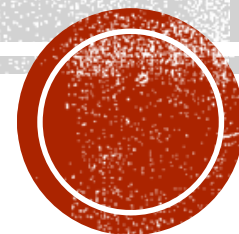


令和6年度
中堅教諭等資質向上研修
教職員の服務について



広島市教育委員会 学校教育部 教職員課

令和6年4月12日

本研修のめあて

自校の誰もが不祥事を起こさない

ために、中堅教員として取り組むことを考え、実行する。



研修の内容

①サービスの基本

①「懲戒処分の標準例」改正のポイント

②懲戒処分等の状況

③考えてみましょう（想定場面と事例から）

④不祥事の未然防止のために

～不祥事や懲戒処分が与える影響～



研修の方法

- ① スライド、資料、ワークシートにより研修を進めてください。
- ② 中堅教員として取り組みたいことについて、ワークシートに自分の考えを記入し、校長先生に報告してください。



「服務規律」



教職員が守るべき義務やルール

学校組織の「コンプライアンスの実現
(秩序の維持)」を図るために核となるもの

⇒ 信頼の土台である



公務員のサービスの根本基準やサービス義務について、
資料P1を読み、改めて確認しましょう。

1. サービスの根本基準
2. 教職員のサービス義務
 - (1) 職務上の義務
 - (2) 身分上の義務



近年の「懲戒処分の標準例」改正のポイントです。変更点を確認しましょう。

①「懲戒処分の標準例」改正のポイント

【改正の要旨】

「1 一般服務関係」の(4)にパワー・ハラスメントの標準例が加わりました。

(令和2年6月1日施行)

【「懲戒処分の標準例」に加わった部分】

(4) パワー・ハラスメント

- ① パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。
- ② パワー・ハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワー・ハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。
- ③ パワー・ハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

教職員の服務規律確保のために



令和4年3月
広島市教育委員会

→冊子:P.12、P.44～47

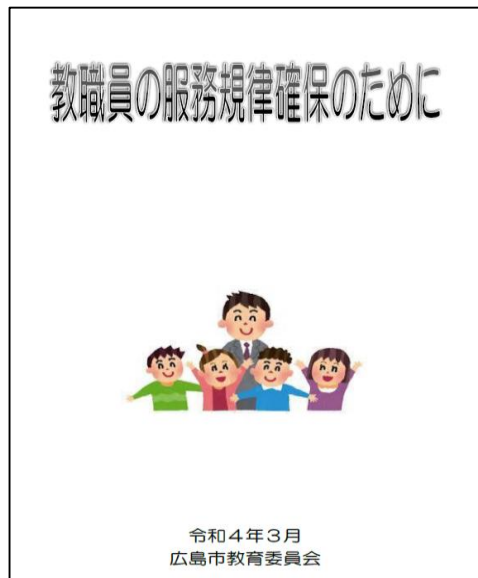


①「懲戒処分の標準例」改正のポイント

【改正の要旨】

「1 一般服務関係」の(15)に公租公課の滞納の標準例が加わりました。

(令和2年6月1日施行)



【「懲戒処分の標準例」に加わった部分】

(15) 公租公課の滞納

公租公課を滞納し、給与の差押えを受けた職員は、停職、減給又は戒告とする。

※ 公租公課とは・・・

国や地方自治体が公共の目的のために課する租税及びその他の負担の総称。

→冊子:P.12、P.63～74



①「懲戒処分の標準例」改正のポイント

【改正の要旨】

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、
すべて免職となる。

(令和4年1月1日施行)

【「懲戒処分の標準例」に加わった部分】

→資料:P.9

4 教育職員等の特例

→冊子:P.14、P.37～43

児童生徒等に対してわいせつな行為等をした教育職員等は、次のとおりとする。

- (1) 児童生徒等に対してわいせつな行為をした教育職員等は、免職とする。
- (2) 児童生徒等に対してセクシュアル・ハラスメントに該当する行為をした教育職員等は、停職、減給又は戒告とする。

ただし、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を執拗に繰り返すなど、特に悪質な場合は、免職とする。

※ この項において、教育職員等とは教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第2条第5項に掲げる者を、児童生徒等とは同条第2項各号に掲げる者を、わいせつな行為とは同条第3項第1号から第4号までに該当する行為をいう。



①「懲戒処分の標準例」改正のポイント

【改正の要旨】

わいせつ行為に係る標準例について、刑法の改正に沿った規定の整備を行いました。

(令和5年7月13日施行)

【「懲戒処分の標準例」が改正された部分】

3 公務外非行関係

(10) わいせつ行為

(改正前)① 強制性交等、強制わいせつ等

暴行または脅迫を用いて性交等やわいせつな行為をした職員は、免職とする。

(改正後)① 不同意性交等、不同意わいせつ

不同意性交等又は不同意わいせつをした職員は、免職とする。

→資料:P.9

→冊子:P.14、P.37~43

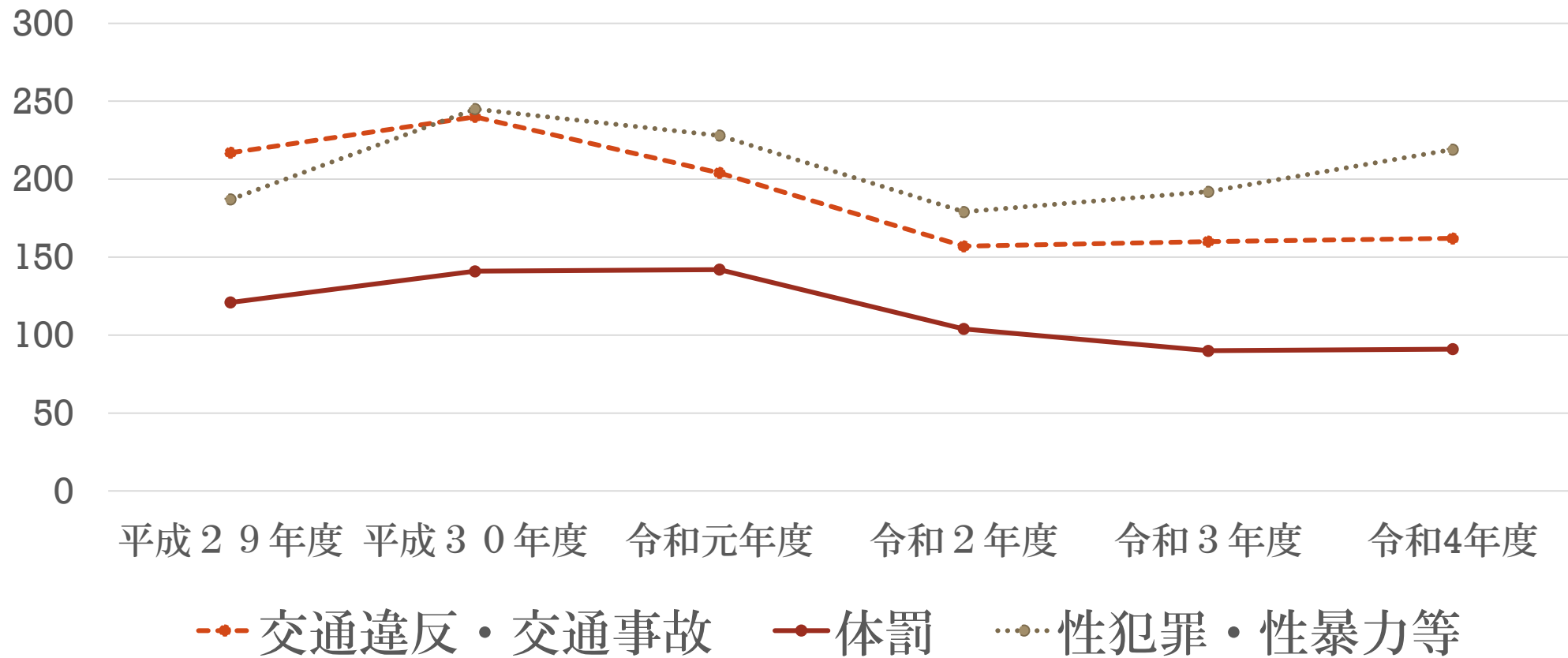


懲戒処分等の状況を示す資料を4点示します。

これらの資料からどのようなことが分かるでしょうか。

②懲戒処分等の状況

【図1】教育職員の懲戒処分の状況（全国）

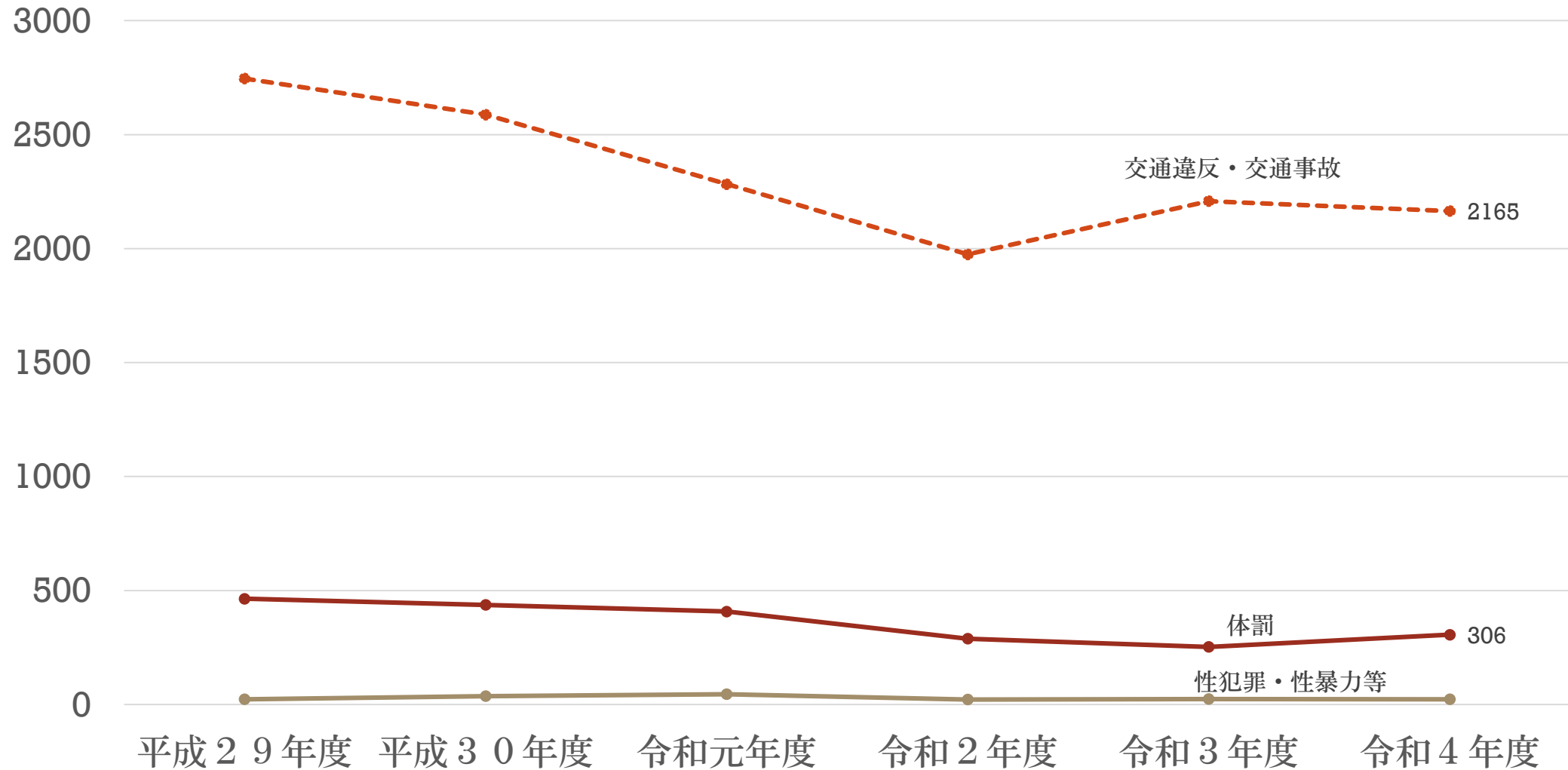


(参考:文部科学省「公立学校教職員の人事行政の状況調査」)



②懲戒処分等の状況

【図2】教育職員の訓告等の状況（全国）



(参考:文部科学省「公立学校教職員の人事行政の状況調査」)



②懲戒処分等の状況

【図1と図2から読み取れること】

- 体罰による懲戒処分等の件数は、ここ数年減少傾向にあったが、R4はやや増加している。交通違反・交通事故及び性犯罪・性暴力等による懲戒処分等の件数は、ここ2年増加している。
- 性犯罪・性暴力等による懲戒処分等の件数は、平成30年を境に交通違反・交通事故による懲戒処分等を抜いて、最も多くなっている。

など



広島市教育職員の懲戒処分等の件数

②懲戒処分等の状況

	免職	停職	減給	戒告	訓告・ 嚴重注意	計
H31 (R1)	1	0	2	1	1 0 (7)	1 4 (7)
R2	0	2	0	1	1 (2)	4 (2)
R3	2	0	2	3	0 (4)	7 (4)
R4	2	0	2	1	3 (5)	8 (5)
R5	1	2	6	1 (2)	3 (5)	1 3 (7)

毎年、どこかで不祥事が発生している状況です。
また、R2以降、増加傾向にあります。
なぜ、不祥事はなくなるのでしょうか。

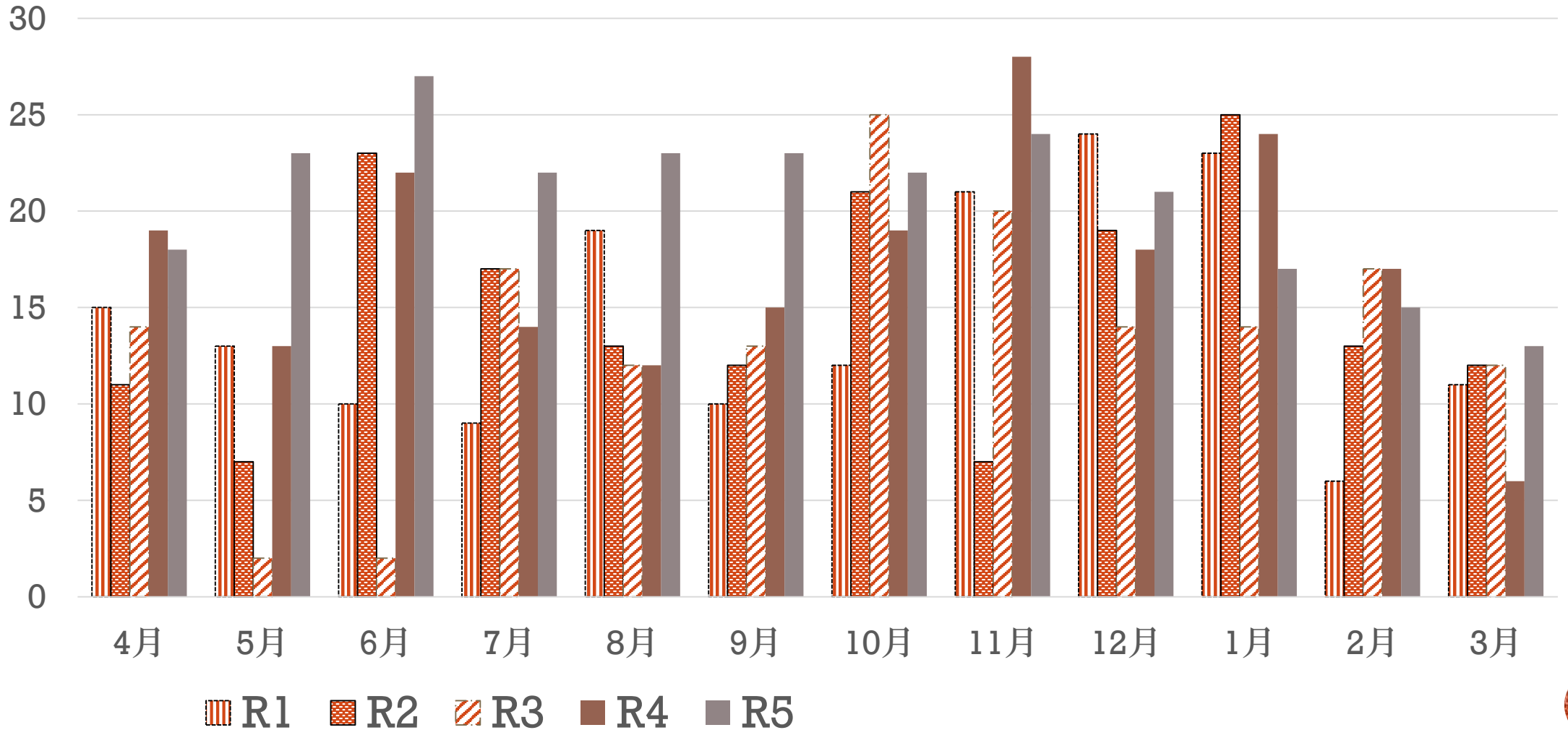
() は管理監督責任によるもの



②懲戒処分等の状況

梅雨時や年末年始は事故の発生件数が増える時期です。学校敷地内での事故も絶対に防がなければなりません。あなたの運転は安全ですか？同僚にも注意の声をかけを！

【図4】交通事故の月別発生状況（広島市教職員）



②懲戒処分等の状況

交通事故・交通法規違反も懲戒処分等の対象となる場合があります！

資料や冊子の事例等の内容を読み、自身の運転等について改めて振り返りましょう。

→資料P.3、4

教職員の服務規律確保のために



令和4年3月
広島市教育委員会

【最近の道路交通法令の主な改正点】

① 自動車運転死傷処罰法の改正

- ・ あおり運転等に関する厳罰化

② 運転中の携帯電話使用等に関する罰則強化 など

(冊子 P.15及びP.48～P.59参照)

【懲戒処分の標準例 見出し】

5 交通事故・交通法規違反関係

- (1) 酒酔い運転又は酒気帯び運転(以下「飲酒運転等」という。)
- (2) 人身事故
- (3) 物損事故
- (4) 措置義務違反
- (5) 悪質な交通法規違反



ワークシートに記入しながら研修を進めましょう。

③考えてみましょう

【事例①】

教諭Aは、仲の良い同僚数人と飲食店へ行った。そこで、担任している児童Bの話題になり、Aは職務上知り得たBの家庭環境について、話をした。

何が問題なのでしょうか。



③考えてみましょう

教諭Aは、仲の良い同僚数人と飲食店へ行っ
た。そこで、担任している児童Bの話題になり、
Aは職務上知り得たBの家庭環境について、話
をした。

隣の席には、児童Bを知る別のクラスの保護
者がいた。

なぜこのような行為を行ったのでしょうか。



③考えてみましょう

飲食店で児童の個人情報を話したこと
によって…

守秘義務違反（地方公務員法第34条）

- 職務上、知り得た秘密を不用意に話して
しまったこと。
- 職場の同僚以外の者に、個人情報が漏れる
ような場所で話をしており、配慮に欠けること。



【事例②】

教諭Cは、授業で使用するため、私物のタブレットを学校のPCにつないで使用した。

何が問題なのでしょうか。



③考えてみましょう

教諭Cは、授業で使用するため、私物のタブレットを学校のPCにつないで使用した。

後日、授業で使用した私物のタブレットがウイルス感染していることが判明し、学校の共有サーバーを含むすべてのシステムを数日間停止させたうえで、ウイルス感染の確認作業をしなければならなくなった。

なぜこのような行為を行ったのでしょうか。



③考えてみましょう

私物のタブレットをつないだこと
によって…

広島市個人情報保護条例違反

及び 守秘義務違反の可能性 (地方公務員法第34条)

- 情報セキュリティ対策を怠ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた。



【事例③】

教諭Dは、何度注意しても言動をあらためない生徒Eに対し、当初は辛抱強く指導していた。しかし、反省してあらためるところか反抗的な態度をとったことから、つい感情的になり、生徒Fの胸ぐらをつかみ、壁に押し付けた。

体罰はどのような状況で発生するのでしょうか。

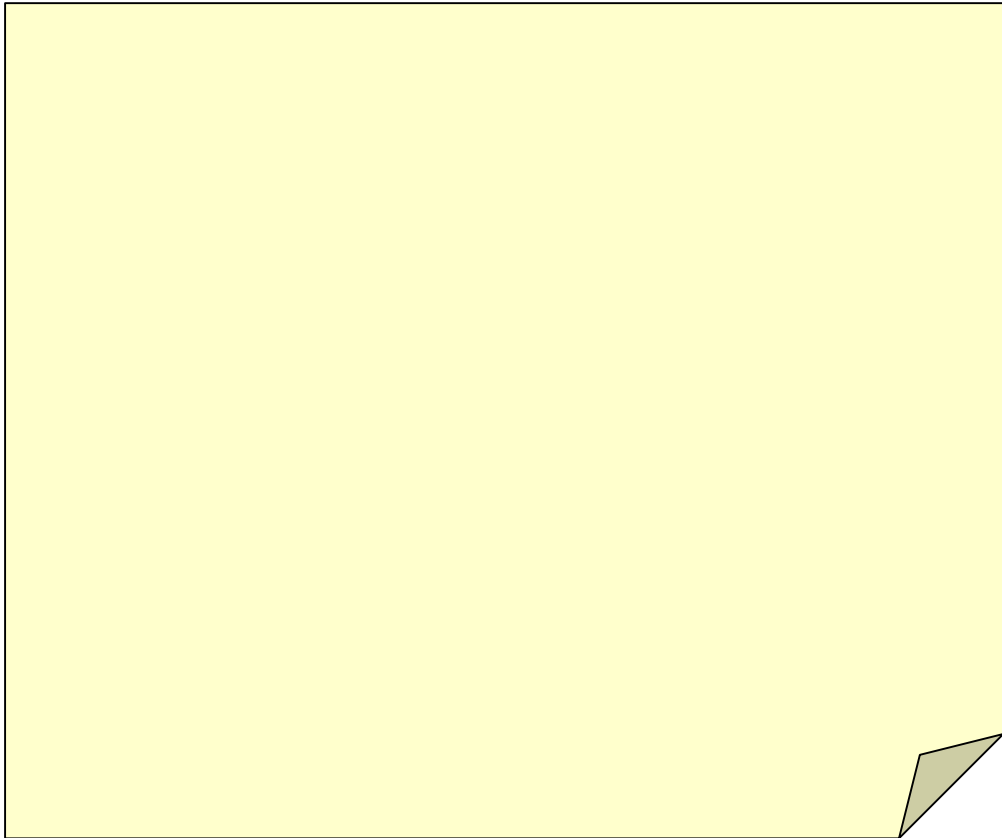
なぜ、体罰を行ってしまったのでしょうか。



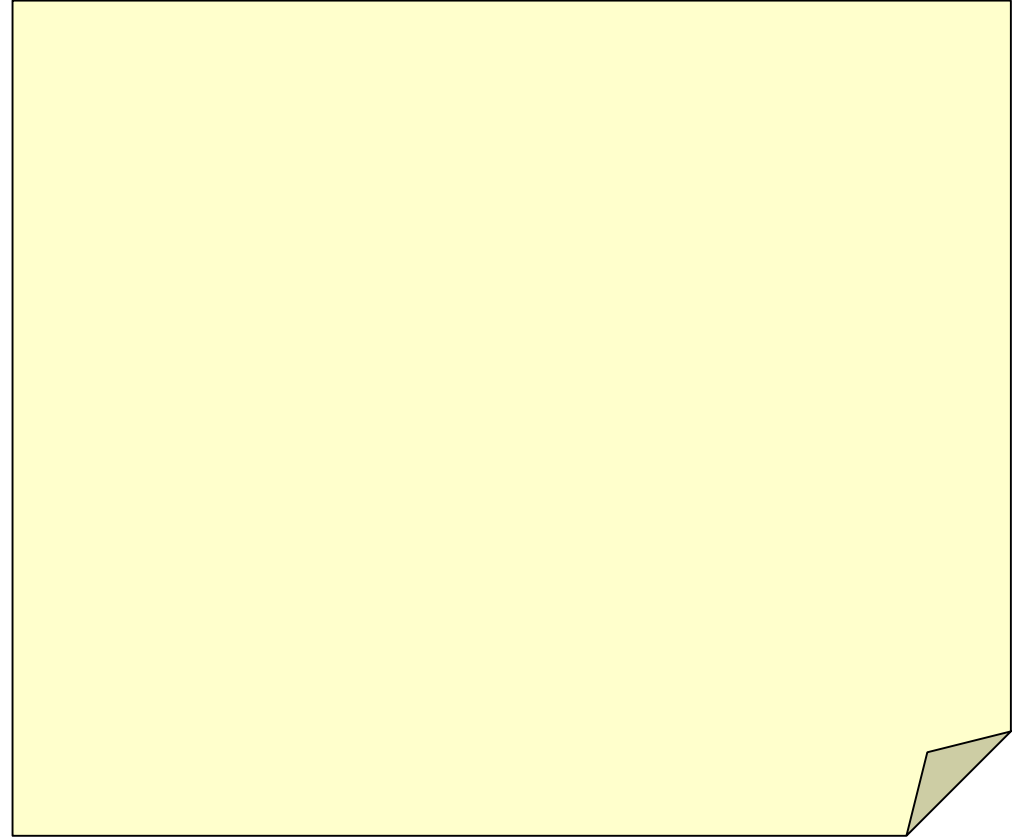
③考えてみましょう

体罰が発生する状況について、考えて記入してみましょう。

<児童・生徒の状況>



<教職員の状況>



③考えてみましょう

体罰の発生する状況とは

<児童・生徒の状況>

- 教師の話（注意）を聞かない
- 指導されたことに対してふてくされる
- 反抗的な態度をとる
- 暴力的である
- 校則違反をしている

など

<教職員の状況>

- 暴力を容認する考え方
- 指導が自己中心的
- 自己抑制力が弱い
- 人権意識に乏しい
- 価値観が偏っている
- 感情的になりやすい
- 児童生徒の表面的な言動を気にしその内面や背景に目が向かない。

など



それ本当に指導ですか？



体罰の事例

立ち歩きの多い生徒を叱ったが聞かず、席につかないため、頬をつねって席につかせる。

放課後に児童を教室に残し、児童がトイレに行きたいと訴えたが、一切、室外に出ることを許さない。

部活動の生徒に対し、「殺すぞ！」と暴言を吐き、生徒に恐怖感を与え、生徒の頬を平手打ちする。

体罰による指導により正常な倫理観を養うことはできず、むしろ児童生徒に力による解決への志向を助長させ、いじめや暴力行為などの土壌をうむ恐れがあります。



【事例④】

教諭Fは、インターネットの交流サイトを通じて知り合った女子児童に対し、当該児童の裸の写真を送らせた。このため、教諭Fは、「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」違反(児童ポルノ製造)の容疑で警察に逮捕された。

なぜ、逮捕されるような行為を行ったのでしょうか。



③考えてみましょう

どの程度の懲戒処分となるのでしょうか。

以前：停職6月 ➡ 現在(標準例改正)：懲戒免職

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、すべて免職となる。(令和4年1月1日改正)

※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)



④不祥事の未然防止のために

★問題があるのでは…と感じた時に、互いに指摘したり、相談したりできる「**職場風土**」が大切。

○問題が起こったとしても、早期に発見し、すみやかに対応することができれば、ピンチをチャンスに変えることができる場合もある。



この風土づくりの真逆にあるのが「**ハラスメント**」



ハラスメントとは…

「職場などでの力関係を利用した、
いじめ、いやがらせ」

※行為者がどう思っているかは関係なく、相手が不快な感情を抱けばハラスメント

1. 継続的で、避けられない人間関係の中で起こる

【例】上司から部下、部下から上司、同僚間
指導関係、先輩・後輩 など

2. 精神的・身体的苦痛を与えたり、
職場環境を悪化させたりする行為



④不祥事の未然防止のために

→資料P.7～8参照

ハラスメントには…

- セクシュアル・ハラスメント
- パワー・ハラスメント
- 妊娠、出産、育児
又は介護に関するハラスメント
などがあります。



④不祥事の未然防止のために

→資料P.7~8参照

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」

男性→女性 女性→男性 同性間でも

当人がセクシュアル・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。

※性に関する固定観念や役割意識に基づく言動により、
他の者を不快にさせるものをジェンダー・ハラスメントといいます

- 【例】
- ▶「女（男）のくせに〇〇だ。」と発言
 - ▶性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする



④不祥事の未然防止のために

→資料P.7~8参照

パワー・ハラースメントとは…

「**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ちゅうを超えてする、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」

【例】

- ▶身体的な攻撃 ⇒ 相手に物を投げつける、書類で頭をたたく
- ▶精神的な攻撃 ⇒ 感情的で威圧的な行為、発言
- ▶人間関係からの切り離し ⇒ 無視する
- ▶過大な要求 ⇒ 遂行不可能なことの強要
- ▶過小な要求 ⇒ 能力、経験とかけ離れた簡単な仕事をさせる
- ▶個の侵害 ⇒ 私的なことに過度に立ち入る



④不祥事の未然防止のために

→資料P.7～8参照

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」
制度を行使した場合に…

妊娠・出産・育児を理由に職場で受ける

精神的・身体的いやがらせ

介護を理由に職場で受ける

精神的・身体的いやがらせ



④不祥事の未然防止のために

→資料P.7～8参照

ハラスメントを防ぐために

「自分は大切な存在なんだ」

「あなたは大切な存在なんだ」

児童生徒、同僚の人格と尊厳を尊重し、

相手の立場や気持ちを大切にできる

良質なコミュニケーションのある

誰もが安心できる クラス・職場作りを。

C4th書庫に

(3人事⇨その他、4⇨相談ホットライン、メンタルヘルス、ハラスメント対策)

「広島市教育委員会ハラスメント対策基本方針」

「ハラスメント相談員一覧」等

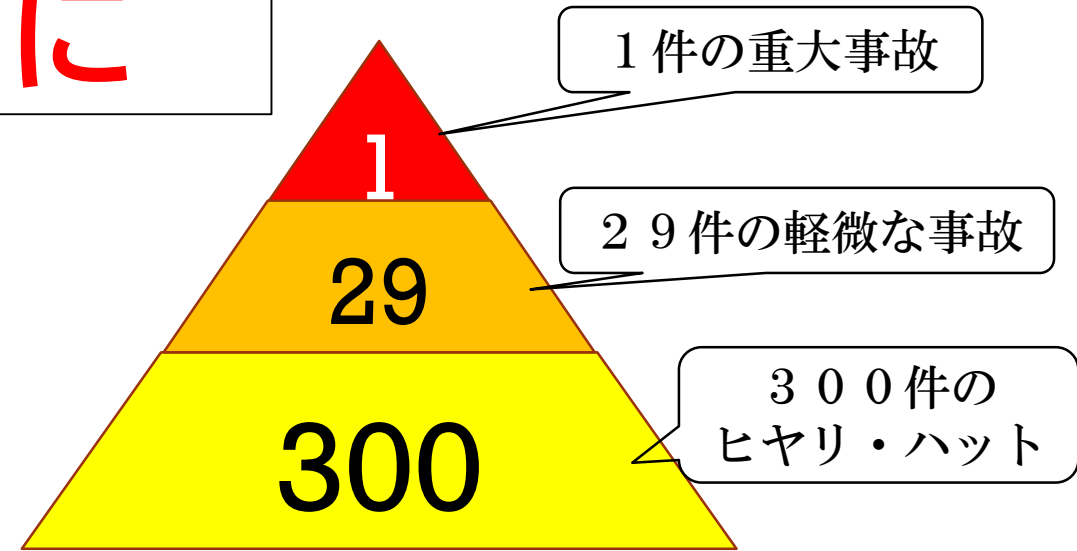


④不祥事の未然防止のために

★危機意識を持つために

(例えば)

○ハイインリツヒの法則



○「危機を防止する10の行動指針」 (→資料P.6参照)

○最悪の場面まで想定し、備える。



④不祥事の未然防止のために

不祥事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

- 昇給に影響、生涯賃金減
- 免職の場合は退職金なし
- 損害賠償を請求される可能性有

不祥事によって人生は大きく変わります。
目の前にいる児童生徒へは、どのような影響
を与えるでしょうか。



本研修を踏まえ、あなたが中堅教員として
取り組みたいことを考え、ワークシートに
書きましょう。

ワークシートに自分の考えを記入したら、
校長先生に報告してください。

また、資料P.5のチェックシートを使い、自分の状況を把握しましょう。



中堅教員に求められる資質能力とは

- 学級・学年運営、教科指導、生徒指導等の在り方に関する**広い視野**に立った力量の向上
- 学校において、主任等学校運営上重要な役割を担ったり、若手教員への助言・援助など**指導的役割**
- より一層の職務に関する**専門知識**や**幅広い教養**
- 学校運営に積極的に参加**していくための企画立案、事務処理等の資質能力

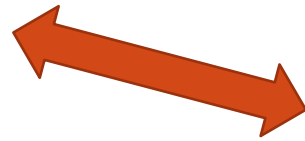


中堅教員に期待される役割とは



管理職

学校運営の
中心的役割



中堅教員

指導的役割



若手教員



お疲れさまでした。
研修は以上です。

中堅教員としての皆様の
ご活躍に期待しています！

