

第 6 回 定例 校 長 会 レ ジ ュ メ

1 日 時 令和 8 年 9 月 2 5 日（金） 午前 9 時 3 0 分 から

2 場 所 島 本 町 役 場 4 階 議 会 第 3 ・ 4 会 議 室

3 次 第

(1) 開 会

(2) 教 育 長 あ い さ つ

(3) 案 件

- ① 教 推 令 和 8 年 度 全 国 ・ 学 力 学 習 状 況 調 査 の 結 果 に つ い て
- ② 教 推 小 中 一 貫 教 育 推 進 協 議 会 に お け る み づ ま ろ キ ッ ズ プ ラ ン 進 捗
状 況 に つ い て
- ③ 教 推 主 務 教 諭 の 設 置 に つ い て
- ④ 教 推 不 祥 事 防 止 ガ イ ド ブ ッ ク の 活 用 に つ い て
- ⑤ そ の 他

(4) 閉 会

次 回 の 日 程

1 0 月 1 4 日（水） 午前 9 時 3 0 分 から

島 本 町 役 場 4 階 議 会 第 3 ・ 4 会 議 室

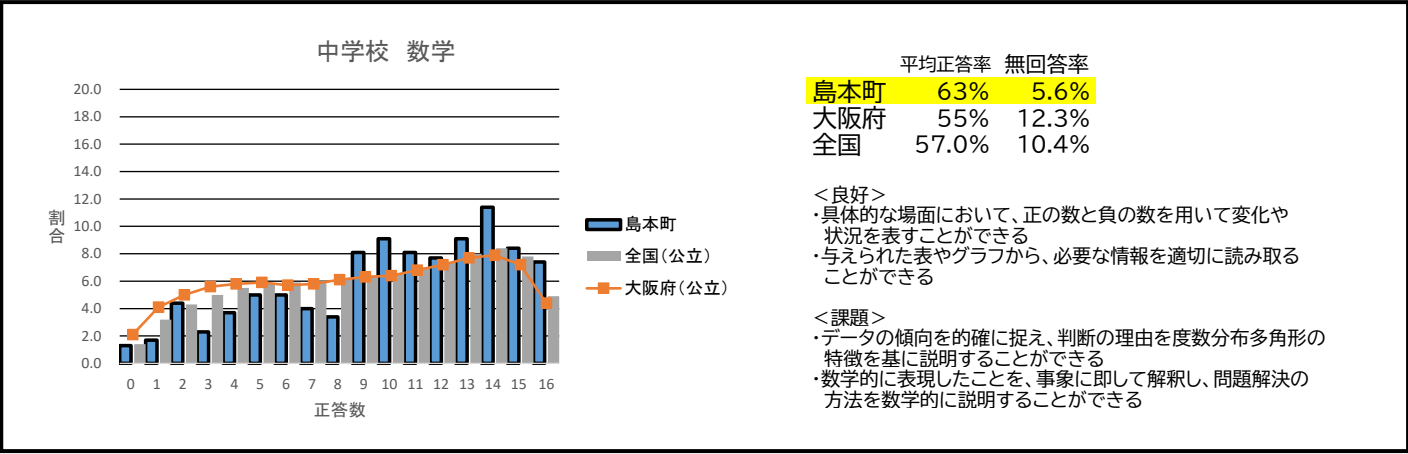
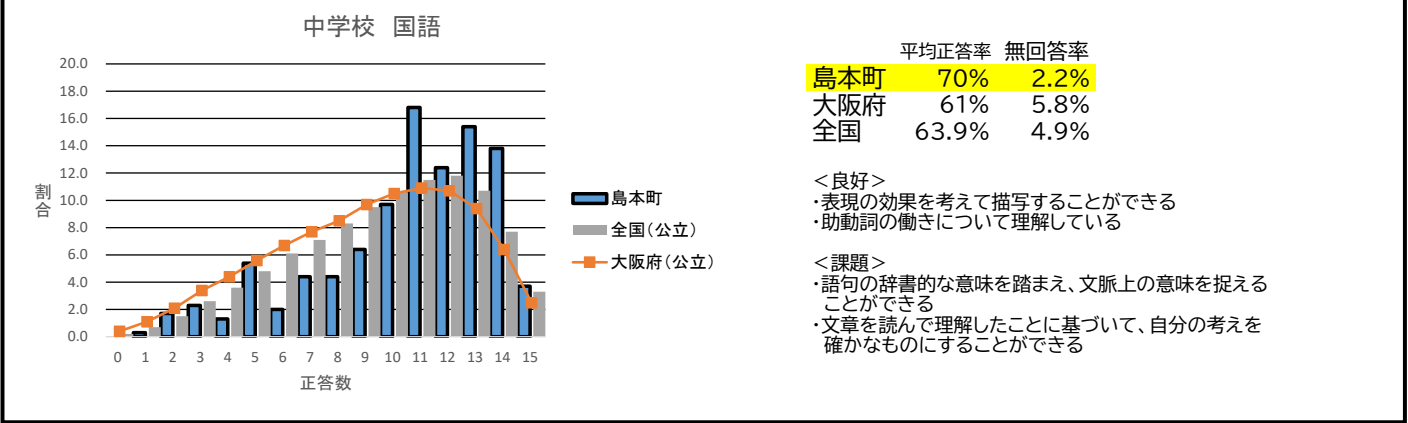
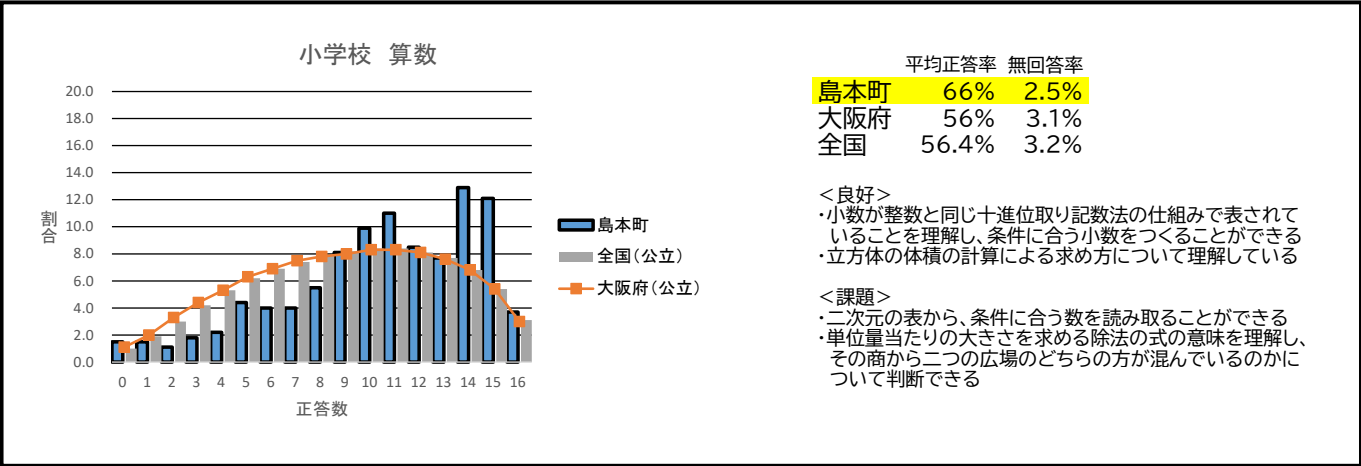
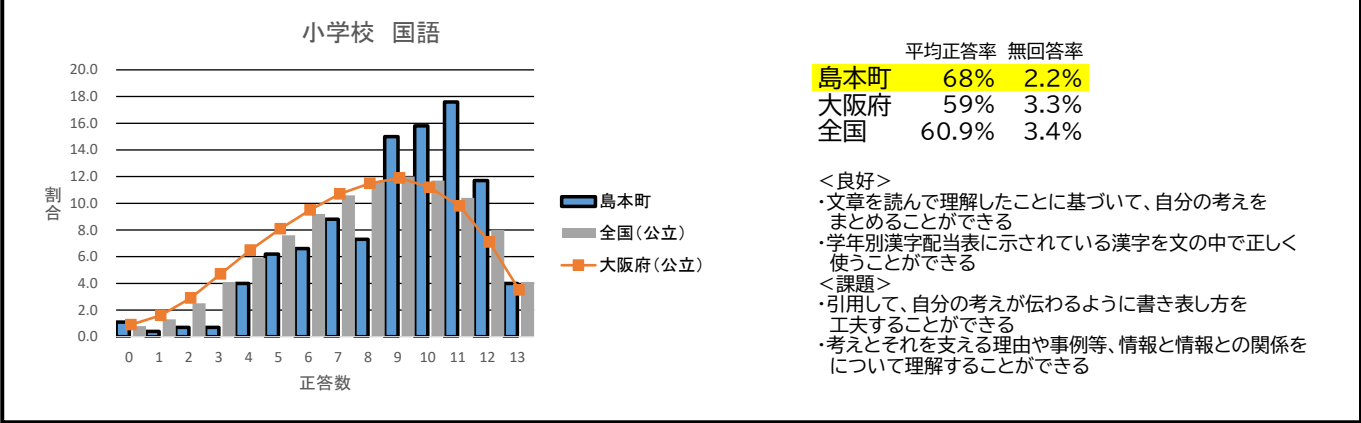
令和8年度 全国学力・学習状況調査 結果概要

教育推進課

実施日時:令和8年4月23日(木)
対象・内容:小学校第6学年(国語、算数、児童質問紙)、中学校第3学年(国語、数学、英語、生徒質問紙)

実施対象校数・児童数:小学校4校・273人(大阪府公立62,421人 全国922,411人)
実施対象校数・生徒数:中学校2校・298人(大阪府公立56,778人 全国841,873人)

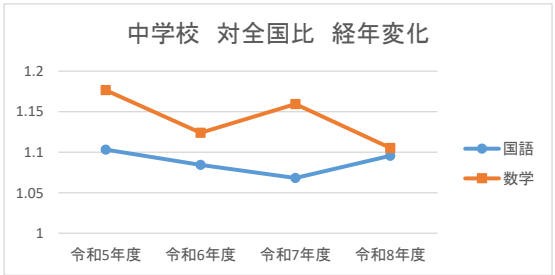
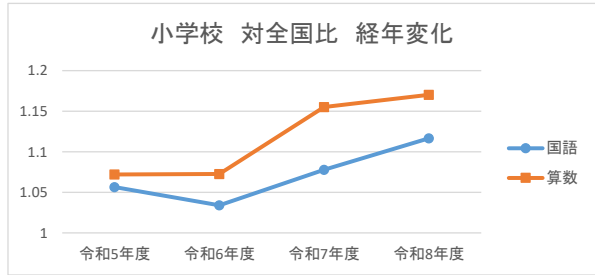
1. 教科に関する調査結果



中学校 英語

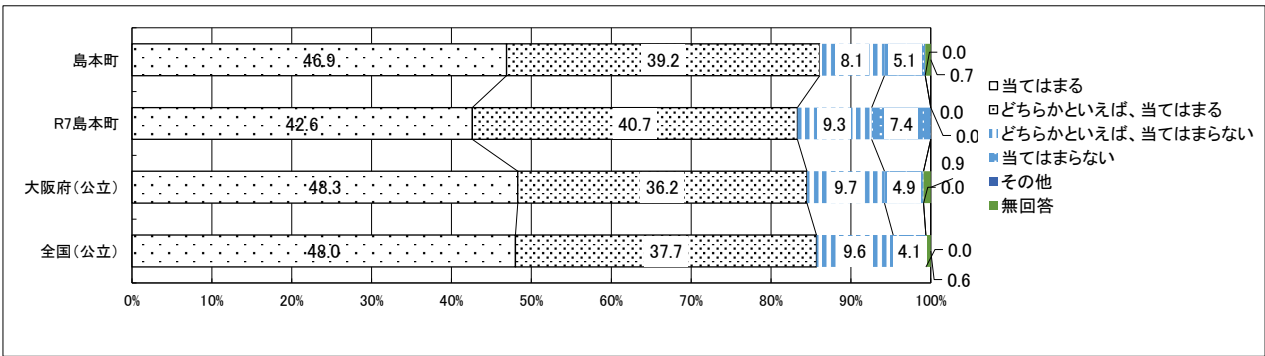
中学校英語は1人1台端末を活用したオンライン(IRT方式)で実施。IRTとは生徒の正答・誤答が問題の特性によるのか、生徒の学力によるのかを区別して分析し、生徒の学力スコアを推定する統計理論のことです。問題は全日程共通と実施日により異なる公開問題、生徒ごとに異なる非公開問題があります。

	全日程共通公開問題における		IRTスコア	IRTスコアとはIRTに基づいて各設問の正誤パターンから学力を推定し、全国平均を基準とした得点で表したものです。
	平均正答数	無回答率		
島本町	4.7問/7問	0.9%	562	
大阪府	3.7問/7問	4.3%	498	
全国	3.7問/7問	3.4%	499	

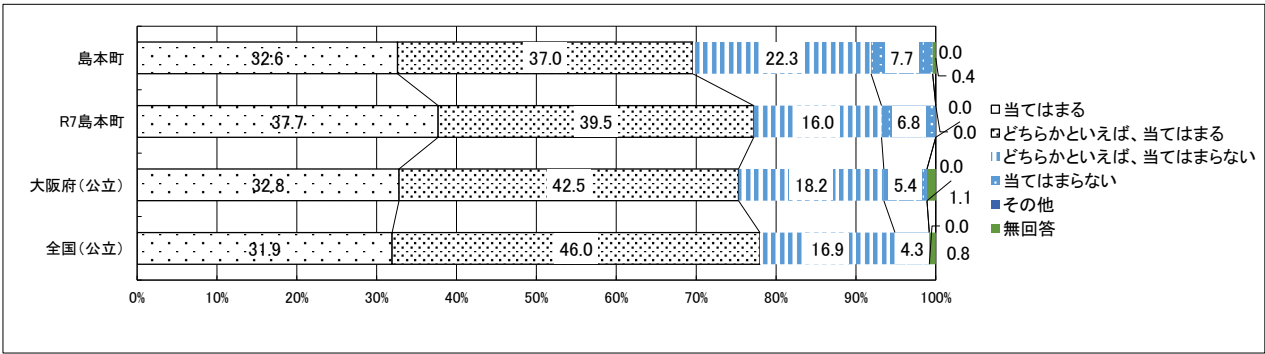


2. アンケート(抜粋)

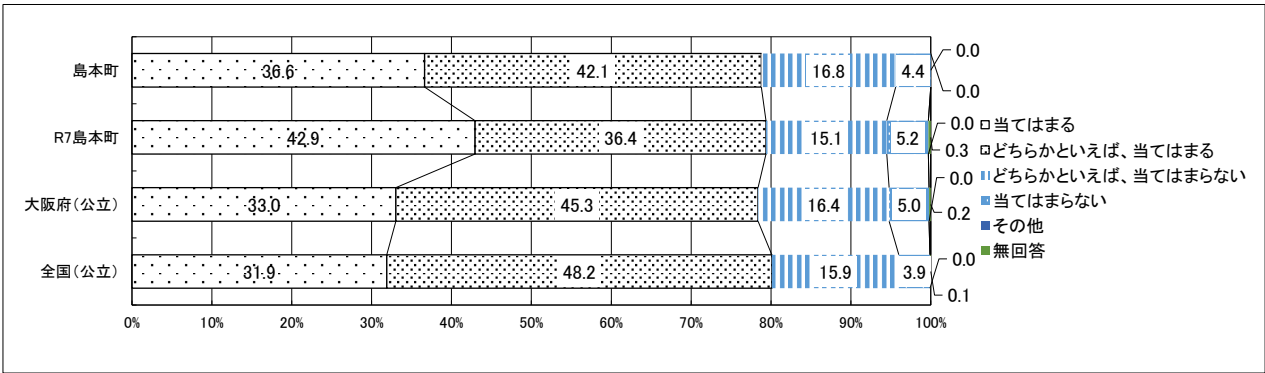
小学校
(15)学校に行くのは楽しいと思いますか



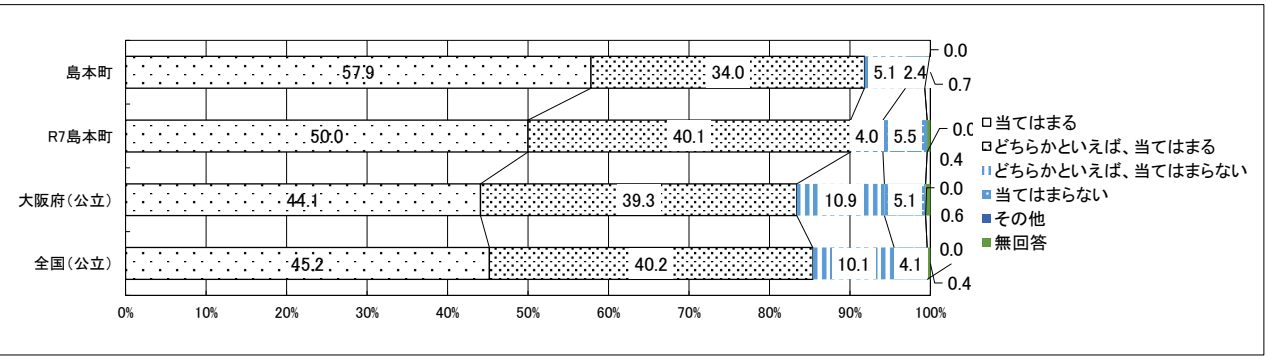
(16)自分と違う意見について考えるのは楽しいと思いますか



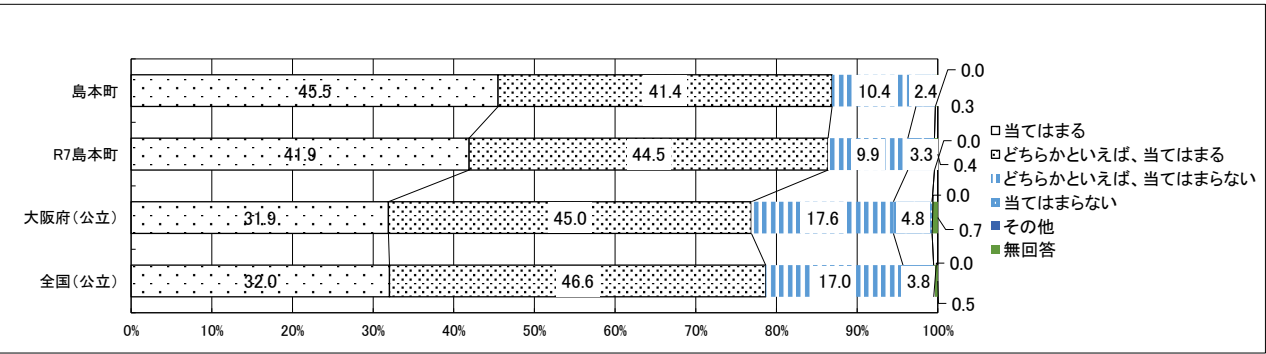
(33)地域や社会をよくするために何かしてみたいと思いますか



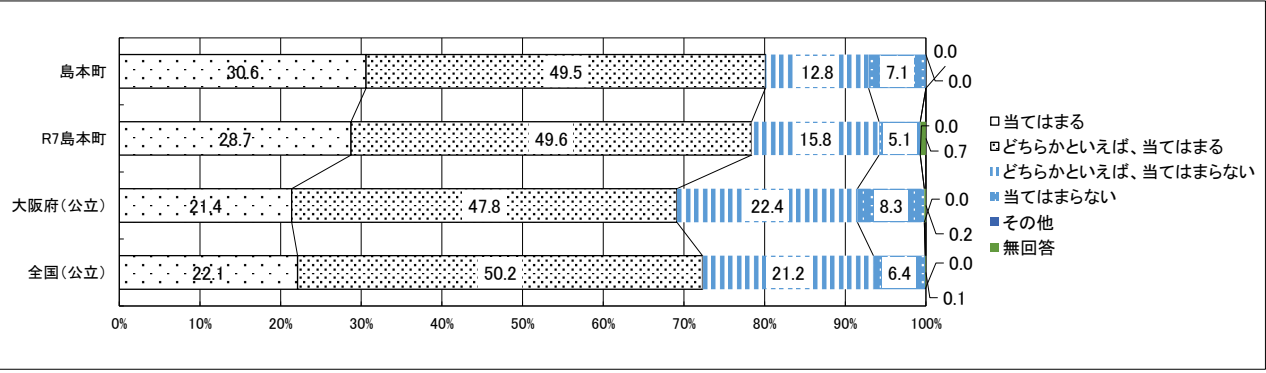
中学校
(15)学校に行くのは楽しいと思いますか



(16)自分と違う意見について考えるのは楽しいと思いますか



(33)地域や社会をよくするために何かしてみたいと思いますか



<アンケート結果について>

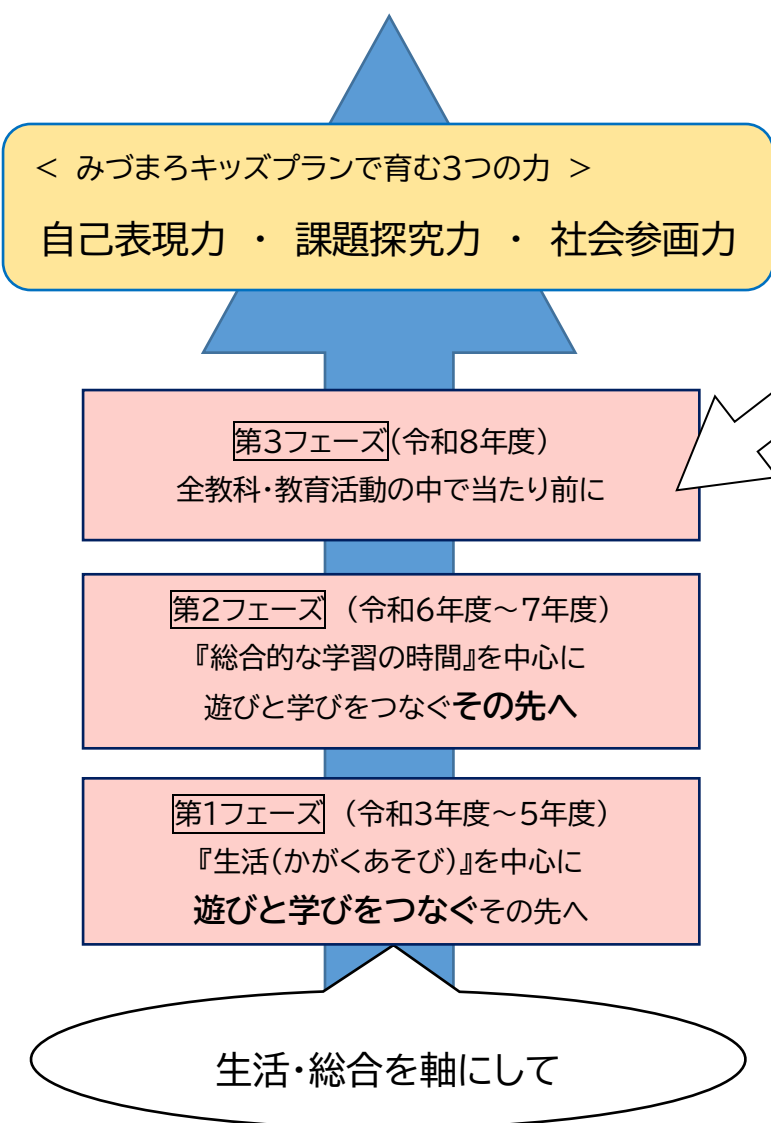
「みづまるキッズプラン」の成果指標の一つとして本アンケートを活用し、当該プランの目指す子ども像を実現するためにつきたい力である「自己表現力」「課題探究力」「社会参画力」が身についたかを把握するための一助としている。
○(15)では、前年度と比較して、肯定的回答が小学校では2.8、中学校では1.8ポイント上回る結果となった。各学校において、児童・生徒が主体となった学校行事や各学校が地域資源・人材を活用した特色ある学校づくりを推進した成果であると分析できる。今後も、教員の指示によるものだけでなく、児童・生徒主体の学校づくりの取組を継続していく必要がある。

●(16)については、中学校において前年度と比較し、0.5ポイント上回ったが、小学校においては、前年度と比較して7.6ポイント下回る結果となった。「みづまるキッズプラン」における「社会参画力」の育成のために、授業において、「話し合いをしたか」ではなく、「異なる考えに触れ、考えを深めたり考えたりすることができたか」を授業改善の視点にする必要がある。

令和8年度小中一貫教育推進協議会
【みづまろキッズプランに係る取組会議 スケジュール】(4.16案)

年間6回実施（主に第3,4木曜日）			
回	日時	内容	会場
1	4月16日(木) 16:00～17:00	▼第一回みづまろ会議 ・昨年度までの取組の確認 ・今年度の見通しの共有 ・事務連絡 ・会長より	三小 校長室
2	5月21日(木) 16:00～17:00	▼「みづまろキッズプランにおける計画・対話・環境に 関してのワークショップ」(仮) ・R7年度までの取組確認 ・R8年度のビジョンの共有 ※各校園所から、参加者を広く募り、 ワークショップ形式で実施	三小 ランチルーム
3	7月末日() 15:00～17:00	▼「みづまろキッズプラン 第三フェースを意識した カリキュラムづくり」 ※町内各校でワークショップ形式で実施	町内各校
4	10月22日(木) 16:00～17:00	▼「夏の校内研で作成した、 各校のカリキュラムの交流～計画編～」 ※各校園所から、参加者を広く募り、 ワークショップ形式で実施	三小 ランチルーム
番外編	11月 13:00～17:00	▼SE校(二小・二中)の公開授業参加(詳細未定) ※各校園所から、参加者を広く募る	二小 二中
5	1月28日(木) 16:00～17:00	▼「夏の校内研で作成した、 各校のカリキュラムの交流～実践編～」 ※各校園所から、参加者を広く募り、 ワークショップ形式で実施	三小 ランチルーム
6	2月25日(木) 16:00～17:00	▼総括 ・1年間の取り組みに関して ・各校園所の実践記録の取りまとめ ・効果検証 ・その他	三小 校長室

V. 令和8年度みづまろキッズプラン方向性



第3フェーズ(令和8年度)

計画

- ・3つの力を高める経験や学びが連続していく柔軟なカリキュラムへ。
- ・カリキュラムは、事前に想定した内容に捉われることなく、各々の学級での個々の児童生徒の要求と発達に即して、その内容や方法を決めていく緩やかなカリキュラムへ。

対話・会話

- ・児童生徒と対話しながら授業・教育活動を進めていく。日々の児童生徒との会話・対話を大切にする。
- ・同じ事を一斉に伝えても、児童生徒それぞれが答えを出すこと、自分で学びを見つけること、工夫できたことを尊重する。

環境

- ・教職員は、児童生徒に学びを提案する。
- ・児童生徒が「自ら考えて取り組む」「楽しいことを見つけようとする」姿勢を大切にする。

計画

単元計画指導案フレームの共通様式を作成しよう。

対話・会話

児童生徒と対話しながら授業・教育活動を進めていこう。

環境

3つの力の評価について考えよう。

第2フェーズ(令和6年度～7年度)

- ・『総合的な学習の時間』のカリキュラムの中で、どのように「自己表現力」「課題探究力」「社会参画力」を育むことができるだろうか…。アイデアを出し合ったり、共通認識を図ったり、実際にカリキュラムを見直したりしよう！（令和6年度）

- ・これまで学年で取り組んできた総合的な学習の時間の取組に、みづまろの視点から少しカリキュラムを捉え直し、実践し、成長過程を記録してみよう。それをもとに、必要な環境や意識を向ける先について、教職員で対話を通して共通認識を図ろう。（令和7年度）

R8 みづまろ夏季校内研修 報告資料（第一）小

① 研修の概要

はじめに担当者である竹中から本校の研究テーマとも繋げて、「みづまろキッズプランとは？」「第三フェーズについて」「R8年度の3つのキーワード」について説明。その後、前半を各学年・支援学級・通級での1学期の取り組みを3つのキーワードの視点で振り返り、全体共有。後半は、4月に行ったカリマネ研修で考えた計画を改善・修正を行い、どの単元や取り組みで3つの力（自己表現力・課題探求力・社会参画力）を育むかを考え、付箋に書き出した。学年ごとに新たに立てた計画を見回って共有した。

各学年より 取り組みの報告

「つながる 深める 挑戦する 子どもの育成」
咲かせようシンカ
～つっこみたいわもっとやりたいわ～



図工「ふしぎなたまご」鑑賞



② 対話につながる流れ

「鑑賞の中で、『自分の作品のストーリーを話す』という役割を子どもたちに与える」
「鑑賞の際は、『話そうよ！』という声かけをして、『質問もたくさんする』という声かけを子どもたちに与える」
「子どもたちの作品を鑑賞し、『話そうよ！』という声かけをして、『質問もたくさんする』という声かけを子どもたちに与える」

③ 子どもの姿

「自分の作品について話そうよ！という声かけを子どもたちに与える」
「自分の作品について話そうよ！という声かけを子どもたちに与える」
「自分の作品について話そうよ！という声かけを子どもたちに与える」



2年生		計画	成果と課題	環境
国・算	国・算は 算数の基礎を もって取り組む。 図工 図工の授業は 1学期に1回 予定されている。	生田さん ・田中さんに たのしみな 授業になって いる。算数の 授業は、 1学期に1回 予定されている。	その他今年度の 取り組みは ・先生の授業 に協力して！！	図工 図工の授業は 1学期に1回 予定されている。 図工の授業は 1学期に1回 予定されている。
国・算	国・算は 算数の基礎を もって取り組む。 図工 図工の授業は 1学期に1回 予定されている。	生田さん ・田中さんに たのしみな 授業になって いる。算数の 授業は、 1学期に1回 予定されている。	その他今年度の 取り組みは ・先生の授業 に協力して！！	図工 図工の授業は 1学期に1回 予定されている。 図工の授業は 1学期に1回 予定されている。

学年	国語	算数	英語	理科	社会	音楽	体育	美術	図工	総合	外国語	その他
1年生	国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	算数の授業は、 1学期に1回 予定されている。	英語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	理科の授業は、 1学期に1回 予定されている。	社会の授業は、 1学期に1回 予定されている。	音楽の授業は、 1学期に1回 予定されている。	体育の授業は、 1学期に1回 予定されている。	美術の授業は、 1学期に1回 予定されている。	図工の授業は、 1学期に1回 予定されている。	総合の授業は、 1学期に1回 予定されている。	外国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	その他
2年生	国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	算数の授業は、 1学期に1回 予定されている。	英語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	理科の授業は、 1学期に1回 予定されている。	社会の授業は、 1学期に1回 予定されている。	音楽の授業は、 1学期に1回 予定されている。	体育の授業は、 1学期に1回 予定されている。	美術の授業は、 1学期に1回 予定されている。	図工の授業は、 1学期に1回 予定されている。	総合の授業は、 1学期に1回 予定されている。	外国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	その他
3年生	国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	算数の授業は、 1学期に1回 予定されている。	英語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	理科の授業は、 1学期に1回 予定されている。	社会の授業は、 1学期に1回 予定されている。	音楽の授業は、 1学期に1回 予定されている。	体育の授業は、 1学期に1回 予定されている。	美術の授業は、 1学期に1回 予定されている。	図工の授業は、 1学期に1回 予定されている。	総合の授業は、 1学期に1回 予定されている。	外国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	その他
4年生	国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	算数の授業は、 1学期に1回 予定されている。	英語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	理科の授業は、 1学期に1回 予定されている。	社会の授業は、 1学期に1回 予定されている。	音楽の授業は、 1学期に1回 予定されている。	体育の授業は、 1学期に1回 予定されている。	美術の授業は、 1学期に1回 予定されている。	図工の授業は、 1学期に1回 予定されている。	総合の授業は、 1学期に1回 予定されている。	外国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	その他
5年生	国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	算数の授業は、 1学期に1回 予定されている。	英語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	理科の授業は、 1学期に1回 予定されている。	社会の授業は、 1学期に1回 予定されている。	音楽の授業は、 1学期に1回 予定されている。	体育の授業は、 1学期に1回 予定されている。	美術の授業は、 1学期に1回 予定されている。	図工の授業は、 1学期に1回 予定されている。	総合の授業は、 1学期に1回 予定されている。	外国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	その他
6年生	国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	算数の授業は、 1学期に1回 予定されている。	英語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	理科の授業は、 1学期に1回 予定されている。	社会の授業は、 1学期に1回 予定されている。	音楽の授業は、 1学期に1回 予定されている。	体育の授業は、 1学期に1回 予定されている。	美術の授業は、 1学期に1回 予定されている。	図工の授業は、 1学期に1回 予定されている。	総合の授業は、 1学期に1回 予定されている。	外国語の授業は、 1学期に1回 予定されている。	その他

② 成果

全教職員で2学期からの方向性を改めて共通理解を図ることができた。1学期の各学年の取り組みの意図や思い、児童の成果や課題も知ることができ、2学期からの活動のアイディア・引き出しが増えた。3つの力の育成に向けて2・3学期の計画を立てることができ、見通しを持つことができた。1学期の児童の実態や活動の様子を振り返り、4月に立てていた計画から2学期以降の計画を修正することができた。夏休み期間中に準備しておくことや動き出せることをまとめることができた。

③ 課題

第2フェーズ『総合的な学習の時間』を中心に1年間を通して全学年取り組むことができていた。しかし、今年度から第3フェーズになり全教科・教育活動の中でということに関しては、まだ追いついていない部分もある。今回のように校内研の時間も利用して全学年で考えていきたい。（時間設定の必要性）数年かけて意識づけできるように進めていきたい。

①研修の概要

1. 講義【大阪教育大学 佐久間敦史准教授】

児童が自ら学びに向かっていける探究活動にするための大切な視点を話していただいた。探究のイメージとして、自己の興味関心や問題意識に基づく課題について、試行錯誤することで必要な知識や経験・体験を活動し、解決を通じて新たな価値を創造していくものであることから、活動を児童に委ね、「問い」を言う子どもを育てていく必要がある。形態に関わらず、課題が自分ごととして洗練されていくことが大切で、児童の「問い」について、課題の質を高めていくために、教師の問いかけや興味・関心の裾野を広げながら取り組んでいくことを学んだ。

2. 学年グループでみづまろキッズプランをもとに授業計画

講義で学んだことをもとに、学年グループで主に生活・総合の単元計画について話し合った。活動の際、「計画」「対話・会話」「環境」について、具体的に話し合いながら進めた。

3. グループ交流

ワールドカフェ形式での交流を通して、他学年の活動が、自身の学年グループの活動のヒントになったり、助言し合うことで、また新たな視点に気付いたりすることができた。

②成果

みづまろキッズプランを実現するための3つの力を様々な活動の目的にしてきたことで、教職員も児童も意識して取り組むことができた。1学期に特活で取り組んできた対話の活動が、探究的な活動の質を高めるためになっていると実感を持って計画していくことができた。

③課題

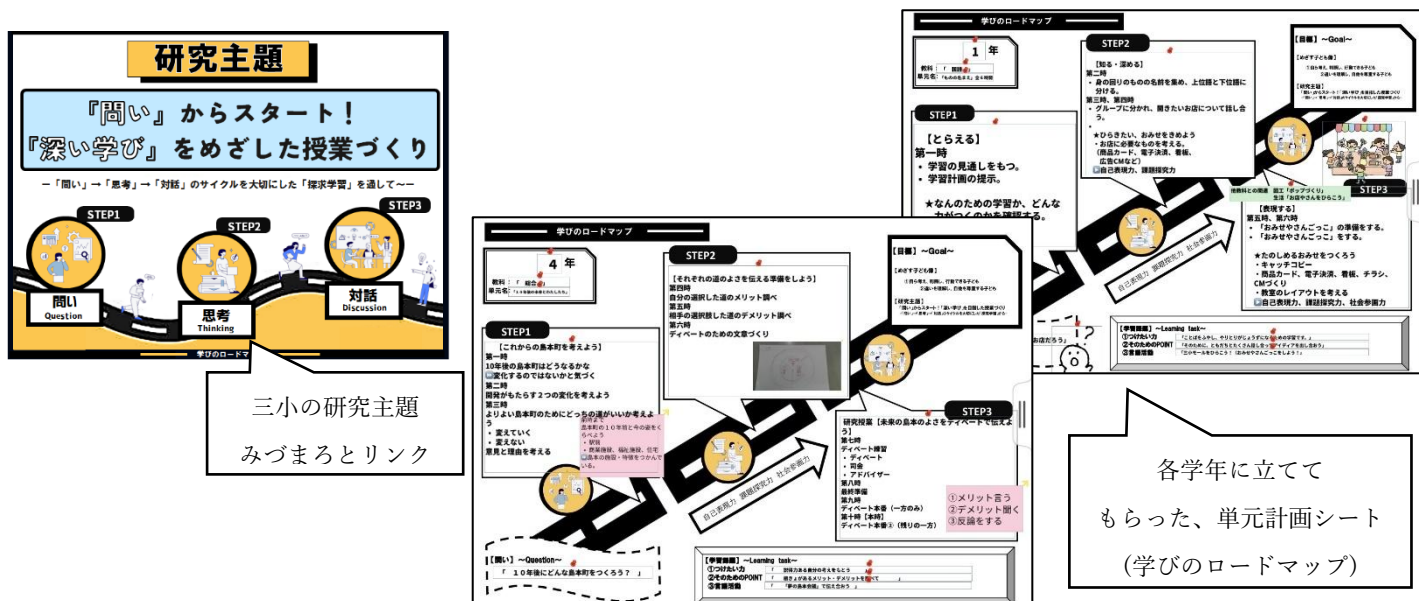
児童に活動を委ねることで、流れを決めることができないことに対する教職員の不安が見られた。普段の授業から、教師がめあてを設定し、決められた目標に向かって児童が学んでいる姿が多く、児童がめあてを設定し、ふりかえりを行っていく探究の流れが定着していないため、児童が自ら学べる機会をつくっていく。



R8 みづまろ夏季校内研修 報告資料（第三）小

①研修の概要

「全教科で取り組む探究活動とは？」をテーマに、三小では第三回みづまろ会議を実施した。はじめに担当者である中澤から、「みづまろキッズプランとは?」「R8年度の三つのキーワード」「第三フェーズを意識した単元づくりのポイント」の3つの視点を説明。その後、各学年+担外で共通シート(学びのロードマップ)を用いて、単元計画を作成し、全体で交流し学びを深めた。



②成果

全教員で「みづまろキッズプランとは?」「R8年度の三つのキーワード」「第三フェーズを意識した単元づくりのポイント」について共通理解を図ることで、学校としての研究の方向性を共有することができた。また共通シート「学びのロードマップ」を活用したことで、各学年の単元計画を視覚的に把握できるようになり、情報共有や意見交換を円滑に進めることができた。

③課題

学年によって単元計画の内容や進捗状況に差が見られるため、引き続き「計画」の作成・改善を進めていく必要がある。また、またその完成した内容については、担当者や部会で確認、共有を行い、「みづまろの三つの力」や本年度の三つのキーワードを意識した単元づくりにつなげていきたい。

R8 みづまろ夏季校内研修 報告資料（ 第四 ） 小学校

①研修の概要

目的 2学期に行う予定の一教科の単元を取り上げ、
3つの力を育む視点を取り入れながら単元を組み立てる。

校内研の流れ

- 【司会より】
 - ・校内研についての説明
 - ・みづまろキッズプランの第3フェーズについて
 - ・昨年度の取り組みから見えてきた「計画」「会話・対話」「環境」
- 【グループ交流】
 - ・3つの力に色分けしながら、おおまかな単元計画を行う。
 - ・その後、具体的に単元を組み立てる。
- 【全体交流】
 - ・ワールドカフェ方式での交流

②成果

校内研の形式は昨年度同様、各学年グループにおいて話し合う形式で行った。3つの力【自己表現力】【課題探究力】【社会参画力】を育む視点を持ちながら、日々の実践を重ねてきた成果も感じられた。単元計画を行う際に、教師側の思いだけで学習を組み立てるのではなく、「ここは子どもたちに委ねたいよね。」「この先をどうしたいか子どもたちに聞いてみたい。」など、子どもが主体となるようにと、対話を重ねる教職員の姿があった。

今年度からは第3フェーズとなったことで、より一層、教科横断的に単元を計画することができた。また、第四小学校の研究テーマ「対話」とも重ねながら校内研を進めることができた。

③課題

- ・【課題探究力】を育むためのサイクル。
一つの探究が次の探究へとつながるようにするためには、どうすればいいのか。
- ・【社会参画力】を育むための土台づくり。
子どもの「やりたい」を実現していくためには、学校と地域のより深いつながりが必要。学校内だけではできない体験や発信をするためには、教職員が地域とのつながりを大切にしていく。

※校内研から出た教職員の意見より

第3フェーズとして、全教育活動において取り組んでいく際、低学年の「生活科」「国語科」の時数を今度どうしていくのか。

R8 みづまろ夏季校内研修 報告資料（ 第一 ） 中学校

① 研修の概要

「みづまろキッズ保育・教育ビジョン」の概要および確認に説明し、第一中学校が今までにどのような取組をしてきたのかという確認を行った。そこから見えてきた、第一中学校での課題とこれからの展望を整理した。その現状を踏まえて、大阪教育大学附属高等学校池田校舎 副校長 辻本 堅二 様に第一中学校のコモンループリックの作成をみづまろキッズプランに基づいて指導していただいた。

② 成果

他の先生方の多様な意見やアイディアを直接聞き、お互いの思いを共有し合うことで、視野を広げることができた。そして日頃の生徒たちの様子や実態を丁寧振り返るだけでなく、卒業までにどのような姿をめざすかという理想像と、そこに至るための課題を明確に浮き彫りにすることができた。その中で具体的に言語化して明記していくことで、いつもよりもう一步考えを踏み込むことができた。普段の生徒との関わり方、声掛けの工夫などを前向きにとらえる機会となった。研修で使用したICTツール（パレット）という手法を知り、新たな手立てを知れた。

③ 課題

コモンループリックを作成する中で、島本の特色や実態に合わせる必要性を感じた。そして、校種を越えて保幼小中での共通言語の構築と連携をしていく必要性があり、実際に幼稚園や保育園などの活動を知っていきたいという意見があった。また、みづまろキッズプランをベースに各先生方が生徒のために様々な活動や課題のあり方を考えるで、授業改善へとつなげる必要がある。第一中学校の活動の基本となるものがコモンループリックとなるのだが、作成すること自体が目的ではなく、作成する中での先生同士の意見交流やループリックをベースとした取組を見つめ直していくこと大切である。今後は教員同士で考える場面の設定を多く持っていく必要がある。

R8 みづまろ夏季校内研修 報告資料 第二中学校

①研修の概要

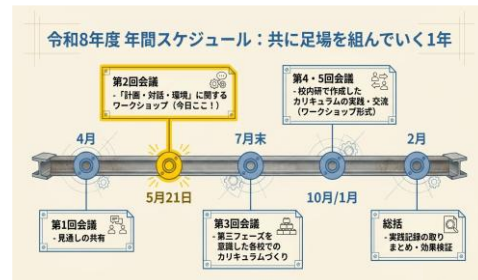
第三回みづまろ会議として校内研修を持ち、担当者として三上より全体に向け、「みづまろキッズプラン」について、令和8年度の方向性と、授業や日々の教育活動で具体的に何を大切にしていけばよいかを確認をした。

内容は、「みづまろキッズプランとは?」「令和8年度の第三フェーズを実現するための3つのキーワード（環境・計画・対話と会話）」「スクール・エンパワーメント（SE）推進授業との関連した年間計画」の3つの視点を説明。その後、各教科で共通シートを用いて、教科会議を持ち、1学期の授業における見直しと、2学期以降の教育活動における「みづまろ（非認知能力）の3つの力の育成」と指導案の書き方、計画作成を実施した。

【 めざす生徒像とそれを達成するための3つの力の育成についてつけたい力 】



【 第3フェーズの内容確認と今後の計画作成 】



②)成果

全教職員で共通理解を図るとともに、学校としてのスクール・エンパワーメント（SE）推進授業との関連した年間計画について確認できたことで、2学期以降の授業準備や実施に向けて有意義な時間を持つことができた。

③課題

まだまだみづまろキッズプランで全教育活動において具体的なところを実施しながら確認していく必要がある。特に、3つのキーワードでは、分掌における学力や人権キャリアとも連携しながら進めるとともに、小中一貫やみづまろ会議で町全体でも確認していく必要がある。

主務教諭について

令和8年9月25日
教育推進課

1 主務教諭

学校教育法第37条第11項

「児童の教育をつかさどり、及び命を受けて当該小学校の教育活動に関し教諭その他の職員間における総合的な調整を行う」

➡中学校についても、準用規定により同様の考え方が適用される。

主務教諭は、教諭と首席・指導教諭の間に設置する職であり、所属職員を監督することができる立場ではなく、所属職員に対して自ら職務命令を出すことはできない。

2 具体的な職務内容・職責

教諭と同様、児童・生徒の教育をつかさどることに加え、命を受け、学校横断的な取組に係る内外との総合的な調整や、経験年数の少ない教職員に対するサポート（助言・支援）を行うことと想定されており、以下の職責を担うことが想定されている。

- ・担当する教育活動における教職員間の連携推進
- ・内外との総合的な調整を主導
- ・経験年数の少ない教職員の育成、支援（相談支援・人材育成）

3 首席とのちがい

主務教諭：担当する教育活動について、チームで対応する体制を構築し、経験年数の少ない教職員を支援しながら、内外との調整を担うものと想定。

首席：教職員のリーダーとして、所属内を横断的に調整・把握し、学校運営（意思決定、リスク管理、人材育成等）の支援を担うものと想定。

➡主務教諭が各校務分掌等で中核的役割を担う職であるのに対し、首席は校務全体の要として、学校経営の視点に立ちながら、横断的な総括を行う職である。

（参考）

指導教諭：分野研究等を通じて身につけた専門性を生かし、教職員の育成、研究・研修の支援等の主導を担うものと想定。

4 主任とのちがい

主任は校長の職務命令で任命されるもので単年度のものであり、地公法上の昇任や給与制度上の昇格はない。主務教諭は任命権者が任命するもので、教諭から主務教諭になることは、地公法上の昇任にあたり、給料表においても上位の級へ

昇格することとなる。

【参考】

主務教諭の給与水準：2級と特2級の間を創設。国の想定では、2級に＋6千円程度とされている。

5 設置について

首席・指導教諭同様と同様に、設置は市町村判断となる。

6 人材について

学校、分野（生徒指導・学力向上・人権・進路等）を問わず、調整力を発揮し、活躍できる人物であること。「今年1年、学年主任をしたため」というのは推薦理由にはならない。

7 その他

- ・1校あたりの人数制限は想定されていないが、大阪府は「将来的に教諭層の4割程度を想定」している。

【参考】本町の教諭数（令和8年5月1日時点）

学 校	教諭数	4割となる人数
第一小学校	22 人	9 人
第二小学校	36 人	14 人
第三小学校	21 人	8 人
第四小学校	31 人	12 人
第一中学校	31 人	12 人
第二中学校	33 人	13 人
合 計	174 人	68 人

- ・大阪府の見込みでは、制度の導入当初は、学校規模にもよるが小中学校で1校あたり3～6名（教諭の1～2割）程度を想定している。
- ・主務教諭が異動するときは、主務教諭のままでの異動となる。
- ・昇任選考の実施時期は、今後、府から通知あり。
- ・大阪府は、管理職が役職定年した場合は、主務教諭へ降任させることを想定しているが、教諭への希望降任を認めることも想定している。

新たな職(主務教諭)の導入

〔 中教審答申 〕

- 現在、主幹教諭は、校長、副校長、教頭といった管理職と各職員のパイプ役となってその意思疎通や共通理解の促進に寄与するなど重要な役割を担っている。
- 一方、近年、学校では、教育相談や特別支援教育に関する連絡調整などの子供の抱える課題への対応や、校内研修、情報教育、防災・安全教育、道德教育といった学校横断的な取組への対応など、**学校が組織的に対応すべき事象が多様化・複雑化**している。
- また、このような状況も踏まえ、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーをはじめとした多様な支援スタッフが学校内で増えるとともに、地域や様々な関係機関との協力が重要となっており、**学校内外との連携・調整に関する業務が増加**している。
- **現在は、こうした職務を主として教諭という同一の職が校務分掌の1つとして担っている**が、若手教師へのサポートの充実を体制面でも支える新たな仕組みの構築も含め、**ベテラン・中堅・若手層の教師が専門性を発揮し、効果的に校務を役割分担しながら、知識や経験の共有や継承を行う体制を早急に整備することが必要**である。

〔 国 〕

- 教諭と主幹教諭の間に、新たな職「主務教諭」を制度化（R8.4～）。

＜主務教諭のイメージ＞ **！中堅教員を「主務教諭」に任用** **！「主務教諭」が核となり担当する教育活動について総合的に調整** **！職務と職責に相応しい処遇の実現**

〔 府 〕

- 大阪の教育を取り巻く状況も大きく変化。**教員一人一人の意欲と資質・能力を向上し、多様な機関や人材と連携し、組織的に対応していく重要性は増している。**
(支援教育や不登校、日本語指導、ヤングケアラーといった子どもの抱える課題、探究的な学びの充実、人権・健康・キャリア教育といった学校横断的な取組、経験年数の少ない教員の占める割合の増加 等)

➡ **府においても主務教諭制度を導入し、「学校内外との連携・調整機能の充実」及び「経験年数の少ない教員へのサポート機能の抜本的な強化」を図る。**
あわせて、給料表に、主務教諭級に対応した新たな級を創設し、職務と職責に相応しい処遇を実現する。【R9.4.1～配置予定】

配置効果

★組織的な学校運営の更なる推進

管理職や首席がマネジメント業務（補助を含む）に注力・専念、社会的変化に機動的に対応できる体制をめざす

★組織風土の活性化

知識や経験の共有を推進、一般教員間及び一般教員と管理職の双方向の意思疎通や意識的な調整の活性化をめざす

★自律的な人材育成

キャリアパスの多様化、更なる上位職選考受験層の増加につなげる

個々の教員が課題を抱え込まず、同僚性を発揮しながら有機的に連携 ➡ 学校がチームとして様々な教育課題に対応する体制をさらに強化

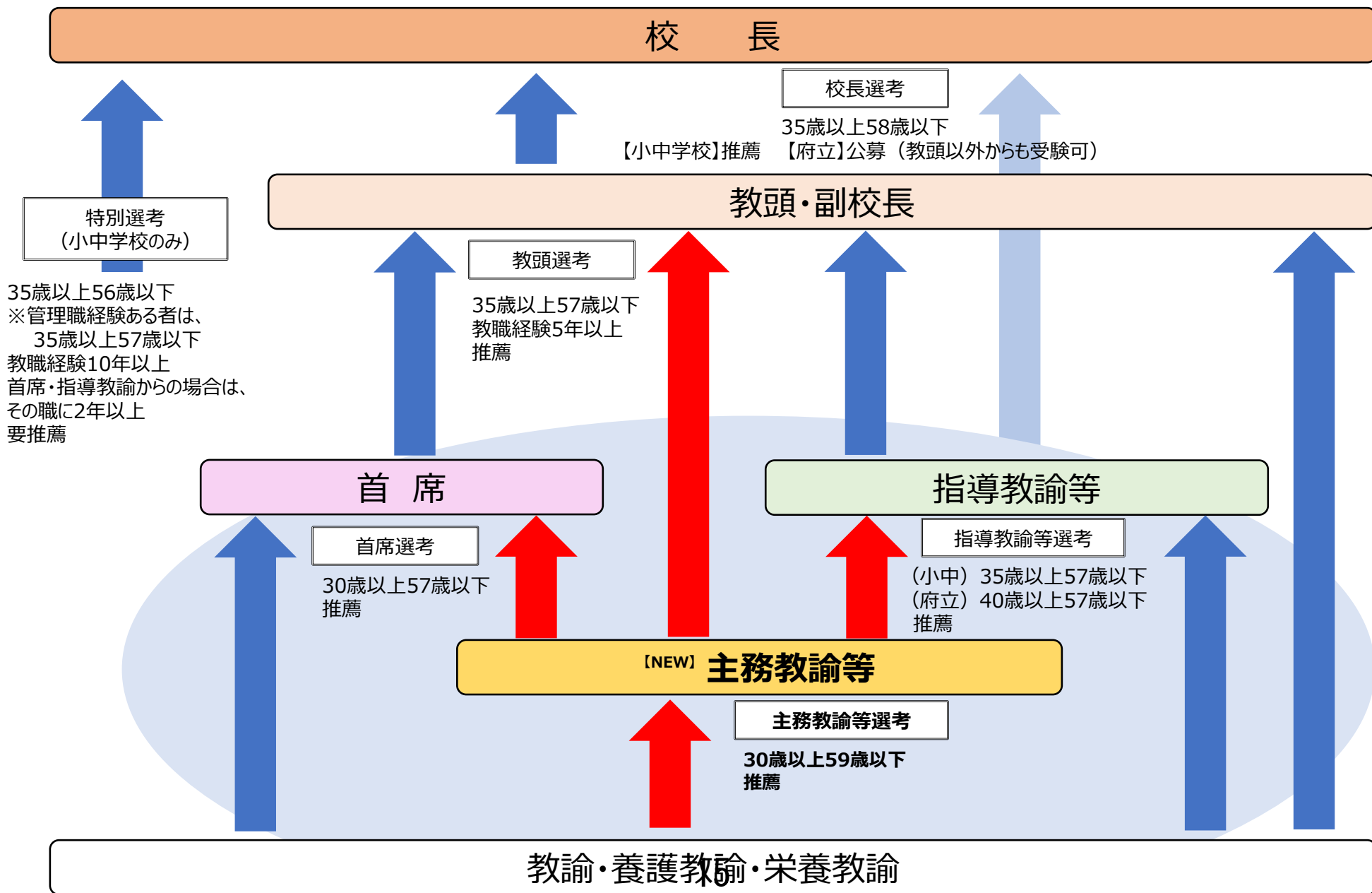
主務教諭等(主務教諭・主務養護教諭・主務栄養教諭)の職務内容と選考方法等

職務内容	児童生徒の教育等をつかさどることに加え、命を受け、以下の職務を主として行う ○ 学校横断的な取組への対応や学校内外との連絡・調整 【具体例】 ・校務分掌における委員会の取りまとめ役、分掌部の部長、部主事など校務運営面での重要な役割を担う 〔 生徒指導担当、進路指導担当、学力向上担当、人権担当、児童生徒支援Co、地域連携担当、特別支援教育コーディネーター等 〕 ・首席業務のサポート（担当業務における実態把握や課題分析等の実施、学校経営計画の具体化と現場の提案取りまとめ等） ○ 同僚・経験年数の少ない教員に対する体系的なサポート（助言・支援） 【具体例】 ・初任者研修における指導教員や教科指導員 ・経験年数の少ない教員への日常的な相談等の対応
定数管理	○ 教諭定数内で配置
選考方法	○ 書類選考による 【選考対象】 市町村教育委員会教育長（府立学校においては、校長・准校長）が推薦する者 【推薦対象】 次の各号のいずれにも該当する者 ①教諭、養護教諭、栄養教諭の職にある者 ②年度末年齢30歳以上59歳以下 ③<u>学校・分野（生徒指導・学力向上・進路等）を問わず、調整力や指導力を発揮でき、活躍できる者</u> 【選考内容】 適性評価（調整力、指導力、意欲等）及び勤務実績等 【選考時期・スケジュール】 毎年、秋以降に実施
人事評価	「評価・育成システム」の能力評価（学校運営）について、職務内容に応じた評価基準（求められる行動パターンの例等）を新たに設定 ※内容は検討中

連携・調整機能の充実

サポート機能の強化

大阪府公立学校教員のキャリアパス



■主務教諭・主務養護教諭・主務栄養教諭(以下「主務教諭等」)の設置

令和8年8月24日時点

	項目	内容
	【1】主務教諭等の位置づけ等	
1	主務教諭等を設置する趣旨は。	大阪の教育を取り巻く状況は大きく変化。教員一人一人の意欲と資質・能力を向上し、多様な機関や人材と連携し、組織的に対応していく重要性が増していることから、府においても主務教諭制度を導入し、組織的な学校運営、指導体制の充実を図るものです。
2	配置予定時期はいつか。	小中、府立ともに令和9年4月から配置します。
3	主務教諭制度は、令和8年4月施行として関係法令が公布されており、制度導入自体は各自治体の判断とされているものの、国からはこの間、一貫して、法の趣旨を踏まえて令和8年4月の導入を積極的に検討するよう要請がされてきた。 大阪府において、主務教諭等の配置を令和9年4月から実施する理由は。	主務教諭制度の導入にかかる給与制度の整備を行うには、人事委員会の勧告を踏まえる必要があるほか、教職員団体との交渉を経て、条例改正を行う必要があります。また、教員への周知や計画的な人事マネジメント体制確保の観点から、関係条例の公布から施行までの間に、一定の期間を設けることが望ましいと考えています。これらを総合的に勘案し、令和9年4月からの配置としたものです。
4	主務教諭の職務内容や職責は。	主務教諭の主な職務内容は、教諭と同様、児童・生徒の教育等をつかさどることに加え、命を受け、学校横断的な取組に係る内外との総合的な調整や、経験年数の少ない教員に対する体系的なサポート(助言・支援)を行うことと想定しています。 上記職務を遂行するため、学校運営において、以下の職責(機能)を担うことを想定しています。 ・担当する教育活動における教職員間の連携推進(チームで対応する体制の構築) ・内外との総合的な調整を主導(内外との調整) ・経験年数の少ない教員の育成、支援(相談支援・人材育成)
5	具体的な職務内容を示してほしい。	職務の具体的な内容は、各学校の実情に応じ、校長・准校長が決定しますが、「学校横断的な取組に係る内外との総合的な調整」については、例えば、校務分掌における委員会の取りまとめ役、分掌部の部長、部主事などを担ったり、分掌内の懸案課題(重点取組)を担当するチームのリーダーを担うなど、担当する教育活動に係る内外との合意形成等を提案、主導することがあげられます。 「経験年数の少ない教員に対する体系的なサポート」の具体例としては、校内での初任者研修における指導教員や教科指導員などを担ったり、校内人材育成プログラム(例:1on1ミーティング、メンタリング)の普及・実践を担うなど、経験年数の少ない教員への日常的な相談等の対応、育成を実践することがあげられます。

■主務教諭・主務養護教諭・主務栄養教諭(以下「主務教諭等」)の設置

令和8年8月24日時点

	項目	内容
6	首席や指導教諭、教諭と職務内容はどう違うのか。	主務教諭は、教諭と同様、児童・生徒の教育等をつかさどることに加え、担当する教育活動について、チームで対応する体制を構築し、経験年数の少ない教員を支援しながら、内外との調整を担うものと想定しています。 他方、首席は、教職員のリーダーとして、所属内を横断的に調整・把握し、学校運営(意思決定、リスク管理、人材育成等)を支援することが期待される職であり、主な相違点としては、主務教諭が各校務分掌等での中核的役割を担う職であるのに対し、首席は校務全体の要として、学校経営の視点に立ちながら、横断的な総括を行う職である点があげられます。 なお、指導教諭は、分野研究等を通じて身につけた専門性を生かし、全域的な教員の育成、研究・研修の支援等を主導することが期待される職です。
7	主務教諭等を設置する狙い(効果)は。	主務教諭制度を活用し、主務教諭等が核となって、担当する教育活動を総合的に調整するとともに、経験年数の少ない教員の育成に取り組むことにより、個々の教員が課題を抱え込まず、同僚性を発揮しながら有機的に連携し、学校がチームとして様々な教育課題に対応する体制の更なる強化に資するものと想定しています。 主務教諭等の設置により、組織的な学校運営の更なる推進、組織風土の活性化、自律的な人材育成につなげるものです。
8	主務教諭等は(中間)管理職か。	主務教諭等は、教諭等と首席・指導教諭等の間に設置する職であり、所属職員を監督することができる立場にはなく、所属職員に対して自ら職務命令を出すことはできません。
9	主務教諭等と主任や部主事の違いは。	主任等は校長・准校長の職務命令で任命されるもので単年度のものであり、地公法上の昇任や給与制度上の昇格はありません。主務教諭等は任命権者が任命するもので、教諭等から主務教諭等となることは、地公法上の昇任にあたり、給料表においても上位の級へ昇格することとなります。
10	主務教諭等には人的負担軽減措置を行うのか。	人的措置は想定していません。首席は学校運営全体の業務を担うため持ち授業時間に制限を設けています。そのために学校運営の困難を考慮して、人的措置(非常勤講師時間数)を行っています。 一方、主務教諭等は学校運営の一分野を担うものであることから持ち授業時間の制限はなく、職務と職責に応じて、給与での処遇を行います。
11	主務教諭等は、校長や教頭、首席に昇任するための資格・選考要件になるのか。	資格要件ではありません。これまで通り、教諭等から首席、指導教諭等、教頭選考等を受験することが可能です。

■主務教諭・主務養護教諭・主務栄養教諭(以下「主務教諭等」)の設置

令和8年8月24日時点

	項目	内容
12	教諭(指導専任)も主務教諭等の選考対象か。	選考対象になります。
13	養護教諭、栄養教諭に対応した新たな職も設けるのか。	養護教諭については、児童生徒の養護をつかさどり、並びに命を受けて当該学校の教育活動に関し教諭その他の職員間における総合的な調整を行う職(主務養護教諭)となります。 栄養教諭については、児童生徒の栄養の指導及び管理をつかさどり、並びに命を受けて当該学校の教育活動に関し教諭その他の職員間における総合的な調整を行う職(主務栄養教諭)となります。
14	主務教諭が学級担任を受けもつことは可能か。	可能です。
	【2】配置・異動について	
15	主務教諭等は定数外で配置されるのか。	定数内で配置します。
16	主務教諭等の配置人数は、学校あたり●人のように一定の制限を設けるか。	学校の規模や組織体制、学校をとりまく課題や人事の状況などにより配置の必要性や必要数は異なることから、学校あたりの制限を設けることは想定していません。

■主務教諭・主務養護教諭・主務栄養教諭(以下「主務教諭等」)の設置

令和8年8月24日時点

	項目	内容
17	将来的には、どの程度の配置を想定しているのか。	将来的な配置規模については、教育や人事給与制度を取り巻く状況、学校が抱える課題や求められる教育環境、指導体制といった様々な要因によって変化することから、一概に回答することは困難ですが、先行事例における主務教諭相当の職の割合が4割程度であることなどから、現時点では、府においても、将来的にその規模に到達することを想定しております。
18	主務教諭制度の導入当初は、どの程度の配置を想定しているのか。	主務教諭等は、教諭等と同様、児童・生徒の教育等をつかさどることに加え、命をうけ、学校横断的な取組に係る内外との総合的な調整や、経験年数の少ない教員に対する体系的なサポート(助言・支援)を担うものと想定しており、当該職の必要数に応じて、学校・分野(生徒指導・学力向上・進路等)を問わず、調整力や指導力を発揮でき、活躍できる人材を選考により適切に任用・配置していきたいと考えています。 R9当初においては、役職定年や希望降任によるものも含め、教諭等定数の1割～2割程度と想定しています。
19	主務教諭等に昇任する場合でも、異動対象になるのか。	人事異動の基本方針、取扱要領に基づき、異動対象になりえます。
20	主務教諭等に昇任し、翌年度も所属校の異動はなかった場合、現任校歴はリセットされるのか。	リセットされません。
21	主務教諭等が異動するときは、主務教諭等のまま異動となるのか。	主務教諭等のままでの異動となります。
22	主務教諭等が異動により配置されたが、分掌の長は他の教員が担当することとなっていた場合、当該主務教諭等はどのような役割を担うのか。	各学校において、組織的に対応が必要な事柄についての対応(例:分掌内の懸案課題や重点取組を担当するチームのリーダー)を担ったり、経験年数の少ない教職員に対する助言や支援(例:校内人材育成プログラムの普及・実践)を担うことを想定しています。 学校・分野(生徒指導・学力向上・進路等)を問わず、調整力を発揮し、活躍していただくことが期待されます。 [参考]文科省通知「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の制定等について」(令和7年9月26日付け7文科初第1404号) 3 主務教諭の職の設置について (4)主務教諭を含む学校における校務全体のマネジメントについて 主務教諭の職が適切に機能し、教職員間の連携・協働が円滑かつ効果的に行われるよう、主務教諭のみに業務が集中することのないよう留意しつつ、主務教諭の配置により、学校の組織的・機動的な学校運営体制の充実が図られ、若手教師の支援にもつながることや、学校全体の業務をより効率的に行うことが可能となることが期待されることを踏まえ、校長等はその権限において学校全体の校務のマネジメントに取り組んでいただきたいこと。

■主務教諭・主務養護教諭・主務栄養教諭(以下「主務教諭等」)の設置

令和8年8月24日時点

	項目	内容
	【3】処遇関係	
23	主務教諭等の給与水準をどうするか。	現行でいう2級と特2級の間に新たな級を設けることを想定しています。国の想定では2級に＋6,000円程度と示されています。主務教諭の級を含む新たな給料表は、府人事委員会にて検討された内容をもって、今年度中(R8)に条例で定めます。
24	主務教諭等のまま暫定再任用職員となりうるか。	暫定再任用制度上は教諭等とする想定です。
25	主務教諭等は、育児短時間勤務・高齢者部分休業を取得可能か。	可能です。
	【4】選考関係	
26	主務教諭等への昇任選考の実施時期は。	例年、秋以降に実施する想定です。なお、昇任者については、3月下旬頃に学校長より内示します。
	【5】昇任・降任関係	
27	推薦対象者の年齢要件はあるのか。	30歳以上59歳以下となります。 年齢の上限については、任用後、一定期間、当該職として勤務していただくことを想定しており、定年延長完成後の新定年(65歳)までの勤務可能期間も加味し、設定しているものです。
28	主務教諭制度が導入された後、教諭等は管理職や首席・指導教諭への昇任対象となるか。	引き続き昇任対象となります。
29	管理職が役職定年した場合、主務教諭等に任じるか、教諭等に任じるか。	管理監督職は、主務教諭級の職責や職務に沿う資質・能力を有し、かつその共有、継承を期待することから、主務教諭等へ降任することとなります。ただし、教諭等への希望降任も認めます。
30	主務教諭等は、役職定年の対象となるか。	国の考え方に即して、対象外となります(管理職でないことはもとより、その職責から、管理職に準ずる職ともいえないため)。

■主務教諭・主務養護教諭・主務栄養教諭(以下「主務教諭等」)の設置

令和8年8月24日時点

	項目	内容
31	教頭や首席級が降任する場合、主務教諭級となるのか。	降任先は、本人の意向に基づきます。 教頭にあっては、首席、指導教諭、指導養護教諭、指導栄養教諭、主務教諭、主務養護教諭、主務栄養教諭、教諭、養護教諭又は栄養教諭のうち本人の希望する職になります。 首席、指導教諭、指導養護教諭又は指導栄養教諭にあっては、主務教諭、主務養護教諭、主務栄養教諭、教諭、養護教諭又は栄養教諭のうち本人の希望する職になります。
32	主務教諭等から教諭等へ降任する場合は、どのような場合か。	本人希望による降任となります。
33	主務教諭等になった先生については、人事発令等で広く公表されるのか。	主務教諭等への昇任については、首席等への昇任と同様、令和9年3月31日、現所属校に発令通知を掲示する予定です。
	【6】評価・研修関係	
34	主務教諭等の人事評価について、他の職とどう異なるのか。	能力評価の「学校運営」の評価基準を設定する予定です。

公立小学校、中学校及び義務教育学校主務教諭等選考要領

（目的）

第1条 この要領は、公立小学校、中学校及び義務教育学校の主務教諭、主務養護教諭及び主務栄養教諭（以下、「主務教諭等」という。）としての基本的な資質能力を有する者を選考する方法について定めるものとする。

（職務及び職責）

第2条 主務教諭等は、児童・生徒の教育等をつかさどることに加え、命を受け、学校横断的な取組に係る内外との総合的な調整や、経験年数の少ない教員に対する体系的なサポート（助言・支援）を主として行い、これらの職務を遂行するため、学校運営において、次の職責（機能）を担う。

- （1）担当する教育活動における教職員間の連携推進（チームで対応する体制の構築）
- （2）担当する教育活動における内外との総合的な調整を主導（内外との調整）
- （3）経験年数の少ない教員の育成及び支援（相談支援・人材育成）

（選考対象者）

第3条 次の各項に基づき、市町村教育委員会教育長が推薦する者。

（1）資格

選考対象者は、次の各号に該当する者とする。

- ア 公立小学校、中学校及び義務教育学校の教諭、養護教諭、栄養教諭の職にある者
- イ 30歳以上59歳以下の者
- ウ 学校・分野（生徒指導・学力向上・進路等）を問わず、調整力や指導力を発揮でき、活躍できる者

（注）年齢の計算基準日は、選考を実施する年度の末日とする。

（2）推薦上の留意事項

女性教員の積極的な推薦に配慮すること。

（選考）

第4条 次の各項に基づき、選考を実施する。

- （1）選考は、書類選考等によって府教育委員会が行う。
- （2）市町村教育委員会は、推薦する選考対象者について、主務教諭等選考対象者推薦報告書（様式1）及び選考対象者一覧（様式3）を作成し、府教育委員会教職員人事課に提出するものとする。
- （3）教頭・指導主事等の名簿登載者、首席・指導教諭等の選考合格者で翌年度に未任用である者及び現に指導主事等の職にある者等については、市町村教育委員会の推薦に基づき、府教育委員会が必要に応じ、主務教諭等に任用する。推薦する場合は主務教諭等推薦報告書（様式2）及び推薦対象者一覧（様式4）を作成し、府教育委員会教職員人事課に提出するものとする。

（選考の実施）

第5条 府教育委員会は、適性評価（調整力、指導力、意欲等）及び選考対象者の従前の勤務実績等により選考の可否を決定する。

（選考結果の通知）

第6条 府教育委員会は、選考の結果について、市町村教育委員会に通知するものとする。

（他任命権者との協力）

第7条 府教育委員会は、府費負担教職員の選考にあたって、必要に応じて、他の任命権者と協力するものとする。

(委任)

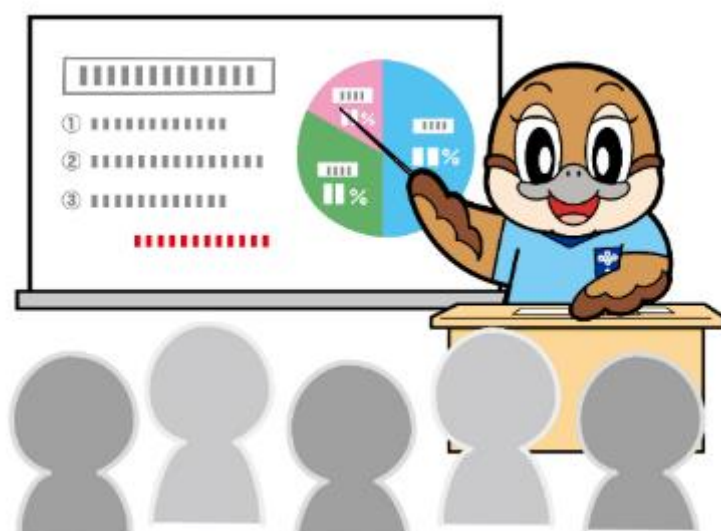
第8条 この要領に定めるもののほか、主務教諭等の選考に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この要領は、令和8年8月24日から施行する。

不祥事防止ガイドブック

～不祥事を起こさない！起こさせない！～



©2014
大阪府もずやん

大阪府教育庁

令和7年3月

もくじ

1 はじめに	2
2 教育公務員とは	2
3 不祥事発生要因	3
4 不祥事を起こしたらどうなる？	3
(1)不祥事を起こした場合の影響	
(2)不祥事を起こした場合の責任	
(3)教職員の不祥事に関わる様々な法律・条例等	
5 大阪府内の懲戒処分状況	7
(1)令和6年度の懲戒処分の状況	
(2)教職員の懲戒処分の状況	
(3)懲戒処分のおもな傾向	
6 不祥事防止のために	16
(1)学校における場面ごとの予防ポイント	
(2)校内研修で活用できる不祥事防止のための取組み事例	
7 参考	27
(1)府教育庁からのメッセージ(令和6年度に小・中学校向けに配付)	
(2)動画一覧	
(3)法令・通知集	
8 不祥事予防に向けて ～自己点検《チェックリスト・例》～	50

1 はじめに

教育は、教職員や学校に対する信頼関係の上に成り立っています。ところが、ひとたび不祥事案が生起すれば、幼児・児童・生徒や保護者、地域からの信頼は一気に崩れ去ってしまいます。

そのようなことから、教職員は、教育の場において直接幼児・児童・生徒を指導するという職責に鑑み、平素から自粛自戒し、厳正な服務規律を保たなければなりません。

これまで府教育庁では、毎年7月と11月に、府立学校校長・准校長及び市町村教育委員会教育長あて、教職員の服務規律の厳正を図るための通達を発出しています。

また、新規採用者や新任校長・教頭を対象とした不祥事防止に向けた研修の実施や日常的に不祥事防止を意識することを目的に、教職員への不祥事防止必携の配付などの取組みを行っていますが、懲戒処分者数が毎年50名前後で推移しているなど、依然として懲戒処分件数が多い状態が続いています。

不祥事に至る教職員の多くは、当該行為が不適切であることは漠然とは認識していますが、「これまで許されてきた」「これぐらいはいいだろう」「自分だけはばれないだろう」などと誤った思い込みを持ち、当該行為が幼児・児童・生徒や保護者、学校、自分自身に及ぼす影響にまで十分考えが至っていません。

不祥事防止のためには、ストレスのない職場・同僚性の高い職場づくりが大切であることはもちろんですが、何よりも教職員一人ひとりの意識改革、自覚と責任感の醸成が重要です。

府教育庁では、これまで「不祥事予防に向けて 自己点検《チェックリスト・例》」（令和6年3月改訂）を作成してきましたが、新たに懲戒処分件数等の推移、主な動機等のほか、学校における場面ごとの不祥事防止のポイントや効果的な取組事例等を掲載し、教職員のみなさんがいつでも振り返りやすい構成とした本ガイドブックを作成しました。

教職員のみなさんには、本ガイドブックを活用し、教育公務員として、直接幼児・児童・生徒を指導する立場であることを自覚し、公務内外を問わず、日ごろから自分自身の意識や行動を見つめなおし、不祥事の防止・根絶に努めてください。

2 教育公務員とは

公務員は住民全体の奉仕者であって公共の利益のために勤務し、かつ職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければなりません。

特に教職員にあっては、幼児・児童・生徒の人格形成を支援するという重大かつ崇高な責務を担っているという自覚をもって、教育にあたる必要があります。

教職員は、勤務時間中はもとより勤務時間外においても教育公務員としての自覚をもって行動すべきであり、府民に対して、疑惑や不信を招くような行為は厳に慎まなければなりません。

保護者、府民から、厳しい視線が注がれています

子どもたちに対して、常に公平に接しましょう

期限や期間を守った規律ある行動をとりましょう

勤務時間外であっても、自らの行動が教育全体の信頼に影響を与えることを常に意識して行動しましょう



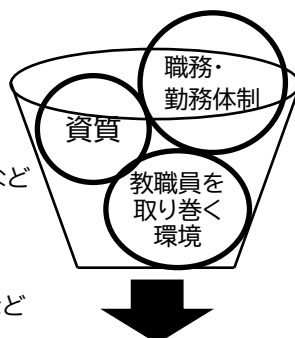
©2014
大阪府もずやん

「不祥事予防に向けて自己点検《チェックリスト・例》改訂版 令和6年3月」より引用

3 不祥事発生の要因

【要因1】資質

- 規範意識の欠如
これくらい…という軽い気持ちなど
- 想像力の欠如
相手が嫌がっているとは思わなかったなど
- 個人的な嗜好・性格
児童や生徒への性的な関心など
- ストレス
学級経営、部活動指導の行き詰まりなど



【要因2】職務・勤務体制

- 児童・生徒に対する優位性
- 児童・生徒との距離感の喪失
児童・生徒への恋愛感情を持つなど
- 不祥事を予防するシステムの不備
管理職への報告懈怠、隠ぺいなど
- 職場におけるコミュニケーション不足
問題を一人で抱え込むなど

【要因3】教職員を取り巻く環境

- 金銭的な問題
- 家庭不和

不祥事の発生

4 不祥事を起こしたらどうなる？

(1) 不祥事を起こした場合の影響

教職員が不祥事を起こした場合には、次のような影響が生じます。

- 教職員全体に対する信用を著しく損ねる。
- 学校における教育の円滑な運営に支障をきたす。
- 新聞などで氏名が報道されれば、家族等にも影響が及ぶ。
- 再就職へ影響する場合がある。※ 懲戒処分歴は履歴に記載
- 児童・生徒、保護者からの信頼を失い、退職を余儀なくされる場合がある。

● 懲戒処分による給与上の影響等

免 職	<u>退職手当は原則不支給。教員免許状の失効。</u>
停 職	期間中の給与は不支給。期末・勤勉手当の不支給または減額。昇給なし。
減 給	期間中の給料等を減額して支給。勤勉手当の減額。昇給の抑制または昇給なし。
戒 告	勤勉手当の減額。昇給の抑制または昇給なし。

【定年退職で、支給される退職手当(例)】

23,012,569 円※

懲戒免職となれば、1円も支給されません。

※在職期間：39年（除算期間なし）、退職時に高等学校等教育職給料表2級140号給（7割水準）

- ・ 懲戒処分以外に、服務上の措置として、「訓戒」「訓告」「厳重注意」があり、懲戒処分と同様に人事記録に記載される。
- ・ 「訓戒」：昇給が抑制または昇給なし。勤勉手当の減額
「訓告」：勤勉手当の減額
「厳重注意」：給与上の影響なし

(2)不祥事を起こした場合の責任

教職員が不祥事を起こした場合には、次のような責任が問われます。

○地方公務員法上の責任

根拠法:地方公務員法第二十九条

趣 旨:任命権者が教職員の義務違反に対し道義的責任を問うものであり、それによって公務における規律と秩序を維持することを目的とするもの。

懲戒処分の種類:免職、停職、減給、戒告

懲戒処分の効果

根拠規定:職員の懲戒に関する条例

停職=1日以上6月以下の期間

停職期間中はいかなる給与も支給されない。

減給=1日以上6月以下の期間

給料及び地域手当の合計額の10分の1以下を減ずる。

○刑事責任

- ・市民社会の秩序維持の観点から加えられる制裁で、刑法やその他の法律の刑罰規定に基づくもの。
- ・例えば、教員が生徒に体罰を加え、ケガをさせたときには、刑法上の傷害罪を構成する。
- ・近年、逮捕・勾留され、留置場に入り、拘置所に移されるなど、長期間身柄を拘束される事例が相次いでいる。

○民事責任

- ・民法に基づき、故意又は過失によって違法に他人に損害を加えた場合に、金銭的な損害の賠償を求められる。
- ・国家賠償法に基づき、一義的に自治体が賠償責任を負う場合にも、故意又は重過失があれば自治体から求償される。

○服務上の措置

- ・服務監督権に基づき、職員の行為を戒め、注意を喚起するために行う。
- ・種類:訓戒、訓告、厳重注意

(3)教職員の不祥事に関わる様々な法律・条例等

ここでは、特に注目すべき法令等について紹介します。



©2014

大阪府もずやん

① 禁止されている性暴力・性犯罪行為

	法令等	禁止される行為	罰則等
地方公務員法上の責任	教育職員等による児童生徒等性暴力等の防止に関する法律	教育職員から児童生徒への性暴力等（児童生徒の同意の有無は問わない） <例> 性交等、わいせつ、痴漢、盗撮、買春、ポルノ所持、セクシュアル・ハラスメント、性的な言動	[懲戒免職を受けた場合(教員)] 教員免許の再取得が制限される
	大阪府・職員の懲戒に関する条例 大阪府・教育長通達	- 児童生徒へのわいせつな行為 - 児童生徒への性的な言動（セクシュアル・ハラスメント） - 児童生徒とのSNS等による私的なやり取り	懲戒処分
刑事責任	刑法	- 不同意性交等罪・不同意わいせつ罪 * 16歳未満への性交等、わいせつ行為（理由問わず） * 16歳以上への性交等、わいせつ行為（8つの要因※の場合） 16歳未満の者に対する面会要求等罪 * 騙す、誘う、お金を渡す約束で面会を要求する等 * 性的な画像を送るように要求する等 * いわゆる「性的グルーミング」と言われる行為 - 性的姿態等撮影罪 * 密かに、性的な部位や下着等を撮影する、盗撮する	[性交等罪] 5年以上の有期徒刑 [わいせつ罪] 6月以上10年以下の拘禁刑 [面会要求等罪] 1年以上の拘禁刑又は50万円以下の罰金 [撮影罪] 1年以上の拘禁刑又は50万円以下の罰金
	児童福祉法	18歳未満の者に淫行をさせる行為	10年以下の懲役、300万円以下の罰金又は併科
	大阪府青少年健全育成条例	18歳未満の者へ不当な手段を用いるなどした性行為やわいせつ行為	2年以下の懲役又は100万円以下の罰金
	大阪府迷惑防止条例	- 人を著しく羞恥させるなどして、人の身体や下着を見る、撮影する行為 - 人を著しく羞恥させるなどして、公共の場所や乗物で人の身体を、衣服の上から、又は直接に触る行為	[盗撮] 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金 [痴漢] 6月以下の懲役又は50万円以下の罰金
	児童買春・児童ポルノ禁止法	18歳未満の者に対償を供与し又は供与することを約束して性交等を行う行為 18歳未満の者の性的姿態等の画像を所持、提供する行為	[買春] 5年以下の懲役又は300万円以下の罰金 [ポルノ所持] 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金

② 性犯罪関係の刑法改正(令和5年6月23日公布、7月13日施行)

■ 不同意性交等罪・不同意わいせつ罪

- ・ 名称が「強制性交罪・強制わいせつ罪」から「不同意性交等罪・不同意わいせつ罪」に変更
- ・ 罪が適用される要件が明確化
「(相手に)同意しない意思を形成・表明、全うすることのいずれかが困難な状態にさせること」を罪の要件とし、その要因となる以下の8つの行為・事由も併せて示された

- ① 暴行・脅迫を用いること、それらを受けたこと
- ② 心身の障害を生じさせること、それがあること
- ③ アルコール若しくは薬物を摂取させること、それらの影響のあること
- ④ 睡眠その他の意識が明瞭でない状態にさせること、その状態にあること
- ⑤ 同意しない意思を形成し、表明し、全うするいとまがないこと
- ⑥ 予想と異なる事態に直面させて恐怖、驚愕させること、していること
- ⑦ 虐待に起因する心理的反応を生じさせること、それがあること
- ⑧ 経済的又は社会的関係上の地位※に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させること、それを憂慮していること (※ 教師と児童生徒の関係も含まれる)

- ・ 性交同意年齢が、「13歳」から「16歳以上」に引き上げ
→ 「16歳未満の者」に性交等をした場合は、同意の有無に関わらず、「不同意性交等罪・不同意わいせつ罪」に問われる・性犯罪についての時効期間が延長
→ 罪を犯した場合、その時効の期間中は、その罪に問われる可能性がある

<例>

不同意性交等罪の時効 15 年（これまでは 10 年）

※ さらに被害者が18歳未満の場合、18歳に達するまでの期間を更に延長となる
(被害者が16歳の場合：15年+2年=17年が時効期間)

■ 16歳未満の者に対する面会要求等罪 【新設】

- ・ 以下の行為が処罰の対象になる（いわゆる「性的グルーミング罪」と言われることがある）

- ① わいせつ目的で威迫し、偽計を用い又は誘惑して面会を要求すること
- ② 拒まれたにも関わらず、反復して面会を要求すること
- ③ 金銭その他の利益を供与し、又は申込、約束をして面会を要求すること
- ④ ①から③の結果、わいせつ目的で面会すること
- ⑤ 性交等をする姿態、性的な部位を露出した姿態などを撮ってその映像を送信することを要求

■ 性的姿態等撮影罪 【新設】

- ・ 盗撮行為(正当な理由がないのに、密かに性的姿態等を撮影した行為)の罪として新設
- ・ 性的姿態等の画像を提供、陳列、保管、送信等をした場合も処罰の対象となる

③ 道路交通法改正(令和 6 年 11 月 1 日施行)

自転車のスマホ・酒気帯び 罰則強化

ながらスマホ **酒気帯び運転**

**令和6年11月1日
道路交通法改正**

自転車運転中の新たな罰則

大阪府・大阪府警察

令和6年11月1日 道路交通法の改正 自転車の危険な運転に 新しく罰則が整備されました

運転中のながらスマホ

スマートフォンなどを手で保持して、自転車に乗りながら通話する行為、画面を注視する行為が新たに禁止され、罰則の対象となりました。

違反者は、
6月以下の懲役又は10万円以下の罰金
交通の危険を生じさせた場合、
1年以下の懲役又は30万円以下の罰金

酒気帯び運転および幫助

自転車の酒気帯び運転のほか、酒類の提供や酒類・自転車の提供に対して新たに罰則が整備されました。

違反者は、
3年以下の懲役又は50万円以下の罰金
自転車の提供者は、
3年以下の懲役又は50万円以下の罰金
酒類の提供者・同乗者は、
2年以下の懲役又は30万円以下の罰金

「運転中のながらスマホ」、「酒気帯び運転」は
自転車運転者講習制度の対象になります。

自転車運転者講習制度

自転車の運転に関し、交通の危険を生じさせるおそれのある一定の違反(危険行為)を反省して行った者は講習制度の対象となります。※受講料9,000円 5万円以下の罰金

危険行為 信号無視、指定場所一時不停止、道路脇立ち入り、安全運転義務違反、通行区分違反 など

重大事故を防ぐため、交通ルールを遵守しましょう。

5 大阪府内の懲戒処分状況（大阪市・堺市・豊能地区を除く）

(1)令和6年度の懲戒処分状況 ※()内は内数で小・中・義務教育学校の件数

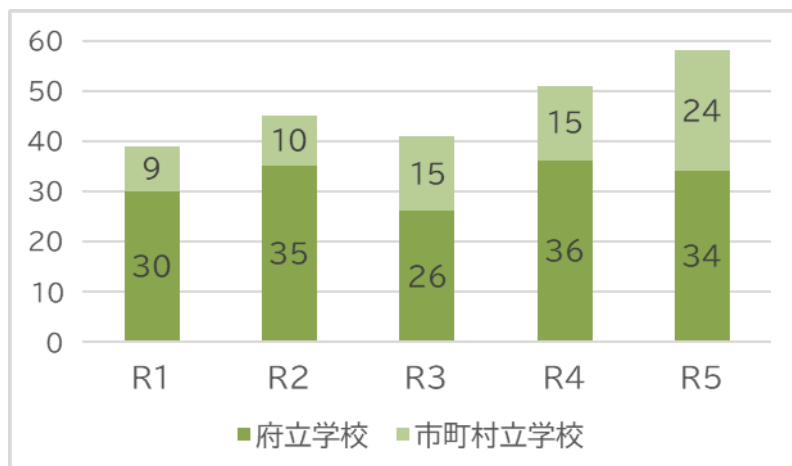
教職員の不祥事における懲戒処分状況（令和6年度行為態様別件数）						
種別	免職	停職	減給	戒告	計	
一般服務関係	体罰・傷害	0	2(1)	4(3)	1	7(4)
	児童・生徒へのわいせつ・セクハラ行為	4(2)	0	1	2(1)	7(3)
	教職員へのわいせつ・セクハラ行為	1(1)	1	1	0	3(1)
	教職員へのバフハラ行為	0	1(1)	0	0	1(1)
	不適切な指導・言動	0	2(1)	2	1	5(1)
	職務専念義務違反等	0	0	0	1(1)	1(1)
	個人情報の漏洩	0	0	1(1)	0	1(1)
	欠勤・特別休暇の不正取得	1	4	1	0	6
	生徒画像の不正使用	0	2	0	0	2
公金公物関係(横領、手当て不正受給)		1(1)	1	10(1)	0	12(2)
公務外非行関係	窃盗	4(1)	0	0	0	4(1)
	盗撮・性的暴行等	4(4)	0	0	0	4(4)
	器物損壊	0	0	0	1	1
交通事故・交通法規違反		0	1(1)	0	1(1)	2(2)
監督責任		0	0	1(1)	4(4)	5(5)
合計		15(9)	14(4)	21(6)	11(7)	61(26)

※（小中学校）は、大阪市、堺市、豊能地区教職員を除く

（大阪府教育庁調べ）

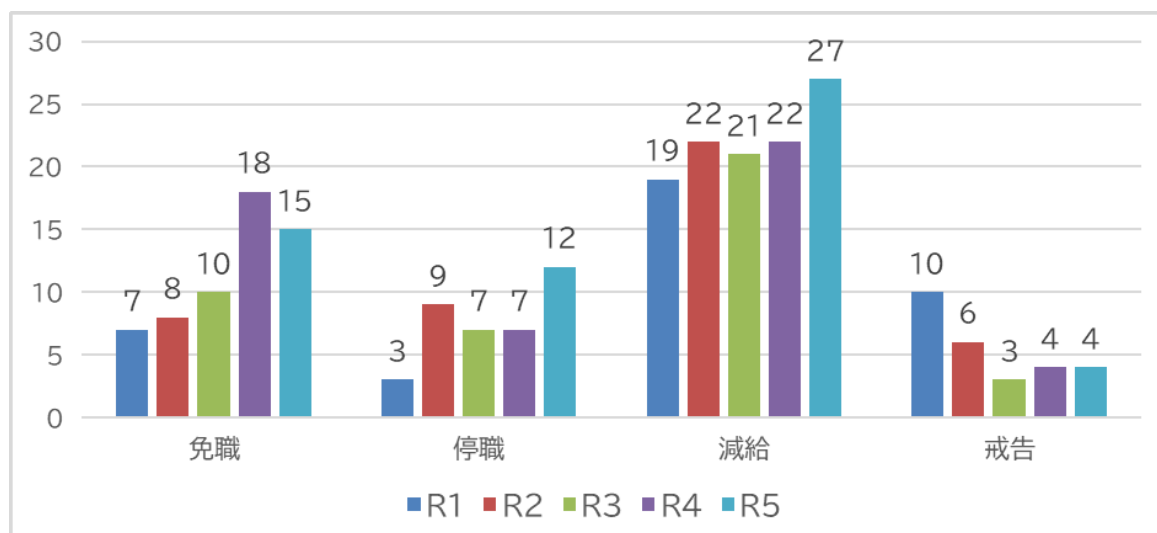
(2)教職員の懲戒処分状況

①懲戒処分件数の推移

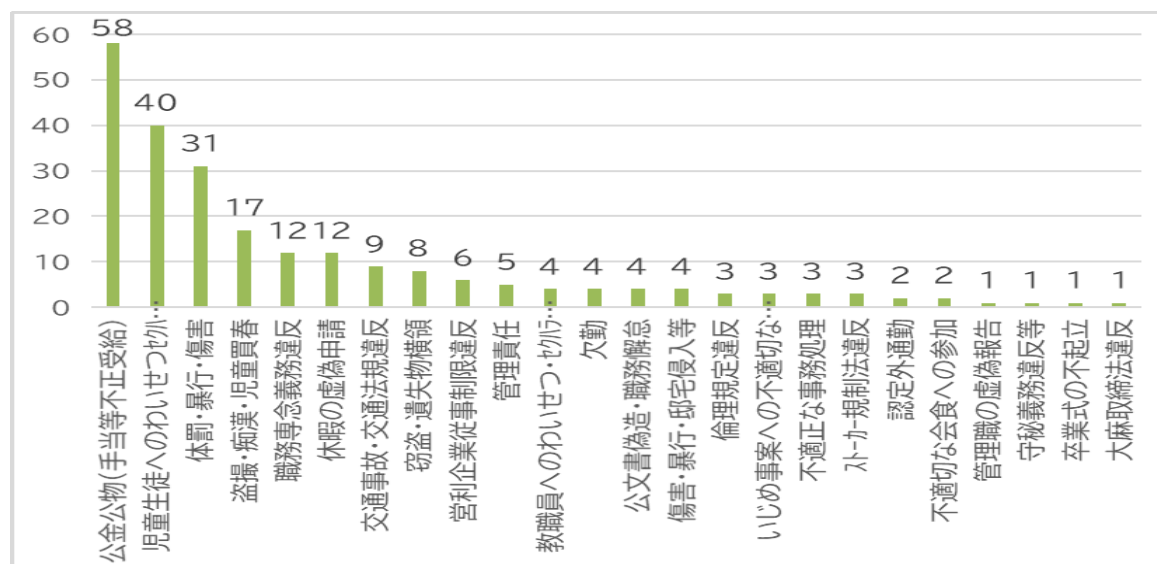


府全体では、懲戒処分件数が増加しています。

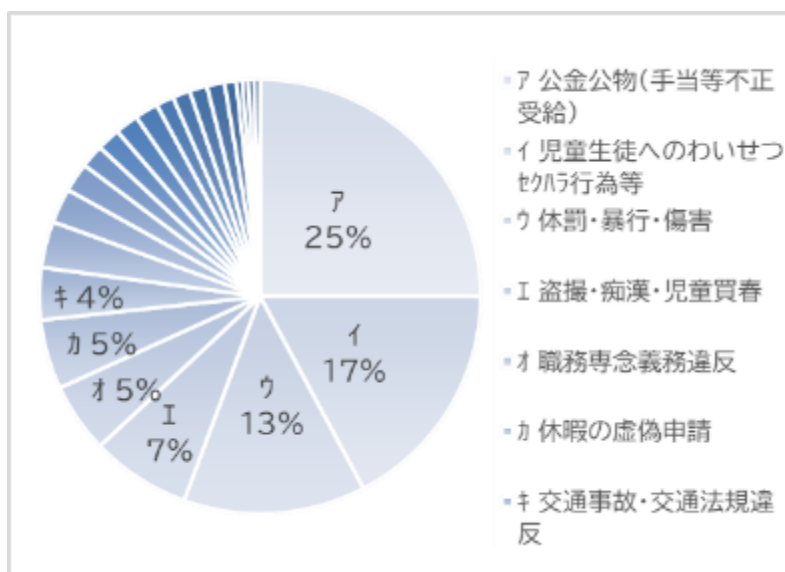
②処分内容別件数の推移



③-1 懲戒処分の種別による内訳(R1～R5)



③-2 懲戒処分の種類による内訳の割合(R1～R5)



児童生徒にかかわる事案
(イ及びウ)が、
全体の 30%です。

(3) 懲戒処分のおもな傾向

① 児童・生徒への体罰・暴行等にかかわる事案

①児童・生徒への体罰・暴行等にかかわる事案の処分例

■概要

教諭は、二度生徒Aに対し、生活態度を改善して規則を守るよう指導する中で、生徒Aに反省している様子が見られないため、机をひっくり返して怒る、胸ぐらを掴んで持ち上げるという行爲を行った。

また、規則に反する行爲をした生徒Aへの指導中、生徒Aの態度に感情的になった教諭は、生徒Aが持っていたジュースをはたき飛ばし、教卓を投げ飛ばした。

さらに教諭は、生徒Aの両肩を両手で1回押し、睨みながら窓際に追い込んで、両手で生徒Aの両肩を突き飛ばした。この行爲により、生徒Aは窓枠に頭と体を打ち付けた。

上記のほか、教諭は、授業中に注意をきかずに私語を続けていた生徒Bの机を足で蹴る行爲を行った。

■発覚の経緯

行爲を目撃した生徒が、同校の別の教諭に相談したことで発覚した。

■動機

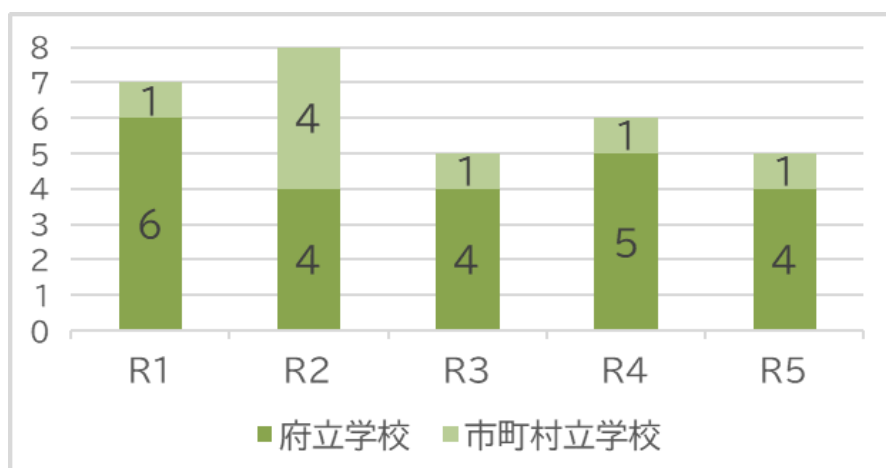
「時には怖さで従わせることも必要と思った」「叩いてはいけないと思っていたが、怒鳴ったり、机をひっくり返したり、押すぐらいまでは理解してもらえという認識があった」

■処分内容

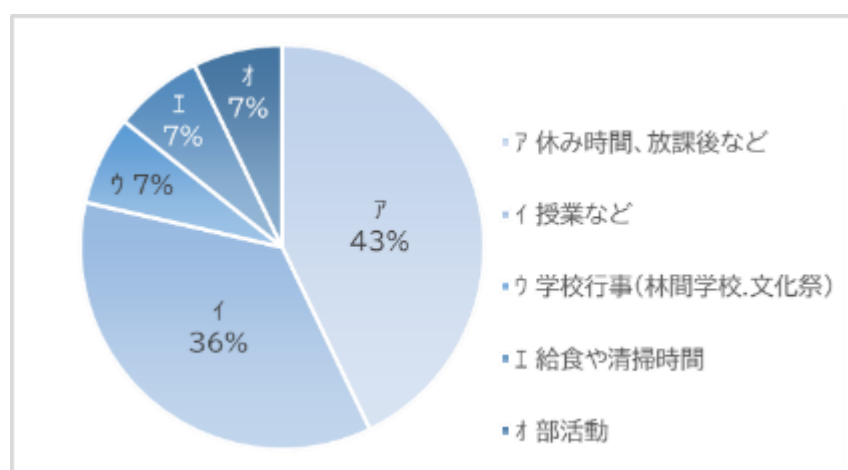
府立高等学校・教諭(40歳代)「減給6月(10分の1)」

校長「訓告」(管理監督責任)

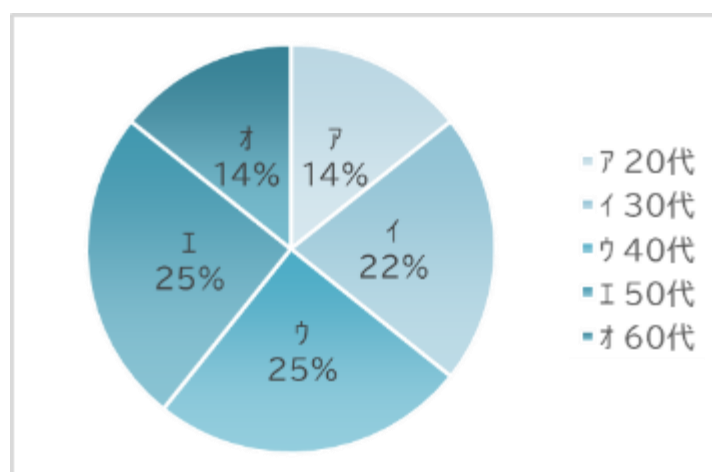
① -1 児童・生徒への体罰・暴行等の件数の推移



① -2 児童・生徒への体罰・暴行等が生起する時間帯(R1～R5)



① -3 児童・生徒への体罰・暴行等における加害教員の年代別割合(R1～R5)



【参考】

府立学校・市町村立学校教員の
年齢構成 (R5.5.1 現在)

年代	%
20 代	16%
30 代	40%
40 代	27%
50 代	12%
60 代	6%

体罰・暴力等は、児童・生徒の人権を著しく侵害し、生涯にわたって重大な影響を与える行為であり、絶対に許されません。児童・生徒理解に基づく指導のあり方等について理解を深め、児童・生徒の問題行動に対して体罰に頼らない適切な指導に努めましょう。

② 児童・生徒へのわいせつ・セクハラ行為等にかかわる事案

②児童・生徒へのわいせつ・セクハラ行為等にかかわる事案の処分例

■概要

講師は、生徒の歓心を買うため、授業中に風俗店やラブホテルの話をしたり、「女子が前に居る方が華やか」等の発言のほか、名前の発音がアニメのキャラクターに似た生徒をそのキャラクターに例えるなど、不適切な言動を繰り返し行った。

講師は、女子生徒に対し、授業中に下の名前をちゃん付けで呼ぶ、また、授業中に他の生徒から女子生徒が好きかと聞かれて「好きだ」と答え、女子生徒に近づき「16 歳になったら結婚できるよね」等の性的な言動を行った。

■発覚の経緯

女子生徒が他の教員に相談し、相談を受けた教員が管理職に報告して発覚した。また、女子生徒は、講師に嫌悪感や恐怖心を抱き、授業を受けることを拒否するに至った。

加えて、授業アンケートで、講師について、複数の生徒から、「セクハラ発言が多い」「ちゃんとした授業をしてほしい」と不快感や不満を訴える回答があった。

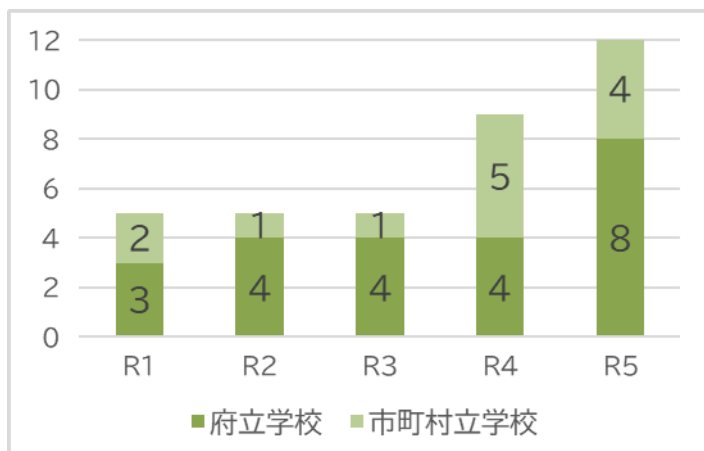
■動機

「生徒から笑いをもらい、人気が得られると思った」「女性生徒は挨拶もきちんと返してくれるため、親しみを感じていた」

■処分内容

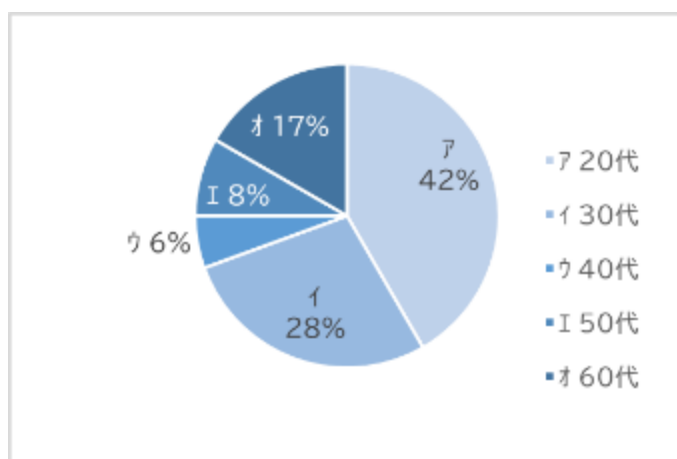
府立高等学校・講師(50歳代)「減給1月」(10分の1)、校長「厳重注意」(管理監督責任)

② -1 児童・生徒へのわいせつ・セクハラ行為等の件数の推移



府全体では、児童・生徒へのわいせつ・セクハラ行為等の件数が増加しています。

② -2 児童・生徒へのわいせつ・セクハラ行為等における年代別割合(R1～R5)

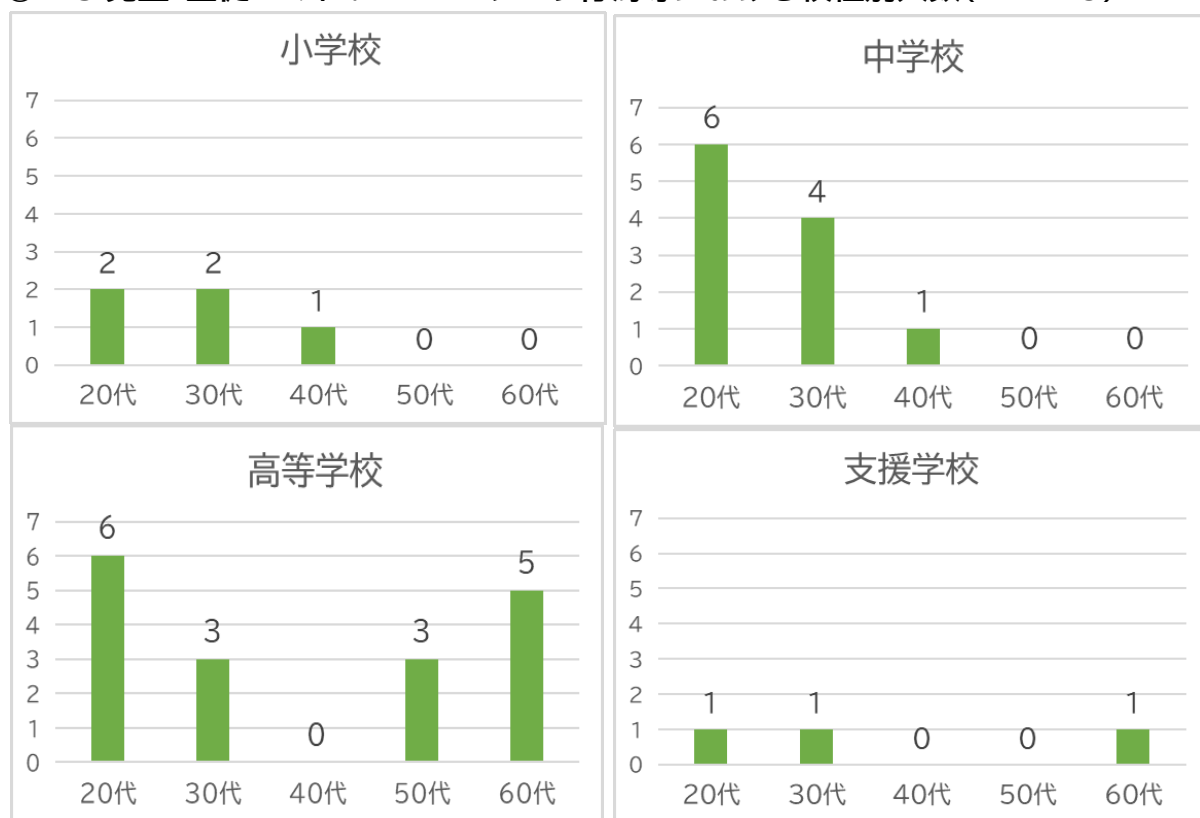


【参考】

府立学校・市町村立学校教員の年齢構成 (R5.5.1 現在)

年代	%
20 代	16%
30 代	40%
40 代	27%
50 代	12%
60 代	6%

② -3 児童・生徒へのわいせつ・セクハラ行為等における校種別人数(R1～R5)



府立学校の教員が児童・生徒と SNS 等で私的なやり取りをした結果、わいせつ行為などの非
 法行為に至る事案が複数生起していることから、「教職員が児童・生徒と、電話、メール及びS
 NS等を使用して、指導に関係のない私的なやり取りを行うことを禁止する。」と、令和2年
 12月24日に府教育長から府立学校教職員に通達しています。

③ 公金・公物(手当等不正受給)にかかわる事案

③公金・公物(手当等不正受給)にかかわる事案の処分例

■概要

講師は、バスと電車を使用する経路で通勤認定を受けたが、約10か月間、バスの利用区間
 について、常態的に自転車を使用して認定外通勤を行い、通勤手当約6万円を不正に受給し
 た。

また、講師は、確認資料の提出を求めた際、「窓口が閉まる時間が早く、定期券を購入でき
 ない」「バスは現金を支払って乗車しているため、提出できる書類はない」などと虚偽の報告
 を行った。

■発覚の経緯

通勤手当の事後確認の際、講師がバス区間の利用実績の確認資料を提出しなかったこと
 により発覚した。

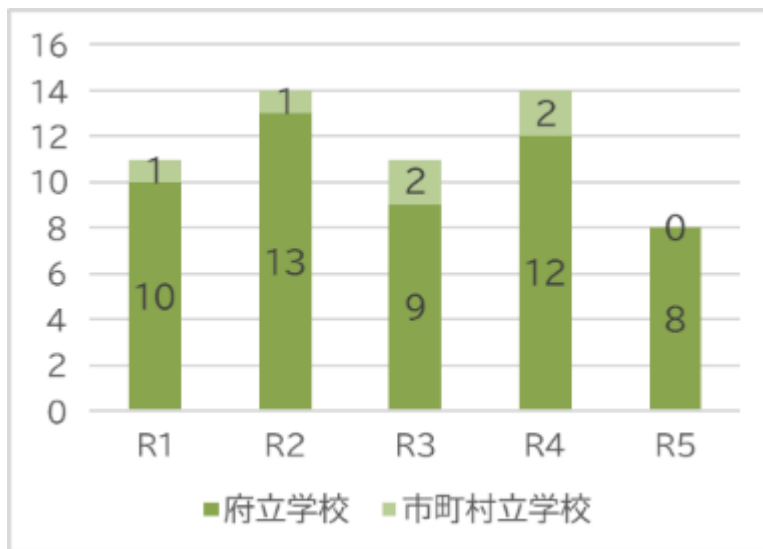
■動機

「バス代を浮かせてお金を得たかった」「悪いことをしているという認識はあったが、バレな
 いだろうと思った」

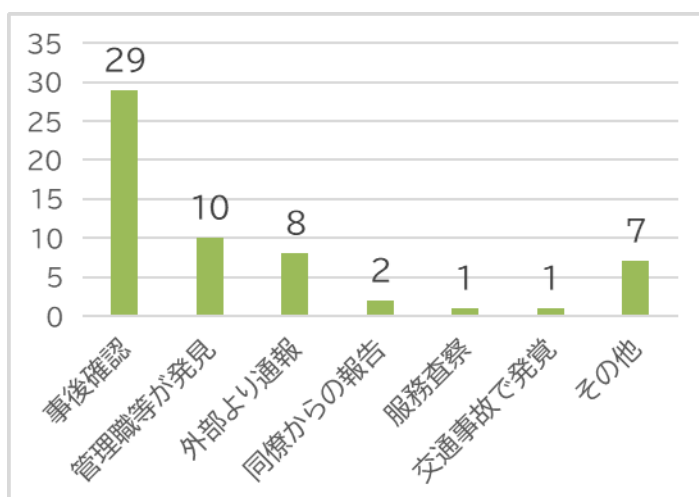
■処分内容

府立支援学校・講師(30歳代)「減給3月(10分の1)」

③ -1 公金・公物(手当等不正受給)の件数の推移

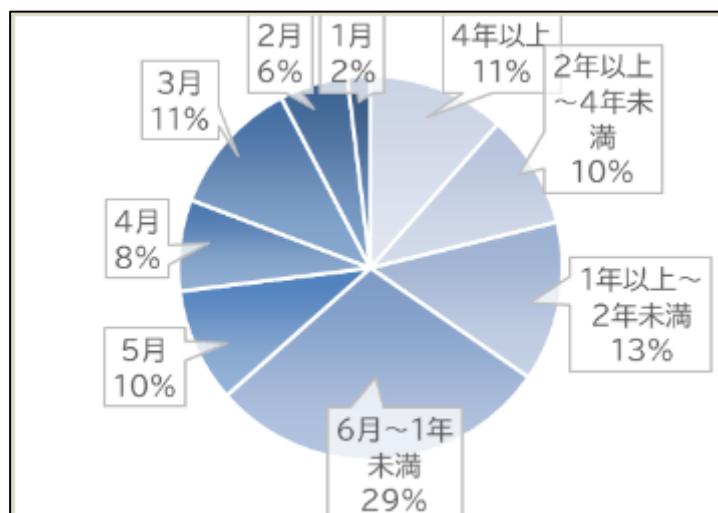


③ -2 公金・公物(手当等不正受給)における発覚内容(R1～R5)



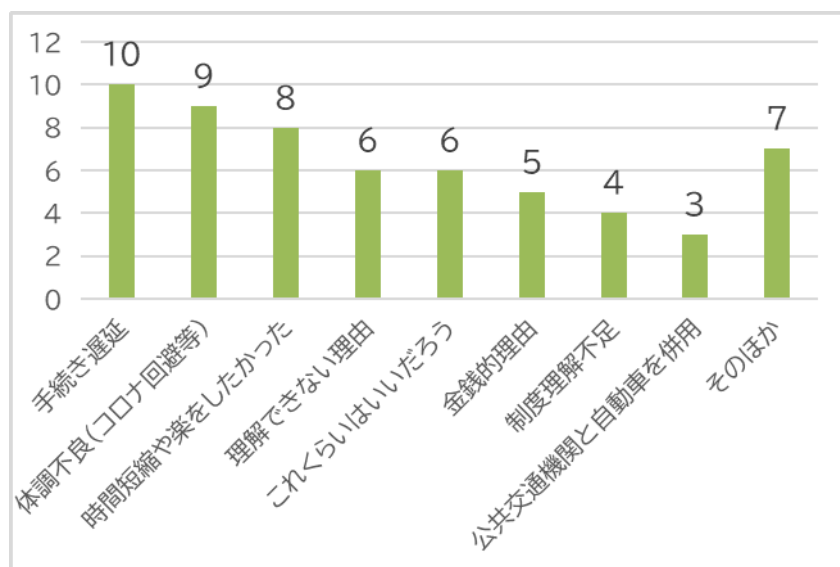
発覚内容の最多は『事後確認』です。事後確認の大切さがわかります。

③ -3 公金・公物(手当等不正受給)における発覚までの期間(R1～R5)



非違行為が長期間に及んでいることが分かります。

③ -4 公金・公物(手当等不正受給)における動機(R1～R5)



住所や通勤手段を変更したときは、速やかに届け出をしましょう。

©2014
大阪府もずやん



④ 飲酒運転にかかわる事案

④飲酒運転にかかわる事案の処分例

■概要

校長は、自動車を運転して帰宅する途中、スーパーマーケットで缶ビール3本(500ml×1本、350ml×2本)を購入し、立ち寄ったパチンコ店の駐車場に停めた車内で飲んだ。

また、パチンコをしている途中、徒歩で近くのコンビニに行き、缶ビール1本(350ml)を購入し、パチンコ店に戻る途中で飲んだ。さらに、過去にも飲酒して自動車を運転していた。

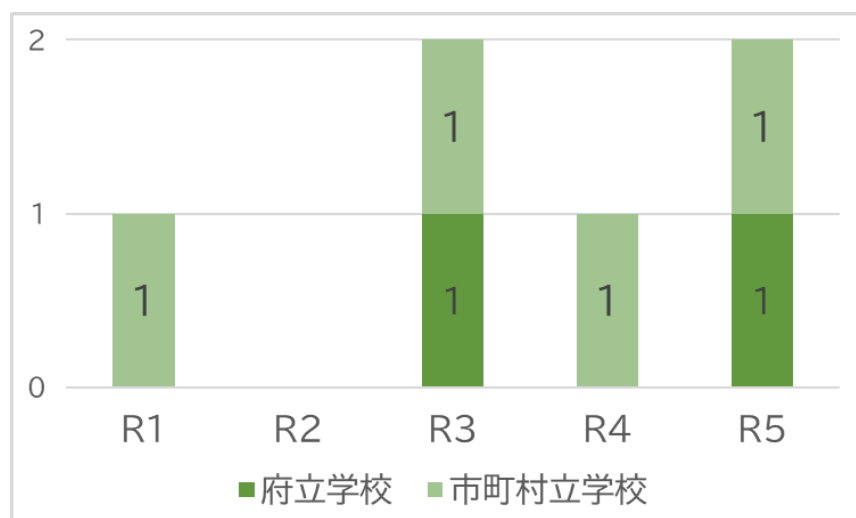
■発覚の経緯

校長は、帰宅するために自動車を運転してパチンコ店の駐車場から出て少し走ったところで、後ろからきたパトカーに停止を求められ、呼気検査を受けて呼気1リットルあたり0.25 mg のアルコールが検出されたため、酒気帯び運転の容疑で現行犯逮捕された。

■処分内容

市立小学校・校長(50歳代)「免職」

④ -1 飲酒運転の件数の推移



事案は警察による逮捕と、衝突事故によって発覚しています。

⑤ 最近起きている新たな事案の処分例

インターネット上での投げ銭による処分事案(営利企業従事制限違反)

■概要

教諭は、インターネットのライブ配信サービスを利用して私的に配信活動を行っていたところ、3か月間、事前に許可を得ることなく、自ら収益を得る設定を行い、視聴者から収益対象アイテム(投げ銭)を受け取り、合計約9万円の金銭的利益を得た。

また、教諭は同配信中に、視聴者1名に対して不適切な言動を行った。

■発覚の経緯

市教育委員会あてに匿名で、教諭の配信活動に関するメールが届き発覚した。

■動機

「リスナーからの『投げ銭したい』との要望に応えなかった」「当該視聴者の発言が分かりにくくても、悪意がないことを他のリスナーに伝えようと思った」

■処分内容

市立小学校・教諭(30歳代)「減給3月(10分の1)」

ストーカー規制法違反による処分事案

■概要

教諭は、2年前にSNSで知り合い交流していた被害者から連絡を拒まれたことに納得できず、SNSのメッセージを439回、電話69回、ショートメッセージ94回を繰り返し送信した。

また、教諭は、通院していた医院を受診するため、診察予約時刻に行ったものの、入口がまだ開いていなかったことに腹を立て、入口のドアガラスを足で蹴って割り、破損させた。その後、医院の通報で駆け付けた警察官に連行された。

■発覚の経緯

被害者が相談していた警察署から学校に対し、ストーカー規制法違反の容疑で逮捕したとの連絡があり発覚した。その後の警察署からの情報提供で、ドアガラスの破損が判明した。

■動機

「相手からの返信がなく、なぜだろうと思った。頭の中が混乱する状態で、拒まれる前と同じ頻度で送ってしまった」、「腹が立ち、頭の混乱も重なり、(ドアガラスを)割ってしまった」

■処分内容

市立小学校・教諭(50歳代)「停職6月」

生徒への不適切な言動等による処分事案

■概要

講師は、女子生徒Aの担任となり、休み時間等に趣味(音楽・アニメ)の話をするようになった。講師はAから、Aの歌声を録音したアプリのIDが書かれた誕生日カードを受け取り、歌声を聞くとともに、当該アプリを通じてAとメッセージのやり取りをするようになった。以降、講師は、当該アプリなどを使って、Aと頻繁に私的なやり取りを375回以上行った。

また、講師は、教室で指導の際に脇腹を少しくすぐるなどの不必要な身体接触を複数回行った。加えて、講師はAとのSNSに関して学校が調査することに気付き、Aにメッセージの消去や口止めを求めるとともに、自分が事情聴取を受けた際にも虚偽を述べる等を行った。

■発覚の経緯

Aの父親が来校し、Aと講師とのSNSについて学校に告げ、校長が講師に聞き取りをしたところ、講師がAとの一連のやり取りを認めて発覚した。

■動機

「生徒とSNSすることに好奇心がわき、やってしまった。友達感覚になってしまった」「Aにメッセージを消してと言えばバレないと思った」

■処分内容

府立支援学校・講師(20歳代)「停職6月」、校長「訓告」(管理監督責任)

6 不祥事防止のために

(1)学校における場面ごとの予防ポイント ※各ポイントは他の場面に当てはまる場合もあります

授業①	キーワード ◇児童・生徒へのハラスメント等 ◆わいせつ行為等	
	教職員はココが大事!!  ©2014 大阪府もずやん 不祥事防止のポイントです 管理職はココが大事!!	
◇児童・生徒へのハラスメント等について ☐ セクシュアル・ハラスメントは被害を受けた児童・生徒・保護者の心身を深く傷つけることを理解しておく ☐ セクシュアル・ハラスメントにあたるか否かは、相手の判断によるものと理解しておく ☐ 原則、密室で指導等をしない ☐ 日ごろから、児童・生徒との距離は近くとりすぎない ☐ ハラスメントを見聞きした場合には、必ず管理職などに相談する ◆わいせつ行為等について ☐ スキンシップと称して、児童・生徒の体に触れない ☐ 放課後に児童・生徒を指導する場合には、職員間で情報共有をする ☐ 許可なく、個人所有のスマートフォンを授業で使用しない ☐ 水泳指導の際に、許可なく録画可能な機器を持ち込まないこと、また持ち込まれていないか互いに気をつける	◇児童・生徒へのハラスメント等について ☐ ハラスメント防止に関する指針を日頃から職員に周知しておく ☐ セクシュアル・ハラスメントにあたるか否かは、相手の判断によるものと周知しておく ☐ 日ごろから、密室での指導が行われていないか確認しておく ☐ 指導をする際に、児童・生徒との距離が近すぎないか気をつけておく ☐ ハラスメントを見聞きした場合には、必ず管理職に相談するよう周知しておく ◆わいせつ行為等について ☐ 教科準備室など校内に注意が行き渡りにくい場所はないか確認しておく ☐ 放課後に児童・生徒を指導する場合、校内の情報共有がなされているか把握しておく ☐ 許可なく、個人所有のスマートフォンを職員室外で使用していないか確認しておく ☐ 水泳指導の際に、許可なく録画可能な機器が使用されていないか確認しておく	

学校全体で、日ごろから、児童・生徒へのわいせつ・セクハラ行為を許さない意識を高めましょう。

授 業②

キーワード ○体罰 ●個人情報の取り扱い ◎不適切な指導※

※不適切な指導とは、体罰やハラスメントに近い言動等による指導をいいます



不祥事防止のポイントです

教職員はココが大事!!

©2014
大阪府もずやん

管理職はココが大事!!

○体罰について

- ☐ 体罰は人格を傷つけ、児童・生徒の人権を侵害する行為だということを理解しておく
- ☐ 「子どものために」「愛情表現」などの理由で、児童・生徒を叩くなどの行為は体罰であることを理解する
- ☐ 先入観や憶測で児童・生徒の指導にあたらない
- ☐ 指導が響かない場合や、指導改善に困り感を抱いている場合は、同僚や管理職に相談する

●個人情報の取り扱いについて

- ☐ 個人情報を取り扱うルールを確認する
- ☐ 個人情報を含む文書を教室に置いたままにしない
- ☐ 定期考査等で答案用紙を回収する際には枚数を確認し、保管は鍵のかかる場所で行う

◎不適切な指導について

- ☐ 授業では児童・生徒をあだ名で呼ぶことなく、丁寧な言葉遣いをする
- ☐ 児童・生徒を不快にさせない言動を行う
- ☐ 学習指導要領に沿った授業を行う

○体罰について

- ☐ 体罰禁止の趣旨を日ごろから教職員に周知しておく
- ☐ 受容的で共感的な指導ができているか把握しておく
- ☐ 自分本位の指導観や画一的な指導に陥っている教員がいないか確認しておく
- ☐ 教室にピリピリとした空気が流れていないか日ごろから確認しておく
- ☐ いつも同じ児童・生徒が指導の対象となっていないか把握しておく

●個人情報の取り扱いについて

- ☐ 情報管理規定を徹底する
- ☐ 教室に個人情報を含む文書等が放置されていないか確認しておく
- ☐ 個人情報は鍵のかかる場所等適切な方法で保管されているか確認しておく

◎不適切な指導について

- ☐ 児童・生徒に対して、公平な対応ができているか把握しておく
- ☐ 学習指導要領に沿った授業をしているか確認しておく

教職員同士で授業を参観しあう機会を活用して、同僚性を高めるとともに、不祥事防止の意識を高めあいましょう。

生徒指導

キーワード ◇体罰

○わいせつ行為等

◆児童・生徒へのハラスメント

●個人情報の取扱い



©2014

大阪府もずやん

不祥事防止のポイントです

教職員はココが大事!!

管理職はココが大事!!

◇体罰について

- 配慮の必要な児童・生徒の個別の指導方法を理解しておく
- 教職員の体罰や暴力を傍観したり、見過ごしたりしない
- 指導の際には行為を指導し、人格や人柄まで否定しない

◆児童・生徒へのハラスメントについて

- 特定の児童・生徒を特別扱いしない
- 原則、密室で指導等をしない
- ハラスメントを見聞きした時には管理職に相談する
- 児童・生徒と電話や学習用タブレット端末、SNS等を使用し、私的なやり取りは行わない

○わいせつ行為等について

- 児童・生徒と個人的なやり取りはしない
- 児童・生徒と電話やSNS等で指導と関係のないやり取りをしない

●個人情報の取扱いについて

- 第三者に個人情報を漏らさない

◇体罰について

- 掃除などの当番活動における児童・生徒への指導の状況を確認しておく
- 生徒の問題行動に対して、体罰に頼らない適切な指導ができているか確認しておく
- 課題のある児童・生徒にチーム体制で取り組んでいるか確認しておく

◆児童・生徒へのハラスメントについて

- 児童・生徒に公平公正に対応できているか把握しておく
- 密室で指導していないか確認すること
- 教職員が適切に児童・生徒に指導できているか、保護者からの情報収集に努める
- 児童・生徒とのSNS等による私的なやり取りの禁止について周知する

○わいせつ行為等について

- 法令の内容を理解し、周知しておく
- 児童・生徒への言葉遣いや振舞いに違和感はないか確認しておく

●個人情報の取扱いについて

- 日ごろから、教職員の個人情報の取り扱いについて確認する

体罰は法的に禁止された行為です。自分自身はもちろん、同僚の体罰行為も絶対に許されないとの認識のもと、学校全体で指導に取り組みましょう。

部活指導

キーワード ◇体罰 ◆児童・生徒へのハラスメント
○わいせつ行為等 ●不適正な会計処理



不祥事防止のポイントです

教職員はココが大事!!

管理職はココが大事!!

◇体罰について

- ☐ 勝利至上主義に陥らない
- ☐ 生徒の上達を待つゆとりをもつ
- ☐ 肉体的、精神的な負荷や厳しい指導と体罰等の許されない指導とを区別しておく
- ☐ 同僚の体罰や暴力を見過ごさない

◆児童・生徒へのハラスメントについて

- ☐ スキンシップやマッサージと称して生徒の体を触らない
- ☐ 生徒の相談には複数の教員で対応する

○わいせつ行為等について

- ☐ 児童・生徒と電話やSNS等で指導と関係のないやり取りをしない
- ☐ 仮に生徒が好意を伝えてきても恋愛関係になることは許されないことを理解しておく

●不適正な会計処理について

- ☐ 部費の会計処理は複数の職員で行い、保護者等への説明責任が果たせるよう証拠書類等を整えておく
- ☐ 備品や消耗品の保管は適正に行う

◇体罰について

- ☐ 勝利至上主義でないか把握する
- ☐ 担当者同士が協力的に指導できているか確認しておく
- ☐ 各市町村の「部活動の方針」を周知しておく

◆児童・生徒へのハラスメントについて

- ☐ 周囲が見て不快に感じる場合もハラスメントが成立することを周知しておく
- ☐ 担当者の言葉遣いや振舞いは丁寧にしているか確認しておく

○わいせつ行為等について

- ☐ 教職員等による児童生徒性暴力等は法令で禁止されていることを周知しておく
- ☐ 児童・生徒とのSNS等による私的なやり取りの禁止について周知する

●不適正な会計処理について

- ☐ 会計報告について確認しておく
- ☐ 部費の管理は複数で行うなどチェック体制を確保し、定期的に金庫等の点検を行う

部活動は担当者間の指導方針が異なる場合も少なくありません。
学校の共通の方針のもと、互いに連携を密に取り組みましょう。

職員室

キーワード◇文書管理◆職員間のハラスメント○報告・連絡・相談等
●欠勤や通勤申請など ◎不適切な会計処理 ■喫煙



不祥事防止のポイントです

教職員はココが大事!!

©2014
大阪府もずやん

管理職はココが大事!!

◇個人情報の取扱いについて

- ☐ 無断で学校外に持ち出さない
- ☐ 鍵のある場所等適切な場所や方法で保管する
- ☐ 机上には放置しない

◆職員間のハラスメントについて

- ☐ 同僚への感情的な発言は控える
- ☐ 温かい言葉遣いで人間関係を築く

○報告・連絡・相談などについて

- ☐ 管理職への報告はこまめに行う
例) 児童・生徒の指導等に関わる
住所変更や通勤方法を変更した時
警察沙汰になった時 など

●欠勤や通勤申請などについて

- ☐ 年休や出張は適正に手続きする
- ☐ 休暇取得日数を把握しておく
- ☐ 通勤手段は届出どおりに行う

◎不適切な会計処理について

- ☐ 現金を鍵のない場所に保管しない
- ☐ 会計処理基準に従って処理する

■喫煙について

- ☐ 業務時間内に喫煙しない
- ☐ 休憩時間などに喫煙する時は喫煙場所に留意する(敷地内は喫煙禁止)

◇個人情報の取扱いについて

- ☐ 情報管理規定を徹底する
- ☐ 保管場所を把握しておく
- ☐ 個人所有の PC に保管させない

◆職員間のハラスメントについて

- ☐ 相談窓口について周知する
- ☐ 職員室の雰囲気把握しておく
- ☐ 悩みを抱えている教職員がいないか把握しておく

○報告・連絡・相談などについて

- ☐ 相談できる時間や場所を確保する
- ☐ 出勤や出張など、日々の教職員の動向を確認しておく

●欠勤や通勤申請などについて

- ☐ 服務規律研修を計画的に実施する
- ☐ 教職員の通勤実態を確認しておく
- ☐ 勤務時間の管理を適切に行う

◎不適切な会計処理について

- ☐ 金庫に不明な現金を残さない
- ☐ 部活動での会計報告を確認する

■喫煙について

- ☐ 勤務時間中の喫煙は職務専念義務違反であることを周知する
- ☐ 喫煙する教職員を把握しておく

日々の業務に追われてしまい、手当の申請など、自身に関わる事務手続きが後回しにならないよう、期限や時間を守って規律のある行動をとりましょう。

保護者 対応など

キーワード ◇保護者対応 ◆報告・連絡・相談など
○教育公務員として



不祥事防止のポイントです

教職員はココが大事!!

管理職はココが大事!!

◇保護者対応

- ☐ 保護者の不安や訴えを十分に聞き、保護者が安心感をもてるよう共感的な態度で接する
- ☐ 苦情が入った場合は、一人だけで対応しない

◆報告・連絡・相談など

- ☐ 同僚や管理職にこまめに相談する
例) いじめ事案の相談などを受けた時
保護者とトラブルになった時
他の教職員への苦情・相談を受けた時
保護者の質問の回答に困った時 等

○教育公務員として

- ☐ 保護者や地域の方から注目されていることを認識しておく
- ☐ 常に公平な態度で接する
- ☐ 電話対応は誠実かつ丁寧に行う
- ☐ 期限や時間を守る
- ☐ 丁寧な言葉遣いで会話をする
- ☐ 通勤時に交通ルールを守る

○HPやメール送信など

- ☐ Webup やメール送信の際は、個人情報の保護など、定められた手順に従う
- ☐ メールを送信する時は、送信先のアドレスに間違いがないか送信前に確認する

◇保護者対応

- ☐ 保護者対応で長電話をしている教職員がいないか確認しておく
- ☐ 苦情対応などをチームで対応できているか確認しておく

◆報告・連絡・相談など

- ☐ 相談体制を周知しておく
- ☐ 相談できる窓口を設置し周知する
- ☐ 問題を抱えがちな教職員の状況把握をしておく

○教育公務員として

- ☐ 保護者や地域の方から注目されていることを周知しておく
- ☐ 自らも公平な態度で接する
- ☐ 電話対応は誠実かつ丁寧に行っているか確認しておく
- ☐ 期限や時間を守ることを徹底する
- ☐ 丁寧な言葉遣いを周知する
- ☐ 交通ルールの順守を周知する

○HPやメール送信など

- ☐ Webup やメール送信等に係るマニュアル等を作成する等、周知徹底を図る
- ☐ 個人情報を含む文書の取扱マニュアルを作成する等、情報セキュリティ対策の周知徹底を図る

自らの行動が教育全体の信頼に影響を与えることを常に意識して行動しましょう。

学校行事

キーワード ◇個人情報の取り扱い ◆体罰 ○飲酒・喫煙

教職員はココが大事!!



©2014
大阪府もずやん

不祥事防止のポイントです

管理職はココが大事!!

◇個人情報の取り扱いについて

- 行事の引率時に個人情報を持出す時は許可を得る
- 紛失・盗難にあうかもしれないという意識をもって慎重に取り扱う

◆体罰について

- 生徒指導上課題のある児童・生徒や対応方法を把握しておく
- 児童・生徒への指導時に感情的な言葉遣いでなく、冷静で丁寧な姿勢で接する
- 行事で育成する目標を共有し、勝利至上主義に陥らない
- 取組みに苦手意識がある児童・生徒への手立てを想定しておく

○飲酒・喫煙について

- 宿泊行事の引率時に飲酒をしない
- 行事の引率中であっても、勤務時間中の喫煙は禁止であることを理解しておく

◇個人情報の取り扱いについて

- 個人情報の管理規定を徹底する
- 行事の引率時における個人情報の持ち出しについて把握しておく

◆体罰について

- 生徒指導上課題のある児童・生徒や対応方法を把握しておく
- 行事を通して児童・生徒の成長を促す指導を行っているか確認しておく
- 勝利至上主義に陥っていないか確認しておく
- 取組みに苦手意識がある児童・生徒への配慮は適切か確認しておく

○飲酒・喫煙について

- 宿泊行事における職務専念義務について周知しておく
- 宿泊行事の引率における勤務時間を明示しておく

行事の引率中には、担任ではない児童・生徒に対応する場合がありますため、必要な配慮について十分把握しておきましょう。

業務外

キーワード ◇ハラスメント等 ◆飲酒運転等 ○窃盗、詐欺
●個人情報の取り扱い ◎営利企業の従事制限ほか



不祥事防止のポイントです

教職員はココが大事!!

©2014
大阪府もずやん

管理職はココが大事!!

◇ハラスメント等について

- ☐ 無理やり同僚を食事に誘わない

◆飲酒運転等について

- ☐ 自転車での「ながらスマホ」や飲酒運転は法令違反であることを理解しておく
- ☐ 同乗者や飲酒を勧めた者も法令違反の対象であることを理解しておく

○窃盗、詐欺について

- ☐ 窃盗をすると懲戒免職等の重い処分となることを理解しておく

●個人情報の取り扱いについて

- ☐ 許可なく個人情報を持出さない
- ☐ USB やタブレット端末などを使用する際にはパスワードをかける
- ☐ やむを得ず個人情報を持ち出す際は、管理規定等に則って取り扱う

◎営利企業への従事制限ほかについて

- ☐ 営利企業への従事は手続きを行う
例) 書籍執筆、オンライン講義など
- ☐ SNS等では、教育公務員としてふさわしいかという視点で投稿する
- ☐ 相手を騙したり禁止されている商品を販売したりした転売は、違法の可能性があるので理解しておく

◇ハラスメント等について

- ☐ 教職員の人間関係を把握しておく

◆飲酒運転等について

- ☐ 職場の飲み会前に飲酒運転の禁止を周知する
- ☐ 飲酒運転事案の記事を活用した周知を行う

○窃盗、詐欺について

- ☐ 窃盗は懲戒免職等の重い処分となることを周知する

●個人情報の取り扱いについて

- ☐ 個人情報持ち出し簿を確認する等し、教職員の持ち帰り業務状況を把握する

◎営利企業への従事制限ほかについて

- ☐ 営利企業への従事について、内容や手続き等の具体的な周知を行う
- ☐ SNS等は教育公務員としてふさわしいかという視点で行うよう周知する
- ☐ 転売行為によっては、違法である可能性があることを周知しておく

道路交通法が改正され、自転車の危険な運転が厳罰化されました。運転中の『ながらスマホ』や『飲酒運転』は絶対にやめましょう。

(2) 校内研修で活用できる不祥事防止のための取組み事例

府内市町村での不祥事防止のための取組みを紹介します。

各校で校内研修等を実施する際の参考としてください。



©2014

大阪府もずやん

その1 『事例検討』

○活動単位

・個人、グループ、全体

○資料

・「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】」(令和6年3月 大阪府教育庁)

○目的

・教職員が実際に生じた事案について考え、他の教職員と意見交流することで、これまでの自分の行動を振り返るとともに、自身の意識改革を促し自覚と責任感を醸成する。

・教職員が自分の考えや、不安や悩みを他の教職員に安心して語ることができる場を設けることで、教職員の同僚性を高める。

○時間

・30分～60分

○進め方の例

- ①資料から一つの事例を選択して配付する。
- ②各自で資料を読み、ワークシートに自身の考えを記入する。
- ③グループでワークシートをもとに、それぞれの考えを交流する。
- ④全体交流

⑤管理職等が解説を行う。※資料掲載の解説、通知、法令等

⑥各自でチェックシートに記入する。

※中学校区の小中合同研修会として実施することで、より多様な意見交流が期待できる。

その2 『事例紹介』

○活動単位

・個人、全体

○資料

・ガイドブック p.50 8 『不祥事予防に向けて ～自己点検《チェックリスト・例》～ 』

○目的

・教職員が実際に生じた事案(内容、動機、処分内容等)について知ること、これまでの自分の行動を振り返るとともに、自身の意識改革を促し自覚と責任感を醸成する。

○時間

・5分～10分

○進め方の例

- ①資料から一つの事例を選択して配付する。
- ②各自で資料を読み、チェックシートに記入する。
- ③管理職等が解説を行う。※資料掲載の解説、通知、法令等

その3 『毎月の注意喚起』

○活動単位

・個人、全体

○資料

・「府教育庁からのメッセージ」(「6参考(1)」を参照)

○目的

- ・毎月、時期に応じた不祥事のトピックスを提示することでタイムリーな注意喚起を行う。
- ・教職員がこれまでの自分の行動を振り返るとともに、自身の意識改革を促し自覚と責任感を醸成する。

○時間

・5分～10分

○進め方の例:

- ①各自で資料を読み、セルフチェックを実施する。
- ②管理職等が解説を行う。※資料掲載の解説、通知、法令等
※資料を各教職員の端末に送信して実施することもできる。

その4 『不祥事案ニュースの共有』

○活動単位

- ・個人

○資料

- ・Web ニュース等

○目的

- ・全国の不祥事案のニュースを教職員で共有することにより、タイムリーな注意喚起を行うとともに、教職員の不祥事に対する社会の認識の厳しさを知る。

○時間

- ・5分

○進め方の例

- ①管理職等が各教職員の端末に Web ニュース等を送信する。
- ②各教職員が Web ニュース等を閲覧する。
- ③管理職等が教職員の閲覧状況を確認する。※教職員は管理職等に閲覧済みを報告

その5 『オンデマンド研修(動画視聴)』

○活動単位

- ・個人

○資料

- ・文部科学省チャンネル等の動画(「6参考(2)」を参照)

○目的

- ・教職員がこれまでの自分の行動を振り返るとともに、自身の意識改革を促し自覚と責任感を醸成する。

○時間

- ・5分～10 分

○進め方の例

- ①管理職等が各教職員の端末に研修動画を送信する。
- ②各教職員が研修動画を閲覧する。
- ③管理職等が教職員の閲覧状況を確認する。※教職員は管理職等に閲覧済みを報告
※意見交流も含めた集合研修として実施することもできる。

7 参考

(1)府教育庁からのメッセージ(令和6年度に小・中学校向けに配付)

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



©2014 大阪府もずやん

4月号

新年度となりました。新転任の教職員をむかえ、チーム学校として新たなスタートを切ることができたことと存じます。今年度も大阪の子どもたちの成長のために丁寧に教育活動を推進していただくようお願いします。

昨年度、不祥事防止の取組みを各学校で進めていただいたのにもかかわらず、残念ながら何件もの不祥事が発生しました。教職員による不祥事は、児童生徒、教職員、保護者そして学校全体に多大な影響をおよぼします。大阪府では、昨年度と比較して、不祥事が減少しているとは言えない現状です。たった一人の教職員が起こす不祥事でも、学校全体が信頼を失う事態につながります。職場全体で、不祥事根絶をめざして、一人ひとりの教職員の自覚を確かにする取組みを進めましょう。

4月は歓送迎会等が設けられ、親睦を深める機会が多くなるのではないのでしょうか。一方で、お酒を飲むことをきっかけとした不祥事も生起しています。酔っているからと言って許されることはありません。たとえ勤務時間外でも自身を律して行動することが求められます。

【事案の例】

男性教諭は、4月5日、飲食店で開かれた歓迎会で隣に座った同僚の女性教職員の身体を触り、歓迎会終了後に自分が宿泊するホテルに誘う発言をした。

女性教職員が同僚に相談し、校長に報告したことで発覚。男性教諭は「飲酒をして酔ってしまい、気が大きくなってしまった」と話した。

◎ 学校にはどのような影響が出ると考えますか。

◎ 勤務校から不祥事を生起させないためにどのようなことができますか。

- ➡ 下記の「校内研修について」を参考にして「事案の例」や上記2つの質問について、教職員間で話し合ってみてはいかがでしょうか。

校内研修について「不祥事防止に向けたワークシート集」より抜粋

校内研修を、教職員が不祥事防止について自ら考え、討議をする場とするためには「具体事例の共有」「他の教員の考えを知る」ことを通じて自分自身のこととして捉える「気づき」が重要となることから、個別ワークとグループワークを積極的に取り入れることが効果的です。

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



5月号

©2014

大阪府もずやん

令和 5 年度、小中学校教職員の懲戒処分数は 24 名にのぼり、過去 5 年間に於いて最も多い件数となりました。

不祥事に至る教職員の多くは、「これまで許されてきた」「これぐらいはいいだろう」「自分だけはばれないだろう」などと誤った思い込みを持ち、当該行為が幼児・児童・生徒や保護者、学校、自分自身に及ぼす影響にまで十分考えが至っていません。

不祥事防止のためには、ストレスのない職場・同僚性の高い職場づくりが大切であることはもちろんですが、何よりも教職員一人ひとりの意識改革、自覚と責任感の醸成が重要です。

今年度、毎月、府内各小中学校に不祥事根絶に向けた情報を送付します。教職員のみなさんが「自分事」としてとらえ、自身による日常的な点検につなげていただきたいと存じます。

◎「飲んだら乗るな、乗るなら飲むな」を遵守しましょう。

◎ 自転車の飲酒運転も違法です。

5 月は連休や歓送迎会等で、楽しく食事をし、お酒を飲む機会も多いのではないのでしょうか。

飲酒運転は、自分の意思で防ぐことができる行為であり、児童・生徒に社会のルールを守ることの大切さを教える教職員の信頼を失わせるものです。家族や学校にもたらす影響を認識ください。

【過去の処分事案】

A 教諭は、通勤に使用している自動車をコインパーキングに停めて、同僚教員と飲酒したあと、居眠り運転をして前方の自動車に衝突する事故を起こしたが、飲酒運転の発覚を恐れ事故現場から逃走した。翌日、警察署に出頭したが、飲酒していたことを隠し、「学校からの帰宅途中に気分が悪くなって仮眠し、その後居眠り運転をして事故を起こした。」と虚偽の供述をし、また、一緒に飲酒した同僚教員らに「飲みに行かなかったことにしてほしい。」と隠ぺいを依頼した。

チェックリスト「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】令和 6 年 3 月 p.6」より引用

- ☐ 少しぐらいの飲酒なら大丈夫だと思っていないか。
- ☐ 「自分はもう酔っていない」と根拠のない判断をすることはないか。飲酒翌日の運転にも影響することがあると認識しているか。
- ☐ 同乗者や飲酒を勧めた者も罰せられることを知っているか。
- ☐ 飲酒後に、自動車や自転車に乗ろうとしている同僚に「乗るな」と言えるか。
- ☐ 飲酒の影響は長時間に及ぶことを知っているか。
- ☐ 管理職は、職場の歓送迎会・親睦会 など飲酒を伴う会合の企画を行う際には、事前に飲酒運転の禁止を徹底しているか。

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



6月号

©2014

大阪府もずやん

新学年が始まって2ヶ月が経ち、少しずつ子どもたちは自分を出し始め、互いの人間関係も深まってきたのではないのでしょうか。各学校においては、授業、行事、部活動等を通して集団づくりに取り組むとともに、休み時間や放課後に子どもからの相談に応じる機会も多くなっているのではないかと存じます。

一方、子どもたちには SNS で互いにつながりをつくろうとする姿もみられます。子どもから、「先生の SNS を教えて」と言われることがあるかもしれません。そんな時、みなさんなら、どのように対応しますか？

◎ SNS で、子どもと教育活動に関係ないやりとりをしていませんか？

◎ 子どもたちと信頼関係を築き、適切な関係性を保つ方法や対応について、職場で話し合ってみませんか？

【過去の処分事案】

A 教諭は、勤務校の女子生徒から友人や家族のことで相談を受けるようになり、当該女子生徒と私的な LINE のやり取りをした。当該女子生徒から自宅を見せて欲しいと言われたことをきっかけに、自宅で女子生徒と過ごすことが増え、頭や肩に触れる、肩を貸すなどの身体的接触を行った。

※府立学校においては、教職員が児童生徒と電話・メール及び SNS 等を使用して、指導に関係のない私的なやりとりを行うことを禁止しています。

チェックリスト 「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】令和6年3月」より引用

- ☐ 勤務時間外でも、教職員として高い倫理観と自律心が求められていることを認識しているか。
- ☐ 特定の児童・生徒に対し、勤務時間の内・外に関わらず、指導に関係のない電話やメール・SNS でのやり取り等をしていないか。また、自家用車に乗せたりしていないか。
- ☐ 指導等を行う場合は、密室となるような場所で行わないようにしているか。やむを得ず行う場合は、複数の教員で行うようにしているか。
- ☐ わいせつ行為は、「職員の懲戒に関する条例」に抵触する重大な非違行為であることを認識しているか。
- ☐ セクシュアル・ハラスメントは、被害を受けた児童・生徒、教職員の心身を深く傷つけることを認識しているか。
- ☐ 親しみや励ましを目的とした言動であっても、児童・生徒、同僚教職員を不快にさせる場合（特に身体的接触や性に関わる発言）があることを認識しているか。

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



©2014

大阪府もずやん

7月号

7月になり、各学校においては、これまでの取組や学習のまとめや評価、水泳指導、懇談等、忙しく過ごされていることと存じます。今月は夏休みの前に、休暇中や勤務時間外の非違行為やわいせつ行為の防止について考えてみてください。

教職員に求められる倫理観や自律心とは何でしょう。児童・生徒や同僚、学校、自分の家族への影響にも考えを巡らせましょう。

不安や悩みは、ひとりで抱え込まず、信頼できる人や専門機関に相談しましょう。

◎ 不安や悩みを相談できていますか？

◎ 児童・生徒・保護者・同僚の相談にひとりで対応していませんか？

【相談窓口】

- 1 大阪府教育センターすこやか教育相談：教職員からの相談（しなやかホットライン）
○教育上の様々な問題や悩みについて
電話 06-6607-7363 電子メール sinayaka@edu.osaka-c.ed.jp
URL <https://www.osaka-c.ed.jp/matters/consultation/sukoyaka/index.htm>
- 2 大阪府こころの健康総合センター（予約制）
○アルコール・薬物・ギャンブル等依存症でお悩みの本人や家族からの相談等
電話 06-6691-2818（相談支援・依存症対策課 直通）
○こころの電話相談
電話 06-6607-8814
- 3 公立学校共済組合大阪支部 大阪メンタルヘルス総合センター
○こころの相談
電話 0120-556-879
URL <https://www.kich.itami.hyogo.jp/osaka-mh/>

チェックリスト「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】令和6年3月」より引用

- ☐ 勤務時間外でも、教職員として高い倫理観と自律心が求められていることを認識しているか。
- ☐ 性暴力を扱ったインターネットのサイトや雑誌等に興味を持ち始めているか。
- ☐ 過度の飲酒により自制心が低下した状態でとった行動を、深く反省した経験はないか。
- ☐ わいせつ行為は、「職員の懲戒に関する条例」に抵触する重大な非違行為であることを認識しているか。
- ☐ 管理職は、所属教職員がストレスを抱えていないか知る努力をしているか。また、相談しやすい環境づくりに配慮しているか。

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



8月号

©2014

大阪府もずやん

年度当初に皆様はご自身の勤務に関しての諸手続きをされていますが、夏休みのこの時期に、引越や通勤手段の変更を検討する方もおられることと思います。状況が変わった時などは遅滞なく手続きの変更が必要になります。「少しぐらいいいだろう」、「ルールを知らなかった」という理由で手続きをしなかった場合は、不正受給となる可能性があります。また、兼職兼業を行う場合は、事前に手続きが必要です。

すでに支給されている通勤・扶養・住居手当の事後確認の調査もあることかと思えます。今一度、ご自身の手続きについて、間違いや申請忘れがないか確認をお願いいたします。

◎ 日常業務に追われるあまり、ご自身の諸手続きについておろそかにしていませんか？

◎ 休暇を取得する際にも手続きが必要です。

◎ ご家庭の状況や勤務に際しての変更が生じたときは、速やかに変更手続きをしてください。

【過去の処分事案】

- 所属長の許可を得ることなく、教科用図書の執筆をし、報酬を得ていた。
- 令和5年5月に大阪府内の実家から府外に引っ越しを行い、通勤経路を変更したが、令和5年6月から令和6年2月にかけて、引き続き実家から通勤し、通勤手当を不正に受給した。
- 公共交通機関を利用する通勤認定を受けていたにもかかわらず、一部区間について許可を得ずに自転車で通勤を行い、通勤手当を不正に受給した。

チェックリスト「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】令和6年3月」より引用

- ☐ 常に公務員としての自覚を持って行動しているか。
- ☐ 年次休暇、出張、承認研修、兼職・兼業、営利企業への従事等にかかる事務手続きを適正に行っているか。
- ☐ 通勤手段は届出どおりであるか、また、住居手当、扶養手当などの届出は適正に行っているか。
- ☐ 自分が取得できる年次休暇の残日数を把握しているか。
- ☐ 許可なく給与以外の収入を得ていないか。
- ☐ 出版社から教科書や問題集等の著作・編集や編集会議への参加の依頼を受け、謝礼等を受け取る際には、営利企業の従事等にかかる手続きを行っているか。

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～

©2014

大阪府もずやん



9月号

まだまだ暑い日が続いていますが、学校には子どもたちの元気な声が帰ってきました。今後、様々な学校行事等も予定されていることと思います。学校行事・部活動を行う過程や学校生活の中で、子どもたちを指導する場面も増えてきます。今一度、子どもたちの状況を把握し、ご自身の指導方法を見つめなおす機会にはいかがでしょうか。

子どもたちを指導している際に、子どもたちが反発してくることもやぶさけているように見えることもあるかもしれません。そんなとき、みなさんならどのように対応しますか？

◎ **体罰は、法律で明確に禁止されている行為です。**

◎ **子どもたちの頑張りや成長、何よりその過程を積極的に認めて褒めていますか。**

【過去の処分事案】

A 教諭は、生徒に対し、生活態度を改善して規則を守るよう指導する中で、生徒に反省している様子が見られないため、机をひっくり返して怒る、胸倉を掴んで持ち上げるという行為を二度行った。

また、規則に反する行為をした生徒への指導中、生徒の態度に感情的になった教諭は、生徒が持っていたジュースをはたき飛ばし、教卓を投げ飛ばした。

さらに教諭は、生徒の両肩を両手で 1 回押し、睨みながら窓際に追い込んで、両手で生徒の両肩を突き飛ばした。この行為により、生徒は窓枠に頭と体を打ち付けた。

上記のほか、教諭は、授業中に注意をきかずに私語を続けていた生徒の机を足で蹴る行為を行った。

チェックリスト 「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】令和 6 年 3 月」より引用

- ☐ 児童・生徒への指導にあたり、**感情を抑え、冷静**に行っているか（児童・生徒を指導する自分自身を客観的に見つめるもうひとりの自分がいるか）。
- ☐ 体罰が人格を傷つける行為であり、児童・生徒の**人権を侵害**する行為であることを認識しているか。
- ☐ 信頼関係があれば、少しくらい叩いても許されるという認識はないか。
- ☐ 先入観や憶測で児童・生徒の指導にあたっていないか。
- ☐ **自分本位の指導観**や画一的な指導に陥っていないか。
- ☐ 児童・生徒の不安や喜びなど心の内面を**共感的に受け止める姿勢**を養っているか。
- ☐ 部活動指導において、勝利至上主義に陥っていないか。自分本位の指導観に陥っていないか（生徒の価値観に思いをめぐらせているか）。
- ☐ 指導が困難な児童・生徒の指導を特定の教員に任せていないか。
- ☐ 問題を一人で抱え込まず、**他の教員と連携**して指導ができているか。
- ☐ 障がいのある児童・生徒の**個別の指導方法を理解**しているか。
- ☐ 体罰を知れば、速やかに**管理職に報告**しなければならないという認識があるか。

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



©2014
大阪府もずやん

10月号

10月をむかえ、さまざまな学校行事が計画されているのではないのでしょうか。運動会や文化祭などで子どもたちの活躍する姿を見て、保護者や地域の方は学校への信頼感をより強くすることと思います。

一方、9月には、女性に対するわいせつ行為や盗撮行為をしたとして複数の教職員が逮捕されたことが報道され、学校への信頼が大きく揺らいでいます。学校現場から不祥事を出さないという思いを一人ひとりの教職員が持ち、自分事として自らを振り返ってください。

◎ 教職員としての倫理観はありますか。

◎ 児童生徒と SNS 等を通して私的なやり取りをすることはありますか？

◎ 私物のスマートフォンを校長の許可なく、校内で持ち歩いていませんか？

【過去の事案】

- 講師 A は 10 代の少女を自宅に連れ込んでわいせつな行為をしたとして、わいせつ目的誘拐などの容疑で、警察に逮捕された。
- 教諭 B は、勤務する中学校で女子生徒の着替えを盗撮しようとしたとして、性的姿態撮影処罰法違反（撮影未遂）の疑いで逮捕された。教諭 B は容疑を認め「他にも盗撮した動画がある」と供述した。
- 教諭 C は、私物のスマートフォンに無断でインストールした「授業支援用アプリ」を使って、生徒と私的なやり取りを繰り返し、性的な画像を送信した。

チェックリスト「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】令和 6 年 3 月」より引用

〔管理職員〕

- ☐ 教職員がストレスを抱えていないか知る努力をしているか。また、相談しやすい環境づくりに努めているか。
- ☐ わいせつ関係の不祥事事案の新聞記事等を活用し、教職員に対して機会を捉えて適切に指導を行っているか。

〔教職員〕

- ☐ 刑法では、16 歳未満の者に対しては、たとえ、その合意があっても不同意性交等罪・不同意わいせつ罪になることを知っているか。また、ひそかに、性的な部位や下着等を撮影する、盗撮する行為は性的姿態等撮影罪になることを知っているか。
- ☐ 勤務時間外でも、教職員として高い倫理観と自律心が求められていることを認識しているか。
- ☐ 児童・生徒を恋愛対象として見ていないか。
- ☐ 教職員と児童・生徒との関係において、仮に児童・生徒が好意を伝えてきたとしても恋愛関係になることは決して許されないことを認識しているか。
- ☐ 性暴力を扱ったインターネットのサイトや雑誌等に興味を持ち始めているか。

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



11 月号

©2014

大阪府もずやん

11 月になり、各学校では校外学習や宿泊行事など、さまざまな学校行事が計画されているのではないのでしょうか。校外で行われる学校行事は、子どもたちにとって非日常的で楽しいイベントであることから、子どもたちをこれまで以上に丁寧に観察し、安全・安心な運営に心がける必要があります。

一方で、府内において教職員が引率中に飲酒や喫煙をしていたことで処分された事案が起きています。勤務場所が学校内外にかかわらず、勤務時間中は子どもたちの手本として自らを律し、職務に専念する必要があります。

◎ 勤務時間と休憩時間を区別できていますか？

◎ 宿泊行事における勤務時間は把握していますか？

公務員である教職員は、勤務時間中は、その職務に専念する義務があります。職務専念義務は、上司の承認により免除されます。それを制度化されたものが、年次休暇、特別休暇、病気休暇等です。年次休暇などの制度を利用せず、正当な理由なく、勤務を欠いたときは、労働の対価としての給与を欠勤が生じた時間分、返納する必要が生じます。また、給与の返納とは別に、職務専念義務違反に対する責任が問われ、懲戒処分等の対象となります。

【過去の処分事案】

- 首席 A は、勤務時間中に学校周辺や校舎内の更衣室で計 472 回、39 時間 15 分喫煙を行った。
- 教頭 B は、喫煙などの私用のため、勤務時間中に 1 日 15 分程度、合計約 580 回、約 90 時間、無断で学校敷地外への職場離脱を行った。

チェックリスト「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】令和 6 年 3 月 p.25」より一部引用

- ☐ 勤務時間中は、職務専念義務が課せられていることを理解しているか。
- ☐ やむを得ず、遅刻・早退する場合は、事前に管理職に相談し、事前に取得可能な休暇等を申請しているか。
- ☐ 校外学習や宿泊行事における勤務時間を把握しているか。
- ☐ 喫煙する場合は、勤務時間外に学校敷地外のふさわしい場所を選んで行っているか。
- ☐ 宿泊行事の引率時に、飲酒をしていないか。
- ☐ 管理職は、所属教職員の勤務状況を日ごろから把握しているか。
- ☐ 管理職は、所属教職員の勤務条件を正しく理解し、所属教職員へ指導・助言を行っているか。
- ☐ 管理職は、校外学習や宿泊行事における勤務時間の管理を適切に行っているか。

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



12月号

©2014

大阪府もずやん

12月になり、各学校では、学習のまとめや評価、懇談等、忙しく過ごされていることと存じます。この時期は、子どもたちの個人情報を扱うことも多いのではないのでしょうか。

学校には、子ども、保護者等の様々な個人情報があり、教職員はこれらの個人情報を取り扱い、処理しなければならない立場にあります。個人情報の紛失・盗難は、学校に対する信用を失墜させるばかりか、プライバシーの侵害につながり、二次被害が発生する可能性もあります。

また、年末年始にかけては、同僚と親睦を深めたり、家族・友人などと久しぶりに会ったりして、楽しく食事をし、お酒を飲む機会も多いかと思います。道路交通法が改正され、自転車の酒気帯び運転のほか、酒類の提供や同乗等に対して新たに罰則が整備されています。法令遵守はもちろんのこと、教職員として、公務員として、自覚と責任をもった行動を心がけてください。

◎ 個人情報を適切に管理し、取り扱っていますか？

◎ 自転車の飲酒運転も違法です。

【過去の処分事例】

- 教諭は、個人情報を含む文書を裁断処理せず、誤ってゴミ袋に入れ廃棄した。その後、ゴミ収集車から、ゴミ袋が路上に落下し、中に入っていた当該文書が散乱し、個人情報が流出した。
- 教諭は、管理職に報告することなく、児童の個人情報が保存されていた USB メモリとケース会議の際にとったメモを鞆に入れて持ち出し、帰宅途中で飲酒し、電車内で居眠りをして鞆ごと紛失した。

«参考» 道路交通法の主な改正内容（令和 6 年 11 月 1 日施行）

- ・自転車の酒気帯び運転をした者は、「3 年以下の懲役または 50 万円以下の罰金」
- ・自転車の運転者に対して酒類を提供した者や飲酒をすすめた者、酒気を帯びている運転者の自転車に同乗した者は、「2 年以下の懲役または 30 万円以下の罰金」
- ・自転車の運転中に「ながらスマホ」をした者は、「6 カ月以下の懲役または 10 万円以下の罰金」

チェックリスト「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】令和 6 年 3 月」より一部引用

- ☐ 学校において、個人情報の管理規程を定めているか。管理体制を確立しているか。
- ☐ 個人情報を取り扱う場合は、各校で作成した情報管理規定を遵守しているか。
- ☐ 個人情報が含まれる名簿や文書は、机やロッカーに鍵をかけて保管しているか。
- ☐ 答案用紙や成績関係資料等を机の上などに放置していないか。
- ☐ USB メモリ等の外部記憶媒体に個人情報を保存していないか。
- ☐ 少しぐらいの飲酒なら大丈夫だと思っていないか。
- ☐ 飲酒後に、自動車や自転車に乗ろうとしている同僚に「乗るな」と言えるか。
- ☐ 管理職は、職場の歓送迎会・親睦会など飲酒を伴う会合の企画を行う際には、事前に飲酒運転の禁止を徹底しているか。

35

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



©2014

大阪府もずやん

1月号

新しい年を迎えました。冬季休業中にはゆっくり休息し、気持ちをリフレッシュできましたか？

昨年は、教職員による不祥事根絶にむけて、改めて考えていただきました。不祥事防止のためには、ストレスのない職場、同僚性の高い職場づくりが大切です。今年もハラスメントなどのない安心で安全な職場で、気持ちよく1年を過ごしたいものですね。

児童・生徒へのハラスメントは、児童・生徒の心身を深く傷つけ、その後の成長過程にも悪影響を及ぼし、将来にわたって個人の尊厳や人権を著しく侵害する、絶対に許されない行為です。

同じく、教職員間でのハラスメントも、人権侵害であるとともに、当事者だけでなく、周囲の教職員も巻き込んで職場全体のモラルを低下させる絶対に許されない行為です。

安心で安全な職場にするためには、教職員一人ひとりが、ハラスメントについて基本的な認識をもち、すべての職場でハラスメントのない快適な働きやすい職場環境づくりを進めることが大切です。

◎ **セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手が不快だと思うかどうか、相手の判断によるものであることを認識しているか。**

◎ **自分の正義感を過信し、同僚教職員に対して感情にまかせたような発言や、大勢の前で個人名をあげて非難するようなことをせず、お互いの人格を尊重し合っているか。**

【過去の処分事案】

A 教諭は、自家用自動車で通勤している同僚の女性教諭に対し、最寄り駅までの送迎を要求した。女性教諭は、この日を含めて計3回、教諭の要求を断り切れず、教諭を同乗させた。教諭は、その車中において、女性教諭が嫌がっているにもかかわらず、女性教諭の私生活を執拗に聞くとともに、自身の性生活の話をするなど、セクシュアル・ハラスメントにあたる発言を繰り返した。

チェックリスト「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】令和6年3月」より一部引用

- ☐ ハラスメントは、周りの者が見ていて不快に感じた場合にも成立することを認識しているか。
- ☐ 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たり、自分は相手との信頼関係ができていて独りよがりの思い込みをしたりしていないか。
- ☐ ハラスメントを受けたり、見聞きしたりした場合には、管理職や同僚教職員に相談できるか。
- ☐ 管理職は、ハラスメント防止に関する指針を日ごろから周知徹底しているか。
- ☐ 管理職は、教科準備室を含め、校内に注意や監督が行き渡りにくい場所はないか点検、管理しているか。
- ☐ 管理職は、ハラスメントを「しない、させない、見逃さない」といった職場づくりに努めているか。

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



©2014

大阪府もずやん

2月号

いよいよ、年度末に差し掛かり、あわただしい日々が続いていることかと思います。

この時期は、公簿の整理をはじめ、個人情報を取り扱うことが多くなり、その取扱いについては注意が必要です。実際、生起している事案を分析すると、忙しさから書類等を紛失したり、データを誤送信してしまうなど、注意していれば防ぐことが可能なケースと、家族等親しい人に個人情報を含む画像を送付するなど意図せず守秘義務に違反しているケースがあります。万が一、個人情報が漏洩してしまうと、児童生徒へのプライバシーが脅かされ、大きな2次被害につながることもあるとともに、学校の信用を大きく失墜することとなります。特に、個人の状況や成績の情報は非常にセンシティブな情報であり、漏洩が発生した場合に児童・生徒、保護者に与えてしまう影響は甚大なものとなります。

各市町村や学校では、個人情報の取扱い規定や情報セキュリティポリシーが策定されています。年度末に向け、改めて、規定を確認するとともに、個人情報を取扱うときには、周りの環境を整理して行うなどの工夫や、教職員同士で未然に防ぐための声掛けを行うなどの職場環境づくりを進めることも大切です。

◎ 個人情報を取り扱う際には、紛失・盗難に遭うかも知れないという意識をもって取り扱っていますか。

◎ 教職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならないと守秘義務が課せられています。

【過去の処分事案】

教諭は、勤務校に第三者を無断で立ち入らせたほか、学校で使用する学習支援アプリを第三者に使用させるなどして、第三者に自身の業務を手伝わせた。さらに、私用 USB を学校のパソコンに接続する等して、担任する児童の個人情報を校外に持ち出し、当該情報を含む資料作成などの業務を第三者に手伝わせたことにより、個人情報を漏洩させた。

チェックリスト 「不祥事防止に向けたワークシート集【改訂版】令和6年3月」より一部引用

- ☐ 個人情報を取り扱う場合は、各校で作成した情報管理規定を遵守しているか。
- ☐ 個人情報を無断で学校外に持ち出していないか。
- ☐ 個人情報を含む文書や機器等を校外へ持ち出す必要が生じた場合は、自分自身で判断するのではなく、学校の情報管理規定に則って対応しているか。
- ☐ 机の上、コピー機・パソコンの周辺等に答案用紙や成績関係資料等の個人情報を放置していないか。
- ☐ 外部に接続されたパソコンで生徒の個人情報を扱う作業を行っていないか。
- ☐ 定期考査等において、答案用紙を回収する際、きちんと枚数を確認しているか。また、監督者から採点者へ引継ぐ際、お互いに枚数を確認しているか。

『教職員による不祥事根絶にむけて』

～大阪府教育庁教職員人事課より～



©2014

大阪府もずやん

3月号

今年度も3月を迎え、1年の締めくくりの大切な時期に入りました。これから、卒業式や修了式を控え、子どもたちの1年間の成長をより感じられるのではないのでしょうか。

少し早いですが、今年度をふりかえって、どのような一年でしたか。各学校のさまざまな課題に対して、教職員どうしで対話をしながら、目の前の子どもたちのために学校全体で取り組んでおられたと思います。

しかしその一方で、残念ながら教職員による不祥事も生起しています。令和6年度の懲戒処分状況は下の表のとおりです。

【令和7年2月28日現在】

R6年度	免職	停職	減給	戒告	計
小中学校	4名	4名	3名	5名	16名

◎ 懲戒処分状況を知り、どのように感じられますか。

【処分の態様】

免職4件 ⇒ 児童・生徒へのわいせつ・セクハラ、公金公物関係、性的暴行、盗撮

停職4件 ⇒ 生徒への体罰・暴行、生徒への不適切な言動、職員へのパワハラ、交通事故・交通法規違反

減給3件 ⇒ 生徒への体罰・暴行、個人情報の漏洩、監督責任

戒告5件 ⇒ 児童・生徒へのわいせつ・セクハラ、喫煙、交通事故・交通法規違反、監督責任

◎ 教職員が不祥事を起こした場合、子どもや学校、地域にどのような影響を及ぼすか理解していますか。

➡ 教職員全体に対する信用を損ねる、子どもの権利を著しく侵害し生涯にわたって回復しがたい心の傷を負わせる、児童・生徒・保護からの信頼を失う、学校運営に支障をきたす等の影響がでる。

不祥事防止のためには、ストレスのない職場・同僚性の高い職場づくりが大切であることはもちろんですが、何よりも教職員一人ひとりの意識改革、自覚と責任感の醸成が重要です。教育公務員として、勤務時間外も含めてご自身の言動について、ふりかえる機会をもっていただきますようお願いします。

(2)動画一覧

文部科学省チャンネル

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

<https://www.youtube.com/watch?v=pSMhzMX2J8k>

児童生徒性暴力等の特徴について

<https://www.youtube.com/watch?v=Nb2J4KzYuUg>

「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」についての基礎の習得

<https://www.youtube.com/watch?v=NnNZ3ViYitc>

生徒の性被害を防ぐために私たちにできること～思考の誤りについて

https://www.youtube.com/watch?v=pEfYsA_jzNQ0

生徒の性被害を防ぐために私たちにできること～事例から考えよう

https://www.youtube.com/watch?v=pRH_k_Vqefs

児童生徒への性加害にどう対応するかー子どもへの性暴力を発見したら…

<https://www.youtube.com/watch?v=iA5BoSm7ncQ>

児童生徒への性加害にどう対応するかー子どもからの SOS を受けたら…

<https://www.youtube.com/watch?v=JpULISLEQ7Q>

厚生労働省

動画で学ぶハラスメント あかるい職場応援団 -職場のハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)の予防・解決に向けたポータルサイト -

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

独立行政法人教職員支援機構

基本スキル編 スクール・コンプライアンス

<https://www.youtube.com/watch?v=6-fPrWSVbcE>

学校における労働安全衛生管理の観点からの適切な職場環境づくり

<https://www.youtube.com/watch?v=ftyEU9VwEkQ&t=1s>

(資料編) <https://www.nits.go.jp/materials/intramural/132.html>

リーダーシップとマネジメント

<https://www.youtube.com/watch?v=MxJTYo5XnPA>

(3)法令・通知集

[地方公務員法]

(懲戒)

第二十九条 職員が次の各号の一に該当する場合においては、これに対し懲戒処分として戒告減給、停職又は免職の処分をすることができる。

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

(服務の根本基準)

第三十条 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、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

(服務の宣誓)

第三十一条 職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

(法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)

第三十二条 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を定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第三十三条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第三十四条 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。

(職務に専念する義務)

第三十五条 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。

(政治的行為の制限)

第三十六条 職員は、政党その他の政治団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員とはなつてはならず、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。(以下略)

(営利企業への従事等の制限)

第三十八条 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。

(罰則)

第六十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 二 第三十四条第一項又は第二項の規定((略))に違反して秘密を漏らした者

〔学校教育法〕

第十一条 校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、文部科学大臣の定めるところにより、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。

※「体罰」とは、

－法務調査意見長官回答昭和23年12月22日法務庁調査2発18
「問題行動を起こす児童生徒に対する指導について（通知）」

（平成19年2月5日文部科学省初等中等局長）

〔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〕

（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)第一百七十七条第一項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 刑法第百八十二条の罪、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(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(令和五年法律第六十七号)第二条から第六条までの罪(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って、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。)

(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。

(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。

〔道路交通法〕

(酒気帯び運転等の禁止)

第六十五条 何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。

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

〔刑法〕

(公然わいせつ)

第一百七十四条 公然とわいせつな行為をした者は、六月以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

(不同意わいせつ)

第一百七十六条 次に掲げる行為又は事由その他これらに類する行為又は事由により、同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて、わいせつな行為をした者は、婚姻関係の有無にかかわらず、六月以上十年以下の拘禁刑に処する。

一 暴行若しくは脅迫を用いること又はそれらを受けたこと。

二 心身の障害を生じさせること又はそれがあること。

三 アルコール若しくは薬物を摂取させること又はそれらの影響があること。

四 睡眠その他の意識が明瞭でない状態にさせること又はその状態にあること。

五 同意しない意思を形成し、表明し又は全うするいとまがないこと。

六 予想と異なる事態に直面させて恐怖させ、若しくは驚愕させること又はその事態に直面して恐怖し、若しくは驚愕していること。

七 虐待に起因する心理的反応を生じさせること又はそれがあること。

八 経済的又は社会的関係上の地位に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させること又はそれを憂慮していること。

2 行為がわいせつなものではないとの誤信をさせ、若しくは行為をする者について人違いをさせ、又はそれらの誤信若しくは人違いをしていることに乗じて、わいせつな行為をした者も、前項と同様とする。

3 十六歳未満の者に対し、わいせつな行為をした者(当該十六歳未満の者が十三歳以上である場合については、その者が生まれた日より五年以上前の日に生まれた者に限る。)も、第一項と同様とする。

(不同意性交等)

第一百七十七条 前条第一項各号に掲げる行為又は事由その他これらに類する行為又は事由により、同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて、性交、肛門性交、口腔性交又は膣若しくは肛門に身体の一部(陰茎を除く。)若しくは物を挿入する行為であってわいせつなもの(以下この条及び第一百七十九条第二項において「性交等」という。)をした者は、婚姻関係の有無にかかわらず、五年以上の有期拘禁刑に処する。

2 行為がわいせつなものではないとの誤信をさせ、若しくは行為をする者について人違いをさせ、又はそれらの誤信若しくは人違いをしていることに乗じて、性交等をした者も、前項と同様とする。

3 十六歳未満の者に対し、性交等をした者(当該十六歳未満の者が十三歳以上である場合については、その者が生まれた日より五年以上前の日に生まれた者に限る。)も、第一項と同様とする。

(十六歳未満の者に対する面会要求等)

第一百八十二条 わいせつの目的で、十六歳未満の者に対し、次の各号に掲げるいずれかの行為をし

た者(当該十六歳未満の者が十三歳以上である場合については、その者が生まれた日より五年以上前の日に生まれた者に限る。)は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 威迫し、偽計を用い又は誘惑して面会を要求すること。
- 二 拒まれたにもかかわらず、反復して面会を要求すること。
- 三 金銭その他の利益を供与し、又はその申込み若しくは約束をして面会を要求すること。

2 前項の罪を犯し、よってわいせつの目的で当該十六歳未満の者と面会をした者は、二年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

3 十六歳未満の者に対し、次の各号に掲げるいずれかの行為(第二号に掲げる行為について

は、当該行為をさせることがわいせつなものであるものに限る。)を要求した者(当該十六歳未満の者が十三歳以上である場合については、その者が生まれた日より五年以上前の日に生まれた者に限る。)は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 性交、肛門性交又は口腔性交をする姿態をとってその映像を送信すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、膣又は肛門に身体の一部(陰茎を除く。)又は物を挿入し又は挿入される姿態、性的な部位(略)を触り又は触られる姿態、性的な部位を露出した姿態その他の姿態をとってその映像を送信すること。

(傷害)

第二百四条 人の身体を傷害した者は、十五年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

(暴行)

第二百八条 暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、二年以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

(業務上横領)

第二百五十三条 業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、十年以下の懲役に処する。

〔職員の懲戒に関する条例〕

(懲戒処分の基準)

第二条 別表の中欄に掲げる行為(法第二十九条第一項各号のいずれかに該当する行為をいう。以下「非違行為」という。)をした職員に対する標準的な懲戒処分の種類は、同表の下欄に定めるとおりとする。

別表(第二条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
一	正当な理由なく十日以内の間欠勤すること。	戒告又は減給
二	正当な理由なく十一日以上二十日以内の間欠勤すること。	減給又は停職
三	正当な理由なく二十一日以上の間欠勤すること。	停職又は免職
四	勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠くこと。	戒告
五	病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をすること。	戒告又は減給
六	五の項の虚偽の申請を繰り返し行うこと。	停職又は免職
七	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ること。	戒告又は減給
八	七の項のうち、常習的に職場を離脱し、公務の運営に重大な支障を生じさせること。	停職又は免職
九	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱すこと。	減給又は停職
十	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱すこと。	戒告又は減給
十一	法第三十六条第一項及び第二項の規定に違反して、政治的行為をすること。	戒告又は減給
十二	法第三十六条第三項の規定に違反して、政治的行為をするよう職員に求める等の行為をすること。	減給又は停職
十三	法第三十七条第一項前段の規定に違反して、争議行為をし、又は職場の活動能率を低下させる怠業的行為をすること。	戒告又は減給
十四	法第三十七条第一項後段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、唆し、若しくはあおること。	停職又は免職
十五	職務上知り得た重要な秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせること。	停職又は免職
十六	守秘義務が課されている職務上の事項について、故意に漏らすこと。	戒告又は減給
十七	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情報が記録された文書等を収集し、又は職務上知り得た個人情報を流出させること。	戒告又は減給
十八	府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し、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し、又はその他の方法により入札等の公正を害する行為をすること。	停職又は免職
十九	法第三十八条第一項の規定に違反する行為をすること。	戒告又は減給
二十	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、又はわいせつな行為をすること。	停職又は免職
二十一	相手の意に反することを認識した上で、わいせつな発言、性的な内容の電話、性的な内容の手紙又は電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動(以下「性的な言動」という。)をすること。	戒告又は減給
二十二	二十一の項のうち、常習的に性的な言動をすること。	減給又は停職

二十三	二十二の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。	停職又は免職
二十四	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、相手の人格若しくは尊厳又は勤務環境を害することとなるもの(以下「過剰な叱責等」という。)により、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えること。	戒告、減給又は停職
二十五	過剰な叱責等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、これを繰り返すこと。	減給又は停職
二十六	二十四の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。	減給、停職又は免職
二十七	児童又は生徒にわいせつな行為をすること。	免職
二十八	児童又は生徒に、わいせつの目的で、威迫、偽計、利益の供与等の不当な手段を用いて面会を要求し、若しくは面会を要求して面会し、又は性的姿態等(わいせつな行為等をしている若しくはされている間における人の姿態、性的な部位(性器若しくは肛門若しくはこれらの周辺部、でん部又は胸部をいう。)又は身に着けている下着のうち現に性的な部位を直接若しくは間接に覆っている部分をいう。以下同じ。)の画像等を要求すること。	減給、停職又は免職
二十九	児童又は生徒の性的姿態等を撮影し、又は性的姿態等の画像等の提供、保管、送信、若しくは記録を行うこと。	停職又は免職
三十	児童又は生徒に体罰をすること。	戒告、減給又は停職
三十一	児童又は生徒の人権を侵害する発言その他精神的な苦痛を与える言動をすること。	戒告、減給又は停職
三十二	児童又は生徒に対し、性的な言動であって、性的羞恥心を害し、又は心身に有害な影響を与えるものをする事。	戒告、減給又は停職
三十三	三十二の項のうち、常習的に、性的な言動であって、性的羞恥心を害し、又は心身に有害な影響を与えるものをする事。	免職
三十四	三十二の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。	免職
三十五	職務に関して賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をすること。	免職
三十六	職務に関係して利害を有する者から金銭、物品等の贈与又は貸与を受けること。	戒告又は減給
三十七	三十六の項のうち、定期的に金銭、物品等の贈与又は貸与を受けること。	停職又は免職
三十八	公金又は公物を横領すること。	免職
三十九	公金又は公物を窃取すること。	免職
四十	人を欺いて公金又は公物を交付させること。	免職
四十一	公金又は公物を紛失すること。	戒告
四十二	重大な過失によって公金又は公物の盗難にあうこと。	戒告
四十三	故意に職場において公物を損壊すること。	戒告又は減給
四十四	過失により職場において公物に係る火災を引き起こすこと。	戒告
四十五	故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給料、諸手当等を不正に受給すること。	減給又は停職
四十六	故意に公金等の不適正な会計処理を行い、現金等を捻出すること。	停職又は免職
四十七	故意に公金等の不適正な会計処理を行い、公金等を本来使用すべき目的又は用途以外の業務に使用すること。	減給又は停職

四十八	公金等を不適正に管理すること又は公金等に関する虚偽の報告を行うこと。	戒告又は減給
四十九	職場の電子計算機を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ること。	戒告又は減給
五十	放火をすること。	免職
五十一	人を殺すこと。	免職
五十二	人の身体を傷害すること。	減給又は停職
五十三	暴行を加え、又はけんかをする(人の身体を傷害するに至らなかった場合に限る。)	戒告又は減給
五十四	故意に人の物を損壊すること。	戒告又は減給
五十五	自己の占有する他人の物(公金及び公物を除く。)を横領すること。	停職又は免職
五十六	他人の財物を窃取すること。	停職又は免職
五十七	暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取すること。	免職
五十八	遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領すること。	戒告、減給又は停職
五十九	人を欺き、又は恐喝して財物を交付させること。	停職又は免職
六十	賭博をすること。	戒告、減給又は停職
六十一	六十の項のうち、常習的に賭博をすること。	停職又は免職
六十二	麻薬、覚醒剤等を所持し、又は使用すること。	免職
六十三	酩酊し、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すること。	戒告又は減給
六十四	十八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すること。	停職又は免職
六十五	公共の場所又は乗物における痴漢行為、衣服等で覆われている内側の人の身体又は下着の盗撮、人が通常衣服の全部又は一部を着けない状態であるような場所における当該状態にある人の姿態の盗撮等(以下「卑わいな行為」という。)をすること。	停職又は免職
六十六	六十五の項のうち、常習的に卑わいな行為をすること。	免職
六十七	暴行若しくは脅迫を用い、又は心神喪失若しくは抗拒不能に乗じてわいせつな行為をすること。	免職
六十八	酒酔い運転をすること。	免職
六十九	酒気帯び運転をすること。	停職又は免職
七十	酒気帯び運転により人身、対物損壊等の事故を起こすこと。	免職
七十一	酒酔い運転又は酒気帯び運転となることを知りながら、運転する者に飲酒を勧めること又は酒酔い運転又は酒気帯び運転の車に同乗すること。	減給、停職又は免職
七十二	交通事故(六十八の項から七十一の項までに係るものを除く。)により人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせること。	減給、停職又は免職
七十三	七十二の項のうち、講ずべき措置を怠ること。	停職又は免職
七十四	交通事故(六十八の項から七十一の項までに係るものを除く。)により多数の人に傷害を負わせること。	戒告又は減給
七十五	七十四の項のうち、講ずべき措置を怠ること。	減給又は停職
七十六	著しい速度超過等の悪質な交通法規違反(六十八の項から七十一の項までに係るものを除く。)をすること。	戒告、減給又は停職
七十七	七十六の項のうち、当該交通法規違反が原因となる事故を起こし、講ずべき措置を怠ること。	停職又は免職

[通達・通知]

○不祥事の防止に向けて

- ・「不祥事防止に向けたワークシート集」(令和6年3月)
- ・「教職員の綱紀の保持について(通達)」(令和5年12月1日・教職人第 3478 号)
別添資料「信頼される教職員であり続けるために～不祥事の根絶に向けて～」
- ・「大阪府教育委員会服務指導指針」(平成24年11月26日改正)
- ・「大阪府教育委員会綱紀保持指針」(平成23年10月4日改正)

○体罰の防止に向けて

- ・「子どもを守る被害者救済システム」(令和元年 12 月改定)
- ・「体罰根絶に向けた取組の徹底について」(平成25年8月20日付け教委高第 2328 号)
- ・「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 年3月 21 日・教委高第 3966 号、平成25年3月14日付け教委小中第 3453 号)
- ・「府内公立学校で連続して生起する体罰の根絶について(通知)」
(平成21年7月17日付け教委児生第 1184 号)
- ・「体罰防止マニュアル(改訂版)」(平成19年11月)

○セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて

- ・「子どもを守る被害者救済システム」(令和元年 12 月改定)
- ・「児童生徒健康診断の実施におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止について」
(平成29年12月8日改正)
- ・「教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のために」
(平成29年5月改訂)
- ・「障がいのある幼児・児童・生徒の指導や介助方法における留意点」(平成22年11月)
- ・「セクシュアル・ハラスメントを許さない学校に」(平成21年4月)
- ・「セクシュアル・ハラスメント・ガイドライン」(平成20年3月改訂)
- ・「教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメントを防止するために QA集」
(平成15年3月)
- ・「児童・生徒に対する性暴力等の禁止の徹底について」
(令和6年8月22日付け教職人第2132号)

○職場におけるハラスメントの防止に向けて

- ・「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」(令和7年4月策定)

○個人情報の紛失・盗難の防止に向けて

- ・「個人情報の適正管理のために」(令和5年12月22日改訂・教高第 3640 号)
- ・「デジタル採点システムの活用に係るガイドラインの改訂について」
(令和5年11月14日付け教高第 2526-2 号)
- ・「教育データの利活用に係る留意事項のポイント(リーフレット)について」
(令和5年10月4日付け教高第 2945 号)
- ・「情報セキュリティの取扱いに係る留意事項について」
(令和2年2月10日・教高第 3759-2 号)
- ・「USBメモリの使用状況の調査について」(令和元年6月 26 日・教高第 2058 号)
- ・「文書の適正な管理について」(平成28年3月31日・教委高第 4126 号)
- ・「大阪府教育委員会における個人情報の安全管理に関する基本方針」及び「大阪府教育委員会における個人情報の取扱い及び管理に関する要綱」(平成 27 年 12 月4日)
- ・「個人情報の適正な管理について」(平成27年6月3日付け教委高第 1653 号)

- ・「学校における個人情報の保護に係る調査について」
(平成26年8月8日付け教委小中第 1481-2 号)
- ・「統合ICTネットワークへの個人情報データ移行について」
(平成26年7月1日付け教委高第 1910 号)
- ・「教育委員会情報セキュリティポリシー実施手順」(平成 26 年4月1日改正)
- ・「学校における個人情報の持出し等による漏えい等の防止について」
(平成21年6月30日付け教委小中第 1526 号)
- ・「個人情報の適正な管理等について」
(平成24年6月20日・教委高第 1776 号／教委施財第 1809 号)
- ・「個人情報の適正な管理・保管について」(平成16年6月9日付け教委学事第 1427 号)

○学校徴収金等の適正な管理・取扱いに向けて

- ・「大阪府PCB廃棄物適正管理の手引き」(令和5年5月24日改正)
- ・「学校徴収金等の会計処理基準」(令和5年3月28日付け教施財第 5546 号一部改正)
- ・「学校徴収金等取扱マニュアル」(令和5年4月一部改正)
- ・「部活動等に関する適正な会計処理について(通知)」(令和5年7月25日付け教高第 2217 号)

○飲酒運転・交通事故の防止に向けて

- ・「安全運転の徹底等について(通達)」 (平成23年3月18日付け教委職人第 3484 号)
教職員は、安全運転に努めるとともに、教職員が速度超過等の交通法規違反(交通反則告知書(いわゆる青色キップ)を除く)で検挙された場合は、直ちに校長・准校長に報告し、報告を受けた校長・准校長は、速やかに教職員人事課長に報告すること。
- ・「教職員による飲酒運転の根絶について(通達)」
(平成21年9月18日付け教委職人第 1808 号)
- ・「教職員による飲酒運転の根絶について(通達)」
(平成14年11月12日付け教委職人第 329 号)
 - ① “飲んだら乗るな・乗るなら飲むな”を徹底し、公務上はもとより私事においても、飲酒運転は絶対に行わないこと。
また、人身・物損事故が発生した場合はもとより、事故が発生していなくても、飲酒運転を行うこと自体、懲戒免職を含めた厳しい処分の対象となること。
 - ② 飲酒運転を命じ、勧め又は酒類の提供をした教職員及び飲酒運転の車に同乗するなど飲酒運転を容認・黙認した教職員についても、懲戒免職を含めた厳しい処分の対象となること。
 - ③ 自家用自動車の運転に当たっては、法令を遵守し、常に安全運転に努め、いやしくも府民の批判を受けることがないように努めるとともに、万一交通事故等を起こした場合には、速やかに校長に報告すること。
- ・「教職員の不祥事の防止について(通達)」 (平成13年4月6日付け教委職人第 585 号)
校内駐車を原則禁止し、自家用自動車による通勤が認められている場合にあっても、校内事故の未然防止に万全を期すること。

○その他

- ・「勤務時間中における喫煙禁止の徹底について(通達)」
(令和元年6月20日付け教職人第 1896 号)
喫煙による職務専念義務違反は、職員の懲戒に関する条例別表7に該当する非違行為として、懲戒処分の対象となり得ることを各自自覚し、勤務時間中及び学校敷地内での喫煙は厳に慎むこと。
- ・「学校敷地内や勤務時間中における喫煙禁止の徹底について(通達)」
(平成30年7月13日付け教職人第 2010 号)

- ・「宿泊を伴う教育活動及び学校内における飲酒について(通達)」
(平成15年6月16日付け教委職人第 1270 号)
宿泊を伴う教育活動等、児童・生徒を引率中の飲酒、学校内における飲酒は勤務時間外であつても厳に慎むこと。
- ・「出勤簿管理について(通知)」 (平成30年3月20日付け教職人第 4686 号)
校長・准校長は、出勤簿の適正な管理を徹底し、正しい勤務時間管理を行うとともに、特に時間外勤務の多い教職員に対しては、必要に応じ業務処理方法の改善に関する指導若しくは助言を行うなど、適切な対応を行い、教職員の服務管理、健康管理に努めること。
- ・「交通用具の使用による通勤認定事務等の適正化に係る取扱いについて」
(平成31年3月11日付け教職企第 2436 号一部改正)
- ・「働き方改革に資する自動車等通勤認定要件の一部緩和について」
(平成29年9月7日付け教職企第 1623 号)
- ・「自家用自動車等の使用による通勤認定事務等の適正化について(通知)」
(平成19年3月1日付け教委職企第 2059 号一部改正)
- ・「教科書発行者による教科書等の執筆、編集、意見聴取等の依頼を受ける場合の遵守事項について」 (平成28年7月20日付け教高第 2150 号)
- ・「営利事業への従事等の制限に係る許可に関する取扱いについて」等の一部改正について(通知)」 (令和6年 11 月1日付け教職人第 3288 号)
- ・「長期休業期間中の教育公務員特例法第 22 条第 2 項に基づく研修の制度運用について(通知)」 (平成21年7月3日付け教委職企第 1411 号)
- ・「夜間定時制課程等における課業期間中の承認研修の取扱いについて(通知)」
(平成21年3月30日付け教委職企第 2228 号)
- ・「教育公務員特例法第 22 条第 2 項に基づく研修の制度運用について(通知)」
(平成17年9月21日付け教委職企第 1529 号)
- ・「教育公務員特例法第 20 条第 2 項の規程に基づく研修の取扱いについて(通知)」
(平成14年5月20日付け教委職企第 78 号)
教育公務員特例法による「勤務場所を離れて行う研修」については、文書による事前の研修計画書の提出及び校長承認並びに研修終了後の報告書提出を徹底し、法の趣旨に沿って実施すること。
※ 現行法では、教育公務員特例法第22条第 2 項
- ・「交通事故に係る報告等について(通知)」(令和2年2月18日付け教職人第 4585 号)
- ・「児童・生徒とのSNS等による私的なやり取りの禁止について(通達)」
(令和2年12月24日付け教職人第 3777号)

8 『不祥事予防に向けて ～自己点検《チェックリスト・例》～ 』

《チェックリストの活用方法》

不祥事を、自分自身の問題に置き換えて考えていただくために、過去に生じた不祥事を参考に事例としてまとめるとともに、事例に関係する法令等を【関係法令等】として示しています。

また、管理職員を含むすべての教職員自身が“自己点検”ができるよう過去に生じた不祥事の事例から、共通すると思われる兆候や予防のために役立つと思われるチェックポイントを《チェックリスト・例》として示しています。

しかし、これらはチェックポイントの例ですから、自分自身で気がついたことがあれば、チェックリストに加えてください。あわせて、学校の状況により必要な項目があれば、チェックリストに加えていただければより有意義なものになります。そのために、各チェックポイントの下には余白を設けてあります。

すべてのチェックリストの □ にチェックが入ることが不祥事の防止・根絶につながります。すぐに使えるように備えておいて、こまめにチェックするようにしてください。

《教育公務員として》

公務員は住民全体の奉仕者であって公共の利益のために勤務し、かつ職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければなりません。

特に教職員にあっては、幼児・児童・生徒の人格形成を支援するという重大かつ崇高な責務を担っているという自覚をもって、教育にあたる必要があります。

教職員は、勤務時間中はもとより私生活においても教育公務員としての自覚をもって行動すべきであり、府民に対して、疑惑や不信を招くような行為は厳に慎まなければなりません。

【教育公務員として:チェックリスト・例】

〔管理職員〕

- ☐ 自ら率先して服務規律を確保し、監督責任を自覚し、教職員の指導及び助言にあたっているか。
- ☐ 研修等を通じて機会のあるごとに教職員としての意識を啓発するよう努めているか。
- ☐ 教職員がいつでも気軽に管理職員に相談、報告できるように風通しの良い開かれた職場づくりを心がけている。

〔教職員〕

- ☐ 保護者、府民からの厳しい視線が注がれていることを認識しているか。
- ☐ 仕事に対して、常に向上心をもって謙虚な姿勢で執務しているか。
- ☐ 幼児・児童・生徒に対して、常に公平に接しているか。
- ☐ 保護者や地域住民に対して丁寧かつ誠実な態度・言葉づかいで対応しているか。
- ☐ 職場内の協力・連携を重視し、コミュニケーションを大切にしながら風通しのよい職場づくりを心がけているか。
- ☐ 期限や時間を守って規律のある行動をしているか。
- ☐ 職場の備品や消耗品は大切に使用しているか。
- ☐ 勤務時間外であっても、自らの行動が教育全体の信頼に影響を与えることを常に意識して行動しているか。

《体 罰》 ～法律で明確に禁止されている行為～

体罰は、学校教育法第11条において禁止されているだけでなく、傷害、暴行等の刑法犯罪であり、絶対に許されません。実際、過去には教員が刑事罰に問われていることもあります。

児童・生徒に体罰を加えることは、教員としての指導力の不足を表しているものです。また、児童・生徒に暴力行為を容認する気持ちを醸成させるなど、心身に悪影響を与え、教育的効果は一切期待できません。

残念ながら、一部の教員には、未だに「体罰は時として必要だ」との誤った価値観が残っていることもあり、こうした価値観は変えていかねばなりません。確かに生徒指導において、児童・生徒が教員に対して礼儀を欠いた態度で対峙するような場合もありますが、それに対する指導は、暴力や暴言によって児童・生徒を従わせるという方法によるべきではなく、府教育庁が作成している「5つのレベルに応じた問題行動への対応チャート」に記載されているような、様々な児童・生徒へのフォローアップ指導など、指導の技術によるべきです。

また、多種多様な指導技術を様々な場面で使い分けることができるからこそ、指導・支援のプロとしての存在意義が認められるのです。

自分自身は勿論、同僚の体罰行為も絶対に許さないとの認識のもと、学校全体で児童・生徒の指導に取り組む必要があります。

《体罰》

■概要

教諭は、生徒Aに対し、生活態度を改善して規則を守るよう指導する中で、生徒Aに反省している様子が見られないため、机をひっくり返して怒る、胸倉を掴んで持ち上げるという行為を二度行った。

また、規則に反する行為をした生徒Aへの指導中、生徒Aの態度に感情的になった教諭は、生徒Aが持っていたジュースをはたき飛ばし、教卓を投げ飛ばした。

さらに教諭は、生徒Aの両肩を両手で1回押し、睨みながら窓際に追い込んで、両手で生徒Aの両肩を突き飛ばした。この行為により、生徒Aは窓枠に頭と体を打ち付けた。

上記のほか、教諭は、授業中に注意をきかずに私語を続けていた生徒Bの机を足で蹴る行為を行った。

■発覚の経緯

行為を目撃した生徒が、同校の別の教諭に相談したことで発覚した。

■動機

「時には怖さで従わせることも必要と思った」「叩いてはいけないと思っていたが、怒鳴ったり、机をひっくり返したり、押すぐらいまでは理解してもらえという認識があった」

■処分内容

教諭「減給6月」、校長「訓告」(管理監督責任)

《体罰》

■概要

教諭は、教室において、顧問を務める部活動の生徒がルールに違反して携帯電話を使用したこと等について指導を行った際、叱責しながら、教室の鍵を同生徒の背中に強く投げつけ、左頬に平手打ちをし、足を払い転倒させた。

その後、立ち上がった同生徒に再度、鍵を背中に強く投げつけるという体罰を行った。

同生徒は、転倒した際、床に頭を打ちつけ、頸椎捻挫と診断され全治10日の怪我を負った。

■発覚の経緯

同生徒から同教諭による体罰について聞いた他の部員が副顧問に報告したことで発覚。

■動機

「以前から当該生徒に指導を行ってきたのに改善がないことや嘘をついていたため、感情的になってしまった」

■処分内容

教諭「減給4月」、校長「訓告」(管理監督責任)

《部活動指導中の体罰》

■概要

教諭 A は、顧問を務めるクラブの指導中、指示をしたことを失念し、泣きながら謝罪する女子生徒に対して、こめかみの辺りと頬を叩いた。さらに、過去にも常態的にクラブの指導中、生徒の肩や頭を叩くことを繰り返していた。

■発覚の経緯

他の部員から養護教諭等に訴えがあったことにより発覚。

■動機

「感情的になってしまった。」「『頑張れよ』という意味合いで、部員の肩などを軽く叩いていた。生徒が『軽く』をどのように感じていたのかわからずに行ってしまった。」

■処分内容

教諭「減給4月」

同僚教諭「訓戒」

※ 体罰を現認したが、制止しなかった。また、同僚教員から管理職に体罰を現認したことを申し出るように進言を受けたが、報告しなかった。

校長「訓戒」(管理監督責任)

【関係法令等】

○ 学校教育法

第十一条 校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、文部科学大臣の定めるところにより、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。

○ 刑法

(傷害)

第二百四条 人の身体を傷害した者は、十五年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

(暴行)

第二百八条 暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、二年以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

○ 参考例規集の通達・通知

○ 職員の懲戒に関する条例
別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
三十	児童又は生徒に体罰をすること	戒告、減給又は停職

【体罰:チェックリスト・例】

〔管理職員〕

- ☐ 授業や部活動等の状況把握に努め、教職員に体罰禁止の趣旨を平素から周知し、徹底しているか。
- ☐ 指導が困難な児童・生徒の指導を特定の教員だけに任せきりしないよう、チームによる支援体制を構築しているか。
- ☐ 学校全体で体罰防止の方策や児童・生徒理解に基づく指導のあり方等についての研修を行っているか。
- ☐ 管理職員への報告、連絡、相談体制や組織的な対応等についてのマニュアルを作成し、周知しているか。
- ☐ 児童・生徒が、日頃から教職員に相談しやすい雰囲気づくりができてしているか。

〔教職員〕

- ☐ 体罰が人格を傷つける行為であり、児童・生徒の人権を侵害する行為であることを認識しているか。
- ☐ 児童・生徒への指導にあたり、感情を抑え、ていねいな言葉で冷静に行っているか。
- ☐ 「子どものために」「愛情表現」等の理由で、安易に叩くなど、体罰を行っていないか。
- ☐ 児童・生徒の問題行動に対して体罰に頼らない適切な指導ができてしているか。
- ☐ 児童・生徒の不安や喜びなど心の内面を共感的に受け止める姿勢を養っているか。
- ☐ 先入観や憶測で児童・生徒の指導にあたっていないか。
- ☐ 自分本位の指導観や画一的な指導に陥っていないか。
- ☐ 問題を一人で抱え込んでいないか。他の教職員と連携して指導ができてしているか。
- ☐ 部活動指導において、勝利至上主義に陥っていないか。
- ☐ 部活動において生徒が上達するまで待つという、ゆとりをもった指導をしているか。
- ☐ 児童・生徒への指導の際に、人間性まで否定するような言葉を使っていないか。
- ☐ 教職員の体罰や暴力を傍観したり、見過ごしたりしていないか。
- ☐ 体罰を知ったら、速やかに管理職員に報告するなどの対応ができるか。
- ☐ 指導等を行う場合は、密室となるような場所で行わないようにしているか。やむを得ず行う場合は、複数の教員で行うようにしているか。
- ☐ 配慮の必要な児童・生徒の個別の指導方法を理解しているか。
- ☐ 教職員間で、児童・生徒の指導方法の改善等について、日常的に意見交換を行っているか。

《児童・生徒、同僚教職員へのハラスメント》 ～個人の尊厳を侵害する行為～

教職員による児童・生徒へのハラスメントは、児童・生徒の心身を深く傷つけ、その後の成長過程にも悪影響を及ぼし、将来にわたって個人の尊厳や人権を著しく侵害する、絶対に許されない行為です。

令和4年4月には、「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」が施行され、児童・生徒に対するわいせつ行為を行った教員について、厳格な懲戒処分の実施とともに、免許失効等となった者への再交付の厳しいルールが設けられるなど、これまで以上に厳しい対応が求められています。

児童・生徒に対しては、適切な指導を行うことはもとより、個人的な関係に発展することがないように、今一度、教職員として児童・生徒を守り育てる立場であることを自覚することが必要です。

また、教職員間でのセクシュアル・ハラスメントについても、人権侵害であるとともに、当事者だけでなく、周囲の教職員も巻き込んで職場全体のモラルを低下させる許されない行為です。

たとえ、児童・生徒のことを考えて行ったことでも、教職員間でのコミュニケーションのつもりでも、相手が不快だと感じた場合には、セクシュアル・ハラスメントになることを強く意識しなければなりません。

パワー・ハラスメントについては、府教育庁が策定している「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」では、「①優越的な関係を背景とした言動」であって、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」により、「③労働者の就業環境が害されるもの」の3つすべてが当てはまるものがパワー・ハラスメントであると定義しています。

指針では、「優越的な関係を背景とした言動」については、職務上の地位が上位の者による言動のみならず、『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であるもの』についても該当するとされています。

また、「労働者の就業環境が害される」とは、『当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。』と定義されています。

パワー・ハラスメントは、対人関係の中で生じる問題であり、パワー・ハラスメントが生じると、職場秩序や業務の遂行を阻害し、組織にとって大きな損失をもたらすものです。これは、経験等に差がある教職員間においても起こりうることです。

府教育庁では、「教職員ハラスメント相談窓口」を外部委託するとともに、「職場におけるハラスメントの防止及び対応に関する指針」の周知など、ハラスメントに関する教職員への啓発、研修及び相談体制の整備など総合的・組織的な対策を講じていますが、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが、ハラスメントについて基本的な認識をもって、すべての職場でハラスメントのない快適な働きやすい職場環境づくりを進めることが大切です。

《生徒への性的な言動》

■概要

教諭は、生徒1名に対し、好意を伝えたり、一緒に出かけたいといった、性的な内容のメッセージを、ショートメール及びEメールで複数回送信した。

当該生徒は、この件について担任に相談し、担任は校長に報告した。しかし、教諭は、校長から指導を受けた後も、当該生徒に会った際、性的な発言を繰り返した。

その後、教諭は、校長から再度指導を受けたにもかかわらず、当該生徒に性的な発言をし、当該生徒に握手を求めるなどした。

■発覚の経緯

当該生徒が、当該教員から握手を求められたことなどについて、担任を通じて校長に被害を訴え、校長が府教委に連絡したことから発覚。

■動機

「指導のしがいがある、楽しみな生徒だと思っていた。大好きとか、愛しいと書いたことについては、嫌だったら、はっきり言ってくればよかったが、言われなかったので、嫌がっているということはわからなかった」

■処分内容

教諭「免職」、校長「訓戒」(管理監督責任)

《生徒らへの性的な言動等》

■概要

教諭は、勤務校の生徒12名に対し、SNS等で合計737回にわたってメッセージを送信し、私的なやり取りを行った。

教諭は、これらのメッセージの中で、「Aさんもかわいいよ！写真送ってください」「Bさんの笑顔は100万円の価値があります。デート券1枚ください」「Cさんの性格、愛嬌、美貌、姿勢これらはすべて最高値です！」といった女子生徒に好意を寄せる発言や気を惹くための発言などの不適切な言動を行った。

また、上記12名のうち、複数の女子生徒に対して校内で誕生日プレゼントを渡したほか、自習中の女子生徒Dに拒まれたにも関わらず、その筆箱を触るなど行った。

加えて、本件発覚後に校長から指導を受けたが、その後も4か月間、女子生徒らへのSNS等でのメッセージ送信を続けた。

■発覚の経緯

教諭の一連の言動について女子生徒の母親が校長に報告したことにより発覚。

■動機

「LINEしたい、やりとりしたいという自分の欲に負けてしまった」「生徒と仲良くなりたかった」「褒める言葉であればある程度言ってもいいと思っていた」

■処分内容

教諭「停職3月」、校長「訓告」(管理監督責任)、前校長「厳重注意」(管理監督責任)

《生徒へのセクシュアル・ハラスメント》

■概要

臨時実習助手は、授業で忘れ物をした女子生徒に対し、放課後に鑄造実習室の鑄物砂の整備を手伝うよう指示した。

その際、女子生徒から制服が汚れないように体操服に着替えたいと申し出があったが、臨時実習助手は、制服のままでいいとして、「タイツ脱いでいいよ。見せパンも脱いでいいよ」と言い、女子生徒は、実習室と隣接する部屋でタイツ等を脱ぎ、作業を手伝った。

また、作業終了後、臨時実習助手は、当該女子生徒らと普段から行っている「開脚ゲーム（立位から開脚できる幅を競う）」を行うことを提案し、女子生徒が開脚している途中に「PK（パンツがくいこむこと）にしたら結構開くと聞いたで」と言い、女子生徒が開脚した距離を測るため、後方に屈み込み、両足の足元にペンを置いた。

この結果、女子生徒は臨時実習助手に嫌悪感を抱き、3日間、学校を欠席した。

■発覚の経緯

女子生徒が他の教諭に相談したことで発覚。

■動機

「足元が砂埃で汚れると思い、自分なりの配慮だった」「妻と開脚ゲームをした際、PKにした方が開くと言っていたので伝えた」

■処分内容

臨時実習助手「減給1月」、校長「厳重注意」（管理監督責任）

《同僚教職員へのセクシュアル・ハラスメント》

■概要

3月末、校長は、翌4月に着任予定の教頭と校長室で打合せを行っている途中、校長室に来た女性教員を紹介した際、「頼りになるんや」と言いながら、女性教員の肩に手を置いて撫でたり、軽く叩いたりした。

8月頃、校長は、出勤時に女性教員と学校の正門で会った際、「同伴出勤やな」と発言した。

10月頃、校長は、女性教員と人事異動等について校長室で面談した際、「ずっと一緒におろな」と発言し、女性教員から「私がセクハラと言ったらセクハラですよ」と言われ、「何がセクハラやねん。俺がセクハラじゃないと言ったらセクハラじゃないねん」と発言した。

12月頃、校長は、女性教員から修学旅行の下見について校長室で相談を受けた際、「僕と2人で行こう。君と2人で出かけたいんや。いつ行くんや」と発言した。

■発覚の経緯

女性教員が教育委員会に訴えたことにより発覚。

■動機

「優秀な教員なので、引き続き本校で頑張ってもらいたいという思いからだった」「一人で修学旅行の下見に行こうと思っているということだったので、複数で行くことが望ましいとの考えからだった」

■処分内容

校長「減給3月」

「同僚教職員へのセクシュアル・ハラスメント」

■概要

教諭は、自家用自動車通勤している同僚の女性教諭に対し、最寄り駅までの送迎を要求した。女性教諭は、この日を含めて計3回、教諭の要求を断り切れず、教諭を同乗させた。教諭は、その車中において、女性教諭が嫌がっているにもかかわらず、女性教諭の私生活を執拗に聞くとともに、自身の性生活の話をするなど、セクシュアル・ハラスメントにあたる発言を繰り返した。

■発覚の経緯

女性教諭が、同僚に相談し、相談を受けた同僚が校長に報告し発覚。

■動機

「女性教諭を性の対象とみなして接した。」「女性教諭が嫌がっていると感じなかった」

■処分内容

教諭「停職4月」

【関係法令等】

○ 参考例規集の通達・通知

○ 職員の懲戒に関する条例
別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
九	他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱すこと。	減給又は停職
十	他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱すこと。	戒告又は減給
二十	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、又はわいせつな行為をすること。	停職又は免職
二十一	相手の意に反することを認識した上で、わいせつな発言、性的な内容の電話、性的な内容の手紙又は電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動(以下「性的な言動」という。)をすること。	戒告又は減給
二十二	二十一の項のうち、常習的に性的な言動をすること。	減給又は停職
二十三	二十二の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。	停職又は免職
二十四	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、相手の人格若しくは尊厳又は勤務環境を害することとなるもの(以下「過剰な叱責等」という。)により、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えること。	戒告、減給又は停職
二十五	過剰な叱責等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、これを繰り返すこと。	減給又は停職
二十六	二十四の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。	減給、停職又は免職
二十九	児童又は生徒の性的姿態等を撮影し、又は性的姿態等の画像等の提供、保管、送信、若しくは記録を行うこと。	停職又は免職

【児童・生徒、同僚教職員へのハラスメント：チェックリスト・例】

〔管理職員〕

- ☐ ハラスメントの防止に関する指針を日頃から周知徹底しているか。
- ☐ ハラスメントに当たるか否かは、被害者側の判断によるものであることを認識し、周知しているか。
- ☐ ハラスメントは、周りの者が見ていて不快に感じた場合にも成立することを認識し、周知しているか。
- ☐ ハラスメントが顕在化しにくいことを認識し、ハラスメント相談窓口の設置や相談しやすい体制を確立し、児童・生徒、保護者に周知しているか。
- ☐ 教科準備室を含め、校内に注意や監督が行き渡りにくい場所はないか点検、管理しているか。
- ☐ ハラスメントを「しない、させない、見逃さない」といった職場づくりに努めているか。
- ☐ 教職員を育成するという認識をもって指導しているか。
- ☐ パワー・ハラスメントは、相手の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、また、これを受けた者だけでなく、周囲の者など、職場にとって損失が大きいことを理解しているか。
- ☐ 指導するタイミング、場所、方法など状況に応じた適切な指導を心がけているか。

〔教職員〕

- ☐ セクシュアル・ハラスメントは、被害を受けた児童・生徒、教職員の心身を深く傷つけることを認識しているか。
- ☐ セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手が不快だと思うかどうか、相手の判断によるものであることを認識しているか。
- ☐ ハラスメントは、周りの者が見ていて不快に感じた場合にも成立することを認識しているか。
- ☐ 指導等を行う場合は、密室となるような場所で行わないようにしているか。やむを得ず行う場合は、複数の教員で行うようにしているか。
- ☐ 部活動等の指導に関わって、スキンシップやマッサージと称して児童・生徒の体に触ったり、指導者の体を触らせたりしていないか。
- ☐ 配慮の必要な児童・生徒に対し、児童・生徒が不快に感じることはない適切な支援や指導の方法を身につけているか。
- ☐ 特定の児童・生徒に対し、勤務時間の内・外に関わらず、指導に関係のない電話やメール・SNSでのやり取り等をしていないか。
- ☐ 同僚教職員に対して感情にまかせたような発言や、大勢の前で個人名をあげて非難するようなことをせず、お互いの人格を尊重し合っているか。
- ☐ 被害者は、ハラスメント受けても明確な意思表示ができない場合が多いことを理解しているか。
- ☐ 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たり、自分は相手との信頼関係ができていると独りよがりの思い込みをしたりしていないか。
- ☐ ハラスメントを受けたり、見聞きしたりした場合には一人で抱え込まず、管理職員や同僚教職員等に相談できるか。

《わいせつ行為等》～極めて悪質な絶対に許されない犯罪～

痴漢や盗撮等のわいせつ行為は、人権を侵害する極めて重大な犯罪です。教職員によるわいせつ事件が一旦発生すれば、児童・生徒や保護者に大きな不信感が広がり、教育に対する信用が著しく損なわれます。

令和5年6月には、「刑法」が改正されました。16歳未満への性交等、わいせつ行為、性的な画像を送るよう要求する行為等のほか、ひそかに、性的な部位や下着等を撮影する、盗撮する行為等は刑事罰の対象となります。

また、児童・生徒が被害者となるケースも後を絶ちません。令和4年4月には、「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」が施行され、児童・生徒に対するわいせつ行為を行った教員について、厳格な懲戒処分の実施とともに、免許失効等となった者への再交付の厳しいルールが設けられるなど、これまで以上に厳しい対応が求められています。

さらに、同法律により、教育職員等が行うことを禁止する行為「児童生徒暴力等」が明確化されたため、令和6年3月に「職員の懲戒に関する条例」を改正しました。

児童・生徒との適切な関係性を保つ方法や対応方法について職場で再度話し合う機会を設けてください。

Q. このような場合、児童・生徒へどのように対応しますか？（考えてみてください）

相談があるので2人だけで話を聞いてほしい

部活の帰りが遅くなったので、車で送ってほしい

休みの日に遊びに連れて行ってほしい

今度、先生の家遊びに行きたい

最近の事例では、以下のような傾向があります。次の事例を参考に、児童・生徒や同僚、学校、自分の家族への影響にも考えを巡らせ、教職員に求められる倫理観や自律心とは何か考えてください。

- 児童・生徒を指導する立場にあるという「自覚の欠如」
- 「児童・生徒と適正な距離感」を保てず、個人的な関係に発展
- この程度なら大丈夫だと「自己中心的な行動」

《生徒へのわいせつ行為》

■概要

教諭は、前任校で勤務していた際、好意を持った同校の女子生徒1名とキスやハグをする、身体を触る等の行為を行った。

また、現任校へ異動後も、同生徒と私的に会ってみだらな行為を行った。

■発覚の経緯

被害生徒が性暴力の相談機関等に相談し、教育委員会に連絡があったことで発覚。

■動機

「当該生徒と親密な関係になりたいと思い、いけないと分かっていたが、自分の感情を抑えることができなかった」

■処分内容

教諭「免職」

《痴漢》

■概要

教諭は、夜間、歩行中の女性に、自転車で追い抜きざまに当該女性の胸を触りそのまま逃走した。その後、大阪府迷惑行為防止条例違反(卑わいな行為)の容疑で書類送検された。また、過去にも、同様の方法で痴漢行為を繰り返していた。

■発覚の経緯

被害女性が警察に被害届を提出。警察が付近の防犯カメラを調べ、容疑者として取り調べを行ったところ、当該教諭が犯行を認めた。その後、警察が、勤務校に連絡したことにより発覚。

■動機

「深夜、女性が一人で人目のないところを歩いているのを見て、今なら触ってもばれないのではないかといった気持ちがわいた」

■処分内容

教諭「免職」

《常習的な盗撮》

■概要

教頭は、出勤途上の地下鉄駅構内の上りエスカレーターにおいて、前に立っていた女性の足元にスマートフォンを差し出し、スカートの中を盗撮したところ、後ろにいた男性に取り押さえられ、駆け付けた警察官に現行犯逮捕された。また、教頭は、過去にも月に数回、通勤途上の駅構内のエスカレーターや階段において、同様の盗撮をしていた。

■発覚の経緯

警察の報道発表により盗撮行為を知った報道機関から教育委員会に在籍確認があったことにより発覚。

■動機

「リスクを冒して撮影することに高揚感を覚えていた。駄目だとわかっていたが、やめられなかった」

■処分内容

教頭「免職」

《児童買春》

■概要

教諭は、SNSで知り合った女子高校生との間で、18 歳未満と知りながら、ホテルでみだらな行為を概ね月1回、計6回行い、そのうち2回、当該生徒に現金を渡した。

■発覚の経緯

自宅に訪れた警察署の警官により逮捕され、同署から勤務校に連絡が入り発覚した。

■動機

「最初からわいせつ目的で会った」「18 歳未満の高校生であり、良くないとわかっていたが、性的欲望を抑えきれなかった」

■処分内容

教諭「免職」

【関係法令等】

- 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
(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。

- 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
(性的姿態等撮影)

第二条 次の各号のいずれかに掲げる行為をした者は、三年以下の拘禁刑又は三百万円以下の罰金に処する。

- 一 正当な理由がないのに、ひそかに、次に掲げる姿態等(以下「性的姿態等」という。)のうち、人が通常衣服を着けている場所において不特定又は多数の者の目に触れることを認識しながら自ら露出し又はとっているものを除いたもの(以下「対象性的姿態等」という。)を撮影する行為

イ 人の性的な部位((略)以下このイにおいて同じ。)又は人が身に着けている下着(通常衣服で覆われており、かつ、性的な部位を覆うのに用いられるものに限る。)のうち現に性的な部位を直接若しくは間接に覆っている部分

ロ イに掲げるもののほか、わいせつな行為又は性交等(刑法(略)に規定する性交等をいう。)がされている間における人の姿態

- 二 刑法第一百七十六条第一項各号に掲げる行為又は事由その他これらに類する行為又は事由により、同意しない意思を形成し、表明し若しくは全うすることが困難な状態にさせ又はその状態にあることに乗じて、人の対象性的姿態等を撮影する行為

- 三 行為の性質が性的なものではないとの誤信をさせ、若しくは特定の者以外の者が閲覧しないとの誤信をさせ、又はそれらの誤信をしていることに乗じて、人の対象性的姿態等を撮影する行為

- 四 正当な理由がないのに、十三歳未満の者を対象として、その性的姿態等を撮影し、又は十三歳以上十六歳未満の者を対象として、当該者が生まれた日より五年以上前の日に生まれた者が、その性的姿態等を撮影する行為

- 大阪府迷惑行為防止条例

第六条 何人も、次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 人を著しく羞恥させ、又は人に不安を覚えさせるような方法で、衣服等で覆われている内側の人の身体又は下着を見、又は撮影すること。

- 二 みだりに、写真機等を使用して透かして見る方法により、衣服等で覆われている人の身体又は下着の映像を見、又は撮影すること。

- 2 何人も、公共の場所又は公共の乗物において、次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 人を著しく羞恥させ、又は人に不安を覚えさせるような方法で、衣服等の上から、又は直接人の身体に触れること。

○ 職員の懲戒に関する条例
別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
二十七	児童又は生徒にわいせつな行為をすること。	免職
二十八	児童又は生徒に、わいせつの目的で、威迫、偽計、利益の供与等の不当な手段を用いて面会を要求し、若しくは面会を要求して面会し、又は性的姿態等(わいせつな行為等をしている若しくはされている間における人の姿態、性的な部位(性器若しくは肛門若しくはこれらの周辺部、でん部又は胸部をいう。)又は身に着けている下着のうち現に性的な部位を直接若しくは間接に覆っている部分をいう。以下同じ。)の画像等を要求すること。	減給、停職又は免職
二十九	児童又は生徒の性的姿態等を撮影し、又は性的姿態等の画像等の提供、保管、送信、若しくは記録を行うこと。	停職又は免職
三十二	児童又は生徒に対し、性的な言動であって、性的羞恥心を害し、又は心身に有害な影響を与えるものをする事。	戒告、減給又は停職
三十三	三十二の項のうち、常習的に、性的な言動であって、性的羞恥心を害し、又は心身に有害な影響を与えるものをする事。	免職
三十四	三十二の項のうち、相手を強度の精神的なストレスの重積による精神疾患に罹患させること。	免職

【わいせつ行為等:チェックリスト・例】

[管理職員]

- ☐ 教職員がストレスを抱えていないか知る努力をしているか。また、相談しやすい環境づくりに努めているか。
- ☐ 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及びわいせつ事案に関する法令(刑法、ストーカー行為等の規制等に関する法律、児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律、大阪府青少年健全育成条例など)の内容について認識し、周知しているか。
- ☐ わいせつ関係の不祥事案の新聞記事等を活用し、教職員に対して機会を捉えて適切に指導を行っているか。

[教職員]

- ☐ わいせつ行為は、相手の人としての尊厳を傷つけ、その心に取り返しのつかない大きな傷を残すなど、人権を著しく侵害する極めて悪質な行為であることを知っているか。
- ☐ 刑法では、16歳未満の者に対しては、たとえ、その合意があっても不同意性交等罪・不同意わいせつ罪になることを知っているか。また、ひそかに、性的な部位や下着等を撮影する、盗撮する行為は性的姿態等撮影罪になることを知っているか。

- ☐ 勤務時間外でも、教職員として高い倫理観と自律心が求められていることを認識しているか。
- ☐ 児童・生徒を恋愛対象として見ていないか。
- ☐ 教職員と児童・生徒との関係において、仮に児童・生徒が好意を伝えてきたとしても恋愛関係になることは決して許されないことを認識しているか。
- ☐ 性暴力を扱ったインターネットのサイトや雑誌等に興味を持ち始めているか。
- ☐ 過度の飲酒により自制心が低下した状態でとった行動を、深く反省した経験はないか。

《個人情報の紛失・盗難等》～個人情報の適正な管理・保管～

学校には、児童・生徒、保護者等の様々な個人情報があり、教職員はこれらの個人情報に日々接し、処理しなければならない立場にあります。個人情報の紛失・盗難等は、学校に対する信用を失墜させるばかりか、プライバシーの侵害につながり、大きな二次被害が発生する可能性があります。

府教育庁では、統合ICTネットワークを全府立学校に導入したことにより、個人情報の保管媒体としてのUSBメモリの使用を禁止しています。

個人情報の取扱いには細心の注意を払い、学校におけるルールを策定し、適正な取扱いに努める必要があります。

《無許可で個人情報を持ち出し、懇親会後に紛失》

■概要

教諭は、テストの答案や児童の様子を書きためたノート等を、管理職に報告することなく校外に持ち出し、同僚との懇親会に出席して泥酔し、帰宅途中に紛失した。また、同教諭は、自宅で作業をするために、テストやプリントは2週間に1回程度、ノート等は毎日持ち帰っていた。

■発覚の経緯

紛失の翌日、教諭本人が管理職に報告したことで発覚。

■動機

「自宅でテストの採点作業をしようと思った。」

■処分内容

教諭「減給1月(10分の1)」

校長「訓告」(管理監督責任)

《USBメモリの紛失》

■概要

講師は、管理職の許可を得ることなく、生徒の「個別の支援計画」、卒業生、在校生の成績等が保存された私物のUSBメモリを鞆に入れ、自宅に持ち帰った。その後、適切な管理を怠り、当該USBメモリを紛失し、保存した個人情報を流出させた。

■発覚の経緯

勤務校に、匿名の郵送によって当該USBメモリが届いたため発覚。

■動機

「許可が必要なのは知っていたが、自宅で資料を作成するために持ち帰った。」

■処分内容

講師「戒告」

校長「厳重注意」(管理監督責任)

《SNS を介した個人情報漏洩》

■概要

教諭は、勤務する学校の児童等の答案等について、コメントとともに自らのツイッターへ、以下の内容を投稿した。

・漢字テストで、「火が消える」を「父が消える」と誤答した答案の画像を、「蒸発してた！」とのコメントを付して投稿

・漢字テストで、「皿洗いをする」を「血洗いをする」と誤答した答案の画像を、「人殺してた！」とのコメントを付して投稿

■発覚の経緯

同僚の教員からの投稿内容について報告を受けた校長が、当該教諭に確認して発覚。

■動機

「児童の誤答等をまとめたサイト等を閲覧し、その内容に面白さを感じ、自分も投稿したら何か反応があるかもしれないと思い投稿した。」

■処分内容

教諭「訓告」

《個人情報の流出》

■概要

教諭は、個人情報を含む文書を裁断処理せず、誤ってゴミ袋に入れ廃棄した。その後、ゴミ収集車から、ゴミ袋が路上に落下し、中に入っていた当該文書が散乱し、個人情報が流出した。

■発覚の経緯

文書が散乱していた場所の近隣小学校の教頭から、情報提供があったことにより発覚。

■動機

「文書の分量が多かったことで、処理が追い付かず、焦り、集中力を欠き、仕分けが雑になり、シュレッダーすべき文書をそうでない文書に仕分けてしまった」

■処分内容

教諭「戒告」、准校長「厳重注意」(管理監督責任)

【関係法令等】

○ 大阪府(各市町村)個人情報の保護に関する法律施行条例

○ 参考例規集の通達・通知

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
十五	職務上知り得た重要な秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせること。	停職又は免職
十六	守秘義務が課されている職務上の事項について、故意に漏らすこと。	戒告又は減給
十七	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情報が記録された文書等を収集し、又は職務上知り得た個人情報を流出させること。	戒告又は減給

【個人情報の紛失・盗難等:チェックリスト・例】

〔管理職員〕

- ☐ 学校において、情報管理規定を定めているか。また、管理体制を確立しているか。
- ☐ 情報管理規定を教職員に周知し、適正に個人情報が管理されていることを定期的を確認しているか。
- ☐ 何処に、どのような個人情報が保管、保存されているか把握しているか。
- ☐ 教職員が個人所有のパソコンや USB メモリなどに、個人情報を保管していないか。
- ☐ 個人情報はパスワード等によるセキュリティを講じているか。
- ☐ 保存期間を過ぎた個人情報を適切に処理・廃棄しているか。
- ☐ 個人情報は、教職員のみならず、外部人材(スクールカウンセラー、支援員、看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、給食調理員、通学バス乗務員等)も関わっていることを日頃から意識しているか。

〔教職員〕

- ☐ 個人情報を取り扱う場合は、各校で作成した情報管理規定を遵守しているか。
- ☐ 個人情報を目的外に利用していないか。また、使用目的が不明確な情報を収集していないか。
- ☐ 個人情報を無断で学校外に持ち出していないか。
- ☐ 個人情報の入った文書などは、ロッカーなどに鍵をかけて保管しているか。
- ☐ いつ紛失・盗難に遭うかも知れないという意識をもって個人情報を取り扱っているか。
- ☐ 個人情報を含む文書や機器等を校外へ持ち出す必要が生じた場合は、自分自身で判断するのではなく、学校の情報管理規定に則って対応しているか。
- ☐ 机の上、コピー機・パソコンの周辺等に答案用紙や成績関係資料等の個人情報を放置していないか。
- ☐ 外部に接続されたパソコンで生徒の個人情報を扱う作業を行っていないか。
- ☐ 個人情報を含むファイルをメールで送信する際は、必ずパスワードをかけているか。
- ☐ 個人情報を含む文書を封入する際やメールを送信する際には、宛先や内容等に誤りがないかを複数人で確認しているか。
- ☐ 定期考査等において、答案用紙を回収する際、きちんと枚数を確認しているか。また、監督者から採点者へ引継ぐ際、お互いに枚数を確認しているか。

《飲酒運転・交通法規違反》 ～教職員の飲酒運転の根絶を～

飲酒運転は、飲酒量の多少にかかわらず、死亡事故等の重大な事故につながる非常に危険な行為です。飲酒運転は、自分の意志で防ぐことができる行為であり、児童・生徒に社会のルールを守ることの大切さを教える教職員の信頼を失わせるもので、絶対に許されません。

また、教職員は交通法規を遵守し、安全運転を心がけなければなりません。万が一、交通事故を起こした場合には、直ちに負傷者の救護等に努め、必ず警察に通報することが必要です。交通事故を起こしたにもかかわらず、必要な措置を怠ると、ひき逃げ、当て逃げとして、より大きな責任が問われることになります。

飲酒運転や交通事故が学校や家族にもたらす影響を認識し、安全運転を心がけてください。

《交通事故後、飲酒運転の発覚を恐れ逃走》

■概要

教諭は、通勤に使用している自動車をコインパーキングに停めて、同僚教員と飲酒したあと、居眠り運転をして前方の自動車に衝突する事故を起こしたが、飲酒運転の発覚を恐れ事故現場から逃走した。

翌日、警察署に出頭したが、飲酒していたことを隠し、「学校からの帰宅途中に気分が悪くなって仮眠し、その後居眠り運転をして事故を起こした。」と虚偽の供述をし、また、一緒に飲酒した同僚教員らに「飲みに行かなかったことにしてほしい。」と隠ぺいを依頼した。

■発覚の経緯

本人が、校長に報告したことで交通事故が発覚。飲酒の事実、隠ぺいを依頼された同僚教員が、校長に事実を述べ発覚。

■動機

「電車を待つ間が寒く、また、翌日の部活動指導が朝早くからあり、コインパーキングに停めてある自動車を取りに行くことが面倒だと思った。」

■処分内容

教諭「免職」

同僚教員「訓戒」

※ 一緒に飲酒したことを隠すよう依頼されたことから、当初、管理職から確認された際、「飲みに行っていない。」と虚偽を述べた。

《酒気帯び運転》

■概要

講師は、勤務終了後、同僚教員らと食事をするため、オートバイを近くの駐輪場に停め、飲食店で飲食し、ビールを飲んだ。その後、同講師は、同僚と駅前のタクシー乗り場に向かったが、タクシーが1台しか待機しておらず、タクシーを同僚の教諭に譲った。同講師は次のタクシーを待ったが、同講師は、早く寝たいという思いが強くなったため、オートバイで走行したところ、検問に気付き、車両を止め、走って逃げた。

■発覚の経緯

走って逃げたところ、警察官に追いつかれ逮捕されたことにより、発覚。

■動機

「次のタクシーがいつ来るかわからず、早く寝床につきたいという思いで運転した。」

■処分内容

講師「免職」

【関係法令等】

○ 道路交通法(酒気帯び運転等の禁止)

第六十五条 何人も、酒気を帯びて車両等を運転してはならない。

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

○ 自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律

第二条 次に掲げる行為を行い、よって、人を負傷させた者は十五年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は一年以上の有期懲役に処する。

一 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

第三条 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十二年以下の懲役に処し、人を死亡させた者は十五年以下の懲役に処する。

○ 参考例規集の通達・通知

○ 職員の懲戒に関する条例
別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
六十八	酒酔い運転をすること。	免職
六十九	酒気帯び運転をすること。	停職又は免職
七十	酒気帯び運転により人身、対物損壊等の事故を起こすこと。	免職

【飲酒運転・交通法規違反:チェックリスト・例】

[管理職員]

- ☐ 職場の歓送迎会・親睦会など飲酒を伴う会合を行う際には、事前に飲酒運転の禁止を周知徹底しているか。
- ☐ 普段から教職員同士が飲酒量の多少にかかわらず、飲酒運転を相互に戒め合う職場の雰囲気づくりをしているか。
- ☐ 飲酒運転に係る不祥事案の新聞記事等を活用し、教職員に対して機会を捉えて適切に指導を行っているか。

[教職員]

- ☐ 少しぐらいの飲酒なら大丈夫という甘い認識はないか。
- ☐ 「自分はもう酔っていない」と根拠のない判断をすることはないか。飲酒翌日の運転にも影響することがあると認識しているか。
- ☐ 飲酒の影響は長時間に及ぶことを知っているか。
- ☐ 平成21年6月、道路交通法施行令の一部が改正され、飲酒運転が厳罰化されたことを知っているか。

参考:呼気中アルコール濃度 0.15~0.25mg 未満の場合

違反点数 13 点、免停 90 日、3 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金

- ☐ 同乗者や飲酒を勧めた者も罰せられることを知っているか。
- ☐ 自転車も飲酒運転は禁止されており、罰則規定があることを知っているか。
- ☐ 交通事故を起こした場合、必ず警察に通報しなければならないと認識しているか。

- ☐ 自動車等の運転中に携帯電話等で通話をしたり、画像を注視したりする行為が、道路交通法に違反することを知っているか。
- ☐ 公私を問わず、交通事故を起こした場合や速度超過等の交通法規違反(交通反則報告書(いわゆる青キップ)を除く。)で検挙された場合は、管理職員に報告する必要があることを知っているか。

《横領・不適切な会計処理等》～会計の適正な管理執行を～

学校では、教育活動上必要な費用として、給食費、修学旅行積立金、PTA会費など様々な徴収金を取り扱っています。

これらの徴収金は、児童・生徒のために保護者から預かった金銭であり、学校教育活動に必要な経費として、公金に準じた厳正な取扱いが必要です。

以下に掲載している事例を参考に、不適切な会計処理や横領が発生する要因を考え、保護者等の信頼を得るに十分な会計処理の適正化・透明化を図ることが必要です。

《学校徴収金の横領》

■概要

主査は、約2年間、学校徴収金等を横領し、飲食代やパチスロの遊興費として費消した。また、学校徴収金の未納者に対する督促業務を担当していたが、横領の事実が発覚することを恐れ、督促業務を行わなかったために、滞納額を増大させた。

■発覚の経緯

第三者からの投書により発覚。

■動機

「小遣いを使い果たしたところであったため、衝動的に取り込んでしまった。」「横領の事実が発覚することを恐れ、督促業務を行わなかった。」

■処分内容

主査「免職」、校長2名「減給3月」(管理監督責任)

《携帯電話使用料に係る不適切な会計処理》

■概要

主査は、7月分携帯電話の利用料金について、翌8月に経費支出命令を起案し、同日施行したが、支払期限までに納付手続きをしなかった。また、9月に資金前渡職員口座に振り込まれたお金で納付すべき7月分の携帯電話利用料金を自身の負担で納付した。

さらに、8月分の利用料金について、経費支出命令を怠り、資金前渡職員口座に残されていた7月分の携帯電話の利用料金が充当されることで支払われていた。

■発覚の経緯

事務長が予算執行状況を確認する中で発覚。

■動機

「納付依頼書が私物に混入した上、私費の公共料金の納付書等と混同し、事務処理ミスの発覚を恐れ、とりつくろうと思った」

■処分内容

主査「訓戒」

校長「所属長注意」(管理監督責任)

《クラブ活動費に係る詐欺等》

■概要

教諭は、顧問を務めるクラブ活動費について、架空の納品書や請求書を提出し、学校から業者に代金を振り込ませ、業者から自身にキックバックさせるなどの方法により、現金を得た。

また、引率出張した際に、実際には自動車を利用するにもかかわらず、自己の出張費等旅費について、公共交通機関を利用すると虚偽申請を行い、不正に受給した。

加えて、部活動の運営経費から、自己名義のほとんどクラブ活動に用いられないものの維持費の一部を支出したり、関係者らとの飲食費用を支出したりした。

■発覚の経緯

所属教職員から、自動車を利用して出張している疑いがあるとの報告を校長が受け、調査を進める中で一連の行為が発覚。

■動機

「部活動で使用するために費用を捻出したかった」「自動車使用は旅費規定に反することはわかっていたが、子どもたちになるべくコンディション良く現地に入らせてあげたかった」

■処分内容

教諭「免職」、校長「厳重注意」(管理監督責任)、元校長「訓告」(管理監督責任)

【関係法令等】

○ 刑法

(業務上横領)

第二百五十三条 業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、十年以下の懲役に処する。

○ 参考例規集の通達・通知

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
三十八	公金又は公物を横領すること。	免職
三十九	公金又は公物を窃取すること。	免職
四十	人を欺いて公金又は公物を交付させること。	免職

【横領・不適切な会計処理等:チェックリスト・例】

[管理職員]

- ☐ 学校徴収金及び団体徴収金等の会計処理基準を熟知しているか。
- ☐ 会計処理基準に従った事務処理を行っているか。
- ☐ 会計事務を担当者に任せきりにしていないか。
- ☐ 金庫に何が保管されているか把握しているか。
- ☐ 複数の者が会計事務をチェックする体制となっているか。
- ☐ 毎月定期的に又は随時、預金通帳、金銭出納簿、収支に係る証拠書類を照合し、会計事務が適正か確認しているか。特に証拠書類の確認、預金残高の確認をしているか。
- ☐ 預金口座の銀行届出印と通帳の保管責任者を分離しているか(通常、銀行届出印は校長自身が、通帳を事務長等が管理する。)また、保管場所について、直接業務に携わる職員以外の職員が知っているようなことはないか。

- ☐ 物品購入等に係る支出命令時に、納品検査が適切に行われたかを確認しているか。
- ☐ 部活動の運営経費に関する会計報告を適正に確認しているか。
- ☐ 備品の管理に当たっては、定期的に現物調査し照合確認等しているか。
- ☐ 備品の廃棄処分等に当たっては、不用の意思決定を行っているか。また、不用決定した備品を売却・廃棄・その他処分をするときは、物品管理者(校長)による処分決定を行っているか。

[教職員]

- ☐ 学校徴収金について、たとえ一時的であっても、立替や流用をしていないか。
- ☐ 学校徴収金及び団体徴収金等の会計処理基準を熟知しているか。
- ☐ 会計処理基準に従った事務処理を行っているか。
- ☐ 業者等への支払い、転・退学者への返還金は口座振込みとしているか。
- ☐ やむを得ず現金で支払う場合は、複数で対応し領収書を証拠書類として保管しているか。
- ☐ 現金を机の引出しやロッカーなどに保管していないか。
- ☐ 支出手続後、速やかに領収書等の証拠書類を添付し管理職員へ報告しているか。
- ☐ 卒業時、転・退学時に学校徴収金等の返還金がある場合、速やかに行っているか。
- ☐ 物品購入等の際、納品検査と適切に行っているか。
- ☐ 部活動の運営経費に関して、適正に会計報告を行っているか。
- ☐ 担当する備品について、責任を持って保管・利用・照合確認等しているか。
- ☐ 備品の廃棄処分等に当たっては、管理職員(物品取扱責任者)へ報告しているか。

《違法薬物の所持や使用》～教職員としての自覚を～

違法薬物は本人の心身をむしばむだけでなく、社会にも害悪をもたらすものであり、これを所持・使用する行為は、重大な法令違反です。そのため、教職員一人ひとりが違法薬物や薬物乱用に関して正確に理解するとともに、当事者意識を持って自ら考えることで、教育公務員としての責任や法令順守義務について改めて認識を深めてください。

《大麻取締法違反》

■概要

講師は、自宅において、大麻草を所持していたことから、大麻取締法違反の容疑で現行犯逮捕された。

■発覚の経緯

警察より府教育庁に当該講師を逮捕した旨の連絡があり発覚。

■動機

「大麻はテンションを上げるのにもリラックスするのにも両方使えることが一番大きい。酒やたばこでは味わえない感覚だった。」

■処分内容

講師「免職」

《覚せい剤取締法違反》

■概要

教諭は、大阪市内のクラブで他の客から無理やり覚せい剤を注射され、爽快でストレスが無くなったと感じた。その後、インターネットのサイトで知り合った人物等から覚せい剤を購入し、月1回程度自宅で使用していたところ、内偵していた捜査当局に自宅を捜査され、覚せい剤所持で逮捕された。また、同教諭は、自宅で他の者に覚せい剤を注射し、また自分にも注射し、覚せい剤を使用したことから覚せい剤使用で再逮捕された。

■発覚の経緯

警察より府教育庁に当該教諭を逮捕した旨の連絡があり発覚。

■動機

「無性に人としゃべりたくなり、一緒に覚せい剤を使用した友人としゃべり続けることで、ストレスの発散になった。」

■処分内容

教諭「免職」

【関係法令等】

○ 大麻取締法

第三条 大麻取扱者でなければ大麻を所持し、栽培し、譲り受け、譲り渡し、又は研究のため使用してはならない。

第二十四条の二 大麻を、みだりに、所持し、譲り受け、又は譲り渡した者は、五年以下の懲役に処する。

○ 覚せい剤取締法

第十四条 覚せい剤製造業者、覚せい剤施用機関の開設者及び管理者、覚せい剤施用機関において診療に従事する医師、覚せい剤研究者並びに覚せい剤施用機関において診療に従事する医師又は覚せい剤研究者から施用のため交付を受けた者の外は、何人も、覚せい剤を所持してはならない。

第十九条 左の各号に掲げる場合の外は、何人も、覚せい剤を使用してはならない。

一 覚せい剤製造業者が製造のため使用する場合

- 二 覚せい剤施用機関において診療に従事する医師又は覚せい剤研究者が施用する場合
- 三 覚せい剤研究者が研究者が研究のため使用する場合
- 四 覚せい剤施用機関において診療に従事する医師又は覚せい剤研究者から施用のため交付を受けた者が施用する場合
- 五 法令に基づいてする行為につき使用する場合

○ 職員の懲戒に関する条例
別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
六十二	麻薬、覚醒剤等を所持し、又は使用すること。	免職

【違法薬物の所持や使用:チェックリスト・例】

[管理職員]

- ☐ 教職員にストレスを与えるような大きな環境の変化があったかどうかを知る努力をしているか。
- ☐ 特定の教職員に業務が偏り、ストレスとなっていないかを把握するように努めているか。
- ☐ 普段から教職員同士が仕事上の悩みを相談できるような職場の雰囲気づくりをしているか。

[教職員]

- ☐ 薬物が、身体や精神にどのような悪影響を及ぼすかを知っているか。
- ☐ 自分の弱さや短所、どのような場合にストレスを感じるかを自覚しているか。
- ☐ ストレスをため込んだままにしていないか。また、ストレス解消のための手段を持っているか。
- ☐ 仕事上の悩み等があった時、管理職員や同僚教職員に相談しているか。

《ICT機器の不適切な使用》 ～情報モラルの徹底・職務専念義務が課せられている自覚を～

学校におけるICT環境の整備が進み、教職員が授業や校務処理等でICT機器を使用する機会が増えました。また、日常生活において、スマートフォン等のモバイル機器は欠かせないものとなっています。

その一方で職務中に、業務に関係のないWEBページの閲覧や、スマートフォンでゲームをするなどにより、職務専念義務違反等で懲戒処分となる事案が生起しています。

また、SNS等における児童・生徒、同僚教職員への性的な言動や誹謗中傷等の被害、それに起因する懲戒処分も後を絶ちません。なお、府教育委員会では、教職員が児童・生徒とSNS等による私的なやり取りをすることを禁止しています。(令和2年12月24日付け教職人第3777号教育長通達)

教職員は、情報モラル等を児童・生徒に指導する立場であること、また、公務員として職務専念義務が課せられていることを自覚しなければなりません。

《貸与タブレット端末のSIMカードの不正使用》

■概要

教諭は、学校から貸与されているタブレット端末には機能制限があり、授業で使いたい動画が閲覧できないことから、本件が発覚するまでの約1年間、タブレット端末に装着されているSIMカードを取り出し、自分が持っていたスマートフォンに装着し、スマートフォンを経由してパソコンやタブレット端末をインターネットに接続する機能を使い、私物のタブレット端末をインターネットに接続して使用していた。

当初は、授業で必要な時にSIMカードを入れ替えて使用していたが、次第に面倒だと思いうようになり、自分のスマートフォンに挿したままにして、授業で使用する以外にも、スマートフォンや私物のタブレット端末から、校務と関係のないサイトの閲覧やゲームアプリの利用など、私的に使用するようになった。

■発覚の経緯

タブレット端末の賃貸借契約をしている通信会社から教育委員会に「タブレット端末の設定上、利用できないはずのショートメールを送った履歴がある」と連絡があり、当該端末の使用者である教諭に確認したところ、スマートフォンから送信していたことが分かり、他にも私的使用していたことが発覚。

■動機

「授業で使用するのに自分で通信料を負担することに抵抗があった。これくらいならばれないだろうと思った」

■処分内容

教諭「減給1月」、校長「厳重注意」(管理監督責任)

《職務専念義務違反等》

■概要

主査は、勤務時間中に自席の業務用パソコンを使用してパズルゲームにアクセスし、1日に1～2問、問題を解いていた。パズルゲームにアクセスしていた回数及び時間は、合計504回・194時間33分であった。

■発覚の経緯

主査が勤務時間中にパズルをしている旨の匿名の通報があり、校長が事実関係を調査したところ、主査が認めたことにより発覚。

■動機

「ストレス発散等のために始めた」

■処分内容

主査「停職1月」、校長「厳重注意」(管理監督責任)、元校長「厳重注意」(管理監督責任)

《職務専念義務違反など》

■概要

講師は、生徒に対して個別授業を行った際、生徒が課題に取り組んでいる間、約 10 分程度、スマートフォンでゲームをした。

後日、生徒からこのことを聞いた保護者は学校に訴えたが、講師は、来校した保護者と校長に対し、生徒に授業で見せる動画を探していたと虚偽の説明をした。

■発覚の経緯

保護者から学校に電話があり、先生がゲームをしているのは我慢できないと子どもが言っており、生徒のことを考えず保身を図る教師がいるところには行かせたくないと話があった。

校長が講師に対して市教委に報告するために授業の状況をまとめるよう指示したところ、講師は保護者の訴えが事実であることを認めた。

また、講師は、他の生徒2名に個別授業を行った際にも同様の行為をしており、上記行為のほか、5か月間にわたり、合計 14 回、約2時間 10 分程度、スマートフォンでゲームや私的な LINE のやりとりをしていたことを認めたことで発覚。

■動機

「少し休憩したかった」

虚偽報告については、「本当のことを言うと解雇されると思い、正直に話せなかった」

■処分内容

講師「減給6月」、校長「訓告」(管理監督責任)

【関係法令等】

○ 地方公務員法

第三十五条 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。

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
七	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ること。	戒告又は減給
八	七の項のうち、常習的に職場を離脱し、公務の運営に重大な支障を生じさせること。	停職又は免職

【ICT機器の不適切な使用:チェックリスト・例】

[管理職員]

- ☐ 教育委員会からの教職員の綱紀保持にかかる通知や通達の内容を教職員に周知・徹底しているか。
- ☐ 服務規律にかかる校内研修を、計画的に行っているか。
- ☐ 個々の教職員が行っている業務の状況について、把握できているか。

[教職員]

- ☐ 勤務時間中は、職務専念義務が課せられていることを理解しているか。
- ☐ 勤務時間中に、業務に関係のないWEBページを閲覧したり、スマートフォンを見たりしていないか。
- ☐ 特定の児童・生徒に対し、勤務時間の内・外に関わらず、指導に関係のない電話やメールのやり取り等をしていないか。

※ 児童・生徒とのSNS等による私的なやり取りについては、「児童・生徒、同僚教職員へのハラスメント」の事例もあわせて確認してください。

《その他：欠勤、通勤手当の不正受給など》～常に公務員としての自覚を～

地方公務員には地方公務員法に基づき数々の服務義務が課せられています。とりわけ「信用失墜行為の禁止」など、地方公務員という身分そのものに伴う義務は、勤務時間中はもちろん、勤務時間外においても守らなければならないものです。

教職員として、公務員としての自覚と責任をもった行動を心がけてください。

《欠勤》

■概要

教諭は、心身の不調により、勤務校に連絡することなく、終日自宅で過ごした。取得できる年次有給休暇が残っておらず、また、病気休暇に必要な医師の診断も受けなかったことから、3時間の欠勤となった。

さらに、医師の診断を受け、病気休暇を取得するまでの間の5日間、欠勤した。

■発覚の経緯

同教諭が、無断で勤務を休んだ際、出勤簿の管理を担当していた教頭が校長に報告したことにより発覚した。

■動機

「管理職に病院に行くことを勧められ、病院へ行かないといけない状態なんだと思ったが、当初休み始めた段階では、病院へ行くべき状態だとは認識できず、病院には行けなかった」「もっと計画的に年休を取得することができていれば、こういう事態にはならなかった」

■処分内容

教諭「戒告」、校長「訓告」(管理監督責任)

《通勤手当の不正受給》

■概要

教諭は、公共交通機関を利用する通勤認定を受け、これにより算出された通勤手当の支給を受けながら、自動車による通勤を常態化させ、1年5か月間、通勤手当を不正に受給した。

また、学校による通勤の実態確認の際、定期券の写しを提出していたが、実態確認が実施される時期しか定期券を購入していなかった。加えて、自家用自動車通勤した際、学校付近の商業施設の駐車場に無断で駐車することがあった。

■発覚の経緯

学校による通勤実態の確認により発覚。

■動機

「自動車通勤すると通勤時間が短縮できるため、楽な方法を選んでしまった。」

■処分内容

教諭「停職1月」

《職場離脱》

■概要

教諭Aは、約2年間、勤務時間中に合計199回(約695時間)職場を離脱し、商店街などに行っていた。

その際、教諭Aから依頼を受けた教諭Bが少なくとも合計148回、教諭Cが少なくとも合計31回、出勤簿に虚偽の退勤時刻を代行入力していた。

■発覚の経緯

教諭Aが会議を欠席していたことを不審に思った校長が確認すると、職場離脱を認め、通勤用のICカードの乗車履歴を提出させたところ、勤務時間中の使用履歴が多数あり、頻繁に職場離脱をしていることが判明したことで発覚。また、教諭Aが教諭B及びCに退勤時刻の代行入力を依頼したと述べたことにより発覚。

■動機

教諭A「介護等があり、現実逃避したかった」

教諭B及びC「教諭Aに逆らうことができず、頼まれたら断れなかった」

■処分内容

教諭A「免職」、教諭B「減給1月」、教諭C「戒告」、校長「減給1月」(管理監督責任)、元校長「減給1月」(管理監督責任)

《倫理規定違反等》

■概要

教頭は、元校長とともに、教科書会社の社員と食事やゴルフを計4回行い、旅行業者の社員と食事を少なくとも1回行った。また、元校長の出張に同行した際、教科書会社の社員による無料送迎(往復)を受けた。さらに、中学校教科書採択の調査員であったが、選定期間中、非公式に教科書会社の社員と接触を行い、採択の公平性を害した。

加えて、5年間、車で出張したにも関わらず、電車と偽って出張申請を合計67回行い、約21,000円の旅費を不正受給した。

首席は、小学校教科書採択の調査員であったが、選定期間中に元校長から教科書会社の社員を紹介され、調査員の立場で当該社員と会食を行い、費用約9,000円の提供を受けた。

■発覚の経緯

元校長による加重収賄事件を受けて調査・公表された、第三者委員会による報告書等の内容等を踏まえ、府教委・市教委が関係者らへ調査をしたところ、教頭らによる利害関係者への接触や、旅費の不正受給等の状況が発覚。

■動機

教頭「元校長の誘いを断ることができなかった」「教科書の特色を教えてもらいたかった」

首席「教科書会社との接触に躊躇したが、会食を断ると、元校長に何か言われると思って断り切れなかった」

■処分内容

教頭「減給6月」、首席「戒告」

《学校敷地内・勤務時間内の喫煙》

■概要

教頭は、勤務時間中に学校敷地内の職員用トイレ内で加熱式タバコを喫煙した。

■発覚の経緯

他の複数の教職員が校長に報告したことで発覚。

■動機

「付近に人がいなかったから。バレなければいいかと思った。」

■処分内容

教頭「戒告」、校長「嚴重注意」(管理監督責任)

《所属長の許可を得ることなく教科用図書の執筆等により報酬を受領》

■概要

教諭は、地方公務員法第38条第1項の規定に違反し、所属長の許可を得ることなく、教科用図書の執筆をし、報酬を得ていた。

■発覚の経緯

文部科学省から、府教育庁に送付された「使用教科書著作編集関係者名簿」に、当該教諭が著作者として掲載されていたことにより発覚。

■動機

「教科書会社から依頼を受けた時に許可を受ければ、翌年度以降は、申請する必要がないと思っていた。」

■処分内容

教諭「戒告」

【関係法令等】

○ 地方公務員法

第三十八条 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一項において「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。

○ 職員の懲戒に関する条例

別表(第2条関係)

項	非違行為	標準的な懲戒処分の種類
一	正当な理由なく十日以内の間欠勤すること。	戒告又は減給
二	正当な理由なく十一日以上二十日以内の間欠勤すること。	減給又は停職
三	正当な理由なく二十一日以上の間欠勤すること。	停職又は免職
七	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ること。	戒告又は減給
四十五	故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして給料、諸手当等を不正に受給すること。	減給又は停職

【その他:チェックリスト・例】

〔管理職員〕

- ☐ 教育委員会からの教職員の綱紀保持にかかる通知や通達の内容を教職員に周知・徹底しているか。
- ☐ 服務規律にかかる校内研修を、計画的に行っているか。
- ☐ 欠勤は、懲戒処分となることを理解しているか。
- ☐ 教職員の長期休業期間中の主な動向を把握しているか。
- ☐ 勤務時間の管理を適切に行っているか。
- ☐ 年次休暇、出張、承認研修、兼職・兼業、営利企業への従事等にかかる事務処理について、適正な手続きを周知しているか。
- ☐ 通勤手当、住居手当、扶養手当について、通知に基づき、適正に認定しているか。
- ☐ 教職員の通勤の実態を把握しているか。

〔教職員〕

- ☐ 常に公務員としての自覚を持って行動しているか。
- ☐ 年次休暇、出張、承認研修、兼職・兼業、営利企業への従事等にかかる事務手続きを適正に行っているか。
- ☐ 勤務時間外においても、信用失墜行為の禁止などの服務義務が課されていることを知っているか。
- ☐ 通勤手段は届出どおりであるか、また、住居手当、扶養手当などの届出は適正に行っているか。
- ☐ 自分が取得できる年次休暇の残日数を把握しているか。
- ☐ 許可なく給与以外の収入を得ていないか。
- ☐ 出版社から教科書や問題集等の著作・編集や編集会議への参加の依頼を受け、謝礼等を受け取る際には、営利企業の従事等にかかる手続きを行っているか。



教育庁 教職員室 教職員人事課 令和7年3月発行
〒540-8571 大阪市中央区大手前二丁目 TEL 06(6941)0351
電子メール kyoshokuin-g16@sbox.pref.osaka.lg.jp