

**「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等」
の再発防止対策に係る評価報告書**

**令和 7（2025）年 10 月
杉 並 区 教 育 委 員 会**

目 次

第 1 杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の再発防止対策に関する評価の実施

1	はじめに	1
2	再発防止対策に関する評価－実施の経過	2
3	評価の進め方	3

第 2 評価の結果

1	評価表の見方	5
2	評価表	9
	評価表 1	
	学校の個別事案（校庭のくぎによる児童負傷事故）に係る評価	9
	評価表 2	
	学校の個別事案（指導要録の紛失）に係る評価	13
	評価表 3	
	主に教育委員会事務局での不適切事案に係る評価	17
	評価表 4	
	その他（再発防止対策が概ね完了している事案）に係る評価	21
3	学識経験者評価	24
4	総括（おわりに）	28

第1 杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の再発防止対策に係る評価の実施

1 はじめに

主に令和5年度に区立学校で発生した重大事故や、公益通報で発覚した教育委員会事務局に係る不適切な事案を受け、教育委員会は、令和6年度に「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会（以下、検討委員会という。）」を設置しました。検討委員会は、教育委員会事務局、済美教育センター及び区立学校・子供園のみならず、区長部局も加えた全庁的な体制で構成し、外部有識者からの意見も踏まえながら11の事案への分析等を行うとともに、再発防止対策について検討し、令和6年11月に報告書※をまとめました。

また、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第26条により毎年実施が義務付けられている「杉並区教育に関する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価（以下、点検・評価という。）」の機会を活用して、再発防止対策への評価を実施することとしました。

その後、令和7年4月の第8回教育委員会において、令和6年11月以降の再発防止対策への取組状況や課題を整理するとともに、第三者の公正な立場からの客観的な意見を得るため、学識経験者の意見を聴取し、今後の取組へ反映する評価方針を定めました。

その方針に沿い、令和7年8月まで各課で実施してきた再発防止対策への取組の評価を実施し、このたび、「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の再発防止対策に係る評価報告書」としてまとめました。今回の評価結果を踏まえ、現在まで取り組んできた再発防止対策の実効性をさらに高め、引き続き、再発防止に努めてまいります。

※ 報告書：杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会報告書

2 再発防止対策に係る評価—実施の経過

時期	内容	
令和6年		
5月22日	検討委員会 設置報告	令和6年第9回 教育委員会にて、検討委員会設置について報告
5月23日	検討委員会開催	第1回検討委員会開催
6月13日	検討委員会 設置報告	令和6年第2回 杉並区議会文教委員会にて、検討委員会設置について報告
6月25日	検討委員会開催	第2回 検討委員会開催
7月18日		第3回 検討委員会開催（外部有識者参加・意見聴取）
9月3日		第4回 検討委員会開催
9月30日		第5回 検討委員会開催
10月29日		第6回 検討委員会開催（外部有識者参加・意見聴取）
11月27日	検討結果の報告	令和6年第19回 教育委員会にて「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会報告書」について報告
11月29日		令和6年第4回 杉並区議会文教委員会にて「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会報告書」について報告
11月29日	区ホームページ での報告書公表	「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会報告書」を区ホームページで公表
令和7年		
2月21日	一部事案の状況 報告	令和7年第4回 教育委員会にて、公益通報に係る事項について新たな事実等が判明したことについて状況報告
2月26日		令和7年第1回 杉並区議会文教委員会にて、公益通報に係る事項について新たな事実等が判明したことについて状況報告
4月23日	再発防止対策に 関する評価の実 施	令和7年第8回 教育委員会にて、評価の方針を決定
5月～8月		再発防止対策の取組実績の確認・課題整理・今後の対策の検討実施、 評価表の作成
8月28日		学識経験者との意見交換会開催
9月24日		令和7年第15回 教育委員会にて、意見交換会の実施報告
10月30日		令和7年第16回 教育委員会にて、評価結果について報告
11月	報告書発行	「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の再発防止対策に係る評価報告書」発行

3 評価の進め方

(1) 評価方法及び対象事案等について

令和6年11月から評価時点（令和7年8月）までの再発防止対策への取組を対象に評価を行いました。取組状況等が類似する事案ごとに作成した4枚の評価表を用いて、取組実績の確認、現時点での課題及び今後の短期的・中長期的な再発防止対策について整理・評価しました。

評価表 番号	事 案 名	報告書 事案 No※	担当課	
評価表 1	学校の個別事案(校庭のくぎによる児童負傷事故)		P. 9	
	校庭のくぎによる児童負傷事故	1	主管課	学校整備課
			関係課	教育人事・指導課 済美教育センター
評価表 2	学校の個別事案(指導要録の紛失)		P. 13	
①	馬橋小学校の児童指導要録の紛失	7	主管課	済美教育センター
②	学校、子供園における指導要録の紛失	9	関係課	教育人事・指導課 就学前教育支援センター
評価表 3	主に教育委員会事務局での不適切事案		P. 17	
①	元会計年度任用職員Aによる業務における私有パソコンの利用及び私有パソコンの利用に伴う情報資産持ち出し	3	主管課	庶務課
②	元会計年度任用職員Bによる勤務時間の不正及び不適切な自動車通勤	4	関係課	済美教育センター 学校支援課 教育人事・指導課
③	元会計年度任用職員(部活動指導員等)の通勤手当の不正受給等	5		
④	内部告発事項等に関すること	6		
評価表 4	その他(再発防止対策が概ね完了している事案)		P. 21	
①	水筒への異物混入	2	主管課 関係課	学校整備課 教育人事・指導課
②	非常勤教員に係る不適切な人事配置	8	主管課 関係課	教育人事・指導課 庶務課
③	区立中学校給食室で発生した火災	10	主管課 関係課	学務課 －
④	メールアドレス等の漏えい	11	主管課 関係課	済美教育センター －

※報告書事案No：「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会報告書（令和6年11月）」に掲載している事案の番号

(2) 自己評価から学識経験者の評価書受領まで

- ① 評価表作成による教育委員会事務局の自己評価(令和7年5月～8月)
- ② 教育委員会事務局と学識経験者との意見交換会の開催(令和7年8月28日)
- ③ 学識経験者による評価書の作成

(3) 学識経験者

2名の学識経験者に、ご意見・ご評価をいただきました。

(敬称省略)

氏名	所属
志々田 まなみ	文部科学省 国立教育政策研究所 生涯学習政策研究部 総括研究官 (併)社会教育実践研究センター 社会教育調査官 (併)文部科学省総合教育政策局 地域学習推進課 専門官
北神 正行	国土舘大学 体育学部 こどもスポーツ教育学科 教授

1 評価の見方

●11の不適切事案等を事案内容や再発防止対策が類似する案件で分類し、4つの評価表に分けました。

評価表 2：学校の個別事案（指導要録の紛失）に係る評価

評価表 3：主に教育委員会事務局での不適切事案に係る評価

評価表 4：その他（再発防止対策が概ね完了している事案）に係る評価

評価表 1 学校の個別事案（校庭のくぎによる児童負傷事故）に係る評価

対応課： 再発防止の取組の担当課を記載しています。

該当事案：

評価対象とする不適切事案等。

事案内容や再発防止対策が類似する場合は、複数事案となっています。

令和6年度にまとめた「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会」の報告書より概要を抜粋しています。

●**事案概要：**
評価対象とする不適切事案等。
事案内容や再発防止対策が類似する場合は、複数事案となっています。

●分析（原因）：不適切事案等に対する原因（分析）。

●有識者意見（一部概要のみ）：
外部有識者3名の意見を一部抜粋もしくは要約のうえ記載しています。

有識者意見
(一部概要
のみ)

【施設管理面】

- 予算措置はしていないとのことであるが、年1回金属探知機で確認するなど、児童の安全に関わることであることから真剣に検討が必要である。
- 校庭に取り切れないくぎは「ある」という前提で、今後はどうするのか。毎年きちんと予算を付けて点検することを考えるべき。
- マニュアルの運用をチェックする体制が必要なのではないか。
- くぎが継続的に発見される要因は、作業の内容の問題なのか、誰かが置いているのか、そのような視点を持ち続ける必要がある。

【情報連絡体制面】

- （事務局のどの部署に連絡をすべきか、分かりづらいという学校管理職の意見に対し）事務局の組織が分かりづらいという学校の意見はもっともである。各学校に事務局一覧や担当指導主事一覧など作成して掲示できるようにしたほうがよい。
- 学校としてどうするのか、事務局及びセンターとしてどうするのか、区としてどうするのかを判断するにあたって段階があって、それを見極める基準が必要である。
- 校長の危機管理意識を高める研修を定期的 to 実施していく必要がある。

2 再発防止対策の評価

(1) 他の不適切事案等と共通する再発防止対策

①「学校問題発生時」

取組実績

<学校問題の相談・支援>

- 令和7年4月より学校トップで学校問題の
- CEDARを構成する専
- 既存体制であるが、
- CEDARの体制で、学
- な骨折事故への対応
- 速やかな情報収集及

(1) 他の不適切事案等と共通する再発防止対策：

検討委員会にて、各事案に共通する再発防止対策を大きく4つに分類しました。
それぞれの取組実績と課題を記載しています。

- ①学校問題発生時の一元的な情報管理体制の整備及び情報連携等
- ②規範意識の向上及び組織管理機能の向上
- ③内部告発への対応・ハラスメント対応の仕組み整備
- ④事務局・センターの組織の見直し及びセンター業務の見直し

- 学校の事件事故等の発生時の報告方法について、令和7年4月に学校・子供園に通知すると同時に、校長会・副校長会

取組実績：

- 令和7年4月から適宜
- CEDARは運用開始後
- 学校の事件事故等の発生時の報告方法について、令和7年4月に学校・子供園に通知すると同時に、校長会・副校長会
- 令和7年4月より、定期的に（月1回）本庁及び出先の教育管理職による情報共有の場を設置した。

主に報告書発行時点から評価時点（令和6年11月～令和7年8月）まで、事案報告・相談の間に、具体的に実施した再発防止の取組を記載しています。

の実績を上げ

- 児童・生徒の安全に係る危機管理情報を保護者連絡ツール(tetoru)で発信したほか、国や東京都からの通知を学校に周知する等、必要な情報発信を行った。
- 令和6年11月の「不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会報告」時点では、済美教育センターと教育人事・指導課の指導主事が2人一組で連携し対応する計画としていたが、その後、済美教育センターの指導主事は「教務」、教育人事・指導課の指導主事は「生活指導」の役割分担を明確に行うこととした。なお、今後、済美教育センターと教育人事・指導課で共有が必要な場合は、適宜、情報共有を図っていくこととした。

<リスクマネジメント研修の実施>

- 学校及び事務局の管理職向けにリスクマネジメント研修を設定（令和7年8月4日、5日）し、事件事故への対応力向上に取り組んだ。

<区長部局と事務局及びセンターとの連携強化>

- 区長と教育委員会の協議の場である総合教育会議を令和5年度の1回から令和6年度は2回開催とし、令和7年度は2回開催予定のうち第1回目を7月9日に開催した。
- 庁内連携（危機管理対策課や児童青少年センター、子ども家庭支援センター等）を随時行っている。
- 令和7年4月より、定期的に（月1回）本庁及び出先の教育管理職による情報共有の場を設置した。

現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）

<学校問題の相談・支援>

- CEDARの運用を通じ、と合わせて検討を進

現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）：

現時点で整理した課題や、今後の取組予定を記載しています。

Bの採用

- CEDARの運用の中で、法律面の専門知識などの課題がある。CEDAR自体の評価に関しては、業務対応の状況はもとより、迅速性、機動性、専門性といった視点から、日常の業務対応をもとに総合的に

<リスクマネジメント研修の実施>

- リスクマネジメント研修で得た知識や学びを学校運営の一要素として定着させる方法を検討する。

<区長部局と事務局及びセンターとの連携強化>

- 令和7年度下半期に2回目の総合教育会議を開催予定である。

(1) 他の不適切事案等と共通する再発防止対策

② 「規範意識の向上及び組織管理機能の向上」の評価

取組実績

<教育職の業務の整理>

- 指導主事の業務の精査を行った。結果、指導主事が早期対応のための学校訪問に専念する時間等を捻出した。

現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）

<教育職の業務の整理>

- 今後、教育職の業務整理を踏まえ、行政職との業務分掌が必要となる。
- 済美教育センターや教育人事・指導課が単独で行うのではなく、事務局全体を俯瞰した視点で一体となって検討していく必要がある。

(2) 当該事案に係る個別の再発防止対策

① 「校庭の安全

(2) 当該事案に係る個別の再発防止対策

取組実績

他の事案と共通しない、当該事案のみに係る再発防止対策の場合は、
こちらに取組実績と課題を記載しています。

<定期的な危険物点検>

- 鉄製レーキを用いた点検除去を行う。鉄製レーキを用いた点検除去を行うこととした。また、令和7年3～5月の実施分では、鉄製レーキを用いた校庭表面の点検及び除去が完了し、1,057本の異物を除去した。（※参考資料HPか教育委員会資料を添付）
- 校庭の安全管理に係る学校での点検体制の見直しを進めている。

現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）

<定期的な危険物点検・除去方法の見直し>

- 学校での点検体制の見直しを完了させ、学校が危機管理マニュアルを年度内に適切に改訂し運用できるよう、11月までに参考マニュアルの周知を早期に行う。
- 秋季に鉄製レーキを用いた点検除去を行う。
- 秋の鉄製レーキを用いた校庭表面の点検及び除去結果を踏まえ、次年度以降の点検及び除去の方針を検討する。

<学校用務業務の契約内容等の見直しによる学校の施設管理の点検体制の構築>

- 令和7年度末までに学校用務業務の契約内容等の見直し等、学校における施設管理の点検体制の構築を検討する。

2 評価表

評価表 1 学校の個別事案（校庭のくぎによる児童負傷事故）に係る評価

対応 主管課	学校整備課	対応 関係課	教育人事・指導課（令和7年4月～） 済美教育センター（～令和7年3月）
-----------	-------	-----------	--

1 概要等

該当 事案	校庭のくぎによる児童負傷事故
事案 概要	令和5年4月13日、区立小学校において、体育の授業中に校庭で「鬼遊び」をしていた児童が、校庭にラインマーカーとして打ち込んだと思われるくぎによって十数針を縫うけを負う事故が発生した。 ※本事案を含む「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会」発足後に別の区立小学校でくぎが発見される事案が発生。
分析 (原因)	【施設管理面】 ○ 運動会の整列等の目印として校庭に打ち込んだくぎを、使用後に除去することなく、長年にわたり残留したままにしていた。 ○ 当該校の学校危機管理マニュアルの施設点検項目に校庭が含まれていなかった。 ○ 発見された金属類には、くぎだけでなく工事に係る残存物と推測されるものも含まれており、学校改修・改築工事後の検査体制が十分でなかった。 ○ これまで校庭に埋設された金属片による事故が発生していなかったため、それらを危険物として認識せず、放置したことによる負傷事故が発生するリスクを予見できなかった。 【情報連絡体制面】 ○ 有事の際の、事務局・センター・学校間の役割分担が不明確であった。 ○ 保護者への情報提供等の時期及び範囲等の基準がなかった。 ○ 事務局として重大事故に係る判断基準とその対応策が構築されていなかった。 ○ 学校が、保護者の同意なく救急車を要請を行うことの可否や、要請タイミング等について迅速かつ適正に判断を行う統一的な基準がなかった。
有識者意見 (抜粋)	【施設管理面】 ○ 予算措置はしていないとのことであるが、年1回金属探知機で確認するなど、児童の安全に関わることであることから真剣に検討が必要である。 ○ 校庭に取り切れないくぎは「ある」という前提で、今後はどうするのか。毎年きちんと予算を付けて点検することを考えるべき。 ○ マニュアルの運用をチェックする体制が必要なのではないか。 ○ くぎが継続的に発見される要因は、作業の内容の問題なのか、誰かが置いているのか、そのような視点を持ち続ける必要がある。 【情報連絡体制面】 ○ （事務局のどの部署に連絡をすべきか、分かりづらいという学校管理職の意見に対し）事務局の組織が分かりづらいという学校の意見はもっともである。各学校に事務局一覧や担当指導主事一覧など作成して掲示できるようにしたほうがよい。 ○ 学校としてどうするのか、事務局及びセンターとしてどうするのか、区としてどうするのかを判断するにあたって段階があって、それを見極める基準が必要である。 ○ 校長の危機管理意識を高める研修を定期的実施していく必要がある。

2 再発防止対策の評価

(1) 他の不適切事案等と共通する再発防止対策

①「学校問題発生時の一元的な情報管理体制の整備及び情報連携等」の評価

取 組 実 績

<学校問題の相談・支援体制の強化>

- 令和7年4月より学校問題対応支援係（以下、「CEDAR」という。）を本庁組織に新設し、ワンストップで学校問題の対応にあたっている。
- CEDARを構成する専門職種は、紹介が得られなかった警察OB以外の者はすでに採用済みである。
- 既存体制であるが、学校法律相談と連携して、学校問題への対応を行っている。
- CEDARの体制で、学校への伴走支援に取り組んでいる。（学校近隣での強盗事件時の対応や、重大な骨折事故への対応等について、CEDARの職員が迅速に学校に赴き対応の支援・指導を行うなど、速やかな情報収集及び今後の対応を図った。）
- 学校の事件事故等の発生時の報告方法について、令和7年4月に学校・子供園に通知すると同時に、校長会・副校長会で周知を行った。
- 令和7年4月から適宜（月1回程度）、CEDARが教育長や管理職を交えて学校支援対策・事案報告・相談を行う会議を開催している。
- CEDARは運用開始後、対応の迅速化や専門性の向上、組織対応の強化等により、多くの実績を上げている。支援機能の強化として、CEDARを構成する職員に心理職等を増やし、多角的に対応できるようになったことで学校等からの相談件数が増加（R6年度約290件、R7年度197件（8月12日現在））した。また、本庁舎に設置することで事務局内での連携効率化を図った結果、情報共有及び対応を迅速に行うことができるようになった。
- 児童・生徒の安全に係る危機管理情報を保護者連絡ツール(tetoru)で発信したほか、国や東京都からの通知を学校に周知する等、必要な情報発信を行った。
- 令和6年11月の「不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会」の報告書発行時点では、済美教育センターと教育人事・指導課の指導主事が二人一組で連携し対応する計画としていたが、その後、済美教育センターの指導主事は「教務」、教育人事・指導課の指導主事は「生活指導」の役割分担を明確に行うこととした。なお、今後、済美教育センターと教育人事・指導課で必要に応じて適宜、情報共有を図っていくこととした。

<リスクマネジメント研修の実施>

- 学校及び事務局の管理職向けにリスクマネジメント研修を設定（令和7年8月4日、5日）し、事件事故への対応力向上に取り組んだ。

<区長部局と事務局及びセンターとの連携強化>

- 区長と教育委員会の協議の場である総合教育会議を令和5年度の1回から令和6年度は2回開催とし、令和7年度は2回開催予定のうち第1回目を7月9日に開催した。
- 庁内連携（危機管理対策課や児童青少年センター、子ども家庭支援センター等）を随時行っている。
- 令和7年4月より、定期的に（月1回）本庁及び出先の教育管理職による情報共有の場を設置した。

現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）

<学校問題の相談・支援体制の強化>

- CEDARの運用を通じ、弁護士等との連携強化が必要という課題が出てきたことから、警察OBの採用と合わせて検討を進める。
- CEDARの運用の中で、法律面の専門知識などの課題がある。CEDAR自体の評価に関しては、業務対応の状況はもとより、迅速性、機動性、専門性といった視点から、日常の業務対応をもとに総合的に行っていく。

<リスクマネジメント研修の実施>

- リスクマネジメント研修で得た知識や学びを学校運営の一要素として定着させる方法を検討する。

<区長部局と事務局及びセンターとの連携強化>

- 令和7年度下半期に2回目の総合教育会議を開催予定である。

(1) 他の不適切事案等と共通する再発防止対策	
② 「規範意識の向上及び組織管理機能の向上」の評価	
取 組 実 績	
<教育職の業務の整理> ○ 指導主事の業務の精査を行った。結果、指導主事が早期対応のための学校訪問に専念する時間等を捻出した。	
現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）	
<教育職の業務の整理> ○ 今後、教育職の業務整理を踏まえ、行政職との業務分掌が必要となる。 ○ 済美教育センターや教育人事・指導課が単独で行うのではなく、事務局全体を俯瞰した視点で一体となって検討していく必要がある。	
(2) 当該事案に係る個別の再発防止対策	
① 「校庭の安全管理等の充実」の評価	
取 組 実 績	
<定期的な危険物点検・除去方法の見直し> ○ 鉄製レーキを用いた校庭表面の点検及び除去を行う委託契約を締結し、春と秋に計2回実施することとした。また、令和7年3～5月の実施分では、鉄製レーキを用いた校庭表面の点検及び除去が完了し、1,057本の異物を除去した。 ○ 校庭の安全管理に係る学校での点検体制の見直しを進めている。	
現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）	
<定期的な危険物点検・除去方法の見直し> ○ 学校での点検体制の見直しを完了させ、危機管理マニュアルを年度内に適切に改訂し運用できるよう、11月までに参考マニュアルの周知を早期に行う。 ○ 秋季に鉄製レーキを用いた点検除去を行う。 ○ 秋の鉄製レーキを用いた校庭表面の点検及び除去結果を踏まえ、次年度以降の点検及び除去の方針を検討する。	
<学校用務業務の契約内容等の見直しによる学校の施設管理の点検体制の構築> ○ 令和7年度末までに学校用務業務の契約内容等の見直し等、学校における施設管理の点検体制の構築を検討する。	

評価表 2

学校の個別事案（指導要録の紛失）に係る評価

対応 主管課	済美教育センター	対応 関係課	教育人事・指導課 就学前教育支援センター
-----------	----------	-----------	-------------------------

1 概要等

該当 事案	①馬橋小学校の児童指導要録の紛失 ②学校、子供園における指導要録の紛失
事案 概要①	馬橋小学校校長から児童等の氏名・現住所・保護者氏名などが記録されている指導要録（様式1：学籍に関する記録：20年保存）の平成20年度卒業生分の紛失について、令和5年9月に済美教育センターに報告があった。本事案は、令和元年度に紛失に気づいた教育人事企画課（令和7年度現在：教育人事・指導課）の職員から、速やかにその旨を校長及び教育人事企画課長に報告していたが当時適切な対応が取られなかった。
事案 概要②	令和5年度において区立小学校での児童指導要録の紛失（事案①）を受け、指導要録保存状況の一斉緊急点検を令和5年9月に各区立学校・子供園において実施した。しかし、区立子供園から、令和6年3月末に幼児指導要録などの書類の整理を行ったところ、新たに平成20年度修了児（30名分）の幼児指導要録（様式1：学籍に関する記録：20年保存）の紛失が判明したと、同年4月11日に就学前教育支援センターに報告があった。改めて令和6年4月に全区立子供園及び全区立学校において、指導主事が指導要録保管状況の再点検を行ったところ、さらに区立小学校2校において指導要録の紛失（2校合計3名分）が判明した。
分析 （原因）	○ 公文書の取り扱いに関する意識が低かった。 ○ 事案①を受けた指導要録の一斉緊急点検に漏れがあり、同様の事案（②）が発覚した。 ○ 重大事故に対する点検という意識が欠如していた。
有識者 意見 （抜粋）	○ 危機管理意識を高める研修を定期的実施していく必要がある。 ○ 指導要録の保存年限について、改めて周知する必要がある。 ○ 学校と事務局の関係が良好でなければならない ※補足：事件、事故発生時に必要な相談や情報共有などを迅速に行う仕組み

2 再発防止対策の評価

(1) 他の不適切事案等と共通する再発防止対策

①「学校問題発生時の一元的な情報管理体制の整備及び情報連携等」の評価

取 組 実 績

<学校問題の相談・支援体制の強化>

- 令和7年4月より学校問題対応支援係（以下、「CEDAR」という。）を本庁組織に新設し、ワンストップで学校問題の対応にあたっている。
- CEDARを構成する専門職種は、紹介が得られなかった警察OB以外の者はすでに採用済みである。
- 既存体制であるが、学校法律相談と連携して、学校問題への対応を行っている。
- CEDARの体制で、学校への伴走支援に取り組んでいる。（学校近隣での強盗事件時の対応や、重大な骨折事故への対応等について、CEDARの職員が迅速に学校に赴き対応の支援・指導を行うなど、速やかな情報収集及び今後の対応を図った。）
- 令和7年4月から適宜（月1回程度）、CEDARが教育長や管理職を交えて学校支援対策・事案報告・相談を行う会議を開催している。
- 児童・生徒の安全に係る危機管理情報を保護者連絡ツール(tetoru)で発信したほか、国や東京都からの通知を学校に周知する等、必要な情報発信を行った。庁内連携（危機管理対策課や児童青少年センター、子ども家庭支援センター等）も随時行っている。
- 令和6年11月の「不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会」の報告書発行時点では、済美教育センターと教育人事・指導課の指導主事が二人一組で連携し対応する計画としていたが、その後、済美教育センターの指導主事は「教務」、教育人事・指導課の指導主事は「生活指導」の役割分担を明確に行うこととした。なお、今後、済美教育センターと教育人事・指導課で必要に応じて適宜、情報共有を図っていくこととした。

<リスクマネジメント研修の実施>

- 学校及び事務局の管理職向けのリスクマネジメント研修を設定（令和7年8月4日、5日）し、事件事故への対応力向上に取り組んだ。

<区長部局と事務局及びセンターとの連携強化>

- 区長と教育委員会の協議の場である総合教育会議を令和5年度の1回から令和6年度は2回開催とし、令和7年度は2回開催予定のうち第1回目を7月9日に開催した。
- 学校問題発生時の区長部局との迅速な情報共有を実施している。
- 令和7年4月より、定期的に（月1回）本庁及び出先の教育管理職による情報共有の場を設置した。

現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）

<学校問題の相談・支援体制の強化>

- CEDARの運用を通じ、弁護士等との連携強化が必要という課題が出てきたことから、警察OBの採用と合わせて検討を進める。

<リスクマネジメント研修の実施>

- リスクマネジメント研修で得た知識や学びを学校運営の一要素として定着させる方法を検討する。

<区長部局と事務局及びセンターとの連携強化>

- 令和7年度下半期に2回目の総合教育会議を開催予定である。

②「規範意識の向上及び組織管理機能の向上」の評価

取 組 実 績

<事務局及びセンター等職員の研修の実施>

- 令和7年度5月にかけて、当事案を取り上げた公務員倫理、情報セキュリティ対策の研修を全職員向けに実施するとともに、本評価にあたり、不適切事案に係る報告書を各課へ改めて周知し、報告書を通して職員に事案の再認識を促した。

<教育職の業務の整理>

- 令和7年1月以降、業務の整理のため、内部検討組織を立ち上げ、検討を開始。検討の中で既存業務の整理等も行う予定としている。

現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）

<教育職の業務の整理>

- 今後教育職の業務整理を踏まえ、行政職との業務分掌が必要となる。
- 済美教育センターや人事・指導課が単独で行うのではなく、事務局全体を俯瞰した視点で一体となって検討していく必要がある。

(2) 当該事案に係る個別の再発防止対策

①「指導要録の紛失」の評価

取 組 実 績

- 指導要録の運用方法を紙から電子保存へ切り替えた（学校は令和5年度から一部。令和6年度全校。子供園は令和7年度から全園で実施。）。
- 運用マニュアルについて、学校は令和6年7月に、子供園は令和7年3月に改訂を行った。この改訂により、指導要録の作成に携わる教員及び管理職に対し、指導要録の紙から電子への運用変更を漏れなく周知し、担当教員の意識の向上と、管理職による適正な指導要録の管理体制の確認を行った。改訂したマニュアルにおいて、学校では「①担任が指導要録を作成し」、「②管理職がシステム上で確認及び承認することで電子保存される」流れを明記した。また、子供園では「①年度当初の入力内容」、「②卒業（園）する幼児に係る年度末の入力内容」、「③記載事項の変更や誤記事項があった場合の訂正方法（管理職が確認のうえ承認作業を行うこと）」を明記した。
- 電子化前の紙保存指導要録は、誤廃棄を防ぐため学校（子供園）訪問の際廃棄予定の確認を学校等と行い、シールを添付し確認の上、廃棄する運用を検討している。

現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）

- 電子保存の取組も完了しており、課題はない

評価表 3

主に教育委員会事務局での不適切事案に係る評価

対応 主管課	庶務課	対応 関係課	済美教育センター、学校支援課、 教育人事・指導課
1 概要等			
該当 事案①	元会計年度任用職員 A による業務における私有パソコンの利用及び私有パソコンの利用に伴う情報資産持ち出し		
該当 事案②	元会計年度任用職員 B による勤務時間の不正及び不適切な自動車通勤		
該当 事案③	元会計年度任用職員（部活動指導員等）の通勤手当の不正受給等		
該当 事案④	内部告発事項等に関すること		
事案 概要①	元会計年度任用職員 A（以下、「A」という。）は、平成26年度にセンターの嘱託員として委嘱され、任期付常勤職員を経て、令和2年4月から令和5年3月に退職するまで会計年任用職員としてセンターに勤務した。Aは、センターが独自に実施してきた学力調査の分析において中心的な役割を果たしていたが、委託業者から区へ納品された学力調査に関するCD-ROMのデータを、自身の私有パソコンに取り込んで、学力調査の分析作業を行っていた。個人情報等の機密情報を取り扱う場合、私有パソコンを使用することは杉並区情報セキュリティ対策基準により禁止されているが、Aは人事制度上存在しない「教育長付」という役職名を使用し、組織内で特別扱いされ、私用パソコンの使用を黙認されていた。また、Aが任期満了に伴い退職する際、学力調査の分析結果等に関し後任職員への適切な引き継ぎ及びデータの保管がされなかった。		
事案 概要②	元会計年度任用職員 B（以下、「B」という。）は、平成28年度に勤務時間の定めのない専門非常勤（特別職）としてセンターに勤務していたが、令和2年度に会計年度任用職員制度が導入され、身分が会計年度任用職員に切り替わり勤務時間が定められた。しかし、Bは、令和2年度から会計年度任用職員に身分が移行された後も、正規の始業時間（午前8時30分）及び退勤時間（午後3時30分）を守らず、かつ、約2年10か月にわたりICカードによる出退勤打刻を行わなかった。その間、センター職員が出退勤時刻を操作し、勤務実態と異なる出退勤時間に修正入力を行っていた。また、Bは専門非常勤の勤務期間から自家用車による自動車通勤を行っていた。令和2年度から通勤手当が支給されるようになった後も自動車通勤を行っており、さらに通勤手当の支給を受けていたことが判明した。		
事案 概要③	区立中学校に会計年度任用職員（部活動指導員）として勤務していた職員が、令和2年度から5年度までの間、自動車等の通勤により通勤手当を不正に受給していた。また、同職員はセンターに会計年度任用職員（教育研究担当）としても勤務（兼任）しており、上記期間において、通勤手当・旅費を不正に受給していた。さらに、教育研究担当と部活動指導員の業務の勤務実績の突合が図られておらず、同一時間帯に従事していたとの勤務実績報告により、報酬を複数回にわたり二重に受給していた。		
事案 概要④	令和4年11月下旬に、複数のセンター職員有志から、会計年度任用職員 A（事案3の職員と同一。以下「A」という。）による日常的なパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）行為があること、Aは「教育長付」として組織内で特別扱いされていることについて、事務局職員に相談があった。相談を受けた事務局職員から教育長へ要対応事案であることを報告した。教育長からは、事務局管理職による対応の指示があったにもかかわらず、管理職による具体的な調査や指導は行われなかった。その後、相談についての調査等の進展が見られないため、センター職員有志は、令和5年1月下旬に区長宛ての告発文書（事案4におけるBによる自動車通勤や不規則な出退勤時間と不正な修正を含む）を作成したが、区長に提出する前に事務局の自浄作用に期待し、1月19日に事務局に申し出を行い、1月23日に事務局管理職へ直接訴えた。1月23日にAのパワハラ行為についての告発文書が匿名で区長宛てに郵送で届いた。事務局管理職は一部の職員に対しヒアリングを行い、複数人からAのパワハラ行為があったことを聴き取った。その後、Aが令和4年度末での退職意向を示したため、調査等については終了した。Bに対しては、令和5年2月の監査委員会による定期監査の講評において出退勤時間の修正入力が多数あったこと及び多数の出張があるにもかかわらず旅行命令申請がないことについて意見があったが、センター所長からは、B及びセンター職員に改善を図るようにとの口頭指示は行われたものの、適切な原因調査が行われなかった。		

分析 (原因) 事案①	○ 常勤職員の補佐的な役割を担う非常勤職員に、専門的な業務を属人的かつ長期間にわたり担わせていた。 ○ 職員の任命権者である教育委員会の事務を行う事務局における任命手続きが形骸化しており、教育長が認めた特定の職員の「役職名（教育長付）」を、事務局及びセンターが黙認していた。 ○ 情報セキュリティ対策基準の事務局及びセンターでの周知が不徹底であった。 ○ 専門的な業務遂行に必要な端末機器類等を区が提供していなかった。
分析 (原因) 事案②	○ 職員の任命権者である教育委員会の事務を行う事務局における任命手続きが形骸化しており、教育長が認めた特定の職員の「役職名（教育長付）」を、事務局及びセンターが黙認していた。 ○ 管理職を含めセンター内においてBの勤務実態を把握していなかった。 ○ Bを含めたセンター職員の出退勤管理にかかる規範意識・労務管理に対する意識が極めて低かった。
分析 (原因) 事案③	○ 当該職員が複数の会計年度任用職員の職を兼任しており、この場合の出退勤管理について、システムで統一的な把握及び管理ができなかった。 ○ 当該職員及び他の所属職員も出退勤等管理にかかる規範意識が極めて低かった。 ○ 事案4におけるリスク評価と対応策の検討が十分でなく、かつ、会計年度任用職員が勤務している事務局の各課においても、潜在的リスクとして評価されなかった。
分析 (原因) 事案④	○ Aのパワハラをセンター所長が容認し、それによりセンター職員等が黙認する、自浄作用の極めて低い組織であった。 ○ 当時のセンター所長が「人材育成の一環」などとしてパワハラを正当化し、パワハラが常態化していた。 ○ 内部告発を受けた事務局管理職が、「杉並区役所におけるハラスメントの防止等に関する規程」第9条の防止対策委員会の委員であったにもかかわらず、同対策委員会に報告することなく、組織的対応をとらなかった。 ○ 調査指示を発出した教育長の進行管理が不十分だった。 ○ 内部告発があった場合の情報共有や対処方法のマニュアル等がなかった。
有識者 意見 (抜粋) 事案①	○ データ返却等について、何らかの対応が必要。 ○ ガバナンスが効いていなかった点がいくつかある。「教育長付」を認めてしまった問題はガバナンス上の問題。 ○ 強力なリーダーシップのもとにある危うさ。教育長だけで決めていいことではないという認識をもつ。
事案②	○ 当時の両者のメールのやり取り等記録も保存を行う。また、契約書の内容をきちんと確認すべき。 ○ 前例踏襲によるルール違反の常態化は、管理の甘さ、マネジメントの弱さ。その背景には過重労働と教育職優位の文化（教育職依存の組織風土）がある。
事案③	○ 管理側で通勤経路や出張時の交通手段等をきちんと把握する仕組みを整えた上で、現場に周知を徹底する必要がある。 ○ 重複した勤務のシステム上のチェックができない点を改善することが有効だとする区の分析はそのとおりである。 ○ 教員は時間外勤務手当が不支給であるため、出退勤管理の意識が低い傾向にあるという区の分析は非常にあり得ると思う。
事案④	○ センターは事務局からの物理的な遠さ、建物が違うという遠さのため、すぐに駆け付けられない、日頃から顔を合わせたコミュニケーションがとれないという問題がある。 ○ 管理運営機能、マネジメントが増えたことで、仕事も増えた。 ○ ソフト面として、教育職が優位であること（教育職依存の組織風土）。管理運営をもっている時点で、教員だけの組織であってはいけない。教育行政の独特の文化。教育職で採用されていることが最優先されてしまっている。 ○ 反して、教員が事務、公的な手続きに対して不安で仕方がない。「現場に詳しいから、事務は分からない」がまかり通ってしまう。これが不健康な組織の要因となる。 ○ 教育に専念したいと思っているのに、業務が多くなり、負担感を感じる。 ○ 前例踏襲によるルール違反の常態化は、管理の甘さ、マネジメントの弱さ。その背景には過重労働と教育職優位の文化がある。 ○ ハラスメント対応の具体的なフローがない。結果的に例えば直属の上司に情報が流れるかもしれないといった不安が残ることも考えられる。 ○ どんな些細な事でも内部告発などがあった場合には記録を残すべきである。

2 再発防止対策の評価

(1) 他の不適切事案等と共通する再発防止対策

①「規範意識の向上及び組織管理機能の向上」の評価

取 組 実 績

<事務局及びセンター等職員の研修の実施>

- 令和7年4～5月にかけ、当事案を取り上げた公務員倫理、情報セキュリティ対策の研修を全職員向けに実施した。
- 教育系管理職及び指導主事に、財務会計や議会、危機管理といった行政の仕組みを周知徹底するための研修を9月1日に実施した。
- リスクマネジメント研修について検討を行い、8月4日・5日に実施した。

<組織風土に係る職員の意識調査>

- 秋季の目標申告面談時に活用できるよう、アンケートの準備を進めている。(アンケートは10月頃実施予定)

<区の統合内部情報システムの学校への導入>

- 令和11年度を予定している区の「統合内部情報システム」の学校への導入について、引き続き情報管理課と協議を行った。協議の際、庶務事務システムに関しては他の代用システム導入の可能性等について、提案を受け今後システム業者によるデモを行う予定としている。

<その他>

- 本評価の実施にあたり、令和7年5月に不適切事案に係る報告書を各課へ改めて周知し事案や再発防止対策の周知を図り、各課が対応すべき事項を改めて認識し取組を進めた。

現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）

<事務局及びセンター等職員の研修の実施>

- 教育系管理職及び指導主事に9月1日に実施した研修に続き、会計年度任用職員に向けた行政の仕組み等の周知について検討を行う。

<組織風土に係る職員の意識調査>

- 組織風土改革や職員意識改革は、単発の研修実施等のみで変わるものではない。人事異動もある中で今後も同様の事例を起こさないよう、本事例を教訓に反復して意識改革を続けていかなければならない。
- 組織風土に係るアンケートの活用方法や設問等を検討決定したのち、アンケートを実施（10月頃）し、結果のとりまとめを行う。

<区の統合内部情報システムの学校への導入>

- 勤怠管理システムの導入には多く時間を要することから、その間のチェックの機能をどのように持たせるかが課題であり、検討を進める。
- 学校現場における区の統合内部情報システムの導入は、区役所と学校でネットワーク回線が異なるという課題がある（学校に対してはLGWAN回線が引かれていない現状）。これが学校へのシステム導入を妨げる大きな要因となっている。導入に係るコスト及び導入後の管理を行う人的リソースの不足という課題があるが、学校に勤務する区費職員は区長部局で勤務する職員と同様の条例・規則の対象であり、区長部局と同システムを運用することが適当であることから、引き続き情報管理課と導入に向けた協議を継続する。

<教育職の業務の整理>

- 教育職の業務の整理について、令和9年度からの開始を目指して計画を作成し、関係課への周知を行う。
- 今後、教育職の業務整理を踏まえ、行政職との業務分掌が必要となる。また、センターや人事・指導課が単独で行うのではなく、事務局全体を俯瞰した視点で一体となって検討していく必要がある。

<その他>

- 今回の評価を活用し、再発防止対策への適切な対応が図られていたかどうか、成果や課題、今後の方向性を確認する。
- 本来、本件の不適切事案等は、発生してはならない事象であり、その対応についても、可及的速やかに是正されるべきものである。
そのため、対応に関しては今後継続的に行うものではなく、今回の検証を持って対応を終えることとする。

②「内部告発への対応・ハラスメント対応の仕組み整備」の評価
取 組 実 績
＜内部告発への対応＞ ○ 内部告発があった際の、告発者の状況と受付側の流れを整理した。 ＜ハラスメント防止対策の強化＞ ○ 教育委員会事務局では12月を「ハラスメント防止対策強化月間」として、改めて、各課においてハラスメント相談窓口の周知や相談員への手引きの再周知等の啓発活動を行うこととした。 ○ 学校管理職向けハラスメント防止研修を10月に、区管理職・係長級向けハラスメント防止研修を令和8年3月に実施することとした。 ＜会計年度任用職員（区）の適正な配置及び人事異動の仕組み＞ ○ 各学校や教育委員会事務局に配置する会計年度任用職員等の状況を把握するため、教育委員会事務局全体に配置する外部人材調査及び各課へヒアリングを実施した（令和7年7月～8月）。
現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）
＜内部告発への対応＞ ○ 内部告発をする場合の流れ、受付側の流れをまとめ、12月のハラスメント防止対策強化月間に合わせて教育会事務局全体へ周知を図る。その方法を検討することが課題である。 ○ 次年度以降引き続き、教育委員会事務局全職員への周知を行う準備を進めることが課題である。 ＜ハラスメント防止対策の強化＞ ○ ハラスメント防止対策強化月間の実施、相談窓口の周知徹底（令和7年12月） ○ ハラスメント防止研修の実施（学校管理職向け研修：令和7年10月、区管理職・係長級向け研修：令和8年3月） ＜会計年度任用職員（区）の適正な配置及び人事異動の仕組み＞ ○ 組織全体の状況整理と並行して各会計年度任用職員の配置状況や役割を整理しているが人事異動の仕組みの検討まで着手できていないため、今後検討を行っていく。
③「事務局・センター組織の見直し及びセンター業務の見直し」の評価
取 組 実 績
○ CEDARは運用開始後、対応の迅速化や専門性の向上、組織対応の強化等により、多くの実績を上げている。支援機能の強化として、CEDARを構成する職員に心理職等を増やし、多角的に対応できるようになったことで学校等からの相談件数が増加（R6年度約290件、R7年度197件（8月12日現在））した。また、本庁舎に設置することで事務局内での連携効率化を図った結果、情報共有及び対応を迅速に行うことができるようになった。 ○ 教育委員会事務局及び済美教育センターの組織改編の検討に着手し、学校が迷うことなく相談先がわかる、分かりやすい事務局の組織体制づくりを進めた。 ○ 済美教育センターのあり方及び既存事業の見直し検討を開始した。
現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）
○ 令和7年度に既存事業の方向性（他部署への移管、廃止等）を決定し、組織改編に向けた基本指針（コンセプト）を基に、具体的な組織改編や職員の再配置についての構想を固め、その実現に向けた課題を解消したうえで、複数年で新たな組織体制を確立する。 ○ 済美教育センターのあり方及び既存事業の見直しを通して、役割のあいまいな業務が他にないか再確認をしながら、令和8年度及び9年度の組織改正に反映させていく。

評価表 4 その他（再発防止対策が概ね完了している事案）に係る評価

対応 主管課	事案①	学校整備課	対応 関係課	事案①	教育人事・指導課
	事案②	教育人事・指導課		事案②	庶務課
	事案③	学務課		事案③	—
	事案④	済美教育センター		事案④	—

1 概要等

該当 事案①	水筒への異物混入
該当 事案②	非常勤教員に係る不適切な人事配置
該当 事案③	区立中学校給食室で発生した火災
該当 事案④	メールアドレス等の漏えい
事案 概要①	1件目： 令和6年2月14日、区立小学校において、児童が学校に持参し、家へ持ち帰った水筒のお茶を口に含んだところ、塩素系洗剤のような臭いに気づき直ちに吐き出した。 2件目： 同年3月14日、別の区立小学校の教室で児童が学校に持参した水筒の水を口に含んだところ、石けん水のような異常な味を感じ直ちに吐き出した。
事案 概要②	令和5年4月に、東京都の非常勤教員に任用された職員について、学校に配置しなければならないところ、虚偽の手続きを事務局が行い、事務局学務課に配置していた。
事案 概要③	令和3年1月25日午前10時20分頃、中学校の給食室（直営調理校）において、調理作業中に調理職員が打合せのため給食室を離れた間に火災が発生した。炎が天井の通気口を伝わり、排気ファン、給食室天井や壁面サッシ窓等が破損した。また、油加熱中の回転釜1台も破損した。 給食室内が煙と熱風で充満したため、その他の食器保管庫や調理器具にも不具合・影響が及び、作動調整・洗浄等が必要となった。食器は煤が付着したため、使用不能となり、廃棄処分となった。生徒、教職員、調理職員は、全員避難したため人的被害はなかった。給食室以外の他室及び近隣への延焼もなかった。
事案 概要④	1件目： 令和5年2月、区立中学校において育児休業代替の臨時的任用教員採用候補者名簿に登録されている候補者（120名）に対してメール送信する際、送信区分をＢＣＣとして送るべきところをＴＯとして一斉送信した結果、本人以外のメールアドレスが当該候補者間において閲覧可能な状態となっていた。 2件目： 令和5年10月：センターから事業に参加した生徒の保護者にメールで連絡をするに当たり、送信区分をＢＣＣで送るべきところをＴＯとして送信した結果、メールアドレス（28件）及び保護者氏名（26名）が当該保護者間において閲覧可能な状態となっていた。

分析 (原因) 事案①	○ 児童への様々な配慮等が必要な場合もあり、警察への通報や相談については、統一的な判断基準などがなく、各校長の判断としていた。 ○ 有事の際の、事務局・センター・学校間の役割分担が不明確であった。
分析 (原因) 事案②	○ 東京都教育庁が平成31年度以降は学校外への配置を禁止した経緯があるにも関わらず、事務局では「従来通りの対応でよい」、「この程度ならば大丈夫」といった認識があった。 ○ 事務局において、学校現場の極めて深刻な人員不足等の状況に対する認識が低かった。
分析 (原因) 事案③	○ 組織での作業手順の共有が不十分であった。 ○ 職員個人が安全確認を怠っていた。 ○ 都条例の規定（揚げ物調理を行う際には、調理油の温度が一定に保てるように自動的に燃焼を停止できる装置（サーモスタット）のある設備で行う）を遵守していなかった。
分析 (原因) 事案④	○ 操作した職員の情報セキュリティ意識が低く、他者のチェック後に送信するなどの基本的な手順が明確化されていなかった。 ○ メール送信を行う職員が所属するセンター及び学校の業務繁忙が常態化し、注意能力が低下していた。 ○ メール送信で、誤送信等を排除するシステム上の規制がなかった。
有識者 意見(抜粋) 事案①	○ 学校にだけ防犯カメラの点検、管理を任せるのではなく、点検を行ったものを事務局へ報告することで相互チェックの機会を設ける必要がある。 ○ 当該事案の最も大きな課題は、警察への相談が遅れた点である。 ○ 証拠保全の意識は、強く持つ必要がある。 ○ 学校で行うべきことは記録する、話を聞くこと。学校以外の外部で実施可能な部分については、（警察等含めて）外部にお願いするのがよい。 ○ 校長の危機管理意識を高める研修を定期的実施していく必要がある。 ○ 学校としてどうするのか、事務局及びセンターとしてどうするのか、区としてどうするのかを判断するにあたって段階があって、それを見極める基準が必要である。
有識者 意見(抜粋) 事案①	○ 質問： （本来は学校に配置すべき非常勤教員が事務局及びセンターに4人配置されていたことが判明したことに対し）各学校は、人手を幾らでも欲しているはずで、本来配置されるべき4人が配置されなかったということで、現場で支障が生じていないのか。 意見・質問に対する区の調査回答： 配置部署が異なっていたものの、非常勤教員の職務内容（若手教員の育成・支援、不適応児童・生徒への対応、教科指導等）から逸脱して区の業務を行わせていたということではないため、事務局としては支障なかったものと認識している。しかし、学校配置されるべき人員が配置されていなかったことから、学校は何らか支障が生じていたと考える。
有識者 意見(抜粋) 事案③	—
有識者 意見(抜粋) 事案④	—

2 再発防止対策の評価

(1) 他の不適切事案等と共通する再発防止対策 ※評価表1・2を参照

(2) 当該事案に係る個別の再発防止対策

①「水筒への異物混入（主に防犯カメラの点検実施）」の評価

取 組 実 績
○ 防犯カメラ作動確認依頼の通知発出（R6.3.6）以降、9校の小中学校において防犯カメラやモニターの修繕を行い、3校の小中学校において防犯カメラの増設を実施した。
現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）
○ 安全点検の項目に組み込むこととし、問題があった場合は学校整備課に報告する。 ○ 学校整備課から毎年夏頃に各校へ依頼する建築基準法12条に基づく点検結果の送付と修繕の依頼を行う際に、防犯カメラのチェックリストを合わせて送付する。不具合が確認された場合は学校整備課へ連絡することとし、必要に応じて修繕費用で設置・工事等の対応を行う。

②「非常勤教員に係る不適切な人事配置」の評価

取 組 実 績
○ 令和5年12月に東京都教育庁に杉並区の非常勤教員の不適切な学校外配置について報告と謝罪を行い、速やかに適正な配置に是正した。
現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）
○ 非常勤教員の適切な配置について、新しく異動した職員に引き継いでいく。

③「区立中学校給食室で発生した火災」の評価

取 組 実 績
○ 事故発生直後の令和3年1月に全区立学校に対し、調理作業上における基本的事項、揚げ物作業上の注意事項、安全管理のポイントについて、周知を行い、火災発生を防止する安全調理の徹底を図った。 ○ さらに、令和3年2月に、揚げ油を加熱する場合は、調理作業工程表に油の加熱開始予定時間と消火予定時間を記載するよう、学校給食の手引きを見直し、各校に通知した。 ○ 安全で衛生的な調理作業の実施を徹底するため、令和3年4月から学務課栄養士による各学校への巡回指導を強化した。また、令和3年8月から、消防署員による調理職員を対象とした講習を実施した。
現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）
○ 今後も調理作業における安全管理を徹底し、調理委託業者の職員も含めた周知を行う。 ○ 学務課栄養士による各学校への巡回指導において、安全な調理業務が遂行できるよう注意喚起を行う。 ○ 継続して、調理職員が対象の安全衛生講習会において、火災予防についての講習を行う。

④「メールアドレス等の漏えい」の評価

取 組 実 績
○ 令和6年1月5日より外部にメール送信する際に、警告メッセージが表示されるよう庁内メールシステムの改修を実施した。 ○ 令和7年4～5月にかけて、当事案を取り上げた公務員倫理研修を全職員向けに実施した。
現時点での課題・今後の対策（短期的・中長期的）
○ 引き続き、情報セキュリティ対策の重要性や情報セキュリティ事故が起こった際の組織への影響等を職員が認識することが課題。

3 学識経験者評価

【 文部科学省 国立教育政策研究所 生涯学習政策研究部
(併) 社会教育実践研究センター 社会教育調査官
(併) 文部科学省総合教育政策局 地域学習推進課 専門官
志々田 まなみ 総括研究官 】

令和 5 年度に発生した重大事故や公益通報により発覚した不適切な事案等(以下「事案等」と略記)の再発防止対策等を、約1年経過するタイミングでこのような形で評価を実施し、状況を点検したことについて、まずもって評価したい。今後、この評価の結果が総合教育会議といった多様な場面で報告され、さらなる意見交換等がなされることにより、再発防止対策についての再確認につながる契機となつてほしい。

評価へのコメントとして大きく2点指摘しておきたい。

改めて昨年(令和6年)11月に提出された「杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会報告書」(以下「R6 報告書」略記)を今回の評価結果と併せて読み返してみると、組織改編を含む大規模な対策がとられたことがわかる。再発防止対策の評価の視点「学校問題発生時の一元的な情報管理体制の整備及び情報連携等」がそれにあたり、具体的な組織として、学校問題対応支援係(以下「CEDAR」と略記)が本庁内に新設されることとなった。ただし、R6 報告書でも指摘されたように、この係が迅速性、機動性、専門性を発揮するためには、済美教育センターからの場所の移転や、職員数の拡充だけでなく、多様な専門性をもつ人員の配置が不可欠となる。現在のところ警察関係者は見つかっていないがそれ以外の専門職種を採用することができ、多様な視点を持った職員が、月1回程度教育長や管理職とともに学校支援対策・事案の報告・相談を行う会議を開催できている点などからも、学校問題対応の機能強化につながっていると評価することができるだろう。また、同じく R6 報告書でも指摘されていたところだが、学校と CEDAR とをつなぐ重要な役割を果たす指導主事の拡充も重要な課題となっていた。この点については、済美教育センターの指導主事が「教務」関係を、教育人事・指導課の指導主事が「生活指導」の関係を扱うよう明確な役割分担をしたことにより、さらにわかりやすい支援体制を実現できたのではないかと評価できる。CEDAR に収集された様々な事例等をさらに分析・検討し、学校及び事務局の職員のリスクマネジメント研修へと反映できるよう取り組んでほしい。

加えて、再発防止対策の評価のもう一つの視点「規範意識の向上及び組織管理機能の向上」についても触れておきたい。情報システムの改修や、公務員倫理・情報セキュリティ研修を強化するだけでなく、見落とされがちな教育系管理職や指導主事等に向け、財務会計や議会の仕組み、危機管理といった行政の仕組みを周知徹底するための研修についても、実施されている点について評価しておきたい。個人的な経験でしかないが、不祥事は悪意から発生するものよりも、理解不足や認識不足が原因となっているケースの方が多く感じている。こうした「当たり前」を過信しない研修の場を定期的に開催し続けてほしい。教育委員会事務局は、多様な専門性を持つ職員の集合体であるからこそ多様な案件に細やかに対応できるメリットがあるが、その一方で互いの業務については不干渉となりやすい。それだけに、教育系、行政系の職員がその垣根を越えて学び合える、学びほぐし合える(unlearn)職場環境を維持できるよう今後も尽力していただきたい。

【 国士舘大学 体育学部こどもスポーツ教育学科 北神 正行 教授 】

1. 評価表1:校庭のくぎによる児童負傷事故

本事案は、体育の授業中に児童が校庭に打ち込まれていたくぎによって十数針を縫うけがを負うという学校事故への対応をめぐるものであるが、その再発防止策として取り組まれた施策は、まず、危機の原因となったくぎ等の異物の除去を確実に行うというものである。事故発生直後には、学校等の自主点検と外部委託による金属探知機での調査を行い、その後も継続的に点検や調査を行い相当数のくぎを除去している。しかし、依然としてくぎ等の異物が継続的に発見されていることを踏まえて、学校による日常的な安全点検に加えて、外部委託による鉄製レーキを用いた調査を春と秋に計2回実施されることになった。その結果、春の調査では1,057本の異物を除去するなど、学校だけでは対応が難しいことに対して、専門業者による調査を導入した成果が得られている。

また、本事案では事故発生時の関係課への情報共有や保護者への連絡・情報提供をめぐる課題が見いだされ、それへの対応策として学校問題発生時の一元的な情報管理体制の整備として、令和7年4月に「学校問題対応支援係(CEDAR)」が本庁内に新設され、ワンストップで学校問題の対応に当たる仕組みがつけられている。合わせて、学校の事件事故等の発生時の報告方法についても再周知するなど、本事案の検討で示された課題に対する再発防止策が着実に実施されており評価される。また、学校における校庭の安全管理を含めた学校の安全点検の計画的実施に向けた危機管理マニュアルの見直しが行われていることも再発防止策として評価される。

2. 評価表2:指導要録の紛失

この2つの事案は、指導要録という公文書の取扱いに関する認識の低さ、特に事案①を受けての一斉点検が実施されたにもかかわらず、再発したという事実に対する再発防止策を求めるものである。そこでは、指導要録を取り扱う個人への対応だけでなく、組織としての確認、チェック体制の構築という点での再発防止策の構築が必要となる。その際、「紛失」という点に着目すると、「紛失」そのものに伴う問題として、(1)担当教員の意識の低さ(認識の甘さ)と、(2)学校園内での確認、管理体制の不備(誤廃棄を含む)、ということがある。この点で実施された再発防止策として、指導要録の保存期間の改めでの周知、指導要録の運用方法の紙から電子保存への変更、運用マニュアルの改訂、そして担当者への研修の実施が取り組まれており、再発防止策として適切だといえる。

また、この事案①では、令和元年度に紛失に気づいた教育人事企画課(当時)の職員から、速やかに校長及び教育人事企画課長に報告していたにもかかわらず、当時適切な対応が取られなかったという組織運営上の重大な問題があった。この点での再発防止策として導入されることになったのが、令和7年度4月から本庁組織内に新設された「学校問題対応支援係(CEDAR)」である。本係では、ワンストップで学校で発生した問題に対応していく仕組みが構築されており、その成果が期待される場所である。特に、本係には事案発生時とその後の学校と教育委員会事務局の情報共有や対応策構築に向けた連携と相談・支援体制としての機能を発揮していくことが期待されており、事案①で生じた重大事故に対する対策として有効だといえる。

3. 評価表 3：主に教育委員会事務局での不適切事案に係る事案

ここでの4つの事案は、すべて元会計年度任用職員という個人による規則(条例等を含む)違反が共通する直接的原因を構成している。と同時に、そうした個人の規則違反を見逃してきた教育委員会事務局や済美教育センターという組織(人事の在り方を含む)や文化の問題がその背景的要因として存在するものである。

その点で再発防止策を見てみると、まず、直接的原因である個人レベルの問題である規則違反に対しては、全職員を対象に法令、条例、規則、ルールといった基本的な事項に関する研修(会計年度任用職員向けの研修を含む)の実施、教育系管理職や指導主事を対象に財務会計、議会の仕組み、危機管理といった行政の仕組みの理解を図る研修の実施、学校管理職や区管理職等を対象とするハラスメント研修などを計画的に実施するなどの取組がなされており、本事案の原因に対応した取組が着実に実施(予定を含む)されており評価される。

また、本事案の背景的要因である組織や文化の在り方という側面での再発防止策を見てみると、まず、事案②③に共通する対策として「区の統合内部情報システムの学校への導入」によって出勤管理や手当等の不正受給や重複支給への対応を図ろうとしている。本格稼働にはまだ時間がかかるとのことであるが、これまでの人による管理で問題が発生し、解決に時間や労力がかかることを踏まえれば、システムの導入によってリスク管理をしていくことが有効でもあることから十分に検討し、導入に向けて計画的に進めていくことを期待したい。組織文化の変革については、一朝一夕で具現化できない部分も多々あるが、今後の取組として職員を対象とするアンケート調査の実施や職員面談の場の活用などによって現状分析を行い、その結果なども踏まえて改善策の構築が予定されており、期待したい。なお、組織文化の変革・改善では、職員一人一人が当事者意識を持って取り組んでいくことが必要不可欠であることから、全員で現状と改善策を検討し、実行に移していく仕組みの導入も検討していただきたい。

4. 評価表 4：その他(再発防止対策が概ね完了している事案)

まず事案①についての再発防止策を見てみると、防犯カメラの適切な維持・管理等に取り組むとされ、これまで動作確認の通知、その結果を受けての修繕や増設、さらに学校での安全点検項目への追加などがなされている。これらの取組が実効性あるものとして展開していくためには、学校での定期的な点検と事務局での確認、修繕などの対策が計画的に実施されることが必要となる。期待したい。

事案②については、すでに対応されており、特段指摘するものはないが、今後も同様の問題が発生しないと言い切れないこともあり、人事上の問題については関連する通知・通達の趣旨を十分に検討し、対応策の適否等について事務局全体で組織的に検討していくことを求めたい。

事案③については、すでに対応済であるが、学校内での火災であり、その延焼の程度によっては大災害となりかねない問題でもあったことは留意しておく必要がある。その点で、本事案の原因は調理に関わっていた職員の安全確認や都条例の規定違反という個人の認識に伴う問題と、それを組織として防げなかった(組織内での作業手順の共有の不十分さ)という問題がある。再発防止策では、これらの問題に対応するために、事故発生直後から調理作業上の安全管理ポイントの周知徹底や揚げ油加熱の工程管理、学務課栄養士による巡回指導の

強化など、適切な対応がなされており、今後も事故防止に向け組織的・計画的に取り組んで
いってほしい。

事案④については、メールアドレスの誤送信による個人情報の漏洩という重大なものではあるが、誰にでも発生しうるリスクである。こうした、ヒューマンエラーに基づく事故防止策として、外部送信の際に警告メッセージが表示されるようなシステム改善を導入したことは評価される。また、ヒューマンエラー対策として、本事案も入れた「公務員倫理・情報セキュリティ研修」を実施している点も評価される。

4 総括（おわりに）

令和 6 年度に検討委員会※¹ で検討した事案は、いずれも本来、あってはならない、発生してはならない事件、事故であり、教育委員会事務局や区立学校等の運営に大きな影響を及ぼすとともに、区民の信頼を著しく失墜させる事態となりました。

再発防止にあたっては、学校で発生する問題と、教育委員会事務局内で発生する問題の両面で対策に取り組み、複数の事案に共通する対策にとどまらず、個別の事案の対策についても、教育委員会及び区長部局が一体となって検討し、改善に努めてきました。

再発防止対策への取組に対しては、点検・評価※² の機会に、2 名の学識経験者に加わっていただき、評価を実施しました。令和 7 年 8 月 28 日に実施した意見交換会においては、志々田氏からは、指導主事の業務分掌や内部告発への対応等についてご助言をいただきました。また、評価書（24 ページ目）では、報告書※³ の発行から約 1 年が経過するこのタイミングで、再発防止対策の取組を点検・評価したこと自体を評価いただくと同時に、各取組について専門的な分析とご意見をいただきました。北神氏からは、意見交換会及び評価書において、区立学校の校庭におけるくぎの除去本数や予算に関すること、指導要録の新たな運用フローや内部告発、学校での危機管理体制等、各取組に対して、広く評価やご助言をいただきました。

今回、深い知見を有する 2 名の学識経験者からご教示いただいた俯瞰的かつ本質的な評価や課題を教育委員会としてしっかりと受け止め、取組を一過性のものとすることなく、報告書で示した対策を着実に実施していきます。引き続き、個別事案の再発防止対策はもとより、教育委員会全体の対策として、組織改編の検討やハラスメント防止対策、学校問題の相談・支援体制の充実等に努めます。併せて、職員倫理の向上を図る研修等を繰り返し実施し、事務局職員や教員等への注意喚起と意識づけを継続的に行い、規範意識の醸成と風通しのよい組織への変革を進め、規律性の高い健全な組織風土を形成していきます。

再発防止対策に一定の目途がついたことから対策の評価は一旦終了しますが、これからも一人ひとりが、日々の業務に誠実に向き合い、職務を適正に執行し、区民に信頼される組織づくりと教育委員会の使命である教育ビジョン 2022「みんなのしあわせを創る杉並の教育」に基づく教育の実現に全力を尽くしていきます。

※1 検討委員会: 杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会

※2 点検・評価: 地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 26 条により毎年実施が義務付けられている

「教育に関する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価」

※3 報告書: 杉並区教育委員会事務局等における不適切事案等の要因分析及び再発防止対策検討委員会報告書

