

# 小学校教員の休暇取得に関する学校組織要因の分析

## Investigating Effect of Elementary School Organization for Being Submitted a Request for a Leave

波多江 俊介

Shunsuke Hatae

### 【要 約】

本稿は、小学校教員の年次有給休暇取得のしやすさがどういった学校組織要因によって規定されるかについて分析する。その場合、休暇取得を促す管理職の働きかけや学校規模といった学校レベルの諸要因から、個人の抱える校務分掌負担といった個人レベルのものまでを考慮して、分析を行う必要がある。精神疾患等を避けるためにも、休暇取得と取得を促す雰囲気は重要である。そこで本稿は、マルチレベル分析を用いて、学校レベルと個人レベルの双方から、年休取得のしやすさに関係のある要因を分析・考察した。結果から、管理職への相談しやすさを教員個人レベルで感じていることに加え、学校組織の雰囲気として管理職への相談しやすさがあることが重要と結論付けた。

**キーワード：**年次有給休暇, 学校組織, 管理職

### 1. 問題の所在と本稿の目的

教員の精神疾患事由による病気休職者数が問題視されており、文部科学省公開のデータによれば、精神疾患事由による病気休職者数の推移はわずかに減少傾向にあるものの（表1）、依然として高水準であるとされる<sup>1</sup>。

表1：精神疾患による病気休職者数推移

年度	H20	H21	H22	H23	H24
人数	5,400	5,458	5,407	5,274	4,960

教員の負担を軽減するため、教育行政を中心に定時退勤を奨励したり、校務支援システムの整備や不要な書類の提出を省くといった事務負担の軽減を図ったりする等の対策が採られている（波多

江 2012）。教員の病気休職に対しても、相談窓口の設置等の措置が採られている。

過酷な勤務状況のために教員が精神疾患による病気休職に陥ってしまうことは、「限られた人員で職務を遂行する学校組織では、当該教員の職務を補充する同僚の負担が増大し、組織機能の停滞を招くおそれもある（露口・高木 2014：82頁）」ため、学校管理職にとってはまさにマネジメントの問題（重要な学校経営課題）である。

なかには教員が追いつめられていく様が克明に記された報告さえある（久富・佐藤 2010）。ある新採教員が追いつめられ自死に至ってしまった事件に関する判例に関して（川人 2014）、休むことへの恐怖心を抱えながら苦悶に陥っていく新採教員と、一部その新採教員の指導力に問題があ

るとしつつもサポートや声かけを行っていった学校側の認識とについて、ズレ（非対称性）が生じていたことが示されている（朝日新聞教育チーム 2011）。確かに教員個々の適切な距離間での自律性については一定の意義が認められており（紅林 2007）、そういった主体性や自律性を促しつつ学校の組織的統合を可能にする組織（化）の在り方が研究上・実践上において模索されてきた（例えば、佐古 2011）。しかし、本当はもっと具体的な（物理的な）サポートをしたり、介入したりすべきであったにもかかわらず、見過ごされてきた部分はないだろうか。このように、教員の自律性についてはその重要性を認めつつも、一方でサポートが及ばない空隙が教員間に生じるおそれも指摘しておかねばならない。

そういった空隙を埋めるために、教員間支援において、教員間の継続的相互支援を生むための互恵関係の重要性（谷口・田中 2011）が指摘されてきた。実際、バーンアウト抑制等にも同僚や学校管理職からのソーシャルサポートが関連性をもっていることが示されているが（諏訪 2004）、ソーシャルサポートそのものの効果は認められるものの、個人の職務負担感や事務負担の抑制に対してまでは寄与するといえないという結果も示されている（露口・高木 2014）。ソーシャルサポートは主に相談相手の有無（可否）で測定されているが、サポートが得られるかは相手次第の側面があるため、教員が所属する学校によっては、サポートが得られない場合も存在する。学校ごとの実態を考慮した上で、早期発見・予防的視点での深刻化に至る前の何らかの介入・働きかけをより広範に検討していく必要がある（高木 2011）。

本稿は先行研究の視点拡張を企図し、時間的・身体的に効果の見込める、休息の取りやすさについて検討する。具体的には、教員の年次有給休暇（以下、年休）の取りやすさについて検討する。この点に着目する理由は、労働者の権利として認められている年休を適切に取得・活用できることは、職務上の精神疾患による病気休職者の発生を事前に抑制する手段として有効であり、検討に値すると考えるためである。

## 2. 調査デザイン

### （1）調査対象と手続き

調査対象は、政令指定都市A市内の特別支援学校を除く公立小学校の教員及び学校管理職である<sup>2</sup>。2013年6月に電子媒体で質問票を作成・送付し、回収・分析を行った。配布は、A市内の公立全小学校に対して行った。回収票数および回収率は下記表2の通りである。

表2：調査票の回収数及び回収率

回収結果		回収票数	回収率
小学校	管理職	237 / 260	91.2%
	教員	1,503 / 2,260	66.5%
合計		1,740 / 2,520	69.1%

分析にとって十分な回収率並びにサンプルサイズを確保できたものとする。

### （2）調査データ

調査項目は、調査プロジェクトチームのメンバーと、A市教育委員会企画課職員とで協議を行い設定した。以下、分析に使用する項目について説明する。なお、分析に用いる項目の中に、「学校規模」や「学年内の学級数」、「学級内の児童数」等についても尋ねている。例えば小規模校では、校務分掌上の複数担当で仕事が多いことや年休の取りづらさといった教員からの訴えが課題として挙げられている（藤原 2014）。このように、学校規模・所属学年の規模・学級規模等と年休取得しやすさとに関連があることが見込まれるため、分析に用いることとした。

#### ① 被説明変数（目的変数）

項目は「年次休暇等がとりやすい環境である[年休の取りやすさ]」で、4点のリッカートスケール（「4：その通りだと思う」～「1：思わない」）を用いて回答を求めている。

#### ② 説明変数（個人レベルデータ）

項目「管理職に相談しやすい環境である」につき、4点リッカートスケール（「4：その通りだと思う」～「1：思わない」）を用いて回答を求め、集団平均中心化（group-mean centering）

を行っている[管理職への相談しやすさ]。

統制変数については、[年齢]（20～60歳代の10年区間の5段階順序変数）、[補職ダミー]（教諭・講師＝0、主幹教諭・指導教諭＝1のダミー変数）、[校務分掌ダミー]（学級担任・専科＝0、教務主任・学年主任＝1のダミー変数）を設定した。さらに「学年内の児童数（0＝担任無し、1＝20人以下、2＝21～25人、3＝26～30人、4＝31～35人、5＝36人以上）[学級規模]<sup>3</sup>」・「現在所属している学年の学級数[学年規模]」・「教科等の専科配置の有無（0＝無し、1＝有り）[専科配置ダミー]」についても尋ねている。[学級規模]が大きいほど教員の学級経営負担が大きいことが想定されるが、それが年休取得しやすさとどういった関係性にあるかを検討する。[学年規模]は、年次有給休暇を取得する場合、同学年内の教員によるカバーを教員が期待する可能性があり検討する必要がある。厳密には「学年レベル」を設定すべきであるが、分析モデルが複雑になる事を避けるため本稿では「教員個人の相談相手の数（代替要員）」と位置づけ、個人レベルのデータとして用いることとする。[専科配置ダミー]も同じく年休取得時の代替要員という視点から、個人レベルとして投入している。

### ③ 学校レベルデータ

各学校において、実際に学校長や副校長・教頭が配慮をしているかについて尋ねるため、「現在の学校では、病気などで休みがちな教員の状況を把握したり、本人とのコミュニケーションを図ったりしながら自ら相談に応じている」という項目を設定し、4点のリッカートスケール（「4：その通りだと思う」～「1：思わない」）を用いて管理職へ回答を求めている。校長と副校長・教頭とは意思決定・情報収集と役割が異なるため、別々の項目として設定した（[校長からのコミュニケーション]・[副校長・教頭からのコミュニケーション]<sup>4</sup>）。

また、「所属校の学級数[学校規模]」項目も分析に用いる。さらに、学校レベルでの[管理職への相談しやすさ]も分析に用いている<sup>5</sup>。

上記学校レベルのデータは全体平均でセンタリング（grand-mean centering）している。

### ④ その他

上記の①～③の変数に加え、レベル間交互作用項を設定し、投入している。具体的には「管理職への相談しやすさ×校長からのコミュニケーション」・「管理職への相談しやすさ×副校長・教頭からのコミュニケーション」・「管理職への相談しやすさ×学校規模」の3つである。教員個人が相談しやすさを感じており、管理職自身も所属校の教員へ働きかけを行っていることでマッチングが生じる場合、どういった関係性が見られるかを検討する。

## 3. 分析結果

前節で提示したデータについて、記述統計量は表3の通りである。

表3：記述統計量

項目	度数	<i>M</i>	<i>SD</i>
年休の取りやすさ	1484	2.80	0.85
年齢	1499	2.84	1.21
補職ダミー	1476	0.05	0.22
校務分掌ダミー	1339	0.31	0.46
学級規模	1162	2.97	1.17
学年規模	1502	1.84	1.41
専科配置ダミー	1503	0.58	0.49
管理職への相談しやすさ	1489	3.26	0.70
校長からのコミュニケーション	1480	3.39	0.51
副校長・教頭からのコミュニケーション	1480	3.32	0.55
学校規模	1502	14.51	5.62

これらを用いて、ランダム切片モデルのマルチレベル分析を行った。マルチレベル分析は、「教員レベル」・「学校レベル」のようにデータの構成がネストした階層的なものである場合に適した分析方法である。推定方法は最尤法を用いている。分析結果を表4に提示している<sup>6</sup>。

表4：[年休の取りやすさ]を被説明変数とするマルチレベル分析結果

パラメータ	係数	標準誤差
切片	2.561 **	0.140
教員レベル（個人レベル）		
年齢	0.025	0.024
補職ダミー	0.572	0.311
校務分掌ダミー	0.052	0.065
専科配置ダミー	-0.014	0.070
学級規模	-0.003	0.027
学年規模	0.062	0.041
管理職への相談しやすさ	0.239 **	0.044
学校レベル（集団レベル）		
管理職への相談しやすさ	0.341 **	0.112
校長からのコミュニケーション	0.011	0.065
副校長・教頭からのコミュニケーション	0.172 **	0.056
学校規模	-0.001	0.009
クロスレベル（個人レベル×集団レベル）		
管理職への相談しやすさ×学校規模	0.019 *	0.009
管理職への相談しやすさ×校長からのコミュニケーション	0.165 *	0.084
管理職への相談しやすさ×副校長・教頭からのコミュニケーション	-0.154	0.082
教員レベルの誤差	0.640 **	0.031
学校レベルの誤差	0.027	0.015
ICC	0.040	
-2 対数尤度	2235.576	
AIC	2269.576	

Note.  $N=922$ （個人レベル）、127（集団レベル）、\*\*  $p<.01$ ; \*  $p<.05$ .

## （１）分析結果表４に関して

### ① ICC数値について

ICC（級内相関係数）を、本稿の分析モデルに沿って説明する。ICCは、「集団レベルの分散／（集団レベルの分散＋個人レベルの分散）」の計算式により算出され、その値は集団間（学校間）の分散がどの程度であるかのパーセンテージを示していると捉えてよい。具体的な解釈としては、このパーセンテージが高い場合は、学校間で年次有給休暇取得のしやすさに小さくない差が存在することを示している。一方、パーセンテージが低い場合には、学校間の差は大きくないことを示しており、年次有給休暇取得のしやすさは学校間の差ではなく、学校内の教員個人間の差によって説明されることを示している。すなわち、各学校の中で年次有給休暇取得しやすさを感じている教員とそうでない教員が出現していると解釈できる。

表４の分析結果では、教員間の差（[教員レベルの誤差]）は有意であるが、学校間の差（[学校レベルの誤差]）は有意ではなく、ICCは「0.040（約4%）」と低い数値であるため、年次有給休暇の取りやすさを感じていることの分散のほとんどは、学校内の教員個人間の差（約96%）によって説明される。つまり、年次有給休暇取得のしやすさは、学校間ではなく、学校内の教員間におけるバラつきによって説明できると解釈できる<sup>7</sup>。

### ② 教員レベル（個人レベル）についての解釈

個人レベルに関して、被説明変数と[年齢]・[補職ダミー]・[校務分掌ダミー]・[専科配置ダミー]・[学級規模]・[学年規模]との間にはそれぞれ有意な関係性が見られなかった。

[専科配置]により負担が軽減されることは想定できるものの、配置があることで担任に空コマが生じるわけではなく、実際に専科教員が担任の授業を代替する際には担任は教室後方で授業観察や補助に当たる。ゆえに、年休の取得しやすさそのものとは直接的な関係性が見られないと解釈できよう。

[学年規模]に関しても、規模が大きいほど年休取得時の代替要員として他クラス教員が担任に把握されているものと想定していたが、有意な関係

性は見られなかった。職員室内では学年ごとに「島」が形成されるような配置がなされるものの、「学級王国」と言われるように、所属する学年団にまで担任教員の意識が及んでいないものと考えられる。

[学級規模]とも関連が見出されなかったが、もし被説明変数が業務負担等であれば関連が見出されたかもしれないが、年休取得のしやすさとの関連が存在するとはいえないようである。同様に[年齢]・[補職ダミー]・[校務分掌ダミー]とも有意な関連性が見出されなかったことから、「通常業務負担」と「年休取得しやすさ」とは区分して今後考察する必要があることが指摘できる。

個人レベルの中では、[管理職への相談しやすさ]との間に有意な関係性が見られた。教員個人が学校管理職への相談しやすさを感じているほど、年次有給休暇取得しやすさを感じていることが確認された。

### ③ 学校レベル（集団レベル）についての解釈

集団レベルに関しては、[管理職への相談しやすさ]・[副校長・教頭からのコミュニケーション]との間にそれぞれ有意な関係性が確認された。集団レベルの[管理職への相談しやすさ]については、学校管理職への相談しやすさを感じることでできる学校の雰囲気や教員が認識していれば、年次有給休暇取得しやすさを感じることができると解釈できよう。[副校長・教頭からのコミュニケーション]については、校長と一般教員をつなぐハブの役割をする副校長や教頭が、教員に対して働きかけを行うことが、教員の年休取得しやすさに関係すると考えられる。

他方、[校長からのコミュニケーション]・[学校規模]との間にはそれぞれ有意な関係性は見られなかった。情報収集の役割が期待される副校長や教頭と異なり、意思決定者である校長からの働きかけは、教員の年休取得しやすさとの関係があるとはいえないようである。同様に[学校規模]についても、所属校の教員が多いからといえど、教員の年休取得のしやすさにつながるとはいえないようである。教員レベルの[学年規模]等のように、年休取得のしやすさと代替要員の存在との間には関

連があるとはいえないことが指摘できる。

#### ④ クロスレベルについて

レベル間交互作用項（クロスレベル）の結果については、[管理職への相談しやすさ×学校規模]・[管理職への相談しやすさ×校長からのコミュニケーション]との間に有意な関係性が見られた。[学校規模]・[校長からのコミュニケーション]のそれぞれ単独での関係性は見られなかったものの、レベル間交互作用項では関係性が見られる分析結果となった。

学校規模との関係性については、管理職への相談しやすさを教員が感じていれば、学校規模が大きくなるほど年休取得しやすさを感じる傾向にあるということである<sup>8</sup>。

校長からのコミュニケーションとの関係性については、管理職への相談しやすさと校長からの働きかけがマッチングした場合に、教員は年休取得しやすさを感じる傾向にあると解釈できる。意思決定権者である校長からの働きかけは、それ単独では教員の年休取得しやすさに対して有効であるとはいえず、管理職への相談しやすさを教員が感じてはじめて校長からの働きかけが年休取得しやすさを後押しするメカニズムが確認できる。つまり教員・校長間でのニーズと働きかけのマッチングが重要であることが指摘できる。

他方、[管理職への相談しやすさ×副校長・教頭からのコミュニケーション]は有意ではなかった。教員個人が管理職への相談しやすさを感じていることと、副校長・教頭からの働きかけがあることは、それぞれ年休取得しやすさと関係することが個人レベルの分析では確認されていた。この結果との整合性を考えるのであれば、教員個人と副校長・教頭からの働きかけが必ずしもマッチングしていなくとも、年休の取得しやすさには影響しないと指摘できる。

## 4. まとめ

### （１）本稿の結論

本稿では、教員の年次有給休暇の取りやすさに関わる学校組織要因の探索を行った。以下では分

析の結果についてまとめを述べる。

年次有給休暇取得しやすさに関して、学校管理職への相談しやすさが殊に重要である事が明らかになった。教員個人レベルでもそうであり、学校組織の雰囲気として管理職への相談しやすさが醸成されていることも、その両方が重要であると指摘できる。ただし、学校ごとに雰囲気の差があること以上に、学校内における教員間に差が生じていることは考慮しておかねばならない。ゆえに、個々の学校の管理職が相談体制・雰囲気づくりを行うことが重要であるといえよう。

加えて、副校長・教頭から働きかけがあることも、教員の年休取得しやすさにとって有効であることが確認された。また、校長からの働きかけも、管理職への相談しやすさを教員が感じている場合には、年休取得しやすさを後押しすることも明らかになった。

学校規模の大きさも、管理職への相談しやすさを教員が感じている場合には、年休取得しやすさと関わってくることも明らかになった。適切なリーダーシップがフォロワーとしての教員へ与える好影響についてはこれまで検討されてきたが（露口 2008等）、それとも整合的であるといえよう。他方で、副校長・教頭からの働きかけは、必ずしも教員個々人が管理職への相談しやすさを感じていることを条件としているわけではない点も示された。

以上、小学校教員にとって、個々人のニーズの表明しやすさと、ニーズ表明への働きかけの双方が年休取得しやすさにとって重要であることが、分析の結果から説明できる。

### （２）今後の課題と研究方向性

以下では、本稿の課題と今後の研究方向性について提示する。

本調査は分析にとって十分なサンプルサイズを確保できたものとする。また質問項目そのものは先行研究を参照し、教育委員会担当者との協議を経て設定されたものである。ただし、質問項目文言の検討・項目数の増加等、一層のブラッシュアップが肝要となる。例えば、年休は丸一日分取得する場合もあれば、半日分取得のように学校組

織では柔軟に制度運用されている。このように考えた場合に、「年次有給休暇」で回答者が何を想定するかについて把握可能な調査票の設計工夫をする必要があるだろう。

また、教員個々人の属性的要因や抱える事情等も重ねて調査をする必要がある。前者は事務処理能力等であり、そういった能力が高い場合は年休取得を必要としない場合も存在するため、そういった要素も考慮した上で分析する必要がある。また、後者については、本稿では調査票に組み込めなかったものの、ワーク・ライフバランスの観点から、育児負担や介護の有無などもできれば考慮する必要がある。それによって年休取得のしやすさへの影響も変わってくると考えられるためである。

本稿では年次有給休暇取得に焦点を当てたが、教員の労働環境改善のために今後とも教員の負担感や勤務時間等の多様な側面から分析・考察していくことが必要となる。実践に寄与する知見であるため、重要な研究方向性である。以上を今後の方向性として提示し、本稿を閉じたい。

## 注（註）

- 1：文部科学省（2013）：「1-1-2. 精神疾患による病気休職者の推移（教育職員）（過去5年間）」を参照。
- 2：本稿における「教員」とは、「主幹教諭、指導教諭、教諭、講師」を指しており、栄養教諭や養護教諭、事務職員等は含めない。また学校管理職は「校長、副校長、教頭」を指している。
- 3：今次の調査において、「0＝担任無し」と回答した、担任を持たない教諭や、教務主任、専科の講師等から得られた回答結果はマルチレベル分析時には除外している。したがって、担任をもつ教員のみが分析の対象となっている。
- 4：例えば一つの学校に副校長・教頭という場合には、その人数に応じて平均値を算出したものをを用いている。
- 5：[管理職への相談しやすさ]項目について、個人レベルデータをもとに、集団平均値を算出した上で、全体平均中心化を行っている。個人レ

ベル・学校レベルで区分する理由は、個人レベルでは「管理職への相談しやすさを感じる教員ほど、年休を取りやすいと感じているかどうか」を検討するためであり、学校レベルでは「管理職への相談しやすさを学校の雰囲気として感じるほど、年休を取りやすいと感じているかどうか」を検討するためである。

- 6：分析にマルチレベル分析を用いることの妥当性については次のような検証方法が存在する（清水 2014）。すなわち、「（1）級内相関係数が有意である場合」、「（2）級内相関係数が0.1を超えている場合（0.05以上とする場合もある）」、「（3）デザインエフェクト（DE）が2以上の場合（ $DE=1+(k-1)ICC$  [「k」は一校あたりの平均教員数])」の3つである。本稿の分析では、（1）のみクリアしていることになるが、探索的な検討を企図しているので分析方法として用いることとしたい。
- 7：教育学関連の先行研究を受け、本稿の分析結果表における表記方法は神林（2012：56頁）を、数値の解釈については露口（2013：73-75頁）を参照している。

なお、教育学関連の先行研究を参照するとICCの示すパーセンテージは高いとは言えない（例えば、露口・高木 2014等）。つまり、教員間の分散と比較すれば、学校間の分散は大きくはない。単一フィールド内の組織は取組や活動の組織間相互参照機会が多いため、類似化しやすい傾向（「制度的同型化」という）が指摘されている（佐藤・山田 2004）。例えば、大手携帯電話各社の類似度合いを想像すると理解しやすい。「教育活動」というフィールドにおける学校も同様に類似しやすい傾向にあると考えられる。したがって、学校組織を対象とした調査でマルチレベル分析を行う場合、ICCは低く算出される可能性が高い。よって、マルチレベル分析という手法使用の妥当性や代替分析案についても今後検討していく必要がある。

- 8：この場合、教員が代替要員を、同僚教員と想定しているか、それとも指導をつかさどる教頭等を想定しているかのいずれかについては、インタビュー調査等で詳しく検討する必要があり、

引き続き課題としたい。

## 参考文献

- 朝日新聞教育チーム (2011) 『いま、先生は』 岩波書店。
- 川人博 (2014) 『過労自殺 第二版』 岩波新書。
- 神林寿幸 (2012) 「公立中学校における非常勤講師割合と正規職員の業務負担との関係」 青木栄一[代表・編集]『教員の勤務負担軽減等に資するための学校のタイム・マネジメントの開発研究 (平成23年度 財団法人文教協会調査・研究助成金報告書)』、46-61頁。
- 久富善之・佐藤博 (2010) 『新採教師はなぜ追いつめられたのかー苦悩と挫折から希望と再生を求めて』 高文研。
- 紅林伸幸 (2007) 「協働の同僚性としての『チーム』」 『教育学研究』第74巻 (2)、36-50頁。
- 佐古秀一 (2011) 「学校の組織特性をふまえた学校組織変革の基本モデル」 小島弘道監修、佐古秀一・曾余田浩史・武井敦史著『学校づくり組織論 (講座 現代学校教育の高度化12)』、学文社、131-153頁。
- 佐藤郁哉・山田真茂留 (2004) 『制度と文化ー組織を動かす見えない力』 日本経済新聞社。
- 清水裕士 (2014) 『個人と集団のマルチレベル分析』 ナカニシヤ出版。
- 諏訪英広 (2004) 「教員におけるソーシャルサポートに関する研究ーポジティブ及びネガティブな側面の分析」 『日本教育経営学会紀要』第46号、78-92頁。
- 高木亮 (2011) 「教師の精神衛生・メンタルヘルスをめぐる学校経営および教育行政の課題と展望ー『病休』に対する配慮に重点を置き」 『九州教育経営学会研究紀要』第17号、63-70頁。
- 谷口弘一・田中宏二 (2011) 「教師におけるサポートの互惠性と自己効力感およびバーンアウトとの関連」 『長崎大学教育学部紀要ー教育科学』第75号、45-52頁。
- 露口健司 (2008) 『学校組織のリーダーシッ

プ』 大学教育出版。

- 露口健司 (2013) 「専門的な学習共同体 (PLC) が教師の授業力に及ぼす影響のマルチレベル分析」 『日本教育経営学会紀要』第55号、66-81頁。
- 露口健司・高木亮 (2014) 「マルチレベルモデルによる教員バーンアウトの決定要因分析ー県立学校教員に焦点を当てて」 『日本教育経営学会紀要』第56号、82-97頁。
- 波多江俊介 (2012) 「春日市教育委員会の『活性化』から見えてくるものとは何か」 九州大学大学院人間環境学府 (教育学部門) 教育経営学研究室・教育法制論研究室『教育経営学研究紀要』第15号、95-102頁。
- 藤原直子 (2014) 「学校規模別小中学校教員ヒアリング調査報告」 九州大学大学院人間環境学府教育法制度論研究室[編]『北九州市立小中学校規模適正化に関する調査研究報告書』29-39頁。
- 文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査について (平成23年度～平成24年度)」・「教育職員に係る懲戒処分等の状況について (平成19年度～平成22年度)」、URL : [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/jinji/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/index.htm)