

第2回教育振興ビジョン検討第2部会 議事録

日 時 平成21年12月17日(木) 13:30~16:00

場 所 水産会館 研修室

出席者 (委員)川本 健、杉浦 礼子、田尾 友児、高屋 充子、中村 武志
松岡 美江子、山田 康彦、杉嶋 克之、鈴木 一良
(事務局)山口副教育長、松坂学校教育分野総括室長、山中研修分野総括室長
平野教育総務室長、土肥高校教育室長、長野研修企画・支援室長
丹羽教育改革室副室長、吉間人材政策室副室長
鈴木小中学校教育室副室長、岡山研修指導室副室長
福永教育振興ビジョン策定特命監、佐藤、川上、安田

計23名

内 容

(事務局)

定刻になりましたので、ただ今から第2回教育振興ビジョン検討第2部会を開催させていただきます。なお本日は、村林委員、今野委員から欠席のご連絡をいただいておりますので、ご了承ください。

それでは、開会にあたりまして、山口副教育長からご挨拶申し上げます。

(山口副教育長)

師走のお忙しいところ、お集まりいただきありがとうございます。また、推進会議の委員におかれましては、11月に開催しました地域別県民懇談会に、休日にも関わりませずご参加いただきまして、本当にありがとうございました。特に山田会長、中村委員、杉浦委員には司会進行役も務めていただき、活発な議論を引き出していただいたと思っております。重ねてお礼申し上げます。

さらに、11月26日には、鈴木委員のいらっしゃる中部中学校で、こども会議を開催していただきました。「活発に議論いただき、中学生の生の声を聞くことができた」という報告を受けておりますので、今日は、そういうことも発言していただきたいと思っております。本当にありがとうございました。

第2部会は、学力を中心とした部会でございます。今日はこの学力を身につけさせる教員の側からの視点で、「教員の資質の向上」や「教員が働きやすい職場環境」の2点をご議論いただければと思います。地域別県民懇談会では、県民の方々から、「先生は情熱を持ってしっかりやってほしい」とか「毅然とした態度をとってほしい」という話もあり、「期待が大きいなあ」と感じました。その反面、「先生は保護者や地域との関係で疲れている」、あるいは「精神疾患の先生もいるのではないか」というような話もあって、「先生方の負担が大きいことがその一因か」という心配の声も聞かれたところです。

今後、学校教育の充実に向けて、「子どもたちに情熱を持って教えていける先生」をどう確保していくのかあるいは育成していくのか。そして働きやすい環境づくりをどうやって進めていくのか。こうしたことについて、改めて重要な課題だと感じているところです。

本日は、教員の側の切り口で、ご議論いただきたいと考えております。なにとぞ忌憚のないご意見を賜りたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

(事務局)

それでは以降の進行につきましては、川本部長、よろしくお願いします。

(部会長)

それでは早速、事項書に沿って進めていきたいと思います。今日は、鈴木委員が初めてご出席いただいたということで、最初に簡単にご挨拶いただきたいと思います。

(鈴木委員)

初めまして、小中学校長会として出席させていただいております四日市市立中部中学校の鈴木でございます。よろしくお願いします。

今、副教育長からお話しいただきましたこども会議を本校で開催させていただきました。本来なら、当日参加した人数の倍ぐらいの人数が参加の予定でしたが、新型インフルエンザの関係で、学年閉鎖をしましたので、2年生全員が参加できずに1年生と3年生のみの参加となってしまいました。自分は校長でありながら、生徒たちからああいった意見が出てきて、びっくりしました。生徒たちはいろんな意見を持っていて、いろんな可能性を持っているのだなとあの場から感じました。

(部会長)

それでは、改めて事項書をご覧いただきたいと思います。本日のスケジュールですけれど、前回に審議いただきました「学力の育成」について(1)のようにまとめていただきましたので、最初の30分ぐらいご審議いただいて、それから本日の審議の中心になります(2)の「教員の資質の向上」、(3)の「教員が働きやすい環境づくり」について話をすすめていきたいと思います。

それでは、審議事項の1つ目、「学力の育成」にかかる議論の骨子について、事務局よりご説明ください。

(事務局)

資料1の説明をさせていただきます。「学力の育成」にかかる議論の骨子と書いてあるペーパーでございます。

まずこのペーパーの趣旨を説明させていただきます。前回皆様にご議論いただいた発言の内容を、言葉どおりにしていない部分もありますが、趣旨を勘案いたしまして、こちらで課題認識と今後の方向性に区分して整理させていただいたものです。今後これを洗練して行って、最後にはビジョンの骨子につなげていきたいと考えております。それから、あくまでも「議論の骨子」という題名をつけていますのは、この教育改革推進会議から教育委員会への報告を行うための議論の骨子だという意味でして、この会議を主語におき、「こういうことが望ましい」とか「こうする必要がある」というまとめ方しております。最後に、ビジョンになるときは、主語を教育委員会におき、「わたしたちはこうしていきます」という形になるとご理解ください。

内容を簡単に説明します。初めに、前回の資料を簡単にまとめていまして、現状が1ページ、それから、2ページの上に議論いただいた主な論点を示しております。そして皆様からいただいたご意見を1の課題認識から2の今後の基本的な取組方向までにまとめさせていただいたということでございます。課題認識として、「基礎的・基本的な学力を保障していく必要」とか「学力は知識偏重でとらえるべきではない」というご意見をいただいております。一方で「素晴らしい子どもたちも多いので、良い面も認めていかなければいけない」、それから「子どもたち自身の人生を価値あるものにするために教育はある。こういう子どもたちの目線に立った認識が

大事だ」というご意見をいただいています。そして今後の基本的な方向性として、「基礎的・基本的な学習内容の確実な定着」なり、それから「知識・技能を活かす力が大切だ」という意見をたくさんいただいています。それから「三重県型の学力育成ということがあってもいいのではないのか」ということやあるいは「少人数教育の推進が大切だ」というご意見をいただいています。4ページからは、2つ目の議題でありました「主体性・学習意欲の育成」について、整理しています。1の課題認識については、主体性や学習意欲を阻害しているものはどういったものがあるのかという形で議論をいただきました。最初にありますように、「閉塞的な社会状況」や2つ目にありますように「何のために勉強するのかという根本的な指導が十分でない」、あるいは「入学試験を学習の動機にし過ぎ」、あるいは「学ぶ喜びよりもできない悔しさや恥ずかしさを教えてきたのではないか」。こういったものがいくつか阻害要因として挙げられたということでございます。6ページには、主体性や学習意欲を育むための今後の基本的な方向性を整理しました。「何のために勉強するのかという根本的な指導のあり方」や「学ぶ喜びの伝達」、「心を尊重する教育の推進」、「体験学習の重視、改善」、「教員の活性化」、「中高連携の推進」、あるいは「地域・家庭との連携・協力」といったことをご意見としていただいています。それから8ページの最後のところですが、「主体性・学習意欲を育む」という点につきましては、これまでやってきた様々な取組がございます。中高一貫教育とか特色化・魅力化とか、そういうものをどうやって工夫していけばいいのかということについて、まだ十分に議論できていないので、こうしたさまざまな議論も今後していこうということもご意見としていただいております。ここに記させていただきます。

資料2は、先日の地域別県民懇談会で「なんのために学ぶのか」について参加者に聞かせていただいた結果をまとめたものです。伊勢会場で中村委員から県民の方に問いかけていただきました。前回の会議で「これについて聞いたらどうか」という意見もありましたので、その結果をいくつかまとめて載せさせていただきます。参考までに見ていただけたらと思います。

(部会長)

資料2の地域別県民懇談会の意見抜粋は、伊勢会場でのご意見です。懇談会では、前半から、教員の資質とか、規範意識とかの話がありまして、「いかに学ぶか」という話のところでは、それまでの話とあまりつながっていないところもありましたが、司会がうまく引き出してお聞きいただいたと思います。若い方から高齢の方までいろんな方がお見えでしたが、皆さんから教育に対する期待や思いの強さを感じました。まさに身の引き締まる思いでした。

それともう1点、村林委員から提出のあった資料で事務局が聞いていることがありましたらお知らせ下さい。

(事務局)

村林委員から資料を昨日いただきました。学力について一番言われていたのは、「学力を知識・技能とか思考力・判断力とかに分解するのも重要だけれど、これらを総合的に捉える言い方が必要ではないか」ということでした。「三重県として総合的に『考える力』あるいは『学ぶ力』というような捉え方ができないのか」ということでもございました。というのは「通常、学力の結果は、学習した結果と捉えることが多いのではないかと」、「しかし前回の皆さんの意見を聞いて、問題解決能力とか学んだ結果を活かす力が大事なのではないかと思った」ということで、「教える側の意識を変えるため、三重県型学力というのも一つの方法だけれども、もう少し教える側が意識を変えるような言い方として捉えたらどうか」というご意見でした。

(部会長)

以上が資料等の説明でございましたが、皆様方から前回のこともまた、今回の配付資料に関わ

りまして、ご質問なりご意見を賜りたいと思います。

また、こども会議をされて、そこでは学力とかに関わることは何か出ていましたでしょうか。

(委員)

生徒たちからは、入試や中高一貫教育についても発言がありました。ただ、言葉として出ただけかもわかりません。「少人数教育もやっているけれども、分かる授業をしてほしい」という意見も出ていました。

(委員)

この「議論の骨子」というのは、いかなる性格のものなのでしょう。「第2部会では、学力についてこのような意見でまとまりました」というものなのか、「現在このようなことを議論しています」というものなのかどうか。もし、まとめのようなものでしたら、一つ一つ確認していく作業が必要なのではないのかと思いました。今後これがどのようにっていくのかということをお教えいただきたい。

(事務局)

これは、どちらかといいますと、審議の状況といったものでございまして、これがそのままビジョンになるわけではありません。今日、これ以上意見が出なくて、このままで良いということでしたら、1月25日に開催します第3回教育改革推進会議に「第2部会では、学力の育成について、こういう意見交換が進んでいます」と報告し、委員全員から追加意見なり、修正意見なりをいただくようにする予定です。これをさらに洗練していくためには、必要でない部分は取り除くことも必要でしょうし、何か付け足すということも必要なのかなと思っています。そうやって部会と本会議の間を往復して、しっかり議論して固めていこうと考えています。

(委員)

今日何もご意見がなかったとしたら、この議論の骨子が1月25日の第3回教育改革推進会議で議論されて、また部会へ返ってくるということですか。

(事務局)

部会のスケジュールもございますので、すぐに再議論はできませんが、どうスケジューリングするかはともかくといたしまして、ここで話し合った骨子を本会議にかけて話し合い、それを積み上げていって、後でまとめて再議論いただきたいと思っています。

(委員)

私は、尾鷲会場で地域別県民懇談会に出席させていただきました。学力についても「意見が出るのかな」と期待していたのですが、地域性なのか、集まっていた保護者や地域の方だけの意見なのかもわかりませんが、ほとんど学力についての要望や意見が出なかったように思いました。その時出た意見の多くは、クラブを指導できる先生がほしいとかいうことでした。会場の雰囲気は、皆さんが活発にいい意見を出してくれたと思うのですが、学力だけは出なかったです。

(委員)

地域別県民懇談会に出させていただいて、また学校関係者評価の会議にも出させていただく機会があって、その中で今の保護者の意識が多様化しているというか、2極化していることを感じました。それを今回の教育振興ビジョンにどういう形で活かしていくのか分からないのですが、今の保護者の意識を掴みながらビジョンを出さなくてはいけないと思いました。

なぜそう思ったかという、懇談会では「三重県のこのような学力の状態ではだめです」という他県から引越して来られた方からの強い意見がありました。それに賛成される方と「いやそんなことはないんだ」と言われる方がいて、それぞれ違う意見が出てきました。「もっと学力を高めていかないといけない」というご意見があるわけなのですが、ある中学校の関係者評価の会議に行ったら、先生方と生徒や保護者の学力に対する意識がものすごく違う。子どもたちは、「ぼくたちもそれなりに勉強しています。ちゃんとがんばってやっています」と言います。保護者も「子どもたちは一定やっているんじゃないか」と。子どもたちと保護者に対するアンケートの結果で、約80%がそのように回答しているのです。ところが、先生たちから聞くと「まだまだ学力が足りない」とのことで、その学校の先生たちの50%ぐらいが、アンケートでそのように評価しています。先生たちが「がんばろう」としているのに子どもたちや保護者は、「こんなもんでいいんじゃないか」と思っている。そういう点では多様化というか、意識も違いが出ていて、私の想像以上だったものですから、そういったことも念頭に置きながらビジョンを考えていかなくてはいけないと思いました。

(委員)

懇談会では、司会として一生懸命、場の雰囲気気を遣っていました。意見を持って参加している方が多かったので、活発に意見が出まして、参加者の中には、三重県の学力の数値を見て、「これではいけないのではないかと思います」と明言されている方もみえました。

(部会長)

前回の部会の内容を事務局でまとめていただいて、先ほどの説明にもありましたが、今度の全体の会議に出していただいて、また部会に返ってくるということですので、また部会で精査して第2部会としてさらに詰めることができていると思っています。

(委員)

生徒や保護者と先生との学力に対する意識の違いが大きいのことでございましたけれど、先生方の学力に対する思いというのは、学校の評価と連動しているような部分があるんですか。

(委員)

各学校で評価は取り入れているとは思いますが、評価だけが大きな原因でそうなっているというよりは、先生方の気持ちとしては、「もっと子どもたちに学力をつけてほしいな」という率直な思いがあると思います。

(委員)

懇談会の四日市会場で福井県やフィンランドの話をされた方がいまして、「福井県は非常に学力がいいという結果になった。それには、結果そうなりませんでしたではなく、県としての取組もあり、仕組みがあつての結果ではないのか」というご意見や、諸外国の話でも「フィンランドには一定の教えるマニュアルがある」ということや「精神的なことも学力の向上に関係があるので調べてみては」というご意見もいただきました。

(事務局)

前回、提示させていただいた論点で、「言い損ねていたとか、もっとあったのに」というのがあれば早めに本会議に上げて早いうちに議論しておいたほうが良いと考えているのですが。

(山口副教育長)

創造的な力というのは、どこに入るのでしょうか。これは学力の上に立ってくるのか。それ

とも感性・豊かな心なのか。今まで学力とか主体性・学習意欲について議論いただいているんですが、クリエイティブというと芸術だけになっちゃうんですけど、そうではなく、物事の真実とか理念を極めるとか哲学的なことも含めて、「新たな知の創造」というものはどこから生まれてくるのかと思ひまして、教えていただければと思います。

(委員)

知識・技能を活かす力の中に分類が可能と思います。問題解決力であったりすると思います。

(部会長)

この部会のテーマがあって、それについて皆さんが意見を出していただき、それを事務局で「議論の骨子」として整理していただく。これを推進会議に出して、またキャッチボールしていく。まだ整理がついてなくて、最終的には手直しをしなければいけないこともあると思うんです。副教育長が言われた「創造力」についても、全体の中で心を豊かにする教育の推進とか夢を育むということに絡んでくると思いますし、推進会議とキャッチボールをしていく中で話し合っ整理していきたいと思います。

最初に設定したスケジュールもありますので、最初の審議事項の「学力の育成」にかかる骨子については、ここまでにして、2つ目の審議にいきたいと思います。

(事務局)

村林委員からも意見をいただいていますので、ここにいかに反映するかについては、また部会長と詰めさせていただいてよろしいでしょうか。

(部会長)

今提案していただきましたので、ご了解いただきたいと思います。

これを1月の推進会議に出してキャッチボールして進めていきたいと思います。

それでは審議事項の(2)「教員の資質の向上について」に入っていきたいと思います。事務局から資料の説明をお願いします。

(事務局)

資料3を説明させていただきます。資料のまとめ方は、前回と同じで、まず現在行っている取組、それから問題点・課題等、そして論点という順で整理しています。現在行っている取組は11ページから12ページにかけての通りでございます。教員の資質の向上というテーマは、大きく2つに分けられると考えておりました、1つは、「優秀な人材の確保」、2つ目が確保した後の「人材育成」です。この2つに分けて整理をしています。人材確保については、採用前の大学との連携、採用試験、社会人講師の活用、それから人材育成については、研修関係、学校の教育力の向上支援、指導力に課題のある教員に対する支援、教員免許更新制、教職員育成支援システム等を実施しております。問題点・課題等については、まず1点目として、今後、教員の退職者が増える予想があり、新規採用者の増加が見込まれます。資料7で見ていただきますと分かりますが、24ページに教員の年齢構成の棒グラフがございます。例えば小中学校の教員は、50歳過ぎに大きな固まりがございます、10年先を見据えたビジョンですので、10年先にはこの方々がいなくなるということを想定しなくてはなりません。優秀な人材を確保しなければならないですし、育成についても大きな課題となってくるだろうということがまずあります。

13ページに戻りまして、(2)の人材育成のところですが、研修については予算が縮小している中で、研修の縮減を行わなければならない状況にもなっています。また、教育現場の多忙

化で、研修になかなか参加しにくくなっているという問題もあります。それから、点線内にワーキングで議論された問題点・課題もいくつか書きましたが、(2)の人材育成のところにありますように、「職務を通しての人材育成(OJT)が機能しにくい」ということが1つの課題と考えております。

14ページに議論いただきたい論点を大きく2つ提示しています。「人材の確保」と確保した後の「人材育成」に分けて提示していきまして、人材の確保につきましては、まず「教員の養成段階で大学といかに連携できるか」、2つ目として「優秀な人材を確保するために採用はいかにあるべきか」、3つ目として「通常の採用以外の方法で優れた人材を確保する方法があるか」、4つ目としては、今時代の流れとして例えば外国人の児童生徒の急増、特別支援教育の対象となる児童生徒の増加などがありますが、こういったことはいかに対応していくか。この4つの切り口を提示させていただきました。

人材育成の方については、1つ目として「研修予算の縮小傾向が続く中、今後研修というのはいかにあるべきか」、2つ目として「今後採用が拡大すると平均年齢が低下すると見込まれ、職務を通しての人材育成が一層重要性を増すが、どのように対応していくべきか」、3つ目として、「教員は自らを振り返る機会が少ないと言われるが、こうした機会をいかに確保すべきか」、最後に「管理職の資質向上をいかに図るべきか」。この4つの視点を提示させていただきました。

資料4は、地域別県民懇談会で出されたこのテーマに関する意見を抜粋したものです。

(部会長)

2つの論点、さらには切り口をそれぞれ4点ずつ示してもらいました。これについてご議論いただきたいと思います。

(委員)

私の学校には20名の職員がいます。その中で34歳以下は7名、30台後半から40台が4名、45歳以上が9名。たぶん県内どこでも同じような傾向になっていると思うんですが、OJTによる人材育成が機能していない。うちもなんですが、若い人が多くてにぎやかなんだけど、意見を取りまとめるとか、はっきり言える先生がいない。生徒指導や研修などの重要な担当は45歳以上の人やっていて、真ん中がいない。昔は学校の中でストーブ談義とかがあったんですが、それをする時間がない。職員は、今は冬ですので、5時ごろまでしかクラブをやっていませんが、それから職員室へ帰ってきて、9時ごろまで採点とかやって、45歳以上の教員は帰ってしまう。その後、若い先生方だけで話し合っていてなかなか機能していかない。OJTの機能をもっと活用する方法はないかとは思っているんですけど、なかなか難しいのが現状だと思います。

(委員)

せっかく優秀な人材を採用しても、企業風土や企業文化によってどうにでもなってしまう。悪くもなればもっと伸びる場合もあります。採用後の教育をしっかりしていくことが重要です。そして人材の確保と人材育成は互いに関連づけて、両方をきちんとやっていくことが必要ではないのかと思います。それと若い人ばかりになってしまうということですが、未経験者が増えしっかりしたものを守っていけないというデメリットもありますが、メリットもあると思うんです。若い人が多くなれば、組織全体が若返って活性化するという良い面もありますので、そういった良い面にも目を向けて、うまくバランスをとっていくことが大事なのかなと思います。

(委員)

教員の人材育成については、若い先生が少しずつ増えている中で、年配の先生のノウハウを

伝えるために、4、5、6月ぐらいで授業を見るということを学校で位置づけながら、校長先生の学校教育目標や目指す子ども像に沿った授業づくりを行っています。ただ、学校任せになっているところを、教育員委員会がリーダーシップをとって意図的に人材育成していかなくてはならない時代になってきたと思っています。と言いますのも、中学校においては人材育成や授業力向上にとって「教科」という大きな壁があって、なかなか教科を越えた話し合いが難しい。そうした中で、分かる授業の工夫とか、子どもが楽しくなるような授業とか、教科の専門性を活かした授業とかいう視点で、みんなが授業を見合って向上するといった方向性を行政から方針として示していくのも一つの方法と思っています。

(委員)

茶道は人材育成に厳しいですよ。先生は教員採用試験に受かって学校に入ったらそれで終わりですが、茶道にしても芸術の世界というのは、次々とランクをクリアしていかないと到達しない部分が多いんです。ですから常に自分で勉強して、さらに勉強して、初めて自分たちも納得できるようになるのです。この前の出来事なのですが、あるお茶会で本阿弥光悦の茶道具が出て「すばらしい」と思っていたのですが、後から本阿弥光悦はそういうものを作っていないと指摘を受けて、実は偽物であることがわかってきました。自分でもある程度の免状をとっていて「もう知っている」と思うところがあったのですが、私より上級の人から「それは絶対違うよ」という指摘がズバツときますから、うっかり油断はしておれないと思いました。

先ほどの話を聞いて、「優秀な人材」というのはどういう人をいうのか考えていました。私がよく行っている小学校には若い先生が多いのですが、私がお昼ごろ学校に行きますと、若い先生が歯を磨きながら出てきたんです。「えっ、これが先生？」と思いました。それに、校長先生が見ていたにもかかわらず、何も注意しない。子どもがそんなことをしたら先生は注意すると思うんです。その不思議さというか、「自分たちは良いけど子どもたちはいかん」という考えが先生の中にはあるのかなと思います。一体、先生の優秀、優秀でないというのはどこで線引きされているのかと思います。先生方が立派になるのはいいのですが、「子どもたちの目線に立てる先生」、「子どもたちとワイワイするだけでなく、本当の意味で子どもたちの立場に立って考えられる先生」が私の中では優秀な先生と思っています。そういう先生が子どもたちの喜ぶ先生ではないかと思っています。

(委員)

大学等での人材養成については、養成機関と県教委との連携がより必要だと思っています。他県の教育委員会では、教師塾のようなものを持っているところがあります。あれは短期的な視野で見れば、県にとって必要な人材を入れるという点では良いのかもしれないですが、長期的な視野で良い先生を育てていくという点から考えていくと、県内のいろいろな養成機関から幅広く人材が入ってくる方が良いと思います。またそういった養成機関に対し、教育委員会も率直に「こういった力量を持った教師が今求められている」という要請もして、養成機関と積極的に連携するようにはしていただきたいと思っています。

養成機関としては、なるべく実践力のある教員を育てようと、大学に入ってから教育現場も体験させ、昔と比べても努力はしています。それでもまだ足りないところはいっぱいあるはずですので、いろいろなご意見を出していただけたらなと思います。

一方で社会的な経験も大事で、一度社会人を経験した人を先生として採用するのは重要な視点です。人事交流にしても今は小中学校の交流はありますけれど、小中学校と高校との交流はあまりないですね。「いろんな子どもたちのことを多角的に見られる」ということを考えると、人事交流も柔軟な形でできると、いろんな経験を持った先生が育っていくのかなと思います。

先生の研修のあり方については、教育委員会として努力されてきたんですが、もう少し余裕

を持って自分の教師人生を振り返って「再度がんばるぞ」と思えるゆとりのある研修というのがないと、どこかで先生方が息切れしてしまう部分がないのかなと考えます。私立の学校では、何年も勤めると半年とか1年とか、ある一定の期間研修できるということをやっていますが、そういうことを三重県としても大胆に考えるのもいいと思います。

また、学校が多様な職種の人によってサポートされるといった状況をつくっていかないと先生が大変になると思っています。例えばイギリスの学校の職員名簿を見ると、当然先生が中心なんですけれど、給食のサポートだとか、いろんな職種の人が学校をサポートしている体制があります。今、学校には多様な子どもたちがいるので、先生を中心としながらいろいろサポートできるような体制があると先生自身が自己発展できるような環境ができると思います。

(委員)

ものすごくドライな言い方なんですけど、教員の優秀な人材の確保については、公立学校も一つの職場なので、そこに魅力がないと優秀な人材は来ません。教員の給料を倍にするとかそういう意味ではないのですが、働きがいややりがいのある職場に映っているのか、これからも20代30代の人たちが、そういう目で教員という仕事を見続けてくれるのかというような発想にたたないといけないのかなと思います。資料に「養成」と書いてありますが、若者にとってどの仕事に就くかは勝手であって、この発想を棄てないと優秀な人材の確保はたぶんできないんじゃないかと思えます。大学生の数も当然減ってきます。発想を変えていかないと、従来どおりの発想だと大変なことになると思えます。

先ほど「常に研鑽ですよ」とおっしゃいましたけど、学校の教員もそうだろうと思えますし、そうあらねばならないと思います。私は先輩から「教師は現場で育つ」という言葉を聞かされました。「何のことかな」とその頃は思っていたのですが、毎年子どもが変わっていくわけですので、自らの指導法や自らの子ども観とかを変えていけない教員は、どこかで厳しい指摘があったり、間違った指導をしてしまったりということになってくる。その教員の集合体が学校ですから学校がそのようなことに陥ると学校が荒れてくるし、保護者や子どもから厳しい指摘を受ける。これは企業でも一緒だと思うんです。5年前の成功モデルは続きません。そういう意味でOJTは非常に大事なんだろうと思います。日々学ばないといけないし、変わろうとする姿を子どもに見せない限り、子どもが変わるわけがないと思います。ではどうするかということなんですが、自らの考えで学校の中で研修ができるような方法を教育行政として考えていただければありがたい。それも「やらされ感」に陥ることのないようにお願いしたい。

もう一方で、小中学校の教員が高校へ行って授業を見学したり、状況によっては授業をしたりしてもいいと思います。中学校の教員が高1の授業を受け持ったり、高校の教員が小学校の研修も兼ねて体育を見たり、そういった仕組みが人材育成の中に入れ込まれると、いろんな面でおもしろいことが出てくるんじゃないかと私は思っています。

(委員)

学校の中で子どもたちにお茶を教えていて、1つできると、私なんか「あれができた。これができた」とものすごくうれしいんです。そして、次の段階というのが子どもたちからすぐに受け取れて、「次は子どもたちにこれを教えよう」と自分でも嬉しくなってきた、ついつい子どもたちに「次はこれしよう」と言ってしまうんです。学校にはそういう雰囲気がないのですか。

(委員)

ありますよ。それがなかったら学校やないでしょう。

(委員)

私はあまり話し合っていないような気がするんです。ある先生が「良かったな」と思って、周りの先生も「その子ができて良かったな」って言うてくれたら、その先生も次もまたとなつて、先生って育っていくと思うんですよ。そういう雰囲気づくりはあるんですか。

(委員)

それは多くの職員室で見られると思います。「今日あんたとこのクラスのあの子、こういうところで輝いていたよ」とかいう声かけはありますよ。

(委員)

私たちも、自分の授業で気になった子については、職員室で他の先生に「こうやったよ」と伝えて、次の授業で褒めていただくとか、あるいは「今日の授業はよかったよ」とか言って話し合うことが昔はあったんです。今の職員室は、子どもの話が少ないのかも知れません。いろいろノートへの丸付けなど、空き時間もやっていて、多忙感があるのも否めません。また先生方がいろいろ授業を見に行つて声をかけるといったことも少ないかもしれません。

しかし、管理職がそういった役目で声をかけて、しっかり育てていこうとしています。

(委員)

先ほど、人材の確保や育成は非常に重要だと申し上げたのですが、考えてみますと、企業の場合は面接で採用するんですけれど、面接の時点でできるとかできないとかいう判断が非常に難しいんです。「この子は優秀だ」と採用してもあまり伸びなかつたり、期待はずれになる場合が結構あるんです。ですから入り口の部分では、とにかく採用してみて、後はいかに社内で育てていくかというのが重要な部分なんです。企業の場合は業績というのがありまして、必ず成果を作らないと存在感がなくなってしまいます。評価の尺度が明確にありますので、それについてこれない人は、そこで脱落してってしまうということなんです。例えば今年は10人必要だなという場合でも12人か13人、少し多めに採用して、1割ないし2割は退職するだろうという前提の基に採用している部分があるんです。しかし先生方の場合は、そういうことができるかどうかはわからないんですけれど、採用時には、「子どもたちが好きで教育に携わりたい」という志を持って教員になれる方ばかりだと思うんです。その中で、「優秀か優秀でないか」という判断は後の育て方にかかっているのではないかなと思うんです。

先ほどおっしゃいましたように、いかに採用後の研修をしっかりしていくかということが非常に重要であると思いますし、会社の中でも入ってからの人材育成を非常に重要視しています。

(部会長)

先ほど「優秀な人材とはどんな人材か」というお話もありましたし、今のお話の中にも「民間の会社では評価尺度は明確だ」というお話もありました。逆に言うと「教員の評価尺度は不明確なのかな」と思いながら、「それをどのようにしていくのかな」と思って聞いていました。

(委員)

僕も小学校、中学校、高校と長い間、先生を見ているのですが、その中で、「採用試験とその後の研修がうまくいっているのか」と思います。若い先生には、意欲をもってやられている方が多いと思います。しかし、輝いている先生が段々やる気や元気をなくしていく姿を見ているんです。みんなで支え合つて伸ばしていける環境ができていのかと、心配しています。

また、公務員の制度というのがよくわかりませんが、たくさん採用して伸びる人を残していくといった制度にならないかと思つています。民間ではついていけない人はやめてしまうというのがかなり多いんです。今年の高卒者についての企業の採用を見ても、何人採用して何人や

めたということも書いてあるんですけど、かなり入れ替わりが激しいです。公務員の場合は一度採用したら「やめてください」と言うのはなかなか難しいとは思いますが、いきなり正規の採用をするんじゃなくて、講師で1年か2年様子を見て、優秀な人材を残していくといったことも必要だと思います。そうしたら校長に負担がかかって難しいとか、いろんな課題があるとは思いますが、学力だけで判断するとか、面接の時に上手に話した人が採用されるというのではなくて、子どもたちのために一生懸命できる人材を採用できたらと思います。

(委員)

養成の仕方も採用になってからの人材育成も、モデル的にはこうあるべきと思っていることがあります。若い方は経験不足なので、「ここはどうしたらいいでしょうか」と率直に聞いて、アドバイスしていただけるような上下のコミュニケーションや支え合いが必要ですが、それだけでは若い人は元気になりません。若い人同士が仲良く、「自分たちで学校を作っていく、学校を盛り上げていく」といった気持ちになることが大事だと思います。大学でも同じで、そういった同じような年齢の学生同士が仲良く盛り上がり、且つ上下関係で支え合うような関係ができると大学自体も盛り上がるんですけど、職場でもそういったことが必要だなと思います。

基本はそうなのですが、今後65歳まで定年が延びると、60歳から65歳までの先生を、学校の中でどういう形で仕事していただくように構想しているのかお聞きしたい。そういった側からも、学校を良くしていくためにうまくできるといいなと思っています。

もう一つ、東京を見ると、ものすごい数の新任の先生が辞めているのですが、三重県では長い視野で見ると昔より若い人が辞めているのかどうか。そういったことをお聞きできれば、こういう議論をするのにありがたいと思います。

(事務局)

定年につきましては、今、年金の支給開始年齢が、地方公務員も国家公務員も65歳になっていまして、再任用制度というのが暫定的にあります。ですから定年になった人が自動的にそこでやめるというのではなくて、希望すると再任用されるというシステムがございます。それがここ数年増えてきています。以前は県立学校の先生だけが増えていたのですが、ここ数年は小中学校の先生も増えてきていて、そうすると先ほどの採用数の話とも関わるのですが、若い人を採用する欠員のところに60歳から65歳の方が増えていくということになります。再任用制度というのは、平成26年4月1日以降は定年が65歳になるだろうということで制度計画されていますので、それまでは例えば21年度末で退職の方は、63歳までは希望すれば再任用されるということです。再任用がどれだけ増えているかについては、詳しい資料を持ち合わせておりませんが、定年された方の中で何割かの方が勤められるということになります。

新規採用者の退職者については、年度変化は今持ってきていないのですが、確かに東京都は突出して多いです。今発表になっているのは、東京都では平成20年度の退職者が確か50数名ほどでした。当然三重県と違って職員数が多いので単純に比較はできませんが、三重県の退職者は平成20年度は1名でした。また民間のお話も出ましたが、教員の場合も1年間の「条件付採用」というのがございます。行政職員が半年間、教職員は1年間、条件付採用で様子を見て、その後に正式採用になるという制度です。ただ、条件付採用で解雇され、正式採用されないといった例は全国でもほとんどありません。年間で1名とか2名とかです。新聞等でも話題になっている、新規採用者が1年未満で辞めるというのは、正式採用にならなくて辞めたのではなく、それまでにいろいろな事情で職場に合わなかったり病気等の諸事情で、条件付採用の中で辞めた方が増えているということがございます。

(部長)

人事院勧告に、定年の年齢を65歳とし、平成25年から年次進行させることが盛り込まれましたが、まだ法制化されていません。県でも具体的な形ができるのは、法制化されてからだと思しますので、現状についてお話しいただきました。

(委員)

教員は、民間の会社から見たら本当に恵まれた環境の中で採用されて仕事をしてきて、60歳で定年になる。僕らからしたら、もっと人がほしいと困っている、助けてほしいなという学校がたくさんありますので、そういうところへ感謝の気持ちを持ってボランティアで行ってもらえないのかと思います。うちの高校はコミュニティスクールをやっていて、ボランティアの先生方を求めています。どんどん来ていただいたらありがたいと思うんですが。

(部会長)

委員の方のお話を聞いていますと研修という話がたくさん出てくるのですが、「これから三重県でも予算が減っていく中で…」という課題も書いていただいております。特に気になるところをご説明いただけるとありがたいのですが。

(山中総括室長)

教職員が採用されからの様々な研修を、私ども総合教育センターを中心に実施しています。年間延べ460講座ぐらいで、1日平均2講座ぐらい実施しています。明日の授業に生かせる研修、そして、30数年教員を続けていく上での、新採時、5年目、10年目という節目の研修や管理職研修を行っています。その中で私たちが常に考えていかななくてはならないのは、1つは実際に学校の授業にどう役立っているのかということを決えず反芻し、受講した教職員から生の声を聞きながら改善をしていかななくてはならないということ、また三重県の教育をどうしていくのかという視点に立ち、我々の研修センターとしての役割をどう果たしていくべきかということです。またその中で、緊急に実施しなくてはならない研修と、10年間あるいは中堅までに実施すべき研修を、考えながら行っているという現状です。

多くの教職員の皆さんは授業を変えていきたいという気持ちを持っています。その大多数は授業をどうしていくかということに悩んでいるので、授業の改善というテーマの講座を希望していただいております。我々はそこに視点を当てながら研修を構築していかななくてはならないと思っています。予算の件もごさいますけれど、それはそれとして、限りある予算の中で県教育委員会としてこれだけはといった研修を考えながら実施しております。

(部会長)

前半は、優秀な人材の確保と人材の育成というお話でしたけれども、この辺で1度休憩をとって、次の審議事項であります「教員が働きやすい環境づくりについて」にいきたいと思します。これまでの話の中でも出ておりますけれども休憩の後から話し合いたいと思します。

(14時55分休憩)

(15時05分再開)

(部会長)

残りました時間で、審議事項の(3)「教員が働きやすい環境づくりについて」をご審議いただこうと思します。それでは、資料の説明を事務局でお願いします。

(事務局)

資料の説明をさせていただく前に1つ補足をさせていただきます。資料3の12ページを見てい

ただきますと、一番下に「教員として求める人物像」というのがありまして、これで採用選考を行っております。先ほど優秀な教員とはどのような人かというご質問でしたけれど、教育委員会としては、このように考えているというのがございますので、参考までにご覧ください。

それでは17ページの資料5、教員が働きやすい環境づくりについてというところです。地域別県民懇談会でも県民の方からこれについてはたくさん意見をいただきまして、「先生方本当に大変だ」という意見がものすごく多かったという印象を受けました。出ていただいた方もそういう印象を受けられたかと思えます。今現在としては、資料にありますように、総勤務時間縮減の取組、また学校経営品質向上の中でマネジメントを高めて勤務時間を短縮していく取組、さらにはICT化によって業務の効率化を進める取組が行われております。18ページには、問題点・課題等を書かせていただきましたが、問題点は大きく2つあると考えています。1つは「多忙化」、要は時間に追われてしまうということでございます。26ページに教員の勤務実態ということで資料を示しました。昭和41年度と平成18年度の比較になっておりまして、その間の数字が無いのですが、時間外勤務時間数がものすごい増え方をしています。18年度に文科省が実施しました勤務実態調査のまとめが下に書いてありますが、教諭は1日あたり平均2時間は残業しているという状況になっています。

18ページに戻ってください。問題点のもう一点は、「精神的負担」だと考えております。最近保護者対応が難しさを増しつつあるなど、これまでの経験や知識だけでは対処できない精神的な負担が増えていて、健康を害する教員が増えているという大きな問題点がございます。これは数値にも表れておりまして、資料の28ページ、教職員の病気休職者等の推移を見ていただきますと、中期的に増える傾向が見て取れるかと思えます。こういうところをいかに解決していくかということについて話し合っていたきたいということで、19ページに論点を2つ整理しました。1つは、多忙化の解消、つまり教員が子どもたちと向き合い、指導に専念できる環境をいかにして確保していくかということです。視点1として「子どもたちの指導に直接関わらない業務を縮減するためにどうすべきか」、視点2として、「そういう指導に直接関わらない業務を他の人が支援するという考え方ができるかどうか」、視点3として「学校のマネジメントの強化を図るためにはどうすればいいのか」。それから2つめの論点は、精神的負担の軽減、もう少し別の見方をして士気の向上ということです。視点を2つ設けていまして、視点1として「教員が精神的負担を感じる業務、例えば保護者からの理不尽な要求やいじめ・不登校等の困難なケースなどに対し、どのように支援していけるか」、視点2として「教員の士気を高めるために、いかに取り組むか」。これらの論点についてご議論いただければと思います。あと地域別県民懇談会でいただいた意見を資料6に掲げさせていただいております。

(部会長)

ではご意見をおうかがいします。何点かにつきましては前半のお話の中に出てまいりましたけれど、同じ内容でも違う内容でも結構です。

(委員)

視点1に「教育委員会は何をすべきか」とありますが、例えば新規採用の人が来たとして、職場全体でその人を育てようとしていくときに、それこそ働きやすい環境であれば、先生たちも余裕ができ、授業を見に行ったり話したりもできます。ところが生徒が荒れてくる、保護者がクレームを言ってくるとなると、常に対応に追われて新規採用の先生に対して指導ができない、相談にも物れない、自分のことで精一杯になってしまうということになります。最近、統計的に見ても対教師暴力が増えているようです。例えば生徒がドアを蹴って、それを注意した先生に殴りかかり、先生が生徒と一緒に倒れ、生徒も怪我をってしまった。教師が殴られたので学校は被害届をだした。そうしたら保護者が「子どもが怪我をしたのは学校の責任だから治

療費を出せ」と学校へ言ってきた。そうしていろいろ話をしていくと「学校が被害届けを取り下げたら文句を言わない」と保護者が駆け引きに入ってきた。そんなとき「学校としてはどうしたらいいのだろう。この先生を守るためには校長としてどうしたらいいのだろう」と考えるけれども、法律に疎いのでよくわからない。そうしたら、法律的には「教師は正当なことをやっているのだから、保護者の言っていることは放っておいてよい。それ以上保護者が言ってきた場合は、学校の業務妨害だということに対応できる」というお話を聞いたんです。学校として、校長として、「先生を守るためにできること」がわかりました。今保護者からのクレーム等が多くありますけれども、一番僕たちが弱いのは法律的なことだと思います。教育委員会の中で、窓口的に教師や管理職の法律相談的なことをしていただければ、もう少し毅然とした態度がとれると思います。

(委員)

保護者対応のこともそうですし、いろんなことが学校現場に増えてきて学校が多忙化しています。22ページに「外部人材の活用」とありますが、地域・保護者を学校にどんどん受け入れて、支援をいただく。国の基本計画にもあるように「地域全体で子どもを育む」という流れの中で、教職をやめた方や物事にたけた方にボランティアという形で、その方ができることをできるときにというやり方で、学校に来ていただく。三重県中どこでもそういう形ができるようになれば良いと思います。地域全体で子どもたちを見守っていくことになれば、「先生が忙しい」ということは、学校に入っていた地域の方にも分かっていただけです。学校へいろいろ意見を言われる方へも、周りの地域の方から「先生は一生懸命やってるで」と言っていたような方向へ持っていけたら、5年後も10年後も良いと思います。また若い先生にも、地域のボランティアのサポートがあれば良いのではないかと思います。当市でも、平成16年度から、ある学校で学習ボランティアの活用が始まりました。また、他県で小学校低学年の児童が連れ去りにあった事件が重なり、平成17年からは、安全安心の確保のための見守り隊の組織化が各学校で始まりまして、「学びのネットワークと安全安心のネットワーク」が、すべての学校に広がっています。

(委員)

先ほどの話を聞いていて、確かに管理職なら先生を守るということが大事なんでしょうけど、保護者とトラブルが発生してくるとするのは、何かあった時の対応の最初の一言に問題があると思うんです。保護者を和らげたりすることもできると思うし、もっとしっかり謝ることもできるし、子どもが悪いのやから保護者にしっかり言うこともできると思うんです。管理職としての気持ちも分かるんですけど、子どもに対して何かあったら、まず保護者、そして先生の両方に向きあっていくことが大事だと思います。学校で起きた事に対して保護者がいろいろクレームを言ってくるのは、「自分の子育てと違うことをやっているからひとこと言いたい」、「自分の考えと違うから言いたい」ということですから、まず、保護者とのトラブルになるまでに、「学校はこうだ」ということを言うべきだと思います。初めは言いづらいかも分かりませんが、人間は話し合っただけでこそ分かり合えるところがあります。言えば分かる保護者も多くいると思いますので、「保護者対応はいやだな」という思いを持たないようにしていただきたいです。そうでないと子どももやりきれない気持ちになると思います。子どもたちは先生を信頼してついていこうと考えているんですから、保護者と先生のトラブルは一番避けてあげたいと思います。そして教育委員会に保護者がクレームを言いに来たら、いい顔ばかりせず、ピシッと言えるようではなくてはいけないと思います。

(委員)

僕も、まず保護者を味方にするのが大事だと思っています。ところが最近の若い先生は、「味方に」と言ってもどうやったらいいか分からない。「なるべく足を運べ」と助言しています。子どもの良い面も言いながら、今日はたまたま悪いことを言いにきましたというようにすれば、保護者の理解も得やすいのですが、なかなかそういう時間もないような状況です。

(委員)

外部人材の活用についてですが、地域別県民懇談会の四日市会場で、60歳以上の男性の方が、「自分は仕事をリタイアしているが、まだすごく元気で、時間もある。何かお役に立てることはないか」と発言されたんです。今、世の中には、そういう人たちが多くいると思うんです。高齢者の中には、すごくお元気で、そこそこお金もあって、時間も余っていて、何か生き甲斐を探してみえるというか、何か役に立ちたいという思いを持っている方がたくさんいらっしゃる。こういう方々を外部人材として、先生の手の届きにくいようなところにうまくマッチングできれば、問題解決につながるのではないかなと思うんです。難しいとは思いますが、一つの選択肢として考えていけたらいいのにはと思います。例えば、私も今まだ仕事を持っていますが、リタイアしてしまったら「さて何をしましょう」となると思うんです。将来が不安なんです。何か社会のお役に立つことができれば、非常に将来の展望が開けてくると思います。

(委員)

本当に今の先生方は、忙しくて疲れているのがよく分かるんですけど、先ほど言われたように、とにかく保護者の所へ何度も足を運ぶ時間を作る努力をしていくべきだと思うんです。そこで先生の考え方や進め方、夢を話して、「この先生はうちの子のことを考えてくれているんだな」と保護者が理解さえしてくれれば、少々の失敗は大きな問題にならないと思うんです。「この子のためにやってくれたんなら、自分とこが悪い」と理解してくれると思うんです。その時間を作らずに削ってしまうと、ちょっとした問題でも苦情になってしまうので、かえっていらぬ労力になって時間がかかってしまう気がします。話し合いを持たないと先生を信用できないということになってくると思うんです。

それから、「こういった指導をしたい」と言っていた先生がいて、保護者も「良い先生やな」と思ってたんですけど、他の先生が「そんな指導はおかしい」「そんな指導をしたらあかん」と、どんどん圧力をかけていったために、病気になって辞めてしまったケースを僕も知っています。その辺も、きちんと話し合いをして、互いのことを認め合うようなことができればそんなことにはならなかった気がします。すごくもったいなかったなと思います。

(委員)

資料5で19ページにある論点(1)の視点2に「子どもたちの指導に直接関わらない業務を他者が支援するという考え方は可能か」とありますが、直接指導に関わらない事務的な部分とかを少しでもサポートできればいいと思います。けれど、もう一方で、昔はアメリカとかヨーロッパとかは、先生が一番責任を持たなくてはならないのが勉強の部分で、生活指導や生徒指導の部分は別の方が対応するという役割分担のあった時があったんですが、今は全体的に子どもを見ている日本の方が、これまでとは逆に注目されている。子どもたちの指導に関わることは先生が責任を持たなくてはいけないという体制は大事です。先ほどはいろんな職種の方が学校をサポートするということを言わせていただいたんですが、子どもたちの指導の責任は先生にあるとした上で、先生をサポートするようないろんな工夫ができるといいと思います。それは当然ボランティアも含めてなんですが、ボランティアだけでも限界がある。そういう環境に整えられていくといいと思います。

それから危機管理の面では、今、学校は危機管理の考え方やシステムを持っていないといけな

いと思います。先ほどお話があったように、まず大事なのは保護者とのコミュニケーションで、これは危機管理のノウハウの第一歩です。しかしそれをきちんとやっても、逆にやるからこそ、どんどん泥沼に入ってしまうという問題もあるんです。私が管理職をしていた時に、3年の間に、2年半トラブルを抱え続けたという非常に困難な経験もしています。私としては職務上本当に丁寧に話を聞きして様々な手を打ったんですけど、本当に信用してくださらず、最終的には公に訴える形になりました。話を聞きすることは聞きする、けど「ここからは引けない」といった合理的な判断も必要だと思います。まずは話を丁寧に聞くけれども、ここからは引いてはいけないとか、弁護士と相談するとかを決めておくことも必要だと思います。

(部会長)

先ほどからみなさんからお話が出ています、外部からのサポートの話にしても危機管理の話にしても教育委員会にも現在いろいろな事業や制度がある。教育委員会が現在行っている事業を参考資料として付けておいていただけると良いと思います。

(松坂総括室長)

外部人材の活用については、学校現場で何回か話を聞かせていただくと、「外部の人が来ると学校が忙しくなる」、「助けにきてくれているはずなんだけど、実際には学校に外部の人が入ると、忙しくなっているという実態がある」と聞いています。助ける側の人は、助けるつもりで来てくれているんだけど、実際に学校現場で何をやっているのかよく分からないこともあるし、かえって学校の先生方の負担になることもあると思うんです。そういった声をよく聞くので、学校側に「外部の人を使って下さい」ということがなかなか浸透しにくいと思うんです。外部人材を活用すればなんとなくその分先生の手が離れるようなんだけど、先生がかえって忙しくなるようだあまり意味がないので、入れれば済むという問題でもないのかなと思います。

(部会長)

今のお話は、どちらかという学校に勤めている方の立場からの思いのようなんですが。

(松坂総括室長)

助けようとしている人の思いと助けてもらおうとしている人の思いと両方あると思うんです。善意のあるボランティアの人を受け入れようとする、どうしても受け入れ側にもサポートが必要になってしまうというのが実態なんだろうと思うんです。

(委 員)

それは、導入する学校がどういう意図を持って外部の方に頼むのかにかかってくると思います。子どもたちが外部の人にいろいろなことを教えてもらったらなお良いという面と、もう一つは、先生が外部の方と交渉するときに、「ここまでは僕ができますけれど、ここからはお願いします」というように一線を引くという要領のあり方にかかってくると思います。そういうことを先生方がどこまでされているのかと感じます。

(松坂総括室長)

外部の方は無償だし、無料で善意なんです。外部の方もやりたいことはお持ちなんですよけれど、学校現場がやって欲しいことに必ずしも合っていないことが多くて、学校現場で許されている、やって良い範囲とやりたい人の範囲がずれていると思うんです。「そこまではちょっとしないでほしい」ということを学校側が言うと「我々の力を十分に発揮させてもらえない」という声になってくるような傾向があると思うんです。

(委員)

それは学校の対応がまずいと思う。学校が頼む時に、この方ならこういうことを教えてもらえるというリストがあるはずですし、「こういうことを教えてください」、「これに関連して総合的なことを教えたいんです」と地域の人に言うべきですし、もし違ったことをしていたら「それは違うんです」と、子どもたちを教える立場から先生がはっきり言うべきだと思うんです。

(委員)

外部の方に学校に来ていただく、学校の仕事の一部を担っていただく時の、目的は何かということだと思います。例えば、「来週の金曜日の5限目の総合的な学習の時間にゲストティーチャーで来て下さい」というと、それは丁寧に打ち合わせをしなくちゃいけない。「こういう子どもたちで、今ここまで教えてきました。こういうことを教えていただきたいんですがいかですか」と言うと、相手方が「そんなもんでできる訳がない。もっと子どもを鍛えてから頼みにおいで」と言われるかもしれませんし、「わかりました。私はこういうところもできますよ。こういうこともやってみたい」と言われるかもしれない。こういうことは打ち合わせに時間をかけなくてはならないし、子どもたちへの事前学習もしなければいけない。一方、「校門から出たら地域に任せてください。登下校指導は一切やりますよ」ということで外部の方の協力をいただくとか、「学校の修繕・営繕・保安関係で外部がボランティアか一部有料でやりますよ」とかいうのであれば任せるべきだと思います。それらがごっちゃになってくると「せっかく来たのに」、「任せたはずなのに」となってくる。割り切らなくてはいけないと思うんです。

学校の中で一番縁遠い言葉が2つあると思うんです。1つが、「選択と集中」。企業等ではよく使われますでしょう。行政もありますよね。学校で「選択と集中」という用語はないし発想もないと思うんです。何かを切ろうという考え方は、なかなか生まれてきません。それから「不当要求」という言葉がないんです。「クレームは宝物」とよく言うんですが、その限界を越えた「顧問弁護士に相談すべき」という内容のクレームもございます。しかしそれができないんです。それを学校の文化の中に位置づけるのか位置づけないのかというところが大きな分かれ目ではないかと思います。保護者からの苦情が夜の9時10時にあって、「今から伺います」と言うと「明日の朝にしてくれ」と言われたこともあるんですけど、その中で自分が育ったり誤解が解けたりということもあります。ただ今日的な時代の中で、弁護士、司法や警察の力も借りながら淡々とやっていくかはいけない実態もあると思うし、それがはっきりと線引きできるのかなと思います。クレームを聞いたときの責任は教師が負うのか、学校が負うのか、どこが負うのかというような大きな問題だと思います。

もう一つ、「教育委員会が何をすべきか」ということですが、「学校を助ける」という視点、「子どもたちを助ける」という視点に立ってほしい。今、危機管理の話が出ましたよね。「危機管理が学校で大事」というのはどういうことになるかということ、三重県教育委員会はしないと思いますが、どこかの県では「危機管理計画を全部の学校で立てて提出してもらいましょう」とか、「総合教育センターで、学期に1回、危機管理の研修をしますから全教職員はいずれかに必ず出るように」といったようなことをされている。本末転倒です。それぞれの学校が今何を必要としているのかということ把握した上で、教育行政というのがあるべきだろうと思うんです。

もう一つ、教職員が働きやすいということであるならば、教職員の实態が今どのようになっているのかというデータを持つべきではないかと思います。本当に忙しさに追われているのか、やりがいを感じているのかというようなところをしっかりと見ないと、見誤る気がします。

(委員)

資料14ページの(2)の視点3に「それぞれ一人の先生として独立していて、互いに干渉

を避ける傾向にある」とありますが、こういう傾向にあるからボランティアに来ていただいても、なかなか自分の仕事のできない部分を任せられない、やってもらえないということがあるんじゃないのかなと思うんです。ですから先生方が自己変革して、やるからには考え方を考えていただかなくてはいけないと思うんです。

また「非常に勤務時間が長い」という報告がありましたけれど、残業が2時間、3時間というのは普通の企業では当たり前のことなんです。

(委員)

私も外部人材について、基本的な整理は今のご意見と同じです。「何のために外部の方に協力を願うのか」という目的をはっきり整理してやるべきだと思います。特に教育関係でお願いする場合は、「先生の仕事の負担を減らすため」というよりは、「いろいろな方に協力してもらって、より良い教育をするために外部の人に来ていただく」というように考えたいと思います。

それから26ページの表にもありますように教頭先生がものすごく忙しいんです。教頭先生の忙しさを軽減できる工夫はないのかと思います。教務主任もいるとは思いますが、そういう点についても検討しなくてはいけないと思います。それから学校の中での危機管理も含めて、管理的マネジメントの業務も忙しくなっているんじゃないかなと思うんです。

(委員)

「教員の精神的な負担の軽減」とありますが、すべての先生が負担感を持っているわけではないんでしょう。

(事務局)

ワーキングをしていますと、不登校など大変困難なケースにあたって、一人で抱え込んでしまったり、ストレスを抱えるとか、保護者のクレームも180度違うことを言ってくるようになっていくなるとか、そういう話がたくさん出ます。多くの先生方が一定の精神的な負担を抱えていらっしゃる感じでした。

(部会長)

教員の仕事というのは、子どもと接したり保護者と接したり、要は人と接する仕事ですから、どこかの場面で精神的な負担があるのは当然だと思うんです。それを当然として職に就いている訳ですから、一定の域を越えないものまで取り上げていくのは無理かなと思います。資料に書いてあるように、「理不尽な要求」とか、特別なケースを挙げていくのかなと思います。

(事務局)

最近よく出てきますのは、「外国人の子どもたちが増えて、大変コミュニケーションが図りにくい」という話や「特別支援教育の対象の子どもが大変増えている」という話などです。

(委員)

その点は、一人で問題を抱え込んでしまうのではなくて、チームやグループで、相談し合える環境を作って、みんなで知恵を出し合って子どもに対応するような仕組みややり方を考えれば、何か解決できると思うんです。会社でも、社員が会社に満足していないと、お客さんに本当の満足を提供できないということがいえるんです。学校でいうお客様というのは子どもたちです。その子どもの顔が見えなくなって、保護者と先生だけの関係になってしまっていると思います。本当に子どもが一番大事な部分なので、子どもにとってどういう状況を作り出さないといけないのかをもう少し考えることが必要なのではないかなと思うんです。

(部会長)

先ほどの話の中にも、「教員は、勉強に責任を持つのではなくて、子どもの成長に責任を持つ」ということがありましたが、実際に日本の社会の中で学校の教員に期待されているのはそういうところだろうと思うんです。なので生徒指導なども教員の仕事に入ってくると思うんです。

話は変わりますが、資料 19 ページの (1) の視点 3 に「学校マネジメントの強化を図る」とありますが、「強化」に収まらないのではないかと思います。学校の組織力を向上させるという話だともう少し話し合えるんですが、「強化」とあると話が少しずれてしまうのではないかと思います。皆さんのお話の中には、そういったお話も出ていたように思います。

また、多忙とか働きがいとかありますけれど、学校の教育の質を上げるための外部人材の導入の方が大事なのではないかというお話もありました。

(委 員)

26 ページの資料について、「1 日あたりの教諭の残業時間は平均で約 2 時間」という調査の具体的な内容について、事務局からご説明願えませんか。

(事務局)

平成 18 年に文部科学省が教員勤務実態調査というのを行いました。教員の多忙化を調べるためというのではなく、中教審の中に教員の給与を見直す部会がありまして、そこが教職調整額であるとか、現在はない教員の時間外手当について今後のあり方を考えていくために行った調査です。

調査期間は、小中学校は、7 月から 12 月までの 6 ヶ月間だけで、無作為の抽出で選ばれた方が回答するという形で集約したものです。ですから 1 年間通しての調査ではありません。全国調査がこれぐらいしかないという中で提示をさせていただいています。これが教職員の 1 年の平均残業時間を表しているとは即言えません。半期分の無作為の調査ということです。

(委 員)

私の記憶では、土曜日・日曜日・祝祭日の分については、入っていなかったんじゃないかと思います。それから教員の特性で家へ持ち帰って業務をしたり、明日の授業の準備をしたりという時間も入っていない。

(事務局)

週休日を除いています。それと今言われたとおり、持ち帰りの仕事は含まないという前提の調査です。

(委 員)

17 ページに「学校経営品質向上の取組」とありますが、これは先生方全員で話し合っ、やっているものなんですか。

(事務局)

学校長があるべき学校の姿を示して、それに向かって学校全体でどのように取り組めるのかを話し合い、自分たちの強いところや弱いところを見極めて、強いところを伸ばしていこう、弱いところは改善していこうという取組をしています。

(委 員)

それは先生方全員で話し合っ、やっているんですか。

(事務局)

基本的にはそうです。やり方は各学校で違いますが、いろいろなやり方をされていますけれども、全職員で取り組むべき話です。なんらかの形でみなさんが関与されています。

(山口副教育長)

県立高校は100%できています。小中学校は75%ぐらいということでございます。何を大事にするのかというと、「対話」とか「気づき」とかで、自分たちの教育活動を点検して改善していこうとするもので、目標はみんなで話し合って決めていこうとしています。学校長が目指す子ども像というのを示して、それをみんなで共有して、そういう学校づくりをしていこうとするものです。

(事務局)

もちろん「子どもたちの満足」というのを一番しているということです。

(委員)

学校経営品質は、すごくいい取組をやってくれているんです。そこで先生方のコミュニケーションを図りながら、目標を持ってやってくれているというのはありがたいと思うんです。けれど、実際は、何か問題があったときに、話し合われていないということがあります。先ほど言われたように、自分たちの夢や目標を持った中で、先生方が生き生きとやっていたら子どもたちの先生に対する見方というのも変わってくると思います。それが守りに入ってしまうと、魅力が感じられなくなってしまって、いろいろな問題が出てきてしまうと思うんです。先生が生き生きとできるような方法を考えていくべきです。そういうディスカッションしながら創造力を高めていくことが良いと思います。

(事務局)

最近の時代潮流として、外国人の子どもたちが増えているとか、特別支援を必要とする子どもが増えているとかいうことがあります。それに対応する資質を研修で育成しようとしてもなかなか追いつかない部分があります。私たちがワーキングをしている中では、「大学の教員養成課程の中で、もう少し対応していただけないのか。教員を養成すると同時にそういう資質はすでに育成できているということにはならないのか」という声はありました。そういうところはいかがでしょうか。

(委員)

養成の段階で最低限のことはしてはしまして、例えば私たちのところでは、「特別支援教育入門」を全員の学生が必修で授業を受けるとかそういうことはしています。ただ、まだまだ普通に学校で対応できる教員を養成することで、今のところ精一杯と言いましょか、そういったより高度な能力となると、まだ「教職員を目指す全学生に対応できる」というところまでいっていません。当然、外国人の子どもとか特別支援を必要とする子どものための教員を特別に養成するといった場合はできると思うんですが、そういうバランスが大事だと思います。

(部会長)

最後に、前回もお願いしましたが、委員の方々の中で、資料とかありましたら事前にご提出いただければと思います。

また、先ほど触れていただきました学校経営品質の話も、教員が生き生きするという目的で取り入れたと思いますので、なにか皆様がお気づきの点がありましたらご意見をお願いしたいと思います。

それから事務局からお話があった養成段階の話は、大学と教育委員会との連携という話も出ていましたので、そちらのレベルの中で整理いただけたらと思います。

それと、次回に向けて皆さんにお諮りしたいことが一つあります。次回予定の議事の内容が「外国人児童生徒への対応」にかかる教育上の諸問題なのですが、部会の設置要綱の中に、「部会長が必要と認めたときは、委員以外の者を出席させることができる」という項目がありますので、それを踏まえて、外国人児童生徒の現状について詳しい方をお招きしてこの場でお話をさせていただこうと思っていますがいかがでしょうか。

《承認》

それでは、次回そういう方に来ていただきますのでよろしく申し上げます。日程につきましては、事務局と相談をさせていただきます。

それでは、本日の議事を終了させていただきます。何か連絡事項等がありましたら事務局で申し上げます。

(事務局)

部会長、議事進行ありがとうございました。それでは次回の会議について、連絡をさせていただきます。次回の会議は2月中旬を予定してまして、事前に皆様のご都合をお聞かせいただくということで、日程調整表も配らせていただきます。これで調整させていただき、また連絡をさせていただきますのでよろしく申し上げます。なお1月25日には第3回教育改革推進会議がございます。後日案内をさせていただきますので、お忙しいとは存じますが、ご出席をいただきますようよろしく申し上げます。

それではこれもちまして、第2回教育振興ビジョン検討第2部会を閉会させていただきます。本日はどうもありがとうございました。

(16時02分閉会)