

1 セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント

〔セクシュアル・ハラスメント〕

学年主任のA教諭（男性）は、同じ学年団のB教諭（女性）から、授業の相談を受けるうち、メールで連絡を取り合うようになった。はじめは、相談内容についてのやりとりだけであったが、次第にプライバシーに関わる内容のメールがA教諭から送られるようになった。B教諭が、管理職に相談し、この事実が明らかになった。

〔パワー・ハラスメント〕

A教諭は、新採用のB教諭の指導教員を務めていた。A教諭は、B教諭の授業を参観し、授業の進め方がうまくいかないと、些細な失敗であっても、授業を途中で止め、生徒の見ていない前で大声で叱責したり、B教諭の代わりにA教諭が授業を進めたりすることがあった。その様子を見ていた生徒はB教諭に対して、軽蔑した態度を取るようになった。

B教諭は、管理職にこのことについて相談したが、A教諭の言動は変わらず、B教諭は、次第に自信をなくし、体調不良を訴え、出勤できなくなった。

1 事例の分析と課題

- (1) いずれの事例においても被害者の救済方法を考え、早急に対応する必要がある。
- (2) A教諭は、自分の行為がハラスメントに該当すると自覚していないことも考えられる。加害者に対する事情聴取や指導が必要である。
- (3) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止のためには、校内研修等による教職員の意識の向上や、被害を受けた本人だけでなく周囲の人も注意できるような教職員の環境づくりが必要である。

2 緊急対応のポイント

〔セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを受けたとき〕

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの被害に遭ったときは、相手に対して明確な意思表示をするとともに、（状況が改善しない場合は、）身近な信頼できる人に相談する。職場内で相談することが困難な場合には、その言動を具体的に記録しておき、セクハラ相談窓口、パワハラ相談窓口等を利用する。

〔セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの相談があったとき〕

(1) 相談体制の確立

- ・2人の教職員で対応し、セクシュアル・ハラスメントの場合は、同性の教職員が同席する。
- ・相談時間や相談場所等に配慮するとともに、関係者の人権やプライバシーを尊重し、秘密を厳守する。

(2) 相談者からの事実関係等の聴取

- ・相談者の主張に真剣に耳を傾け、丁寧に話を聞き、次の事項を把握する。
 - ア 被害者と加害者とされる教職員の関係はどのようなものか。
 - イ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの言動がいつ、どこで、どのように行われたか。
 - ウ 相談者が加害者とされる教職員に対してどのような対応をとったか。
 - エ 他の同僚等に相談をしたか。
- ・聴取した事実関係等を相談者に確認し、記録しておく。

(3) 加害者とされる教職員からの事情聴取及び指導

- ・加害者とされる教職員の主張に真剣に耳を傾け、丁寧に話を聞く。
- ・セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントとは何かを理解させる。
- ・事実確認の結果、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントと判明すれば、謝罪をさせるなどして、被害者との信頼関係の回復を図る。

(4) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントと判断できない場合

- ・両者から聴取した事実関係に不一致があり、事実確認が十分できない場合などは、人権やプライバシーに配慮しながら、周囲の教職員等の第三者から事実関係等を聴取する。

(5) 相談者に対する説明

- ・これまで確認した事実関係を伝え、今後の具体的な対応や方針について、相談者に説明する。

(6) 教育委員会への報告

- ・セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの相談対応を行った場合は、その状況を教育委員会に報告する。

3 未然防止のポイント

(1) 人権意識高揚のための研修の充実

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントは、被害者の人格や尊厳を著しく傷付け、能力の発揮を妨げるだけでなく、職場全体の秩序を乱し、教職員の意欲の低下を招くなど、公務の円滑な運営を著しく阻害することを十分に理解し、互いの人格を尊重し合えるように、人権意識の高揚のための研修の充実を図る。

(2) 明るく風通しの良い職場づくりに向けた取組

教職員同士のつながりを大切にし、次のような取組を行い、組織の力を結集してチーム力で仕事を進められるようにする。

- ・挨拶の励行、情報の共有等による職場内のコミュニケーションの活性化
- ・当番的な業務の分担、ゆとり創造の取組などによる支え合う職場づくりの推進

4 資料等

- ・信頼される教職員であるために-不祥事防止研修資料-(県教育庁教職員課 平成24年3月)

〔セクシュアル・ハラスメント〕

Q 管理職に求められることは何か。

A 管理職は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・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。

Q 教職員に求められることは何か。

A 一般に次のことが考えられる。

- ・セクシュアル・ハラスメントに当たるような言動が見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促す。
- ・被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ったり、上司や相談窓口等に相談したりすることをためらわないようにする。

〔パワー・ハラスメント〕

Q 管理職に求められることは何か。

A 管理職は、パワー・ハラスメントについて十分問題意識をもつとともに、自らパワー・ハラスメントを起こさないのはもちろんのこと、上司等の言動によっては、教職員は人格を傷付けられ、あるいは疎外感をもち、過度に心理的負担等を受け、ひいては心身の健康を損なうことがあり得ることを認識しておく必要がある。

Q 教職員に求められることは何か。

A 一般に次のことが考えられる。

- ・パワー・ハラスメントに当たるような言動が見受けられる場合は、注意を促す。
- ・パワー・ハラスメントを見聞きした場合には、周囲の教職員は、被害を受けた教職員が一人で悩みを抱え込むことがないように積極的に声掛けをするとともに、必要な場合は、管理職や相談窓口等に相談する。

2 交通事故

A教諭は、PTAの話し合いに参加し、会が終了した午後8時過ぎに学校を出た。いつも通っている通勤路で、ふだんはほとんど歩行者が渡ることがない交差点を右折しようとしたところ、横断中の自転車と接触した。相手は転倒したが、自転車に損傷はなく、本人も怪我はないということだったので、A教諭は、そのまま帰宅した。翌日、警察から自転車に接触した事故の件で状況を聞きたいと連絡が入った。接触した自転車に乗っていた人が、帰宅後、様態が急変し、病院に搬送されたことを聞いた。

1 事例の分析と課題

- (1) 負傷者の救護を最優先し、運転者としての義務を果たさなければならない。軽微と思われる場合や相手も怪我がないと思われる場合であっても、被害者に誠意ある態度で対応するとともに警察等へ連絡する必要がある。
- (2) 通勤路等、よく通る道路で、「ここは人通りが少ないから」「対向車はいつも来ないから」等の経験から来る思い込みを排除して運転しなければならない。
- (3) 児童生徒に交通安全指導を行う立場である教育公務員としての自覚を常にもち、交通事故を起こさないよう、また事故を引き起こす交通違反をしないよう十分に気を付けなければならない。
- (4) 管理職は、全職員の通勤届と通勤状況の確認をしておくとともに、交通違反を犯したり、事故に遭ったりした際には、直ちに管理職へ報告するよう徹底を図っておかなければならない。

2 緊急対応のポイント

(1) 負傷者救護、警察等への連絡

〔勤務時間外の場合〕

- ・事故を起こした教職員は、次の対応を行う。
 - ア 負傷者救護、現場の保存と二次的な被害の防止
 - イ 警察への届け出、事実確認
 - ウ 相手の住所、氏名、生年月日、電話番号、勤務先の確認
 - エ 負傷者の搬送先の病院名、負傷の部位・程度の把握
 - オ 学校又は管理職への連絡
 - カ 目撃者の確認（氏名、住所等）

〔勤務時間内の場合〕

- ・事故を起こした教職員は、上記の対応を行う。
- ・状況に応じて管理職等が現場に急行し、上記の対応の措置状況を確認の上、補足措置を行う。

(2) 教育委員会への連絡

- ・管理職から電話等により事故の第一報を入れ、今後の対応について協議する。
- ・その後、適宜、続報を入れ、事故処理完了時点で文書で報告する。

(3) 対応方針の決定

- ・事故の状況により、PTA役員への報告、児童生徒への対応等について協議する。
- ・外部への対応の窓口は一本化し、管理職が担当する。

(4) 本人への指導

- ・管理職から当該教職員へ、事後処理について相手方への謝罪、見舞い等、誠意ある対応を行うよう指導する。
- ・教育公務員としての自覚と服務規律の遵守を指導する。

(5) 保護者への対応

- ・事故の社会的影響が大きいと考えられる場合は、教育委員会と連携を図り、保護者会の開催等により、事実及び今後の再発防止に向けた取組について説明・謝罪等を行う。

(6) 記録

- ・確認した事実と学校としての対応を記録しておく。

3 未然防止のポイント

(1) 教育公務員としての自覚の高揚

勤務時間内外を問わず、教育公務員としての自覚をもち、交通法規の遵守と安全意識の高揚を図る。

(2) 安全運転の徹底

自動車等を運転する場合には、交通法規を遵守し、安全運転に徹するとともに、特に次の点を徹底する。

- ・自動車等は凶器になりうることを常に意識し、自らの運転を過信しない。
- ・高齢者や子どもの特性を認識し、譲り合いと思いやりの気持ちをもって運転を行う。
- ・交差点に進入し、右折や左折をしようとするときは、徐行し、周囲の安全を十分に確認する。特に死角になりやすい部分については、細心の注意を払う。
- ・雨天時や夜間は、特に安全に留意して慎重に運転を行う。(早めのライト点灯を行う。夜間はハイビームで走行し、対向車がいるときだけロービームにする。速度を控えめにする。)
- ・ゆとりをもった運転を心がけ、制限速度を守るとともに、適切な車間距離をとり、絶対に無理な追い越しや割り込みをしない。
- ・シートベルト、ヘルメット、チャイルドシートを必ず装着する。

(3) 飲酒・酒気帯び運転の根絶

教職員には、その職責から、より高い倫理性が求められていることを自覚し、飲酒・酒気帯び運転は、絶対にあってはならない行為であることを深く認識し、強い自覚と自制心をもって、飲酒・酒気帯び運転の根絶を期する必要がある。

- ・量の多少にかかわらず、飲酒した場合にはいかなる理由があっても絶対に自動車等の運転をしない。なお、自転車も車両であることを踏まえ、自転車の運転も行わない。
- ・飲酒量や飲酒時刻によっては、翌日までアルコール分が体内に残存する可能性があることを十分認識し、翌日、アルコール分が残存している危険性が少しでもある場合は、自動車等を運転しない。

4 資料等

- ・信頼される教職員であるために-不祥事防止研修資料-(県教育庁教職員課 平成24年3月)

3 個人情報流出

〔USBメモリの紛失〕

A教諭は、担任している児童の成績一覧表のデータが入ったUSBメモリを持ち帰り、自宅で成績処理をすることにした。

帰宅途中、書店に立ち寄った。本を選ぶ際、本棚の上にUSBメモリの入ったカバンを置き、そのまま店内に置き忘れてしまった。店を出て忘れたことに気づき、再び店内に戻った時には、カバンがなくなっていた。

〔ファイル交換ソフト等を介しての個人情報の流出〕

A教諭は、子どもの調子が悪く、早く自宅に帰らなければならなかったため、学校の規定に従い、管理職に届出をした後、USBメモリに業務に必要なデータを保存し、自宅に持ち帰った。

自宅のパソコンで作業をした数日後、保護者からインターネット上に児童の情報が流れているという連絡が入った。A教諭は、自宅のパソコンにファイル交換ソフトをインストールしていたことを思い出した。

1 事例の分析と課題

〔USBメモリの紛失〕

(1) 成績などのデータは、学校からの持ち出しは、原則禁止されている。ただし、やむを得ない場合のみ、学校長等の許可を得たり、持ち出し簿に記録したりするなどの具体的な手順やルールを守ることで許可する規定を整えておく必要がある。

また、学校から情報を持ち出す時には、自宅に直行することが望ましい。どうしても下車が必要な場合、常に携行しておかなければならない。

(2) 紛失した場合、学校長等に紛失した情報、パスワードの有無等を報告するとともに、警察、紛失場所（鉄道やバス会社、店舗等の窓口等）に早急に届ける等の対応をすることが求められる。

〔ファイル交換ソフト等を介しての個人情報の流出〕

(1) ファイル交換ソフトをインストールしている個人所有のパソコンが、ウイルスに感染し、パソコン内にある情報がインターネット上に送信されることにより、個人情報が流出してしまうことがある。

(2) 流出した情報を削除することはほぼ不可能である。このため、未然に防ぐことが重要である。

※ いずれの場合も、被害の拡大防止、再発防止に向けての対応、本人や保護者への通知、謝罪等の事後対応が求められる。

2 緊急対応のポイント

(1) 管理職や関係機関等への報告・連絡

・当該教職員は、管理職に速やかに報告し、その指示を受けながら、書店の管理者、警察

へ紛失届（場合によっては盗難届）を提出する。

(2) 事実関係の把握及び教育委員会への報告

- ・管理職は、事実関係等の状況を把握するため、当該教職員から詳細な事実関係を聞いた
り、教職員を現場に派遣したりする。また、第一報を教育委員会へ入れる。

(3) 報道機関等への対応

- ・場合によっては、報道機関等外部への対応も必要となるので、管理職は、そのための校
内の体制を確立し、窓口を一本化する。

(4) 児童・保護者への対応

- ・児童のプライバシーに属する内容が第三者へ渡っている（ことも考えられる）ことから、
児童、保護者への謝罪や事情説明等を誠意をもって行う。

(5) その他

- ・この事例は、当該教職員の服務上の問題、管理職の管理責任が問われる問題である。管
理職は、適切な処理が行われるよう、教育委員会と連携するとともに、連絡を密にする。

3 未然防止のポイント

(1) 個人情報の持ち出しについて

- ・学校から個人情報等を持ち出す場合には、情報管理者の許可を得るなどのルールを明
確化し、漏えい等への防止対策を徹底する。
- ・電子メールにより非公開の情報を学校外へ送信する場合、当該情報にパスワードを設
定した上で送信するなど、必要に応じて保護対策を行う。
- ・個人情報の持ち出しによる漏えい事案では、教職員の認識不足によって発生する例が
多いことから、漏えいの危険性について、教職員に周知を図るとともに、研修を実施
する。

(2) パソコンのセキュリティー対策について

- ・学校で利用するパソコンはもちろんのこと、学校外で業務に利用するパソコンについ
ても、ウイルス対策ソフトのインストール、OSやソフトウェアのアップデート（最
新の状態に更新）をしておくこと。
- ・秘密情報、個人情報等の関係者のみが閲覧すべき情報については、パスワードで保護
するなど、アクセス制限の措置を行うこと。

(3) ファイル交換ソフトについて

学校外で利用したパソコンにファイル交換ソフトがインストールされており、コンピュ
ータウイルスに感染したことにより、パソコンに保存されていたファイルの漏えい事案が
発生している。このため、学校外で業務に利用するパソコンにファイル交換ソフトがイン
ストールされていないことの確認を徹底する。特に、自宅で利用する個人用のパソコンに
ついては、次の点に留意する。

- ・ファイル交換ソフトは、安易にインストールしない。
- ・ファイル交換ソフトの有無を点検し、これがインストールされたパソコンでは、児童
生徒等の個人情報を扱わない。
- ・当該パソコンに、児童生徒等の個人情報等が保存されているか否かを点検し、保存さ
れている場合は、適切に削除する等の措置をとる。
- ・ウイルスに感染した場合には、直ちに情報流出を遮断する措置を講ずる。

4 資料等

- ・教職員の情報セキュリティ意識を高める校内研修パッケージ（県総合教育センター）
- ・信頼される教職員であるために-不祥事防止研修資料-（県教育庁教職員課 平成24年3月）

4 体罰事件

A小学校では、普段から指導に素直に従わない児童が数人いた。ある日、これらの児童が業間休みが終わっても階段付近で勝手に遊び、教室に入らなかったため、担任のB教諭が何度も教室に入るように注意したが、まったく指示を聞かなかった。やがて一人の児童が「うるせえ。」と反抗的な態度をとったためカッとなり、「いい加減にしろ。」と言って当該児童の頬を平手で数回叩き、押し倒した。その拍子に当該児童は壁で頭を強く打った。

1 事例の分析と課題

- (1) 児童の怪我の有無を確認し、負傷に対する措置及び継続的な心のケアが大切である。
- (2) 学校側の責任が問われる事例であり、体罰が行われた態様・程度・経過・原因等の事実確認が必要である。
- (3) 保護者への誠意ある対応とともに、信頼回復が求められる。
- (4) 教職員に対して、体罰は理由のいかんを問わず許されない行為であるという意識の徹底を図る必要がある。

2 緊急対応のポイント

(1) 当該児童への速やかな対応

- ・担任は当該児童を保健室に連れて行き、応急処置を行うとともに管理職に連絡する。病院の受診について適切に判断し、保護者へ連絡の上、適切な方法で病院に搬送する。

(2) 状況の把握

- ・管理職は、当該教員及び関係者（当該児童や目撃者）から態様・程度・経過・原因等、体罰の状況や内容について事実を詳細に聞き取る。

(3) 関係機関等への報告（第一報）

- ・教育委員会（必要に応じてPTA会長等）へ事実内容や対応状況について報告する。

(4) 当該児童及び保護者への説明・謝罪

- ・複数の教職員の立ち会いのもと、当該児童へ謝罪する。
- ・家庭訪問等により、当該児童・保護者に対して管理職や当該教員等の関係教員が体罰の状況等を正確に伝え、誠意ある謝罪をする。
- ・どういう指導の経緯の中で起きたのかを十分に説明して理解を得ることに努める。

(5) 当該児童・保護者への心のケア

- ・学校として今後の指導・支援方針を検討するとともに、当該児童への声かけや保護者に当該児童のその後の様子を確認しながら、信頼関係の回復に努める。
- ・必要に応じて教育相談やスクールカウンセラー等を活用し、心のケアに努める。

(6) 関係機関等への報告（途中経過～最終）

- ・教育委員会へ経過を説明する。必要に応じて、PTA会長や役員会等へ経過説明を行うとともに、再発防止の取組等への理解を求める。

3 未然防止のポイント

(1) 教職員の意識改革

教職員一人一人が体罰は絶対に許されない行為であると認識し、全教職員の共通理解のもと、意識改革を徹底していく。また、日頃から研修を通じて教職員の人権意識を高め、体罰によらない指導方法を確立しておく。

(2) 生徒指導体制の点検

児童生徒理解に基づく指導が行われているか、児童生徒や保護者との信頼関係の構築に努めているか、組織的な指導体制が確立しているかなどを定期的に点検する。

(3) 部活動の指導体制の点検

体罰を厳しい指導として正当化することは誤りであるという認識をもつ。勝利至上主義の指導や部活動の閉鎖性の問題を理解し、科学的根拠に基づいた生徒の意欲的な活動を引き出す指導に努めているかなどを定期的に点検する。

(4) 一人一人を伸ばす指導の充実

教育活動全体を通じて、児童生徒が意欲的に取り組み、成就感を味わえるような指導や支援の充実を図る。

(5) 保護者・地域との連携

保護者や地域に対して、平素から体罰否定の明確な生徒指導方針を積極的に示し、理解と協力を求めている。

4 法令・判例等

(1) 法令等

- ・学校教育法 第11条（学生・生徒等の懲戒）
- ・刑法 第204条（傷害） 第208条（暴行）
- ・地方公務員法 第29条（懲戒）
- ・民法 第416条（損害賠償の範囲） 第709条、第710条（不法行為）

(2) 判例等

- ・体罰事件で都と東久留米市に50万円の賠償命令（東京地裁 平成8年9月17日判決）

「体罰の禁止及び児童生徒理解に基づく指導の徹底について」（抜粋）

（文部科学省初等中等教育局長及びスポーツ・青少年局長通知 平成25年3月13日）

【体罰の禁止】

- ・体罰は法律で禁止されており、校長及び教員（以下「教員等」という。）はいかなる場合も体罰を行ってはならない。
- ・体罰は児童生徒の心身に深刻な悪影響を与え、教員等及び学校への信頼を失墜させる行為である。
- ・体罰により正常な倫理観を養うことはできず、むしろ児童生徒に力による解決への志向を助長させ、いじめや暴力行為などの連鎖を生む恐れがある。

【体罰の事例（通常、体罰と判断されると考えられる行為）】

○身体に対する侵害を内容とするもの

- ・体育の授業中、危険な行為をした児童の背中を足で踏みつける。
- ・帰りの会で足をぶらぶらさせて座り、前の席の児童に足を当てた児童を、突き飛ばして転倒させる。
- ・授業態度について指導したが反抗的な言動をした複数の生徒らの頬を平手打ちする。

○児童生徒に肉体的苦痛を与えるようなもの

- ・放課後に児童を教室に残留させ、児童がトイレに行きたいと訴えたが、一切、室外に出ることを許さない。
- ・宿題を忘れた児童に対して、教室の後方で正座で授業を受けるよう言い、児童が苦痛を訴えたが、そのままの姿勢を保持させた。

5 メンタルヘルス

A教諭は、50歳代前半で、今年度現中学校に着任し学年主任となった。真面目な性格であり、前任校でも学年主任として活躍し、丁寧な指導にも定評があった。A教諭も当初はあまり不安をもっていなかったが、次第に、問題行動への対処方法などの学年運営で、学年団の教諭と意志疎通が図られていないと感じられることが続き、また、学力向上に取り組む教科指導を展開したが、前任校と違い生徒の反応がなく空虚な授業展開となっていた。

A教諭は、6月頃には頭痛、不眠、下痢等の症状に悩まされるようになり、内科を受診したが、症状は改善されなかった。同僚は皆多忙であり、互いに支え合うという雰囲気は職場に感じられなかったため、同僚に相談できずに短い休暇を取得しながら勤務を継続していたが、しばらくして、心身とも疲れ切って出勤できない状態となった。

1 事例の分析と課題

- (1) この事例では、転勤によって、職員間の人間関係が形成されない時期に問題が生じ、相談をする同僚もなく一人で問題を抱え込んでしまった状況がうかがえる。問題を深刻化させないために、校内外で相談体制をつくる必要がある。
- (2) この事例では、A教諭は内科を受診していたが、心の専門家の受診がなされていなかった。管理職は、A教諭の異変に気づき、人権やプライバシーに配慮しながら早めに専門の医療機関への受診を指示し、本人への支援が図られるような体制づくりを行う必要がある。
- (3) 精神性疾患の発生については、職場環境の変化、仕事上のストレス、本人の体調、家庭の問題等、複数の要因の複合が考えられることから、状況を的確に把握した上で、医療機関と連携して対応することが求められる。

2 緊急対応のポイント

(1) 状況把握及び問題発見

- ・管理職は、本人との面接により、心身の状態や学級の状況、保護者との関係等を詳細に把握する。また、本人の人権やプライバシーに配慮しながら、他の教職員から情報を収集する。

(2) 医療機関への受診の指示

- ・頭痛、不眠、下痢といった身体症状が長引く場合は、管理職は専門の医療機関での受診を指示する。受診の指示に応じない場合は、粘り強く説得する。

(3) 主治医や家族との連携

- ・管理職は、主治医や家族と情報交換を十分行い、連携を密にして今後の校務の取扱いなど対応方法を定める。
 - ア 本人の同意を得た上で主治医と連絡を取り、主治医に学校での様子を伝えるとともに、治療方針等を確認する。
 - イ 学校や家庭の状況について、家族と情報交換し、それぞれの役割を確認する。

(4) 教職員の理解と協力体制

- ・管理職は、本人の人権やプライバシーに十分配慮しながら、他の教職員に状況を説明し、理解と協力を求めた上で、次の支援体制づくりを行う。
 - ア 本人に対する相談体制
 - イ 学年経営や教科指導にかかわる支援体制

(5) 生徒・保護者への対応

- ・当該教職員は、他の教職員の協力を得ながら、学年機能・教科指導の回復を図る。
- ・管理職は、保護者会等の適切な機会を設け、学年の状況や今後の指導方針及び対応方法について十分説明した上で、保護者の協力を求める。

(6) 教育委員会への報告・相談

- ・管理職は、本人の様子や保護者への対応等について、教育委員会に対して適宜報告し、教育委員会と十分に相談しながら、校内人事等、学校の体制を整える。

3 未然防止のポイント

(1) 教職員の意識啓発と研修

- ア 学校では、教職員がメンタルヘルスに関して正しく理解し、ストレスへの対処行動を身に付けるための研修を行う。
- イ 管理職は、教職員に対してストレスチェックのツールを利用しながら自らの状況を把握することやセルフケアに努めることの重要性を周知する。

(2) 校内相談体制の確立と相談機関の活用

- ア 管理職は、学校内で気軽に相談できる風通しの良い職場づくりや、教職員が共に問題を解決する円満なコミュニケーションづくりを行う。
- イ 管理職は、教職員に対して相談機関の活用について周知するとともに、自らも相談に当たり、人事管理に生かす。

(3) 早期発見及び早期対応

- ア 管理職は、日頃から教職員の心身の健康状態の把握に努め、症状があるときは、詳しく話を聞いた上で、相談機関の活用や専門の医師の診察を受けるよう指示する。
- イ 管理職は、学級経営・授業中の様子や校務業務について把握し、必要な指導・助言による速やかな初期対応を行う。

4 法令・判例等

法令等

- ・地方公務員法 第28条第2項第1号、同条第3項（降任、免職、休職等）
- ・職員の分限に関する条例 第3条（降任、免職及び休職の手続）、第4条（休職の効果）

○ ストレスとは？

ストレスは適度であれば健康を維持する上で必要なものだが、過剰なストレスが続き、緊張が持続したまましていると、知らず知らずのうちに心身のバランスを失い、体の変調を感じるようになる。

○ 関連HP等

- ・ようこそ「福利課健康管理班」のホームページへ
<http://www.youkoso-kenkoukanri.jp/>
- ・こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト （厚生労働省）
～心の健康確保と自殺や過労死などの予防～
<http://kokoro.mhlw.go.jp>
- ・みんなのメンタルヘルス 知ることからはじめよう （厚生労働省）
<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/>