

[教職員のための研修資料]

信頼される教職員を目指して

— 人権ガイドブック —

(令和5年2月改訂版)

沖縄県教育委員会

は じ め に

児童生徒への人権教育は、平和で民主的な国家及び社会の形成者を育成するうえで重要であります。

子ども達一人一人が、自分の大切さとともに他の人の大切さを認めることが、いじめ等の問題行動を抑止する力となります。その教育に担う教員は人権についての知的理解にとどまらず、人権感覚を身につけることが大切です。

教職員の人権意識の向上は、児童生徒に対する人権教育のみならず、パワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメント等の他者の人権を侵害する行為の防止にもつながります。特に児童生徒性暴力、体罰、暴言などの人権侵害は、教育に携わる者として絶対にあってはなりません。

しかしながら、本県では、令和3年1月末、県立高校運動部員が自ら命を絶つという、あってはならない、誠に痛ましい事案が起こってしまいました。このようなことが二度とおこらないよう児童生徒への暴力・暴言・ハラスメントの根絶に取り組む必要があります。

また、我々教育に携わる者は、児童生徒の人格形成に関わる者として、高い倫理感と使命感が求められており、この期待に応えることで児童生徒、保護者、地域からの信頼を得るのであります。

服務規律の徹底は他の公務員よりも高い水準で求められており、たとえ一人の教職員の不祥事であっても、県民の教育に対する信頼を失わせしめるものです。教職員一人一人が、今一度そのことを自覚して、自分自身の行動を律することが重要です。

本冊子は、「人権」「教師としての使命感」「教職員の服務」「資料編」から構成されており、教職員の意識の高揚を図るための研修資料として作成したものであります。新・沖縄21世紀ビジョン基本計画に定める「教職員自らが高い人権意識を持ち教育活動に取り組みます。」を実践するため、各市町村教育委員会並びに各学校において積極的に活用し、教職員の資質向上に取り組んでいただきたいと思います。

令和5年2月
沖縄県教育委員会
教育長 半嶺 満

目 次

はじめに

I 人権

1 人権とは

(1) 人権は、人間固有の尊厳に由来する権利	1
(2) 人権侵犯	1
(3) 人権感覚を身につける	1
(4) 人権教育	1
(5) 加害者に問われる責任	2

II 教師としての使命感

1 児童生徒は、一人一人がかけがえのない存在である	3
2 教師としての使命感を大切にしよう	4
3 家庭や地域社会との連携を深めよう	4
4 自己研鑽につとめよう	4
5 沖縄県教育委員会の求める教員像	5
6 沖縄県公立学校教員等育成指標	6

III 教職員の服務

1 職員の服務について	7
2 服務の根本基準	7
3 服務規律の事例と解説	8
4 汚職	1 2
5 教職員の不祥事と再発防止	1 3
(1) 飲酒運転、交通事故について	1 3
(2) 体罰について	1 8
(3) わいせつ行為について	2 4
(4) いじめについて	2 9
(5) セクシュアル・ハラスメントについて	3 2
(6) パワーハラスメントについて	3 5
(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	3 6
(8) 公費、私費の不正について	3 7
(9) 情報漏えいについて	3 9
(10) 教職員によるその他の不祥事事例	4 2
6 報道機関への対応について	4 3
7 綱紀粛正	4 3
8 不祥事が生起する背景	4 4

IV 資料編

①沖縄県教育委員会懲戒処分の指針	4 6
②沖縄県職員倫理規程	5 2
③児童憲章	5 4
④児童懲戒権の限界について	5 5
⑤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	5 6
⑥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	6 0
⑦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 防止規程及び運用通知	6 8
⑧沖縄県教育委員会の所管に属する職員のパワー・ハラスメントの防止に 関する指針	7 6
⑨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	8 1
⑩沖縄県知事選挙における職員の服務規律の確保について	8 5
⑪教職員の年末年始における綱紀粛正及び服務規律の確保について	8 7
⑫日頃の教育活動（体罰防止）に関する事故点検票	8 9
⑬懲戒処分の状況	9 1

I

人権

1 人権とは

(1) 人権は、人間固有の尊厳に由来する権利

人権とは、社会を構成するすべての人々が個人としての生存と自由を確保し、社会において幸福な生活を営むために欠かすことのできない権利をいい、それは人間固有の尊厳に由来する。

◎人権が不可侵であるということは、歴史的には、主として、公権力によって侵されないという意味で理解されてきたが「人間はどのような関係にあっても人間として尊重されるべきである」ということから考えると、人権は、国や地方公共団体といった公権力の主体との関係においてだけでなく、国民相互の関係においても尊重されるべきものである。

(2) 人権侵犯

人権侵犯とは、人間が生まれたときから持っている基本的人権を侵すことをいい、人格権の侵犯ともいわれる。その原因や態様にはいろいろなものがある。

◎有形な人権侵犯とは、相手に肉体的苦痛を与えるもので、いわゆる殴る、蹴る、長時間にわたる正座や校庭での走り込みなどがある。

◎無形な人権侵犯とは、相手に精神的苦痛を与えるもので、いわゆる言葉による暴力、相手の身体の肉体的欠陥や相手が気にしている身体的特徴（例えば、ハゲ、デブ、チビ、汚い、臭いなど）を言ったり、また、グループで無視し仲間はずれにするなどがこれに当たる。

◎人権侵犯は、場合によっては不登校、自殺、教師不信などにつながっていく恐れがあるので十分に気をつける必要がある。

(3) 人権感覚を身につける

人権については、知的理解にとどまらず、人権感覚を身につけることが大切で、人権尊重の理念について十分に認識する。

◎人権を知識として理解するだけでなく、感覚や感性として人権を身につけることがなければ、児童生徒に対して人権教育ができず、児童生徒の人権に対する感性がはぐくまれなくなる。

(4) 人権教育

人権教育とは、日本国憲法及び教育基本法の精神にのっとり、基本的人権の尊重が正しく身に付くよう、地域の実情にも留意しながら学校教育及び社会教育において行われる教育活動をいう。

◎人権教育の目的を達成するためには、まず、人権や人権擁護に関する基本的な知識を確実に学び、その内容と意義についての知的理解を徹底し、深化することが必要となる。また、人権が持つ価値や重要性を直感的に感受し、それを共感的に受けとめるような感性や感覚、すなわち人権感覚を育成することが併せて必要である。

（５）加害者に問われる責任

加害行為が犯罪を構成する場合には、刑事的に訴追され、裁判で禁固以上の刑に処せられると、教員免許状は失効となりその職を失う。

★行政責任★

行政的には、信用失墜等の理由から、地方公務員法第29条によって懲戒処分に付されることがある。

◎特に公教育にあたる教育公務員の職の重大さに鑑み、行政処分は厳しく、教員免許状が取り上げられることもある。処分の種類には、戒告、減給、停職、免職がある。校長も監督責任を問われることがある。

懲戒処分について

戒 告

職員の服務義務の責任を確認して、その将来を戒める処分。

減 給

一定の期間、給料の月額的一定割合を減ずる処分。

停 職

職員を一定の期間職務に従事させない処分（停職中は無給）

免 職

職員の身分を失わせる処分。

懲戒処分による給与・年金上の影響

	退職共済年金	退職手当	昇 給
戒 告			昇給が抑制
減 給			昇給が抑制
停 職	一部支給しないことができる	在職期間の除算	昇給が抑制
免 職	一部支給しないことができる	支給しない	

★民事責任★

民事的には、相手の受けた身体的・精神的損害を賠償する義務が生じる。

Ⅱ 教師としての使命感

中央教育審議会の「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）平成27年12月21日」の中で、これからの時代の教員が備えるべき資質能力について次のように触れられている。

例えば使命感や責任感、教育的愛情、教科や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力等がこれまでの答申等においても繰り返し提言されてきたところである。これら教員として不易の資質能力は引き続き教員に求められる。

今後、改めて教員が高度専門職業人として認識されるために、自律的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を、生涯にわたって高めていくことのできる力も必要とされる。

また、変化の激しい社会を生き抜いていける人材を育成していくためには、常に探究心や学び続ける意識を持つこととともに、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結びつけ構造化する力を身に付けることが求められる。

さらに、子供たち一人一人がそれぞれの夢や目標の実現に向けて、自らの人生を切り開くことができるよう、これからの時代に生きる子供たちをどう育成すべきかについての目標を組織として共有し、その育成のために確固たる信念をもって取り組んでいく姿勢が必要であるとしている。

- ◎学校は、教科と集団生活という家庭では担うことができない教育を行う場である。学校と家庭は、常にその役割を補完しながら、児童生徒の教育を進めていかなければならない。
- ◎「教育は人なり」といわれるように、学校教育の成否は教員の資質能力に負うところが極めて大きい。
- ◎高い教養や知識、高度な専門性も、豊かな人間性に支えられてはじめて意味を持つ。
- ◎教員の職務は、人間の心身の発達にかかわっており、その活動は、子どもの人格形成に大きな影響を与えるものである。

1 児童生徒は、一人一人がかけがえのない存在である

学校でのすべての生活をとおして、児童生徒一人一人がかけがえのない一人の人間として大切にされ、存在感と成就感を味わい、心豊かな人間性を培うことが大切である。

- ◎教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

（教育基本法第1条）

- ◎児童生徒のよい点を見つけてやろうという努力の心と、児童生徒を心底愛する心を大切にしたい。

2 教師としての使命感を大切にしよう

教師という仕事は、未来に生きる児童生徒を育てる崇高で手応えのあるものである。言い換えれば、教師の在り方が児童生徒の将来を左右しかねない。また、児童生徒への指導場面だけでなく、保護者や地域住民に対しても、信頼される言動、対応がとれるようにしたい。

- ◎学校教育は、教師と児童生徒との人間的なふれあいの中に立つもので、教師のちょっとした言動が児童生徒の行動や心情に深く影響を与える。
- ◎教師の目は、児童生徒を「見つめる目」「見つける目」「見守る目」で正しい児童生徒観に立脚した教育に対するプロの目で子どもの心に触れ、やる気と生きる力の支えになるよう努力を続けたいものである。
- ◎日々の成長を続ける児童生徒、それに伴い揺れ動く心に寄り添いながら、その時々適切な指導を加えなければならない教師の仕事は重大である。
- ◎児童生徒を教え育て、次の時代を託すという教師の役割を自覚しよう。

3 家庭や地域社会との連携を深めよう

学校教育・家庭教育・社会教育が、それぞれの機能を発揮しつつ、相互に補完しあうことが必要である。そのために、教師は積極的に地域社会にとけ込み、保護者や地域住民・教師が深い信頼関係を築くことが重要である。

- ◎教師は、子どもを取り巻く環境の理解者になること。
- ◎保護者の悩みを真剣に受け止めてくれる教師になること。
- ◎教師は、地域社会をよく理解すること。
- ◎教師に対する保護者、地域からの批判や要望は、教師に対する強い期待の表れであると、謙虚に受け止めたい。

4 自己研鑽につとめよう

児童生徒に大きな影響を与える教師は、教科についての深い専門的知識はもちろん、広い視点からの幅広い教養、豊かな感性や洞察力などを兼ね備える必要があり、そのため日頃から自己研鑽に努めなくてはならない。

- ◎教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。
(教育公務員特例法第21条第1項)
- ◎「人の心に炎を燃え移さんとする者は、自ら燃え上がれ」(トルストイ)

5 沖縄県教育委員会が求める教員像

(平成28年 1 月28日教育委員会会議決定)

【沖縄県教育委員会が求める教員像】

○人間性豊かで、教育者としての使命感と幼児児童生徒への教育的愛情のある教員

→優しさや思いやりと明るさがあり、教育者を志した初心を忘れずに厳しく自分を律するとともに、幼児児童生徒には温かいまなざしで接し、幼児児童生徒と共に考えたり共感したりする等、個々の幼児児童生徒に寄り添って支援できること。

○幅広い教養と教育に関する専門的知識・技能を有し、常に学び続ける実践的指導力のある教員

→幅広い教養に併せて教科指導や生徒指導、学級経営等に関する優れた知識・技能を有し、個々の幼児児童生徒の状況に応じた「わかる・楽しい」教育活動を創造・実践し、幼児児童生徒の可能性を伸ばすために、常に学び続ける姿勢のあること。

○沖縄県の自然、歴史及び文化に誇りを持ち、多様性を受容し、グローバルな視点を兼ね備えた教員

→沖縄の自然、歴史、文化に深い愛着と識見を持ち、地域に誇りを持つと同時に、国籍・言語・文化的背景等に関わらず、多様性を受容する力やグローバルな視点を兼ね備え、沖縄県の教員として自信と誇りを持って幼児児童生徒へ指導ができること。

○豊かなコミュニケーション能力を有し、組織力を活用できる総合的な人間力を持った教員

→新しいことへ果敢にチャレンジする精神と強い忍耐力があり、誰とでも積極的にコミュニケーションがとれ、同僚職員や家庭・地域及び関係機関等と相互に連携を図り、多様化、高度化する社会の変化に伴い複雑化する教育課題にも柔軟に対応できること。



6 沖縄県公立学校教員等育成指標

沖縄県教育委員会 平成30年2月
(最終改正 令和4年4月)

沖縄県公立学校教員に求める四つの力

学校教育を担う教員には、児童生徒等一人一人を適切に指導・支援するための知識・技能やその基盤となる人間性だけでなく、保護者や地域・関係機関と連携する力、学習指導に関する知識・技能、教科に関する専門性、学校安全や防災の知識、社会情勢や地域の実情に関する知識・理解等の多くの資質能力が求められる。個々の教員が持つ様々な資質能力が発揮され、統合されて教育活動は展開されている。このように、教員に求められる資質能力には様々なものがあるが、この指標では、沖縄県公立学校の教員に求める資質能力を、学校教育を推進していく上で柱となる次の四つの力に整理して示すこととした。

教職を支える力 児童生徒等の成長に極めて大きな影響を与える教員として、職務を担う上で前提となる資質能力

生徒指導力 児童生徒等の社会的資質や自己指導能力の育成を目指して行われる生徒指導の実践に関する資質能力

授業実践力 児童生徒等の確かな学力の育成を目指して行われる学習指導において中心となる授業実践に関する資質能力
※ 養護教諭及び栄養教諭については、その職の専門性に関する力としてそれぞれ**学校保健実践力・食育推進力**とした。

学校運営力 全職員の連携・協働体制のもとで運営される学校において、個々の教員が分担して担う校務を遂行するために必要な資質能力

ここに示した力は、全ての教員が備えるべき共通の資質能力である。学校教育の充実に向けて、これらの資質能力を確保するとともに、積極的に各人の経験や特性等に応じて、得意分野づくりや個性の伸長を図ることが重要である。

	学校に活力を与える！ 採用ステージ (1年目)	担当校務をしっかり担う！ 基礎ステージ (2～4年目)	教育活動を推進する！ 充実ステージ (5～9年目)	中心的な役割を果たす！ 発展ステージ (10～17年目)	全校的な視点から学校を支える！ 指導ステージ (18年目以降)
教職を支える力	倫理観・使命感・責任感				
	○教育公務員として、子供たちの成長を担う尊い使命を県民から託されていることを自覚し、より高い倫理観と強い使命感、責任感を持って行動することができる。				
	教育的愛情・人権意識				
	○先生として、日々、子供たちと向き合い、その成長に大きな影響を与える存在として、真の教育的愛情及び高い人権意識を持って子どもたちと関わるができる。				
	豊かな人間性・学び続ける力				
	○教師として、今を生き、未来を拓く子供たちを導くために、自らの感性を高め、豊かな人間性を養い、高度専門職業人として、学び続けることができる。				

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。

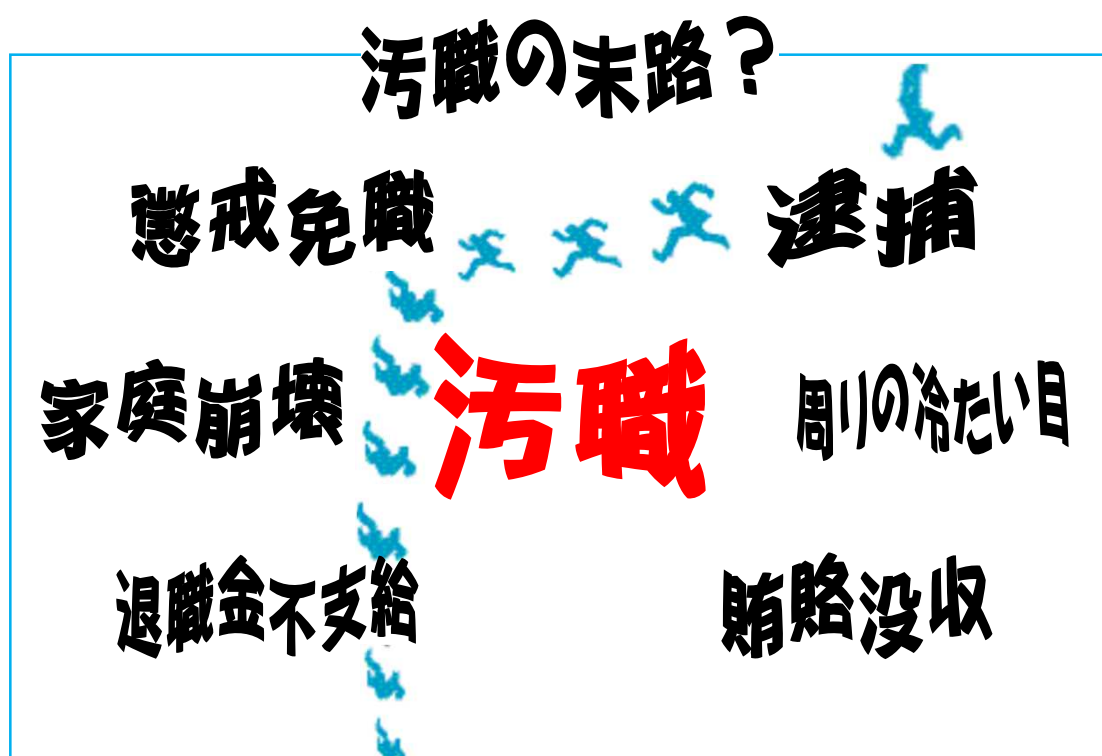
公務員として10年、20年と職歴を重ね、大きな職務権限を持ち、業者との関わりが多く、周りから有能だと評価されている、ベテラン中堅職員に多いのが通例である。

◎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、その他通行中の人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！

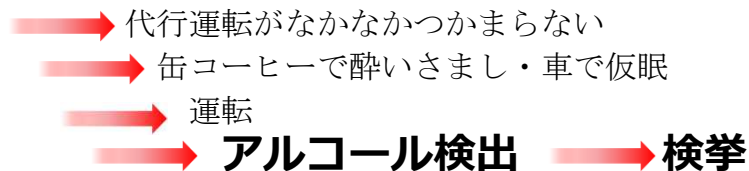
★これくらいならという**意識の低さ**

★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



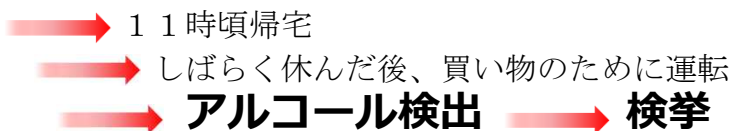
ケース 2

前日深夜まで飲酒



ケース 3

飲酒



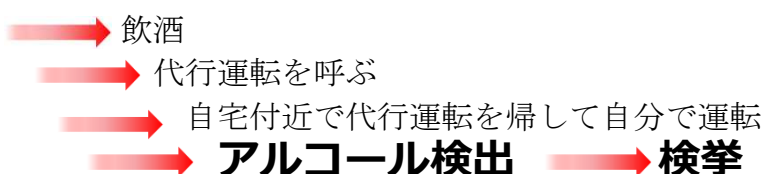
ケース 4

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。

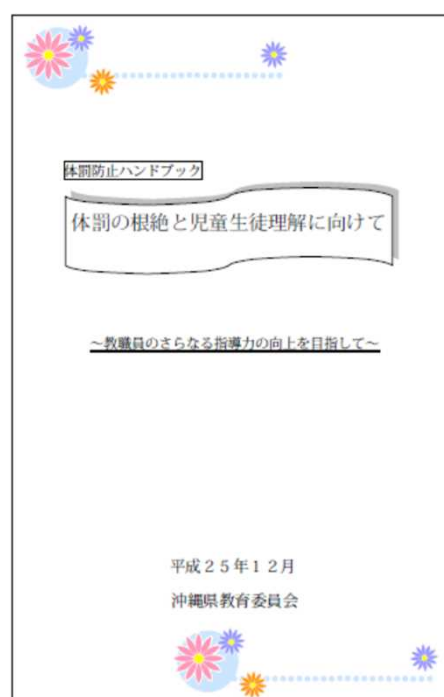
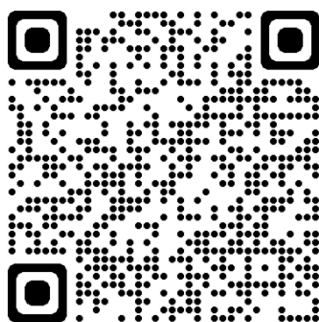
★体罰等による懲戒処分事例★

- 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高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。

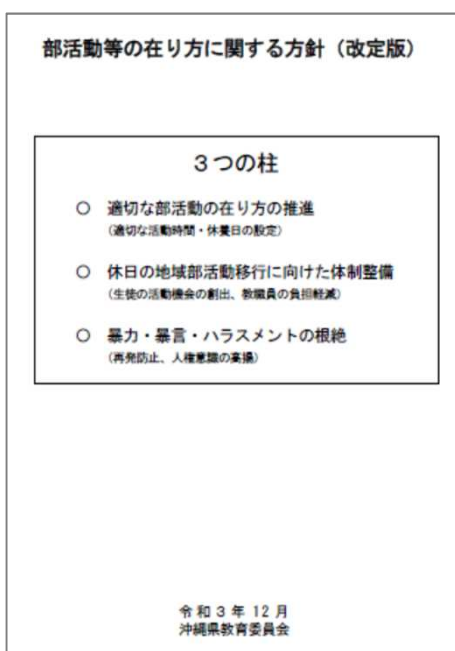
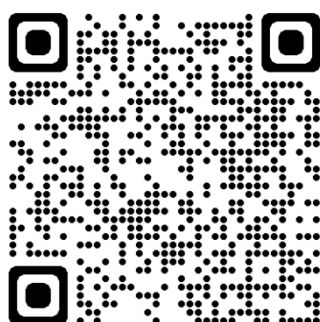
体罰防止ハンドブック
「体罰の根絶と児童生徒理解に向けて」
～教職員のさらなる指導力の向上を目指して～

<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、<u>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</u>、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<u>免許失効等となった者は</u>、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

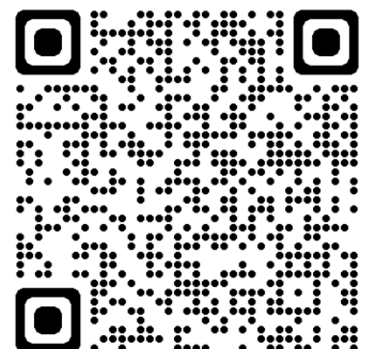
- ・教育委員会、学校、家庭、病院等、関係する機関の連携を深め、被害者の心のケアを継続する。

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

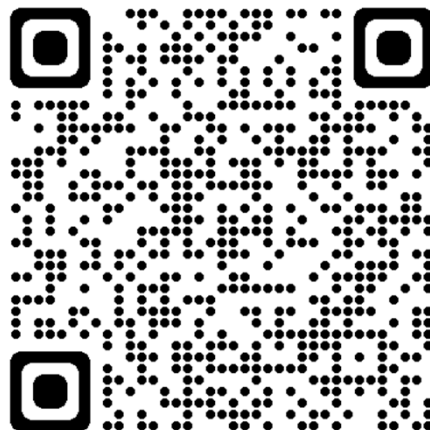
セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについては、厚生労働省作成の以下のサイトも参考にしてください。



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 左の各号の一に該当する者は、１年以下の懲役又は３万円以下の罰金に処する。

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。

☆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。

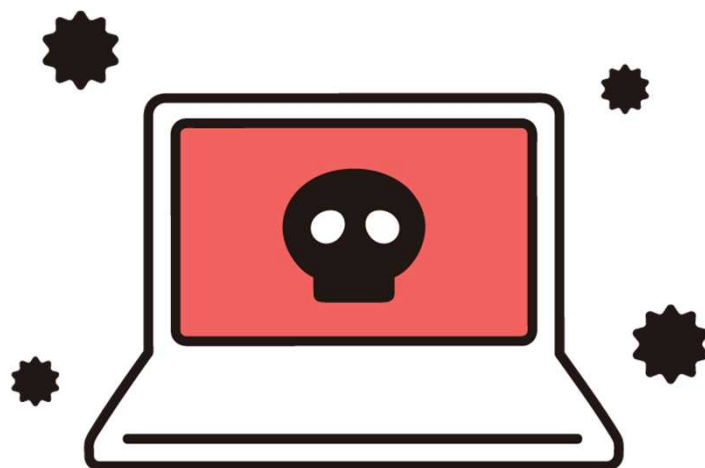
7月3日に文部科学省からの指摘で流出が発覚。資料には女兒の氏名や保護者氏名、住所、電話番号、障害名などが記載されていた。養護学校側は女兒と保護者に謝罪した。

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！」



IV 資料編

①沖縄県教育委員会懲戒処分の指針	46
②沖縄県職員倫理規程	52
③児童憲章	54
④児童懲戒権の限界について	55
⑤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…	56
⑥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…	60

同法に基づく「基本的な指針」は以下のリンクから入手してください。

[https://www.mext.go.jp/content/
20220323-mxt_kyoikujinzai01-000011979_02.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20220323-mxt_kyoikujinzai01-000011979_02.pdf)



⑦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及び運用通知	68
⑧沖縄県教育委員会の所管に属する職員のパワー・ハラスメントの防止に関する指針	76
⑨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	81
⑩沖縄県知事選挙における職員の服務規律の確保について……	85
⑪教職員の年末年始における綱紀粛正及び服務規律の確保について……	87
⑫日頃の教育活動（体罰防止）に関する事故点検票	89
⑬懲戒処分の状況	91

沖縄県教育委員会懲戒処分の指針

(平成14年10月24日 教育長決裁)

一部改正 平成18年9月25日 教育長決裁

一部改正 平成30年2月28日 教育長決裁

一部改正 令和3年3月30日 教育長決裁

この指針は、職員が非違行為を行った場合、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条に規定する懲戒処分（以下「懲戒処分」という。）に付すべきものと判断した事案についての標準的な処分量定を明らかにすることにより、職員の懲戒処分を厳正かつ公正に行うとともに、県民の不信や疑惑を招くような不祥事を防止し、県民の教育行政に対する信頼を確保することを目的とする。

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) 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上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の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、

- (1) 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
 - (2) 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 標準例

(1) 児童生徒等に対するわいせつ行為等関係

- ア みだらな行為をした職員は、免職とする。
- イ わいせつな行為をした職員は、免職とする。
- ウ わいせつな目的で撮影等をした職員又はこれを試みた職員は、免職とする。
- エ 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、性的な内容のSNSを利用した情報発信、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、免職又は停職とする。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、当該職員は免職とする。
- オ わいせつな言辞等の性的な言動をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等を情状として考慮の上判断するものとする。

(2) 体罰関係（教職員対象）

児童生徒に対する体罰等の行為

- ア 体罰等により、児童生徒が重傷を負った場合は、免職又は停職とする。
- イ 体罰等により、児童生徒が軽傷を負った場合は、停職又は減給とする。
- ウ 上記ア、イに該当しないが、児童生徒に体罰等をした職員は、戒告とする。

(注) 「体罰等」とは、児童生徒に対する体罰、暴力、暴言などの行為をいう。
「重傷」とは、体罰等によって負傷し、30日以上の治療を要する場合をいう。
「軽傷」とは、体罰等によって負傷し、30日未満の治療を要する場合をいう。

(3) 一般服務関係

ア 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。

イ 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。

ウ 休暇等の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇等について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

エ 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、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。

オ 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。

カ 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。

キ 違法な政治的行為

地方公務員法第36条第1項又は同条第2項の規定に違反する政治的行為を行った職員（現業職員を除く。）は、停職、減給又は戒告とする。

ク 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。

ケ 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、職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

コ 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。

サ 兼業の承認等を得る手続きの怠

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。

シ 入札談合等に関与する行為

県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職員は、免職又は停職とする。

ス 公文書の不適正な取扱い

(ア) 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀棄した職員は、免職又は停職とする。

(イ) 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

(ウ) 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

セ 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、わいせつな言辞等の性的な言動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、停職、減給又は戒告とする。

ソ パワー・ハラスメント

(ア) パワー・ハラスメント（職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必

要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は勤務環境を害することとなるようなものをいう。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職員は、免職、停職又は減給とする。

(注)セ及びソ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。

(4) 公金・公物取扱い関係

ア 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

イ 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

ウ 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

エ 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、戒告とする。

オ 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、戒告とする。

カ 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

キ 出火

過失により職場において公物の出火を引き起こした職員は、戒告とする。

ク 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職員は、減給又は戒告とする。

ケ 公金・公物処理不適正

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

コ 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。

(5) 公務外非行関係

ア 放火

放火をした職員は、免職とする。

イ 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

ウ 傷害

人の身体を傷害した職員は、停職又は減給とする。

エ 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。

オ 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。

カ 横領

(ア) 自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）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、減給又は戒告とする。

キ 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。

ク 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。

ケ 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。

コ 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、譲渡等をした職員は、免職とする。

サ 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。

シ 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象として供与し、又は供与することを約束して淫行をした職員は、免職又は停職とする。

ス 痴漢行為

公共の場所又は乗物において痴漢行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

セ 盗撮行為

公共の場所若しくは乗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行為をした職員は、停職又は減給とする。

ソ わいせつ行為等

(ア) 公然とわいせつな行為をした職員は、停職又は減給とする。

(イ) 暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

(ウ) ストーカー行為（同一の者に対し、つきまとい等を反復してすること）をした職員は、停職又は減給とする。

(6) 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

ア 飲酒運転

(ア) 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

(イ) 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

(ウ) 酒酔い運転又は酒気帯び運転を教唆した職員は、免職とする。

(エ) 酒酔い運転又は酒気帯び運転を幫助した職員は、停職とする。

イ 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

(ア) 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、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職員は、免職又は停職とする。

(イ) 人に傷害を負わせた職員は、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職員は、停職又は減給とする。

ウ 飲酒運転以外の交通法規違反

無免許運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、停職又は減給とする。

(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。

なお、事件・事故の報告を怠り懲戒処分を免れようとした場合は、標準例に掲げる量定を超えて処分するものとする。

(7) 監督責任関係

ア 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。

イ 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。

附 則

この基準は、平成14年11月1日から施行する。

附 則

この基準は、平成18年10月1日から施行する。

附 則（平成30年2月28日付け教総第10118号）

- 1 この指針は、平成30年4月1日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。
- 2 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）附則第5項により同法の規定を準用する職員（いわゆる「現業職員」）については、なお従前の例による。

附 則（令和3年3月30日 教総第1380号、教人第2105号）

- 1 この指針は、令和3年4月1日から施行し、同日以後に処分事由となる非違行為があった事案について適用する。
- 2 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）附則第5項により同法の規定を準用する職員（いわゆる「現業職員」）については、なお従前の例による。

沖縄県職員倫理規程

平成9年12月9日

訓令第34号

(目的)

第1条 この訓令は、沖縄県職員（特別職の職員を除く。以下「職員」という。）が当該職員の職務に利害関係のある業者及び個人（これらの者の集合体であって法人格を有しないものを含む。）並びに職員の地位等の客観的な事情から当該職員が事実上影響力を及ぼしうると考えられる他の職員の職務に利害関係のある業者及び個人（これらの者の集合体であって法人格を有しないものを含む。）（以下これらを「関係業者等」という。）との接触等に関し遵守すべき事項等を定めることにより、公正な職務の執行を図り、県民の疑惑や不信を招くような行為を防止し、公務に対する信頼を確保することを目的とする。

(職員の基本的な心構え)

第2条 職員は、その服務について、地方公務員法（昭和25年法律第261号）その他関係法令を遵守するほか、この訓令に従わなければならない。

2 職員は、全て公務員が県民全体の奉仕者であって、一部の奉仕者でないことを自覚し、公正な職務の執行に当たるとともに、公共の利益の増進を目指して職務を遂行しなければならない。

3 職員は、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを認識するとともに、日常の行動について常に公私の別を明らかにし、職務やその地位を私的な利益のために用いてはならない。

(管理・監督者の遵守事項)

第3条 本庁課長相当職以上の職にある者及び出先機関の長の職にある者（以下「管理・監督者」という。）は、率先垂範して服務規律の確保を図るとともに、監督責任を十分に自覚し、部下職員に対する指導監督を怠ってはならない。

2 管理・監督者は、この訓令の遵守について自省自戒及び率先垂範し、あわせて会議等の場を通じて、相互の注意喚起をするとともに、その異動に際しては、新任者に対しこのことを徹底させなければならない。

(関係業者等との接触に当たっての禁止事項)

第4条 職員は、関係業者等との接触に当たっては、次に掲げる行為をしてはならない。ただし、家族関係、個人的友人関係等に基づく私生活面における行為であって、職務に関係のないものについては、この限りでない。

(1) 会食（パーティーを含む。）をすること。

(2) 遊技（スポーツを含む。）、旅行をすること。

(3) 転任、海外出張等に伴うせん別等を受けること。

(4) 中元、歳暮等の贈答品を受領すること。

(5) 講演、出版物への寄稿等に伴い報酬を受けること。

(6) 金銭、小切手、商品券等の贈与を受けること。

(7) 本来自らが負担すべき債務を負担させること。

(8) 対価を支払わずに役務の提供を受けること。

(9) 対価を支払わずに不動産、物品等の貸与を受けること。

(10) 前各号に掲げるもののほか、接待又は一切の利益や便宜の供与（社会一般の接遇として容認される湯茶の提供等を除く。）を受けること。

2 前項の規定は、職務上必要な会議において会食をする場合又は対価を支払って会食をする場合等例外的な場合であって、次に掲げる場合には、適用しない。ただし、第6条に規定する総括服務管理者があらかじめ指定するものについては、所属長において届出又は報告を了承したものとみなす。

(1) 事前に所属長に対し届出をし、その了承を得た場合

(2) やむを得ない事情により前号の届出をすることができない場合には、事後、速やかに所属長に報告し、その了承を得た場合

(公益法人等、国及び他の地方公共団体への準用)

第5条 前条の規定は、職員が、公益法人等設立に許認可を要する関係法人の役職員と接触する場合について、これを準用する。

2 前条の規定は、職員が、国、他の地方公共団体等の職員と接触する場合について、県民の疑惑や不信を招くようなことの防止を基本として、職務上の必要性に留意しつつ、これを準用する。

(総括サービス管理者及びサービス管理者)

第6条 この訓令の遵守及びサービス規律の徹底を図るため、総括サービス管理者及びサービス管理者を置く。

2 総括サービス管理者は、総務部長をもって充てる。

3 サービス管理者は、別表に掲げる者をもって充てる。

(総括サービス管理者の任務)

第7条 総括サービス管理者は、この訓令の遵守及びサービス規律の徹底に関し、サービス管理者と緊密な連携を図るとともに、必要に応じ、サービス管理者に対し、助言、指示を行うものとする。

(サービス管理者の任務)

第8条 サービス管理者は、各部局（沖縄県部等設置条例（昭和47年沖縄県条例第32号）により設置された部等並びに出納事務局及び労働委員会事務局をいう。）において、この訓令の遵守及びサービス規律の徹底に関し職員に対し必要な助言、指導を行い、又は職員の相談に応ずるものとする。

(サービス管理者会議)

第9条 この訓令の遵守及びサービス規律の徹底を図るため、サービス管理者会議を置く。

2 サービス管理者会議は、この訓令の遵守及びサービス規律の徹底に関して必要な事項について審議する。

3 サービス管理者会議は、総括サービス管理者及びサービス管理者で構成し、必要に応じ、総括サービス管理者が招集する。

(違反行為があった場合の処分等)

第10条 職員が地方公務員法等関係法令に違反する行為又はこの訓令に違反する行為（以下これらを「違反行為」という。）をするおそれがあると認められる場合においては、当該職員の所属長は、サービス管理者と連絡を取りつつ、直ちに実情調査を行わなければならない。この場合において、サービス管理者は、必要に応じ、総括サービス管理者に報告するものとする。

2 総括サービス管理者は、職員に違反行為があったと疑うに足る相当の理由がある場合においては、サービス管理者と連携して、直ちに、当該職員から事情聴取を行うなど実情調査を行い、この結果、違反行為があったと認められた場合においては、知事に報告するものとする。

3 前項の場合においては、知事は、その違反の程度に応じて、当該職員に対し地方公務員法第29条に基づく懲戒処分又は訓告若しくは厳重注意を行うものとする。

4 知事は、違反行為があったと認められる職員から辞職の申出があった場合において、当該職員を懲戒処分に付すことにつき相当の事由があると思料するときは、その承認を留保し、前項の措置を講ずるものとする。

(細則)

第11条 総務部長は、この訓令の運用にあたり必要な細則を定めることができる。

児 童 憲 章

昭和26（1951）年5月5日

われらは、

日本国憲法の精神にしたがい、児童に対する正しい観念を確立し、すべての児童の幸福をはかるために、この憲章を定める。

児童は、人として尊ばれる。

児童は、社会の一員として重んぜられる。

児童は、よい環境の中で育てられる。

- 一 すべての児童は、心身ともに健やかに生まれ、育てられ、その生活を保証される。
- 二 すべての児童は、家庭で、正しい愛情と知識と技術をもつて育てられ、家庭に恵まれない児童には、これにかわる環境が与えられる。
- 三 すべての児童は、適当な栄養と住居と被服が与えられ、また、疾病と災害からまもられる。
- 四 すべての児童は、個性と能力に応じて教育され、社会の一員としての責任を自主的に果たすように、みちびかれる。
- 五 すべての児童は、自然を愛し、科学と芸術を尊ぶように、みちびかれ、また、道徳的心情がうちかわれる。
- 六 すべての児童は、就学のみちを確保され、また、十分に整った教育の施設を用意される。
- 七 すべての児童は、職業指導を受ける機会が与えられる。
- 八 すべての児童は、その労働において、心身の発育が阻害されず、教育を受ける機会が失われず、また、児童としての生活がさまたげられないように、十分に保護される。
- 九 すべての児童は、よい遊び場と文化財を用意され、悪い環境からまもられる。
- 十 すべての児童は、虐待・酷使・放任その他不当な取扱からまもられる。あやまちをおかした児童は、適切に保護指導される。
- 十一 すべての児童は、身体が不自由な場合、または精神の機能が不十分な場合に、適切な治療と教育と保護が与えられる。
- 十二 すべての児童は、愛とまことによつて結ばれ、よい国民として人類の平和と文化に貢献するように、みちびかれる。

児童懲戒権の限界について

昭23. 12. 22 調査2 発18
国家地方警察本部長官・厚生省社会局・文部省学校教育局あて
法務庁法務調査意見長官回答

本年6月16日附及び7月27日附、別紙高知県警察隊長の照会に対し、当職は、左のとおり、意見を回答するから、同警察隊長に伝達方取り計られたい。

第1問

学校教育法第11条にいう「体罰」の意義如何。たとえば放課後学童を教室内に残留させることは「体罰」に該当するか。また、それは、刑法の監禁罪を構成するか。

回 答

- 1 学校教育法第11条にいう「体罰」とは、懲戒の内容が身体的性質のものである場合を意味する。すなわち
 - (1) 身体に対する侵害を内容とする懲戒-なぐる・けるの類-がこれに該当することはいうまでもないが、さらに
 - (2) 被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒もまたこれに該当する。たとえば端座・直立等、特定の姿勢を長時間にわたって保持させるというような懲戒は体罰の一種と解せられなければならない。
- 2 しかし、特定の場合が右の(2)の意味の「体罰」に該当するかどうかは、機械的に制定することはできない。たとえば、同じ時間直立させるにしても、教室内の場合と炎天下または寒風中の場合とでは被罰者の身体に対する影響が全く違うからである。それ故に、当該児童の年齢・健康・場所的および時間的環境等、種々の条件を考え合わせて肉体的苦痛の有無を制定しなければならない。
- 3 放課後教室に残留させることは、前記1の定義からいって、通常「体罰」には該当しない。ただし、用便のためにも室外に出ることを許されないとか、食事時間を過ぎて長く留めておくとかいうことがあれば、肉体的苦痛を生じさせるから、体罰に該当するであろう。
- 4 右の教室に残留させる行為は、肉体的苦痛を生じさせない場合であっても、刑法の監禁罪の構成要件を充足するが、合理的な限度をこえてこのような懲戒を行えば、監禁罪の成立をまぬかれない。

つぎに、然らば右の合理的な限度とは具体的にどの程度を意味するのか、という問題になると、あらかじめ一般的な標準を立てることは困難である。

個々の具体的な場合に、当該の非行の性質、非行者の性行および年齢、留め置いた時間の長さ等、一切の条件を総合的に考察して、通常理性をそなえた者が当該の行為をもって懲戒権の合理的な行使と判断するであろう。

(第2問以下略)

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）

平成25. 3. 13 24文科初第1269号
文部科学省初等中等教育局長
文部科学省スポーツ・青少年局長

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则认为られる行為として、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に固執せず、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则认为られる行為）（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认为られるものの例

- ・ 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。

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（令和三年法律第五十七号）

目次

第一章 総則（第一条—第十一条）

第二章 基本指針（第十二条）

第三章 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する措置（第十三条—第十六条）

第四章 教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見及び児童生徒性暴力等への対処に関する措置等（第十七条—第二十一条）

第五章 特定免許状失効者等に対する教育職員免許法の特例等（第二十二条・第二十三条）

第六章 雑則（第二十四条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、教育職員等による児童生徒性暴力等が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ことに鑑み、児童生徒等の尊厳を保持するため、児童生徒性暴力等の禁止について定めるとともに、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにし、基本指針の策定、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する措置並びに教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見及び児童生徒性暴力等への対処に関する措置等について定め、あわせて、特定免許状失効者等に対する教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）の特例等について定めることにより、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）

第二条 この法律において「学校」とは、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校並びに就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。

2 この法律において「児童生徒等」とは、次に掲げる者をいう。

- 一 学校に在籍する幼児、児童又は生徒
- 二 十八歳未満の者（前号に該当する者を除く。）

3 この法律において「児童生徒性暴力等」とは、次に掲げる行為をいう。

- 一 児童生徒等に性交等（刑法（明治四十年法律第四十五号）第百七十七条に規定す

る性交等をいう。以下この号において同じ。) をすること又は児童生徒等をして性交等をさせること（児童生徒等から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒等に性交等をした場合及び児童生徒等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。

二 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ること（前号に掲げるものを除く。）。

三 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（平成十一年法律第五十二号。次号において「児童ポルノ法」という。）第五条から第八条までの罪に当たる行為をすること（前二号に掲げるものを除く。）。

四 児童生徒等に次に掲げる行為（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であつ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ること（前三号に掲げるものを除く。）。

イ 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（児童ポルノ法第二条第三項第三号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること。

ロ 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。

五 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であつて、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものをする事（前各号に掲げるものを除く。）。

4 この法律において「児童生徒性暴力等の防止等」とは、児童生徒性暴力等の防止及び早期発見並びに児童生徒性暴力等への対処をいう。

5 この法律において「教育職員等」とは、教育職員（教育職員免許法第二条第一項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）並びに学校の校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、実習助手及び寄宿舍指導員をいう。

6 この法律において「特定免許状失効者等」とは、児童生徒性暴力等を行ったことにより教育職員免許法第十条第一項（第一号又は第二号に係る部分に限る。）の規定により免許状が失効した者及び児童生徒性暴力等を行ったことにより同法第十一条第一項又は第三項の規定により免許状取上げの処分を受けた者をいう。

（児童生徒性暴力等の禁止）

第三条 教育職員等は、児童生徒性暴力等をしてはならない。

（基本理念）

第四条 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は、教育職員等による児童生徒性暴力等が全ての児童生徒等の心身の健全な発達に関係する重大な問題であるという基本的認識の下に行われなければならない。

2 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は、児童生徒等が安心して学習その他の活動に取り組むことができるよう、学校の内外を問わず教育職員等による児童生徒性暴力等を根絶することを旨として行われなければならない。

- 3 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は、被害を受けた児童生徒等を適切かつ迅速に保護することを旨として行われなければならない。
- 4 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は、教育職員等による児童生徒性暴力等が懲戒免職の事由（解雇の事由として懲戒免職の事由に相当するものを含む。）となり得る行為であるのみならず、児童生徒等及びその保護者からの教育職員等に対する信頼を著しく低下させ、学校教育の信用を傷つけるものであることに鑑み、児童生徒性暴力等をした教育職員等に対する懲戒処分等について、適正かつ厳格な実施の徹底を図るための措置がとられることを旨として行われなければならない。
- 5 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は、国、地方公共団体、学校、医療関係者その他の関係者の連携の下に行われなければならない。

（国の責務）

第五条 国は、前条の基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、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総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第六条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、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について、国と協力しつつ、その地域の状況に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（任命権者等の責務）

第七条 教育職員等を任命し、又は雇用する者は、基本理念にのっとり、教育職員等を任命し、又は雇用しようとするときは、第十五条第一項のデータベースを活用するものとする。

- 2 公立学校（地方公共団体が設置する学校をいう。次項において同じ。）の教育職員等の任命権者は、基本理念にのっとり、児童生徒性暴力等をした教育職員等に対する適正かつ厳格な懲戒処分の実施の徹底を図るものとする。
- 3 公立学校以外の学校の教育職員等を雇用する者は、基本理念にのっとり、児童生徒性暴力等をした教育職員等に対し、懲戒の実施その他の児童生徒性暴力等の再発の防止のために必要な措置を講ずるものとする。

（学校の設置者の責務）

第八条 学校の設置者は、基本理念にのっとり、その設置する学校における教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等のために必要な措置を講ずる責務を有する。

（学校の責務）

第九条 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)

第十条 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。

(法制上の措置等)

第十一条 国は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を実施するために必要な法制上又は財政上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を実施するために必要な財政上の措置その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第二章 基本指針

第十二条 文部科学大臣は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な指針（次項において「基本指針」という。）を定めるものとする。

2 基本指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 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方針
- 二 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の内容に関する事項
- 三 その他学校において児童生徒等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に関する重要事項

第三章 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する措置

(教育職員等に対する啓発等)

第十三条 国及び地方公共団体は、教育職員等に対し、児童生徒等の人権、特性等に関する理解及び児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための研修及び啓発を行うものとする。

2 国及び地方公共団体は、教育職員の養成課程における児童生徒性暴力等の防止等に関する教育の充実その他必要な措置を講ずるものとする。

3 教育職員の養成課程を有する大学は、当該教育職員の養成課程を履修する学生が児童生徒性暴力等の防止等に関する理解を深めるための措置その他必要な措置を講ずるものとする。

(児童生徒等に対する啓発)

第十四条 国、地方公共団体、学校の設置者及びその設置する学校は、児童生徒等の尊厳を保持するため、児童生徒等に対して、何人からも児童生徒性暴力等により自己の身体を侵害されることはあってはならないことについて周知徹底を図るとともに、特に教育職員等による児童生徒性暴力等が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ことに鑑み、児童生徒等に対して、教育職員等による児童生徒性暴

力等により自己の身体を侵害されることはあってはならないこと及び被害を受けた児童生徒等に対して第二十条第一項（第二十一条において準用する場合を含む。）の保護及び支援が行われること等について周知徹底を図らなければならない。

（データベースの整備等）

第十五条 国は、特定免許状失効者等の氏名及び特定免許状失効者等に係る免許状の失効又は取上げの事由、その免許状の失効又は取上げの原因となった事実等に関する情報に係るデータベースの整備その他の特定免許状失効者等に関する正確な情報を把握するために必要な措置を講ずるものとする。

2 都道府県の教育委員会は、当該都道府県において教育職員の免許状を有する者が特定免許状失効者等となったときは、前項の情報を同項のデータベースに迅速に記録することその他必要な措置を講ずるものとする。

（児童生徒性暴力等対策連絡協議会）

第十六条 地方公共団体は、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関係する機関及び団体の連携を図るため、学校、教育委員会、都道府県警察その他の関係者により構成される児童生徒性暴力等対策連絡協議会を置くことができる。

第四章 教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見及び児童生徒性暴力等への対処に関する措置等

（教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見のための措置）

第十七条 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校における教育職員等による児童生徒性暴力等を早期に発見するため、当該学校に在籍する児童生徒等及び教育職員等に対する定期的な調査その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 国及び地方公共団体は、教育職員等による児童生徒性暴力等に関する通報及び相談を受け付けるための体制の整備等に必要な措置を講ずるものとする。

（教育職員等による児童生徒性暴力等に対する措置）

第十八条 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者及び児童生徒等の保護者は、児童生徒等から教育職員等による児童生徒性暴力等に係る相談を受けた場合等において、教育職員等による児童生徒性暴力等の事実があると思われるときは、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児童生徒等が在籍する学校又は当該学校の設置者への通報その他の適切な措置をとるものとする。

2 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者は、前項に規定する場合において犯罪の疑いがあると思われるときは、速やかに、所轄警察署に通報するものとする。

3 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者（公務員に限る。）は、第一項に規定する場合において犯罪があると思われるときは、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）の定めるところにより告発をしなければならない。

- 4 学校は、第一項の規定による通報を受けたときその他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、直ちに、当該学校の設置者にその旨を通報するとともに、当該教育職員等による児童生徒性暴力等の事実の有無の確認を行うための措置を講じ、その結果を当該学校の設置者に報告するものとする。
- 5 学校は、前項の措置を講ずるに当たり、児童生徒等の人権及び特性に配慮するとともに、その名誉及び尊厳を害しないよう注意しなければならない。
- 6 学校は、第四項の規定による報告をするまでの間、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児童生徒等と当該教育職員等との接触を避ける等当該児童生徒等の保護に必要な措置を講ずるものとする。
- 7 学校は、第四項の場合において犯罪があると認めるときは、直ちに、所轄警察署に通報し、当該警察署と連携してこれに対処しなければならない。

(専門家の協力を得て行う調査)

第十九条 学校の設置者は、前条第四項の規定による報告を受けたときは、医療、心理、福祉及び法律に関する専門的な知識を有する者の協力を得つつ、当該報告に係る事案について自ら必要な調査を行うものとする。

- 2 学校の設置者は、前項の調査を行うに当たり、児童生徒等の人権及び特性に配慮するとともに、その名誉及び尊厳を害しないよう注意しなければならない。
- 3 都道府県は、第一項の調査が適切に行われるよう、学校の設置者に対し、同項の専門的な知識を有する者に関する情報の提供その他の必要な助言をすることができる。

(学校に在籍する児童生徒等の保護及び支援等)

第二十条 学校の設置者及びその設置する学校は、医療、心理、福祉及び法律に関する専門的な知識を有する者の協力を得つつ、教育職員等による児童生徒性暴力等を受けた当該学校に在籍する児童生徒等の保護及び支援並びにその保護者に対する支援を継続的に行うものとする。

- 2 学校の設置者及びその設置する学校は、前項に規定する児童生徒等と同じ学校に在籍する児童生徒等に対する心理に関する支援その他当該児童生徒等及びその保護者に対する必要な支援を行うものとする。

(教育職員等以外の学校において児童生徒等と接する業務に従事する者による児童生徒性暴力等への準用)

第二十一条 第十七条から前条までの規定は、教育職員等以外の学校において児童生徒等と接する業務（当該学校の管理下におけるものに限る。）に従事する者による児童生徒性暴力等（当該学校の児童生徒等に対するものに限る。）について準用する。

第五章 特定免許状失効者等に対する教育職員免許法の特例等

(特定免許状失効者等に対する教育職員免許法の特例)

第二十二条 特定免許状失効者等（教育職員免許法第五条第一項各号のいずれかに該当する者を除く。）については、その免許状の失効又は取上げの原因となった児童生徒性

暴力等の内容等を踏まえ、当該特定免許状失効者等の改善更生の状況その他その後の事情により再び免許状を授与するのが適当であると認められる場合に限り、再び免許状を授与することができる。

- 2 都道府県の教育委員会は、前項の規定により再び免許状を授与するに当たっては、あらかじめ、都道府県教育職員免許状再授与審査会の意見を聴かなければならない。
- 3 都道府県の教育委員会は、教育職員免許法第十条第二項（同法第十一条第五項において準用する場合を含む。）の規定により特定免許状失効者等から失効した免許状の返納を受けることとなった都道府県の教育委員会その他の関係機関に対し、当該特定免許状失効者等に係る免許状の失効又は取上げの原因となった児童生徒性暴力等の内容等を調査するために必要な情報の提供を求めることができる。

（都道府県教育職員免許状再授与審査会）

第二十三条 前条第二項に規定する意見を述べる事務をつかさどらせるため、都道府県の教育委員会に、都道府県教育職員免許状再授与審査会を置く。

- 2 都道府県教育職員免許状再授与審査会の組織及び運営に関し必要な事項は、文部科学省令で定める。

第六章 雑則

（政令への委任）

第二十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のための手続その他この法律の施行に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則（抄）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、第七条第一項及び第十五条並びに附則第五条の規定は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（経過措置）

第二条 第二十二条の規定は、この法律の施行の日（以下この項において「施行日」という。）以後に児童生徒性暴力等を行ったことにより、特定免許状失効者等となった者に係る免許状の再授与について適用し、施行日前に児童生徒性暴力等を行ったことにより、特定免許状失効者等となった者に係る免許状の再授与については、なお従前の例による。

- 2 前項に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（教育職員免許法の一部改正）

第三条 教育職員免許法の一部を次のように改正する。

第十六条の二の次に次の一条を加える。

（特定免許状失効者等に係る免許状の再授与）

第十六条の二の二 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（令和

三年法律第五十七号) 第二条第六項に規定する特定免許状失効者等(第五条第一項各号のいずれかに該当する者を除く。)の免許状の再授与については、この法律に定めるもののほか、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の定めるところによる。

第十六条の三第三項中「前条第二項」を「第十六条の二第二項」に、「次条第二項」を「第十六条の三第二項」に改める。

第四～六条 (略)

第七条 政府は、この法律の施行後速やかに、教育職員等以外の学校において児童生徒等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に関する措置の在り方等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、この法律の施行後速やかに、児童生徒等の性的な被害を防止する観点から、児童生徒等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を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

3 政府は、前二項に定めるもののほか、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

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
(最終改正平成25年3月30日)

(趣旨)

第1条 この訓令は、沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員（以下「職員」という。）の良好な勤務環境の確保、職員の利益の保護及び職員の職務能率の発揮を目的として、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条 この訓令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 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
- (2) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題 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。

(所属長の責務)

第3条 所属長は、職員がその職務能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、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おいては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、職員が認識すべき事項等について別に定める指針に従い、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 職員を監督する地位にある者は、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。

(苦情相談への対応)

第5条 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。）に対応するため、総務課及び学校人事課に苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を置く。

2 相談員は、総務課長又は学校人事課長の指名する者をもって充てる。

3 学校に勤務する職員を除く職員については総務課長の指名する相談員が、学校に勤務する職員については学校人事課長が指名する相談員が、苦情相談に対応するものとする。

4 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、苦情相談への対応について別に定める指針に従い、関係者のプライバシー、名誉その他の人権を尊重しなければならない。

(補則)

第6条 この訓令に定めるもののほか、この訓令の施行に関して必要な事項は、教育長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成11年12月1日から施行する。

附 則

この訓令は、平成25年4月1日から施行する。

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 防止規程の運用について

平成11年11月16日教育長通知

最終改正：令和3年3月30日

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年沖縄県教育委員会教育長訓令第4号）の運用について、下記のとおり定めたので、平成11年12月1日以降はこれによってください。

記

第1条関係

「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。

第2条関係

- 1 この条の第1号の「他の者を不快にさせる」とは、次のことをいう。
 - (1) 職員が他の職員を不快にさせること。
 - (2) 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。
 - (3) 職員以外の者が職員を不快にさせること。
- 2 この条の第1号の「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。
- 3 この条の第1号の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。
- 4 この条の第2号の「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職務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 この条の第2号の「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- 6 この条の第2号の「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。

第3条関係

- 1 所属長の責務には、次のことが含まれる。
 - (1) セクシュアル・ハラスメント防止等のため、職員に対する研修計画を立て、実施すること。

なお、研修の内容には、性的指向及び性自認に関するものを含めるものとする。
 - (2) セクシュアル・ハラスメント防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図ること。

具体的には、パンフレット、ポスター等の啓発資料の配布、掲示又はイントラネットへの掲載、職員の意識調査の実施等が挙げられる。
 - (3) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。
 - (4) セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談があった場合に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。
 - (5) 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、再発防止に向けた措置を講ずること。
 - (6) 職員が他の任命権者の所管に属する職員（以下「他部局の職員」という。）からセクシュアル・ハラスメントを受けたとされる場合には、総務課長と連携して、当該他部局の職員に係る任命権者に対し、当該他部局の職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他部局の職員に対する指導等の対応を行うよう求めること。

また、他の任命権者から職員に対する同様の調査又は対応を求められた場合は、これに応じて必要と認められる協力を行なうものとする。
- 2 この条の 「不利益」 には、勤務条件に関する不利益（昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

第4条関係

- 1 この条の第1項の「別に定める指針」は、別紙第1のとおりとする。
- 2 この条の第2項の「職員を監督する地位にある者」には、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むものとする。

第5条関係

- 1 苦情相談は、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。
 - (1) 他の職員がセクシュアル・ハラスメントをされているのを見て不快に感じる職員からの苦情の申し出
 - (2) 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
 - (3) 部下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監督者からの相談
- 2 この条の第3項の「学校」とは、沖縄県教育庁組織規則第6条の学校人事課の分掌事務で規定する県立学校をいう。

- 3 セクシュアル・ハラスメントに関する職員の情報がプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意し、職員が苦情相談を申し出たこと等を理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けないよう特に留意するものとする。
- 4 苦情相談には、苦情相談を行う職員の希望する性の相談員が同席できるような相談員の指名をするよう努めるものとする。
- 5 この条の第3項の「別に定める指針」は、別紙第2のとおりとする。

別紙第 1

セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針

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) 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

ア お互いの人格を尊重しあうこと。

イ お互いが職場の大切なパートナーであるという意識を持つこと。

ウ 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。

エ 性別による優劣があるという意識をなくすこと。

(2) 基本的な心構え

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。

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

具体的には、次の点について注意する必要がある。

(ア) 親しさを表すつもりの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。

(イ) 不快に感じるか否かには個人差があること。

(ウ) 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をしないこと。

(エ) 相手との良好な人間関係ができていても勝手な思いこみをしないこと。

イ 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こと。

ウ 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。

セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場での地位、力関係、人間関係等を考え、否定することが出来ないなど、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。

エ 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、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いて、職員が他の職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害する恐れがあることから、勤務時間外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。

オ 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

(3) セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

ア 職場内外で起きやすいもの

(7) 性的な内容の発言関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- (a) スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- (b) 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わすこと。
- (c) 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。
- (d) 性的な経験等について質問すること。
- (e) 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

b 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- (a) 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- (b) 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする事。
- (c) 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象としたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること。

(イ) 性的な行動関係

a 性的な関心、欲求に基づくもの

- (a) ノードポスター等を職場に貼ること。
- (b) 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。
- (c) 身体を執拗に眺め回すこと。
- (d) 食事やデートにしつこく誘うこと。
- (e) 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。
- (f) 身体に不必要に接触すること。
- (g) 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

b 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

イ 主に職場外において起こるもの

(7) 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

(イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

a カラオケでのデュエットを強要すること。

b 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

(4) 懲戒処分等

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、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。

2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が大きいため、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に努力しなければならない。

- (1) 職場内のセクシュアル・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付けないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することが出来る問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

- (2) 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとる必要がある。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

ア セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

イ 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気がついたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

- (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ことをためらわないこと。

3 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おいて職員に望まれる事項

- (1) 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

ア 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流しているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

イ セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えるが、被害を深刻なものにしない、他に被害者を作らない、さらにはセクシュアル・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い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

- (2) セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたときに望まれる対応

職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努め

ることが望まれる。

ア 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意志を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

イ 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近に信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、4の苦情相談窓口相談すること。

また、上記苦情相談窓口のほかに人事委員会事務局に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会事務局への苦情相談は職員本人に限る。

なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

4 苦情相談窓口

- (1) 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。）については、「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年沖縄県教育委員会教育長訓令第4号）」により定めた、総務課に置かれた相談員により対応するものとする。
- (2) 職員は、(1)の相談員に対して直接、苦情相談を行うほか、教育委員会ホームページにおける相談窓口からの電子申請による苦情相談及び人事委員会に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会への苦情相談は職員本人に限る。

沖縄県教育委員会の所管に属する職員のパワー・ハラスメントの防止に関する指針

(平成25年3月29日教育長決裁)

(令和3年3月30日教育長決裁)

第1 目的

この指針は、パワー・ハラスメントの防止及び対応に関し必要な事項を定めることにより、良好な職場環境の確保、職員の利益の保護及び職員の能力の発揮を促進することを目的とする。

第2 定義等

(1) 定義

この指針において、「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は勤務環境を害することとなるようなものをいう。

(2) パワー・ハラスメントの該当性

ア (1)の「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動とは、当該言動を受ける職員が当該言動の行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものをいう。典型的なものとして、次に掲げるものが挙げられる。

(ア) 職務上の地位が上位の職員による言動

(イ) 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下で行われるもの

(ウ) 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

イ (1)の「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものをいい、例えば、次に掲げるものが含まれる。

なお、このような言動に該当するか否かは、具体的な状況（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、職員の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断するものとする。

(ア) 明らかに業務上必要性がない言動

(イ) 業務の目的を大きく逸脱した言動

(ウ) 業務の目的を達成するための手段として不適当な言動

(エ) 当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念

に照らして許容される範囲を超える言動

第3 パワー・ハラスメントになり得る言動

パワー・ハラスメントになり得る代表的な言動の類型としては、以下の(1)から(7)までのものがある。ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列举ではないことに十分留意する必要がある。

なお、「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。

(1) 暴力・傷害

- ア 書類で頭を叩く。
- イ 部下を殴ったり、蹴ったりする。
- ウ 相手に物を投げつける。

(2) 暴言・名誉棄損・侮辱（人格の否定）

- ア 人格を否定するような言動を行うこと。（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。）
- イ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。
- ウ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。

(3) 執拗な非難

- ア 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- イ 長時間厳しく叱責し続ける。

(4) 威圧的な行為

- ア 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
- イ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わさず部下に責任転嫁したりする。

(5) 実現不可能・無駄な業務の強要

- ア これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。
- イ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。
- ウ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

(6) 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視

- ア 気に入らない部下に仕事をさせない。
- イ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
- ウ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。
- エ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。

(7) 個の侵害

- ア 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。

イ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報と言ふらす。

第4 所属長等の責務

(1) 所属長の責務

ア 所属長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、パワー・ハラスメントについて十分問題意識を持つとともに、自らパワー・ハラスメントを起こさないのはもちろんのこと、必要に応じて職場内研修等を行うなど、日頃から所属職員の意識啓発に努めなければならない。

また、パワー・ハラスメントが行われた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

イ 所属長は、他の任命権者の所管に属する職員（以下「他部局職員」という。）からパワー・ハラスメントを受けたとされる場合には、総務課長と連携して、当該他部局職員に係る任命権者に対し、当該他部局職員に対する調査を行うよう要請するとともに、必要に応じて当該他部局職員に対する指導等の対応を求めなければならない。

また、他の任命権者から職員に対する同様の調査又は対応を求められた場合は、これに応じて必要と認められる協力を行なうものとする。

ウ 所属長は、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

エ 所属長は、職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該所属の業務の範囲や程度を明らかに越える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適正に職員の救済を図らなければならない。

(2) 職員の責務

ア 職員は、パワー・ハラスメントをしてはならない。

イ 職員は、第5の事項を十分認識して行動するよう努めなければならない。

ウ 管理又は監督の地位にある職員は、パワー・ハラスメントの防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、パワー・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。）が職員からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければならない。

第5 職員が認識すべき事項

所属長を含む全ての職員は、パワー・ハラスメントを防止し円滑な業務運営を行うために以下の事項を深く認識し、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めるものとする。

(1) 基本的な心構え

ア パワー・ハラスメントは、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。

イ 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ること。

ウ 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があること。

エ 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。

オ 教育委員会内の職員間におけるパワー・ハラスメントにだけ留意するのでは不十分であること。

例えば、職員がその職務に従事する際に接することとなる市町村教育委員会や知事部局の職員との関係にも十分留意しなければならない。

カ 職員以外の者に対してもパワー・ハラスメントに類する言動を行ってはならないこと。

例えば、他の事業主が雇用する労働者、教育実習生、児童生徒やその保護者などとの関係にも十分留意しなければならない。

(2) 懲戒処分

パワー・ハラスメントは懲戒処分に付されることがある。職員以外の者に対し、パワー・ハラスメントに類する言動を行ったときも、信用失墜行為、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。

(3) 良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が大いことから、パワー・ハラスメントが行われることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

ア パワー・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て問題を真摯に取り上げないこと、またはパワー・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付けることがあってはならないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心掛けることが必要である。

イ 職場からパワー・ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

(ア) パワー・ハラスメントやパワー・ハラスメントに当たるおそれがある言動が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

(イ) 被害を受けていることを見聞きした場合は、行為者に注意を促したり、被害者に声をかけて相談に乗るとともに、第7の苦情相談窓口に相談するよう勧めること。

ウ パワー・ハラスメントを直接に受けていない者も気持ちよく勤務できる環境をつくるために、パワー・ハラスメントと思われる言動が行われている状況について上司

等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

(4) 自分が受けている言動がパワー・ハラスメントではないかと考える場合に望まれる事項

職員は、自分が受けている言動がパワー・ハラスメントではないかと考える場合には、その被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

ア 一人で抱え込まずに、相談窓口や信頼できる人等に相談すること

問題を自分一人で抱え込まずに、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、第7の苦情相談窓口相談する方法を考える。

なお、相談するに当たっては、パワー・ハラスメントであると考えられる言動が行われた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

イ 当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーション

パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思つての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。

第6 職員の育成

(1) 総務課長及び学校人事課長は、パワー・ハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上に努めるものとする。

(2) 職務上の権限を持つ者や指導的立場にある者は、職員に対し、パワー・ハラスメントに関する基本的な事項及び役職段階ごとに求められる役割について理解させるため、以下の事項に留意しつつ、適切な指導や助言、研修を通して、職員の育成に努めるものとする。

ア 職員を育成するという意識を持って指導すること。

イ 業務の方向性を示した上で指導すること。

ウ 指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じて適切に指導すること。

第7 苦情相談窓口

(1) パワー・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。）については、「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年教育委員会教育長訓令第4号）」により定めた、総務課及び学校人事課に置かれた相談員により対応するものとする。

(2) 職員は、(1)の相談員に対して直接、苦情相談を行うほか、教育委員会ホームページにおける相談窓口からの電子申請による苦情相談及び人事委員会に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会への苦情相談は職員本人に限る。

(3) 相談員は、別紙「パワー・ハラスメントに関する苦情相談対応について」を参考に、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等を行い、必要に応じて、行為者とされる者の上司等と連携し、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

**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**

〔令和４年３月24日教育長決裁〕

第１ 目的

この指針は、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントの防止及び対応に関し必要な事項を定めることにより、良好な職場環境の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を促進することを目的とする。

第２ 定義等

１ 定義

- (1) この指針において「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職場において職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることをいう。

ア 妊娠したこと。

イ 出産したこと。

ウ 妊娠又は出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状）により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。

エ 妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関すること。

オ 育児に関する制度又は措置の利用に関すること。

カ 介護に関する制度又は措置の利用に関すること。

２ 妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントの該当性

- (1) 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは該当しない。

第３ 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

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントになり得る言動として、例えば次のようなものがある。この場合において、これらは、限定列举ではなく、また妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントか否かの線引きは画一的には困難であり、行為の違法性や被害の程度（表現、回数、態様等）、業務上の必要性、他の職員との比較など多角的な視点から判断する必要がある、例示する言動のすべてが直ちに妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当するとは限らないことに留意すること。

- １ 職員が制度等の利用や妊娠等をしたことに対し、上司が当該職員へ不利益な取扱いを示唆すること**

(1) 言動例

- ・ 時間外勤務の免除について相談した部下に対し、「時間外勤務ができない人は評価しない」と言う。

- ・ 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。
- 2 次の(1)から(4)までの言動により、職員が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（客観的にみて阻害されるものに限る。）
- (1) 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
 - (2) 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げよう言うこと。
 - (3) 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
 - (4) 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
 - (5) 言動例
 - ・ 上司に育児休業の取得を相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況になった。
 - ・ 介護休業を請求することを同僚に伝えたところ、「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「それでも自分は請求したい」と再度同僚に伝えたが、再度同様の発言をされ、取得を諦めざるを得ない状況に追い込まれた。
- 3 職員が制度等の利用や妊娠等をしたことに対し、上司又は同僚が当該職員へ繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該職員がその意に反することを当該上司または同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）
- (1) 言動例
- ・ 上司が「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。

第4 所属長の責務

所属長は、職員がその能率を充分に発揮できるような勤務環境を確保するため、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、妊娠、出産、育児又は介護のハ

ラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないように配慮しなければならない。

第5 職員の責務

職員は、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントをしてはならない。また、職員を監督する地位にある者は、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妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、妊娠、出産、育児又は介護の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。

第6 職員が認識すべき事項

所属長を含むすべての職員は、以下の事項に留意し、妊娠、出産、育児又は介護のハラスメントの防止及び排除に努めるものとする。

1 基本的な心構え

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- ・ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。
- ・ 沖縄県教育委員会の所管に属する県の職員間における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントのみに留意するのではなく、職務に従事する際に接することになる他の任命権者に属する職員（以下「他任命権者職員」という。）との関係にも注意しなければならない。

2 監督者として認識すべき事項

- ・ 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。
- ・ 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

3 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

- ・ 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。
- ・ 業務の円滑な遂行の観点から、体調や制度等を利用する上では、周囲との円滑なコミュニケーションを取る必要があることを意識すること。

4 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに気付いたとき

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは当事者間の問題ではなく職場全体の問題として対応すること。

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを見聞きした場合は、加害者に注意を促したり、被害者に声をかけて話を聞いたりするとともに、被害者に第8の苦情相談窓口相談するように勧めること。
- 5 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けていると感じたとき
 - ・ 一人で我慢せず、所属長や職場の同僚、知人等身近な信頼できる人にできるだけ早く相談すること。
 - ・ 職場内で解決することが困難な場合は、第8の苦情相談窓口相談すること。
 - ・ 第8の苦情相談窓口のほかに、人事委員会事務局に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会事務局への苦情相談は職員本人に限る。
 - ・ 相談に当たっては、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを受けた日時、内容等をできる限り具体的に記録しておくこと。
- 6 懲戒処分等
 - ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの態様等によっては、懲戒処分その他必要な措置を講ずる。

第7 職員の育成

総務課長及び学校人事課長は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等を図るため、職員の意識の啓発及び知識の向上に努めるものとする。

職務上の権限を持つ者や指導的立場にある者は、職員に対し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する基本的な事項及び役職段階ごとに求められる役割について理解させるため、以下の事項に留意しつつ、適切な指導や助言、研修を通して、職員の育成に努めるものとする。

ア 職員を育成するという意識を持って指導すること。

イ 業務の方向性を示した上で指導すること。

ウ 指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じて適切に指導すること。

第8 苦情相談窓口

- 1 妊娠、出産、育児又は介護に関する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。）については、「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年教育委員会教育長訓令第4号）」により定めた総務課及び学校人事課に置かれた相談員により対応するものとする。
- 2 職員は、1の相談員に対して直接、苦情相談を行うほか、教育委員会ホームページにおける相談窓口からの電子申請による苦情相談及び人事委員会に対しても苦情相談を行うことができる。ただし、人事委員会への苦情相談は職員本人に限る。
- 3 相談員は、別紙「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情相談対応について」を参考に、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等を行い、必要に応じて、行為者とされる者の上司等と連携し、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。

教 人 第 8 0 0 号
令和4年8月19日

各県立学校長 殿

沖縄県教育委員会
教育長 半嶺 満
(公印省略)

沖縄県知事選挙における職員の服務規律の確保について（通知）

沖縄県知事選挙が令和4年8月25日告示、9月11日に投票が行われる予定であります。

公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき職責にかんがみ、選挙運動等の政治的行為が制限されているとともに、地位利用による選挙運動等が禁止されています。

特に教育公務員については、教育の政治的中立の原則に基づき、学校において特定の政党の支持又は反対のために政治的活動をすることは禁止され、さらに選挙運動等の政治的行為の制限等についても公職選挙法及び教育公務員特例法に特別な定めがなされているところであります。

教職員の選挙運動等については、かねてから注意を促し、協力をいただいているところですが、このたびの選挙に当たっても下記の事項に留意の上、関係法令の周知徹底を図り、教職員が教職員個人の立場で行うか、教職員団体等の活動として行うかを問わず、これらの規定に違反する行為や、教育の政治的中立性を疑わしめる行為をすることにより、県民の教育に対する信頼を損なうことのないよう、管下の職員に対し、服務規律の確保について適切な指導をお願いします。

記

- 1 公務員がその地位を利用して選挙運動をすることは全面的に禁止され、また、候補者の推薦、後援団体の結成に参画するような選挙運動とみなされる行為をすることも禁止されていること。（公職選挙法第136条の2）
- 2 学校教育法に規定する学校の校長及び教員は、学校の児童・生徒等に対する教育上の地位を利用して選挙運動をすることができないこと。（公職選挙法第137条）

- 3 公務員には、公職選挙法による規制のほか、一定の政治的行為の制限がなされていること。（地方公務員法第36条及び国家公務員法第102条）
- (1) 公立学校の教育公務員の政治的行為の制限については、国家公務員の例によるものであり（教育公務員特例法第18条）、国家公務員について制限されている「政治的行為」とは、国家公務員法第102条及びこれに基づく人事院規則14-7に規定されている政治的行為を指すものであること。
- (2) したがって、公立学校の教育公務員について制限されている政治的行為は、教育公務員以外の地方公務員について制限されている政治的行為とは異なるものであり、かつ、その制限の地域的範囲は勤務地域の内外を問わずに全国に及ぶものであること。
- 4 以上の選挙運動の禁止又は制限は、公務員としての身分を有する限り、勤務時間の内外を問わず適用されるものであり（ただし人事院規則14-7第6項第16号については勤務時間内に限られる。）、休暇、休職（いわゆる在籍専従も含む。）、育児休業、停職等により現実に職務に従事しない者にあっても異なる取扱いを受けるものではないこと。
- 5 選挙運動等の禁止制限規定に違反する行為は、公務員の服務義務違反として懲戒処分の対象となるばかりでなく、上記1（公務員の地位利用による選挙運動）及び上記2（教育者の地位利用による選挙運動）の場合にあっては、刑事上の処罰の対象となるものであること。（公職選挙法第239条第1項第1号及び第239条の2第2項）
- 6 違反行為の例については、文部科学省ホームページ掲載の「教職員等の選挙運動の禁止等について（通知）」（注1）等を参照のこと。
- なお、具体的事例について判断するに当たっては、関係法令を参照し、誤りなきを期せられたいこと。

（注1） https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/mext_00046.html

令和 4 年12月 9 日

各市町村教育委員会教育長 殿
各県立学校長 殿

沖縄県教育委員会教育長
(公 印 省 略)

教職員の年末年始における綱紀粛正及び服務規律の確保について（通知）

教職員の綱紀粛正及び服務規律の確保については、かねてから注意を喚起しているところではありますが、懲戒処分を受けた教職員は令和 3 年度に14人、今年度は 3 人（11月30日現在）となっております。

今年度の事案のうち飲酒に絡む事案は 2 件となっており、年末年始を控え飲酒の機会も増えることから、より一層取組を強化することが必要です。

貴職におかれては、日頃から服務指導等に尽力されていることと存じますが、改めて管下の教職員に下記事項の周知を行い、教職員の綱紀粛正及び服務規律の確保に向けた取組の徹底をお願いいたします。

記

- 1 公務外の行動を含め、教職員として、その職の信用を傷つけ、又は職全体の不名誉となるような行為を行わないこと。
- 2 飲酒運転は絶対にしない、させないこと。また、他人をそそのかして飲酒運転をさせたり、運転することを知りながら酒を勧めたり、車に同乗するなどの行為を行わないこと。
- 3 飲酒後は正常な判断ができないことを肝に銘じ、飲酒後、自らが運転する可能性を排除すること。また、運転代行が手配できずに運転した事案、車で仮眠後運転して検挙された事案が多発していることから、飲酒の場には車で参加しないこと。
- 4 飲酒翌日は、自らの感覚を過信せず、酒が残っている可能性があれば絶対に運転しないこと。
- 5 飲酒の席でも、常に公務員としての自覚を持ち節度ある行動をとること。
- 6 職務上の利害関係者等との接触に当たっては、沖縄県職員倫理規程第 4 条に規定する禁止事項（会食、贈答品の受領等）を遵守すること。（県費負担教職員については各市町村の規定による。）
- 7 仕事納め、仕事始めの行事は、県民の不信を招くことがないようにするとともに、公務に支障が生じないようにすること。

(参考) 沖縄県教育委員会懲戒処分の指針

(5) 公務外非行関係

サ 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。

(6) 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

ア 飲酒運転

(ア) 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

(イ) 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた職員は、免職とする。

(ウ) 酒酔い運転又は酒気帯び運転を教唆した職員は、免職とする。

(エ) 酒酔い運転又は酒気帯び運転を幫助した職員は、停職とする。

(参考) 沖縄県職員倫理規程

(関係業者等との接触に当たっての禁止事項)

第4条 職員は、関係業者等との接触に当たっては、次に掲げる行為をしてはならない。ただし、家族関係、個人的友人関係等に基づく私生活面における行為であって、職務に関係のないものについては、この限りでない。

- (1) 会食（パーティーを含む。）をすること。
- (2) 遊技（スポーツを含む。）、旅行をすること。
- (3) 転任、海外出張等に伴うせん別等を受けること。
- (4) 中元、歳暮等の贈答品を受領すること。
- (5) 講演、出版物への寄稿等に伴い報酬を受けること。
- (6) 金銭、小切手、商品券等の贈与を受けること。
- (7) 本来自らが負担すべき債務を負担させること。
- (8) 対価を支払わずに役務の提供を受けること。
- (9) 対価を支払わずに不動産、物品等の貸与を受けること。
- (10) 前各号に掲げるもののほか、接待又は一切の利益や便宜の供与（社会一般の接遇として容認される湯茶の提供等を除く。）を受けること。

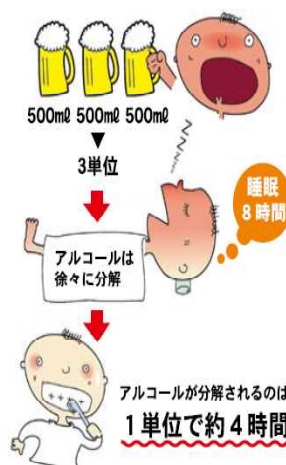
アルコールの単位、処理にかかる時間

覚えてください!アルコール1単位=純アルコール20gを含む酒量

ビール 1単位  500ml アルコール度 5%	日本酒 1単位  1合 180ml アルコール度 15%	ウイスキー 1単位  ダブル1杯 60ml アルコール度 43%
ワイン 1単位  小グラス2杯 200ml アルコール度 12%	チューハイ 1単位  350ml アルコール度 7%	泡盛 1単位  100ml (コップ半分) アルコール度 25%

ここにあげたのは、純アルコール約20グラムを含む酒類です。これを「アルコールの1単位」と呼びます。泡盛やウイスキーなどアルコール濃度が高いものほど、量が少ないことがわかるでしょう。

***** アルコールの処理にかかる時間 *****



体内でのアルコールの処理は体重1kgにつき、1時間で0.1グラムという速度です。たとえば体重60kgの人が1単位処理するには3~4時間かかります。体重60kgの人が飲酒して8時間後に勤務したとします。2単位ならアルコールは検出されませんが、3単位だと…?検出されることになりますね。

これはあくまでも目安です。日頃飲みすぎがたまって肝臓が弱っていたり、風薬を飲んでいたりしたら、アルコールの処理はもっと時間がかかるかもしれません。

つまり、
3単位×4時間=12時間
 まだ体内には約1単位分のアルコールが残った状態なのです。

※『飲酒運転根絶活動マニュアル』から引用

発行・編集 沖縄県警察・沖縄県交通安全協会連合会

日頃の教育活動（体罰防止）に関する事故点検票

「体罰防止ハンドブック」の「体罰根絶のためのチェックシート」、「部活動等の在り方に関する方針（改定版）」の「暴力・暴言・ハラスメント根絶のためのチェックシート」も活用ください。（資料の入手は23ページを参照）

1 教師として、思い上がりはないか。

- ☐ 児童生徒は当然教師の指導に従わなければならないと思う。
- ☐ 児童生徒が反抗的な態度をとるのは当然児童生徒が悪いと思う。
- ☐ 児童生徒が指導に従わないのは自分の指導力の不足とは関係ないことだと思う。
- ☐ 生徒は部活動顧問に従うのは当然だと思う。
- ☐ 自分の指導が一番いい指導であると思う。
- ☐ 自分が指導して矯正してやる必要があると思う。

2 教師として、一人よがりの言動はないか。

- ☐ 自分の思いどおりに児童生徒を動かそうとする。
- ☐ 社会通念とかけ離れた指導でも自分の考えだけで行うことがある。
- ☐ 児童生徒の気持ちを傷つけるかどうかを気にせず自分が思った言葉を口にする。
- ☐ 自説に固執し、同僚等の意見をすぐに否定したりする。
- ☐ 児童生徒の考えを聞く機会をもつ努力をしていない。
- ☐ 児童生徒が自分の指示に従うのは、自分に指導力があるからだと考えている。

3 教師として、言行不一致はないか。

- ☐ 児童生徒に要求したことを、自ら守らないことがある。
- ☐ 時間を守れと言いながら、自分も授業に遅れることがある。
- ☐ 児童生徒は教師の言行が一致しているか常に見ていることを自覚していない。

4 児童生徒の心情や立場への思いやりを欠く一方的、画一的な指導を行っていないか。

- ☐ 児童生徒の性格や個性を考えずに指導を行っている。
- ☐ 児童生徒は一人一人発達段階に差があることを考慮しないで指導している。
- ☐ 児童生徒の創意を取り入れる努力をしていない。
- ☐ きまりや規則だけをよりどころとする指導になっている。

5 指導の成果を性急に求める傾向はないか。

- ☐ 指導の具体的な場面で、思わずカッとなることがある。
- ☐ 指導にあたって、その場の感情をそのまま言動に表すことがある。
- ☐ 指導したことを児童生徒はすぐに実行すべきだと考えている。
- ☐ 自分が予想したとおりに児童生徒が動かないとき、待つことができないでイライラすることがある。

6 腕力や体力など本来の指導力以外のものに頼る指導に陥っていないか。

- ☐ ふだんから教師の権威に頼った指導をしている。
- ☐ 指導力不足を威圧で補おうとしている。
- ☐ 自分の学生時代に受けた体罰による指導を肯定している。

7 部活動の指導に、勝利至上主義へのあせりはないか。

- ☐ 大会で勝つことだけが目的となっている。
- ☐ 大会で好成績をあげることが部活動顧問の実力であると考えている。
- ☐ 運動技術が向上しないのは、生徒の責任だと思う。
- ☐ レギュラーの生徒ばかりを指導する傾向がある。
- ☐ 試合に負けたとき、急に生徒の都合や予定を無視して、練習スケジュールを変更することがある。

8 体罰に対する認識が不足していたり、意識が低かったりすることはないか。

- ☐ 体罰は必要悪と考えることがある。
- ☐ 自分は体罰することがないから、関係ないと思うことがある。
- ☐ 体罰が行われているのを見過ごすことがある。
- ☐ 体罰が児童生徒に与える影響を無視する傾向がある。
- ☐ 生徒指導には体罰はつきものだと考えることがある。
- ☐ 体罰を行う同僚を指導力のある教師と思うことがある。
- ☐ 校内暴力が増えれば、体罰も増えるのは許されると考えている。
- ☐ 生徒指導の係だから、ある程度の体罰は許されると考えている。
- ☐ 生徒指導は生徒指導の係にまかせておけばよいと考えている。

懲戒処分状況

沖縄県公立学校教育職員の懲戒処分状況

	H29	H30	R1	R2	R3
交通違反・交通事故 (うち飲酒運転)	10 (8)	9 (7)	7 (7)	3 (3)	1 (1)
体罰	5	5	2	0	7
性犯罪・性暴力等	9	0	3	2	2
その他	1	3	4	5	4
合計	25	17	16	7	14

出典：文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」

〔教職員のための研修資料〕

信頼される教職員をめざして

—人権ガイドブック（令和５年２月改訂版）—

初版 平成１２年３月１７日

改訂 平成１９年３月３０日

改訂 令和 ５年２月 ６日

発 行 沖縄県教育委員会 学校人事課
〒900-8571 沖縄県那覇市泉崎１丁目２番２号
☎ 098-866-2730 F A X 098-866-2724
