

教職員の服務に関するガイドライン

使命を全うする！

子供たちのために 家族のために
自分のために

令和8年4月（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、服務事故防止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、教職員による児童生徒性暴力対策動画教材等、服務規律の徹底を図るよう努めてきた。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。近年においては、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たことにより逮捕されるという事件も発生しており、世間からの教職員に対する厳しい視線が向けられている現状がある。

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もち、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、交通事故防止の徹底等に関して、道路交通法の一部改正により、酒酔い運転、酒気帯び運転等の重大な違反や交通事故を起こした時は、刑事手続で検挙されることとなった。令和8年4月1日からは、交通反則通告制度が導入され、16歳以上の運転者が取り締まりの対象となるが、16歳未満の者であっても原則として指導警告が行われることになり、各校における交通安全の徹底も非常に重要である。

さらに、個人情報の不適切な取扱いは、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、平成29年度に公表以降、令和2年、令和5年及び令和7年と改訂・一部改訂を行い、東京都教育委員会のホームページに掲載してきた。令和7年11月の一部改訂では、前述で取り上げた、教師が児童・生徒等を盗撮して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）を独立した項目として位置付ける改訂を行った。今回は、全項目について改めて見直しを行い、最近の服務事故例や処分量定等を反映させるため、改訂を図ったものである。

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8年4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	不適切な身体接触、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	不適正な会計処理、不適切な現金の取扱い	26
12	諸手当の不正受給	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）・横領	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	45
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や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」等、児童・生徒を助けたいとの思いや、児童・生徒等の同意や暴行、脅迫の有無を問わず、身体接触を行う理由とはならないことを認識する。
- 不同意性交等、不同意わいせつ、16歳未満の者に対する面会要求等、性的姿態等撮影（盗撮）、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、わいせつ物頒布等、公然わいせつ、住居侵入（わいせつ等目的）、痴漢、のぞき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・生徒に行うことにより、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)

- ・「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)
- ・「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)
- ・児童生徒性暴力等の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
(令和7年11月26日7教人職第1924号)

過去の服務事故

- ホテルにおいて、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）で知り合った女性が18歳未満の者であることを知りながら、同女性と性行為を行った。（懲戒免職）
- 勤務校において、同校児童に対して性的な意図で、児童のでん部を着衣の上から触った。（懲戒免職）
- 勤務校において、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スマートフォンを、同生徒の後方から、同生徒が着用していた制服のスカート内に差し向け、下着を撮影した。（懲戒免職）
- 自宅において、児童ポルノ動画データ2点及び静止画データ4点を記録したスマートフォン1台並びに同動画データ9点及び静止画データ3点を記録したUSBメモリ1個を所持した。（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した。（懲戒免職）

児童生徒性暴力等の防止

「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こと
- ②児童・生徒等にわいせつな行為をする事又はわいせつ行為をさせること
- ③16歳未満の者に対する面会要求等刑法の罪※、性的姿態撮影等処罰法違反、児童買春、児童ポルノ法違反、
- 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

児童生徒性暴力等防止の「3ない運動」^{プラス}

さわらない	児童・生徒に対して、指導に不必要な身体接触は行いません。
送らない	児童・生徒に対して、個人的なメール・SNS等の送信はしません。
二人きりに ならない	児童・生徒と閉鎖的な状況で指導・対応を行いません。

児童・生徒と教職員との**交際関係**は成立しません。

※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11月1日施行）

学校名

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

不適切な身体接触、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身体接触、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、管理職の許可なく放課後の教室、特別教室等、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あっても、児童・生徒の身体に触れるなど、指導上不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、校外においても二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、セクシュアル・ハラスメントとなる可能性があることを自覚し、こうした行為は絶対に行わない。
- 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。

・「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）

・「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）

・「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」

（令和 5 年 7 月 13 日施行）

過去の服務事故

- 校長から、児童に対する不必要な身体接触をしないよう指導を受けたにもかかわらず、勤務校教室において、約4か月にわたり、同校児童複数名に対して、正面または背後から抱き締めるなどして、同校児童複数名に嫌悪感を与えた。(停職6月)
- 勤務校の昇降口において、同校生徒に対して、同生徒の両足をマッサージした際、手のひらを、着衣の上から同生徒の股間に1回当て、同生徒に嫌悪感を与えた。(停職1月)
- 勤務校廊下等において、同校生徒に対して、手の甲で同生徒の鎖骨付近を触り、同生徒に不快感を与えるなどした。(停職1月)

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

セクシュアル・ハラスメントとは、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、勤務校や、職場の人間関係がそのまま持続する酒席等で、次のような言動を行い、相手が不快に感じた場合はセクシュアル・ハラスメント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。
- ・ 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シュアル・ハラスメントに該当する。

セクシュアル・ハラスメントは、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、誰が見てもセクシュアル・ハラスメント行為であると感じ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、セクシュアル・ハラスメントにつながる言動を見逃さないようにします。学校全体で、児童・生徒等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を醸成することが大切です。

3

SNS等を利用した私的なやり取り等

教職員は、管理職の承認を受けることなく、電子メールや、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な際は、個人で判断するのではなく、管理職と相談の上、対処する。
- 職務上やむを得ず児童・生徒や保護者にメールを使用して連絡する場合は、校務用PCから、CC又は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可能性があること、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。
- 管理職は、SNSや電子メール等を利用したメッセージ交換が手段や背景となって、児童・生徒等に対するわいせつ行為やセクシュアル・ハラスメント、保護者に対する不適切な行為といった重大な服務事故となることを指導する。

過去の服務事故

- 校長から、生徒とのSNS等を通じたやり取りは原則禁止であると指導を受けていたにもかかわらず、自宅及び勤務校等において、勤務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15,000回送信するとともに、公園内において、同生徒を抱き締める及び同生徒の身体に複数回キスをした。(懲戒免職)
- 自宅及び勤務校において、勤務校女子生徒に対して、交際を申し込む不適切な内容を含めた私的なメッセージを1,040回送信するとともに、カラオケ店において、二人きりの状態で同生徒を抱き締める及び同生徒の耳に複数回キスをした。(懲戒免職)
- 自宅、通勤途中の駅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87回送信し、同生徒に不快感を与えるとともに、自宅において、同生徒に対して、電話で私的な内容の通話を行い、同生徒に恐怖感を与えた。(停職1月)
- 自宅において、勤務校女子児童に対して、学習用タブレット端末を使用して、自分の身体を触ったりはしないの?等の性行為について聞き出す不適切な内容を含めて、私的な内容のメッセージを109回送信した。(停職1月)
- 自宅及び勤務校において、勤務校男子生徒に対して、自身の入浴中の写真を送信するとともに、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少なくとも100回送信し、同生徒に不快感を与えた。(戒告)

教育公務員としての自覚と責任をもち、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。

SNSなど、その利便性などから、安易な考えで、児童・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、性暴力やセクシュアル・ハラスメントの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 第十一条」

（昭和 22 年法律第 26 号）

・「体罰根絶に向けた総合的な対策一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、右手に持っていた硬物で同生徒の額を突き、同生徒に出血をす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）
- 勤務校において、同校複数生徒を指導した際、左手で同生徒の頭頂部を叩いたり、右足で同生徒の足元を蹴ったりするとともに、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）
- 勤務校において、同校児童を指導した際、丸めた冊子の先端で、同児童の胸部を突き、全治約一週間の擦過傷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。（減給10分の1 1月）
- 勤務校において、同校児童を指導した際、右足で同児童の左大腿部を蹴るとともに、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。（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となります。

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となります。

5 不適切な指導、暴言等

不適切な指導、暴言等は、児童・生徒に精神的苦痛や恐怖心、不信感を抱かせる重大な人権侵害であり、教育的に許されない行為である。これらは、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の行為）は、不適切な指導であることを認識し、こうした行為は行わない。
- 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（指導内容・方法等が児童・生徒の発育・発達や心身の現況に適合していない指導、能力の限界を超えた危険な指導等）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不適切な言動（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、犯人扱いする等の言動）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。
- 教職員は、児童・生徒の心情や人権を常に尊重し、何気ない言葉や冗談であっても、児童・生徒の心を傷つけたり萎縮させたりする可能性があることを強く自覚し、丁寧で節度ある言動に努める。
- 教職員は、児童・生徒一人一人の背景や特性を理解し、落ち着いた環境の中で信頼関係を築くことを基盤として、日頃から自身の指導を振り返り、専門性と指導力の向上に継続的に取り組む。
- 児童・生徒による暴力や暴言等の問題行動が生じた場合でも、体罰や不適切な指導、暴言によることなく、法令と体罰関連行為のガイドラインに基づいた適切な懲戒・助言・支援を行い、児童・生徒の規範意識や社会性が育つよう粘り強く指導を行う。

（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等した。(減給10分の1 1月)
- 勤務校において、同校児童に対して、教室へ戻るよう指導した際、後ろ襟をつかんで持ち上げた上、約5メートル移動させ、さらに、教員に対する言動について指導しようとした際、同児童の両こめかみをつかんで押し、その後、頭部及び背中を壁に押し当てる行為を行った。(戒告)
- 勤務校において、帰りの会の最中に立ち歩くなどの不適切な行動をした児童を指導した際、右手で同児童の左上腕部をつかんだまま力を加えたことにより、左上腕部に圧挫傷及び打撲傷を負わせた。さらに、反抗的な態度を改めさせようとした際、腕をつかんだ状態のまま約1メートル引き寄せて移動させたため、児童の足が机にぶつかる事態を招いた。(戒告)
- 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、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

体罰を行った教職員自身の問題

誤った指導経験 <ul style="list-style-type: none">・教職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 <ul style="list-style-type: none">・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 <ul style="list-style-type: none">・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	教職員の指導力の不足 <ul style="list-style-type: none">・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の不足
教職員自身の気質に関する問題 <ul style="list-style-type: none">・怒りに対する自己行動コントロール能力の欠如	

学校や周囲の教職員の問題

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職員に依存する校内体質
- ・日頃の熱心な指導や児童・生徒との厚い信頼関係を理由に、体罰を正当化・相殺する誤った認識
- ・部活動指導におけるボランティア意識への過剰な依存

閉鎖的環境

- ・教職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

体罰等を注意できない意識

- ・教職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づらい遠慮意識
- ・隠ぺいによる体罰の潜在化

学校文化や教職員の意識

- ・遵法精神の欠落・法令の形骸化

体罰、不適切な指導、暴言等の根絶に向けて

- ・指導に関する硬直した価値観・指導観の払拭
- ・怒りや興奮を適切にコントロールするための技術の習得
- ・児童・生徒理解を一層深めるとともに、体罰等によらない適切な指導技術の習得
- ・指導が困難な児童・生徒への対応における複数の教職員による組織的な指導体制の整備
- ・部活動の運営に関する校内規定や組織体制の定期的な見直し
- ・校内におけるコンプライアンス体制の強化
- ・部活動指導員、外部指導員等に対する必要な研修や指導の適切な実施

不適切な指導、暴言等は、児童・生徒に対する精神的な暴力であり、その記憶は長期間にわたり心の傷として残る恐れがあります。また、当該児童・生徒だけではなく、その場に居合わせた児童・生徒にも同様の精神的苦痛を与えることを十分に理解し、児童・生徒の心情に細心の注意を払った言動を心がけなければなりません。

体罰や不適切な指導は、いずれも他の適切な指導方法に置き換えることができるものであり、決して許されない行為です。そのために、指導方法に関する研修を継続的に受講し、教職員としての力量形成に努める必要があります。

「最近、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うまくいかなかった」等、指導上の悩みや、自身の感情の変化に気付いた場合には、周囲の教職員とのコミュニケーションを深め、指導上の課題や悩みを相談するようにしましょう。

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、管理職の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）、出力、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受信等を行う場合、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、送受信等を行う。
- 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、黙って机の上に置いたり、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、送信先のメールアドレスを複数人でチェックし、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等に則り、個人情報の適切な管理を行う。
- 個人が管理するSNS上に、学校等で知り得た個人情報をアップロードしない。
- 出力するプリンターが、設定を誤ると他校で出力されることを踏まえ、自校の設定になっているか必ず確認する。

(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)

過去のサービス事故

- 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399名分の氏名、学年、学級及び授業の出欠席の状況の個人情報が記載された出席簿を紛失した。(戒告)
- 勤務校において、Microsoft Teamsにアップロードした同校生徒等67名分の個人情報が、他の都立学校においても閲覧できる状態になった。
本件発覚後、東京都教育委員会が調査したところ、
 - ・氏名のみ又は写真のみが、一時的に、他の都立学校においても閲覧できる状態となっていた学校が11校あった。
 - ・氏名に加え、「体育祭の種目」「生徒会役員」など、校内で周知されている情報が、一時的に、他の都立学校においても閲覧できる状態となっていた学校が18校あった。
 - ・氏名に加え、「生年月日」「電話番号」など、校内で周知されない情報が、一時的に、他の都立学校においても閲覧できる状態となっていた学校が5校あった。(東京都教育庁プレスリリースから)
- TAIMS端末を使用して、氏名、性別、生年月日、住所等の個人情報が記載された学校生活支援シートを印刷した際、プリンタードライバの確認を怠り、誤って他校のプリンターに出力したことにより、同個人情報を流出させるとともに、他校の教職員2名が同個人情報を閲覧する事態を招いた。

個人情報に関わるサービス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複数人で確認する。
- ◆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。

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。
- ◆個人情報を記載する用紙の色を変える。

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。また、個人で管理しているSNSアカウントに、学校等で知り得た個人情報をアップロードすることは、個人情報の不適切な扱いとなり、処分の対象となります。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、適切に取扱っていきましょう。

7 パワー・ハラスメント等

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）

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。

（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3年3月3日付2総人職第1055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

- 勤務校の管理職は、勤務校職員に対して、職務に対する姿勢について指導する際、再任用職員辞退届の提出を求める発言を執拗に行い、同職員が適応障害に罹患する事態を招いた。(減給10分の1 3月)
- 勤務校の主幹教諭は、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及び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、同教員に精神的苦痛や恐怖感を与えた。(減給10分の1 1月)

※ なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しません。

ハラスメント相談窓口

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、東京都教育委員会によるハラスメント相談受付（都内公立学校に勤務する教職員専用）もごさいます。

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/consulting/teachers/teacher_mail

なお、(一財)東京都人材支援事業団相談室（電話 03-5292-0181）へ相談することもできます。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティ・ハラスメント、マタハラ）は、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の平成29年度の改正により規定されています。

妊娠・出産・育児（産休・育休）などを理由に、職場で不利益な扱いや嫌がらせを受け、就業環境が害されることを指します。

マタニティ・ハラスメントに当たる言動例

- ・制度の申請方法を教えない。
- ・「休むなら辞めてもらう」と発言する。
- ・当該者の意に反して、休暇、休業に入る時期または、休暇、休業からの復帰する時期を指定するような発言をする。
- ・「この忙しい時期に妊娠したの、困ったなあ」等と発言する。
- ・重要な仕事から一方的に外す。

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、一人一人がこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、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及び東京都性自認及び性的指向に関する基本計画等に基づき、障害を理由とした不当な差別的取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、障害を理由とする不当な差別的取扱いを行ってはならない。さらに、障害者から社会的障壁の除去を必要とする旨の意思表示があった場合には、その実施が過度な負担とならない範囲で、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

- 性的指向・性自認に係る児童・生徒に対するきめ細かな対応については、学校生活上、個別の支援が必要となる場合があることを踏まえ、本人の心情や尊厳に十分配慮しつつ、個々の状況に応じた適切な対応を行う。
- 教職員は、性自認や性的指向に関連した差別的言動、いじめ、暴力等が児童・生徒間で行われることのないよう、人権尊重の観点から適切な指導を徹底する。
- 児童・生徒の前で、性的マイノリティの方々を差別・揶揄したり、偏見を助長するような発言・行為を行わない等、SOGI ハラスメントに該当する行為は行わない。
- 障害のある児童・生徒一人一人のニーズを的確に把握し、学校生活の様々な場面において必要な支援を適時かつ適切に実施する。
- 児童・生徒や保護者から、障害等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)

- ・教育基本法 第四条第2項 (平成18年法律第120号)
- ・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)
- ・人権プログラム(学校教育編) ・障害者差別解消法ハンドブック(都立学校版)
- ・「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」のような性のあり方を差別・揶揄する内容、「あの子、そっち系なんじゃないの?」のような他人の性のあり方を勝手に決めつける内容、「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存在を否定し、居場所を奪う内容、「あの子、レズビアンだって」のような本人の許可なく性のあり方を第三者に伝える行為等があります。
- 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努める必要があります。児童・生徒、そして教職員一人一人の違いを尊重し、誰もが安心して快適に過ごせる教育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、そのことが原因で不登校になったりする児童・生徒がいても、家族や教職員に相談できず、一人で悩んでいる場合があります。

「自分の担任する学級には、性同一障害に悩む児童・生徒はいないから大丈夫」と安易に考え、全体場で性の多様性に関する事柄を揶揄する行為は、悩んでいる児童・生徒を深く傷つけます。いかなる場合においても、SOGIハラスメントに該当する発言をしてはなりません。

児童・生徒や保護者から知り得た性的指向や性自認に関する情報は、慎重かつ厳重に取扱いましょう。本人の許可なく他者の性のあり方を第三者に伝える行為は、アウトティングと言われる、生命に関わる重大な人権侵害にあたります。

前例等にとらわれず、合理的な配慮が学校として適切に行われているか、改めて見直すことが重要です。自分の経験や価値観だけで判断するのではなく、相手の立場や気持ちを尊重した対応を心掛けましょう。

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、軽微な交通事故や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、服務事故として扱われることを改めて認識するとともに、交通事故や速度超過等の交通違反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、公務・私用を問わず、ヘルメットを着用するとともに、必ず自転車保険に加入する。
- 自転車や特定小型原動機付自転車（電動キックボード等）の運転においても道路交通法の罰則が適用され、携帯電話等（スマートフォンなど）を使用した「ながら運転」や、酒気帯び運転等、危険性・迷惑性が高い悪質・危険な違反であった場合は、拘禁刑や罰金の対象となることがあることを理解し、交通ルールを遵守する。
- 令和8年4月1日から、自転車においても交通反則通告制度が開始し、16歳以上の交通違反者に対して青切符が交付され、指定の期日までに反則金の納付を行わなかった場合、刑事手続きに移行することを理解する。
また、3年以内に2回以上、自転車の運転等に関して一定の危険行為を行った者は、都道府県公安委員会から受講命令を受けことがある。特に受講命令を受け、講習を受講した場合は、管理職へ報告をすること。

(参照)

- ・「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して走行中、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)
- 飲酒後、シェアリングサービスの電動キックボードを運転した。(停職3月)
- 学校行事の打ち上げの際に飲酒をし、自宅に帰宅する際に、酒気を帯びた状態で自転車を運転した。(停職1月)
- 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、信号機のある交差点において、前方に停車していた自動車に追突させて、運転していた男性に傷害を負わせた。
また、別日に自家用自動車を運転して走行中、前方に停車していた自動車に追突させて、運転していた男性に傷害を負わせた。
さらに、別日に代替自動車を運転して走行中、ハンドル操作を誤り、対向車線に停車していた自動車に衝突させて、運転していた男性に傷害を負わせるとともに交通事故について、速やかに管理職に報告を怠った。(減給10分の1 6月)

やむを得ない事情等で、通勤や校務に自家用自動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・電動キックボードも自動車と同じ車両です。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

- 過度の飲酒が、サービス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、互いにサービス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することもあるため、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、自動車、自転車等の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。
- 勤務時間中や宿泊行事や部活動指導等の児童・生徒を引率する場面において、飲酒を行わない。

過去の服務事故

- 飲食店で飲酒した後、タクシー車内において、同僚教員の右脇腹に右手を回して体を密着させるとともに、同教員のシャツの中に左手を入れ、同教員の両乳房等を直接接触した。(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ふ痴漢行為を行った。(停職6月(辞職承認))
- 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)
- 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が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で教育公務員としての信用を失墜させてしまわないよう、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い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 不適正な会計処理、不適切な現金の取扱い

会計事務を行う教職員は、公費・私費の取扱い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、学校徴収金等の管理は、管理職の金融機関口座を作成して適切に管理し、やむを得ず、校内で現金保管が発生する場合には、紛失・盗難等の事故を防止するように適切に管理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。

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ずさん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、指導計画の年度内に児童・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。
- 会計事務を担当する教職員は、徴収の目的、時期、金額及び回数等を明らかにした徴収計画を年度当初等に作成し、校長名により児童・生徒、保護者に周知するとともに、支出後は、会計報告を作成し、校長名により児童・生徒、保護者へ周知するようにする。
- 管理職は、保護者から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。
- 管理職は、横領や窃盗、立て替え払い等をした場合は、金額の大小にかかわらず、重大なサービス事故と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)」
(令和7年12月2日付7教学高第2695号)
- ・学校徴収金事務取扱規定
(令和3年3月31日改正)
- ・学校徴収金事務手引
(令和5年3月改正)

過去の服務事故

- 郵便局において、勤務校の教材費に係る預金口座から、現金18,785円を引き出し、横領した。(懲戒免職)
- 当時勤務校において、同校部活動の父母会費及びウェア代に係る事務処理を適切に行わず、同父母会に対して、2,093,383円の使途不明金を生じさせる事態を招くなどした。(停職6月)
- 勤務校において、研修旅行の引率教員の旅費1,662,000円について、支出処理を怠り、旅費の支払が遅滞する事態を招くとともに、所持金で立て替えて支払った。(戒告)
- 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)

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。

部費等の取扱いについても、顧問等が異動又は変更となった場合は、現金及び預金残高を確認の上、収入及び支出の領収書等の書類、現金出納簿、現金、預金通帳等を確実に引き継ぐ等、適切な管理を徹底してください。

12 諸手当の不正受給

教職員に支給される、通勤手当、住居手当、児童手当等の諸手当は、不正に受給することのないように留意しなければならない。

管理職は、諸手当支給に関する各種届出の確認を給与担当者等に任せるのではなく、所属職員の生活環境変化についての把握に努め、適切に諸手当が支給されるように管理しなければならない。

具体的な行動

- 給与担当者等、諸手当支給に関する業務を行う職員は、管理職の命を受けて、既定に基づいて適切に事務処理を行うようにする。
- 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、転居等で通勤経路が変更になる場合には、速やかに通勤届の変更を行い、通勤手当の不正受給とならないように気を付ける。
- 管理職は、所属職員の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、通勤定期券やICカードの履歴等の確認を行ったりする。
- 教職員は、引っ越しや扶養家族の変更等により、諸手当の支給要件が変更になった場合には、速やかに管理職に報告し、手続きをしなければならない。
- 管理職は、新規採用教員や会計年度職員に対しても、諸手当について説明し、不正受給を行った場合、服務事故になることを指導する。

(参照)

- ・「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)
- ・「学校職員の給与に関する条例」 (昭和31年9月29日条例第68号(令和7年6月1日施行))
- ・「児童手当法」 (昭和46年法律第73号(令和7年6月1日施行))

過去の服務事故

- 約2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家用自動車による通勤を行い、通勤手当計472,230円を不正に受給した。
また、同校副校長補佐から、同通勤届どおりの定期券の購入及び所持について確認された際、同副校長補佐に対して、同通勤届どおりに通勤しているという虚偽の報告を行った。(減給10分の1 6月)
- 児童手当の受給事由が消滅したにもかかわらず、児童手当・特例給付受給事由消滅届及び扶養親族(異動)届を提出せず、事実と異なる記載をした児童手当・特例給付現状届を提出し、児童手当380,000円を不正に受給等した。
(減給10分の1 1月)
- 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232,400円を不正に受給した。(減給10分の1 1月)
- 約1ヵ月間、自宅からA駅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32,160円を不正に受給した。(戒告)
- 教育委員会に届け出た通勤届と異なる通勤経路及び方法による通勤を行うとともに、自家用自動車による通勤を許可されているにもかかわらず、通勤届を提出することを怠ったことにより通勤届と異なる通勤経路及び方法による通勤並びに通勤届の不適切な事務処理により、通勤手当計666,887円を不正に受給した。
(戒告)

人に知られなければ大丈夫という軽い気持ちで、事実と異なる届出をした場合、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ることになります。

管理職は、教職員の生活環境の変化の把握に努めることが大切です。

給与担当者等、諸手当支給に関する業務を行う職員は、管理職とともに、提出書類に不備がないか確認をしましょう。

諸手当の支給に関する届出は、事実と相違なく記載したうえで、提出することが重要です。変更事由が発生した場合には、速やかに管理職に報告し、必要な書類を提出しましょう。

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もつ。
- 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、早めに管理職や医師に相談する等、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、勤務時間やサービス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」

第三十五条（職務に専念する義務） 第三十三条（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）

過去のサービス事故

- 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、1日の私事欠勤を12回行った。(減給5分の1 1月)
- 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)

「ちょっとの時間なら」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、メール等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、都民から疑念をも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。」等、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、学校にとってもプラスにつながります。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)

- ・「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)
- ・「T A I M S 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)
- ・「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)

過去の服務事故

- 勤務校において、業務上不必要なホームページへのアクセスを禁止すると定められているにもかかわらず、校務用パーソナルコンピュータを私的に使用して、合計91日間、勤務時間中を含め約133時間にわたり、アダルト・サイトを含む業務に必要なないウェブサイトへ接続し、わいせつな内容の画像及び動画等を閲覧するとともに、同画像及び動画等のファイル10,606個をダウンロードし、教育LANシステムのサーバ内等に保存した。(停職1月)
- 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等を閲覧した。(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、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されています。

また、ソーシャルメディアが広く普及したことで、問題のある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。

オンライン学習等で授業動画等を配信・共有する際には、公開範囲(児童生徒及び保護者への限定公開、パスワード設定による公開制限)を明確にし、児童生徒のプライバシー保護に十分配慮することが重要です。

また、教職員がYouTube等の個人アカウントで学校活動に関する動画を投稿する際は、管理職の許可を得ることが必要です。

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）・横領

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。
- 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。
- セルフレジを利用する場合は、商品のバーコードを確実に読み取っているか確認する。
- 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。
- 学校の備品や消耗品等は公の財産であり、これをフリマサイトアプリ等で私的に転売することは、横領に当たる不正行為になることの認識をもつ。

過去の服務事故

- スポーツ施設のロッカールームのリュックサックから、現金約25,000円及びクレジットカード等合計約4,000円相当を窃取するなどした。(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(校長の監督責任))
- 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))
- 自宅において、勤務校の指導用教科書等計9冊計13,313円相当を、フリーマーケットアプリに出品した結果、11,580円の利益を得た。(懲戒免職)

窃盗(万引き)・横領

・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。

・刑法第252条【横領】

自己の占有する他人の物を横領した者は、5年以下の拘禁刑に処する。

自己の物であっても、公務所から保管を命ぜられた場合において、これを横領した者も、前項と同様とする

どのような場面であっても自らの行為で教育公務員としての信用を失墜させてしまわないよう、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。自分事として、考えてみてください。

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。
- 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する。
- 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）

- ・ 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**（第二条）
 - ・ 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**（第四条）
 - ・ 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**（第五条）
- ※ 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）
- ※ 拘禁刑とは、従来の刑罰である懲役と禁錮を一本化した刑罰です。改正刑法に基づき、令和7年6月1日から、施行されました。

○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、会食、スポーツ、旅行等を共にしたり、金銭、物品等を受け取ったりする行為は行わない。
- 利害関係者から会議等に参加を依頼された場合は、いかなる場合であっても、必ず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対応し、打合せ内容等を記録した上で、管理職がこれを確認する。
- 利害関係者との接触に当たっては、職務の意義・目的が何であるか、社会通念上許容される行為であるか等を、常に念頭に置き行動する。

(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
- ・ 「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)
- ・ 「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)
- ・ 「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)
- ・ 「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)
- ・ 「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

- 勤務校生徒の保護者と旅行を行うとともに、ホテルにおいて、同保護者と性行為を行った。(懲戒免職)
- 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等した。(停職6月)
- 勤務校において、兼業許可を得ないまま外部から依頼を受けた審判業務に従事して100,000円の報酬を得たほか、病気休職期間中にも無断で同様の審判業務に従事して40,000円の報酬を得るなどした。(減給10分の1 1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)

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者、教科書発行者をはじめとする教材業者等、業務の中で利害関係者と接触する機会が多くあります。しかし、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应接待を受けたりすることは、犯罪であり、決して許されません。

また、教職員が、兼業・兼職を行う場合には、「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)に基づき、適正な手続を経ることが必要です。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、教職員が、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、あってはならない行為です。

勤務校の保護者と私的にメール等のやり取りをしたり、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恐れがあり、公教育に対する信頼を損なう事態につながります。

利害関係者とは、現在自分が担当している業務に直接関係する者のみならず、自分自身が業務に直接関わらない相手や、過去に関係を有していた者も含まれます。

どのような場合であっても、利害関係者と会食を共にして接待を受けたり、タクシー等に同乗したり、金品を受け取ったりしてはなりません。

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もつ。
- 相手がどのような印象をもつか常に考え、身だしなみ等を整えるとともに、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。
- オンラインカジノ等、海外では合法的に運営されているとしても、日本国内からサイトにアクセスして、オンラインカジノで賭博をすることは違法であることを理解する。

(参照)

・地方公務員法 第三十条等

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、自己のサービスの厳正はもとより、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

- 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。個人情報へ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するのは当然です。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。

令和7年9月25日ギャンブル等依存症対策基本法の一部が改正されました。
この改正は、近年社会問題となっている、違法オンラインギャンブル（オンラインカジノ等）への依存や被害の拡大を背景として行われたものです。
オンラインカジノ等は、サイト上に銀行口座やクレジットカードを紐付けたアカウントから、ポイントなどを購入してゲームを行い、獲得したポイントを換金する仕組みになっています。初めは無料で利用できるサービスから巧妙に利用者を誘い込んでいます。
日本国内からオンラインカジノにアクセスして賭博を行うだけでなく、誘導、紹介、提示といった行為は、賭博罪や常習賭博罪に当たる犯罪です。
なお、法律に基づいて運営されている、競馬や競輪、競艇など公営競技や、スポーツ振興くじは賭博罪等から除外されています。

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もつ必要があります。

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 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。
- ② 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。

【身分上の義務】

- ① 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。

- ② 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。
- ③ 政治的行為の制限（第三十六条）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。
- ④ 争議行為等の禁止（第三十七条）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。
- ⑤ 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（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。ただし、非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）については、この限りでない。

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もなる。

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等で報道されるほか、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

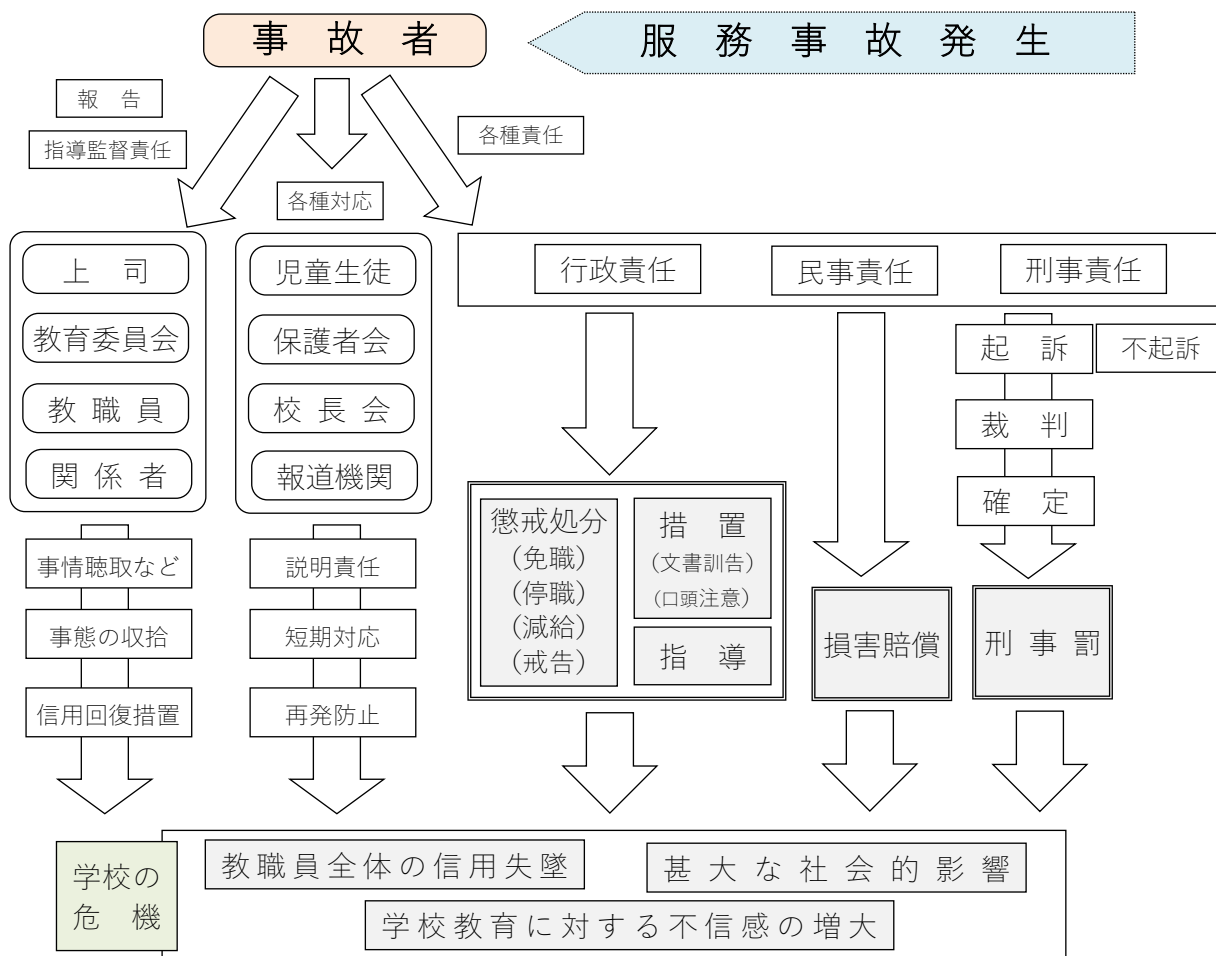
行政処分が終わっても、そのことが原因となり多くの困難が伴っている例がある。

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いる。



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 サービス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、自ら起こしたサービス事故に対して深く反省し、サービス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、サービス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、サービス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、「サービス事故再発防止研修実施要綱」に基づき、サービス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）職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該職員に対し、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。

サービス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、サービス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になります。

このように、サービス事故は、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。

