

宮城県立高等学校における
パワー・ハラスメント事案の
再発防止に関する検証報告書

宮城県教育庁

【目 次】

P 2	はじめに
P 3	1 事故概要
P 3	2 教職員Aの勤務状況等
P 5	3 事故に至るまでの経緯
P37	4 教職員Aと教職員Bの関係性
P39	5 検証
P49	6 再発防止に向けて
P66	<参考> ハラスメントの防止等に関する要綱
P68	<参考> ハラスメントの防止等に関する指針

はじめに

宮城県立高等学校の職場内で発生した教職員間のパワー・ハラスメントにより、将来有望な若手教職員が精神的ストレスを高め、自ら命を絶つという大変痛ましい結果については、宮城県教育委員会全体として重く受け止めなければなりません。

この報告書は「このようなことが二度と起きないように、検証をお願いしたい。学校現場で起きたことなので、学校関係者以外の方も加えて検証してほしい。」という学校や教職員、生徒の未来を願うご遺族の強い要望を踏まえ、宮城県教育庁においてまとめたものです。

作成に当たっては、学校関係者以外の者として神坪浩喜弁護士に調査協力及び検証・再発防止への指導助言、並びに全体を通しての監修をいただきました。また、ご協力をいただきました関係教職員、そしてご遺族に心より感謝申し上げます。

宮城県教育庁では、ご遺族の深い悲しみや憤りの思いを受け止めながら、このような事態が二度と起きることのないように、対面や書面での調査を重ね、弁護士の知見を活かして、慎重に考察を行ってまいりました。なお、その記載されている内容については、宮城県教育庁の文責の下に確定したものであり、ご遺族から納得を得られていない部分もあります。

宮城県教育委員会は、学校におけるパワー・ハラスメントの再発防止に向けた取組を迅速かつ確実に進め、学校と連携を密にすることにより、教職員が安心して職務に励み、自らの可能性を存分に発揮できるような職場環境の整備に取り組んでまいります。

なお、本件は、令和4年10月26日付で地方公務員災害補償法の規定に基づき、地方公務員災害補償基金より公務上の災害と認定されています。

令和7年7月

宮城県立高等学校における パワー・ハラスメント事案の再発防止に関する検証報告書

1 事故概要

令和2年10月23日（金）に宮城県立高等学校（以下、「当該高等学校」という。）教職員が自宅にて突然死をした。死因は自死と推察される。

○当該教職員

教職員A 30代（令和2年度当時 初任4年目）

令和2年度校務分掌 担当教科〇〇科 〇〇部 〇年〇組担任 運動部副顧問

○公務災害認定について

本件は、令和4年10月26日付で地方公務員災害補償法の規定に基づき、地方公務員災害補償基金より公務上の災害と認定されている。

2 教職員Aの勤務状況等

知識欲が旺盛で、何にでも積極的に取り組み、将来を嘱望される優秀な教職員であった。初任者として、平成29年度に当該高等学校に着任し、当該年度は学級副担任、平成30年度から令和2年度には学級担任をしていた。令和2年度には、亡くなる1週間前まで通算21号のクラス通信を作成した。常にクラスの生徒一人一人を大切に、進路決定を控え、不安を抱える生徒・保護者にタイミングよく心に響く内容を発信し続けた。その言葉に支えられ、勇気づけられた等という言葉は、教職員Aが亡くなった後にもご両親のもとに多く届けられている。

教職員Aは、平成29年度宮城県教育委員会新規採用者辞令交付式において、新規採用者405名の代表として、服務宣誓を行っている。教職員Aは、この時、宣誓書を読む練習を通し、地方公務員、ならびに教育公務員としての誇りと倫理観を持ち、職務に当たろうという意識を高めることができたと後日、初任者研修アンケートの中で述べている。

さらに、教職員Aは、向上心を常にもち、研修を大切にしている教職員であった。本人の大学時代の専門は別の教科であったが、講師時代に担当した教科指導を通して当該教科の魅力を知り、宮城県教育委員会に採用された後は、当該教科の教科研究に懸命に取り組み、様々な研修や勉強会に積極的に参加し、努力を重ねてきた。自身が講師時代に感じた「学ぶ楽しさや勉強する意味」を一人でも多くの生徒に伝えたいという情熱を持って教員になった人物である。平成29年度から3年間受講した初任者研修においても、25日に及ぶ悉皆研修を休むことなく最後まで受講した。教職員Aは一つ一つの研修を真摯な態度

で受講し、素直な自分の疑問や悩みと向き合いながら、常に学びを見出し、成長しようと懸命であった。その視線の先にはいつも生徒があったと感じ取れる受講態度であったことが当時の研修記録からも見て取れる。さらに、JICA海外教員研修、県外高等学校公開授業への参加、SDGsカードゲーム資格取得、外部講師を招いての授業プランの校長への提案、〇〇町教育問題プロジェクトZoom会議への参画など校外の活動にもその知見を深めるために旺盛に取り組んでいた。令和2年度に当該高等学校に赴任した国際関係教育に造詣の深い教員も、教職員Aの国際経験が豊富なことや、SDGsに関わる知見にも驚嘆しており、若手の教職員Aに尊敬の念を持って接していたと述べている。

前述の取組から教職員Aの授業は特に優れており、学習指導要領が目指す「主体的・対話的で深い学び」が実現できる授業を高いレベルで実践していると管理職からも高く評価されていた。

教職員Aは赴任した平成29年度には文化部の顧問となったところ、その部にはZという生徒がいた。Zは他の教員が担任するクラスの生徒であったが、Zが部活動を通して、教職員Aにだけは心を許し、職員室にも教職員Aを訪ねてくるようになった。訪ねてくると教職員Aのそばから離れず、教職員Aも仕事の手を止め、何時間もZに向き合っていた。その様子を見た周囲の教職員が、Zに声をかけるようになり、徐々にZも周囲に心を開くようになり、Zも保護者も教職員Aに感謝しながら卒業していったというエピソードがある。

教職員Aが所属する分掌部の教職員Bも赴任から3年間は「期待の若手」として接しており、教職員Aもそれに応えるべく熱心に業務に従事していた。当該高等学校が文部科学省から指定を受けていた事業においても、若手ながら重要な役割を期待され、先進校訪問にも出かけ、事業の充実に貢献していた。令和元年度秋には2ヶ月間病気休暇を取得した他の分掌部員の業務を肩代わりし、時間をかけながらも丁寧に処理していた。クラス経営や部活動指導にも熱心にあたっており、明朗で、生徒とも積極的に関わろうとする、仕事そのものを楽しむ教職員であると周囲はみていた。後輩の教職員は、いつ分からないところを質問しても丁寧に対応してもらい、教職員Aのおかげで業務を円滑に進めることができたと感じている。

教職員Aは、職務に対しては知識欲が旺盛で、何にでも積極的に取り組み、将来を嘱望される優秀な教職員であったことに加え、私生活面においても、母親が定期的に祖母の面倒を見ていたところを教職員A自身も支援したり、家族の誕生日のお祝いに気を配るなど、家族思いのある教職員であった。また、同僚教職員との鍋パーティーを企画したり、同僚教職員の家庭に食事に招かれたりなど、職場を離れての同僚教職員との交流も大切にしていた教職員であった。

3 事故に至るまでの経緯（令和2年2月から令和2年10月29日までの経過）

2月

- ・教職員Aは県外高等学校の公開授業に参加する。

3月2日（月）

- ・新型コロナウイルス感染症による県内一斉休校期間の開始。

3月

- ・教職員Bが行った分掌業務において事務処理ミスが発生し、管理職（校長C・教頭D）が県教育庁に報告する。その際、分掌部における役割分担を見直すこととなった。

3月19日（木）

- ・教職員Aが校内職員に対して他県大学シンポジウムの報告を行う。職員会議後の限られた時間での説明であり、用語の丁寧な説明を割愛せざるを得なかった状況にあったため、教職員Eから「横文字が多いと年配の教員には分かりにくいので、もう少しかみ砕いて伝えてもらえないか」との指摘を受ける。教職員Bは教職員Aをフォローするつもりで、「一般的に理解されている用語である」という発言をするが、説明の流れを遮られた教職員Aは、予定通りの報告ができず、発表を終了する。
- ・教職員A自身は研修の内容に深く感銘を受けており、その思いを込めて、懸命に準備をし、臨んだ説明だったと校長Cは述べている。若手教員の育成の観点で不足していたベテランの教員たちの発言の在り方に疑問を呈する意見も複数の教職員から出ており、また、教職員Bについては、終始イライラしたような口調で攻撃的であったと感じたと複数の教職員が述べている。
- ・教職員Aは、後日、この件について教職員Bから謝罪を受けている。教職員Bはこの謝罪について、教職員Aを結果として動揺させてしまったことに対するものであったと述べているが、教職員Aは、教職員Bから「俺だって苦勞して、教職員Aに気を遣っている。」と言われ、教職員Aも謝罪をする形になった。このような形になったことに納得がいかないと教職員Aが周囲に話していたと教職員Fや教職員G、教職員Hは述べている。
- ・また、複数の教職員が、この研修報告の件を機に教職員Aと教職員Bのこれまでの良好な関係に変化が生じてきたと感じ始めたと述べている。

3月24日（火）

- ・新型コロナウイルス感染症による県内一斉休校期間の終了。

3月25日（水）～4月7日（火）

- ・春季休業

4月3日（金）

- ・教職員Bから分掌部員全員に学習教材の運搬指示が出されたが、教職員Aは別の作業中であつたために指示を聞きそびれ、運搬作業に参加できなかった。教職員Bは、教職員Aに対して、指示に従わない憤りを他の部員が感じるほどに態度へ表出したと複数の分掌部員が述べている。

4月8日（水）

- ・学級通信第1号 「高校卒業は、人間の成長段階の中でも大きな転換期。行動する1年にしてほしい。『変態』する1年にしましょう。」

4月13日（月） ～5月10日（日）

- ・新型コロナウイルス感染症による県内一斉休校期間の再開。

4月17日（金）

- ・学級通信第2号 「自分がわくわくするものを見つけてください。」
探求の三段階について

4月24日（金）

- ・学級通信第3号 「自分が（自身の）専門科目を専攻した経緯について」

5月

- ・教職員Aから「休校期間を活用しSDGsカードゲームの資格を取得したい」との提案が校長Cになされ、校長Cは「教科指導に役立つのであれば賛成です。ただ、忙しくなりすぎないように、学級担任業務に支障が出ないように」と伝える。
- ・教職員Bは分掌部長としての立場から、「休校期間中の課題」として単位数に応じた課題を配信するように各授業担当者に周知をする。教職員Aの課題の内容は5単位の授業において「独自動画を視聴し感想を書く」というものであつたが、その内容に疑問を感じた教職員Bは、教職員Aに説諭しようと管理職（校長C・教頭D）に相談するが、管理職から止められ、教頭Dから教職員Aへの説諭が行われる。
- ・教職員Bから教職員Aが「保護者送迎の駐車用に職員駐車場を開放した際の職員の車の一斉移動に協力しなかったこと」「生徒の登校日に合わせて教室整備を呼びかけたが対応していないこと」等を指摘され、教職員Aは自分だけが攻撃されていると感じていた。一方で教職員Bも教職員Aへの対応の仕方について相当ストレスをためており、教頭Dに相談をしている。

5月21日（木）

- ・学級通信第4号「Zoom SHR開催」
オンライン体験で得たもの
中庭にミニトマトのプランターを設置

5月22日（金）

- ・当該高等学校の教職員を対象とした「SDGsカードゲーム研修会」を教職員Aが開催する（教職員10名程度参加）。

5月28日（木）

- ・学級通信第5号「休校期間の終了が近い。」
中庭にミニトマトのプランターを置きました。

5月29日（金）

- ・教職員Aは自分がチーフの担当業務の打合せを職員室で始める。担当は、教職員Aのほか、教職員Bと教職員Jの3名であったが、教職員Bには声をかけずに、教職員Aと教職員Jの2人で打合せを行う。その理由は定かではないが、教職員Aが、教職員Bが当該業務の担当に入っていたことに気付いていない可能性や、教職員Aが既に気まずい関係となっていた教職員Bを意図的に避けた可能性もある。

6月

- ・この頃、教職員Bは、新型コロナウイルス感染症による臨時休校等の対応について、分掌部長としてかなり責任を感じながら対応をしている。刻々と変わる情勢を見ながらもう少し余裕をもって構えてよいのではないかと思う教職員もいた。
- ・教職員Aについては、JICA、SDGsなど先進的な教育を語る団体や人々との交流が盛んとなり、目の前の学校の業務が疎かになっているのではないか、現実逃避にならなければよいという心配を感じていた教職員もいた。一方で、教職員Aとしては、校外のつながりで精神的なバランスを保っていたことも考えられる。

6月1日（月）

- ・教職員Aは、教職員Bに相談せず、担当業務に関する生徒説明会を実施したい旨を教頭Dに相談し、生徒説明会を臨時休校明けの6月3日・4日に実施することとなる。

6月2日（火）

- ・5校時目の分掌部会において、分掌部長である教職員Bが分掌部員に分掌業務の「報告・

連絡・相談」の徹底を指示した上で、生徒説明会がどうなっているかを教職員Aに尋ね、教職員Bが全く報告を受けていないことを教職員Aに確認した。教職員Jも当該業務の担当であったが、教職員A一人に確認をしたのは教職員Aがチーフであったためと教職員Bは述べている。教職員Aは自分の確認不足を認めて謝罪をしたが、その後も教職員Bは繰り返し指摘を続けた。

- ・教職員Bからの指摘を受けていたたまたまなくなった教職員Aは分掌部会を退席して別室に移動した。心配になった教職員Bは、教職員Kに様子を見に行くよう指示する。教職員Kは、教職員Aが別室にいることを確認し、教職員Bや他の分掌部員に報告をする。
- ・その後、職員室に戻った教職員Aは、落ち着きを取り戻すことができず、涙を流していた。
- ・この出来事において、教職員B、教職員A以外の6名の分掌部員は、分掌部長である教職員Bが教職員Aに対し執拗に問いただしている姿勢は行き過ぎではないかと感じていたと述べている。また、教職員Bの口調は威圧的ではないものの、なぜ名指しで指摘を繰り返したのか、その真意は理解できないと感じていた分掌部員や、執拗に非を認めさせ、分掌部員の前で詫言させようとしているのは「吊し上げ」だと感じている分掌部員もいた。しかし、分掌部長である教職員Bの影響力は強く、分掌部員として分掌部長に意見をすることが難しく、分掌部員は止めに入ることができなかつたと推察される。また、教職員Gは、「教職員B、教職員A以外の分掌部員は、何が起きているのか分からなかったというのが事実である。定例分掌部会のレジュメにいくつかの議題と一緒に『〇〇担当業務について』という記述があり、教職員Bが説明会の持ち方などについて教職員Aに質問し、教職員Aがそれに答えるというやりとりが淡々と続き、それを聞いていた分掌部員は（ああ、そういうことがあったのね）と理解したあたりから、教職員Bの質問が詰問の雰囲気になり、教職員Aが『〇〇室に行きます。』と泣きながら退席をしたという流れである。」と述べている。

また、6月2日の分掌部会での出来事についてご遺族から提供いただいた公務災害認定理由書P59～60では以下のような記述がされており、教職員Aに対して業務による負荷を与えた重要な出来事として位置づけられている。

令和2年6月2日の分掌部会における教職員Bによる指導・叱責の様子については、上記1（6）のとおり、職場関係者の証言によれば、教職員Bが本人に対して怒鳴っていたという事実は確認できないものの、「威圧的で強い口調だったように思います」、「本人に対して立腹し詰問するような雰囲気になった」、「主担当が本人であったためか、教職員Bは本人に向けて何度も問いかけ、もう一人の部員に同様に問いかけることはありませんでした。」、「教職員Bの言葉は表面上は静かで威圧的ではなかったが（冷静を保つ努力をしていた）、自分には吊し上げをしているように感じた。「吊し上げ」と感じた理由は、執拗に本人に非を認めさせ部員の前で教職員Bに対し詫言させようと時間をかけていると感じたからである。この時点でもはや分掌部会ではなく教職員Bによる公開裁判的なものになった

と感じた。」等とされ、当該指導・叱責の後、本人は「別室に駆け込んだようでしたが、隣の部屋まで聞こえてくるほど、声を上げて泣いていた」とされる。さらに所属によれば教職員Bの指導・叱責について、「自分の非を認めたがそれでも指摘し続けた」点や「全員の前で名指しで不手際を指摘した」点については適切な対応とは認めがたい」とされ、教職員Bの対応が不適切であったと認めている。これらのことからすると、同日に分掌部会で本人が教職員Bから受けた言動は、声の大きさこそ抑えられていたものの、他の職員もいる前で本人を執拗に追い詰めていくような態様のものであったと認められる。

※ご遺族から提供いただいた資料を基に宮城県教育庁作成。個人の特定を防ぐため、原文の一部（下線部）を宮城県教育庁において編集・加工しています。

- ・会議後、教職員Iは、教職員Bに対して、言い分はわかるが、教職員Bとの関係において精神的に不安定になっている現状の教職員Aに対してやりすぎではないかという旨の話をし、教職員Bも理解を示す。
- ・同日、教職員Bは、教職員Aとの向き合い方について教職員Lに相談をしたところ、教職員Aから離れた方が良い旨の助言を受ける。
- ・同日、教職員Aは教職員Fとのやりとりで、「やってしまいました。」「恥ずかしい。大人としてどうなんだろう。」と伝えている。なお、このことは、教職員Fから教職員Iに情報共有されている。また、6月4日には教職員Aから教職員Iに対し、課題準備に対する感謝と今後はしっかり頑張りたいという内容のメールが送られており、これに対して教職員Iは励ましの返信を送っている。

6月3日（水）～6月12日（金）

- ・教職員Bは教職員Lのアドバイス、それに伴う校長C・教頭Dからの指示に従い、職員室から1階応接室に移動して、執務にあたる。
- ・この時期の教職員Bに対する教職員Aの様子としては、以下の状況が確認される。
 - ・廊下で出会い頭に会うと、飛び退いて避ける。
 - ・教職員Bが廊下で生徒と話をしていると、脇を駆け抜け、その後は普通に歩く。
 - ・分掌部会の最中はずっと下を向いたまま顔を上げない。

6月3日（水）・4日（木）

- ・分掌業務に関する生徒説明会であったが、教職員Aは、2日年次有給休暇を取得したため、説明会は教職員Bと教職員Jが行う。

6月5日（金）

- ・学級通信第6号
- ・教職員Aは通常通り出勤をする。6月3日・4日の件について教職員Aから教職員Bに話

されることはなかったが、教職員 J に対しては年次有給休暇を取り申し訳なかったという謝罪があった。

この時点で校長 C・教頭 D のほか、教職員 F、教職員 I は、教職員 A が精神的にかなり追い詰められていると考えていた。

6月12日（金）

- ・学級通信第7号 二者面談が始まりました。
「後悔しない選択を」
- ・教職員 A の自身に対する態度に我慢の限界を感じた教職員 B は、「土曜日の部活動後に相談したいことがある。教職員 G と一緒に話し合いができないか」という内容のメモを教職員 A の机の上に置く（参考資料 1 参照）。
- ・教職員 A は教職員 G の勧めもあり、教頭 D にこの件について相談する。教頭 D は「無理に話し合いに応じる必要はない」「断りたいのであれば自分が間に入る」ことを伝える。
その際、教職員 A は「なぜ教職員 B は私に構うのか」「そっとしておいてくれないのか」「そっとしておいてもらえれば 3 月まで勤めることができる」「好きにさせてもらえないか」等と訴える。これに対し、教頭 D は「教職員 B と全く接触せずに仕事をするのは難しい」と回答する。
- ・教頭 D は教職員 A に「一度、休むことを検討してみてはどうか」との提案を行う。その真意は、以前の教職員 A の勤勉で丁寧な仕事ぶりを知っていた教頭 D は、少し現場から離れ、落ち着いて改めて以前の自分を取り戻してほしいと思ったからであったと述べている。しかし、教職員 A からは「学級担任として休むくらいなら退職する」という回答がある。
- ・また、教職員 A から「教職員 B の足音まで気になる」「教職員 B の存在を確認するだけで精神的な不安を感じる」等の申し出を聞いた教頭 D は、「劇的な変化は期待できなくても安心のためにカウンセリングを受診してみてはどうか」と提案する。教職員 A は、自らの気持ちをどうコントロールしたらよいかと悩む一方で周囲の教職員に心配や迷惑をかけているとも感じており、「受診することを検討する」と回答する。その時の教職員 A の様子は、終始落ち着かない状態であったとのことである。
- ・ここまでの時点で教頭 D は、教職員 A が精神的に仕事を続けることに限界を迎えているのではないかと感じると同時に、教職員 B に何らかの指導を加えなければならないという危機感を改めて感じたと述べている。

6月13日（土）

- ・教職員 A、教職員 B、教職員 G の 3 人で話し合いを持つ。教職員 A と教職員 B とのやり取りの概要は以下のとおり。
教職員 B 「仕事について、直接話をすることは可能か？」
教職員 A 「直接話をするのは難しいです。」

教職員B 「メモでのやりとりはどうか。」

教職員A 「それならできます。」

教職員B 「私の執務場所を職員室に戻してよいか。」

教職員A 「構いません。」

- ・この話し合いの後、教職員Bは職員室に執務場所を戻す。
- ・3人での話し合いの後、教職員Aと教職員G、教職員Hと話をした際、教職員Aは「教職員Bにはこれまでのことに本当に感謝している。様々なフォローもたくさんしてもらった。でも、最近では上手いかない。多分教職員Bは従う人が欲しい。自分の枠にはめたるんでしょね。私はそれに当てはまらない。私は自分勝手なんですか。」と話す。この話し合いの後、教職員Aは少し落ち着きを見せ、明るい様子が戻ったと複数の教職員が感じていた。

6月19日（金）

- ・教職員Lは、教職員Bと対面で話すのが難しいという教職員Aの意思を尊重し、直接の接触（会話）は避けメモ等での業務対応するようにと改めて提案する。なお、同日、教職員Bも教職員Lに相談している。
- ・管理職（校長C・教頭D）から、メモのやり取りにより業務対応を行うよう教職員A、教職員Bの双方に指示する。
- ・この時期から頻繁に教職員Aの机上に教職員Bからのメモが置かれるようになる。

6月22日（月）

- ・学級通信第8号 「金曜日に発行できず、月曜日になっています。」
卒業生に髪を切ってもらいました。
自分の興味関心のある分野の仕事って多種多様に存在する。
三者面談の予定について

6月26日（金）

- ・学級通信第9号 「進路について悩んでいる人が多いようです。」
模擬試験はしっかり受けましょう。全員が全員の進路を応援するクラスであるように。
(真面目に取り組む人、本気で取り組む人の妨げにならない行動を取ってください。)

6月27日（土）

- ・教職員Aの机上に匿名の手紙が置いてあるのを教職員Aが発見する（参考資料2参照）。内容は、教職員Aの教職員Bに対する態度が悪いという指摘であった。それを見た教職員Aはショックを受け、泣いていた。
- ・後日、教職員Aは、この手紙を近くの席の教職員Mをはじめ、周囲の教員に見せた。

※なお、差出人はその後の調査においても不明。

6月29日（月）

- ・教職員Aはコンプライアンス・チェックシートに次のような記述をしている。

質問項目10「校務に支障が生じるような、業務遅延の行為はありませんでしたか。」

回答「C」評価

質問項目14「職務専念義務違反と疑われるような行為はありませんでしたか。」

回答「C」評価

備考欄 「公務員として職務を忘れ、冷静さを失い、他の先生方にも迷惑をかけること
がありました。反省しております。」

質問項目18「当該高等学校は1人ひとりが力を発揮できる働きがいのある職場ですか。」

回答「C」評価

備考欄 「声の大きな先生の声ばかりが響き、他の先生の声が届かない場面が見られま
した。みなさん学校を良くしたいという思いは同じだと思います。しかし、特定
の教員の声ばかりが響く職場では『1人ひとりが力を発揮できる職場』とは言え
ないのではないかと感じています。」

- ・以上のような記述に関して、コンプライアンス推進委員会は、後述のとおり、職員会議において報告事項として全教職員に伝えるにとどまり、具体的な調査・検討や対応をしていない。「C」評価以下の記述をした教職員がいる場合、その教職員にコンプライアンス推進委員が聞き取り調査をし、職場として具体的な対応策を講ずることが管理職に対する研修や会議、及びコンプライアンス推進担当者研修会で周知されていたが、これに従った対応がなされなかった。
- ・なお、前回のコンプライアンス・チェックシート（令和元年9月20日記入）は、上記の質問項目10、14に対する評価は「B」評価であり、質問項目18については「A」評価であった。
- ・同様に教職員Bのコンプライアンス・チェックシート（令和2年6月26日記入）は、質問項目7「ハラスメント行為を、したり、受けたり、見聞きしたり、しませんでしたか。」
回答「C」評価
備考欄 「分掌業務を怠ったり、分掌部長を無視して業務を進め、その上『その分掌部長が怖いから仕事ができない。』と主張している職員がいます。その上学年の中で、分掌部長だけを未だにあからさまに避けたりという行為をとっています。これは立派なハラスメント行為ではないでしょうか。」
- ・教職員Bのこの記述からも、現状にかなりのストレスを抱えていることが伺えるが、コンプライアンス推進委員会による具体的な調査・検討や対応は行われていない。
- ・また同じ頃、教職員Bは、教職員Eに対し、どうしたら以前のように教職員Aと話せるの

かを相談をしている。教職員Eは、「見守りながら行くしかない。教頭Dにお願いをして、間に入ってもらったらどうか。」などアドバイスをしたとのことである。

7月中の管理職（校長C・教頭D）の動き

- ・6月から校長Cは、教職員Bから何度か教職員Aに関する相談を受けている。また、教職員Bは、教職員Aの状態が万全ではないと感じていたため、初任者として、生徒への指導に注力させてやりたいという思いから、分掌業務の軽減を教頭Dに申し出ている。業務軽減について教職員Aに教頭Dから提案がされたが、教職員Aは、自分が仕事を全うできずには生徒に何も指導できないという思いから、受け入れられていない。
- ・その状況を教頭Dから聞いた校長Cは、教職員Bに個人情報遵守の範囲で教職員Aの状況を伝えながら、今は正面から向き合っても、教職員Aに許容できる余裕はなく、理解が得られないだろう旨を伝え、指示伝達事項は必ず教頭Dを通して行うことを指示した。

7月2日（木）

- ・教職員Aは教職員Nに対し、「自分は、生徒に自分で考えさせる授業を大切にしている。B先生のような頭ごなしにたたき込む授業には共感できない。以前から可愛がってもらったが、もう無理。気持ちが悪い。姿を見るのも声を聞くのも堪えられない。私が、前のように「B先生、すごい」という態度に戻れば、この事態は落ち着くことはわかっている。けれど、教職員Bを尊敬できなくなった今、それをすることはできない。無理です。来年3月まで働くイメージがもてない。」と話す。
- ・教職員Nは、事態を重く見て、教頭Dに相談をする。

7月3日（金）

- ・学級通信第10号 「7月になりました。」
大迫傑選手の著書「走って、悩んで、見つけたこと」の紹介「究極に今を生きる。」
二者面談が終わりました。トマトが実りました。

7月10日（金）

- ・学級通信第11号 「七夕、何を願いますか？」
九州地方・東海地方の災害に触れ、自分に何ができるのか考える。
ハザードマップのすすめ。社会を作るうえで私たちにできることは何でしょう。

7月17日（金）

- ・学級通信第12号 「暑い日が続きます。体調管理に気をつけましょう。」
時間は限られたものです。
最近買って良かったもの。紹介したいもの。

三者面談の連絡

7月21日（火） 10時15分

- ・教職員Aが「気持ちの整理がつかない。どうしていいかわからない。」と教職員Nに話す。

7月22日（水）

- ・学級通信第13号 「代替大会ラッシュです」

代替大会の応援の様子報告

8時20分～10時

- ・教職員Aが教職員Nに対し、「特に何があったわけではないが、教職員Bからメモが置いてあった。おそらく善意だと思うが、自分が持っている資料であるし、いらぬ。一切の接触を避けたい。教職員B自体の存在が気持ち悪い。過去に行き違いのあった教職員とは、お互いを気遣いながら乗り越えてきた。しかし今回は無理である。教職員Bは強敵過ぎる。絶対に反省したりすることはしないと思うので。過去を振り返っても自分は自己肯定感が低く、今なぜ生きているのかわからない。（著名人）が自殺をしたことについて、自分もわかるところがある。この人は一線を越えてしまったんだと思った。私も、昨日から今日にかけて一線を越えた気がする。『結婚』や『子ども』などがあれば、こんな事態になっても生きなきゃと思うのかもしれない。けれども、それが無い今の自分はなぜ生きているのかわからない。死んで土にかえってわずかながらの肥料になったほうが地球のためになるのではないか。」と話す。希死念慮を口にしたことから、教職員Nは教職員Aに自死の危険があることを察し、医療機関への受診の必要性を感じる。そのことを教職員Aに伝えると、教職員Aは了解する。
- ・これまで関わってきた教職員たちは、教職員Aのことを常に明るい印象を相手に与える人物であると表現しているが、悩みを打ち明けているようで、実は自分のことを話しておらず、本当の気持ちを吐露することが無かったのではないかと述べている教職員もいた。

7月22日（水）18時20分

- ・校長室において校長Cと教職員A、教職員Nが今後の方針について話し合いを持つ。教職員Nから教職員Aが病院受診の意向があることを伝えられた校長Cは、スクールカウンセラーに相談して、病院を提案してもらうことを勧め、教職員Aは承諾した。

7月28日（火）

- ・職員会議において、コンプライアンス推進委員会から6月29日に実施したコンプライアンス・チェックシートの報告がされる。教職員A、教職員Bを含め、7人の教職員が「C」評価以下の記述をしていたが、コンプライアンス推進委員会による聞き取り調査は行わ

れておらず、この報告において具体的な対応策等も示されていない。

7月29日（水）

- ・教職員Aは、スクールカウンセラーに相談し医療機関の提案を受ける。その際にスクールカウンセラーが作成したメモは以下のとおり。

<u>教職員A</u>	自分がダメなんじゃないか？ このままでは よくならない 病院受診してみよう 家族 迷惑をかけてはいけないような気がする 今回のこと 話してない いいところだけはなしていた気がする（今まで） それがよくなかったのかなと
-------------	---

※ご遺族から提供いただいた資料を基に宮城県教育庁作成。個人の特定を防ぐため、原文の一部（下線部）を宮城県教育庁において編集・加工しています。

7月31日（金）

- ・学級通信第14号 「代替大会が続きます。」
スタートを切るのは自分です。
- ・教職員Bは教職員Aの机の上に手紙を置く（参考資料3参照）。手紙に書かれた主な内容は以下2点である。
 - ①自分を避ける行動等はやめてほしい。
 - ②メンタルを整えて自分に向き合ってもらいたい。
- ・教職員Bは、夏季休業に入ったので教職員Aに余裕ができたと思い、手紙を置いたと述べている。また、管理職に必ず確認してからメモや手紙を置くことを指示されていたのにそうしなかったのは、業務上の伝達ではなく、あくまでも私信であったので管理職の許可は必要ないものと判断したと述べている。

8月1日（土）

- ・部活動指導のため出勤した教職員Aは、前日に置かれた教職員Bからの手紙を見て、取り乱し、休憩室で号泣する。同じ部活動顧問の教職員Gは、教職員Oと別の業務に当たる予定があったため、教職員Hを呼び、落ち着くまで教職員Aと一緒にいるよう依頼する。また、教職員Pに対して、教頭Dへの連絡と教職員Aの対応を依頼する。教職員Hが教職員Aの下に到着した時、教職員Aは泣きながら自分の気持ちを話し続けていた。
- ・教頭Dが到着した時、すでに教職員Aは泣いていなかったが、表情は硬かった。教職員Aは、教職員Bからの手紙を当初は教頭Dに渡そうとしなかったが、教頭Dは教職員Aに対し、校長Cに報告する必要があるためコピーを取らせてほしい旨を伝え、教職員Aは、教

頭Dに手紙を一度渡す。教頭Dはコピーを取った後、教職員Aに手紙を返す。

- ・教職員Aは、さらに「助手席側のテールランプ切れてましたよ」という教職員Bからのメモに関して「もう本当に無理です。もう何か机に置かれているだけでも恐怖なのに、内容も職務と関係のないところまで私を見られていることが無理です。」と教職員Aは恐怖を感じている気持ちを教職員Hに対して述べている（参考資料4参照）。
- ・その後、教頭Dは、教職員Aから病院の受診予定を確認し、「辞める」などの発言に対して同僚の前で繰り返し発することではないと言い聞かせる。落ち着くのを待って実家に帰るように話をした。
- ・教職員Aは実家に帰り、両親に「部活をしようと学校に行くが、7月31日の手紙を見て、体調を崩した。涙が出て、涙が出て部活に行けなかった。」と述べている。この日、両親は初めて、スクールカウンセラーから病院でカウンセリングをすすめられ、どこの病院が良いか相談していることを知る。

8月3日（月）

- ・教職員Aは実家から医療機関に通院（14：04～14：37の33分）。両親には「学校からカウンセリングをすすめられた。みんなに迷惑をかけられない。客観的にならないと。」と伝えていた。

8月4日（火）

- ・教職員Aは実家に帰宅し、母親と会話をする。教職員Aと母親とのやり取りの概要は以下のとおり。

教職員A 「薬を飲むと具合が悪くなる。」

母 親 「飲む必要はないのではないか。薬は怖いものだよ。病院はどんな様子だった？」

教職員A 「学校の先生の受診が多いそう。受診して半分は退職すると言ってた。」

8月5日（水）

- ・校長Cは、7月31日の手紙に関連し、教頭D立ち合いの下、教職員Bに、以下の内容を伝えながら指導をする。
 - ・教職員Aには医療機関の受診を勧めている。体調が万全ではない。
 - ・分掌部の業務軽減が必要な状態だと管理職は判断している。
 - ・教職員Aに対して机の上に置くメモ（業務処理や対応について改善をお願いする内容）がストレスになっていることを踏まえ、メモは置かずに教職員Aに何かの連絡が必要な場合は必ず教頭Dを通すこと。
- ・この時、教職員Bは、自分も苦しい、直接教職員Aに対して分掌部の業務について伝えたいと申し出があったが、現状では教職員Aは教職員Bの話を受け止めることはできる状

態ではないことを理由に、校長Cは、重ねてやめることを強く指示している。

- ・ 8：57 教職員Aより両親に「校長Cから電話をしてもらった」というメールが届く。
- ・ 9：20～9：30 校長Cから両親に架電。校長から両親に伝えられた内容は以下のとおり。
- ・ 3月頃から教職員Bと仕事の進め方等で意見の相違があり、教職員Aが体調を崩すことがあった。夏季休業中に良い機会ととらえ通院を勧めた。連絡が遅れて申し訳ない。
- ・ 7月31日の手紙については、今後手紙やメモがあったら読まずに校長Cや教頭Dに伝えるように教職員Aに伝えた。加えて教職員Bにも二度と手紙を書かないようにと指導をした。
- ・ 「校長室を相談室だと思って、いつでも来てください。」と教職員Aに伝えた。また、教職員Aは一人ではなく、教職員の中に味方は多い。
- ・ 父親からは、教職員Aが「客観的になるために通院する。周囲に迷惑をかけることが申し訳ないので。」と言っていること、さらに手紙の件は一人で考え込んでしまうようで心配だと校長Cに伝えられる。

8月8日（土）

- ・ 教職員Aは、教職員Iの自宅を再訪し、教職員Fなども交えて、食事会をする。翌日御礼のメールが教職員Aから教職員Iに届く。文面には、色々と反省することが整理でき、考えることができたと感謝の意が述べられていた。

8月12日（火）

- ・ 教職員Aが祖母の家に泣きながら帰宅したと、両親が祖母から聞く。

8月13日（水）

- ・ 教職員Aは、午前中に実家に帰宅。この時期に何かあったのではないかと両親が思えるような様子であった。改めて気持ちを落ち着けるために薬を飲むことにすると話していた。教職員Aは、父親に対し「管理職に休むことを勧められたが、生徒たちに迷惑をかけないように休むことはあり得ない。教育の仕事は好きなんだよね。」と話す。購入した本で熱心に勉強する。6月27日の匿名の手紙のショックは続いている様子であり、周囲の教職員に見てもらい、管理職にも相談したと両親に話す。

8月14日（金）

- ・ 母親が様子を伺うメールを教職員Aに送る。比較的元気に実家に帰宅する。父親は教職員Aに以下の点を話す。
①教職員Bと直接話をするにはできないのか。

②生徒への指導が最優先なので、その他のことはスルーするようにした方が良い。皆さんの協力をいただきながら生徒を指導していくことは学校が一体となることにつながる。

③教職員Bからパワー・ハラスメントを受けているのではないか？校内の相談員に相談してみたらどうか。

- ・教職員Aから父親へは、「コンプライアンス・チェックシートに記入して提出した。教職員Bからこのような対応を受けているのは自分だけではない」との返答がある。
- ・その後、教職員Aは、熱心にオンライン会議（SDGs関係）に参加している様子だった。

8月18日（火）

- ・5校時目 分掌部会
- ・教職員Aは医療機関を受診。診療15：30～15：35（5分）。

8月19日（水）

- ・学級通信第15号夏休増刊 クラス写真 みなさん、いかがお過ごしですか？
担任の夏休み → オンライン開催の「SDGs高校」に参加の様子を報告

8月21日（金）

- ・校長Cは、教職員Aより企業と生徒とをZoomでつないで授業を実施したいとの提案を受ける。休校期間中にオンライン研修会で知り合った企業人と話すうちに授業のイメージがふくらんだとのことである。校長Cは、「面白そうですね、期待しています。具体的な企画が決まったらまたお知らせください。」と回答する。

8月22日（土）

- ・教職員Aは実家に帰宅し、父親と母親と話をする。夏季休業期間中であり、特に心配する様子はなかった。

8月24日（月）

- ・夏季休業終了。学校再開。

8月25日（火）

- ・教職員Aは、これまでの教職員Bからのメモ等を読み返し不安定になる。
- ・5校時の分掌部会後に、夏季休業前と同様、教職員Aが不安定となる。
- ・教職員Aが教職員Lに相談したところ、教職員Aの様子は夏季休業以前より悪化傾向にあるのではないかと教職員Lから教頭Dに報告が上がる。

8月28日（金）

- ・学級通信第16号 夏休みが明けたけれど、暑い日が続きますね。
文化祭の仮装の件で文化祭実行委員の生徒の発言「少数派の意見もくみ取りたい」に感動。
「誰一人取り残さない世界」を目指し、行動している。

8月29日（土）

- ・母親から父親の誕生日会がしたいという誘いのメールが教職員Aに入る。教職員Aは文化祭の準備等のため今日は帰れず、翌日8月30日（日）に帰宅する旨を伝える。

8月30日（日）

- ・教職員Aは、午前中に祖母宅に赴き、夕方に実家に着く。翌日の勤務もあるため、18時には自宅に帰宅する。

8月下旬

- ・教職員Bは、生徒の委員会名簿の入力担当であった教職員Aがまだ入力していないことに気づき、教職員Qを通して入力するように促す。その後、教職員Aから「入力をしました。」というメモが教職員Bの机の上に貼られる。

8月の教職員Bの動向について

- ・教職員Bはその場では理解し、行動を改めるが、日数が経過すると教職員Aに対する自身の感情を抑えられなくなり業務連絡のためのメモを置いてしまうことが何度かある。ただし、基本的に連絡は他の分掌部員を通して行っていた。また、8月中の分掌業務が教職員Aの負担になるのではないかと心配した教職員Bは、教頭Dを通じて業務担当の変更を提案するが、教職員Aから断られる。

8月の教職員Aの動向について

- ・上旬は、実家や祖母宅へ帰宅することが多く、家族との時間をもちつつ、気持ちのバランスを保っていた様子である。また外部の取組（SDGsなど）に熱心に取り組んでいた様子が伺える。

9月1日（火）

- ・教職員Aは、5校時の分掌部会に出席する。部会の前半は下を向きうつむいており、後半は耳を塞ぐような状態であった。教職員Bが教職員Aに確認する事項があったため問いかけたが、教職員Aは答えることができず、分掌部会を中座し別室に向かう。しかし、当該別室において教職員Nが生徒対応をしていたため部屋を出る。
- ・この分掌部会の後、教職員Bは、教職員Aの負担になるのなら分掌部会に出席をしなくても良いのではないかとという何度目かの提案を教頭Dにする。教頭Dは、校長Cに相談

をした上で、教職員Aに業務軽減の提案をするが、教職員Aは、その申し出を断る。一方で、業務の滞りを管理職から伝えられた際、教職員Aは「体調を崩しているのに、仕事をさせるのか」という返答をしたとのことである。

- ・教職員Bは、教頭Dから上記の教職員Aの様子を報告を受けるとともに、今まで通りの対応を続けるよう指示をされる。教職員Bは、6月から同じ対応の管理職の姿勢に疑問を持つようになる。

9月2日（水）

- ・前日の分掌部会の状況を踏まえ、校長C・教頭Dは教職員Aと面談を行う。校長C・教頭Dは、改めて業務を軽減することを教職員Aに提案したが、聞き入れられなかった。
- ・教職員Aは「これからはちゃんとする。」と教職員Lに宣言をし、クラスの帰りのショートホームルーム（以下、「SHR」という。）に向かう。
- ・教職員Rより、8月29日に教職員Aが行った作業についての変更依頼が教職員Bに入る。このため、教職員Bは、教職員I、教職員Gに頼み、その旨を教職員Aに伝えてもらう。教職員I、教職員Gは、教職員Aに「分掌業務に関する申し合わせ事項」に従って作業の見直しをするように話をする。
- ・放課後、教職員Aが所在不明となる。
- ・18:50 教頭Dを中心に教職員が校舎内を搜索する。
- ・19:05頃 教職員Aが真っ暗な更衣室で座り、泣いているところを教頭D、教職員Pが発見する。教職員Pが声をかけると、教職員Aは「ちゃんと仕事がしたいんです。でも、できない自分が悔しい・・・。」というようなことを述べる。
- ・19:30 教職員Aの退勤を教頭Dが確認する。

9月3日（木）

- ・教職員Aは、前日に教職員I、教職員Gから諭され分掌担当業務を朝から行う。教頭Dが出勤をした時には、教職員Aは教材室で泣きながら当該業務を行っていた。
- ・教職員Aは朝の打合せを欠席したため、SHRは教職員Sが急遽対応する。その後、教職員Aは、同僚教職員に対して、苦しい気持ちを話すと同時に、「辞める」「死ぬ」など、ここまで誰に救いを求めたらよいかをずっと模索していた思いを吐露する。その際、教職員Aから「私が辞めて困るのは管理職」という発言もあったと当該教職員は述べている。
- ・当該教職員から、上記内容が教頭Dに報告される。校長C・教頭Dは体育館で文化祭の対応をしていたため、教職員Tに対し、教職員Aに退勤を促すよう依頼する。
- ・教職員Aは午前10時過ぎに体育館に現れ、ステージの上で写真撮影などを行う。これは、クラス通信に載せる生徒の活躍を残したいという教職員Aの行動と捉えられる。しかし、朝の教職員Aの状況から一転した行動に、複数の教職員から教職員Aを心配する

声が教頭Dに寄せられる。

- ・ 11時頃、教職員Aは分掌担当業務を終えた。
- ・教職員Nは教職員Aの行動について、県教委へ何らかの対応を依頼したらどうかと校長Cと教頭Dに提案する。
- ・なお、この日、教職員Aは夏季休暇を取得していた（教頭Dへの報告はなく、特別休暇簿に記載のみ）。

9月4日（金）

- ・教職員Aは夏季休暇を取得していたが実際には出勤していた。この夏季休暇についても、教頭Dへの申し出はなされていなかった。5校時は分掌部会であった。

9月7日（月）

- ・学級通信第17号 「文化祭お疲れさまでした。」（9月3日文化祭に撮影したと思われるクラス集合写真を掲載）
クラス写真2枚目！やったー！！
クラス全員で一つのことを成し遂げた（模擬店など）こと、うれしかった。

9月8日（火）

- ・教職員Aは夏季休暇を取得していたが実際には出勤していた。この夏季休暇についても、教頭Dに申し出はなされていなかった。5校時目は分掌部会であった。分掌部会の欠席に関しては、同僚1名にのみ連絡している。
- ・ 1時間目 選択授業 出勤
一時帰宅 医療機関を受診。診療10:40～10:41（1分） 薬処方
7時間目 総合的な学習の時間 出勤
- ・上記の教職員Aの行動に対して、教頭Dは、夏季休暇をしっかりとるように帰宅を促した。教職員Aは、「年休や特休は権利であり、授業をしてもかまわないのではないか。」
「生徒が待っている。」「週末には大会を控えている。来週のテスト問題の作成が間に合わないかもしれない。」と話す。また、教職員Aはこの話し合いの時、随所に「辞める」という発言をする。
- ・教頭Dは教職員Aの様子に危機的なものを感じ、校長Cと相談をして、教職員Aの家族に教職員Aの状況を共有することを検討する。
- ・教職員Aは実家に帰宅する。教職員Aは、教頭Dから「(周囲の教職員の) 誤解を生むような行動はしないこと。」と注意されたことについて、「誤解をさせている」と受け止め、傷ついたのではないかと、両親は捉えている。この日の教職員Aと父親との会話の概要は以下のとおり。

教職員A 「相手（教職員B）のことを私は言ったことが無いのに、相手が私を誤解し

たのであって手紙をよこしたのではないか。」

父 親 「特休を取るのには良いが、分掌部会だけは抜けてはだめではないか。」

教職員A 「仕事のエラーは私が悪いとは思う。だけどそっとしておいてほしい。」

父 親 「7月31日の手紙の件は校長C先生が解決してくれたはずでは。もうないのであるのでは？」

教職員A 「(仕事だけではなく)車のテールランプのメモもあり、そっとしておいてほしい。」

父 親 「教頭Dは、あなたの状況を理解してくれているはずでは？(通院して薬を服用していることを周囲の教職員はどの程度理解しているのか心配だった)」

教職員A 「教頭Dは味方ではないから。」

9月9日(水)

- ・教職員Aは、朝のSHRを教職員Sに任せ、1階職員トイレにて感情を抑えられなくなった。教職員Aは、教職員Nに声をかけられ別室に移動する。

教職員Aは昼休みには落ち着き、職員室内で昼食をとる。また、午前中の仕事の遅れのためか業務延長申請を行い夜10時頃まで勤務する(教職員Aからの延長の申し出時は管理職(校長C・教頭D)が不在であった。)

9月10日(木)

- ・教職員Aとのやり取りをしないことを指示されていたにもかかわらず、教職員Bは、「日付入ってなかったので確認の上で入れました。気をつけて下さい。」とメモで教職員Aに伝える(参考資料4参照)。これに対し、教職員Aからは「すみませんでした。」とメモで返答がある。
- ・教職員Aからメモで返答があったことを受け、校長C・教頭Dは教職員Aと教職員Bとのやりとりの一端をメモが担っていたと評価しているが、ここまでの経緯からは、教職員Aの気持ちはバランスを崩していることが伺える。
- ・教頭Dから両親に対し、翌日9月11日、教職員Aには内密に校長Cと共に訪問したい旨を伝えるとともに、教職員Aの状況として以下の点を電話で伝える。
 - ①教職員Bと3月末あたりから関係がこじれ、その影響で教職員Aが精神的に追い詰められている様子が伺える。
 - ②感情を自分で抑えられない様子がある。
 - ③親身になってくれている同僚の教職員たちに心を開かなくなっている。
 - ④管理職として業務の軽減などを申し出ているが、教職員Aに受け入れられていない。

9月11日(金)

- ・校長C・教頭Dが教職員Aの両親宅を訪問し、教職員Aの現状として以下の点を報告する。
 - ①分掌部長である教職員Bとの関係性が良くないために分掌業務がこなせないこと
 - ②注意を促す教職員Bからのメモが教職員Aのストレスを招いていること
 - ③医療機関を受診したこと
 - ④夏季休業期間でのリフレッシュを期待したが、状況は良くなったとはいえないこと
 - ⑤業務の軽減（学級担任業務に注力し、分掌業務を軽くすること）を提案したが本人から拒否されたこと
 - ⑥将来性豊かな若手教員と評価していること
- ・校長C・教頭Dは、両親は学校の対応におおむね理解を示してくれたと感じていた。両親は、上記のような内容を教職員Aから伝えられており、一定程度把握していたが、この時点で、校長C・教頭Dから両親へ伝達された情報量が不十分であったことは否めず、管理職や学校による教職員Aに対する対応について、校長C・教頭Dから意見を求められても、両親は答えられることはできなかったものと推察される。
- ・校長C・教頭Dは、今後適切な治療が行われるよう両親の力を借りたいことを伝え、双方で教職員Aの見守りを継続していくことを確認している。

- ・他方、校長C・教頭Dの来訪に対する教職員Aの両親の捉え方は以下のとおりである。

【教頭Dからの話の内容】

 - ①教職員Aにまずは9月の定期考査が終わるまで採点・成績処理をスムーズに進めさせたい。
 - ②7月31日の教職員Bの手紙によって8月1日に取り乱し、混乱した。（なお、両親は教職員Aから8月1日に話を聞いている。）
 - ③6月の休校期間にテレワークを教職員に呼びかけたが、教職員Aは手をあげない。
 - ④医療機関にかかっているが、良い医療機関があれば受診させてほしい。

【校長Cからの話の内容】

 - ①まずは学級担任であるため、その指導に集中してほしい。
 - ②分掌業務は人に任せてほしい。
 - ③教職員Aは自分のことを話さないと言っている教職員がいる。
 - ④教頭Dが窓口になるので、何かあれば教頭Dに連絡をするよう指示される。
- ・校長Cは、ここまでの状況を教育庁教職員課に報告する。
- ・母親から教職員Aへメールをしたところ、教職員Aは「今週末は帰れない。来週、文化祭の代休なので火曜日か水曜日に帰る。」と返信する。

9月中旬

- ・校長Cと教頭Dは、教職員Sを校長室に呼び、教職員Aについて相談する。

- ・校長Cは、教職員Sに対して「教職員Aは病院にも行っているし、本人が承知すればだが、もしかしたら休むことになるかもしれないので、その時はクラスをよろしく願います。」という旨の話をする。
- ・これに対し、教職員Sからは「本人が承知するならそれでも良いが、教職員Aは『ちゃんと仕事をしたい。分掌の仕事をしなくてクラスと部活動だけやってはどうかと言われたが、そうなれば自分は生徒の前に立てない。でも教職員Bとの関係はつらい。』』と言っている。本人のミスはあったとしても、繰り返しメモを渡すなど、教職員Bの行動はハラスメントともとれるのではないか。休むことが本人にとって良いのかどうかは分からないが、教職員Bとの関わりがない時は安定して仕事ができているので、教職員Bとの関わりの中で不安定になるのであれば、あまり関わらないように言っていただけないか。」という要望がされている。また、教職員Sは、職員室で教職員Aと向かい合って話をしていた際、教職員Bの声がしたり、足音がしたりするだけで、教職員Aが顔をしかめたり首をすくめたりしていたことを記憶している。

9月11日（金）～9月14日（月）

- ・県新人大会における生徒引率に際し、教職員Gは、「大会への引率は無理せずに休んでは？」と教職員Aに提案したが、「行った方が気持ちが楽です。」と返答する。大会では通常どおり審判業務に当たる。また、生徒の走っている姿を見て教職員Aは喜んでいた様子であった。
- ・大会中、教職員Aは、教職員Gに対して「どこで掛け違えたのかな。」と話す。また、「管理職からは分掌部を外れてはどうかと言われた」と話していたのに対し、教職員Gは「それに従ってもいいんじゃないか。」と伝える。

9月14日（月）

- ・教職員Aは県新人大会から夕方帰校して、翌日の試験問題を提出して帰宅する。9月15日付けで教職員Bに対し、「問題提出遅れてすみませんでした」とのメモが貼付される。

9月15日（火）

- ・教職員Aは同僚の教職員と食事する。

9月16日（水）

- ・教職員Aは実家に12時に帰宅。教職員Aと父親とのやり取りの概要は以下のとおり。
 教職員A 「教職員Bについては、尊敬できない。自分の事しか考えていない。自分の都合で色々決まりが変わる。例えば、駐車場の件、考査〆切の件など。」
 父 親 「学校全体で生徒への指導に取り組むことが、一番大事。分掌の他の先生方に分掌部長に接しなくてもいいように助けてもらうのが良い。意固地なのは

父親譲りだが、しなくてよい喧嘩はしない方が良い。」

教職員Aは冷静に聞いていた。

- ・この日のやり取りから、教職員Bから「学校全体を見なければいけないのに、分掌の事さえできない」と言われているように教職員Aは感じているようだったとの印象を父親は受けている。

9月18日（金）

- ・教職員Aは学習指導の日程を作成し、生徒に連絡していた。教職員Bは、教職員Aの作成した学習指導日程が欠席者等の多さに対応できない日程設定であると判断し、作成し直している。

9月19日（土）

- ・祖母宅で祖母と過ごす。その後、教職員Aは実家へ帰宅する。

9月20日（日）

- ・教職員Aは実家から祖母宅に移り、祖母と過ごす。その後、残務整理をしに学校へ行った後、自宅へ帰宅する。

9月21日（月）

- ・外部団体が主催する教育カンファレンスに参加し、学校関係者・地域NPO関係者・自治体職員・学生等と、教育と地域の協働・連携の在り方について活発に意見交換を行う（校長Cも参加している）。その後グループワークで一緒になった参加者と連絡先を交換し、情報交換を行っていたようである。
- ・教職員Aは、〇〇町教育問題プログラムチームとZoom会議（月・水20:00～）を行う。

9月25日（金）

- ・学級通信第18号 「随分と時間が空いてしまったような気がします。」
文化祭 → 定期考査の日程の慰労
「僕は君たちに武器を配りたい」 瀧本哲史氏著書の紹介
- ・教職員Bは、管理職から直接の連絡を禁止されていたにもかかわらず、教職員Aの机の上に次のようなメモを貼付する（参考資料4参照）。
「〇〇（教科）のファイルがもどってこないのですが・・・と私に問いあわせがありました。対応して下さい。」
- ・教職員Aから母親に「今週は帰れそうにありません。元気にしています。」とのメールを送信する。

9月26日(土)・9月27日(日)

- ・教職員Aは、〇〇町教育問題プロジェクトZoom会議メンバーと教育施設を視察する。
- する。

9月中旬

- ・教職員Bは、進路指導に必要な書類について、旧様式での作成を指示していた。教職員Aと同じ学年の担任であった教職員Uや教職員Vは、教職員Bに新しい様式の書類を配布するように申し入れる。この件について、教職員Aは父親に対し、「調査書のやりとりで学年と分掌の間でコンピューター上でのミスがあり、分掌部長は私が悪いと思っているようだけど、私が悪いわけではない。」と述べている。

9月30日(水)

- ・教職員Bは教職員Aの机上にメモを貼付する(参考資料4参照)。
「私から〇〇(業務)の説明を受けるのは嫌だと思いましたので教職員Uに説明を依頼してあります。」

9月下旬

- ・教職員Bは、教職員Aの机上にメモを貼付する(参考資料4参照)。
「先日は〇〇(書類)の備考欄のミスについてメモをしました。昨日は〇〇(書類)の直しをしました。そういうことには先生はスルーなんですね。『普通にして下さい』とお願いしましたが・・・」

10月上旬

- ・教職員Aの作業上の不備があり、教職員Bが全体に向けて注意喚起を行った際などに、教職員Aに若干の動揺などは見られたが、以前ほど感情的になることは少なくなる。教職員Aから教職員Bに対して、お礼のメモなどがあったことを教頭Dが確認している。

10月2日(金)

- ・母親からの「父が心配しています。連絡ください。」とのメールに対し、教職員Aは「明日帰ります。」と返信する。

10月3日(土)

- ・教職員Aはフリースクール関係者との食事会后、実家へ帰宅する。その後、20時から〇〇町教育問題プロジェクトZoom会議に参加する。その際は、明るい様子であったとのことである。

10月5日（月）

- ・学級通信第19号 「担任・受験体験記」

大切なのは、そこで気持ちを切り替えて、取り組まなければならないことに、真摯に向き合うことです。

10月6日（火）

- ・教職員Aは、分掌部会において、俯いたり、頭を抱えるような様子であった。これは、教職員Bに対する拒絶反応の可能性もあるが、分掌部会への参加に対して緊張を感じて薬を服用したことからの眠気の可能性もある。

10月9日（金）

- ・学級通信第20号 「私が本を読む理由」

最近は、「この本を読んだら、今までとは違う世界を見ることができる気がする！」という思いで本を読むようになりました。

- ・教職員Bは教職員Aの机上にメモを貼付する（参考資料4参照）。

「平均評定値を理解できていない生徒が多いので、裏の様なファイルをつくりました。

「学年」の「〇〇」のフォルダに入ってます。パスワードは「◇◇」です。

学びフォーラムの出欠を記入して下さい。予定が組めません。」

10月10日（土）

- ・教職員Aは、部活動の大会練習に使用するため父親の車を借りに実家へ帰宅する。

10月11日（日）

- ・教職員Aは、部活動の大会練習に参加する。その後、実家へ帰宅し、父親に車を戻す。

10月13日（火）

- ・教職員Aは、複数の教職員に対し、10月23日に鍋パーティーしようかと誘う。

- ・教職員Aは、分掌部会において、同月6日と同様、俯いたり、頭を抱えるようなしぐさをしているような様子であった。

10月15日（木）

- ・最近教職員Aの様子が落ち着いており、職員室でも明るく過ごしていることから、教頭Dは、両親に最近の状況を電話連絡する（母親が対応）。教頭Dは、「教職員Aは最近落ち着いていること、それが完全かどうかはまだわからないが。」と伝えたところ、両親からの要望等は特に伝えられなかった。

- ・校長Cと教頭Dは、今週は教職員Aが落ち着いているが、反動があるかもしれないので見守りをしっかりしていこうと相談する。

10月16日（金）

- ・学級通信第21号 「バイアス」について
私はバイアスのない世界を生きたいです。（新しいバイアスを生み出していきたい）
学力の3要素
- ・教職員Aは翌日の部活動の大会に使用するため父親の車を借りに実家へ帰宅する。

10月17日（土）

- ・教職員Aは部活動の大会に参加する。
- ・教職員Aが教職員Gに大会中に話した内容は以下のとおり。
 - ・「東京の方とやりとりをすることがあって、最近は地域創生に興味がある。」
 - ・「最近、教頭先生がイライラしているのは私のせいかもしれない。」
 - ・「授業での課題が多くならないようにというルールがあるのにも関わらず、教職員Bが課題を多くしている。」
 - ・「次の職場では、やりたいことができるように周りの職員と上手に話を進めていきたい。」

10月18日（日）

- ・朝、父親から見て、教職員Aは非常に落ち着いており、仕事への意欲も感じられ、庭木の写真を撮るなど余裕が感じられたとのことである。両親は、10月15日の教頭Dからの電話もあり、安心して教職員Aを送り出す。また、教職員Aは、次の土日は出かけるところがあると両親に話していた。

10月20日（火）

- ・分掌部会において、教職員Aはやはり体調が優れない様子で、俯いたり、頭を抱えている様子であった。

10月21日（水）

- ・17：10頃、教職員Aが、指導を担当している生徒とともに校長室を訪れる。生徒より「面接練習をお願いしたい」とのことであり、校長Cは30分ほど面接練習を行う。その後、校長Cと教職員Aとで振り返りを行なった。その際、面接の手法について、担任クラスの生徒の進路志望状況、今後の授業プラン、課題研究についての教職員Aの思い等、1時間弱にわたり対話を行った。
- ・教職員Bは資料作成を分掌部員に声をかけて手伝ってもらおうとするが、職員室で呼びかけた時、教職員Aは他の教員と話をしている気がせず、作業に加わることはできなかった。再

度教職員Bが声をかけて、初めて教職員Aは気付き、作業に加わる。教職員Bは、同じ分掌部の教職員Oに対して、教職員Aについて「分掌部員として、自覚が足りないのではないか？」と話す。

10月22日（木）

- ・ 8：20、教職員Aは、教職員Bからの手紙を見て動揺する。（参考資料5参照）。当該手紙には「この件については教職員Gにも話しをした上で決めました。」という記述がある。教職員Gは、以前に教職員Bから「（教職員Aに）分掌部会に来ないように伝えようと思う。」と一方的に意見を述べられたことはあるが、当該手紙の内容については事前に相談を受けておらず、当該手紙は教職員Aが亡くなった後、弔問に伺った際ご遺族に初めて見せていただいたと述べている。

また、当該手紙の「この措置に意義があるのであれば、管理職に相談してください。」という点について、教職員Bは、この手紙を教職員Aの机の上に置いたのと同時に校長Cと教頭Dの机の上にも置いたと述べている。この手紙の内容について校長Cは相談もされていなければ、そのような決定もしていないと否定している。教頭Dも、教職員Bから教職員Aの分掌部の業務の軽減についての相談は随時受けてきているが、この手紙の内容についての相談は受けていないと述べている。したがって、教職員Bが文中に「この措置に意義があるのであれば、管理職に相談してください。」と記述をしたことは、管理職が同意見であるというよりは、ここまで自分は管理職と相談を重ねてきており、管理職も自分に同調してくれるだろうとの推測に基づき、手紙の内容に対しての意見は直接、管理職に話してほしいという意味合いが強いと考えられる。

さらに、当該手紙の「そんなに部会に出たくないのか、「失礼ではないか」部員全員が思っています。」という点について、他の6名の分掌部員の記述、聞き取りからは確認できておらず、失礼だと感じた分掌部員はいなかったのではないかと話す部員もいる。また、教職員Gは、「教職員Bは、自分の考えや思いを分掌部員一人一人に話して回り、部員が傾聴していることを教職員B自身の考えに同調したと捉えて、この手紙を書いていると考えられる。」と述べている。

- ・ 教職員Nから連絡を受けた教頭Dも入り話を聞くが、教職員Aの動揺は収まらなかった。その後、教職員Aは校長室を訪れ校長Cと面談しようとする。校長室での教職員Aの様子は、号泣し床に座り込む、椅子に座ることができないなど冷静に話せる状態ではなかったため、落ち着かせる時間が必要と判断し、教職員Aを校長室に残して校長Cは朝の打合せに向かう。その間、教職員Wが教職員Aの様子を観察していた。
- ・ 8：40、校長Cが打合せから戻った時には、教職員Aは多少落ち着きを取り戻していたため、お茶をすすめながら話を聞く。教職員Aは、教職員Bから分掌部会における態度を改めるよう指摘されていること等に関し、「でもできないんです、無理なんです」と号泣

しながら訴える。校長Cは、「それでは今日については年休を取って休みませんか、今後のことはまた落ち着いたら話しましょう」と提案する。教職員Aは同意し、そのまま年次有給休暇を取り帰宅する。

10月23日（金）

- ・8：25、教職員Aから「体調不良により年休を取ります」との電話連絡が事務室警備員にある。教頭Dは折り返し電話連絡することも考えたが、管理職からの電話がプレッシャーになると考え連絡はしなかった。また教職員Aのプライドを傷つけるのではないかという思いから実家の両親にも連絡をしていない。
- ・教頭Dより教職員Aの年休取得を聞いた教職員Bは、教職員Oに以下の話をする。
 - ・最近の教職員Aの分掌部会での態度は部員としての自覚が足りないと言えない。
 - ・そもそも、6月2日の分掌業務の件に関して謝罪もない。本来ならば自分に謝罪をしてから部会に出るべきではないか。
 - ・昨日（10月22日）にもう分掌部会に出なくても良いと伝えた。これは管理職に相談してのことである。
- ・教職員Bが教職員Oに対して話をした理由として、前日の自分が出した手紙の件で教職員Aが年次有給休暇を取ったことに対して気になり、分掌部長経験者である自分に話をしたのではないかと教職員Oは述べている。また、教職員Oは、教職員Bの悩みもわかるが、教職員Aは初任4年目であることに変わりはなく、もっと若い教職員を育てるという観点を分掌部長である教職員Bが持つべきではないかと感じたそうである。また、こうした内容の手紙を前日に教職員Aに渡したと教職員Bから聞き、教職員Bのこだわりの強い気質を改めて感じたと教職員Oは述べている。

10月24日（土）

- ・教職員Aは、部活動の校外練習に連絡なく欠席する。教職員Gは、連絡すれば教職員Aは体調が悪いのにもかかわらず無理をして参加するかもしれないと考え、敢えて連絡はしなかった。
- ・母親が16：36に教職員Aに「今日の予定は？」とメールを入れるが返信はなかった。

10月25日（日）

- ・両親は連絡がとれない教職員Aを心配して、教職員Aの自宅に向かう。窓から部屋の中を確認したところ、車はあるが部屋に特段の変化はなかった。何かあれば、警察から電話が入るはずで友達と出かけると話していたこともあり、そのまま帰宅する。

10月26日（月）

- ・ 8 : 4 5 教職員Aが連絡なく出勤しなかったため、教頭Dは、教職員Aの携帯電話に連絡する（留守番電話）。
- ・ 8 : 5 0 教頭Dから教職員Aの父親に教職員Aが欠勤していると連絡するが教職員Aの行方はわからない。教頭Dと両親が教職員Aの自宅で合流の約束をし、教頭Dは現地に向かう。
- ・ 1 0 : 0 0 教職員Aの自宅前で教頭Dと両親が合流する。父親が合い鍵で自宅に入ったところ、クローゼットの中で教職員Aの遺体を発見し、父親から警察に連絡を行う。
- ・ 1 0 : 1 5 教頭Dが学校に戻り、校長Cと事務室長Xに報告する。
- ・ 1 0 : 3 0 校長Cより教育庁教職員課及び総務課へ電話で事故の報告を行う。
- ・ 1 1 : 0 0 校長Cより教育庁教職員課へポータルメッセージで事故第一報を行う。
- ・ 1 1 : 3 0 教頭Dが自宅アパートを再訪し、所轄警察署員より職場での様子等の事情聴取を受ける（その際、教職員Bからのメモについても尋ねられる）。
- ・ 1 3 : 3 0～1 5 : 4 0 事前に知らせた方が良いと判断した教職員に校長C・教頭Dから事故について伝える。
- ・ 1 4 : 0 0 管理職（校長C又は教頭D）がスクールカウンセラーに電話連絡し、事故の状況について報告する。今後の対応で注意すべき点について助言をもらう。
- ・ 1 6 : 0 0 管理職（校長C又は教頭D）が教育庁高校教育課に電話連絡し、10月27日（火）、28日（水）、29日（木）のスクールカウンセラー緊急派遣を依頼する。
- ・ 1 6 : 3 0 所轄警察署より教職員Bの事情聴取の依頼が学校宛てにある。
- ・ 1 6 : 5 0 臨時職員会議を開き、事故の報告を行う。校長C・教頭Dからは、「A先生が突然にお亡くなりになりました」ということ、大切にすべき事項として①生徒職員の心のケア、②生徒職員の日常生活の回復、③遺族への配慮の三点を確認する。また、その時点での対応状況及び今後の対応（生徒への周知方法や生徒や職員の動揺を軽減する手立て等）についても教職員に対して説明し、意見を求める。
- ・ 1 7 : 3 0 教職員Bが所轄警察署へ向かい事情聴取を受ける（教頭D同行）。
- ・ 1 8 : 3 0 所轄警察署にて、校長Cらは両親に謝罪と弔意を伝える。
 - ・ 1 8 : 3 0 所轄警察署にて、父親と母親は警察署職員からの説明を受け、教職員Aの死因について不審なことは無かったこと、死亡時間の特定はできなかったが、23日としたこと等について伝えられる。
 また、教職員Bによるパワー・ハラスメント等の事実確認についての強制的な捜査を望むかと問われたが、両親は、教職員Aを早く連れて帰りたいこと、捜査が入り、学校現場が混乱することは教職員Aの本意ではないと判断し、

強制捜査は望まないと話す。警察署職員からは、何か気になることがあったらいつでも連絡をくださいと重ねて伝えられる。

10月29日（木）

- ・教職員Aの告別式。
- ・当該高等学校の生徒・保護者から多数の手紙が届く。

【参考資料 1】

委員会の件については了解しました。委員会については先生に全て一任します。

ところで、私は先生にお話があります。教職員Lには、教職員Aに接触しないようにアドバイスされていましたが、やはり、先生に直接話しをしないことには納得がいかないことがたくさんあります。明日部活が終わった後時間があればお願いします。できれば教職員Gと一緒に来て下さい。

※ご遺族から提供いただいた資料を基に宮城県教育庁作成。個人の特定を防ぐため、原文の一部（下線部）を宮城県教育庁において編集・加工しています。

【参考資料 2】

おせっかいだとは思いますが…

…せんせいの「あの先生」に対する態度ははたで見てもひどいと思いますよ。

正直みなさん気づいていますよ。…あれだけお世話になった先生に「あの様な態度」をとるのは本当に失礼ではないでしょうか？

そして、「あの先生」にはあの様な態度を取っていながら、他の先生方とは朗らかにお話をしている様子を見ていると、「そんな人だったんだ…」とすら思います。

伝え聞くとおどろくとせんせいが原因だと聞きました。きちんと謝ってせんせい自身も楽になった方がいいのではないですか？

……残念な話しです。

※ご遺族から提供いただいた資料を基に宮城県教育庁作成。

【参考資料 3】

教職員A先生へ

夏休みに入って、先生も心の余裕が出たと思ったので書かせて頂きました。多くの先生に出しても仕方が無いからやめた方がいいと言われましたが、我慢も限界に近いので。

はっきり言って先生の私に対する態度は「失礼」だと思います。わざわざ部会で私の向かいに座ってずっとつむいている・・・「あなたを拒否しています」というアピールですか？
出会い頭に会った時は瞬間に飛びよける。私の脇を抜けるときはダッシュ……………正直「不快」です。いったい私があなたに何をしたというのですか？

それどころか、3月から先生が分掌の仕事にいくつも穴を空け、その代わりに私が仕事をやりました。そのことに関しては何の礼もなく謝罪もなく……。分掌主任として、他の分掌の方に「しっかりやってください」ということを、当該分掌のあなたがやっていない。……どれだけ私の顔に泥を塗ったら気が済むのですか？その上で私を無視して仕事を進めたあげく、「ホウレンソウ」をして下さいとたしなめたら、騒いでキレて部会を飛び出す……これらの中に一つでも私に謝ったことがありますか？私には謝らなくてもいいのですか？何度指導しても教室の黒板周りは汚いままですね、私のいうことなんか無視してもいいんでしょうね。

正直、人として如何なものかと思います。ここまでの3年間でいったいどれだけの仕事をあなたに教えたでしょうか？少しでも生活が豊かになるように魚をもってきたりしました（迷惑でしたか？）。そのような相手に対して上記のような態度をとるのはいわゆる「恩知らず」なのではないでしょうか。

私は先生のことが本当に分かりません。私にはこのような態度をとって他の方には普通に接していることにも本当に謎です。正直イライラします。

先生の心に刺さっているトゲは、おそらく「自分で抜く」しかないと思います。「トゲを抜く」ということは私に対して正対することです。もし仮に自分がフェアな人間だと思うなら、メンタルを整えて、私と話す機会をつくって下さい（もちろん立会の人をつけて）。このままの状態で残りの8ヶ月を過ごすのは残念な限りです。それに、これまでの楽しかった日々を全て台無しにするのも寂しい限りですし……。

先生の態度によって私の心にも「トゲ」が刺さっています。何日も眠れない夜をすごしました。管理職など挟まずに直接話しをするべきだったと今でも後悔しています。いろいろな人が挟まって余計にややこしくなったような気がします。この手紙を読んで先生がどう思われるかはわかりませんが、自分の気持ちは伝えたつもりです。先生のメンタルが安定して、話しをできる日を心待ちにしたいと思います。それもなく8ヶ月がすぎた時はそれはそれで仕方が無いと思うしかないのでしょうかね。最後に手紙を読んだかどうかだけは付せんで返信して下さい。

令和2年7月31日

教職員B

※ご遺族から提供いただいた資料を基に宮城県教育庁作成。個人の特定を防ぐため、原文の一部（下線部）を宮城県教育庁において編集・加工しています。

【参考資料4】

掲示板に
日付入ってなかった
ので確認の上で
入れました。
気をつけて下さい。

助手席側の
テールランプ切れて
ましたよ。

9 / 25

教科のファイルがもどって
こないのですが…
と私に問い合わせが
ありました。対応して下さい。

教職員B印

私から業務の説明
を受けるのは嫌だと思い
ましたので教職員Uに
説明を依頼してあります。

9 / 30 教職員B

先日は書類の備考欄の
ミスについてメモをしました。
昨日は書類のだし直しを
しました。そういうことには
先生はスルーなんですね。
「普通にして下さい」と
お願いしましたが…

・平均評定値を理解できていない
生徒が多いので、裏の様なファイル
をつくりました。
「学年」の「〇〇」のフォルダに
入ってます。パスワードは「◇◇」
です。
・学びフォーラムの出欠を記入
して下さい。予定が組めません。

10 / 9

※ご遺族から提供いただいた資料を基に宮城県教育庁作成。個人の特定を防ぐため、原文の一部（下線部）を宮城県教育庁において編集・加工しています。

【参考資料5】

分掌主任 教職員B

昨日の件からも明白なように、先生は分掌部員としての自覚がないと思います。そこで、これから分掌の仕事は一切お願いしません。先生の仕事の後始末をするのはもうたくさんです。

また、以下のような行動を取られると不愉快ですので、分掌部会にもでないでください。この件については教職員Gにも話しをした上で決めました。

この措置に意義があるのであれば、管理職に相談してください。

6月 2日(火) …感情的になって部会を一方的に退出
7月 21日(火) …部会中一切顔を上げずにうつむいたまま
8月 25日(火) …部会中一切顔を上げずにうつむいたまま
9月 1日(火) …最初は居眠り、起きたと思ったら「耳ふさぎ」
→ 主任の問いかけに答えられず
9月 8日(火) …夏季特休を取得 → 1校時授業実施 → 分掌部会は不在
→ 6校時に学校にもどる
(そんなに部会に出たくないのか、「失礼ではないか」部員全員が思っています。)
10月 6日(火) …居眠り
10月 13日(火) …居眠り

上記の内容に関しては私だけが知っているものではなく、分掌部のみなさんが見ていることです。それにも関わらず、「私は何も失礼なことはしていない」とお考えならば、問題は別の所にあるのではないのでしょうか。

※ご遺族から提供いただいた資料を基に宮城県教育庁作成。個人の特定を防ぐため、原文の一部(下線部)を宮城県教育庁において編集・加工しています。

※文中の「意義」は「異義」の誤りと考えられる。

4 教職員Aと教職員Bの関係性

初任者研修（1～3年目）、JICA海外教員研修、文部科学省指定事業での先進校視察などを通して、同じ教科の教職員Bとの授業観の違いを感じ出していた教職員Aは、次第に分掌部長としての教職員Bの姿勢にも疑問を呈するようになる。

教職員Bは、公開授業における教職員AのICTを用いた斬新な授業内容にも理解を示し、合評会では初任者である教職員Aを育てようとする思いがあったことが伺える発言の記録がある。

一方で、教職員Bは、平成27年度から当該高等学校に在籍しており、令和2年度に在籍していた教職員（管理職、講師等を除く。）の平均在職年数4.4年と比べても在籍期間は長く、校務運営上でも要として業務をこなしていた様子が伺える。さらに教職員Bの働き方に対し、書面調査等からは「仕事ができ、気さくで明るい先生でしたが、自分の思うようにいかない時などに大きめの声で自分の考えを主張されることがありました。そうすると全体の雰囲気が悪くなり、何も発言できないような感じになってしまうこともありました。」
「分掌部長の教職員Bは本当に学校のために一生懸命仕事をなさる方でした。しかしその反面、自身の意見を強く主張する方でした。その仕事ぶり強い主張の影響により、周囲は意見を言うことが難しかったです。」などの意見が出ている。

令和2年度の教職員Aの一連の行動は、これまでの職員室内及び分掌部内の人間関係、特に教職員Bとの関係が大きな要因になったとする見方をしている教職員が多く存在する。

2人の関係性が悪化するきっかけとなったポイントは、次の2つと考えられる。

- ①令和2年3月19日の教職員Aの県外視察報告会
- ②令和2年6月2日の分掌部会

①について

令和2年3月の教職員Aの県外視察の報告の際のやりとりである。教職員Eからの発言（「横文字が多いと年配の教員にはわかりにくいので、もう少しみ砕いて伝えてもらえないか」という内容）に対し、教職員Aは限られた時間の中で、早口になりながらも理解を得るために説明を続けた。その彼女の発言を遮るような形ではあったが、教職員Bが教職員Aをフォロー（「一般的に理解されている用語である」という内容）をするために発言をしたと教職員Bは述べている。教職員Bの発言を受けて、教職員Aはさらに冷静さを失い動揺した様子を参加した教職員が認めている。この出来事により教職員Aと教職員Bの関係が悪化したと述べている教職員が多い中で、教職員Fは、「この出来事が二人の関係のしこりになったことは確かだが、教職員Aのプライドが傷つけられたというよりは、むしろそれまでに蓄積された教職員Bへの不信感が確実なものになったという印象であった。」と述べている。また教職員Fは以前から教職員Bに「若手の多い当該高等学校の職

場において、年上の者がまずは若手の話を最後まで聞く職場であってほしい。」と伝えていたとも述べている。後日、教職員Aは教職員Fに対し、「この職員会議のあった週末、教職員Bに視察報告の件について謝罪された。しかしそこで話が終わらず、教職員Bから『俺だって苦勞して、教職員Aに気を遣っている。』と言われ、結局私が謝罪をすることになった。納得がいかない。」と述べている。

②について

5校時目の分掌部会で、教職員Bが分掌部員に分掌業務の「報告・連絡・相談」の徹底を指示した上で、分掌業務はどうなっているかを教職員Aに尋ね、教職員Bが全く報告を受けていないことを教職員Aに確認した。教職員Aは自分の確認不足を認め、謝罪をしたが、その後も教職員Bは繰り返しその件について指摘を続けた。口調は威圧的ではないものの、なぜ名指しで指摘を繰り返したのか、その真意は理解できないと分掌部員の大半が感じていた。その後、いたたまれなくなった教職員Aは分掌部会を退席して別室に移動した。

その後、職員室に戻った教職員Aは、落ち着きを取り戻すことができず、涙を流していた。教頭Dから、帰宅した方が良いのではないかと助言があり、教職員Aは年次有給休暇を取得して帰宅している。

また、教職員Bは、教職員Aとの向き合い方について教職員Lに相談をしたところ、教職員Aから離れた方が良い旨の助言を受ける。

なお、ご遺族から提供いただいた公務災害認定理由書P59～P60においても、②については教職員Aに業務による負荷を与えた重要な出来事として位置づけられている（本報告書P8～9参照）。

5 検証

【1】パワー・ハラスメントの該当性について

本報告書の 2～4 をもとに、

- ・ハラスメントの防止等に関する要綱（平成11年6月宮城県教育委員会。以下、「要綱」という。） ※「パワー・ハラスメント」が追記されたのは平成24年4月の改正時。
- ・ハラスメント防止等に関する指針（平成11年6月宮城県教育委員会。以下、「指針」という。） ※「パワー・ハラスメント」が追記されたのは平成24年4月の改正時。
を踏まえ、
- ・人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）（令和2年6月人事院。以下、「規則」という。）

も参考にしつつ、以下のとおり検証する。

まず、要綱第2条第5号においては以下のとおり規定されている。

第2条

五 パワー・ハラスメント 職務上の権限、地位、知識、技能、人間関係等における優位な立場を背景に、職務遂行上適正な範囲を逸脱して、継続的に職員または職務上かかわる者の人格・尊厳を傷つけ、又は勤務環境を害することにより、職員または職務上かかわる者に対し精神的・身体的苦痛を与える言動

また、指針においては、パワー・ハラスメント防止のための留意事項として以下のとおり記載されている。

- 1 パワー・ハラスメントに当たるか否かについては、もっぱら相手の受け止め方でその該否が判断されるセクシャル・ハラスメントと異なり、その言動が職務遂行上必要かつ合理的なものであったか、継続して又は繰り返し行われていたか等を踏まえて判断されること。具体的には、以下の点に注意すること。
 - (1) 必ずしも相手の受け止め方によってパワー・ハラスメントに当たるか否かが左右されるものではないが、これに関係なく、相手の性格等を十分見極めた配慮ある言動が求められること。
 - (2) 職務を適切に遂行するために、時に厳しい指導が必要な場合があるが、現に指導を要する事由と関係のない人柄等に対する批判、非難（対象の逸脱）及び職務遂行上不必要な感情任せの言動や職務からの排除等（程度の逸脱）はパワー・ハラスメントとなること。
 - (3) 相手にとって精神的・身体的苦痛を感じさせる言動を繰り返すことがパワー・ハラスメントの1つの要件であること。ただし、著しく人格・尊厳を傷つける言動や犯罪行為、不正の強要等は、継続性の有無を問題にするまでもなくパワー・ハラスメントであること。

また、規則第2条においては以下のとおり規定されている。

第2条 この規則において、「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

これらから、パワー・ハラスメントとは

ア) 職務に関する優越的な関係を背景にした言動

イ) 業務上必要かつ相当な範囲を超える言動

ウ) 職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の職務環境を害することとなるような言動

の3つの要件をすべて満たしたものであると整理できる。

本件事故における具体的事実に照らし、以下検証する。

ア) 職務に関する優越的な関係を背景にした言動

教職員Aと教職員Bは、当該高等学校の分掌部において部長と部員という関係、さらにベテラン教職員と採用4年目の若手教職員という関係、教職員Bと教職員Aの年齢差から、教職員Bと教職員Aには上下関係があったものといえることができる。また、教職員Bの教職員Aに対する言動をみても、対等の立場の同僚に対するものというよりは、指導教育を行うという姿勢が伺われ、教職員Aに対する優越的な関係を背景にした言動と言える。

イ) 業務上必要かつ相当な範囲を超える言動

分掌部内で、部長である教職員Bと教職員Aとの関係が令和2年3月～令和2年10月まで悪化の一途をたどっている中で、教職員Bが、部長として教職員Aに対し配慮すべきことが多々あったと推察されるが、それを怠り、自分の考えで物事を押し進めていったところに、教職員Aを精神的に追い詰めていったことが確認できる。

教職員Bの言動において業務上必要かつ相当な範囲を超える言動として明らかなものは令和2年6月2日の分掌部会での対応、教職員Aの机上的に於いた7月31日、10月22日の手紙と繰り返し貼付されたメモである（分掌部会での対応については本報告書P38参照）。

(i) 令和2年6月12日のメモ

管理職から教職員Aへの接触を止められていた教職員Bだったが、自分が納得いかないことが多くあるため、直接話をする時間を作ってもらいたいと申し入れている（参

考資料1参照)。

(ii) 令和2年7月31日の手紙

学校が夏季休業に入ったため、教職員Aに余裕ができたろうと教職員Bは判断をし、机の上に置いた手紙である(参考資料3参照)。内容は、分掌部内での仕事の滞り、教職員Aの分掌部長である自分に対する態度を記述するだけでなく、「人として如何なものか」「正直イライラします」「トゲを抜く」ということは私に対して正対することです」「メンタルを整えて、私と話す機会をつくってください」「これまでの楽しかった日々を全て台無しにするのも寂しい限りですし」等々、およそ管理職から伝えられていた教職員Aの精神状態を理解しているとは思えない一方的な内容である。

(iii) 令和2年10月22日の手紙

教職員Aを分掌部員としての仕事から一切外すという内容である(参考資料5参照)。教職員Bは管理職の許可を取らずに一方的に教職員Aに分掌部会への参加を禁止している。また、同じ分掌部であり、教職員Aが信頼をしている教職員Gの名前をあげ、他の部員からも確認が取れているような雰囲気を装っている内容である。この手紙に関して、教職員Gは事前に相談を受けておらず、手紙についても教職員Aが亡くなった後、弔問に伺った際ご遺族に初めて見せていただいたと述べている。また、「そんなに部会に出たくないのか、「失礼ではないか」部員全員が思っています。」という点については、他の6名の分掌部員の記述、聞き取りからは確認できておらず、失礼だと感じた分掌部員はいなかったのではないかと話す部員もいる。また、教職員Gは「教職員Bは、自分の考えや思いを分掌部員一人一人に話して回り、部員が傾聴していることを教職員B自身の考えに同調したと捉えて、この手紙を書いていると考えられる。」と述べている。

また、ご遺族から提供いただいた公務災害認定理由書のP61には以下のような記述がある。

(4) 自殺の公務起因性

上記4の基金本部専門医師の医学的知見によると、「本人は、令和2年9月9日以降受診していないため、その後の症状の経過は確認できないものの、提出された資料による当時の本人の様子から、症状は一時的に落ち着いていたと考えられる。しかし、令和2年10月22日に再び教職員Bからの本人を激しく非難する内容の手紙を読んだことで、精神疾患の症状を再燃・悪化させ、「F32 うつ病エピソード」を発症し、自死に至ったと考えられる。」とされていることから、本件精神疾患と自殺との間に相当因果関係があるものと認められる。

したがって、本件自殺は、公務と相当因果関係をもって発生したことが明らかな死亡と認められる。

第4 結論

以上のことから、本件災害は、公務上の災害と認められる。

※ご遺族から提供いただいた資料を基に宮城県教育庁作成。個人の特定を防ぐため、原文の一部（下線部）を宮城県教育庁において編集・加工しています。

以上のことから、この手紙は教職員Aを精神的に追い込み、自死に至る大きな要因ととらえられる。

(iv) 一連のメモ

業務上必要なメモもあるが、「助手席側のテールランプ切れてましたよ」など業務とは関係のないものがあり、教職員Aは明らかにこのメモに関して、恐怖感を抱いていることが、8月1日には教職員Hに述べられている（参考資料4参照）。

教職員Bは、教職員Aの精神状態が不安定であることを認識しつつ、その原因が自分であることも管理職から伝えられていながら、教職員Aにとって心理的負荷となる言動（手紙やメモ）を継続している。教職員Aの心理的状況を把握しながらも、教職員Aの立場に立てなかったことが伺える。

以上(i)～(iv)の点から、教職員Bの事情もあるとはいえ、管理職から禁止されているにも関わらず、不安定になっていた教職員Aに手紙やメモを繰り返し行ったことは、指針1(1)～(3)も踏まえ、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」であったと評価せざるを得ない。

ウ) 職員に精神的若しくは身体的苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の職務環境を害することとなるような言動

教職員Bからの一連の言動を受けて、教職員Aが精神的に不安定となり、同僚の教職員や管理職に相談をしたこと、さらに医療機関を受診し投薬治療をしていたことから、教職員Bの言動は、教職員Aに精神的苦痛を与えたものと評価できる。特に、10月22日の朝、手紙を見た後の教職員Aが、大声で泣くなど精神的不安定になった状況が見られたことは多くの教職員が目撃している。

他の教職員の供述からも、教職員Aが教職員Bとの関係以外で悩んでいた形跡はなく、教職員Bとの関係により心理的負荷がかかっていたところ、自死と推察される突然死という痛ましい結末となったのは10月22日の手紙が引き金になったと推察される。

ア)～ウ)を踏まえ、結論として、教職員Bの教職員Aに対する言動は、優越的な関

係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、教職員Aに精神的苦痛を与え職員の人格若しくは尊厳を害したものであることから、パワー・ハラスメントの3つの要件を満たし、パワー・ハラスメントにあたるものである。

【2】学校運営上の課題

学校運営上、教職員一人一人の健康状態の把握と健康維持促進のための取組、及び学校運営上何らかの障害が発生した際の解消に向けての対策を講じるのは、管理職の最も重要な役割である。その点において管理職（校長C・教頭D）に過失があったか、具体的には「予見義務」「結果回避義務」を果たすことに関して落ち度がなかったかが大きな焦点となる。

今回の事案については、「教職員Aが精神的ストレスを高めていったことに対する管理職の役割が十分に果たされていたか」、「教職員Aと教職員Bとの関係が悪化する中で管理職が適切に対応していたのか」について検証する。

ア 管理職と教職員との意思疎通

管理職は、教職員とコミュニケーションを図りながら、一人一人の健康状態や、職務遂行上のモチベーションの状態、職務遂行上のトラブルの有無、生徒指導上の悩み、人間関係等について常にアンテナを高くし、必要な助言を行い、組織として質の高い業務運営を目指すことが求められる。

今回、当時当該高等学校に在職していた教職員を対象に聞き取り調査を行った結果、「声が大きい教職員の意見にひきずられ、声の小さい教職員の意見がなかなか取り入れられない。」「課題が見えても、管理職が解決に向け主体的にかつ積極的に取り組む姿勢が見えない。」「管理職に話しても課題解決につながらないなどの喪失感。」など意見が出されている。管理職が教職員とコミュニケーションを図りながら、課題に対し、一つ一つ対応する姿が見られなかったことが伺われた。教職員Aが職務上の悩みを管理職に行う場面が少なかったことについても、深刻の度合いを高めていった要因の一つと言わざるを得ない。

イ 管理職三役（校長C・教頭D・事務室長X）の情報共有

校長C、教頭Dの一連の判断の中で、なぜ外部機関を使うという判断がされていないのかを検証したところ、事務室長Xの発言から、定期的に三役での打ち合わせを行っていないことが判明した。教員から管理職となっている校長・教頭の視点だけでなく、職種の違い事務職員として、教員とは違う環境のもと経験を積んだ事務室長の視点は様々な場面で重要なポイントなる。今回の教職員Aの件について、事務室長Xが教職員Aが亡くなるまで、具体的な状況をほぼ把握していなかったことは、結果的に教職員Aの発するSOSに対し、多角的な視点で検討する機会を奪うこととなったものと思料され

る。定期的な三役の打ち合わせを行ってれば、教育庁福利課の様々な取組や宮城県職員の場合の対応などを事務室長Xから得ることができ、また、早い段階で教育庁教職員課へ情報を共有していれば、対応策を検討することができた可能性がある。さらに教職員Aと教職員Bの関係性の悪化に対応をした周囲の教職員に対しても、管理職として配慮しながら対応をしなければならなかった。

ウ 教職員Aと教職員Bとの関係改善に向けての対応

令和2年3月頃から、教職員Aと教職員Bとの関係に溝ができ、徐々に関係性が悪化してきている。このことは、当時当該高等学校に勤務していた教職員からの証言でも明らかとなっている。このような状況にあって、2人の関係性改善に向けて、管理職がどのような対応を行っていたかが問われることとなる。

調査を進める中で、管理職が積極的に2人の関係性改善に関与する姿勢は見られず、トラブル発生を認知したにもかかわらず、結果回避に向けた対応をしているとは言い難い。

仮に当事者同士での解決を見守っていたとしても、事態は相当深刻化していることは、同僚教職員の証言からもわかることから、解決に積極的に取り組むべきであったと言わざるを得ない。トラブルを認知していなかった、又は認知はしていたものの深刻化していることを認知しなかったことは、管理職としては大きな問題である。

【管理職が積極的に関与すべきと思われる場面の例】

①研修会報告について（令和2年3月19日）

教職員Aの他県大学シンポジウムの報告において、教職員Bに遮られた形で教職員Aの発表は予定通り行えず、終了した。

②生徒説明会の設定について（令和2年6月1日、2日）

教職員Aと教職員Bは分掌業務の担当となっていたが、教職員Aは令和2年6月1日に教職員Bに報告することなく、説明会の開催を教頭Dに相談した。令和2年6月2日に行われた分掌部会において、部長である教職員Bは、教職員Aに対してこの件について、部員全員の前で、何度も内容を確認し、自分に相談なく進めていることを問い詰めた。教職員Aが謝罪をしてもその追及をやめず、その結果、教職員Aが部会を中座し、別室に駆け込むこととなった。

③教職員Bから教職員Aへの7月31日、10月22日の手紙と継続したメモの貼付について

教職員Bからの7月31日の手紙を受け、教職員Aは激しく動揺した。さらに10月22日の手紙を受け、教職員Aはそれまで以上に激しく動揺しており、教職員Aの精神状態への打撃は計り知れないものだったと思われる。加えて、業務上のメモが継続して教職員Aの机上に貼付され、さらには、業務と関係のない教職員Aの車のテールランプが切れていることなどもメモで伝えられている。それらのメモを全て取って

いた教職員Aは、後々見返して激しく動揺する場面があった。

エ 教職員Aの体調への配慮

教職員Aは、特に教職員Bとの関係で、相当な精神的ストレスが高まっていたことが、学校からの報告書とともに関係職員からの証言から明らかになっている。高いストレス状態にあり、何らかの身体的症状や行動に異変を察知した際、管理職は、当該教職員と面談等のコミュニケーションを通じて、ストレスの要因となっている問題や、ストレスの低減に向けた対策、本人の希望等を確認し合うことが重要となる。しかしながら、本件事故においてそのことが適切に行われていたとは考えられない。

また、関係教職員からの調書から、教職員Aは、休養が必要な状態であったものと思料される。その際、当該高等学校では、特定の教職員の対応に委ねた様子が伺えるが、教職員の休養に必要な状況にある場合は、管理職が積極的に関与し、病院の予約を一緒に取ったり、病院受診に同行するなどの対応が必要である。しかしながら、このような対応が希薄であったと言わざるを得ない。教頭Dからの「休養を取る」という提案も教職員Aにはその真意を理解されず「何も悪いことをしていない自分がなぜ職場を去らなければならないのか」という解釈をされてしまっている。

オ 適時のタイミングでの家族との連携

「3 事故に至るまでの経緯」にある通り、教職員Aと両親の関係は良好であった。管理職（校長C・教頭D）は教職員Aのプライドを傷つけることになるのではという懸念から両親への連絡が遅れていたと判断できる。さらに、教職員Aは祖母宅で週に1回程度の手伝いをしているが、それによる疲れや精神的な落ち込みの可能性も教職員Aと情報共有ができていなかった。

また、10月22日からの4日間については、通常の状態でない退勤をしているにもかかわらず、両親に連絡を入れていない。両親は、もし10月22日に、教職員Aの状態を知らされていれば、もっと早い対応ができ、自ずと結果が変わってきたのではないかと無念の思いを抱いている。

カ 管理職（校長C・教頭D）と教職員Aとの関係性

令和元年度に、教職員Aのクラスの科目を指導したり、ミニトマトの苗を譲ったりと、この件が起きるまでの教職員Aと教頭Dの関係は良好であった。しかし、何度も教職員Aがサインを出してきたのに、教頭Dは教職員Bへの気遣いなどで、教職員Aが期待する対応はできなかった。また、度重なるメモや手紙についても管理職に相談をするという選択を教職員Aはしていないが、これは、相談すれば休みを取ることを指示されるという思いからであると推察される。ここでも早い段階で教職員Aの両親と情報を共有し、理解を得られれば効果的なアプローチが実現した可能性がある。

キ 管理職（校長C・教頭D）と教職員Bとの関係性

教職員Bは業務上の教職員Aとの向き合い方を校長C・教頭Dに幾度となく相談をしている。校長Cは、教職員Bの相談を聞きながらも、メモや手紙を出すことを禁止するとともに教職員Aに伝えたいことがある場合は、教頭Dを通すように指導をしていた。教頭Dはこの校長Cからの指示のもと、教職員Bから相談される度に教職員Bと話し合いをしてきた。一方で、校長C・教頭Dは、教職員Bのメモの継続を認識した時点で教職員Bを強く指導をしなければならない立場にありながら、実施していない。調査を進める中で、管理職が積極的に2人の関係性改善に関与する姿勢は見られず、トラブル発生を認知したにもかかわらず、結果回避に向けた対応をしているとは言い難い。

ク コンプライアンス・チェックシートの取り扱い

教職員Aが当該高等学校に在籍した平成29年度から令和2年度までコンプライアンスチェックは上半期・下半期の年2回、計8回コンプライアンス・チェックシートを用いて行われている。管理職に対する研修や会議及びコンプライアンス推進担当者研修会では、「C」評価又は「D」評価を記入した教職員に対して、コンプライアンス推進委員による聞き取りとシートの1年間の保存を周知している。

また、前述したとおり、令和2年度上半期のコンプライアンス・チェックシートでは、教職員Aが「働きがいについて」の項目で「C」評価を記入するとともに、「声の大きな先生の声ばかりが響き、他の先生の声が届かない場面が見られました。みなさん学校を良くしたいという思いは同じだと思います。しかし、特定の教員の声ばかりが響く職場では「一人ひとりが力を発揮できる職場」とはいえないのではないかと感じています。」と記述している。また、教職員Bは、「ハラスメントについて」の項目で「C」評価を記入するとともに、「分掌業務を怠った上で、分掌部長を無視して業務を進め、その上「その分掌部長が怖いから仕事ができない」と主張している職員がいます。その上学年の中で、分掌部長だけを未だにあからさまに避けたりという行為をとっています。これは立派なハラスメント行為ではないでしょうか。」と記述している。またこの二人だけでなく「いろいろと悩みを抱えている先生が多いような話が聞こえています。」「特定の人物に対して過剰な反応をするのを見聞きすることがあった。」「一部で他の教員に対し威圧的な発言が行われている場面が見られることがある。」など職場としての困り感を抱えているサインが教職員から発せられている。にもかかわらず聞き取り調査を行わず、次の職員会議で件数のみの報告で終了したことは、校内コンプライアンス体制が機能していないだけでなく、記述をした教職員の信頼を管理職（校長C、教頭D）が失った要因の一つであると推察できる。

ケ コンプライアンス推進委員会の機能

令和2年6月29日、教職員Aはコンプライアンス・チェックシートに「業務の遅延」、「職務専念義務違反」、「働きがいのある職場」について「C」評価を記述している。これは6月27日の匿名の手紙に関する傷つきを管理職（校長C・教頭D）に伝えるタイミングを探っていたと捉えられる内容である。しかし、残念ながら管理職（校長C・教頭D）はコンプライアンス推進委員会による聞き取り調査を実施していない。そして改善策や対応策も検討せずに7月28日の職員会議で件数のみの報告で終わっている。教職員Bも令和2年6月28日に「C」評価を記述していることを踏まえれば、管理職として対応するタイミングを逃していることが伺える。

コ 専門的な外部組織の利用

教職員の不調等を察知した場合は、状況に応じて、教職員を教育庁福利課が行っている「メンタルヘルス等に関する相談窓口」などを使い、専門的な機関につなげることが必要であり、一部の教職員のみに対応を任せているのみでは、管理職として管理下の教職員全体の安心・安全を守れていないことになる。教職員Aと教職員Bとの直接的なやりとりを禁止し、メモや手紙での伝達方法を選択しているが、その手紙やメモをみて、メンタルに不調をきたし、不安定になる教職員Aの様子が確認されている。果たして記録として残ってしまうメモや手紙のやりとりの指示は正しかったか、当時より踏み込んだ検討が必要であったと考えられる。また、教職員Aへの医療機関の提案もスクールカウンセラーからのみとなっている。教職員Aの対応を一部の教職員に任せている管理職（校長C・教頭D）の姿勢は、対応に苦慮していることが伺えるとはいえ、十分ではなかった。

サ 教職員Bに対する指導の徹底

教職員Aが教職員Bとの関係の部分で精神的に不調をきたしている事実は明白である。業務の指示について直接のやりとりを禁じ、メモによるものとした第一段階から、別の分掌部員を通しての指示、さらに必ず管理職（校長C・教頭D）を通すことというように3段階に進んだ指導をしたにもかかわらず、教職員Bはメモのやりとりを継続している。教頭Dは教職員Aからお礼のメモもあるため、意思疎通の一端を担っていると評価していたが、完全に教職員Aの精神の状況の認識が甘かったと言わざるを得ない。県の指定医などから専門的な指導を受けていればこのような判断にはならなかった可能性がある。さらに、教職員Bのメモの継続を認識した時点で強く指導をしなければならぬ立場にありながら、実施していない。

シ 教職員Aと教職員Bの分離

これまでの二人の様子から、早急に、そして確実に教職員Aと教職員Bを引き離すべきであった。教職員Aはすでに視界に教職員Bをとらえただけで、不安定になるという

メンタルの不調を起こしている。校務分掌の変更などを含め、この引き離しを実行できなかったことが一番の管理職（校長C・教頭D）の問題である。

以上 ア～シにおいて、検証の結果、管理職である校長Cと教頭Dには「予見義務違反」「結果回避義務違反」が認められる。よって重大な「過失」があったと言わざるを得ない。

6 再発防止に向けて

本件事案は、学校という職場内で発生した職員間のパワー・ハラスメントにより、採用4年目を迎えていた将来有望な教職員が精神的ストレスを高め、それを回避することができずに、自ら命を絶つという痛ましい結末を迎えた。このような悲劇を二度と繰り返さないために、宮城県教育委員会として以下の取組を徹底して進める。

【1】パワー・ハラスメント防止・対応対策の徹底

(1) 教職員（個人）に向けて

自らの言動がパワー・ハラスメントにあたるとの自覚がないことも多い。業務目的であってもその言動の内容によってはパワー・ハラスメントになることを留意するよう徹底する。

- ①教職員一人一人がパワー・ハラスメント問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するように努めるべきという趣旨を理解し、被害者・加害者ともにダメージが広範囲かつ深刻に及ぶことを認識する。
- ②教職員一人一人が児童・生徒、教職員、保護者、地域住民等と関わる中で、以下のパワー・ハラスメントの3つ要件を踏まえ、逸脱した言動を行っていないか、あるいは受けていないか自覚することが必要であることを理解する。
 - ア) 優越的な関係を背景にした言動
 - イ) 業務上必要かつ相手が受けた心理的負荷が相当な範囲を超える言動
 - ウ) 職員に精神的若しくは身体的苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の職務環境を害することとなるような言動
- ③教職員一人一人が校内コンプライアンス・チェックシートを利用し、相互チェックができる体制について理解する。
- ④教職員がパワー・ハラスメントの被害を受けている場合、あるいは同僚にそのような様子を確認した場合、コンプライアンス・マニュアル、または校務支援システムの掲示板にある相談窓口（本報告書P58～P59資料ア・イ参照）を利用し、適正なタイミングで相談ができることを理解する。
- ⑤職場内にパワー・ハラスメントが存在し、自らの体調に不調をきたした場合、あるいは同僚にそのような様子を確認した場合、教育庁福利課が行っている「メンタルヘルス等に関する相談窓口」を利用し、相談できる医師や体制があることを知り、それを活用することや同僚に紹介することができることを認識する。

(2) 管理職に向けて

職場におけるパワー・ハラスメント対策については、要綱及び指針を理解の上、対策を着実に実施していくことが必要である。また、職場におけるパワー・ハラスメント対策を義務づけた改正労働施策総合推進法（令和2年6月1日施行）は、一部の規定を除き教育委員会にも適用されていることを認識しながら、ハラスメントのない職場を作っていく責任が管理職にはある。何よりも大切なものは児童生徒、教職員の命である。その認識を改めて強く持ちながら、以下の内容に管理職として取り組むことを徹底する。

①パワー・ハラスメントは絶対に許さないという雰囲気を職場内に確立する。

管理下の職場に一瞬でもパワー・ハラスメントの存在を許さない意識を管理職間でしっかりと共有する。また、以下の具体的取組を行い、時期に遅れず速やかに、パワー・ハラスメントを防止する組織体制の構築を徹底する。

<具体的取組>

- ・教職員の研修の実施
- ・校内ハラスメント相談体制の周知
- ・教職員へコンプライアンス・マニュアルの徹底
- ・コンプライアンス・チェックシート（パワー・ハラスメントに関する内容を含む）の実施と適切な活用

②自分の職場内で自らも含め、以下の3点に該当する言動が見られる教職員はいないか常に三役（校長、副校長、教頭、事務室長）で情報を共有し、相互チェックをする。

- ア) 優越的な関係を背景にした言動
- イ) 業務上必要かつ相手が受けた心理的負荷が相当な範囲を超える言動
- ウ) 職員に精神的若しくは身体的苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の職務環境を害することとなるような言動

③パワー・ハラスメント行為を確認した時点で、すぐに加害者・被害者双方（加害・被害が複数の場合は個々人）から事情聴取を行い、パワー・ハラスメントの原因がどこにあるのか確認する。その上で、時期に遅れず、速やかに校務分掌等の変更を行い、加害者・被害者が接触することの無い環境を構築する。

④ ③の確認ができた時点で、関係者等（家族・専門家（医師、弁護士など）・管理職・教育庁教職員課）に情報共有を行い、必要な協力や、専門的な見解を得て、対応を進める。

⑤加害者としては業務上の指導・目的であっても、言動によってはパワー・ハラスメントになることもあり得るため、パワー・ハラスメントに該当する言動に関しては、加害者に対して自覚・自省を促し、指導をする。パワー・ハラスメントを行う加害者は繰り返し行うことが想定されるため、改善に向けた研修受講の工夫や指導について、教育庁教職員課と相談をしながら対応を進める。

⑥被害者は、業務上の指導として受け入れながら、自分が至らないと思い業務を継続している場合が多い。そのため体調を崩している事にも気づかずに業務にあたっている場合も考えられる。教育庁福利課が行っている「メンタルヘルス等に関する相談窓口」を利用しながら、被害者を守る認識を管理職で共有し、丁寧に対応に当たる。また、医療につなげることや弁護士に相談するなどの方法を紹介することも視野に入れる。さらに、命に係わる重大な場面も想定されるため、家族の協力を得られるように情報を常に共有する。

(3) 組織全体（職場）に向けて

①パワー・ハラスメント問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するように努めるべきという趣旨を理解し、被害者・加害者ともにダメージが広範囲かつ深刻に及ぶことの認識を共有する。

②教職員一人一人が生徒、教職員、保護者、地域住民等と関わる中で以下のパワー・ハラスメントの3つ要件を踏まえ、逸脱した言動を行っていないか、あるいは受けていないか自覚することが必要であることの認識を共有する。

ア) 優越的な関係を背景にした言動

イ) 業務上必要かつ相手が受けた心理的負荷が相当な範囲を超える言動

ウ) 職員に精神的若しくは身体的苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の職務環境を害することとなるような言動

③校内コンプライアンス・チェックシートを利用し、相互チェックができる体制を適切に運用する。

④周囲にパワー・ハラスメントを受けて悩んでいる同僚教職員がいた場合、それが疑いの時点であっても、速やかに管理職へ報告するよう周知徹底する。

⑤管理職の対応が解決に向けて進んでいないと判断できる時は、コンプライアンス・マニュアル、または校務支援システムの掲示板にある相談窓口（本報告書P

58～P59資料ア・イ参照) を利用し、解決に向けて職場の教職員と協力して動く。

【2】パワー・ハラスメントが起きた時の学校運営

(1) 教職員(個人)に向けて

自らも含め、周囲の教職員がパワー・ハラスメントの加害者・被害者になっていないかという点検意識を持つ。

①教職員一人一人が目の前で起きた案件が要綱第2条第5号「パワー・ハラスメント職務上の権限、地位、知識、技能、人間関係等における優位な立場を背景に、職務遂行上適切な範囲を逸脱して、継続的に職員又は職務上かかわる者の人格・尊厳を傷つけ、又は勤務環境を害することにより、職員又は職務上かかわる者に対し精神的・身体的苦痛を与える言動」に合致しないか確認する意識と知見を持つ。

②具体的には、教職員一人一人が以下の3要素に当たらないか検証する意識と知見を持つ。

ア) 優越的な関係を背景にした言動

イ) 業務上必要かつ相手が受けた心理的負荷が相当な範囲を超える言動

ウ) 職員に精神的若しくは身体的苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるような言動

また、以下の5つのパターンに合致しないかという観点も参考にして、確認する意識を持つ。

ア いじめ確信犯型→相手の人格否定

イ 無意識、熱血指導型→業務指導や教育のつもりで、厳しい課題を押し付ける

ウ 感情コントロール不全型→パワーハラスメントと知りつつ、かっとなると怒りを抑えられない

エ マネジメント不全型→部下を動かすには、立場を利用して威圧するしかないと考えている

オ 絶対君主型→強力な権限を武器に「業務命令だ」などと一方的に命令する

(出典)「中小企業のためのパワハラ防止対策Q&A」神坪浩喜弁護士著より抜粋

③ ①②に該当する案件であれば、パワー・ハラスメントと認識し、管理職や県(コンプライアンス・マニュアル、または校務支援システムの掲示板にある相談窓口(本報告書P58～P59資料ア・イ参照))、国等の相談窓口申し出る。

(2) 管理職に向けて

要綱第4条に所属長の責務として「所属長は、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、自らの言動に注意を払うとともに、ハラスメント防止及び排除に努めなければならない。また、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。」と規定されている。これに基づき、以下を示すこととする。

①パワー・ハラスメントの加害者・被害者を時期に遅れず、速やかに引き離す。

職場内にパワー・ハラスメントの存在を確認した場合、家族・専門家（医師、弁護士等）の協力を得ながら、タイミングを見逃さず、加害者・被害者がそれぞれ不公平感を持たないように配慮しつつも、最大限速やかに校内分掌変更を行う。

<今回の事案から>

早急に、そして確実に教職員Aと教職員Bを引き離すべきであった。少なくとも6月3日～6月12日の時期に教職員Aは教職員Bに対して「飛び退いて避ける」「駆け抜け」「顔を上げない」といった拒絶反応を表出させている。さらに教職員Aは視界に教職員Bをとらえただけで、不安定になるというメンタルの不調を起こしている。校務分掌や役割分担の変更をし、二人の引き離しを実行すべき時期はこのタイミングであった。

②適時に被害者の家族の協力を得る

何よりも大切なのは、被害者の「命」であり、できる限り迅速に対応を進められなければならない。その場合、校務分掌の変更一つとっても、被害者本人と管理職だけの話し合いでは理解を得ることが難しく、不公平感を抱かれてしまう場合がある。そのため、ケースによっては早い段階から家族と情報を共有し、協力を得ることが必要である。また、様々な対応においても、被害者が管理職の管理下外になった時点での家族の見守りも必要となる。常に「命」が優先と考えれば家族の協力を得ることを躊躇してはならない。

<今回の事案から>

「3 事故に至るまでの経緯」にある通り、教職員Aと両親の関係は良好であったが、管理職（校長C・教頭D）は教職員Aのプライドを傷つけることになるのではという懸念から両親への連絡が遅れていた。

また、10月22日からの4日間については、通常の状態ではない退勤をしているにもかかわらず、両親に連絡を入れていない。両親は、もし10月22日に、教職員Aの状態を知らされていれば、もっと早い対応ができ、自ずと結果が変わってきたのではないかと無念の思いを抱いている。

③被害者への配慮

パワー・ハラスメント行為を確認した時点で、被害者に業務上の意向について確認するとともに、体調について状況を確認する必要がある。これは被害者を守る意味で必要であり、また、被害者が自覚をしていない体調の変化がある可能性も十分に考えられる。被害者に認識を促す意味でも丁寧に、そして早急に行うべきである。そして判断をする時は、校内での対応のみで行わず、必ず教育庁福利課や教職員課と情報を共有し、専門的な知見・見識（医師や弁護士等）を得て行う。さらに被害者の家族と情報を共有し、協力を得ながら対応に当たる。

<今回の事案から>

6月2日分掌部会の時点で、管理職（校長C・教頭D）は教職員Aに校務分掌についての意向（希望）確認をし、さらに体調の変更についても聞き取りをするべきであった。教職員Aは、特に教職員Bとの関係で、相当な精神的なストレスが高まっていたことが、学校からの報告書と共に、関係教職員からの証言から明らかになっている。高いストレス状態にあり、何らかの身体的症状や行動に意見を察知した際、管理職は、当該教職員とのコミュニケーション（面談など）を通じて、ストレスの要因となっている問題や、ストレスの低減に向けた対策、本人の希望等を確認し合うことが重要となるが、今回は適切に行われていたとは言い難い。また、関係教職員の調書から、教職員Aは、休養が必要な状態であったものと思料される。その際、当該高等学校では、特定の職員の対応に委ねた様子が伺えるが、教職員の休養が必要な状況にある場合は、管理職が積極的に関与し、教育庁福利課の「メンタルヘルス等に関する相談窓口」を利用した病院の紹介や病院受診に同行するなどの対応が必要である。教頭Dからの「休養を取る」という提案も教職員Aには管理職の真意の理解を得られず、「何も悪いことをしていない自分がなぜ職場を去らなければならないのか」という不公平感を抱かせてしまっている。ここで最初から教職員Aの両親の協力を得ていれば、親子関係が良好であった教職員Aはもう少し柔軟に管理職の申し出を受け入れた可能性は高い。

被害者の心身の状態から業務継続が厳しく、精神的負荷が増大し、心身を病む可能性が見受けられる場合は、本人の意思を尊重しつつも、休養要請をチーム（外部機関、家族・医師、管理職などの三者）が連携して進めることが必要である。休養を取ることは、当事者の自己決定が基本であるが、上記三者の後見的な介入が必要な場合も十分にあることを留意する。

④加害者に対する指導の徹底

どのような状況であろうとも、パワー・ハラスメントは許される行為ではない。

加害者に対する指導を、強く徹底し、継続する必要がある。このことは加害者が職場内における部長、主任等指導的立場にある場合においてはなおさらである。特に意識的のみならず無意識的に立場を利用したパワー・ハラスメント行為は徹底した指導・注意が必要となる。管理職の迅速な決断力と実行力、さらには断固とした意思を持って行わねばならない。校務分掌の変更、それに伴う周囲の教職員の不安なども考慮にいれ、日頃からパワー・ハラスメント防止の指導を行わねばならない。

<今回の事案から>

教職員Aは教職員Bとの関係の軋轢で精神的な不調をきたしている事実は明白である。管理職が教職員Bに対し業務の指示等について直接のやりとりを禁じ、メモによるものとした第1段階から、別の分掌部員を通しての指示とすることとした第2段階を経て、さらに必ず管理職を通すこととした第3段階への段階的な指導をしたにもかかわらず、教職員Bはメモのやりとりを継続している。管理職は、教職員Bのメモの継続を認識した時点で、速やかに情報を共有し、教職員Bに対して、強く、継続した指導を行わねばならなかった。

⑤管理職三役（校長・副校長・教頭・事務室長）の情報共有（P60資料ウ参照）

管理職三役は日頃から様々な観点から職員の様子について情報共有を進めることが必要である。特に、パワー・ハラスメント行為の存在を職場内で確認した場合、いち早く外部機関との連携が必要となる。その手段・手法を考える上でも管理職三役での情報の共有は不可欠である。

<今回の事案から>

校長C、教頭Dの一連の判断の中で、外部機関を使うという判断がされていないほか、定期的に三役での打ち合わせを行っていないことは大きな問題である。教員から管理職となっている校長・教頭の視点だけでなく、職種の違う事務職員として教員とは違う経験を積んだ事務室長の視点は様々な場面で重要なポイントなる。今回の教職員Aの件について、事務室長Xは教職員Aが亡くなるまで、具体的な今回の案件をほぼ把握していなかったと述べている。結果的に教職員Aの発するSOSに対し、多角的な視点で検討をする機会がなかったものと思料される。定期的な三役の打ち合わせを行っていれば、教育庁福利課の様々な取組や宮城県職員の場合の対応などを事務室長Xから得ることができる可能性はあった。また、早い段階で教育庁教職員課や教育庁福利課との情報共有も必要であった。

⑥教育庁福利課「メンタルヘルス等に関する相談窓口」からの相談先の周知徹底（P59資料イ参照）

毎年、第1回県立学校長会議（例年4月実施）でも配布している上記文書について、常時教育庁福利課のホームページに掲載されているものの、定例職員会議で毎

回、教職員に知らせるなど、校内での周知を徹底する。

<今回の事案から>

今回の事案では、管理職（校長C・教頭D）が利用しなかっただけでなく、教職員Aの周囲の教職員も相談先の存在を知らなかった。校内での周知徹底の方法がなされていかなかっただけでなく、教職員Aの周囲にこの相談先を知る教職員がいれば、教職員Aに紹介をした可能性は高い。

⑦校内のコンプライアンス推進体制の強化（P61～P62資料エ参照）

すでに各校において、コンプライアンス推進担当者を設置し、コンプライアンス推進委員会が教頭及び事務次長を中心に職務を推進している。この組織の体制強化を改めて確認し、進める。

さらに日常におけるコンプライアンス状況の点検、コンプライアンス面談等を確実に推進し、パワー・ハラスメントを未然に防止する。

（3）組織全体（職場）に向けて

自らも含め、周囲の教職員がパワー・ハラスメントの加害者・被害者になっていないかという意識を持つ。

①教職員一人一人が目の前で起きた案件が要綱第2条第5号「パワー・ハラスメント職務上の権限、地位、知識、技能、人間関係等における優位な立場を背景に、職務遂行上適切な範囲を逸脱して、継続的に職員又は職務上かかわる者の人格・尊厳を傷つけ、又は勤務環境を害することにより、職員又は職務上かかわる者に対し精神的・身体的苦痛を与える言動」に合致しないか確認できる職場環境を醸成する。

②具体的には教職員一人一人が以下の3要素に当たらないか検証できる知見を共有できる職場環境をつくる。

ア) 優越的な関係を背景にした言動

イ) 業務上必要かつ相手が受けた心理的負荷が相当な範囲を超える言動

ウ) 職員に精神的若しくは身体的苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の職務環境を害することとなるような言動

また、以下の5つのパターンに合致しないかという観点も参考にして、確認できる意識を持つ。

ア いじめ確信犯型→相手の人格否定

イ 無意識、熱血指導型→業務指導や教育のつもりで、厳しい課題を押し付ける

ウ 感情コントロール不全型→パワー・ハラスメントと知りつつ、かっとなると怒りを抑えられない

エ マネジメント不全型→部下を動かすには、立場を利用して威圧するしかないと考えている

オ 絶対君主型→強力な権限を武器に「業務命令だ」などと一方的に命令する

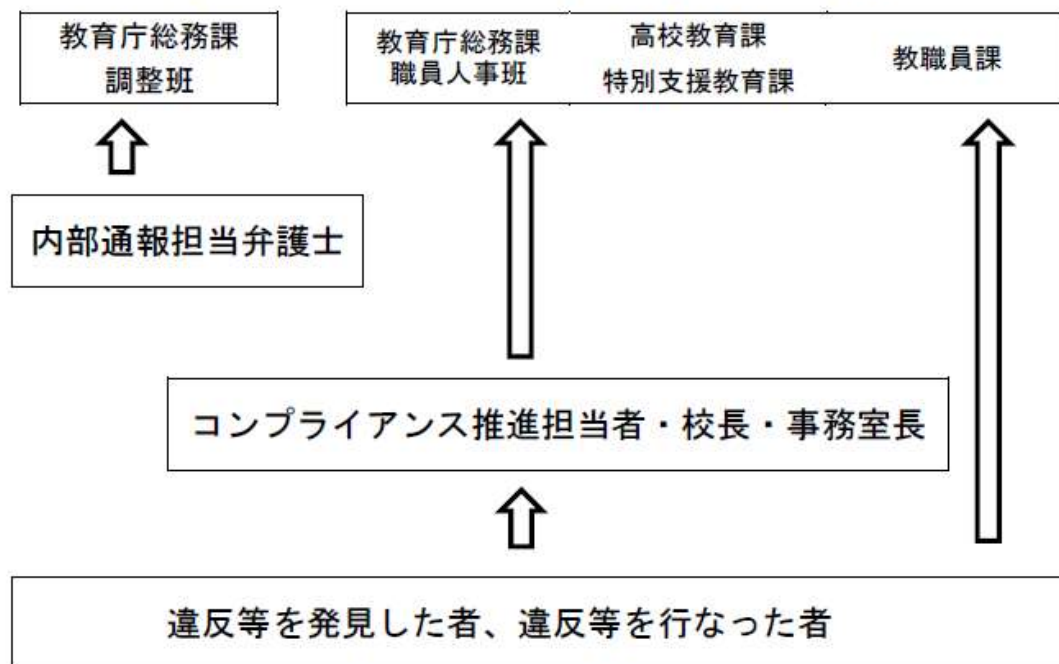
(出典)「中小企業のためのパワハラ防止対策Q&A」神坪浩喜弁護士著より抜粋

- ③ ①②に該当する案件であれば、パワー・ハラスメントと認識し、管理職や県（コンプライアンス・マニュアル、または校務支援システムの掲示板（本報告書P58～P59資料ア・イ参照）、国等に相談しやすい環境をつくる。

(資料ア)

「宮城県立学校コンプライアンス・マニュアル」令和7年4月改訂 P12より抜粋

【コンプライアンス違反等発見時の対応】



【緊急通報等が必要な場合の外部連絡先】

〈内部通報制度に基づく連絡先〉

- ※ 内部通報担当弁護士 ○○ ○○ 氏 (○○法律事務所)
Tel. 022-○○○-○○○○
- ※ 内部通報担当 (総務課調整班)
Tel. 022-211-3614

〈教職員に関する事項の連絡先〉

- ※ 総務課職員人事班 Tel. 022-211-3638
- ※ 教職員課県立学校人事班 Tel. 022-211-3633
- ※ 教職員課服務制度班 Tel. 022-211-3636

〈学校運営や生徒への対応に関する事項の連絡先〉

- ※ 高校教育課学校経営・生徒指導班 Tel. 022-211-3626
- ※ 高校財務・就学支援室管理運営班 Tel. 022-211-3623
- ※ 特別支援教育課教育指導班 Tel. 022-211-3647
- ※ 特別支援教育課企画管理班 Tel. 022-211-3714

(資料イ)

メンタルヘルス等に関する相談窓口

こころの相談

<p>LINEを使ったメンタルヘルス相談</p>  <p>「心の専門家」公認心理師・臨床心理士等が親身になってあなたの悩みにお応えします。</p> <p>◆水・土～月曜日 18:00～22:00 (祝日・年末年始を含む)</p> <p>友だち追加はこちらから </p>	<p>Web相談（こころの相談）</p>  <p>電話では相談しづらい方のために、Web上で24時間相談できます。</p> <p>https://0000.00.jp/ (ログイン番号 000000)</p> <p>URL </p>
<p>電話・面談メンタルヘルス相談</p>  <p>「心の専門家」臨床心理士が、カウンセリングを行います。</p> <p>(通話料無料) 0000-000-000</p> <p><電話相談> ◆月～土曜日 10:00～22:00 (祝日・年末年始を除く)</p> <p><面談予約> ◆月～土曜日 10:00～20:00 (祝日・年末年始を除く)</p>	<p>訪問型メンタルヘルス相談</p>  <p>カウンセラーが職場等を訪問し、心の不調をカウンセリングします。</p>  <ul style="list-style-type: none"> ◆組合員本人からの相談希望はもちろん、管理職が必要と判断した場合も実施できます。 ◆1回の訪問で最大6名程度面談可能。 ◆申込は公立学校共済組合宮城支部 福利健康班 (000-000-0000) へ。
<p>こころの健康ドクター相談</p>  <p>精神的な不調等について、精神科医が個別に面接相談を行います。 (本人は1回無料、所属職員に関する管理職からの相談は無料)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆相談日時 要相談 ◆まずは電話にてご連絡ください。 〇△〇病院 000-000-0000 ◆相談場所 〇△〇病院 (〇〇市〇〇区〇〇〇丁目〇-〇) 	<p>メンタルヘルス相談（〇〇〇病院）</p>  <p>カウンセラー等による健康相談を無料で実施します。 (原則として1年度3回、無料)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆完全予約制です。 ◆まずは電話かオンラインでご連絡ください。 0000-00-0000 ◆対象 組合員とその被扶養者の方 <p> <small>1予約履歴申し込みフォーム</small></p>

からだの相談

<p>教職員電話健康相談24</p>  <p>組合員の健康に関するご相談に保健師等の専門家が24時間・年中無休でお応えします。</p> <p>(通話料無料) 0000-000-000</p>	<p>女性医師電話相談</p> <p>女性医師による女性疾患についての相談を中心とした女性向けサービスです。(予約制)</p> <p>(通話料無料) 0000-000-000</p> <p>◆月～土曜日10:00～21:00 (祝日・年末年始を除く)</p>
---	--

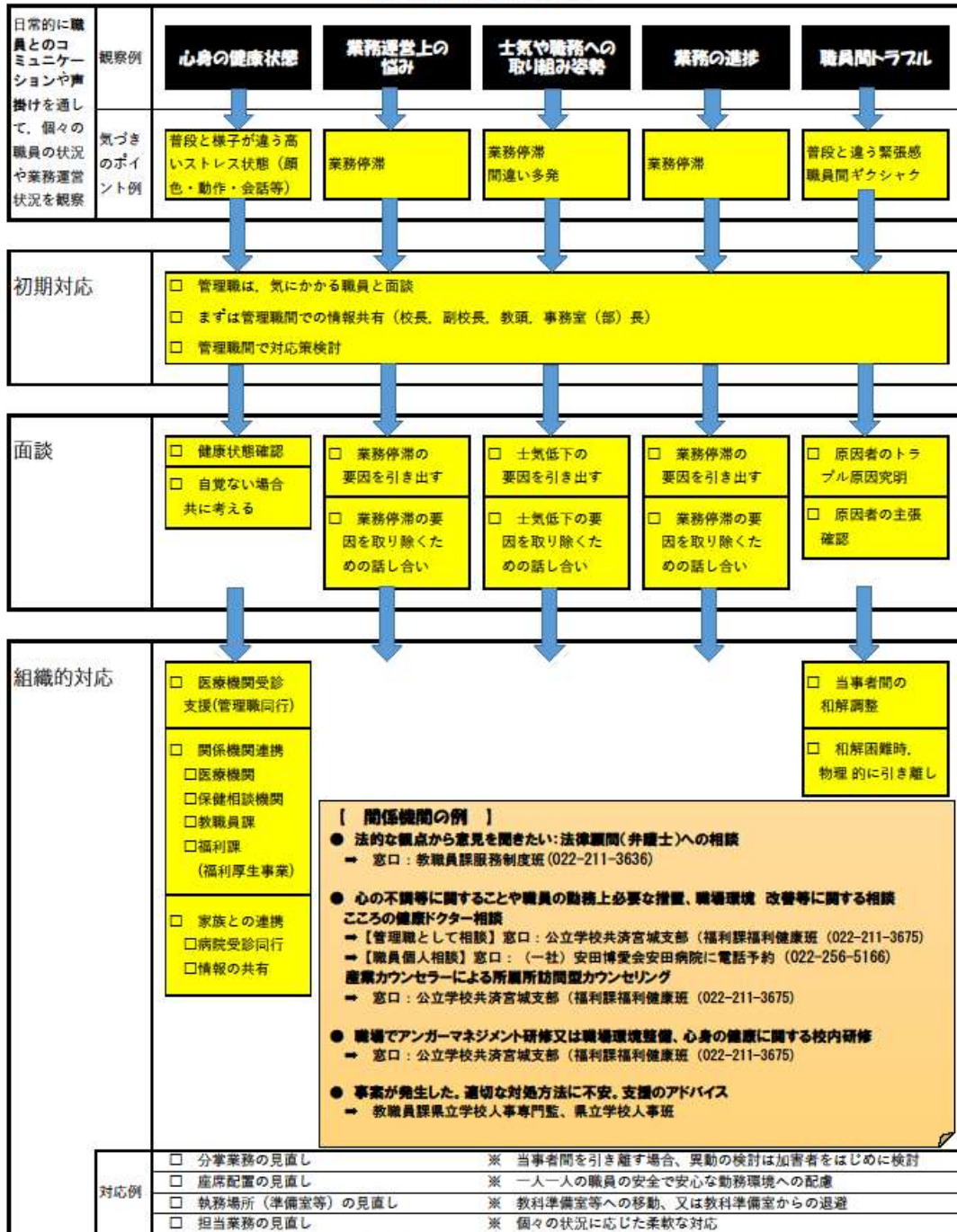
(参考) メンタルヘルス研修 (R7年度実施予定)

対象者	内容	実施予定時期
初めて人事異動を経験した教職員等	メンタル不調を未然に防ぐためのセルフマネジメント	R7.7～10月頃
メンターに指定された教職員	相談コミュニケーション力を高めるラインケア	R7.6～8月頃
新任教頭、管理職の希望者	管理監督者によるラインケア	R7.8月頃

宮城県教育庁福利課／公立学校共済組合宮城支部福利健康班 (000-000-0000)

(資料ウ)

管理監督者の務め



対応しないと

- 職員の心身の健康を阻害
- 不機嫌な職場を醸成
- 業務停滞を助長
- 管理職への信頼の喪失

健全な組織運営を確保するために

- 必要なことは、分掌事務を完全固定化し、押しつけることではない。
- 職員の育成上、根気強く見守る必要は否定しない。
- しかし、解決不可能な場合はタイミングを逸することなく対応することが重要
- そのためには、日常のコミュニケーションが重要

何よりも大切なのは、児童生徒の教育環境の整備と教職員の働きやすい環境の整備

(資料エ)

「宮城県立学校コンプライアンス・マニュアル」令和7年4月改訂 P8～P9より抜粋

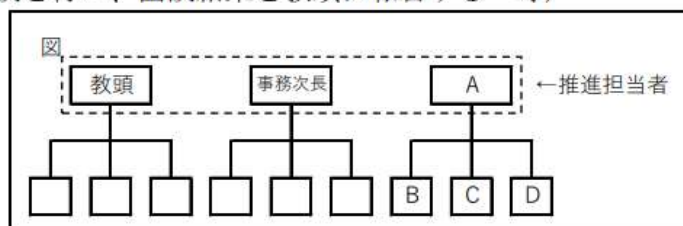
IV. 日常におけるコンプライアンス状況の点検

1. 推進担当者は、自己の判断と校内での動向を踏まえ、毎月「コンプライアンス・チェックシート」(様式1)に基づき、校内外のコンプライアンス状況を点検し、その結果を取りまとめる。取りまとめたチェックシートは専用ファイルへ綴り込み保管する。
2. 推進担当者は、校内外でコンプライアンス違反又は違反の疑いがある行為を確認した場合には、速やかに校長あて報告し、校長は事案により教育庁内の関係部署あてに報告する。教育庁から何らかの指示があれば、それに従い、当該問題行為等を看過・放置することの無いよう注意し、その是正・改善に努める。
3. 教職員は、学校教育に関連する個々の法令等の理解に努めるとともに、日頃から校内外における様々なリスクの所在を意識しつつ、自らの周囲におけるコンプライアンス状況の確認、コンプライアンス関連情報の収集に努める。

V. コンプライアンス面談等の実施

1. コンプライアンス面談の実施について（全職員対象）

- 原則、年度内に2回以上実施する。
- 複数の推進担当者を配置する場合、面談は分担計画を立案して実施する。（例（下図参照）：推進担当者Aは教員B・C・Dに対する面談を行い、面談結果を教頭に報告する 等）



職員 コンプライアンス・チェックシートを作成

↓ 提出

推進担当者 チェックシートを基に職員と個別に面談を行う

- ・ 原則、校長は同席しない。
- ・ 職員の負担にならないよう、面談時間は5分から10分程度を目安とする。
- ・ 改善を要すると自己評価している部分を中心に話を聞き、必要に応じて推進担当者がアドバイスを行う。
- ・ 会話の中では、職員自身のことだけでなく、職場環境等についても聞き取るようにする。
- ・ 緊急に対応を要する案件が確認された場合は、適宜校長に報告を行う。
- ・ 面談を行った推進担当者は、面談の記録とチェックシートの写しを、専用のファイルに保存する。（原本は本人に返却し、保存は1年間とする。）

推進担当者 職員会議で報告し改善を促す

- ・ 報告に関しては、必要に応じて、相談者等が特定されないよう、一般的な所見事項として報告する等の工夫をする。

【3】宮城県教育委員会としての取組

管理職に対する指導の充実、徹底を迅速に進めるだけでなく、教育委員会と管理職の風通しを良くするように取り組む。教職員の年齢層のボリュームゾーンが若年化していることから、これからの世代は管理職在職年数が長くなることが予想される。時代にあった管理職意識の育成・醸成が喫緊の課題となる。

(1) 法・要綱・指針の理解の徹底

職場におけるパワー・ハラスメント対策を義務付けた改正労働施策総合推進法（令和2年6月1日施行）は、一部を除き、教育委員会にも適用されており、ハラスメント防止対策を着実に実施することが求められている。

本県では、要綱、指針を策定し周知しているところである。また、「宮城県立学校コンプライアンス・マニュアル」を平成31年度に作成し、令和7年4月に4度目の改訂をし、県立学校に周知しているところである。

これらの内容について管理職も含めて、教職員の理解を着実に徹底する取組を実施する。

(2) 管理職向けの研修等の実施

そもそも管理職がパワー・ハラスメントに当たると認知しなければ、「抑止」も「分離」も不可能である。よって管理職に対するパワー・ハラスメントの認識を徹底する研修を実施する必要がある。

その後、管理職から定期的に継続した校内研修を行い、校内の教職員に認知ができる知識の周知徹底が必要となる。加害者だけでなく被害者、第三者も「これはパワー・ハラスメントではないか」と声を上げるためには認知・認識をしないと不可能であり、認知・認識は学びからしか得られず、そのための研修が、必要である。

<具体的な研修や取組>

- パワー・ハラスメントに関する校長向けの研修を実施するとともに、校長会・教頭会等の様々な機会を捉えて、パワー・ハラスメントに関する対策等を周知徹底していく。
- 教育庁教職員課が年2回コンプライアンス推進担当者（教頭・事務次長等）向けに実施しているコンプライアンス研修会の内容をさらに充実させる。
- 教育庁教職員課が学校側からの要請により、個別に学校を訪問しての研修を行うなどの取組（コンプライアンス・マニュアルにも記載。）の活用を促進する。
- 教育庁教職員課は、コンプライアンス推進員メーリングリスト等も活用しながら、様々な機会を捉えて各校のコンプライアンス推進体制が機能・充実するよう働きかけていく。

<今回の事案から>

○被害者・加害者・管理職の捉え

被害者（教職員A）

→ 受けている行為がパワー・ハラスメントだとは直接的には訴えていない。

加害者（教職員B）

→ 行っている行為がパワー・ハラスメントに当たると認知していない。

管理職（校長C・教頭D）

→ 起きている事象がパワー・ハラスメントに当たると認知していない。

・一度も教職員Bに対して「パワー・ハラスメントに当たるからやめるように」という指導をしていない。

・メモのやりとりも「パワー・ハラスメントに当たるからやめるように」と指導していない。

○管理職のパワー・ハラスメントの捉え

今回の事案について、管理職（校長C・教頭D）がパワー・ハラスメントに値するという認識を持っていないため、校内組織に「ハラスメント対策委員会」を設置しているにもかかわらず、適切に運用させることができなかった。コンプライアンス推進委員会は校長から独立した組織であるが、「ハラスメント対策委員会」の組織委員は「校長・教頭・主幹教諭・事務室長・生徒部長・保健主事・養護教諭・1学年主任・2学年主任・3学年主任」とされており、校長の指揮・指導のもと機能することができる委員会であった。効果的な機能を果たしていれば、教職員Bに対してパワー・ハラスメントの認識を促し、そうした行為を辞めさせることができる可能性があった。

(3) 三役（校長・（副校長）・教頭・事務室長）による情報共有とマネジメント機能の強化を推進

パワー・ハラスメントを未然に防止するとともに、発生した際の対応を迅速かつ適切に行うためには、日頃より、管理職である三役で学校内の状況等の情報共有が図られ、マネジメント機能が効果的に発揮されることが必要であり、その体制強化を推進していく。

<具体的な取組>

○パワー・ハラスメントに関する校長向けの研修を実施するとともに、校長会・教頭会等の様々な機会を捉えて、パワー・ハラスメントに関する対策等を周知徹底していく。

(4) 教育庁福利課「メンタルヘルス等に関する相談窓口」の全教職員への継続した周知活動

教育庁福利課の「メンタルヘルス等に関する相談窓口」についてまとめた資料については、現状、年度初めの県立学校長会議において配布し、その後の運用は学校長の裁量に任されているところである。今後は、これを毎回の県立学校長会議で配布するとともに、確実に教職員へ周知するよう呼びかけるとともに、福利課ホームページの閲覧を促す。また、校長会議だけでなく教頭会議、コンプライアンス推進委員会研修会、教務部長連絡会、1学年主任会議などを利用し、管理職だけでなく教職員にダイレクトに周知できる会議をすべて利用し、継続した周知を徹底する。

この他、教職員が相談等を行いやすいよう、コンプライアンス違反等に関する外部連絡先の周知徹底を図るなど、必要な相談体制を構築していく。

宮城県教育委員会として、ご遺族に心からお見舞いとお悔やみを申し上げるとともに、本章に挙げた再発防止策の具体化を進め、相当の覚悟を持って、二度とこのような悲劇を起こさないことを強く決意する。

【作成に当たって参考とした資料】

- ・ 事故当時、当該高等学校に在籍していた教職員からの聞き取り内容
(対面聞き取り2回、書面での聞き取り2回 計4回)
- ・ ご遺族からの提供資料
- ・ 当該高等学校からの提供資料
- ・ 教職員からの提供資料
- ・ 教職員Aの初任者研修(1年目から3年目)のアンケート
- ・ 文部科学省事業先進校視察報告書
- ・ 教職員A「当該高校学びフォーラム」公開授業指導案・合評会記録

【全体監修】

本資料は全体を通して、あやめ法律事務所 神坪浩喜 弁護士の監修を経て、まとめたものである。

【付 記】

本報告書は、教職員Aのご遺族からの再発防止に向けた依頼を受けてまとめたものであるが、その記載されている内容については、教職員Aのご遺族より納得を得られていない部分もある。

< 参 考 >

ハラスメントの防止等に関する要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、教育委員会が所管する各機関におけるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合の措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の定義は、次のとおりとする。

- 一 ハラスメント セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの総称
- 二 職員 本庁各課(室)、各地方機関及び各教育機関に勤務する職員
- 三 所属長 本庁各課(室)長、各地方機関の長及び各教育機関の長
- 四 セクシュアル・ハラスメント 職員、児童生徒等及び関係者間における他の者を不快にさせる性的な言動
- 五 パワー・ハラスメント 職務上の権限、地位、知識、技能、人間関係等における優位な立場を背景に、職務遂行上適正な範囲を逸脱して、継続的に職員又は職務上かかわる者の人格・尊厳を傷つけ、または勤務環境を害することにより、職員又は職務上かかわる者に対し精神的・身体的苦痛を与える言動
- 六 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント 職員の妊娠・出産等又は妊娠・出産・育児・介護に関する制度等の利用に関して、不利益な取扱いの示唆、制度の利用の阻害、継続的な嫌がらせ等により、職務遂行上の必要性がないにも関わらず、当該職員に対し精神的苦痛を与える言動
- 七 ハラスメントに起因する問題 ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること並びにハラスメントのため児童生徒等の就学上の環境が害されること及びハラスメントへの対応に起因して児童生徒等が就学上の不利益を受けること。

(職員の責務)

第3条 職員は、教育長が別に定めるハラスメントの防止等に関する指針に十分留意しなければならない。

(所属長の責務)

第4条 所属長は、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、自らの言動に注意を払うとともに、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(研修等)

第5条 教育長は、ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施するものとする。

- 2 所属長は、ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、第3条に掲げる指針を周知徹底するとともに、職場研修等を通じ、日頃から職員の意識啓発に努めるものとする。

(相談担当職員)

第6条 ハラスメントに関する苦情の申出又は相談(以下「苦情相談」という。)に対応するため、各所属に苦情相談を受け付ける担当職員(以下「相談担当職員」という。)を置き、当該職員には、本庁の総括課長補佐、地方機関及び教育機関の総括次長等の職にある者並びに各県立学校の教頭及び事務部長(事務室長、事務長を含む。)をもって充てる。

- 2 前項に定める者のほか、次の者を相談担当職員とする。
 - 一 総務課職員人事班及び教職員課県立学校人事班の職員
 - 二 各所属の長が特に指定する職員

(相談又は苦情の処理)

第7条 相談担当職員は、苦情相談を受け付けたときは、事実関係の調査及び確認を行うなどし、当該問題の迅速かつ適切な解決に寄与しなければならない。この場合において、相談担当職員は、教育長が別に定めるハラスメントに関する苦情相談への対応指針に十分留意しなければならない。

(プライバシーの保護等)

第8条 相談担当職員及び関係者は、関係者のプライバシーを尊重するとともに、知り得た秘密を厳守しなければならない。

(不利益な取扱いの禁止)

第9条 所属長及び職員は、ハラスメントに対する拒否、ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情に係る調査への協力、その他ハラスメントに関して正当な対応をした職員又は児童生徒等に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

(措置等)

第10条 ハラスメントを行った職員に対しては、懲戒処分その他必要な措置を講ずるものとする。

(補則)

第11条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は教職員課長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成11年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年5月15日から施行する。

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年4月21日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

< 参 考 >

ハラスメントの防止等に関する指針

第1 基本的な心構え

ハラスメントをしないためには、職員一人一人が次の事項について十分に認識しなければならない。

- 1 お互いの人格を尊重しあうこと。
相手との良好な人間関係ができていると勝手に思い込まないこと。
- 2 ハラスメントは人権侵害であること。
(1) この程度のことは相手も許容するだろうと勝手に思い込まないこと。
(2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合は、同じ言動を決して繰り返さないこと。
(3) ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。
ハラスメントを受けても、相互の立場の格差や職場での人間関係上、明確な拒否の意思表示をしづらい立場にある場合が多いことに特に留意すること。
- 3 ハラスメントは、職場内に限らないこと。
(例) 職場外であっても、親睦会など、職場の人間関係がそのまま持続している席での言動はハラスメントになり得る。
- 4 ハラスメントは、職員間に限らないこと。
(例) 窓口業務等で接することとなる一般県民、児童生徒、保護者、卒業生、関係業者等との関係においても起こり得る。

第2 セクシュアル・ハラスメント防止のための留意事項

セクシュアル・ハラスメント防止のためには、第1の基本的な心構えに加えて、次の事項について十分に認識しなければならない。

- 1 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- 2 異性を劣った性として見る意識をなくすこと。
- 3 性に関する言動がセクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、もっぱら相手かどのようを受け止めるかで判断されること。具体的には、次の点に注意すること。
(1) 親しさを表すつもりの方の言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまうことがあること。
(2) 不快に感じるか否かには個人差があること。
- 4 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例
セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。
(1) 職場の内外を問わず起きやすいもの
イ 性的な内容の発言関係
(イ) 性的な関心、欲求に起因するもの
 - ・ スリーサイズを質問するなど、身体的特徴を話題にする。
 - ・ 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わす。
 - ・ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言う。
 - ・ 性的な経験や性生活について質問する。
 - ・ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする。
(ロ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - ・ 「女には仕事は任せられない」、「女性は職場の花でさえあればいい」、「女みたいな考え方をするな」、「もう少し女らしい服装をしたらどうか」、「女性なのに気が利かない」、「男のくせに根性がない」などの発言

- ・ 「男の子、女の子」、「お嬢さん、おねえさん（おねえちゃん）」、「おじさん、おばさん」などの人格を否定するような呼び方
- ・ 女性に対して、幼児に対する話し言葉で話し掛ける。
- ロ 性的な行動関係
 - (イ) 性的な関心、欲求に基づくもの
 - ・ 雑誌のグラビア等の卑猥な写真・記事等をわざと見せ、読み上げ、又は話題にする。
 - ・ 身体を執拗に眺め回す。
 - ・ 食事、酒宴、デート等にしつこく誘う。
 - ・ 肩を揉むなど、身体に不必要に接触する。
 - (ロ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - ・ 女性であるというだけで職場でお茶入れ、掃除、私用等を強要する。(会計年度任用職員であることを理由としても、これらのことを強要してはならない。)
 - ・ 女性であることを理由として、軽易な仕事のみをさせる。
- (2) 主に職場外において起こるもの
 - イ 性的な関心、欲求に基づくもの
 - 性的な関係を強要しようとする。
 - ロ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの
 - ・ 酒席で、あらかじめ上司の側に座席を指定したり、女性職員を各テーブルに均等に座るように強要する。
 - ・ カラオケのデュエット、お酌、ダンス等を強要する。
 - ・ 男性という理由で、飲酒を無理強いする。
- 5 児童生徒等がかかわるセクシュアル・ハラスメントの防止のため、各自が教育公務員として児童生徒等に健全な教育を施す職責を担っていることを十分に理解するとともに、児童生徒等の心身の発達段階等を考慮して実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう努めること。

第3 パワー・ハラスメント防止のための留意事項

パワー・ハラスメント防止のためには、第1の基本的な心構えに加えて、次の事項について十分に認識しなければならない。

- 1 パワー・ハラスメントに当たるか否かについては、もっぱら相手の受け止め方でその該否が判断されるセクシュアル・ハラスメントと異なり、その言動が職務遂行上必要かつ合理的なものであったか、継続して又は繰り返し行われていたか等を踏まえて判断されること。具体的には、次の点に注意すること。
 - (1) 必ずしも相手の受け止め方によってパワー・ハラスメントに当たるか否かが左右されるものではないが、これに関係なく、相手の性格等を十分に見極めた配慮ある言動が求められること。
 - (2) 職務を適切に遂行するために、時に厳しい指導が必要な場合もあるが、現に指導を要する事由と関係のない人柄等に対する批判、非難（対象の逸脱）及び職務遂行上不必要な感情任せの言動や職務からの排除等（程度の逸脱）はパワー・ハラスメントとなること。
 - (3) 受手にとって精神的・身体的苦痛を感じさせる言動を繰り返すことがパワー・ハラスメントの1つの要件であること。ただし、著しく人格・尊厳を傷つける言動や犯罪行為、不正の強要等は、継続性の有無を問題にするまでもなくパワー・ハラスメントであること。
- 2 職務上の権限を持つ者や指導的な立場にある者は、組織運営上必要な場合には、以下の点に留意し、職員に対して適切な指導や助言を行うこと。
 - (1) 職員を育成するという意識を持って指導すること。
 - (2) 業務の方向性を示した上で指導すること。
 - (3) 指導するタイミング、場所、方法など、状況に応じて適切に指導すること。

- 3 パワー・ハラスメントは、上司から部下に対するものとは限らないこと。
(例) 職務上の知識、技能に精通した部下が上司を責める言動や、上下関係のない職員同士の人間関係に基づく嫌がらせなどは、パワー・ハラスメントになり得る。
- 4 パワー・ハラスメントになり得る言動の例
パワー・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。
- (1) 精神・身体に対する攻撃
- ・ 長時間立たせたまま激しく叱責する。
 - ・ 大勢の前で個人名を挙げて非難する。
 - ・ 正座を強要する。
 - ・ 飲食を強要する。
 - ・ 正当な理由なく飲食の代金を支払わせる。
- (2) 人間関係からの切り離し
- ・ 「あいつは役に立たない」など、評判を落とすようなことを言いふらす。
 - ・ 打ち合わせに参加させない。参加させても意見を述べさせない。
 - ・ 理由もなく机を離れた場所に配置したり、別室で勤務させる。
 - ・ 親睦会等の行事に誘わない。
- (3) 職務上の過大又は過小な要求
- ・ 些細な失敗を執拗に批判する。
 - ・ 仕事についての助言を与えずに、仕事や能力を否定する。
 - ・ 故意に仕事の支持を何度も変更する。
 - ・ 故意に必要な作業や作業のやり直しを命じる。
 - ・ 十分な説明もせず、起案文書を保留したり突き返したりする。
 - ・ 正当な理由なく、勤務成績を極端に低く評価する。
 - ・ 仕事を与えない。
- (4) 個の侵害
- ・ 緊急の要件でないにもかかわらず、休日や深夜に不必要に電話をかけて仕事の確認を求める。
 - ・ 不必要な時間外勤務や休日勤務を強要する。
 - ・ 宴会や旅行、ゴルフなどのレクリエーションへの参加を強要する。
 - ・ 私的な遊興のために、飲食店やゴルフ場へ個人の車で送迎を強要する。
 - ・ 学歴等の身上、私生活、趣味をバカにする。
- (5) 勤務環境を害する行為
- ・ 机をたたく、いすを蹴飛ばすなど、威圧的な行動をとる。
 - ・ 文書、資料等を作成者の目の前で破く。
 - ・ 長時間立たせたまま激しく叱責する (再掲)
 - ・ 大勢の前で個人名を挙げて非難する (再掲)
 - ・ 十分な説明もせず、起案文書を保留したり突き返したりする。(再掲)

なお、以下のような一般的な指導や助言についてまでパワー・ハラスメントと判断されるわけではない。

【パワー・ハラスメントに該当しないような事例】

- ・ 自らの不注意により同様の失敗を繰り返した職員がいたため、上司として叱責した。
- ・ 学校運営の観点から、人事異動は本人の希望どおりにならないこともあることを職員に伝えた。
- ・ 勤務時間中に職務外のことに没頭している職員がいたため、職務に専念するよう注意した。
- ・ 本人は希望していなかったが、経験年数や職歴を勘案し、職員に校務を割り当てた。

第4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための留意事項

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のためには、第1の基本的な心構えに加えて、次の事項について十分に認識しなければならない。

- 1 妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生に原因や背景になり得ること。
- 2 妊娠・出産・育児・介護に関する制度等（以下「制度等」という。）の利用ができること。
- 3 妊娠・出産等をした職員又は制度等を利用する職員の側においても、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調、制度等の利用状況等に応じて適切に職務を遂行していくという意識を持つこと。
- 4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントになり得る言動の例
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。
 - (1) 不利益な取扱いの示唆
 - ・ 制度等の利用を理由として、「評価が下がるかもしれない」など、不利益な取扱いを示唆する。
 - (2) 制度等の利用の阻害
 - ・ （上司の職員が）制度等を利用しないように言う。
 - ・ （同僚の職員が）制度等を利用しないように繰り返し言う。
 - (3) 継続的な嫌がらせ等
 - ・ 嫌がらせと受け取られるような言動を繰り返す。
 - ・ 妊娠を理由として、仕事を与えない。
 - ・ 制度等の利用を理由として、軽易な仕事のみをさせる。

第5 良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

- 1 ハラスメントの問題を提起する者を「問題職員」として見ないこと。
- 2 ハラスメントを職場全体の問題として捉えること。
ハラスメントは、加害者・被害者の当事者間のみの問題にとどまらず、周囲の職員にとっても不快な勤務環境となり、執務効率にも支障を生じさせる。また、ハラスメント行為を行う公務員がいること、公務の職場でハラスメントが起きていること自体が、公務に対する信用を損なう場合があり得ることに留意すること。
- 3 パワー・ハラスメント及び妊娠・出産・育休休業等に関するハラスメントの発生を防止するためには、職場内のコミュニケーションの確保が大切であること。
 - (1) 職員は、普段から「報告・連絡・相談」など職務内外を問わずコミュニケーションを大切に、誤解や行き違いを生まないように留意すること。
 - (2) 管理監督者（管理職手当が支給される者をいう。以下同じ。）は、風通しの良い職場づくりに努めること。
職場における人間関係の希薄化や職員に心の余裕がなくなった場合などに、ハラスメントが起こりやすいことから、管理監督者は、率先してあいさつや声がけをするとともに、職員間のコミュニケーションが円滑に行われているか常に目を配ること。

第6 ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

- 1 ハラスメント被害を受けたと思うときにとるべき対応
相手方は、自身の行為がハラスメントと受け取られていることに気づいていない場合が多いため、ハラスメントを無視したり受け流したりして一人で我慢しているだけでは、必ずしも状況が改善されるとは限らない。心身の健康を害したり、職務の遂行に支障をきたしたりといった深刻な被害に発展させないため、また、他に被害者を作らないためにも、次のような行動が望まれる。

- (1) 相手に対して明確に意思表示をすること。
はっきりと拒否や講義棟の意思表示をすることが重要であり、直接相手に言いにくい場合は、手紙等の手段をとるという方法もある。
 - (2) ハラスメントを受けた日時、内容等について記録しておくこと。
 - (3) 相談担当職員や身近で信頼できる同僚又は知人等に相談すること。
- 2 ハラスメントが見受けられる場合にとるべき対応
- ハラスメントが見受けられる場合は、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをするために、次のような行動が望まれる。
- (1) 加害者に注意を促すこと。
加害者の行為がハラスメントと受け取られていることを気付かせるため早めに注意を促し、ハラスメントの進行を防ぐことが大切である。
 - (2) 被害者に声をかけて相談に乗ること。
ハラスメント被害を受けている者は、職務への影響や将来の人事評価等のことを考えて、相談することをためらうことがあるため、気が付いたことがあれば、まわりの人間が声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。
 - (3) 職場全体の問題として話し合うこと。
ハラスメントが複数の職員に対して行われている場合又は複数の職員が特定の職員に対して行っている場合は、職場全体で話し合い、所属長や相談担当職員に相談するか、直接相手と話し合いを持つことも大切である。