

4. 教職員の不祥事防止と資質向上に向けた検討事項の現状と課題

(1) 採用試験の実施方法等

ア 採用選考試験

学校教育の成否については、実際に教育に携わる教職員の資質・能力に負うところが大きく、その採用の段階で本県教職員として求められる資質・能力を備えた優れた人材をどのように確保していくかが重要な課題である。

このため、本県では、受験者の資質、能力及び適性をより多面的に評価するため、筆記試験や小論文はもとより面接試験、模擬授業、実技試験及び適性検査等、選考方法を継続的に改善しながら実施してきている。

近年、人物重視の選考が求められることから、面接時間の延長や民間有識者の面接員導入等を行ってきており、また、いじめ問題や不登校等、本県教育を取り巻く諸課題に対応できるかどうか実践的指導力等を評価できるよう工夫してきているところである。

しかしながら、最近の教職員不祥事の発生状況やアンケート調査の結果等から、教職員としてよりふさわしい人物の採用に努めるための方策等について、検討を深めていく必要があると考える。(本県教職員として求められる資質・能力については、資料編P6のとおり)

イ 条件付き採用制度

教職員は、一定の条件付き採用期間を良好な成績で勤務したことを評定された後に正式に採用となる。

条件付き採用期間は、教諭にあっては1年間、養護教諭及び事務職員等にあっては6カ月間となっており、職種間で差違があるが、いずれにしても当該期間終了前に各所属において評定が行われ、これを正式採用の判断資料としている。

採用方法のあり方を検討するに当たっては、教職員の採用はこの条件付き採用期間も含めて行うという基本的な考え方に立ち、条件付き採用制度の厳正な運用をその検討事項の一つに加える必要がある。

ウ 正式採用後の指導体制

最近発生した教職員不祥事を見ると、採用後間もない教職員が起こしている事例があることから、採用年度の初任者研修と6年目研修の間の指導体制についても改善していく必要がある。

(2) 研修体系の構築等

社会の変化や時代のニーズに応える学校教育を実現するためには、本県教職員として求められる基本的な資質・能力を備えた人材を採用することはもとより、体系的な研修の計画・実施によって、不断に資質、能力の向上を図る必要がある。

本県の教職員研修については、上記の視点に立って、平成13年度の大幅な見直しを経て現行体系を形成しており、毎年、関係機関の代表者等で構成する教職員研修計画推進会議で、実施方法や内容について見直しながら、次年度の研修体系を決定している。(研修体系の概要については、資料編P7のとおり)

こうした中、この検討に関連した人権、服務規律の確保及びセクハラ防止に関する研修については、現在、管理職研修、各主任等研修及び11年目研修で行っているが、今

後、人権等に関する研修カリキュラムを有する研修対象の拡大等、一層の充実が求められている。

また、基本的な法令に関する研修、アンケート調査の意見にあった社会体験研修及び参加型の研修の実施等、不祥事防止と資質向上を図るための研修の構築について、さらに検討を進める必要がある。

(3) 相談体制の整備やメンタルヘルス等の実施状況

学校現場を取り巻く状況は、いじめ問題、不登校等の生徒指導上の課題や学校週五日制への対応等、多くの課題を抱えており、アンケート調査からも、教職員が多忙感や職務の困難性を感じていることが読みとれる。

時間外勤務の縮減や勤務時間の適正な管理等、勤務条件の改善を図ることはもとより、働きやすい職場環境づくりの一環として、相談体制の整備やメンタルヘルスの充実等が求められている。

ア 相談体制

学校現場の組織体制等は、グループ単位で当該組織目標等に対応していく体制と異なり、教職員一人一人がそれぞれ主体となって職務を遂行していく場面が多く、問題や悩み等を相談せず個人で抱え込んでしまうことがあると思われる。

こうした状況に対応していくため、また、早期に対処することが求められていることから、相談体制の整備は不可欠である。

県教育委員会の取組として、専門カウンセラー相談等を行っているが、県西部の相談体制が不十分である。また、学校内での相談体制について、相談窓口の設置と相談の実施を各校へ指導しているところである。

しかしながら、アンケート調査の意見等を見ると、県民の方々からは学校内での報告・相談体制が不備ではないかとの指摘を受けており、また、教職員へのアンケート調査によると、相談体制や協力体制に関する質問で、管理職の大半が相談に応じているのに対して、一般教職員の多くはそのように受け取っていないことが読みとれる。

こうした意見を踏まえ、また、不祥事が相次ぎ、処分事例の中には報告の遅延があること等から、今後さらなる改善が求められる。

イ メンタルヘルス

教職員が私傷病休暇を取得するときの理由について、その約4分の1が「精神及び行動の障害」となっていること等、心の健康相談の件数が年々増えている状況にあることから、不祥事の防止及び早期対処の方策として、メンタルヘルスの取組の充実が必要となっている。

早期発見、早期対処及びフォローアップの環境づくりとして、メンタルヘルスは職場挙げて取り組むことが不可欠となっており、また、その研修について、若年層及び中間層で実施するよう、検討していく必要がある。(メンタルヘルス等取組状況については、資料編P8のとおり)

ウ サービス規律の確保等

これまで幾度となくサービス規律の確保について、その徹底を図るよう指導してきているところであるが、アンケート調査の結果を見る限り、その内容等について、管理職員と一般教職員のいずれからも、「説明を加えて全教職員に配付又は回覧して(され

て)いる。」が70%台となっており、大多数の教職員に対して徹底が図られてきていると思われるが、文書を回覧するだけのところもあり、一部徹底されていないことが見受けられる。

今後、不祥事防止に向けて、県教育委員会挙げて取り組むことはもとより、全教職員で取り組んでいくことが必要であり、全教職員に浸透できるよう、体制の整備等に努めることが求められている。

(4) 管理職登用制度

管理職に求められる資質・能力として、教育に関する理念や識見、地域や学校の状況・課題を的確に把握しながら、学校の目標を掲げ、その目標達成に向けて教職員を指導するリーダーシップ、関係機関等との連携等を図り、学校運営全体を視野に入れた総合的な事務処理を推進するマネジメント能力等が挙げられる。

これらのことは、県立学校、小中学校共通であるが、現在、管理職登用制度が県立学校と小中学校とで異なるものとなっていることから、まずそれぞれについて、現状と課題点を整理する。

ア 県立学校管理職の登用

教頭登用に当たっては、平成11年度末人事から管理職昇任者選考手続きの一環として、県立学校長等からの推薦者等を対象に面接を実施している。

他方、校長登用に当たっては、教頭から登用するものであり、その全体数が少なく、かつ人事所管課において普段の勤務状況等の把握が可能であることから、現任者等が推薦した人物を中心として決定している。

これにより管理職としてふさわしい人物の選考を行っているところであるが、度重なる不祥事の発生等やアンケート調査の結果を踏まえ、研修充実による資質の向上も含め、適任者の選考方策等について検討を進める必要がある。

イ 小中学校管理職の登用

管理職登用に当たっては、校長、教頭のいずれも選考試験を実施しており、資質、能力及び適性を多面的に評価するため、筆記試験と面接試験を行ってきている。

また、平成15年度からは、より一層適任者を選考するため、面接時間の延長と面接員の増員を行い、人物評価重視による選考に努めているところである。さらに、養護教諭、事務職員及び学校栄養職員について、管理職登用への道を開いたところであるが、県立学校と同様、研修による資質向上も含め、より一層管理職にふさわしい人材の登用方策について検討を進める必要がある。

(5) 管理職降格(降任)制度

アンケート調査結果にもあるとおり、不祥事の事前防止や早期対処を図るうえで管理職は極めて重要な立場にある。

適任者を確保するという観点から、不祥事防止と資質向上を図るための方策の一つとしてその登用に関する検討を行うとともに、管理職の降格(降任)についても考慮する必要がある。

現行制度では、分限処分による降任しかなく、管理職が、自分の能力や病気等により管理職としての職務が十分に発揮できない場合であっても、引き続きその職に就くこととなることから、管理職の職責等を考慮し、場合によっては降格(降任)ができる制度

の設置についても検討する必要がある。

(6) 懲戒処分の基準と公表

ア 本県教職員に対する懲戒処分の基準

懲戒処分については、地方公務員法第29条の規定に基づき行われるものであり、重いものから順に免職、停職、減給及び戒告がある。

その量定決定に当たっては、交通違反やわいせつ行為等の内容等を確認し、教育委員会に諮って行っているが、その基準が明確化されているものとそうではないものがある。

交通違反に対する処分の基準

平成14年6月道路交通法の一部改正を受けて、同時期に同法改正趣旨を踏まえた「悪質な交通違反及び重大な交通事故に係る懲戒処分の基準(標準例)」を設け、これを公表して不祥事の防止・抑止に努めてきている。

その内容は、本県知事部局のものと比較しても、全国的に見ても厳しいものとなっている。

わいせつ行為等に対する処分基準及び服務監督者に対する処分基準

現在、明確な基準は設けてなく、他の例等に倣ってその都度判断している。

不祥事が相次いでいることを受けて、これら処分について、より厳しくすることを求める声があったが、冒頭でも触れたとおり、この検討の最終目的は管理強化ではなく、不祥事を根絶し教職員が使命感を持って活躍できるような職場環境をつくることにある。

このような考えから、厳罰主義ではなく、働きやすい職場環境づくりを進めるということを基本に置いて、処分基準の明確化について検討を進める必要がある。

イ 懲戒処分の公表基準

懲戒処分を受けた者の状況については、「懲戒処分等の公表について」(平成13年7月11日付け島根県教育委員会)に基づき、所属、年齢等を公表してきている。なお、氏名は公表しないこととしているが、免職処分の場合には原則として被処分者の氏名も公表している。

今後、情報公開の原則から、できるだけ公表するという方向に沿って検討する必要がある。

ただし、氏名の公表については、徹底した情報公開を求める声もあったが、被害者が児童生徒の場合等で、プライバシー尊重の観点から、その保護者等からの要求があった場合、あるいは児童生徒への配慮から公表しないこともある。この考えは、今後とも尊重する必要がある。

[参考]

国や他県の動向

他方、国や他県の動きで、平成13年9月文部科学省初等中等教育局長の「児童生徒に対するわいせつ行為等は、教員として許されないことであるから原則懲戒免職処分とする。」という発言を受けて、同事例に対してはより厳しい処分が科せられるようになり、最も重い免職処分数が増えている。

こうした中、他県では、平成14年以降、人事院の「懲戒処分の指針について」(平

成12年3月)に準じて、わいせつ行為等をはじめ非違行為に対する懲戒処分基準及び公表基準を制定し、公表してその抑止を図っている事例が増加している。

知事部局の動向

平成15年8月本県知事部局において、長期欠勤に対する処分を契機として、今後は、平成12年3月人事院が示した懲戒処分の指針に基づく厳正な処分を行う旨を各所属長へ通知している。

また、ごく最近になって、処分内容の公表について、懲戒免職となった職員及び重大な法令違反を犯した職員については、原則としてその氏名を公表することとされている。

(7)体制の整備と連携の強化

検討会議において教職員の資質向上と不祥事防止のための方策等に関する検討を進める中、平成16年3月に、入学者選抜学力検査問題漏洩や入学者選抜学力検査事務処理ミス等、入学者選抜に関わる不祥事が相次いで発生した。

こうした状況から、これまで述べてきた課題等に加えて、教育行政担当側と学校現場との意思疎通、連携が十分ではないことがことが推察され、また、アンケート調査の結果で、不祥事を他人事として捉えている者があることから、不祥事防止のための取組の緊急性や重要性等について、全教職員に浸透していないのではないかとと思われる。

このため、その再発防止に向けた取組や方針が十分に浸透するよう、体制の整備と連携の強化を図ることが急務である。