

令和5年和泉市教育委員会第3回定例会

日 時：令和5年3月30日（木） 午後3時00分から

場 所：和泉市役所3階 3A・3B会議室

1. 開 会

2. 会議録署名委員の指名について

3. 教育長の報告

4. 審議事項

議案第14号 和泉市スポーツ推進委員の委嘱について

議案第15号 和泉市立図書館条例施行規則の一部を改正する規則制定について

議案第16号 「和泉市生涯学習・スポーツ推進計画」の策定について

議案第17号 令和5年度「幼稚園に対する指示事項、保育所に対する指導・助言事項」について

議案第18号 令和5年度「学校に対する指示事項」について

5. 報告事項

(1) (仮称) 富秋学園の進捗状況について

(2) 各種ハラスメント防止指針の改訂について

(3) 令和5年度和泉市教育委員会の点検・評価報告書（令和4年度事業分）（素案）について

(4) 和泉市教育振興基本計画（令和5年度行動計画編）について

(5) 「和泉市立青少年の家」における施設活性化・改修計画（案）について

(6) 「大阪府公立学校長（任期付）」の令和6年度任用に係る意向調査について（非公開）

6. 情報提供

(1) 部活動指導員の募集について

7. その他

8. 閉 会

議案第14号

和泉市スポーツ推進委員の委嘱について

和泉市スポーツ推進委員規則（昭和38年教育委員会規則第1号）第1条の2の規定に基づき、別紙の者に対し和泉市スポーツ推進委員の委嘱を行う。

令和5年3月30日提出

和泉市教育委員会教育長 小川 秀幸

理 由

スポーツに関する深い関心と理解を持つとともに、その職務を行うのに必要な熱意と能力を持っていることから委嘱を行うものです。

参考条文

○和泉市スポーツ推進委員規則（一部抜粋）

（委嘱）

第 1 条の 2 スポーツ推進委員は、社会的信望があり、スポーツに関する深い関心と理解を持ち、及びその職務を行うのに必要な熱意と能力を持つ者の中から、教育委員会が委嘱する。

○和泉市教育委員会の事務委任等に関する規則（一部抜粋）

第 2 条 教育委員会は、法第 25 条第 2 項に定めるもののほか次に掲げる事項を除き、その権限に属する教育事務を教育長に委任する。

- （1） 学校教育又は社会教育に関する一般方針を定めること。
- （2） 重要な教育財産の取得及び処分の手続に関すること。
- （3） 教育内容の方針に関すること。
- （4） 教科用図書の採択に関すること。
- （5） 社会教育委員等の重要な委員の任免に関すること。
- （6） 請願及び訴訟に関すること。
- （7） 前各号に掲げるもののほか、委員会が重要と認める事項

※法とは「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」をいう。

和泉市スポーツ推進委員 委嘱対象者名簿

○委嘱する者（再任）

任期：令和5年4月1日から令和7年3月31日まで

	氏名	経歴等	備考	2023年4月1日 時点経過年数
1	飯田 浩司	水泳経験者、水泳指導経験者	再任	2年
2	岸脇 直子	陸上競技経験者	再任	4年

～参考～

○任期中の者（任期：令和4年4月1日から令和6年3月31日まで）

	氏名	経歴等	備考	2023年4月1日 時点経過年数
1	金谷 忠男	陸上競技経験者		41年
2	西川 信哉	野球等競技経験者		37年
3	高井 政雄	野球、陸上等経験者、子ども会等活動経験		31年
4	河原 千恵子	バレーボール、バドミントン等経験者		31年
5	藤原 健太郎	陸上競技経験者		31年
6	北野 幸子	スポーツ教室講師		31年
7	上杉 憲二	陸上競技経験者		28年
8	北根 吉夫	陸上競技経験者		27年
9	瀬口 裕巳	バレーボール等競技経験者		27年
10	山中 政子	バレーボール競技経験者		27年
11	鈴木 守	陸上競技経験者		26年
12	池田 功	陸上競技経験者		25年
13	道岡 みどり	陸上競技経験者		24年
14	庄司 昌規	陸上競技経験者		23年
15	石戸 さゆり	陸上競技経験者		21年
16	橋本 すず代	元保育士、元体育指導員		19年
17	藤原 達也	体育大学卒業		19年
18	山本 紀子	陸上競技経験者		18年
19	芝 真宏	陸上競技経験者		15年
20	池畑 正巳	陸上競技経験者		15年
21	山尾 幸弘	スポーツ団体運営者		14年
22	増井 由起子	バレーボール、インディアカ経験者		12年
23	上田 艶子	創作ダンス経験者		9年
24	平松 直記	陸上競技経験者		9年
25	須藤 美紀	スポーツボランティア経験者		9年
26	中尾 忠史	スポーツボランティア経験者		9年
27	横田 武	陸上競技経験者		9年
28	狩俣 郁夫	スポーツボランティア経験者		8年
29	井上 喜美代	陸上競技経験者		8年
30	芝山 賢次	保健体育科教諭資格所有		8年
31	平田 昌弘	キックベースボール指導経験者		3年
32	藤浦 均	和泉市ソフトボール連盟所属、ソフトボール審判員・記録員保持者		1年
33	松岡 俊男	ハンドボール・柔道・剣道経験者		1年
34	西森 俊介	小学校教員		1年
35	芦田 三雄	和泉市ディスコン協会所属、大阪府ディスコン協会登録		1年
36	梶 久巳	元中学校教員、陸上競技経験者		1年
37	坂口 裕誠	大学生、野球経験者		1年

○任期満了で再任しない委員

任期：令和3年4月1日から令和5年3月31日まで

	氏名	経歴等	備考	2023年4月1日 時点経過年数
1	宮本 健	野球競技経験者		2年

議案第15号

和泉市立図書館条例施行規則の一部を改正する規則制定について

和泉市立図書館条例施行規則の一部を改正する規則を次のように制定する。

令和5年3月30日提出

和泉市教育長 小川 秀幸

理 由

和泉市立和泉図書館集会室1の附属設備として定めている無線LAN回線について、和泉市立図書館内無料公衆無線LANの導入に合わせ、市民サービスの向上を目的として利用料金を廃止するものである。

これが、この規則案を提出する理由である。

和泉市立図書館条例施行規則の一部を改正する規則（案）

和泉市立図書館条例施行規則（平成15年和泉市教育委員会規則第6号）の一部を次のように改正する。
次の表の右欄に掲げる規定を同表の左欄に掲げる規定に下線で示すように改正する。

新					旧				
(補則) 第31条 この規則に定めるもののほか、図書館の管理運営に関し必要な事項は、委員会が別に定める。 別表(第20条関係) 附属設備利用料金表					(補則) 第31条 この規則に定めるもののほか、図書館の管理運営に関し必要な事項は、委員会が別に定める。 別表(第20条関係) 附属設備利用料金表				
利用施設等	区分	品名	単位	利用料金 (円)	利用施設等	区分	品名	単位	利用料金 (円)
集会室1	映像設備	プロジェクター	1台	2,000	集会室1	映像設備	プロジェクター	1台	2,000
	その他	ワイヤレスマイクセット	一式	500		<u>インターネット設備</u>	<u>無線LAN回線使用料</u>	<u>1回</u>	<u>200</u>
集会室1・2	略					その他	ワイヤレスマイクセット	一式	500
備考 略					集会室1・2 略 備考 略				

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

和泉市立図書館条例施行規則の一部改正について（概要）

生涯学習推進室

1 主な改正の理由

和泉市立和泉図書館集会室1の附属設備として定めている無線 LAN 回線について、和泉市立図書館内無料公衆無線 LAN の導入に合わせ、市民サービスの向上を目的として利用料金を廃止するものである。

2 主な改正の内容

別表に規定する付属設備利用料金表から無線 LAN 回線使用料を削除する。

附属設備利用料金表

利用施設等	区分	品名	単位	利用料金（円）
集会室 1	映像設備	プロジェクター	1 台	2, 0 0 0
	インターネット設備	無線LAN回線使用料	1 回	2 0 0
	その他	ワイヤレスマイクセット	一式	5 0 0

3 施行期日

令和5年4月1日

議案第16号

「和泉市生涯学習・スポーツ推進計画」の策定について

「和泉市生涯学習・スポーツ推進計画」を別冊のとおり策定する。

令和5年3月30日提出

和泉市教育委員会教育長 小川 秀幸

理 由

本市では、平成14年に「和泉市生涯学習推進プラン」、平成25年に「第2次和泉市生涯学習推進プラン」を策定し、いずみ市民大学の設置など生涯学習施策の推進を図ってきた。また、平成15年に「和泉市生涯スポーツ振興基本計画」、平成25年に改訂版「和泉市スポーツ推進基本計画」を策定し、生活習慣病の予防等も含めたスポーツ施策の推進を図ってきた。このたび、令和4年度に両計画の期間が終了することから、引き続き、生涯学習やスポーツ振興に関わる多様な施策を総合的かつ計画的に推進していくため、これらの計画を改定する必要がある。

これが本議案を提出する理由である。

和泉市生涯学習・スポーツ推進計画

令和5（2023）年度～令和14（2032）年度

第1章 計画の基本事項

1. 計画策定の趣旨

- ◆「第2次和泉市生涯学習推進プラン」及び「和泉市スポーツ推進基本計画」がいずれも計画期間の最終年度を迎えるにあたり、両計画を統合し、生涯学習とスポーツを、共通の理念と方針に基づき相互に連携しながら推進。
- ◆「第3次和泉市子どもの読書活動推進計画」についても、今後は新計画に統合。
- ◆これまでの計画には位置づけられてこなかった美術館・文化財・青少年関連施策を含め、生涯学習・スポーツ関連施策の総合的な指針となる計画として策定。

2. 計画の位置付け

- ◆第5次和泉市総合計画、和泉市教育大綱、和泉市教育振興基本計画を上位計画とし、各計画が示した基本理念と基本方針に基づいて策定。
- ◆第3次和泉市子どもの読書活動推進計画については、現行計画が終了する令和6年3月をもって本計画への統合を予定。
- ◆SDGsの17のゴールを意識しながら、生涯学習・スポーツの推進に取り組む。



第2章 まちの現状と今後の課題

- ◆少子高齢化の進展と地域社会の変化、デジタル技術の発展やグローバル化に伴う変革への対応、共生社会の実現に向けた取組の必要性等の社会的課題。
- ◆人生100年時代を見据えた生涯学習、障がい者の参加促進、感染症拡大の影響とインターネットの活用等の新たな展開等の国内動向。
- ◆大阪府が推進する教育コミュニティづくりや第3次大阪府スポーツ推進計画との連携。
- ◆令和4年7月～8月に実施した市民意識調査結果が示す、公的な学習機会への潜在的なニーズ、デジタル技術を活用した学習への関心の高まり、運動・スポーツへの参加の2極化傾向、誰もが参加しやすい環境整備へのニーズ等。

計画見直しの視点

- ・生涯学習・スポーツ・子ども読書の計画を順次統合し、美術館・文化財・青少年関連施策を含め、共通の理念基本方針に基づいた施策の推進と連携体制の強化を図る。
- ・市民が主体的に地域課題に取り組む環境づくりに向け、市民ニーズに即した施設整備、まちづくりの活動につながる学習機会の提供等の取組の充実、地域コミュニティとの関わりを通して刺激を与えあえるつながりの場の構築を図る。
- ・誰もが学習・スポーツに参加できる環境づくりのさらなる推進に向け、活動への参加を支援する取組や活動機会の充実を図る。

第3章 VISION 2032（めざすまちの姿）

1. 基本理念



2. 分野横断的な基本方針

（1）くわる：だれもが参加できる環境の整備

◆重点取組◆

- ・アリーナ機能を備えた市民体育館の整備・（仮称）北部総合スポーツセンターの整備
- ・生涯学習ポータルアプリ

（2）つながる：新しい活動やつながりのきっかけとなる機会の提供

◆重点取組◆

- ・いずみ市民大学の学部拡充
- ・e スポーツ等新たなスポーツの活用

（3）ひろがる：生涯学習・スポーツを通じたまちづくりの推進と人材の育成

◆重点取組◆

- ・部活動指導者の人材育成

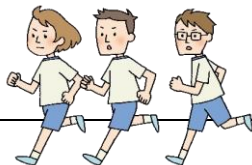


第4章 生涯学習の推進

1. すべての市民に開かれた学習環境の整備【くわわる】	
(1) 生涯学習施設の整備	①生涯学習の拠点となる施設の維持管理 ②施設利用の利便性の向上
(2) 施設の運営体制の充実	①施設運営における専門性の確保と職員の資質向上 ②施設間連携の強化
(3) 情報提供の充実	①生涯学習情報の集約と発信 ②多様な媒体を活用した情報提供の充実
(4) 学習支援の体制整備	①誰もが参加しやすい学習環境の整備 ②基礎的な学習の場の確保 ③市民の学習を促進する取組の充実
2. 多様なニーズに応じた学習機会の提供【つながる】	
(1) 生きがい・社会参加につながる学習の場の充実	①幅広いニーズに応じた学習機会の提供 ②市民の自主的・継続的な学習につながる支援 ③サポートを必要とする市民を対象とした学習機会の提供 ④文化・芸術事業の推進 ⑤本市の歴史や文化財等に関する学習機会の充実 ⑥友好姉妹都市との交流
(2) 社会的課題に応える学習機会の提供	①市民の生活上の必要に即した学習機会の提供 ②人権問題・社会問題に関する学習機会の提供や啓発・情報発信 ③古文書をはじめとする地域資料や歴史公文書の適正な保存・研究・公開の推進 ④障がいのある人の生涯にわたる多様な学びの支援
(3) 子どものための学校外教育の充実	①子どもの学習・体験機会の充実 ②青少年事業の充実 ③家庭教育の支援
3. 生涯学習を通じたまちづくりと人材の育成【ひろがる】	
(1) 市民主体の活動の育成と支援	①市民主体の学習・文化活動の支援 ②市民主体の活動につながる生涯学習の推進
(2) 人材の育成	①支援者の育成 ②地域活動の担い手の育成 ③グローバル人材の育成
(3) 和泉市のまちづくりや文化財継承の担い手の育成	①まちづくりや市民協働活動の担い手の育成 ②市民と連携した文化財・資料の管理・継承と積極的な活用
4. 読書活動の推進	
(1) 読書・学習支援体制の充実	①図書館サービスの充実 ②図書館ボランティアとの連携 ③切れ目のない読書活動支援
(2) 子どもの読書活動推進	①家庭・地域における読書活動の推進 ②就学前施設・小中学校等と連携した読書活動の推進 ③子ども・若者を対象とした読書活動の推進



第5章 スポーツの推進

1. 誰もがスポーツができる環境の整備【くわわる】		
(1) スポーツ施設の整備・充実	①新たなスポーツ施設の整備 ②既存スポーツ施設の機能強化 ③学校体育施設の開放	
(2) スポーツや運動に関する情報提供体制の充実	①情報提供の充実 ②新しい運動・スポーツに関する情報発信	
2. 多様なニーズに応じたスポーツ活動の機会の提供【つながる】		
(1) 競技スポーツの振興	①競技スポーツの育成支援 ②観戦機会の創出	
(2) 地域でのスポーツを通じた交流の促進	①スポーツ推進委員による地域スポーツ活動の推進 ②トップアスリートとの交流機会の創出	
(3) スポーツ活動のきっかけづくり	①だれもが参加できるスポーツ事業の実施 ②市内ランニングコースの周知・活用 ③市民スポーツ大会への支援	
(4) ライフステージに応じたスポーツ活動の促進	①子どもを対象としたスポーツ機会の充実 ②誰もが参加しやすいスポーツ機会の充実	
3. スポーツ活動を支援するまちづくり【ひろがる】		
(1) スポーツ活動を支える人材の育成や連携の強化	①スポーツ活動を支える人材（人材バンク） ②スポーツを支える活動への参加促進	
(2) 関係機関や団体との連携強化	①応援サポーターの推進 ②大学・民間団体との連携	

第6章 計画の推進

1. 計画の推進体制

◆生涯学習・スポーツに関する施策・事業を行う関係各課との連携体制を構築し、相互に情報共有や調整を行いながら取り組む。

◆民間事業者や市民団体・NPO等による取組との連携・協働についても検討。



2. 計画の評価・検証

◆本計画に基づく施策・事業の実施・進捗状況については、教育委員会及び本計画の進行管理を行う協議会等において報告し、計画の推進や取組の見直しについて意見を受ける。

◆目標指標・進捗管理指標の設定。

	生涯学習の推進	スポーツの推進
目標 指標	○生涯学習施設の利用者数 ○生涯学習ポータルアプリ登録者数 ○地域活動・まちづくりにつながる講座の参加者数 ○市民1人あたりの市立図書館貸出点数	○社会体育施設の利用者数 ○週に1回以上運動・スポーツを行う人の割合 ○体育協会各連盟加入者総数

和泉市生涯学習・スポーツ推進計画
概要版

発行日：令和5年3月
発行：和泉市 編集：和泉市教育委員会生涯学習推進室
〒594-8501 大阪府和泉市府中町二丁目7番5号
TEL：0725-41-1551（代表） FAX：0725-41-0599

議案第 17 号

令和 5 年度「幼稚園に対する指示事項、保育所に対する指導・助言事項」について

令和 5 年度「幼稚園に対する指示事項、保育所に対する指導・助言事項」を別紙のように定める。

令和 5 年 3 月 30 日提出

和泉市教育委員会教育長 小川 秀幸

理 由

和泉市立幼稚園に対する指示、和泉市立保育所に対する指導・助言の基本方針として、園長に示し周知徹底を図る必要がある。

これが本議案を提出する理由である。

参考資料

和泉市教育委員会の事務委任等に関する規則（抜粋）

第 2 条 教育委員会は、法第 25 条第 2 項に定めるもののほか次に掲げる事項を除き、その権限に属する教育事務を教育長に委任する。

- (1) 略
- (2) 略
- (3) 教育内容の方針に関すること。
- (4)～(7) 略

※法とは「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」をいう。

議案第18号

令和5年度「学校に対する指示事項」について

令和5年度「学校に対する指示事項」を別紙のように定める。

令和5年3月30日提出

和泉市教育委員会教育長 小川 秀幸

理 由

和泉市立学校に対する指示の基本方針として、校長に示し周知徹底を図る必要がある。
これが本議案を提出する理由である。

参考資料

和泉市教育委員会の事務委任等に関する規則（抜粋）

第2条 教育委員会は、法第25条第2項に定めるもののほか次に掲げる事項を除き、その権限に属する教育事務を教育長に委任する。

- (1) 略
- (2) 略
- (3) 教育内容の方針に関すること。
- (4)～(7) 略

※法とは「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」をいう。

(仮称) 富秋学園の進捗状況について

教育総務課

1. 令和4年度の主な取り組み

- 学校開校準備委員会を4回開催（令和3年度から計8回開催）
- ①校名案の決定 ⇒ 「富秋学園」に決定（令和4年教育委員会第6回定例会「報告事項」）
- ②通学路に関する検討
- ③施設整備
- ④図書館の地域開放に関する検討

2. 通学路に関する検討

- 第6回学校開校準備委員会において、新校で想定される通学路を説明
- 令和4年11月12日（土）に、まち歩きを実施
 - ・PTAや町会、民生委員、見守り隊、園長先生など17人が参加
 - ・幸校区、池上校区、葛の葉町の3ルートに分かれて危険箇所などを確認
 - ・まち歩き後、富秋中学校の図書館で各グループでの意見交換と全体での情報共有
 - ・今後の対策や新たなルート提案など、通学路の安全確保に関する様々な意見を確認
- 今後は、道路管理部署などと協議を行い、危険箇所の対応や優先順位を決定したうえで、計画的に整備を進めていく

3. 施設整備

- 地域開放を予定する図書館や敷地内広場に関して、必要な機能や活用方法について、学校開校準備委員会での意見交換や教職員へのアンケートを実施
- 設計・施工を一括して担うデザインビルド事業者選定に係る要求水準書等の公募資料作成
- 次年度は、要求水準書を示したうえで、デザインビルド事業者を選定し、基本設計に着手予定

4. 図書館の地域開放に関する検討

- 図書館について、地域開放の時間や曜日の考え方や、管理方法、蔵書の取扱いなどを整理し、関係課と今後の方向性や課題を共有
- 今後は、引き続き、関係課や学校と連携を図りながら、(仮称)多世代交流拠点施設との関わりや、にじのとしょかんからの蔵書の移管等について整理を行っていく

5. 次年度の予定

- 学校開校準備委員会を開催（年4回程度） ⇒ 5月頃からスタート
- 放課後のあり方や、学校施設（特別教室や運動場、体育館）の地域開放に関する方針の検討
 - ⇒運動場や体育館については、3校統合にともない使用できる施設が減少するため、事前周知や調整対応の検討
- 3校交流やコミュニティ・スクールの推進

各種ハラスメント防止指針の改訂について

学校教育室

（趣旨）

ハラスメントのない社会の実現に向けて、職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化するため、令和2年6月、国はパワー・ハラスメント防止対策を法制化し、事業主に、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付けた。また、府教育委員会は各種ハラスメントに対する相談窓口を変更したため、令和4年4月1日付で指針の改訂を行った。それを受けて、市教育委員会として各種ハラスメント防止指針を改訂することとした。

（施行日）

令和5年2月28日

（現在の各種ハラスメント防止指針の策定状況 及び 改訂のポイント）

	府教育委員会	市教育委員会	改訂のポイント
①	「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」	「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針ーセクシュアル・ハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けてー」（令和2年1月改訂） ↓ 【 今回 改訂 】	令和2年6月の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、及び労働施策総合推進法の改正により、セクシュアル・ハラスメントの防止対策が強化されたことを踏まえ、セクシュアル・ハラスメントの典型的な例を追記した。また、校長等管理監督者の責務、及び教職員が留意すべき事項を追記した。
②	「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」	「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針ーパワー・ハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けてー」（令和2年1月改訂） ↓ 【 今回 改訂 】	令和2年6月の労働施策総合推進法の改正により、パワー・ハラスメント防止対策が法制化されたことを踏まえ、パワー・ハラスメントの概念及び代表的な言動の類型、及び教職員の責務について追記した。
③	「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」	「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針ー妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けてー」（令和2年1月策定） ↓ 【 今回 改訂 】	令和2年6月の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正により、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策が強化されたことを踏まえ、教職員が留意すべき事項を具体的に明記した。また、不妊治療に対する嫌がらせ等の言動もハラスメントにあたることを追記した。

※改訂した指針の内容及び文言は、概ね府教育委員会の指針に準じているが、一部用語の不統一等、表記のゆれについては、修正を加えた。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針

ーセクシュアル・ハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けてー

令和5年2月

和 泉 市 教 育 委 員 会

1 趣旨

この指針は、非常勤職員を含むすべての教職員の利益の保護及びその能力の有効な発揮を目的として、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 基本方針

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、教職員の個人としての尊厳を不当に傷つけその能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題である。

和泉市教育委員会（以下、市教育委員会という。）は、その責務として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する教職員の啓発・研修及び相談体制の整備など、総合的・組織的な対策を講じる。

また、学校においては、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが、セクシュアル・ハラスメントについて正しい理解のもとに、十分な認識をもって、すべての職場でセクシュアル・ハラスメントのない快適な働きやすい環境づくりを進める。

3 セクシュアル・ハラスメントの概念

職場におけるセクシュアル・ハラスメントとは、職場（教職員が職務に従事する場所をいい、当該教職員が通常勤務している場所以外の場所〔例：出張先や通勤・出張途上の車内、職場の延長と考えられるような宴会等〕も含まれる。）において行われる性的な言動（性的な関心や欲求に基づく発言及び行動をいう。）への教職員の対応により当該教職員がその勤務条件に関する不利益（任用上又は給与上の取扱い等に関する不利益をいう。）を受けること、又は当該性的な言動により勤務環境が害されること（職務に専念できなくなる等、教職員の勤務環境が不快なものになることをいう。）をいう。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、同性に対するものも含まれる。また、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントも対象となる。

4 セクシュアル・ハラスメントの内容

（１）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教職員の対応（拒否や抵抗）により、その教職員が労働条件等に不利益を受けること。

（２）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、教職員の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、その教職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

＜ 典型的な例 ＞

- ☐ 性的な内容の発言

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 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。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象としたりすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」、「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。
- ③ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること。

□ 性的な行動

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① 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。
- ② 身体を執拗に眺め回すこと。
- ③ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ④ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメール等を送ったりすること。
- ⑤ 身体に不必要に接触すること。
- ⑥ 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する意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

□ 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

- ① 性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① カラオケでのデュエットを強要すること。
- ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要したりすること。

5 校長等管理監督者の責務

- (1) 校長等管理監督者は、自らの職務上の権限を認識し、セクシュアル・ハラスメントに対する正しい認識を十分にもったうえで、普段から教職員とのコミュニケーションを大切にし、相談や助言にあたっても誤解や行き違いを生まないように留意すること。
- (2) セクシュアル・ハラスメントの防止を図るため、制度の周知を図るとともに、校内研修等を通じて、日頃から教職員の意識啓発に努めること。
- (3) 勤務環境を害し、又はそのおそれがある言動を見逃さないよう十分注意を払うこと。
- (4) 教職員から相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、プライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。また、相談等を行った教職員に対して不利益な取扱いを行わないこと。

(5) 教職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導を行うこと。

6 教職員の責務

(1) 教職員がお互いの人格を尊重し、日頃から言動には十分注意すること。

(2) 職場の構成員として良好な勤務環境の維持に努めること。

(3) 相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、迅速かつ適切に対応すること。

(4) 7に掲げる事項に常に留意すること。

7 教職員が留意すべき事項

校長等管理監督者を含むすべての教職員は、自らの人権感覚を磨くとともにお互いの人格を尊重し、良好な職場環境の維持に努めること。その上で、次の点に留意し、セクシュアル・ハラスメント防止に努めること。

(1) セクシュアル・ハラスメントの未然防止のために

ア 教職員はお互いに対等なパートナーであるという意識をもつこと。

イ 相手を性的な関心の対象としてのみでみる意識をなくすこと。

ウ 性に関する言動の受け止め方には、個人で著しい差があるということを認識すること。

エ 親しさを表すつもりであったとしても、そ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。

オ 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。

カ 受け手が不快の意思を表明した場合、同様の言動を繰り返さないこと。

キ 明快に不快の意思表示がない場合であっても、不快な性的言動にあたらないと一方的に判断しないこと。

ク 例えば、職場の人間関係がそのまま維持されるような歓迎会の酒席のような場においても十分注意する必要があること。

ケ 教職員がその職務に従事する際に接する教職員以外の者（教育実習生、保護者、学校関係者等）などとの関係にも十分注意しなければならないこと。

コ セクシュアル・ハラスメントは、信用失墜行為、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行に該当して、懲戒処分に付されることがあること。

(2) 良好な勤務環境の維持のために

ア 職場内の性的な言動について問題提起する教職員を逆に問題視するようなことをしないこと。

イ セクシュアル・ハラスメントの問題を当事者間の個人的な問題として終わらせないこと。

ウ セクシュアル・ハラスメントとみられる言動については、職場の構成員として注意を促すこと。

エ 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じること。

オ セクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解決につながるような建設的なアドバイスをするよう心がけること。

また、ケースによっては、相談者（被害者）の同意を得た上で、校長等に相談できるものであること。

（３）セクシュアル・ハラスメントの被害を深刻なものにしないために

ア 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

イ ８に掲げる相談窓口又は信頼できる人に早期に相談すること。

８ 相談体制

教職員の相談窓口を次のとおり設置し、セクシュアル・ハラスメント及びその他のハラスメントの相談について一元的に応じ、問題解決を迅速かつ適切に行える体制を整備する。

相談窓口

（１）「ハラスメント専門相談」（外部相談機関：（一社）日本ハラスメント協会）

ア 相談者（被害者）及び校内相談窓口に対して職場におけるセクシュアル・ハラスメント等に関する専門的なアドバイスを行う。

イ 必要に応じて、府教育委員会及び市教育委員会と連携し、組織的な対応を行う。

（２）校内相談窓口（校長等管理監督者を含む校内体制による窓口）

ア 相談者（被害者）に適切なアドバイスを行う。

イ 必要に応じて関係者からヒアリングを行う。

ウ 必要に応じて「ハラスメント専門相談」に相談を行い、アドバイスを受ける。

エ 校長等管理監督者等は、必要に応じて、市教育委員会（教職員担当又は人権教育担当）に報告を行うとともに相談者（被害者）へのケアおよび加害者とされる者への指導を行う。

（３）市教育委員会相談窓口（教職員担当及び人権教育担当）

ア 相談者（被害者）に適切なアドバイスを行う。

イ 相談を受けた場合、または学校から報告を受けた場合には、必要に応じて調査を行う。

ウ 調査によりセクシュアル・ハラスメントと確認した場合、または必要があると判断した場合には、相談者（被害者）へのケアおよび加害者とされる者への指導が行われるよう調整するとともに、人事管理上重大な問題が生じた場合には、所属長または、加害者とされる者に対する指導等を行う。

校長等管理監督者の相談のあり方

実際に相談を受けるにあたっては、次の点を念頭に置いて、迅速かつ適切に対応することが必要である。また、相談内容が他の者に見聞きされないようプライバシーを確保して相談を行うなどの配慮が必要である。

（１）相談に当たっての基本的な心構え

- ア 相談者（被害者）を含む当事者にとって最善の解決策は何か（適切、効果的な対応は何か）という視点を常に持つこと。
- イ 事態を悪化させないようにするため、迅速な対応を心掛けること。
- ウ 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、知り得た秘密は厳守すること。
- エ 自分の価値観を押し付けないこと。

（２）相談事務の流れ

- ア 対応の時間的な余裕（緊急性）を確認する。
- イ 相談者（被害者）の求めるもの（性的な言動の将来に向けての抑止なのか、過去の言動に対する謝罪等の対応なのかといったこと）を把握する。
- ウ 相談者（被害者）の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞く。
- エ 事実関係を正確に把握し、記録をとる。
（把握すべき事実関係）
 - ・相談者（被害者）と加害者とされる者の関係
 - ・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（被害者）が加害者とされる者に対してとった対応
- オ 事実関係を把握する上で必要な場合は、相談者（被害者）の意向を確認したうえで、加害者とされる者からもヒアリングを行う。
- カ 当事者間の主張に不一致がある場合など、必要に応じ、第三者からのヒアリングを行い、正確な事実確認の把握に努める。
- キ 相談事案に関し具体的にとった措置について、相談者（被害者）に説明する。

（３）具体的な対応例

- ア 加害者とされる者に対して直接注意、指導する。あるいは相談者（被害者）の求めるものに応えられるように謝罪を促す。
- イ 相談者（被害者）に対して助言するなどケアを行う。
- ウ 当事者間の斡旋を行う。
- エ ケースに応じて市教育委員会教職員担当との連携をとりつつ人事上必要な措置を講じる。

９ その他

本指針の内容をより具体的に説明した啓発冊子などを十分活用し、セクシュアル・ハラスメントの防止と対応について、教職員一人ひとりが、理解と認識を深めるようにすること。

附則 この指針は、平成 12 年 7 月 1 日から施行する

附則 この指針は、令和 2 年 1 月 9 日から施行する

附則 この指針は、令和 5 年 2 月 28 日から施行する

□相談窓口連絡先

市教育委員会 教職員担当・人権教育担当	電話 0725-41-1551 教職員担当 (内線1558) 人権教育担当 (内線1557)
ハラスメント専門相談 (外部相談機関) 【(一社) 日本ハラスメント協会】	電話 0120-407-560 (直通) FAX 050-3588-1422 E-mail harasumentt@yahoo.co.jp ※電話相談：月曜日～土曜日 (日祝日・12/29～1/4・8/13～8/15 を除く) 午前10時00分～午後7時00分 ※メール：24時間送信可能

職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針

ーパワー・ハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けてー

令和5年2月

和 泉 市 教 育 委 員 会

1 趣旨

この指針は、非常勤教職員を含むすべての教職員の利益の保護及びその能力の有効な発揮を目的として、職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 基本方針

職場におけるパワー・ハラスメントは、教職員の個人としての尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題である。

和泉市教育委員会（以下、市教育委員会という。）は、その責務として、パワー・ハラスメントの防止及び対応に関する教職員への啓発・研修及び相談体制の整備など、総合的・組織的な対策を講じる。

また、学校においては、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが、パワー・ハラスメントについての正しい理解のもとに、十分な認識をもって、すべての職場でパワー・ハラスメントのない快適な働きやすい環境づくりを進める。

3 パワー・ハラスメントの概念

職場におけるパワー・ハラスメントとは、職場（教職員が職務に従事する場所をいい、当該教職員が通常勤務している場所以外の場所〔例：出張先や通勤・出張途上の車内、職場の延長と考えられるような宴会等〕も含まれる。）において、(1)職務に関する優越的な関係を背景として行われる、(2)業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、(3)当該教職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員の勤務環境を害することとなるようなものをいう。この(1)から(3)までの要素をすべて満たすものがハラスメントに該当する。

(1)「職務に関する優越的な関係を背景として行われる」

業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける教職員が当該言動の加害者とされる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さす。

＜ 例 ＞

- ・職務上の地位が上位の者による
- ・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であり、当該者が業務上必要な知識や豊富な経験を有している場合における当該者による
- ・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」

社会通念に照らし、当該言動が明らかに業務上必要性のない、又はその態様が相当でないものをさす。

＜ 例 ＞

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・回数、人数等にかかわらず、当該行為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

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた教職員の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様、労働者の属性や心身の状況、加害者とされる者との関係性等）を総合的に考慮することが適当である。また、その際は、個別の事案における教職員の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

（３）「当該教職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員の勤務環境を害する」

当該言動により教職員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、教職員の人格若しくは尊厳を害され、又は教職員の就業環境が害されたため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該教職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じることをさす。

この判断に当たっては、多くの人が一般的にどう受け止めるかという客観的な基準で評価する必要がある。

職場におけるパワー・ハラスメントは、（１）から（３）までの要素を全て満たすものをいい（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、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しない。）、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、（２）で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により教職員が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った教職員（以下「被害者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、被害者及び加害者とされる者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分に踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。

４ パワー・ハラスメントの内容（代表的な言動の類型）

個別の事案の状況等によって、判断が異なる場合もあり得ること、また、以下の例は限定列举でないことを十分留意し、相談窓口において広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワー・ハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、加害者とされる者と当該言動を受ける教職員の関係性を個別に記載していないが、３（１）にあるとおり、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

（１） 身体的な攻撃（暴行・傷害）

■ 該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

□ 該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

■ 該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。
- ② 業務の遂行に関して必要以上に厳しい叱責を行うこと。
- ③ 他の教職員の面前において、大声で威圧的な叱責を行うこと。
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を、当該相手を含む複数の教職員あてに送信すること。

□ 該当しないと考えられる例

- ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない教職員に対して一定程度強く注意をすること。
- ② 業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った教職員に対して、一定程度強く注意をすること。

(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

■ 該当すると考えられる例

- ① 自身の意に沿わない教職員に対して、仕事を外し、長時間にわたり、別室に隔離したりすること。
- ② 一人の教職員に対して同僚が集団で無視し、職場で孤立させること。

□ 該当しないと考えられる例

- ① 新規に採用した教職員を育成するために短時間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。（ただし、別室で行う場合は、密室を避けるなどの配慮が必要。）
- ② 懲戒処分を受けた教職員に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。

(4) 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）

■ 該当すると考えられる例

- ① 長時間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- ② 新規採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務を課し、業務ができなかったことに対し厳しく叱責すること。
- ③ 教職員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

□ 該当しないと考えられる例

- ① 教職員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。
- ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

(5) 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仕事を命じることや仕事を与えないこと）

■ 該当すると考えられる例

- ① 気に入らない教職員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。
- ② 業務とは関係のないコピー取りなどの雑用を命令すること。

□ 該当しないと考えられる例

- ① 体調を崩した教職員に対して、本人と相談の上で、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

(6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

■ 該当すると考えられる例

- ① 教職員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
② 教職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の要配慮個人情報^{*}について、当該教職員の了解を得ずに他の教職員に暴露すること。

□ 該当しないと考えられる例

- ① 教職員への配慮を目的として、教職員の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。
② 教職員の了解を得て、当該教職員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の要配慮個人情報^{*}について、必要な範囲で人事労働部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。
なお、この点については、プライバシー保護の観点から、要配慮個人情報^{*}を暴露することのないよう、教職員に周知・啓発するなどの措置を講じることが必要である。

※ 個人情報の保護に関する法律第2条第3項に示す「要配慮個人情報」

5 校長等管理監督者の責務

- (1) 校長等管理監督者は、自らの職務上の権限を認識し、パワー・ハラスメントに対する正しい認識を十分に持ったうえで、普段から教職員とのコミュニケーションを大切にし、指導や助言にあたっても誤解や行き違いを生まないように留意すること。
- (2) パワー・ハラスメントの防止を図るため、制度の周知を図るとともに校内研修等を通じて、日頃から教職員の意識啓発に努めること。
- (3) 職場環境を害し、又はそのおそれがある言動を見逃さないよう十分注意を払うこと。
- (4) 教職員から相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、プライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。また、相談等を行った教職員に対して不利益な取扱いを行わないこと。
- (5) 教職員が関係する事案に対し、保護者や外部等からの言動で、行き過ぎた苦情等があった場合は、大阪府庁内ワーキンググループ（法務課、府政情報室、庁舎管理課等）で作成した、「行き過ぎた苦情等への対応 基本方針」等を参考に組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に教職員の救済を図ること。
- (6) 教職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導を行うこと。

6 教職員の責務

- (1) 教職員がお互いの人権を尊重し、日頃から言動には十分注意すること。

- (2) 職場の構成員として良好な勤務環境の維持に努めること。
- (3) 相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、迅速かつ適切に対応すること。
- (4) 7に掲げる事項に常に留意すること

7 教職員が留意すべき事項

校長等管理監督者を含むすべての教職員は、自らの人権感覚を磨くとともにお互いの人格を尊重し、良好な職場環境の維持に努めること。その上で、次の点に留意し、パワー・ハラスメント防止に努めること。

(1) パワー・ハラスメントの未然防止のために

- ア パワー・ハラスメントは、これを行っている教職員に自分がパワー・ハラスメントをしているという自覚がない場合がほとんどであるという認識をもつこと。
- イ 校務と関係のない、あるいは指導の範囲を超えた感情に任せた言動は、パワー・ハラスメントになりうるという認識をもつこと。
- ウ 相手方が明確な拒否をしづらい立場にあるという認識をもつこと。
- エ パワー・ハラスメントは懲戒処分に付されることがある。教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。

(2) 良好な勤務環境の維持のために

- ア パワー・ハラスメントの問題を当事者間の個人的な問題として終わらせないこと。
- イ パワー・ハラスメントとみられる言動については、職場の構成員として注意を促すこと。
- ウ 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じること。
- エ パワー・ハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解決につながる建設的なアドバイスをするように心がけること。また、ケースによっては、相談者（被害者）の同意を得た上で、校長等に相談できるものであること。

(3) パワー・ハラスメントの被害を深刻なものにしないために

- ア 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。
- イ 8に掲げる相談窓口又は信頼できる人に早期に相談すること。

8 相談体制

教職員の相談窓口を次のとおり設置し、パワー・ハラスメント及びその他のハラスメントの相談について一元的に応じ、問題解決を迅速かつ適切に行える体制を整備する。

相談窓口

- (1) 「ハラスメント専門相談」（外部相談機関：（一社）日本ハラスメント協会）

- ア 相談者（被害者）及び校内相談窓口に対して職場におけるパワー・ハラスメント等に関する専門的なアドバイスを行う。
- イ 必要に応じて、府教育委員会及び市教育委員会と連携し、組織的な対応を行う。

（２）校内相談窓口（校長等管理監督者を含む校内体制による窓口）

- ア 相談者（被害者）に適切なアドバイスを行う。
- イ 必要に応じて関係者からヒアリングを行う。
- ウ 必要に応じて「ハラスメント専門相談」に相談を行い、アドバイスを受ける。
- エ 校長等管理監督者等は、必要に応じて市教育委員会（教職員担当又は人権教育担当）に報告を行うとともに相談者（被害者）へのケア及び加害者とされる者に対する指導等を行う。

（３）市教育委員会相談窓口（教職員担当及び人権教育担当）

- ア 相談者（被害者）に適切なアドバイスを行う。
- イ 相談を受けた場合、又は学校から報告を受けた場合には、必要に応じて調査を行う。
- ウ 調査によりパワー・ハラスメントと確認した場合、又は必要があると判断した場合には、相談者（被害者）へのケア及び加害者とされる者への指導が行われるよう調整するとともに、人事管理上重大な問題が生じた場合には、所属長または、加害者とされる者に対する指導等を行う。

校長等管理監督者の相談のあり方

実際に相談を受けるにあたっては、次の点を念頭に置いて、迅速かつ適切に対応することが必要である。また、相談内容が他の者に見聞きされないようプライバシーを確保して相談を行うなどの配慮が必要である。

（１）相談に当たっての基本的な心構え

- ア 相談者（被害者）を含む当事者にとって最善の解決策は何か（適切、効果的な対応は何か）という視点を常に持つこと。
- イ 事態を悪化させないようにするため、迅速な対応を心掛けること。
- ウ 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、知り得た秘密は厳守すること。
- エ 自分の価値観を押し付けないこと。

（２）相談事務の流れ

- ア 対応の時間的な余裕（緊急性）を確認する。
- イ 相談者（被害者）の求めるもの（今後の防止なのか、過去の言動に対する謝罪等の対応なのかといったこと）を把握する。
- ウ 相談者（被害者）の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴く。
- エ 事実関係を正確に把握し、記録にとる。
（把握すべき事実関係）
 - ・相談者（被害者）と加害者とされる者の関係
 - ・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（被害者）が加害者とされる者に対してとった対応

- オ 事実関係を把握する上で必要な場合は、相談者（被害者）の意向を確認したうえで、加害者とされる者からもヒアリングを行う。
- カ 当事者間の主張に不一致がある場合などは、必要に応じ、第三者からのヒアリングを行い、正確な事実関係の把握に努める。
- キ 相談事案に関し具体的にといった措置について、相談者（被害者）に説明する。

（３）具体的な対応例

- ア 加害者とされる者に対して直接注意、指導する。あるいは相談者（被害者）の求めるものに応えられるように謝罪を促す。
- イ 相談者（被害者）に対して助言するなどケアを行う。
- ウ 当事者間の斡旋を行う。
- エ ケースに応じて市教育委員会教職員担当との連携をとりつつ人事上必要な措置を講じる。

９ その他

本指針の内容をより具体的に説明した啓発冊子などを十分活用し、パワー・ハラスメントの防止と対応について、教職員一人ひとりが、理解と認識を深めるようにすること。

附則 この指針は、平成 22 年 10 月 1 日から施行する。

附則 この指針は、令和 2 年 1 月 9 日から施行する。

附則 この指針は、令和 5 年 2 月 28 日から施行する。

□相談窓口連絡先

市教育委員会 教職員担当・人権教育担当	電話 ０７２５－４１－１５５１ 教職員担当（内線１５５８） 人権教育担当（内線１５５７）
ハラスメント専門相談 （外部相談機関） 【（一社）日本ハラスメント協会】	電話 ０１２０－４０７－５６０（直通） FAX ０５０－３５８８－１４２２ E-mail harasumentt@yahoo.co.jp ※電話相談：月曜日～土曜日 （日祝日・12/29～1/4・8/13～8/15を除く） 午前 10 時 00 分～午後 7 時 00 分 ※メール：24 時間送信可能

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針

—妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのない快適な職場環境づくりに向けて—

令和5年2月

和 泉 市 教 育 委 員 会

1 趣旨

この指針は、非常勤職員を含むすべての教職員の利益の保護及びその能力の有効な発揮並びに教職員の職業生活と家庭生活の両立を図ることを目的として、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 基本方針

職場におけるハラスメントは、教職員の個人としての尊厳を不当に傷つけその能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題である。

和泉市教育委員会（以下、市教育委員会という。）は、その責務として、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する教職員の啓発・研修及び相談体制の整備など、総合的・組織的な対策を講じる。

また、学校においては、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての正しい理解のもとに、十分な認識をもって、すべての職場で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのない快適な働きやすい環境づくりを進める。

3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの概念

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場（教職員が職務に従事する場所をいい、当該教職員が通常勤務している場所以外の場所〔例：出張先や通勤・出張途上の車内、職場の延長と考えられるような宴会等〕も含まれる。）において行われる管理職・同僚教職員からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した当該女性教職員や育児休業等を申出・取得した当該教職員の就業環境が害されることをいう。

妊娠等の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当する。

なお、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ついては、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントには該当しない。

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容

（１）制度等の利用への嫌がらせ型

ア 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

教職員が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をした旨を管理職に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、管理職がその教職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する。

〈 典型的な例 〉

- ・産前休業の取得を管理職に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう。」と言われた。
- ・時間外労働の免除について管理職に相談したところ、「今年度の評価は下がるよ。」と言われた。

イ 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

- ①教職員が制度の利用の請求をしたい旨を管理職に相談したところ、管理職がその教職員に

対し、請求をしないように言うこと。

②教職員が制度の利用の請求をしたところ、管理職がその教職員に対し、請求を取り下げるよう言うこと。

③教職員が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚がその教職員に対し、請求をしないように言うこと。

④教職員が制度の利用の請求をしたところ、同僚がその教職員に対し、その請求を取り下げるよう言うこと。

〈 典型的な例 〉

- ・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んてあり得ない。」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・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。

ウ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

教職員が制度等の利用をしたところ、管理職・同僚がその教職員に対し、嫌がらせ等をする。「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、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をいう。

〈 典型的な例 〉

- ・管理職・同僚が「所定外労働の制限をしている人にたいした仕事はさせられない。」と言い、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「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。）

（２）状態への嫌がらせ型

ア 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

教職員が妊娠等したことにより、管理職がその教職員に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する。

〈 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めに辞めてもらうしかない。」と言われた。

イ 妊娠・不妊治療等したことにより嫌がらせ等をするもの

教職員が妊娠・不妊治療等したことにより、管理職・同僚がその教職員に対し、嫌がらせ等をする。

〈 典型的な例 〉

- ・管理職・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない。」と言い、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。)

- ・管理職・同僚が「不妊治療を受けてはどうか」等、本人の意に反したことを言い、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。
- ・本人が職場での周知を望まないにも関わらず、プライバシーを考慮せずに妊娠・不妊治療等の事実を伝える。

(3) ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

ア 「制度等の利用」に関する言動の例

- ①校内体制を見直すため、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。
 - ②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。
- ※②のように、制度等の利用を希望する教職員に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られる。

イ 「状態」に関する言動の例

- ①管理職が、長時間勤務している妊婦に対して、「妊婦には長時間勤務は負担が大きいだろうから、校内体制の見直しを行い、あなたの業務量を減らそうと思うがどうか。」と配慮する。
 - ②管理職・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に代わってはどうか。」と配慮する。
 - ③管理職・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか。」と配慮する。
- ※①から③のような配慮については、妊婦本人にはこれまで通り勤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。

5 校長等管理監督者の責務

- (1) 校長等管理監督者は、自らの職務上の権限を認識し、妊娠・出産・育児休業等に関する制度等に対する正しい認識を十分にもったうえで、普段から教職員とのコミュニケーションを大切に、相談や助言にあたっても誤解や行き違いを生まないように留意すること。
- (2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止を図るため、制度の周知を図るとともに、校内研修等を通じて、日頃から教職員の意識啓発に努めること。
- (3) 勤務環境を害し、又はそのおそれがある言動を見逃さないよう十分注意を払うこと。
- (4) 教職員から相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、プライバシーに十分配慮しながら、必要な調査を行い、事案の内容に応じて、迅速かつ適切に対応すること。また、相談等を行った教職員に対して不利益な取扱いを行わないこと。
- (5) 教職員が自らの責務を遵守するよう適切な指導を行うこと。

6 教職員の責務

- (1) 教職員がお互いの人格を尊重し、日頃から言動には十分注意すること。
- (2) 職場の構成員として良好な勤務環境の維持に努めること。
- (3) 相談を受けた場合には、最善の解決策は何かという視点をもって、迅速かつ適切に対応すること。
- (4) 7に掲げる事項に常に留意すること。

7 教職員が留意すべき事項

校長等管理監督者を含むすべての教職員は、自らの人権感覚を磨くとともにお互いの人格を尊重し、良好な職場環境の維持に努めること。その上で、次の点に留意し、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に努めること。

- (1) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの未然防止のために
 - ア 教職員はお互いに対等なパートナーであるという意識をもつこと。
 - イ 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。
 - ウ 受け手が不快の意思を表明した場合、同様の言動を繰り返さないこと。
 - エ 明快に不快の意思表示がない場合であっても、不快な言動にあたらないと一方的に判断しないこと。
 - オ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、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こと。
- (2) 良好な勤務環境の維持のために
 - ア 職場内の妊娠・出産・育児休業等に関する言動について問題提起する教職員を逆に問題視するようなことをしないこと。
 - イ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの問題を当事者間の個人的な問題として終わらせないこと。
 - ウ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとみられる言動については、職場の構成員として注意を促すこと。
 - エ 被害を受けているケースを見聞きした場合には、声をかけて相談に応じること。
 - オ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談を受けた場合には、その信頼を裏切らないよう、問題の解決につながるような建設的なアドバイスをしよう心がけること。また、ケースによっては、相談者（被害者）の同意を得た上で、校長等に相談できるものであること。
- (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの被害を深刻なものにしないために
 - ア 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。
 - イ 8に掲げる相談窓口又は信頼できる人に早期に相談すること。

8 相談体制

教職員の相談窓口を次のとおり設置し、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びその他のハラスメントの相談について一元的に応じ、問題解決を迅速かつ適切に行える体制を整備する。

相談窓口

(1) 「ハラスメント専門相談」(外部相談機関：(一社)日本ハラスメント協会)

- ア 相談者(被害者)及び校内相談窓口に対して職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等に関する専門的なアドバイスを行う。
- イ 必要に応じて、府教育委員会及び市教育委員会と連携し、組織的な対応を行う。

(2) 校内相談窓口(校長等管理監督者を含む校内体制による窓口)

- ア 相談者(被害者)に適切なアドバイスを行う。
- イ 必要に応じて関係者からヒアリングを行う。
- ウ 必要に応じて「ハラスメント専門相談」に相談を行い、アドバイスを受ける。
- エ 校長等管理監督者等は、必要に応じて、市教育委員会(教職員担当又は人権教育担当)に報告を行うとともに相談者(被害者)へのケア及び加害者とされる者への指導を行う。

(3) 市教育委員会相談窓口(教職員担当及び人権教育担当)

- ア 相談者(被害者)に適切なアドバイスを行う。
- イ 相談を受けた場合、又は学校から報告を受けた場合には、必要に応じて調査を行う。
- ウ 調査により妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと確認した場合、又は必要があると判断した場合には、相談者(被害者)へのケア及び加害者とされる者への指導が行われるよう調整するとともに、人事管理上重大な問題が生じた場合には、所属長または、加害者とされる者に対する指導等を行う。

校長等管理監督者の相談のあり方

実際に相談を受けるにあたっては、次の点を念頭に置いて、迅速かつ適切に対応することが必要である。また、相談内容が他の者に見聞きされないようプライバシーを確保して相談を行うなどの配慮が必要である。

(1) 相談に当たっての基本的な心構え

- ア 相談者(被害者)を含む当事者にとって最善の解決策は何か(適切、効果的な対応は何か)という視点を常に持つこと。
- イ 事態を悪化させないようにするため、迅速な対応を心掛けること。
- ウ 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、知り得た秘密は厳守すること。
- エ 自分の価値観を押し付けないこと。

(2) 相談事務の流れ

- ア 対応の時間的な余裕(緊急性)を確認する。
- イ 相談者(被害者)の求めるもの(妊娠・出産・育児休業等に関する言動の将来に向けての抑止なのか、過去の言動に対する謝罪等の対応なのかといったこと)を把握する。

ウ 相談者（被害者）の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聞く。

エ 事実関係を正確に把握し、記録にとる。

（把握すべき事実関係）

- ・相談者（被害者）と加害者とされる者の関係
- ・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（被害者）が加害者とされる者に対してとった対応

オ 事実関係を把握する上で必要な場合は、相談者（被害者）の意向を確認したうえで、加害者とされる者からもヒアリングを行う。

カ 当事者間の主張に不一致がある場合などは、必要に応じ、第三者からのヒアリングを行い、正確な事実関係の把握に努める。

キ 相談事案に関し具体的にとった措置について、相談者（被害者）に説明する。

（３）具体的な対応例

ア 加害者とされる者に対して直接注意、指導する。あるいは相談者（被害者）の求めるものに応えられるように謝罪を促す。

イ 相談者（被害者）に対して助言などケアを行う。

ウ 当事者間の斡旋を行う。

エ ケースに応じて市教育委員会教職員担当との連携をとりつつ人事上必要な措置を講ずる。

９ その他

本指針の内容をより具体的に説明した啓発冊子などを十分活用し、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止と対応について、教職員一人ひとりが、理解と認識を深めるようにすること。

附則 この指針は、令和２年１月９日から施行する。

附則 この指針は、令和５年２月２８日から施行する。

□相談窓口連絡先

市教育委員会 教職員担当・人権教育担当	電話 ０７２５－４１－１５５１ 教職員担当 （内線１５５８） 人権教育担当（内線１５５７）
ハラスメント専門相談 （外部相談機関） 【（一社）日本ハラスメント協会】	電話 ０１２０－４０７－５６０（直通） FAX ０５０－３５８８－１４２２ E-mail harasumentt@yahoo.co.jp ※電話相談：月曜日～土曜日 （日祝日・12/29～1/4・8/13～8/15を除く） 午前１０時００分～午後７時００分 ※メール：２４時間送信可能

「和泉市立青少年の家」における施設活性化・改修計画（案）について

生涯学習推進室

1. 計画策定の背景と目的

社会教育施設「和泉市立青少年の家（以下、「青少年の家」）」は、平成元年に設立し、「青少年が集団行動を体験し、自然学習や野外活動、レクリエーション、研修などの活動を通じて、人との関わりや社会性を身につけ、創造的な活動力を高める」ことを目的として、自然体験や集団宿泊体験等、青少年の健全育成に必要な体験・活動ができる場として活用されてきました。

しかしながら、オープンから30年以上経過しており、施設内外や設備の劣化等の施設の老朽化に加え、利用ニーズの変化、冬場の閑散期や平日日中の利用率の低さ、周辺に整備された施設との連携不足等、多くの課題が見られ、安全・快適に、より多くの方に利用していただけるよう、施設活性化・改修に取り組む必要があります。

本市では、まちづくりの一環として南部地域の活性化に取り組んでおり、定住促進など具体的な施策の実施・検討を進めています。令和5年度中には、大阪府の事業により、槇尾川上流部ダム事業用地に大型遊具を備えた公園が整備される等、施設の整備も進められており、青少年の家においても地域一体の活性化を見越した施設整備や、周辺施設との連携が必要となってきています。

そのため、本計画では今後の施設の在り方について、現施設の状態や利用状況、周辺施設の状況に関する調査や、市民アンケートを基に現状把握と分析を行い、より多くの方が自然に慣れ親しむ場として、安全・快適に活用できる施設の整備、新たな機能追加・利用規定の見直しに伴う利用者の増加、さらに南部地域の体験や交流の拠点施設として、地域と連携した賑わいの創出をめざし、「和泉市立青少年の家の施設活性化・改修計画」を策定します。

2. 今後のスケジュール

令和5年4月	教育委員会第4回定例会（計画策定について議案審議） 決裁後に計画完成、議会報告
令和5年度	基本設計・実施設計
令和6年度～ 令和7年8月頃	工事
令和7年9月	完成予定

3. 計画案

別冊のとおり

「和泉市立青少年の家」における施設活性化・改修計画

《概要版》 令和 5 年 3 月 和泉市教育委員会

I. はじめに

1 背景と目的

和泉市立青少年の家（以下、「青少年の家」）は「和泉市立槇尾山青年の家」として昭和 36 年に開設されました。平成元年には現在地である和泉山脈槇尾山の麓に位置する自然豊かな場所に移設され、宿泊施設を備える市内唯一の市営宿泊施設・社会教育施設となっています。青少年の家は「青少年が集団生活の中で、自然学習や野外活動、レクリエーション等を通じて、人との関わりや社会性を身につけ、創造的な活動力を高める」ことを目的として、主に青少年の健全育成に必要とされる様々な体験・活動ができる場として活用されてきました。

しかしながら、青少年の家はオープンから 30 年以上経過しており、施設内外や設備機器類の劣化等の老朽化に加え、利用ニーズの変化、冬場の閑散期や平日日中の利用率の低さ、周辺に整備された施設との連携の不足等、多くの課題がみられ、安全・快適に、多くの方に利用していただけるよう、施設活性化・改修に取り組む必要があります。そのため、本計画では今後の施設の在り方について、現施設の状態や利用状況、周辺施設の状況に関する調査や、市民アンケートを基にした現状把握と分析を行います。分析結果を基に、より多くの方が自然に慣れ親しむ場として、安全・快適に利用できる施設の整備、新たな機能追加・利用規定の見直しに伴う利用者の増加、さらに南部地域の体験や交流の拠点施設として、地域と連携した賑わいの創出をめざし、「和泉市立青少年の家の施設活性化・改修計画」を策定します。

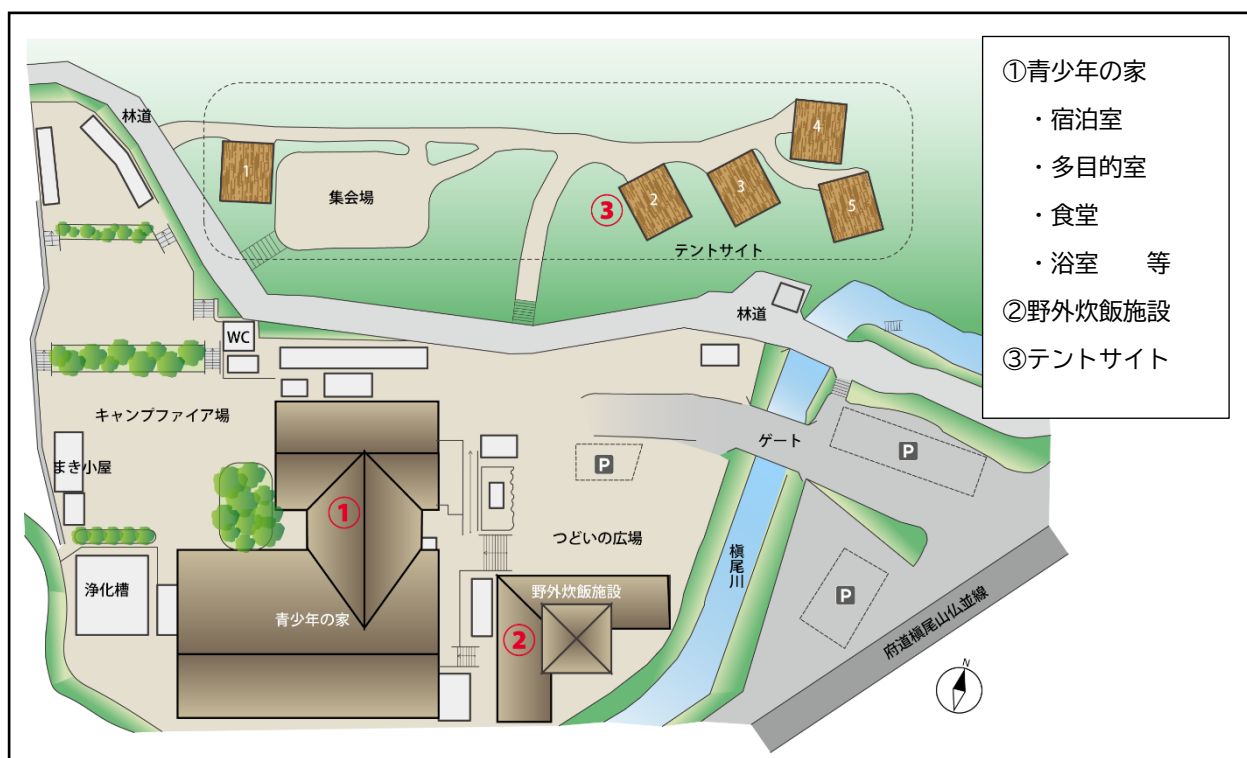
II. 現況調査・課題の整理

1 青少年の家の現状

施設概要

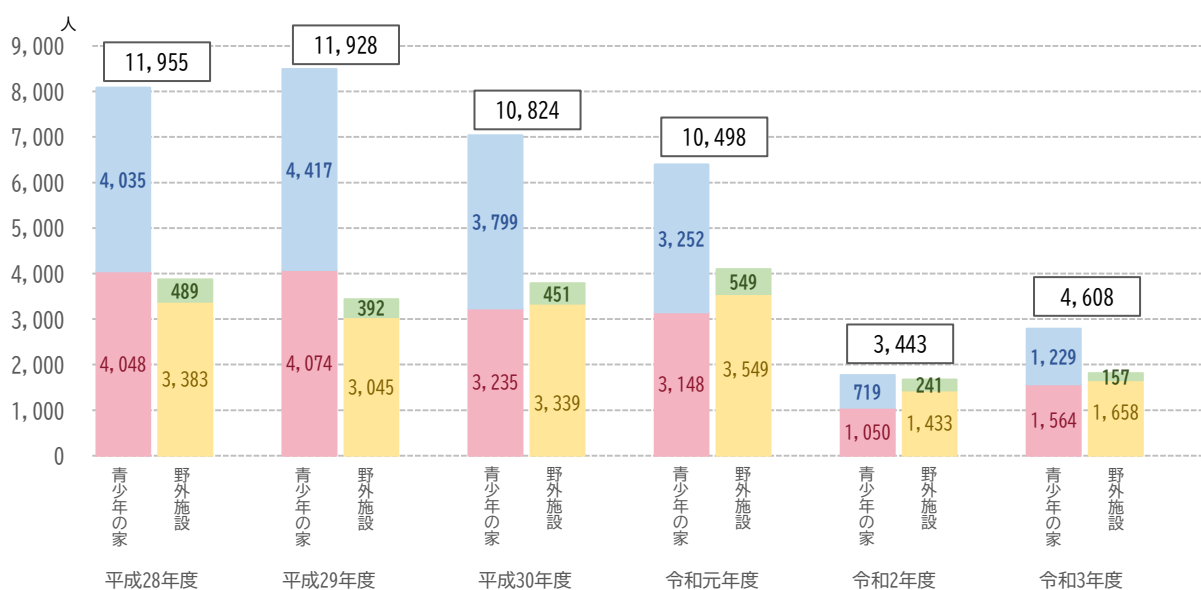
所在地	和泉市槇尾山町 1 番地の 21
建築年度	平成元年 3 月（利用開始日：平成元年 4 月 1 日）
区分区域	市街化調整区域、土砂災害警戒区域、土砂災害特別警戒区域
敷地面積	6,611 m ²
施設の構造 延床面積	【①青少年の家】 鉄骨造 地上 2 階建て 1,196.17 m ² 【②野外炊飯施設】 木造 地上平屋建て 124.21 m ² 【③テントサイト】

配置図



2 利用状況

- 青少年の家の年度別利用者推移:平成 28 年度は宿泊利用 4,035 人・日中利用 4,048 人、令和元年度は宿泊利用 3,252 人・日中利用 3,148 人、令和 2 年度は新型コロナウイルス感染拡大防止対策による休館等の影響もあり、宿泊利用 719 人・日中利用 1,050 人と落ち込んでいますが、令和 3 年度の利用者数は少し回復しています。
- 青少年の家の過去の月別利用者推移:4 月から 8 月までは宿泊利用・日中利用ともに利用者が多く、11 月から 2 月までは宿泊利用・日中利用ともに利用者が少なくなっています。
- 主な利用団体:市内外問わず家族・グループ、未就学団体、学校団体が多く利用されています。



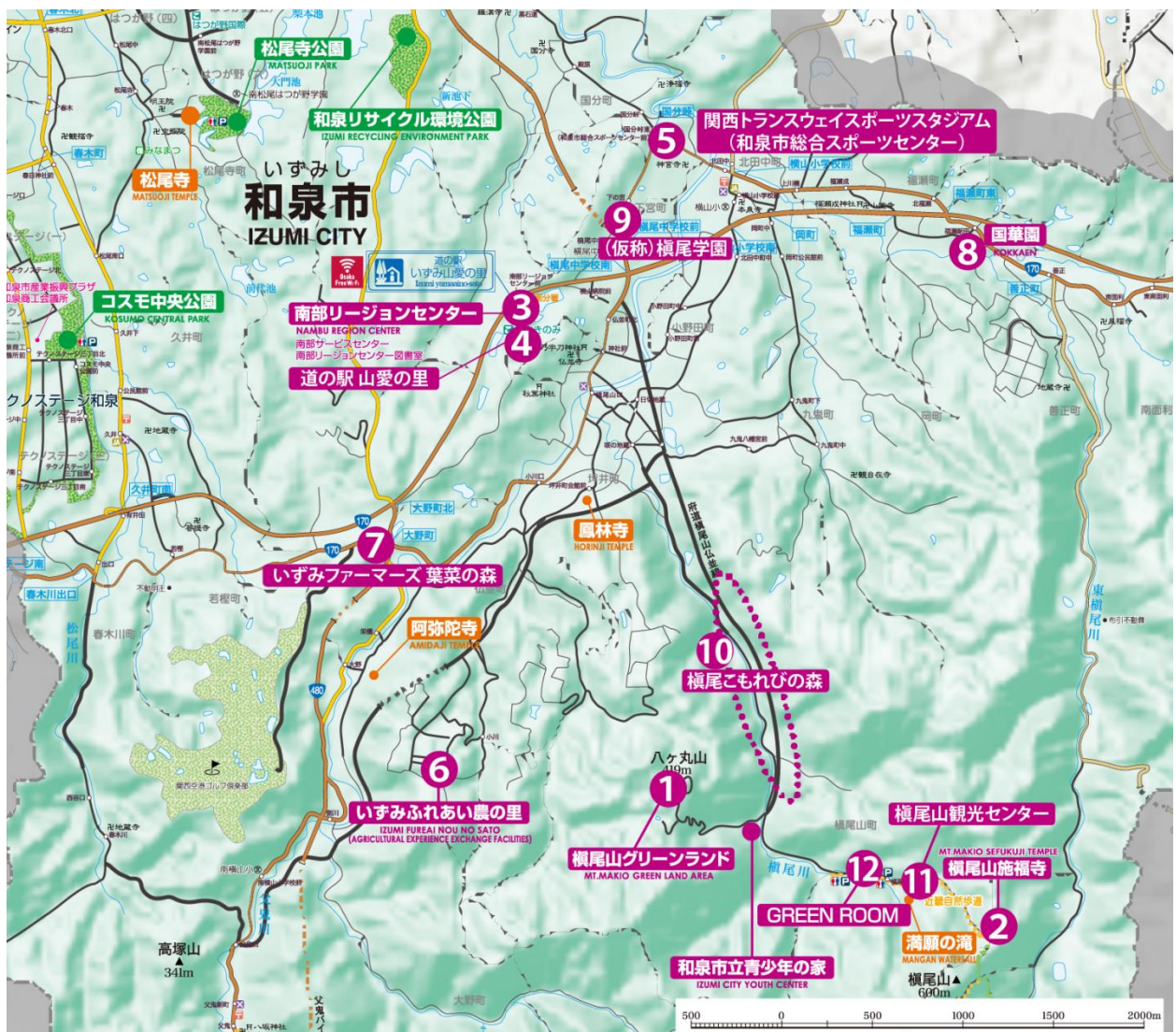
3 活動プログラム

自然に恵まれた環境を活かしたプログラムの構成を行っています。青少年の家では、通年で利用できる活動プログラムに加え、各季節に応じてキャンプ・アウトドア体験や自然観察会を実施しており、季節ごとに違った体験が可能です。また、榎尾山グリーンランド内のみかん園を利用して、栽培体験や収穫体験ができることが特徴です。

4 周辺施設等の状況

青少年の家の周辺には様々な活動が可能となる観光施設や公共施設があり、いずれの施設からもアクセスしやすい立地となっています。

周辺施設の位置図



5 利用者アンケート等による市場調査

調査概要

項 目	内 容
調 査 目 的	青少年の家の施設活性化及び利用促進を図るため、どんな施設であれば利用したいか、施設の現状に対して必要と思われるサービスや設備について等、様々な意見を聴取し本計画策定の参考とする。
実 施 時 期	令和4年8月24日(水)、8月27日(土)、9月27日(火)
調 査 対 象	近隣住民、青少年の家の利用者、青少年センターの利用者 南部リージョンセンター及び道の駅いずみ山愛の里の利用者、 桃山学院大学の学生、和泉市職員
調 査 方 法	各施設にて調査員を配置しアンケート調査票を用いて回答・収集
回 収 数	501 票

(1) 施設の利用状況

施設を利用したことがあると回答した方は全体の約3割となり、そのうち約7割は市内在住の利用者が占める状況となっています。

(2) 施設の利用形態

家族・友人グループでの利用が全体の約4割を占め、次いで学校団体(小・中学校)及び少年団体(小中学校団体子ども会等)での利用がそれぞれ全体の約2割を占めています。

(3) 施設の利用頻度

全体の約7割が年1回の利用に留まっていることから、施設の再訪者が少ないことが分かります。

(4) 施設の利用目的

槇尾山森林浴コースへのハイキングを目的として利用する人が全体の約4割を占めています。また宿泊及び日帰りどちらの利用者数もほぼ変わらない結果となっており、日帰り利用では野外炊飯施設でのBBQ利用が主な目的となっています。

(5) 施設について使いづらいと感じる点

利用した際に「駐車場が不便」と回答した人が最も多い結果となりました。「設備が古い」という意見が次に多く、具体例を挙げた回答の中でも「トイレが古い・トイレが臭い」という意見が大部分を占めており、設備更新を望む意見が多くありました。

また、「その他」の回答の中には、「青少年の家まで遠い」や「道のりが急、狭い、危険」といった施設までのアクセス面に対する意見が多く見られました。

(6) 利用したいプログラム

平成30年4月に整備された野外炊飯施設を利用したBBQ利用者も多いことから、「手ぶらBBQ」の回答が多く見られました。また、青少年の家の周辺環境ならではの「魚つかみ・自然体験学習・芝生そり遊び」等、自然を活かしたプログラムへの関心が高いことが分かります。

一方では、現施設にない「サウナ浴・岩盤浴」というプログラムへの関心も高く、昨今の流行を反映しているように思われる回答も見られました。

6 現状の課題

施設の状態調査、利用状況、周辺環境の分析、アンケート調査の結果等を踏まえて、施設活性化・改修計画にあたっての現状の課題整理を行いました。

課題1 築30年以上の建物・設備機器類の老朽化

青少年の家は利用開始から30年以上が経過しており、老朽化が進んでいます。また、施設内にエレベーターが未設置であり、バリアフリー対応が十分にできていません。

アンケートの結果からも、設備が古く、使いづらいといった声が多数あり、特に電気や水道に関係する施設の基幹設備の老朽化と屋根や外壁、汲み取り式のトイレの汚れや劣化が激しい状態です。

課題2 様々なシーンで幅広く活用できる新たな機能・設備の不足

施設利用状況の分析やアンケート調査の結果から、気候の良い3月～9月の利用者数は多いものの、冬場の利用、平日の利用が少ないことが分かりました。季節や週末・平日を問わず利用できる機能、企業研修やレクリエーション等、幅広く活用できる設備やスペースが備わっていないことが要因として考えられます。

課題3 利用ニーズの変化への対応不足

アンケート調査の施設の利用形態から、家族・友人グループの利用が多く見られますが、現状、宿泊を伴う施設利用は10人以上の団体に限るという規定があり、少人数の家族や友人グループでの利用ができず、浴室の日帰り利用も認めていない状況です。さらに屋外のテントサイトもテントが固定できる設えになっていないことから、利用者が求める昨今のテント利用の実態に即した仕様になっていません。更に、現在は予約方法が電話予約のみと限定されているため、予約システムの不便さも見受けられます。

課題4 周辺施設との連携不足

周辺環境の分析から、施福寺をはじめとする観光施設や地域の農産物直売所、収穫体験施設等の誘客が見込める施設や学校施設が多く点在しているにもかかわらず、青少年の家との連携事業が少なく、周辺施設との連携不足が見られます。

課題5 自動車利用による駐車場や交通アクセスの環境改善

青少年の家までの交通アクセスは、以前は幅が細く、カーブが多い道であったため往来に苦労することも多々ありましたが、府道228号槇尾山仏並線が開通したことで見通しの良い片側1車線として整備され、大きく改善されました。しかし、週末やシーズン中になると利用者が多くなり、施設に設けている専用駐車場は駐車台数が少ないため、ほぼ満車状態となります。また、青少年の家の前の道路が狭あいになっているため通行に注意が必要となっています。

Ⅲ. 施設活性化方策及び効果目標

1 課題に対する方策と効果

施設の老朽化、新たな機能や利用ニーズへの対応不足、周辺施設との連携不足、交通アクセスの課題に対して施設の活性化を図るための方策を以下のように定めます。

(1) 施設・設備を更新し安全・快適な施設に

方策1

老朽化を改善するための施設改修

- 誰もが安全で快適に利用できる施設とするための施設の外観・内装の改修、設備更新の改修、バリアフリー改修



効果1

居心地がよく使いやすい空間へ

- 内装を木質化（いずもくを使用）する等、快適で居心地の良い施設にすることでイメージが向上
- トイレの洋式化・乾式化や階段昇降機等を設置するバリアフリー改修により利用促進を期待

(2) 新たな機能追加で利用者を増やす

方策2

様々なシーンに対応可能な施設整備

- 季節や天候に左右されずに利用できる設備としてサウナ施設の設置
- 企業研修やレクリエーション、体験学習等に利用できるICTウォールの設置
- テント等を快適に設営可能とするためテントサイトにウッドデッキを新設



効果2

幅広い世代のニーズに応える

- 類似施設に例がないサウナ施設の設置で更なる集客を期待
- ICTウォール導入による新たな機能の追加により、企業研修や各種講習講座等、団体としてまとまった人数の利用増を期待
- テント設営環境の改善によるテント利用者の増加を期待

(3) 利用ニーズに合わせ利用規定を改正

方策3

利用規定や予約手法の見直し

- 少人数の利用も可能な体制の検討
- 日帰り入浴の利用を新たに検討
- 料金体系の見直しの検討
- ホームページを経由した予約システム導入の検討



効果3

誰もが利用しやすい施設へ

- 家族や友人等、少人数グループでの宿泊室やテントサイトの利用促進を期待
- 浴室を休憩等で気軽に利用できるようにすることで登山・ハイキング客の誘客を期待
- 社会教育施設としての機能を維持しつつ、料金設定等の見直しを図る
- 予約方法の利便性向上により施設利用機会の提供とそれに伴う利用者増を期待

(4) 周辺施設と連携し、拠点施設として南部地域の活性化へ

方策4

周辺施設との連携を強化

- 市内の学校・園行事、部活動や企業研修での利用促進
- 民間施設や周辺飲食店と連携し、収穫体験やケータリングサービス等を活用した事業やプログラムを開催
- 周辺施設の利用者が青少年の家へ立ち寄れる一体的な利用促進
- 槇尾川上流部園地（ダム用地）に整備予定の簡易 BMX コースや、大阪府が整備している大型遊具等との相互利用促進
- 槇尾山森林浴コースを活かした“恋人の聖地”に



効果4

社会教育の拡充・南部地域の拠点施設へ

- 周辺施設との相互利用による誘客効果と一体的利用促進を期待
- 部活やクラス単位での事業プログラムを充実させることで活用の幅を広げる
- 登山・ハイキング客を取り込むことで新たな利用者層の獲得を期待

(5) アクセス手法の検討

方策5

施設へのアクセスや駐車場への対策

- 気軽にアクセスできる手法の検討
- 駐車場確保の可能性の検討



効果5

誰もが容易にアクセスできる施設へ

- 安全で容易にアクセスできる体制を整えることで、交通問題で利用できていなかった利用者層の獲得

2 利用促進による効果目標

施設活性化方策を講じることによる利用促進の効果目標とその達成手法を次のとおり定めます。

(1) 周辺施設との連携及び規定の見直しによる効果

- 閑散期5ヶ月(10月～2月)→平成28年～30年度利用者平均と比較して利用者数を2倍に
- 通常期7ヶ月(3月～9月)→平成28年～30年度利用者平均と比較して利用者を約1割増に
- 利用規定の見直しにより、少人数の利用を可能にすることで年間約1,000人増加

(2) 新たな設備・機能の追加による効果

- ICTウォール導入による機能拡充で年間利用者数を約700人増加
- サウナ設置・浴室改修による新たな客層の取り込みで年間利用者数を約3,000人増加

3 利用促進による収入面の効果

利用促進効果によって得られる収入面の効果については、改修内容や施設の規模により料金設定を変更し算出する必要があります。しかしながら、当該施設は収益施設ではなく、社会教育施設としての機能を維持する必要があります。

(1) 施設活性化方策による効果見込み

- 周辺施設等との連携の効果
- 利用規定の見直し効果
- 学校園との連携による効果
- ICTウォール等の機能拡充による企業研修等の利用促進効果
- 新たな機能拡充による効果（浴室、サウナ利用）

(2) その他料金形態の検討について

- 料金制度の見直しの検討
- 料金設定の見直しの検討

4 施設活性化によるその他の効果

施設活性化方策を講じること、集客や収入面での効果だけでなく、市民サービスや知名度の向上、周辺地域の活性化が期待できます。

(1) 市民利用の効果

- 広報等でリニューアルを広く周知し、実際に市民に使っていただくことで、口コミや宣伝効果による市民利用の増加が期待できます。

(2) 社会的効果

- 児童から青年、成人、高齢者に至るまで全ての人たちに楽しむ機会の提供が可能
- 木（いずもく）を多く取り入れた内装やサウナ・浴室の機能拡充による市民サービスの向上
- 周辺施設との提携により青少年の家だけにとどまらず南部地域全体の活性化を期待

IV. 発注方式及びスケジュール

発注方式については以下の手法の中から本計画に最適な事業手法を選択します。

1 設計施工分離発注方式

基本・実施設計を設計事務所、施工を施工業者へ発注する方式です。要求品質を保つ設計図を基に施工業者が見積りを実施するため、施工競争性を高めることができます。一方で、設計と施工でそれぞれ発注手続きが必要になり、一定期間を要します。従来の公共工事で実施されている方式です。



2 基本設計先行型デザインビルド方式

基本設計は設計事務所へ、実施設計と施工を包括して施工業者へ発注する方式です。基本設計で一定の設計品質を確保しつつ、実施設計から施工業者が参画するため施工実現性が高くなります。一方で、設計と施工でそれぞれ発注手続きが必要となることと、設計者や発注者のチェック機能が働きにくく、発注者意図が正しく反映されない可能性があります。昨今の公共工事で早期実現が優先される場合に採用されることが多い方式です。

※実施設計・改修工事発注に伴うCM業務について検討・期間が必要(発注仕様、募集要項、要件整理等)



3 設計施工一括発注方式(デザインビルド方式)

基本設計、実施設計および施工を包括して施工業者へ発注する方式です。施工業者が基本設計から一元管理するため施工難易度の高い事業の実現性が高くなります。一方で、設計施工分離発注方式と比べて、設計者や発注者のチェック機能が働きにくく、発注者意図が正しく反映されない可能性があります。また、新築や比較的規模の大きい公共工事で早期実現が優先される場合に採用されることが多い方式です。

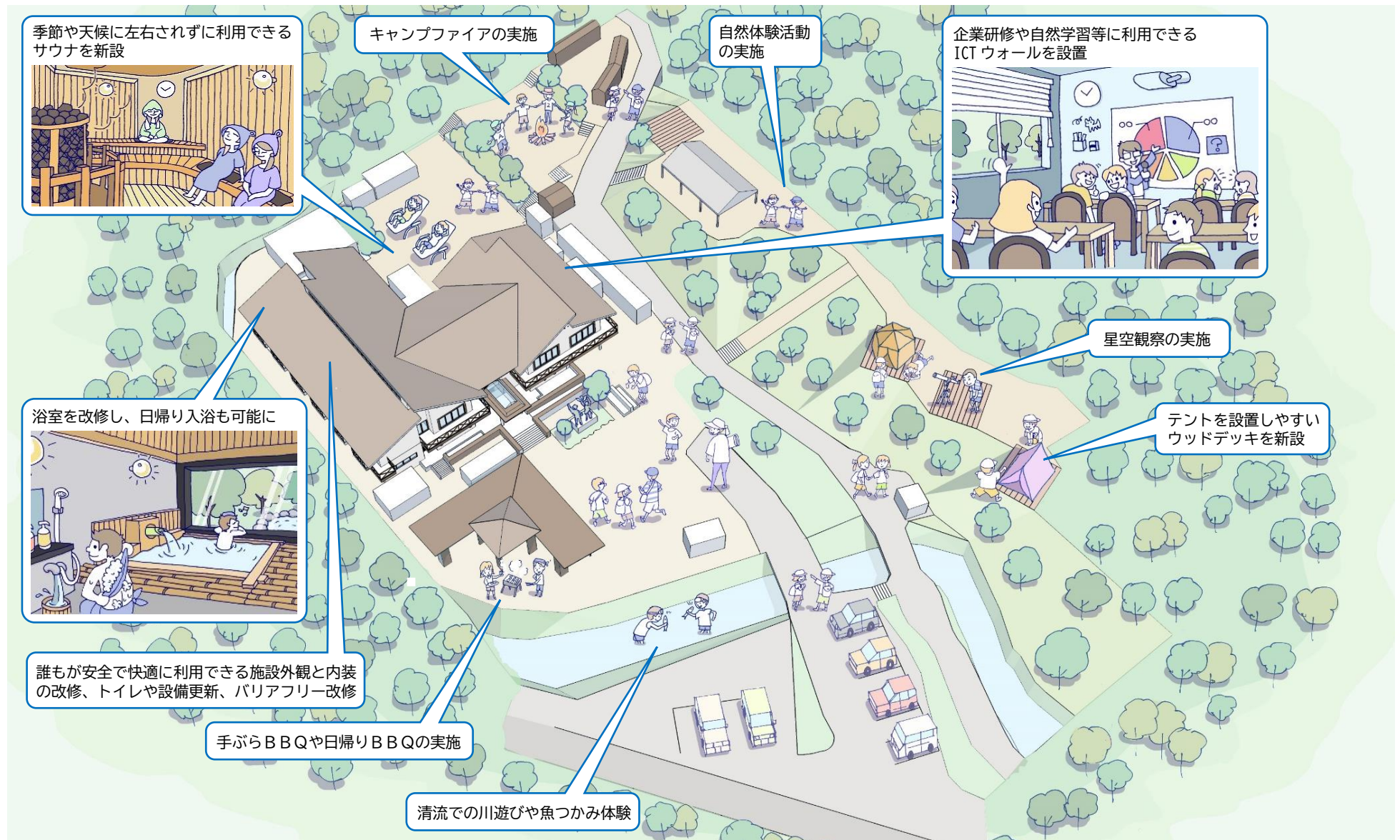
※基本・実施設計・改修工事発注に伴うCM業務について検討・期間が必要(発注仕様、募集要項、要件整理等)



各発注方式による想定されるスケジュールは下記の通りです。

年度	令和5年度												令和6年度												令和7年度											
月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
設計施工 分離発注方式	2ヶ月		10ヶ月										4ヶ月		10ヶ月										2ヶ月		★リニューアル オープン									
	設計発注手続き		基本実施設計										工事発注手続き		施工										開設準備											
基本設計先行型 デザインビルド 方式	2ヶ月		5ヶ月			4ヶ月		14ヶ月														2ヶ月		★リニューアル オープン												
	設計発注手続き		基本設計			設計施工発注手続き		設計施工														開設準備														
設計施工 一括発注方式	4ヶ月		18ヶ月										2ヶ月		★リニューアル オープン																					
	発注手続き		設計施工										開設準備																							

改修後イメージ鳥瞰図



「和泉市立青少年の家」における施設活性化・改修計画 概要版

発行日：令和 5 年（2023 年）3 月

発 行：和泉市教育委員会

編 集：和泉市教育委員会生涯学習部生涯学習推進室

和泉市立中学校 部活動指導員を募集しています！

部活動指導員とは？

和泉市の会計年度任用職員として、和泉市立中学校（義務教育学校後期課程含む）の部活動（運動部・文化部）において、教員の部活動顧問同様、校長の監督のもと、技術的な指導や学校外での活動の引率等を行っていただきます。



○資格要件

指導する部活動に関する専門的な知識・技能に加え、学校教育について十分な理解を持つ満20歳以上の方

○勤務場所

・和泉市内の中学校及び義務教育学校

○報酬

・1時間あたり 1,600円（交通費支給あり）

○勤務時間

・平日2時間以内、休日3時間以内。（大会等の場合は除く。）1週間の勤務日数は5日以内。（上限を平日4日、休日1日とする。）

※詳しい資格要件・勤務条件等はホームページをご覧ください。

◎登録申請から採用までの流れ

①エントリーシートの提出



②登録受付（面談）



③中学校の配置希望条件と合致



④中学校長と面談



⑤採用の場合、研修受講のうえ配置

◎登録方法

- ①エントリーシートをホームページ又はQRコードからダウンロード
※教育委員会事務局学校教育室（和泉市役所5階）の窓口でも配布しています。
- ②下記の送付先まで郵送又は学校教育室の窓口まで持参してください。
- ③受付次第ご連絡のうえ、面談の日程を調整させていただきます。



「和泉市立中学校部活動指導員募集ホームページ」

URL： <https://www.city.osakaizumi.lg.jp/kakukano/kyouikubu/kyoikusitu/osirase/18288.html>



部活動の指導経験がある方や地域で児童生徒の指導経験がある方など指導に対する熱意のある方を募集しています！

【お問い合わせ】

和泉市教育委員会事務局 学校教育室 教育指導担当

電話：0725-99-8159 FAX：0725-43-5220

送付先：594-0071 和泉市府中町二丁目7番5号 学校教育室宛