

不祥事防止について

全国で、教職員によるわいせつ行為や窃盗、飲酒運転、体罰等、あるまじき不祥事が発生しています。また、本県においても依然として発生している状況があります。

言うまでもなく、不祥事は日頃から子どもに向き合い、子どもの成長のために情熱を捧げておられる先生方の信頼も損なう許し難いことです。

学校教育への信頼を回復するためには、教職員一人一人が、不祥事を自らの問題として受け止め、その防止に真剣に取り組み、日々自己研鑽に努めていくことが重要です。管内の全ての先生方が、教職員としての誇りと志を新たにし、全教職員が「不祥事は絶対に起こさない」という強い決意を持つとともに、職員同士がお互いに声を掛け合い、不祥事防止に向けた風通しのよい職場環境づくりをお願いします。

1 教職員としての誇りと志を新たに

私たちの言動は、子どもの成長に大きな影響を与えます。先生の一言で子どもたちは、元気が出たり、希望を持ったり、頑張る勇気が持てたりします。また、人生で出会う困難を乗り越える力の基になることも少なくありません。

このように、私たちの日々の取組が、子どもの成長の一つ一つにつながっていると考えると、その仕事に携わることの幸せと責任の重さを感じずにはられません。

平成17年に示された私たち教職員の指標である「熊本の教職員像」を今一度読み返し、誇りと志を新たにしていって日々の職務に取り組みましょう。

くまもとの教職員像

「認め、ほめ、励まし、伸ばす」くまもとの教職員

平成十七年四月五日

熊本県教育委員会

1 教職員としての基本的資質

教育的愛情と人権感覚

自らの言動が児童生徒の人格形成に大きな影響を与えることを自覚し、豊かな人権感覚を持って、一人一人に温かく、また公平に接する教職員

使命感と向上心

教職員としての使命感と情熱を持ち続け、時代の変化から生じる新しい課題にも積極的に対応するため、常に新しい知識を求め、実践に生かす教職員

組織の一員としての自覚

互いに情報を共有し、協力し合って組織的に課題に対応する教職員

2 教職員としての専門性

児童生徒理解と豊かな心の育成

児童生徒との信頼関係を培い、一人一人の個性やよさをしっかりと見つけ、自分に対する自信と他者に対する思いやりの心を育む教職員

学習の実践的指導力

基礎・基本を習得させるための徹底した指導と児童生徒が自ら学び自ら考える力を身に付ける学習を着実に展開し、確かな学力を育む教職員

保護者・地域住民との連携

保護者・地域住民の大きな期待があることを自覚し、保護者や地域住民と情報を共有し、またそのニーズの把握に努め、互いの信頼関係の中で課題解決に当たる教職員

2 不祥事の起こる背景・原因と防止対策

本管内では、各学校で不祥事防止委員会を立ち上げ、ボトムアップ型の研修を行っていただいています。これまでの取組を振り返るとともに、不祥事の起こる背景・原因と防止対策を改めて見直し、研修の改善・充実に向けて取組を進めていただきたいと思います。

背景・原因	防止対策
教師のおごり、規範意識の欠如、社会意識の欠如	<p>規範意識を高め、不祥事を自らの問題として認識させる</p> <p>ア 研修の充実（事例研修、繰返しの研修）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不祥事は誰にでも起こりうるという危機意識を持たせる。 ・懲戒免職になったら、自分や家族はどうなるか、具体的にイメージさせる。 <p>イ 自己分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チェックリストを活用し、自分のリスクを認識させる。
ストレスへの適切な対処不足	<p>業務の負担軽減とストレス解消を行う</p> <p>ア 学校全体で</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者対応や生徒指導の困難案件について、組織で対処する。 ・休暇が取得しやすい職場づくりを進める。 ・カウンセリングを受けられる体制を整える。 <p>イ 個人で</p> <ul style="list-style-type: none"> ・疲れたときは休み、自分なりのストレス解消法を身に付ける。
悩みを相談する体制、誰かが予兆に気付く体制が不十分	<p>職場環境の改善を行う</p> <p>ア 互いに相談や声かけ、相互観察ができる環境をつくる。</p> <p>イ 管理職や先輩教師は、後輩教師に助言指導することを心がける。（OJT）</p>

（参考：「教職員の不祥事根絶を目指して」H22.3 熊本県教育委員会）

3 所長からのメッセージ（PTメールNo.6 H27.6.11より）

「校長は組織風土を 組織風土は不祥事防止を！」

広島大学大学院教育学研究科 米沢崇（よねざわたかし）講師の「学校の組織風土の類型別にみた特別支援教育の推進状態の検討」という論文には、校長の肯定的雰囲気、成長的・挑戦的雰囲気、開放的・一体的雰囲気の3つができてい学校ほど、特別支援教育の推進状態が高いという考察がある。私は、不祥事防止にも同様の相関があると考え。教職員が校長をよきリーダーとして認識している、教職員間で悩みが相談できる、教職員に「我々」という集団雰囲気がある等々、そのような組織では不祥事防止は確実に徹底できるはずである。

「かぶらなん。あごひもつきの不祥事防止（帽子）。」

前々任校において、職員昇降口に掲示されたこの標語は、3年間、毎日私たちを迎え送り、全職員の満面の笑顔の中で行われた表彰式の一場面とともに、私たちのゆるむ気持ちを引き締めてくれた。私もまた、上の組織風土を実現し、不祥事防止を当たり前のこととしたい。

上益城教育事務所長 緒方 登志子