

3. 教職員不祥事に対する意識等

教職員の不祥事防止と資質向上を図るための方策等について検討を行うに当たって、意識喚起や現状把握等を目的として、県民及び教職員を対象としたアンケート調査を行い、不祥事に対する意識や現状及び取組への意見等を集約している。

(1) 県民の意識等

平成16年1月9日から26日までの間、県民を対象として意見募集のためのアンケート調査を実施したが、その概要については、次のとおりである。

ア 募集した意見等

教職員不祥事が発生したことに対する思い

教職員不祥事発生背景や原因に関する考え

教職員の不祥事防止と資質向上等に向けて県が取り組むべきこと

イ 応募数

28通

ウ 主な意見等

不祥事発生原因等で多かった意見等

モラルの低下、サラリーマン化。

「先生」と呼ばれることからのおごりがあり、自分の能力を誤解している。

学力重視の採用方法に問題がある。

忙し過ぎてゆとりがない。教職員相互で話し合うゆとりがない。

大学等の教員養成課程に問題がある。

子ども時代からの育成過程に問題がある。

取り組むべきことで多かった意見等

採用方法の見直し

(人間性重視、社会経験有り優先)

校内での相談体制整備等教職員のメンタル面に対する配慮

(人材育成充実、相談できる等支援体制、ゆとりある環境づくり)

管理職の育成等

(問題の早期発見・対処のための権限付与、資質向上)

処分とその公表

(厳しく処分すべき、氏名等は必ず公開、厳罰だけでは解決しない)

(2) 教職員の意識等

平成16年1月23日から30日までの間、教職員を対象として不祥事発生に対する意識や実態把握等のためのアンケート調査を実施したが、その概要については、次のとおりである。

ア 調査方法

管理職用と一般教職員用の2種類の調査票を作成し実施した。

イ アンケート項目

管理職用及び一般教職員用いずれについても、学校種別等属性に関するもの7問、選択方式で教職員の意識や学校現場の状況に関するもの8問及び記述式で意見等を求めるもの5問の計20問で構成している。

その内容は、管理職と一般教職員とで比較検討できるよう配慮している。

ウ 回収状況

管理職（校長及び教頭）

全職員(897人)に調査票を送付し調査依頼した結果、871人から回答(回収率97.1%)があった。

一般教職員

全職員のうち無作為抽出方法で2割の職員(1,566人)に調査票を送付し調査依頼した結果、1,495人から回答(回収率95.5%)があった。

エ 主な回答等（学校、回答者の属性を除く）

学校や教職員の生活、気持ちの変化に関する質問

「児童・生徒への指導が難しくなった」「指導に専門性が求められるようになった」と答えた割合が、管理職で80%以上、一般教職員で70%以上と高く、今後、研修等を通じて、生徒理解の向上や指導方法の工夫等の能力・資質を高める必要がある。

また、「勤務時間外に仕事をする量が増えた」「持ち帰って仕事をする量が増えた」と答える一般教職員が50%を超えており、職務が異なるため一概には言えないが、一般教職員の方が仕事量の負担の増加を感じていることが分かる。

研修等に関する質問

「研修を受けて資質の向上を図るべきだ」と答えた割合が、管理職で92.4%、一般教職員で84.7%と高く、両者とも研修の必要性を感じていることが分かるが、「教職員も変わっていく必要がある」との質問に、「そう思う」と答えた割合は、管理職が72.7%、一般教職員が67.7%で、研修の必要性と比べて約20%ずつ低くなっている。

また、「不祥事は特定の個人・他校の問題だ」との質問に、管理職で8.4%、一般教職員で17.5%が「そう思う」と答えており、不祥事を自分のこととして捉えられない者がいる。

これらのことから、同じ教職員としての仲間意識や所属意識の希薄さが考えられ、不祥事の根絶に向けて、全教職員が自分のこととして捉えるための意識啓発や意識改革が求められる。

教職員の職業観に関する質問

管理職では「高い倫理観」「全体の奉仕者」を挙げる者が多く、教職員の人格的側面を重視しているのに対して、一般教職員は「児童生徒への指導力」「教科等の専門的な力量」を挙げる者が多く、指導者としての力量を重視していることが分かる。

児童生徒と日常的に直接関わることが多い一般教職員が「指導力」を重視す

るのは当然のこととも言えるが、管理職が指摘しているように、学校全体の中での自分の立場や社会の中での自分の立場を自覚し、自らが律することが求められている。

不祥事が発生したことに対する思いに関する質問

教職員の不祥事の報道に接したとき、「管理職として又は同じ教職員として真剣に受け止めた」と答えた割合は、管理職が 93.7%、一般教職員が 71.9%と高いものの、一般教職員の約 4 分の 1 が「一部の問題であり、教職員全体の問題として取り上げられることは心外である」と答えている。

不祥事防止のためには、不祥事は他人事であるという意識を払拭し、自分の問題として捉えることが問題解決に向けた出発点であることから、すべての教職員が自分のこととして捉えるための意識啓発や意識改革が求められる。

服務に関する通知等の取扱に関する質問

管理職では、「説明を加えて全教職員に配付、又は回覧している」を望ましい対処と考えている割合は 79.9%であるが、現在の対処（実施）は 75.7%であり、4.2 ポイントの差が見られる。また、現在の対処と望ましい対処を「違う」としたのは、17.5%である。

一方、一般教職員では、「説明を加えて全教職員に配付、又は回覧している」を望ましい対処と考えている割合は 78.6%であるが、現在の対処は 71.7%であり、6.9 ポイントの差が見られる。また、現在の対処と望ましい対処を「違う」としたのは、14.9%である。

現在の対処を望ましい対処ではないと考えている管理職の比率が、小学校 15.6%、中学校 17.3%、高等学校 22.4%、特殊教育諸学校 40.7%と、学校種別に広がっており、その理由が多忙による時間の確保の難しさを挙げていることは問題である。

今後、時間をいかに工夫して生み出し、通知等を徹底していくか、管理職の力量・資質や学校体制の在り方等が課題である。

不祥事防止に関する校内研修等の実態と望ましい対処

管理職、一般教職員のいずれも、望ましい対処として、「個別課題について研修・意見交換」を考えているが、現在の対処は、「各課題を包括的に研修・意見交換」が最も高い割合となっている。いずれの場合も、何らかの形で校内研修が行われており、この点では評価できる。

しかし、管理職、一般教職員のいずれもが望ましいこととしている「個別課題について研修・意見交換」が十分に行われていないことから、望ましい研修の在り方について検討し、実施できるようにしていく必要がある。

日頃の学校管理等の状況に関する質問

まず、「日常的に声を掛けている」との質問には、管理職の 92%、一般教職員の 68.3%が「あてはまる」と答えており、管理職側から積極的に関わろうとする姿勢は見られるが、一般教職員はやや消極的であるように思える。

次に、「個人的な相談に応じている」の質問に対して「あてはまる」と答えた管理職が 63.3%いるのに対して、「個人的な悩みを相談できる」と答えた一般教職員は 32.2%であり、相当低くなっている。

また、「協力体制を整えている」の質問に対して「あてはまる」と答えた管理職が 89.9%いるのに対して、「協力体制が整っている」と答えた一般教職員は 48.8%と過半数に満たない。

これらは、一般教職員が校内での児童生徒への対応についての悩みや個人的な悩みを相談できる体制が不十分であることが原因であり、相談体制の確立とそれを十分に機能させる努力が必要である。

不祥事の起こる背景・原因に関する質問

管理職、一般教職員のいずれも、「社会全体のモラルの低下」「仕事・多忙によるストレス」「職場・人間関係によるストレス」といった共通する背景を挙げる者が多いが、「本人の問題」「個人の資質の問題」と捉える回答も多い。

多様化する生徒への対応に追われ、ストレスをためていく教職員の悩みを解消していくため、校内のメンタルヘルスや相談体制の充実を図る必要がある。

教職員の資質やモラルの低下の背景・原因に関する質問

管理職、一般教職員のいずれも、社会全体のモラルの低下を指摘している。

管理職は、「社会全体のモラルの低下」「価値観の多様化」「人間関係の希薄化」等、教職員を取り巻く環境を指摘しているのに対して、一般教職員は、これらに加えて「採用試験の在り方」を指摘していることから、今後、採用試験の在り方について、さらに検討を行う必要がある。

教職員の資質能力として身につけたいものと一番大切なものに関する質問

管理職、一般教職員のいずれも、「豊かな人間性と社会力」「教師の使命感、教育に対する情熱」「児童・生徒への理解」「教科の指導能力、専門知識」「カウンセリングマインド能力」等を挙げ、これらは「島根県の教職員として求められる基本的な資質・能力」に掲げる 3つの柱及び 7つの項目と一致しており、この調査を通して不足する点の見直し及び改善が求められている。

不祥事防止のための取組に関する質問

まず、学校での取組について、管理職、一般教職員のいずれも、「研修の充実」「話し合うことのできる職場の雰囲気づくり」を挙げており、事例研修や服務に関する研修等、不祥事を自分のこととして捉えることのできる研修を充実させるとともに、教職員の意思疎通に配慮することが求められている。

次に、県教育委員会の取組について、管理職、一般教職員のいずれも、「研修の充実」「採用試験における面接の重視」等、意識はほぼ一致している。また、採用について、管理職、一般教職員のいずれも、「講師経験を評価した採用」を挙げており、今後の採用試験の在り方について、さらに検討を行う必要がある。

不祥事防止に向けた研修のあり方に関する質問

管理職、一般教職員のいずれも、「具体的な事例研修」「不祥事防止の研修」を挙げており、その中でも、管理職が参画型の研修を通して一人のひとりの自覚を促すこと、一般教職員は定期的な研修で内容理解と意識の高揚を図ることを挙げている。

このことから、研修の在り方について、さらに検討を行う必要がある。

上記の割合数値は、「とてもそう思う」+「まあそう思う」又は、「あてはまる」+「わりとあてはまる」によるもの。(但し、「服務に関する通知等の取扱に関する質問」を除く。)

(3) 検討を要する事項の整理

検討を要する事項については、すでに2の(2)で最近の処分の対象となった事例から教職員の採用、研修及びメンタルヘルス(相談体制を含む)管理職の登用等並びに処分基準を挙げているが、今回のアンケート調査からも、これらを検討事項とする必要があると認められる。

これら検討事項について、これまでの取組状況と課題を整理したうえで、今後の取組やあり方・方向付け等について検討していくこととする。

なお、教員養成課程等における人格形成に関する十分なカリキュラムの構築を求める意見もあることから、この点について島根大学等関係大学に対して協力要請を行っていくこととする。