

岡山県立岡山操山高校生自殺事案に関する第三者調査委員会調査報告書の提言等を踏まえた今後の再発防止策に対する外部有識者からの御意見

資料①

「体罰・不適切な指導・ハラスメント防止ハンドブック～信頼される学校づくりのために～」

有識者名	土屋裕睦
御意見	<p>【はじめに】</p> <p>前回4月20日の会議の折に再発防止策に対する私の受け止めとして、「今回の事例から学ぶ」ことの大切さに触れました。具体的には、当時の具体的な事実関係やご遺族・関係者のご意見に耳を傾けて、実効性のある防止策に役立てていくことが重要だと考えています。あわせて、例えば運動部活動をめぐる状況は10年前と全く違う状況になっており、再発防止にあたっては、そういった社会情勢の変化にも対応する工夫が必要だと思います。ここに示されている原案がすでにご遺族とのコミュニケーションをもとに策定されているという前提に基づき、私からは原案をもとに変更できる点、加筆できる点に絞って述べたいと思います。この案のあり方について有識者としての持論や感想を述べるよりも、この原案がより実効性のあるものになるように具体案を出すことの方が重要だと思いますので、各部について、いくつかご提案を述べたいと思います。</p> <p>【各論について】</p> <p>1. まずハンドブックについては、事例を示すことにより、ハラスメントの具体的な理解が進むと思われるので、ハンドブックに事例を盛り込んでいることは評価できます。その際、もし遺族の同意が得られるなら、「今回の事例から学ぶ」という点で、できるだけ今回の事案に対する教師側、学校側の問題点に沿った内容を「事例」として示すのが良いのではないのでしょうか。例えば指導者の「存在価値がない」というような言葉がいかに生徒を傷つけ、失意に陥れるかなどを、今回の事例から学ぶ必要があると思います。具体案としてはPI5の「事例3高等学校」を今回の野球部員の事例に差し替えるか、プライバシーに配慮しつつ問題点の本質をゆがめない範囲で、加筆・修正して提示してはいかがでしょうか。</p> <p>2. またこのハンドブックの内容については、絵に描いた餅にならぬよう、教職員がしっかり活用し、その内容について十分理解できているかどうかの確認を教育委員会が行う必要があると思います。例えば、内容についてはこの後検討される教育動画と連動させ、理解度をレポートやアンケート等を用いて確認するなどの工夫が必要と思われると思います。</p> <p>3. 関係資料（P46）に「NO！スポハラ」に関する情報（https://www.japan-sports.or.jp/spohara/）を入れていただければと希望します。これは暴力根絶宣言以降10年が経過し、有形力の行使にあたる、叩いたり蹴ったりと言ったいわゆる「体罰」は減ったものの、暴言やハラスメントに対する相談や通報が増えている現状を鑑み、スポーツ関係団体が協働して始めた活動です。2023年に始まった新しい活動ですが、中体連・高体連も主催団体になっていることから、運動部活動に携わる教職員、担当者は必ず知っていなければいけないことなので、関係資料に「NO！スポハラ」に関する情報を含めていただければと思います。一番の違いは、体罰やハラスメントなどの不適切な指導をしなければ良い、という消極的な考えではなく、特に子ども基本法に代表される人権へ配慮やスポーツ基本法にあるスポーツ権など、最近の社会情勢の変化を見据え、誰もが安全・安心にスポーツに関われるように積極的に関わる大切だとされている点にあります。このグッドコーチのあり方や生徒の主体性尊重、学び続けることの大切さなどは、文化部の指導や生徒指導、教科指導においても役立つことがあると思われるので、参照すべき関係資料に加えていただきたいと思います。</p>

資料②

「教職員による体罰・不適切な指導・ハラスメント防止に係る教育動画視聴」

有識者名	土屋裕睦
御意見	<p>1. 教育動画を生徒や保護者に視聴してもらい、ハラスメントの基本的な考え方や援助希求行動のとり方について理解していただくのはとても良い機会だと思います。その効果を高めるためにも、理解度を確認するチェック項目をクイズ形式で入れるなどして、視聴して知識を得るのみならず、視聴によって得られた情報が実際の行動に結びつくような設えが必要だと思います。最近では、動画教材の中で、視聴者に対応を選択させ、それぞれについて解説を行うような教材も増えているので、そういった動画にするか、それが難しい場合は要点やキーポイントをまとめられるようなワークブックなどと併用して学べるようにすると良いと思います。ただ視聴するだけでなく、視聴しながら体験につながるような工夫があると良いと思います。あわせて、どのような機会に視聴するのかについての指針も、学校に対して教育委員会がしっかりとお伝えし、それがちゃんとなされているかについても確認しておく必要があると思います。</p> <p>2. 生徒を取り巻く様々な他者、例えば教師、保護者、クラスメイト、地域の人などをアントラージュと呼びます。こういったネットワークが子どもたちの心身の発達に重要な役割を持つことが指摘されています。教職員による不適切な行動などによって悩みを抱える生徒がいた場合、安心してSOSを出せるような啓発内容であることが重要だと思います。またそれだけでなく、そういった生徒を助けようとするアントラージュも、具体的な援助行動につながるような内容を含めた啓発動画にすることが大切だと思います。SOSを出すことは子どもの権利であり、それを助けるのはアントラージュの役割であることを、この教育動画を通じてしっかり伝えてほしいと思います。</p> <p>3. この教育動画の内容については、上記のハンドブックと内容を整合させ、生徒・保護者のみならず、教職員がしっかり視聴して、生徒目線でこの問題への理解を深めることが重要だと思います。生徒や保護者さんのみならず、教職員に対しても、視聴後の理解度チェック、アンケートなども有効だと思います。あるいはこの動画教材ならびにハンドブックをもとに、教職員間で事例検討会（ケースカンファレンス）を行うことも有効だと思います。視聴する時間の確保などを図り、ハンドブックと同様に、絵に描いた餅にしないことが何より重要です。</p>

資料③

「岡山県教育委員会懲戒処分の指針」

有識者名	土屋裕睦
御意見	<p>1. 教育の場、とりわけ部活動における体罰やハラスメントなどの不適切な行動が軽視・容認される傾向がある中、不適切な内容の具体例を明記し、その懲戒処分の指針を明示することは、抑止という点で重要であると思います。本件の反省を踏まえて、県教委独自の考えも盛り込まれているように思いましたが、その点では、懲戒処分案の中に、国家賠償法との関係について触れておく必要はありませんでしょうか。国家賠償法では「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」（第一条）と書かれています。しかし現在では、ハラスメントにより生徒が自死するような事案では、例え授業や部活動などの勤務中であっても教員個人に対して賠償責任を求める動きがあります。大阪の桜宮高校の事案では市教委が遺族からの損害賠償請求を認め、その半額を教員に支払うよう求めています。これらの動きを見ると、懲戒と合わせて、悪質な場合は個人に対しても損害賠償が求められることに触れておく、より一層の抑止力になるのではないかと思います。</p> <p>2. とは言え、懲戒処分の指針変更により、教職員が職務に当たる際に委縮したり不安になったりしないような対策も必要かもしれません。罰をもって行動変容を迫るのは本来教育の場にはふさわしくありません。これは教職員の成長においても同様だと考えられます。したがって、これらの懲戒処分案の指針を周知する際には、教師としての資質向上のための方策（例：研修等による学びの機会）が準備されていることもあわせてお伝えすることが肝要と思われると思います。教職員の過重労働の問題を背景に働き方改革が叫ばれる中、懲戒処分の指針変更が教職員を委縮させたり、余分なストレスを与えるものにならぬよう、むしろ学びの材料になることが重要だと思います。</p> <p>3. 今回示している懲戒処分の指針が、関連法規に照らして適切・有効であることの確認もあわせてお願いできればと思います。</p>

資料④

「懲戒処分等を受けた教職員に対する継続的指導に関する実施要綱」

有識者名	土屋裕睦
御意見	<p>1. 懲戒処分を受けた教職員への継続的指導の目的は、体罰やハラスメントなど不適切な指導をしてしまった教職員が研修を通じてグッドコーチへと変わってもらうことを応援するものであるべきで、決して罰を与えるようなものであってはいけません。こういった学びのプロセスを継続研修を預かる校長や教頭にすべて任せるのは無理があると思われるので、研修のもとになるカリキュラムが必要だと思います。個々の事案に求められる個性・多様性は保証しつつも、大まかなカリキュラムは県教委の方で策定しておく必要があると思います。</p> <p>2. 例えば、継続的指導について、その手続き開始にあたり、「ハラスメントを二度と起こさない」旨の誓約書の提出を求めているかがでしょうか。これは岩手の不来方高校で起こった事案に際し、再発防止策（被害者の名前を冠して通称TSUBASAモデルと呼ばれています）で用いられている仕組みです。懲戒処分を受けた教職員が、まずは「ハラスメントを二度と起こさない」という決意を持ってもらわないと、いくら継続研修を受けたとしても効果は見込めないように考えます。言い換えれば「ハラスメントを二度と起こさない」という決意のない方は継続研修を受けることはできず、その結果として職場復帰ができない、という考え方になると思います。</p> <p>3. 上記の誓約書は、いわば学びの主体は本人であることを前提にしたものであり、ここを出発点に継続的指導のカリキュラムを始めることが重要と思われると思います。例えば運動部活動における不適切な指導を行ってしまった教職員であれば、スポーツ庁受託事業として、スポーツ協会が作成したモデルコアカリキュラムが参考になると思われると思います（https://www.japan-sports.or.jp/coach/tabid1160.html）。継続指導では、モデルコアカリキュラムに示されている、グッドコーチに求められる資質能力を高めるような研修を受ける機会を保障してあげることが重要であると思います。罰としての研修や、トップダウン式の訓示などではなく、主体的な学びの機会がとても重要になると思われます。なぜなら、不適切な指導を行ってしまった教職員において、まずは本人が主体的に学ぶ経験がないと生徒の主体性を大切にできるグッドコーチにはなれないのではないかとと思われるからです。</p> <p>4. 継続研修を一定のカリキュラムに沿って行うのであれば、人事情報引継ぎ書（例）の中に、具体的な効果を示す指標の項目を入れてはいかがでしょうか。何らかの客観的な効果指標、例えば人権意識に関する心理調査結果や感情コントロールに関する心理検査の結果等があると、他校の校長や教頭が継続指導を引き継いだ後もより効果的な指導や見守りができると考えられます。合わせて、現場への復帰の際により合理的・客観的な判断が可能になると考えられます。</p>

資料⑤

「岡山県学校部活動の在り方に関する方針」

有識者名	土屋裕睦
御意見	<p>1. 今回の悲しい事案が学校部活動の中で起こっていることを考えると、もう少し踏み込んだ方針を掲げる必要があるように思います。その一つとして、学校部活動担当者の資格化を提案します。例えばこの事案を踏まえ、岡山県の学校部活動の指導に当たる担当者には、一定の資質能力が担保されるようになったという客観的事実や裏づけがあると、生徒や保護者に安心感を与えることにつながると考えられます。そのため、学校部活動に当たる担当者にはハラスメント防止や生徒の主体性の尊重などについての研修制度を準備し、それに合格した者のみを認定し、担当者として学校部活動に当たるようにしては如何でしょうか。</p> <p>2. 上記をより具体化・現実化するために、例えば、ハンドブックの内容をしっかりと理解していることの確認や生徒・保護者向け教育動画の視聴、理解度の確認をもって、部活動担当者として認定するという手続きを取るのが良いと思います。生徒や保護者、地域・関係団体などのステークホルダーに対して、安全・安心を客観的に明示する仕組みが必要であると思います。</p> <p>3. それに合わせて、認定者（校長でしょうか）により、部活動担当者には研修の機会も保証され、学び続ける、あるいは部活動担当者が困ったときに安心して相談できる機会が保証されることも大切だと思います。不適切な指導を受けた被害者の相談窓口はあっても、自分の指導が適切なのか迷う指導者が相談できる窓口がありません。部活動指導者が一堂に会して気軽に相談したり、学び合うような機会を作ることも重要と考えられます。先進事例としては、例えば、三重県の「チームみえ・コーチアカデミーセンター事業」が参考になると考えられます。この事業は現在は「チームみえトップ指導者養成事業」として引き継がれ、「ディレクターからの助言」の他「SNSを活用した受講生同士の情報交換」等の活動が活発になされています（https://www.pref.mie.lg.jp/DISPORTS/000184334_00001.htm）。</p> <p>4. 本方針の適用範囲は教職員のみならず、部活動指導を担当する方、すべてに必要があると思います。すでに部活動指導員の制度が活用されて始めており、外部指導者だけでなく、様々な地域人材が「部活動指導員」として学校部活動を担う仕組みが法律改正（学校教育法施行規則第78条の2）により整えられています。また今後部活動が地域移行、地域連携になった際にも、様々な指導者が生徒に関わることになるため、先に提案した資格化（認定制度）は不適切指導の根絶に有効に機能すると思われれます。</p> <p>5. 教員免許を取得するための教職科目でも、部活動指導に必要な知識や技術を学ぶ授業はありません。ではどうしてきたかということ、これまで教職員は採用後、自己研鑽の一環で、いわば手探りで部活動指導を行ってきたのが現実です。教職員の努力で素晴らしい実践がなされてきている一方で、今回の事案のような不適切な指導で生徒が亡くなったり、あるいは知識不足による重大な事故なども起きているのが現状です。また相次ぐ性的虐待の問題も看過できません。このような現状を鑑み、今回の悲しい事案をきっかけに、岡山モデルとして全国に先駆けて、学校部活動担当者の資質能力の認定制度について、ぜひ一歩を踏み込んでいただければと希望します。</p>

資料⑥

「児童生徒の自殺防止対策基本方針～教職員の体罰・不適切な指導・ハラスメント等による事案の根絶を目指して～」

有識者名	土屋裕睦
御意見	<p>1. 自殺防止策には、悩み相談のような待ちの姿勢だけではなく、未然に防ぐという攻めの姿勢が求められることもあります。スクールカウンセラーと連携するなどして、学校全体に啓発活動を行うこととあわせてメンタルヘルスやウェルビーイングについてのモニタリングが重要と考えられます。P36にあるような健康観察シートを、例えば毎年健康診断時に実施するなど、スクリーニング的な意味合いで実施することも、「生徒を守る」という点では有効と考えられます。</p> <p>2. ただし、別途調査などを行うと負担も大きいと思いますので、例えば中学校であれば、全国学力調査時の「生徒質問調査」の中の学習意欲、学習方法、学習環境、生活の諸側面等について結果を継続的に分析するなどして、モニタリングに活用することが有効と考えられます。その結果をもとに、学校単位で、必要な啓発活動に積極的につなげることが何より重要であると考えます。</p> <p>3. 高校においては、学習指導要領の改訂において、保健体育に「精神疾患の理解と予防」の単元が始まったことを踏まえ、メンタルヘルスについて啓発し、モニタリングを行うなど、授業と連動しつつ、一歩踏み込んだ予防策をとることも一案と考えられます。</p> <p>4. 資料2のアンケート中、問3の自由記述ですが、「いつ、どこで、だれが、だれから、どのようにして」について回答を求めています。もちろん記載できる範囲で、という意図であることは理解できますが、回答する生徒さんの負担を考慮し、選択肢にしたほうが良いのではないのでしょうか。いつであれば、「昨年以前、今年度、今学期、…」のように、どこであれば、「授業中、部活中、HR中、…」など選択式にしてあげたほうが、回答しやすいと思います。それ以上の具体的な状況については、例えば個人名などをアンケートに記載させるのは負担が大きいため、心理的安全性が保障された、個別の聴き取りの場などで行うのが良いと思います。</p>

再発防止策の検証 論点整理

有識者名	土屋裕睦
御意見	<p>1. 再発防止策の記載にあたっては「誰が」という主語を明示する必要があると思います。例えば論点整理の冒頭に、「県立学校に対し、生徒に対する自殺予防教育の実施状況、教職員に対する体罰・不適切な指導・ハラスメント等の防止に関する研修の実施状況を調査する」とありますが、この主体は教育委員会のどのような部署の、どの担当者が責任主体になりますでしょうか。今後間違っても組織隔べいのようなことが疑われないように、それぞれ、誰の責任で実施するのかを明示しておく必要があると思います。そのことで、教育委員会と学校との相互の利益相反なども確認できるようになると思います。</p> <p>2. 上記に関連し、現在オリンピックなどでは選手団に「ウェルフェア・オフィサー」という役職で、選手やスタッフの安全・安心を守る責任者を帯同させる動きがあります。上記記載の通り、学校運動部活動にかかわる安全・安心の責任はだれが、どういう形で負うのかを、担当部署を明記して示しておく必要がありますが、新しい取り組みには、例えばその担当者様に「ウェルフェア・オフィサー」の例のように、新しい名前があっても良いのではないかと思います。今回の悲しい事案が風化してしまわないためにも、再発防止の決意を新しい役職に込めることは意味あることだと思います。</p> <p>3. 上記2の再発防止策の責任者と、検証・評価を行う者（あるいは会議体）は別組織であることが望ましいと思います。とかく熱意をもって取り組むと自画自賛になりやすいので、検証・評価を行う者（あるいは会議体）は外部有識者のような、教育委員会とは独立した立場の者が検証・評価を行うことが望ましいと考えられます。この点については、評価検証の流れにおいて、現状は教委と外部有識者のそれぞれが「評価」することになっており、役割が不明確あるいは評価が分かれた場合の対応が難しいと感じました。「県教委による自己評価を行う」とありますが、こちらは「自己点検・評価を行う」として点検項目を予め設定し、それについての達成度などを客観的事実に基づき具体的に記述するのが良いのではないかと思います。そのうえで、その点検評価項目の記述や客観的データに基づき、外部有識者（あるいは会議体）が再発防止策の効果や課題について「評価・検証」といった流れにすれば、それぞれの役割が明確になり、特に県教委による自己点検・評価の自己盲点にも気づける機会になると期待できます。</p> <p>4. ①学校に対する取組実施状況調査および②部活動の方針について、研修実施状況の調査の前に、そもそもその研修が今回作成したハンドブックその他と整合する内容であるのかどうかの確認が重要と思われます。おそらく今回の事案の加害当該教職員も教員としてそういった様々な教員研修を受けて来たはずであると思われる。しかし結果的に十分な効果が得られていなかったのではないかという反省の上に、今後はどのような研修が必要なのかについて、より具体的な方針を作成する必要があると思います。例えば、運動部活動であれば、従来は（学術根拠を持たない）自称専門家や指導実績を上げている（だけの）コーチ、実務経験のない大学教授などを講師にあてて研修を行ったりしている例がありましたが、果たしてこれらが本件で求められる研修なのかを検討する必要があると思います。現在であれば、10年前の暴力根絶宣言を機に改訂された、前述のモデルコアカリキュラムに沿った研修内容であるかとか、講師はJSPQが認定しているコーチデベロッパー資格を持っているものを選定するなど、客観的な基準を設け、それを公表して説明責任を回ることが必要だと思います。</p> <p>5. ③教職員に対する意識調査ならびに、④生活アンケート、⑤教育動画視聴後アンケートについては、PDCAサイクルを回すことが重要と思われます。自作のアンケートの場合、KPIを設けることが難しいと思いますが、できるだけ客観性、汎用性のある項目を用いることで、最初に目標を設定し、そのために必要な施策を実行し、全般的な傾向をチェックする必要があると思います。そしてそれらを自己点検・評価に具体的、客観的な事実として記載することが重要だと思います。</p> <p>6. 自己点検・評価は、管理職の責任・主導で進められることが一般的かと思われますが、役職上の一部の教職員だけのものとせず、全教職員の学びの機会にすることが大切だと思います。例えば、上記の数量的な検討により全般的な傾向を理解すると同時に、あわせて、ヒヤリハットを含め、対応が難しかった、うまくいかなかった個別の事例を検討するような場を設け、自己点検・評価にも書き込むことで、これが単なる反省会に終わらず、教職員が学び続ける場になるようにしていく必要があると思います。木を見て森を見ず、という言葉がありますが、「木を診て、森も観る」、すなわち生徒一人ひとりの個性把握・個別理解に基づく指導法の探求と、学校全体の安全・安心の全般傾向を俯瞰するような点検評価のシステムを、教職員あげて構築することが大切だと思います。</p>