

宮崎県教育研究連合会

管理職等任用試験練習問題(2021 年度版)

(解答編)

- I 練習問題です。事前配布した場合は、研修会当日までに、各自で、内容を研究しておいて下さい。研修会では、模範解答を示し、内容を検討します。ただし、問題数が多いので、全ての問題について、事前に検討する時間はないかと思います。問題に目を通すだけでも結構です。
- II またもや内容を欲張りすぎたので、相当に、設問が多くなりました。また、解答欄が、狭いかも知れません。その場合は、別紙等をお願いします。
- III 全て（校長・教頭 共用）として作問してあります。しかし、設問によっては、「教頭として」等の指定があるものもあります。その場合は、各自の受験される職種に読み替えての解答をお願いします。
- IV 今回の内容は以下の通りです。最近の国や県の動向を踏まえた内容項目を中心に作問しました。

- 1 学校における働き方改革(1)(2)(3) (※改訂版)
- 2 第3期教育振興基本計画
- 3 宮崎県教育振興基本計画の改定
- 4 パワーハラスメント(1)(2)
- 5 セクシュアルハラスメント等
- 6 キャリア教育の推進とキャリア・パスポート
- 7 児童虐待（再改訂版）
- 8 感染症等に係る対応(1)(2)

1 学校における働き方改革 改訂版(1)

学校における働き方改革は、急務の問題です。これについて、以下の問いに答えなさい。

- (1) 学校における働き方改革の目的は何か、平成31年1月の中央教育審議会答申を踏まえて述べよ。
- (2) 文部科学省が令和2年1月17日に告示した「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」を告示した。その指針の主な内容を簡潔に述べよ。
- (3) 勤務校の教職員の勤務時間の実態を踏まえて、問い(2)の指針が示す上限の実現に向けてあなたならどのような具体策を考えるか、箇条書きで述べよ。

- (1) 教師のこれまでの働き方を見直し教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人同性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること。

- (2) 公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針

○趣旨

・教師の長時間勤務の実態は深刻であり、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務である。公立学校教師の勤務時間外の学校教育活動に関する業務を行う時間も含めて時間を管理することが学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である。このような状況を踏まえ、給特法第7条に基づき、教師の業務量の適切な管理その他教師の服務を監督する教育委員会が教師の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針を定めるもの。

○概要

公立義務教育諸学校等の教育職員の「在校等時間」(教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間)については、1か月の時間外在校等時間を45時間以内、1年間の時間外在校等時間を360時間以内とすること。

なお、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合は、1か月の時間外在校等時間100時間未満、1年間の時間外在校等時間720時間以内(連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以内、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は年間6カ月まで)とする。

また、教育職員の服務を監督する教育委員会が講ずべき措置として、在校等時間の上限等に関する方針(「上限方針」)を定めること、健康及び福祉を確保するため、在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること、在校等時間の長時間化を防ぐための業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施することなども述べられている。

- (3) 本校の実態としては、……であり、……等が課題である。(自校の実態を簡潔に概観する。)(省略)

そこで、教師の勤務時間等の上限の実現に向けて、主に次の3点を取り組みたい。

- 校内文書の電子化や業務サーバによるファイルの蓄積などICT等を活用し、事務的作業の軽減を図る。また、指導案や教材等の教員間での共有化を図り、次年度に引き継ぎ、活用できるようにすることで、授業準備、行事準備等の時間的な負担を減らすように努める。
- 校務分掌を適正化し、特定の個人に職務が集中しないようにできるだけ平準化するとともに、繁忙な時期には組織的に支えられるようにする。一方で、分掌業務のスクラップアンドビルドに努め、常に組織運営の健全性、効率性を検証し、会議の回数・時間の削減にも取り組む。
- 適正な勤務時間を設定するとともに、勤務時間管理の徹底を図る。登下校指導や見回り、部活動、保護者対応などを含め、本来の業務が勤務時間内に行われるよう、勤務時間の割り振りを適正に行い、行事等を精選し、適切な休憩、休日が確保できるように努め、同時に教職員全体に対して勤務時間を意識した働き方を浸透させる。

1 学校における働き方改革 改訂版(2)

学校における働き方改革は、急務の問題です。これについて、以下の問いに答えなさい。

(4) 問(2)の指針は、平成31年1月に示された「公立学校の教師の勤務時間に関するガイドライン」を指針に格上げたものである。あなたは教職員の勤務時間管理とその削減について副校長・教頭としてどのように取り組むか。現任校の教職員の状況に触れながら具体的に述べよ。

(5) 働き方改革の実現には、ミドルリーダーの養成が必要である。教頭としてどのように取り組むか、簡潔に述べよ。

(4) 本校ではタイムカードを使用して勤務時間の管理をしているところであるが、多くの教員がガイドラインを超えて勤務する実態がある。教員の勤務時間に対する意識改革を進めることと、業務内容の見直しを通じて勤務時間の削減を進めることが課題である。

① 勤務時間の把握と管理から自主的な時間管理意識の醸成 勤務時間の把握をし、それを教員にフィードバックする。それぞれの勤務時間をそれぞれに把握させるためである。そのうえで、月1回の定時退勤日を設定し、時間を管理する意識を高める。さらに毎週の勤務時間の管理を通じ、ガイドラインを超える教員については日常の業務内容を観察し、本人に記録を取らせ、教員と対話をし、対話を通じて勤務時間の自己管理を進めさせる。勤務時間の管理の一方で、勤務時間の削減を進めるうえで、教員に対して、対話を通じて勤務時間に対する意識改革を求めていく。「教員が生き生きと働くことこそが、生き生きとして活動する生徒を育てることにつながる」ことを対話の中心に据える。仕事を終わらせて退勤するのではなく、退勤時間を決めて退勤するという方向に働き方を転換させる。そのために、勤務時間削減ウィークを設定し、それぞれの退勤時間を申告させる。これにより、自らが在勤時間を決定し、勤務時間を定めていく体制をつくる。

② 行事や校内業務の整理と業務改善 意識を変える一方で、行事や校内業務の整理と業務改善を行い、有効な時間活用を進める。学校における働き方改革に関する中央教育審議会答申(H31.1/25)に示された教師が担うべき業務の基準例を具体的に示し、経営会議や研修会において本校ですぐに取り組める内容を意見交換し、業務の見直しを具体的に進める。本校の場合、部活動ガイドラインの徹底を図ることが必要であり、部活動の休日の設定や時間管理を徹底することで、時間を生み出す。また、校時程の見直しを図るため、検討チームで案を検討し、提案し実践する。このように、目に見える形で時間を生み出すことで、勤務時間の削減につなげたい。さらに、校務分掌の整理など、時間を生み出す工夫を学校全体で行い、学校全体として、勤務時間の削減に取り組む姿勢を展開していく。

私は、副校長(教頭)として、校長の学校経営方針を推し進めながら、教職員の勤務時間管理とその削減について、教員の意識改革を原動力として具体的提案を実行に移していきたい。また、地域・保護者にも働き方改革の目的や方向を示し、協力を求めながら「変革」を合言葉に学校全体として勤務時間の管理と削減を推進していく覚悟である。

(5) 今日、学校現場では「学校における働き方改革」の効果的実施が求められている。すなわち教員の長時間労働の改善について、各学校単位でいかに目指し実現するかが問われているのである。そのためには、職員室で職員の雰囲気や指導の実際を直接感じ取ることができる教頭である自分が、校長の学校経営ビジョンの下で、効率的な時間の使い方や際限なく見える職務の再整理の方法を提示することが必要だと考える。

そのためには、教頭が孤軍奮闘するのではなく、各部署のミドルリーダーが他の職員を牽引する風土をつくることが大切と考える。本校では40代から50代前半までの世代は数的に不足しているが、複数校の異動を経験しているため、経験が豊富で様々な好事例を知っている者も多い。そこで、

① 若手の職員が実際に何に時間をかけているのか、非効率的な仕事と自覚している案件は何か等について、学年主任や教務主任を通して事実を把握することから始めたい。

② 若手教員にはなかなか仕事のコツをつかんでいない者も見られるので、授業や生徒指導の効率をあげるためのヒントを日常の会話の中で共有させたい。

③ そして一定程度それらが集積できた時点で、学期末に短時間の校内研修を開催し、出された意見に加えて教頭としてのアイデアをさらに示すことで、「働き方改革」に前向きに取り組む職員風土をつくることに尽力したい。

1 学校における働き方改革 改訂版(3)

学校における働き方改革は、急務の問題です。これについて、以下の問いに答えなさい。

- (6) 平成31年1月の中央教育審議会の答申を踏まえて、文部科学大臣が「学校における働き方改革の実現に向けて(教育委員会・学校の教職員の皆様へ)」という大臣メッセージ(平成31年3月18日)を出すほど、「教員の働き方改革」は喫緊の課題となっています。新学習指導要領の完全実施も迫っているなか、あなたは校長として、「新学習指導要領の導入」と「教員の働き方改革」をどのように両立させていくか、大臣メッセージの内容も踏まえて、具体的に述べなさい。

- (6) 大臣メッセージには、教師の働き方の深刻な状況を踏まえ、長時間勤務の中で疲弊し、時に過労死に至る痛ましい事態も生じている今、一刻も早く働き方を変えなくてはならないという切実な思いが込められている。

一方で、今、学校では、新学習指導要領の完全実施は、学校経営における喫緊の課題であり、「新学習指導要領」に基づいた教育課程の編成・実施と、学校教育活動や校務全般を抜本的に見直す「働き方改革」とが、車の両輪のような最重要課題である。

私は校長として、以下の3点を重点に置き、「新学習指導要領の完全実施」と「教員の働き方改革」の両立を進めていきたいと考える。

1. 教育活動の重点整理

大臣メッセージにもあるように、まずは「学校業務を俯瞰したスクラップ＆ビルド」が大事だと考える。

新教育課程の編成・実施にあたり、「カリキュラム・マネジメント」が重要であるが、その確立のため、まず教育活動全般の整理に取り組みたい。学期ごとに、教員に「チェック＆アクション」を実施し、「成果があったもの」「労力がかかったが成果が出ないもの」等を分類し、「スクラップ＆ビルド」を行う。早ければ、次学期から取り入れ、教育活動を整理し、教員の業務量の縮減につなげる。

2. 自校の授業スタンダードの確立と教材・教具の共有

大臣メッセージに指摘されているように、勤務時間を意識した働き方も重要であり、限られた時間の中で子どもたちへの効果的な指導を行うためのメリハリのある時間管理が必要となる。

新教育課程では「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善、教材研究が求められており、そのための時間を確保することが必要である。そこで、「学校独自の研究体制と、授業スタンダード」を確立し、教科によって差はあるが、全教員が同じ形態・形式で授業を組み立てたい。これにより、子どもも安心して学べ、若手教員も迷わず実践できる。

また、教材・教具を共有することで、教材準備の短編につなげる。特にデジタル教材はすぐに共有でき、教員が分担して作成することで、授業準備の負担軽減につながる。

3. 外部人材を活用したチーム学校体制の構築

教育委員会と連携しながら、コミュニティ・スクールづくりの状況も踏まえて、外部人材の活用を図り、チームとしての学校体制を構築して、教員の業務量を削減していく。外部人材の活用等は、教頭を中心にコーディネートさせていく。たとえば、教職員の授業準備のサポートにはスクール・サポート・スタッフを充て、部活動運営には部活動指導員を導入する。教員以外の専門的な知識が必要な課題は、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの活用や、児童相談所、教育支援教室、子ども支援センター等との積極的な連携により対応し、子どもの健全育成、不登校防止、非行防止等を図っていく。

私は、このような学校体制を構築して、新学習指導要領を確実に実施しつつ、教員の働き方を改善していきたいと考える。

2 第3期教育振興基本計画

平成30年6月15日に「第3期教育振興基本計画」(以下「基本計画」と略す)が閣議決定された。これについて以下の問いに答えよ。

- (1) 「基本計画」において示されている、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類史上5番目の新たな社会は何と呼ばれているか、書きなさい。
- (2) 「基本計画」では、2030年以降の社会像の展望を踏まえた個人と社会の目指すべき姿と教育の役割として、3点をあげている。それを説明せよ。
- (3) 「基本計画」では、今後の教育政策に関する基本的な方針として、「夢と志を持ち、可能性に挑戦するために必要となる力を育成する」の他、4点を示している。その4点のうち、2点を答えよ。
- (4) 「基本計画」で示された基本方針の一つ「夢と志を持ち、可能性に挑戦するために必要となる力を育成する」を実現するために、管理職として、どのように取り組んでいきたいと考えるか、自校の現状を踏まえて、具体的に答えなさい。

(1) 超スマート社会 (Society5.0)

- (2) ① 自立した人間として、主体的に判断し、多様な人々と協働しながら新たな価値を創造する人材の育成
② 一人一人が活躍し、豊かで安定して暮らせる社会の実現
③ 社会(地域・国・世界)の持続的な成長・発展

- (3) ・社会の持続的な発展を牽引するための多様な力を育成する
・生涯学び、活躍できる環境を整える
・誰もが社会の担い手となるための学びのセーフティネットを構築する
・教育施策推進の為の基盤を整備する (以上の中から、2点をあげる。)

- (4) 本校の教育課題は、学力の向上と学びに向かう力の育成である。学力に関して、各種学力調査では、県平均程度となっている。また、各種意識調査等では、学意意欲や自己実現等に問題がみられる。このような状況から、学力向上としての知・徳・体の調和のとれた生徒の育成や、キャリア教育の視点からの学習意欲の高揚などが課題だと考える。そこで、私は、夢と志を持ち、可能性に挑戦するために必要となる力を育成するため、以下の2点が特に重要であると考え、学校経営にあたりたい。

- ① 確かな学力の育成、豊かな心の育成、健やかな体の育成
② 社会的・職業的自立に向けた能力・態度の育成

①については、確かな学力を身に付け、健やかな成長のためには、豊かな心を育むことが不可欠である。このため、豊かな情操や規範意識、自他の生命尊重等に加えて子供たちの自己肯定感・自己有用感の育成に資する授業実践を軸とした教育活動が有効であると考え。教室内の人間関係を円滑に築く学級運営を促しながら、毎時間の授業のなかで必ず「学び合い」の時間を確保すること、そして子供たちの自己有用感や達成感を実感させる授業に向けた工夫を共有する風土づくりを基盤として、授業の適切な「振り返り」とあわせて行うなかで、知・徳・体のバランスのとれた子どもの育成を図りたい。

②については、変化が激しく将来が展望しにくい状況において、社会的・職業自立を実現するためには、一人一人が自己の生き方や働き方について考えを深め、職業生活や日常生活に必要な知識や技能等を主体的に身付けることが一層重要となる。そこで、体系的・系統的なキャリア教育を推進するとともに、地域との連携の下、職業において求められる知識や技能・技術に関する教育の充実を図り、今後の社会的・職業的自立基盤となる基礎的・汎用的能力を身に付け、自らの職業人生を切り拓いていく原動力の育成に取り組みたい。

3 宮崎県教育振興基本計画の改定

宮崎県では、平成23年から第二次宮崎県教育振興基本計画に基づいて、学校教育や生涯学習、文化及びスポーツの振興を図るための施策を推進してきた。その後、平成30年6月に国の第3期教育振興基本計画が策定され、さらに、平成元年に県総合計画が改定されたことから、近年の社会情勢の変化等を踏まえて、新たな宮崎県教育振興基本計画を令和元年度に策定した。これについて、以下の問いに答えよ。

- (1) 計画のスローガンは何か。
- (2) 4つの基本目標を述べよ。
- (3) 基本目標の実現のため、15の施策と3つの重点取組が示された。重点取組の一つは「命を大切にする教育の推進」であるが、他の2点を述べよ。
- (4) 重点取組の一つである「命を大切にする教育の推進」について、現任校の課題を挙げ、それに係る対応策を具体的に述べよ。

(1) 未来を切り拓く 心豊かでたくましい 宮崎の人づくり (当初の基本計画から変更されていない。)

- (2) ①県民が生涯を通じて学び、教育に参画する社会づくりの推進
②社会を生き抜く基盤を培い、未来を担う人材を育む教育の推進
③教育を支える体制や環境の整備・充実
④文化・スポーツに親しむ社会づくりの推進

- (3) ①地域と学校の連携・協働による多様な活動の充実
②学校における働き方改革の推進

※計画には、15の施策とその下に56の取組が設定されている。その個々の施策の枠を越え、横断的に推進する今後4年間の重点取組として、設定された。

- (4) ゲームの世界ではリセットボタンを押せば死んだものが再び生き返るが、現実の世界では生き返ることはない。命のかけがえのなさや人生は一度しかないことを、児童生徒には優先して教えていかなければならない。しかし、いじめなどが原因で自殺することを選ぶなど、命の大切さが児童生徒に十分に育っていない状況もみられる。この事実を踏まえ、まず、教職員が自殺予防の指導体制を確立させ、児童生徒の発するサインを見逃さないようにして、対応していくことが必要である。校長として、自殺予防と命の教育の推進に次のようにあたってまいりたい。

1 学校教育全体で命の大切さを育成する指導に努める

まずは、命の大切さを教え自殺予防を図るには、学校教育全体で取り組む必要がある。

そこで校長として、①学校経営方針に「命の大切さをはぐくむ学校」を掲げ、すべての教科指導の中で組織的な取組を行い、学校全体で一貫性のある指導を行うようにする。②校内すべての教職員で、児童生徒の多面的・客観的な理解に努め、どのような児童生徒に育てていくのかについて十分に話し合い、「特別の教科 道徳」を指導する中で、命の価値についての理解を進める。③国語科での命を尊重する教材や、理科、保健学習、家庭科、総合的な学習の時間などの学習の中で、命を尊重する考え方を育むように努める。④生徒指導特別推進委員会(いじめ不登校対策委員会)において、定期的に、暴力的な言動やいじめ問題などの児童生徒の情報交換を行い、校内全体で生徒指導体制の確立を図る。

2 学級づくりを支援して、命の価値について理解させる

日々の授業や学級での活動の中で、自他の生命を尊重し、命の大切さや自殺の予防を踏まえた指導を通して、命の価値の重さを大切にする学級づくりを行うことが重要である。

そこで校長として①各学級の授業観察を通して、学級が落ち着いていない、命を軽く扱ったりする予兆を把握し、教職員への指導・支援にあたる。②教頭や生徒指導主事、学級担任にもしっかりと指示し、自殺などに発展する前の段階での児童生徒のわずかなサインを見逃さないようにこの指導を行う。③いじめが発生したり、問題行動を発見したりした段階での、管理職への報告・連絡・相談のシステムを機能させておく。

3 保護者・地域・関係諸機関などと連携して、自殺予防に努める

保護者・地域・関係諸機関との連携をしっかりと図り、落ち着いた学習環境を作ることが最も大切である。

そこで、①教頭を中心に、保護者・地域・関係諸機関と情報の共有、連絡・連携を図っていく。②スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーと連携し教育相談を深め、児童生徒の情報共有にあたり、自殺予防に努める。③学校のみでは解決できない課題に対しては、保護者はもちろん地域社会における社会教育の団体や生徒指導連絡協議会などの情報共有、連絡・連携を推進し、自殺などの発生を未然に防ぐ。

以上の実践内容を重点的に推進すると共に、自己研鑽に努め、命の大切さや自殺予防に全力であたりたい。そして教職員に的確な指示、適切な指導を行い、児童生徒の命を大切にする意識・意欲の向上のために全力で取り組んでまいりたい。

※他の重点項目についても、自分の考えをまとめておくこと。

4 パワーハラスメント(1)

令和元年6月に改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が公布され、職場におけるパワーハラスメント防止のために、事業主に雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられました(令和2年6月1日施行)。同法及び同法に基づき定められた「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上高ずべき措置等についての指針」(以下「指針」という)を踏まえて、次の設問に答えなさい。

- (1) 職場におけるパワーハラスメントとはどのようなものか、3つの要素をあげて説明しなさい。
- (2) 「指針」では、職場におけるパワーハラスメントにあたる言動の類型を6つあげている。その1つは「身体的な攻撃(暴行・傷害)」であるが、あとの5つを書きなさい。
- (3) パワーハラスメントは、人事管理上どのような問題があると思うか、あなたの考えを述べよ。
- (4) 職場におけるパワーハラスメント防止に向けて学校が行うべき取組と留意すべき点を、箇条書きで簡潔に答えよ。
- (5) 教職員が働きやすい職場環境づくりの1つとして、パワーハラスメントの防止などに配慮する必要がある。パワーハラスメントの防止について、教頭としてどのように取り組んでいくか、簡潔に述べよ。

(1) 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。①は上司や同僚・部下から、地位、専門性、集団性などの点から、抵抗または拒絶できない蓋然(がいぜん)性が高い場合であり、②は社会通念に照らして、業務上の必要性がない、業務の目的を逸脱する、手段として不適当である、態様・手段等が許容限度を超える場合であり、③は身体的または精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快となり、就業上看過できない支障が生じる場合を指す。ただし、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しない。※蓋然性:ある事柄が起こる確実性、ある事柄が事実として認められる確実性の度合い

※宮崎県「ハラスメントの防止に関する要綱」(H31.4/1)では、「同じ職場に働く者に対して、①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、②業務の適正な範囲を超えて、③精神的・身体的苦痛を与え、又は勤務環境を悪化させる言動」としている。

(2) ①精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、②人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、③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)、④過小な要求(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)、⑤個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること) ※県のと綱でも全く同様の定義となっている。

(3) パワーハラスメントは人間の尊厳や人格を侵害するものであり、教育に携わる教職員として最も許されないことである。それは信用失墜行為にとどまらず、民事上、刑事上の事件に発展する危険性をはらんでいる。それは個人の被害、苦痛だけにとどまらず、個々の教職員の職務達成能力の低下や、教職員間の連携を困難にするなど、職場全体の就業環境の悪化につながり、学校に大きな損失を与えるものであると考える。

(4) ○ハラスメントに関する方針や、厳正に対処する旨の方針、対処の内容を明確にし、教職員全員に周知・啓発し、徹底を図る。

○相談窓口を定めて周知するとともに、ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合、ハラスメントに該当するか微妙な場合も広く相談に対応し、適切な対応ができる体制を整える。

○事案発生時には事実関係を迅速・正確に確認して教育委員会へ報告するとともに、被害者に配慮した対応を、また、加害者への対応を適正に行い、再発防止に向けた措置を講じる。

○研修の定期的な実施やコミュニケーションの活性化・円滑化に向けた取組、適正な業務目標の設定等を通して、ハラスメントの背景となる要因を解消し、職場環境を改善する。

※県のと綱の第3条・4条に、管理職や職員の責務が述べられているので、参考にすること。

(5) 学校は、教職員と児童生徒の人間的なふれあいを通して形成される教育活動の場である。しかし、学校の人材育成体制課題がある場合、教職員はストレスを感じ、学校が組織として機能しないばかりか、児童生徒の豊かな教育活動にもマイナスとなる。そこで、日頃からハラスメント全般の問題について啓発に努めるとともに、教職員、児童生徒の様子に注意を払い、ハラスメント事案が発生した時や不適切な言動に気付いた際は気軽に相談できる体制と雰囲気を整える。さらに、日常的なコミュニケーションの活性化や互いに助け合える信頼関係の構築に努めていく。私は、教頭として、特に次の2点をキーワードとして、努力したい。

①元気の出る指導・助言、言葉がけで、教職員の資質・能力のアップを図る。

②教職員のアイデアを校務運営に積極的に取り入れ、学校と職場の空気を変える。

4 パワーハラスメント(2)

令和元年6月に改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が公布され、職場におけるパワーハラスメント防止のために、事業主に雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられました(令和2年6月1日施行)。同法及び同法に基づき定められた「指針」を踏まえて、次の設問に答えなさい。

(6) 初任者から「学年主任から、強い口調で指導された。これはパワーハラスメントではないか」との申し出があった。パワーハラスメントの定義を明確に説明するとともに、教頭としてどのような対応をしていくのか具体的に述よ。

(7) 学校運営の要である教務主任Aは、若手教員の人材育成にも中心となり熱心に取り組んでいるが、最近、20歳代のB教諭、C教諭に対して厳しく指導している様子が見受けられ、そのことが校内でも話題になっている。B教諭は特に気にする様子もなく普通に勤務しているが、C教諭は少し元気がない様子である。教頭としてどのように対応するか、具体的に述べなさい。

(8) 次の2つの事案について、パワーハラスメントに該当するかどうかの判断基準を示した上で、パワーハラスメントに該当するかどうか、及び、校長として本来とるべき望ましい対処方法を、それぞれ具体的に述べよ。

事案①:校長は、生徒から授業内容が分からないと苦情が出ている20代のA教諭を校長室に呼び、授業力向上のために、自分の授業を録画することを指示した。しかし、1週間経っても指示に従わなかったため、再度A教諭を校長室に呼び、2時間にわたり指導をした。その際、A教諭は、自分が授業改善の取り組みが必要であることに納得していないため、授業を録画することを拒んだ。校長は、「校長の指示に従わないのか。職務命令違反になるぞ」と発言したことにより、A教諭は恐怖感を抱いた。

事案②:教務主任であるB教諭(男性、50歳代)は、妻が癌の治療で入院中であり、勤務時間終了後は毎日のように妻を見舞っていた。B教諭は校内教職員の忘年会を欠席することを校長に伝えたが、校長はB教諭に対して、「気持ちは分かるが、教務主任として職員の和を乱すことは許されない。忘年会には出席しなさい」と発言した。

(6) ○定義 職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

○対応 教頭として、まずは初任者の話を聞き、普段の初任者や学年主任の様子を観察しながら状況を確認し、それを踏まえて、学年主任からも事情を聞く。なお、聞き取りの際には、直接の関わりの薄い主幹教諭等を同席させ、複数で事情を聞くことも必要である。その上で、「強い口調」がパワハラにあたるか、その恐れがある場合には学年主任に対して適切な指導方法をとるように指導する。逆に、パワハラにはあたらず、初任者が過剰に反応していることが分ければ、初任者に対してその誤解を解き、学年主任との人間関係を良好に保つようにアドバイスするとともに、学年主任と、今後の初任者への指導のあり方について改善を図っていくよう協議する。教頭は「職員室の担任」とも言える立場にあることから、普段より教職員個々の様子をしっかりと把握し、教職員間の人間関係を良好に保つように気を配り、困りごとや悩みごとがあれば気軽に相談できる雰囲気をつくっておく必要がある。

(7) まずは、B教諭、C教諭に対して個別に面談を行うなどして、悩み事などを全般的に聞きながら、明示的に、またはそれとなく、A主任からの指導に対してどのように受け止めているかを把握するようにする。特にC教諭に対してはA主任の意図を分かりやすく説明し、若手教員の成長を促すように励ますことも必要である。しかし、A主任の指導が若手教員の力量や性格、心身の状態などに照らして過重な負担になっているとすれば、その苦しみや要望などを十分に聞き取る。その上で、A主任に対しては、若手教員に対する熱心な取り組みを評価しつつも、同じような指導をしていても、教員によってはハラスメントになることがありうること、個々の教員の力量などを十分に判断して柔軟かつ多様な指導のあり方を工夫することをアドバイスする。

(8) ①:パワーハラスメントに当たると考えられる。

授業力向上のためにA教諭を指導すること、授業を録画するよう指示すること、職務命令違反となると伝えることなどは、校長の職務であるところの所属職員の監督に含まれるものであり、問題はない。ただし、怒鳴りつけるなど、威圧的な手法を取ることや、他の教職員、児童生徒の面前で公開叱責するようなことがあればパワーハラスメントにあたることになる。また、2時間近く「説得(指導)」することも、問題になる要素を持っている。

対応としては、教頭等の同席を得て、適切な範囲で冷静に、また共感的・支援的・支持的に指導することが必要である。それ以前に、人間関係をしっかりと築いておくことも必要である。なお、それでもA教諭の指導力向上に効果がない場合には、資質向上支援研修や処分などの別途の手立てを考えるべきであろう。

②:パワーハラスメントに当たると考えられる。

忘年会は職務には含まれず、校長が職務命令を出すことも、また、出席するように暗に圧力をかけることも認められない。ましてや家族が重い病気で入院中であれば、看病したい気持ちになること、忘年会で「明るく」振る舞うことが苦痛であることは明らかである。ワーク・ライフ・バランスの観点からも、校長のこの言動は許されない。

校長が取るべき対応は、B教諭の気持ちを十分に慮り、看病を応援することであり、教職員全体で支える空気を作り出すことである。普段から各教職員との人間関係をしっかりと築いておき、気持ちよく仕事ができる職場環境を創っておく必要がある。

5 セクシュアルハラスメント等

令和2年6月1日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が施行された。これについて、以下の問いに答えよ。

(1) この法律は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」以外に、いくつかの法律の改正を行うものである。その法律をもう一つ答えよ。

(2) この法改正の概要を箇条書きで簡潔に説明せよ。

(3) セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止対策について定める法律は何法か。

(4) 次の2つの事案について、ハラスメントに該当するかどうか、その判断基準とともに述べなさい。また、ハラスメントに該当する場合は、その事案で校長が本来とるべき望ましい対処方法を、該当しない場合は、その事案で校長が今後取るべき対処方法をそれぞれ具体的に述べなさい。

事案①：妻の出産に伴い育児短時間勤務をしているA教諭は、学年主任のB教諭から「男のくせに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」と毎日のように繰り返し言われ、精神的にも追い詰められている。

事案②：6年生担任のC教諭は、9月に自身の妊娠がわかり、その後、つわりで体調が悪い中でも、担任する子どもたちの卒業を見届けたい思いで日々の業務をこなしている。一部の保護者からは「6年生担任が妊娠するなんて無責任だ」という訴えもある。それを見かねた教頭が、「6年生担任は負担が大きいのだから、年度途中ではあるが今後は副担任として頑張ってはどうか」と提案した。

(1) 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(育児・介護休業法、育児法)と「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(労働施策総合推進法)、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(男女雇用機会均等法)などである。この中から一つを答えること。

(2) ○女性活躍の推進

- ・一般事業主行動計画の策定義務拡大
- ・女性の職業生活における活躍に関する情報公開の強化
- ・女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度

○ハラスメント対策の強化

- ・国の施策にハラスメント対策を明記
- ・パワーハラスメント防止対策の法制化(労働施策総合推進法)
- ・セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化(男女雇用機会均等法、他)

(3) 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(男女雇用機会均等法)

(4) ① B教諭の言動は重大なハラスメントにあたると考える。

○根拠 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行う事になる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」(R2.6/1 摘要)によると、職場における育児休業等に関するハラスメントの典型的な例として挙げられている「労働者が制度の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該労働者に対し、繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等を行うこと」にあたり、B教諭の状態は、「言動を受けた労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じる」ような状態と考えられるからである。

○望ましい対処 校長は、同指針にも示されているような以下の対応をとる必要がある。①学校としての育児休業等に対する方針を明確化し、教職員に対しその周知・啓発を行うこと。併せて、ハラスメントの原因や背景要因を解消するため、A教諭だけでなく、全職員に対し、育児休業等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修・講習を実施する。②ハラスメントに係る言動を行ったA教諭については、育児休業制度の意義や趣旨を十分に理解させ、今後、同様の言動を取らないよう、厳重に注意すること。③B教諭に対しA教諭から謝罪させたり、メンタルヘルス不調への相談等を行ったりして、B教諭のメンタルヘルスケアに努めること。

② 教頭の対応はハラスメントにはあたらないと考える。

○根拠 教頭としてはC教諭の意思、客観的な業務の状況、保護者の訴えを全体として勘案する必要があるが、最も重視すべきは子どもの最善の利益であろう。それを害しない範囲であれば、保護者の理解を得つつ、C教諭の意思を尊重することも考えられる。副担任となることが、そのような検討の結果として出され、C教諭の意思を尊重して、まずは提案として出されていることから、問題はないであろう。

○望ましい対処 校長としては、教頭から、C教諭の業務や体調等の状況を聞き取り、正確に把握し、C教諭への支援体制を確保しながら、C教諭と十分に相談し、本人の意志を尊重しつつ、本人の納得と、保護者の理解を得るように努力しなければならない。なお、敢えて言うならば、教頭はC教諭に提案する前に校長ともよく相談をしておくべきであった。

6 キャリア教育の推進とキャリア・パスポート

キャリア教育に係る次の設問に答えなさい。

- (1) 令和2年4月から、全ての小・中・高等学校で実施されている「キャリア・パスポート」とはどのようなものか、説明しなさい。
- (2) 学習指導要領の総則の中で、小中共通して初めて「学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身につけていくことができるよう、特別活動を要として各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること」が明示されました。
あなたは校長として、学校経営の中でキャリア教育の充実にどのように取り組んでいきますか。現任校の現状を踏まえ、具体的に述べなさい。

- (1) キャリア・パスポートの導入は、新しい学習指導要領「総則」において、児童生徒が「学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、特別活動を要として各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること」について明示されたことを受けての取組である。

キャリア・パスポートは、児童生徒が、小中高12年間におけるキャリア教育に関わる諸活動について、特別活動の学級活動やホームルーム活動を中心に、各教科等と往還し自らの学習状況やキャリア形成を見通したり振り返ったりしながら、自身の変容や成長を自己評価できるよう工夫されたポートフォリオのことである。

教師は、その記述や自己評価の指導にあたり対話的に関わることで、児童生徒一人一人の目標修正などの改訂を支援し、個性を伸ばす指導へとつなげながら、学校、家庭及び地域における学びを自己のキャリア形成に生かそうとする態度を養うよう努める。

※参考：文部科学省初等中等教育局児童生徒課「『キャリア・パスポート』列示資料等について」

(平成31年3月29日)

- (2) 子供たちが成人して社会で活躍する頃は、情報技術の革新や社会構造・雇用環境が大きく変化し、予測困難な時代になると言われている。しかしながら本校では「人間関係をうまく築けない」「自己貯定感がもてない」「意思決定ができない」など、精神的・社会的側面の発達に課題のある生徒が増加している。生徒の主体性を伸ばす学校行事や望ましい勤労観・職業観を育む体験学習などを実施してはいるか、それらの学習を相互に関連させ、効果的に求める資質・能力の育成につなげるという点では課題があると考えます。今回改訂された学習指導要領では、「社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力」を育成するために、特別活動を要として各教科等の特性に応じてキャリア教育を充実させることが求められている。私は、次のような手立てを講じ、教育課程の改善を進めていく。

- 1 教育目標を見直し、新しい時代に求められる資質・能力を明確にする

まず、長年見直しの行われていない教育目標を、新しい時代に求められる資質・能力を踏まえて見直し改訂する。その際、学校評価の結果も土台にし、教職員だけではなく、保護者や地域の代表で構成する学校運営協議会からも意見を求める。キャリア教育は、生徒に将来の生活や社会、職業などとの関連を意識させキャリア発達を促すものであることから、保護者や地域の方との連携や協力が欠かせない。「社会に聞かれた教育課程」の理念のもとで、コミュニティ・スクールづくりを推進しながら、新しい教育目標や育成を目指す生徒の姿を保護者会や学校だより、ホームページなどを活用して周知し、保護者・地域とともに共有していく。

- 2 特別活動を要とし、教科等横断的な視点で教育活動を再構築する

キャリア教育を充実させるために、校長として最も大切にしたい「社会に貢献できる生徒の育成」を教育目標の重点として示し、各教科、道徳科、総合的な学習の時間、特別活動でどのような授業や活動が設計できるか、教科部会や分掌部会で検討させる。

その際、学校支援コーディネーターに依頼して把握した、活用可能な保護者・地域の人的・物的な教育資源や体制を積極的に取り入れるよう促す。効果的にキャリア教育のねらいを達成できるよう、提案された学習や体験活動等を教科等横断的な視点で組み立てさせる。

- 3 小学校と連携した校区の「キャリア・パスポート」を作成し、教育相談に生かす

小学校長と連携し、これまで児童生徒の情報交換や教科学習中心であった校区の小・中学校協議会に「キャリア教育の接続」を意識した内容を加え、児童生徒や地域の実態を踏まえた9年間使用できるキャリア・パスポートを共同で作成する。また、この記録を活用した「全校お話タイム」を設け、生徒が自分自身を見つめ、社会とのかかわりを考えながらよりよい生き方を考えられるように支援していく。

私は校長として、キャリア教育を中核に据えた教育課程を編成し、カリキュラム・マネジメントの視覚化を図り、新しい学校づくりを推進していく所存である。

7 児童虐待(再改訂版)

児童虐待が深刻な社会問題となり、児童相談所の権限強化、通告義務の範囲の拡大、親権停止制度導入など、関係法令の改正が行われてきたが、痛ましいケースは後を絶たない。このような状況を踏まえ、令和元年6月26日に「児童虐待の防止等に関する法律」が改正された。以下の問いに答えなさい。

- (1) 法改正に先立ち、令和元年5月に文部科学省から出された「学校・教育委員会等向け虐待対応の手引き」で示されている虐待の種類を4つ書きなさい。また、児童生徒に次のような状況が発見された場合、疑われる虐待の種類を答えなさい。①衣服や下着が不潔で臭う、急激な体重減少がある など。②性感染症、年齢にそぐわない性的発言 など。③不自然な外傷、家庭でのけがの訴え など。④リストカットなどの自傷行為、摂食障害 など
- (2) 問い(1)の手引きでは、学校が虐待を受けたと思われる子供を発見した時に、通告を判断するにあたってのポイントが4つあげています。そのうちの1つは、「確証がなくても通告すること(誤りであったとしても責任は問われない)」ですが、あとの3つを書きなさい。
- (3) 令和元年6月26日に「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が公布され、一部の規定を除き令和2年4月1日から施行されました。「児童虐待の防止等に関する法律」に規定された学校の役割を挙げるとともに、今改正で新たに規定された児童虐待を受けたと思われる児童に関する情報の取り扱いについて、保護者からの要求への対応を含めて簡潔に述べなさい。
- (4) 「児童虐待の防止等に関する法律」において示されている児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者が通告すべき機関名を2つ書きなさい。
- (5) 児童虐待の早期発見のために学校としてどのような取り組みを行っていくか述べなさい。
- (6) 生徒指導における様々な問題に対応し、教育相談を充実させるため、専門家や関係機関等との連携が求められています。次の①～②の役割を担う関係機関の名称を答えなさい。
 - ① 児童福祉司や児童心理司が保護者や関係者から子どもに関する相談に応じ、子どもや家庭について必要な心理判定や調査を実施し指導を行う機関
 - ② 保護者のない児童、虐待されている児童その他環境上養護を要する児童を対象とした入所施設

- (1) 身体的虐待、性的虐待、ネグレクト(養育の放棄・怠慢)、心理的虐待の4つ。
 - ①ネグレクト ②性的虐待 ③身体的虐待 ④心理的虐待
- (2) ①虐待の有無を判断するのは児童相談所等の専門機関であること
 - ②保護者との関係よりも子供の安全を優先すること
 - ③通告は守秘義務違反に当たらないこと
- (3) 同法に規定された学校の役割は以下の4点である。①虐待の早期発見に努めること、②虐待を受けたと思われる子供について、市町村(虐待対応担当課)や児童相談所等へ通告すること、③虐待の予防・防止や虐待を受けた子供の保護・自立支援に関し、関係機関への協力を行うこと、④虐待防止のため、子供や保護者等へ教育・啓発に努めること。

児童虐待を受けたと思われる児童に関する情報の取り扱いについては、今回の改正で、職務上知り得た児童虐待に係る秘密を、保護者から虐待認知の端緒や経緯の開示請求があっても正当な理由なく漏らしてはならないと明確に規定されたことを踏まえる必要がある。第一に虐待を受けた子供への心のケアとして、学校で安心して過ごせるように配慮することが重要であり、保護者の要求や相談に対しては、学校はチームで対応することを基本とする。第二に、親権を理由にした威圧的、拒絶的な保護者の態度に対しても毅然とした対応で臨むことが重要であり、その際には組織的な対応を心掛けるとともに、教育委員会への連絡、関係機関との連携による対応にも万全を尽くす。

※「端緒」: 糸口・手掛かり

- (4) 市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所
- (5) ①登校時の出席調べの場面での「不自然な欠席」、②授業中や給食時などの生活場面での「大人の顔色うかがったり、接触を避けようとしたりする」「衣服がいつも汚れている」、③健康診断の場面での「説明のつかない低身長や栄養障害、あざや怪我」、④保護者との関わりの場面での「子どもの言動への関心が薄い」等の不自然な挙動・言動がないかなどについて、日頃から学級担任、生徒指導担当教員、養護教諭、スクールカウンセラーなど教職員等が協力してチェックする。また、児童生徒がいつでも相談できる雰囲気醸成する。
- (6) ①児童相談所 ②児童養護施設

8 感染症等に係る対応(1)

新型コロナウイルスに関連した感染症対策をめぐっては、児童生徒等の安全確保にとどまらず、長期にわたる臨時休校による教育課程の未履修問題や休校中の児童生徒の生活支援・学習支援、心のケアや偏見・差別の問題等々、これまでの想定を超えた様々な課題が生じています。各学校においては、管理職のリーダーシップの下、教育委員会等と連携し、子供たちの安全を第一に、かつ教職員の健康や働き方にも配慮しながら、考え得る最適な判断と行動を蓄積し、この状況を乗り切っていくとともにこれからの学校安全体制を点検、見直し、次の対策につなげていくことが求められます。これについて、以下の問いに答えなさい。

- (1) 令和2年2月に新型コロナウイルス感染症を指定感染症として定める等の政令が施行されたことにより、新型コロナウイルスは、「法」に定める第一種感染症とみなされ、治癒するまでの間、出席停止の措置をとることができるようになった。①「法」とは、何法か。正式名称を答えよ。②また、出席停止の措置を決めるのは、誰か。
- (2) 文部科学省から令和2年3月24日に出された「新型コロナウイルス感染症に対応した学校再開ガイドライン」(以下「学校再開ガイドライン」と略す)では、児童生徒等の感染が判明した場合又は児童生徒等が感染者の濃厚接触者に特定された場合には、各学校において、当該児童生徒等に対し、学校保健安全法第19条に基づく出席停止の措置をとることとされている。①児童生徒が感染者となった場合、②感染者の濃厚接触者に特定された場合、出席停止の期間はどのように定められているか。
- (3) 「学校再開ガイドライン」では、集団感染のリスクへの対応として、「3つの条件が同時に重なる場」を徹底的に避けることが重要であるとしています。この「3つの条件が同時に重なる場」を避けるため、どのような対応が必要としているか、書きなさい。
- (4) 新型コロナウイルス感染症拡大防止において出勤することが著しく困難であると認められる場合の休暇(出勤困難休暇)は、①どのような場合に認められるか、2つ書きなさい。②また、出勤困難休暇は、常勤・非常勤を問わず有給の特別休暇として取得できるが、取得できる日数は何日か。
- (5) どのような場合に学校が臨時休業となるか、2つ書きなさい。また、根拠法令名をそれぞれ何条まで書きなさい。
- (6) 感染症の予防上必要があるときに行う臨時休業は誰が行うか、書きなさい。
- (7) 市町村立の小・中学校で、次の①感染症、②性行不良、により児童生徒の出席停止を行う場合、根拠法令名をあげ、出席停止を命ずる者をそれぞれ答えなさい。
- (8) 小・中学校において、感染症により出席停止を命じる際の手続きを2つ書きなさい。

(1) ①学校保健安全法(19条、同施行規則18・19条) ②校長

(2) それぞれ、①治癒するまで、②感染者と最後に濃厚接触をした日から起算して2週間、とされている。

(3) ①教室等のこまめな換気の実施。②近距離での会話や発生等の際のマスク使用を挙げている。

※国の専門家会議では①換気の悪い密閉空間にしないための換気の徹底、②多くの人が手の届く距離に集まらないための配慮、③近距離での会話や大声での発声をできるだけ控える、を挙げているが、学校の特殊性から、人の密度を下げることには限界があるため。

(4) ① ①職員又はその親族に発熱等の風邪症状が見られる場合、②新型コロナウイルス感染症対策に伴う小・中学校等の臨時休業等により、子の世話を行う必要がある場合

② 必要と認められる期間

(5) ①非常変災その他急迫の事情があるとき(学校教育法施行規則 63 条)

②感染症の予防上必要があるとき(学校保健安全法 20 条)

(6) 市町村教育委員会(法令規定上は「学校の設置者」)

※学校管理規則において校長の専決事項にあげている自治体もある。

(7) ①学校保健安全法(19条)／校長 ②学校教育法(35・49条)／市町村教育委員会

(8) ①出席停止の①理由、②期間を明らかにして保護者に対し指示する。②出席停止を行ったら、①学校の名称、②出席を停止させた理由及び期間、③出席停止を指示した年月日、④出席を停止させた児童生徒の学年別人員数等を記載した書面を作成し、市町村教育委員会(法令規定上は「学校の設置者」)に報告する。

8 感染症等に係る対応(2)

新型コロナウイルスに関連した感染症対策に係る、以下の問いに答えなさい。

- (9) あなたの学校では、新型コロナウイルス感染症が収まってきたため、通常の授業を行っていた。ところが、ある日の昼過ぎ、6年生児童の母親から、父親が新型コロナウイルス感染症のPCR検査で陽性が出たと、担任に連絡があった。児童は、普通に登校している。児童の父親は、10日前に、仕事のため止むを得ず、「感染拡大注意地域」の他県に2日間滞在していた。帰宅後、3日目に風邪のような症状が出て、保健所に連絡したところ、家庭内で隔離してほしいとのことで、父親は、家庭では、2階の個室に閉じこもっていた。しかし、昨日、咳がひどくなったため、医師の指導で、PCR検査を受け、そのまま病院に隔離・入院しているとのことである。母親は、児童にも家族には症状がなく、勉強の遅れが心配なので、このまま、登校を続けさせたいと言っている。この場合、今後、学校としてどのような対応が必要か、時系列で簡潔に述べよ。
- (10) あなたの学校が在する町では、新型コロナウイルス感染症による臨時休業が5月下旬まで延長された。10月下旬には、中学2年生が2泊3日の修学旅行を予定している。しかし、現時点(5月中旬)で、訪問先の府県では緊急事態宣言が解除されず、むしろ、再び、感染者が増加する傾向もみられており、解除の時期の見込すらたっていない。このような状況の中で、修学旅行について、校長であるあなたは、どのように対応するか、述べよ。

(9) (解答例)

- ①まず、事実関係を整理・確認した上で、速やかに教育委員会に連絡する。
- ②教育委員会と協議の上、児童を下校させるか、別室に一時的に入れるなどして、他の児童との接触を断つ措置をとる。この際、保護者にも連絡し、状況を説明し、ご理解をお願いする。また、児童の在籍している教室の内外、行きそうな場所等の消毒を徹底する。必要に応じて、教育委員会の協力も要請する。
- ③児童については、3日間ではあるが、父親との濃厚接触しているため、出席停止となることを伝え、家庭で自宅に留まるよう願います。期間は、最終の濃厚接触からすでに7日たっていることから、あと1週間となる。この点については、教育委員会や所管の保健所と確認を行う。
- ④学校の関係者(児童・職員)にも感染が広がっている可能性もあるため、健康調査を徹底する。当該児童との濃厚接触者が多い場合は、学年や学校を臨時休業にする必要もあることから、教育委員会と協議し、判断をあおぐ。
- ⑤当該児童などに係るいわゆる「コロナいじめ」や差別・偏見などが生じないよう、当該の学級だけでなく、全校」道への指導を徹底する。

(10) (解答例)

修学旅行は、中学校の学校行事の中でも生徒にとっては、非常に重要な行事である。健康面を配慮して中止も視野に入れて検討することは必要ではある。しかし、特に、平素とは異なる生活環境にあつて、見聞を広め、自然や文化などに親しむとともに、よりよい人間関係を築くなどの集団生活のあり方や公衆道徳についての経験を積むことができる欠かせない行事であることを鑑み、基本方針として、できるだけ実施する方向で検討をすすめていく。

- ①2年生学年主任に指示して、旅行会社と連絡を取らせ、キャンセルや延期する場合の判断の期日、キャンセル料、延期の場合の実施可能日程と旅行代金などを確認させる。
- ②2学年職員を中心に、検討チームを編成し、延期せずに実施するか、年度内または次年度への延期について、旅行先の変更も含めて、旅行業者からのプランも参考にしながら、具体的な検討を行わせる。
- ③最終的に、検討チームの意見を参考にし、判断を行う。なお、判断にあたっては、近隣の学校の対応状況などの情報収集を行うほか、町教育委員会とも協議を行った上で、判断したい。また、その判断の内容については、生徒や生徒の保護者への真摯な説明を行い、理解を図りたい。