

特別支援学校で発生した暴行事案の再発防止に向けた取組について

昨年度、市立肢体不自由特別支援学校で教諭が生徒に暴力等を振るうという事案が発生しました。今年度、学識経験者や障害児教育関係者等の第三者で構成された横浜市学校保健審議会学校安全部会第五部会（以下「部会」という。）において、課題整理と再発防止に向けた検討を行いましたので、報告します。

【参考】事案の概要

発 生：令和元年11月19日（火）13時半頃 当該校のトイレ内
加害者：教諭（30代男性 被害生徒の担当 以下「当該教諭」という。）
被害者：当該校 生徒（以下「当該生徒」という。）

令和元年11月19日に複数の教諭が、校内のトイレにおいて、床に敷いたマットに仰向けに寝ている当該生徒の介助を行っていました。その際、近くにいた当該教諭は当該生徒の手が複数回自らに当たったことに腹を立て、暴言を発し、当該生徒の肩を複数回、拳で殴りました。続けて当該教諭が当該生徒のわき腹を蹴ったため、仰向けに寝ていた当該生徒の体がマットの上でずれました。

また、当該教諭は、その場にいた複数の教諭をトイレから出るように促した後、近くにあったカラーボックスを右拳で殴りました。続いて、当該教諭は当該生徒に馬乗りになったり、胸倉を掴んで移動させたりする等を行い、その過程で、右後頭部に、二針縫うけがを負わせました。当該教諭は、この傷からの出血を確認しましたが、止血をするのみで、誰にも報告することなく、当該生徒を下校させました。

その後の保護者からの問い合わせに対しても事実を隠し、また、管理職による聴取の際にも、当初、事実でないことを言いました。

事案発生から当該生徒が下校するまでの間、現場にいた教諭以外の複数の教諭は状況の一部を確認し、また、血の付いたティッシュを見た教諭もいましたが、何れもその後の行動にはつながりませんでした。

その後の経過

令和2年 2月26日 生徒に対する暴行罪で起訴され、罰金30万円の略式命令
令和2年 4月21日 懲戒処分 停職6箇月
令和2年 10月22日 復職 他校種にて勤務

1 部会の概要等

(1) 開催日・内容

第1回 令和2年 7月29日（水） 事案の詳細検討等
第2回 令和2年 12月 3日（木） 学校調査結果の確認等
第3回 令和3年 1月22日（金） 再発防止策にかかる意見交換

(2) 部会の構成

氏名	職名
渡部 匡隆（部会長）	横浜国立大学教授
高岡 香	弁護士・茨城県立医療大学客員教授
成田 裕子	フュージョンコムかながわ・県肢体不自由児協会理事長
浜崎 美保	帝京平成大学教授
日浦 美智江	社会福祉法人訪問の家顧問 元横浜市教育委員

(3) 部会が出された主な課題

ア 当該教諭および当該校について

(ア) 当該教諭の行為について

- ・当該教諭は、教諭としての行動の是非を問う以前に人としてあってはならない行動を重ねており、教諭としての倫理観の低さがうかがわれます。また、当該生徒を蹴ったことに関して当該教諭は、蹴ったのではなく生徒への安全配慮から足で体を移動させる行為であったと答えています。足で移動させたのであれば問題ないだろうとの考え方に立った発言であれば、それ自体が人権意識の低さを表しています。

(イ) 当該校における管理職のマネジメントと組織運営について

- ・当該教諭は当該事案が発生する以前から、一部の教諭に対するハラスメントとも受け取られるような接し方などが複数の教職員から疑問視されていました。しかし、管理職はそれらを把握し、十分に対応することができていませんでした。管理職による学校のマネジメントには、学校内外で起こる様々な情報を把握することがまず必要であり、それらを管理職間で共有、対応していくことが重要ですが、当該校はその点が脆弱でした。
- ・事案発生時にその場にいた者や当該教諭と当該生徒のみとなったトイレ内の状況を確認するため声をかけにきた者など、複数の教諭が異常事態に関する兆しを感じていました。しかし、各自が「きっと大丈夫だろう」という判断をするにとどまり、すぐに学部長等に報告するなど組織的に対応することができませんでした。
- ・組織が健全に運営されるためには、トップマネジメントが十分に発揮されることに加えて、学部長や学級代表など各部署を取りまとめるリーダー層によるミドルマネジメントが機能することも重要です。しかしながら、これらのリーダー層もミドルマネジメント機能を発揮することができませんでした。

イ 教育委員会について

- ・特別支援学校を取り巻く環境の変化や、児童生徒の状態の多様化に対応するため、教職員の育成に努めなければなりません。そして、校長のリーダーシップのもと学校が一丸となって指導に当たることができるよう指導・監督していくことが重要です。さらに児童生徒が安全安心に学習ができるよう学校環境の整備に一層努めていくことが必要です。

(4) 再発防止に向けた提言

前述の課題等を踏まえ、部会として以下の提言が出されました。

- 提言1：教職員一人ひとりが教育公務員としての使命を自覚し、コンプライアンスとサービスを遵守すること
- 提言2：教職員一人ひとりとは日頃から自己研鑽に努め、人権感覚を磨き、人権意識の向上を図ること
- 提言3：学校長以下の管理職は、リーダーシップをもってマネジメントすることで、学校組織の健全化を図り、組織的対応力を強化すること
- 提言4：特別支援教育に携わる教諭は、障害のある児童生徒の一層の理解を深め、個々に応じた指導・支援の充実が実現されるように一段とその専門性を高めること

また、部会からの提言を踏まえ再発防止に取り組んでいくにあたり、以下の意見も付されました。

- ・当該校の学校長以下管理職が学校組織の健全な運営に尽力するよう、また教職員各自がもう一度、職業倫理を確認し、日々、児童生徒と向き合うよう教育委員会として指導していくこと
- ・当該校のみならず、その他の特別支援学校、小・中学校等個別支援学級についても、特別支援教育の一層の向上に向けて、部会が指摘した提言等を広く共有するとともに、日々の指導を振り返り、改善すべきことがあれば積極的に改善していくこと

2 再発防止に向けた取組

(1) 事案発生後からの当該校の自主的な取組

人権研修やアンガーマネジメント研修を継続実施しています。

また、事案発生後の校内委員会での議論を通じて、教職員同士の情報共有の時間を改めて設定し徹底することや、「学校づくり懇談会」を設置して保護者との連携を更に深めていくなど、風通しのよい学校、職場づくりに取り組んでいます。

(2) 部会提言に基づく取組

提言を踏まえ、当該校及び市教委において、次年度から以下のとおり再発防止に取り組めます。

ア 当該校における取組

(ア) 取組の基本

- ・次年度当初に校長をはじめとする管理職が中期学校経営方針の再検討を図り、全教職員と目指すべき学校の姿を共有します。
- ・中期学校経営方針の目標達成に向けて、年間を通じて全教職員が具体的な取組内容について意見を出し合い、目指すべき学校の教育目標に対し、一丸となって取り組みます。

(イ) 人権感覚・人権意識の向上にむけた取組

- ・コンプライアンスや人権に関して、これまでの校内研修に加え、自身の振り返りや新たな気づきを一層促すため、新たに外部講師などによる研修を実施します。
- ・コンプライアンスや人権の観点から、学校内で気になること等を教職員同士で話し合える場を設定し、問題の特定と解決策について定期的に検討します。
- ・さらに、これらの検討内容を人権担当の教諭が集約し、管理職と連携して具体的な方策に落とし込み、定期的に校内にフィードバックすることを繰り返していきます。
- ・あわせて、校内における対応について、外部人材を入れた確認や振り返りも行います。
- ・こうした循環を通じてボトムアップ型で学校全体の意識改革を図ります。

(ウ) 組織マネジメント強化にむけた取組

- ・学部長や学級代表といった、いわゆるミドルマネジメント層の学校組織における役割や業務を明確に位置付け、次年度当初、管理職からそれぞれの教諭に伝え、共通認識を図ります。また、管理職とミドルマネジメント層が情報や課題等を共有するマネジメント会議を新たに設置し、定期的に情報共有を図ります。
- ・管理職が日常的に実施している授業観察に際して、教諭と児童生徒とのやり取りに加え、教諭同士のコミュニケーションにも気を配り、校内の状況把握をします。また、各教諭の良かった点や改善すべき点をフィードバックするなど、人材育成についても、より一層の強化を図ります。
- ・校長・副校長が教職員と行う毎年度2回の個別面談の際に、教職員人材育成指標に基づき、当該年度の目標の確認と達成状況の確認を行います。その際、組織における該当の教職員に期待する役割を明確に伝え、自覚を促します。

(エ) 特別支援教育の専門性向上

- ・外部講師による特別支援教育専門研修を引き続き実施します。また、研修を受講した教諭を中心として、校内において特別支援教育基礎研修や専門研修を実施するなど、特別支援教育の専門性について学校全体の底上げを図ります。
- ・それぞれの教諭が自らの担当児童生徒のみの指導に特化している現在の「担当制」のあり方について次年度から見直しに向けた検討を行います。児童生徒にかかるアセスメントやそれに基づく個別の教育支援計画、個別の教育指導計画を学級担当内等のチームで多角的に議論、共有し、チームティーチングの基盤をつくります。

イ 市教委における取組

(ア) 研修等

- ・管理職のマネジメント力を高め、他者への理解を深める研修など、人材育成研修を拡充します。
- ・児童生徒が安全安心に学習ができるよう、設備等の環境整備を引き続き進めます。

(イ) 全体への波及等

- ・当該校での再発防止策の実施状況を毎年度定期的に確認し、学校の自立を支援していきます。また、当該校での再発防止の取組の効果を検証しつつ、順次、他の特別支援学校でも同様の取組を進めていきます。
- ・今年度中に全学校に部会で指摘された課題や提言等について、周知を図るとともに、特別支援教育の一層の向上に向けて、再発防止の取組を共有します。

こども青少年・教育委員会
令和3年3月16日
教育委員会事務

横浜市立肢体不自由特別支援学校で発生した事案に関する
詳細調査報告書

令和3年1月

横浜市学校保健審議会
学校安全部会

1 はじめに

本資料は、横浜市学校保健審議会学校安全部会第五部会（以下、「本部会」とする。）において、令和元年11月19日に横浜市立肢体不自由特別支援学校で発生した教諭が生徒に暴力等を振るうという事案（以下、「本事案」という。）について、その課題を明らかにし、再発防止に資するために、考察や提言をまとめたものである。

学校教育の現場において、児童生徒の安全を確保することは最も基本的な事項であり、教職員は率先して児童生徒が安全で安心して学校生活を送るための環境を作るべき立場であることは言うまでもない。しかしながら、本事案ではその安全が守られなかったばかりか、事後適切に情報が共有、報告されなかったなど組織的な課題も浮き彫りになった。

横浜市教育委員会（以下、「市教委」という。）においては、本報告書の提言を十分に踏まえたうえで、具体的、実践的な再発防止策を策定し、それを実践することを強く求めたい。

2 本部会について

(1) 目的

本部会は、令和元年11月19日、横浜市立肢体不自由特別支援学校において発生した事案に関し、事案の状況、事案を通して見えた課題の把握等を行うとともに、事案の再発防止に資するための提言を行うことを目的とする。

(2) 開催日時等について

第1回	令和2年7月29日（水）	17時45分～20時	横浜市役所会議室
第2回	令和2年12月3日（木）	18時～20時	横浜市役所会議室
第3回	令和3年1月22日（金）	18時～19時	横浜市役所会議室

(3) 本部会の構成

氏名	職名	委嘱日
渡部 匡隆 (部会長)	横浜国立大学教授	令和2年7月1日
高岡 香	弁護士・茨城県立医療大学客員教授	平成31年3月1日
成田 裕子	フュージョンコムかながわ・ 県肢体不自由児協会理事長	令和2年7月1日
浜崎 美保	帝京平成大学教授	令和2年7月1日
日浦 美智江	社会福祉法人訪問の家顧問 元横浜市教育委員	令和2年7月1日

(4) 事案概要

発生日時・場所：令和元年 11 月 19 日（火）13 時半頃 当該校のトイレ内
加害教諭：教諭（30 代男性 被害生徒の担当 以下「当該教諭」という。）
被害生徒：当該校 高等部生徒（以下「当該生徒」という。）

令和元年 11 月 19 日（火）に複数の教諭が、校内のトイレにおいて、床に敷いたマットに仰向けに寝ている当該生徒の排せつ介助を行っていた。その間、当該教諭はトイレにいる当該生徒に 13 時半から実施される学校行事への参加を数回確認しに来ていた。最後に確認に来た後、そのまま当該生徒の左肩付近で、連絡帳を記入し始めた。その際、連絡帳に記載していた当該教諭に当該生徒の手が複数回当たったことに腹を立て、暴言を発した上、当該生徒の肩を複数回、拳で殴った。続けて当該教諭が当該生徒のわき腹を蹴ったため、仰向けに寝ていた当該生徒の体がマットの上でずれた。また、当該教諭は、その場にいた複数の教諭をトイレから出るように促した後、近くにあったカラーボックスを右拳で殴り、大きくへこませ破損させた。続いて、当該教諭は当該生徒に馬乗りになったり、胸倉を掴んで移動させたりする等を行い、その過程で、右後頭部に、二針縫うけがを負わせた。当該教諭は、この傷からの出血を確認したが、止血をするのみで、誰にも報告することなく、当該生徒を下校させた。その後の保護者からの問い合わせに対しても事実を隠し、また、管理職による聴取の際にも、当初、事実でないことを言った。

事案発生から当該生徒が下校するまでの間、現場にいた教諭ら以外の複数の教諭が状況を確認し、また、血の付いたティッシュを見たが、何れも当該教諭の行動を止めたり、すぐに管理職に報告する等の行動にはつながらなかった。

(5) 検証方法

事案発生当時に行った市教委による学校関係者からのヒアリングやその際に提出を受けた資料、また、本部会の審議において生じた疑義等に対する再ヒアリング結果等をもとに、本部会で慎重に審議した。

なお、当該教諭とその他教諭等との証言で食い違った部分については、ヒアリングにおいて、複数証言の得られた内容を採用し検討を行った。

3 本事案における課題

(1) 教諭の人権意識や倫理観の低さ

ア 案件

- ・トイレ内で連絡帳に記載していた当該教諭に当該生徒の左手が数回当たったことをきっかけに、当該生徒に暴言を吐いたり、殴ったりするなどの行為を行った。その際、当該生徒に向かって「一人では何もできないくせに調子に乗んな」といった趣旨の発言をしていた。
- ・当該教諭は当該生徒の後頭部からの出血を確認したが、管理職への報告、養護教諭への初期治療の依頼等いずれも行わず、適切な治療もせず、そのまま下校させた。
- ・保護者が、当該教諭に電話で問合せをした際、学校でけがをした認識はないと虚偽の説明をした。
- ・後日、管理職や市教委によるヒアリングにおいて、当該生徒を蹴ったとされた行為に関し、「蹴ったのではない。当該生徒の安全確保のため、足で生徒の体を移動させる行為である」と説明した。

イ 考察

- ・当該教諭は教諭としての行動の是非を問う以前に、人としてあってはならない行動を重ねている。(暴言を吐く、後頭部からの出血を確認しながらその場で適切な治療につなげなかった、虚偽の報告をするなど)
- ・後日の当該教諭の説明が、蹴ったのではなく、足で移動させたのなら問題ないだろうという考え方に立った発言であれば、これ自体、人権意識の低さをうかがわせる。
- ・教職員は、倫理観や人権感覚を日々磨いていくことが大切である。そのためには、様々なことに対し、我が事として想像力を働かせることが必要不可欠であり、その継続が人権感覚を鈍らせないことに繋がっていくと考えられる。倫理観を養い、人権感覚を磨き続けることが、本件のような事件事故の未然防止につながる。
- ・当該教諭は、当該生徒の保護者から本人が社会人になるので厳しく指導をしてほしいとの意向を聞いている。当該教諭はこの言葉の真意を理解せず文字通りに受け取り、不適切な指導をしていたのではないかと考えられる。もし、当該教諭が、こうした保護者の言葉を、自身の不適切な指導の裏付けや根拠、言い訳やお墨付きとしていたのであれば、あってはならない考え違いをしていたことになる。
- ・トイレの床に直にマットを敷いた環境での排泄については、用具や介助方法の工夫等による排泄指導計画や排泄指導環境の見直しの視点が十分であったのか疑問が残る。

(2) 組織マネジメントの弱さと教職員間の連携の不足

ア 案件

- ・当該教諭は、養護教諭や管理職にすぐに報告するなど本来とるべき行動を怠った。また、本事案が発覚するまで当該教諭から管理職に報告がなかった。
- ・本事案発生時、その場にいた複数の教諭は止めることができず、当該教諭に言われるがまま、その場を立ち去った。この複数の教諭は本来とるべき教諭としての行動をとることができなかつた。
- ・複数の教諭がトイレから退出した後もトイレの外まで大きな音が聞こえるなどしたため、現場にいた教諭以外の複数の教諭が2回ほどトイレに行き声をかけたが、当該教諭から「大丈夫」との応答があったため、それ以上の確認はしなかつた。
- ・途中、声をかけた教諭は、カーテンの隙間から血がついたティッシュがあることを確認している。また、事案後、指導を担当した教諭も、当該生徒との散歩中、上着の中から血のついたティッシュを発見している。各教諭とも、日ごろ当該生徒が鼻血を出しやすいことから、「きっといつもの鼻血なのではないか」等とそれぞれ理由をつけ、生徒の変化を見逃した。さらに、関係の教職員への報告や、情報共有をしなかつた。
- ・事案を目撃した教諭は、いわゆるミドルマネジメント層（※1）にあたる他の教諭に相談をしたが、当該教諭が校内にいる間は管理職への報告がしにくいという理由で、当該教諭の退勤後、17時過ぎに副校長に報告を行った。事案発生時より、3時間半以上経過してからの報告となった。必要な情報がすぐにミドルマネジメント層から管理職に伝わらず、情報の流れが遅れた。

イ 考察

- ・本事案の特徴として、対応と判断が個人レベルに留まっているという点が挙げられる。学校組織の健全な運営にあたっては、対応や判断が組織的になされることが必要である。そのためには管理職によるマネジメントに加え、学級主任、学年主任、学部長等など各部署をまとめるリーダー層によるミドルマネジメントが機能することが重要である。
しかし、本事案においては、リーダー層がミドルマネジメントの機能を発揮することができなかつた。事案発生時に現場にいた複数の教諭から報告を受けたミドルマネジメント層が異常事態に関する兆しを感じながらも、事態の掌握と必要な対応をせず、即時に管理職へ報告もしなかつたことで、組織的判断・対応を行うに至らなかつた。本事案はもとより、何か別の事案が発生した場合でも同様に管理職まで報告が上がらない可能性もあるのではないかと危惧される。
- ・けがや生徒の安全にかかわることについては、注意を払い過ぎるということはない。現に、本事案においても、血の付いたティッシュを発見した際、その場で確認をしていれば後頭部のけがに気づき、校内で適切な処置を行うこともできたはずである。特に自らの意思や感情を表出しにくい児童生徒の多い肢体不自由特別支援学校にあっては、注意深く小さ

な変化も見落とさないよう心がけなければならない。クラス・学年・学部内だけでなく、必要に応じて養護教諭や管理職、医療機関につなぎ、客観的かつ専門的に子どもの状態の確認をするという組織的な行動をとるべきであった。

- ・事案が発生した際、その場にいた複数の教諭が止めることができなかったのは、当該教諭に物が言えない先輩後輩の間柄において、不適切な力関係が存在していたといえる。
- ・また、それ以降にもトイレにいる当該教諭に声がけをした際など、当該教諭の行為を止めるタイミングは、一度に限らずあったが、抑制できなかったことは、子どもの安全よりも事なかれ主義的な消極姿勢が上回った結果であると考えられる。
- ・当該校では、一人の子どもの指導を担う教諭を明確にするという、いわゆる「担当制」をとっている。担当制は重度重複障害の児童生徒の微妙な意思表示やゆっくりとした成長等をきめ細かく見ることができる。その反面、担当教諭がその児童生徒のことを一番知っているとみなされ、また、教諭自身もそう考えがちである。特に肢体不自由特別支援学校においては障害の状態や医療的ケアの有無、また、それに関わるケアの在り方等、一人ひとり異なっている。そのため他の教諭が指導に関して意見しにくく、外部からの指摘も受けにくいといえる。

このようなことが今回の事態悪化に直接影響したかどうかは推測の域を出ないが、管理職に適切なタイミングで報告があがらなかったことは事実であり、情報共有不足や、校内での組織的対応の不足につながっているといえる。

※1 ミドルマネジメント層：学部や校務分掌上の長（学部長や教務主任など）

（3）管理職によるトップマネジメントの課題

ア 案件

- ・本事案が起こるまで、当該教諭に対する管理職の評価は高かった。しかし、事案後のヒアリングでは、複数の教職員から当該教諭の言動等に対し疑問の声が上がっており、管理職による職員の職務態度や状況、職員間の人間関係等の把握も十分ではなかった。
- ・本事案が起こる以前に、教職員より当該教諭の言動がハラスメントなのではないかと管理職に相談があった。その時点で管理職はそのような状況を把握しきれておらず、該当の教諭に確認を取ったのみで問題とはしなかった。

イ 考察

- ・本事案の要因には、脆弱なトップマネジメントが挙げられる。トップマネジメントが機能するためには、管理職による教職員の状況把握やそれに基づくチームづくりが必要である。しかしながら、本事案発生後のヒアリング等からは管理職による教職員への日頃からの目配りや情報収集が十分でなかった部分がうかがえた。また、当該教諭が障害のある生徒をからかう様子を周囲の若手教諭に見せ、笑っていたことなど、当該

教諭や周りの教諭の日ごろの態度に疑問を感じていた声が一部の教職員からあがっていた。しかし、管理職はそのような状況を把握しきれていなかった。加えて、それ以前にも当該教諭が同僚の教諭と接する態度、様子について、ハラスメントではないかと管理職に話が入ったこともあったが、当該の同僚教諭に確認し、「本人が違うと言っているから問題ない」としたその対応にも疑問が残る。そういった状況を不快に思う周りの教諭の感情や職場の雰囲気等にも配慮が必要であったと考える。

- 当該教諭の事務能力の高さや勉強熱心な姿勢が見えていたということで、管理職からの評価は高く、一定の信頼を獲得していた。こうしたことも職場における当該教諭の立ち位置を無意識に強化していたとも言える。
- 管理職は全教職員に対して、学校教育目標の達成に向けた各々の具体的なミッションを明確に示し、共通認識を図らなくてはならない。そして、その目標に向かって全教職員が一丸となって、学校運営に参画することが求められている。しかし、当該校においては個々の教諭の指導の考え方や判断のみで対応がなされ、教職員間の連携不足などがうかがえ、管理職による明確なトップマネジメントが発揮できていなかった。
- 学校の組織を評して、「鍋蓋的組織」と称されることがあるが、多数の教職員からなる組織のマネジメントには、それを担う柱、すなわち管理職（校長、副校長、事務長）間の連携を強固にする必要がある。しかし、当該校へのヒアリング等からはその連携の力はうかがえなかった。学校は教職員の専門性を基盤とする組織であるが、管理職によるトップマネジメントが適切に行われないと、声の大きい教諭の意向に全体が流れてしまいがちになり、組織としての統制がとれなくなるおそれがある。教職員一人ひとりが、自分の能力を安心して十分に発揮するために、管理職のトップマネジメントが求められる。

4 市教委における課題

横浜市では、特別支援教育に関する現状と課題、また、それを解決するための具体的な取組については「横浜市教育振興基本計画」の中で示されている。特別支援学校を取り巻く環境は大きく変化しており、児童生徒の状態も多様化している。このような状況に対応するため、教職員の育成に努めるとともに、改めて校長のリーダーシップのもと学校が一丸となって指導に当たることができるよう指導・監督を進めていくことが重要である。さらに児童生徒が安全安心に学習や生活ができるよう学校環境の整備に一層努めていくことが必要である。

5 再発防止に向けた提言

当該校において発生した本件は極めて重大な事案であり、二度とこのようなことが起こらないよう、学校長以下全教職員が我が事として捉え、再発防止に向けた取組を実施する必要がある。

そこで当部会は一連の検証等に基づき、以下を提言する。

【提言 1】

教職員一人ひとりが教育公務員としての使命を自覚し、コンプライアンスと服務を遵守すること

【提言 2】

教職員一人ひとりとは日頃から自己研鑽に努め、人権感覚を磨き、人権意識の向上を図ること

【提言 3】

学校長以下の管理職は、リーダーシップをもってマネジメントすることで、学校組織の健全化を図り、組織的対応力を強化すること。

【提言 4】

特別支援教育に携わる教諭は、障害のある児童生徒の一層の理解を深め、個々に応じた指導・支援の充実が実現されるように一段とその専門性を高めること

- ・生徒に暴言を吐き、殴るなどの行為を加える、また、同僚の教職員に対するからかいやハラスメントとも受け取られるような態度など、教諭としてあってはならないことである。また、当該教諭の暴言や振る舞いからは、障害のある生徒へのいわゆる「世話してやっている」という意識が見え、人権に対する自己研鑽を重ねている様子うかがえない。さらに、教職員は自己の感情をコントロールしながら、指導をする技術を身につけなければならないが、暴言や暴力を振るう姿からは、そのような力を高めてきた様子も見取れない。全ての教育活動を通して人権尊重の精神を基盤とする教育を推進する担い手である教職員は、自身が学校における「最大の教育環境」であることを再度認識し、何にも増して人権感覚、人権意識を高く持つ必要がある。それは教育活動の場のみならず、教職員間においても同様である。
- ・肢体不自由特別支援学校においては自ら言語等により意思表示ができる者や難しい者、また人工呼吸器などの高度な医療的ケアが必要な者など、児童生徒の状態像はそれぞれである。その中であって、各教職員は自らの過去の経験や指導方法に慢心することなく、自己研鑽を積むとともに、児童生徒をあらゆる角度から見て、最善の指導ができるよう他者の意見を取り入れていくことが必要である。また、チームティーチングが機能するために、チームの連携を促進していくことや、チームとして専門性が発揮されるようにしていく必要がある。
- ・全教職員が校長の示す学校のミッションを理解し、共通認識のもとで学校教育目標の実現に向け、力を合わせていかなければならない。

- ・ 学校長、副校長といった管理職に加え、教務主任、学部長などといったミドルマネジメント層が、クラス担任などが抱える指導上の悩み事や困りごとなどにも適切に関わり、必要に応じて管理職に報告するなど、学校運営にも自覚をもって参加することが大切である。このことは今後の特別支援教育におけるリーダー層の育成にも資するものと考えらる。
- ・ 本件においては複数の教職員がそれぞれの場面で本事案の端緒に気付いていたが、個人の判断によって組織としての対応につながらず、最悪の事態を招いている。何らかの端緒を認知した場合、個人で判断せず、組織的に判断した上で、必要な場合には管理職までタイムリーな情報共有を行うという組織方針の策定とその共有がなされるべきである。事件・事故等の発生、またはその端緒を認知した場合には速やかに管理職に報告することを徹底しなければならない。
- ・ 本事案の検証を行う中で、「自分が担当する児童生徒のことは自分が一番よく知っているので、あれこれ意見をして欲しくない。他の教諭も同様であるため、その指導には意見をしない」という、指導の閉鎖的な雰囲気を感じられた。真のチームティーチングを実現するためにも、担当制のあり方を見直し、教職員間の風通しが良く、OJTを通してお互いを高め合える職場風土を作っていく必要がある。
- ・ 学校長、副校長は児童生徒のみならず、日頃から教職員の指導方法や接し方などにも目を配り、必要に応じて適切な指導をしなければならない。また、各学年、学級における教職員チームが最大限に力を発揮できるよう、児童生徒の状態や教職員の経験年数、雇用形態などにも考慮しながら、適切な人材配置を行う必要がある。加えて、自らのトップマネジメント力を発揮することで、児童生徒にとって安全で安心な学校を作っていく必要がある。

6 さいごに

本来、学校は児童生徒が安全安心に学べる場でなければならない。また、保護者も学校や教職員を信頼して子ども達を託している。本事案はその全てを裏切るものであった。また、今回の調査、検証を通じて、当該校の学校組織としての課題も浮き彫りになったといえる。

市教委は本提言の内容を真摯に受け止め、当該校の学校長以下管理職が学校組織の健全な運営に尽力するよう、また教職員各自がもう一度、職業倫理を確認し、日々、児童生徒と向き合うようしっかりと指導していくことを強く要望する。

また、当該校のみならず、その他の特別支援学校、また小・中学校等個別支援学級においても、より良い特別支援教育の実現に向けて、その内容と対応を広く共有するとともに、日々の指導を振り返り、改善すべきことがあれば積極的に改善していくことを求める。