

学校・学級経営の理論と実践に関する研究

ーコンプライアンス問題を中心にー

小川 哲哉*

(2019年10月23日受理)

Study of a theory and the practice on school and classroom administration
The issue of compliance

Tetsuya OGAWA

キーワード:コンプライアンス、教師の服務、学校経営、法化現象

近年教員のコンプライアンス問題が注目されている。その背景には、教員の法令遵守が必要とされる状況が教育現場に広がっているためである。そのため多くの学校において、コンプライアンス研修が実施されており、こうした研修を通して所属教員のコンプライアンス意識を高めることが学校・学級経営の課題の一つになっている。ただこれまでのコンプライアンス研修は、トップダウン的な研修会が多く、コンプライアンスに関する知識や情報を受動的に理解するものが多かったと言われている。本研究ではそうした研修ではなく、参加者が主体的・対話的にコンプライアンス問題に取り組めるような研修会の可能性を模索し、その種の研修会の意義を確認した。

問題の所在

コンプライアンス問題は、近年の学校・学級経営を考える上で看過できないものになっている。この種の問題は、学校・学級を組織的に運営する際の構成員ひとり一人の責任の自覚に関わる問題であり、望ましい組織的マネジメントを行うためにはこうした問題の解決が必要とされているからだ。そのため多くの教育現場においては、法令遵守を意味するコンプライアンス研修が、ここ数年繰り返して行われている。本研究では茨城県の事例に基づいて、コンプライアンス研修の必要性と実

*茨城大学教育学部

際のコンプライアンス研修の実例に基づいて望ましい研修のあり方について論究する。ここではまず最初に、茨城県における教員の不祥事をめぐる問題について考えてみたい。

茨城県における教員の不祥事をめぐる諸問題

茨城県では2015年に「茨城県コンプライアンス委員会」が設置され、教員の不祥事をめぐる問題の解決に向けた取り組みを強化しているが、不祥事問題は後を絶たない（コンプライアンスだより「事故の未然防止と信頼される学校づくり」No. 1～8）。

2017年度の教職員の懲戒処分の件数は免職6件、停職5件、減給5件であり、その中で不祥事の内訳は、飲酒運転4件、体罰2件、わいせつ3件になっている。さらに2017年から過去5年間の処分件数の推移を見てみると、19（2013年）、12（2014年）、13（2015年）、21（2016年）、16（2017年）件になっており、委員会が設置された2015年以降も不祥事の件数が劇的に減っているとは言えない状況にある。

次に今年新聞に掲載された個別のケースを紹介すると以下のようなものがある（地名・学校名・役職名等は伏している）。

<部活指導顧問の不適切な指導問題>

茨城県B市の市立中学3年の女子生徒が自殺していたことが分かり、市の教育委員会は女子生徒が所属する部活動で、顧問が「殺すぞ」と発言するなど「不適切な指導があった」と明かしました。

B教育委員会によりますと、自殺したのは卓球部に所属する中学3年の女子生徒（15）で、先月30日、自宅の自分の部屋で死亡しているのを家族が見つけました。教育委員会は自殺の原因は調査中としたうえで、卓球部の男性顧問が“不適切な指導”を行っていたと明らかにしました。

「『いいかげんにしろ』『ばか野郎』『殴るぞ』『殺すぞ』などの暴言を、部員全体に対して発した」（B教育委員会 C教育部長）

また、顧問は、部員の肩を小突いたり、道具を床に投げつけたりもしていたということで、教育長は、「行き過ぎた指導で、限りなく体罰に近い」との認識を示しました。女子生徒は今年3月、練習に出なくなりましたが、その直後、教育委員会に、指導に関する匿名の相談が寄せられ、対応していたということです。

女子生徒は顧問の“不適切な指導”を記した直筆のメモを残していたということで、教育委員会は、第三者委員会を立ち上げ調査する方針です（茨城新聞2019年1月22日）。

<高校教諭が教え子にわいせつ行為問題>

教え子にキスを40～50回するなどわいせつな行為をしたとして、茨城県教育委員会は25日、県立高の男性教諭（22）を懲戒免職処分とした。教諭は「いけないと分かっていたのにしてしまっただ変申し訳ない」と話しているという。

県教委によると、男性教諭は6月11日から複数回、自宅で教え子の女子生徒にキスしたり、体を触ったりした。2人の仲の良さを不審に思った別の女子生徒が同月26日、学校側に相談していた。教諭と女子生徒は交際していたといい、女子生徒は教諭の自宅に2回宿泊したこともあった（産経新聞2019年7月25日）。

<生徒の個人情報入りのUSB紛失問題>

B教育委員会は9日、県立C高（C市）の男性教諭が、全校生徒832人の氏名と住所、電話番号、保護者氏名が記録されたUSBメモリーを紛失したと発表した。現時点で情報漏洩（ろうえい）に伴う被害は確認されていない。

県教委高校教育課によると、男性教諭は4日、職員室の業務パソコンで生徒名簿を作成していたが、作業が終わらなかったため私用のUSBメモリーにデータを保存して自宅に持ち帰った。6日未明の就寝中、何者かが自宅に侵入する被害に遭い、USBメモリーや財布などが入った通勤用かばんを盗まれたという。自宅を所管するD県警E署が窃盗事件として捜査している。

県教委は、業務での私用USBメモリーの使用やデータの持ち帰りを禁止している（産経新聞2019年5月9日）。

このような個別のケースを含めて茨城県では、法令遵守が守られていないことによる教員の不祥事は後を絶たない。そのため県教委では、他の多くの都道府県同様に教員の服務規程の厳格化と懲戒処分の指針の作成を行っており、その指針内容は年々増えている。2006年に制定された茨城県教育委員会の「教職員の懲戒処分の指針」は、これまでに二度の一部改訂を経て現在に至っている。この指針は「非違行為」の代表的な事例についての処分量定の目安となる「標準例」を定めたものであり、県教職員だけではなく、市町村立学校に勤務する県費負担教職員にまで適用するものである。その標準例の内容項目は以下のとおりである（茨城県教育委員会「教職員の懲戒処分の指針」2018年10月31日一部改正より）。

<一般服務関係>

(1) 欠勤、(2) 遅刻・早退、(3) 休暇の虚偽請求、(4) 勤務態度不良、(5) 職場内秩序びん乱、(6) 虚偽報告、(7) 違法な職員団体行動、(8) 政治的目的を有する文書の配布、(9) 秘密漏えい、(10) 個人情報の紛失、盗難、(11) 個人の秘密情報の目的外収集、(12) 営利企業等従事、(13) 公文書の不適切な取扱い、(14) 公印偽造・不正使用、(15) 収賄、(16) 入札談合等に関与する行為、(17) セクシャル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の教職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

<公的な財産取扱い関係>

(1) 横領・窃取・詐取、(2) 紛失、(3) 盗難、(4) 損壊、(5) 出火・爆発、(6) 給与等の不正受給、(7) 公金等処理不適正、(8) コンピュータの不適正使用

＜公務外非行行為＞

(1) 放火・殺人、(2) 障害・暴行・けんか、(3) 器物損壊、(4) 横領・窃盗・強盗、(5) 詐欺・恐喝、(6) 賭博、(7) 麻薬等の所持等、(8) 酩酊による粗野な言動等、(9) わいせつ行為等

＜交通事故・交通法規違反関係＞

(1) 酒酔い運転、(2) 酒気帯び運転、(3) 飲酒運転の同乗等、(4) 飲酒運転以外での交通事故等

＜児童生徒に対する非違行為関係＞

(1) 体罰、(2) わいせつ行為等

＜監督責任関係＞

(1) 指導監督不適正、(2) 非行の隠ぺい、黙認

こうした内容項目は、改正後ごとに増える傾向にあるが、それは日々生起する諸問題への対応のために法令遵守しなければならない項目が増えていくという悪循環をもたらしているとも見られる。しかも教育委員会や学校サイドは、対処療法的な対応をせざるを得ない状況にあり、そうした対応をトップダウン式に現場へ通達する傾向も見られる。しかしこのような方式では、コンプライアンス問題への個々の教員の関わりが極めて受動的となり、法令遵守の本来の意味や、その重要性の理解が極めて皮相的になってしまうのではないだろうか。

そのため、そのような受動的姿勢ではなく、教職員がコンプライアンス問題に主体的・対話的に取り組み、深い学びにつながるような指導や研修が今強く求められている。ここでは、そうしたコンプライアンス研修の試みの一つを紹介してみたい。

主体的・対話的なコンプライアンス校内研修の試み

茨城県立A高校の「コンプライアンス推進研修会」は、2019年7月下旬に主体的・対話的な話し合いによる討議活動を中心に行われた。実施方法は以下の通りである。

- (1) 実施日 2019年7月26日
- (2) 場所 階段教室
- (3) 対象 教職員37名
- (4) 目的 教職員一人一人が、コンプライアンスの重要性について真摯に受けとめ、自己管理を徹底し、不祥事の未然防止と信頼される学校づくりに向けた取り組みを進めるため。
- (5) 指導者 筆者

研修会では、まず最初に筆者がまずコンプライアンス研修のねらいを説明した。その際に強調したのは、コンプライアンス研修会で重要なのは、単にコンプライアンス問題の知識や情報の量を増やし、いわゆる知識伝達型の理解を進めることではなく、むしろそのような問題への意識を高め、主体的・対話的な理解を深めていくことであった。つまり、法令や事例等の知識・情報の収集・分析・理解を広めるだけでなく、そうした重要事項に関する討議を深め、問題意識の拡大をはかることであった。

そのような諸点を考慮に入れて研修ではまず、以下のようなテーマの明確化を図るため、グループ別の討議活動から始めた。

今日は、学校コンプライアンスについて皆で考えてみましょう。

これまで、教師生活を振り返って、コンプライアンス違反が行われている場面に直面したことはありませんか。学校は、一日の大半を過ごす場所です。教員の皆さんが気持ち良く、安心して生徒と向き合うことができることが、たいへん重要なことです。しかし、残念なことに、生徒と保護者とトラブルになったり、同僚とトラブルになったり、あるいは教師としてやってはいけないことをしてしまったりするケースを見たりすることもあると思います。

ここで各自が過去に、コンプライアンス違反につながる可能性があった体験や経験の話題提供をしてください。

この最初の討議活動では、各グループのメンバーがこれまで経験や体験してきたことに基づいてコンプライアンス問題に関する意見交換を行うのだが、この最初の意見交換はグループディスカッションの話し合い活動に臨む際のウォームアップ的な意味合いがある。

続いて以下のような全体討議とグループ別討議を行った。

<全体テーマ>

- ①なぜ、コンプライアンス違反がおこるのでしょうか。
- ②なぜ、コンプライアンス違反をしてはいけないのでしょうか。

<グループ別テーマ>

- ①なぜ、コンプライアンス違反はいけないと分かっているにもかかわらず止められないのでしょうか（1～3グループ）。
- ②どうやってコンプライアンス違反を防ぎ、解決することができますか（4～6グループ）。
- ③コンプライアンス違反により生じた結果について、どのような責任を負わなくてはならないのでしょうか（7～9グループ）。

テーマ内容から分かるように今回の研修では、全てのテーマが課題発見及び課題解決学習活動になるようにしている。各グループは、全体テーマでもグループ別テーマでも、それぞれのグループが課題を見出し、その課題解決を図るための討議活動を展開していくことが求められる。そうした課題解決のためにどのような知識や情報が必要かを見出し、活用していく。そのための基礎資料となるのが、茨城県が教育現場に配布している『信頼される学校であるために』（茨城県教育委員会 2016年配布）と、『体罰防止マニュアル（改訂版）』（茨城県教育委員会 2013年配布）である。

各グループは、十分な討議活動の後、討議結果をホワイト・ボードにまとめて発表し、他のグループの討議活動の内容を相互理解する。

研修会のアンケート調査の結果

この研修会の主体的・対話的な討議活動の教育的意義は、研修後のアンケート調査により明らかになっている。アンケート結果は以下のとおりである。

調査対象は、本研修に参加した県立A高校の教員37人（男29人・女9人）である。なお、調査時期と方法については、令和元年7月26日に、A高校で実施し、2件法（はい、いいえ）で調査するとともに、自由記述欄を設けた。

（1）質問紙調査項目

次の①～④を質問項目とし調査を試みた。

- ① 研修内容はよかったですか。
- ② 今回の研修は、参加しやすい雰囲気でしたか。
- ③ グループでの活動場面は良かったですか。
- ④ 今後コンプライアンスを意識したいと思いませんか。

（2）調査結果

「はい」と答えた教員と「いいえ」と答えた教員を数え上げ、1×2の度数集計表にまとめると、次の表のようになった。

表 調査結果：参加教員の評価

調査項目 No.	観測値1： 「はい」	観測値2： 「いいえ」
①	37	0
②	37	0
③	36	1
④	37	0

※数値は人数。

（3）統計的検定による方法

表調査結果を統計的検定の考え方にに基づき、js-STAR（統計用フリーソフト）を用いて直接確率計算（1×2表）で分析を行った。

（4）統計的検定による分析結果

質問①の「研修内容はよかったですか」を教員 37 人に尋ねた結果、「はい」が 37 人、「いいえ」が 0 人だった。直接確率計算によると、その偶然確率は $p=0.0000$ (両側検定) であり、有意水準が 1% で有意だった。よって、今回の活動は、教員に支持される構成であったといえる。以下②～④を同様に行った。

質問②の「今回の研修は、参加しやすい雰囲気でしたか」の結果は、「はい」が 37 人、「いいえ」が 0 人だった。偶然確率は $p=0.0000$ (両側検定) であり、有意水準が 1% で有意だった。

質問③の「グループでの活動場面は良かったですか」の結果は、「はい」が 36 人、「いいえ」が 1 人だった。偶然確率は $p=0.0000$ (両側検定) であり、有意水準が 1% で有意だった。

質問④の「今後コンプライアンスを意識したいと思いますか」の結果は、「はい」が 37 人、「いいえ」が 0 人だった。偶然確率は $p=0.0000$ (両側検定) であり、有意水準が 1% で有意だった。

以上の結果から、今回の A 高校の校内研修は、同校の教職員に支持されていたことが統計的に明らかになったといつてよい。

(5) 自由記述に関する結果

自由記述に関しても研修に参加した教職員からの意見は、好意的なものが多かった。その一部を紹介しておきたい (以下、記は記述例を指す)。

記① 信頼関係が大切で、そのための機会を作ることも大切だと思いました。現代はコミュニケーションをする場がもっと必要だと思いました。

記② グループでの活動があったことで、自由に多くの発言ができ、身近なこととして受け止めることができました。

記③ いろいろな先生方と話せる雰囲気があることが、良い職場の条件だと思いました。

記④ コンプライアンスに関して、情報を得ることは重要であるが、考える機会が必要だと感じた。「なぜ、コンプライアンス違反は止められないのか」「防止、解決策は？」と問われ、考え意見を出し合うことで、「こういうこともあるのか」と気づくことが大切だと思いました。まさに主体的・対話的で深い学びが大切だと感じたので、生徒たちにも「考える場」を与える必要があると思いました。

記⑤ 対話的な活動の経験は、教員の方が生徒たちより少ないので、このような機会をうまく生かせればと思う。

記⑥ 実際に問題を起こしてしまう人は、「これくらいは大丈夫」という感覚が少しズレている所から始まっているように思う。また、「これまでは通用した」という所もあるように思う。自分がいつ問題を起こす側になるか (無意識に) 分からない所に不安を覚えた。

記⑦ コンプライアンスの問題が出るたびに、「何でまだなくならないのか」という思いがあったが、今回の研修のように、教員が職場の仲間と話し合うことで、お互いのコンプライアンスの意識が高まってくることが感じられた。チームでの取り組みを実感した。

記⑧ 対生徒だけではなく、教員間においてもコンプライアンス違反となる言動があればそれを防ぎ、解決しなければ、そのストレスから起こる問題も解決できないのではないかと改めて感じた。

結語的考察

教職員の不祥事案件は、全国的に見ても減る傾向にはない。それは茨城県にも当てはまる。現にコンプライアンス委員会を設置して取り組みを強化し始めた 2015 年以降でも不祥事案件が劇的に減っているわけではない。その意味では、自由記述にもあるように、自分は大丈夫であると思っ
ていても、いつ問題を起す側になるか分からない不安をもつ教員も多いことが分かる。そのために、コンプライアンス違反にならないための様々な決まり事やルール、さらには諸々の規程の量は年々増え続けていると言われている。そうした法令や規程の知識や情報を広く受容していくことは極めて重要なことであるに違いない。

しかしながら、そのような受容的かつ受動的な姿勢でコンプライアンス問題に取り組むことは、確かに一時的かつ一過的な対応には役立つかもしれないが、長期にわたる対応にどれだけ役立つかは未知数である。むしろ一時的・一過的な知識や情報はすぐに忘却されてしまうものになりかねない。コンプライアンス問題の解決のためには、そうした受け身の姿勢ではなく、より能動的で、積極的な取り組みが必要である。なぜコンプライアンスが重要なのか、どのような理由からコンプライアンス違反が起ってしまうか等々、まさにこの問題に対して主体的で対話的な取り組みがなされる
ことが、長期的で継続的な取り組みの可能にし、その問題の本質的意味を深く考える姿勢を多くの教員に育成させることができるように思う。今後も主体的・対話的にコンプライアンス問題に取り組む様々な試みが行われる必要があるだろう。

さて、この種のコンプライアンス研修を行うことで、学校・学級経営にはどのような影響がもたらされることになるだろうか。この問題を考える上で示唆的なのが、自由記述に見いだせる。例えば、記⑦の言説を分析してみると、コンプライアンス問題の解決のためには、個々の教員の努力が必要であると同時に、「チームでの取り組み」の重要性を実感していることが分かる。法令遵守することは個々の教員にとって当然必要なことであるが、そこにはどのような問題があり、どのようなことに気を付けていけばいいのかを、教員相互の自由な意見交換の機会を通じて主体的に自覚することは極めて重要である。特に近年の教育問題に取り組むためには、個々の教員が個別に対応することは困難なものが多く、教員が互いに協力・連携し合って解決を模索しなければならない事案が多い。そのためにも「チームとしての学校」のあり方が問われている（中教審第 185 号、2015 年）

ただ、コンプライアンス違反を、個々の教員が学校や学級の生活場面で犯していたり、本人が気づかない形で行ってしまっている状況で、同僚としての他の教員がどのような対応ができるかには難しい問題もあるだろう。そのためにも今回のような形式の研修が貴重な機会であることは、自由記述で指摘されている。例えば、記①のように、「信頼関係が大切」であり、そのための機会の重要性に気づいている言説や、記③で指摘されている「いろいろな先生方と話せる雰囲気」の大切さを理解している言説には注意したい。また記⑤では、「対話的な活動」を経験することが重要であることが認識されている点にも注目したい。

このようにアンケート調査からは、従来のような知識伝達的な研修ではなく、主体的で対話的な自立的研修の有効性が確認できたように思われる。今後はさらに様々なアクティブ・ラーニング的な要素を加えた研修会のあり方を検討していく必要があるだろう。

引用文献

- 茨城県教育委員会、2013『体罰防止マニュアル（改訂版）』
- 茨城県教育委員会、2016『信頼される学校であるために』
- 茨城県教育委員会、2017「教職員の懲戒処分に係る公表基準」
- 茨城県教育委員会、2018「教職員の懲戒処分の指針」
- 茨城県教育委員会、2015～2017『コンプライアンスだより「信頼される教職員を目指して」』
- 中央教育審議会、2015「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」