

## 県立学校長会議 教育長訓示

令和6年4月12日（金）

私から、「学校の所属職員を監督する」、「校務をつかさどる」という非常に重い責任を担う立場にある、お集まりの本県の県立学校の校長先生全員に、強く理解と認識いただきたいこと、2点について話をさせていただきます。

一つが、ハラスメントにかかわること。一つが、不祥事全般にかかわることです。

### はじめに

まず、本県で発生した教職員間のハラスメント事案については御存知のことと思いますが、加害を行った教員に非があったことは当然のこと、学校や市町村教育委員会、そして県教育委員会におきましても、その対応に課題があったものとして厳しいご指摘を受けている状況がございます。

県教育委員会としましては、今回、被害を受けられた方々からのご意見や有識者の専門的知見からのご意見もいただきながら、その対応の課題検証と今後の対応の検討を行い、とりまとめを行ってまいりました。

その内容につきましては、このあと、担当課長から説明をさせていただきます。その前に、私として、「県教育委員会の対応として強く反省し、考えているところ」、また、「学校としての振り返り、取り組んでいただきたいこと」を述べさせていただきますと思います。

まず事案の内容につきまして改めて説明をさせていただきますと思います。

最初に、令和3年10月11日から同年11月5日まで、県立高知南高等学校で実施された教育実習において、教育実習生が、指導担当教員からハラスメント行為を受けるという事案が発生したものであります。

教育実習生のハラスメントについての相談と訴えを受け、学校・県教育委員会は、指導担当教員や関係職員から事情聴取を行っておりますが、ハラスメントの事実認定を行えたのが翌年の12月となっております。そして、認定の事実も被害者の方に正確に説明できていなかったということがございます。

このような学校及び県教育委員会の対応から、教育実習生は、本県教育界に不信を抱き、教員になることを諦めるに至っております。

次に、土佐清水市立小学校の事案でございます。令和2年、同校の教頭が、既婚者でありながら、講師に対して好意を持っている旨のメールを複数回送信。採用審査前には、県教育委員会事務局の幹部職員の名前を出し、口利きをするような発言も行うという事案が発生しております。同講師は、この経緯を校長に相談し、校長は市教育長に報告するとともに同教頭を指導を行っておりますが、県教育委員会への報告はありませんでした。

令和4年、同じ教頭は、同校に赴任した別の講師に対し、執拗にSNSでメッセージを送り交際を迫るなど、前回と同様のハラスメントを行っております。講師からの訴えを聞いた校長は、市教育委員会に報告し、市教育長とともに同教頭に対し指導を行っております。しかし、同教頭は再び同講師の私生活を中傷するなど、ハラスメント行為を継続して行いました。その後、ようやく県教育委員会に報告があがるなど、県と市町村との連携体制が十分に図られていない実態が明らかとなっております。また、県教育委員会のその後の対応も、被害者の心情への寄り添いという点では不十分であり、講師やそのご家族を傷つけるところに至ったものであります。

この2名の講師も、このような状況から、教員になることを断念するに至っております。

被害を受けられた教育実習生、及び、お二人の講師の方々、さらにそのご家族の皆さまに、極めて精神的な苦痛をもたらし、夢を断念せざるを得ない状況に至らせてしまったこと、本当に申し訳なく、この場をお借りして心からのお詫びを申し上げます。大変申し訳ありませんでした。

### **県教育委員会の対応についての反省**

私として、まず第一に申し上げたいのは、これまで申し上げてきたような、本事案に対する県教育委員会の対応の不十分さや体制の不備についての反省であります。

このあと、担当課長からの説明でも、その検証の結果等についての詳細は説明をさせていただきますが、まず反省をすべきは、「被害を受けられた方々に寄り添った対応が、我々県教育委員会として十分にできていなかった」という点であります。この点について猛省をし

なければならぬと考えております。

「被害者に寄り添った対応」とはどのようなことか。それはまず、「被害を受けられた方の言葉に十分に耳を傾け、その思いや辛さをしっかり受け止め、そこから調査をはじめ」ということがなければならぬということです。

確かに、私ども県教育委員会は、任命権者として、事実関係を正しく明らかにし、必要に応じて適切な処分を実施しなければならぬ立場にあります。懲戒処分等は、不利益処分にあたる以上、慎重・丁寧に対応しなければならず、そのために一定の時間がかからざるを得ない場面もあります。事実が確定しない段階では、客観的な立場で「被害者」と「加害者とされる者」のそれぞれの話を伺い、対応しなければなりません。

しかし、事実の認定や、処分・量刑を検討する段階以前の問題として、最優先に我々がとらなければならないのは、まず、「被害を受け、傷ついている被害者に寄り添う」ということを大前提とし、被害を受けられた方々のお気持ちに配慮し、真摯に対応するということがあります。辛い経験をし、やっとの思いで相談してきた被害者を、県教育委員会の不適切な対応によってさらに傷つけたり、不信感を抱かせることは決してあってはならないと考えております。

また、苦しさや傷つきを持つ被害者が、同性の職員の対応や、カウンセラーなどの心理の専門家の同席などを望む気持ちはなかったのか。心の内にある思いや訴えを十分に話ができる環境を作ることが我々にできていたのか。あるいは、事態がどのように動いているのか、調査状況を適宜お伝えをし、また、致し方ない事情があるのであれば、それを丁寧に説明し、被害者の方の不安を和らげることができていたのか。このような点についても、十分な対応ができていなかったものと考えております。我々として、「被害者に寄り添った対応」という点で、大いに反省しなければいけない点があったと考えております。

また、「被害者に寄り添った対応」という点は、相談を聞く対応の仕方だけに現れるものではありません。被害者の方の仕事をされる環境について注視をするということも極めて重要であります。それぞれに、「このままでは実習が続けられない」、「職場にいることができない」という状況にあったわけで、まずは、被害者の方の心身ともに安全・安心を確保し、勤務環境を配慮するといった対応ができていたのか。そのうえで、被害者の方が何か勤務上

不利益を受けていないかをしっかりと確認したり、管理職や心理の専門家によるメンタルケア等を行うことができていたのか。この点でも不十分なところがあったと考えております。

以上のように県教育委員会の反省すべき点については、繰り返しとなりますが、より詳細についてはこの後改めて担当課長よりご説明をさせていただきます。

まずは冒頭、県教育委員会の本事案の対応についての反省すべき点を申し上げさせていただきました。

### 学校で取り組んでもらうこと

そのうえで、今度は、お集まりの県立学校長の皆さんに、真摯に「自分ごと」としてお考えいただきたいことを申し上げたい。そもそも、「なぜ学校でこのようなハラスメント事案が起こるのか」、そして、「事案が生じた時の学校等の対応で何故被害者がさらに傷つくことがあるのか」ということです。

この点について、様々な方からご指摘をいただきますが、まずは「学校や組織の閉鎖性」あるいは「内々の論理への固執」であります。時代は変わっています。また、変わり続けています。それなのに、「これがうちの基準」という学校や組織の価値観だけで、思考停止的に前例踏襲をする判断をしているところはないだろうか。自分にとっての「当たり前」が相手にとっての「当たり前」ではない。自分の組織の価値観は、社会の共通する価値観ではないということを改めて理解する必要があると考えます。

そのためにも、もっともっとハラスメントに対する正しい知識を身につけなければなりません。ハラスメントに対して無知・無自覚であってはなりません。「何が相手を傷つけるのか」を想像力をもって意識しなければなりません。そして、学校長は、それを自らの学校の教職員に正しく伝え、その理解・意識を広げていかなければなりません。

真に「身内の教職員を守る」ことであれば、学校長として、事後に「大事（おおごと）にしない」ことにエネルギーをさくのではなく、事前に「そのようなことを起こさせない」ことに心血を注ぐべきと考えております。

また、批判的に自身や周りの状況を捉えることが必要であります。ハラスメント事案が発

生じた際に、「被害を受けた」という意識と、「そのようなつもりでやったのではない」という意識との間に、隔たりがあります。「そのようなつもり」という理屈が社会で成立することは、ほとんどとっていいほどあり得ません。行った言動、それが客観的にどのように見られるのが全てであります。自らが行っている言動は「大丈夫だろう」ではなく、「人を傷つけていないだろうか」「人の大事な権利を侵してはいないだろうか」と批判的に眺めてみるが必要と考えます。「業務に関する叱咤叱責だから大丈夫だろう」なんて理屈だけで許されることはありません。その程度や方法、相手の状況等、様々な点から見て、「ハラスメント」と認定されることはあり得ることで、「〇〇だから大丈夫だろう」という認識をもしお持ちであれば、今すぐに改めていただきたいと思います。

このようにして、組織全体として、「他者を大切にする」、「人権を大事にする」、「規範意識を持つ」、「風通しのよい環境をつくる」。このような職場に学校がなるよう、その特性や風土を変える努力をしていかなければなりません。

そして、極めて重要なことは、我々はこの「他者を大切にする」といったようなことを本来子どもたちに教えるべき立場にあることを、もう一度自覚しなければならないと考えております。

## ハラスメント総括

いずれにしろ、若い志のあった方々の教員になりたいという希望を失わせてしまったことについては、冒頭にも申し上げましたように、被害を受けられた方々やそのご家族には改めて大変申し訳なく思うところであります。同時に、本県の教育界にとって有望な若者に教職を諦めさせるに至ってしまったことは大変残念であり、断腸の思いであります。そのような思いをもって、今後、県教育委員会として、今回の検証で浮かび上がった課題は、真摯に反省をし、同様のことが二度と起こらないようしっかり対応していかなければならないと誓っているところであります。

そして、学校におきましては、ハラスメントに対して無知や無自覚等をなくすよう、そして仮に万が一の事案が発生しても、適切な対応がとれるよう、校内研修等を確実に行っていただく必要があります。学校内のこれまでの文化・風習を再度批判的に眺め直し、風通しの良

い、全ての人の人権が大切にされる職場へと改善していただかなければならない。そう考えております。

なお、この検証結果とともに、ハラスメントについて被害者から相談があった際、どのような手順をとるのか、そして被害者の方に寄り添うことを含めて、どのようなことに留意するのかといったことを明確に「見える化」した手順書も作成しております。この後、手順書の内容も担当課長から説明をさせますが、これらも含めて、各学校長はじめ管理職はしっかりと内容を理解し、職員会等において全教職員に周知をしていただきたいと思います。

そして、学校に対し、適切な対応と、手順書等で示した県教育委員会への報告等といった手順を徹底していただきたい。今般お示しするこの手順書をはじめとした各種の対策は、県教育委員会、そして全ての県立学校が、「今後本県の学校や県教育委員会が変わっていく」ということについて、県民の皆さまにお約束をしたものであると考えております。そのため、手順書の手順をはじめ、ここで示した対策の内容について、仮に今後、理由なく不適切・不十分に対応が行われた場合には、それをもってして各学校の管理職も管理監督責任を問われる可能性があることを強く意識をしていただきたい。

なお、今回お示しする対策や手順書の内容については、これで完全なものとは考えておりません。引き続き、様々な方々からご意見をいただき、適宜改善を図り、充実もさせていきたいと考えております。ご承知おきください。

### 不祥事一般について

さて、もう一件。本県はハラスメント以外にも、様々な教職員による不祥事案が続発していることは御存知のことと思います。私が就任した令和4年度には5件、昨年度は8件、計13件の不祥事案、これについて処分を行ってまいりました。

うち県立学校については、盗撮からはじまり、住居侵入、窃盗未遂、万引き、詐欺、わいせつ行為、旅費の不正受給などなど、本県の市町村立学校の教職員数と比較しても異様な、案件数全体の過半数の8件と多く発生している状況があります。任命権者であり、かつ、服務監督権者である県教育委員会として、教育長として、大変重く受け止めており、また、生徒の皆さん、県民の方々にも大変申し訳なく思うところであります。

教職員の不祥事は、全国的にも課題となっておりますが、たった一人の教職員が起こしただけで、その学校に通う子どもたちに大きな動揺を生じさせ、影響を与えてしまうのは当然のこと、高知県の教育そのものへの信頼が失われ、他の献身的に頑張ってくださいっている学校や教職員に対して県民の方々からの評価も下げることにつながることを、真に意識しなければなりません。

このことは、これまでも様々な場面で、お伝えをし、注意を促してきたところです。それでもこのように不祥事が続発し、むしろ増えているという状況があります。これは、私の言葉が、危機感が、県立学校の教職員の一人一人に届いていないということであるのではないかと思います。今一度、本日お集まりの校長先生方の胸に刻んでいただくのと同時に、自校を振り返り、ご自身の言葉で職員に伝え、そして実際に行動していただきたいと思います。

### 不祥事の要因と取組

よく「不祥事は、個人の性向や特性等によって発生する」という声を聞くことがあります。この言葉には、その後ろに「だから何を言っても仕方がない」という意味が含まれるのでありましょうか。

確かに個人的な傾向や条件というものを否定するものではありません。ただ、だからといって「何もしない」のは全くの見当違いであります。

不祥事が発生する場合、そこには環境的要件や組織的条件があることも述べられています。例えば、不祥事が起こりやすい組織は、コミュニケーションの自由度が低く、実際に必要・円滑なコミュニケーションがとれていない傾向があるということも言われます。「職員が今、何を思っているのか、何に困っているのか、どれほどのストレスを強く感じているのか」といった、個人が置かれている環境条件などは、個々をよく観察し、コミュニケーションを取っていなければ分かりません。困難を相談できる雰囲気があり、職員が相互に注意し合い、カバーし合う組織であれば、これまで発生してきた事案のなかで防げたようなものは多くあるはずであります。

悪い意味での「事なかれ主義」で、互いの状況等は見ても見ぬふりの、風通しの悪い「生ぬるい組織」では、誰が何に対して責任を持つのかの役割分担も不明確で、互いに高め合った

り、注意し合ったりということもありません。そうした組織が、避けられるはずの所属職員の不祥事という事態につながってしまいます。このような「生ぬるい組織」になっていないだろうか。「風通しの悪い組織」になっていないだろうか。

決して一方的ではない、双方向で、相手のことを理解し、信頼し合い、そのうえで本音で意見を交わせ、子どもたちのための学校運営や授業内容を高めようとする。そのような職場作りを日頃から強く意識しなければならないと考えます。いわゆる心理的安全性も、職場での信頼関係が醸成されていけば自ずと高まっていくはずであります。

そして、そのような下地があれば、不祥事を起こさないためにも、あるいは不祥事が万一起きてしまった時の対応の際にも、「この対応だけでは足りない」「もっとこういうことをしよう」といった声が組織内から上がるようになるものと考えます。

「自分の学校は関係ない」あるいは「県内で起きている不祥事は自分たちには関係ない」と思っている教職員はいませんか。誰しも、厳しく辛い状況に置かれ、ストレスが大きくなることもあります。決して良くないことではありますが、残念ながら目の前の誘惑に負けてしまうこともあります。つまり「不祥事」の可能性はどこに誰にも転がっている。だからこそ、「自分ごと」として捉え、これを起こさない組織づくり・意識づくりを、全員が真剣に話し合わなければなりません。「人間は全員が強い者ではありません。弱いところもあります。だから罪を作らせない仕組みを作ることが人を守ることになる。」と思います。

## さいごに

最後となりますが、実際のところ、問題意識をもって、様々にご努力をいただいている学校も多いことは承知しております。このようなことを、皆さんに話さなければならないこと自体が、辛く悲しいことであります。本来、教職員は、子どもたち、保護者、そして地域の方々に夢や希望を与える素晴らしい存在であります。そのために、自分を磨いていくことをいとわない存在であるはずで

それが、一部の教職員の行為で、子どもたちから希望を奪い、県民の方々から期待を失わせております。「教職員になろう」と思ったときの初志、子どもたちの成長を感じて「教員になって良かった」と思ったあの瞬間。ぜひすべての教職員にはそれを思い起こさせてほし



い。高知県の教職員としての誇りを再確認をしていただきたい。切にお願いをするところでもあります。

これまで、県教育委員会として反省すべきこと、そして各学校に改めてお伝えしたいこと、様々をお伝えをさせていただきました。私が本日お話したこと、これから担当課長が説明すること、しっかりと受け止めていただき、教職員一人一人に校長先生の言葉で届けていただきたい。

教職員一人一人がその姿を子どもたちに自信を持って見せることができるように、ハラスメントを含め不祥事が二度と生じることがないように、そして、二度とこのような訓示を私がさせていただくことがないように。

県教育委員会としてしっかりと反省し、取り組むという決意を申し上げさせていただきました。あわせて、全ての校長・教職員がこの不祥事案について「自分ごと」として、しっかりと考え、取り組んでいただくことを、改めて要請させていただき、私からの訓示とさせていただきます。