神的苦痛を与えたとして、慰謝料を請求される場合もあります。

## ◆教職員に求められること

教職員は、児童生徒の教育をつかさどるという崇高な使命を深く自覚し、自らを厳しく律するとともに、セクハラについての「問題意識」を持ち続け、自らの言動がセクハラに該当しないかどうか注意する必要があります。

また、以下のことについても、常に心に留めておく必要があります。

- ① 教職員一人ひとりが、お互いを尊重し合うことが大切です。
- ② 教職員同士のコミュニケーションを大切にしましょう。
- ③ セクシュアル・ハラスメントを見聞きした教職員は、加害者に注意を促したり、被害者に声をかけて信頼できる人に相談するよう助言したり、自らが相談に乗ってあげたりしましょう。

## 参 考

### ※ 関係法令

#### ○ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

### ※ 関係通知文書

#### ○ セクシュアル・ハラスメントの防止等について

(平成11年3月10日付け青教学第1311号通知)

P 5 8

## ◆非違行為事例・チェックポイント

### 事例 1

A教諭（男性）は、普段からよく冗談を言ったり、若い教員をからかったりすることがあった。特に、今年度赴任してきたB教諭（女性）に対して、「まだ結婚しないの。付き合っている人はいるの。」とか、「今日は彼氏とデート？」などしつこく言ったため、B教諭は精神的に不安定になり、管理職に相談した。

### 事例 2

C教諭（男性）は、所属校の会合で飲酒をした際、普段よく雑談をしているD教諭（女性）に性的な冗談を何度か言った。D教諭はその言葉が嫌でたまらず、教頭に相談した。

### 事例 3

E教諭（男性）は、授業中に、生徒の肩を触ったり、手を握ったりすることがあった。  
E教諭が、進路指導室で女子生徒との進路相談を行っている際にも、生徒の肩を触ったり頭をなでたりし、当該女子生徒は強い不快感と嫌悪感を感じ、他の女性教諭に訴えた。

### 【解説】

- ① 性に関する考え方や感じ方は、個人差や男女差があるということを認識する必要がある。
- ② 児童生徒は、拒否できなかったり、嫌だと意思表示できなかったりする場面が多いことを認識する必要がある。
- ③ 親しさの表現が言動の真の動機であったとしても、場合によっては本人の意図とは関係なく、セクシュアル・ハラスメントになってしまうこともあることを認識する必要がある。

### 【セクシュアル・ハラスメント防止のためのチェックポイント】

- 教職員一人ひとりが、身近な言動を見直し、互いの言動について指摘し合えるような雰囲気や人間関係がありますか。
- 教職員一人ひとりが、お互いを働く仲間として尊重し合っていますか。
- 飲酒の席だからと不適切な言動を容認する風潮はありませんか。
- 性に関する受け止め方に個人差や男女差があるということを認識し、この程度なら相手も問題にしないだろうという憶測をしていませんか。
- 不快に感じるかどうかは、個人差があるという認識はありますか。
- 児童生徒は、拒否できなかったり、嫌だと意思表示できなかったりする場面が多いということを認識していますか。
- セクシュアル・ハラスメントに関する所属相談員が設置されていますか。

## 5 パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント（パワハラ）について、法令上の定義はありませんが、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告（平成24年1月。以下「報告」という。）では、パワハラ概念について「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と整理しています。

### ◆教職員として知っておかなければならないこと

パワハラが発生すると、個人同士のトラブルという問題だけでなく、職場の秩序を乱し、正常な業務運営を妨げ、教職員のモチベーションや職務の効率性を低下させるほか、人間関係に亀裂が生じ、正常な組織運営ができなくなってしまうます。

その結果、教職員の勤労意欲の低下を招くとともに、心の健康を害するおそれもあります。

### ※ パワハラの行為類型

類 型	学校で起こり得る言動例
①身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・頭を小突く。</li> <li>・胸ぐらをつかむ。</li> <li>・髪を引っ張る。物を投げつける。</li> </ul>
②精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人前で大声で叱責する。</li> <li>・「死ね」「クビだ」と脅かす。</li> <li>・「バカ」「給料泥棒」など、人格を否定するような言葉で執拗に叱責する。</li> </ul>
③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常的に挨拶をしない。会話をしない。</li> <li>・部署全体の食事会や飲み会に誘わない。</li> </ul>
④過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明らかに達成不可能なノルマを課す。</li> <li>・一人では無理だとわかっている仕事を強要する。</li> <li>・終業間際に過大な仕事を毎回押しつける。</li> </ul>
⑤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・仕事を与えない)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる。</li> <li>・コピーなどの単純作業しか与えない。</li> </ul>
⑥個の侵害 (私的なことに過度に立ち入る)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人の宗教・信条について公表し批判する。</li> <li>・しつこく結婚を推奨する。</li> </ul>

※ パワハラに該当するかどうかは、その言動の継続性、原因、状況等を踏まえて個々具体的に判断する必要があり、言動例の全てが直ちにパワハラに該当するとは限りません。

相手がどのように受け止めているかではなく、多くの人々が一般的にはどう受け止めるかという視点で判断することが必要です。

指導や注意は人材の育成や公務の円滑な遂行、職場の秩序維持・活性化のために必要不可欠です。職務遂行上または組織運営上必要であると判断される場合には、積極的かつ毅然たる態度で適切な命令・指導等を行う必要があることは言うまでもありません。

### ※ 懲戒処分の標準例

区 分	標準処分例
他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員	停職又は減給
他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員	減給又は戒告

### ※ 民事上の責任

精神的苦痛を与えたとして、慰謝料を請求される場合もあります。

## ※ 刑事上の責任

区 分	刑事処分
人の身体を傷害した場合 (刑法第204条 傷害)	15年以下の懲役又は50万円以下の罰金
暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったとき (刑法第208条 暴行)	2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料
生命、身体、自由、名誉又は財産に対し害を加える旨を告知して人を脅迫した場合 (刑法第222条第1項 脅迫)	2年以下の懲役又は30万円以下の罰金
生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知して脅迫し、又は暴行を用いて、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害した場合 (刑法第223条第1項 強要)	3年以下の懲役
公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した場合 (刑法第230条第1項 名誉毀損)	3年以下の懲役若しくは禁錮又は50万円以下の罰金
事実を摘示しなくても、公然と人を侮辱した場合 (刑法第231条 侮辱)	拘留又は科料

### ◆教職員に求められること

教職員は、児童生徒の教育をつかさどるといふ崇高な使命を深く自覚し、自らを厳しく律するとともに、パワハラについての「問題意識」を持ち続け、自らの言動がパワハラに該当しないかどうか注意する必要があります。

また、以下のことについても、常に心に留めておく必要があります。

- ① 職場におけるパワハラのみならず、職場外におけるパワハラについても十分注意する必要があること。
- ② 感情にまかせた言動は、パワハラになり得ること。
- ③ 「この程度なら問題ない」などと勝手な思い込みはしないこと。
- ④ 相手が拒否し、また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。
- ⑤ パワハラであるかどうかについて、受け手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

さらに、同じ職場の仲間同士として、日頃のあいさつや声掛けなど何気ないコミュニケーションを積み重ね、職場の良好な人間関係を築くことにより、職場を組織として活性化させるよう心掛けることも大切です。

## 参 考

### ※ 関係通知文書

- パワー・ハラスメントの防止について（教職員用リーフレット）

P107



## ◆非違行為事例・チェックポイント

### 事例 1

A教頭は、新任のB教諭の教科指導力を伸ばそうと指導していたが、B教諭が、A教頭の求めるような授業ができなかったため、次第に言葉が厳しくなり、「役立たず。」「教員を辞めたらどうだ。」などと発言するようになった。その後も、B教諭がちょっとしたミスをしたとき、「だから君はダメなんだ。」と周囲に聞こえるような大声で叱責し、周囲の教員にも「B先生はダメだ。やる気がない。」と度々言っていた。

### 事例 2

学年主任であるC教諭は、職場で複数の同僚に対して、文書をしつこく直させたり、仕事上のささいなミス理由に執拗に非難を繰り返した。これを苦に教員の一人が休職した。

#### 【解説】

- ① 「この程度なら許される」、「口が悪いのは愛情の裏返し」、「毒舌も個性」などというのは、自分勝手な思い込みだと認識する必要がある。
- ② 言動に疑問を抱いても、正面から反論できない同僚がいることを認識する必要がある。
- ③ 自分の言動が知らず知らずのうちに、パワー・ハラスメントとなっている可能性があることを認識する必要がある。

#### 【パワー・ハラスメント防止のためのチェックポイント】

- 人の心の痛みを感じ取れていますか。
- セルフコントロールできていますか。
- 部下や同僚を働く仲間として認識していますか。
- 部下や同僚に対する好き嫌いが激しくありませんか。
- 部下や同僚を素直に認める・褒めることができますか。
- 厳しく叱ることは相手のためになると考えていませんか。
- 自分の考えだけにこだわりすぎていませんか。

## 6 公金等の不正経理

不正経理とは、授業料等の公金及び学校徴収金等の私費を横領、窃取等の他、自己保管中の流用等不適正な処理をいいます。

### ◆教職員として知っておかなければならないこと

公金は、法令、規則等に基づき厳正に取り扱う必要があります。

また、修学旅行積立金、教材費などの学校徴収金についても、児童生徒のために学校が保護者から預かった金銭であるとともに、公共性・公益性を有していることを十分に認識し、その会計処理は、公金に準じた厳正な取扱いが必要です。

このため、公金や学校徴収金等について、不適正な、あるいは不明朗な取扱いがあれば、学校に対する県民の信頼を大きく損なうこととなります。

なお、県教育委員会では、県立学校における学校徴収金の基本的な考え方について、次のように整理しています。

#### 1 学校徴収金の定義

学校徴収金とは、県立学校において保護者等から徴収する金額のうち、県の歳入としないすべての金額で、私費会計として処理する次のものをいう。

- (1) 学年費・学級費等  
教育活動を効率よく円滑に行う目的で徴収し、児童生徒個人が直接受益者となる経費等
- (2) 積立金  
修学旅行・宿泊学習等、支払時の負担を軽減することを目的に、定期的に積み立てする経費等
- (3) 団体費  
学校の支援等を目的とした学校関係団体がその設立趣旨に則った活動を行うための経費
- (4) その他の経費  
上記以外の会計で、学校において処理する経費

#### 2 学校徴収金に関する基本原則

学校徴収金は、次の基本原則に基づき、適切に取扱うものとする。

- (1) 保護者等への説明責任  
学校徴収金は、学校教育活動に必要な経費としての公共性を有し、保護者等の学校に対する信託に基づき執行する経費であることから、その目的や用途について保護者等に対して十分な説明及び報告を行うものとする。
- (2) 適正な会計処理  
学校徴収金の会計処理に当たっては、「学校徴収金会計処理基準」（青森県公立学校事務長会（平成21年12月策定））のほか、青森県財務規則等も参考に、保護者等の信頼を損なうことのないよう、適正な処理に努めるものとする。

### ※ 懲戒処分の標準例

区 分	標準処分例
公金、県若しくは市町村の財産又は学校徴収金（以下「公金等」という。）を横領した職員	免職
公金等を窃取した職員	免職
人を欺いて公金等を交付させた職員	免職
公金等を紛失した職員	戒告
重大な過失により公金等の盗難に遭った職員	戒告
自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした職員	減給又は戒告

## ※ 刑事上の責任

区 分	刑事処分
行使の目的で、公務所若しくは公務員の印章若しくは署名を使用して公務所若しくは公務員の作成すべき文書若しくは図画を偽造し、又は偽造した公務所若しくは公務員の印章若しくは署名を使用して公務所若しくは公務員の作成すべき文書若しくは図画を偽造した場合 (刑法第155条第1項 公文書偽造等)	1年以上10年以下の懲役
行使の目的で、他人の印章若しくは署名を使用して権利、義務若しくは事実証明に関する文書若しくは図画を偽造し、又は偽造した他人の印章若しくは署名を使用して権利、義務若しくは事実証明に関する文書若しくは図画を偽造した場合 (刑法第159条第1項 私文書偽造等)	3月以上5年以下の懲役
行使の目的で、他人の印章又は署名を偽造した場合 (刑法第166条第1項 私印偽造)	3年以下の懲役
自己の占有する他人の物を横領した場合 (刑法第252条第1項 横領)	5年以下の懲役
業務上自己の占有する他人の物を横領した場合 (刑法第253条 業務上横領)	10年以下の懲役

### ◆教職員に求められること

公金等を適正に処理するためには、学校におけるあらゆる会計が私的なものではないことをしっかり認識しなければなりません。

また、公金等の取扱いについては、常に責任感を持って当たるとともに、管理体制に不備などがないかどうか点検や見直しを行い、その改善に努める必要があります。

**参 考**

**※ 本県の過去の横領事案と管理上の問題点**

	事案の概要	管理上の問題点			
		事務処理体制	管理職による 検査	公印の押印	公印・通帳の管 理
事案 1 中学校 事務職員	<b>学校給食費の横領</b> 校長公印を無断押印するな どの方法で、学校給食費を横領 した。		通帳や領収 書の確認を行 っていないかっ た。		
事案 2 中学校 事務職員	<b>修学旅行積立金、部活動特別 会計等の横領</b> 前任校で保護者通帳から自 動引き落としされた学校名義 の口座から私印で払い戻し、 及び保護者が持参した現金を 横領した。 不足分を修学旅行積立金で 穴埋めしたほか、同積立金か らも横領した。		会計の監査 は定期的に行 っていたが、一 部の通帳の確 認洩れがあっ た。また、校長 異動の際、会計 に係る引継ぎ がなかった。		事務職員が、 通帳・銀行印を 保管していた。
事案 3 中学校 養護教諭	<b>災害共済給付金の横領</b> 独立行政法人日本スポーツ 振興センターから給付される 災害共済給付金を、約4年に わたり、保護者からの領収書 の偽造、保護者への給付遅延 等の不適切な事務処理をし、 その一部を横領した。	担当者一人 に処理を任せ ていた。	検査を行っ ていなかった。		
事案 4 小学校 事務職員	<b>就学援助費及び就学奨励費の 横領</b> 市町村から支給される就学 援助費及び就学奨励費につい て、保護者の領収書を偽造す る等の不適切な事務処理を し、横領した。	担当者一人 に任せきりに なる場面があ った。	通帳の定期 点検等を行っ ていなかった。	払戻請求書 への押印の際、 根拠となる書 類等の確認を 行っていないか った。	公印を保管 する金庫の鍵 を、管理職のほ か、事務職員が 持っていた。

**※ 関係通知文書**

- 教職員の服務規律の確保について P 8 7  
(平成20年9月11日付け青教員第248号通知)
- 教職員の服務規律の確保の徹底について P 8 9  
(平成22年8月6日付け青教員第256号通知)

## ◆非違行為事例・チェックポイント

### 事例 1

A事務職員は、定期人事異動により新所属へ異動したが、1か月後、前任校の担当者から、生徒徴収金の通帳の件で問い合わせの電話を受けた。その後A事務職員が失踪したため、事実関係を調査したところ、生徒徴収金を通帳に入金せず、現金で管理する等していた上、その会計書類及び現金約200万円を無断で持ち出していたことが発覚した。

その他、収入・支出について決裁の手続きをとらず、現金及び領収書を適正に管理しなかったことにより、結果的に70万円余りの使途不明金を発生させたことも判明した。

### 事例 2

消費者金融に多額の借金を抱えたB教諭は、自ら担当する後援会費の会計から約200万円を不正に出金し、私的に流用して借金の返済に充てた。

### 【解説】

- ① 保護者から集めたお金である学校徴収金（学級費、学年費など）は公金と同様の意識で取り扱うことが必要であり、一時的にでも私的に使い込むことは、横領であり、犯罪である。
- ② 授業料及び学校徴収金の現金は、速やかに金融機関に預金することが大事である。
- ③ 現金の取り扱いに関する事務は、複数で処理する体制を取る必要がある。

### 【公金等を適切に扱うためのチェックポイント】

- 学級費、学年費などの学校徴収金の現金は、速やかに金融機関に預金していますか。  
学校徴収金は、一時的な場合であっても、ロッカーや机に保管せず、金融機関に預金又は耐火金庫に保管していますか。
- 公金や学校徴収金の立替はありませんか。
- 教材費等の支払いは、速やかに行われていますか。
- 出納簿や領収書は整理されていますか。
- 複数人による定期的な会計監査が行われていますか。
- 個人の金銭と公金や学校徴収金を明確に区別していますか。
- 公金等の取り扱いに関する事務は、複数で処理する体制を取っていますか。
- 通帳と印鑑（公印）が別々に保管されていますか。
- 公印の管守者が、自ら公印の押印を行っていますか。

## 7 体罰

体罰とは、殴る、蹴る等の身体に対する侵害のほか、正座、直立等の特定の姿勢を長時間にわたり保持させるなど、児童生徒に肉体的苦痛を与える重大な人権侵害行為です。

### ◆教職員として知っておかなければならないこと

体罰は、児童生徒の人権に対する認識の欠如から発生します。体罰によって児童生徒が表面上は従ったように見えても、実際は、屈辱感を持ったり、自尊感情を低下させたりしただけにすぎなかったりするほか、暴力やいじめ等の背景になる場合もあります。

時と場合によりある程度の体罰は必要であるとか、児童生徒が体罰を受け止めているなどと考えるのは、大人の勝手な思い込みです。教職員は、保護者や地域の願いを受け止め、期待に応えるために努力しなければなりません。結果を求めるあまり、自分の思うようにならない場合に体罰を加えることは、児童生徒に対して、人格を持った一人の人間として尊重していることにはなりません。

また、教職員間の相互理解や協力体制が不十分であると、効果的な指導とならず、互いにストレスがたまり、体罰を誘発してしまうことがあります。

そして、体罰を行った結果、当該教職員だけでなく、学校全体が児童生徒や保護者、地域からの信頼を失い、教育活動に多大な支障が生じてしまいます。

### ※ 懲戒処分標準例

区 分	標準処分例
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を残す傷害を負わせた職員	免職又は停職
体罰により、児童生徒に傷害を負わせた職員	停職、減給又は戒告
体罰を常習的に行っていた職員又は特に悪質な態様の体罰を行った職員	停職、減給又は戒告

### ※ 民事上の責任

怪我をさせたことにより、治療費を支払う必要があったり、また慰謝料を請求されたりする場合があります。

### ※ 刑事上の責任

区 分	刑事処分
人の身体を傷害した場合 (刑法第204条 傷害)	15年以下の懲役又は50万円以下の罰金
暴行を加えた者が人の身体を傷害するに至らなかったとき (刑法第208条 暴行)	2年以下の懲役又は30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料

### ◆教職員に求められること

懲戒を行う際に身体に対する侵害を是認する法令はないこと、そして、体罰は決して指導の手段ではなく、人権を侵害する暴力であり、程度の軽重や児童生徒・保護者の理解によって肯定されるものではないことを認識しなければなりません。

そして、学校から体罰を一掃するために、すべての教職員が、人権尊重の視点で自己の教育実践を点検するとともに、校内に体罰を黙認するような雰囲気があれば、その払拭に努めなければなりません。

なお、万が一体罰が発生した場合には、事実経過について、速やかに校長に報告するとともに、体罰を受けた児童生徒及びその保護者には、誠意を持って対応し、信頼を回復するように努めることが重要です。

## 参 考

### ※ 関係法令等

#### ○ 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ころにより、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。

### ※ 関係通知文書

- 体罰禁止の徹底について (平成15年1月15日付け青教県第1094号通知) P 67  
(平成15年1月15日付け青教義第1039号通知)
  
- 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 P 93  
(平成25年3月18日付け青教員第514号通知)  
(写) " (平成25年3月13日付け24文科初第1269号通知)
  
- 今後の体罰の実態把握等について P 99  
(平成25年11月25日付け青教員第579号通知)

## ◆非違行為事例・チェックポイント

### 事例1（小学校）

A教諭は、授業中に立ち歩いていた小学校2年生の児童を注意したが、それでも当該児童が席に着こうとしなかったことから、児童の手首をつかんで引きずり、児童を席に戻らせた。当該児童が「痛い。」と言って泣き出したが、A教諭は怪我の有無を確認することなく授業を再開した。

その日の夕方、当該児童の保護者から教頭に「A教諭に引きずられて怪我をした。」と電話があった。そして翌日、当該児童が病院で検査を受けたところ、捻挫により全治一週間と診断された。

### 事案2（小学校）

B教諭は、授業中、指示に従わない小学校5年生の児童の顔面を平手で叩いて、従わせようとした。周囲の児童は驚き、B教諭に対して恐怖の目を向けたが、当該児童が怪我をしていなかったため、B教諭は管理職に報告せず、当該児童の保護者にも対応しなかった。

数日後、当該児童の保護者から抗議があり、体罰が発覚した。

### 事案3（小学校）

小学校3年生の学級担任のC教諭は、授業が始まってすぐ、前日指示しておいた授業の準備物の確認を行った。ところが、学級の4分の1ほどの児童が準備物を忘れていた。一人の児童が、忘れた理由をC教諭に告げようとしたが、C教諭は「言い訳をするな。」と怒鳴った。そして、忘れた児童全員を床に正座させ、椅子を机代わりにしてその時間の授業を受けさせた。

その日の夕方、ある保護者から校長に対し、「体罰を受けた。」と抗議の電話があった。

### 事案4（中学校）

D教諭は、教室内で問題行動を起こした中学校1年生の男子生徒に個別指導を行うために、当該生徒を連れて廊下を移動中、通りかかった上級生に、当該生徒がふざけた調子で話しかけたことに腹を立て、当該生徒の頭を平手で叩いた。

### 事案5（部活動中）

男子バスケットボール部顧問のE教諭は、試合前の練習において、指示したとおりにプレーしない生徒に対して、何度も暴言を吐き、左足を蹴った。また、試合でも、指示したとおりにプレーしない複数の生徒に対して腹部を蹴ったり、顔面を平手で叩いたりした。

### 事案6（部活動中）

野球部顧問のF教諭は、練習態度について以前から再三注意してきた生徒が、その日も練習中にふざけて遊んでいたため、「真面目に練習できないなら出ていけ。」と怒鳴りながら顔面を平手で数回叩いた。

生徒は鼻血を出したが、日頃から「部活動では厳しい指導が必要だ。」と考えていたF教諭は、校長に報告しなかった。しかし、翌日被害を受けた生徒とは別の生徒の保護者から、教育委員会に体罰があったとの連絡があり、体罰が発覚した。



### 【解説】

- ① 「怪我をしなければいいではないか」ということで、児童生徒を叩くということは、許されるものではない。感情的な暴力は、冷静さを欠いた、腕力に頼る誤った行為であり、決して指導ではない。
- ② 児童生徒が指導に従わなかったり、反抗的態度を取ったりした場合においても、一時的な感情に走ることなく、冷静に対応することが必要である。
- ③ 体罰は、被害者の児童生徒に恐怖を抱かせ、生徒の心に傷を負わせ、信頼関係を壊すものである。部活動においても、体罰や暴言によって児童生徒の意識を高められるものではないことを認識する必要がある。
- ④ 万が一、体罰を行ってしまった場合は、速やかに管理職に報告するとともに、学校として児童生徒・保護者に謝罪し、理解を得ることが必要である。

### 【体罰防止のためのチェックポイント】

- 体罰否定の指導観に立った指導体制は確立されていますか。
- 生徒指導に当たっては、指導方針、指導方法の共通理解を図り、全教職員が一致協力して取り組んでいますか。
- 児童生徒への内面的な指導・援助による学習意欲の喚起と指導方法の工夫改善が行われていますか。
- 児童生徒が指導に従わなかったり、反抗的態度を取ったりした場合においても、一時的な感情に走ることなく、冷静に対応していますか。
- 児童生徒の心を傷つける不要な言動や差別的な扱いをしていませんか。
- 教員の懲戒権と児童生徒の人権について十分な理解を図り、児童生徒の立場に立った指導が行われていますか。
- 万が一、体罰を行ってしまった場合には、速やかに校長に報告するとともに、学校として保護者に謝罪するという共通理解が図られていますか。

## 体罰防止のための演習課題（校内研修用）

体罰は、尊厳ある子どもの人格を傷つけます。その一瞬だけでなく、心の傷は一生癒えることがないかもしれません。体罰による指導は、百害あって一利なしです。今までの自分の実践や教育信念に向き合うとともに、体罰によらない指導法を考えてみましょう。

なお、以下の資料は校内研修で活用できるような形式になっています。グループ内の話し合いなどを通して、これからの子どもへの指導に生かしてください。

### 演習1 日頃の自分と子どもとの関係を振り返ってみましょう

次の1～10までの質問項目のうち、あなたに該当する場合は、□にチェックを入れてください。

- |  |            |
|--|------------|
| 1. 体罰は、絶対にしてはいけないという信念を持つとともに、実際にしていない。…□        |            |
| 2. 軽く叩いたつもりでも、子どもの立場からするとそれが体罰になることがあると理解している。…□ |            |
| 3. 叱るときは、子どもの立場や発達段階を考慮している。…□                   |            |
| 4. 日常的な会話では、子どもの話を傾聴するように努めている。…□                |            |
| 5. 指導の際、子どもの言い分や考えを聞きながら丁寧に対応している。…□             |            |
| 6. 子どもに対して、大声を出したり感情的になったりせず冷静に指導している。…□         |            |
| 7. 子どもたちの前では、怒りなどのマイナスの感情をコントロールして対応している。…□      |            |
| 8. 威圧したり高圧的になったりして、子どもたちが萎縮するような言動はとっていない。…□     |            |
| 9. 同僚教員の体罰を傍観したり、見過ごしたりしていない。…□                  |            |
| 10. 子どもたちとの間に信頼関係が構築できるよう、自ら努力している。…□            | 合計 _____ 個 |

上記の項目でチェックが多いほど、日頃から体罰をしないで、子どもとの良好な関係性を築くように努力していることとなります。一方、チェックが入らなかった項目は、自分自身が気をつけなければならない姿勢ということになりますので、子どもとの関係性をもう一度見直してみてください。

教職経験を積むなかで、今の自分がどのような教員になってきているのか。これからどのような教員になっていきたいと考えているのか。体罰の問題だけではなく、日常的な子どもとのかかわりを振り返ってみるとともに、現在の自分のあり方について自己省察することが必要です。

## 演習2 体罰を肯定する教育信念「なぜ体罰を行ってしまうのか？」

なぜ体罰という対応をしてしまうのか、あるいは必要だと思うのか。次の1～10までの質問項目について、あなた自身がそうだと考える項目の□にチェックを入れてください。その後、グループで話し合ってみましょう。

1. 授業や部活動の規律を保つためには、体罰は必要である。…□
  2. 体罰は悪い。しかし、それは理想論であって、現実の指導ではそのようなきれいな事では済まされない。…□
  3. 子どもたちに対して教員の威厳を保つためには、体罰によって自分の怖さを知らせておく必要がある。…□
  4. 進学や部活動の実績等、周囲の期待に応えるためには、体罰は必要である。…□
  5. 教職員への暴言や挑発を抑止するためには、体罰は必要である。…□
  6. 指導者としての強い使命感・責任感を持っており、子どもを強くたくましく育てるためには、体罰は必要である。…□
  7. 自分の子どもに対するすべての行為は、決して体罰ではないと思っている。…□
  8. 子ども時代に体罰によって育てられたからこそ、現在の自分があると考えている。…□
  9. 子どもとの信頼関係があれば、体罰は許される。…□
  10. その他、自分は体罰肯定論について別の考え方をもっている。…□
- 合計 \_\_\_\_\_ 個

上記の質問によって、体罰に関する自分の考えや信念の傾向を知ることができます。そのことを冷静かつ客観的に理解する必要があります。特に怒りは体罰と結びつきやすい感情です。自分が感情的になりやすく怒りを生じやすいタイプなのか、怒りを表現することで子どもを指導しているのか、または怒りや体罰によってしか子どもを指導できないと考えているのか、これまでの自分の指導を振り返ってみてください。

教員に採用された頃は、悩みながら教育活動を行ってきたと思います。その頃は、経験を通して子どもからいろいろな事を学べたと思います。そして、子どものために悩みながらも柔軟な対応ができていたと思います。今は、どうでしょうか。経験が邪魔をしていませんか。知識が邪魔をしていませんか。一方的に、自分の理想からだけで子どもたちを見ていませんか。

教育の理想に燃えて、目の前の子どものあり様を見たとき、自分の理想や期待とかけ離れた現実に直面しなければならず、その葛藤の中で怒りが生じてしまうということがあります。しかし、その怒りを体罰という方法を用いて発散してはなりません。体罰は、絶対に教育的指導ではありません。

体罰につながりやすい信念を変える、怒りの感情をコントロールする方法をもつ、怒りの感情を適切な表現で伝えるなど、子どもの成長・発達のために、これからの教員としての自己のあり方を考えてください。

子どもは、教員の姿から多くのことを学んでいきます。良好な人間関係を築くコミュニケーション・スキルや子どもを思う愛情などの人間性が教員には求められています。

### 演習3 言葉による暴力

身体に行う体罰の他、暴言や威圧的な態度も子どもの心を傷つけます。次のような言葉を発したことがあったら、□にチェックを入れてみてください。自分の傾向を知ることによって、今後の子どもとの対応について考えてみましょう。

<input type="checkbox"/> 激怒（恐怖で支配する）	「(上から視線で威圧的・高圧的・感情的に大声を張り上げて) おまえは、・・・!」「ばかやろう!」
<input type="checkbox"/> 突き放した言い方	「あなたなんか知らない! 勝手にしなさい!」「お前の話はたくさんだ。聞きたくない!」
<input type="checkbox"/> あたまごなし	「言い訳するな!」「いちいち言わなきゃわからないの?」
<input type="checkbox"/> 言い分を聞かない	「口答えするな!」「先生の言っていることが間違っているか!?」
<input type="checkbox"/> 決めつけ	「お前がやったに違いない!」「どうせ、やったのはお前だろう!」
<input type="checkbox"/> レッテル貼り	「またお前か? いつもお前だな。いっしょに減点にしろ!」「あなたは、いつも〇〇するよね!」
<input type="checkbox"/> 以前のことを持ち出す	「あのときもそうだったよね!」「前もこんなことあったよね!」
<input type="checkbox"/> きょうだいや友だちと比べる	「お姉ちゃん(隣の〇〇ちゃん)に比べて、まったくあなたは!」「あなたは、何でできないの。他の人はちゃんとできているのに!」
<input type="checkbox"/> 期待や理想と比べる	「このくらいはできると思っていたのに・・・」「こんなことも知らないの?」
<input type="checkbox"/> 脅す	「いっしょに減点しないと、どうなるか分かっているのか!」
<input type="checkbox"/> 世間体のために叱る	「そんなことをしたら、世間から笑われるだけだ!」「お前のせいで、この学校の評判が落ちるだろう!」
<input type="checkbox"/> 見捨てた言い方	「もういい、好きにして。先生(私)はもう知らないから!」「今日から、あなたはこの学級の子ではありません!」
<input type="checkbox"/> 人格否定	「お前ってやつは、本当にダメなやつだ!」「あなた、バカじゃないの!」
<input type="checkbox"/> 存在否定	「もういい、教室から出て行け!」「そんなヤツは、この学校にはいない!」
<input type="checkbox"/> 学力・能力否定	「何で、こんなこともわからないの?」「〇年生なら、できて当たり前です!」
<input type="checkbox"/> 責任回避	「お前がこんなことをして、笑われるのは俺たち教師なんだぞ!」「責任は、お前がとれよ!」
<input type="checkbox"/> 間接否定	「あなたは、隣の〇〇(子どもの名前)のようになったらダメだぞ!」
<input type="checkbox"/> 発達・成長否定	「(小・中学生や高校生の子どもに対して) 幼稚園からやり直せ!」「1年生からやり直せ!」「お前は、赤ちゃんみたいだな!」「お前は、まだ子どもだな!」
<input type="checkbox"/> 小バかにした言い方(皮肉)	「お前は忘れ物のチャンピオンだな!」「今日も忘れたなんて、なんて頭がいいのでしょうか!」
<input type="checkbox"/> ネガティブな予言	「私の言うことを聞かないならそれでもいいよ。明日からどうなるかな!」
<input type="checkbox"/> 減点主義	「(テストの点数が高得点でも) 100点じゃないと意味がないな」「1位以外は、意味がない」
<input type="checkbox"/> 失敗の批判	「(落ち込んでいる相手に、さらに落ち込めと言わんばかりに) 何やっているんだ!」
<input type="checkbox"/> 尋問	「なんで・・・しなかったんだ?」
<input type="checkbox"/> 言葉で伝えない	「言わなくてもわかるでしょ!」「ここまで言わなくちゃわからないのか!」
<input type="checkbox"/> 自分の常識が世の中の常識	「おまえは常識を知らないな!」
<input type="checkbox"/> 責める	「お前のせいで、こうなったんだ。責任とれ!」「なんで～したの!?!」

自分のチェックは、いくつになりましたか? 上記以外にも子どもが傷つく言葉があります。そのような言葉は子どもに不快感を抱かせるとともに心理的ダメージを与え、自己肯定感を低下させます。そして、教員に対する信頼関係を失わせる原因ともなります。子どもの自尊心や自信を傷つけることなく、成長につながる言葉を使って指導しましょう。

#### 演習4 体罰は教育的対応か。子どもの立場で考えてみましょう。

経験豊かな教員であればあるほど、また教科指導や部活動の指導などに情熱を注いでいればいるほど、子どもたちの成長を願って怒りの感情を持ちやすくなります。そこで、そのときの指導の情景を振り返ってみて、自分の指導がどのように受け止められるのか、子どもの立場で考えてみましょう。

自分の子どもを叱った経験の中で、最も印象に残っている場面を想起して、その言動のやり取りを書いてください。

子どもと対峙したのは、いつ、どこで、そしてどのような理由からですか。

【 時 間 】

【 場 所 】

【 理 由 】

【そのことについて、今、どのように感じていますか？】

そのときの子どもとのやり取り・言動を思い起こしてみましょう（言葉、認知、感情を記してください）。

		言 葉	背景にある認知	背景にある感情
例	私	ちょっと待て。なんだその服装は。	校則を守らせなければならない	怒り、落胆、期待
	子ども	(無視して通り過ぎようとする)	うるさい先生だな	不機嫌、敵意
1	私			
2	子ども			
3	私			
4	子ども			
5	私			
6	子ども			

#### <実施方法>

- ① 子どもを指導したときの「私」の言葉、そのときの考え（認知）、感情を書きます。
- ② 次に自分の言動に対して「子ども」がどのような言葉を発したかを書きます。そのときの子どもの考え（認知）、感情は推測で書いてください。
- ③ ②の子どもの言動に対して、次に自分がどのような言葉を発したのかを「3」に書いてください。以下、一連の流れについて「4」「5」「6」まで、思い出せる分を書いてください。
- ④ 最後まで書いたら、ペアとなっている相手に用紙を渡します。
- ⑤ 相手に「私」の言葉を、私は「子ども」の立場で、紙面に書かれている対応をします。そのときに、背景にある認知や感情を考えながら言ってください。
- ⑥ 私が「子ども」の立場で対応したとき、以前の「私」が発した言葉を聴いて、どのような感想をもったでしょうか。
- ⑦ 「私」の言葉を言ってくれた相手は、どのような感想を持ったか聞いてみましょう。
- ⑧ 次に立場を変えて、⑤～⑦を実施します。
- ⑨ 演習を実施してみたの感想をペアで、さらにはグループで話し合しましょう。
- ⑩ 最後に、研修会に参加した教員で全体の感想をまとめます。

過去に自分が怒りの感情をもって子どもに対して言った言動について、ペアの方の感想はいかがでしたでしょうか。過去にとった自分の言動が自分の心に入りましたか。それとも別な感想を持ったでしょうか。

人はそれぞれ異なった価値観や考え方をしていますが、自分が大丈夫だからとか自分だったらこの方法が最も効果的だからと判断して行ったとしても、子どもは一人ひとり受け取り方が異なります。子どもの立場に立ったとき、もっと適切な言動があったかもしれません。子どもの行動を変えさせようという考え方も必要ですが、さらに子どもの認知や感情を大切にして、子ども自身が変わらなければならない、変わりたいという思いを持たせる対応が必要です。

### 演習5 怒りの適切な表出「アンガーマネジメント」

次のような場面において、怒りで対応する先生と、子どもの成長を考えて信頼関係を築こうとする先生では、どのような言葉が入るでしょうか。例を参考にして、①まず個人で考え、②その後、グループ内で発表してください。そして、③グループ内で、子どもの成長につながる言葉や対応はどのようにあるべきかを検討してください。最後に、④グループごとに考えた言葉や対応について全体で発表し、意見交換してください。

例 子どもが試合でエラーをして、結局、負けてしまいました。その子どもに対して、あなたは・・・



信頼を築く先生

(肩にそっと手を添えて) あなたが頑張って練習してきたのを先生は知っているよ。今日も一生懸命だった。明日からまた、がんばろう・・・



怒りで対応する先生

お前のせいで負けてしまったじゃないか。責任を感じているのか。みんなに迷惑を掛けたんだぞ。先生の面目まるつぶれた。まったく、もう・・・

1 「教室の窓ガラスを割ってしまった」と言って、子どもが職員室のあなたのところに報告に来ました。その子どもに対して、あなたは・・・



信頼を築く先生



怒りで対応する先生

## 2 子どもが廊下を走っています。その子どもに対して、あなたは・・・



信頼を築く先生



怒りで対応する先生

子どもの失敗や不適切な行動に対して、怒りの感情を使って大声で怒鳴るなどの方法で指導してしまう場合があります。この怒りを使っての指導は、さらに体罰へとエスカレートさせてしまう危険性を孕んでいます。

また、日頃から子どもたちを支配し、操作するために怒りの感情を使っていると、子どもの心を恐怖で萎縮させるだけでなく、子どもの側からの怒りの感情を招き、その教員の指導に従わなかったり、反発したりする場合も出てきます。そして、そのような子どもたちが集団化すると、学級崩壊となります。

子どもの成長を願ってという教員側の思いがあることは否定しませんが、怒りの感情を使っての指導ではなく、子どもとの信頼関係を築き、自らが行動を変えようと思えるようにする対応が求められます。そこで、まず日常的に教員側から子どもを信頼し、怒りの感情を使わなくても教員の言葉が届く関係性を築けるような指導を行ってください。

## ？ アンガーマネジメントとは

体罰と直結しやすい怒りの感情について、適切な表現方法を学ぶのが「アンガーマネジメント」です。「怒れば何とかなる」とか、即効性を求めて「怒鳴った方が子どもが動く」と思っていないですか。それは人間関係を壊し、信頼を失う行為でもあります。アンガーマネジメントは「怒らないこと」ではなく、怒りの感情と上手に付き合うことを意味します。これは、教員による体罰防止だけではなく、子ども同士のいじめ防止にも役立つのです。

学校教育は、人間関係を学ぶ場であり、怒りの対処について教員自身がよき大人としてのモデルとならなくてはなりません。

### 「怒りの感情」（二次感情）で伝えるのではなく、その根底にある「感情」（一次感情）を伝える

子どもが自分の期待どおりに行動してくれなかったときに、怒りを使ってコントロールしようとする場合があります。つまり怒りを目的に使っているのです。大声で威圧的に行うことで即効性があるように思われますが、言われた子どもの傷つきの度合いは深いものとなります。その場では、嫌々言うとおりに動くかもしれませんが、子どもからの信頼を得られる教員とはなりません。

怒りは二次感情と言われ、その根底にある一次感情（例えば、心配、不安、寂しさ、悲しさ、悔しさ、失望など）を言葉にして伝えた方が、相手が受け容れやすくなります。

例えば、「先生は、〇〇してほしかったんだよ。あなたがそれをしなかったので、ちょっと悲しくなったんだよ。」と感情を上手に伝えられるようになると、怒りによって相手を戸惑わせてしまったり、言った後で後悔や罪悪感を持つこともなくなります。感情の中でも、特に怒りはエネルギーが強い感情のため、つい怒りを感情的に伝えてしまいがちになるのです。怒りの感情が湧いてきたときは、冷静に一次感情は何かを考えて、子どもに伝えてください。

- |  |  |
|--|--|
| <p>例 遅刻してきた子どもに対して</p> <p>× 怒り（二次感情）での対応</p> <p>○ 一次感情を伝える対応</p> | <p>「いま何時だと思ってる！時間を守って早く登校しろといつも言っているだろう！」</p> <p>「遅くなったから、先生心配したぞ。何かあったの？」</p> |
|--|--|

怒りの感情は自然な感情ですが、その感情をそのままに伝えようとしても、子どもたちには教員の意図が伝わっていきません。怒りの感情が湧いてきたときは、呼吸が浅くなっていますので、まずは深呼吸をして一次感情に気づいてください。それをどのように表現するかを考えて、子どもの心に入るように冷静に、そして温かな表情と口調で伝えてください。

### 叱るときのポイント

ルールを破って周囲に大きな迷惑や心配をかけたとき、そして故意に相手の身体や心を傷つけたときは叱ることが必要です。その際には、①子どもの目線で、②冷静に、やった行為について、子どもの事情や理由に耳を傾け、③それを受けて、毅然な態度と真剣な表情で、④「なぜ叱るのか」を簡潔に伝え、⑤その理由も具体的に話して説得力を高め、⑥伝えることは行動のみ、一つのことに限定して（あれもこれも叱らないこと、そして「ダメな子ね。」などと人格を否定してはいけません）、⑦温かな眼差しで「これから、どうすればよいのか」を子どもに考えさせるか、具体的な行動について教えてあげましょう。

しかし、忘れ物をする、遅刻をする、・・・といったことは、叱る必要はありません。どうすればいいのか、そのやり方をていねいに教えればよいのです。また、なぜそうする必要のあるのかを子どもに考えさせるとともに、もし子どもが考えられなければ、教員と一緒に考えてあげればよいのです。そして、子どもが選んだ方法を尊重し、責任感や行動力を育ててください。怒ってばかりの指導で恐怖心を与えて子どもを動かしていると、「怒られるからやる」という受動的な子どもや反抗心しか持たない子どもが育つこととなります。叱るときは、努めて「理性的」に接する態度が大切です。

### 叱った後のフォローアップ

子どものためと思って叱っても、叱った教員も叱られた子どもも、何らかの後味の悪さが残ります。そこで、叱りっぱなしで終わるのではなく、叱られて萎縮した心を解きほぐしてあげることで、叱られたことを教訓とした次の行動へも結びつけることができます。そこで、叱られて固まった心を解きほぐす関わりをもつことが必要となります。

叱られた子どもは「先生に嫌われてしまった」「見放されてしまった」と思っているかもしれません。だからこそ、あなたの方から声をかけてください。「〇〇君、おはよう。」「今日も君の笑顔が見れて、先生もうれしいよ。」「昨日は、〇〇してくれてありがとう。」など、あなたの方から声をかけてもらえることで安心できるのです。「昨日は先生に叱られたけど、自分のことを嫌っていないんだ」と思えるからこそ、叱られた行為に対して「次はやらないぞ」と思えるのです。

子どもには子どもなりの言い分があります。また、その言い分を聴くときも、否定せずに「そうか、そういうことだったのか」と分かってあげた上で、自分の思いを話してあげた方がよいのです。そして、叱った後のフォローアップも忘れないでください。そのことで一層、子どもとの信頼関係が築けるのです。自分中心の都合で感情的に怒るのではなく、子どもの成長を願って叱ってください。



## 演習6 子どもとの関係を築くコミュニケーション「アサーション」

日常の会話において自分も相手も大切にしたいアサーションという自己表現方法を用いることで、より良好な人間関係を構築することができます。私たちはコミュニケーションのスタイルとして、一般的には次の3つの方法をとると言われていますが、怒りの表現としてあなたはどのようなスタイルをとっていますか。

### A【攻撃型 — 自分の気持ちを優先する】

攻撃型とは、相手の気持ちや立場を無視して、自分の要求を押しつけるような言い方です。このような言い方をしている教員は、自分の思いどおりに行かない子どもがいると、怒りの感情が湧きやすくなります。

攻撃型の言い方は、子どもを恐怖で萎縮させてしまい、教員の言葉は心に入っていきません。子どもは何も話せず、ただ言われている時間が早く終わってほしいと願うだけになります。

教員は、子どもを指導するために、指示・命令形の表現が多い立場にあります。それが時として攻撃型の言い方になっていないか振り返ってみる必要があります。自分の価値観を絶対視し、自分の思いどおりにならなければ気分を害すというタイプであれば、怒りを持ちやすく、体罰につながってきます。

また攻撃型の言い方をしている教員は、無意識に自分が中心となっており、子どもの状況をあまり見ていないことが多いのです。たとえば、失敗した子どもに対して、理由や言い分など聴く余地もなく頭ごなしに叱責してしまいがちです。大声で怒鳴ったり威圧的な態度で自分の言い分だけ言って、子どもを支配し、操作することをしています。教員が上で、子どもはそれに従わなければならない存在であるという意識が強くなっているのではないのでしょうか。

子どもとの対応で、①一方的に上から目線で、②威圧的・感情的に、③押しつけがましく、④理詰めで、⑤責めるような態度になっていませんか。そのような対応が継続していて、反発した子どもたちが集団化すると学級崩壊を引き起こしてしまう可能性があるため、注意が必要です。

### B【非主張型 — 相手の気持ちを優先する】

非主張型とは、自分の気持ちや思いを抑圧して、相手に合わせるような言い方です。具体的には、叱ることは子どもとの関係を壊すのではないかと思ったり、これくらいはいいかと相手を優先したりして、自分の考えを率直に表現できないタイプです。

このような態度は、一見すると子どもを大切にしているようにも見えますが、自分の気持ちだけでなく、子どもに対しても正直ではありません。自分の気持ちを抑圧し続けていると、次第に欲求不満が蓄積し、心の中で飽和状態になったとき、怒りの感情が爆発してしまいかねないので、注意が必要です。

また、言葉で表現することはしないで「私の気持ちもわかってほしい」という思いが強いと、同僚教員との間でも遠慮がちな会話しかできなくなってしまいます。

このタイプの教員は、学級の問題も一人で抱え込む傾向がありますし、人間関係が慎重になりすぎて、心身の不調をきたすこともあります。

### C【アサーション — 自分も相手の気持ちも大切にする】

アサーションとは、相手のことも大切にしながら自分の考えや思いをさわやかに表現する言い方です。一方的な自己主張ではなく、お互いの考えや感情を尊重しつつ、会話上の心地よいコミュニケーションを展開します。

同僚性を身につけ、子どもとの会話を楽しむことができている教員が行っているコミュニケーションが、アサーションです。自分の気持ちや考えを相手に伝える際に、相手のことも配慮する表現方法が身につけているので、学校では幅広い人間関係を築けている教員といえます。

ただ、どんなに配慮した表現をしたとしても、それが子どもに受け入れてもらえるとは限りません。お互いが率直な意見を冷静に出し合えば、子どもの意見や考えに賛同できないことも出てくるでしょう。そのときに、攻撃的に相手を打ち負かしたり、非主張的に相手に合わせたりするのではなく、お互いが歩み寄って一番いい妥協点を探ることがアサーションであるといえます。そこで、次の「I（私）メッセージ」と「お願い口調のメッセージ」を使うようにしてみてください。

なお、アサーションでは自分の気持ちを相手に伝える権利を持つと同時に、伝えないという選択肢を持つこともできます。

### 「I（私）メッセージ」と「お願い口調のメッセージ」

子どもに話すときに、一般的に使っているのが「あなたは・・・」を主語とした YOU メッセージです。この言い方は「あなたはこうあるべきだ」という断定的な響きを与えるとともに、子どもの側からすると非難や命令されている感じが強くなります。実際、子どもが指導に従わないとき、責めたい気持ちがあるときに、瞬間的に「あなたは、・・・」という言葉が出てくるものです。感情のおもむくままに言葉を発すると、どうしても攻撃的な表現となり、子どもを威圧したり、逆に子どもの反発を招いたりすることになってしまいがちです。また、この YOU メッセージは、子どもが考えたり、判断したりする機会を奪ってしまうこととなります。そうすると子どもの行動は受け身的なものになりますし、責任感も育ちません。

そこで、主語を「あなた（YOU）」から「私（I）」にした言い方に変えてみてください。「私（先生）は、・・・」と主語を変えた言い方にすれば、批判的・命令的な口調に聞こえなくなり、子どもの心に入りやすくなります。また、即座に答えを与えるのではなく、時として子どもに「どうすればいいと思う？」と優しく語りかけて一緒に考えたり、「先生は、〇〇だと思うんだけど。あなたはどう思う？」などと提案したりしてあげてください。そうすることで子どもが考え、責任を持って行動する力を育てたいのです。

さらに命令口調のメッセージよりもお願い型のメッセージ、つまり「〇〇～してもらえない？」「もし～してくれると、助かるんだけど・・・」という言葉かけの方が、子どもとしては受け入れやすくなります。この言い方は子どもに考える機会を与えていますし、もし子どもが断ったとしても、断ることが成長につながるような場合もあります。子ども自身が判断して、教員の言葉を受け入れるかどうかを考えることで、自主性や主体性を育むことができます。

#### 例1 子どもの準備が遅いとき

- × 「早くしろ！ お前はいつも遅いな」
- 「急いでもらえるかな？ みんな待っているよ」

#### 例2 子どもが宿題を忘れたとき

- × 「お前、また忘れたのか。いつも〇〇しろと言っているだろう！」
- 「今日はどうした？・・・次に忘れないためにどうすればいいと思う。・・・（沈黙）・・・それじゃ、〇〇というのはどうだろう」

次の場面では、どのように言えばいいのか考えて書いてください。その後、グループ内で発表して、どのような言い方だと子どもが反省し、次の行動に生かせるかを考えてください。その後、全体発表してください。

#### 《場面1》「昨日の掃除当番をやらなかった子どもに対して」

#### 《場面2》「授業中に私語をする子どもに対して」

#### 【グループで考えた注意の仕方】

グループ内での発言を聞いて、最も心に入る言葉はどのようなものだったでしょうか。高圧的で否定的な言動ばかりで子どもを指導していると、子どもの心に悪影響を及ぼすこともあります。まずは子どもたちの理解に努め、その上でどのような言動が適切なのか、時折、振り返ってみてください。

その際のポイントは、①自分の意見を伝えるとき、主語を「私は～」にしてみること、②命令口調ではなくお願い口調を使うように努めることです。

また、いきなり注意するのではなく、子どもには子どもなりの言い分があるので、それをまず聴く姿勢が必要です。そして、その後に教員として子どもにどうしてほしいか、温かく冷静に伝えることで子どもも素直に聞き入れやすくなります。

子どもたちは失敗からたくさんを学びます。それをただ叱責すると、子どもたちは意欲や自信を失ってしまいます。失敗を成長に結びつけることができるよう、体験から学べるような言葉かけを工夫することが大切です。

## 演習7 体罰の弊害

次の1～10の項目についてどのように考えるか、グループで話し合ってみましょう。

1. 体罰によって子どもは萎縮し、恐怖によって活動する意欲が低下する。
2. 体罰によって子どもは屈辱感を抱き、自尊感情が低下する。
3. 体罰を行う教員の顔色をうかがって行動するようになる。
4. 力による解決への思考を助長させ、いじめや暴力行為等の連鎖を生むおそれがある。
5. 体罰を行う教員に不信感を抱き、批判的、反抗的になる。
6. 子どもの不登校や、場合によっては自殺を招いたり、心身に障害を残したりする。
7. 体罰を行う教員の教育的指導力は伸びない（体罰で子どもを支配・操作しようとする）。
8. 体罰を行う教員は、教職員同士の同僚性も築けない。
9. 体罰は対象の子どもだけではなく、周囲の子どもにも恐怖感を与える。
10. 体罰を行う教員は、自己の指導を正当化しようとする傾向がある。

体罰は、子どもを思いどおりに従わせるという意味では、一時的には効果があるかもしれませんが。しかし、子どもの立場からすると体罰は暴力行為であり、子どもに恐怖を与えて従わせようとする指導でもあるのです。教員による体罰で、子どもが暴力を学習したり、子ども同士でのいじめなどの連鎖を招いたりする可能性もあるのです。

確かに日常の学校生活の中で、教員の子どもに対する指示や思いが、そのまま子どもに伝わらない場合もあります。しかし、そのようなときに「子どものため」「信頼関係があれば」「規律を守らせなければ」という考え方だけで、体罰を用いて指導することは絶対に許されません。

体罰の弊害は、大きいものがあります。体罰は、時として子どものその後の人生に、さらには命にかかわる重大な影響を与えることもあるのです。自己の指導について、今一度振り返り、子どもとの関係性を築くための研鑽を積んでください。

## 演習8 体罰を行わないために自分でできることや工夫について、話し合しましょう。

子どもとの信頼関係を築ける教員となるために、体罰以外の有効な指導方法を学びましょう。下記のような「教員としての考え」がある場合は□にチェックを入れ、「今後の考えと対応」を参考にした関わりを心がけることによって、子どもとの間に信頼関係を築いてください。

教員としての自分の考え	今後の考えと対応
<input type="checkbox"/> 子どもが自分の指導に従うのは当然と思っている。	子どもには子どもなりの考えがあるので、子どもを尊重・信頼し、一緒に考える姿勢も大切にしてください。それによって、教員の指導は効果を発揮することができます。
<input type="checkbox"/> 自分の行う指導が、常に正しい指導であると思っている。	経験や知識が増すと自分の指導が正しいと思いがちです。独善的にならず、他の教員や子どもたちから学ぶ姿勢をもつことが、教員としても人間としても成長することにつながります。
<input type="checkbox"/> 自説に固執し、上司や同僚などの意見を聞き入れずに指導している。	個人的・独善的な考え方は、他者からの信頼や尊敬を失います。また、そのような教員の指導に子どもたちはついてきません。人間は自分の考えが絶対に正しいのだと思う傾向がありますが、そこを乗り越えて上司や同僚の意見を参考にしながら指導力を高めていく姿こそ、子どもたちが求めている教員のあり様だといえます。
<input type="checkbox"/> 子どもが反抗的な態度を取るのには、子どもが悪いからとか、自分の指導方法とは関係がないと思っている。	反抗の背景にある子どもの考えを理解する姿勢をもちましょう。言い分を聞いてもらえること、わかってもらえることが教員への信頼感につながります。また日常的に子どもと積極的に会話する機会をつくるようにし、子どもの理解を踏まえた上での指導を心がけましょう。
<input type="checkbox"/> 自分の強いところを見せておくと、他の子どもにも自分の権威が保たれると思っている。	威圧は教育的指導ではありません。また権威によってだけ子どもたちは従っているものでもありません。子どもたちに伝える方法を適切に学んでいく姿勢をもちましょう。
<input type="checkbox"/> 学校の規則を守らせようと、管理の視点のみによって子どもを指導しようとしている。	管理は度が過ぎると、子どもたちの創造性や自主性を奪います。従わされていると思った子どもたちが反発して集団化すると、学級崩壊となっていくます。ルールの定着とともに親和的な人間関係を築くようにしましょう。
<input type="checkbox"/> 子どもに指導したことを自らが守らないことがある。例えば「時間を守れ」と言いながら、自分が時間にルーズになっていることがある。	子どもは、教員の言葉以上に教員の姿を見ています。子どもに言うことは、自らをも戒め、守るようにしなければ子どもの信頼を失います。教員が言っている言葉が、教員自身の姿と異なると、子どもは指導に反発したくなるものです。子どもに言った言葉は、教員自らも責任をもって実践していくようにしましょう。
<input type="checkbox"/> 子どもには一人ひとりの発達段階に差があることを考慮しないで一律の指導をしている。	子どもの成長・発達は一律ではありません。育ってきた環境や発達も、一人ひとり異なりますので、子どもの現状を理解した上で対応することが、個を大切にしたい指導となります。
<input type="checkbox"/> 指導の具体的な場面でカッと納めて、指導することがある。	怒りの感情を自分ではコントロールしていると考えていても、子どもたちの目にはそう映っていないこともあります。怒りが生じたときほど、自分を冷静に見つめ、言葉を使って適切な方法で子どもたちに伝えましょう。
<input type="checkbox"/> 自分の指導力不足を棚上げて、威圧的な姿勢で子どもを指導している。	子どもに対する愛情と教育的な信念を言葉で伝える力を持ち、それが子どもの心に響くような指導法を身につけましょう。
<input type="checkbox"/> 自分が子どもに対して指導したことは、すぐにやることを求めている。	教員が指導しても、子どもたちがすぐにはできないこともあります。子ども一人ひとりの努力やできるようになったことを認めながら、徐々に成長する姿を見てあげることが大切です。
<input type="checkbox"/> 言葉による指導よりも力で従わせるほうが効果があると考えている。	威圧的な指導は、子どもを萎縮させるだけで、自信を失わせたり自己肯定感を低下させたりします。また教員不信を招く恐れがあります。適切な言葉による指導を心がけましょう。
<input type="checkbox"/> うまくいかなかったこと、失敗したことを子どもや誰かのせいにして責める傾向がある。	うまくいかなかったことを子どもや誰かのせいにしても解決しません。自分ができることを考え、自分自身が解決のために前向きに行動することを心がけましょう。
<input type="checkbox"/> 部活動は、勝たなければ意味がないと思って指導している。	部活動において勝つことは目標であって、あくまでも人間としての成長を目的として指導するのが学校教育における位置づけです。努力することや協力することの大切さなど、部活動をとおして人間的な成長を図ることを意識して指導しましょう。
<input type="checkbox"/> 自分が子ども時代に受けた体罰等、力による指導があるからこそ今の自分があると思っている。	体罰を肯定する教員は、あながち陥る考え方です。その当時の多くの子どもたちは、教員の指導を快く思っていなかったのではないのでしょうか。

## 体罰を正当化しないために

教員が子どもたちの心理的理解をせずに、一方的・高圧的に指示・命令などをくり返していると、子どもたちの自己肯定感が低下するとともに、教員に対する反抗心が生じてきます。それとともに、教員に対する信頼感も損なわれていきます。

教育活動は、教員と子どもの信頼が基盤です。もう一度、自らの指導と子どもとの関わり方について、振り返ってみましょう。

- ① 体罰を正当化する考えを持っていませんか？  
・・・ 体罰は子どもの体と心を傷つける行為であると自覚しましょう。
- ② 体罰以外の方法で生徒を指導する方法を持っていますか？  
・・・ 体罰以外の指導方法を身につけましょう。
- ③ 怒りのコントロールが困難ですか？  
・・・ 怒りのコントロールをするアンガーマネジメントを身につけましょう。

子どもたちは、教員に認めてほしい、受け入れてほしいと願い、そして信頼や尊敬、共感してもらえる人間関係を求めています。そして、そのことが安心した学校生活を送れる大きな要因となりますし、体罰を不要とした指導を可能とします。日々子どもたちとの関わりをとおして自己省察し、教員として自信をもって子どもたちの前に立つことができるように、今後も修養に努めてください。

## 8 交通事故・違反

交通違反は、車を運転する者が法を犯す行為であり、法を遵守すべき公務員としてふさわしくないこととは言うまでもありません。

また、交通事故は、ちょっとした不注意やふとした気のゆるみから発生することがありますが、その状況によっては、全体の奉仕者としてふさわしくないとして処分を受けることがあります。

### ◆教職員として知っておかなければならないこと

スピード違反（最高速度より30km/h以上（高速道路は40km/h以上）超過）を犯した場合や、一時停止や安全確認を怠ったことにより交通事故を起こした場合は犯罪となり、刑罰が課せられます。

特に、ひき逃げなどの悪質な交通違反の場合、その車両の同乗者などの関係者についても責任を問われることとなります。

なお、万が一事故を起こした場合には、直ちに次の措置をとることが必要です。

- ・ 負傷者の措置を最優先に行うこと
- ・ 関係機関に直ちに通報し指示を受けること
- ・ 校長等服務監督者に速やかに報告すること
- ・ その他状況に応じて必要な措置をとること

### ※ 懲戒処分の標準例

区 分	標準処分例
重大な義務違反（30km/時（高速道は40km/時）以上の速度超過・無免許運転・過労運転等をいう。以下同じ。）により、人を死亡させた職員	免職
重大な義務違反により、人に重傷又は軽傷を負わせ、若しくは物損事故を起こした職員	免職、停職又は減給
重大な義務違反のみである職員	停職、減給又は戒告
義務違反（重大な義務違反以外の自動車運転中における交通法規違反をいう。以下同じ。）により、人を死亡させた職員	免職、停職又は減給
義務違反により、人に重傷を負わせた職員	停職、減給又は戒告

### ※ 民事上の責任

相手方の自動車の修理代や、人身事故による治療費、慰謝料などの賠償金を支払わなければならない。

### ◆教職員に求められること

教職員一人ひとりが、交通違反は絶対に行わないという強い意志を持つとともに、教職員同士が注意し合える環境を作る必要があります。

また、各学校においては、交通事故防止に関して、様々な指導・働きかけが行われていますが、このような活動が職員一人ひとりの意識に浸透しているかどうか改めて確認しながら、取り組む必要があります。

## 参 考

### ※ 関係法令

#### ○ 道路交通法

（最高速度）

第22条 車両は、道路標識等によりその最高速度が指定されている道路においてはその最高速度を、その他の道路においては政令で定める最高速度をこえる速度で進行してはならない。

※政令で定める最高速度は、60km/hである。

（安全運転の義務）

第70条 車両等の運転者は、当該車両等のハンドル、ブレーキその他の装置を確実に操作し、かつ、道路、交通及び当該車両等の状況に応じ、他人に危害を及ぼさないような速度と方法で運転しなければならない。

## ※ 関係通知文書

- 県立学校職員交通安全管理規程について P 5 4  
(昭和 5 5 年 6 月 3 日付け青教学第 3 1 6 号通知)
- 教職員による交通違反・事故に係る懲戒処分等について P 6 8  
(平成 1 5 年 3 月 2 5 日付け青教県第 1 4 0 1 号通知)  
(平成 1 5 年 3 月 2 5 日付け青教義第 1 3 0 3 号通知)
- 教職員による交通違反・交通事故の根絶について P 8 4  
(平成 1 8 年 7 月 5 日付け青教県第 5 1 2 号通知)  
(平成 1 8 年 7 月 5 日付け青教義第 4 4 1 号通知)

## ◆非違行為事例・チェックポイント

### 事例 1 (スピード違反)

A 教諭は、市内で行われる会議に出席するために自動車を運転して自宅から会場へ向かう途中、〇〇自動車道上で、法定速度時速 7 0 km のところを時速 1 2 1 km で走行し、自動速度取締り機により速度を記録された。同日警察からの連絡により出頭し、5 1 km の速度超過を認め検挙された。

A 教諭は過去に何度か速度超過による違反を繰り返しており、今回の違反により、免許取消処分となり、後日罰金の支払いが裁判所より命じられた。

また過去の違反のうち、高速道路を走行中に 3 2 km 速度超過により検挙された違反について、当時の管理職に報告していなかったことも判明した。

### 事例 2 (スピード違反)

B 教諭は、連休を利用して家族旅行に自動車で出かけ、法定速度時速 5 0 km の国道を時速 9 0 km で走行し、自動速度取締機に検知され、道路交通法違反により検挙された。

処分を恐れて B 教諭は校長に報告していなかったが、地域の住民から学校に連絡があったことから、管理職が B 教諭に確認したところ、検挙された事実を認め、校長に速やかに事情が報告されていなかった事実が明らかになった。

### 事例 C (交通事故)

C 講師は、勤務終了後、自動車を運転して帰宅する途中、赤信号により一時停止した。信号が青になり車を発進させる際、前車の動静を注視しておらず、歩道の歩行者を通行させるために前の車が急停止したのに気づくのが遅れ、ブレーキを踏んだが間に合わずに追突し、前車の運転手及び同乗者に全治 6 週間の怪我を負わせた。

また、C 講師は、以前にも法定速度時速 5 0 km のところ時速 7 1 km で走行し、取り締まり中の警察官に検挙されていたが、このことを所属長に報告していなかったことが明らかとなった。

### 【解説】

- ① スピード違反は、重大な事故につながりかねない行為である。
- ② ゆとりのない運転や不注意、気の緩みが重大な事故を引き起こすという意識が薄い。
- ③ 「自分は大丈夫」「安全だろう」といった自分勝手な解釈・過信があり、運転者としての危険予測が甘い。
- ④ 自動車を運転する際には、指定速度や一時停止などの交通法規を遵守し、時間的にも精神的にもゆとりを持って運転することが大切である。

### 【交通違反・事故防止のためのチェックポイント】

- 自動車を運転する際には、時間的にも精神的にもゆとりを持っていますか。
- 指定速度や一時停止などの交通法規を遵守していますか。
- ライトの早め点灯を心がけていますか。
- 交通法規の遵守を職員同士が注意し合える職場環境となっていますか。
- 交通安全管理規程を確認していますか。
- 交通違反・事故を起こした場合は、速やかに管理職に報告していますか。

## 9 飲酒運転

たとえ少量のお酒でも心身に影響を与え、運転能力、判断力などが低下するため、飲酒後の自動車の運転は、取り返しのつかない事故を引き起こす恐れがある大変危険な行為であり、法を遵守すべき公務員として絶対あってはならないものです。

### ◆教職員として知っておかなければならないこと

酒酔い運転<sup>※1</sup>及び酒気帯び運転<sup>※2</sup>を合わせて飲酒運転といいます。

飲酒運転をはじめとする悪質な交通違反に厳しい目が向けられている中、平成14年6月には、道路交通法及び道路交通法施行令が改正され、酒気帯び運転等の悪質・危険な違反に対する罰則等が引き上げられたことを踏まえ、県教育委員会では、平成15年4月から飲酒運転等に対し、懲戒免職を含む厳正な処分を行うこととしています。

※1 酒酔い運転 …酒に酔った状態(アルコールの影響により正常な運転ができないおそれがある状態)で運転した場合

※2 酒気帯び運転…呼気1リットル当たり 0.15ミリグラム以上アルコールを保有する状態で運転した場合

### ※ 懲戒処分の標準例

区 分	標準処分例
飲酒運転をした職員	免職
飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員	免職、停職、減給又は戒告

### ※ 民事上の責任

相手方の自動車の修理代や、人身事故による治療費、慰謝料などの賠償金を支払わなければならない。

### ※ 行政処分

区 分	行政処分
呼気1リットル当たり0.15mg以上0.25mg未満の場合	免許停止期間90日
呼気1リットル当たり0.25mg以上の場合	免許取消し (免許欠格期間 2年)
酒酔い運転の場合	免許取消し (免許欠格期間 最長7年)

### ※ 刑事上の責任(飲酒運転の場合)

区 分	行政処分
酒酔い運転の場合 (道路交通法第117条の2第1号)	5年以下の懲役又は100万円以下の罰金
酒気帯び運転の場合 (道路交通法第117条の2の2第3号)	3年以下の懲役又は50万円以下の罰金
アルコール又は薬物の影響により正常な運転が困難な状態で自動車を走行させ、よって、人を負傷させた場合 (自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律第2条 危険運転致傷)	15年以下の懲役
アルコール又は薬物の影響により正常な運転が困難な状態で自動車を走行させ、よって、人を死亡させた場合 (自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律第2条 危険運転致死)	1年以上の有期懲役



## ◆教職員に求められること

教職員一人ひとりが、飲酒運転は絶対に行わないという強い意志を持つとともに、教職員同士が注意し合える環境を作る必要があります。

また、各学校においては、交通事故防止に関して、様々な指導・働きかけが行われていますが、このような活動が職員一人ひとりの意識に浸透しているかどうか改めて確認しながら、取り組む必要があります。

## 参 考

### ※ 関係法令

#### ○ 道路交通法

(酒気帯び運転等の禁止)

第65条 何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。

2 何人も、前項の規定に違反して車両等を運転することとなるおそれがある者に対し、車両等を提供してはならない。酒類を提供し、又は飲酒をすすめてはならない。

3 何人も、第一項の規定に違反して車両等を運転することとなるおそれがある者に対し、酒類を提供し、又は飲酒をすすめてはならない。

### ※ 関係通知文書

- 県立学校職員交通安全管理規程について P 5 4  
(昭和55年6月3日付け青教学第316号通知)
- 教職員による交通違反・事故に係る懲戒処分等について P 6 8  
(平成15年3月25日付け青教県第1401号通知)  
(平成15年3月25日付け青教義第1303号通知)
- 「教職員の服務規律の確保の徹底」  
及び「酒気帯び運転等の根絶に向けた取組みの報告」について P 6 9  
(平成16年4月12日付け青教県第61号通知)  
(平成16年4月12日付け青教義第47号通知)
- 教職員による交通違反・交通事故の根絶について P 8 4  
(平成18年7月5日付け青教県第512号通知)  
(平成18年7月5日付け青教義第441号通知)
- 教職員の服務規律の確保の徹底等について P 9 1  
(平成24年9月5日付け青教員第257号通知)

## ◆非違行為事例・チェックポイント

### 事例1（飲酒運転・事故）

A教諭は、地域の行事に参加した後、夕方からの懇親会に出席することとなったが、この日は酒を飲まないつもりで、自動車で会場へ向かった。ところが、懇親会では、PTA役員など日頃世話になっている人々や同僚も来ていたこともあり、断りきれずにコップ2～3杯のビールを口にした。

懇親会終了後、タクシーで帰ろうかとも思ったが、翌日の出勤のため自動車が必要になることもあり、時間も経っているのでこの程度の飲酒なら大丈夫だろうと自ら運転し、帰路について。

帰宅途中、前を走っていた自動車に追突し、乗っていた人に頸部捻挫などのけがを負わせてしまった。その後、事故処理を行っていた警察官から呼気検査をされアルコール反応が出たことから、道路交通法違反（酒気帯び運転）で検挙された。

### 事例2（飲酒運転・事故）

B教諭は、運転代行を利用して帰宅するつもりで自動車を運転して職場の忘年会に参加し、飲酒したが、運転代行が混んでいたため、近くに駐車していた自分の自動車を運転して帰宅する途中、駐車場に駐車していた自動車に衝突し車両を破損させたが、そのまま運転を続け、住民からの通報を受けて到着した警察官から呼気検査を受け、道路交通法違反（酒酔い運転）の現行犯で逮捕された。

### 事例3（飲酒運転）

C講師は、友人宅で午後7時頃から午後9時頃まで飲酒し、午前2時頃まで仮眠をとった。午前2時30分頃、別の友人宅へ向かうため自動車を運転したところ、検問中の警察官に呼び止められ、呼気検査を受け、道路交通法違反（酒気帯び運転）で検挙された。

### 【解説】

- ① 飲酒する際には、校内の交通安全管理規程による対応が必要であり、当日、車で出勤しない、又は会合前にあらかじめ自宅に車を置きに行くなど、飲酒する場所には、自動車で出かけるようにすることが大切である。
- ② 学校の会合の場合、教頭は、当日に私用自動車を使用して出勤した職員の有無を確認し、私用自動車を使用して出勤した職員については、当該職員の理解と協力を得て鍵を預かる等、職員による飲酒運転を未然に防止するための具体的措置を講ずる必要がある。
- ③ 飲んだ後に「時間が経っているから大丈夫だろう」という自分勝手な判断はせず、量の多少にかかわらず、飲酒したら絶対に運転しないという強い意志を持つことが必要である。

### 事例4（飲酒運転）

#### 事案の概要

D教諭の学校では忘年会が計画されていた。管理職や幹事から事前に「忘年会に車での参加はしないように」との指示があったので、当日D教諭は公共交通機関で出勤し、午前1時頃タクシーで帰宅した。

翌朝、D教諭は、出勤のため自動車を運転して自宅を出発した。出勤途上の信号機のない交差点で、D教諭が一旦停止をせず直進しようとした際、右方から直進してきた自動車と出会い頭に衝突し、相手方の運転手に全治2か月の重傷を負わせた。

事故処理のため駆けつけた警察官から、D教諭の呼気からアルコール臭がすると指摘され、呼気検査を受け、道路交通法違反（酒気帯び運転）で検挙された。

**【解説】**

- ① 夜遅くまで飲酒した場合には、翌朝の自動車の運転を控えるようにしなければならない。
- ② 「飲んだのは昨日だから大丈夫だろう」という自分勝手な判断は危険である。

**【飲酒運転防止のためのチェックポイント】****■職員用**

- 飲酒運転に対する罰則や処分の内容を知っていますか。
- 少しの飲酒でも、注意力や反応速度に影響があることを知っていますか。
- 少しの飲酒でも「飲んだら乗らない」を徹底していますか。
- アルコールは、体質や飲酒量によって8時間以上経過しても抜けきらない場合があることを知っていますか。
- 飲酒する場所に車で行かないことにしていますか。
- 深夜まで飲んだ時は、翌日、運転しないようにしていますか。
- 車を運転する者に酒を勧めること、飲酒運転と知って同乗することも自ら運転を行うことと同様に許されないことを知っていますか。
- 飲んで運転しようとしている同僚に「乗るな。」と言えますか。
- アルコール依存の傾向がありませんか（又は専門機関に相談していませんか）。
- 飲酒運転について家族と話し合っていますか。

**■管理監督者用**

- アルコールの作用・害について、正しい知識の周知に努めていますか。
- 飲酒運転の罰則や厳しい処分を職員に周知していますか。
- 事故や違反があった場合の報告義務について、職員に徹底していますか。
- 公務で運転する前のチェック方法を定め、職員に周知していますか。
- 職場の飲み会の際には、飲酒運転をすることのないよう指導を徹底していますか。
- 飲酒運転の反社会性について、意識の定着を図っていますか。
- 飲酒運転を相互に戒め合う職場の雰囲気づくりをしていますか。
- 飲酒運転が他で発生した場合には、職員に知らせ注意を喚起していますか。
- 飲酒運転の防止のための具体的な方策を職員間で話し合い、講じていますか。
- 職員の健康管理（飲酒傾向）に留意していますか。

## ◆飲酒運転を防止するための方策

非違行為事例を見ると、自分勝手な安易な判断により、飲酒運転を行っていることがわかりますが、これは「飲んだら乗らない、乗るなら飲まない」の原則を守っていれば防げたはずです。

飲酒運転の防止は、運転する自分自身の取組が第一であるとの認識を持ち、高い倫理観が求められる教育公務員として、自己管理を徹底する必要があります。

### (1) 職員自らの取組

#### 日常生活での習慣づけで「つい」「うっかり」を防止する

- 休みの日でも教職員であることを忘れない。
- 翌日運転する予定がある場合は、夜遅くまで飲酒しない。
- 深酒をしてしまった翌日は運転しない。
- 運転に適した健康状態かどうか確認してから運転する。
- 飲み会の日には車で出勤しない（家族の送迎の協力も）。
- 地域の行事などで飲酒する可能性がある場合は、車で行かない。
- 飲酒するときは、車のキーを持ち歩かない。
- 車で遠出の際は、事前に運転手を決め、運転手には絶対に飲酒させない。

#### ○お酒に飲まれるタイプではありませんか？

飲酒運転違反者はアルコール依存の傾向が高くなっています。アルコール依存症は、習慣飲酒者なら気づかないうちに誰でもなる可能性があります。

#### アルコール依存度自己チェック

- ① 飲酒量を減らさなければと感じたことがある。
- ② 人から飲酒を非難されて、気に障ったことがある。
- ③ 自分の飲酒に後ろめたさを感じたことがある。
- ④ 神経を落ちつかせたり、二日酔いを治すために迎え酒をしたことがある。

※ 2つ以上該当 ⇒ 依存症の可能性あり。専門機関に相談しましょう。

#### ○寝酒をしていませんか？

日本では眠るために酒を飲む人が3割もいるという調査結果があります。

寝酒をしていると、だんだん同じ量のアルコールでは寝つけなくなり、多量の飲酒が習慣化してしまい、アルコール依存症→飲酒運転につながるおそれがあります。

#### 寝酒をしないで眠る工夫をしてみましょう。

- ① 軽い運動をする。
- ② ぬるめの風呂に入る。
- ③ 静かな音楽でリラックスする。
- ④ 食事は就寝3時間前までにすませる。
- ⑤ カフェインの入ったコーヒーやお茶は飲まない。

○家族ぐるみで飲酒運転を撲滅しよう。

飲酒運転の撲滅には家族の協力が不可欠です。日頃から家庭で交通安全の大切さについて話し合い、交通安全に取り組みましょう。

海水浴やキャンプ、スキーなどのレジャーで気が緩んで、車で出かけたのに飲酒してしまう人もいます。飲酒運転を防ぐには、家族から自分を監視してもらうことも大切です。

**特に注意すべきこと**

飲酒した翌日に自動車を運転する場合は、特に注意してください。

自分では酔いが覚めたと思って運転し、酒気帯び運転となつては取り返しがつきません。

アルコール測定器による確認など、きちんとチェックしてから運転することが必要です。

(ただし、過信は禁物)



**事故や違反があったときは管理職に報告しなければなりません。**

教職員が自動車事故を起こした場合又は義務違反をした場合には、速やかに管理職に報告することとしています。これを怠った場合には、処分が加重されることがあります。

## (2) 職員の自己管理を支援する職場での取組

日本では、飲酒をコミュニケーションの手段として活用しているところがあります。

「一杯くらい」と勧められて気がゆるみ、つい飲んでしまうという状況になりがちなのです。また、酒がからむ失敗を大目に見るようなところもあります。

飲酒運転の防止のためには、職場全体で「飲酒運転は絶対に許さない」という機運を盛り上げ、それを組織風土として定着させることが重要です。

管理職が中心となって、下表に掲げることから取組を進めていきましょう。

○日頃の職場で実施すること（参考例）

- 定期的に飲酒運転の注意喚起をする（P 41のチェックリストによる自己確認を徹底する）
- 目につくところに飲酒運転防止に関する啓発の掲示をする。
- 職員から申し出があった場合は、車の鍵の保管を受け付ける。
- 管理職は、部下職員の健康管理にも気を配る。
- 交通安全管理規程を再度確認し、飲酒運転を未然に防止するための具体的な措置を徹底する。
- 飲酒運転の危険性や事故の悲惨さについて、被害者の立場に立ち、交通事故撲滅の視点で校内研修等を実施し、職員の意識改革を図る。
- 交通違反・交通事故撲滅の「交通安全宣言」等を行い、所属職員一人ひとりの注意を喚起する。
- 全職員が飲酒運転は絶対にしないという「宣誓書」を自筆により提出し、意識啓発を行う。

<飲酒運転につながりかねない兆候に特に留意すること>

- 二日酔いで出勤してくることが多い。
- 休み明けや飲み会の翌日にしばしば休む。
- 健康診断で、肝機能の異常や高血圧などを指摘されている。
- 出勤するが、調子が悪いと言って帰宅することが多い。
- 仕事への意欲にムラがある。
- 飲酒について注意をすると、言い訳したり、けんか腰になったりする。
- 「酒飲み」「酒に強い」「酒好き」「酒癖が悪い」などの評判が定着している。

○職場の飲み会で実施すること

- 案内文の中で飲酒運転の注意喚起をする。
- 飲み会の日には車で通勤しない、させない。
- 帰宅方法を事前に確認する。
- 日頃から送迎の協力体制を作る（ハンドルキーパーを決め、全員の前で発表）。
- 飲み放題などは避け、開催時間を短めにして、提供する酒類の量を限定する。
- 最初の乾杯時からソフトドリンクをテーブルに置いておく。
- 乾杯時に飲酒運転の注意喚起をする。
- 飲まない人、飲めない人に無理に飲ませない。
- 酒の注ぎ合いをしない。
- 閉宴時にも帰宅方法の再確認と飲酒運転の注意喚起をする。
- 幹事自らが運転代行を手配し、乗車するまで見届ける。

### (3) 公務中の飲酒運転防止の取組

これまでの飲酒運転による処分事案は、休日、休暇中や帰宅後に検挙・逮捕されたものであり、公務中の飲酒運転は1件もありませんが、公務中の飲酒運転事案が発生すれば、教育に対する信頼を大きく失墜させることとなります。



**公務中の飲酒運転は、絶対にあってはなりません。**

[各学校で行うべきこと]

職員が公務（出張）で運転をするときには、運転に適した健康状態かどうかの事前確認を徹底する。

(確認方法の例)

- 1) 職員から前日の飲酒の有無を聞き取り
- 2) アルコール測定器の活用

※ 所属の業務実態に応じた確認方法とすること。

(参考)

技能技師（運転技能員）が配置されている県の総務学事課では次のような取組を行っています。

#### 1 自己管理の徹底

運転用務の前日には極力飲酒を慎むこととし、やむを得ず飲酒をする場合であっても過度の飲酒は絶対にしないなど自己管理を徹底する。

#### 2 アルコール検査の徹底

運転技能員は、用務に入る前に必ず運転技能員控室に備え付けのアルコール測定器によりアルコール検査を行う。

当該検査は、車庫長又は副車庫長の面前で行い、その結果を記録する。

アルコールが検知された場合は、担当グループマネージャーと協議し、必要な措置を講ずる。

## ◆飲酒に関する正しい知識

### アルコールが運転に及ぼす影響

お酒を飲んでもアルコールの影響はすぐには出てきません。一般的には摂取後1～2時間程度で血中濃度が最も高くなります。そして身体に取り込まれたアルコールは脳の働きを麻痺させ、安全な運転に必要な情報処理能力、注意力、判断力などを低下させます。

### ほろ酔い期

**ビール1～2本（又は日本酒1～2合）** 呼気アルコール濃度 0.1～0.5mg/ℓ

理性が徐々に失われ、「まだ、運転しても大丈夫」という危険な考えが浮かんでしまう段階。実際には、アルコールの影響で集中力、判断力、思考力が鈍り、反射神経や動態視力などにも重大な影響が出ています。






### 酩酊期

**ビール2～4本（又は日本酒2～4合）** 呼気アルコール濃度 0.5～1.0mg/ℓ

いわゆる酔っぱらい状態で、「車に乗っても大丈夫だって言ってるだろう」などと感情の起伏が激しい発言が出るのもこの頃です。実際には、アルコールの影響で運動機能の麻痺が広がり、まともな運転はできません。完全に酒酔い運転になります。

### ○お酒は適度に

リスクの低い飲酒の目安とされているのは、1日アルコール1単位（下図参照）です。3単位を超えると生活習慣病のリスクが一気に高くなります。

<b>清酒</b> 1合 (180ml) 	<b>ビール</b> 中ビン1本 (500ml) 	<b>ウイスキー</b> ブランデー ダブル1杯 (60ml) 	<b>焼酎</b> コップ半分弱 (72ml) 	<b>ワイン</b> グラス2杯弱 (200ml) 
---	---	---	---	--

### ○体内でアルコールを処理するのにかかる時間

**アルコール1単位で約4時間**かかります。日本酒1合とビール1本を飲んだとすると8時間はアルコールが身体に残っています。

これは、あくまで目安です。体調などによっては、もっと時間がかかります。

「運転の予定がある前日は飲まない、飲んだ次の日は運転しない」がベストです。

### アルコール測定器で自分のアルコール処理能力を確認

アルコール測定器で自分のアルコール処理能力を確認しておくことも、適正飲酒の一助になります。

※ アルコール測定器は、飲酒運転の可否を判断するものではありません。

アルコール濃度が0.15mg/h未満でも、体内に残っていると感じた場合は運転するのはやめましょう。



## ◆運転代行の利用

教職員は、自家用車での通勤がほとんどのため、飲み会の際は、会場まで自家用車を運転し、帰りは運転代行を利用する方もいると思います。

運転代行は便利ですが、利用する側が十分気をつけるべきことがあります。

全国的にも、

- 1 代行で帰ると周囲には言っていたが、実際には手配していなかった
  - 2 代行が来るのを待ちきれなかった
  - 3 代行業者が見つからない、車が手配できない
  - 4 代行業者が来るまでに駐車場から出庫しようと自分が運転
  - 5 自宅近くまで帰り、代行を帰して自分が運転
  - 6 代行で帰宅後に外出したり、翌朝出勤時にアルコールが残っていた
- 等の理由で、飲酒運転に至った事例があります。

運転代行を利用する場合は、下表を参考に、正しく利用しましょう。

### 1 原則は「飲んだら乗るな」ではなく、「乗るなら飲むな」。

運転代行に頼りすぎると「落とし穴」がたくさん。

### 2 代行は飲み終わってからでなく、はじめに手配する。

運転代行はすぐ来ないことを忘れずに。時間を決めるのは飲みすぎないためにも効果的。

### 3 「代行で帰る」という言葉は信じるな。同席者は代行に乗るところまで確かめる。

酔っている人の言葉を信じてはいけない。理性がマヒするのが「酔い」である。

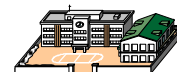
### 4 代行を頼むなら、必ず自宅の駐車場まで依頼する。


自宅近くで降りる例が一番多い。自宅周辺の道順を記した地図などを携帯する、代行車を帰す前に自分の目的地に間違いがないか確認する。少しの距離だから大丈夫などとは考えない。

### 5 代行で帰っても外出は禁物。翌日も運転しない。

アルコールが抜けるには、アルコール1単位で約4時間かかる。3単位以上飲んだら、翌朝残っていると考えてまず間違いなし。運転代行で帰ったら、当日はもちろん翌日も運転はダメ。翌朝運転するなら、1単位程度に量を控えよう。

(特定非営利活動法人 ASK [アルコール薬物問題全国市民会議] 飲酒運転対策特別委員会 HP を参考)



- 1 所属校の教職員交通安全管理規程に基づき、校長に速やかに報告する。
- 2 校長は、県教育委員会教職員課に電話で報告する。（特別支援学校の場合→学校教育課特別支援教育推進室）
- 3 運転免許センター及び検察庁で必要な手続きをする。
  - ①県警察本部交通部運転免許課から出頭の通知がある。  
出頭日は年次休暇を取得し、交通機関利用で青森市三内の県運転免許センターへ行き、免許停止の通知を受領する。  
その際、免許停止期間短縮を希望する場合、研修会を受講する。  
（受講料は、免停30日の場合、1日間13,800円  
免停60日の場合、2日間23,000円  
免停90日以上の場合、2日間27,600円）
  - ②当該地区検察庁検察官から出頭の通知がある。  
出頭日は年次休暇を取得し、検察庁に出向き事実認否を受け、略式裁判となった場合は罰金を納付する。（時速30～50キロ未満超過の場合、60,000円程度）
- 4 本人は顛末書（氏名自署及び押印）を作成し、運転免許停止処分書、運転記録証明書（過去3年以上）、現場見取図、告知票（通称赤キップ）等の関係書類と一緒に校長へ提出する。
- 5 校長は、職員の服務監督者として事故報告書を作成し、前記書類と一緒に県教育委員会（教職員課または学校教育課）へ親展で提出する。
- 6 県教育委員会は、事故報告書に基づき、処分案を決定する。  
（地方公務員法第29条の規定に基づき、今回の例では「戒告」の懲戒処分）
- 7 県教育委員会が所属校へ赴き、校長立会いの下、懲戒処分書を交付する。
- 8 履歴カードに懲戒処分の内容が記載される。
- 9 懲戒処分書交付の翌月に処分状況が公表される。

※交通事故（物損、人身事故）の場合の添付書類

事故報告書に、顛末書（氏名自署及び押印）、交通事故証明書、運転記録証明書、相手方の診断書、運転免許停止（取消し）処分書、示談書等を添付して提出する。

なお、運転記録証明書は、事故直後に取得すると点数が反映されない場合があるので、2週間ほど間隔を空けて取得の申請をする。

## 10 懲戒処分の公表について

教職員の懲戒処分は、「職員の懲戒処分の公表基準」に基づき、公表されます。

これにより、これまで築いてきた児童・生徒・保護者・地域からの信頼が一瞬にして損なわれてしまいます。

### 職員の懲戒処分の公表基準

(平成14年4月11日決定)

(平成16年3月16日改正)

(平成17年7月6日改正)

青森県教育委員会の任命に係る一般職の職員に対する懲戒処分については、次の基準により公表する。

#### 1 公表する事案

公表する事案は、地方公務員法に基づく懲戒処分（戒告、減給、停職、免職）を行った場合とする。

#### 2 公表する内容

(1) 公表する内容は、特定の個人が識別され又は識別され得るものを除き、原則として、次の事項とする。

- ① 被処分者に係る事項
- ② 事件・事故の概要
- ③ 処分内容
- ④ 処分年月日

(2) 上記(1)①の被処分者に係る事項は、所属の種別、職種、年齢、性別とする。

(3) 児童生徒が被害者で当該児童生徒の権利利益が害されるおそれがある場合等には、上記(1)の事項の全部又は一部を公表しないこととする。

#### 3 公表の時期

毎月、定期的に公表する。ただし、社会的な影響が大きい事件・事故について懲戒処分を行った場合には、処分後、速やかに公表する。

## 11 懲戒処分による給与等の影響について

懲戒処分は、昇給、期末・勤勉手当、退職手当のすべてに影響します。

免職の場合は、退職手当は支給されません。また、共済年金の支給額にも影響を及ぼします。

平成27年5月1日に懲戒処分を受けた場合、定年で退職するまでの損失額（試算）は、次のとおりとなります。

（これは大まかな影響額を積算したものであり、実際の処分日及び今後の給与改定等により異なります。）

### 高等学校教諭 30歳 教育職給料表（一）2-33（平成27年4月1日発令）

算定基礎	
給料月額 264,900円	平成27年6月の期末勤勉手当
教職調整額 10,596円	期末 331,345円
義特手当 3,700円	勤勉 199,734円（成績率72.5）
扶養手当 6,500円	平成27年12月の期末勤勉手当
	期末 373,644円
	勤勉 199,734円（成績率72.5）

#### ○平成27年5月に戒告処分を受けた場合

退職までの30年間で 1,322,292円の損失

##### ①6月の勤勉手当

成績率が72.5から49.0となったことによる差額 64,741円

##### ②毎月の給与

通常であれば、28年4月1日に4号昇給して2-37となるが、

戒告処分を受けたことにより、2号昇給となり、2-35となる。

この2号の差が、退職まで給料月額、教職調整額、義特手当に反映される。

差額 1,257,551円

①+②=1,322,292円

#### ○平成27年5月に減給（10分の1）1か月の処分を受けた場合

退職までの30年間で 2,662,342円の損失

##### ①5月の給与の減給分(10分の1) 27,549円

##### ②6月の勤勉手当

成績率が72.5から39.5となったことによる差額 90,914円

##### ③毎月の給与

通常であれば、28年4月1日に4号昇給して2-37となるが、

減給処分を受けたことにより、1回昇給しない。

この4号の差が、退職まで給料月額、教職調整額、義特手当に反映される。

差額 2,543,879円

①+②+③=2,662,342円

#### ○平成27年5月に停職1ヵ月の処分を受けた場合

退職までの30年間で 3,360,654円の損失

##### ①5月の給与の減額分（1月分） 285,696円

##### ②6月の期末手当

基準日に停職中のため支給されない額 331,345円

##### ③6月の勤勉手当

基準日に停職中のため支給されない額 199,734円

④毎月の給与

通常であれば、28年4月1日に4号昇給して2-37となるが、  
停職処分を受けたことにより、1回昇給しない。

この4号の差が、退職まで給料月額、教職調整額、義特手当に反映される。

差額 2,543,879円 ①+②+③+④=3,360,654円

○平成27年5月に懲戒免職の処分を受けた場合

勤続年数8年で普通退職した場合の退職金約1,150,000円の損失

※その後定年まで勤務したとして失った給与等

- ・定年までの30年間の給料等 約1億8,790万円
- ・定年まで勤務したとして勤務年数38年の退職手当 約2,276万円

免職の懲戒免職の処分を受けた場合は、**失業者の退職手当を受給することができる。**

上記例の**30歳の場合** 約502,200円

※職員福利課が必要な手続きの連絡を行う。

資 料 編

【資料編】

①県立学校職員交通安全管理規程について (昭和55年6月3日付け青教学第316号)	54
②セクシュアル・ハラスメントの防止等について (平成11年3月10日付け青教学第1311号)	58
※セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱	59
③教職員の服務規律の確保の徹底について (平成13年11月19日付け青教県第843号)	66
④体罰禁止の徹底について (平成15年1月15日付け青教県第1094号)	67
⑤教職員による交通違反・事故に係る懲戒処分等について (平成15年3月25日付け青教県第1401号)	68
⑥「教職員の服務規律の確保の徹底」及び「酒気帯び運転等の根絶に向けた取組み の報告」について (平成16年4月12日付け青教県第61号)	69
⑦教職員の服務規律の確保の徹底について (平成17年5月11日付け青教県第198号)	71
⑧学校における個人情報の持ち出し等による漏えい等の防止について (平成18年5月2日付け青教県第192号)	73
⑨教職員による交通違反・交通事故の根絶について (平成18年7月5日付け青教県第512号)	84
⑩教職員の服務規律の確保について (平成20年9月11日付け青教員第248号)	87
⑪教職員の服務規律の確保の徹底について (平成22年8月6日付け青教員第256号)	89
⑫教職員の服務規律の確保の徹底等について (平成24年9月5日付け青教員第257号)	91
⑬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18日付け青教員第514号)	93
⑭今後の体罰の実態把握等について (平成25年11月25日付け青教員第579号)	99
⑮「懲戒処分に係る標準処分例」について	101
⑯パワー・ハラスメントの防止について(教職員用リーフレット)	107
⑰県立学校職員が服務義務違反を起こした際の手続き等について	111

各県立学校長 殿

青森県教育委員会

教育長 平 川 清

## 県立学校職員交通安全管理規程について（通知）

教職員による交通違反・交通事故の防止については、これまで再三にわたり通知を発し、貴職の御指導と全教職員の理解・協力をお願いしてきたところでありますが、依然として県民のひんしゆくをかう不祥事が絶えないことは誠に遺憾であります。

このため、道路交通法その他の法令、青森県教育委員会通知の趣旨に基づき、教職員による自動車の安全運転の確保、交通違反・交通事故の防止のためにそれぞれの学校において講ずべき措置を一層明確にし、その確実な実施が図られるよう、別添のとおり「青森県立〇〇学校職員交通安全管理規程（準則）」を作成いたしました。

ついで、この準則をもとに、各学校においてすみやかに「学校職員交通安全規程」を定め、その周知徹底を図るとともに、その円滑かつ確実な実施に常に留意し、もって教職員による交通違反・交通事故の根絶を期するようお願いします。

なお、「学校職員交通安全管理規程」の制定等に当たっては、「準則の要旨」及び下記事項に留意し事務処理上遺漏のないようお願いします。

## 記

- 1 「学校職員交通安全管理規程」は、公用自動車又は団体等所有自動車の有無により定める事項が異なるため、それぞれの区分に応じ、次の表のとおり 4 つの類型になっています。

各学校が、規程を定めるに当たっては、それぞれの学校の実情に即して適切なものを定めること。

なお、準則の要旨は、全ての事項を規定した A 類型に対応させて作成したものであること。

	公用自動車	団体等所有自動車	
A 類 型	○	○	○ … 有
B 類 型	○	×	
C 類 型	×	○	×
D 類 型	×	×	×

- 2 規程の制定及び報告について

学校職員交通安全管理規程は、昭和 55 年 6 月末日までに制定することとし、制定した場合は、すみやかに、その写しを添えて青森県教育庁学務課長に報告すること。

- 3 安全運転管理者の報告について

公用自動車を有する学校にあっては、従前から安全運転管理者を選任している場合は、その者の、



及び規程の施行に伴い新たに安全運転管理者を選任した場合には、その者の職・氏名を上記2の報告の際にお知らせ願います。

## A類型

青森県立〇〇学校職員交通安全管理規程（準則）

（趣旨）

第1条 この規程は、職員による自動車（原動機付自転車を含む。以下同じ。）の安全な運転を確保し、もって職員による交通事故・交通違反の防止を図るため、必要な事項を定めるものとする。

（道路交通法等の遵守義務）

第2条 自動車を運転する職員は、常に全体の奉仕者たる公務員の使命及び自己の職責を自覚し、道路交通法（昭和35年法律第105号。以下「法」という。）その他の法令、青森県教育委員会の発する通知及びこの規程を遵守して、安全な運転に努めなければならない。

（安全運転管理者の設置）

第3条 公用自動車の安全な運行に関する業務を行わせるため、安全運転管理者を置く。

2 安全運転管理者は、道路交通法施行規則（昭和35年総理府令第60号）第9条の9第1項に定める要件を備える職員の中から校長が命ずる。

3 安全運転管理者は、次に掲げる事項を処理する。

- 一 公用自動車の法定点検、整備状況の総括
- 二 公用自動車の仕業点検の指導及び確認
- 三 公用自動車の運行計画の作成
- 四 公用自動車の運行日誌の記録の確認
- 五 公用自動車の安全運転確保のため必要な指示を与えること。
- 六 公用自動車を運転する職員の安全指導に関すること。

（公用自動車の運転）

第4条 公用自動車は、運転業務に従事する技能技師及びあらかじめ青森県教育庁学務課長の承認を受けた者以外の者は運転してはならない。

2 公用自動車を運転する職員は、運転の前に仕業点検を行い、運転終了後に運行日誌に必要な事項を記録しなければならない。

3 公用自動車を運転する職員は、アルコール又は薬物の影響、過労、病気その他の理由により運転に適さない場合及び公用自動車整備不良の場合には運転してはならない。

4 安全運転管理者が運行計画を作成するに当たっては、一日の走行キロ数が250キロメートルを超えないようにしなければならない。

（公務旅行における私有自動車の使用）

第5条 職員は、公務旅行のために私有自動車（当該職員以外の者の所有する自動車で当該職員が借用したものを含む。以下同じ。）を使用してはならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合（いずれの場合も一日の走行キロ数が250キロメートル以下である場合に限る。）で、旅行命令の決裁権者が、当該旅行用務等に照らして私有自動車の使用が真にやむを得ないと認めた場合

に限り、使用することができる。

- 一 災害の防除、調査等緊急を要する業務である場合
  - 二 自動車、バス等の交通機関の不便な地域から出発し、又は、それらの交通機関の不便な地域に旅行する場合
  - 三 その他旅行目的、時間等に照らし、当該旅行命令に係る用務が自動車を使用しなければ遂行できない場合、又は自動車を使用しなければ著しく能率が低下すると認められる場合
- 2 公務旅行のために私用自動車を使用しようとする職員は、旅行命令簿の備考欄にその旨を記載し、押印のうえ、旅行命令の決裁権者に申し出なければならない。
- 3 前項の申し出があった場合、旅行命令の決裁権者は、第1項の規定に基づき私用自動車の使用が真にやむを得ないと認めたときに限り、承認することとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、私用自動車の使用を承認してはならない。
- 一 当該職員の職務遂行に支障があると認められる場合
  - 二 当該職員が運転免許取得後3年未満である場合（ただし、運転免許取得後3年未満であっても運転経験が十分あり、かつ、運転技能が優れていると認められる場合は、この限りでない。）
  - 三 当該職員の健康状態がアルコール又は薬物の影響、過労、病気その他の理由により運転に適さないと認められる場合
  - 四 当該自動車が整備不良であると認められる場合
- 4 旅行命令の決裁権者は、公務旅行のために私用自動車を使用することを承認したときは、旅行命令簿の備考欄にその旨を記載し、職員に提示するものとする。不承認のときも同様とする。
- 5 在勤地内において私用自動車を使用する場合及び自宅、勤務校等から最寄りの鉄道駅等までの区間について私用自動車を使用する場合についても、第1項から前項までに規定する取り扱いの例によるものとする。
- 6 旅行用務等により、私用自動車に便乗して旅行する職員については、第1項、第2項、第4項及び第5項の規定を準用する。
- 7 私用自動車を公務旅行に使用した場合において、当該私用自動車に故障が生じ、又は損害を生じたときは、その修理及びそれに要する経費は、当該職員の負担とする。

（団体等所有自動車の使用）

第6条 団体等所有自動車の使用は、その所有者の承諾を得た場合で、かつ、緊急を要する用務、巡回用務、物品の運搬用務等（一日の走行キロ数が250キロメートル以下である場合に限る。）で、その使用が真にやむを得ないものと校長が認める場合に限るものとする。

- 2 職員は、前条第3項各号に掲げる事項のいずれかに該当する場合は、団体等所有自動車を運転してはならない。

（校内駐車場の利用）

第7条 私用自動車を使用して通勤している職員は、校長に届け出て、校地内で校長の指定する場所（以下「校内駐車場」という。）に駐車することができる。

- 2 校内駐車場を利用する職員は、校内駐車場に整然と駐車し、及びその他校長の指示する事項を遵守しなければならない。

- 3 校長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、校内駐車場の利用を制限することがある。
  - 一 校内駐車場に駐車することができる台数を超過して利用の届け出があった場合
  - 二 校内駐車場を利用している職員が、前項の遵守事項に著しく違反した場合
  - 三 校内駐車場を利用している職員が、重大な交通事故・交通違反を起こした場合
- 4 校内駐車場を利用している職員が、校地内において他人又は他の車両等に損害を与えた場合は、当該職員の責任において誠意をもってその解決に努めなければならない。

(飲酒運転防止のための措置)

第8条 歓送迎会、忘年会等職員の飲酒する機会があるときは、教頭（教頭に事故があるとき又は欠けたときはあらかじめ校長が指名する者。以下同じ。）は、私用自動車を使用して通勤している職員に対してあらかじめその旨を周知させ、当日の出勤における私用自動車の使用の自粛を促す措置を講じなければならない。

- 2 私用自動車を使用して通勤している職員は、当日の出勤における私用自動車の使用を自粛し、やむを得ず私用自動車を使用して出勤した場合は、その旨及び飲酒後の帰宅方法を教頭に届け出なければならない。
- 3 教頭は、当日に私用自動車を使用して出勤した職員の有無を確認し、私用自動車を使用して出勤した職員については、当該職員の理解と協力を得て鍵を預かる等職員による飲酒運転を未然に防止するための具体的な措置を講ずるものとする。
- 4 教頭は、当日に私用自動車を使用して出勤した職員の有無及び飲酒運転を未然に防止するために講じた措置について、その都度、校長に報告しなければならない。
- 5 第1項に掲げる場合のほか、職員が飲酒する機会においても、職員相互の理解と協力により、飲酒運転を未然に防止するよう努めなければならない。

(交通事故・交通違反を起こした場合の措置等)

第9条 職員が運転している自動車により交通事故が発生したときは、職員（当該自動車に同乗している職員を含む。）は、ただちに負傷者を救護する等法第72条に規定されている措置を講じなければならない。

- 2 職員は、交通事故・交通違反を起こしたときは、その旨をすみやかに校長に報告しなければならない。

#### 附 則

この規程は、昭和55年 月 日から施行する。

※ B～D類型 略

※ 青森県立〇〇学校職員交通安全管理規程（準則）の要旨 略

各県立学校長 殿

青森県教育委員会

教育長 松森 永祐

(公印省略)

セクシュアル・ハラスメントの防止等について (通知)

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）」が改正され、平成11年4月1日から、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するための措置を講じることが義務づけられました。

セクシュアル・ハラスメントは、職員の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力の有効な発揮を妨げるとともに、組織にとっても組織秩序や職務の遂行を阻害するものであり、職員の勤務条件や職場環境に重大な影響を及ぼす問題です。

したがって、職員の利益の保護及び良好な勤務環境を確保するためには、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切な対処をする必要があります。

このことから、セクシュアル・ハラスメントをなくすための職員の責務等について規定した「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」及びその運用を別添のとおり定めましたので、自らの責務について十分認識し、速やかに所属相談員を指定するなどの措置を講ずるとともに、所属職員に対し周知徹底を図ってください。

## セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱

### (趣旨)

第1 この要綱は、職員の利益の保護及び良好な職場環境の確保を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

### (定義)

第2 この要綱において「セクシュアル・ハラスメント」とは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動をいう。

2 この要綱において「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」とは、セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けることをいう。

### (職員の責務)

第3 職員は、別記第1に定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 職員は、セクシュアル・ハラスメントを生じさせないため、別記第2に定める事項に留意するものとする。

### (管理監督者の責務)

第4 校長、教頭及び事務長（以下「管理監督者」という。）は、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

### (所属相談員)

第5 校長は、所属職員からセクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）がなされた場合に対応するため、当該所属の管理監督者の中から苦情相談を受ける職員（以下「所属相談員」という。）を指定するとともに、苦情相談を受けるために必要な事項を定めて、職員に明示するものとする。

2 所属相談員は、苦情相談がなされた場合には、別記第3に定めるところに従い、迅速かつ適切に対処するものとする。この場合において、苦情相談をした職員及び苦情相談に係る調査の協力をした職員等が、他の職員から誹謗や中傷などの不利益を受けることがないように十分配慮するものとする。

3 所属相談員は、苦情相談に対処するほか、当該所属におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に係る意識啓発に努めるものとする。

### (専門相談員)

第6 職員から苦情相談がなされた場合に対応するため、所属相談員のほか、別に定めるところにより、苦情相談を専門に処理する職員（以下「専門相談員」という。）を設置する。

2 専門相談員に対する苦情相談の方法等は、別に定める。

### 附 則

この要綱は、平成11年4月1日から施行する。

## 別記第1

＜セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項＞

- 1 お互いの人格を尊重し合い、お互いが大切なパートナーであるという意識を持ち、相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- 2 性的な言動を不快に感じるか否かには個人差があり、親しさの表現が言動の真の動機であったとしても、場合によっては本人の意図とは関係なく、セクシュアル・ハラスメントになってしまうこともあることを認識し、この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測や相手との良好な人間関係ができていると勝手な思いこみをしないこと。
- 3 セクシュアル・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らないことを認識するとともに、自分の言動に対して、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ように心掛けること。
- 4 職場においては、職員以外の者に対する言動もセクシュアル・ハラスメントの対象となること、また、職員間においては、職場外の言動についてもセクシュアル・ハラスメントの対象となることを認識し、十分注意すること。
- 5 自らの性的な言動が、その態様によっては全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがあることを認識すること。

## 別記第2

＜セクシュアル・ハラスメントを生じさせないために職員が認識すべき事項＞

### 1 職場の構成員としての心構え

- (1) 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために、職場におけるセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないように努めること。
- (2) 職場から、セクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、仮にセクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として行為者に注意し、被害を受けていることを見聞きした場合には、被害者に声をかけて相談に乗るよう努めること。
- (3) 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとるよう努めること。

### 2 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合の心構え

- (1) セクシュアル・ハラスメントを受けた場合は、その被害を深刻にしないために、一人で我慢しているだけでは問題が解決しないことを認識し、また、セクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく、良好な勤務環境の形成に重要であるとの考えに立ち、勇気を出して行動することをためらわないこと。
- (2) セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたと思う場合は、相手に対して明確な意思表示（拒否、抗議、苦情の申出）をし、また、一人で悩まずに身近な信頼できる人や相談員等に相談すること。

### 別記第3

#### ＜苦情相談がなされた場合の処理マニュアル＞

- 1 事態を悪化させないようにするために、可能な限り迅速に対応するとともに、被害者が悩み、苦痛に感じていることが確認される場合には、たとえ、性的言動が軽度なものであっても、行為者に状況を伝えて注意する等、きちんとした対応を図ること。
- 2 相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、相談者が求めていること、また、相談者の心身の状態等に鑑み、どの程度の時間的余裕があるのかについて把握すること。
- 3 事実関係については、次の事項を確認すること。
  - (1) 当事者（被害者及び加害者とされる職員）間の関係
  - (2) 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
  - (3) 相談者は、加害者とされる者に対してどのような対応をとったか、また、加害者とされる者はどのような対応をとったか。
  - (4) 相談者は、その他どのような対応をとったか。なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握すること。
- 4 原則として、加害者とされる者からも事実関係等を聴取する必要があること。ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ比較的軽微なものであり、対応に時間的余裕がある場合などは、観察、指導による対応が適当な場合もあるので、その都度適切な方法を選択して対応すること。なお、加害者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、2及び3を参考とするとともに、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与えること。
- 5 当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要であり、聴取するに当たっては、2及び3を参考の上、適切に対応すること。
- 6 苦情相談を受けるに当たっては、相談内容が他の者に見聞きされないよう遮断された場所において実施すること。
- 7 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密の保持を厳守すること。
- 8 苦情相談について具体的な措置を講じる場合は、校長と相談の上、これを行うこと。
- 9 苦情相談を受けた場合の手続
  - (1) 苦情相談を受けた場合は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談処理票（別紙）により、処理内容等を記録すること。
  - (2) 所属での対応方法等を判断するために必要がある場合は、専門相談員に相談すること。
  - (3) 苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、当該苦情相談をした者に説明すること。
  - (4) 苦情相談について解決した場合には、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談処理票に問題処理のためにとった具体的な対応及びその結果等を記載して、専門相談員に提出すること（起案処理不要）。
  - (5) 関係者等に事実の確認等を行った時点又は解決に向けて相応の対応をした時点において、所属では解決できないと判断した場合には、速やかにセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談依頼票（別紙）に解決できないと判断した理由、事案の問題点等を記載した書面を付して専門相談員に提出すること（起案処理不要）。



別紙

セクシュアル・ハラスメントに関する  
苦情相談処理（依頼）票

専門相談員 殿

所属長・職氏名

苦情相談番号

項 目	内 容
苦情相談受理年月日	年 月 日
相談者の氏名（※）	
（※） 当事者の氏名（性別）	（被害者） （加害者）
相 談 内 容	
事 実 確 認 し た 内 容	
問題解決のためにとった 具体的な対応及びその結果	
相 談 員 名	
備 考	

注1 苦情相談番号は、所属において年度を通じて一連番号とすること。

2 ※印の氏名は、解決した事案について専門相談員に結果等を提出する場合には記載しないこと。

3 具体的な処理経過及び参考となる資料がある場合は、別に添付すること。

## セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱の運用

### 1 第1関係

「セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除」とは、セクシュアル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシュアル・ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

### 2 第2関係

(1) 第1項の「他の者を不快にさせる」とは、(a)職員が他の職員を不快にさせること、(b)職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び(c)職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。

(2) 第1項の「職場」とは、職員が職務に従事する場所を指し、通常勤務している場所以外であっても、出張先（移動のための車中等を含む。）など、職務に従事する場所であれば職場に含まれる。また、会議に付随した懇親会などのように、実質上職務の延長と考えられるものも職場に該当する。

(3) 第1項の「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指すものであり、例えば次のようなものがこれに該当し得るが、ここに例示していないものであっても、性的な言動に当たる場合があることに留意すること。

なお、性的な言動は女性に対するものに限られず、男性に対するものも含まれること。

#### ① 性的な内容の発言関係

ア スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。

イ 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。

ウ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。

エ 性的な経験や性生活について質問すること。

オ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

#### ② 性的な行動関係

ア ヌードポスター等を職場に掲げること。

イ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。

ウ 身体を執拗に眺め回すこと。

エ 食事やデートにしつこく誘うこと。

オ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。

カ 身体に不必要に接触すること。

キ 浴室や更衣室等をのぞき見ること。

ク 性的な関係を強要すること。

(4) 第2項の「セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。

(5) 第2項の「セクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること」とは、セクシュアル・ハラスメントに対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為により、当該職員が不当な配置換えなど、その勤務条件につき不利益を受けることをいう。

### 3 第5関係

(1) 第1項の「苦情相談」には、セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けた本人からのもの

に限らず、次のようなものも含まれる。

- (a) 他の職員がセクシュアル・ハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員からの苦情の申出
  - (b) 他の職員からセクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
  - (c) 部下や同僚の職員等からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた職員からの相談
- (2) 第1項の「所属相談員」は、原則として、教頭を指定するものとする。
- (3) 第1項の「苦情相談を受けるために必要な事項」とは、相談員に対する苦情相談の申出方法について口頭による申出に加え、書面等による申出も可とすることのほか、所属の実情に応じ職員が苦情相談を行うために定めておくべき事項をいう。
- (4) 第1項の職員への「明示」は、所属相談員名、苦情相談の申出方法等を記載した書面を職員に配付すること等により行うものとする。

#### 4 第6 関係

職員は、苦情相談を行う場合は、所属相談員又は専門相談員のいずれでも自由に選択することができる。

各県立学校長 殿

青森県教育委員会

教育長 佐藤 正昭

### 教職員の服務規律の確保の徹底について（通知）

この度、県立高等学校の教諭が県青少年健全育成条例違反により逮捕されるという不祥事が発生しました。

教職員の服務規律の確保については、これまでも再三にわたり通知し、指導の徹底をお願いしてきたところであり、今年度も、本県における教職員によるわいせつ行為等の不祥事の根絶を期し、平成13年9月25日付け青教県第666号で「教職員の服務規律の確保の徹底について」通知し、指導の徹底をお願いしてきたところであります。

このような中で、今回の不祥事が発生したことは、極めて遺憾であります。

については、貴職においては、特に下記事項に十分留意し、服務規律の厳正な確保について、職員会議はもとより多くの機会をとらえて、教職員の指導に徹底を期するようお願いいたします。

### 記

#### 1 公務員としてのモラルの確立

全体の奉仕者たる公務員としての身分を有する教職員は、勤務時間内はもちろん、勤務時間外においても、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があってはならないものであり、全ての教職員に公務員としての使命感や責任感について強い自覚を促すよう、校内外における研修等を通じて、改めて指導の徹底を図ること。

#### 2 職場でのコミュニケーションの充実

管理職にあっては、教職員がお互いのコミュニケーションを積極的に図れる職場づくりに努め、特に、若い教職員の悩み等を受け止め、私的な部分を含めて積極的にコミュニケーションを図るよう努めること。

#### 3 早期の対処

管理職にあっては、教職員の服務規律の確保について早期に対処し、未然防止に徹すること。

#### 4 県青少年健全育成条例違反等に対する措置

県教育委員会は、**本県教職員による県青少年健全育成条例違反等の非違行為が発生した場合**は、その者の責任を厳しく追及するため、**原則として免職**の懲戒処分をもって臨む決意であること。

各県立学校長 殿

青森県教育委員会

教育長 花田 隆則

(公印省略)

体罰禁止の徹底について (通知)

体罰の禁止については、これまでも「体罰禁止の徹底について」(平成 1 0 年 1 0 月 2 日付け青教学第 7 9 5 号)の通知をはじめ、機会あるごとに、指導の徹底を図るようお願いしてきたところです。

しかしながら、体罰は依然として発生しており、この度、小学校教諭の体罰により女子児童が負傷する事件が発生したことは、極めて遺憾であります。

いうまでもなく、教育の基盤は、児童生徒一人一人の人格の尊重にあり、体罰は、児童生徒に肉体的苦痛を与え、心身を傷つける人権侵害であることから、いかなる理由があっても絶対に許されないものです。

県教育委員会としては、体罰について、厳正な態度で臨んでいるところであり、今後とも厳しく対処してまいります。

つきましては、貴職におかれても、下記の事項に留意し、所属職員に対する指導の徹底をお願いします。

記

- 1 各学校においては、職員会議等において、体罰は教育的効果を損なうものであり、体罰のない指導について、全教職員で共通理解を図ること。
- 2 児童生徒が指導に従わなかったり、反抗的態度を取った場合においても、一時的な感情に走ることなく、冷静に対応すること。
- 3 児童生徒の心を傷つける不用意な言動や差別的な扱いは、厳に慎むこと。
- 4 万が一体罰が発生した場合には、次のことに留意すること。
  - (1) 事実経過について、速やかに校長に報告すること。
  - (2) 体罰を受けた児童生徒及びその保護者には、誠意を持って対応し、信頼を回復するように努めること。
  - (3) 校長は事実関係を的確に把握し、当該教職員を指導するとともに、速やかに県教育委員会へ報告すること

各県立学校長 殿

青森県教育委員会  
教育長 花田 隆則  
(公印省略)

教職員による交通違反・事故に係る懲戒処分等について (通知)

教職員の服務規律の確保については、これまでも、教職員一人一人が自覚を持つとともに、交通違反・事故の防止に向けて学校全体で取り組むよう要請してきたところですが、平成14年度、教職員による酒気帯び運転等が連続して発生したことは、誠に遺憾であります。

また、平成14年6月には、道路交通法及び道路交通法施行令(以下「道交法等」という。)が改正され、酒気帯び運転等の悪質・危険な違反に対する罰則等が引き上げられたところであります。

このことを踏まえ、県教育委員会では、平成15年4月1日以降の交通違反・事故については、下記のとおり取り扱いますので、貴職におかれましては、職員会議等を通して周知徹底を図るなど、指導の徹底をお願いします。

記

1 酒気帯び運転等に対する懲戒処分について

- ① **酒気帯び運転又は酒酔い運転による交通違反・交通事故に係る懲戒処分については、原則として免職**とすること。
- ② 最高速度を30km/h以上超えるスピード違反については道交法等の違反区分に準じて重大な義務違反として取り扱い、懲戒処分(戒告又は減給)を行うこと。

2 その他

交通違反・事故に係る懲戒処分を通知した「教職員による交通違反・交通事故について」(昭和55年7月8日付け青教学第478号)は廃止します。

各県立学校長 殿

青森県教育委員会

教育長 花田 隆則

(公印省略)

「教職員の服務規律の確保の徹底」及び「酒気帯び運転等の  
根絶に向けた取組みの報告」について（通知）

教職員の服務規律の確保については、これまでも再三にわたり、指導の徹底をお願いして参りました。にもかかわらず、先般、教職員等による4件の酒気帯び運転が相次いで発生したことをはじめ、交通違反・交通事故は後を絶たず、また、県立学校の事務長が、創立百周年記念事業の協賛金等を着用するという重大な事態も発生し、児童生徒、父母をはじめ県民から厳しい非難をあげていることは、極めて遺憾であります。

つきましては、全教職員に対し、下記の事項について周知徹底を図り、服務規律の厳正な確保について、改めてその指導監督に徹底を期すようお願いいたします。また、酒気帯び運転等の根絶に向けた取組みを取りまとめるうえ、報告くださるようお願いいたします。

記

1 「教職員の服務規律の確保の徹底」について

- (1) 公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、また、勤務時間の内外を問わず、その職の信用を傷つけるような非行をしてはならないものであり、すべての教職員に公務員としての使命感や責任感について強い自覚を促すよう、校内外における研修等を通じて、改めて指導の徹底を図ること。
- (2) 平成14年8月19日付け青教県第579号「教職員の服務規律の確保の徹底について」を再度確認のうえ、職員会議等を開催し、学校全体で具体的な対策を講じて取り組むこと。
- (3) 学校で徴収する現金の取扱いに当たっては、複数の職員により互いに確認し合うなど、慎重かつ厳正に行うこと。
- (4) 管理職員にあっては、教職員がお互いのコミュニケーションを積極的に図れる職場づくりに努め、特に、若い教職員の悩み等を受け止め、私的な部分を含めて積極的にコミュニケーションを図ること。

## 2 「酒気帯び運転等の根絶に向けた取組みの報告」について

- (1) 各学校においては、職員会議等を開催し、酒気帯び運転等の根絶を図るため、以下の例を参考に、学校全体で具体的な対策を講じて、取り組むこと。

特に、具体的な防止策や教職員の意識啓発については、これまでに発生した酒気帯び運転等が、ほとんどの事例において、運転代行等を利用して帰宅するつもりで自動車を運転して飲酒を伴う会合の会場へ出かけたことが、結果的に酒気帯び運転等につながっていることを十分に踏まえること。

### <参考例>

- ① 交通安全管理規程を再度確認し、飲酒する場所への移動は自動車を使用させない、自動車を使用して出勤した職員については当該職員の理解と協力を得て鍵を預かる等、飲酒運転を未然に防止するための具体的な措置を徹底する。
- ② 飲酒運転の危険性や事故の悲惨さについて、被害者の立場に立ち、交通事故撲滅の視点で校内研修等を実施し、職員の意識改革を図る。
- ③ 交通違反・交通事故撲滅の「交通安全宣言」等を行い所属職員一人一人の注意を喚起する。
- ④ 毎年度、全職員が飲酒運転は絶対にしないという「宣誓書」を自筆により提出し、意識啓発を行う。



各県立学校長 殿

青森県教育委員会

教育長 花田 隆則

(公印省略)

教職員の服務規律の確保の徹底について（通知）

教職員の服務規律の確保及び綱紀の肅正については、これまでも、教職員一人一人が自覚を持つとともに、交通違反・事故の防止に向けて学校全体で取り組むよう通知及び会議等を通してお願いしてきたところであります。

特に、酒気帯び運転又は酒酔い運転による交通違反・交通事故については、その根絶を期し、平成15年度から原則として免職とすることとしました。また、昨年度は、「教職員の服務規律の確保の徹底」及び「酒気帯び運転等の根絶に向けた取組みの報告」について（平成16年4月12日付け青教県第61号県教育長名通知。以下「教育長通知」という。）により、各学校において具体的な対策を講じるよう要請したところですが、にもかかわらず、今般、教職員による酒気帯び運転が相次いで発生し、うち1件が、管理職員として一般の教職員を指導し、飲酒運転を未然に防止するための具体的な措置を講じる立場にある教頭によって引き起こされたことは、極めて遺憾であります。

教職員の交通違反・事故は、県民の信頼を裏切り、教職員全体に対する社会の信用を著しく損ね、ひいては学校教育に対する県民の不信を招くものであるということを、すべての教職員が今一度自覚し、その根絶に全力で取り組む必要があります。

つきましては、下記の事項に留意のうえ、服務規律の厳正な確保について、全教職員に対し改めて徹底を期するようお願いいたします。

記

- 1 各学校においては、酒気帯び運転等の根絶を図るため、それぞれの学校から飲酒運転は絶対に発生させないという覚悟のもと、学校全体で具体的な対策を講じて、取り組むこと。

具体的な防止策の策定等にあたっては、次の例のように、**帰路運転代行等を利用するつもりで自動車を運転して会場へ出かけた**ことが、結果的に酒気帯び運転等につながっていることを踏まえ、上記教育長通知を再度確認のうえ、飲酒する場所への移動は自動車を使用させないなど、飲酒運転を未然に防止するための、具体的、かつ、実効性のある措置を徹底すること。

- 例 1) 飲酒後、**運転代行業者に電話をしたが話し中だった若しくは時間がかかるといわれたため**、自分で車を運転した。
- 例 2) 飲酒後、駐車場の営業終了時間が間近だったので、自分で運転して車を出し、その後、**近くの運転代行の事務所まで運転しようとしたところ**、他の車に接触した。
- 例 3) 飲酒後、**タクシーを代行車だと勘違いして駐車場に向かい**、タクシーを帰した後、自分で車を運転した。

- 2 飲酒直後はもとより、飲酒後、相当時間を経過していると認められる場合（いわゆる二日酔い等）でも、呼気量 0.15 mg 以上のアルコール量が検出されると酒気帯び運転となるものであること。
- 3 管理職員の非違行為は、県民からの信頼はもとより、他の教職員からの信頼をも損ね、学校の管理運営に大きな支障を生じさせることから、管理職員は、一般職員を指導する立場にあることを自覚し、より一層服務規律の確保に努めること。

青 教 県 第 1 9 2 号  
平成 1 8 年 5 月 2 日

各県立学校長 殿

青森県教育庁  
県立学校課長 三上 純一  
(公印省略)

学校における個人情報の持ち出し等による漏えい等の防止について (通知)

標記について、別添写しのとおり文部科学省大臣官房長より通知がありましたので送付します。

なお、各学校においては、資料1 1 個人情報の持ち出し 2 学校外で利用するパソコンのセキュリティ対策 3 ファイル交換ソフト (W i n n y 等) への対策例を参考にして、個人情報の漏えい等の防止について適切に対応するようお願いいたします。



18 文科総第9号  
平成18年4月21日

各都道府県・指定都市教育委員会  
各都道府県知事  
各国公立大学長  
各国公立高等専門学校長

殿

文部科学省大臣官房長  
玉井 日出夫

学校における個人情報の持出し等による漏えい等の防止について(通知)

学校が保有する個人情報については、個人情報の保護に関する関係法令及び各地方公共団体の条例等に基づき、適正な取扱いの確保に努めていただいているところですが、昨今、新聞報道等で、学校から持ち出された個人情報の漏えい事案が多く報じられています。

最近の傾向として、職員が許可無く職務上取り扱う個人情報を持ち出し、個人所有のパソコンを利用したことにより、ファイル交換ソフト等を介して流出するという事案が多く発生しています。

各位におかれては、学校における個人情報漏えい等の防止のため、既に諸々対策を講じられていることと思われませんが、別添参考資料に示す①個人情報等の持出し、②学校外で利用するパソコンのセキュリティ、③ファイル交換ソフトへの対策を参考にして、個人情報の漏えい等の防止について適切に対応されるようお願いいたします。

なお、都道府県教育委員会及び都道府県知事におかれては、域内の市町村教育委員会、所管の学校及び所轄の私立学校等に対してご周知くださるようお願いいたします。

また、文部科学省ホームページにおいて、関連情報を提供しておりますので、適宜ご活用ください。

文部科学省ホームページ（関連情報提供ページ）：  
情報の漏えい等の防止についての関連情報  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/koukai/kojin/info.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/koukai/kojin/info.htm)

【参考資料】

- 資料1 「個人情報の持出し等による漏えい等の防止について（対策例）」
- 資料2 「Antinny の脅威」
- 資料3 「昨今頻発している Winny（ウィニー）利用による情報流出とは」
- 資料4 「あなたは大丈夫？（今すぐできるセルフチェック）」
- 資料5 「Winny 及び Antinny の検出・削除方法等」
- 資料6 「対策参考リンク集」
- 資料7 「情報管理体制チェックリストの参考例」

【本件照会先】

文部科学省大臣官房総務課情報公開・個人情報保護室  
電話 03-5253-4111（内線 2571）  
大臣官房政策課情報化推進室（内線 2251）

## 個人情報の持出し等による漏えい等の防止について（対策例）

### 1 個人情報等の持出しについて

- (1) 学校から個人情報等を持ち出す場合には、情報管理者の許可を得るなどのルールを明確化し、漏えい等（データの滅失、き損など）への防止対策を徹底する。
- (2) 電子メールにより非公表の情報を学校外へ送信する場合も、当該情報にパスワードを設定した上で送信するなど、必要に応じて保護対策を行う。
- (3) 個人情報の持出しによる漏えい事案では、教職員の認識不足によって発生する例が多いことから、漏えいの危険性について、教職員一人ひとりへの的確に周知を図るとともに、必要に応じて教育研修を実施する。
- (4) 大学等の教育研究活動において、学生等が個人情報を取り扱う場合においても、教職員と同様に安全管理措置等について周知し、適正な取扱いが確保されるよう必要な措置を講ずる。

### 2 学校外で利用するパソコンのセキュリティー対策について

- (1) 学校内で利用するパソコンのセキュリティー対策はもちろんのこと、学校外で業務に利用するパソコンについても、ウィルス対策ソフトがインストールされていることを確認するとともに、パターンファイルが最新の情報に更新されていることを確認する。
- (2) OS等の脆弱性が改善されるよう、最新の修正プログラムを適用する。
- (3) 秘密情報、個人情報等の関係者のみが閲覧すべき情報については、パスワードで保護するなど、アクセス制限の措置を行う。

### 3 ファイル交換ソフト（Winnny等）について

最近発生している情報漏えい事案では、学校外で利用したパソコンにファイル交換ソフト（Winnny等）がインストールされており、コンピューターウィルスに感染したことによりパソコンに保存されていたファイルが漏えいする例が多数発生している。

このため、学校外で利用されるパソコンにファイル交換ソフト（Winnny等）がインストールされていないことの確認を徹底する。

特に、自宅で利用する個人用のパソコンについては、以下の点に留意する。

- ①ファイル交換ソフトは、安易にインストールしないこと。
- ②ファイル交換ソフトの有無を点検し、これがインストールされたパソコンでは、児童生徒等の個人情報を扱わないこと。
- ③当該パソコンに、児童生徒等の個人情報等が保存されているか否かを点検し、保存されている場合は、適切に削除する等の措置をとること。
- ④ウィルスに感染した場合には、直ちに情報流出を遮断する措置を講ずること。

Winnyなんて使った覚えがないのに？！

# あなたのパソコンから 情報が流出していませんか？

～ Winny の機能を悪用したコンピュータウイルス (Antinny) の脅威 ～

- Winny をインストールしたパソコンが Antinny に感染していると、パソコン (CD-R、USB メモリ等の外部記憶装置も含まれます。) 内に現在保存されている業務ファイル等のファイルのみならず、過去に一度でもそのパソコンで扱ったことがあるファイルがインターネット上に流出するおそれがあります。
- 一度流出した業務ファイル等をインターネット上から完全に削除することは不可能です。あなたの扱った業務ファイルやあなたの個人情報インターネットを通じて多くの人の目に触れ、あなたは公私ともに大きな不利益を被るおそれがあります。
- Winny を一度でも利用したことのあるパソコンで業務ファイルを取り扱うことは極めて危険な行為です。

「あなたは次々現れる Antinny の脅威に本当に対応できるのですか。  
～ウイルス対策ソフトウェアの適切な利用はもちろん、様々な対策を迅速に講じなければ Antinny による情報流出を防ぐことは極めて困難です。」
- あなたが Winny を利用した覚えがなくとも、家族と共に利用しているパソコンで業務ファイルを取り扱うことは、同様に極めて危険な行為です。

「あなたは、あなたの家のパソコンの利用状況を完全に把握できていますか？  
～あなたの知らぬ間に家族等が Winny を利用していませんか。」
- 業務ファイル等の流出はあなたの組織にとどまらず、国民にも大きな不利益を与えます。組織において業務ファイルの持ち出しに関するルールを再度よく確認し、職員の方は、これを確実に守って下さい。
- Antinny に感染したパソコンから業務ファイルを削除したり、ウイルス対策ソフトウェアを利用して Antinny を駆除するだけでは情報の流出は止まりません。もし少しでも気がかりなことがあれば、できるだけ早期に組織内の情報セキュリティ担当者等に相談して下さい。

※ この種の情報流出は Winny を利用していない場合にも起こることがあります。

# 昨今頻発しているWinny(ウィニー)利用による情報流出とは

昨今頻発しているWinny (ウィニー) 利用による情報流出とは、

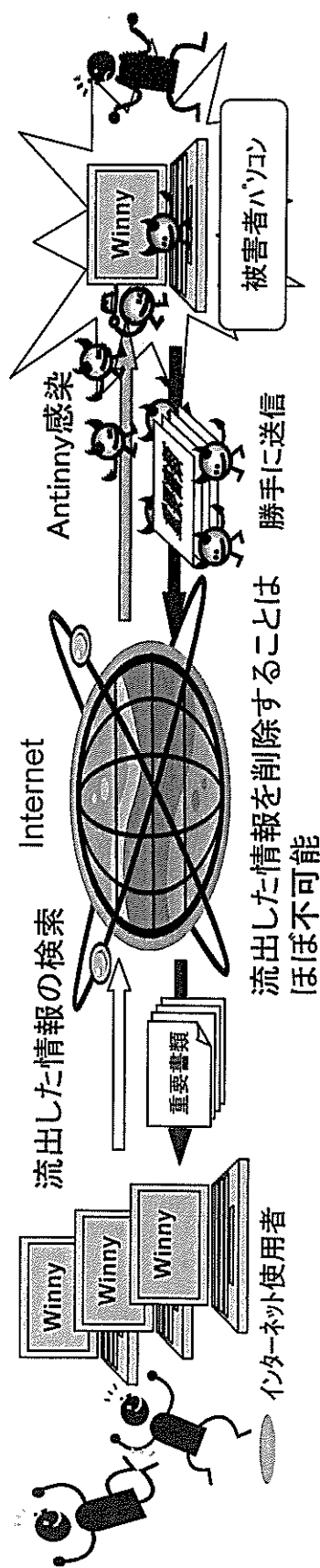
- ①Winny (ウィニー) を利用しているパソコンが、
- ②コンピュータウイルス(Antinny (アンティニー)) に感染し、パソコン内にある外部に知られては困る情報が勝手にインターネット上に送信されたことにより発生。

## Winny(ウィニー)とは

インターネットに接続したパソコン同士で音楽や画像などのデータを交換し合うファイル交換ソフトウェア

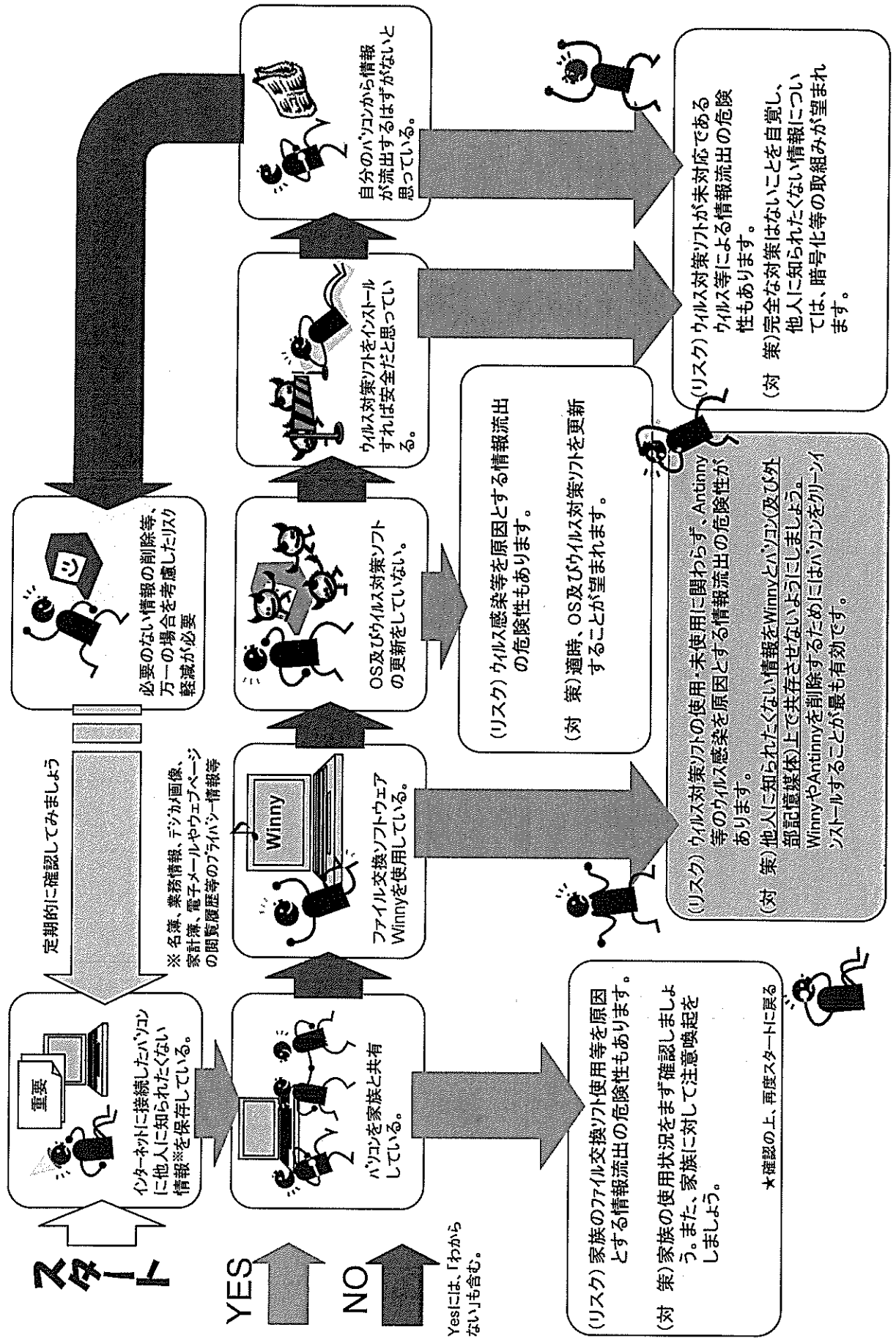
## Antinny(アンティニー)とは

Winnyの機能を利用し、パソコン上のファイルを勝手にインターネット上に流出させるコンピュータウイルス (Winnyの使用を原因として感染する場合は多い)



# あなたは大丈夫？ (今すぐできるセルフチェック)

資料4

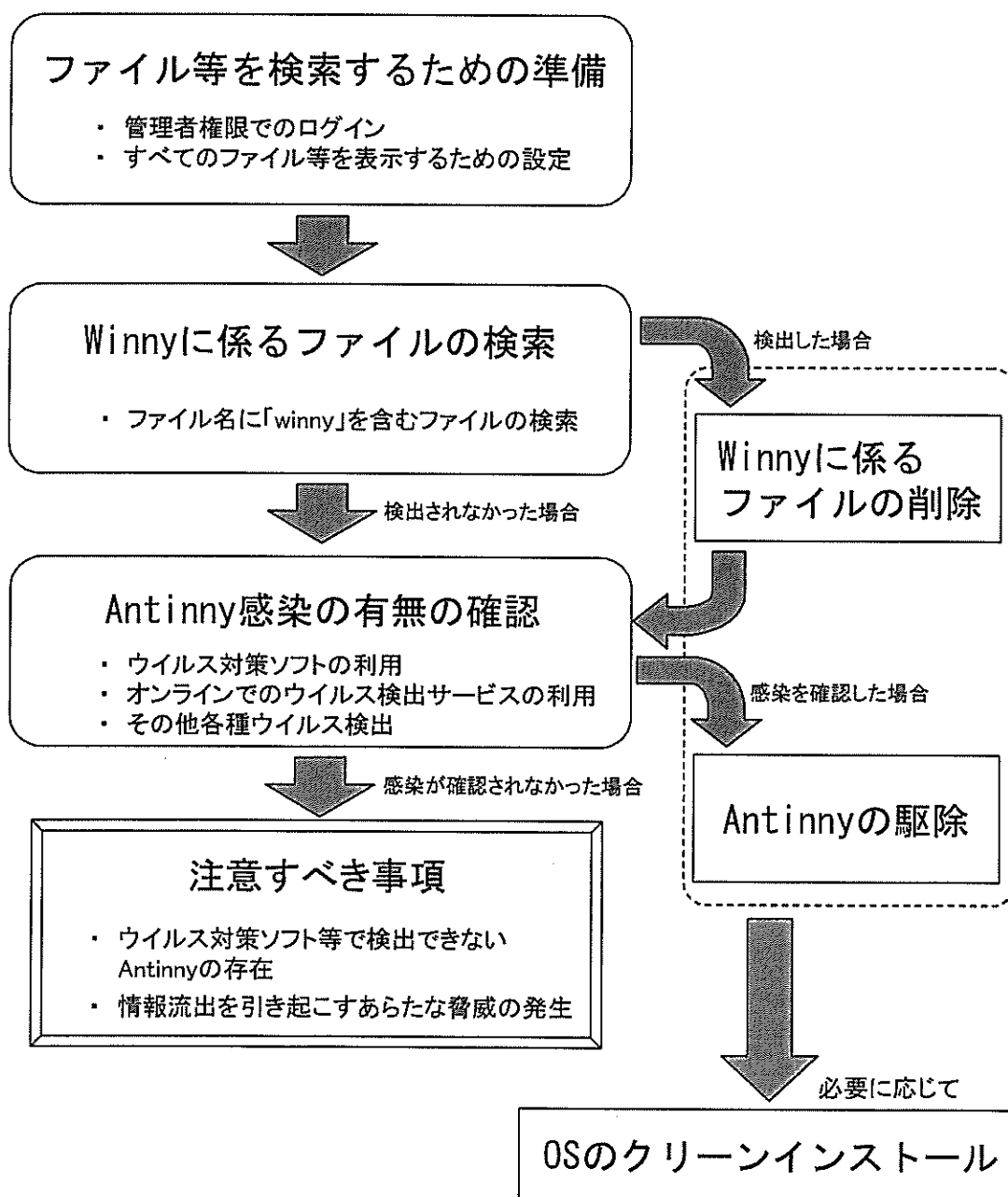




## Winny 及び Antinny の検出・削除方法等

ファイル交換ソフトウェア Winny の存在やコンピュータウイルス (Antinny) の感染の有無を確認し、対処する際の作業の流れを以下に示します。また、各項目における実施事項の詳細については、「Winny 及び Antinny の検出・削除方法等の具体的手順」に示します。

なお、コンピュータウイルスは、その種類により、検出や削除の方法等が異なるため、以下の方法は、すべてのコンピュータウイルスに対して有効な手段ではないことに留意して下さい。



## Winny 及び Antinny の検出・削除方法等の具体的手順

### ファイル等を検索するための準備

Winny 及び Antinny の検出・削除を確実にを行うためには、パソコンに記録されたすべてのファイルを検索対象にする必要があることから、管理者権限(ソフトウェアのインストール等を自由に行う権限)でログインする必要があります。

また、Windows では、隠しファイル、隠しフォルダ等を表示しない設定とされていると、これらを検索対象から除いてしまいます。Antinny に感染することにより作成されるファイルは、隠しファイル等にされていることが多いため、それらを検索するためには、すべてのファイルを検索対象とするための設定を行う必要があります。

さらに、実行形式のファイルを他の形式に偽装したウイルスを見分けるために、ファイルの拡張子についても、表示するように設定しておくことが望まれます。

### Winny に係るファイルの検索 → Winny に係るファイルの削除

パソコンに記録されたすべてのファイルを対象として、ファイル名に「winny」を含むファイルの有無を確認します。Winny はパソコン上のどこにあっても使用することができることから、パソコン本体上のハードディスクに限らず、外部記憶装置についてもその存在の有無を確認してください。存在を確認した場合には、「winny」を含むファイル及び関連すると思われるファイルをすべて削除してください。

### Antinny 感染の有無の確認 → Antinny の駆除

パソコンにウイルス対策ソフトを導入している場合は、パターンファイルを更新した上でパソコン(外部記録装置を含む。)に記録された全ファイルに対してウイルスチェックを実施することにより、当該パターンファイルが検出対象としている Antinny を検出することができます。

一方、パソコンにウイルス対策ソフトを導入していない場合でも、一部のウイルス対策ソフトメーカーのウェブページ上では、コンピュータウイルスを検出することができるサービスが提供されており、これを利用することにより、当該サービスが対象とする Antinny を検出することができます。しかしながら、このサービスではコンピュータウイルスの検出はできても、それを駆除することはできない場合がほとんどです。そのため、Antinny の感染を確認した場合には、ウイルス対策ソフトを利用するなどして、駆除を行う必要があります。

なお、ウイルス対策ソフト等により検出することができるコンピュータウイルスの範囲が異なり、検出することができない Antinny もあることから、ウイルス対策ソフト等を過信しないようにしましょう。

### OS のクリーンインストール

Winny を使用した形跡又は Antinny の感染等が確認された場合には、当該パソコンには情報流出の危険性があります。また、上記の対策を実行したとしても、ウイルス対策ソフト等では検出することのできない Antinny もあるため完全に情報流出のおそれがないとは言いきれません。そのため、OS のクリーンインストールを実施することが望まれます。

【クリーンインストールとは】

ハードディスク上のソフトウェアやデータを完全に消去してから、OS を再びインストールすること。なお、クリーンインストールした後は、OS をアップデートして最新の状態にする必要がある。

- ※ 隠しファイルの表示方法、ファイル検索方法等については、対策連絡の資料を参照いただくと理解しやすいと思います。
- ※ クリーンインストールの実施においては、OS がインストールされていないドライブに Antinny が残されているおそれがあることにも留意すること。

## ☆☆対策参考リンク集☆☆

### ◎Winny/Antinny 関係の注意喚起

- ①IPA 「Winny による情報漏えいを防止するために」  
[http://www.ipa.go.jp/security/topics/20060310\\_winny.html](http://www.ipa.go.jp/security/topics/20060310_winny.html)  
 「コンピュータウイルス・不正アクセスの届出状況[2月分]について」  
<http://www.ipa.go.jp/security/txt/2006/03outline.html>
- ②Telecom-ISAC Japan 「T-ISAC-Japan Antinny ウイルス対策特設ポータルサイト」  
<https://www.telecom-isac.jp/news/news20060315.html>
- ③マイクロソフト 「ファイル共有ソフトによる情報の流出について ～情報を手に入れるつもりが、情報を差し出すことに～」  
<http://www.microsoft.com/japan/athome/security/online/p2pdisclose.mspx>
- ④ISSKK 「個人情報保護法施行後の情報漏えい事件について ～P2P ソフト Winny と、Antinny ウイルス～」  
[http://www.isskk.co.jp/security\\_center/winny.html](http://www.isskk.co.jp/security_center/winny.html)
- ⑤トレンドマイクロ  
 「Winny による情報漏えい対策ページ」  
<http://www.trendmicro.co.jp/security/winny/>  
 「ファイル交換ソフト Winny(ウィニー)による情報漏えいにご注意ください」  
<http://www.trendmicro.com/jp/security/report/news/archive/2006/vnews060302.htm>
- ⑥LAC 「Winny (ウィニー) ファイル交換ネットワークの脅威」  
<http://www.lac.co.jp/business/sns/specialissue/winny.html>

### ◎コンピュータウイルスの検知・駆除

- ①マイクロソフト 「悪意のあるソフトウェアの削除ツール」  
<http://www.microsoft.com/japan/security/malwareremove/default.mspx>
- ②トレンドマイクロ  
 「ウイルスバスター オンラインスキャン」  
<http://www.trendmicro.co.jp/hcall/index.asp>  
 「システムクリーナの使用方法 (無償)」  
<http://www.trendmicro.co.jp/security/malwaremove/tsc/index.asp>

### ◎Winny がインストールされているかの検出

- ①LAC 「職場の PC セキュリティ診断サービス～企業内 PC に潜む Winny (ウィニー) の存在を診断 (無償)～」  
<http://www.shokuba-security.com/>

## 情報管理体制チェックリストの参考例

### 1 基本的な対策のポイント

- (1) 漏えいして困る情報を取り扱うパソコンには、ファイル交換ソフト (Winny等) を導入しない。
- (2) 職場のパソコンに許可無くソフトウェアを導入しない、または、できないようにする。
- (3) 職場のパソコンを外部に持ち出さない。
- (4) 職場のネットワークに、私有パソコンを接続しない、または、できないようにする。
- (5) 自宅に仕事を持って帰らなくて済むよう作業量を適切に管理する。
- (6) 職場のパソコンからUSBメモリやCD等の媒体に情報をコピーしない、またはできないようにする。
- (7) 漏えいして困る情報を許可無くメールで送らない、または、送れないようにする。
- (8) ウイルス対策ソフトを導入し、最新のウイルス定義ファイルで常に監視する。
- (9) 不審なファイルは開かない。

### 2 管理対策上の点検項目例 (パソコン利用のルールができていますか?)

- (1) 学校、事務所、研究室等で使用するパソコンのセキュリティ対策状況 (ウイルス対策状況、修正プログラム適用状況) を把握しているか?
- (2) 個人情報や機密情報等の外部への持ち出しについてのルールを定めておく。
  - ① 個人情報や機密情報等を含む業務情報を記録媒体などにコピーして外部に持ち出すことについてルールはあるか?
  - ② 持ち出しが認められていない情報が含まれていないか?
  - ③ 記憶媒体などにコピーされて外部に持ち出された個人情報や機密情報等を管理できるか?
- (3) 私有パソコンの利用条件を定めておく。
  - ① 私有パソコンを職場に持ち込んで使用したり、職場のネットワークに接続することについてのルールを定めているか?
  - ② 私有パソコンを利用することを許可制にしているか?
  - ③ 私有パソコンを職場から持ち出す場合のチェックは十分か?

- (4) 教職員へウイルス対策の重要性を再認識させる。
- ①Winny等による情報漏えい事件の主な発生要因を十分理解させているか？
  - ②自分は大丈夫だ、自分には関係ないということは間違いであることの意識改革をさせているか？
  - ③セキュリティ対策製品やサービスも完全ではないことを理解させているか？
- (5) ファイル交換ソフトの使用条件を定めておく。
- ①研究用途など、限られた業務において必要ということでファイル交換ソフトを使用しているパソコンはないか？
  - ②ファイル交換ソフト及びファイルの管理は充分に行っているか？  
(実際は、完全なウイルスへの対策は不可能であるといわれており、ファイル交換ソフトを安易に使用しない。)

### 3 技術対策上の点検項目例（技術上の対策はできていますか？）

- (1) 重要情報に対するアクセス制限を設けているか？
- (2) 重要な情報に対するコピー制限を設けているか？
- (3) 重要な情報を暗号化しておくための対策ができていますか？
- (4) USBメモリ、CD-R、FD、MOなどの記録媒体の利用制限を設けているか？
- (5) 私有パソコンの職場内ネットワーク接続に制限を設けているか？

\*この情報管理体制チェックリストの参考例は、独立行政法人情報処理推進機構セキュリティーセンター（IPA）の資料をもとに作成しました。詳しくは、資料6「対策リンク集」のIPA「Winnyによる情報漏えいを防止するために」をご参照ください。

\*この情報管理体制チェックリストの参考例は、機関ごとのルールに応じて利用してください。

各県立学校長 殿

青森県教育委員会  
教育長 田村 充治  
(公印省略)

教職員による交通違反・交通事故の根絶について (通知)

教職員による交通違反・交通事故の防止については、従来から通知、会議等において指導の徹底をお願いしてきましたが、交通違反・交通事故による懲戒処分は、平成15年度は40件、平成16年度は46件、平成17年度は56件と増加傾向にあります(図1)。

また、今年度、管理職員による交通違反・交通事故が連続して発生しており、誠に遺憾であります。例年5月から9月までは交通違反・交通事故が多い時期であり(図2)、また、7月21日から7月31日まで夏の交通安全県民運動が実施されることになっておりますので、この機会に教育公務員としての自覚を改めて喚起するとともに、特に下記の事項について全職員に周知し、教職員による交通違反・交通事故の根絶に向け、指導の徹底を図るようお願いします。

記

1 過去3年間の交通違反・交通事故の発生状況等について

- ① 交通違反(速度超過等)は、週休日や年次休暇取得時などに私用で自動車を運転中であったものが60%以上(97件中60件)を占め(図3)、不慣れな道路を運転する場合や深夜に帰宅する場合等に最高速度を超過している事案が多く発生していることから、ゆとりを持って自動車を運転すること。
- ② 交通事故は、通勤途中が半分以上(30件中16件)を占め(図3)、一時停止や安全確認を怠ったことによる事故が多く発生していることから、一時停止等の交通法規の遵守はもとより交差点等での安全確認を徹底すること。
- ③ 時速30キロメートル以上(高速道路は時速40キロメートル以上)の速度超過は、刑罰が科せられる犯罪であることを自覚すること。

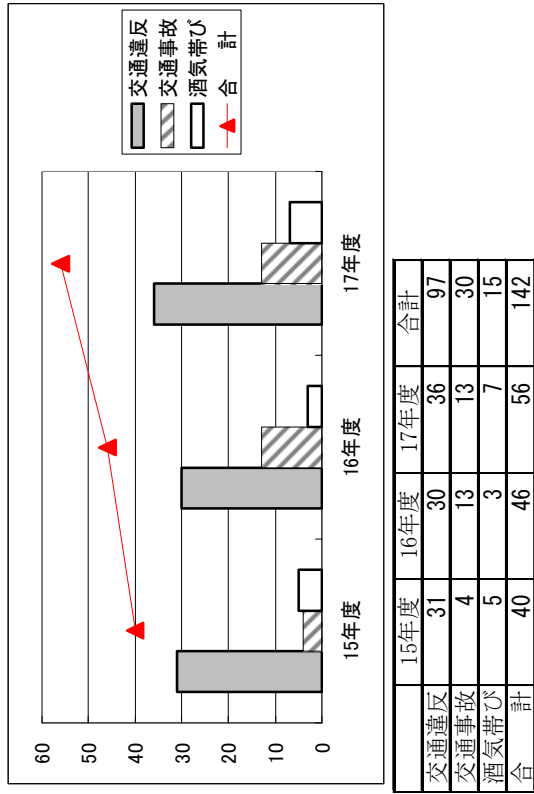
2 平成14年度道路交通法改正以降の酒気帯び運転等について

- ① 例年7月は、年度末に次いで酒気帯び運転等の発生件数が多い月であることから(図4)、夏季休業を前に、今一度各学校の具体的な取組みを確認すること。
- ② 運転代行車を使用して帰宅しようとしたが、結果的に自ら運転してしまった事案が40%(20件中8件)あることから、飲酒を伴う会合について根本的な対策を講じること。
- ③ 飲酒後相当時間を経過していても、呼気1リットルにつき0.15ミリグラム以上のアルコールが検出された場合には、酒気帯び運転となるものであること。
- ④ 酒気帯び運転等は刑罰が科せられる犯罪であり、また、場合によっては危険運転致死傷罪に問われることを自覚すること。

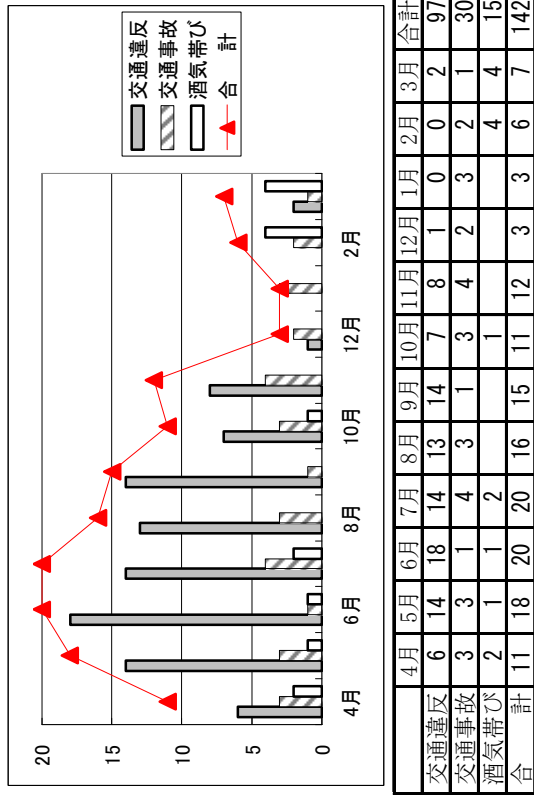
### 3 交通違反・交通事故に対する処分について

- ① 県教育委員会においては、今後とも、酒気帯び運転や時速30キロメートル以上の速度超過などの重大な交通違反や交通事故に対しては、厳正に対処していくこと。
- ② 交通違反・交通事故等により懲戒処分を受けた142人中39人が交通違反等の前歴を有しており、交通違反・交通事故の繰り返しや未報告については、量定を加重すること。
- ③ 管理職員の交通違反・交通事故については、原則として量定を加重すること。

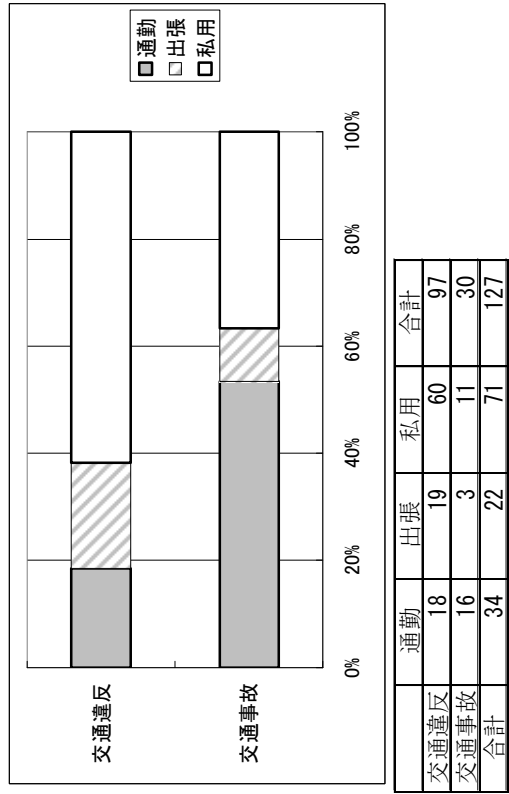
(図1) 交通違反・交通事故・酒気帯び運転等の処分件数



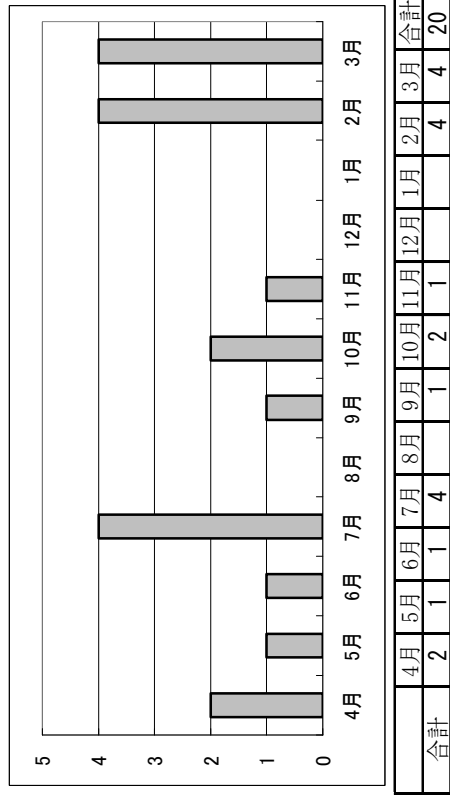
(図2) 月別の交通違反・交通事故件数(平成15年度～17年度)



(図3) 交通違反・交通事故の状況別発生件数(平成15年度～17年度)



(図4) 平成14年度交法改正以降の酒気帯び運転等の月別件数





各県立学校長 殿

青森県教育委員会  
教育長 田村 充治  
(公印省略)

### 教職員の服務規律の確保について (通知)

教職員の服務規律の確保については、これまでも再三にわたり、指導の徹底をお願いして参りましたが、先般、特別支援学校の事務職員が就学奨励費及び職員給食費を横領した事案並びに高等学校の事務職員が生徒から徴収した授業料及び生徒徴収金を横領した事案が発生し、本日付で免職等の懲戒処分を行ったところであります。

また、職員に対する指導監督が不適切であるとともに、横領発見後の適切な措置を怠る等した校長及び事務長についても、その職務を十分に果たしたといえないことから、停職等の懲戒処分を行ったところであります。

校内における現金の取扱い等については、これまでもさまざまな機会をとおして指導の徹底をお願いしてきたところでありますが、児童生徒及び保護者からの信頼を受けて歳入の現金徴収及び就学奨励費の支給等を担当していた事務職員によるこのような不祥事及び管理職員による不適切な対応は、教職員全体に対する社会の信用を著しく損ね、ひいては学校教育に対する県民の不信を招くものであります。

つきましては、貴職におかれましては、管理職員としての職務を自覚するとともに、所属職員に対しては、特に下記の事項について周知徹底を図り、服務規律の厳正な確保について、指導監督を徹底するようお願いいたします。

### 記

#### 1 服務規律の指導の徹底

公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、また、勤務時間の内外を問わず、その職の信用を傷つけるような非行をしてはならないものであり、校長は、管理職員としての職務を自覚するとともに、すべての職員に公務員としての使命感や責任感について強い自覚を促すよう、職員会議や研修等を通じて、改めて指導の徹底を図ること。

#### 2 管理職員の責務

##### (1) 日常の観察

管理職員である校長、教頭及び事務長は、日頃から職員の勤務状況を観察するとともに、教頭及び事務長は、事務処理の遅延等が見られる場合は校長に速やかに報告・相談したうえで、校長の指揮監督のもと、その解消に学校全体で取り組み、不適切な事務処理の未然防止に徹すること。

##### (2) 事故報告

校長、教頭及び事務長は、管理職員として職員を監督する職責を有するものであり、管理職員が職員の非違行為を知りながら、その事実を県教育委員会に報告しない行為は、当該職員を慮つ

てのものであったとしても、公務に対する信頼を著しく損なう行為であり、管理職員として重く責任を問われるものである。職員の非違行為については、青森県立学校管理規則第34条の規定に基づき、速やかに県教育委員会に報告を行うことを徹底すること。

### (3) 自己検査

青森県財務規則第350条の規定に則り、校長は、毎年1回以上その所属の出納員、分任出納員及び前渡資金取扱者の取り扱う現金、有価証券、物品、帳簿等について検査し、自己検査結果報告書を作成し、遅滞なく教育長及び会計管理者に提出しなければならないものである。校長は、「財務会計事務チェックの手引き（県公立学校事務職員協会作成）」等を参考に適正に検査を行うこと。

## 3 現金の取扱い

### (1) 事務処理体制

公金・私金を問わず、現金等の取扱いに関する事務処理体制の点検及び確認を行い、1人の職員が専任で当該事務を処理できる体制を執ることのないようにすること。そのため、現金を取り扱う分掌は一定期間で交代させるなど、校内におけるチェック機能を確保すること。

### (2) 領収した現金の処理

領収した現金は、即日の処理を原則とし、授業料については、青森県財務規則第172条の規定に則り、速やかに現金払込書により指定金融機関等に払い込むこと。また、生徒徴収金については、速やかに学校が管理する通帳に預け入れること。

やむを得ず、翌日以後に処理する場合は、現金の内訳を明示した上で、複数の職員（うち1人は、事務長又は事務長不在の場合に予め指定した者）で現金を確認のうえ、金庫に厳重保管すること。

なお、金庫での保管は、あくまでも一時的な措置として認められるものであり、常に現金の保管状況に注意を払うとともに、早急に学校が管理する通帳への預け入れを行うこと。

### (3) 領収した現金の処理状況の確認

現金の処理完了後、事務長又は事務長不在の場合に予め指定した者及び生徒徴収金の会計担当者は、その日の領収額と預金額を確認すること。

### (4) 金庫の管理

現金を保管する金庫については、特に鍵の管理を徹底するほか、金庫内の現金を毎日、事務長が確認すること。

### (5) 就学奨励費の現金の処理

保護者に支給する就学奨励費の現金を金庫に保管する場合も、複数の職員（うち1人は、事務長又は事務長不在の場合に予め指定した者）による現金の確認、鍵の管理等を徹底すること。

各県立学校長 殿

青森県教育委員会  
教育長 橋本 都  
(公印省略)

### 教職員の服務規律の確保の徹底について（通知）

教職員の服務規律の確保については、これまでも再三にわたり、指導の徹底をお願いしてきたところですが、6月の中学校事務職員による学校給食費の横領事案に続き、先般、中学校事務職員が学校徴収金を横領した事案が発生したため、本日付けで免職の懲戒処分を行ったところであり、また、校長及び教頭についても、監督責任により、減給等の懲戒処分を行ったところでもあります。

生徒及び保護者からの信頼を受けて経理事務を担当していた事務職員によるこのような不祥事の続発は、教職員全体に対する社会の信用を著しく損ね、ひいては学校教育に対する県民の不信を招くものであります。

については、貴職におかれましては、管理職員としての職務を自覚するとともに、所属職員に対しては、特に下記の事項について周知徹底を図り、服務規律の厳正な確保について、指導監督を徹底するようお願いします。

#### 記

#### 1 服務規律の徹底

- (1) 公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、また、勤務時間の内外を問わず、その職の信用を傷つけるような非行をしてはならないものであり、すべての教職員に公務員としての使命感や責任感について強い自覚を促すよう、職員会議や校内外における研修等を通じて、改めて指導の徹底を図ること。
- (2) 「教職員の非違行為根絶のために一研修用資料一」（平成21年3月30日付け青教員第519号）については、各学校の状況に応じて、計画的に校内研修で活用すること。

#### 2 現金の取扱い

- (1) 現金等の取り扱いに当たっては、一連の事務を一人の職員に任せきりにしないこと。
- (2) 通帳と印鑑を一緒に保管してはならないこと。
- (3) 徴収した現金は、すみやかに学校が管理する通帳に預け入れること。やむを得ず、翌日以後に預け入れる場合は、複数の職員で現金を確認の上、金庫に厳重保管すること。なお、金庫での保管は、あくまでも一時的な措置として認められているものであり、常に現金の保管状況に注意を払うこと。
- (4) 預金払戻請求書に押印するときは、証拠書類等により預金を引き出す目的、引出金額の算定根拠等を確認すること。また、預金払戻請求書には、事前押印をしてはならないこと。
- (5) 通帳に出入金した後は、直ちに証拠書類等により通帳の記載内容を確認すること。
- (6) 通帳の出入金関係の証拠書類は、適正に整理・保管しなければならないこと。
- (7) 帳簿、伝票その他の証拠書類、通帳等の点検を管理職員自ら定期的に行うこと。

### 3 学校徴収金の取扱い

学校徴収金の会計処理については、「学校徴収金会計処理基準（青森県公立学校事務長会作成）」等を参考に、引き続き適正な処理に努めること。

各県立学校長 殿

青森県教育委員会  
教育長 橋本 都  
(公印省略)

教職員の服務規律の確保の徹底等について（通知）

教職員の服務規律の確保については、これまでも再三にわたり、指導の徹底をお願いしてきたところですが、この度、小学校校長による酒気帯び運転が発生しました。

先般、酒気帯び運転をした中学校教諭を懲戒免職とし、服務規律の厳正な確保についての指導監督を徹底するようお願いしたばかりであるにもかかわらず、管理職員による酒気帯び運転が発生したことは、極めて遺憾であり、このような不祥事は、教職員全体に対する社会の信用を著しく損ね、ひいては学校教育に対する県民の不信を招くものであります。

ついては、本職から各教職員に対して服務規律の確保を直接訴えかけるための「緊急メッセージ」を全教職員に配付し、職責を再確認させるようお願いいたします。

また、貴職におかれては、管理職員として、常日頃から所属職員の指導に当たる立場であることを自覚し、率先垂範して服務規律の確保に努めるとともに、下記の事項に留意し、指導監督を徹底するようお願いいたします。

記

- 1 公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、また、勤務時間の内外を問わず、その職の信用を傷つけるような非行をしてはならないものであることから、全ての教職員に公務員としての使命感や責任感について強い自覚を促すよう、職員会議や校内外における研修等を通じて、改めて指導の徹底を図ること。  
また、臨時職員等も含めた全ての教職員に対して、定期的に服務規律の確保について指導すること。
- 2 「教職員の非違行為根絶のために－研修用資料－」（平成21年3月30日付け青教員第519号）及び「教職員の非違行為根絶のために－研修用資料－飲酒運転防止編」（平成22年9月27日付け青教員第398号）を各学校の状況に応じて、計画的に校内研修等で活用すること。特に、アルコールが運転に及ぼす影響や体内でアルコールを処理するのにかかる時間について再確認するなど、飲酒に関する自己管理を徹底するよう指導すること。
- 3 教職員がお互いのコミュニケーションを積極的に図れる職場づくりに努め、特に、若い教職員の悩み等を受け止め、必要に応じ、私的な部分を含めて積極的にコミュニケーションを図るよう努めること。
- 4 今年度連続して発生した酒気帯び運転等の交通違反については、教職員の自覚によって発生を防止することができるものであることから、交通法規遵守誓約書（例）を参考に、各学校で誓約書を作成するなど、教職員への注意を喚起し、再発防止を図るための取組みを実施すること。

### 緊急メッセージ

教職員の皆さんには、平素から学校教育の充実に誠心誠意取り組み、児童生徒の健全育成に力を発揮していただいておりますことに、心から感謝いたします。

こうした皆さんのたゆまぬ努力によって築き上げられてきた学校教育に対する信頼は、今、一部の教職員による不祥事により、著しく損なわれております。

特に、最近発生した不祥事の中には、飲酒運転、わいせつ行為など、教職員としてのみならず社会人としての資質を疑われる事案が多く、事態は極めて深刻であるといわざるを得ません。

今まさに、私たち一人一人の姿勢が問われています。

私たちは、教職員に対する信頼を早急に回復するため、それぞれの立場で最大限の努力をしなければなりません。

私たちは、子どもたちの人格形成に関わる者として、その崇高な使命を深く自覚し、倫理観を高めるとともに、自らを振り返り、また、お互いに確認するなどして、服務規律の確保に努めていかなければなりません。

「子どもたちは私たちの姿を見て育ちます」

このことを心に刻み、県民の皆様の期待に応える学校教育を、ともに創造してまいりましょう。

平成24年 9月 5日

青森県教育委員会  
教育長 橋本 都

### 【誓約書例】

### 交通法規遵守誓約書

私たち〇〇〇〇立〇〇〇〇学校の職員は、子どもたちの人格形成に関わる者として、自己の立場を自覚し、教職員一人一人が、職務上並びに私生活においても、交通法規を遵守し安全運転に努めるとともに、飲酒運転やスピード違反などの交通違反は絶対にしないことを誓約いたします。

平成24年9月〇〇日

〇〇〇〇立〇〇〇〇学校 教職員

校 長	○	○	○	○
教 頭	○	○	○	○
事務長	○	○	○	○
教 諭	○	○	○	○
・	○	○	○	○
・	○	○	○	○
・	○	○	○	○

署名

青教員第514号  
平成25年3月18日

各県立学校長 殿

青森県教育委員会  
教育長 橋本 都  
(公印省略)

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（通知）

標記のことについて、文部科学省から別添のとおり通知があり、この中で、懲戒、体罰に関する解釈・運用等が示されております。

ついては、貴校において体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導が徹底されるよう、所属職員に対して、当該通知の趣旨を周知するとともに、指導監督を徹底するようお願いいたします。

<担当>

- サービス関係  
教職員課人事制度G
- 生徒指導関係  
学校教育課小中指導G  
〃 高校指導G  
〃 特別支援教育推進室
- 部活動指導関係  
スポーツ健康課体育健康G



24文科初第1269号  
平成25年 3月13日

各都道府県教育委員会教育長  
各指定都市教育委員会教育長  
各都道府県知事  
附属学校を置く各国立大学法人学長 殿  
小中高等学校を設置する学校設置会社を  
所轄する構造改革特別区域法第12条第  
1項の認定を受けた各地方公共団体の長

文部科学省初等中等教育局長

布村 幸彦

文部科学省スポーツ・青少年局長

久保 公人

### 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（通知）

昨年末、部活動中の体罰を背景とした高校生の自殺事案が発生するなど、教職員による児童生徒への体罰の状況について、文部科学省としては、大変深刻に受け止めております。体罰は、学校教育法で禁止されている、決して許されない行為であり、平成25年1月23日初等中等教育局長、スポーツ・青少年局長通知「体罰禁止の徹底及び体罰に係る実態把握について」においても、体罰禁止の徹底を改めてお願いいたしました。

懲戒、体罰に関する解釈・運用については、平成19年2月に、裁判例の動向等も踏まえ、「問題行動を起こす児童生徒に対する指導について」（18文科初第1019号 文部科学省初等中等教育局長通知）別紙「学校教育法第11条に規定する児童生徒の懲戒・体罰に関する考え方」を取りまとめましたが、懲戒と体罰の区別等についてより一層適切な理解促進を図るとともに、教育現場において、児童生徒理解に基づく指導が行われるよう、改めて本通知において考え方を示し、別紙において参考事例を示しました。懲戒、体罰に関する解釈・運用については、今後、本通知によるものとします。

また、部活動は学校教育の一環として行われるものであり、生徒をスポーツや文化等に親しませ、責任感、連帯感の涵養（かんよう）等に資するものであるといった部活動の意義をもう一度確認するとともに、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持ち、部活動の指導に当たる教員等は、生徒の心身の健全な育成に資するよう、生徒の健康状態等の十分な把握や、望ましい人間関係の構築に留意し、適切に部活動指導をすることが必要です。

貴職におかれましては、本通知の趣旨を理解の上、児童生徒理解に基づく指導が徹底されるよう積極的に取り組むとともに、都道府県・指定都市教育委員会にあっては所管の学校及び域内の市区町村教育委員会等に対して、都道府県知事にあっては所轄の私立学校に対して、国立大学法人学長にあっては附属学校に対して、構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた地方公共団体の長にあっては認可した学校に対して、本通知の周知を図り、適切な御指導をお願いいたします。

記

#### 1 体罰の禁止及び懲戒について

体罰は、学校教育法第11条において禁止されており、校長及び教員（以下「教員等」という。）



は、児童生徒への指導に当たり、いかなる場合も体罰を行ってはならない。体罰は、違法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、教員等及び学校への信頼を失墜させる行為である。

体罰により正常な倫理観を養うことはできず、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連鎖を生む恐れがある。もとより教員等は指導に当たり、児童生徒一人一人をよく理解し、適切な信頼関係を築くことが重要であり、このために日頃から自らの指導の在り方を見直し、指導力の向上に取り組むことが必要である。懲戒が必要と認める状況においても、決して体罰によることなく、児童生徒の規範意識や社会性の育成を図るよう、適切に懲戒を行い、粘り強く指導することが必要である。

ここでいう懲戒とは、学校教育法施行規則に定める退学（公立義務教育諸学校に在籍する学齢児童生徒を除く。）、停学（義務教育諸学校に在籍する学齢児童生徒を除く。）、訓告のほか、児童生徒に肉体的苦痛を与えるものでない限り、通常、懲戒権の範囲内と判断されると考えられる行為として、注意、叱責、居残り、別室指導、起立、宿題、清掃、学校当番の割当て、文書指導などがある。

## 2 懲戒と体罰の区別について

- (1) 教員等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、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、懲戒の態様等の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。この際、単に、懲戒行為をした教員等や、懲戒行為を受けた児童生徒・保護者の主観のみにより判断するのではなく、諸条件を客観的に考慮して判断すべきである。
- (2) (1)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、体罰に該当する。

## 3 正当防衛及び正当行為について

- (1) 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ことが必要である。
- (2) 児童生徒から教員等に対する暴力行為に対して、教員等が防衛のためにやむを得ずした有形力の行使は、もとより教育上の措置たる懲戒行為として行われたものではなく、これにより身体への侵害又は肉体的苦痛を与えた場合は体罰には該当しない。また、他の児童生徒に被害を及ぼすような暴力行為に対して、これを制止したり、目前の危険を回避したりするためにやむを得ずした有形力の行使についても、同様に体罰に当たらない。これらの行為については、正当防衛又は正当行為等として刑事上又は民事上の責めを免れうる。

## 4 体罰の防止と組織的な指導体制について

### (1) 体罰の防止

- ① 教育委員会は、体罰の防止に向け、研修の実施や教員等向けの指導資料の作成など、教員等が体罰に関する正しい認識を持つよう取り組むことが必要である。
- ② 学校は、指導が困難な児童生徒の対応を一部の教員に任せきりにしたり、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し、校長、教頭等の管理職や生徒指導担当教員を中心に、指導体制を常に見直すことが必要である。
- ③ 校長は、教員が体罰を行うことのないよう、校内研修の実施等により体罰に関する正しい認識を徹底させ、「場合によっては体罰もやむを得ない」などといった誤った考え方を容認する

雰囲気がないか常に確認するなど、校内における体罰の未然防止に恒常的に取り組むことが必要である。また、教員が児童生徒への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には、教員個人で抱え込まず、積極的に管理職や他の教員等へ報告・相談できるようにするなど、日常的に体罰を防止できる体制を整備することが必要である。

- ④ 教員は、決して体罰を行わないよう、平素から、いかなる行為が体罰に当たるかについての考え方を正しく理解しておく必要がある。また、機会あるごとに自身の体罰に関する認識を再確認し、児童生徒への指導の在り方を見直すとともに、自身が児童生徒への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には、教員個人で抱え込まず、積極的に管理職や他の教員等へ報告・相談することが必要である。

## (2) 体罰の実態把握と事案発生時の報告の徹底

- ① 教育委員会は、校長に対し、体罰を把握した場合には教育委員会に直ちに報告するよう求めるとともに、日頃から、主体的な体罰の実態把握に努め、体罰と疑われる事案があった場合には、関係した教員等からの聞き取りのみならず、児童生徒や保護者からの聞き取りや、必要に応じて第三者の協力を得るなど、事実関係の正確な把握に努めることが必要である。あわせて、体罰を行ったと判断された教員等については、体罰が学校教育法に違反するものであることから、厳正な対応を行うことが必要である。
- ② 校長は、教員に対し、万が一体罰を行った場合や、他の教員の体罰を目撃した場合には、直ちに管理職へ報告するよう求めるなど、校内における体罰の実態把握のために必要な体制を整備することが必要である。  
また、教員や児童生徒、保護者等から体罰や体罰が疑われる事案の報告・相談があった場合は、関係した教員等からの聞き取りや、児童生徒や保護者からの聞き取り等により、事実関係の正確な把握に努めることが必要である。  
加えて、体罰を把握した場合、校長は直ちに体罰を行った教員等を指導し、再発防止策を講じるとともに、教育委員会へ報告することが必要である。
- ③ 教育委員会及び学校は、児童生徒や保護者が、体罰の訴えや教員等との関係の悩みを相談することができる体制を整備し、相談窓口の周知を図ることが必要である。

## 5 部活動指導について

- (1) 部活動は学校教育の一環であり、体罰が禁止されていることは当然である。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されなければならない。
- (2) 他方、運動部活動においては、生徒の技術力・身体的能力、又は精神力の向上を図ることを目的として、肉体的、精神的負荷を伴う指導が行われるが、これらは心身の健全な発達を促すとともに、活動を通じて達成感や、仲間との連帯感を育むものである。ただし、その指導は学校、部活動顧問、生徒、保護者の相互理解の下、年齢、技能の習熟度や健康状態、場所的・時間的環境等を総合的に考えて、適切に実施しなければならない。  
指導と称し、部活動顧問の独善的な目的を持って、特定の生徒たちに対して、執拗かつ過度に肉体的・精神的負荷を与える指導は教育的指導とは言えない。
- (3) 部活動は学校教育の一環であるため、校長、教頭等の管理職は、部活動顧問に全て委ねることなく、その指導を適宜監督し、教育活動としての使命を守ることが求められる。

## 【別紙】

### 学校教育法第 11 条に規定する児童生徒の懲戒・体罰等に関する参考事例

本紙は、学校現場の参考に資するよう、具体の事例について、通常、どのように判断されうるかを示したものである。本紙は飽くまで参考として、事例を簡潔に示して整理したものであるが、個別の事案が体罰に該当するか等を判断するに当たっては、本通知 2（1）の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。

#### (1) 体罰（通常、体罰と判断されると考えられる行為）

##### ○ 身体に対する侵害を内容とするもの

- ・ 体育の授業中、危険な行為をした児童の背中を足で踏みつける。
- ・ 帰りの会で足をぶらぶらさせて座り、前の席の児童に足を当てた児童を、突き飛ばして転倒させる。
- ・ 授業態度について指導したが反抗的な言動をした複数の生徒らの頬を平手打ちする。
- ・ 立ち歩きの多い生徒を叱ったが聞かず、席につかないため、頬をつねって席につかせる。
- ・ 生徒指導に応じず、下校しようとしている生徒の腕を引いたところ、生徒が腕を振り払ったため、当該生徒の頭を平手で叩（たた）く。
- ・ 給食の時間、ふざけていた生徒に対し、口頭で注意したが聞かなかったため、持っていたボールペンを投げつけ、生徒に当てる。
- ・ 部活動顧問の指示に従わず、ユニフォームの片づけが不十分であったため、当該生徒の頬を殴打する。

##### ○ 被罰者に肉体的苦痛を与えるようなもの

- ・ 放課後に児童を教室に残留させ、児童がトイレに行きたいと訴えたが、一切、室外に出ることを許さない。
- ・ 別室指導のため、給食の時間を含めて生徒を長く別室に留め置き、一切室外に出ることを許さない。
- ・ 宿題を忘れた児童に対して、教室の後方で正座で授業を受けるよう言い、児童が苦痛を訴えたが、そのままの姿勢を保持させた。

#### (2) 認められる懲戒（通常、懲戒権の範囲内と判断されると考えられる行為）（ただし肉体的苦痛を伴わないものに限る。）

※ 学校教育法施行規則に定める退学・停学・訓告以外で認められると考えられるものの例

- ・ 放課後等に教室に残留させる。
- ・ 授業中、教室内に起立させる。
- ・ 学習課題や清掃活動を課す。
- ・ 学校当番を多く割り当てる。
- ・ 立ち歩きの多い児童生徒を叱って席につかせる。
- ・ 練習に遅刻した生徒を試合に出さずに見学させる。

#### (3) 正当な行為（通常、正当防衛、正当行為と判断されると考えられる行為）

○ 児童生徒から教員等に対する暴力行為に対して、教員等が防衛のためにやむを得ずした有形力の行使

- ・ 児童が教員の指導に反抗して教員の足を蹴ったため、児童の背後に回り、体をきつく押さえる。

○ 他の児童生徒に被害を及ぼすような暴力行為に対して、これを制止したり、目前の危険を回避するためにやむを得ずした有形力の行使

- ・ 休み時間に廊下で、他の児童を押さえつけて殴るという行為に及んだ児童がいたため、この児童の両肩をつかんで引き離す。
- ・ 全校集会中に、大声を出して集会を妨げる行為があった生徒を冷静にさせ、別の場所で指導するため、別の場所に移るよう指導したが、なおも大声を出し続けて抵抗したため、生徒の腕を手で引っ張って移動させる。
- ・ 他の生徒をからかっていた生徒を指導しようとしたところ、当該生徒が教員に暴言を吐きつばを吐いて逃げ出そうとしたため、生徒が落ち着くまでの数分間、肩を両手でつかんで壁へ押しつけ、制止させる。
- ・ 試合中に相手チームの選手とトラブルになり、殴りかかろうとする生徒を、押さえつけて制止させる。

以上

各県立学校長 殿

青森県教育委員会  
教育長 橋本 都  
(公印省略)

### 今後の体罰の実態把握等について（通知）

体罰については、昨年度、文部科学省の依頼により実態把握を行うとともに、根絶に向けて取り組んできたところですが、今年度も依然として発生している状況にあります。

このため、平成25年9月4日付け青教員第382号通知により、体罰に係る相談体制の整備や発生時の報告の徹底等をお願いしたところですが、より正確な実態把握のため、各学校における体罰調査についても継続して行うこととしますので、貴職におかれましては、引き続き体罰の根絶に取り組むとともに、下記1により、把握の徹底に努めるようお願いいたします。

なお、各学校における体罰調査の実施状況について、毎年度末に照会しますので、その際には協力をお願いいたします。

また、県教育委員会で設置している下記2の相談窓口においては、体罰についての相談も受け付けておりますので、児童生徒及び保護者に周知が図られるようお願いいたします。

### 記

#### 1 今後の体罰の実態把握について

(1) 当分の間、各学校において年度に少なくとも1回、教職員、児童生徒及び保護者に対し体罰調査を行うこと。

(2) 実施方法（アンケート方式（調査用紙等への記入）や聴き取り方式等）及び実施時期については、実態に応じて各学校が定めるものとする。

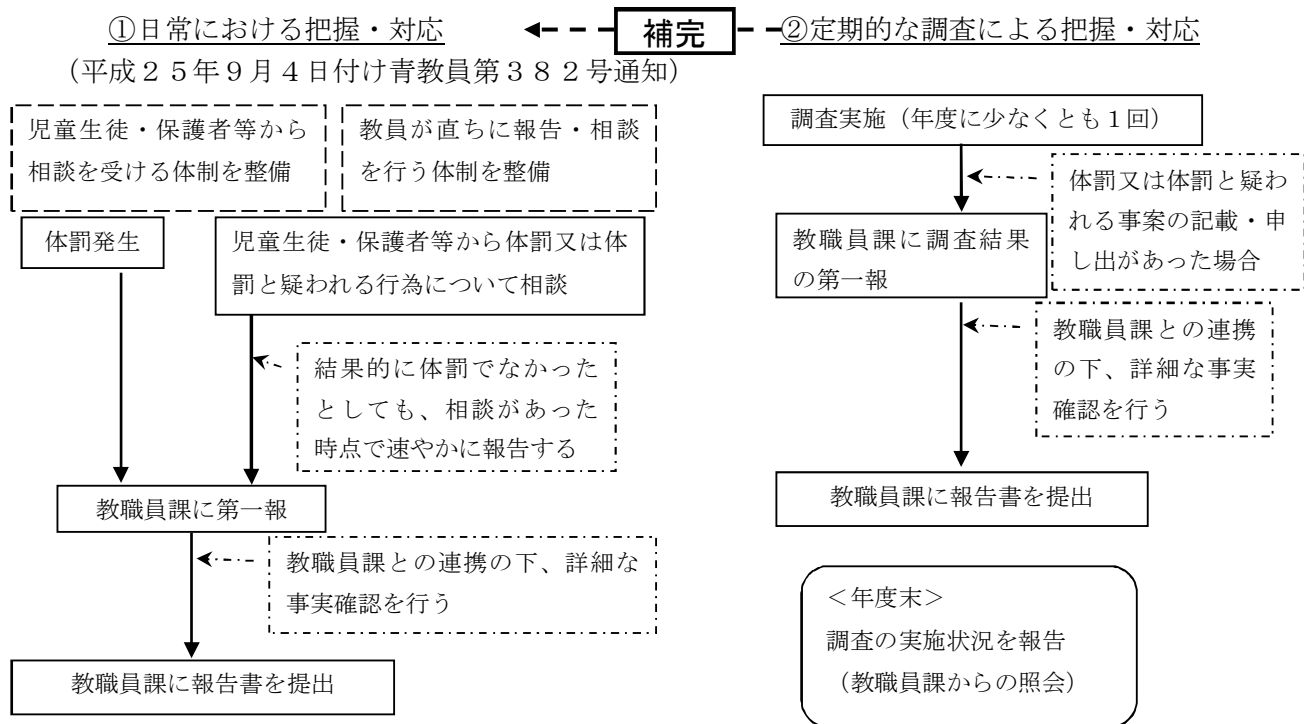
※ アンケート方式の場合、体罰に関する調査を単独で行うほか、既存のアンケート・調査（いじめ、学校生活、学校評価等）に体罰の項目を含めて行うことも考えられる。

よって、児童生徒、保護者への調査の実施時期が一致しなくてもよい。

なお、正確な実態把握が目的であることから、無記名のアンケート方式の場合でも、事案が特定できるよう、加害教員名、具体的な日時、発生時の状況等をできる限り記載させることが望ましい。

(3) 体罰調査の結果、体罰又は体罰と疑われる事案の記載・申し出があった場合、校長は速やかに教職員課に連絡するとともに、教職員課と連携の下、詳細を確認した結果、体罰であると判断された場合は、報告書を提出すること。

【参考】学校における体罰の実態把握に係る取組・対応



2 県教育委員会の相談窓口について

『生徒指導相談電話』（青森県教育庁学校教育課）

電話 017-722-7434

月～金 8:30～17:00（祝日、年末年始を除く）

【担当】

青森県教育庁教職員課

人事制度グループ

電話 017-734-9892

青 教 員 第 6 号  
平成 27 年 4 月 2 日

各県立学校長 殿

青森県教育委員会  
教育長 中 村 充  
(公印省略)

「懲戒処分に係る標準処分例」について

このたび、教職員のコンプライアンスに係る意識の向上等を図るため、県教育委員会が任命する教職員が全体の奉仕者としてふさわしくない行為や違法行為を行った場合に想定される標準的な懲戒処分の量定を示した「懲戒処分に係る標準処分例」を別添のとおり決めました。

については、貴校教職員に周知するとともに、指導を徹底してくださるようお願いいたします。

【担当】 教職員課人事制度グループ  
TEL 017-734-9892

## 懲戒処分に係る標準処分例

平成27年4月2日

青森県教育委員会

### 第1 目的

この標準処分例は、青森県教育委員会が任命する職員が、全体の奉仕者としてふさわしくない非行や違法行為（以下「非違行為」という。）を行った場合に想定される標準的な懲戒処分の量定を明らかにすることにより、職員の公務員としての自覚を求め、教育に携わる職員の非違行為の防止・抑制を図ることを目的とするものである。

### 第2 基本事項

この標準処分例は、代表的な事例を選び、青森県教育委員会における過去の事例等を参考に、標準的な懲戒処分の量定を示したものであり、具体的な処分量定については、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 児童生徒、保護者、他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等を考慮の上、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等個別事案の内容を勘案し、総合的に判断するものとする。このため、個別の事案の内容によっては、この標準処分例に掲げる処分の種類以外となることもあり得る。

### 第3 懲戒処分の標準例

#### 1 一般服務関係

##### (1) 欠勤

- ア 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。
- イ 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。
- ウ 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

##### (2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、戒告とする。

##### (3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

##### (4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱する等職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

##### (5) 職場内秩序を乱す行為

- ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、停職又は減給とする。
- イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、減給又は戒告とする。

##### (6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

##### (7) 違法な職員団体活動

- ア 地方公務員法第37条第1項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は県の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。
- イ 地方公務員法第37条第1項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。



(8) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。

(9) 政治的行為の制限違反

ア 地方公務員法第36条第1項若しくは第2項又は教育公務員特例法第18条第1項の規定に違反して政治的行為を行った職員は、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第36条第3項又は教育公務員特例法第18条第1項の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為をした職員は、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法第136条の2の規定に違反して公務員の地位を利用して選挙運動をした職員は、免職又は停職とする。

エ 公職選挙法第137条の規定に違反して、学校の児童生徒に対する教育上の地位を利用して選挙運動をした職員は、免職又は停職とする。

(10) 兼業の承認等を得る手続のけ怠

営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った職員は、減給又は戒告とする。

(11) 入札談合等に関与する行為

県又は市町村が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合をそそのかすこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

(12) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した職員は、減給又は戒告とする。

(13) セクシュアル・ハラスメント（他の者（児童生徒を除く。）を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の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若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 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、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 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な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

(14) 収賄

賄賂を収受した職員は、免職とする。

(15) 供応等

ア 職務に利害関係のある者から利益や便益の供与（社会通念上許される範囲のものを除く。）を受けた職員は、減給又は戒告とする。

イ アのうち、定期的に利益や便益の供与を受けるなど、常習性が認められる職員は、免職又は停職とする。

(16) 個人情報盗難・紛失・流出

過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

## 2 児童生徒に対する非違行為関係

### (1) 体罰

ア 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を残す傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。

イ アに掲げるものを除くほか、体罰により、児童生徒に傷害を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ ア及びイに掲げるものを除くほか、体罰を常習的に行っていた職員又は特に悪質な態様の体罰を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

### (2) わいせつ行為等

ア 青森県青少年健全育成条例違反等のわいせつな行為をした職員は、免職とする。

イ わいせつな言辞等の性的な言動を繰り返した職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

## 3 公金、県若しくは市町村の財産又は学校徴収金取扱関係

### (1) 横領

公金、県若しくは市町村の財産又は学校徴収金（以下「公金等」という。）を横領した職員は、免職とする。

※ 学校徴収金とは、学校において保護者等から徴収する経費のうち、県又は市町村の歳入とせず、私費会計として処理するすべての経費をいう。

### (2) 窃取

公金等を窃取した職員は、免職とする。

### (3) 詐取

人を欺いて公金等を交付させた職員は、免職とする。

### (4) 紛失

公金等を紛失した職員は、戒告とする。

### (5) 盗難

重大な過失により公金等の盗難に遭った職員は、戒告とする。

### (6) 県又は市町村の財産の損壊

故意に職場において県又は市町村の財産を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

### (7) 失火

過失により職場において県又は市町村の財産の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

### (8) 給与の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給与を不正に受給した職員は、停職、減給又は戒告とする。

### (9) 公金等の処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金等の不適正な処理をした職員は、減給又は戒告とする。

### (10) コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。

## 4 公務外非行関係

### (1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

### (2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、減給又は戒告とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

(6) 横領

ア 自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職又は停職とする。

イ 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。

(8) 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職員は、免職又は停職とする。

(9) 賭博

ア 賭博をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした職員は、停職とする。

(10) 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した職員は、免職とする。

(11) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした職員は、減給又は戒告とする。

(12) わいせつ行為

ア 淫行

18歳未満の者に対して、淫行をした職員は、免職とする。

イ 強制わいせつ

暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、免職とする。

ウ その他のわいせつ行為

ア及びイに掲げるもの以外のわいせつな行為を行った職員は、免職、停職又は減給とする。

5 交通法規違反関係

(1) 重大な義務違反（酒酔い運転又は酒気帯び運転（以下「飲酒運転」という。））

ア 飲酒運転

飲酒運転をした職員は、免職とする。

イ 飲酒運転者への車両提供等

飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らずながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外の重大な義務違反（30km/時（高速道は40km/時）以上の速度超過・無免許運転・過労運転等）

ア 重大な義務違反により、人を死亡させた職員は、免職とする。

イ 重大な義務違反により、人に重傷又は軽傷を負わせ、若しくは物損事故を起こした職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 重大な義務違反のみである職員は、停職、減給又は戒告とする。

(3) 義務違反（重大な義務違反以外の自動車運転中における交通法規違反）

ア 義務違反により、人を死亡させた職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 義務違反により、人に重傷を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

6 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい・黙認

部下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、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

# パワー・ハラスメントの防止について

青森県教育委員会

## ➡ はじめに

パワー・ハラスメントは、近年、社会的に関心が高まっていますが、職場におけるパワー・ハラスメントは、職場全体に与える影響も大きく、単に被害者と加害者の個人間の問題として片付けることができないものです。

気持ちよく働きやすい健全な職場、教職員のやる気と能力を十分に発揮できる職場など、よりよい職場環境づくりを目指して、パワー・ハラスメントについての理解を深めることが重要です。

## ? パワー・ハラスメントとは（厚生労働省による定義）

職場のパワー・ハラスメントとは、同じ職場<sup>(※1)</sup>で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性<sup>(※2)</sup>を背景に、業務の適正な範囲を超えて<sup>(※3)</sup>、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

### ※1 「職場」

通常の勤務場所はもちろんのこと、複数で出張した場合はその出張先も該当します。また、勤務時間外における情報交換会（会合）や職員旅行などの場面も含まれます。

### ※2 「職場内の優位性」

職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識などの様々な優位性を背景として起こりうることから、上司から部下に対してだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われる場合もあります。

### ※3 「業務上の適正な範囲を超えて」

個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲（表現、回数、態様等）で行われている場合には、相手がどう受け止めるかに関わらずパワー・ハラスメントには、当たりません。

## ① どのような行為がパワー・ハラスメントに当たるか

職場のパワー・ハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられます。

ただし、これらは職場のパワー・ハラスメントに当たり得る行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外は問題ないということではないことに留意する必要があります。



①身体的な攻撃 (暴行・傷害)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・頭を小突く。</li> <li>・胸ぐらをつかむ。</li> <li>・髪を引っ張る。物を投げつける。</li> </ul>
②精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人前で大声で叱責する。</li> <li>・「死ね」「クビだ」と脅かす。</li> <li>・「バカ」「給料泥棒」など、人格を否定するような言葉で執拗に叱責する。</li> </ul>
③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常的に挨拶をしない。会話をしない。</li> <li>・部署全体の食事会や飲み会に誘わない。</li> </ul>
④過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明らかに達成不可能なノルマを課す。</li> <li>・一人では無理だとわかっている仕事を強要する。</li> <li>・終業間際に過大な仕事を毎回押しつける。</li> </ul>
⑤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・仕事を与えない)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる。</li> <li>・コピーなどの単純作業しか与えない。</li> </ul>
⑥個の侵害 (私的なことに過度に立ち入る)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人の宗教・信条について公表し批判する。</li> <li>・しつこく結婚を推奨する。</li> </ul>

## ② パワー・ハラスメントに該当するか判断する際の留意点

パワー・ハラスメントに該当するかどうかは、その言動の継続性、原因、状況等を踏まえて個々具体的に判断する必要があり、事例のすべてが直ちにパワー・ハラスメントに該当するとは限りません。

相手がどのように受け止めているかではなく、多くの人々が一般的にはどう受け止めるかという視点で判断することが必要です。

指導や注意は人材の育成や公務の円滑な遂行、職場の秩序維持・活性化のために必要不可欠です。職務遂行上または組織運営上必要であると判断される場合には、積極的かつ毅然たる態度で適切な命令・指導等を行う必要があることは言うまでもありません。

## ① パワー・ハラスメントが及ぼす影響



被害者に与える影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>・士気の低下</li> <li>・パフォーマンスの悪化</li> <li>・メンタル不調：うつ病、パニック障害、PTSD等</li> </ul>
加害者への影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>・懲戒処分</li> <li>・法的責任：名誉毀損、人格権侵害等</li> </ul>
職場が被る影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>・問題解決に至るまでの時間・労力・コスト</li> <li>・職場風土の悪化、職務の効率性の低下</li> <li>・法的責任：安全配慮義務違反等</li> <li>・職場のイメージダウン、信用失墜</li> </ul>

## ② 自分自身が加害者とならないために何に注意すればよいか

- ・ 「この程度なら許される」、「口が悪いのは愛情の裏返し」、「毒舌も個性」などというのは、自分勝手な思い込みです。相手の立場や気持ちを尊重することが大事です。
- ・ 一時的な感情で一方向的に相手の人格を傷つける言動は避けましょう。
- ・ 職場外の懇親会やレクリエーションなどにおいても言動に十分注意しましょう。
- ・ ライフスタイル、学歴、家族など私生活への過剰な介入や人権侵害ともいえる言動は厳に慎む必要があります。
- ・ 言動に疑問を抱いても、正面から反論しづらい部下や同僚がいることを認識しましょう。
- ・ 明らかな人権侵害になるような言動でない限り、1回だけの言動がパワー・ハラスメントになるとは言えませんが、仕事に対する姿勢や人間性、日ごろの言動等が積もってパワー・ハラスメントの引き金となることを認識しましょう。
- ・ パワー・ハラスメントは、本人が自覚していない場合が多いとされています。自分の言動が知らず知らずのうちに、パワー・ハラスメントとなっている可能性があることを認識しましょう。
- ・ 相手を見下した感覚を持っていると、不適切な言動をしがちになるので注意しましょう。

## ① パワー・ハラスメントのない職場とするためにどうすればよいか

### ○管理職の心構えと役割

- ・ 教職員がその能力を十分に発揮できるよう良好な職場環境を確保するため、自身の言動には常に注意を払うとともに、教職員に対しては日常の指導等によりパワー・ハラスメントの防止・排除に努めましょう。
- ・ パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、注意を促したり、当事者の相談に乗ったり、必要な措置を迅速に講じましょう。パワー・ハラスメントを当事者間の個人的な問題として片付けることなく、職場全体の問題として捉えることが大切です。
- ・ 他の同僚をバカにするような言動や臨時・非常勤職員を見下すような言動をしていないかなど、部下の言動にも注意しましょう。

### ○管理職以外の教職員の心構えと役割

- ・ 教職員一人ひとりが、お互いを尊重し合うことが大切です。
- ・ 教職員同士のコミュニケーションを大切にしましょう。
- ・ パワー・ハラスメントを見聞きした教職員は、加害者に注意を促したり、被害者に声をかけて信頼できる人に相談するよう助言したり、自らが相談に乗ってあげたりしましょう。

## ② 自分自身の普段の言動等を振り返ってみましょう

- 人の心の痛みを感じ取れますか。
- セルフコントロールできていますか。
- 部下や同僚を働く仲間として認識していますか。
- 部下や同僚に対する好き嫌いが激しくありませんか。
- 部下や同僚を素直に認める・褒めることができますか。
- 厳しく叱ることは相手のためになると考えていませんか。
- 自分の考えだけにこだわりすぎていませんか。



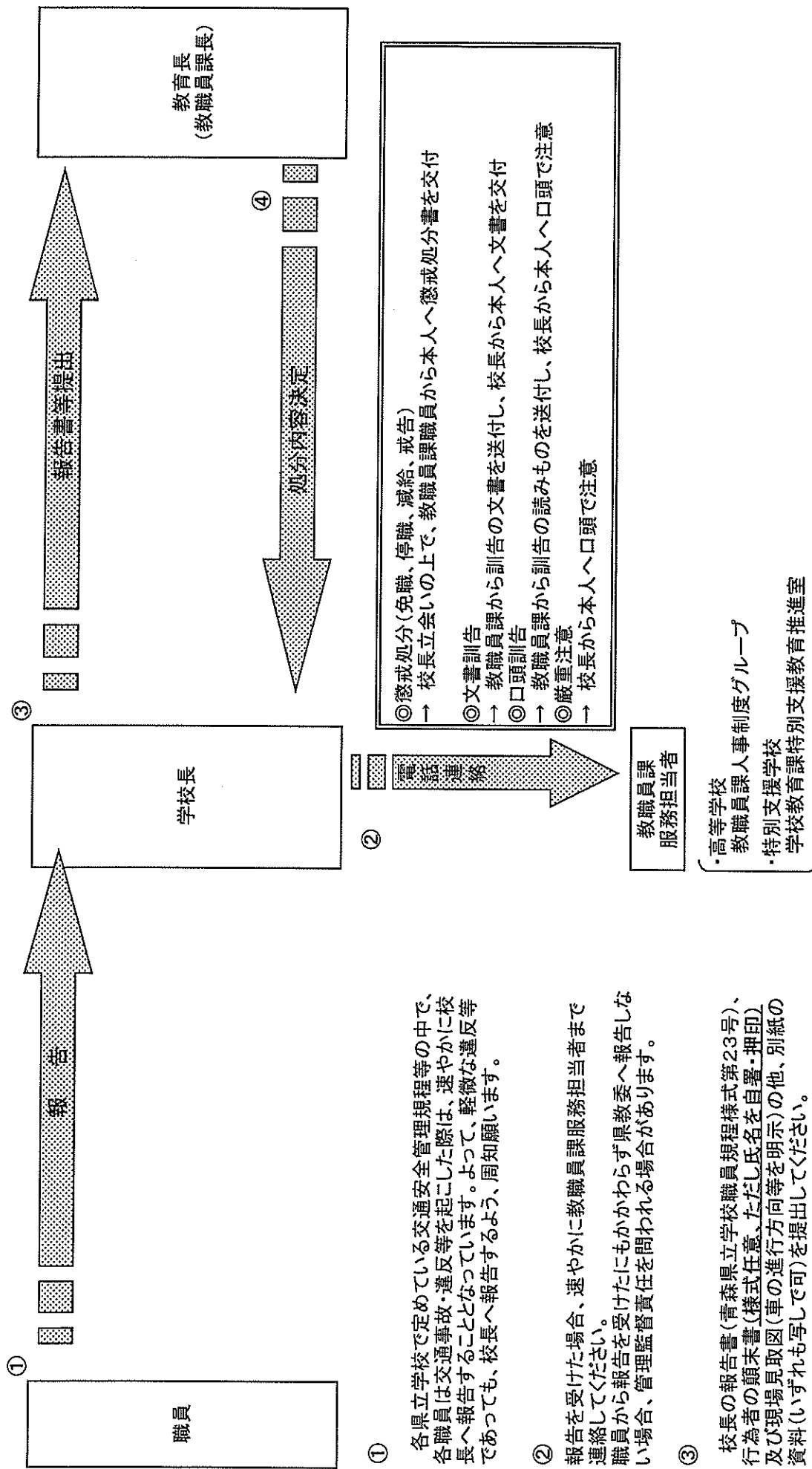
## ☎ <パワー・ハラスメントに係る相談窓口>

パワー・ハラスメントについての相談は、服務監督権者である所管の教育委員会（小中学校の場合は、市町村教育委員会担当課、県立高校の場合は教職員課、特別支援学校の場合は学校教育課）に連絡してください。

なお、小中学校については、所管の教育事務所においても相談に対応いたします。



# 県立学校職員が交通事故・交通違反等の服務義務違反を起こした際の手続き等について（報告手順）



①

各県立学校で定めている交通安全管理規程等の中で、各職員は交通事故・違反等を起こした際は、速やかに校長へ報告することとなっています。よって、軽微な違反等であっても、校長へ報告するよう、周知願います。

②

報告を受けた場合、速やかに教職員課服務担当者まで連絡してください。  
職員から報告を受けたにもかかわらず県教委へ報告しない場合、管理監督責任を問われる場合があります。

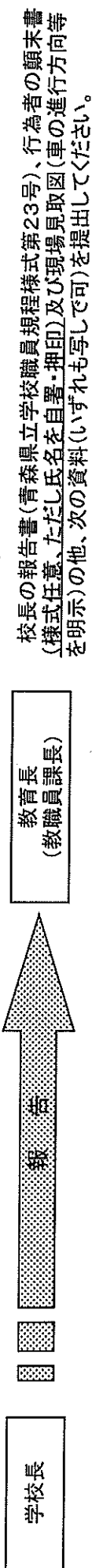
③

校長の報告書(青森県立学校職員規程様式第23号)、行為者の願末書(様式任意、ただし氏名を自署・押印)及び現場見取図(車の進行方向等を明示)の他、別紙の資料(いずれも写しで可)を提出してください。

④

処分内容が決裁になり次第、電話連絡します。教職員課職員が学校へ伺う際は、別途日程を調整します。

# 県立学校職員が交通事故・交通違反等の服務義務違反を起こした際の手続き等について（提出書類等）



## 青森県立学校管理規程第34条

校長は、職員又は生徒等に、教育に著しく影響があると認められる非行、事故による死亡又は重大な傷害、集団中毒若しくはこれに類する事故が発生した場合には、すみやかに委員会に報告しなければならない。

## 青森県立学校職員規程第21条

規則第三十四条に定める事故報告は、別記様式第二十三号によるものとする。

様式第23号(第21条関係)

青森県教育委員会教育長 殿

青森県立〇〇学校長 氏名

〇〇(親)第 年 月 日

職員(又は、児童・生徒)の(事故の種類)について(報告)

このことについて下記のとおり〇〇を添えて報告します。

記

- 1 事故関係者氏名(又は、その範囲、人員等)
- 2 事故発生の日時及び場所
- 3 事故の概況(発見の事情及び経過等)
- 4 応急措置
- 5 時に考えられる原因又は動機
- 6 事故発生による校内外の動静
- 7 今後の対策
- 8 校長所見

注 用紙の大きさは、日本工業規格A4縦長とする。

## (人身事故)

過去3年間分以上の運転記録証明書※(事故直後に取得すると、事故点数が反映されない場合がありますので、2週間ほど間隔を空けて申請してください)、交通事故証明書、相手方の診断書、示談書、運転免許停止(取消)処分書、起訴状・略式命令等(死亡事故等重大な事故の場合)

## (物損事故)

過去3年間分以上の運転記録証明書(事故直後に取得すると、事故点数が反映されない場合がありますので、2週間ほど間隔を空けて申請してください)、交通事故証明書、示談書

## (自損又は被害事故)

基本的には不要ですが、第三者の所有物に被害を与えたりした場合、物損事故に準じて取扱います。

## 交通違反

(飲酒運転、無免許運転、制限速度超過、措置義務違反、過労運転)  
過去3年間分以上の運転記録証明書、運転免許停止(取消)処分書、告知票・免許証保管証(赤キップ)、起訴状・略式命令等(無免許運転等重大な違反の場合)、交通違反告知書・免許証保管証(青キップ)(制限速度30km未満の超過の場合)  
(上記以外)

右折禁止違反や、一時停止違反のみのような軽微な違反については、学校長から注意することとし、教職員課への報告書提出は不要とします。

※運転記録証明書は、各警察署内にある交通安全協会の窓口で申請用紙をもらい、郵便局等で手数料を振り込むことにより自宅へ郵送されます。

## その他

- (体罰)
- (欠勤)
- (わいせつ・セクハラ)
- (万引き・窃盗)
- (無許可で営利企業従事)
- (その他の非違行為)

左のような事案が発生した場合、まず教職員課へ連絡してください。