

## 岐阜県教職員コンプライアンス向上委員会（第3回）会議録（概要）

### 岐阜県教職員コンプライアンス向上委員会（第3回）

- 1 日 時 平成27年9月11日（金）15:00～17:00
- 2 場 所 県庁 11階 教育委員会室
- 3 出 席 者  
[委員長] 竹内治彦 [副委員長] 長尾英樹  
[委員] 池田紀子、佐合龍也、舟渡克行（※欠席 深尾希和）  
[事務局]  
松川禮子（教育長）、尾形哲也（副教育長）、南谷清司（教育次長）  
水川和彦（義務教育総括監）、丹羽俊文（総合教育センター長兼教育研修課長）  
国島英樹（教育総務課長）、高木俊明（教職員課長）、  
森 嘉長（教職員課教育主管）、古賀英一（学校支援課教育主管）  
所 雄治（教職員課管理調整監）、石原嘉和（教育研修課研修企画監）

### ○教育長の挨拶

- ・前回の「岐阜県教職員コンプライアンス向上委員会」では、「教職員の採用と研修」をテーマに、委員の皆様より貴重なご意見をいただいた。
- ・教職員の採用と研修の実態をふまえ、採用においては、岐阜県が求める教師像のメッセージ性や評価者研修の重要性、研修においては、教師である前に社会人として守るべき社会規範を身に付けることの必要性や日常的な研修体制の在り方等、幅広い見地からご助言をいただいた。また、実際に「教員採用第2次選考試験」を参観された委員もいらっしゃったと伺った。あわせて感謝申し上げたい。
- ・今回は、「不祥事を生まない職場環境づくり」をテーマに、皆様方のご意見をいただきたい。教職員の職務は、子どもたちの心身の発達に密接に関わっており、子どもたちの人格形成に大きな影響を与える。それ故、魅力ある教職員の育成はもとより、管理職を中心に子どもも教職員も安心して、生き生きと取り組める教育環境や職場環境づくりに努めることが重要であると考えている。
- ・学校の組織は、ピラミッド型ではなく、鍋蓋型と言われる。委員の皆様には、学校組織の特質をご理解いただきながら、人事管理の在り方について、それぞれのお立場やご経験から意見を交わし、今後の方向をご示唆いただきたい。

### ○コンプライアンスに関わる研修実施状況について

- ・前回委員会において今回提示することとなっていたコンプライアンスに関わる研修の実施状況について、資料をもとに事務局より説明し、委員から感想を伺った。

- ・様々な研修が用意されていることはわかったが、一方的な講義形式が多いように見受けられる。たとえばゲーム形式を導入するなど、記憶に残る研修となるよう一層工夫する必要がある。

## ○意見交換（主な意見）

・教職員の職階制及び学校組織と、本県における教職員評価及び人材育成に係る取り組み状況や課題等について、関係資料をもとに事務局より説明し、意見交換を行った。

### 【1】教職員の職階制と学校組織

- ・学校の組織表を見ると、「委員会」の設置数がいかに多い。一人の教員が幾つもの委員会を掛け持ちするのであろうが、それをこなすだけで手一杯ではないかと思う。授業や生徒指導が手薄にならないか心配である。
- ・会議の精選が必要であろう。「会議のための会議」が多いのではないか。物事を決定する会議と、いわゆる報告会とが混在しているように思う。これらは峻別する必要がある。報告することが目的であるならば、たとえば後日、決定された内容を何らかの方法で職員に報告するといったことも考えられるように思う。
- ・学校組織の中には、どこかに固定されるのではなく、自由に動くことのできる、そうした意味で余裕のある教員がいてもよいと思う。たとえば退職したベテランの教員に、その高いコミュニケーション能力を発揮して支援してもらうのもよいかもしれない。
- ・何か問題のあったとき、学校側に一方的に責任を押しつけないためにも、組織上、保護者と連携できるしくみがあるとよいと思う。
- ・今年7月に文部科学省が発表した「学校現場における業務改善のためのガイドライン」によれば、教員へのアンケート調査の結果として、たとえば「研修会や教育究の事前レポート」であるとか、「保護者・地域からの要望苦情等へ対応」等に負担感を覚える教員が多いことがわかる。朝7：00から夜の9：00まで、ほとんど休み時間のとれないまま勤務する教員の姿が浮かび上がってくる。コンプライアンスの観点からみても、多忙感を減らさないと根本的な解決につながらないだろう。
- ・子どもと関わりたくてその道を選んだ教師が、直接的にはあまり関係のない仕事内容に悩み、辞めるような現状があるとすれば、それは残念に思う。
- ・校内人事に関する資料が出されていたが、学校長が一人一人の教員をよく見るためには、学校長自身が多忙な状況であってはならないだろう。
- ・鍋蓋型組織とピラミッド型組織には、それぞれメリット、デメリットがあるが、少なくとも情報共有という点では、フラットな鍋蓋型に利があると言える。ピラミッド型は階層構造をなしており、階層が多ければ多いほど情報を共有することが難しくなる。
- ・企業でも、実は鍋蓋型の利点が説かれている。鍋蓋型は、業務を遂行する上で求められるチームプレイに適している。

- ・たとえば「いじめ」について言うならば、それは大人の世界でも、そもそも「あるもの」として認識しておくことが大切である。そうした認識の上に立って、セルフケアを含むメンタルヘルスに職場として力を注ぐ必要がある。

## 【2】教職員評価と人材育成

- ・管理職が職員と面談をすることは非常に有益なことである。ただし、一人あたり5分～10分の面談時間であっては、面談を受ける側が満足しないだろう。
- ・勤務評価の結果については求めに応じて総合評価のみを伝えるようだが、被評価者は、適切に評価されているのかどうか、もう少し詳しく知りたいのではないか。
- ・管理職を任用するにあたっては、企業でも業績のみで判断することはなくなってきた。「優秀な選手」が「優秀な監督者」になるとは限らないからである。
- ・これまで人事に長く関わってきた経験から言えることは、勤務評価は不祥事の前兆データを示さないということである。仕事のよくできる人間が不祥事を起こさないとは限らない。
- ・懲戒処分案件の多くが業務外の非行によることから、勤務評価の結果と直接結びつけない方がよい。
- ・個人情報保護法が施行されて以降、管理職を含め、個人のことに立ち入らない傾向が強くなってきたように思う。しかしながら、個人の環境に徹底的に踏み込まないと不祥事防止にはつながらないだろう。逆に、職員からみてもプライベートな部分まで上司に聞いてもらえれば、ストレス軽減につながる場合もあるのではないか。とは言え、よい人間関係が構築されてないままでプライベートに立ち入ろうとすれば訴訟にもなりかねない。大切なことは、組織として、職員をケアするという温かい気持ちをもってプライベートなところに立ち入るということである。