

岩手県教育委員会における
不祥事防止対策について

〔資料編〕

令和８年７月
岩手県教育委員会

第1回会議資料

- ① 第1回会議次第
- ② 構成員名簿
- ③ 【資料1】岩手県教育委員会における懲戒処分等の状況（岩手県教育委員会資料）
- ④ 【資料2】これまでの不祥事防止対策の取組（岩手県教育委員会資料）
- ⑤ 【資料3】都道府県及び指定都市の教育委員会における懲戒処分等の推移（教育職員、過去5年間）（文部科学省資料）
- ⑥ 【資料4】都道府県及び指定都市の教育委員会における交通違反・交通事故に係る懲戒処分等の状況一覧（教育職員、令和6年度）（文部科学省資料）
- ⑦ 【資料5】都道府県及び指定都市の教育委員会における交通違反・交通事故に係る懲戒処分等の推移（教育職員、過去5年間）（文部科学省資料）
- ⑧ 【資料6】都道府県及び指定都市の教育委員会における性犯罪・性暴力等による懲戒処分等の推移（教育職員、過去5年間）（文部科学省資料）
- ⑨ 【資料7】不祥事防止対策の方針について（岩手県教育委員会資料）
- ⑩ 会議結果のお知らせ

第2回会議資料

- ① 第2回会議次第
- ② 構成員名簿
- ③ 【資料1】岩手県立大学社会福祉学部准教授 秋本光陽 様による講義資料
- ④ 【資料2】今後の対策検討予定について
- ⑤ 会議結果のお知らせ

第3回会議資料

- ① 第3回会議次第
- ② 構成員名簿
- ③ 【資料1】岩手県立大学社会福祉学部准教授 高木 善史 様及び岩手県立大学社会福祉学部准教授 菊地 学 様による講義資料
- ④ 【資料2】不祥事防止対策骨子案について
- ⑤ 会議結果のお知らせ

第 1 回不祥事防止対策検討会議

日時：令和 8 年 4 月 27 日（月）10 時～

場所：岩手県庁 教育委員会委員室

次 第

- 1 挨拶
- 2 岩手県教育委員会における不祥事の状況等について
- 3 不祥事防止対策の方針等について
- 4 意見交換

【資料 1】岩手県教育委員会における懲戒処分等の状況（岩手県教育委員会資料）

【資料 2】これまでの不祥事防止対策の取組（岩手県教育委員会資料）

【資料 3】都道府県及び指定都市の教育委員会における懲戒処分等の推移（教育職員、過去 5 年間）
（文部科学省資料）

【資料 4】都道府県及び指定都市の教育委員会における交通違反・交通事故に係る懲戒処分等の状況一
覧（教育職員、令和 6 年度）（文部科学省資料）

【資料 5】都道府県及び指定都市の教育委員会における交通違反・交通事故に係る懲戒処分等の推移
（教育職員、過去 5 年間）（文部科学省資料）

【資料 6】都道府県及び指定都市の教育委員会における性犯罪・性暴力等による懲戒処分等の推移（教
育職員、過去 5 年間）（文部科学省資料）

【資料 7】不祥事防止対策の方針について（岩手県教育委員会資料）

不祥事防止対策検討会議 構成員名簿

団体・所属名	職	氏 名	備 考
岩手県小学校長会	常任理事 (盛岡市立仙北小学校長)	高 橋 長 兵	出席
岩手県中学校長会	常任理事 (盛岡市立大宮中学校長)	佐 藤 孝 之	出席
岩手県高等学校長協会	常任理事 (岩手県立南昌みらい高等学校)	菊 池 勝 彦	出席
一般社団法人岩手県 P T A 連合会	会長	山 下 泰 幸	出席
岩手県高等学校 P T A 連合会	会長	木 村 元 思	出席
岩手県教育委員会事務局教育企画室	教育企画推進監兼サービス管理 監 (座長)	石 川 大 洋	出席
〃 教職員課	総括課長兼サービス管理監	菊 地 亮 弘	出席
〃 学校教育室	教育次長兼学校教育室長	駒 込 武 志	出席
〃 盛岡教育事務所	教務課長	渡 邊 剛	出席

【事務局】

〃 サービス管理監サービス管理担当	特命課長	鈴 木 健 一	
	主事	菊 池 理	

- 1 岩手県教育委員会における懲戒処分件数の推移（令和元年以降）
- 令和元年度：15件（うち飲酒運転 5 件） 令和 5 年度：23件（うち飲酒運転 2 件）
- 令和 2 年度：18件（うち飲酒運転 0 件） 令和 6 年度：22件（うち飲酒運転 3 件）
- 令和 3 年度：12件（うち飲酒運転 0 件） 令和 7 年度：15件（うち飲酒運転 1 件）
- 令和 4 年度：31件（うち飲酒運転 0 件） 令和 8 年度： 1 件（うち飲酒運転 1 件）※令和 8 年 4 月20日現在

2 令和 7 年度逮捕事案

職員名	所属	職名	非違行為	非違行為の詳細	発生（逮捕）日	判決等
H. Y	小学校	教諭	性的姿態等撮影	当該職員は、令和 7 年 5 月 23 日（金）、勤務校の女子トイレに正当な理由なく侵入して、自身が所有する携帯電話（スマートフォン）を盗撮目的で設置し、女子児童の姿態を撮影した。	令和7年5月24日	懲役 2 年 執行猶予 4 年
T. M	事務局等	主事	窃盗 住居侵入 電子計算機等使用詐欺	令和 7 年 7 月 11 日（金）午前 3 時頃、盛岡市内の一般住宅に侵入し、現金数千円など在中の財布 1 個を窃取した。 また、窃取したクレジットカードを用いてスーパー等で買い物をした。	令和7年7月11日	公判継続中
S. T	中学校	教諭	不同意わいせつ 住居侵入	令和 7 年 9 月上旬、千葉県浦安市内の宿泊施設において、正当な理由なく客室に侵入し、同室に宿泊していた被害者 2 名に対し、わいせつな行為をした。	令和7年10月23日	拘禁刑 2 年 6 月 執行猶予 5 年
H. K	県立学校	操機手	不同意性交等	令和 8 年 1 月 13 日（火）午前 1 時頃から 2 時 45 分頃までの間、新潟県新潟市中央区において、被害者（20 代・男性）に対し、同意を得ずに性的な暴行を加えた。	令和8年1月13日	拘禁刑 5 年
T. H	小学校	教諭	わいせつ誘拐 不同意性交等	令和 8 年 1 月 7 日午前 11 時から同日午後 1 時までの間、岩手県南部の宿泊施設において、岩手県南部在住の 16 歳未満の女性に対し、わいせつな行為を行った。	令和8年2月16日	不起訴処分
K. K	県立学校	教諭	飲酒運転 窃盗	令和 7 年 10 月 14 日から同月 15 日までの間に、花巻市内の被害者方において、被害者が所有している衣類数点を窃取した。	令和8年3月5日	不起訴処分

※職員名はイニシャルであること

3 令和7年度飲酒運転事案

職員名	所属	職名	非違行為の詳細	発生（検挙）日	懲戒処分
T. S	小学校	教諭	令和7年10月4日（土）、午前4時頃、酒気を帯びて自家用車を運転し、盛岡市高松付近のアパートの植木に接触した後に、民家の生垣に衝突する自損事故を起こした。その後、警察官による呼気検査により、呼気1リットル当たり0.58ミリグラムのアルコールが検出され、検挙された。	令和7年10月4日	免職 (令和7年12月22日)
K. K	県立学校	教諭	令和8年3月4日（水）、コンビニエンスストアで購入した500ml缶のハイボールを飲み、午前0時30分頃、自動車を運転していたところ、花巻市狼沢付近において、路外田んぼに同車を転落させる事故を起こした。同所を警ら中の警察官が当該事故を発見し、実況見分の際、呼気検査が行われた結果、基準値を超える呼気アルコール濃度が検出された。	令和8年3月4日	未実施
A. H	事務局等	主事	令和8年2月14日（土）午後9時20分頃から翌15日（日）午前3時30分頃まで、盛岡市大通の飲食店において飲酒した後、自ら自動車を運転し、自宅に向かう途中、盛岡市大沢川原付近において、パトカーで警ら中の警察官から職務質問を受け、呼気検査の結果、呼気アルコール濃度0.27mg/Lが検出された。	令和8年2月15日	免職 (令和8年4月20日)
非公表	県立学校	校長	令和8年3月26日（木）午後6時30分頃から午後9時頃まで、盛岡駅前の飲食店において飲酒した後、帰宅のために乗車した新幹線の車内においても飲酒した。北上駅で下車後、午後10時20分頃自ら自転車を運転し自宅に向かう途中の路上で転倒し、救急搬送された。その後、警察官から取り調べを受け、呼気検査の結果、基準値を超える呼気アルコール濃度が検出された。	令和8年3月26日	未実施

※職員名はイニシャルであること

これまでの不祥事防止に係る取組

【服務関係の指導を行う各種研修等一覧（集合研修等）】

① 経験年数等に応じた研修

初任者研修、2年目研修、3年目研修、教職経験者5年研修、中堅教諭等資質向上研修

② 管理職向け研修

公立義務教育諸学校新任校長研修、公立義務教育諸学校新任副校長研修講座、県立学校新任校長研修講座、地区校長研修講座、事務長研修

③ 会議等

教育事務所長会議、県立学校長会議、県教育委員会と市町村教育委員会との意見交換、経営指導主事会議

【県立学校における研修等スケジュール（例）】

	内容		
	現場での研修等	岩手モデルに基づく取組	特定の役職等を対象とした研修等
4月	コンプライアンス・スピーチ（毎月）	- 不適切な指導の根絶に向けた「個人の宣言書」を所属長に提出 - インテグリティの視点に立った部活動指導者研修実施（各校1名が代表受講し各校で伝達講習） - 学校経営計画の重点目標の一つとして不適切指導の根絶に係る目標を設定	- 教職員のためのメンタルヘルスセミナー - 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー - 組織マネジメント研修 - 業務プロセス改善研修
5月	職員面談		
6月			
7月		「TSUBASA モデル」研修実施（故人命日である7月上旬に、モデル策定経緯を再確認し、再発防止意識を高める） - モデルの推進状況に係る自己点検実施 - 不適切な指導根絶に向けた「学校の宣言」を策定し公開	
8月	コンプライアンス研修 （「体罰・不適切言動の防↓		

	止について」)			
9月			・ インテグリティの視点に 立った部活動指導者研修 実施(各校1名が代表受講 し各校で伝達講習)	
10月	職員面談			
11月				
12月	コンプライアンス研修 (「学校管理下における 事故防止について」)			
1月				
2月				
3月				

1 職員面談(5月・10月)

職務課題及び達成状況の確認、研修の受講奨励、運転免許証の確認(違反歴がないか、有効期限の確認等)、飲酒習慣の確認及び助言、健康状態の確認等

2 コンプライアンス・スピーチ

定例職員会議の中で実施する。

スピーチを担当する職員がテーマを決めて行う。(交通安全、情報管理等のテーマが多い)

3 コンプライアンス研修

1時間程度で設定されることが多く、主に管理職が担当する。年に2回程度実施する。

テーマは「体罰や不適切な言動の未然防止」等で、グループワークを行った学校も多い。

4 職員朝会等での注意喚起

不祥事に係る新聞掲載記事を配付。管理職が注意喚起を図る。

毎週金曜日に、交通安全を心掛けるよう注意喚起。

【令和7年度における服務通知の状況】

R7	逮捕事案の内容	文部科学省の取組	県教委の取組
① 5.24	建造物侵入及び性的 姿態等撮影事案発生		
② 5.26			①を受け服務通知発出(「性的姿態 等撮影等による逮捕事案の発生に ついて」教服第16号)
③ 7.1		教師による児童生徒盗撮・SNSで の共有等を受け服務通知発出(「児 童生徒性暴力等の防止等に関する 教師の服務規律の確保の徹底につ いて」7文科初第904号)	
④ 7.4			③を受け服務通知発出(「児童生徒 性暴力等の防止等に関する教職員

			等の服務規律の確保の徹底について」教服第29号) ※③の通知を添付
⑤ 7. 10		緊急都道府県等教育長会議を開催し、③の内容を説明したほか、相談窓口の整備・周知の指示や警察庁の匿名通報事業を紹介	
⑥ 7. 11	住居侵入及び窃盗 事案発生		
⑦ 7. 15			⑤を受け服務通知発出(「緊急都道府県等教育長会議を踏まえた児童生徒性暴力等の防止に等に向けた取組について」教服第33号) ※⑤の会議資料を添付
⑧ 7. 15			⑥の事案発生について定例的な夏季服務通知に盛り込み発出(「教職員の服務規律の確保等について」教服第34号)
⑨ 8. 25			①の教員を懲戒免職 (校長を戒告)
⑩ 10. 4	酒気帯び運転 事案発生		
⑪ 10. 8			⑩を受け服務通知発出(「教職員による飲酒運転事案の発生について」教服第65号)
⑫ 10. 23	住居侵入 事案発生		
⑬ 11. 5		警察との連携促進について服務通知発出(「児童生徒性暴力等の未然防止及び早期発見に向けた警察との連携の促進について」7 初初企第8号)	
⑭ 11. 11			⑬を受け服務通知発出(「児童生徒性暴力等の未然防止及び早期発見に向けた警察との連携の促進について」教服第76号)
⑮ 11. 13	⑫の再逮捕 住居侵入及び不同意わいせつ		
⑯ 11. 14			⑮を受け服務通知発出(「教職員の綱紀の保持について」教服第81号)
⑰ 12. 4			児童生徒性暴力防止を強調し定例的な冬季服務通知に発出(「教職員の綱紀の保持について」教服第90号)
⑱ 12. 19			③～⑤、⑦を踏まえ市町村教委あて通知発出(「児童生徒性暴力等の防止等に向けた1人1台端末を活用した相談窓口の整備・周知について」教服第103号・教学1522号)
⑲ 12. 22			⑩の教員を懲戒免職
⑳ 1. 13	不同意性交等事案 発生		
㉑ 1. 16			㉑を受け服務通知発出(「不祥事の根絶に向けた取組の徹底について」教服第111号)
㉒	飲酒運転事案発生		

2. 15			
②③ 2. 16	わいせつ誘拐、不同意性交等事案発生		
②④ 2. 18			②②を受けサービス通知発出（「飲酒運転の根絶に向けた取組の徹底について」教服第128・129号）
②⑤ 2. 19			②③を受けサービス通知発出（「児童生徒性暴力等の根絶に向けたサービス規律の確保の徹底について」教服第134号）
②⑥ 3. 5	飲酒運転、窃盗事案発生		
②⑦ 3. 6			②⑥を受けサービス通知発出（「教育長訓示について」教服第142号） ※3/9までに教育長訓示・サービス管理監指示の動画を視聴。 市町村は3/27まで
②⑧ 3. 26	飲酒運転（自転車）事案発生		

2-1-2. 懲戒処分等の推移(教育職員)(過去5年間)

(単位:人)

都道府県 指定都市	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	対教育職員数割 合 (令和6年度)(%)
1 北海道	63	76	59	108	129	0.38%
2 青森県	84	61	64	64	71	0.68%
3 岩手県	52	47	44	33	43	0.40%
4 宮城県	138	216	169	174	204	1.59%
5 秋田県	97	113	97	107	111	1.41%
6 山形県	23	21	27	27	23	0.26%
7 福島県	92	131	117	114	123	0.77%
8 茨城県	55	1,196	75	75	69	0.30%
9 栃木県	24	40	26	24	26	0.18%
10 群馬県	106	118	141	153	158	1.02%
11 埼玉県	86	153	198	218	261	0.63%
12 千葉県	35	55	68	54	65	0.18%
13 東京都	297	260	306	299	273	0.39%
14 神奈川県	161	129	134	114	95	0.35%
15 新潟県	35	37	56	43	46	0.34%
16 富山県	36	44	32	36	61	0.72%
17 石川県	25	17	29	27	29	0.33%
18 福井県	86	86	98	92	107	1.49%
19 山梨県	16	22	13	22	16	0.22%
20 長野県	61	91	108	129	123	0.71%
21 岐阜県	82	79	72	67	107	0.63%
22 静岡県	73	43	62	105	94	0.50%
23 愛知県	46	55	40	54	46	0.11%
24 三重県	186	268	274	277	291	1.98%
25 滋賀県	62	105	127	84	114	0.87%
26 京都府	83	77	107	93	99	0.87%
27 大阪府	139	117	186	173	184	0.42%
28 兵庫県	311	356	262	316	309	0.94%
29 奈良県	19	24	6	17	21	0.20%
30 和歌山県	15	14	16	12	17	0.19%
31 鳥取県	140	60	44	16	22	0.40%
32 島根県	24	30	31	34	33	0.43%
33 岡山県	17	21	12	15	11	0.09%
34 広島県	37	71	58	82	72	0.50%
35 山口県	39	44	45	43	29	0.26%
36 徳島県	10	20	14	25	27	0.37%
37 香川県	22	27	24	17	29	0.36%
38 愛媛県	11	12	14	10	15	0.14%
39 高知県	24	14	21	49	56	0.80%
40 福岡県	37	42	63	61	68	0.28%
41 佐賀県	69	61	65	48	38	0.45%
42 長崎県	36	38	46	43	53	0.43%
43 熊本県	27	16	27	24	42	0.38%
44 大分県	31	25	22	27	36	0.36%
45 宮崎県	462	430	366	345	310	3.05%
46 鹿児島県	51	69	61	81	107	0.64%
47 沖縄県	28	48	43	41	42	0.26%
48 札幌市	62	53	41	34	81	0.89%
49 仙台市	15	9	17	4	6	0.11%
50 さいたま市	34	14	24	21	28	0.45%
51 千葉市	5	3	11	16	20	0.44%
52 川崎市	7	8	59	172	8	0.12%
53 横浜市	53	72	60	36	42	0.24%
54 相模原市	4	4	6	10	12	0.38%
55 新潟市	11	7	12	26	8	0.19%
56 静岡市	13	12	15	8	6	0.20%
57 浜松市	5	1	2	4	7	0.17%
58 名古屋市	8	7	7	6	33	0.28%
59 京都市	15	10	12	28	39	0.53%
60 大阪市	58	387	97	112	84	0.65%
61 堺市	39	12	33	47	20	0.43%
62 神戸市	55	87	123	154	132	1.54%
63 岡山市	3	4	9	12	11	0.30%
64 広島市	4	7	8	13	9	0.13%
65 北九州市	20	11	30	15	19	0.34%
66 福岡市	24	20	20	31	9	0.10%
67 熊本市	13	11	17	8	4	0.10%
合 計	4,101	5,818	4,572	4,829	4,883	0.52%

2-2-2. 交通違反・交通事故に係る懲戒処分等の推移(教育職員)(過去5年間)

(単位:人)

都道府県 指定都市	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	対教育職員数割 合 (令和6年度)(%)
1 北海道	31	40	27	36	61	0.18%
2 青森県	55	35	40	43	47	0.45%
3 岩手県	28	26	14	14	32	0.29%
4 宮城県	110	192	123	158	172	1.34%
5 秋田県	81	100	90	85	98	1.25%
6 山形県	16	18	18	17	15	0.17%
7 福島県	73	88	84	91	91	0.57%
8 茨城県	31	21	33	23	23	0.10%
9 栃木県	10	13	7	10	9	0.06%
10 群馬県	90	111	128	138	138	0.89%
11 埼玉県	23	32	55	64	76	0.18%
12 千葉県	5	16	6	9	11	0.03%
13 東京都	50	31	64	55	29	0.04%
14 神奈川県	41	37	46	31	37	0.14%
15 新潟県	6	6	9	15	14	0.10%
16 富山県	32	34	27	31	39	0.46%
17 石川県	12	6	17	12	14	0.16%
18 福井県	83	77	89	88	93	1.29%
19 山梨県	3	3	2	8	2	0.03%
20 長野県	40	56	65	87	85	0.49%
21 岐阜県	38	47	35	18	65	0.38%
22 静岡県	40	18	34	42	28	0.15%
23 愛知県	13	14	18	14	13	0.03%
24 三重県	173	252	249	254	262	1.78%
25 滋賀県	40	82	109	77	103	0.79%
26 京都府	76	61	86	80	84	0.74%
27 大阪府	25	19	27	11	8	0.02%
28 兵庫県	166	186	144	187	186	0.57%
29 奈良県	0	0	0	1	1	0.01%
30 和歌山県	2	1	3	0	0	0.00%
31 鳥取県	39	41	28	3	7	0.13%
32 島根県	19	24	27	26	19	0.25%
33 岡山県	2	2	2	3	2	0.02%
34 広島県	8	15	9	8	7	0.05%
35 山口県	18	14	18	14	11	0.10%
36 徳島県	6	5	3	14	14	0.19%
37 香川県	11	17	10	12	13	0.16%
38 愛媛県	4	4	4	5	8	0.07%
39 高知県	5	4	4	8	12	0.17%
40 福岡県	2	7	4	5	2	0.01%
41 佐賀県	56	52	61	34	29	0.34%
42 長崎県	3	4	3	2	11	0.09%
43 熊本県	4	4	11	10	27	0.24%
44 大分県	12	6	13	9	21	0.21%
45 宮崎県	411	406	337	314	287	2.82%
46 鹿児島県	30	45	42	46	64	0.38%
47 沖縄県	5	3	8	9	10	0.06%
48 札幌市	47	38	27	21	62	0.68%
49 仙台市	4	0	3	2	1	0.02%
50 さいたま市	8	2	21	10	6	0.10%
51 千葉市	0	0	1	6	7	0.15%
52 川崎市	0	0	0	0	1	0.01%
53 横浜市	20	30	19	13	19	0.11%
54 相模原市	0	2	2	2	2	0.06%
55 新潟市	4	1	2	0	3	0.07%
56 静岡市	11	7	9	3	1	0.03%
57 浜松市	0	0	0	0	1	0.02%
58 名古屋市	0	1	0	0	1	0.01%
59 京都市	6	6	3	6	10	0.13%
60 大阪市	0	0	0	2	1	0.01%
61 堺市	0	0	2	3	3	0.06%
62 神戸市	1	0	0	4	2	0.02%
63 岡山市	0	0	0	0	0	0.00%
64 広島市	0	1	1	2	2	0.03%
65 北九州市	2	0	2	0	0	0.00%
66 福岡市	1	4	2	5	2	0.02%
67 熊本市	0	1	0	2	2	0.05%
合 計	2,132	2,368	2,327	2,302	2,506	0.27%

2-2-1. 交通違反・交通事故に係る懲戒処分等の状況一覧(教育職員)(令和6年度)

(単位:人)

都道府県 指定都市	懲 戒 処 分 の 種 類				合 計	訓告等	総 計	対教育職員数割 合(当事者)(%) (令和6年度)
	免 職	停 職	減 給	戒 告				
1 北海道	2 <2>	9 <2>	24	19 (1)	54 <4> (1)	7 (8)	61 <4> (9)	0.18%
2 青森県			3	9	12	35	47	0.45%
3 岩手県	3 <3>		2	6	11 <3>	21	32 <3>	0.29%
4 宮城県	1 <1>				1 <1>	171 (2)	172 <1> (2)	1.34%
5 秋田県		1 <1>			1 <1>	97 (1)	98 <1> (1)	1.25%
6 山形県			1	7	8	7 (1)	15 (1)	0.17%
7 福島県	1 <1>		4	3	8 <1>	83	91 <1>	0.57%
8 茨城県			2	(1)	2 (1)	21	23 (1)	0.10%
9 栃木県						9	9	0.06%
10 群馬県						138	138	0.89%
11 埼玉県	1		6	11	18	58 (7)	76 (7)	0.18%
12 千葉県	1 <1>	1 <1>		1	3 <2>	8 (2)	11 <2> (2)	0.03%
13 東京都		2 <2>	1	1	4 <2>	25 (10)	29 <2> (10)	0.04%
14 神奈川県			1		1	36 (1)	37 (1)	0.14%
15 新潟県	1 <1>		1	5	7 <1>	7	14 <1>	0.10%
16 富山県	1 <1>	1 <1>	2		4 <2>	35 (1)	39 <2> (1)	0.46%
17 石川県	1		2		3	11 (2)	14 (2)	0.16%
18 福井県		1 <1>	1	4	6 <1>	87 (1)	93 <1> (1)	1.29%
19 山梨県						2 (1)	2 (1)	0.03%
20 長野県	2 <2>			3	5 <2>	80 (6)	85 <2> (6)	0.49%
21 岐阜県		1			1	64 (6)	65 (6)	0.38%
22 静岡県				7	7	21	28	0.15%
23 愛知県	2 <2>		2	1	5 <2>	8 (7)	13 <2> (7)	0.03%
24 三重県			4		4	258	262	1.78%
25 滋賀県						103	103	0.79%
26 京都府						84	84	0.74%
27 大阪府		1		1	2	6	8	0.02%
28 兵庫県	1	3 <2>	3	4	11 <2>	175 (1)	186 <2> (1)	0.57%
29 奈良県		1 <1>			1 <1>	(1)	1 <1> (1)	0.01%
30 和歌山県							0	0.00%
31 鳥取県	1 <1>	1 <1>		3	5 <2>	2 (1)	7 <2> (1)	0.13%
32 島根県						19	19	0.25%
33 岡山県						2	2	0.02%
34 広島県	1 <1>	1 <1>			2 <2>	5 (1)	7 <2> (1)	0.05%
35 山口県	1 <1>	1 <1>	1	(1)	3 <2> (1)	8 (2)	11 <2> (3)	0.10%
36 徳島県				3	3	11 (3)	14 (3)	0.19%
37 香川県		1 <1>	2	2	5 <1>	8 (1)	13 <1> (1)	0.16%
38 愛媛県				1	1	7 (1)	8 (1)	0.07%
39 高知県	1 <1>				1 <1>	11 (1)	12 <1> (1)	0.17%
40 福岡県						2	2	0.01%
41 佐賀県	2 <2>				2 <2>	27 (2)	29 <2> (2)	0.34%
42 長崎県	1 <1>		1		2 <1>	9 (1)	11 <1> (1)	0.09%
43 熊本県	1 <1>	3 <3>		1 (1)	5 <4> (1)	22 (2)	27 <4> (3)	0.24%
44 大分県		1 <1>		3	4 <1>	17 (38)	21 <1> (38)	0.21%
45 宮崎県				6	6	281 (5)	287 (5)	2.82%
46 鹿児島県		2 <1>	2	1	5 <1>	59 (2)	64 <1> (2)	0.38%
47 沖縄県		5 <5>			5 <5>	5 1 (1)	10 <6> (1)	0.06%
48 札幌市	2 <2>		3	3	8 <2>	54 (1)	62 <2> (1)	0.68%
49 仙台市						1	1	0.02%
50 さいたま市						6	6	0.10%
51 千葉市	1 <1>				1 <1>	6 (1)	7 <1> (1)	0.15%
52 川崎市						1	1	0.01%
53 横浜市						19	19	0.11%
54 相模原市			1	1	2		2	0.06%
55 新潟市			1	1	2	1	3	0.07%
56 静岡市			1		1		1	0.03%
57 浜松市						1	1	0.02%
58 名古屋市						1 (1)	1 (1)	0.01%
59 京都市	1 <1>				1 <1>	9	10 <1>	0.13%
60 大阪市	1				1		1	0.01%
61 堺市						3	3	0.06%
62 神戸市		1 <1>	1		2 <1>		2 <1>	0.02%
63 岡山市							0	0.00%
64 広島市			1		1	1	2	0.03%
65 北九州市							0	0.00%
66 福岡市						2	2	0.02%
67 熊本市		1 <1>			1 <1>	1	2 <1>	0.05%
合 計	30 <26> (0)	38 <27> (0)	73 <0> (0)	107 <0> (4)	248 <53> (4)	2,258 <1> (122)	2,506 <54> (126)	0.27%
(参考)令和5年 度合計	39 <38> (0)	40 <24> (0)	49 <0> (1)	64 <0> (3)	192 <62> (4)	2,110 <3> (129)	2,302 <65> (133)	0.25%
(参考)令和4年 度合計	17 <17> (0)	33 <20> (0)	44 <0> (1)	68 <0> (1)	162 <37> (2)	2,165 <0> (135)	2,327 <37> (137)	0.25%

(注1) < > は、飲酒運転に係る被処分者数の数で内数。

(注2) ()内は、非違行為を行った所属職員(事務職員等含む。)に対する監督責任により懲戒処分等を受けた者の数で外数。

2-5-3. 性犯罪・性暴力等による懲戒処分等の推移(教育職員)(過去5年間)

(単位:人)

都道府県 指定都市	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	対教育職員数割合 (令和6年度)(%)
1 北海道	5	4	4	15	10	0.03%
2 青森県	1	2	0	7	2	0.02%
3 岩手県	3	4	4	3	2	0.02%
4 宮城県	4	3	2	6	3	0.02%
5 秋田県	1	1	0	3	1	0.01%
6 山形県	0	1	3	3	2	0.02%
7 福島県	4	9	4	5	4	0.02%
8 茨城県	2	3	0	3	4	0.02%
9 栃木県	3	4	3	6	3	0.02%
10 群馬県	0	1	5	2	6	0.04%
11 埼玉県	10	6	11	22	19	0.05%
12 千葉県	14	7	13	18	11	0.03%
13 東京都	14	15	24	28	19	0.03%
14 神奈川県	5	7	4	10	4	0.01%
15 新潟県	1	3	8	3	3	0.02%
16 富山県	0	1	1	1	3	0.04%
17 石川県	2	3	1	1	3	0.03%
18 福井県	2	3	3	0	3	0.04%
19 山梨県	1	4	1	1	2	0.03%
20 長野県	1	0	7	7	3	0.02%
21 岐阜県	8	2	5	9	4	0.02%
22 静岡県	12	3	4	5	5	0.03%
23 愛知県	2	9	4	9	8	0.02%
24 三重県	3	4	1	3	3	0.02%
25 滋賀県	2	4	3	2	1	0.01%
26 京都府	1	3	5	5	4	0.04%
27 大阪府	11	11	19	29	19	0.04%
28 兵庫県	11	13	13	13	9	0.03%
29 奈良県	1	3	0	1	4	0.04%
30 和歌山県	1	1	2	1	0	0.00%
31 鳥取県	3	1	2	4	1	0.02%
32 島根県	1	0	2	4	3	0.04%
33 岡山県	3	3	1	3	4	0.03%
34 広島県	4	4	13	9	14	0.10%
35 山口県	1	3	1	5	5	0.04%
36 徳島県	1	3	2	1	2	0.03%
37 香川県	5	1	0	0	3	0.04%
38 愛媛県	0	0	0	3	1	0.01%
39 高知県	1	1	2	1	7	0.10%
40 福岡県	2	7	7	4	3	0.01%
41 佐賀県	2	1	2	2	2	0.02%
42 長崎県	2	3	4	2	8	0.07%
43 熊本県	4	0	2	1	1	0.01%
44 大分県	2	3	2	4	4	0.04%
45 宮崎県	0	2	0	1	3	0.03%
46 鹿児島県	5	3	1	3	8	0.05%
47 沖縄県	2	4	2	3	1	0.01%
48 札幌市	3	2	2	0	5	0.06%
49 仙台市	0	3	4	0	1	0.02%
50 さいたま市	2	1	0	0	2	0.03%
51 千葉市	0	0	1	1	3	0.07%
52 川崎市	1	2	3	3	2	0.03%
53 横浜市	7	9	7	4	3	0.02%
54 相模原市	3	2	1	2	3	0.09%
55 新潟市	0	1	0	0	1	0.02%
56 静岡市	1	0	0	2	2	0.07%
57 浜松市	1	0	2	3	1	0.02%
58 名古屋市	0	1	0	2	1	0.01%
59 京都市	2	0	1	6	3	0.04%
60 大阪市	6	10	7	8	4	0.03%
61 堺市	5	4	1	2	1	0.02%
62 神戸市	3	2	2	4	6	0.07%
63 岡山市	0	1	0	2	1	0.03%
64 広島市	2	2	2	1	3	0.04%
65 北九州市	1	1	4	2	3	0.05%
66 福岡市	1	1	4	6	2	0.02%
67 熊本市	0	1	3	1	0	0.00%
合 計	201	216	241	320	281	0.03%

(注)令和2年度調査より幼稚園(幼稚園型認定こども園含む。)の教育職員についても調査の対象

不祥事防止対策の方針等について

1 令和 7 年度の教職員の不祥事の状況

- (1) 懲戒処分件数は減少傾向にあるものの、逮捕事案や飲酒運転事案などの重大な事案が多発
- (2) 直近 10 年間で最多となる **6 件の逮捕事案発生**
(①小学校教諭…盗撮、②教事事務職…窃盗、③中学校教諭…不同意わいせつ、④高校船舶職…不同意性交等、⑤小学校教諭…不同意性交等、⑥高校教諭…窃盗(下着))
- (3) 令和 5 年度(2 件処分)、6 年度(3 件処分)に続き、今年度 **4 件の飲酒運転事案発生**
(①小学校教諭、②本庁事務職、③高校教諭、④県立学校長(自転車))

⇒ 特に、性犯罪関係と飲酒運転事案の発生状況が深刻であり、これらへの対応が急務

2 不祥事防止対策に関する今後の取組の方向性

- (1) 「**外部の視点**」も取り入れながら、不祥事発生の要因を具体的に分析するなどにより、教職員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上と、組織として不祥事を許さない仕組みづくりに向けた**取組を推進**する。
- (2) 具体的には、関係教職員等による「**不祥事防止対策検討会議**」を立上げ、同会議を中心に**外部専門家**(弁護士、心理・医療等の専門家などを想定)の**知見も活用**しながら、「不祥事発生要因の分析」「具体的な再発防止策」「取組状況等の県民への公表のあり方」などについて検討を進め、**今後の不祥事防止対策を策定**する。
- (3) また、なぜ**犯罪行為等**を行ってしまうのか、どうしたら犯罪行為等を思い止まらせることができるのか、どうしたら全教職員に対し犯罪行為等は許されないものであることの意識付けができるのかなどについて、**外部専門家等の意見を確認**する。
- (4) なお、当面の対策として、各種会議や研修等において、性犯罪関係事案の防止に向けた取組の徹底を図る。

3 不祥事防止対策の具体的な取組(案)

現時点で、県教育委員会において想定している取組については、以下のとおり。

(1) 不祥事事案の要因分析

逮捕事案及び飲酒運転事案の発生要因を、本人供述等を基に警察等の協力を得て分析する。

分析については、警察等の職員に会議へ出席いただき、意見をいただくこと等を想定している。

また、分析手法についても知見をいただき、今後の不祥事発生における要因分析を行う。

(2) 不祥事防止に係る取組の評価及び見直し

弁護士等へ企業統治等に関する知見を聴取し、県教育委員会においても実施できる取組を探る。

弁護士等に会議へ出席いただき、意見をいただくこと等を想定している。

(3) 今後の不祥事防止対策（新たな取組）

不祥事防止対策として、次の取組の実施を検討していること。

- ・ 法務局（人権擁護関係）等と連携し、学校の管理職や教職員を対象とする「人権」に関する研修用動画の作成等により、児童生徒を個人として尊重する教育活動の推進に取り組む。
- ・ 警察等と連携し、逮捕や検挙された場合の具体的な手続きの流れや影響等、なぜ非違行為や犯罪行為を行ってしまうのかなどを内容とする研修動画の作成等により、危機意識の醸成に向け取り組む。
- ・ 飲料メーカー等と連携し、飲酒による具体的な脳への影響を理解することで、なぜ飲酒運転をしてしまうのかなどを内容とする研修動画の作成等により、飲酒運転の撲滅に向け取り組む。

(4) 取組状況等の県民への公表の在り方

- ・ 他県の取組などを参考の上、県民に対する取組状況等の公表としてどのような対応が考えられるか検討を進める。

4 既存の取組の見直し等

(1) 各種会議等における「児童生徒への性暴力等の防止」の説明等の追加

- ・ 年度当初等に開催する各種会議や研修等において、「児童生徒への性暴力等の防止」をテーマとした講義や説明等を組み入れることにより、性暴力等関係の再発防止の取組の徹底を図る。

(2) 服務通知による具体的な指示等

- ・ 年度当初の職場研修、コンプライアンスの取組の実施に関する服務通知により、各学校等におけるグループワーク形式の不祥事防止対策や再発防止策等をテーマとするコンプライアンス研修の実施（年1回以上）を義務付けるとともに、服務管理監において実施状況の確認を行う【令和8年4月1日付け服務管理監通知により指示】。
- ・ ゴールデンウィーク前に発出している服務通知により、所属長による年度当初の職員面談において、教職員の勤務状況、児童生徒への指導状況、生活や健康、飲酒の状況等の十分な把握に努め、適宜、必要な助言・指導を行うよう指示するとともに、服務管理監において実施状況の確認を行う。

5 取組スケジュール（案・イメージ）

	3月	4月			5月			6月		
	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
今後の不祥事防止対策		対策(素案)の作成			専門家の意見収集 会議①を踏まえた対策検討			会議②を踏まえた対策検討		対策策定 → 対策に基づく取組の推進
不祥事防止対策検討会議	会議設置	目的、スケジュール等の確認		会議① 対策(素案)に対する意見等	会議② 対策に対する意見等			会議③ 対策に対する意見等		
各種サービス通知等		・不祥事未然防止(職場研修等) ・コンプライアンス宣言 ・ハラスメント相談窓口の周知 ・綱紀保持(GW前)							・夏の交通事故防止	
各種会議や研修等を通じたコンプライアンスの取組の徹底		・「児童生徒への性暴力等の防止」の説明の追加等					随時の見直し			
		「初任者研修、2年目研修、3年目研修、教職経験者5年研修、中堅教諭等資質向上研修」「公立義務教育諸学校新任校長研修」「公立義務教育諸学校新任副校長研修講座」「県立学校新任校長研修講座」「地区校長研修講座」「教育事務所長会議」「県立学校長会議」「県教育委員会と市町村教育委員会との意見交換」「経営指導主事会議」等								

【参考】「不祥事防止対策」の取組の全体イメージ

対象等	取組事項等	
	不祥事防止対策	職場環境の改善等
教職員等	継 各種会議やサービス通知等による各所属等における取組の推進 ・各種研修等による意識啓発や取組の推進 ・各所属におけるコンプライアンスの取組等の内容等の見直し 新 専門家等との連携・協力した取組の実施 ・法律、医療、福祉や警察等の専門家等と連携・協力した研修動画の作成等 継 再発防止「岩手モデル」の推進 ・暴力、不適切な言動、性暴力・セクシュアルハラスメントなどの不適切な指導等の根絶に向けた各種取組等の推進	継 岩手県教職員働き方改革プランの推進 ・県立学校の取組 ・県教育委員会の取組 ・市町村教育委員会の取組 継 教職員の健康確保 ・メンタル対策等の体系的な実施等 新 依存症等の周知 ・性嗜好障害、アルコールや性依存等の周知
児童生徒等	継 不適切な指導や性暴力の防止、人権尊重、いじめの防止などに関する周知（学習機会の提供等）の徹底 ・相談窓口の周知等の徹底 ・スクールカウンセラー等による心理ケア、学校教職員等による見守り体制づくりの推進 ・学校生活等に関する定期的なアンケートの実施等	
学校施設等	新 学校施設等の点検 ・専門業者や専用機器（隠しカメラ捜索機器等）による学校施設等の点検の実施	
情報発信	新 県民への情報発信 ・取組状況等の県民への情報発信（公表）	
検証・見直し等	新 取組の検証・見直し等 ・岩手モデルの外部専門家によるモデルの取組状況等のモニタリングの活用、又は、不祥事防止対策検討会議の継続的な開催等による取組の検証・見直し等の実施	

会議結果のお知らせ

1 開催した会議の名称

第1回不祥事防止対策検討会議

2 開催日時

令和8年4月27日 午前10時～午前11時35分

3 開催場所

岩手県盛岡市内丸10-1

岩手県庁10階 教育委員室

4 議題及び報告事項

(1) 岩手県教育委員会における不祥事の状況等について

資料に基づき事務局から説明した後、出席の構成員から意見をいただいた。

(2) 不祥事防止対策の方針等について

資料に基づき事務局から説明した後、出席の構成員から意見をいただいた。

(3) 意見交換

出席の構成員から意見をいただいた。

5 傍聴人数

一般0人

報道11社

6 問い合わせ先

岩手県盛岡市内丸10-1

岩手県教育委員会事務局サービス管理監（電話：019-629-6195）

7 アドレス

<https://www.pref.iwate.jp/kyouikubunka/kyouiku/kyoushokuin/1098452/index.html>

第2回不祥事防止対策検討会議

日時：令和8年5月25日（月）14時～

場所：岩手県庁 教育委員会委員室

次 第

- 1 挨拶
- 2 岩手県立大学社会福祉学部准教授 秋本光陽 様による講義
- 3 今後の対策検討予定について

【資料1】岩手県立大学社会福祉学部准教授 秋本光陽 様による講義資料

【資料2】今後の対策検討予定について

不祥事防止対策検討会議 構成員名簿

【構成員】

団体・所属名	職	氏 名	備 考
岩手県小学校長会	常任理事 (盛岡市立仙北小学校長)	高 橋 長 兵	出席
岩手県中学校長会	常任理事 (盛岡市立大宮中学校長)	佐 藤 孝 之	代理出席 会 長 米 慎司
岩手県高等学校長協会	常任理事 (岩手県立南昌みらい高等学校)	菊 池 勝 彦	出席
一般社団法人岩手県P T A連合会	会長	山 下 泰 幸	出席
岩手県高等学校P T A連合会	会長	木 村 元 思	出席
岩手県教育委員会事務局教育企画室	教育企画推進監兼服務管理 監 (座長)	石 川 大 洋	出席
〃 教職員課	総括課長兼服務管理監	菊 地 亮 弘	出席
〃 学校教育室	教育次長兼学校教育室長	駒 込 武 志	欠席
〃 盛岡教育事務所	教務課長	渡 邊 剛	出席

【事務局】

〃 服務管理監服務管理担当	特命課長	鈴 木 健 一	
	主事	菊 池 理	

第2回 不祥事防止対策検討会議

報告資料(2026年05月25日)

岩手県立大学社会福祉学部

秋本 光陽

自己紹介

秋本 光陽（岩手県立大学社会福祉学部・社会福祉学科）

専門分野： 理論社会学、犯罪社会学、逸脱行動論、司法福祉

- 非行や犯罪問題が発生する「社会的」なメカニズムについて研究しています。
- 岩手県では、盛岡家庭裁判所委員会委員、岩手県青少年問題協議会委員、岩手県再犯予防推進連絡協議会会長、杜陵学園第三者委員会委員などを務めており、学術研究（理論）と現場（実務）との接続を大切にしています。

犯罪研究における基本的枠組み

- ・犯罪現象に関する説明理論には、伝統的に2つの人間観がある。

人間観

性善説：人は通常、犯罪にはおよばない、という前提

↓ にもかかわらず……

Q. 「なぜ**特定の人**びとは犯罪行為に**およぶ**のか？」

性悪説：人は誰も犯罪におよぶ可能性をもつ、という前提

↓ にもかかわらず……

Q. 「なぜ**私たちは**犯罪行為に**およばない**(**でいられる**)のか？」

犯罪研究における基本的枠組み

Q 「なぜ**特定の人びと**は犯罪行為に**およぶ**のか？」

- フラストレーションによる理論

フラストレーション ⇒ 特殊の動機の生成 ⇒ 犯罪行為

- 学習による理論

逸脱的な価値観への接触・内面化 ⇒ 特殊の動機の生成 ⇒ 犯罪行為

Q 「なぜ**私たちは**犯罪行為に**およばない(でいられる)**のか？」

- 社会的コントロールによる説明

(誰もがもつ欲求や動機) ⇒ 規範の拘束力の弱体化 ⇒ 犯罪行為

社会的コントロールに関する犯罪理論(1)

・中和・漂流理論 (Matza 1964=1986)

犯罪行為におよぶ人も、四六時中「犯罪」で思考が支配されているわけではない。通常は法・道徳的規範にしたがって日常生活を営んでいる。

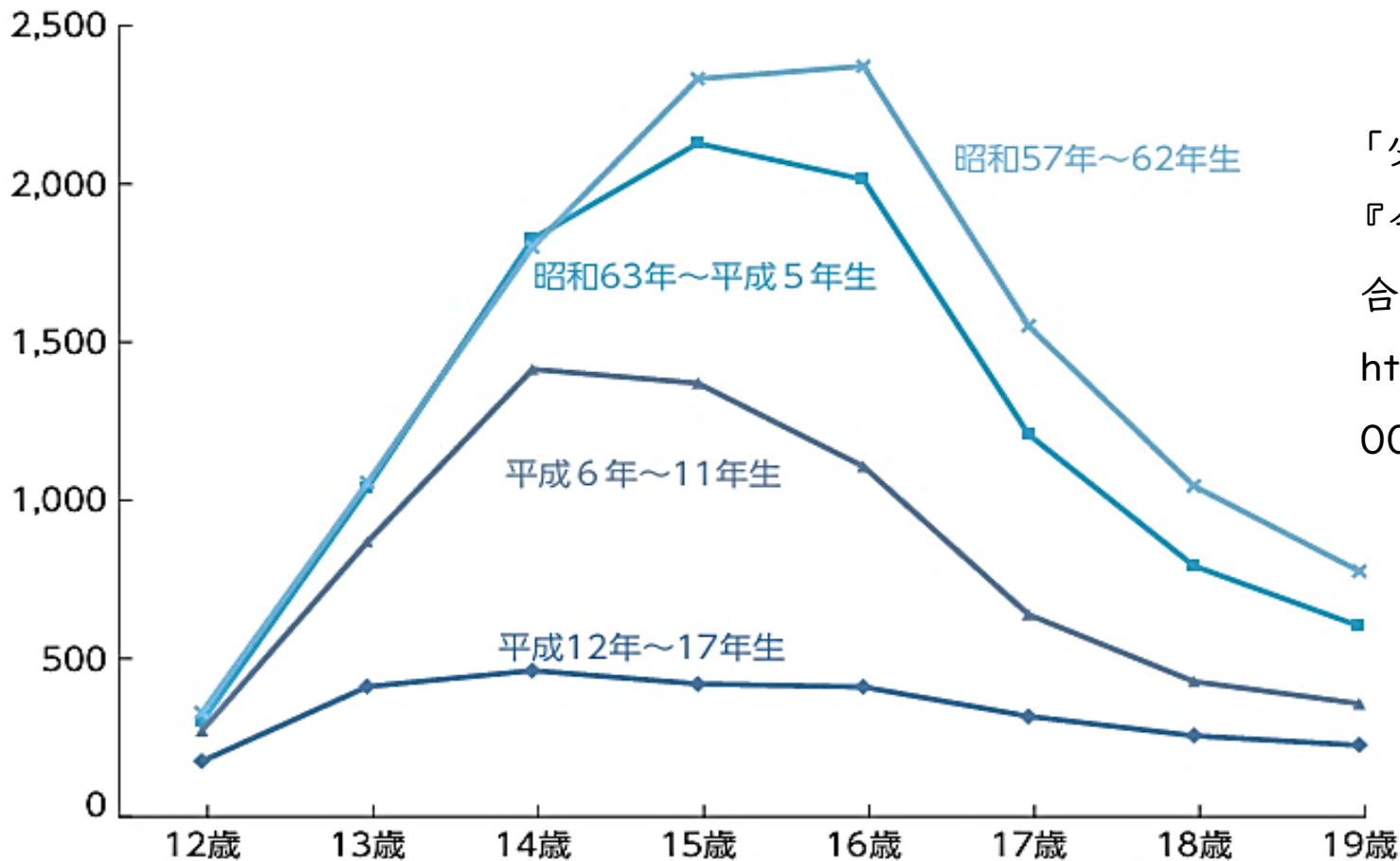
法・道徳的規範のしびりが緩まる(=中和される)ときに、合法世界から非合法世界へと揺らいでいってしまう可能性が高まる。

➤ マツツァ自身の議論は、青少年による非行を前提。

- ① もし非合法的な価値観に染まりきっているならば、学校や職場においてそれなりに真面目な生活を送ることができているのはなぜか…?
- ② もし強固な犯罪動機をもつとすれば、多くの青少年が青年期の終わりに足を洗うことができるのはなぜか…?

社会的コントロールに関する犯罪理論(1)

・中和・漂流理論 (Matza 1964=1986)



「少年による刑法犯 非行少年率の推移」
『令和7年版犯罪白書』(法務省法務総合研究所編), 121

<https://www.moj.go.jp/content/001455851.pdf>

社会的コントロールに関する犯罪理論(1)

・中和・漂流理論 (Matza 1964=1986)

ただし、その説明力は必ずしも青少年による非行だけに限定されない。
より広く、流動的で不確かな現代社会を生きる人間全般に当てはまる。

十分に自覚しているかどうかによらず、現代人は様々な程度でセルフ・コントロールの感覚をもっている。漂流者とは、社会的コントロールの弛緩によって潜在的には自由を享受しているものの、みずからが行為主体となる地位や能力、意向を欠いた人びとのことである」(Matza 1964: 29=1986: 40, 一部改訳)

社会的コントロールに関する犯罪理論(1)

・中和・漂流理論 (Matza 1964=1986)

◇
罪を犯した人は死刑にならない限り、社会に戻ってくる。私は家庭や職場だけではない第3の居場所「サードプレイス」の必要性を訴えている。出所者らが安心して社会とつながり、自分の存在感を得られる場所が必要だ。

同じ社会に生きる私たちにもできることはある。近くに孤立している人がいたら、少し気にかけて行政サービスに連絡してあげるだけでもいい。児童虐待の通報が地域で広がっているように、孤立も地域でアプローチできれば、誰にとっても「生きていきたい」と思える社会に近づけるのではないだろうか。

社会的コントロールに関する犯罪理論（I）

・中和の技術（Sykes & Matza 1957）

自らの行為を弁解したり合理化したりするための認識やリソース。

責任の否定	行為の原因は自分の外にある（「状況がそうさせたんだ」）
加害の否定	相手には実害を与えていない（「少し借りただけだ」）
被害者の否定	被害者側の落ち度や欠陥を指摘（「被害者も思わせぶりの態度だった」）
非難者への非難	非難する人びとの悪徳性や恣意性を指摘（「みんな偽善者なだけだ」）
高度な忠誠心	所属集団のためにしたことを主張（「仲間を思ってやったんだ」）

社会的コントロールに関する犯罪理論(1)

【事例】 令5(わ)108号／令和5年12月15日／福岡地裁

被告人(21)が、仲間と共謀して、通行人から金品を強取しようと計画(未遂に終わったが、被害者は骨折等のけがを負った)。その後、窃盗目的で店に侵入したうえで、置物5点を盗んだ。

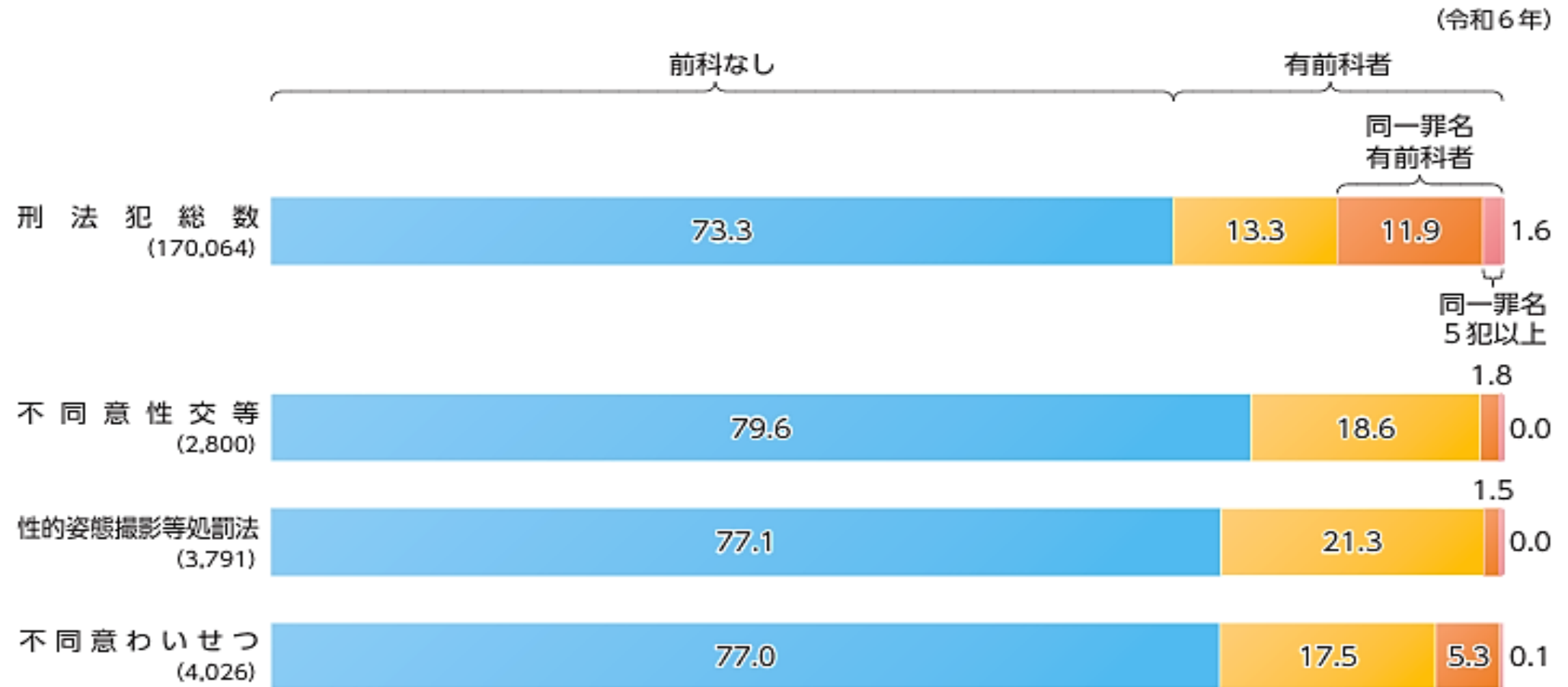
保護観察期間を終えた後2か月足らずで本件に関与しており、公判においても自身の関与を過少に述べるなど自己保身的な態度が見られるほか、本件に至った原因として周囲の環境を挙げるなど、自らの問題性に真摯に向き合っているとはいえず、その反省は全く不十分であって再犯に及ぶおそれは否定し難い。

社会的コントロールに関する犯罪理論(Ⅰ)

【事例】 平5(合わ)第167号／平成6年12月16日／東京地裁

- A子の証言内容及び態度からは、自らにも落ち度があったことの自覚が全く窺えないばかりか、かえって、前記のように自分は一応慎重に行動していたという趣旨の証言をしているのである。
- 警察官調書によれば……ファッションモデルとしてスカウトされ……モデルの仕事をした後……イベントコンパニオン、芸能プロダクションのエキストラやスタッフ等の仕事をし……パーティーコンパニオンをしていることが認められる。
- 時折り「おおぼけ(を)こいた」などという言葉をお走るなどして、いわば馬脚を現わしており、普段上品とはいえない言葉遣いをする場面もある

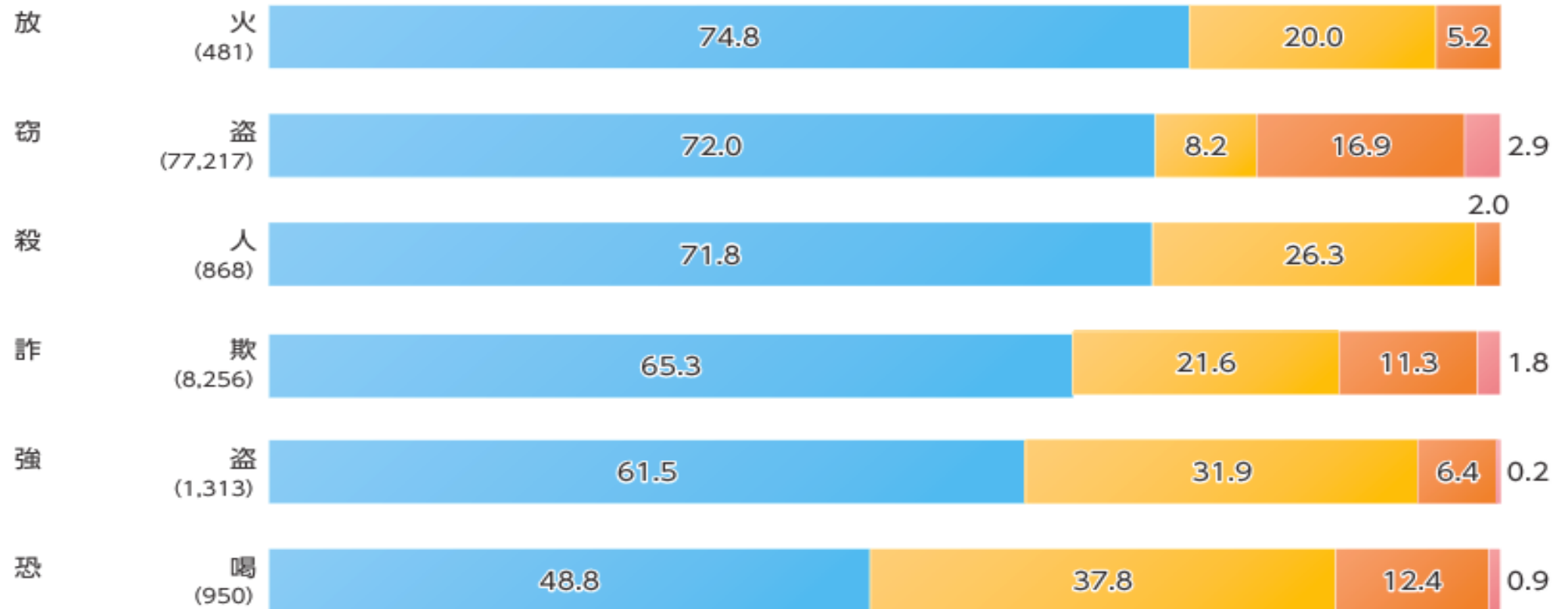
社会的コントロールに関する犯罪理論(1)



「刑法犯20歳以上の検挙人員の前科の有無別構成比(罪名別)」

『令和7年版犯罪白書』(法務省法務総合研究所編), 266 <https://www.moj.go.jp/content/001455853.pdf>

社会的コントロールに関する犯罪理論(1)



「刑法犯20歳以上の検挙人員の前科の有無別構成比(罪名別)」

『令和7年版犯罪白書』(法務省法務総合研究所編), 266 <https://www.moj.go.jp/content/001455853.pdf>

社会的コントロールに関する犯罪理論(1)

・中和・漂流理論 (Matza 1964=1986)

合法的な価値体系

非合法的な価値体系



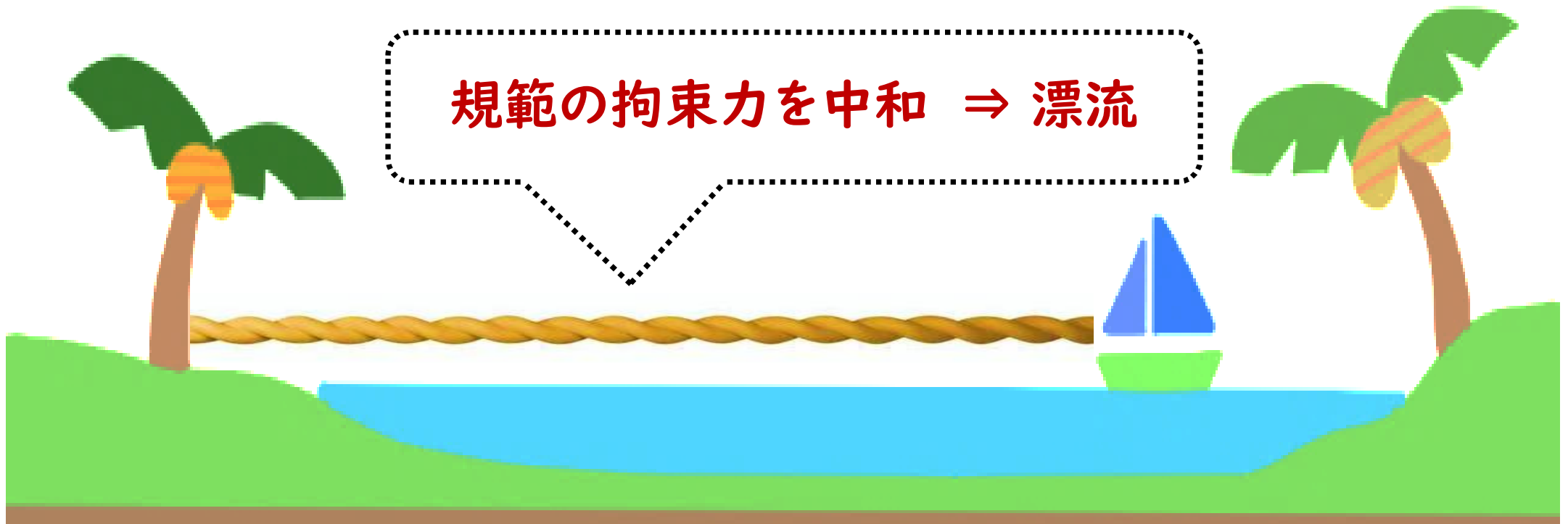
社会的コントロールに関する犯罪理論(1)

・中和・漂流理論 (Matza 1964=1986)

合法的な価値体系

非合法的な価値体系

規範の拘束力を中和 ⇒ 漂流



社会的コントロールに関する犯罪理論(2)

・社会的絆(ボンド)理論 (Hirschi 1969=1995)

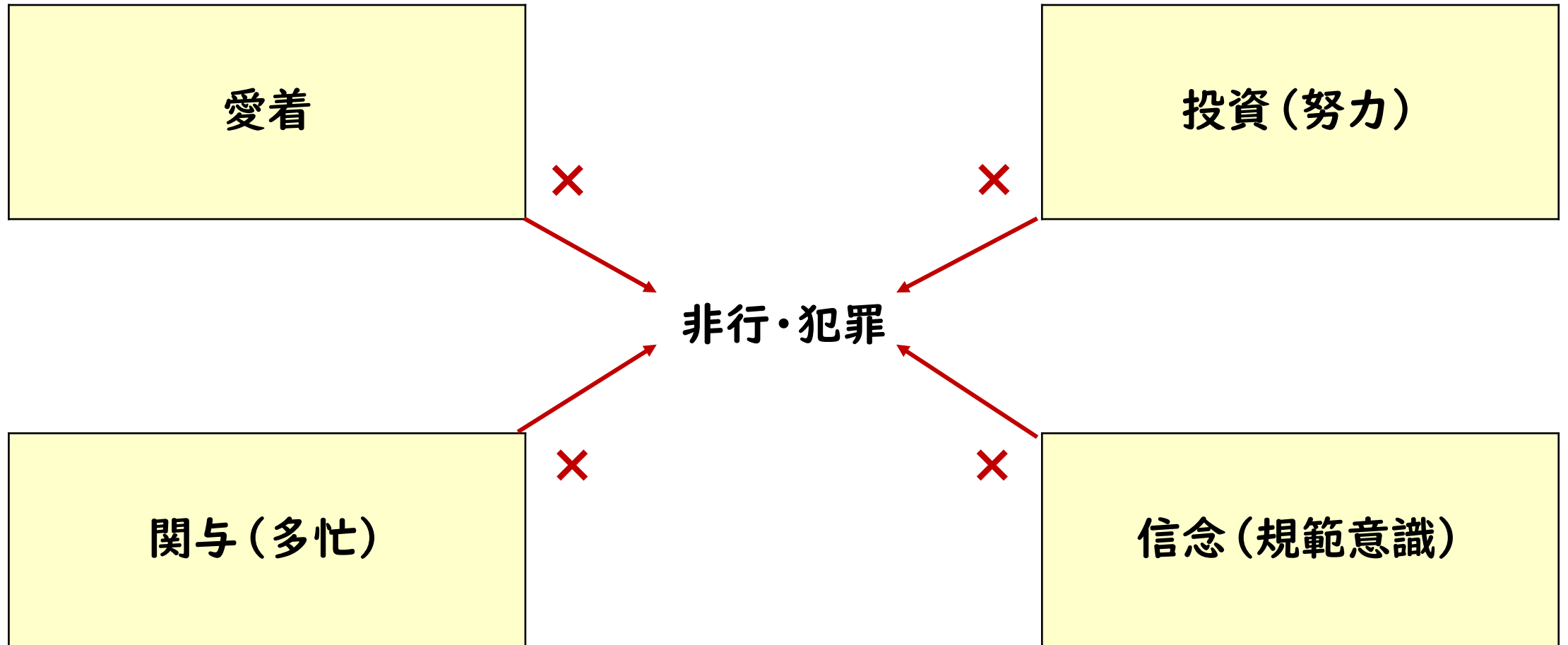
中和・漂流理論と同じく、「(人は誰も犯罪におよぶ可能性をもつのに)なぜ私たちは犯罪行為におよばない(でいられる)のか」(=性悪説)を問う。

「社会的な絆(bond)」につなぎとめられていることの犯罪抑止力を指摘。

愛着	家族・両親や友人、教師などに対する愛情・尊敬の念の強さ
投資(努力)	順法的なことから得られる利益(= それまでの生活で得たものを失うリスク)
関与(多忙)	順法的な活動に従事していること(= それ以外の活動に関わる時間のなさ)
信念(規範意識)	法・道徳的規範に対する信頼度(ルールを守るべきだという意識)

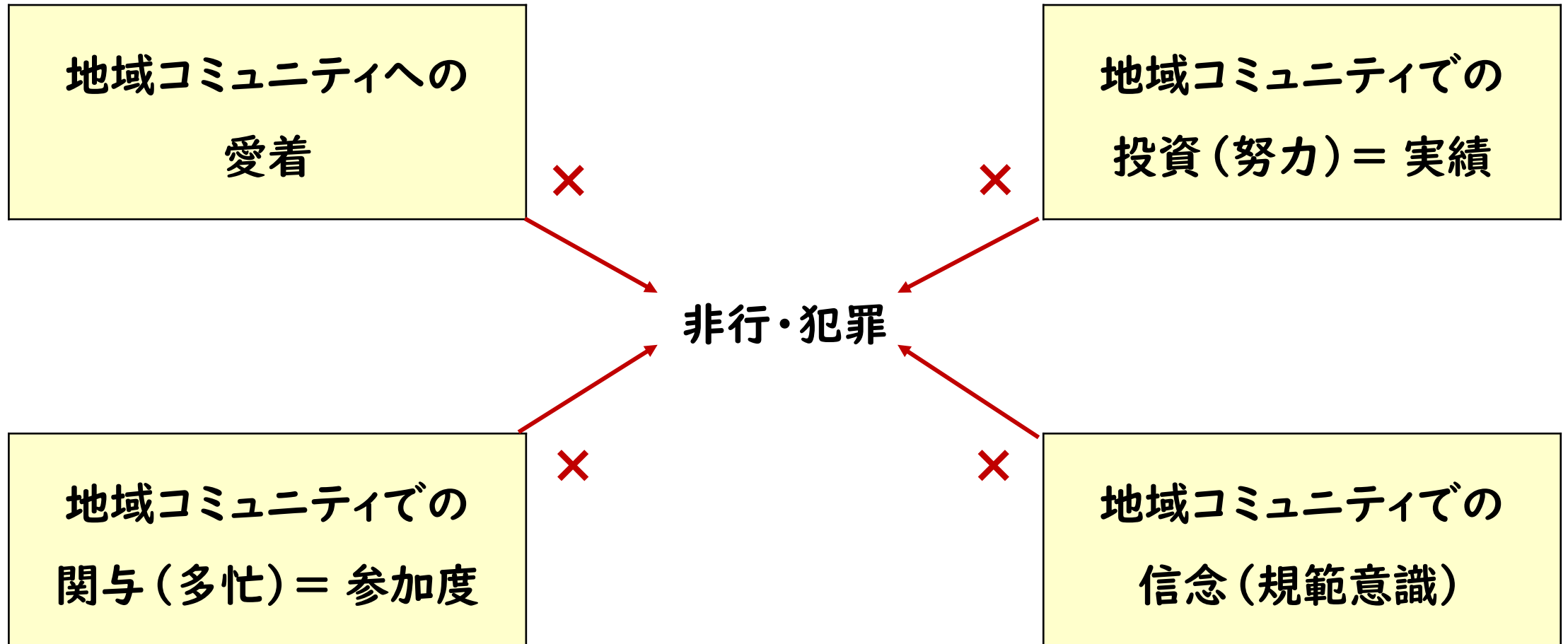
社会的コントロールに関する犯罪理論(2)

・社会的絆(ボンド)理論 (Hirschi 1969=1995)



社会的コントロールに関する犯罪理論(2)

- ・社会的絆(ボンド)理論 (Hirschi 1969=1995)



今後の対策検討予定について

1 不祥事防止対策の具体的な取組（案）**(1) 不祥事案の要因分析**

第2回会議において、岩手県立大学社会福祉学部准教授 秋本光陽 氏から犯罪社会学等に基づく犯罪行為の発生要因分析に関する講義をいただく。講義いただいた内容を基に、不祥事発生における要因分析を行う。

(2) 不祥事防止に係る取組の評価及び見直し

(1)や(3)を踏まえ、これまでに不十分であった点、実行できていなかった点等についてまとめること。

(3) 今後の不祥事防止対策（新たな取組）**① 職員一人ひとりへの啓発について**

- ・ なぜ非違行為や犯罪行為を行ってしまうのかなどを内容とする研修動画の作成等により、危機意識の醸成に向け取り組む。
→第2回会議における外部専門家（岩手県立大学社会福祉学部准教授 秋本光陽 氏）の説明を基に内容を構成予定。
- ・ 飲料メーカー等と連携し、飲酒による具体的な脳への影響を理解することで、なぜ飲酒運転をしてしまうのかなどを内容とする研修動画の作成等により、飲酒運転の撲滅に向け取り組む。
→「酒気帯び運転・ハラスメント・暴力等を起こさない」を実現するには飲む人だけでなく、飲まない人の協力も必要になる（組織全体としての対応が必要）。チーム全員で「仕組みを作る」
- ・ 関係機関等と連携し、学校の管理職や教職員を対象とする「人権」に関する研修用動画の作成等により、児童生徒を個人として尊重する教育活動の推進に取り組む。

② 所属長への啓発について

- ・ 専門的知識を活用した部下職員への面談等を通じた助言等（メンタルヘルス等）について、検討を進める。
→第3回会議で外部専門家にお越しいただくことを想定していること。

2 既存の取組の見直し等**(1) 各種会議等における「児童生徒への性暴力等の防止」の説明等の追加**

- ・ 年度当初等に開催する各種会議や研修等において、「児童生徒への性暴力等の防止」をテーマとした講義や説明等を組み入れることにより、性暴力等関係の再発防止の取組の徹底を図る。

【5月20日時点で新任校長研修、新任副校長研修、経営指導主事会議で説明】

(2) 服務通知による具体的な指示等

- 年度当初の職場研修、コンプライアンスの取組の実施に関する服務通知により、各学校等におけるグループワーク形式の不祥事防止対策や再発防止策等をテーマとするコンプライアンス研修の実施（年 1 回以上）を義務付けるとともに、服務管理監において実施状況の確認を行う 【令和 8 年 4 月 1 日付け服務管理監通知により指示。4 月にグループワーク型の研修を 5 校が実施】。
- ゴールデンウィーク前に発出している服務通知により、所属長による年度当初の職員面談において、教職員の勤務状況、児童生徒への指導状況、生活や健康、飲酒の状況等の十分な把握に努め、適宜、必要な助言・指導を行うよう指示するとともに、服務管理監において実施状況の確認を行う 【令和 8 年 4 月 22 日付け服務管理監通知により指示】。

3 取組スケジュール（案・イメージ）

	4 月			5 月			6 月			
	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	
今後の不祥事防止対策	対策(素案)の作成			専門家の意見収集（県大准教授秋本様）			会議②を踏まえた対策検討		対策策定	対策に基づく取組の推進
				会議①を踏まえた対策検討						
不祥事防止対策検討会議	目的、スケジュール等の確認		会議①	対策（素案）に対する意見等		会議②	対策に対する意見等		会議③	対策に対する意見等
各種サービス通知等	・ 不祥事未然防止(職場研修等)									・ 夏の交通事故防止
	・ コンプライアンス宣言									
	・ ハラスメント相談窓口の周知									
	・ 綱紀保持(GW前)									
各種会議や研修等を通じたコンプライアンスの取組の徹底	・ 「児童生徒への性暴力等の防止」の説明の追加等					随時の見直し				
	「初任者研修、2年目研修、3年目研修、教職経験者5年研修、中堅教諭等資質向上研修」「公立義務教育諸学校新任校長研修」「公立義務教育諸学校新任副校長研修講座」「県立学校新任校長研修講座」「地区校長研修講座」「教育事務所長会議」「県立学校長会議」「県教育委員会と市町村教育委員会との意見交換」「経営指導主事会議」等									

【参考】「不祥事防止対策」の取組の全体イメージ

対象等	取組事項等	
教職員等	不祥事防止対策 継 各種会議やサービス通知等による各所属等における取組の推進 ・各種研修等による意識啓発や取組の推進 ・各所属におけるコンプライアンスの取組等の内容等の見直し 新 専門家等との連携・協力した取組の実施 ・法律、医療、福祉や警察等の専門家等と連携・協力した研修動画の作成等 継 再発防止「岩手モデル」の推進 ・暴力、不適切な言動、性暴力・セクシュアルハラスメントなどの不適切な指導等の根絶に向けた各種取組等の推進	職場環境の改善等 継 岩手県教職員働き方改革プランの推進 ・県立学校の取組 ・県教育委員会の取組 ・市町村教育委員会の取組 継 教職員の健康確保 ・メンタル対策等の体系的な実施等 新 依存症等の周知 ・性嗜好障害、アルコールや性依存等の周知
児童生徒等	継 不適切な指導や性暴力の防止、人権尊重、いじめの防止などに関する周知（学習機会の提供等）の徹底 ・相談窓口の周知等の徹底 ・スクールカウンセラー等による心理ケア、学校教職員等による見守り体制づくりの推進 ・学校生活等に関する定期的なアンケートの実施等	
学校施設等	新 学校施設等の点検 ・専門業者や専用機器（隠しカメラ捜索機器等）による学校施設等の点検の実施	
情報発信	新 県民への情報発信 ・取組状況等の県民への情報発信（公表）	
検証・見直し等	新 取組の検証・見直し等 ・岩手モデルの外部専門家によるモデルの取組状況等のモニタリングの活用、又は、不祥事防止対策検討会議の継続的な開催等による取組の検証・見直し等の実施	

会議結果のお知らせ

1 開催した会議の名称

第2回不祥事防止対策検討会議

2 開催日時

令和8年5月25日 午後2時～午後4時10分

3 開催場所

岩手県盛岡市内丸10-1

岩手県庁10階 教育委員室

4 議題及び報告事項

- (1) 岩手県立大学社会福祉学部准教授 秋本光陽 様による講義

秋本光陽様からの講義の後、出席の構成員から意見をいただいた。

- (2) 今後の対策検討予定について

資料に基づき事務局から説明した後、出席の構成員から意見をいただいた。

5 傍聴人数

一般0人

報道8社

6 問い合わせ先

岩手県盛岡市内丸10-1

岩手県教育委員会事務局服務管理監（電話：019-629-6195）

7 アドレス

<https://www.pref.iwate.jp/kyouikubunka/kyouiku/kyoushokuin/1098452/index.html>

第3回不祥事防止対策検討会議

日時：令和8年6月23日（火）9時00分～

場所：岩手県庁 8-L 会議室

次 第

- 1 挨拶
- 2 岩手県立大学社会福祉学部准教授 高木 善史 様及び岩手県立大学社会福祉学部准教授 菊地 学 様による講義
- 3 不祥事防止対策骨子案について

【資料1】岩手県立大学社会福祉学部准教授 高木 善史 様及び岩手県立大学社会福祉学部准教授 菊地 学 様による講義資料

【資料2】不祥事防止対策骨子案について

不祥事防止対策検討会議 構成員名簿

【構成員】

団体・所属名	職	氏 名	備 考
岩手県小学校長会	常任理事 (盛岡市立仙北小学校長)	高 橋 長 兵	出席
岩手県中学校長会	常任理事 (盛岡市立大宮中学校長)	佐 藤 孝 之	出席
岩手県高等学校長協会	常任理事 (岩手県立南昌みらい高等学校)	菊 池 勝 彦	出席
一般社団法人岩手県 P T A 連合会※	会長	山 下 泰 幸	出席
岩手県高等学校 P T A 連合会	会長	岡 崎 希 裕	欠席
岩手県教育委員会事務局教育企画室	教育企画推進監兼服務管理監 (座長)	石 川 大 洋	出席
〃 教職員課	総括課長兼服務管理監	菊 地 亮 弘	出席
〃 学校教育室	教育次長兼学校教育室長	駒 込 武 志	出席
〃 盛岡教育事務所	教務課長	渡 邊 剛	出席

※新たな会長選任に伴い、第 3 回会議から構成員が変更となったもの

【事務局】

〃 服務管理監服務管理担当	特命課長	鈴 木 健 一	
	主事	菊 池 理	

不祥事防止対策会議

教諭を孤立させない学校マネジメント

岩手県立大学
菊地学・高木善史

2

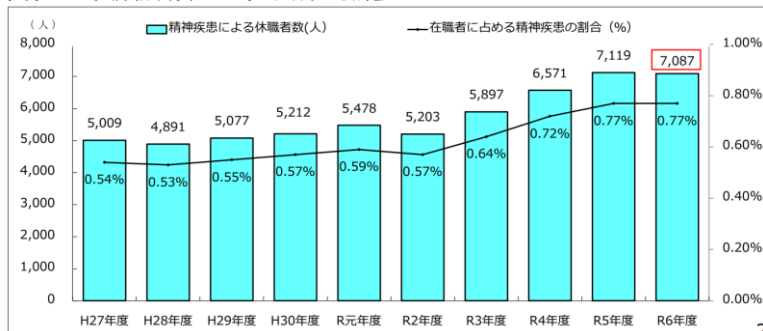
学校の先生の現状

教育職員の精神疾患による病気休職者数**7,087**人(全教育職員数の**0.77%**)

令和5年度(7,119人)から32人減少し。ただし横ばい。

公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員

令和6年度公立学校教職員の人事行政状況調査について

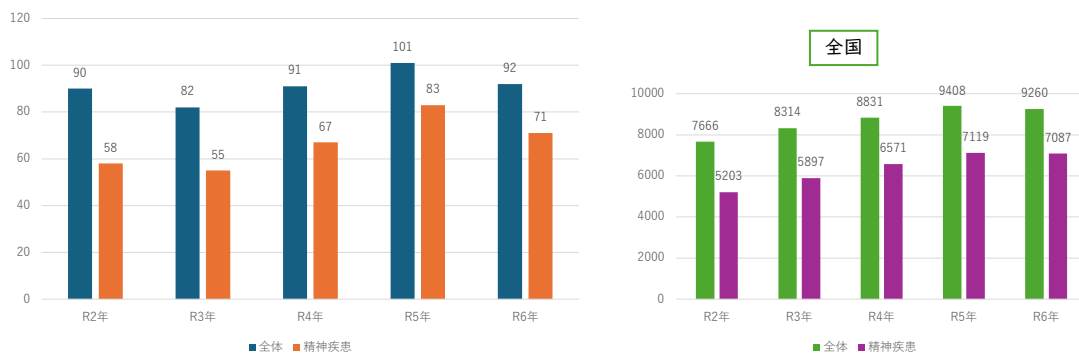


公立学校教職員の人事行政状況調査から抜粋

3

岩手県では

岩手県の病気休職者推移（教職員）5年（人事行政状況調査より）



全国では精神疾患による休職者は2007年以降5000人を超え、2023年は過去最多
岩手県でも同様の傾向

4

労働時間（教員勤務実態調査（令和4年度） 2023年確定）

職種別 教師の1日当たりの在校等時間（時間：分）

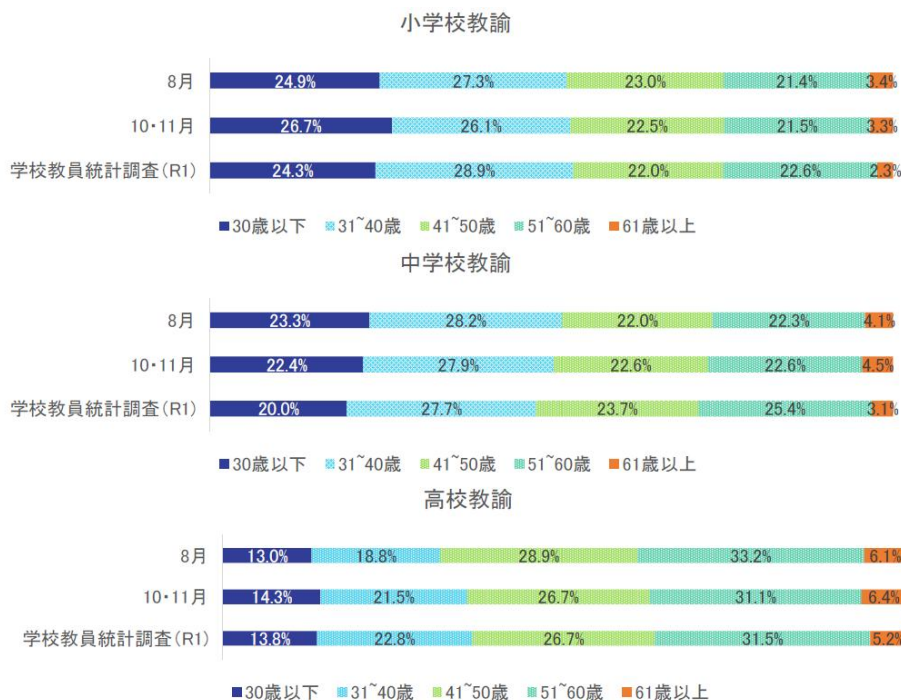
平日							
	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	10:37	10:23	-0:14	10:37	10:09	-0:28	9:37
副校長・教頭	12:12	11:45	-0:27	12:06	11:42	-0:24	10:56
教諭	11:15	10:45	-0:30	11:32	11:01	-0:31	10:06
講師	10:54	10:18	-0:36	11:16	10:27	-0:49	9:53
養護教諭	10:07	9:53	-0:14	10:18	9:53	-0:25	9:19

土日							
	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	1:29	0:49	-0:40	1:59	1:07	-0:52	1:37
副校長・教頭	1:49	0:59	-0:50	2:06	1:16	-0:50	1:18
教諭	1:07	0:36	-0:31	3:22	2:18	-1:04	2:14
講師	0:57	0:20	-0:37	3:10	1:53	-1:17	2:10
養護教諭	0:46	0:22	-0:24	1:10	0:29	-0:41	0:34

※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

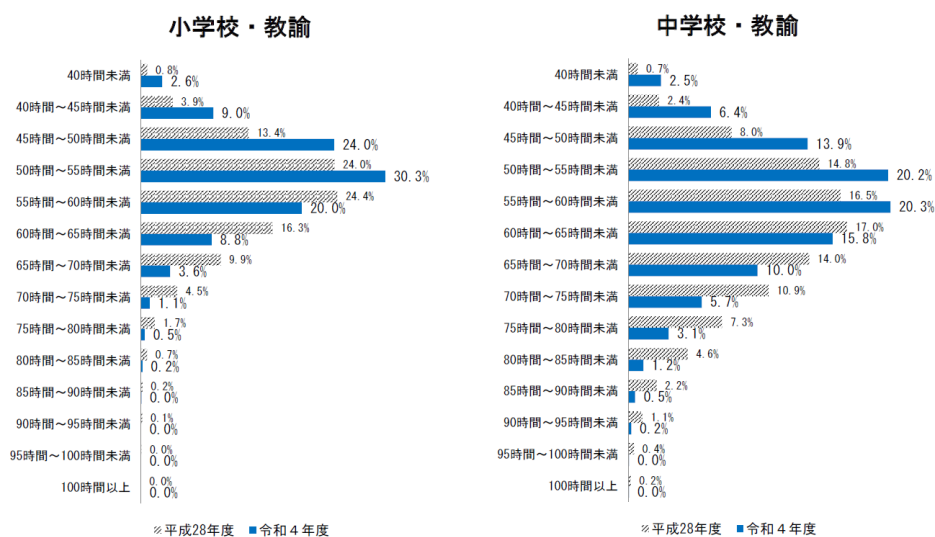
※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

5



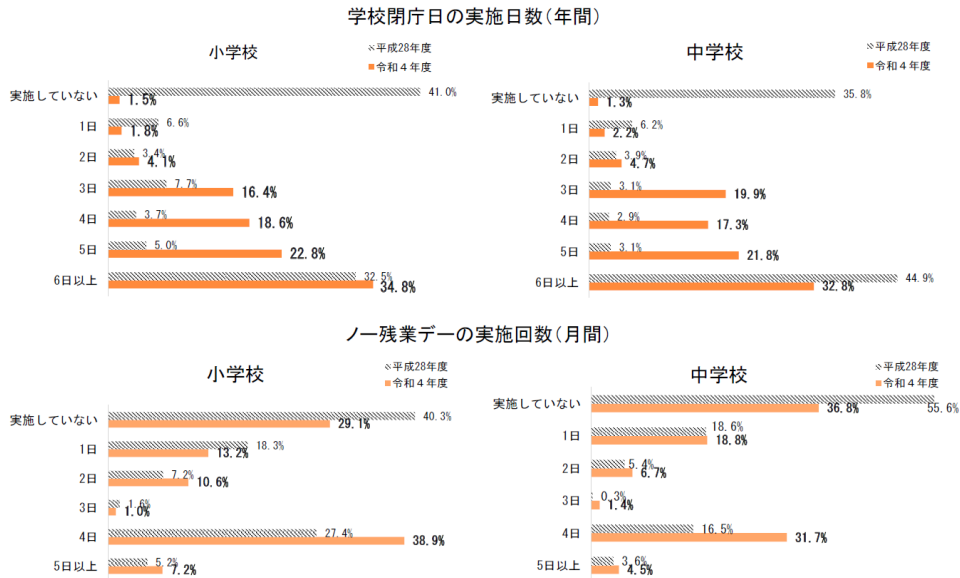
6

- 1週間当たりの「教諭」の総在校等時間について、令和4年度は、小学校は50～55時間未満、中学校は50～55時間未満、55～60時間未満の者が占める割合が高い。



7

ノー残業デー（教員勤務実態調査（令和4年度）2023年確定）

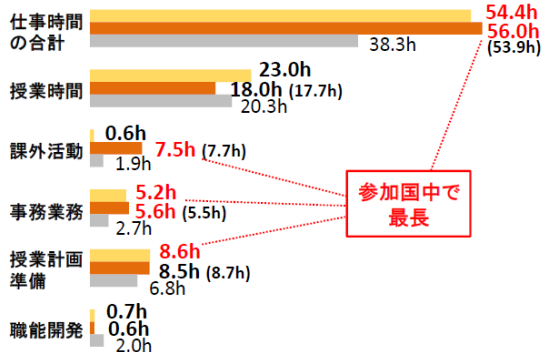


8

TALIS 2018（OECD国際教員指導環境調査 世界との比較）

TALIS 2018 我が国の教員の現状と課題（文科省、2020）

<教員の1週間あたりの仕事時間>



日本の小中学校教員の1週間当たりの仕事時間は最長

中学校の課外活動（スポーツ・文化活動）の指導時間が特に長い（前回調査、2013と同様）。

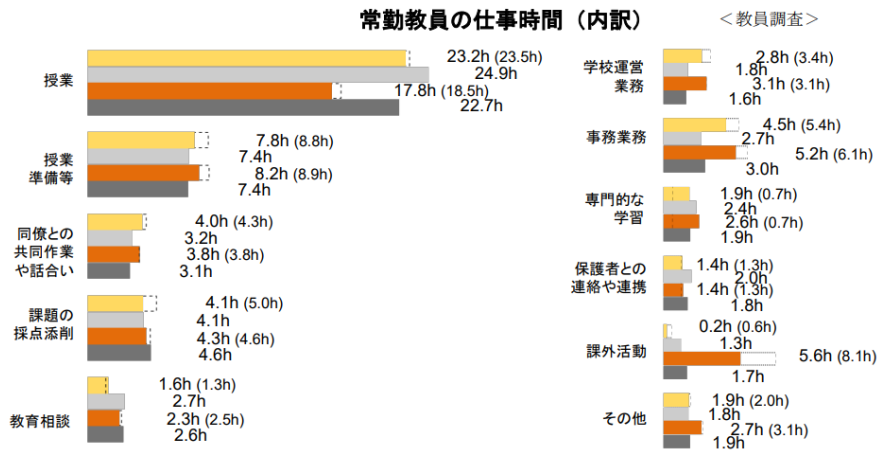
日本の小中学校教員が職能開発活動に使った時間は、参加国中で最短

支援職員の不足 特別な支援を要する児童生徒への指導能力を持つ教員の不足 を指摘

9

TALIS 2024 (OECD国際教員指導環境調査 世界との比較)

TALIS 2024 我が国の教員の現状と課題(文科省, 2025)



前回2018年調査と比べて、教員(市町村)の仕事時間は、小中学校とも1週間当たり約4時間減少。

課外活動(小:約0.4時間減、中:約2時間減)、事務業務(小中:約1時間減)等の時間が小中学校とも減少が、専門的な学習を行う時間が小中学校とも増加。

日本の小中学校教員の1週間当たりの仕事時間は、前回に引き続き参加国中で最長。

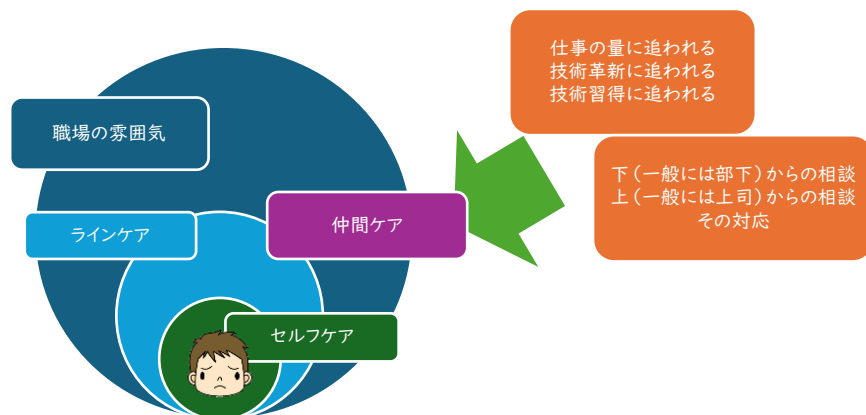
前回2018年調査と比べて、授業準備等の時間は減少。

日本は、授業時間が国際平均より少ない一方、授業準備等の時間が国際平均より長い特徴がある。

10

01 タイトルが入ります

ストレスと仕事

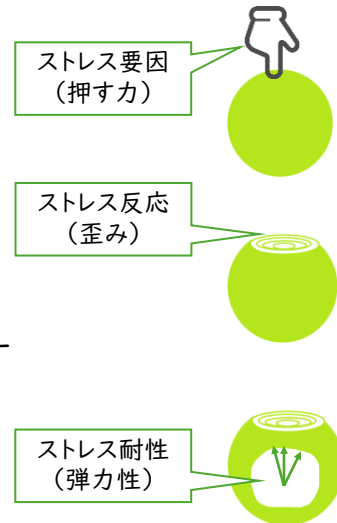


11

01 タイトルが入ります

ストレスの語源

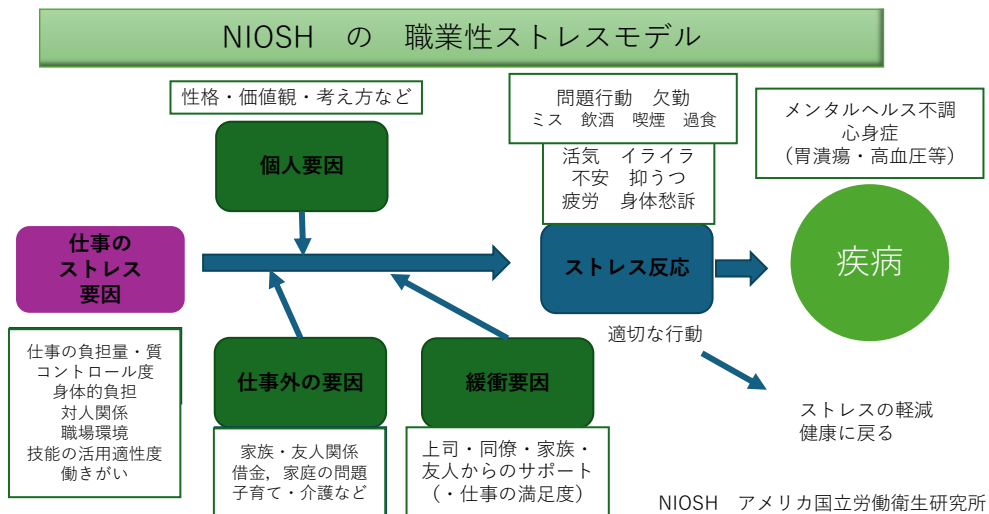
- 物の世界の言葉
 - もともとは「圧迫」「圧力」
- 外界からの要求(刺激)をストレッサー
- 引き起こされる反応をストレス(反応)



12

01 タイトルが入ります

ストレスと対処 ストレスのモデル

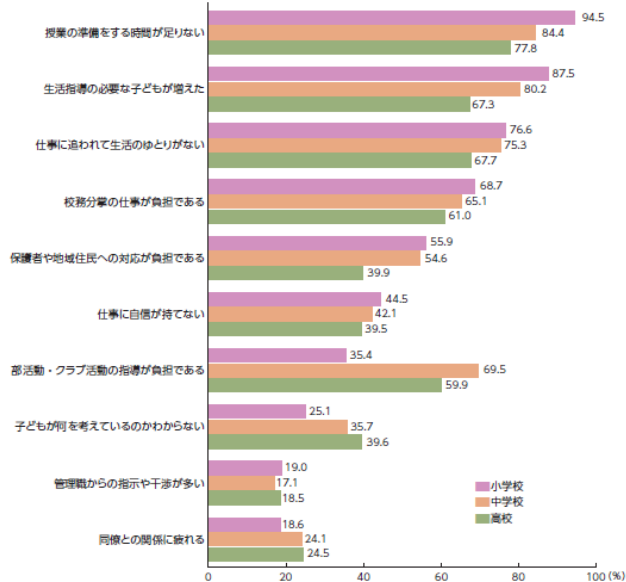


13

教員の仕事と意識に関する調査2016（HATOプロジェクト）

Q あなたは、次のような悩みや不満をどれくらい感じていますか。

図4-2 教員の仕事の悩み・不満



14

14

02 ストレスについて

4つのケア

ケアの種類	誰が行うのか
セルフケア	働く人
ラインケア	管理監督を行う人
事業場内産業保健スタッフによるケア	産業医・産業保健師など
事業場外資源によるケア	外部相談機関 専門家など

15

セルフケア

自身が**ストレスに気づき** 対処するための知識や方法を身につけて実施する

心の健康についての知識をもつ

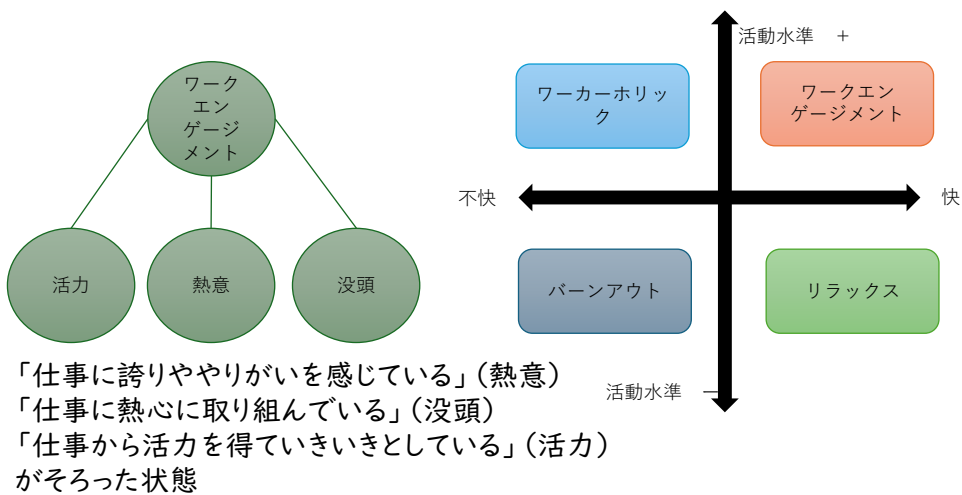
心の健康状態について正しく認識する

ストレスチェック制度を使用する

セルフチェックも適宜行う

16

バーンアウトの話 (ワークエンゲージメントと)



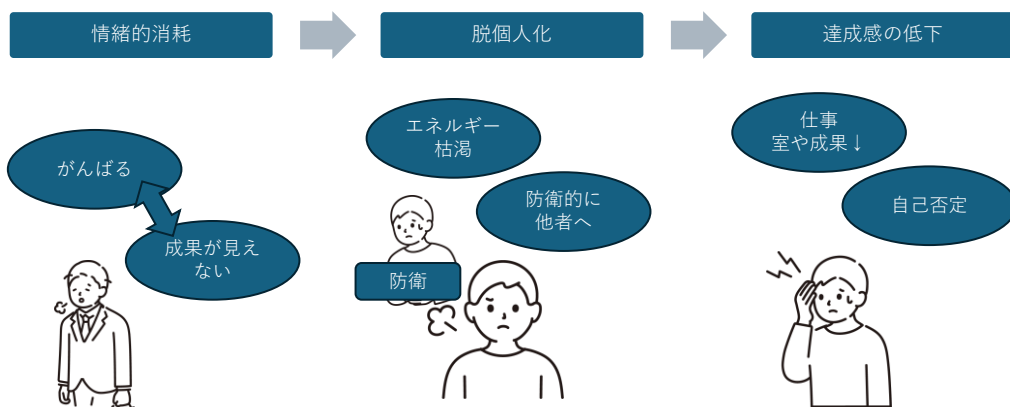
17

バーンアウトの研究から

- WHO (世界保健機関)「職場での慢性的なストレスをうまく処理できないことに起因する症候群」
- キーワード
 - 情緒的消耗: 仕事において感情を無理にコントロールしすぎて消耗状態に
 - 脱個人化: 関わる人に対する無情で, 非人間的な対応 (機械的で距離あり)
 - 達成感の低下: 仕事のやりがいの喪失
- 教師は対人関係によって消耗・感情労働・頭脳労働
 - 児童・生徒/保護者/同僚に併せてコミュニケーションをコントロール
 - 状況に合わせてなんらかの対応や対策を練る

18

想定されるプロセス



19

一般企業の場合

	特徴	危機要素	対応
新入社員	期待が強い 社会変革を体感 やりがいを求める 上司の丁寧な対応を求める	無力感による不安 仕事の先が見通せない不安 仕事の意味が見いだせない 人間関係の不安(ビジネスマナーを含む)	具体的な説明を行う 不安の内容をしっかりと聞き取る コミュニケーションの不足を補う(具体的に「1週間に1回こういう〇〇ミーティングをしよう」など)
若手	業務の急な変革に対応した世代 コミュニケーションの取り方も変化し続けた世代	20-25歳はうつになる人も多い。 30代もうつが増えてきている。 荷降ろし・燃え尽き, 昇格・昇進によるストレス(人により他罰性も)	セルフケアの研修を増やす 産業保健スタッフの窓口を周知 生活リズムを取れるよう労働時間の管理

20

20

20

一般企業の場合

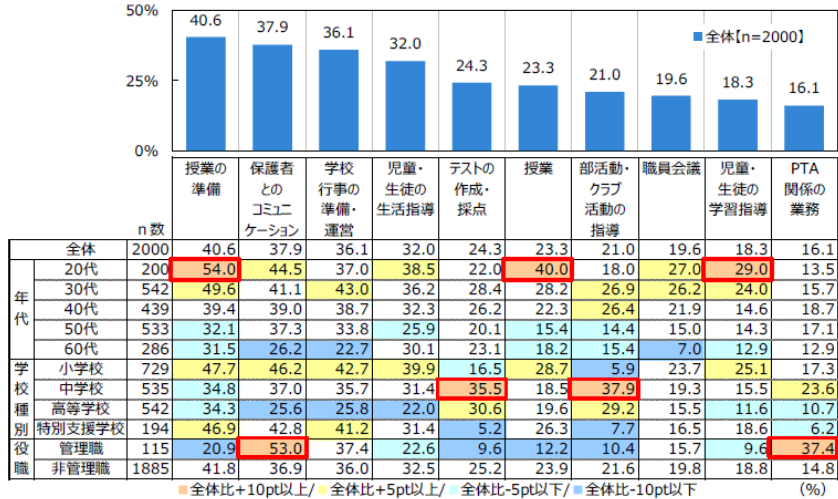
	特徴	危機要素	対応
中堅	プレイングマネージャー 子育て世代 介護を担う世代	責任の増大 子育て・介護の問題 責任の増大による援助希求の低下	相談しやすい窓口を設定 健康診断での保健師さんの指導などから繋いでいくなど
高年齢	経験技能を持つ 加齢	身体的能力の低下 健康問題 コミュニケーションの難しさ (世代間)	働き方シフトの相談 緩やかに加齢と向き合う のでその時間を見積もる など 健康相談を保健スタッフと

21

21

教員の意識に関する調査 2023 (ジブラルタ生命調査)

◆教員の仕事で苦勞していること (複数回答形式) ※上位10位までを表示



22

22

ラインケア



部下の状況を日常的に把握

職場における
具体的要因を把握

改善を図ることができる立場

やること

- 職場環境等の把握と改善
- 労働者からの相談対応を行うこと

23

23



環境の改善

- ・ 労働者がストレスと感じていること
仕事の質・量
仕事の失敗・責任の発生
対人関係（ハラスメント含む）
- ・ 環境改善の環境
物理的環境
職場の文化や風土



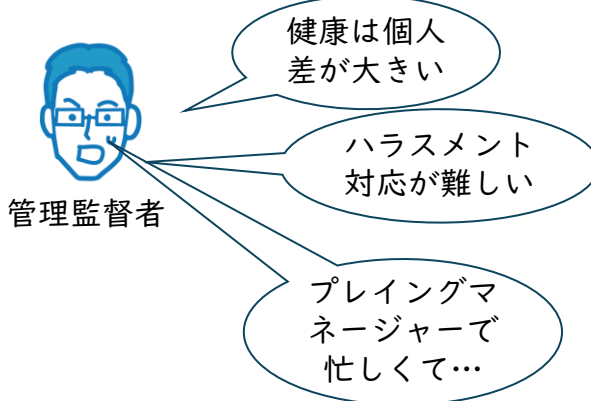
相談業務

- ・ 過重労働
- ・ 心理的負担
- ・ 相談業務は重要なラインケアであるが同時に抱え込まないことも大切
- ・ 必要に応じて産業保健スタッフへ相談する

24

24

ラインケアの前提として



管理監督者は労働者のメンタルヘルスケアの中心
職場の明確な方針などがあると動きやすい, 判断しやすい

更に管理する立場の人や組織▶管理監督者を支援し, 方針を出し, 情報提供に務める



25

25

ラインケアでどう聞けばいいのか

見る



聴く



つなぐ

欠勤・遅刻
泣き言を言う
能率/効率の低下
ミスが目立つ
辞めたいという
(けちなのみや)

関心を向けて受け止める

自由に話せるような質問

相手の話についていく

専門家につなぐ

26

注意したいこと

- 隠蔽の可能性に注意する
 - 不調は気づきにくい/気づいても心理的な不調だと思わない
 - 周囲に知られたくない(メンタル不調と思われたくない/無能だと思われたくない/無知だと思われたくない)▶相談しない/しないようになる
- 事例性を意識して情報を集める
 - 本人から正確な情報が得られないこともある
 - 事例性(起きたこと, 起きていること)に即して情報を集める
 - ⇔ 疾病性(何らかの病気の症状)で情報収集しない
- 言葉以外の情報に注意・注視する
 - 大丈夫です/問題ないです よりその人の目つきや顔つきなどに注意する
 - 服装の乱れ, 仕草, 匂いなども参考に

27

心理的安全性

- チームの心理的安全性とは、チームの中で対人関係におけるリスクをとっても大丈夫だ、というチームメンバーに共有される信念
- メンバー同士が健全に意見を戦わせ、生産的でよい仕事をするために力を注げるチーム・職場

	課題達成志向 低	課題達成志向 高
	居心地の良いだけの集団	学習する集団
心理的安全性 高	人間関係は良好・挑戦や成長への圧力は弱い	自由に発言できる・失敗から学べる・挑戦と成長が促進される
	無関心な集団	緊張したキツイ集団
心理的安全性 低	余計なことはしない・関わりが希薄・現状維持になりやすい	成果は求められる・不安と罰による制御

28

難しさとお願ひ

- サポートと治療は異なるということ
 - 支援は支援であり治療ではない
 - 関わり方が「治療的」になるほど変に巻き込まれることも
 - 職場でできることと医療現場等でできることは異なる
- 仕事場での支援にフォーカスする
 - 不調者の話が生育歴や家族内の問題を中心に話すことも
 - 本人の理解が深まりつつもその話は「カウンセリング」などで行われるもの
 - 打ち明け話により職場では不要・不必要な同情や共感が起こり支援できなくなることがある
- 余裕を持ったラインケア
 - ラインケアする人が燃え尽きないことが大切（共倒れになることを防ぐ）
 - 一人で抱え込まない

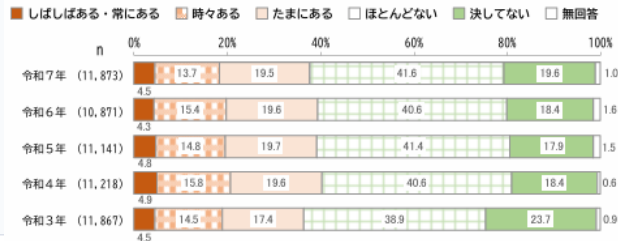
29

職場外に相談できる相手がいない方は、 職場での孤独を深める

内閣府「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査」,2025

ISSP「社会的ネットワークと社会的資源」,2017

孤独の状況(R7~R3) ※約4割が「孤独感がある」



約2割(全年齢)

悩みごとを相談できるような友人が「いない」

男性50代・60代:3割台

男性70歳以上:半数超

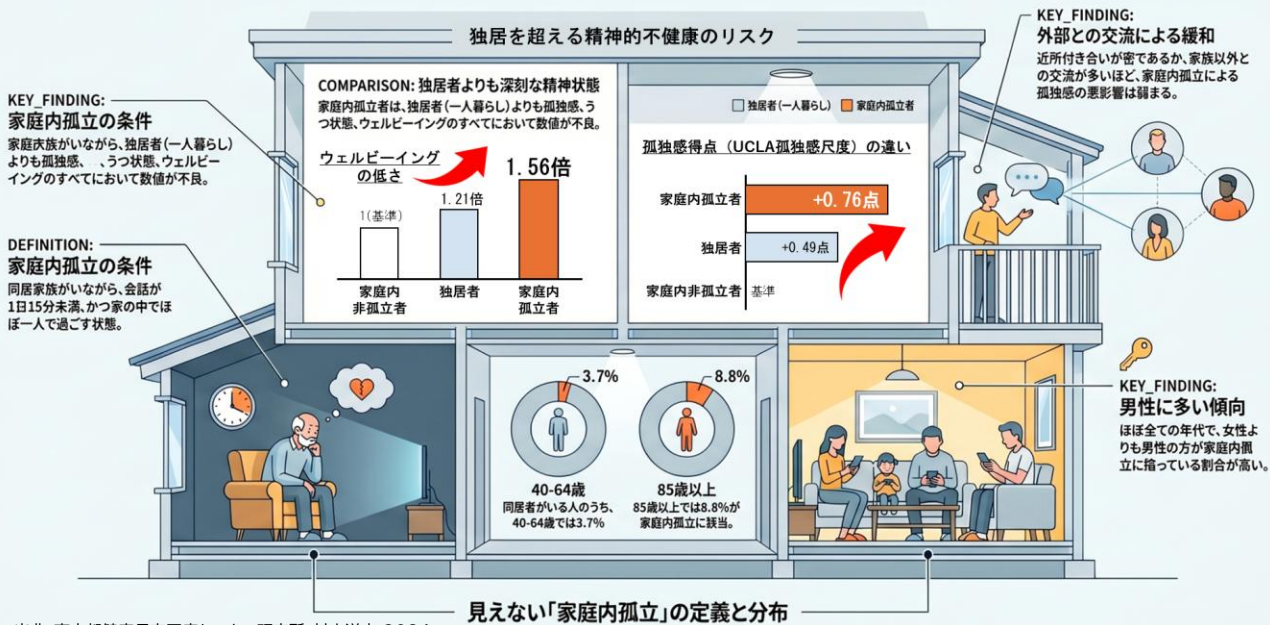
約10人に1人

職場で孤独を「しばしば」、または「常に」感じている。(英国赤十字社,2023)

※職場外に相談できる相手がいないと、職場での孤独は個人の中に閉じ込められやすくなる。

30

「家庭内孤立」の真実：同居していても心は一人



出典:東京都健康長寿医療センター研究所・村山洋史,2026

31

約 7 割の人は、相談することで楽になる

- 不安や悩みを相談することへの感情

【複数回答】

→「相談することで解決しなくとも気持ち楽になる」と答えた人が**約7割**

										(%)
		n	相談する ことで解決 の手段が得ら れる	相談する ことで解決し なくとも 気持ちが楽に なる	相談する ことが面倒 である	相談する ことが恥ずか しい	相談する と相手の負担 になる	相談しても 無駄である （相談しても 解決しない）	その他	無回 答
全 体		11,873	55.3	68.9	8.2	5.4	10.1	10.0	3.1	1.1
直接質問	しばしばある・常にある	532	22.9	41.7	16.7	12.8	27.4	40.8	8.6	2.4
	時々ある	1,632	38.7	61.8	13.7	9.4	19.1	17.6	4.5	0.9
	たまにある	2,315	48.3	72.5	10.2	8.2	13.8	11.1	2.3	1.0
	ほとんどない	4,944	60.5	72.8	6.6	3.7	6.6	6.2	2.4	1.0
	決していない	2,326	71.0	68.9	3.9	2.2	4.0	4.6	3.1	0.7
間接質問	10～12点（常にある）	776	25.5	42.7	20.2	12.8	26.7	35.8	7.7	2.2
	7～9点（時々ある）	4,531	45.2	68.4	11.6	8.3	15.3	12.6	3.1	0.8
	4～6点（ほとんどない）	4,732	63.5	73.2	5.1	3.0	5.1	5.8	2.5	0.9
	3点（決していない）	1,744	73.5	71.7	2.6	1.8	3.3	3.2	2.4	0.7

出典：内閣府「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査」,2025

32

なぜ、面談では悩みが見えにくいのか？

よくある
面談

校長：「何か悩みはありますか？」

教諭：「特にありません。大丈夫です。」

このやりとりだけでは、仕事・体調・孤立などの悩みは表に出にくい。

評価への不安

「弱い・無能と思われる」
「管理職に知られると不利」
「問題教員と思われる」

私生活の壁

体調や私生活に関わることは「職場に言うことではない」と感じやすい

両価性

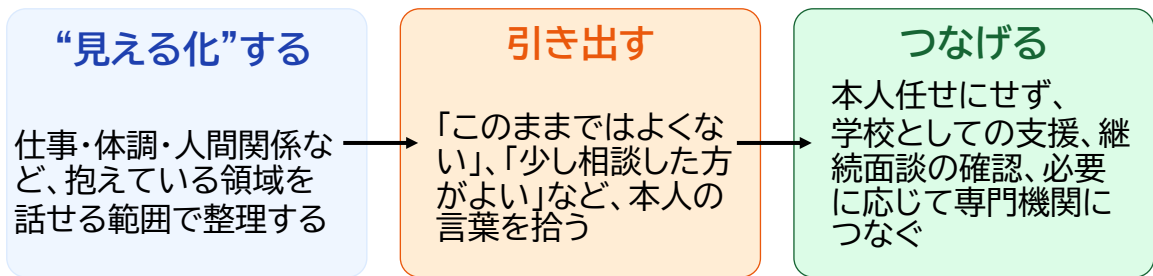
「話した方がよい」
でも
「話したくない」

管理職に必要なことは、無理に聞き出すことなく、本人が話しやすい関係、環境、風土をつくること。

33

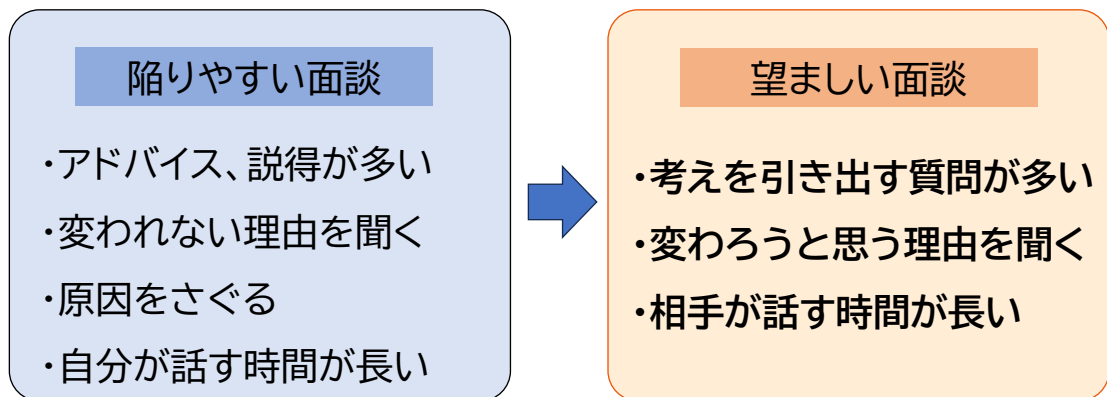
面談の目標

- ・面談は「秘密を聞き出す場」、「教諭に秘密を話させる場」ではない。
- ・話せる範囲で負担を見える化し、学校として支援につなげる場である。



34

学校の面談でどうしたらいいか？



- ・動機づけ面接: Motivational Interviewing (MI)

<参考資料> デイビッド・B・ローゼングレン著、原井宏明訳
『動機づけ面接を身につける<改訂第2版>上・下』星和書店、2023

35

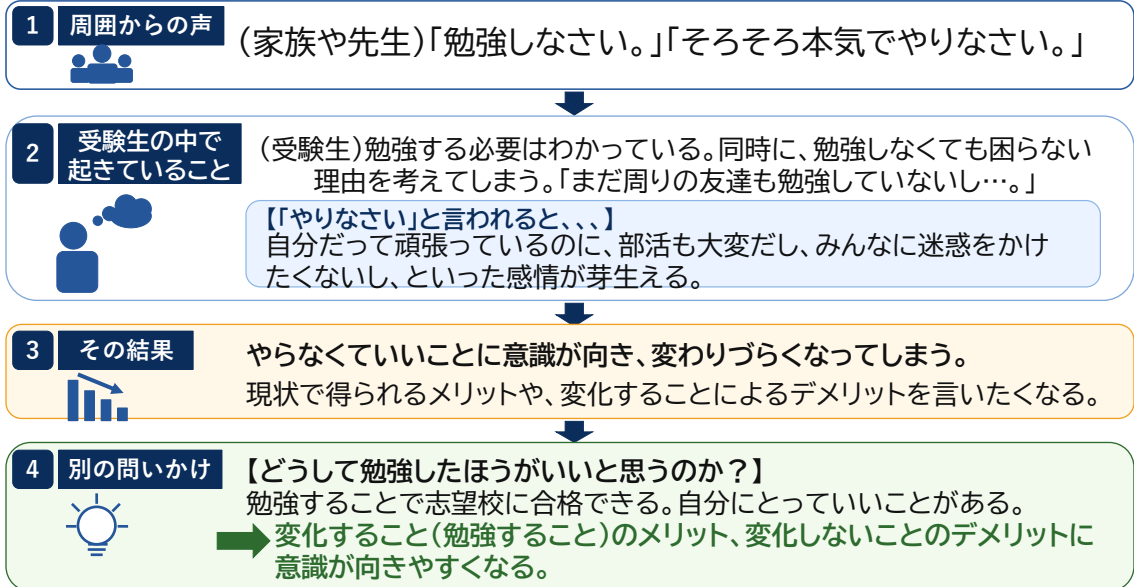
例えば、こんな面談のやり取り

左=Aさん(本人) / 右=支援者

- A 運動なんて、どうせ私は続かないです
- 支 続かなかった経験があるから、また失敗するのではと感じているんですね
- A そうです。やっても無駄な気がします
- 支 一方で、運動のことが少し気になっているから、今こうして話している面もありそうですね
- A まあ、血糖値は気になりますね
- 支 血糖値が気になるのは、Aさんにとって何が大事だからですか？
- A 子どもがまだ小さいので、健康ではたいです
- 支 お子さんのためにも、健康でいたいという気持ちがあるんですね
- A そうですね。毎日は無理だけど、週2回くらいなら歩けるかなあ

36

例えば、受験生の立場で考えると



37

“正したい反射”に気をつける

すぐ直したくなる反応＝“正したい反射”

問題に気づくと、説得・助言・励ましで正したくなる。→ 自然な善意、対応。
 [注意]説得するほど、本人は“変わらない理由”を語り、その確信を深める。
 [結果]「なにもない」「特にない」と答える面談が増える。

すぐ助言する

助言が早いと、
本人が整理する前に
答えが来てしまう

すぐ励ます

「頑張って」が、
弱音を出す隙を
ふさぐことがある

すぐ一般化する

「みんな大変」というの
は、“自分だけ”の悩み
を言えなくする

38

動機づけ面接(MI)とは何か

協働的かつ目的指向的なコミュニケーション

受容と共感の中で、本人自身が持つ「変わる理由」を引き出す[手段]ことを通じて、内からの変化への動機を高め、目標に向かうコミットメントを強める[目的]。

問い詰めない

「なぜ言わなかった」
「どうしてできない」
を主軸にしない

本人の価値を拾う

何を守りたいか
どんな教師でありたいか
何を大切にしたいか

次の一步にする

本人の言葉を
学校としての支援・
確認につなげる

39

両価性:本人の中には二つの声がある

「話した方がよい」と「話したくない」が同時に存在する

現状維持・沈黙に向かう声

- ・校長に言っても仕方ない
- ・評価が下がるかもしれない
- ・弱音を吐くべきではない
- ・自分の管理の問題だ
- ・担任として自分で抱えるべき
- ・大ごとにされたくない

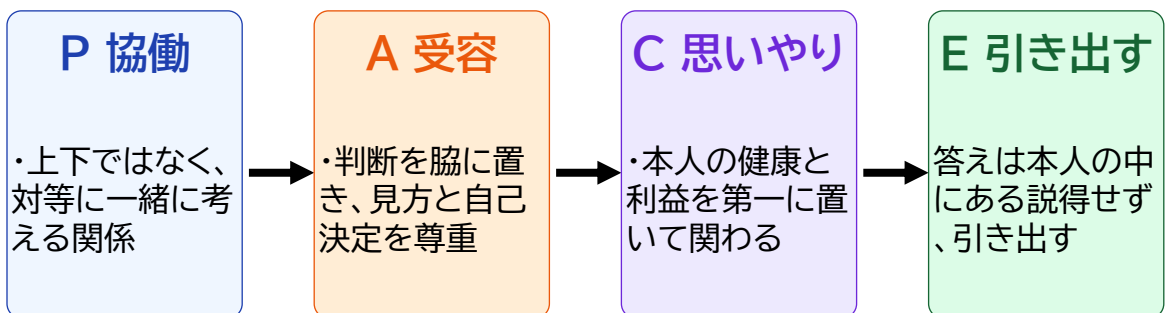
相談・変化に向かう声

- ・このままではまずい
- ・ミスを出したくない
- ・生徒に強く当たりたくない
- ・誰かに聞いてもらった方がいい
- ・体調がもたない気がする
- ・一人で抱えない方がよいかもしれない

MIでは、「話したくない」を否定しない。まず受け止めたうえで、本人が少なからず話せること、学校として支援できることを一緒に探す。

40

MIのスピリット「PACE」



- 4つは技法ではなく、土台となる「姿勢」である。
- この後の質問・聞き返しの技法は、この姿勢の上で機能する。

41

MIの中核的技能

O = asking Open Question (開かれた質問)

A = Affirming (是認)

R = Reflecting (聞き返し)

S = Summarizing (サマライズ)

と

I = Information exchange (情報交換)

※通称「オールズ」



42

asking Open question 開かれた質問

閉じた質問：YesまたはNOで答えられる質問

例：① 最近、困っていることはありませんか？

② 体調は大丈夫ですか？

「と、いうのは？」
「もう少し詳しく教えてください」
「他には？」

開かれた質問：自由に考えを述べるような質問

例：① 最近の調子はいかがですか？

② 学級の様子は、先生から見てどうですか？

開かれた質問>閉じた質問 2 : 1が望ましい

43

Reflecting 聞き返し リフレーミング(味方の見方)

面接の中では最も頻繁に使う技法

見方を変えること、新しい枠組みを付け直すこと

単純な聞き返し:相手の言葉をそのまま返す、オウム返し

複雑な聞き返し:相手の理解を深める聞き返し

➡相手が語っていない内容を面接者がイメージし、返す

「それは〇〇ということ
なんだね」
「それは〇〇と思っている
んだね」
「なんで〇〇やめようと
思うのですか？」



教諭の発言	そのままだと	リフレーミング
細かいところが気になる	完璧主義	正確さを大切にしている
揉めたくない	直面を避ける	関係を壊さず解決したい
自分で対応します	抱え込み	担任として責任を果たしたい
大丈夫です	隠している	迷惑をかけたくない
相談するとできないと思われる	弱さを隠す	任された役割に応えたい
仕事には関係ありません	否認	責められずに切り分けたい

44

affirming 是認 —「ほめる」と違う

是認とは、相手の努力・責任感・大切にしていることを、事実に基づいて言葉にして返すこと。

ほめる：上からの評価になりやすい

例：① よく頑張ってるね（漠然と）

② さすがですね（持ち上げ）

※個人に最適化された応援ではなく、応援団のように
多くの方に向ける発言となる

是認：教諭が実際にしている努力や大切にしていること、強み・価値を
言葉にする

例：① 忙しい中でも、提出物に一言コメントを続けていますね

② 話しにくいことを、ここで少し出してくれたんですね

③ 担任として責任を果たしたい気持ちが強いんですね

<是認のコツ>

- ・大げさにしない
- ・事実から離れない

45

情報提供から情報交換へ

- ここが**本人の問題**だ！と感じたとしても、
- 相手の問題を正したくなる気持ち（正したい反射）を抑え、相手の考えを聞き出すステップを加える。

引き出す ➡ まず、本人の受け止めや困っている点を聞く

情報提供 ➡ 許可を得て、必要な情報を短く伝える

引き出す ➡ 伝えた内容をどう受け止めたか、何が使えそうかを聞く

46

問いの向きを変える

「できない理由」ではなく、「相談した方がよい理由」「守りたいもの」を尋ねる

現状維持・沈黙を強めやすい質問

- ・なぜ早く休まなかったのですか？
- ・なぜ相談しなかったのですか？
- ・なぜ一人で抱えたのですか？
- ・なぜ管理職に共有しなかったのですか？

相談・変化に向かう言葉を引き出す質問(チェンジトーク)

- ・少し休んだ方がよいと思う理由があるとしたら？
- ・相談した方がよいと思う理由が少しでもあるとしたら？
- ・一人で抱えない方がよいとすれば、何を守るため？
- ・学校として共有した方がよい部分はどこでしょうか？

問い方によって、本人は「言えない理由」を語ることも、
「相談した方がよい理由」を語ることもある。

47

「大丈夫です」は終了の合図ではない

現状維持・沈黙トークには、反論ではなくリフレーミングで応じる

教諭 大丈夫です。自分で何とかします。

校長 自分で何とかしたい気持ちが強いんですね。
一方で、こちらから見ると負担が重なっているようにも見えます。

教諭 忙しいだけです。休めば大丈夫です。

校長 ご自分では、休めば戻ると感じているんですね。
一方で、その休む時間が取れているかが気になっています。

教諭 他の先生の方が大変なので、私のことは大丈夫です。

校長 周りの先生を気遣っているんですね。
先生ご自身のことも、同じくらい大切に考えたいと思っています。

「大丈夫です」は、言いたくない・今は話したくないだけのことも多い、自然な反応。
反論で無理に引き出そうとせず、受け止めて次の機会につなぐ。

48

「いま話せることカード」

話せない人には、自由回答より選択肢が有効なことがある

導入 最近、少し気になっていることがあります。
責めたい、評価したいということではありません。
一人で抱えていることがないか、学校として支援できることがないかを確認したいです。話せる範囲で大丈夫です。

業務量・時間外

児童生徒対応

授業・学級経営

気持ち・意欲

職場の人間関係

体調・睡眠

経験・自信
のなさ

今後のキャリア

自分でも整理で
きていない今は話したく
ない

「整理できていない」、「今は話したくない」を選べることで、
面談に対して、安心の入口になる。

49

面談例1〈Before〉:すぐ助言する面談

場面:疲れが見える教諭への対応

校長:最近、疲れているように見えますね。遅くまで残っている日も多いようなので、気になっています。

教諭X:はい。少し余裕がなくなっています。

校長:それなら、仕事を少し整理しましょう。学年主任にも手伝ってもらって。睡眠もきちんと取ったほうがいいですね。

教諭X:はい、...

早すぎる助言で起きやすいこと

- ・助言が早く、本人の状況や気持ちが出ない
- ・本人が、何に一番負担を感じているかが見えにくい
- ・「相談した」より「指示された」と感じやすい
- ・次も一人で抱えやすくなる

ポイント:助言は悪くない。ただし、解決を急ぎすぎると、本人の中で「何を抱えているか」、「どこを支えてほしいか」が見えないまま終わりやすい。

50

面談例1〈After〉:一緒に整理する面談

校長:X先生、少しよろしいですか。最近、遅くまで残っている日が多いですね。表情も少し疲れているように見えて、気になっています。

教諭X:はい。少し余裕がなくなっています。

校長:[開かれた質問]そうでしたか。まず、先生の中で何が一番負担になっているのか、教えてもらえますか。

教諭X:仕事が途切れなくて、気持ちが休まらない感じです。

校長:[聞き返し→許可を得て提案]仕事が途切れず、切り替えどころがない状態なんですね。学校が手伝う部分と、先生がご自分で進めたい部分を、一緒に分けて考えてもよいですか。

教諭X:はい。その方が助かります。

校長:今日すべて決めなくて構いません。どの仕事から手をつけると楽になりそうか、先生の考えを聞かせてください。

<修正のねらい>

- ・何が負担かを本人が整理できる
- ・校長が一方向的に決めない
- ・支援してほしい範囲を本人が言える
- ・学校が関わる部分を一緒に分ける

ポイント:解決を急がず、まず本人の負担を確認する。そのうえで、「管理職が入る部分」と「本人が対応したい部分」を一緒に分ける。

51

面談例2〈Before〉:「特にありません」と答える教諭

よくある形:閉じた質問と励ましで、3分程度で終わる

状況

- ・提出物の遅れが続く
- ・職員室で会話が減る
- ・周囲は心配している
- ・本人は「特にありません」

この面談の結果

- ・「何もない」ことになり、3分程度で終了。
- ・次の面談まで、状況は見えないまま。

よくあるBefore面談

校長:何か困っていることはありませんか？

教諭:特にありません。

校長:体調は大丈夫？提出物、少し遅れていたよね。

教諭:すみません。気をつけます。

校長:何かあったら、いつでも言ってくださいね。期待していますよ。

＜なぜ弱音が出ないのか＞

「ない」前提の閉じた質問は「ありません」を引き出す励ましと「いつでも言って」は、その場では温かくても、弱音を出す入口にはなりにくい。

52

面談例2〈After〉:もう一往復だけ粘る

校長:X先生、今日は評価の場ではありません。一人で抱えていることがないか確認したいだけです。最近の調子はいかがですか。

教諭X:特にありません。なんとか、やっています。

校長:[単純な聞き返し]……なんとか、やっている。

教諭X:……正直、帰ってから次の日の授業のことを考えてしまっていて。

校長:[複雑な聞き返し]息をつく間もないまま、ここまで来た感じなんです。(沈黙を待つ)

教諭X:そうかもしれません。授業の準備が、追いつかなくて。

校長:[是認]帰ってから考え続けるくらい、真剣に子どもたちと向き合っているということですね。その準備のこと、もう少し聞かせてください。

＜ここでのコツ＞

- ・「ありません」を言葉のまま返す
- ・聞き返したら、**沈黙**を待つ
- ・是認が「話せる安全」をつくる
- ・1回で聞き切ろうとしない

ポイント:「特にありません」は拒否ではなく入口。

聞き返し→ひと呼吸→是認の順で、もう一往復だけ粘ってみる。

53

面談例3:「申し訳なくて聞けない」若手教諭

両価性に気づき、両方の気持ちを言葉にして返す

(想定場面)2年目の教諭。以前より質問や相談が減り、保護者への連絡や学級対応を一人で判断することが増え、後から主任や管理職が確認すると修正が多くなっている。本人は「先輩に迷惑をかけたくない」と話す。

やりがちな対応

「困ったら、いつでも聞いてね」
「みんな通ってきた道だから」
「遠慮しなくていいんだよ」

MI的な対応

「『迷惑をかけたくない』と『本当は聞きたい』の両方があるんですね」
「どんな形なら、聞きやすいですか？」
→週1回でも確認できる場があれば、
「では、まずは週1回10分程度の確認時間を取りましょう。」

ポイント:相談しないのは、意欲がないからとは限らない。
「迷惑をかけたくない」と「本当は早めに確認したい」の両方(両価性)を受け止め、聞きやすい形を一緒に決める。

54

面談例4:「自分で何とかします」と言うベテラン教諭

押し返しに正論で返さず、自律を尊重する

原則:正論で説得するほど、相手は守りに入る。
自律を尊重しつつ、こちらの懸念は“Iメッセージ”で伝える。

やりがちな対応

「そうは言っても、限界でしょう」
「チームで動くのが原則です」
「若手の手前もありますから」

MI的な対応

「さすがですね。ご自分の責任でやり切りたい。
それが先生の流儀なんですね。
そのうえで一つ。私は、先生の体調が心配です。少しだけでも状況を聞かせてもらえませんか。」

次につなぐ:「ずっとこのままでいいとは思っていませんが…」が出たら、
「と、いうのは？」と短く聞き返す。

55

MI的に聴くことは、問題を曖昧にすることではない

支援として行うこと

- ・事情や苦しさを話せる範囲で聴く
- ・何が一番負担かを整理する
- ・業務調整、管理職同席、分担につなぐ
- ・相談窓口、産業医、専門機関へ
- ・次回確認日を決める

組織として扱うこと

- ・児童生徒の安全・尊厳に関わる事案
- ・心身の安全に直結する事案
- ・法令・服務規律に関わる事案
- ・緊急性の高い健康リスク

事情や、つらさは聴いて、理解する。
ただし、安全・法令・児童生徒の尊厳に関わることは、学校のルールに沿って対応する。

56

5分ワーク:部下の立場からニーズを仮説化する

書いたことは正解ではなく、面談で確認する質問に変える

1分

気になる教諭を
1人思い浮かべる

2分

A先生が
校長である私に
「してほしいかもし
れない」こと

2分

A先生が
校長である私に
「してほしくないか
もしれない」こと

(面談前)

- ・A先生は何をしてほしいかもしれないか？
- ・A先生は何をされたくないかもしれないか？
- ・自分はどんな決めつけをしそうか？

(面談中)こちらの思い込みかもしれませんが、今、私にしてほしいこと、逆にしてほしくないことがあれば、話せる範囲で教えてもらえますか？

57

対話のレッスン 平田オリザ著

日本人のためのコミュニケーション術 (講談社学術文庫)

コミュニケーションは「伝わらない」ということから始まる。

対話の出発点は、ここにしかない。

私とあなたは違うということ。

私とあなたは違う言葉を話しているということ。

私はあなたが分からないということ。

私が大事にしていることを、あなたも大事にしてくれているとは限らないということ。

そして、それでも私たちは、**理解し合える部分を少しずつ増やし、社会のなかで生きていかなければならない**ということ。

そしてさらに、そのことは**決して苦痛なことではなく、差異のなかに喜びを見出す方法も、きつとある**ということ。(中略)

まず話し始めよう。そして、自分と他者との差異を見つけよう。差異の発見のなかにのみ、二一世紀の対話が開けていく。

差異から来る豊かさの発見のなかにのみ、21世紀の対話が開けていく。

58

明日の面談から、まず3つ

校長が話す時間より、教諭が話す時間を長く

“なにもない”は、関係と聞き方しだいで変わっていく。

〔原則〕1回の面談で聞き切ろうとせず、次につなぐ

〔合言葉〕“正す”前に、“引き出す”。

① 5分は聞く

助言は我慢して、
開かれた質問と
聞き返しに徹する

② 言い換える

「大丈夫？」より、
「最近どうですか？」
と尋ねてみる

③ もう一往復

「ない」の後こそ、
聞き返し→沈黙→
是認で粘ってみる

59

1 会議設置の趣旨と経緯

- 近年の教職員による不祥事は複雑化、深刻化しており、本県教育委員会では犯罪行為や飲酒運転などの重大な非違行為が増加傾向
- こうした現状に関し、これまでの不祥事防止対策はどの程度効果があったのか検証を行い、今後の不祥事防止対策を検討する必要
- 不祥事防止対策検討会議を設置し、これまでの不祥事防止対策の評価検証等を行い、外部専門家（学識経験者や専門的職業者）の意見を取り入れ、効果的な不祥事防止対策を検討する

2 会議開催の概要

- 第1回会議（令和8年4月27日）
これまでの本県教育委員会における不祥事防止の取組や懲戒処分件数等の現状について説明し、想定している不祥事防止対策について意見を聴取
- 第2回会議（令和8年5月25日）
不祥事の要因分析として、外部専門家（岩手県立大学准教授 秋本光陽 様）から犯罪社会学等の理論を講義いただいた。
- 第3回会議（令和8年6月23日）
組織によるマネジメントとして、外部専門家（岩手県立大学准教授 高木善史 様及び菊地学 様）から心理学等の理論に基づいた手法を講義いただいた。

3 これまでの取組の評価

- 「なぜ起きるか」ではなく「起こさないように気を付ける」が取組の中心となっており、コンプライアンス意識醸成の実効性に乏しく、職員一人ひとりの意識や行動の変容につながっていない。
- 服務規律の周知、注意喚起にとどまっており、構造的・心理的要因の分析がない。
- 職員に対する面談実施はあるが、管理職による指導スキルに依存しており、効果的な指導や職員の心身の状況把握に至っていない可能性がある。

4 要因分析

- 第2回会議における外部専門家から犯罪社会学等の理論として漂流・中和理論及び社会的絆（ボンド）理論を解説いただいた。
- 漂流・中和理論
法・道徳的規範のしびりが緩まる（＝中和される）ときに、合法世界から非合法世界へと揺らいでいってしまう可能性が高まる。
- 社会的絆（ボンド）理論
「社会的な絆（bond）」につなぎとめられていることの犯罪抑止力を指摘
- 上記理論を基にした個別事案の分析及び不祥事防止対策の策定

5 新たな取組

項 目		取組（※）	
①	組織に対する帰属意識や周囲との信頼関係の形成	① 犯罪社会学等の理論と過去事例分析	②理論に基づいたマネジメント
②	これまでの努力・実績の認識		③懲戒処分による退職金への試算
③	不祥事を起こした者の職場や家庭での状況について		④過去事例における本人供述
④	教職員としての倫理観の再確認		⑤児童生徒の人権 ⑥飲酒運転防止

※ 青枠…全教職員向け、赤枠…管理職向け、実線…動画、破線…資料

6 既存の取組の見直し

- 各種会議等における「児童生徒への性暴力等の防止」の説明等の追加
- 服務通知による具体的な指示等

会議結果のお知らせ

1 開催した会議の名称

第3回不祥事防止対策検討会議

2 開催日時

令和8年6月23日 午前9時～午前10時30分

3 開催場所

岩手県盛岡市内丸10-1

岩手県庁8階 8-L会議室

4 議題及び報告事項

- (1) 岩手県立大学社会福祉学部准教授 高木 善史 様及び岩手県立大学社会福祉学部准教授 菊地 学 様による講義

両名からの講義の後、出席の構成員から意見をいただいた。

- (2) 不祥事防止対策骨子案について

資料に基づき事務局から説明した後、出席の構成員から意見をいただいた。

5 傍聴人数

一般0人

報道9社

6 問い合わせ先

岩手県盛岡市内丸10-1

岩手県教育委員会事務局サービス管理監（電話：019-629-6195）

7 アドレス

<https://www.pref.iwate.jp/kyouikubunka/kyouiku/kyoushokuin/1098452/index.html>