

高知県立高知南高等学校及び土佐清水市立小学校
において発生したハラスメント事案に関する
対応検証と今後の対策について

令和6年4月12日

高知県教育委員会

高知県立高知南高等学校及び土佐清水市立小学校において発生した ハラスメント事案に関する対応検証と今後の対策について

令和6年4月12日 高知県教育委員会

第1 趣旨

高知県立高知南高等学校（注1）及び土佐清水市立小学校において発生したハラスメント事案については、任命権者である高知県教育委員会における事案発生後の対応について不十分な点があったと被害者の方などから批判の声をいただいている。

ハラスメントはあってはならない行為であり、県教育委員会としてはハラスメントの防止に全力で取り組んでいるところであるが、そうした中で、事案対応の方法が不十分であったために被害者をさらに傷つけるようなことは絶対に避けなければならない、こうした声をいただいていることは真摯に反省しなければならない。

こうしたことから、県教育委員会としては、その対応にどういった課題があったのかを自ら検証し、今後、対策していくことが重要であるとの考えのもと、検証とそれを踏まえた対策の検討を行うものである。

検証に当たっては、「高知県公立学校ハラスメント等第三者委員会」（注2）を4回（令和5年9月4日、令和6年1月25日、2月7日、4月2日）に開催し、専門的知見を有する委員（以下、「有識者委員」という。）の意見をお伺いし、反映させている。

（注1）高知県立高知南高等学校は、令和5年4月に高知西高等学校と統合し、高知国際高等学校となっているが、ここでは事案発生当時の校名のままとしている。

（注2）個別のハラスメント事案等の事実認定において関係者間の意見が一致しない場合等に必要に応じて開催をすることを主な目的として、教育、医療、心理、福祉及び法律などのそれぞれ高い専門的知見を有する有識者を委員として、令和5年7月に設置。

第2 事案の検証

1 高知県立高知南高等学校におけるハラスメント事案

（1）事案の概要

- 令和3年10月11日（月）から11月5日（金）まで県立高知南高等学校において実施された教育実習において、教育実習生（以下、「実習生」という。）が、指導担当教員であった教諭A（以下、「A」という。）からハラスメント行為を受けた。
- 令和4年1月、実習生側から調査等の訴えがあり、同校管理職はAに対して確認を行ったが、実習生側の訴える内容は確認できなかった。
- 校長は高知県教育委員会（以下、第2の文中においては「県教委」という。）に本事案を相談し、管理職はA及び教育実習の関係教員への聞き取りを行ったが、実習生側の訴えと教員側からの聞き取り結果が一致せず、事実確認には至らなかった。

- 3月中旬以降、県教委による実習生への聞き取り、管理職によるA及び関係教員への再度の聞き取りをそれぞれ行ったが、実習生側の訴えと指導教員側の聞き取り結果が一致せず、事実確認には至らないまま、3月末にAが退職した。
- 令和4年4月、県教委は退職したAを除く関係教員への聞き取りを行ったが、依然、実習生側の訴えと教員側からの聞き取り結果が一致しなかった。
- 以降、県教委は実習生側と聞き取り結果についての報告・協議を複数回行った。
- 令和4年11月、県教委は関係教員及び管理職への再度の聞き取りを行った。その聞き取り結果を基に同年12月、Aの一部言動をハラスメント行為と認定したが、その後、同月の実習生側との協議において県教委は、Aの一部言動について「ハラスメントが疑われる行為があった」と伝えるに留まり、ハラスメント行為と認定したことを正確に伝えていなかった。
- 令和5年2月県議会の質問に対する答弁において、Aの一部言動をハラスメント行為と認定したことが公表となった。その後、実習生側は記者会見を開き県教委による直接の謝罪・報告を要求した。
- 令和5年5月2日（火）、教育長が実習生側に直接謝罪し、再発防止策等について説明を行った。

(2) 被害を受けられた方からいただいたご意見

事案の検証を踏まえ、今後のハラスメント対策を検討していくに当たっては、被害者の方からのご意見も伺い、それも踏まえて検討していくことが必要であると考え、令和5年10月以降、被害を受けられた方からのご意見を伺うよう協議をさせていただいており、令和6年1月に以下のようなご意見を書面でいただいた。（書面はご本人のご意向を踏まえ、別紙のとおり添付させていただいた。）

書面では、県教委の対応以外のご意見（第三者委員会に関する事等）も含まれており、この取りまとめで整理するものではないが、そのご意見は真摯に受け止めています。

【書面内容（要旨）】

- ア 県教委にどうして欲しかったか。（書面中にある大学でお伝えいただいた内容）
 - ・パワーハラスメント指導の調査・確認を求める。
 - ・加害者はハラスメントを認めるべき。
 - ・教育実習の評価をきちんとして欲しい。
 - ・いじめの体制を直すべき。
- イ 県教委への調査に対する疑問点
 - ・なぜすぐに助けてくれなかったのか。
 - ・教員のもみ消そうとする動きになぜ賛同したのか。
 - ・証言も証拠もある中で、なぜ教員の方を信じ、ハラスメントをなかったことに

しようとしたのか。

- ・ハラスメントを認めた日がなぜ違うのか。
- ・なぜ嘘をついたり誤魔化そうとするのか。
- ・当時の他の教員は「嚴重注意」という形で放置しておくのか。
- ・言われたから動く、何も言われないから動かないという風習はやめて欲しい。
- ・本当に変えようと思うならもっと早い段階で、たくさんの事ができたはず、なぜ動いてくれなかった？助けてという言葉聞いてくれなかった。

ウ 高等学校課の「検証」及び「第三者委員会設置要綱」について

- ・県教委等は事実をねじ曲げ隠蔽工作をしたうえ、第三者委員会に報告している。
- ・令和4年1月13日に副校長からかかってきた電話内容では、Aが「単位が出せない」と発言したことを認める発言をしているにも関わらず、令和4年3月の聞き取り結果では、発言を否定しており、隠蔽工作をしている。
- ・令和4年12月16日をハラスメント認定日としているが、その後の面会等でハラスメントを認める発言はしておらず、虚偽報告、隠蔽工作である。
- ・第三者委員会について、「子どもと教育を守る高知県連絡会」に調査協力してもらうための一部改訂を求める。

(3) 有識者委員からいただいたご意見

- 学校や県教委は、被害者に寄り添い、その主張をしっかりと聞き、透明性を確保しながら調査を進めていくことが必要である。
- 透明性という意味でも、最初の段階で、事実かどうかは関係なく聞き取り内容を学校だけでなく県教委まで報告しておく必要があった。そうすることで被害者側の疑念も生じなかったのではないか。
- どんなに小さな案件であっても拾い上げるという意味で、相談窓口を周知することが大切である。
- 初期段階において、管理職だけでなくスクールカウンセラーなどの方にも関わってもらう必要があったのではないか。
- 事実関係に関する双方の主張が大幅に相違する場合は、双方の主張を裏付ける客観的な証拠の有無が決定的に重要である。初動の段階で物的証拠の提供をもっと早く求める必要があった。
- ハラスメントの訴えがあり調査を行った後は、その結果がどうであったのかを被害者側にしっかりと伝える必要がある。
- 被害者への対応窓口は一本化すべきで、そうしないと発言の整合性がとれず、食い違うことになってしまう。
- 実習生を送り出す側の大学との連携も重要である。実習生の受け入れについて大学側と県教委側が情報交換や一般的なルールの確認などをもっと行う必要がある。

る。

- 教育実習の指導教員だけが実習生を指導するのではなく、学校全体でチームとして指導する体制が大切である。
- 事案への対応について、一連の手順を、システムとして、できるだけ具体的に明示しておくことが必要ではないか。

(4) 対応の検証

ア 事案への対応段階で、被害者に寄り添う対応ができていなかったこと

【当時の状況】

- 聞き取り結果が一致せず、事実確認に時間がかかってしまい、実習生側の不安や、学校、県教委の対応への不信を生じさせてしまっている。

【反省すべき点】

- 実習生側へ、聞き取り結果の報告を複数回行っているが、例えばスクールカウンセラーなど心理の専門家に同席を求めるなど、実習生側に寄り添い、不安の解消に努めるべきであった。

イ 被害者の訴えに、早期の対応ができていないこと

【当時の状況】

- 令和4年1月の訴えを受け、学校管理職は、A及び関係教員に確認や聞き取りを行ったが、実習生側の訴えの内容と指導教員側の聞き取り結果が一致しなかった。
- 同月、県教委は校長から事案報告を受けているが、その時点で、学校は実習生側への聞き取りを行うことができていなかったため、県教委は学校からの情報のみをもって事案について判断していた。
- 令和4年3月以降、県教委による聞き取り等が行われたが、Aが退職したことや、実習生側の訴えと関係教員の聞き取り内容が一致しなかったことから、事実確認に時間を要した。その後、令和4年11月に実習生側から録音データが提供され、再度、県教委が関係教員等への聞き取りを行い、12月にハラスメント行為と認定している。

【反省すべき点】

- 事案への対応に当たっては、学校管理職及び県教委により、複数回の指導教員側への聞き取りを行うなど、事実確認に努めている。しかし、まずは実習生側の訴えの内容を十分に聞き取り把握することが必要であったが、それが十分に行えておらず、また、後になって物的証拠の提供を受けるなど、事案の初期対応が不十分であった。事案発覚後の初期対応を学校任せにせず、県教委も聞き取りに加わることや、聞き取り以外の物的証拠の提供を被害者側に依頼するなど、早期に対応することが必要であった。

ウ ハラスメントの認定を実習生側に明確に伝えていないこと

【当時の状況】

- 県教委は、令和4年12月16日にAの言動のうち1件をハラスメントに認定した。しかし、Aのその他の言動についてはまだ確認中であった。
- 令和4年12月23日に行われた県教委と実習生側との協議の場では、その他の言動について引き続き検討している段階であったことから、Aの言動のうち1件をハラスメントに認定していることを、実習生側に伝えることができていなかった。
- なお、その後、令和5年3月24日にAの言動のうち新たに3件をハラスメントと追加認定し、令和5年3月29日の実習生側と県教委との協議において、この4件をハラスメント認定したことを説明している。

【反省すべき点】

- 被害者に対しては、調査結果や事実認定の状況について明確に説明し、被害者の不安の解消に努めるべきであり、実習生側との協議においてハラスメントの認定を明確に伝え、その後の対応を行っていく必要があった。

エ 説明の食い違いについて

- 本事案では、実習生側から、学校、県教委の説明に食い違いがあると指摘されている。

【当時の状況】

- 実習生側の訴えにある個別の発言等については、関係教員からの聞き取りや、録音データなどの物的証拠によって確認できず、事実認定ができないものがある。県教委としては、それを隠蔽しているものではなく、確認できる発言をもって本事案をハラスメントと認定している。
- また、令和4年12月23日に行われた県教委と実習生側との協議の場で、明確にハラスメントの認定を伝えていないことについては、ハラスメント行為と認定した令和4年12月16日の時点では、上記ウにあるように、1件の言動を認定したものの、その他の言動について引き続き確認中であったことから、明確にハラスメントの認定を伝えることができていなかったものである。

【反省すべき点】

- しかしながら、上記ウにあるように、調査結果や事実認定の状況について明確に説明し、不安の解消に努めていくべきであった。

2 土佐清水市立小学校におけるハラスメント事案

(1) 事案の概要

- 土佐清水市立清水小学校教諭（以下、「元教頭」という。）は、同市立足摺岬小学校に教頭として赴任した令和2年度に、講師B（以下、「B」という。）に対して、既婚者でありながら、「好きです」などのメールを複数回送信した。また、採

用試験を直前に控えたBに対して、当時、県教委事務局幹部だった元教頭の元上司（以下、「県教委幹部」という。）の名前を出し、口利きするような発言もしている。Bは元教頭の言動を当時の校長に相談し、元教頭は、同校長から指導を受け、Bに対して謝罪を行った。当該事案は同校長から同市教育長に報告されたが、同市教育長は同市教育委員会（以下、「市教委」という。）の指導の範疇と判断して県教委には報告されておらず、元教頭は懲戒処分等を受けていない。

- また、元教頭は、令和4年度に、講師C（以下、「C」という。）に対して、同年6月から「愛しています」などと執拗にLINEを送り続け、再三交際を迫った。また、元教頭は、県教委幹部が書いたように見せかけた自作の手紙をCに渡した。手紙には、元教頭が信頼できる優れた人間だと思わせるような内容が書かれていた。さらに、元教頭は、「付き合えない場合は特別扱いはできない」など、教頭という立場を利用したともとれる内容のLINEも送信していた。
- 元教頭からの執拗なLINEに恐怖を感じたCは、同年8月下旬、校長（R3.4.1着任）に相談し、元教頭のハラスメント行為が発覚した。その後、同校長が市教育長（R3.7.1就任）に報告し、元教頭は、同市教育長、同校長から指導を受け、Cに対して謝罪を行った。当該事案についても、同市教育長は市教委の指導の範疇と判断して県教委には報告しなかった。
- 元教頭はCに謝罪をしたにもかかわらず、11月初旬、Cに対して、子供のいる男性と交際しているのではないかと詮索する発言をした。この発言について、元教頭は同月下旬に同校長が行った聞き取りの際に「知人が、高知市で子どものいる男性とCが一緒にいるところを見た」と報告していたが、実際には、元教頭が知人に、自己の虚偽報告に口裏を合わせる証言をするよう働きかけていた。

（2）被害を受けられた方からいただいたご意見

事案の検証を踏まえ、今後のハラスメント対策を検討していくに当たっては、被害者の方からのご意見も伺い、それも踏まえて検討していくことが必要であると考え、令和5年10月以降、被害を受けられた方からのご意見を伺うよう協議をさせていただいており、令和5年12月に上記講師Cから、令和6年1月に講師Bから、以下のようなご意見を書面でいただいた。（書面はご本人のご意向があったものについて、別紙のとおり添付させていただき、添付していないものについては要旨を以下に記載させていただいた。）

書面では、県教委の対応以外のご意見も含まれており、この取りまとめで整理するものではないが、そのご意見は真摯に受け止めていく。

【書面内容（要旨）】

講師Bからの書面

- ア 謝罪の場として、加害者と二人きりの空間にならないように設定を求める。
- イ 加害者にどのような指導をしたかの報告を求める。
- ウ メンタルケアや状況の確認などその後の継続的な支援を求める。

- エ 同様の事案が繰り返されており、組織的に改善すべきところがある。
- オ 市、県ともに何も対応してくれていない。
- カ 加害者の顛末書を書く期間が長すぎ、その間にも給与等が支払われている。
- キ 加害者への指導や今後の対応に関する説明がなかった。
- ク 「1回目は許すけど2回目はないぞ」と言った関係者がいる。
- ケ 記者会見での発言は被害者への配慮がなかったのではないか。
- コ 県教育長への電話が取り次がれなかった。

講師Cからの書面

- ア 被害者が守られなかったことに関する真摯な反省と検証を求める。
- イ 十分でなかったのは「被害者の受け止め等についての聞き取り」ではなく、「単純な事実確認」であり、事実確認のあり方の検証と、十分な事実確認もないままに処分検討を進めた対応の是非についての検証を求める。
- ウ 「1件目の被害」はなぜ教育長に伝わらなかったのか。
- エ R4.11の怪電話に対する校長や市教委の対応についての検証を求める。
- オ 県教委の対応に対する異議申し立て制度の検討を求める。
- カ 「被害者に寄り添う対応」だったのか検証と改善を求める。
- キ 被害者からの聞き取りもないままに行われた検証作業についての検証と反省を求める。

(3) 有識者委員からいただいたご意見

- 学校や市町村教育委員会、県教委は、被害者に寄り添い、その主張をしっかりと聞き、透明性を確保しながら調査を進めていくことが必要である。
- 懲戒権のない市町村教育委員会が県教委に報告しないで良いと判断してしまうことに問題があり、市町村教育委員会と県教委の役割分担、連携について再確認が必要。特定の条件を満たした場合には機械的に全て県教委へ報告を上げていくような運用が必要。
- ハラスメントに関わる被害の聞き取りについては、その聞き取りが二次的ハラスメントになる可能性もあるので、市町村教育委員会も含めてスキルアップのようなことも必要。また、ハラスメントの聞き取りについては、当該事案と関係のない第三者、例えば心の専門家等に聞き取りを行ってもらう等の配慮も必要。
- 複数の視点で検討するために、調査等を早い段階で、当事者から離れた学校外の教育委員会等に出して行うことが必要。
- 顛末書等は自己保身のため、虚偽の内容や不正確な内容となる危険性が高いため、顛末書の作成等やその内容確認に時間や労力をかけるよりも、初動の段階から物的証拠の収集を意識した調査をした方が良かったのではないか。
- 被害者への説明にあたっては、趣旨が伝わるよう、分かり易く伝えなければならない。
- 加害者から被害者に謝罪するような場合でも、二次被害を防ぐ意味でも、一対

- 一でさせるべきではなく、第三者が立ち会うことが必要。
- 加害者がハラスメント行為を認めている場合においては、担任を外して本格的な調査を行うことも視野に入れて市町村教育委員会と協議を行うことが必要。
 - 被害後の職場復帰に向けた被害者への長期的なメンタルケアやサポートが大事ではないか。
 - 管理職も含めたハラスメント防止研修の充実と同時に、被害を受けた際にはどのように訴えていくのか、自分自身の人権をどのように守るのか、といった人権意識を高める研修も必要。
 - 定期面談の中にハラスメントのチェックを位置づける等、早期発見、予防への取組が必要。
 - 学習指導に優れた教員が校長になっている現状において、労務管理やサービス管理に関する研修をもう少し強く入れていくことが必要。

(4) 対応の検証

ア 事案への対応段階で、被害者に寄り添う対応ができていなかったこと

【当時の状況】

- 本事案では、調査段階において、被害者側からの連絡などに当たっても、断片的な情報のみを説明し、調査の進捗など十分な説明が行われていなかったため、結果として、被害者は県教委の対応に不信や不満を持った状況となっている。
- また、懲戒処分公表の記者会見において、加害者の動機として「きっかけは冗談のつもりであった」と元教頭が発言している旨を説明したことで、県教委本事案が軽々しく取り扱っているという不信を抱かせてしまっている。

【反省すべき点】

- 懲戒処分等の具体的な処分量定などは、検討段階では説明ができなくとも、ハラスメント事案に関する調査の状況などについては明確に説明し、被害者の不安の解消に努めていくべきであった。
- 記者会見等において懲戒処分等について説明する際には、それを聞く被害者等への影響も十分に考慮することが必要であった。

イ 初期の段階からの情報共有や事案対応が十分に行えていなかったこと

【当時の状況】

- 令和2年度及び令和4年度の2つのハラスメント事案について、市教委は被害の訴えを受けて把握していたが、市教委の指導の範疇の事案と判断し、県教委への報告を必要ないと考えて行わなかった。そのため、市教委からの指導が行われたが、懲戒処分権者の県教委が事案を把握していないため、懲戒処分等が検討されることもなく、元教頭のハラスメント行為を十分に抑制することができなかった。

- 令和2年度の事案については、令和5年3月に外部からの情報提供により県教委は把握したものの、被害者への聞き取りは行えていなかった。
- 令和4年度の事案について県教委が事案を把握したのは、市教委から、令和4年12月1日に被害者が病気休暇を取得したとの報告及び同月6日のハラスメント事案に関する報告を受けてのことであった。
- また、県教委に報告した時点で、市教委は、Cの病休取得の主たる要因はCを中傷する匿名電話にあるのではないかと認識しており、ハラスメント行為は認知していたものの、それを要因とした病休取得であるとの認識ではなかったことや、ハラスメント事案の確認にも時間がかかったことから、元教頭を学校現場から外すなどの対応ができていなかった。

【反省すべき点】

- こうしたことから、市教委でハラスメント事案を把握した場合には、市教委が独自で事案対応を判断せず、県教委に報告し、ともに対応を検討する仕組みを明確にしておくべきであり、それによって、事案発覚の初期段階から学校現場から外すなどの対応を図り、こうした事態を防ぐべきであった。

ウ 被害者への聞き取りなどの方法について十分ではなかったこと

【当時の状況】

- 令和4年度の事案では、Cが病休を取得しており、市教委及び県教委は、Cからの被害の状況の聞き取りが困難であると判断し、Cの回復を待つて聞き取りを実施するように予定していた。当時は、聞き取りの対象は被害者本人に限るものとの認識があり、Cから被害について話を聞いていた家族からの聞き取りを想定していなかった。令和4年12月半ばには、校長が携帯電話のメッセージ機能で、Cと簡単な連絡を取れるようになったが、懲戒処分の検討に係る単純な事実確認に終始した。そのため、Cの心情に寄り添うような、被害者の受け止め等の聞き取りが十分には行えていなかった。その際にも、Cの家族とは連絡が取れ、面会することができる状況にあったが、家族をCの代弁者としての聞き取りは検討せず、実施していなかった。
- なお、Cからは、元教頭とのLINEメッセージのスクリーンショットが資料として提供されていたため、県教委としては、その内容を元教頭の顛末書と突合することで、Cからの聞き取りが行えるようになるまでの間、顛末書の内容の精査を進めている。

【反省すべき点】

- 本来、初期の段階でまずは被害者の訴えの内容を十分に聞き取り把握することが必要であったが、それが十分に行えておらず、後になって新たな事実が判明するなど、事案の初期対応が不十分であった。これについては、Cの心身の状況を鑑みて、被害者本人だけが聞き取りの対象であると限定せず、家族を含め本人以外からの聞き取りを行うなどの柔軟な対応によって、迅速かつ正確な

事実確認を行っていくことが必要であった。

エ 令和2年度の事案情報が県教委内で十分共有されていなかったこと

【当時の状況】

- 令和2年度の事案については、外部からの連絡により把握し、市教委や元教頭本人に確認をしていた。そのため、令和5年7月の時点で、県教委内部において、小中学校課内では情報共有がされていたものの、教育長まで十分に共有がされていなかった。

【反省すべき点】

- 懲戒処分等を検討している事案については、新たな情報があった場合には、速やかに情報共有を図っていく必要がある。

オ 事案発覚から懲戒処分までに、時間がかかりすぎていること

【当時の状況】

- 元教頭は、職員が少ない学校状況によって、教頭業務と担任業務を行いながら顛末書の作成を行った。そのために、懲戒処分等の量定検討の基礎資料となる顛末書の完成に時間がかかってしまった。
- 元教頭は、県教委の聞き取りに対し、被害者に対する自身の言動などを正確に伝えず、誤魔化そうとしたうえに、懲戒処分等の量定に影響を及ぼす新たな事実が発覚することが複数回あったため、さらに顛末書の完成に時間がかかってしまった。
- Cが病休を取得し、本人に面会することが難しい状況があったことから、被害の状況についての聞き取りが十分行えず、元教頭の作成した顛末書の内容確認を含めた事実認定にも時間がかかった。

【反省すべき点】

- 元教頭を学校業務から外して顛末書作成に専念させ、時期を区切って速やかに提出させることや、Cからの聞き取り方法を工夫し、速やかに事実確認を行うことを服務監督権者である市教委に要請することが必要であったと考える。

カ 事案発覚後も加害者が学級担任業務に従事し続けていたこと

【当時の状況】

- 上記のように、事案の把握に時間がかかってしまっており、令和5年4月以前の段階において、元教頭を学級担任から外すなどの対応が必要な事案かの判断ができておらず、また、市教委からの要請もなかったことから、このことについての市教委との協議は行っていなかった。
- また、令和5年4月の人事異動に当たり、同市教育長は事案の詳細については元教頭の個人情報になると判断し、赴任先の校長に事案の説明をしておらず、元教頭は令和5年4月から学級担任を担当することとなった。

- しかし、その後、新たな不適切な事実が確認され、結果的には元教頭に学級担任を継続させることは適切ではないと市教委が判断し、年度途中で学級担任を外すこととなり、学級の児童に不安を生じさせる事態となっている。

【反省すべき点】

- 事案の早期把握を行うとともに、事案の重大性と学校経営上の想定される影響等について熟慮したうえで、加害者を学校現場から外す体制を取ることを含めた積極的な人事協議を市教委と行うなど、被害者の安全を確保し、児童の学校生活への影響を小さく留める対応について検討する必要がある。

第3 検証を踏まえた今後の対策

今回の2校におけるハラスメント事案については、被害者を精神的に深く傷つけ、結果として、教職の道を諦めざるをえなくなるような取り返しのつかない事態を生じさせている。また、当該事案は、県民の高知県の公教育に対する信頼を著しく損ねるものであり、児童生徒のために熱心に取り組む数多くの本県の教職員の活動にまで影響を及ぼしかねないところとなっている。このような事態は、時として、学校において、社会一般には通用しない論理によって行われ、かつ、従前それが見過ごされてきたような側面があることも要因の一つであると考えており、ハラスメント事案が二度と生じないよう、抜本的な防止策を図り、根絶に向けてその取組を実行する必要がある。

加えて、その発生時に、学校、市町村教育委員会、県教育委員会それぞれの機関における役割分担の整理や初動の対応等が必ずしも十分に実施できたとはいえず、結果として、事実の把握や懲戒処分に至るまでに不必要に時間がかかりすぎてしまうなどといった事態が生じたところである。当然、懲戒処分が不利益処分にあたる以上、その判断にあたって慎重かつ公正性が必要であることは前提であるが、それをもってしても、まずは相談者に寄り添うことを優先し、その上で、できる限り関係機関同士の速やかな情報共有と必要な対応を図ることが求められることは論を俟たず、県教育委員会としてもハラスメントについての対応体制を省みる必要がある。

今回の2事案検証を踏まえ、県教育委員会として、市町村教育委員会等の関係機関と連携して、法令等に基づくそれぞれの役割〔*〕を適切に果たしながら、ハラスメントに対し、「抜本的な防止策」と「発生時の適切・迅速な対応体制の確立」という両輪で対策を進めていくこととする。

また、発生した個別事案への県教育委員会としての対応についても、早期の事実認定や適切な対応を行っていく。

1 抜本的な防止策と発生時の適切・迅速な対応体制の確立について

なお、以下の取組を含め、ハラスメント等を中心とした不祥事全般の防止策及び発生時の対応強化策について、別途取りまとめを行い、公表する。

(1) 外部有識者の専門的知見による客観性の向上と取組の改善

- 県教育委員会が、ハラスメント等の事実認定や防止の取組等を行う際に、専門的、客観的意見を述べる、教育、医療、心理、福祉及び法律等の外部有識者による常設の委員会を設置する。必要に応じ、その有識者委員の専門的知見からの意見、助言を受けることで、ハラスメント等についての事実認定の客観性を高めるとともに、取組策の不断の改善を図る。

【所掌業務】

- ・ 高知県教育長からの求めに応じて、ハラスメント事案（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等）及びハラスメント事案と疑われる事案の事実認定について意見を述べること。
- ・ 高知県教育長からの求めに応じて、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（令和3年法律第57号。以下「教育職員性暴力等防止法」という。）第19条8の規定に基づく調査について意見を述べること。
- ・ 高知県教育長からの求めに応じて、高知県内の公立学校におけるハラスメントへの対応や防止策を適切に進めるために助言を行うこと。
- 併せて、ハラスメントに限らず、児童生徒や教職員等の心身に極めて深刻な影響を与えるなど著しく重大な結果を及ぼす不祥事案が発生し、かつ、県教育委員会では中立かつ公正で客観的な立場で事実関係を明らかにすることが困難である場合には、県教育委員会や当該事案の関係者から独立した立場である法曹関係者等において、調査により事実の認定等を実施する第三者委員会を設置することとする。

(2) ハラスメント事案が発生した場合の市町村教育委員会及び学校で実施すべき対応の周知・徹底

- 法令等に基づく県教育委員会、市町村教育委員会それぞれの役割について、市町村教育委員会及び学校に対して周知し、ハラスメント事案が発生した場合の対応の徹底を図る。
- 本内容については、すでに令和5年7月11日付け5高小中第543号「市町村（学校組合）立学校におけるハラスメント事案等への対応マニュアルについて（依頼）」及び7月11日付け5高高学第975号「県立学校におけるハラスメント事案等への対応マニュアルについて（依頼）」において、校内及び市町村教育委員会におけるハラスメント対応マニュアルを示し、全県的な対応方針や初期対応の留意点についての共通理解を図るとともに、全教職員への周知徹底を要請しているところ。また、県立学校長会及び市町村教育長会、人事ヒアリングのような場で県教育委員会より働きかけているところ。
- 今後も、管理職員及び市町村教育長の集まる全県的な会議及び研修会、人事に関する各種ヒアリングの場において継続的な周知徹底を図る。

(3) ハラスメントの防止や、仮に事案が発生した際の対応について、県内の全ての学校において校内研修を行うよう要請。また、その実施状況を確認

- 県教育委員会より、ハラスメント及び児童生徒に対する性犯罪等の防止に関わる啓発資料やマニュアル等を市町村教育委員会及び県立学校に対して提供しつつ、当該資料等を用いて、全ての市町村立・県立学校において、防止に向けた取組や、事案が発生した場合の対応（相談体制や市町村教育委員会・県教育委員会に対しての報告・情報共有等）について、ケース・スタディ形式やロールプレイング形式もとりいれながら、管理職も含めた全教職員が学ぶ校内研修を実施するよう要請する（市町村立学校の場合には、市町村教育委員会と連携する）。
- 令和5年度においては、7月に不祥事の未然防止と教職員の服務規律の確保に向けた校内研修等の実施を市町村教育委員会や県立学校に対して通知するとともに、8月にはハラスメント防止に関する研修の実施を県立学校に要請している。
- また、令和6年度には、県教育委員会において、ハラスメント防止の教職員向けオンライン研修用の動画資料の提供を予定している。
- 市町村立学校における校内研修の実施については、令和5年9月以降に小中学校課が全ての市町村立校長会を訪問して、個別に今年度後半の研修スケジュール作成の要請を行なうとともに、校長人事ヒアリングにおいて、当該スケジュールの進捗状況について確認を行った。県立学校における校内研修の実施については、9月以降の県立学校長会議等においてその都度、注意喚起や研修の実施を各校に周知した。
- 今後は、毎年度、市町村立・県立学校問わず、県下一斉に県教育委員会が設定する不祥事防止の共通する重点テーマを中心に校内研修を実施する一定の期間を設定する。また、県教育委員会より、各学校において、当該期間での校内研修の実施も含めて、年間の校内研修の実施の体制やスケジュール等について学校経営計画に明確に位置づけることを求める。その研修の実施状況等については、県立学校であれば、学校訪問や校長ヒアリングを通して県教育委員会において確認する。市町村立学校であれば、日常的に、市町村教育委員会がその実施状況等を確認することを要請するとともに、校長人事ヒアリングにおいて、県教育委員会としても確認をする。

(4) 教職員の相談体制の周知・構築

- ハラスメントを受けた際に教職員が相談できる窓口及び外部相談員は、従前も定例的に4月に市町村教育長及び県立学校長に通知し、周知を依頼しているが、令和5年4月12日には改めて県立、市町村立学校の全職員に周知している。引き続き、新規採用職員への辞令交付式や、各教育長会議、校長会などの場で周知徹底を図る。
- 教育実習を受けようとする学生に対しても、教育実習前の事前説明会（オリエ

ンテーション)において、実習期間中にハラスメント事案等の事象が発生した場合の相談窓口として周知する。

- 若年教員のメンタル対策と併せ、ハラスメントへの早期対応を図るため、県教育委員会事務局内に心理士等の専門職を配置し、メール・電話等に加え、若年教職員を中心に、新たに学校訪問による相談対応を行うなど相談体制の強化を図る。

(5) 事案が発生した際の早期発見のための教職員へのアンケートを実施

- 相談窓口の存在の認知をしても、自主的に相談等をすることに躊躇している事態を早期に発見するため、毎年、教職員向けアンケートを実施する。
- 現在、県立学校教職員において毎年度実施しており、引き続き実施するとともに、より事案の早期把握につながるようアンケートの見直しも検討していく。また、市町村立学校教職員についても、風通しの良い、安心して働ける職場づくりの推進施策の一つとして必要な取組であることから、アンケートの実施を各市町村教育委員会へ求めていく。
- いずれにしても、アンケートにより把握をした事案については、県教育委員会事務局内の関係部局において即座に共有をし、必要に応じて、市町村教育委員会や県立学校と協働して、事実確認等の対応を図っていく。

2 発生した事案への県教育委員会としての対応について

(1) 県教育委員会内部での情報共有の徹底

- ハラスメント事案について、学校、市町村教育委員会から県教育委員会に報告された情報については、速やかに県教育委員会内部で教育長まで情報共有を行い、事案への対応について協議するものとする。

(2) 速やかな事実確認のための取組

- 県立学校においては、事実確認のための聞き取りについては、原則として県教育委員会が速やかに実施することとする。特に、被害者等（被害者及び被害者の家族）への聞き取りにあたっては、県教育委員会は、学校長に、被害者等の聞き取り方法についての意向の確認や物的証拠の提供の依頼など、必要な指示を行うとともに、被害者等の意向を踏まえた上で聞き取りを実施する。
- 市町村立学校においては、県教育委員会は、服務監督権者である市町村教育委員会による聞き取りの実施など、適切な対応が図られるよう、市町村教育委員会に対し指導、助言等を行うものとする。また、市町村教育委員会から要請があった場合や、県教育委員会が懲戒権を実施するにあたって必要と判断した場合には、被害者等の了解を得た上で、県教育委員会も同席することとする。
- 聞き取りにあたっては、客観性を高めるために相手側の了解を得た上で録音するなど、正確な記録を徹底する。

(3) 被害者等に寄り添った対応

- 被害者等への聞き取りに際しては、状況に応じて、スクール・カウンセラー等の心理の専門家などを同席させるなど、被害者等に寄り添い、被害者等の不安の解消に努める。
- 被害者等とやりとりをする窓口を県教育委員会（市町村立学校においては、原則市町村教育委員会）に統一するなどして、説明者が異なることによって伝えられる情報に齟齬が生じることを防ぎ、被害者の不安の解消に努める。また、窓口においては被害者等からの相談や問い合わせ等に随時対応するとともに、被害者等と相談のうえで、原則2週間に1度を目安に定期的に連絡をとり、被害者等の心境の確認等や調査の状況等について説明するなど、被害者等の不安の解消に努める。
- 被害者等の意向も踏まえ、心理の専門家による心のケアを実施することや、被害者と加害者等（事実認定がなされるまでの間において、加害者とされる者を含む。）との業務上の接触を避けるなどの新たな加害を防ぐ措置、職場環境の整備など、必要な対策を行う。
- 懲戒処分公表などにおいて説明する際には、それを聞く被害者等への影響も十分に考慮した説明を行う。

(4) 加害者への配置を含めた適切な対応

- 加害者の人事配置等については、加害の事実が認められた時点で速やかに、事案の重大性などを踏まえ、被害者の安全を確保するとともに、児童生徒へ与える影響なども含め学校経営上の想定される影響等を熟慮し、学級担任を外す等の校務分掌の変更、学校以外の勤務場所への変更などについて検討することとし、市町村立学校についてはその点を踏まえ市町村教育委員会と積極的に協議、検討を行う。

(5) 事案への対応手順等の明確化

- 上記(1)から(4)の点を踏まえ、ハラスメントが発生した場合の事案発覚から事実確認、処分等までの、県教育委員会としての具体的な対応手順などを明確化し、迅速で、適切な対応を図るため、別紙のとおり手順書を作成した。
- なお、事案の対応に当たっては、事案発覚から処分等までの期間を、被害者側の事情など特段の事情がない限りは、3ヶ月を目安とし、速やかに対応する。

第4 まとめ

今回の2校におけるハラスメント事案については、第2で検証したように、県教育委員会の対応に課題があったと考えられる。こうした課題については真摯に反省し、今後、ハラスメントの防止に向けてさらに対策を徹底するとともに、仮に、万が一ハラス

メント事案が再び発生した場合には、心身に被害を受けられた被害者が、その解決の過程でさらに不安感や不信感を増していくような事態を起こさないよう、丁寧かつ迅速に対応していくことが必要だと考えている。

また、第3で示した今後の対策については、これをもって対策の検討が終わったわけではなく、今後も、様々な状況等を踏まえて、機動的に取組・施策の見直しを行いながら、「不祥事の防止強化」と「発生した場合の対応体制の強化」を図っていくことが重要だと考えている。

県教育委員会としては、ハラスメント事案に限らず様々な不祥事について、その防止に取り組むのはもちろん、発生時の対応を明確化し適切な対応を行うことで、県民の皆様に信頼いただける学校教育を目指して取り組んでいくこととする。

〔＊〕法制度を踏まえた各機関の役割の整理

①市町村立学校等の教職員（いわゆる「県費負担教職員」）の場合（注3）

- ・ 市（指定都市除く）町村立小・中学校等の教職員は、身分は市町村の職員としつつ、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号。以下「地教行法」という。）第37条第1項（注4）に基づき、任命権は都道府県教育委員会に属しており、教職員の適正配置と人事交流を図ることとされている。本条のいう「任命権」とは、任命の権限のみにとどまらず、「任用、免職、休職、復職、懲戒、給与の決定等身分上の事項一切を含むもの」とされている。
- ・ 地教行法第38条第1項（注5）に基づき、都道府県教育委員会が県費負担教職員の任命権を行使するについて、学校の管理者である市町村教育委員会の内申をまって、これら教職員の任免等の身分上の変動を行うこととされている。
- ・ 地教行法第43条第1項（注6）に基づき、設置する学校の管理権を有する市町村教育委員会が、県費負担教職員のサービスを監督することとされている。
- ・ 上記の地教行法における規定等を踏まえ、県費負担教職員が起こした不祥事（可能性の段階も含む。）に係る事案について、市町村教育委員会と県教育委員会の主な役割としては以下のようなものと考えられる。

(i)市町村教育委員会

- ・ 日頃の管下の小・中学校等における教職員の不祥事の防止や、仮に発生した場合の初動対応の体制整備に向けた取組の実施。
- ・ 発生した教職員の不祥事に係る事案の早期の把握（学校からの速やかな市町村教育委員会への報告・情報共有を前提とする）。
- ・ 発生した可能性のある教職員の不祥事に係る事案について一義的な事実関係の確認（関係者への聞き取り等）。
- ・ 不祥事を起こしたとされる教職員の任免等に関わる可能性があることを踏まえた、任命権を有する県教育委員会に対する速やかな事案の報告・情報共有。
- ・ 事案の状況等を鑑みた、任免等の身分上の変動を行うにあたっての県教育委員会に対する内申
- ・ 仮に当該教職員が実際に不祥事を起こしていた場合であって、かつ、懲戒処分にまで至らない場合に、指導・監督上の措置を実施。

(ii)県教育委員会

- ・ 不祥事の防止や初動対応の強化等に向けた教職員への研修の実施。
- ・ 教職員の不祥事の防止や初動対応の体制整備に向けた標準例等の市町村教育委員会への周知・意識啓発。
- ・ 市町村教育委員会から報告を受けた教職員の不祥事に係る事案について、人事上の処分等も視野に、市町村教育委員会における事実関係の確認等について要請。
- ・ 任命権者として人事上の処分等の可否を判断するにあたって、必要に応じて、県教育委員会が直接、市町村教育委員会と連携して関係者への聞き取り等を実施するなど適切な支援・助言を実施。

- ・ 市町村教育委員会の内申等も踏まえ、教職員に対する適正・公正な任免等の身分上の変動を実施。仮に当該教職員が実際に不祥事を起こしていた場合には、弁護士による助言や前例、他県の状況等も踏まえながら、本県の「教職員の懲戒処分の指針」に基づき、厳正な人事上の処分を実施。

② 県立学校の教職員の場合

- ・ 県立学校の教職員の場合は、県教育委員会は、任命権者かつ服務監督権者であるため、上記の県費負担教職員の場合にあたっての、市町村教育委員会の役割もあわせて、県教育委員会が有することとなる。
- ・ 他方、各学校に所属する職員の監督は、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 37 条第 4 項（注 7）等において、校長が行うこととされているため、日常的な防止策等の取組や、事案が発生した場合の速やかな県教育委員会への報告・情報共有等については、各学校において主体性を持って判断し、円滑・迅速な対応に留意する必要がある。

（注 3）地教行法に係る記載については「逐条解説 地方教育行政の組織及び運営に関する法律 第五次新訂」（木田宏著 教育行政研究会 編著）（第一法規）を参照

（注 4）地教行法第 37 条第 1 項

「市町村立学校職員給与負担法（昭和三十二年法律第百三十五号）第一条及び第二条に規定する職員（以下「県費負担教職員」という。）の任命権は、都道府県委員会に属する。」

（注 5）地教行法第 38 条第 1 項

「都道府県委員会は、市町村委員会の内申をまつて、県費負担教職員の任免その他の進退を行うものとする。」

（注 6）地教行法第 43 条第 1 項

「市町村委員会は、県費負担教職員の服務を監督する。」

（注 7）学校教育法第 37 条第 4 項

「校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。」（※同法第 37 条は小学校についての規定であるが、他の学校種においても準用されている。）



令和6年1月11日

高知県教育委員会事務局高等学校課
課長補佐 越野 正規 様

ご依頼のありました聞き取りにつきまして、別紙の通り文書にて回答させていただきます。

尚、私どもの方から指摘しました点につきましては、高等学校課がどのように検証し、第三者委員会がどのように協議したのか？そして協議した結果、どのように取り決めたのか？その報告を文書で頂きたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

また第三者委員会では、十分な協議をしていただきたいと思いますので、別紙文書については、第三者委員会のみなさんにも、提供頂くようお願ひします。

その際、現時点の【高知県公立学校ハラスメント等第三者委員会設置要綱】では、高知県教育長からの求めにしか応じないようになっておりますので、第三者委員会に資料を提供すると同時に、高知県教育長から、その資料を基に検証・協議の依頼をして下さい。

今後のハラスメント対策を、本当に真剣にお考えなら、高知県教育委員会だけの対応では、正直に申し上げて限界があります。第三者委員会への協議依頼も、高知県教育委員会からの一方通行では、全貌を明らかにすることは不可能です。言い換えると、隠ぺいし、正当化し、被害者は泣き寝入りせざるを得ない状況に追い込んで、なかったことにされるだけです。これが現在の高知県教育委員会のハラスメント対応です。

別紙には、ハラスメント被害の相談に迅速に適切に対応するためのフローチャートも提案しております。今後のハラスメント対策を、本当に真剣にお考えなら、この改善提案を導入すべきです。



高等学校課のハラスメント対応について

問い合わせの件および高等学校課のハラスメント対応について、次のとおりお応えします。

○県教委にどうして欲しかったか？

- ・これは大学に来て頂いた際、越野課長補佐に、既にお伝えしています。
- ・越野課長補佐が、報告書を提出しているのではないですか？その報告書をご確認下さい。

○県教委への調査に対する疑問点

- ・教育実習中に起こったことや要望をお伝えした際、なぜすぐに助けてくれなかったのか？
 - ・教員の「揉み消そう」とする動きになぜ賛同したのか？
 - ・証言もある、証拠もある、その中でなぜ「そんな記憶ない、やってない」の方を信じ、無かったことにしようとしたのか？苦しんだ側の声はなぜ通らないのか？
 - ・パワハラを認めた日がなぜ違っているのか？
 - ・なぜ嘘をついたり誤魔化そうとする？
 - ・今後、当時の南の体育教員は何のお咎めもなしに今まで通り、どんな指導をして終わったのか分からない「嚴重注意」という形で放置しておくのか？
 - ・今後このようなことがあってはならない、という言葉と今動いている行動がイコールになっていない。
- 言われたから動いた、何も言われなから動かないというような風習はやめてほしい。

本当に変えようと思うならもっと早い段階で、たくさんの事ができたはず、なぜ動いてくれなかった？助けてという言葉聞いてくれなかった。

高等学校課の「検証」および「第三者委員会設置要綱」について

県教育長・県教委・管理職は、不都合な情報には目をつぶり、得られた情報を自分達に都合よく解釈し、正当化するという姿勢が全ての場面で顕著に表れている。

事実を捻じ曲げ隠ぺい工作をしたうえ、第三者委員会に報告している。

真実を報告しない隠ぺい体質である県教委の組織そのものが変わらない限り、いくら検証を行っても最善の改善策には結びつかない。

以下、高等学校課が第三者委員会へ提出した【補足資料】の偽りを指摘し、第三者委員会における徹底した再検証を求めるとともに、「高知県公立学校ハラスメント等第三者委員会設置要綱」の改訂を求める。

○【R4.1.11以降】の「管理職がAに対して確認を行うが、実習生側の訴える内容を確認できなかった」に関して

管理職（校長・副校長）は、下記のとおり隠ぺい工作をしている

R4.1.13に副校長からかかってきた電話において、副校長は下記の通り述べている（音源あり）。

「Aを呼んで、校長を交えて話をした、単位が出せんとかいう事を言っているの、それは間違いだという事は、本人も反省してますし、反省させました」

しかし、R4.3月に管理職が行った聞き取り一覧表には、「単位はないぞ、というように脅した事はない」との回答が記載されている。

○【R4.12.16】の「11月の聞き取り結果を基に、Aの一部言動1件をハラスメントに認定」に関して

県教委は、R4.12.16に教育長・教育次長・高等学校課長他でハラスメント認定したとしている。しかし、その事が被害者側に伝えられることはなかった。

実際、一週間後のR4.12.23に、被害者側が高等学校課長らと面会した際、高等学校課長はその事を伝えるどころか、ハラスメント認定を否定する発言をしている（以下音源あり）。

被害者側「Aに(対して)も、パワハラではないと判断しますか？」

課長「確認が申し訳ないですけど、できない状況になってますので。ただこれまでのやり取りからすると、かなりパワハラにあたる可能性が強いとは、私個人的には思っています」

R4.12.16のハラスメント認定が虚偽なのか、課長の発言が隠ぺい工作なのか？

さらに、【補足資料】では、

「12.16 11月の聞き取り結果を基に、Aの一部の言動1件をハラスメントに認定」

「3.24 11月の聞き取り結果を基に、Aの一部言動3件をハラスメントに追加認定」

とされている。

誰のどの聞き取り部分がハラスメントへの決め手になったのか？

そしてAの言動4件はどの言動なのか？

被害者側には何の説明もなされていない。Aの言動を周囲で見聞きしている関係教員の聞き取り結果から、集団いじめの全貌が見えてくるのではないかと再検証と被害者への説明責任を果たすべきである。

R5.1.13の越野課長補佐から吉良県議（当時）への電話において、補佐は

「12.23の回答が全て。パワハラとは認めず、成績見直しは県教委はできないので、校長にお願いしてほしい」と述べている。

補佐は12.16のハラスメント認定を決定したとする会への出席者とされている。それにも関わらずこの発言をし

たのなら、虚偽発言。隠ぺい工作。

R5.2.8の校長との面会において校長は、被害者側に対して下記の通り述べている（音源あり）。

被害者側「校長が改善に導くことが出来なかったんですね？」

校長「お断りしておきたいのは、ハラスメントがあったとは言っていない、ハラスメントの疑いがあったという前提。」

校長「これ以上やりようがない。何回も聞き取りしたし、委員会からのオーダーにも応えてきた。これ以上私として対応できる事はない」

【補足資料】には、「R5.3.1（県教育長の）県議会答弁で初めて実習生側にハラスメント認定が伝わる。」とあるが、校長も私たちも、この日初めてハラスメント認定の事実を知った。R4.12.16のハラスメント認定が事実であれば、その事が二か月経っても校長に伝わっていない事実をどう理解すればいいのか。これが被害者に寄り添う対応と言えるのか？

R5.5.2に県教育長との面会時、次のようなやり取りがあった（音声あり）。

実習生側「本来、重大な処分を決定した際、現場や各関係者にどのように通達しますか？」

教育長「まずは校長に懲戒処分の連絡を入れて、顛末書を書いてもらう、実習生の件で、校長に連絡が行ってなかったのは手落ち」

重大な処分なのに、トップである県教育長が「連絡がいつてなかったのは手落ち」で済まそうとする所が、組織としても長としても失格。手順も何も無い。校長に顛末書も書いてもらっていないのではないのか？

R4.12.16がハラスメント認定日というわりに、認定日～R5.2.8の面会時まで、県教委も校長もハラスメントと認めない発言ばかり。

しかし、第三者委員会に対して県教委は、「ハラスメントの認定を伝える場ではなく、聞き取りの結果を報告する場と捉えていた。」と報告するのみ。

どう考えても、R4.12.16のハラスメント認定日が、後から降って湧いたように出てきたとしか思えない。

これはまぎれもなく、教育長を筆頭に組織ぐるみで虚偽報告をし、隠ぺい工作をしている。

R4.12.16にハラスメント認定し、R5.3.24にも追加認定する程、11月の聞き取りから実態が浮き彫りになったのなら、校長にも重大な処分を下すべき事案ではなかったのか？その処分をも怠り、追及の要望がなければ動かない組織は、失格である。県教育長の責任を検証せよ。

○高知県公立学校ハラスメント等第三者委員会設置要綱の改訂を求める

県教委から第三者委員会に提出された資料には、虚偽報告・隠ぺい工作の内容が含まれている。県教委のみの資料に基づく協議では、実態・本質が見えない為、下記の改訂を求める。

又、県教委のみの調査体制では、調査そのものが調査とはいえず、精査された結果報告ではない事から、利害関係のない第三者が加わる事で、実態・本質を明確化する体制を整えるべく、子どもと教育を守る高知県連絡会に調査協力してもらおう為、一部改訂を求める。

第2条

改訂(案)：(4) 県連絡会 子どもと教育を守る高知県連絡会を指すものとする。

第3条

(1) (2) (3) 高知県教育長からの求めに応じて

改定(案)： 高知県教育長・県連絡会事務局長からの求めに応じて

第6条

委員会の会議は、高知県教育長からの求めに応じて

改定(案)： 高知県教育長・県連絡会事務局長からの求めに応じて

第7条 事務局から事案等の説明及び資料等の提出を受け、審議を行うこととする

改定(案)：事務局・県連絡会から事案等の説明及び資料等の提出を受け、審議を行うこととする

2 委員会は、事務局からの～、事務局に対し、～

改定(案)：委員会は、事務局・県連絡会からの～、事務局・県連絡会に対し、～

4 高知県教育長に意見を述べ、～

改定(案)：高知県教育長・県連絡会事務局長に意見を述べ、～

5 高知県教育長に報告するものとする。

改定(案)：高知県教育長・県連絡会事務局長に報告するものとする。

第3条

(1) ハラスメント事案等の事実確認について意見を述べること。

質問：この内容は、「第三者委員会がハラスメントの有無を決定できる」という意味ですか？

そうでなければ、

改訂(案)：「第三者委員会がハラスメントの有無を決定する」という文面に変更を。

○ハラスメント被害の相談に迅速に適切に対応するためのフローチャート（下図参照）

①県教委は、ハラスメント相談窓口にて、ハラスメント被害の相談が入れば、内容の有無に関わらず、県連絡会（子どもと教育を守る高知県連絡会を指す）に直ちに都度報告する。

県教委は、すぐさま調査に取り掛かるのと同時に、県連絡会に対して、関係者側・その周囲、被害者側への調査依頼をし、面会を要する場合は、県教委と県連絡会の双方が立ち会うこと。

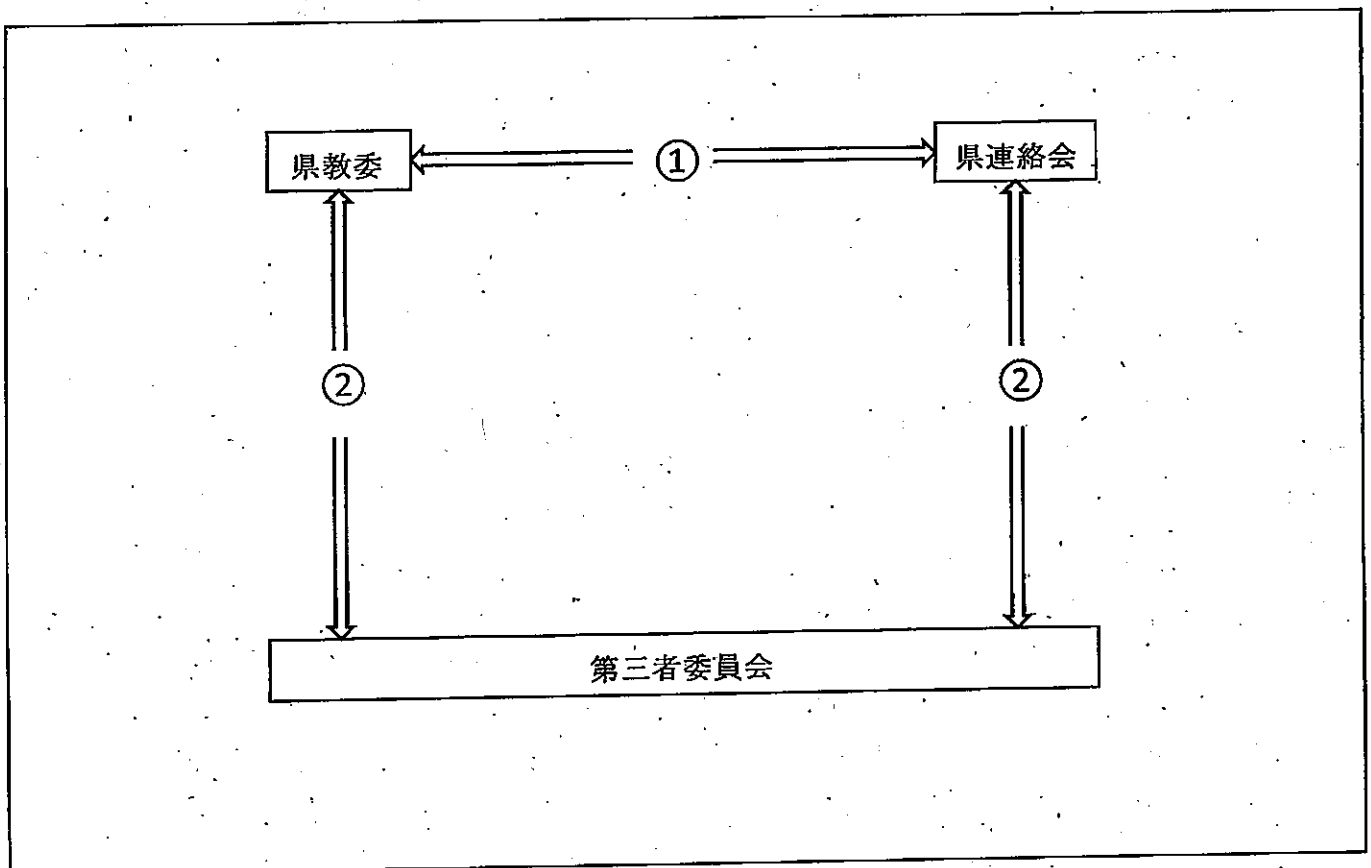
※調査は、関係者のみの実施では、口裏合わせをし、同じ意見を述べる可能性が高く、実態・本質が見えない事から、正確な情報を得る為に、事実確認は、当事者だけでなく、周囲の人間（教職員・生徒・卒業生・保護者等）などの第三者からも聴取を行う。

県連絡会が、調査を行う上で、県教委に許可をもらう必要がある場合、県教委は時間をかけず、すぐさま許可を出す事。

例」教職員・生徒・卒業生・保護者へのアンケートを配布し、回収まで行いたい。等

②県教委・県連絡会は、①で調査した内容を資料作成し、県教委・県連絡会それぞれが第三者委員会に提出。

第三者委員会の委員は、双方の説明及び資料を基に精査し、必要があれば、追加の調査・資料提出を依頼し、最終的に、ハラスメントの有無を決定する。



小中学校課 宮本 雅之 様



依頼のありました聞き取りにつきまして、別紙の通り文書で回答させていただきます。

なお、指摘した点について、小中学校課がどのように検証し、第三者委員会がどのように協議したのか、その報告を文書でいただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

また、第三者委員会では十分な協議をいただきたいと思っておりますので、別紙文書については、第三者委員のみなさんにも提供いただくようお願いいたします。



これまでの県教委の対応についての意見

提供いただいた小中学校課の検証（案）を踏まえ、これまでの県教委の対応についての意見を述べます。

1. 被害者が守られなかったことについて

私たちが納得できずにいる最大の問題は、被害者が守られることなく、退職に追い込まれたことです。

被害者を守るこそ、ハラスメント対応の出発点だと思います。そのために校長、市教委、県教委、それぞれが果たすべき役割があったはずですが、ところが娘に対しては、どこからも必要な支援がなされませんでした。

私たちは、何故被害者が守られなかったのか、その原因こそ真っ先に明らかにされるべきだと考えてきました。ところが、送付いただいた小中学校課の検証（案）にはそれに関する記述が全くなく、驚いています。

被害者を守れなかったことに関する真摯な反省と検証を、強く求めます。

2. 事実確認について

小中学校課の検証（案）における「被害者への聞き取り等について」には、「単純な事実確認に終始した連絡を行い、被害者の受け止め等について聞き取りが十分でなかった」と記されています。

しかしこれも、納得できるものではありません。十分でなかったのは、「被害者の受け止め等についての聞き取り」ではなく、「単純な事実確認」でした。

昨年12月、小中学校課が教頭のハラスメント行為を認識した段階で、十分な「事実確認」と調査が行われていれば、3月に事件が「懲戒処分になるかどうかの境界線」とされることはなかったでしょう。加害教員が4月以降教壇に立つこともなかったはずですが。

6月末に至ってなお、長岡教育長が「新しい事実が断続的に発覚して時間を要している」と述べざるを得なかったことについて、どのような検証がなされたのでしょうか。

事実確認のあり方が適切であったのかについて、十分な検証を求めます。あわせて、十分な「事実確認」もないままに、処分についての検討を進めた小中学校課の対応の是非についても、検証と総括を求めます。

3. 「1件目の被害」はなぜ教育長に伝わらなかったのか

7月5日付け高新高は、「県教委担当課は昨年12月に2件目の報告を受け、その後の調査で1件目を把握したが、長岡幹泰件教育長に情報をあげていない」と報じました。

加害教員に関する重大な情報であるにもかかわらず、なぜ小中学校課は「情報をあげ」なかったのでしょうか。また、「1件目の被害」に関する調査は行われたのでしょうか、行われなかったとすれば何故なのでしょう。

さらに、小中学校課は高新高の報道時に校長に指示を出し、報告書への「1件目の被害」に関する加筆を求めました。新聞報道されることに慌てての対応と見受けられますが、この対応にも疑念を抱きます。

この点に関しても、小中学校課の検証(案)には全く記載がありません。納得のいく検証を求めます。

4. 怪電話に対する対応について

昨年11月、[]のパンフレット」や「不倫疑惑」に関する怪電話が学校にかかってきました。加害教員の関与が疑われる怪電話により、娘は「ハラスメントは終わっていない」と恐怖を感じましたが、校長や市教委は警察への相談等の必要な手立てを取っていません。

当然の対応がなされなかった原因は、「どうも電話は教頭の仕業やろうねえ」という校長の判断にあったと思われます。加害教員をかばう甘い対応が、加害教員を増長させ、加害行為に拍車をかけたのではないのでしょうか。

怪電話に対する校長や市教委の対応が適切であったのかについても、十分な検証を求めます。

5. 異議申し立ての制度について

私たちは、3月段階での小中学校課による判断「懲戒処分になるかどうかの境界線」に納得がいかず、[]しました。そのことで初めて小中学校課による被害の聞き取りがなされ、ハラスメント行為の全容が明らかになりました。

私たちが行動を起こさなければ、今も加害教員は教壇に立ち続けていたことでしょう。今回に限らず、県教委が対応を誤ることはあり得ます。県教委の対応が納得できないものである場合、異議申し立て制度が保障され、県教委の対応がチェックされることが必要だと思います。

実効ある異議申立制度の検討を求めます。

6. 「被害者に寄り添う」対応について

昨年12月より、私たちは小中学校課と再三連絡を取ってきましたが、担当者下記の発言に傷ついてきました。

「(加害教員が勤務を続けていることについて)セクハラ・パワハラ等が子どもに向けられたものではなく、職員なので岡田教頭には変わらず勤務してもらっています。」(昨年12月・[])

「(加害教員より降任希望が出された際に)甘いですか。教頭は十分に反省しています。」(2月・[])

「(加害教員の処分について)処分が決まったとしても、それを[]さんに知らせるかどうかは岡田教頭の意向に従いますので、岡田教頭が知らせなくていいと言え、[]さんに知らせることはありません。個人情報になりますので。」(2月・[])

「(降任希望について)希望願を出したら処罰がなくなるという、そういうカラクリがあるんですよ。」(3月・[])

「処分に時間がかかっているのは、懲戒処分になるかどうかの境界線で判断に時間がかかっているため。」「ラインコピーを文字で見たら、ワイセツなセリフがない。」(3月・[])

こうした対応が、果たして「被害者に寄り添う対応」と言えるのか、しっかりした検証と改善を求めます。

7. これまでの「検証」作業に関する検証を求めます

被害者への聞き取りを踏まえ、再度「検証」が行われると聞きました。しかし、ここに至る経過も納得できるものではありませんでした。

当初県教委は、被害者からの聞き取りもないままに、2時間の「第三者委員会」の協議で、「検証」を終えようとしていました。安易な幕引きに批判の声が高まったため、やっと被害者からの聞き取りが行われたのです。

「検証」の場面においてまで、なぜ被害者がこれほど蔑ろにされたのか、この点についても十分な検証・反省を求めたいと思います。

