

教員の資質に係る現代的課題

— 県立学校における不祥事防止研修をとおして見えてくるもの —

市毛正仁

神奈川県立総合教育センター

要旨

大学で教職課程を修得し、教員採用試験に合格し、晴れて新任教員として教壇に立ったその日から、生徒の前ではベテラン、新任の区別なく一人前の信頼するに足る「先生」としての仕事が始まる。教育公務員であるか否かを問わず、教職に就く者にとっては信頼こそが生命線であり、不祥事等でそれを毀損することは、その職に留まることを困難にさえる。

このような自明の理を承知しているはずの現場の教員が、なぜ不祥事を起こすのか。各種事例を踏まえながら、不祥事を起こすとどのようなことになるのか、制度や処分の現状を見ていきながら不祥事の要因を探っていく。併せて不祥事が起こる社会的背景や不祥事防止の研修等にも触れながら、教員の資質として何が求められているのかを考察する。

教員の不祥事という現代的課題を取り扱うことは、明確なコントラストをもって教育に対する社会的要請を浮かび上がらせ、現場への復帰プログラムや不祥事防止研修は常に教育の目的・理念に照らして行われていることと相俟って、教育原理を現代的課題という切り口で見直すことに他ならず、学生が教育現場の実態を知るよすがとなろうし、教員になりたいという教育への情熱を、職において全うする一助ともなろう。

キーワード：信頼、教員の資質、不祥事防止研修、教育の大衆化、教育の理念、教育基本法、
福沢諭吉

1 はじめに

私は平成17年から2年間、神奈川県立総合教育センターにていわゆる指導力不足教員の指導改善研修の任にあたった。そして、今年度は再び同じ教育センターにて、不祥事を起こした教員を対象にした現場復帰へ向けての研修や、一般の教員を対象に学校に赴いて不祥事防止研修等を担当することとなった。

これらの研修をとおして感ずるものは、かつての訓導のように、経済的には厳しい家庭出身の者が多かったが、倫理的・精神的には卓越した資質・能力を備えた一握りの文字通りの教育者のみが教壇に立ち、また、教わる側も小学校以上の上級学校に進む者は、全体

のほんの一握りでしかなかった時代には起こりえなかった不祥事ではないかとの思いである。

近年における不祥事増加の背景には、昨今の少子化傾向はあるものの、戦後を俯瞰してみれば、高度成長による経済的要因を追い風に、高学歴化へ向かう趨勢の帰結として教育の大衆化による教員の大量採用が大きく作用しており、それに伴う教員の質的変容がある。

指導改善研修や不祥事防止研修は、教育の理念を柱として、学校教育への要請に照らし合わせ、教員のあるべき姿に改めて自ら気づかせ、そこに近づこうとするよう指導・支援を行うシステムである。本稿では具体的な不祥事事例、ならびに不祥事防止研修をとおして教育を取り巻く環境などにも言及しながら、教育の在り方や、あるべき教員の姿について考察していく。

2 実際にある不祥事

不祥事案を切り口として教員のあるべき資質・能力を考察するにあたって、まずは具体的にどのような事案が起きているのかを見ていきたい。以下に事案の類型別に典型例を示す。

なお、事案はいずれも神奈川県内の県立高校で平成26年度に実際に起きた処分事例であるが、個人情報保護等に鑑み、記述に配慮を加えてある。

(無論、小中学校や、特別支援学校でも不祥事案は起きている。)

2.1 具体事例

事例1 体罰

【概要】

部活動指導中、男子生徒9名に対し、約6カ月の間に13度にわたり、足や臀部を蹴る、頬を平手で叩く、背後からボールをぶつける、胸倉を掴んで壁に押し付ける等、計23～28回の体罰及び不適切な指導を行った。

【本人の弁】

「チームを強くしたいという気持ちから、気弱なプレーや気を抜いたプレー、チーム全体に迷惑をかける身勝手な行動を正すために行った。」「夢中になってしまうと感情のセーブが難しかった。」「生徒との信頼関係があれば、身体的苦痛を伴う指導も大丈夫だろうと思った。」「生徒を苦しめてしまったことに対して謝罪の気持ちを持っている。今後、部活動指導に携わることが怖い。」

【補足】

本人に対する職場復帰研修において、研修効果を上げるうえで妨げとなったものは、自らの体罰を含む厳しい指導を、生徒も親も納得し、感謝さえしていた、という強い思い込

みであった。しかしながら実際には、本事案は県教委に対する匿名の通報から発覚しており、体罰を肯定しない生徒や親の存在に思いが至っていなかった。

事例2 わいせつ

【概要】

修学旅行中、消灯時間を過ぎて廊下でスマートフォンを見ていた自校の女子生徒を見つけ、指導のために教員の自室に入室させた。生徒から話を聞くうちに生徒が座っていたベッドに寝転がり、キスをしたりTシャツを脱がせて抱きつくというわいせつな行為を行った。

【本人の弁】

「女子生徒を入室させたことは不適切と認識していた。」「当初から、わいせつ目的ではなかった。」「修学旅行中の睡眠不足のため、生徒が座っているベッドに横になってしまった。」「自制心が弱く、その後の影響を考えられなかった。」「生徒には申し訳ない気持ちでいっぱい、同僚や学校、県の教育に対する信頼を損ねた責任を痛感している。」

事例3 盗撮（公務外）

【概要】

駅構内の昇りエスカレーター上において、所持していた自動車のリモコンキーに似せた小型カメラ等で女性のスカート内を盗撮した。余罪が複数あった。

【本人の弁】

「盗撮はまずいなという気持ちはあったが、興味・誘惑に抗することができなかった。」「いつか発覚して捕まるかもしれないと思う一方で、自分は大丈夫という気持ちもあった。」「（逮捕時に）全てが終わったと思うと、全身の力が抜けてしまった。」「自分の立場（教頭職）を考えると、悔やんでも悔やみきれない。」

事案4 飲酒

【概要】

部活顧問として全国大会に生徒を引率中、午後8時頃、飲食店で生徒達と食事中に別のテーブルで、生ビールを中ジョッキで1杯飲んだ。最終日の午後6時頃、空港で搭乗時間までの間、生徒の自由行動中に空港内のレストランで夕食を取る際に生ビールを中ジョッキで2杯飲んだ。一般の人からの電話による通報で発覚した。

【本人の弁】

「全国大会への引率は4回目だが、今回は昨年度と同じ気心の知れたメンバーで、時間帯も遅かったので、軽い気持ちでビールを注文してしまった。勤務時間中であるとの認識はなかった。（宿泊を伴う引率時には、勤務時間を、通常の7時間45分を超えて割り振ることができる。）」

【補足】

本事案等を受けて、県教育委員会は平成26年度に、宿泊等を伴う修学旅行や部活動引率時には、勤務時間外においても「安全配慮義務」の観点から、飲酒を厳に慎むようにとの通知を発出した。

事案5 交通事故（公務外）

【概要】

夕方、私用で自家用車を運転中、助手席前の床に落ちた携帯電話を拾うために脇見をして対向車線にはみ出し、対向車と衝突。相手方に骨折等の重傷を負わせた。相手方の車は全損。

【補足】

県教育委員会の規定では、スピード違反で、いわゆる反則切符を切られても逐一、所属長（校長）に報告することを教員に求め、人身事故はもとより、進入禁止違反等の軽微な違反の累積による免許停止であっても、詳細な報告書を添えて県教育委員会に届け出ることを校長に課している。

事案6 酒気帯び運転の同乗

【概要】

日曜日に河原でバーベキューをした後に、運転者が酒気を帯びていることを知りながら当該者が運転する自動車に同乗した。

【補足】

本事案は、停職1月という厳しい処分となり、飲酒にまつわる不祥事に対する県教委の毅然とした姿勢を示すものであるばかりでなく、本人の自覚により未然に防げた不祥事であることも重い処分になった一因である。なお、当該教諭は同乗者であっても、罰金の他、運転者と同様の免許停止の行政処分を受ける旨を研修会で言及すると、聴講していた職員からは驚きの声が挙がった。

事案7 通勤手当の不正受給

【概要】

自宅から最寄り駅までの通勤区間について、届け出をした公共交通機関（バス）を利用せず、原付を利用して通勤し、通勤手当を不正に受け取っていた。

事案8 個人情報

【概要】

学校貸与のUSBメモリを校長の許可なく持ち出し、後日、USBメモリがないことに自宅で気づいたが、紛失場所は不明。USBには生徒約600人分の氏名、テストの素点、出欠席の状況、評価・評定等の情報が保存されていた。

2.2 懲戒処分とは

2.1で挙げた具体事例は、校長の監督責任も含めて懲戒処分に至った事案である。この他、懲戒処分には至らなかったものの、文書訓告や嚴重注意等の人事上の措置を受けた事案がある。答案用紙の誤廃棄や通知表、調査書の記載ミスなど成績処理や個人情報に関わるものだけでも、平成26年度には39件の報告が学校（高等学校、中等教育学校、特別支援学校、他）から県教育委員会に寄せられている。

【参考1】懲戒処分と人事上の措置（神奈川県）

○懲戒処分の種類・・・給与や賞与等に影響がある

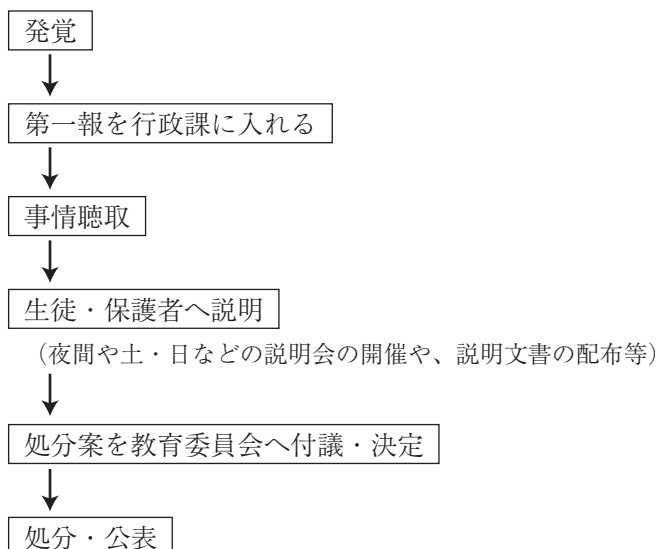
懲戒免職、停職、減給、戒告

（どの処分に相当するかは、「懲戒処分の標準例」に則って決定され、「公表基準」に従って記者発表等をとおして公表される。事案によっては所属校や氏名までも公表されることがある。）

○人事上の措置・・・教員等に対する指導であり、処分とは区別している。

文書訓告、口頭訓告、嚴重注意

【参考2】不祥事のフローチャート（神奈川県教育委員会）



○不祥事防止研修（個別）

不祥事を起こし、処分等が決定した教員に対し、県教育委員会人事課が所属長と協議・調整の上、人事課長が総合教育センター所長宛てに研修を依頼し、当該教員に研修辞令を発令する。通年で行われる指導力不足教員対象の指導改善研修と異なり、数日から数カ月と、比較的短期間で行われる。

不祥事案を起こした教員を、再び教壇に立たせるには、二度と不祥事は繰り返さないという本人の強い意志と、反省の程度や研修の取り組み状況から判断して、二度と不祥事は起こさないだろうという外からの見立ての両面が必要である。

また、上述の個別の不祥事防研修とは別に、学校単位で一般の職員向けに、不祥事の未然防止研修として年1回、1時間程度で実施される不祥事防止研修（団体）も行っている。

2.3 懲戒処分の現状

後述の表は、神奈川県教育委員会所管の学校職員（小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校）が直近の5年間に起こした不祥事案のまとめである。

【資料1】神奈川県教育委員会所管の懲戒処分の状況

（横浜市・川崎市、《平成22年度以降は》相模原市を加えた政令指定都市は含まない。）

	数字は人数	免職	停職	減給	戒告	合計
県立学校等	21年度	4	2	4 (4)	2 (1)	12 (5)
	22年度	1	1	2	0	4
	23年度	6	2	3	0	11
	24年度	2	2	2	0	6
	25年度	2	5	6	1 (1)	14 (1)
	26年度	4	3	2	2 (1)	11 (1)
	数字は人数	免職	停職	減給	戒告	合計
市町村立学校	21年度	6	1	2	0	9
	22年度	5	0	1	2 (2)	8 (2)
	23年度	3	8	3	1 (2)	15 (2)
	24年度	3	2	3	1 (3)	9 (3)
	25年度	4	5	2	3 (3)	14 (3)
	26年度	4	3	1	3 (1)	11 (1)
	数字は人数	免職	停職	減給	戒告	合計
合計	21年度	10	3	6 (4)	2 (1)	21 (5)
	22年度	6	1	3	2 (2)	12 (2)
	23年度	9	10	6	1 (2)	26 (2)
	24年度	5	4	5	1 (3)	15 (3)
	25年度	6	10	8	4 (4)	28 (4)
	26年度	8	6	3	5 (2)	22 (2)

※「県立学校等」には、事務職員を含む。

※（ ）内の数字は、監督責任により処分を受けた者の数で、外数。

【資料2】平成26年度神奈川県教育委員会所管の懲戒処分の年代別分布状況

数字は人数	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代
懲戒免職	1 (1)	3 (3)	1 (1)	1	2
停職	2 (1)	2 (1)	0	2	0
減給	0	0	1	1	1
戒告	1 (1)	2 (2)	0	2	0

※ () 内の数字は、不祥事発生時において、採用5年以内の者。

【資料3】職員人数年代別分布表（平成26年度神奈川県）

年代	小学校		中学校		高校・中等教育学校	
	人数(人)	比率(%)	人数(人)	比率(%)	人数(人)	比率(%)
20代	2,013	27.0	902	20.9	1,095	15.7
30代	2,201	29.6	1,011	23.4	1,012	14.5
40代	1,061	14.3	641	14.9	965	13.8
50代	2,170	29.1	1,762	40.8	3,907	56.0
計	7,445	100.0	4,316	100.0	6,975	100.0

年代	特別支援学校		全校種の合計	
	人数(人)	比率(%)	人数(人)	比率(%)
20代	585	22.4	4,595	21.5
30代	579	22.1	4,803	22.5
40代	521	19.9	3,188	14.9
50代	929	35.5	8,764	41.0
計	2,614	100.0	21,350	100.0

これらの資料から以下の状況が読み取れる。

- ① 処分者数の合計は、年度によってばらつきはあるものの一定数を保ち、根絶には至らない。
- ② 重い処分である懲戒免職者数も、一定数を保ち、根絶には至らない。
(内容は、わいせつ事案が過半を占める。)
- ③ 平成26年度を例にとれば、職員の年代別人数に比べて、30歳代は処分者数が多く、50歳代は少ない傾向にある。
- ④ 平成26年度を例にとれば、懲戒免職処分者8名のうち5名、停職処分者6名のうち2名と、採用5年以内の者が高い割合で深刻な不祥事を起こしている。

3 不祥事の要因 —— 具体的事案をとおしての考察

3.1 不祥事事案の要因

2.1で示した具体的事案の当該教諭は、例外なく、不祥事発覚後は、恰も正気に戻った

かのように、被害者に対する謝罪と、教育に対する信頼を著しく損ねたことに対し反省の弁を述べている。不祥事を起こす者は、日頃から何か突出してその兆候があるわけではなく、事案が発覚して「あの先生が!？」と驚きをもって知られることも少なくない。

不祥事を起こした教員から事情を聴取すると、不祥事を引き起こすに至るいくつかの特徴的な要因が見えてくる。大別すれば、本人の資質と、本人を取り巻く環境に帰せられるが、ここではより詳細に見ていく。

① 教員と生徒という特殊上下関係・・・わいせつ事案、体罰

永年に亘って大人ではない年下の児童・生徒ばかりを相手にしてきたので、自分の意向が基本的に通る経験しかしてきていない。教員と生徒との間を取るべき距離感の喪失や、感情抑制のタガが外れやすい。

② 慣れからくる気の緩み・・・飲酒、成績処理

③ ルール軽視・・・交通違反 服務違反

④ 「自分だけは大丈夫」という意識・・・酒気帯び運転、盗撮

⑤ 互いに注意しづらい職場環境・・・体罰、飲酒

体罰事案などは、部活動の指導などにおいて周囲が「少々、やり過ぎでは？」という懸念を抱くこともあるが、当該教諭が大学の先輩であったり、その種目で実績がある存在であったりした場合、遠慮等が働いて、周囲の「気づき」が本人に伝わらなかった例も見受けられる。

⑥ 「生徒のため」という思い込み・・・体罰

⑦ 仕事のストレスによるもの・・・盗撮

因みに、教員の平成25年度精神疾患による病気休職者数は5,078人（教員全体の0.55%）にのぼっている。

3.2 現場の声

「警察官と教員は、何かあればことのほか叩かれる。」

教員にとって、不祥事はあってはならないことだということについて異論を挟む者はいない。組織が大きければ確率的に0にはなりえないかもしれないが、そうかといって不祥事が起こるに任せるわけには絶対にはいかない。教育委員会もその撲滅を目指して各種会議において注意喚起を行ったり、不祥事防止研修を行ったりしている。このように、不祥事防止をスローガンに繰り返し、繰り返し行われる研修等に対し、現場の教員からは様々な意見が漏れ伝わってくる。それらに耳を傾けることは、不祥事防止研修の実効を挙げる上で不可欠である。嫌々ながらの授業を受けても、なかなか身に付かない生徒と同様である。

○体罰の線引き

「授業中に生徒が携帯をやっていたので、注意喚起のつもりで教員が軽く頭を1回叩いた。」(負傷なし)

「体罰」と呼ぶには些かの躊躇いを禁じ得ない軽微な事案に対しても、一網打尽よろしく処分(「訓告」や「嚴重注意」などの人事上の指導措置を含む)の網を被せることは、現場で生徒を指導する教員の事なかれ主義を助長し、やる気を喪失しかねないとの声が挙がっている。

体罰は決して許されるものではないが、一罰百戒の意を込めてではなく、慎重に内容を見て的確に線引を行い、更に、処分に際しては当該教員に対する説明と、今後の取り組みへのアドバイスを添えるなど丁寧な対応がモチベーション維持には不可欠である。

○多忙感

「期末試験の最中や、学期末等の成績処理で忙しい時期に、不祥事防止研修を行うこと自体が、余裕を失わせ、事故を誘発する。」

平日の放課後は、部活動や委員会活動の指導があったり、学年会、グループ会議(分掌会議)等への参加でスケジュールが埋まっており、午後が空いている定期試験中の他は、研修を設定しづらいという実情がある。

○指導力不足教員

指導力不足教員(指導が不適切な教員)は、2.1で記述した不祥事と違って、授業というフィールドを介するが故に継続的であり、どこの学校でも程度の差こそあれ存在するという実態から、生徒に対する影響はより深刻であると言えるが、その認定数が昨今、急激に減少してきている。(平成16年度認定者数566名→平成24年度149名)。

一般の教員にとっては、仲間内からそのような教員が出ることに抵抗感があるなどの各種要因は考えられるものの、認定後の指導力向上研修の一環として、所属の管理職を一人貼り付けて、頻繁な授業観察や大量の報告書作成に当たらせたりせざるを得ない状況が出現するなど、学校現場にとって負担が非常に大きいことも、その一因となっている懸念がある。

3.3不祥事の背景

一握りの資質・能力に優れた教員と、一握りの勉学への強固な意志を持った生徒だけが教育という舞台の演技者であれば、今日のような不祥事は殆ど起こりえないであろう。

しかしながら、現在、例えば平成26年度に神奈川県で公立高校に通う生徒だけでも

136,385人を数え、指導する教員数も8,908名に達する組織であれば、限られた秀逸な意識・見識を有する者のみから成り立つ特別な集団では最早あり得ず、本人の自覚に任せておいてよいという規模ではない。数量の劇的な変化は、質の変化をもたらし、「教員＝普通の人」という実態を踏まえた対応を講じなければ不祥事の防止は覚束ない。(2.3【資料3】参照)

即ち、教員の自覚については、不祥事防止のベースとして引き続き信頼を置くものの、一定の水準を満たすとはいえ、大人数による多様な人間の集合体であるという組織構造を持つことを前提に、管理職などの特定の対象者に限らず、職員に対する悉皆研修として定期的・持続的に行っていくことが不祥事防止には欠かせないと思料される。

4 研修の拠りどころ —— 教育の理念等に照らし合わせて

これまで教員の具体的不祥事案や、その要因について考察を重ねてきたが、ここで改めて指導改善研修や不祥事防止研修の拠りどころである教育の目的や目標について確認しておきたい。

4.1 教育の目的

昭和22年以来、約60年ぶりに改正された教育基本法だが、第1条に謳っている教育の目的・理念は不変である。そこには、

「教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えて心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。」

とある。

不祥事を起こした教員に対する全ての研修は、先ず、このことを踏まえて実施されており、自らが起こした不祥事が、この目的・理念に背くものであることの気づきから研修は始まる。

一般の教員を対象としたものには、初任、10年経験者研修などの法定研修の他に教科指導法に係る授業力アップや生徒指導のための研修はあるが、不祥事防止研修でもなければ大学の教育課程で受講したのを最後に、教育の理念等に触れる機会はない。その意味でも、改めて教育の原点である教育基本法などに立ち返って初心を思い起こすことは、日ごろの業務に忙殺され、目先の仕事の処理に追われる教員や、ベテランと言われ、ややもすればマンネリズムに陥りがちな50代の教員にとって、自らの職を見つめ直し、姿勢を正す格好の契機ともなる。

4.2 外してはならない押さえるべき観点

不祥事を起こした教員の研修に際して、自己の言動を振り返り、自らの改善に資するに

あたって、先ず、研修者に押さえさせるべき観点がある。

① 被害生徒の気持ち

被害者が生徒であった場合には、第一優先で考えるべきことで、自分の軽率な行為が生徒に具体的にどのようなダメージを与えたかを気づかせることで真摯な反省を促す。被害が深刻な場合、アフターケアについて当該教諭が生徒に直接的にしてやれることは殆どない。直接的な謝罪さえ叶わないこともある。

② 保護者への対応

学校を信頼して子どもを預けている保護者に対し、先ず、信頼を損ねたことを謝罪し、今後の信頼回復に向けて、どのような取り組みをしていくのかを説明する。不祥事の内容如何によるが、実際の対応は管理職が行う場合が多い。

③ 学校への影響

当該教諭が担任であった場合には、その代行を立てるが、クラスの生徒にとっては寝耳に水の話であるので、無用の不安や混乱を避けるため、慎重かつ丁寧な説明が必要となる。

授業については、非常勤講師が手当される場合もあるが、当座は、欠けた教員の分を現有勢力で負担せざるをえず、他にもグループ業務や部活動等の業務を他の教員が負担しなければならない。

この他、保護者への説明、マスコミ対応など、管理職を始めとして他の教職員にも、只でさえ多忙な業務の屋上屋を架す状況に至らしめる。

④ 家族への影響

懲戒免職の場合、収入が途絶え、生活費の宛てがなくなるばかりでなく、健康保険証の使用ができなくなったり、住宅ローンを利用していたりすれば速やかな全額返済を求められるなど影響は深刻である。

この点については、不祥事事案を起こした教員は心理的に大変不安定な状況にあるので、寧ろ事後の家族の状況を聞き取りながら慎重に言及している。

4.3 歴史的に見るあるべき教員像

学生が、教育学原論や教育学原理を履修すれば、ソクラテス、プラトンから始まって、ロック、ルソー、ペスタロッチ、ヘルバルト、デューイ、フレーベル、モンテッソーリ、シュタイナー等に至る西洋教育学史に確固たる足跡を印す偉人に必ず遭遇する。そこで学ぶことは、生徒に何を教えるべきか、何を教育の基本に据えるか、どのように子どもに接すべきか等の教育の理念や方法であって、そもそも不祥事を起こすような教員の対応に係

る内容ではない。

また、目を我が国に転じてみても、江戸期には、武家の子弟を対象に儒学・朱子学を学ぶ藩校や、読み書き算盤などの日常の用に資する教育を庶民に施した寺子屋などの存在があり、明治以降は、福沢諭吉、新島襄、大隈重信、澤柳政太郎、赤井米吉、小原國芳などの現在の日本の教育の礎を築いた先人の存在があるが、西洋史の教育学の泰斗同様に、言及しているのは教育方法であって、教員の不祥事の記述などではない。

これらのことの意味するところは、おおよそ戦前までは洋の東西を問わず教員から生徒への片務的な働きかけでも教育は成り立っており、教員は生徒に未知のことを教える存在であり、善き方向へ導く存在であり、絶対「善」のごとき存在であった。その言動は無条件で受け入れられ、従うべきものとして生徒・保護者の意識に宿り、不祥事とは無縁の存在であったことを示唆している。

現代では、かつてのように教師に対するアプリオリな信頼はなく、生徒や保護者とのコミュニケーションを図りながら信頼が醸成されていく、いわば双務的な関係であり、教員が絶対的存在ではないところの間隙をぬって不祥事が存在しているとも言えよう。

その意味でも、教員の不祥事という課題は、極めて現代的であって、不祥事防止という観点からは、特定少数の非常に倫理観の高い者から「普通の人」へ、質的にパラダイム的な変容を遂げた集合体の「品質保証」という構造の中で、不祥事防止に係る制度設計は捉えられるべきものである。不祥事防止教育が教員に必要であるということは、それまで子どもに向けられていた教育の対象が、これから教員になろうとする者、既に教員である者にも向かうことであって、まさに児童・生徒ではなく、教員が教育の対象になっているというパラドックスが、現代の教員の病巣を象徴的に表している。

この項の締めくくりに、現代の優れた教師の条件として3つの要素を挙げている平成17年10月の中教審答申にある「あるべき教師像」を記す。

- ① 教職に対する強い情熱
子どもに対する愛情や責任感、学び続ける向上心
- ② 教育の専門家としての確かな力量
授業力、子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導力
- ③ 総合的な人間力
豊かな人間性・社会性、常識と教養、コミュニケーション能力

4.4 教職の魅力 —— 給与・待遇面から見たモチベーション

職に対するモチベーションの維持・高揚は、意識において、自らの職に対する価値を高め、プラスの意味での執着を増幅し、不祥事防止に対する一つの抑制効果を持つ。ここで

は、教員の生活を支える給与・待遇面という現実的な側面から、この面について触れてみる。

教員採用試験の面接において、「なぜ、教員になりたいと思ったか。」と質問すると、殆ど全ての受験者は「子どもが好きだから。」と答える。無論、このことは教員の資質として望ましくはあるが、単に好悪の感情だけで持続的に児童・生徒に接し続けることはできない。多様な生徒には多様な要求があり、その保護者とても同様であり、困難な課題対応を求められる。それらの困難に対峙するだけの給与・待遇面での裏付けは現在、どのような状況なのかを確認してみたい。

管理職対象の研修において、人材育成の視点から、「総括（主幹）教諭の魅力は何か。」といったようなテーマが出るが、研修者からは、なかなかすぐには回答が得られない。給与面では職に応じた支給号給が定められてはいるが、実際の差は殆どない一方で、仕事量は格段に増加する。

雇用の面では、転職やリストラが普通に見られる昨今の民間企業に比べれば教育公務員はその身分が手厚く保護されており、その是非は置くとして、実質的に終身雇用制が維持されている。福利・厚生面でも整っており、給与を始めとした待遇面において、男女格差は全くなく、その意味では女性が経済的に自立できる有力な職業選択肢の一つとなっている。

因みに、給与面では、昭和49年に、当時の田中内閣により提案され国会で可決・成立した「学校教育の水準の向上のための義務教育諸学校の人材確保に関する特別措置法」（いわゆる「人材確保法」）の効果も、一般の公務員の給与水準の通増や、平成15年の公立学校教員給与の「国立学校準拠制」廃止の法改正に伴う人事院への勧告義務づけ規定の削除などにより、現在ではその優遇効果は殆どないと言ってよい。

5 おわりに

各種不祥事案のなかでも、教育に対する信頼を最も損ねる事案は教員の生徒に対するわいせつ行為である。不祥事の要因を考察する項で触れたことだが、そのきっかけを提供するものとして、通信コミュニケーションツールとしてのSNSと呼ばれる様々な媒体がある。今では老若男女を問わず、すっかりその使用が定着したメール一つをとっていても、始めは生徒の相談に乗ってやっていただけだったが、メールを交わすうちに教員と生徒との距離感が失われ、いつの間にか一線を越えていたという経過を辿ることは、お定まりのコースと言ってよいほどである。無論、教育委員会も手をこまねいているわけではなく、県立学校長会議をはじめとして、あらゆる機会を捉えては、この手の不祥事の根絶に向けて繰り返し注意喚起を行って来ている。また、教育長名の通知も重ねて出すなど危機感を前面に出して不祥事防止を図っている。平成26年度に発出された通知では、教員の側にばか

り注意喚起をしても、なかなか徹底しないので、教員と生徒との私的なメールのやり取りは禁止されていること、必要やむを得ない場合には校長の許可を取った上で行うこと、などを全校集会等を利用して生徒に周知させることに言及するなど、知恵を絞りながら取り組んでいる。

しかしながら、スマホや携帯は学校や教育委員会の備品ではなく、教員個人の持ち物なので、無許可で生徒の個人情報を集めていないか、また、生徒との私的なメール交換は行っていないかをスマホや携帯の画面を覗いて確認することは、いかに管理職として、できない相談である。即ち、こういった類の不祥事防止は畢竟、教員の自覚に依らざるをえないのである。

「学び続ける」教員とは、学校という場で、生徒という対象に働きかける業務の中で、常に自分を振り返り、至らぬところはないかと謙虚に反省し、その解消のために真摯に努力をする存在であるが、この営みも専ら本人の自覚に依っている。教育公務員特別法(教特法) 22条にある研修規定は、「学び続ける」教員を制度面から担保したものであるが、自覚を持って自らを律することがこれほど強く期待される職業は教職を置いて他にはない。教育基本法第一条に言うところの「人格の完成」は誰よりも先ず、教員自身に求められているのである。

参考資料

1. 神奈川県教育委員会総務室作成資料（平成27年度）
2. 神奈川県教育委員会行政課作成資料（平成27年度）
3. 神奈川県教育委員会人事課作成資料（平成27年度）
4. 神奈川県教育委員会高校教育課作成資料（平成27年度）
5. 文部科学省：平成25年度公立学校教職員の人事行政調査について
6. 文部科学省：指導が不適切な教員の人事管理に関する取り組み等について
7. 文部科学省：中央教育審議会答申（平成17年10月）
8. 文部科学省：人材確保法について