

碧南市教育委員会 7 月定例会議事日程表

令和 5 年 7 月 2 7 日（木）

午後 2 時～

碧南市役所 4 階 庁議室

1 開会の辞

2 教育長報告

3 前回会議録の承認について

4 議 案

(1) 協議事項

ア 碧南市立学校教職員ハラスメント防止指針の策定について (資料 1)
(学校教育課)

イ 令和 6 年度使用小学校及び中学校用教科用図書採択について (当日資料)
(学校教育課)

(2) 報告事項

ア 6 月議会一般質問内容及び回答について (資料 2)
(関係各課)

イ 学校における諸問題について (当日資料)
(学校教育課)

(3) その他

ア 各課報告

イ 8 月定例会 令和 5 年 8 月 2 4 日（木）午後 2 時から
碧南市役所 4 階 庁議室

5 閉会の辞

協議事項ア 碧南市立学校教職員ハラスメント防止指針の策定について（学校教育課）

碧南市立学校教職員ハラスメント防止指針

碧南市教育委員会

令和5年9月1日

目次

第1条	目的	3
第2条	セクシュアルハラスメントに関する基本的事項	3
	(1) セクシュアルハラスメントの定義	3
	(2) セクシュアルハラスメントの種類	3
	(3) セクシュアルハラスメントの判断基準	4
第3条	パワーハラスメントに関する基本的事項	4
	(1) パワーハラスメントの定義	4
	(2) パワーハラスメントの種類	4
第4条	不妊治療・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの基本的事項	5
	(1) 不妊治療・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの定義	5
	(2) 不妊治療・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの種類	6
	(3) ハラスメントに該当しない具体例	7
第5条	管理監督者の責務	7
第6条	教職員の責務	8
第7条	ハラスメントを予防するために認識すべき事項	8
	(1) セクシュアルハラスメント編	8
	(2) パワーハラスメント編	9
第8条	苦情・相談への対応	10
	(1) 相談窓口の設置	10
	(2) 相談又は苦情の処理	10
第9条	プライバシーの保持	10
第10条	懲戒処分・法的罰則等	10
<資料>	相談受付票	11
<資料>	行為者聞き取り票	12
<資料>	第三者聞き取り票	13

(目的)

第1条 職場におけるハラスメントの防止及びハラスメントに起因する問題が生じた場合において適切に対応するための措置に関し必要な事項を定め、全ての教職員がハラスメントに関する正しい知識や対策等について共通の認識を持つことで、気持ちよく働きやすい健全な職場環境、教職員のやる気と能力を十分に発揮できる職場環境を確保することを目的とする。

(セクシュアルハラスメントに関する基本的事項)

第2条 この指針において、次の各号に掲げる事項は、当該各号に定めるところによる。

(1) セクシュアルハラスメントの定義

職場において行われる、教職員の意に反する性的な言動に対する教職員の対応により労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されたりすることをいう。異性に対する場合だけではなく、同性に対するものも含む。

Key word

▼「職場」とは…教職員が業務を遂行する場所を指し、教職員が通常就業している場所以外のものであっても、出張先・保護者宅・移動中の車中など、教職員が業務を遂行する場所であれば職場に含む。勤務時間外の「宴会」や「親睦の場」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当する。

▼「教職員」とは…市立小中学校に勤務するすべての職員をいう。

▼「性的な言動」とは…性的な内容の発言及び性的な行動を指す。教職員に対するものに限らず、保護者・児童生徒などに対して行うものも含む。

【性的な内容の発言例】

性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報（噂）を流布する、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど。

【性的な行動の例】

性的な関係を強要する、必要なく身体へ接触する、わいせつ図画を配布・掲示するなど。

(2) セクシュアルハラスメントの種類

職場におけるセクシュアルハラスメントには、『対価型』と『環境型』がある。

ア 『対価型セクシュアルハラスメント』

教職員の意に反する性的な言動に対する反応（拒否・抵抗）により、その教職員が降格、減給、昇進・昇格の対象から除外、客観的に不利益な配置転換等の不利益を受けること。

【例】

- ・職場の懇親会で管理職が教職員の腰、胸などに触ったが抵抗されたため、その教職員を異動させた。
- ・管理職が日頃から教職員に関する性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、降格させた。

Key word

▼「管理職」とは…学校の最高責任者である校長および校長を助け校務を整理する教頭のことをいう。

イ 『環境型セクシュアルハラスメント』

教職員の意に反する性的な言動により就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

【例】

- ・職場において管理職が教職員の腰、胸などに度々触ったため、その教職員が苦痛に感じ

て就業意欲が低下している。

- ・同僚が校内に、教職員に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その教職員が苦痛に感じて仕事が手につかない。
- ・職場でアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た同僚が苦痛に感じて業務に専念できない。

(3) セクシュアルハラスメントの判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要がある。また、「教職員の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、教職員の主観を重視しつつも、防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要である。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなる。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得る。また、男女の認識の違いによって生じている面があることを考慮すると、被害を受けた教職員が女性である場合には「一般的な女性教職員の感じ方」を、被害を受けた教職員が男性である場合には「一般的な男性教職員の感じ方」を基準とすることが適当である。

(パワーハラスメントに関する基本的事項)

第3条 この指針において、次の各号に掲げる事項は、当該各号に定めるところによる。

(1) パワーハラスメントの定義

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を被ったり、職場環境を悪化させられたりする行為をいう。

Key word

- ▼「職場での優位性」とは…先輩・後輩間や同僚間、さらには管理職から教職員に対して行われるものもあり、職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。
- ▼「業務の適正な範囲」とは…業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じた場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたらない。しかし、職務や指導などの名のもとに適正な範囲を超え、必要のない命令を繰り返し行うことは、パワーハラスメントにあたる。

(2) パワーハラスメントの種類

職場のパワーハラスメントの行為類型には、『身体的な攻撃』、『精神的な攻撃』、『人間関係からの切り離し』、『過大な要求』、『過小な要求』、『個の侵害』が挙げられる。ただし、これらが職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅しているわけではなく、これ以外は問題ないということではないことに留意する必要がある。

ア 『身体的な攻撃』

暴行・傷害などの行為が該当する。

【例】

- ・書類などの物を投げつけ、身体に当てた。
- ・蹴ったり、殴ったりした。
- ・胸ぐらをつかんで、説教する。

イ 『精神的な攻撃』

脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの行為が該当する。

【例】

- ・同僚の前で、管理職が教職員に対し無能扱いする言葉を浴びせる。
- ・皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責する。
- ・必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。
- ・教育訓練という名目で、懲罰的に規則の書き写しなどを長時間行わせる。

ウ 『人間関係からの切り離し』

隔離・仲間外れ・無視などの行為が該当する。

【例】

- ・理由もなく他の教職員との接触や協力依頼を禁じる。
- ・あいさつされても、無視し、あいさつを返さない。
- ・根拠のない悪い噂を流し、会話をしない。
- ・職場の全員が呼ばれている忘年会や歓送迎会にわざと呼ばない。

エ 『過大な要求』

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害などの行為が該当する。

【例】

- ・就業終了間際なのに、過大な仕事を毎回押し付ける。
- ・一人ではできない量の仕事を押し付ける。
- ・達成不可能なノルマを常に押し付ける。

オ 『過小な要求』

業務上合理性がなく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えないなどの行為が該当する。

【例】

- ・他の部署に異動させ、仕事を何も与えない。

カ 『個の侵害』

私的なことに過度に立ち入る行為が該当する。

【例】

- ・携帯電話やロッカー、机の中などの私物を覗き見る。
- ・年次有給休暇の取得理由を根掘り葉掘りしつこく聞く。

(不妊治療・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの基本的事項)

第4条 教職員は、職場において、次の各号に例示するような不妊治療・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントをしてはならない。

(1) 不妊治療・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの定義

職場において行われる管理職・同僚からの言動（不妊治療・妊娠・出産したこと、休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性教職員や、育児休業や介護休業等を申出・取得した男性・女性教職員の就業環境が害されることをいう。ただし、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しない。

Key word

- ▼「業務上の必要性」とは…教職員が休業する場合、管理職は業務の調整を行う必要がある。
妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、教職員の体調を考慮してすぐに対応し

なければならない休業についてまで、「業務が回らないから」といった理由で管理職が休業を妨げる場合はハラスメントに該当する。しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期をずらすことが可能か教職員の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではない。ただし、教職員の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性がある。

(2) 不妊治療・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの種類

職場における不妊治療・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントには、『制度等の利用への嫌がらせ型』と『状態への嫌がらせ型』がある。

ア 『制度等の利用への嫌がらせ型』

不妊治療・妊娠・出産・育児休業等の制度を利用しようとした際、解雇その他不利益な取扱いを示唆することや、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害したり、利用したことにより嫌がらせ等を行うことをいう。

【対象となる制度等】

- ・ 出生サポート休暇
- ・ 妊産婦の通院等における職務専念義務免除
- ・ 妊婦の通勤緩和（職務専念義務免除）
- ・ 産前・産後休暇
- ・ 男性教職員の育児参加のための休暇
- ・ 産後パパ育休制度
- ・ 部分休業
- ・ 子の看護休暇
- ・ 介護時間
- ・ 産婦の時間外勤務の禁止
- ・ 妻の出産による特別休暇
- ・ 育児休業
- ・ 育児時間
- ・ 育児短時間勤務
- ・ 介護休暇

【典型的な例】

- ・ 不妊治療だからといって急に休まれても困る。
- ・ 産前産後休暇の取得を管理職に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。
- ・ 育児休業の取得について管理職に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるな」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況になった。
- ・ 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき。」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況に追い込まれた。
- ・ 管理職・同僚が「所定外労働の制限をしている人に大した仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じた（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- ・ 管理職・同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

イ 『状態への嫌がらせ型』

女性教職員が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいう。

【対象となる事由】

- ① 不妊治療中であること
- ② 妊娠したこと

- ③出産したこと
- ④産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休暇を取得したこと
- ⑤妊娠又は出産に起因する症状（※）により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は作業能率が低下したこと
 - ※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり・妊娠悪阻・切迫流産・出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。
- ⑥危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、又は業務に従事しなかったこと

【典型的な例】

- ・管理職に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早く辞めてもらうしかない」と言われた。
- ・管理職・同僚が「妊婦（不妊治療中の教職員）はいつ休むかわからないから仕事は任せられない。」と繰り返し、又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。
- ・管理職・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

(3) ハラスメントに該当しない具体例

業務上の必要性から、制度等の利用の変更依頼や相談をすること、妊婦本人の希望であっても、客観的に見て業務の遂行が困難である場合の措置については、ハラスメントに該当しない。

【「制度等の利用」に関する言動の例】

- ・業務体制を見直すため、管理職が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること。
- ・業務状況を考えて、管理職が「次の妊婦健診はこの日を避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
- ・同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。

※変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られる。

【「状態」に関する言動の例】

- ・管理職が長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの業務量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- ・管理職・同僚が「妊婦には負担が大きいから、もう少し楽な業務にかわってはどうか」と配慮する。
- ・管理職・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだほうが良いのではないかと」と配慮する。

※妊婦本人には今まで通り業務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となる。

（管理監督者の責務）

第5条 校長その他教職員を管理監督する地位にある者（以下「管理監督者」という。）は、ハラスメントを防止するため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) 自らの言動がハラスメントに該当することのないよう常に注意する。
- (2) 所属教職員を指導・育成しながら、やる気と能力を十分に発揮させ、職務を効率よく円滑に進める。

資料 1

- (3) 教職員間のコミュニケーションが円滑に行われているか、職場内でハラスメントが行われていないか常に目を配り、風通しの良い職場づくりを行う。
- (4) 所属職員から相談又は苦情があった場合は、直ちにこれに対応する。また、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、事態を深刻なものにしないよう迅速かつ適切に対応する。
- (5) 相談又は苦情の申し出をした教職員、当該苦情等に係る調査への協力をした教職員が職場において不利益を受けることがないように配慮する。

(教職員の責務)

第6条 全ての教職員は、ハラスメントを防止するため、次に掲げる措置を講じなければならない。

- (1) ハラスメントを未然に防止するため、教職員相互が相手の人格の尊重と、相手の立場に立った行動をとること。
- (2) 職務上の権限や地位等を利用して人格的な支配を行ったり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたり、教職員が能力を発揮する機会を阻害し、働く権利を侵害したりするなど個人の尊厳を傷つけることをしてはならない。
- (3) ハラスメントを見聞きした場合は、加害者に注意を促したり、管理職や相談窓口相談したりするように努めること。また、被害者が一人で抱え込むことのないよう積極的に声をかけるなど、被害者支援に努めること。

(ハラスメントを予防するために認識すべき事項)

第7条 管理職は、他の教職員の範となるよう自身の言動に留意するとともに、次の各号のとおり、勤務環境が害されることがないようにハラスメントの防止及び排除に努めるものとする。

(1) セクシュアルハラスメント編

勤務環境はその構成員である教職員の協力の下に形成される部分が大きいため、セクシュアルハラスメントにより勤務環境が害されることがあるため、教職員は、以下の事項に積極的に取り組むこと。

ア 職場内のセクシュアルハラスメントについて問題提起する教職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアルハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけたりしないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけること。

イ 職場からセクシュアルハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないために、周囲に気を配り、必要な行動をとること。

具体的には、

- ①セクシュアルハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。
セクシュアルハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないように、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとること。
- ②被害を受けていることを見聞きした場合は、声をかけて相談に乗ること。
被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないように、気が付いたことがあれば積極的に声をかけて気軽に相談に乗ること。
- ウ 職場でセクシュアルハラスメントがある場合は、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをするために、管理職や相談窓口等に相談するなどの方法をとることをためらわずに行うこと。

(2) パワーハラスメント編

管理職には、教職員を指導・育成しながら、やる気と能力を十分に発揮させ、学校運営を効率よく円滑に進めていくことが求められている。一方、パワーハラスメントは、教職員が能力を発揮する機会を阻害し、働く権利を侵害するなど個人の尊厳を傷つける重大な問題である。

パワーハラスメントのない職場づくりのためには、教職員相互が相手の人格の尊重と、相手の立場に立った行動をとることが重要である。管理職が、職務上の権限や地位等を利用して人格的な支配を行ったり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたりすることは、絶対に認められるものではない。

一方で、職場での人とのつながりの希薄化や職場の余裕がなくなった場合などに、パワーハラスメントを誘発させる危険が増大することから、管理職は、教職員間のコミュニケーションが円滑に行われているか、職場内でパワーハラスメントが行われていないか常に目を配る必要がある。

ア パワーハラスメントの加害者とならないために

- (ア) 仕事に対する教職員の態度等に問題があるときなどは、管理職として指導しなければならない場合もある。しかし、指導のつもりであったとしても、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合もある。指導の際は、パワーハラスメントに該当するような言動とならないよう留意し、仕事に対する姿勢や進め方など具体的に改善すべき点について注意すること。
- (イ) 教職員は、職務への影響や将来の人事異動等のことを考えて、パワーハラスメントと思われる言動に対して必ずしも抗議等の明確な意思表示をすることは限らず、我慢しているケースも多い。「拒否していないから、もっと厳しくしても大丈夫だろう。」と勝手に思い込まず、教職員への指導方法を、時々振り返ること。
- (ウ) 管理職は、コミュニケーションを図る場として開催する懇親会等の場でも、相手の都合を考えず、半ば強制参加の懇親会を開催する場合は、パワーハラスメントになる可能性がある。
- (エ) パワーハラスメントは、管理職から教職員に対するものだけではなく、同僚同士、教職員から管理職などの場合にも起こりうるので、注意が必要である。語学やパソコンなど専門知識に長けた教職員が管理職に対して、「あなたが管理職だと仕事が進まない。」などと暴言を吐く場合も、パワーハラスメントになる。

イ パワーハラスメントの被害者とならないために

- (ア) 最も重要なことは、教職員一人ひとりが普段からコミュニケーションを大切にし、誤解や行き違いを生まないように十分留意することである。コミュニケーションが大切だからといって、無理に自分を変える必要はない。相手がどうしても苦手だったり、ソリが合わなかったりすることもある。しかし、そのような場合でも、日々の「報告・連絡・相談・記録」など仕事上のコミュニケーションは怠らない。
- (イ) セルフケアにより自らのストレスと上手に付き合うことが大切である。言われたことを気にして考えすぎてしまうと、精神のバランスを欠くことになりかねない。相手によっては、さらにたたみかけてくることもあるので、あまり相手にしない、必要以上に感情的にならないという気構えを持つこと。
- (ウ) 周りに相談できる相手をつくること大切である。自分が「パワーハラスメントを受けたかもしれない。」と周りの人に相談することで、パワーハラスメントの深刻化を防いだり、自分のことを理解してくれている人がいることで精神的に楽になったりする。

(苦情・相談への対応)

第8条 教育委員会は、被害者に対して可能な限り最善の措置を講ずるよう努める。

(1) 相談窓口の設置

ア ハラスメントに関する相談を行う者又はハラスメントを見聞きした者として相談を行う者（以下「相談者」という。）がひとりで抱え込まずに解決の糸口となるように、ハラスメントに関する相談窓口（以下「窓口」という。）を設置し、その相談を受ける者は以下のとおりとする。

(ア) 管理職及び校長の指名する職員（以下「ハラスメント相談員」という。）

(イ) 教育委員会学校教育課 管理職の職にある者

イ 相談又は苦情は、ハラスメントによる直接の当事者だけでなく、ハラスメントを見聞きした他の教職員も申し出ることができる。

ウ ハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントを未然に防止する観点から、その発生のおそれがある場合又はハラスメントに該当するか否か微妙な事案についても、相談又は苦情を申し出ることができる。

エ 相談又は苦情は、面談だけでなく、書面・メール・電話でもすることができる。書面・メール・電話の場合は、氏名を明らかにすること。

(2) 相談又は苦情の処理

ア 相談窓口で相談又は苦情があった場合、ハラスメント相談員は学校教育課長に報告の上、速やかに事実関係を確認する。

イ 事実関係の確認は、相談者及び加害者とされる双方から、迅速かつ正確に行う。また、被害者及び加害者とされる教職員の関係者に対し、必要に応じて事実関係調査への協力を求めることができる。

ウ ハラスメント相談員は、事実関係を確認した結果を学校教育課長に報告し、関係者に対して、必要な指導助言を行う。

エ 学校教育課長は、事実関係の調査、当事者及び管理職に対する助言、指導又は人事上の措置を講ずるため、必要に応じて教育部長や教育長、関係機関と連携をとる。

【必要な指導助言の例】

- ・加害者に対する直接の注意や指導
- ・加害者の管理職からの注意や指導
- ・加害者から被害者への謝罪
- ・被害者・相談者に対する助言・指導
- ・被害者・加害者へのメンタルヘルスケア

(プライバシーの保持)

第9条 ハラスメントに関する相談又は苦情の処理を担当する者は、関係者のプライバシーの保護及び秘密の保持を徹底し、関係者が不利益な取扱いを受けないように留意する。

(懲戒処分・法的罰則等)

第10条 ハラスメントの様態等によっては信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがある。加害者の管理職も、指導監督責任を問われ、懲戒処分に付される可能性がある。

附 則

この指針は、令和5年9月1日から施行する。

資料 1

<資料> 相談受付票

相談日時	年 月 日 : ~ :
担当者	
相談者	所属 氏名 連絡先
行為者	所属 氏名 連絡先
問題行為	1 いつ 2 どこで 3 内容 4 他者に対しても同様の言動はあるか 5 現在の状況
相談者の 対応	
第三者・目 撃者	・有： 所属 氏名 ・無
他者への 相談	・有： 所属 氏名 対応の内容 ・無
相談者の 意向	☐ 事情を報告したい ☐ 行為者の言動を止めさせたい ☐ 行為者に謝罪をしてほしい ☐ 行為者との接点をなくしたい ☐ 行為者に注意・警告・処分をしてほしい ☐ その他
相談者の 心身状況	
相談者へ の対応 (説明事項)	
次回予定	年 月 日 : ~ :
相談後の 対応状況	

＜資料＞ 行為者聞き取り票

面談日時	年 月 日 : ~ :
担当者	
対象者	所属 氏名 連絡先
事実確認	1 相談者との関係 2 相談者が主張している事実関係の有無、相違点等 相談のような言動があったか いつ、どこで、どのような言動をとったのか
行為者の 対応・意向	1 なぜ、そのような言動を取ったのか 2 加害行為の意識の有無 3 謝罪等の意思の有無
第三者・目撃者	・有： 所属 氏名 ・無
行為者の 心身状況	
行為者への 対応 (説明事項)	
次回予定	年 月 日 : ~ :
面談後の 対応状況	

資料 1

<資料> 第三者聞き取り票

面談日時	年 月 日 : ~ :
担当者	
対象者	所属 氏名 連絡先
事実確認	1 相談者との関係 2 相談者が主張している事実関係の有無、相違点等 相談のような言動を見聞きしたか 3 いつ、どこで、どのような言動を見聞きしたのか
行為者の 対応・意向	1 なぜ、そのような言動を取ったのか 2 加害行為の意識の有無 3 謝罪等の意思の有無
その他の 第三者・目撃者	・有： 所属 氏名 ・無
対象者の 心身状況	
対象者へ の対応 (説明事項)	
次回予定	年 月 日 : ~ :
面談後の 対応状況	

報告事項ア 6月議会一般質問内容及び回答について（関係各課）

6月議会 質問内容及び回答

議員名	質問内容	回答
神谷悟議員	1. 脱炭素社会を見据えた取り組みについて (1) 公共施設における脱炭素化の取り組みについて ウ 小中学校・体育館について 教室にエアコンを設置した後の二酸化炭素排出量は年間どのくらい増加したか。 再生エネルギー導入の考え 体育館に太陽光発電の導入及び空調設置の考えは。	令和2年度と元年度との比較で、電気使用量及びLPガス使用量換算で、年間41トンほどCO₂の排出量が増加。 太陽光発電設備については、新小、大小、棚小、鷺小の4校に、校舎の改築時に設置し、平成25年からの太陽光発電屋根貸し事業において、西小、新中、南中の校舎と東中の柔剣道場にも設置。その他の校舎等へは、老朽化した躯体に影響を与える可能性等もあることから設置は考えていない。 現在、老朽化した校舎やトイレ改修を優先的に実施しているため、屋内運動場への空調設備の設置を行うことは考えていない。 なお、屋内運動場には、非常時にも活用できるよう、スポットク

		や意識の向上を図るため衛生管理研修会の充実などに努めていく。 「学校給食の認識を深める」では、学校給食週間を定め、献立に地場産品や愛知県の郷土料理を積極的に取り入れるとともに、保護者等に対しての試食会の実施、年 6 回の食育だよりの発行、クッキングコンテストの実施など、様々な啓発活動を行っていく。
	(2) 給食費の在り方について	
	ア 現状について	小学校の給食費は、一食当たり 240 円、中学校の給食費は、一食当たり 270 円となっている。 負担の軽減という点では、就学援助制度により学校給食費の実費分について支援を行っている。
	イ 他市の状況について	近隣市の給食費の平均は、小学校が 257 円余、中学校が 291 円余となっており、5 市の中では一番安い給食費となっている。 負担の軽減という点では、他市も就学援助制度を行っており足並みはそろっている。 刈谷市は、6 月 20 日から 2 学期終了まで、安城市が 9 月から無償化する予定と聞いている。

	ウ 今後の市としての考え方について (3) 給食の食べ残しについて ア 現状について イ 食べ残さないための工夫について ウ 食べ残したもののその後について	近年、物価高騰が続く中でも給食費の値上げをしていない状況で、子育て世帯の経済的な負担の抑制を図っている。 給食費の無償化については、碧南市で保育園・幼稚園、小中学校で実施する場合、4億円を超える恒久的な財源が必要となるため、今後の国や近隣市の動向を注視したい。 令和4年度実績で、主食であるごはんとパンなどは年間25,959キログラム、おかずなどは年間28,198キログラム、牛乳は年間17,788キログラムとなっている。 給食センターに戻ってきた時点でその量、重さを計量しているので、食べ残しが多い日のメニュー、味付けや調理方法などを確認して原因を探り、食べ残しが減るよう改善に努めている。 食品廃棄物として業者に回収を委託し、そのすべてを飼料化して
--	---	---

	エ 食べ残し削減を目的とした今後の食育について (4) オーガニック給食について ア 他市の状況について イ 地産地消できる有機農作物等について	いる。 小学校の低学年への取り組みとしては、給食をすべて食べることができた日には、「もりもりカード」にシールを貼り、目に見える形で子どもたちを励ますようにしている。 小学校の中高学年や中学生への取り組みとしては、理科や家庭科、保健の授業で栄養と体の成長について学ぶ中で、好き嫌いなく食べることの大切さの理解を促すようにしている。 犬山市、岩倉市、東郷町などが有機野菜やお米などを取り入れた給食を実施したと聞いている。 県が令和3年に行った有機農業実態調査によると、市内において、「有機農業の推進に関する法律」の定義による有機農業を推進している農家の戸数は2戸。 また、農林水産省によると、有機JASの認定を受けた有機加工食品を生産する市内企業は、令和5年4月現在、2社。
--	--	---

		現時点で、オーガニック食品については、価格が高い点、いつでも必要量の調達が可能かどうかという点、食材の大きさの不ぞろいや虫くいなどにより時間内での調理が可能かどうかという点などの課題があるため、現時点では取り入れていない。
	ウ 今後の取り組みについて	導入には課題も多いと考えているが、今後、調査・研究を行っていきたい。
	(5) 食物アレルギー対応について	
	ア 現状について	
	(7) 現在食物アレルギーを有する子どもの人数について	食物アレルギーを有し給食の対応が必要な子どもの人数は、小学校7校で98人、中学校5校で31人。年によって若干のばらつきはあるが、横ばいで推移している。
	(4) エピペン持参の子ども的人数について	小学校で26人、中学校で10人。横ばいで推移している。
	イ アレルゲン食品の代替および除去について	
	(4) 幼稚園、小中学校での対応について	各アレルギー原因物質の1ヶ月当たりの使用頻度を抑えるとともに、アレルギー原因物質をあらか

		じめ除いた食品をできる限り採用するなど、献立に取り入れる食品や組み合わせを工夫するといった取り組みを行っている。 その他、献立に含まれるアレルギー原因物質を把握してもらうための「食物アレルギー詳細な献立表」やお弁当作りの参考としてももらうための「献立材料一覧表」を配布している。
	< 2 回目 > 「特定原材料」のうち「小麦」については、例えば、揚げ物などをする際に米粉や片栗粉を使用して提供することは可能か。	米粉を使用したフライ物は価格が高くなるため、物価が高騰している現在、いっそう取り入れにくい状況。すべてを米粉や片栗粉に置き換えることは難しいが、少しずつでも取り入れることができないか検討していく。
	< 3 回目 > 落花生が給食にでる頻度、給食に取り入れる理由は。頻度を減らすことはできないか。	令和 4 年度実績で、煮豆として 2 回、殻付き塩ゆでとして 1 回。 碧南市が落花生の産地であるため給食に取り入れている。 メニューも含めて提供の仕方や回数を見直すなど、検討していきたい。

	< 4 回目 > 重度化してしまう特定原材料 8 品のアレルゲンを、他の食品と混ぜておかずとして提供するのではなく、代替えできるものは代替えをし、どうしても提供したいときは単独の献立とし、食物アレルギーを有する子も、皆となるべく同じものを食べることが出来る給食にさせていただくことはできないか。 < 5 回目 > どうしても他の食材と混ぜて使う場合、アレルゲンが入っていることがわかるように食材が入った料理名にし、確実にアレルギー除去できるよう心掛けることはできないか。 ウ 食物アレルギーを持つ子どもたちの保護者との懇談会について	既存の設備や人材の中で、出来るかぎりアレルゲンを含まない食材を使用するなど、アレルギーを持つ子どもたちに優しい給食の提供に努めているが、代替えでの提供や単独の献立としての提供を、今後も引き続き検討・研究していきたい。 今後は、献立名にも注意を払うことで、より安全・安心に心がけていきたい。 小中学校では、在校生については年度の終わりに、翌年度の食物アレルギー対応について保護者と懇談を行っている。 学校側からは、校長等の管理職、保健主事、養護教諭が出席している。 新 1 年生についても、入学説明会の時期に、同様の懇談を保護者
--	---	--

	＜ 2 回目 ＞ 栄養教諭・栄養士と食物アレルギー児の保護者との懇談会について、相談したい場合は予約する対応は可能か。	と行っている。 市では、県職で 4 人の栄養教諭が配置されており、4 人ともが小学校を本務校に給食センターとの兼務をしている。本務校では年度末に行われる懇談の場に同席したり、その他の学校では新入生保護者説明会後に個別懇談の場を設定したり、年間を通して給食センターで電話での相談を受け付けたり、保護者が相談できる機会をつくっている。
	エ エピペン講習について ＜ 2 回目 ＞ 市全体としての取り組みとして、アレルギー専門医による講習会をすることは可能か。	小中学校では、現在、学校医の指導のもと、年度当初にアレルギー対応訓練を行っている。個々の児童生徒への対応の仕方を共有し、状況に応じて迅速な判断、対応ができるように実施している。 今後検討していく。
	オ 修学旅行・みどりの学校の対応について	事前に学校・保護者側と宿泊先などの食事提供施設側とのやり取り

	りを行い、誤食なく安全に食事ができるよう確認を行っている。また、食事メニューの変更がないよう強く依頼している。 本年度、すでに中学校 5 校の修学旅行を終えたが、5 校とも食事メニューの変更はなく、事前の打ち合わせ通りに提供されている。
< 2 回目 > 宿泊行事の時には万一のことを考え、看護師は同行できないか。	宿泊行事の職員の引率者は、県の規程で保健関係者 1 名の引率が求められており、養護教諭がこれに当たる。 養護教諭は、学校生活におけるアレルギー対応で保護者との懇談に同席しており、日々の子どもの様子や保護者の思いも把握しており、宿泊先との話し合いにおいても、養護教諭が十分に対応できていると考えている。 児童生徒一人一人の食物アレルギー、持病、緊急時の対応方法や連絡先などについては、養護教諭を含め引率教員全員で共有し、万一の時に備えている。
カ 情報伝達活動について	今後、食物アレルギーについて少しでも理解を深めていただける

	キ 今後の取り組みについて	よう、学校で配布している食育だよりやホームページ等の活用を考えていきたい。 希望する保護者には、献立に含まれるアレルギー原因物質を把握するための「食物アレルギー詳細な献立表」、「食材表」を配布する取り組みや、手作りの揚げ物の場合、卵を使わないようにする、また献立作成や物資選定の際、乳・卵・ごま等アレルゲンとなる食材の使用を極力抑えたり、アレルギー原因物質をあらかじめ除いた食品を可能な限り採用する等、献立に取り入れる食品や組み合わせを工夫する形で、アレルギー対応に努めていく。 今後も引き続き、意見や要望を伺う中で、できることから対応していきたい。
岩月ひろし議員	1. 西端地区の課題について (1) 住宅用地の確保について ア 来年度以降3年間の西端小学校入学見込み数は	令和6年度は55人、7年度は66人、8年度は63人を見込んでいる。
岡本守正議員	1. 学校給食の無償化を	

	(1) 安城市と刈谷市で 6 月議会にて補正予算化。近隣自治体の動きを把握していたのか。 (2) 全国で約 260 自治体以上が実施。物価高騰のなかでの子育て世帯の経済的な負担をどう考えているのか。 (3) 給食費の滞納状況は。就学援助の受給状況は。誰が集金をやっているのか。教師の負担軽減をどう考えているのか。	新聞報道もあったので、状況は承知している。 市では、「電力・ガス・食料品等価格高騰重点支援地方交付金」を活用し、昨年度と同様、18 歳以下の子どもを養育している世帯に、物価高騰に対する市独自の子育て世帯への支援として、子ども 1 人当たり 12,000 円を支給するため、この 6 月補正予算に向けて事務を進めている。 市の学校給食費は、近隣市の中で一番安い金額で、物価高騰が続く中でも給食費の値上げをしていない。子育て世帯の経済的な負担の抑制を図っているものと考えている。 令和 4 年度は、就学援助世帯の小中学生約 500 人に対し学校給食費分として年間 2,183 万円余の支給を行った。 給食費の滞納状況は、令和 4 年度の収入未済額は、41 万 3 千円余、令和 3 年度以前（平成 8 年度から令和 3 年度まで）の収入未済額は 529 万 5 千円余で合計 57
--	---	---

		0 万 8 千円余となっている。 先生の負担軽減については、口座振替の促進や保護者からの申し出による児童手当からの徴収などを進めることで、負担軽減につながるものと考えている。
	(4) 国の学校給食無償化への動きは。自民党幹事長の発言を活かされないのか。	政府が閣議決定した「こども未来戦略方針」には、「学校給食費の無償化の実現に向けて、まず、学校給食費の無償化を実施する自治体における取組実態や成果・課題の調査、全国ベースでの学校給食の実態調査を速やかに行い、1 年以内にその結果を公表する。その上で、小中学校の給食実施状況の違いや法制面等も含め課題の整理を丁寧に行い、具体的方策を検討する」と記載されているので、今後の国の動向に注視していく。
	(5) 近隣市がやっている中、碧南市はいつ実施に踏み切るのか。	学校給食法第 11 条第 2 項において、食材料費は保護者負担となっていること、市で学校（小中学校）給食費の無償化を実施するためには、年間約 3 億 2 千万円の恒久的な財源が必要となりその確保が難しいことや学校施設改修など優先すべき事業もたくさんあるこ

		とから、現時点で、市が単独で実施することは難しいと考えている。今後も国の動向に注視していく。
--	--	--

課名 学校教育課

議員名	質問内容	回答
大竹敦子議員	3. 誰一人取り残されない学びの保障に向けた不登校対策(COCOLOプラン)について (1) 「COCOLOプラン」について教育長のご所見は (2) 不登校児童生徒全ての学びの場を確保し、学びたいと思った時に学べる環境の整備について ア 校内教育支援センター「スペシャルサポートルーム」について	不登校児童生徒に対して、教育の機会の確保のため、様々な支援を行っている。 市の適応指導教室や各学校の相談室等を設置し「学びの場の確保」をしている。また、ハートフレンドやスクールカウンセラーを配置し、各校のコーディネーターや学級担任等と連携を取りながら「チーム学校で支援」にあたっている。 12校すべてに心の教室相談員を配置し、教室に入れない児童生徒を受け入れる相談室がある。そ

		ここでは、自分のペースで学習や生活ができ、テストも受けられる。今後はカリキュラムの充実を目指していく。
	< 2 回目 > 誰もが出入りできる従来の相談室が「スペシャルサポートルーム」として適しているか疑問が残ります。その点はどのようにお考えでしょうか。また、現在、どのような利用がされているのか、教室に入ることができない児童生徒の利用はあるのかお聞きします。	相談室は、児童生徒の状況や希望をもとに、保護者をまじえて話し合ったうえで利用している。教室に入ることができない児童生徒が、心の教室相談員に話を聞いてもらったり、学習スペースとして利用したりしている。児童生徒の相談や学習の場として利用されている。
	イ 転校等について近隣市町村広域連携について	就学すべき学校は、居住地によって指定する。指定した学校の変更を許可する場合の基準を 6 項目設定している。保護者が居住地外の市町村の学校に就学させようとする場合は、住所のある市町村教育委員会との協議に基づき、互いの教育委員会の承諾が必要である。
	< 2 回目 > 不登校児童生徒とその保護者が希望される場合は、教育以上	保護者が他の市町村の学校に就学させようとする場合、受け入れ

	の影響を十分に考慮の上、教育委員会との協議に基づき、転校先の市町の教育委員会の承諾を得ていくという過程が必要ではありますが、可能であるということでしょうか。その点についてお聞きします。 ウ 1人1台の端末が利用できるWi-Fi環境の整備について (3) 不登校児童生徒の保護者支援のため、スクールソーシャルワーカーの設置について < 2回目 >	先の教育委員会の承諾が必要である。もし、他市から碧南市に就学したい申し出があれば、いじめへの対応、通学の利便性、部活動等学校独自の活動等の理由をもとに、承諾の可否を協議することになる。 12校すべてにWi-Fi環境を整備した。「フリースクールへきなん」も整備を済ませた。 ほっぷ倶楽部は9月に文化会館への移転を予定しているが、これまで同様にWi-Fi環境を整備し、児童生徒がタブレット端末を利用することができる環境は整えている。 会計年度職員として配置している。不登校の問題を解決するために、本人や保護者との相談、児童生徒が通学しやすくなるような支援、校外の関係機関の活用等を行っている。 新たに専門のスクールソーシャルワーカーを設置する考えはない。
--	--	--

	現在の教師 0B の方は、スクールソーシャルワーカーとして、どのような資格をお持ちでしょうか。 (4) いじめ等問題行動への毅然とした対応について	教員免許状を有している。 いじめをしない、させない、見逃さないための組織的な取り組みを積極的に展開している。いじめが相手の人権を侵す行いであることに気付かせ、他人の痛みを理解できるよう指導を根気強く継続して行っている。 また、保護者と、速やかに面談し、保護者の思いを大切にしながら対応を進めている。
岩月ひろし議員	2. 人に優しいデジタル化について (2) ICT機器を持たない、持たない人について ア 小・中学生のタブレット端末について (ア) 家庭での Wi-Fi 普及率は	令和 3 年度に、家庭での Wi-Fi 環境に関する調査を行ったところ、小学校で 98.9%、中学校では 99.3%の普及率。 また、Wi-Fi 環境の整っていない家庭に対してはモバイルルーターの貸出を行っている。就学援助

	(イ) 学校外へ持ち出しを許可する 予定は	世帯には、一月 1, 0 0 0 円の支給を行っている。 令和 3 年度の貸出件数は 5 件。 現在の貸出件数は 0 件。 主に校内外での学習で利用している。学習内容に合わせ、必要に応じて持ち帰り、家庭での学びに活用している。今後は、児童生徒のニーズに合わせて校外への持ち出しを行うことについては、他市の状況も踏まえ研究していく。
--	----------------------------------	--

課名 生涯学習課

議員名	質問内容	回答
岩月ひろし議員	2. 人に優しいデジタル化について (1) I C T 機器を苦手とする人について イ 本市の I C T 機器に慣れ親しんでもらう取り組みは	「お助けスマホ教室」を昨年度より回数や会場を増やし、6 月から 1 2 月までに全 1 6 講座を開催する。 会場は、文化会館、6 公民館と農業者コミュニティセンターの全 8 地区を巡回する。

	(2) I C T機器を持たない、持てない人について イ 自らの意思または経済的な理由から I C T機器を持たない人について (ウ) 図書館でのタブレット端末の館内での貸し出しはどうか	図書館本館は令和 3 年度に W i - F i を導入している。 電子図書の普及も含め、タブレット端末の導入について前向きに検討していく。
林田要議員	1. 仮称「碧南検定」実施の効果と可否を問う (1) 検定実施の効果について (2) 検定実施の可否について	近隣自治体で実施している検定は、歴史、文化、観光などを幅広く実施されているものが多く、この 3 つのカテゴリーは関連性が高いため、いずれが最も効果的かを選ぶことは難しい。 現在のところ本市において検定を実施する予定はありませんが、各種団体が実施を希望される場合は、関係部署が後援として協力できる。

課名 スポーツ課

議員名	質問内容	回答
林田要議員	3. 公共施設のスポーツ利用時における安全対策を問う (1) 夜間スポーツ利用時の照明拡充による安全対策の考えは (2) 老朽化や高頻度利用によって生じた施設故障への対応は	スポーツ施設照明のLED化は令和元年度から進めており、今年度は新川中と西端中、臨海公園グラウンド、臨海公園テニスコートをLED化する予定。残る、勤労者体育センターと臨海公園ドームも、できる限り早くLED化したいと考えている。 現在、スポーツ施設の多くが設置から30年を経過し、老朽化が進んでいる。軽微な故障は早急に修繕を行っているが、修繕規模が大きい場合は、優先度の高いものから順次予算計上し、対応している。