

中堅教諭等資質向上研修

# 服務について

(資料)

令和6年4月12日(金)

広島市教育委員会 学校教育部 教職員課

# 教職員の服務

服務の根本基準（地方公務員法第30条）

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

教職員の服務義務

(1) 職務上の義務（職務遂行にあたり守るべき義務）

ア サービスの宣誓（地方公務員法第31条）

職員は、条例の定めるところにより、サービスの宣誓をしなければならない。

イ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地方公務員法第32条）

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

ウ 職務に専念する義務（地方公務員法第35条）

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

(2) 身分上の義務（職務の内外を問わず守るべき義務）

ア 信用失墜行為の禁止（地方公務員法第33条）

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

イ 秘密を守る義務（地方公務員法第34条）

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

ウ 政治的行為の制限（地方公務員法第36条）

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

エ 争議行為等の禁止（地方公務員法第37条）

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

オ 営利企業への従事等の制限（地方公務員法第38条）

職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第一項において「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。

# インターネット・タブレット端末のトラブル事例

## 【安易なアクセス】

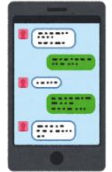
A教諭は、薬物乱用防止の研修会で、インターネットで危険ドラッグを合法ハーブとして購入できることを聞き、このようなサイトに生徒がアクセスしないよう自宅で調べていたところ、「これは違法な薬物ではありません。簡単に目の疲れがとれます。試供品をプレゼントします。」という表示が目に入った。目の疲れに悩んでいたA教諭がボタンを押したところ、後日、新薬事法違反の容疑で警察に逮捕された。



## 【安易なSNSのやりとり】

B教諭は、無料通話アプリ「LINE」で同じゲームの趣味を持つ人たちとグループトークを楽しんでいた。その中の女子生徒が「水着写真を送るので、スタンプをください。」とメッセージを掲載したため、軽い気持ちで応じ、個別に女子生徒と「LINE」を始めた。

B教諭は、誰にも知られないと思い、裸の写真を送ってほしいと伝えると、女子生徒から画像が送られ、後日、児童ポルノ禁止法違反の容疑で警察に逮捕された。



## 【不適切なカメラの使用】

C教諭は、日頃から、授業中に資料をモニターに映し出すためにタブレット端末を使用していた。そのタブレット端末のカメラを使って、C教諭が、女子生徒の胸元を盗撮していたことが、女子生徒からの相談で発覚し、女子生徒はC教諭の授業を拒否したいと訴えた。

D教諭は、通勤の電車の中で、正面に座っていた女性のスカートの中を、タブレット端末のカメラで盗撮し、他の乗客の通報で現行犯逮捕された。



## 【安易な投稿・書き込み】

E教諭は、校外学習の引率中、私物の携帯電話を使い、安易に活動中の児童の写真を、会員交流サイト「Facebook」に複数回掲載した。後日、保護者から肖像権の侵害だと抗議を受けた。

F教諭は、新学期が始まる前に「問題児を担当することになった。」「3年生の担任になった。」と「Facebook」に書き込みをした。「Facebook」を見た地域の方から、F教諭がいるような学校には子供を任せられない等の苦情の声が届いた。



## 【情報管理の不徹底】

H教諭は、教室の棚に期末試験の問題と解答を置き忘れた。これを見つけた生徒が、携帯電話で撮影し、試験前に同級生らと無料通話アプリ「LINE」で共有していたことが分かり、再試験を実施することになった。



## 【安易なメール交換】

新任のI教諭は、担任をしている女子生徒から交友関係や進路の悩みを相談され、学生時代の感覚でメールを使い励ましているうちに、次第に女子生徒に好意をもつようになり、「夜景を見に行こう。」などのメールを送るようになった。女子生徒の様子がおかしいことから、保護者が女子生徒を問いただしたところ、I教諭の行動が発覚した。その後、女子生徒は不登校になった。



J教諭は、勤務校の女子生徒が卒業する際に、気軽な気持ちでアドレスを交換してメールを始めた。そのうち、女子生徒と恋愛感情をもつようになり、女子生徒と不適切な関係をもつことになった。女子生徒が友人にJ教諭との関係を話したことから発覚し、後日、J教諭は、児童福祉法違反で警察に逮捕された。



# STOP!! 飲酒運転

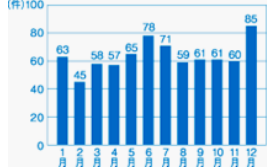
～“自分に厳しく、お酒と正しく”付き合しましょう～

● 飲酒運転が多い月と曜日はいつですか？

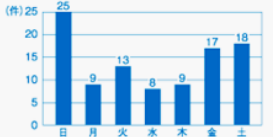
⇒ 飲酒運転が多発する月と曜日は、**12月**で、**日曜日**です。

◎広島県の飲酒事故発生状況

月別飲酒運転事故発生状況(2008～12年)



曜日別飲酒運転事故発生状況(2013年10月末時点)



※広島県警調べ。

● アルコール分解にかかる時間はどれくらいですか？

⇒ アルコールが分解されるまでには、個人差はありますが、**ビール1杯で5時間**かかります。



= 5時間



(アルコール度数5度とした場合)

※他のアルコールの場合

- ・日本酒 1合
- ・ワイングラス 2杯
- ・ウイスキーダブル 1杯

※広島県警調べ。

● なぜ飲酒運転をしてしまうのですか？

⇒ 飲酒運転違反者の「飲酒運転をしてしまった理由」上位4項目は次のようになっています。



1. 捕まらないと思った。
2. 近くだから大丈夫と思った。
3. 翌日、車が必要だった。
4. 自転車だから大丈夫と思った。

※広島県警調べ。

● 仮眠すれば早くアルコールは抜けるのですか？

⇒ 寝ているほうが起きている場合よりも**アルコールの分解が遅くなる**と言われています。



少し寝れば大丈夫。

※政府インターネットテレビ「飲酒運転の根絶！飲酒運転を絶対にしない、させない」より

● 飲酒運転チェックリストで普段の行動を確認してみましょう。

- 車で仮眠をとり、酔いを醒ましてから運転したことがある。
- 早朝に運転する予定があるのに、遅くまで飲んだことがある。
- 代行でいったん帰宅した後、近くのコンビニまで車で出かけたことがある。
- 休みの日は昼間から自宅で飲み、夕方車で買い物に行こうと思ったことがある。

※職場の飲酒運転対策チェックリストより

● 飲酒後、自転車なら運転しても大丈夫ですか？

⇒ **自転車でも飲酒運転**となります。



自転車による酒酔い運転についても、罰則が適用されます。

酒酔い状態で運転した場合

- ・5年以下の懲役
- 又は
- ・100万円以下の罰金

● 飲酒運転で失うものはなんですか？

⇒

命      お金      職

家族      免許      社会的信用

※状況により様々なケースがあります。

◇ 酒酔い運転又は酒気帯び運転をした場合の懲戒処分

⇒ 飲酒運転等をした職員は、**免職**とする。

※広島市教育委員会懲戒処分の標準例

● 飲酒運転はどれくらい危険ですか？

⇒ 飲酒なしの運転と比べた場合には、飲酒運転の死亡事故率は**8倍**となります。



飲酒を伴う交通事故は、正面衝突や前方不注意が多く、死亡率が高くなっています。

※広島県警調べ。

飲酒運転は他人事ではありません。  
飲酒についての正しい知識を持ち、自己管理に努めましょう！



## 交通法規違反の事例一覧

1	自動車を運転中、疲労のため前方注視及び的確なハンドル操作を欠いたため、対向車線に進入して対向車と衝突し、相手方に傷害を負わせた。	
2	左カーブで時速70km～80kmの速度で自動車を運転していたところ、対向車と衝突し、相手方と同乗者が傷害を負った。	
3	医師から就寝時に服用するように指示を受けて処方された睡眠導入剤を適量以上服用した後に自動車を運転し、物損事故を起こした。	
4	自動車を運転中、横断歩道を青信号で左折（時速10km～15km）した際、横断歩道を渡っていた歩行者と接触し、傷害を負わせた。	
5	高速道路で制限速度を61km上回る速度で自動車を運転し、自動速度取締装置に記録されて検挙された。	
6	自動車を運転中、前方の自転車を追い越した際に接触して倒れたが、相手方が直ぐに起き上がったため大丈夫だと判断し、相手方への対応や警察等の報告をしなかった。	
7	前方の自動車と同じように時速30kmで運転していたところ、信号機のない横断歩道で対向車線の車と車の間から突然歩行者が現れて接触し、傷害を負わせた。	
8	自動車を運転中、交差点で赤信号を見落とし、右方向から直進してきた原動機付自転車と衝突し、傷害を負わせた。	
9	自動車を運転中、横断歩道を歩く歩行者と接触し、傷害を負わせた。	
10	自動車を運転中、側道から本線に入ろうとした際、右方向から原動機付自転車が直進していることに気付かずに衝突し、相手方に傷害を負わせた。	

## 不祥事 未然防止のためのチェックポイント

該当する項目に☑を付け、自分の言動を見直してみましょう

### 〔わいせつ行為・セクシュアルルハラメント〕

1	児童生徒に指導する際、つい身体に触れることがありますか。	
2	密室で、児童生徒と1対1で対応することがありますか。	
3	児童生徒や保護者とSNSや携帯メールでのやりとりをしていますか。	
4	軽い気持ちで性的な話題を持ち出すことがありますか。	
5	酒の席で、そばに無理やり座らせたり、デュエットを強要したりすることがありますか。	
6	この程度のことは相手も許容するだろうという思い込みをしていますか。	

### 〔運転〕

1	交通違反で減点処分を受けるのは運が悪いと思いますか。	
2	飲まないつもりで酒の席に車や自転車で行ったことはありますか。	
3	飲まないつもりが勧められて、断りきれずに飲んでしまったことはありますか。	
4	車で帰るからと言いながら、乾杯で一口だけ飲んだことはありますか。	
5	飲んでも何時間かすれば大丈夫だと思っていますか。	
6	交通事故は起こさないと考えていますか。	

### 〔指導〕

1	児童生徒の言動に思わず感情的になったことはありますか。	
2	児童生徒の思いを聞かずに頭ごなしに叱ったことはありますか。	
3	児童生徒を指導する際、怒鳴ったり、威圧的な態度で接したことはありますか。	
4	保護者との人間関係が良好であれば、どのような指導も許されると思っていますか。	
5	生徒指導を一部の教職員に任せている、又は一手に引き受けている状況はありますか。	
6	児童生徒や、作品の写真を撮ったことはありますか。	

### 〔情報〕

1	個人情報が入った電子ファイル等を自宅に持ち帰ったことがありますか。	
2	個人情報が入った電子ファイルを自宅のパソコン内に保存したことがありますか。	
3	バッグやノートパソコンなどを車内に置いたまま車を離れたことがありますか。	
4	個人情報をパソコン画面に表示したまま席を離れたことがありますか。	
5	子どもの家庭環境を、クラスや児童生徒に紹介したことはありますか。	
6	飲食店等部外者がいる場所で学校や児童生徒、保護者の話をしたことはありますか。	

### 〔その他〕

1	上司の職務上の命令に従わなかったことがありますか。	
2	職場で、メールチェックなど、携帯を操作したことがありますか。	
3	職場で、テレビ番組を視聴したことがありますか。	
4	職場で、お菓子を食べたことはありますか。	
5	職場の机上に、お菓子が置いてあることはありますか。	
6	仕事や日常生活において、ストレスを感じることが多いですか。	

## 危機を防止する10の行動指針

1	「ちょっと変だな」「これで大丈夫かな」という意識をもって仕事をしているか。	
2	コンプライアンス（法令遵守）をはみ出した行動をしていないか。	
3	社会的責任または道義的責任から見て問題はないか。	
4	児童生徒の立場と目線、保護者の顔を思い浮かべて行動しているか。	
5	職場内の疑義をうやむやにしていないか。 （前からやっている。よそでもやっている。という判断は危険。）	
6	1つのクレームにも迅速・的確に誠意をもって対応しているか。	
7	そのことを誰に対しても堂々と説明ができるか。	
8	マスコミが知っても問題にならないか。	
9	「学校の常識」ではなく、「社会の常識」で判断しているか。	
10	「リスク記事」を教訓としているか。 （これまでの不祥事の記事を「危機管理の失敗例」の生きた教材として意識できているか。）	

## あかるい職場環境の創出のために — ハラスメントのない職場づくり —

### 良好な職場づくりに向けた取組の必要性・意義

- 職場は人生の中で多くの時間を過ごす場所であるとともに、多様な人間関係を取り結ぶ場でもあります。
- そのような場所で、「いじめ・嫌がらせ」「ハラスメント」があるとすれば、それは働く者の尊厳や人格を侵害するものであり許されないものです。
- ハラスメントの防止のために、
  - ・ 相手の立場に立った言動、良好なコミュニケーションづくりに努めましょう。
  - ・ 特に、管理監督者は、良好な職場環境づくりに努めるとともに、自らの言動がハラスメントに当たることがないように注意しましょう。

### 職場のハラスメントとは

#### ○ セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントとは、「人を不快にさせる性的な言動」で、当人はセクシュアル・ハラスメントではないと思っても、他の者がセクシュアル・ハラスメントであると認識し不快に感じれば、セクシュアル・ハラスメントに当たる場合があります。また、セクシュアル・ハラスメントは女性から男性に対し、また同性間で発生する場合があります。

#### 【具体的な行為の例】

- 食事の誘いを断ったことをきっかけに、校務に関する連絡をしなくなった。
- 肩、背中、腰、頬、髪に触ったり、体のサイズなどを話題にしたりする。
- 「男（女）のくせに」など、性に関する固定観念や役割意識に基づいた話をする。
- 「彼女（彼氏）はいないのか。」など、交友関係や結婚観に対して口出しをする。



#### ○ パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは、「職権や職務上の優越的立場などを背景に適正な業務の範疇を超えてする、相手の人格と尊厳を侵害し、又は職場環境を悪化させる言動」です。

#### 【具体的な行為の例】

- 机をたたいたり、書類を投げたりするなど、感情的で威圧的な行為をする。
- 「そんなこともできないのか。」「あなたに仕事を任せられない。」などと発言する。
- 理由なく会議に出席させなかったり、何度も資料の作り替えを命じたりする。
- 大量の業務を未経験の職員に押し付け、期限内に全て処理するよう厳命する。
- 部下の家族の個人情報などを部下の同意なく言いふらす。



#### ○ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントとは、「妊娠等をしたことに関する言動や制度等の利用に関する言動により職場環境が害されるもの」をいいます。

#### 【具体的な行為の例】

- 「妊娠するなら忙しい時期を避けてほしかった。」と繰り返し発言する。
- 「短時間勤務をするのは、周りが迷惑する。」と繰り返し発言する。
- 介護休暇等について、「自分だったら利用しない。」と発言し、利用をあきらめさせる。





## ハラスメントが発生すると

- 被害者に与える影響
  - ・働く意欲を低下させ、能力発揮を阻害します。
  - ・人格や尊厳を傷つけ、心身に大きな影響を及ぼし、心身の健康を害することがあります。
- 職場全体に与える影響
  - ・職場全体の倫理観や士気、公務能率を低下させ、職場環境の悪化を招くこととなります。
  - ・職員のワーク・ライフ・バランスが実現できず、離職や生産性の低下を招きます。
  - ・職の信用を傷つけ、職全体の不名誉となることがあります。



## ハラスメントを起こさないために

### <全教職員>

- 相手の立場に立った言動、良好なコミュニケーションづくりに努めてください。
- ハラスメントを見聞きした場合は、必要に応じて上司等に相談し加害者に注意を促したり、被害者が一人で悩みを抱え込むことがないよう積極的に声をかけるなど、被害者の支援に努めてください。
- ハラスメントについて問題提起する教職員等を疎んじたり、当事者間の問題として看過したりしないようにしてください。
- 万一ハラスメントを受けた場合は、自分の意思を相手に伝えたり、信頼できる人や相談員等に相談したりしてください。また、ハラスメントの内容等は、記録しておいてください。

### <管理監督者>

- 教職員が安心して仕事に専念できるように、コミュニケーションづくりなど、風通しの良い職場環境づくりに努めてください。
- ハラスメントの防止に努め、自らの言動がハラスメントに当たることがないように注意してください。
- 妊娠等をし、制度等を利用した教職員の周囲の教職員の業務の偏りを軽減するように努めてください。
- ハラスメントの相談等を行った教職員が不利益を受けることがないよう配慮してください。
- 万一自らの職場でハラスメントが発生したときは、問題解決のため迅速かつ的確に対応してください。



## 教育委員会における相談窓口

- ハラスメント相談員
  - ・総務課長（田尾 雅之）TEL 504-2462
  - ・学事課長（成田 万里子）TEL 504-2468
  - ・教職員課長（森田 健嗣）TEL 504-2482
  - ・調整担当課長（加茂 剛）TEL 504-2198
  - ・サービス・健康管理担当課長（中田 晋介）TEL 504-2465
  - ・企画総務局人事部人事課
  - サービス担当課長（伊藤 武史） TEL 504-2049
  - 課長（三嶋 洋平）TEL 504-2048
  - ・企画総務局人事部福利課
  - 職員健康管理担当課長（峯下 直美）TEL 504-2059



### 【参考】

このリーフレットは、「広島市教育委員会ハラスメント対策基本方針」（令和2年6月1日改定）をまとめたものです。同基本方針及び教育委員会職員以外のハラスメント相談員は、教育委員会LANに掲載しております。

（書庫＞3.人事＞その他4.相談ホットライン・メタルヘルス・ハラスメント対策）

「その言動 大切な人の前でもできますか？」

ダメ!絶対!!

# NO!! わいせつ

広島市においても教職員によるわいせつ行為が後を絶ちません。平成30年度から令和4年度の5年間で、教職員のわいせつ行為等による懲戒処分は9件あり、このうち、直接指導したことがある児童生徒に対するわいせつ行為は6件ありました。

わいせつな行為は、被害者に回復し難い心の傷を負わせるもので、断じて許されません。とりわけ子どもを守り育てる立場にある教職員がわいせつ行為を行うことなど、決してあってはなりません。

## わいせつ行為に対する社会の目は、ますます厳しくなっています

### ①令和4年4月1日施行

「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」

児童生徒性暴力の禁止を明文化

性暴力等により失職した教員の復職に厳しい制限

### ②令和4年6月1日施行

「公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例」

学校、更衣室、住宅などの規制エリアの拡大

盗撮準備行為の禁止を明文化

### ③令和4年1月1日懲戒処分の標準例改正施行

広島市においては、教育職員等が児童生徒等に対してわいせつ行為を行った場合は、自校・他校、公務の内外に関わらず、すべて免職となります。

#### 児童生徒等とは

- ① 園・学校に在籍する幼児、児童又は生徒
- ② 18歳未満の者（①に該当する者を除く）



#### わいせつ行為とは

- ① 不同意性交等、不同意わいせつ
- ② 痴漢行為
- ③ 淫行
- ④ その他のわいせつな行為  
(わいせつ物の頒布、陳列、盗撮、のぞき等)



## 不祥事（わいせつ行為）の代償は計り知れません！

#### 学校・児童生徒への影響

- ・児童生徒の心の傷
- ・他の教職員への批判
- ・学校への非難・信頼の低下

#### 家族への影響

- ・世間からの非難（転居）
- ・子どもへの悪影響
- ・家庭崩壊（別居や離婚）

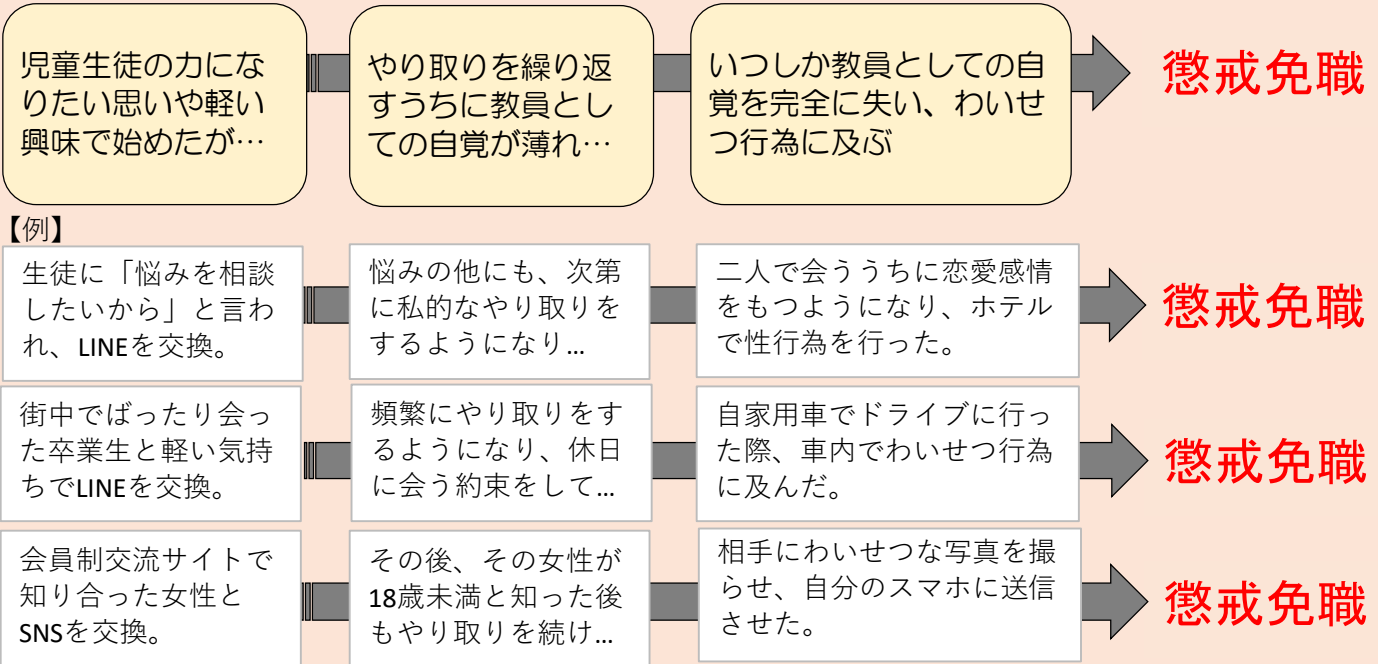
#### 生計面への影響

- ・失業、退職金の支給なし
- ・教員免許失効(再就職も困難)  
※ 官報に名前掲載
- ・損害賠償（慰謝料）請求

不祥事（わいせつ行為）によって人生は大きく変わります。

想像してみてください。不祥事を起こした後のあなたの家族、児童生徒の人生を…

# 知っていますか？入口はSNS等でのやり取りです。



周囲の目が届かないSNS等のやり取りにより、自ら教員としての自覚を失うことに

## あなたは大丈夫ですか？今一度振り返ってみましょう。

知らず知らず、教員としての自覚に欠ける行動になっていませんか？



## 「No！わいせつ」に取り組みましょう。

### ① 不祥事（わいせつ行為）防止に関する理解を深めましょう

【参考動画】

「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する基本的な指針について」（文部科学省）

URL：<https://youtu.be/pSMhzMX2J8k>

「児童生徒性暴力等の特徴について」

### ② 皆で高めましょう 教職員としての「プライド」 全員で作らしましょう 「助け合える」職場環境

#### 使命感

教員とは子どもの成長に直接関わるかけがえのない仕事です。

#### 教育愛

「子どものために」あなたの熱意が子ども達の成長を支えています。

#### 同僚性

支えてくれる仲間へ感謝。「ありがとう」が飛び交う職場にしていきましょう。

私たちはわいせつ行為を絶対に許しません。  
広島市の教職員として使命感と誇りを持ち、子どもたちの健全な育成に取り組ましましょう。

各事例について、問題点や不祥事に至った要因を考えて書きましょう。

【事例①】

(問題点、不祥事発生の要因)

【事例②】

(問題点、不祥事発生の要因)

【事例③】

(問題点、不祥事発生の要因)

【事例④】

(問題点、不祥事発生の要因)

なぜ、やってはいけない行為を行ってしまうのでしょうか。4つの事例から不祥事を起こす要因や不祥事が発生する背景についてまとめると…

(不祥事を起こす要因やその背景)



不祥事防止の観点から、中堅教員として取り組みたいことを考えて書きましょう。

(不祥事防止に向けた対策)

※校長先生へ…研修受講者が、本シートをもって研修報告（中堅教員として取り組みたいこと）に来た際、可能な範囲で、業績評価の目標や取組との関連を図る指導・助言をお願いいたします。