

教職員による不祥事の 根絶に向けた提言

令和8年1月29日

山口県 綱紀保持対策チーム
外部検証委員会

目 次

はじめに

1 本県の教職員による不祥事の発生状況 ······	1
(1) 過去10年間の発生件数 ······	1
(2) 事由別の発生傾向・発生要因等 ······	3
① 飲酒運転 ······	3
② 児童生徒性暴力等 ······	5
③ わいせつ等（児童生徒が対象となった事案を除く） ······	7
④ 公金等横領 ······	9
⑤ 体罰 ······	11
(3) まとめ ······	13
2 不祥事根絶に向けた有識者からの視点 ······	15
(1) 企業コンプライアンスの視点 ······	15
(2) 犯罪心理学の視点 ······	17
(3) 臨床心理学の視点 ······	18
(4) その他の視点 ······	19
(5) まとめ（発生傾向・発生要因と不祥事根絶に向けた視点の整理） ······	20
■「動機」（欲求・不満や業務上のストレス・経済的な悩み等）の排除のために ······	20
① 倫理観を高める取組 ······	20
② ストレスを軽減する取組 ······	20
③ 早期発見・早期対策を実現する取組 ······	20
■「機会」（手段・環境等）の排除のために ······	21
④ 不祥事の機会を許さない体制づくり ······	21
⑤ 教職員同士で守り支え合う体制づくり ······	21
■「正当化」（自己弁護・見逃し等）の排除のために ······	22
⑥ 正しい認識を共有する取組 ······	22
⑦ 基準の明確化と周知徹底及び評価 ······	22
3 教育委員会の取組に関する提言 ······	23
(1) 現在の取組 ······	23
(2) 今後の取組に向けた提言 ······	24
① 教職員の倫理観の保持・向上 ······	24
ア 自分事となる研修の強化（外部機関等との連携、研修の実施方法の工夫等） ······	24
イ 正しい認識・スキルを磨くための研修の強化（研修奨励・継続的研修の実施等） ······	25
② 学校の望ましい環境づくり（環境・雰囲気づくり） ······	25
ア 教職員を守る体制づくり（メンタル面・業務面等でのサポート体制の充実等） ······	25
イ 児童生徒を被害者にしない体制づくり（早期発見・早期対策、相談窓口の充実、定期点検等） ······	25
③ 教育委員会による指導体制整備 ······	26
ア 不祥事を見逃さない環境づくり（基準づくり、評価の取組等） ······	26
イ 全県一体となつた取組の強化（学校間・県教育委員会と市町教育委員会間を繋ぐ取組等） ······	26
【概要版】教職員による不祥事の根絶に向けた提言 ······	27
<参考資料>	

□ はじめに

教育は、子どもたちだけではなく、保護者や地域の方々との信頼関係の上に成り立っているものです。

しかしながら、本県の教職員による不祥事については、令和4年度と令和5年度に、過去10年間で最多となる11件の事案が発生し、令和6年度には9件の事案が発生するなど、公教育に対する県民の信頼を揺るがす状況にあります。

こうした深刻な状況を受け、県教育委員会は、学校のガバナンス強化や教職員のコンプライアンス意識の向上など、服務規律の確保に向けて、「綱紀保持対策チーム外部検証委員会」を設置し、各分野から、専門的な知見を有する委員が集められました。

本委員会は、今年度3回開催し、本県の教職員による不祥事の原因・背景や、本県教育委員会による綱紀保持の取組などについて、様々な視点から分析を重ねるとともに、それらを踏まえて、今後の綱紀保持の取組の見直しに向けた視点の提案や、新たな視点からの取組の提案などを行いました。

不祥事の防止に特効薬はないかもしれません、地道な取組は着実な成果につながるものだと信じています。

本提言が、今後の山口県における、より実効性のある綱紀保持の取組に結び付くとともに、本県の教職員による不祥事の根絶及び公教育の信頼回復に資するものとなることを心から願い、ここに提言をまとめます。

令和8年1月29日

山口県綱紀保持対策チーム外部検証委員会
委員一同

1 本県の教職員による不祥事の発生状況

(1) 過去 10 年間の発生件数

- 本県の教職員による不祥事については、令和 4 年から令和 6 年度にかけて、過去 10 年と比較しても、多くの事案が発生している（過去 10 年合計 66 件のうち 31 件）〔図 1〕。
- 処分事由の内訳は、飲酒運転が 26%（17/66 件）、^{1)*}児童生徒性暴力等が 21%（14/66 件）と多く〔図 2〕、わいせつ等（児童生徒が対象となった事案を除く。以下同じ。）（11%・7/66 件）や公金等横領（6%・4/66 件）がそれに続いている。（「その他」は「窃盗、わいせつ画像表示、職場内秩序びん乱、無免許運転」等。）
- 処分量定は、免職が最も多く〔図 3〕（50%・33/66 件）、当事者の性別は男性が 89%（59/66 件）、年齢は 50 代が 32%（21/66 件）と最も多いが、20 代から 60 代まで全ての年齢層で発生している〔図 4・図 5〕。
- 以下では、特に発生頻度が高かった「飲酒運転」「児童生徒性暴力等」「わいせつ等（児童生徒が対象となった事案を除く）」「公金横領」に加えて、処分には至らないものの発生件数が多かった「体罰」について、事由別に発生傾向・発生要因等を分析する。

^{1)*}児童生徒性暴力等：児童生徒等に対するわいせつ行為等として懲戒免職処分の対象となり得る行為。
(刑事罰の対象とならない行為も含み、児童生徒等の同意や暴行・脅迫等の有無を問わない。)

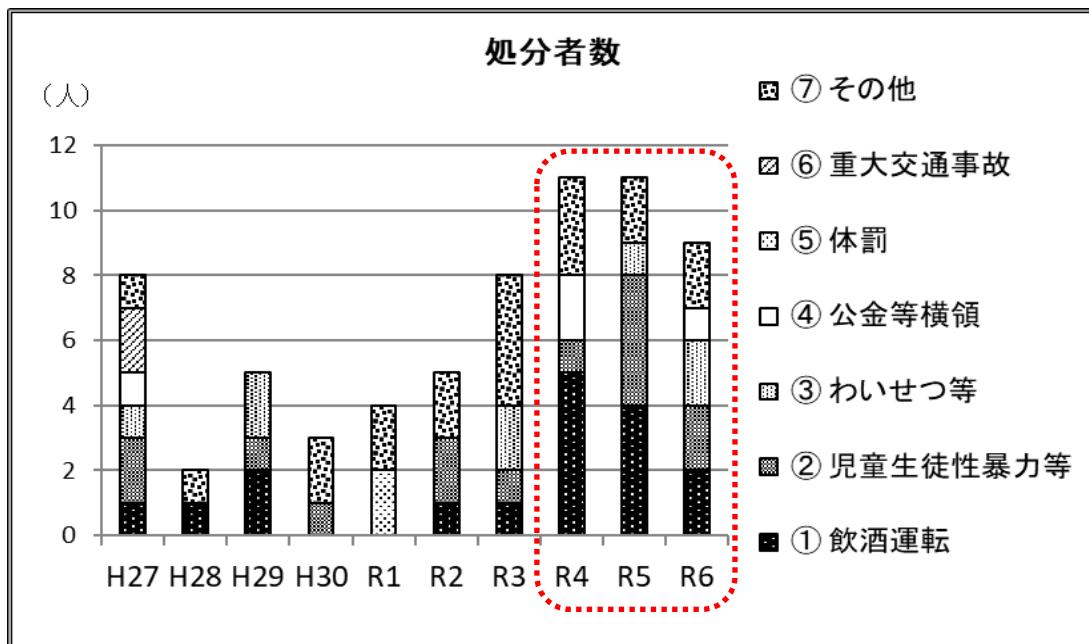
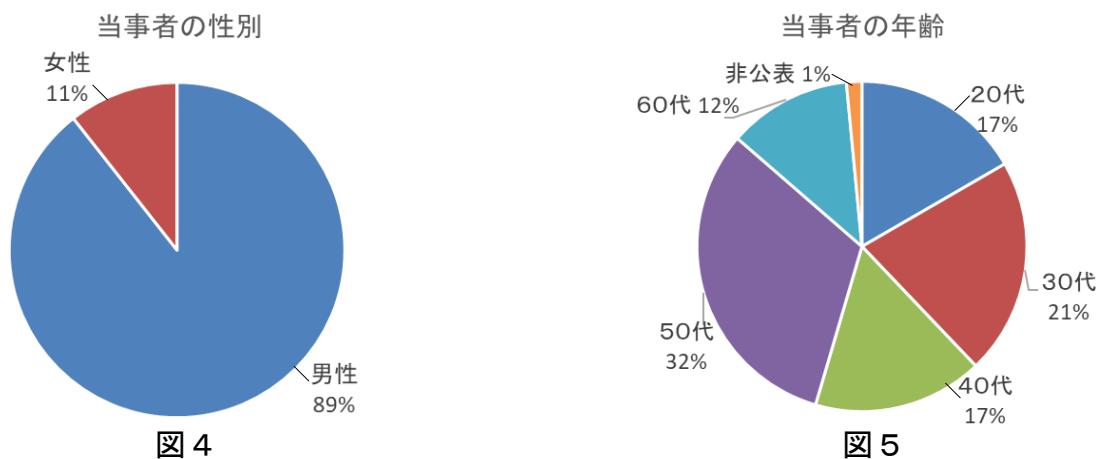
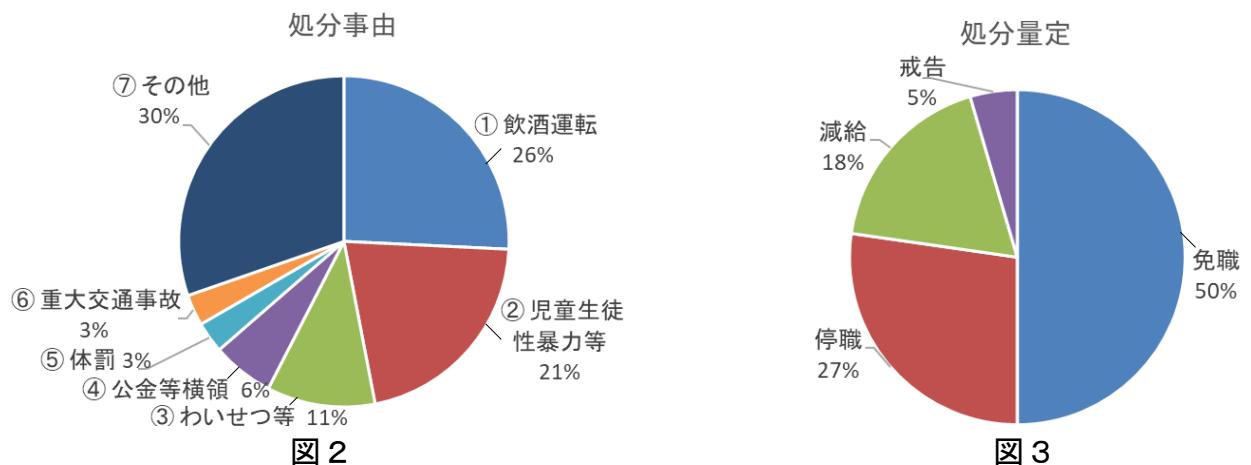


図 1



(2) 事由別の発生傾向・発生要因等

① 飲酒運転

ア 発生傾向

- 過去10年間に発生した17件のうち半数以上の11件が、令和4～6年度に発生している〔図6〕。
- 処分量定は「免職」が最も多く(65%・11/17件)〔図7〕、性別は「男性」が88%(15/17件)〔図8〕である。
- 当事者の年齢は「50代」が半数近く(47%・8/17件)を占めるが、30代から60代の年齢層で発生している〔図9〕。
- 発生場面では「自宅や店で、1人で飲んでいた後」が半数以上(53%・9/17件)と最も多く、次いで「職場の懇親会後」が29%(5/17件)となっている〔図10〕。
- 飲酒から運転までの時間は、飲酒直後にあたる「4時間未満」が半数以上(59%・10/17件)を占めており〔図11〕、「帰宅」を目的とした運転が半数以上(59%・10/17件)を占めている〔図12〕。

イ 発生要因等(顛末書から・複数項目に該当する場合はいずれも計上。以下同じ。)

	件数	主な動機や背景	関連事項(反省・振り返り等)
飲酒運転	17	<ul style="list-style-type: none">・飲酒運転に対する認識の甘さ・依存症であり欲求を抑えきれなかった・記憶がない・自分でも理解できない・寝て、酒が抜けていた・ストレスで自暴自棄になっていた	<ul style="list-style-type: none">・周囲の人への申し訳ない感情 17・自分の心の弱さ・自覚のなさへの反省 16・事前準備の甘さへの後悔 4

- 「主な動機や背景」については、「故意(飲酒運転をしている自覚あり)」によるものと「過失」によるものが、いずれも一定数みられる。
- 「関連事項(反省・振り返り等)」については、「周囲の人への申し訳ない感情」や「自分の心の弱さ等への反省」が主だが、「事前準備の甘さへの後悔」などもみられる。

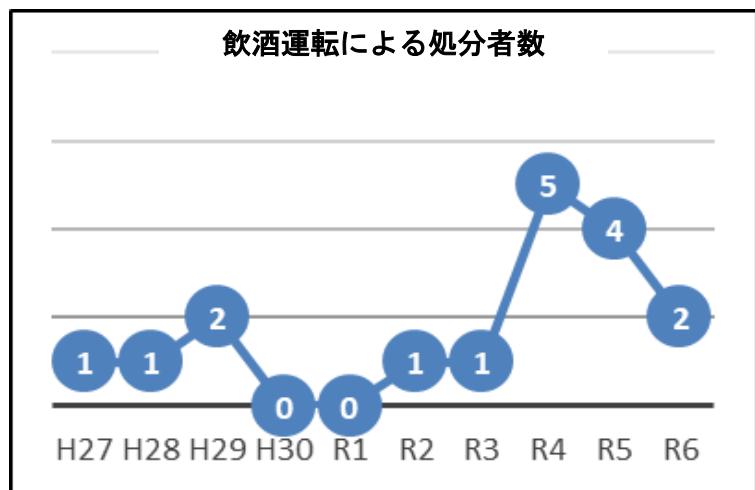


図 6

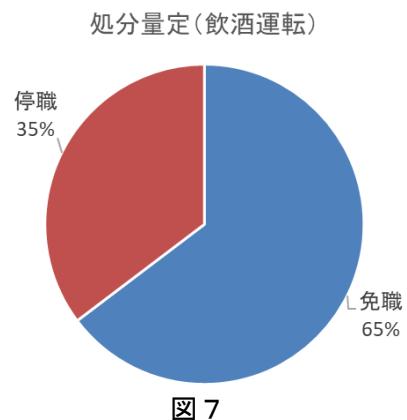


図 7

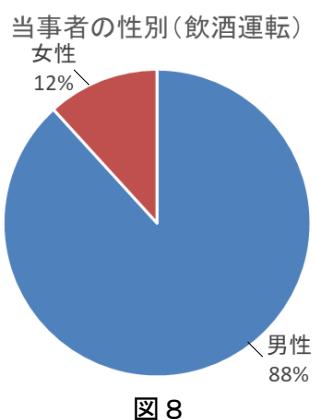


図 8

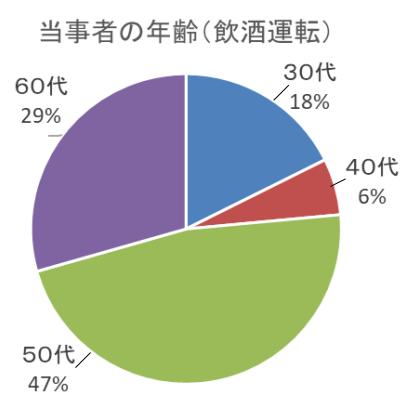


図 9

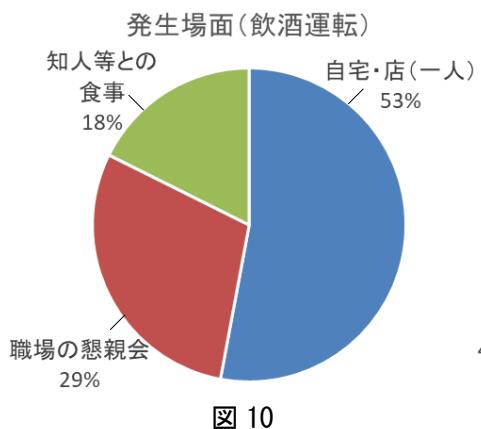


図 10

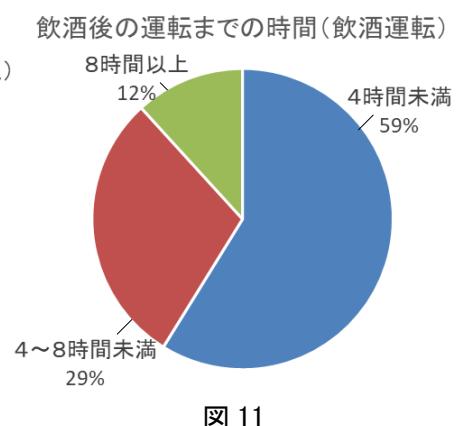


図 11

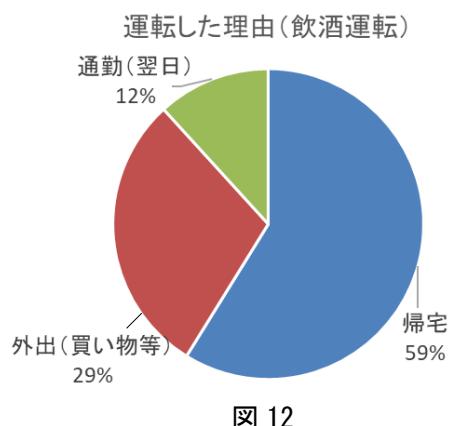


図 12

② 児童生徒性暴力等

ア 発生傾向

- 過去 10 年間に発生した 14 件のうち半数の 7 件が、令和 4 ~ 6 年度に発生している [図 13]。
- 処分量定は「免職」が最も多く (71%・7/14 件) [図 14]、性別は全て「男性」 (14/14 件) [図 15] である。
- 当事者の年齢は「20 代」が最も多い (36%・5/14 件) [図 16] が、20 代から 50 代の年齢層で発生している。
- 被害者の属性は「高校生」が 7 割以上 (72%・10/14 件) を占めており [図 17]、「SNS 等による私的な連絡」が行われていた事案が半数以上 (57%・8/14 件) を占めている [図 18]。

イ 発生要因等

	件数	主な動機や背景	関連事項（反省・振り返り等）
児童生徒性暴力等	14	<ul style="list-style-type: none">・信頼を好意と都合よく解釈・性欲が抑えきれなかった・ストレスの解消・同意の上なら許されると思った・児童生徒との交際関係が成立すると考えていた・指導の一環のつもりだった・コミュニケーションのつもりだった・悪気なし	<ul style="list-style-type: none">43221111 <ul style="list-style-type: none">・被害者・保護者等への申し訳ない感情 12・教職員としての自覚のなさへの反省 10・納得がいかない 1

- 「主な動機や背景」については、「教師と生徒の関係性への誤解（信頼を好意と都合よく解釈、同意の上なら許されるという誤解、児童生徒との交際関係が成立するという誤解等）」が要因となった事案の割合が高い。また、「性欲やストレス」が要因となった事案や、「悪気なし（指導の一環やコミュニケーションのつもりだった）」の事案も一定数みられる。
- 「関連事項（反省・振り返り等）」については、「被害者・保護者等への申し訳ない感情」や「教職員としての自覚のなさへの反省」が主だが、「納得がいかない」と感じていた者もいる。

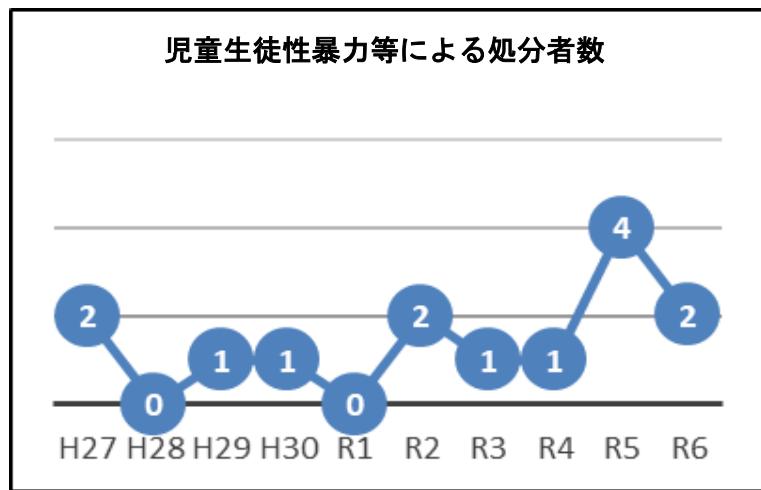


図 13

処分量定(児童生徒性暴力等)

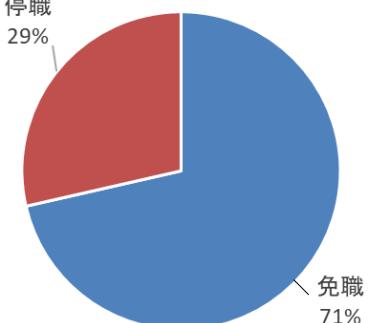


図 14

当事者の性別(児童生徒性暴力等)

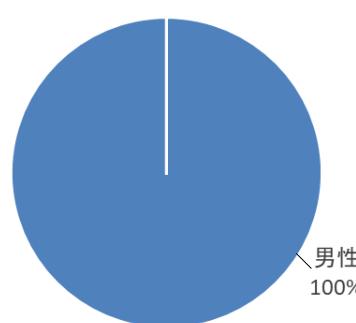


図 15

当事者の年齢(児童生徒性暴力等)

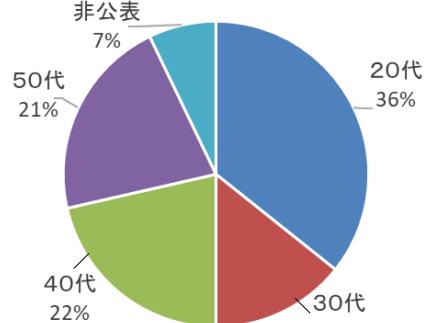


図 16

被害者の属性(児童生徒性暴力等)

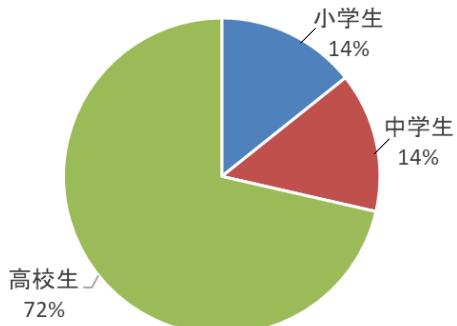


図 17

SNS等による私的な連絡(児童生徒性暴力等)

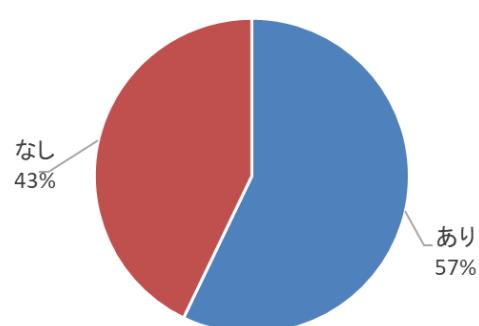


図 18

③ わいせつ等（児童生徒が対象となった事案を除く）

ア 発生傾向

- 過去10年間に発生した8件のうち4割程度の3件が、令和5・6年度に発生している〔図19〕。
- 処分量定は「免職」が62%（5/8件）〔図20〕、性別は全て「男性」（8/8件）〔図21〕である。
- 当事者の年齢は「40代」が最も多い（38%・3/8件）〔図22〕が、20代から50代の年齢層で発生している。
- 処分事由は「盗撮」が半数（50%・4/8件）で最も多く、次いで「不同意わいせつ」が25%（2/8件）となっている〔図23〕。
- 行為を行った場所（発生場所）は、「校外」が8割以上（88%・7/8件）と最も多い〔図24〕。

イ 発生要因等

	件数	主な動機や背景	関連事項（反省・振り返り等）
わいせつ等	8	<ul style="list-style-type: none">・性欲を抑えきれなかった・好奇心を抑えきれなかった・スリルによるストレスの発散・飲酒により記憶がない	<ul style="list-style-type: none">3221 <ul style="list-style-type: none">・被害者・周囲の人等への申し訳ない感情 7・自分の行為への後悔・自責の念 5

- 「主な動機や背景」については、「性欲や好奇心を抑えきれなかった」ことが要因となった事案の割合が高い。また、「ストレスの発散」や「飲酒の影響」が要因となった事案もみられる。
- 「関連事項（反省・振り返り等）」については、「被害者・周囲の人等への申し訳ない感情」や「自分の行為への後悔や自責の念」がいずれもみられる。

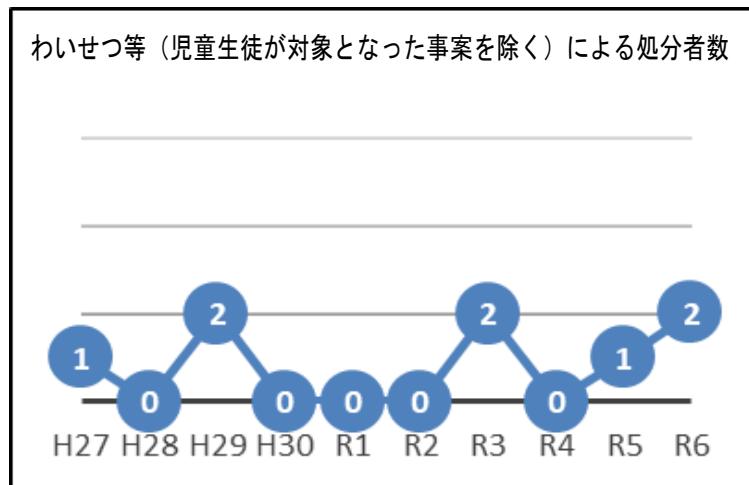
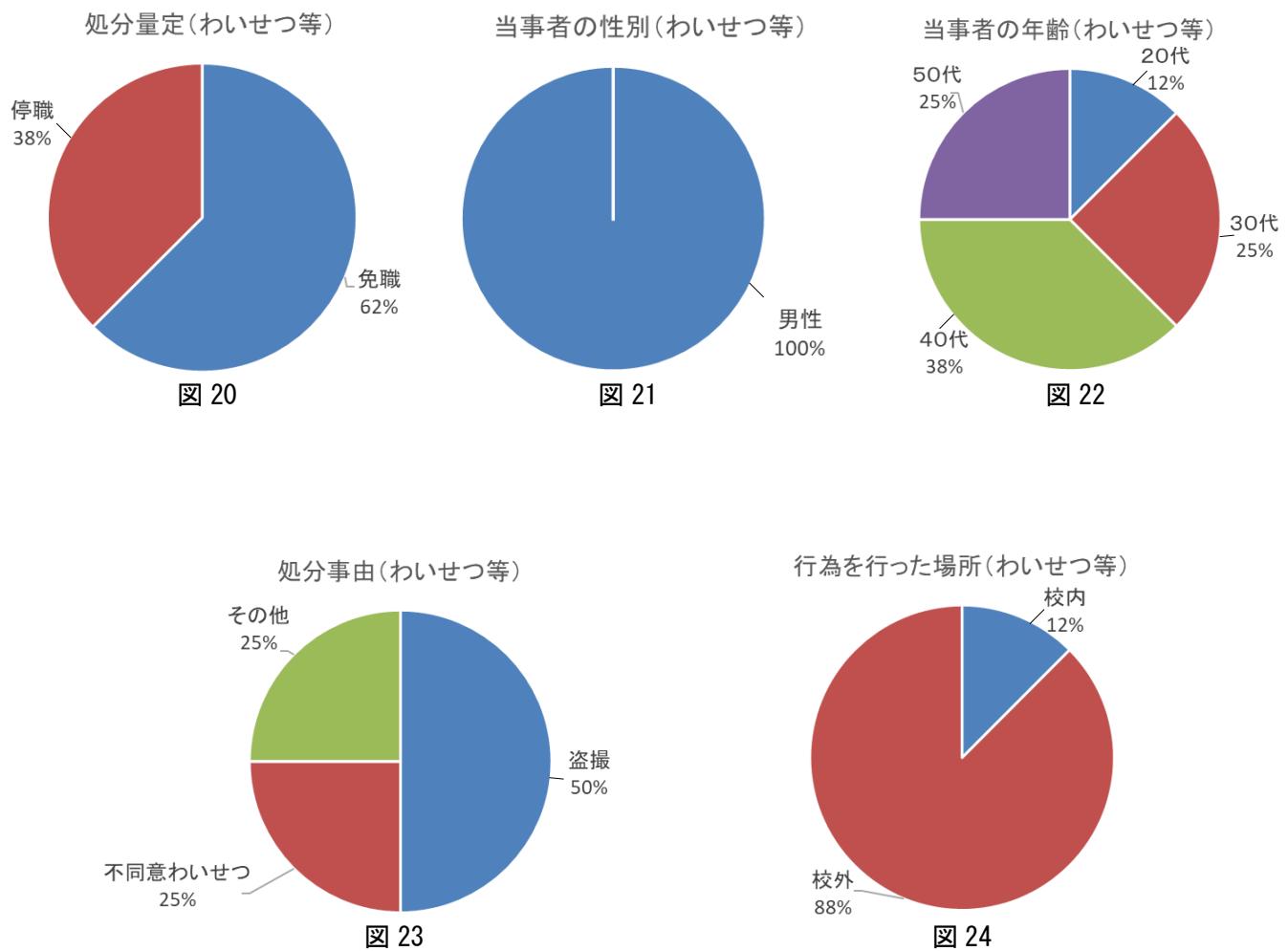


図 19



④ 公金等横領

ア 発生傾向

- 過去 10 年間では、計 4 件（平成 27 年度に 1 件、令和 4 年度に 2 件、令和 6 年度に 1 件）発生している。〔図 25〕。
- 処分量定はすべて「免職」（100%・4／4 件）〔図 26〕、性別は「男性」が 75%（3／4 件）〔図 27〕である。
- 当事者の年齢は「30 代」が最も多い（75%・3／4 件）〔図 28〕。
- 当事者の職種は「事務職員」が 7 割以上（75%・3／4 件）〔図 29〕であり、すべての事案において「公費以外（学校等で徴収した金銭）」が横領されている〔図 30〕。
- すべての事案において、当事者は、消費者金融からの借入れなどの経済的な悩みを抱えていた〔図 31〕。

イ 発生要因等

	件数	主な動機や背景	関連事項（反省・振り返り等）									
公金横領	4	<ul style="list-style-type: none">・経済的な悩み・私的流用・ストレスの発散	<table><tr><td>3</td><td>・家族や関係者等への申し訳ない感情</td><td>4</td></tr><tr><td>1</td><td>・自責の念</td><td>4</td></tr><tr><td>1</td><td></td><td></td></tr></table>	3	・家族や関係者等への申し訳ない感情	4	1	・自責の念	4	1		
3	・家族や関係者等への申し訳ない感情	4										
1	・自責の念	4										
1												

- 「主な動機や背景」については、「経済的な悩み」がそのまま発生要因となつた事案の割合が高いが、「私的流用」や「ストレスの発散」が要因となつた事案もみられる。
- 「関連事項（反省・振り返り等）」については、「家族や関係者等への申し訳ない感情」や「自責の念」がいずれもみられる。

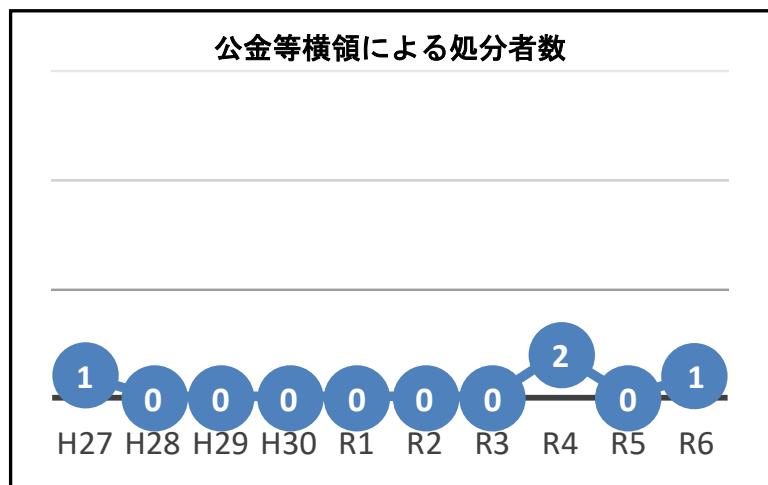


図 25

処分量定(公金等横領)

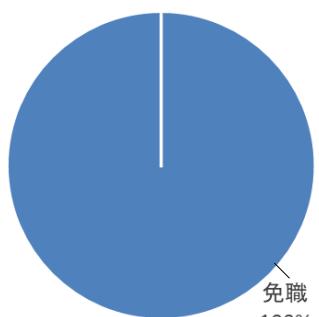


図 26

当事者の性別(公金等横領)

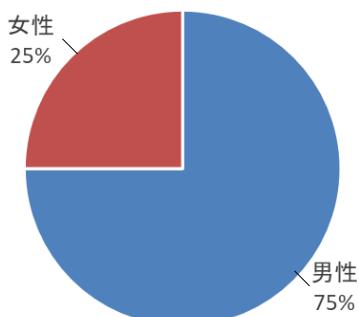


図 27

当事者の年齢(公金等横領)

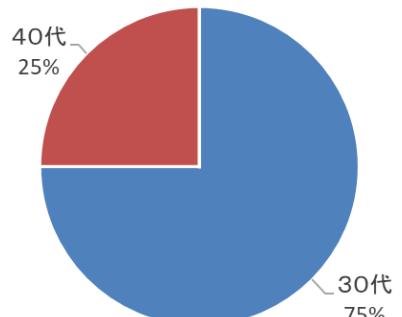


図 28

職種(公金等横領)

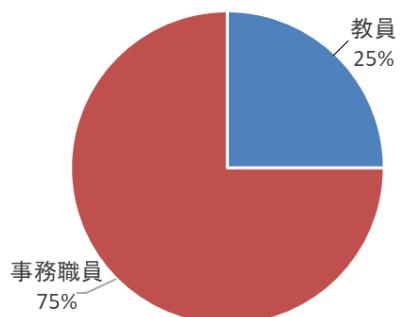


図 29

公金等の種別(公金等横領)

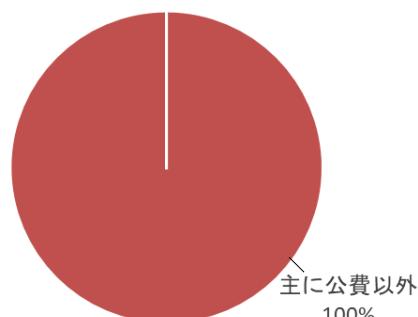


図 30

事案の背景(公金等横領)

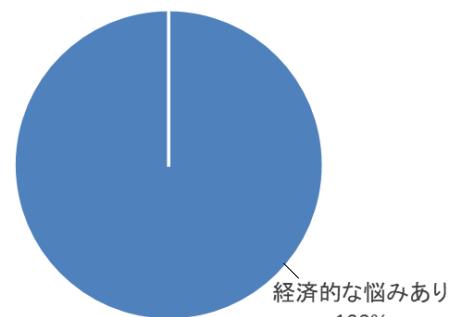


図 31

⑤ 体罰

ア 発生傾向

- 過去 10 年間の処分事案は 2 件 [図 32] であるが、処分にまでは至らない体罰事案（文書訓告・厳重注意・校長注意）は毎年度 5～10 件程度発生 [図 33] しており、それらを併せた計 83 件の発生傾向を分析する。
- 当事者の性別は「男性」が 95% (79/83 件) [図 34]、年齢は「50 代」が最も多い (38%・31/83 件) が、20 代から 60 代以上まで、全ての年齢層で発生している [図 35]。
- 校種は、「高等学校」が 6 割以上と最も多い (65%・54/83 件) [図 36]。
- 発生場面は「部活動中」が 41% (34/83 件) と最も多く、次に「授業中」が 35% (29/83 件) となっている [図 37]。
- 発生場所は教室が 42% (35/83 件)、運動場又は体育館が 41% (34/83 件) [図 38] である。
- 態様は「素手で殴る・叩く」が約半数 (49%・37/86 件) と最も多い [図 39]。

イ 発生要因等

	件数	主な動機や背景	関連事項（反省・振り返り等）
体罰	83	・高圧的言動が指導上効果的という誤解 ・この程度は許されるという認識の甘さ ・感情のコントロール不足	24 30 29 ・被害者・保護者等への申し訳ない感情 56 ・自分の行為への自責の念 72

- 「主な動機や背景」については、「高圧的言動が指導上効果的という誤解」、「この程度は許されるという認識の甘さ」、「感情のコントロール不足」が、いずれも大きな要因となっている。
- 「関連事項（反省・振り返り等）」については、「被害者・保護者等への申し訳ない感情」や「自分の行為への自責の念」がいずれもみられる。

体罰による処分者数

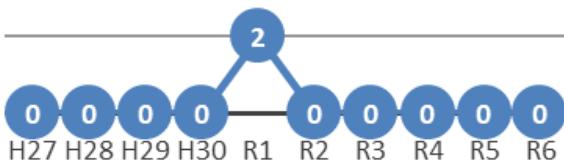


図 32

《参考》体罰により文書訓告・厳重注意・校長注意を受けた者の数



図 33

当事者の性別(体罰)

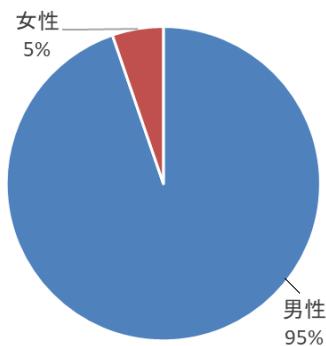


図 34

当事者の年齢(体罰)

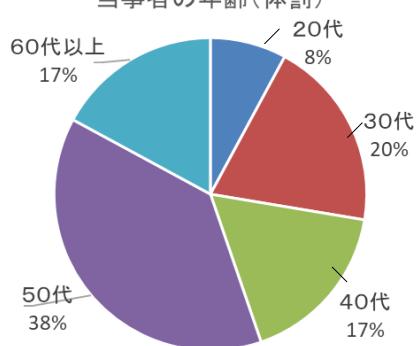


図 35

校種(体罰)

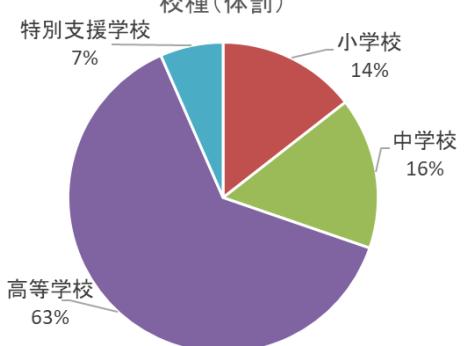


図 36

発生場面(体罰)

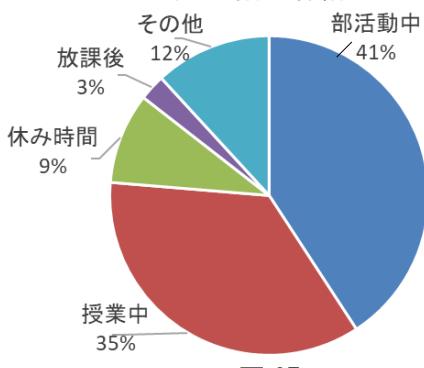


図 37

発生場所(体罰)

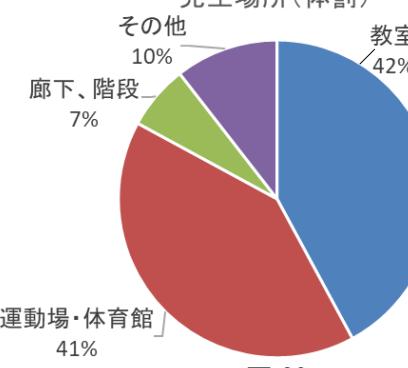


図 38

態様(体罰)

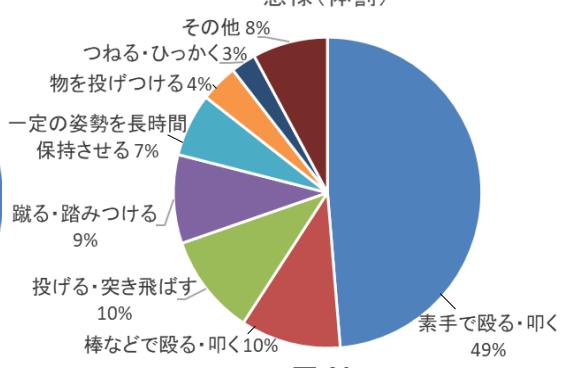


図 39

(3) まとめ

- 以上から、不祥事件数の多くを占める①～⑤の事案について、発生傾向及び発生要因には、以下の特徴があることが分かる。

＜発生傾向＞

【当事者の性別】

- 児童生徒性暴力・わいせつ等は、すべて男性
- 飲酒運転・公金横領・体罰は、女性でも発生

【当事者の年齢】

- 児童生徒性暴力等は20代、公金等横領は30代、わいせつ等（児童生徒が対象となった事案を除く）は40代、飲酒運転及び体罰は50代で多く発生

【事案別の傾向】

＜① 飲酒運転＞

- 1人で飲んでいた後の発生事案が半数以上
- 飲酒直後の運転事案が半数以上
- 帰宅を目的とした運転事案が半数以上

＜② 児童生徒性暴力等＞

- 高校生が被害者となる事案が7割以上
- SNS等による私的な連絡が行われていた事案が半数以上

＜③ わいせつ等＞（児童生徒が対象となったものを除く）

- 盗撮事案が5割
- 校外での発生が8割以上

＜④ 公金等横領＞

- 当事者の職種は、事務職員が7割以上
- すべての事案で、公費以外（学校等で徴収した金銭）を横領
- すべての事案で、当事者に経済的な悩みあり

＜⑤ 体罰＞

- 高等学校での発生が6割以上
- 部活動中又は授業中の発生が7割以上
- 教室、運動場・体育館での発生が8割以上
- 「素手で殴る・叩く」体罰が約半数

＜発生要因＞

- 動機や背景・関連事項については事案ごとに様々であるが、p. 13 の①～⑤に関しては、それぞれ以下の発生要因が推察される

動機や背景・関連事項（反省・振り返り等）	発生要因
・認識が甘かった・欲求を抑えきれなかった・感情のコントロール不足 ・記憶がない・準備が甘かった	・倫理観の不足・予防措置の不足 ・抑止者の不在
・酒が抜けていると思っていた・高圧的言動が必要だと誤解していた ・児童生徒との交際関係が成立すると誤解していた	・誤った認識
・ストレスや性欲等の発散・経済的な悩みがあった ・好奇心があった	・ストレスや悩み、性癖等の検知や対策の不足
・都合よく解釈した・同意の上なら許されると思った ・コミュニケーションと思っていた・周囲への影響を甘く考えていた	・相手や周囲へ与える影響等の理解及び想像力の不足

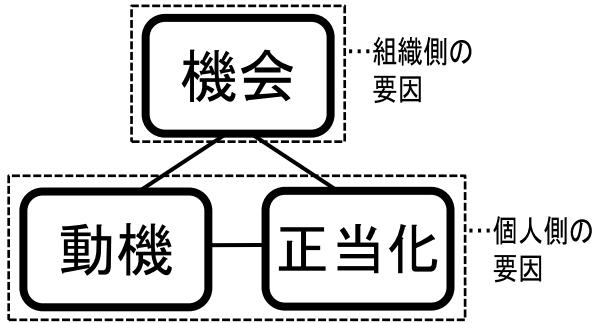
2 不祥事根絶に向けた有識者からの視点

(1) 企業コンプライアンスの視点

① 不祥事を抑止する取組の基本

～不正のトライアングルを崩す～

- 不祥事が起こる背景には「機会・動機・正当化」という不正のトライアングルが潜んでおり、この一角を崩すことが、不祥事を抑止する取組の基本となる。



■ 「動機」

- 不正行為を働く人が、不正を働くに至る動機である「欲求」「不満や業務上のストレス」「経済的な悩み」などのこと

■ 「機会」

- 不正行為を働く人が不正を行うための「手段」や「環境」が整っている状態のこと

■ 「正当化」

- 不正行為を正当化するための個人的理由や言い訳があること
(「これは悪いことではない」「誰にも迷惑はかかるない」「一時的だから後から修正すれば大丈夫」「自分だけがやってるわけではない」「他で頑張っているのだから許される」「仕方ない」など)

② 組織の状態分析

- 不祥事を抑止するためには、組織の状態を分析し、対策することが重要である。
- 学校の組織構造は鍋蓋構造であることを踏まえると、ガバナンス強化を図りづらい部分があるため、個人の倫理観をどう高めるかや、チーム（小集団）にどうイニシアチブと責任を持たせるかが重要である。
- 個人の倫理観の向上について、学校は教職員以外の視点が入りにくい環境であることから、外部機関等と連携した研修の実施や、児童生徒・保護者等と協働した取組の実施などにより、研修する内容に対して当事者意識が持てるようにしていくことが有効である。
- また、チーム（小集団）にイニシアチブと責任を持たせるためには、学年団・学科・校務分掌等、既存の集団を生かしながら、綱紀保持に関するリーダーを設定したり、集団内のお互いが守り支え合うような体制づくりを進めたりすることが有効である。

③ 兆候の早期発見・早期対応

- 個人へのアプローチとして、「気軽に相談できる窓口」の設置や、管理職と教職員との1対1でのミーティング等により、怪しい兆候がないかのモニタリングや不満・ストレスの解消に努めることも効果的である。
- また、関係者の問題行動に気づいた教職員による匿名での相談」「自分の行動や対応について不安になっている教職員による相談」などの相談窓口を設置することで、早期発見と早期対応、加害と被害の低減につながり得る。
- 加えて、窓口を設置していることの周知により、一部の問題行動の機会低減が期待される。

④ 企業における具体的取組

上記を踏まえて、企業においては、以下の取組等を進めている。

■ 各職場におけるコンプライアンス体制構築へ向けた取組

具体的な内容	効果等
○ 職場（もしくは部署等）ごとに <u>コンプライアンス責任者を設置</u>	⇒ コンプライアンス責任者を中心とした体制を構築
○ <u>コンプライアンス責任者が自身の職場（もしくは部署等）の教育・啓発を実施</u>	⇒ コンプライアンス責任者が自身の職場のコンプライアンスに責任を持つ
○ ^{2※} <u>階層別コンプライアンス研修</u>	⇒ 役割・責任の明確化
○ 毎月、各職場において、 <u>コンプライアンス会議を開催し教育・啓発を実施</u> （題材は、身近で発生したものや過去のコンプライアンス違反事例を題材）	⇒ 身近な題材をもとに教育・啓発を行うことで、よりコンプライアンスを意識
○ コンプライアンス会議等を通じて「 <u>見て見ぬふりをしない</u> 」職場の構築を教育（『周りの人に関心を持つ』）	⇒ 自浄機能の強化

■ コンプライアンスに関するアンケートの実施

具体的な内容	効果等
○ コンプライアンスに関する <u>アンケートを毎月実施</u> （設問は、毎月5問程度で30問程度を準備、上期・下期で繰り返し実施） (自身の行動を問うものと、職場の周りの人の行動を問うもの)	⇒ コンプライアンス意識の醸成 ⇒ コンプライアンス違反の早期発見、未然防止 ⇒ ハラスメント防止等職場環境の把握が可能
○ <u>上司（同僚等）の評価（360度評価）の実施</u>	⇒ コンプライアンス意識の醸成
○ 行動の <u>自己評価</u> の実施（自身の行動の振り返り）	⇒ 行動の改善

■ 不正防止牽制

具体的な内容	効果等
○ <u>内部通報窓口の設置・機能強化・信頼性向上</u>	⇒ 早期発見、未然防止、自浄機能強化
○ <u>なんでも相談窓口の設置</u>	⇒ 早期発見、未然防止
○ <u>アルコールチェックの励行（公共の交通機関で通勤）</u>	⇒ 飲酒運転の削減
○ <u>実態把握面談の実施</u>	⇒ 金銭面・趣味嗜好・健康面・家族状況等の把握

■ モニタリング・指導

具体的な内容	効果等
○ <u>コンプライアンス部門の面談・指導</u>	⇒ 個人や職場の実態把握
○ <u>SNSモニタリングの実施（キーワード検索）</u>	⇒ リスクの早期把握
○ <u>外部送・受信メール等の検索（業務用の場合）</u>	⇒ リスクの早期発見

^{2※}階層別：コンプライアンス責任者、コンプライアンス担当者、一般社員、支店長昇格時、役席登用時等。

(2) 犯罪心理学の視点

犯罪心理学は、犯罪が起こらないようにするために、個人への対策以上に環境への対策が効果的であると捉えている。代表的な理論が①の理論であり、防犯のための環境（システム）の構築に資する考え方である。

① ルーチンアクティビティ理論（犯罪が起きないシステム構築が大切）

- 「以下の3つの要素が合わさったときに犯罪が発生する」という理論であり、3項のいずれかを崩せば犯罪発生を防ぐことができると考えられる。
 - ・ 動機づけられた犯罪者（潜在的な犯罪者）
 - ・ 適当なターゲット
 - ・ 監視（者）の不在
- このうち、「動機づけられた犯罪者」や「適当なターゲット」は必ず存在するため、社会システムにより何とかし得る、「監視（者）の不在」に着目する必要がある。

再犯を防ぐための考え方も、同様に、周囲の環境に目を向けることが有効である。関連理論2つ（②、③）を踏まえて、環境（システム）構築に応用していく必要がある。

② ラベリング理論（「あの人は犯罪者」が犯罪行動を促進する）

- 一度の過ちにより、周囲から犯罪者のラベル（レッテル）を貼られることで、ラベル通りの行動（犯罪行動）をむしろとがちになってしまうという理論である。
- そのため、過去に、処分や指導を受けた者等に対して、レッテルを貼らないことや、フォローをしていくことが重要である。

③ 学習理論（罰と報酬のバランスの重要性）

- 行動は^{3※}報酬によって強化されてその行動を示しやすくなり、罰によって弱化されてその行動を示しにくくなる、という理論であり、何が報酬・罰となり得るのかは以下の表で考えられる。

	ある	ない／思っていたより（期待していたより）ない
ポジティブなことがら	報酬 (行動促進)	罰 (行動抑制)
ネガティブなことがら	罰 (行動抑制)	報酬 (行動促進)

- 基本的に、ポジティブなことがらは報酬、ネガティブなことがらは罰となるが、ポジティブなことがらが予想に反してなかった場合は罰に、ネガティブなことがらが予想に反してなかった場合は報酬になり得る。
- そのため、わいせつ行為等に対し、予想より甘い注意だけで済めば報酬となり、行動が強化されるため、あらかじめ決めたラインで指導していくことや、何かを犯した者を見逃さずきちんと指導をすること等が重要である。
- また、罰だけではなく報酬をきちんと与えることが必要であり、物理的な報酬ではなく精神的な報酬が良い。
- そのため、何をすればどう評価されるかの基準を明確に示した上で、どう評価するかが重要である。

^{3※}報酬：心理学では「何らかのインセンティブが与えられること」をさす。

(3) 臨床心理学の視点

臨床心理学では、教職員の綱紀保持について、以下の3つの取組が有効であると考える。

① 教職員を被害者にしない取組

- 刑法に触れる犯罪加害行為のあった人の9割以上に、その人の過去に犯罪被害経験があったとする調査報告がある。
- そのため、教職員が被害者とならないようにする取組が重要であり、「保護者等からの過剰な（感情的な）苦情」等について、保護者にも教職員にもカスタマーハラスメントに関する共通理解を図ることが必要である。
- 一方で、教職員が不祥事に至らなかった（不祥事にならない行動を選択した）成功事例を共有することによって、良い取組を全県に波及させていくことも効果的である。

② 再犯防止のためのアフターケア（心理相談等）

- 問題行動等がみられた教職員について、再発予防を目的とする心理相談を実施することは有効であり、実施することにより問題行動等が更生の機会となる。

③ ストレス軽減の取組

- ストレスが高い状態が続くことにより、健全な思考力・判断力やモラルの低下を招く恐れが高まるところから、教職員のストレスの軽減に取り組むことは綱紀保持にも貢献する。
- ストレスの要因としては、上述の「保護者等からの過剰な苦情」に加えて、「過重な時間外労働」、「児童生徒・保護者との関わり方や学級経営に関する悩み」、「管理職・同僚等との人間関係」などもストレスとなる場合がある。
- そのため、教職員の「働き方改革」や「ストレス要因への対策」に取り組むことが有効である。
- 「働き方改革」については、業務を減らして本来業務の時間を確保することに加えて、管理職が「健全な権利の活用」を率先垂範して有給休暇を取得しやすい環境づくりをすること、児童生徒・保護者との勤務時間外や学校外でのやり取り（SNS等による連絡を含む）を抑制することなどが重要である。
- また、「ストレス要因への対策」としては、職場の風通しを良くする取組や同僚性を醸成する取組を実施すること、研修対象者を細分化した上で児童生徒や保護者との関わり方等に関する研修を継続的に実施していくことなどが有効である。

(4) その他の視点

【 事案の分析・検証 】

- 不祥事件数の多寡は、特定の要因と相関関係にあるため、事案の発生要因や背景を踏まえて対応策を考える必要がある。
- 文部科学省が、いじめについて「認知件数の増加は積極的に認知した結果」と肯定的に評価したように、不祥事対策への評価の視点を示すことも大切である。
- また、不祥事の件数の増減の分析においては、取組の充実等による暗数（制度変更や取組強化で明るみに出る数）部分の影響に留意して分析することが必要である。

【 学校の支援体制づくり 】

- 借金等の問題が背景にある不祥事などは、弁護士への相談等により問題が解決すれば、不祥事までには至らないことも考えられるため、教職員の悩みを解消するための適切な相談窓口に繋ぐことも重要である。
- 懇親会開催時の交通手段の事前確認や複数人体制での個人面談の実施など、学校によって取組に差があるため、どの学校においても取組が徹底されるようにする必要がある。

【 校内研修の充実 】

- 学校の研修の充実に向けて、手続的・予算的に、研修の実施をサポートする制度等があると良い。
- e ラーニングによる研修など、参加しやすく、かつ全員に内容が行き渡る研修は効果的である。

【 SNS関係 】

- SNSについては、利便性が高く良い面もあるが、距離が近くなりすぎることで、相手からの過剰要求や依存を引き出す等のデメリットもあるため、使用を検討する際には留意が必要である。
- SNSでの私的なやり取りについては、物理的に不適切なやり取りが生じないようにする環境を整えるべきである。

【 周知方法 】

- 綱紀保持の取組について保護者に伝わっていない部分もあるため、保護者への周知の機会や、保護者とテーマを決めて話し合う機会を設定するなど、保護者と教員が綱紀保持に関して共通認識できる場があると良い。
- 取組を伝わりやすく、かつ共有しやすくするために、図式化する工夫や、ポスター掲示で繰り返しみられるようにする工夫等が有効である。
- 県教育委員会が新たな取組を開始し、その内容を周知する際には、「なぜその取組を導入する必要があるのか」等の背景や目的を伝えることも重要である。

(5) まとめ（発生傾向・発生要因と不祥事根絶に向けた視点の整理）

以上の内容を総合すると、本県の教職員による不祥事の根絶に向けて、以下の視点を踏まえた取組が必要である。

■ 「動機」（欲求・不満や業務上のストレス・経済的な悩み等）の排除のために

① 倫理観を高める取組

- 飲酒運転事案では、1人で飲んでいた後の発生事案が半数以上、わいせつ等事案（児童生徒が対象となったものを除く）では、校外での発生が8割以上と、不祥事は周囲の抑止力が働きにくい状況下で多く発生している。
- この場合の動機等については、認識や自覚の不足、好奇心からの行き過ぎた行動などが多く、これらを排除するためには、倫理観を高める研修の充実が不可欠である。
- また、反省・振り返り等においては、相手や周囲への影響等に関する後悔も多くみられることから、相手や周囲への影響を実感できるような研修を実施していくことも有効であると考えられる。
- おって、研修の実施に当たっては、性別・年齢・職階等を踏まえて行うことや、教職員全体に行き渡る方法で、計画的に実施していくことも重要であり、教育委員会による、学校への手続的・予算的にサポートする制度があると良い。

② ストレスを軽減する取組

- 一部では、教職員の仕事や私生活への不満や業務上のストレスを動機とする不祥事も発生しており、ストレスを軽減するための取組をこれまで以上に充実することも、不祥事の抑止には効果的であると考えられる。
- そのためには、教職員がカスタマーハラスメント等の被害者となることを防止する取組、業務軽減や休暇を取得しやすい環境づくり、指導等に関する悩みや人間関係によるストレス等の解消につながる取組などの実施が有効である。

③ 早期発見・早期対策を実現する取組

- 時間が経過する中で不満や悩み・動機等が大きくなり、結果的に不祥事となっている例もあり、これらを早期に発見し対策することは、不祥事の抑止はもとより、被害者だけではなく当事者を守ることにもつながる。
- そのため、不祥事の動機となり得る不満や悩み、兆候等をモニタリングし、早期に発見・対策することは非常に重要である。
- また、困ったときに気軽にかつ適切に相談できる体制を整え、当事者を相談窓口まで確実に繋ぐ取組を実施することも重要である。

■ 「機会」（手段・環境等）の排除のために

④ 不祥事の機会を許さない体制づくり

- 不祥事のきっかけとなる動機を持つ者や依存症である者を、完全に排除することは困難であるが、その場合にも、手段や環境を物理的に排除して犯行に及ぶことができない環境とすることは、不祥事の抑止に非常に効果的である。
- そのため、例えば、事案ごとに以下の取組などが効果的であると考えられる。

事案	取組
飲酒運転	物理的に飲酒後に乗車する行為を防ぐ取組
児童生徒性暴力等	教職員と児童生徒等とのSNSでの私的なやりとりを不可能にするルール作りや密室環境での指導を防ぐ取組
盜撮	カメラ等を設置させない環境づくり
公金等横領	現金を扱わない体制づくりや一人だけで管理させない体制づくり

- また、児童生徒性暴力等に関しては、教職員へのアプローチだけではなく、被害者となり得る児童生徒や保護者に対しても、教職員に禁止されている行為や、教職員から私的な誘いを受けた時の対応等を周知しておくことにより、被害者となるリスクを低減させることができると考えられる。

⑤ 教職員同士で守り支え合う体制づくり

- 飲酒運転については、同僚との懇親会の直後に発生している事案もあり、体罰については、8割以上が、同僚がともに勤務している学校内（教室、運動場・体育館等）で発生している。
- これらについては、教職員が、「互いに守り支え合う同僚性」を醸成したり、確認し合うシステムを構築することで、抑止につながり得る。
- なお、「互いに守り支え合う体制」づくりには、学校組織が、閉鎖的かつ鍋蓋構造でガバナンス強化を図りづらい組織構造であることを踏まえて、どのようにチーム（小集団）にイニシアチブと責任を持たせた体制づくりをしていくか、が重要である。

■ 「正当化」（自己弁護・見逃し等）の排除のために

⑥ 正しい認識を共有する取組

- 不祥事の中には、「アルコールの分解に関する誤解（飲酒運転）」や、「児童生徒との交際関係が成立するという誤解（児童生徒性暴力等）」「高压的指導が必要という誤解（体罰）」などの「誤った認識」が、不祥事の発生につながっているケースもある。
- これらについては、正しい認識を共有する研修を行うことにより、誤解を改めさせる必要がある。
- 時期や職階等を踏まえた継続的な研修などにより、正しい認識を周知徹底していくことが必要である。

⑦ 基準の明確化と周知徹底及び評価

- 比較的小さな規定違反や不適切な指導に対して咎められなかつたことにより、行動がエスカレートし、大きな不祥事となったケースもあるように、罰が弱かったり見逃されたりすると、行動が強化されることとなる。
- そのため、小さな事案に対しても毅然とした対応を行うことや、起こった事案が見逃されないような環境づくりをしていくことが重要である。
- また、罰が課される基準を明確化するとともに、その周知や適用については、全県的・統一的に取り組むことが非常に重要である。
- また、ルール違反等に対する罰だけではなく、ルール等を遵守できた際の精神的な報酬（インセンティブ）を提供することも重要であり、自校の綱紀保持の取組を客観的に評価される機会や評価に対してフィードバックする機会を設定することも有効な取組となる。

3 教育委員会の取組に関する提言

(1) 現在の取組

現在、県教育委員会及び市町教育委員会においては、大きく分けると、「教職員の倫理観の保持・向上」「学校の望ましい環境づくり」「教育委員会による指導体制整備」という3つの視点から取組を推進しており、その具体的な取組は、次のとおりである。

不祥事の根絶に向けた取組等について（令和6年度）

① 教職員の倫理観の保持・向上

- | | |
|---------------------|--|
| ○ 研修資料の作成・改訂・周知 | ⇒ 研修資料「不祥事の根絶のために」改訂(R6.4月) |
| ○ 定期的な事例提示による意識啓発 | ⇒ 研修資料「具体的な事例から学ぶ」を定期発行 |
| ○ 自覚を深める研修方法の工夫 | ⇒ 全教職員に県教育委員会作成動画の視聴を通知
年1回外部講師招聘・年3回グループワーク型研修 |
| ○ キャリアステージに応じた研修の実施 | ⇒ 初任者・6年次・中堅教員・管理職研修 等 |
| ○ 自覚を深める行動の喚起 | ⇒ 「飲酒運転等根絶宣言」署名
懇親会時の交通手段事前確認を啓発 |

② 学校の望ましい環境づくり（雰囲気・環境、体制づくり）

《教職員》

- | | |
|--------------------|-----------------------------|
| ○ 組織的対応ができる校内体制づくり | ⇒ 管理職への説明やヒアリング |
| ○ 心の健康状態の確認 | ⇒ ストレスチェックを毎年1回実施 |
| ○ 個別指導の実施 | ⇒ 教職員面談を年3回程度実施 |
| ○ 相談しやすい環境づくり | ⇒ ハラスメント相談窓口の設置と周知 |
| ○ 隠れた事案の把握・予防 | ⇒ 教職員対象セクハラ調査を毎年1回実施し、結果を配布 |

《生徒》

- | | |
|---------------|---------------------------------------|
| ○ 相談しやすい環境づくり | ⇒ 窓口の設置とリーフレットによる周知 |
| ○ 隠れた事案の把握・予防 | ⇒ 全公立学校で生徒対象の学校生活アンケート及びセクハラ調査を毎年3回実施 |

③ 教育委員会による指導体制整備

- | | |
|---------------------|---|
| ○ 校内の綱紀保持体制の強化 | ⇒ 県内全公立学校に校内綱紀保持委員会を設置及び研修会実施を依頼
県内全公立学校に綱紀保持研修等の実施計画書・報告書提出を依頼 |
| ○ 部局間連携の強化 | ⇒ 市町教育委員会・校長会等と合同の綱紀保持対策チーム会議を年2回開催
綱紀保持対策チームのリーダーには行政職を配置
専門職（警察官・弁護士）による指導助言を実施 |
| ○ 時機をとらえた通知による注意喚起 | ⇒ 年度当初、教育実習前、年末、年度末 等 |
| ○ 会計事務処理の適切な執行体制の確保 | ⇒ 校内規定の作成・遵守等を啓発、数年に1回会計検査を実施 |
| ○ 「懲戒処分の指針」の見直し・周知 | ⇒ 児童生徒性暴力を追加
「SNS等による私的な連絡の禁止」の追加を検討 |

(2) 今後の取組に向けた提言

これまで述べてきた考察と現在の県教育委員会の取組内容〔3（1）〕を踏まえて、今後、不祥事の根絶に向けて、以下の取組を強化することが有効である。

① 教職員の倫理観の保持・向上

ア 自分事となる研修の強化（外部機関等との連携、研修の実施方法の工夫等）

- 現在、研修資料の定期的な作成・改訂・周知、キャリアステージに応じた研修の実施、自覚を深める行動喚起のための取組など、倫理観を高めるための数々の研修が行われている。
- それにもかかわらず、1人でいる場面（周囲に抑止者が不在の場合）での不祥事が発生しているということは、研修の効果が十分に高まっていない可能性がある。このことは、研修に対する教職員への動機付けが不十分であり、研修が自分事となっていないことが要因の一つとして考えられる。
- このことから、教職員にとって、研修への動機づけが高まる取組や、インパクトをもって伝わる取組は何かを考え、内容や伝え方を工夫していく必要がある。
- 例えば、ケーススタディを導入し、不祥事の当事者になり切り、相手や周囲への影響をリアリティをもって体験できる研修や、警察・弁護士・民間企業や知事部局、保護者・地域住民など、教職員以外のメンバーと合同で行い、緊張感を伴う環境下での研修を実施することなどが有効である。
- また、教員にとって一番身近である児童生徒や保護者と一緒に、「綱紀保持に向けた約束（心構えや取組）」を作り上げ、それを文字に起こし、学校名や教職員名を書き込んだ上で掲示しておくことなどにより、互いに大切な約束事を常に目にして意識することなども、非常に効果的である。

イ 正しい認識・スキルを磨くための研修の強化（研修奨励・継続的研修の実施等）

- 現在、「不祥事を防ぐための正しい認識の共有」や「児童生徒・保護者と関わるスキルの向上」を意図した研修等が行われている。
- それでも、「誤った認識」「厳しい指導への過信」等が要因となる不祥事が絶えない現状を踏まえると、正しい認識やスキルを身に付ける機会や方法が不十分な可能性がある。
- まずは、「自身の認識や感覚が本当に適正か」等について振り返る機会として、教職員同士や外部との対話等を含む研修の場の設定や、必要なスキル修得を促すための管理職による研修奨励、さらには、それらを定着させるための継続的な研修の実施等に取り組むことが必要である。

② 学校の望ましい環境づくり（環境・雰囲気づくり）

ア 教職員を守る体制づくり（メンタル面・業務面等でのサポート体制の充実等）

- 現在、教職員をストレスから守るための取組に関しては、ストレスチェックや教職員面談、セクハラ調査、ハラスメント相談窓口の設置と周知などが行われている。
- しかしながら、依然としてストレスを原因とする不祥事や、ストレスが背景にあると思われる^{4※}教職員の病気休職者等も増加し続けており、こうした状況を踏まえると、ストレス軽減のためのさらなる取組の充実は急務である。
- そのため、働き方改革の更なる推進による業務の軽減や風通しが良く休暇等を取得しやすい環境づくりに加えて、教職員が被害者とならないようとするためのカスタマーハラスメント対策の導入、相談窓口の充実と各相談窓口で相談できる内容の周知、メンタル面でのアフターケア等の充実が必要である。
- また、同僚が同席した懇親会の後や共に勤務している学校内で不祥事が発生していることを踏まえると、校内で教職員が守り支え合う体制が不足している可能性もあり、学校内の既存の集団等を生かしながら、お互いが守り支え合う機運を醸成することや、組織体制を整えることに取り組む必要がある。
- さらに、懇親会解散時に同僚間で交通手段を確認し合うことや、体罰等のヒヤリハット事案が発生した際に指導の在り方を校内で確認し合うことなど、教職員同士が互いの不祥事を防止し合えるようなシステムを構築することも重要である。

イ 児童生徒を被害者にしない体制づくり（早期発見・対策の充実、相談窓口の充実・定期点検等）

- 現在、児童生徒が不祥事の被害者となることを防ぐために、相談窓口の設置やアンケート調査による早期発見・早期対策などの取組も行われている。
- しかしながら、いまだに児童生徒が被害者となる不祥事が絶えない状況等を踏まえると、これまで以上に兆候を察知する取組や不祥事の機会を奪うための取組、児童生徒自身が身を守れるようにする取組などを進める必要がある。
- 具体的には、アンケート調査の機会や項目の充実等により兆候を察知しやすくすることや、相談窓口の更なる周知や相談体制の充実、また、不祥事を許さないための環境整備（SNS等による私的な連絡を防止する取組や密室環境での指導を予防する体制づくり、盗撮等を行わせないための定期的な点検等）などに取り組む必要がある。
- また、教職員が守るべきルールや、トラブル等にあった際の相談窓口なども児童生徒自身や保護者に周知することが必要である。

^{4※}教育職員の精神疾患による病気休職者数は、7,119人（全教育職員数の0.77%）で、令和4年度（6,539人）から580人増加し、過去最多。（文科省 令和5年度公立学校教職員の人事行政状況）

③ 教育委員会による指導体制整備

ア 不祥事を見逃さない環境づくり（基準づくり、評価の取組等）

- 現在、県教育委員会では、「正当化」の排除のための取組として、懲戒処分等の基準となる「懲戒処分の指針」の策定・改正及び周知が行われている。
- しかしながら、変化の激しい現在の社会においては、この基準についても、随時、今日的な課題に対応したものに更新していく必要がある。
- 例えば、近年、全国的に多発している盗撮や児童正当性暴力等について、その機会を奪うために、児童生徒等の私的機器での撮影やSNS等による私的な連絡を防止するためのルールや基準作り、さらには、そのルールや基準の遵守に繋げるための懲戒処分の指針の改正などに取り組むことが求められる。
- 加えて、ルールや基準を策定するだけではなく、それらの遵守状況について、学校評価等を活用しながら、各学校の綱紀保持の取組が客観的に評価され、フィードバックされる機会を設けていくことなども必要な取組である。

イ 全県一体となった取組の強化（学校間・県教育委員会と市町教育委員会間を繋ぐ取組等）

- これまでも教育委員会では、各学校の綱紀保持の体制整備や取組の充実を求める通知の発出や、部局間連携の強化などに取り組んでいる。
- それでもなお、学校間や市町教育委員会間で取組の差がある状況がみられることは、県教育委員会が、各綱紀保持の取組について、各市町教育委員会や各学校任せにしていることも一つの要因である。
- こうした課題を解消するために、県教育委員会が先頭に立って各市町教育委員会や各学校の取組の充実や統一化等に取り組み、所管する学校や教職員を守り支えていく必要がある。
- そのため、例えば、「全県一斉の綱紀保持研修実施期間」を設定して、県教育委員会主導で全公立学校を対象とした研修の実施や綱紀保持の取組の成功事例の共有に取り組んだり、県教育委員会主導で外部機関と連携した取組を実施したりすることにより、全県的に綱紀保持の取組の充実や機運の高揚に努めていく取組も考えられる。
- また、こうした取組をはじめ、取組の強化や新設に当たっては、「なぜそうする必要があるのか」等、丁寧に取組の目的や背景を伝え、児童生徒や保護者、教職員の共通理解を得た上で、取組を進めていくことが重要である。
- さらに、全県の取組を継続的に評価し改善していくために、県教育委員会において、外部有識者の視点を取り入れた点検・見直しを継続的に行うとともに、市町教育委員会とも連携しながら取組を推進していくことが重要である。

【概要版】教職員による不祥事の根絶に向けた提言

1 不祥事の発生傾向・発生要因

< 不祥事の発生傾向 >

- 事案別に、当事者の性別や年齢に傾向あり
- 事案別に以下の傾向

飲酒運転

- ・ 1人で飲んでいた後の発生事案が半数以上
- ・ 飲酒直後の運転事案が半数以上
- ・ 帰宅を目的とした運転事案が半数以上

児童生徒性暴力等

- ・ 高校生が被害者となる事案が7割以上
- ・ SNS等による私的な連絡が行われていた事案が半数以上

わいせつ等（児童生徒が対象となったものを除く）

- ・ 盗撮事案が5割
- ・ 校外での発生が8割以上

公金等横領

- ・ 当事者の職種は事務職員が7割以上
- ・ すべての事案で、公費以外（学校等で徴収した金銭）を横領
- ・ すべての事案で、当事者に経済的な悩みあり

体罰

- ・ 高等学校での発生が6割以上
- ・ 部活動中又は授業中の発生が7割以上
- ・ 教室、運動場・体育館での発生が8割以上
- ・ 「素手で殴る・叩く」体罰が約半数

< 不祥事の発生要因 >

- 倫理観の不足・予防措置の不足・抑止者の不在
- 誤った認識
- ストレスや悩み、性癖等の検知や対策の不足
- 相手や周囲へ与える影響等の理解及び想像力の不足

2 不祥事根絶に向けた視点

< 「動機」（欲求・不満や業務上のストレス・経済的な悩み等）の排除 >

- ① 倫理観を高める取組
- ② ストレスを軽減する取組
- ③ 早期発見・早期対策を実現する取組

< 「機会」（手段・環境等）の排除 >

- ④ 不祥事の機会を許さない体制づくり
- ⑤ 教職員同士で守り支え合う体制づくり

< 「正当化」（自己弁護・見逃し等）の排除 >

- ⑥ 正しい認識を共有する取組
- ⑦ 基準の明確化と周知徹底及び評価

3 県教育委員会の取組に対する提言

< 教職員の倫理観の保持・向上 >

- 自分事となる研修の強化（外部機関等との連携、研修の実施方法の工夫等）【2①】
- 正しい認識・スキルを磨くための研修の強化（研修奨励・継続的研修の実施等）【2①⑥】

< 学校の望ましい環境づくり（環境・雰囲気づくり）>

- 教職員を守る体制づくり（メンタル面・業務面等でのサポート体制の充実等）【2②⑤】
- 児童生徒を被害者にしない体制づくり（早期発見・対策の充実・相談窓口の充実・定期点検等）【2③④】

< 県教育委員会による指導体制整備 >

- 不祥事を見逃さない環境づくり（基準づくり、評価の取組等）【2⑦】
- 全県一体となった取組の強化（学校間・県教育委員会・市町教育委員会間を繋ぐ取組等）【2⑦】

＜参考資料＞

- 1 山口県綱紀保持対策チーム外部検証委員会 設置要綱
- 2 令和7年度山口県綱紀保持対策チーム外部検証委員会 委員一覧
- 3 委員会における検討の経過等

山口県綱紀保持対策チーム外部検証委員会 設置要綱

山口県教育委員会

(目的及び設置)

第1条 学校のガバナンス強化、教職員のコンプライアンス意識の向上など服務規律の確保に向け、本県における教職員の綱紀保持に係る取組に対して、外部有識者からの意見聴取を行うとともに、助言を得ることを目的として、山口県綱紀保持対策チーム外部検証委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所管事項)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事項について検証し、助言する。

- (1) 不祥事が発生する背景や原因に関すること
- (2) 学校のガバナンス強化及びコンプライアンス意識の向上に向けた取組に関すること
- (3) 前各号に掲げる事項のほか、委員会が必要と認めること

(委員)

第3条 委員会は、別表に掲げる分野に関する委員により構成するものとし、山口県教育長が委嘱する。

- 2 委員の任期は委嘱を受けた年度内とし、委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 委員は再任されることができる。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に、委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は、委員の互選により選出し、副委員長は、委員長が指名する。
- 3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(委員会)

第5条 委員会は、県教育委員会事務局が招集する。

- 2 委員会の議長は、委員長をもって充てる。
- 3 委員会は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 4 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その意見を求めることができる。

(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。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

別表

分 野	
1	リスク管理
2	法律
3	臨床心理
4	犯罪心理
5	地域・保護者

令和7年度 山口県綱紀保持対策チーム外部検証委員会 委員一覧

分 野	氏 名	所属・職名等
1 リスク管理	にし の 野 はじめ 肇	山口フィナンシャルグループ コンプライアンス・リスク統括本部長
2 法律	ふじ むら りょう へい 藤 村 亮 平	山口県弁護士会 副会長
3 臨床心理	ます もと しゅん や 榎 本 俊 哉	山口県公認心理師協会 会長 宇部フロンティア大学 教授
4 臨床心理	かす が ゆ み 春 日 由 美	山口県公認心理師協会 副会長 山口大学 教授
5 犯罪心理	き いれ さとる 喜 入 曜	周南公立大学総合教育部 准教授
6 地域・保護者	かく がわ さ なえ 角 川 早 苗	山口県公立高等学校P T A連合会 会長

委員会における検討の経過等

■ 第1回会議 令和7年6月16日（月）

- ・ 本県の教職員による不祥事事案の背景・原因分析
- ・ 不祥事根絶に向けた専門的見地からの視点の提案
- ・ 不祥事根絶に向けた取組に関する意見交換

■ 第2回会議 令和7年8月26日（月）

- ・ 本県の教職員による不祥事事案の背景・原因分析の掘り下げ
- ・ 提言の骨子案の検討（不祥事根絶に向けた視点等）
- ・ 「今後の県教育委員会の取組への提言」に向けた検討

■ 第3回会議 令和7年11月20日（木）

- ・ 提言案についての意見集約
- ・ 「今後の県教育委員会の取組への提言」に向けた具体的方策に関する意見集約

■ 県教育委員会への提言 令和8年1月29日（木）

- ・ 「提言の概要」について、委員長から教育長に説明
- ・ 「提言」を教育長に手交