

PRIDE  
**未来をつくる堺の誇り**  
—不祥事根絶のために—

「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」会議  
堺市教育委員会

令和6年3月

## タイトルに込めた“私たちの思い”

第3回「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」  
令和6年1月18日開催

### 【表紙 タイトル】

## PRIDE 未来をつくる堺の誇り

### 【タイトルに込めた“私たちの思い”】

## PRIDE 未来をつくる堺の誇り

### 人権の尊重

- ・誇り 教職員として常に「誇り」を忘れない
- ・自分ごと 不祥事を常に「自分ごと」とし「他人ごと」にはしない
- ・知的理解 法令・規則等を常に「理解」し過去の不祥事を風化させない
- ・気づき 常に「感受性」を高め不祥事に繋がる“もの”を見逃さない

堺の教育は、「未来をつくる」を合言葉に、安全安心を基盤に「子どもたちの笑顔輝く未来」を創造することをめざしてきました。その誇りを胸に、信頼される学校園をみんなで作っていかうという思いをのせました。

人と人との「さかい」で生き、人と人との「さかい」をつなぐという高い人権感覚をもって、堺の歴史を紡ぐ宝である子どもたちを育てる思いを共有するための「未来をつくる堺の誇り」です。

# 目 次

「未来をつくる堺の<sup>PRIDE</sup>誇り」のねらいと使い方について

はじめに.....	1
I 不祥事とは「なぜ起こる・なぜ繰り返す・どう防ぐ」.....	5
II 不祥事に立ち向かう教職員の声－「志・ワード」－.....	11
III 個別の事例（本市の事例と“関係者”の声から） <事例別研修資料 “気づき”が育てるワークシート>.....	14
1 体罰・暴言等.....	15
2 児童生徒に対するわいせつ行為.....	18
3 わいせつ行為（盗撮を含む）.....	21
4 セクシュアルハラスメント.....	24
5 パワーハラスメント.....	27
6 進路関係書類の不適切な取扱い.....	30
7 個人情報の不適切な管理.....	33
8 交通事故・交通違反（飲酒等）.....	36
9 著作権法の違反.....	39
10 公金等の不適正な管理.....	42
11 不適正な諸届・手続き.....	45
12 食物アレルギーの対応.....	48
IV 未然防止・早期解決への留意事項.....	51
V 資料集	

# PRIDE 「未来をつくる堺の誇り」のねらいと使い方について

不祥事を未然防止するためには、まずは教職員と教育委員会事務局職員（以下「事務局職員」。）が不祥事と真正面から対峙して、「不祥事はなぜ起こるのか？」、「不祥事はなぜくり返されるのか？」、「不祥事をどう防ぐのか？」について、それぞれがしっかりと把握し、どのような不祥事も“自分ごと”として捉えて、未然防止に必要な対策を主体的に考えるところから始めなければなりません。そして、すべての学校園の教職員と事務局職員がその持てる力を十分に発揮して、輝かしい未来を担う子どもたちを育むという、自らの職務と使命に誇りをもって全力を尽くすことで、現在危機的状況にある堺の教育への信頼を取り戻し、不祥事など入り込む余地のない、本来の堺の教育を実践していかねばならないのです。

「未来をつくる堺の<sup>PRIDE</sup>誇り」は、そのために作成しました。しかし、この冊子はただ存在しているだけでは何の意味もありませんし、何の役割も果たすことはありません。記載されている内容を熟読することのみに止まることなく、教職員と事務局職員が実際に活用し、しかもそれを継続していくことではじめて、その存在意義が果たされるのです。

【「未来をつくる堺の<sup>PRIDE</sup>誇り」 セクションごとのねらいと使い方の具体的な例 】

## I 不祥事とは「なぜ起こる・なぜくり返す・どう防ぐ」

不祥事を未然防止するためには、不祥事について分析することが必要です。そのために「学校管理職と教育委員会事務局に求められるもの」と「すべての教職員に求められるもの」とに大きく分けて、不祥事について整理してまとめています。不祥事が起こる原因（背景）や、くり返し起こる原因（背景）そのものを多様な観点から、しかも俯瞰的に分析することで、不祥事を防ぐためにはどのような取組が必要となるのかを提言しています。

## II 不祥事に立ち向かう教職員の声－「志・ワード」－

不祥事が連続して起こる中で、堺の教育に対する損なわれた信頼を取り戻すために、自らの職務と使命に誇りをもって真摯に取り組んでいる教職員の声を、「志・ワード」として募集しました。この募集自体が教職員の間で話題となり、不祥事の未然防止へと繋がると考えたからです。応募のあった中から、本冊子のタイトルへ結びついた「志・ワード」の例とエピソードを紹介しています。各学校園で、改めて教職員としての“誇り”や“喜び”について語り合うことも、不祥事の未然防止へと繋がります。

## III 個別の事例（本市の事例と当事者の声）＜事例別研修資料 “気づき”が育てるワークシート＞

これまでに本市で起こった不祥事の事例について紹介しています。

### ①「ヒヤリハット 1 丁 1 番地」

大きな不祥事へ繋がるかもしれない前兆であり、要警戒ポイントとなる点を指摘しています。

## ②不祥事の概説

---

その事例がなぜ不祥事となるのかを法令などの知識も紹介しながら説明しています。

## ③事例の概要

---

個別の事例を紹介し、未然防止の観点を挙げて、注意喚起や短時間の研修に利用できます。（学校園や当事者、特に被害の立場になられた方々が特定されないための配慮として、複数の事案の要素を混合したり、状況を改変したりしています。）

## ④「そこそこ！コラム」

---

一般的にはあまり知られていない知識や、不祥事を起こした当事者たちが思い違いをしていることの多い事例を紹介しています。短時間の研修の「タネ」にも使用できます。

## ⑤「“気づき”が育てるワークシート」

---

不祥事の未然防止研修を行う際に、紹介されている個別の事例について、〈ヒヤリハット〉 〈原因〉 〈管理職〉 〈自分ごと〉 〈同僚なら〉 等の観点から自分の考えを自由に記入し、いずれの事例について“自分ごと”として深めていけるように作成したワークシートです。期間を空けて何度か同じワークシートに取り組むことで、それぞれの教職員が自らの状況の変化や考え方の変遷（例えば、当初は思い込みや考え違いをしていたことが研修を通じて是正されることや、自身を取り巻く状況が厳しさを増すのに伴い、逆に危うい方向へとぶれてしまいつつある、など）を把握することにも活用できます。

※各学校園の工夫により、“自分のワーク”として教職員が“自覚”をもって、主体的に取り組めるワークとして位置づける等も考えられます。

## ⑥当事者の声

---

当事者の声を紹介することで、不祥事がいかに多くの人を苦しめ、自分自身も傷つくのか、教育への信頼を損なうのか等を実感してもらうことをねらいとしています。（③の事例の概要と同じく、当事者の特定につながらないような配慮をしています。）

## ⑦本市のその他の事例

---

本市でかつて起こった類似の事例を紹介しています。本市に類似の事例のない場合には、他市の状況について紹介しています。いずれも、“他人ごと”ではなく、必ず“自分ごと”として考えてください。

## Ⅳ未然防止・早期解決への留意事項 “ほうれんそうのおひたし”と“かくれんぼう”

単なる“語呂合わせ”ではなく、不祥事の未然防止・早期解決をめざす際に、各学校園が留意しておくべき事項を、マネジメントや組織論の観点からも提案しており、職場における改善点の洗い出しにも寄与する内容です。また、相談窓口についても紹介しています。

## Ⅴ資料集

堺の教育に対する信頼回復のために、校園長の代表と教育委員会事務局が立ち上げた「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」のこれまでの取組や月ごとに学校園に配付してきた資料等を掲載しています。

はじめに

## 「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」会議からのメッセージ

すべての教職員のみなさんへ

堺の教育は、子どもたちの生命と子どもたちの人権を何よりも尊重する教育です。堺の教育に携わってきた先人たちは、子どもたちの個性や能力が十分に発揮できるように、それぞれの子どもたちに寄り添いながら、地道な教育実践を粘り強く積み重ねてきました。それぞれの子どもたちのそれぞれの世界への羽ばたきを支えてきたのです。

もちろん今までにも、本市の教育は大きな危機を何度も迎えました。

平成 8 年 7 月には、学校給食に起因する腸管出血性大腸菌 O157 による堺市学童集団下痢症が発生し、児童 7,892 名を含む 9,523 名の方々が罹患し 3 名の児童の尊い命を失いました。また当時、溶血性尿毒症症候群を発症した児童が 19 年を経過した平成 27 年 10 月、その後遺症を原因として亡くなりました。市として、二度とこのようなことを繰り返さないために、これからも当時亡くなられた 3 名の児童、後遺症により亡くなられた方、そして今なお苦しんでおられる被害者の方々を決して忘れず、事件を風化させないことを目的として、多数の学童が下痢・血便を主症状とする食中毒症状を発症した 7 月 12 日を「O157 堺市学童集団下痢症を忘れない日」とし、毎年「追悼と誓いのつどい」を開催しています。また、本市の学校園には現在に至るまで冷水機の設置がなく、また学校給食のメニューに生ものや温度管理のし難いものがないのは、この事件の反省をふまえたものです。

平成 23 年 10 月 12 日には、堺市立小学校で当時 4 年生だった児童が、校舎 2 階教室前の廊下の窓から中庭に転落して亡くなるという痛ましい事故が発生しました。事故直後から堺市内すべての学校園で造りつけられた傘立てや靴箱の撤去、張り紙等の掲示、窓の開閉を制限する器具の取り付け、児童生徒への安全指導が行われました。傘立てや靴箱等の撤去に関しては、校舎 1 階の窓際にコンクリート等で設置されていたものであっても掘り返してまで行う徹底したものでした。

子どもたちの生命と人権を失わせてしまいました。二度とそのようなことを繰り返さないために、それらのことがなぜ起こってしまったのかという追究の結果と反省をふまえて、子どもの生命と人権を守り育てる地道な教育実践を更に重ねてきたのです。

しかし、堺の教育は、いま危機的な状況です。

昨年度から堺市立学校園にかかわる不祥事が連日のようにマスコミ等で大きく報道され、子ども・保護者・地域・市民からの堺の教育への信頼が著しく損なわれました。多くの教職員が堺の教育への信頼回復のために、真摯に日々の教育活動に取り組んでいるにも関わらず、残念ながら管理職を含めた一部の教職員の不祥事案が続けて起こる事態は解消に至っていません。

このままでは堺の学校教育のすべてが否定されてしまう—そんな居たたまれないような焦燥感、怒り、恥

辱に身を苛まれながら、それでも子どもたちの豊かな未来を育てる教育を実現し、損なわれた堺の教育に対する信頼を、何が何でも回復するのだという強い思いが大多数の教職員にはあるのです。そんな思いが結集して、令和 5 年 7 月、校園長会と教育委員会事務局が協働して、不祥事案の未然防止を実現し、堺の教育への信頼を回復するために、「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」会議を発足させました。

本会議では、学識経験者も交えて不祥事未然防止に向けた話し合いを重ねました。すべての教職員が不祥事を未然防止するためには、罰則や処分による不利益を自覚させることによる不祥事の禁止や回避を強化する方策は採らず、教職員をめざしていたころの初心に戻って、教職員としての“自覚”と“誇り”に基づいて、教職員自らの“気づき”で、この状況を跳ね返すべきであると強く考えています。

本会議は、令和 5 年 7 月から月ごとに、未然防止に向けて取り組むべき課題（不祥事案）に関連する資料を作成し、読み原稿例とともに学校園に配付することから始めました。各学校園では、これらの資料を受けて、管理職から教職員にただ伝達するだけでなく、校内体制や対応策の見直し、主体的な教職員研修の企画・実施など、不祥事案を“他人ごと”に終わらせず、“自分ごと”として正面から受け止める動きも活発化しています。いずれも、教育委員会事務局と連携しながら、それぞれの教職員が危機感を共有し、未然防止に繋がる対策の実践を検討しているという点で共通しています。

本会議では、次のステップとして、堺の教育への信頼を回復するために、すべての教職員が継続して活用し、実践するに足りる信頼回復へのプログラムの作成に取り組みました。みなさんが現在読んでいるのがそのプログラムです。

本市立学校園の不祥事が報道されるたびに、悔しさに身をよじる思いを重ねてきた教職員のみなさん。不祥事に背を向けることなく、自らを見つめ直し、不祥事と正対することで、不祥事の未然防止に取り組みましょう。堺の教育は、子どもたちの生命と人権をその根幹に据えて、子どもたちがその持てる個性と能力を十分に発揮することにより、予測困難な社会を力強く生きて生けるように育む教育です。今こそ心一つにして、子どもたちの豊かな未来に向かって、教職員としての自らの“自覚”と“誇り”を胸に、不祥事など入る余地もない本来の堺の教育を必ずや共に実現させましょう。

令和 6 年 3 月  
「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」会議



## 教育長からのメッセージ

堺の教育は、教育基本法に基づき、「第 3 期未来をつくる堺教育プラン」を策定し、「それぞれの世界へはばたく“堺っ子”」をめざす子ども像と定め、縦につながる教育、横にひろがる教育の視点のもと、教育の充実に取り組んできました。

しかし残念ながら、令和 3 年度から本市立学校園の教職員と事務局職員による不祥事が連続して起きています。私は本市の教育の責任者として、このことを重く受け止め、真摯に取り組む決意です。

本市立学校園で勤務されている教職員のみなさん、「不祥事」という言葉に接するたびに、みなさんが従来積み重ねてきた教育実践までもが否定され、教職員としての自負や自尊心までもてなくなっているではありませんか。

確かに不祥事は学校園と教職員に対する信頼を大きく損なってしまいます。そして、その回復には途轍もない時間と不断の努力が必要です。たとえ一定の信頼が回復できたとしても、次の「不祥事」が起こるたびに以前よりも信頼が失われ、更に不信感が大きく募ります。しかし、反省のために下を向いて立ち止まってしまふことは、みなさんには決して許されません。不祥事を起こすことなく、教職員としての“自覚”と“誇り”に基づき、すべての学校園で以前にも増して教育の充実を実現させる以外に信頼の回復は望めません。

ある統計によれば、お医者様から放置しておく、命の危険に関わるような生活習慣の改善を指導されても、実際に改善に取り組める人は全体の 7 分の 1 程度にとどまってしまうそうです。命にかかわるような大切な話を“自分ごと”として聞かされたとしても、実際の行動にまで結びつけて行動を変えることができるのは、たった 7 分の 1、つまり“他人ごと”として聞いてしまう人が 7 分の 6 になるわけです。もしこの説を前提に考えるならば、本プログラムも“他人ごと”として受け止めている限り、行動の変容は全く望めないこととなります。「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」会議から提供されている資料も、本プログラムにしても、書かれていることを“自分ごと”にしない限りは、全く意味がないものになってしまいます。

また、不祥事の未然防止には“気づき”が欠かせません。有名な話ですが、氷山が海上に姿を見せている部分は、氷山全体の 1 割程度にしか過ぎないそうです。逆に、海上の 1 割の姿で氷山全体の大きさや危険性に“気づく”か否かで、衝突や座礁の危機を回避できるかどうかが決まるのです。ある日ある時、危機事象が起こり、結果として不祥事になることもあるでしょう。しかし、優れた船乗りが海上に出た僅かな氷山の姿からその全体がもたらす危機に“気づき”それを回避するように、私たちは不祥事に繋がる僅かな前兆にいち早く“気づく”ことで、不祥事の未然防止を実現でき得るのではないのでしょうか。いわゆる「ヒヤリハット」からどれだけ将来の不祥事を回避する行動に至るのが最も重要になります。

教育委員会と学校園が一体となり、“自覚”と“誇り”と“気づき”で不祥事の防止に全力を尽くし、子どもたちに胸をはれる教育であることを示しましょう。

令和 6 年 3 月  
堺市教育長  
粟井 明彦

# I 不祥事とは

「なぜ起こる・なぜくり返す・どう防ぐ」

不祥事はなぜ起こるのでしょうか、なぜくり返されるのでしょうか、そしてどのようにすれば防げるのでしょうか。私たち「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」会議は、校長の代表と教育委員会事務局が一体となって、この疑問への答えを突き詰めることで不祥事をなくし、堺の教育をより充実したものにすることで、損なわれてしまった堺の教育に対する信頼を取り戻そうと考えました。

ここでは、不祥事について掘り下げてみます。みなさんは、不祥事を伝える報道に接したとき、どのように感じていますか。おそらく不祥事が起こる原因や、注意喚起や研修などの様々な取組が行われているにも関わらず、歯止めがかからない状況に対して、時には苛立たしさまで覚えたりしているのではありませんか。

☞ 次の各文の（ ）内には、冷静さや客観的な視点を見失ってしまった場合の教職員の“心の声”を、分かり易く表すために、かなり誇張した表現を用いています。

・そもそも不祥事とは何でしょうか？（これがなぜいけないのか？こんなことは世の中でよくあることなのに、なぜここまで厳しく責められなければならないのか？これぐらいは許されるのではないのか！）

・教職員の不祥事だけがなぜこのように大々的に伝えられるのか？いわゆるコメンテーターと呼ばれる人々や一般の市民へのインタビュー等で辛辣に非難され、責められてしまうのか？（私たち教職員も教職員である前に一人の人間であり、何ら特別な存在ではないはずだ。勤務時間が 24 時間 365 日ではない！）

・学校は“教育の場”であり、利潤の追求を考えなければならない仕事場とも違う。実際に学校で子どもたちを教えている教職員にしか分からないことが山ほどあり、当然ながら使命や倫理も異なる。（規則や法令より、もっと大切にしなければならないものがあり、学校には学校独自の、教職員には教職員独自のルールややり方があるのだ。）

これらの疑問や不満は、不祥事そのものへの理解が不十分であったり、法令に関する知識が不足していたり、不祥事を起こした教育公務員に対して厳しく咎められる理由を把握していなかったりすると抱きやすいものです。また、職務をルーティンワークとして前例踏襲することで思考停止してしまっているような学校の習慣風土等から、もたらされてるとも言えるのではないのでしょうか。

それぞれの教職員が不祥事としっかり正面から向き合い、不祥事とはいかなるものであり、なぜ許されないのかを理解し、自らの不祥事だけではなく、周囲の不祥事を未然防止のためにどのようにすればよいのかまでの答えを自分自身の中で見出すことのできない限り、決して不祥事はなくならず、何度も何度も繰り返されることとなります。言い換えれば、これらが全く行えていないか、あるいは中途半端な状態にとどまっていたりすることが、不祥事の起こる原因、再発する原因となっているのです。不祥事は、どこかの場所で過去に起きた“不祥事のコピー & ペースト”だと言われます。これまでにどここの場所でも起こったことのない、全く新たな不祥事などありえないのです。

すべての教職員が「不祥事を起こさない、周囲にも起こさせない」教職員となるために、いくつかの観点に基づいて、不祥事が起こり、再発し続けてしまう原因・背景となるものを整理して、突き詰めて考えてみましょう。

## 《整理するための観点》

### ◎ 学校管理職・教育委員会事務局に求められる 5 つの柱

#### (1) 意識改革

不祥事の原因の本質を深く掘り下げようともせず、誰かの“せい”、何かの“せい”に押し付けてしまうことで、本来自らが担うべき責任を回避しようとしていませんか？原因を外部にのみ求めることで、「私（たち）としては仕方がなかった、やむを得なかった」等のように思考停止することで、不祥事の原因の本質が覆い隠され、不祥事の再発防止には全く結びつかないまま、次の不祥事が起きてしまう悪循環に陥っています。

教員が他の公務員に比べても不祥事で厳しく指弾されるのは、教育公務員の本分を果たしていないことに対する批判であり非難だと考えられます。公立学校園の教員は教育公務員であり、子どもたちを正しく指導するのが仕事です。教育の目的が「教育基本法」に明記されている「人格の完成」である以上、それに全力で取り組むことが期待されるのは当然ですし、それに必要なスキルとそれに相応しい人物であることも期待されます。「まさか先生がそんなことをするなんて」—この言葉に込められている、教職員への期待の大きさと、不祥事が起きることによって多大な影響を被る数多くの人々の存在を常に忘れずに、教職員として自らを律しなければなりません。

#### (2) マネジメント

現代社会は、ICTをはじめとする科学技術の革新的な発達をもたらした情報化と、国際化が著しく進行する社会です。社会の変化はあまりにも急激で、将来の見通しの付きにくい予測困難な“リスクの時代”と言われています。地球温暖化の影響もあり、私たちがかつて経験したことのない激甚災害も発生して、多くの人々の命が奪われています。また、新型コロナウイルス感染症のように、誰も予想だにしていなかったリスクが突然発生しています。

学校園も決して社会の例外ではありません。だれもが安全で安心できる学校教育活動を行うには、事件・事故・災害等の危険性を常に予見し、それを未然に防止するリスクマネジメントの実践が求められます。組織としての学校園が、教育の目的である「人格の完成」という使命を確実に果たし、組織を構成している教職員の個性や能力を最大限に生かして、“より良い学校園”づくり、風通しの良い“チーム学校”となりうる教育環境のマネジメントが学校管理職には必要なのです。

#### (3) 習慣風土

教職員という“職業”、学校園という“学びの場”を、市民の大多数は、自分自身がかつて学校園に在籍していたことで、日常的に長時間で、しかも長期にわたって、身近で体験してきました。その結果、「教職員とはこうあるべき」「学校園とはこうあるべき」という、ある意味“理想の姿”としての価値観を市民各自がもっていることとなります。教職員と他の職業の方との大きな違いがそこにあるのではないのでしょうか。

教職員も“学校園”を社会とは切り離された“特別な場”だと錯覚してしまい、「学校園には学校園独自のルールがあり、やり方がある。だから、教職員以外には理解できないだけで、こうやって教育を行い、一

定の成果を上げてきたのだ。学校園独自のルールややり方をわかっている私たちに任せておけばいいのだ。」との思い込みから、状況の把握や分析を誤ってしまうケースも散見されます。「学校園独自のルール・やり方」を疑い、学校園もあくまでも社会の一部であることを自覚し、学校園を構成するすべての教職員による自浄作用を積極的に促すことから始める必要があります。

#### **(4) 人材育成**

教育の目的である「人格の完成」を遂行するためには、学校園の教育活動を円滑に運営し、教育活動の充実を実現しなければなりません。学校園の管理職は、各学校園を構成する教職員を誰一人取り残すことのないように、常々すべての教職員の個性やもてる能力や心理的状况までを理解することに努め、人材の育成による“学校力”の底上げを図る必要があります。

特定の教職員に業務を集中させたり、任せきりにしたりすることで過重な負担をかけてしまったりすることのないように、常に“チーム学校”を意識した組織でなければなりません。また、職務を“属人化”、あるいは“集中”や“放任”することは、不祥事の誘因となってしまいます。“人事の停滞”を回避し、校内人事の機動性や汎用性を高めることが必要です。

学校園を構成する教職員が“職務”の意義を十分に理解し、教育の充実や教育への情熱を担保できるように、人事異動のタイミング等も図りながら教職員のモチベーションを低下させない人材育成のマネジメントに取り組まなければなりません。

#### **(5) 教職員の働き方改革（働きやすく「働きがい」のある学校の実現）**

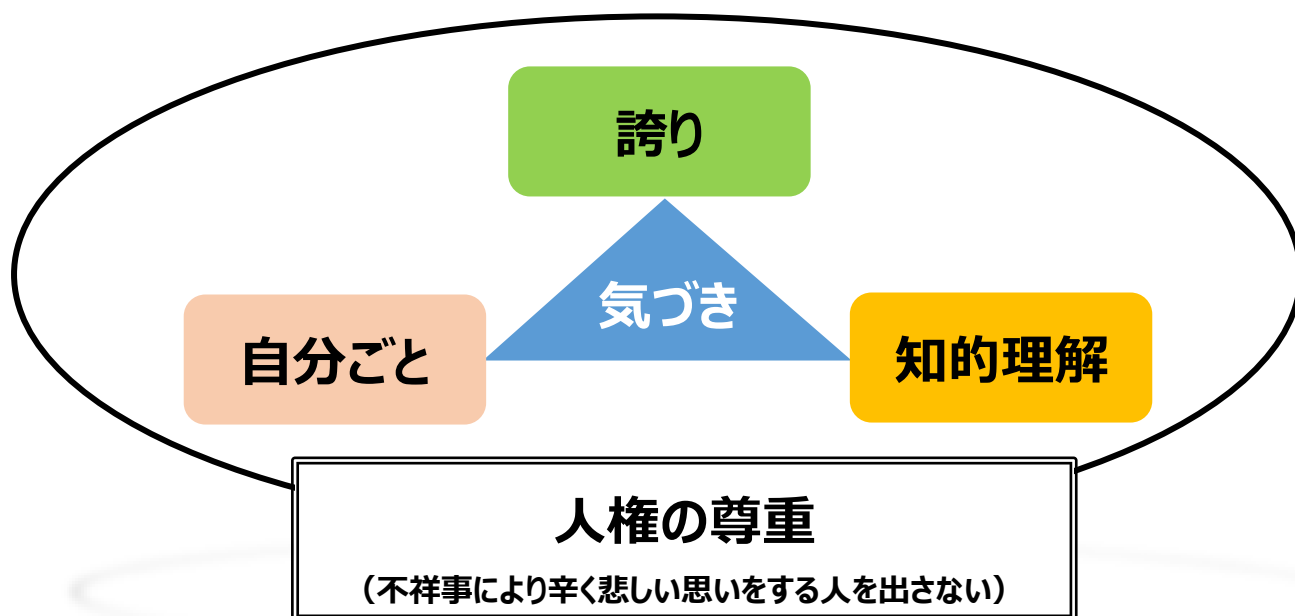
「教育は人なり」－教職員が学校教育全般に及ぼす影響の大きさを表す言葉として、昔から言われ続けています。教職員という職業は、子どもたちの成長を間近で見守り、直接子どもたちの成長に働きかけることのできる素晴らしい“仕事”です。ただ、そのことが同時に教職員に“献身的な取組”を求めてきた背景にあることは否めません。

教職員の長時間勤務という課題は、堺市教職員「働き方改革」プラン“SMILE”等の各種取組もあって一定程度改善しましたが、依然として長時間勤務の教職員は多く、さらなる改善が必要です。学校園が保護者や地域との信頼関係に支えられ、教職員にとって心理的安全性の保たれた「ウェルビーイングの向上」につながる働きやすく「働きがい」のある職場でなければ、より良い教育が実践されることはありません。

学校園や教職員がこれまで担ってきた業務のうち、どの業務が本来担うべきものなのかを、一から見つめ直し、従来の「当たり前」からの脱却に向かって、教育委員会と学校園が一体となって同じ認識で挑戦しなければなりません。その取組により、教職員が子どもたちと向き合い、子どもたちのためになることをするのに、十分な時間が生み出されるのです。

量（時間の長さ）の改革にのみ終わらず、質への転換にも挑戦することが必要です。

## ◎すべての教職員に求められる5つのキーコンセプト（“鍵”となる概念）



### (1) 人権の尊重

教育の目的は、「人格の完成」であり、そのためには自らの人権を守り、他者の人権を守る人間へと子どもたちを導かなければなりません。しかしながら、本市の学校園でも、子どもたちの生命と人権を脅かすような事象であるいじめや体罰などが起きています。すべての人の人権が尊重され、人として幸せに生きる権利が守られてこそ、本来の学校教育が実現するのです。

学校園に関係するすべての人がそれぞれの個性や能力を十分に発揮できているかを、教職員は磨き上げた自らの人権感覚と人権意識で常に見守らなければなりません。そして、人権が侵害されて辛く悲しい思いをしている人を出さないという、「人権の尊重」を中心に据えた教育のあり方そのものこそが不祥事を未然防止するのです。

### (2) 誇り

次代を担う子どもたちの心身の成長を促し、それぞれの個性や能力を尊重しながら、未来の社会の形成者としての資質を育むことが教職員の大きな職務です。子どもたちへの教育に直接携わり、その成長を日々見守ることのできる喜びと、人を教え育てる教職員としての「誇り」を常に忘れず、業務に励む使命感を、教職員なら誰もが抱いていることでしょう。教職員は特別な職業です。教えを受けた子どもたちにとっては、自分たちが卒業した後も、そしてその先生がたとえ退職したとしても、その人はずっと先生であり続けるのです。

子どもたちを前にして、あるいは子どもたちの姿を脳裏に浮かべたとき、「自らの言動が先生として胸をはることはできるのか」と常に自問自答しましょう。

### (3) 自分ごと

「人の痛いのは三年でも辛抱する」という諺があります。「対岸の火事」という諺もあります。「他人の苦痛や苦境、自分に全く影響がないことは、いくらでも傍観してられる」という人間の心理を表しています。しかし、自分自身の痛みや苦境は、一分一秒でも早く解消することを願うものです。私たち人は、何事もわが身に降りかかると初めて、緊急性のある重大事として認識するようになるのです。

言い換えれば、不祥事を“他人ごと”とせず、不祥事がどこで起こっていても、どんな内容であっても、その不祥事は明日にでも、いや今日にでも自分のところで起こり得ることなのだ”自分ごと”として考えることができなければ、不祥事への備えをとることは決してできないのです。

### (4) 知的理解

法令や規則に対する知識に欠けているために、自分たちは何も意識せずに行っていることが、時には法律違反として処罰の対象になることがあります。法律をはじめガイドライン、様々なマニュアル等を正しく理解し、何が不祥事へと繋がるかを知ることがとても大切です。

また、不祥事は過去の不祥事のコピーであるとも言われています。給食が原因となった食中毒や校舎からの転落事故など、記憶が風化してしまうことで不祥事への備えが疎かになり、結果として再発を防げなくなることはないように、当事者の痛みや哀しみを学校園でも語り継ぎましょう。

### (5) 気づき

科学技術がどれだけ発展したとしても、地震の予測や予知は困難だと言われています。しかし、不祥事や重大な事故の多くには、発生を予感させる前触れや、その誘因となる状態を露呈していることが多いものです。そうした「ヒヤリハット」と呼ばれるものを見逃さず、必要な「手だて」を打つことが大切です。普段の状況とは何かしら様子が違うなどの小さな異変に気づくことで、その後起こる不祥事や事故を未然に防ぐ行動をとることができるのです。

また、これまで何の違和感もなく見過ごしていたことに対して、既に起きた不祥事や事故から学ぶことで、その発生を予見する感受性を高めておくことは、極めて重要です。

## ◎ 不祥事のない教育とは

ここまで不祥事の起こる原因・背景を整理して考えてきました。教職員になることを決意したときの気持ちに立ち戻りましょう。

不祥事を決して“他人ごと”にすることなく、必要な知識を学び、常に子どもたちに胸を張れるような言動を心がけ、人権尊重に基づいた教育を行うならば、結果として不祥事など入り込む隙のない教育、本来の堺の教育が実現するのです。

## Ⅱ 不祥事に立ち向かう教職員の声

－「志・ワード」－



「志・ワード」とは、本市の教職員が心を一つにして不祥事の防止に努める決意を示す“合言葉”、あるいは教職員としての自分自身を励まし勇気づける“合言葉”となるものであり、いわば教職員としての“志”を端的に表すものです。

私たち「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」会議は、不祥事が連続して起きている本市学校教育の危機的状況を、単なる罰則や処分の厳しさにより回避するのではなく、あくまでも教職員としての“自覚”と“誇り”に基づいた、教職員自らの“気づき”で跳ね返すべきであると考えています。

そこで、教職員としての“自覚”や“誇り”、“喜び”をテーマに「志・ワード」とそれに関連するエピソードを、すべての教職員と指導主事から募集することにしました。この募集自体が各学校園で、そして教職員の間で話題となり、「不祥事とは何か？なぜ起こるのか？なぜ繰り返すのか？」という課題と教職員自らが正面から向き合うことで、不祥事の未然防止へと繋がると考えました。

「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」会議では、すべての応募作品を検討いたしました。どの応募作品からも、不祥事を憎み、教職員としての“自覚”や“誇り”、“喜び”を胸に日々教育に取り組む数多くの教職員のみなさんの思いを受け止めることができました。

今回、この冊子のタイトルとなる「志・ワード」の選出に際しては、当初、一つの「志・ワード」をそのまま活用させていただくことを考えておりました。しかし、いずれの作品も教職員としての実践や経験に裏打ちされた“熱い志”に溢れており、それぞれのエピソードが教職員という仕事でしか味わうことのできない、大きな“喜び”や“哀しみ”に彩られた貴重な体験談ばかりです。

以上のことから当初の方針を変更し、選出してタイトルとする作品も、敢えて一つには絞らず、複数の作品からそのエッセンスとなる単語を適宜組み合わせ、不祥事の未然防止へと繋がるようメッセージ性の高いものにいたしました。

## 《 タイトル 》

# PRIDE 未来をつくる堺の誇り

## 《 タイトルへ繋がった「志・ワード」の例 》

- ・未来あるこどものために
- ・守ろう！堺プライド
- ・アンテナ高く 誇りはもっと高く 自分も同僚も
- ・未来へつなぐ 私たちの仕事
- ・子どもたちの未来を守り、未来を創る、教師としての「正道」の仕事
- ・Be Proud !
- ・私たちは未来の社会をつくっています
- ・私は、教育のプロだ。

## 《応募された「志・ワード」の一部》

- ・法よりも 一段高い 志
- ・教師一人の成長が 百人の生徒を幸せにする
- ・学校でしか 学べない場を作る 私たちはファシリテーター
- ・つながる ねばる 自己決定
- ・その姿 子どもの前に 立てますか
- ・教師は、子どもたちにとって「生きる教科書」

## 《応募された「エピソード」の一部》

- ◎ 子どもたちが、見ているもの。それは、黒板でも教科書でも隣の子でも、窓の外の雲でもない。それは、私たち教職員（教員）の一挙手一投足ではないだろうか。私たちが、教師をめざした時、目標にしていた教師は、きっと、公平さあふれ、生徒の心に寄り添い、他者にリスペクトを忘れない、そんな人だったのではないだろうか。憧れられる存在、そして、子どもたちが満面の笑みで話題にしてくれる、そんな存在になりたいと、改めて、自分自身の原点に立ち返ってみました。
- ◎ 教師という仕事は、「100 しんどいことがあって、1 の大きな喜びが返ってくる仕事」と初任の頃、先輩の先生方に教えていただきました。その言葉を胸に、どんなしんどいことがあっても、むきあうことを大切にしてきました。  
子どもとむきあう、保護者とむきあう、同僚とむきあう、管理職とむきあう、地域の方とむきあう、教材とむきあう、活動とむきあう、業務とむきあう、自身の言動とむきあう等、たくさんのむきあうがあって、最大の喜びが 1 返ってくる。そんな教師という素晴らしい仕事に誇りをもちながら、常に何事にも丁寧に「むき“愛”」たいと思います。
- ◎ プロ野球選手やプロサッカー選手等、スポーツ選手が必死に練習や試合で努力している様子を見て「やっぱりプロはすごいなあ。」と思うことがよくあります。  
自分も仕事で大変なときや、しんどくなったときには、現実逃避したいとき、適当に対応してしまいたくなるときがあります。でも、そんな時にふと、「自分がやっていることは教育で、プロ野球選手等のスポーツ選手とは違うけど、お金をもらっているという意味では同じプロ（プロフェッショナル）なんだ。」と、自分に言い聞かせ、自分自身を励ますことがよくあります。  
子どもたち、保護者、地域の方等、多くの方が、自分のことを「先生」という、プロとして見られていることを自覚し、公務員として、教員として「プロとしてどうあるべきか。」を考え、襟を正すようにしています。

### **Ⅲ 個別の事例**

**(本市の事例と“関係者”の声から)**

**<事例別研修資料**

**“気づき”が育てるワークシート>**

## 1 体罰・暴言等

体罰は人権侵害であり、決して許されない行為です。体罰は違法行為であり、法律で指導として認められている“懲戒”と体罰は全く異なる行為です。しかし、自分勝手な思い込みで拡大解釈してしまい、“懲戒”のつもりで体罰を行っているケースがあります。「これぐらいは指導の範囲だ。」とか「ほかの教職員もしているのだから。」というあまりにも安易な考え方で、体罰に及んでいます。暴力では何の問題も解決しないことを子どもたちに指導する教職員が、体罰という暴力で問題を解決しようとするのは、子どもたちの心身に深刻な影響を与えるだけでなく、学校や教職員全般に対する不信を招き、学校教育への信頼を著しく失墜させることになってしまいます。

### ヒヤリハット1丁1番地

・教室前の廊下を通りかかると、教員が子どもたちを大きな声で叱責しているのが聞こえた。

また、体罰以外にも「不適切な指導」として捉えられる指導があります。「大声で怒鳴る、ものを叩く・投げる等の威圧的、感情的な言動で指導する。」「児童生徒の言い分を聞かず、事実確認が不十分のまま思い込みで指導する。」などがあり、これらは場合によっては体罰以上に子どもたちを傷つける行為となるもので、決して容認されるものではありません。より適切な指導を行えるように指導法のスキルの向上を心がけましょう。

### ☆次の事例について考えてみましょう。

教員 A はクラスマッチの指導をしている際に、生徒 B から指導への不満を申し立てられた。生徒 C がその生徒に話しかけている姿を見て、生徒 C も自分の指導に対する不満を言い立てていると思い込み、生徒 C の肩を押して尻もちをつかせた。なお、教員 A は数年前にも他の学校で生徒の発言に腹を立て、体罰を加えたとして懲戒処分を受けていた。

### “教職員として OK ですか？” “近くで見かけたらどうしますか？”の観点

☞ 子どもたちから自分の指導について意見を言われたらどうする？

☞ 子どもたちが指導に従わないときには、指導の何を変える？

☞ 子どもたちの言動に疑問があれば何を確かめる？

そこんとこ！コラム

### ◎ある校長の話

体罰や暴言について、職員会議や職員打合せの時間を活用して、新聞記事などを参考に全教職員に注意を喚起してきましたが、しっかり理解しているか不安でした。そこで、「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」会議から毎月提供されている資料を配り、じっくり読んでおくように勧めました。

しばらく日にちが経ってから、職員室で仕事をしていると、ある教職員から「これを見てください。」と声をかけられました。教職員の机に渡した資料が見えるように貼られていました。「机にこの資料を貼って、見るたびに自分で体罰や暴言についてしっかり考えるようになった。」と嬉しそうに話してくれました。

## “気づき”が育てるワークシート（体罰・暴言等）

☆前ページの事例について考えてみましょう。

教員 A はクラスマッチの指導をしている際に、生徒 B から指導への不満を申し立てられた。生徒 C が生徒 B に話しかけている姿を見て、生徒 C も自分の指導に対する不満を言い立てていると思い込み、生徒 C の肩を押して尻もちをつかせた。なお、教員 A は数年前にも他の学校で生徒の発言に腹を立て、体罰を加えたとして懲戒処分を受けていた。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどう対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、あなたが教員 A ならばどうしますか？ <自分ごと>

## “当事者”の声（体罰・暴言等）

### 体罰を受けた子どもの声

先生に叩かれた直後は、自分も悪いことをしたから仕方がないとも思っていたのですが、いつも「暴力では何も解決しない。とことん話し合っ、お互いを尊重しなさい。」と教えている先生が結局は暴力で私の指導をするんだと、心底がっかりした。叩いたことも謝ってくれないし、先生やったら何でも許されるんかと日にちが経っても許せません。

## 本市のその他の事例（体罰・暴言等）

校種	年代	概要
中	20代	授業中に起こった生徒間喧嘩の指導と日頃の生活態度等について指導を行っていた中で、生徒の言葉の受け答えに腹を立て、部屋の椅子に座っていた生徒の頭を右手で、胸ぐらを左手で持って立たせた後、生徒を後ろに突き飛ばして転倒させ、倒れている生徒の左の肘部を右足の内側（内くるぶし周辺）で2回蹴った。生徒はこの体罰により、左肘部を骨折した。
小	30代	児童が自身に対し非礼な発言をし、そのことを素直に認めなかったと思い込んで激高し、児童に歩み寄って、児童の胸元を右手で突いたところ、児童は児童机に腰をぶつけ、その場に崩れ落ちた。また、児童の胸倉を右手でつかんで立たせた上で、強い力で突き放した。
小	30代	児童が、自身に対する文句を他の児童に伝えていたことに腹を立て、児童の両肩を正面から1回両手で押し、バランスを崩した児童に対し、両肩を持ち、立ち上がらせながら「文句があるなら言え。」「何でお前が入ってくるねん。」等の言葉を浴びせた。
中	30代	授業が始まって自席に着かずに床に座り込んでいた生徒に対し、席に着くよう口頭で指導したが、生徒が従わなかったことから、左手で生徒のベルトの右後ろ部分をつかんで引っ張ったところ、ベルトが切れた。生徒が「うっとうしいやんけ。ベルト切れた」などと発言したため、授業の妨げとならないよう、別の場所に連れて行った。その後、「1回で言うことを聞け」と言いながら壁に向かって両手で生徒の胸を突き、近くにあった生徒用の椅子を自身の左側の衝立に向かって投げつけた。更に、頭をかばってかがんでいた生徒の背後の壁に、生徒の頭上を狙って同じ椅子を投げつけたところ、壁に当たって落ちてきた椅子が当たり、生徒は右頭頂部を1針縫った。
中	40代	図書室において授業中、支援学級在籍の生徒が左ひじを床について寝そべる姿勢で本を読んでいる姿を見たので、近づき、「立てや」と言いながら、右足甲で生徒の右太ももと臀部の間付近を1回蹴った。また、このことについて、約2か月間校長に報告していなかった。
小	50代	指導の際、児童Aの態度が良くなかったため、首元の服を引っ張り、廊下に連れ出した。また、児童Bは、指導の際、下を向いたまま黙っている状態であったため、目を合わせて話を聞くように3回話をするが、態度が変わらなかったため、児童Bの顎の下に手を持っていき、顔を上げるという行為を3回行った。
中	60代	授業中に生徒用パソコンでゲームをしていた生徒を複数発見し、そのうち、生徒1名に対して頭頂部を掌で振り下ろすように叩いた。

## 2 児童生徒に対するわいせつ行為

児童生徒との関係を勘違いしていませんか？

児童生徒たちが私たち教職員に対して好意的な言動をすることは珍しくありません。それは、教職員に自分たちの力量を認めてほしいという願いからの言動であったり、教職員の知識や技能に対する憧れの気持ちからの言動であったりと、個人的な好意や愛情とは根本的に異なる感情です。児童生徒は教職員の行為を正面から拒絶することは困難であり、表面上喜んで従っているようにふるまうことが考えられます。常に相手を尊重し、思いやることを忘れてはなりません。

### ヒヤリハット1丁1番地

・放課後、扉の閉まった部屋で、特定の生徒に1対1で勉強を教えている。

### ☆次の事例について考えてみましょう。

教員 A は、小学校を卒業した教え子の中学生 B に SNS で私的なメッセージを何度も送り、時々小学校に呼んでいた。二人きりになって相談室で話し込むこともあり、学校から A の自家用車で中学生 B の自宅まで送ることもあった。その後、遊びに一緒に出かけることもあり、その際に車の中などで、中学生 B にキスをしたり、身体を触ったりした疑いで逮捕された。

### “教職員として OK ですか？” “頼まれたらどうしますか？” の観点

- ☞ SNS で児童生徒に私的なメッセージを送るのは？
- ☞ 児童生徒と学校外で会って行動を共にするのは？
- ☞ 児童生徒を（自分の）車に乗せるのは？
- ☞ 児童生徒の身体に触れたり、キスしたりするのは？
- ☞ 児童生徒が、もし“同意”していたら？

そこそこ！コラム

### ◎「同意」とは何か？

わいせつ事案等の発生した際に、それが同意の下での行為であるか否かで議論になるケースがあります。しかし、この「同意」というのは暴行・脅迫・薬物等の影響を一切排除し、相手にわいせつな行為ではないと誤信させたり、人違いをさせたりしていないという条件でなければなりません。しかも、13歳以上16歳未満の子どもに対して行為者が5歳以上年長である場合には、不同意性交等罪や不同意わいせつ罪が成立します。

特に、13歳未満の子どもに対して、性交等やわいせつな行為をすると、いかなる場合も同意があったとは認められず、犯罪行為となります。

## “気づき”が育てるワークシート（児童生徒に対するわいせつ行為）

☆前ページの事例について考えてみましょう。

教員 A は、小学校を卒業した教え子の中学生 B に SNS で私的なメッセージを何度も送り、時々小学校に呼んでいた。二人きりになって相談室で話し込むこともあり、学校から A の自家用車で中学生 B の自宅まで送ることもあった。その後、休日に遊びに一緒に出かけることもあり、その際に車の中で、中学生 B にキスをしたり、身体を触ったりした疑いで逮捕された。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどう対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、教員 A の同僚ならばあなたはどのようにしますか？ <自分ごと>



## “当事者の声”（児童生徒に対するわいせつ行為）

### わいせつ行為で逮捕された教員の勤務校の管理職の声

当該教諭の行動について、なぜもっと把握し、指導することができなかったのかと毎日自分を責めています。たとえ、当該教諭がどのように厳しい処分を受けたとしても、被害を受けた生徒さんやそのご家族の心の傷が癒されることはないでしょう。

被害の保護者だけでなく、他の保護者からも厳しい非難を受けており、これまで本校が培ってきた信頼が一瞬で消え去ったことを感じています。

## 本市のその他の事例（児童生徒に対するわいせつ行為）

校種	年代	概要
小	20代	自校の児童複数名に対し、校内で不適切な身体への接触行為を行った。
小	20代	児童が図書館から出た後をつけたうえ声を掛け、付近の人気のない駐輪場にまで連れて行き、下半身を触ったり、スマートフォンで写真を撮ったりするなどのわいせつ行為を行った。
小	30代	自身の自家用車の中などで、元教え子である未成年の卒業生に対してキスや胸を触る行為を行う等した。

### 3 わいせつ行為（盗撮を含む）

わいせつ行為は性暴力です。性暴力の被害は甚大で、被害者や被害者の家族の尊厳と人権そのものを踏みにじり、生命まで奪うことすらあります。被害の側だけではありません。加害者と加害者の周囲にも大きな不利益をもたらします。それまで築き上げてきた信用・信頼を一瞬にして崩壊させます。

#### ヒヤリハット1丁1番地

・個人で所有しているスマートフォンを確認する度合いが高く、使用頻度などにも気になるところがある。

性暴力は決して「性的欲求・欲望」だけで起きるものではありません。自分以外の他者を、相手の人権をまるで無視して自分の思うままにしたいという、「支配」・「優越」・「依存」などの様々な欲求によって行われているのです。性暴力はジェンダーに起因する偏見がその根底にあることが多いです。常にお互いの人権を尊重することが、性暴力の抑止には絶対に欠かせません。

子どもたちの「人格の完成」に携わる教職員にとって、社会から求められる倫理観は高く、その責任は重いのです。

#### ☆次の事例について考えてみましょう。

教員 A は、商業施設で利用したエレベーター内で、自分の前に立っていた人のスカートの中をスマートフォンで盗撮した。盗撮された人が背後の教員 A の不審な動きに気づき、盗撮が判明した。その後の警察の調査で、教員 A のスマートフォンや自宅のパソコンからは、盗撮したと思われるスカート内の映像が多数見つかった。

#### “教職員としてわいせつ行為をどのように考えるか？”の観点

☞未然防止のための指導時に、性暴力の被害者を責めるような指導をしていませんか？

☞性暴力の根底にある要因を理解していますか？

☞わいせつ行為に繋がるような言動に注意できていますか？

そこそこ！コラム

#### ◎「ちかん注意！」「盗撮注意！」の看板にひと言

現代の社会においても、まだまだ性暴力の被害者に対する偏見は根強く残っています。それは、性暴力の被害者側がもっと被害に遭わないように気をつけなければならないという考え方です。確かに様々な危機事象に対して、自衛のための行動をすることは大切です。しかし、「ちかん注意！」「盗撮注意！」の看板から、痴漢行為や盗撮行為を厳しく糾弾する姿勢よりも、「社会には性暴力はあるものなのだ」という、あたかも“許容”しているかのような誤ったメッセージになってはいないでしょうか。

## “気づき”が育てるワークシート（わいせつ行為（盗撮を含む））

☆前ページの事例について考えてみましょう。

教員 A は、商業施設で利用したエレベーター内で、自分の前に立っていた人のスカートの中をスマートフォンで盗撮した。盗撮された人が背後の教員 A の不審な動きに気づき、盗撮が判明した。その後の警察の調査で、教員 A のスマートフォンや自宅のパソコンからは、盗撮されたと思われるスカート内の映像が多数見つかった。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどのように対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、教員 A の同僚ならばあなたはどのようにしますか？ <自分ごと>

## “当事者の声”（わいせつ行為（盗撮を含む））

### わいせつ行為で逮捕された教員の声

子どもたちに人権尊重を教える立場にある教職員である私が、他人の人権を踏みにじる行動を行ってしまいました。私の行為で被害を受けた方には、心からお詫びを申しあげたいと思っています。子どもたちや保護者の皆様に対して、顔向けのできない悪いことをしたと思っていますし、教職員全体に対する信頼をも傷つけてしまったという気持ちでいっぱいです。自分の家族に対しても、どれだけ詫びても詫びきれません。

## 本市のその他の事例（わいせつ行為（盗撮を含む））

校種	年代	概要
中	20代	電車を降車する際に、高校生の臀部を触り、大阪府迷惑防止条例違反容疑で逮捕された。
中	20代	見知らぬ人の住宅の玄関から侵入し、室内にあった住人の下着等を写真撮影して住居侵入の罪で起訴された。
小	20代	スマートフォンでスカート内を動画撮影しようとし、大阪府迷惑防止条例違反容疑で検察庁に送致された。
小	30代	駅で知り合った人の胸や尻を触り、又は触ろうとしたとして、被害者の方に痴漢被害を訴えられ、逃げようとしたが、取り押さえられ警察から大阪府迷惑防止条例違反容疑で任意の事情聴取を受けた。
小	30代	自身の自家用車を路上に停車し、自動車内において、殊更に自己の陰茎を露出し、もって公然とわいせつな行為をしたことで、大阪簡易裁判所より略式命令により罰金 10 万円を科せられた。また、同様の行為を他にも 10 数か所において約 100 回行っていた。
中	50代	高校生の横を単車で走行中、すれ違いざまに、自身の下半身を露出したことにより、公然わいせつの容疑で書類送検された。
小	40代	市内の民家敷地内へのぞき・盗撮を目的に侵入したものとして、警察署において通常逮捕された。

## 4 セクシュアルハラスメント

職場でのハラスメントには、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメント（マタニティハラスメント）などがあります。いずれも相手の意に反する言動によって不快にさせ、人間としての尊厳を著しく傷つける行為です。

### ヒヤリハット1丁1番地

・会話等の際に、不必要と思われるところにまで、相手に近づいていることがある。

セクシュアルハラスメントは、性的な言動によるものですが、教職員のセクシュアルハラスメントは、被害の立場にある人の尊厳と人権侵害を引き起こすのみならず、教職員全体、学校園教育全体への不信をもたらします。子どもたちの学習意欲の減退や低下を招いたり、心や身体の健康を損なったりするなど、教育上の不利益を与え、就学環境を著しく悪化させてしまうことにもなるのです。

教職員の使命は子どもの人権を守ることです。何かおかしいと気づいた教職員が、躊躇せずに管理職等に報告・連絡・相談するなど適切な対応を行ってれば、事案発生を未然に防ぎ、事案の深刻化を避けられるかもしれません。

### ☆次の事例について考えてみましょう。

教員 A は、以前交際していた同僚の教員 B と交際関係を解消した後も、教員 B に対して自分の好意を伝えるメールを 70 通以上も送りつけた。更に、交際中の画像やメッセージの公開をおわせるなどして、交際関係を以前のように再び結ぶことを繰り返し要求していた。

### “セクシュアルハラスメントを起こさないためにはどうしますか？”の観点

☞具体的にセクシュアルハラスメントにあたる言動にはどのようなものがありますか？

☞あなたが職場でセクシュアルハラスメント行為を見かけたらどうしますか？

☞セクシュアルハラスメントを起こさない職場環境とは？

### そこそこ！コラム

#### ◎セクシュアルハラスメントによる“不快”とは

当事者や周辺の人が「不快だ」との意思表示があるかないかにはわかりません。まずは、教職員として適切な判断基準を持ち、他者を「不快」にさせる性的な言動をとらないことが大切です。性的な言動に対して、笑っている人がいたから「不快ではないだろう」などと判断するのは全くの誤りです。

性に関する受けとめ方には個人差があり、不快であるという意思表示の方法も様々で、セクシュアルハラスメントそのものを認識できない場合もあります。「親しさの表現」だと思っても、相手は不快に感じることもあります。

## “気づき”が育てるワークシート（セクシュアルハラスメント）

☆前のページの事例について考えてみましょう。

教員 A は、以前交際していた同僚の教員 B と交際関係を解消した後にも、教員 B に対して自分の好意を伝えるメールを 70 通以上も送りつけた。更に、交際中の画像やメッセージの公開をおこなうなどして、交際関係を再び以前のように再び結ぶことを繰り返し要求していた。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどう対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、教員 A の同僚ならばあなたはどのようにしますか？ <自分ごと>

## “当事者の声”（セクシュアルハラスメント）

### セクシュアルハラスメントを行った教職員の声

私の行為は相手の気持ちを無視した独りよがりから行ったものであり、自分勝手な思いで、相手の人権を侵害した行為でした。

子どもや保護者からの信頼を裏切り、本当に情けない思いでいっぱいです。私の周囲の人たちも傷つけることとなり、今は後悔しかありません。

## 本市のその他の事例（セクシュアルハラスメント）

校種	年代	概要
中	20代	生徒と SNS アプリにより禁止されている私的な繋がりを持ち、その生徒に対し、映画に誘う旨のメッセージを送信した。
中	30代	仕事上関わりのあった教員に対して一方的に好意を寄せ、約 8 カ月にわたって SNS アプリを使って交際を迫るメッセージを繰り返し送信したほか、身体的接触を行って、同教員に嫌悪感や不快感を与えた。
小	30代	約 1 年間にわたり、校内において、同僚教員にキスをしたり、胸部を露出した姿を写真撮影したりする等の行為を行った。 また、相手の教員が拒否しているにも関わらず、好意を伝える内容等のメッセージをメールで送信したり、隠し撮りしたりするセクシュアルハラスメントを行った。
小	30代	職場における有志の懇親会終了後、帰宅途中で停車した同僚教員の自家用車内で、何度もその教員の手を握ったり、顔を近づけたり、首を触ったりするセクシュアルハラスメントを行った。
中	40代	職場における有志の懇親会において、同僚教員に対し、腕や太ももを触ったり、顔を近づけたりするセクシュアルハラスメントを行った。
中	60代	自身が顧問を務める運動部の生徒 2 名に対して、SNS アプリを使用して不適切な内容のメッセージを送信した。



## 5 パワーハラスメント

業務上で改善すべき点や留意すべき点があって、学校管理職が所属する教職員を、教職員が同僚の教職員を指導することは、業務の円滑で確実な遂行に必要であり、どのような職場であっても日常的に行われています。

### ヒヤリハット 1 丁 1 番地

・同僚の業務上の些細なミスを職員室で、廊下に聞こえる大きな声で指摘している。

パワーハラスメントとは、「職場において、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、職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言動」と定義されています。全く不必要な場面での必要のない指導や指示により起きるものもありますが、ハラスメント行為の理由として、「相手に良かれと思って」という言葉が出てくることが多いのです。パワーハラスメントを行った人には、自分にはパワーハラスメントの自覚がなく、むしろ相手のために思って指導しただけとの強い思い込みがあります。

パワーハラスメントの背景には、相手と自分とでは、常に物事の捉え方には違いがあり、しかもお互いに違いがあることに全く気づいていないことがあります。更に、その認識の“差（違い）”を埋めるコミュニケーションにも欠けることから起きてしまうのです。

### ☆次の事例について考えてみましょう。

教員 A は、職員室の机に荷物を置く際にわざと大きな音をたてたり、扉を強く閉めたりする乱暴な行為をしたり、職員会議で自分と異なる意見が出されると、大声を出したり物に当たったりする乱暴な行為があり、管理職からたびたび注意を受けていた。また、数年間にわたって同僚の教員 B からあいさつをされても無視したり、業務のことで話しかけられたりすると、ため息や舌打ちなどを繰り返した。

### “パワーハラスメントを起こさないためにはどうしますか？”の観点

☞パワーハラスメントとはどんなものか知っていますか？

☞あなたがこの学校の教職員なら何をしましたか？

☞パワーハラスメントを起こさない職場環境とは？

そこそこ！コラム

### ◎“傍観者”にならないために

パワーハラスメントは、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。パワーハラスメントによって、人格や自尊心を損なうことは、相手の人権を著しく損なう行為です。

すべての人がパワーハラスメントをしないと強く決意する。また、お互いにパワーハラスメントにつながるような言動に対して、注意しあえるような職場環境であることが大切です。決して無関心を装い、“傍観者”とならないよう心がけたいものです。



## “気づき”が育てるワークシート（パワーハラスメント）

☆前のページの事例について考えてみましょう。

教員 A は、職員室の机に荷物を置く際にわざと大きな音をたてたり、扉を強く閉めたりする乱暴な行為をしたり、職員会議で自分と異なる意見が出されると、大声を出したり物に当たったりする乱暴な行為があり、管理職からたびたび注意を受けていた。また、数年間にわたって同僚の教員 B からあいさつをされても無視したり、業務のことで話しかけられたりすると、ため息や舌打ちなどを繰り返した。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどのように対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、教員 A の同僚ならばあなたはどのようにしますか？ <自分ごと>

## “当事者の声”（パワーハラスメント）

### パワーハラスメントを行った教職員の声

校内で私の立場や意見が尊重されていないという不満がありました。冷静になって考えてみれば、もっと自分の考えていることを丁寧に説明し、理解を求めるべきであったと考えております。相手の教諭に対しては、相手の価値観や教育への姿勢について、批判するのではなく、お互いの違いを良い方向で生かすようにすべきだったと申し訳なく思っています。

## 本市のその他の事例（パワーハラスメント）

校種	年代	概要
小	30代	約2年半にわたり、同僚教員に対し、不適切な言動を繰り返して同教員に恐怖心や不快感を与え、職場環境を悪化させるパワーハラスメントを行った。
中	30代	用具片づけの際、用具やテント等を投げて移動させ、同僚教員らに恐怖心や嫌悪感を与えた。また、普段から、自身の感情に任せて壁を叩く等して、同僚教員に恐怖心や不快感を与えた。
小	40代	約4年間にわたり、同僚教員に対し、挨拶を無視する、舌打ちをする、ため息をつく、大声で責めるなどのハラスメントを継続して行った。
小	50代	複数の同僚教員に対して大声で怒鳴るなどのパワーハラスメントを行った。
小	50代	約2年間にわたり、複数の同僚教員に対し、不適切な発言や大声による指導を繰り返して同僚教員に恐怖心や不快感を与え、職場環境を悪化させるパワーハラスメントを行った。
中	50代	同僚教員3名に対して暴言を吐くなどのパワーハラスメントを行い、職場環境を著しく害した。
中	60代	人事評価の開示面談等において、所属の教員に対して不適切な言動を行い、苦情申出を阻害するパワーハラスメントを行った。

## 6 進路関係書類の不適切な取扱い

学校園では、子どもたちに関わる書類を多数作成しています。いずれの書類も子どもたちの指導やケアの基礎となり、学校園生活を円滑で豊かなものにするために大きな役割を果たしています。特に進路の選択や決定に関わる書類は、子どもたちの将来を左右するものであり、その作成は正確に行われなければならない、決してミス許されないものです。

### ヒヤリハット1丁1番地

・「マニュアルどおりに書類を作成するのは面倒だ」という声が職員室で聞こえた。

しかし、報道等で大きく取り上げられたように、令和4年度大阪府公立高等学校入学者選抜において、本市立中学校から選抜資料として提出された「調査書」の記載に誤りがあり、再選抜の結果、2名の生徒の合否結果が過誤となり、関係する生徒や保護者の生活に重大な影響をもたらしました。更に調査の結果、平成29年度から6年間連続で、本市立中学校計27校が作成した調査書の「評定」や「活動／行動の記録」等に誤記載があり、その影響は291名にも及びました。

令和4年度には、外部有識者による「堺市調査書誤記載検証委員会」や、市長事務部局と連携した「調査書誤記載対策チーム」を設置し、事務マニュアルの改訂をはじめとした再発防止策を講じました。残念ながら調査書誤記載は継続して生じています。誤記載はその内容を問わず決して許されません。

### ☆再発防止のためには何をどうすればよいのかを、次の事例から考えてみましょう。

進路担当者が誤ったデータを使用して調査書を作成した。それを点検用に印刷して担任の先生に配付した。名前・性別・生年月日・活動／行動の記録の内容についての点検をするようには指示したが、評定については点検するように指示しなかった。

郵送のために封入作業を行う前にも、最終の調査書点検を行ったが、点検作業に使用した3年次の成績一覧が誤ったものであったため、評定の誤記載に気付かずそのまま送付した。

### “進路関係の書類は子どもたちの将来を左右する。その姿勢で大丈夫ですか？”の観点

- ☞ 子どもたちに関する書類の作成で心がけていることは？
- ☞ 書類の点検するときに気をつけなければならないことは？
- ☞ 「調査書作成の手引き」等のマニュアルを熟読し、それに沿って作成していますか？
- ☞ 適切な進路指導に向けて、学校・学年が心を合わせて取り組んでいますか？
- ☞ 作成した資料の保管・管理は万全ですか？

そこそこ！コラム

### ◎『人が行う事務作業は間違えるもの』（「調査書作成の手引き」より）

経験豊かな調査書作成担当者（進路指導主事等）であっても、誤った調査書を作成する可能性があります。すべての教職員が役割を果たし学校全体で点検を行う必要があります。「間違っていない」と思い込んで点検してしまつては、点検が点検になっていません。合否に影響した時の重大な被害を常に認識し、“軽い”誤記載を見過ごすことは、“重大な”誤記載も見過ごす体制であるという危機感のもと、事務作業を行いましょ！

## “気づき”が育てるワークシート（進路関係書類の不適切な取扱い）

☆前ページの事例について考えてみましょう。

進路担当者が誤ったデータを使用して調査書を作成した。それを点検用に印刷して担任の先生に配付した。名前・性別・生年月日・活動/行動の記録の内容についての点検をするようには指示したが、評定については点検するように指示しなかった。

郵送のために封入作業を行う前にも、最終の調査書点検を行ったが、点検作業に使用した3年次の成績一覧が誤ったものであったため、評定の誤記載に気付かずそのまま送付した。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどう対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、進路関係の書類の作成時に何を心がけていますか？ <自分ごと>

## “当事者の声”（進路関係書類の不適切な取扱い）

### 進路関係書類の不適切な管理を行った学校の管理職の声

子どもたちは自らの進路決定に向けて、在校期間中継続して弛まぬ努力を積み重ねています。保護者も子どもたちの夢に実現に向けて、子どもたちの日々の学校生活を支えてくださっています。それだけにその信頼を裏切ったことへの申し訳なさは、言葉では言い尽くせないほどです。保護者に対して調査書の誤記載を報告して、謝罪にうかがった際には、「これまで学校と先生方には感謝しなかったのに、本当に残念です。」との言葉にいたたまれなくなりました。

## 本市のその他の事例（進路関係書類の不適切な取扱い）

校種	年代	概要
中	30代 40代	保護者から「学校から聞いていた内容と、開示請求を受けた評定が違う」と言う問い合わせが入り、調査の結果、令和4年度大阪府公立高等学校入学者選抜において生徒22名調査書の『評定』に誤記載があった。うち1名の生徒について不合格となり、再選抜の結果、不合格から追加合格となった。進路指導担当や学籍・成績管理者であった教員は、マニュアルを理解しないまま事務を進める、あるいは、マニュアルに則った点検作業を行わなかったことにより調査書誤記載を生じさせた。
中	60代	令和4年度大阪府公立高等学校入学者選抜において49名の調査書の『評定』に誤記載があった。うち1名の生徒について再選抜の結果、不合格から追加合格となった。また、令和4年6月にも、生徒4名の調査書等の『活動／行動の記録』に誤記載が再度の調査において判明した。調査書作成担当であった進路指導担当教職員や学籍成績管理者であった教員は、マニュアルどおりの点検作業をすることを怠っていた。
中	50代 60代	令和5年度大阪府公立高等学校入学者選抜において、生徒6名の調査書の課程名に誤記載があった。合否に影響はなかった。 原因を調べるなかで、調査書の『課程名』について、仮入力のまま作成し、修正しないまま受験校に送付したものや、教育委員会事務局が示しているマニュアルに沿った点検体制を構築していなかったことが判明した。
中	20代	教員が生徒の個人報告書を作成する際、定められたマニュアルどおり作業せず、誤ったデータを使用したため、生徒2人の個人報告書の評定が入れ替わった。このため、出願先の私立高校2校へ誤った個人報告書を提出した。
中	50代 60代	調査書を提出した高校から日付に誤りがあると当該中学校2校に連絡があった。当該中学校で作成した調査書を点検したところ、別の高校2校に提出した調査書にも同様の誤りがあると判明した。

## 7 個人情報の不適切な管理

学校園では数多くの個人情報を収集して、それを活用して日々の教育活動を行っています。学校園で取り扱う個人情報はセンシティブな情報が多く、学校園を信頼して提供されているものです。したがって、職務として個人情報を取り扱う教職員は、常に“個人情報取扱者”としての自覚と責任をもって業務を遂行しなければなりません。教育委員会事務局で、外部へメールを送信する際に、複数の職員でダブルチェックを行うことを怠り、個人情報（メールアドレス等）を流出させる事案がありました。学校園においても、個人情報の紛失・流出は繰り返されています。個人情報の紛失・流出事案の背景には、それを未然に防止するための対策を怠っていたり、取扱う際のマニュアルを守らなかったり、という安易で自分勝手な判断があります。また、個人情報の取扱いに関する知識の不足あるいは誤解があったりしたために、事態をより深刻化させてしまうこともあります。

### ヒヤリハット 1丁1番地

・職員室の机の上が雑然としていて、整理整頓できていないため、必要な書類が見つからずよく探している。

### ☆次の事例について考えてみましょう。

教室で教員 A が保健調査票を配付して、現在の状況を自宅で記入してくるように指示した。すると、生徒 B から「自分には保健調査票が配られていない」との申し出があった。「今配った保健調査票におかしなところはなかったか」と全体に声をかけたが、名乗り出る生徒はいなかった。翌日、生徒 C が「B の保健調査票が自分の保健調査票の間に入った」と B の保健調査票を持ってきた。

### “個人情報取扱者である教職員として”の観点

- ☞個人情報とは何かを知っていますか？
- ☞「堺市立学校園における個人情報及び電子データ取扱要領」を知っていますか？
- ☞個人情報を紛失したことに気づいたらどうしますか？
- ☞保健調査票を確認させるときの指示は適切でしたか？

そこんこ！コラム

### ◎「ダブルチェックしました！」

ある学校で、子どもの個人情報である成績を転出先の学校に送る際に、担当の先生に教頭が「成績などの子どもたちの個人情報を外部へ送付する際には、必ず“ダブルチェック”しなければならないよ。」と声をかけました。直後に「送りました。」と担当の先生が報告してきたので、教頭が再度ダブルチェックしたかを確認すると、「はい！自分で二回見直して、ダブルチェックしました！」との答えが返ってきました。

## “気づき”が育てるワークシート（個人情報の不適切な管理）

☆前のページの事例について考えてみましょう。

教室で教員 A が保健調査票を配付して、現在の状況を自宅で記入してくるよう指示した。すると、生徒 B から「自分には保健調査票が配られていない」との申し出があった。「今配った保健調査票におかしなところはなかったか」と全体に声をかけたが、名乗り出る生徒はいなかった。翌日、生徒 C が「B の保健調査票が自分の保健調査票の間に入った」と B の保健調査票を持ってきた。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどう対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

あなたが個人情報を含む書類等を配付する際にはどのようなことに気をつけますか？ <自分ごと>



## “当事者の声”（個人情報の不適切な管理）

### 個人情報を紛失した教職員の声

保護者からお預かりした子どもの健康に関する個人情報を、自分の管理の悪さから紛失してしまったことは、本当に申し訳なく思っています。

特に健康に関する情報は、他の誰にも知られたくない情報であり、それが行方不明になって、誰かに知られるのではないかと保護者や子どもが毎日不安な日々を送っていることに責任を感じています。

## 本市のその他の事例（個人情報の不適切な管理）

概要
子どもを撮影した写真データを定められた方法で保存せず、写真データを記録した SD カードを私物のカメラに挿入したまま、自身の机の無施錠の引き出しに保管し、紛失した。
自身の開設・運営する SNS において、担任する子どものテストの答案や作品等の画像のほか、子ども・保護者を揶揄・中傷するコメントを記載したりしていた。SNS の内容は、前後の文脈や記載内容から、学校関係者等が読めば、どこの学校の、誰が書いているということを推察できるような記述であった。
駅のコインロッカーに子どもの個人情報を含む書類等を入れたカバンを預け入れたが、施錠方法を誤り、施錠が確実にされていないため、用事を済ませて戻ったところ、カバンがなくなっていた。
卒業アルバム制作業者にアルバム用校正原稿を渡したところ、同業者がこれを紛失した。学校は原稿の紛失を知りながら、教育委員会事務局への速やかな報告を怠った。また個人情報取扱業務の委託業者への指導・監督が適切に行っていなかった。
家庭連絡票を綴じたファイルを教育委員会事務局が定めたルールを守らず未施錠の机の引き出しに入れたまま退勤し、そのまま行方不明となり、紛失した。
個人情報が記載された生徒指導委員会の資料を 8 部パソコンからプリントアウトした際、別の教員が、プリンターへ用紙を補充中であった。そのため、資料が印刷されなかったことを、自身がパソコンにおいて、プリンターへの印刷指示ができていなかったと誤解し、再度プリントアウトの指示を行った。その結果、先にプリントアウトを指示した資料 8 部が別の教員がプリントアウトの指示をした印刷物と混在し、生徒指導委員会の資料が印字された用紙を児童に誤配付してしまった。
生徒宅に学習ワーク等をポスティングする際、別の生徒のワークやクラス名簿を投かんした。
新入生 203 名分の氏名印を紛失したが、このことについて、個人情報の紛失という認識がなく、約 6 か月間教育委員会事務局に報告していなかった。
修学旅行中、生徒のセンシティブな個人情報が記載されている教員用しおりを紛失した。



## 8 交通事故・交通違反（飲酒等）

大阪府内の交通事故は、令和4年1年間で25,442件発生しており、死者数は全国最多の141名となりました。「道路交通法」は、道路における危険を防止し、交通の安全と円滑を図るために、すべての車両運転者や歩行者が道路を利用するうえで守るべきルールをまとめた法律です。子どもたちに生命と人権の尊さを指導する教職員には、交通法規を遵守することはもちろんのこと、交通マナーについても率先垂範することが求められます。

### ヒヤリハット1丁1番地

・親睦会の会場に、親睦会では飲酒することの多い教職員が自転車に乗って参加してきた。

どれだけ力を尽くしても避けがたい交通事故も存在しますが、飲酒運転は自分の意志で避けることができます。道路交通法は、酒を飲んで車両等を運転することを明確に禁止しています。自転車も道路交通法上の軽車両にあたり、自動車と同様に違法行為となります。たとえ、「酒酔い運転」にまでは至らず、刑事罰の対象とはならなくても「酒気帯び運転」も違法行為です。飲酒したら、自分自身はいかなる車両も運転せず、運転する人には絶対に飲酒を進めず、更に飲酒した人には運転をさせないことも大切です。

### ☆次の事例について考えてみましょう。

翌日の授業の準備で学校を出るのが遅くなった教員Aは、自分の勤務しているB中学校の親睦会に参加するため、自家用車で会場まで出かけた。帰りには代行運転を依頼するつもりであったが、なかなか業者に連絡がつかず、いつもより酒を控えたから大丈夫だろうと考えて、そのまま自家用車に乗って帰宅することにした。自宅までの道路で、検問中の警察署員による呼気検査を受けて、道路交通法違反（酒気帯び運転）の告知票（いわゆる違反切符）を交付された。

### “社会規範を守る模範としての教職員”の観点

- ☞交通ルールやマナーをしっかりと守って行動していますか？
- ☞万が一、交通事故を起こしたとき取るべき行動を理解していますか？
- ☞アルコールの影響がなくなるまでの時間を知っていますか？
- ☞公用車の運転前にアルコールチェックをしていますか？

そこそこ！コラム

### ◎「一晩寝たら大丈夫」は大間違い！

個人差やその時の体調によっても大きな差がありますが、飲酒してからアルコールが分解されて体内から抜けるまでには、想像よりも長い時間がかかります。ビールの平均的なアルコール度数は約5%で、体重60kgの人がビールを1リットル飲むと、アルコールが体内から抜けるまで7時間近くはかかると言われていています。決して、「一晩寝たらアルコールは抜けている」わけではありません。

## “気づき”が育てるワークシート（交通事故・交通違反（飲酒等））

☆前のページの事例について考えてみましょう。

翌日の授業の準備で学校を出るのが遅くなった教員 A は、自分の勤務している B 中学校の親睦会に参加するため、車で会場まで出かけた。帰りには代行運転を依頼するつもりであったが、なかなか業者に連絡がつかず、いつもより酒を控えたから大丈夫だろうと考えて、そのまま車に乗って帰宅することにした。自宅までの道路で、検問中の警察署員による呼気検査を受けて、道路交通法違反（酒気帯び運転）の告知票（いわゆる違反切符）を交付された。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどう対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、教員 A の同僚ならばあなたはどのようにしますか？ <自分ごと>

## “当事者の声”（交通事故・交通違反（飲酒等））

### 飲酒して車を運転した教員の同僚の教員の声

親睦会には、自宅にいったん帰って車を置いてから来ると聞いていました。開始時間にかなり遅れてやってきて、「車を置いてくる時間がなかった。帰りは代行を頼むことにする。」と言っていたので安心していました。会が終了したとき、駐車場に向かって歩いていくのが見えましたが、業者との待ち合わせだろうと思っていました。あの時にしっかり声をかけて確認すればよかったと責任を感じています。

## 本市のその他の事例（交通事故・交通違反（飲酒等））

概要
体育大会後の懇親会において生ビール中ジョッキ 3、4 杯程度を飲酒した後、自宅最寄駅付近に駐車していた原動機付自転車に乗り、自宅に向けて数分間走行した。検問中の警察官に停止を求められ、呼気検査で 0.39 mg/l のアルコールが検出されたため、道路交通法違反（酒気帯び運転）容疑で告知票の交付を受けた。
普通乗用自動車を運転し、交差点を右折進行するに当たり、対向直進してきた原動機付自転車前部に自転車前部を衝突させ被害者に加療 3 か月間を要する傷害を負わせた。
普通乗用自動車を運転し、前方不注視により道路を横断中の被害者に自車を衝突させ、骨折等全治 1 か月の傷害を負わせた。
原動機付自転車を運転中、高校生運転の自転車と衝突し、自転車後輪部分を損壊する交通事故を起こしたにもかかわらず、直ちに最寄りの警察署の警察官に報告しなかった。加えて、当該事故の発生について、所属長である校長への報告を怠った。
原動機付自転車で出勤中、信号のない交差点で一時停止を怠り直進し、左方から来る普通二輪と接触し、被害者は約 4 週間の加療を要する傷害を負わせた。
生徒の家庭訪問の際、公用車を運転し、発進する際に走行中の車両と接触し、被害者に 118 日の加療を要する傷害を負わせた。
普通乗用自動車を運転中、後部座席に座っている子どもの様子が気になって見てしまっていたところ、横断歩道のない道路を横断していた被害者をはね、右急性硬膜下血種等、高次脳機能障害後遺症となる傷害を負わせた。

### 📌 改正道路交通法施行規則において

令和 4 年 4 月 1 日には、「安全運転管理者に対して、運転者の酒気帯びの有無を目視で確認すること」翌令和 5 年 12 月 1 日には、「目視での酒気帯び確認に加え、アルコール検知器による確認をすること」が義務付けられました。また、教育委員会事務局からは公用車の運転に当たっては、アルコールチェッカーを用いて検査することを指示しています。

## 9 著作権法の違反

私たちの周りには、小説・絵画・動画・写真などたくさんの著作物があります。著作権とは、著作者に与えられる、自分が創作した著作物を無断で著作物を複製されたり、インターネット等で利用されたりしない権利のことです。学校園等の教育機関では、著作物を利用する場合、その公共性から使用することは可能ですが、決して無制限に認められるわけではありません。

### ヒヤリハット1丁1番地

・授業時に用いる学習プリントや学級だよりに、イラストや写真をたくさん掲載している。

たとえば、教職員が授業のために資料を複製して児童生徒に配付、送信することは可能ですが、職員会議での使用や PTA 主催の講座でその複製した資料を使用するには許諾が必要となります。また、文化祭（文化活動発表会）等で芝居を上演したり、吹奏楽部が演奏したりすることは認められていますが、入場者から鑑賞のための料金を取る場合には、許諾が必要になります。これ以外にも、著作権者の許諾なしに認められる利用には、様々な条件があります。文化庁作成の「学校における教育活動と著作権」等を参照によく調べましょう。

### ☆次の事例について考えてみましょう。

A 中学校では、各クラスの学級通信を学校ホームページに掲載している。教員 B は学級通信を毎週発行していたが、紙面をもっと児童に親しみやすいものにしようと考えて、インターネットで検索して見つけたイラストを貼り付けた。何日か後に、イラストの作者からイラストの使用料と著作権者に無断で掲載したとして感謝料を請求された。

### “個人情報取扱者である教職員として”の観点

- ☞著作権とは何かを知っていますか？
- ☞学校園なら著作物をどんな場合でも自由に使用できると思込んでいませんか？
- ☞「著作権フリー」等の表示があっても、使用条件等をしっかりと確認していますか？
- ☞許諾なしの著作物の使用には、限度があることを知っていますか？

そこそこ！コラム

### ◎幼児児童生徒の作成物にも著作権はあるの？

図工や美術の授業で子どもたちが作成した作品や、国語の授業で作成した習字作品、あるいは、読書感想文などにも、もちろん著作権はあります。したがって、学級通信やホームページに掲載する際には、著作権者である子どもたちの許諾は必要になります。また、子どもたちの顔写真（肖像）をホームページ等で掲載する際には、本人・保護者の承諾が必要です。

## “気づき”が育てるワークシート（著作権法の違反）

☆前のページの事例について考えてみましょう。

A 中学校では、各クラスの学級通信を学校ホームページに掲載している。教員 B は学級通信を毎週発行していたが、紙面をもっと生徒に親しみやすいものにしようと考えて、インターネットで検索して見つけたイラストを張り付けた。何日か後に、イラストの作者からイラストの使用料と著作権者に無断で掲載したとして慰謝料を請求された。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどう対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、教員 B の同僚ならばあなたはどのようにしますか？ <自分ごと>

## “当事者の声”（著作権法の違反）

### 著作権法に違反した教員の声

子どもたちが学級通信を楽しんで読むことができるように、写真やイラストを載せてみようと考えて、インターネットを検索しました。写真やイラストには著作権があり、勝手に使用してはいけないことは知っていましたが、学校が子どもたちのために使用する場合は大丈夫だと誤解してました。「著作権フリー」の表示は確かめましたが、フリー使用できる細かい条件までは確認しませんでした。

“うっかり”は“しっかり”見られている！

著作権にまつわるトラブルは、著作権を侵害された側からの訴えがない場合には顕在化しにくいので、話題になることが少なく要注意です。

たとえば、イラストや画像で著作権フリーのものを探そうとして、「イラスト フリー 無料」で検索してみると、「当サイトに掲載されているイラストは著作権フリーのものではありません。当サイト管理者に断りなく無料で使用することはできません。目的によらず、ご使用される際には必ずご連絡ください。」という但し書き（注意喚起）が記載されているサイトのものも検索結果として表示されます。

確かに、「イラスト フリー 無料」というキーワードには引っかかるので、検索結果には出てきますが、「当サイトのイラストは著作権フリーなので、無料でご自由にお使いください」とはどこにも書かれていないのです。いわゆる「まとめサイト」で確かめるだけでなく、直接当該サイトで確認することが必要です。

また、著作権フリーをうたっていても、使用頻度や対象者の人数、公開期間などに厳しい制限が設けられており、結果として使用料が発生する場合も考えられます。



## 10 公金等の不適正な管理

学校園には、子どもたちや教職員の私物及び学校園備品等の物品や金銭があります。公務として取り扱う金銭には、大きく分類すると、公金（市の予算から支出されている前渡資金）と、公金外現金（学校給食費・補助教材費などの学校徴収金、輪番制で担当となる各教科等の研究会負担金や任意団体の会計資金、部活動費など）があります。

### ヒヤリハット1丁1番地

・教職員が職員室の自分の机の引き出しに財布や現金を保管しているのを見かけた。

校園内で取り扱う金品については、それぞれの区分に従い、保管方法や出し入れに伴う記録簿の整備、執行の手続きなど、マニュアル等で細かく定められています。そのマニュアル等を遵守し適宜点検を行うことが、横領等の犯罪や事務執行上のミスを未然に防止することになるのです。

### ☆次の事例について考えてみましょう。

A 小学校では数年間にわたり、学校事務職員 B が学校給食費や補助教材費などの学校徴収金の事務に携わっていた。学校事務職員 B は、私生活で金銭トラブルを抱えるようになり、学校徴収金を管理する口座から現金を複数回引き出し、自身の口座に振り込んで着服していた。A 小学校では、マニュアルで定めた出金に関わる手続きを行っていなかった。

### “学校徴収金をはじめ金銭の取扱いが明快なもの”の観点

- ☞ 行事費などの項目ごとに、預金通帳・関係帳簿等を作成していますか？
- ☞ 学期終了時に預金通帳等の記帳状況と関係帳簿等（金銭出納帳等）と照合していますか？
- ☞ 修学旅行等で業者から集めた見積書を保管していますか？
- ☞ 事前に執行伺を作成し、校園長の決裁後、出金伝票に押印して支出していますか？
- ☞ 出金伝票と印鑑と預金通帳等を分けて保管していますか？

### そこそこ！コラム

#### ◎「見積書」はなぜ必要なの？

修学旅行等の行事やアルバム・文集の製作を委託する際には、複数の業者から見積書をとって十分に精査し、比較検討のうえ定めることが必要です。このねらいは、学校園のニーズに応え得る業者を選定し、しかも保護者の負担を可能な限り軽減することにあります。見積書の保管は、保護者等への説明責任を果たすためにも必ず行いましょう。

## “気づき”が育てるワークシート（公金等の不適正な管理）

☆前のページの事例について考えてみましょう。

A 小学校では数年間にわたり、学校事務職員 B が学校給食費や補助教材費などの学校徴収金の事務に携わっていた。学校事務職員 B は、私生活で金銭トラブルを抱えるようになり、学校徴収金を管理する口座から現金を複数回引き出し、自身の口座に振り込んで着服していた。A 小学校では、マニュアルで定めた出金に関わる手続きを行っていなかった。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどう対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、学校事務職員 B の同僚ならばあなたはどのようにしますか？ <自分ごと>



## “当事者の声”（公金等の不適正な管理）

### 学校徴収金を横領した学校事務職員 B の声

自分自身が生活を十分にコントロールできず、刹那的な娯楽に金銭を使ってしまい、多数の消費者金融などから融資を受けていました。いろいろやりくりを繰り返していましたが、借入金が増え、借入金の返済も払えなくなりました。

保護者が子どもたちのためにと考えて、学校や教職員のことを心から信用して預けてくださった学校徴収金を使い込んでしまったことはお詫びのしようもございません。

## 本市のその他の事例（公金等の不適正な管理）

校種	年代	概要
小	30代	約1年半の間、学校徴収金やPTA会費のほか、校内親睦会費の合計約10,090,000円（推定）を横領した。このうち、学校給食費については、無償化されていたにもかかわらず、意図的に徴収する目的で虚偽の文書を作成・配布し、保護者から徴収した。また、教頭の机の引き出しに保管していた現金45,000円を窃取した。
小	60代	「学校（園）徴収金事務取扱マニュアル」に基づく教職員の役割分担の指示を怠り、本来果たすべき役割を果たせていなかったことから、所属の学校事務職員による長期間におよぶ横領を見過ごした。
小	50代	校長職であった当時、自治連合会長より預かった芝生の維持管理費150,000円について、公金外現金取扱基準に定められた手続きを行わなかった。
小	40代	学校事務職員として勤務していた学校において、2年度間にわたり、学校徴収金（給食費及び教材費等）の事務において不適切な事務があり、返金漏れ（108,478円）や請求もれ（22,675円）が生じていることが判明した。

## 11 不適正な諸届・手続き

教育公務員である教員には、数多くの服務規律があります。服務とは、公務員が職務遂行上又は公務員としての身分に伴って守るべき義務ないし規律のことをいいます。地方公務員法や教育公務員特例法で示されていますが、たとえば、守秘義務や営利企業等の従事制限などです。場合によっては申請や事前に許可を得

る必要があるため、すべての教職員は正しい知識を持たなければなりません。自らの暮らしをより充実したものにするためにも、勤務条件等に関わって、通勤手当、住居手当、扶養手当などの届出を適正に行わなければなりません。届出内容が変わった場合は、速やかに変更の届出をする必要があります。休暇を取得したり、出張をしたりした際には、期間をおくことなく適正に申請することも必要です。出退勤の打刻も適正に行い、打刻忘れがあった場合は、実態と齟齬がないよう打刻修正をします。いずれも教育公務員として、疑念を招くことのないように、常に適正な届や申請等の手続きをしなければなりません。

### ヒヤリハット1丁1番地

・様々な届に必要な申請書類の提出や、書類の修正が滞りがちな教職員がいる。

### ☆次の事例について考えてみましょう。

教員 A は正式な学校敷地内駐車場の申請を行っていなかったにも関わらず、半年間にわたって勤務する B 中学校の敷地内に駐車していた。本来の申請どおりに、公共交通機関での通勤に変更するように管理職から何度も指導されたが、様々な理由を言い立てて従わなかった。外部からの指摘もあり、通勤手当についても不正受給として問題となった。

### “不適正な届や申請に気づくため”の観点

- ☞ 出退勤の打刻が適正に行われていますか？
- ☞ 様々な届や申請に不備や遅れ、あるいは必要書類の漏れはありませんか？
- ☞ サービス規律に反するような言動があれば、お互いに指摘しあえる雰囲気ですか？
- ☞ 必要のない敷地内駐車をしていませんか？

そこそこ！コラム

### ◎ 不適正な届や手続きはなぜいけないの？

教職員の給料や手当は税金で成り立っています。たとえば、通勤手当が実態に即していなければ、それは税金を無駄にしているだけでなく、“詐欺行為”として多くの批判や非難を浴びてもやむを得ません。常に子どもたちに対して、ルールを守り、不正を憎み、正しい行動を行うように指導している教職員が決して行ってはならないことです。

## “気づき”が育てるワークシート（不適正な諸届・手続き）

☆前のページの事例について考えてみましょう。

教員 A は正式な学校敷地内駐車場の申請を行っていなかったにもかかわらず、半年間にわたって勤務する B 中学校の敷地内に駐車していた。本来の申請どおりに、公共交通機関での通勤に変更するように管理職から何度も指導されたが、様々な理由を言い立てて従わなかった。外部からの指摘もあり、通勤手当についても不正受給として問題となった。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどう対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、教員 A の同僚ならばあなたはどのようにしますか？ <自分ごと>

## “当事者の声”（不適正な諸届・手続き）

### 教員 A の勤務していた B 中学校の校長の声

敷地内の駐車については、教員 A に対して改善を求めて何度も何度も注意したが本人の体調や家庭状況などの理由を強く言い立てられて、きちんとした指導ができませんでした。教職員を管理する自分自身が毅然とした対応ができなかったことで本校に対する信頼だけでなく、堺市全体の学校園に対する信頼までも損ねてしまったことを深くお詫びいたします。

## 本市のその他の事例（不適正な諸届・手続き）

校種	年代	概要
中	20代	バスで通勤するものとして届出を行っていたが、約7か月間にわたり、自家用車で通勤し、通勤手当計78,650円を不正に受給した。
中	20代	バスと電車で通勤するものとして届出を行っていたが、約5か月間にわたり、自家用車で通勤し、通勤手当計71,790円を不正に受給した。
中	20代	偽造した診断書5枚を勤務校に提出し、70日間の病気休暇を不正に取得した。
小	40代	初等教育研究会の授業参観後、討議会に参加せず帰宅したにも関わらず、勤務時間終了までの出張申請をした。
中	40代	勤務校の理科室及び同準備室の清掃作業を行った際、本市が定めた手順ののっとり必要な確認及び分別を適切に行わないまま、大量のゴミを排出した。 委託清掃業者の従業員3名が、同校から排出されたゴミの収集作業中、発生した有害物を吸引して被災する労働災害が発生した。
中	40代	3か年度にわたり、休暇を取得した際、事務処理を怠り、その結果58時間13分の欠勤が生じた。また、出勤簿の修正を管理職から指示された際、出勤していない日を出勤したとする不正な申請を行った。
小	60代	学校体育館を外部に貸し出す際、「学校施設使用許可申請書」を受け取っておらず、また、「学校施設使用許可書」を借り手に渡すこともしておらず、規則に定められた施設の使用許可に必要な手続きを行っていなかった。
小	20代	研修に参加するとして学校を離れたが、実際には帰宅していたにもかかわらず、翌日、研修に参加したとして、虚偽の出張申請を行った。 また、病気休暇中であつたにもかかわらず、主治医や管理職に相談することなく1週間の海外旅行等をした。

## 12 食物アレルギーの対応

食物アレルギーとは、特定の食物を摂取することや接触することによって、皮膚・呼吸器・消化器あるいは全身性に生じるアレルギー反応です。アレルギー反応の中でも血圧が低下して意識の低下や脱力を期するような場合を、アナフィラキシーショックと呼び、直ちに対応しないと生命にかかわる重篤な状態になります。

### ヒヤリハット1丁1番地

・食物アレルギーの起きる仕組みや起きた際の対応について知識のない教職員がいる。

学校における食物アレルギーに関する事故は本市でも毎年複数件発生しています。学校給食時や家庭科の調理実習時の確認漏れによる誤食事故や、食後の活動時に食物依存性運動誘発アナフィラキシーを発症した事例も報告されています。食物アレルギー事故はいつどこで発生するか分からないため、事故防止のための日常的な取組と事故発生時の対応のいずれにおいても管理職をはじめ、すべての教職員による組織的な対応が求められます。同時に、当該児童生徒が自身の状態を理解することや保護者・主治医・学校医が連携して取り組むことが不可欠です。そのためには、学校での取組や方針について保護者に理解と協力を求めることが極めて重要です。

### ☆次の事例について考えてみましょう。

A小学校の教員Bは、大豆アレルギーを有する児童Cから「明日の給食のメニューにあるきつねうどんには薄揚げが入っているが食べてよいか？」と質問された。保護者から出された除去食用献立表には薄揚げの除去が記入されていなかったため、「食べてよい。」と返事した。当日も本人や周囲の児童から質問されたが食べさせたところ、アレルギー反応があった。

### “食物アレルギーへの組織的な対応”の観点

- ☞ 新入生だけでなく転入生の食物アレルギーに関する情報を把握していますか？
- ☞ 食物アレルギーについて、在校生も年度ごとに情報を更新していますか？
- ☞ 食物アレルギー対応の給食で「おかわり・おのこし」は禁止するのはなぜでしょうか？
- ☞ 給食をこぼした場合の対応を検討していますか？

そこそこ！コラム

### ◎ 昼食後の休憩時間や5限目の体育の授業は要注意！

食物依存性運動誘発アナフィラキシーは、アレルゲン（アレルギーの原因）である食物を食べるだけでは起こらず、概ね食後2時間以内に運動したり、入浴したりすると出現するアナフィラキシーショックです。疲労、寝不足、風邪、月経等でも起こることがあり、約半数は至急救急車を要請して病院へ搬送する必要があります。

## “気づき”が育てるワークシート（食物アレルギーの対応）

☆前のページの事例について考えてみましょう。

A 小学校の教員 B は、大豆アレルギーを有する児童 C から「明日の給食のメニューにあるきつねうどんには薄揚げが入っているが食べてよいか？」と質問された。保護者から出された除去食用献立表には薄揚げの除去が記入されていなかったため、「食べてよい」と返事した。当日も本人や周囲の児童から「食べてもよいか」と質問されたが、そのまま食べさせたところ、アレルギー反応があった。

この事例での「ヒヤリハット」にはどのようなことがありますか？ <ヒヤリハット>

この事例が起こってしまった原因にはどのようなものがありますか？ <原因>

未然に防ぐために、管理職・組織はどう対応するべきでしょうか？ <管理職・組織>

未然に防ぐために、教員 B ならばあなたはどうしましたか？ <自分ごと>

## “当事者の声”（食物アレルギーの対応）

### 教員 B の声

除去食献立表の記載ばかりを優先して、当該児童の不安の声や、周囲で心配する児童たちの気持ちに寄り添えなかったことが何よりも悔やまれます。児童たちの声をしっかりと正面から受け止めていさえすれば、保護者に連絡を取って確認することができたはずです。そして、大豆アレルギーならば大豆からできている薄揚げが除去すべきであることは、確認せずとも分かっているはずなのにと反省しています。

## 本市及び大阪府内市町村の事例（食物アレルギーの対応）

校種	概要
小	卵アレルギーを有する児童が給食の片付けのとき、落ちていた「ツナ卵そばろ」の卵を拾い、その手で自分の首まわりを触れたことによりかゆみと腫れがでてきた。
小	食物アレルギーの既往がなかった児童は給食を完食し、ドッジボールをしていた昼休みの終わり頃から、腹痛があったがしばらく我慢していた。給食の40分後に我慢できず保健室に来室したときには、腹痛に加え、吐き気、全身にはじんましんが広がっていた。（運動誘発アナフィラキシーショック）
中	校外学習のためにバスで移動中、ピーナッツアレルギーを有する生徒が隣の席の友人とお菓子を交換して、もらったチョコレートを喫食したところ、チョコレートの中にピーナッツが入っていた。本人が誤食に気づき、うがい等を行ったが、口内の気持ち悪さ、のどの熱さ、腹部の気持ち悪さ、吐き気、鼻水等の症状が出た。

## **IV 未然防止・早期解決への留意事項**

**“ほうれんそうのおひたし”と“かくれんぼう”**



不祥事の未然防止・早期解決のために、私たちは何ができるのでしょうか、何をすべきなのでしょう  
か？

どのような不祥事であっても、不祥事を「どこかの誰かが起こしたこと、自分には関係のない全くの“他人ごと”だ」と考えるだけで、傍観者の立場に安住して、思考を停止してしまえば、その起きた原因もその対策も講じないならば、不祥事は絶えることなく発生し、根絶されることはありません。

あるいは、いったい何が不祥事になるのかも知らず、自ら知ろうとせず、いったん自分の身に不祥事が起こってはじめて、「たいへんだ、どうしよう」と右往左往したり、不祥事の再発防止を何度も声高に叫んだりしようとも、何の役にも立ちはしません。

### <わたしたちにできること>

不祥事の未然防止・早期解決のために教職員になることを決意したときの気持ちに立ち戻り、教職員としての“誇り”を忘れず、常に子どもたちに胸を張れるような言動を心がけましょう。不祥事とはどのようなものでなぜ起こるのか、その前兆となる「ヒヤリハット」に“気づく”鋭い感性を養い、どこで起こるとどんな不祥事であっても“自分ごと”として真剣に捉え、教職員として必要な“知的理解”（法令の知識や過去の事件・事故の事例からの学び）を深め、その対策に心を砕きましょう。そして、自らの人権と他者の人権を大切に守る“人権尊重”に基づいた教育を行うならば、不祥事など入り込む隙のない教育が実現するのです。

### <不祥事対応に必要な姿勢と心構え>

まずは、「報告・連絡・相談」、いわゆる「**ほうれんそう**」が何よりも大切です。そのことはすべての教職員が知っているはずなのに、報告がなされない、あるいは報告が著しく遅れることがあります。「ほうれんそう」がなされないことを報告者だけの責任にしているのでしょうか。

「ほうれんそう」を実の伴うものとするためには、「**お・ひ・た・し**（**お**→怒らない、報告者を責めるのではなく冷静に聴き取る。**ひ**→否定しない、報告者の発言・考え方を否定しない。**た**→助ける、報告者や相談者が対応に困っている状況なら、適切に支援する。**し**→指示する、必要に応じて、適切な指示を行う。）」を、報告を受け取る側が常に心がけていなければなりません。すべての教職員が、「報告しやすい」、「連絡しやすい」、「相談しやすい」職場でなければ、円滑な「ほうれんそう」は行われず、結果として教職員の孤立を招き、不祥事の未然防止や初期対応に大きな後れを取るばかりでなく、教職員の疲弊へと繋がってしまいます。

次に、不祥事の対策を“自分ごと”として真に意味のあるものとするためには、未然防止策を十分に検討し、誰かからの指示を待たずに行動します。「確認・連携・報告」、すなわち「**かく・れん・ぼう**」（**かく**→確認する、自主的に考えた防止策あるいは対応策の妥当性を事務局職員や学校管理職に確認する。**れん**→連携する、状況の変化や情報の更新があれば、事務局職員や学校管理職と連携して取り組む。**ぼう**→報告する、自主的に採った防止策や対応策の進捗などを報告する。）」を実践することで有効な対策となるのです。

また、「かくれんぼう」にはもう一つ大切な意味があります。そもそも「かくれんぼう」とは、全国各地で古来多くの人に親しまれてきた遊びです。いわば、「かくれんぼう」は、姿の隠れているものを探し出して発見し、

参加者に「可視化」する遊戯とも言えます。不祥事やその萌芽となる事象を、いたずらに隠し立てしたり、目を背けたりすることなく、教職員全員に可視化することにより、お互いの直面している課題や悩み事を一人で抱え込まず、お互いに支え合い、助け合うことが可能になります。不祥事の未然防止・早期解決には、この「かくれんぼ」が極めて重要な役割を果たすのです。

## 【相談窓口について】

教職員は子どもたちの教育を充実させ、教育の目的である「人格の完成」をめざして日々努力しています。様々な要因が絡み合い、教職員個人の資質や能力だけでは立ち向かえない困難な状況や、心身の不調からくる深刻な悩みを抱えてしまう場合もあります。

大きな悩みが不祥事へと繋がってしまう前に、気軽に相談できる窓口があります。まずは、相談することで前進しましょう。また、身の周りに悩んでいる方があれば、相談窓口を紹介して相談を促しましょう。あなたのその行動は、悩みを抱えている方の助けとなり、不祥事の未然防止ともなるのではないのでしょうか。

### ◆校園内相談窓口

各学校園においては、校務分掌の中に教職員男女 1 名ずつ以上（管理職以外の教職員 1 名を必ず含めること）の相談窓口担当者を位置づけ、教職員のハラスメントに関する相談に応じています。

### ◆教育委員会事務局内相談窓口

教育委員会事務局では、様々なハラスメントを対象とした相談窓口を設置しています。

相談の際は、職務専念義務の免除を受けることができます。

外線：072-228-6996（直通）

メール：harassment\_gakkou@city.sakai.lg.jp

### ◆第三者機関による外部相談窓口

相談者がより利用しやすいように、外部に相談窓口を設置しています。

一般社団法人 日本産業カウンセラー協会 関西支部

大阪市中央区本町 1 丁目 4 番 8 号 エスリードビル本町 8 階

（予約専用ダイヤル） 06-6125-5596

（相談受付時間） 10:00～20:00（月～土）（事前予約制）

（予約受付時間） 10:00～17:00（月～金）

### ◆庁内におけるメンタルヘルス相談窓口

教育委員会事務局では、仕事や日常生活に対する不安や悩み等について、精神科医に相談することで、メンタルヘルス不調の早期発見・早期治療につなげることを目的に、相談窓口を設置しています。

<相談できる内容> 教職員本人（セルフケア）、管理監督者（ラインケア）

<申込先> mh-kyoshokuin@city.sakai.lg.jp ※セルフケアについては相談回数は原則 2 回まで。

### ◆「職員による内部通報」庁外相談窓口

本市行政の適正な運営の確保のため、本市の組織又は職員による法令違反や市民の信頼を損なう行為に関して、職員からの内部通報を受け付ける庁外相談窓口です。

#### <通報・相談受付内容>

堺市の組織又は職員が行う（又はおこなっているおそれのある）以下の行為に関する通報、相談

- ・法令、条令、規則その他の規定に違反、抵触する行為
- ・市政に対する市民の信頼を損なう行為

（ただし、「自己の利益を不正に得る」「他の職員を誹謗中傷する」「他人に損害を与える」等不正な目的による通報は除く。）

#### <対象者>

堺市職員及び市庁舎内で勤務する人材派遣会社からの派遣労働者

※学校現場で勤務する教職員の場合、正規教職員のほか、再任用の教職員、任期付管理職、臨時講師、臨時主事、非常勤講師等がこれに当たります。

#### <詳細について>

グループウェア C4th → 書庫 → 教職員人事課 → 考査係 → 「職員による内部通報」庁外相談窓口関係

#### <相談窓口の連絡先等>

岩本法律事務所 ※弁護士が対応します

大阪府中央区北浜2丁目1番19号 サンメゾン北浜ラヴィッサ 901号室

連絡先 06-6209-8103 受付日時 10:00～18:00（月曜日～土曜日）

### ◆一般用相談窓口（堺市民対象）

堺市こころの健康センター 「こころの電話相談」

こころの健康に不安を感じる、医療機関や相談機関を知りたいなど

<相談日時> 月～金 9:00～12:00、12:45～17:00

<電話番号> 072-243-5500（直通回線）

※祝日及び年末年始を除く

※堺市民対象

### ◆一般用相談窓口

<相談日時>

・大阪府在住（大阪市、堺市を除く）の方 月～金 9:30～17:00。

※民間団体対応 月～金 18:30～22:00

・大阪市在住の方 月～金 10:00～17:00

※民間団体対応 月～金 18:30～22:00

・堺市在住の方 月～金 9:00～12:00・12:45～17:00

※民間団体対応 月～金 18:30～22:00

電話番号：0570-064-556（専用回線）

※土・日・祝日、年末年始を除く

# V 資料集

## 堺市立学校園長会 行動宣言 及び 行動指針

令和5年8月23日  
堺市立学校園長会

### 行動宣言

今まさに堺の教育が問われています。

子どもたちの人権が守られ、子どもたちの笑顔があふれる学校園を実現することこそが私たち教職員全員の責務です。

私たち校園長は、各学校園の最高責任者として堺の教育を担う自覚と誇りをもち続けなければなりません。「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」であり続けること、そして学校園にかかわる何事であっても、常に自分ごととして受け止めることを再確認しました。私たちは校園長として、いついかなる場合にも強い自律心と自尊心をもって、子どもたちに何ら恥ずることのない責任ある行動を自らとり、各学校園において完遂させることをここに宣言します。

### 行動指針

「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」のために

#### （1）4つの根絶

- ・ハラスメントの根絶
- ・体罰等の根絶
- ・誤記載等不適切な事務処理の根絶
- ・報告漏れの根絶

#### （2）3つの視点

- ・子どもたちをはじめ全ての人の人権が尊重されているか。
- ・課題への対応は常に組織的なものとなっているか。
- ・次代を担う人材の育成とその環境を整備できているか。

#### （3）2つの行動

- ・あたりまえのことをあたりまえに行う。  
マニュアル等の厳守。（確認は何度でも。）  
校園長と教育委員会作成の研修資料を用い、繰り返し確認し続ける。  
良好なコミュニケーションをとれる職場。（適切な声かけ等。）  
報告・相談は迅速に行う。（報告の漏れ、遅れは隠蔽とみなされる。）
- ・常に自分ごととして考え行動する。  
学校園及び自分自身を客観視。（チェックシート等によるセルフチェック。）  
自校園以外の危機事象等についても自校園での生起を想定。

#### （4）1つの“輪”（相談連携体制）

- ・行動指針に基づき行動できるよう、相互の相談連携体制の充実と強化を図る。

**資料 2 : 連続して起きる不祥事の未然防止のために、校園長会が主催して開催された堺市立校園長会（令和 5 年 8 月 23 日）における代表者の開会挨拶**

**開会の挨拶概要（小学校校長会 白坂会長）**

7 月 28 日に堺市教育委員会より報道提供がありました。内容は、今年 5 月に起きた中学校教頭によるセクシュアルハラスメント事案でした。同日の夜には、小学校教頭による書店での万引き事案が発生し、現行犯で逮捕された後、翌日のテレビ等で報道されました。更に、8 月 22 日には次の 3 件の事案について報道提供がありました。1 件めは、万引き事案の小学校教頭の懲戒処分。2 件めは、当該校の校長がその逮捕事案に先立つ別の万引き事案で当該教頭の身元引受人を務めていながら、教育委員会事務局への報告を怠った件での校長の懲戒処分。3 件めは、7 月 7 日に報道提供があった本市中学校の金品等の紛失事案に関わって、事案発生当時の教頭の懲戒処分。またもや管理職の不祥事を伝える報道提供となりました。

令和 4 年度から本市教職員による不祥事が相次いでおり、今年度こそは不祥事をなくすとの思いで、校園長会と教育委員会とが協力してオール堺で「不祥事防止対策会議」を立ち上げ、不祥事の根絶をめざそうと動き出していました。その矢先のことであり、しかも管理職の不祥事ということも重なり、この 3 件の不祥事は校園長にとっては大きなショックを受けざるを得ません。

今般の不祥事を受けて、通例では教育委員会による招集、説明、指導、指示伝達という形になるところを、急遽校園長会の主催で、全市校園長会を開催することにいたしました。これは、今般の事案を自分ごととしてより重く受け止め、本日の校園長会以降二度と同じようなことを起こさないという決意を示すため、主体的に開催することに大きな意義があると考えたものです。

堺の子どもたちのためにもいかなる不祥事もあってはならないものです。不祥事の防止はそれぞれの教職員の自覚しかないと思うのですが、その自覚を促すのは校園長の役割です。また、教職員が報告・連絡・相談を躊躇なくできるような心理的安全性が保たれた職場をつくるのも校園長のリーダーシップにかかっています。そして、何より管理職自身が信頼を失うような行為を絶対にしてはいけないということを今日この場で、改めて確認したいと思います。

**資料 3 : 連続して起きる不祥事の未然防止のために、校園長会が主催して開催された堺市立校園長会（令和 5 年 8 月 23 日）における代表者の閉会挨拶**

**閉会の挨拶概要（中学校長会 江戸会長）**

堺市の教育を再び輝かしいものとするために、貴重な大切なお意見をいただきました。そして、私たち校園長一同が心新たに、気持ちを一つにして、取り組むべき行動宣言、行動指針を採択することができました。

私たちは、これまでも、学校教育や教職員、子どもたちに関わる不祥事については、本市はもとより、たとえそれが他の地域で起きた事案であっても、ことある度に、教職員に周知の上、注意喚起等に取り組んできました。

私自身もそれら不祥事への取組や対応策を精一杯講じてきたつもりでしたが、不十分な部分もあったのではないかと、自身に何度も問い直しました。そして、このままではいけない、なんとかしなければという、強い思いで開催したのが本日の全市校園長会です。

本日のこの会を通じて、校園長の意思が一つにまとまり、今日を限りとして、新たな不祥事案を発生させないという強い意識と決意を再確認できたものと認識しています。

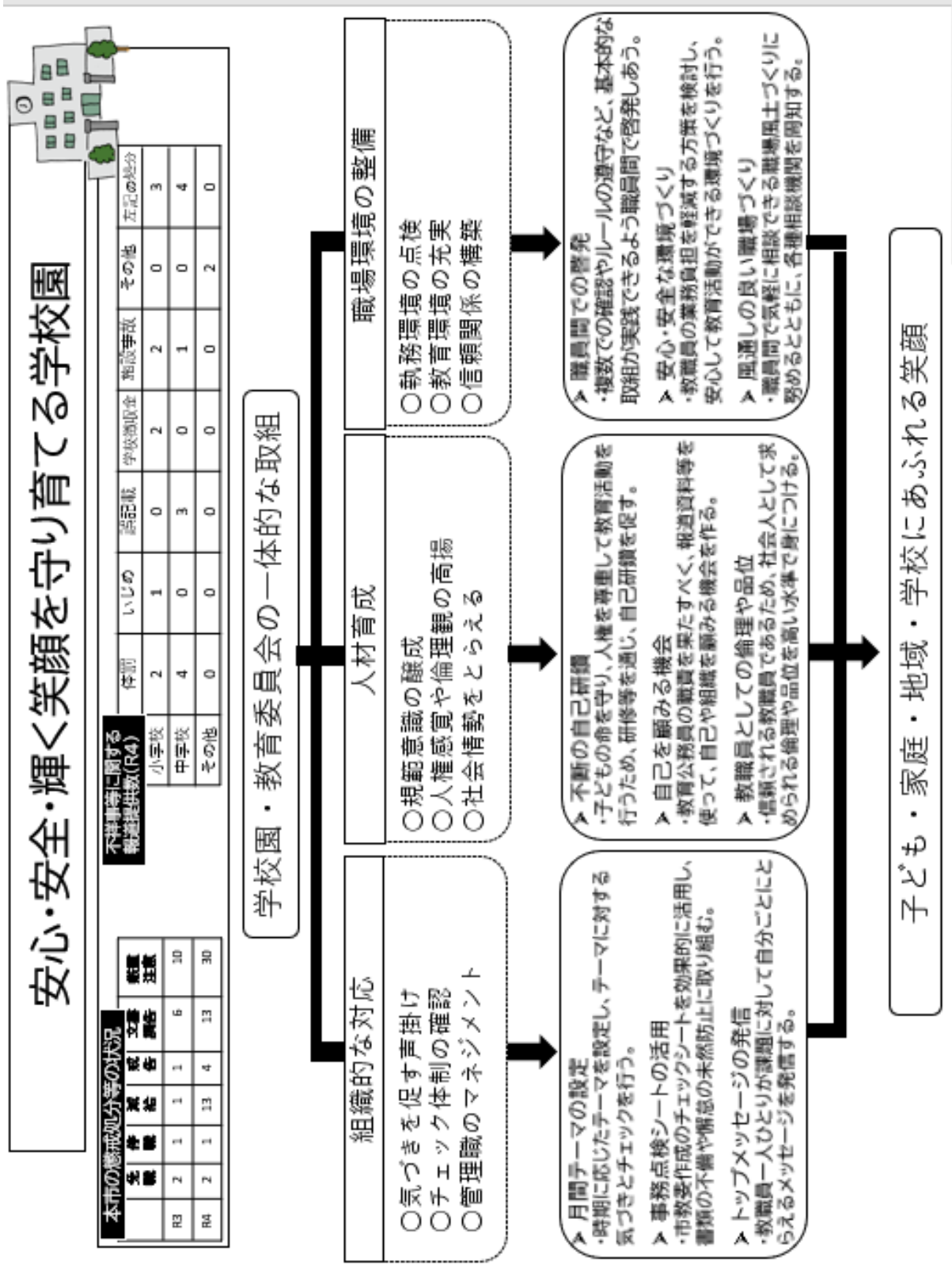
たとえば、管理職の教職員に対する日ごろの言動が、ハラスメント的な行為に至っていないか、言い過ぎや頭ごなし的な言動がないか、教職員間のコミュニケーションは適切か等、今一度気持ちを引き締め、点検する必要があると受け止めております。そして、そのためには、お互いに遠慮せず、指摘してしあえる関係の構築に努めたいと強く思っています。いわば“風通しの良い”職員関係の成立により、教職員が 1 人で課題を抱え込み、ストレスを溜め込むことのないよう、また、辛い思いをしている教職員を一早く察知し、適切な支援ができるよう、相談体制の充実等、環境整備にも努める所存です。

今後も、私たち校園長会が団結し、互いに助け合い、支えあえる、相談しやすい場となるように努め、本音を話し合える集まりにしていきたいと考えています。そして、教育委員会との連携のもと、子どもたち、保護者、地域の方々等、市民の皆様からの信用と信頼を一日も早く取り戻すことができるよう、堺市の教育の充実に向けて取り組んでいきたいと考えています。

資料 4 : 教職員人事課作成の「不祥事の原因別分類表」

類型	学習不足型 (知らなかった型)	自己中心 (自分特別視)型 (これぐらいなら型)	確信犯型 (わかってやっている型)	合理化型 (その場しのぎ型) 破れかぶれ型 パニック型	衝動型 (短絡型)	飲酒・習慣的飲酒の 影響
説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>その行動の及ぼす結果への学習ができていない、学習したが定着していない、あるいは学習しようとしていないタイプ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「相手に害を与えたわけではない」ように被害者感情を軽視しているタイプ</li> <li>「つい…」とか「これぐらいならよかるう。」と相手や組織への被害を考慮することができない、自己中心的思考を持つタイプ</li> <li>一般的にはよくないことかもしれないが、自分には認められていると思っで行うタイプは「自分特別視型」という言い方もできる。</li> <li>※様々なタイプが混在していると考えられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>悪いことだと思いつつも、問題意識が極端に低く、啓発や集団研修を受けても「やったらだめだ」という警告意識が作動しないタイプ</li> <li>もともと継続性のある場合と、飲酒、疾病等の影響がある場合とに分けられる。</li> <li>※当初は別のタイプだったものから移行するケースも見られる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>葛藤状況を回避・逃避するために、自分を正当化しながら選択した行動が、問題行動だったというタイプ</li> <li>更に次のような分類ができる。                     <ul style="list-style-type: none"> <li>①その場しのぎタイプ 不道徳な行動でその場をしのごう場合</li> <li>②破れかぶれタイプ 安易な方法で自分を保つ場合</li> <li>③パニックタイプ パニックになって訳が分からなくなっている場合</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>怒りなどの感情から、短絡的に反応した行動を取るタイプ</li> <li>攻撃性の分類として、「戦略的攻撃性」(指導のために厳しく当たる行動)と「衝動型攻撃性」(相手の行為に対し短絡的にその場で行う攻撃)とに分けられるが、後者がこのタイプに該当する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>飲酒は脳に影響を及ぼし、その結果、行動に多大な影響が及ぶ。したがって、全てのタイプに影響が上乘せられる。</li> <li>衝動が顕在化</li> <li>大目に見てもらおうという期待</li> <li>勘違いや失念</li> </ul>
行為別分類の例	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務処理の遅滞、書類紛失等</li> <li>わいせつ事案(生徒指導やネット上の事案に関する知識・経験不足)</li> <li>飲酒運転・飲酒トラブル(アルコールに関する知識・注意不足)</li> <li>交通事故(道交法等に関する知識不足)</li> <li>USB紛失等による情報漏えい(セキュリティポリシー等への理解・注意不足)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>わいせつ事案</li> <li>のぞき・盗撮</li> <li>同僚、児童生徒、保護者等に対するセクハラ</li> <li>体罰</li> <li>交通違反や交通違反に端を発する事故</li> <li>USB紛失等による情報漏えい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>性犯罪・性暴力</li> <li>薬物事犯</li> <li>飲酒運転</li> <li>窃盗・横領</li> <li>ストーカー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>暴力事件(過剰防衛)</li> <li>手段を選ばない逃亡(万引のあと警備員殴打、事故のあと逃走など)</li> <li>窃盗・横領(経済的困窮によるもの)</li> <li>中傷情報の拡散</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>体罰</li> <li>暴力事件</li> <li>中傷情報の拡散</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>酒に酔ってのセクハラ</li> <li>わいせつな行為</li> <li>暴力事件等</li> <li>飲酒運転</li> </ul>
当事者の事後の発言による分類	<p>「そのようなルールがあることを知りませんでした。」</p> <p>「知ってはいましたが、まあいいかで済ませていました。」</p> <p>「研修会で聞いた気がしますが、自分には関係ないと思っていました。」</p>	<p>「これぐらいならよかるうと思っていました。」</p> <p>「相手に危害を加えているわけではないから構わないと思っていました。」</p> <p>「露見することはないだろうと思っていました。」</p> <p>「普段はそんなことは考えないのに、つい、思い付いてそうしてしまいました。」</p>	<p>「最初は『やってはいけない』と思いましたが、繰り返すうちにやみつきになりました。」</p> <p>「捕まるかもしれない、大ごとになるかもしれない、と思いつつもやめられませんでした。」</p> <p>「頭では分かっているけど、気持ちが言うことを聞きませんでした。」</p>	<p>「捕まりたくなかったので、殴ってでも逃げようと思いました。」</p> <p>「家賃滞納など金銭的に苦しかったので、金を早く工面したいと思ってやりました。」</p> <p>「いつの間にかそうしていました。理由もよく分かりません。」</p> <p>「頭が真っ白になって、気付いたら家に着いていました。」</p>	<p>「生徒にこんなことを言われて、ついカッとなってやってしまいました。」</p> <p>「〇〇(相手)のことがどうしても許せませんでした。」</p>	<p>「はっきりと思い出させませんが、お前がやったんだと言われるのなら、私がやったんだと思います。」</p> <p>「自分では飲み過ぎたつもりはありませんでしたが、今思えばなぜあのような行動を取ったのか、後悔しかありません。」</p>
発生メカニズム	<ul style="list-style-type: none"> <li>知識・訓練・経験不足、不注意、周りのサポートの欠如</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>被害はない、自分は悪くない、相手が悪いという自己中心的思考</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人が有する資質</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>危機から身を守るようとする防衛反応の一種</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>怒りからの短絡反応</li> <li>怒りがう積して爆発する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>飲酒に伴う脳への影響により、人格や行動のコントロールを失う。</li> </ul>
主な対処法	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な業務管理</li> <li>取扱手順等のマニュアル化等を通じて、正しい知識を学習し、定着させること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>被害者感情に思いを至らせることによる罪意識の醸成</li> <li>刑罰や社会的制裁など、責任の重さの学習</li> <li>状況要因が影響する事案は、その要因をできるだけ排除する。(いわゆる「手段」と「場」が揃う状況を除く。)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別の対応(管理職・同僚の関わり等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>危機やストレスへの適切な対処法</li> <li>個別の対応(管理職・同僚の関わり等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>怒りのコントロール法の学習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>飲酒の仕方のコントロール</li> <li>周囲のサポート</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>環境の整備(校内ルールの策定・周知・徹底、施設・設備の整理・整備、相談窓口等の設置・周知)</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>同僚・管理職等の気付き・関わり</li> </ul>	





## ○会議のネーミング

### 安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園

子どもたち、保護者、教職員、すべての人の笑顔が輝いている学校園が埒の教育のよさである。今まで取り組んできた取組を大事にしつつ、安全や安心を脅かす事象や事態を未然に防ぐよう校園長会と教育委員会が一体となって情報を共有し、それぞれの立場でなすべきことを自分事として再確認し自ら行動することをめざす。この理念をもとに、会議体を「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」とネーミングした。埒の教育における不易流行を大切に、未来をつくる埒の教育をすすめていく情報発信を行い自ら行動する学校園を守り育てる。

## ○月間テーマ計画

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
確認事項 通知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いじめの定義</li> <li>・消毒薬</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自殺</li> <li>・金品の不適切な取扱い</li> <li>・セクシュアルハラスメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パワーハラ</li> <li>・スメントを中心とするハラ</li> <li>・スメント</li> <li>・教職員の人権意識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いじめの定義</li> <li>・ネットリテラシー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物品の管理</li> <li>・会計処理(学校徴収金を含む)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報</li> <li>・自殺</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いじめの定義</li> <li>・進路関係書類(誤記載)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設の安全</li> <li>・適正な会計処理</li> <li>・O157</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健関係書類(引継)</li> <li>・指導要録・進路関係書類</li> </ul>
月間取組 (事例・読み原稿)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・熱中症</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不登校</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体罰(暴言・不適切な指導)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設の安全</li> <li>・子どもの事故(東深井)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・進路関係書類(誤記載)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権教育と教職員の人権意識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ネットリテラシー</li> <li>・情報管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アレルギーへの対応(誤食・エビペン)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報</li> </ul>

学校教育の管理	所属職員の管理	学校施設の管理	学校事務の管理
いじめ 不登校 体罰(暴言・不適切な指導) 登下校の安全 感染症対策 熱中症 子どもの事故 インターネットリテラシー 自殺	セクシュアルハラ スメント わいせつ 職務専念義務 守秘義務	施設の安全 食の安全	進路関係書類 個人情報 情報管理 保健関係書類 学校徴収金等 会計処理 予算執行

安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園

【7月のテーマ】

「熱中症による救急搬送が起こっています。子どもたちが安心して学校教育活動を行えるように、熱中症に関する正確な知識をもち、その対策をしっかりと講じましょう！」

熱中症

学校管理下の熱中症事故は、ほとんどが体育・スポーツ活動によるものですが、運動部以外の部活動や、屋内での授業中、登下校中にも発生しています。暑くなりはじめや、急に暑くなる日等、体が暑さに慣れていない時期には、それほど高くない気温（25～30℃）でも湿度等その他の条件により発生します。

また、体育の授業、運動部活動の活動中、登下校時等の場面においては、特に熱中症のリスクが高いことが想定されることから、熱中症対策を優先し、マスクを外すように指導するようにしてください。WBGT 測定器（暑さ指数計）を活用しましょう！

1. 活動前に適切な水分補給を行うとともに、必要に応じて水分や塩分の補給ができる環境を整えること。また、活動中や活動終了後に水分や塩分の補給を行うこと。
  2. 熱中症の疑いのある症状が見られた場合には、早期に水分・塩分補給、体温の冷却を行うとともに、意識障害等の疑いがある場合は、ためらわず救急車を要請し、医師の診察を受けること。
  3. 熱中症発生時の緊急連絡方法等について、あらかじめ全職員で確認しておき、適切・迅速に対応できる体制づくりをしておくこと。  
また、救命処置（心肺蘇生と AED の使用）等に関する講習を行うなど、実際の対応ができるようにしておくこと。
  4. 登下校中や屋外での活動中、体育実技の場面等、熱中症を引き起こすことが懸念される場面において、マスクを着用している児童生徒等がいる場合、マスク着用の危険性を十分説明したうえで、はずすよう指導すること。
- ※今年度は、昨年度に比べ様々な活動が幅広く展開されるが見込まれるため、熱中症事故の防止について適切に対応いただきますようお願いいたします。

(↑令和 5 年 5 月 18 日付学保 480 号)

別紙 1  
熱中症の重症化予防のための留意事項

- ①熱中症を疑う症状を理解すること。(教員、児童生徒等ともに)
  - 四肢や腕筋のけいれん(つる)と筋肉痛が起こる。
  - 全身倦怠感、脱力感、めまい、吐き気、嘔吐、頭痛などが起こる。
  - 顔色、顔面蒼白となる。
  - 足がもつれる・ふらつく・転倒する、突然座り込む・立ち上がれない 等
- ②緊急退避場所(涼しい場所、保健室等)を確保すること。
  - 冷却用具(氷、水道、ホース、バケツ、うちわ、扇風機、空調等)がある。
  - 救急用飲料(経口補水液等)がある。
- ③救急救命体制を確認すること。
 

【対応例】

熱中症を疑う症状の発生(児童生徒等が発見した場合はすぐに教職員に連絡)

↓

意識障害の疑い → **あり** → **ためらわず救急隊要請**  
救急隊到着まで涼しい場所で冷却、安静、水分・塩分補給

↓

涼しい場所へ退避し冷却

↓

水分摂取 → **できない** → **救急隊要請 医療機関へ搬送**

↓

症状の改善 → **改善しない** → **救急隊要請 医療機関へ搬送**

↓

経過観察
- ④活動終了前等にも健康観察指導を実施すること。
  - 熱中症を疑う症状等がないことを確認する。(体育の授業、クラブ活動、屋外活動や体育館での集会等の終了後の発症を防ぐ)
  - 登下校中の体調不良時の対応について指導する。(周囲の人に助けを求めると等)

(※参考資料) 日本スポーツ振興センター「熱中症対応フロー」

◎熱中症(疑いも含む)による救急搬送件数  
令和 5 年度 6 月末まで 6 件  
令和 4 年度 6 月末まで 9 件(令和 4 年度 1 年間で 20 件)

(←文部科学省令和 5 年 4 月 28 日付 5 教参学第 6 号)



## 安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園

### 【10月のテーマ】

「学校園は、子どもたちの安全を第一に考え、安心して学べる場でなければなりません。学校園の施設または設備による事故等で、子どもが命を落としたり、負傷したりすることがあれば、私たち教職員はどれだけ悔やんだとしても悔やみきれぬものではありません。月ごとの安全点検はもちろんのこと、児童等の目線に立った日常の安全点検と「危険性」への「気づき」が重要です。」

### 学校園における子どもの事故

本市では平成 23 年度（平成 23 年 10 月 12 日）に、市立小学校の児童が校舎 2 階の窓から中庭に転落して亡くなるという痛ましい事故がありました。当該児童は、窓を開けるために、窓際に置かれていた用具入れの天板の上に乗りました。窓を開けて用具入れから下りようとした際に、身体のバランスを崩して窓から外へ転落したと考えられています。

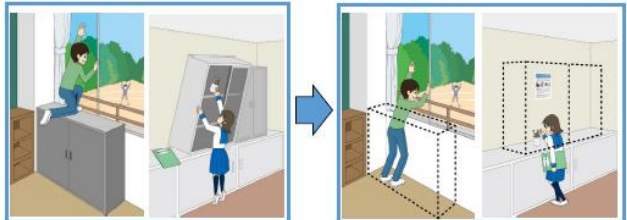
事故前年の平成 22 年には、学校内での転落事故死が鹿児島県と兵庫県でそれぞれ発生し、文部科学省からの通知や「文科省リーフレット（『学校における転落事故防止のために』）」を受けて、本市でも転落事故防止に向けた指導と注意喚起が行われていました。本市での事故後に設置された「堺市立学校園における転落事故防止対策会議」では、「窓際に用具入れを設置し続けていたこと」、「児童に対して『窓から転落する恐れがあるので用具入れには上らない』などの具体的な指導が徹底されていなかったこと」、「危険意識が教職員間で共有されなかったこと」を事故の要因として挙げています。

私たち教職員には、専門的な知識や技能、精密な点検用機器もありません。しかし、**事故情報・事故につながる情報をすべての教職員で共有して**、常に学校園内の整理整頓や故障個所の修理に努め、**子どもたちの目線に立った安全点検などを確実に実施**するなど、子どもたちの命と安全を守るために、私たち教職員にもできることはたくさんあるはずで

- 学校園の施設設備の安全管理については、『生きる力』をはぐくむ学校での安全教育（平成 22 年 3 月）やリーフレット「学校における転落事故防止のために」（平成 20 年 10 月）、「学校施設における事故防止の留意点について」（平成 21 年 3 月）、学校施設設備指針等に基づいて専門家の指導を受けつつ、学校環境の安全向上に向けた施設・設備の点検と改善措置を徹底する。  
また、安全点検については、学校の全教職員をはじめ、子どもたちなど多様な視点で点検を行い、学校園の現状を把握する。また、安全点検表には、施設設備の異常だけでなく、危険認識を共有するための点検項目を加え、作成する。
- 学校園全体の組織体制については、事故情報や事故につながる情報（ヒヤリとしたり、ハッとしたりする事実についての情報）を学校園全体で共有するとともに、事故防止につながる研修の充実を図ることを通して、すべての教職員の安全・危機管理意識の向上を図る。
- 学校園における安全指導については、児童等の事故災害はあらゆる場面において発生しうることから、すべての教職員が学校安全の重要性を認識し、子ども自身が日常生活の中に潜む危険を予測し、自他の安全に配慮した行動をとり、危険な環境を改善することができるようにするために、計画に基づいた安全学習を行う。
- 学校園の現状や教育委員会からの通知文、学校事故事例等を踏まえ、安全点検や安全教育について見直し、学校安全計画を含めた改善を行う。
- 教育委員会は、事故情報や事故につながる情報を学校園と共有するとともに、関係教職員に対する研修を拡充する。また、安全対策に関する通知・指導を徹底し、特に

毎月の安全点検等において、転落・落下の可能性のある以下の箇所についてあらためて点検し、危険性のある箇所を確認した際は速やかに対策を講じてください。

- ①窓際の設置物の有無  
・窓下に足がかりとなるものは置いていないか。  
（造り付けの場合は窓に対策（開口幅制限のストッパーや手すり、防球ネット等）が施されているか）  
⇒窓際の設置物は移動（または撤去）してください。
- ②固定されていない積み重ねた棚等の有無  
・棚やロッカー等は、転倒や落下の危険（積み重ねや固定されていない等）はないか。  
⇒積み重ねた棚等は下ろす（撤去する）、固定する（校修対応）等により対応してください。



↑学保第 116 号「事故の発生可能性のある個所の点検について（通知）」（令和 5 年 4 月 7 日付）

↑「学校園における事故の防止に向けて」  
第 3 章 学校園における事故防止に係る基本的な考え方

## 安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園

### 【11月のテーマ】

«学校園は、教育の目的である「人格の完成」に全力を尽くさなければなりません。進路保障・進路指導はそのために不可欠であり、すべての子どもたちが自らの力と個性や可能性を十分に発揮して、次代の社会を力強く生きていくために行われなければなりません。その基礎となる進路関係書類が正確に作成され、進路先での指導に生かされるように私たち教職員が常に努力し続けることは、私たち教職員の根幹であり重要な使命です。»

### 進路関係書類の不適切な取扱い

本市では、令和4年4月、令和4年度大阪府公立高等学校入学者選抜において、本市立中学校から選抜資料として提出されました「調査書」の記載に誤りがあり、再選抜をお願いした結果、2名の生徒の合否結果が過誤となり、関係する生徒や保護者の生活に重大な影響をもたらしてしまいました。更に調査の結果、平成29年度大阪府公立高等学校入学者選抜から令和4年度の同選抜にかけて6年間連続で、市立中学校計27校が作成した調査書の「評定」や「活動／行動の記録」等に誤記載があり、その影響は291名にも及びました。続く令和5年度大阪公立高等学校入学者選抜においても、検討委員会や対策チームの提言に基づく再発防止策を行いました。残念ながら1校において、6名の調査書に誤記載があったことが判明しました。調査書の誤記載で苦しんでいる方々の「二度と調査書の誤記載で苦しむ人を出さないでほしい」という切なる願いに応えられなかったことは、本当に真摯に反省しなければなりません。

学校園が作成する文書、特に子どもたちの学籍や成績、健康を記載する文書については、その記載に基づき進路先で子どもの指導やケアが継続して行われることを考えれば、正確さが子どもの将来や生命の安全まで大きく左右することになります。どんなマニュアルもシステムも運用するのは私たち教職員です。子どもたちの将来を保障し、生命の安全を守るために、「書類の誤記載で苦しむ人を二度と出さない」という強い決意で進路関係書類の作成と管理を、私たち教職員は行わなければなりません。

### ↓「堺市調査書誤記載検証報告書」より

教育委員会事務局及び学校は、合否判定が覆った生徒・保護者の心情をそれぞれの胸に刻み、全員が当事者意識を持って内省しなければなりません。そのうえで、本報告書を踏まえた再発防止策に取り組み、再びこのような事案を起こすことなく、子どもたちのゆめの実現に向けて職責を全うしなければなりません。「誰かが適切に調査書を作成しているはず」「学校がマニュアルに沿って取り組んでいるはず」といった思い込みや希望的憶測に陥ることなく、「どの学校においても誤記載は起こりうるもの」「重大なインシデントを見逃さない」という基本認識のもと、絶えず緊張感をもって組織的な再発防止に取り組む必要があります。

## 編集後記

「未来をつくる堺の<sup>PRIDE</sup>誇り -不祥事根絶のために-」の企画・編纂にあたり、大阪教育大学 大継章嘉特任教授、桃山学院教育大学 村上佳司教授には当初からご参画いただき、貴重なご意見やご指摘を頂戴しました。また、堺市 PTA 協議会 吉原極会長からも保護者の視点からご意見を頂戴しました。堺の教育を良くするためという一つの思いを叶えるために、様々な見地からご指導・ご協力をいただきましたこと、改めて御礼申し上げます。

本書の作成にあたっては、令和 3 年 2 月に埼玉県教育委員会が発行した不祥事防止プログラム 未来を育てる 私たちの使命と誇り ～不祥事根絶を目指して～ を参考にさせていただきました。感謝申し上げます。企画・編纂過程において埼玉県教育委員会の職員からもお話をお聞きし、当該プログラムが今なお内容を精査・更新しながら不祥事根絶に向けた取組を継続的に実施しているとのことでした。

本市においても、本書の完成がゴールではなくスタートであることを学校園の教職員や教育委員会事務局の職員が認識したうえで、子どもたちのために不祥事が起こらない学校園をめざして行動する、そして、行動を継続することにより、失われた教育行政の信頼回復を図ります。そのために、学校園と教育委員会は歩みを進めます。

PRIDE  
未来をつくる堺の誇り

—不祥事根絶のために—

令和6年3月発行

「安全・安心・輝く笑顔を守り育てる学校園」会議

堺市教育委員会事務局

〒590-0078 堺市堺区南瓦町3番1号

TEL (072) 228-7438