

Ⅲ 教職員の服務

1 職員の服務について

服務とは、公務員が職務遂行上又は公務員としての身分に伴って守るべき義務ないし規律のことをいう。

公務員の服務内容は、公務員が勤務時間中に職務を遂行する上で守るべき義務（職務上の義務）と職務の内外を問わず公務員がその身分を有することによって守るべき義務（身分上の義務）に分けることができる。

☆職務上の義務☆

- ☆ 服務の宣誓（地方公務員法第31条）
- ☆ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地方公務員法第32条）
- ☆ 職務に専念する義務（地方公務員法第35条）

☆身分上の義務☆

- ☆ 信用失墜行為の禁止（地方公務員法第33条）
- ☆ 秘密を守る義務（地方公務員法第34条）
- ☆ 政治的行為の制限（地方公務員法第36条）
- ☆ 争議行為等の禁止（地方公務員法第37条）
- ☆ 営利企業等の従事制限（地方公務員法第38条）

2 服務の根本規準（地方公務員法第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。



3 服務規律の事例と解説

公務員が次のようなことを行った場合、服務規律上問題はないか？

事例 1. 職員がリボン闘争の一環として勤務時間中にリボンを着用した。

〔回答〕

リボン闘争におけるリボンの着用は、使用者に対する示威行為であり、精神的活動のすべてを職務の遂行のみに集中しているとはいえず、職務専念の義務に違反する。（昭和52年最高裁判例プレート、ワッペン、はちまきの着用も同様である。）

〔根拠となる法令〕

地公法第35条（職務に専念する義務）

事例 2-1. 学校行事の慰労会で少々アルコールが入ったが、これくらいではという気持ちでマイカーを運転して帰路についたが、途中、検問にあい酒気帯び運転で検挙された。

事例 2-2. 日頃酒癖の悪いAは2次会で入った飲み屋で酩酊し、同僚のBに絡み、激しい口論の末、取っ組み合いのケンカとなった。

〔回答〕

勤務時間外、職場外の行為で、職務と関係がない私的な行為であっても法令遵守義務違反や所属する組織の信用、イメージを傷つけるような行為を行った場合は、信用失墜行為となる。

具体的にどのような行為が信用失墜行為に当たるかは、個々の具体的事例に応じて、社会通念によって判断していくことになるが、教育公務員については、児童生徒の教育に携わるという職務の性格上、一般の公務員に比べて、厳しく判断される場合が多い。

〔根拠となる法令〕

地公法第33条（信用失墜行為の禁止）

事例 3-1. 妻が経営する化粧品店で、勤務が終わってから、無報酬で、毎日手伝った。

事例 3-2. 勤務時間終了後、知人の経営する書店で、アルバイトをした。

事例 3-3. 遊休化していた自分の土地にアパートを建設し不動産会社に管理を委託した。

事例 3-4. 自宅通勤していたが、転勤することとなったため、自宅を賃貸した。

事例 3-5. 出版社から原稿を依頼され、郷土史関係の記事を 1 回寄稿し、謝金をもらった。

〔回答〕

単に妻の経営している化粧品店の手伝いを少々する程度であれば、兼業にはあたらないが、たとえ名義が妻であっても、退庁後、毎日手伝って、実質的に、職員が共同経営していると客観的に判断されるような場合には兼業とみなされる。

不動産の賃貸は、たとえ不動産会社に管理委託しているといっても、賃貸することを目的として建築又は取得し、そこから収入を得ているような場合は営利目的と判断される。

転勤したことにより、自宅を貸すようなケースは該当しない。

商店でのアルバイト、大学での非常勤講師、雑誌への記事の連載などを継続的又は定期的に行う時は任命権者の許可が必要である。この場合、許可をするか否かは、沖縄県人事委員会規則に許可の要件が示されており職務への影響や公務との利害関係などを見て総合的に判断される。

事例 3-5 のような、継続性のない単発的な記事の寄稿では許可はいらない。ただし、職務上の利害関係がある業者との間では、たとえ単発的であっても講演、出版物への寄稿等を行い報酬を得ることは、原則として禁止されている。

これらの制限については、教育公務員特例法に特例があり、教育公務員が教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業・事務に従事する場合に限って、一般の公務員より弾力的に兼職・兼業が認められるようになっている。

教育に関する事業・事務等については、限定的に定められている（例えば、国公立学校の非常勤講師の職等）。学習塾等の講師の職はこれに含まれていない。

なお、教育に関する事業・事務等に従事する場合にも、任命権者の許可は必要である。

〔根拠となる法令〕

地公法第38条（営利企業等の従事制限）

事例4-1. ○○○○反対をスローガンにした市民大会に参加した。

事例4-2. 休日外出先の街頭で○○法案反対の署名活動に協力を求められ、署名した。

事例4-3. 大学の同窓会の集まりで、同窓会役員から大学のOBである某代議士の後援会に入会を勧められ、入会した。

事例4-4. 選挙用ポスターを貼ってまわることや「○○候補者の当選を期す」というようなポスターなどを職員室の壁に貼ること。

【回答】

政治的な行為とは、政治的な目的をもって、他人に対して影響を及ぼす行為、働きかける行為をいい、例えば、政治的な集会の企画、主催、指導やこれらを援助する行為などが該当する。単に一参加者として政治的スローガンを掲げた集会に参加することは、該当しない。署名運動も、その企画、実施に関与せず、単に署名するだけの場合は、該当しない。

また、政治団体の役員となったり、加入を勧誘したり、その機関誌を配布したりするなどの行為は該当するが、単に後援会への加入だけの場合は該当しない。

但し、後援会会員として、ポスター等に肩書きを付して名前を連ねることや、選挙用ポスターを貼ってまわったり、職員室の壁に「○○の当選を期す」というようなポスターを貼ることは該当する。

教育公務員の政治的制限については、教育公務員特例法において、当分の間、国立学校の教育公務員の例によるとされているので、一般の地方公務員と異なり、その制限される地域的範囲は全国に及び、その制限される行為は人事院規則14-7に詳細に規定されている。

資料編の「選挙における職員の服務規律の確保について」を参照すること。

【根拠となる法令】

地公法第36条（政治的行為の制限）

事例5-1. 生徒指導のあり方で、上司の指示と違う考えがあったので、自分の考えを主張したところ、議論が白熱し、最後まで平行線をたどった。

事例5-2. 定時制通信教育手当支給のため、上司からある教諭の出勤簿の書き直しを命じられた。

【回答】

職務の遂行にあたって、上司と意見が合わないこともあり得ることである。その場合、自分の考えがベターであると思えば、その旨上司に申し出ることは可能である。また、充分議論をつくすことが必要な場合もある。

但し、上司の命令であっても、（内容の違法性が主観的な判断にとどまるものは別として）その命令に重大かつ明白な違法又は瑕疵があった場合には、その職務命令は無効であり、従ってはならない。出勤簿改ざんの命令はこれに該当する。

【根拠となる法令】

地公法第32条（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）

事例6．家庭訪問で生徒の家を訪ねた際、たまたま保護者から聞いたその家庭内の特殊な事情を、親しい友人と飲んだとき話した。

〔回答〕

この場合の秘密には、職務上の秘密のほか、職務に関連して知り得た職務外の私的な秘密も含まれる。

教職員の職務上知り得る秘密には、指導要録、健康診断票、成績評価、入学試験問題、生徒の個人情報、家庭状況等がある。

なお、生徒の指導要録等については、沖縄県個人情報保護条例で目的外の利用や外部への提供が禁止されている。但し、法令に基づくとき、本人の同意があるとき等の例外規定が設けられている。

また、同条例で個人情報を取り扱う職員の守秘義務もうたわれている。

〔参考〕

沖縄県個人情報保護条例

第8条 実施機関[※]は、法令等に基づく場合を除き、個人情報取扱事務の目的以外の目的のために保有個人情報（保有特定個人情報を除く[※]。以下この条において同じ。）を当該実施機関内において利用し、又は当該実施機関以外のものへ提供してはならない。

2 本文省略（利用等できる場合）

(1) 本人の同意があるとき、又は本人に提供するとき。

(2)～(5) 省略。

(6) 前各号に掲げる場合のほか、沖縄県個人情報保護審査会の意見を聴いた上で、公益上の必要その他相当な理由があると実施機関が認めるとき。

第12条 実施機関の職員若しくは職員であった者又は前条第2項の委託を受けた事務若しくは指定管理者が行う公の施設の管理業務に従事している者若しくは従事していた者は、その職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。

※実施機関：知事、教育委員会等の行政委員会、公営企業管理者など。

保有特定個人情報を除く：マイナンバー関連の個人情報は、第8条ではなく第8条の2で規定。

〔根拠となる法令〕

地公法第34条（秘密を守る義務）

事例7．授業に支障がないと思ったので、放課後、組合の呼びかけに応じて時限ストに参加した。

〔回答〕

放課後の時限ストについて、学校教育活動の場合、授業そのものに支障がなくても、勤務時間中である限り、部活指導、生徒指導に影響が生じ、「業務の正常な運営を阻害するもの」となり、地公法で禁じている争議行為に該当する。（昭和55年判例）

〔根拠となる法令〕

地公法第37条（争議行為の禁止）

4 汚 職

公務員が職をけがすこと、それが汚職である。

公務員がその職務に関し、油断、慢心、業者との馴れ合い、不心得から利権絡みの犯罪に手を染めマスコミを賑わすことが時々ある。いわゆる汚職である。

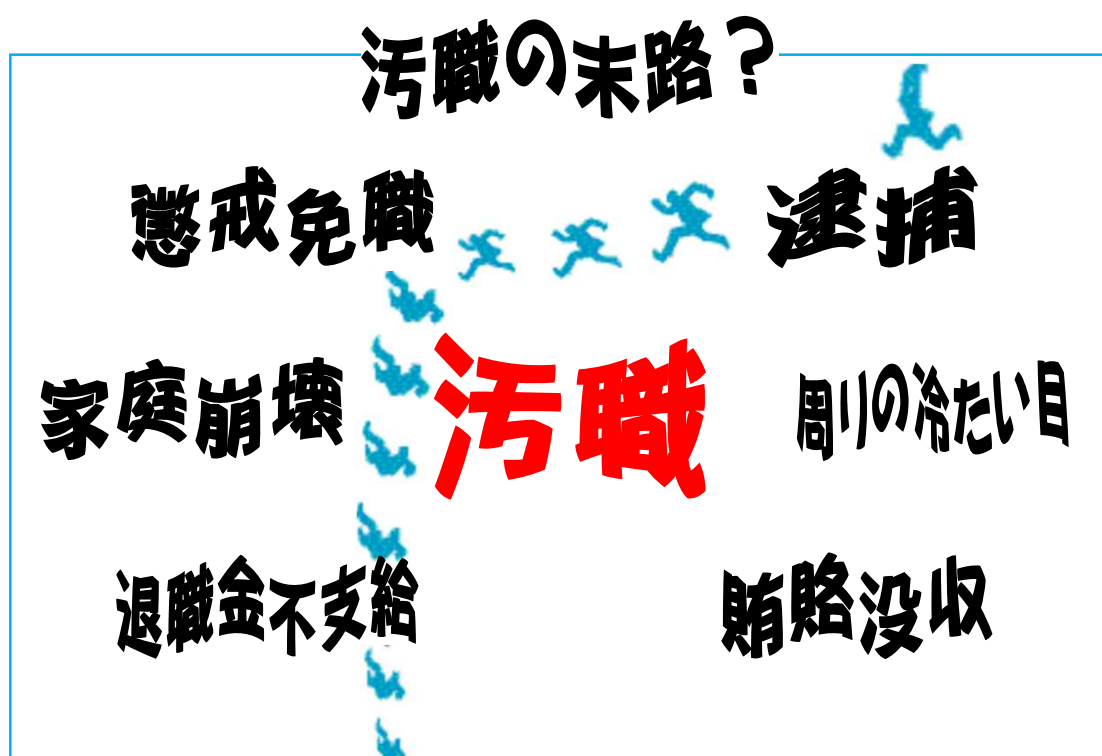
公務員として10年、20年と職歴を重ね、大きな職務権限を持ち、業者との関わりが多く、周りから有能だと評価されている、ベテラン中堅職員に多いのが通例である。

◎汚職とは、職権や地位を濫用して、賄賂を取るなどの不正な行為をすることをいう。公務員が賄賂を受け取る収賄罪を指すことが多いが、職権濫用も汚職といえる。

◎収賄とは、公務員が「職務」に関し、「賄賂」をもらったり、要求したり、約束することをいう。その態様により、単純収賄罪、受託収賄罪、事前収賄罪、事後収賄罪、第三者供賄罪、枉法収賄罪、あっせん収賄罪に区別される。

「職務」… 「その地位に伴って取り扱うことが予想されているすべての職務」と解されており、現在担当している職務だけでなく、過去に担当していた職務、将来担当する可能性のある職務やこれと密接な関係にある職務も含まれる。

「賄賂」… 公務員がその職務に関連して受けとる違法な報酬のことで「金銭や品物に限らず、およそ人の欲望を満たす一切の有形、無形の利益」と解されており、飲食による接待、よい役職や地位に就かせること、借金の棒引き、就職の斡旋、特別な融資を受けることなども含まれる。



5 教職員の不祥事と再発防止

近年、沖縄県において発生した懲戒処分の対象となる不祥事の主な事例は、

- ★飲酒運転及び交通事故など
- ★児童生徒への体罰
- ★わいせつ行為・セクハラ・児童買春などである。

再発防止に向けた取り組みが強く求められている。

(1) 飲酒運転、交通事故について

交通事故を起こせば、それが重大な人身事故であれば、加害者、被害者の別なく、当事者は地獄の境遇に陥ると言われる。加害者は、刑事事件、民事事件に問われ、莫大な損害賠償金を課せられることとなる。

公務員の場合は、刑事事件で禁固以上の有罪判決を受ければ、地公法の規定で失職となり、教員の場合は、教員免許状も失効してしまう。失職とならないケースでも、事故の態様によって、免職、停職、減給、戒告の懲戒処分を受けることになる。

飲酒運転については、誰もがいけないこととわかっていながらなくならず、繰り返し悲惨な事故が発生している。飲酒運転は、事故を起こさなくても免許停止または取り消しになる。教職員は、免職、停職などの重い懲戒処分を受けることとなる。

日頃から交通法規を遵守し、安全運転を心がけなければならない。

〔参考〕道路交通法における違反点数

酒酔い運転	3 5
酒気帯び運転 (0.25mg/1以上)	2 5
酒気帯び運転 (0.25mg/1未満)	1 3
速度超過 (50km/h以上)	1 2
速度超過 (30以上50km/h未満)	6
速度超過 (25以上30km/h未満)	3

※ 違反行為に付する付加点数 (交通事故の場合、上記に加算)

交通事故の種別	専ら不注意による場合	その他の場合
人の死亡に係る交通事故	2 0	1 3
人身事故で全治三月以上又は後遺障害が存するもの	1 3	9
人身事故で全治30日以上 3 月未満	9	6
人身事故で全治15日以上30日未満	6	4
人身事故で全治15日未満建造物の損壊	3	2

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（抄）

平成25年11月27日法律第86号

（危険運転致死傷）

第2条 次に掲げる行為を行い、よって、人を負傷させた者は15年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は1年以上の有期懲役に処する。

- 1 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る行為
- 2 その進行を制御することが困難な高速度で自動車を走行させる行為
- 3 その進行を制御する技能を有しないで自動車を走行させる行為
- 4 人又は車の通行を妨害する目的で、走行中の自動車の直前に進入し、その他通行中の person 又は車に著しく接近し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転する行為
- 5 赤色信号又はこれに相当する信号を殊更に無視し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転する行為
- 6 通行禁止道路を進行し、かつ、重大な交通の危険を生じさせる速度で自動車を運転する行為

第3条 アルコール又は薬物の影響により、その走行中に正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で、自動車を運転し、よって、その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に陥り、人を負傷させた者は12年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は15年以下の懲役に処する。

- 2 自動車の運転に支障を及ぼすおそれがある病気として政令で定めるものの影響により、その走行中に正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で、自動車を運転し、よって、その病気の影響により正常な運転が困難な状態に陥り、人を死傷させた者も、前項と同様とする。

（過失運転致死傷アルコール等影響発覚免脱）

第4条 アルコール又は薬物の影響によりその走行中に正常な運転に支障が生じるおそれがある状態で自動車を運転した者が、運転上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた場合において、その運転の時のアルコール又は薬物の影響の有無又は程度が発覚することを免れる目的で、更にアルコール又は薬物を摂取すること、その場を離れて身体に保有するアルコール又は薬物の濃度を減少させることその他その影響の有無又は程度が発覚することを免れるべき行為をしたときは、12年以下の懲役に処する。

（過失運転致死傷）

第5条 自動車の運転上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、7年以下の懲役若しくは禁錮又は100万円以下の罰金に処する。ただし、その傷害が軽いときは、情状により、その刑を免除することができる。

（無免許運転による加重）

第6条 第2条（第3号を除く。）の罪を犯した者（人を負傷させた者に限る。）が、その罪を犯した時に無免許運転をしたものであるときは、6月以上の有期懲役に処する。

- 2 第3条の罪を犯した者が、その罪を犯した時に無免許運転をしたものであるときは、人を負傷させた者は15年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は6月以上の有期懲役に処する。
- 3 第4条の罪を犯した者が、その罪を犯した時に無免許運転をしたものであるときは、15年以下の懲役に処する。
- 4 前条の罪を犯した者が、その罪を犯した時に無免許運転をしたものであるときは、10年以下の懲役に処する。

交通事故を起こした場合はどうするのか？

事故を起こしてしまったら、より適切な措置を取ることが肝要である。その時の対応如何によって、刑事事件としての刑の重さに格段の差が生じ、また、公務員の場合は懲戒処分 of 軽重にも大きな差が生じる。特に、ひき逃げ、酒酔い運転、酒気帯び運転、無免許運転は人道上も倫理上も悪質であり、情状酌量の余地はなく厳罰に処せられることとなる。

〔交通事故の加害者となった場合〕

本人の対応

- 被害者の救護を最優先に行う。救急車の手配をする。(自分ですか、周りにいる人に頼む)状況によっては、被害者を歩道等安全な場所に移動したり、応急手当を行う。
- 道路上の危険防止を行う。被害者を動かせない場合、後続車、対向車に轢かれないような措置を取る。二重事故防止のための措置を行い、周りにいる人にも応援をもとめる。
- 警察署等に通報する。
- 上司や所属長への報告。
- 事実関係の確認
被害者の住所、氏名、勤務先、車両の種類及びナンバー等、被害者のけがの程度、車両の損傷の程度、事故現場の状況、現場検証に立ち会った警察官の参考意見、事故を目撃した人の住所、氏名、電話番号、その他。

学校の対応

現場から直接連絡が入った場合

- ・管理者に連絡する。
- ・複数の職員で状況を確認する。(警察、保護者、事故発生現場等)
- ・必要に応じて現場や病院、警察に職員を派遣する。(携帯電話や連絡簿を所持)



関係機関への連絡

- ・警察と連携しながら事実の把握に努める。
- ・病院へ急行し、被害者の状況を把握する。
- ・教育委員会へ連絡する。



管理者及び職員との協議

- ・緊急対策会議を開催する。(事故の状況報告と対応策の検討)
 - ☆検討内容 ア 加害者本人、その家族への援助
 イ 被害者への対応
 ウ P T A 役員会、臨時 P T A 総会開催の検討
 - ・緊急職員会議の開催
- 全職員の共通理解を図り、役割分担に従って対応に当たる。



全児童生徒・職員への指導

- ・全体集会を実施し、対応策に則り、全児童生徒・職員に対して交通安全の指導を行う。

★飲酒運転防止のチェックポイント★

- 飲酒運転の危険性及び事故の悲惨さについて、被害者やその関係者の立場に立ち、交通事故撲滅の視点で研修会を実施し、意識改革を図る。
- 飲酒を伴う行事等については、事前に全職員で「仲間から飲酒運転をださない」ことを共通理解する場等を設定する。
- 帰宅方法は、職員一人一人から申告させて確認する等、徹底を図る。
- 飲酒量の多少にかかわらず、たとえ微量であっても、絶対に車を運転しない。
- 飲酒する場所には、自家用車で行かない。やむを得ず、自家用車で参加した場合は、絶対に飲酒してはならない。
- 「少し酔いを覚ませば」という安易な判断が、重大事故に繋がることを認識する。
- 車を運転する者に酒をすすめた者も同罪であることを強く意識する。

★飲酒運転による懲戒処分事例★

- 事例 1** 金曜日の午後 8 時から翌日の午前 4 時頃にかけて居酒屋等で飲酒し、午後 2 時頃まで自家用車の中で仮眠を取った。その後、約 300m 離れた飲食店に行くために自家用車を運転し、同店の駐車場に車を止めたところを巡回中の警察官から職務質問され、アルコール検査の結果、呼気 1 リットルあたり 0.15mg 以上のアルコールが検出され酒気帯び運転で現行犯逮捕された。[停職 6 月]
- 事例 2** 酒気帯び運転で検挙されたが直ちに管理者に報告しなかった。その後、運転免許の取消処分を受けたが直ちに管理者に報告せず、運転免許の取消後も通勤等、日常的に自動車の運転を行っていた。また、学校車も運転しており、運転する車両に生徒を同乗させることもあった。生徒 2 人を乗せた学校車を運転中、バスレーン規制車線を走行し検挙された際に無免許であることが発覚した。[懲戒免職]
- 事例 3** 当該教頭は午前 6 時頃、酒気を帯びた状態で車を運転しパトロール中の警察官から停車を求められ職務質問を受けた。アルコール検査等が実施され呼気 1 リットル中 0.15mg 以上のアルコールが検出され逮捕された。また、教頭職であるにもかかわらず、過去にも飲酒絡みの言動等で文書訓告を受けており同種の事案によりも重い処分となった。[懲戒免職]
- 事例 4** 職場の慰労会に参加し飲酒した後、帰宅の際に自家用車を運転し市道で男性をはねた。被害者の男性は事故翌日に死亡した。[懲戒免職]

ありませんか！

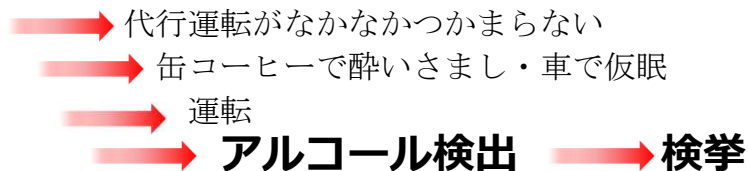
★これくらいならという**意識の低さ**

★仮眠をとったからもう大丈夫という**認識の甘さ**

★前の晩だからという**気のゆるみ**

ケース 1

飲酒



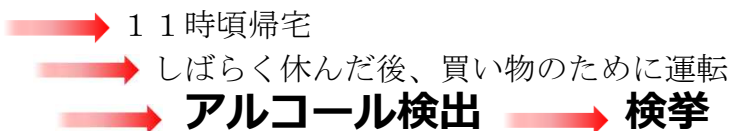
ケース 2

前日深夜まで飲酒



ケース 3

飲酒



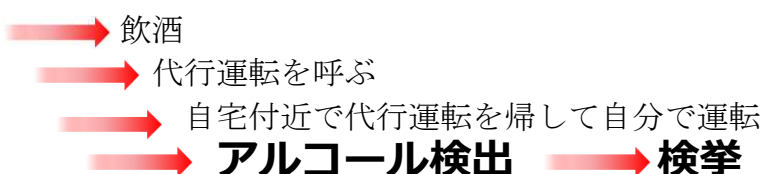
ケース 4

仲間で模合



ケース 5

慰労会



(2) 体罰について

体罰は、児童生徒に対する人権侵害行為であり、いかなることがあっても決して許されるものでなく法律でも禁止されている。

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、監督庁の定めるところにより、学生、生徒及び児童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。

文部科学省通知（平成25年3月13日付け）【一部抜粋】

校長及び教員は、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、教員等及び信頼を失墜させる行為である。

懲戒と体罰の区別について（平成25年3月13日付け通知より要約）

- 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、心身の発達状況などを総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある。
- その行為が、殴る、蹴る等などの身体に対する侵害や、長時間にわたって正座や起立をさせるなど、特定の姿勢をとらせるといった肉体的苦痛を伴う行為に当たると判断された場合は、体罰に該当する。

★体罰はどんなときに行われているか★

団体行動を求められ、時間で動かされているなど、個人よりも集団が優先されていたりする場合に多く発生する。

- ◎児童生徒の言動に反射的に起きた私的感情を抑えきれなかったとき。
- ◎何度も同じことを繰り返し言ったり確認したりしたのに、教師の指示通りに動かず、カッとしたとき。
- ◎教師が指示したことに対して児童生徒が口答えするなど反抗的な態度をとったとき。
- ◎教師と児童生徒の人間関係がうまくいってないとき。
- ◎教師の体調不良や、機嫌が悪いとき。

★体罰では教育はできない★

- ◎体罰は違法な行為であり、人権侵害である。体罰は、学校教育法第11条によって明確に禁止されており、児童生徒の人権を踏みにじるものである。体罰はどのような理由からでも正当化できない。
- ◎体罰は、力による強制であり、児童生徒に屈辱感を与え、心を深く傷つけるとともに、教師や学校への信頼を失わせる。体罰の多くは教師が一時的感情にかられて行う場合が多く、児童生徒は屈辱感をもち、教師や学校への不信感を抱くことになる。
- ◎体罰には、教育的効果がないばかりでなく、逆に児童生徒と教師の信頼関係をこわし、それまでの教師の努力がすべて水泡に帰すことになる。
- ◎体罰は児童生徒の意欲を奪い、暴力容認の考え方を植え付ける。体罰は、成長しようとする児童生徒の意欲を失わせ、本来、人権尊重の精神を教えなければならない立場にある教師が、児童生徒に暴力肯定の考え方を持たせてしまうことにつながる。また、いじめ、不登校、校内暴力の遠因となっているとの指摘もある。

★指導の成果を性急に求めない★

◎授業や生徒指導を行っているとき、教師は児童生徒との間で強い緊張関係の状態におかれることがある。しかし、発達段階にある児童生徒を指導する立場にある教師は、児童生徒の成長をじっくり見守っていくことが求められる。指導の成果を性急に求めない実践と研修を日頃から積むことが必要である。

★体罰により失われるもの★

体罰は、児童生徒の人権を侵害する非教育的行為であるとともに、体罰によって多くのものが失われる。

- ・教師・学校に対する、児童生徒や保護者の信頼。
- ・児童生徒の人間的誇り。
- ・児童生徒の自ら考える力。
- ・児童生徒が自ら成長しようとする意欲。
- ・児童生徒の学習意欲。
- ・児童生徒の豊かな心の成長。
- ・学校の明るさやなごやかさ。

これらが失われると、児童生徒は次のような行動をとる傾向が強くなる。

- ・教師が怖くて、嫌いになり、学校へ行きたくなくなる。
- ・周囲の児童生徒も萎縮し、ストレスを感じるようになる。
- ・教師の指導に素直に従わなくなる。
- ・暴力を認め、力によって物事を解決するようになる。
- ・教師に対する不満をいじめに転嫁するようになる。
- ・教師に本当のことを言わなくなり、教師の顔をうかがうようになる。

体罰に該当する行為

身体に対する侵害行為

- 殴る、蹴る、頬や身体をつねる。
- チョークやボールペン等を投げつけ、児童生徒に当てる。
- 突き飛ばして転倒させる。
- 教科書等で頭を叩く。

肉体的苦痛を与える行為

- トイレに行きたいと訴えた児童生徒に許可をださない。
- 指導のため長時間別室に留め置き、一切室外に出ることを許可しない。
- 正座等を長時間保持させる。

体罰に該当しない行為

認められる懲戒

- 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。
- 授業妨害を行う児童生徒を別室で指導する。等

正当な行為（有形力の行使）

- 教員に暴力を振るった児童生徒の体を押さえつける。
- 他の児童生徒を殴った者の肩をつかんで引き離す。
- 集会を妨害する児童生徒の腕を引っ張って外に出す。
- 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児童生徒を押さえつけて制止させる。等

★体罰で問われる責任★

「体罰」を行うことによって、法律上の処罰を受けることもあります。

行政上の責任（懲戒処分）

状況によっては、地方公務員法第29条により懲戒処分を受ける。校長も監督責任を問われることがある。

刑事上の責任

暴行罪（刑法第208条）

「暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、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に処する。」

◎暴行とは、人の身体に加えられる有形力の行使をいう。例えば、殴打、足蹴りなどの力学的な作用、毛髪の切断、衣服を引っ張って相手の行為を妨げる行為、被害者のそばで太鼓を連打する行為等

傷害罪（刑法第204条）

「人の身体を傷害した者は、15年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。」

◎傷害とは、生活機能に障害を与えること、ないし健康状態を不良な状態に変更することをいう。加害者の攻撃をさけるため被害者が負傷した場合も傷害になる。

民事上の責任

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。（民法第709条）

◎体罰を加えた教師は、被害を受けた児童生徒に対し治療費や慰謝料などの損害賠償責任を負うことがある。

◎体罰は、教師が意図的に加える児童生徒への懲戒権を逸脱した行為であるところから過失はなく故意とみなされる行為に当たる。したがって、体罰を行った教師は、民法第709条により、賠償を請求されることになる。被害を受けた児童生徒が国家賠償法を根拠として損害賠償を求めた場合は、県・市町村が被告となる。

◎「国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。」（国家賠償法第1条）

★体罰防止のチェックポイント★

- 授業、学校行事、部活動などすべての教育活動の基本に「人権を尊重し信頼関係に立つ教育」をすえ、児童生徒一人一人を大切にした教育を推進する。
- すべての教職員が体罰否定の教育観に立ち、協力して指導に当たるとともに、人権を尊重し信頼関係に立つ教育を推進し、学校全体で互いに体罰を許さない雰囲気や教育観を作り上げる。
- 児童生徒の個性を理解するように努め、児童生徒の不安や悩み、喜びなど心の内面を共感的に受け止める。
- 一人一人の教師が教育相談の理論や手法についての理解と習得に努め、教師と児童生徒の信頼関係、児童生徒間の温かい人間関係をつくる必要がある。

★体罰に対する学校での対応★

体罰の報告をうけると

- ・被害者を保護する。
- ・負傷した児童生徒を保健室へ連れて行き、応急処置を行う。
- ・管理者に報告する。
- ・状況に応じて、病院に搬送する。
(時間的余裕があれば保護者から指定病院の有無を確かめる)



事実確認

- ・体罰を行った職員から、日時・場所・体罰の状況等、事実を詳細に聞き取る。
- ・原則として複数の職員で対応する。



負傷した児童生徒の保護者への対応

- ・負傷に至るまでの経過と負傷の状況を正確に伝える。
- ・家庭訪問等により、校長はじめ担任等関係者が誠意ある謝罪をする。

教育委員会への報告

- ・体罰の状況を正確に報告し、今後の対応について協議する。



管理者及び職員との協議

- ・緊急対策会議を開催する。(状況報告と対応策の検討)
 - ☆検討内容 ア 被害児童生徒や保護者への対応
 - イ P T A役員会、臨時P T A総会開催の検討
- ・緊急職員会議の開催
全職員の共通理解を図り、役割分担に従って対応に当たる。



負傷した児童生徒への対応

- ・負傷した児童の完治に配慮するとともに、児童生徒との信頼関係の回復に努める。

全児童生徒への対応

- ・他の児童生徒に事実を伝えるとともに、動揺を与えないよう指導する。



全保護者への対応

- ・P T A役員会や総会を開催し、経過と処置を明確に説明し、再発防止の取り組みへの理解を求める。

★暴言、不適切な指導★

【「令和2年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（文部科学省）」から抜粋】

体罰事案等に対する厳正な対応

……なお、体罰を行ったと判断した教員に対しては、客観的な事実関係に基づき、厳正な懲戒処分等を行うこと。特に、以下に該当する場合等は、免職も含めて、より厳重な処分を行う必要がある……

- ①児童生徒に傷害を負わせるような体罰を行った場合
- ②児童生徒への体罰を常習的に行っていた場合
- ③体罰を起こした教員が体罰を行った事実を隠蔽した場合
- ④特別支援学校、特別支援学級及び通常の学級に在籍する障害のある児童生徒など、特別な支援を要する児童生徒に体罰を行った場合

また、体罰のみならず、教員による児童生徒に対する暴言等の不適切な行為については、懲戒権の範囲を逸脱した行為としてあってはならないことであり、こうした行為についても、厳正な対応をとる必要があること。

【「生徒指導提要（令和4年12月）」から抜粋】

〔不適切な指導と考えられ得る例〕

- ・ 大声で怒鳴る、ものを叩く・投げる等の威圧的、感情的な言動で指導する。
- ・ 児童生徒の言い分を聞かず、事実確認が不十分なまま思い込みで指導する。
- ・ 組織的な対応を全く考慮せず、独断で指導する。
- ・ 殊更に児童生徒の面前で叱責するなど、児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導を行う。
- ・ 児童生徒が著しく不安感や圧迫感を感じる場所で指導する。
- ・ 他の児童生徒に連帯責任を負わせることで、本人に必要以上の負担感や罪悪感を与える指導を行う。
- ・ 指導後に教室に一人にする、一人で帰らせる、保護者に連絡しないなど、適切なフォローを行わない。

また、たとえ身体的な侵害や、肉体的苦痛を与える行為でなくても、いたずらに注意や過度な叱責を繰り返すことは、児童生徒のストレスや不安感を高め、自信や意欲を喪失させるなど、児童生徒を精神的に追い詰めることにつながりかねません。教職員にとっては日常的な声掛けや指導であっても、児童生徒や個々の状況によって受け止めが異なることから、特定の児童生徒のみならず、全体への過度な叱責等に対しても、児童生徒が圧力とを感じる場合もあることを考慮しなければなりません。そのため、指導を行った後には、児童生徒を一人にせず、心身の状況を観察するなど、指導後のフォローを行うことが大切です。加えて、教職員による不適切な指導等が不登校や自殺のきっかけになる場合もあることから、体罰や不適切な言動等が、部活動を含めた学校生活全体において、いかなる児童生徒に対しても決して許されないことに留意する必要があります。

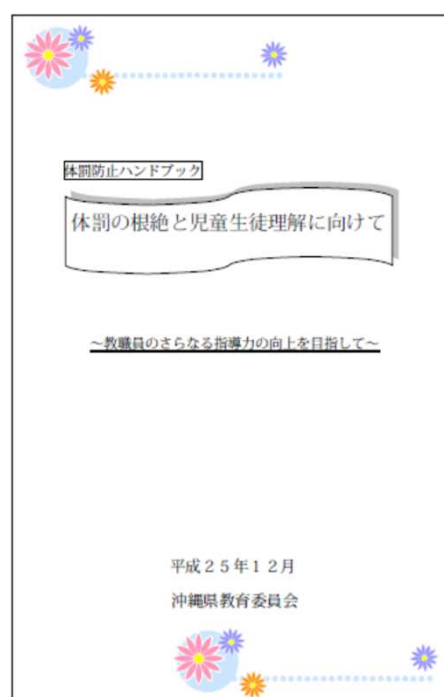
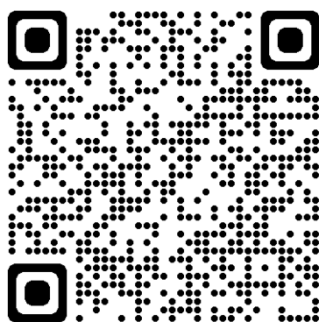
★体罰等による懲戒処分事例★

- 事例 1** 居残り指導の際に無断で帰宅した男子生徒 2 名に対し、生徒 A の顔を 10 回、生徒 B の顔を 4 回平手で叩く体罰を行った。[戒告]
- 事例 2** 当該校長は、特別活動の帰りのバスの中で児童の発言に激昂し当該児童の前髪をつかみ、大声で叱責しながら頭を揺さぶった。そのため、当該児童は全治 10 日間程度の傷害を負い、恐怖心等から約 1 ヶ月不登校となった。[停職 3 月]
- 事例 3** 当該教諭は、担任する学級の児童 1 人に対し不適切な発言を繰り返した。また、当該教諭は、当該児童の額に赤ペンで文字を書いた。なお、当該児童は不登校となっている。[停職 3 月]

体罰等の防止については沖縄県教育委員会が作成した以下の資料も参考にしてください。

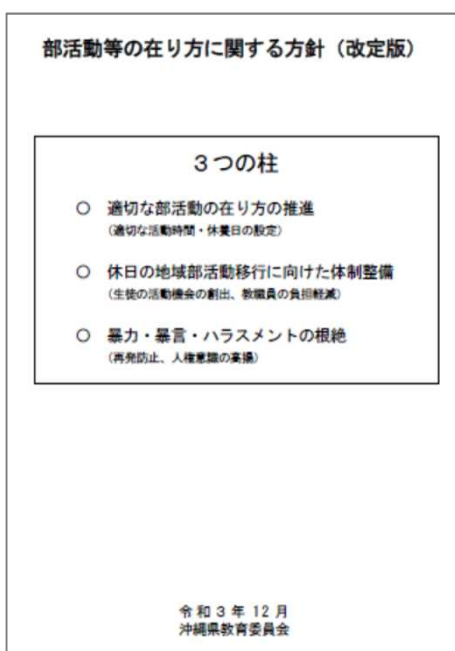
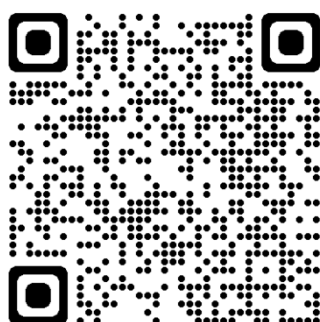
体罰防止ハンドブック
「体罰の根絶と児童生徒理解に向けて」
～教職員のさらなる指導力の向上を目指して～

<https://www.pref.okinawa.jp/edu/gimu/taibatu.html>



部活動等の在り方に関する方針（改定版）

<https://www.pref.okinawa.jp/edu/hoken/kennritugakkoubukatudou.html> ※ページ下部



(3) わいせつ行為について

児童生徒等に対するわいせつ行為等は、児童生徒等の権利を著しく侵害し、児童生徒等に対し生涯にわたって回復し難い心理的外傷その他の心身に対する重大な影響を与えるものである。

学校関係者によるそのような行為を根絶するため、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」制定され、令和4年4月1日から施行されている。

この他にも法律や条令で禁止されており、また、法律や条例に抵触しない場合でも信用失墜行為となる場合がある。

☆関係法令☆

教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律

26ページに同法の概要、60ページに全文を掲載しています。

(児童生徒性暴力等の禁止)

第3条 教育職員等は、児童生徒性暴力等をしてはならない。

(学校の責務)

第9条 学校は、基本理念にのっとり、関係者との連携を図りつつ、学校全体で教育職員等による児童生徒性暴力等の防止及び早期発見に取り組むとともに、当該学校に在籍する児童生徒等が教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われるときは、適切かつ迅速にこれに対処する責務を有する。

(教育職員等の責務)

第10条 教育職員等は、基本理念にのっとり、児童生徒性暴力等を行うことがないよう教育職員等としての倫理の保持を図るとともに、その勤務する学校に在籍する児童生徒等が教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われるときは、適切かつ迅速にこれに対処する責務を有する。

※この法律で「児童生徒等」とは、次のいずれかの者をいう。

- ①学校に在籍する幼児、児童又は生徒
- ②18歳未満の者（①に該当する者を除く。）

刑 法

(強制わいせつ)

第176条 13歳以上の者に対し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした者は、6月以上10年以下の懲役に処する。13歳未満の者に対し、わいせつな行為をした者も、同様とする。

(強制性交等)

第177条 13歳以上の者に対し、暴行又は脅迫を用いて性交、肛門性交又は口腔性交をした者は、強制性交等の罪とし、5年以上の有期懲役に処する。13歳未満の者に対し、性交等をした者も、同様とする。

児童福祉法

第34条 何人も、次に掲げる行為をしてはならない。

(6) 児童に淫行をさせる行為

第60条 第34条第1項第6号の規定に違反した者は、10年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

※この法律で、児童とは、満18歳に満たない者をいう。

沖縄県青少年保護育成条例

(みだらな性行為及びわいせつな行為の禁止)

第17条の2 何人も、青少年に対し、みだらな性行為又はわいせつな行為をしてはならない。

2 何人も、青少年に対し、前項の行為を教え、又は見せてはならない。

※この条例でいう青少年とは、満18歳に達するまでの者（婚姻した女子を除く）をいう。

同条違反の罰則は2年以下の懲役又は100万円若しくは50万円以下の罰金に処せられる。

なお、同条違反の罪は非親告罪である。

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)

第4条 児童買春をした者は、5年以下の懲役又は三百万円以下の罰金に処する。

(児童ポルノ所持、提供等)

第7条 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者は、1年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。自己の性的好奇心を満たす目的で、第二条第三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した者も、同様とする。

2 児童ポルノを提供した者は、3年以下の懲役又は三百万円以下の罰金に処する。

3 前項に掲げる行為の目的で、児童ポルノを製造し、所持し、運搬し、本邦に輸入し、又は本邦から輸出した者も、同項と同様とする。同項に掲げる行為の目的で、同項の電磁的記録を保持した者も、同様とする。

4 前項に規定するもののほか、児童に第2条第3項各号のいずれかに掲げる姿態をとらせ、これを写真、電磁的記録に係る記録媒体その他の物に描写することにより、当該児童に係る児童ポルノを製造した者も、第2項と同様とする。

5 前2項に規定するもののほか、ひそかに第2条第3項各号のいずれかに掲げる児童の姿態を写真、電磁的記録に係る記録媒体その他の物に描写することにより、当該児童に係る児童ポルノを製造した者も、第2項と同様とする。

※この法律において「児童」とは、18歳に満たない者をいう。

※この法律において「児童買春」とは対償を供与し、又はその供与の約束をして、当該児童に対し、性交等をすることをいう。

※第2条第3項の規定される「児童ポルノ」とは、写真、電磁的記録に係る記録媒体その他の物であつて、次の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ものをいう。

(1) 児童を相手方とする又は児童による性交又は性交類似行為に係る児童の姿態

(2) 他人が児童の性器等を触る行為又は児童が他人の性器等を触る行為に係る児童の姿態であつて性欲を興奮させ又は刺激するもの

(3) 衣服の全部又は一部を着けない児童の姿態であつて、殊更に児童の性的な部位が露出され又は強調されているものであり、かつ、性欲を興奮させ又は刺激するもの

★わいせつ行為防止のチェックポイント★

○職員一人一人が、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を醸成する。(しない、させない、見逃さない、という職場環境づくり)

○わいせつ行為に対し、職員としてふさわしい判断基準を身に付けさせる。

○児童生徒・保護者・同僚の反応を敏感に察知するとともに、お互いが気軽に意思表示できる環境をつくる。

○密室での児童生徒の指導は、複数で行う。

○宿泊を伴う行事での児童生徒の見回りは、複数で担当し、終了後責任者に報告する。

○宿泊を伴う行事では、飲酒しないこと。

○私的な電話、メール、SNS等で児童生徒等との連絡を行わない。

★私的な携帯電話・メール等の禁止★

【令和元年12月4日付け教人第1489号「教職員の綱紀粛正と服務規律の確保について（通知）」より抜粋】

○教職員が児童生徒等と連絡を行う際には、当面、次の事項に留意すること。

ア 児童生徒等との連絡は、原則として学校の電話を使用し、職員私用の携帯電話やメールを使用しないこと。やむを得ずメール等を使用する場合は、CC等を利用するなどして、管理者が連絡内容等を把握できるようにすること。

イ 携帯電話等のメール、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）等を、児童生徒等との私的な連絡の手段として使用しないこと。

教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律について

児童生徒等の尊厳を保持するため、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を推進し、もって児童生徒等の権利利益の擁護に資することを目的に、令和4年4月1日に施行された法律です。

教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律 概要

目的

児童生徒等の尊厳を保持するため、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を推進し、もって児童生徒等の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定義

「児童生徒性暴力等」に該当する行為として、現在の運用上、児童生徒等に対するわいせつ行為等として懲戒免職処分の対象となり得る行為を列挙。

(※刑事罰の対象とならない行為も含み、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無を問わない。)

「児童生徒等」とは、学校に在籍する幼児、児童又は生徒・18歳未満の者をいう。

禁止行為

教育職員等は、児童生徒性暴力等をしてはならない。

理念 責務等

◎基本理念 (施策の推進に当たっての基本的認識、児童生徒等の安心の確保、被害児童生徒等の保護、適正かつ厳格な懲戒処分等 等)

◎国等の責務 (国・地方公共団体・任命権者等・学校の設置者・学校・教育職員等)

◎法制上の措置等 について規定

基本 指針

文部科学大臣は、基本指針を策定。

防止に 関する 措置

- ① 教育職員等に対する啓発
- ② 児童生徒等に対する啓発
- ③ データベースの整備等
- ④ 児童生徒性暴力等対策連絡協議会

早期発見 対処に 関する 措置

- ① 早期発見のための措置
- ② 学校への通報、警察署への通報等
- ③ 専門家の協力を得て行う調査
- ④ 児童生徒等の保護支援等
- ⑤ 教育職員等以外の学校で働く者の児童生徒性暴力等への対処

再免許 の特例

◎児童生徒性暴力等を行ったことにより免許状が失効等した者については、その後の事情から再免許を授与するのが適当である場合に限り、再免許を授与することができる。
※ 児童生徒性暴力等を行ったことで免許失効等となった者は、現行の教育職員免許法の欠格期間経過後、上記の厳しいルールに基づき再免許授与の可否を判断。

施行 期日

◎一部の規定を除き、公布の日から起算して一年以内に施行

検討

◎教育職員等以外の児童生徒と接する業務に従事する者による児童生徒性暴力等の防止等の体制の在り方、児童生徒と接する業務に従事する者の資格及び児童生徒等に性的な被害を与えた者に係る照会制度の在り方等について検討
◎3年後の見直し

★わいせつ行為に対する学校での対応★

わいせつ行為の報告を受けると

- ・被害者を保護する。（加害者と接触させない等）
- ・複数の職員の立会のもとで当事者から事情を聴く。可能な限り、同性の職員が同席する
- ・家族への連絡　動揺させないように配慮しながら、事実を正確に伝える
- ・関係機関等へ連絡する
ア　教育委員会への連絡
イ　警察への通報

※警察への通報は「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」第18条で義務付けされている



管理者及び職員の協議

- ・緊急対策会議の開催
 - ア 事故の状況を報告し、対応策の検討、共通確認
 - イ 支援のあり方については、被害者の家族の意向を確認する
 - ウ 秘密の保持を徹底する
- ・緊急職員会議の開催
 - ア 必要に応じて開催する
 - イ 全職員が対応策についての共通理解を図り、役割分担に従って対応に当たる



被害者及び被害者の家族への支援

- ・誠意を持った対応
学校の方針に家族の意向が十分反映されるよう連絡を密にし、誠意を持った対応を心がける
- ・警察への被害届
決定は家族の意志に委ねる



被害者本人への支援

- ・共感的理解に基づく支援
 - ア 被害者の心の傷に十分配慮し、共感的理解に基づいた本人の立ち直りに向けた支援を心がける
 - イ 養護教諭や教職員のためのメンタルヘルス相談などを中心に、心のケアを継続する



他の児童生徒への支援

- ・全校集会等の開催 対応策に則り、他の児童生徒が落ち着いて生活ができるよう配慮する
- ・プライバシーの保護を徹底する



全保護者への協力依頼

- ・対応策に則り、全保護者の協力を依頼する
- ・携帯電話やインターネット等における事件・事故に関して周知するとともに、家庭と学校が協力して指導する
- ・プライバシーの保護を徹底する



関係機関と連携した継続支援

- ・教育委員会、学校、家庭、警察、病院等、関係する機関の連携を深め、被害者の心のケアを継続する

★教職員のわいせつ行為による懲戒処分事例★

事例 1 当該教頭は、コンビニエンスストアで店内にいた女子高校生のスカート内を靴に仕込んだカメラで盗撮し、通報により駆けつけた警察官に盗撮疑いによる建造物侵入容疑で逮捕された。[懲戒免職]

事例 2 SNSで知り合った女子中学生とみだらな行為をしたとして、沖縄県青少年保護育成条例違反の疑いで逮捕され、罰金刑に処された。[懲戒免職]

事例 3 校内で児童の着替えを隠し撮りした。また発覚後も証拠が見つかるまでは事実を否認した。[懲戒免職]

児童生徒性暴力等の防止について、文部科学省作成の以下の動画を視聴ください。

○教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針について

末松文部科学大臣より現職教員や学校関係者等に対しメッセージを伝えるとともに、藤原総合教育政策局長より本年3月18日に策定された「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」の概要を説明するもの。

<https://youtu.be/pSMhzMX2J8k>



○児童生徒性暴力等の特徴について

児童生徒性暴力等の特徴（性暴力等の類型、加害者の思考の誤り等）について解説するもの。

講師：藤岡淳子 大阪大学大学院名誉教授、一般社団法人「もふもふネット」代表理事

<https://youtu.be/Nb2J4KzYuUg>



○事実調査のための面接－司法面接を参考に－

児童生徒に対する事実確認の聴き取りを行う際に注意すべき事項等について解説するもの。

講師：仲真紀子 立命館大学教授、北海道大学名誉教授

<https://youtu.be/TYZ9u05ux2M>



(4) いじめについて

いじめは人権侵害であり、ときに尊い命を失わせる大きな罪になる。いじめは絶対に許されない行為である。学校は、いじめられている児童生徒の立場に立ち、全力で児童生徒を守り、問題の解決を図らなければならない。教職員の何気ない一言が、いじめを誘発あるいは促進することもある。

いじめの予防は教師としての基本的な姿勢でなければならない。教師は人権の基本に戻り、いじめをしない、させない、見逃さないという強い姿勢が要求される。

★いじめの定義★

第2条 この法律において「いじめ」とは、児童等に対して、当該児童等が在籍する学校に在籍している等当該児童等と一定の人的関係にある他の児童等が行う心理的又は物理的な影響を与える行為（インターネットを通じて行われるものを含む。）であって、当該行為の対象となった児童等が心身の苦痛を感じているものをいう。（以下省略）

(いじめ防止対策推進法)

★いじめの理解★

- いじめは、どの子供にも、どの学校でも、起こりうるものである。とりわけ、嫌がらせやからかい等の「暴力を伴わないいじめ」は、多くの児童生徒が入れ替わりながら被害も加害も経験する。また、「暴力を伴わないいじめ」であっても、何度も繰り返されたり多くの者から集中的に行われたりすることで、「暴力を伴ういじめ」とともに、生命又は身体に重大な危険を生じさせる。
- 国立教育政策研究所によるいじめ追跡調査の結果によれば、暴力を伴わないいじめ（仲間はずれ・無視・陰口）について、小学校4年生から中学校3年生までの6年間で、被害経験を全く持たなかった児童生徒は1割程度、加害経験を全く持たなかった児童生徒も1割程度であり、多くの児童生徒が入れ替わり被害や加害を経験している。
- いじめの加害・被害という二者関係だけでなく、学級や部活動等の所属集団の構造上の問題（例えば無秩序性や閉塞性）、「観衆」としてはやし立てたり面白がったりする存在や、周辺で暗黙の了解を与えている「傍観者」の存在にも注意を払い、集団全体にいじめを許さない雰囲気が形成されるようにすることが必要である。

★学校におけるいじめの防止等に関する基本的な考え方★

(1) いじめの防止

- いじめは、どの子供にも、どの学校でも起こりうることを踏まえ、より根本的ないじめの問題克服のためには、全ての児童生徒を対象としたいじめの未然防止の観点が重要であり、全ての児童生徒を、いじめに向かわせることなく、心の通う対人関係を構築できる社会性のある大人へと育み、いじめを生まない土壌をつくるために、関係者が一体となった継続的な取組が必要である。
- 学校の教育活動全体を通じ、全ての児童生徒に「いじめは決して許されない」ことの理解を促し、児童生徒の豊かな情操や道徳心、自分の存在と他人の存在を等しく認め、お互いの人格を尊重し合える態度など、心の通う人間関係を構築する能力の素地を養うことが必要である。
- いじめの背景にあるストレス等の要因に着目し、その改善を図り、ストレスに適切に対処できる力を育む観点が重要である。
- 全ての児童生徒が安心でき、自己有用感や充実感を感じられる学校生活づくりも未然防止の観点から重要である。
- いじめの問題への取組の重要性について県民全体に認識を広め、地域、家庭と一体となって取組を推進するための普及啓発が必要である。

(2) いじめの早期発見

- いじめの早期発見は、いじめへの迅速な対処の前提であり、全ての大人が連携し、児童生徒のささいな変化に気付く力を高めることが必要である。
- ささいな兆候であっても、いじめではないかとの疑いを持って、早い段階からの的確に関わりを持ち、いじめを隠したり軽視したりすることなく積極的にいじめを認知することが必要である。
- ※ いじめは大人の目に付きにくい時間や場所で行われたり、遊びやふざけあいを装って行われたりするなど、大人が気付きにくく判断しにくい形で行われることを認識する。
- いじめの早期発見のため、学校や学校の設置者は、定期的なアンケート調査や教育相談の実施、電話相談窓口の周知等により、児童生徒がいじめを訴えやすい体制を整えとともに、地域、家庭と連携して児童生徒を見守ることが必要である。

(3) いじめへの対処

- いじめがあることを確認した場合、学校は直ちに、いじめを受けた児童生徒やいじめを知らせた児童生徒の安全を確保し詳細を確認する。
- いじめたとされる児童生徒に対して事情を確認し適切に指導する等、組織的な対応を行うことが必要である。また、家庭や教育委員会への連絡・相談や、事案に応じ、関係機関との連携が必要である。
- 教職員は平素より、いじめを把握した場合の対処の在り方について、理解を深めておくことが必要であり、また、学校における組織的な体制整備が必要である。

(4) 地域や家庭との連携について

- 社会全体で児童生徒を見守り、健やかな成長を促すため、学校関係者と地域、家庭との連携が必要である。例えばPTAや地域の関係団体等と学校関係者が、いじめの問題について協議する機会を設けたり、学校運営協議会制度（コミュニティ・スクール）を活用したりするなど、いじめの問題について地域、家庭と連携した対策を推進することが必要である。
- より多くの大人が子供の悩みや相談を受け止めることができるようにするため、学校と地域、家庭が組織的に連携・協働する体制を構築する。

(5) 関係機関との連携について

- いじめの問題への対応においては、関係機関（警察、児童相談所、医療機関、法務局等の人権擁護機関、都道府県私立学校主管部局等を想定）との適切な連携が必要である。
- ※ 上記関係機関等との適切な連携を図るため、平素から、学校や学校の設置者と関係機関の担当者の窓口交換や連絡会議の開催など、情報共有体制を構築しておくことが必要である。
- 教育相談の実施に当たり必要に応じて、医療機関などの専門機関との連携を図ったり、法務局など、学校以外の相談窓口についても児童生徒へ適切に周知したりするなど、学校や学校の設置者が、関係機関による取組と連携することも重要である。

★学校いじめ防止基本方針について★

各学校で「学校いじめ防止基本方針」が定められています。対応等については同方針を確認ください。

○いじめ防止対策推進法

(いじめ防止基本方針)

第十一条 文部科学大臣は、関係行政機関の長と連携協力して、いじめの防止等のための対策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針（以下「いじめ防止基本方針」という。）を定めるものとする。

2 (略)

(地方いじめ防止基本方針)

第十二条 地方公共団体は、いじめ防止基本方針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該地方公共団体におけるいじめの防止等のための対策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針（以下「地方いじめ防止基本方針」という。）を定めるよう努めるものとする。

(学校いじめ防止基本方針)

第十三条 学校は、いじめ防止基本方針又は地方いじめ防止基本方針を参酌し、その学校の実情に応じ、当該学校におけるいじめの防止等のための対策に関する基本的な方針を定めるものとする。

沖縄県の地方いじめ防止基本方針は、以下のページで参照できます。

「沖縄県いじめ防止基本方針」

<https://www.pref.okinawa.jp/edu/kenritsu/ijimeboushi.html>



沖縄県いじめ防止基本方針

平成26年9月30日

沖縄県

(最終改定 平成30年6月14日)

(5) セクシュアル・ハラスメントについて

学校職員によるセクシュアル・ハラスメントとは、児童生徒や職場の同僚の意に反した性的な性質の言動を行い、それによって、当該児童生徒に学業を遂行する上で一定の不利益を与えたり、あるいは、職場の同僚に職務を遂行する上で一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって、就学環境・職場環境を著しく悪化させることである。

セクシュアル・ハラスメントは許されない行為であり、セクシュアル・ハラスメントを受けた者の心の痛みを自らの問題として受け止める感性と個人の尊厳を守り、人格を尊重していく姿勢をもつことが大切である。

★認識の重要性★

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- ◎お互いが人格を尊重し合うこと。
- ◎お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- ◎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。
- ◎性別による優劣の意識をなくすこと。

★基本的な心構え★

性に関する言動に対する受け止め方には個人や性別で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要である。

- ◎親しさを表すつもり言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
- ◎不快に感じるか否かは個人差があること。
- ◎この程度のことは相手も容認するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- ◎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。
- ◎相手が拒否し、又は嫌がっていることがわかった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- ◎セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。
- ◎職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。
- ◎学校における児童生徒やその保護者、その他の勤務に従事する際に接することとなる職員以外の者などとの関係にも注意しなければならない。

★未然防止のために★

セクシュアル・ハラスメントは、基本的人権にかかわる大きな問題であり、被害者にとっては、身体のみならず、心の中にも大きな傷として長く残ることになる。

★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★

- 職員一人一人が、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を醸成する。（しない、させない、見逃さない、という職場環境づくり）
- 「不快にさせる性的な言動」に対し、職員としてふさわしい判断基準を身に付けさせる。
- 児童生徒・保護者・同僚の反応を敏感に察知するとともに、お互いが気軽に意思表示できる環境をつくる。
- 授業中、部活動中、生徒指導中や学校行事等の教育活動の中にあっても、児童生徒の身体への不必要な接触は厳につつしむこと。
- 障害のある児童生徒の指導や介助の方法等に十分留意すること。
- 日頃から児童生徒の意に反する性的な冗談、からかい等をしないことはもちろん、常に教育の場にふさわしい言動に心掛けること。
- 児童生徒の心身の発達段階を考慮し適切な言動に心掛けること。

学校におけるセクシュアル・ハラスメントの未然防止のために

(平成11年4月12日文教地第129号文部省地方課長通知)

- ◎学校の教職員と児童生徒の保護者との関係において、教職員から性的な関心や欲求に基づく相手を不愉快にする言動（以下「セクシュアル・ハラスメント」という）の行われることがないよう、教職員への注意喚起や啓発など必要な措置を講じること。
- ◎児童生徒への指導等において、教職員の言動がセクシュアル・ハラスメントに該当する場合は生じることもあるため、児童生徒の心身の発達段階を考慮し、適切な配慮が行われるよう、教職員への注意喚起や啓発など、必要な措置を講じること。
- ◎学校の教職員による児童生徒やその保護者へのセクシュアル・ハラスメントについて、児童生徒や保護者からの相談苦情に適切に対応できる体制を整えること。

沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員のセクシュアル・ハラスメント防止規程

(平成11年11月30日教育委員会教育長訓令第4号)

- ◎この訓令において「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。
- ◎ある職員の言動がセクシュアル・ハラスメントであると認められ、それが悪質な場合は信用失墜行為となるので、同規程、及びその指針、並びにその運用に目を通し、今一度自己の言動を点検してみる必要がある。 [68ページに規程全文を掲載しています。](#)

★教職員によるセクシャル・ハラスメントの事例★

事例1 「寝相がすごい」と同僚侮辱—セクハラ発言で中学校教諭を処分 H県教委

同僚の女性教諭にセクハラ発言を繰り返したとして、H県教委は9日、同県東〇〇市公立中学校の男性教諭（45）を戒告の懲戒処分とした。告発した女子教諭を非難するような発言をした男性校長についても、同日、文書訓告の行政処分を行うよう同市教委に通知した。

県教委によると、男性教諭は今年2月から3月にかけて、学校内で複数の女子生徒と、部活動の大会の宿泊について話をした際、自分とその場にいた同僚の女子教諭が、同室で就寝したり、一緒に入浴したりしたかのように偽ってセクハラ発言を繰り返した。また女性教諭を「寝相がすごかった」などと侮辱したという。

また、校長は5月中旬、女性教諭に「あなたがセクハラと言わなければセクハラにはならない」と発言。県教委は、「被害者を守るべき立場なのに対応が不適切」と判断した。

事例2 作成資料にわいせつな言葉—〇〇市教委主任がセクハラ H県

同僚の女性嘱託職員（46）にセクハラ行為を繰り返したと、〇〇県〇〇市教委は21日、男性主任（49）を減給十分の一（3ヶ月）の懲戒処分とした。

市教委によると、主任は5月下旬、女性職員がパソコンで作成していた資料に、わいせつな言葉を書き加えた。資料はそのまま印刷され、外部者も出席した6月中旬の会議に使われた。

会議終了後、出席者の指摘で発覚。主任は改ざんを認め、「冗談半分で書いた。誰かが気づくと思っていた」と弁解したという。主任は4月以降、女性職員にわいせつな言葉を書いたメモを渡すなどセクハラ行為を繰り返していた。

★セクシャル・ハラスメントへの学校対応★

相談体制の確立

- ・原則として複数の教職員で対応する。
- ・可能な限り、同性の教職員が同席する。
- ・相談時間、相談場所に配慮する。
- ・関係者のプライバシーを尊重し、秘密を厳守する。



相談者からの事実関係の確認

- ・相談者の主張に真剣に耳を傾け、次の事項を把握する。
 - ア 被害者と加害者の関係
 - イ セクシュアル・ハラスメントの言動がいつ・どこで・どのように行われたのか
 - ウ 相談者が加害者とされる者に対してどのような対応をとったのか
 - エ 他の同僚等に相談したのか
- ・聴取した事実関係等を確認し、記録する。



加害者とされる者からの事実確認

- ・加害者とされる者の主張に耳を傾ける。
- ・セクシュアル・ハラスメントとは何かを理解させる。
- ・事実確認後、セクシュアル・ハラスメントと判断すれば謝罪させるなどして、被害者の者との信頼回復を図る。



セクシャル・ハラスメントと判断できない場合

- ・両者から聴取した事実関係に不一致があり、事実確認が十分に出来ない場合、本人達のプライバシーに配慮しながら周囲の職員等第三者から事実関係を聴取する。



相談者に対する説明

- ・これまで確認した事実関係を伝え、今後の具体的な対応方針について、相談者に説明する。



関係機関と連携した継続指導

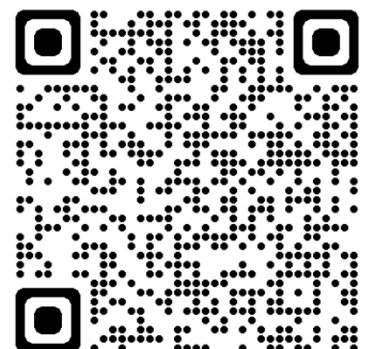
- ・教育委員会、学校、家庭、病院等、関係する機関の連携を深め、被害者の心のケアを継続する。

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、県立学校で校内での解決が難しい場合には以下のサイトをご利用ください。

県教育委員会トップページで以下のバナーをクリック
(<https://www.pref.okinawa.jp/edu/index.html>)



※市町村立学校の教職員は市町村教育委員会へご相談ください。



(6) パワーハラスメントについて

パワーハラスメントは、権力や地位を利用した嫌がらせという意味で用いられる言葉である。職場では、職権を背景に、本来の範疇を越えて、継続的に人格と尊厳を傷つけることをいう。また、自分の専門を利用して部下から上司、同僚から同僚へ、あるいは年上の同僚から年下の同僚へ、年上の後輩から年下の先輩に対しても起こりうる。

パワーハラスメントは許されない行為であり、パワーハラスメントを受けた者の心の痛みを自らの問題として受け止める感性と個人の尊厳を守り、人格を尊重していく姿勢をもつことが大切である。

☆これはパワーハラスメント☆

◎強制的に飲み会に付き合わされる。

- ・勤務時間以外の行動を束縛するのは不当であり、誘いを断った時に不利な扱いを受けた場合も同様。

◎頻繁に怒鳴りつけられたり、叱責されたりする。

- ・職務上の指導であっても、頻繁に怒鳴りつけたり、過剰にストレスを与えるような言動は、パワーハラスメントになる事がある。

◎「辞めれば？」「死ね！」などと頻繁に言われる。

- ・大声で怒鳴らなくても精神的に追い込むような言動は、パワーハラスメントになる。

◎仕事の中味を細かくチェックされるなど必要以上に干渉されたり、無視されたりする。

- ・他の職員と比べて明らかに違う場合は、パワーハラスメントになる事がある。

◎物を投げつけられたり、殴られたりする。

- ・この場合は、パワーハラスメント以前に傷害罪などになる。

★パワーハラスメントへの学校対応★

★セクシュアル・ハラスメントへの学校対応★（34ページ）を参照

★パワーハラスメント防止のためのチェックポイント★

- 職員一人一人が、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を醸成する。（しない、させない、見逃さない、という職場環境づくり）
- 「不快にさせる言動」に対し、職員としてふさわしい判断基準を身に付けさせる。
- 児童生徒・保護者・同僚の反応を敏感に察知するとともに、お互いが気軽に意思表示できる環境をつくる。
- 児童生徒・保護者・同僚の反応を敏感に察知するとともに、お互いが気軽に意思表示できる環境をつくる。



（７）妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、従来の不利益取扱いの禁止に加え、ハラスメントの防止が事業者には義務づけられています。

県教育委員会でも、「沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員の妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する指針」を定め、職員はハラスメントをしてはならないこと、また、管理者は良好な勤務環境を確保するため日常の執務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めること、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することとしています。

☆妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとなり得る言動例☆

◎制度等の利用や妊娠等をしたことに対し、不利益な取扱いを示唆

- ・妊娠を報告した部下に対し、「他の人を雇うので辞めてもらうしかない」と言う。

◎制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害すること

- ・請求等をしないよう言う。
- ・請求等を取り下げるよう言う。

◎その他

- ・「時間外勤務の制限をしている人はたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみをさせ、勤務する上で看過できない程度の支障を生じさせる。
- ・上司又は同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、勤務する上で看過できない程度の支障を生じさせる。

※言動例の詳細は、77ページを参照

★妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントへの学校対応★

★セクシュアル・ハラスメントへの学校対応★（34ページ）を参照

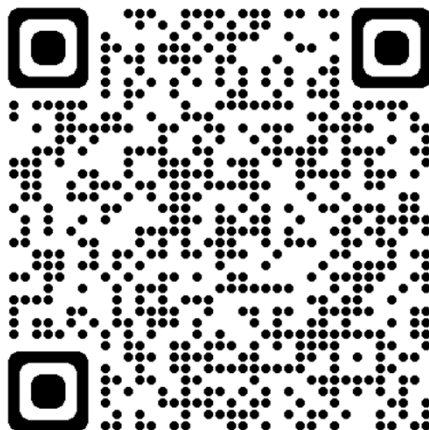
セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについては、厚生労働省作成の以下のサイトも参考にしてください。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>





保護者に説明する

- ・保護者会を早急に開き、事実を説明する。
何に流用したか、被害金額、返済能力があるのか 等
- ・今後の学校生活の見通しについて説明し、安心感を持たせる。
- ・不祥事に対する対策を立てて、保護者に安心感を持たせる。



教育委員会に詳しく報告する

- ・その後の学校としての対応や今後の見通しを具体的に報告する。

★金銭の不正による懲戒処分事例★

事例 1 当該職員は、当時所属していた高校において、楽器調整等を名目とした架空の支出を楽器業者に対して行い、実際は別の楽器の調整等を行わせた。さらに、学校徴収金から7万円の使途不明金を発生させた。 [戒告]

事例 2 当該職員は、学校が管理する学力向上推進予算、幼小中連携予算、学校教材費等から合計84万円を着服した。 [懲戒免職]

事例 3 当該職員は、保護者が納付した校納金と県高等学校安全振興会共済金から合計23万円を着服した。 [懲戒免職]



(9) 情報漏えいについて

学校では、個人情報をはじめ一般に公開することが適当でない多くの情報も集まっており、そのような情報をいかに管理していくかが大きな問題となっている。

学校職員は、職務上知り得た情報の守秘義務があり、それが個人的な秘密、公的な秘密を問わず、在職中はもちろん退職後も職務上知り得た情報を漏らしてはならない。故意に秘密を漏らさずとも、そのような情報が紛失し、外部に漏れると知り得た秘密を守らなかったことになる。

☆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。

(罰則)

第60条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

1 (略)

2 第34条第1項又は第2項の規定(第9条の2第12項において準用する場合を含む。)に違反して秘密を漏らした者

3～8 (略)

☆情報が漏洩する背景☆

- ◎ 故意による情報の漏洩
- ◎ 情報を記録したメディア(USBメモリー等)の紛失
 - ・学校内での紛失
 - ・学校外での紛失
- ◎ コンピュータからの漏洩
 - ・スパイウェア等、スパイ活動を行うプログラムの被害による情報の流出
 - ・学校のホームページ等に誤って情報を掲載
- ◎ 不適切な情報管理
 - ・メディアに情報を保存する際等のパスワードの未設定
 - ・個人情報の記載された会議資料のシュレッダー処理等の懈怠

☆情報漏えい防止のためのチェックポイント☆

- 職務データや個人情報データは学校外に持ち出さない。
- 職務データ、個人情報データのコピーは最小限にする。
- やむをえずUSBメモリー等にデータを保存する際は、パスワードを設定するなどの対策を講じること。
- 使用するコンピュータには、必ずセキュリティ対策ソフトを導入する。
- セキュリティ対策ソフトの定義ファイルは、常に最新の状態で使用する。
- 業務上使用するシステムのアカウント、パスワードを他人に使用されないよう厳重に管理する。

★情報漏えいへの学校対応★

★県立学校では「沖縄県立学校情報セキュリティ対策基準（平成25年3月19日）」も確認し、これに従うこと。

情報の紛失、漏えいの報告を受けると

☆ 情報の種類によっては、それを得た人が間違った使い方をして犯罪事件を起こすかもしれない。そこまで考えて、対応する。



本人に詳しい情報提供を求める

- ・紛失した情報の種類
 - ☆ 成績なのか？ 住所録なのか？ 身体に関する情報なのか？
 - ☆ 家庭に関する情報なのか？ それらすべての情報なのか？
- ・紛失した理由
 - ☆ 過失によりなくしたのか？
 - ☆ 盗まれたのか？



過失によりなくした場合

- ・紛失した場所の特定
 - ☆ 学校内？ 学校外？
 - ☆ 置き忘れか？
 - ☆ 警察に届ける。
 - ☆ 教育委員会へ報告する。

盗まれた場合

- ☆ 即、警察に届ける。
- ☆ 教育委員会へ報告する。



個人情報データの場合

- ☆ 紛失した事実を本人・保護者に伝え、謝罪する。
- ☆ どのような被害が出るかわからないことを伝え、理解を求める。



臨時職員会議の開催

- ・事の重大さと今後の対応を話し合う。
 - ☆ 漏洩した個人情報の取扱いによっては、児童生徒・保護者・職員等のケアが必要になることについて。
 - ☆ 法令違反の可能性が高いこと（処分の可能性も高いこと）
 - ☆ 二度とこのような不祥事が起きないよう、防止策や体制の構築について。
 - ☆ 個人情報入りの記録メディアは、要録と同等の扱いにするなどの共通理解を図る。



再発防止についての報告

- ☆ 具体的な再発防止策や体制の構築等について、保護者に報告する。
- ☆ 教育委員会へ報告する。

☆教職員による情報漏えいの事例☆

事例1 児童の成績や名簿流出—小学校教諭のPCから M県

M県〇〇市教委は3月27日、市立小学校に2002～2004年度勤務していた男性教諭（41）の個人用パソコンからファイル交換ソフト「ウィニー」を介し、児童79人分の成績や生年月日を含む63人分の名簿などがインターネット上に流出していたと発表した。

県教委に情報漏れを指摘するメールが寄せられたため、市教委などが調査して判明した。

2002年度の全校児童388人の氏名も漏れていた。市教委は児童のデータを校外に持ち出さないよう指導していたが、教諭は自宅でも仕事をするため自分のパソコンに移し変えていた。2年ほど前にウィニーをインストールしていたという。

事例2 障害児の個人情報流出—養護学校教諭のパソコンから T教委

〇〇教委は5日、〇〇養護学校に在籍する女兒1人の個人情報、担任教員の私用パソコンに入っていたファイル交換ソフト「シェア」を経由してインターネット上に流出していたと発表した。

〇〇教委によると担任教員は4月末、女兒に関する教育指導資料の下書きを副担任からメールの添付ファイルで受け、自宅の私用パソコンに一時保存した。担任教員は4月半ばにパソコンに「シェア」をインストールしており、このパソコンがウイルスに感染して情報が流出した。

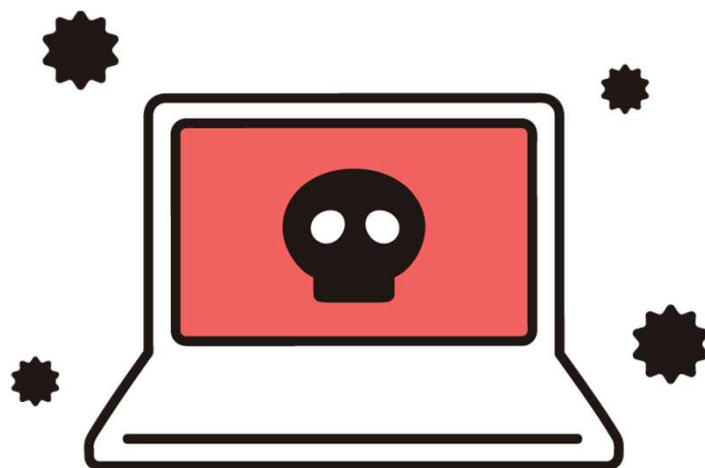
7月3日に文部科学省からの指摘で流出が発覚。資料には女兒の氏名や保護者氏名、住所、電話番号、障害名などが記載されていた。養護学校側は女兒と保護者に謝罪した。

事例3 通知表盗まれた教諭を戒告—100円ショップで車上荒らし H県

担任していた高校1年のクラス41人分の成績表などを盗まれ、個人情報を流出させたとして、H県教委は19日、県立〇〇商業高校の女性教諭（53）を地方公務員法に基づく戒告処分とした。

県教委によると、教諭は3月20日午後6時10分ごろ、勤務帰りに立ち寄った〇〇市内の100円ショップ駐車場で、自家用車の後部座席の窓ガラスを割られ、車内から通知表や成績一覧表が入ったバックを盗まれた。氏名や各教科の評定のほか、部活動の情報などが記載されていたという。

同校の決まりでは通知表などの持ち出しは禁じられていたが、教諭は学期末の成績をつけるために持ち帰っていた。



(10) 教職員によるその他の不祥事事例

★リサイクルショップで万引き★

市立小学校に勤務していた教諭が、リサイクルショップで玩具 4 個を万引きした。また別の日に別のリサイクルショップで玩具 2 個を万引きし逮捕された。

【停職 6 月】

★パチンコで負けて窃盗★

市立小学校に勤務していた教諭が、パチンコ店で数千円負けたことに気を悪くし、景品のおかゆスープを窃取した。

【停職 6 月】

★建造物侵入・窃盗★

県立高校に勤務していた教諭が、午前 2 時頃、飲食店に侵入して、レトルト食品等の商品を窃取した。

【停職 6 月】

★校内で生徒から窃盗★

県立高校に勤務していた養護教諭が、保健室において体調不良で休んでいた生徒のかばんから現金約 1 万円を盗んだ。

【懲戒免職】



6 報道機関への対応について

報道機関への対応については、（１）情報の公開（２）誠意ある対応（３）公平な対応で臨む。また、個人情報や人権等に配慮しながら、事件・事故についての事実を公開し、いろいろと隠しているのではないかなどの誤解が生じないようにしたい。

☆報道機関への対応のポイント☆

① 窓口の一本化

- ・報道機関からの問い合わせや取材の依頼があった場合は、管理職が窓口となり一本化する。（事前に協議しておく）

② 教育委員会との連携

- ・記者会見の際の留意事項等、教育委員会から助言を得るなど教育委員会に支援を求めたり、絶えず連携を取り合う。

③ 報道機関への依頼

☆ 依頼内容 ア 校内への立ち入り

 イ 取材場所、時間

 ウ 児童生徒・保護者への取材に関して等

- ・児童生徒の動揺を防ぎ、正常な学校運営を維持する観点から、取材に関しての依頼を行う。

④ 報道機関名、記者名、連絡先等の確認

- ・取材要請があった場合、後に連絡が必要になることがあるので、必ず社名、記者名、連絡先を確認する。
- ・会見に参加した記者には、名刺の提供依頼をする。

⑤ 記者会見

- ・記者会見のための空間、記者控え室を用意する。

☆ 回答の留意点 ア 明らかな事実のみ答え、憶測では話さない。

 イ 不明なことは「現段階ではわからない」と答える。

※ 事件・事故の再発防止に向けた対策が示せるようにしたい。

7 綱紀粛正

綱紀の粛正は公務員が不祥事を起こす度に言われる言葉であり、また本県では、米軍や米軍兵士による事故、事件が起きる時もよく使われる言葉である。

国語辞典によると、「綱紀」とは、組織を保って行く上で欠くことの出来ない大小のつなの意と書かれており、転じて公務員を支える、人民の公僕であるという自覚と万難を排して職責を全うする責任感と説明されている。また、「粛正」とは厳しく取り締まって不正を除くと説明されている。くだいて言えば、「綱紀粛正」とはゆるんだ自覚や責任感という綱を強く締めなおして不正が起きないようにするということである。

綱紀の粛正については、選挙前、年末年始の時期等折に触れ通知が出されているので、資料編の通知を参照されたい。また、沖縄県職員倫理規程（平成9年12月9日訓令第34号）にも目を通すこと。

8 不祥事が生起する背景

要因にはさまざまなものが考えられるが、再発防止を考える上で挙げられる大きな要因として、職員のモラルの欠如、つまり倫理観の欠如がある。そのことを十分に反省し、倫理観の高揚に努めることが肝要である。

公務員として、各種法令、法規、服務規定を守る等「しなければならないことを行う。してはならないことをしない。」というのは、最低限度の倫理的な行動である。

利他精神、奉仕の精神など高邁な精神から「しなければならないと決められていないが、行ったほうが良いと思われることを積極的に行い、禁止されていないが、行わないほうが良いと思われることは厳に慎む」というのが倫理的に高いレベルの行動といえる。

教職員はこの高いレベルの倫理観を身につけるよう努めたいものである。

「高い倫理観を持つ」ということは、言うは易く、行うは難しい。つまるところ、それは「確固たる人生観を持つ」ということに深く関わってくるものである。

日頃から、社会の常識を己の常識となし、先人や歴史、哲学、古典に学び、「人生観」、「人生哲学」を確立し、「自己の使命感」「教師としての使命感」を持つことが大切である。

不祥事の背景の一つとして、部活指導で目覚ましい実績をあげ、保護者の評判が高く、たびたびマスコミにも登場するような教師の、それ故の思い上がり、独断専行、保護者との馴れ合い等の実状があったということも指摘されている。

ほんの一握りの不心得者の起こした不祥事ではあるが、教職員全体のモラルが問われている現在、今一度、自分自身にも、慢心、独りよがり、馴れ合いは無いか点検してみよう。

日頃から、自己の言動に責任を持ち、謙虚で遵法精神に富み、良識ある言動を心がけたいものである。

「実るほど頭を垂れる稲穂かな！」

