

# サービスガイドライン

～「不祥事の根絶に向けて」～

令和8年4月一部改訂  
群馬県教育委員会

○ 教職員の皆様へ

## I 服務規律の確保にかかわるチェックリスト

## II 基本知識編

- 1 基本事項
- 2 懲戒処分の影響

## III 事例・解説編

- 1 SNS等への書き込みによる信用失墜行為
- 2 個人情報への紛失・盗難
- 3 営利企業等従事制限違反
- 4 ハラスメント
- 5 不適正な事務処理
- 6 器物損壊
- 7 窃盗、横領
- 8 飲酒運転
- 9 交通違反・交通死亡事故
- 10 体罰
- 11 児童生徒等への不適切な行為
- 12 安全配慮義務

## IV 資料編

- ・ 群馬県教育委員会懲戒処分指針
- ・ 群馬県教育委員会の懲戒処分に関する公表基準(R8.2 一部改正)
- ・ 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する法律 概要
- ・ 教育職員等による児童生徒性暴力等発生時の対応フロー
- ・ 「学校校教育・教職員への信頼回復のために」(R7.7)
- ・ 「教職員による性暴力・体罰等相談窓口」(R7.7)

## 教職員の皆様へ

教職員の皆さん、次のようなはっとした経験はありませんか。

朝、いつもより少し寝坊。通勤中、車のアクセルを踏む力が少し強くなる。気がつくときスピードは80 km/h。ふと標識を見ると制限速度は50 km/h・・・。

誰しも一度は経験したことではないでしょうか。決して一部の教職員にあてはまることではないと思います。こうした日常生活の小さな出来事が、のちに取り返しのつかない大きな不祥事につながる可能性があります。

各学校においては、これまでも服務規律委員会を中心として規律確保行動計画等を作成し、服務規律の確保の徹底に努め、多くの学校で成果を上げています。しかしながら、多くの教職員が児童生徒への愛情と信念を持ち、教育活動に励んでいる反面、一部の教職員による不祥事が連続して発生し、根絶するには至っていません。

自らが児童生徒を教え導かなければならない立場の教職員が、法令等に抵触する不祥事を起こすことは、児童生徒はもとより、保護者や社会に対する背信行為であり、本県の教育に対する信用を大きく失墜させることとなります。多くの教職員数から考えれば、不祥事を起こす教職員は極わずかな人数かもしれませんが、教育に携わる者として1人も存在してはいけないものです。

残念なことですが、本県で発生した非違行為からは、次のような傾向が多く見られました。

- ・ベテラン層の「体罰」（ベテランであるからこそ回避できるはずではないでしょうか）
- ・中堅層の「わいせつ行為」（教員としての立場を利用し、勘違いをしていませんか）
- ・若手層の「公務外の非違行為」（これくらいは大丈夫と世の中を甘く見ていませんか）

しかし、近年では年齢や経験年数に関係なく、上記の非違行為が発生している現状にあります。

非違行為の根絶を図るためには、常に自らの言動を客観的にとらえ、一人一人が「自分の心にブレーキをかける」「当事者意識をもち、しっかり自分自身と向き合う」といった教職員の「個人の意識」と、「管理職が事例を交えながらしっかりと指導する」「職場の仲間で研修し、声を掛け合う」など、学校全体で取り組み、風通しのよい職場環境づくりを行う「組織の意識」の双方から取り組んでいく必要があります。

この「服務ガイドライン」を題材とし、これまでの行動を改めて振り返り、教職員一人一人が日々の教育活動において、児童生徒の「鑑」としての職責を果たすことができるよう、校内研修等の機会を活用されることを願います。

非違行為に対する知識と意識を高め、不祥事根絶に向けて共に取り組んでいきましょう。

# I 服務規律の確保にかかわる チェックリスト

実施日

## 服務規律の確保にかかわるチェックリスト

服務規律の確保に向けて、教育に携わる公務員としての高い倫理観と規範意識が求められています。不祥事の根絶を図るためには、一人一人の教職員が、他人事ではなく自分の学校や自身の問題に置き換えて考えることが大切です。以下の項目をチェックすることにより、服務規律の確保にかかわる「知識と意識」を高めましょう。

○以下の質問事項について、該当する項目のセルをダブルクリックし、レ点を付けて下さい。

No	質問事項	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
1	○地方公務員法に示される「職務上の義務」「身分上の義務」について答えられる。				
	○地方公務員法に示される「懲戒」の種類と内容について答えられる。				
	○群馬県教育委員会懲戒処分指針の内容について知っている。				

→「Ⅱ 基本知識編 1 基本事項」へ

2	○万が一、自分が不祥事を起こしてしまった場合、児童生徒や保護者、自らの家族がどう思うか、また、どのような被害を被るかを考えたことがある。				
	○万が一、自分が懲戒処分により免職となった場合、身分的かつ経済的にどのような不利益や損失を被るかを理解している。				
	○万が一、自分が懲戒処分を受けると、履歴書に記載しなければならないことや、昇級に影響すること等、生涯にわたって大きな経済的不利益を被ることを理解している。				

→「Ⅱ 基本知識編 2 懲戒処分の影響」へ

3	○SNS等を私的に使用している。(閲覧も含む。)				
	○SNS等に、児童生徒や同僚の名前を無断で挙げたり、職務にかかわる内容を取り上げたりすることがある。				

→「Ⅲ 事例・解説編 1 SNS等への書き込みによる信用失墜行為」へ

4	○バッグやパソコンなどを車内に置いたまま車を離れることがある。				
	○職員室の机上(パソコンの画面も含む)等に個人情報を広げたままで、席を離れることがある。				
	○児童生徒の個人情報や成績等が書かれた書類やファイル類を、管理職の許可を得ずに学校外に持ち出してしまうことがある。				

→「Ⅲ 事例・解説編 2 個人情報の紛失・盗難」P13へ

5	○教育関係会社から論文の執筆や教材の作成等を依頼された際に、謝礼を受け取ってもよいと思う。				
	○相続等により駐車場経営やアパート経営等を行わざるを得ない場合、管理職に事前に相談した方がよいと思う。				

→「Ⅲ 事例・解説編 3 営利企業等従事制限違反」へ

6	○相手が嫌がっているにもかかわらず、同じ言動を繰り返すことがある。				
	○相手の考えを聞かず、自分の考えにこだわりすぎているところがある。				
	○相手が許容していると勝手に思い込み、容姿やプライベートに関する発言をしてしまうことがある。				

→「Ⅲ 事例・解説編 4 ハラスメント」へ

7	○部活動費や学級費等について、現金を引き出し等に入れたままにしたり、一時的に個人で立て替えたりすることがある。				
	○公金の取扱いについては、よく分からないことが多い。				

→「Ⅲ 事例・解説編 5 不適正な事務処理」へ

## 実施日

No	質問事項	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
8	○飲酒をすると、羽目を外して騒いでしまうことがある。				
	○怒ると頭に血が上り、物に当たることがある。				

→「Ⅲ事例・解説編 6 器物損壊」へ

9	○他人の私物を本人に断りなく使ってしまったことがある。				
	○他人から借りたものをいつまでも持っていて、返すのを忘れてたり、遅くなったりすることがある。				

→「Ⅲ事例・解説編 7 窃盗、横領」へ

10	○飲酒の量に関わらず、「飲酒したら絶対に運転しない」という明確な意思をもっている。				
	○酒席の雰囲気の流れに流されてしまい、つい飲酒の量が増えてしまうことがある。				
	○前日の深夜まで飲酒し、翌日の早朝から車を運転することがある。				

→「Ⅲ事例・解説編 8 飲酒運転」へ

11	○急いでいるときに、十分な車間距離を保てなかったり、制限速度をオーバーしてしまったりすることがある。				
	○運転中に電話がかかってきたり、メール等が届いたりすると気になってしまうことがある。				
	○運転中、歩行者や自転車に気づくタイミングが遅れてしまい、ハッとすることがある。				

→「Ⅲ事例・解説編 9 交通違反・交通死亡事故」へ

12	○はじめは冷静に注意していても、児童生徒の注意を聞く態度が悪いと、感情的な指導になってしまうことがある。				
	○児童生徒を指導する際、暴言（言葉の暴力）等により恐怖心や不信感を抱かせてしまうことがある。				
	○部活動等において児童生徒の能力を高めるため、つい厳しく指導してしまうことがある。				

→「Ⅲ事例・解説編 10 体罰」へ

13	○部活動や学級での連絡の際に、メール等のSNSを利用している。				
	○児童生徒を指導したり励ましたりする際、児童生徒の頭や肩、腕などに触れてしまうことがある。				
	○仮に児童生徒から恋愛感情や好意を寄せられた場合、好意に応えようという気持ちになってしまうことがある。				

→「Ⅲ事例・解説編 11 児童生徒等への不適切な行為」へ

14	○暑い日でも大会（行事本番）前は、部活動や陸上練習、体育大会（運動会）練習をするべきだと思う。				
	○AEDやEピベンを使う自信がない。				

→「Ⅲ事例・解説編 12 安全配慮義務」へ

## II 基本知識編

# 1 基本事項

## (1) サービスの根本である「職務上の義務」「身分上の義務」について

これらについては、初任者研修・中堅教諭等資質向上研修等で必ず学ぶ内容となります。採用試験の際にも、勉強した内容ではないでしょうか。

公務員には全体の奉仕者として、民間企業の従事者以上に制限があること、更に教育に携わる公務員として、高い倫理観と規範意識が求められていることを再確認しましょう。

### 1 「職務上の義務」 《職務を遂行するに当たって守るべき義務》

#### (1) 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

「職員は、その職務を遂行するに当つて、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。」

#### (2) 職務に専念する義務

○地方公務員法第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。」

### 2 「身分上の義務」 《職務の内外を問わず守るべき義務》

#### (1) 信用失墜行為の禁止

○地方公務員法第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。」

#### (2) 秘密を守る義務

○地方公務員法第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。」

#### (3) 政治的行為の制限

○地方公務員法第36条

「職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。」

#### (4) 争議行為等の禁止

○地方公務員法第37条

「職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。」

#### (5) 営利企業等の従事制限

○地方公務員法第38条

「職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第1項において「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。」

## (2) 服務義務違反に対する「懲戒」「指導措置」について

### ① 懲戒処分について

群馬県教育委員会では、「地方公務員法第29条」並びに「群馬県職員の懲戒の手續及び効果に関する条例」及び「群馬県市町村立学校職員の分限及び懲戒に関する条例」に基づき、代表的な事例における標準的な懲戒処分の指針を作成しています。懲戒処分を受けた非違行為の内容によっては、刑事責任や民事責任が問われる場合があります。また、教職員の懲戒処分は、「群馬県教育委員会の懲戒処分に関する公表基準」に基づき公表します。

懲戒処分の指針（「群馬県教育委員会懲戒処分指針」）は群馬県教育委員会のホームページに掲載されていますので確認してください。

### ○地方公務員法第29条

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

地方公務員法第29条による懲戒処分	
免職	○職員の身分を、その意に反して失わせる処分 <ul style="list-style-type: none"> <li>・退職手当：原則的に支給なし</li> <li>・共済の長期給付制限</li> <li>・教員免許状の失効</li> <li>・懲戒免職処分の日から2年間は当該地方公共団体の職員となることができない</li> </ul>
停職	○職員としての職を保有させながら、一定期間その職務に従事させない処分 <ul style="list-style-type: none"> <li>・期間：1日以上6月以下</li> <li>・停職期間中：給与支給なし</li> </ul>
減給	○一定期間、職員の給与の一定割合を減額して支給する処分 <ul style="list-style-type: none"> <li>・期間：1日以上6月以下</li> <li>・減額の割合：10分の1以下</li> </ul>
戒告	○非違行為等を行った職員に対し、その責任を確認し、将来を戒める処分 <ul style="list-style-type: none"> <li>・非違行為があったこと及びこれに対して制裁を加えたことを公式に明らかにする法的効果をもつ</li> </ul>

### ② 指導措置について

懲戒処分までには至らないとき、服務監督権者（県立学校は県教育委員会、市町村立学校は市町村教育委員会）により、事実上の行為として、職員の行為を戒め、注意を喚起するために行う。

訓告	(例) 嚴重文書訓告 ・ 文書訓告 ・ 口頭訓告
注意	(例) 嚴重注意 ・ 注意

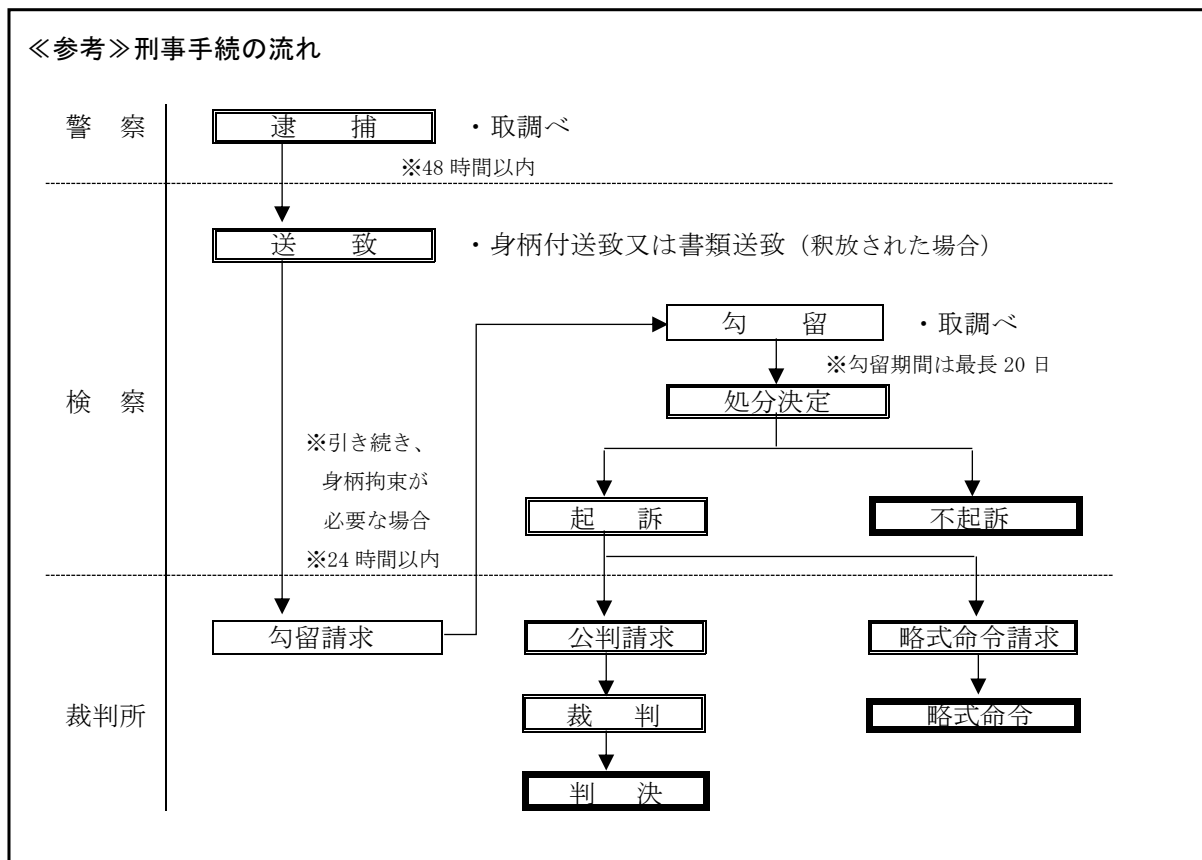
## 2 懲戒処分の影響

### (1) 教職員本人等への影響

不祥事を起こした教職員に対しては、次のような処分や制裁が科せられることになります。

#### ① 刑事上の処分

- 身柄拘束・取調べ
  - ・ 逮捕されると、警察に身柄を拘束され取調べを受ける。
  - ・ その後検察に送致され、必要があれば勾留されて取調べを受ける。
- 刑罰（注：禁固以上の刑が確定した場合は失職）
  - ・ 起訴されると裁判により量刑が決定される。



#### ② 行政上の処分（※「Ⅱ基礎知識編 1基本事項」参照）

- 懲戒処分 ※地方公務員法第29条

《事由》

- ◆ 地方公務員法、条例、規則等に違反した場合
- ◆ 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- ◆ 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

《種類及び効果》

- ◆ 免職 ◆ 停職 ◆ 減給 ◆ 戒告

#### ③ 民事上の制裁

- 被害者への慰謝料や損害賠償等

#### ④ 社会的な制裁

不祥事による教職員本人や家族等への影響としては、次のようなことが考えられます。

- 私生活の崩壊
  - ・ 友人や知人、隣近所の住民と顔を合わせづらくなり、付き合いが疎遠になる。
  - ・ 現住所に住みづらくなり、転居を余儀なくされる恐れがある。
  - ・ 実名報道されることにより、新聞やネットニュース等に名前が載り、Webサイト上に様々な形で個人情報に掲載され続ける。
- 家族関係の崩壊
  - ・ 家族からの信頼を失い、別居や離婚に至る可能性がある。
  - ・ 子どもの就学・就職に悪影響を及ぼす恐れがある。
- 免職・失職、収入減等
  - ・ 懲戒免職や失職により、収入源である職自体を失うほか、退職手当が支給されない場合もある。
  - ・ 定年までの給与等の損失額は、40歳の教諭で、およそ以下のようになる。  
※免職の場合  
(給与) 約1億4千万円、(退職手当) 約2千万円、(年金受給) 約1千4百万円
  - ※停職6月の場合 約450万円
  - ※減給6月の場合 約90万円
  - ※戒告の場合 約40万円
  - ・ ローンの支払いが滞り、自宅や自家用車等を手放すことになりかねない。
  - ・ 教育費の捻出が困難となり、子どもの進学を断念することになりかねない。
  - ・ 退職理由が支障となり、再就職が困難になりかねない。

### (2) 組織への影響

不祥事が発生した場合、県や市町村の組織に次のような大きな影響を及ぼすことになります。

#### ① 公務遂行への影響

- ・ 職務内外にかかわらず非行を行うことは、教職員としての職を傷つけ、ひいては、全ての教職員及び行政全体の信用を損ねることになる。県民の期待と信頼を裏切る行為であり、その後の公務遂行に著しく悪影響を及ぼすことになる。
- ・ 子どもや保護者、地域の方々に疑念を抱かせ、学校教育全体のイメージの低下及び教育活動全体への不信感につながり、他の教職員の教育活動に大きな影響をもたらす。

#### ② 学校への影響

- ・ 学校名が報道されることにより、学校への問合せや苦情電話の対応に迫られることになる。Webサイト上にも様々な形で学校の情報が掲載され続ける。
- ・ 子どもたちにもマスコミの取材が入る可能性がある。
- ・ 子どもたちの大人に対する不信感を抱かせ、教員の指導に従わなくなったり、学習意欲が低下したりする可能性がある。

### (3) 被害者への影響

- 被害を受けられた方やその家族には、大きな身体的・精神的な影響や金銭的な影響を与えることになる。
- 心に大きな深い傷を与えることになり、さらには捜査や公判等の過程でも負担を強いることになる。

## Ⅲ 事例・解説編

## 1 SNS等への書き込みによる信用失墜行為

### 【概要①】（教育公務員として不適切な書き込み）

A教諭は、自身のSNSに台風接近に伴う臨時休校を喜ぶ内容を投稿した。投稿時は勤務時間外であった。SNSの内容を担当する生徒が閲覧し、保護者から学校に連絡が入り、発覚した。

### 【概要②】（個人情報や誹謗中傷等の書き込み）

B教諭は、顧問を務めているバスケット部の試合後の感想を自身のSNSに投稿をした。SNSの内容に生徒の個人名を挙げ、「下手くそ」等の誹謗中傷する言葉を発信していた。このSNSを見た保護者から学校に連絡が入り、発覚した。

### 【概要③】（勤務時間中における書き込み）

C教諭は、SNSにファンである芸能人に関する投稿を行った。C教諭がその芸能人と一緒に撮影した写真とファンとしての思いを書き込んだ投稿の印刷物が市町村教育委員会に匿名で送られてきたことから発覚した。C教諭は勤務時間中に複数回の投稿をしていた。

### 【発生の原因等】

- 勤務を離れても、高度な倫理観や人権感覚が求められ、児童生徒に範を示すべき立場であることの自覚が欠如していた。
- 「何のために利用するのか」「どういった内容を発信するのか」「どういった人たちとつながりを持つのか」など使用目的が不明確で安易に書き込みを行った。

### 【処分指針等】

- 勤務態度不良  
勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた教職員は、減給又は戒告とする。
- 職場内秩序を乱す行為  
他の教職員に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員は、減給又は戒告とする。
- 秘密漏洩  
具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、減給又は戒告とする。

### 【SNS等を利用する際の留意点】

- 学校での出来事、児童・生徒とのやり取りなど、限定しているつもりが、保護者、児童生徒に見られて問題になることがある。差別的、誹謗中傷と受け止められる発言、児童生徒の成績やプライバシーに関する投稿は行わないよう、特に注意が必要である。また、ネットの世界では匿名でも本人を特定することができることを理解する。
- 削除したいと思ったときには、投稿した内容は世界のどこかに記録されていることを認識し、慎重に投稿する。
- 児童生徒や保護者との私的なつながりは、持たないようにすること。一部の児童生徒や保護者とのつながりが思わぬ誤解を招く可能性がある。児童生徒や保護者からの相談を受ける場合は、できる限り直接会話する。

### 【再発防止に向けた取組】

- 勤務時間内外を問わず、常に教育に携わる公務員であることを意識して行動することを全教職員が自覚する。
- 業務に関わる内容についてSNS等を利用する際には、必ず管理職の許可を得るよう徹底する。
- 個人的にSNS等を利用する際には、発信する前に児童生徒や保護者など、誰が見ても疑義が生じない内容であるか十分に確認する。

## 2 個人情報の紛失・盗難

### 【概要】（個人情報の盗難）

中学校に勤務するA教諭は、退勤途中にスーパーマーケットで買い物をした。その際、財布だけを持ち、かばんを自家用車の助手席に置き施錠した。その後、車に戻ってからかばんがないことに気づき、警察に届け出たところ、盗難に遭ったことが明らかになった。かばんの中には、今年度や過年度に担任した生徒の成績を記録したUSBメモリが入っていた。かばんは発見されなかった。

### 【発生の原因等】

- 当該の市町村教育委員会の個人情報セキュリティ基本方針では、「やむを得ず学校外に持ち出す場合は、記録簿へ記入し、校長の許可を得るとともに、学校のセキュリティUSBメモリを使用し、暗号化して盗難等に十分注意し、作業終了後はデータを削除する」としていた。しかし、校内の一部の教職員の間では、「記録簿への記入」や「管理職の承認」もなく、私物のUSBメモリが使用されており、取り決めが形骸化していた。
- 個人情報を入れたUSBメモリをかばんの中に入れ、そのかばんを車の中に置いたままにした。
- 過年度に担任した児童の個人情報を削除せず、USBメモリに保存したままだった。
- USBメモリやファイルにパスワードを設定していなかった。

### 【処分指針等】

- 懲戒処分指針
  - 1 一般サービス関係
  - (9) 個人情報の紛失、盗難
    - 児童生徒等に係る重要な個人情報を、重大な過失により紛失し、又は盗難に遭った教職員は、減給又は戒告とする。

### 【再発防止に向けた取組】

- 個人情報の入ったPCやUSBメモリを持ち帰る際は、寄り道をせず自宅に帰る。また、トイレ等の緊急の場合には車中に置き去りにせず、持ち歩くよう徹底する。
- 県や各市町村教育委員会及び学校における情報管理規定等を再確認するとともに、適正な運用となるよう見直しを行う。特に、「USBメモリ」の使用については、具体的に規定されている事項を徹底する。
  - (例) ・ 個人情報の持ち出しは、原則禁止とする。
  - ・ やむを得ず、個人情報を持ち出す際には、「管理簿」に記入し、「管理職の承認」を必ず得る。
  - ・ 使用頻度の高い学期末だけではなく、「管理簿」を定期的に点検し、管理の徹底を図る。
  - ・ 使用後は、直ちに個人情報を消去する。
- 万一、個人情報を紛失した場合も、二次被害を阻止できるような措置をとる。
  - (例) ・ 教材作成等で使用するUSBメモリと個人情報の入ったUSBメモリとを分けて使用する。
  - ・ 個人情報が入ったUSBメモリやファイルにはパスワードを設定する。
  - ・ 個人名を特定できないように、氏名を「番号」や「A・B…」のように変換する。
- 家庭で使用しているパソコンのセキュリティをチェックする。
  - (例) ・ ウイルス対策ソフトが最新のものであるか確認し、最新のものに更新する。
  - ・ 家庭用のパソコンにファイル交換・共有ソフトがインストールされていないか確認する。インストールされている場合は、そのパソコンで個人情報データを扱わない。
  - ・ 個人情報を取り扱う際は、無線LAN等の接続を無効にしてから行う。
- 携帯電話についても、児童生徒の個人情報を登録することがないようにするとともに、やむを得ず連絡を取る必要がある場合については、暗号化したり、パスワードをかけたりして、個人情報が流出しないようにする。

### 3 営利企業等従事制限違反

#### 【概要①】（アルバイト）

A教諭は、知り合いの料理店から依頼され、1年間、配達業務を行った。謝金という名目で総額約100万円を得た。市町村教育委員会に匿名で通報があり、発覚した。

#### 【概要②】（SNS等へのコラムの執筆）

SNS等を通じて知り合った者から紹介され、あるサイトのコラムの執筆を行った。執筆料として約10万円を受け取った。

#### 【発生の原因等】

- 自分の意思で行っている事業（教育関連の業者からの依頼等）でない場合、兼職・兼業をしている意識が低下している。
- 業務に支障がなく、収入も少ないから「大丈夫であろう。」と安易に考えている。
- 教育に携わる公務員としての危機意識（児童生徒、保護者及び県民等から疑義を生じるのではないかと）が低い。

#### 【教育法規等】

- 日本国憲法第15条  
すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。
- 地方公務員法第38条（営利企業等の従事制限）  
職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。
- 教育公務員特例法第17条（兼職及び他の事業等の従事）  
教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業もしくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者において認める場合には、給与を受け、又は受けなくて、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。

#### 【処分指針等】

- 兼業の承認を得る手続の怠り  
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教職員は、減給又は戒告とする。
- 勤務態度不良  
勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた教職員は、減給又は戒告とする。

#### 【再発防止に向けた取組】

- 法規に基づき、教育公務員の兼職・兼業は原則禁止されていることを十分理解する。
- 相続等でやむを得ず兼職・兼業を行う必要がある場合には、管理職に相談し、必ず任命権者（県費負担教職員については市町村教育委員会）の承認を受けるようにする。

## 4 ハラスメント

### 【概要①】（同僚職員へのハラスメント）

A教諭（男性）は、歓送迎会の場で酒に酔っていたこともあり、二次会に行くのを嫌がっていた若手のB教諭（女性）の手を強引に引いて連れて行った。さらに、二次会の会場で嫌がるB教諭を無理矢理隣の席に座らせ、太ももを触るなどの行為に及んだ。B教諭が泣き出したため、近くにいた同僚が気がつき、事案が発覚した。

### 【概要②】（児童・生徒へのハラスメント）

C教諭（女性）は、休み時間、担任しているクラスの児童D（男子）の手がすべすべしていると言って手を握った。児童Dがニコニコしていたため、その後も児童Dの手は綺麗だと言って何度も手を握った。また、放課後、廊下で児童Dの頭をなで、「顔もすべすべして綺麗だね」と言って、両手で顔を触った。

その後、児童Dの保護者から「子どもが、C教諭に触られたことを嫌だと思っている。不適切な指導ではないか。」と連絡を受けた。児童Dは学校を休みがちになった。

### 【発生の原因等】

- A教諭及びC教諭は、学校において、性別、年齢、校務上の人間関係を背景に、相手の意に反する不適切な言動により、相手に精神的・身体的苦痛や不利益を与え、職場や学校の環境を悪化させる行為が、ハラスメントに当たることを理解していなかった。
- A教諭は、歓送迎会の場で気持ちが高揚しており、さらに飲酒により自制心を失ってしまった。
- C教諭は、児童Dに特別な好意をもっていたわけではなく、スキンシップのつもりで触れていた。児童Dがニコニコしていたため嫌がっていないと感じ、行き過ぎた行為ではないと思い込んでいた。児童Dの受け止め方、保護者の認識等への配慮に欠けていた。

### 【処分指針等】

- 懲戒処分指針
  - 1 一般服務関係
    - (14) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の教職員を不快にさせる職場外における性的な言動）
      - 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。）を繰り返した教職員は、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、当該教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教職員は、減給又は戒告とする。
    - (15) パワー・ハラスメント
      - ア パワー・ハラスメント（事務局及び学校以外の教育機関にあつては「パワー・ハラスメント防止等のための指針」（令和2年9月1日付教育長通知）、県立学校及び市町村立学校にあつては「学校におけるハラスメントの防止に関する指針」（令和2年9月1日付教育長通知）に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。
      - イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した教職員は、停職又は減給とする。
      - ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた教職員は、免職、停職又は減給とする。
  - 6 児童生徒に対する非違行為関係
    - (2) わいせつな行為等
      - ア 児童生徒にわいせつな行為を行った教職員は、免職とする。
      - イ 児童生徒にわいせつな言辞等の性的な言動等を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする。特に悪質な場合は、免職とする。

### 【再発防止に向けた取組】

- ハラスメントに関して職員会議や校内研修、打合せ等の場において、全教職員に対して、関係資料を配布し説明を行ったり、個人面談等を通じて、教職員一人一人の認識を確認したりする。
- 「学校におけるハラスメントの防止に関する指針」を活用し、一人一人が教職員としてふさわしい言動を心掛け、児童生徒及び同僚職員の人格を尊重し合う教育を推進する中で、具体的に「相手が大人でも子どもでも、不必要に他人の体に触れない」等の共通理解をもつよう指導を徹底する。

## 5 不適正な事務処理

### 【概要】（不適切な事務処理）

中学校の事務職員Aは、4月における定時後の残務処理等について、校長による事前命令を受けることなく独断で時間外勤務であると判断し、校長の事後確認を経ることなく、自ら給与システムに入力して時間外勤務手当を受給していた。

事務職員Aは、「時間外勤務命令・実績報告」には、業務内容や時間外勤務時間などを記入していたものの、校長の印は5月にまとめて押印（承認）してもらえばよいと勝手に判断し、時間外勤務時間を給与システムに入力していた。

5月に共同学校事務室で諸手当の支給状況を確認する中で、校長承認印が押されていない「時間外勤務命令・実績報告」及び「時間外勤務等実績簿」に共同学校事務室の室長Bが気づき、当該校の校長に報告した。

当該校の校長は、室長Bからの報告を受け、事務職員Aに対して、適正な事務処理について指導した。

### 【発生の原因等】

- 事務職員Aは、時間外勤務手当にかかる事務処理において、本来とるべき手続きを理解していながら、個人的な思い込みによる事務処理を行っていた。
- 小・中学校において、学校事務職員は各学校に一人配置がほとんどであり、給与・手当等を含む公金・準公金を扱う職員は校内で事務職員A一人であった。事務職員Aは、自らの職務の責任と自覚に欠けていた。
- 管理職による学校事務職員の時間外勤務の手当の承認処理に対する管理意識が不足していた。

### 【処分指針等】

- 懲戒処分指針
  - 2 公金・財産等取扱い等関係
    - (8) 諸給与の違法支払・不適正受給
      - 故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した教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諸給与を不正に受給した教職員は、減給又は戒告とする。

### 【再発防止に向けた取組】

- 慣例や思い込みによる不適正な事務処理の根絶及び職員の職能成長のため、共同学校事務室においては室長が、県立学校においては事務長が中心となり、事務処理の根拠・目的・注意すべき点等も含め、事務処理上の手続等の確認を行う。
- 校長等は、年度当初に承認すべき事務処理事項を事務職員に確認する。また、事務処理の状況について、学校事務職員や共同学校事務室の室長、県立学校においては事務長に適宜確認し、必要に応じて指導する。
- 日頃から所属教職員の勤務状況について実態を把握し、勤務管理、問題の未然防止の観点から、教職員の気になる状況には早期に声かけ・対応を行う。
- 教育活動を行う上で児童生徒から集金を行っている学校が、公金等の取り扱いについて管理がずさんであれば、今後の業務において悪影響が及ぶことについて十分に認識する。

## 6 器物損壊

### 【概要①】

A教諭は、授業中に騒いでいた生徒に対し、授業終了後の休み時間、生徒の机の横に立ち注意した。A教諭は生徒の話をおかず、厳しい口調で指導したところ、生徒が反抗的な態度をとったため、かっとなって生徒の机の上にあった筆箱を奪い床に叩きつけた。生徒が筆箱の中を確認したところ、中に入っていたシャープペンシルが壊れていたが、A教諭は指導の一環であり自分に非はないと考え、生徒に謝罪をしなかった。

### 【概要②】

B教諭は、家族旅行で自家用車を運転中、B教諭の前を運転していたCさんと運転の仕方トラブルとなり、お互い路肩に車を止め口論となった。B教諭は、自宅から離れた県外に来ていたこと、家族が一緒であったこともあり、自分の意見を強硬に主張したが、Cさんは受け入れなかった。

B教諭は、かっとなり相手の自動車の側面を足で蹴ったため、警察に通報され現行犯逮捕された。その後、Cさんと示談が成立し不起訴処分となった。

### 【発生の原因等】

- A教諭は、生徒に授業中に騒いでしまった理由を聞くことなど、生徒に寄り添いながら適切な指導を行っていない。
- A教諭は、反抗的な態度の生徒を指導する目的で行ったことであるため、その結果、生徒の持ち物が壊れても仕方のないことであるという誤った認識をもっている。
- B教諭は、私用であること、職場から離れていたことから気持ちが大きくなり、教育公務員として自覚の欠ける行動をとった。
- B教諭は、自分の主張の方が正しいと思い込み、意見が通らないことに苛立ちを覚えた。

### 【処分指針等】

- 法令違反  
A教諭…器物損壊罪の可能性  
B教諭…器物損壊罪の可能性
- 懲戒処分指針  
A教諭  
6 児童生徒に対する非違行為関係  
(1) 体罰等  
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が残る傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。  
イ 体罰により児童生徒に重傷を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。  
この場合において、体罰を常習的に行っていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なときは、免職又は停職とする。  
ウ 侮蔑的な言動等により児童生徒に著しい精神的な苦痛を負わせるなどの行為を行った教職員は、ア又はイに準じて取り扱う。  
※児童生徒の持ち物を壊す等の行為は、児童生徒に対する非違行為関係において、体罰等の中で取り扱う重大な非違行為である。  
B教諭  
4 公務外非行関係  
(3) 器物損壊  
故意に他人の物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

### 【再発防止に向けた取組】

- 体罰防止等の研修会の際、体罰には当たらないが児童生徒の持ち物を壊す行為は、児童生徒の人権を侵害する行為であり、許されない行為であることを指導する。
- かっとなった時は、怒りにまかせて指導するのではなく、一息ついて落ち着いてから児童生徒に向き合うよう心がける。
- 職場を離れても、常に教育に携わる公務員としての自覚を持って行動する。

## 7 窃盗、横領

### 【概要①】

A教諭は、職員室の共有ロッカーの中に、使用されていないパソコン用のモニターがあることに気がついた。ほこりをかぶっており、しばらく使用されていないようなので、廃棄する物だろうと勝手に判断し、誰にも言わずに自宅に持ち帰って使用していた。実際には、モニターは学校の備品であり、3ヶ月後、事務職員が備品の確認を行った際、モニター1台が紛失していることに気がついた。

### 【概要②】

B教諭は、コンビニエンスストアのコピー機を利用しようとしたところ、誰かが置き忘れたと思われるプリペイドカードが放置されていることに気がついた。興味本位で、使用できるか確認してみようと思い、コピーを実行したところ、プリペイドカードで支払うことができた。残金が数百円分あったので、そのまま自分のコピーの代金として使用した。

### 【概要③】

C教諭は、スーパーマーケットで購入した商品を袋に詰めていた際、台の上に置き忘れた他人の購入品があることに気付く、持ち去った。その後、中身を確認したら自分にとって必要でない物であったため、そのまま自宅に放置した。1ヶ月後、店内のビデオカメラからC教諭が持ち去る姿が確認され、「窃盗罪」として立件された。

### 【発生の原因等】

- A教諭は、日頃から学校の備品管理に対する意識が低く、廃棄するのであれば利用しても問題ないだろうと安易に考えていた。
- B教諭及びC教諭は、規範意識が低く、深く考えずに行動してしまった。

### 【処分指針等】

- 法令違反
  - A教諭・・・窃盗罪の可能性
  - B教諭・・・窃盗罪の可能性
  - C教諭・・・窃盗罪又は占有離脱物横領罪の可能性
- 懲戒処分指針
  - 2 公金・財産等取扱い等関係
    - (2) 窃取
      - 公金又は財産を窃取した教職員は、免職とする。
  - 4 公務外非行関係
    - (4) 横領
      - 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教職員は、減給又は戒告とする。
    - (5) 窃盗
      - 他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

### 【再発防止に向けた取組】

- 備品の管理について、日頃から学校の全教職員で共通認識をもち、備品が紛失していればすぐわかるような管理を徹底する。また、児童生徒にも学校備品の利用法等を遵守させるよう指導する。
- 本人に悪いという意識がなくても、法令違反や服務規律違反は起こってしまう。校内研修等で具体的かつ身近な事例を多く用い、常に高い規範意識をもつよう指導する。

## 8 飲酒運転

### 【概要】（飲酒運転）

当該教諭は、飲食店で午後7時頃から午前0時頃まで、ビールや焼酎を飲んだ。その後、運転代行業者を利用し、帰宅した。翌朝、出勤のために自家用車を運転し、職場へ向かったが、その途中、警察官に制止され、酒気帯び運転（呼気0.15mg/L以上）として検挙された。

### 【発生の原因等】

- 翌朝の運転であり、時間も経過していることから、「体調は良くないが、酒は抜けているだろう。」と酒気帯び運転を疑うことなく、自己判断してしまった。
- 自分の体調や適正な飲酒量等の判断が甘く、教育に携わる公務員としての自覚が不足していた。

### 【処分指針等】

- 懲戒処分指針
  - 5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係
    - (1) 飲酒運転
      - ア 酒酔い運転をした教職員は、免職とする。
      - イ 酒気帯び運転をした教職員は、免職又は停職とする。
      - ウ 酒気帯び運転で人を死亡させた教職員は、免職とする。
      - エ 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、免職とする。
      - オ 酒気帯び運転により物の損壊に係る交通事故を起こした教職員は、免職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、免職とする。
      - カ 飲酒運転をした教職員等に対し、車両若しくは酒類を提供し若しくは飲酒をすすめた教職員又は教職員等の飲酒を知りながら当該教職員等が運転する車両に同乗した教職員は、飲酒運転をした教職員等に対する処分量定、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。

### 【再発防止に向けた取組】

- 飲酒運転の危険性、事故の悲惨さ及び行政処分について、被害者や当事者及び家族等の立場に立ち、法令遵守及び交通事故撲滅の視点で研修会を実施し、意識改革を図る。
  - (例) ・ 学期末や年末年始等、飲酒の機会が増える時期に事例紹介を行う。
  - ・ 事例資料は、学年単位の輪番制で作成・紹介する。
- 校内服務規律委員会等において、飲酒を伴う行事等におけるルールを作成し、全教職員で共通理解する場を設定する。
  - (例) ・ 帰宅方法は、教職員一人一人に申告させて確認する。
  - ・ 飲酒する場所には、基本的に自家用車では行かないなど、意図的に運転できない状況をつくっておく。
  - ☆ 飲酒した翌朝は運転を控えるよう注意喚起する。
  - ・ アルコールの代謝は個人差だけではなく、その日の体調にも影響を受ける。飲酒後10時間経過していても、酒気帯び運転となったケースもあるなど、注意を促す。
- 処分対象は飲酒運転をした当事者だけでないことを周知する。

飲酒運転をした教職員に対し、「車両を提供した教職員」、「酒類を提供した教職員」「飲酒をすすめた教職員」、「飲酒を知りながら当該教職員等が運転する車両に同乗した教職員」についても、飲酒運転をした教職員等に対する処分や関与の程度によって、相当の処分対象となる。状況によっては、免職・停職の可能性もある。

## 9 交通違反・交通死亡事故

### 【概要①】（速度超過）

A教諭は、土曜日の部活動へ向かう際、片側2車線の一般道路上を112km/hで走行中、自動速度違反取締装置により計測された。数週間後、警察より出頭命令書が届き、その後、運転免許停止の行政処分を受けた。

### 【概要②】（交通死亡事故）

B教諭は、車内のテレビで野球中継をつけていた。B教諭の通勤路は、あまり交通量が多くなく、運転にも自信があった。音を聴いているだけのつもりであったが、時々映像にも目がいついた。20分くらい運転していたときに、「ドン」という鈍い音で確認したところ、自転車に乗っていたお年寄りをひいてしまっていた。

慌てて、救急車を呼んで病院へ搬送したが、お年寄りは5時間後に死亡した。

数か月後、B教諭は起訴された。その後、裁判において執行猶予付きの禁錮刑を言い渡され、失職した。

### 【発生の原因等】

- A教諭は、当日の朝、起床する時刻を寝過ごしており、部活動の練習開始時刻に間に合うように、非常に慌てた運転をしていた。
- A教諭は、普段から制限速度を超えた速さで運転をしており、スピード感覚がやや麻痺していた。
- B教諭は、野球中継が気になり、走行中もカーナビゲーションの画面でテレビを見られるように設定していた。
- 慣れている道路なので少しくらいのわき見運転をしても大丈夫だと過信していた。

### 【処分指針等】

- 懲戒処分指針
    - 5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係
      - (3) その他の交通事故・交通法規違反
        - ア 重大な交通事故により人を死亡させた教職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、免職とする。
        - エ その他重大な交通法規違反をした教職員は、戒告とする。
- (注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

### 【起訴休職及び失職について】

刑事事件の場合、検察によって起訴されると起訴休職となり、その後の裁判によって禁錮刑以上の刑が確定した場合は失職する。

- 地方公務員法第28条第2項  
職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反してこれを休職することができる。
  - 二 刑事事件に関し起訴された場合
- 地方公務員法第28条第4項  
職員は、第16条各号（第3号を除く。）の一に該当するに至ったときは、条例に特別の定がある場合を除く外、その職を失う。
- 地方公務員法第16条第2号  
禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者（禁錮刑の場合、執行猶予がついても失職する。）

### 【再発防止に向けた取組】

- 常に心と時間にゆとりをもって、安全運転に努め、交通安全教育を推進する立場にある者として、交通法規を遵守する。併せて、教職員一人一人が、自身の性格や運転の特徴等を十分に理解し、運転時の体調や精神状態等にも配慮し、交通事故の未然防止を期した感情のセルフコントロールを心がける。
- 「運転に気を付けているから大丈夫だろう。」で済まらず、規律確保行動計画における取組等で定期的に自己評価を行うなどして安全運転への意識を高める。
- 法令遵守及び交通事故撲滅の視点で、日頃から自動車の運転には注意する。
- 管理職は、交通違反・事故の防止について、日々の体調管理や勤務時間管理等について具体的に指導する。

## 10 体 罰

### 【概要】（生徒への体罰）

A 中学校のバスケットボール部は、9月の日曜日に他校と練習試合を行っていた。顧問であるB教諭は、1年生に対して2年生の試合を応援するよう指示していたが、1年生男子2名がおしゃべりをして真剣に応援していなかったため、しっかり応援するよう注意した。しかし、再三の注意にもかかわらず態度が改善されなかったため、当該生徒2名の頭頂部を拳で強く叩き、2名とも頭頂部にこぶができた。

B教諭は、部活動指導における通常の指導であると勝手に決めつけ、管理職や保護者に全く報告をしなかった。その後、当該生徒の保護者より市教育委員会へ連絡があり、体罰が発覚した。

### 【発生の原因等】

- B教諭は、当該生徒が指示通りに応援ができなかったことについて、そのわけを聞くなど、生徒と教師の思いの違いを踏まえた適切な指導を行っていない。
- B教諭は、感情的な指導になりやすい自身の性格をコントロールできていなかった。
- 日頃から生徒との信頼関係を深めることを心がけたり、生徒に過ちを自覚させるための方策を考えたりするなどの愛情とゆとりをもった対応に欠けていた。
- B教諭は、体罰は決して許されない行為であると理解していたが、自分の行った行為は「部活動中の指導であり、この程度なら体罰には当たらない」と判断していた。そのため、管理職に報告していないどころか、当該生徒の保護者にも連絡していない。
- 校長は、体罰に関して職員会議や校内研修、打合せ等の場において、全教職員に対して体罰によらない指導の重要性について、関係資料を配布するとともに、説明をしてきたが、個々の教諭の体罰の認識や部活動での指導方法については確認していなかった。

### 【処分指針等】

- 懲戒処分指針
  - 6 児童生徒に対する非違行為関係
    - (1) 体罰等
      - 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が残る傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。
      - イ 体罰により児童生徒に重傷を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、体罰を常習的に行っていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なときは、免職又は停職とする。
      - ウ 侮蔑的な言動等により児童生徒に著しい精神的な苦痛を負わせるなどの行為を行った教職員は、ア又はイに準じて取り扱う。

### 【再発防止に向けた取組】

- 体罰は、学校教育法第11条で禁止されている違法行為であり、体罰を受けた児童生徒の心身を傷つけるのみならず、周囲の児童生徒の心にも深刻な影響を与える、絶対に許されない行為であるとの認識を再確認する。
- 「体罰の根絶と信頼される学校体制づくりに向けて（体罰に関するガイドライン概要版）」【IV資料編参照】を活用し、児童生徒の人権を尊重した教育を推進する。
  - (例) ・ 事例を参考に、「懲戒」と「体罰」の違いについて、再度、共通理解を徹底する。
  - ・ 管理職からの一方的な資料提示や説明だけでなく、個々の教職員の意見を出し合う機会を設けたり、教職員一人一人の性格や考え方を把握し、それぞれに応じた声かけを行ったりする等、指導を工夫する。
- 部活動が教育の一環として行われていることについての共通理解を徹底する。

## 11 児童生徒等への不適切な行為

### 【概要①】

A教諭は、部活動の連絡にSNSのグループトークを利用していた。その中の一人の女子生徒が、SNSで悩みを相談するようになり、親身になって相談に応じていた。悩みに応じるうちに、カラオケ店やドライブに連れて行くなど、親密な関係になり、私有車内等で不適切な行為をした。

### 【概要②】

B教諭は、特定の女子生徒から校内で相談を受ける時に、女子生徒の頭をなでたり、肩に手を回したりした。また、SNSで好意をもっていると思われるようなメッセージを送るとともに、深夜遅くまで長時間にわたる電話をした。

### 【概要③】

C教諭は、学習者用端末を使用して女子生徒の学習相談に乗るうちに、自身のSNSのアカウントを伝え、メッセージや電話等で学校生活の出来事や、生徒間の人間関係のことなどのやりとりをするようになった。次第に、メッセージ等は頻繁になり、期間も数ヶ月に及んだ。

### 【発生の原因等】

- 教師としての立場を考えずに、生徒にSNSのアカウントを教え、特定の生徒と連絡を取るなど、教師と生徒との適切な距離感の意識がなかった。
- 教育公務員としての生徒への指導業務（公務）への理解が浅く、指導を成り立たせる上での生徒との信頼関係と私的な感情等を混同していた。また、教員としての社会観・倫理観に基づいた自覚が不足していた。
- 管理職を含めた学校全体での指導体制が不十分であった。また、保護者からの情報など、早期に見つけるチャンスはあった。

### 【処分指針等】

- 懲戒処分指針（児童生徒等に対する非違行為関係）
  - ・児童生徒性暴力等
    - ア 児童生徒等に性交等をする事又は児童生徒等をして性交等させた教職員は免職とする。
    - イ 児童生徒等にわいせつな行為をすること又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせた教職員は免職とする（上記アに掲げるものを除く。）。
    - ウ 刑法第182条の罪、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第5条から第8条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律第2条から第6条までの罪（児童生徒等に係るものに限る。）に当たる行為をした教職員は免職とする（上記ア、イに掲げるものを除く。）。
    - エ 児童生徒等に次のa、bに掲げる行為（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものをする事又は児童生徒等をしてそのような行為をさせた教職員は免職とする（上記アからウに掲げるものを除く。）。
      - a 衣服その他の身につける物の上から又は直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れること。
      - b 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。
    - オ 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、児童生徒等の心身に有害な影響を与える行為をした教職員は、免職とする（上記のアからエに掲げるものを除く。）。
  - ・児童生徒性暴力等に繋がるおそれのある行為
    - 児童生徒等に対し、児童生徒性暴力等に繋がるおそれのある行為（性的羞恥心を害する言動）を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする（上記（2）に掲げるものを除く。）。
- 群馬県青少年健全育成条例（みだらな性行為等の禁止）※「青少年」…18歳未満の者
  - ・何人も、青少年に対してみだらな性行為又はわいせつな行為をしてはならない。
  - ・何人も、青少年に対して前項の行為を教え、又は見せてはならない。
- 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律
  - ・教育職員等は、児童生徒性暴力等をしてはならない。
  - ・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。
    - ※「児童生徒等」…学校に在籍する幼児、児童又は生徒、それ以外の18歳未満の者

### 【再発防止に向けた取組】

- 児童生徒との私的なメール交換等は、不適切な行為のきっかけとなるため一切禁止するなど、児童生徒との適切な距離を保つ中で信頼関係を築く。
- 児童生徒の学習者用端末や教職員の校務用端末の取扱いについて、校内でルールづくりや環境整備を行い、児童生徒や保護者、教職員間で共通理解を図る。
- 児童生徒からの相談に対して、教員としての使命感で行った行為も、頻度や時間等、適正を欠く要素が重なると、教育公務員として逸脱した行為に発展しかねないため、児童生徒の相談や生徒指導上の課題に対して、複数の教職員と情報を共有し、組織的に対応する。
- 児童生徒や保護者から信頼されるよう、教育公務員としての使命感や倫理観を醸成する。校内研修等において、具体的な事案を例に挙げ意見交換するなど、教職員同士が互いに服務規律の意識を高めていけるような職場の雰囲気作りを努める。
- 例えば、若手教員であれば児童生徒から「SNSを交換して」と迫ってくるケースがあることなど、教員の年齢に応じた注意点等を具体的な研修に盛り込み、学校全体で問題意識をもって継続的に取組を行うことで、学校の組織力向上が期待できる。

## 12 安全配慮義務

### 【概要①】（部活動指導中の事故）

硬式野球部の顧問であるA教諭は、他校を学校に招き練習試合を行った。試合開始当初から、南西方向の上空に黒く固まった暗雲が垂れ込み、雷の危険を認識していたが、生徒がやりたいと要望した強豪校との練習試合であったため、試合を続行した。

徐々に暗雲が近づいてきていよいよ中止をしようとして検討を始めたところ、雷がグラウンドに落ち、生徒1名が後遺障害の残る怪我を負った。

### 【概要②】（食物アレルギーへの不適切な対応）

小学校1年生の児童Bは、乳製品、えび、いか、かきに対するアレルギーがあり、給食調理場で対応できるメニューは除去食対応しており、対応できないものについては、母親が献立表を確認しながら代替食を持参するなどの対応をとっていた。

その日のメニューのシーフードシチューは除去食対応ができないため、児童Bは自宅からスープを持参していたが、給食当番の児童が誤って児童Bの机上にも配膳してしまった。児童Bも、うっかり一口食べてしまったため、数分で気分が悪くなった。異変に気がついた担任のC教諭は、直ちに児童Bを救急車で病院へ搬送した。

### 【発生の原因等】

- A教諭は、これくらいなら大丈夫だろうと安易に考え、落雷事故が予見できる状況にあったにも関わらず、練習試合を中断する等の行動を怠った。
- 担任のC教諭は、毎日メニュー表を確認しており、児童Bの給食について注意していたが、その日は4校時の授業が延びてしまい、配膳を急がせていた結果、児童Bの給食を確認しないまま、食事を始めさせてしまった。
- 日頃、C教諭も児童Bの除去食や持参する代替食を書き込んだ献立表を教室に掲示するなどの対応をとってきたが、給食配膳を急がせたい気持ちから、給食当番への指示と配膳後の確認を怠った。

### 【法令等】

- 信用失墜行為の可能性
- 業務上過失致死傷罪の可能性
- 国家賠償法第1条第1項  
国又は公共団体の公権力の行使に当たる公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によつて違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責任に任ずる。  
※事例は、「故意」ではないが「過失」にあたる可能性が高い。「過失」とは、普通に尽くさなければならぬ注意を怠る場合のことであり、個々の事例ごとに判断されることになる。

### 【再発防止に向けた取組】

- 日頃より、教職員一人一人が安全配慮義務を意識できるよう、校内研修等を充実する。研修の際は具体例を示し、例えば熱中症が予見される天候の際には、暑さ指数を測定し、基準を超えた場合、部活動は中止する等の校内で統一の基準を設けて周知徹底を図る。
- 食物アレルギーにかかわる誤食は、いくつかの「うっかり」が重なって発生することが多いため、複数の職員による確認体制（担任、学年主任、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、管理職等）を個々の児童生徒への対応レベルに応じて整える。
- アレルギー対応の見直しを行う際、保護者の求めるままに実情に合わない無理な対応を行うことは、事故につながる危険性が高まることや、学校給食のアレルギー対応はあくまでも医師の診断と指示に基づいて行うものであり、保護者の希望に沿ってのみ行うものではないこと等について、共通理解を図る。  
※「学校における食物アレルギー対応マニュアル」（群馬県教育委員会）参照

## IV 資料編

# 群馬県教育委員会懲戒処分指針

## 第1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものであり、群馬県教育委員会の事務局及び学校以外の教育機関等に勤務する職員、県立学校に勤務する教職員並びに中等教育学校を除く市町村立学校に勤務する県費負担教職員（以下「教職員」という。）に適用するものである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- 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 非違行為を行った教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、他の教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

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮のうえ、判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる種類以外とすることもあり得るところである。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った教職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

がある。また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ・ 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき
- がある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

## 第2 懲戒処分の種類

地方公務員法第29条並びに群馬県職員の懲戒の手續及び効果に関する条例及び群馬県市町村立学校職員の分限及び懲戒に関する条例に基づき、次の懲戒処分を行う。

- (1) 免職 教職員たる身分を失わせる処分
- (2) 停職 一定期間（1日以上6月以下）、職務に従事させない処分
- (3) 減給 一定期間（1日以上6月以下）、給料の一定額（1/10以下）を減ずる処分
- (4) 戒告 非違行為の責任を確認し、その将来を戒める処分

## 第3 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教職員は、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教職員は、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教職員は、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教職員は、戒告とする。

#### (3) 休暇の虚偽申請

病気休暇、特別休暇等について虚偽の申請をした教職員は、減給又は戒告とする。

#### (4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場からの離脱等により職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた教職員は、減給又は戒告とする。

#### (5) 職場内秩序を乱す行為

ア 他の教職員に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員は、停職又は減

給とする。

イ 他の教職員に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員は、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教職員は、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、又は県若しくは市町村の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした教職員は、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、若しくはあおった教職員は、免職又は停職とする。

#### (8) 秘密漏えい

ア 職務上知ることのできた秘密を故意に漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、免職又は停職とする。この場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした教職員は、免職とする。

イ 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏えいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (9) 個人情報の紛失、盗難

児童生徒等に係る重要な個人情報を、重大な過失により紛失し、又は盗難に遭った教職員は、減給又は戒告とする。

#### (10) 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教職員は、減給又は戒告とする。

#### (11) 政治的目的を有する文書の配布

政治的目的を有する文書を配布した教職員は、戒告とする。

#### (12) 兼業の承認を得る手続の怠り

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教職員は、減給又は戒告とする。

#### (13) 入札談合等に関与する行為

県等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

の者に談合を唆すこと、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教職員は、免職又は停職とする。

**(14) セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の教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教職員は、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。）を繰り返した教職員は、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、当該教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教職員は、減給又は戒告とする。

**(15) パワー・ハラスメント**

ア パワー・ハラスメント（事務局及び学校以外の教育機関にあつては「パワー・ハラスメント防止等のための指針」（令和2年9月1日付教育長通知）、県立学校及び市町村立学校にあつては「学校におけるハラスメントの防止に関する指針」（令和2年9月1日付教育長通知）に規定するパワー・ハラスメントをいう。以下同じ。）を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した教職員は、停職又は減給とする。

ウ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた教職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) (14) 及び (15) に関する事案について処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

**2 公金・財産等取扱い等関係**

**(1) 横領**

公金又は財産を横領した教職員は、免職とする。

**(2) 窃取**

公金又は財産を窃取した教職員は、免職とする。

**(3) 詐取**

人を欺いて公金又は財産を交付させた教職員は、免職とする。

**(4) 紛失**

公金又は財産を紛失した教職員は、戒告とする。

**(5) 盗難**

重大な過失により公金又は財産の盗難に遭った教職員は、戒告とする。

**(6) 財産損壊**

故意に職場において財産を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

**(7) 失火**

過失により職場において財産の出火を引き起こした教職員は、戒告とする。

**(8) 諸給与の違法支払・不適正受給**

故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した教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諸給与を不正に受給した教職員は、減給又は戒告とする。

**(9) 公金・財産処理不適正**

自己保管中の公金の流用等公金又は財産の不適正な処理をした教職員は、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教職員は、減給又は戒告とする。

**(11) 虚偽公文書作成**

ア その職務に関し、行使の目的で、公印を使用して、虚偽の公文書を作成し、又は公文書を変造した教職員は、免職又は停職とする。

イ 公印を使用せずに、アに規定する行為をした教職員は、減給又は戒告とする。

**(12) 公印偽造**

行使の目的で、公印を偽造した教職員は、免職又は停職とする。

**(13) 公文書等毀棄**

故意に公文書又は公務の用に供する電磁的記録を毀棄した教職員は、免職又は停職とする。

**(14) 不適正事務処理**

故意又は重大な過失により自己の職務を不適正に処理した教職員は、減給又は戒告とする。

### 3 倫理関係

#### (1) 収賄

職務に関する行為をすること若しくは行為をしたこと若しくはしないこと若しくはしなかったこととの対価若しくは請託を受けてその地位を利用して他の教職員にその職務に関する行為をさせ、若しくは行為をさせないようにあつせんすること若しくはあつせんしたことの対価として供応接待若しくは財産上の利益の供与を受けた又はこれらの対価として第三者に対し供応接待若しくは財産上の利益の供与をさせた教職員は、免職又は停職とする。

#### (2) 贈与

ア 職務に関して利害関係を有する事業者等（以下「利害関係者」という。）から、金銭、物品の贈与を受けた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

イ 利害関係者から不動産の贈与を受けた教職員は、免職又は停職とする。

#### (3) 貸付け

ア 利害関係者から金銭の貸付けを受けた教職員は、減給又は戒告とする。

イ 利害関係者から又は利害関係者の負担により無償で物品の貸付けを受けた教職員は、減給又は戒告とする。

ウ 利害関係者から又は利害関係者の負担により無償で不動産の貸付けを受けた教職員は、停職又は減給とする。

#### (4) 役務の提供

利害関係者から又は利害関係者の負担により無償で役務の提供を受けた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

#### (5) 供応接待

利害関係者から供応接待を受けた教職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (6) 第三者を通じた行為

利害関係者をして、第三者に対し、前（1）から（5）の行為をさせた教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

### 4 公務外非行関係

#### (1) 傷害

人の身体を傷害した教職員は、停職又は減給とする。

#### (2) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした教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。

**(3) 器物損壊**

故意に他人の物を損壊した教職員は、減給又は戒告とする。

**(4) 横領**

ア 自己の占有する他人の物（公金及び財産を除く。）を横領した教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教職員は、減給又は戒告とする。

**(5) 窃盗**

他人の財物を窃取した教職員は、免職又は停職とする。

**(6) 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教職員は、免職又は停職とする。

**(7) 賭博**

ア 賭博をした教職員は、減給又は戒告とする。

イ 常習として賭博をした教職員は、停職とする。

**(8) 麻薬等の所持等**

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした教職員は、免職とする。

**(9) 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、乱暴又は品性を欠く言動をした教職員は、減給又は戒告とする。

**(10) 淫行**

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした教職員は、免職とする。

**(11) 痴漢行為**

公共の乗物等において痴漢行為をした教職員は、免職又は停職とする。

**(12) 盗撮行為等**

公共の場所、公共の乗り物、学校、事務所、タクシーその他不特定又は多数の者が利用する場所又は乗り物において他人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体の盗撮及びのぞき等の行為をし、又は通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態となる場所における他人の姿態の盗撮及びのぞき等の行為をした教職員は、免職又は停職とする。

## 5 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

### (1) 飲酒運転

- ア 酒酔い運転をした教職員は、免職とする。
- イ 酒気帯び運転をした教職員は、免職又は停職とする。
- ウ 酒気帯び運転で人を死亡させた教職員は、免職とする。
- エ 酒気帯び運転で人に傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、免職とする。
- オ 酒気帯び運転により物の損壊に係る交通事故を起こした教職員は、免職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、免職とする。
- カ 飲酒運転をした教職員等に対し、車両若しくは酒類を提供し若しくは飲酒をすすめた教職員又は教職員等の飲酒を知らながら当該教職員等が運転する車両に同乗した教職員は、飲酒運転をした教職員等に対する処分量定、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) 悪質運転

- ア 無免許運転等の悪質な交通法規違反による運転で、人を死亡させた教職員は、免職とする。
- イ 無免許運転等の悪質な交通法規違反による運転で、人に傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、免職とする。
- ウ 無免許運転等の悪質な交通法規違反による運転で、物の損壊に係る交通事故を起こした教職員は、免職又は停職とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、免職とする。
- エ 無免許運転等の悪質な交通法規違反をした教職員は、停職とする。

### (3) その他の交通事故・交通法規違反

- ア 重大な交通事故により人を死亡させた教職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、免職とする。
- イ 重大な交通事故により人に傷害を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、免職又は停職とする。
- ウ 重大な交通事故により物を損壊させた教職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした教職員は、停職又は減給とする。
- エ その他重大な交通法規違反をした教職員は、戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

## 6 児童生徒等に対する非違行為関係

### (1) 体罰等

- 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が残る傷害を負わせた教職員は、免職又は停職とする。
- イ 体罰により児童生徒に重傷を負わせた教職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、体罰を常習的に行っていたとき、又は体罰の態様が特に悪質なときは、免職又は停職とする。
- ウ 侮蔑的な言動等により児童生徒に著しい精神的な苦痛を負わせるなどの行為を行った教職員は、ア又はイに準じて取り扱う。

### (2) 児童生徒性暴力等

- ア 児童生徒等に性交等を行うこと又は児童生徒等をして性交等をさせた教職員は免職とする。
- イ 児童生徒等にわいせつな行為を行うこと又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせた教職員は免職とする（上記アに掲げるものを除く。）。
- ウ 刑法第182条の罪、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第5条から第8条までの罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律第2条から第6条までの罪（児童生徒等に係るものに限る。）に当たる行為をした教職員は免職とする（上記ア、イに掲げるものを除く。）。
- エ 児童生徒等に次の a、b に掲げる行為（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなものを行うこと又は児童生徒等をしてそのような行為をさせた教職員は免職とする（上記アからウに掲げるものを除く。）。
  - a 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位その他の身体の一部に触れること。
  - b 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること。
- オ 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であって、児童生徒等の心身に有害な影響を与える行為をした教職員は、免職とする（上記のアからエに掲げるものを除く。）。

### (3) 児童生徒性暴力等に繋がるおそれのある行為

児童生徒等に対し、児童生徒性暴力等に繋がるおそれのある行為（性的羞恥心を害する言動）を行った教職員は、停職、減給又は戒告とする（上記（2）に掲げるものを除く。）。

注1 「児童生徒等」とは、学校に在籍する幼児、児童又は生徒並びに18歳未満の者をいう。

注2 児童生徒性暴力等については、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無は問わない。また、刑事罰が科されなかった行為も児童生徒性暴力等に該当し得る。

注3 「性的羞恥心を害する言動」とは、児童生徒等を不快にさせる性的な言動等が該当し得る。（SNSや電子メール等を利用することも含まれる。）

## 7 監督責任関係

### (1) 指導監督不適正

部下教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教職員は、減給又は戒告とする。

### (2) 非行の隠ぺい・黙認

部下教職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した教職員は、停職又は減給とする。

#### 附 則

- 1 この指針は、平成20年7月1日から適用する。
- 2 平成17年5月25日制定の「交通違反、事故に対する処分等基準」は廃止する。

#### 附 則

- 1 この指針は、平成29年4月1日から適用する。

#### 附 則

- 1 この指針は、令和2年9月1日から適用する。

#### 附 則

- 1 この指針は、令和4年4月1日から適用する。

附 則

- 1 この指針は、令和6年4月1日から適用する。

# 群馬県教育委員会の懲戒処分に関する公表基準

平成17年5月25日制定

平成20年7月1日改正

令和8年2月1日改正

教育委員会が教職員に対して地方公務員法に基づく懲戒処分を行ったときは、下記の基準により公表する。

## 記

### 1 公表する懲戒処分

地方公務員法に基づく全ての懲戒処分（免職、停職、減給又は戒告）

### 2 公表する内容

（1）公表する内容は、原則として次に掲げる事項とする。

#### ア 免職処分事案

（ア）対象教職員の所属名

（イ）対象教職員の職

（ウ）対象教職員の氏名

（エ）対象教職員の年齢

（オ）処分事由

（カ）処分内容

（キ）処分年月日

#### イ 停職、減給又は戒告事案

（ア）対象教職員の学校種等

（イ）対象教職員の職種又は職位

（ウ）対象教職員の年齢

（エ）処分事由

（オ）処分内容

（カ）処分年月日

（2）（1）の規定にかかわらず、被害を受けた児童・生徒が特定されるなどの場合において、被害者等の権利利益の保護等を総合的に勘案し、一部について公表しないことができる。

### 3 公表の時期

処分を行った後すみやかに公表する。

被害者等の権利利益の保護等の観点から処分後直ちに公表できない場合についても、できうる限りすみやかな公表に努めるものとする。

### 4 失職に係る公表

職員が地方公務員法上の失職となった場合の公表は、2（1）アに規定する免職処分事案の例による。

# 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。

<b>防止に関する措置</b>	① 教育職員等に対する啓発	<b>早期発見 対処に関する措置</b>	① 早期発見のための措置
	② 児童生徒等に対する啓発		② 学校への通報、警察署への通報等
	③ データベースの整備等		③ 専門家の協力を得て行う調査
	④ 児童生徒性暴力等対策連絡協議会		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

# 教職員等による児童生徒性暴力等発生時 学校対応フロー

## 被害の発見・把握

- ・児童生徒（本人以外も含む）からの相談
- ・保護者等からの相談
- ・学校生活にかかるアンケート、スクールカウンセラー（SC）相談等での把握
- ・教職員による性暴力・体罰等相談窓口（県総合教育センター）他、相談窓口からの情報

## 即時対応

- ・発見者は管理職に報告、管理職による状況把握
- ・児童生徒への対応（安全確保・聞き取り）
- ・**犯罪行為が明白な場合、学校から直ちに警察へ通報**
- ・管理職による、教育委員会への第一報
- ・保護者への第一報

## 学校対応時の 主なチェックポイント

- ✓ 生徒の心身状況の確認
- ✓ 初期は必要最低限の聞き取り
- ✓ 発見者は直ちに管理職へ報告（独自に判断しない）
- ✓ 発言・状況等を時系列で記録
- ✓ 教委への第一報
- ✓ 被害児童生徒保護者への連絡
- ✓ 重大性を判断し、警察へ通報など

## 学校体制構築および事実確認

- ・**犯罪疑いの場合でも、ためらわずに警察へ相談**
- ・教委への経過報告、今後の対応についての確認
- ・事実確認の実施
- ※事実確認中の誘導・誤認が無いように十分留意
- ・随時保護者との連携、窓口の一元化

- ✓ 聴取対象者の整理（加害者・被害者・関係児童生徒・関係職員等）
- ✓ 聴取主体の整理（警察・専門家・教委・学校等）
- ✓ 客観的証拠の収集
- ✓ 児童生徒への慎重な聴取など

## 児童生徒の保護・初期支援

- ・被害児童生徒と加害教職員の接触遮断
- ・被害児童生徒への初期支援（ケア）
- ・教委への経過報告、今後の対応についての確認

- ✓ 養護教諭・SC等との連携
- ✓ 安心できる環境整備（人的配置・居場所の準備）
- ✓ 保護者との連携など

## 事実確認結果の報告等

- ・事実確認の結果、犯罪事実が明白になった場合は、改めて警察署へ通報
- ・教育委員会や保護者等に事実確認結果の報告

## 教育委員会の主な対応

- ✓ 調査体制の確立・学校へ指示
- ✓ 警察・児相との連携
- ✓ 告発義務の履行
- ✓ 医療・心理・法律等の専門家（スクールソーシャルワーカー・スクールカウンセラー・スクールロイヤー）への協力依頼など

## 再発防止措置

- ・児童生徒が安心できる環境が整うまでの間、支援の継続
- ・再発防止策の検討、相談体制の再確認、校内研修や啓発活動の実施
- ・加害教職員に対する人事対応を教育委員会と相談

『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』に基づき、早期発見・対処に関する適切な措置や対応が行われるよう、確認をお願いします

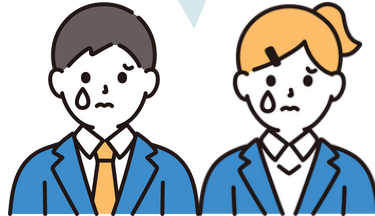
# これって性暴力？体罰？…と思ったら ひとりで悩まずに相談してみませんか？

友達が先生と  
交際している

「休日に二人で出掛けよう」と先生からSNS等が来る

学校のトイレや更衣室にカメラが置いてあった

先生に頬を平手打ちされた



先生に人格を否定するような暴言を言われた

## 教職員による 性暴力・体罰等 相談窓口

ひとりで抱え込まずに、校長、副校長、教頭、担任の先生、保健室の先生、家族など、あなたが信頼できる大人に相談してください。相談の窓口もあります。

### <相談窓口への相談>

この窓口では、教職員からの「性暴力」や「体罰」についての相談を受け付けています。うまく話せなくても大丈夫。安心して相談してください。

### <電話相談>

24時間子供SOSダイヤル

0120-0-78310

24時間通話料無料

### <メール相談>

以下の二次元コードを読み取り、必要事項を記入してください。



こちらをクリックしても  
フォームが開きます

<https://forms.gle/nGpVXGruW1STS2kY8>

- 個人情報等、十分に気を付けて取り扱いますので、安心して相談してください。
- 相談者からの話を丁寧に聞き、今後どうしたらよいかを一緒に考えていきます。警察等との連携もできます。

### <注意事項>

- ・ 匿名での相談の場合、その後の対応が難しい場合があります。匿名を希望する場合には、電話番号を通知したり、連絡が取りやすいメールアドレスを入力する等、何らかの方法で継続的に連絡が取れるようにしてあるとよいです。
- ・ 根拠のない噂や、悪口のような相談には対応できません。

# 学校教育・教職員への 信頼回復のために

教職員による児童生徒性暴力等の事案が全国的に後を絶ちません。性暴力を受けた子供たちは心身に深い傷を負い、これからの人生に重大な影響を及ぼします。このような教職員の行為は断じて許すことはできません。ごく一部の教職員による犯罪行為が、学校や教職員全体への信頼を著しく低下させ、残念ながら教職員の行動ひとつひとつに疑念の目が向けられている状況となっています。

私たちは今こそ教育者としての責任や自覚を改めて問い直す必要があります。以下に示す例は、文部科学省が児童生徒性暴力等の事案の発生を受けて、全ての教職員に対して順守を求めているものです。子供たちがより良い自分を求めて学び、幸せに生きていくために、一人一人が当事者意識をもち、再度全ての教職員が日々の言動や行動を見直してください。

## 端末使用

- ◆スマホ等の私的な端末で児童生徒を撮影しない
- ◆スマホ等の私的な端末を不必要に教室等に持ち込まない
- ◆学校所有の端末でも許可無く画像を学校外に持ち出さない

## 私的連絡

- ◆児童生徒・保護者とメールやSNSによる私的な連絡をしない
- ◆個人のSNS、ブログ等に子供の情報を掲載しない

## 生徒指導

- ◆個別の指導は複数人で組織的に対応する
- ◆密室状態等、第三者の目の届きにくい場をなくす

## 環境整備

- ◆教室・トイレ・更衣室等、常時点検を行う
- ◆カメラ等を設置できない環境を整える

## 心得

- ◆発達の段階に応じた距離感を保つようにする
- ◆指導の際に、誤解を招く行動は行わない  
(励ますつもりで肩をもむ、不必要に頭をなでるなど)
- ◆教職員の私有車に児童生徒を同乗させない

## 参考資料

※右の二次元コードまたは以下のリンクから資料を確認できます

◇文部科学省 資料 [『教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等について』](#)

◇群馬県教育委員会 研修動画  
[「教職員と児童生徒との適切な関係性の持ち方について」](#) (YouTube限定公開)

◇群馬県教育委員会学校人事課 提供資料  
・ 服務規律の確保にかかわるチェックリスト ・ 体罰に関するガイドライン  
・ 学校におけるハラスメントの防止に関する指針

[学校人事課 提供資料 \(県総合教育センターホームページ\)](#)

**教職員による児童生徒性暴力等にかかる行為は原則懲戒免職となります**