

教員の服務・身分上の義務とコンプライアンスについて

—— 信頼を深められる教員の育成を求めて ——

東 小 川 昌 夫*
(2019年12月13日受理)

Masao Higashiogawa

キーワード:資質能力、服務、身分上の義務、コンプライアンス

問題の所在

教育は児童生徒や保護者等の信頼がなくては成立しない。

「教育は人なり」と言われるように、教育の担い手である教員は、児童生徒の心身の発達にかかわり、人格形成に大きな影響を及ぼす。高度専門職業人である教員には、教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、児童生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、そしてこれらを基盤とした実践的指導力が求められる。

近年、教員の懲戒処分や不祥事が公表されるたびに、教育・教員に対する信頼を失う結果となっている。非違行為はごく一部の限られた教員の行為とはいえ、それがもたらす影響は大きい。

教職を目指す学生には、教員としての服務内容・義務について体系的に学ぶことが求められ、さらには、教職に就いてからの確実な実践が望まれる。教員の服務と義務の内容について整理してまとめるとともに、コンプライアンスの実態と今後の取組の在り方について考察することにより、非違行為の根絶に向けた手立てとしたい。

1 教員に課せられる服務上・身分上の義務について

「服務」とは、公務員として守らなければならない公務員としての在り方を指す。公務員に課せられる義務としては、公務員としての身分を有するために生じる「身分上の義務」と、服務を遂行する上で生じる「服務上の義務」がある。

*茨城大学全学教職センター

教員に課せられる服務義務は、まず、「地方公務員法 第6節（服務の根本基準）30条」に「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」とある。また、「教育基本法第9条（教員）では、「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。」と定められている。

教員に課せられる服務義務については、地方公務員法第31条から38条に、8つの服務義務を規定している。これらの8つの服務義務は、3つの職務上の義務と、5つの身分上の義務に示される。

(1) 服務上の義務

【服務の宣誓】地方公務員法 第31条

職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

【法令等上司の職務上の命令に従う義務】地方公務員法 第32条

職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

【職務に専念する義務】地方公務員法 第35条

職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(2) 身分上の義務

【信用失墜行為の禁止】地方公務員法 第33条

職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

【秘密を守る義務】地方公務員法 第34条

職員は、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、また、同様とする。(2項以下略)

【政治的行為の制限】地方公務員法 第36条

職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。(2項以下略)

【争議行為の禁止】地方公務員法 第37条

職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、

若しくはあおつてはならない。(2項略)

【営利企業等の従事制限】 地方公務員法 第38条

職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。(2項略)

(3) 教育公務員特例法について

公立学校の教員は、地方公務員と教育公務員の2つの身分を有している。そのため、地方公務員法と教育公務員特例法の2つの法に従うことが求められている。一方、教育公務員特例法は地方公務員法の特別法として規定されているので、地方公務員法と教育公務員特例法に同じ事項の規定がある場合には、教育公務員は教育公務員特例法が適用される。地方公務員法と国家公務員法を基本としつつ、教育公務員にのみ適用される特例的事項を定めている法律である。

教育公務員特例法1条(この法律の趣旨)には、「この法律は、教育を通じて国民全体に奉仕する教育公務員の職務とその責任の特殊性に基づき、教育公務員の任免、給与、分限、懲戒、服務及び研修等について規定する。」とあり、公務員は「全体の奉仕者」であるという規定のとおりである。しかし、「その職務と責任の特殊性」が認められるため、公務員とは違う規定を設けている。具体的には、「政治的行為の制限」と「営利企業等の従事制限」である。以下の比較表から読み取れるとおり、教育公務員特例法第17条では、本務の遂行に支障がないと任命権者が認める場合には、教育に関する職や教育に関する事業・事務に限って、兼職・兼業を原則的に認める法制となっている。また、政治的行為の制限に関しては、教員の職務は国民全体に責任を負うものであるため、その政治的行為の制限は、国家公務員と同じ扱いになる。

地方公務員法第38条 第1項	教育公務員特例法第17条 第1項
<p>(営利企業等の従事制限)</p> <p>職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業(以下この項及び次条第1項において「営利企業」という。)を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則)で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。</p>	<p>(兼職及び他の事業等の従事)</p> <p>教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業もしくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。第23条第2項及び第24条第2項において同じ。)において認める場合には、給与を受け、又は受けなくて、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。</p>

地方公務員法第 36 条	教育公務員特例法第 17 条 第 1 項
<p>(政治的行為の制限)</p> <p>職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。</p>	<p>(公立学校の教育公務員の政治的行為の制限)</p> <p>公立学校の教育公務員の政治的行為の制限については、当分の間、地方公務員法第 36 条の規定にかかわらず、国家公務員の例による。</p>

(4) 教育公務員の規定について

教育公務員特例法 2 条 (定義) では、教育公務員を以下のよう規定している。

この法律において「教育公務員」とは、地方公務員のうち、学校 (学校教育法 (昭和 22 年法律第 26 号) 第 1 条に規定する学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律 (平成 18 年法律第 77 号) 第 2 条第 7 項に規定する幼保連携型認定こども園 (以下「幼保連携型認定こども園」という。) をいう。以下同じ。) であつて地方公共団体が設置するもの (以下「公立学校」という。) の学長、校長 (園長を含む。以下同じ。)、教員及び部局長並びに教育委員会の専門的教育職員をいう。

2 この法律において「教員」とは、公立学校の教授、准教授、助教、副校長 (副園長を含む。以下同じ。)、教頭、主幹教諭 (幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。以下同じ。)、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師 (常時勤務の者及び地方公務員法 (昭和 25 年法律第 261 号) 第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。第 23 条第 2 項を除き、以下同じ。) をいう。

3、4、5 (略)

(5) 教育公務員の職務と責任について

教育公務員特例法第 1 条 (この法律の趣旨) にあるように、「その職務と責任の特殊性」について、教育公務員特例法の上位にある一般法「教育基本法」を見てみる。教育基本法 9 条 (教員) には、次のように規定している。

法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

2 前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない。

また、教育公務員特例法第21条(研修)でも、教員は「その職責を迫考するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。」とある。「身分を尊重し、待遇の適正を期すること」が「その職務と責任の特殊性」に基づいて規定されている。

2 教員のコンプライアンスについて

(1) コンプライアンスとは

社会規範や倫理を守ることも含め、法律や規則などの法令に従うことである。モラルやマナーと混同されて誤解を生じることもあるが、コンプライアンスの意味としては「命令に従うこと」である。

教員は、地域や保護者の信頼を継続して得るために、遵守すべき規定が「地方公務員法」や「教育公務員特例法」によって服務の義務が示されている。

先に取り上げたように、服務上の義務としては【服務の宣誓】【法令等上司の職務上の命令に従う義務】【職務に専念する義務】の3点であり、身分上の義務としては、【信用失墜行為の禁止】【秘密を守る義務】【政治的行為の制限】【争議行為の禁止】【営利企業等の従事制限】の5点である。

なお、これまでも多くの非違行為として問題が生じた「体罰の禁止」については、学校教育法第11条に次のように規定されている。「校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、文部科学大臣の定めるところにより、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない。」

(2) 服務義務の遵守について

教員が懲戒処分を受けた不祥事は、飲酒運転や交通事故、セクハラやパワハラ、体罰、わいせつ行為、個人情報紛失など多岐にわたり、いずれの場合でも「信用失墜行為」や「守秘義務違反」にあたる。教員の場合、職務の重要性や児童生徒に与える影響の大きさなどから、社会の見目はおのずと厳しいはずである。その厳しさの中にいるという現実を理解はしているが、いまだに根絶には至っていない。

服務規律が遵守されない原因としては様々な点が考えられる。

まず、「教職員の意識の改善が進んでいない」と言うことである。意識の改善が進まないのは、教員がそれぞれの思いで、児童生徒に対する教員の当然の行為として行ってきたことに対して、何の疑問や問題点を感じずに過ごしてしまうためだと考えられる。言い換えると、「本当にその様な指導方法でよかったのか」という自らに対する問いかけの不足である。懲戒処分の公表のたびに「一時の感情や、好奇心に駆られて」という反省の弁を耳にすることがある。「社会で許されないことは、教員であっても絶対に許されない」という強い思いが欠けているための行為であると考えられる。非違行為が重なるたびに懲戒処分の内容や公表の規定がより厳しくなる現状であるが、「厳しくなった懲戒処分の指針」のみが行動を律する基準であってはならない。

次に、学校は他の企業等の職場に比べて閉鎖的であり、鍋ぶた的な職階が特徴としてあげられ、教員間のつながりが弱いという側面をもっている。そのため、社会では非常識ととら

えられていることでも、「子供のことを最優先に考えているのだから許されるだろう」という自己判断に陥りやすい。「子供のために思う熱心さ」が先に立ち、行動の根拠や内容のとりえ直しを同僚とすることがなく過ぎてしまいがちである。

同じ学校に勤務していても、学年や教科が異なったり、校務分掌での関わりが薄かったりすると、教員間の同僚性は弱くなる。同僚性の弱い職場では、「あの教員と私は基本的に違う」と言う境界を設けることで自己安定を図るといった特殊性が出てきてしまいがちになる。

さらに、職場内の同僚性が弱いために「私の指導に子供が満足している」「私の指導内容を保護者も支持してくれている」という、児童生徒や保護者の反応で自分の指導内容を判断してしまいがちである。教員本人の指導内容・方法の評価に関わる教員が少ないため、結果のみを重視する傾向が見られるようになる。具体例で見ると、「何もおかしなこと（保護者のクレーム）は起きなかったのだから、よい指導や対応だった」という安易な自己評価をして指導を終了してしまいがちである。児童生徒に対する日々の指導の中で、「行き過ぎた指導（厳しさのみが優先される指導）」であったり「体罰」であったりした場合、「本人や保護者が納得している」「よい結果を求める指導の一環」という当該教師が甘い判断を勝手にしては、「再発防止」は望めず、何度となく「根絶」が叫ばれても、一時的な取組になってしまう懸念が残る。

そのような自己本位な指導に陥らないためには、職場の同僚が声を掛け合うことである。「どうした」「どうだった」という一言が、自分の指導内容を振り返るよい機会になるはずである。

3 教員の懲戒処分について

3-1 「懲戒処分の指針」について

表は、茨城県教育委員会が定めた「教職員の懲戒処分の指針」（以下「指針」と記す）の冒頭部分「第1 基本事項」である。非違行為の代表的な事例について、標準的な処分量定の目安を具体的に示している。さらに、「指針」は非違行為の代表的な事例として以下の42例を示している。

- ・ 一般服務関係では17例
欠勤、遅刻・早退、休暇の虚偽請求、勤務態度不良、職場内秩序びん乱、虚偽報告、違法な職員団体活動、政治的目的を有する文書の配布、秘密漏えい、個人情報紛失・盗難、個人の秘密情報の目的外収集、営利企業等従事、公文書の不適切な取扱い、公印偽造・不正使用、収賄、入札談合等に関する行為、セクシュアル・ハラスメント
- ・ 公の財産取扱い関係では8例
横領・窃取・詐取、紛失、盗難、損壊、出火・爆発、給与等の不適正受給、公金等処理不適正、コンピュータの不適正使用
- ・ 公務外非行関係では9例
放火・殺人、傷害・暴行・けんか、器物損壊、横領・窃盗・強盗、詐欺・恐喝、賭博、麻薬等の所持等、酩酊による粗野な言動等、わいせつ行為等
- ・ 交通事故・交通法規違反では4例

- 酒酔い運転、酒気帯び運転、飲酒運転の同乗等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 2 例
体罰等、わいせつ行為等
- ・ 管理職に対しては、監督責任関係として 2 例
指導監督不適正、非行の隠ぺい、黙認

第1 基本事項

本指針は、非違行為の代表的な事例について、標準的な処分量定の目安（以下「標準例」という。）を定めたものであり、茨城県教育委員会の事務局及び学校以外の教育機関に勤務する職員、 県立学校に勤務する教職員並びに市町村立学校に勤務する県費負担教職員（以下「教職員」という。）に適用するものである。

具体的な処分の決定に当たっては、

- ① 非違行為の動機、態様及び結果の程度
- ② 故意又は過失の程度
- ③ 非違行為を行った教職員の職責の程度
- ④ 児童生徒、保護者、他の教職員及び地域社会に与えた影響の程度
- ⑤ 過去の非違行為歴

等のほか、適宜、日頃の勤務態度や非違行為後の対応等も含め総合的に考慮の上判断するものとする。したがって、個別の事案の内容によっては、標準例に掲げる処分以外とすることもあり得る。

特に、次の場合は、処分量定を加重する。

- ① 管理職に有る者が非違行為を行った場合
- ② 所属長への非違行為の報告義務を怠り、又は隠ぺいした場合
- ③ 非違行為の重複や累積がある場合

なお、標準例に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものであり、これらについては標準例に掲げる取扱いを参考としつつ判断するものとする。

また、教職員が行った非違行為のうち、刑事事件に係る事案で、悪質である場合や県教育委員会又は所属等に重大な損害を与えた場合については、告発又は告訴を行うものとする。

3-2 「懲戒処分の公表」について

茨城県教育委員会が定めた「教職員の懲戒処分にかかる公表基準」（以下「公表基準」と記す）によると、公表の目的は「教職員の服務規律及び教育行政の透明性を確保するため、茨城県教育委員会が行った懲戒処分について、原則として公表し、もって、教職員としての自覚を喚起し、信用失墜行為等の防止に資するとともに、教育に対する県民の信頼を確保する。」ことにある。

懲戒処分を行った場合は、「処分の概要（当該教職員の所属名等、職名、年齢、性別、事案の概要、処分の種類及び内容、処分年月日）及び処分に関連する管理監督責任者に関する処分を公表する。」とし、次に該当する場合には所属・氏名を公表としている。

ア 収賄、詐欺、横領、わいせつ等重大な非違行為で免職の場合

イ 飲酒運転の場合

ウ 氏名を既に捜査機関が公表している場合

なお、公表の例外として「被害を受けた児童・生徒等の人権等、特段の配慮が必要な場合は、公表の内容の全部又は一部を公表しない。」としている。

3-3 公表された懲戒処分から考える。

平成30年度内の懲戒処分者数として公表された内容は以下の通りである。

「本年度の不祥事内訳(監督責任を含む)を見ると、学校徴収金関連9人▽体罰3人▽わいせつ行為3人▽窃盗2人▽飲酒運転1人▽交通事故1人▽住居侵入、窃盗未遂1人▽信用失墜行為1人▽不適切な指導1人。このうち、窃盗や強制わいせつなどの逮捕者が延べ6人に上るほか、講師や臨時教員も7人と多くを占める。」(平成31年1月22日付 茨城新聞)

この事態を重く受け止めた茨城県教育委員会は、教育長の緊急メッセージを発信し、教職員一人一人の意識改革や学校組織としての対応を求めた。また、県立学校の臨時的任用職員の懲戒処分者が多いことを受けて、臨時的任用職員を出席させて緊急の研修会を開催した。

各学校においては、法令遵守を醸成する意識改革の取組や気軽に相談できる雰囲気作りに取り組んだり、地域に開かれた学校づくりに心がけたりという様々な取組がなされている。他業種や保護者との交流を推進するなどの取り組みも見られて、一部では効果を上げている。しかし、「不祥事ゼロが大前提」であるはずの「ゼロ」に至っていない。

「教育は、児童生徒・保護者・地域の信頼の上に成り立つ」という基本に立脚することは当然であるが、再発防止、根絶に向けた取組に必要なことについて、「教職員の勤務の実態」と「職場の同僚性」という観点を中心に考察する。

4 教員の勤務環境について

教員が置かれている現在の勤務環境から「同僚性が育ちにくい要因」として、以下の7点を指摘したい。

- ① 学校という組織の一員ではあるが、学級・教科経営が最優先され、ともすると個人事業主の集合体という捉え方に陥り、他学年・学級の教員と積極的に関わることが少ない。
- ② 新規採用時から、「教員の多能化」を目指して個別にスキルを磨いてきた。
- ③ 仕事量の多さが、自分の仕事のみ専念すればいいという雰囲気を作りがちである。放課後に先輩教員と話す機会や指導を受ける時間的な余裕がなくなった。また、指導を受ける若手教員が多く、指導をする先輩教員の数も少なく多忙である。
- ④ 与えられた校務分掌を個人として企画・運営することが多く、皆で分担して成し遂げるといった業務が限定的である。
- ⑤ 教員個人の取組に対して、他の教員からの評価や相互に指摘あう場が少なくなってきた。

る。

⑥ 校内研修での授業公開は、共同授業立案が少なく、個人の力量でとことん納得するまで授業を構成しようとする傾向がある。

⑦ 退勤後に個人的に意見を交える場（飲酒の場等）も少なくなった。

以上のようなことが相互に関連し、同じ学校に勤務しながら、教員間に「同僚性」が感じられるような場が少なくなっていると考ええる。

平成30年度の懲戒処分の内容を見ると、講師（常勤・非常勤）の被処分者数が増えている。「本採用者ではない」という意識は、アルバイトで講師を務めるという安易な感覚になりやすい。特に、非常勤講師においては、児童生徒との関わりが規定された勤務時間内だけであり、児童生徒の成長への関わり方が限定的になりがちである。組織として児童生徒に指導に当たる際には、非常勤講師が関わる場は限られ、おのずと教員間の同僚性は育ちにくい環境といわざるを得ない。

「講師だからコンプライアンス意識が低い」ということはあり得ない。講師は臨時的任用であり、その校に勤務する期間は限られている。しかし、児童生徒の前に立ち「信頼」を基盤に教育をするという意識は、教員免許状を取得した時点で備わっているものと考ええる。

5 同僚性を育てる

(1) 協働による生徒指導の取組を通して同僚性を育てる。

この取組は、該当する児童生徒を担当する教員のみが課題解決に向かって奮闘するという取組からの転換である。「チームとしての学校」の考え方を生かし、専門スタッフを交えて生徒指導を複数（例 全ての学年の代表が、何らかの形で参加する）で担当することをねらいとしている。

「自分の学級は平穏であるから」ということで、課題を抱えるクラスの担任だけが対応に追われているということではなく、生徒指導の場を数多く経験して「体験から学ぶ」ということを増やしたい意図がある。大量退職と大量採用の現在、生徒指導の具体的な手立てを学ぶ場は限られている。若く経験の少ない教員が増え、教え伝える立場の教員が少ないということは、これまで、見て聞いて身につけてきた生徒指導の技術や保護者への対応の仕方は、なかなか身につかなくなっている。

また、学校における生徒指導は、絶えず保護者との密接な連携が必要である。チームを組む構成員（教員）の中には、保護者への対応が不慣れで不安を抱く場合もある。その際には、あえて前面には出さずに、チームの取組の記録者として協働するということも考えられる。また、直接指導する教員が見逃しがちな児童生徒わずかな変化や反応を見取る役割や、叱り役と聞き取り役を分担するなどして、生徒指導の協働を通して同僚性を育てられると考える。

(2) 授業の「縦もち」で担当し、同僚性を育てる。

多くの中学校では、一教科一人の教員が、その学年全ての学級の授業を担当することが多い。生徒・学級数が多い場合は、二人の同免許所持教員が、その学年の授業を分担して担当する。その際であっても、担当学級数を同じ数にするなどの配慮はするが、なるべく学年内の学級を担当するように配慮している。

4学級編成の学年を想定すると下図のようになる。表①が、多くの学校が採用している教科のクラス分担方法である。

	1組	2組	3組	4組
1学年	A	A	A	A
2学年	B	B	B	B
3学年	C	C	C	C

① 3人の教員が同学年内を担当する場合

	1組	2組	3組	4組
1学年	A	A	B	C
2学年	A	B	B	C
3学年	A	B	C	C

② 「縦もち」にした場合

「縦もち」とは、一人の教員が全ての学年の一部の学級の授業を担当する取組である。表②の通り、A教員は1学年2組の担任なので、1学年2学級、2・3学年がそれぞれ1学級を担当する。同様にB・C教員も学年の学級数は異なるが、全ての学年の一部を担当する。

「縦もち」の成果と課題として以下のことがあげられる。(○成果、●課題)

- 同免許所持の教員が、教科の指導法や進度、評価、生徒の反応等の観点で話し合う場がもちやすくなる。教材研究や授業共同立案を通して同僚性が生まれる。
- 教員としての経験年数や指導力の差が、学習成果・成績の差になりにくくなる。(指導力量の差による学年間の成績のばらつきがなくなる)
- 中学校で履修する全て学年の学習内容を同時に指導するため、教科内容の系統性が把握しやすくなる。中学校に6年間勤務し、1～3学年を2巡担当した教員にとっては、6年間で同学年の指導を2回しかできないことになる。学年編成の都合等で、特定の学年を複数年担当した場合には、長い中学校勤務であっても指導したことのない学年が生じてしまう懸念が生じる。
- 担任する学年以外の生徒に対する接し方が変わる。協働による生徒指導で生徒理解が進展する。
- 教材研究に時間がかかる。(教材の共有化などをねらいとした話し合いの場が設けられることにより解消可能)
- 担当している学級の生徒の特徴等はよくわかるが、担当していない学級の生徒のことはよく分からない場合が生じる。(複数担当制を導入することによって解消可能)
- 学年行事による授業の填補の必要が生じる。(時間割変更等の授業時数調整で解消可能)

(3) 共同で授業を立案する

教員は、学校は一つの組織体であるという認識が希薄になりがちであることは先に述べた。学校の小規模化を背景に、先輩の教員が、他の経験の浅い教員を指導する機能が低下するなど、学びの共同体としての学校の機能（同僚性）が十分発揮されていないという懸念がある。

「教師として道德の指導案が作成できて一人前」というとらえ方は以前から言われてきた。全ての指導を一人で研究・構成しながら「多能化」する努力は、教師のやりがいにもつながる貴重な業務とも言える。しかし、全ての教科を担当する小学校の教員にとっては、教材研究等や事前準備に費やさなければならぬ時間は相当量であり、授業後の成績処理等の業務を含めると多忙を極める。

学年が複数の学級編成である場合には、指導案を共同で作成することにより、指導内容や児童生徒の実態をもとに指導の流れを話し合うことができる。全て自力による個人作業であった指導案作成を「共同化」することにより、話し合いの場が生まれ、お互いを開示する場にもつながる。さらには、作業を通じて教員としての同僚性を育てることにつながると考える。

単学級で編成する学校で会っても、低・中・高学年のブロック編成にして協働で立案することは可能である。学習指導要領の目標や内容が、2学年まとめて示してあることを考慮すれば、より実現しやすいと考える。

6 同僚性を生かす

非違行為の多くは、きわめて個人的な逸脱行為であり、懲戒処分等は当然の結末である。再発防止のためには、個人の規範意識を高め、周囲の多くの方の「信頼」を裏切ることがないように生活を正し、児童生徒の規範となることを常に目指さなくてはならない。「法規違反になるから思いとどまる」ではなく、「社会人として正しく生きる」ことを常に中心において意識し続ける精神が欠如してはならない。

非違行為の一部を見て全てを断定することはできないが、先の平成 30 年度内の非違行為で見た「講師・臨時職員」の逸脱行為が多いのは、教職としての資質・能力が不足する教員が起こした不祥事と捉えるよりは、前項までに述べてきた「同僚性」が不足したための結果と捉えたい。

常日頃から同僚として会話を交わし、児童生徒に関する共通の話題で協議をする。さらには、自分の置かれている立場や苦しみ、仕事の楽しさなどを共有する場があまりにも不足するため、同じ学校の教員が近くに感じられなくなっていると考ええる。自分の仕事をこなして一日が終わるのが精一杯という働き過ぎの現況では、隣に座る同僚の微妙な変化に気付く余裕は少ない。

学校の取組の中心に「教員の同僚性を生かす」ということを据えることによって、互いに互

いを意識し、自分のとった軽率な行動が「大切な同僚を裏切る」という結果につながるということを、自制心の一つとして生かしていくことが重要と考える。

結語的考察

教員は、児童生徒の日々の成長を目指して取り組んでいる。そのためには、まず、児童生徒が教員に信頼を寄せることが指導の出発点である。教員と児童生徒間には「信じているから心を開く」という前提がある。学校生活のあらゆる場面で、児童生徒が教師の声に耳を傾け、自己決定する場面を多く作り出したい。さらに、児童生徒一人一人の夢を育み、明るい将来に力強く生きていこうとするためには、児童生徒があこがれを抱くような夢を持った教員でありたいと願う。

信頼は全ての教育活動の基盤である。日常生活上であっても社会規範を守ることは当然ながら、教員としての服務と義務を意識し、使用失墜行為等のないことを願いたい。

引用文献

- ・ 地方公務員法、教育基本法、教育公務員特例法
- ・ 「教職員の懲戒処分の指針」茨城県教育委員会 平成 30 年 10 月 31 日
- ・ 「教職員の懲戒処分にかかる公表基準」茨城県教育委員会 平成 29 年 1 月 31 日
- ・ 茨城新聞記事（平成 31 年 1 月 22 日付）