

再発防止「岩手モデル」

～TSUBASAモデル～

令和6年 岩手県教育委員会

はじめに

子どもたち一人ひとりの夢の実現を支え、未来の創り手を育てていくことが岩手の教育の使命です。

その使命を大きく担う学校では、すべての児童生徒が主体的に学習に取り組み、自主的、自発的な部活動を通じてスポーツや芸術文化等に親しみ、自身のやる気や希望を伸ばせる進路を自ら選択できる指導が求められます。

教職員等は、児童生徒一人ひとりの人格と価値観を尊重しながらその成長を支援し、児童生徒の声に耳を傾け、寄り添う存在でなければなりません。

しかしながら、本県では、県教育委員会及び学校における適切さを欠いた対応等により、平成30年7月3日、当時高校3年生であった新谷翼さんが自らの命を絶つというあまりに痛ましい出来事が起きました。

平成30年11月に設置された第三者による調査委員会は、令和2年7月に県教育委員会に提出した調査報告書において、自死と学校生活の関わりについて考察するとともに、県教育委員会及び学校の対応について問題提起を行い、再発防止策として岩手モデルの策定を提言しました。

この提言を受け、令和2年11月、再発防止「岩手モデル」策定委員会が設置され、協議を重ねてきました。

この過程において、翼さんが所属していた男子バレーボール部の顧問教諭が、翼さんに対し、威圧、威嚇する発言、人格を否定し、自尊感情を奪う発言等を繰り返していたこと、さらに当該顧問教諭が、前任校での部活動指導において暴力・暴言等の不適切な指導を行っていたにも関わらず、県教育委員会及び学校とも適切な対応をとってこなかったことが明らかになりました。

県教育委員会はこのことを深く反省するとともに、本県において、教職員等による暴力・暴言等の不適切な指導により、児童生徒のかけがえのない命が奪われるようなことを二度と起こさないことを固く決意し、県教育委員会、学校、教職員等が一丸となって、不適切な指導の根絶に向けた取組を徹底します。

不適切な指導を根絶するためには、まず、教職員等が自身の指導のあり方について意識を改革し、児童生徒一人ひとりを尊重した適切な指導方法を身につけなければなりません。

また、各校では、教職員等全員で不適切な指導を許さない、見過ごさないという風土を醸成するとともに、管理職が個々の教職員等の児童生徒に対する指導の状況を把握し、適切な人事管理を行うことが求められます。

県教育委員会は、不適切な指導の根絶に係る取組や事案対応を学校任せにせず、積極的な情報共有と指導助言を行うとともに、より適切な対応をとることができるよう、これまでの組織体制や制度のあり方を見直すことも必要です。

このような考えのもと、これまで取り組んできたことに加え、次のような新しい取組を実施することなどにより、教職員等による不適切な指導の根絶を図るため、再発防止「岩手モデル」として取りまとめました。

【教職員等】

- ・ 教職員等全員が、本モデルが掲げる具体的な取組を理解したうえで児童生徒を指導する旨の宣言書を提出する。
- ・ 部活動に関わる教職員等全員が部活動指導者研修を受講する。

【管理職】

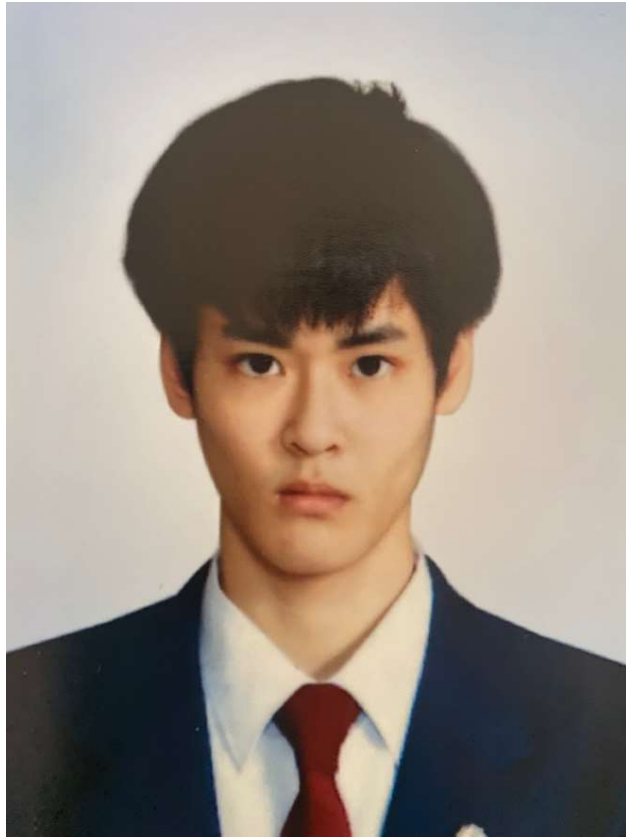
- ・ 不適切な指導の根絶を学校経営計画の重点目標の一つとする。
- ・ 部活動において、児童生徒や保護者等から、教職員等による不適切な指導の申し出があった場合、申し出の内容が明らかに不自然でない限り、当該教職員等を直ちに指導から外す。

【県教育委員会】

- ・ 岩手モデルを推進し、不適切な指導に対応する部署を新設する。
- ・ 部活動実績を評価項目としない高校入試制度を創設する。
- ・ 一人一台端末を利用した「こころの相談室」を設置する。
- ・ 県教育委員会及び学校における本モデルの推進状況や事案への対応状況について、外部専門家による点検を定期的に行う。

すべての児童生徒が、安心して生き生きと学校生活を送り、未来へと羽ばたくことができるよう願いを込めて、本モデルを「TSUBASA モデル」と称し、岩手のすべての学校から不適切な指導をなくすことを目指し、取り組んでまいります。

令和 6 年 5 月
岩手県教育委員会



新谷翼さん（御遺族提供）

《 目 次 》

第1章 再発防止「岩手モデル」策定の経緯	1
1 新谷翼さんの死	1
2 調査委員会の設置から再発防止「岩手モデル」策定委員会の設置	2
(1) 調査委員会の設置	
(2) 調査委員会の活動	
(3) 再発防止「岩手モデル」策定委員会の設置	
第2章 学校及び県教育委員会の対応として不適切だった点と再発防止に向けた基本的な考え方	4
1 本事案に至る経緯の概要	4
2 当該顧問教諭の前任校勤務時における状況	4
(1) 主な経緯	
(2) 学校の対応として不適切だった点	
(3) 県教育委員会の対応として不適切だった点	
3 当該顧問教諭の当該校勤務時における状況	6
(1) 主な経緯	
(2) 学校の対応として不適切だった点	
(3) 県教育委員会の対応として不適切だった点	
4 再発防止に向けた基本的な考え方	8
第3章 再発防止に向けた取組	9
1 不適切な指導の禁止	10
(1) 不適切な指導とは	
(2) 「暴力」・「不適切な言動」等一覧	
(3) 参考事例（本県の事例）	
(4) 教職員等に生じる責任	
(5) 管理職及び県教育委員会に生じる責任	
2 不適切な指導の根絶に向けた取組	20
(1) 教職員等の責務	
(2) 管理職の責務	
(3) 県教育委員会の責務	
3 不適切な指導の情報を把握した際の対応	26
(1) 不適切な指導に係る初動対応フロー	
(2) 不適切な指導の情報を把握した際の対応（マニュアル及び留意点）	

4 人事管理	34
(1) 管理職による人事管理	
(2) 県教育委員会による人事管理	
(3) 厳正な処分及び処分後の対応	
5 部活動についての具体的な取組	37
6 進路指導・キャリア教育についての具体的な取組	41
7 援助希求についての具体的な取組	43
8 研修一覧	46
9 相談機能の充実	50
10 モデルのモニタリング及びアップデート	52
(1) モニタリング	
(2) アップデート	

第4章 今後の検討事項 54

本モデルにおける用語の扱い

※ 「教職員等」について

校長、副校長、主幹教諭、指導教諭、教諭、指導養護教諭、養護教諭、栄養教諭、実習教諭、寄宿舎指導員、講師、養護助教諭、実習助手、学校栄養職員及び事務職員並びに部活動指導員やスクールカウンセラー等、学校教育活動に携わるすべての職員を示す。

なお、本モデルにおいて「管理職」とは、校長、副校長及び事務長を指す。

※ 「暴力」について

学校教育法その他の法令において「体罰」を禁止する規定がおかれている。また、文部科学省は「体罰」を懲戒の内容が身体的性質のものとしている。

一方、本モデルでは、児童生徒への懲戒行為か否かに関わらず、身体に対する侵害又は肉体的苦痛を与えるものは、「暴力」と表記する。

第1章 再発防止「岩手モデル」策定の経緯

1 新谷翼さんの死

平成30年7月3日、当時高校3年生であった新谷翼さんが自ら命を絶つというあまりに痛ましい出来事が発生した。

翼さんはバレーボール部に所属し、1年生から試合に出ていた。3年生になると、徐々に顧問教諭による指導が厳しくなっていき、5月になると翼さんが顧問教諭から集中的に怒られるようになったと複数の部員が感じていた。顧問教諭は、翼さんがプレーでミスしたときなどに、しばしば「お前はバカか」「アホか」などといった言葉をかけることもあり、顧問教諭が怒りながら投げつけたり打ちつけたりしたボールが翼さんの顔面等に当たるのを目撃した部員もいた。

6月、高等学校総合体育大会（以下、「高総体」という。）の県予選決勝で翼さんのチームは敗退した。高総体後の練習において、練習の雰囲気には緊張感が無かったこと等から、練習の最後に顧問教諭が怒り、翼さんともう1人のチームメイトを指して「お前らのせいで負けたことを分かっているのか」という、2人に敗戦の責任があるとする趣旨の発言をした。耳にした部員達の中には「言い過ぎだ」「そこまで言うことはないのに」と思った者もいた。

この頃の練習から、翼さんに対する顧問教諭の指導がいつそう厳しくなったと感じた部員が多くいる。6月下旬の練習において、翼さんは顧問教諭に「お前はそれでも3年生か」「だから負けるんだよ」「部活やめろって言ってるんだ」など、かなり強く怒られていた。

顧問教諭による、「背は一番でかいのにプレーは一番下手だな」「使えない」「お前のかわりなんていっぱいいるから、レギュラーじゃなくてもいいんだよ」「大学に行っても使えない、推薦するんじゃないかった」等や、高総体での敗因が翼さんにあるとの暴言が繰り返された。

これによって、翼さんは、精神的に孤立感と絶望感を深めて希死念慮を強めていき、ついには自死に追い込まれた。

2 調査委員会の設置から再発防止「岩手モデル」策定委員会の設置

(1) 調査委員会の設置

平成30年7月の自死事案を受け、不来方高等学校（以下「当該校」という。）と県教育委員会による調査が実施され、御遺族に対して調査結果の報告がなされた。その後、自死の真相を解明するために平成30年10月、第三者による「県立学校児童生徒の重大事案に関する調査委員会」（以下「調査委員会」という。）が設置された。

(2) 調査委員会の活動

調査委員会は、①本事案に至るまでの事実経過及び背景を調査、検証すること、②当該事案に至るまでの事実経過に関し、学校の対応を調査、検証すること、③上記①②で明らかになった事項を踏まえて、本事案と学校生活との関わりについて考察すること、④上記①②によって明らかになった事項を基に、学校及び県教育委員会による本事案への対応の妥当性について考察すること、⑤今後の再発防止に関する提言等を行うことを所掌事項とし、平成31年1月以降、23回の委員会と当該校生徒へのアンケート調査、関係者等への聴き取り調査等を行った。その結果明らかになった事実と、それに基づいて検討・考察した結果を、令和2年7月、調査報告書として県教育委員会に提出した。

調査報告書において、当該顧問教諭の翼さんに対する発言は、「いたずらに威圧、威嚇し、人格を否定し、意欲や自尊感情をも奪うもの」であるとし、「指導としての域を超え、教員としての裁量を逸脱した不適切な発言」であったとしている。

同時に、当該顧問教諭の盛岡第一高等学校（以下「前任校」という。）における問題について、県教育委員会及び前任校には、「①正確な事実認識、②適切な評価・対応、③的確な情報共有のいずれもが欠けていた」と指摘し、それゆえ当該顧問教諭の「指導の何が問題であったのかが客観的に検証されることはなく」、当該顧問教諭も「自身の指導のどこに本質的な問題点があり、改善が必要なのかという認識を持つことができなかった」ことが、本事案の「不幸な結果に繋がる一因となってしまった」としている。

その他に、翼さんが進路に対する悩みを抱えていたことや、またそのような悩みを周囲に発していたことが報告された。

あわせて調査委員会は、調査結果を踏まえ、再発防止に向けて次の3つの方針を提言した。

〈方針1〉 悩みや苦しみを抱えた生徒が援助希求できる体制の構築

〈方針2〉 生徒の主体性を育む指導体制の構築

〈方針3〉 提言に基づく「岩手モデル」の策定と発信

(3) 再発防止「岩手モデル」策定委員会の設置

県教育委員会は調査委員会の報告、提言の趣旨を尊重し、令和2年11月、再発防止に向けた具体的取組を協議する再発防止「岩手モデル」策定委員会（以下「策定委員会」という。）を設置した。

策定委員会は設置目的を「教育職員等の体罰・ハラスメント事案及び当該事案に関連する児童生徒の自死事案の再発防止」とし、以下の8つの協議事項を設けた。

策定委員会における協議事項	調査委員会の提言
(1) 今回の事案に関わって、問題ある指導について正確な事実認識、適切な対応・評価、的確な情報共有ができなかった理由を解明し、正確な事実認識、適切な対応・評価、的確な情報共有を確実に遂行できる方法・体制を構築すること。	〈方針2〉 生徒の主体性を育む指導体制の構築
(2) 体罰・ハラスメントの防止に向け、学校現場の発想やアイデアを集約し、ボトムアップによりマニュアル・ガイドライン等を改良すること。	
(3) 再発防止に向け、部活動指導のあり方や部活動指導者に対する研修内容をスポーツ・インテグリティ※の視点を踏まえて検討し、実践的研修を実施すること。 ※ スポーツ・インテグリティとは、スポーツ界における誠実性・健全性・高潔性を確保すること（スポーツ庁ホームページより）	
(4) 部活動に依存した進路指導・キャリア教育の問題点を踏まえ、生徒に選択する力をつける進路指導やキャリア教育の方法を示すこと。	
(5) 部活動参加体制や推薦入試における基準を見直し、生徒がより主体的に部活動に取り組める環境を整備すること。	
(6) 再発防止に向け、管理職研修の内容を検討し、実施すること。	〈方針1〉
(7) 自殺予防に向けた教員研修システムの構築、相談体制の整備、生徒への啓発プログラムの整備を行い、「悩みや苦しみを抱えた生徒が援助希求できる体制」を構築すること。	悩みや苦しみを抱えた生徒が援助希求できる体制の構築
(8) (1)～(7)の検討内容の全体調整を行うとともに、再発防止「岩手モデル」について発信すること。	〈方針3〉 提言に基づく「岩手モデル」の策定と発信

第2章 学校及び県教育委員会の対応として不適切だった点 と再発防止に向けた基本的な考え方

1 本事案に至る経緯の概要

本事案に係る顧問教諭については、前任校に勤務していた際にも部活動指導において暴力や暴言等の不適切な指導があった。被害生徒及びその保護者から学校に訴えがあったにも関わらず、不適切な指導についての管理職の認識、事実確認の方法についての指示は不十分なものであり、不適切な指導の事実は把握されないままであった。

当該顧問教諭は、当該校に転勤後、前任校での指導について民事訴訟を提起された。一審判決で当該顧問教諭の指導は「違法行為にあたる」とされた。県教育委員会は裁判の過程で、当該顧問教諭が前任校での指導において部員の頬を平手で叩く行為等を行ったことを把握していた。しかし、その段階において、さらに一審判決で違法行為とされた段階においても、当該顧問教諭の問題となっている指導内容について詳細な情報が県教育委員会から当該校に提供されることはなかった。したがって、当該校において当該顧問教諭に対して具体的な指導や人事管理が行われることはなく、当該顧問教諭による部活動指導は続いていた。本事案はこのような状況下で発生した。

2 当該顧問教諭の前任校勤務時における状況

(1) 主な経緯 ※『資料編』として掲載している事実の解明に関する部分の内容を要約の上記載。詳細は資料編を参照。

ア 平成21年11月、バレーボール部員であった3年生男子生徒（以下「被害生徒」という。）の保護者から、被害生徒の担任教諭に対し、被害生徒が授業に出席できなくなったことに関し、被害生徒は、顧問教諭から体育教官室に呼び出され、密室の中で長時間にわたり追い詰められたと話しており、顧問教諭から何をされたのか正確に知りたいこと等の相談があった。

イ 管理職は当該顧問教諭から聴き取りを行った。聴き取りの中で、当該顧問教諭は、ものすごい剣幕で怒ること、立ったまま至近距離で怒鳴ること等は認められた一方、生徒への暴力については否定した。一方、管理職は被害生徒や他の部員たちからの聴き取りを行わなかった。

ウ 被害生徒の保護者からの相談及びその後の学校における調査について、管理職は県教育委員会で不登校について所管する学校教育室に報告していた。学校教育室は教職員課（教職員のサービス管理を所管）に情報提供を行ったが、教職員課は実態把握や学校への指導・助言を行わなかった。

エ 被害生徒の保護者は校長に対し、校長自らが再度事実を確認することを求めたが、管理職は被害生徒の卒業を最優先し、被害生徒への部活動指導に関する

- 聴き取りを行わなかった。平成22年3月の被害生徒の卒業を機に管理職は、対応は一区切りついたものと考え、それ以上の調査をすることはないととらえた。
- オ 平成24年2月、被害生徒保護者から学校に対し、改めて当該顧問教諭による暴力、暴言、威嚇等の事実の有無の確認の申し出があり、学校は被害生徒及び同級生部員4名から聴取を行った。被害生徒からは顧問教諭による長時間にわたる叱責、罵倒、暴力等の証言があったが、被害生徒以外の4名の元部員の証言内容は「体罰はなかった」というものであった。「厳しい指導があった」と証言した部員がいたが、学校は「厳しい指導」がどのようなものであったか具体的な内容は確認しなかった。管理職は保護者に暴力、暴言、威嚇等の事実は確認できなかったことを伝えるとともに、それ以上の調査を行うことを拒否した。なお、校長は教職員課にも元部員からの聴き取り結果の報告を行った。
- カ 平成24年10月、当該顧問教諭は傷害罪で刑事告訴された。しかし、管理職は当該顧問教諭の部活動指導に問題があるにとらえていなかったため、部活動指導をさせない等の具体的な対応は行わなかった。

(2) 学校の対応として不適切だった点

- ア 管理職の、不適切な指導として問題となるのは直接的な暴力であり長時間に及ぶ叱責等の言動についてはある程度容認されるとの誤った認識や、当該顧問教諭の認否のみを重視する誤った考えにより、被害生徒保護者から訴えを受けてからの初動調査や県教育委員会との連携、元部員からの証言を踏まえた対応、聴取方法や聴取記録が不十分なものとなった。
- イ 管理職は、被害生徒の卒業に向けた対応が順調に進めば、保護者の訴えは収束するとの安易な考えのもと、保護者にどのように説明し、いかに事態を収めるかとの対応に終始し、保護者の訴え（顧問教諭の不適切な指導）を正しく受け止めようとせず、当該顧問教諭による不適切な指導（暴力・暴言等）の事実確認が遅れた。

【不足していた点】

- 不適切な指導に係る正しい認識
- 不適切な指導が疑われた際の学校における適切な初動対応

(3) 県教育委員会の対応として不適切だった点

- ア 県教育委員会内の関係室課において、それぞれ「自らの所管ではない」との消極的な姿勢に終始し、特に教職員課は、一貫して「学校任せ（学校からの報告を待つのみ）」の受け身の姿勢に終始したため、県教育委員会として具体的な助言・指導が行われず、結果として、当該顧問教諭による不適切な指導（暴力・暴言等）の事実確認が遅れた。
- イ 教職員課は、校長からの「元部員への調査の結果、暴力等はなかった」との報告を鵜呑みにし、報告に至るまでの調査過程を確認することをせず、前任校の事案について詳細に把握しようとする意識が欠如していたため、当該顧問教

諭について人事管理を要する職員としての認識が薄く、結果として、当該顧問教諭の異動の際に、当該校の校長との間での情報共有を怠った。

【不足していた点】

- 不適切な指導（疑い含む）が判明した際の学校と県教育委員会との連携
- 教職員等に係る情報管理や人事管理に係る体制

3 当該顧問教諭の当該校勤務時における状況

(1) 主な経緯

※『資料編』として掲載している事実の解明に関する部分の内容を要約の上記載。詳細は資料編を参照。

ア 平成26年4月、当該顧問教諭は当該校に異動し、男子バレーボール部の副顧問に就任した。当該顧問教諭は刑事告訴されている状態であったが、異動にあたり、教職員課から当該校の校長へ刑事告訴の情報は伝えたものの、前任校での調査結果により暴力はなかったという認識であり、異動後に特別な人事管理が必要であるとの指示を行わなかった。

また、当該校では同4月に校長の異動もあったが、着任した校長に対して前任の校長から、当該顧問教諭が刑事告訴を受けているとの情報の引継ぎはなかった。当該校の校長が刑事告訴の事実を知ったのは平成26年10月であったが、バレーボール部顧問から外すことをしなかった。なお、刑事告訴については平成27年4月不起訴となった。

イ 平成27年5月、バレーボール部の生徒が不登校となり、当該校はいじめ重大事案として対応した。いじめに係る調査の中で当該顧問教諭の「使えない」や「お前のせいで負けた」等の発言が認められた。いじめに係る調査報告書では、当該顧問教諭の言動に関する委員会の見解として、「部員を傷つけた暴言とは言えない」とされた。一方、これらの発言については、校長から当該顧問教諭に対して指導するとともに教職員課に報告したが、教職員課では、いじめ事案であり学校教育室で対応すべきものとして特に対応しなかった。

ウ 平成27年9月、前任校での当該顧問教諭の部活動指導について、被害生徒及び保護者が岩手県及び顧問教諭を被告として民事訴訟を提起した。県教育委員会ではこれを受け、顧問教諭本人及び前任校の当時の校長や副校長等の学校関係者に対し、事実関係の聴取を行った。その結果、いずれも訴状にあるような暴力行為等は否定された。一方、教職員課は当該校の校長に対して訴えの詳細について情報共有を行わず、また、当該顧問教諭の部活動指導の継続については校長の判断として、指示を行わなかった。

エ 平成28年5月、訴訟に係る教職員課による調査の過程で、前任校のバレーボール部元部員から「頬を平手で叩く行為自体はあった」との証言があり、当該顧問教諭もこれを認めた。県教育委員会はこれを受け、「顧問教諭はバレーボール部の部活動中、部員の頭や顔を片方の平手で叩くという行為を行った」など、

それまでの主張を一部訂正した。しかし、教職員課は、当該顧問教諭が暴力行為を認めたことについて、当該校と詳細な情報共有を行わなかった。また、部活動指導の継続については引き続き校長の判断とし、当該顧問教諭への人事管理についても判決が出てから検討すべきものとして、指導や研修といった具体的な指示を学校に行うことはなかった。さらに、平成28年以降、前任校被害生徒の保護者から県教育委員会等に対し、複数回にわたり、当該顧問教諭の部活動指導に係る書簡の送付があったが、県教育委員会は民事訴訟上の対応に終始し、特段の対応を行わなかった。

当該校の校長は、新聞報道により暴力の事実を把握したが、顧問の継続に影響するような情報があれば教職員課から指示等が来るだろうと考え、顧問教諭に対し部活動顧問を継続させた。

オ 平成29年11月、一審判決において、当該顧問教諭による、激しく叱責し、鍵を壁に投げつけ、机を強打するなどの行為は違法行為に該当するとされた。判決を受け、教職員課は当該校の校長に訴訟の争点となっていたことの概要を伝えたが、判決の具体的な内容の情報提供はしなかった。部活動顧問について当該校の校長が教職員課に相談したところ、「校長から指導をし、状況を注視しながら顧問を継続させても良いのではないか」との回答があった。これを受け、校長は当該顧問教諭に対し指導した上で、顧問を継続させた。

カ 平成29年12月、保健体育課と岩手県高等学校体育連盟が連名で、「体罰事案が発生した場合、当該教職員を少なくとも3ヶ月間は担当する部活動の顧問から外す」等の通知を発したが、校長は、前任校での不適切な指導については、本通知には該当しないと解釈し、顧問を継続させた。

キ 平成30年6月、控訴審において前任校の被害生徒の後輩部員が作成した陳述書が仙台高裁に提出された。その陳述書には当該顧問教諭による暴力について記載されていたが、このことについて教職員課は当該校の校長と情報共有を行わなかった。

ク 平成30年7月3日、本事案が発生した。

(2) 学校の対応として不適切だった点

ア 当該顧問教諭の不適切な指導が疑われる情報が、前任校と当該校の校長間で十分に引き継がれなかったことや、刑事告訴された事実やいじめ事案調査結果を軽視したことにより、当該顧問教諭の人事管理や指導について、具体的な対応を行わなかった。

イ 民事訴訟を提起されてから一審判決まで、県教育委員会からの指示や情報共有がないことを理由とし、校長として主体的に人事管理を行おうとする意識が欠如していたことから、部活動指導の実態の把握を怠り、当該顧問教諭に対する具体的な指導が行われなかった。

ウ 保健体育課・岩手県高等学校体育連盟通知について、前任校事案であることや係争中であることを理由に、顧問教諭の不適切な指導（暴力・暴言等）は当該通知の適用外であると一方的に解釈し、当該通知の趣旨を踏まえた当該顧問

教諭に対する指導が徹底されなかった。

【不足していた点】

- 校長間の適切な引継ぎ
- 学校における主体的な人事管理
- 不適切な指導を行った教職員等を指導に携わらせないこと

(3) 県教育委員会の対応として不適切だった点

- ア 当該校において、当該顧問教諭の不適切な言動がいじめ事案調査において明らかになったにも関わらず、教職員課は、一貫して学校任せ（学校からの報告を待つのみ）の受け身の姿勢に終始したため、当該校に対する具体的な助言・指導が行われなかった。
- イ 教職員課において、訴訟対応の過程で明らかになった不適切な指導（暴力・暴言等）の情報や被害生徒家族からの書簡の内容を踏まえて、顧問を外すなどの対応について、当該校に対する具体的な指示や情報共有を怠った。

【不足していた点】

- 不適切な指導（疑い含む）が判明した際の学校と県教育委員会との連携

4 再発防止に向けた基本的な考え方

◆ 教職員等

管理職を含めた教職員全員に対する不適切な指導に係る正しい認識の普及徹底

◆ 学校（管理職）

- ア 教職員等による不適切な指導が疑われた際の学校における適切な初動対応の徹底
- イ 不適切な指導を行った教職員等を指導に携わらせないことの徹底
- ウ 学校における主体的な人事管理の確保に向けた体制づくり
- エ 校長間（異動元と異動先、前任と後任）の適切な引継ぎの徹底

◆ 県教育委員会

- ア 教職員等による不適切な指導（疑い含む）が判明した際の学校と県教育委員会との連携体制の明確化
- イ 教職員等に係る情報管理や人事管理に係る体制の確保

第3章 再発防止に向けた取組

『生徒指導提要』（文部科学省、令和4年12月）では、生徒指導の目的について「学校が提供する全ての教育活動の中で児童生徒の人格が尊重され、個性の発見とよさや可能性の伸長を児童生徒自らが図りながら、多様な社会的資質・能力を獲得し、自らの資質・能力を適切に行使して自己実現を果たすべく、自己の幸福と社会の発展を児童生徒自らが追求することを支えるところに求められます」としたうえで、「生徒指導の実践上の視点」を以下のように示している（一部略）。

○ 自己存在感の感受

学校生活のあらゆる場面で、「自分も一人の人間として大切にされている」という自己存在感を、児童生徒が実感することが大切です。また、ありのままの自分を肯定的に捉える自己肯定感や、他者のために役立った、認められたという自己有用感を育むことも極めて重要です。

○ 共感的な人間関係の育成

教職員と児童生徒、児童生徒同士の選択できない出会いから始まる生活集団を、認め合い・励まし合い・支え合える学習集団に変えていくためには、自他の個性を尊重し、相手の立場に立って考え、行動できる相互扶助的で共感的な人間関係をいかに創りあげるかが重要となります。

○ 自己決定の場の提供

児童生徒が自ら考え、選択し、決定する、あるいは発表する、制作する等の体験が何より重要です。児童生徒の自己決定の場を広げていくために、学習指導要領が示す「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を進めていくことが求められます。

○ 安全・安心な風土の醸成

児童生徒一人一人が、個性的な存在として尊重され、安全かつ安心して教育を受けられるように配慮する必要があります。お互いの個性や多様性を認め合い、安心して授業や学校生活が送れるような風土を、教職員の支援の下で、児童生徒自らがつくり上げるようにすることが大切です。そのためには、教職員による児童生徒への配慮に欠けた言動、暴言や体罰等が許されないことは言うまでもありません。

1 不適切な指導の禁止

教職員等は、児童生徒の人格形成に大きな影響を与える存在であり、教育的愛情と責任感を持って、すべての児童生徒が学校で安心して学び、可能性を伸ばすことができるよう支援していかなければならない。

そのためには、児童生徒一人ひとりの人格と価値観を尊重し、児童生徒の視点に立ってその声に耳を傾け、寄り添う存在でなければならず、児童生徒の人格を否定したり、主体性を阻害するような指導はあってはならない。

児童生徒に対して肉体的苦痛を与える暴力、ストレスや不安感を高めるような言動等は、児童生徒を精神的に追い詰めるとともに将来にわたる心の傷となり、その後の成長に大きな影響を及ぼしかねない。

しかし、児童生徒の自尊心を傷つけ、学びに対する意欲を失わせるような指導が後を絶たないのも事実である。指導と称して、威圧・威嚇する言動、生徒の人間性や人格を否定したり貶めたりする言動は、児童生徒の自尊感情を奪い、自信や意欲を失わせる。「この程度であれば指導の範囲内だ」「信頼関係があるから大丈夫」という教職員等の思い込みではなく、児童生徒の受け止め方を意識する必要がある。

不適切な指導の禁止については、これまでも文部科学省や県教育委員会から様々な通知やガイドラインが示されてきた。しかし、前章でみた前任校での事案では、当該顧問教諭と管理職が、何が不適切な指導にあたるのかを正しく認識していなかった。例えば問題のある指導とは直接的な暴力のみで、長時間に及ぶ叱責等の言動はある程度容認されるという誤った認識がなされていた。結果的に不適切な指導が見過ごされ、当該校に赴任した後も、当該顧問教諭は、何が不適切な指導にあたるのかを理解しない状態で部活動を指導し続けていた。

不適切な指導を根絶するためには、全教職員が不適切な指導について、正しく認識することが必要である。本モデルでは、不適切な指導を、〈暴力〉〈不適切な言動〉〈性暴力・セクシュアルハラスメント〉と3つに整理し、想定される事例の一部を具体例としてまとめた。

(1) 不適切な指導とは

ア 暴力

児童生徒の非違行為に対する懲戒や指導等、いかなる目的であれ、身体に対する侵害又は肉体的苦痛を与える性質のものはすべて暴力であり、法的に禁止されている行為である。

叩く、殴る、蹴る、つねる、わざとボールをぶつける等の有形力の行使によるもののほか、無理にとどめおく、トイレに行かせない、給食を食べさせない、過度のトレーニングや肉体的負荷をかけるためだけの鍛錬、特定の行為や姿勢を強制することで肉体的苦痛をあたえるような行為等は、著しい人権侵害であり、身体的にも精神的にも成長し、主体性を育むべき時期に、児童生徒から自ら考える力を暴力的に奪うものである。

イ 不適切な言動

児童生徒の人格や尊厳を侵害し、精神的苦痛を与えるような言葉や行為は不適切な言動である。

「赤ちゃんだな」「(試験に) どうせ落ちる」「死ね」「(脅す目的で) どうなるか分かっているだろうな」等の暴言や差別的な発言、また、目の前で物を破壊する、物を蹴とばす、大きな音を立てて威嚇する、児童生徒の存在や発言を無視する等の行為は、たとえ指導として「頑張らせたい」「成長させたい」という熱意の表現のつもりであったとしても、その意図に関わらず、児童生徒の自尊心を奪い、心に深い傷をつけ、その後の成長に大きな影響を及ぼしかねない。

ウ 性暴力・セクシュアルハラスメント

児童生徒に対していたずらに性的羞恥心や不快感を与える、性的自由を侵害するすべての行為は、性暴力・セクシュアルハラスメントである。

教職員等から身体的接触に遭うと、児童生徒は拒否できない状況の中で、混乱し苦しむ。教職員等にとっては、スキンシップのつもりや、部活動でのマッサージや指導法の一環であっても、児童生徒が不快と感じる接触がないよう、十分に気を付けて指導にあたらなければならない。また、「胸が大きい・小さい」「お前(ら) ホモか」「レズみたい」等、身体の生育度や容姿、異性(同性)関係を詮索するような言動も不適切である。

(2) 「暴力」・「不適切な言動」等一覧 ※13 ページと見開き

名称	判断基準	種類	行為の例
暴力	児童生徒の身体に対する侵害又は肉体的苦痛を与える性質のもの	有形力の行使	有形力の行使
		肉体的苦痛を与えるようなもの	特定の行為や姿勢を強制することで、苦痛を与える行為
不適切な言動	児童生徒に対する指導や注意の適正な範囲を超えて、人格や尊厳を侵害し、精神的苦痛を与える言動	暴言	自尊感情を傷つける発言
			人格や能力を否定する発言
			人権を侵害する発言
			存在を否定する発言
			身体的特徴や容姿をけなす発言
			恐怖感を与える発言
			差別的な発言
		その他の不適切な行為	恐怖感を与える行為
			威圧的・高圧的な行為
			自尊感情を傷つける行為
			過度な負担を与える行為
			無視や嫌がらせ
			いじめを助長する行為
性暴力・セクシュアルハラスメント	児童生徒に対していたずらに性的羞恥を感じさせたり、性的自由を侵害する行為	わいせつ行為	性的接触を求める行為
			不必要な接触行為
			のぞきや盗撮
		性に関わる言動	性的羞恥を感じさせる言動
			性的指向を否定する言動
			性的同一性を侵害する言動
			その他の不適切な行為

想定される事例

<p>懲戒や指導等、いかなる目的であれ、児童生徒に対する以下に例示するような行為は「暴力」として禁止する。</p> <p>〈例〉 叩く、殴る、蹴る、つねる、引っかく、強く揺さぶる、髪をつかむ・引っ張る、投げ飛ばす、突き飛ばす、壁や床に強く押し付ける、足を引っかけて転ばせる、耳を引っばる、顎をつかむ、首を絞める、肩や腕などを強くつかむ・引っばる、わざとボールをぶつける、棒や竹刀などで突く、固いものを身体に押し付ける</p>
<p>〈例〉 無理にとどめおく、トイレに行かせない、給食を食べさせない／無理に食べさせる、正座させる、長時間同じ姿勢を取らせる、粘着テープや縄、紐等で身体を拘束する、(罰走等の目的での)過度のトレーニングや肉体的負荷をかけるためだけの鍛錬、炎天下で給水休憩を設けない、体調不良やケガをしているのに休ませない</p>
<p>個人の価値を貶めるような発言等。</p> <p>〈例〉 「赤ちゃんだな」「幼稚園児だ」「小学校からやり直せ」「支援学級に行けば」「病じゃないの」「役に立たず」「使えない」「お前のせいで負けた」「お前みたいな奴がいるから」「最低」「できが悪い」「頭が悪い」「何回やってもダメだな」「お前には絶対に無理」「頑張っても無駄」</p> <p>衆人環視の下で特定の行為や発言を強制する等。</p>
<p>個人の欲求や価値観を否定したり嘲るような発言、将来の夢や自己実現を踏みにじる発言等。</p> <p>〈例〉 「(受験に)どうせ落ちる」「お前になんか無理」「そんな無駄だ」「お前には向いてない」「大した夢じゃない」「そんな進路は認めない」「しょうもない」</p>
<p>〈例〉 「死ね」「お前なんかいらぬ」「部活辞めろ」「消えろ」「目障りだ」「邪魔」「出て行け」「顔も見たくない」「帰れ」「もう来るな」「あっちに行け」「お前みたいな人間が社会をダメにする」</p>
<p>〈例〉 「チビ」「デブ」「ブス」「気持ち悪い」「顔が嫌い」「汚い顔だな」「でくのぼう」「図体がでかいだけ」「見た目だけで中身がない」「臭い」「汚らしい」</p>
<p>〈例〉 (脅す目的で)「どうなるか分かってるだろうな」「お前なんかどうにでもできる」「0点にしてやろうか」「殴られたいの?」「試合に出たくないの?」、(合理的な説明なく)「もう試合に出さないぞ」「親に言うぞ」「親に謝りに来させる」「取り返しのつかないことをした」「一生ついて回るぞ」「許されると思うな」</p>
<p>〈例〉 親の職業や学歴をバカにする、兄弟姉妹を引き合いに出して貶める、「片親だから」「親がああだから」「貧乏」「どんなしつけされたんだ」「お前(ら)は駄馬だ」</p>
<p>〈例〉 目の前で物を破壊する、大きな音をたてる、物を蹴とばす、にらみつける、怒鳴り散らす、見捨てる、(部活や試合の途中など)生徒を置いて帰ってしまう、あからさまにため息をつく・舌打ちする、不安感や圧迫感を感じる場所で指導する、狭い場所に閉じ込める、大勢の教職員等で取り囲む</p>
<p>〈例〉 大声で怒鳴る、乱暴な言葉づかいで威嚇(「おい」「こら」「お前」「てめえ」「貴様」「ふざけんじゃねえぞ」「なめるんじゃねえぞ」「お前なんていつでも外せる」等)する</p>
<p>〈例〉 衆人環視の下での過度の叱責、成績の悪い児童生徒を名指しする、体育や部活動で「悪い見本」をやらせる、ミスを必要以上に責め立てる、できない理由を何でも聞く、児童生徒の答えを何でも執拗に言い直させる</p>
<p>〈例〉 明らかに意味のない作業をやらせる、過大な作業を押し付ける、1人だけに多くの作業を割り当てる、理不尽な連帯責任を負わせる、不本意な役割を強制する、選手に対して無理にマネージャーの役目を押し付ける、体調やケガが治っていないのに早々に練習復帰させようと圧をかける、夜遅くまで残す、非違行為に見合わない過度の罰を与える</p>
<p>〈例〉 存在や発言を無視する、助言や意見を求める児童生徒に対応しない、理由なく活動に参加させない、合理的理由を告げずに練習から外す、一人だけ配布物を渡さない、必要な情報を故意に伝えない、他の生徒たちに特定の生徒を無視するよう仕向ける、故意に挨拶を返さない、ミーティングやホームルームで特定の生徒を責める、「責任を取れ」と迫る</p>
<p>〈例〉 いじめにつながるような行為を目にして知らない振りをする、いじめを訴える生徒に対応しない、他の児童生徒の前で特定の生徒の悪口を言う、皆の前で失敗をあげつらう、特定の児童生徒のことを「嫌い/好きじゃない」と言う</p>
<p>教職員等が性的な意図を持っていない接触であっても、児童生徒に性的羞恥や不快感を与えたらすべてセクシュアルハラスメントになるということを心しておくこと。また、教職員等は児童生徒に対して権力的存在であり対等な恋愛関係は成立しないことから、児童生徒との同意の有無に関わらず、以下に例示するような行為はすべて性暴力、セクシュアルハラスメントとなる。</p> <p>〈例〉 身体に過度に接触する、膝に乗せる、着衣に手を入れる、手を握らせる、肩を抱く、キスを求める、抱きしめる、マッサージと称して臀部や胸を触る、テーピングと称してことさら足を触る、服を脱がせる、(生徒の前で)服を脱ぐ、性交を求める、交際を申し込む、着替えやトイレ、下着などを覗く/盗撮する</p>
<p>月経について客観的に必要のないことを聞く、交際関係等に関する干渉、身体的発育に関する必要のない発言</p> <p>〈例〉 「胸が大きい/小さい」「女らしくなったね」「色っほいいね」「色気づいて」「ムラムラする」「幼児体型」「いやらしい」</p>
<p>異性としての好意をほめかす発言</p> <p>〈例〉 「可愛いね」「好み」</p>
<p>〈例〉 「お前(ら)ホモか」「レズみたい」「男/女と付き合え」「男/女同士でべたべたして、気持ち悪い(おかしい)」</p>
<p>〈例〉 「男/女らしくしろ」「男/女のくせに」「男/女みたいだな」「おとおおんな」「おかま」</p>
<p>〈例〉 学校教育以外の目的で児童生徒を撮影する、電話・SNS等で私的な連絡をする、意味なく呼び出して二人きりの状況を作る</p>

※ 上記は考えられる例の一部です。

(3) 参考事例（本県の事例）

ア 児童生徒に対する暴力等

No.	校種・職	事案の概要
1	小学校 教諭	<ul style="list-style-type: none"> ① 授業中、児童に対し、自身の頭を当該児童の後頭部に弱い力でぶつけた。 ② 授業中、児童に対し、大人でもよろめくくらいの力で肩のあたりを押した。 ③ 授業中、児童に対し、当該児童の右太腿の上に、自身の膝を当てて、少し体重をかけて乗った。 ④ 授業中、児童に対し、自身が持っていた指示棒（竹製）を当該児童の足元に滑らせるように投げた。 ⑤ 授業中、離れた席の友達と授業に関係のない話をしていた児童に対し、自身が持っていた指示棒（竹製）で、児童の頭を手首を動かす程度の強さで叩いた。 ⑥ 授業中、児童に対し、自身が持っていたマーカーペンで、児童の頭を手首を動かす程度の強さで叩いた。
2	中学校 教諭	<ul style="list-style-type: none"> ① 廊下を走ったり、係活動を行わなかったりした生徒に対し、注意する意図で、胸部上側や臀部を複数回つねった。 ② 清掃時間中に、男子生徒が投げたボールが女子生徒に当たり、女子生徒が転倒したため、咄嗟に男子生徒の後頭部を平手で叩いた。 ③ ふざけて遊んでいた生徒に対し、注意を促す意図で、プラスチック製の筆箱等で頭部を叩いた。 ④ 授業中、机から出ている足を引っ込ませる意図で、生徒のすね付近を蹴った。 ⑤ 生徒1名に対し、他の生徒の前で「お前がしたことは全部知っている。お前は問題児らしいな」と発言をした。 ⑥ 生徒2名に対し、ルールを守れなかった他の生徒の胸部上側をつねるように指示をし、つねらせた。 ⑦ 清掃時間中、生徒に言われた言葉に感情的になり、当該生徒に向けて雑巾を投げつけ、威圧した。
3	中学校 教諭	<ul style="list-style-type: none"> ① 生徒4名に対して指導する際、当該生徒らの頭頂部を手の平や拳で叩いたり、手首付近をつかみ、数日間痛みが残る程度の強さで捻るなどの行為を行った。 ② 生徒に対して注意する際、頭頂部を手の平で2、3回叩いた。
4	中学校 教諭	<ul style="list-style-type: none"> ① 練習試合中に、ミスを繰り返した生徒に対し、「何回同じことを言わせる」と威圧的に怒鳴り、「しっかりしろ」「お前のことだぞ」と言いながら、右の手のひらで前から生徒の左肩を2回叩いた。 ② 話しかけたことに反応を示さなかった被害生徒に向かって、「返事もできないのか」「自分のことも分からないのか」と言い、生徒の左臀部を右足の甲で1回蹴った。

5	高等学校 教諭	<p>担任を務めていたクラスの生徒に対し、</p> <p>① 放課後、教室前廊下において、右手で生徒の胸ぐらを掴み、転がして床に押さえつけた。</p> <p>② 放課後、職員室前廊下において、右足で1回、生徒の臀部の左側を蹴った。</p> <p>③ 教室において、右手で1回、生徒の頭部を平手打ちした。</p> <p>④ 教室において、右手の指先で1回、生徒の額を小突き、その後、生徒を廊下に連れ出し、右手で1回、生徒の左頬を平手打ちした。その弾みで、生徒が右後頭部をロッカーにぶつけ、少量の出血を伴う打撲、挫創の傷害を負った。</p>
6	高等学校 教諭	<p>① 授業中、生徒に対し配慮に欠ける発言をするとともに、当該発言を受けた生徒の態度に一方的に憤慨し、当該生徒や学級の生徒全体に向け、不適切な内容の発言を交えて叱責した。</p> <p>② 4名の生徒に対し、「バカ」と発言するなど不適切な言動があった。</p> <p>③ 5名の生徒に対し、平手や資料集等により、頭や顔を叩くなどの行為を複数回行った。</p>

イ 児童生徒に対する不適切な言動等の例

No.	校種・職	事案の概要
1	小学校 校長	<p>① 給食準備をしていた児童4名を呼び出し、地域の方へのお礼の挨拶について、「挨拶がなっていない」、「感謝の気持ちが表れた挨拶ではない」などと給食時間の終了間際まで、大きな声で指導した。</p> <p>② 同校でメモ帳等の紛失事案があった際、児童に対し、「なんで嘘をついたの」、「(ものが) 出てこないと警察を呼ぶことを考えている」などと発言した。</p>
2	中学校 教諭	<p>顧問を務める運動部の生徒に対し、</p> <p>① 大会前に理由も言わずに帰宅させ、当該生徒1人だけ練習をさせなかった。</p> <p>② 大会のとき、当該生徒1人だけ移動バスに乗せなかった。</p> <p>③ 大会参加の際に、他の選手には行ったタイムテーブルの説明を当該生徒には行わず、プログラムや選手用の参加要項を渡さなかった。</p> <p>④ 当該教諭の指示により練習に参加させていないにもかかわらず、「練習に来ない」など、事実とは異なる内容を他の生徒等に伝えた。</p>
3	高等学校 教諭	<p>① 寄宿舍で入浴中の女子生徒を浴室の扉を叩いて呼び出そうとしたり、複数の生徒に対して、「退学しろ」、「学校をやめろ」などの発言、「チンパンジーかと思った」などの容姿等を揶揄する発言を行うなど、不適切な言動を計24件行い、生徒の人格を傷つけるとともに、不快感、嫌悪感、恐怖心等を抱かせた。</p> <p>② 授業中、一部の男子生徒に、「お前性欲強そうだな」と発言して性的羞恥心を害したり、清掃時間中に女子生徒1名に対して下着のことについて発言し、強い嫌悪感を抱かせたりするなど、複数の生徒に対してセクシュアルハラスメントに該当する言動を行った。</p> <p>③ 職員室内で、管理職を含む他の職員に対し、「クソ校長」、「チクった教員を許さない」と発言するなど、日常的に同僚職員を威嚇、恫喝する言動等を行い、職場内の秩序を乱した。</p>

4	高等学校 教諭	顧問を務める運動部の男子生徒に対し、 ① 複数の生徒に対して、「ばか」「頭悪い」等と発言した。 ② 練習試合で、生徒がミスをした際、持っていたストップウォッチを壁に投げつけた。 ③ 練習中、生徒がミスをした際に、ボールを誰もいない方向に強く投げつけ、生徒に威圧感を与えた。
5	高等学校 教諭	顧問を務めていた運動部の生徒に対し、 ① 部活動指導時に、複数の生徒に対し、「使えない」、「中学ではそんな文化でやってきたのか」、「競技やめたら」などと発言した。また、そうした言葉とともにしばしば「バカ」「アホ」「てめえ」などと発言した。 ② 部活動指導時に、生徒に対して、「お前はバカか」「アホか」「競技やめたら」「もう競技するな」「ほかで経験したのにどうしてお前はできないんだ」などと発言した。 ③ 部活動指導時に、生徒に対して、「〇〇（ポジション名）と〇〇（ポジション名）のせいで負けた」と発言した。 ④ 部活動指導時に、生徒に対して、「背が一番でかいのにプレーが一番下手だな」「そんなんだからいつまでも小学生だ、幼稚園児だ」「3年生になってそんなこともできないのか」などの発言をした。

ウ 児童生徒に対する性暴力・セクシュアルハラスメントの例

No.	校種・職	事案の概要
1	高等学校 教諭	① 大会に生徒を引率していた際、会場であるプールのトイレにおいて、生徒をスマートフォンで動画撮影した。 ② 勤務校のトイレにおいて、生徒等をスマートフォンで動画撮影した。
2	高等学校 教諭	① 生徒に対し、SNSで、「(生徒の)家の近くにいます」、「会えないのが寂しくなってきたなあ」等のメッセージを送信した。 ② 生徒に対して、職員室内で、膝の上を触る、ふくらはぎを触るといった身体的接触行為を行った。 ③ 生徒に対して、廊下で、太腿を触る、頬を触るといった身体的接触行為を行った。 ④ 生徒に対して、校内で、「(校外で)会うか?」「ご飯でも行くか?」「卒業したらどこか連れて行くから考えておいて」と発言した。
3	高等学校 実習教諭	① 生徒に下着の種類を問うメールを送信した。 ② 部活動に係る大会の宿泊先で、生徒を自室に誘うメールを送信した。 ③ 生徒に下着を贈り、下着を身に着けた姿を見せて欲しいという内容のメールを送信した。 ④ 部活動に係る大会の宿泊先で、つぼを押してやると言い、当該生徒が嫌がるにもかかわらず手指の付け根、頭皮及び腰を約10分間押した。
4	高等学校 教諭	① 生徒が着ていた運動着のひざ付近にあった穴に指を入れて、ひざを触った。 ② 部活動中に、生徒に「足が上がっていないぞ」といいながら、ひざを持ち上げるように触った。さらに、「ケツが下がっている」等の発言をした。

(4) 教職員等に生じる責任

不適切な指導を行った教職員等には、刑事上、民事上、行政上の3つの責任が問われる。

ア 刑事上の責任

暴力、不適切な言動を行ったことにより、傷害罪、暴行罪等の刑事上の責任を問われることがある。

【刑法】

第204条 (傷害)	人の身体を傷害した者は、15年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。
第208条 (暴行)	暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。
第222条 (脅迫)	生命、身体、自由、名誉又は財産に対し害を加える旨を告知して脅迫した者は、2年以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。
第223条 (強要)	生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知して脅迫し、又は暴行を用いて、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害した者は、3年以下の懲役に処する。
第230条 (名誉毀損)	公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無にかかわらず、3年以下の懲役若しくは禁錮又は50万円以下の罰金に処する。
第231条 (侮辱)	事実を摘示しなくても、公然と人を侮辱した者は、1年以下の懲役若しくは禁錮若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

イ 民事上の責任

暴力、不適切な言動を行った教職員等は、民法上の不法行為に該当する可能性があり損害賠償責任を問われることがある。公立学校の場合、国家賠償法に基づき公務員である教職員等が故意・過失によって違法に児童生徒に損害を加えたときには、国または公共団体に直接の損害賠償責任が発生する。

【民法】

第709条 (不法行為による損害賠償)	故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。
------------------------	---

【国家賠償法】

第1条	<ol style="list-style-type: none">1 国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によつて違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる。2 前項の場合において、公務員に故意又は重大な過失があつたときは、国又は公共団体は、その公務員に対して求償権を有する。
-----	--

ウ 行政上の責任

暴力、不適切な言動等の非違行為を行った教職員は、職務義務違反（地方公務員法第29条）として懲戒処分の対象となる。

【（岩手県）懲戒処分等の標準処分例^{※1}】

<p>第2 標準処分例</p> <p>2 児童生徒に対する非違行為</p> <p>(1) 児童生徒に対するわいせつ、セクシュアル・ハラスメント行為等</p> <p>ア 児童生徒に対し、わいせつ行為をした職員 免職</p> <p>イ 児童生徒に対し、わいせつな言辞等の性的な言動をした職員 停職、減給又は戒告</p> <p>ウ 児童生徒に対し、特に悪質なわいせつな言辞等の性的な言動をした職員 免職</p> <p>(2) 体罰^{※2}</p> <p>ア 体罰により、児童生徒を死亡させ、又は後遺症が残る傷害を負わせた職員 免職</p> <p>イ アに掲げるもののほか、体罰により、児童生徒に傷害を負わせた職員 免職、停職又は減給</p> <p>ウ ア又はイ以外の場合であって、体罰を常習的に行っていた職員又は体罰の様態が特に悪質であった職員 免職、停職又は減給</p> <p>エ アからウ以外の体罰をした職員 減給又は戒告</p> <p>(3) 不適切な言動</p> <p>ア 児童生徒を傷つけ、又は児童生徒間のいじめを助長するなどの不適切な言動（児童生徒に対するわいせつ、セクシュアル・ハラスメント行為等又は体罰に定めるものを除く。以下「不適切な言動」という。）をし、かつ、その様態が特に悪質であった職員若しくは常習的に行っていた職員又は当該不適切な言動により児童生徒に重度の精神的苦痛を与えた職員 免職又は停職</p> <p>イ アに掲げるもののほか、児童生徒に対する不適切な言動をした職員 減給又は戒告</p>
--

※1 この標準処分例は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な処分量定を掲げたものであり、具体的な処分量定は、非違行為の動機、様態及び結果その他の個別具体的な事情等を踏まえ判断することとしている。

したがって、個別の事案の内容によっては、上記の標準処分例に掲げる量定以外の量定とすることもあり得る。

※2 懲戒処分において「暴力」は、学校教育法において禁止されている「体罰」として取り扱っている。懲戒処分における関係法令の適用関係を明確にするため、標準処分例では「体罰」という表現を用いている。

(5) 管理職及び県教育委員会に生じる責任

暴力、不適切な言動等の非違行為を行った教職員等の管理監督者として、職務義務違反（地方公務員法第29条）として懲戒処分の対象となる。

【（岩手県）懲戒処分等の標準処分例※1】

第2 標準処分例
6 管理監督責任
(1) 指導監督不適正 部下職員が懲戒処分等を受けた場合で、管理監督者として指導監督に適正を欠いていた職員 戒告又は訓告
(2) 非違行為の隠ぺい、黙認 部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺい又は黙認した職員 停職又は減給

※1 18ページ参照

[参考1]

公務員は刑事訴訟法等により、告発の義務がある。※管理職に限らないこと。

【刑事訴訟法】

第239条第2項 (公務員の告発義務)	官吏又は公吏は、その職務を行うことにより犯罪があると思料するときは、告発をしなければならない。
------------------------	---

【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】

第18条第3項 (告発義務)	教育職員等、地方公共団体の職員その他の児童生徒等からの相談に応じる者（公務員に限る。）は、第一項に規定する場合において犯罪があると思われるときは、刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）の定めるところにより告発をしなければならない。
-------------------	---

[参考2]

【生徒指導提要（抜粋）】

第3章 チーム学校による生徒指導体制
3.6.2 懲罰と体罰、不適切な指導
(4) 体罰の防止と組織的な指導体制について 教育委員会等、学校、校長、教職員等はそれぞれの立場で、体罰の未然防止や組織的な対応を徹底する必要があります。また、体罰を行った場合や他の教職員の体罰を目撃した場合には、速やかに関係者に事実関係を確認し、管理職や教育委員会等に報告します。

2 不適切な指導の根絶に向けた取組

(1) 教職員等の責務

教職員等は、児童生徒の人格形成に大きな影響を与える存在であることを自覚し、すべての児童生徒が安心して学校生活を送り、様々な活動に取り組むことができるように努め、児童生徒の人権を尊重する意識を強く持つ必要がある。

教職員等は、児童生徒一人ひとりの人格と価値観を尊重しながらその成長を支援しなければならず、児童生徒の視点に立ってその声に耳を傾け、寄り添う存在でなければならない。児童生徒の人格を否定したり、主体性を阻害するような暴力や不適切な言動等は決してあってはならない。

しかしながら、本事案に至る過程で、当該顧問教諭は前任校において暴力や暴言等の不適切な指導を行い、さらに当該校においても威圧、威嚇、人格否定、意欲や自尊心を奪う発言等により、生徒を追い詰めた。

教職員等による不適切な指導は学校生活全体であってはならないものであるが、特に部活動においては、大会やコンクールでの上位成績を目指し、指導者が、強くなるための「厳しい指導」と称して、人格を否定する等の不適切な指導を正当化する傾向が見られる。

不適切な指導を根絶するためには教職員等一人ひとりが意識を改革し、研修等の学びの機会を積極的に持つことにより、児童生徒の成長段階や個々の状況に寄り添った適切な指導方法を身に付けていかなければならない。

◆ 具体的な取組

ア 人権意識の醸成

- (ア) 子どもの権利条約、こども基本法等についての理解を深め、すべての児童生徒を個人として尊重した教育活動を行う。
- (イ) 自身の指導が児童生徒の人格を傷つけ、人権を侵害する行為につながる場合があることを自覚する。

イ 指導についての意識改革

- (ア) 自身の言動が児童生徒の将来に大きく影響するという責任を自覚する。
- (イ) 児童生徒の知識や技能の不足は、児童生徒を叱責する理由としないことを理解する。
- (ウ) 大声を出したり威圧的態度をとれば、児童生徒は教職員等に従うという考え方を改める。
- (エ) 暴力や暴言、威圧的態度等は教育手段ではないことを理解する。
- (オ) 児童生徒を指導する際は思い込みを排除し、事実に基づいて指導する。
- (カ) 児童生徒を個別に指導する際は、閉め切った部屋で行わないようにする。ま

たは複数の教職員等で対応するようにする。

- (キ) 児童生徒との信頼関係（があるという思い込み）を理由に、心身に苦痛を与える指導を正当化しない。
- (ク) 大会で勝つことやコンクール等の上位入賞のみを重視し、心身に過重な負担を与える指導を行わない。

ウ 児童生徒との共感的な人間関係づくり

- (ア) 児童生徒の感情や心の状態の理解に努め、喜びや悩みを共有しながら支援する。
- (イ) 個々の児童生徒の状況や抱えている背景の把握に努め、個に応じた柔軟な指導を行う。
- (ウ) 児童生徒が安心して意見を表明できる環境づくりに努め、児童生徒との双方向的なコミュニケーションを図る。
- (エ) カウンセリング、アンガーマネジメント、アサーショントレーニング^{*}等の各種研修に参加し、児童生徒との良好な人間関係づくりに努める。

※ アサーションとは、自分も相手も大切にしながら、意見や考え、気持ちを率直に、正直に、その場にふさわしく表現すること。（日本アサーション協会ホームページより）

エ 職場風土の醸成

- (ア) 不適切な指導について情報を得た場合は、不適切な指導を行っている教職員等の職位、経験年数等に関わらず、管理職に報告する。
- (イ) 日頃から同僚同士で児童生徒への指導方法の改善等について、情報共有や意見交換を行う。
- (ウ) 研修に主体的に参加する。また、外部で研修を受けた際には自校で伝達講習を行う。
- (エ) 年度当初の管理職との面談において、本モデルが掲げる具体的な取組を理解し、児童生徒の人権を尊重した指導を行う旨の宣言書を提出する。

(2) 管理職の責務

管理職は、児童生徒が生き生きと学ぶことができる学校づくりを行う責務を担っており、教職員等一人ひとりの指導力の向上を支援するとともに、それぞれが自分の力を発揮できる組織づくりを進める必要がある。

すべての児童生徒が安心して様々な活動に取り組んで可能性を伸ばし、保護者や地域から信頼される学校であるために、管理職は教職員等のコンプライアンス意識の向上を図り、学校から不適切な指導を根絶しなければならない。

しかしながら、本事案に至る過程では、不適切な指導についての管理職自身の誤った認識、事実確認の不適切さ、校長間の情報共有の不足、主体的な人事管理意識の欠如等があり、当該顧問教諭の不適切な指導を防ぐことができなかった。

不適切な指導の根絶に向けて、管理職自身が児童生徒への指導のあり方について正しく認識するとともに、実効性のある校内研修を実施し、不適切な指導を決して許さない職場風土を醸成しなければならない。さらに、個々の教職員等の児童生徒に対する指導の状況を把握し、適切な人事管理を行う必要がある。

また、不適切な指導があった場合には、児童生徒の保護を第一とし、事実を正しく認識した上で教職員等に対して毅然とした指導を行わなければならない。事実から目を背けたり矮小化したりすることなく、教育委員会と情報を共有しながら対応していく必要がある。

◆ 具体的な取組

ア 学校づくり

- (ア) 学校経営計画において、重点目標の一つとして不適切な指導の根絶に係る目標を設定し、取組方針を示す。
- (イ) 不適切な指導の根絶に向けた「宣言」を策定し、児童生徒・保護者に周知のうえ、学校のホームページに掲載する。
- (ロ) 教職員等がそれぞれの力を発揮できる業務分担を行う。
- (ハ) 児童生徒の指導について組織として取り組み、指導方法について相談し合えるような職場の雰囲気づくりに努める。
- (ニ) 教職員等が不安や悩みを同僚や管理職に相談できる職場づくりを心がける。
- (ホ) 教職員等が校内の些細な情報でも管理職に報告する習慣を職場全体で徹底する。
- (ヘ) 児童生徒が教職員等の指導について管理職又はその他の適切な者に直接相談できる仕組みを整える。
- (ト) 学校の指導方針等を地域に公開し、地域と連携・協働して児童生徒を育てる。

イ 教職員等の意識啓発

- (ア) 教職員等が子どもの権利条約、こども基本法等についての理解を深め、すべての児童生徒を個人として尊重した教育活動を行うよう指導する。

- (イ) 不適切な指導を防止するための留意事項について、職員会議や朝会等、時宜をとらえて指導する。
- (ウ) 通知文書等は、配布するだけでなく、会議・研修等の機会を設けることで、十分な周知徹底を図る。
- (エ) 教職員等一人ひとりが、不適切な指導を自分事として捉えることができるよう、研修内容や手法の工夫に取り組むほか、教職員間で情報交換の機会を積極的に持つ。

ウ 適正な人事管理

- (ア) すべての教職員等に対して、個別面談を通じ本モデルが掲げる具体的な取組の理解と個人の課題を確認しながら、不適切な指導防止の意識を醸成させる。
- (イ) 教職員等に日常的に声かけを行いながら、校務への取組状況を把握し、適時、適切な指導・助言を行う。
- (ウ) 授業や部活動指導の観察により、児童生徒の様子と教職員等の児童生徒に対する指導の状況を確認する。
- (エ) 児童生徒や保護者等から教職員等による不適切な指導の申し出があった場合、部活動においては、申し出の内容が明らかに不自然でない限り、当該教職員等を直ちに指導から外す。その他の活動においては、事案の内容・状況に応じて当該教職員等が被害児童生徒と接触しない体制をとる。
- (オ) 不適切な指導があった場合の状況や対応等については、すべての記録を学校で保存し、引き継ぐ。

エ 不適切な指導への対応

- (ア) 不適切な指導があった場合の対応について日頃から十分に確認・把握しておく。
- (イ) 不適切な指導の情報を把握した際には、管理職自らが不適切な指導に係る初動対応フロー（27ページ参照）に従い、迅速かつ適切に対応する。
- (ウ) 保護者から相談があった場合、誠意を持って接し、児童生徒及び保護者の不安の解消に努める。

(3) 県教育委員会の責務

県教育委員会は、岩手の子どもたちが、一人ひとりの良さや可能性を生かしながら、他者との関わりによる学びを実現できる基盤づくりを行う責務を担っており、児童生徒が生き生きと学ぶことができる学校づくりを支援しなければならない。

すべての児童生徒が安心して学校生活を送り、様々な活動に取り組むことができるよう、服務監督権者である県教育委員会は、教職員等に対して高い倫理観と規範意識を持つよう徹底する必要がある。

しかしながら、本事案にいたる過程では、県教育委員会は、正確な事実認識、適切な評価、学校への具体的な指示と的確な情報共有を怠った。

不適切な指導の根絶に向けて、県教育委員会は研修や会議等あらゆる機会を通じて、不適切な指導を決して許さない職場風土の醸成と、教職員等一人ひとりの意識改革に取り組まなければならない。さらに、県教育委員会が組織としてのガバナンスを強化し、適切な対応をとるよう取り組んでいく。

また、不適切な指導があった場合には、学校と連携して迅速で正確な状況把握に努め、厳正に対処していく。

◆ 具体的な取組

ア 学校づくりの支援

- (ア) 管理職等のリスクマネジメントに関する資質・能力向上を目的とした研修を実施する。
- (イ) 各校を訪問し、校長との面談や授業参観を行い、教職員等の児童生徒に対する指導の状況を確認する。
- (ウ) 教職員等のメンタルヘルス対策として、産業医や保健師による相談や職場環境改善のための学校訪問を行う。
- (エ) 心身の疲労の蓄積による判断力や自制心の低下を防ぐため、働き方改革を進め、業務削減や外部人材との連携など教職員等の負担軽減を図る。
- (オ) コミュニティ・スクールの取組等により、地域とともにある開かれた学校づくりを支援する。

イ 教職員等の意識啓発

- (ア) 教職員等が子どもの権利条約、こども基本法等についての理解を深め、すべての児童生徒を個人として尊重した教育活動を行うよう周知する。
- (イ) 国の動向も注視しながら、各種会議や通知の発出を通じ、各校に不適切な指導の根絶に対する情報を発信する。
- (ウ) 不適切な指導防止の資料や各校の取組についての情報提供等により、校内研修の実施を支援する。
- (エ) 初任者研修をはじめとした基本研修により、教職員等のキャリア段階に応じた指導を行う。

- (オ) 県教育委員会事務局職員に対して、不適切な指導の防止についての研修を実施する。

ウ 適正な人事管理

- (ア) 学校訪問や個別面談を通じて、各校における校長の運営管理、人事管理、危機管理等の状況を確認し、本モデルの徹底を指導する。
- (イ) 各校の所属教職員等の情報について、校長、サービス管理監（26ページ参照）、教職員課で情報共有を徹底する。
- (ウ) 教職員等の採用においては、募集の段階で、すべての児童生徒を個人として尊重する人物が、岩手県が求める人材であることを明示する。
- (エ) 教員採用選考試験等においては、多様な試験を通じて、教育公務員としての資質・能力の把握に努めるとともに、面接官に外部人材を起用して、受験者を多面的に評価し、本県教育を担うにふさわしい資質・能力を有する者を採用する。
- (オ) 人事異動においては、異動対象者の指導力や指導上の課題等について、異動元の校長、サービス管理監、教職員課で十分に情報共有し、異動先の校長に正確に伝える。
- (カ) 不適切な指導を行った教職員については、校長又は当該教職員の異動時に関係文書を確実に引き継ぐよう指導する。
- (キ) 管理職選考においては、危機管理に係る観点を重視して評価し、本モデルの理解と児童生徒の安全安心な学校生活を守るという意思を確認する。

エ 不適切な指導への対応

- (ア) 「公立学校教職員等による不適切な指導についての相談窓口」を設置（50ページ参照）し、不適切な指導に係る相談を直接受け付ける。
- (イ) サービス管理監は、教職員等の不適切な指導について、必要な調査を中立的な立場から行う。
- (ウ) 不適切な指導により懲戒処分を受けた教職員等については、処分時に二度と不適切な指導を行わない旨の誓約書を提出させたいうえで、1年間の事後研修（48ページ参照）を実施する。

3 不適切な指導の情報を把握した際の対応

教職員等は、不適切な指導の情報を把握した際、まず申し出た者の話をしっかり聞き、管理職に第一報として報告する。そのために日頃から、些細なこと、疑いの段階でも管理職に報告、相談する意識を持つ。

管理職は、教職員等が不適切な指導の情報を把握した際に、疑いの段階から管理職に報告をするような体制をつくっておく必要があり、情報が寄せられた場合は、聴き取った内容を正確に記録し、過小な評価をせず、事実確認に向けて取り組む必要がある。その上で県教育委員会と連携し、迅速かつ適切な対応にあたる。

県教育委員会は、サービス管理監において、教職員等の不適切な指導について、必要な調査を中立的な立場から行う。

[参考]

サービス管理監（令和6年度設置）

1 設置の目的

教職員等による児童生徒への不適切な指導等に迅速に対応するとともに、教職員等のサービス管理指導の徹底の取組を推進するため、令和6年度からサービス管理監を設置したもの。

2 主な業務及び体制

(1) 職員及び県立学校職員のサービス

サービス規律の指導、コンプライアンスの推進等

(2) 職員、県費負担教職員及び県立学校職員の分限及び懲戒

(3) 内部統制

(4) 再発防止「岩手モデル」の推進等

ア 再発防止「岩手モデル」の発信、学校への取組要請等

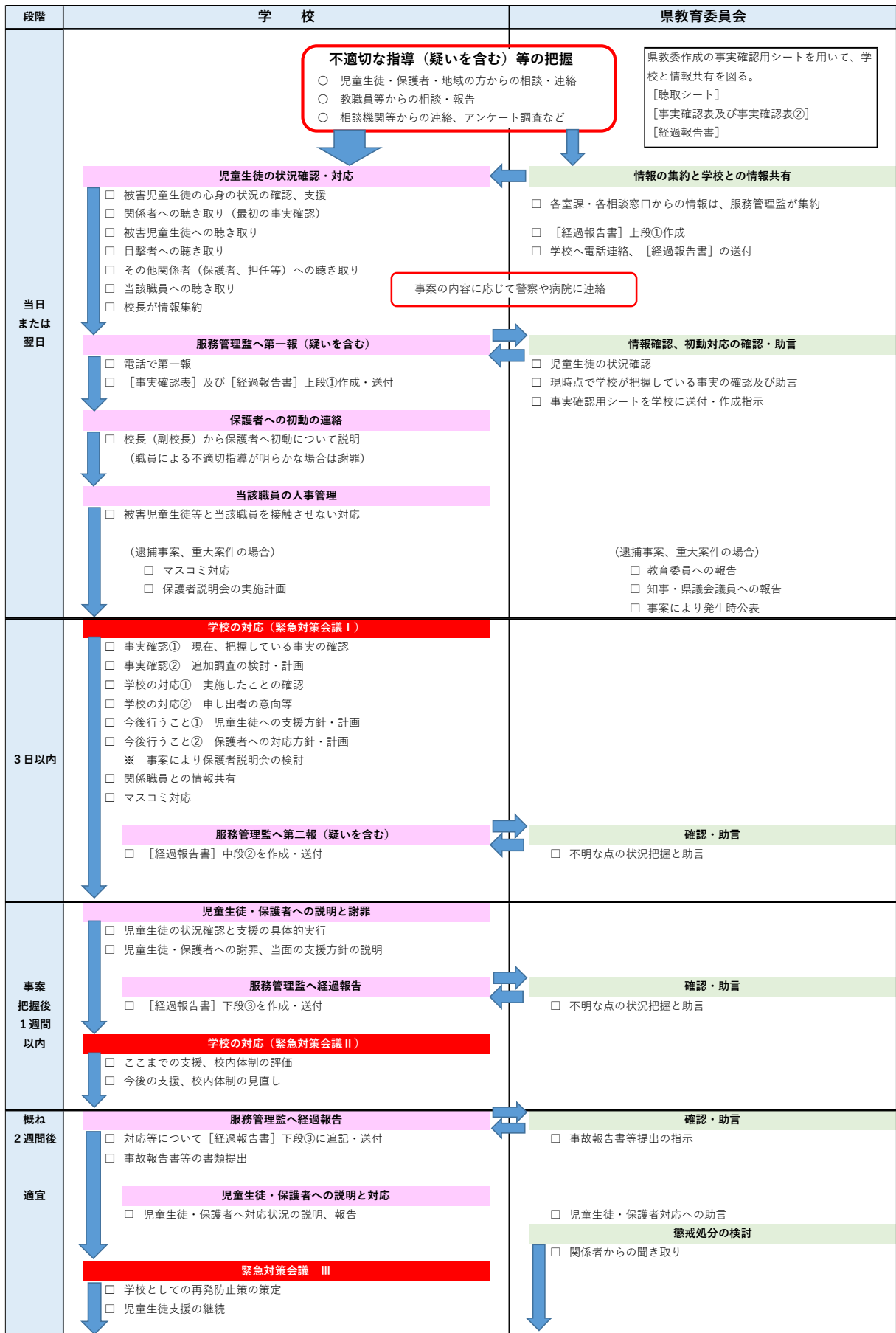
イ 教職員等による不適切な指導その他非違行為についての相談受付

ウ スクールロイヤー相談体制の整備、運用

エ 再発防止「岩手モデル」の実施状況のモニタリング

オ 再発防止「岩手モデル」の見直し等

(1) 不適切な指導に係る初動対応フロー



(2) 不適切な指導の情報を把握した際の対応（マニュアル及び留意点）

※29 ページと見開き

県教育委員会作成の事実確認用シートを用いて、学校と情報共有を図る。

➤ [聴取シート]、[事実確認表及び事実確認表②]、[経過報告書] は 55 ページから 58 ページ巻末資料参照

段階	学校	県教育委員会
当日 または 翌日	<div style="border: 2px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p>不適切な指導（疑いを含む）等の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 児童生徒・保護者・地域の方からの相談・連絡 ○ 教職員等からの相談・報告 ○ 相談機関等からの連絡、アンケート調査など </div>	
	<p>児童生徒の状況確認・対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 被害児童生徒の心身の状況の確認、支援 <input type="checkbox"/> 関係者への聴き取り（最初の事実確認） <input type="checkbox"/> 被害児童生徒への聴き取り <input type="checkbox"/> 目撃者への聴き取り <input type="checkbox"/> その他関係者（保護者、担任等）への聴き取り <input type="checkbox"/> 当該職員への聴き取り <input type="checkbox"/> 校長が情報集約 	<p>情報の集約と学校との情報共有</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 各室課・各相談窓口からの情報は、サービス管理監が集約 <input type="checkbox"/> [経過報告書] 上段①作成 <input type="checkbox"/> 学校へ電話連絡、[経過報告書] の送付
	<div style="border: 2px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p>関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事案の内容に応じて警察や病院へ連絡 </div>	
	<p>サービス管理監へ第一報（疑いを含む）</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 電話で第一報 <input type="checkbox"/> [事実確認表] 及び [経過報告書] 上段①作成・送付 	<p>情報確認、初動対応の確認・助言</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 児童生徒の状況確認 <input type="checkbox"/> 現時点で学校が把握している事実の確認及び助言 <input type="checkbox"/> 事実確認用シートを学校に送付・作成指示

段階	留意点
当日 または 翌日	<p>○ 相談者への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受容的な態度で相談者の申し出を傾聴する。 ・ 外部から情報があった場合は、事実確認のため加害者（教職員等）と被害者（児童生徒）が特定できる情報の提供を依頼する。 ・ 相談内容については、文書で記録する。 ・ 事案の内容により関係機関と連携する。 <hr/> <p>○ 被害児童生徒への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事実確認と並行して、被害児童生徒への支援を行う。 <p>○ 聴き取りの順序</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ [被害児童生徒] → [目撃した児童生徒] → [その他関係者等] の順で行う。 ・ 並行して加害者（当該教職員等）への聴き取りを行う。 <p>○ 聴き取り内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ [聴取シート] に従い、いつ、どこで、誰が、誰に、何をしたのか、具体的な事実を聴き取り、時系列にまとめる。 ・ 児童生徒がどのような支援を求めているか等について確認する。 <p>○ 聴き取り方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒への聴き取りは、児童生徒の心情に十分配慮し、教育相談担当とも連携して、必要な支援を並行して行う。 ・ 必ず複数の教職員で聴き取りを行う。 ・ 複数の児童生徒に確認をする場合は、教職員間で聴き方を事前に打ち合わせを行い、統一性を持たせる。 ・ 当該教職員等に対しては、校長と副校長が聴き取りを行う。 ・ 聴き取りは、原則として音声を記録のうえ保管する。 ・ 聴き取り後は、[聴取シート] を整理し、相手方にも内容を確認してもらう。 <hr/> <p>○ 現時点での事実確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被害児童生徒からは、安心できる環境を確保した上で丁寧に聴き取り、事実を確認する。また不適切な指導が明らかな場合は謝罪する。 ・ 管理職は、教職員等が不適切な指導を否認する場合には、当該教職員等からの聴き取り内容のみではなく、複数の情報から判断し、事実を確認する。 ・ 新たな情報を把握した場合は、その都度当該教職員等に対して聴き取りを行う。

段階	留意点
当日 または 翌日	<p>○ 保護者等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事実の確認を十分に行い、保護者等関係者への説明を適時に行う。また不適切な指導が明らかな場合は謝罪を行い、直ちに対応の方針を伝える。 ・ 可能な限り管理職が保護者等関係者と顔を合わせて報告、説明するなど真摯な対応を行う。 ・ 説明について、学校の立場からの思い込みではなく、保護者等が真に求めていることを的確に把握し今後の対応につなげる。 ・ 現時点で確認できた事実を説明し、不明な点は、調査・確認の上、別途説明することを伝える。 <p>○ 当該教職員等に対する人事管理（児童生徒や保護者等から不適切な指導の申し出があった場合）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 部活動においては、申し出の内容が明らかに不自然でない限り、当該教職員等を直ちに指導から外す。 ・ その他の活動においては、事案の内容・状況に応じて当該教職員等が児童生徒と接触しない体制をとる。
事案 把握後 原則 3日 以内	<p>○ 学校の対応方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 校長が対策会議を開催する。 ・ 服務管理監と連携して対応する。 ・ 「児童生徒のため」という姿勢で、児童生徒の支援方針・計画及びケア等、児童生徒を保護することを最優先に考える。 ・ 学校と服務管理監で協議の上、関係機関と連携して対応にあたる。 <p>○ 保護者説明会等の対外的な対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 開催時期、連絡方法、説明要旨等、服務管理監の助言を得ながら対応する。 ・ 保護者説明会は、児童生徒、保護者に不安、疑惑等を与えたことに対する「お詫びの場」、現時点で分かっていることを説明する「説明責任を果たす場」、不安を軽減する「今後の対応方針を説明する場」であることを認識する。 <p>○ 服務管理監からの助言（児童生徒へのケア）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被害児童生徒の現状に応じて、スクールカウンセラー等の活用を検討する。 ・ SNSによる拡散等、人権保護に関わる問題が生じた場合には、関係機関に法的相談を検討する。

※33 ページと見開き

段階	学校	県教育委員会
事案 把握後 1週間 以内	児童生徒・保護者への説明と謝罪 <input type="checkbox"/> 児童生徒の状況確認と支援の具体的実行 <input type="checkbox"/> 児童生徒・保護者への謝罪、当面の支援方針の説明	
	サービス管理監への経過報告 <input type="checkbox"/> [経過報告書] 下段③を作成・送付	確認・助言 <input type="checkbox"/> 不明な点の状況把握と助言
	学校の対応（緊急対策会議Ⅱ） <input type="checkbox"/> ここまでの支援、校内体制の評価 <input type="checkbox"/> 今後の支援、校内体制の見直し	
概ね 2週間 後	サービス管理監へ経過報告 <input type="checkbox"/> [経過報告書] 下段③に追記・送付 <input type="checkbox"/> 事故報告書等の書類を作成・提出	確認・助言 <input type="checkbox"/> 事故報告書等提出の指示
	児童生徒・保護者への説明と対応 <input type="checkbox"/> 児童生徒・保護者への状況説明、報告	<input type="checkbox"/> 児童生徒・保護者対応の助言
適宜	学校の対応（緊急対策会議Ⅲ） <input type="checkbox"/> 学校としての再発防止の策定 <input type="checkbox"/> 児童生徒支援の継続	懲戒処分の検討 <input type="checkbox"/> 関係者からの聴き取り
	引継ぎ <input type="checkbox"/> 関係文書の保存、管理	対応完了 <input type="checkbox"/> 学校への連絡
対応 完了後		

段階	留意点
事案把握後原則1週間以内	<ul style="list-style-type: none"> ○ 被害児童生徒、保護者への説明と謝罪 <ul style="list-style-type: none"> ・ 調査内容から客観的事実に基づき説明、謝罪する。 ・ 児童生徒、保護者に対し真摯な姿勢で対応し、保護者が求めていることを的確に説明する。その際、再発防止策についても説明する。 ○ 被害児童生徒の心のケア <ul style="list-style-type: none"> ・ 被害児童生徒の現状に応じて、スクールカウンセラーや関係機関と連携し児童生徒のケアを行う。
概ね2週間後	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事故報告書等の提出 <ul style="list-style-type: none"> ・ 服務管理監は、学校に対して事故報告書等の提出を指示する。 ・ 校長は、服務管理監から提出を求められた際、事故報告書様式第26号（別表第3関係）、顛末書、校長所見を速やかに準備し、県教育委員会に提出する。
適宜	<ul style="list-style-type: none"> ○ 被害児童生徒、保護者への説明 <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童生徒、保護者に対し、確認できた事実を説明する。 ・ 事実確認が困難な場合、服務管理監と連携し、外部専門家の助言も得ながら対応にあたる。
対応完了後	<ul style="list-style-type: none"> ○ 引継ぎ <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係文書は、校長と服務管理監が対応終了と確認した時点から10年間保存することとし、必要に応じて保存期間を延長する。 ・ 人事異動により校長が代わる場合、関係文書を必ず引き継ぐ。

4 人事管理

各学校では児童生徒の成長を組織として支援していくことが重要であり、組織づくりにあたっては、教職員等一人ひとりの資質や能力の向上を図りながら、それぞれが意欲をもって自分の力を発揮できるよう業務を分担する必要がある。そのために管理職は、日常的に教職員等一人ひとりの指導力や課題、業務への適性等を把握していなければならない。また、教職員等による不適切な指導があった場合には、児童生徒の保護を最優先に考え、管理職が主体的かつ迅速に当該教職員等による指導の停止や業務分担の変更等の対応を取ることが求められる。

県教育委員会は教職員等の任命権者として、本県教育を担う有為な人材の採用、校長と十分な情報共有を図った上での適材適所による人事異動、適性を的確に把握した上での管理職選考等を行う。また、服務監督者として、研修の充実等の施策を講じ、教職員等に教育公務員の責務を強く自覚させ、服務管理の徹底に取り組み、不適切な指導等があった教職員等については、懲戒処分を含め厳正に対処していく。

(1) 管理職による人事管理

ア 日常的な取組

- (ア) すべての教職員等に対して、個別面談を通じ本モデルが掲げる具体的な取組の理解と個人の課題を確認しながら、不適切な指導防止の意識を醸成させる。
- (イ) 教職員等に日常的に声かけを行いながら、校務への取組状況を把握し、適時、適切な指導・助言を行う。
- (ウ) 授業や部活動指導の観察により、児童生徒の様子と教職員等の児童生徒に対する指導の状況を確認する。

イ 不適切な指導の申し出があった場合の対応

- (ア) 部活動においては、申し出の内容が明らかに不自然でない限り、当該教職員等を直ちに指導から外す。
- (イ) その他の活動においては、事案の内容・状況に応じて当該教職員等が被害児童生徒と接触しない体制をとる。

ウ 教職員等に関する記録の引継ぎ

不適切な指導があった場合の状況や対応等については、すべての記録を学校で保管し、引き継ぐ。

(2) 県教育委員会による人事管理

ア 日常的な取組

- (ア) 学校訪問や個別面談を通じて、各校における校長の運営管理、人事管理、危機管理等の状況を確認し、本モデルの徹底を指導する。
- (イ) 各校の所属教職員等の情報について、校長、サービス管理監、教職員課で情報共有を徹底する。

イ 採用段階における取組

- (ア) 募集の段階で、すべての児童生徒を個人として尊重する人物が、岩手県が求める人材であることを明示する。
- (イ) 教員採用選考試験等においては、多様な試験を通じて、受験者の教育公務員としての資質・能力の把握に努める。
- (ウ) 面接官に外部人材を起用するなど、受験者を多面的に評価し、本県教育を担うにふさわしい資質・能力を有する者を採用する。

ウ 人事異動等における取組

- (ア) 人事異動においては、異動対象者の指導力や指導上の課題等について、異動元の校長、サービス管理監、教職員課で十分に情報共有し、異動先の校長に正確に伝える。
- (イ) 不適切な指導を行った教職員については、校長又は当該教職員の異動時に関係文書を確実に引き継ぐよう指導する。
- (ウ) 管理職選考においては、危機管理に係る観点を重視して評価し、本モデルの理解と児童生徒の安全安心な学校生活を守るという意思を確認する。

(3) 厳正な処分及び処分後の対応

ア 標準処分例を踏まえた厳正な処分

暴力・不適切な言動等を行った教職員等に対しては、懲戒処分等の標準処分例を踏まえながら、厳正に対処する。(18ページ参照)

イ 誓約書の提出

不適切な指導により懲戒処分を受けた教職員等については、処分時に二度と不適切な指導を行わない旨の誓約書を提出させた上で、1年間の事後研修(48ページ参照)を実施する。

ウ 処分後の対応

- (ア) 不適切な指導により懲戒処分を受けた教職員等について、当該部活動指導への復帰の可否については、1年間の事後研修後、当該教職員の勤務状況、研修による意識改善の状況等を踏まえ、校長と県教育委員会が協議の上、また必要

に応じ繰り返し面談を行った上で慎重に判断する。その際、生徒、保護者の意向も聴取する。

- (イ) 不適切な指導により懲戒処分に至らない服務上の措置を受けた教職員等についても、当該部活動指導への復帰の可否については、当該教職員の勤務状況、意識改善の状況等を踏まえ、校長と県教育委員会が協議の上、また必要に応じ繰り返し面談を行った上で慎重に判断する。その際、生徒、保護者の意向も聴取する。
- (ウ) 上記(ア)(イ)の結果、当該部活動指導への復帰が認められない場合は、復帰可能と判断されるまでの間、意識改善の取組を継続し、当該部活動への指導には携わらせないこととする。

5 部活動についての具体的な取組

部活動は学校教育の一環として、教育課程との関連を図り、生徒の自主的、自発的な参加により行われるものであり、スポーツや文化及び科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等、学校教育が目指す資質・能力の育成に資するものである。

しかしながら、これまで県内の公立高校では、生徒会会則で全生徒が部活動に加入することや、高等学校推薦入学者選抜実施要項の推薦基準に入学後も部活動を継続する旨が記載されているものもあった。そのため、生徒が部活動を一時的に離れたり、退部や転部をしたりすることが困難な環境にあった。また指導者が、大会で勝つことやコンクール等の上位入賞を目指すことを重視し、過度な練習を強いることもあった。

そこで、県教育委員会は、令和元年8月に『岩手県における部活動の在り方に関する方針（改定版）』を通知し、その中で「部活動は生徒の自主的な参加により行われるものであり参加を義務付けたり、活動を強制したりしないこと」、「大会で勝つことやコンクール等の上位入賞のみを重視し、過度な練習を強いることがないよう、生徒の健康面やスポーツ医・科学の観点を踏まえた指導を行うとともに、不適切な指導の根絶を図ること」、「過度の練習が生徒の心身に負担を与え、部活動以外の様々な活動に参加する機会を奪うこと」を示した。

また調査委員会の提言を受け、令和3年度県立高校入試から、推薦入試で合格した生徒であっても、部活動の参加を義務付けたり、活動を強制したりしないこととした。

令和6年1月に『岩手県における学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方に関する方針』を策定し、学校部活動が生徒にとって望ましいスポーツ・文化芸術環境となるよう、適正な運営や効率的・効果的な活動についての在り方を示した。

このような見直しを踏まえて、県教育委員会として今後も部活動は生徒が自主的、主体的となる体制を続けていく。

[参考]

岩手県高等学校入学者選抜について

令和7年度以降の県立高校入試では、推薦入試は特色入試に変更することとした。特色入試では、出願にあたって中学校長の推薦を不要とし、部活動等の実績を出願の要件とせず、生徒は各県立高校が示す「特色入学者選抜において求める生徒像」等に基づいて出願することとした。また、部活動等の実績を評価するのではなく、生徒が日常的な学習や活動で身につけた多様な資質・能力について、検査を実施して評価することとした。

◆ 教職員等の取組

ア 生徒が主体となる部活動

- (ア) 『岩手県における学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方に関する方針』を正しく理解し、部活動指導にあたる。
- (イ) 大会で勝つことやコンクール等の上位入賞のみを目指す指導ではなく、生徒の運動・文化芸術等の能力向上や、生涯を通じてスポーツや文化及び科学等に親しむ基礎を培う。
- (ウ) 生徒が自ら学ぼうとする環境を整え、主体的・継続的にスポーツ・文化芸術等の楽しさや喜びを味わうことができる機会を設ける。
- (エ) 生徒がバーンアウトすることなく、それぞれの目標を達成できるよう、生徒との対話を重視し、コミュニケーションを十分に図った上で指導を行う。

イ 不適切な指導の根絶、危機管理

- (ア) 不適切な指導の根絶に向けた研修に参加し、常に研鑽を積む。
- (イ) 過度の練習が、スポーツ障害のリスクを高め、必ずしも運動能力等の向上につながらないことを正しく理解し、効率的・効果的トレーニングの導入により、休養を適切に取りつつ、短時間で効果が得られる指導を行う。
- (ウ) 健全な成長の確保のため、週1日以上以上の休養日を徹底しながら、年間平均で週あたり2日以上以上の休養日の設定に努める。
- (エ) 当該部活動以外の様々な活動を経験できるよう配慮する。
- (オ) 活動計画や活動状況を生徒・保護者に情報提供する。
- (カ) 学校安全対策マニュアルを正しく理解し、学校の実情に応じた事故防止に努める。

◆ 管理職の取組

ア 生徒が主体となる部活動

- (ア) 『岩手県における学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方に関する方針』に則り、毎年度「学校の部活動に係る活動方針」を策定及び公表する。
- (イ) 学校部活動は生徒の自主的、自発的な参加により行われるものであることを踏まえ、生徒の意思に反して強制的に加入させたり、退部や転部を希望する生徒を無理に慰留することがないよう指導する。
- (ウ) 当該部活動だけでなく、スポーツや文化及び科学等の分野の活動、地域での活動も含めて、様々な活動を経験できるよう配慮する。

イ 不適切な指導の根絶、危機管理

- (ア) 校内巡視等を行い、不適切な指導の未然防止に努める。
- (イ) 不適切な指導の未然防止に向けて、校内研修を実施する。
- (ウ) 部活動指導員、外部指導者の任用にあたり、学校部活動の位置づけや教育的意義、安全の確保、サービスを遵守することについて研修を行う。

- (エ) 不適切な指導の申し出があり、その内容が明らかに不自然でない限り、当該教職員等を直ちに指導から外す。
- (オ) 毎月の活動計画及び活動実績の確認を行い、各部の活動内容を把握し、持続可能な運営体制が整えられているか等について、各部顧問に対して指導及び是正を行う。
- (カ) 地域と連携した取組を推進するとともに、関係者や保護者の理解と協力を促す。
- (キ) 学校の実情に応じた安全対策マニュアルを必要に応じて見直し、危機管理意識を高める。

◆ 県教育委員会の取組

ア 生徒が主体となる部活動

- (ア) 学校に対し、毎年度「学校の部活動に係る活動方針」を策定し外部に公表するよう指導する。
- (イ) 学校に対し、学校部活動は生徒の自主的、自発的な参加により行われるものであることを踏まえ、生徒の意思に反して強制的に加入させることがないよう指導する。

イ 不適切な指導の根絶、危機管理

- (ア) 教職員等による不適切な指導のない部活動指導の在り方、不適切な指導を許さない学校風土の醸成と教職員等一人ひとりの意識の改革を一層徹底する。
- (イ) すべての教職員等を対象とした、スポーツ・インテグリティの視点に立った研修や、スポーツ指導者等に係る知識及び実技の質の向上を図るための研修を行う。
- (ウ) 各種通知を発信し、危機管理意識を高め安全管理体制を構築し、安全・安心な学校部活動を推進する。

[参考]

部活動指導者研修（令和5年度から実施）

（再発防止「岩手モデル」策定の趣旨を踏まえた研修）

令和6年度 実施要項

1 目的

平成30年7月の岩手県立高等学校生徒自死事案を受け、本県において二度とこのようなことを起こさないために、再発防止「岩手モデル」策定の趣旨を踏まえた研修を通して、教職員による体罰・ハラスメントのない部活動指導の在り方、体罰・ハラスメントを「しない、させない、ゆるさない」とした学校風土の醸成と教職員一人ひとりの体罰・ハラスメント防止に対する意識の改革を一層徹底する。

2 主催 岩手県教育委員会

3 対象

- (1) 【悉皆】 県立高等学校及び県立特別支援学校において部活動に関わるすべての教職員（部活動指導員含む）
- (2) 【希望】 盛岡市立高等学校の教職員

4 内容 「法的観点からの体罰・ハラスメントの正しい理解」

5 実施方法等

- (1) 学校外研修（各学校代表者1名の参加）
 - ア 日時 令和6年4月2日（火）14時00分から16時30分
 - イ 場所 サンセール盛岡
 - ウ 内容 講義及び演習
 - エ 講師 小幡 佳緒里 氏（リベルタス法律事務所 弁護士）
- (2) 学校内研修（部活動に関わるすべての教職員及び部活動指導員対象）
 - ア 日時 令和6年4月4日（木）から4月26日（金）までの期間内の任意の時間
 - イ 場所 各教職員の所属校等
 - ウ 内容 上記「(1)学校外研修」における講義動画のオンデマンド視聴及び代表受講者による伝達研修
 - エ 当該期間中に対象職員が必ず受講できるよう留意すること。
- (3) 研修レポートの提出
 - ア 受講した教職員はMicrosoft Formsの個人レポートに回答する。
（期限：令和6年5月10日）
 - イ 学校長は学校レポートを作成し全県フォルダに提出する。
（期限：令和6年5月17日）
 - ウ レポート様式等については、学校外研修終了後、オンデマンド視聴の案内時に連絡する。

6 その他

第2回研修会の実施は9月を予定しており、「求められる指導者像」についての内容を取り扱うもの。

6 進路指導・キャリア教育についての具体的な取組

高等学校における進路指導においては、社会的評価の高い大学への合格が学校の実績づくりや評価につながるような側面もあり、いわゆる「出口指導」が強くなる傾向があった。生徒の能力や可能性を特定の活動のみから判断して進路指導を行うのではなく、生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択できるように支援していくことが重要であり、教職員等が進路先を一方向的に押し付けるようなことがあってはならない。

生徒が主体的に進路を選択するためには、進路選択の場面のみではなく、日常の教育活動全体を生徒主体の活動とすること、また、生徒が学校外の多様な他者の考え方、生き方に触れることなどにより、自己の在り方生き方について考えを深められるよう、地域等の関係機関と連携・協働した学びを推進する必要がある。

◆ 教職員等の取組

ア 生徒主体の教育活動

- (ア) 「学校教育指導指針」「いわてキャリア教育指針」で示されている方針を理解し、方針に基づいた教育活動を行う。
- (イ) 学ぶことに興味や関心を持ち、自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら見通しを持って粘り強く取り組み、自己の学習活動を振り返って次につなげることができる教育活動を行う。
- (ウ) 生徒の協働、教職員等や地域の人との対話、先哲の考え方を手掛かりに考えること等を通じ、自己の考えを広げ深めることができる教育活動を行う。
- (エ) 日常の教育活動において、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善、探究活動の充実、特別活動の充実を図る。

イ 地域等の関係機関と連携・協働した学びの推進

地域等の関係機関との連携・協働による学びを積極的に行い、学校外の多様な他者の考え方、生き方に触れることで、自己の在り方生き方について考えを深められるよう支援する。

ウ 生徒の主体的な進路選択

- (ア) 生徒の進路指導は担任や部活動顧問のみが行うものではなく、学校全体で組織的に支援する。
- (イ) キャリア・パスポートを活用し「一人ひとりの生徒が自分のよさや可能性を認識する」ことにつなげる視点で、生徒の主体的な進路選択を支援する。
- (ウ) 生徒及び保護者と面談を重ね、生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択できるよう支援する。

◆ 管理職の取組

ア 学校組織としての進路指導

- (ア) 教職員等に対して、「学校教育指導指針」「いわてキャリア教育指針」で示されている方針を周知し、生徒主体の進路指導・キャリア教育の徹底を図る。
- (イ) 進学や就職の出願（スポーツ推薦等、大学への推薦入試出願を含む）にあたっては、生徒自身が主体的に選択した進路であることを、校内進路検討会等を通じて組織的に確認する。

イ 地域等の関係機関と連携・協働した学びの推進

- (ア) 地域等の関係機関との連携・協働による学びを効果的に計画・実施する。
- (イ) 学校評価等の機会を活用しながら、学校の進路指導・キャリア教育について検証し、必要な改善を図る。

◆ 県教育委員会の取組

ア キャリア教育に関する方針の徹底

各学校に対して、「学校教育指導指針」「いわてキャリア教育指針」で示されている方針を周知し、生徒が主体である進路指導・キャリア教育の徹底を図る。

イ 体系的な研修の実施

初任者研修、教職経験者5年研修、中堅教諭等資質向上研修、ステージアップ研修（前・後期）の経験年研修で体系的に研修を実施し、教職経験を積み重ねながら生徒主体の進路指導・キャリア教育への理解を深めるようにする。

7 援助希求についての具体的な取組

児童生徒が多く時間を過ごす場が学校であり、児童生徒が抱える悩みや不安を早期に発見し、適切な予防手段を講ずるという点で、学校の果たす役割は大きい。

学校には、悩みや不安を抱えた児童生徒が援助を求めることができ、それを受け止める関係と仕組みが作られていることが必要である。

そのために、教職員等は日頃から児童生徒一人ひとりの声に耳を傾け、寄り添う姿勢で相談しやすい環境づくりに努め、学校は組織として児童生徒の悩みや不安を共有し、対応していく体制を整えなければならない。

また、県教育委員会は、各校の相談体制の整備を支援するとともに、教職員等に対する研修の実施と自殺予防教育の推進を図っていく。

◆ 教職員等の取組

ア 児童生徒の悩みや不安の把握と対応

- (ア) 日常的な児童生徒との関わり、観察を通じて些細な変化を見逃さないように努める。
- (イ) 定期的な面談、アンケート及び「心とからだの健康観察」等を通じて、児童生徒の悩みや不安の把握に努める。
- (ウ) 保護者とのコミュニケーションを重視し、保護者と共に児童生徒の悩みや不安を把握し、対応に努める。
- (エ) 児童生徒、保護者に対し学校内外にある様々な相談先を周知する。
- (オ) 児童生徒の悩みや不安を教職員等で情報共有し、連携しながら対応にあたる。

イ 自殺予防教育の実施

- (ア) 各種研修を通じて、心の危機に陥った自分自身や友人へのかかわり方及びSOSの出し方に関する教育の仕方など、自殺予防教育についての理解を深める。
- (イ) 「こころのサポート授業」等を通じて、児童生徒に対して、援助希求的態度を啓発する。

◆ 管理職の取組

ア 援助希求体制の構築

- (ア) 児童生徒の悩みや不安を把握するため、定期的にアンケート等を行う。
- (イ) 一人一台端末等を利用した教育相談「こころの相談室」を利用し、児童生徒の悩みや不安の把握に努める。
- (ウ) 児童生徒の相談内容に応じて、適宜関係機関等と連携を図る。
- (エ) 生命尊重ポスターを掲示し、児童生徒の援助希求的態度の啓発を図る。
- (オ) 児童生徒のSOSが確認された場合は、速やかに組織的に対応する。

(カ) 一貫性のある対応を継続するため、守秘義務を徹底しながら記録を引き継ぐ。

イ 自殺予防教育の推進

教職員等一人ひとりが、児童生徒の理解を深め、自殺予防教育を実施できるよう、「こころのサポート校内研修会」等を実施する。

◆ 県教育委員会の取組

ア 援助希求体制構築の支援

- (ア) スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等を配置するなど必要な支援を行う。
- (イ) 児童生徒の心身の健やかな成長を図るとともに、中長期にわたる児童生徒支援の参考資料とするため、「心とからだの健康観察」を実施する。
- (ウ) 児童生徒が相談しやすい窓口の一つとして、一人一台端末等を利用した教育相談「こころの相談室」を開設する。

イ 自殺予防教育の支援

各校の自殺予防教育推進を支援するため、各種研修を実施する。

[参考]

一人一台端末等を利用した教育相談「こころの相談室」の開設 (令和5年度から実施)

1 目的

「教職員等の体罰・ハラスメントに関連する児童生徒の自死事案の再発防止」及び「様々な悩みを抱える児童生徒に対し、問題の深刻化の未然防止」の観点から、各学校に整備された一人一台端末等を利用した相談体制の構築を推進するもの。児童生徒の悩みについて、相談方法の選択肢を広く整えることで教育相談体制の充実を図る。

2 相談体制の在り方について

(1) 相談対象者 県立学校に在籍するすべての児童生徒

(2) 相談の流れ

ア 副校長が管理するアカウントで二次元バーコードを作成する。

イ 児童生徒が一人一台端末(場合によっては自分の端末)などで二次元バーコードを読み取り、質問に回答する。

ウ 回答内容は副校長が管理するアカウント上にのみ集約され、副校長だけがそれらを確認する。

エ 副校長は回答内容を確認するとともに、速やかに校長あて報告する。

オ 相談内容により面談担当を決定し、児童生徒と面談を実施する。

カ 面談担当者は、面談結果を生徒指導担当や教育相談担当と情報共有し、状況把握・事実確認を行う。

キ 副校長及び校長に報告し、組織としての対応を検討する。

(3) 留意事項

ア いつでも相談を受け付けることとする。

イ いつでも相談できることを児童生徒、保護者に周知する。

ウ 双方向の相談体制ではないことを児童生徒、保護者に理解させた上で運営する。

8 研修一覧

新規：策定委員会の協議を経て、新たに行った研修

拡充：本事案を受けて、内容を見直した研修

継続：従来からの研修

ア 不適切な指導の根絶に向けた研修

	研修名	目的等	
学 校 内 で 行 う 研 修	TSUBASA モデル研修	新谷翼さんの命日である7月上旬に実施し、本モデル策定に至った経緯を確認するとともに、再発防止への教職員等の意識を高める。	新規
	不祥事未然防止に係る 職場内研修	不祥事全般（不適切指導、飲酒運転、職場内のパワハラ等）の再発防止の意識を高める。	継続
		子どもの権利条約やこども基本法の内容を教職員等全員で理解し、児童生徒の人権尊重の観点から暴力・不適切な指導の根絶を図る。	継続
	コンプライアンス確立 の日の取組	毎月1回、所属長から注意喚起を行い、教職員等のコンプライアンスへの意識を高める。	継続
	部活動指導者研修 （伝達講習）	<ul style="list-style-type: none"> スポーツ・インテグリティの視点に立った正しい認識をもつ。 生徒の健康面やスポーツ医・科学の観点を踏まえた指導を実践するための資質向上を図る。 	新規
	学校独自研修	管理職がこまめに不適切な指導の防止に向けた姿勢を教職員等へ示し、再発防止への意識を高める。	継続
学 校 外 で 行 う 研 修	校長研修	[対象：県立学校の全校長] <ul style="list-style-type: none"> 岩手モデルの趣旨についての共通理解を図る。 	拡充
	新任校長研修	[対象：県立学校新任校長] <ul style="list-style-type: none"> 校長としてのリーダーシップ、マネジメント力を高める。 	拡充
	新任副校長研修	[対象：県立学校新任副校長] <ul style="list-style-type: none"> 副校長としてのリーダーシップ、マネジメント力を高める。 	拡充

学校外で行う研修	部活動指導者研修	[対象：各県立学校から代表1名、受講後は校内でオンデマンド視聴及び伝達講習を要する] ・ スポーツ・インテグリティの視点に立った正しい認識をもつ。 ・ 生徒の健康面やスポーツ医・科学の観点を踏まえた指導を実践するための資質向上を図る。	新規
	基本研修（初任研、5年研、中堅研）	[対象：基本研修対象者] コンプライアンス意識の高揚を図る。	継続
	臨時任用職員研修	[対象：県立学校の臨時的任用職員のうち希望者] 服務規律の徹底とコンプライアンス意識の高揚を図る。	継続
	県教育委員会事務局研修	[対象：県教育委員会事務局職員] 岩手モデルの趣旨についての共通理解を図る。	新規

イ 進路指導・キャリア教育に係る研修

	研修名	目的等	
学校内で行う研修	進路対策委員会	学校の進路目標を確認し、生徒一人ひとりが主体的に進路先を選択できるよう、共通認識を図る。 キャリア・カウンセリング能力、外部団体との調整能力の育成など、キャリア教育に関する職員の資質向上を図る。	拡充
学校外で行う研修	新任校長研修	[対象：県立学校新任校長] 生徒主体の進路指導・キャリア教育への理解を深め、管理職（校長）としてのマネジメント力を高める。	継続
	基本研修（初任研、5年研、中堅研、ステージアップ研修）	[対象：基本研修対象者] 生徒主体の進路指導・キャリア教育への理解を深める。	継続

ウ 援助希求に係る研修

	研修名	目的等	
学校 内 で 行 う 研 修	援助希求啓発プログラム指導に係る教員研修 (伝達講習)	教職員等一人ひとりが児童生徒理解、自殺予防教育について理解を図る。	新規
	こころのサポート研修会	各種研修を通して、児童生徒の心の理解に努め、支援するための実践力を身に付ける。	新規
学校 外 で 行 う 研 修	援助希求啓発プログラム指導に係る教員研修	[対象：各県立学校の生徒指導主事、受講後は校内で伝達講習を要する] 教職員等一人ひとりが児童生徒理解、自殺予防教育について理解を図る。	新規
	基本研修（初任研、5年研、中堅研）	[対象：基本研修対象者] 児童生徒の心の理解に努める。	継続
	新任生徒指導主事研修	[対象：新任生徒指導主事] 児童生徒の心の理解に努める。	継続
	教育相談研修	[対象：教育相談担当者] 教育相談のスキルアップに努める。	継続

エ その他の研修

	研修名	目的等	
	懲戒処分を受けた教職員の事後研修	[対象：懲戒処分を受けた者（原則として道路交通法違反で懲戒処分を受けた者は除く）] 懲戒処分の原因となった非違行為について反省を促し、教育に携わる公務員としての倫理向上と法令順守意識の徹底を図るとともに、不祥事の防止の一層の推進を図る。 懲戒処分の理由が体罰又は不適切な言動によるものであった場合、研修期間は1年間とする。 研修場所は所属校とする。 [研修内容] ① 所属長は、非違行為の内容を踏まえ、研修内容を設定する。 ② 研修者は、設定された研修内容に基づき、所属長に研修レポートを提出する（月1回）。	拡充

		<p>③ 所属長は、研修レポートの評価を行い、当該職員に必要な指導を行う。その結果をサービス管理監に提出する。</p> <p>④ サービス管理監は、研修者と面談等を行い、研修成果が確認された場合には研修終了とする。研修成果が不十分と認められる場合には研修期間を延長する。</p>	
--	--	---	--

9 相談機能の充実

ア 公立学校教職員等による不適切な指導についての相談窓口

公立学校の教職員等による不適切な指導（暴力、暴言、セクシュアルハラスメント等）についての相談を岩手県教育委員会が直接受け付けるもの

この窓口は、児童生徒・保護者のほか教職員等を含めたすべての方が利用できます。

- 電話 019-629-6215 平日9:00~17:00
- メール DB0008@pref.iwate.jp

岩手県教育委員会事務局 服務管理監

イ 教育相談「こころの相談室」

一人一台端末等を利用した教育相談「こころの相談室」

- アンケート機能を使って、自分の希望した相談相手に繋げてもらう相談窓口
- 各学校から発行される2次元バーコードから、いつでも相談できるもの

ウ 24時間子供SOSダイヤルカード

毎年度始めに、県内の全児童生徒に配布

あなたの相談を待っています!

24時間子供SOSダイヤル

ひとり なや **一人で悩まないで!**

0120-0-78310

つわりようむりよう
(通話料無料)

ともだち **友達のこと**

べんきょう **勉強のこと**

じぶん **自分のこと**

うらめん れんらくさき
裏面にも連絡先があります



いわてけん いわてけんきょういくいんかい
岩手県・岩手県教育委員会

た
その他はこちらです▲

○ふれあい電話 でんわ (岩手県教育委員会 / 平日9:00~17:00)

○ふれあいメール メール相談 (メール相談)
fureai@pref.iwate.jp

●総合教育センター そうごうきょういく **0198-27-2331**

●教育事務所 きょういくじむしょ 盛岡 もりおか **019-629-6745** 中部 ちゅうぶ **0198-22-4981**

● けんなん 県南 **0191-26-1419** えんがんなんぶ 沿岸南部 **0192-27-9910**

● みやこ 宮古 **0193-64-2222** 県北 けんぼく **0194-53-4991**

○いのちの電話 でんわ **019-654-7575** (月~土 12:00~21:00, 日 12:00~18:00)

○ヤング・テレホン・コーナー いわてけんけい (岩手県警) **019-651-7867** (平日 9:00~17:45)
0800-000-7867

○青少年なやみ相談室 せいしょうねん そうだんしつ **019-606-1722** (月~金 10:00~18:00)
(土・日 10:00~16:00)

○こどもの人権110番 じんけん ばん (法務局) **0120-007-110** (平日 8:30~17:15)

○チャイルドライン **0120-99-7777** (16:00~21:00)

エ はまなすサポートライン (性暴力等の被害相談)

ひとりで悩まないで。私たちがサポートします。

はまなすサポートライン (性暴力等の被害相談 全国共通電話番号)

☎#8891

24時間対応・通話料無料 匿名で相談可能です。

※ひかり電話からは、0120-8891-77にお電話ください。

※土・日・祝および17時~翌9時は、夜間休日コールセンターにつながります。

※上記番号は一部のIP電話等からはつながりません。その場合は、当センターTEL.019-601-3026 (通話料有料) まで直接お電話ください。

10 モデルのモニタリング及びアップデート

本モデル策定後に重要なことは、本モデルに掲げる再発防止に向けた取組等について、継続的な点検と不断の見直しを実施していくことである。

そのため本モデルは、外部専門家の視点を入れながら、次に掲げる「モニタリング」及び「アップデート」を実施する。

(1) モニタリング

本モデルを適切に推進し、再発防止の徹底を図るため、学校及び県教育委員会における本モデルの推進状況や事案への対応状況等について、「自己点検」と「外部専門家によるモニタリング」を行う。

ア 自己点検

(ア) 自己点検

学校及び県教育委員会は、本モデルの推進状況や事案への対応状況等について自己点検を行い、点検結果をサービス管理監に報告する。

(イ) 現地確認

サービス管理監は、学校及び県教育委員会を訪問し、本モデル推進状況等について、所属長からの聴き取り及び不適切な指導への対応に係る記録等の点検を行う。

(ウ) 点検結果の分析

サービス管理監は、点検結果の整理・分析を行い、事案の発生状況等も踏まえて、外部専門家へ点検を依頼する所属を選定し、点検計画を作成する。

イ 外部専門家によるモニタリング

(ア) 推進状況等の確認

外部専門家は、サービス管理監が作成した点検計画に基づき、整理・分析結果の書面確認、訪問による現地確認、改善状況の確認を行う。

(イ) 指導・助言

外部専門家は、確認結果を踏まえ、学校及び県教育委員会に対し、是正または改善すべき点について指導・助言を行う。

(ウ) 記録・保管

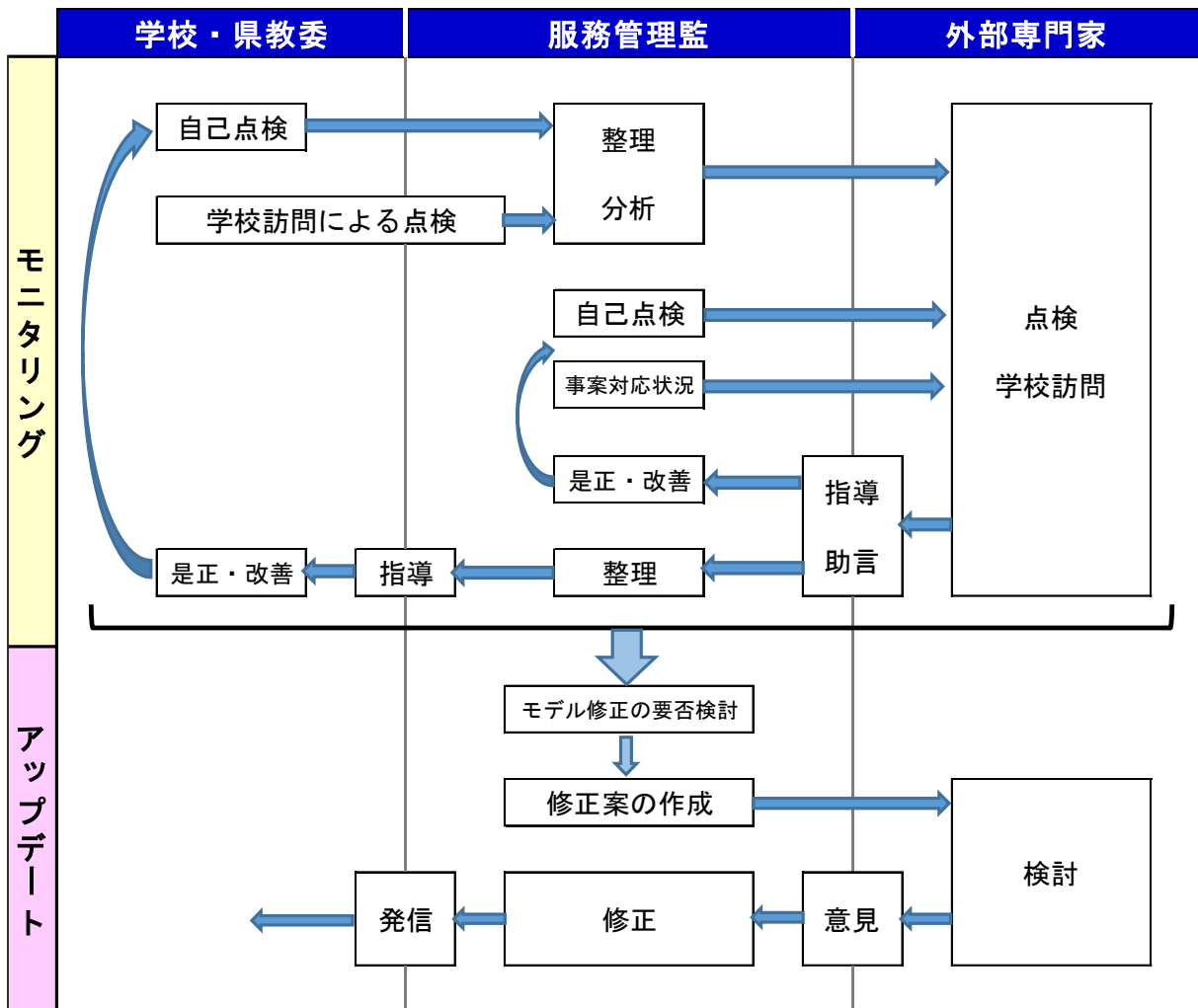
サービス管理監は、外部専門家による指導・助言内容について記録・保管する。

(2) アップデート

本モデルと国の動向や社会情勢並びに学校の実態との整合を検証し、乖離している場合等は、必要に応じた改正を行い発信していくことで、将来にわたって実効性を維持するもの。

- (ア) 服務管理監は、国の動向やモニタリング結果等の内容を踏まえ、本モデルの改正等について毎年度、その要否を検討する。
- (イ) 改正が必要な場合は、改正案を作成し、外部専門家に意見を求める。
- (ウ) 服務管理監は外部専門家の意見を踏まえ、必要に応じて改正の内容を再検討し、発信する。

○ モニタリング・アップデートの流れ



第4章 今後の検討事項

○ 授業や部活動など校内の常時録音・録画

録音・録画のデータは明確な証拠となり、迅速な事実確認が図られ、児童生徒を守ることにつながる可能性があるものの、録音・録画の実施にあたっては児童生徒、保護者、教職員等の十分な理解と同意が前提となると考えられる。

今後、国や他の都道府県の動向等も注視しながら、導入の必要性を含め、継続して検討していく。

[資料①] [聴取シート]

不適切な指導に係る聴取シート

聴取対象者	教諭・□□ □□ (□歳)、教科、■年■組担任、□□部顧問
聴取日時	令和○年○月○日 (○) ○:○~○:○
聴取場所	校長室
聴取者	校長・○○ ○○、副校長・○○ ○○
記録者	副校長・○○ ○○

聴取内容	
いつ	令和 年 月 日 () ○:○頃
どこで	○年○組 教室
誰が 誰に	○年○組生徒 ◇◇ ◇◇に
どのような状況で	<div style="border: 1px solid black; background-color: #ffffcc; padding: 5px; text-align: center;"> <p>できるだけ具体的に。 その場の状況をイメージできるように 詳しく聴取すること。</p> </div>
何をしたのか 何をされたのか	
なぜそうしたのか そのときの気持ち	
その後どうしたのか	
現在の気持ち	
(被害児童生徒) 今後、心配なこと	
(被害児童生徒) 必要な支援	

※ 本シートは、学校で保管し、組織の記録として残すこと。

〔聴取対象者 確認署名〕

年 月 日 氏名

[資料②] [事実確認表]

不適切な指導に係る事実確認表					確認日	令和〇年〇月〇日			
例					学校名				
申し出者		いつ	どこで	どのような状況で	行為①	申し出者が問題とする行為	行為②	他の児童生徒の様子等	その後の状況
2年B組 生徒 ◇◇ ◇◇の 保護者(母親)		10/4 (水) 4時間 目	2年1組教室	英語の時間に、指名され発 問したとき	「こんなこともできないのか、バ カか」と言われた。	机の足を蹴られた。	以前から□□教諭の言 葉が辛いと話してい た。	休んだことは初めてで ある。	
1 2年B組 担任 □□ □□ (当該教諭)		10/4 (水) 4時間 目 12:00頃	2年1組教室	英語の授業で◇◇を指名 し、答えられなかったと き、カッとやった。	「こんなこともできないのか、バ カか」と全員に聞こえるほど大き な声で言った。	蹴ったのではなく、足が机の脚に 引っかかっただけで故意ではな い。		授業を継続したが、◇ ◇の様子を確認しな かった。	
2 2年B組 生徒 ◇◇ ◇◇ (当該生徒)		10/4 (水) 12:00 頃	2年1組教室	英語の時間において、指名 されて、答えられずにい た。	「こんなこともできないのか、バ カか」と怒鳴るように言われた。	机の足を右足で蹴って、机上の物 が散乱した。		怖くて震えていた。も う授業に出たくないと 思った。	
3 〇年〇組 生徒 ◆◆ ◆◆									
4 〇年〇組 生徒 △△ △△									
一致した事実		10/4 (水) 12:00 頃	2年1組教室	英語の時間において、指名 されて、答えられずにい た。					
食い違点						机の足を蹴ったか、ぶつかっただ けなのか。			

・申し出者からの聴取内容と聴取対象者からの聴取内容をすり合わせ、事実と認められる点、または一致しない点を明らかにする。必要があれば、再聴取する。
・組織として、できる限り客観的事実を確認する。

※ 本シートは学校での聴取・事実確認の上、事務管理監に提出すること。

[資料③] [事実確認表②]

不適切な指導に係る事実確認表②（複数事案対応用）

例

申し出者		発覚の経緯	いつ	どこで	誰に対して	どのような状況で	申し出者が問題とする行為	被害者の申立て	そのときの気持ち	なぜそうしたのか等	加害者の申立て
1	2年B組 生徒 ◆◆◆◆	生徒からの聞き取り	10/4（水）4時間 目 12:00頃	2年B組教室	◇◇ ◇◇	英語の授業で◇◇を指名し、答えられなかったとき。	「こんなこともできないのか、バカか」と全員に聞こえるほど大きな声で言っていた。	恐怖で授業に出ることができない。	「こんなこともできないのか、バカか」と全員に聞こえるほど大きな声で言っていた。	言った。出来るようにするために、はげしい指導は必要だと思った。	
2	2年B組 生徒 ○○○○	アンケート調査	令和5年5月頃	2年B組教室	◇◇ ◇◇	指名されて解答を板書しなければならぬとき、わからなくて書けなかった。	「ふざけるな」と怒鳴っていた。	大きな声で威圧的だった。怖かった。	言ったかもしれないが覚えていない。	言ったかもしれないが覚えていない。	
3	2年B組 生徒 △△ △△	アンケート調査	令和5年9月頃	2年B組教室	クラス全員	問題を誰も答えられなかったとき。	黒板を何度も叩き威圧した。	常に威圧的な指導で、授業中指名されるかどうか緊張している。	クラス全員に威圧的だった。	クラスの反応がなかったの、カッと叩いてしまった。	
4	2年B組 生徒 ●●●●	アンケート調査	令和5年5月頃	2年B組教室	◇◇ ◇◇	黒板の前で解答できなかつたとき。	「ふざけるな」と言っていた。	大きな声で威圧的だった。怖かった。	言ったかもしれないが覚えていない。	言ったかもしれないが覚えていない。	
5											
6											
7											
8											

※ 本シートは学校での聴取・事実確認の上、服務管理監に提出すること。

【資料⑤】 不適切な指導の根絶のための自己診断シート①

次の各項目について、当てはまるものに○をつけましょう。

A:よく当てはまる B:ある程度当てはまる C:あまり当てはまらない D:全く当てはまらない

番号	項目	A	B	C	D
1	問題が起きた際、理由も聞かず、児童生徒を頭ごなしに怒ることがある。				
2	感情的になったり興奮したりして、児童生徒が傷つくような言葉を発してしまうことがある。				
3	指導しても改善が見られないとき、机を叩いたり蹴ったりするなど威圧的な態度をとることがある。				
4	「愛の鞭」という言葉があるように、児童生徒と信頼関係ができていれば、暴力等は許されると思うことがある。				
5	自分自身も学校で先生から暴力等を受けたが、今思えば、暴力等によって成長できた面があると思うことがある。				
6	保護者から「悪い場合は、たたいてもらってもよい。」とされているので、多少の暴力は大丈夫と思うことがある。				
7	指導がうまくいかない理由は、児童生徒の側にあると思う。				
8	児童生徒にペナルティーを科したり、連帯責任をとらせたりする指導方法がよいと思うことがある。				
9	児童生徒への指導について悩んだり焦ったりすることがある。				
10	障がいのある児童生徒に対する、指導の効果が見られないとき、冷静さを欠いた指導をすることがある。				
11	部活動等で、成績や結果を出したいと思うあまり、児童生徒に無理な練習をさせてしまうことがある。				
12	指導上の悩みを管理職や同僚に気軽に相談できる雰囲気を感じられない。				
13	児童生徒を指導する際、大声で叱ったり怒鳴ったりするなど、指導方法が気になる同僚がいる。				
14	保護者からのクレームを管理職等に報告しないで、自分で解決しようと思うことがある。				
15	日々の忙しさや家庭のことで、イライラしている。				

【資料⑥】 不適切な指導の根絶のための自己診断シート②

A:よく当てはまる B:ある程度当てはまる C:あまり当てはまらない D:全く当てはまらない

番号	項目	A	B	C	D
1	スキンシップとして、児童生徒の髪や肩などに触ったり、身体を密着させたりすることがある。				
2	児童生徒との身体接触について、「これぐらいはいいだろう」「相手が好意をもっている（同意の上である）」「同性であれば大丈夫」等と思うことがある。				
3	児童生徒の外見や容姿について話題にしたり、性的な内容の冗談を言ったりすることがある。				
4	教育活動の目的以外で児童生徒の写真を撮ったり、ビデオ撮影をしたりすることがある。				
5	児童生徒を一对一の密室で指導したり、人目につかない場所に呼んで個人的な話をすることがある。				
6	個別指導を行うという目的で、児童生徒と校外で会うことがある。				
7	部活動において、児童生徒に身体接触を行うことがある。				
8	児童生徒の下校が遅くなった時など、児童生徒を自分の車で送ることがある。				
9	児童生徒と私的に校外で会うことがある。				
10	児童生徒とメールアドレスやSNSのアカウントを交換することがある。				
11	児童生徒と携帯電話やメール・SNSで私的なやりとりをすることがある。				
12	保護者や教育実習生と私的に携帯電話やメール・SNSで私的なやりとりをすることがある。				
13	保護者や教育実習生と校外で会ったり、酒席に誘ったりすることがある。				