

教 育 委 員 会 定 例 会 議 事 日 程

令和7年10月3日（金）午前10時00分

1 会議録の承認

2 一般報告

市民の豊かな学びに向けた図書館ビジョンの推進について（検討報告）

3 審議案件

教委第23号議案 横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針の一部改正について

教委第24号議案 横浜市三殿台考古館等の指定管理者の指定に関する意見の申出について

教委第25号議案 第34期横浜市社会教育委員の委嘱について

教委第26号議案 横浜市学校規模適正化等検討委員会委員の任命について

4 報告案件

教委報第4号 教職員の人事に関する臨時代理報告について

5 その他

教育委員会定例会 一般報告

1 市会関係

- 9/9 本会議（第1日）議案上程・質疑・付託
- 9/12 本会議（第2日）一般質問
- 9/16 こども青少年・教育委員会（教育委員会関係）
- 9/25 本会議（第3日）議案議決、決算上程・決算特別委員会設置・付託
決算第二特別委員会（運営方法等協議）
- 10/2 決算第一・決算第二特別委員会連合審査会（総合審査）

2 市教委関係

（1）主な会議等

（2）報告事項

- 市民の豊かな学びに向けた図書館ビジョンの推進について（検討報告）

3 その他

市民の豊かな学びに向けた 図書館ビジョンの推進について（検討報告）

「横浜市図書館ビジョン」（令和6年3月策定）の具体化に向け、6年12月に公表した「今後の市立図書館再整備の方向性」に基づき進めている主な取組について現在の検討状況を報告します。

（本日の説明事項）

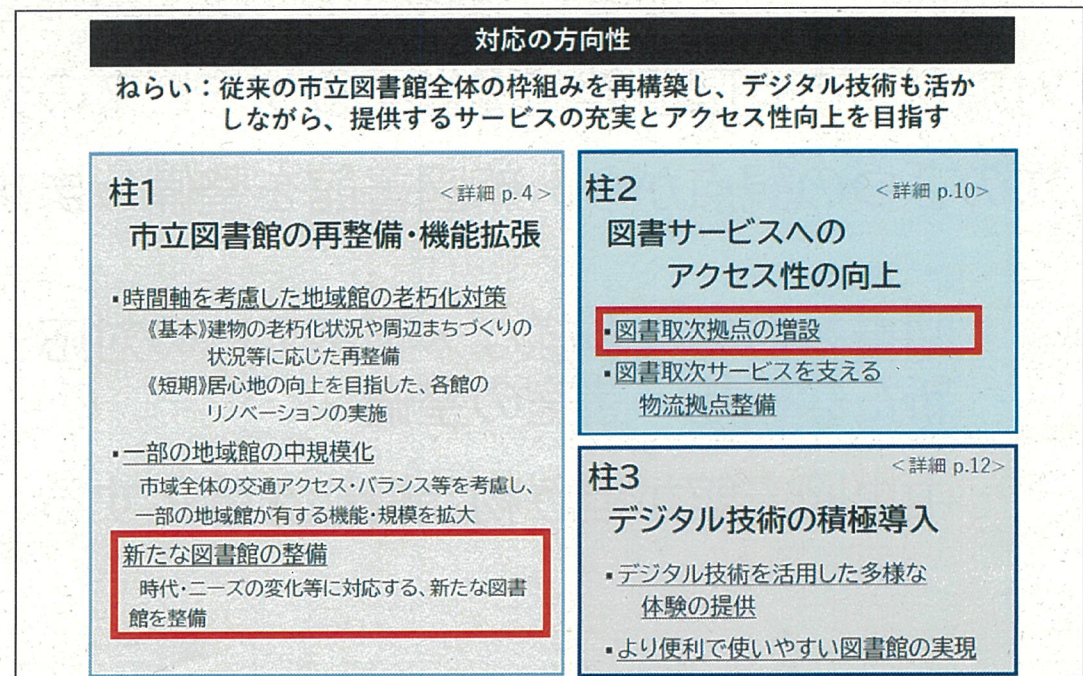
1. 新図書館の整備

現在検討中の整備基本構想のうち、コンセプトと立地の検討状況について、ご説明します。

2. 図書サービスへのアクセス性向上

図書取次拠点の増設に向けた現在の検討状況について、ご説明します。

<参考> 今後の市立図書館再整備の方向性（R6.12）



 … 今回ご説明する部分

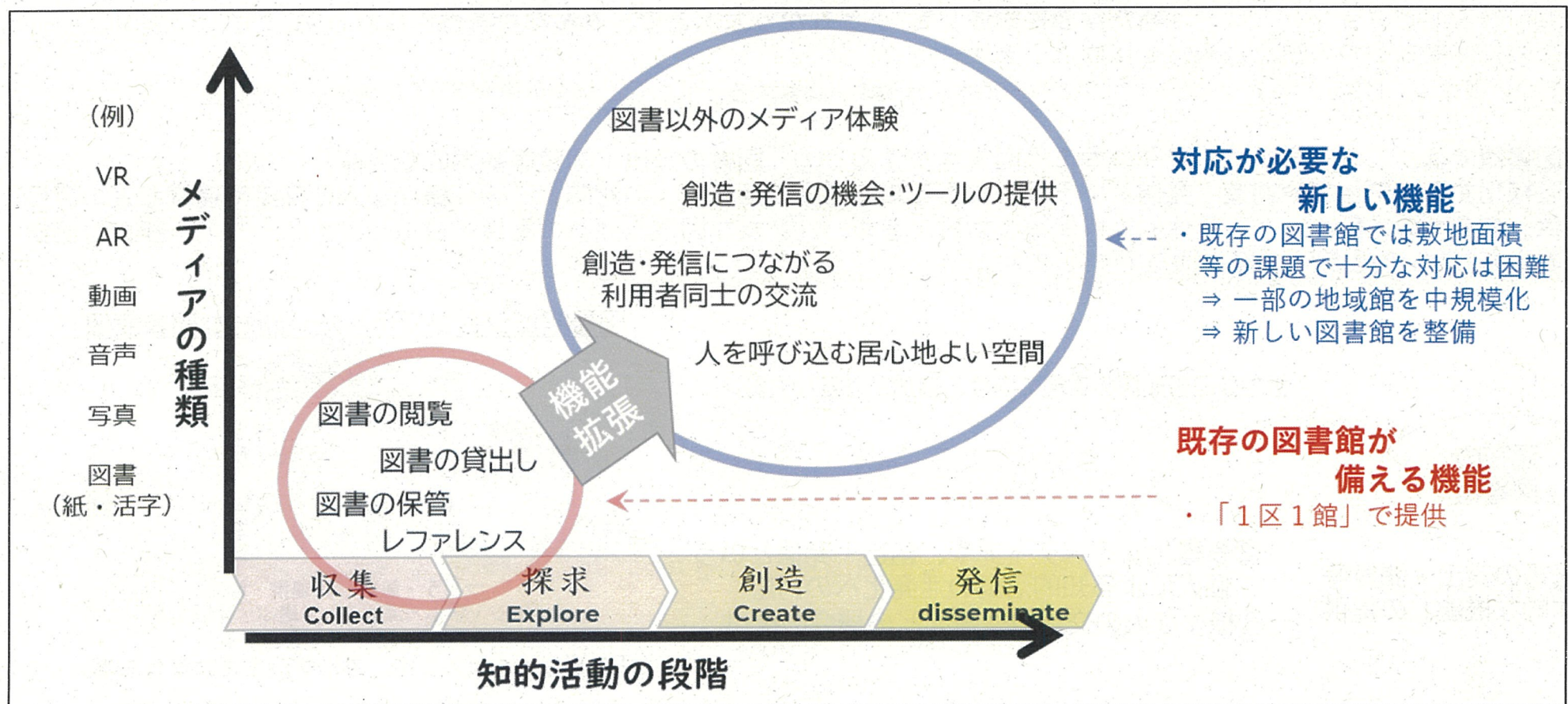
1 新図書館の整備

(1) 整備の必要性

時代・ニーズの変化や老朽化・狭あい化等市立図書館が抱える課題に早期に対応し、市立図書館が提供するサービスの充実とアクセス性向上を目指して、次の2つの観点から、新図書館を整備します。

- ・ 図書を含めた多様なメディアへの対応、知の創造・発信を担う
新たな機能・諸室の整備
- ・ 中央図書館が担う物流機能を強化する、新たな物流拠点の整備

<時代の変化・ニーズの多様化を踏まえた今後の図書館に求められるサービス>



(2) 現在の検討状況

ア 目指す姿と基本方針

「横浜市図書館ビジョン」では、「**新たな図書館像**」を“子どもから大人まで、みんなが主役になれる場”と示しており、そのために必要な5つの視点（※）を掲げています。

※5つの視点：「知る・学ぶ・深める」「つどう・憩う」「遊ぶ・体験する」「まちとつながり・交流」「連携・協働」

新図書館では、これを念頭に、現在の本市の図書館が備える①「**図書の貸出・閲覧等基本的な機能**」に加え、②「**多様化するメディアや創造・発信という個人による知的活動の活発化への対応**」、③「**様々な人の交流や連携などの機会の提供**」の3つの方針のもと、具体的な機能等の検討を進め、「**新たな図書館像**」の実現を目指します。そして、**新たな価値を生み出す“まちの拠点”**となることを目指します。

<新たな図書館像の実現に向け、追加が必要な方針>

現在の
図書館

①「図書の貸出・閲覧等
基本的な機能」の提供

5 ページで説明

②多様化するメディアや、創造・発信という
個人による知的活動の活発化への対応
③様々な人の交流や連携などの機会の提供

6 ページで説明

図書館ビジョンで示した「**新たな図書館像**」



イ 新図書館が提供する機能の方向性①

「今後の市立図書館再整備の方向性」（令和6年12月策定）

市立図書館は、時代の変化や現在の図書館が抱える課題に対応するため、“機能分担”によりサービスを提供



新図書館は、「図書の貸出・閲覧等基本的な機能」の充実や、中央図書館、地域館等をつなぐネットワークを支える物流拠点機能により市民の読書活動を支え、市立図書館全体で図書サービスの向上を目指します。

●豊富な蔵書・閲覧機能

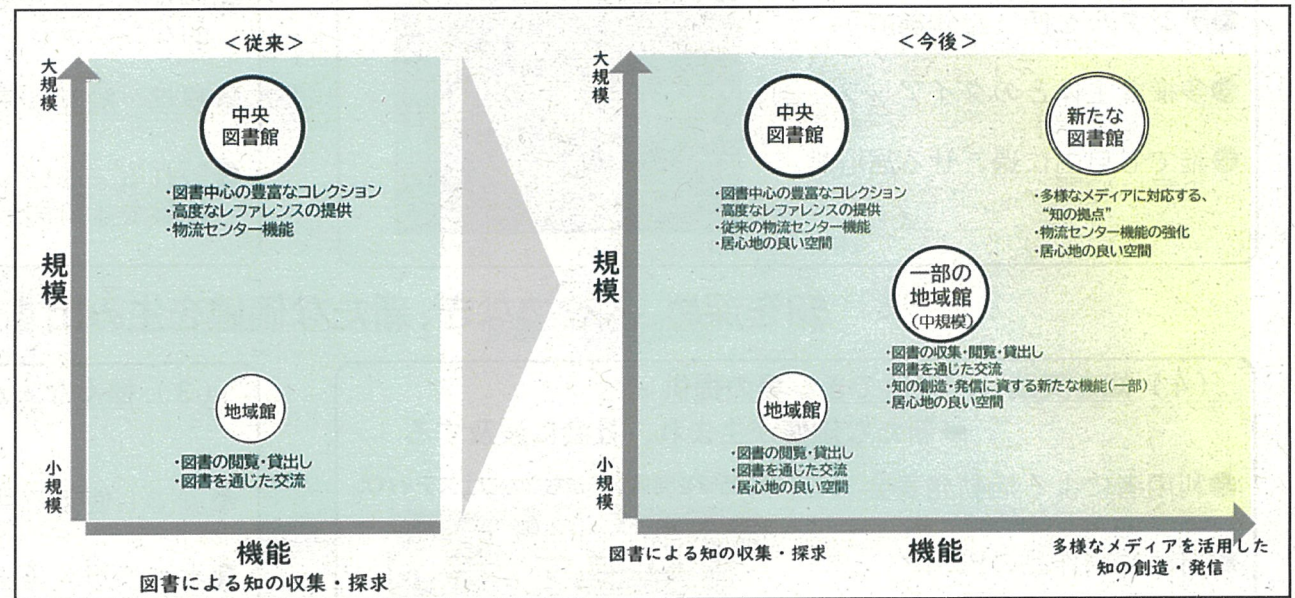
紙の図書をはじめとした多様な媒体を豊富に取り揃えとともに、人数や目的に応じた居心地の良い閲覧空間を整備

●レファレンス機能

AI等を活用した気軽に使える検索機能を備えるほか、司書による利用者に寄り添った情報提供

●物流拠点機能

中央図書館や地域館、取次拠点を
つなぐネットワークを支える物流拠点を整備



イ 新図書館が提供する機能の方向性②

新図書館は、「図書の貸出・閲覧等基本的な機能」や物流拠点機能に加え、利用者の様々な知的活動やニーズに合わせたサービスを提供できるよう、次の(1)～(4)の機能を持つ方向で検討しています。

この4つの機能を相互に連携させながら提供することで、新図書館を、図書館ビジョンが掲げる「新たな図書館像」を実現する場、新たな価値を生み出す“まちの拠点”としていきます。

(1) 市民の関心・知的好奇心を呼び起こす仕掛け

→多くの人が知に触れる

例:新たな層を呼び込む空間展示

- デジタルを使った体験展示
- 多様な主体とのタイアップ企画
- 誰でも自由に過ごせる居心地の良い空間

等



※1

(2) 五感で知に触れる、多様な体験の提供

→利用者の知が深まる

例:体感・没入型の文化コンテンツ

- 豊富な蔵書とメディア横断的なレファレンス
- 嗅覚・触覚も使ったVR体験
- 触れる、聴けるなど、体験できる展示

等



※2

< 知を深め、人をつなぎ、新たな価値を生み出す まちの拠点 >

(4) 知を実践し、発信できる場の提供

→新たな価値が生まれ、社会に波及する

例:価値を発信するまちなかフェスティバル

- 利用者による活動発表会
- 自著や創作品のPRイベント
- 企業や大学等とのマッチング

等



(3) 様々な人が互いに交流できる機会

→人が繋がり、知の幅が広がる

例:互いの知識を披露する交流プログラム

- 誰でも使える共同実験室
- 本の感想を語る交流ツール
- 多彩な講演やワークショップ

等



※1 「チームラボ ボタニカルガーデン 大阪」大阪市長居植物園、大阪 ©チームラボ

※2 「体感型デジタルアート劇場 浮世絵 RE:BORN」 Design and creative direction: GIANFRANCO IANNUZZI Multimedia content production: KARMACHINA ©角川武蔵野ミュージアム

ウ 整備場所選定の方向性

① 市域全体からの交通アクセス性

公共交通機関での来館を念頭においた、市内各地域からの所要時間 等

② 物流拠点としての道路適性、各拠点へのアクセス性

図書の物流を念頭に置いた、中央図書館・17地域館・各図書取次所等への自動車による所要時間等

③ 全市的なまちづくり、市域バランスの視点

都市計画マスタープランによる位置づけや、当該エリアにおけるまちづくりの強化、
エリア内の類似の文教施設（図書館、美術館、博物館等）の状況 等

(3) 今後のスケジュール

- 9月上旬 新図書館に関する市民ワークショップの募集
※ 既存の市立図書館に関する満足度調査を、
同時期に実施予定
- 10～11月 新図書館に関する市民ワークショップ、
有識者ヒアリング等実施
- 令和7年度内 整備基本構想素案の公表、パブリックコメント
の実施、構想の策定

**新しい図書館を
考えよう! 市民ワークショップ開催**
(意見交換会)

参加無料

横浜市内では、現在、「新しい図書館」の整備を検討しています。これからの図書館は、読書だけでなく、様々な体験や交流などができる場所になることを目指しています。
(こんな体験ができるといいな)、(こんな過ごし方ができるといいな) など、一緒に考えてみませんか?

申込期限 2025年9月22日(月)(必着)

会場 横浜市役所 横浜市中区本町6-50-10
会場の詳細は抽選結果通知時にお知らせします。

開催日時

- 第1回 2025年10月26日(日) 14:00～16:30
- 第2回 2025年10月29日(水) 18:00～20:30

対象 市内在住・在勤・在学の方(中学生以上)

募集人員 各回40人(事前申込・抽選) ※各回同じ内容です。

お申込みはこちら
横浜市電子申請・届出システム
お配りのQRコードの申込みページへアクセスしてお申込みください。

横浜市図書館ビジョン
「知る・学ぶ・深める」「つどい・遊ぶ」「遊ぶ・体験する」「まちとつながり・交流」「連携・協働」など、これからの図書館の目指す姿を示しています。新しい図書館もこのビジョンに基づいて検討していきます。

横浜市図書館ビジョン

詳細は裏面をご覧ください。

2 図書サービスへのアクセス性向上

本市の図書サービスは、他都市に比べ図書館・図書取次拠点の設置密度が低く、身近に感じにくい状況にあります。多くの市民が図書サービスをより身近に感じられるよう、「図書取次拠点」の増設に向けた検討を進めているところです。

～「今後の市立図書館再整備の方向性」（令和6年12月策定）～
《従来の考え方》

交通結節点や商業施設での設置を基本とし、サービス空白地域かつ多くの利用が見込める地域にある地区センター等の身近な公共施設においても設置を進める

《今後の考え方》

交通結節点や商業施設に加え、地区センターなど市民により身近な施設との連携を市域全体で進め、「図書取次拠点」を設置することを検討

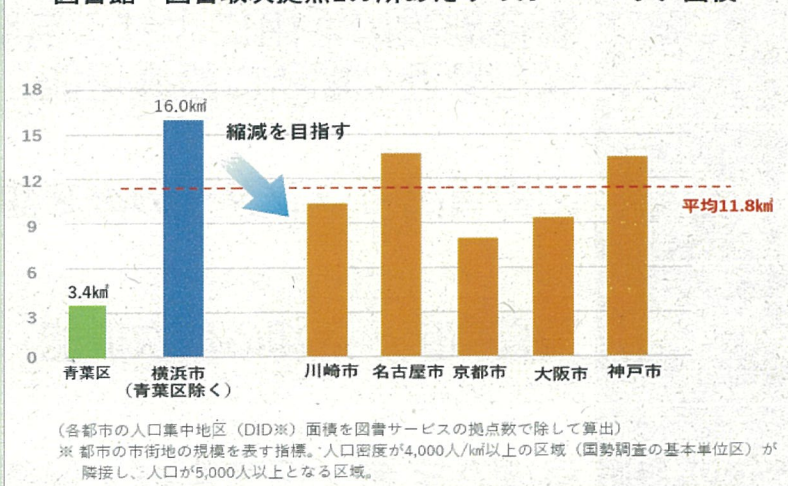


港南台地区センターの図書取次窓口



日吉図書取次所（日吉の本だな）

図書館・図書取次拠点1カ所あたりのカバーエリア面積



「今後の市立図書館再整備の方向性」（令和6年12月策定）より抜粋

(1) 図書取次拠点整備の基本的な考え方

	地区センター型	民間施設型 (交通結節点・商業施設など)
特色	既存施設の活用により、自宅から近いなど身近な場所に設置可能	交通結節点である駅から近いなど、通勤、買い物等利便性の高い場所に設置可能
規模	図書貸出カウンターのみを想定	図書貸出カウンターだけでなく、滞在空間も整備（商業施設型）
機能	図書貸出・返却の取次機能	図書貸出・返却の取次機能 ／短時間の滞在機能（例：本を選ぶ・企画展示）
ターゲット	昼間在宅者、児童生徒・保護者	通勤・通学者、買い物客、幼児連れ保護者
既存取次事例	港南台地区センターほか計8か所	二俣川、東戸塚、日吉、都筑南 計4か所

【参考】利用者アンケート結果

ア アンケート実施期間

令和7年7月7日（月）～27日（日）

イ 配付場所

既存の図書取次拠点全12か所*

*12か所：二俣川、東戸塚、日吉、都筑南、
地区C（港南台、美しが丘西、大場みずが丘、奈良、藤が丘、
若草台）、田奈ステーション、青葉台コミュニティハウス

ウ 回答数

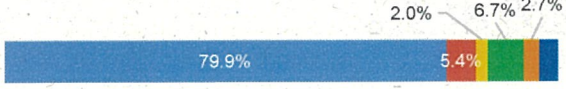
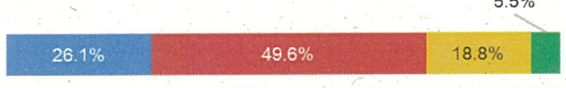
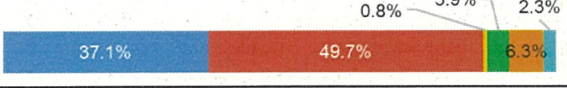
計1,761件

（電子申請1,108件、アンケート用紙651件、FAX2件）

【主な分析】

現在の図書取次拠点は、それぞれ利用者層が異なっており、
増設にあたっては、様々なニーズに対応することが必要

- ・ 取次拠点までの所要時間
地区センター型：片道10分以内の利用者が多い、
民間施設型：片道20分以上など、より広範囲から利用
- ・ 取次拠点を利用する際の利点
地区センター型：家からの近接性が利点
民間施設型（特に、交通結節点）：駅やバス停からの近接性が利点
- ・ 取次拠点利用前後の目的
地区センター型：近接施設の利用や散歩、取次拠点の単独利用
民間施設型：通勤・通学や買い物のついでに来館する人が多い

	自宅から当該取次拠点までの片道所要時間	取次拠点を利用するのに便利だと感じる点	当該取次拠点を利用する前後にすること
地区センター型（n=849） （港南台地区センター等）			
民間施設型 ①商業施設（n=152） （都筑南（ららぽーと横浜内））			
②交通結節点（n=756） （二俣川、東戸塚、日吉）			
	■ 1 10分以内 ■ 2 10分から20分 ■ 3 20分から30分 ■ 4 30分以上	■ 1 家から近い ■ 2 学校や職場など、目的地から近い ■ 3 電車の駅やバス停から近い ■ 4 近くに駐車場・駐輪場がある（自家用車や自転車で来館） ■ 5 早い時間まで対応している ■ 6 早い時間から対応している ■ 7 その他	■ 1 職場・学校・幼稚園・保育園、病院、習い事に行く ■ 2 買い物をする ■ 3 地区センターなど併設の施設を利用する ■ 4 散歩をする ■ 5 何もしない（図書取次拠点のみに行く） ■ 6 その他

(2) 今後の検討の考え方

- ◆全市的なバランスも踏まえ、令和7年度内に図書取次拠点の配置水準・規模を整理します。
- ◆取次拠点の増設に伴い拡大が想定される図書輸送量に対応するため、物流拠点の機能強化・安定的な物流網の確保・既存施設内のスペース確保等に向けた検討を進めます。

教委第23号議案

横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針の一部改正について

横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針について、次のとおり一部改正を行う。

令和7年10月3日提出

教育長 下田 康晴

提案理由

昨今の教職員等の不祥事案を受け、「横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針」の一部を改正したいので提案する。

横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針 (改正案)

1 指針の目的

教育公務員の職務は、児童生徒及び保護者等との信頼関係によって成り立つものであり、公務員の中でも一段と高いモラルが求められ、社会からより厳しい目で見られている。そのため、児童生徒及び保護者等との信頼関係を一層深めるためには、公教育に携わる教育公務員の使命と役割についての自覚を高めるとともに、服務規律等の遵守を徹底していく必要がある。

本指針は、こうした認識のもと、懲戒処分を行うに際しての基本的な考え方を定めるものである。

2 基本事項

(1) 基本事項

具体的な処分の量定に当たっては、

- ① 当該行為の動機、態様、結果等
- ② 故意又は過失の度合い
- ③ 当該行為を行った教育公務員の職責
- ④ 司法判断
- ⑤ 児童生徒、保護者、地域、社会及び教育公務員に与える影響等
- ⑥ 過去における非違行為（違法又は不適切な行為をいう。以下同じ）又は処分等の有無

について、日頃の勤務態度や当該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。

また、教育公務員が行った一連の行為が、複数の非違行為に該当する場合は、標準例で規定する最も重い懲戒処分よりも重い処分を行うことができる。

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とし、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考に判断する。

(2) 処分量定の加重

次のいずれかの事由があるときは、処分量定を加重することができる。

- ① 児童生徒の良好な教育環境や市民・保護者の信頼を著しく損なう事態を招いたとき
- ② 教育公務員の非違行為の態様等が極めて悪質であるとき
- ③ 教育公務員が非違行為を継続した期間が長期に渡るとき
- ④ 教育公務員が管理又は監督の地位にあるなど、その占める職制の責任の度が高いとき
- ⑤ 教育公務員が過去に処分等を受けたことがあるとき
- ⑥ 自らの非違行為を隠ぺいしたとき

(3) 処分量定の軽減

次のいずれかの事由があるときは、処分量定を軽減すること又は処分を行わないことができる。

- ① 教育公務員の日頃の勤務態度又は教育実践が極めて良好であるとき
- ② 教育公務員が自らの行為が発覚する前に自主的に申し出るなど、非違行為に対する深い反省が顕著に見られるとき
- ③ 教育公務員が行った行為の非違の程度が軽微である等特別な事情があるとき

3 適用

本指針における「教育公務員」とは、小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校・高等学校の校長、校長代理、准校長、副校長、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、期限を付さない常勤講師及び実習助手をいい、これらの職には臨時的任用職員及び会計年度任用職員を含む。以下「教育公務員」を職員と称する。

なお、「教育公務員」以外の者については、本市市長部局の「懲戒処分の標準例」によるものとする。

4 標準例

(1) 一般服務関係

ア 守秘義務違反

職務上知ることのできた秘密を漏らした職員は、減給又は戒告とする。この場合において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。

ただし、情報システムに関して、具体的に命令され、又は注意喚起された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職員は、停職、減給又は戒告とする。

イ 個人情報の不当利用

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に供するために個人的に使用する等不当な目的に使用した職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 勤務態度不良

正当な理由なく遅刻・早退を繰り返し、勤務時間中に職場を離脱・私的な行為を繰り返し行うなどして職務を怠り、又は職務遂行にあたって上司の命令に従わない等により公務の運営に支障を生じさせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において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。

エ パソコン・インターネットの不正利用

職場のパソコンを業務以外の目的で利用し、又は勤務時間中に私用メールを送り、若しくは業務に関連のないWEBを閲覧するなど、本市インターネット情報基盤を職務目的外に利用した職員は、減給又は戒告とする。

オ 違法な政治的行為

国家公務員法第102条の規定及び人事院規則14-7に違反した職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。

カ 公職選挙法第136条の2及び政治資金規正法第22条の9の規定に違反して政治運動若しくは政治活動に関する寄附等に公務員の地位を利用して関与し、又は公職選挙法第137条の規定に違反して児童生徒に対する教育上の地位を利用して政治運動に関与した職員は、免職又は停職とする。

キ 違法な職員団体活動

(ア) 地方公務員法第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、又は本市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。

ク 営利企業等従事

任命権者の許可なく営利企業等に従事した職員は、停職、減給又は戒告とする。

ケ 欠勤

(ア) 正当な理由なく7日以内の間勤務を欠いた職員は、減給又は戒告とする。

(イ) 正当な理由なく8日以上14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15日以上の間勤務を欠いた職員は、免職又は停職とする。

コ 休暇・職免の虚偽申請

特別休暇、介護休暇又は各種職免について虚偽の申請をした職員は、減給又は戒告とする。

サ 職場内秩序びん乱

上司その他職員に対する暴行又は暴言等により職場の秩序を乱した職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

シ 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った職員は、減給又は戒告とする。

ス 公文書の不適正な取り扱い

(ア) 公文書を偽造し、若しくは変造し、若しくは虚偽の公文書を作成し、又は公文書を毀損した職員は免職又は停職とする。

(イ) 決裁文書を改ざんした職員は、免職又は停職とする。

(ウ) 公文書を改ざんし、紛失し、又は誤って廃棄し、その他不適正に取り

扱ったことにより、公務の運営に重大な支障を生じさせた職員は、停職、減給、又は戒告とする。

セ 業務データ等の不適切な管理

業務において個人所有の端末機及び記録媒体（U S B 等）、並びに情報システム等を管理職の許可なく使用し、若しくは管理職の許可なく業務データ類を持ち出し、又は個人情報を含む業務データ等を紛失、若しくは漏洩させた職員は、減給又は戒告とする。

ソ 職場におけるハラスメント

本人の意図にかかわらず、他者へのハラスメント行為が確認された職員は、具体的な行為の状況、悪質性の程度などに応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

職場におけるハラスメントとは、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「その他のハラスメント」とし、職場には、職場の懇親会や親睦会など、勤務時間外の場合も含む。

また、行為の対象には、学校関係者との間における言動を含む。

なお、セクシュアル・ハラスメントについては、「(4) わいせつな行為及びセクシュアル・ハラスメント等」の規定に基づき判断するものとする。

(ア) セクシュアル・ハラスメント

性別、性的指向又は性自認にかかわらず、職員が、他者の意に反する性的な言動を行うこと、その言動によって相手方に不利益を与えること、相手方の精神的・身体的自由を侵害すること又は職場環境を悪化させることをいう。

(イ) パワー・ハラスメント

職員が、他者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

(ウ) その他のハラスメント

妊娠・出産・育児又は介護等に関するハラスメントをはじめ、職員が、本人の意図にかかわらず、人格と尊厳を傷つける言動で、他者に不利益や不快感を繰り返し与える行為のこと。

タ 収賄

職務に関して賄賂を収受し、又はその要求若しくは約束をした職員は、免職とする。

チ 供応

職務に関して本市関係業者及び業者団体との虚礼・贈答の授受を行い、又は接待・会食等の供応を受けた職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、免職、停職、減給又は戒告とする。

(2) 教育公務員として不適切な行為等

ア 児童生徒に対するいわゆるいじめ等又は常習的に不適切な指導、言動又は対応をした職員は、免職又は停職とする。

イ 児童生徒に対して不適切な指導、言動又は対応をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

※不適切な指導、言動又は対応については、安全配慮義務や、いじめに対する対応など、本来措置を講ずるべきことについて、職員が故意又は重大な過失により怠った場合を含む。

ウ 校外学習指導中及び部活動指導中に飲酒等を行った職員は、停職又は減給とする。

エ 他の職員等が行った明白な非違行為等を把握したにもかかわらず、その事実を上司又は教育委員会に報告せず容認した職員は、減給又は戒告とする。

オ その他、本市教育の信頼を損なう重大な非違行為をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(3) 体罰

ア 児童生徒に体罰を行い負傷させた（精神的な後遺症を与えた場合も含む）職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において過去に体罰等で処分等をされた職員は、免職又は停職とする。

イ 児童生徒に体罰を行った職員は、減給又は戒告とする。この場合において過去に体罰等で処分等をされた職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 児童生徒に対して、悪質又は常習的な体罰を行った職員は、免職又は停職とする。

(4) わいせつな行為及びセクシュアル・ハラスメント等

ア 児童生徒等に対する行為

(ア) 児童生徒及び18歳未満の者（以下「児童生徒等」という。）に対して、法律・条例等に違反するわいせつな行為（性的行為と受け取られるような身体的接触等を含む。）をした職員は、免職とする。

(イ) 児童生徒等に対して、セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職又は停職とする。

イ ア以外の者に対する行為

(ア) 法律・条例等に違反するわいせつな行為（性的行為と受け取られるような身体的接触等を含む。）をした職員は、特段の事情がある場合を除き、免職とする。

(イ) セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。ただし、保護者に対して、セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職又は減給とする。

※法律・条例等とは、「刑法」、「軽犯罪法」、「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」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「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」、「神奈川県青少年保護育成条例」、「神奈川県迷惑行為防止条例」及びこれらに類似する法令等をいい、刑事事件になることを要しない。

(5) 公金・物品取扱い関係

ア 横領・窃取・搾取

公金又は物品を横領、窃取又は搾取した職員は、免職とする。

イ 紛失・盗難

公金又は物品を紛失し、又は盗難に遭った職員は、減給又は戒告とする。

ウ 物品損壊

職場において物品を損壊した職員は、戒告とする。この場合において故意又は重大な過失のある職員は、減給又は戒告とする。

エ 出火・爆発

過失により職場において出火、爆発を引き起こした職員は、減給又は戒告とする。この場合において故意又は重大な過失のある職員は、免職又は停職とする。

オ 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、減給又は戒告とする。

カ 不適切な事務処理

故意又は重大な過失により適切な事務処理を怠り、又は虚偽の事務処理を行い、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。この場合において、これを知りながら容認した職員は、停職、減給又は戒告とする。

キ 公金及び物品等の処理不適正

自己保管中の公金又は物品等について目的外の用途に使用するなど不適正な処理をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

※学校で取扱う部活動費、PTA会費などの準公金（『横浜市立学校準公金事務取扱マニュアル』）についても、公金の処分と同様に取扱うものとする。

(6) その他の公務外非行関係

ア 放火・殺人

放火又は人を殺した職員は、免職とする。

イ 傷害

人の身体を傷害した職員は、免職、停職又は減給とする。

ウ 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、停職、減給又は戒告とする。

エ 器物損壊（故意の場合）

他人の物を損壊した職員は、減給又は戒告とする。

オ 横領

(ア) 自己の占有する他人の物を横領した職員は、免職又は停職とする。

(イ) 遺失物、漂流物その他占有を離れた他人の物を横領した職員は、減給又は戒告とする。

カ 窃盗

他人の財物を窃取した職員は、免職、停職又は減給とする。

キ 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。

ク 賭博・ノミ行為

賭博・ノミ行為をした職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において、賭場を開くなど胴元としての行為をした職員は免職とする。

ケ 麻薬等の所持等

麻薬、大麻、あへん、覚醒剤、危険ドラッグ等の所持、使用、譲渡等をした職員は、免職とする。

(7) 交通事故関係

ア 人身事故

(ア) 人を死亡させた職員は、免職、停職又は減給とする。この場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職又は停職とする。

(イ) 人に重大な傷害を負わせた職員は、減給又は戒告とする。この場合において事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、免職、停職又は減給とする。

(ウ) 人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした職員は、減給又は戒告とする。

イ 物損事故

重大な過失により、他人の物を損壊した職員、又は他人の物を損壊し、事故後の危険防止を怠る等の措置義務違反をした職員は、具体的な行為の状況、悪質性等の程度に応じて、停職、減給又は戒告とする。

ウ 交通法規違反

重大な交通法規違反（「エ 飲酒運転等」で規定するものを除く）をした職員は、停職、減給又は戒告とする。

※アからウまでの処分量定の決定に際しては、「公務上の行為か否か」を考慮のうえ、判断するものとする。

エ 飲酒運転等

(ア) 飲酒運転で事故を起こした職員は、免職とする。

(イ) 飲酒運転をした職員は、免職とする。ただし、この場合において、特段の事情があるときは、停職とすることができる。

(ウ) 飲酒運転となることを知りながら他の者に酒類を提供し、又は飲酒を勧めた職員は、免職、停職又は減給とする。飲酒運転であることを知りながらこれに同乗した職員や、同乗しない場合であっても飲酒運転であることを知りながらそれを容認した職員も同様とする。

なお、これらの場合において、飲酒運転をした者が本市職員であり、その職員を懲戒処分とする時は、その処分量定と同じとする。

※飲酒運転とは、酒酔い運転及び酒気帯び運転をいう。

(8) 監督責任関係

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に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

イ 部下職員の非違行為を知りながら、その事実を隠匿し、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

「横浜市立学校教育公務員の懲戒処分に関する指針」の新旧対照表

現行（令和4年4月1日施行）	改正案
4 標準例 （４）わいせつな行為及びセクシュアル・ハラスメント等 ア 児童生徒等に対する行為 （ア）児童生徒及び18歳未満の者（以下「児童生徒等」という。）に対して、同意の有無を問わず、わいせつな行為（性的行為と受け取られるような身体的接触等を含む。）をし、又は法律・条例等に違反する行為をした職員は、免職とする。 イ 保護者に対する行為 （イ）保護者に対して、同意の有無を問わず、わいせつな行為（性的行為と受け取られるような身体的接触等を含む。）をし、又は法律・条例等に違反する行為をした職員は、免職又は停職とする。 （イ）保護者に対して、セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職又は減給とする。 ウ ア、イ以外の者に対する行為 （ア）わいせつな行為をし、又は法律・条例等に違反する行為をした職員は、免職又は停職とする。 （イ）セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。	4 標準例 （４）わいせつな行為及びセクシュアル・ハラスメント等 ア 児童生徒等に対する行為 （ア）児童生徒及び18歳未満の者（以下「児童生徒等」という。）に対して、<u>法律・条例等に違反するわいせつな行為（性的行為と受け取られるような身体的接触等を含む。）をした職員は、免職とする。</u> イ <u>ア以外の者に対する行為</u> （イ）<u>法律・条例等に違反するわいせつな行為（性的行為と受け取られるような身体的接触等を含む。）をした職員は、特段の事情がある場合を除き、免職とする。</u> （イ）<u>セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職、減給又は戒告とする。ただし、保護者に対して、セクシュアル・ハラスメントをした職員は、免職、停職又は減給とする。</u>