

廿日市市立小・中学校における再発防止の取組報告

令和5年9月に生じた市立中学校教諭の逮捕事案を受け、令和5年度に廿日市市立小・中学校において、次の取組を実施しました。

わいせつ事案に係る服務規律研修について

市教育委員会から提供した研修資料を活用し、各小・中学校で「わいせつ事案に係る服務規律研修」を実施しました。

(1) グループワークやロールプレイング等を取り入れた研修方法について

【主な意見・感想】

- ・「二人で相談したい」という事例でロールプレイングすると、「断らなければいけないが、子どもの気持ちを考えると断りづらい」という気持ちになり、対処法を考えるきっかけとなった。
- ・一つ一つの事例を踏まえて「こういうことをしたらどうなるか」「しない、させないためにどうしたら良いか」を考えたり学んだりしていくことの重要性を感じた。

(2) 自分自身や組織として、どのようなことに気をつけていくかについて

【主な意見・感想】

- ・どんなことが問題であるかを研修や事案、法規を通して知ることで、認識をより高めたい。
- ・日頃から、報告・連絡・相談を確実にやり、複数人の体制で諸課題に対応し、客観的な判断ができるようにしたい。
- ・職員間の繋がりを密にして、質の高い職員集団にすることで、未然防止につなげることが大切。



↑ 事例をもとに、何が法に触れているのか、具体的にどのように対処していくのか等の意見を真剣に出し合っています。



↑ 一つの事例について、世代や性別を超えて協議することで、新たな気づきがありました。

一人一人の教職員が、教育に携わる者であることを自覚し、近年起きている不祥事を自分事として受け止めることができる研修を継続して実施していきます。

「風通しの良い職場」について、教職員で対話をする場の設定

令和5年11月から令和6年2月にかけて、各小・中学校では、次のような内容で、職員同士の対話の場を設けました。

(1) 風通しの良い職場とはどのような職場だと思うか。

【主な意見・感想】

- ・不安などを何でも言いあえる職場
- ・様々な情報が共有されている職場
- ・お互いが支え合い前向きな話ができる職場
- ・「分からない」と言え、安心できる職場
- ・感謝の気持ちを伝えることができる職場
- ・互いに尊重し合い相談し合える職場

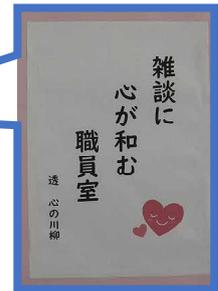
(2) 風通しの良い職場をつくるためにどのようなことを心がけて（行って）いくか。

【主な意見・感想】

- ・情報共有ができる時間を確保する。
- ・困っていることが話し出せるように、積極的に話しかける。
- ・率直にものが言える雰囲気をつくる。
- ・共感力を高める。
- ・他の学級、他学年のことだと思わず、関心を持って情報を共有する。



↑ 対話する前にアイスブレイクすることで、和やかな雰囲気となり、その後の対話もしやすくなりました。



↑ 対話後、一人一人が作成した「風通しが良くなる」川柳を職員室等に掲示しています。

～ ■■■中「絆」を大切にする職場づくり～

■■■中学校は、教職員の誰もが安心して発言や行動ができる「心理的安全性」の高い学校をめざします。

そのために次の4つのことを大切にします。

- 1 話しやすさ 「何を言っても大丈夫！」
- 2 助け合い 「困ったときはお互いさま！」
- 3 挑戦 「とらあえずやってみよう！」
- 4 新奇歓迎 「異能、どんとこい！」

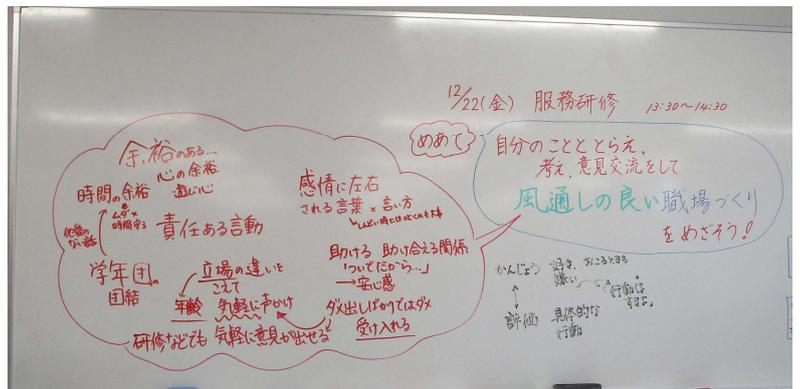
心理的安全性を高める4つの因子

そのために次の5つのことに取り組みます。

- 1 話を丁寧に聴く 相手の話を最後まで聞いて理解を示す
- 2 謙虚な姿勢をみせる 「教えてほしい」や「自分が間違っていた」と謙虚に言う
- 3 ミスを非難せず学習の機会とする ミスをした人を責め、ミスを取り返すために協力する
- 4 感謝の言葉を贈る やってあたりまえと考えず、具体的な感謝の言葉を贈る
- 5 成長の可能性を信じる 成長を信じることは、実際に大きな成長の要因になる

私たち教職員も夢と希望を持ち、未来をたくましく生きていくために、「絆」を大切にしていきたいと思います！

↑ みんなで対話した今後の方向性が見える形にして共有できる場所で掲示しています。



↑ 対話の中で教職員から出てきた意見です。どのようにしていけば、風通しの良い職場づくりができるか、一人一人がアイデアを出していきました。

教職員の対話から、「一人で抱え込まない環境をつくるのが大事である」と、再認識しました。一人で抱え込まないためには、自分自身を自己開示をすることが必要ですが、反面、「困っているのではないか？」と同僚を気にかけることを心がけていくことも大切にしていきます。