

北海道公立学校

教職員のサービスハンドブック

北海道教育庁教職員局教職員課

目 次

1	地方公務員の心構え	1
2	教職員の身分	2
3	学校という組織	4
4	教職員のサービス	8
5	勤務時間等	1 3
6	学校における働き方改革	2 2
7	教職員の研修	2 3
8	懲戒処分と分限処分	2 5

【注意事項】

本書の内容は、発行日時点の法令や制度等に基づいています。
今後、法令や制度等が改正される場合もありますので、所属担当者等に確認しながら、活用してください。

1 地方公務員の心構え

(1) 服務の根本基準

道立学校に勤務する職員は道職員であり、市町村立学校に勤務する職員は、その市町村の職員です。

地方公務員である公立学校の教職員は、「全体の奉仕者として公共の利益のために勤務」し、かつ、「職務の遂行に当たっては、全力をあげて職務に専念すること」が服務の根本基準として定められています。

(2) 服務の宣誓

公務員になるに当たり、公務員としての誇りと自覚を持って職務を遂行し、消極的に法令の規定を遵守するだけでなく、積極的に法令の規定に従い、住民全体のため、誠実かつ公正に職務を行うという心構えを明らかにするものです。



○憲法

第15条

2 すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

第99条 (略) 公務員は、この憲法を尊重し擁護する義務を負ふ。

○地方公務員法

(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。

(服務の宣誓)

第31条 職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

2 教職員の身分

公立学校の教職員は、地方公共団体の教育活動に従事する公務員であり、勤務する学校を設置する地方公共団体の公務員です。

したがって、当該地方公共団体により任命され、給与を支給されるのが原則ですが、指定都市を除く市町村立の小中学校、義務教育学校、定時制高校の教職員(いわゆる県費負担教職員)は、例外として都道府県教育委員会により任命され、給与が支給されています。

しかし、この場合においても、服務監督権を有するのは、それぞれの地方公共団体の教育委員会であることについて、変わりはありません。

また、地方公務員法では、職員の採用は原則として条件付とされており、その職員が6月間良好な成績で勤務したときに正式採用になることが定められています。

ただし、教員は、教育公務員特例法により条件付採用期間が1年間とされています。その間に職務の遂行に必要な実践的な研修も行うこととなっています。

○教育基本法

第9条

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が、期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

○地方公務員法

(条件付採用)

第22条 職員の採用は、全て条件付のものとし、当該職員がその職において6月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会等は、人事委員会規則(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則)で定めるところにより、条件付採用の期間を1年に至るまで延長することができる。

○教育公務員特例法

(条件付任用)

第12条 公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園(以下「小学校等」という。)の教諭、助教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師(以下「教諭等」という。)に係る地方公務員法第22条に規定する採用については、同条中「6月」とあるのは「1年」として同条の規定を適用する。

(初任者研修)

第23条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等(臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。)に対して、その採用(略)の日から1年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修(以下「初任者研修」という。)を実施しなければならない。

【県費負担教職員制度】

市町村立の小中学校及び定時制高校の教職員は、それぞれ市町村の公務員です。したがって、これらの職員は、市町村の条例に基づき、サービスの宣誓を行い、市町村の教育委員会のサービス監督を受けています。

ただし、これらの教職員の任命権は、都道府県教育委員会が有し、給与も負担することとされています。（指定都市を除く。）

都道府県教育委員会は、任命権の行使に当たっては、市町村教育委員会の内申を待って行うとともに、校長は市町村教育委員会に意見を申し出ることができることとされています。

○地方教育行政の組織及び運営に関する法律

（任命権者）

第37条 市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条及び第2条に規定する職員（以下「県費負担教職員」という。）の任命権は、都道府県委員会に属する。

（県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件）

第42条 県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第24条第5項の規定により条例で定めるものとされている事項は、都道府県の条例で定める。

（サービスの監督）

第43条 市町村委員会は、県費負担教職員のサービスを監督する。

2 県費負担教職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、当該市町村の条例及び規則並びに当該市町村委員会の定める教育委員会規則及び規程（前条又は次項の規定によつて都道府県が制定する条例を含む。）に従い、かつ、市町村委員会その他職務上の上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

○学校教育法

第5条 学校の設置者は、その設置する学校を管理し、法令に特別の定のある場合を除いては、その学校の経費を負担する。

3 学校という組織

(1) 職員

学校には、学校の種別や規模等に応じて様々な職種の職員が置かれ、学校の仕事を分担しています。

職員は、児童生徒の教育という目標を達成するため、それぞれの職務を行います。

(2) 職員の職務

① 校長

「校務をつかさどり、所属職員を監督する」こととされており、校務の処理について指導、助言、指揮及び監督を行います。

「校務をつかさどり」とは
学校の仕事全体を掌握し、処理します。
校務には、学校の所属職員が処理している仕事全てを含みます。

② 副校長

校長を助け、命を受けて校務をつかさどる。

③ 教頭

校長（及び副校長）を助け、校務を整理し、必要に応じて児童生徒の教育も行います。

○学校教育法

第37条 小学校には、校長、教頭、教諭、養護教諭及び事務職員を置かなければならない。

2 小学校には、前項に規定するもののほか、副校長、主幹教諭、指導教諭、栄養教諭その他必要な職員を置くことができる。

3 （略）

4 校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。

5 副校長は、校長を助け、命を受けて校務をつかさどる。

6 （略）

7 教頭は、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）を助け、校務を整理し、及び必要に応じ児童の教育をつかさどる。

8 （略）

9 主幹教諭は、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童の教育をつかさどる。

10 （略）

11 教諭は、児童の教育をつかさどる。

12 養護教諭は、児童の養護をつかさどる。

13 栄養教諭は、児童の栄養の指導及び管理をつかさどる。

14 事務職員は、事務をつかさどる。

（略）

※ 中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校に準用

- ④ 主幹教諭
校長（及び副校長）及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、児童生徒の教育も行います。
- ⑤ 教諭
児童生徒の教育を行います。
- ⑥ 養護教諭
児童生徒の養護を行います。
- ⑦ 事務職員
学校予算に関わる事務などを行います。

上記のほか、必要に応じて、栄養教諭、寄宿舎指導員、実習助手などが置かれ、それぞれの職務に従事します。

(3) 校務分掌

校務分掌とは、学校運営が円滑かつ効果的に行われるよう定められた教職員が校務を分担する仕組みのことです。
学校では、個々の教員の自主性や創意工夫によって教育活動が生き生きと展開されることが大切であるとともに、全教職員が一体となって学校運営に取り組むことが必要です。

(4) 主任等

主任等は、学校運営が適正かつ円滑に行われるために置かれるもので、校長の監督を受け、それぞれの職務に係る事項について連絡調整及び指導・助言等に当たります。
ただし、主任等は職ではなく、校務分掌の一環です。
北海道では、校長が命ずることとしています。
(例)
教務主任…教育計画の立案その他の教務に関する事項
学年主任…当該学年の教育活動に関する事項
生徒指導主事…生徒指導に関する事項

【教育業務連絡指導手当（主任手当）】

主任のうち職務の困難性が高いものについては、主任等の職務の重要性から、これを給与上評価し、主任手当が支給されています。主任手当は、いわゆる人材確保法に基づく教員給与改善の一環として、支給されることとなったものです。

(5) 職員会議

学校という組織が有効に機能するためには、校長が職員会議などの機会を通じ、教職員との意思疎通・共通理解を図ることが大切であり、教職員もそれぞれの職務を自覚し、学校運営に積極的に関与することが大切です。
職員会議においては、学校の教育方針、教育目標、教育計画、教育課題への対応等多岐にわたり、職員間の意思疎通、共通理解の促進、職員の意見交換などを行います。



○学校教育法施行規則

第43条 小学校においては、調和のとれた学校運営が行われるためにふさわしい校務分掌の仕組みを整えるものとする。

第44条 小学校には、教務主任及び学年主任を置くものとする。

2 前項の規定にかかわらず、第4項に規定する教務主任の担当する校務を整理する主幹教諭を置くときその他特別の事情のあるときは教務主任を、第5項に規定する学年主任の担当する校務を整理する主幹教諭を置くときその他特別の事情のあるときは学年主任を、それぞれ置かないことができる。

第47条 小学校においては、前3条に規定する教務主任、学年主任、保健主事及び事務主任のほか、必要に応じ、校務を分担する主任等を置くことができる。

※ 上記条項は、いずれも中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校に準用

○北海道立学校管理規則

(用語の意義)

第3条 この教育委員会規則で次に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号の定めるところによる。

(1) 「校務」とは、法令及び条例に基づく事務並びに教育委員会規則その他教育委員会が定める定めに基づく事務並びに職務に関し命ぜられた事務その他道立学校の行う事務をいう。

○学校教育法施行規則

第48条 小学校には、設置者の定めるところにより、校長の職務の円滑な執行に資するため、職員会議を置くことができる。

2 職員会議は、校長が主宰する。

※ 中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校に準用

(6) 人事異動

北海道は地域が広大であり、様々な地域性を有する都市部と郡部が共存しているため、教職員の人事交流に努め、絶えず教育の機会均等や、全道的な教育水準の向上を図っていかねばなりません。

この目的を実現するため、人事異動要綱が定められ、その実施方針に基づき定期的に人事異動が行われています。

人事異動は、多様な教職経験を積み、教員としての資質能力の向上を図る上からも重要なものです。

○「北海道公立学校教職員」人事異動要綱（抜粋）

2 実施方針

- (1) 学校運営の円滑な推進と教育実践の向上に資する人事異動に努める。
- (2) 教職員の自主的、積極的な理解と協力を得るためにも、個々の生活状況を十分には握し、それぞれの特性や勤務歴が生かされ、多様な教職経験を積むことのできるよう努める。
- (3) 都市部と郡部間、へき地と非へき地間の交流に努める。
- (4) 学校における教職員構成（免許教科、年齢、性別、経験年数等）の適正化を期する。
- (5) 同一校、同一市町村における長年勤務者については、一人一人の教職経験を豊かにするため、また、人事交流の円滑化を図るため、異動に努める。
- (6) 新採用者の同一校勤務年数は、一定の年数を超えないよう異動に努める。

4 教職員の服務

「服務」とは、職員が守らなければならない義務のことです。この義務は、職務を行うに当たって守るべき義務（職務上の義務）と、公務員の身分を有するため守らなければならない義務（身分上の義務）とに分けることができます。

(1) 職務上の義務

職務上の義務には、「法令及び上司の職務上の命令に従う義務」と「職務に専念する義務」があります。

職員が仕事をするに当たっては、国の法令や地方公共団体の条例・規則を守らねばなりません。

また、職員は、勤務時間中は職務に専念する義務があり、勤務時間中は職務にのみ従事し、注意力の全てを職務遂行のために用いなければなりません。近年利用者が増加しているX（旧ツイッター）等のSNSは、手軽に投稿でき、比較的短時間でも利用可能ですが、勤務時間中の利用は職務専念義務違反となり、過度な利用は処分等の対象となりますので、注意してください。

【職務専念義務が免除される場合】

法律や条例は、特別の場合には職務専念義務の免除を認めることができる旨を定めています。

法律や条例に定めがある場合としては、休職、停職、育児休業、休日、休暇などがあります。そのほか、職務専念義務が免除される場合として、任命権者の事業としての人間ドックを受診する場合や、国体に選手として参加する場合などがあります。

○地方公務員法

（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）

第32条 職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

（職務に専念する義務）

第35条 職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(2) 身分上の義務

身分上の義務とは、公務員である限り当然守るべき義務のことです。

職務上の義務と異なり、身分上の義務は、勤務をしていない時も守らなければなりません。

① 信用失墜行為の禁止

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をすることを禁止されています。

この信用失墜行為に当たるかどうかは、一般的社会通念のほか、職務遂行との関連・影響という観点から判断されます。

教員の場合は児童生徒の教育に携わるという職務の性質上、特に社会の目が厳しく、高い職業倫理が要求されていると言えます。

② 秘密を守る義務（守秘義務）

職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならないこととされており、在職中はもとより、退職後においても守らなければなりません。

学校の場合、例えば児童生徒の指導上の必要から作成される指導要録、健康診断の記録、入学者選抜に関する記録、生徒指導上の家庭や生徒の個人的情報など、様々な児童生徒の個人的情報が記録保存されていますが、これらの中のプライバシーに属する情報については、漏らしてはならない秘密と言えます。

この守秘義務に違反すると、懲戒処分事由となるばかりでなく、刑事罰の対象にもなります。

【行政の説明責任、情報公開制度】

行政の説明責任（アカウンタビリティ）とは、政策・施策・計画の意義と効果・影響を行政が住民にわかりやすく説明することです。

また、情報公開制度とは、国や地方公共団体等が持っている情報を広く住民に公開する制度で、北海道では条例で定められています。

行政の諸活動はできる限り公開され、いわゆる「ガラス張り」の中で行われるべきものです。これらの制度は、住民の行政に対する関心が高まっている現在、より重要性を増していると言えます。

しかし、行政情報を公開することによって、個人のプライバシーを侵害するなど、社会の秩序を混乱させる場合も考えられます。

職員は、情報公開の基本原則を念頭に置くことがまず必要ですが、他方、個々の業務について、資料、情報等を公開することにより個人のプライバシーの侵害にならないかなど、慎重に判断しなければなりません。

③ 政治的行為の制限

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべきこととされていることから、一定の政治的行為が制限されるとともに、その地位を利用して選挙運動をすることが禁止されています。

特に教育の政治的中立の原則にかんがみ、学校は特定の政党の支持又は反対のために政治的活動をすることが禁止されるとともに、教育公務員は、所属する地方公共団体内だけでなく、その区域外の全国どこにおいても政治的行為が制限されています。

○地方公務員法

（信用失墜行為の禁止）

第33条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

（秘密を守る義務）

第34条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合においては、任命権者（退職者については、その退職した職又はこれに相当する職に係る任命権者）の許可を受けなければならない。

○地方公務員法

（政治的行為の制限）

第36条 職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。

2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもって、あるいは公の選挙又は投票において特定の人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもって、次に掲げる政治的行為をしてはならない。（略）

④ 争議行為の禁止

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべきこととされていることから、同盟罷業（ストライキ）、怠業（サボタージュ）その他の争議行為をすることを禁止されています。

なお、争議行為が禁止されている代償措置として、

- ア 法律による身分保障
- イ 勤務条件の法定（条例）
- ウ 人事委員会制度（給与勧告等の権限を有する第三者的機関）

という形で、労働者としての職員の利益保護が図られています。

⑤ 営利企業への従事等の制限

職員が営利企業の役員になったり、報酬を得て事業を行ったりすることなど、営利企業へ従事等することは原則禁止です。ただし、任命権者（県費負担教職員については市町村教育委員会）の許可を得た場合にのみ従事することができることとなっています。過去の許可事例としては、

- ・ 日本プロサッカーリーグ（Jリーグ）の審判
- ・ 不動産（アパート等）賃貸や太陽光パネルを設置しての売電
- ・ 家庭裁判所の家事調停委員

などがあります。

なお、学習塾講師や家庭教師は、一切許可していません。

許可の可否は個々の事案により判断するものであり、必ず申請どおり許可されるとは限らないので、留意が必要です。従事しようとする場合は、従事前には学校を通じて許可権者に照会し、申請してください。許可を受けずに従事した場合は、処分等の対象となります。

また、営利企業への従事等の許可を受けた場合も、そのことにより職務専念義務が免除されるわけではなく、勤務時間外において、適法に、許可された事業等に従事できるということにとどまります。

○地方公務員法

（争議行為等の禁止）

第37条 職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。

○教育基本法

第14条

2 法律に定める学校は、特定の政党を支持し、又はこれに反対するための政治教育その他政治的活動をしてはならない。

○教育公務員特例法

（公立学校の教育公務員の政治的行為の制限）

第18条 公立学校の教育公務員の政治的行為の制限については、当分の間、地方公務員法第36条の規定にかかわらず、国家公務員の例による。

○国家公務員法

（政治的行為の制限）

第102条 職員は、政党又は政治的目的のために、寄附金その他の利益を求め、若しくは受領し、又は何らかの方法を以てするを問わず、これらの行為に関与し、あるいは選挙権の行使を除く外、人事院規則で定める政治的行為をしてはならない。

2 職員は、公選による公職の候補者となることができない。

3 職員は、政党その他の政治的団体の役員、政治的顧問、その他これらと同様な役割をもつ構成員となることができない。

○公職選挙法

（教育者の地位利用の選挙運動の禁止）

第137条 教育者（学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する学校及び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18年法律第77号）に規定する幼保連携型認定こども園の長及び教員をいう。）は、学校の児童、生徒及び学生に対する教育上の地位を利用して選挙運動をすることができない。

○地方公務員法

（営利企業への従事等の制限）

第38条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第1項において「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

○教育公務員特例法

（兼職及び他の事業等の従事）

第17条 教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村（特別区を含む。）の教育委員会。第23条第2項及び第24条第2項において同じ。）において認める場合には、給与を受け、又は受けないで、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。

⑥ 教育公務員の兼職・兼業

教育公務員については、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事する場合で、本務に支障がないと任命権者（県費負担教職員については市町村教育委員会）が認める場合に限り、教育公務員特例法により、給与を受け、又は受けずに、それらの事業等に従事することができます。

道立学校の教育公務員に係る兼業の承認については、

- ・ 私立などの学校職員のうち教育を担当するもの
- ・ 図書館、博物館などの社会教育施設の職員のうち、教育を担当するもの
- ・ 市町村教育委員会の委嘱を受け教育事務に従事するもの
- ・ 市町村に置かれる審議会等の構成員で教育に関するもの

などがあります。また、教育公務員特例法により教育に関する兼職・兼業が認められた場合には、その範囲で職務専念義務も免除されます。

5 勤務時間等

(1) 勤務時間

勤務時間は、北海道では条例・規則等で1週間について38時間45分と規定されています。

勤務時間の割振り（具体的に何時から何時までを勤務時間とするか決めること）は、地域の実情や学校の年間教育計画、各職員の担当職務などを考慮して、学校ごとに行われることとされています。

(2) 休憩時間

休憩時間とは、心身の疲労回復を図るため、勤務から離れて休むことができる自由な時間をいい、勤務時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間を勤務時間の途中に置くこととされています。

休憩時間は正規の勤務時間に含まれないものであり、給与の支給対象とはならない時間です。

○北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例

（1週間の勤務時間）

第3条 学校職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。

（休憩時間）

第7条 教育委員会は、1日の勤務時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

(3) 時間外勤務

教員の時間外勤務については、健康と福祉を害することとならないよう配慮するとともに、時間外勤務を命ずることができない場合を、次の業務に従事する場合で、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとしています。

- 1 生徒の実習に関する業務
校外の工場、施設（養殖場を含む。）、船舶を利用した実習及び農林、畜産に関する臨時の実習に関する業務
- 2 学校行事に関する業務
学芸的行事、体育的行事及び修学旅行的行事に関する業務
- 3 職員会議に関する業務
設置者の定めるところにより学校に設置される会議に関する業務
- 4 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務
非常災害の場合に必要な業務のほか、児童生徒の負傷疾病等人命にかかわる場合における必要業務及び非行防止に関する児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする業務

○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例

（教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等）

第7条 教育職員については、原則として正規の勤務時間（略）を超える勤務及び次に掲げる日における正規の勤務時間中の勤務（以下これらを「時間外勤務」という。）は、命じないものとする。

- (1) 勤務時間等条例第10条（市町村立学校職員勤務時間等条例第2条において準用する場合を含む。）に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日
- (2) 給与条例第15条（市町村立学校職員給与条例第2条第2項において準用する場合を含む。）の規定により休日勤務手当が一般の職員に対して支給される日（前号に掲げる日を除く。）
- 2 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合で臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとする。
 - (1) 生徒の実習に関する業務
 - (2) 学校行事に関する業務
 - (3) 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務
 - (4) 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例の施行について

3 義務教育諸学校等の教育職員の正規の勤務時間をこえる勤務

(1) 時間外勤務に関する基本的態度

教育職員については、原則として時間外勤務（正規の勤務時間をこえる勤務をいい、休日等（休日勤務手当が一般の職員に対して支給される日）における正規の勤務時間中の勤務を含む。以下同じ。）を命じな

いものとしたこと。(条例第7条第1項)

(2) 時間外勤務を命ずる場合

教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合で臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとしたこと。(条例第7条第2項)

ア 生徒の実習に関する業務

イ 学校行事に関する業務

ウ 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務

エ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務

なお、これらの業務の具体的内容は、次のとおりであること。

ア 実習とは、校外の工場、施設（養殖場を含む。）、船舶を利用した実習及び農林、畜産に関する臨時の実習を指すものであること。

イ 学校行事とは、学芸的行事、体育的行事及び修学旅行的行事を指すものであること。この場合における学校種別ごとの学校行事とは、それぞれの学習指導要領に定める上記学校行事に相当するものであることに留意すること。

ウ 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務とは、非常災害の場合に必要な業務のほか、児童生徒の負傷疾病等人命にかかわる場合における必要な業務及び非行防止に関する児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする業務を指すものであること。

(4) 週休日、休日

週休日とは、「勤務時間を割り振らない日」であって、職員に就労の義務がない日のことをいい、条例では土曜日及び日曜日とされています。

休日は、週休日と同様、職員に就労の義務がない日ですが、勤務時間は割り振られており、給与の支給対象となっています。

条例、規則上で休日は、国民の祝日に関する法律に規定されている休日、12月29日から1月3日までの日及び開校記念日とされています。

(5) 週休日の振替等

週休日の振替とは、あらかじめ週休日と定められた日（例えば日曜日）を勤務日とし、そのかわりに他の勤務日（例えば月曜日）を週休日とすることをいいます。

勤務時間の割振り変更とは、あらかじめ週休日と定められた日に4時間又は3時間45分の勤務時間を割り振り、そのかわりに他の勤務日の4時間又は3時間45分の勤務時間を割り振ることをやめることをいいます。

なお、3時間45分の勤務時間の割振り変更は、次の業務に従事する場合に限られます。

- ① 対外運動競技等における児童・生徒引率業務
- ② 児童・生徒引率業務（①以外）
- ③ 学校行事（学校祭、修学旅行等）に関する業務
- ④ 授業及びそれに付随する業務

また、4時間及び3時間45分を組み合わせる場合のみ、同一の勤務日に勤務時間の割振り変更を行うことが可能です。

○北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例

（週休日及び勤務時間の割振り）

第4条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。（略）

（休日）

第10条 学校職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）及び開校記念日についても、同様とする。（休暇の種類）

第12条 学校職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇、介護時間及び組合休暇とする。

【長期休業日】

夏休みなどの長期休業期間は、週休日、休日を除き勤務日です。
ただし、教員の場合は、その職務の特殊性から、学校運営上の支障が生じない限り、校長の承認を得て、学校を離れて研修を行うことが認められています（職専免研修）。

(6) 休暇

休暇とは、職員が所属長の承認を得て、一定の期間勤務しないことができる制度です。

休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、子育て部分休暇、介護休暇、介護時間及び組合休暇に分けられ、職務専念義務が免除されます。

① 年次有給休暇

年次有給休暇は、採用された年を除き、原則年間20日取得できる休暇です。

年次有給休暇は、職員が希望する時季にその理由を問われることなく取得できますが、公務の正常な運営を妨げる場合には時季を変更される場合があります。

また、当該年に、全ての年次有給休暇を使用しなかった場合は、20日を上限として翌年に繰り越すものとしています。

ゆとりある健康な職業生活の実現を目指すためには、年次有給休暇の計画的な使用は大切なことです。

② 病気休暇

病気休暇は、負傷又は疾病のために療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、職員が取得できる休暇です。

病気休暇の上限期間は、次に掲げる場合の休暇の期間を除き、連続する90日です。

ア 生理日の勤務が著しく困難である場合

イ 公務災害、通勤災害の場合

ウ 勤務の軽減の措置を受けた場合

なお、条件付採用期間中は、上限90日の適用はなく、療養に必要な期間、病気休暇を取得できますが、90日経過後に病気休暇を取得した場合、給与が半減されます。

③ 特別休暇

特別休暇は、あらかじめ定められた特定の事由に該当する場合に、職員が勤務しないことが相当である場合として定める休暇で、結婚休暇、忌引休暇、出生サポート休暇、育児休暇、子の看護休暇、ボランティア休暇などがあります。

④ 子育て部分休暇

子育て部分休暇は、条例等で定められた子を養育するため、1日の勤務時間のうち2時間を超えない範囲内で勤務しないことが認められる無給の休暇です。（ただし、部分休業、介護時間及び育児休暇の承認を受けている場合は、2時間から当該時間を減じた時間を超えない範囲内）

⑤ 介護休暇

介護休暇は、条例等で定められた親族等で、負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障があるものの介護をするための休暇で、一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で認められる無給の休暇です（ただし公立学校共済組合から介護休業手当金の支給あり）。

⑥ 介護時間

介護時間は、条例等で定められた親族等で、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするための休暇で、一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間において1日の勤務時間のうち2時間を超えない範囲内で勤務しないことが認められる無給の休暇です（部分休業、子育て部分休暇の承認を受けている場合は、2時間から当該時間を減じた時間を超えない範囲内。介護休暇の指定期間以外の期間において取得可能）。

⑦ 組合休暇

組合休暇は、職員が職務専念義務の免除を受けて職員団体の業務に従事することを認める休暇です。

組合休暇は一暦年につき30日以内で認められる無給の休暇です。

(7) 育児休業

育児休業は、職員が3歳に満たない子を養育するため、承認を受けて、長期にわたり勤務しないことを認める制度であり、男性職員及び女性職員のいずれもが対象となります。
育児休業期間中は、

- ① 公務員としての身分は有しているが、勤務はしないこと。
- ② 給与を支給しないこと（ただし公立学校共済組合から育児休業手当金の支給あり）。

になります。

また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日3時間55分勤務など、あらかじめ定められた勤務形態を選ぶことができる育児短時間勤務制度もあります。

さらに、育児休業や育児短時間勤務とは別に、職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて2時間を超えない範囲内で勤務しないことを認める部分休業があります。

なお、育児短時間勤務により勤務しなかった時間、部分休業した時間については、給与は減額されます。

(8) 大学院修学休業・自己啓発等休業

大学院修学休業は、一種免許状又は特別免許状を所持する教員が、専修免許状を取得するために大学院に在学し、研修を行うことを認める制度で、年を単位として3年を超えない範囲内で認められます。

休業の許可に当たっては

- ① 専修免許状の取得を目的としていること。
- ② 専修免許状の前提となる一種免許状を有していること。
- ③ 前提となる免許状に係る最低在職年数（3年）を満たしていること。

が条件となります。

自己啓発等休業は、在職して2年以上の職員が大学等の課程の履修又は国際貢献活動のため、長期にわたり休業することが認められる制度です。

休業の期間としては、

- ① 大学等の課程の履修…2年を超えない範囲内
※ 大学院の課程等の履修で修業年限が2年を超え、3年を超えない場合は3年を超えない範囲内
- ② 国際貢献活動…3年を超えない範囲内
※ JICAが実施する「青年海外協力隊」など

で認められます。

なお、大学院修学休業及び自己啓発等休業の期間中は、給与は支給されません。

JICAが実施する「青年海外協力隊」等に「現職教員特別参加制度」により派遣される場合は、給料・扶養手当・地域手当・住居手当・期末手当の100/100が派遣期間中に支給されます。

○教育公務員特例法

（大学院修学休業の許可及びその要件等）

第26条 公立の小学校等の主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師で次の各号のいずれにも該当するものは、任命権者の許可を受けて、3年を超えない範囲内で年を単位として定める期間、大学（短期大学を除く。）の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこれらの課程に相当する外国の大学の課程（略）に在学してその課程を履修するための休業（略）をすることができる。（略）

○地方公務員法

（自己啓発等休業）

第26条の5 任命権者は、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く。以下この条及び次条（第8項及び第9項を除く。）において同じ。）が申請した場合において、公務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の公務に関する能力の向上に資すると認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員が、3年を超えない範囲内において条例で定める期間、大学等課程の履修（大学その他の条例で定める教育施設の課程の履修をいう。第5項において同じ。）又は国際貢献活動（国際協力の促進に資する外国における奉仕活動（当該奉仕活動を行うために必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。）のうち職員として参加することが適当であると認められるものとして条例で定めるものに参加することをいう。第5項において同じ。）のための休業（略）をすることを承認することができる。（略）

○北海道職員等の自己啓発等休業に関する条例

（自己啓発等休業の期間）

第3条 法第26条の5第1項の条例で定める期間は、大学等課程の履修のための休業にあっては2年（大学等課程の履修の成果をあげるために特に必要な場合として人事委員会規則で定める場合は、3年）、国際貢献活動のための休業にあっては3年を超えない範囲内の期間とする。

○地方公務員の育児休業等に関する法律

（育児休業の承認）

第2条 職員（第18条第1項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者（地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の子（略）を養育するため、当該子が3歳に達する日（略）まで、育児休業をすることができる。（略）

(9) 配偶者同行休業

配偶者同行休業は、職員が外国での勤務等、次の事由により外国に住所等を定めて滞在する配偶者と当該住所等で生活を共にするための休業を認める制度で、3年を超えない範囲内で認められます。

【対象となる事由】

- ① 外国での勤務
- ② 事業を営むことその他個人が業として行う活動であって外国で行うもの
- ③ 学校教育法に規定する大学に相当する外国の大学（準じる教育施設含む）であって外国に所在するものにおける修学

なお、配偶者同行休業の期間中は、給与は支給されません。

○地方公務員法

（配偶者同行休業）

第26条の6 任命権者は、職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、条例で定めるところにより、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、当該職員が、3年を超えない範囲内において条例で定める期間、配偶者同行休業（職員が、外国での勤務その他の条例で定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。第5項及び第6項において同じ。）と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業をいう。以下この条において同じ。））をすることを承認することができる。（略）

○北海道職員等の配偶者同行休業に関する条例

（配偶者同行休業の期間）

第3条 法第26条の6第1項の条例で定める期間は、3年とする。

6 学校における働き方改革

近年、教員の多忙化により、長時間勤務や部活動の従事時間等が課題となっており、教員が授業や授業準備等に集中し、健康でいきいきとやりがいをもって勤務しながら、学校教育の質を高められる環境の整備が求められています。

そこで、道教委では、道内の全ての学校において、働き方改革を進めるため、業務改善の方向性を示した「学校における働き方改革北海道アクション・プラン（第3期）」を令和6年3月に策定し、様々な取組を進めています。

【目標】

教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を減じた「時間外在校等時間」を1か月で45時間（1年単位の変形労働時間制を適用する場合は42時間）以内、1年間で360時間（1年単位の変形労働時間制を適用する場合は320時間）以内とする。

【目指す姿】

教員一人一人が、「変わってきた」と実感できる働き方改革の推進

【重視する視点】

- ① 改革を『自分事』に
⇒ ワークライフバランスを意識した働き方を追求し、教職員のウェルビーイングの向上と、子どもたちの学びの伸長
- ② 『自走』するチーム
⇒ 未来につながる教育活動の実現を目指し、対話を通して、学び合い・支え合うチームを構築
- ③ 地域との『協働』
⇒ コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進を図り、地域・保護者・教職員の参画と熟議でバランスある分担を実現

【重点的に実施する取組】

- ① ICTの活用による校務効率化の推進
- ② 保護者・地域等との連携協働
- ③ 部活動休養日等の完全実施
- ④ 副校長・教頭の業務縮減
- ⑤ 働き方改革の意識を高める取組の推進
- ⑥ メンタルヘルス対策の推進等

【取組期間】

令和6年度（2024年度）から令和8年度（2026年度）までの3年間とし、道教委、市町村教委、各学校が緊密に連携・協力しながら、目標の早期達成に向けて全力で取り組む。

7 教職員の研修

(1) 研修とは

「研修」とは、職員が、現在又は将来の職務遂行の助けとなる素養、知識、技能等を習得することです。

教員は、指導しようとする各教科の内容、教材、指導法等について精通するとともに、児童生徒との人格的ふれあいを通じ、児童生徒の個性・能力に応じた適切な指導を行いうるよう、自らが豊かな人格、文化的教養を身につけてその資質の向上を図ることが求められています。

教員をはじめとする教育公務員の研修については、他の地方公務員と比較して特段の配慮が要請されることから、教育公務員特例法において、次の点で特別な位置づけがなされています。

- ① 研修の性格が、他の地方公務員の場合は勤務能率の発揮及び増進であるのに対して、教育公務員は「その職責を遂行するために」行うべきものとされていること。
- ② 研修に対する任命権者の任務を積極的に規定していること。
- ③ 教育公務員の主体的な研修を期待し、その自覚を促していること。

○教育基本法

第9条 法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

○地方公務員法

(研修)

第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

- 2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。
- 3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。
- 4 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

○教育公務員特例法

(研修)

第21条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

(研修の機会)

- 第22条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。
- 2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。
 - 3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

(2) 職務としての研修

職務そのものとして行うものであり、それが勤務地を離れてなされる場合は、出張又は外勤となります。
初任段階教員研修などの各種研修や、長期派遣研修がこれに当たります。

【研修内容による区分】

- ① 経験年数や職能に応じた研修
初任段階教員研修、新任校長・教頭研修など
- ② 教科・領域等に係る研修
教育課程に関わる研修、英語の指導力向上に関わる研修など
- ③ 長期派遣研修
大学院研修派遣、教員長期社会体験研修、在外教育施設派遣研修など

(3) 教育公務員特例法による校外研修

教員は、教育公務員特例法により、授業に支障がない限り、校長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができます。

この校外研修は、教員の資質向上に資するとともに給与上有給の取扱いをするにふさわしい研修内容を有していることが求められることから、必要に応じ、研修計画や研修報告を提出することになります。

自らが計画する研修のほか、道立教育研究所では道研フリープラン研修、道立特別支援教育センターでは来所型などの研修支援が企画されています。

(4) 指導が不適切である教員の指導改善研修

知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質能力に課題があり、日常的に児童生徒への指導を行わせることが適当でない教員のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者について、その能力、適性等に応じて、児童生徒に対する指導の改善を図るために必要な事項に関する研修を実施することとしています。

この指導改善研修の実施期間は1年間を基本としています。特に必要があると認めるときは、北海道教育委員会は、指導改善研修を開始した日から引き続き2年を超えない範囲内でこれを延長することができます。

8 懲戒処分と分限処分

(1) 公務員の身分保障

公務員は、全体の奉仕者であり、公務の遂行に当たっては、公正かつ中立でなければなりません。このような公務の遂行を実現するためには、職員が職務に専念することができる制度を整備する必要があり、公務員の身分を保障する制度が設けられています。

そのため、公務員は、法律および法律に基づく条例で定める場合以外には不利益な処分を受けることはなく、懲戒処分や分限処分といった本人の意に反して処分を行う場合については、処分の事由や種類が法律や条例で定められています。

(2) 懲戒処分

懲戒処分は、職員の義務違反に対し、その道義的責任を追究し、公務員関係の規律と秩序を維持することを目的とした処分です。

① 懲戒処分の事由

懲戒処分の事由は、地方公務員法で次の3つに限られています。

- ア 地方公務員法などの法律や地方公共団体の条例、規則等に違反した場合
- イ 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- ウ 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

○地方公務員法 (懲戒)

第29条 職員が次の各号の一に該当する場合においては、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

- (1) この法律若しくは第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基づく条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

② 懲戒処分の種類

懲戒処分の種類は、次の4つに分かれています。

免職…職員の仕事の職を失わせる処分 停職…職員を一定期間職務に従事させない処分（無給） 減給…一定期間給与を減額して支給する処分 戒告…職員の規律違反を確認し、その将来を戒める処分

なお、このほか、職員の行為のうち当該行為の程度から考えて、懲戒処分に至らない場合に、職員の職務遂行に注意を喚起し、改善を求めるために、訓告、注意などを行う場合があります。

③ 懲戒処分の影響

懲戒処分を受けると履歴事項として記載されるほか、次のような影響が生じます。

ア 給与上の措置

懲戒処分を受けると、勤務成績の判定を通して昇給に影響を与えるとともに、退職するまでの給与や期末勤勉手当のほか退職手当や年金にも影響が生じ、経済的損失を受けることとなります。

また、懲戒免職の場合には、原則として退職手当は支給されません。

イ 教員免許状の失効

禁固以上の刑（執行猶予を含む）に処せられたり、懲戒免職の処分を受けた場合は、教員免許状は効力を失うこととなります。

④ 刑事処分との関係

懲戒処分に相当する行為が、同時に刑事罰の対象となるものであれば、当然刑事上の責任が問われます。禁固以上の刑に処せられた場合は、地方公務員法の欠格条項に該当し、失職することとなります。

【懲戒処分に相当する行為（例）】

- ① わいせつ事故、セクシュアル・ハラスメント
 わいせつ事故は、公務員における信用失墜行為の最たるものであり、特に教育に携わる学校職員については、学校の根幹である児童生徒や保護者、さらには地域住民の学校及び学校教育への信頼を著しく損なう行為であることから、懲戒免職処分とし、厳正に処分しています。セクシュアル・ハラスメントとは、他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動のことです。受け手の側がその言動を不快と感じ、それによって執務環境に影響を及ぼしていればセクシュアル・ハラスメントになり得ます。

関係法令
 刑法（不同意わいせつ等）、児童福祉法、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、北海道青少年健全育成条例、北海道迷惑行為防止条例 等

- ② パワー・ハラスメント
 パワー・ハラスメントとは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超え、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいいます。上司又は同僚（部下を含む。）の言動によるもの、業務上明らかに必要性がない又はその態様が相当でない言動が該当します。

関係法令
 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 等

- ③ 体罰
 体罰は、児童生徒の人権や人格を侵害する行為であることをしっかり認識するとともに学校教育法第11条において厳に禁止されているものであり、いかなる理由があっても、絶対に許されないものであるという基本認識を持つことが必要です。体罰は、教師と児童生徒の人間関係を一瞬で壊してしまうものです。

関係法令
 刑法（暴行、傷害等）、学校教育法

- ④ 金銭事故
 学校では、PTA会計などの会費や保護者からの徴収金なども取り扱っています。公費はもちろんのこと、これらの経費についても、経理の状況を保護者等に十分説明できるようにすることが大切であり、その取扱いについて批判や誤解を招かないよう、責任ある事務処理が求められています。

関係法令
 刑法（窃盗、業務上横領等）

- ⑤ 飲酒運転
 学校職員一人ひとりが、飲酒運転の根絶に向けて、「飲酒運転をしない、させない、許さない」という規範意識を持ち、職員自ら率先して交通法規を遵守する必要があります。道教委では、「道立学校教職員の飲酒運転根絶に向けた「決意と行動」」を策定し、飲酒運転根絶誓約書の提出や飲酒運転根絶カードの携行などの取組を徹底しています（市町村立学校については、それぞれの市町村の取組計画による）。

また、飲酒運転を起こした場合は、休日、夜間においても、直ちに校長に報告する必要があります。

関係法令
 道路交通法、北海道飲酒運転の根絶に関する条例、道立学校教職員の飲酒運転根絶に向けた「決意と行動」（H28.7北海道教育委員会） 等

- ⑥ その他の交通違反・事故
 学校職員は児童生徒の交通安全教育に直接携わっており、交通違反・事故は決して許されないものであることを職員一人ひとりが自覚しなければなりません。スピード違反であっても30キロメートルを超えるものは、罰金刑が科せられる刑事処分であることを十分認識する必要があります。また、こうした交通違反・事故を起こした場合は、速やかに（死亡事故や措置義務違反が伴う人身事故など重大な交通違反・事故は、休日、夜間においても、直ちに）校長に報告する必要があります。

関係法令
 自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律（自動車運転過失致死傷、危険運転致死傷）、道路交通法 等

- ⑦ 個人情報紛失
 個人情報の学校外への持ち出しは原則禁止されています
 (各市町村立学校については、それぞれの市町村の規定による)。
 個人情報の紛失は、児童生徒・保護者のプライバシーの侵害となる場合も多く、情報の漏洩により、詐欺などの二次的な被害をもたらす恐れがあることなどから、特に慎重な取扱いが求められます。

関係法令
 北海道個人情報保護条例、「道立学校における個人情報の取扱いについて」(H19.7.12教総第562号教育長通知)等

【懲戒処分の指針】

「懲戒処分の指針」は、過去の処分例を参考に標準的な処分の量定を示したものです。
 懲戒処分に当たっては、非違行為の動機、態様及び結果の程度や過去の非違行為歴等を総合的に考慮の上、判断しますので、以下に示した標準的な例とは異なる処分になる場合があります。また、標準的な例に示していない非違行為についても懲戒処分の対象となります。

○懲戒処分の指針(抜粋)
 第2 標準的な例

- 1 交通事故・交通法規違反
 - (1) 飲酒運転(酒酔い運転・酒気帯び運転)、無免許運転及び妨害運転
 - ア 酒酔い運転の場合・・・免職
 - イ 酒気帯び運転、無免許運転又は妨害運転の場合
 - (ア) 人を死亡させた場合・・・免職
 - (イ) 人に傷害を負わせた場合又は物損事故を起こした場合・・・免職又は停職
 - (ウ) 上記以外の場合・・・免職又は停職
 - ウ 飲酒運転をしながら同乗し、又は運転することをしながら飲酒を勧めた場合・・・免職又は停職
 - (2) 速度超過
 - ア 人を死亡させた場合
 - (ア) 30km(高速道路では40km)以上の速度超過・・・免職
 - (イ) 30km(高速道路では40km)未満の速度超過・・・停職
 - イ 人に傷害を負わせた場合
 - (ア) 30km(高速道路では40km)以上の速度超過・・・免職又は停職
 - (イ) 30km(高速道路では40km)未満の速度超過・・・減給
 - ウ 上記以外の場合
 - (ア) 50km以上の速度超過・・・停職
 - (イ) 40km(高速道路では45km)以上50km未満の速度超過・・・減給
 - (ウ) 30km以上40km未満(高速道路では40km以上45km未満)の速度超過・・・戒告

- (3) 救護義務違反(ひき逃げ)等
 - ア 救護義務違反(ひき逃げ)・・・免職又は停職
 - イ あて逃げ・・・免職又は停職
- (4) 上記以外の違反による人身事故
 - ア 人を死亡させた場合・・・免職、停職又は減給
 - イ 人に傷害を負わせた場合・・・減給又は戒告
- 2 不適切な性的行為
 - (1) 児童生徒に対するもの(自校、他校の別を問わない。)
 - ア 法令に違反する重大な性的行為
 - 次に掲げる犯罪の構成要件に該当する行為を行ったと認められる場合・・・免職

法令	犯罪の名称
刑法	公然わいせつ(174条)
	わいせつ物頒布等(175条)
	不同意わいせつ(176条)
	不同意性交等(177条)
	監護者わいせつ及び監護者性交等(179条)
	176条、177条及び179条の未遂(180条)
	不同意わいせつ等致死傷(181条)
私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律	16歳未満の者に対する面会要求等(182条)
	淫行勧誘(183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	私事性的画像記録提供等(3条)
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画像に係る電磁的記録の消去等に関する法律	児童買春(4条)
	児童買春周旋(5条)
	児童買春勧誘(6条)
	児童ポルノ所持・提供等(7条)
児童福祉法	児童買春等目的人身売買等(8条)
	性的姿態等撮影(2条)
ストーカー行為等の規制等に関する法律	性的画像記録提供等(3条)
	性的画像記録保管(4条)
北海道青少年健全育成条例	性的姿態等画像送信(5条)
	性的姿態等画像記録(6条)
北海道迷惑行為防止条例	ストーカー行為禁止命令等違反(5条1項1号、19条)
	児童に淫行をさせる行為(34条1項6号)
上記に類似する法令違反行為	淫行等の禁止(38条1～3項)
	児童ポルノ等の提供を求める行為の禁止(常習犯)(59条3号)
	卑わいな行為の禁止(痴漢行為、のぞき見行為)(2条の2-1号ア、イ)
	卑わいな行為の禁止(盗撮行為等)(2条の2-2～4号)

- イ 法令に違反する性的行為
次に掲げる犯罪の構成要件に該当する行為を行ったと認められる場合・・・免職又は停職

法令	犯罪の名称
軽犯罪法	身体露出（1条20号）
	窃視（1条23号）
ストーカー行為等の規制等に関する法律	ストーカー行為（2条4項、18条）
北海道青少年健全育成条例	着用済み下着の買受け等の禁止（34条）
	児童ポルノ等の提供を求める行為の禁止（38条の2）
北海道迷惑行為防止条例	卑わいな行為の禁止（卑わいな言動）（2条の2-1号ウ）
上記に類似する法令違反行為	

- ウ セクシュアル・ハラスメント（注）
セクシュアル・ハラスメントを行った場合・・・免職又は停職
※ 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を罹患した場合を含む。

- エ 不適切な身体接触行為等（性的な行為と受け取られるもの。）
・・・停職、減給又は戒告

注 「セクシュアル・ハラスメント」とは、相手の意に反することの認識若しくは認識可能性のある中で、他の者（児童生徒を含む。）を不快にさせる職場（学校等）における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動を指すものとし、性的な内容の発言、電話、性的な内容の手紙・電子メール・LINE等SNSによるメッセージの送付、身体的接触、つきまとい等がこれに当たる。

(2) 児童生徒以外の者に対するもの

- ア 法令に違反する重大な性的行為
(1) アの行為を行ったと認められる場合・・・免職

- イ 法令に違反する性的行為
(1) イの行為を行ったと認められる場合・・・免職又は停職

- ウ セクシュアル・ハラスメント
(ア) セクシュアル・ハラスメントを行った場合・・・停職又は減給
(イ) セクシュアル・ハラスメント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を罹患した場合・・・免職又は停職

- エ 不適切な身体接触行為等（性的な行為と受け取られるもの。）
・・・減給又は戒告

3 パワー・ハラスメント（注）

- (1) パワー・ハラスメント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場合・・・停職、減給又は戒告
(2) 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場合・・・停職又は減給
(3) 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場合・・・免職、停職又は減給

注 「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいい、パワー・ハラスメントになり得る言動として、例えば、暴力・傷害、暴言・名誉毀損・侮辱、執拗な非難、威圧的な行為、実現不可能・無駄な業務の強要、仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視、個の侵害などがこれに当たる。

4 体罰等

- (1) 体罰
ア 体罰を加え、児童生徒を死亡させ、又は重大な傷害を負わせた場合・・・免職又は停職
イ 体罰を加え、児童生徒に傷害を負わせた場合・・・停職又は減給
ウ 上記以外の体罰を加えた場合・・・戒告

(2) 不適切な指導

- ア 客観的に見て児童生徒に著しい精神的苦痛又は身体的苦痛を与え得る不適切な指導を行い、児童生徒を死亡させ、又は重大な傷害を負わせた場合・・・免職又は停職
イ 客観的に見て児童生徒に著しい精神的苦痛又は身体的苦痛を与え得る不適切な指導を行い、児童生徒に傷害を負わせた場合・・・停職又は減給
ウ 客観的に見て児童生徒に著しい精神的苦痛又は身体的苦痛を与え得る不適切な指導を行い、児童生徒の人格又は尊厳を害した場合・・・戒告

5 金銭事故

- (1) 金銭若しくは職務上扱う、学校徴収金、募金、チケット代など公金に準じた取扱いをすべき金銭（以下「準公金」という。）又は公物（一定程度の経済的価値がある物に限る。以下同じ。）を横領、窃取、詐取した場合・・・免職
(2) 公金若しくは準公金又は公物を紛失した場合・・・戒告
(3) 重大な過失により公金若しくは準公金又は公物の盗難に遭った場合・・・戒告
(4) 故意に職場において公物を損壊した場合・・・減給又は戒告
(5) 過失により職場において公物の失火を引き起こした場合・・・戒告

6 給与の不正受給

- (1) 故意に虚偽の届出をするなどして給与を不正に受給した場合・・・減給又は戒告
(2) 上記の場合において、添付書類を偽造したり、長期にわたって不正に受給するなど悪質な場合・・・免職又は停職

7 公金公物処理不適切

自己保管中の公金の流用等公金若しくは準公金又は公物の不適正な処理をした場合・・・減給又は戒告

8 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場合・・・減給又は戒告

9 放火

放火をした場合・・・免職

10 殺人

人を殺した場合・・・免職

- 11 傷害・暴行（体罰等を除く。）
 - (1) 故意に人に傷害を負わせた場合・・・停職又は減給
 - (2) 故意に人に暴行を加え、又はけんかをして人を傷害するに至らなかった場合・・・減給又は戒告
- 12 器物損壊
 - 故意に他人の物を損壊した場合・・・減給又は戒告
- 13 横領
 - 自己の占有する他人の物を横領した場合・・・免職又は停職
- 14 窃盗・強盗
 - (1) 他人の財物を窃取した場合・・・免職又は停職
 - (2) 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した場合・・・免職
- 15 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場合・・・免職又は停職
- 16 賭博
 - 賭博をした場合・・・免職、停職、減給又は戒告
- 17 麻薬等の所持等
 - 麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等を所持、使用、譲渡等をした場合・・・免職
- 18 酩酊による粗野な言動等
 - 飲酒をして、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるなどの信用を損なうような言動をした場合・・・減給又は戒告
- 19 欠勤
 - 正当な理由なく勤務を欠いた場合
 - (1) 11日未満・・・減給
 - (2) 11日以上21日未満・・・停職又は減給
 - (3) 21日以上・・・免職又は停職
- 20 遅刻・早退
 - 勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた場合・・・戒告
- 21 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場合・・・減給又は戒告
- 22 勤務態度不良
 - 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場合・・・減給又は戒告
- 23 個人情報等の紛失、流出又は盗難
 - 職務上収集した個人情報を許可なく持ち出し、相応の注意義務を怠って紛失し、又は流出させ、若しくは盗難にあった場合・・・減給又は戒告
- 24 公務員倫理違反
 - (1) 職務に関し、賄賂を受受し、又はその要求若しくは約束をした場合・・・免職
 - (2) 利害関係者から財産上の利益又は供応接待を受けた場合・・・免職、停職、減給又は戒告
 - (3) 利害関係者と共に遊技又は旅行をした場合・・・戒告
- 25 職場内秩序を乱す行為
 - (1) 他の職員に対する暴行・・・停職又は減給
 - (2) 他の職員に対する暴言等・・・減給又は戒告
- 26 虚偽報告
 - 事実をねつ造して虚偽の報告を行った場合・・・減給又は戒告

- 27 違法な職員団体活動
 - (1) 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、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をした場合・・・減給又は戒告
 - (2) 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、若しくはあおった場合・・・免職又は停職
- 28 秘密漏えい
 - (1) 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場合・・・免職又は停職
 - 上記の場合において、自己の不正な利益を図る目的で秘密を漏らした場合・・・免職
 - (2) 具体的に命令され、又は注意喚起された情報セキュリティ対策を怠ったことにより、職務上の秘密が漏れいし、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合・・・停職、減給又は戒告
- 29 政治的目的を有する文書の配布
 - 政治的目的を有する文書を配布した場合・・・戒告
- 30 営利企業従事等制限違反
 - 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むことの承認を得る手続又は報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員等を兼ね、その他事業若しくは事務に従事することの許可を得る手続を怠り、これらの兼業を行った場合・・・減給又は戒告
- 31 入札談合等に関与する行為
 - 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場合・・・免職又は停職
- 32 個人の秘密情報の目的外収集
 - 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した場合・・・減給又は戒告
- 33 監督責任関係
 - (1) 部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理職員としての指導監督に適正を欠いていた場合・・・減給又は戒告
 - (2) 部下職員の非違行為を知っていたにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した場合・・・停職又は減給
- 34 標準的な例については、非違行為の発生状況などを踏まえ、必要な見直しを行うものとする。

【ハラスメントの防止について】

職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つけるばかりでなく、職場の秩序や業務の遂行を阻害する問題として、社会的にも許されない行為です。職員一人ひとりが日ごろから注意喚起し、行動していくことが必要です。

○ セクシュアル・ハラスメント

他の職員を不快にさせるような職場内外での性的な言動

- ※ 性的な関心・欲求に基づくもの
 - ・身体的特徴を話題にする。 ・身体に不必要に接触する。 等
- ※ 性別により差別しようという意識等に基づくもの
 - ・「男の子」「女の子」と人格を認めない呼び方をする。
 - ・性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動 等

○ パワー・ハラスメント

職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの

- ・暴力、傷害 ・暴言、名誉毀損、侮辱 ・執拗な非難
- ・威圧的な行為・実現不可能、無駄な業務の強要
- ・仕事を与えない、隔離、仲間外し、無視 ・個の侵害 等

○ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

出生サポート休暇や育児休業等の各種制度の利用等に関する言動により勤務環境が害されること

- ※ 不利益取扱いの示唆や、業務上の必要性に基づかない制度の利用等阻害
 - ・育児休業や介護休暇の取得を上司や同僚に相談したところ「今後の昇任に影響すると思う」「私は育児休業（介護休暇）を利用せずに育児（介護）をした。あなたもそうすべき。」と言われた。 等
- ※ 繰り返し嫌がらせをすること
 - ・「自分だけ短時間勤務を利用するのは周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は断続的と言われ、勤務する上で看過できない程度の支障が生じた。 等

道立学校教職員の飲酒運転根絶に向けた「決意と行動」

平成28年7月 北海道教育委員会

【最終改正：令和5年11月】

＜教職員の飲酒運転根絶に向けた決意＞

「北海道飲酒運転の根絶に関する条例」が制定され、関係機関や道民の皆様と共に、飲酒運転の根絶に向けて取り組んでいる中、本年6月、児童生徒に交通安全を指導する立場にある教員が飲酒運転の疑いで取り調べを受けたことは、児童生徒、保護者、地域の皆様の信頼を大きく損なう行為であり、真摯に反省しなければならない。

こうした事態を重く受け止め、危機感を共有し、教職員一人ひとりが、今一度、教育公務員としての自らの立場を自覚するとともに、「飲酒運転をしない、させない、許さない」という条例の理念を深く心に刻み、飲酒運転を起こさないことを決意し、再発防止対策の行動を徹底していくものとする。

《趣旨》

教職員一人ひとりが、自らはもとより、同僚も含めた飲酒運転の根絶を決意し、新たに意識改革の徹底、交通安全運動の実践等の取組を行うため、その取組内容を定めた再発防止策として策定するものであり、道立学校の教職員は、この「決意と行動」を自らのものとし、一丸となって飲酒運転の根絶に向けた取組を徹底するものとする。

第1 飲酒運転根絶取組強化期間の設定

今回の飲酒運転事案を受け、本年7月13日（飲酒運転根絶の日）から9月30日までを「飲酒運転根絶取組強化期間」（以下「取組強化期間」という。）と位置づけ、教職員は本取組を集中的に実施することとする。

加えて、飲酒運転の根絶に向けた教職員の規範意識を確立するためには、取組を一過性のものとせず、繰り返し継続することが重要であることから、毎年度、飲酒運転根絶の日の前後において取組強化期間を設け、教職員の飲酒運転の根絶に向け不断に取り組むこととする。

第2 飲酒運転の根絶に向けた具体的な取組

教職員は、「北海道飲酒運転の根絶に関する条例」の内容を遵守することはもとより、道民に率先して飲酒運転の根絶に関する施策に取り組むとともに、教職員による飲酒運転を根絶するため、特に次の事項について、徹底して取り組むものとする。

1 教職員への指導・啓発活動の強化

○ 「飲酒運転根絶誓約書」の提出及び飲酒運転根絶カードの配布等

全教職員が、「飲酒運転根絶道民宣言」や「教職員が飲酒の場に車で行く場合における留意事項」（後述）等を記した「飲酒運転根絶誓約書」に記名・押印の上、提出するとともに、自らも写しを保管し、飲酒運転根絶に向けた教職員としての決意表明と、常日頃からの規範意識の確認等を行う。

また、宣誓書と同じ内容が記載されている飲酒運転根絶カードを作成し、各教職員が記名した上でカードを携行することで、飲酒運転根絶を意識する習慣を日常的に醸成する。

<実施時期> 今年度の取組強化期間から実施（新規採用職員については、採用の際の宣誓時に実施）

○ 「教職員が飲酒の場に車で行く場合における留意事項」の徹底

教職員は、「飲酒運転根絶道民宣言」に掲げる「飲酒の場には車で行かない、行かせません。」「やむを得ず車で行ったときは、公共交通機関や代行運転などを利用します。」に関し、その判断基準を明確にするために定められた別紙「教職員が飲酒の場に車で行く場合における留意事項」を遵守すること。

<実施時期> 通知の施行日（平成30年4月26日）から実施

【平成30年3月に教職員の飲酒運転が発生したことなどを踏まえた改正】

○ 車両運転時の対応

車両を運転する場合は、前日の飲酒を抑えるよう努めるとともに、令和5年12月1日から、道路交通法施行規則の一部を改正する内閣府令（令和5年内閣府令第62号）の施行に伴い、安全運転管理者に対するアルコール検知器（呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器をいう。）を活用した酒気帯びの有無の確認等が義務づけられることを踏まえ、次のとおりアルコール検知器を活用して、酒気帯びの有無を確認すること。

① 公用車を運転する場合

安全運転管理者に限らず、全ての運行管理者は、教職員に公用車の運転を命じる場合、令和5年（2023年）11月30日付け教総第1983号「公用車運転に係るアルコール検知器による確認方法等について」に基づき、運転前後の運転者に対し、顔色や吐息など体調面での確認に加え、アルコール検知器を用いて、酒気帯びの有無を確認しなければならない。

② 通勤や休日のレジャー等で車両を運転する場合

通勤や休日のレジャー等で車両を運転する場合であっても、飲酒した翌日は、運転前にアルコール検知器を用いて酒気帯びの有無を自ら確認するよう努めること。

<実施時期> 令和5年12月1日から実施

【令和5年の道路交通法施行規則の一部改正や、教職員が飲酒運転で検挙されたことを踏まえた改正】

○ 職員室等での「飲酒運転根絶道民宣言」の掲示

「飲酒運転根絶道民宣言」について、全ての道立学校の職員室等でこれを掲示し、「飲酒運転をしない、させない、許さない、そして見逃さない」という規範意識を定着させる。

公用車にステッカーを掲示し、運転する教職員が、常に飲酒運転の根絶に係る規範意識の確認を行うとともに、教職員として率先して取り組む姿勢を明らかにする。

また、自家用車への掲示についても、奨励する。

<実施時期> 今年度の取組強化期間から開始（宣言の掲示は毎年更新）

○ 教職員の交通安全運動への積極的な参加

関係機関と連携して各地域で実施している交通安全運動に、全ての道立学校の教職員が積極的に参加し、教職員全体で交通安全意識の啓発に努めるとともに、交通安全を自ら率先して実践すべき教育公務員としての責務を、行動により再認識する機会とする。

<実施時期> 年4回（春、夏[7/13飲酒運転根絶の日]、秋、冬）に実施する交通安全運動で実施

2 各学校単位での多様な取組の推進等

○ 管理職員からのきめ細やかな注意喚起等の徹底

各学校の管理職員は、休前日の夕方等において、所属職員に対し、飲酒運転防止に向けた注意喚起を行うことを徹底する。

<実施時期> 今年度の取組強化期間から開始

○ 飲酒運転の根絶に向けた研修の実施

既に行っている階層別研修やコンプライアンス確立月間（毎年5～6月）における校内研修に加えて、毎年度の取組強化期間には、全ての道立学校において、研修資料を活用するなどして、校内研修を実施する。

<実施時期> 今年度の取組強化期間から開始

○ 飲酒と健康管理に関する研修の実施

飲酒による判断能力の低下など、身体に与える影響等の理解を深めるため、医学的な観点等に基づき、専門家等から教職員に対する研修を実施する。

<実施時期> 今年度の取組強化期間から開始

○ 各学校単位での実践事例の募集と全ての道立学校での共有

各学校単位で、教職員の意見やアイデアをもとに、飲酒運転の根絶に向けた様々な取組を検討し、実践する。また、これらの実践事例を募集し、全ての道立学校で共有するとともに、効果的な取組事例については、全ての道立学校での展開を検討する。

<実施時期> 今年度の取組強化期間から開始

○ 教職員による自発的な取組の促進

交通安全に対する意識の啓発を図るため、各学校ごとに教職員自らが組織するマイカークラブ等のより一層積極的な活動を促す。

第3 教職員の飲酒運転事案が万が一発生した場合の対応

○ 飲酒運転発生時の公表

教職員の飲酒運転は決してあってはならないものであるが、万が一、教職員の飲酒運転事案が発生した場合は、道民の先頭に立って飲酒運転の根絶に向けて取り組まなければならない立場であることや、再発防止の観点等を踏まえ、速やかに公表し、道民への説明責任を果たす必要がある。

このため、教職員は飲酒運転で検挙された場合は、直ちに校長に報告し、校長は直ちに交通違反速報室（総務課に設置）に連絡するとともに、交通違反速報室は道立学校職員の飲酒運転について、速やかに事実確認等を行った上で、逮捕等の有無にかかわらず、迅速に事案の概要等について公表することを基本とするものとする。

<実施時期> 今年度の取組強化期間から開始

○ 懲戒処分等の取り扱い

飲酒運転を行った場合は、条例や、この「決意と行動」に定める取組（アルコール検知器の活用等）の遵守状況等を踏まえ、個別事案ごとの状況により、懲戒処分の量定を加重する。

加えて、飲酒運転による処分に関する教職員向けの啓発用パンフレットの配布等を行い、処分による職業・家庭生活上の影響の大きさを教職員や家族に周知徹底することを通じて、教職員の飲酒運転を抑止する。

<実施時期> 今年度の取組強化期間から開始

教職員が飲酒の場に車で行く場合における留意事項

教職員は、「飲酒運転根絶道民宣言」に掲げられた「飲酒の場には車で行かない、行かせません。」を原則とし、「やむを得ず車で行ったときは、公共交通機関や代行運転などを利用」する場合であっても、次の事項に留意し、飲酒運転の根絶に取り組みます。

1 共通事項

(1) 「飲酒の場」とは

「道民宣言」中の「飲酒の場には車で行かない、行かせません。」における「飲酒の場」とは、飲酒することを目的とした場には車で行かないとの趣旨であることから、居酒屋、食堂、レストラン、喫茶店、友人宅等も含め、飲酒を目的として行く「場所」を「飲酒の場」とする。

(2) 次の場合はこの取扱の対象外とする。

- ① 体質的にアルコール飲料を摂取できない者
- ② 飲酒をしないことを前提に参加し、飲酒しない者（※ハンドルキーパーも含む。）
 - ※ ハンドルキーパーとは、車で仲間と飲食店などに行く場合に、お酒を飲まないで仲間を自宅等まで送り届ける人のことをいう。なお、ハンドルキーパーを含め、飲酒をしないことを前提に車で参加した者は、その旨をその他の参加者に告知し、理解、協力を得ること。
- ③ 飲酒をしたところに宿泊する者
 - ※ 車両を運転する前日には、飲酒を控えるように努めるとともに、公用車運転する場合は、アルコール検知器を活用して酒気帯び運転の有無を確認すること。なお、通勤やレジャー等で運転する場合は、アルコール検知器を活用して酒気帯び運転の有無を自ら確認するよう努めること。（「決意と行動」に基づき留意）

2 飲酒の場に車で行くことを「やむを得ない」とする条件

	「やむを得ない」と認められる場合	その場合の必要な条件
業務に関連した行動（親睦会、会議後の懇親会など）	次のいずれかに該当する場合 ① 勤務地の交通事情に照らして、「通勤において自宅から職場まで」又は「職場から飲酒の場まで」の移動において、公共交通機関の利用及びタクシーの利用が著しく困難な場合 ② 「障がい等を有するため」、「日常生活において子どもの送迎や親族等の介護等のため」又は「飲酒の場までの物資等の運搬のため」、公共交通機関を利用することが著しく困難な場合	・飲酒前に、運転代行を手配し又はハンドルキーパーを確保していること。 ・管理職員、幹事職員をはじめ、各職員が運転代行手配の状況やハンドルキーパーが飲酒していないかどうか相互に声かけ、目配りを行うとともに、代替手段による帰宅を見届けること。
私的な行動	「やむを得ない」かどうかの判断については、目的、その時々々の状況、地域事情等も様々であることから、最終的には、教職員としての自覚とモラルをもって対応すること。 なお、その場合であっても、飲酒前に、運転代行を手配し又はハンドルキーパーを確保すること。	

＜飲酒運転により教職員が検挙された場合の対応フロー＞

事故者	事故者の所属校	交通違反速報室
<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">飲酒運転の検挙</div>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 直ちに校長に事実を報告（休日、夜間においても直ちに報告） ■ 校長は事故者に対して、事故の有無や飲酒運転、検挙の状況等を確認 ■ 直ちに第一報を交通違反速報室等に報告 ■ 人身事故を併発し被害者がいる場合など、必要に応じて職員を現地に派遣し、情報収集や事故対応等を実施 ■ その後、事実確認の進展状況等に応じて順次報告 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 直ちに第一報を教育長に報告 ■ 所属校での対応をフォローアップ ■ 速やかな公表等につなげるため、情報の整理・分析のほか必要な助言を実施
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 所属職員への注意喚起や再発防止策を速やかに実施 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 把握できている情報をもとに、速やかに報道発表を行い、道民に情報を公開（事故発生から24時間以内を基本）
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 裁判所から刑事処分 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 刑事処分等を踏まえ、事故者及び所属校の管理監督者への懲戒処分等を実施 ■ 処分の内容等を報道発表

※上記はあくまでも基本フローであり、状況等に応じて順序等が変動することがある。

【一般事故の懲戒処分事例】

事故の概要	処 分
自校女子生徒とメールアドレスを交換したことをきっかけに、禁止されている私的なメールのやり取りをするようになり、自宅で、自校生徒（高校2年生）にわいせつな行為を行った。	懲戒免職
18歳に満たない少女に対し、現金を供与し、わいせつな行為を行った。（児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律違反）	懲戒免職
商業施設などで、スマートフォンやペン型カメラを使用し、複数の女性のスカートの中を動画で撮影した。（北海道迷惑行為防止条例違反）	懲戒免職
男子生徒4名を指導しようとした際、生徒のほおを平手で1回たたいたり、髪の毛を引っ張ったりした。さらに、女子生徒を指導しようとした際、もみ合いになり、その中で膝で生徒の腰を2度けり、傷害を負わせた。	減給3か月
清掃の指導中、指導に従わないことに感情的になり、右の平手で生徒の後頭部を1回たたいた。	戒 告
担任する生徒3名に不適切な発言を行った。（特別支援学校（知的））	減給1か月
11か月の間に、自己の借金の返済にあてるため、担当していた吹奏楽局の後援会会計から現金3,350,060円を着服した。	懲戒免職
1年1か月の間に、遊興費に使用するため、旅費会計から341,676円を着服した。	懲戒免職
勤務時間中であるにもかかわらず、繰り返しツイッターへの書き込みを行ったり、休暇処理を行わずに繰り返し自宅周辺でジョギングを行った。	減給2か月

事故の概要	処 分
無届けで12日欠勤した。	減給6か月
児童の個人情報を記録したUSBフラッシュメモリを上着のポケットに入れ、校長の許可を得ずに校外に持ち出し、帰宅途中に立ち寄ったスポーツ施設内で、当該USBフラッシュメモリが上着のポケットに入っていないことに気づき、探したが見つからず、児童の個人情報を紛失した。	減給1か月
カプセルホテルにおいて、更衣室の鍵の掛かっているロッカーの中の財布から現金6万円を窃取した。（窃盗）	懲戒免職
アパートを購入し、営利企業等従事に係る許可を得ず、長期間に渡り第三者へ賃貸し収入を得ていた。	減給1か月

【交通違反・事故の懲戒処分事例】

事故の概要	処 分
私用で自家用車を運転中、停車中の乗用車に追突し、同人に加療8日間を要する傷害を負わせたが、必要な救護措置を構わず、最寄りの警察署への報告も怠った。	懲戒免職
自家用車を運転中、停車していたワゴン車に追突し、警察から運転免許証の提示を求められた際、同僚の免許証を無断でコピーして作成した偽の免許証を提示したところ、無免許運転が発覚し、その後の調査において、約8年7か月に及ぶ無免許運転が判明した。	懲戒免職
私用で自家用車を運転中、携帯電話で通話にふけり、信号機のある横断歩道を赤信号を看過したまま漫然と、指定速度50kmのところ、時速70kmで走行し、横断歩道上の歩行者に衝突し、死亡させた。	懲戒免職
飲酒した翌日、飲酒後、十分な時間が経過する前に私用で自家用車を運転中、物損事故を起こし、警察官による呼気検査の結果、酒気帯び運転として検挙された。	停職6か月
私用で自家用車を運転中、指定速度40kmの凍結した道路を70kmで走行し、自車をスリップさせ、折から対向進行してきた普通乗用車に衝突し、運転者及び同乗者2名に傷害を負わせた。	停職2か月
出勤のため自家用車を運転中、法定速度時速60kmのところ、時速113kmで走行した。(時速53km超過)	停職1か月
私用で自家用車を運転中、指定速度時速50kmのところ、時速80kmで走行した。(時速30km超過)	戒 告

(3) 分限処分

分限処分は、勤務成績が良くなかったり、心身の故障のため、職務の遂行に支障がある場合などに、公務の能率の維持向上の見地から行われるもので、本人の故意又は過失によることは要しません。

分限の種類は、次の4つに分かれています。

免職 職員をその意に反して退職させること
 休職 職を有したまま職員を職務に従事させないこと
 (有給又は無給)
 降任 上位の職から下位の職に任命すること
 降給 決定されている給料の額よりも低い額の給料に決定すること

○地方公務員法

(分限及び懲戒の基準)

第27条

2 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、若しくは免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して降給されることがない。
 (降任、免職、休職等)

第28条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- (1) 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前2号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合
- (4) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

2 職員が、左の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合

○北海道立学校等の適格性を欠く職員等の分限処分に関する取扱方針（抜粋）

第1 趣旨

北海道立学校等の適格性を欠く職員等に係る地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第1項に基づく分限処分は、北海道職員等の分限に関する条例（昭和27年北海道条例第60号）及び北海道職員等の分限に関する規則（北海道人事委員会規則11-3）に定めるもののほか、この方針の定めるところにより取り扱う。

第2 対象職員

1 この方針の対象職員は、北海道立学校に勤務する職員及び市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第13号）第1条及び第2条に規定する職員とする。

2 この方針において、「適格性を欠く職員等」とは、次の各号のいずれかに該当する職員をいう。

(1) 勤務実績不良、適格性欠如職員

① 勤務実績不良

次のいずれかに該当する場合であって、上司等が注意又は指導を繰り返し行う等の措置（以下「注意、指導等」という。）を行ったにもかかわらず、勤務実績が不良なことが明らかな職員。ただし、(2)に規定する指導が不適切な教員を除く。

ア 北海道立学校職員の人事評価に関する要綱又は市町村立学校職員の人事評価に関する要綱（以下「人事評価要綱」と総称する。）に基づく人事評価（以下「人事評価」という。）の全体評語が2回連続して最下位の段階である場合

イ 上記アに掲げる場合のほか、勤務の状況を示す事実に基づき、勤務実績が良くないと認められる場合

② 適格性欠如

職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職に必要な適格性を欠くと認められる場合であって、注意、指導等を行ったにもかかわらず、適格性を欠くことが明らかな職員。ただし、(2)に規定する指導が不適切な教員を除く。

(2) 指導が不適切な教員

指導が不適切である教員の指導改善研修等に関する教育委員会規則（平成20年北海道教育委員会規則第12号）に基づき、研修等必要な措置が講じられたとしてもなお児童又は生徒に対する指導を適切に行うことができず、かつ、転任、他の職への採用等を講ずることができない教員

(3) 所在不明職員

相当期間所在不明である職員

(4) 心身故障職員

心身の故障のため、職務の遂行に支障がある、又は職務の遂行に堪えない職員

(略)

【長期療養が必要な傷病になったら】

怪我や病気で長期間職務に就けない場合には、病気休暇や休職をもって療養することができます。

休むことができる期間や、休んでいる間の給与の取扱いについては、傷病の内容などで変わります。例えば、高血圧症による中枢神経系の血管損傷（脳出血又は脳軟化症及びこれらの後遺症）、動脈硬化性心臓疾患（心不全、狭心症、心筋梗塞）及び悪性新生物（癌腫、肉腫、白血病、リンパ組織の腫瘍）の場合は、90日間の病気休暇（給与は全額支給）と、3年間の休職（給与は、最初の2年は8割支給、最後の1年は無給（ただし公立学校共済組合から傷病手当金等の支給あり））を上限として、療養が必要な期間認められます。

また、その他の疾病（結核性疾患を除く）の場合の休職中の給与は、休職期間が満1年に達するまでは8割支給、その後は無給となります。

【心の健康づくり事業】

○ヘルスアップセミナー

・目的等 … 心やからだの健康について正しい医学的知識と理解を持ち、心身の健康の増進を図るため、管内、市町村単位などで、心やからだの健康に関する講演等のセミナーを実施しています。

・参加対象 … 公立学校共済組合員（以下「組合員」という。）

・開催地 … 14管内及び札幌市（委託開催）

○心の健康相談

・目的等 … 心の健康の保持・増進を図る一環として、日常生活及び職場等における心の健康に関する全ての相談に応じ、心の病気の早期発見、早期治療及びアフターケアに努めています。

・相談者 … 組合員の心の健康について、組合員、組合員の家族、組合員の所属長、組合員の同僚が相談することができます。

・相談場所 … ① ホテルライフオート札幌会場

【電話相談】011-530-6206、011-563-4241

【面接相談】予約が必要

② 地方会場（岩見沢市、倶知安町、函館市、旭川市、網走市、帯広市、釧路市の7会場）

【面接相談電話予約先】011-231-4111(内線35-381)

○健康電話相談

・目的等 … 組合員及び組合員の家族が、健康・医療・介護・メンタルヘルス等に関して、医師や保健師等に電話で相談することにより健康の保持・増進を図ります。

また、メンタルヘルスについては、臨床心理士・心理カウンセラーによる面接相談も行っています。（5回まで無料）

・相談先 … 【電話相談】0120-24-8349

【メンタルヘルス面接予約】0120-783-269

【介護電話相談】0120-515-579

【女性医師電話相談（※）】0120-215-579

※利用対象者は女性のみに

北海道公立学校
教職員のサービスハンドブック

令和6年4月発行

発行 北海道教育庁教職員局教職員課
札幌市中央区北3条西7丁目
電話 (011)-231-4111