

使命を全うする！

～教職員の服務に関するガイドライン～

子供たちのために 家族のために
自分のために

令和7年11月(一部改訂)
東京都教育委員会

はじめに

教職員には、地方公務員として服務上の義務が課せられている。特に、教職員は、児童・生徒等の成長に大きな影響を与えることから、専門的知識はもとより、豊かな人間性と使命感が求められる。その職責を十分に理解し、倫理観や規範意識等をより一層高め、服務の厳正に努めることが必要である。

これまで、東京都教育委員会では、服務研修の実施や服務の厳正に係る通知の発出、「使命を全うする！～教職員の服務に関するガイドライン～」の東京都教育委員会ホームページへの公開など、服務規律の徹底を図るように努めてきた。しかし、教職員による服務事故の根絶には至らず、教育活動の根幹を揺るがすような服務事故も発生している。

令和4年4月1日には、「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、児童生徒性暴力等が法律違反となることが示された。教職員は、児童生徒性暴力等が児童・生徒等の心に大きな傷を与える重大な非違行為であるとの認識をしっかりと持ち、学校教育に対する都民の信頼を損なうことがないように行動しなければならない。東京都教育委員会では、令和5年4月1日に、「教職員等による児童生徒性暴力等が発生した場合の初動対応」を策定し、性暴力で悩みを抱える児童・生徒等に、教職員が、迅速かつ適切な対応を行えるようにした。

また、東京都教育委員会が令和5年11月24日に公表した「令和4年度に発生した都内公立学校における体罰の実態把握について」では、令和4年度に体罰を行った者（教職員、外部指導員等）は7人であり、本調査を開始した平成24年度と比較すると、約26分の1に減少しているものの、不適切な行為を含めた体罰関連行為の根絶には至らず、引き続き取組を継続していかなければならない。

さらに、交通事故や個人情報の不適切な取扱い、発生した服務事故において変わらず大きな割合を占めているとともに、SNS等を起因とした服務事故も数多く発生している。

本ガイドラインは、服務事故防止の更なる徹底を図るため、令和3年4月に、東京都教育委員会のホームページに掲載し、令和6年4月の改訂では、教職員が当然守るべき服務に関する指針ルール、取るべき行動例のほか、最近の服務事故例・処分量定等の見直しを図った。今般、教師が児童・生徒等を盗撮し、画像などをSNS上の教師間のグループで共有し逮捕されるという事案が発生し、教師への信頼が損なわれる事態となったことを重く受け止め、性的姿態等撮影（盗撮）を独立した項立てにするといった改訂を行った。

全ての教職員は、本ガイドラインを精読し、各学校においては、年度当初の服務事故防止研修、服務事故防止月間等、あらゆる機会を捉えて本ガイドラインを活用し、服務事故の根絶に努めなければならない。

令和7年11月

東京都教育委員会

目次

はじめに

第Ⅰ章 子供たちや自分を守る、具体的な行動を考えよう

| | |
|----------------------------|----|
| 1 児童生徒性暴力等 | 5 |
| 2 性的行為、セクシュアル・ハラスメント等 | 7 |
| 3 SNS等を利用した私的なやり取り等 | 9 |
| 4 体罰 | 11 |
| 5 不適切な指導、暴言等 | 13 |
| 6 個人情報の不適切な取扱い等 | 16 |
| 7 パワー・ハラスメント | 18 |
| 8 障害者差別、SOGIハラスメント | 20 |
| 9 交通事故・交通違反 | 22 |
| 10 飲酒に伴う不適切な行為、宿泊行事等における飲酒 | 24 |
| 11 公金等の不適正な処理、通勤の適正化 | 26 |
| 12 不適切な会計処理、不適切な現金の取扱 | 28 |
| 13 職務専念義務違反、欠勤等 | 30 |
| 14 職場のパーソナルコンピュータ等の不正使用等 | 32 |
| 15 窃盗（万引き） | 34 |
| 16 性的姿態等撮影（盗撮） | 36 |
| 17 利害関係者との不適切な接触等 | 38 |
| 18 教職員としての規範 | 40 |

第Ⅱ章 もう一度確認しよう、サービスの基礎知識

| | |
|-------------------|----|
| 1 サービスの根本 | 43 |
| 2 サービスの基本的事項 | 43 |
| 3 行政処分 | 44 |
| 4 教職員が負う責任 | 44 |
| 5 サービス事故再発防止研修の概要 | 46 |

第 I 章

子供たちや自分を守る
具体的な行動を考えよう

1 児童生徒性暴力等

児童・生徒を守り育てる立場にある教職員は、児童生徒性暴力等を絶対に行ってはならない。

具体的な行動

- 児童生徒性暴力等は、生涯にわたって回復し難い心理的外傷その他の心身に対する重大な影響を与えるものであることを踏まえ、決して行わない。また、そうした行為を断じて許さない。
- たとえ、「相談事を聞いていて必要だと思った」「心の安定を図るためのスキンシップだった」「抱きしめることが相手を勇気づけると思っていた」など、児童・生徒を助けたいとの思いがあったとしても、身体接触を行う理由とはならないことを認識する。
- 不同意わいせつ、16歳未満の者に対する面会要求等、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違反、公然わいせつ、住居侵入（わいせつ等目的）、痴漢、のぞき、盗撮などの迷惑防止条例違反、青少年健全育成条例違反、児童福祉法違反、ストーカー行為等の規制等に関する法律違反、わいせつ物頒布等、性的姿態撮影等処罰法等に該当する行為は、重大な非違行為であることを改めて認識する。これらの行為を児童・生徒に行うことが、児童生徒性暴力等に当たる場合があり、教員免許状の失効等により二度と教壇に立てなくなることを理解する。

（参照）

- ・「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律の公布について（通知）」
（令和3年6月24日付3教人職第691号）
- ・「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針の策定について（通知）」
（令和4年3月30日付3教人職第3168号）
- ・「都立学校における児童生徒性暴力等の防止等に関する要綱」
（令和4年3月28日付3教人職第3165号）
- ・「教職員等による児童生徒性暴力等が発生した場合の初動対応（令和5年4月1日）」
（令和5年3月27日付4教人職第3266号）
- ・「運動部活動におけるテーピングやスポーツマッサージに係る服務事故の防止について（通知）」
（平成26年7月18日付26教人職第1076号）

過去の服務事故

- 商業施設の駐車場に駐車した自動車内において、勤務校生徒と性行為を行った。（懲戒免職）
- 勤務校において、同校児童が13歳未満の者であることを知りながら、同児童にわいせつな行為をしようと考え、同児童に対して、両手で同児童の胸を触るなどの行為を行った。（懲戒免職）
- 勤務校女子更衣室において、同校女子生徒の下着等を撮影する目的で、動画撮影状態にした小型カメラを、更衣室内のロッカーに隠し入れて設置した。（懲戒免職）
- 自宅において、児童ポルノである画像データ1点を記録したスマートフォンを所持した。また、勤務校教室において、スマートフォンを設置し、同校児童の更衣室として利用される教室を動画撮影するなどした。（懲戒免職）
- 自宅において、勤務校生徒にキスをする、右手で同生徒の胸を直接触るなどの行為をするなどした。（懲戒免職）

児童生徒性暴力防止等

「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」第3条に、「教育職員等は、児童生徒性暴力等をしてはならない」と規定されている。教育に携わる全ての者は、次に示す一切の行為を行ってはならない。

- ①児童生徒等に性交等をする事又は性交等をさせる事
- ②児童生徒等にわいせつ行為をする事又はわいせつ行為をさせる事
- ③16歳未満の者に対する面会要求等刑法の罪※、児童買春、児童ポルノ法違反、性的姿態撮影等処罰法違反
- ④痴漢行為又は盗撮行為
- ⑤児童生徒等に対する悪質なセクハラ（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）

※16歳未満の者に対して、わいせつの目的で、面会を要求する若しくは面会する行為、性的な部位を露出した姿態などを撮って写真や動画を送るよう要求する行為



児童生徒性暴力等は、児童・生徒の人権を蔑ろにする卑劣な行為です。不登校や精神的な疾患を誘発するだけでなく、将来にわたって取り返しのつかない深い傷を残します。

成長過程の児童・生徒にとって、教職員との温かな人間関係、信頼関係は重要です。児童・生徒の教師への信頼を悪用して、児童生徒性暴力等を行うことは、教員として、決して許されるべき行為ではありません。「指導する立場」を不正に利用せず、児童・生徒が安心できる教育活動の実現を目指しましょう。

2 性的行為、セクシュアル・ハラスメント等

児童・生徒に対して、立場を利用した不適切な行為、児童・生徒を傷つけるような性的言動（セクシュアル・ハラスメント）等を絶対に行ってはならない。

具体的な行動

- 児童・生徒に対する個別指導は、放課後の教室、特別教室、屋上階段等、他者の目に触れにくい状況や閉鎖的な場所で行わない。また、一人で行うのではなく、複数で対応する。
- スキンシップや励ましのつもりで児童・生徒の身体に触れるなど、指導上必要な身体接触を決して行わない。
- 児童・生徒と二人でデートや食事をする、教職員の自宅等に迎え入れる、自家用自動車に同乗させるなど、決して密室で2人きりになる状況を作らない。
- 管理職の許可無く、児童・生徒の自宅を訪問したり、休日等に個別指導をしたりしない。
- 休日等に、学校外で特定の児童・生徒と私的に会わない。
- 相手が不快に感じる性的な言動が、全てセクシュアル・ハラスメントとなることを自覚し、こうした行為は行わない。
- 教員と児童・生徒は、指導する側と指導される側という関係にあるため、児童・生徒が教員からの誘いを拒みにくいことを理解して接する。

- ・「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」
(令和4年4月1日施行)
- ・「東京都立学校職員服務規程」
(昭和63年東京都教育委員会訓令第8号) 第8条の2、第8条の2の2
- ・「都立学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」
(平成11年7月1日付11教人職第216号)
- ・「都立学校における児童・生徒等に関するセクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」
(平成15年3月10日付14教人職第1661号)
- ・「運動部活動におけるテーピングやスポーツマッサージに係る服務事故の防止について（通知）」
(平成26年7月18日付26教人職第1076号)
- ・「都立学校における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に関する要綱の制定について（通知）」
(平成28年12月28日付28教人職第3566号)
- ・「令和元年度セクシュアル・ハラスメント防止月間の実施について（通知）」
(令和元年11月29日付31教人職第1798号)

過去の服務事故

- 勤務校廊下において、部活動の指導中、同校生徒に対して、着衣の上から、両手で、同生徒の腰、大腿部等をマッサージし、同生徒に嫌悪感及び不快感を与えた。（停職３月）
- 勤務校教室において、約９か月にわたり、同校児童に対して、膝に乗せる行為を１週間当たり少なくとも１０回行い、同児童に嫌悪感を与えた。（停職３月）
- 勤務校生徒に対して、不適切な内容のメッセージを送信する、勤務校において、抱きしめるなどして、同生徒に不快感等を与えるなどした。
また、同生徒に対して、メッセージのやり取りを隠ぺいする目的で、同やり取りを消すよう指示した。（停職３月）

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

セクハラとは、他の者（教職員以外の者も含む。）を不快にさせる、職場における性的な言動及び他の教職員を不快にさせる職場外における性的な言動を指す。

例えば、職場や、職場の人間関係がそのまま持続する酒席などで、次のような言動を行い、相手が不快に感じた場合はセクハラになり得るので、十分に注意する。

- ・ 聞くに堪えない卑猥な内容の冗談を交わす。
- ・ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりする。
- ・ 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりする。
- ・ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、メッセージ、メール等を送ったりする。
- ・ 食事やデートにしつこく誘う。
- ・ 身体に不必要に接触する。
- ・ 交際、性的な関係を強要する。

※ 被害者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当する。

セクハラは、相手が嫌がったり、不快に感じたりするだけでなく、周りの者が不快に感じる場合や、誰が見てもセクハラ行為であると感ずる場合にも該当することを理解しておく必要があります。

自分の言動が相手にどのように受け止められるかを、常に考えて振る舞うことが大切です。教育公務員として、自分の感覚ではなく、相手の立場に立って考えるようにしましょう。

日頃から、教職員間で、セクハラにつながる言動を見逃してはいけません。学校全体で、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組織風土が大切です。

3

SNS等を利用した私的なやり取り等

教職員は、所属長の承認を受けることなく、電子メールやソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下、SNS）等を利用して、児童・生徒と私的なやり取りを行ってはならない。

具体的な行動

- いかなる理由があっても、個人的に、勤務校の児童・生徒及び保護者と電話番号やSNS等のアカウント等の連絡先を交換しない。
- 児童・生徒と個別に連絡をとることが指導上必要だと考えた時は、個人で判断するのではなく、管理職と相談の上、対処する。
- 職務上やむを得ずにメールを使用して連絡する場合は、校務用PCから、CCもしくはBCCで、管理職に同一のメッセージを送信する。
- 勤務時間中に私的にSNS等のやり取りを行った場合は、職務専念義務違反に該当する場合があること、職務上知り得た情報を児童・生徒及び保護者に発信した場合、守秘義務違反に該当することを理解する。
- 服務事故となるきっかけは、児童・生徒から連絡先等を聞かれることや部活動等の業務上でのやり取りであることを念頭に置き、児童・生徒に対して、私的な電話やSNS等のやり取りができないことを伝える。

（参照）

・ 教職員の服務の厳正について

（5 ソーシャルメディア及びパーソナルコンピューターの適正な利用について）

（令和5年12月22日付5教人職第2382号）

・ ソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点について

（令和3年11月5日付3教人職第1660号）

過去の服務事故

- 校長から、生徒との私的なメール、電話等の禁止及び生徒と私的に校外で会うことの禁止について指導を受けていたにもかかわらず、勤務校等において、同校女子生徒に対して、不適切な内容を含めた私的なメッセージを約2,300回送信するとともに、路上において、同生徒を抱き締める及び同生徒の唇に複数回キスをした。(懲戒免職)
- 自宅及び通勤途中の駅において、勤務校の卒業生である女子生徒に対して、不適切な内容のメッセージを196回送信するとともに、わいせつな画像を送信した。(停職3月)
- 自宅及び勤務校において、勤務校女子生徒に対して、不適切な内容のメッセージを含めた私的なメッセージを約500回送信し、同生徒に不快感及び嫌悪感を与えるとともに、勤務校において、同生徒を抱き締め、同生徒に不快感及び嫌悪感を与えた。(停職1月)
- 自宅及び勤務校において、同校女子生徒に対して、スマートフォンを使用して、Instagramで、勤務時間中の送信を含めて、私的な内容のメッセージを106回送信した。また、自宅において、同生徒に対して性行為について聞き出す及び性行為を行おうとする不適切な内容を含めて、私的な内容のメッセージを362回送信した。(停職1月)
- 自宅、勤務校等において、スマートフォンを使用して、同校女子生徒に対して、同生徒が大好きなんだなどの不適切な内容のLINEメッセージ等を、勤務時間中の送信を含めて、私的な内容のLINEメッセージを少なくとも735回送信し、同生徒に不快感及び嫌悪感を与えた。(戒告)

教育公務員としての自覚と責任を持ち、SNS等を利用した児童・生徒との私的なやり取りをしてはいけないこと、そのやり取りが、都民からの信用を損なうおそれのある情報発信につながることを認識する必要があります。

ソーシャル・ネットワーキング・サービスなど、その利便性などから、安易な考えで、生徒と私的にやり取りをすることが、取り返しのつかない重大な結果を招きます。

私的なSNS等のやり取りが、性暴力やセクハラ事故発生につながっていることを理解することが大切です。

4

体罰

体罰は、児童・生徒に肉体的苦痛を与える行為であるとともに、児童・生徒の生命を奪う可能性があることを、強く心に刻み、絶対に行ってはならない。

具体的な行動

- 体罰とは、児童・生徒に対する懲戒のうち、児童・生徒の身体に①直接的に肉体的苦痛を与える行為（殴る、蹴る、たたく、倒す、投げる等）②間接的に肉体的苦痛を与える行為（長時間にわたる正座・起立等）であることを改めて認識し、こうした行為は行わない。
- 児童・生徒の問題行動を指導する場面では、感情の高ぶりにまかせることなく、言葉によるコミュニケーションを通じて冷静に指導する。
- 児童・生徒に対して、何について、なぜ指導するのかを説明し、児童・生徒が自らの非を認識し、指導を聞き入れ、反省する態度を示すことができるような指導を行う。
- 児童・生徒の問題行動について、校内の教員で情報を共有し、組織的な対応を実施するとともに、必要に応じて、外部の専門家・専門機関や保護者と連携し、体罰に頼らない対応を行う。
- 学校として、生活指導や部活動指導（外部指導員による指導を含む）を組織的に行う体制を作る。
- 他の児童・生徒がたたかれているのを見て育った者は、教員はたたいて指導するものであるという誤った指導者像を植え付けられることから、体罰を受けた者が、再び体罰を行う側に立つという体罰再生産の負の連鎖を断ち切る。

（参照）

・「学校教育法 第11条」

（昭和22年法律第26号）

・「体罰根絶に向けた総合的な対策―部活動指導等の在り方検討委員会報告書―」

（平成25年9月12日）

・「体罰根絶に向けた総合的な対策について（通知）」

（平成26年1月23日付25教指企第1157号）

過去の服務事故

- 勤務校において、同校生徒を指導した際、右手の拳で同生徒の左頬を殴るなどし、同生徒に顔面打撲傷による傷害を負わせるとともに、体罰について、速やかに管理職に報告すべきところ、これを怠った。（停職１月）
- 勤務校教室において、同校児童を指導した際、右足で同児童の左足を蹴り、同児童に左下腿打撲傷による全治２週間の傷害を負わせるなどした。（減給１０分の１　６月）
- 勤務校教室において、同校児童を指導した際、右手の指で同児童の両頬をつかみ、同両頬に爪痕が残る傷害を負わせるなどするとともに、体罰について、速やかに管理職に報告すべきところ、これを怠った。（減給１０分の１　３月）
- 勤務校教室において、同校生徒を指導した際、左手のひらで同生徒の右頬をたたくとともに、体罰について、速やかに管理職に報告すべきところ、これを怠った。（戒告）

体罰が決して許されない理由

- 平成２４年１２月、大阪市立高等学校のバスケットボール部に在籍する男子生徒が、顧問教諭の体罰を受けた後に、自宅で自死した。
- この教訓を踏まえ、二度とこのような不幸な事件を起こしてはならないと、児童・生徒の指導に携わる教職員は、体罰を根絶するための対策を講じなければならない。
- 東京都で発生した体罰は、平成２４年度の１８２件を最高にして、年々減少傾向にあり、令和４年度の時点では７件まで減少したが、完全に学校から体罰がなくなった訳ではない。
- 児童・生徒側に何らかの引き金になる言動があったとしても、体罰を正当化する理由にはならない。いまだに、体罰は、時には必要、あるいはやむを得ないと考えている教職員がいるのだとすれば、その考えは改めなければならない。
- 体罰は、学校だけでなく、学校教育そのものや、教員という職に対する不信感を増大させる行為であり、児童・生徒の生命を奪う可能性のある行為であるということを、全ての教員が強く自覚し、体罰を根絶するために最大限の努力をしなければならない。

児童・生徒の暴力を戒めるはずの教員が、自ら児童・生徒に暴力を振るう行為は、それを見ている児童・生徒の道徳心や規範意識を根底から覆すことになります。

長年にわたって、児童・生徒のために、学習指導や部活動指導に尽力したとしても、体罰を起こせば、それまで積み上げてきた周囲からの信用や信頼も失うことになります。

5 不適切な指導、暴言等

不適切な指導、暴言等は、児童・生徒に精神的苦痛を与え、恐怖心や不信感を抱かせるものであるため、肉体的苦痛を与える体罰と同様に、決して行ってはならない。

具体的な行動

- 児童・生徒等の身体に肉体的負担を与える程度の軽微な有形力の行使（手をはたく（しっぺ）、おでこを弾く（デコピン）、尻を軽くたたく、小突く、拳骨で押す、胸倉をつかんで説教する、襟首をつかんで連れ出す等）は、不適切な指導であり、運動部活動やスポーツ指導において、児童・生徒の現況に適合していない過剰な指導は、行き過ぎた指導であることを認識し、こうした行為は行わない。
- 児童・生徒に恐怖感、侮辱感、人権侵害等の精神的苦痛や負担を与える言動（罵る、脅かす、威嚇する、人格（身体・能力・性格・風貌等）を否定する、馬鹿にする、集中的に批判する、犯人扱いする等）は、暴言等に当たることを認識し、こうした行為は行わない。
- 教員にとっては、軽い気持ちだった、冗談のつもりだった、コミュニケーションのつもりだったという意図で発した言葉でも、児童・生徒の心を傷つける可能性があることを心に留め、児童・生徒の心情に配慮した言動を行うように努める。
- 教員等は指導に当たり、児童・生徒一人一人をよく理解し、適切な信頼関係を築くことが重要であり、このために日頃から自らの指導の在り方を見直し、指導力の向上に取り組む。
- 児童・生徒による暴力や暴言があった場合でも、決して体罰、不適切な指導、暴言等によることなく、児童・生徒の規範意識や社会性の育成を図るよう、適切な手段で懲戒を行い、粘り強く指導する。

（参照）

・ 体罰根絶に向けた総合的な対策について（通知）

（平成 26 年 1 月 23 日付 25 教指企第 1157 号）

過去の服務事故

- 勤務校において、同校生徒に危険な行為をやめるよう指導した際、同生徒を窓際の棚の上に押し付け、同生徒の頭部を窓から外に出した状態で、落ちたいかと言い、生徒に恐怖感を与えるなどした。（減給10分の1 1月）
- 勤務校において、同校児童に対して、同児童の発言について指導した際、右足で、同児童の机及び椅子の脚を蹴り、左手で、同児童の胸倉をつかみ、殴りたいんだ等の不適切な発言を行った。
（東京都教育委員会に報告があった体罰等実態調査の回答内容から）
- 勤務校において、教室の床に座っている同校児童に対して、自席に戻るよう指導した際、足を同児童の腰に当てて押しながら同児童を移動させた。
（東京都教育委員会に報告があった体罰等実態調査の回答内容から）
- 勤務校において、同校児童に対して、授業中の私語等の発言について指導した際、同児童の唇に布テープを貼った。
（東京都教育委員会に報告があった体罰等実態調査の回答内容から）
- 勤務校校庭において、同校生徒に対して、部活動の練習準備中にふざけていたことについて指導した際、右手に持った熊手の柄の部分と同生徒の前頭部に当てた。
（東京都教育委員会に報告があった体罰等実態調査の回答内容から）
- 勤務校教室において、同校生徒に対して、授業中、あほはお前だけだ等の不適切な発言を行い、同生徒に不快感を与えた。
（東京都教育委員会に報告があった体罰等実態調査の回答内容から）

なぜ、体罰、不適切な指導、暴言等が繰り返されるのか

体罰を行った教員自身の問題

誤った指導経験

- ・教員自身が体罰や暴言を受けた経験
- ・体罰による指導を行ったことによる成功体験
- ・暴力による一時的効果の誤解と依存性

偏った指導観及び価値観

- ・善意であれば何をしても許されるという誤った熱意、指導観、使命感
- ・児童・生徒の私物化、支配化
- ・部活動における勝利至上主義

体罰等や人権感覚への認識不足

- ・体罰等に対する認識不足
- ・人権感覚の欠如、調教的発想
- ・暴力肯定の潜在意識

教員の指導力の不足

- ・他に適切な方法があるにもかかわらず、安直に体罰等に頼る指導力

教員自身の気質に関する問題

- ・怒りに対する自己行動コントロール能力の欠如

学校や周囲の教員の問題

体罰を容認する風土

- ・生活指導や部活動指導を熱心に行う一部の教員への依存体質
- ・日頃の熱心な指導や児童・生徒との厚い信頼関係と、体罰との相殺感覚
- ・部活動指導に対するボランティア意識

閉鎖的環境

- ・教員の親代わり意識と独善性
- ・学級・部活動の閉鎖性（王国意識）
- ・部活動の独立性・広域性

学校文化や教員の意識

- ・遵法精神の欠落・法令の形骸化

体罰等を注意できない意識

- ・教員の仲間意識と事なかれ主義
- ・課題のある指導に対する意見しがたい遠慮意識
- ・隠ぺいによる体罰の潜在化

体罰、不適切な指導、暴言等の根絶に向けて

- ・指導に関する独善的な考え方、偏った価値観・指導観の払拭
- ・怒りや興奮をコントロールする技術の習得
- ・児童・生徒理解を深めるとともに、体罰等に頼らない適切な指導技術の習得
- ・指導が困難な児童・生徒に対する複数指導体制等、校内支援体制の整備
- ・部活動に関する校内規定や組織体制の見直し
- ・校内コンプライアンス体制の整備
- ・外部指導員等に対する研修・指導等

暴言等は、精神的な暴力です。暴言等を受けた児童・生徒の記憶に一生残り心の傷となることがあるだけでなく、周囲にいる児童・生徒にも同様の精神的苦痛を与えるものだということを理解し、児童・生徒の心情に配慮した言動を心がけましょう。

体罰や不適切な指導は、他の適切な指導内容・方法をもって代替することができるものであり、指導法の研修を怠らないよう、教員としての力量形成に努めなければなりません。

「最近、いつも子供を叱ってばかりいる」、「以前はうまくいっていたのに、急に子供との関係が崩れてきた」など、以前よりも指導のことで悩んだり、感情的になっている自己に気付いたりした時は、他の教職員とコミュニケーションを深めて、指導上の悩みを相談して、一人で抱えすぎないようにしましょう。

6

個人情報の不適切な取扱い等

児童・生徒等の個人情報を含む書類や電子データは、定められた場所・方法で適切に保管し、許可なく学校から持ち出してはならない。

児童・生徒等の個人情報が記載された書類（電子データ）の受け渡し（送受信）、保存及び廃棄の際には、内容の確認を徹底しなければならない。

具体的な行動

- 個人情報を含む電子データの送信等を行う場合、管理職の許可を得た上で、その電子データにパスワードを設定し、送信等を行う。
- 児童・生徒から個人情報を回収する際は、必ず一人ずつ手渡しで行い、名票等を用いて、回収の状況をチェックする。
- 教職員間で児童・生徒等の個人情報を受け渡す場合、黙って机上に置いたり、誰かに預けたりせずに、直接手渡しして確実に受け渡しを行うとともに、受け取った際は必ず内容を確認し、すぐに施錠できる場所に保管する。
- 電子メールアドレスは、個人情報であることに留意し、外部の複数の宛先に同時送信する際は、他の送信先の電子メールアドレスが分からないようにＢＣＣを利用する。
- 日頃から机上や保管庫等の整理等を徹底するとともに、不要文書を廃棄する際は、封筒の中も含め一枚ずつ内容を確認する。
- 各学校の個人情報取扱規程に則り、個人情報の適切な管理を行う。

（参照）

- ・「個人情報の保護に関する法律」 （平成 15 年法律第 57 号）
- ・「東京都教育委員会個人情報取扱事務要綱」 （平成 17 年 9 月 22 日付 17 教総総第 1009 号）
- ・「東京都教育委員会特定個人情報等安全管理基準」 （平成 28 年 1 月 6 日付 27 教総総第 1862 号）
- ・「異動期における個人情報に関する事故の防止について（通知）」
（令和 5 年 4 月 3 日付 5 教総総第 74 号）

過去の服務事故

- 勤務校において、校外へ個人情報を持ち出さないと定められているにもかかわらず、同校児童231名分の氏名、指導回数等の個人情報を私物のCD-RWに保存するとともに、同CD-RWを校外に持ち出し、紛失した。（停職1月）
- 勤務校職員室において、同校児童631名分の氏名、学級、いじめに関する情報等の個人情報が記載されたアンケートを紛失した。
（減給10分の1 1月）
- 勤務校において、同校生徒190名分の学級、出席番号、氏名及び中間考査の素点等の個人情報が記載された名票を、校長の許可を得ずに校外に持ち出し、同名票を一時紛失した。（減給10分の1 1月）
- 勤務校職員室において、同校生徒185名分の学級、出席番号、氏名及び授業の出欠席の記録並びに同185名のうち57名分の定期考査素点の個人情報が記載された教務手帳を自席の本立てに置いたままにし、同教務手帳を紛失した。（戒告）
- 勤務校において、校長が必要と認めた場合、校外に持ち出すことができるとされている同校児童89名分の算数のテストの答案を、校長の許可を得ることなく、校外に持ち出し、同答案を紛失した。（戒告）

個人情報に関わる服務事故の防止に向けて

個人情報の流出を防ぐ

- ◆メール送信の際、画面をスクロールして内容を十分に確認する。
- ◆宛先、CC、BCCを区別する。
- ◆急いでいても、送信する前に、送信先、添付ファイル等を必ず確認する。
- ◆許可を得て個人情報を送信する場合、必ずパスワードを設定する。
- ◆外部の複数人に送信する際、アドレスをBCCに入力したことを複数人で確認する。

個人情報の誤廃棄を防ぐ

- ◆根拠資料を確認し、保存年限（数え方を含め）を確認する。
- ◆廃棄の起案等、事務手続を確実に行う。
- ◆保存方法を工夫する。資料をまとめた表紙、背表紙等に、保存満期日（廃棄日）等を記載する。

学校では、私物の外部記録媒体等の持ち込みは原則、禁止されています。学校で使用しているクラウド上で個人情報を保存等する際は、各教育委員会及び各学校での個人情報取扱規定等をしっかりと確認し、適切に取扱いましょう。

7 パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント（パワハラ）とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であり、職員に精神的又は身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害する言動を行ってはならない。

定義の理解

「優越的な関係を背景とした」言動の典型的なもの

- 職務上の地位が上位の者による言動
- 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下で行われるもの
- 同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動

- 明らかに業務上必要性がない言動
- 業務の目的を大きく逸脱した言動
- 業務の目的を達成するための手段として不適当な言動
- 当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

職場におけるパワハラの代表的な言動の類型

- 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（参照）

- ・ 東京都立学校職員服務規程（昭和63年東京都教育委員会訓令第8号）第8条の2の3
- ・ 職場におけるパワー・ハラスメントの防止に関する基本方針（令和2年5月29日付2総人職第208号）
- ・ 都立学校におけるパワー・ハラスメントの防止に関する要綱（令和2年5月29日付2教人職第423号）

過去の服務事故

- 約1か月間、勤務校において、同校職員に対して、業務上の指示を出す際、大声及び威圧的な口調で、繰り返し発言し、同職員に精神的苦痛を与える等のパワー・ハラスメントを行うとともに、同職員が、抑うつ状態により、約3か月間の病気休暇を取得する事態を招いた。(減給10分の1 6月)
- 勤務校教員に対して、同教員が業務を休むと言わざるを得ない状況を作るメッセージを送信し、同教員に精神的苦痛を与えるなど、同教員が勤務する場所を制限することを強要する内容のメッセージを送信し、同教員に恐怖感を与えるパワー・ハラスメントを行った。(減給10分の1 1月)

パワハラ相談窓口・メールによるパワハラ相談

都立学校の教職員については、所属校を管轄する学校経営支援センター経営支援室（学校経営支援センター支所が管轄する学校については、同支所経営支援室）に、パワハラ相談窓口が設置されています。区市町村立学校の教職員については、各地区の教育委員会に確認してください。

また、(一財)東京都人材支援事業団相談室（電話 03-5292-0181）や外部弁護士による電話相談窓口への相談も行うことができます。（受付日時等は、東京都総務局人事部ホームページ <http://www.soumu.metro.tokyo.jp/03jinji/lawyerdial.html> をご確認ください。）

■ パワハラ相談専用メールアドレス kyoiku.p-soudan@section.metro.tokyo.jp

職場のパワー・ハラスメントとは、職場において行われる

- 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であり、
- ①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はいやです」と、あなたの意思を伝えましょう。

パワー・ハラスメントを受けていたら、周りの人に相談しましょう。また、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、パワー・ハラスメントの予防・解決に取り組みましょう。

8 障害者差別、SOGI ハラスメント

教職員は、東京都人権施策推進指針、東京都性自認及び性的指向に関する基本計画等に基づいて、障害を理由とした不当な差別的取り扱いや性自認や性的指向に関する児童・生徒の人権を侵害するような言動を行ってはならない。

また、事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、不当な差別的取扱いを行ってはならない。また、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、必要かつ合理的な配慮を行わなければならない。

具体的な行動

- 性同一性障害に係る児童・生徒については、学校生活を送る上で特有の支援が必要な場合があることから、個別の事案に応じ、その児童・生徒の心情等に配慮した対応を行う。
- 教職員は、児童・生徒間で、性自認や性的指向に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力が行われることのないよう児童・生徒を指導していく。
- 児童・生徒の前で、性的マイノリティの方々を差別したり揶揄したりする等の SOGI ハラスメントと呼ばれる行為は行わない。
- 障害のある児童・生徒等一人一人のニーズを的確に把握し、適時・適切な支援を行う。
- 児童・生徒や保護者から、障害を理由とした合理的配慮の申し出があった場合は、自分だけで判断せずに、管理職等に相談し、組織的な対応を行っていく。

(参照)

- ・ 障害者基本法 (昭和 45 年法律第 84 号)
- ・ 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 (平成 25 年法律第 65 号)
- ・ 「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」 (平成 31 年 4 月 1 日施行)
- ・ 東京都立学校職員服務規程第 8 条の 3 (昭和 63 年東京都教育委員会訓令第 8 号)
- ・ 「東京都教育委員会における障害を理由とする差別の解消の推進に関する要綱」 (平成 28 年 3 月 25 日付 27 教総総第 2453 号)
- ・ 「東京都人権施策推進指針」 (平成 27 年 8 月改定)
- ・ 障害者差別解消法ハンドブック (都立学校版)
- ・ 人権プログラム (学校教育編)
- ・ 「多様な『性』があること、知っていますか？」
- ・ 「多様な性について知るBOOK」



SOGI ハラスメントについて

- SOGIとは、
「性的指向」(Sexual Orientation) と
「性自認」(Gender Identity)
の頭文字をとった言葉で、全ての人の性の
あり方(セクシュアリティ)を人権として
考えていく際に使われます。

| 性的指向 (SO) | | | 性自認 (GI) |
|--------------|----------|----------|---|
| L | G | B | T |
| Lesbian | Gay | Bisexual | Transgender |
| レズビアン | ゲイ | バイセクシュアル | トランスジェンダー |
| 女性同性愛者 | 男性同性愛者 | 両性愛者 | 出生時に割り当てられた 性と異なる性で生きる人、 あるいは生きたいと望む人 |



出典：東京都「多様な性について知るBOOK」

- SOGI ハラスメントの例としては、「LGBTって気持ち悪いよね」のような差別したり揶揄したりする内容、「あの子、そっち系なんじゃないの?」のような性のあり方を決めつけたりする内容、「うちのクラス(学校)には、LGBTなんていない」のような性的マイノリティの居場所を奪うような内容、「あの子、レズビアンだって、知っている?」のような誰かの性のあり方を第三者に勝手に伝える内容などがあります。
- 教職員は、性的指向や性自認に関する理解を深め、このようなSOGI ハラスメントが起こらないよう、児童・生徒、教職員一人ひとりの違いを尊重し、誰にとっても安心して快適に過ごせる環境づくりに努めていきましょう。

性的指向や性自認に関することで、学校で嫌がらせやいじめを受けたり、そのせいで不登校になったりしていても、家族や教職員にも言えずに一人で悩んでいる児童・生徒がいるかもしれません。

児童・生徒や保護者から知り得た児童・生徒の性的指向や性自認の情報の取扱いは厳重に行いましょう。誰かの性のあり方を第三者に勝手に伝えることは、アウティングと言われる、生命に関わることもある重大な人権侵害にあたります。

自分の担任する学級には、性同一障害の児童・生徒はいないから大丈夫だからと安易に考えて、全体場で性同一障害のことを揶揄する行為は、悩んでいる児童・生徒を深く傷つけることになりますので、いかなる場合でも、SOGI ハラスメントに当たるような発言は行ってはなりません。

前例等にこだわらず、合理的な配慮が組織として適切に行われているか、見直してみましょう。

自分の経験や立場からだけではなく、相手の立場を考えながら対応しましょう。

9

交通事故、交通違反

交通法規を遵守し、日頃から安全管理の徹底に努めるとともに、特に、自転車及び自動車等の運転中は、安全確認を十分に行い、交通違反や交通事故を防止しなければならない。

具体的な行動

- 特別な事情があって、やむを得ず自動車通勤等を行う必要がある場合は、事前に管理職に申請書を提出し、必ず承認を受ける。
- 児童・生徒に対して、交通ルールや交通モラルを指導する立場であることを忘れず、教育公務員として、軽微な交通違反も許されないことを強く自覚する。
- 勤務時間外に交通事故を起こした場合でも、サービス事故として扱われることを改めて認識するとともに、交通事故を起こしてしまった場合は、①運転停止、②救護措置、③危険防止措置、④警察への事故報告の義務が課せられており、管理職への報告を速やかに行う必要があることを認識する。
- 自転車を使用する場合は、必ず自転車保険に加入する。
- 自転車運転において、交通事故を起こさぬよう細心の注意を払い、危険な運転につながる、傘、イヤホン及び携帯電話（スマートフォン）等を使用した、いわゆる「ながら運転」をしない。
- 令和2年6月30日に道路交通法の改正（妨害運転いわゆる「あおり運転」に対する罰則の創設等）に伴い、罰則及び処分等の基準が厳しくなっていることを理解し、安全運転を徹底する。

（参照）

・「教職員のサービスの厳正について」

（7 交通事故防止の徹底について）

（令和5年12月22日付5教人職第2382号）

・「東京都自転車の安全で適正な利用の促進に関する条例の改正及び改正に伴う事業者として必要な取組の周知について（通知）」

（令和2年3月18日付31教総総第2588号）

過去の服務事故

- 飲酒をした後、自家用自動車を運転するとともに、路上において左側に車線変更を行った際、左後方の安全確認が不十分だったため、後方から走行してきた自動車の右側部と接触させ、同自動車の右側面を破損させ、2, 563, 211円の物的損害を与えるとともに、交通事故を起こしたことを認識したにもかかわらず、警察へ報告することを怠った。さらに、酒気を帯びた状態で、同自家用自動車を運転した。（懲戒免職）
- 自家用自動車を運転して走行中、高速道路において、時速59キロメートルの速度超過を行った。（停職5日）
- 自家用自動車を運転して走行中、信号機のない横断歩道を直進しようとした際、右方の安全確認が不十分だったため、横断歩道を歩行していた女子幼児に気付くのが遅れ、同自動車の右ドア付近を同幼児の右足に接触させて、同幼児を転倒させ、同幼児に右足腓骨骨幹部骨折等による加療91日間の傷害を負わせた。（減給10分の1 6月）〔管理職〕
- 自家用自動車を運転して出張中、路上において、前方の安全確認が不十分だったため、同自家用自動車の左前部バンパーを左前方から後退して同路上に進入してきた自動車の後部バンパーに追突させて、同自動車を運転していた女性に頸腰椎捻挫による全治約10日間の傷害を負わせた。
また、自動車を運転して走行中、路上において、停車後、発進した際、前方の安全確認が不十分だったため、同自動車の左ヘッドライトを前方で停車していた自動車の右後部に追突させて、同自動車を運転していた女性に15日未満の傷害を負わせた。（減給10分の1 1月）〔管理職〕

やむを得ない事情等で、通勤や校務に自家用車を使用しようとする場合は、事前に管理職に報告し、必ず許可を得なければなりません。

勤務時間外や休日においても、交通違反や交通事故を起こすことがないように、常に細心の注意を払う必要があります。

自転車も軽車両です。飲酒をした場合は、自動車と同様に、絶対に運転しない、させないことを徹底しなければなりません。

10

飲酒に伴う不適切な行為、宿泊行事等における飲酒

児童・生徒への指導がある場面で、飲酒をしてはならない。
また、飲酒運転や飲酒に起因した事故（わいせつ行為、セクシュアル・ハラスメント、痴漢、暴力行為、他人の自転車を持ち去り使用する窃盗、個人情報の紛失等）を起こさないよう、自らの行動を律しなければならない。

具体的な行動

- 度が過ぎた飲酒が、服務事故につながる場合があることを意識し、同僚同士の会食等の機会には、互いに服務規律を守るよう注意し合う。
- 酒席等において、安易に相手の身体に触ったり、相手に不快感を与える性的な言動を行ったりしない。
- 飲酒後に混雑している電車に乗る時は、身体接触により、痴漢行為と誤解されたり、乗客とトラブルに発展したりしないよう、乗車車両や立ち位置等に留意する。
- 飲酒する場合は、帰宅時刻や交通手段を常に意識するとともに、飲酒運転や自転車の窃盗、占有離脱物横領を決して行わない。
- 個人情報を持ち運ぶ際には、管理職の許可を得るとともに、届け出た経路及び方法により、肌身離さず、細心の注意を払う。個人情報を持ち運ぶのであれば、飲酒は絶対に行わない。
- 勤務時間中または宿泊行事や部活動指導などの児童・生徒を引率する場面において、飲酒を行わない。

（参照）

・教職員の服務の厳正について（4 飲酒に関わる服務事故の防止について）

（令和 5 年 12 月 22 日付 5 教人職第 2382 号）

過去の服務事故

- 飲食店で飲酒した後、公園において、同僚教員の頭部及び首筋付近をなでる、同教員の体を覆うように抱き付いて押さえ付け、左手を同教員のスカートの中に差し入れ、同教員の大腿部等を触る行為などを行った。（懲戒免職）
- 飲食店で飲酒した後、カラオケ店において、一時荷物置き場から他人の財布を持ち出し、同店付近の路上において、同財布から現金24,000円を窃取した。（懲戒免職）
- 複数の飲食店で飲酒した後、電車内において、右手で、右隣に座っていた女性の左大腿部を、着衣の上から触るという痴漢行為を行った。（停職6月（辞職承認））
- 自宅で飲酒した後、酒気を帯びた状態で、自己所有の自家用自動車を運転し、自宅からコンビニエンスストアの駐車場までの間を走行した。（停職3月）
- 飲食店で飲酒をした後、勤務校職員の自宅において、同職員の左肩を殴る、同職員の腹部付近等を蹴るなどの暴行を行い、同職員に左肋骨骨折等の傷害を負わせた。（停職3月）
- 飲食店で飲酒した後、路上において、施錠されていない状態で置かれていた他人の自転車を見付け、同自転車を無断で使用した。（停職1月）
- 個人情報安全管理基準により、校長の承認を得ずに個人情報記録された文書を外部へ持ち出してはならないと定められているにもかかわらず、同校104名分の氏名及び得点が記載された個人情報を、校長の承認を得ずに、自己所有のかばんに入れて同校から持ち出すとともに、飲食店において飲酒した後、飲食店から自宅までの間において、同かばんを紛失し、同個人情報を紛失した。（減給10分の1 3月）
- 知人の住居で飲酒した後、正当な理由がないにもかかわらず、集合住宅内の他人の居室に侵入するとともに、同居室において、睡眠を取った。（減給10分の1 1月）
- 勤務時間中に、勤務校の職員室において、授業があるにもかかわらず、飲酒した。（戒告）

どのような場面であっても自らの行為が教育公務員としての信用を失墜させてしまうものにならぬよう、常に気を付けなくてはなりません。

児童・生徒の教育活動中の飲酒は、それだけで、児童・生徒、保護者に対する信用を失う行為になります。

「これくらいなら大丈夫」という甘い判断で飲酒したことにより、判断力を低下させ、本人が予想もできなかったほどの大きな事故を引き起こすことがあります。

泥酔して、自分の職を失うような重大な行為を記憶していないという事例もあります。飲酒の席やその帰路では、節度ある行動をとる必要があります。

11 公金の不適正な処理、通勤の適正化

会計事務を行う教職員は、公費・私費の取扱についての規定を十分に理解し、規定に則って適切な会計処理を行わなければならない。また、全ての教職員は、届け出た通勤届どおりの適正な手段での通勤を行い、通勤手当や旅費を不正に受給することのないようにしなければならない。

管理職は、会計処理を担当者任せにせず、定期的に執行・管理状況を把握しなければならない、また、所属職員の適正な通勤実態の把握に努めなければならない。

具体的な行動

- 会計事務を担当する教職員は、規定に基づいた適正な会計処理を行うとともに、締切直前の作業で焦って杜撰な処理にならないように、余裕をもって、計画的に取り組むようにする。
- 保護者からの徴収金で購入したテストやワークブック等の副教材は、指導計画に基づき、適切な時期に実施、評価を行うとともに、児童・生徒に必ず返却する。
購入にあたっては、学年の複数の教員等で十分に精査し、必要以上の種類、枚数を購入しないようにする。
- 通勤については、届け出た通勤届どおりの手段、経路等で通勤を行い、転居などで通勤経路が変更する場合は、速やかに通勤届の変更を行い、通勤届の不正受給とならないように気を付ける。
- 管理職は、通勤状況を把握するために、校内に不審な自動車、二輪車等が駐車されていないか確認したり、通勤定期券の確認を行ったりする。
- 管理職は、保護者の徴収金による会計事務や災害給付金の支給等の事務処理について、徴収、支出、管理方法、進ちょく状況等を把握し、適切な時期に行われているかを組織的に把握できるよう努めること。
- 管理職は、新規採用教員や会計年度任用職員に対しても、通勤の適正化について説明し、通勤届と異なる通勤を行った場合、服務事故になることを指導する。

(参照)

- ・「学校徴収金事務取扱規程の制定について(通達)」
(平成 17 年 4 月 1 日付 16 教学高第 2219 号)
- ・「都立学校における部費等の適正な管理について(通知)」
(平成 28 年 3 月 30 日付 27 教学高第 2424 号)
- ・「自家用車使用による公務旅行に関する要綱」
(平成 11 年 4 月 1 日付 10 教人勤第 272 号)
- ・「都立学校に勤務する職員の自家用自動車による通勤に関する取扱要領」
(平成 23 年 2 月 25 日付 22 教人職第 2193 号)
- ・「都立学校に勤務する職員の自家用自動車による通勤に関する取扱要領の運用上の留意事項について(通知)」
(平成 23 年 2 月 25 日付 22 教人職第 2194 号)

過去の服務事故

- 約 3 年間、自宅から勤務校までの区間において、ほぼ毎日、校長に届け出た通勤届と異なる通勤経路及び方法である自転車による通勤を行い、通勤手当計 193,900 円を不正に受給した。(減給 10 分の 1 1 月)
- 勤務校において、文化祭材料費 4,000 円及びクラスの文化祭戻入金 1 円の現金を紛失した。(戒告)
- 勤務校において、同校児童 14 名に対する災害共済給付制度の給付金 130,717 円を机の引き出しの中等に入れたままにし、同 14 名の保護者に対して、同 130,717 円の支払を行わなかった。また、別の当時同校児童 8 名の同給付金に係る申請を怠り、同 8 名の保護者に対して、同申請に係る 36,782 円の給付が遅滞する事態を招くなどした。(戒告)
- 保護者からの徴収金により購入した副教材テスト計 2,343 枚について、年間指導計画に基づいて適切な時期に実施、採点及び返却を行うべきところ、2,343 枚のうち、765 枚を返却しなかった。(戒告)

人に知られなければ大丈夫という軽い気持ちで、届け出た公共の交通機関ではなく、自転車や自動車等での通勤を繰り返した場合、その期間や不正受給の金額が悪質と判断され、非常に重い処分が下されることになります。

保護者からの徴収金で購入した副教材は、それを取り扱う教員のものではなく、お金を支払っている保護者や児童・生徒のものであるという意識をもち、適切に取扱い、きちんと児童・生徒や保護者に返却をしなければなりません。

金銭を扱う教職員が、様々な要因で、担当する会計処理を滞らせてしまい、その結果、未処理のまま放置したり、手持ち金で立て替えたりするなど、不適切な処理をしてしまうケースがあります。管理職は、会計を扱う教職員が適切に会計処理を行っているかを、組織的に確認できる校内体制を構築し、適正に会計処理を行う必要があります。

12 不適切な会計処理、不適切な現金の取扱

公費・私費の取扱についての規定を十分に理解し、規定に則って適切な会計処理や現金の取扱を行わなければならない。

管理職は、私費会計、部費等も含めて、会計処理を担当者任せにすると状況が起きないように、組織的に、執行・管理・進ちょく状況を把握できるように校内体制を整えなければならない。

具体的な行動

- 私費会計等の徴収方法は、できる限り口座振替を利用し、やむを得ず現金を取り扱う場合は、複数でチェックするとともに、必要以上の期間、校内に留め置かない。
- 現金を保管するための金庫の鍵は、不特定多数が自由に取り出せる場所に保管するのではなく、管理職が管理する等、厳格に鍵の管理を行う。
- 現金の入った封筒等の受け渡しは、必ず手渡しで行うようにして、机上等に同封筒が放置されるようなことがないようにする。
- 管理職は、保護者等からの徴収金について、徴収、支出、保管方法、処理の進捗状況等を把握し、保護者に対し、適切な時期に会計報告を行う。また、教職員の事務分掌は、年度により交代したり、相互にチェックしたりするようにし、不正が行われない仕組みにする。

(参照)

・「学校徴収金事務取扱規程の制定について(通達)」

(平成 17 年 4 月 1 日付 16 教学高第 2219 号)

・「都立学校における部費等の適正な管理について(通知)」

(平成 28 年 3 月 30 日付 27 教学高第 2424 号)

過去の服務事故

- 勤務校において、複数回にわたり、自己が消費する目的の物品約410,000円を同校が必要とする物品と偽り、同410,000円の物品を含む物品購入契約を締結するとともに、同校に同契約に係る物品納品後、同410,000円の物品を横領するなどした。(懲戒免職)
- 勤務校の事務室において、同校教諭の給与の過誤払いに係る返納金約320,000円の返納請求事務を怠るとともに、同返納金の戻入処理を行わず、同教諭の社会保険料に係る掛金及び所得税の還付金として受領した現金約230,000円を同教諭に返還せず、同現金を同事務室の金庫に放置した。
また、同金庫内の現金約650,000円を同金庫から持ち出し、自宅に持ち帰るとともに、同自宅の書棚にある鍵付きのキャビネットに同現金を放置するなどした。(停職3月)
- 勤務校において、同校教諭から受け取った通勤手当の返納金約16,000円を、戻入手続きを行わずに同校事務室内書庫に保管するとともに、同現金を紛失した。
また、同教諭に対して、約13,000円の返納請求事務を怠るとともに、戻入手続きを行わなかった。
現金書留封筒のご依頼主欄に、同教諭の承諾を得ることなく、同教諭の自宅住所、氏名及び自宅電話番号を記載して、事故者の所持金約29,000円を同封筒に封入し、同校宛てに同封筒を送付して、事実を隠ぺいする工作を行った。
(減給10分の1 1月)

やむを得ず現金を取り扱う場合は、必ず複数でチェックすることが重要です。「後でまとめて処理しよう」というような考え方は、事故を招きます。その都度、適切に処理しましょう。

管理職は、学校徴収金に係る現金出納簿等の定期的な確認を行い、徴収、支出、管理方法等を把握することが大切です。

現金を金庫に保管する場合には、最低限の人が鍵の管理を行い、不特定多数が現金を扱わないようにしましょう。

会計事故を起こさないためには、要綱等を順守し、決められた時期に会計報告を行うことが大切です。

13 職務専念義務違反、欠勤等

法律又は条例に特別の定めがある場合のほかは、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なければならない。

具体的な行動

- 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行わない。
- 勤務時間中に、業務と関係のない私的な行為を行わない。また、業務目的以外に学校敷地外に出て、私的な行為を行わない。
- 欠勤は、教育活動や学校業務に直接影響する服務事故であるという認識を持つ。
- 継続的に体調等を崩して、年次有給休暇の取得が増えてきた時には、早めに医師に相談する等、対処を行う。
- 管理職は、常勤の教職員や事務職員だけでなく、時間講師、非常勤教員等の会計年度任用職員に対して、勤務時間や服務に関する研修や指導を行い、勤務状況の正確な把握と勤務管理を徹底する。

(参照)

- ・「地方公務員法」
第 35 条（職務に専念する義務） 第 33 条（信用失墜行為の禁止）
- ・「東京都立学校職員服務規程」
(昭和 63 年 3 月 25 日 教育委員会訓令第 8 号(令和 4 年 11 月 1 日施行))
- ・「欠勤等を行った東京都立学校職員の取扱いに関する要綱」
(平成 5 年 3 月 3 日付 4 教教人職第 814 号)
- ・「教職員の服務の厳正について」(6 通勤の適正化の徹底について)
(令和 5 年 12 月 22 日付 5 教人職第 2382 号)

過去の服務事故

- 勤務時間中であるにもかかわらず、合計４日間で約１０時間４８分にわたり、飲食店へ行き、スマートフォンを使用して業務に関係のないウェブサイトを開覧するなどの行為を行った。（戒告）
- 勤務時間中であるにもかかわらず、勤務校等において、スマートフォンを使用して、計７７回、業務と関係のない私的な文章及び配信記録データをインターネット上に投稿する、少なくとも８０日間、スマートフォンを使用して、アプリケーションソフトでゲームを行うなどした。（戒告）
- 修学旅行実地踏査を旅行用務とする旅行中であるにもかかわらず、宿泊施設に私的に滞在し、約１時間５５分にわたり、修学旅行実地踏査を行わなかった。
また、入浴施設を私的に利用するなどし、約２時間２５分にわたり、修学旅行実地踏査を行わなかった。（戒告）
- 勤務校において、７日間の無届欠勤を行った。（停職７日）
- 勤務校において、４時間未満の私事欠勤を複数回及び１日の私事欠勤を複数回行った。（減給５分の１　１月）

「ちょっとの時間くらいなら」という軽い気持ちで、勤務時間中にスマートフォンを操作して、私的にインターネットを見たり、メールを送信したりしていないでしょうか。勤務時間中に職務に専念することは、公務員として果たすべき当然の義務であり、都民から疑念を持たれるようなことは、断じてあってはなりません。

「私が休んだら、学校に迷惑がかかる。でも、朝になると、学校に行けない。」など、仕事へ行く責任感があっても、心身の不調で、休みが続き、私事欠勤になる場合があります。

体調を整えることが、自分にとっても、学校にとっても良いことにつながります。慢性的な心身の不調を感じた時には、速やかに管理職や医療機関に相談しましょう。

14 職場のパーソナルコンピュータ等の不正使用等

職場のパーソナルコンピュータ等の使用に際しては、規定を厳守し、適正に使用しなければならない。

ソーシャルメディアを利用する際は、不適切な書き込みや個人情報等の書き込み等により、児童・生徒等に大きな影響を与える可能性があることを常に念頭に置き、適切に使用しなければならない。

具体的な行動

- 学校において、パーソナルコンピュータを、私的なメールのやり取り、SNS等への書き込み、職務に関係のない情報の閲覧、私的な物品の購入など私的な目的で行わない。
- 職場のパーソナルコンピュータ等は、アクセス記録をチェックされていることを認識し、適正に使用する。
- 管理職の許可無く、私物のパーソナルコンピュータやタブレット端末等を校内に持ち込まない。
- 職場のパーソナルコンピュータを使用して、許可されているソーシャルメディアを使用する際は、不適切な内容や個人情報の書き込みを行わない。

(参照)

- ・「東京都サイバーセキュリティ基本方針」 (令和4年3月28日付3教総策第1150号)
- ・「パーソナルコンピュータの市販ソフトウェア使用許諾契約の適正な利用と管理の徹底について」 (平成12年5月8日付12教総情第46号)
- ・「ソフトウェアの適正な管理について(通知)」 (平成16年3月26日付15教総情第493号)
- ・「ソーシャルメディアに関する規程類の策定及び事務手続きについて(通知)」 (平成25年1月8日付24教総情第467号)
- ・「TAIMS端末の適正利用の徹底について(通知)」 (平成26年12月2日付26教総情第333号)
- ・「サイバーセキュリティ対策の徹底について」 (平成27年7月22日付27教総情第190号)

過去の服務事故

- 自宅において、スマートフォンを使用して、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）上で見掛けた女性に対して、もうブロックしても遅いから、直々に乗り込むから、待ってろよ等と記載したメッセージを送信するとともに、同女性にこれらを閲読させ、同女性の生命、身体に危害を加える旨を告知して脅迫した。（停職6月）
- 勤務校において、私物の解析ソフトを使用して、コンピュータの管理用パスワードを入手し、同コンピュータの設定を変更した。さらに、私物のルータを使用して、同コンピュータとプリンタ及び私物のコンピュータを接続し、職員室に私的なネットワークを構築した。（戒告）
- 勤務校において、業務用パーソナルコンピュータを私的に使用して、合計107日間、勤務時間中に計約76時間28分にわたり、業務以外の目的で、インターネット上の業務に関係のないウェブサイトを開覧した。（戒告）
- 実家及び自宅において、教育委員会から貸与されたタブレット端末で、計66回、アダルト・サイトを含む業務に関係のないウェブサイトを開覧した。（戒告）

ソーシャルメディアについて

総務省の平成27年版情報通信白書では、ソーシャルメディアとは、インターネットを利用して誰でも手軽に情報を発信し、相互のやりとりができる双方向のメディアであり、代表的なものとして、ブログ、Facebook、X（旧Twitter）等のSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）、YouTube、ニコニコ動画等の動画共有サイト、LINE等のメッセージングアプリがあるとしています。また、ソーシャルメディアが広く普及したことで、問題投稿が広範囲に瞬時に拡散し、投稿者が思わぬ社会的非難にさらされる可能性が出てきています。私たち教職員は、これらを念頭に置き、ソーシャルメディアを使用する必要があります。

学校におけるパーソナルコンピュータは、教育目的の達成、事務処理の効率化等の観点から、適正な使用を心掛けましょう。

勤務時間外においても、SNS等のソーシャルメディアを利用して、インターネット上のWebページに、不適切な内容等を書き込むことは、許されるものではありません。

職場のパーソナルコンピュータに限らず、私物のパーソナルコンピュータやタブレット端末においても、東京都の教職員として、ソーシャルメディアを不適切に利用していないか、細心の注意を図りましょう。

15 窃盗（万引き）

教育公務員として自覚と責任をもち、勤務時間外においても節度ある行動をしなくてはならない。

具体的な行動

- 教職員としての自覚に欠ける行為は、都民の信用を大きく失墜させることから、勤務時間外においても、節度ある行動をする。
- 教職員は、児童・生徒等に対し法令遵守等を指導すべき立場という認識をもつ。
- 万引きは刑法上の窃盗罪に該当する行為であり、金額の多寡が問題ではなく、万引きが重い処罰が科せられるとの認識をもつ。
- 教員は、児童・生徒に対して、「他人の物を勝手に持ち出してはいけない、盗ってはいけない」と指導している。教育に携わる者として、他人の物を盗んではいけないという社会のルールを遵守することは当然なことであり、「出来心」では済まされない犯罪行為であるという意識をもって行動する。
- セルフレジの導入やエコバックの利用など、商品の購入方法が変化したことに乗じた窃盗（万引き）行為を行わない。
- セルフレジを利用する場合は、商品が確実に購入されているか確認する。
- 職場での人間関係や家庭の悩み等、自身のストレスを抱え込まないように、医療機関をはじめ、信頼できる人へ相談するほか、自分なりの適切なストレス解消法を見付ける。

（参照）

- ・「教職員のサービスの厳正について」（５飲酒に起因する服務事故の防止について）
（令和７年４月２５日付７教人職第１７７号）

過去の服務事故

- 勤務校職員室において、置かれていたリュックサック内の財布から現金 1,000 円を窃取した。(懲戒免職)
- スーパーマーケットにおいて、紳士服 2 点及びトートバッグ 1 点合計 13,000 円相当を窃取するなどした。(懲戒免職)
- コンビニエンスストアにおいて、複数回にわたりカードゲーム計 19 点合計 9,295 円相当を窃取した。(懲戒免職)
- 交差点前の歩道において、カラオケ店の一時荷物置き場から持ち出した他人の財布から現金 24,000 円を窃取した。(懲戒免職)
- 職員室の複数の教員の執務机の引き出しから、現金 30,600 円を窃取するとともに、事務室内金庫から、現金 28,250 円を窃取した。(懲戒免職)
- 校内において、現金の紛失について報告を受けていたにもかかわらず、対応を怠り、現金が再度窃取される事態を招いた。(戒告(監督責任))
- スーパーマーケットにおいて、食品計 6 点合計 2,319 円相当を窃取した。(懲戒免職)
- スーパーマーケットにおいて、セルフレジを通さず、食品計 2 点合計 514 円相当を窃取した。(停職 6 月(辞職承認))

窃盗(万引き)

・刑法第 235 条【窃盗】

他人の財物を窃取した者は、窃盗の罪とし、10 年以下の拘禁刑又は 50 万以下の罰金に処する。

・刑法第 254 条【遺失物等横領】

遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した者は、1 年以下の拘禁刑又は 10 万円以下の罰金若しくは科料に処する。

どのような場面であっても自らの行為が教育公務員としての信用を失墜させてしまうものにならぬよう、常に気を付けなくてはなりません。

勤務時間外での自分の軽率な行動により、職を失うこと、自身の家族に多大な影響を及ぼすことを、考えたことがありますか。

16 性的姿態等撮影（盗撮）

盗撮は重大な犯罪であることを認識しなくてはならない。

具体的な行動

- 盗撮行為は、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（性的姿態撮影等処罰法）に違反する重大な犯罪行為であることから、免職が原則であり、教員免許状が失効し、二度と教壇に立てなくなることを理解する。
なお、令和5年7月以前においては、東京都の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（いわゆる、迷惑防止条例）第5条の違反行為に該当するとして免職を原則としていた。
- 管理職は、校内において、教職員が私物のスマートフォン等を教室に持ち込む場合は、校内規定等を定め、盗撮を防止する手立てを講じている。
- 管理職は、児童・生徒が使用する教室、更衣室やトイレ等にカメラを隠すことのできる場所がないか、また、不要な箱等が置かれていないかを確認している。
- 教職員としての自覚に欠ける行為は、都民の信用を大きく失墜させることから、勤務時間外においても、節度ある行動をする。
- 盗撮と誤解されることのないよう、エスカレーター、電車内などで、スマートフォン等の電子機器を使用する際は、周りの状況に気を遣うようにする。
- 学校外での軽率な行動が、学校教育全体の信用や自分の家族、親戚にも大きな影響を与えることを、常に意識して行動する。

（参照）

- ・「教職員のサービスの厳正について」（2 児童生徒性暴力の根絶について）
（令和7年4月25日付7教人職第177号）
- ・児童生徒性暴力等の防止等に関する教師の服務規律の確保の徹底について（通知）
（令和7年7月1日付7文科初第904号）
- ・児童生徒性暴力等未然防止及び早期発見等に向けた警察との連携の推進について（通知）
（令和7年11月5日付7初初企第8号）

過去の服務事故

- 電車内において、女性のスカート内の下着等を撮影する目的で、左足の靴内に設置した小型カメラをスカート内に差し向け、スカート内を撮影した。（懲戒免職）
- 温泉施設の脱衣室において、動画撮影状態にしたスマートフォンをリュックサックのサイドポケットに設置し、脱衣室を利用していた者の裸の姿態を動画撮影した。（懲戒免職）
- 校内会議室において、私物のスマートフォンを動画撮影状態にして、女子生徒のスカート内に差し向け、スカート内の下着等を撮影した。（懲戒免職）
- 校内女子トイレ内個室において、女性の用便中の姿態を撮影する目的で、動画状態にした、私物のスマートフォンを隣の個室の間にある仕切り板の最上部から差し出し、女子生徒に差し向け、用便中の姿態を動画撮影した。（懲戒免職）
- 校内女子更衣室に予め設置した、小型カメラを使用して、更衣室で着替えていた女子生徒の下着部分を撮影した。（懲戒免職）

性的姿態等撮影（盗撮）

- 性的姿態撮影等処罰法（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）
 - ・ 盗撮したものは3年以下の拘禁刑又は300万円以下の罰金（第2条）
 - ・ 性的撮影記録を保管した者は2年以下の拘禁刑又は200万円以下の罰金（第4条）
 - ・ 性的撮影記録を不特定多数の者に送信した者は5年以下の拘禁刑又は500万円以下の罰金（第5条）
- ※ 実際に動画等を記録していなくても、カメラを設置するだけで未遂罪に問われます。
- ※ 18歳未満の者の性的な部位を撮影した場合、児童ポルノの製造の罪にも問われます。
（3年以下の拘禁刑又は300万円以下の罰金）

○東京都迷惑防止条例第5条【盗撮】

公衆便所、公衆浴場、公衆が使用することができる更衣室その他公衆が通常衣服の全部若しくは一部を着けない状態にいる場所又は公共の場所若しくは公共の乗物において、人の通常衣服で隠されている下着又は身体を、写真機その他の機器を用いて撮影し、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

盗撮は、いかなる場合でも犯罪であり、許されません。誤った判断により、児童・生徒が被害者になった場合は、将来にわたって取り返しのつかない深い傷を残します。

盗撮を含む児童・生徒への性暴力は必ず発覚します。数年後に訴えられて、重い刑罰、懲戒処分となるケースも少なくありません。

17 利害関係者との不適切な接触等

利害関係者との接触に当たっては、決して都民等から疑惑をもたれることがないようにしなければならない。

具体的な行動

- 利害関係者（児童・生徒、保護者並びに職員の職務（許可、検査、補助金の交付、各種選考、工事の請負、各種委託、物品の購入、教科書採択、教材選定等）に利害関係を有する団体及び個人）との間で、会食やスポーツ、旅行をすること、金銭や物品を受け取ること等の行為をしない。
- 利害関係者の会議等に参加を依頼された場合は、どのような場合であっても管理職等に相談する。
- 業者等との接触に当たっては、校内において複数の教職員で行うとともに、打合せ内容等を記録し、管理職が確認する。
- 利害関係者との接触に当たっては、職務の意義・目的は何か、社会通念上許される行為であるか等を、常に念頭において行動する。

（参照）

- ・ 東京都立学校職員服務規程（昭和 63 年東京都教育委員会訓令第 8 号）第 8 条の 4
- ・ 「副知事依命通達について（汚職等防止策の実施について）」（令和元年 11 月 27 日付 31 教総法第 423 号）
- ・ 「汚職等の防止について（通知）」（令和元年 7 月 16 日付 31 教総法第 185 号）
- ・ 「教科書採択における公正確保の徹底等について（通知）」（平成 28 年 10 月 31 日付 28 教指管第 898 号）
- ・ 「利害関係者との接触に関する指針」（平成 11 年 3 月 31 日付 10 教人職第 853 号）
- ・ 「利害関係者との接触に関する指針の一部改正について」（平成 31 年 4 月 1 日付 31 教人職第 46 号）
- ・ 「教科書、教材等の作成に関するガイドライン」（平成 15 年 12 月 18 日教育長決定）
- ・ 「教科書、教材等の作成に関するガイドラインの一部改正について（通知）」（平成 28 年 10 月 31 日付 28 教総総第 1303 号）
- ・ 「学校職員の兼業等及び教育公務員の教育に関する兼職等に関する事務取扱規程」（昭和 63 年 東京都教育委員会訓令第 7 号）
- ・ 「学校職員の兼業等及び教育公務員の教育に関する兼職等に関する事務取扱規程の運用上の留意事項等について」（平成 15 年 7 月 18 日付 15 教人職第 480 号）
- ・ 「都立学校に勤務する会計年度任用職員の兼業・兼職に関する要綱の制定について（通知）」（令和 2 年 3 月 19 日付 31 教人職第 2941 号）
- ・ 「教職員の服務規律の確保について」（平成 30 年 11 月 7 日付 30 教総法第 405 号）
- ・ 「「都立学校における汚職等防止の取組状況検証結果報告書」の送付について」（平成 31 年 2 月 5 日付 30 教総法第 583 号）
- ・ 「入札事務に係る情報管理の徹底について」（平成 31 年 3 月 11 日付 30 教総契第 636 号）
- ・ 「契約事務に係る情報管理の徹底について」（令和元年 6 月 7 日付 31 教総契第 131 号）

過去の服務事故

- 勤務校児童の保護者等とともに商業施設において飲食をする、旅行先において同保護者の唇にキスをするなどした。（停職6月）
- 自らの職務に利害関係があるものから金品を受領してはならないとの規定があるにもかかわらず、3年の間に、自宅において、教科書発行者である会社から送付された物品を4回受け取った。（戒告）
- 自らの職務に利害関係があるものから金品を受領してはならないとの規定があるにもかかわらず、小学校で使用する教科書の検定期間中に、教科書発行者である会社において、同社から弁当の提供を受けるとともに、同社の教科書を閲覧した後、現金10,000円を受け取った。
また、教科書採択に直接の利害関係を有する者は、教科書採択に係る委員となることができないとの規定があるにもかかわらず、同委員の委嘱を受け、同委員を務めた。（戒告）

利害関係者との不適切な接触等

教職員は、物品購入等の契約業者や修学旅行等に係る旅行業者、教科書発行者をはじめとした教材業者など、業務の中で利害関係者と接触する機会が多いが、公務員が業者から物品購入や工事請負契約に伴う割戻金を受領したり、割引券その他の便宜供与や供応接待を受けたりすることなどは、犯罪であり、許されません。

教職員が兼業・兼職を行う場合は、学校職員の兼業等及び教育公務員の教育に関する兼職等に関する事務取扱規程（昭和63年東京都教育委員会訓令第7号）に従った適正な手続が必要です。特に、教科書等の作成等に関する業務については、「教科書、教材等の作成に関するガイドライン」が定められており、教員が、これらの規程に基づく許可を得ずに、報酬を得て教科書・教師用指導書の執筆や教材の作成等を行うことはあってはならないことです。

勤務校の特定の保護者と私的にメール等をしたり、校外で会ったりすることは、その他の保護者から公平性に疑いを抱かれるとともに、公教育に対する信頼を失う事態につながります。

利害関係者とは、自分自身が業務に直接関わらない関係者や過去の関係者も含みます。

どのような場合であっても、利害関係者と一緒に会食等をしたり、タクシー等に乗ったり、金品を受け取ったりしてはいけません。

18 教職員としての規範

どのような場面でも、社会人として適切なルールやマナーの順守を心掛けるとともに、教職員として、常に見られているという意識の下、児童・生徒等の模範となる身だしなみ等をはじめ、高い倫理観と規範意識をもって行動しなければならない。

具体的な行動

- 校内等における各種規定や要綱等、根拠に基づいた職務を遂行する。
- 児童・生徒等に対し法令遵守等を指導すべき立場という認識を持つ。
- 相手がどのような印象を持つか常に考え、身だしなみ等を整える。
- 通勤時や授業の内容及び学習活動等にふさわしい服装を心掛ける。
- 入学式、卒業式等、儀式的行事における教職員の服装は、厳粛かつ清新な雰囲気の中で行われる式典にふさわしいものとする。
- 教職員であるという立場を忘れず、ＴＰＯをわきまえた、適切な言葉遣いをする。

(参照)

・「教職員の服務の厳正について」

(令和5年12月22日付5教人職第2382号)

教職員は、公教育に携わる者として、一人一人がその使命と職責を深く自覚し、「全体の奉仕者」としての原点に立ち返り、自己の職務を正しく理解した上で、誇りと責任を持って職責を全うし、児童・生徒、保護者をはじめ、都民等からの信託に全力で応えていかなければならない。

教職員を管理監督する立場にある校長、副校長、経営企画課長等は、その職責の重大さを十分に認識し、自己の服務の厳正はもとより、教職員に対して厳正な指導を行い、より一層服務規律の遵守を徹底していく必要がある。

「都民の声」から

- 学校の教員が電話をしながら、片手で自転車を運転しているところを目撃しました。教師であるにもかかわらず、交通ルールを守らないというのは、非常に残念なことです。
- 受動喫煙防止条例が施行されたにもかかわらず、学校の校門付近で、勤務時間中に教員が名札を付けたまま喫煙をしています。厳正なる対処を強く希望します。
- 子供が通っている学校の若い教員の出勤時の服装が、トレーニングウェアだったので驚きました。社会人としての常識をもってほしいです。
- バス乗降の際、教員と思われる方が勤務校の生徒についての話をしていました。個人情報の漏えいにあたりますし、不謹慎です。
- 学校の入学式で司会をしていた教員がサンダルを履いているのは、厳粛な場にふさわしくなく、おかしいと思いました。
- 学校から出てきた教員が、学校から駅まで「歩きスマホ」をしていました。子供たちが真似をするので、止めていただきたいです。

服務事故防止に向けて、やってはいけないことはやらないこと、ルールを守ること、当たり前のことを当たり前にやることは当然です。そして、高い倫理観と規範意識をもって職務を遂行していくことが、より求められています。

自分自身の身だしなみや言動についてTPOはもちろん、日頃から、公務員として適切かどうか、客観的に考えることが大切です。

教育に携わる公務員である以上、自らの言動は常に様々な立場の方から厳しく見られているという自覚を持つ必要があります。

第Ⅱ章

もう一度確認しよう、
サービスの基礎知識

1 服務の根本

全ての教職員は、法令等を遵守し、上司の職務命令に忠実に従うとともに、自らの行為が児童・生徒等の成長に大きな影響を与えるという職責の重要性を常に念頭に置き、全体の奉仕者としての誇りと責任を持って自己の職務を全うし、児童・生徒、保護者、都民等からの期待に全力で応えるよう努めなければならない。

【根拠法令等】

○ 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）

第三十条（服務の根本基準） 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。

○ 東京都立学校職員服務規程（昭和 63 年東京都教育委員会訓令第 8 号）

第二条（服務の原則） 職員は、全体の奉仕者としての職責を自覚し、法令、条例、規則その他の規程及び上司の職務上の命令に従い、誠実、公正かつ能率的に職務を遂行しなければならない。

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

2 服務の基本的事項

服務とは、職務に服する職員が守るべき義務ないし規律をいい、教育公務員には、教育を通じて国民全体に奉仕する職務とその責任の特殊性に基づき、民間企業従事者に比べると厳しい義務が課せられている。

教職員の服務義務には、職務遂行に当たって守るべき職務上の義務と、職員の身分を有することから守るべき身分上の義務がある。

【職務上の義務】

— 地方公務員法（抜粋） —

- ① 宣誓の義務（第 31 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。
- ② 法令・職務命令に従う義務（第 32 条） → 職員は、その職務を遂行するに当たって、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。
- ③ 職務専念義務（第 35 条） → 職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき職務にのみ従事しなければならない。

【身分上の義務】

- ① 信用失墜行為の禁止（第 33 条） → 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

- ② 秘密を守る義務（第 34 条） → 職員は、職務上知りえた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また同様である。
- ③ 政治的行為の制限（第 36 条） → 職員は、政党その他の政治的団体等の結成に関与したり、又はこれらの団体の役員となったり、構成員となる又はならないように、勧誘運動をしたり、特定の政治団体に投票する又はしないように勧誘運動をすることはできない。
- ④ 争議行為等の禁止（第 37 条） → 職員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することはできない。
- ⑤ 営利企業等の従事制限（第 38 条） → 職員は、許可を得なければ、報酬を得ていかなる事業もしくは事務にも従事してはならない。

3 行政処分

教職員の行政処分は、大きく二つに分けられる。

（１）分限処分

教職員が職務を十分に果たし得ないとき、あるいは、果たすべき職務が存在しなくなったときに、本人の責に帰すべき事由があるかどうかにかかわらず公務の能率的運営を確保するために行われるもの（公務能率を阻害している要因を取り除く）。

例えば、病気休職が続き、復帰の見込みが立たない場合などがこれに当たる。

（２）懲戒処分

公務員の秩序を維持するために職員の義務違反に対する制裁として行われるもの（職員に直接、道義的責任を問う）。

4 教職員が負う責任

教職員の非違行為に対しては、行政処分のほか、刑事責任や民事責任を負うこともあり、社会的に見ても厳しい責任を負うことになる。

（１）行政責任

服務事故を起こすと、学校等が事故者を事情聴取して事故報告書を作り、東京都教育委員会に提出される。東京都教育委員会は、任命権者として、事故者や校長などの管理監督者及び関係者の事情聴取を行い、審査委員会や教育委員会等を経て、処分や措置が決定される。懲戒処分は、大きな不利益を被るもので、その人の人生をも変えてしまうことになる。

例えば、最も重い懲戒免職になると、職を失い、退職金の支給が制限され、教員免許も失効する。停職になると、最大 6 か月職務に従事することができなくなり、当然、その間の給料等の支給もない。減給とは、給料が減額されるものである。戒告は、行為を戒める内容を通告する。戒告以上の懲戒処分を受けると、報道機関に公表され新聞などで報道されるほか、履歴にも搭載される。いずれの処分も、昇給等給与面の不利益が発生する。

(2) 刑事責任

市民社会の秩序維持の観点から与えられる制裁で、刑法やその他の法律の刑罰規定に基づくものである。

(3) 民事責任

民法により、故意又は過失によって違法に他人に損害を与えた場合に、金銭的な損害の賠償を求められる。責任問題の中心は、民事責任の中の不法行為責任であり、「教職員の指導上の過失」を原因とするものが多い。

(4) その他

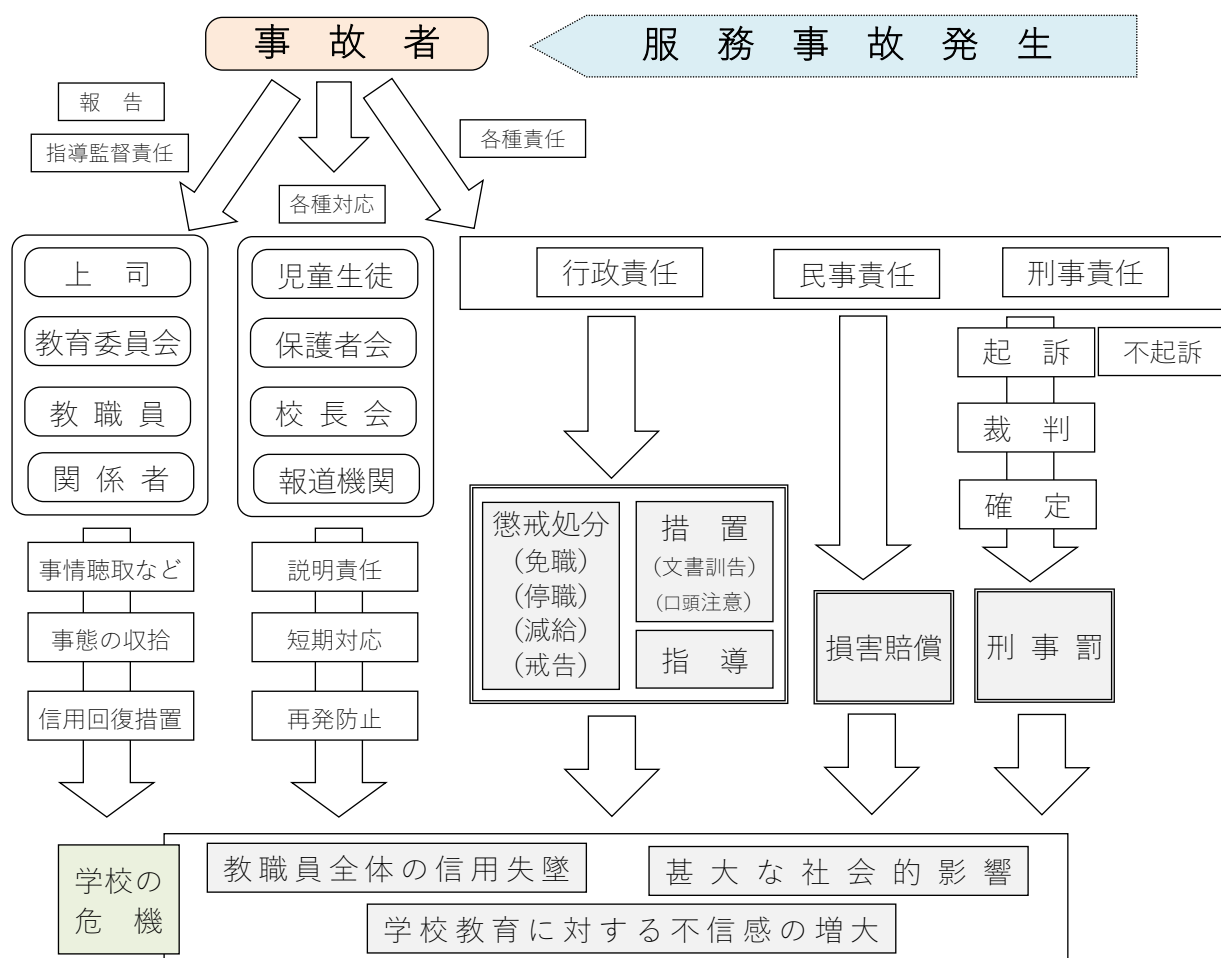
行政処分が終わっても、そのことが原因となり多くの困難が伴っている例がある。

わいせつ行為などは、報道機関の取材が集中するなどして、家に帰ることができなくなったり、長年住み続けた家を離れなくてはならなくなったりする事態も出ている。

個人情報紛失により、学校名等を伏せて報道機関に公表した事案で、事故が発生した地域では当該校が特定され、地域からの信頼を失った例もある。

体罰を起こした教員は、学校を異動しても、その行為がうわさとなって広まったため、教員としての自信を失い精神的に重大なダメージを受けた例もある。

また、処分内容は免職でなくとも、自責の念で退職した教職員も見られる。



公務員として、また教職員としての自覚と責任ある行動がとれるよう、
日常の行動等を見直しましょう。

5 服務事故再発防止研修の概要

(1) 目的

停職、減給又は戒告の懲戒処分を受けた教職員は、自ら起こした服務事故に対して深く反省し、服務事故に至った直接的な原因や背景、事故当時の心理状況などを冷静に振り返るとともに、服務事故を二度と起こさないという強い決意と覚悟を持って、再発防止と今後の教育実践に励まなければならない。

そのため、東京都教育委員会は、服務事故の再発防止に向け、教育公務員等としての職責の重さについて自覚を促すとともに、自己啓発に努めさせ、モラルの向上を図ることを目的として、「服務事故再発防止研修実施要綱」に基づき、服務事故再発防止研修を実施する。

【根拠法令等】

○ 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）

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

○ 服務事故再発防止研修実施要綱（平成 27 年 3 月 26 日付 26 教人職第 4248 号）

第一（目的）この要綱は、地方公務員法（昭和 25 年法律 261 号）第 29 条に基づく懲戒処分を受けた教職員に対し、懲戒処分の原因となった服務事故の再発防止に向け、教育公務員等としての自覚を促し、自己啓発に努めさせ、モラルの向上を図るために実施する服務事故再発防止研修について、必要な事項を定める。

(2) 対象者

服務事故再発防止研修の対象者は、停職、減給又は戒告の懲戒処分を受けた者及び監督責任を問われた管理監督者である。

(3) 研修内容

服務事故再発防止研修の内容は、①教職員としての自覚を促すため、服務事故の種類を問わず共通して実施する基本的な研修、②非行の内容に応じた専門的な研修の 2 種類であり、いずれの研修も対象者の所属校及び東京都教職員研修センター（以下「研修センター」という。）において実施する。

(4) 対象者の所属校において実施する研修

対象者の現所属長は、処分発令後（停職の場合は停職期間の終了後）、所属校において、基本的な研修及び専門的な研修を実施する。

対象者は、所属長の指導を受け、服務事故に至った原因やその理由、事故当時の心理状況を振り返るとともに、自らの服務事故の再発防止策に関する報告書や関係する法令及び服務事故の事例などに関する課題論文を作成する。

(5) 研修センターにおいて実施する基本的な研修

研修センターは、処分の発令から一定期間が経過した後、基本的な研修を実施する。

ア 説諭及び服務指導

対象者は、説諭及び服務指導を通して、服務事故に関連した根拠法令等を確認するとともに、時間をおいた目で客観的に自分の行為を振り返り、非違行為を犯した原因の分析等を行う。

また、研修を通して新たな気づきを得ることで、自分が起こした服務事故が及ぼす影響などについて考えを深めるとともに、将来の教員生活に対する決意を表明する。

イ 研修報告

対象者は、研修のまとめとして、これまでの研修内容を振り返り、現在の所感や研修の成果、再発防止策や今後の教育実践の在り方等に関する報告書を作成するとともに、所属長等の同席の下、研修報告を行う。

(6) 体罰根絶に向けて研修センターにおいて実施する専門研修

体罰等の再発を防止し、体罰根絶に向けた取組のさらなる強化を図るため、研修センターは、対象者のうち、体罰及び不適切な指導により懲戒処分を受けた者に対し、アンガーマネジメント研修及び指導方法・意識改善プログラムを実施する。

ア アンガーマネジメント研修

感情を抑えられずに衝動的に体罰等を起こした対象者は、アンガーマネジメント研修を受講することにより、怒りや不安の感情発現時の衝動的行動をどのようにコントロールするかという、アンガーコントロールやストレスコントロールの手法を身に付けることができる。

イ 指導方法・意識改善プログラム

繰り返し体罰等を起こした対象者は、発達臨床心理士などの専門家とともに開発された指導方法・意識改善プログラムを受講することにより、児童・生徒への適切な言葉かけや正しい指導方法を習得するとともに、体罰を指導の手段とする誤った認識の改善を図ることができる。

服務事故が起こった際は、管理職が報告書を作成し、その事実を確認するために教育委員会が事情聴取を行います。その後、事実に基づく審査により懲戒処分が決定します。処分発令後は、服務事故再発防止研修が行われますが、研修センターにおける研修の最後には、都立学校では管理職が、区市町村立学校では、管理職と区市町村教育委員会の指導室課長が同席し、処分対象者とともに訓話を受けることとなります。

このように、服務事故は、多くの関係者に多大な負担をかけるばかりではなく、学校組織に対する児童・生徒、保護者、地域の方々からの信頼も損なわれてしまいます。

