

教職員の不祥事根絶を目指して(提言)

平成24年10月5日

不祥事根絶委員会

は じ め に

近年，鹿児島県教育界において，過去に例を見ない通貨偽造及び同行使，わいせつ行為，セクシュアル・ハラスメント，窃盗及び着服等，教育に対する県民の信頼を根底から揺るがす不祥事が連続して発生している。鹿児島県教育委員会は，この重大な事態を踏まえ，より高い品格と規範の遵守が求められる教職員の不祥事の根絶を目的として「不祥事根絶委員会」を平成24年5月に設置した。

「不祥事根絶委員会」の会議は，以下のとおり4回開催した。

第1回会議は，平成24年6月4日に開催し，県教育委員会から不祥事防止対策に係るこれまでの取組と過去10年間の懲戒処分の状況について説明を受け，実態分析を行った。

第2回会議は，平成24年6月27日に開催し，過去10年間に発生した県内でのわいせつ行為，セクシュアル・ハラスメント，窃盗及び着服等の具体的な事例を基に発生要因の分析と求められる対策等について議論した。

第3回会議は，平成24年7月24日に開催し，これまで議論してきた不祥事防止対策について，更に検討するとともに，第2回会議以降に新たに発生した不祥事の要因分析等を行った。

第4回会議は，平成24年9月26日に開催し，これまで議論・検討してきた内容を提言として取りまとめた。

なお，それぞれの会議の前には，各委員が事務局から提供された資料等をもとに，事前に綿密な検討を行い，準備のうえ，会議における議論に臨んだところである。

提言を取りまとめるに当たっては，求められる対策を主に「モラルの向上」，「より開かれた学校づくり」，「働きやすい環境づくり」，の三つの観点に着目して整理した。

それぞれの対策は，県教育委員会が行うべき取組，市町村教育委員会が行うべき取組，各学校において行うべき取組，教職員一人一人が行うべき取組等があり，それぞれが教育に求められる崇高な使命と責任を自覚し，自らを律することにより，不祥事を根絶し，失われた学校教育に対する信頼を回復することを目的としている。

今後，各教育関係者が主体的に全力で取り組まれることを期待するとともに，この提言が，本県学校教育の充実・発展に寄与することを切に願う次第である。

不祥事根絶委員会
委員長 久留 一郎

目 次

第 1 章 不祥事発生の要因	1
1 本県における懲戒処分の状況	2
(1) 総括	2
(2) わいせつ行為等の事例	10
(3) 窃盗及び着服の事例	14
2 不祥事発生 of 要因分析	15
(1) 概説	15
(2) 教職員の資質に係る要因	16
(3) 教職員の職務・勤務体制に係る要因	18
(4) 教職員を取り巻く環境に係る要因	21
第 2 章 不祥事を根絶するための対策	24
1 概説	24
(1) モラルの向上	24
(2) より開かれた学校づくり	25
(3) 働きやすい環境づくり	25
2 モラルの向上	26
(1) 教職員としての使命感の保持	26
(2) 所属感・自己有用感を高める取組	27
(3) コミュニケーションの活性化を図る取組	27
(4) 研修内容の充実	29
(5) 啓発資料の作成・配布	30
3 より開かれた学校づくり	31
(1) 教職員が主体的に取り組む組織の構築	32
(2) 委員会設置モデル校の指定	34
(3) 信頼される学校づくりのための活動月間の設定	34
(4) 調査のための外部専門家の活用	35
4 働きやすい環境づくり	35
(1) 相談体制の充実	36
(2) 校務の適正な執行管理体制の整備	38
5 その他	39
(1) 採用試験方法の改善の検討	39
(2) 法定研修等の内容の充実	40
6 まとめ	41
7 不祥事根絶委員会による提言の概要	42

《参考》 不祥事根絶委員会設置要綱，委員会名簿等

第1章 不祥事発生の要因

不祥事根絶委員会においては、不祥事を根絶するための施策を検討するに当たって、まず発生要因を明らかにし、その上で、それぞれの要因に対応した抑止策を議論することが必要であるとの見地から、鹿児島県教育委員会が過去に行った懲戒処分事例を対象に、その全体的な発生の傾向を分析するとともに、発生要因の類型化を図った。

また、これら懲戒処分事例のうち、特にわいせつ行為、窃盗、着服等、極めて悪質な事案については、それぞれ代表的なものを取り上げて、当該事案の背景、被処分者の属性等に関して、更に詳細な分析を行った。加えて、不祥事根絶委員会が設置された後、現在まで、既に14件の懲戒処分が行われていることから、これらについても、同様に当該事案に係る詳細な状況を確認した上で、なぜこれらの不祥事が発生したのか、どうすればこれらの不祥事を防ぐことができたのか等について、検討を重ねたところである。

本章では、鹿児島県教育委員会が平成14年度から平成23年度までの10年間にわたって行った懲戒処分について、発生件数の推移、被処分者の校種、年齢、職種及び性別並びに発生時期に加えて、特に、わいせつ行為、窃盗及び着服については、被害者の属性、行為が行われた場所、動機等についても概観した上で、不祥事根絶委員会において、これらを踏まえて行われた議論をもとに、不祥事の発生要因を整理した。

（備考）

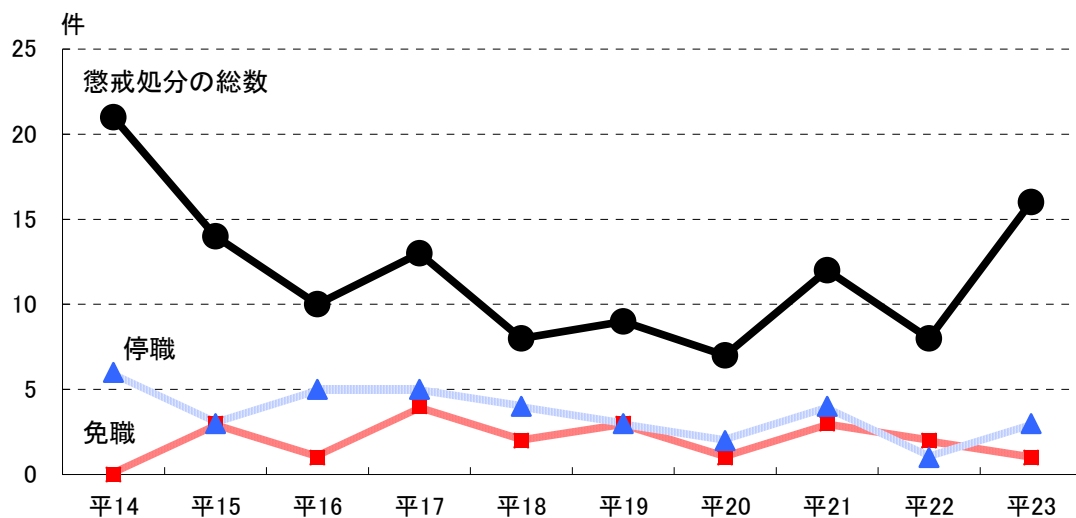
懲戒処分事例は、学校に勤務する教員、事務職員及び管理職等の懲戒処分について集計を行っており、学校に勤務していない教育委員会事務局職員は集計の対象としていない。また、鹿児島県教育委員会の任命権の及ばない市立高等学校の教職員、市町村費職員等についても、同様に集計対象としていない。

1 本県における懲戒処分状況

(1) 総括

ア 懲戒処分の種類別件数

平成14年度から23年度までにおいて、県教委が行った教職員の懲戒処分の件数は次のとおりである。年平均11.8件の懲戒処分を行っている。
全教職員に占める被処分者の割合は、約0.1%以内で推移している。



	平14	平15	平16	平17	平18	平19	平20	平21	平22	平23	計
免 職	0	3	1	4	2	3	1	3	2	1	20
停 職	6	3	5	5	4	3	2	4	1	3	36
減 給	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	22
戒 告	13	6	2	2	1	2	1	2	2	9	40
計	21	14	10	13	8	9	7	12	8	16	118
全教職員数	19,290	19,200	18,969	18,776	18,709	18,526	18,292	18,171	18,043	17,857	
被処分者の割合 %	0.11	0.07	0.05	0.07	0.04	0.05	0.04	0.07	0.04	0.09	

全教職員数は学校基本調査（文部科学省）による。以下特記なき限り同じ。
平成23年度に処分件数が倍増しているのは、速度違反等についてより厳格な取扱いを行うこととしたことによる（16件のうち9件が速度違反関係）。

（参考）全国の教員数及び被処分者数 事務職員を含まず。

	全教員数	被処分者数	被処分者の割合 %
平22	901,121	999	0.11
平21	898,894	1,080	0.12

イ 懲戒処分の事由別件数

懲戒処分の事由別で集計すると、次のとおりである。わいせつ行為等（わいせつ行為及びセクシュアル・ハラスメントをいう。以下同じ。）による懲戒処分が、平成21年度を除き、毎年度発生している。

	平14	平15	平16	平17	平18	平19	平20	平21	平22	平23	計
わいせつ等	3	4	2	3	1	2	1		2	3	21
窃 盗	2			1				1	1		5
飲酒運転		3	3	4	4	4	1	2		1	22
体 罰	2			1					1	1	5
交通事故・違反	8	6	4	3	2	3	2	1	4	10	43
その他信用失墜	1	1	1	1	1		3	4			12
その他義務違反	3							2		1	6
管理監督責任	2							2			4
計	21	14	10	13	8	9	7	12	8	16	118

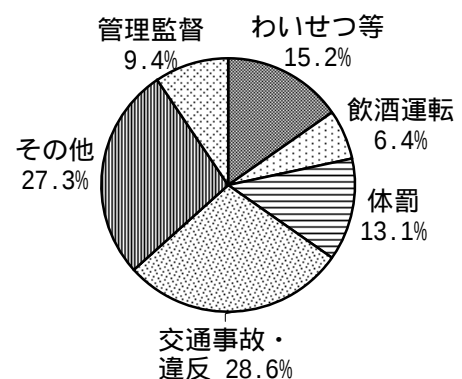
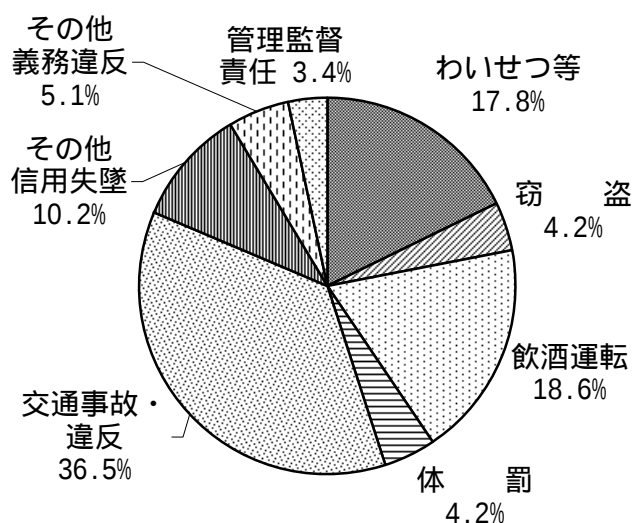
「その他信用失墜」、「その他義務違反」の内訳については次ページに記載する。
「管理監督責任」とは、所属職員に対する監督責任を問われたものである。

事由別の割合は次のとおりである。飲酒運転及び交通事故・違反に係るものが全体の半数以上を占めるが、これらを除くと、わいせつ行為等による処分が最も多くなっている。

懲戒処分の事由別割合

（参考）全国の状況(H22年度)

※窃盗は「その他」に含まれる。



（本県のデータは10年間の累計であり、全国のデータは平成22年度のもののみである。単純に比較はできないが、傾向を比較するために参考として全国状況を併せて示したものである。）

「その他」の内訳

	内 容	件数 (年度)
その他信用失墜	着服	2 (平21)
	住居侵入	1 (平21)
	卑わいな行為	1 (平21)
	ブログへの不適切な書き込み	1 (平20)
	傷害	1 (平20)
	賭博	1 (平20)
	暴行傷害	1 (平18)
	公用文書毀棄等	1 (平17)
	器物損壊	1 (平16)
	不適切な言動	1 (平15)
	営利企業従事	1 (平14)
	計	12
その他義務違反	不適切な会計処理	2 (平14, 平21)
	個人情報紛失	1 (平23)
	職場離脱	1 (平21)
	職務命令拒否	1 (平14)
	無断欠勤	1 (平14)
	計	6

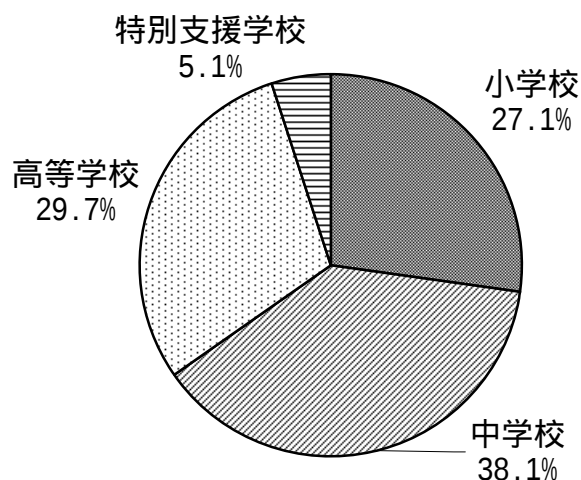
ウ 被処分者の校種

被処分者の勤務校の校種は中学校，高等学校の順で多くなっており，全体の教職員数が最も多い小学校がそれに次いでいる。

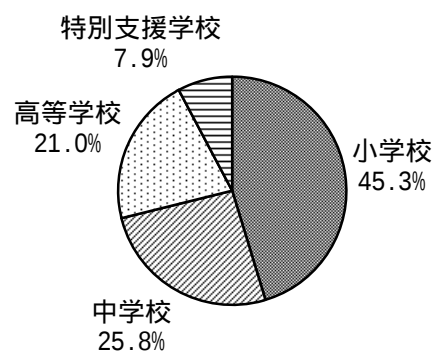
(平成14年度～23年度)

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	計
わいせつ等	3	9	7	2	21
窃 盗	3	1	1		5
飲酒運転	7	9	6		22
体 罰		3	2		5
交通事故・違反	11	17	11	4	43
その他信用失墜	4	5	3		12
その他義務違反	3	1	2		6
管理監督責任	1		3		4
計	32	45	35	6	118
教職員数 (H23年度)	8,094	4,604	3,755	1,404	17,857

被処分者の校種別割合



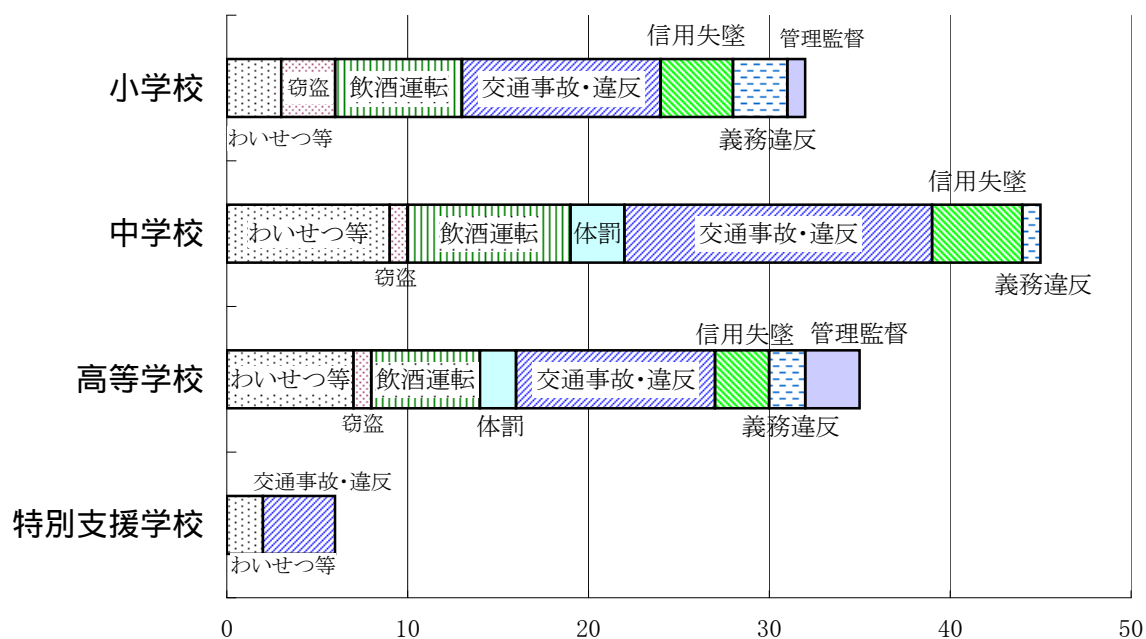
(参考) 本県教職員の校種別割合
(H23年度)



(被処分者の校種別割合は10年間の累計であるが、全教職員の校種別割合は単年度のものである。単純に比較はできないが、傾向を比較するために参考として掲げたものである。)

全体の教職員数の約5割を占める小学校が、被処分者数では約3割にとどまっている。懲戒処分的事由別に集計すると、小学校は、中学校及び高等学校に比べて、わいせつ行為等による被処分者の割合が低く、また、体罰による被処分者はないことが認められる。

被処分者の校種別・事由別件数



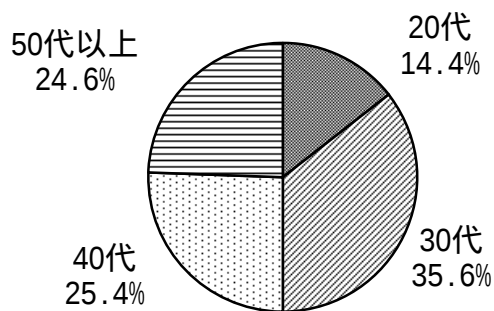
エ 被処分者の年齢

被処分者の年齢は、30代が最も多く、40代及び50代以上がそれに続いている。

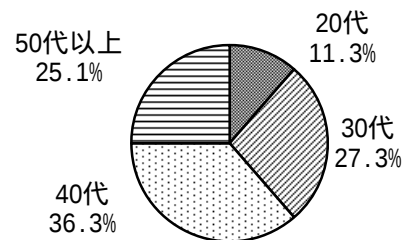
(平成14年度～23年度)

	20代	30代	40代	50代以上	計
わいせつ等	3	10	4	4	21
窃 盗		1	2	2	5
飲酒運転	3	9	6	4	22
体 罰	2	3			5
交通事故・違反	8	15	10	10	43
その他信用失墜	1	3	6	2	12
その他義務違反		1	2	3	6
管理監督責任				4	4
計	17	42	30	29	118

被処分者の年齢別割合



(参考) 本県教職員の年齢別割合(H24年度末)
※本県の人事データから機械的に算出したもの。



オ 被処分者の職

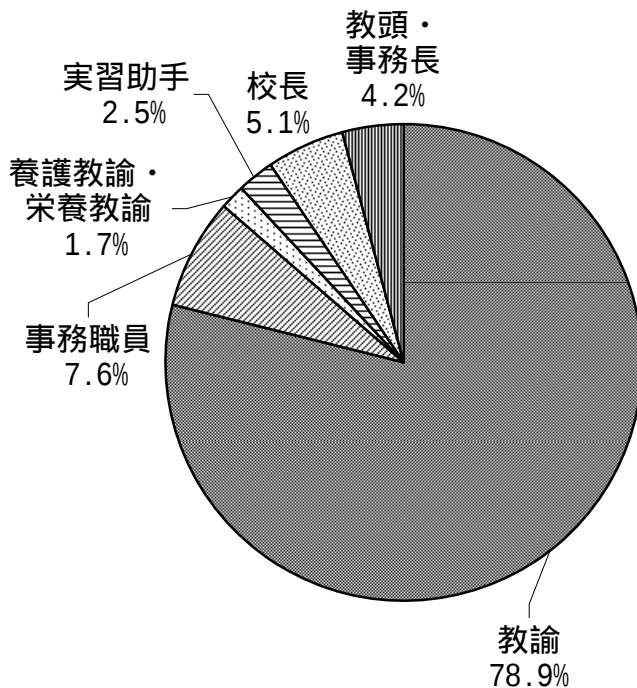
被処分者の職は、教諭が全体の8割弱を占め、次に事務職員が多い。管理職に対する懲戒処分は、管理監督責任を問うたもの（4件）も見受けられるが、管理職自身の行為により処分に付されたもの（7件）がこれを上回っている。

なお、被処分者のうち、管理職（校長、教頭、事務長）の占める割合は、全教職員中の管理職の割合と大きく変わらない。

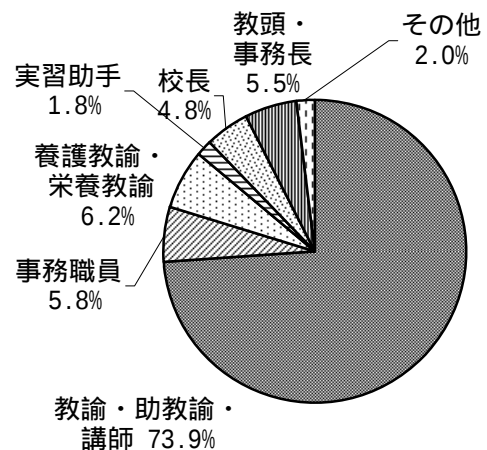
（平成14年度～23年度）

	校長	教頭	事務長	教諭	養護教諭	栄養教諭	実習助手	事務職員	計
わいせつ等		1		16			2	2	21
窃盗	2			3					5
飲酒運転		1		19			1	1	22
体罰				5					5
交通事故・違反		2		38	1	1		1	43
その他信用失墜				10				2	12
その他義務違反	1			2				3	6
管理監督責任	3		1						4
計	6	4	1	93	1	1	3	9	118

被処分者の職種別の割合



（参考）本県全教職員に占める各職種の割合（H23年度）



管理職（校長、教頭及び事務長）の懲戒処分計9.3%のうち、管理監督責任に係るものは被処分者全体の3.4%、本人の行為に係るものは5.9%である。

カ 不祥事の発生時期

懲戒処分の事由となった不祥事の発生時期を見ると、わいせつ行為等は6～8月及び11～2月に、窃盗は4月及び7～9月に発生している。

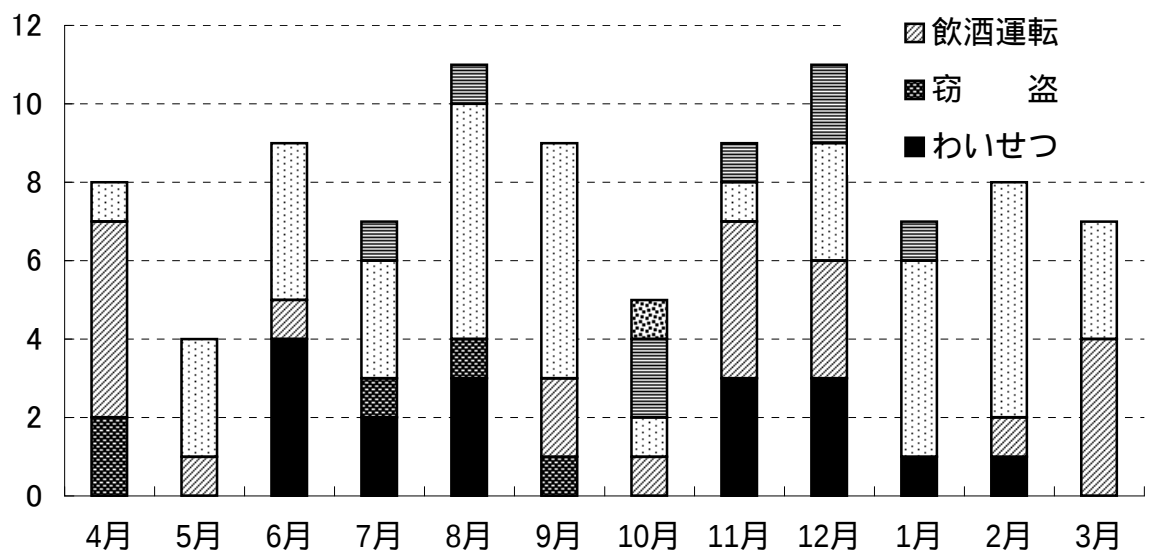
飲酒運転は7～8月及び1月には発生していない。

管理監督責任及び複数月にわたるものは集計から除いている。

(平成14年度～23年度)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
わいせつ等			4	2	3			3	3
窃 盗	2			1	1	1			
飲酒運転	5	1	1			2	1	4	3
体 罰									
交通事故・違反	1	3	4	3	6	6	1	1	3
その他信用失墜				1	1		2	1	2
その他義務違反							1		
管理監督責任									
計	8	4	9	7	11	9	5	9	11

	1月	2月	3月	複数月	管理監督	計
わいせつ等	1	1		4		21
窃 盗						5
飲酒運転		1	4			22
体 罰				5		5
交通事故・違反	5	6	3	1		43
その他信用失墜	1			4		12
その他義務違反				5		6
管理監督責任					4	4
計	7	8	7	19	4	118



キ 被処分者の性別

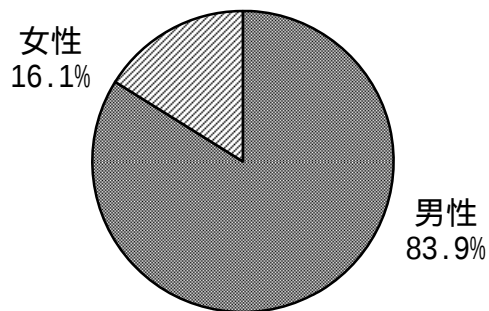
被処分者の性別は，男性が全体の 8 割強を占めている。女性に対する処分例は，交通事故・違反のほか，飲酒運転で 1 件，その他信用失墜で 1 件があるのみであり，わいせつ行為等，窃盗，体罰，その他義務違反及び管理監督責任については，全て男性によるものである。

なお，全教職員の男女比は，概ね 5：5 であり，やや男性が多い。

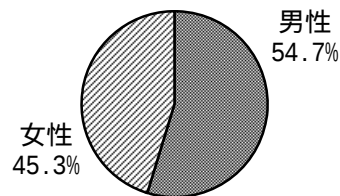
(平成14年度～23年度)

	男	女	計
飲酒運転	21	1	22
交通事故・違反	26	17	43
その他信用失墜	11	1	12
その他	41		41
計	99	19	118

被処分者の性別



(参考) 全教職員の男女の割合
(H23年度)



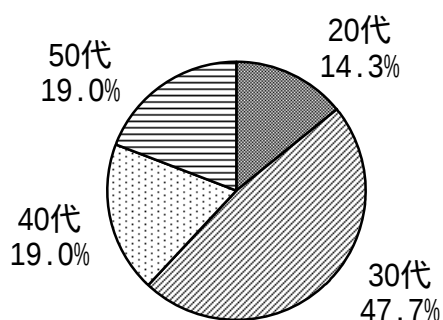
(2) わいせつ行為等の事例

ア 被処分者の年齢及び校種

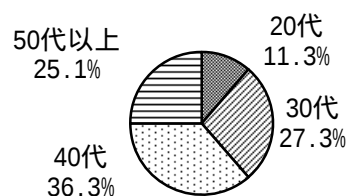
わいせつ行為等により懲戒処分に付された者は、約半数が30代である。勤務校は、中学校、高等学校、小学校の順に多く、教職員数全体の割合とは異なっている。

	平14	平15	平16	平17	平18	平19	平20	平21	平22	平23	計
20代			1	1						1	3
30代	1	2	1	2	1	1			2		10
40代	1	1				1	1				4
50代	1	1								2	4
小学校	1			1		1					3
中学校	1	2	1	1		1	1		1	1	9
高等学校	1	1	1	1	1				1	1	7
特別支援学校		1								1	2
計	3	4	2	3	1	2	1		2	3	21

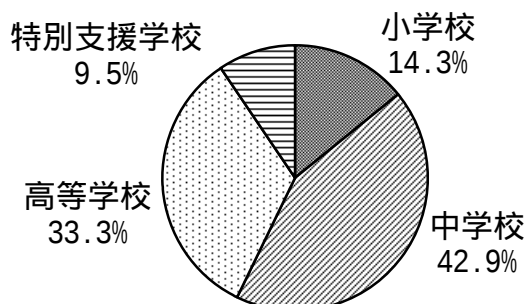
被処分者の年齢



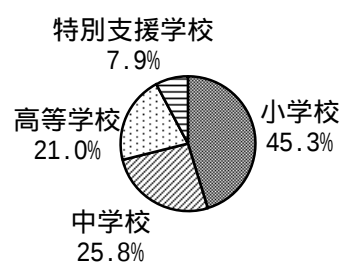
(参考) 県全体 (6ページの再掲)



被処分者の校種



(参考) 県全体 (5ページの再掲)



イ 被害者の属性

わいせつ行為等による被害者は、他校の児童生徒が最も多く、全体の約6割を占めている。次いで自校の生徒が全体の約3割である。同僚が被害者であるものは全てセクシュアル・ハラスメントの事例である。

他校の児童生徒が被害者であるものは、刑法、条例等に抵触する強制わいせつ、公然わいせつ及び盗撮等が8件であり、児童買春又はいん行（県青少年保護育成条例に抵触するもの）が4件である。

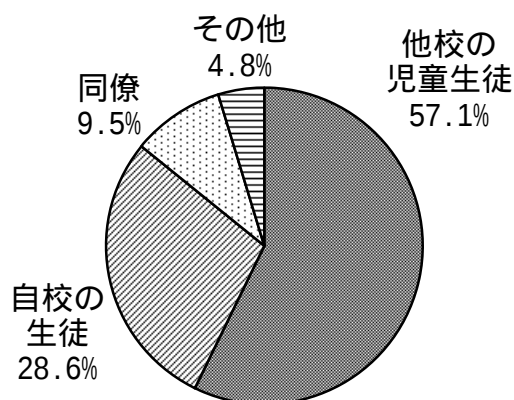
自校の生徒が被害者であるものは、強制わいせつが1件、いん行が1件、セクシュアル・ハラスメントが1件あるほか、その他のわいせつ行為（体を触る、接吻する等の行為を行ったもの）が3件となっている。

（平成14年度～23年度）

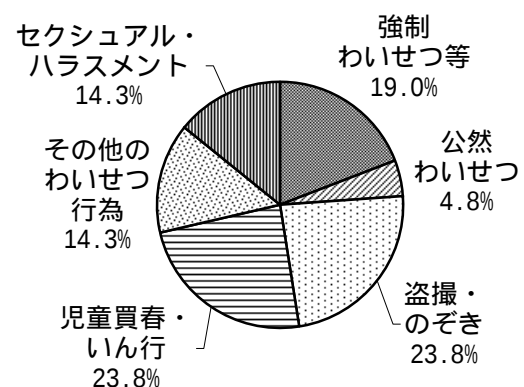
	件数	内 訳	
他校の児童生徒	12	強制わいせつ等	3
		公然わいせつ	1
		盗撮	3
		のぞき	1
		児童買春・いん行	4
自校の生徒	6	強制わいせつ	1
		いん行	1
		その他のわいせつ行為	3
		セクシュアル・ハラスメント	1
同僚	2	セクシュアル・ハラスメント	2
その他	1	盗撮	1
計	21		

「強制わいせつ等」とは、強制わいせつ致傷、強制わいせつ及び強姦等の事例等である。

被害者の属性



（行為の種類別に集計したもの）



また、被害者の校種により集計すると、次のとおりとなる。

(平成14年度～23年度)

	件数	内 訳 (括弧内は件数)
小学生	3	強制わいせつ等(2)、盗撮(1)
中学生	7	児童買春(2)、強制わいせつ(1)、公然わいせつ(1)、盗撮・のぞき(1)、その他のわいせつ行為(2)
高校生	8	児童買春・いん行(2)、盗撮・のぞき(2)、強制わいせつ等(1)、セクシュアル・ハラスメント(1)、その他のわいせつ行為(2)
児童生徒以外	3	セクシュアル・ハラスメント(2)、盗撮・のぞき(1)
計	21	

被害者が複数の場合は、そのうち主な被害者の属性を集計に用いた。

ウ わいせつ行為等が行われた場所

行為の種類別に、その場所を集計すると、次のとおりである。

(平成14年度～23年度)

	件数	場 所
強制わいせつ等	4	ショッピングセンター
		公園のトイレ
		路上
		勤務校のトイレ
公然わいせつ	1	路上
盗撮・のぞき	5	パチンコ店
		スーパーのゲームセンター
		書店(2件)
		地下駐車場のトイレ(のぞき)
児童買春・いん行	5	ホテル(4件)
		被害生徒が訪ねてきた被処分者の自宅
その他のわいせつ行為	3	部活遠征で宿泊中のホテル内
		生徒宅(被害生徒の家族から招かれたもの)
		被害生徒とともに入室したカラオケ店
セクシュアル・ハラスメント	3	被害職員の運転する車内
		勤務校(対生徒)
		路上
計	21	

エ わいせつ行為等に至った動機

懲戒処分を行うに際して被処分者から述べられた当該行為に至った動機を整理して、行為の種類別に集計すると、次のとおりである。

(平成14年度～23年度)

	件数	動 機 括弧内は件数
強制わいせつ等	4	以前から児童や幼児に興味を持っていた。(2) 職場のストレスがあった。(1) 生活指導中にわいせつな気持ちになった。(1)
公然わいせつ	1	刺激を探していた。(1)
盗撮・のぞき	5	テレビ、雑誌等で関心を持った。(2) 学校や家庭の悩みがあり精神的に不安定。(2) 不明(1)
児童買春・いん行	5	寂しさ等から出会い系サイトに登録した。(4) 被害生徒に恋愛感情があった。(1)
その他のわいせつ行為	3	酒に酔っていた。(1) 不明(2)
セクシュアル・ハラスメント	3	セクハラという意識がなかった。(1) 不明(2)
計	21	

(3) 窃盗及び着服の事例

信用失墜行為のうち、特に悪質であると認められる窃盗及び着服に係る懲戒処分例について、各事案の概要を記載する。なお、いずれも件数が少ないため、集計表ではなく一覧表を示す。

ア 窃盗

窃盗により懲戒処分となった者の職、年齢、校種、窃盗が行われた場所、被処分者から述べられた当該行為に至った動機等は次のとおりである。

(平成14年度～23年度)

被処分者	校種	場所	動機（括弧内は事案概要）
教諭(30代)	高等学校	民家	きれいな女性の靴が欲しかった（女性の靴を窃盗した事例）。
教諭(40代)	小学校	書店	このくらいならいいだろうと思った（漫画を窃盗した事例）。
校長(50代)	小学校	百貨店	窃盗をした時の記憶がない(衣類、食料品等を窃盗した事例)。
教諭(40代)	小学校	パチンコ店	魔が差した（落ちていた財布から現金を窃取した事例）。
校長(50代)	中学校	パチンコ店	借金の返済のことが頭をよぎった（置き忘れられた財布から現金を窃取した事例）。

イ 着服

着服により懲戒処分となった者の職、年齢、校種、着服額等及び動機については、次のとおりである。

(平成14年度～23年度)

被処分者	校種	着服額等	動機
教諭(40代)	小学校	25万円 (PTA特別会計)	自分が自由に使える金が少なかった。
教諭(40代)	高等学校	200万円 (模試代金等)	経済的に困窮し、一時的に保管していた模試代金等を少しずつ使い始めた。

2 不祥事発生の要因分析

(1) 概説

不祥事発生の要因としては、大別すると、次の3つが考えられる。

なお、一般的に、不祥事は、単一の要因ではなく、複数の要因が相互に関わることにより発生することがあると考えられる。

ア 教職員の資質に関する要因

教職員が平素から有している資質、性格、嗜好等が、不祥事発生 of 要因になることがある。

これらは、その教職員の内面に关わるものであり、簡単に改めることができないものも含まれていること、また、他者が認識できない部分もあると考えられることから、組織としての対策がとりにくいものでもあると思われる。

しかしながら、これらの要因を持つ者が必ず不祥事を起こすものではなく、適切な抑止策により、発生させないようにする（発生しにくくする）ことが可能となるものである。

イ 教職員の職務・勤務体制に関する要因

教職員の職務には、児童生徒に対する優位な立場に継続的に置かれる等の、特有の性質があり、このことを自覚していない場合においては、教職員の道徳観等がゆがみ、不祥事発生 of 要因となることが考えられる。また、特に教職員の関わる会計事務等に関しては、学校の体制等が不祥事の発生と関わっていることも否定し得ないところである。

これらを要因とする不祥事については、組織として対策を講じることにより、効果的な抑止が期待できるものと思われる。

ウ 教職員を取り巻く環境に関する要因

個人に内在しない、家庭環境、経済状況等の外的な状況が、不祥事発生 of 要因になることがある。

これらは、私的な領域に属するものも含まれているため、組織として把握が困難な部分もあるが、このような状況があることを直接的又は間接的に認識した場合は、不祥事の発生を予防するための個別的な対応がある程度可能になるものと考えられる。

(2) 教職員の資質に係る要因

ア 規範意識の欠如

不祥事を起こした教職員の中には、自らの行為について特段の罪悪感を覚えず、また、罪悪感があっても、その行為の重大性を十分に意識しないまま、軽々しく当該行為に及んでしまう者が認められた。

特に、わいせつ行為又はセクシュアル・ハラスメントを行った教職員の中には、これが被害者に与える影響を考慮することなく、自らの性的な関心を優先させてしまったり、あるいは自分の行為が非違行為に該当することの認識がなかったりする者も認められたところである。

過去の懲戒処分の事例においては、被処分者は、自らの行為の動機を次のように述べている。

(ア) わいせつ行為

- ・ 「犯罪という認識はあったが、欲望に負けた。」
- ・ 「行為の時は、特に悪いことと意識はしておらず、その後になって、悪いことをしたと思い始めた。」
- ・ 「盗撮用の機器がどのように写るのか興味があった。」

(イ) セクシュアル・ハラスメント

- ・ 「セクシュアル・ハラスメントに当たるとは思わなかった。」
- ・ 「(信頼に基づく相談を) 自分に好意があると誤解した。」

(ウ) 窃盗

- ・ 「これくらいはいいだろうという軽い気持ちであった。」
- ・ 「借金の返済のことが頭をよぎった。」

(エ) 着服

- ・ 「ためらいはあったが、後で返せばいいと思っていた。」
- ・ 「後から帳尻を合わせておけばよいと考えたが、だんだんとルーズになっていった。」

イ 想像力の欠如

不祥事を起こした者の中には、自らの非違行為について、児童生徒及び保護者、同僚及び他の教職員、勤務校、更には一般県民にどのような影響を及ぼすことになるのか、自分自身に対してどのような不利益が及ぶことになるのか等を十分に考えることなく、当該行為に及んだ者が少なからず認められた。

また、わいせつ行為、セクシュアル・ハラスメント等、被害者がいる不祥事を起こした者の多くは、被害者の側に立った視点を持ち合わせておらず、相手の感情等に全く思い至ることなく行為に及んでいた。

通常持ち得る感覚では、発覚した場合の、被害者、他の教職員等及び自分自身に対する不利益を考慮すると、当該不祥事を起こさないことが合理的な選択であることが理解されるものと考えられるが、そのような感覚を持ち合わせていなかった者もあったところである。

更には、発覚すれば大変なことになるとの認識はあったが、自分の非違行為に限っては発覚しないであろうという何ら根拠のない考えをもって、当該行為を繰り返す者もみられた。

過去の懲戒処分の事例においては、行為時に次のような考えを持っていた者があった。

(ア) わいせつ行為

- ・ 「大変なことになるという認識はあった。」
- ・ 「罪悪感があった。後になって、ばれないかなあと思った。」
- ・ 「自分は捕まらないと思っていた。」

(イ) セクシュアル・ハラスメント

- ・ 「嫌がられているとは思わなかった。」
- ・ 「相手がそれを許すのではないかと思った。」

(ウ) 通貨偽造及び同行使

- ・ 「(行使する場所は)薄暗い場所であるから、ばれることはないと思った。」

ウ 個人的な嗜好・性格

特に未成年が被害者であるわいせつ行為を行った事例においては、不祥事を起こした者が、以前から幼児・児童に性的な興味を抱いていたものがあった。窃盗の事例であっても、実質的に被処分者の性的嗜好が動機であると認められるものがあった。

当該不祥事を起こした者の中には、「動機は自分でもわからないが、以前から少女に興味を持っていた。」「幼児や児童に性的な関心があった。」と述べている者、「女性の持ち物が欲しかった。」と述べているもの等があった。

また、体罰等を起こした者にあっては、感情的になって抑えがきかないところがあり、管理職の度重なる指導にも関わらず、改まらないものがあった。

これらは、当該教職員の個人的な性的嗜好や性格が要因となったものである。

エ ストレスへの脆弱性

ストレスが直接に不祥事発生の要因となるか否かについては結論を見ていない。ストレスは教職員に限らず誰もが有するものであり、これに対する脆弱性があったとしても、一般的には、それが不祥事を起こす直接の動機となるものではないと考える。ただし、飲酒運転の場合は、ストレスにより飲酒の習慣が

形成され、これが行為に至る原因となる可能性もあるが、これは間接的・限定的な要因に過ぎないものと思われる。

一方で、不祥事を起こした者の中には、次のとおり、職場のストレス、家庭の悩み等が、当該行為に至った動機であると述べた者もあり、また、行為前に極めてストレスの高い状態にあった事例も認められる。

(ア) わいせつ行為

- ・ 「学級経営に悩んでおり、精神的に不安定な状態であった。」
- ・ 「交際相手と別れ、寂しかった。」

(イ) 窃盗

- ・ 「教育に迷いを感じ、精神的に不安定になっていた。」

(ウ) 着服

- ・ 気分がすぐれず休みがちであった者があった。
- ・ 家庭の問題により、かねてから疲れた様子の者があった（当該不祥事を起こした者の管理職が述べたところによる。）

(3) 教職員の職務・勤務体制に係る要因

ア 教職員という職務の特殊性

教職員、特に教員については、一般的に、授業、学級経営等において、常時上司の管理下に置かれて逐一指示を受けるような体制にもないことから、ある程度他からの干渉を受けずに、自分自身の考えに基づいて教育活動を行うことができるという状況が認められる。また、一方で、教員の多くは、大学を卒業した直後から、児童生徒に対する指導的な立場に立ち続けることになるものでもある。

したがって、仮に、教員により児童生徒に対する不適切な指導がなされつつあっても、直ちにそれが露見しないことも考えられ、このことが不祥事の発生につながる可能性も否定し得ない。

イ 教職員の児童生徒に対する優位性

教職員と児童生徒との間には、指導する者と指導される者という、教育活動の本質に由来する立場の違いが存在し、また、教職員の年齢は一般的に児童生徒より上でもあることから、両者の関係においては、教職員が児童生徒より圧倒的な優位にあるという思い込みに至ることがあると考えられる。

児童生徒が直接の被害者となる不祥事としては、一般的には、わいせつ行為、セクシュアル・ハラスメント及び体罰が考えられるが、これらが自校の生徒に

対して行われた場合、それらはいずれも、優位に立つ者が「弱者」に対して行った非違行為であると考えられる。

過去の不祥事の事例においては、次のように述べている者がある。

(ア) わいせつ行為

- ・ 「入浴がきちんとできているか確認するために体を見るつもりだったが、わいせつな気持ちに変わっていった。」

(イ) 体罰

- ・ 「生徒に指導をしたところ、素直に指導に従わないとみられたことから、頭に来て、頭部を強く叩いた。」
- ・ 「感情的になっていたわけではないが、厳しい指導が必要と考えたので、強めに叩いた。」

教職員であるという役割意識が、節度ある適切な教育活動に注がれるのではなく、優位に立っているという思い込みに変わってしまったことにより、当該教職員の道徳観がゆがめられ、上記のような不祥事の発生につながった可能性があると思われる。

仮に児童生徒に対する指導を目的とするものであったとしても、それが懲戒のため有形力を行行使することとなったり、性的な被害を及ぼすものとなったりすることは、当該教職員の人権意識に重大な問題があるものと言わざるを得ない。

ウ 教職員と児童生徒との距離感の喪失

児童生徒を被害者とするわいせつ行為の事例においては、児童生徒とともに過ごすうち、本来あるべき生徒との間の距離感が失われ、一人の異性として見るようになってしまったという状況があることが伺えるものがある。

これらは、児童生徒の教育活動に携わるという、教職員の職務に特有の状況下で発生しているものであるが、このことについて、教職員の認識が不足していることが考えられる。

過去の不祥事の事例においては、次のような状況が認められる。

(ア) 女子中学生徒が被害者である事例

被害生徒の境遇に同情心を持ちつつ、恋愛感情を抱くようになり、教諭の自宅においてわいせつ行為を行ったもの。

(イ) 女子高校生徒が被害者である事例

教諭が顧問を務める部活動の大会へ参加するため、生徒とともに宿泊していたホテルにおいて、大会前で不安になっていた生徒を自室に呼んで、励ます等していた時に、室内で体を触るなどしたものの。

エ 不祥事を予防する体制の不備

特に金銭に関する非違行為については、これを防止できなかったシステム上の問題を認めざるを得ない事例があった。過去の着服の事例は、いずれも公金に係るものではなく、学校が会計に關与する権限を有しないものもあるが、これらの会計事務を教職員が行うものである限り、これが適正になされているか否かについて、適切な方法により確認する必要がある。

着服の事例においては、次のような状況があった。

(ア) 部活動費を着服した事例

部費の会計について、何年にもわたって1人の教職員のみが担当していた事例では、会計報告を部員・保護者に対して年1回実施する以外は、当該会計を監査する者がなく、部費の執行状況を常に確認する体制となっていなかった。会計を担当した当初は、適正な執行を行っていたが、だんだんと私的に流用するようになった。

(イ) P T A特別会計を着服した事例

通帳と印鑑をともに1人の教職員が所持し、いつでも好きなときに口座から現金を払い戻すことができるようになっていた。

(ウ) 職員住宅の管理費を着服した事例

軽い気持ちで管理費の会計を引き受けたものの、自分のローン支払い等の期日が迫った時、当該管理費をその支払いに充ててしまった。

これらの事例においては、当初は非違行為を行うつもりがなかった者が、上記のような状況に置かれたことにより、当該行為を行うに至ったという側面も否定し得ないものであり、このようなシステムの不備が、不祥事が発生した間接的な要因になったとも言えるものである。

オ 職場におけるコミュニケーションの欠如

過去の事例においては、次のとおり、教職員の間などで適切なコミュニケーションがなされていなかったことが、不祥事が発生する素地となり、又は発生後の対応に不備を生じることになったと思われるものが認められる。

(ア) 着服（部活動の顧問が部費を着服した事例）

当該部活動の顧問は、不祥事を起こした教職員以外にもいたが、部費の会計が適切になされているか否かについて、他の顧問が状況確認等を行うことはなかった。

(イ) 体罰（生徒が教職員の体罰により傷害を負った事例）

他の教職員は、この体罰について、体罰を行った本人が校長に報告すると

思い込み，報告するか否か本人に確認しなかったことから，結局，校長に報告はなされず，同生徒の保護者からの抗議があるまで，校長がこの体罰について知らないままとなった。

学校においては，すべての教職員が力を合わせて，児童生徒の育成に力を注ぐことが求められており，学級担任や部活動の顧問に任せきりになっている状況は好ましくない。適切な協力関係が全ての教育活動に取り入れられる必要がある。

適切な報告又は情報共有等によって，不祥事を未然に防止し，あるいは発生時において適切な対応を行うことができると思われるので，普段から教職員の間で密に連絡を取り合っておくことが必要と考える。

なお，教職員の中には，職場で孤立感を感じている者も見受けられる。教職員と管理職，又は教職員同士の関わりが希薄になることにより，不祥事発生に係るサインを見逃してしまうこともあるのではないかとと思われる。

カ 不祥事発生時の対応の不備

過去の事例のうち，特に体罰，セクシュアル・ハラスメント等においては，所属職員の当該非違行為に関して，管理職から担当部署に対する適切な報告が行われなかったことにより，結果的に新たな非違行為が発生することを許すこととなったものが見受けられた。

一般的に，問題の解決に当たっては，必要に応じて，関係機関に対する適切な報告を行い，あるいは，外部の意見も取り入れることが有効であると思われる。しかし，これらが適切になされず，逆に隠ぺい等が仮に行われた場合は，課題に対する認識を職員が共有できないばかりか，これが新たな不祥事の温床にもなり得るものであると考える。

(4) 教職員を取り巻く環境に係る要因

ア 金銭的な問題

着服，窃盗等の，金銭に関わる不祥事を起こした者については，次のような状況にあった者が認められる。

- (ア) 単身赴任中で，妻子に仕送り等をする必要があった。
- (イ) 複数のローンを組んでいることにより，毎月，その給与に比して返済が多額となっていた。
- (ウ) 生活費や別居している子に会うための交通費がかさみ，困窮していた。

(I) (世帯としての収入とは別に,) 自分自身が自由に使うことのできる金銭が少なかった。

このような状況にある者が, 当該非違行為ができる環境に置かれた場合は, 実際の行為に至るおそれが高まることが十分に考えられる。

このことについては, 管理職が把握できない部分もあることから, 対策には限界があると思われるが, それでもなお身上把握に努め, 親身になって相談に応じる等, メンタル面での支援について, 検討の余地があると思われる。

イ 家庭の問題

不祥事を起こした者の家族の状況を見ると, 独身の者, 妻のみがある者, 子が未就学児又は学齢期である者等, 様々であり, 一定の傾向は認められないところである。しかしながら, 家庭内においては, 次のような状況にあった者が認められ, これらが不祥事の発生に影響を及ぼしている可能性は否定できないと考える。

(ア) 着服

行為に及んだ時期と前後して, 配偶者と離婚しており, 養育費や子に会うための交通費等が頻繁に必要となっていた。

(イ) 飲酒運転

自室において, 妻の目を盗んで飲酒をすることが習慣となっていた。

(ウ) わいせつ行為

離婚協議中であり, 精神的に不安定であった。

これらについても, 金銭的な問題と同様, 把握しがたい部分があるものの, メンタル面での支援は可能であると思われる。

ウ その他

不祥事を起こした者の中には, 次のように述べている者があり, 金銭や家庭の問題以外にも, 教職員を取り巻く様々な状況が不祥事発生の間接的な要因となったことが認められる。

(ア) 飲酒運転

- ・ 「週に5日ないし6日, 缶ビール500mlを2本飲むことが習慣となっていた。」
- ・ 「普段は健康のため家族から飲酒を制限されていたが, 翌日が休みの日には, 家族の目を盗んで飲酒をすることが月に2, 3度あった。」

(イ) わいせつ行為

- ・ 「話し相手が欲しくて、出会い系サイトに登録した。出会った生徒から買春を持ちかけられ、一度くらいならばれないと思い、行為に及んだ。」
- ・ 「テレビで盗撮の手口を見て興味がわき、自分もしてみようと思った。」

(ウ) 速度違反

- ・ 「毎日１時間以上かけて通勤していたが、速度違反をした日は、途中で渋滞しており、通常より１０分程度遅くなっていたので、急いでいた。」

これらについても、上記ア及びイと同様、個々の教職員の状況等の把握が困難な部分があると思われるが、管理職により、必要に応じて個別に注意を促すこと等により、不祥事の発生を予防することが可能なものもあると考える。

第2章 不祥事を根絶するための対策

前章では、不祥事が発生する要因として、大別して教職員の「資質」、「職務・勤務体制」、「取り巻く環境」の3つを挙げたところであるが、本章では、これらの要因それぞれに対応する具体的な不祥事根絶対策を提示する。

1 概説

(1) モラルの向上

不祥事の発生については、教職員の資質に関係することがその要因となることとがあり、また、教職員の職務・勤務体制に関係することが要因となることもある。

いずれも、当該教職員の倫理観が維持されていないために起こるものであると考えられることから、教職員一人一人が、児童生徒の教育に携わる者として、改めて自分自身の立場と職務の意義とを認識し、その職務に対する使命感を保持しながら、モラルの向上を図ることが、不祥事の根絶に不可欠である。

教職員の資質に関係する要因のうち、規範意識の欠如については、これを高めるための継続的な働きかけが有効であり、また、個人的な嗜好・性格に起因するものについても、実際の行動に至らしめることのないよう、継続して働きかけることが必要である。

一方で、想像力の欠如が要因となることもあることから、各教職員に対して、自らの行為の結果を認識させるような働きかけを行う必要がある。また、ストレスへの脆弱性が要因となることも考えられるが、精神的な負荷に対する耐性は各教職員により差異があるとも思われることから、各教職員に対しては、可能な限り個々の教職員の状況に応じて、個別に働きかけることも求められる。

このような考え方にに基づき、教職員の所属感・自己有用感を高める取組を実施し、これまでの研修内容を一層発展させ、新たな方法も取り入れることによって充実していくことが必要と考える。

また、教職員の職務・勤務体制に関する要因については、自らの指導方法や、社会人としての在り方等を問い直す機会をできるだけ多く設けるような対策が必要と思われるが、併せて、これらが教職員という職務の特殊性に起因するものであり、不祥事が教職員の職務に特有の状況下で発生することがあるということを、すべての教職員に強く認識させる必要がある。そのためには、教職員同士の適切な関わり合いにより、不祥事につながるおそれのある行動について、あるいは未然防止について、互いに理解を深めることが、最も有効であると思われるものであり、職員同士のコミュニケーションの活性化を進めることが必要と考える。

(2) より開かれた学校づくり

教職員の職務・勤務体制に関する要因については、教職員としての職務そのものに不祥事発生につながる要因が内在していると考えられることから、教職員一人一人が、不祥事の発生を自らの問題としてとらえることが、欠かすことのできない視点である。

しかしながら、これまでの服務規律の厳正確保に係る取組が、必ずしも個々の教職員に対して当事者意識を持たせるまでに至っていないことは、不祥事の続発をみれば明らかであり、学校内部における服務指導だけでは改善が困難な部分もあると考えられる。

したがって、従来の方法を転換し、管理職からの一方的な指導だけではなく、所属教職員が信頼される学校づくりを目指して主体的に取り組むとともに、学校関係者以外の者もこれに参画するような仕組みを構築することが、有効な対策であると思われる。

すなわち、より開かれた学校づくりを行うことが、不祥事の根絶に効果的であると考ええる。

(3) 働きやすい環境づくり

教職員の職務・勤務体制及び教職員を取り巻く環境が不祥事発生の要因となることもある。

勤務体制に不祥事の発生する要因があるということは、当該教職員にとって、勤務する環境が好ましくない状態にあるということであり、また、教職員を取り巻く環境に要因があるということは、当該教職員がさまざまな問題を抱えているということである。

したがって、教職員の働きやすい環境づくりや当該教職員への支援を行い、教職員の心身の健康を保持するとともに、組織の活性化を図ることが、不祥事の発生を抑止するために有効であると考ええる。

体制を整備することにより、教職員が不祥事を起こす状況をつくらないようにするとともに、管理職等が教職員の身上を適切に把握し、可能な限りその職員の負担を軽減することが必要と考える。

対策の方向性としては、職務・勤務体制の構築・改善を行うとともに、教職員が利用できる相談体制を充実することが必要と考える。

2 モラルの向上

過去10年間の懲戒処分の発生状況を見ると、毎年、懲戒処分を受けた教職員数の全体に対する割合は、わずか0.1パーセントに満たない人数であることがわかる。しかし、不祥事は未だに根絶されることなく繰り返し発生している。これまでも、不祥事が発生するたびに、鹿児島県教育委員会から服務に関する緊急指導の文書が発出されたり、学校では様々な服務に関する研修を行ったりしながら、再発防止に取り組んできたが、根絶するまでには至っていない。

不祥事根絶に向け、考えなければならないことは、先に述べた0.1パーセント未満の教職員も含め、残りの99.9パーセント以上の教職員も不祥事を起こしてしまう可能性があるということである。また、不祥事を起こした教職員の勤務状態や周囲からの評判については、「特に、勤務態度には問題はなかった。」、「子どもや保護者から慕われていた。」、「まさか、あの先生が・・・。」など、不祥事につながる予兆に全く気付かなかったとの声が聞かれることである。

不祥事根絶のためには、言うまでもなく、個々の教職員の「モラルの向上」が必要であり、そのために、今、一人一人の意識改革が求められている。では、どのような意識改革なのか。まず、人間は過ちを犯す可能性を常に持つ存在であり、不祥事とは、決して他人事ではなく自分たちにとって身近な問題であり、誰もが起こすかも知れない、もしかしたら、次、自分が起こすかも知れないと、不祥事を自分のこととして真摯に受け止め、常に危機意識を持つことへの意識改革である。次に、「予兆はなかったのではなく、予兆を見逃していたのかも知れない。」という意識を教職員間で持つという意識改革である。

教職員の意識を改革するためには、校長のリーダーシップによる「信頼される学校づくり」へ向けた取組を、今後もさらに力強く進めていくことが重要であることは言うまでもない。そして、教職員一人一人が学校という組織への所属感や、組織の一員として自己の存在感や役割が認められているという有用感を高めることが、不祥事根絶への不可欠な取組であると考ええる。

今こそ、全教職員が教育に携わっている自己の立場や役割を再度見つめ直し、県教育界が抱える課題を解決するために自分は何をすべきか、しっかりと考えていくことが重要である。

(1) 教職員としての使命感の保持

学校は児童生徒にとって、単に教科学習をするだけの場ではなく、様々な活動を通して、社会性や人間性を培う場でもある。

教職員は、児童生徒と関わる中で、その思いを受け止め、健全な成長を願い、

たくましく生きる力を育てるだけでなく、児童生徒の前ではもちろん、常に社会全体の中で人としてどうあるべきかの範となる存在であり、崇高な職責と重要な使命を担っている。この使命感をいつも忘れることなく持ち続けることが、不祥事を防ぐ大きな力となる。何よりも、教職員の不祥事が起きた場合の児童生徒や保護者、地域への影響を考えると、不祥事は絶対に起こしてはならないことに気付くべきである。

今回、不祥事発生の要因を分析する中で、「不祥事を起こした教職員が自己の使命感を思い直すことにより、多くの事案は防ぐことができた」との思いが強く感じられた。そこで、学校では、校長による服務指導や校内研修の中で、意図的に教職員の使命感について再考する機会をつくることで、不祥事を防止する対策の一つとして有用な取組であると考えている。

(2) 所属感・自己有用感を高める取組

不祥事が発生しない学校にするためには、まず、校長の「信頼される学校をつくりたい」という確固たる信念が必要である。信頼される学校とは、保護者や地域の願いを実現させる学校であり、そのために各学校では、児童生徒の特性や課題に応じた目標を掲げ、その具現化を図るため、様々な教育実践を積み重ねていく必要がある。

各学校においては「あいさつを徹底する」、「学力の向上を図る」、「生徒指導の充実を目指す」等、様々な目標を掲げているが、重要なことは、教職員がこの目標を達成するために、共通実践事項を掲げ、常に自分たちの教育活動を評価しながら、さらによりよい学校づくりに全員で一体となって取り組んでいくことである。

全職員が同じ方向を向いて指導を進めていくことが、児童生徒の姿を大きく変容させる力となり、保護者や地域の信頼を得ることにつながる。また、共通実践の徹底を図ることにより、その学校独自の文化が育つことになる。

そして、全職員で学校文化をつくり上げる過程の中で、そこに勤務する教職員は自己の果たす役割を実感し、学校の一員としての所属感や自己の努力が認められているという自己有用感が高まり、これが資質向上の大きな原動力になるとともに、不祥事発生の防止につながるものと考えている。

(3) コミュニケーションの活性化を図る取組

不祥事発生の要因の一つである「職場におけるコミュニケーションの欠如」に対し、まずは、職員間のコミュニケーションの機会を増やすことにより、不祥事を防ぐ職場環境づくりが可能となる。

具体的には、言葉による職員間のつながりを持つことであり、職員同士が語り合える時間や機会を積み重ねることが、学校組織をより活性化し、不祥事を防止する大きな力となっていく。

また、「教職員という職務の特殊性」の要因への対策としても、活発なコミュニケーションは、自らの教職員としての指導力や社会人としての在り方を問い直す機会ともなり、多大な効果を期待できる。具体的には、他職員と学級経営や教科指導等についての話題を交わす中で、これまでの自己の指導方法を振り返りながら、よりよい指導方法へ改善する機会となる。さらに、大学卒業後、すぐに採用され、4月当初から学級担任等として教壇に立ち、不安の大きい若い教員にとっては、児童生徒、保護者へ対する基本的な接し方等を学ぶことができ、社会人としての未熟な部分についても改善させることにつながる。また、不祥事発生の予兆につながるサインに気付く機会となることや、職場内でのストレスを減少させることへもつながると考えられる。

次に、各学校においては、コミュニケーションを深めていく中で、「日常に潜む、不祥事へつながる可能性がある行為とは何か。そして、未然に防ぐために、何をすべきか。」について、職員全員で話し合う時間を設定し、それらの項目について全校でチェックするなど、不祥事を未然に防ぐための意識改革や体制確立を目指す必要がある。

何よりも、同僚が不祥事を起こすという出来事が発生しないために、相互確認の体制づくりやお互いの声かけが重要である。「ちょっと、おかしいな。」「これは、大丈夫かな。」という感覚で職場を見渡したとき、気になることがある場合は、勇気を持って、声に出して伝えることが、不祥事を防ぎ、同僚を守ることにつながる。

特に、児童生徒への体罰やわいせつ行為等の要因とされる「教職員の児童生徒に対する優位性」や「教職員と児童生徒との距離感の喪失」の対策として、同僚の声かけは有効である。つまり、体罰に関しては、児童生徒に対する氏名の呼び捨てや威圧的な言動、わいせつ行為に関しては、教職員の自家用車を使った児童生徒の送り迎えや密室における一対一の個別指導等に対して、同僚の声かけにより自らの行為の危険性に気付くことが期待される。

「不祥事を防止する体制の不備」も大きな要因とされている中で、不祥事を防ぐ校内の体制を改善することはもちろんのこと、お互いの声かけによる効果的かつ確実な対策により、日頃から環境を整えることも重要な取組である。

職員間のコミュニケーションの機会を増やすための取組例

- 職員間のあいさつによる声かけの場の設定
- 職員相互の授業参観による教育実践活動を通じた相互理解の場の設定
- 職員体育や職員作業等の協働体験を通じた組織の一体感を高める場の設定
- 職員参加型の校内研修の工夫による意見交換の場の設定
- 校内委員会での意見交換の場の設定

(4) 研修内容の充実

教職員の規範意識を高く維持するためには、効果的な研修を継続的に実施することが重要である。研修方法については、教職員一人一人が不祥事を自分のこととして受け止められる研修になるよう工夫することが大切である。

ア 校内研修の現状と課題

本県においては、これまでも服務規律に関する通知の発出や、年度当初の校長研修会等において校内研修用の参考資料の配布等を行い、それらを利用した校内研修が県下のすべての学校で実施されてきた。

しかし、それらが一方的な伝達や指導、事例の紹介とそれについての感想を記入させるような研修のみにとどまってしまい、教職員一人一人が不祥事に対して、深く自分に関わる問題として考える機会になっていなかったことも考えられる。

イ 今後取り組んでいくべき研修内容

校内研修については、より効率的・効果的に実施する必要がある。したがって、喫緊の課題とは何かを的確に把握しつつ、年間計画を立てて継続的に研修を実施することが大切である。

また、地域から信頼される学校をつくっていくためには、まず教職員自らが不祥事防止に取り組もうとするモチベーションを高めながら、それぞれの学校の特性に応じ、教職員が主体となって研修プログラムを立案・実施するよう努めることが大切である。

不祥事発生の要因の中で、「想像力の欠如」が挙げられていることから、研修内容についても、参加型・体験型の研修を積極的に取り入れることが求められる。参加型・体験型の研修を進める中で、非違行為におけるそれぞれの立場での心情把握等にも取り組みながら、不祥事を自分のこととして受け止

めるような研修内容の工夫を積み重ねることが重要である。

また、不祥事発生要因の一つである「個人的な嗜好・性格」についても、効果的な研修を行うことで、自制心を高め、性格改善等につながることも期待できる。

今後の校内研修例

- 参加型・体験型の研修

ロールプレイング等を取り入れた研修は、参加者が積極的に取り組まなければ成立しない研修プログラムであり、不祥事について他人事ではなく、自分自身に関わる問題であるという意識を持たせるのに効果的である。

- チェックシートの作成

学校の実態等に応じて、自校の特性を生かしたチェックシートを作成する。その際、学校全体で取り組む重点事項や、個々の課題に基づく個人重点事項等を設定することで、チェックシートをより効果的に活用する。

- 人権教育研修会の工夫改善

人権教育の校内研修会において、体罰やセクハラ等、児童生徒が被害者となる事例を取り上げながら、児童生徒等の人権について改めて深く考えさせ、人権意識を高める。

(5) 啓発資料の作成・配布

不祥事を防止するためには、教職員一人一人の規範意識を高めること、それを持続させることが必要である。不祥事防止に関する啓発資料を作成して、各人に配布し、教職員に求められる使命感や倫理観を、常に振り返らせることで、教職員が不祥事防止について、知識としてだけでなく自分のこととしてとらえることが期待できる。

啓発資料の例

- 「不祥事根絶リーフレット（仮称）」作成
- 校内研修の例や各学校の実践等を紹介する広報を定期的に発行 等

県教委は、夏季休業期間中の集中的な取組として、第3回までの会議の議論等を受けて、教育長メッセージの発出、地区別校長研修会での全校長への指導、すべての学校における全教職員への校内研修会の実施、県立学校教頭や各教育委員会・教育事務所の指導主事を対象とした参加型・体験型研修等の指導者養成研修会の開催等の緊急的な対策を実施した。今後も不祥事の発生の状況等を踏まえながら、このような指導等を継続して実施していくことが求められる。

3 より開かれた学校づくり

信頼される学校をつくっていく上で、重要な要素となるものは、家庭や地域社会と連携・協力することである。学校と家庭・地域との連携・協力の在り方については、家庭・地域との間の相互理解に基づいた、家庭・地域の意向を反映する学校運営、地域の資源や教育力の学校教育への活用、学校の保有する資源や教育力を地域社会に開放し、地域の人々の交流の場、地域コミュニティの拠点としての学校の機能化等の視点がある。

これらの視点から、各学校においては、開かれた学校づくりを推進するために、学校、家庭、地域の役割を明確にしつつ、三者の連携を深める必要がある。

特に、家庭・地域の意向を反映する学校運営については、保護者や地域の人々に、自らの考えや教育活動の現状について率直に語るとともに、保護者や地域の人々、関係機関の意見を十分に聞くなどの努力を払うことが求められており、これまでも、学校の情報の公開や学校評議員制度などを通じた学校運営への外部の参加に取り組んでいる。

このような現状の中、教職員の不祥事等防止に向けた取組については、外部との連携、協力体制に不十分な点もあるのではないかと考えられる。昨今の公立学校でのいじめ事件のように、学校全体としての取組が不足しているのではないかとといった外部からの懸念を抱かせるような状況が全国的に生じていることは、残念な事態と言わざるを得ない。

これまでも、教職員の不祥事等防止に向けた取組については、管理職等による服務指導を中心に行ってきたが、結果として、一人一人の教職員に当事者意識を十分に持たせることができていないことから、学校内部の指導体制だけでは改善が難しい面もあると考える。

そこで、学校関係者以外のメンバーを加え、危機管理的な取組を検討するだけでなく、学校・家庭・地域の三者連携による学校の活性化対策等を検討する組織を構築し、それらの組織を中心とした取組の実践を通じ、信頼される学校づくりや職員のやりがい、職責感の高揚に努めることが考えられる。

(1) 教職員が主体的に取り組む組織の構築

学校では、校長が「自分の学校から不祥事を出さない。」という確固たる信念と熱意を持って服務指導を行っている。しかし、それにもかかわらず、不祥事が根絶に至っていないのは、やはり、管理職の一方的な服務指導だけでは、限界があったのではないかと考えられる。

不祥事を根絶するためには、一人一人の教職員が、他校で発生した不祥事を自分にも起こり得ることと切実な思いで受け止めることが大切であり、そのためには、外的な働きかけだけによる不祥事防止対策ではなく、個々の教職員の内面に働きかける手立てを講じる必要がある。

そこで、そのための取組の一つとして、全職員が主体的に信頼される学校づくりに取り組む組織（以下「委員会」という。）を構築することが考えられる。

この委員会は、単に不祥事防止対策を提案する危機管理的な取組を検討するだけの組織ではなく、学校が今以上に生き生きと活気に溢れる場となるような学校活性化対策等を積極的に提案する組織であることが望ましい。

また、学校関係者以外のメンバーを加えることで、外部からの新しい風を取り入れた、より開かれた学校づくりが期待でき、信頼される学校づくりへつながっていくと考える。

ア 設置目的

信頼される学校づくりに全職員が力を合わせて主体的に取り組むことを通して、学校の不祥事防止への抑止力を高めるだけでなく、教職員のモラルや資質、規範意識、学校の組織力等を向上させる。また、外部の協力も得ることで、学校の透明性を高め、より信頼される学校づくりを推進することができる。

なお、この委員会は、学校の規模や実情により新規で設けることが困難な場合、学校関係者評価委員会や学校評議員等の既存組織を活用することも可能である。

イ 構成

委員会のメンバーについては、学校の実情や地域の実態に応じて、また、不祥事等が発生した場合には、その時の状況等を考慮して構成する必要がある。

また、外部委員は協議内容や状況に応じて、地域等の情報を提供してもら

う校区モニター，又はアドバイザー的な役割となる専門家等の第三者が参加することも考えられる。しかし，その場合には，個人情報等の取扱い等への十分な配慮が必要である。

ウ 活動内容

委員会では，学校活性化へ向けた課題と解決策の検討及び共通実践事項の設定等を行い，また，学校単位で主体的に行う不祥事防止対策についての協議を行うなどして，個々の教職員のモラルの向上も目指す。

また，校内における会議や相談窓口に寄せられた相談内容や課題について，学校としての考え方や対応策を，この委員会が提示し，協議するなどの役割を担う場合も想定される。

委員会では，職員から出される時機に応じた課題や検討事項，また，それらを改善するための手立て等を定期的に協議することが望ましいと考える。その際，学校や職員組織の現在の課題は何か，また，職員間で共通理解のもと，共通実践をしなければならない事項は何かを協議し，実効性のある取組を提案することで，積極的な課題解決を図るとともに，学校の組織力や教職員の協調性を高めていくことを目指す。

保護者や地域から見た学校の課題等を探るためには，保護者の代表としてPTA役員や学校評議員等の校区関係者を参加させ，意見交換等を行うことも必要である。

さらに，協議内容によっては，警察官や弁護士，大学等での研究者など外部の専門家をアドバイザーとして招き，専門的な見知からの助言をもらうことも考えられる。

委員会は，学校での事故等の発生に伴い，臨時に開催する場合も想定しておく必要がある。特に，児童生徒や保護者が直接被害者となった場合や，不祥事の影響が地域へも及んだ場合など，教職員以外の参加をどのように構成するのか，事前に十分な検討が必要である。

委員会での取組が，不祥事発生要因として指摘されている「不祥事を予防する体制の不備」や「不祥事発生時の対応の不備」等への改善にもつながるものと期待できる。

委員会に期待される活動内容例

- 学校活性化対策及び共通実践事項の設定

- 学校活性化及び不祥事防止を目指した行事等の計画・実施
- 倫理観や人権意識を高める校内研修の企画・立案
- 校内相談窓口等の点検及び工夫・改善
- 不祥事発生時における対策等の検討 等

(2) 委員会設置モデル校の指定

上記で紹介した委員会の在り方や具体的な活動について，県下全体への参考となるように，いくつかの学校をモデル校として指定し，その取組を県下の学校や県民に紹介することも考えられる。

具体的には，モデル校での取組や成果を，県教育委員会ホームページ等で公開したり，モデル校が自主公開研究会を開催したりすることで，学校活性化等を目指した様々な実践が広がっていくことが期待できる。

委員会設置モデル校の役割例

- 委員会の構成，開催等に関する研究
- 委員会の取組等に関する研究
- 委員会の活動に関する資料の作成，発信
- 外部チェック等の工夫や保護者・地域との連携
- 自主公開研究会の開催 等

(3) 信頼される学校づくりのための活動月間の設定

過去10年間（H14～23年度）のデータから，8月と12月が最も不祥事が多く発生する月である。

そこで，これらの月を，信頼される学校づくりのための活動月間に設定し，県下すべての公立学校において，教職員一人一人が自己の職責感を再認識し，不祥事を絶対に起こさないという決意等を新たに作る期間とし，各学校単位で様々な取組を行う。

また，この期間中は，校内だけでの取組にとどまることなく，保護者や地域に対し，自校の信頼される学校づくりの活動等を紹介することで，学校がより身近なものとなり，職員の思いが理解される機会となることも考えられる。さらに，職員にとっては，自校から絶対に不祥事を発生させてはならないと再認識する機会ともなる。

信頼される学校づくりのための活動月間の実践例

- チェックシートによる服務規律等自己診断
- ハラスメント等アンケートの実施
- 服務規律等研修会の開催
- 関係資料の配布
- 校内設営掲示板を活用した啓発運動
- 学校での不祥事根絶活動の広報 等

(4) 調査のための外部専門家の活用

わいせつ，セクシュアル・ハラスメント，体罰等の再発防止のためには，それに至る要因を正確に把握・理解する必要があるが，これまでの事例を見る限り，学校や教育委員会による聞き取り調査のみでは関係者から正確な情報が得られにくい事態も想定される。

このため，事案によっては，いじめ事案における第三者調査委員会のように，学校外の有識者や専門家による聞き取り調査等を実施できるよう，あらかじめ市町村教育委員会や県教育委員会において，人材の確保等をしておくことも必要である。

4 働きやすい環境づくり

教職員の働きやすい環境づくりの条件の一つに，一人一人の教職員が心身ともに健康で意欲的に勤務していることが挙げられる。そのためには，職員の悩みやストレス等の課題を解決し，きめ細かなメンタルケアがなされなければならない。そこで，学校や関係機関における相談窓口の役割を，再度全職員に対し周知するとともに，相談機能を十分に生かした取組を行う必要がある。

また，各学校においては，同僚に関して相談する場合の窓口についても具体的に全職員に周知するとともに，保護者や地域の人々が学校職員に関する相談をする場合の窓口についても広報していくことが好ましい。こうした取組が結果として，職員が気持ちよく働くことができる健全な学校づくりにつながっていくと考えられる。

校長は，こうした相談機能を活用し，教職員個々の心身の状況や校務の執行状況を把握することが重要である。金銭管理体制や，適正な勤務時間の管理について，再度，校務分掌の見直しを行ったり，各校務に対して，組織としての体制等

がきちんと構築され、それらが適正に機能しているか、常に確認したりするなどの対策が必要である。

(1) 相談体制の充実

教職員が、自らの抱える様々な悩みやストレス等により、本人自身も気付かないまま判断力の低下をもたらす場合もある。したがって、小さな変化であっても自ら意識でき、また、周囲もその小さな変化に気付く環境を、学校内外においてつくることは極めて重要である。

ア 学校内の相談体制の工夫・改善

問題を抱えている教職員の中には、学校内に本音で話せる同僚等がいないと感じていたり、管理職との信頼関係がうまく築けていなかったりする者も少なくない。そこで、カウンセリング技法に関する管理職向け研修により、管理職のカウンセリングの技能を一層向上させたり、各主任や各学校のミドルリーダー等のカウンセリングやコーチングなどの技能を高める研修機会を設定し、課題のある教職員の相談役としての役割を持たせたりするなどの取組も考えられる。

また、各学校で行われている教職員の人事評価に係る面談は、管理職が一人一人の教職員と個別に話ができる貴重な機会でもある。時間の制約はあるものの、プライバシーに配慮しながら、信頼関係を構築し、状況によっては、個々の悩みや不安を聞いたり、家庭状況や経済状況等についても把握したりした上で、適切なアドバイスができるカウンセリングの場としての活用が必要である。

常に、所属職員の身上等を把握し、適切な指導を行う立場である管理職が、効果的な面談を行うことで、諸課題への早期の対応が可能になると考えられる。特に、不祥事の要因につながるような「金銭的な問題」や「家庭の問題」等では初期段階での対応が大変重要である。

何よりも、随時、相談しやすい体制や雰囲気を整えることで、一人一人の教職員に対するきめ細かなメンタルケアが充実するものと考えられる。そのためにも、学校内外における相談体制の複線化を図っておくことが求められる。

イ 教職員が利用できる相談体制の充実

現在、県教育委員会では、教職員の様々な悩みの相談を受けるため、次の相談事業を行っている。

【教職員よろず相談】

毎週火曜日から土曜日までの午前 9 時 30 分から午後 5 時までの間において、電話、面接、文書等により、教職員とその家族等の様々な悩み等の相談に応じており、退職校長が対応している。

県教育委員会のホームページ等でも、この相談事業の周知を行っているが、本県すべての教職員に浸透しきれていない状況である。また、相談時間の多くが、各学校での勤務時間と重なっており、十分に機能しているとは言い難い面もある。

そこで、この「教職員よろず相談」の相談時間を見直したり、様々な悩みや不安に対応できるよう、専門の知識や技能を持った複数の相談員を確保したりするなど、広く人材を確保する必要がある。

また、県教育委員会では、教職員のメンタルヘルスに関する様々な相談を受けるため、次の相談事業を行っている。

【メンタルヘルス相談】

県内 2 カ所での相談事業を行っている。

県精神保健福祉センターにおいては、毎週月曜日と木曜日に面談による相談を、毎週月曜日から金曜日までの午前 8 時 30 分から午後 5 時までの間に電話による相談を行っている。

県立始良病院においては、毎週月曜日から金曜日までの午後 1 時から午後 5 時までの間に面談による相談を、毎週月曜日から金曜日までの午前 9 時から午後 5 時までの間に電話による相談を行っている。いずれも、教職員とその家族等のこころの健康についての相談に応じており、専門医が対応している。

教職員の中には、カウンセリングを受けることに対する抵抗感やメンタル面の悩みに対してのマイナスイメージを持っている者も少なくない。そして、実際に相談に踏み切る時には、相当に高いストレスを抱えこみ、継続的にカウンセリングが必要となる場合もあると思われる。

したがって、教職員に対しては、このような意識や偏見を払拭させ、「メンタルヘルス相談」の活用を、積極的に勧めることも重要である。

「ストレスへの脆弱性」が不祥事要因の一つとなる場合も考えられることから、相談機能を充実させ、教職員の利用機会を促進することで、ストレスを抱え込まないような取組が望まれる。

ウ 不祥事防止のための相談体制の周知

職場で気になることに会った場合、あるいは、不祥事の予兆に気付いた場合、どのように行動すればよいのか。このことについても、積極的な不祥事防止体制づくりの一環として、日頃から職員間で十分確認をしておく必要がある。

例えば、校内の場合、全校に設置されている「セクシュアル・ハラスメント等相談窓口」や、今後、各学校に新たに設置が必要であると考え、教職員が不祥事防止等に主体的に取り組む組織等を活用することによって、職員全員がいつでも気軽に相談できる体制を整えることが、不祥事の兆しに気付くことにつながり、その体制自体が不祥事の抑止につながると考える。

さらに、保護者や地域に対しても、管理職が中心となり、些細な情報でも気軽に学校へ連絡するような広報を行い、相談された内容に対しては、迅速かつ誠実に対応する体制を学校全体で再構築することも、不祥事防止対策で重要なことである。

また、県教育委員会においては、県民が気軽に教職員に関することを相談できるように、現在設置されている相談窓口を周知し、県民の信頼に応える体制を強化することが重要である。

(2) 校務の適正な執行管理体制の整備

各学校においては、授業以外にも様々な校務があり、その内容は多岐にわたる。校長は、校務の内容や職員個々の能力、適性等に応じて分掌を決定することとなるが、その後の職員個々の校務の遂行状況を教頭等と連携しながら、的確に把握することが重要である。

その際は、職員個々の校務の進捗状況はもとより、組織としてのバックアップ体制やチェック体制がきちんと構築され、それらがしっかりと機能しているかに細心の注意を払う必要がある。

さらに、職員のストレス軽減を図るためにも、適正な勤務時間の管理について、一部の職員にだけ業務が集中していないか、再度、校務分掌の見直しをするなどの改善を行い、不祥事の要因である「不祥事を予防する体制の不備」への対策を図る必要がある。

ア 金銭管理体制の構築

金銭の管理については、不祥事を発生させない体制を構築することが重要である。職員間の馴れ合いや管理職による見届けの不十分さ、管理体制の甘

さから発生したと考えられる場合もある。特に、金銭等の管理については、極めて厳格な管理体制が構築されていなければ、次第にずさんな管理になってしまいがちである。

したがって、校務を個々の職員任せにすることなく、組織としてのバックアップ体制を確立し、複数でのチェック体制の整備や定期的な監査等の確実な実施など、やるべき事が確実になされているかを常に確認し、改善していくことが必要であり、そのことが、不祥事の防止につながっていく。

イ 適正な勤務時間管理

適正な勤務時間管理に向けた取組については、各学校では次の取組例のような様々な工夫改善等が行われている。今後も、心身の健康保持や仕事と生活の調和を図る観点から職務の改善を目指すとともに、何よりも職員一人一人が校務能率を向上させるという意識をもち、業務の簡素化・合理化に取り組むことが大切である。

各学校における取組例

- ノー部活デーの設定
- 心身の健康の保持増進（メンタルヘルス相談、ドック等活用）
- 適正な業務配分の確認
- 年休取得の推進
- 勤務時間記録ソフトや記録簿等の活用
- 衛生委員会等の活用・充実
- 校務処理改善に向けたアイデア募集 等

5 その他

(1) 採用試験方法の改善の検討

不祥事を根絶するためには、採用の段階で、教職員としてふさわしい資質能力を有する人材を確保することが重要である。そのためには、選考において、知識量の多い者や記憶力の良い者のみが合格しやすいものにならないよう配慮し、教職員としての使命感、ボランティアや企業等での体験に裏打ちされた指導力など、受験者の資質能力を多面的に評価するよう人物評価重視の観点に立ち、その在り方を一層改善することが求められる。また、適性検査については、そのより効果的な活用に資するため、取扱い等について研究していくことが必要である。

ア 現在の取組について

鹿児島県公立学校教員等選考試験では、平成22年度までは2次試験において、適性検査としてY G性格検査、面接試験では個人面接・集団面接、模擬授業を実施していた。しかし、受験者の資質能力をより様々な側面から評価していくために、平成23年度実施の試験から、2次試験について次のように変更し、採用に当たっての総合的な判断の参考資料にしている。

- ・ 適性検査において、Y G性格検査に加え、クレペリン検査を実施し適性を図る尺度の多元化を図っている。
- ・ 面接試験においては、個人面接に加え、グループ討議を取り入れている。（平成22年度までは、個人面接と集団面接・模擬授業を実施）

イ 今後の改善について

教職員としてより優れた資質能力を有する者を採用するためには、その選考方法の改善方策について、継続的に調査、検討を行っていくことが必要である。

本県においても、平成23年度から2次試験において適性検査の複数実施等、工夫改善を図っているところである。今後は、実施2年目となる「Y G性格検査」、「クレペリン検査」やグループ討議等を活用した選考方法について、考察及び評価を十分に行い、必要に応じて新たな検査や面接方法の導入を検討することもある。

また、面接試験においては、質問内容の工夫・改善や臨床心理士等の専門家に面接委員を委嘱するなど、より幅広く専門的な観点から受験者の教職員としての適性を評価できるよう選考試験の改善に取り組んでいくことが重要である。

(2) 法定研修等の内容の充実

教職員には、「時代を超えて変わらない資質能力」や「時代の変化に主体的に対応できる資質能力」が求められており、その資質能力は日々の職務及び研修を通じて育成されていくものである。教職員は、各ライフステージに応じて学校において担うべき役割が異なることから、各段階に応じた資質能力を備えることが必要となる。

本県においては、経験年次別研修として、フレッシュ研修（初任校研修）、ステップアップ研修（5年経験者研修）、パワーアップ研修（10年経験者研修）、

人権教育教職員等研修会が行われ、管理職研修として、新任校長・新任教頭研修会、経験者教頭研修会、人権教育管理職研修会等が行われている。

また、教諭及び養護教諭を民間企業等へ派遣し、教育者としての使命感等についての深い理解や広く豊かな教養を身に付け、社会の構成員として視野を広げることを目的とした「教員民間企業等派遣」等も教員の資質を向上させる制度である。

さらに、平成21年4月1日から導入された「教員免許更新制」において、大学等で開設されている更新講習を受講することも、教員の資質能力の保持につながる制度である。

今後は、更に各ライフステージにおける課題を検討し、不祥事発生の要因と関連のある服務や使命感についての研修、人権意識を高める研修、リスクマネジメントや組織マネジメント等の研修、企業や大学との連携等も充実させていくことを検討していかなければならないと考える。

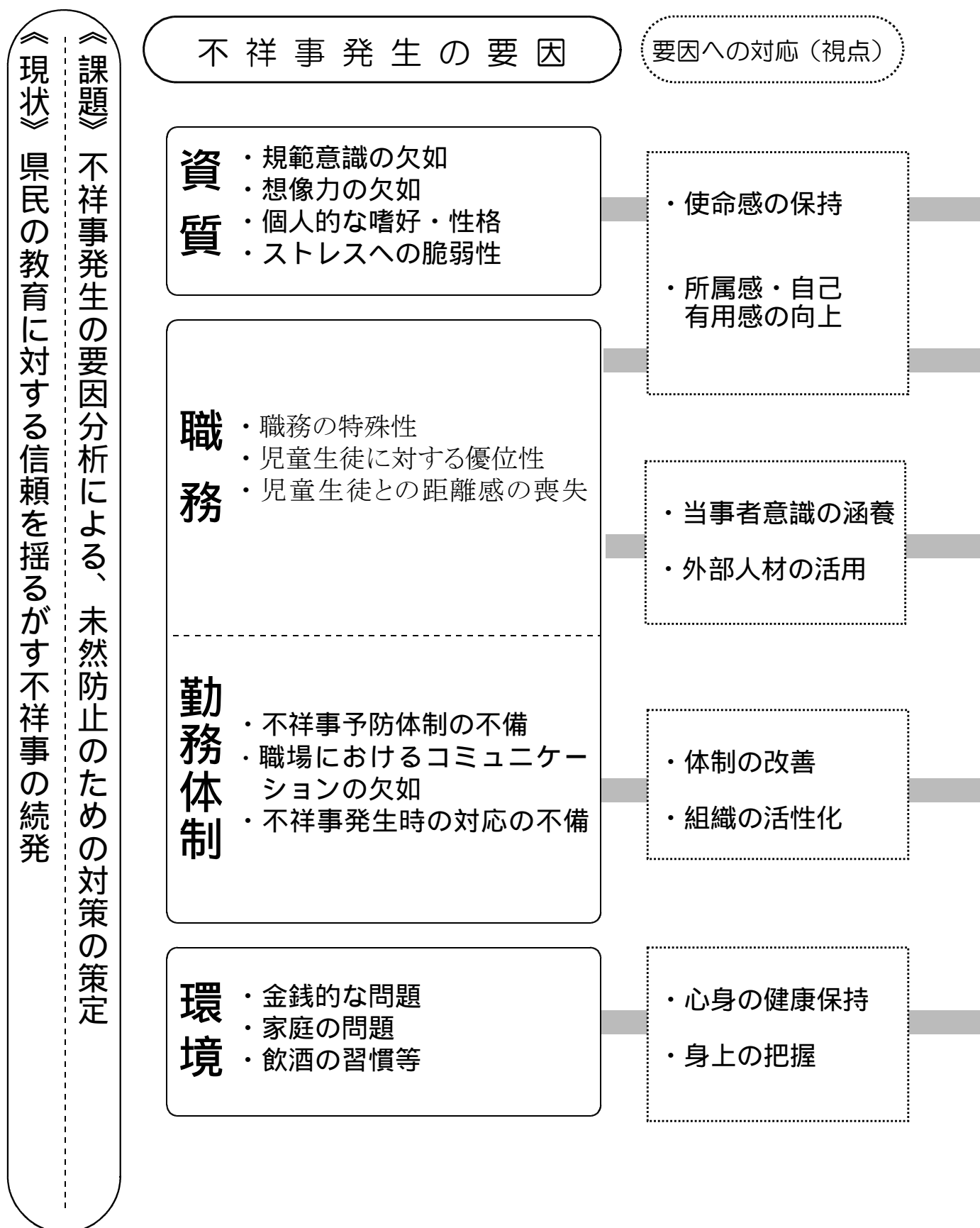
6 まとめ

教育は、将来の社会を担う人材を育成するという、国、地方を通じて取り組むべき最も重要なテーマの一つであり、教職員には、より高い品格と規範の遵守が求められる。しかしながら、現在、本県学校教育に対する県民の信頼は、著しく損なわれ、危機的な状況となっている。本県教育に携わるすべての者はこのことを深く自覚し、これまでの取組を振り返り、絶えず新たな努力をし続けなければならない。

今回、当委員会では、限られた時間の中で、様々な観点から、過去の不祥事の実態分析を行い、検討を重ねて本提言をまとめた。鹿児島県教育委員会及び各市町村教育委員会においては、この提言を参考にし、早急に具体的な取組を行うとともに、長期的な展望を持って取り組むべき対策等についても検討を行い、計画的に継続して実施することが重要である。

また、各学校においては、不祥事に対する危機管理的な取組や一人一人の教職員の資質向上的な取組はもとより、「鹿児島県の教職員の一員である」という一人一人の所属感を高め、すべての教職員、児童生徒、保護者にとって誇りの持てる学校となるよう、管理職を中心とした信頼される学校・組織づくりへの本質的な取組がなされるよう強く要望する。

7 不祥事根絶委員会による提言の概要



不祥事を根絶するための対策

モラルの向上

- 参加型・体験型の研修の導入
不祥事を自分のこととして受け止める参加型・体験型の研修の実施，セルフチェックリストの作成・活用
- 全職員へのリーフレット等の配布
教職員が個々に，又は相互に不祥事に係る危険性や予兆に気付くためのリーフレット等を作成し，県下の全教職員に配布
- コミュニケーションの活性化
教職員自ら又は相互に不祥事の予兆等気付くための，各学校におけるコミュニケーションを深める取組の促進

より開かれた学校づくり

- 教職員が主体的に取り組む組織の構築
各学校に，不祥事根絶のための外部人材も取り入れた，信頼される学校づくりのための委員会設置，モデル校の指定による取組・成果の公開
- 不祥事防止強化月間の設定
学校単位等で研修等を集中実施する月間の設定
- 調査のための外部専門家の活用
不祥事発生時，学校関係者の調査だけでは事実確認が困難な場合の外部専門家の活用

働きやすい環境づくり

- 学校内の相談体制の充実
カウンセリング技能の向上のための研修の実施，各学校における相談体制の複線化
- 学校外の相談体制の充実
「教職員よろず相談」等の受付時間延長，相談員の拡充，相談窓口の周知徹底
- 校務の適正な執行管理体制の構築
個々の教職員任せにしない金銭管理体制の構築・監査の確実な実施，教育活動の時間を確保するための校務処理の簡素化・合理化

(その他の対策)

- 採用試験方法の改善
受験者を多面的に評価するための面接・適性検査の工夫等
- 法定研修等の内容の充実
初任者研修等の経験年次別研修や管理職研修の内容の充実

《参考》

- 不祥事根絶委員会設置要綱
- 不祥事根絶委員会名簿

不祥事根絶委員会設置要綱

（設 置）

第1条 教職員による不祥事の根絶を目的として、不祥事根絶委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（所掌事務）

第2条 委員会の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 不祥事が発生する原因の分析に関すること。
- (2) 不祥事を根絶するための施策の立案及び提言に関すること。

（組 織）

第3条 委員会は、別紙の外部の有識者をもつて構成する。

（委員長）

第4条 委員会に委員長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 3 委員長に事故あるとき又は不在のときは、あらかじめ委員長の指名する者がその職務を代理する。

（会 議）

第5条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が招集する。

- 2 委員長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- 3 委員長は、委員以外の者を会議に参加させ、意見を聴取することができる。

（庶 務）

第6条 委員会の庶務は、教育庁教職員課において処理する。

（委 任）

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成24年5月11日から施行する。

不祥事根絶委員会名簿（敬称略，五十音順）

氏 名	所 属 等
あかさき やすあき 赤崎 安昭	鹿児島大学大学院医歯学総合研究科 精神機能病学分野准教授
いしい としふみ 石井 利文	志學館大学大学院教授 (犯罪心理学専攻)
かわばた まさかず 川畑 正和	元警察官，元スクールサポーター
たなか さわこ 田中 佐和子	田中法律事務所弁護士
とみた けいこ 富田 恵子	鹿児島心理オフィス（臨床心理士） 県スクールカウンセラー
ひさどめ いちろう 久留 一郎	鹿児島純心女子大学大学院教授 (臨床心理学専攻)
みしま ぎょう 三嶋 暁	南国殖産株式会社 執行役員 人事部長