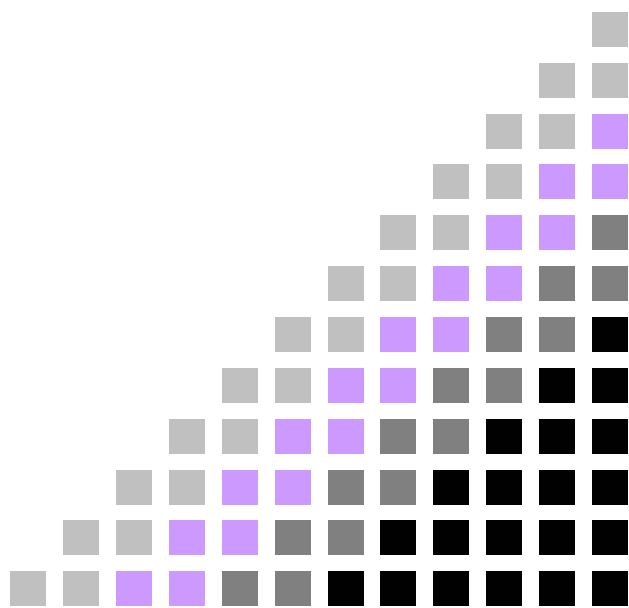


学校のチーム力を高めるために

- 不祥事根絶と学校の教育力向上を目指して -



平成 2 3 年 3 月

長崎県教育委員会

目 次

はじめに	1 頁
研修を始める前に	2 頁
本事例集の活用・校内研修の工夫	2 頁
不祥事の事例	
わいせつ・セクハラ	4 頁
飲酒・酒気帯び運転	6 頁
情報セキュリティー	8 頁
体 罰	10 頁
窃 盗	12 頁
不正経理・公金横領	14 頁
その他(ネット上の誹謗中傷等)	16 頁
不祥事に対して問われる責任等	18 頁
懲戒処分が給与にもたらす影響について	19 頁
緊急メッセージ(平成 22 年 4 月)	20 頁

学校のチーム力を高めるために

- 不祥事根絶と学校の教育力向上を目指して -

はじめに

連続して発生する不祥事を受けて、教職員に対する世間の視線は厳しさを増しており、本県教育界は極めて深刻な事態に陥っています。ほんの一握りの教職員の起こした不祥事により、児童生徒と向き合い、児童生徒の能力を伸ばし憧れや志の実現に向けて日々努力しているみなさんへの信頼と地道に積み上げてきた学校への信頼が根底から覆されようとしています。このように本県教育界にとって不祥事防止対策は喫緊の課題となっており、児童生徒を教え導く立場にある私たち教育公務員は、高い規範意識を持ち非違行為の防止に努めなければなりません。

不祥事の問題は個人の資質に起因する部分が多い反面、周囲が予兆を把握し、行動が表面化する前に何らかの働きかけによって未然に防いだケースは少なくありません。職場における緊密なコミュニケーションは不祥事発生の大きな抑止力となります。私たちの学校を守り、児童生徒を守るためには、職場の連帯感を醸成し、チームワークを育むことが必要です。

そこで、研修資料「学校のチーム力を高めるために」を作成しました。掲載している事例をもとに充実した校内研修が行えるような内容構成としました。各事例をもとに、「予兆はなかったか」、「事前の防止策としてどのようなことが有効か」ということについて各職場で話し合いながら、職場のチーム力を高めていくことが、今改めて求められています。

また、話し合ったことを生かしながら、互いに励まし合い、一人ひとりの教職員が自らの存在感や充実感、そしてやりがいを感じる職場環境を作っていくことも、不祥事が起きない学校づくりにつながります。そしてそのような取組が、ひいては児童生徒の力を引き出し、伸ばす学校づくりにつながります。この小冊子が、すべての教職員のみなさんの一丸となった本県教育の信頼回復に向けての取組の一助となることを切に願っています。

1 研修を始める前に

不祥事は個人の問題か

体罰、わいせつ、盗難、公金の不正処理、個人情報漏洩等々、その責任は不祥事を起こした当人にあります。ほとんどの場合がその違法性を認識しており、その点からも決して許されることではありません。しかしながら本県教育への信頼回復という視点から考えて、不祥事根絶をはかるためには、これを個人の問題として片付けるのではなく、教職員全体でこの問題に取り組む必要があります。

実際、事件が明るみに出た後、「そういえば、・・・」と当該職員の事件当時の言動の変化を思い起こし、「あの時・・・していれば」と周囲の者が悔やむことがあります。このように周囲の教職員が予兆を敏感に察知し、本人への声かけや同僚、管理職員との連携等を通して全教職員で不祥事を防ぐ体制づくりが、今学校に求められています。

なぜチーム力なのか

私たち教職員の使命は、言うまでもなく児童生徒の様々な力を伸ばしていくことにあります。そのために学校はそれぞれの実情に応じた目標を設定し、共通理解のもと教職員が一丸となって教育活動を行う必要があります。

しかしながら実際には、個人プレーが中心となり、教職員同士のコミュニケーションが少なくなっているとの指摘もあります。様々な分野で実績が上がっている学校に共通していることは、その学校の教職員がベクトルを同じくし、学校のチーム力が機能しているということです。不祥事防止は、それそのものが目的ではありませんが、同時に不祥事根絶に取り組む中で、学校のチーム力を高め、児童生徒への教育効果を高めてほしいと願っています。

2 本事例集の活用

校内研修用の資料として

この事例集は、教職員の不祥事の防止等について、各学校における研修や啓発活動に活用してもらうために作成したものです。

研修の題材としては、教職員の不祥事の中でも、特に代表的なものとされる「飲酒運転」¹、「体罰」²、「わいせつ・セクシュアルハラスメント」³、「情報セキュリティ・個人情報保護」⁴、「公金の違法な取扱い」⁵、「窃盗」などの非違行為を取り上げ、実際にあった事案等に見られるいくつかの要素を加味して、研修用教材として作成しました。

本事例集を活用した研修の標準的な流れは、次のようになります。

【研修の流れ（例）】

- (1) 事例の分析・・・不祥事の問題点、原因、背景等を分析する。
- (2) 事例が及ぼす影響の検討・・・児童生徒、学校、自分の家族等への影響を考える。
- (3) 問われる責任と関連する法令等の確認・・・法令、条例、規則等をもとに、懲戒処分、刑事責任等を確認する。
- (4) 対応策の検討・・・具体的に善後策や再発防止策を検討する。
- (5) 再確認・・・不祥事防止等のポイントを教職員間で再確認する。

取組方法の工夫 - 形に見える取組を！ -

チーム力を高めるためには、全員でしかも形に見える取組をすることが効果的です。定期的な研修会、身だしなみや整理整頓、標語の掲示など、実践していることを肌で感じて共有することが大切です。

3 校内研修の工夫

校内研修をより効率的・効果的に実施するためには各学校の実態等に合わせた実施内容や時期を定めて計画的に取り組むことが大切です。

校内研修の実施方法については、職員会議等での管理職員からの指導のみではなく、以下のような工夫を取り入れながら研修内容の充実を図ることが求められます。

【工夫（例）】

運営の工夫

- ・管理職員の指導中心の研修から、サービス規律委員会が主導して運営する研修に運営方法を変える。

具体的な事例の紹介

- ・県内で起こった事案や他県での類似の事案など、具体的な事例を用いる。

外部講師を招いての講話

体験的な研修

- ・ロールプレイを取り入れる。

グループ討議

- ・小グループに分かれての事例研究、討議を行う。
- ・「ヒヤリ・ハット」した体験や普段から心掛けていること等を発表し合う。

ワークシートの作成

- ・何が原因か、不祥事を起こした場合の影響、未然に防止するための方法等を記述する。

チェックリストを作成

- ・各学校独自のチェックリストを作成し自己点検を行う。

ファイリングして保存

- ・各教職員が通知文や研修用資料をファイリングして活用する。

決意表明

- ・全教職員連名で決意表明文を作成し、保護者、地域等に発信する。

わいせつ・セクハラ



事例

相談に行ったつもりが・・・
女子生徒の悲劇は防げなかったのか？

中学3年の担任をするA教諭は、生徒に対する指導が熱心で、そのため生徒・保護者からの信頼が厚かった。ある日の放課後、女子生徒Bが職員室のA教諭のもとへ進路のことで相談にやってきた。Bは悩みを打ち明けると次第に涙を流し始めたために、A教諭は別室へ連れて行き、二人きりの状態になった。A教諭は泣きじゃくるBを励ますつもりで、Bの横に座り、肩を強く抱きしめながら、時折髪をなでる行為を行った。

A教諭は、部活動の顧問からBのメールアドレスを聞き出し、度々メールを送った。最初は相談事に関する内容だったが、やがて執拗にドライブに誘うような内容になり、校内では二人の関係についてうわさが広がった。そのためBは登校できなくなり、Bの保護者が理由を聞き出した結果、A教諭の一連の行為が表面化した。二人の関係に性的関係はなかったものの、Bは大人や異性への過剰な拒否反応を示すようになり、その年の高校入試では第一志望の高校に不合格だった。保護者からはA教諭と学校に対する抗議が浴びせられた。

類似の事例

ケース

県外出張を終えたB教諭は、帰途につくため駅に向かった。B教諭は駅構内で階段を駆け上る女性のスカートの中をカメラ付携帯電話で盗撮した。

ケース

男性C教諭は、部活動の合宿を行った際、就寝時に部員を自室に呼び、トレーニングや疲労回復のマッサージと称して、体の至る所を触る行為を行った。

ケース

D教諭は、女性教諭のいる飲酒の席で、性的な冗談をいったり、女性職員の外見や容姿の話をしたりした。周囲の職員が笑っていたため、D教諭はユーモアのつもりだったと弁解した。

ケース

E教諭は、女子児童を膝の上に乗せたり、抱きかかえたりする行為を行っていた。児童は喜んでいる様子だったが、保護者からそうした行為に対しやめてほしいとの抗議があった。



1．事例について

▶自由に意見を出し合いましょう。

(問題点、原因、背景、児童生徒・保護者・学校・地域・自分の家族への影響等)

2．ケース ～ について

▶それぞれの教諭に対してどのような処分が下されるでしょうか。

3．対策について

▶自分の職場から不祥事を出さないために、どのような職場づくりを進めればよいでしょうか。

飲酒・酒気帯び運転



事例

お酒を飲んだらハンドルを握らない
理解しているのになぜ起こるのか？

A 教諭は、卒業式後の懇親会に出席するために自車で会場に向かった。管理職員から「懇親会に自車で行く場合には、代行タクシーを利用すること」という指導が事前に行われていた。

A 教諭は、懇親会で2時間ほど飲酒した後、同僚とともに、近くの居酒屋へ行き、さらに午前1時過ぎまで飲酒した。居酒屋を出ると、先輩教諭がA教諭にタクシーが代行で帰るよう伝え、A教諭もそのことを一応了承してその場で別れた。

しかし、A教諭は、自車にて仮眠をとり、朝方5時に目が覚めた。4時間ほど仮眠したことで、酔っている感覚も薄れたと感じたので、自車を出発させた。運転中は少し眠気がある程度で運転するのに違和感はなかった。その後、自宅まであとわずかの距離になったところで、警ら中のパトカーに停止を命じられ、飲酒検査の後、酒気帯び運転により現行犯逮捕された。

類似の事例

ケース

B 教諭は近所の飲食店でビール1本と日本酒を2合ほど飲んだ後、運転して帰宅した。その途中に、赤信号で停止していた乗用車に追突し、車内にいた2人にけがを負わせ、酒気帯び運転及び自動車運転過失傷害の現行犯で逮捕された。

ケース

C 教諭は部活動の試合後、保護者との祝賀会に出席し、飲酒后、車内で3時間ほど仮眠した後、運転して帰宅した。帰宅途中で、センターラインをオーバーし対向車と衝突事故を起こした。



ケース

D 教諭は休日の昼間から自宅で夜12頃まで飲酒した。翌日早朝6時頃起床し、近くのコンビニまで車で向かう途中で人身事故を起こした。飲酒検査の結果、わずかではあるがアルコール残量が規定を超えていたため、酒気帯び運転の現行犯で逮捕された。

ケース

E 教諭は自宅でビール1本、焼酎1合ほどを飲み、2時間程度経過した後、原付バイクで近くのスーパーに買い物に出かけた。運転には支障がないと感じながら運転していたが、路上で、警ら中の交通機動隊から停止を求められ、酒気帯び運転が明らかになり、現行犯逮捕された。

1．事例について

▶自由に意見を出し合しましょう。

(問題点、原因、背景、児童生徒・保護者・学校・地域・自分の家族への影響等)

2．ケース ～ について

▶それぞれの教諭に対してどのような処分が下されるでしょうか。

3．対策について

▶自分の職場から不祥事を出さないために、どのような職場づくりを進めればよいでしょうか。

情報セキュリティ

事例

「学級通信なんて作ろうとしなければよかった」と後悔してほしくない。先生の通信を楽しみにしている生徒がいる。ただ、取扱いには・・・

仕事熱心なA教諭は、放課後、職員室で学級通信作りに励んでいた。この日の夜は、学校の懇親会が予定されており、ギリギリの時間まで仕事をしたが終わらなかった。翌日には生徒たちに配りたかったので、懇親会后自宅で続きを作成しようと思い、USBメモリにデータを保存し、上着のポケットに入れ、あわてて学校を出た。懇親会では、ビールを数杯のみ、帰宅後、いざ仕事にとりかかろうとしたとき、USBメモリを紛失していることに気づいた。A教諭は度々自宅で仕事をするのがあったため、USBメモリの中には、生徒の氏名・住所・電話番号や試験の点数などのデータが入っており、最近は暗号化もしていなかった。

データ持ち出しの許可も得ていなかったため、紛失の報告もしていなかった。その後、そのクラスの保護者から子どもあてに不審な電話がかかってくるとの連絡が複数あり、個人情報の流出が発覚した。



類似の事例

ケース

B教諭は、指導要録の所見を自宅で作成し、自宅のパソコンに保存していた。ファイル交換ソフト「ウィニー」を使用していたが、ウィルス対策ソフトがインストールされていなかったため、ウィルスに感染し、個人情報が流出。文部科学省から指摘を受け、発覚した。

ケース

C教諭は、勤務時間終了後、買い物のため自家用車でスーパーに立ち寄った。自家用車には施錠をしていたが、車上荒らしにあい、パソコンを盗まれた。パソコンには、生徒の個人情報（氏名、写真、成績など）が保存されていた。

ケース

D教諭は学校のホームページの更新作業を担当しており、卒業生の進路先一覧をHPに掲載する際、本来掲載すべきでない生徒の氏名や偏差値などのデータが含まれていた。生徒からの指摘ですぐに削除したが、インターネット上にデータが流出した。

ケース

E教諭は、勤務中にもかかわらず、パソコンや携帯電話から私的な内容のメール送信やツイッターへの書き込みを100回程度行った。これらのメールやつぶやきの中には生徒の個人情報や性的な表現を含む部分があり、このことを外部の者から指摘された。

1．事例について

▶自由に意見を出し合いましょう。

(問題点、原因、背景、児童生徒・保護者・学校・地域・自分の家族への影響等)

2．ケース ～ について

▶それぞれの教諭に対してどのような処分が下されるでしょうか。

3．対策について

▶自分の職場から不祥事を出さないために、どのような職場づくりを進めればよいでしょうか。



体 罰

事 例

子どもの横暴な振る舞いに、教師はいつしか冷静さを忘れ、感情で指導してしまうことがある。何の解決にもならないはずだが・・・。

生活指導部のA教諭は、休み時間にたばこをくゆらせながら廊下を歩いている生徒を見とがめ、指導した。生徒は、いきなり大声をだされたことに反発し、素直に指導に従おうとせず、二人の周りには大勢の生徒が集まった。連絡を受けた職員7～8人が駆けつけ、周囲の生徒をその場から引き離そうとした。A教諭は、「喫煙は悪いことだ」と静かに諭そうとしたが、生徒が「うるせえ！」とくっつかかってきたので胸ぐらをつかみ、「何だ、その態度は」と左頬を2回平手打ちした。

生徒の興奮は収まらず、その場にいた教員に対しても罵声を浴びせたが、少し遅れて現場に駆けつけた学年主任が、そっと生徒の右腕をつかみ、「相談室へ行こう」と静かに伝え、生徒は相談室でようやく落ち着きを取り戻した。

その後、保護者から、A教諭の対応について「体罰により、鼓膜が破れた」「感情的な対応では子どもも心を開かない」という苦情が寄せられ、A教諭は、治療費及び慰謝料を相当額支払うこととなった。

類似の事例

ケース

B教諭は、部活動の指導中、練習に真剣に取り組んでいなかった生徒に注意をしたが、態度を改めなかったため、かっとなって頭部を拳骨で叩き、腹部や足を数回蹴った。B教諭は、部活動での体罰はある程度許されると思っていた。

ケース

C教諭は、授業の準備物を忘れた理由について告げようとした児童に、「言い訳をするな！」と大声をあげ、顔を数回平手打ちにした。また、忘れた児童全員を床に正座させ、イスを机代わりにして授業を受けさせた。

ケース

D教諭（男性）は香水をつけて登校した女子生徒を相談室に呼び、女性教諭とともに指導をした。指導の中でD教諭は、生徒の頭を机に抑えつけながら大声で叱責した。女子生徒の顔には赤みが少し残る程度であったが、保護者が警察へ被害届けを出した。

ケース

E教諭は学校近くのスーパーで万引きをした複数の男子生徒を指導していたところ、反抗的な態度をとった生徒の胸ぐらをつかみ、壁に数回押し当てた。その際、この生徒が後頭部をうち、一時的に脳震とうを起こしたため、救急車で運ばれた。

1．事例について

▶自由に意見を出し合しましょう。

(問題点、原因、背景、児童生徒・保護者・学校・地域・自分の家族への影響等)

2．ケース ～ について

▶それぞれの教諭に対してどのような処分が下されるでしょうか。

3．対策について

▶自分の職場から不祥事を出さないために、どのような職場づくりを進めればよいでしょうか。

窃盗

事例

教職員の不祥事は大きく取り扱われる。
報道が児童生徒、保護者に与える影響は・・・



A教諭は、量販店においてレインコートを購入する際、持ってきたヘルメットに品物を隠し、代金を支払わずにレジを通り過ぎた。その後、出入口で警備員に呼び止められ、通報を受け到着した警察官により、パトカーで所轄警察署に連行され、取調べにおいて窃盗（万引き）を認めた。

翌日、インターネット検索サイトのトップページに実名入りでこの事件の記事が掲載された。さらに、A教諭は3か月前にも市内のスーパーで万引きしたとして逮捕されていたことが、マスコミから捜査関係者への取材で分かった。A教諭は事件を学校、市教委に報告しておらず、処分を受けていなかった。

類似の事例

ケース

銀行のソファで順番を待っていたB教諭は、女性が長椅子に置き忘れた現金7万円入りのバッグを自宅に持ち帰った。4か月後、防犯カメラから犯人が特定され、窃盗の容疑で逮捕された。

ケース

C教諭は、職員室で運動部顧問である同僚の引き出しから、同僚が部員12人から用具購入費として預かっていた約15万円を盗んだ。引き出しは施錠されていなかった。C教諭は容疑を認め、「借金の返済に充てた」と話した。

ケース

D教諭は、学校の備品であるデジタルビデオカメラなど、備品計5点を持ち出し、質屋で現金7万円に替えた。別の教諭が備品がないことに気づき、校長が警察に盗難届を提出しようとした際、D教諭が備品を持ち出したことを校長に申し出た。

ケース

E教諭は、放置してあったチェーンが外れた自転車を、捨てられているものと思い、拾って修理をして乗っていたところ、警察官に呼び止められ、交番で「占有物離脱横領罪が適用されるから立件する」と言われた。



1．事例について

▶自由に意見を出し合しましょう。

(問題点、原因、背景、児童生徒・保護者・学校・地域・自分の家族への影響等)

2．ケース ～ について

▶それぞれの教諭に対してどのような処分が下されるでしょうか。

3．対策について

▶自分の職場から不祥事を出さないために、どのような職場づくりを進めればよいでしょうか。

不正経理・公金横領



事例

予算を有効に活用するつもりでやった「預け」だが結果的には私的流用に・・・

A事務職員は、年度末が近づいてきて会計に余裕があったので、後で何かに使えるだろうと、物品を購入するための文書を作成し、業者に虚偽の請求書を提出させ、物品が納入されていないのに代金だけを振り込んで業者に管理させる「預け」を行った。そんなある日、A事務職員は、買ったばかりの車を自宅の車庫から出そうとした時に、誤って車をこすってしまった。金銭的に余裕のなかったA事務職員は、業者に管理させている「預け」を思い出し、後で返しておけば大丈夫だろうと考え、業者から図書カードを納入させ、それを金券ショップに持ち込んで換金し修理代に充てた。

修理代として使った分は、給料日以後に自分のお金で消耗品を購入するつもりだったが、実際にそうした購入は行わなかった。この後、A事務職員はときどきこのような方法で私的流用を繰り返すようになったが、同僚が帳簿上に購入済みとなっている備品がいくつか見当たらないことに気づき、上司が担当者のA事務職員に問いただし、公金の私的流用が明らかになった。

類似の事例

ケース

B教諭は、学年費を銀行口座に預金せず、帳簿もつけず、立て替えた後に保管していた現金で調整するなどしていたため、年度末に約20万円の使途不明金を生じさせた。

ケース

多額の借金を抱えたC事務職員は、自らが会計を担当していた後援会等の会費を2年にわたって着服し、借金の返済に充てた。

ケース

D教諭は、部活動の遠征旅費を申請した際、遠征計画を1泊2日として申請して旅費を受領したが、実際には公共交通機関を使わず、自分で車を運転し、宿泊もせず日帰りし、旅費を不正に受給した。

ケース

E事務職員はPTAや後援会などの銀行口座からキャッシュカードや校長室から持ち出した銀行印などを使い、300回にわたって現金を引き出し、子どもの学費や自分の遊興費に使った。



1．事例について

▶自由に意見を出し合いましょう。

(問題点、原因、背景、児童生徒・保護者・学校・地域・自分の家族への影響等)

2．ケース ～ について

▶それぞれの教諭・事務職員に対してどのような処分が下されるでしょうか。

3．対策について

▶自分の職場から不祥事を出さないために、どのような職場づくりを進めればよいでしょうか。

その他

事例

インターネット上の書き込みから取り返しのつかない事態に・・・



A教諭は、複数のブログを開設し広告を載せて閲覧者がブログを經由して商品などを購入した場合に広告収入のポイントが獲得できる「アフィリエイト」で月に数万円相当のポイントを得て、生活用品などに交換していた。

A教諭は、刺激的で注目される話題をブログに書き込むことでアクセス数を増やそうと考え、ブログに事実無根の書き込みをしてしまった。このブログでの虚偽の書き込みが発端となり、ある会社への中傷がネット掲示板やゲームサイトなどで相次ぎ、同社から相談を受けた警察が捜査を行った結果、A教諭は信用毀損容疑で書類送検された。

また、県教委は、ブログ開設で多額の利益を得ていた行為についても、地方公務員法の営利企業等従事制限に抵触するとして処分対象とした。

事例

子どもに薬物乱用防止を教育すべき立場の教員がなぜ？

B教諭は、3年ほど前から高校の同級生だった友人から勧められて麻薬を使用するようになり、その後、覚せい剤にも手を伸ばし常習化しはじめた。

B教諭は、覚せい剤を注射して使用した数時間後、他人のマンションに無施錠の玄関から「かくまってくれ」などと言って入り込み「住居侵入」の容疑で逮捕され、逮捕後の尿検査で覚せい剤の陽性反応が出たため、翌日には「覚せい剤取締法違反」の容疑で再逮捕された。後日、覚せい剤を使用した後、他人の住居に侵入したとして、「覚せい剤取締法違反（使用）」及び「住居侵入」の罪名で起訴された。



事例

仕事上の悩みを周囲に打ち明けていればこんなことには・・・



C教諭は、数ヶ月前から仕事をうまく進めることができず、自信もなくなり、出勤することが嫌になっていた。

そのため、遠くに行きたいと思い、年休の届出もせず家を出て無断欠勤した。職場には数日間連絡もしなかった。

1．事例について

▶自由に意見を出し合きましょう。

(問題点、原因、背景、児童生徒・保護者・学校・地域・自分の家族への影響等)

2．事例 ～ について

▶それぞれの教諭に対してどのような処分が下されるでしょうか。

3．対策について

▶自分の職場から不祥事を出さないために、どのような職場づくりを進めればよいでしょうか。

§ 不祥事に対して問われる責任等 §

不祥事を起こした教職員は、懲戒処分の対象となります。

懲戒処分とは、地方公務員法に基づき、職員が全体の奉仕者としてふさわしくない非行や違法行為を行った場合に、その道義的責任を追及する制裁であり、規律の保持と公務員秩序を維持することを目的として、任命権者（県教育委員会）が科す処分です。その処分は履歴事項として記録されます。

懲戒処分は、免職、停職、減給、戒告の4種類が法定されています。

法律上の懲戒処分には至らない場合であっても、服務監督権者（市町立学校教職員の場合は当該市町教育委員会）が、指導上の措置として、その責任を確認させ、将来を戒める事実上の行為（文書訓告や口頭訓告等）をする場合もあります。

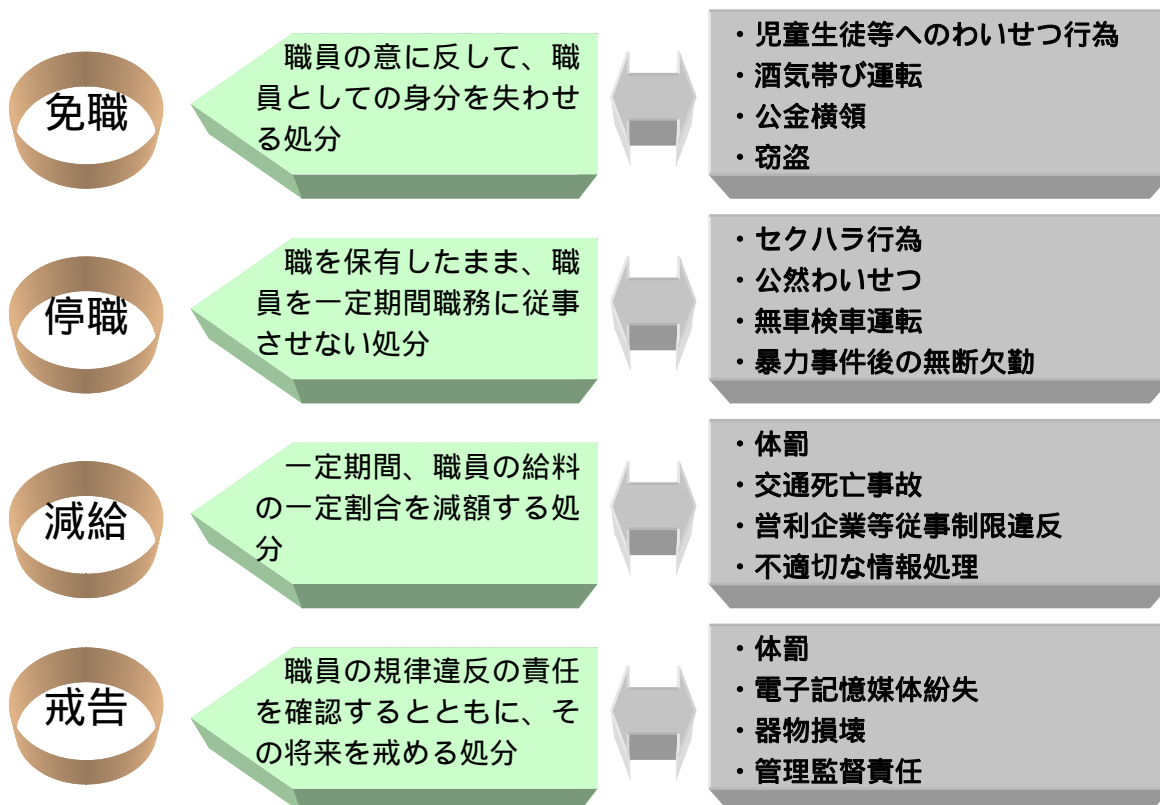
事案によっては、刑事責任や民事上の賠償責任が生じることとなります。

懲戒免職処分を受けた場合は、以後の給与、そして退職手当も支給されません。さらに、教員免許状も失効します。

以上のような責めを負う以外にも、教職員の不祥事には社会からの厳しい批判が向けられ、特に教員に対しては、児童生徒に人としての生き方を指導できるのかとの不信が突きつけられることとなります。

本県で発生した主な懲戒処分例

～ 処分基準に基づき厳正な処分が行われます～



§ 懲戒処分が給与にもたらす影響について §



Q 懲戒処分を受けると、
給与面でどのような影響がありますか？

A 例えば、採用 13 年目（35 歳）の県立学校教諭が
免職処分を受けると、定年まで働いたときと比べて

約 1 億 8,960 万円の損失

となります。



懲戒処分が給与に与える影響は・・・

懲戒処分は、昇給（給料月額）、期末・勤勉手当、退職手当のすべてに影響します。

懲戒処分を受けずに定年退職した場合と比較して、以下のとおり影響が生じます。

なお、以下の例は県立学校の教諭におけるモデル例です。実際には採用時の年齢・前歴や昇給・昇任などの経過により、個々人で影響額は異なります。

採用 13 年目（35 歳）の 9 月に懲戒処分を受けた場合	
戒告	約 45 万円
減給 1 / 10 × 3 ヶ月	約 60 万円
停職 × 6 ヶ月	約 435 万円
免職	約 1 億 8,960 万円 (うち退職手当が、約 2760 万円)

採用 23 年目（45 歳）の 9 月に懲戒処分を受けた場合	
戒告	約 20 万円
減給 1 / 10 × 3 ヶ月	約 35 万円
停職 × 6 ヶ月	約 410 万円
免職	約 1 億 2,880 万円 (うち退職手当が、約 2760 万円)

教職員となった日の思いに立ち帰る（緊急メッセージ）

不祥事は、ごく一握りの者の行為であっても、教育が成立する条件を大きく揺るがします。

平成22年4月1日付けで発した「不祥事防止のための緊急メッセージ」は、教職員による不祥事が相次いで発生したことを重く受け止め、県教育委員会の思いを一人ひとりの教職員の心に届けるために作成したものです。

不祥事防止は、教育を成立させる前提条件であることから、職場での不祥事防止対策を一人ひとりが自らの問題として受け止めなければならないと考えます。

不祥事防止のための緊急メッセージ

今年も、「教職員になりたい」という夢を実現した153名の初任者が、辞令を手にそれぞれの任地へと赴きました。

教育の道を歩き始めた彼らの清々しい姿にふれ、あらためて「先生」と呼ばれたあの日の決意を懐かしく思い出しました。教師としての歩みの原点に立った彼らの確かな成長を願わずにはいられませんでした。

人は学ぶことによって成長するものであり、その学びを導く営みが「教育」であります。

子どもに学びを求め、学びを導く者であるからこそ、教師には自ら学び続けていくことが求められています。皆さんには、そのような「自ら学び高める教育者」になっていただきたいと願っております。

ところが、すでにご承知のように、最近、教職員による不祥事が相次いで発生しました。

こうした不祥事は、ごく一部の者の行為であっても、学校教育に対する子どもたちや保護者の信頼を著しく損ない、教職の誇りを傷つけるものです。毎日の指導に懸命に取り組む多くの教職員を裏切る行為であり、断じて許されるものではありません。

教職員の皆さん。

あなたが新任教師となったときの思いに立ち返り、教える者の誇りを新たにしてください。教職員が尊敬され、学校が信頼されてこそ、教育が成り立ちます。今あらためて「人の師と呼ばれて恥じるところはないか。やましい思いはないか。」と自らに問い直してみてください。

皆さんにそのことを切に訴えます。教師への信頼と尊敬のないところに、子どもの真剣な学びはないと思うからです。

新生を迎え、新たなスタートをするそれぞれの学校において、あなたと子どもたちとの豊かな「学び」が展開されることを心から祈り、願いつつ、このメッセージをお届けします。

平成22年4月1日

長崎県教育委員会教育委員長 山崎 滋夫
教育長 寺田 隆士

学校のチーム力を

高めよう！

