



東葛モラルアップ通信・令和6年5月号

「チーム東葛飾 子どもたちの未来のために!」～育成・共創～

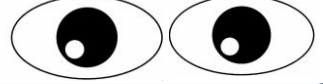
東葛飾教育事務所・モラルアップ推進会議

■年間テーマ: 第三者の気づく力の醸成

・5月のテーマ: どうしたら不祥事をなくせるか
～令和5年度の懲戒処分件数等から考える～

「第三者の気づく力」とは

今年度、モラルアップ推進会議では、不祥事根絶の新たな視点として「**第三者の気づく力を醸成する**」というテーマを設定し取り組みます。第三者の目が、不祥事を根絶する重要な役割になると考えるからです。



1 令和5年度の不祥事の件数は過去最高に…

R5は、懲戒処分件数が今の統計方法としたH16年から過去最高の件数を更新してしまいました。

① 処分事案（監督責任を除く）

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
わいせつ セクハラ	6	14	6	11	16
交通	4	2	2	1	6
体罰	4	0	0	2	3
個人情報	2	0	0	0	0
その他	5	8	8	7	14
計	21	24	16	21	39

② 種類・年代別にみた懲戒処分の状況

	20代	30代	40代	50代以上	合計
免職	6	4	2	4	16
停職	1	2	1	4	8
減給	1	3		1	5
戒告	2	3	1	4	10
計	10	12	4	13	39

③ R5の不祥事の特徴

① どの年代からも

③ 飲酒運転にかかる事故

② 児童生徒性暴力等にかかる事故

④ 体罰及び不適切な指導にかかる事故

2 懲戒の処分の指針の改正（詳細は、R6.3. 26通知 教職第1169号 参照）

1のこを受け千葉県では、令和6年4月1日から懲戒処分の一部改正を行いました。紙面の都合上、特にとりいふ2点を紹介します。

① 児童生徒性暴力の禁止

児童生徒性暴力等を行った職員は、免職とする。

「児童生徒性暴力」とは

例えば…

- 着替えやトイレをのぞかれる
- 卑猥な言葉をかけられる
- わいせつな写真を見せられる、撮られる
- 体をさわられる、さわらせる、等

児童生徒の心身に、
有害な影響をあたえるもの



② 体罰等の禁止

児童生徒の尊厳を損なうなどの不適切な指導を行った職員は、体罰の量定に準じて扱う。

「不適切な指導」とは

※特に部活動の指導において

例えば…

- 大声で怒鳴る等の威圧的、感情的な言動での指導
- 組織的な対応を全く考慮せず、独断での指導
- 連帯責任などの必要以上の負担感や罪悪感を与える指導
- みんなの前で叱責するなどの児童生徒の尊厳等を損なうような指導、等



不登校や自殺等のきっかけになる可能性



副校長・教頭先生方、お知恵をいただきありがとうございました。出された考えをカテゴリー別に分類しました。

***「共創」とは**
 東葛飾教育事務所のサブテーマの一つで、複数の人や組織が協力し合い新たな価値や成果を創り出す営みのことです。今、学校現場は大きな転換期を迎えています。生じた課題に柔軟に、スピード感をもって対応するためには、個の力だけでなく、さまざまな立場の組織が情報共有し、役割を分担し、対応していくことが大切です。

3 共創(*)しました

R6.5.1に聖徳大学で開催された管内副校長・教頭会議では、「不祥事を出させないための手立て」について、管内の副校長・教頭先生方で考えました。

<p>第三者の目 防犯カメラの設置 PTA役員や評議員の目 外部の人の目 複数で指導 一人にしない、一人にさせない アルコールチェッカーの導入 些細な情報でも管理職へ報告 AIの活用 (診断→AIコメント→共有)</p>	<p>その他 教員の魅力を発信! お金をふやす 手集金を廃止へ 仕事を任せろ 業務量を減らす ストレスを減らす 予算拡大 ワークライフバランス 気づく→築くへ (関係) 熱量発信 やりがい発信 変わらない人への対応が難しい ゆとりをもつ 教諭による管理職に対するチェックシートの実施 人を増やす ウェルビーイング 行政の力 給与アップ トライアンドエラー</p>
<p>研修方法 ロールプレイ 年齢別研修 知識のアップデート 指針や法令等の共有 不祥事を起こすと どうなるか ヒヤリ・ハットの共有 怒鳴らない指導をするには 未然防止に特化 学期に一度のチェックシート モラールアップ研修 トップダウンではなくボトムアップ アンガーマネジメント研修 「自分事」となる研修を創る ベテラン教師の知識のアップデート ネガティブアプローチ 不祥事ファイルを作成する 時期的・誰にでも起こり得る研修の実施 性的趣向を診断するチェックシートの作成・実施 保護者を交えた研修の実施</p>	<p>職場では 一人一人を大切にす 職員にやさしく 仕事のシェア 報告・連絡・相談の大切さ 同僚との人間関係 保護者との人間関係 一人に任せない 子どもたちとの人間関係 計画年休を取得する 「常に見られている」という意識 管理職からの温かい声かけ 風通しのよい職場づくり お互いに歩み寄る 夜一人で残らない残さない 校長先生を頼る 信頼し合う 業務改善を進める 不満を共有する コミュニケーション 問題に組織で対応 ダメなものはダメ スポーツ・レク大会の実施 話を聞く 整理・整頓 褒める 違和感を共有する 管理職の熱量 校内に死角はつくらない 一人職を職員全員でフォロー 早く帰る</p>

4 自分を振り返るとともに、第三者としての気づく力を高めましょう。

※☑をしてください。氏名 ()

NO	項目	☑
1	児童生徒に対し、SNS等で私的なやりとりをしている同僚を知っている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
2	児童生徒への指導の際に組織的な指導ではなく「密室で・単独で」行っている同僚がいる。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
3	児童生徒に対する指導上 unnecessary な身体接触（首、胸、腰、臀部、大腿部等を触る。〈衣服の上からの身体接触を含む〉、抱きしめる、手を握る、膝に乗せる等）が気になる同僚がいる。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
4	同僚が私物のスマートフォンやタブレット、PC、デジタルカメラ等で児童生徒を撮影したり、（許可なく）校務で使用したりしている場面を見かける。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
5	生徒指導や部活動等の中で、思ったような指導の効果がでないとき、児童生徒が悪いとは考えず、自分の指導の在り方を振り返るようにしている。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
6	教職員にとっては日常的な声掛けや指導であっても、児童生徒の個々の状況によって受け止め方が異なる事や、全体への過度な叱責等に対して、児童生徒が圧力と感ずる場合があることを理解している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
7	上記項目について、児童生徒に対する指導や接し方が不適切だと感じた際に、すぐに止めたり、他の職員や管理職に相談・報告したりすることができる。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

◆ 考えよう（どうしたら不祥事をなくせるか。）