

令和3年 第12回

戸田市教育委員会定例会

令和3年12月16日(木)午後4時
戸田市役所3階教育委員室

戸田市教育委員会

第12回教育委員会（定例会）次第

- 1 開会
- 2 前回の会議録の承認
- 3 教育委員提案 別添 資料 1のとおり
- 4 報告事項 別添 資料 2のとおり
- 5 議事 ページ
 - (1) 専決処理事項の報告
報告第21号 戸田市海外留学奨学資金等受給者選考委員会委員の委嘱について… 1
 - (2) 議案
議案第35号 「戸田市立小・中学校におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」及び「『戸田市立小・中学校におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱』の運用について」の一部改正について…… 2

議案第36号 「戸田市立小・中学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」及び「『戸田市立小・中学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱』の運用の一部改正について… 2 2

議案第37号 「戸田市立小・中学校における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱」及び「『戸田市立小・中学校における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱』の運用について」の一部改正について…………… 4 2

議案第38号 「戸田市学校運営協議会規則」の一部を改正する規則について… 5 8

議案第39号 「図書館未所蔵資料へのリクエスト等受付の運用変更及び「さいたま市図書館及び戸田市立図書館の広域利用に関する申し合わせ事項」の改正について…………… 6 0
- 6 その他
 - (1) 次回の教育委員会の日程（案）
令和4年1月20（木）午前9時30分～
 - (2) その他
- 7 閉 会

議案第35号

戸田市立小・中学校におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱

平成23年8月18日 教育長決裁

(目的)

第1条 この要綱は、パワー・ハラスメントの防止及び排除並びにパワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するために必要な事項を定めることにより、職員の人格が尊重され、職員の十分な勤務能率の発揮と公務の円滑な運営を確保するとともに、働きやすい良好な勤務環境づくりを促進することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。

(校長の責務)

第3条 校長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、パワー・ハラスメントの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、パワー・ハラスメントが行われた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。

2 校長は、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(職員の責務)

第4条 職員は、パワー・ハラスメントをしてはならない。

2 職員は、次条第1項の戸田市教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が定める事項を十分認識して行動するよう努めなければならない。

3 教頭は、パワー・ハラスメントの防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(職員の認識すべき事項)

第 5 条 教育長は、パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項について定めるものとする。

2 校長は、職員に対し、前項の教育長が定める事項の周知徹底を図らなければならない。

(研修の実施)

第 6 条 教育長は、パワー・ハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。

2 校長は、パワー・ハラスメントの防止等を図るため、前条第 1 項の教育長が定めるものを踏まえ、必要に応じて職場研修を実施するものとする。

(苦情相談への対応)

第 7 条 校長は、パワー・ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談が職員からなされた場合に対応するため、校内に苦情相談を受ける相談員及び相談員からなる委員会を置き、必要な措置を講ずるものとする。

2 職員は、校内の相談員に対して苦情相談を行うほか、必要に応じて原則として校内の相談員を通じて戸田市教育委員会（以下「教育委員会」という。）の相談員に対して苦情相談を行うことができる。

3 苦情相談を受ける校内及び教育委員会の相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題に迅速かつ適切に対応するように努めるものとする。この場合において、相談員は、教育長が定める苦情相談への対応に関する事項に十分留意しなければならない。

(懲戒処分等)

第 8 条 教育長は、職員のパワー・ハラスメントの態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該職員に対し、懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置を講じるものとする。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、パワー・ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成23年8月25日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 年 月 日から施行する。

戸田市立小・中学校におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱新旧対照表

改正前	改正後(案)
<p>第1条 (略)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この要綱において「パワー・ハラスメント」とは、職務上の権限や地位等を背景にして、本来の業務の範囲を超えて、<u>継続的に人格と尊厳を侵害する言動をいう。</u></p> <p>(校長の責務)</p> <p>第3条 校長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、<u>自身の言動に注意を払うとともに、職員に対しては日常の指導等により、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、パワー・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。</u></p>	<p>第1条 (略)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この要綱において「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、<u>業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。</u></p> <p>(校長の責務)</p> <p>第3条 校長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、<u>パワー・ハラスメントの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、パワー・ハラスメントが行われた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。</u></p> <p>2 <u>校長は、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。</u></p>

改正前	改正後(案)
<p><u>(職員の責務)</u></p> <p>第4条 職員は、次条第1項の埼玉県教育委員会教育長(以下「教育長」という。)の定めるところに従い、<u>パワー・ハラスメントの防止に努めなければならない。</u></p> <p>2 <u>教頭は、良好な執務環境を確保するため、自身の言動に注意を払うとともに、日常の執務を通じた指導等により、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、迅速かつ適切に対応しなければならない。</u></p> <p><u>(職員の認識すべき事項)</u></p> <p>第5条 教育長は、<u>パワー・ハラスメントを防止するために職員が認識すべき事項及びパワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について定めるものとする。</u></p> <p>2 校長は、職員に対し、前項の教育長が定める<u>もの</u>の周知徹底を図らなければならない。</p> <p><u>(研修の実施)</u></p> <p>第6条 教育長は、<u>パワー・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し必要な研修等を実施するものとする。</u></p>	<p><u>(職員の責務)</u></p> <p>第4条 職員は、<u>パワー・ハラスメントをしてはならない。</u></p> <p>2 <u>埼玉県教育委員会教育長(以下「教育長」という。)が定める事項を十分認識して行動するよう努めなければならない。</u></p> <p>3 <u>教頭は、パワー・ハラスメントの防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)が職員からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければならない。</u></p> <p><u>(職員の認識すべき事項)</u></p> <p>第5条 教育長は、<u>パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項について定めるものとする。</u></p> <p>2 校長は、職員に対し、前項の教育長が定める<u>事項</u>の周知徹底を図らなければならない。</p> <p><u>(研修の実施)</u></p> <p>第6条 教育長は、<u>パワー・ハラスメントの防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。</u></p>

改正前	改正後(案)
第7条～第9条 (略) 附則 (略)	第7条～第9条 (略) 附則 (略) <u>附則</u> <u>この要綱は、令和3年 月 日から施行する。</u>

「戸田市立小・中学校におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」
の運用について

平成23年8月18日

平成29年7月20日改正

令和3年 月 日最終改正

1 第1条（目的）関係

「職員」とは、非常勤職員、会計年度任用職員及び派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。）を含む。

2 第2条（定義）関係

(1)「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」言動とは、当該言動を受ける職員が当該言動の行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものをいう。典型的なものとして、次に掲げるものが挙げられる。

ア 職務上の地位が上位の職員による言動

イ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な状況下で行われるもの

ウ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

(2)「業務上必要かつ相当な範囲を超える」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性がない又はその態様が相当でないものをいい、例えば、次に掲げるものが含まれる。なお、このような言動に該当するか否かは、具体的な状況

（言動の目的、当該言動を受けた職員の問題行動の有無並びにその内容及び程度その他当該言動が行われた経緯及びその状況、業務の内容及び性質、当該言動の態様、頻度及び継続性、職員の属性及び心身の状況、当該言動の行為者との関係性等）を踏まえて総合的に判断するものとする。

ア 明らかに業務上必要性がない言動

イ 業務の目的を大きく逸脱した言動

ウ 業務の目的を達成するための手段として不適当な言動

エ 当該行為の回数・時間、当該言動の行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

(3)「人格若しくは尊厳を害し」とは、威圧的な言動、いじめ、嫌がらせ、強要等により、相手に精神的、肉体的に苦痛を与えることをいう。

3 第3条（校長の責務）関係

(1)校長の責務には、次に掲げるものが含まれる。

ア パワー・ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、職場や職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

イ パワー・ハラスメントが職場で行われていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。

ウ パワー・ハラスメントに関する苦情相談があった場合に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。

エ パワー・ハラスメントが行われた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。

オ 職員に対して、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。

(2) 第2項の「不利益」には、勤務条件に関する不利益（昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

4 第4条（職員の責務）関係

(1) 「良好な勤務環境を確保する」ことには、自らの権限を行使し得る範囲において、職員間で業務負担が偏らないようにすること、職場における意思疎通の円滑化を図ること等が含まれる。

(2) 「苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処」することとは、自らの権限を行使し得る範囲において、苦情相談を受け、これに迅速かつ適切に対処することをいう。この場合において、必要に応じて相談員や学務課教職員人事担当との連携をとるものとする。

5 第5条（職員の認識すべき事項）関係

教育長が定める事項は別紙1のとおりとする。

6 第7条（苦情相談への対応）関係

(1) 苦情相談の窓口は別紙2のとおりとする。

(2) 校内の相談員には男女を含めるものとする。ただし、職場の実情によりこれにより難しい場合には、この限りではない。

(3) 教育委員会の相談員は、学務課教職員人事担当をもって充てる。

(4) 苦情相談は、パワー・ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のものも含まれる。

ア 他の職員がパワー・ハラスメントをされているのを見聞きした職員からの申出

イ 他の職員からパワー・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談

ウ 部下等からパワー・ハラスメントに関する相談を受けた校長等からの相談

なお、パワー・ハラスメント相談カードについては、別紙3として例示する。

(5) 教育長が定めるものは別紙4のとおりとする。

5 第8条（懲戒処分等）関係

「任命権者が行う懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置」とは、地方公務員法第29条第1項の懲戒処分を埼玉県教育委員会に具申すること又は注意、指導、助言その他人事管理上必要な措置をいう。

別紙 1

パワー・ハラスメントの防止のために職員が認識すべき事項等について

(要綱第5条第1項の規定により教育長が定める事項)

1 パワー・ハラスメントとなり得る具体的行為

(1) 暴行・傷害(身体的な攻撃)

- ア 書類で頭を叩く。
- イ 殴ったり、蹴ったりする。
- ウ 相手に物を投げつける。

(2) 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)

- ア 「辞めちまえ」、「役立たず」、「異動させてやる」、「お前なんかいない」、「自分の顔に泥を塗るな」、「自分が一生懸命働いているのに、何故部下のお前がのほほんとしている」、「バカには何を言っても無駄だ」など、仕事の内容や指示・教育とは全く関係のない、感情にまかせた発言をする。
 - イ 人前で激しく叱責する。
 - ウ 人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。
 - エ 大勢の前で個人名を挙げて非難したり、土下座をさせたりする。
 - オ 「あいつはどうしようもない」、「無能だ」などの、侮辱的な噂を流す。
 - カ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。
 - キ 些細な失敗を執拗に批判する。
 - ク 相手の意見を聞かず、指導、助言の名の下に一方的に自分の意見を押しつける。
- (注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシュアル・ハラスメントに該当するが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラスメントにも該当する。

(3) 威圧的な行為

- ア 机を激しくたたき、いすを蹴飛ばすなど、威圧的な行為をする。
- イ 人前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
- ウ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスを有無を言わず部下に責任転嫁したりする。

(4) 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)

- ア 部下や同僚、後輩等の話を無視する。
- イ 故意に仕事上の意見を述べさせない、必要な打ち合わせに参加させないなど、職場内で孤立させる。
- ウ 職場内全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。
- エ 部下からの相談等を拒絶する。

(5) 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(過大な要求)

- ア 不要不急の用務にもかかわらず、時間外勤務や休日勤務を強要する。
- イ 業務とは関係のない個人的な雑用を強要する。
- ウ 達成不可能な仕事を与え、期限内に全て処理するよう厳命する。
- エ 十分な説明もせず、起案文書を投げ返す。改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
- オ 執拗に長時間厳しく叱責し続ける。

(6) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）

- ア 業務実績を理由もなく低く評価する。
- イ 目立ったミスが無いにもかかわらず、仕事を与えない。

(7) 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

ア 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。

- イ 宴会や旅行、ゴルフなどのレクリエーションを強要する。
- ウ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

（注）(1)から(7)での言動に該当しなければパワー・ハラスメントとならないという趣旨に理解されてはならない。

2 懲戒処分

パワー・ハラスメントは懲戒処分に付されることがある。職員以外の者に対し、パワー・ハラスメントに類する言動を行ったときも、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。

3 パワー・ハラスメントが行なわれることを防ぎ、良好な勤務環境を確保するために

(1) パワー・ハラスメントをしないために

- ア パワー・ハラスメントは、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害するものであることを理解し、互いの人格を尊重し、パワー・ハラスメントを行ってはならないこと。
- イ パワー・ハラスメントを行っている場合でも、「自分がパワー・ハラスメントをしている」という自覚がない場合があることを認識すること。
- ウ 業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示、指導、調整等についてはパワー・ハラスメントに該当しないこと。一方、業務指示等の内容が適切であっても、その手段や態様等が適切でないものは、パワー・ハラスメントになり得ることを認識すること。
- エ 部下の指導・育成は、上司の役割であること。また、指導に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で行うことが求められるとともに、言動の受け止め方は世代や個人によって異なる可能性があることに留意する必要があることを認識する

こと。

オ 「口が悪いのは愛情の裏返し」、「毒舌も個性」などと思込まないこと。

カ 自らの仕事への取組や日頃の振る舞いを顧みながら、他の職員と能動的にコミュニケーションをとることが求められること。

キ パワー・ハラスメントは、職員個人間のトラブルではなく、勤務環境を悪化させる職場全体の問題として認識すること。

ク パワー・ハラスメントは、相手方から明確な拒否、抗議等の意思表示があるとは限らないことを認識すること。

ケ パワー・ハラスメントは、職場の人間関係がそのまま継続する歓送迎会等の酒席、レクリエーション、旅行等においても起こりうるので、勤務時間外における言動についても注意すること。

(2) パワー・ハラスメントに遭わないために

ア 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が重要であること。相手が苦手であったり、相性が合わない場合もあるが、日々の「報告・連絡・相談」など仕事上のコミュニケーションを怠らないこと。

イ 自分が「パワー・ハラスメントを受けたかもしれない。」と周りに知らせることでパワー・ハラスメントの深刻化を防ぐことができる場合もある。また、自分のことを理解してくれている人がいることで、精神的に楽になることから、周りに相談できる相手を作っておくこと。

(3) パワー・ハラスメントを見過ごさないために

ア パワー・ハラスメントは、特別な人がしている、されているわけではなく、いつでも誰でも被害者にも行為者にもなりうることを認識すること。

イ パワー・ハラスメントについて問題提起する職員をトラブルメーカーと見て問題を真摯に取り上げないこと、又はパワー・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付けることがあってはならないこと。

職場会議等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全職員で取り組むことを日頃から心掛けることが必要である。

ウ 職場からパワー・ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

パワー・ハラスメントやパワー・ハラスメントに当たるおそれがある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こと。

被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗るなど、精神的に支えるとともに、被害者に苦情相談窓口に行くことを勧め、必要に応じて同行すること。

エ パワー・ハラスメントを直接に受けていない者も気持ちよく勤務できる環境をつ

くるために、パワー・ハラスメントと思われる言動が行われている状況について上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

4 パワー・ハラスメントが起きてしまったら

(1) 被害を受けたと感じたとき

ア パワー・ハラスメントは、行為者が気づかずに行っている場合が多いため、無視したり、一人で我慢しているだけでは必ずしも状況が改善されとは限らない。相手に対して拒否や抗議等の明確な意思表示をすることにより、パワー・ハラスメントの行為者に、その言動がパワー・ハラスメントに該当することを気づかせることが大切であること。

イ 上司や同僚など、信頼できる人に早く相談すること。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。相談する際は、次のような事項を整理しておくこと。

いつ、どこで、誰に何をされたか。いつから続いているか。心身にどのような影響が出たか。相手に対して、どのような対応をとったか。自分の対応を受け、相手はどうしたか。目撃者はいるか。思い当たる原因はあるか。

ウ パワー・ハラスメントについて相談する際は、できるだけ冷静に、落ち着いた態度で臨むこと。冷静さを失い、感情的に話をすると、自分の思いが正確に伝わらず、思わぬ誤解が生じかねないこと。

エ 校内の相談員に相談を行うこと。また、学務課教職員人事担当においてもパワー・ハラスメントに係る相談を受け付けている。

オ パワー・ハラスメントは、相手に自覚がないことも多く、よかれと思っての言動であることもある。相手に自分の受け止めを伝えたり、相手の真意を確認したりするなど、話し合い、認識の違いを埋めることで事態の深刻化を防ぎ、解決がもたらされることがあることに留意すべきである。

(2) 行為者の上司の対応

ア 行為者に対しては、本人が気がついていない場合が多いため、深刻な事情に発展する前に早めに指導すること。

イ 被害者に対しては、積極的に声をかけ話を聞くことが大切であること。

ウ 校長がパワー・ハラスメントの行為者である場合は、学務課が指導等を行うこと。

(3) メンタル相談の活用

パワー・ハラスメントは、正常な業務運営の支障となるとともに、心身の不調をきたす要因の一つともなり得るため、必要に応じて以下のメンタルヘルス相談を活用すること。

予約の必要がないもの

・教職員健康相談 24 (公立学校共済組合事業) 0120-24-8349

心と体の様々な相談に 24 時間対応。年中無休。

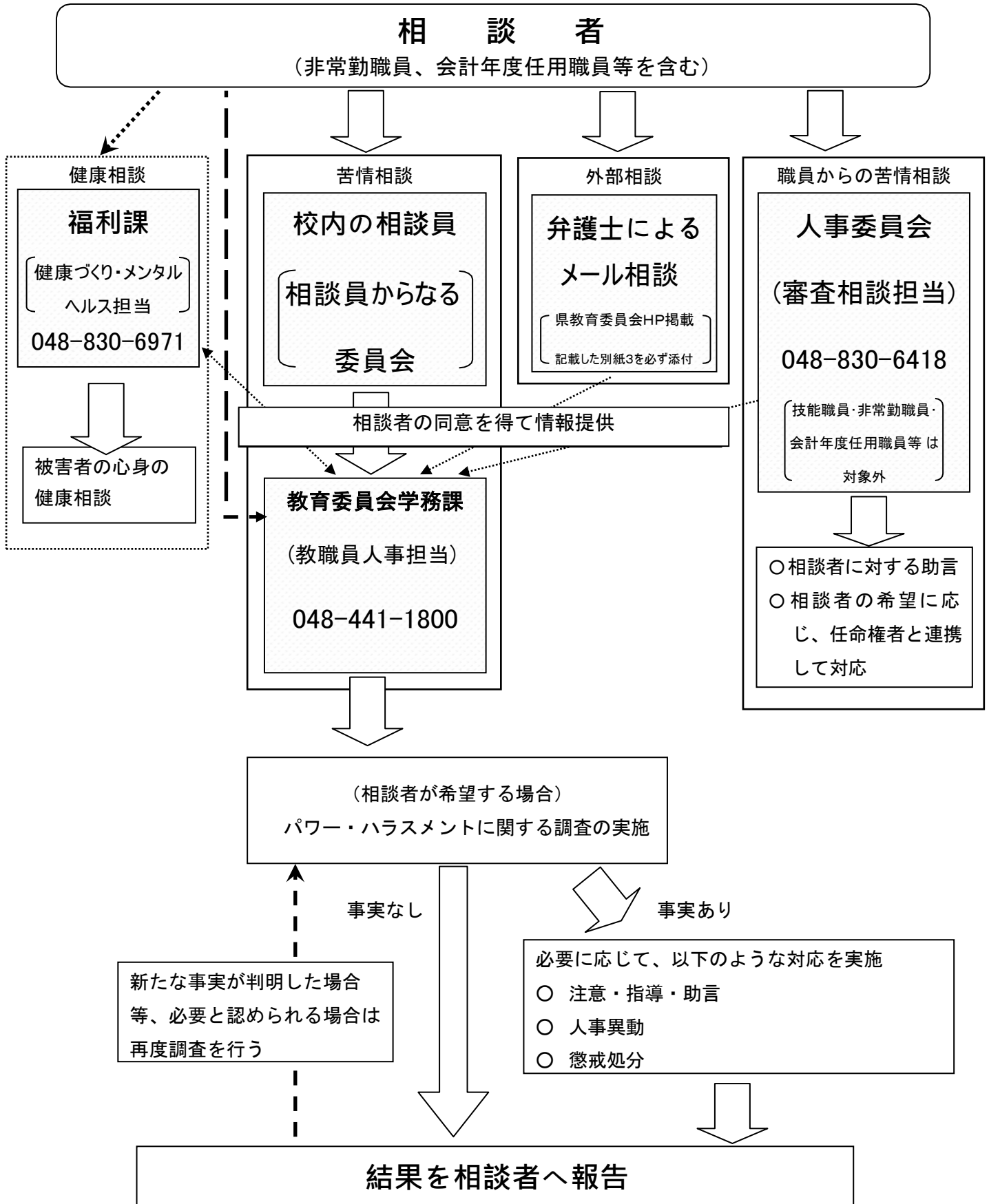
相談先に直接予約を入れるもの

・教職員メンタルヘルス相談 (公立学校共済組合事業)

- 専門医や臨床心理士による相談（県内10箇所の医療機関への直接連絡）
- ・面談によるメンタルヘルス相談（公立学校共済組合事業）
- 臨床心理士等による面接による相談 0120-783-269

最新の情報については、「福利のしおり」を参照すること。
公立学校共済組合事業は公立学校共済組合員が対象である。

パワー・ハラスメント苦情相談の窓口



学校名()

パワー・ハラスメント相談カード

相談日時	令和 年 月 日()午前・午後 時 分～午前・午後 時 分				
相談場所			相談方法	電話・面接・その他()	
相談者	氏名			性別()	相談員名
相談形態	被害者本人・行為者・第三者()				
<p>相談内容</p> <p>(1) いつ行われたか</p> <p>(2) どこで行われたか</p> <p>(3) 誰によって行われたか</p> <p>(4) 何が行われたか(できるだけ客観的に詳しく)</p> <p>(5) 周囲の状況(目撃者等)</p> <p>(6) 相談者が、パワー・ハラスメントと思う行為を受けた際、取った行動の内容 (その言動が不快である旨を相手に伝えたか、校長・相談員等に相談しているか等)</p>					

相談内容(対応した結果も含む)

別紙 4

パワー・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項について
(要綱第7条第3項の規定により教育長が定めるもの)

1 基本的な心構え

職員からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- (1) 被害者を含む当事者にとって最善の解決策は何かという視点を常に持つこと。
- (2) 事態を悪化させないよう、可能な限り迅速な対応を心がけること。
- (3) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

2 苦情相談の進め方

(1) 苦情相談を受ける際の体制等

ア 相談員は、原則として複数で対応すること。

イ 苦情相談を受けるに当たっては、苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）の希望する性の相談員が同席するようにすること。

ウ 相談員は、苦情相談に適切に対応するため、相互に連携、協力すること。

エ 実際に苦情相談を受ける際には、その内容を見聞きされないように周りから遮断した場所で行うこと。

(2) 相談者から苦情相談を受ける際に留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

ア 相談者の求めるものを把握すること。

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。

イ 対応の緊急性の有無を把握すること。

相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の緊急性があるのかを把握する。

ウ 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。

特に相談者が被害者本人の場合、パワー・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。また、相談員自身の評価を差し挟むことはせず、相談者の心情に配慮し、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握することが必要である。

エ 具体的な心構えとしては次の点に留意すること。

相談者から無理に聞き出すことがないよう、相手のペースを大切にする。

自己の価値観は脇に置き、相談者の考えを尊重し、結論を急がない。

耳で「聞く」のではなく、共感を示しながら心で「聴く」こと。ただし、事態を客観的に見ていく立場は持ち続ける。

オ 事実関係については、次の事項を把握すること。

当事者（パワー・ハラスメントの被害者及び行為者とされる職員）間の関係いつ、どこで、どのように行われたか。

相談者は、行為者とされる者にどういう対応をとったか。

相談者の対応を受け、行為者とされる者はどうしたか。

校長やパワハラ推進員等に対する相談を行っているか。

当事者のみが知り得るものか、目撃者はいるのか。

カ 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。

キ 聴取した事実関係等については、必ず記録して保存しておくとともに、当該記録を厳重に管理すること。

(3) 行為者とされる者からの事実関係等の聴取

ア 原則として、行為者とされる者から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、パワー・ハラスメントが比較的軽微なもの又は行為者とされる者に改善の余地があるもののパワー・ハラスメントとまでは言えないような者であり、対応に緊急性がない場合などは、校長等の観察又は指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

イ 行為者とされる者から事実関係等を聴取する場合は、行為者とされる者に対して十分な弁明の機会を与えること。なお、聴取する場合は、相談者の了解を確実に得た上で実施すること。

ウ 行為者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く、聴取した事実関係等を行為者とされる者に確認するなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応すること。

(4) 第三者からの事実関係等の聴取

パワー・ハラスメントについて、当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要であること。この場合は、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応すること。

(5) 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明する。

3 問題処理のための対応の在り方

(1) 基本的事項

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、2の を踏まえ、相談者からの話を丁寧に聴きながら適切に対処していく必要がある。また、対応に当たって、相談員が相談者に対しパワー・ハラスメントに該当するかどうかに関する心証を伝えてはなら

ない。

(2) 事案に応じた対処

対応に当たっては、パワー・ハラスメントに該当する蓋然性の程度に応じて次のような対処が考えられる。

ア 相談者の話が事実であれば明らかにパワー・ハラスメントに該当すると思料される事案

相談者の了解を得て、速やかに事案を学務課に知らせる必要がある。学務課又は相談者の意向によっては、相談員も事実関係等の聴取の実施等に引き続き協力する。なお、相談者が学務課に知らせることを望んでいない場合でも、相談者が自傷行為に及ぶ可能性がある場合、深刻な状況にあるとうかがわれる場合など、緊急性が高いと考えられる場合には、相談者自身は学務課に知らせることを望んでいない旨も含めて、学務課に連絡する必要がある。

イ 相談者の話の内容が事実であるとしてもパワー・ハラスメントに該当するかどうか判断が難しい事案

(注) 以下の対処は、相談者がこれらの対処を行うことを希望していることが前提であり、相談者の意向を確認せずに相談員限りの判断で行ってはならない。

当事者双方の主張を公平かつ丁寧に聴き、隔たりを埋める。

(例)

学務課と連携して、行為者とされる者からの事実関係等の聴取及びそれを踏まえた相談者からの事実関係等の聴取を実施する(必要があればそれぞれ複数回実施する。)その際、過去の事実関係を確認していずれの言い分が正しいのかを判定することを目指すのではなく、双方の主張を聴いて、認識の隔たりを埋めつつ、将来に向けて双方がとるべき対応について共通認識に到達することを目指す。

第三者からの事実関係等の聴取を実施し、その結果を踏まえ、学務課としての判断を示す。

(例)

の対応を行っても当事者双方が共通認識に到達することが困難な場合には、第三者からの事実関係等の聴取を実施して、事実関係を明らかにした上で、学務課としての判断を示し、必要な措置を行う。この段階においては、事案への対応は相談員から学務課に完全に移行していることが多いと考えられるが、学務課又は相談者の意向によっては、相談員も事実関係等の聴取の実施等に引き続き協力する。

ウ 相談者の話が事実であるとしても明らかにパワー・ハラスメントには該当しないと 思料される事案

相談者の話の内容からすれば、明らかにパワー・ハラスメントには該当しないと
思料される場合であっても、相談者が組織的対応を求めているときには、相談者の了解を得て、事案を学務課に知らせる必要がある。一方、相談者が、相談員限りでの対応や相談員からのアドバイスを望んでいる場合には、業務遂行やコミュニケーションの在り方の見直しなどによる解決を助言することも考えられる。

議案第36号

戸田市立小・中学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱

平成11年12月1日教育長決裁

(目的)

第1条 この要綱は、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置（以下「セクシュアル・ハラスメントの防止等」という。）に関し、必要な事項を定めることにより、学校における人事行政の公正の確保、職員（非常勤職員及び臨時職員を含む。）児童・生徒等及び関係者（職員及び児童・生徒等を除いた児童・生徒等の保護者、PTAや同窓会等関係団体の会員、関係業者等、職務上の関係を有する者を指す。）の利益の保護及び職員の勤務能率の発揮を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、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

職員が他の職員、児童・生徒等及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに児童・生徒等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動

(2) セクシュアル・ハラスメントに起因する問題

セクシュアル・ハラスメントのため職員の職務遂行上又は児童・生徒等の修学上の環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員が職務遂行上の又は児童・生徒等が修学上の不利益を受けること

(職員の責務)

第3条 職員は、この要綱及び戸田市教育委員会教育長（以下「教育長」という。）が定める指針に従い、セクシュアル・ハラスメントをしてはならない。

(校長の責務)

第4条 校長は、次の各号に掲げる事項に注意してセクシュアル・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、迅速かつ適切に対応しなければならない。

(1) 日常の執務を通じた指導等により、セクシュアル・ハラスメントに関し、職員の注意を喚起し、セクシュアル・ハラスメントに関する認識を深めさせること

(2) 職員の言動に十分な注意を払うことにより、セクシュアル・ハラスメント又はセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じることがないように配慮すること

(3) セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならないこと

(苦情相談への対応)

第5条 校長は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)が職員、児童・生徒等、関係者からなされた場合に対応するため、校内に苦情相談を受ける相談員及び相談員からなる委員会(以下「相談員等」という。)を置き、必要な措置を講ずるものとする。

2 戸田市立各小・中学校の職員は、校内の相談員等に対して苦情相談を行うほか、必要に応じ、原則として校内の相談員等を通じて戸田市教育委員会学務課(以下「教育委員会」という。)の相談員に対して苦情相談を行うことができる。

3 教育委員会内部に総括相談員及び相談員を置く。

(1) 総括相談員は、戸田市教育委員会教育部長をもって充てる。

(2) 相談員は、総括相談員が指名する者をもって充てる。

(3) 相談員は、総括相談員の指示のもとに、戸田市立各小・中学校における相談員等に対し、必要に応じて助言等を行う。

(相談員等の責務)

第6条 相談員等は、苦情相談に係る問題を適切かつ迅速に解決するよう努めなければならない。この場合において、相談員等は、教育長が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。

2 相談員等は、苦情相談を行った者及びその関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(不利益取扱いの禁止)

第7条 職員は、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情相談、当該苦情に対する調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに関して正当な対応をした職員、児童・生徒等及び関係者に対し、そのことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

(懲戒処分等)

第8条 教育委員会は、戸田市立小・中学校の職員が行ったセクシュアル・ハラスメントの態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該職員に対し、懲戒処分のための必要な措置その他人事管

理上必要な措置を講ずるものとする。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成11年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年 月 日から施行する。

総括相談員が指定する相談員

「戸田市立小・中学校セクシャル・ハラスメントの防止等に関する要綱」第5条第3項第2号の定めにより、戸田市教育委員会の相談員は下記のとおりとする。

記

	課 名	担 当	電 話 番 号
戸田市教育委員会	学務課	学務担当	048-441-1800

戸田市立小・中学校におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱新旧対照表

改正前	改正後(案)
<p>第1条・第2条 (略)</p> <p>(職員の責務)</p> <p>第3条 職員は、この要綱及び戸田市教育委員会教育長(以下「教育長」という。)が定める指針に従い、セクシュアル・ハラスメントを行わないように注意しなければならない。</p> <p>(校長の責務)</p> <p>第4条 校長は、次の各号に掲げる事項に注意してセクシュアル・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、迅速かつ適切に対応しなければならない。</p> <p>(1)・(2) (略)</p>	<p>第1条・第2条 (略)</p> <p>(職員の責務)</p> <p>第3条 職員は、この要綱及び戸田市教育委員会教育長(以下「教育長」という。)が定める指針に従い、セクシュアル・ハラスメントをしてはならない。</p> <p>(校長の責務)</p> <p>第4条 校長は、次の各号に掲げる事項に注意してセクシュアル・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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) <u>セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならないこと。</u></p>
<p>第5条～第9条 (略)</p> <p>附 則 (略)</p>	<p>第5条～第9条 (略)</p> <p>附 則 (略)</p> <p>附 則</p> <p><u>この要綱は、令和3年 月 日から施行する。</u></p>

「戸田市立小・中学校におけるセクシャル・ハラスメントの防止に関する要綱」の運用について

平成11年12月1日

平成25年12月1日改正

平成29年7月20日改正

令和3年 月 日最終改正

第1条（目的）関係

「セクシャル・ハラスメントの防止及び排除」とは、セクシャル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシャル・ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

「職員」は、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。）を含む。

第2条（定義）関係

- 1 「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、いわゆる性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づくような言動も含み、職場の内外を問わない。
- 2 「セクシャル・ハラスメントのため職員の職務遂行上又は児童・生徒等の修学上の環境が害される」とは、直接又は間接的にセクシャル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる程度に職務遂行上の環境が不快なものになること又は学業に専念することができなくなる程度に修学上の環境が不快なものになることをいう。
- 3 「セクシャル・ハラスメントへの対応」とは、職務遂行上又は修学上の関係を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- 4 「不利益」には次のようなものを含む。（第7条も同じ）
 - (1) 昇任、配置換え等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益
 - (2) 進学、進級、卒業、成績評価及び教育活動上の指導を受ける際の取扱いにおける不利益
 - (3) 誹謗中傷を受けること、その他事実上の不利益

第3条（職員の責務）関係

第3条の指針は、別紙1のとおりとする。

第4条（校長の責務）関係

- 1 校長の責務には、次に掲げるものが含まれる。
 - (1)セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。
 - (2)セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談があった場合に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。
 - (3)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、再発防止に向けた措置を講ずること。
 - (4)職員に対して、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。
- 2 第2項の「不利益」には、勤務条件に関する不利益（昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。
- 3 第4条に関連して、校長はセクシャル・ハラスメントへの防止等のため、当該小・中学校の児童・生徒等に対し、必要に応じ、啓発活動を実施するなど、児童・生徒等の心身の発達段階等を考慮し、適切な配慮をするものとする。なお、併せて、関係者に対しても、セクシャル・ハラスメントの防止等のため、適切な配慮をするものとする。

第5条（苦情相談への対応）関係

- 1 苦情相談の窓口は別紙2のとおりとする。
- 2 「苦情相談」には、セクシャル・ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
 - (1) 他の者がセクシャル・ハラスメントを受けているのを見て不快に感じる職員からの苦情相談の申出
 - (2) 他の者から、セクシャル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
 - (3) 他の者からセクシャル・ハラスメントに関する相談を受けた校長や相談員からの相談
- 3 苦情相談には、複数の相談員で対応するとともに、苦情相談を行う者と同性の相談員が同席できるような体制を整備するものとする。
- 4 校長は、所属職員の意見も踏まえながら、男女を含む3～5名程度の相談員を指定

するものとする。

相談員の任期は、年度毎とする。

- 5 委員会の長は、教頭とする。教頭が複数いる場合は、校長が指定するものとする。

委員会は、相談員が受けた相談内容等についてセクシャル・ハラスメント相談カード等（取扱いについては、プライバシー保護の観点から十分に留意すること。）を利用して随時整理するとともに、必要に応じて対応等について協議し、校長に報告・連絡・相談等を行うものとする。

なお、セクシャル・ハラスメント相談カードについては、別紙3として例示する。

- 6 児童・生徒等又は児童・生徒等の保護者を含む関係者から、職員のセクシャル・ハラスメントについて苦情相談がなされた場合においても、適切に対応することができるよう、苦情相談に当たっては、とりわけ児童・生徒等の心身の発達段階等を考慮し、必要に応じ、その体制を整備するなど、適切な配慮をするものとする。

第6条（相談員等の責務）関係

第6条の指針は、別紙4のとおりとする。

第8条（懲戒処分等）関係

「任命権者が行う懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置」とは、地方公務員法第29条第1項の懲戒処分を埼玉県教育委員会に具申すること又は注意、指導、助言その他人事管理上必要な措置をいう。

セクシャル・ハラスメントの防止等のために職員が認識すべき事項について
(要綱第3条の規定により教育長が定める指針)

第1 セクシャル・ハラスメントを行わないために職員が認識すべき事項

1 意識の重要性

セクシャル・ハラスメントを行わないようにするために、職員は他の職員、児童・生徒等及び関係者と接するに当たり、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- (1) お互いの人格を尊重し合うこと。
- (2) お互いが大切な存在であるという意識を持つこと。
- (3) 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- (4) 性別により差別する意識をなくすこと。

2 基本的な心構え

職員は、セクシャル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 性に関する言動に対する受け止め方には個人間や男女間、その人物の立場等により差があり、セクシャル・ハラスメントに当たるか否かについては相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- ア 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること
- イ 不快に感じるか否かには個人差があること
- ウ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと
- エ 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと

- (2) 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- (3) セクシャル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

セクシャル・ハラスメントを受けた者が、人間関係を考えて拒否することができないなど、拒否の意思表示がないことをもって、それを同意・合意と勘違いしてはならない。

- (4) 勤務時間内又は職場内におけるセクシャル・ハラスメントにだけ注意するのは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓送迎会や懇親会等の酒席等の場において、職員が他の職員や関係者に、あるいは逆に、関係者が職員に対してセクシャル・ハラスメントを行うことについても同様に注意しなければならない。

3 セクシャル・ハラスメントになり得る言動

セクシャル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

(1) 職場内外で起きやすいもの

ア 性的な内容の発言関係

(ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

- a スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- b 聞くに堪えない卑猥な冗談を交わすこと
- c 体調が悪そうな女性に、「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと
- d 性的な経験や性生活について質問すること
- e 性的な風評を流したり、性的なからかいの対象とすること

(イ) 性別により差別しようという意識等に基づくもの

- a 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」、「女は学問などしなくても良い」などと発言すること
- b 成人に対して、「男の子」、「女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること
- c 性的指向や性自認をからかひやいじめの対象にしたり、性的指向や性自認を本人の承諾なしに第三者に漏らしたりすること

イ 性的な行動関係

(ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

- a ヌードポスター等を職場に貼ること
- b 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること
- c 職場のパソコンのディスプレイに卑猥な画像を表示すること
- d 身体を執拗に眺め回すこと
- e 食事やデートにしつこく誘うこと
- f 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールなどを送りつけること
- g 身体に不必要に接触すること
- h 浴室や更衣室等をのぞき見すること

(イ) 性別により差別しようという意識等に基づくもの

- a 女性であるというだけでお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- b 女性であるというだけの理由で仕事や研究上の実績等を不当に低く評価すること

(2) 主に職場外において起こるもの

(ア) 性的な関心、欲求に基づくもの

- a 性的な関係を強要すること
- b 職員旅行等の宴会の際に浴衣に着替えることを強要すること
- c 出張への同行を強要したり、出張先で不必要に自室に呼んだりすること
- d 自宅までの送迎を強要すること
- e 住居等までつけ回すこと

(イ) 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- a カラオケでのデュエットを強要すること
- b 酒席で座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること

4 懲戒処分

セクシャル・ハラスメントの態様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等に該当して、懲戒処分に付されることがあることを十分認識すること。

第2 職務遂行上又は修学上の適正な環境を確保するために認識すべき事項

職務遂行上又は修学上の環境は、職員、児童・生徒等、関係者の協力の下に形成される部分が多いことから、セクシャル・ハラスメントにより職務遂行上又は修学上の環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について積極的に意を用いるようにしなければならない。

- 1 セクシャル・ハラスメントについて問題提起をする職員、児童・生徒等及び関係者をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシャル・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付けないこと。

職員の会議等を活用することなどにより解決できる問題については、問題提起を契機として、職務遂行上又は修学上の適正な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が必要である。

- 2 セクシャル・ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して行動する必要がある。

- (1) セクシャル・ハラスメントが見受けられる場合は、注意を促すこと。

セクシャル・ハラスメントを契機として、職務遂行上又は修学上の環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて注意を促すなどの対応をとることが必要である。

(2) 被害を受けているケースを見聞きした場合には、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」、「仕返しが怖い」などの考えから、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、気がついたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることが大切である。

3 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として、気持ちよく職務遂行や修学ができる環境づくりをするために上司や身近な職員に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

4 相手が気づかず又は軽い気持ちで行っていると思われるときは、日常的なコミュニケーションで解消できる場合もあることを認識すること。

第3 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おいて職員に望まれる事項

1 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

(1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということを認識することが大切である。

(2) セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく職務遂行上又は修学上の適正な環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

2 セクシュアル・ハラスメントの被害を受けたときに望まれる対応

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

(1) 嫌なことは相手に対して明確な意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。しかし、背景に上下関係等が存在するため直接相手に言いにくいなどの場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

(2) 信頼できる人に相談すること

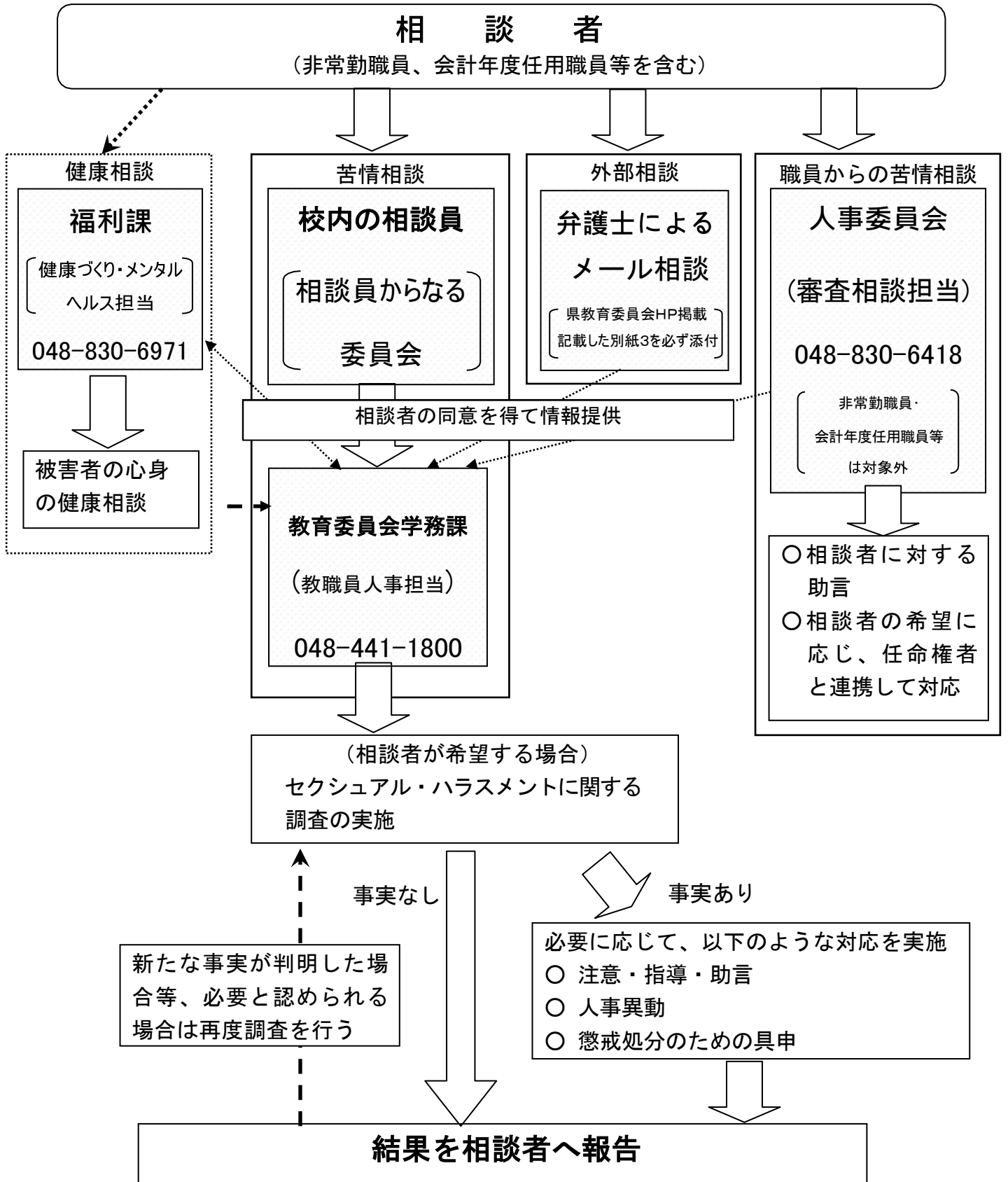
まず、相談員等や職場の同僚、友人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場において解決することが困難な場合には、教育委員会の相談員に相談する。なお、相談するに当たっては、セクシャル・ハラスメントが発生した日時・場所、具体的なやりとり、周囲の状況(他に誰かいたか等)などについて記録したり、第三者の証言を得ておくことが望ましい。

第4 児童・生徒等への指導

戸田市立小・中学校における児童・生徒等が対象となるセクシャル・ハラスメントの防止等のためには、児童・生徒等に対し本指針の趣旨を理解するよう指導する必要がある。その際、児童・生徒等の心身の発達段階等を考慮し、実情に応じた適切な指導を行い、必要かつ適正な教育活動が確保されるよう、適切な配慮が望まれる。

なお、児童・生徒等の中のセクシャル・ハラスメントについても、その防止等に努める必要がある。

セクシュアル・ハラスメント苦情相談の窓口



学校名 ()

セクシャル・ハラスメント相談カード

相談日時	令和 年 月 日 () 午前・午後 時 分 ~ 午前・午後 時 分				
相談場所			相談方法	電話・面接・その他 ()	
相談者	氏名		性別 ()	相談員名	
相談形態	被害者本人・行為者・第三者 ()				
相談内容					
(1) いつ行われたか					
(2) どこで行われたか					
(3) 誰によって行われたか					
(4) 何が行われたか(できるだけ客観的に詳しく)					
(5) 周囲の状況(目撃者等)					
(6) 相談者が、セクシャル・ハラスメントと思う行為を受けた際、取った行動の内容 (その言動が不快である旨を相手に伝えたか、校長・相談員等に相談しているか等)					

相談内容(対応した結果も含む)

担当の対応

セクシャル・ハラスメントに関する苦情相談に
対応するに当たり留意すべき事項について
(要綱第6条の規定により教育長が定める指針)

第1 基本的な心構え

職員からの苦情相談への対応に当たっては、相談員等は次の事項に留意する必要がある。

- (1) 被害者を含む相談者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- (2) 事態を適切に判断し、迅速な対応を心がけること。
- (3) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

第2 苦情相談事務の進め方

1 苦情相談を受ける際の体制等

- (1) 苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること。
- (2) 苦情相談を受けるに当たっては、同性の相談員が同席するよう努めること。
- (3) 相談員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- (4) 実際に苦情相談を受けるに当たっては、相談を受ける相談員以外の者に、その内容を見聞きされないよう周りから遮断した場所で行うこと。

2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- (1) 相談者の求めるものを把握すること。

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるかについて把握すること。

- (2) 対応の緊急性の有無を把握すること。

相談者の心身の状態等を鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるのかを把握すること。

- (3) 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。

特に相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努めること。また、相談員自身の評価を差し挟むことはせず、相談者の心情に配慮し、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握することが必要である。

- (4) 事実関係については、次の事実を把握すること。

ア 当事者(セクシュアル・ハラスメントの被害者及び行為者とされる者)間の関係。

イ 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。

ウ 相談者は、行為者とされる者に対してどのような対応をとったか。

エ 相談員以外の職員等に相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者がいるのかを把握する。

- (5) 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面(相談カード等)で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。

- (6) 聴取した事実関係については、必ず記録にしておくこととともに、当該記録を厳重に管理すること。

3 行為者とされる職員からの事実関係等の聴取

- (1) 原則として、行為者とされる者から事実関係等を聴取する必要がある。

ただし、セクシャル・ハラスメントが校内で行われ比較的軽微なものであり、対応に緊急性がない場合などは、校長等の観察又は指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応すること。

- (2) 行為者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる職員に対して、十分な弁明の機会を与えること。

- (3) 行為者とされる職員から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く、聴取した事実関係等を行為者とされる者に確認するなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考に、適切に対応すること。

4 第三者からの事実関係等の聴取

校内で行われたとされるセクシャル・ハラスメントについて当事者間で事実関係に関

する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考に、適切に対応すること。

5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に誠実に説明する。

第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員等が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシャル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して相談員同士が委員会において情報交換するなど柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的な方策としては、事例に応じて次のような対処が考えられる。

1 セクシャル・ハラスメントを受けたとする者からの苦情相談

(1) 校長から、行為者とされる者に対し指導するよう要請する。

例えば、校内で行われたセクシャル・ハラスメントのうち、その対応に緊急性がないと判断されるものについては、校長は校内の相談員等に状況を観察させ、問題があると認められる言動を適宜注意させることなど。

(2) 行為者に対して直接注意する。

例えば、性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題になっている場合において、そのことを行為者とされる者は親しみの表現であるとしてセクシャル・ハラスメントであるとの認識がない場合には、相談員等が行為者とされる者に対し、そのことはセクシャル・ハラスメントに該当することを直接注意することなど。

(3) 被害者に対して指導、助言する。

例えば、職員から好意を抱かれ、食事やデートに執拗に誘われ、そのことを被害者が苦痛に感じている場合、被害者本人が相手の職員に対して明確に意志表示するよう助言することなど。

(4) 当事者間の斡旋を行う。

例えば、被害者がセクシャル・ハラスメントを行った行為者に謝罪を求めている場合において、行為者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を行為者に伝え、行為者に対し謝罪を促すことなど。

(5) 校長が人事当局と連携をとるなどの措置を講ずる。

例えば、内容がかなり深刻な事例で、被害者及び行為者が同一校に勤務等をする

ことが適当でないと判断される場合などには、校長は、人事当局と十分な連携をとり人事異動等の必要性等について進言することなど。

2 セクシャル・ハラスメントとの指摘を受けたが納得いかない旨の相談

例えば、言動がセクシャル・ハラスメントであるとの指摘を職員から受けたが、納得がいけないということで相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシャル・ハラスメントに当たる旨注意を喚起することなど。

3 第三者からの苦情相談

例1：職員が繰り返し行っている性的なからかいなどの言動を不快に思う他の職員から相談があった場合、言動の対象の職員及びその言動を行っている職員から事情を聞き、その事実がセクシャル・ハラスメントであると認められる場合には、性的な言動を行っている職員に対して、相談員等が直接に注意を促すことなど。

例2：被害者が苦情を申し出ることをしないような場合について、第三者から相談があった場合は、被害者本人から事情を聞き、事実が認められるときには、本人の意向を踏まえた上で、相談員等が直接に行為者とされる職員から事情を聞き、注意することなど。

第4 児童・生徒等又は関係者に係る苦情相談について

児童・生徒等又は関係者に係る苦情相談への対応については、第1から第3までの事項に準じて留意するとともに、児童・生徒等の場合は、当該児童・生徒等の心身の発達段階を十分に考慮する必要がある。

議案第37号

戸田市立小・中学校における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱

平成29年7月20日 教育長決裁

(目的)

第1条 この要綱は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント(以下「マタニティ・ハラスメント等」という。)の防止及び排除並びにマタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合に適切に対応するために必要な事項を定めることにより、職員の人格が尊重され、職員の十分な勤務能率の発揮と公務の円滑な運営を確保するとともに、働きやすい良好な勤務環境づくりを促進することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において「マタニティ・ハラスメント等」とは、職場における次に掲げるものをいう。

- 一 職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
 - イ 妊娠したこと。
 - ロ 出産したこと。
 - ハ 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。
- 二 職員に対する次に掲げる妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
 - イ 出産休暇(学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則(平成7年埼玉県教育委員会規則第9号。以下「規則」という。)第12条第1項第1号)
 - ロ 通院休暇(規則第12条第1項第2号)
 - ハ 通勤緩和休暇(規則第12条第1項第3号)
 - ニ 妊娠障害休暇(規則第12条第1項第4号)
 - ホ 出産補助休暇(規則第12条第1項第18号)
 - ヘ イからホまでに掲げられるもののほか、妊娠又は出産に関する制度又は措置
- 三 職員に対する次に掲げる育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。
 - イ 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業(地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号。)第2条第1項、第10条第1項及び19条第1項)
 - ロ 勤務時間の弾力的な割振り(学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年埼玉県条例第28号。以下「条例」という。)第4条第2項及び第3項)
 - ハ 深夜勤務又は時間外勤務の制限、免除(条例第9条第1項、第2項又は第4項)
 - ニ 育児休暇(規則第12条第1項第5号)
 - ホ 子育て休暇(規則第12条第1項第6号)
 - ヘ 男性職員の育児参加のための休暇(規則第12条第1項第19号)
 - ト イからヘまで掲げるもののほか、育児に関する制度又は措置

四 職員に対する次に掲げる介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

- イ 勤務時間の弾力的な割振り（条例第4条第2項及び第3項）
- ロ 介護休暇（条例第17条）
- ハ 介護時間（条例第17条の2）
- ニ 深夜勤務又は時間外勤務の制限、免除（条例第9条第3項又は第5項）
- ホ 短期介護休暇（規則第12条第1項第8号）
- ヘ イからホまでに掲げるもののほか、介護に関する制度又は措置

（校長の責務）

第3条 校長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、マタニティ・ハラスメント等の防止及び排除に努めなければならない。また、マタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、マタニティ・ハラスメント等に対する職員の対応に起因して当該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しなければならない。

- 2 校長は、マタニティ・ハラスメント等に関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他マタニティ・ハラスメント等に対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

（職員の責務）

第4条 職員は、マタニティ・ハラスメント等を生じさせる言動をしてはならない。

- 2 職員は、次条第1項の教育長が定める事項を十分認識して行動するよう努めなければならない。
- 3 教頭は、良好な勤務環境を確保するため、自身の言動に注意を払うとともに、日常の執務を通じた指導により、マタニティ・ハラスメント等の防止及び排除に努めなければならない。また、マタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合においては、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（職員の認識すべき事項）

第5条 教育長は、マタニティ・ハラスメント等をなくすために職員が認識すべき事項について定めるものとする。

- 2 校長は、職員に対し、前項の教育長が定める事項の周知徹底を図らなければならない。

（研修等の実施）

第6条 教育長は、マタニティ・ハラスメント等の防止等のため、職員の意識の啓発及び知識の向上を図るとする。

- 2 校長は、マタニティ・ハラスメント等の防止等を図るため、前条第1項の教育長が定めるものを踏まえ、必要に応じて職員研修を実施するものとする。

(苦情相談への対応)

第7条 校長は、マタニティ・ハラスメント等に関する苦情の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)が職員からなされた場合に対応するため、校内に苦情相談を受ける相談員及び相談員からなる委員会を置き、必要な措置を講ずるものとする。

2 職員は、校内の相談員に対して苦情相談を行うほか、必要に応じて原則として校内の相談員を通じて戸田市教育委員会(以下「教育委員会」という。)の相談員に対して苦情相談を行うことができる。

3 苦情相談を受ける校内及び教育委員会の相談員(以下「相談員」という。)は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題に迅速かつ適切に対応するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、教育長が定める苦情相談への対応に関する事項に十分留意しなければならない。

(苦情相談に関する事項)

第8条 教育長は、相談員がマタニティ・ハラスメント等に関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項を定めるものとする。

2 教育長は、相談員に対し、前項の事項の周知徹底を図るものとする。

(懲戒処分等)

第9条 教育長は、職員のマタニティ・ハラスメント等の態様が信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当すると認めるときは、その程度に応じ、当該職員に対し、任命権者が行う懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置を講じるものとする。

(その他)

第10条 この要綱に定めるもののほか、マタニティ・ハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成29年7月20日から施行する。

附 則

この要綱は、令和 年 月 日から施行する。

戸田市立小・中学校における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱新旧対照表

改正前	改正後(案)
<p>第1条・第2条 (略)</p> <p>(校長の責務)</p> <p>第3条 校長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、自身の言動に注意を払うとともに、職員に対しては日常の指導等により、パワー・ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。また、パワー・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。<u>この場合において、パワー・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないよう配慮しなければならない。</u></p> <p>(職員の責務)</p> <p>第4条 <u>職員は、次条第1項の教育長の定めるところに従い、マタニティ・ハラスメント等の防止に努めなければならない。</u></p>	<p>第1条・第2条 (略)</p> <p>(校長の責務)</p> <p>第3条 校長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、パワー・ハラスメントの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、パワー・ハラスメントが行われた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。</p> <p>2 <u>校長は、マタニティ・ハラスメント等に関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他マタニティ・ハラスメント等に対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。</u></p> <p>(職員の責務)</p> <p>第4条 <u>職員は、マタニティ・ハラスメント等を生じさせる言動をしてはならない。</u></p> <p>2 <u>職員は、次条第1項の教育長が定める事項を十分認識して行動するよう努めなければならない。</u></p>

改正前	改正後(案)
<p>2 教頭は、良好な勤務環境を確保するため、自身の言動に注意を払うとともに、日常の執務を通じた指導等により、マタニティ・ハラスメント等の防止及び排除に努めなければならない。また、マタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合においては、迅速かつ適切に<u>対応</u>しなければならない。</p> <p>(職員の認識すべき事項)</p> <p>第5条 教育長は、マタニティ・ハラスメント等を防止するために職員が認識すべき事項及びマタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について定めるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(<u>研修等の実施</u>)</p> <p>第6条 教育長は、マタニティ・ハラスメント等の防止等を図るため、職員に対し必要な研修等を実施するものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>第7条 (略)</p>	<p>3 教頭は、良好な勤務環境を確保するため、自身の言動に注意を払うとともに、日常の執務を通じた指導等により、マタニティ・ハラスメント等の防止及び排除に努めなければならない。また、マタニティ・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合においては、迅速かつ適切に<u>対処</u>しなければならない。</p> <p>(職員の認識すべき事項)</p> <p>第5条 教育長は、マタニティ・ハラスメント等をなくすために職員が認識すべき事項について定めるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(<u>研修等</u>)</p> <p>第6条 教育長は、マタニティ・ハラスメント等の防止等のため、職員<u>の意識の啓発及び知識の向上を図るものとする。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>第7条 (略)</p> <p>(<u>苦情相談に関する事項</u>)</p> <p>第8条 教育長は、相談員がマタニティ・ハラスメント等に関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項を定めるものとする。</p> <p>2 教育長は、相談員に対し、前項の事項の周知徹底を図るもの</p>

改正前	改正後(案)
<p>第8条・第9条 (略)</p> <p>附 則 (略)</p>	<p><u>とする。</u></p> <p>第9条・第10条 (略)</p> <p>附 則 (略)</p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>この要綱は、令和3年 月 日から施行する。</u></p>

「戸田市立小・中学校における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱」の運用について

平成29年7月20日

第1条（目的）関係

「職員」には、非常勤職員、臨時職員及び派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。）を含む。

第2条（定義）関係

- 1 「マタニティ・ハラスメント等」とは、職員の言動によるもの（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除く。）が該当する。なお、男性職員に対する言動も含む。
- 2 「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所及び懇親の場等であって当該職員の職務と関連するものも含まれる。
- 3 「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。
- 4 マタニティ・ハラスメント等に該当する典型的な例としては、次に掲げるものがある。この場合において、これらは、限定列举ではないことに留意するものとする。
 - (1) 職員が、妊娠等をしたこと（要綱第2条第1号に掲げる事由をいう。以下同じ。）又は制度等の利用（要綱第2条第2号から第4号に掲げる制度又は措置の利用をいう。以下同じ。）の請求をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことにより、上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆すること。
 - (2) 次のアからエまでに掲げる言動により、制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害すること（客観的にみて阻害されるものに限る。）
 - ア 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該職員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
 - イ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。
 - ウ 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
 - エ 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）
 - (3) 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、

業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）

第3条（校長の責務）関係

1 校長の責務には、次に掲げるものが含まれる。

マタニティ・ハラスメント等の原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、職場や職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

マタニティ・ハラスメント等が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。

マタニティ・ハラスメント等に関する苦情相談があった場合に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。

マタニティ・ハラスメント等が生じた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。

職員に対して、マタニティ・ハラスメント等に関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他マタニティ・ハラスメント等が生じた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。

2 第2項の「不利益」には、勤務条件に関する不利益（昇任、配置換等の任用上の取扱い、昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）のほか、同僚等から受ける誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。3 妊娠等をしたこと、制度等の利用の請求等をしたこと又は制度等の利用したことを理由とする不利益な取扱いについては、既に地方公務員法（昭和25年12月13日法律第261号）等で禁止されており、校長は、こうした不利益な取扱いを生じさせることがないよう徹底するものとする。

第5条（職員の認識すべき事項）関係

教育長が定める事項は別紙1のとおりとする。

第7条（苦情相談への対応）関係

1 教育長が設置する苦情相談窓口は別紙2のとおりとする。

2 校内の相談員には男女を含めるものとする。ただし、職場の実情によりこれによりがたい場合には、この限りではない。

3 教育委員会の相談員は、戸田市教育委員会学務課職員をもって充てる。

4 苦情相談は、マタニティ・ハラスメント等による被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。

（1）他の職員についてマタニティ・ハラスメント等が生じているのを見た職員からの申出

（2）他の職員からマタニティ・ハラスメント等を生じさせる言動をしている旨の

指摘を受けた職員からの相談

- (3) 部下等からマタニティ・ハラスメント等に関する相談を受けた校長等からの相談

なお、マタニティ・ハラスメント相談カードについては、別紙3として例示する。

- 5 教育長は、相談員に対し責任を持って苦情相談に対応するよう指導を徹底するとともに、苦情相談に関する知識、技能等を向上させるため、相談員に対する研修を実施するものとする。

第8条（苦情相談に関する事項）関係

教育長が定める事項は、別紙4のとおりとする。

第9条（懲戒処分）関係

「懲戒処分のための必要な措置その他人事管理上必要な措置」とは、地方公務員法第29条第1項の懲戒処分を埼玉県教育委員会に具申すること又は注意、指導、助言その他人事管理上必要な措置をいう。

別紙 1

マタニティ・ハラスメント等をなくすために職員がすべき事項について

(要綱第5条第1項の規定により教育長が定める事項)

第1 マタニティ・ハラスメント等を生じさせないために職員が認識すべき事項

1 基本的な心構え

職員は、マタニティ・ハラスメント等をなくすために、次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動(不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動(当該職員に直接行わない言動も含まれる。))をいい、職員自身に関する単なる自らの意思の表明を除く。)は、マタニティ・ハラスメント等の原因や背景となること。
- (2) 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

2 教頭等として認識すべき事項

教頭等は、マタニティ・ハラスメント等を生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することもマタニティ・ハラスメント等の原因や背景となること。
- (2) 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

3 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員は、マタニティ・ハラスメント等に係る言動を受けないために、次の事項について十分認識しなければならない。

- (1) 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、法律や条令等の規定に基づき妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。
- (2) 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという認識を持つこと。

第2 マタニティ・ハラスメント等が生じた場合において職員に望まれる事項

1 基本的な心構え

職員は、マタニティ・ハラスメント等に係る言動を受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

(1) 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

マタニティ・ハラスメント等に係る言動を無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

(2) マタニティ・ハラスメント等に係る言動に対する行動をためらわないこと。

被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはマタニティ・ハラスメント等をなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

2 マタニティ・ハラスメント等に係る言動を受けたと思うときに望まれる対応

職員は、マタニティ・ハラスメント等に係る言動を受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

(1) 自分の意に反することは相手に対して明確に意思表示をすること。

マタニティ・ハラスメント等に係る言動に対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

(2) 校内の相談員など、信頼できる人に相談すること。

まず、校内の相談員や職場の同僚、知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。なお、相談するに当たっては、マタニティ・ハラスメント等に係る言動を受けた日時、場所、具体的なやりとり、周囲の状況（他に誰がいたか等）等について記録しておくことが必要である。

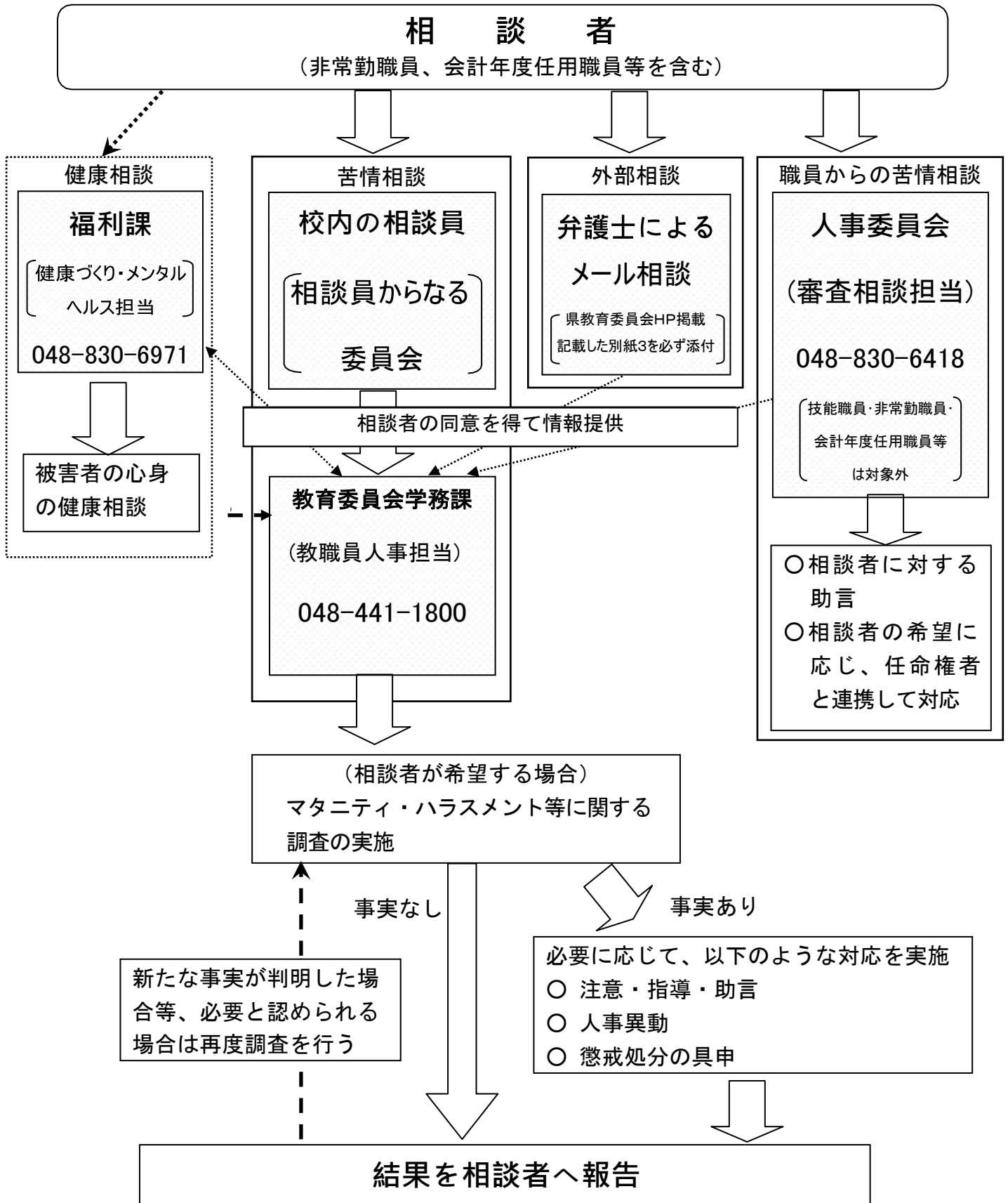
(3) 職場内の職員に相談しづらい場合や、各職場において解決することが困難な場合等には、戸田市教育委員会学務課においてもマタニティ・ハラスメント等に係る相談を受け付けている。

(連絡先)

戸田市教育委員会学務課

048-441-1800

マタニティ・ハラスメント等苦情相談の窓口



学校名 ()

マタニティ・ハラスメント相談カード

相談日時	令和 年 月 日 () 午前・午後 時 分 ~ 午前・午後 時 分		
相談場所		相談方法	電話・面接・その他 ()
相談者	氏名	性別 ()	相談員名
相談形態	被害者本人・行為者・第三者 ()		
相談内	<p>(1) いつ行われたか</p> <p>(2) どこで行われたか</p> <p>(3) 誰によって行われたか</p> <p>(4) 何が行われたか(できるだけ客観的に詳しく)</p> <p>(5) 周囲の状況(目撃者等)</p> <p>(6) 相談者が、マタニティ・ハラスメントと思う行為を受けた際、取った行動の内容 (その言動が不快である旨を相手に伝えたか、校長・相談員等に相談しているか等)</p>		

相談内容(対応した結果も含む)

別紙 4

マタニティ・ハラスメント等に関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項について

(要綱第8条の規定により教育長が定める事項)

1 苦情相談を受けるときの基本的な心構え

職員からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員、校長及び教頭等(以下「相談員等」という。)は次の事項に留意する必要がある。

- (1) 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- (2) 事態を悪化させないよう可能な限り迅速に対応すること。
- (3) 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

2 苦情相談を受ける際の体制等

(1) 苦情相談を受ける際の体制等

ア 苦情相談を受ける際には、原則として複数の相談員で対応すること。

イ 苦情相談を受けるに当たっては、苦情相談を行う職員(以下「相談者」という。)の希望する性の相談員等が同席するよう努めること。

ウ 相談員等は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。

エ 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員等以外の者に見聞きされないよう周りから遮断した場所で行うこと。

(2) 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

ア 相談者の求めるものを把握すること。

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。

イ 対応の緊急性の有無を把握すること。

相談者の心身の状態に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の緊急性があるのかを把握する。

ウ 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞くこと。

特に相談者が被害者の場合、マタニティ・ハラスメント等に係る言動を受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるため、忍耐強く聴くよう努める。また、相談員自身の評価を差し挟むことはせず、相談者の心情に配慮し、その主張等を丁寧に聞き、相談者が認識する事実関係を把握することが必要である。

エ 事実関係については、次の事項を把握すること。

当事者（マタニティ・ハラスメント等の被害者及び行為者とされる者）間の関係

問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。

相談者は行為者とされる者に対してどのような対応をとったか。

相談員等に対する相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

オ 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面（相談カード）で示したり、復唱したりするなどして相談者に確認する。

カ 聴取した事実関係等については、必ず記録して保存しておくとともに、当該記録を厳重に管理すること。

（３） 行為者とされる者からの事実関係等の聴取

ア 原則として、行為者とされる者から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、マタニティ・ハラスメント等が比較的軽微なものであり、対応に緊急性がない場合などは、校長等の観察又は指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応すること。

イ 行為者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、行為者とされる者に対して十分な弁明の機会を与えること。

ウ 行為者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く、聴取した事実関係等を行為者とされる者に確認するなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応すること。

（４） 第三者からの事実関係等の聴取

マタニティ・ハラスメント等について当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応すること。

（５） 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明する。

議案第38号

戸田市学校運営協議会規則の一部を改正する規則（案）

戸田市学校運営協議会規則（平成30年3月19日教育委員会規則第2号）の一部を次のように改正する。

第4条第2項ただし書を次のように改める。

ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第4条第3項を次のように改める。

3 委員は、再任されることができる。ただし、任期が連続して6期を超えることとなる場合は、この限りでない。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

戸田市学校運営協議会規則新旧対照表

改正前	改正後(案)
<p>第1条～第3条 (略)</p> <p>(委員)</p> <p>第4条 (略)</p> <p>2 委員の任期は、1年とする。<u>ただし、再任を妨げない。</u></p> <p>3 <u>委員が欠けた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。</u></p> <p>4 (略)</p> <p>第5条～第15条 (略)</p> <p>附則 (略)</p>	<p>第1条～第3条 (略)</p> <p>(委員)</p> <p>第4条 (略)</p> <p>2 委員の任期は、1年とする。<u>ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。</u></p> <p>3 <u>委員は、再任されることができる。ただし、任期が連続して6期を超えることとなる場合は、この限りでない。</u></p> <p>4 (略)</p> <p>第5条～第15条 (略)</p> <p>附則 (略)</p> <p><u>附則</u></p> <p><u>この規則は、公布の日から施行する。</u></p>

議案第39号

図書館未所蔵資料へのリクエスト等受付の運用変更及び 「さいたま市図書館及び戸田市立図書館の広域利用に関する 申し合わせ事項」の改正について

1 リクエスト等受付の運用変更について

市図書館で所蔵していない資料(以下「未所蔵資料」という。)に対する購入リクエスト及び市図書館以外からの取寄せ(以下、「リクエスト等」という。)について、令和4年度より、市内在住者のみ受付するよう運用を変更し、市外在住者(在学・在勤含む)の受付を終了する。

なお、市図書館が所蔵している資料への予約や、市内各館・各室からの取寄せについては、市外在住者も今までどおりサービスを受けることができるものとする。
【資料1】登録者数の内訳 【資料2】予約受付件数

2 リクエスト等の概要について

利用者の求める未所蔵資料について、利用者はリクエストカード【資料3】を窓口提出することで購入リクエストをすることができる。

購入リクエストされた資料は、指定管理者及び生涯学習課図書館担当において購入を検討し、購入する場合は発注し、購入しない場合は、当該資料を所蔵する県内図書館等から借受けし、利用者に提供する。

県内に所蔵している館がない等の理由で貸出しできない場合は、利用者に提供不可の連絡をする。

3 運用変更を行う理由について

以下の2点の理由から運用変更を行う。

(1) 県内相互貸借の借受超過

- ・戸田市では県内の図書館に自館の資料を貸出しする件数よりも、借受けする件数の方が2倍近く多くなっている。 【資料4】相互貸借統計
- ・県内図書館の担当者会議で、借受け件数が多い自治体は善処するよう求められており、借受け依頼件数を抑制する必要がある。
- ・市外在住者はお住いの自治体の図書館を通じて借受けできるので、本市では市内在住者に限定して借受けを行うこととする。

【資料5】令和3年9～10月の借受け依頼統計

(2) リクエスト等のオンライン受付の検討

- ・現在、リクエスト等については窓口受付のみとしているが、図書館ホームページからオンラインで受付できるようにしてほしいという要望をいただいております。導入を検討している。

- ・オンラインでの受付が可能になると、利便性が高まるため利用者のリクエスト等が増えることが予想される。
- ・それに伴って、リクエスト等の内容の確認作業や、購入検討、相互貸借等の事務処理量が増え、資料の提供に遅延が生じることが見込まれるため、無制限に受付することはサービスの低下を招く可能性がある。
- ・また、資料購入の予算も限られているため、市立図書館としては市民が求める資料を優先したい。

4 近隣市区及び県内自治体の状況

未所蔵資料のリクエストに関する近隣市区の状況は【資料6】 近隣市区の状況のとおり。

また、県内自治体の状況は【資料7】 県内自治体の状況のとおり。

5 実施時期

令和4年4月1日

6 さいたま市との申し合わせ事項の改正について

「さいたま市図書館及び戸田市立図書館の広域利用に関する協定」第7条に基づき申し合わせ事項について、さいたま市より下記の2項目を削除したいとの申出があった。

(2) 利用方法

貸出しに付随する図書館サービスは、それぞれの図書館を利用する住民と同等の取扱いとする。

(7) 連絡協議会の設置

広域利用の円滑な運営を図るため連絡協議会を設置する。

(2) について、さいたま市では令和2年4月より、リクエスト等の受付をさいたま市民に限定している。一方、戸田市においても、令和3年1月に開始した電子図書館の利用を在住・在学・在勤者に限定(さいたま市の電子図書館は制限無し)しており、両市においてさいたま市民と戸田市民が同等の取扱いとなっていない。自治体の判断により利用者に提供するサービスに違いが出ることは今後も予想されることからこの項目を削除した。

(7) について、協定締結以降、連絡協議会を開催した実績が無いことから、今後は協議の必要があるときのみ、会議を開催することとしたい。

以上、2項目の削除および文言の修正を行い、申し合わせ事項の改正を行いたい。(令和4年2月1日改正予定)

【資料1登録者数の内訳】 令和2年度

区分	登録者数 (人)	構成比 (%)	貸出 利用者数 (人)	構成比 (%)	貸出数 (件)	構成比 (%)
戸田市民	16,596	88.41%	102,023	89.51%	366,205	89.52%
蕨市民	1,338	7.13%	6,844	6.00%	25,501	6.23%
川口市民	189	1.01%	920	0.81%	2,661	0.65%
草加市民	4	0.02%	2	0.00%	4	0.00%
さいたま市民	548	2.92%	3,875	3.40%	13,644	3.34%
朝霞市民	11	0.06%	12	0.01%	28	0.01%
和光市民	15	0.08%	40	0.04%	108	0.03%
板橋区民	46	0.25%	182	0.16%	608	0.15%
北区民	25	0.13%	76	0.07%	301	0.07%
総数	18,772	100.00%	113,974	100.00%	409,060	100.00%

戸田市民の登録者数に在勤 98 人、在学 5 人が含まれる。

【資料2 予約受付件数】

単位:件

区分	H29 年度	H30 年度	R 元年度	R2 年度
HP・利用者端末	106,517	102,594	95,752	123,288
窓口	15,991	13,550	13,674	12,108
	うち広域利用者	1,461	1,250	1,394
合計	122,508	116,144	109,426	135,396

広域利用者に在学・在勤者は含まない。

【資料3 リクエストカード】

(/) リクエストカード

※黒のボールペンで記入して下さい。
 ※太線内のわかる部分を記入して下さい。(カード1枚につき、1点のみです)
 ※当館未所蔵資料につきましては、ご用意できない場合もあります。

受付日	年	月	日	種別	一般	児	雑	紙	カ	CD	ビ	DVD
資料のなまえ												
シリーズ名	巻数順希望 <input type="checkbox"/> する <input type="checkbox"/> しない											
本をかいた人 (アーティスト)	おだん	ねん	ねん	ねん	ねん	ねん	ねん	ねん	ねん	ねん	ねん	ねん
出版社	ISBN 978-4-											
所蔵	貸出中	予約入力	返却	返却	順位	請求記号	処理日	連絡日				
未所蔵	購入	返却	返却	返却	中	上	下	美	南	貸出	返却	返却
他館依頼	借受館	借受日	取消	本人	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却
購入	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却
返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却	返却

受取希望館
中・上・下・美・南・配

メール
(登録している方のみ)
 でんわ
()

留守電や家族への伝言の
とき、書名連絡を希望する。
 連絡不要

返却 (受付) (コピー) (処理)

【資料4 相互貸借統計】

単位:件

年度	貸出	借受
平成28年度	2,241	4,561
平成29年度	2,069	4,259
平成30年度	821	4,387
令和元年度	168	4,568
令和2年度	1,208	2,740

H30、R1 中央図書館大規模修繕のため休館

【資料5 令和3年9～10月の借受依頼統計】

単位:件

	総数	在住	在学	在勤	広域利用
9月	373	355	0	0	18
10月	372	350	0	1	21
合計	745	705	0	1	39

【資料6 近隣市区の状況】

自治体名	リクエストできる方	備考
蕨市	在住者のみ	R2年5月から変更
川口市	在住者のみ	R2年4月から変更
草加市	制限なし	
さいたま市	在住者のみ	R2年4月から変更
朝霞市	制限なし	朝霞市図書館の広域利用の対象は志木・新座・和光の各市在住者のみ。戸田市民は館外貸出を利用できない
和光市	制限なし	
板橋区	制限なし	
北区	在住・在学・在勤のみ	

【資料7 埼玉県内の状況】

条件	自治体在住利用者のみ	自治体在住・在学・在勤利用者のみ
自治体名	加須市、川口市、北本市、さいたま市、蕨市	鴻巣市、鶴ヶ島市、東松山市、毛呂山町

R2年7月 図書館協力調査結果より

さいたま市図書館及び戸田市立図書館の広域利用に関する申し合わせ事項（案）

この申し合わせ事項は、さいたま市図書館及び戸田市立図書館の広域利用に関する協定第7条に基づき、広域利用の実施について必要な事項を定めるものとする。

- 1) 実施館
両市の中央図書館のほか、分館、移動図書館、配本所等、両市が設置するすべての公立図書館とする。
- 2) 利用方法
登録、貸出、返却は各図書館で行うものとする。
- 3) 督促
原則として貸出館が行う。
督促対象者が居住する市の図書館は、貸出館の求めに応じて協力するものとする。
- 4) 統計資料の作成
各市の図書館は、登録者数、貸出点数等広域利用に係る統計資料を作成するものとする。
- 5) 資料の相互貸借
資料の相互貸借は、現行どおり県立図書館を経由して行う。
- 6) 費用の負担
広域利用によって発生する費用は、各市で負担する。

令和4年2月1日 締結

さいたま市浦和区常盤六丁目4番4号
さいたま市教育委員会

戸田市上戸田一丁目18番1号

戸田市教育委員会

さいたま市図書館及び戸田市立図書館の広域利用に関する協定書

(趣旨)

第1条 さいたま市及び戸田市（以下「両市」という。）が設置する公立図書館を、各市の住民が相互に利用することに関し、次のとおり協定を締結する。

(目的)

第2条 この協定は、両市が連携することにより、図書館の相互利用を促進し、住民の利便を図り、公共図書館サービスと文化・教養の向上に寄与することを目的とする。

(利用できる図書館)

第3条 各市の住民が相互に利用できる図書館は、両市が設置するすべての公立図書館（以下「図書館」という。）とする。

(利用者の範囲)

第4条 図書館の資料を館外利用することができる者（以下「利用者」という。）は、各市に住所を有する個人とする。

(利用方法)

第5条 利用者は、利用しようとする市の図書館条例、規則等の定めに従うものとする。

(効力の発生)

第6条 この協定は、平成14年 2月 1日から効力を生ずる。

(その他)

第7条 この協定に定めるもののほか、必要な事項は、教育委員会が協議して定めるものとする。

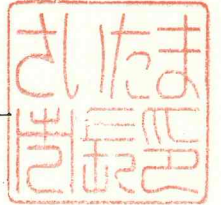
この協定の成立を証するため、本書2通を作成し、両市市長が記名押印の上、各1通を保有するものとする。

平成 14 年 2 月 1 日

さいたま市常盤六丁目 4 番 4 号

さいたま市

さいたま市長 相 川 宗 一



戸田市上戸田一丁目 1 8 番 1 号

戸 田 市

戸 田 市 長 神 保 国 男



さいたま市図書館及び戸田市立図書館の広域利用に関する申し合わせ事項

この申し合わせ事項は、さいたま市図書館及び戸田市立図書館の広域利用に関する協定第7条に基づき、広域利用の実施について必要な事項を定めるものとする。

1) 実施館

両市の本館のほか、分館、移動図書館、配本所等、両市が設置するすべての公立図書館とする。

2) 利用方法

- ① 登録、貸出、返却は、各図書館で行うものとする。
- ② 貸出に付随する図書館サービスは、それぞれの図書館を利用する住民と同等の取扱いとする。

3) 督促

- ① 原則として貸出館が行う。
- ② 督促対象者が居住する市の図書館は、貸出館の求めに応じて協力するものとする。

4) 統計資料の作成

各市の図書館は、登録者数、貸出点数等広域利用に係る統計資料を作成するものとする。

5) 資料の相互貸借

資料の相互貸借は、現行どおり県立図書館を経由して行う。

6) 費用の負担

広域利用によって発生する費用は、各市で負担する。

7) 連絡協議会の設置

広域利用の円滑な運営を図るため連絡協議会を設置する。

平成 14 年 2 月 1 日

さいたま市常盤六丁目 4 番 4 号
さいたま市教育委員会



戸田市上戸田一丁目 1 8 番 1 号
戸田市教育委員会



さいたま市図書館及び戸田市立図書館の広域利用に関する申し合わせ事項新旧対照表

改正前	改正後（案）
<p>前文（略）</p> <p>（１）実施館</p> <p>両市の<u>本館</u>のほか、分館、移動図書館、配本所等、両市が設置するすべての公立図書館とする。</p> <p>（２）利用方法</p> <p><u>登録、貸出、返却は各図書館で行うものとする。</u></p> <p><u>貸出しに付随する図書館サービスは、それぞれの図書館を利用する住民と同等の取扱いとする。</u></p> <p>（３）～（６）（略）</p> <p>（７）<u>連絡協議会の設置</u></p> <p><u>広域利用の円滑な運営を図るため連絡協議会を設置する。</u></p>	<p>前文（略）</p> <p>（１）実施館</p> <p>両市の<u>中央図書館</u>のほか、分館、移動図書館、配本所等、両市が設置するすべての公立図書館とする。</p> <p>（２）利用方法</p> <p>登録、貸出、返却は各図書館で行うものとする。</p> <p>（３）～（６）（略）</p>

教育委員提案

令和3年第12回教育委員会(定例会)

令和3年12月16日(木)

戸田市役所3階 教育委員室

1 教育委員提案

ページ

道徳教育とコロナ禍における児童生徒の心の変化について（仙波委員・土肥委員）…………… 1
（教育政策室）

道徳教育とコロナ禍における 児童生徒の心の変化について

戸田市教育委員会
教育政策室

児童生徒の心の変化

令和2年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果の概要より
【令和3年10月13日 文部科学省】

○不登校児童生徒数 196,127人（前年度181,272人）
調査開始以降、過去最多（8年連続増加）

○小・中・高等学校の自殺者数 415人（前年度317人）
調査開始以降、過去最多

【文部科学省の対策】より抜粋

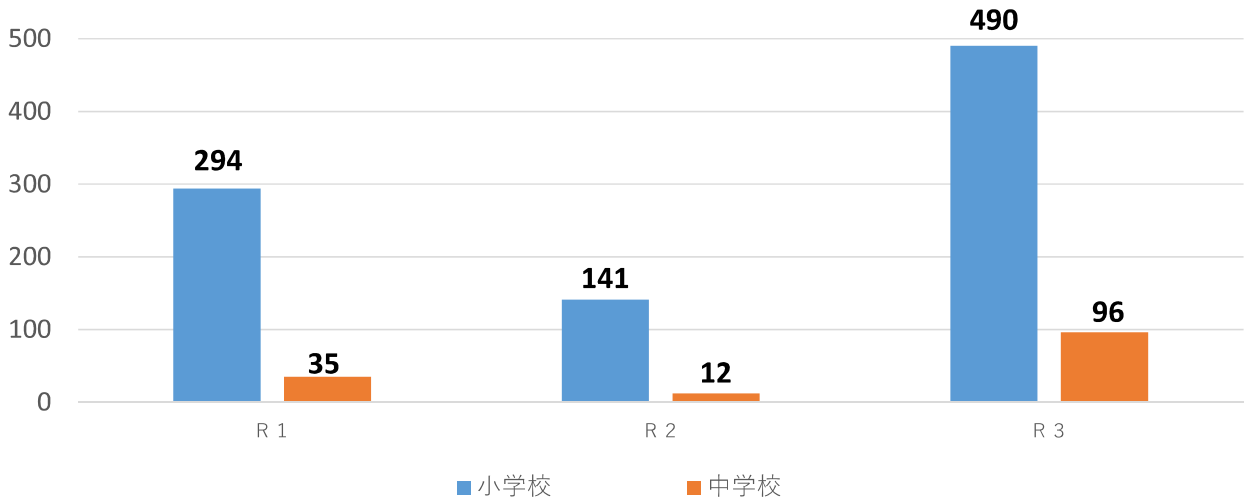
調査結果からは、新型コロナウイルス感染症によって学校や家庭における生活や環境が大きく変化し、子供たちの行動等にも大きな影響を与えていることがうかがえる。

児童生徒の心の変化

戸田市の状況

第1回生徒指導に関する調査結果より（調査期間：令和3年4月～8月）

いじめの認知件数 同時期比較



児童生徒の心の変化

戸田市の状況

対応件数：82

SNS心の相談窓口@とだ 相談状況（R1・R2）

令和元年度 実施日：8月1日～9月25日 11月15日～3月31日

小学校 対応件数：60

中学校 対応件数：82

【主な相談内容】

いじめ：14件 友人関係：24件 学校生活：14件 家庭生活：9件 虐待：9件

令和2年度 実施日：4月20日～3月31日

小学校 対応件数：42

中学校 対応件数：44

【主な相談内容】

いじめ：2件 友人関係：23件 学校生活：12件 家庭生活：12件 虐待：13件

児童生徒の心の変化

戸田市の状況

令和2年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果より

不登校児童生徒数

【小学校】 71名（前年度 54名）

【中学校】 125名（前年度117名）

新型コロナウイルスの感染回避による長期欠席者数

【小学校】 35人

【中学校】 9人

長欠調査より同時期比較（10月）

長期欠席の理由のうち、最も多い「無気力」の比較

【小学校】（R1） 4人 （R2） 22人 （R3） 36人

【中学校】（R1） 18人 （R2） 47人 （R3） 60人

コロナ禍における道徳教育の役割と課題

役割

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大によって、強い不安やストレスを感じている児童生徒が自分の思いや経験を素直に話せる場を設けること。
- ・ソーシャルディスタンスによって、人と人との関係性が希薄になりやすい中、望ましい人間関係づくりについて考える場を設けること。
- ・他者の考えに触れ、様々な道徳的価値について多面的・多角的に考えることで児童生徒が自らの生き方について考えを深めることができるようにすること。
- ・コロナいじめや差別、偏見、誹謗中傷等の未然防止。

課題

- ・感染症対策の中での「考え、議論する道徳」の在り方の検討。
- ・児童生徒の実態に基づいた授業の検討。
- ・コロナ禍での実態を踏まえた道徳教育の全体計画・年間指導計画の見直し。

コロナ禍における道徳教育

学校新しい生活様式リーフレット

—学校の新しい生活様式—
学びを保障・支援するための生活の
ポイント及び授業の在り方Q&A Ver.1

『学校の新しい生活様式』（次期学習者）及び『学校再開に向けたガイドラインVer.1』（埼玉県教育委員会）に基づき作成

コロナ感染症予防のため、日々の生活や授業において様々な悩みや疑問が生じていることと思います。
このリーフレットでは、そんな悩みや疑問の解消に少しでもお役に立てばと思い、作成したものです。ぜひ先生方の授業づくりの参考にしてください。

こんなときどうすればいいの？！

グループ学習やペア学習をさせたいけど・・・、
コロナ感染症が心配だし、何かいい方法はないかしら。

これから暑くなるし、マスクをずっとしていると熱中症も心配だな。
登下校や給食、清掃時等で気を付けることってどんなことがあるのかしら。

授業の中で児童生徒を支援するためには
どんなことをすればいいの？

戸田市教育委員会
学務課・教育政策室
令和2年6月12日
アイデア集へGO！

—おわりに—

社会全体が、長期間にわたり、新型コロナウイルス感染症とともに生きていかなければならない状況のなかで、感染症対策と子供たちの健やかな学びの保障と再立が求められています。感染症対策を講じつつ、学校教育が協働的な学びの中で行われる特質をもつことに鑑み、学校教育ならではの学びを大事にしながら教育活動を進め、新学習指導要領の目指す学びを確実に実現していきましょう。

薄れてしまった「心の絆」、冷めてしまった「心の温度」を上げるために・・・

【特別な教科 道徳】
○下のような関連した内容項目の授業を重点的に行う。
《小学校》
A-(5)希望と勇気、努力と強い意志 B-(10)友情、信頼
C-(13)公正、公平、社会正義 C-(15)家族愛、家庭生活の充実
C-(16)よりよい学校生活、集団生活の充実 D-(19)生命の尊さ
《中学校》
A-(4)希望と勇気、努力と強い意志 B-(8)友情、信頼
C-(11)公正、公平、社会正義 C-(14)家族愛、家庭生活の充実
C-(15)よりよい学校生活、集団生活の充実 D-(19)生命の尊さ

【特別な活動】
○学級活動(2)イ よりよい人間関係の形成
(題材例)
・「友だちのよさを見つけよう」
・「イヤな言葉、うれしい言葉」
・学級会の充実
(望ましい学級や人間関係の構築に向けた話し合い)
その他にも・・・
・全児童生徒へのアンケートを生かした教育相談の実施
・いじめを起こさせない生徒指導の充実

学習活動の重点化について

【年層別に編成した授業課程を推進することが必要は適切な基本的な考え】
学習の効率的な実施を図ることができる学習メニュー、学習システム、学習システム
学校の授業で学ぶ学習活動を、教師と児童生徒が対話しながら、児童生徒
同士のかかわり合いが特に重要な学習への動機づけや協働学習、学校でしか
実施できない学習等に重点化し、個人でも実施可能な学習活動の一部をICT
等の活用して授業以外の場で行う。

学校で取り扱うことが望ましい学習活動例

- 様々な事象から、問題を発見だし、解決への見通しをもつ活動（学びの動機づけ）
- 互いの意見を交換させたり、話し合ったりすること等、対話的な学び
- 互いの考えを伝え合い、自分の考えや集団の考えを整理させていく学び
- 具体物の操作や、観察・実験などを通じて、理解を深めること

学校の授業以外の場で行うことが考えられる学習活動例

- 学習したことを基に、考えたことや、伝えたいことを筆をまとめる活動
- 問題を解決するために必要な情報を、本やWebサイト、身の回りにおける自然の事物等から調べる活動
- 単元末の問題演習に取り組み
- 対話的な学習の一部に取り組み

【R02.6.5 文部科学省学校の授業における学習活動の重点化に係る学習指導要領について（通知）】をもとに教育政策室が作成

コロナ禍における道徳教育

学校新しい生活様式リーフレット

薄れてしまった「心の絆」、冷めてしまった「心の温度」を上げるために・・・

【特別な教科 道徳】

○下のような関連した内容項目の授業を重点的に行う。

《小学校》

- | | |
|------------------------|-------------------|
| A-(5)希望と勇気、努力と強い意志 | B-(10)友情、信頼 |
| C-(13)公正、公平、社会正義 | C-(15)家族愛、家庭生活の充実 |
| C-(16)よりよい学校生活、集団生活の充実 | D-(19)生命の尊さ |

《中学校》

- | | |
|------------------------|-------------------|
| A-(4)希望と勇気、努力と強い意志 | B-(8)友情、信頼 |
| C-(11)公正、公平、社会正義 | C-(14)家族愛、家庭生活の充実 |
| C-(15)よりよい学校生活、集団生活の充実 | D-(19)生命の尊さ |

【特別な活動】

- 学級活動(2)イ よりよい人間関係の形成
(題材例)
・「友だちのよさを見つけよう」
・「イヤな言葉、うれしい言葉」
・学級会の充実
(望ましい学級や人間関係の構築に向けた話し合い)

その他にも・・・

- ・全児童生徒へのアンケートを生かした教育相談の実施
- ・いじめを起こさせない生徒指導の充実

臨時休業や様々な行事の中止等によって冷めてしまった児童生徒の「心の温度」を上げるために「特別な教科 道徳」の関係する内容項目や「特別な活動」の題材例を提示

コロナ禍における道徳教育

令和3年度指導の重点・主な施策

令和3年度 指導の重点・主な施策
とだっこ やり抜く力で 未来に夢を

戸田市教育委員会

学校の新しい生活様式における「考え、議論する道徳」

感染症予防下での話し合いの充実

ICTの活用

- 学習支援ソフトによる思考の可視化（ロイロノートやミライシードの活用）
- オンライン会議ツール（Zoomやmeet等）を活用した話し合い
- レコーディング機能で話し合いの様子を保存し、振り返りや評価に活用
- 共同編集機能（Jamboard等）を活用した話し合い
- デジタル教材の活用
- 拡大機能や音声機能による支援
- スライドや動画を活用し、教材を視覚的に理解
- アンケート機能を活用し、共感した点や考えたい点を表示及び集約

意思表示の工夫

- ハンドサインやカードの活用
- 心情グラフ、心情メーター

コロナ禍に関連した内容項目の授業の充実

A 主として自分自身に関すること
【小】希望と勇気、努力と強い意志 【中】希望と勇気、勇気と強い意志

B 主として人との関わりに関すること
【小】【中】友情、信頼

C 主として道徳や社会との関わりに関すること
【小】【中】公正、公平、社会正義 家族愛、家庭生活の充実
よりよい学校生活、集団生活の充実

D 主として生命や自然、環境などの関わりに関すること
【小】生命の尊厳 【中】よりよく生きる喜び

具体例の紹介

●アイデア1 ロイロノートやミライシードによる話し合い

「～する」と「～しない（できない）」でカードの色を指定し、理由を書く。

同じ「～する」「～しない」であっても書いてある理由に着目することで、道徳的価値について考えを深める。

●アイデア2 Zoomやmeetを活用した交流の充実

各グループで話し合ったことをオンライン会議ツールを使用して他のグループと交流する。

【見聞活用例】
①話し合いの様子を録画して全体で共有（話し合いの再現）
②他クラスや他学年との交流

●アイデア3 Jamboardを活用した話し合い

①おらかじめWordやペイントで心情メーターを作成する。
②作成したメーターを挿入する。
③各グループでメーターと付箋を使って考えを表す。

平成30年度戸田市指導の重点・主な施策「考え、議論する道徳」への簡易転換

コロナ禍における道徳教育

学校の新しい生活様式における「考え、議論する道徳」

感染症予防下での話し合いの充実

ICTの活用

- 学習支援ソフトによる思考の可視化（ロイロノートやミライシードの活用）
- オンライン会議ツール（Zoomやmeet等）を活用した話し合い
- レコーディング機能で話し合いの様子を保存し、振り返りや評価に活用
- 共同編集機能（Jamboard等）を活用した話し合い
- デジタル教材の活用
- 拡大機能や音声機能による支援
- スライドや動画を活用し、教材を視覚的に理解
- アンケート機能を活用し、共感した点や考えたい点を表示及び集約

意思表示の工夫

- ハンドサインやカードの活用
- 心情グラフ、心情メーター

コロナ禍に関連した内容項目の授業の充実

A 主として自分自身に関すること
【小】希望と勇気、努力と強い意志 【中】希望と勇気、勇気と強い意志

B 主として人との関わりに関すること
【小】【中】友情、信頼

C 主として道徳や社会との関わりに関すること
【小】【中】公正、公平、社会正義 家族愛、家庭生活の充実
よりよい学校生活、集団生活の充実

D 主として生命や自然、環境などの関わりに関すること
【小】生命の尊厳 【中】よりよく生きる喜び

具体例の紹介

●アイデア1 ロイロノートやミライシードによる話し合い

「～する」と「～しない（できない）」でカードの色を指定し、理由を書く。

同じ「～する」「～しない」であっても書いてある理由に着目することで、道徳的価値について考えを深める。

●アイデア2 Zoomやmeetを活用した交流の充実

各グループで話し合ったことをオンライン会議ツールを使用して他のグループと交流する。

【見聞活用例】
①話し合いの様子を録画して全体で共有（話し合いの再現）
②他クラスや他学年との交流

●アイデア3 Jamboardを活用した話し合い

①おらかじめWordやペイントで心情メーターを作成する。
②作成したメーターを挿入する。
③各グループでメーターと付箋を使って考えを表す。

平成30年度戸田市指導の重点・主な施策「考え、議論する道徳」への簡易転換

コロナ禍における道徳教育

「考え、議論する道徳」指導法研修会



指導者：開智国際大学教育学部 教授 土井 雅弘 様

戸田市いじめ根絶「ピースプロジェクト」(H29から重点施策)

戸田市いじめ根絶「ピースプロジェクト」とは

一人一人(Piece)のよさや違いを認め合い、いじめのない笑顔かがやく平和(Peace)な学校にするために、自分にできることは何かを考え、実行するプロジェクト

【戸田市いじめ防止基本方針】の周知徹底

～「いじめはどの学校にも、どの子供にも起きている」という基本認識のもと、いじめ防止等の対策を行う～

各学校でのいじめ根絶に向けた取組の実施

生徒の実態把握や啓発活動

- ・学校生活アンケート、心のアンケート、いじめに関する聞き取り等による生徒の実態把握
- ・いじめ防止に向けた校内掲示の充実
(ほかほか言葉、ふわふわ言葉、友達への感謝の言葉 など)
- ・校長や教頭からの講話
- ・いじめ防止に関する本の朗読会の実施
- ・生徒指導支援センター作成の「いじめ撲滅ティッシュ」の配布



「戸田市スマイルプラン」いじめ根絶授業 18

いじめ防止に関する道徳の授業の実施

- ・戸市内全小・中学校の全学年の道徳年間指導計画に、いじめ防止に関する題材を用いた授業を位置付け実施(4・5月・11月)
- ・学級づくりに重要な1学期と、戸田市いじめ撲滅強調月間に合わせた11月に実施(2授業×小中計9年間=18時間)

SNS相談開設による相談体制の充実

全児童生徒を対象としたSNSの活用

- ・相談方法を複数用意することによる、問題の深刻化や未然防止、早期解消
- ・相談チャネルはLINE、Twitter、Facebookと多様(QRコードから登録) 8月1日から開始予定



児童会・生徒会によるいじめ防止の取組

戸田市いじめ撲滅強調月間の取組(11月)

- ・児童生徒による自主的な活動
- ・いじめ撲滅宣言、いじめ防止標語
- ・ネットルールづくり
- ・いじめ防止キャンペーンの実施 など



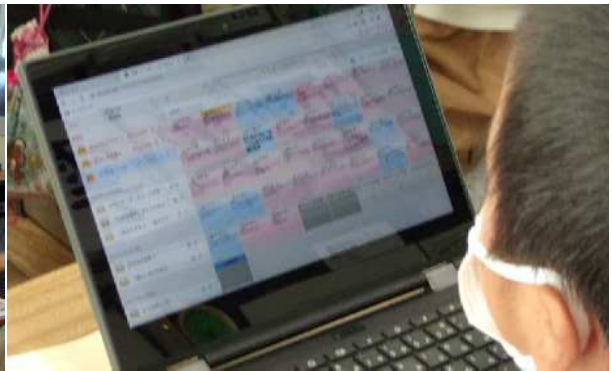
教員研修の充実

対応力向上を目指した教職員研修の実施

- ・教育委員会ロイヤー研修会
- ・ゲートキーパー研修会(7月)
- ・CAPプログラム(子どもへの暴力防止研修会) など

コロナ禍における学校の取組

新しい学校様式での「考え議論する道徳」の実施

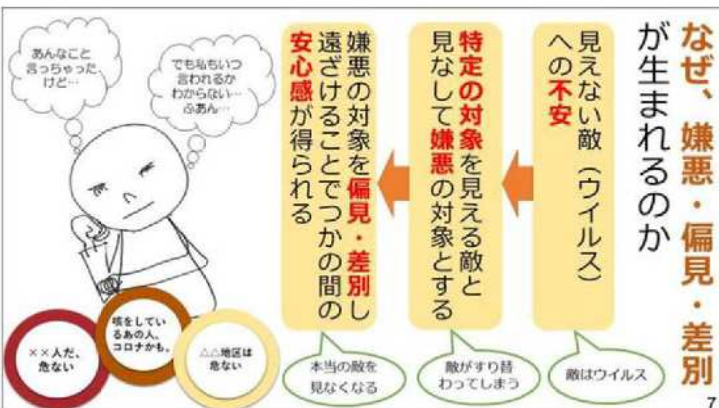
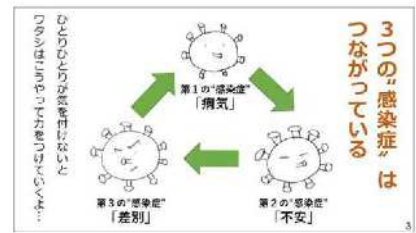
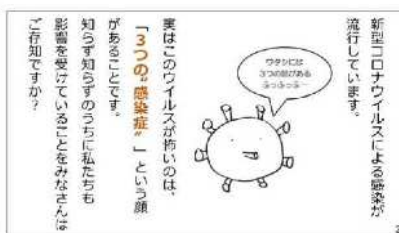


コロナ禍における学校の取組

新しい学校様式での「考え議論する道徳」の実施

日本赤十字社作成資料

新型コロナウイルス感染症を扱った授業の実施



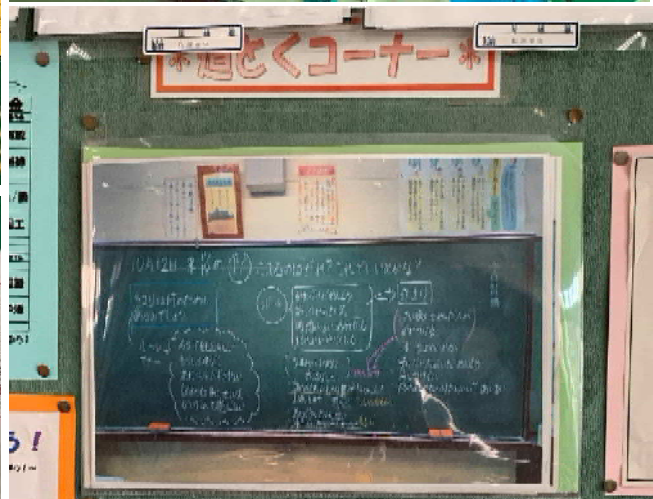
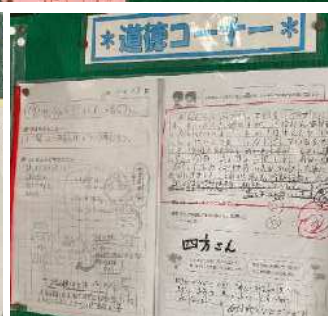
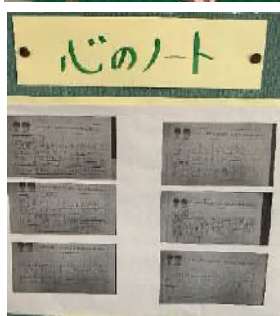
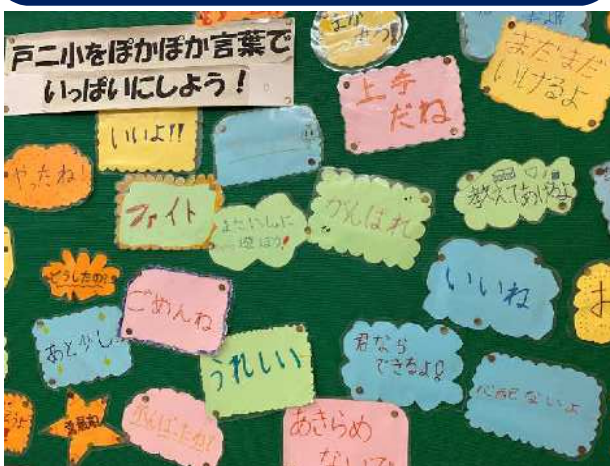
コロナ禍における学校の取組

校長・教頭・担任等による講話



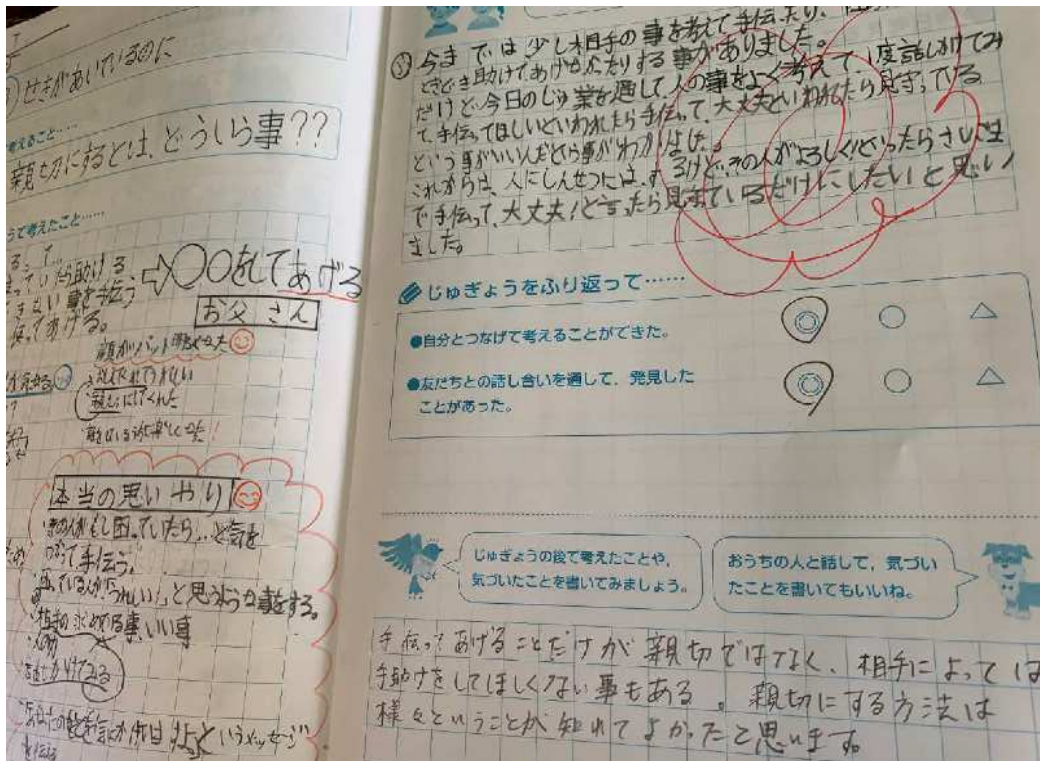
コロナ禍における学校の取組

校内掲示の充実



コロナ禍における学校の取組

道徳ノートの活用

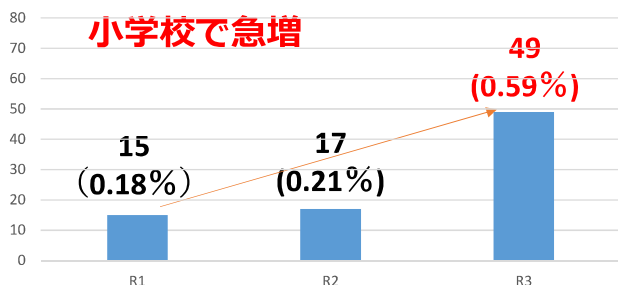


今後に向けて

第1回生徒指導に関する調査結果（調査期間：令和3年4月～8月）

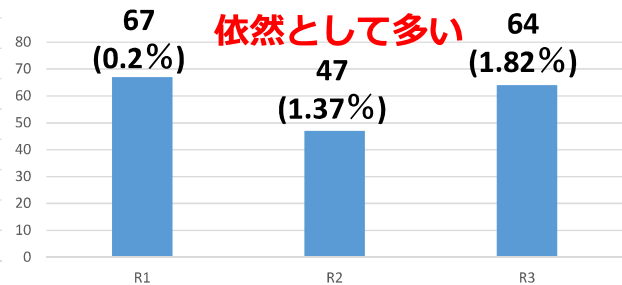
30日以上の不登校児童・生徒数（小学校）

第1回生徒指導に関する調査結果より（調査期間：各年度4月～8月）



30日以上の不登校児童・生徒数（中学校）

第1回生徒指導に関する調査結果より（調査期間：各年度4月～8月）



コロナ禍による影響は明らかになっていない部分もまだ多いが、不登校児童生徒の増加等、今起きている諸課題に影響を及ぼしている可能性を踏まえ、コロナ禍における児童生徒への影響は今後も継続して丁寧に見取っていく必要がある。

道徳科を要として行われる教育活動全体を通じた道徳教育はより一層重要である。

報告事項

令和3年第12回教育委員会(定例会)

令和3年12月16日(木)

戸田市役所3階 教育委員室

1 報告事項

ページ

令和3年12月戸田市議会定例会 教育関連一般質問及び常任委員会について…………… 1

第20回「昔の暮らし展」の開催について…………… 8
(生涯学習課)

第68回文化財防火デーに伴う文化財防火点検等の実施について…………… 11
(生涯学習課)

市民企画講座 の開催について…………… 12
(生涯学習課)

その他

令和3年12月戸田市議会定例会 教育関連一般質問及び常任委員会について

むとう葉子議員（日本共産党）

1 学校給食について

学校給食は、成長期における栄養素を補うだけでなく、将来にわたって健康に生きるための「食育」としての役割がある。コロナ禍においては、教育格差だけでなく健康格差が社会問題となっている。

(1) 9月3日から10日まで簡易給食として、コッペパンと牛乳の献立が6日間提供された。その経緯について伺う。

決定の過程は。

本市の新型コロナウイルス新規陽性者数は、8月に入り増加傾向にあり、県内でトップの感染率との報道後、保護者からは学校再開に対する不安の声が市に寄せられていた。

市では、夏休み明けの学校再開に当たり、小中学校校長会等と協議を何度も重ね、感染拡大防止を優先しながらも児童生徒の学びの保障を図るため、8月25日から8月31日までは、午前中授業とし、給食終了後下校することとした。

学校再開後も市内の新規陽性者数は減少せず、人口比の陽性率は常に県内上位にありました。このため、9月1日以降の教育活動については、午前中は3時間授業、午後はオンラインを活用した家庭での学習によりコロナ禍の教育活動を継続することとし、引き続き、様々な家庭環境を考慮して、給食を提供することとした。

ただし、緊急事態宣言下であることから、特に配膳等における感染リスクに配慮し、文部科学省の通知も参照して簡易給食としたところです。また、簡易給食の実施については、事業者側の対応期間の必要性から、9月3日（金）からとなった。翌週の月曜日からは、パンの増量を図り、火曜日からはプリン等のデザートを追加したものである。

キャンセルした食材の対応は。

簡易給食に伴いキャンセルした食材については、長期間保存できる食材は納期を先送りしましたが、単独校一校でキャンセルが出来なかった「ぶどう」については、社会福祉法人に提供した。

(2) 学校給食を無償化し、安心して子育てできるようにするべきと考えるが、市の考えを伺う。

学校給食費の予算は、毎年6億円近い収入となることから学校給食の無償化については財政的な影響も大きく、実施の予定はありません。

野澤茂雅議員（戸田の会）

1 学校運営協議会について

(1) 平成30年（2018年）4月から戸田市の全小中学校に正式に設置され、本年11月で3年8か月経過した「学校運営協議会」の現状、及びその目的や役割、課題について伺う。

まず、現状についてお答えする。本市では、平成30年度に、すべての小・中学校で学校運営協議会を設置したところである。

これまで、本市では、学校運営協議会の運営に関する指導・助言を行う、戸田市コミュニティ・スクール・ディレクターを任用し、各学校への支援を行ってきた。

また、教職員や学校運営協議会委員の理解を深め、資質向上を図るため、制度の趣旨や意義を理解する研修や事例発表等の機会も設けてきた。こうした取組を通じ、制度開始4年度目に入り、各学校が自立自走に向けて動き始めているところである。

次に、目的や役割についてお答えする。近年、急速なグローバル化や情報化の進展などに伴い、子どもたちを取り巻く環境や学校の抱える課題が複雑化・多様化している。

今後ますます増えることが予想される学校単独で解決が困難な課題に対し、学校運営協議会の主体的な意見や支援が求められているところである。

最後に、課題についてお答えする。教育委員会としては、持続可能な学校運営協議会の体制整備が課題だと考えている。

学校と地域が円滑な連携を図る上では、管理職をはじめ教職員の異動、また委員の交代があった場合においても、組織的かつ継続的な体制を構築することが必要である。教育委員会として、引き続き、研修等を通じ、教職員の理解を深めるとともに、委員の資質向上を図り、持続可能な体制の整備に努めていく。また、今後も着実に学校運営協議会の推進を図ってまいりたいと考えている。

佐藤太信議員（戸田の会）

1 視覚障害者の情報保障について

市民に配布する情報紙は、誰もが公平に手に入る状況になければならないと考える。

(2) 読書環境の整備状況について。

市図書館では、令和元年6月に施行された「視覚障害者等の読書環境の整備の推進に関する法律」いわゆる、「読書バリアフリー法」に基づき、障害の有無に関わらず、すべての人が読書による文字・活字文化の恩恵を受けられるようにするための環境整備や各種サービスを実施している。

視覚障害者に対しては、録音資料の作成と貸出、点字図書や点字雑誌の収集と貸出を行っている。特に録音資料は、当館の所蔵資料の他、全国の図書館から相互貸借で録音資料を借り受けている。

また、新しく図書館に入った本をお知らせする録音版新着図書案内を希望者に郵送している。そのほか、ご希望の資料をお読みする対面朗読サービス、弱視者用の大活字本や拡大読書器の設置なども行っている。

さらに、人材育成のため、音訳ボランティア養成講座を毎年開催しており、今年度は初級講座に12名の申し込みがあり、今後は音訳ボランティアとして活動していただく予定である。

今後は、令和3年1月から導入している電子図書館にて、パソコンやタブレット等を使って、音声読み上げや文字の大きさを変えられることに対応した電子書籍の充実を図っていく。また、障害者の方やその御家族にどのようなサービスが行われているかを知っていただくため、国が作成したリーフレットを広く周知していく。

あわせて、様々な機会を捉えて視覚障害者の方から意見を伺うことにより、障害のある方が来館された際のサービスの向上を図り、それぞれの方の障害や特性にあった書籍の提供ができるよう努め、誰もが気楽に利用できる図書館を目指していく。

山崎雅俊議員（令和会）

1 ポストコロナの市民協働・生涯学習等について

(3) P T A活動の現状認識と今後について。

市内小中学校の児童・生徒の保護者によるP T Aへの加入につきましては、令和2年度から全てのP T Aにおいて、任意加入方式が明確化されたところである。P T A加入率の大幅な低下も危惧されたが、令和2年度実績を見ると、全小中学校のP T A加入率が平均約93%となっており、大幅な低下にはならなかったと考えている。

また、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、P T Aの各種事業が中止や延期に

なったが、オンラインによる理事会等の開催など、コロナ禍でも工夫しながら取り組んでいる。

こうしたPTA活動を支えるため、本市では主に2つの事業を実施している。

1点目は「家庭教育支援」として、PTAが独自で家庭教育に関する講座を企画・実施する際の講師謝礼の補助や人材紹介を行っている。2点目は「財政支援」として、PTA活動の支援を目的として、補助金を交付している。

今後についても、PTAの存在が、子どもの教育環境の充実に重要であるという認識のもと、引き続き、PTAに対して支援を行っていくとともに、学校ごとの参考となる取組事例を联合会と情報共有するなど、PTAの充実に寄与できるよう努めていく。

石川清明議員（公明党）

1 SDGsの取組について

（4）小・中学校におけるSDGs推進の取組について。

新学習指導要領においては「持続可能な社会の創り手」の育成が目指され、新しい教科書では、教科に応じてSDGsの視点が示されているものもある。このことを踏まえ、各学校においては発達段階に即した学習を進めている。

SDGsの理念の実現にあたっては、子供たち自身が、多様な人々と協働しながら、社会の課題等を自分事として捉え、解決を目指す資質・能力の育成が不可欠であると考えている。そこで、本市では探究的な学習、いわゆるPBL（Project Based Learning）を通して、子供たち自身が身近な生活や社会における課題を見つけ、解決を目指す学びに取り組んでいる。

例えば、市内のある小学校で、目標2「飢餓をゼロに」に取り組んだ6年生のグループは、地域のフードロスを解決しようと、食品店と消費者をマッチングし、廃棄予定の食品を安く購入できるWEBアプリを開発して複数店舗で実証する取組を行った。

また、中学校では、中学3年間を通して「地球市民として、多様な世界で生きるために自分たちができることは何か」を探究する学習に取り組んだ学校もある。その中で、目標4「質の高い教育をみんなに」に取り組む1年生のグループでは、エルサルバドルやエクアドルの中学生と遠隔会議ツールで実際につながり、直接の声を聞いて解決策を模索していた。いずれの取組も子供たち自身が主体的に課題の解

決に取り組んでいる。その他、各学校が創意工夫をし、様々な取組を行っており、SDGsの「誰一人取り残さない」という理念のもと、多様なニーズを持つ子供たちに応じた質の高い教育を提供するために、努力を継続しているところである。

SDGsは子供たちが社会の中心となる時代において不可欠な取組であると考えている。今後も、地域・家庭、産官学民と連携をしながら、PBLを中心にSDGsの推進に取り組んでいく。

小金澤優議員（立憲民主とだ）

1 小中学校のトイレについて

(1) 家庭内で和式トイレを使用することがない現状において、学校内に和式トイレがある理由について。

芦原小学校や戸田東小・中学校以外の市内小中学校の校舎が建設されたのは、昭和30年代から50年代であり、当時の学校は、全て和式トイレでした。時代の流れと共に生活様式が変化し、学校のトイレも洋式化への改修を行ってきた。

なお、遠足や校外学習等で公衆トイレを利用する際には、和式トイレの施設が多くあり、このような場合でも対応できるように、学校に和式トイレを残している側面もあるところである。

(2) 各学校の洋式トイレと和式トイレの割合について。

令和2年度の文部科学省の調査では、全国の公立小中学校の洋便器率は57%、戸田市全体としては、約70%となっております。しかし、いくつかの学校では、全国平均を下回っているところもある。

(3) 学校内における和式トイレの利用状況について。

生活様式が洋式化していることから、洋式トイレを優先的に利用している状況である。

酒井郁郎議員（戸田の会）

2 子育て支援について

子育て支援をより有効なものにするために予算の組替えを。

(1) 給食費の無料化・値下げ検討しては。

学校給食費の予算は、毎年6億円近い収入となることから、学校給食の無償化については財政的な影響も大きく、実施の予定はありません。

また、学校給食の食材費は、保護者が負担する学校給食費に基づいて積算しているため、学校給食費を平成31年度改定前に引き下げた場合、食材費の総額が減少し、現在の学校給食の質を保つことは困難と考えている。

林冬彦議員（令和会）

1 子供の虐待防止に向けた取組について

(3) 公立小中学校、幼稚園、保育所等の子供を預かる施設における、虐待の発見・対応・防止に関する取組等は。

学校では、国や県の虐待対応マニュアル等をもとに、日々の学校生活の中で、児童生徒の小さな変化を見逃さないよう努めている。また、全教職員で早期発見の視点や対応方法について共通理解を図り、適切な初期対応と組織的な対応につなげ、日頃から児童相談所やこども家庭支援室との連絡・相談を密にするなど、様々な関係機関との連携を図っている。

また、市教育委員会では、各中学校区にスクールソーシャルワーカーを配置し、児童虐待が疑われる事案について学校や関係機関と連携・情報共有をすることにより、児童虐待の未然防止や早期対応に努めている。令和元年度からはSNS相談を開設し、市内小・中学生を対象に児童虐待を含む様々な相談ができる体制を整え、問題の早期発見、早期対応に努めている。

さらに、本市では平成19年度から毎年、CAPプログラムの教員研修を実施している。CAPプログラムは、子供が虐待、いじめ、誘拐などあらゆる暴力から自分を守る方法を学び、自分も他人も大切にすることを育てる人権教育プログラムである。研修会では、子供向けワークショップを体験したり、児童生徒たちが安心・安全に自信をもって学校生活を送るために教職員の立場では何ができるかを協議したりしている。

今後も、児童虐待の未然防止及び早期発見、関係機関との連携が適切に図られるよう、市教育委員会としても、各学校を支援していく。

議案第98号

損害賠償の額を定めることについて

次のとおり損害賠償の額を定めることについて、地方自治法(昭和22年法律第67号)第96条第1項の規定により議会の議決を求める。

1 損害賠償の額 1,782,726円

2 損害賠償の相手方

住所 (略)

氏名 (略)

3 概要

令和3年10月6日(水)、戸田東小学校の樹木の枝が折れ、走行中の車両に落下して車体が損傷したため、修理費用を損害賠償するものである。

令和3年12月14日提出

戸田市長 菅原文仁

報告事項

第20回昔のくらし展 開催要項

- 1 名称 「はっけん 昔のくらし」
- 2 開催趣旨 「電気・ガス・水道」という今の生活には欠かせないものがなかった頃、人々は自然の力を巧みに利用して道具を作り、工夫して生活をしてきた。その道具は、現在では見かけなくなったものが増えたが、現在使われている電化製品等のもととして改めて見ると、新しい発見があるかもしれない。そうしたことを踏まえ、今展示では、電化以前の道具と初期電化製品との比較、土間や茶の間等の住居の再現、写真パネルをとおして、主に昭和の人々のくらしの変化と戸田の町並みの移り変わりを紹介する。
- 3 開催期間 令和4年1月15日(土)～3月6日(日)【47日間】
期間中休館日：1月24日(月)、1月31日(月)
2月14日(月)、2月28日(月)
- 4 展示会場 戸田市立郷土博物館3階 特別展示室、展示室前ロビー
- 5 主催 戸田市立郷土博物館
- 6 展示構成 第1章 昭和初期まで(70年くらい前まで)
鋤や箕等の農具、行火や掻巻等の衣食住に関する道具を展示
土間、茶の間、部屋の再現
第2章 昭和30～40年代(50～60年くらい前)
テレビや冷蔵庫、洗濯機等の衣食住に関する電化製品を展示
居間の再現
第3章 昭和50～60年代(30～40年くらい前)
ヘッドマークやポスター等の埼京線開通記念品、パソコンや
ゲーム機等の電子機器を展示
第4章 道具の移り変わりコーナー

照明

ランプ、がんどう、電灯等を展示

学校

ノート、石盤、給食のサンプル等を展示

7 入 場 料 無料

8 対 象 小学校3年生以上

9 警備態勢 開館時：常設展示室監視員とは別に展示監視員1名の配置、図書館・郷土博物館全館の警備員による定期巡回

10 関連事業 名称：昔の道具を使ってみよう
指導：当館学芸員
会場：講座室
対象：小学校3年生以下は保護者同伴
費用：無料

博物館授業

期間：展示期間中

会場：特別展示室、講座室及び常設展示室

内容：地域の人々の生活について、家屋、道具等の移り変わりを中心に調べ、100年くらいの間に大きく変化してきたことを理解するとともに、地域の文化財や年中行事に関心を持てるよう支援する。

指導：当館学芸員

対象：市内小学3年生（全12校）

以上の関連事業については、日程等の詳細が決定次第、個別に別途起案

11 印刷物 ・ポスター（A3判、4色、掲示期間の入ったもの）：500枚〔町会配送〕

- ・ポスター（A3判、4色）：300枚
- ・リーフレット（A4判、両面、表4色、裏1色）：10,000部
[小学校児童数配布8,430部、他館郵送他]

12 広報活動

- ・ポスター掲示(町会掲示板、小中学校、公共施設、他の博物館等施設)
- ・リーフレット配布(小学校児童数配布 中学校クラス数配布、公共施設、他の博物館等施設)
- ・館ホームページ、館内掲示の充実
- ・イベント関連サイトでの情報提供(日本博物館協会)

第68回文化財防火デーに伴う文化財防火点検等の実施について

1 目的

第68回文化財防火デー（毎年1月26日：法隆寺金堂壁画焼失の日）に関連して、市内の貴重な財産である文化財を火災から保護することを目的とし、市内寺社において文化財の管理状況の調査及び防火設備等の点検を行う。また消防本部主催の文化財保護訓練に参加する。

2 日時

(1) 文化財保護訓練

令和4年1月26日（水）午前9時30分から午前11時00分まで

(2) 文化財防火点検

令和4年1月26日（水）午後1時30分から午後3時40分まで

3 場所

(1) 文化財保護訓練 妙巖寺（戸田市美女木2丁目27・4）

(2) 文化財防火点検

平等寺（戸田市笹目6丁目5-4）

宝蔵院（戸田市笹目3丁目18・17）

光明寺（戸田市上戸田2丁目9・7）

4 参加機関

- (1) 戸田市消防本部・消防署
- (2) 戸田市消防団
- (3) 戸田市教育委員会生涯学習課
- (4) 妙巖寺、平等寺、宝蔵院及び光明寺

5 実施項目

(1) 文化財保護訓練

- ア 初期消火訓練（妙巖寺関係者）
- イ 通報訓練（妙巖寺関係者）
- ウ 避難訓練（妙巖寺関係者）
- エ ホース延長及び中継訓練
- オ 文化財搬出訓練（生涯学習課：文化財の確認、管理）
- カ 一斉放水訓練

(2) 文化財防火点検

- ア 防火設備の点検（消防本部）
- イ 文化財の管理状況の調査（生涯学習課）



R1 文化財保護訓練（妙巖寺）



R1 一斉放水訓練（妙巖寺）



R1 防火点検（徳祥寺）

市民企画講座



身近に学ぶSDGs

～はじめよう！SDGsアクション～



2022.

01.29 Sat.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

STEP1 SDGsについて知ろう！



SDGsってそもそも何だろう？
まずは基礎知識について学びます。

STEP2 考えてみよう！

日々の暮らしでできること



受講者のみなさんと意見を
共有しながら一緒に考えます！

- 日時** 令和4年1月29日(土) 午前10時～11時30分
- 対象・定員** 市内在住・在勤・在学者
会場受講：20人 オンライン・オンデマンド配信無し
- 場所** 戸田市役所5階 大会議室
- 講師** 戸田市共創企画課 職員
- 内容** SDGsの基礎知識について学び、わたしたちができる取組について
受講者のみなさんと考えます。
- 認定単位数** 1単位
- 申込み方法** 12月6日(月)午前8時30分から受付を開始します。
右下の二次元コードを読み取り、申込みフォームからお申込みください。
電話またはメールでのお申込みの際は、氏名、電話番号、年代、講座名、
市内在住・在勤・在学のいずれかを明示してください。
費用無料・申込順。
- 持ち物** 筆記用具、市民大学受講票
(持っていない方には希望により交付します)

【お申込み・お問合せ先】

教育委員会 生涯学習課 (戸田市民大学事務局)
電話 048-441-1800 (内線 308、342)
FAX 048-432-9910
メール kyo-syogaigaku@city.toda.saitama.jp

申込みはこちら

