

# 指導が不適切である教諭等に関する考察

-課題を抱える教員の資質と実態を考察する-

研究指導主事 寺 嶋 敏

Terashima Bin

## 要 旨

複雑で多様化する現在の社会において、未来の日本、世界をより良い社会へと導いていく若者たちを教育していく重要さが、今まさに問われている。その教育の担い手の学校現場で、苦悩する教員が増え続けている。こうした教員の中には、いわゆる、「指導が不適切である教諭等」として認定され、一定の研修を受けている者が近年、クローズアップされてきた。本研究では、その原因をふまえ資質、実態を考察する。

キーワード：指導が不適切である教諭、課題教員、精神性疾患

## 1 はじめに

荒れる教室、黙る職員室。今、教育を司る学校現場では、心身とも疲れ果て、教壇を去る教員が急増している。「無責任な私をお許してください。すべて私の無能さが原因です」そんな遺書を残して、06年5月に東京都の新任女性教諭が命を絶ち、その5か月後にも同じ東京都の別の新任女性教諭が自殺したニュースは、多くの人々の記憶に衝撃を与えた。また、教壇を去らないまでも、うつ病等で教育にもがき苦しんでいる教員は更に増え続けている。その中で、「指導が不適切である教諭等」に認定され、教育研究所や教育センター等で再び教壇に立てることを目標にして日々、研修を受けている教員たちがいる。

本研究では、そういった事等で研修を受けている教員の資質と実態を考察する。

## 2 研究目的

「指導が不適切である教諭等」への様々な研修を通して、教員としての資質や課題点を考察する。

## 3 研究方法

- (1) 指導が不適切である教諭（課題教員含）の資質の考察
- (2) 指導が不適切である教諭（課題教員含）の実態の考察
- (3) 「指導が不適切である教諭等」に関する人事管理システムの考察

## 4 研究内容

- (1) 指導が不適切である教諭（課題教員含）の資質の考察

指導が不適切である教諭とは、学習指導・生徒指導・学級経営等において、適切な指導が

できないため、児童生徒や保護者の信頼を得ることができず、校内で継続的な指導を行っても改善が見られない教員と定義されている。しかし、ここに至るまでに、これらの教員は学校内で課題教員として、多くの悩みを抱え勤務していたはずである。

まず、これら課題教員が、いったい学校内でどのような仕事なり勤務についていたか列挙する。

ア 少人数加配等に充当する。

イ 学級担任をもたせない。

ウ 重要な校務は担当させない。

等の措置を取ることが多く、経験年数に応じた力量をつける機会をもてず、同僚間の学び合いの機会も得られないまま、短期間での異動を繰り返している実態が報告されている。指導が不適切である教員に認定されるまでに、課題教員と思われる教員に対して、このような対応では、一向に改善の方策さえ見つかからないのではないかと推察する。まず、課題教員に対しては、学校で指導するという立場で、管理職の校長や教頭が教員の実態を把握し、自己課題を明確に自覚させて指導に当たり、力量向上を図る必要があるのではないかと推察する。

平成17年10月26日付け中央教育審議会答申の「あるべき教師像」によると、優れた教師の条件として、

- ・教職に対する強い情熱
- ・教育の専門家としての確かな力量
- ・総合的な人間力

の三つの要素を上げている。

多くの指導改善を必要とする教員の授業の主な特徴としては、

- ・指示に一貫性がない
- ・説明が焦点化できない
- ・子どもの活動が少ない
- ・時間内に予定の内容が終わらない
- ・児童生徒が達成感を味わえない
- ・学習内容が不明確

という問題が指摘されている。その原因としては、児童生徒の発達段階や興味関心に合った指導方法やスキルが確立されていない、教材の目標と内容を十分に把握していない等が考えられる。また、自分の考えを同僚や児童生徒にうまく伝えたり、児童生徒の意見を十分にくみ取る力に欠けていたり、様々な書類作成等の段取りが手際よく行えない、使命感や熱意などが著しく欠如しているなども考えられる。

こうして考えると、課題教員の抱える問題点は、学習指導、学級経営、生徒指導、コミュニケーション等のいくつかの要素が複雑に絡み合って顕在化したものと考えられる。こうした問題は、複雑化した高度情報社会である現在の日本においては、全ての教員が少しのきっかけで、抱える問題でもあると思われる。

それ故、学校においては、教員が主体的に相互関係の中で自己成長が図れるような、意欲的で協働的な雰囲気を作り出し、様々な社会の動きや変化に対応出来る職場環境を構築することが求められている。そういった取組みが、「指導が不適切である教諭等」を生み出さないことにつながっていくのではないかと考察される。

では次に、「課題教員」から「指導が不適切である教諭等」に認定される教員を更に分析してみたい。

2008年度に「指導が不適切である教諭等」に認定された日本全国の公立学校の教員は、371人と文部科学省が明らかにしている。その内、7割が男性教員であり、年齢構成も40歳代が46%、50歳代が37%である。また、85人は、依願退職をしている。認定した主な理由は、「生徒の反応を確かめずに一方的な授業を行う」、「黒板などへの板書が乱雑かつ筆順の間違が多い」など適性が疑われるものが多い。文部科学省の分析では、詰め込み授業を行ってきたが、考えさせる授業への変化に対応できないベテラン教員に、この傾向が現れるとしている。

実際に「指導が不適切である教諭等」に認定される教員の多くは、主に学習指導や学級指導、生徒指導など、適切に対応できないことが原因であるが、そういった教員をさらに傾向的に見つめ直していくと、単純に解決でき得ない課題も見えてくる。

## (2) 指導が不適切である教諭（課題教員含）の実態の考察

「指導が不適切である教諭等」と認定されても、その原因や理由は、大きく三つに分類できると考えられている。

ア 専門性や社会性が不足していたり、教員としての意欲や熱意に欠けていたりするため、指導力が発揮できない教員

(7) 教科に関する専門的知識や指導技術が不足していたり、指導力向上への意欲や熱意に欠けていたりするため、学習指導を適切に行えない。

(4) 児童生徒を理解しようとする姿勢や意欲に欠けるため、児童生徒の信頼が得られず、学級経営や生徒指導が適切に行えない。

(7) 社会常識や他との協調性に欠けるため、同僚や児童生徒・保護者等とのトラブルが絶えず、教育活動に支障をきたしている。

イ 服務面や日ごろの言動に著しい課題があり、再三の指導にもかかわらず、改善が見られない教員（不適格教員）

(7) 正当な理由が無く、遅刻、早退、欠勤を繰り返すなど、勤務状況や勤務態度等の服務面に著しい課題がある。

(4) 日ごろの言動等に教育公務員として不適切なものがあり、児童生徒や保護者の信頼が得られず、教育活動に支障をきたしている。

ウ 精神性疾患等により、職務の遂行に支障があると思われる教員

(7) 指導力を発揮できない原因が精神性疾患等にあると考えられるが、本人に病識がなく、受診・治療を行わない。

(4) 休職・復職を繰り返すため、教育活動に支障をきたしている。

上記のごとく、「指導が不適切である教諭等」に認定される要素は、これらの問題点が、複雑に幾重にも重なり合っているとも考えられる。特に三つ目の「精神性疾患等」によって認定された教員は、近年、かなりの勢いで人数が増え続けていると考えられている。

毎日新聞社の調査では、うつ病、自律神経失調症等の精神性疾患等で休職する教員は、10年前の3倍を超している。その数、4,700人超である。対応の難しい児童生徒が増え、事務量も多く、労働時間も長引く一方の学校現場。真面目な教員ほどなりやすいと言われている。

「新任は職場に慣れないし、ベテランは状況の変化についていけない。中堅は団塊の世代の大量退職で負担が重くなり、どの世代もあえいでいる。」と指摘されている。

文部科学省も今年度から、事態の重さを考え、教員が心身ともに健康な状態で指導にあたるよう、勤務負担軽減に向けた調査研究事業を始めている。

全11研究のうち教員のメンタルヘルスに関する調査は、

- ・新採用教員の悩みの早期発見と適切な人事管理
- ・加重労働と心の病との相関関係の分析

の二つである。しかし、問題は精神性疾患等だけではなく、実際は様々な要因が複雑に絡み合っていることは、既に上記で述べている通りである。学習指導しかり、学級経営しかり、生徒指導しかりである。それらが、重なり合い、コミュニケーション力の不十分さも加わり、課題解決を難しくしている。

教員の年齢構成を考へることも、重要な課題克服への方策である。文部科学省の調査によると、全国の国公私立の小中高教員の平均年齢は、過去最高となったことが明らかになった。小学校で44.4歳、中学校で43.8歳、高校で45.1歳であり、50歳以上の教員が占める割合も小学校35.3%、中学校で28.2%、高校で34.5%となっている。「指導が不適切である教諭等」に認定された教員のうち、40歳代と50歳代で全体の83%を占める（上記(1)で記）ことが、示唆しているものと考察される。

### (3) 「指導が不適切である教諭等」に関する人事管理システムの考察

様々な学校現場での課題教員に対する取組みにもかかわらず、「指導が不適切である教諭等」に認定された教員の人事管理システムを次に考察していく。

学校教育の成否は、学校教育の直接の担い手である教員の資質能力に負うところが大きく、教員として適格な人材を確保することは重要な課題である。このような中であって、児童生徒との適切な関係を築くことができないなどの指導力が不足している教員の存在は、児童生徒に大きな影響を与えるのみならず、保護者等の公立学校への信頼を大きく損なうものと考えられる。

このため、各都道府県・政令指定都市教育委員会において、指導力不足教員を「指導が不適切である教諭等」に認定し、継続的な指導・研修を行う体制を整えとともに、必要に応じて免職するなどの分限制度を的確に運用することとなった。

ア 「指導が不適切である教諭等」を認定する諮問委員会（又は判定委員会）は、現在、60の委員会で設置されている。

イ 委員会の構成員は、医師を含めている委員会が圧倒的に多く45、弁護士を含めている委員会が41、保護者を含めている委員会が19、教職員も含まれている委員会が11となっている。また、校長経験者、教育委員会事務局職員、民間企業勤務の者、大学教授等の学識経験者等を構成員としている教育委員会もある。

ウ 「指導が不適切である教諭等」の判定に当たっては、対象となる教員本人からの意見聴取を行っている。

若干の違いはあるが、いずれの委員会もシステムを構築しその運用を図っている。

エ 人事管理システムの構図

## 人事管理システム概要

認定・・・①校長が、教育委員会に申請。

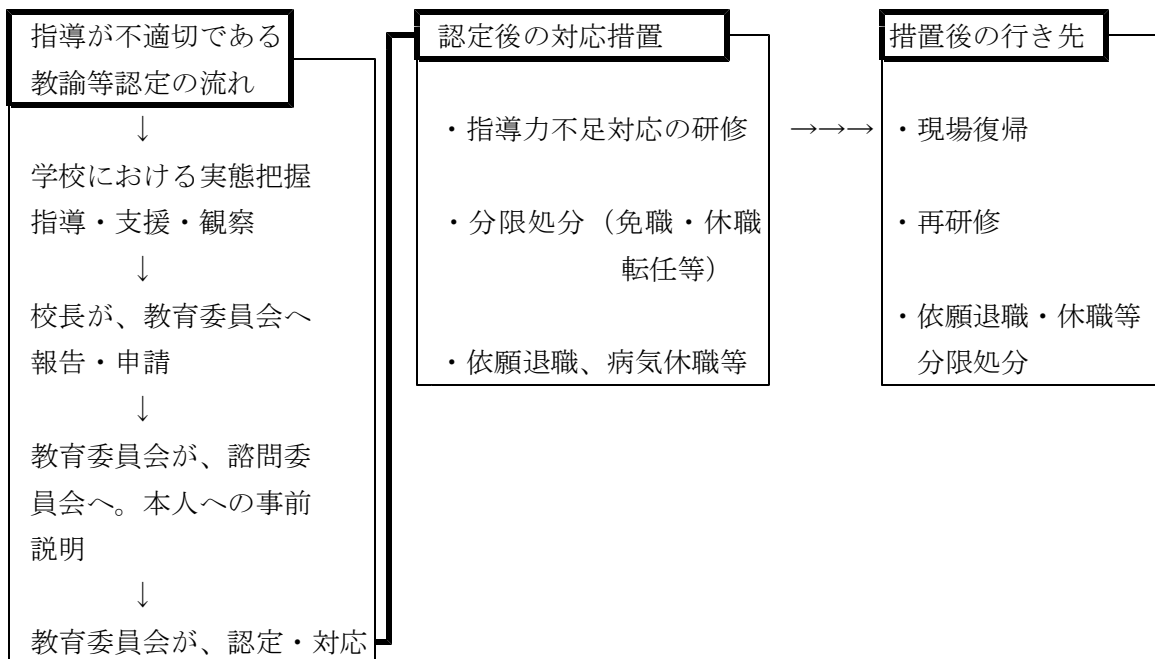
②各教育委員会で設置している諮問委員会において、当該教員の審査。

③諮問委員会の意見を受けて、教育委員会が認定。

対応・・・教育委員会が、指導が不適切である教諭に対して、必要な研修又は分限処分等を実施。

現状・・・全ての都道府県・指定都市において人事管理システムを整備。

## 人事管理システムの流れ



尚、平成12年から平成17年までで、「指導が不適切である教諭等」に認定された人数は、以下の通りである。

平成12年度・・・65名

平成13年度・・・149名

平成14年度・・・289名

平成15年度・・・481名

平成16年度・・・566名

平成17年度・・・506名

また学校種別で考察した平成17年の結果は、小学校教員50%、中学校教員26%、高等学校教員15%、特別支援学校教員9%であった。

さらに年代別で比較すると、30歳代17%、40歳代45%、50歳代37%、20歳代1%であった。

さらに「指導が不適切である教諭等」に認定された教員のうち退職等をした教員は、  
平成13年度・・・ 38名  
平成14年度・・・ 59名  
平成15年度・・・ 96名  
平成16年度・・・ 112名  
平成17年度・・・ 111名  
であった。

## 5 研究結果と考察

「指導が不適切である教諭等」への研究を行ってきたが、平成17年度までは確実に増え続けていた認定者の数が、既に上記したが、今年度は、400名を割るところまで減少してきた。

このことは、学校現場での課題教員への取り組みが功を奏してきた結果とも受け取れる。しかし、そのことと、反比例したかのようにうつ病等で休職した教員は、かなりの勢いで増加傾向に転じている。また、平成19年度に早期退職した教員の数が、初めて定年退職者を上回っている。このことは、この制度が周知されるに従って、心身ともに疲れ果てた教員や、様々な社会の変化に苦悩し、教育に意欲を無くした教員、加えて「指導が不適切である教諭等」に認定される前に、退職を決断する教員が増えたことと無関係であるとは考えられない。

## 6 おわりに

教育を取り巻く現況は、年度を重ねるごとに多様化し複雑極まりない様相を呈してきている。教育現場で、真面目さ故に苦悩する教員（課題教員）が、「指導が不適切である教諭等」に認定される前に、全教職員が、一丸となって課題を抱えた教員に支援できる体制を構築することが急務かつ最大の学校教育を健全化する方策であると確信する。

ある学級の崩壊が他の学級崩壊の原因となり、そのことが全体に影響し、学校としての説明責任が不可欠になる今日の社会情勢。課題教員の抱えている問題は、決して一人の教員の問題ではなく、放置できない学年及び学校全体の問題であると認識される。

課題教員の学習指導力や学級経営力、生徒指導力の向上を図り、併せて教育に対する情熱を取り戻させ、意欲ある実践が積み重ねていけるよう、教員が相互に働きかけ合い、指導を受け入れ、責任をもって役割を遂行する学校風土を作り出せることこそが、再び学校現場や教育を活性化させる力になると考察する。また、図らずも「指導が不適切である教諭等」に認定された教員に対し、一日も早い学校現場への復帰がかなうような研修講座の在り方も、今後は、検討し考察をしていきたい。

## 参考・引用文献

- (1) 文部科学省（平20） 指導が不適切な教員に対する人事管理システムガイドライン
- (2) 毎日新聞朝刊（平20. 7. 21） 教育の森
- (3) 読売新聞朝刊（平20. 10. 28）
- (4) 文部科学省（平16） 指導力不足教員等の人事管理に関する各都道府県・指定都市教育委員会の取り組み状況について
- (5) 文部科学省（平12） 指導力不足教員に対する措置等の状況

- (6) 新谷繁治（平18） 指導力に課題のある教員への教頭として指導の在り方
- (7) 教育開発研究所（平14） 指導力不足教員への経営戦略
- (8) 文部科学省（平18） 指導力不足教員の現状等について
- (9) 奈良県教育委員会（平20）「指導力不足教員等への対応に関する要綱」の一部改正について
- (10) 朝日新聞朝刊（平20.7.16） ルポ学校
- (11) 産経新聞朝刊（平20.9.5）