

# 特別支援学校寄宿舎管理運営指針

平成25年3月28日

特別支援教育課

## I 目的

- 1 特別支援学校寄宿舎で生活する児童生徒（以下、舎生）にとって安心安全な寄宿舎生活にするための指針とする。
- 2 本寄宿舎管理運営計画指針により、寄宿舎指導員一人ひとりが指導・支援の充実に向けた意識の向上を図り、加えて、校内連携の下、学校全体で寄宿舎管理運営について見直す。

## II 寄宿舎管理運営計画にかかわる事項

- ・ …で表記した内容は、作成上の留意することや考え方を示す。

(例) …で表記した内容は、作成上、参考となる例を示す。

### 1 寄宿舎管理運営の方針（基本方針・寄宿舎の目標）

- ・ 学校教育目標との関連を図ること。

(例) 特別支援学校の児童生徒に、通学が困難である状況を解消し、障害の状況や発達課題等に応じ、適切な環境の中で望ましい発達を図る。

### 2 運営目標（指導の重点・指導の基本目標）

- ・ 舎生にとって、安心安全で、魅力ある寄宿舎生活を送れるような目標とすること。

(例) 児童生徒が主体的に、安心して安らぎのある楽しい寄宿舎生活をおくれるよう環境を整え、児童生徒一人ひとりのニーズに応じた適切な指導・支援を行い、社会の一員として心豊かにたくましく生きるための力を育成する。

### 3 運営の具体目標（支援の方針等）

- ・ 運営の重点とする項目を複数挙げて列記すること。

(例) ①自立に向けた基本的な生活習慣の確立を図る。  
②集団生活に慣れ、豊かな心を育む。  
③主体的に健康の増進、安全の確保ができる力を育てる。  
④余暇活動、生活自立体験の充実に努める。

### 4 舎生部屋別名簿

- ・ 舎生の名簿と一緒に担当寄宿舎教諭及び寄宿舎指導員名を明示すること。

### 5 舎生日課表

- ・ 舎生が安定した生活を送れるように、舎生にとってできる限りわかり易い、見通しの持てる日課を基本とすること。

### 6 舎務・サービスに関する事項

#### ① サービス

- ・ 舎務主任、舎監、寄宿舎代表、寄宿舎教諭、寄宿舎指導員の職務を以下のように明記すること。

**舎務主任**……校長の監督を受け、舎務に関する事項について総括し、連絡調整及び指導・助言に当たる。寄宿舎管理運営計画に基づき、寄宿舎教諭及び寄宿舎指導員に指導・助言を行う。

- ア 舎務会や寄宿舎管理運営に関わり指導・助言を行う。
- イ 新任指導員、臨時的任用指導員等に指導・助言を行う。
- ウ 寄宿舎教諭及び寄宿舎指導員に指導・助言を行う。等

**舎監**……校長の監督を受け、寄宿舎の管理及び寄宿舎における児童生徒の教育にあたる。

- ア 寄宿舎管理、環境整備等について寄宿舎教諭及び寄宿舎指導員に指導・助言を行う。
- イ 必要に応じて舎生の指導にあたるとともに、寄宿舎行事等への協力する。

**寄宿舎代表**…寄宿舎教諭や寄宿舎指導員の代表として学校運営委員会等に参画し、舎務主任と協力して連絡調整を行い、スムーズな舎務運営に努める。

**寄宿舎教諭**…寄宿舎における児童又は生徒の日常生活上の支援及び生活指導を行い、かつ、寄宿舎指導員の行う業務について、指導・助言を行う。

舎務主任及び舎監と連携を図り、寄宿舎の管理、寄宿舎における児童生徒の指導に当たる。

- ア 寄宿舎における校外学習の引率を行う。
  - イ 支援会議のコーディネーターや外部機関との連絡・調整を行う。
- 加えて、寄宿舎指導員の服務（下記の服務）も兼ねて行う。

**寄宿舎指導員**…寄宿舎における児童又は生徒の日常生活上の支援及び生活指導を行う。

舎生と生活を共にし、生活課題を共に解決する支援者である。

舎務主任及び舎監の指導・助言の下、寄宿舎における児童生徒の指導に当たる。

- ア 学校長の方針に従い舎務主任及び舎監との密接な連絡の上に立って職務遂行する。
- イ 舎生の生活指導、健康安全指導とその管理に当り、身の回りの一切の支援をし、寄宿舎内外の整備、環境美化を行う。
- ウ 学級担任と連携した「個別の指導計画（日常生活指導、自立活動等）」の作成とそれに基づいた教育実践及び評価を行う。
- エ 勤務時間は学校長が定める。
- オ 日宿直者は寄宿舎日誌や引き継ぎ簿等にその日の主な行事、舎生の行動、健康状態及び指導上の意見など記録する。
- カ 勤務の内容は、別に定める。交替時に舎生の健康状態について、確実に引き継ぎを行う。
- キ 舎生指導のため、学級担任と連絡を密にし、教室参観、研究会等を通して舎生の理解を深める。等

<参考>

○学校教育法施行規則第 124 条

寮（舎）務主任と舎監を置かなければならない。

- 4 寮（舎）務主任は、校長の監督を受け、寮（舎）務に関する事項について連絡調整及び指導・助言に当たる。
- 5 舎監は、校長の監督を受け、寄宿舎の管理及び寄宿舎における児童生徒の教育に

当たる。

○学校教育法 第 79 条

寄宿舎指導員は、寄宿舎における幼児、児童又は生徒の日常生活上の世話及び生活指導に従事する。

② 舎務分掌・役割・計画

- ・舎務分掌内の役割分担については、寄宿舎教諭及び寄宿舎指導員氏名を明記し、担当者がわかるようにすること。
- ・係案の計画には必ず、年間計画を示すこと。

③ 会議の内容

- ・舎務会又は部会、ブロック（グループ）会、係会等の内容について明記すること。

（例）舎務会又は部会…校長、教頭、舎務主任、全寄宿舎教諭及び寄宿舎指導員ら関係者が参加して、毎週定期に行うこと。

ア 舎務にかかわる協議の他、「生徒理解・個別の指導計画・特別支援教育の専門性」の研修時間を確保する。

イ 舎務主任、舎監、寄宿舎代表、寄宿舎教諭及び寄宿舎指導員の職務分担や寄宿舎教諭及び寄宿舎指導員一人ひとりの役割について、全員で確認の機会を持つ。

エ 自己課題を持ち寄って、小グループ（熟議形式）による教職員研修会を実施する。

オ 舎務会の記録を校長・教頭・舎務主任に提出、押印確認を受ける。

- ・ブロック（グループ）会、係会等の内容については、各校のグループ、係分掌に従い、明示して、全校で周知すること。
- ・研修会については、「校内寄宿舎指導員年間研修計画」を作成し、寄宿舎管理運営計画に入れること。（11 研修を参照）

④ 勤務時間

- ・職員 1 名の週（月～金）勤務の合計時間は、38 時間 45 分を基準とする。

例）（月）10:00～（火）10:15 [18h]、（水）7:45～18:00 [9h15]、（木）14:00～20:00 [6h]  
（金）8:00～13:30 [5h30] 計 38 時間 45 分

⑤ 勤務表

- ・勤務表を作成し、勤務時間を明確にすること。
- ・舎生が居る時間帯に重きを置くように勤務体制を配慮すること。
- ・月間もしくは週間勤務シフト表等を作成し、勤務者を寄宿舎便り等で、保護者に示すこと。

⑥ 勤務形態と仕事内容

- ・勤務グループをつくり、4 週（約 1 ヶ月）周期でメンバーを入れ替える等、学校の状況にあったチェック機能を考慮した勤務形態をとること。
- ・勤務グループの打ち合わせや役割分担を明確化すること。

⑦ 勤務体制ごとの具体的な職務規定

- ・勤務体制ごとに具体的な職務を取り決めて示すこと。

(例) 日中勤務者：前日宿直者との確実な引継ぎ、日中の教室からの連絡、安全チェック、舎生受け入れ準備を行う。  
午後勤務者：日中勤務者との引継ぎ、舎生受け入れ準備、安全チェックを行う。  
宿直勤務者：午後勤務者との引継ぎ、舎生受け入れ準備、夜間の複数巡視と安全チェック、夜間の非常時想定との打ち合わせ、翌朝登校時の学級担任や養護教諭への引継ぎ、校長・教頭・舎務主任への直接報告を行う。

⑧ 巡視時間・回数・巡視の方法

- ・夜間の巡視時間については、最終巡視終了時間を23時45分とし、巡視回数については、夕～夜3回、朝1回以上とする等の見直しを行うこと。
- ・最終巡視と安全確認は複数（男性指導員、女性指導員各1名以上で行う）で行うこと。
- ・就寝時以降の安全対策について緊急時安全マニュアルを作成すること。
- ・別紙「寄宿舍日誌」を参考に、学校の状況に応じて巡視チェック項目を作成すること。

<巡視チェック項目例>

- ・舎生確認 ・戸締り確認（出入口、居室） ・消灯確認 ・夜間灯確認・避難経路確認
- ・男女生活エリアの区切り確認 ・火元確認（ストーブ、ボイラー、湯沸かし器等）
- ・浴室確認 ・流し場確認 ・トイレ確認（冬季不凍栓等確認） ・共有スペース確認

⑨ 就寝時の決まり

- ・就寝時の申し合わせ事項を明記する。

(例) ○就寝時以降についても、寄宿舍教諭及び寄宿舍指導員は異性の舎生生活エリアに立ち入らない（緊急時は除く）。

○最終巡視終了時には、終了確認を男女指導員間で行う。

⑩ 守秘義務

- ・学校の個人情報保護の取り決めに遵守すること。

(例) ○舎生の個人情報は外部へ漏らさない。舎生の権利を守る。

⑪ 舎生個人情報保護と記録保存管理

- ・個人情報の取扱いは既存の学校の規定に従うこと。

(例) ○個人情報を持ち出さない。やむを得ず、持ち出す場合は、持ち出し簿により校長に許可を得る。

⑫ 報告

- ・日誌・引継ぎの報告、舎務会の記録の報告を確実に行うこと。
- ・宿直長報告の時間を示すこと。
- ・引継ぎ簿（参考例参照）に健康観察、行動観察、職員連絡等を記録し、口頭による引継ぎを行うこと。引継ぎ簿を保存すること。

(例) ○校長・教頭・舎務主任等へ、日誌、引継ぎ事項の記録をもとに、直接報告する。  
（宿直長が前夜から翌朝にかけての報告）

○舎務会の記録を校長・教頭・舎務主任に提出、押印確認を受ける。

⑬ 新任職員、2年目職員への配慮

- ・経験ある職員とのチーム支援体制を組み、日常的な研修の場を確保するなどの具体的な方法について明示すること。

- ・定期的な校長面談等による、指導・助言体制を保障し、開催期日を明示すること。

⑭ 舎室等管理

- ・舎室及び舎内外の管理責任者を一覧表にして明示すること。
- ・点検項目（ボイラー、浴室、配電盤、凍結防止等）と点検方法の明記（巡視内容に含む）すること。
- ・定期安全点検について内容・期日・担当者を明示すること。

7 指導にかかわる確認事項（以下の項目に沿って各校で確認事項を策定する。）

① プライバシー、性指導対応の取り決め

- ・個別指導の配慮事項、スキンシップを求める児童生徒への対応等の確認事項を明示すること。
- ア 個人のプライバシーを保護し、原則として同性指導員が生活指導（同性介助）を行う。やむを得ず、異性指導員が行う場合は同性指導員が立会うか、必ず、同僚に声をかけ、複数の指導員がかかわること。
- イ 舎室施錠については、各校寄宿舍施設の状況、舎生の実態、個人プライバシーの保護、自己防衛指導等の観点から必ず検討し、「舎室施錠に関する取り決め」を作成すること。
- ウ 人権を守るための確認事項について具体例を挙げて策定すること。

(例) 「舎生を『さん』を付けて呼ぶ(人権を大切にする意識)」「声の大きさに配慮する」「プライベートゾーン衛生支援は、舎生の思いを配慮した入浴介助を行う」「13歳以上はスキンシップへの対応は握手とする」等

② 男女生活エリア分けの明確化（男女生活エリア出入りのルールづくり）

- ・各校の施設環境に応じ、男女生活エリア分け（女子の廊下の両端にカーテンをつける等）を明確に行い、舎生、保護者、教職員に周知、協力を得ること。
- ・職員のルールづくりを明記する。

(例) 女子の舎室前の廊下は、男子は通らない。男性職員は、施錠時も含め、女子洗濯場や女子浴室に立ち入らない。等

- ・非常時の行動確認表や非常時の舎生の動きを見直して訓練計画を立案すること。

③ 保護者との連携と説明責任

- ・家庭訪問や懇談会等の機会を活用して、できる限り面談する機会をとること。

(例) ○寄宿舍生活における情報について連絡帳等により伝達し、その経緯、背景について伝え、課題解決と成長に向けた支援を行う。  
○保護者参観日・宿泊体験などや保護者懇談会の機会を必ず設定し、保護者から意見等を聞き、寄宿舍の管理運営に活かす。  
○学級担任と共に作成した「個別の指導計画」について、保護者に意見・評価を聞き、保護者の承諾を得る。  
○良き相談相手となれるように、保護者の「わが子への思い・子育て」を聞く機会を作り、保護者の気持ちに寄り添う。

④ 複数担当制、チーム支援

- ・寄宿舍における指導は常にチーム支援が基本であることを踏まえ、同僚と連絡・報告を密に行うようにすること。
- ・「個別の指導計画（日常生活指導、自立活動）」の作成と評価は、寄宿舍教諭及び寄宿舍指導員間で互いに検討し、複数の支援者で行うこと。

## ⑤ 校内連携の充実

- ・下記の(例)の他、校内連携の計画を示すこと。

(例) ○「個別の指導計画(日常生活指導、自立活動)」の作成は学級担任と行う。

- 教室教職員、寄宿舍教諭及び寄宿舍指導員ともに双方の活動に定期的に参加して、情報交換・共有をする等、連携を深める。

## ⑥ 家庭、福祉等の関係機関との連携、支援会議参加

- ・下記の(例)の他、「学校関係者会議、地区特別支援教育連携協議会等」の計画があれば示すこと。

(例) ○支援会議等に参加する。必ず、事前に学級担任と打ち合わせ等の連絡調整を行う。

## ⑦ 寄宿舍の相談窓口の明示

- ・寄宿舍の相談窓口(場所、連絡先、担当者等)を寄宿舍のしおりや寄宿舍便り等に明示し、利用方法を伝え、日頃から舎生や保護者からの相談に応じられる体制を整えること。

## 8 安心安全・非常時の対応

### ① 部外者の侵入防止対策

- ・具体的な侵入防止策について具体的に示すこと。
- ・戸締り【玄関・連絡口】、夜間灯(センサーライト)等の確認をチェック項目に入れること。

### ② 寄宿舍生の飛び出し等防止

- ・飛び出し防止対応について、具体的な支援方法を示すこと。

(例) ○巡視時間ごと、人数確認・在所確認を行い、勤務している指導員間で情報共有する。

### ③ 緊急時対応マニュアル(緊急時対応方法)の策定

- ・学校の緊急時対応マニュアルと連動できるように調整するとともに、以下の項目についてもあわせて策定すること。

「寄宿舍生行方不明時捜索体制」「夜間通院・緊急体制」「インフルエンザ等の感染症対応」「夜間災害時の対応と応援要請方法」「灯油漏れ等の事故対応」等

この他、地域の状況に対応した緊急時対応マニュアルを策定すること。

- ・図式化し、連絡先を明記するなどして、一目で見てわかるものとする。
- ・各学校の施設管理等の状況に応じた避難方法を取り決め、安全に避難できるよう避難訓練等で確認すること。

## 9 寄宿舍管理運営評価

- ・寄宿舍管理運営については年度ごとに、寄宿舍管理運営の方針に基づいた評価(「学校自己評価」「寄宿舍管理運営評価」)を行うこと。

ア 「学校自己評価」においては、寄宿舍管理運営・再発防止策の項目を加える。

(学校自己評価項目例)

「舎生にとって安心安全な環境を整えられたか」「人権感覚を意識した温かい支援がなされたか」「個別の指導計画に基づいた個への支援や願いが活かされたか」等

イ 「寄宿舍管理運営評価」を実施し、舎生保護者には寄宿舍管理運営アンケート等により、評価をお願いする。舎生には寄宿舍生運営委員会(舎生の自治組織)等の場面で舎の生活改善について、声を聞く等して評価を行うこと。その結果を「学校自己評価」とあわせて学校長が報告すること。

(寄宿舎管理運営アンケート項目例)

「舎生は安心で、安全な寄宿舎生活を送ることができたか」

「舎生のプライバシーは守られたか」「性に配慮した指導（同性の指導員による指導の徹底等）であったか」「男女生活エリアの区別は周知徹底が図られたか」等

## 10 入舎規定

- ・各学校の状況に応じて、入退舎検討委員会（通学方法検討委員会等）によって下記の項目を検討し、校長が定める。以下の項目については、寄宿舎のしおり等を作成し保護者に示すことができるようにする。

### ① 入舎対象者選考基準（方法）及び入舎選考

- ・対象者の選考基準については、「通学の困難度の高い対象児童生徒」や「家庭事情等により入舎の必要性の高い対象児童生徒」等の基準を明示すること。
- ・選考までの寄宿舎体験等のスケジュールや選考方法等を保護者に具体的に示すこと。
- ・夜間の救急対応等が必要な児童生徒の入舎については現状では困難であることを明示すること。

### ② 提出書類（様式、手続き方法）

- ・「入舎願い」「入舎調査票（学校独自のもの）」「退舎願い」等、具体的な様式、期限、手続き方法を明示すること。

### ③ 保護者の内諾事項

- ・保護者が周知すべき内容について「寄宿舎のしおり」等で保護者に示すこと。

(周知すべき内容例)

損害保険加入推進、寄宿舎費用、舎費(共同購入品)その他費用(保護者会費等)、管理上の注意、健康管理、プライベート保持や男女生活エリア遵守の方法、約束(携帯電話や音楽プレイヤー、ゲーム機等の私物管理方法)等

## 11 研修

### ① 校内寄宿舎指導員年間研修計画の提出

※学校ごとに「校内寄宿舎指導員年間研修計画」を作成し、寄宿舎管理運営計画と共に提出すること。

ア 校長会主催「寄宿舎指導員研修会」への参加についても計画に入れること。

イ 自己課題を持ち寄って、小グループ(熟議形式)による教職員研修会を企画すること。

(重点)

- ・子ども理解に基づく専門性の高い支援の更なる向上・充実を図る

- ・職員自身の人権感覚を磨く研修及び性指導研修(性への認識)

ウ 保護者の「わが子への思い・子育て」を聞く研修会等を設定すること。

エ 新規採用(新任、2年目指導員も含む)寄宿舎指導員及び新任臨時的任用指導員にむけ、以下の研修項目を参考に「校内寄宿舎指導員年間研修計画」を作成し、実施すること。

- ・「学校における寄宿舎の役割」

- ・「人権教育と児童生徒理解(アセスメントやICF理念)」

- ・「個別の指導計画の作成と活用」

- ・「障害特性の理解」

※総合教育センター研修講座の参加(参考:「選択可能講座」)等

校 長		教 頭		舎 務 主 任	
--------	--	--------	--	------------------	--

参考例 寄宿舍日誌  
月 日( )

日 直				宿 直				
日勤者				宿 直 者	【男性最終確認者： 女性最終確認者：】			
午後勤者								
巡視項目	10:00	14:00	17:30	20:00	22:00	23:45	最終確認	6:00
舎生確認【舎室確認】								
戸締り【玄関・連絡口】								
男女生活エリア確認								
避難経路の確保確認								
夜間灯(センサーライト)確認								
浴室確認								
火元確認【ボイラー】								
火元確認【ストーブ・湯沸かし器】								
流し場・トイレ【凍結防止】								
共有スペース								
特記事項				特記事項				
舎生数 名				舎泊者数 名				
帰省者 氏名〇〇〇〇				名				
病気・ケガ・通院・その他 氏名〇〇〇〇(発熱のため通院 帰省)				来校者 氏名〇〇〇〇				
行事関係								
備考・その他								





不祥事における原因・背景と課題及び再発防止策（中間報告）

不祥事における原因・背景と課題		再発防止策
原因・背景	課題	
<p><b>1 教職員に関すること</b>                      (1) 指導・研修について                      ① 加害者寄宿舎指導員（以下「指導員」）は教育者としての基本的資質を身につけていなかったと考えられる。寄宿舎指導員としての使命感の薄さ・意欲の無さが見られる。                      ② 指導員は研修や校長面接指導、「人権に関わる研修」において非違行為を自ら踏みとどまるまでに心に落ちていない。また、生徒との信頼関係の上にたった「性教育・性指導」はできていなかったと考えられる。                      ③ 指導員は、児童生徒が「かけがえのない、大切な子どもである」という保護者の思いをわかっていない。                      ④ 指導員は、生徒の表面的な反応や様子、自分にとって、都合のいいように解釈している。障害特性を把握し、児童生徒を内面から理解しようと子どもの変化について同僚と情報共有し、「どう支援するか」を追究する姿が欠けていた。</p> <p>(2) 同僚性について                      ① 指導員に対する周囲の声掛けや行動、配慮が必要であった。教職員同士が気づきを報告するという職場環境や同僚性があったらもっと早い時期に発覚できたのではないかと。                      ② 舎務主任・舎指導員代表等の役割と責任が不明確なためにリーダー性の発揮が十分でなかった。</p>	<p><b>1 教職員に関すること</b>                      (1) 指導・研修について                      ① 教育者としての基本的な資質を指導することに課題がある。寄宿舎指導においては、他の学校種にない特異な指導・支援（意義や目的、使命など）が必要であった。                      ② 生徒の存在を肯定できる人権感覚を磨くことが強く求められる。更に、生徒との信頼関係の上に立った「性教育・性指導」が行えるようにすることが求められる。                      ③ 保護者の方の「わが子・子育て」に対する思いを直接聞き、その尊さ、思いの深さを感じることができるとの機会が必要である。                      ④ 知的障害特別支援学校の教職員として「知的障害児の心理特性や内面的理解の上に立った関わり方、支援方法」について、チーム支援の視点を持って練り上げ、高めよう研修・追究に課題があったのではないかと。</p> <p>(2) 同僚性について                      ① 全教職員が一堂に会する機会の少ない寄宿舎の職場において、指導員同士が関係を深め、更に同僚性をどう高めていくかが課題である。                      ② 舎務主任・舎指導員代表など小集団のリーダー的な立場の教職員の役割と責任が不明確な点が課題である。</p>	<p><b>1 教職員に関すること</b>                      (1) 指導・研修の見直し                      ① 「寄宿舎指導の手引き」の改訂とそれを活用した校長、教頭の指導                      ア 福祉施設や他校寄宿舎の視察研修                      イ 寄宿舎指導員の研修体系の見直し                      ② 「寄宿舎指導員研修会」（校長会主催研修等）において人権教育、性教育・性指導の講座設定                      ③ 保護者の「わが子への思い・子育て」を聞く研修会の設定                      ④ 「個別の指導計画」「個別の教育支援計画」のチームによる共同作成                      ・ 自閉症児等障害児の特性理解に係る研修</p> <p>(2) 同僚性の醸成                      ① 舎務会(寄宿舎指導員の全体会)の改善                      ア 生徒理解・生徒指導の時間の確保                      イ 寄宿舎指導員一人一人の役割について、全員で職務確認の機会を持つ                      ウ 小グループ（熟議形式）の自己課題を持ち寄った教職員研修会の開催                      ② 舎務主任、舎指導員代表、寄宿舎指導員の職務分担について「<u>寄宿舎管理運営指針</u>」に基づき、「<u>寄宿舎管理運営計画</u>」に記載し、舎務会等において確認しあう。</p>
<p><b>2 生徒に関すること</b>                      (1) 学習内容・指導方法について                      ① 「相談を行う」や「嫌と言うこと」等の経験もスキルも十分でなかった。                      ② 生徒には、本来、思いを伝えたい、認められたいとの葛藤があったと考えられる。一見消極的な子でも周囲からの関わりを求めている。教職員が自ら些細なことでも声をかけていく必要もある。生徒が思いを伝えることのできる信頼関係の不足があったのではないかと。</p> <p>(2) 相談体制について                      ① 早い段階から、児童生徒が気軽に相談できる体制整備が必要であった。                      ② 学校以外で相談できる窓口を十分知らずに利用できなかった。</p>	<p><b>2 生徒に関すること</b>                      (1) 学習内容・指導方法について                      ① 相談の素地となる『『嫌だ、いいえ』を伝えること、相談すること』等の「社会生活能力」の学習内容の設定や「誰に相談してもいいんだよ」とする相談体制整備の必要がある。                      ② 教職員が「生徒のどんな発信でも逃さずキャッチする」や「教師側から話しかけ、じっくり向き合って聞く」等の姿勢を発信する必要がある。また、生徒が「話を聞いてもらえた、話すことができた」という自己肯定感や満足感を育むことができるような機会の積み重ねが求められる。</p> <p>(2) 相談体制について                      ① 相談窓口のわかりやすい掲示や、相談窓口の利用方法を分かりやすく教示する工夫がさらに必要である。                      ② 気持ちが出せる場として、匿名で相談できる電話相談窓口が必要である。</p>	<p><b>2 生徒に関すること</b>                      (1) 学習内容・指導方法の見直し                      ① 『『嫌だ、いいえ』を伝えること、「相談すること」、「性被害等への対処」等の学習内容の設定（年間指導計画に入れる）                      ② 学級担任と児童生徒との定期的な懇談の実施                      ア 学級担任・寄宿舎担任等関係者による情報共有                      イ スクールカウンセラー等外部専門機関の利用検討                      ウ 児童生徒に「相談していいんだよ」、教職員に「サインを見逃さない」の意識づくり</p> <p>(2) 相談体制の整備                      ① 通知や全校集会等を通じ、保護者、児童生徒に相談窓口について知らせ、児童生徒にはロールプレイ等で相談の仕方を教える。                      ② 教育委員会とは別に匿名で相談できる電話相談窓口の紹介をする。</p>

<p><b>3 寄宿舎管理運営に関すること</b></p> <p>(1) 管理運営について</p> <p>① 寄宿舎指導の意識の中に「子ども達にとって安心できる生活のための寄宿舎生活」という、児童生徒からの視点が不足していたのではないかな。</p> <p>② 性への配慮やプライベート保持、安全管理、安全指導等の意識が不足していた。寄宿舎の構造上の特徴をとらえて男子教職員の宿直する部屋、女子生徒の部屋の位置などの配慮が不足していた。</p>	<p><b>3 寄宿舎管理運営に関すること</b></p> <p>(1) 管理運営について</p> <p>① 寄宿舎全体で、「寄宿舎の主体者は誰か」の意識を明確にもち、寄宿舎の生活・運営を今一度生徒の視点に戻して考える必要がある。生徒自身や保護者の意見を運営に活かすようにする必要があった。</p> <p>② 寄宿舎指導員と生徒の男女間の関係や男女の区別の明確化など、性への配慮、プライベート保持に関して職場内で共通確認すべきルールを明文化すべきである。新任教職員であってもベテランであっても確認すべきこととして、勤務時間、巡視等についても改めて見直す必要である。</p>	<p><b>3 寄宿舎管理運営に関すること</b></p> <p>(1) 管理運営の改善</p> <p>① 寄宿舎生活について、寄宿舎生運営委員会(寄宿舎生の会)や保護者懇談会で、意見を聞く。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 寄宿舎での活動、行事、日直、宿直勤務等のシフトなどを保護者等に周知する。</li> </ul> <p>② 寄宿舎生活ルール・管理運営の再検討</p> <p><u>「寄宿舎管理運営指針」を示し、それを基に各校において「寄宿舎管理運営計画」を策定する。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 異性生徒との個別指導場面の配慮・男女空間の明確化</li> <li>イ 最終巡視時間の見直し、「巡視のチェックリスト」作成</li> <li>ウ 寄宿舎管理運営状況について特別支援教育課が訪問指導を行う。</li> </ul>
<p><b>4 学校運営に関すること</b></p> <p>(1)寄宿舎との連携について</p> <p>① 学舎連携の機会があまり確保されていなかった。学校の教職員が勤務体制の異なる指導員らと関わる機会が少なく、関係が希薄となっていた。</p> <p>(2) マネジメントについて</p> <p>① 学校の安全体制や教職員管理が不十分であった。</p> <p>② 校長面談等、内面を語ることでできる面接・心に残る懇談の積み重ねが不足していた。</p> <p>③ メンタル面で躓いている教職員に関して、同僚が気づいて報告するという職場環境であれば、もっと早い時期に発覚できたのではないかな。</p> <p>④ 学校目標や重点目標など全教職員が課題意識を共有すべき研修・指導において、「教職員の意識化」という視点で、研修内容というより、実践的な研修の方法の工夫が不足していた。</p> <p>(3) 教職員配置・採用方法について</p> <p>① 寄宿舎生の男女比に応じた教職員配置が必要である。</p> <p>② 校長面接のみで、臨時的任用者採用を行っており、特別支援学校勤務への意欲や使命感をとらえる、多面的な情報収集を行うなどが不足していた。</p> <p>(4) 外部評価について</p> <p>① 外部関係者や保護者による評価や意見が必要である。</p> <p>② これまでの不祥事事例が活かされていない。事例が引き継がれていない。</p>	<p><b>4 学校運営に関すること</b></p> <p>(1)寄宿舎との連携について</p> <p>① 学舎連携の機会を確保する必要がある。互いに刺激し合うことで特別支援教育の専門性の向上が期待できるのではないかな。</p> <p>(2) マネジメントについて</p> <p>① 校長のマネジメント力向上について検討する必要がある。</p> <p>② 教職員一人一人の校長面談時間確保や指導場面をとらえた多角的な人物評価などに加えて、舎教職員代表、舎務主任等ミドルリーダーが校長の面接指導に必要な情報提供をし、つなぎ役として機能することに課題がある。</p> <p>③ 学校安全衛生委員会の機能充実を図る等、情報収集機能を高める必要がある。</p> <p>④ グループ研修の中で、悩みや追究したい課題などを協議する中で、教職員同士が課題意識を共有し、意欲をもって生徒の支援や職務にあたるようにする必要がある。</p> <p>(3)教職員配置・採用方法について</p> <p>① 寄宿舎生の重度・重複化、多様化や男女比に応じた教職員配置の検討が必要である。</p> <p>② 複数の眼での面接・評価を行う必要があった。多面的な情報収集も大切である。また、面接前に質問項目について提示するなどの方法の検討が必要である。</p> <p>(4)外部評価について</p> <p>① 保護者や地域の方の舎宿泊体験や学校見学等を学校評価の機会にするなど、これまで以上に、地域に開かれた学校にすべきである。</p> <p>② 過去の不祥事を引き継いでいく必要がある。</p>	<p><b>4 学校運営に関すること</b></p> <p>(1) 寄宿舎との連携の充実</p> <p>① 教室教職員、寄宿舎指導員ともに双方の活動に定期的に参加して懇談し、情報交換・共有をする。</p> <p>(2) マネジメントの充実</p> <p>① 校長のマネジメント力向上に向けた取組の検討</p> <p>② 校長・教頭が個人面談の機会・時間を十分に確保するとともに、ミドルリーダーがつなぎ役としてかかわる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 定期的な面談のほか、時機をとらえた指導・面談の実施</li> <li>イ 各部長・主任会を週に一度開催し、教職員の様子や状況について情報共有・情報収集を行う等、つなぎ役として機能するミドルリーダーの育成を行う。</li> </ul> <p>③ 学校安全衛生委員会を月1回程度開催、情報収集と課題対応策の検討。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「心身の健康、メンタルヘルス、多忙感やストレスへの対応等」研修実施</li> </ul> <p>④ 全教職員が参加可能な金曜日の午後等を活用した研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全教職員が学校目標や重点目標などについて小グループでの熟議により課題意識を共有する</li> </ul> <p>(3) 教職員配置・採用方法の適正化</p> <p>① 寄宿舎生の重度・重複化、多様化や男女比に応じた適正な教職員配置の検討</p> <p>② 複数（校長・教頭・事務長）による臨任採用面接や本人の意欲など内面を探るための面接方法の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ セクハラチェックシート、教職員の使命などにかかわる小論文・作文の提出</li> </ul> <p>(4) 外部評価の活用</p> <p>① 外部評価の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 保護者の寄宿舎参観・舎宿泊体験等の機会を増やし、懇談会で意見を聞く。</li> <li>イ 再発防止策を保護者・学校評議員に周知し、意見を聞く。</li> <li>ウ 再発防止策や寄宿舎独自の評価項目を学校自己評価に設定する。</li> </ul> <p>② 管理マニュアル等に過去の事例を掲載し、不祥事防止策や意識を全校教職員で共有する。</p>



## 特別支援学校寄宿舎指導員による非違行為に関するヒアリングから把握した課題

倫理向上専門部会長 大久保和孝

- 1 この事件に対する教育委員会のこれまでの対応は、個人情報の保護を盾にとり、一切の情報を「非公表」にし、本来議論すべきである事件の本質と向き合った再発防止策を講じていないと言わざるを得ない。個人情報保護を言いわけに、秘密裏に進めることで、事件そのものを隠ぺいしようとした疑いもぬぐいきれない。

被害生徒を風評被害や二次被害から守ることを最優先することは当然のことである一方、「非公表」を言いわけに、すべての情報を徹底管理し、本件事件が発生した学校でも、一部の関係者だけが知っている状況となっており、同校の教職員のほとんどが事件の概要も知らず、想像の範囲で論じられている。そのために同校の職員の間（寄宿舎内でも）でも事件を共有できておらず、十分な再発防止策が講じられていない。

被害生徒の個人情報を守るために、事実の詳細を非公表にすることは必要な対応である。しかし、事件が生じた学校内において、事件そのものは全ての職員が知っている以上、当事者として徹底した再発防止に向けて、事件の内容を共有し、強い意志をもって取り組むことこそが必要ではないか。

- 2 「人は忘れる」という大原則を踏まえた対応が必要である

失敗や被害の当事者として手痛い思いをした場合にはその記憶はある程度継続するが、当事者意識が弱い場合はかなりの早さで忘れてしまうことが考えられる。

今回の事件のように職員間で全容が共有されていない中では

- ・まるでよその学校で起きたことのように冷めた受け答えをする職員がいる。
- ・事件発覚からまだ3か月しか経っていないとは思えない他人事のような雰囲気がある。
- ・熱い思いをもって取り組もうとしている職員が逆に思いを語れずにいる。

事件の全容が共有されていないことにより、現場でも教育委員会でも記憶の減衰が起こり、やがて忘れ去られることにより再発防止が難しくなることが懸念される。

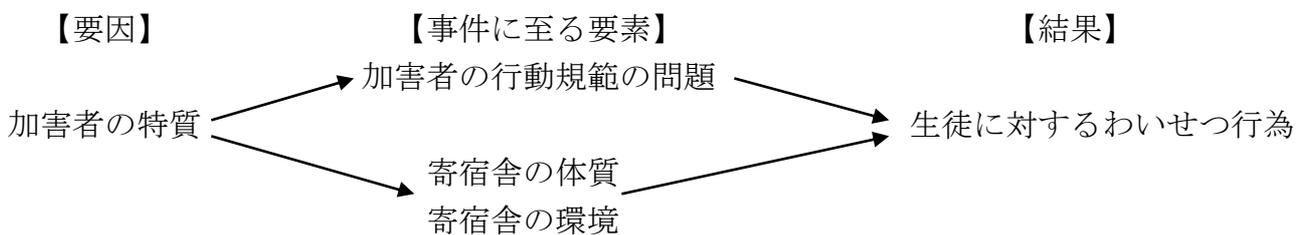
- 3 教訓として活かされることのない対策は対策とは言えない

特別支援教育課による原因分析

- ① 加害者の教育公務員としての倫理観の欠如。
- ② 舎室に施錠がなく、複数の寄宿舍指導員が宿直する中で男性寄宿舍指導員が1名となる宿直体制があり、加害者が容易に舎室に入ることが可能であった。
- ③ 女子生徒が生活訓練で宿泊する際に休養室に一人で宿泊していた。

この原因分析についての問題点として、事件の原因の一つを「加害者の教育公務員としての倫理観の欠如」等としているが、原因の分析としてはあまりに大雑把である。この事件では、表面化した「結果」から見えていない「原因」を明らかにしなければならない。

事件を「要因→事件に至る要素→結果」という流れで分析すると



という構図が考えられる。

この中で「加害者の行動規範の問題」と「寄宿舍の体質」から見えてきたことは以下の通りである。

- 加害者のもっている心の課題を把握し対応できるような職場の開かれた人間関係づくりが必要である。
- 職員と生徒との関係のけじめとして、女子生徒に対する対応方法や教育公務員として越えてはならない線があることについて徹底した指導と研修が必要である。
- 臨時職員については、県教育委員会による登録制や面接の実施、研修の充実など総合的に教育公務員として育成するための取り組みが必要である。

次に「寄宿舍の環境」から分析すると

「舎室に施錠がなかったこと」が原因として挙がっているが、対策として女子舎室に内側からも施錠できる鍵の設置、女子舎室の廊下にセンサーライトの設置、男女の生活空間区切りのためのカーテンの設置がされていた。しかし、この対策には次のような問題点がある。

- 室内から施錠することでかえって密室化するのではないか。
- センサーライトは外部からの侵入者に対しては有効だが、部内者にとっては予防効果があるとは思えない。また、センサーライトは女子舎室には設置されているが、事件があった休養室周辺には設置されていない。けん制効果として不十分な対応となっている。

このように事件の本質からずれている対策をよしとしている現場感覚のなさが、問題の本質に迫ろうという意識を感じることはできなかった。  
事件の再発は絶対に防げると確信できる対策が講じられていない点に疑問がある。

#### 4 生徒の細かい変化に対応できなかったことの検証が必要

寄宿舎では、被害生徒の一連の行動に対しては対応をしていたものの、裏に加害者との関係があることを察知できなかった。このことが対応の限界であったのかもしれないが

事件発覚後にこの事実を十分に検証する取り組みがなされていないという点に大きな問題があると言わざるをえない。

#### 5 「調査の原則」を踏まえた調査がされたのか

調査の原則とは

- ① 現地まで足を運び
- ② 現物を直接見たり触れたりし
- ③ 現場にいる人から話を聞く

であるが、教育委員会としてどの程度の調査が行われたのか。調査することで現場に多大なる負担をかける、短時間では理解できないとの極端な議論へのすり替える意見もあるが、これほどの重大事件において、再発防止策の判断を下す人が直接現場に行き、関係者と話し合うなど、事実関係と向き合わない限り、有効な再発防止策の議論はなしえない。

今回の視察とヒアリングを通して、この事件の深刻さばかりでなく、学校関係者の事件に対する意識の希薄さにさらなる深刻さを感じた。学校関係者の多くが、本件事件の深刻さを理解していないと思わせる発言をしている。

教育委員会としてこのような深刻な状況をどのように受け止めているのか。

特別支援教育課からの報告書は「事件を非公表にするための経過」を説明することに終始し、事件の起きた背景や原因を検証し、十分な再発防止策を検討しているものとなっていない。

## 6 総合的に見た課題

ヒアリングから見えてきた課題を総括すると

- ① 本校関係者の多くが、本件事件に対する問題意識が低いと言わざるを得ない。学校内で起きた重大犯罪としての認識がなく、他人事のような受け止め方をしている。
- ② 効果のない再発防止策が、教育委員会で容認されており、十分な議論がなされていないままとなっている。
- ③ 加害者の昼間見せていたまじめな勤務態度から夜間の非違行為を予想さえできなかったという面はあるが、職員同士のちょっとした気づきを報告するという職場環境があったらもっと早い時期に発覚できたのではないか。
- ④ 学校の中で、ベテラン職員に対して意見を言えないという雰囲気があり、職員間のコミュニケーションと意思疎通が十分ではなかった。
- ⑤ 現任校長が着任する以前の校長のマネジメント力が不十分であり、職員に対する的確な指導もなく、閉鎖的な学校運営をしており、また、風通しが悪く問題を発見しにくい組織風土を醸成していた。
- ⑥ 舎務主任、舎指導員代表などの役割と責任が不明確となっており、実態とあったものになっていないため、各担当者が責任をもった対応ができていない状況にあった。
- ⑦ 県教育委員会が、保護者から提出された上申書をもって全ての情報を非公表とすることには無理がある。個人の情報を徹底して守ることと、再発防止策を考えないことは別問題である。なお、保護者からの上申書提出の経緯についても疑問が残る。

## 7 改善策の提言

校内の取り組みに対する提言は、以下の通り。

- ① 障害のある子どもたちに対する職員の人権感覚を徹底的に育てるための研修内容の研究と実践の徹底。
- ② 舎生の生活を常に把握し、舎生をしっかり護ることができる勤務体制の再構築。
- ③ 子どもの変化を的確にとらえることができる職員による観察体制の確立と職員の資質向上に向けた取り組み。
- ④ 職員による日ごろの気づきを報告し合える風通しの良い職場環境づくり。
- ⑤ 校長、教頭、教務主任、舎務主任、舎指導員代表を軸とした指導的立場にある職員組織の充実と実態に合わせた運用の徹底。
- ⑥ 男女の居住空間の区別および寄宿舍のルールの見直し。

教育委員会と校長会の取り組みに対する提言は、以下の通り。

- ① 被害者の個人情報を非公表にすることと、この事件の対応と解決策を明らかにすることは別であるという認識に立ったうえで、事件の因果関係の調査と実態に即した再発防止策の検討の見直し。(公表する情報の性質を明確にすべきこと)
- ② 上申書を前提としたごとくに受け止められる「懲戒処分等の指針の一部改正」によって不信感を招いた事態への対応。
- ③ 十分な調査を行わないままに行った校長処分から見える教育委員会の審査方法のあり方の見直しの検討。(校長処分のあり方の再検討)
- ④ 県として専門家を入れたコンプライアンス委員会を設置し、校長会とともに対応・再発防止に取り組むための仕組みづくり。