

セクシュアル・ハラスメント等の根絶に向けて
- 信頼される教職員であるために -

平成29年6月
(平成30年5月一部改正)

京都府教育委員会

はじめに

教職員の服務規律の確保については、これまでから通知や各種啓発資料により徹底を図るとともに、機会あるごとに注意喚起してきたところです。

特に教職員によるセクシュアル・ハラスメントやわいせつ事象は、被害者となった児童生徒や教職員の人権を著しく侵害する行為であるだけでなく、教職員としてはもとより、まず社会人として決して許されない行為であり、教育全体への信用を大きく失墜させることとなります。

こういったことを踏まえ、各学校において、コンプライアンス意識の向上に向け、取組を進めていただいていたにもかかわらず、平成 28 年度において、セクシュアル・ハラスメントやわいせつ事象が相次いで発生し、ここ 5 年間で最多の 8 件もの懲戒処分を行ったところです。さらに、平成 29 年度が始まったばかりのこの時期に、同様の事象が発生し、懲戒処分等を行うに至ったことは、これまでの教訓が全く生かされていないといわざるを得ず、きわめて憂慮すべき非常事態であると認識しています。

学校は言うまでもなく、児童生徒一人一人の夢や希望を実現できるよう教育活動を行う場であり、まず何よりも子どもたちの安心安全や人権が尊重されなければなりません。また、教育活動の直接の担い手である教職員が教育活動に専念できる環境が確立されなければなりません。

それにもかかわらず、一部の教職員による不祥事が原因で、大多数の教職員が築き上げてきた京都府の教育に対する信用が著しく失墜し、本来の教育活動に専念すべき環境が大きく損なわれたことは残念でなりません。

京都府教育委員会では、これまでから、校内研修等でも活用できるよう各種啓発資料等を作成してきたところですが、現在の危機的な状況を踏まえ、特にセクシュアル・ハラスメントやわいせつ事象の根絶に向けて、最近発生した事象の傾向と分析をもとに、防止に向けた実効性ある取組を示した資料を作成しました。

教職員一人一人が誰にでも起こり得ることとして、共通認識を図るため、各学校において、本資料を活用し、コンプライアンス意識のさらなる向上に向けた研修に取り組みますようお願いします。

そして、教職員による不祥事を根絶し、全ての教職員が、「京都府教育振興プラン」に掲げられた様々な教育目標の実現や教育課題の解決に向けて全力で取り組んでいくことができる教育環境を確立されますようお願いします。

平成29年 6 月

京都府教育委員会

目 次

1	懲戒処分（セクハラ・わいせつ行為）の概況・・・・・・・・	1
2	本府における過去3年間の事例と内容・・・・・・・・	1
3	最近発生した事象の特徴・・・・・・・・	3
4	認識しておくべき基本的な事項・・・・・・・・	3
5	事象の根絶に向けて・・・・・・・・	8

- 【参考資料】 チェックシート①（対児童生徒）
 チェックシート②（対教職員等）

1 懲戒処分（セクハラ・わいせつ行為）の概況

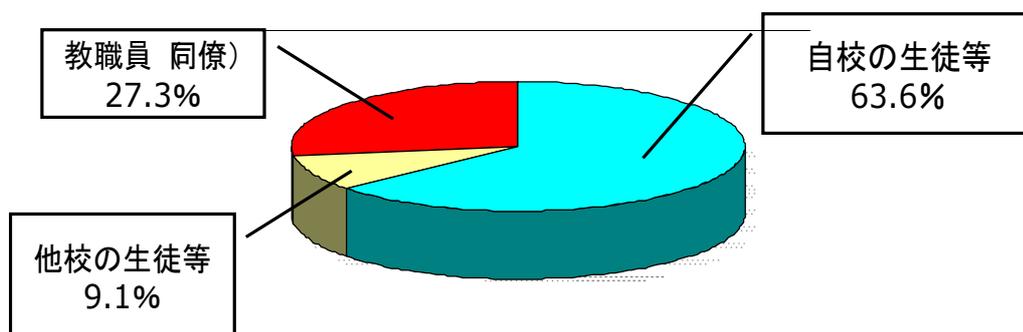
平成 28 年度中に「セクハラ・わいせつ行為」で懲戒処分となった件数は 8 件で、この件数は前年度の 4 倍となっており、事象の内訳をみると対自校生徒等が 5 件、対教職員（同僚）が 3 件といずれも急増し危機的な状況になっています。

単位：件

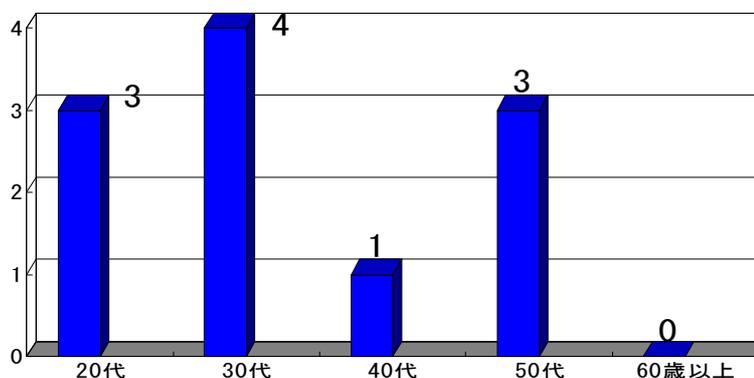
	H 24	H 25	H 26	H 27	H 28
わいせつ・セクハラ 事象	2	3	1	2	8
うち対自校生徒等	1	2	1	1	5
うち対他校生徒等	1	0	0	1	0
うち対教職員	0	1	0	0	3

2 本府における過去 3 年間（平26～平28年度）の事例と内容

(1) 被害者



(2) 被処分者の年代



(3) セクハラ・わいせつ行為の直近事例



◆事例1 中学校教員A：対生徒 【懲戒免職】

中学校の男性教員A（20代：既婚者）は、夜、一人で歩いていた女子生徒を見つけ自分の車で自宅に送る途中、悩みを聞いたりするうちに抱きしめキスをした。これをきっかけに、校舎内の人気のない場所、時間帯で当該女子生徒に対し、抱きしめる、キスをする、身体を触る等の行為を複数回行うとともに、ラインのアカウントを教え、女子生徒にわいせつな画像を要求し送信させた。

◆事例2 中学校教員B：対生徒 【停職3月】

中学校の男性教員B（30代：既婚者）は、相談を受けていた女子生徒に対して、在学中に校舎内で抱きしめ、卒業後も来校し相談を受けた際、学校の相談室で複数回抱きしめ、校外においてキスをした。

◆事例3 府立学校教員C：対女子教員 【停職1月】

府立学校男性教員C（40代：既婚者）は、勤務終了後、繁華街で女性教員と飲酒し、その帰宅途中、自動車内で女性教員の頭や肩を触り、さらに、女性教員から再三やめるように求められたにもかかわらず、複数回胸を触った。

◆事例4 府立学校教員D：対女子教員 【停職1月】

府立学校男性教員D（40代：既婚者）は、所属校の歓送迎会に参加した後、同僚数名と二次会に行った。二次会終了後、一緒に参加していた同僚女性教員の腰に手を回し臀部を触る行為を始めた。二人でタクシーに乗車し帰宅する際、女性教員の太もも等に触れ、その後、腰のあたりや手に触れる行為を繰り返した。

3 最近発生した事象の特徴

(1) 児童生徒に対する事象のケース

- 男性若手教員の女子生徒との関わり方や距離感に課題がある。
- 生徒からの信頼を「恋愛関係」と勘違いしてしまう。
- 校内等の閉ざされた空間や場所で教員と二人だけの他から気づかれにくい状況で発生している。
- 管理職による教職員の日常の様子や部活動指導の状況把握が不十分である。
- 職務に関係のない私的なメールやSNSのやりとりが発端となっている。
- 管理職による教職員の資質等に応じた指導が不十分である。
- 人権意識やセクハラ等に対する自覚が欠如している。



(2) 教職員間における事象のケース

- 歓送迎会等で飲酒した機会に発生するケースが多い。
- 管理職等上司と部下、先輩と後輩の関係にあるものの中で、断りにくい状況下で発生している。
- 加害者と被害者の意識の相違
「これぐらいなら許されるだろう」と軽い気持ちから行為に及んだり、職務上の上下関係から、「頼られている」、「好意を持たれている」と勘違いし、行為がエスカレートしたりするケースが多い。
- 人権意識やセクハラ等に対する自覚が欠如している。



4 認識しておくべき基本的な事項

(1) 事象が生じる背景

ア 自己中心的な性的欲求の充足

人間には、誰にでも性的欲求があり、普段は、それを理性でコントロールしています。ところが、満たされない気持ちや過剰な性的刺激などがあると、理性によるコントロールを失い、性的欲求を自己中心的に充足しようとして、セクシュアル・ハラスメント等を引き起こしていく場合があります。

また、セクシュアル・ハラスメントは、長期にわたって継続することがあり、途中で発覚することなく適切な指導等がなされない場合、徐々にエスカレートしていくことが多いと言われています。

イ 表面化しにくい特性と主観による感じ方の違い

「性」は、社会的・文化的抑圧から表立って語られることがタブー視され、公然には扱いきく、他者が干渉しにくいものです。そのため、性被害は、わかりづらいということを認識する必要があります。

また、「肩に手を置く」、「腕に触れる」といった行為を、不快と感じるかどうか

は、行為者と受け手の主観によって感じ方が異なるとともに、時間帯、場所、関係性などによっても、その捉え方が違ってきます。

ウ 性に関する受け止め方の相違

性に関する受け止め方には、個人や男女間などで差があることを十分に認識せずに不用意な言動をとることがあります。

特に、ベテランの教職員と若い教職員とにおける年齢の違いによる受け止め方の差や、既婚者と未婚者とにおける立場の違いによる受け止め方の差など、教職員の個々の状況や立場により、性に関する受け止め方には、大きな差があることを認識する必要があります。

エ 見かけと内心の隔たり

ある行為により、表面的には、受け手の表情や行動がうれしそう、あるいは嫌がっていない、と感じる場合でも、受け手の内心には、強い不快感や嫌悪感が生じている場合があります。人間の見かけと内心とでは、大きな隔たりがあることを認識する必要があります。

特に、児童生徒が受け手の場合、圧倒的な権力者である教職員の行為を、あからさまに拒絶することは困難であり、表面的に追従している面があることを、忘れてはいけません。間違いのものは、児童生徒が従うのは、自分の人格的な魅力によるものであると「勘違い」してしまうということです。

オ 世代間の隔たり

近年、大量退職・大量採用が続いていることから、学校では、若い教職員が増える一方で、中堅層は薄く、50歳代が多いという年齢構成となっており、世代間のギャップが広がっている状況があります。このような中にある場合は、世代間の隔たりによる、意識や受け止め方の差を十分認識しておく必要があります。

カ 男性中心の価値観

雇用管理の面で旧来の男性中心の発想から抜けきれずに、女性の活用や能力の発揮について、十分に考慮していないことが背景として考えられます。また、女性を対等なパートナーとして見ていない等の性別役割分担意識を持っているなどの認識の誤りによる場合もあります。

(2) 事象の問題点

ア 長期にわたって心に深い傷を負う

セクシュアル・ハラスメント等を受けると、深い心の傷が残り、その後の人生に大きな影響を及ぼします。特に、児童生徒の場合、成長に伴い、自分に起きたことを客観的に判断できるようになると、さらに深い心の傷が生じることがあります。

学校に在学中に受けた被害により、卒業後や場合によっては就職して社会人となった後に、当時の状況がフラッシュバックしたり、精神疾患を発症するなど、長い

時間が経過した後や新たな環境になった時点で発症するということもあります。

【被害を受けた児童生徒への影響】

- 教職員や周囲の大人に対して不信感や怒りの気持ちを持つ。
- 人を避け、友達とのつきあいを嫌がるようになる。
- 学習意欲を失い、成績が下がる。
- 自分の感情を表に出さなくなる。
- 自分を責め、罪悪感を持つようになる。
- 食欲不振、不眠及び倦怠感が生じるようになる。
- 粗暴になったり、反社会的な行動をしたりする。
- 関連した場所や状況を避けるようになる。
- 突然、その時の様子がフラッシュバックしたり、怖さを感じて緊張したりする。



イ 被害が潜行化・継続化しやすい

セクシュアル・ハラスメント等を受けた被害者が、誰かに相談することは、事象の性質上、非常に勇気がいります。

周囲の者に相談しても、そんなはずはないと信じてもらえないのではないかと、逆に大勢の者に知られることとなり、インターネットに噂を書き込まれてしまうなどといった不利益な扱いを受けるのではないかとという恐怖感から、自分の気持ちを伝えることができず、一人で抱え込んでしまうことがあります。

また、被害者の生活が表面的に保たれていれば、周囲の者が被害者の状況に気づかないこともあり、被害が継続することがあります。

ウ 二次被害が生じやすい

被害者が、思い切って周囲の者に相談しても、本気で取り合ってもらえなかったりすると、さらに孤立感や不安感が増大し、学校に登校・出勤できない状況が生じるなど、二次被害の危険性があります。

また、事象が表面化し、懲戒処分等が行われた後に、校内や地域、インターネット上等で噂や憶測がとびかい、ほとんど個人を特定したかたちで、誹謗中傷や書き込みが行われたりすることが多く、被害者の人権が著しく侵害される結果を招くこととなります。

エ 職場の人間関係に軋轢が生じる

セクシュアル・ハラスメント等が明らかになると、職場の雰囲気が悪化し、人間関係に軋轢を生じることとなります。

そして、このことにより、職員の勤労意欲が低下して教育活動の停滞を招くなど、学校運営に大きな支障をきたします。

また、事象の発生により、児童生徒、保護者及び地域の信用を失い、ひいては府

民の公教育に対する信頼を失墜させることとなります。

オ 自己及び社会に甚大な損害を与える

教職員によるセクシュアル・ハラスメントやわいせつ事象は、懲戒処分の対象となるだけでなく、他の事象とは比べものにならないほど、厳しい社会的批判にさらされ、その職責の重さから、教育や学校全体に対する信用を著しく失墜することとなります。

また、刑事、民事上の厳しい責任を負うこととなったり、家族や同僚等の周りの人々に多大な迷惑をかけ、特に家庭は崩壊にまで至ることも多く、自分の子供の将来にも大きな影響を与えてしまう可能性があることを認識すべきです。

(3) 未然防止のために基本的に認識しておくべきこと

ア 誰にでも起こり得るというリスクの認識

セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けて大切なことは、特定の者にしか起こり得ないものであるととらえ、他人事で終わらせるのではなく、自分にも起こり得る問題であるという認識を持つことが大切です。

また、管理職は、日頃から熱心で児童生徒や保護者からも慕われる指導力のある教員であるからというだけで、あの人物がそんなことをするはずがないなどという先入観を持たず、誰にでも起こり得る問題であると認識しておく必要があります。

人間には誰にでも「良心」があり、「こんなことをしてはいけない。」と理性によるコントロールがなされていますが、飲酒等により自制できない状態になる、何かに失敗したり、平凡な日常への無力感や退屈感などにより満たされない気持ちになる、過剰な性刺激により性的興奮が過度に高まるなどの状況になれば、誰にでも、セクシュアル・ハラスメントやわいせつな行為に及ぶ可能性があります。

イ 年齢や属性等によるリスクの認識

20歳代・30歳代の皆さんへ

一般的に、児童生徒は、自分たちと年齢の近い若い教職員に親近感を持ち、自分の思いや悩みなどを話しやすいと感じるとともに、知識や経験が豊富で頼りになる大人として、憧れの存在であるにとらえる傾向があります。そのため、児童生徒の中には、若い教職員の関心を引いたり、甘えたりする者もいます。

一方、20歳代・30歳代の教職員は、そのような児童生徒の言動を恋愛感情と勘違いしてしまう場合があります。

児童生徒を預かり、守り、健全に育むべき立場の教職員が、児童生徒の言動を恋愛感情と勘違いして、セクシュアル・ハラスメント等を起こすのは、責任ある大人としては許されるものではなく、失格であり、何の言い訳もできないことをしっかり認識する必要があります。

40歳代・50歳代の皆さんへ

セクシュアル・ハラスメントやわいせつ事象にかかわっては、管理職も含め若手教員を指導育成すべき立場にある40歳代・50歳代のベテラン教職員に発生しやすい傾向があり、40歳代・50歳代は、「危険な年代」とも言えるかもしれません。

一般的に、40歳代・50歳代の教職員は、経験豊富で、管理職や各分掌の長として責任ある仕事を任され、若手教職員からも頼りになる存在として見られているという自信と自負を持って仕事に取り組んでいる状況が想像されます。

しかし、反面、仕事と私生活の両面において、経験に基づく自信や慣れから、傲慢さが出たり、謙虚さに欠ける傾向に陥りやすい時期でもあります。

また、年齢による体調不良や疲労感、職場や家庭における様々な課題やストレスに起因する倦怠感を抱え、そこから逃避したいという欲求や、抑圧してきた性的欲求を充足したいという衝動から、自己のコントロールが難しい時期であるとされています。

学校の中核として職務を遂行し、若い教職員を指導助言する立場である40歳代・50歳代の教職員が、自己を見失い、セクシュアル・ハラスメント等を起こすのは、教育者としてあるまじき行為であり、児童生徒、保護者、そして何よりも、自分の家族を裏切る行為であるということをしっかり認識する必要があります。

職務上の地位や人間関係の優位性により生じるリスク

学校におけるセクシュアル・ハラスメント事案の中には、職務上の地位や人間関係の優位性を背景として発生するものが多くあります。職務上の地位や人間関係の優位性とは、例えば、指導する立場にある教職員と児童生徒、評価する立場にある管理職と教職員、校内で発言力のあるベテラン教職員と若い教職員、分掌組織内でのリーダー（主任等）と構成員である教職員などの関係を指します。

児童生徒は、教職員からの指導等を基本的には受け入れざるを得ない立場にあり、教職員は、管理職からの指導等に従わざるを得ない立場に置かれています。同様に、若い教職員は、校内で発言力のあるベテラン教職員の指示等は、基本的に実行せざるを得ない立場にあります。

こうした状況の中で、職務上の地位が高い者や人間関係の優位性を持つ者が、自らの言動を相手が受け入れている、あるいは嫌がっていないと勘違いし、セクシュアル・ハラスメント等に該当する行為につながる場合があります。一人一人がそのことを自覚し、相手の立場を尊重した言動を行うよう留意することが必要です。

【地位や優位性に基づきセクシュアル・ハラスメント等の行為を行うケース】

<対児童生徒>

- 部活動の顧問の教諭が、指導する立場に基づく影響力を用いて
- 補習の指導中の教諭が、指導する立場に基づく影響力を用いて
- 生徒指導中の教諭が、指導する立場に基づく影響力を用いて

<対教職員>

- 管理職が、上司と部下の関係に基づく影響力を用いて
- 主任等が、指導する立場に基づく影響力を用いて
- 校内で発言力のあるベテランの教職員が、人間関係の優位性に基づく影響力を用いて
- 教職員が、臨時的任用職員との人間関係の優位性に基づく影響力を用いて



5 事象の根絶に向けて

(1) 基本的な考え方

不祥事を根絶するためには、全教職員一人一人がセクシュアル・ハラスメントやわいせつ行為が、個人の尊厳を傷つけるとともに、職場の環境を著しく悪化させ、勤労意欲の低下や人間関係の悪化を招き、特に対象が児童生徒の場合は、その将来にも重大な影響を及ぼす許されない行為であることをしっかりと認識しておく必要があります。

そして、個人的な要因とともに、社会環境の要因も重視し、管理職のリーダーシップのもと、全教職員が協力し、組織として個人と環境の両面に働きかけながら、適切な職場環境づくりに努めることが必要です。

(2) 必要な対応と取組

ア 教職員の意識の向上

まず、第一に本資料の内容について、全ての学校で研修等を実施し、全教職員が共通認識を図ることが大切です。

その際、教職員一人一人が、セクシュアル・ハラスメントやわいせつ事象が発生する背景やその問題点、未然防止に向け基本的に認識しておくべきこと等の具体的な内容をしっかりと理解し、人ごとではなく自分のこととして認識した上で、再発防止に向けて何が必要かを考えることができるよう、グループ協議などを取り入れた、参加型、討論型の研修とすることが必要です。

イ 管理職による校内の状況把握

管理職は、日々の業務が多忙な状況であると思いますが、授業観察はもとより、放課後や休み時間にも定期的に校内を巡回するなどして、以下の観点から状況を把握するよう努めることが大切です。

そして何か気になることがあれば、管理職間で情報を共有するとともに、課題を抱える教職員を直接呼んで指導をしたり、施設や環境面での不具合を改修したり整備するなど、速やかに適切な対応を行う必要があります。

- (ア) 授業中や個別の生徒指導、部活動指導中の教職員や児童生徒の様子
- (イ) 施設や環境の面から、目の届きにくい場所の状況、特に扉を閉めると外から見えにくくなる場所や部屋の中に死角となる場所はないかなどの把握

なお、これらのことは、教職員を監視するために行うものではなく、巡回時に積極的に声かけを行うことにより、何でも話しやすくコミュニケーションがとりやすい、風通しの良い職場環境づくりにもつながることとなります。

管理職の役割は、危機管理意識を常に持ちつつも、温かく見守りながら、意欲に溢れ、互いに研鑽し合う職場環境を作り出すことであると認識しておく必要があります。

ウ 管理職による教職員の状況把握

管理職は、教職員人事評価の面談等の機会を通じて、不祥事防止の観点から、必要に応じて指導助言することが大切です。面談においては、相談しやすい雰囲気を整えた上で、プライベートに配慮しながら、家庭状況や悩み等を把握するとともに、改善すべき点だけでなく評価できる点や期待している点を伝えることが必要です。

エ 複数での児童生徒指導

セクシュアルハラスメント等は、他の教職員の目が届きにくい空間で教職員が児童生徒と一対一で対応している状況で発生している例が多くあります。

児童生徒に個別の指導を行う場合は、密室で児童生徒と2人だけになるような状況を避け、複数の教職員で対応することが必要です。

オ 教職員と児童生徒とのメールやSNSの禁止

セクシュアル・ハラスメント等は安易なメールやSNSのやりとりが発端となって発生している例が多く見受けられます。

このような状況を踏まえ、たとえ校務や業務のためであっても教職員と児童生徒との間で、メールやSNSのやりとりをすることがないように徹底する必要があります。

連絡手段がない等、やむを得ない場合は、事前にやりとりする児童生徒の範囲や使用目的を管理職に報告する必要があります。



カ 児童生徒が相談しやすい環境づくり

教職員は、平素から、児童生徒と、信頼に基づく円滑な人間関係を築き、悩みや課題を気軽に相談できる雰囲気をつくっておくことが大切です。そして、相談があった場合の対応について、情報共有と組織的な対応に結びつけられるよう、管理職と教職員が共通認識を図っておくことが求められます。

また、女子児童生徒について、担任が男性教諭の場合、気軽に相談しにくい状況も想定されるため、定期的に女性の教職員が関わる仕組みをつくるなどの配慮が必要です。特に低学年の児童については、発達段階に配慮した、より丁寧な状況の把握に努める必要があります。

さらに、最近、他府県において、教員による不適切な対応が原因で、児童生徒が自殺するといった事象の報道がなされていますが、それが事実であれば、決して許されるものではありません。言うまでもなく、全ての児童生徒には、その人権が尊重され、安心、安全に教育を受ける権利が保障されなければなりません。

教員は、児童生徒一人一人の悩みを真摯に受け止め、相談に乗りながら適切に指導助言し、その解決に向けて取り組むことが、自らに課せられた使命であるという基本を決して忘れることがあってはなりません。

キ 風通しの良い温かい職場の雰囲気づくり

教育活動に伴い生じる様々な課題や出来事について、各分掌組織内で適切に情報共有し、必要な場合は組織的な対応に結びつけるなど、特定の教員が悩みを抱えることのないようお互いをフォローし合うことが大切です。

直接関わりのない児童生徒であっても、日々の様子を観察する中で、気になる状況や気づいたことがあれば、適宜管理職にも情報提供し、学校としての組織的対応に結びつけることが必要です。

また、教職員間においても、例えば、特定の児童生徒との距離が近く親密すぎるなど、日々の行動や様子で気づいた点があれば、声をかけ合ったり、場合によっては管理職に情報提供するなどして、教育活動がより良い方向に向かうよう、お互いに補完し合うことが大切です。

ク 若手教職員や講師等の組織的な育成

最近の学校では、大量退職・大量採用に伴う若手教職員や、産前産後休暇や育児休業取得者の増加に伴う代替講師が増加している他、様々な教育施策の実施に必要な非常勤講師やボランティア等の多様な人材が勤務している実態があります。

こうした実態を踏まえ、若手教職員や講師等について、管理職や周囲の教職員が、日常の状況を把握し、悩みを抱えている、普段と様子が違うなど気になることがあれば、アドバイスを与えるなど、何でも相談しやすい雰囲気づくりに努め、組織として人材育成に当たることが大切です。

ケ 勤務の適正化

勤務時間終了後は、児童生徒の多くが下校し、教職員も順次退校するため、校内に残っている者が少なく、人の目が届きにくい状況になります。

問題事象が発生しやすい状況をつくらないためにも、メリハリある業務の遂行や早期退校を心がけるとともに、週休日についても、行事等特段の用務がある時以外は、むやみに出勤しないよう留意することが必要です。

また、管理職は、教職員が児童生徒を残して指導する場合や夜遅くまで1人だけで校内に残って仕事をする場面等において、事象が発生しやすい状況にあることを念頭に、勤務時間終了後の校内の状況に留意するとともに勤務時間の適正な管理に努める必要があります。



さらに、教職員の長時間労働の実態が社会問題となっている中、勤務時間管理の適正化や教職員の働き方に対する意識改革に向けた取組が必要な状況となっています。長時間労働から来る様々なストレスが、不祥事を引き起こす要因となることから、意識をもって適正な勤務を心がける必要があります。

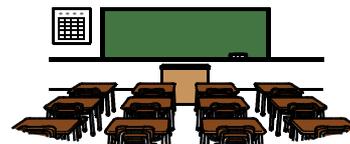
コ 長期休務者の状況把握

休職など長期休務者に対しては、定期的に連絡を取ったり、面談したりするなどして、その状況の把握に努めることが求められます。

その際、サービス関係の通知や資料を提供し、サービス規律の確保を意識づけるとともに、校内で実施した研修や教育活動に関する資料等を提供するなどして、学校の様子や取組を情報提供し、円滑な復帰に向けた支援を行うことが大切です。

サ 職場環境の整備

日頃から校内や教室の整理整頓や施設整備に努めておくことは、児童生徒が教育活動に専念しやすい環境づくりだけでなく、死角や危険な箇所を事前に把握し、改善することにもつながり、様々な事象が発生する芽を摘み取り、未然防止にも役に立つこととなります。



シ 節度ある飲酒

職場における節目での懇親会や歓送迎会等は、お互いをよく知り、よりよい職場の人間関係を築く上で大切な機会となる一方で、飲酒により、気が大きくなったり、理性の歯止めがきかなくなったりして、様々なトラブルの原因となることがあります。

各自で自分が飲酒した時にどのような傾向になるのかといったことや飲酒の適量について認識し、くれぐれも理性を失うことなどがないように節度ある飲酒に努め、楽しく円滑なコミュニケーションを図る場となるよう注意することが大切です。

また、最近では大量退職、大量採用が続いていることから、各学校では、若い教職

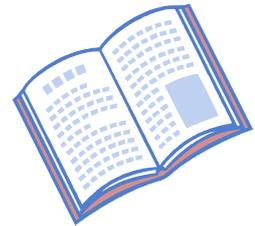
員が増え、明るく前向きで活気ある雰囲気が生まれ、教育活動にも良い面で作用している一方で、管理職を含め、指導する立場にある年配や中堅の教職員が、世代間のギャップを認識せず、勘違いを起こしやすい環境が生まれています。

このような中、管理職を含め、指導する立場にある教職員は、指導や業務の延長線上の感覚で、軽い気持ちで頻繁に若手の教職員を飲み会に誘ったり、職場の懇親会の後などに、異性の若手教職員と2人きりになったりすることがないように日頃から世代間の隔たりによる意識の差に十分注意して、相手の立場に立って対応することが求められます。



関係法令等

- ◇ 刑法第174条～第178条
- ◇ 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
- ◇ 京都府青少年の健全な育成に関する条例
- ◇ 京都府迷惑行為防止条例
- ◇ コンプライアンスハンドブック（平27.3改訂）
- ◇ セクシュアル・ハラスメント防止の手引き（平13.9）
- ◇ スクールセクハラ防止の手引き（平16.5(平20.8一部改正)）
- ◇ 運動部活動指導ハンドブック（平25.8）



參考資料

不祥事防止チェックシート①

- セクハラ・わいせつ（対児童生徒） -

以下のチェックシートで自己点検をしてみましょう。CやDが多い場合は、気をつける必要があります。

〔 A：全く当てはまらない B：あまり当てはまらない C：ある程度当てはまる D：よく当てはまる 〕

番号	項 目	A	B	C	D
1	児童生徒とメールやライン等のSNSを利用して校務や業務に関係のない私的なやりとりをすることがある。				
2	不必要に容姿、服装等を話題にしたり、自分の発言に無意識に性的な言葉が含まれることがある。				
3	授業中や休み時間に、スキンシップとして児童生徒の髪の毛や体に触れたり（膝にのせたり、ハグしたり）することがある。				
4	部活動や体育の授業時などに、異性の児童生徒の身体に直接触れてマッサージをすることがある。				
5	児童生徒を一对一の状態ですべてで指導したり、人目のつかない場所に呼んで個人的な話をしたりすることがある。				
6	個別の指導を行うという目的で、児童生徒と校外や放課後に会うことがある。				
7	インターネット上での過激な性的内容や盗撮のサイトに興味があり、アクセスすることがよくある。				
8	特定の児童生徒を、部活動指導や生徒指導の際に、自家用車に乗せたり、自宅に招いたりすることがある。				
9	教育活動の目的以外で児童生徒の写真を撮ったり、動画撮影をしたりすることがある。				
10	学校教育活動や行事の様子を職務とは関係なく自分のホームページ上に掲載したり、SNSで紹介したりすることがある。				
11	児童生徒に恋愛感情をもってしまうことがある。				
12	指導生徒との距離が近いと管理職や同僚から指摘されたことがある。				
13	同僚が特定の児童生徒に対する指導を不自然に繰り返している場合、自分から状況確認をしたり、他の同僚や管理職への報告までしない。				
14	児童生徒がセクハラ等の被害を受けているという噂を聞いても、信じられず聞き流してしまうことがある。				
15	教職を目指していた頃の熱意や採用された当初の新鮮な気持ちや緊張感といったことは忘れてしまった。				

不祥事防止チェックシート②

- セクハラ・わいせつ（対教職員等） -

以下のチェックシートで自己点検をしてみましょう。CやDが多い場合は、気をつける必要があります。

（ A：全く当てはまらない B：あまり当てはまらない C：ある程度当てはまる D：よく当てはまる ）

番号	項 目	A	B	C	D
1	年齢の離れた異性の教職員を、複数名または一対一を問わず、軽い気持ちで酒席に誘う（誘いに応じる）ことがよくある。				
2	酒席において、場を盛り上げるために、性的な話題で話をすることがある。（自分の発言に卑猥な言葉が含まれてしまう。）				
3	お酒を飲み出すとつい飲み過ぎてしまい、翌日にその時の記憶がはっきりしないことがある。				
4	飲酒等をすると気が緩み、同僚や部下等の身体にボディタッチをしてしまう。				
5	特定の異性の教職員を自家用車に乗せることがよくある。				
6	特定の異性の保護者の電話番号やメールアドレスを携帯電話等に登録している。				
7	特定の異性の保護者と個人的に連絡を取り合ったり、会うことがある。				
8	インターネット上での過激な性的内容や盗撮のサイトに興味があり、アクセスすることがよくある。				
9	最近ストレスを抱えていたり、マンネリ気味で倦怠感を感じていて、刺激がほしいと思うことがある。				
10	SNSなどを利用して、新たな異性との出会いを得たいと思うことがある。				
11	自分はお酒を飲んでも、普段と変わらず、理性を失わないという自信がある。				
12	自分は相手との信頼関係ができているので、この程度は相手も許容するだろうという勝手な憶測や思い込みがある。				
13	自分は教職員として力量があり、生徒や同僚、保護者から人望があり、内心では同僚よりも優れていると感じている。				
14	同僚に気になることや、様子がおかしいと感じたことがあっても、自分から状況確認をしたり、他の同僚や管理職への報告までしない。				
15	教職を目指していた頃の熱意や採用された当初の新鮮な気持ちや緊張感といったことは忘れてしまった。				