

信頼される学校教育を推進するために
～教職員の不祥事防止に係る提言～

平成27年8月25日

教職員の不祥事防止に係る有識者会議

目 次

◇ はじめに	1
Ⅰ 教職員の不祥事及び防止対策の現状	
1 過去5年間の教職員の懲戒処分（H22～H26）	2
2 県教育委員会の取組み（H22～H26）	3
Ⅱ 教職員の不祥事防止対策の課題	
1 教職員の不祥事防止に係る現場教員会議から出された課題	5
2 有識者会議で出された県教育委員会の取組みの課題	7
Ⅲ 教職員の不祥事防止に係る有識者会議の「提言」	
1 課題解決に向けた3つの視点	
（1）教職員一人一人の心構えについて	8
（2）同僚性・職場の連帯について	10
（3）教職員のストレスについて	12
2 校長の学校経営マネジメントの在り方（学校経営の視点からの整理）	14
3 教育行政の支援の在り方（教育行政が行うべき視点からの整理）	15
◇ まとめにかえて	16
＜資料＞	
1 審議の経過	17
2 交通事故（嚴重注意以上）の分類	18
3 暴走運転の分類	19
4 事案別懲戒処分件数	20
5 教職員の不祥事防止に係る有識者会議設置要綱	21
6 教職員の不祥事防止に係る有識者会議委員名簿	22

◇ はじめに

教職員の重大不祥事が連続発生したことを機に、教職員の不祥事防止に係る有識者会議が設置され、平成27年2月23日に第1回会議を開催して以来、3回にわたって、不祥事について分析を進め、防止のための対策について議論してきた。

教職員の不祥事防止ということについては、教職員の多忙化が進む学校の現状分析など、サービス管理に関する事項にとどまらない視点での検討や、日々の声かけといった日常的に取り組むべき課題から、教職員のライフステージに応じた研修などの中期的・長期的に取り組むべき課題まで、多面的な取り組みが必要である。

今回は、「なぜ不祥事がなくなるのか」というテーマを協議の出発点として、現場教職員の意見を十分に参考にしながら、3つの柱（①一人一人の心構え、②同僚性・職場の連帯、③教職員のストレス）について分析して、対策を検討し、提言をまとめた。加えて2つの支援（①校長の学校経営マネジメント、②教育行政の支援）の在り方という視点からも言及している。

教職員の不祥事防止対策については、県教育委員会が行うべき取り組み、市町村教育委員会が行うべき取り組み、各学校において行うべき取り組みがあるが、信頼される学校づくりを推進するために、本県教育に携わる全ての者が、主体的に、当事者意識を持って取り組むことを期待するものである。

折しも新しい学習指導要領では、道徳が教科として扱われることが決まっている。児童生徒と共によりよい生き方を追求し、児童生徒の道徳性を育てるべき教員の道徳観・倫理観がこれまで以上に問われることは言うまでもない。

本県の教育関係者が、総力をあげて教職員の不祥事防止に取り組み、この提言が、信頼される学校教育の推進に寄与することを願っている。

教職員の不祥事防止に係る有識者会議
座長 高倉 新喜

I 教職員の不祥事及び防止対策の現状

1 過去5年間の教職員の懲戒処分（H22～H26）

	交通事故・違反				体罰・暴言・ 不適切な行為	わいせつ行為	事務の不正等	教育活動中 の事故※	その他	合計	
	飲酒運転	暴走運転	死亡事故	人身加害 事故						除く 体罰等	含む 体罰等
H22年度	1	13		6			1	2	1	24	24
H23年度	1	9		2			2			14	14
H24年度	1	9		3			1	1	3	19	19
H25年度		8	1	3	14		2			14	28
H26年度	1	5	1	6	2	1			1	15	17
合計	4	44	2	20	16	4	4	3	5	86	102

※生徒の飲酒、転落事故等

懲戒処分の件数は、平成25年度に体罰や暴言等に関する一斉調査を実施したことにより増加したが、体罰等を除くと減少傾向にある。しかし、ここ2年間では、飲酒運転や死亡事故、ひき逃げ、わいせつ行為や公金等の着服等の重大な事故が発生している。特に平成26年12月に高校教諭が男性を約1.5km引きずり死亡させた上、そのまま走り去ったひき逃げ事案は、人間として非難されるべきものである。

上記表を全体的に分析すると、まず、最も多いのは暴走運転（時速30km以上のスピード違反）である。次に多いのが人身加害事故で、この2つの項目だけで全体の約74%を占めている。この2つは、本人の意識の持ちようでかなりの数を減らすことができるものと考えられる。まさに一人一人の心構えの問題である。体罰については、意識の徹底が図られつつあるが、指導の最中にカッとして行ってしまうというケースがなくなり、アンガーマネジメントの重要性を再確認するべきである。なお、全国的には、体罰とわいせつ行為が増加傾向にあり、本県においても最近発生している注意すべき課題である。ICT機器の普及に対応した新たなモラル研修等を実施していく必要性も高まっている。

問題視されるのは、飲酒運転、わいせつ行為など、原則、懲戒免職となる重大不祥事が、毎年のように発生していることである。このような事故が発生す

る度に、県教育委員会は、さまざまな方策を講じてきたが、なぜ重大不祥事が連続してしまうのか、更に分析した上で対策を講じる必要がある。

2 県教育委員会の取組み（H22～H26）

県教育委員会では教職員の不祥事防止に向け、教職員の採用にあっても人物を重視し、その後の研修においても服務に関する講義や演習を大切にしてきた。

また、綱紀肅正に関する定期的な注意喚起を行ったり、各学校における取組みを支援する諸施策も講じてきた。教職員の不祥事が発生した時には、緊急の校長会等を開催するなど、指導の徹底に努めてきた。以下、その事例である。

（1）教員の採用

- ①第1次選考試験で全受験者に対し集団討議を実施
- ②第2次選考試験で個人面接、模擬授業、適性検査を実施

（※面接委員は民間の方にも依頼）

（2）研 修

研 修 名	服務に関わる研修内容
初任者研修	服務に関する講義及び演習
10年経験者研修	服務に関する講義及び演習
新採教頭研修	教育法規、教員倫理、学校危機管理に関する講義及び演習
新採校長研修	職員管理に関する講義及び演習

（3）綱紀肅正に関する定期的な通知（注意喚起）

- ◇ 長期休業前に通知（夏季休業、年末年始休業、学年末学年始休業）

（4）各学校における取組み

- ①校内倫理委員会の設置と定期的な開催
- ②県教育委員会が作成した校内研修資料等の活用
 - ア) 『信頼される学校教育を推進するためにⅡ～管理職・校内倫理委員会担当教諭のための活用資料～』を使った計画的な校内倫理研修会の開催
 - イ) 『信頼される教師・学校をめざすチェックシート』の定期的な活用
 - ウ) 『体罰等の根絶と児童生徒理解に基づく指導のガイドライン』を使った計画的な校内研修
- ③各学校の実態に応じた不祥事撲滅宣言
- ④飲酒運転撲滅と、情報漏洩・公金着服防止のためのルールづくりと厳守
- ⑤その他
 - ・各学校で宣誓書に一人一人の教職員が記入し、職員室に貼り出すなど

(5) 事件発生時等、状況に応じた対応（過去5年間）

年度	事 件	通知	臨時 校長会	通知以外の主な対応の内容
22	・飲酒運転 ・事務の不正 ・教育活動中の事故	○ ○ ○		
23	・飲酒運転 ・わいせつ行為2件	○ ○	◎	※緊急教育長メッセージ ・校内研修活用資料『信頼される学校教育を推進するためにⅡ～管理職・校内倫理委員会担当教諭のための活用資料～』 ・実践事例集の発行 ・クリアファイル「師表」の全教職員配布 ・信頼される教師・学校をめざすチェックシートの全教職員配布
24	・死亡交通事故 ・教育活動中の事故 ・飲酒運転 ・酒席不祥事 ・わいせつ行為	○ ○ ○ ○ ○	○ ◇	
25	・体罰 ・公金着服 ・人身加害救護違反	○ ○ ○	◎	・体罰等に係るガイドラインの発行 ※『体罰等の根絶と児童生徒理解に基づく指導のガイドライン』 ・体罰、暴言等の懲戒処分基準見直し ・県教育委員会教育委員の学校訪問 ・スポーツ関係団体の合同会議の開催
26	・飲酒運転 ・酒席不祥事 ・公然わいせつ ・死亡ひき逃げ事故	○ ○ ○ ○	◇ ◇ ○ ◎	

※臨時校長会 ◎：全県 ○：該当校種 ◇：地区毎

◇ その他の主な対応内容

- ・飲酒運転の撲滅に向けた行動指針の作成と周知
- ・職場におけるパワハラ・セクハラ防止の指針作成と周知
- ・教育個人情報及び情報公開に係る留意事項の周知

II 教職員の不祥事防止対策の課題

1 教職員の不祥事防止に係る現場教員会議から出された課題

平成27年2月、「なぜ、教職員の不祥事はなくなるのか」をテーマに、校長、中堅教員、若手教員12名で意見交換をし、次の3つの課題に集約された。

- 教職員の中で発生している不祥事は個人の性格や行動、考え方に問題があるのではないかと。ただ、過度の忙しさや（多忙）やストレスにより自分の行動をコントロールできないこともあるので、それが、間接的には不祥事につながっている場合もあるのではないかと。
- 山形県の教員は师表（生き方の模範）になるべき覚悟と努力をしているが、人は皆、弱さや甘えがあり、時には自分を見失うことさえ起きるわけであり、そのような時に支えてくれるのが同僚である。
各学校において、同僚性が希薄であると「個人」を守れなくなっているのではないかと。
- 個人の性格や行動、考え方を変えたり、弱さや甘え、気の緩みに対して意識の改善を図ったりできるのは管理職の指導であり学校全体の「取り組み」である。それらは、一人一人の心に響かず、行動を変えるまでにいたっていないのではないかと。

それぞれの課題に対する意見は次に示すとおりである。

(1) 「主に個人の問題から不祥事が発生するのではないかと」に対する意見

① 個々の性格や行動、考え方に問題がある場合

- ・ 一人一人がしっかりしたモラルと常識を持つことが大切である。
- ・ 不祥事は誰にでも起こりうるという考え方を持った上で、一歩手前の状態の時に、自分の行動を振り返り、戒めることが必要である。
- ・ 交通違反等について、初任者の時は学校でも研修でも何度も言われて常に緊張していたが、だんだん危機感が薄れてきている。
- ・ 「ヒヤリ、ハット」の件数は、かなり多くの教職員が体験していると思うので、そのことを語り合うことにより互いに気をつけるようになる。
- ・ 不祥事や懲戒処分情報が他の校種の事案だと当事者意識が薄くなる。
- ・ 今でも、体罰や暴言が出てしまう教員は、「うまく伝わらないと、手を出してしまう」ということが身についている。

②多忙やストレス等が間接的要因になる場合

- ・社会の中で教員として要求されることが多くなり、ストレスがたまる。
- ・思うように仕事が進まない時に焦りが生まれ、ストレスとなる。
- ・土日でも部活動で疲れがたまり、回復しない。また、過剰な期待が辛い。
- ・学校の教職員は朝早くから夜まで休みなく働くイメージがある。しっかり休憩、休息し、同僚と語り合うゆとりが必要である。
- ・力量不足で研修の必要を感じているが、多忙で研修に参加できない。

(2) 「同僚性の希薄さが個人を守れなくなっているのではないか」に対する意見

- ・複数で指導することが望ましいが、なかなか声をかけられず結局一人で対応するときには体罰が発生する危険性がある。
- ・今はコミュニケーションが不足していると思う。昔は、「電話を早く取る」「来客にはお茶を出す」など先輩教員から一つ一つ教えられた。
- ・中堅教員が若手教員からうるさがられるのではと思い、遠慮して声かけや注意ができないでいることもある。
- ・昔、若手の頃、先輩教員から指導の意味でよく叱られた。今はそれが無い。
- ・叱ることがなくなった。

(3) 「管理職の指導や学校全体の取組みが一人一人の心に響かず、行動を変えるまでに至っていないのではないか」に対する意見

- ・事件が起きると服務に関してどんどん厳しくなっていくので苦しく感じる。事件が起きた後ではなく、事件が起きる前の対策が必要と思う。
- ・指示系統が曖昧だったり、組織の一員としての意識が薄かったり、学校の組織に問題があるのではないかと考えることがある。
- ・学校では、不祥事があるとその時だけ集中的に取り組むが継続しないことが多い。校内倫理委員会が本当に機能しているのか疑問に思う時がある。
- ・職員に対して、同じことを指導すると「またか」という反応を感じる。マンネリにならないようにしなければならないと思う。
- ・主任層から発案された飲酒運転防止対策が徹底されている。トップダウンとは違うボトムアップの効果を実感している。
- ・チェックシートを一斉に実施した後、管理職からの話（指導）があると気持ちを新たにすることができた。

2 有識者会議で出された県教育委員会の取組みの課題

冒頭でも述べたが、平成25年度に体罰や暴言等に関する一斉調査を実施したことにより懲戒処分の件数は増加したが、体罰等を除くとその他の不祥事は減少傾向にある。その意味では、綱紀肅正に関する定期的な注意喚起、各学校における取組みを支援する諸施策、事件発生時の指導の徹底等を繰り返し実施してきたことは一定の効果はあったと評価できる。

しかし、ここ2年間で、飲酒運転や死亡事故、ひき逃げ、わいせつ行為や公金等の着服等の重大な事故が再び発生している。体罰や暴言等の不適切な言動、公金や個人情報の管理等は、学校経営における管理体制の徹底で防止できることもあるが、不祥事の多くは交通違反をはじめ管理下外で発生する個人的なものが多いことも踏まえ、次の点が課題として指摘される。

- 一人一人の教職員が、人間的な弱さや、仕事に関するストレスがあったとしても、教職員としての信用を失うような行為は絶対にしない、同僚にもさせないという心構えを持つような取組みを充実させること。
- 教職員として守るべきルールを徹底すること。学校組織は、職階上、管理職である校長・教頭以外は教諭等が横一線に並んでいるため、指示系統が曖昧になりやすいという特性を踏まえた上で、ルールを徹底する必要がある。
- パソコンやスマートフォンなどのICT機器の使用に関して、ルール作りや、教職員としてのモラル研修等、新しい情報機器の普及に応じた対策を講じること。
- どのような優秀な教職員でも、環境や条件が重なれば、事故や違反などの不祥事等を起こす危険性があるということを踏まえて対策を講じること。

これらの課題を考慮した上で、教職員一人一人が、どのような状況下においても冷静に正しく行動できる判断力を高めていくこと、自分を取り巻く状況をよりよいものにしていく生き方を身につけていくことが、特に重要な課題として考えられる。

このような教職員の生き方に関わる取組みは、不祥事を防止するだけでなく、教職員の資質能力向上に寄与することも期待されるので、児童生徒や保護者との対応を含め、全ての教育活動において有益となるものであり、教育行政及び学校経営における教職員育成の中核として取り組んでいくことが大切である。

Ⅲ 教職員の不祥事防止に係る有識者の提言

1 課題解決に向けた3つの視点

(1) 教職員一人一人の心構えについて

課題1：一人一人がしっかりした心構えを持つにはどうすればいいか

■提言

- ① 生きて働く判断力が身につくよう、ワークショップ形式を取り入れた教職員研修を実施すること
 - ・法定研修等において
初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修におけるサービスプログラムを改善するとともに、それ以降も定期的な研修を継続すること
 - ・校内研修において
ロールプレイングやケーススタディ、アンガーマネジメント等による想像力や判断力を高める研修を実施すること
- ② 校長による心に響く指導を行うこと
 - ・校長は各学校の実態に応じ、指導内容を一人一人の教職員の問題意識や目標と関連づけながら話すことで、心に響く指導を行うこと
 - ・校長は教職員理解に努め、面談等の機会を捉えて適切な指導を行うこと

本県の大多数の教職員が、教育愛に溢れ、使命感と倫理意識を持って、日々子どもたちのために努力していることに疑いはない。しかし、だからこそ、一部の教職員が起こした不祥事を自分の問題として捉えにくい、つまり当事者意識を持つことが難しい側面もある。一人一人が心構えをしっかり持つとは、むしろ、「自分にも起こりうる」という認識を持つところから始まる。「自分にも起こりうる」という認識とは、不祥事を起こした教職員の置かれた状況や意識の中に自分の置かれた状況や意識との類似性がないかを常に確認する意識のことである。例えば、不祥事を起こした教職員が子どもたちの模範であることを忘れていたと考えるならば、自分は子どもたちの模範として「道徳」を教える重みを自覚しているか、教育の仕事に携わることの「畏れ」を抱いているか等の自己認識について常に初心にかえて再確認しようとする意識のことである。

- ① このような認識を再確認する場として、教職員研修は重要な機会である。サービスに係る悉皆の研修は、現行では、新規採用時の「初任者研修」、教員としての勤務経験10年後の「10年経験者研修」がある。しかし、この後は、

新規採用教頭、校長の研修まで特に実施されておらず、教職員経験10年以上の中堅、ベテラン教職員の服務研修は、それぞれの職場でのOJTなどに負うところが大きい。40代、50代の懲戒処分件数が20代、30代よりも多いことを考えたとき、本県教職員のライフステージに応じた服務研修体系の見直しを、まず提言したい。研修の際は、多様な事例についての情報を持っている警察との連携や民間人講師の活用、ロールプレイングやケーススタディなど研修形態にも留意することで受講生の当事者意識を高め、判断力が身につくよう、ワークショップ形式を取り入れることが考えられる。

- ② 教職員の不祥事が起きた際、各学校の管理職は、教職員に事故の概要を伝えながら指導しているが、報道される情報の伝達だけでは再発防止の効果は薄い。管理職が、不祥事の背景となる状況等の詳細な情報を伝え、なぜ不祥事が起きたか、どうすれば不祥事を防ぐことができたか等の検討につながる具体的な話をしていくことで、一人一人がしっかりした心構えを持つことにつながり、再発防止に有効となる。また、不祥事を起こすと家族や関係者にどのような影響を及ぼすことになるのか等事例を示すことが、教職員が危機感と緊張感を持つことにつながる。そのために県教育委員会からの適切な情報提供も重要である。

◇教職員の不祥事防止に係る現場教員会議から出された意見（若手教員）

- ① 教師は高い倫理感を持つべきであるし、継続的な実効ある研修が必要である。
- ・ 初任者の時は比較的ゆとりがあり丁寧な研修や指導を受けている。しかし、2年目に入ると急に一人前に扱われ戸惑いを感じる。
 - ・ 話を聞くだけでなく、ヒヤリ、ハットやグレーゾーンの事例についての体験談や話し合い、時にはロールプレイでの研修も効果的である。
 - ・ 専門研修、ストレスマネジメント研修、社会性を育成する研修等様々な研修があるといい。
- ② 一人一人の振り返りの場面の設定が必要である。
- ・ チェックシートの活用方法を工夫する必要がある。
 - ・ チェックシートは回収や集約よりもセルフチェックの方策として活用すべきである。
- ③ 管理職の話し方、伝え方によって、効果は変わってくる。
- ・ マニュアル的な話し方ではなく、エピソードなども交えた話が心に残っている。
 - ・ 校長が全員に向かって話すときよりも、1対1や数人に対して話すとき心に響く。
 - ・ 校長の声がけはありがたい。煙たいとは思わない。「ご苦労様」と言われると信頼感が生まれ、やる気が出る。

(2) 同僚性・職場の連帯について

課題2：どうすれば同僚性のある職場になるのか

■提言

- ① 校内外の研修等において、管理職・中堅教職員・若手教職員が互いに語り合い、学び合う機会をつくること
- ② 組織でサポートする校内体制を構築すること
 - ・教職員が孤立せず、互いに支え合うことのできる関係づくり
- ③ 教職員の相談体制を充実させること
 - ・管理職面談を通じた対応、相談体制のシステム化

近年起こっている不祥事案の中には、後に振り返って、周囲の教職員が不祥事を起こした教職員の言動について、違和感を覚えながらも、注意する、管理職に報告するなどの行動が十分に取られていなかったということがある。学校の組織として、教職員の不適切な言動に速やかに対応できる体制が十分に整っていなかったという課題が指摘できる。

- ① これらの問題に対応するために、管理職、ベテラン、中堅、若手などの各年代の教職員が互いに語り合う場を設定することを提言したい。それぞれの世代や立場の考え方を本音で語り合い、周囲の教職員に働きかけて互いの成長に向けて支え合う力を高めていくことを期待する。また、先輩から後輩へノウハウを伝授するなどの従来の方法も、各種研修に取り入れるなどしながら活用するべきである。
- ② 学校においては、これまでも不祥事の未然防止として、また学校の教育機能を最大限発揮するためにも「同僚性」のある職場をつくる、という共通目標を持って取り組んできた経緯がある。ところが、現場教員会議の中では、「同僚性は薄くなっている」という意見が述べられている。教職員が一人で問題を抱え込み孤立してしまうことを未然に防ぐために、職場の連帯を強め、互いに支え合える職場にしていくことが重要である。
また、校内倫理委員会の有効な活用等、校内組織を活性化させる他、多様で柔軟な視点を取り入れるために学校外の研究会へ参加する等、教職員の自主的活動を促進することも大切である。

- ③ 教職員が、職務上・生活上の困難性を感じたときに、相談できる体制づくりも重要な要素である。具体的には、管理職面談の活用など、相談体制をシステム化することが望ましい。各学校の実情に応じて、管理職が、プライバシーに配慮しながら、教職員の家庭状況や経済状況についても面談を通して把握し、サポートやアドバイスを行っていくことも有効である。さらに、自立とは他者に頼らないことではなく、互いに支え合うことのできる関係を複数持つことであるというように自立に対する考え方を必要にも留意したい。不祥事等に関する擬似的な当事者研究（※注）を通して互いに自らの問題についても語り合い、支え合いながら問題と向き合っていく中で絆を強めていくことで普段から相談しやすい関係を作っていくことが重要である。

◇教職員の不祥事防止に係る現場教員会議から出された意見（中堅教員）

① 同僚性はなくなったのか

- ・同僚性はなくなったとは思わないが、薄くなっていると思う。
- ・5年前ぐらいから（職員室での）井戸端会議がなくなっている。
- ・以前あった「女子会」がなくなっている。みんな忙しくなっている。

②なぜ同僚性は薄くなっているのか

- ・職場の年齢構成がアンバランスになっている。
- ・50代が多く、自分の下に若手は少ない。最近まで職場で一番下の年齢だった。
- ・自分たちは先輩からストレートに指導を受けた。今は若い人が少なく指導や助言したいと思ってもなかなか言えない。
- ・高校や大学への進学に関して、まずは目の前の結果を求められすぎる。

③どんな時に同僚性を感じるか

- ・授業について、ちょっとした時間にさりげなく指導を受けたとき。
- ・授業研究会ではストレートな意見をいただいた。その後の反省会でも授業研究会に関する丁寧な指導を受けた。嫌だと思わなかったし自分の力になっている。
- ・社会人としてのあり方について、職員室でお茶を飲みながら教えてもらった。

④ どうすれば同僚性のある職場をつくれるか

- ・正式な研修会も大事だが、ちょっとした時間の伝え合いや話し合いがよい。
- ・中堅教員は、自分たちが教えてもらったように、もっと若手教員へ教えていかなければならない。

※注 擬似的な当事者研究・・・不祥事等の問題行動がどのようなものか、どのような状況でどのようなプロセスを経て発生したのか、なぜその行動が発生したのか、どうすれば回避できたか、などについて当事者の立場を理解しながら自分の問題として語り合う活動

(3) 教職員のストレスについて

課題3：ストレスをどのようにマネジメントしていくのか

■提言

- ① ストレスを受け止め、ストレスを克服していくために、仕事に対する意欲や成就感、やりがいを持つこと（エンパワーメントの発想の導入）
- ② ストレスの要因を分析し、対応すること
 - ・アンケートやストレスチェックの実施
- ③ 教職員の多忙化の改善に取り組むこと
 - ・校務支援システム、部活動の在り方、などの検討

教職員のストレスと不祥事の因果関係について、直接的に関連があると証明されるものではないが、ストレスに対しての適切な対応は、教職員が全力で教育にあたるための環境づくりに不可欠である。

- ① 現場教員会議の意見からも明らかなように、教職員は、日々、大なり小なりさまざまなストレスを抱えて教育にあたっている。学校においては、教職員が意欲や成就感を持って仕事にあたることができるよう、エンパワーメントの発想を取り入れることが必要である。このことは、ストレスを前向きな力で克服して不祥事を防止するという考え方であるが、不祥事防止だけでなく、児童生徒や保護者との対応を含め、全ての教育活動において有益となるものである。
- ② 現場教員会議の校長部会において、「体罰は生徒指導のストレスから発生することもあり得るのではないか。ストレスを管理することで何%かは減らすことができるのではないか。」という意見が出ている。ストレスの感じ方には個人差もあることから、ストレスの要因探しに追われるのではなく、環境や状況に対して複数の観点から捉えなおすことでストレスを軽減する対処法を身につける必要がある。その際、職場において職員のアンケートを実施することなども考えられる。また、労働安全衛生法が一部改正されて、一定規模の事業所では、ストレスチェックが義務付けられたことから、教職員の福利厚生部署において、ストレスチェックを導入するなど、職員のメンタルヘルスについて適切に管理していくことがこれまで以上に求められる。

- ③ 日々の業務を多忙に感じている教職員が多いことから、教育委員会においては、学校に求める事務書類等をできるだけ精選するとともに、各学校においては、これまでに教職員が作成した文書やデータの共有化を図るなど、校務システムを改善することが望まれる。また、特に中学校、高等学校においては、業務の中で部活動指導の占める割合が非常に大きく、顧問教員の過重な負担となっている状況もある。教職員の多忙化解消、ストレスの軽減のためにも、教員免許状を持つ社会人による非常勤の部活動指導員制度や県内全体での部活動の休日の設定など、適正な部活動のあり方について検討していく必要がある。併せて、部活動のない日は教職員の「ノー残業デー」とすることも提言したい。

◇教職員の不祥事防止に係る現場教員会議から出された意見（校長）

①教職員は、どのようなストレスに直面しているか。

- ・指導の成果が求められることに対するストレスがある。
- ・仕事が一人に集中することによるストレスがある。
- ・管理職に個人的に指導されることや、理解してもらえないというストレスもある。
- ・教職員同士の人間関係がうまくいかないときのストレスがある。
- ・生徒指導に関するストレスがある。その後の保護者対応がストレスになることもある。
- ・教職員それぞれの個人的な（家庭内の問題も含む）多様なストレスもある。
- ・ストレスを感じやすい等の個人的な資質の問題もある。

② ストレスと不祥事の因果関係をどのように考えるか。

- ・ストレスが不祥事に直接結びつくものでなく、積み重なって慢性的になることで、自分でも気づかないうちに何か起こることもあるのではないか。
- ・体罰は生徒指導等のストレスから発生することもあり得るのではないか。ストレスを管理することで何%かは減らすことにつながるのではないか。

③ 校長としてできることは何か。

- ・ストレスマネジメントの研修会の実施、または研修会への派遣。
- ・職員への普段からの言葉がけが大切である。
- ・職員を孤立させないための職場環境の改善。
- ・対処療法でない、一歩先を読む指導が必要である。
- ・職員が一つの方向にまとまることができるもの（学校研究など）があるとよい。
- ・知らないこと、未経験のことをしなければならぬ時にストレスがかかる。

2 校長の学校経営マネジメントの在り方（学校経営の視点からの整理）

■提言

- ① 教職員一人一人に、仕事に対する意欲や成就感、やりがいを持たせること（エンパワーメントの発想の導入）
- ② 教職員として守るべきルールを徹底させること
 - ・学校組織の特性を認識した、日常の取組みの徹底
- ③ 職場の同僚性が高まるよう、風通しのよい明るい職場づくりを推進すること
 - ・校長の声かけ、教職員が相互に声をかけ合う職場風土の醸成
- ④ 教職員のストレスを管理し、教職員の心身の健康に配慮すること
 - ・管理職面談、出退勤時刻表の活用

- ① 校長は、教職員一人一人が、意欲や成就感、やりがいを持って仕事ができるよう、エンパワーメントの発想を学校に取り入れることを提言する。これは、全ての教育活動に有効であり、教職員の資質能力を向上させるものであることから、人材育成の中核として取り組むべきと考える。
- ② 不祥事は基本的なルールを守らないために起こっている。また、学校組織は、職階上、管理職である校長・教頭以外は教諭等が横一線に並んでいるため、指示系統が曖昧になりやすいという特性がある。校長は、これらのことを認識した上で、主任層などのミドルリーダーを中心に、教職員との連携をより強めながら、不祥事の未然防止にあたる必要がある。
- ③ 若手教員部会から、「校長が全員に向かって話すよりも、1対1や数人に対して話すとき心に響く」という意見があるように、校長は、教職員との対話に積極的に臨むべきである。そして教職員の声を傾聴することで、教職員が闊達に意見を言い合える風通しのよい明るい職場づくりに留意すべきである。
- ④ 校長は、教職員の心身の健康状況について可能な限り把握に努め、ストレスを管理すべきである。その際は、管理職面談や出退勤時刻表を活用することが有効であると考えられる。

3 教育行政の支援の在り方（教育行政が行うべき視点からの整理）

■提言

- ① 生きて働く判断力が身につくよう、ワークショップの形式を取り入れた教職員研修を実施すること
 - ・初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修における服務研修プログラムを改善し、それ以降も定期的な研修を継続すること
- ② 教職員の多忙化を改善すること
 - ・適正な部活動の在り方の検討、校務支援システムの検討
 - ・スクールカウンセラーなど専門人材の配置、増員
- ③ 教職員のストレスを管理すること
 - ・ストレスチェックの導入
- ④ ICT機器活用等、新しい機器の普及に応じた対策を講じること
 - ・ICT機器活用のルール作り、モラル研修、一人1台PC導入

- ① 現場教員会議において、研修の充実を訴える声が多いことから、教育委員会がライフステージに応じた服務研修を充実させることが必要である。研修においては、より能動的なワークショップ形式を取り入れ、実際場面での「判断力」が高まる研修を期待したい。
- ② 適正な部活動の在り方の見直しや、校務支援システムの導入など、学校個々では取り組みにくい分野において、市町村教育委員会と県教育委員会が連携し、教育行政がリーダーシップをとって状況を改善していくことが重要である。また、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー及び各種支援員など、専門的な人材を配置・増員して学校を多面的に支援する体制を整備していく必要がある。
- ③ 労働安全衛生法が一部改正されて、一定規模以上の事業所では、ストレスチェックが義務付けられたことから、教職員の福利厚生部署において、ストレスチェックの導入を検討することが必要と考えられる。
- ④ スマートフォンやLINE等のSNSが普及することで、教職員と児童生徒との連絡手段などにも変化が起きている。教育委員会は、このような教育環境の現状を把握した上で、新しいルール作りや不祥事防止の対策を講じなければならない。また、学校において私用PCの持ち込み等もある現状から、一人1台PCの整備など、教育環境整備を進めていく必要がある。

◇ まとめにかえて

教育は、教職員と児童生徒及びその保護者や地域との信頼関係の上に成り立っている。その信頼関係は、学校に関わる全ての人々の努力によって支えられ、受け継がれてきている。しかし、教職員の不祥事が起こると、その信頼関係は一瞬にして崩れ去ってしまうものである。何よりも、成長の過程にある児童生徒の心に傷を残してしまうことが悔やまれる。大多数の教職員は、児童生徒のため、日々努力を積み重ねている。自ら学び続ける姿勢を持ちながら懸命に努力し、児童生徒及びその保護者や地域との信頼関係を築いている。それでも教職員の不祥事が相次いでいることを真摯に受け止め、当事者意識を持ちながら、教育の仕事に携わることへの「畏れ」を再確認して教育にあたってほしい。

本有識者会議は、限られた時間の中ではあったが、現場教職員の率直な生の声、貴重な意見を十分に参考にさせていただきながら、教職員の不祥事を未然に防ぐ方策について提言できることを多様な視点から協議してきた。

この提言が、山形県の信頼される学校教育を推進するために、そして未来を担う子どもたちの教育に役立つことを願っている。

審議の経過

平成27年2月10日(火) 13:30~15:30 第1回教職員の不祥事防止に係る現場教員会議

<協議された内容>

- ・部会毎の意見交換「なぜ不祥事はなくなるか」
(若手教員部会4名、中堅教員部会4名、校長部会4名)
- ・全体での意見交換「なぜ不祥事はなくなるか」

平成27年2月23日(月) 15:00~17:00 第1回教職員の不祥事防止に係る有識者会議

<協議された内容>

- ・県教育委員会における懲戒処分の状況等について
- ・第1回現場教員の会議での意見について
- ・教職員の不祥事防止に係る研修体系について
- ・他県教育委員会の不祥事防止対策について
- ・意見交換「なぜ不祥事はなくなるか」

平成27年3月3日(火) 13:30~15:30 第2回教職員の不祥事防止に係る現場教員会議

<協議された内容>

- ・第1回有識者会議の報告
- ・部会毎の意見交換 若手部会「どうすれば一人一人に心構えを持たせることができるか」
中堅部会「どうすれば同僚性のある職場になるか」
校長部会「教員のストレスをどのようにマネジメントしていくか」
- ・全体の意見交換

平成27年3月23日(月) 15:00~17:00 第2回教職員の不祥事防止に係る有識者会議

<協議された内容>

- ・第2回現場教員の会議での意見について
- ・一人一人の心構えを持たせるにはどうすればよいか
- ・どうすれば同僚性のある職場になるか
- ・ストレスをどのようにマネジメントしていくか
- ・校長のマネジメントの在り方
- ・教育行政の支援の在り方

平成27年7月6日(月) 14:00~16:00 第3回教職員の不祥事防止に係る有識者会議

<協議された内容>

- ・提言内容の審議

交通事故(嚴重注意以上)の分類 (平成24~26年度合計)

1 全体の分類

分類	追突事故	衝突事故	衝突(駐車場)	対自動二輪	対歩行者	対自転車	自損	計
件数	38	13	6	1	3	3	1	65
割合	58.5%	20.0%	9.2%	1.5%	4.6%	4.6%	1.5%	100.0%

2 追突事故の分類

①発生場所

分類	交差点	交差点以外	計
件数	33	5	38
割合	86.8%	13.2%	100.0%

《参考》	追突事故	事故全体
平成19年度	9	17
平成20年度	7	19
平成21年度	7	15
24~26平均	13	22

②交差点事故の原因

分類	前車に気づくのが遅れた	見切り発進	停車後ブレーキ踏みこみの緩み	凍結スリップ	計
件数	18	6	7	2	33
割合	54.5%	18.2%	21.2%	6.1%	100.0%

③交差点以外事故の原因

分類	右折車(停車)に気づくのが遅れた	急停車に気づくのが遅れた	操作の誤り	計
件数	2	2	1	5
割合	40.0%	40.0%	20.0%	100.0%

3 衝突事故の分類

①発生場所

分類	交差点	交差点以外	計
件数	10	3	13
割合	76.9%	23.1%	100.0%

②事故原因

分類	安全確認不十分(含 脇見運転)	信号無視 一時停止無視	スリップ	計
件数	8	4	1	13
割合	61.5%	30.8%	7.7%	100.0%

4 歩行者・自転車に衝突事故の分類

①発生場所

分類	交差点	計
件数	6	6
割合	100.0%	100.0%

②事故原因

右折時確認不足	左折時確認不足	計
2	4	6
33.3%	66.7%	100.0%

5 駐車場以外の全交通事故の発生場所

①発生場所

分類	交差点	交差点以外	計
件数	49	10	59
割合	83.1%	16.9%	100.0%

第2回不祥事防止に係る有識者会議資料

暴走運転の分類(平成24～26年度合計)

1 年齢別の分類

分類	20代	30代	40代	50代	計
件数	3	4	5	9	21
割合	14.3%	19.0%	23.8%	42.9%	100.0%
出現率	0.16%	0.10%	0.06%	0.07%	

※ 出現率 平成26年度の教員数を母数として算出。発生件数を3年で割って算出。

2 私用・公用等の分類

分類	私用	出勤途中		帰宅途中	計
			うち部活動へ向かう等		
件数	11	7	(4)	3	21
割合	52.4%	33.3%	(19.0%)	14.3%	100.0%

発生時間帯に特徴はない。
(朝から夕方まですべての時間帯で発生)

4件とも早朝。部活動の会場到着を急いでいたことが考えられる。

うち2件が21～22時台。深夜、道路の混雑がない状況と思われる。

3 発生道路の状況(制限速度)

分類	40km	50km	60km	80km	計
件数	7	1	12	1	21
割合	33.3%	4.8%	57.1%	4.8%	100.0%

7件中6件が私用中。

12件中8件が出勤途中(部活動へ向かう等を含む)か帰宅途中。

事案別懲戒処分件数(平成22年度から平成26年度合計)

処分者の事案別年代別の数

	～29歳		30～39歳		40～49歳		50歳～		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
飲酒運転			3				1		4	
人身加害事故	2	1	2	1	2	1	3	6	9	9
スピード違反	2	4	6	3	9	4	13	5	25	16
体罰・暴言・不適切な指導			1		1		9		16	
引率中の飲酒・事故			2		2		1	2	5	
飲酒の上の傷害・住居侵入	1				1		1		2	
生徒との性的関係			1		1		1		2	
わいせつ行為・盗撮					1		1		2	
公金等の着服				1	1				1	1
窃盗・犯罪収益移転防止法違反				1	1				1	1
計(a)	5	5	15	6	21	5	31	11	67	27
構成比	5.3%	5.3%	16.0%	6.4%	22.3%	5.3%	33.0%	11.7%	71.3%	28.7%
(参考)平成26年度の教職員数(b)	271	357	619	716	1335	1605	3016	2503	4804	4776
構成比	2.8%	3.7%	6.5%	7.5%	13.9%	16.8%	31.5%	26.1%	50.1%	49.9%
年間の出現率(a/5/b*100)	0.37%	0.28%	0.48%	0.17%	0.31%	0.06%	0.21%	0.17%	0.28%	0.11%
※平成26年度の教員数を母数として算出								0.14%	0.28%	0.11%
								0.10%	0.28%	0.20%

〈資料4〉

教職員の不祥事防止に係る有識者会議設置要綱

山形県教育委員会

(目的)

第1条 教職員による不祥事について、有識者による検証・考察を行うことにより、今後後の不祥事防止に資するため、「教職員の不祥事防止に係る有識者会議」（以下「会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 会議は、教職員の不祥事がなくならない要因について検証・考察を行い、有効な防止策などについて検討する。

(委員)

第3条 会議は、7名の委員をもって組織する。

- 2 委員は、有識者及び学校教育に関係する者のうちから、県教育長が委嘱する。
- 3 委員の任期は平成27年9月30日までとする。

(会議)

第4条 会議は、教育長が招集する。

- 2 会議は、委員の過半数（4名以上）が出席しなければ、開くことはできない。
- 3 会議に、座長及び副座長を置く。
- 4 座長は、委員の互選により決定し、副座長は、座長の指名により決定する。
- 5 座長は、会務を統括し、会議の議長となる。
- 6 副座長は、座長を補佐し、座長に事故あるとき又は座長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 7 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、座長の決するところによる。

(守秘義務)

第5条 会議の委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(庶務)

第6条 会議に関する庶務は、教育庁総務課及び教職員室において処理する。

(補足)

第7条 この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関する事項は、座長が定める。

附 則

この要綱は、平成27年2月1日から施行する。

教職員の不祥事防止に係る有識者会議委員名簿

(敬称略・順不同)

	所属	職名	氏名
1	山形大学人文学部	教授	高倉 新喜
2	山形大学地域教育文化学部	教授	吉田 誠
3	「おやじ日本」山形 〔元きらやか銀行顧問〕	代表	和田 英光
4	県PTA連合会	会長	新関徳次郎
5	市町村教育委員会協議会教育長会 (山形市教育委員会)	会長 (教育長)	後藤 恒裕
6	山形県立山形西高等学校 (県立学校長代表)	校長	吉田 敏明
7	山形市立第三中学校 (小中学校長代表)	校長	佐藤 真人