

令和6年度

県立学校等若年教員研修会 1年目

「教職員の倫理観～不祥事防止について～」

( 講義資料 )

福岡県教育庁教育総務部教職員課

参事補佐 松本 邦明

## 公務員の服務規律について

公務員は全体の奉仕者としての性格を有することから、民間企業の場合とは異なった服務規律が定められています。具体的には地方公務員法により、次のようなものが規定されています。

学校に勤務するいわゆる常勤講師や会計年度任用職員、教育委員会事務局等に勤務する臨時職員であっても、これらの規定が適用されます。

これらの服務規律を遵守し、自らの行動が公教育への県民の信頼や児童生徒の人格形成に多大な影響を与えることを常に自覚して、公私を問わず、規範意識や倫理観を持って行動してください。

### ○地方公務員法による制限

#### 服務の根本基準（第30条）

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

#### 1 職務上の義務（職務遂行に関して守るべき義務）

(1) 法令及び上司の命令に従う義務（第32条）

(2) 職務に専念する義務（第35条）

#### 2 身分上の義務

（職務の内外を問わず、職員としての身分を有する限り守らなければならない義務）

(1) 信用失墜行為の禁止（第33条）

その職の信用を傷つけたり、職全体の不名誉となるような行為をしてはなりません。具体的には飲酒運転やわいせつ行為などの法令違反行為や道徳的に強い非難を受けるような非行行為を禁じるものです。

(2) 秘密を守る義務（第34条）

職務上知り得た秘密を漏らしてはなりません。退職後も同様です。

(3) 政治的行為の制限（第36条）

政党の結成への関与、公の選挙における投票の依頼や勧誘、特定の候補者を支持したり反対するための署名運動や演説等を行うこと等は禁止されます。

(4) 争議行為等の禁止（第37条）

ストライキ、怠業その他の争議行為又は県の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはなりません。

(5) 営利企業等の従事制限（第38条）

任命権者の許可を受けずに、営利を目的とした私企業を営んだり、報酬を得て本来の業務以外の仕事をすることは禁止されます。

※ これらの義務に違反した場合、地方公務員法第29条に基づく懲戒処分を課せられます。

## 懲戒処分の指針

福岡県教育委員会

## 第 1 基本事項

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

具体的な処分量定の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果はどのようなものであったか
- ② 故意又は過失の度合いはどの程度であったか
- ③ 非違行為を行った職員の職責はどのようなものであったか、その職責は非違行為との関係でどのように評価すべきか
- ④ 他の職員及び社会に与える影響はどのようなものであるか
- ⑤ 過去に非違行為を行っているか

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。

個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、標準例に掲げる処分の種類より重いものとすることが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の非違行為を行っていたとき

がある。また、例えば、標準例に掲げる処分の種類より軽いものとすることが考えられる場合として、

- ① 職員が自己の意思により非違行為を中止したとき
- ② 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- ③ 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるとき

がある。

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

## 第 2 標準例

### 1 一般服務関係

#### (1) 欠勤

ア 正当な理由なく 10 日以内の間勤務を欠いた職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 正当な理由なく 11 日以上 20 日以内の間勤務を欠いた職員は、停職又は減給とする。

ウ 正当な理由なく 21 日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

#### (2) 遅刻・早退

正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

#### (3) 休暇の虚偽申請

病気休暇又は特別休暇について虚偽の申請をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (4) 勤務態度不良

正当な理由なく勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (5) 職場内秩序を乱す行為

ア 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した職員は、免職、停職又は減給とする。

イ 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

#### (7) 違法な職員団体活動

ア 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 37 条第 1 項前段の規定に違反して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は県の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第 37 条第 1 項後段の規定に違反して同項前段に規定する違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおった職員は、免職又は停職とする。

#### (8) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らし、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、免職又は停職とする。

#### (9) 政治的行為の制限違反

ア 地方公務員法第 36 条第 1 項又は第 2 項（教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）第 2 条に規定する教育公務員にあつては、同法第 18 条第 1 項）の規定に違反して政治的行為を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 地方公務員法第 36 条第 3 項（教育公務員特例法第 2 条に規定する教育公務員にあつては、同法第 18 条第 1 項）の規定に違反して政治的行為を行うよう職員に求める等の行為を行った職員は、停職又は減給とする。

ウ 公職選挙法（昭和 25 年法律第 100 号）第 136 条の 2 の規定に違反し

- て公務員の地位を利用して選挙運動をした職員は、免職又は停職とする。
- エ 公職選挙法第137条の規定に違反して教育上の地位を利用して選挙運動を行った職員は、免職又は停職とする。
- (10) 営利企業等の従事制限違反  
許可を得ることなく、営利企業の役員等の職を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (11) 収賄等及び福岡県職員倫理条例に規定する禁止行為  
ア その職務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。  
イ 福岡県職員倫理条例（平成13年福岡県条例第49号）第7条に規定する禁止行為（職員倫理規則に規定する禁止行為の例外に該当する場合を除く。）を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。
- (12) 入札談合等に関与する行為  
県が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、免職又は停職とする。
- (13) 個人情報の不適切な取扱い  
個人情報に関し、次に掲げる不適切な取扱いを行った職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。  
ア その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集すること。  
イ 過失により個人情報を盗まれ、紛失し、又は流出させ、公務の運営に支障を生じさせること。  
ウ 職務上知ることのできた個人情報を自己又は第三者の利益のために利用する等、不当な目的で使用する事。
- (14) 公文書偽造、私文書偽造等  
公文書若しくは私文書を偽造し、若しくは変造し、又は偽造若しくは変造された文書を行使した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- (15) セクシュアル・ハラスメント  
ア 職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。  
イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メール（ソーシャルネットワーキングサービス（以下「SNS」という。）を利用したメッセージ等を含む。）の送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、免職、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。

(16) パワーハラスメント

ア パワーハラスメント（パワーハラスメントの防止についての指針（令和2年9月3日2教総第1060号2教教第1695号教育長通知）第2に規定するパワーハラスメントをいう。以下同じ。）を行ったことにより、相手に著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ パワーハラスメントを行ったことについて指導、注意等を受けたにもかかわらず、パワーハラスメントを繰り返した職員は、停職又は減給とする。

ウ パワーハラスメントを行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする。

(17) 公益通報制度に関する要綱に違反する行為

ア 通報した職員を詮索し、又はこれに不利益を及ぼし、若しくは及ぼそうとした職員は、停職又は減給とする。

イ 事実をねつ造して通報した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする。

## 2 公金公物取扱い関係

(1) 横領

公金又は公物を横領した職員は、免職とする。

(2) 窃取

公金又は公物を窃取した職員は、免職とする。

(3) 詐取

人を欺いて公金又は公物を交付させた職員は、免職とする。

(4) 紛失

公金又は公物を紛失した職員は、減給又は戒告とする。

(5) 盗難

重大な過失により公金又は公物の盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

(6) 公物損壊

故意に職場において公物を損壊した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(7) 失火

過失により職場において公物の出火を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。

(8) 諸給与の違法支払・不適正受給

故意に法令に違反して諸給与を不正に支給した職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した職員は、停職、減給又は戒告とする。

(9) 公金公物処理不適正

自己保管中の公金の流用等公金又は公物の不適正な処理をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(10) コンピュータの不適正使用

職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、公務の運営に支障を生じさせた職員は、停職、減給又は戒告とする。

### 3 公務外非行関係

(1) 放火

放火をした職員は、免職とする。

(2) 殺人

人を殺した職員は、免職とする。

(3) 傷害

人の身体を傷害した職員は、免職又は停職とする。

(4) 暴行・けんか

暴行を加え、又はけんかをした職員が人を傷害するに至らなかったときは、免職、停職、減給又は戒告とする。

(5) 器物損壊

故意に他人の物を損壊した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(6) 横領

自己の占有する他人の物（公金及び公物を除く。）を横領した職員は、免職又は停職とする。

(7) 窃盗・強盗

ア 他人の財物を窃取した職員は、免職又は停職とする。

イ 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した職員は、免職とする。

(8) 詐欺・恐喝

人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた職員は、免職又は停職とする。ただし、停職は、人を欺いて財物を交付させた場合で、財物の価値が極めて少額であるため、刑事訴追を免れた場合等に限り、適用するものとする。

(9) 賭博

常習として賭博をし、又は賭博をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した職員は、免職とする。

(11) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

(12) わいせつ行為等

ア 相手の同意を得ずに性交等又はわいせつな行為をした職員は、免職とする。

イ 公共の乗物等において痴漢行為をした職員は、免職又は停職とする。

ウ 盗撮、のぞき、公然わいせつ、わいせつ物頒布その他法律・条例等に違

反するわいせつな行為等をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(13) ストーカー行為（つきまとい等の嫌がらせ行為を含む。）

ストーカー行為又はつきまとい等の嫌がらせ行為をした職員は、免職又は停職とする。

(14) 児童ポルノ所持等

児童ポルノを所持、提供、製造等した職員は、免職又は停職とする。

※ (12) ウの「法律・条例等」とは、「刑法」、「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」、「軽犯罪法」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「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」、「県青少年健全育成条例」、「県迷惑行為防止条例」等をいう。

#### 4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

ア 酒酔い運転をした職員は、免職とする。

イ 酒気帯び運転をした職員は、免職又は停職とする。

(2) 飲酒運転者への車両・酒類提供、飲酒運転車両への同乗行為等

飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知らながら当該職員が運転する車両に同乗した職員は、免職又は停職とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(4) 飲酒運転以外での人身事故

ア 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

イ 人に傷害を負わせた職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

#### 5 幼児・児童・生徒（以下「児童等」という。）に対する非違行為

(1) わいせつ行為等

ア 児童等に対してわいせつ行為を行った職員は、免職とする。

イ 児童等に対してわいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。ただし、性的な言動を執拗に繰り返すなど特に悪質な場合は、免職とする。

## (2) 体罰等

ア 体罰により児童等を死亡させ、又は重大な後遺症が残る傷害を負わせた職員は、免職又は停職とする。

イ 体罰により児童等を負傷させた職員は、停職、減給又は戒告とする。

ウ 体罰を常習的に行った職員は、減給又は戒告とする。

エ 暴言、侮蔑的な言動等を常習的に行うことにより、児童等に著しい精神的苦痛を負わせた職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

## (3) その他

管理職の承認を得た場合又は緊急等のやむを得ない理由がある場合を除き、次に掲げる行為を行った職員は、戒告とする。

ア 児童等とSNSや電子メール等を利用して私的なやり取りを行うこと。

イ 児童等を職員の自家用車に同乗させること。

※ (1) アの「わいせつ行為」とは、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」第2条第3項第1号から第4号までに規定する行為をいう。

## 6 監督責任関係

## (1) 指導監督の懈怠等

ア 部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督を著しく怠った職員又は誤った指導を行う等した職員は、停職又は減給とする。

イ 部下職員への指導や不祥事を防止するための対策に適正を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

## (2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

(平成26年3月14日制定)

(令和2年9月3日一部改正)

(令和4年1月28日一部改正)

(令和6年3月27日一部改正)

## 標準例一覧

事 由		免職	停職	減給	戒告
1 一 般 服 務 関 係	(1) 欠勤	-	-	-	-
	ア 10日以内		●	●	●
	イ 11日以上20日以内		●	●	
	ウ 21日以上	●	●		
	(2) 遅刻・早退			●	●
	(3) 休暇の虚偽申請		●	●	●
	(4) 勤務態度不良		●	●	●
	(5) 職場内秩序を乱す行為	-	-	-	-
	ア 暴行	●	●	●	
	イ 暴言		●	●	●
	(6) 虚偽報告		●	●	●
	(7) 違法な職員団体活動	-	-	-	-
	ア 単純参加			●	●
	イ あおり・そのかし	●	●		
	(8) 秘密漏えい	●	●		
	(9) 政治的行為の制限違反	-	-	-	-
	ア 政治的団体の結成・勧誘等（地公法36条①②、教特法第18条違反）		●	●	●
	イ 政治的行為を職員に求める等（地公法36条③、教特法第18条違反）		●	●	
	ウ 公務員の地位利用（公選法136条の2違反）	●	●		
	エ 教育上の地位利用（公選法137条違反）	●	●		
(10) 営利企業等の従事制限違反		●	●	●	
(11) 収賄等及び福岡県職員倫理条例に規定する禁止行為	-	-	-	-	
ア 収賄等	●				
イ 職員倫理条例に規定する禁止行為		●	●	●	
(12) 入札談合等に関与する行為	●	●			
(13) 個人情報の不適切な取扱い	●	●	●	●	
(14) 公文書偽造、私文書偽造等	●	●	●	●	
(15) セクシュアル・ハラスメント	-	-	-	-	
ア 上司等の影響力利用による性的関係・わいせつな行為	●	●			
イ 意に反することを認識の上での性的な言動の繰り返し 執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患	●	●	●		
ウ 意に反することを認識の上での性的な言動		●	●	●	
(16) パワーハラスメント	-	-	-	-	
ア 著しい精神的又は身体的苦痛を与えたもの		●	●	●	
イ 指導、注意等を受けたにもかかわらず、繰り返したもの		●	●		
ウ 強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させたもの	●	●	●		
(17) 公益通報制度に関する要綱に違反する行為	-	-	-	-	
ア 通報した職員の詮索、不利益を及ぼす行為		●	●		
イ 事実をねつ造して虚偽の通報		●	●	●	
2 公 金 公 物 取 扱 い	(1) 横領	●			
	(2) 窃取	●			
	(3) 詐取	●			
	(4) 紛失			●	●
	(5) 盗難			●	●
	(6) 公物損壊	●	●	●	●
	(7) 失火			●	●
	(8) 諸給与の違法支払・不適正受給		●	●	●
	(9) 公金公物処理不適正		●	●	●
	(10) コンピュータの不適正使用		●	●	●

## 標準例一覧

事 由		免職	停職	減給	戒告
3 公務外非行関係	(1) 放火	●			
	(2) 殺人	●			
	(3) 傷害	●	●		
	(4) 暴行・けんか	●	●	●	●
	(5) 器物損壊	●	●	●	●
	(6) 横領	●	●		
	(7) 窃盗・強盗	-	-	-	-
	ア 窃盗	●	●		
	イ 強盗	●			
	(8) 詐欺・恐喝	●	●		
	(9) 賭博	●	●	●	●
	(10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用	●			
	(11) 酩酊による粗野な言動等		●	●	●
	(12) わいせつ行為等	-	-	-	-
ア 相手の同意を得ない性交等又はわいせつ行為	●				
イ 痴漢行為	●	●			
ウ 盗撮・のぞき・公然わいせつ・わいせつ物頒布等	●	●	●		
(13) ストーカー行為（つきまとい等の嫌がらせ行為を含む。）	●	●			
(14) 児童ポルノ所持等	●	●			
4 飲酒運転・交通事故・交通法規違反	(1) 飲酒運転	-	-	-	-
	ア 酒酔い	●			
	イ 酒気帯び	●	●		
	(2) 飲酒運転者への車両・酒類提供、飲酒運転車両への同乗行為等	●	●		
	(3) 飲酒運転以外の交通法規違反	-	-	-	-
	著しい速度超過等悪質な交通法規違反	●	●	●	●
	物損・措置義務違反あり	●	●	●	
	(4) 飲酒運転以外での人身事故	-	-	-	-
ア 死亡又は重篤な傷害	●	●	●	●	
措置義務違反あり	●	●			
イ 傷害		●	●	●	
措置義務違反あり	●	●	●		
5 児童等に対する非違行為	(1) わいせつ行為等	-	-	-	-
	ア わいせつ行為	●			
	イ 性的な言動	●	●	●	●
	(2) 体罰等	-	-	-	-
	ア 死亡又は重大な後遺症が残る傷害を負わせた場合	●	●		
	イ 負傷させた場合		●	●	●
	ウ 常習的に行った場合			●	●
エ 暴言、侮蔑的な言動等	●	●	●	●	
(3) その他	-	-	-	-	
ア 児童等とSNSや電子メール等を利用した私的なやり取り				●	
イ 児童等の自家用車同乗				●	
6 監督責任	(1) 指導監督の懈怠等	-	-	-	-
	ア 指導監督の著しい懈怠等		●	●	
	イ 指導監督の懈怠等			●	●
	(2) 非行の隠ぺい、黙認		●	●	

## ○福岡県職員倫理条例（平成13年12月21日）抜粋

## (目的)

第一条 この条例は、職員の職務に係る倫理の確立に資するため必要な事項を定めることにより、職務の執行の公正さを確保するとともに、県民福祉の増進に奉仕するという職員の意識を高め、もって公務に対する県民の信頼を確保することを目的とする。

## (基本的心構え)

- 第三条 職員は、県民全体の奉仕者であり、県民の一部に対してのみの奉仕者でないことを自覚し、常に公正な職務の執行に当たらなければならない。
- 2 職員は、その使命を自覚し、県職員としてふさわしい品位と能力を養い、常に良識ある行動をしなければならない。
  - 3 職員は、福岡県を愛する心を持ち、個性豊かで活力に満ちた地域社会の実現に全力で取り組まなければならない。

## (倫理行動規準)

- 第四条 職員は、前条の基本的心構えの下に、次に掲げる事項をその職務に係る倫理の確立を図るために遵守すべき規準として、行動しなければならない。
- 一 職員は、職務上知り得た情報について県民の一部に対してのみ有利な取扱いをする等県民に対し不当な差別的取扱いをしてはならないこと。
  - 二 職員は、常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならないこと。
  - 三 職員は、法律又は条例により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の県民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならないこと。
  - 四 職員は、職務の遂行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組まなければならないこと。
  - 五 職員は、勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならないこと。
  - 六 職員は、自己啓発に努め、職務の遂行に必要な能力の開発及び向上を図らなければならないこと。
  - 七 職員は、県民との対話に心がけ、県民に対して常に誠実に接しなければならないこと。
  - 八 職員は、幅広い視野と進取の精神を持って、積極的に職務に取り組まなければならないこと。
  - 九 職員は、公費の適正かつ効率的な執行を行い、最小の経費で最大の効果を上げるよう努めなければならないこと。

## (管理監督職員の役割)

第五条 職員を管理監督する任にある者は、その職責の重要性を自覚し、職員の職務に係る倫理の保持を図るため、部下職員に対して適切な指導及び監督を行うとともに、部下職員の能力の開発及び向上に努めなければならない。

## 飲酒運転をしないための3つのルール

福岡県教育委員会

飲酒前には、「飲んだ後は車を置いて帰ろう」、「代行で帰ろう」と考えていても、飲酒後は判断力が低下し、正常な判断ができない恐れが非常に高くなります。

このため、次の3点を遵守し、飲酒運転防止を徹底しましょう。

### 1 お酒を飲む日は車を使用しない

- ・ 公私を問わずお酒を飲む日は、原則自家用車を使用せず、公共交通機関等を利用してください。
- ・ 当然、自宅の最寄り駅に駐車した後、公共交通機関を利用することも控えてください。

### 2 当日車を使用している人を飲み会に誘わない

- ・ 飲み会に誘う場合は、相手が車を使用していないことを必ず確認してください。

### 3 日頃から節度ある飲酒を心がける

- ・ 特に翌日に運転予定がある場合は、飲酒量を控えるようにしましょう。

※ 体重60kgの人がビール500ml（中ジョッキ1杯程度）のアルコールを処理するためには、約4時間かかります。

（処理時間は目安です。体質、体調によっては更に時間がかかります。）

## 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 抄

## 第一章 総則

## (目的)

第一条 この法律は、教育職員等による児童生徒性暴力等が児童生徒等の権利を著しく侵害し、児童生徒等に対し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に鑑み、児童生徒等の尊厳を保持するため、児童生徒性暴力等の禁止について定めるとともに、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにし、基本指針の策定、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止に関する措置並びに教育職員等による児童生徒性暴力等の早期発見及び児童生徒性暴力等への対処に関する措置等について定め、あわせて、特定免許状失効者等に対する教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）の特例等について定めることにより、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を推進し、もって児童生徒等の権利利益の擁護に資することを目的とする。

## (定義)

第二条 この法律において「学校」とは、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校並びに就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。

2. この法律において「児童生徒等」とは、次に掲げる者をいう。

- 一 学校に在籍する幼児、児童又は生徒
- 二 十八歳未満の者（前号に該当する者を除く。）

3. この法律において「児童生徒性暴力等」とは、次に掲げる行為をいう。

- 一 児童生徒等に性交等（刑法（明治四十年法律第四十五号）第一百七十七条に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をすること又は児童生徒等をして性交等をさせること（児童生徒等から暴行又は脅迫を受けて当該児童生徒等に性交等をした場合及び児童生徒等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）。
- 二 児童生徒等にわいせつな行為をすること又は児童生徒等をしてわいせつな行為をさせること（前号に掲げるものを除く。）。
- 三 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（平成十一年法律第五十二号。次号において「児童ポルノ法」という。）第五条から第八条までの罪に当たる行為をすること（前二号に掲げるものを除く。）。
- 四 児童生徒等に次に掲げる行為（児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であつて児童生徒等を著しく羞恥させ、若しくは児童生徒等に不安を覚えさせるようなもの（前二号に掲げるものを除く。）をすること又は児童生徒等をしてそのような行為をさせること（前三号に掲げるものを除く。）。

イ 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位（児童ポルノ法第二条第三項第三号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること。

ロ 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、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。

五 児童生徒等に対し、性的羞恥心を害する言動であつて、児童生徒等の心身に有害な影響を与えるものをすること（前各号に掲げるものを除く。）。

4 この法律において「児童生徒性暴力等の防止等」とは、児童生徒性暴力等の防止及び早期発見並びに児童生徒性暴力等への対処をいう。

5 この法律において「教育職員等」とは、教育職員（教育職員免許法第二条第一項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）並びに学校の校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。

6 この法律において「特定免許状失効者等」とは、児童生徒性暴力等を行ったことにより教育職員免許法第十条第一項（第一号又は第二号に係る部分に限る。）の規定により免許状が失効した者及び児童生徒性暴力等を行ったことにより同法第十一条第一項又は第三項の規定により免許状取上げの処分を受けた者をいう。

（児童生徒性暴力等の禁止）

第三条 教育職員等は、児童生徒性暴力等をしてはならない。

（基本理念）

第四条 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、教育職員等による児童生徒性暴力等が全ての児童生徒等の心身の健全な発達に関係する重大な問題であるという基本的認識の下に行われなければならない。

2 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、児童生徒等が安心して学習その他の活動に取り組むことができるよう、学校の内外を問わず教育職員等による児童生徒性暴力等を根絶することを旨として行われなければならない。

3 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、被害を受けた児童生徒等を適切かつ迅速に保護することを旨として行われなければならない。

4 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、教育職員等による児童生徒性暴力等が懲戒免職の事由（解雇の事由として懲戒免職の事由に相当するものを含む。）となり得る行為であるのみならず、児童生徒等及びその保護者からの教育職員等に対する信頼を著しく低下させ、学校教育の信用を傷つけるものであることに鑑み、児童生徒性暴力等をした教育職員等に対する懲戒処分等について、適正かつ厳格な実施の徹底を図るための措置がとられることを旨として行われなければならない。

5 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策は、国、地方公共団体、学校、医療関係者その他の関係者の連携の下に行われなければならない。

（教育職員等の責務）

第十条 教育職員等は、基本理念にのっとり、児童生徒性暴力等を行うことがないよう教育

職員等としての倫理の保持を図るとともに、その勤務する学校に在籍する児童生徒等が教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われるときは、適切かつ迅速にこれに対処する責務を有する。

(教育職員等による児童生徒性暴力等に対する措置)

第十八条 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者及び児童生徒等の保護者は、児童生徒等から教育職員等による児童生徒性暴力等に係る相談を受けた場合等において、教育職員等による児童生徒性暴力等の事実があると思われるときは、教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われる児童生徒等が在籍する学校又は当該学校の設置者への通報その他の適切な措置をとるものとする。

2 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者は、前項に規定する場合において犯罪の疑いがあると思われるときは、速やかに、所轄警察署に通報するものとする。

3 教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者(公務員に限る。)は、第一項に規定する場合において犯罪があると思われるときは、刑事訴訟法(昭和二十三年法律第百三十一号)の定めるところにより告発をしなければならない。

4 学校は、第一項の規定による通報を受けたときその他当該学校に在籍する児童生徒等が教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われるときは、直ちに、当該学校の設置者にその旨を通報するとともに、当該教育職員等による児童生徒性暴力等の事実の有無の確認を行うための措置を講じ、その結果を当該学校の設置者に報告するものとする。

5 学校は、前項の措置を講ずるに当たり、児童生徒等の人権及び特性に配慮するとともに、その名誉及び尊厳を害しないよう注意しなければならない。

6 学校は、第四項の規定による報告をするまでの間、教育職員等による児童生徒性暴力等を受けたと思われる児童生徒等と当該教育職員等との接触を避ける等当該児童生徒等の保護に必要な措置を講ずるものとする。

7 学校は、第四項の場合において犯罪があると認めるときは、直ちに、所轄警察署に通報し、当該警察署と連携してこれに対処しなければならない。

## 教職員のSNS等利用に関する基本方針

## 1 基本方針

学校管理下において行うものを除き、SNS等を利用した児童生徒への連絡は禁止する。  
なお、学校管理下において行うものとは、次の3に定めるものをいう。

## 2 定義

本通知において、「SNS等」とは、ソーシャルネットワーキングサービス（LINE、Twitter等）、学校や企業向けに開発されたファイル共有やコミュニケーションのためのサービス（Google Classroom、Microsoft Teams等）又は電子メール等、インターネットを介して個人間でメッセージの送受信を行うことのできるサービスをいう。

## 3 学校管理下におけるSNS等を利用した児童生徒への連絡

オンラインを活用した教科指導、学級運営や部活動指導上の簡易な連絡、その他業務上SNS等を用いて児童生徒へ直接連絡を行う必要がある場合は、児童生徒と一対一でメッセージを送受信せず、管理職、副担任、副顧問、学年主任など他の教職員をメンバーとして登録したグループを設けたり、他の教職員に同時送信（CC、BCC）したりするなど、他の教職員が連絡内容を共有できる環境内で送受信すること。

その際に利用するアカウント等及び端末については次の（1）によることとし、これによりがたい場合は（2）によること。

## (1) 学校管理アカウント等による連絡（例：Google ClassroomやMicrosoft Teams等）

学校から児童生徒及び教職員に付与されたアカウントやメールアドレス（以下「アカウント等」という。）を使用し、原則として公用の端末（校務用パソコン等）を用いて送受信すること。

## (2) 学校の使用許可を得た個人アカウント等による連絡（LINE等）

ア あらかじめ校長の許可を得ることにより、個人で取得したSNS等のアカウント等を用いて業務上必要な連絡を行うことができること。

イ 校長への許可申請は別紙3により行うこと。

ウ 個人アカウント等の収集に当たっては児童生徒及び保護者の同意を得ること。

収集した個人アカウント等の情報は外部に流出させることがないように、厳正な管理を徹底すること。また、必要がなくなった場合は、管理職の確認のもと、アカウント等の情報を確実に削除すること。

## 4 児童生徒等への対応

(1) 以上の対応方針については、予め児童生徒及び保護者に対して周知し、理解を得ること。

(2) 児童生徒から、意図せずSNS等によるメッセージを受信した場合には、3に準じた対応を原則とするが、緊急を要する相談や児童生徒の生命身体に危険が生じている場合等、速やかに返信する必要がある場合は、適切に対応した上で、事後速やかに管理職等へ報告すること。

なお、改めて言うまでもなく、SNS等は児童生徒にとって最も身近な連絡・情報発信の手段となっており、悩み事などの相談を行うためのツールとして重要性が高まっている。SNS等でしか相談できない児童生徒や、一見相談ではないような文章で何らかのサインを送っている場合もあり、重大な事態につながる可能性もあるため、SNS等による相談があった場合には、個々の事案の内容や児童生徒の特性等に応じ、適切に対応すること。ただし、こうした場合であっても本指針に基づき、上記3又は本項前段に基づく対応が必要であるので留意すること。

## 5 SNS等を使用した情報発信及び広報

- (1) 学校教育活動における広報の一環として、SNS等の公的なアカウントにより情報発信する場合は、県が定める「福岡県教育委員会ソーシャルメディア利用ガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）に従い、適切に運用すること。
- (2) 教職員がSNS等の個人アカウントにより情報発信する場合においても、ガイドラインの4及び5の規定に準じて対応すること。

### 福岡県教育委員会ソーシャルメディア利用ガイドライン(抜粋)

#### 4 基本原則

- (1) 職員としての自覚と責任を持って、地方公務員法その他の関係法令及び職員の服務に関する規程等を遵守しなければならない。
- (2) 著作権、個人情報保護などに関する法令を遵守し、他者の権利を侵害することがないように十分に留意しなければならない。
- (3) 正確な情報の発信に努め、その内容について誤解を招かないよう留意しなければならない。
- (4) 発信した情報により、意図せず他人を傷つけたり、誤解を生じさせたりした場合には、誠実に対応するよう努めなければならない。
- (5) 発信した情報に対し攻撃的な反応があった場合には、冷静に対応するよう努めなければならない。
- (6) 一度ネットワーク上に公開された情報は、完全には削除できないことを理解しておかなければならない。

#### 5 禁止事項

次に掲げる内容を含む情報を発信してはならない。

- (1)法令等に違反し、又は違反するおそれのあるもの
- (2)他者を侮辱又は非難するもの
- (3)人種、信条、性別、社会的身分、門地等について差別し、又は差別を助長させるもの
- (4)虚偽又は事実と異なるもの
- (5)本県又は本県と利害関係にある者若しくは団体の秘密に関するもの
- (6)本県の権利を侵害する情報や、正当な理由なく他者の権利を侵害するもの
- (7)意思形成過程におけるもの(検討中の素案(県民に広く意見を求める場合を除く。)、それに対する個人的な意見など)
- (8)本県の信用を失墜させるおそれのあるもの
- (9)その他公序良俗に反するもの

## 6 その他

- (1) 学校から児童生徒及び保護者への連絡は、校内での対面、文書の配布、公用電話、学校ホームページへの掲載又は保護者へ一斉送信する電子メールによることを基本とする。
- (2) 保護者に対してもSNS等の個人アカウント等による連絡は原則として行わないこと。
- (3) SNS等に限らず電話等も含め、児童生徒に対して業務上必要のない私的な内容の連絡は厳に行わないこと。
- (4) 送受信する時間帯は良識に照らし配慮すること。

## 教職員のSNS等利用に関する基本方針(概要版)

- オンラインを活用した教科指導、学級運営や部活動指導上の簡易な連絡など、SNS等(注1)を利用して児童生徒へ業務上必要な連絡を行う場合は、学校管理下においてのみ行います。

(注1)「SNS等」とは、ソーシャルネットワーキングサービス(LINE、Twitter等)、学校や企業向けに開発されたファイル共有やコミュニケーションのためのサービス(Google Classroom、Microsoft Teams等)又は電子メール等、インターネットを介して個人間でメッセージの送受信を行うことのできるサービスをいいます。

- 学校管理下とは次のア又はイの場合をいいます。  
 ア 学校が管理し、児童生徒及び教職員に付与されたアカウント(Google ClassroomやMicrosoft Teams等)を使用して連絡する場合  
 イ あらかじめ校長の許可を得た上で個人のアカウント等により連絡する場合

- ※ いずれの場合も、連絡内容は他の教職員と共有し、児童生徒との1対1でのやり取りは行いません。  
 ※ 児童生徒の個人アカウント等の収集に当たっては、児童生徒本人及び保護者の同意を得ることとします。  
 ※ 収集した個人アカウント等の情報は外部に流出させることがないように、厳正な管理を徹底し、必要がなくなった場合は確実に削除します。  
 ※ 業務上必要のない私的な内容の連絡は行いません。  
 ※ 児童生徒からのSNSによる相談等については、個々の事案の内容や児童生徒の特性等に応じ、適切に対応します。

- 学校や教職員個人がSNS等により情報発信する場合は、福岡県教育委員会ソーシャルメディア利用ガイドラインに従います。

## 福岡県教育委員会ソーシャルメディア利用ガイドライン(抜粋)

## 4 基本原則

- (1) 職員としての自覚と責任を持って、地方公務員法その他の関係法令及び職員の服務に関する規程等を遵守しなければならない。
- (2) 著作権、個人情報保護などに関する法令を遵守し、他者の権利を侵害することがないように十分に留意しなければならない。
- (3) 正確な情報の発信に努め、その内容について誤解を招かないよう留意しなければならない。
- (4) 発信した情報により、意図せず他人を傷つけたり、誤解を生じさせたりした場合には、誠実に対応するよう努めなければならない。
- (5) 発信した情報に対し攻撃的な反応があった場合には、冷静に対応するよう努めなければならない。
- (6) 一度ネットワーク上に公開された情報は、完全には削除できないことを理解しておかななければならない。

## 5 禁止事項

次に掲げる内容を含む情報を発信してはならない。

- (1)法令等に違反し、又は違反するおそれのあるもの
- (2)他者を侮辱又は非難するもの
- (3)人種、信条、性別、社会的身分、門地等について差別し、又は差別を助長させるもの
- (4)虚偽又は事実と異なるもの
- (5)本県又は本県と利害関係にある者若しくは団体の秘密に関するもの
- (6)本県の権利を侵害する情報や、正当な理由なく他者の権利を侵害するもの
- (7)意思形成過程におけるもの(検討中の素案(県民に広く意見を求める場合を除く。)、それに対する個人的な意見など)
- (8)本県の信用を失墜させるおそれのあるもの
- (9)その他公序良俗に反するもの

もし不祥事を起こしたら・・・あなた自身のこととして想像してみてください。

### 刑事上の責任

犯した行為によっては、法令により次のような刑罰に処せられる場合があります。

(例) 飲酒運転	酒酔い運転…5年以下の懲役又は100万円以下の罰金
わいせつ行為	強制わいせつ罪（刑法）…6月以上10年以下の懲役 青少年へのわいせつ行為（県青少年健全育成条例） …2年以下の懲役又は100万円以下の罰金 盗撮行為（福岡県迷惑行為防止条例）…6月以下の懲役又は50万円以下の罰金
体罰	暴行罪…2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料

※ なお、禁固以上の刑に処せられた場合は、自動的に公務員としての職を失い、教員免許状も失効します。

### 民事上の責任

被害者から、物質的・精神的損害の補償として多額の金銭等を求められる場合があります。

### 懲戒処分

地方公務員法及び「懲戒処分の指針（福岡県教育委員会）」に基づき、免職、停職、減給、戒告の懲戒処分を受けます。

(例) 飲酒運転	酒酔い運転…免職	酒気帯び運転…免職又は停職
わいせつ行為	児童生徒に対するわいせつ行為…免職 18歳未満の者に対する淫行又はわいせつ行為…免職又は停職 盗撮等の卑わいな言動…免職又は停職	
体罰	体罰により児童生徒を負傷させた場合…停職、減給又は戒告	

※ なお、免職となった場合、教育職員であれば教員免許状も失効します。

### 家族への影響

重大な不祥事を起こした場合、家族の社会生活や学校生活にも深刻な影響を及ぼし、家族が離散してしまうケースも珍しくありません。

- 事例 ○ 自宅への非難の電話や嫌がらせが相次ぎ、転居せざるを得なくなった。  
○ 家族の勤務先に報道関係者が取材に訪れ、勤務先を辞めざるを得なくなった。  
○ 冠婚葬祭など、親戚の集まりに出席できなくなった。

### 学校や同僚への影響

不祥事が発生すると、次のような業務が必要となり、ただでさえ多忙な学校現場に、多大な負担を生じさせることとなります。

- 児童生徒・保護者・地域住民への説明会の開催
- 報道機関からの取材への対応
- 県教委や市町村教委等の外部機関とのやり取り など

実際に不祥事が発生した学校の職員からは、こうした業務は児童生徒の教育に直接関わるものではないだけに、職員が感じる徒労感や消耗感は特に大きかったとの話もありました。

### 児童生徒・保護者・地域への影響

教職員による不祥事は、子どもたちや保護者、地域の信頼を裏切り、これまでに築き上げてきた関係を一瞬で失わせます。同僚職員は、子どもたちや保護者、地域の厳しい目に耐えながら、長い時間をかけて信頼回復を図らなければなりません。

また、担任や時間割の変更など、子どもたちの学校生活にも少なからず影響を及ぼし、何より、信頼していた先生に裏切られたという思いは子どもたちに深い心の傷を与えます。

### 生計への影響

懲戒免職や禁固以上の刑に処せられたこと等による失職の場合、原則退職手当は支給されません。また、公務員の不祥事に対する世間の目は非常に厳しく、再就職は簡単ではありません。

・・・その他にもどのような影響があるか、自分に置き換えて考えてみてください。