

報告事項 5

教員の不祥事根絶に向けた取組について

このことについて、教員の不祥事防止対策プロジェクトチームからの提言を踏まえ、今後の取組方針を定めましたので、別紙資料に基づき報告します。

平成27年10月13日

教 職 員 課

## 教員の不祥事根絶に向けた取組について

再三の注意喚起、意識啓発や厳しい処分にもかかわらず、教員による不祥事は後を絶ちません。とりわけ、自校児童生徒への不適切な行為も含めたわいせつ行為は、昨年度 14 件と過去最多に達しています。

このため、有識者や学校現場関係者を委員とするプロジェクトチームを 4 月に設置し、5 月から月に 1 度の協議を行い、有効な対策の検討を行っていただきました。

9 月 10 日にプロジェクトチームからの提言がありましたので、愛知県教育委員会として、提言を踏まえた取組を進めてまいります。

## 取組のポイント

次の四点を重視した取組を進める。

- 1 若年層の教員等を中心に据えた不祥事防止の働きかけを強化する。  
教員採用後 10 年以内実施する研修等での指導、啓発の充実・強化  
研修内容、方法の工夫・改善  
教員養成系大学への協力要請 など
- 2 わいせつ事案の中でも、特に自校児童生徒への不適切な行為を防止することを最重点課題と位置付け、対策を実施する。  
「児童生徒との接し方」に関する研修の充実  
全員に配布する手引書への掲載  
新たに作成する教員向けわいせつ行為防止リーフレットへの掲載 など
- 3 わいせつ事案に至らないよう、早い時期に発見・介入できる仕組みを整える。  
児童生徒からの相談への対応や教員間での情報共有など、各学校内の体制の充実  
各学校にセクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を設置 など
- 4 児童生徒に対して、セクシュアル・ハラスメントについての基礎知識を周知していく。  
高等学校生徒向けのセクシュアル・ハラスメントをテーマとした啓発リーフレットの作成・配布 など

詳細は、別添「今後の対策について」のとおり

## 今後の対策について

「教員の不祥事防止対策プロジェクトチーム」からの提言を踏まえ、次の四点を重視した取組を進める。

わいせつ事案を起こした教員の約6割が35歳以下の者であること、同様に約5割が勤続年数10年目以前の者であることを踏まえ、採用前の大学での教員養成時期も視野に入れながら、若年層の教員等への働きかけを強化する。

### 《具体的な取組内容》

教員採用後10年以内に実施する各研修等での指導、啓発を充実・強化する。平成28年度～

- ・ 初任者研修、10年経験者研修、非正規教員を対象とした研修などの研修内容を充実・強化するとともに、新たに3年目研修などでの研修を実施する。

研修内容、方法の工夫・改善を進める。平成28年度～

- ・ 研修を実施するに当たっては、不祥事を起こしてしまった場合、被害者はもちろん、自分や周りの人にどれほどのダメージを与えるのかが自覚できるようさらに工夫をしていくとともに、講義形式だけではなく、ケースメソッドなどの手法も取り入れた受講者一人一人に考えさせる内容とする。

教員養成系大学への協力要請を行う。平成27年度～

- ・ 各大学の教職課程の講義等で、教育公務員として遵守すべき服務規律や、児童生徒と接する際の基本的な心構えなどについて指導してもらうよう協力を要請していく。

自校児童生徒を相手方とする事案が半数を占めているが、このような事案は、学校が安心・安全な場であるという大前提を揺るがすことになりかねないものであり、児童生徒や保護者に与える衝撃も大きく、学校への信頼感に大きなダメージを与えることから、わいせつ事案の中でも最重点課題と位置付け、対策を実施する。

### 《具体的な取組内容》

で示した各研修において、「不祥事防止」という視点とともに、生徒指導のあり方の一環として「児童生徒との接し方」という視点での研修を充実する。平成28年度～

県立学校教員全員に配布する手引書に、児童生徒への不適切な指導の事例等を盛り込む。平成 28 年度～

- ・ 「県立学校教員研修の手引き」平成 28 年度版に、生徒指導全般の特集を設け、そこへ児童生徒への不適切な指導の事例等も盛り込む。

新たに、わいせつ行為防止のための全教員向け啓発リーフレットを作成・配布する。平成 27 年度～

- ・ リーフレットの内容には、自校児童生徒への不適切な行為をテーマとして取り上げる。また、ケースメソッドの題材となる事例も掲載する。

教員の自校児童生徒への不適切な行為が行われる場合、そこへ至る過程のもっと早い時期に、児童生徒本人はもとより、同僚の教員や児童生徒の友人が、教員と児童生徒との不自然な関係に気付き、対応することにより、大事に至らずにすむことも考えられる。このため、早期発見・介入の仕組みを整える。

#### 《具体的な取組内容》

児童生徒からの相談への対応や、教員間での情報共有など、各学校内の体制の充実に努める。平成 27 年度～

- ・ 児童生徒からの相談を受けた場合には、一人の教員が抱え込むのではなく、複数の教員により対処することを徹底するとともに、常日頃から、学校内の教員間で児童生徒に関わる情報をより共有できるような体制づくりを進める。

各学校にセクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を設置する。

平成 28 年度～

- ・ 被害に遭っている児童生徒の友人などが、それに気付いた時に相談できるよう、各学校にセクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を整備する。窓口の設置に際しては、相談を受ける者や名称の工夫など、児童生徒が相談しやすくなるよう配慮する。また、相談窓口を各教室の掲示板に掲示するなど周知に努める。

教員の自校児童生徒への不適切な行為を防止するに当たっては、教員への働きかけはもちろんであるが、児童生徒に対してもセクシュアル・ハラスメントについての基礎知識を周知していく。

#### 《具体的な取組内容》

高等学校の生徒を対象にセクシュアル・ハラスメントをテーマとした啓発リーフレットを作成し、全生徒に配布し説明する。

平成 28 年度～

- ・ 異性と接する際に留意すべきルール・マナーなどの基礎知識や、セクシュアル・ハラスメントに遭遇した際の相談窓口を掲載する。

以上、今後、これらの視点を重視した取組を進め、教員のわいせつ行為を防止してまいります。

また、わいせつ行為も含めたすべての教員の不祥事がなくなるよう、引き続き、あらゆる機会を通じて、不祥事防止に対する教員の意識の喚起に努め、教育公務員としての使命と職責の自覚を促してまいります。

## 「教員の不祥事防止対策プロジェクトチーム」について

### 1 委員構成

氏名	所属等
吉野 彩子	後藤・太田・立岡法律事務所 所属弁護士
萬屋 育子	愛知教育大学 特任教授
渡辺 則人	豊田通商 人事部
(氏名非公表)	精神科医
小林 整次	愛知県立熱田高等学校 校長
杉浦 早智江	東海市立上野中学校 校長
高石 幸信	愛知県総合教育センター 研究指導主事

: チームリーダー 順不同

### 2 協議等の経過

第1回 5月27日(水) 午後1時30分～3時30分

- ・ 事務局から、本県の状況及び全国の状況等基礎データを提示し説明
- ・ 事務局説明に対する質疑応答
- ・ 各委員が、感想、意見等を発言

第2回 7月1日(水) 午後2時～4時

- ・ 事務局から、今後の対策案の例示を列挙した資料を提示し説明
- ・ 各委員が、今後の対策案等について発言
- ・ 各委員による協議

第3回 8月5日(水) 午後2時～4時

- ・ 事務局から、第2回の協議内容を踏まえた今後の対策案の骨子を提示し説明
- ・ 事務局案をもとに、各委員による協議

第4回 8月26日(水) 午後1時30分～3時

- ・ 事務局から、第3回の協議内容を踏まえた最終案を提示し説明
- ・ 最終案について協議するとともに、今後の取組を進めるに当たっての留意事項等について、各委員が発言

9月10日(木)

- ・ 萬屋チームリーダーから野村教育長へ、提言(協議のまとめ)を手交

### 3 提言（協議のまとめ）の概要

#### 本県公立学校教職員にかかる不祥事（わいせつ事案）の発生状況

平成 22 年度から 26 年度までの 5 年間のわいせつ事案の発生状況の概要は、以下のとおりである。

- ・ 懲戒処分の対象となった事案の総数は、61 件（61 人）であり、被処分者は、すべて男性教員である。
- ・ わいせつ行為による懲戒処分の内訳は、免職が 30 件、停職が 30 件、減給が 1 件である。
- ・ わいせつ事案を起こした教員の年齢層を見ると、35 歳以下の者が約 6 割を占めており、比較的若い年齢層の教員が多くなっている。
- ・ わいせつ事案を起こした教員の勤続年数を見ると、10 年目以前の者が約 5 割を占めており、比較的勤続年数の短い教員が多くなっている。また、講師等（正規教員以外の教員）が 9 人いる。
- ・ 被処分者の所属する学校種の内訳は、高等学校が最も多く 28 件、中学校が 24 件、小学校が 9 件、特別支援学校は 0 件となっている。
- ・ 相手方（被害者）の内訳を見ると、被処分者が勤務する学校の児童生徒（以下「自校児童生徒」と表記）が 31 件、被処分者が勤務する学校の職員が 2 件、その他が 28 件となっている。
- ・ 自校児童生徒を相手方とする事案の件数を学校種別にみると、高等学校が最も多く 17 件、中学校が 12 件、小学校が 2 件、特別支援学校は 0 件となっている。
- ・ 当該教員と相手方児童生徒との関係は、児童生徒の教科担任が 15 件、学級担任が 8 件、部活動の顧問が 5 件、その他が 3 件となっている。
- ・ 事案の主な内容は、性行為が 15 件で最も多く、キスが 6 件、不適切なメールが 4 件、身体接触が 4 件である。
- ・ 自校児童生徒以外を相手方とする事案の主な内容は、盗撮が最も多く 15 件、痴漢が 6 件、未成年者との性交等が 5 件である。

#### 提言の概要

##### (1) 個々の教員への働きかけ

- ・ 自分やまわりの教員が起こした不祥事が、多くの人に悪影響を及ぼすことを自覚させるような工夫が必要である。

##### 教員向け啓発資料の作成及び活用

- ・ わいせつ行為に特化したリーフレットを新たに作成し配布することは、有効な防止策になり得る。
- ・ リーフレットの内容がどれだけ充実したものであっても、それがしっかりと活用されなければ意味がない。研修の場など、様々な機会を通じての活用、周知徹底に努めることが必要である。

#### 各種研修会等での啓発

- ・ 「不祥事を起こさないように」という表現は、後ろ向きな言葉であるし、それが講師からの一方的な訴えかけだけであるならば、受講者の心にはなかなか残らない。
- ・ 自校児童生徒への不適切な行為を防止するためには、経験の浅い教員に児童生徒との接し方を学ばせることが重要である。勤続 10 年目以前の教員を対象とした各種研修の中で、児童生徒との接し方、相談を受けた場合の基本的な対応のあり方などについて、しっかりと習得させていく必要がある。

#### (2) 児童生徒との接し方に関する指導

- ・ 高校生や中学生が 20 代の教員を前にした時、身近でありながら魅力的な存在に見えることはよくあることである。しかし、教員と児童生徒との関係は、教える者と教えられる者の関係であり、児童生徒が教員を慕って寄ってくる際には、自分が教える者の立場で相対していることを自覚しなければならない。そういうことを、特に若く経験の浅い教員に対して、しっかりと認識させ、勘違いすることのないようにしていかなければならない。
- ・ 勤続年数が短く若い教員の中には、児童生徒からの相談を受けた経験も少なく、対処のしかたについてのイメージが乏しい者や、児童生徒からの接近に対しての意識が薄い者もいる。相談を受けた場合は、一人で抱え込むのではなく、同僚や先輩の教員などに相談する中で解決していくということをしっかりと習得させる必要がある。

#### (3) 学校単位での取組

- ・ 教員が不祥事を起こさないためには、それぞれの学校での組織を挙げての取組が大切である。
- ・ 自校児童生徒を相手方としたわいせつ事案の多くが、当該教員と児童生徒との関係に周囲が気付かない中で、不適切な行為に至ってしまっている。若手教員に中堅教員を指導役に付けたり、児童生徒の情報や教員の情報在全教職員間で円滑に行き交い、相互に影響を与え合うことができる組織運営への移行を図ることも重要である。
- ・ 学校内の体制づくりについては、それぞれの学校内外の状況も様々であることから、各学校において、それぞれの学校に合った取組を積極的に行うことが望まれる。

#### (4) 児童生徒への働きかけ

##### 児童生徒への啓発

- ・ 自校児童生徒へのわいせつ行為が後を絶たないことから、被害者になる側の児童生徒へのアプローチについても検討する必要がある。
- ・ 高等学校の生徒などにリーフレットを配布し啓発するとよい。リーフレットの内容としては、例えば、セクシュアル・ハラスメントをテーマとして男子生徒・女子生徒を問わず、異性と接する際のルール・マナーなどの基礎知識を学ばせる中で、教員と生徒の関係においても、いろいろなハラスメントがあり得る、と表現することにより、児童生徒にも認識してもらうというようなものが考えられる。



#### 早期発見のための児童生徒からの相談窓口の整備

- ・ 万が一、教員と児童生徒の間で不適切な関係などの問題が生じた場合でも、深刻な事態に陥ってしまう前に対処できれば、被害は最小限度で食い止めることができる。そのためには、周囲の人間がいち早く気づき、対処することが大切になってくる。学校内の体制がうまく機能し、教員同士でのいわばチェック体制がきちっとできることが最も好ましいが、同僚たちの目をすり抜けてしまった場合でも、当該児童生徒が教員との関係に違和感を覚えたり、あるいはその友人などが気付いたときに、それを打ち明けることができる相談窓口の体制を整えておくことが大切になる。

#### (5) 愛知県教育委員会の取組

##### 厳正な懲戒処分

- ・ わいせつ行為を行った教員は、教育委員会が定めた懲戒処分の基準に則り、原則として免職あるいは停職等の処分がされており、免職処分ではなかった場合にも、自主的に退職している。こうした処分は、民間企業と比較してみても厳しいものであるが、再発防止の観点からも、引き続き維持していくことが望まれる。

##### 教員採用選考試験における工夫

- ・ 採用選考時の工夫については、残念ながら、将来不祥事を起こす恐れが高い者を見極め、的確に排除できるような手法が見つからないことから、現時点では、面接試験で一層の工夫をしたり、応募者から提出される履歴書の記載事項のチェックをしっかりと行うことなどにより、優秀な人材の確保に努められたい。

##### 教員養成系大学への働きかけ

- ・ 勤続年数が比較的短い教員のわいせつ事案が多く発生していることから、教員として採用される前段階の大学で教職課程を学ぶ際に、教員としての基本的な心構えとして、服務規律や児童生徒との接し方などについても合わせて指導してもらうと効果的である。

##### 正規教員以外の教員への働きかけ

- ・ 非正規教員については、任用期間が短いこともあり、経験年数に応じた体系的な研修は行われていないなど、正規教員と比較すると、その機会は少ないので、各学校においての研修を充実させる必要がある。また、わいせつ行為に特化したリーフレットを作成した際には、すべての非正規教員に対しても配布し、啓発に努められたい。

##### 外部によるチェック体制

- ・ 教員の不祥事、とりわけ自校児童生徒への不適切な行為は、日々の教育活動を発端として起きており、これからも起き得るものである。そういう点から、「モニターしつつ支援する」外部の人間を入れた組織を常設していくことも必要であると考えられる。このような組織が、このプロジェクトチームが提案した対策が有効であったのか、検証する役割も担うとよい。

信頼される「愛知の教育」であり続けるために  
教員の不祥事（特にわいせつ行為）防止のための  
提言（協議のまとめ）

平成 27 年 9 月 10 日

教員の不祥事防止対策プロジェクトチーム

## 目 次

1	はじめに	… 1
2	愛知県公立学校教職員にかかる不祥事（わいせつ事案）の発生状況	… 2
	(1) わいせつ行為全般について	
	(2) 自校児童生徒を相手方とする事案について	
	(3) 自校児童生徒以外を相手方とする事案について	
3	提言「わいせつ行為防止の対策について」	… 7
	(1) 個々の教員への働きかけ	
	(2) 児童生徒との接し方に関する指導	
	(3) 学校単位での取組	
	(4) 児童生徒への働きかけ	
	(5) 愛知県教育委員会の取組	
4	おわりに	… 15
5	資料	… 16
	(1) 愛知県がこれまでに実施してきた不祥事防止のための取組	
	(2) 教員の不祥事防止対策プロジェクトチームの協議の経過	
	(3) 教員の不祥事防止対策プロジェクトチーム設置要綱	

## 1 はじめに

再三の注意喚起、意識啓発や厳しい処分にもかかわらず、教員による不祥事は後を絶たない。とりわけ、自校児童生徒への不適切な行為も含めたわいせつ行為は、昨年度 14 件と、過去 10 年で最多に達している。

また、平成 27 年 1 月 30 日に文部科学省から発表された調査結果によれば、平成 25 年度中にわいせつ行為等により懲戒処分等を受けた教職員は、調査開始以降初めて 200 名を超過するなど、全国的にも増加の傾向にある。

一口に「わいせつ行為」と言っても、生徒指導をきっかけとして男性教員が女子生徒と不適切な関係に陥ってしまうなど学校特有の事例もあれば、同僚間のセクハラ行為や学校外での痴漢行為など、直接教員としての立場と関わりのない場面で発生するものなど様々である。しかし、いずれにしても、こういった事件が起こるたびに、まじめに教育活動に専念している大多数の教員の信用が損なわれ、ひいては、児童生徒や保護者との信頼関係が揺らぎ、日々の学校教育活動に悪影響を及ぼしかねないものである。

愛知県教育委員会では、これまでも様々な方策を講じてきたが、残念ながら、不祥事の件数は一向に減る気配を見せず、むしろ、わいせつ事案等は増加の傾向を見せている。

そうしたことから、本プロジェクトチームでは、平成 27 年 5 月から 8 月にかけて 4 回の協議を行う中で、多角的な視点から、教員の不祥事、とりわけわいせつ行為をなくすための有効な対策を検討し、提言としてまとめた。

愛知県教育委員会始め各市町村教育委員会、各学校など関係機関が、この提言を踏まえ、連携して教員の不祥事防止に取り組み、成果を挙げていただくことを切に願うものである。

### 教員の不祥事防止対策プロジェクトチーム委員

氏 名	所 属 等
吉野 彩子	後藤・太田・立岡法律事務所 所属弁護士
萬屋 育子	愛知教育大学 特任教授
渡辺 則人	豊田通商 人事部
(氏名非公表)	精神科医
小林 整次	愛知県立熱田高等学校 校長
杉浦 早智江	東海市立上野中学校 校長
高石 幸信	愛知県総合教育センター 研究指導主事

: チームリーダー 順不同

## 2 愛知県公立学校教職員にかかる不祥事（わいせつ事案）の発生状況

平成 22 年度から 26 年度までの 5 年間の愛知県公立学校教職員（名古屋市を除く。）にかかる不祥事とりわけわいせつ事案の発生状況について分析を行った結果の概要は、以下のとおりである。

### (1) わいせつ行為全般について

- ・ 懲戒処分の対象となった事案の総数は、61 件（61 人）であり、被処分者は、すべて男性教員である。
- ・ わいせつ行為による懲戒処分の内訳は、免職が 30 件、停職が 30 件、減給が 1 件である。
- ・ わいせつ事案を起こした教員の年齢層を見ると、35 歳以下の者が約 6 割を占めており、比較的若い年齢層の教員が多くなっている。
- ・ わいせつ事案を起こした教員の勤続年数を見ると、10 年目以前の者が約 5 割を占めており、比較的勤続年数の短い教員が多くなっている。また、講師等（正規教員以外の教員）が 9 人いる。
- ・ 被処分者の所属する学校種の内訳は、高等学校が最も多く 28 件、中学校が 24 件、小学校が 9 件、特別支援学校は 0 件となっている。
- ・ 相手方（被害者）の内訳を見ると、被処分者が勤務する学校の児童生徒（以下「自校児童生徒」と表記）が 31 件、被処分者が勤務する学校の職員が 2 件、その他が 28 件となっている。

### (2) 自校児童生徒を相手方とする事案について

- ・ 事案の件数を学校種別にみると、高等学校が最も多く 17 件、中学校が 12 件、小学校が 2 件、特別支援学校は 0 件となっている。
- ・ 当該教員と相手方児童生徒との関係は、児童生徒の教科担任が 15 件、学級担任が 8 件、部活動の顧問が 5 件、その他が 3 件となっている。
- ・ 事案を起こした教員の年齢層を見ると、35 歳以下の者が約 6 割を占めており、比較的若い年齢層の教員が多くなっている。
- ・ 事案の主な内容は、性行為が 15 件で最も多く、キスが 6 件、不適切なメールが 4 件、身体接触が 4 件である。

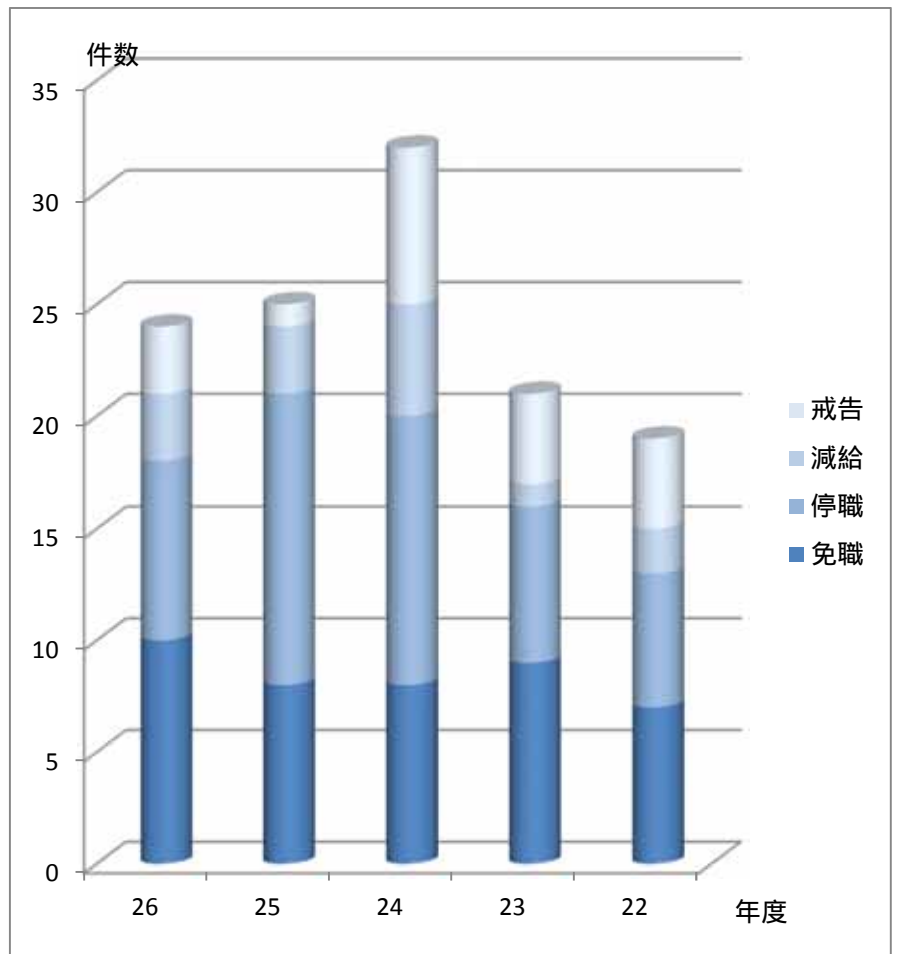
### (3) 自校児童生徒以外を相手方とする事案について

- ・ 事案を起こした教員の年齢層を見ると、35 歳以下の者が約 6 割を占めており、比較的若い年齢層の教員が多くなっている。
- ・ 自校児童生徒以外を相手方とする事案の主な内容は、盗撮が最も多く 15 件、痴漢が 6 件、未成年者との性交等が 5 件である。

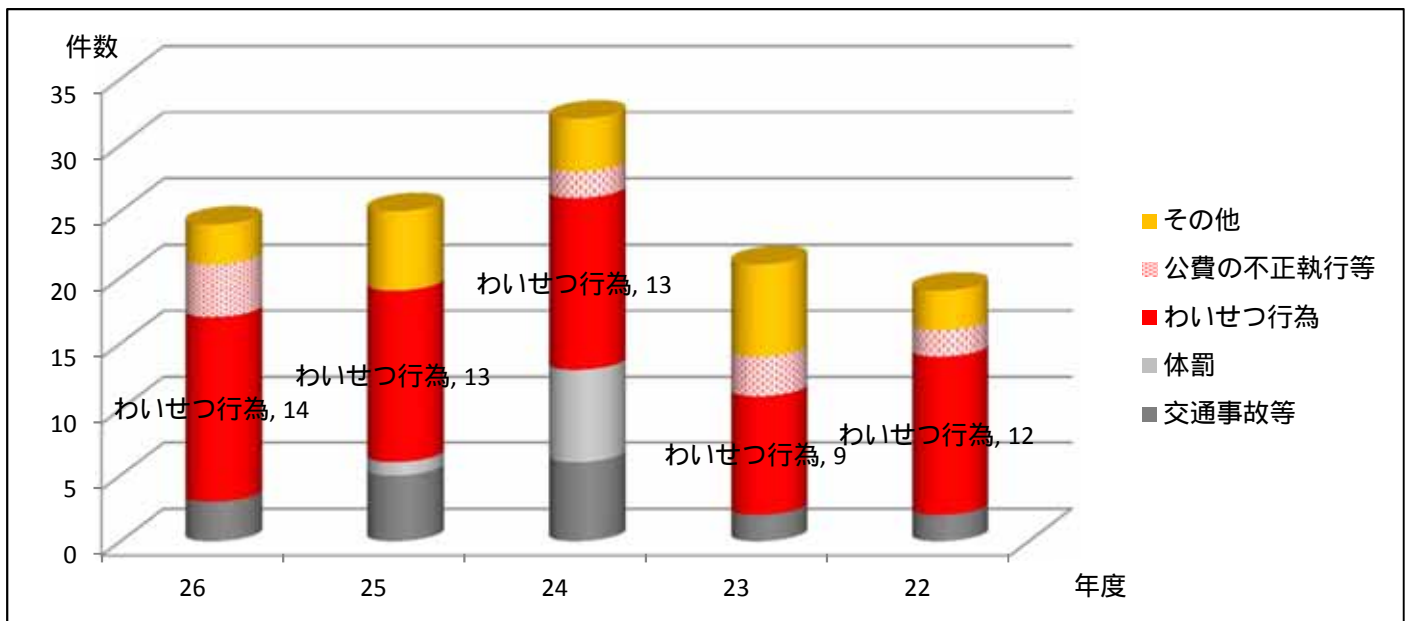
過去5年間の懲戒処分の状況

年度(平成)	26	25	24	23	22
<b>交通事故等</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
免職	1		1	1	
停職	1	3	2	1	
減給	1	1	3		2
戒告		1			
<b>体罰</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
免職					
停職			1		
減給		1	1		
戒告			5		
<b>わいせつ行為</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
免職	9	4	6	5	6
停職	5	8	7	4	6
減給		1			
戒告					
<b>公費の不正執行等</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
免職			1	1	1
停職					
減給	2				
戒告	2		1	2	1
<b>その他</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
免職		4		2	
停職	2	2	2	2	
減給			1	1	
戒告	1		1	2	3
<b>合計</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>19</b>
免職	10	8	8	9	7
停職	8	13	12	7	6
減給	3	3	5	1	2
戒告	3	1	7	4	4

処分内容別推移



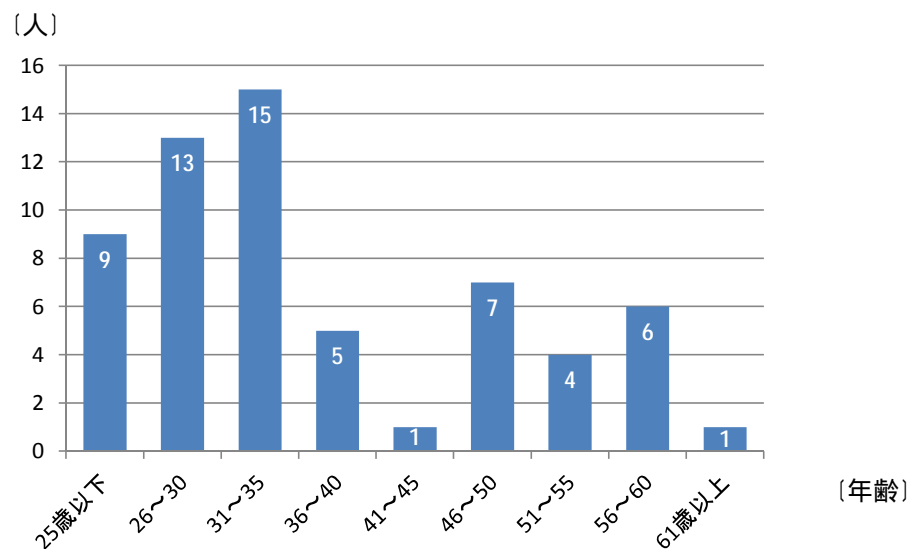
処分事由別推移



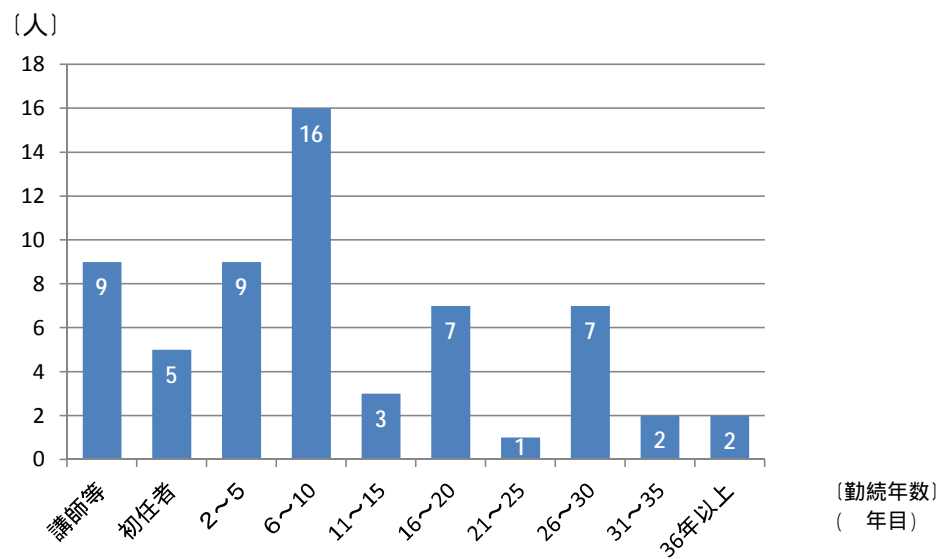
- ・ 26年度の公費の不正執行等4件は、すべて事務職員によるもの。
- ・ 24年度のわいせつ行為・停職のうち1件及び公費の不正執行等・免職は、事務職員によるもの。
- ・ また、24年度の体罰・減給及び公費の不正執行等・戒告は、本人処分に伴う学校長の管理監督責任を問うもの。
- ・ 23年度のわいせつ行為・停職のうち1件、公費の不正執行等・免職及び公費の不正執行等・戒告のうち1件は、事務職員によるもの。
- ・ また、公費の不正執行等・戒告は、すべて本人処分に伴う学校長及び事務長の管理監督責任を問うもの。
- ・ 22年度の公費の不正執行等・免職は、事務職員によるもの。
- ・ また、公費の不正執行等・戒告は、本人処分に伴う学校長の管理監督責任を問うもの。

## わいせつ事案の特徴・傾向

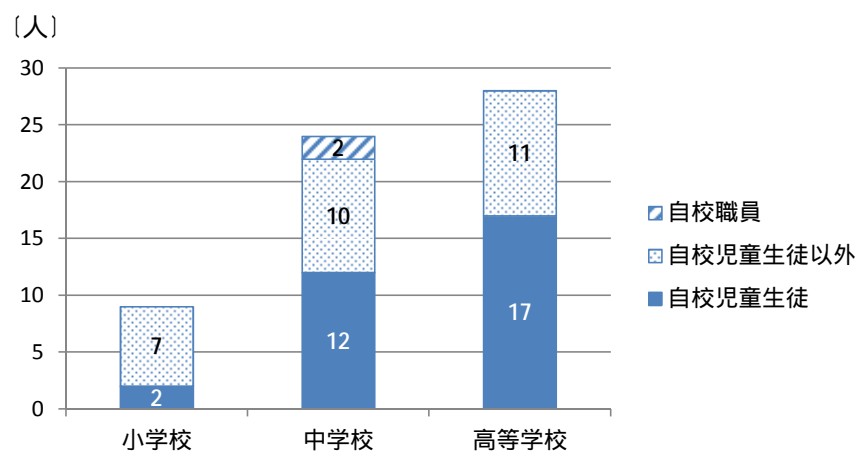
### ア 年齢別発生件数(61件)



### イ 勤続年数別発生件数(61件)

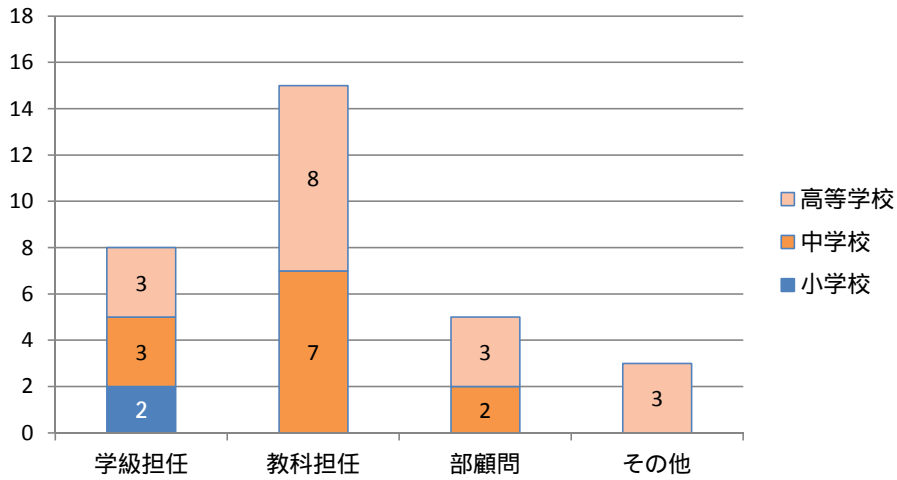


### ウ 校種別の被害者内訳(61件)

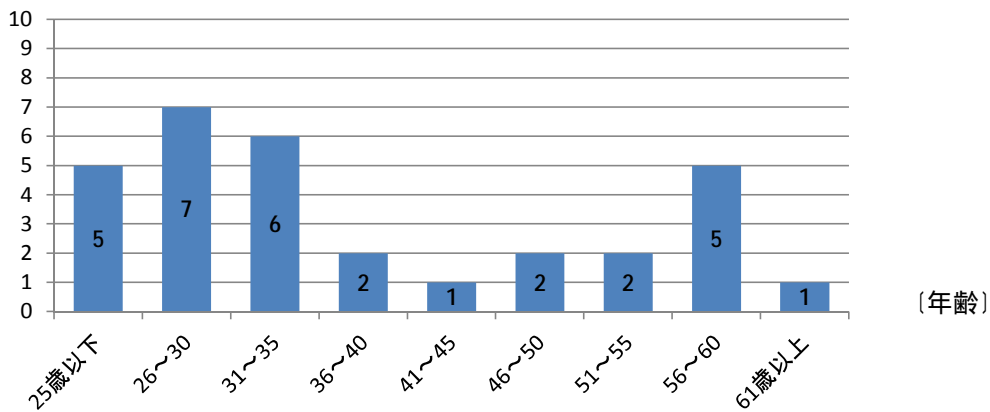


## エ 自校児童生徒を相手方とする事案の状況

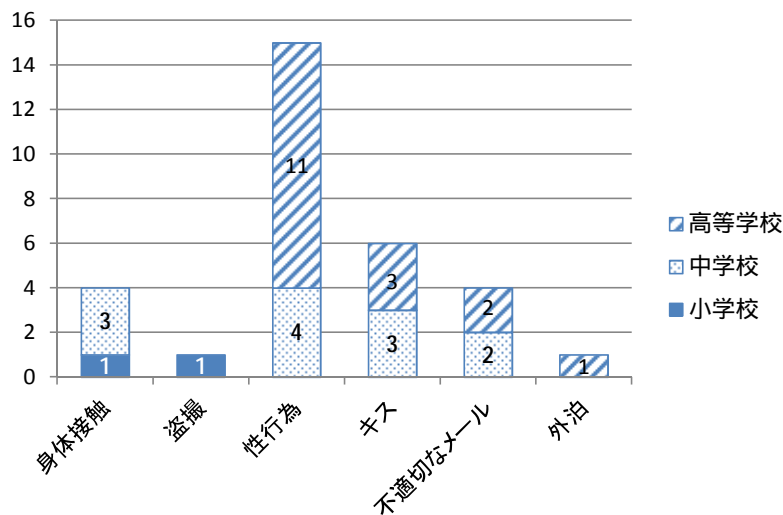
### (ア) 教員と児童生徒との関係(31件)



### (イ) 年齢別発生件数(31件)



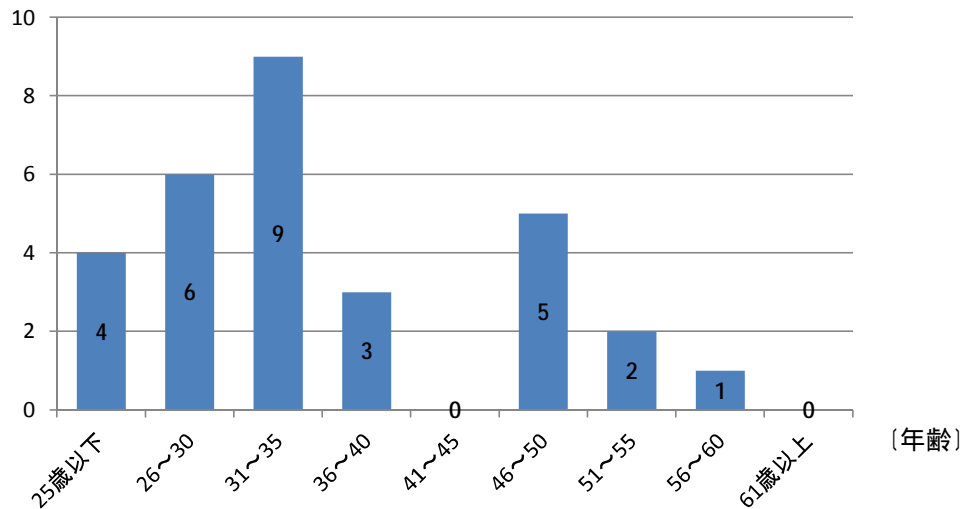
### (ウ) 被害の態様(31件)



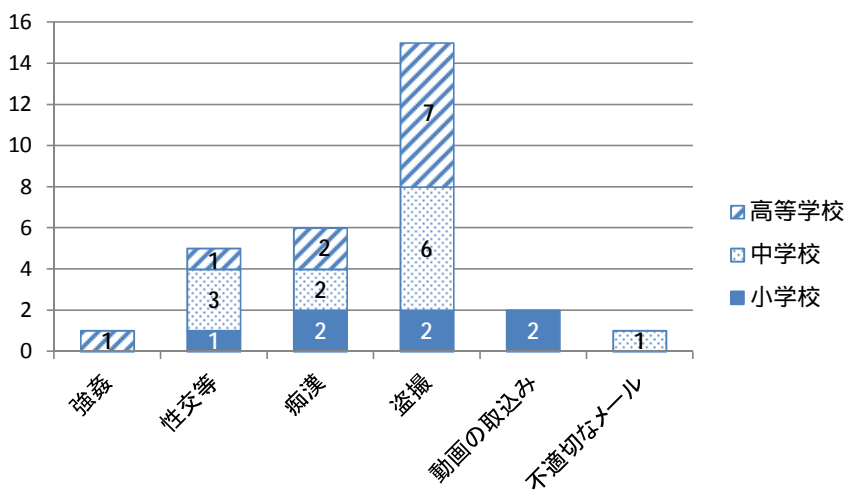


オ 自校児童生徒以外を相手方とする事案の状況

(ア) 年齢別発生件数(30件)



(イ) 被害の態様(30件)



### 3 提言「わいせつ行為防止の対策について」

「2 愛知県公立学校教職員にかかる不祥事(わいせつ事案)の発生状況」にもあるように、過去5年間で61件のわいせつ行為にかかる懲戒処分が行われており、その約半数が自校児童生徒を相手方とする事案である。そういった分析も踏まえ、4回の会議において協議した結果を以下のとおり提言する。

#### (1) 個々の教員への働きかけ

わいせつ行為も含め、教員の不祥事を防止するためには、直接、個々の教員への働きかけを行うことが不可欠である。

しかし、大多数の教員にしてみれば、他の学校の教員が不祥事を起こしたことを知っても、それは、たまたま自分とは人格も取り巻く環境も異なる者の話であり、自分には起こりえないことであると聞き流してしまうであろうし、それによって、学校、教育に対する信用が失墜し、引いては同じ教員である自分自身にとっても悪影響が及ぶという実感は生まれにくい。

現実には、例えば自分の勤務校の同僚が不祥事を起こした場合には、苦情電話などが殺到しその対応に追われることになったり、児童生徒はもちろん、その保護者や住民のその学校の教員を見る目が変わり、学校への不信感が増大し、日々の教育活動に支障をきたすことになりかねない。

そうした場面を教員一人一人が思い浮かべ、自分やまわりの教員が起こした不祥事が、多くの人に悪影響を及ぼすことを自覚させるような工夫が必要である。

#### 教員向け啓発資料の作成及び活用

個々の教員への働きかけを行う場合、特に全教員を対象とする場合は、リーフレットなどの印刷物を作成し配布することは、意図を正確に伝える点でも、折に触れ読み直すことができる点でも有効である。

これまで、愛知県教育委員会では、過去の事例紹介やチェックリスト等を記載した「不祥事防止リーフレット」を毎年度更新し、全教職員へ配布するとともに、学校単位での活用も促進し、意識啓発を図ってきたところであり、そのことが、教員の不祥事防止に一定の役割を果たしてきたと考えられる。

今回、わいせつ事案に特化した防止策を検討するに当たっても、わいせつ行為に特化したリーフレットを新たに作成し配布することは、有効な防止策になり得るであろう。

リーフレットを作成するに当たっては、被害に遭った児童生徒や不祥事を起こした教員の勤務する学校の児童生徒はもちろんのこと、同僚の教員

が大変な思いをしたなどの情報が伝わるような工夫を望みたい。リーフレットを見たら、一人一人がそうだなと思えるような情報が伝わることにより、わいせつ行為防止の効果が現れると考えられる。

また、言うまでもないことであるが、教員一人一人が教育者としての倫理観を保持することが大切である。保護者からすれば、出会い系サイトに登録するような先生にわが子の指導を任せる気になるだろうか。リーフレットの中で、そういう点も含めて、教員一人一人が学校を背負っていることを改めて伝えていくことが大切である。

さらに、協議の中では、リーフレットを討議資料的な性格なものとし、思考を膨らませられるようなものにしてはどうかとの提案もあったので、作成する上での参考にされたい。

なお、リーフレットの内容がどれだけ充実したものであっても、それがしっかりと活用されなければ意味がない。研修の場など、様々な機会を通じての活用、周知徹底に努めることが必要である。

#### 各種研修会等での啓発

不祥事防止に関する働きかけは、初任者研修を始めとしたいいくつかの研修の場において行われている。

しかし、そもそも「不祥事を起こさないように」という表現は、後ろ向きな言葉であるし、それが講師からの一方的な訴えかけだけであるならば、受講者の心にはなかなか残らないものである。

そこで例えば、「ケース・メソッド」という手法を取り入れてはどうか。10人ぐらいのグループを作って、現実に発生した事案を参考に一般化させた問題を事前に出し、「なぜ起こったのか。」「何が問題か。」「どういうところが問題か。」「あなたならどうするか。」など、ディスカッションを通して不祥事に対する考えを自分の口で仲間の前で発言させることで自己牽制が働くことにつながると考えるからである。

また、自校児童生徒への不適切な行為を防止するためには、経験の浅い教員に児童生徒との接し方を学ばせることが重要である。勤続10年目以前の教員を対象とした各種研修の中で、児童生徒との接し方、相談を受けた場合の基本的な対応のあり方などについて、しっかりと習得させていく必要がある。

なお、昨今教員の多忙化について指摘がされているところであり、これらの研修については、極力、既存の研修の内容を充実・発展させたり見直したりするなどの工夫をする中で、進めることが必要である。

## (2) 児童生徒との接し方に関する指導

「わいせつ行為の発生状況」の項で述べたとおり、過去5年間のわいせつ行為について分析した結果では、懲戒処分対象となった全61件のうち、約半数を占める31件が自校児童生徒への不適切な行為であった。

その中でも20代から30代前半までの若手教員の占める割合が約6割となっている。

高校生や中学生が20代の教員を前にした時、身近でありながら魅力的な存在に見えることはよくあることである。しかし、教員と児童生徒の関係は、教える者と教えられる者の関係であり、児童生徒が教員を慕って寄ってくる際には、自分が教える者の立場で相対していることを自覚しなければならない。そういうことを、特に若く経験の浅い教員に対して、しっかりと認識させ、勘違いすることのないようにしていかなければならない。

その上で、児童生徒との距離の取り方について、常に注意を払う必要があり、とりわけ身体接触については、児童生徒の発達段階に応じて必ずしも同一ではないが、極めて慎重な対応が必要である。

また、経験の浅い教員は、児童生徒から悩みについて相談を受けると、自分がその児童生徒から全幅の信頼を寄せられていると考え、自分一人でその子の悩みを解決してやりたいと思いつめたり、児童生徒一人の悩みくらい、同僚や先輩教員の手を煩わせることなく、自分一人で何とかしたいと思ってしまうこともある。

そして、相談を受けた教員が、児童生徒の置かれている状況やその中で抱いた感情などを客観的に把握できないまま手を差し伸べた結果、いつの間にか、その教員が自らの立場を忘れ、好ましくない状況に陥ってしまったり、教員がその児童生徒に一方的に親近感を強めて不適切な行為に及んでしまったりする例も見られる。

児童生徒の悩みは、その子その子の置かれた状況によって千差万別であり、一人の教員の考えだけでうまく解決できるようなものばかりではない。

勤続年数が短く若い教員の中には、児童生徒からの相談を受けた経験も少なく、対処のしかたについてのイメージが乏しい者や、児童生徒からの接近に対しての意識が薄い者もいる。相談を受けた場合は、一人で抱え込むのではなく、同僚や先輩の教員などに相談する中で解決していくということをしっかりと習得させる必要がある。

さらに、児童生徒からの相談を受けたり返したりするに際して、メールや無料通信アプリを利用するケースも見られるが、そうしたことも対一の閉鎖された関係に拍車をかけることにつながりかねない。メールや無料通信アプリの取扱について、教員への指導を徹底する必要がある。

### (3) 学校単位での取組

教員が不祥事を起こさないためには、それぞれの学校での組織を挙げての取組が大切であることは言うまでもない。

本プロジェクトチームの協議の中では、学校内で小グループを作り、不祥事に関するテーマを与えて若手からベテラン、中堅も織り交ぜた討論をしている学校もあるとの報告があった。

また、一方で、わいせつ行為に至らないようにする研修を職員会議で行うのは、校長が職員を疑っているととられかねないので難しいが、児童生徒と接するに当たっては、様々な配慮が必要であることを説明していかなければならない、とする意見もあった。

さらに、セクシュアル・ハラスメントに関する児童生徒の相談窓口を設置し、その案内を全教室に掲示して周知することにより、教員の意識啓発や、不適切な行為の抑止にもつながるとの指摘もあった。

自校児童生徒を相手方としたわいせつ事案の多くが、当該教員と児童生徒の関係に周囲が気付かない中で、不適切な行為に至ってしまっている。

これは、愛知県の教員の年齢構成に偏りがあり、中堅層となるはずの40代の教員数が少ないことにより、急増している若手教員の指導体制が手薄になっているなど、若手教員を取り巻く学校内の環境の変化も無関係ではないと考えられる。

そうした視点からすると、例えば、現在、新任1年目の初任者については指導教員が付いているが、彼らに教科指導だけでなく、社会人としての生活指導も含めた幅広い指導をしてもらったり、2年目以降の若手教員にも中堅教員を指導役（メンター）で付けたりするなどの工夫も有効であると考えられる。

また、児童生徒情報だけでなく、教員情報（教育活動への取組状況や健康状態等）が全教職員間で円滑に行き交い、相互に影響を与え合うことができる組織運営への移行を図ることも重要である。

学校内の体制づくりについては、それぞれの学校内外の状況も様々であることから、各学校において、この項で紹介した意見や提案も参考にした上で、それぞれの学校に合った取組を積極的に行うことが望まれる。

さらに、それぞれの学校で行われている独自の取組について、調査・集約しすべての学校に他校の取組を情報提供していくなど、県や市町村の教育委員会が積極的にバックアップすることが大切である。

#### (4) 児童生徒への働きかけ

##### 児童生徒への啓発

自校児童生徒へのわいせつ行為が後を絶たないことから、被害者になる側の児童生徒へのアプローチについても検討する必要があると考えられる。

そもそも、教員と児童生徒の関係は対等ではなく、児童生徒が教員の不適切な行為を拒否することはきわめて難しいと思われる。教員側への徹底した指導・教育により根絶を目指しつつ、児童生徒が被害者とならないように児童生徒への働きかけ、啓発活動も有効な方策であると考えられる。

そうしたことから、すでに他県でも取組例があるように、高等学校の生徒などにリーフレットを配布し啓発することを提案したい。

リーフレットの内容としては、例えば、セクシュアル・ハラスメントをテーマとして男子生徒・女子生徒を問わず、異性と接する際のルール・マナーなどの基礎知識を学ばせる中で、教員と生徒の関係においても、いろいろなハラスメントがあり得る、と表現することにより、児童生徒にも認識してもらおうというようなものが考えられる。

また、作成するに際しては、児童生徒にとって、自分や友人などがセクシュアル・ハラスメントに遭遇した際に、後述する相談窓口を訪れるきっかけとなるようなものとなるように工夫されたい。

セクシュアル・ハラスメントについての基礎知識を学ぶことは、児童生徒が社会人となった後にも役に立つことであるとともに、人権意識を高めることになる。リーフレットは、単に配布するだけではなく、ホームルームの時間や関連する教科の中でも教員から児童生徒へ、説明することが大切である。

また、こうしたリーフレットを児童生徒に配布することは、教員が児童生徒への不適切な行為を行わないようにする抑止効果にもつながると考えられる。

##### 早期発見のための児童生徒からの相談窓口の整備

万が一、教員と児童生徒の間で不適切な関係などの問題が生じた場合でも、深刻な事態に陥ってしまう前に対処できれば、被害は最小限度で食い止めることができる。

そのためには、周囲の人間がいち早く気付き、対処することが大切になってくる。先にも述べたように、学校内の体制がうまく機能し、教員同士でのいわばチェック体制がきちっとできることが最も好ましいが、同僚たちの目をすり抜けてしまった場合でも、当該児童生徒が教員との関係に違和感を覚えたり、あるいはその友人などが気付いたときに、それを打ち明

けることができる相談窓口の体制を整えておくことが大切になる。

これまでの懲戒処分事例でも、児童生徒への不適切な行為の場合、発覚のきっかけの多くは、児童生徒あるいは、その保護者からの訴えによるものであり、児童生徒が相談しやすい体制を整えておくことは重要なことである。

すでに県内の各公立学校には、児童生徒からの相談窓口が設置されているとのことであるが、その相談窓口の対象に学校内外でのセクシュアル・ハラスメントも加えるなどして、児童生徒から、不祥事に至る前の情報が提供される体制を整備することが必要である。

その際に留意しなくてはならない点がいくつかある。まず一つ目は、児童生徒が相談しやすく、かつ相談を受けた後、的確な対処ができる者を配置することである。

具体的な例としては、相談がしやすい点に関して言えば、女子生徒が相談するのであれば、同じ女性の方が相談しやすいということが考えられるであろうし、的確な対処という点では、学校の職員がその任に当たるのであれば、相談を受ける技術を備えるための研修についても考える必要がある。

なお、相談窓口は、身近なところということで学校内にはもちろん必要であるが、学校内では相談しづらいことも考えられる。学校外の相談先も整備し、あわせて周知していくことも考えていく必要がある。

さらに、相談窓口の整備・充実とともに、その周知をしっかりとしていく必要がある。各教室の掲示板であるとか、児童生徒向けリーフレットに刷り込むなど、様々な方法で周知を行うことは、教員のわいせつ行為防止に対する抑止にもなる。

いずれにしても、被害者である児童生徒の視点に立った利用しやすい相談窓口となるよう工夫することが大切である。

また、児童生徒への指導などに関して悩んでいる教員が、学校内で相談しづらかった場合に相談できる窓口の設置についても検討する必要がある。

## (5) 愛知県教育委員会の取組

### 厳正な懲戒処分

不祥事、とりわけわいせつ行為が起こってしまった場合には、当該教員に対しては厳正な処分を行う必要がある。

愛知県では、わいせつ行為を行った教員は、教育委員会が定めた懲戒処分の基準に則り、原則として免職あるいは停職等の処分がされており、免職処分ではなかった場合にも、自主的に退職している。

これは、一般の公務員とは違い、教員は児童生徒の教育を行う立場にあり、わいせつ行為を犯した者が再び教壇に立つことは、児童生徒や保護者にとって受け入れ難いということへの配慮でもある。

こうした処分は、民間企業と比較してみても厳しいものであるが、再発防止の観点からも、引き続き維持していくことが望まれる。

#### 教員採用選考試験における工夫

愛知県の教員採用選考試験においては、学科試験や小論文等の筆記試験に加えて、第1次試験、第2次試験いずれにおいても面接試験を実施しており、人物重視の選考を行っている。

本プロジェクトチームの協議の中では、例えば、応募に必要な教員免許の種類を増やしたり、欠格事項の項目を追加したりするなどして、採用時のチェックを強化できないか、との意見も出された。

その一方で、「採用選考試験での見極めは難しく、養成段階や研修ですっきりと指導していくしかない。」との意見や、「そもそもわいせつ行為を起こす可能性が高い人を見分けることなど不可能に近い。」との意見もあった。

採用選考時の工夫については、残念ながら、将来不祥事を起こす恐れが高い者を見極め、的確に排除できるような手法が見つからないことから、現時点では、面接試験で一層の工夫をしたり、応募者から提出される履歴書の記載事項のチェックをしっかりと行うことなどにより、優秀な人材の確保に努められたい。

#### 教員養成系大学への働きかけ

勤続年数が比較的短い教員のわいせつ事案が多く発生していることから、わいせつ行為防止の働きかけを行うに当たっては、できるだけ採用後の早い時期に集中的に実施することが重要であるが、それに加えて、教員として採用される前段階の大学で教職課程を学ぶ際に、教員としての基本的な心構えとして、服務規律や児童生徒との接し方などについても合わせて指導してもらおうと効果的である。

今後、教育委員会から、愛知県で採用した教員を多く輩出している教員養成系の大学などに働きかけを行い、各大学の教職課程の中で、教育公務員として守るべき基本的な服務規律や、児童生徒との接し方などについて指導してもらおうよう協力依頼を行っていくことも必要である。

#### 正規教員以外の教員への働きかけ

過去5年間のわいせつ行為による被処分者の中に、約15%の非正規教員



が含まれており、これは決して少ない数字ではない。

非正規教員については、毎年度1回、非正規教員を対象とした研修が開催され、その中で服務規律や不祥事防止について講義が行われている。また、それぞれの学校においても研修が行われているが、任用期間が短いこともあり、経験年数に応じた体系的な研修は行われていないなど、正規教員と比較すると、その機会は少ないので、各学校における研修を充実させる必要がある。

また、不祥事防止のリーフレットなども正規教員同様、配布されているところであるが、わいせつ行為に特化したリーフレットを作成した際には、すべての非正規教員に対しても配布し、啓発に努められたい。

#### 外部によるチェック体制

教員の不祥事防止の取組を行うに当たっては、外部の人間の視点を活用することは、大切なことである。そういう点で、今回の外部有識者によるプロジェクトチームでの協議は、愛知県教育委員会としての的確な判断であった。

教員の不祥事、とりわけ自校児童生徒への不適切な行為は、日々の教育活動を発端として起きており、これからも起き得るものである。そういう点から、「モニターしつつ支援する」外部の人間を入れた組織を常設していくことも必要であると考えられる。このような組織が、このプロジェクトチームが提案した対策が有効であったのか、検証する役割を担うことも期待される。

#### 4 おわりに

今後、愛知県教育委員会にあっては、以上の提案を踏まえた具体的な対策の着実な実施を要請するものである。

とりわけ教員のわいせつ行為を根絶するに当たって、以下の事項について、特に留意されたい。

過去5年間で、懲戒処分の対象となった教員によるわいせつ行為のうち、半数は、自校児童生徒への不適切な行為によるものである。こういった事案は、教員にのみ起こり得るものであるとともに、ひとたび起こると、教員と児童生徒との信頼関係や、学校教育への悪影響は計り知れないものがある。また、痴漢や盗撮など学校外でのわいせつ行為が許されない行為であることはもちろんのことであるが、自校児童生徒への不適切な行為は、学校が児童生徒にとって安心・安全な場であるという点からも根絶していかなくてはならない。

また、自校児童生徒への不適切な行為は、学校教育活動の様々な場面が発端になっていることが多く、教員の生徒指導のあり方と生徒に対するケアの双方向からの対策が必要である。

このため、教員のわいせつ行為を防止する対策を新たに講じるに当たっては、自校児童生徒への不適切な行為を防止することを最重点課題と位置づけ、生徒指導などの場面での児童生徒との接し方について、特に勤務経験の短い、若手教員にあらためて学んでもらう機会を設けること、高等学校の生徒などに対して、授業あるいはその他の場面において、セクシュアル・ハラスメントなどについての基礎知識を周知するとともに、万が一そういった事態に遭遇した場合には、事態が深刻化する前に解決できるよう、気軽に相談できる窓口を設けること、を柱とした取組を進める必要がある。

なお、上記、とも、これまで行われている類似の研修や授業、生徒指導の場面なども活用し、その内容を充実・発展させることで所期の目的を達成できるよう努められたい。

## 5 資料

### (1) 愛知県がこれまでに実施してきた不祥事防止のための取組

#### 不祥事防止啓発資料の作成及び活用

- ・ 過去の事例紹介やチェックリスト等を記載した不祥事防止リーフレットや不祥事防止チェックカードを作成し、全教職員へ配布して、各学校での活用を進め、意識啓発を図っている。

#### これまでの不祥事防止リーフレットの発行状況

平成 19 年 9 月	『あなたは大丈夫ですか?』(事例・チェックリスト)
平成 20 年 9 月	『不祥事防止の手引き』総務部人事担当局人事課作成
平成 22 年 11 月	『不祥事防止の手引き(改正)』総務部人事担当局人事課作成
平成 23 年 3 月	『教職員の不祥事をなくすために』(事例・チェックリスト)
平成 24 年 3 月	『教職員の不祥事をなくすために』(事例・チェックリスト)
平成 25 年 3 月	『信頼される教職員であり続けるために』(事例・チェックリスト)
平成 26 年 3 月	『信頼される愛知の教職員であり続けるために』(事例・チェックリスト)
平成 27 年 3 月	『信頼される愛知の教職員であり続けるために』(事例・チェックリスト)

#### 各学校での活用例

不祥事防止ファイル等を作成し、その中に関連文書を綴じ込み、各種校内会議等の折に定期的に活用している。

不祥事の報道発表時に出される通知文と合わせて、打ち合わせ時等における校内研修資料として活用している。

新任研修、新任管理職研修時に持参させて、コンプライアンス研修の資料として活用している。

#### 教育長からのメッセージの発出

- ・ 平成 23 年 12 月に、緊急「教育長メッセージ」を発出し、各学校で全教職員へ配布し、一層の意識啓発を図った。

#### 各種研修会等での啓発

- ・ 初任者研修を始めとした各種研修会等で、「不祥事防止」に関わる内容を盛り込み、意識啓発を進めている。

#### 正規教員以外の教員への啓発

- ・ 臨時的任用教員等研修において、説明、啓発を行っている。

#### 校長等管理職員への働きかけ

- ・ 校長会、市町村教育委員会教育長会、教育事務所所長・支所長会等の場において、不祥事防止について説明、注意喚起を行っている。
- ・ 所属長研修、班長研修の中に「コンプライアンス研修」を位置付け、資質向上と不祥事防止に向けての啓発活動を進めている。
- ・ 県立学校においては、平成 18 年度から管理職員パワーアップ講座を実施し、校長・教頭・部主事を対象に管理職としての資質向上と不祥事防止に向けての啓発活動を進めている。
- ・ 小中学校においては、新任校長研修、新任教頭研修及び市町村指導主事研修等を通して資質向上と不祥事防止に向けての啓発活動を進めている。
- ・ 県立学校、小中学校とも学校訪問の折に不祥事防止に係るテーマでの話をし、意識啓発を進めている。
- ・ 平成 27 年度には、新たに「管理職用の自校点検資料」を作成した。

#### 強化月間の設定

- ・ 毎年度、「服務規律の自己点検強化月間」を設定し（平成 25 年度までは 10 月頃、26 年度からは 6 月に変更）、あらためて不祥事防止の徹底を図るとともに、配布したリーフレット等を校内研修等で活用し、不祥事防止の意識啓発を行っている。

#### 服務規律の自己点検強化月間における各学校での取組例

- ・ 年齢、分掌、学年等が異なる 4～5 名の小グループを構成し、不祥事の具体的事例等を活用し、不祥事防止についてのグループ討論を行った。
- ・ 「不祥事を起こさないためのチェックリスト」を職員会議の中で配布して、自己点検を行い、その後、分掌、学年の会議の場で職員同士で話し合う機会を設けた。
- ・ 不祥事発生の原因や再発防止策を職員間で協議した。
- ・ 誓いの言葉を書き、提出させた。
- ・ 「不祥事を起こさないためのチェックリスト」を改めて確認し、自己点検及び相互点検を実施した。
- ・ 学校独自の不祥事防止及び職務チェックリストを使って自己点検を行い、各自に今年度の不祥事防止のテーマを記入させて職員の意識の向上を図った。

- ・ 学校に寄せられた「いい話」を紹介し、教育公務員に寄せられる熱い思いを改めて確認する機会を設け、その期待を裏切ることのないように校長から話をした。
- ・ 管理職による個人面談を実施し、勤務する上で困っていることや悩んでいることを聞くようにし、個別のコミュニケーションをとることで、自分自身を振り返ることができる一助とするとともに、教育公務員としての自覚を再確認できるようにした。
- ・ 現職教育の時間を活用して、「不祥事を起こさないようにするには」というテーマで話し合いを行った。
- ・ 過去に体罰問題を起こした教員の経験談を聞いた。
- ・ 県からの通知を職員室のホワイトボードに掲示するとともに、そこに「不祥事防止、お互いに気を付けましょう」と書き添え、常に目に触れやすくすることによって、教職員一人一人の意識に長期的に働きかける環境を整えた。
- ・ 自分の気を付けることの標語づくりをし、それをしおりにした。

#### 学校単位での取組

- ・ 県立学校において、各学校内で協議を行い、学校ごとに「申し合わせ事項」を作成した。

#### 懲戒処分の厳格な実施

- ・ わいせつ行為を行った教員は、懲戒処分の基準に則り、原則として免職あるいは停職等の処分とし、停職処分であっても自主退職を促している。

#### 懲戒処分の公表基準(関係文抜粋)

- ・ セクシュアル・ハラスメント
  - ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・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教職員は、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・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動を繰り返した教職員は、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重積による精神疾患に罹患したときは、当該教職員は免職又は停職とする。

- ・ 児童生徒に対する非違行為 わいせつ行為等
  - ア 児童生徒に対するわいせつ行為をした教職員は、免職とする。
  - イ わいせつ行為ではないが、児童生徒に対する教職員として不適切な行為をした教職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。
- ・ 公務外非行
  - (14) 淫行・・・18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした教職員は、免職又は停職とする。
  - (15) 痴漢行為・盗撮行為・・・公共の場所等において痴漢行為又は盗撮行為をした教職員は、停職又は減給とする。
  - (17) 強制わいせつ・・・暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をした教職員は、免職とする。

#### 教員採用選考試験における工夫

- ・ 教員採用選考試験においては、学科試験や小論文等の筆記試験に加えて、第1次試験、第2次試験いずれにおいても面接試験を実施しており、人物重視の選考を行っている。  
 また、面接委員にPTA関係者や臨床心理士などの外部人材を起用し、受験者の資質・能力を多面的に評価している。加えて、クレベリン、論文試験も実施して、受験者の資質を多面的に見るようにしている。

#### 不祥事防止対策会議の開催

- ・ 平成17年度から、「教員の資質向上検討会議」を立ち上げ、「不祥事の防止」についても検討をしている。

## (2) 教員の不祥事防止対策プロジェクトチームの協議の経過

第1回 5月27日(水)午後1時30分～3時30分

- ・ 事務局から、愛知県の状況及び全国の状況等基礎データを提示し説明
- ・ 事務局説明に対する質疑応答
- ・ 各委員が、感想、意見等を発言

第2回 7月1日(水)午後2時～4時

- ・ 事務局から、今後の対策案の例示を列挙した資料を提示し説明
- ・ 各委員が、今後の対策案等について発言
- ・ 各委員による協議

第3回 8月5日(水)午後2時～4時

- ・ 事務局から、第2回の協議内容を踏まえた今後の対策案の骨子を提示し説明
- ・ 事務局案をもとに、各委員による協議

第4回 8月26日(水)午後1時30分～3時

- ・ 事務局から、第3回の協議内容を踏まえた最終案を提示し説明
- ・ 最終案について協議

9月10日(木)

- ・ 萬屋チームリーダーから野村教育長へ、提言(協議のまとめ)を手交

### (3) 教員の不祥事防止対策プロジェクトチーム設置要綱

#### (趣旨)

第1条 教員の不祥事（特にわいせつ行為）を防止することを目的として、教員の不祥事防止対策プロジェクトチーム（以下「チーム」という。）を設置する。

#### (所掌事務)

第2条 チームは、前条の目的を達成するため、調査研究を行い、具体的な対応策について協議し、策定する。

#### (組織)

第3条 チームは、教育長が依頼した委員により構成する。

2 委員の任期は施行日から平成27年12月31日までとする。

#### (委員長)

第4条 チームには、チームリーダーを置き、委員の中から教育長が指名する。

2 チームリーダーは、会務を総理し、チームを代表する。

3 チームリーダーに事故があるとき又は不在のときは、あらかじめ教育長の指名する者がその職務を代理する。

#### (会議)

第5条 チームの会議（以下「会議」という。）は、教育長が招集する。

2 チームリーダーは、会議の議長となり、議事を整理する。

3 チームリーダーは、委員以外の者を会議に参加させ、意見を聴取することができる。

#### (庶務)

第6条 チームに関する庶務は、愛知県教育委員会教職員課において処理する。

#### (雑則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

#### 附則

この要綱は、平成27年4月16日から施行する。