

横浜市教育委員会
定例会会議録

- 1 日 時 令和4年4月7日（木）午前10時00分
- 2 場 所 市庁舎 18階共用会議室（みなと6・7）
- 3 出席者 鯉淵教育長 中上委員 森委員 四王天委員 大塚委員
- 4 欠席者 木村委員
- 5 議事日程 別紙のとおり
- 6 議事次第 別紙のとおり

教 育 委 員 会 定 例 会 議 事 日 程

令和4年4月7日（木）午前10時00分

- 1 会議録の承認
- 2 一般報告・その他報告事項
横浜市学校保健審議会学校安全部会令和3年度第二部会において審議された事案の調査結果及び再発防止に向けた取組について
- 3 審議案件
教委第1号議案 横浜市学校規模適正化等検討委員会臨時委員の任命について
- 4 報告案件
教委報第1号 教育委員会事務局職員の人事に関する臨時代理報告について
- 5 その他

相坂東部学校
教育事務所長

<一 礼>

片山総務課長

北部学校教育事務所長の増田 伸子でございます。

増田北部学校
教育事務所長

<一 礼>

片山総務課長

以上でございます。

鯉渕教育長

それでは、議事日程に従い会議録の承認を行います。3月10日の会議録の署名者は、森委員と大塚委員です。会議録につきましては、既にお手元に送付してございますが、字句の訂正を除き、承認してよろしいでしょうか。

各委員

<了 承>

鯉渕教育長

それでは、承認いたします。字句の訂正がございましたら、後ほど事務局までお伝えください。

なお、3月22日の教育委員会臨時会の会議録につきましては、準備中のため、次回以降に承認することといたします。

次に、議事日程に従い、教育次長から一般報告を行います。

木村教育次長

【一般報告】

1 市会関係

○3/22 予算第一特別委員会（採決）

○3/23 本会議（第5日）予算議決、追加議案上程・質疑・付託、追加議案議決

教育次長の木村です。それでは、報告いたします。

まず、市会関係ですが、3月22日に予算第一特別委員会が開催され、採決が行われました。また、3月23日に本会議第5日目が開催され、予算議決、追加議案の上程、質疑、付託、追加議案の議決が行われました。

2 市教委関係

(1) 主な会議等

○3/31 学校管理職等辞令交付式ほか

○4/1 新規採用等教職員辞令交付式

○4/1 緑園義務教育学校 開校式

○4/1 教育委員会事務局職員辞令交付式

(2) 報告事項

○横浜市学校保健審議会学校安全部会令和3年度第二部会において審議された事案の調査結果及び再発防止に向けた取組について

次に、教育委員会関係の主な会議等ですが、3月31日には、学校管理職等辞令

交付式を保土ヶ谷公会堂で行いました。当日は、退職及び人事異動に伴う辞令交付式と再任用校長任期終了者への感謝状贈呈が行われています。

4月1日には、新規採用等教職員辞令交付式を横浜武道館で行いました。本年度は教職員841名（※）が採用となり、鯉淵教育長より辞令の交付と訓示を行いました。

同4月1日に、緑園義務教育学校の開校式が行われ、鯉淵教育長、森委員が出席し、鯉淵教育長が挨拶いたしました。

さらに、同4月1日に、教育委員会事務局職員の辞令交付式を行っております。

次に、報告事項として、この後、所管課から「横浜市学校保健審議会学校安全部会令和3年度第二部会において審議された事案の調査結果及び再発防止に向けた取組について」、報告させていただきます。私からの報告は以上です。

鯉淵教育長

報告が終了いたしました。何か御意見・御質問等ございますか。

特になければ、「横浜市学校保健審議会学校安全部会令和3年度第二部会において審議された事案の調査結果及び再発防止に向けた取組について」、所管課から御報告いたします。

近藤人権健康
教育部長

人権健康教育部長の近藤でございます。令和2年度に市立小学校で発生した事案について、横浜市学校保健審議会の担当部会から出された調査結果の概要及び再発防止に向けた取組について御報告させていただきます。なお、再発防止については本日の教育委員の御意見も踏まえた上で確定し、着実に実行していきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。では宮生人権教育・児童生徒課長お願いします。

宮生人権教育・児童生徒
課長

人権教育・児童生徒課長の宮生です。それでは、私から調査結果の概要について報告させていただきます。

「第1 調査の概要」です。「調査組織：横浜市学校保健審議会学校安全部会令和3年度第二部会」。「部会委員7名」。「調査期間：令和3年9月17日（諮問日）～令和4年3月15日（報告書の答申日）」。「調査内容：部会開催11回」。「委員による聴取 34名38回」です。

「第2 調査結果の概要」です。「1 認定された当該教諭の行為」です。「(1)差別的取扱いと受け止められる行為」。「ア 配付物等について」。児童A、B、C、Dに対して、遅くとも令和3年2月末頃から頻繁に、配付物やプリントを配付しないことがあった。児童Aに対して、3月頃、配付していなかった配付物に関し、「あなたは、もらったかもらっていないのかも分からないのですか」と強く叱責した。児童A、B、Cに対して、テスト用紙や授業で使う配付物を配付せず、テスト及び授業を受けさせなかった。「イ 給食の量について」。児童A、B、C、Dに対して、給食を配膳する際に、配膳する児童に指示して、若しくは、当該教諭自身が、少量しか盛り付けないことが数か月にわたり繰り返した。「ウ 席替えについて」。児童Aに対して、令和3年2月半ば頃、児童Aと他の児童の席を近くにできないと思われる内容の相談を当該教諭以外の教諭が受け、当該教諭もその情報を共有していたにもかかわらず、3月初め頃の席替えて、児童Aとその児童の席を隣同士とした。

「(2)叱責行為及び学習の機会を損なった行為」。「ア」児童A、他の児童に対して、児童Aをたびたび教室外に連れ出し、長いときは授業1コマ以上、約1時間にわたって叱責した。児童Aが教室に戻ったときに衣服が涙等で広範囲に

わたり濡れていたことが複数回あった。叱責の間、当該教諭の指示で他の児童らは教室の扉の鍵を閉めさせられ、自習やテストをさせられており、教室外に出られず、トイレにも行けなかった。「イ」、児童A、Dに対して、数に限りがあるという理由で、授業で必ず各児童が利用するタブレットやパソコンを使用させず、その授業の間、児童Aを廊下に出していた。「ウ」、児童Aに対して、3月、児童Aが前回のテストの直しを「提出した」と言っているにもかかわらず、提出が確認できないという理由で、45分間のテスト時間中、テストの直しを探し続けるように指示し、テストを受けさせなかった。その間、児童Aに一切声をかけず、テスト終了時に、「いつまで探しているんですか。」と叱責した。

「2 本事案への評価」です。当該教諭の行為は、児童らの尊厳を害する許されない行為であり、全体として見て、指導の範囲を逸脱し、児童らに対して人権への配慮が欠けた行為であった。聴き取りをした児童の中には、記憶がはっきりしない、泣き出すなど、当時の記憶を思い出したくないという反応が見られ、当該教諭の行為が児童の心に傷を残していることがうかがえる。また、当該教諭の行為を目撃した者や、何もできなかったという自責の念を抱く者がおり、当該教諭の行為は、当該学級に在籍する他の児童に対しても心理的苦痛を与えたと言える。

「3 学校の問題点」です。「(1) 日常的な情報共有の不足等により発見が遅れたこと」。「(2) 学校による調査が不十分だったこと」。「(3) 適切な記録の管理・作成がされていなかったこと」。「(4) 当該教諭へ指導していないこと」。「(5) 本事案発生後も情報が共有されておらず、児童らへの支援も十分でないこと」。

「4 再発防止策について」です。「(1) 学校に対して」。「ア 『チームとしての学校』で児童を受け止める児童支援体制の構築」。「イ 児童一人ひとりをあたたかく受け止めるための指導方法・授業」。「ウ 児童の心理や特性に応じた学校内での支援体制の充実」。「(2) 教育委員会事務局に対して」。

「ア 学校の対応が不十分な場合の学校への積極的な助言と指導」。「イ 『保護者の気持ちを受け止める』という学校教育事務所の役割の確認・充実」。「ウ 学校の課題の的確な把握と校長に対する積極的な助言・指導」。「エ 教職員に向けた研修の充実」。「オ 教職員への適切な評価方法の検討」。「カ 『Y-P アセスメント』等への理解と組織的活用の推進」。「キ 開かれた教室の実現」。「ク 校長の特別支援教育への理解推進のための取組」。「ケ 適切な人員の配置」。

以上の点で第三者委員会より提言を受けております。なお、当該教諭は3月25日付けで懲戒免職、校長は減給10分の1、3か月の処分となっております。

続いて、再発防止策について西部学校教育事務所より説明いたします。

瀬田西部学校教育事務所指導主事室長

西部学校教育事務所指導主事室長の瀬田です。よろしくお願いたします。

「第3 再発防止について(案)」です。市立小学校で発生した本事案は、当該教諭から児童らに対するいじめ、虐待であり、児童らの尊厳を害する許されない行為で、児童らと保護者につらく、苦しい思いをさせてしまったことを心からお詫び申し上げます。

今回の件では、学校、教育委員会事務局が児童と保護者の気持ちに寄り添い、その思いを十分に受け止めることができなかったこと、発生後も情報共有がされず、児童への支援が十分でなかったこと、校長から当該教諭への指導がなされなかったことを心より反省しています。

さらに、事案の把握、報告までに時間がかかり、当該学級の在籍する他の児童

に対しても心理的苦痛を与えてしまったことも深く反省しております。

横浜市学校保健審議会学校安全部会令和3年度第二部会の調査結果を踏まえ、学校及び教育委員会事務局の問題点を明らかにし、このようなことを二度と起こさないように再発防止策を検討いたしました。

学校は、今後、教育の原点である人権尊重の精神を基盤にした教育に立ち返り、学校の組織力や教職員の人権意識の向上に取り組んでまいります。教育委員会事務局は、学校の課題の的確な把握と、校長に対する積極的な助言・指導を行い、教職員への研修を総力を挙げて行っていきます。学校、教育委員会事務局は、取組の実施状況を確認、検証しながら対策を進め、「だれもが」「安心して」「豊かに」学校生活を送れるよう、保護者、地域、関係機関との連携を図りながら再発防止に努めてまいります。

「1 学校について」。当該教諭から特定の児童に対して差別的と受け止められる行為や叱責行為及び学習の機会を損なう行為があり、指導の範囲を逸脱し、複数の児童に対して人権への配慮に欠けた行為があった。本事案は、こうした当該教諭の行為により、児童の心に深い傷を残すとともに、当時学級に在籍する他の児童に対しても心理的苦痛を与える重篤な事案である。また、学級がこのような状況にあったことを早期に発見できず、適切な初期対応を取ることができなかったことにより、問題解決を更に長期化させてしまった。

当該教諭による、いじめ、虐待、並びに学校の体制や対応の不備が原因で、複数の児童を傷つけ、心身に苦痛を与え、児童や保護者に大変つらい思いをさせたことを重く受け止め、学校として深く反省している。報告書で指摘された問題点が起こった原因を考え、このようなことを二度と起こさないように、次の再発防止策を徹底していく。

「(1) 問題点とその原因について」。「ア 日常的な情報共有の不足等により発見が遅れたこと」については、児童指導に関する情報を共有する組織が、十分にその機能を果たすことができず、全教職員で共通理解が図れていなかった。対応が担任である当該教諭のみに任されていた。

「イ 学校による調査が不十分だったこと」については、校長がリーダーシップを発揮していなかった結果として、十分に検討されないまま調査した。当該学年、当該学級の児童全員にアンケート調査、個別の聴き取りを行っていなかった。調査が不十分のまま児童や保護者に伝えた結果、更に不信を招く結果となった。

「ウ 適切な記録の管理・作成がされていなかったこと」については、記録の管理・作成が重要であるという意識が管理職になかった。記録の管理・作成の仕方について共通理解が図られていなかったことから、個別の教職員のメモのみであり、詳細にまとめた記録が作成されていなかった。

「エ 当該教諭へ指導していないこと」については、校長は校内を巡回することが少なく、当該教諭の学級が表面上落ち着いていたことから、当該教諭の指導方法上の課題を捉え切れず、校長からの指導もしないまま学級の指導に当たらせ、当該教諭の反省を促すための指導をするまでに至らなかった。

「オ 本事案発生後も情報が共有されておらず、児童らへの支援も十分でないこと」については、校長は本事案について、当該教諭だけの問題として捉えており、学校全体の課題として捉えることができていなかったために、教職員への積極的な周知ができなかった。

「(2) 再発防止策について」。「ア 『チームとしての学校』で児童を受け止める児童支援体制の構築」。「(ア) 校長がリーダーシップを発揮した『チームとしての』の児童支援体制の実現について」は、校長が適確なリーダーシップを

発揮し教職員の意識や取組を変えて、全教職員で児童一人ひとりを見守る支援体制が展開できるように学校運営を行っていく。

「(イ) 児童についての情報が支援に活用される体制整備について」。校内委員会やいじめ防止対策委員会における情報共有の徹底、支援プロセスの整備。

「(ウ) 管理職による教職員の多面的、客観的な評価・指導について」は、風通しのよい職場づくりと、管理職による教職員とのコミュニケーションの質の向上を図る。児童の発するサインを見逃さないよう、管理職による授業観察や面接等の機会を増やす。

「(エ) 保護者の思いや心情を受け止める姿勢を大切に、学校と保護者のパートナーシップの構築について」は、学校と保護者間で当該児童の状況や学校の取組に関して共有する場を定期的に設け、両者の連携を強化する。

「(オ) 支援経過等に関する客観的な記録の作成・保管について」は、記録用紙やその保管方法の見直しを行い、全職員で共通理解をして管理を徹底する。

「イ 児童一人ひとりをあたたかく受け止めるための授業づくり」。 「(ア) 児童の心情を共感的に理解し受容するための研鑽について」、人権研修や特別支援教育に関する研修の充実を図る。「(イ) 豊かな子供観や指導観に基づく授業改善について」は、学びやすい学習環境を整備し、分かりやすい授業を工夫する。

「ウ 児童の心情や特性に応じた学校内での支援体制の充実」。 「(ア) 『Y-Pアセスメント』等による児童の変化やSOSを受け止める体制づくりについて」は、年2回以上の「Y-Pアセスメント」を実施、「児童が意見を投函できるポスト」の活用を推進する。「(イ) 全ての教職員による意図的・積極的な声かけ・見守りを行う体制の充実について」は、全ての教職員が日頃から一人ひとりの言葉に耳を傾け、その気持ちを敏感に感じ取ろうという姿勢を持つ。

「(ウ) SOSを発信しやすくするための児童に対する人権教育の推進について」は、日頃から関係機関や地域とのネットワークづくりを進める等により、学校内外における相談窓口の充実とその周知を図る。「(エ) 特別支援教育の視点を生かした学校経営の充実及び管理職の特別支援教育への理解の推進について」は、一般級においても配慮を要する児童が在籍していることを踏まえ、特別支援教育に関する組織的対応の実現に向けた校内体制の整理を行う。「(オ) スクールカウンセラーの有効活用について」は、スクールカウンセラーによる心理面での専門的な助言を生かし、子供の心のケアを教職員が具体的に進められるようにする。

「エ 人権尊重の視点を重視したPTA活動及び学校運営協議会等との連携」。 「(ア) 教職員以外の学校関係者による児童の見守りへの協力依頼について」は、家庭や地域社会及び関係機関等との連携・協力を密にし、開かれた教育活動の推進を図る。「(イ) 保護者や児童の安心につながる保護者・地域・学校関係者との連携について」は、日頃から学校と家庭・地域とが児童について情報交換を行う。PTA、学校運営協議会、地域活動協働本部と連携し、意見や情報を積極的に収集しようとする姿勢を持つ。

「2 教育委員会事務局について」。本事案における教育委員会事務局の問題点は、今回、学校において、児童の尊厳を害する教師によるいじめ、虐待行為が行われ、それが長い期間にわたり発見できなかったこと、児童や保護者から訴えがあった後も迅速な解決ができなかったことにある。これらを重く受け止め、二度と起こらないよう再発防止に総力を挙げて取り組む。

また、各学校に対しては、本事案のことを自分事として捉え、再発防止に向けて各学校の実態に応じた主体的な取組ができるように、校長会や専任教諭協議会

等で報告書を活用した研修を実施する。

「（１）学校の対応が不十分な場合の学校への積極的な助言と指導」については、学校の実態に応じた助言・指導を積極的に行う。再発防止策の進捗を確認し、意識を高めていくよう努める。

「（２）『保護者の気持ちを受け止める』という学校教育事務所の役割の確認・充実」では、保護者の気持ちを受け止め、問題解決に向けて積極的に保護者や学校を支援するという役割を徹底する。

「（３）学校の課題の的確な把握と、管理職に対する積極的な助言・指導」については、視点を明確にした学校訪問を行い、発見した課題については、積極的に管理職と共有し、解決に向けた助言・指導を行う。また、顕在化しにくい課題については、組織的に共有する機会を設け、教職員が課題に気づく感度を高めるための助言等を行う。

「（４）教職員に向けた研修の充実」では、学校の実態や課題に応じた教職員の資質向上に資する実効性のある研修を実施。指導主事による適時性に優れた研修を実施する。

「（５）教職員への適切な評価方法の検討」では、評価者となる管理職は、評価制度の意義と自らの役割を理解した上で評価を行う必要がある。管理職の意識を高め、評価の精度を高めるための研修を毎年度実施していく。

「（６）『Y-Pアセスメント』等への理解と組織的活用の推進」では、年２回以上「Y-Pアセスメント」を実施。児童生徒の心情や特性に応じた学校の支援体制が充実するよう、学校訪問や研修を通して推進を図る。

「（７）開かれた教室の実現」では、教職員が児童生徒の個性や能力、内面を的確に把握するという視点を持てるよう校長の学校経営を支援する。地域の教育力を生かした活動を積極的に取り入れることで、複数の大人で子供を見守ることのできる体制構築を推進する。保護者の安心につながる保護者・地域・学校関係者との関わりが構築できるように支援する。

「（８）校長の特別支援教育への理解推進のための取組」では、校長が特別支援教育の視点を生かした学校経営を主体的に実践することができるように、管理職の特別支援教育への理解の推進を図る。

「（９）適切な人員の配置」では、本市独自に設置している児童支援専任教諭の職務や組織内での位置づけを再確認するなどです。以上です。

鯉淵教育長

説明が終了しましたが、御意見・御質問等ございますか。

大塚委員

御報告ありがとうございました。今回のこの出来事を初めてお伺いしたときは、20年ぐらい前に起きた、教員が子供を傷つけた大きな出来事を思い出しました。やはり再発防止のために全市を挙げて取り組んできた実績があると思っております。しかし、今回またこのように子供の人権侵害、しかもそれが教員による出来事だったことは、そこに関わる子供たち、保護者、地域の方々に申し訳ない思いでいっぱいです。それに対して今回このように報告をまとめ、これからどういう具体策を取っていくかという方向性を示したことは大変意味があることだと思っております。

先ほどお話にございましたけれども、資料２ページに「学校は、今後、教育の原点である人権尊重の精神を基盤にした教育に立ち返り、学校の組織力や教職員の人権意識の向上に取り組んでまいります」と、再発防止の最初のところに書かれております。教職員の人権感覚、人権意識の向上が、いかに重要かということがここに明記されていますが、可能であれば１ページの「４ 再発防止策につい

て」に、文言として教職員の人権感覚、人権意識の向上を明確に示すことが必要ではないかなと思いました。

実際に子供たちが担任によっていじめ・差別を受けていた期間、どんな思いで過ごしてきたか。そして、それを声になげられない、または声になげたとしても、誰もそこに向き合ってくれなかったことが今回の一番大きな要因だったと思います。そのことに関して、当該学校の教職員の方々が深く振り返りを行い、教育委員会事務局と共に今後の方向を考えたことは非常に重要だと思います。ただ、なぜこれが起きてしまったのかということは再三書かれておりますけれども、一人ひとりの教職員の振り返り、そして、一人ひとりが今後学校をどう変えていきたいか。それから、子供たちとの信頼関係というのでしょうか、これまで築いてきたものが失われてしまった信頼関係、子供たちが持っていた信頼、保護者、地域、そういった方々の思いを、またどう積み上げていくか、その具体的な取組というのは、今後、横浜市として全市で学んでいく必要があると思います。そこに一人の人間としての学びとか思いが伝わっていくようなものを、今後、専任教諭が集まる会とか管理職の会、研修会など、各学校が行っている様々な校内研修の具体的な一つの取組としての在り方を、この学びを全市でやっているという本気の姿勢をぜひ教育委員会事務局として示していただきたいなと思います。

非常に残念だったのは、当該教諭が良かれと思って行った行為であったこと、それから、それを知っていた教職員がいたにもかかわらず、解決に向けた実践行動が図りにくかったという教職員の集団の在り方、そこは、人権教育を基盤として全力を挙げて頑張っている学校もいつそういう状況に立たされるかわからないところでは、教職員の関係性、職場づくりがいかに重要かも明らかになると思いますので、ぜひそこも発信していただきたいと思います。

今回、傷ついてしまった子供たちをどういう形で学校が回復していくのかは、こちらにもありますけれども、やはりスクールカウンセラーなどSSWの方々、様々な機関との連携を通した子供たちの心の傷の回復が最も重要だと思います。それに併せて私が非常に重要だと思っているのは、授業改善です。横浜市が一人ひとりを大切に、誰もが安心して豊かに生活できる学校を人権教育として目指している以上、人権が尊重される授業とはどういう授業なのかということ、改めてしっかり取り組んでほしいと思います。そこでは、各学校が作っている人権の全体構造図とか人権教育の年間指導計画というのもございます。今回の学びを生かして、その見直しを行っていく必要があるのではないかと考えます。

今回は非常に重たい事件です。それを教育委員会事務局として、全ての学校として、真摯に受け止めて、本気で二度と起こさない、そういう取組をお見せしていくという姿をぜひ発信していく必要があると思っております。以上です。

鯉淵教育長

何か所管課からコメントすることはありますか。御意見だったとは思いますが、よろしいですか。それではほかに御意見がございましたら、どうぞ。

四王天委員

今回の報告書を読んで一番感じたのは、管理監督者としての資質について、すごく大きな疑問、また憤りを感じました。マネジメントする上で必要な要素が幾つかありまして、別の会議でも述べたことがあるのですが、1番目は目標と情報の共有化、2番目に全員が当事者意識を持つこと、3番目に役割分担と責任の明確化、4番目に相互サポート体制が構築されているかどうか、5番目に自由に発言できる風土があるかどうか、最後に心理的に安全な環境づくり。このようなことが管理職に求められる基本ではあるのですが、この管理職には何一つできて

いないことが非常に残念でならないと思います。監督者としての経験も非常に長い方でありながら、油断があったとしか思えません。それがこのような事件を起こしてしまい、生徒に影響を与えてしまったことが悲しくてたまりませんし、憤りを感じます。もし自分の子がこの担任の下で学んでいたとしたら、あなたはそのまま静観するのですかと、それで良いのですかと問うてみたいです。もし自分の子がそうだったらどうなのかと。これが当事者意識ですが、それを持ってそのくらい真剣に臨んでもらいたいと思います。

この校長先生だけでなくほかの校長先生も、学校要覧やホームページに御自身の教育方針を打ち出されています。非常に耳障りの良いことをたくさん書かれています。かっこいいなと思います。でも、あまりにも抽象的過ぎるもの多くて、最初に自分の掲げた教育方針がきちんと履行されているかどうか、実行されているかどうか、その点検をしてみてください。多分、大分できていないのではないかとこのところにもっと危機感を持ってやっていただきたいなと思います。

弱者といいますか、当人たちがSOSを上げられない問題は、非常に大きいと思います。その中で、私はY-Pアセスメントの仕組みは非常に良いものだと思います。子供たち本人が今の自分の考えだとか置かれた状況などを述べる良いツールだと思っています。ただ、それがただ書かれただけで、きちんと受け止め切れていないのではないかと。内容について言葉の裏にあるものまで読み取るぐらいの分析力を持って受け止めてほしいなと思います。せっかくいいものがあるのだから、本人がSOSを発する一つのツールだということでもっと有効活用してもらいたいです。それが活用できていないのが一つ残念なところです。

以前にもありましたが、教育委員会事務局と学校現場とのこういうことに対する取組の熱量の違いみたいなものを感じます。皆さんはよく一生懸命やっていますしやいますが、本当に現場までこの熱量が届いているのかなという懸念があります。

生徒たちにいろいろな苦しいことがあって、自分たちでどうやって発信したら良いか分からないときに、ホットラインみたいなもの、よく企業ではパワハラホットラインだとかセクハラホットラインだとか、何か自分が嫌な思いをして、それを上司とかにすぐ相談してもなかなかからちが分からないときに、直接人事部へのホットラインみたいなものが開設されていて、そこで苦しい胸の内を告白するみたいなツールがあります。こういうものを持って、もし自分が困ったときに110番、119番、教育委員会事務局にも直接言えるのだと子供たちに知っていてほしいです。ウクライナみたいに自分で自分の身を守ることをしなければいけなくなってしまったのかなと思っています。ただ、その方法が分からないので、さっき言ったY-Pアセスメントとホットラインみたいな仕組みを持っていることを周知してもらいたいなと思っています。以上です。

鯉淵教育長

何かコメントはございますか。

宮生人権教育・児童生徒課長

弱い立場の子供たちがしっかりSOSを発信できるよう、周知は徹底してまいりたいと思います。現在でも24時間子どもSOSダイヤル、学校生活あんしんダイヤルというものがありますが、なかなか子供たちがそれを有効活用できていないと今のお話から感じましたので、しっかり周知していきたいと思っています。

鯉淵教育長

ほかにいかがでしょうか。

森委員

教員による虐待・いじめ、学校体制の不備と教育委員会事務局の発見の遅れ、対策の不備が起きてしまったことは、極めて遺憾です。教育委員会事務局として本気で取り組んでこられたのだろうかということを考えなければいけないと思います。特別支援学校の校内委員会ですとか、いじめ防止対策委員会での情報の徹底は何度もこの会議でも話し合われてきましたし、そこに取り組むことによって再度起きないようにすると何度も伺ってきましたが、その中でもこういうことが起きてしまったことを重く受け止めて考えなければいけないと思います。

今、大塚委員、四王天委員のおっしゃったことに加えてという視点におきましては、4ページの「エ（イ）保護者や児童の安心につながる保護者・地域・学校関係者との連携について」、一つ申し上げたいと思います。ここに書いてあることはもっともですが、情報交換の場、連絡の充実、こういった言葉が本気で考えられているのだろうかということをもう一度考えていただきたいと思います。「場を設けました」、「授業参観の数を増やしました」といっても、こういうことが保護者からだったり児童からだったり、伝わっていく場に本当になっているのだろうかといったときに、そういう場の雰囲気ですとか話す場の環境が整えられていない限り、それは単なる場の設定で終わってしまうので、その中身をぜひ学校ごとに考えていただきたいと思います。

もう一つは、3ページの「ウ（エ）特別支援教育の視点を生かした学校経営の充実及び管理職の特別支援教育への理解の推進について」です。学校全体で特別支援教育についての理解を深めていくこと、それは一般学級においても確実に徹底していくことが改めて必要だと思います。子供の視点に立って考えられているのだろうか。一人ひとりの良さ、長所が発揮できる環境を教職員は作れているのだろうか。学校が居心地の良い場所になれているのだろうか。そういうことを教職員が振り返る時間は取れているのでしょうか。そういった研修の中身になっているのでしょうか。あとは管理職の皆さんも、特別支援教育の視点が活かされた学校経営とは、特別支援教育のコーディネーターの資質向上も含めてですけども、本気で考えているのだろうかということをもう一度考えていただきたいと思います。以上です。

鯉淵教育長

何かそのことで、よろしいですか。意見だったと思いますけれども、大丈夫ですか。

中上委員

今回の件は、第三者の調査委員会の報告書もよく読ませていただきました。また、今日、教育委員会事務局としての再発防止案についても説明を受けました。各委員から発言があったように、本来あってはならないというか、被害を受けた当該保護者のみならず、保護者全体の信頼をこれだけ損ねたという事件の重さを我々は厳粛に受け止めなければいけないのではないかと思います。

その上で、ちょっと重複しますが、今回感じたのは、当たり前のことをきちんと取り組めていないと思います。もちろん校長のリーダーシップの問題もあります。それぞれの先生の人権意識の問題もあります。組織的に対応するという、いろはができていません。今回時間が大分たって、聴き取りなどでもお子さんの記憶だとかは非常に薄れていますし、学校現場におけるいろはの聴き取りの記録すら十分に取れていません。一人で行っているわけです。それは人が足りないという話ではありませんよね。こういう場合に人が足りなかったら、教科の先生がいなくても養護教諭がいるでしょうし、学校教育事務所に依頼すれば良いわけですよね。要するに、記録を取るという、自分たちに当事者意識がないと言わざるを得ません。それは校長も非常に甘く管理されていたなと今回感じました。

事実確認を後で行うと、初期対応も時間がかかっていますし難しくなっていくしますので、今後の教訓としては、当たり前のことですが、きちんと複数で事実確認を取ると。それが保護者に対してのある程度の説明とか信頼を得る第一歩なのではないかと思えます。

私は昔、人権研修でいろいろ習いました。今回、人を仲間外れにするという差別の典型の事例が幾つも並んでいるわけです。当該の教諭の思い上がりというか、自分でこれは良い指導法だと思っていた。それを周りの教諭も分かっていない、指導もできていない、注意もできていない。ましてや、今回の学校には児童支援専任教諭も配置されているわけです。これも十分に活用されていません。校長に反省を求めるべきですし、児童支援専任教諭ももうちょっと踏み込んでいけば良かったのではないかと悔やまれます。

教育長はあらゆる場面でチームとしての学校と対応を強調されていると思えます。これがされていたのかどうかと。まさに学校に我々が期待している、保護者から信頼される当たり前のことがちゃんとできていたのだろうかという気がいたします。

再発防止には今後の研修が一番大事です。総論としては今、横浜市全体、行政も含めて人権の施策の指針が数年ぶりに改定されました。いろいろな差別があって、特に学校分野の中身もあります。ですから、ぜひお願いしたいのは、ほかの学校にもあり得る話で明日は我が身ですから、全体に通じる研修は何をどうやれば良いのか。過去にいろいろと行政でも人権研修を行いますと、必ず学校での対応の悪い例がたくさん出てきます。こういう受け止め方がちょっと風化しているのではないかという感じもしました。

せっかく今、横浜市全体で人権の指針の研修があつて、我々も勉強しますし、もう一回どういう研修なら実効性が上がるのか、どういう研修が良いのか。昔は宿泊研修でやりました。管理職は課長以上がグループ研修を組んで真剣にやりました。今は働き方改革があつて、なかなかそういう研修がしづらいですが、今回は、先ほど大塚委員からも話がありましたけれども、これではまだ学校の反省の覚悟があまり感じられません。学校が当事者で今回大きな問題を起こしたわけですから、どういう覚悟を持って今度は人権に取り組むのか。

幸いにして新しい校長先生で今、信頼を回復すべく保護者説明会等、また4月1日からの学校経営に向かっておられるとお聞きしています。ですから、学校の中で実効性のある研修をぜひ行ってほしいと思えます。それは単なる総論とかではなくて、具体的に役に立つ研修を、場合によっては働き方改革の時間をオーバーするかもしれませんが、根本の保護者の信頼を落としているわけですからそんなことは言ってられません。学校で真剣に研修をしていただいで、今後、全校展開するときのモデル校になっていただきたいという気持ちがあります。

今回の報告書や事務局の再発防止を我々もゆっくりじっくりしっかり受け止めて、どんな在り方が良いのか一緒に悩みたいと思えます。以上です。意見です。

鯉淵教育長

ほかに御意見はございますか。そうしましたら、本日頂いた意見も踏まえて、再発防止策を再検討したいと思えます。できれば4月中ぐらいにまとめることを考えておりますが、必要があればそれが遅れるということもやむを得ないと思えます。一応それぐらいを目途で動きたいと思っております。また御相談を、書面等でやり取りしながら高めていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

特に御意見等がなければ、次の議事日程に移ります。よろしいでしょうか。

それではまず、会議の非公開について、お諮りします。教委第1号議案「横浜

市学校規模適正化等検討委員会臨時委員の任命について」、教委報第1号「教育委員会事務局職員の人事に関する臨時代理報告について」は人事案件のため、非公開としてよろしいでしょうか。

各委員

<了 承>

鯉渕教育長

それでは、教委第1号議案及び教委報第1号は非公開といたします。審議に移る前に、事務局から報告をお願いします。

片山総務課長

次回の教育委員会臨時会は、4月22日金曜日の午前10時から開催する予定です。また、次回の教育委員会定例会は、5月12日木曜日の午前10時から開催する予定です。

鯉渕教育長

皆様、よろしいでしょうか。次回の教育委員会臨時会は、4月22日金曜日の午前10時から開催する予定です。また、次回の教育委員会定例会は、5月12日木曜日の午前10時から開催する予定です。別途、通知いたしますので御確認ください。

次に、非公開案件の審議に移ります。傍聴・報道機関の方は御退席願います。また、関係部長以外の方も退席してください。

<傍聴人及び関係者以外退出>

教委第1号議案「横浜市学校規模適正化等検討委員会臨時委員の任命について」

(原案のとおり承認)

教委報第1号「教育委員会事務局職員の人事に関する臨時代理報告について」

(報告のとおり承認)

鯉渕教育長

本日の案件は以上です。これで、本日の教育委員会定例会を閉会といたします。

[閉会時刻：午前11時13分]

※P. 5 「教員」の採用は841名。学校事務職員、学校栄養職員を含む「教職員」の採用は877名。