部活動におけるハラスメント根絶ガイドライン【概要版】

本ガイドラインは、部活動におけるあらゆるハラスメントの根絶を目指し、生徒の人権と安全を最優先とした指導の徹底を図ることで、生徒が安心して成長できる部活動環境の実現を推進するものです。

マインドセット（個人）
1　信頼される教員（顧問）の在り方

千葉県教育庁学習指導課HP

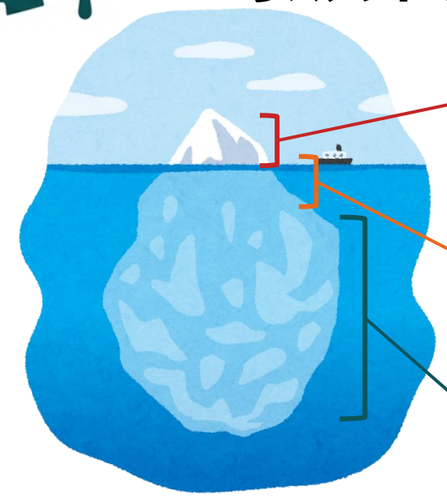
☑生徒の主体性を尊重する「伴走者」
- 指示中心の指導（teaching）から、成長を促す対話型（coaching）へ転換する。
- 答えを与えるのではなく、考えさせるファシリテーターとなる。

☑自己理解と感情のコントロール
- 自己受容と内省を通じて、自身の特性を理解する。
- ストレスによる感情の揺れをコントロールする。

☑人権意識の向上と謙虚さ
- 生徒を一人の人間として、人権を尊重する。
- 生徒と共に学び、共に成長する姿勢を持つ。

リテラシー（理解）
2　ハラスメントの理解とリスクの可視化

日本スポーツハラスメント防止対策協会HP



表面化しているハラスメント
体罰、殴打、身体的暴力、対価型セクハラ（不利益を伴う性的要求）

見え隠れするハラスメント
暴言、威圧的叱責（消えろ、帰れ）、過大な要求（肉体的苦痛を伴う罰）

水面下の巨大なリスク
マイクロアグレッション（小さな攻撃・無自覚の差別）、環境型セクハラ（周囲への悪影響）、過小な要求等

グレーゾーンを作らない！
指導者にとって正しいかではなく、生徒にとって安全・安心かを行動基準に。

マネジメント（環境）
3　適切な部活動の運営

千葉県教育庁保健体育課HP

☑心理的安全性の高い環境構築
- 生徒が安心して「NO（無理です）」と言える関係性を築く。
- 恐怖による支配（ハラスメント）を根絶する。

☑勝利至上主義からの脱却と「質」の重視
- 「結果のみの評価」を見直し、生徒の主体性・人間性の成長も評価する。
- 長時間の「量」ではなく、合理的で効率的な「質」重視へ転換する。

☑ガイドラインの遵守と自己研鑽
- 部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する総合的なガイドライン（スポーツ庁）の遵守。
- 県主催の研修及び各競技等団体主催の指導者講習に参加し、指導技術のアップデート。

アクション（組織・緊急時）
4　ハラスメント発生時の適切な対応

A：初期対応
生徒・保護者の主訴を「傾聴・受容・共感」の姿勢で受け止める。客観的事実と主観的感情を区別して記録する。一人で抱えない。

B：管理職等へ報告
校長、教頭・副校長、主幹教諭へ速やかに報告し、組織対応のスイッチを入れる。

C：事実確認・情報収集
管理職が中心となり、顧問・関係職員・部員から多角的に聴き取りを行い、客観的事実を整理する。

D：教育委員会への報告・連携
事実関係が整理できた時点で速やかに県（市町村）教育委員会へ報告する。保護者・部員への説明方針を協議、決定する。

スクールロイヤーとの連携
法的視点からの助言と対応

心のケアと二次被害防止
SC・養護教諭と連携、被害生徒が責められたり、孤立したりすることを防ぐ。

厳格な処分
部活動におけるハラスメントは懲戒処分等の対象となり、厳正に対処される。

千葉県教育庁教育振興部児童生徒安全課学校問題解決支援班　0120 - 23 - 1008

部活動におけるハラスメント根絶ガイドライン
～Chiba Club Well-being Guidelines～

千葉県教育委員会

令和８年１０月

はじめに

平成２４年１２月、県外高等学校のバスケットボール部の主将だった１７歳の男子生徒が、顧問から体罰や暴言を繰り返し受けた後、自死し、元顧問は傷害と暴行の罪で有罪判決を受けたニュースは、今でも多くの人の記憶に残る出来事である。また、スポーツ界が暴力撲滅に努めている中、平成３０年７月には、県外高等学校のバレーボール部員だった１７歳の男子生徒が顧問からの繰り返しの暴言や叱責などを理由に自死する事件が起きている。

なぜ、顧問による暴力や暴言などのハラスメントは起こるのか。こうしたハラスメントは、一部の特別な教職員だけに限られた問題ではない。その一因として、顧問の中には指導者としての研修を受けることなく部活動を担当し、根拠が乏しいまま、自らが受けてきた指導を無批判に繰り返している可能性が指摘されている。

令和５年には、誰もが安全・安心にスポーツを楽しめる社会の実現に向けて、スポーツ界から暴力、暴言、ハラスメントなどの不適切行為を排除していく「NO！スポハラ」活動が、日本スポーツ協会を中心に始まっている。

また、近年、教職員向けの研修講座には、アンガーマネジメントをテーマにした研修も増えてきており、改革は進みつつある。

学校教育における部活動は、本来、児童生徒が自らの意志で参加する自主的な活動であり、多様な個性が交わる貴重な学びの空間と言える。学年の枠を超えて、目標に向かって切磋琢磨する機会は、困難を乗り越えるレジリエンス（復元力）や多様な他者と協働する社会的スキルを獲得するなど、自己有用感や他者への共感性を育む場となり、人間性を向上させる大きな教育的価値を持っている。

生徒指導提要が示す生徒指導の根幹には、「児童生徒一人一人の個性の発見と良さや可能性の伸長、そして社会的資質・能力の発達を支えるとともに、自己の幸福追求と社会に受け入れられる自己実現を支える」という目的があり、部活動はまさに、同提要の理念を体現する場である。

「NO！スポハラ」活動が広まり、教職員向けの研修が質を変えつつある中、未だに顧問からの暴言等により、部活動を辞めざるを得なかった児童生徒の声を耳にする。

部活動を担当する顧問の役割とは何か。児童生徒の主体性を尊重し、伴走者としてその成長を多面的に見守り、必要に応じた適切な支援や環境整備を行っていくことである。

部活動における教育の本質を改めて見つめ直し、児童生徒の変容を実感しながら、教師自身の指導力や人間性を高め、ハラスメントのない「児童生徒と教師がともに未来へ向けて成長していく場」となるよう期待している。

令和８年１０月

千葉県教育委員会

本ガイドライン策定の趣旨

１　国の動向と本県が直面する課題

文部科学省においては、平成２５年５月に「運動部活動での指導のガイドライン」を、令和７年１２月には「部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する総合的なガイドライン」等を策定した。これにより、学校教育の一環である部活動指導における暴力や暴言等の不適切な行為の根絶に向けた取組の徹底が明確に示されている。

しかし、これらのガイドラインに方針が示されているにもかかわらず、本県においても部活動指導の場において、顧問等による体罰や不適切な言動により、生徒の心身を深く傷つける事案が依然として後を絶たない。

２　被害の深刻化と二次被害の防止

指導における深刻なハラスメントや不適切な言動は、生徒に強い不安や恐怖、過度な心理的圧迫を与える。その結果、生徒が自らの思いを周囲に声に出して訴えることができなくなったり、不登校や部活動への参加を断念せざるを得なくなったりする例が見られる。これは生徒本人の健全な心身の発達を阻害するだけでなく、その家族の日常生活や家庭環境にまで重大かつ長期的な影響を及ぼすことにつながる。

さらに重篤な問題として、不適切な指導の事実が明らかになった後においても、学校や関係機関による初期対応の遅れや十分な配慮を欠いた不適切な対応により、被害を訴えた生徒やその家族が周囲からの孤立やバッシングなどの「二次的な被害」を受けるといった事案も発生している。

３　全教職員への意識改革と法令遵守の徹底

このような、痛ましい実態を重く受け止め、全ての教職員および部活動指導に関わる者は、自らの指導方法や日常の言動を厳格に省みなければならない。学校教育法をはじめとする関係法令の遵守はもとより、生徒一人一人の尊厳と人権を最優先に尊重する姿勢を徹底することが重要である。

部活動は、生徒にとって安全で安心な環境が保障された中で、心身の健全な成長や豊かな人間性、協調性を育むための重要な教育の場である。この原点を改めて強く認識し、指導に関わる全ての者がその社会的責任の重さを自覚することが求められる。

４　本ガイドラインの目的

以上の背景と現状から、県教育委員会では、本ガイドラインを策定する。本ガイドラインの活用により、あらゆるハラスメント行為を排除した「信頼される部活動指導体制」の確立を図る。あわせて、全ての児童生徒が心身ともに守られ、安心して自らの可能性を伸ばし、主体的に部活動に取り組むことのできる環境づくりを推進する。さらに、全ての指導者が自信と誇りをもって指導に当たり、その専門性と情熱を十分に発揮できる部活動指導体制の実現を目指す。

目　次

第１章　部活動におけるハラスメントの実際
　１　現状
　２　定義
　３　具体例
第２章　部活動におけるハラスメントへの対応
　１　初期対応
　　（１）最初の電話、来校への対応
　　（２）管理職への報告
　２　事実確認・情報収集
　　（１）顧問等への聴き取り
　　（２）部員等への聴き取り
　３　報告
　４　事案への対応
　　（１）組織構成と役割分担
　　（２）保護者・部員への説明
　　（３）他機関との連携
　　（４）顧問が処分等を受けた場合の対応
第３章　部活動におけるハラスメント根絶のために
　１　職場環境づくり
　　（１）教職員一人一人が自己理解を深める
　　（２）職業柄、教師としての特性に留意する
　　（３）「共に働く仲間」を感じられる職場環境づくり
　２　健全な部活動について
　　（１）顧問が配慮すべき３つのポイント
　　（２）顧問と生徒のより良い関係構築のための４つのポイント
　３　県教育委員会の取組
　　（１）あなたの声を聴かせてくださいキャンペーン
　　（２）令和７年度若手指導者養成研究会
　　（３）不祥事防止対策有識者会議
　４　校内研修資料
　５　チェックシート
関係法規・資料・通知等一覧

第１章　部活動におけるハラスメントの実際

部活動は、生徒の心身の成長や人間関係の構築に大きな意義を持つ一方で、指導者等によるハラスメントが深刻な課題となっている。近年は、身体的暴力だけでなく、不適切かどうかの判断が難しい「暴言」などの相談が増加傾向にある。本章では、部活動におけるハラスメントの現状を把握するとともに、体罰や威圧的な指導の定義を再確認し、適切な指導の在り方を考える。

１　現状

教職員は、学校教育の一環として部活動の運営に携わり、生徒一人一人の心身の成長を願い指導に当たっている。生徒にとっては、部活動を通じて、同学年や異学年の生徒と好ましい人間関係を構築することは、責任感や連帯感の涵養が図られるとともに、自己有用感等にもつながり、教育的意義は大きい。一方で、部活動中における教職員等からのハラスメントにより、生徒が心身に傷を負うという痛ましい事案の報告も挙げられている。

日本スポーツ協会が設置しているスポーツにおける暴力行為等相談窓口に寄せられた相談件数は、平成２６年度は２３件であったところ、令和７年度は６０３件となっており、大幅に増加している。（表１）

また、相談内容を見ると、近年、身体的な接触を伴わない、不適切行為かどうかの判断がより難しい「暴言」や「ハラスメント（暴力・暴言を除く）」に関するものが多く寄せられる傾向にある。（表２）

表１

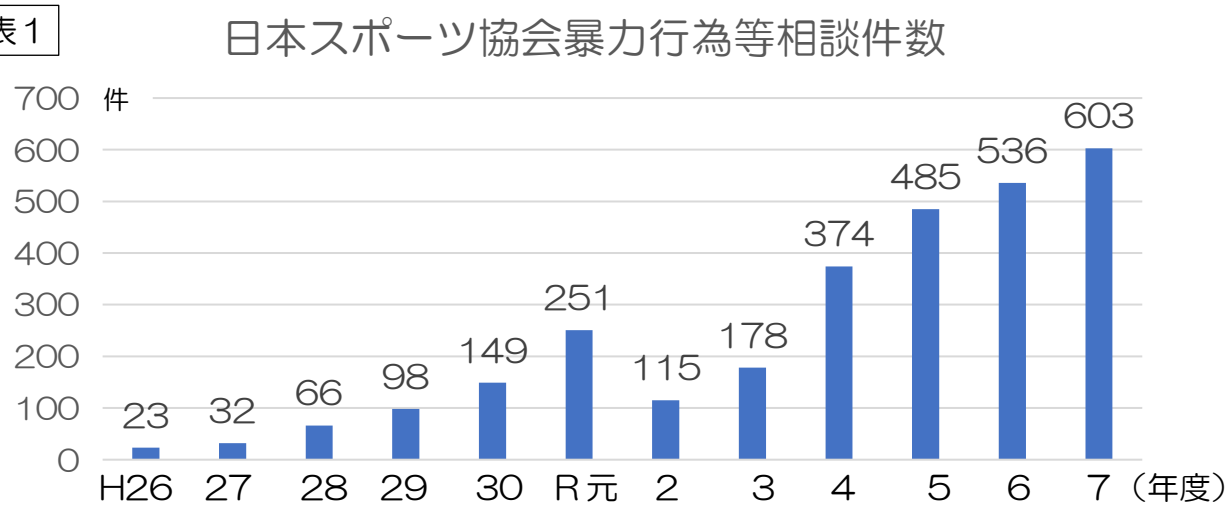
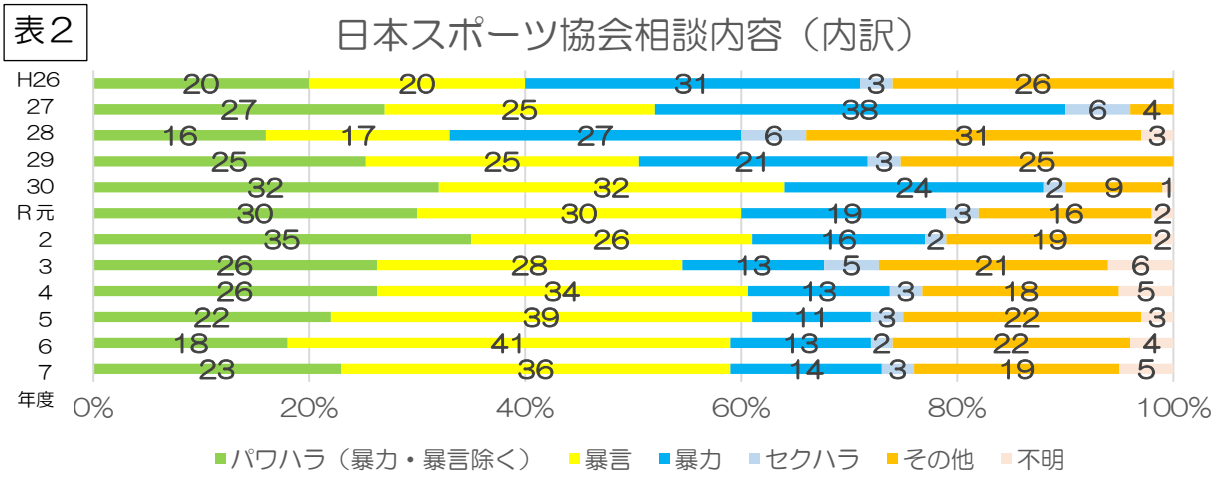


表２



２　定義

部活動におけるハラスメントとは、指導者（顧問・コーチ）や上級生などの立場や影響力を背景に、部員（生徒・下級生）に対して過度な要求・人格否定・身体的または精神的苦痛を与える行為のことである。※判断に当たっては、「継続性」「被害生徒本人の受け止め」「指導目的との関連性」の観点で総合的に判断する。

（１）ハラスメントの類型　（参考「日本スポーツハラスメント防止対策協会」HP より）

〇性別、人種、年齢、障害、社会的身分等に基づく不当な差別や偏見による言動も含む。

パワー・ハラスメント（パワハラ）	
優越的な関係を背景とした言動であって、運営上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、部員（メンバー）等の活動環境が害されるもの。	
身体的攻撃	殴打、足蹴り、相手に物を投げつける、水分補給の禁止、環境負荷の大きな日に屋外での長時間の起立　等
精神的攻撃	人格否定（性別・出身・年齢）、他部員の面前での威圧的な叱責　等
人間関係からの引き離し	活動からの除外、長時間（期間）にわたる他所への隔離、集団での無視等
過大な要求	長時間にわたる肉体的苦痛を伴う作業、目的とは無関係な雑用の強制等
過小な要求	誰でも遂行可能な雑務の強要、練習に参加させない　等
個の侵害	部活動外での継続的監視、性的指向・性自認や病歴などの暴露　等
セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）	
性的要求、性的な冗談、性的指向・性自認に関する差別的言動（アウティングを含む）。対価型と環境型がある。	
対価型セクハラ	顧問が部員のプライベートゾーンを触ろうとしたが抵抗され、それ以降部員のベンチ入りを拒否する。　等 ※性的な要求や言動を拒否したことなどを理由に、不当な配置転換などの不利益を受ける
環境型セクハラ	顧問が部員のプライベートゾーンを度々触ったため、部員は苦痛に感じ競技等のパフォーマンスが低下する。　等 ※直接ターゲットにされた本人のみならず、性的な言動や環境を日常的に見聞きさせられる周囲の人も被害者となる
マイクロアグレッション　※（micro＝小さな　aggression＝攻撃）	
言動の背景に、相手方が属する特定のグループ（人種、性別、性的指向、性自認、障害等）に向けた偏見や、無理解、差別が含まれていることにより、発言等をした本人の意図にかかわらず、相手を傷つけてしまうこと。「自覚なき差別」などともいわれる。	
【例】 「お父さんがブラジル人だからサッカーがうまいね。」 →ブラジル出身＝サッカーがうまいという先入観、本人の努力を無視 「女子なのにこれだけのことができてすごいね。」 →女性は能力が低いという偏見 「男なのに声が小さい。」 →男性は声が大きいという偏見	

（2）その他のハラスメント

①体罰

・学校教育法第 11 条に定めるとおり懲戒は認められるが、体罰は認められていない。
・体罰とは、児童生徒に対する懲戒のうち、児童生徒の身体に対する侵害を与えるような行為（殴る、蹴る、叩く、投げる等）、肉体的苦痛を与えるような行為（長時間にわたる正座、起立等）である。

②不適切な指導

〇生徒指導提要や文部科学省の実態調査では、以下の行為が不適切な指導と考えられ得る例とされている。
・大声で怒鳴る、物を叩く・投げる等の威圧的、感情的な言動で指導する。
・児童生徒の言い分を聞かず、事実確認が不十分なまま思い込みで指導する。
・組織的な対応を全く考慮せず、独断で指導する。
・故意に他の児童生徒の面前で叱責し、当該児童生徒の尊厳を損なうような指導を行う。
・児童生徒が著しく不安感や圧迫感を感じる場所で指導する。
・ほかの児童生徒に連帯責任を負わせることで、本人に必要以上の負担感や罪悪感を与える指導を行う。
・指導後に教室に一人にする、一人で帰らせる、保護者に連絡しないなど、適切なフォローを行わない。

※児童生徒に恐怖感、侮辱感、人権侵害等の精神的苦痛や負担を与える言動（罵る、脅かす、威嚇する、人格(身体・能力・性格・風貌等)を否定する、馬鹿にする、集中的に批判する、犯人扱いする等）は不適切な指導に当たる。

（3）指導とハラスメントの判断の考え方（グレーゾーンをつくらない）

指導とハラスメントの境界は必ずしも明確ではなく、現場では判断に迷う場面も少なくない。しかし、「判断に迷う状態（いわゆるグレーゾーン）」そのものが、トラブルや不信感を生むリスクであると認識し、そのような状態を生まないよう、日頃から基準やコミュニケーションの在り方を明確にしておくことが重要である。

〇以下の観点に照らして、自らの指導を常に点検することが求められる。
- 生徒が「それはできません」「無理です」と安心して言える関係を築けているか
- 第三者（同僚や管理職）が見ても、適切な指導と言えるか
- 気付かないうちに同様の指導（叱責等）を繰り返していないか
- 保護者の前でも同じ言動をとることができるか

これらの観点を満たしていない場合は、ハラスメントに該当する可能性が高まるため、管理職等へ相談しながら慎重に判断する。判断に迷った場合は、「指導者にとって正しいか」ではなく、「生徒にとって安全で安心か」という視点を最優先にすることが重要である。

（4）具体例

・本県で過去に発生した部活動におけるハラスメントの事例

ケース1　体罰（暴言）

（事案）

・ミスを繰り返す生徒に対して、「帰れ」「失せろ」などと言い、棒状のもので頭を叩いた。

（処分の状況）

・減給３か月

ケース2　暴言

（事案）

・部活動指導中に生徒に対して、「あなたはチームにいらない。もう来ないで。」「叩かれないとわからないの。」などの全体の前で侮蔑的な言動をした。

（処分の状況）

・文書訓告

ケース3　セクシュアル・ハラスメント

（事案）

・部活動指導中、顧問が月に複数回の頻度で体を密着させ、腕で生徒の胸に触れた。また別の日に、貧血で休憩している生徒に対して、太ももや股間を触った。

（処分の状況）

・免職

ケース4　不適切な指導（特性の無理解）

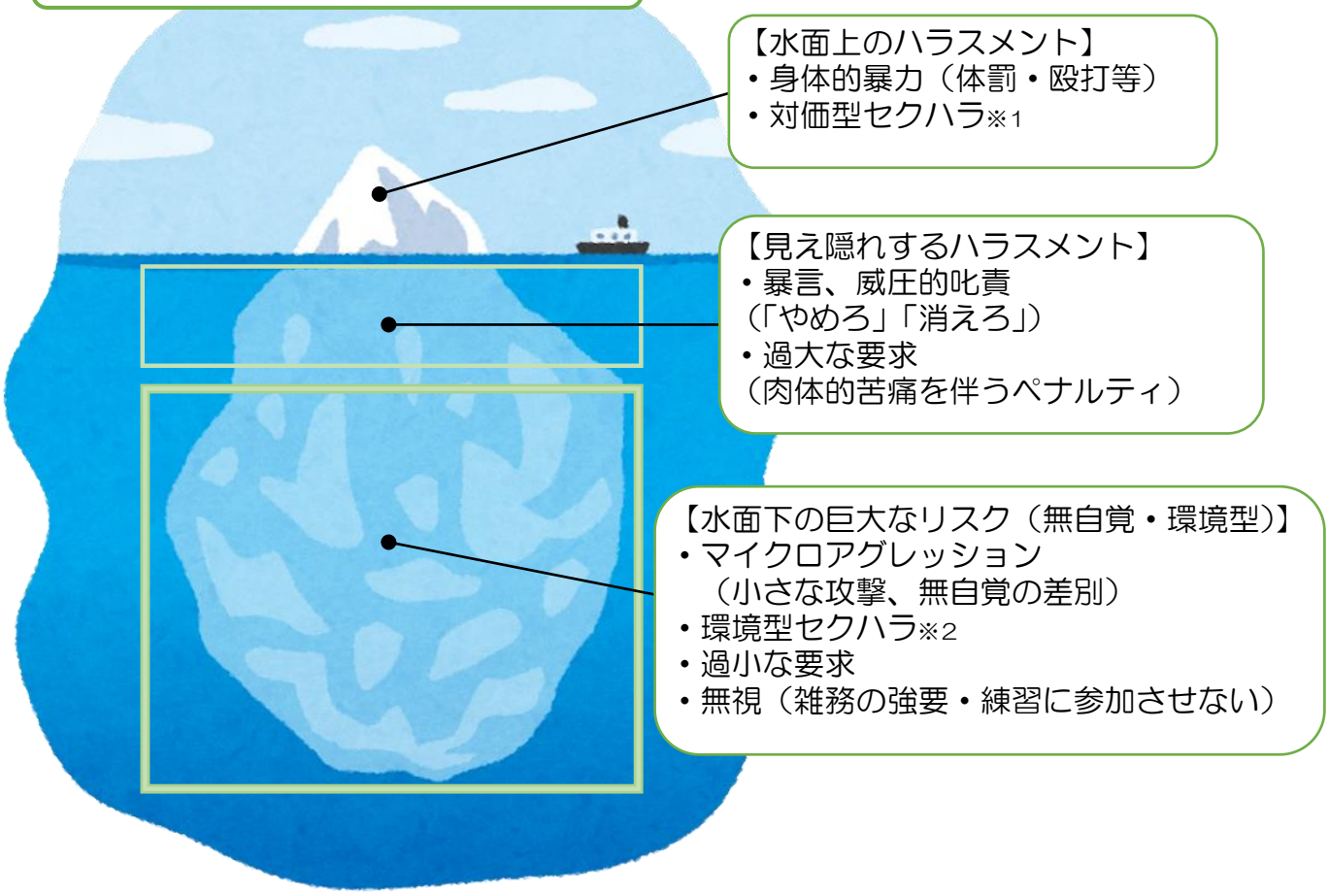
（事案）

・場面緘黙（※特定の状況で話せなくなる特性）の生徒を競技運営のルールを優先し、保護者からの申し出があったにもかかわらず「これは決まり。少しずつできるようになる。」と必要な支援や補助を行わずにゲーム審判をやらせた。その後、当該生徒は審判対応への強い不安から体調不良を訴えた。

（処分の状況）

・口頭注意

ハラスメントの氷山モデル



※1

対価型セクハラ：性的な要求や言動を拒否したことなどを理由に、不当な配置転換などの不利益を受けるもの。

※2

環境型セクハラ：直接ターゲットにされた本人のみならず、性的な言動や環境を日常的に見聞きさせられる周囲の人も被害者となるもの。

第２章　部活動におけるハラスメントへの対応

本章では、部活動においてハラスメントの疑いや訴えが発生した際、学校が迅速かつ組織的に対処するための手順を示す。ハラスメント事案への対応は、初期の対応がその後の流れを大きく左右するため、全職員が共通の認識を持って動くことが不可欠である。まずは、被害を訴える生徒や保護者の心情に寄り添う「初期対応」から始め、客観的な「事実確認・情報収集」、そして「教育委員会への報告」に至るまでの具体的なプロセスと基本姿勢を提示している。

１　初期対応

〇初期対応の目的と基本姿勢を明確にし、適切な連携につなげる。

（１）最初の電話、来校への対応

・どの職員に対しての用件かを聴き取り、所在を確認する。
・顧問、教頭、学級担任、学年主任、養護教諭等の担当者へ引き継ぐ。
・傾聴、受容、共感の姿勢を基本として、事実関係と主訴を把握する。
・内容を整理、確認、言語化して、生徒・保護者の推測・憶測を区別する。

（２）管理職への報告

・客観的事実をメモ等に整理する。
・主観的事実（生徒・保護者の感情、担当者が抱いた直感や印象等）は、客観的事実と区別して整理する。
・学年主任や分掌主任等に報告・相談した上で、管理職へ報告する。

２　事実確認・情報収集

〇関係者から多角的に情報を集め、客観的事実を明らかにする。

（１）顧問等への聴き取り

・部員からの訴えに対し、管理職が顧問、関係職員等から事実確認・情報収集を行う。

（２）部員等への聴き取り

・部員等への聴き取りを行う。その際、背景や事実をより明確にするために、必要な範囲で関係者から適切に聴き取りを行う。必要に応じ、当該生徒の保護者に対して聴き取りを行う旨の了解を得る。

３　報告

〇把握した事実を速やかに共有し、適切な判断と対応につなげる。

・聴き取り後、事実関係が整理できた時点で、管理職は速やかに教育委員会に報告し、その後の対応（保護者・部員への説明、今後の部活動の対応）を協議する。

４　事案への対応

〇部活動内で不適切な事案が発生した際、管理職を中心とした組織体制の構築から、保護者や部員への説明責任、教育委員会などの外部機関との連携、そして事案を起こした顧問等の処分基準と復帰条件まで、学校が遵守すべき具体的なプロセスを示す。

（１）組織構成と役割分担

・管理職のリーダーシップの下、事案に応じて弾力的に人員を決定する。

〈役割分担例〉

・保護者との対応窓口　→　教頭

・部員の対応　→　顧問、生徒指導担当　等

・心のケア　→　教育相談担当、養護教諭、スクールカウンセラー　等

（２）保護者・部員への説明

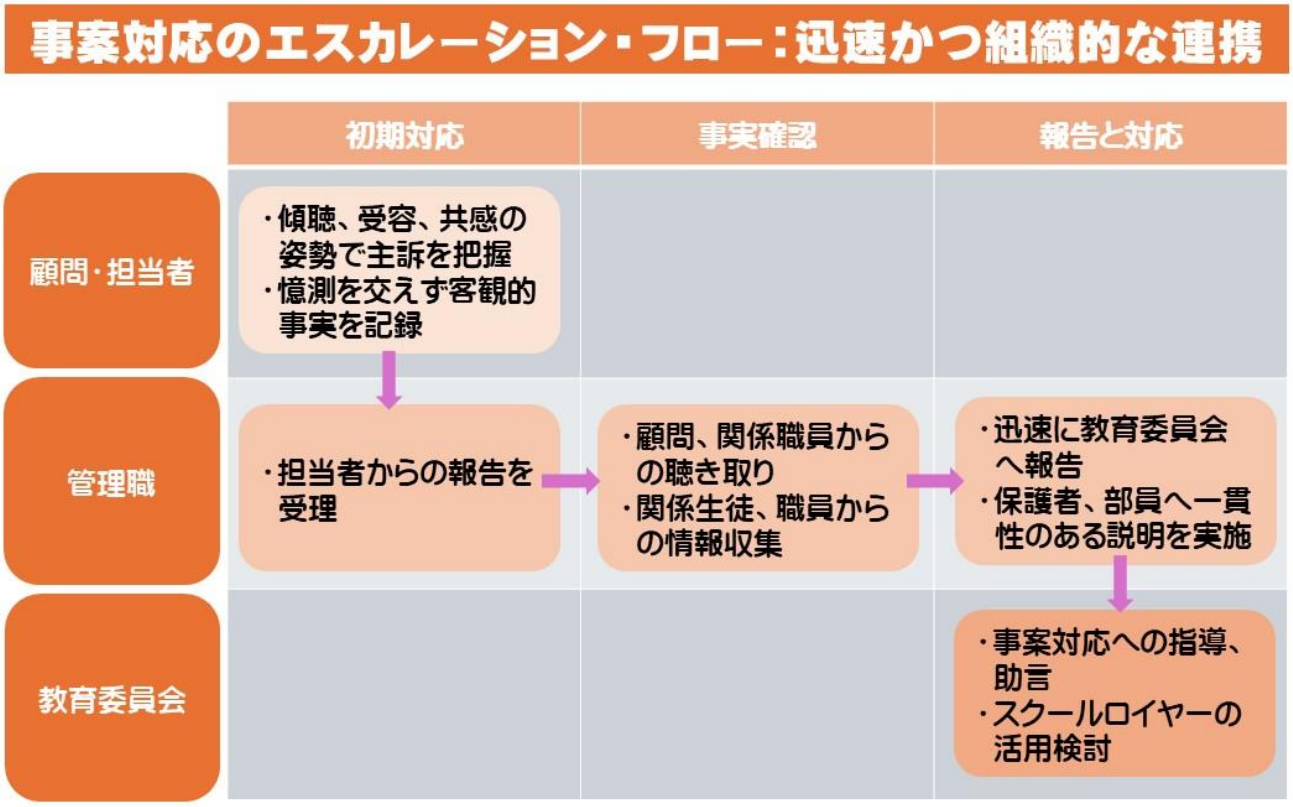
・管理職は、事実関係と今後の方針について教育委員会と協議し、決定後、速やかに保護者への説明を行う。

・被害を訴えた部員が責められないように、不適切な言動は絶対に許されないという一貫性のある説明を行う。

（３）他機関との連携

・県市町村教育委員会への継続した報告、連絡、相談を行う。

・スクールロイヤーの活用を検討する。



（４）顧問が処分等を受けた場合の対応

被害生徒の心身の回復及び再発防止の徹底を図るため、顧問の処分等（懲戒処分・指導措置）に伴う部活動への関与、復帰に関する取扱いを以下のとおりとする。

①懲戒処分のうち停職及び減給

当該校に限らず異動した学校も含め、同じ運動部・文化部の顧問を命じない。

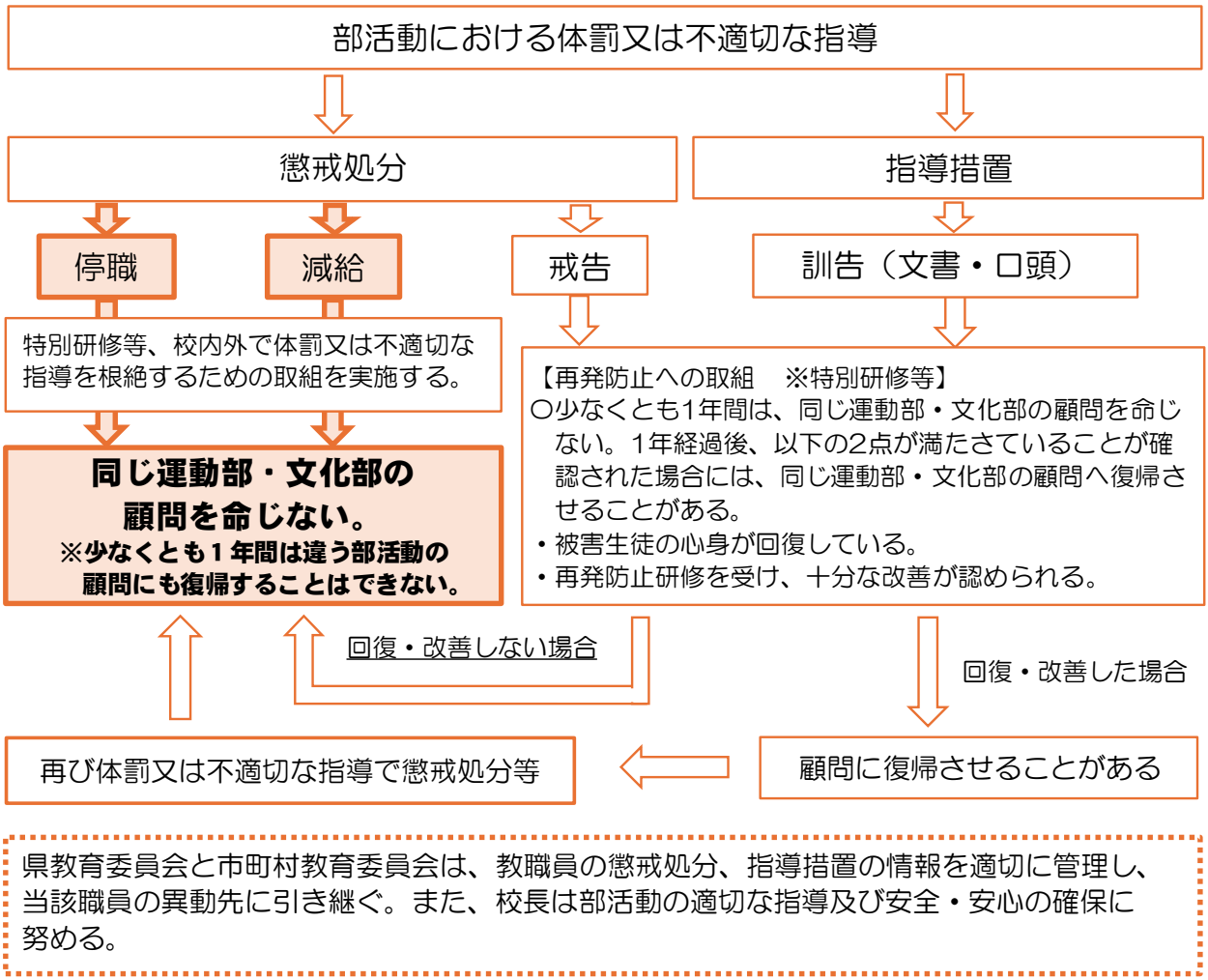
なお、少なくとも１年間は違う部活動の顧問にも復帰することはできない。

②懲戒処分のうち戒告、指導措置のうち文書訓告、口頭訓告

少なくとも１年間は、同じ運動部・文化部の顧問を命じない。１年経過後、以下の２点が満たされていることが確認された場合には、同じ運動部・文化部の顧問へ復帰させることがある。

・被害生徒が、心身ともに回復している。（定期的なヒアリングが必要）

・加害顧問が、再発防止のための研修を受け、十分に改善が認められる。



県教育委員会と市町村教育委員会は、教職員の懲戒処分、指導措置の情報を適切に管理し、当該職員の異動先に引き継ぐ。また、校長は部活動の適切な指導及び安全・安心の確保に努める。

（５）法的責任及び社会的責任

部活動におけるハラスメント行為は、懲戒処分の対象に留まらず、法令違反として重大な責任を問われる可能性がある。指導に関わる者は、以下のような法的・社会的リスクを十分に理解し、自覚ある行動を徹底しなければならない。

①刑事責任

ハラスメント行為は、その態様や程度によって、暴行罪、傷害罪、脅迫罪、侮辱罪、不同意わいせつ罪等の刑法上の犯罪に該当し、刑事責任を問われる可能性がある。体罰や暴言等であっても、その内容によっては警察による捜査や刑事手続の対象となる場合がある。

②民事上の責任（損害賠償）

違法な指導により生徒の心身に被害を与えた場合、国家賠償法や民法に基づき、学校設置者や加害者本人に対して損害賠償責任が問われることがある。慰謝料のみならず、治療費等の経済的負担が生じる可能性がある。

③社会的制裁・信用失墜

ハラスメント事案は、報道や SNS 等を通じて広く社会に伝わる可能性があり、学校や教職員個人の信頼を著しく損なう。その結果、学校全体の教育活動や地域との信頼関係にも深刻な影響を及ぼす。

（６）各競技団体等における対応

運動系部活動においては、各競技団体や連盟等が定める処分基準が、県教育委員会の処分よりも厳しい場合があり、競技資格の停止や登録抹消など、競技者・指導者としての活動に重大な影響を及ぼすことがある。部活動指導者は、県教育委員会の懲戒処分の指針及び本ガイドラインを遵守するとともに、所属する競技団体等の規程についても十分に理解する必要がある。

【コラム】「懲戒処分の指針（千葉県教育委員会：令和８年７月１日）」から一部抜粋

３　児童生徒に対する非違行為関係

（１）体罰等

次のアからウの量定の決定に当たっては、非違行為の態様、幼児、児童及び生徒（以下「児童生徒」という。）の傷害又は精神的苦痛の程度等を総合的に考慮の上、判断するものとする。

ア 体罰により児童生徒を死亡させ、又は児童生徒に重大な後遺症が残る傷害を負わせた職員は、免職とする。

イ ア以外の体罰を行った職員は、停職、減給又は戒告とする。ただし、体罰を常習的に行っていた場合、又は体罰の態様が特に悪質な場合は、免職、停職又は減給とする。

ウ 児童生徒の尊厳を損なうなどの不適切な指導を行った職員は、体罰の量定に準じて扱う。

（２）児童生徒性暴力等

ア 児童生徒性暴力等（教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第２条第３項に規定する児童生徒性暴力等をいう。）を行った職員は、免職とする。

イ ア以外で、学校に在籍する幼児、児童生徒及びこれら以外の１８歳未満の者に対してわいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、停職又は減給とする。ただし、わいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返すなど特に悪質な場合は、免職とする。

ウ 学校の内外を問わず、自校に在籍する児童生徒が児童生徒性暴力等を受けたことを知りながら、管理職への通報その他の適切な措置をとらなかった職員は、減給又は戒告とする。

（３）その他

ア 職務上関係のある児童生徒に対して電子メール、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）等を利用して、やりとりを行った職員は、減給又は戒告とする。ただし、職務上必要があり、かつ管理職の許可がある場合は、この限りでない。

イ 職務上関係のある児童生徒を教職員の運転する自家用車等に管理職の許可なく同乗させた職員は、戒告とする。

第３章　部活動におけるハラスメント根絶のために

部活動におけるハラスメントを根絶するには、健全な職場環境の構築が不可欠である。ここでは、教職員が目指すべき姿勢として、内省による自己理解や謙虚さの重要性の再認識、さらに、孤立を防ぐとともに、ハラスメントを黙認しない「共に働く仲間」としての組織づくりのポイントを示している。

１　職場環境づくり【千葉大学教育学部 磯邉 聡 教授の講話から】

（１）教職員一人一人が自己理解を深める

〇内省し、自己理解を深めることが大切である。誰にでも偏りや癖はあり、児童生徒をえこひいきしてしまう等の傾向もあり得る。そのことを自覚しているかが大切で、気づいていればコントロールできる。気づいていないことはコントロールできない。

〇自分の弱さを知り素直に認めること、自分にとって受け入れがたい部分を認めることが必要である。（自己受容）

〇ストレスで感情が揺れ動くこともある。感情のコントロールを学ぶことが大切である。

〇心身ともに満たされていることが大切である。

〇被害者の心情、自分の家族の心情を理解することが大切である。

（２）職業柄、教師としての特性に留意する

〇教師は、生徒の人生に触れ、後進の人材に影響を与える仕事であることから、常に「謙虚さ」「感謝」を忘れない。

〇教職員として、児童生徒を尊重し、生徒から学ぶ姿勢を持ち続ける。生徒がいるから、教職員でいられることに気づけるか。

〇生徒、同僚等の相手方を尊重し、決して自己の所有物と認識してはならない。

（３）「共に働く仲間」を感じられる職場環境づくり

〇人はミスをする生き物であることから、ミスが起こる前提で仕事を進め、ミスや不正が生じにくい職場環境をつくる。（可視化、透明化、ダブルチェックなど）

〇一人一人の教職員が互いに目配りし、適切な言葉がけや心配りをする。

〇職場全体で互いを尊重し合い、信じられる関係性を築く。

〇依存や嗜癖の病理は孤独や孤立から生じることから、教職員同士でつながっていれば、この仲間に迷惑をかけたくないと思い、不祥事防止につながるだろう。

２　健全な部活動について

生徒が主役となり、安全かつ安心して成長し続けられる部活動を実現するためには、従来の考え方を根本から見直すパラダイムシフト（発想の転換）が不可欠である。顧問の指導の在り方を「指示」から「対話」へ、「量」から「質」へと転換し、健全な運営につなげていくための３つの実践ポイントを示している。

なお、学校は、健全な部活動運営の在り方について、地域住民やコミュニティ・スクール関係者等の外部の視点や意見を参考にしながら、継続的に見直しを図ることが望ましい。

（１）顧問が配慮すべき３つのポイント

健全な運営のためには、生徒の自主性を尊重し、科学的根拠に基づいた適切な指導と安全かつ安心して成長し続けられる環境を整えることが重要である。

〈ポイント①〉

◎勝利よりも主体性の育成…部活動は学校教育の一環としての活動

・考えさせる指導：顧問が答えを全て与え（ティーチング）、指示に従わせるのではなく、生徒が自分で課題を見つけ、解決策を考える（コーチング）プロセスを重視する。

・主体性の尊重：生徒が「やらされている」と感じる活動は、燃え尽き症候群（バーンアウト）のリスクを高める。生徒の意見を反映させる仕組み（ミーティングの活性化など）を取り入れる。

〈ポイント②〉

◎心理的安全性が高い環境の構築…ハラスメントが起きる共通点「恐怖による支配」

・ミスの許容：健全な環境では、生徒が「ミスをしても人格は否定されない」という安心感を持っている。安心感が挑戦する心を育てる。

・対話：顧問の言葉が「絶対的な命令」になっていないか、常に自問自答すること。生徒が疑問や体調不良等を正直に言える関係性こそが、重大な事故や不祥事の予防につながる重要な基盤になる。

〈ポイント③〉

◎持続可能な活動…適切な活動時間・休養日等の設定

・休養日の徹底：週２日以上の休養日の設定は、生徒の成長痛やオーバーワークによる怪我を防ぐだけでなく、学業との両立を支える上でも重要である。また、教育的意義や合理性を超えた長時間の活動は不適切な指導になるおそれがあるため、県の「地域と学校の未来を創る部活動改革及び地域クラブの推進等に関するガイドライン（仮称）」を遵守することが求められる。

・「質」への転換：短時間でいかに集中し、合理的かつ効率的・効果的な練習をするかという視点を持つことが大切である。

指示待ちから自律へ：指導スタイルのパラダイムシフト

比較軸	旧来の部活動（リスク大）	これからの部活動
目的	勝利至上主義（結果のみ評価）	☑ 生徒の主体性・人間性の育成（プロセスを評価）
顧問の役割	絶対者（答えを全て提示・指示する）	☑ 伴走者・ファシリテーター（問いかけ、考えさせる）
ミスの捉え方	許されない失敗（恐怖と叱責によるコントロール）	☑ 成長の糧（心理的安全性が高く、挑戦を促す）
生徒の姿勢	受動的・指示待ち（やらされ感・燃え尽き）	☑ 自律的・自己決定（自分たちで目標設定し、運営に関与）

生徒だけでなく、支える周囲の顧問も共にWell-beingの向上を目指す

【コラム】

ハラスメントのない部活動を実現するためには、指導者の在り方そのものを見直すことが不可欠です。本コラムでは「グッドコーチに求められる資質能力」と、選手を主役とする「プレーヤーズセンタード」の考え方を手がかりに、選手の尊厳と成長を支える指導の在り方を考える。

グッドコーチに求められる「資質能力」

人間力（思考・判断）：自分自身のコーチングを形づくる中心にあるもの

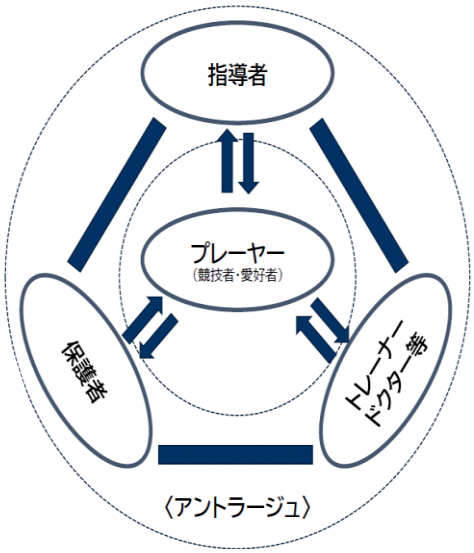
人間力（態度・行動）：プレーヤーや社会との良好な関係を築くために必要な資質能力

知識・技能（スポーツ知識・技能）： スポーツ指導を行う上で必要となるスポーツ科学の知識・技能

人間力	思考・判断		スポーツの意義と価値の理解、コーチングの理念・哲学（人が好き、スポーツが好き、スポーツの意義と価値の理解、プレーヤーやスポーツの未来に責任を持つ、社会規範、スポーツの高潔性）
	態度・行動	対自分力	学び続ける姿勢（自己研鑽）、前向きな思考・行動、くじけない心、課題発見力、課題解決力、自己統制、内省、社会規範
		対他者力（人、社会）	基本的人権の尊重、相互理解、プレーヤーズセンタード※、暴力・ハラスメントの根絶、コミュニケーションスキル、マネジメントスキル、目標設定、協力・協調・協働、長期的視点、関係構築力
知識・技能	スポーツ知識・技能	共通	あらゆるコーチング現場に共通するスポーツ科学
		専門	個々のコーチング現場別（競技別、年代別、レベル別、障がいの有無など）に求められる専門知識・技能

（参考　「日本スポーツ協会」から）

プレーヤーズセンタード全体像（立教大学・松尾哲矢 2019）



プレーヤーズセンタード

プレーヤーを取り巻くアントラージュ（重要人物やアスリートを支える周囲の人々）自身も、それぞれの Well-being（良好・幸福な状態）を目指しながら、プレーヤーをサポートしていくという考え方

（2）顧問と生徒（保護者）のより良い関係構築のための４つのポイント

部活動は、顧問が一方的に指導する場から、生徒の主体性を育む場へと変化している。ここでは、生徒を一人の人間として尊重し、重大な事故や燃え尽きを防ぎながら、共に成長していくために不可欠な「顧問と生徒の関係構築における４つのポイント」を示している。

〈ポイント①〉

◎導き手（ファシリテーター）としての顧問

・顧問は正解を教える絶対者ではなく、生徒の可能性を引き出す伴走者であるべきである。そのためにはすべての答えを与えたり、一方的に指示したりするのではなく、「どうすれば良いと思う？」「今の場面はどう判断した？」などと問いかけ、生徒自身に考えさせ、答えさせる場面を増やすことが効果的である。

〈ポイント②〉

◎自律した主体としての部員

・部員は指示を待つ受動的な存在から、自らの意志で活動を形作る主役へと成長することが望まれる。顧問に言われたからではなく、自分たちで目標を立てたり、練習メニューを工夫したり、運営に携わる主体性が必要である。

〈ポイント③〉

◎リスペクトの精神と「NO」と言える関係

・生徒は顧問の専門性やサポートに対する敬意を持ちつつ、部員同士も互いの個性を尊重し、高め合う関係を築くことが大切である。また、生徒が「それは無理です」「体調が悪いです」と率直に言える関係こそが、重大な事故や燃え尽きを防ぐ健全な関係性である。

〈ポイント④〉

◎目指す関係性

・顧問と生徒が部活動を通して「共に学び、共に成長する」関係にあることが大切である。生徒が引退するときに「この部活動をやってよかった、一生続けたい」と思えるか。生徒が顧問を「厳しいけれど尊敬できる人生の先輩」と思い、顧問が生徒の成長を「自らの喜び」と感じられるような関係性が理想である。これが、健全な部活動運営の成否を測る最も重要な指標である。

これからの部活動を形作る「4つの関係構築」

３　県教育委員会の取組

（１）あなたの声を聴かせてくださいキャンペーン

県教育委員会では、生徒と教職員のより良い人間関係づくりと人権意識の向上を目指し、令和６年８月から９月にかけて県立学校の生徒を対象に「あなたの声を聴かせてくださいキャンペーン」を実施した。集まった多くの回答からは、教職員の励ましに感謝する声がある一方で、行き過ぎた言動に傷ついた深刻な実態や、学校改善への切実な提言が明らかになった。部活動に関する生徒の生の声や提言及びこれらを受けた教職員の受け止めの一部を記載している。

①生徒からの意見聴取（アンケート）

ア　目的

・生徒と教職員のより良い人間関係づくり及び教職員の人権意識の向上

イ　対象

・県立学校の生徒（特別支援学校は中学部・高等部）

ウ　実施期間

・令和６年８月29日から同９月13日まで

エ　全体回答数

・全体の回答数　5,686件　うち有効回答数　2,708件
　※「空欄、絵文字のみ、特になし」等はノーカウント

オ　質問内容

・先生の言葉や行動で嬉しかったことや、やる気が出たことを教えてください。
・先生の言葉や行動で悲しかったことを教えてください。
・学校（部活動）をより良くしていくために行ってほしいこと（提言）があれば、具体的に教えてください。

②部活動に関する生徒の声（抜粋）

ア　うれしかったこと、やる気が出たこと

・うまくいかないときに何度も励ましてもらい、諦めない大切さを学べた。
・新記録が出たときに一緒に喜んでくれた。
・自分の頑張りを認めてくれて、高度だけど本気で教えてくれた。

イ　悲しかったこと

・俺の前から居なくなれ、明日から来るなと言われた。
・お前の代わりはいくらでもいると言われた。
・技術が向上しないのは、心の問題？生まれつき？と侮蔑的なことを言われた。

ウ　生徒からの提言

・文武両道となるような部活動運営をしてほしい。（武偏重傾向に対して）
・圧で従わせるのではなく、尊重と対話を大切にしてほしい。
・先生同士、暗黙の了解とか、見て見ぬふりとかはやめてほしい。

③その他（教職員の反応）

・胸が痛んだ。生徒の人権を我々大人が保障しなくてはならない。
・経験年数にかかわらず、生徒指導の在り方を確認する定期的な機会が必要である。
・部活動運営のガイドラインを軽視し、生徒に大きな負担をかけてしまっていた。

（2）令和７年度若手指導者養成研修会

児童生徒、部活動指導者を取り巻く運動活動の環境の変化に対応し、これからの部活動の在り方を探ることを目的として、「令和７年度若手指導者養成研修会」を開催した。

東京大学の鈴木寛教授による講演「運動部活動におけるウェルビーイングの実現」を経て、指導者と生徒がそれぞれの視点から部活動の課題や対話の重要性について議論を深め、今後の指導や活動への新たな気付きを得る機会となった。

①期日：令和７年１０月２１日（火）
②場所：ホテルポートプラザちば ２階 ロイヤル
③講師：鈴木 寛 教授（東京大学公共政策大学院）
④参加者：高校運動部若手指導者　３１校　４１名
　　中学校運動部若手指導者　１６校　１６名
　　運動部活動に所属する高校生　２１校　４２名
⑤出席者：県高校体育連盟　７名
　　県小中学校体育連盟　５名
　　県競技スポーツ振興課　６名
　　県スポーツ協会　１名
　　県教育振興部長・保健体育課　１３名
⑥概要：講演「運動部活動におけるウェルビーイングの実現」
　　研修「部活動におけるウェルビーイングを実現するために（意見交換）」
⑦内容

講演「運動部活動におけるウェルビーイングの実現」

〇部活動とウェルビーイングの関係
・ウェルビーイングとは、充実・満足・幸福な状態のこと。

〇教育と社会の変化への対応
・教育は「教員主導」から「生徒主導」へ。生徒が自らの人生を舵取りし、民主的で持続可能な社会の創り手となることが目標

〇スポーツと部活動の再構築
・スポーツ基本法改正により、スポーツを通じたウェルビーイングの向上が重視
・部活動の哲学を根本から見直し多様な人が関われる仕組みづくりが必要

〇探究と内発的動機付け
・自分で決めて成し遂げる体験が自己肯定感と人生の目的意識を育む。
・好きなことを夢中で探究する生き方が学び続ける人生をつくる。

〇安全で尊重あるスポーツ環境
・スポーツを通じてウェルビーイングを実現するためには、暴力・ハラスメント・誹謗中傷の排除が不可欠

研修「部活動におけるウェルビーイングを実現するために」

【自身の責任・成長】
・子供たちに一生ものの経験をさせなければならないと再認識した。（指導者）
・「好きを育み得意を伸ばす」苦手なことに目を向けるよりも、まずは長所に目を向ける

ことから始めることが大切だと気づいた。（指導者）

【双方の視点・考え】

・様々なことがきっかけとなって生徒のやる気が出ることを知ったと同時に、裏返せばいろいろな要因が生徒の気持ちに影響しうることに気付いた。（指導者）

・意見交換を通じて、顧問がどのように部活動に対して考えているのか知ることができて良かった。（生徒）

【部活動の課題】

・課題、不満、改善点は、どの部活でも同じだと思った。（生徒）

【自身の姿勢・変化】

・自身の言葉は厳しく否定的なものが多く、生徒目線でも印象がかなり悪い。
冷静な指導を心がけたい。熱い思いは大切であるが、生徒との意思の共有ができていなければ、独りよがりな指導になってしまう。日頃からの生徒との対話を大事にしていきたいと感じた。（指導者）

・環境は自分たちの力では変わらないと諦めていたが、改善するためには生徒自らが発信することで、解決することができると気づいた。（生徒）

【対話・関わり】

・部員一人一人から意見を集め、今やるべき練習をみんなで考え、練習メニューに取り入れていこうと思う。（指導者）

・チームビルディングに関して部活の顧問の先生と少し話してみようと思った。（生徒）

【組織・制度】

・日本のスポーツの在り方をもう一度考え、自分自身ができる事を最大限に実行していきたい。（生徒）

（3）不祥事防止対策有識者会議

県教育委員会では、教職員による性暴力等の不祥事防止に向け、外部専門家による有識者会議の提言をまとめた。ここでは、学校の構造的リスクに着目した４つの視点と不祥事根絶に向けた具体的な提言の概要を示す。

①目的

近年、教職員による児童生徒への性暴力等が社会的課題として顕在化しており、県教育委員会の懲戒処分事由においても、性暴力・ わいせつ・セクハラの割合が高い状況が続いている。県教育委員会では、これまでの対策を検証し、新たな視点から、実効性ある対策を検討するため、外部専門家による「不祥事防止対策有識者会議」を開催し、提言を求めた。

②提言の概要

「一部の悪い教職員のリスク」だけではなく、「学校という環境の構造的リスク」への対策として捉える。

〈学校という環境の構造的リスク × 一般人口に存在するこどもへの性的関心〉

・教職員の優越的な立場（権威・評価・指導）

・毎日の反復的な接触

・個別指導・相談等の１対１になりやすい場面
・教職員への強い信頼等により沈黙を生みやすい文化

〈提言の４つの視点〉

・共通認識をもつ…皆で学校における性暴力の構造・現状・対策を共有する
・ルールを明確にする…「迷わない言葉」で行動指針として明確化し、グレーを減らす
・環境を見直す…「設計による予防」により発生しにくい構造を作る
・違和感を見逃さない…違和感の段階で相談・対処できる体制を整え、深刻化を防ぐ

③具体的提言

「児童生徒性暴力等の根絶に向けての提言（概要版）」（県教委 HP リンク）

４　校内研修資料

部活動の指導現場における具体的な事例をもとに、不適切な指導が生じる要因を客観的に分析し、生徒の主体性を育む健全な部活動運営に向けた具体的な改善策を考えてみましょう。

≪事例１≫

Ａ教諭は、バレーボール部の指導中、同じミスを繰り返す生徒複数名に対し、日常的に「クズ」「バカ」等の侮蔑的な言動をしていた。また、教諭は校長から、これらの言動について指導されていたにもかかわらず、同部の指導中、生徒複数名に対し侮蔑的な言葉を発している場面が複数回目撃されていた。

○　不適切な指導を行った要因として、どのようなことが考えられるか。

○　この事例の場合、適切な指導としてどのような指導を行うべきであったか。

○　この事例のような暴言を未然に防止するための学校の取組としてどのようなことが考えられるか。

≪事例２≫

部員Ａは、日頃から顧問の考え方、指導方法に不満をもっていた。一方、顧問も部員Ａが、自身に対して不満を抱いていることを察知しており、関係が良い状態ではなかった。ある日、部員Ａと部員Ｂの間でトラブルが発生し、部員Ｂから顧問に相談があった。相談を受けた顧問は、部員Ａ・Ｂを呼び、部員Ａに対してのみ高圧的に指導した。その結果、部員Ａは退部することとなった。

○　顧問が部員Ａのみに高圧的な指導をしてしまった背景は何か。

○　この事例の場合、適切な指導としてどのような指導を行うべきであったか。

○　この事例のような不適切な指導を未然に防止するために、組織的な対応としてどのようなことが考えられるか。

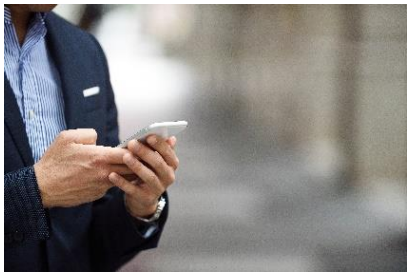
≪事例３≫

野球部顧問の指導実績は優秀であり、当該顧問（主顧問）を慕う保護者、部員が多くいた。また、野球部には、主顧問とともに部の運営を任されている副顧問がいた。主顧問には暴言をはじめ、不適切な指導が日常的に見られた。副顧問は、主顧問の実績を認める一方で、部員への対応には疑問を感じていた。そんな矢先、部員の一人が、主顧問の重圧により退部を申し出た。

○　副顧問にできることはあったか。

○　この事例のような不適切な指導を未然に防止するために、組織的な対応としてどのようなことが考えられるか。

組織的責任として・・・



・上記事例が示すように、ハラスメントは特定の顧問個人のみの問題ではなく、組織全体の問題である。不適切な言動を「知りながら放置すること」や「違和感を共有しないこと」は、結果として被害を拡大させる重大なリスクとなる。副顧問や同僚の教職員は、単なる観察者ではなく、児童生徒の安心・安全を守る当事者である。違和感を覚えた段階での相談・報告・連携は、ハラスメント根絶における重要な責務である。

（千葉県教育委員会「懲戒処分の一部改正」参照 R8.6.10）

スポーツハラスメントについて日本スポーツ協会 HP の研修動画で正しく理解しましょう。

【NO！スポハラ活動】『スポハラ』ってなに？
https://www.youtube.com/watch?v=4w8pvzGtxHY&list=PLBjoTUFClPwkitlJYmV4v8aVY2T-wQpK1&index=1

【NO！スポハラ活動】スポハラ（スポーツ・ハラスメント）の定義と現状
https://www.youtube.com/watch?v=U8uhcVsy_I4&list=PLBjoTUFClPwkitlJYmV4v8aVY2T-wQpK1&index=5

【NO！スポハラ活動】どんな相談が寄せられるの？～暴力事例～
https://www.youtube.com/watch?v=6OOv190QOBE&list=PLBjoTUFClPwkitlJYmV4v8aVY2T-wQpK1&index=3

【NO！スポハラ活動】どんな相談が寄せられるの？～暴言事例～

https://www.youtube.com/watch?v=N2W6lUOBHp8&list=PLBjoTUFClPwkitlJYmV4v8aVY2T-wQpK1&index=4
（※他にも多数のコンテンツがあります）

中学校部活動の地域展開に伴い、県では「地域クラブ活動指導者講習会」を実施しています。ちばクラサポ(千葉県地域クラブ活動等指導者人材バンク)へ登録すると、講習会の案内がメールで届きます。詳細は下のアドレスか２次元コードから確認してください。
https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/anzen/gakutai/sidousyakousyuukai.html

５　チェックシート

「体罰・不適切な指導に陥りやすい傾向チェックシート」

【個人用】
あなたが児童生徒を指導する際の考え方等の傾向についてチェックしましょう。

Ａ：よく当てはまる　Ｂ：ある程度あてはまる　Ｃ：あまり当てはまらない　Ｄ：全く当てはまらない

番号	項目	A	B	C	D
1	児童生徒から意見を言われたり、「無理です」「できません」等と言われたりすると腹立たしい。				
2	自分は短気で怒りっぽい方だと思う。				
3	自分が間違っていたとしても、児童生徒に対して謝ることはない。				
4	自分の判断に絶対的な自信をもっている。				
5	児童生徒がミスをした際には、大きな声で指導した方が効果的だと思っている。				
6	連帯責任を取らせることで、集団の一体感が高まると考えている。				
7	取組の過程も大切であるが、結果を出すことが重要であると思う。				
8	「子供の多様性を認める」と聞いて指導上の留意点が浮かばない。				
9	自分一人で指導しなければならないという思いが強い。				
10	児童生徒が自分の顔色をうかがっているような雰囲気がある。				

本チェックシートの各項目の背景にある具体的な特性について知り、自分自身の指導や組織体制について見直してみましょう。

１　感情のコントロールと受容の度合い（項目１、２）
・子供の反論や自己主張を受け止める心の余裕が少なく、感情的に反応しやすい傾向を示します。

２　柔軟性と自己客観化の度合い（項目３、４）
・教師としての特権意識やプライドが高く、非を認めることや方針転換を嫌がる傾向を示します。

３　指導方法のバリエーションと固定観念（項目５、６、７、８）
・「恐怖や圧力による統制（大声、連帯責任）」や「結果重視」に依存し、個に応じた多様なアプローチを思いつく引き出しが少ない傾向を示します。

４　孤立性と独占欲（項目９）
・チーム学校の意識の薄さや同僚を信頼し頼ることが苦手で、独力で子供を支配・解決しようとする傾向があります。

５　子供との関係性の結果（項目10）
・子供にとって心理的安全性の低い環境にあり、恐怖や緊張により、子供が萎縮しやすい環境になっている傾向を示します。

「よく当てはまる」「当てはまる」の項目が複数ある場合、自身の考え方を支配型から伴走型へシフトしていくことが必要です。そのためには、どのような改善策があるか考えてみましょう。

【改善例】
・感情のコントロール、アンガーマネジメントを意識する。指導と感情の怒りを明確に切り離す。
・自分の間違いに気が付いたら、子供に対して「間違えた。ごめん」と素直に謝罪する。
・大声による指導や連帯責任を科すような統制を止める。
・生徒との対話型、伴走型の指導に変える。「なぜそうなったのか」を問いかけ、子供の言い分を最後まで聴く姿勢を徹底する。
・同僚に悩んでいることを開示し、チームで指導する。自分の指導を他の教員に見てもらい、客観的なフィードバックを受ける。

「体罰・不適切な指導に陥りやすい傾向チェックシート」

【職場環境用】
あなたの職場の雰囲気や特徴をチェックしましょう。

Ａ：よく当てはまる　Ｂ：ある程度あてはまる　Ｃ：あまり当てはまらない　Ｄ：全く当てはまらない

番号	項目	A	B	C	D
1	職場間で挨拶が少なく、良好なコミュニケーションがとれていない。				
2	管理職、同僚は、この職場に不適切な指導は存在しないと考えている。				
3	組織の求める要求が高く、達成できなかったときのペナルティが大きい。				
4	同僚や管理職に対しての陰口やうわさを耳にすることが多い。				
5	意見が言いづらい職場である。				
6	職場で問題が起きても、話し合って解決しようとする雰囲気がない。				
7	上下関係の厳しい職場である。				
8	孤立している職員を見たことがある。				
9	この職場は、厳しい職場で人は育つという意識がある。				
10	怒鳴りながら指導している同僚に対し、嫌な部分を引き受けてくれていると感謝をする雰囲気がある。				

本チェックシートは、「組織風土」「職場環境の健全性（ハラスメントリスク）」をどのように認知しているかを測定する尺度です。チェックシートの項目や結果を参考に組織体制について見直してみましょう。

1　「よく当てはまる」「ある程度当てはまる」が多い場合、職場や組織の機能不全、ハイリスク傾向があります。
- コミュニケーションが取れていない（項目１）、意見が言えない（項目５）、孤立や陰口が横業（項目４、８）している状況は、心理的安全性が欠如している状況です。
- 厳しい指導や怒鳴る行為を「教育」や「必要悪」として容認（項目２、７、９、10）している状況は、ハラスメントを正当化している状況です。
- 項目３、６のような状況は、過度なプレッシャーがかかっており、ミスを隠ぺいしやすい危険な状態を生んでいます。

2　「あまり当てはまらない」「全く当てはまらない」が多い場合、職場や組織の健全性が保たれている傾向があります。
- 挨拶や対話が機能しており、心理的安全性が保たれています。
- 不適切な指導を「おかしい」と判断できる正常な倫理観が共有されています。

「よく当てはまる」「当てはまる」の項目が複数ある場合、環境改善に向けて何をすべきか考えてみましょう。
【環境改善例】
- 陰口（項目４）や孤立（項目８）への対策として、安心して相談できる外部・内部窓口を明確にする。
- コミュニケーションの土台（項目１）を作るため、職員同士お互いに声を掛ける取組を実施します。
- 「怒鳴る指導への感謝」（項目10）や「厳しい職場で人は育つ」（項目９）という歪んだ認識を正すためモラールアップ委員会を活用しハラスメント研修を行う。
- 時代に合わない「不適切な指導」の具体例を明文化し、職員全体で共通理解を図る。
- 意見が言いづらい（項目５）環境を解消するため、上司と部下が提起的に対話する枠組みを作る。
- トラブルが起きた際（項目６）、個人を責めるのではなく、組織としてどこに問題があったのか、全員で話し合う事後検証の文化を定着させる。

「部活動指導チェックシート」

あなたが部活動指導を行う際の傾向についてチェックしましょう。

Ａ：よく当てはまる　Ｂ：ある程度あてはまる　Ｃ：あまり当てはまらない　Ｄ：全く当てはまらない

番号	項目	A	B	C	D
1	日常の部活動指導を行う中で、自分の言動がパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントに該当しないように気を付けている				
2	問題が起きた際には、理由を聞くようにし、生徒を感情的に怒ることや生徒が傷つくような言葉を発することはない。				
3	指導が上手くいかないとき、生徒のせいにするのではなく、自分の指導の在り方に問題がないか振り返るようにしている。				
4	保護者や地域の方からの相談や苦情等は、管理職に報告するようにし、問題を一人で抱え込まず、組織で解決するようにしている。				
5	日々の忙しさや家庭のことなどで、イライラすることがあっても、部活動の指導に影響しないよう気を付けている。				
6	保護者から「子どもが悪い場合は、叩いてもらってよい。」と言われているので、体罰や威圧的な指導は許される。				
7	自分は、学生時代に先生から厳しい指導を受けた経験があり、体罰や威圧的な指導を生徒にすることは、生徒の成長につながる面があると思う。				
8	日常の部活動指導を行う中で、生徒に対し、大声で威圧的に指導したり、怒鳴ったりすることがある。				
9	指導中、椅子や壁を蹴ったり、物を叩きつけたりするなど、生徒に対し、威圧的な態度をとることがある。				
10	指導の結果が出ない場合、生徒にペナルティを科したり、連帯責任をとらせたりすることがある。				
11	指導の結果が出ない場合、過度に悩んだり焦ったりすることがある。				
12	校内には、指導上の悩みを管理職や同僚に気軽に相談できる雰囲気がある。				
13	校内には、生徒を指導する際に、大声で叱ったり怒鳴ったりするなど、指導方法が気になる同僚はいない。				
14	平成２５年３月に県教育委員会やスポーツ関連団体等から示された「体罰根絶宣言」を知っている。				
15	令和７年３月に県教育委員会が策定した「教職員服務に関するガイドライン」の内容を理解している。				
16	勤務校に「ハラスメント根絶宣言」があることを知っている。				
17	不祥事防止対策有識者会議からの提言（令和8年3月）の内容を把握している。				
18	私物スマートフォンを部活動指導中に生徒の面前で使用することがある。				

本チェックシートは、４つの指標で構成されています。
指標を参考に、自分自身の部活動指導や組織体制についての見直しを図りましょう。

指標１：指導の適正化・ハラスメント意識（ポジティブ傾向）　　項目１、２、３、４、５
「よく当てはまる」「ある程度当てはまる」の割合が高いほど、意識が高く健全な指導が行われていることを示す。

指標２：体罰・威圧的指導の容認度と実施リスク（ネガティブ傾向）　　項目6，7、8、9、10、11、18
「よく当てはまる」「ある程度当てはまる」の割合が高いほど、不適切な指導（体罰やハラスメント）の発生リスクが高いことを示す。

指標３：職場環境の健全性　　項目12、13
「よく当てはまる」「ある程度当てはまる」の割合が高いほど、風通しが良く、同僚同士で牽制や相談ができる環境であることを示す。

指標４：コンプライアンス・指針の認知度（知識）　　項目14、15、16、17
「よく当てはまる」「ある程度当てはまる」の割合が高いほど、行政や学校の方針を正しく理解していることを示す。

関係法規・資料・通知等一覧

〇学校教育法（文部科学省）

〇生徒指導提要（文部科学省　R4.12 改定）

〇スポーツ基本法（文部科学省）

〇こども基本法（こども家庭庁）

〇教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（文部科学省）

〇懲戒処分の指針（千葉県教育委員会）

〇運動部活動での指導のガイドライン（文部科学省 H25.5）

〇部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する総合的なガイドライン（通知）
（文部科学省 R7.12.22）

〇体罰根絶全国共通ルールの制定について（通知）（全国高等学校体育連盟 H26.5.20）

〇体罰根絶に向けた取組の強化について（依頼）（全国高等学校体育連盟 R7.4.1）

〇部活動指導時における体罰及び不適切な指導の根絶について（通知）
（千葉県教育委員会 R5.9.19）

〇「NO！スポハラ活動」（公益財団法人日本スポーツ協会）

〇公認スポーツ指導者育成指針（公益財団法人日本スポーツ協会）

Chiba Club Well-being Guidelines

～部活動におけるハラスメント根絶を目指して～

令和８年１０月

編集・発行／千葉県教育委員会

（教育振興部児童生徒安全課学校問題解決支援班）

〒260-8662　千葉市中央区市場町１－１