

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について

事故概要

パワー・ハラスメントを行った教職員Bは、令和2年6月2日、会議の場において、他の職員もいる前で、主任と若手職員の関係であった教職員Aに対し、業務の内容について教職員Aを執拗に追い詰めていくような態様で問い詰めた。この日以降、両者の間の業務上の伝達はメモを用いることとなった。教職員Bは、同年7月31日、教職員Aに不満をぶつける内容の手紙を教職員Aの机の上に置いた。その後、メモを出すことを管理職から止められたにもかかわらず、教職員Bはメモを継続し、メモには教職員Aを非難するような内容のものも含まれていた。教職員Bは、同年10月22日、職務から排除する旨の内容を記した手紙を教職員Aの机の上に置いた。一連の行為により、教職員Aを精神的に不安定にさせた。その後、教職員Aは自死した。

その他の情報

公務災害
令和4年10月26日認定

加害者懲戒処分
令和6年2月2日停職3月

検証報告書作成

御遺族から校長に対し、「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」との要望

教育庁による調査及び検証

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
調査対象：62人(延べ：149回)
報告書は弁護士の監修を経て作成

【検証】

パワー・ハラスメントの存在について(3要素)

パワハラ3要素	事例・評価
職務に関する優越的な関係を背景とした言動	分掌部において部長と部員の関係などから両者には上下関係が認められ、優越的地位を背景とした言動と言える。
業務上必要かつ相当な範囲を超える言動	・分掌部内で精神的に追い詰めていった。 ・7月31日、10月22日の手紙と繰り返し貼付されたメモは業務上必要かつ相当な範囲を超える言動
職員に精神的苦痛・身体的苦痛を与え、職員的人格・尊厳を害し、又は職務環境を害することとなるような言動	教職員Aは、教職員Bからの一連の言動を受けて精神的に不安定。特に10月22日の手紙を見た後の教職員Aの状況から、教職員Aの自死は、当該手紙が引き金と推察

以上、3要素全てを満たすことから、パワー・ハラスメントと認定

学校運営上の課題

管理職の対応について次の12の視点で検証

- 1 管理職と教職員との意思疎通
- 2 管理職三役の情報共有
- 3 教職員Aと教職員Bの関係性改善に向けての対応
- 4 教職員Aの体調への配慮
- 5 適時のタイミングでの家族との連携
- 6 管理職と教職員Aとの関係性
- 7 管理職と教職員Bとの関係性
- 8 コンプライアンス・チェックシートの取扱い
- 9 コンプライアンス推進委員会の機能
- 10 専門的な外部組織の利用
- 11 教職員Bに対する指導の徹底
- 12 教職員Aと教職員Bの分離

検証の結果、管理職の対応に「予見義務違反」「結果回避義務違反」が認められ、重大な「過失」があったと言わざるを得ない。

【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。

教職員個人	パワー・ハラスメントの3つの要件、影響などを理解し、自らの行動とともに、目の前で起きた事実とパワー・ハラスメントの関係性の意識と知見を持つ。 パワー・ハラスメント相談窓口、体調不調時の相談窓口を理解する。 コンプライアンス・チェックによる相互チェックを理解する。
管理職	パワー・ハラスメントは絶対許さない職場風土を確立する。 管理職である三役で情報共有・相互チェックを行い、事案発生時の対応策を協議する。 パワー・ハラスメント発生時の具体的な対策を理解し、事案発生時は速やかに適切に実行する。(事実確認、当事者引き離し、関係機関等と連携) パワー・ハラスメント被害を受けた教職員への援助を理解し、実行する。 事案発生時の加害教職員への自覚と自制を促す継続的な指導を行う。 校内コンプライアンス体制を強化する。
組織全体	教職員一人一人がパワー・ハラスメントを理解し、目の前で起きた事案が、パワー・ハラスメントに合致しないか確認し、共有できる職場環境を醸成する。 パワー・ハラスメントに該当する事実を確認した場合は、当事者自身、周囲の教職員が管理職や相談窓口と相談しやすい環境をつくる。 コンプライアンス・チェックによる相互チェック体制を確保する。

【教育委員会の取組】

- 法、要綱、指針の理解の徹底
- 管理職(校長・教頭・事務室長)向けの研修の実施
- 管理職である三役による情報共有とマネジメント機能の強化を推進
- 「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

宮城県教育委員会として、御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、本章に掲げた再発防止策の具体化を進め、相当の覚悟をもって、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。

【具体的な防止策の実施】

(令和6年2月策定)

主要要因	組織的対応が不十分	相談環境が不十分	
教職員の「パワー・ハラスメント」への認識・理解が欠如			
対応策	パワー・ハラスメント防止に向けた取組	組織的対応(早期発見と早期対応)	相談体制の充実
具体的取組内容	●「パワー・ハラスメント防止マニュアル」を新たに作成、研修の実施	●「管理監督者のため」(管理職マネジメントフロー)を新たに作成	●「教職員SOS相談窓口」(電話・メール)を新設
	作成した資料に基づき研修 ・校長対象(R6.4.26) ・主任・部長層Web研修(R6.6) ・コンプラ推進員(R6.11.7) 校内研修用資料提供	トラブル発生時の管理職の対応フロー図を配布	R6.2.13開設(電話・メール) これまでに24件の相談
	●パワー・ハラスメント防止のためのセルフチェックシートの作成、実施	R6.7から実施 R6.10に学校長ヘフィードバック	●「メンタルヘルス等に関する相談窓口」を周知徹底
	年2回(8月・2月)実施	●「宮城県立学校コンプライアンス・マニュアル」に基づく校内コンプライアンスを推進	・相談先一覧作成配布済 ・「ここからただのセルフケアハンドブック」新規作成配布(R6.5.31)
●「教職員に対する懲戒処分原案の基準」の見直し	学校長指示(R6.4.26) コンプラ推進員研修(R6.6.7)		
免職を含めた基準に改訂	●法律顧問制度周知徹底		
	年度当初通知徹底		

防止策の拡充

●新任校長・教頭に対する「ハラスメント対策」に特化した研修の新設

・ケーススタディを中心に、管理職としての適切な関与の在り方等を取り扱う。

●県立学校教職員におけるパワー・ハラスメント研修の悉皆実施

・管理職、主任・部長層等に加え、教職員一人ひとりの理解を増進。