

平成21年度 第4回三重県教育改革推進会議 議事録

日 時 平成22年3月19日(金) 13:30~16:40

場 所 プラザ洞津「孔雀の間」

出席者 (委員) 上島 和久、太田 浩司、奥田 清子、加藤 伊子、下里 義治
田尾 友児、高屋 充子、多喜 紀雄、中村 武志、浜辺 佳子
日沖 靖、皆川 治廣、山田 康彦、脇田 三保子
(事務局) 向井教育長、山口副教育長
松坂学校教育分野総括室長、鳥井社会教育・スポーツ分野総括室長
山中研修分野総括室長、平野教育総務室長、花岡人材政策室主幹
岩間教育改革室長、土肥高校教育室長、谷口小中教育室指導主事
水谷生徒指導・健康教育室長、福永教育振興ビジョン策定特命監
北原、川上、安田 以上29名

内 容

(事務局)

それでは定刻となりましたので、平成21年度第4回三重県教育改革推進会議を開催いたします。

なお、本日は日程が決定した後、急なご用件で、直前になってご都合の悪くなられた方が何人かおみえです。杉浦委員、松岡委員、西田委員、川本委員、向井委員、中津委員からご欠席の連絡をいただいております。ご承知おき下さい。

それでは、開会にあたりまして向井教育長からごあいさつを申し上げます。

(向井教育長)

それでは、第4回三重県教育改革推進会議の開会にあたりまして、一言ごあいさつ申し上げます。

日ごろは三重県行政の充実発展のために、皆さんそれぞれのお立場からご協力いただいておりますこと、この席をお借りしまして厚くお礼を申し上げます。

また、本日は年度末のお忙しい中にもかかわらず、ご出席いただきまして本当にありがとうございます。

本日の会議は、今年度の最後の会議となります。これまでそれぞれ各部会で熱心に議論を進めていただいております。皆様それぞれお忙しい日程の中でご無理申し上げて、本当に申し訳なく思っています。

今、教育は非常に難しい状況にあり、いろいろな新しい課題が山積しています。このような中で、10年先を見据えて5年間の教育振興ビジョン策定ということですので。この会議についても、8月から新メンバーとなって、これまで議論を積み重ねていただきました。本日もいろいろな議題がありますけれども、まずは「基本理念」を中心に、前半議論をしていただければと思っています。また、後半では第2部会、第3部会での審議内容を、議論の骨子として示し、審議していただきたいと考えています。子どもを巡るいじめや不登校、教員を巡る資質の向上から環境づくりといったテーマで、ご審議をお願いしたいと考えています。これらのことも、学校教育を進めていくうえでは、大きな課題となっています。各地域で開催した県民懇談会においても、ご意見をたくさんいただいております。教育に対する県民の関心が、非常に強いと実感させていただきました。

本日配らせていただいております「議論の骨子」という資料は、委員の皆様方の発言内容をできるだけ尊重して、こちらで系統立てて整理させていただいたものです。まだまだ不十分ですが、本日の全体会の中で、委員の皆様方からさらに意見をいただき、議論を深めたうえで精度を高めていきたいと考えています。本日は皆様方の忌憚りの無いご意見をぜひいただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い致します。

(事務局)

それでは、以降の進行につきまして、山田会長、どうぞよろしくお願い致します。

(会 長)

それでは、会議を始めさせていただきます。

今、教育長さんのごあいさつにもありましたように、今回はかなり時間をとる議題が多くあるんですが、ぜひ忌憚りの無い多くのご意見をお願いしたいと思います。

それでは、事項書に沿って進めてまいりたいと思います。まず、2の報告事項の(1)平成21年度第3回教育改革推進会議の報告についてです。この概要報告を事務局からお願いします。

(事務局)

それでは、1ページ、資料1をご覧くださいと思います。前回1月25日に開催させていただきました第3回会議の概要です。本日はお手元に議事録をお届けしていて、そちらでまた詳細はご確認いただくとして、簡単にご報告申し上げます。

前回はず、地域別県民懇談会と中高生懇話会の報告をさせていただきました。それから、第1部会で審議している「特別支援教育」、第2部会で審議している「学力」、第3部会で審議している「豊かな心」について、皆さん全員でご意見をいただきました。

3の「特別支援教育のあり方について」は、基本的に「障がい者と共に生きる社会を目指すことが望ましい」ということで、部会議論を踏まえた形の議論をいただけたと思います。1ページの下にある3つの「進路指導の充実について」など、進路指導の充実について特にご意見をいただいた議論だったと思います。

4の「学力の育成について」は、特に「基礎的・基本的な学習内容の確実な定着」について議論をいただき、「学力の育成は、『全体的に長く勉強させる』のではなく、『学力的に低位にいる子どもに少人数できめ細かに対応し、基礎学力を上げていく』べきである」などの意見をいただきました。「主体性・学習意欲の育成」についても議論いただき、「学ぶ喜び」をいかに子どもに伝えるのかについて、多くのご意見をいただいたと思っています。

3ページ、5の「豊かな心の育成について」は、基本的な考え方として、「スピードや効率が求められる中、時間的なゆとりや『豊かさ』を持てるような生き方を教えていくことが大切である」という趣旨のご意見をいただきました。もう一つ、「家庭との連携」について、しっかり取り組んでいくべきだという意見を多くいただいたと思っています。

その他全体を踏まえ、「教育委員会には子どもの目線がまだ不足していて、経営品質向上の取組をさらに進めていく必要がある」というご意見もいただきました。

(会長)

ただ今の報告について、何かご質問等ありますか。第3回会議の詳しい議事録については、本日配付されていますので、そちらを見ていただきながら確認ということになると思います。よろしいでしょうか。

何かお気づきの点がありましたら、事務局にご指摘いただくということで、次に移らせていただきます。

報告事項の(2)「教育振興ビジョン検討第1部会委員の交代について」です。こちら事務局から説明をお願いします。

(事務局)

それでは、資料の2、資料集の5ページをご覧ください。教育振興ビジョン検討第1部会の部会委員4名のうち、3名の方に交代いただきましたので、ご報告申し上げます。旧委員のうち、辻委員以外の3名の方は、特別支援教育に関する専門的な方をお願いしていたんですけども、特別支援教育の議論が一段落しましたので、次のテーマである「家庭・地域の教育力向上」について見識の深い方に、部会委員を新たをお願いしました。資料の新委員のところを「新」と書かせていただきましたが、辻林さん、東福寺さん、松岡さんに新たに部会委員になっていただきましたので、ご報告申し上げます。

(会長)

ただ今の報告につきまして、何かご質問等ございますでしょうか。

第1部会の方は、既にこの新しいメンバーで第6回の会議を開いていただいているということで、今後も引続いてお願いしていくことになっています。よろしいでしょうか。

それでは、これもご確認いただいたということで、3番の審議事項に入りたいと思います。まず、基本理念等についてです。これまでまだ十分に議論していないところで、しかも次期ビジョンの基本となる部分ですので、活発なご議論をお願いしたいと思います。

それでは、事務局からお願いします。

(事務局)

それでは、説明させていただきますので、資料の3、7ページをご覧くださいと思います。「基本理念等にかかる整理のポイント」について、お話をさせていただきます。資料の冒頭に「印」をさせていただいていますが、今から説明することについては、「緩やかな合意」を目指す、これからも継続議論の取扱いとするということで、お願いしたいと思います。

まず、大切な「基本理念」ですが、第2回推進会議でこの基本理念をお話したときには、空欄で出させていただきます。そのときに、何人かの委員の皆さんから「空欄ではなかなか議論できない」「少くも教育委員会として何か考えがないのか」というお話がありましたので、その後、今教育委員会に掲げている「ミッション」を、みなさんにお送りさせていただきました。それは、「教育委員会は子どもたちの無限の可能性を引き出し、輝く未来づくりを全力で支援します」というものでした。これは、教育には「不易」と「流行」とがあるんですけども、「不易」の部分、いつまで経っても変わらない教育の真髄の部分の言い表した言葉です。まずはこの今の教育委員会のミッションを中心に据えて、基本理念を考えていきました。10年先を見据えると、激動の時代が予測されるわけですが、そういう時代だからこそ大切にされなければならない教育の「不易」の部分を中心に据えたいということです。そのうえで「子どもたちの目線に立つ」という教育者の決意と、「県民総参加で教育に向き合う」という地域社会全体の決意を盛り込んで、このような基本理念でいきたいというのが、こちらの提案です。

「2つの決意」を盛り込む意図を簡単にご説明します。(1)「2つの決意」のところに書いてありますように、「子どもたちを信じ」というのは、「子どもたちの目線に立つ、子どもたちを信頼して見守るという教育に携わる者の決意」ということで、この決意を盛り込む理由を4つ示してあります。1つは「子どもたちへのメッセージ」で、こういう基本姿勢を子どもたちへのメッセージとして表現したいということです。特にこども会議において、「もっと自分たちを信じて任せてほしい」という声がたくさんありましたので、これをメッセージとして表現したいと考えました。

2番目として、実は今、「三重県こども条例」というものの策定作業が進んでいて、教育振興ビジョン策定と全く同じ時期、平成23年の春に制定される見込みです。この「こども条例」は、「子どもたちが本来持つ『育つ力』を見守るという考え方」で策定されるわけですが、こども局では、社会全体を子どもにもっと優しい世の中に変えていこうという思いで条例を作るわけです。そこで、同じ時期に策定する教育振興ビジョンもこの考え方を踏まえて、この条例との相乗効果を発揮していくようなものにしたいということで、これをぜひ盛り込みたいと考えています。

3番目としては、県民懇談会においても、「子どもを信頼したい」という声が多かったということがあります。それから、4番目として、三重県教育委員会は「学校経営品質」に全ての県立学校と、ほとんどの小中学校で取り組んでいます。「学校経営品質」では、「学習者本位」といって、「子どもたちの目線に立つ」ことを非常に重視しています。こういった「子どもの目線に立った教育」が三重県の教育の礎であるということ、踏まえていきたいということです。

この4つの理由で、「子どもたちを信じ」という一文をぜひ盛り込みたいと考えています。最近、いくつかの県でも教育振興ビジョンのようなものが出されていますけれども、こういったものを盛り込んでいる県は他にはありません。これを盛り込むことによって、三重県の独自性も出せると思っています。

「2つの決意」のもう1つ、「学校・家庭・地域が一体となって」の部分、家庭、地域、企業、NPOといった多様な主体が連携・協力して、県民総参加で教育に向き合うという、地域社会の決意を盛り込みたいということです。大きな理由は3つあり、1つは最近の「社会全体で教育に取り組む重要性を再認識する時代潮流」を踏まえるということです。それから2つ目は、今、三重県政は野呂知事の下で「新しい時代の公」ということがさかんに言われていますが、「多様な主体が参画し、行政とともに『公』を担うことによって、住みよい地域社会をつくろう」という考え方である「新しい時代の公」を、教育の分野でも実現する姿勢を示すということです。3つ目の理由として、地域別県民懇談会でもこういう意見が多かったということがあります。

この3つを踏まえてこの決意を盛り込んで、先ほどの教育の「不易」の部分と併せて表現したいと思っています。

9ページには、教育の「不易」の部分についての説明を、少し書いてあります。「子どもたちの大いなる可能性を引き出し、その輝く未来づくりに向けて取り組みます」の部分、時代が変化しても変わることのない教育の「不易」の部分、子どもたちの大いなる可能性を引き出し育ていくこと、また「子どもたちの成長を促すこと」ととらえて、こういう表現にしたものでございます。

10ページご覧ください。基本理念に続いて、「子どもたちに育みたい力」です。これは前に一度ご検討いただきました。これをもう少し整理した案をご説明します。第2回教育改革推進会議では、ご覧の9項目で「子どもたちに育みたい力」を提案させていただきました。その後、第3部会で「豊かな心とは何か」という議論がなされて、「感動する心」や「勤労観」が提案されました。

こういった11項目を単に羅列するのではなく、もう少し整理をしようと考えました。子どもたちの力は、「自分が自立する力」と、「他者と共に関わりながら生きていく力」の2つに分けられるのではないかということで、Aの「自立する力」「輝く未来を拓く力」と、Bの「共に生きる力」「共に生きる未来を創る力」の2つに大きく分けて整理をすれば、より分かりやすいものになるのではないかと考え、このように提案させていただきました。

それから11ページの3番、「基本方針」です。この基本方針は、これから三重県の教育を進めていくうえで、どのように進めるかという「姿勢」の部分です。これも第2回教育改革推進会議では、(a)から(i)までの9項目が議論されていましたが、これを(2)のようにいくつか整理統合、除外、追加をして、7項目に整理したいと考えます。

この7項目については少し意図がありまして、簡単にご説明します。最初の「一人ひとりの違いを認め合い、個性を伸ばします」は、人権や多文化共生の視点で、教育をしていくうえで最も大切な考え方ではないかと考えて盛り込んでいます。からは飛ばして、「社会の変化に柔軟に対応します」は、「基本理念」に教育の「不易」の部分を盛り込んだので、それに対応する「流行」の部分、時代の変化に合わせて柔軟に変えていくという部分を盛り込んでおきたいと考え、最後に掲げたものです。からの部分を掲げた理由は、12ページに少し簡単に書いてあります。「留意点」の2つを見ていただければと思います。今、三重の教育を良くしようということで「学校経営品質」に取り組んでいますが、ここには「学習者等本位」「独自能力」「教職員重視」「社会との調和」という4つの理念があります。簡単に申し上げると、「学習者等本位」というのは、いつも学習者、子どもたちの視点に立って考え行動するということです。それから、「独自能力」というのは、学校の持つ独自の強みを伸ばすことが大切であるという考え方です。「教職員重視」というのは、教職員一人ひとりを重視し、やる気と元気を大切にしましょうという考え方です。それから、「社会との調和」は、学校も社会の一員として社会に貢献していくことが重要ですよという考え方です。三重県の学校では日々この考え方を基本理念にして、教育の質を高めようと努めていますので、ビジョンの中にこの考え方を盛り込んでいくことが必要だろうということで、からまでに4つの理念を盛り込みました。「留意点」のところに、もう1つ、「県政の政策展開のベースを盛り込む」と書いてあります。今の野呂県政の二大ベースは、先ほど基本理念に掲げた「新しい時代の公」と、もうひとつ「文化力」です。この「文化力」は、簡単に申し上げると、「地域の持つ力や人間の力」といった文化の力で、今まで無味乾燥で効率ばかりを追い求めてきた施策を、もっと潤いのあるものにしよう。そのことによって行政サービスの質を高めていこう」という考え方です。教育についても一緒に、地域とか人間の力、創造力、文化の力といった「地域の教育資源」を最大限に活用して教育の質を高めていこう、と考えることができます。この「文化力」の考え方も基本方針に盛り込んでいければということで、6番目に掲げさせていただきました。

それから、13ページ「基本施策」です。これは仮置きとして第2回教育改革推進会議で6つの区分を掲げさせていただきましたが、これを今後「基本施策」と呼んでいこうという提案です。1、2、3が大きく学校教育の内容を表すもので、4番が教員や学校という教育の基盤です。5が多様な主体で教育に取り組むという、家庭や地域の教育力の部分で、6が社会教育・スポーツです。こういう分け方でどうかということで、前に仮置きしてありました。1番の呼び方ですが、前回案では「学力と自立する力の育成」としていましたが、先ほど「自立する力」という言葉を「子どもたちに育みたい力」として使用しましたので、混同を避けたいということから、「自己実現する力の育成」と変更しています。ただ、この言い回しは内部的にもまだ「これで良いのか」という議論もありまして、まだまだ考えていかなければならないと思っています。このように6つの柱にして、その中にいくつかの「施策」をぶら下げるようにして体系を作っていきたいと考えています。

今まで申し上げましたことは、17ページにイメージ図にして示してあります。一番上に「基本理念」を掲げて、「子どもたちに育みたい力」を2つに整理して示しています。三重県の教育は、ここに掲げた2つのものを目指していきたいと思っています。一番下に「基本方針」を7つ掲げていますが、いろんな施策を進めていく中で、これをしっかり踏まえていこうという意味です。実際にどのような教育をするのかは、真ん中の基本施策1から6の柱に内容を書き込んでいきたいということです。

それから、今部会で議論していただいているいろんなテーマがあります。学力とかいじめとか、そういう個別の教育課題は「施策」としてそれぞれ書き込んでいくんですけども、どういうふう書き込んでいくかということをご提案させていただきたいと思っています。14ページに掲げているからの項目を書いていきたいと考えています。簡単に申し上げますと、今のビジョンは大変分か

りやすい書き方になっていると思うので、その書き方を基本的に踏襲してはどうかと思っています。15ページの(1)「項目構成の考え方」に、表を示してあります。一番左側が現行ビジョンで、「基本的な考え方」から「事業目標」までの5項目で構成されています。この現行ビジョンは12年間の計画だったわけですが、最初3年間の「主な事業」を4番目に掲げ、その「事業目標」を5番目に書いてありました。そして、この「3年間の主な事業」と「事業目標」を「第一次推進計画」と位置付けていました。12年間の計画ですので、4期に分けて、第四次推進計画まで作って進めてきました。第四次推進計画の項目構成は表の真ん中です。一番上の「基本的な考え方」はビジョンに書かれているのでここでは書いてなくて、最後に「多様な主体への期待」という項目を新たに盛り込みました。これは、「多様な主体で進める」という「新しい時代の公」の考え方を踏まえて、この第四次推進計画から書き込むようになったものです。この現行ビジョンや第四次推進計画を受け継いで、次期のビジョンは一番右、 から の6項目で構成したらいいのではないかという提案です。

それから、次期ビジョンは10年先を見据えた5年間の計画としていますので、原則5年間で記述したいと思っています。ただし、 の「基本的な考え方」だけは、中長期的な視点を重視する教育の特性を踏まえて、10年先を見据えて書きたいと思っています。つまり、 から のうち、 の「基本的な考え方」だけは10年先を見て、残りは基本的に5年としたいと考えています。

それから、(3)「推進計画の考え方」ですが、次期ビジョンの計画期間は5年間ですので、推進計画は策定しないで、ビジョンが推進計画の役割を併せ持つものとしたいと考えています。実は県全体の総合計画「県民しあわせプラン」の次期戦略計画が、この教育振興ビジョンと同じ開始時期、具体的には平成23年度を初年度とする4年計画で策定作業が進められています。ここに4年間の計画が示されるので、これより短い期間の推進計画を策定する意義はありません。それなら5年間の推進計画としてはどうかという考え方で、「推進計画はビジョンと一緒に」という考え方にしたいと考えています。

ただ、この5年間は長いので、概ね策定後3年をめどに、少し見直しをしてはどうかと考えています。今、ご説明したことは、18、19ページにイメージを示してあります。必ずしもこの2ページに収まるとは限りませんが、こういう形でそれぞれの施策について記述をしていければと考えています。

(会長)

それでは、「基本理念」「子どもたちに育みたい力」「基本方針」「基本施策」について、ご質問やご意見等いただけたらと思います。

(委員)

先ほどの説明の中では、教育委員会としては「教育委員会」という言葉の後に、「子どもたちの大いなる可能性を引き出して」という言葉をつないでミッションとしているという話でした。基本理念の中の「私たちは」という主語は、何を指すのでしょうか。教育委員会を指すのか、それとも県民全員に対して呼びかける言葉なのか、まずお聞きしたいと思います。

(事務局)

「私たち」は「県民全体を指す」ととらえています。

(委員)

先ほど「三重県子ども条例」の話が出ましたが、これは教育振興ビジョンとも多分に関係することです。どの辺を狙ってつくっていくのでしょうか。途中段階で表に出せないかもしれませんが、この会議との整合性を図ることはできるのでしょうか。

(事務局)

現在こども局で、教育振興ビジョンと全く並行して策定作業が進んでいますので、情報交換をしたり、向こうが企画している子どもたちのアンケートの情報もいただいたりして、すり合わせをしていきたいと思っています。

(会長)

「こんなところを大事にしようとしている」とか、中身のことについてはどうですか。

(事務局)

今のところ、まだまだ策定している途中ですので、固まってないところがありますけれども、基本的に「子どもの主体的な育ちを支援することのできる地域社会の実現を総合的、継続的に推進しよう」という考え方で策定されていて、「子どもたちが本来持っている『育つ力』を見守り、大切に育む『子育て』を支える視点に立った条例にしたい」と聞いています。また「国連子どもの権利

条例に謳われた『生きる権利』、『育つ権利』、『守られる権利』、『参加する権利』という4つの権利を踏まえた条例にしたい」と聞いています。

(向井教育長)

今まで子どもの施策というのは、例えば保育に欠ける子どもには保育園を、障がい等を持った子どもには障がい者施設をと、課題がある子どもたちに対して個々の施策を行なっていくという考え方でした。しかし、野呂知事の下でこども局を編成した一番元の考え方というのは、そういう個々の課題があるところへ働きかけるんじゃなくて、社会全体の子どもに対する考え方を基礎に持って、子どもたちが本来持つ「育つ力」を見守るという考え方、全体社会として子どもを支えていく方向性で考えていこうということです。公共の方から子どもたちに施策で働きかけていくという考えではなく、子どもたちが育っていく「育ち」の枠組みを大きく考えていこうとするもので、ある意味、考え方が丸っきり逆だと言えます。その基礎を成すものとして、「こども条例」をつくっていこうという、基本的な考え方があります。

(委員)

「三重県こども条例」は、イメージ的には川崎市が始めている「こどもの権利条例」と違う形ですか。もし内容を知りたいという場合、イメージ的にどの自治体の条例を見れば参考になるのでしょうか。支障がなければ教えて欲しいと思います。

(向井教育長)

各自治体で既につくっている子どもたちに関する条例は参考にしますが、今言ったような視点に立った条例は、まだ無いんですね。それは参考にしつつ、さらに国連の「こどもの権利条約」等も考えながら、特に「子どもたちの『育ち』をいかに枠組みで支えるか」という観点をに入れていきたいと考えています。そういう視点に立ったもので、参考にするものは多分まだないと思っています。ただ、どこまで表現できるか。単なる理念条例に終わる可能性も無いとは言えませんので、そのところはこども局の取組を見ていきたいと思っています。

(会長)

「こども条例」については、この後こども局の仕事が進んだら、推進会議でも紹介していただくとありがたいと思います。

(事務局)

策定状況については、次回にでも報告させていただきます。

(委員)

先ほど、「三重県こども条例」では「こどもの主体的な育ちを支援することのできる地域社会の実現を総合的、継続的に推進しよう」という考えで策定が進められているとお聞きしました。社会全体で子どもを支えていくということは、大変大切な考え方であると思います。今、子どもの育ちについて問われているのは大人であって、家庭で、地域や社会の中で、一人ひとりの大人が、子どもを見つめる中で成長していかなければ、教育のあり方を大きく変えることはできないときにきているのだと思います。子どもの主体的な育ちを支援することを通し、大人が成長し、よりよい地域社会が築かれることにもつながっていくのではないのでしょうか。素晴らしい理念であると思います。

(委員)

「こどもの権利条約」を踏まえた「こども条例」の考え方を踏まえて、ビジョンをつくっていこうという考え方を伺って、なるほどと思いました。

そういうことでこの「基本理念」の文言を読み返してみると、子どもが主体なので「子育て」じゃなくて「子育て」なんだと理解しました。「支援」という言葉も、先ほど「こども条例」の考え方の中で聞かせていただいたと思うんですが、「支援」という言葉は要らないのかなという気もします。「可能性を引き出し」というのも、先ほどの考え方からすると、少しずれるような違和感を覚えます。

言葉遊びをするつもりはないんですが、「子どもの輝く未来づくりに向けて取り組みます」というのは、「子どもたちが自分たちの未来をつくっていく。それを大人が精一杯支援していきましょ」ということなのか、「子どもが生きる未来の社会づくりに向けて、大人が精一杯がんばっていこう」ということなのか、あるいはそれ以外のとらえ方なのか、教えていただきたいと思います。

(事務局)

まず、「支援する」という文言で書くより、県民全員が主体的に能動的に取り組んでいこうということ表現したいので、現在教育委員会のミッションは、最後の述語が「支援します」となって

いるんですけれども、そこをあえて「県民が主体的に子どもたちの未来づくりに取り組んでいく」という能動型に変えているというのが1点です。

それから、子どもの「輝く未来づくり」というのは抽象的な表現ですが、この基本理念の下に「子どもたちに育みたい力」を示してあり、「子どもたちがこのような力を持てるように、私たちは努力していこう」という思いを込めていると、理解いただければと思います。

(委員)

基本理念、内容としてはよく理解できるんですけれども、初めの行に「私たちは子どもたちを信じ」とあります。これは多分子どもたちにも見てもらうことになると思うんですけれども、そのときにここにあえて「信じ」と書くと、「今まで信じていなかったのか」というとらえ方をする人もいると思うんです。ここを例えば「私たちは子どもたちを信頼し」とか、「愛し、また信頼し」とか、私の感覚ですが、もう少し変えていただけないかなと思います。おっしゃりたいことはよく分かりますし、それを宣言したいこともすごく分かるんですけれども、これだけでは、「今まで違ったのか」という感じを受けてしまうので、何か工夫していただければと思います。私の感覚がずれているのかも分かりませんが、意見として言わせていただきました。

(委員)

絶対ずれてないと思います。私も最初思いました。やはり子どもが主体なら、子どもがこれ見たときに、「大人がどういうふうに見ていたのかな」と思うだろうと、私も思いました。

よく分からないのが、「学校経営品質」です。これはどういうことが書かれていて、一体だれがどのようにして使っているのかということが、分かりません。

もう一つ、8ページの「学校・家庭・地域が一体となって」の部分で、のところに「社会全体で教育に取り組む重要性を再認識する時代潮流」とあります。これは本当によく分かるんですが、教育委員会そのものに社会とかけ離れたところがあるように思いますので、本当にこれをやっているとき、教育委員会はどうやって社会と関わるのかなと思いました。何かを見てある程度想像して、「あっこれだ」と思って書かれているのか、ただ言葉で「これがきれいだ」と思って書かれているのか、そこのところを教えてください。

(事務局)

「子どもたちを信じ」に関しては、今まで決して信じてなかったわけではありません。基本的にもう一度再確認したいという意味もあり書いてある、という意味でとらえていただけるとありがたいと思います。硬い言葉よりは平易な表現の方が、あるいは簡潔な表現の方がいいかなというのもあり、こうしてあります。ご意見を踏まえて、また検討させていただきたいと思います。

「学校経営品質」については、ここで説明するとまた時間もかかりますので、資料をお送りするなりして、工夫して分かっていたできるようにしたいと思います。簡単に言いますと、各学校が目指す学校像を掲げて、その目標に向かって常に継続的に改善をする活動をしているということです。目標に向かって、毎日継続的に改善していこうということで、取り組んでいるということです。そのときに踏まえる基本的な考え方が、先ほど申し上げた4つの理念です。

「社会全体で教育に取り組む重要性を再認識する時代潮流」については、国全体の時代潮流として認識されている部分ですので、こういう点を踏まえてやっていきたいと思います。現在、なかなかそうならないということであっても、目標や目指すべきところを掲げるのがビジョンですので、「こういうところを目指す」という目標は掲げ、努力していきたいと思っています。

(委員)

12ページの「教職員のやりがいを高めます」というところで、他のところでは「教員が働きやすい環境づくり」というように、「環境」という言葉を使っているのですが、ここだけ「職場づくり」になっています。他のところと同じように「環境づくり」でいいのではないかと思います、いかがでしょうか。

(事務局)

特にこだわっておりませんので、ご指摘のようにさせていただきます。

(委員)

基本方針の5番が「教職員のやりがいを高めます」ということですが、これは組織内のことなのかと思います。ビジョンは県民に対するアピールですよね。学校長の適切なリーダーシップの下にやりがいを持たせるんだ、ということですが、これは県や市町の教育委員会の組織内のことであって、「あえてここで挙げなきゃいけないほど疲弊しているのか」と県民にとらえられるのではないかと思います。基本理念や基本方針の中にも、学校長という文言は出てこない

のに、ここで教職員だけが突出して出てくるんですよね。あとは家庭であったり学校であったり、抽象的な言葉なんです。そこだけちょっと違和感を覚えました。

(事務局)

今の件ですが、サービスを向上させるには、それを担う職員のやりがいが高まらないと上がらないというのが経営品質の基本的な考え方の中にあります。職員の満足度が1%下がると、お客さんの満足度が2%下がるとも言われておりまして、視点としては内向きですけれども、最終的に目指しているところは教育の質の保証ということです。教育の質を上げるために中に目を向けているとらえていただければ幸いです。

(山口副教育長)

補足させていただきますと、地域別県民懇談会で県民の方々から「学校の先生は疲れているんじゃないか」、「多忙なのではないか」という意見をたくさんいただきました。そういう状況も踏まえて、働きやすい環境づくりややりがいを高めることが必要で、そのために教員も設置者である教育委員会もどうやってがんばっていくかということ、ここへあえて出してきたということです。内部マネジメントであるとは言いながら、教職員は子どもたちの保護者と接していきまして、そのあたりが教育にとっては大きなポイントになるだろうと思います。CS=ESというようなこともありますので、あえてここへ出させていただいたということです。

(委員)

先ほどの5番の「教職員のやりがいを高めます」というところで、「学校長の適切なリーダーシップの下」という言葉がありますが、普通民間企業とかで考えると、「社長のリーダーシップ」という言葉は、滅多に使わないんですね。この部分がどうも気になる部分なので、ここを変えれば大丈夫なのかなと思います。

(会長)

それでは私司会ですけど、意見を言わせていただきたいと思います。さっきの基本理念の「子どもたちを信じ」というところですが、子どもたちは次の時代を担いますので、「時代の担い手として子どもたちを信じる」とか、あるいは「共に社会をつくる者として子どもを信じる」とか、何かを入れる手もあるのかなと考えました。またご検討いただければと思います。

それから、基本方針の3番目と4番目には、「魅力ある学校づくりを行います」、「地域に根ざした学校づくりを行います」とあって、同じ「学校づくり」という言葉が使っているんで、同じような内容に読まれてしまうことがあると思うんですね。ところが「魅力ある学校づくり」は、子どもたちにとって学習活動等に魅力ある学校をつくるという意味で、「地域に根ざした学校づくり」というのは、学校運営や地域連携などを含んだ学校運営のことを言っているんで、3番を、例えば「子どもにとって魅力のある学校をつくりまします」とかにすると、4番との違いが少し出てくるかなと思いました。またご検討いただければと思います。

(事務局)

ありがとうございます。そのように代案をいただくと大変助かります。

(委員)

この基本理念、本当に良く考えていただいて、随分的を射ているなと思います。素朴な質問ですが、この内容は一体何年生ぐらいから何年生ぐらいを対象にしているのかと思いました。高校の高学年とか、幼稚園の低学年の子どもとなると、基本理念の中からまた枝分かれをしないと、このままでは、基本理念を生かすことが難しいんじゃないかという気がしました。やはり勘違いして、子どもにかますぎる保護者もいます。高校の高学年になると、「そんなもん子どもは自立しているんや」の一言で済まされるような話が多いですから。逆に幼稚園の子どもには、こういうことをニュアンスで教えていかなければならないと思うんです。基本はこれでいくけど、枝分かれしたサブタイトルを考えた方が良かったと思います。

(会長)

それでははじめの説明にもありましたように、これは「ここで決まり」ということではなく、大体緩やかな合意ができればいいということで、一つひとつについては、それぞれ今後成文化されてくるときに、確認、検討いただくプロセスを経ていくと思います。方向性としてはこういう方向でいいというお話だったと思いますので、大きな方向性としてはこれでご理解いただいて、今出たいようなご意見を事務局の方で検討いただき、進めていっていただければと思います。そういう方向でよろしいでしょうか。

それでは、次に移らせていただきます。次は審議事項の2、「今後のスケジュールについて」で

す。本日が21年度の最後の会議となりますので、一応これまでの経過を振り返るとともに、来年度の予定を確認させていただきます。それでは、事務局の方よろしくお願ひいたします。

(事務局)

それでは、スケジュールについて説明させていただきます。資料の4、21ページをご覧くださいと思います。「策定までの全体スケジュール」22年度の分です。左側が第1回推進会議に出させていただきました当初の予定です。当初は来年度1年間に推進会議を5回開催するとしていたものを、右側のように変更させていただければと思います、議題として出させていただきました。大きな変更点の1点目は会議の開催回数が増えているということ、もう1点は、パブリックコメントの実施時期を少し後ろにずらしたということです。これには理由がありまして、元々の案では、ある程度ビジョンの大きな部分でパブリックコメントを実施することにしていたんですけども、他の計画を見ていると、数値目標を出してパブリックコメントをしている例がほとんどですので、やはりある程度作り込んでからパブリックコメントをしようということで、実施時期を後ろにずらした次第です。それから今の審議状況を踏まえると、5回ではちょっと難しいので、6回開催する計画にさせていただけないかというのが、提案趣旨です。

もう1点、最後の部分で、「議会の承認」としていたものが、「議会への報告」となっています。議会でこの「教育振興ビジョン」を議決する必要があるかどうかという点について、こちらとしてもまだしっかりと確認できないところがあります。今のところの情報ですと、「議決の対象にならない」と聞いておりますので、「報告」という形で資料を作らせていただきました。

あと、次のページには、部会を含めたスケジュールの案を出させていただいています。部会については、今のペースで進めると、5月まで一通り議論できるんですけども、私どもとしてはもう1回、6月にも開かせていただきたいと思います。

なお、表の一番下に印があり、「部会の開催時期や開催回数については、各部会の決定により柔軟に変更できるもの」とありますが、こういうことも含めてご了承いただければと思っていますので、よろしくお願ひします。

(会長)

今後のスケジュールですが、何かご質問やご意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。11月ぐらいまでは毎月のように教育改革推進会議があり、かつ、6月までは部会もあるという、なかなか忙しいスケジュールになっていますけれども、ビジョンの完成に向けて、どうぞご協力をよろしくお願ひいたします。

それでは、3つ目の議題の「いじめ問題・不登校児童生徒への対応について」の報告をいただき、議論の前に一度休憩を取らせていただきたいと思います。

これから3番目、4番目の議題については、部会で議論していただいた内容の議題になります。こちらについては、前回説明させていただいたり、皆さんからも同趣旨のご意見をいただいていたのですが、この推進会議の全体会は、部会案の同意を得る場ではなくて、部会で話し合ったテーマをさらに全体で話し合って広げ深める場、確認していくという場になっていくと思います。そういう趣旨でご発言、ご参加をお願いしたいと思います。従って、該当部会の方も追加でご発言いただければと思います。追加の意見、補足の意見、あるいは別角度からの意見、反対意見、どんな意見でも結構です。さらには事務局からは「賛成意見とか、同じ趣旨の意見なども言っていただくと、どういう方向でまとめたらいいのか、より分かる」と言われていますので、その点もご理解いただきたいと思います。

今後の方向性を広く議論していただくということで、細かい文章表現、言葉の表現についてはあまりこだわらないで、どしどしご発言をいただこうという趣旨ですので、よろしくお願ひします。

それでは、3つ目の議題で「いじめ問題、不登校児童生徒への対応」ということで、第3部会の皆川部会長さんからご説明をいただきます。よろしくお願ひします。

(皆川第3部会長)

重要なポイントに限ってご説明させていただきます。23ページ資料5、「いじめ問題・不登校児童生徒への対応」にかかる議論の骨子について、ご説明します。

このテーマはいじめと不登校に分けて議論しました。まずいじめについて、23ページに現状をお示ししています。子どもたちの状況としては、平成20年度のいじめの認知件数は362件で、平成18年度から連続して減少傾向にあります。学年別で言いますと、中学1年生が最も件数が多く、全体の約3割を占めています。なお、詳しい資料は57ページ資料9に掲げていますので、ご参照いただきたいと思います。

このいじめについての論点は24ページに、大きく3点あります。まず未然防止の観点から、「いじめを許さない子どもたちの育成」。2番目は事後対応の観点から、「いじめ問題に悩む子どもたちへの支援」。そして、緊急の課題である「ネットいじめを取り巻く問題に対する対応」です。

1は課題認識です。(1)「子どもや子どもたちを取り巻く状況等にかかる課題認識」は、「学校だけでは対応できない事例が増えている」、「異質なものを、自分と違うものを取り入れる、受け入れる力が、今の社会には足りない」というご意見、あるいは「周囲の目が気になり、いじめはいけないということは分かっている、傍観者になってしまう」といった、実践力が無いというご指摘もありました。

25ページ、(2)の「教育委員会、学校の取組にかかる課題認識」は、「関係機関へ支援の要請が適切な時期になさず、対応が遅れる」等の課題が指摘されています。

26ページ、2の「今後の基本的な取組方向」は、まず、(1)「いじめを許さない子どもたちの育成」、いわゆる実践力をつける意味での「共に生きる力の育成」として、「人権感覚の向上が必要」、「異質なものを取り込める力を育成することが必要」との意見が出されました。の「いじめを許さない学校づくり」としては、「学校の中でチームワークを形成する」、あるいは「いじめられた場合に訴える環境をつくる」、「次のいじめへの連鎖を防止する」。27ページ、「子どもたちの内から起きる取組を大切に支援する」等の意見がありました。これは多分に「子どもたちを信じる」ということから出ているわけであります。

論点の2番目、(2)「いじめに悩む子どもたちへの支援」です。「基本的な考え方」としては、「いじめ問題は、『するを許さず、されるを責めず、傍観者なし』という対応を基本に置く」、あるいはの「教育委員会、学校の対応」としては、「教員が個人的に対応するより、組織として対応することが望ましい。教育委員会の中に問題解決に向けた支援チームを設置し、困難な事例に対応することも有効である」というご意見がありました。28ページの「関係機関、家庭、地域との連携」では、「学校だけでは対応が困難な場合には、関係機関へ支援の要請を早く発することが、子どもの命を救うことになる」というような意見が出されました。

29ページは論点の3つ目、昨今の情報化社会に伴う、(3)「ネットいじめを取り巻く問題に対する対応」です。『学校非公式サイトを検索』等の取組は極めて有効で、継続することが望ましい」という意見がありました。

30ページは2つ目のテーマ、不登校です。この議論は先般、フリースクール三重シューレの石山代表をお招きして、不登校の子どもたちの声などについてレクチャーを受けてから行いました。このときの石山代表のお話を聞かせていただき、啓発、ご示唆をいただき、非常に感謝しています。資料6にその発言の要旨をまとめさせていただいています。経験を踏まえたありがたいご意見でした。特に重要なところについては、アンダーラインを引いておりますので、その点を見ていただければよろしいかと思えます。

子どもたちの状況ですが、平成20年度の不登校児童生徒数は1,909人です。昨年度と比較して9人減少しました。この点も詳しい資料は58ページに記してあります。不登校をめぐる問題の論点は、31ページにあります。「学校を子どもたちの『心の居場所』、『仲間づくりの場』としていくための教育のあり方」と「不登校児童生徒への支援」の大きく2点としています。不登校が起こる前にできることと、起こってからすべきことの2つに分けているということです。2番目の論点の中では、「学校復帰を最終目標とする必要があるか」という点も含め、議論が行われました。

31ページの(1)「子どもや子どもたちを取り巻く状況等にかかる課題認識」に関しては、「不登校の子どもたちは社会的な誤解、偏見を受ける傾向にある」、「常に当事者が問題視される点に大きな問題がある」というご意見もありますし、それから、32ページ、「不登校児童生徒の支援は義務教育年齢を越えた段階で途切れてしまう」という、課題のご指摘もいただいております。

(2)「教育委員会、学校の取組にかかる課題認識」には、「教員の一部は我流で対応し、当事者の視点からずれた働きかけをする場合がある」、「教員は不登校に関する多様な支援に対して消極的な面がある」、「関係機関の連携が図られていない」等が挙げられています。

こういったことを踏まえて、32ページ、2の「今後の基本的な取組方向」ですが、まず、(1)「魅力ある学校づくり」、「『社会性』、『自尊感情』、『自立心』の育成」として、中1ギャップへの対応についての意見が出されております。の「仲間づくりの場の形成」としては、「他人の気持ちや痛みを感じる、個人的な気づきの訓練が必要である」というご意見が出されています。

それから、2つ目の論点(2)「不登校児童生徒への支援のあり方」については、いろんなご意見をちょうだいしました。まず、の「基本的な考え方」としては、「徹底して当事者の視点に立

つ必要がある」、「自己肯定感の獲得を最優先課題とすべきである」、「学校復帰を含めて多様な生き方ができるシステムの構築が必要である」等のご意見がありました。その際、「学校復帰だけにとられるのではないという現行ビジョンの考え方を受け継いでいく」という方向で、概ね一致、合意を見えています。の「教育委員会、学校の対応」としては、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの増員を求めるご意見、の「関係機関、家庭・地域との連携」としては、「関係機関がお互いに学び合う場を設ける必要がある」というご意見がありました。

以上、第3部会の「議論の骨子」をご説明いたしました。よろしく申し上げます。

(会 長)

ここで一旦休憩をし、3時5分から再開させていただきます。では、よろしく申し上げます。

(14時50分 休憩)

(15時05分 再開)

(会 長)

それでは、再開させていただきます。

先ほど説明していただいた「いじめ問題・不登校児童生徒への対応」は、議論の骨子は2つに分けてありますけれども、全体的にご意見をいただきたいと思えます。それでは、ご質問、ご意見等よろしくお願ひいたします。

(委 員)

第3部会でいろいろお話させていただきました。資料6に掲載されている三重シュレの石山代表は、本当に素晴らしいことを言われる方です。「不登校だから普通の子じゃない」と、一体誰が決めたのかというようなことを言われていました。

それと、学校の中でいかに早くその問題を解決することが大切か、言われた委員がみえました。連続して休んだりするようなことがあると、すぐ家庭訪問してその原因を調べる。そういうことが不登校を防止するために、すごく大事なことだと思います。4番目の審議事項にある「教員の資質の向上」と関連してくるんですけど、教職員のみなさんは本当に忙しい中で、そこまで子どもを真剣に見てあげられているのか、疑問に思います。一生懸命やっている方とそうでない方の、温度差がものすごくあると思うんですね。

あとは学校長の牽引力によって、だいぶ違うんじゃないかと感じます。学校長がしっかりしているところは、本当に些細なことでも親切丁寧にやっていただけるんです。「子どもの行動を見れば親が分かる」と言いますが、企業や学校も同じだと思うんですね。学校で統一した目標を持ってやっていると思うんですけども、学校長がリーダーシップをきちっと発揮しなければ、いじめや不登校の問題も、全然無くならないと思います。

三重シュレに来ている子どもたちは、生き生きと通っているということですよ。どこで「落ちこぼれ」とか、「不登校」というレッテルをつけたのか、そこが一つ問題ではないのかと思います。地域のフリースクールとか、いろいろな関係機関と連絡を取って、模索していかなければいけないと思います。学校へ行かなくても、フリースクールに来て友だちとの関わり合いをつくっていけば、自ずと子どもたちは学校が楽しいと思うようになって、不登校は無くなってくるとは思えないかなと、個人的には思っています。

(委 員)

小学校では、「子どもたち一人ひとりを全員で見えていく」というつもりで、いつもやっています。

「ちょっと心配だな」と思うところについては、すぐに会議をしたり、毎月職員会議でそれぞれの子どものことについて話し合いをしたりしています。

ただ、今年の2学期から不登校が2人出てしまいました。今年は体育館も含め耐震補強工事があり、学校行事の入れ替えをしました。その関係で、普通であれば2学期に運動会や「かがやき集会」という、地域の人に学習成果を発表する機会があるんですが、そういうことが全然できませんでした。それが一つ大きな原因ではないかと、自分自身反省しています。耐震工事は最初から分かっていたので、「何とかモチベーションを高めるようなことをしましょう」と職員とも話し合っていたんですが、やっぱり子どもたちにとっては、「共に学ぶ、共に何かに向かっていく」という部分は、本当に大事なんだと改めて思いました。

いじめ・不登校に関しては、学校の責任ももちろんあります。ただ、不登校になってしまいそうになったとき、なってしまったとき、「保護者同士のつながりがあまりない」と感じます。例えば

トラブルがあって、子ども同士は解決ができてお互いに納得し合って家庭へ帰るんですが、その後保護者同士のトラブルになってしまい、学校が夜遅くまで対応するということが最近もありました。

不登校になっても、どうしても学校対保護者という関係になってしまうことがあり、そういうときに他の保護者や地域から、力をもっともっと借りたいと思います。自分の子どもだけじゃなく、他の家の子どもも、地域の子どものも、みんなで見ていこうという雰囲気づくりをお願いできたらと思います。

それと、お父さんの育児参加を、早い時期からお願いしたいと思います。私は毎朝不登校の子どもさんの家に寄ってくるんですけど、お母さんとは話をするんですが、お父さんは仕事がお休みの日でも、「おはようございます」というあいさつだけで、家に入っていけません。5年生の子どもさんですので、もう少しお父さんの協力が欲しいと思うんですが、お父さんに言うと、「自分の子どもにどう声をかけていいかわからない」とはっきりおっしゃいました。子育てというのはお母さん任せでなく、お父さんも含めてご両親でいるんなことに向き合っていたいただきたいと思います。

(委員)

私ははじめも不登校も、重なっている部分がいっぱいあると思います。子どもたちが学校へ喜んで行きたいと思うことが一番ですが、名張市においては、平成18年度に小中学校合わせて30日以上不登校の子どもが135名いました。出現率は県内でもトップです。これは取組をしてもなかなか功を奏さないのですが、最重要課題として「3ヶ年で不登校の数を半減しよう」という目標を大々的に打ち出し、学校への支援、教職員の取組を一丸となって進めてきました。今年がその3年目で、135名が次の年は119名、その次が99名で、今年80名ぐらいになると考えています。当初は70名台を目標にしていたけれども、かなり功を奏してきたのかなと思っています。

不登校は中学生が多いわけですが、中学校だけの問題ではありません。そういう芽は小学校のときから多分に出ているということも分かっています。中学校区の担当者を集めて取組をし、また、ある一定中学校区で大学の先生を講師に招きながらの研究もしました。もちろんPTAとも連携しながら、いろんな研修会も組み立てていきました。そして、小学校と中学校の先生が情報を共有することが大事です。情報共有の問題は不登校の問題だけではなく、その他いろんな問題でも大事です。小中の連携は、単なる口だけの連携ではなく、中身をきちっと踏まえた中でやっていかなければなりません。特別支援教育の部分でも考え方、やり方は共通すると思っています。今3年間を振り返り、まだこれから小中の連携に取り組んでいかなければならないと思いますし、最終的には不登校0を目指してやっていくつもりです。学校によっては、「不登校0を目指して楽しい学校づくりをしよう」という目標を具体的に挙げながら、やっているところもあります。そういう姿をみんなが意識してやっていく。不登校の子どもや保護者、担任の先生だけでは問題解決ができないので、皆さんの共通理解の下でいろんな取組をしていかなければならないと思います。不登校と一口に言っても、中身は100人いれば100通り違いますから、同一にはいきませんけれども、学校に足が向く形にもっていかないといけないのではないかと思います。

休みが連続しかけたときに、学校が気づき親に連絡をし、早く対応をする。また、お母さんだけではなく、家族みんなにきちっと話をしていく。こういうきめ細かな取組を早くやらないと、重症になってからでは、かえって対応しにくいということも、はっきりしています。課題がいっぱいあって、いろんな取組をしていかなければなりません、大事なことはみんなで取り組んでいくことです。もう1つは、先生方自身も不登校の経験がないので、指導の仕方が分からないということもあります。いろんな実態を見ながら、いろんなケースに対応できる相談体制や研修そのものを、もったきちと組み立てていかないと、なかなか功を奏さないのではないかと思います。要するに、そのことをしっかりとらえてやる気があるかということです。教育委員会もそうですし、学校自体も校長先生が不登校の問題をしっかりとらえて、全職員との共通理解を図る、ある意味危機感を持ってやるということが、大事かと思っています。

(委員)

私は以前、不登校の子どもに少し関わった経験があります。不登校の子ども背景には多くの要因が重なっておりますので、一概に原因を断定することはできないものと思います。

子どもが成長していく中で、子どもの心が健やかに育っていくことは、非常に大事なことです。子どもの「健やかな心の発達」には、子どもが親やその代わりとなる人に安心して甘え、困ったり辛かったときにはありのままの本音を出し、自己主張ができること。子どもが親や家族を港のように信頼でき、安心して外の世界へ出ていくことができ、年齢相当の遊びの世界を持てること、喜怒哀楽を出せることが必要、とされます。子どもの相談に関わったり、自分の子どもを育てる中で、

こういったことへの重要性が痛感させられます。同時に、学校教育の中で、子どもの心の発達をどのように目指していくのか、そういった視点が大切ではないかと思えます。

不登校の子どもを生育歴を見ると、3から4歳の第一反抗期に自己主張をしないなど、激しい反抗期を経験していないことが多いと言われます。子どもの心の発達には、家庭環境など自分を取り巻く周囲の環境が反映しやすいので、子どもが小さいときから「心の発達」という点に目を向けて育児支援や教育に携わっていくことが重要なことではないかと思えます。

また、妊娠、出産など早期から、父親の育児参加が非常に重要です。お母さんの相談相手、話し相手、精神的な支援、直接的な育児への参加は非常に大切です。お父さんが加わって家族みんなで協力して子育てすることは家族の絆を強め、よりよい子育てにつながっていきます。

家庭での子育て支援や、保育園、幼稚園、学校での教育を通して、子どもの心の健やかな発達を目指していくことは、長期的に見れば、不登校の背景要因を減らしていくことにもつながっていくものだと思います。

(委員)

不登校の1つの原因として、学級崩壊や教師への暴力という問題がありますよね。その話はどこかでしなくてよろしいんでしょうか。教員の資質の向上、この部分で検討をするんでしょうか。あるいは当初からこれは念頭に置かないんでしょうか。教育委員会の範疇外なんでしょうか。学級崩壊や教師への暴力件数の増大は、魅力ある学校づくりに絡むと思うんです。私の記憶ではその議論はないような気がするんです。議論しなくていいのでしょうか。もし議論するんだったら、どこで議論するか、確認をさせていただきたいと思えます。

(事務局)

今のところ、部会のテーマ割の中では、それだけを個別に扱ったテーマはありませんけれども、例えば教員の資質なり、不登校やいじめの部分なり、関連する部分で取り上げていくのかなと考えています。ビジョンを書く段にあたって特に取り上げるということであれば、その部分に関して取り上げて、この中で議論していただくような場も設定できていると思っています。今のところ、特に設けてはいないということです。

(委員)

「複数の先生方が授業を担当すれば、学級崩壊は無くなる」という単純なものではないと思うんですよ。子どもたちがお互いを尊重し合ったり、授業を成り立たせようという意識を持たない限り、学級崩壊や教師への暴力はなくならないと思えます。4の教員の資質の向上だけではなく、どこかで議論すべきなのかなという感じがしました。

(会長)

これについては、またご検討いただきたいと思います。

(委員)

教員の資質の問題が出るたびに、耳が痛いです。確かに同じ職場で働いていても、「先生その発言はないんじゃない」ということも現実にはあるので、反論はできないところもあります。

教師には、「子どもたちを育てたい」という思いはものすごくあるんですが、不登校の子やいじめに関係する子どもに対して、専門家じゃないんですよ。思いだけでは空回りしたり、後手に回ってしまうこともあります。チームワーク不足もあると思います。是非、スクールカウンセラーや、食育の栄養教諭の導入を、今まで以上に進めていただきたいと思います。県民懇談会でも、地域の方から「自分たちを利用してくださいよ」という温かい言葉をすごくたくさんいただいたと思うんです。そういう専門家の人たちと教員がチームワークを取れるような学校になれば、少しでもこういった問題が解決できるんじゃないかと思うんです。是非外部の人たちの力を活用するための数値目標を、これまでの振興ビジョンよりも高めに設定していただきたいと思いますというのが、現場の要望です。

(委員)

いじめの問題にしても、不登校の問題にしても、何かあるとすぐに「学校の対応が悪い」という話になることが多いんですけども、今学校は本当に一生懸命やってくれていると思うんです。問題の内容にもよりますが、ほとんどの問題が家庭環境だと思います。特に不登校の場合は、「遅くまで子どもが起きていても注意しない」「朝、起きられない」「学校に行かない」「学校に行かなくても親が何も言わない」というようなところから始まったり、親が離婚してしまって、家庭環境が変わってというようなケースも多々あります。学校の先生だけではなかなか対応できないところが、多々ある現状です。かといって教育振興ビジョンの中で、文言として「親の教育をどうこう」というところまで書くのは大変難しいかと思えます。でも、その辺のことを議論していかないと、

こういった問題はなかなか解決できないという気がします。本当に先生方大変忙しい中、そういった問題へ対応する仕事が多くて、なかなか本業が進まないということもたくさん聞いています。そういった問題を議論して行ってほしいと思います。

(委員)

「居場所のある学校」、「楽しい学校」、「分かる授業」を目指すのは恐らく学校として当然だし、教員として当然だと思います。不登校の子は、出るより出ないほうが良いんだろうというのは分からないわけではないんです。しかし、不登校になってしまった子はどうしたら良いんやろか。なんか悪いことしたのかな。あるいはその子にとって学校に行かないのが、今そのときの最善の選択だとしたら、「学校へ来い」というのもなかなか言いにくいのかなと思います。

ある子どもが不登校になりまして、保健室登校をしたり、適応指導教室へ行ったり、精神科へ行ったり、いろんなところでいろんな出会いをしました。授業に入りたくない子どもたちがいる保健室の中でいろんな会話をして、「おーい、お前大丈夫か」と声を掛け合って、一つひとつ自信を取り戻していったり、精神科医の先生と保護者と子どもとがカウンセリングを受けて自信取り戻していったりとかというのがあります。

フリースクールの先生の話の中で、40ページに「学校の先生は学校以外の新しい選択肢を紹介することに、とても慎重になっている」とありますが、なるほど、こういう視点も大事なんじゃないかなと思いました。みんなが居やすい、みんなが学びやすい学校をつくっていくのは大事なんだけど、どうしてもそこに入り切れない子どもたちにどうしていくのかということも、やはり教育振興ビジョンで書いていただけたらと思うんです。

いろんな人たちに支えられて、今、社会で生きていく子がいるんです。学校以外の人たちと保護者や子どもが連携を取ることを、切り離すんじゃなくて、少し離れたところから見守り、きっちりと関係機関との連携を取っている教職員の集団があったから、その子はまた社会に復帰できたと思うんです。「学校の先生は逃げよ」ということではなく、最大限、学校の環境は守りつつ、もし不登校の子が出たときに、あるいは現実に不登校の子がいるわけだから、その子たちのために最善の施策、最善の行動はどれなのか、追求していくべきじゃないのかなと思います。保護者を責めるのは簡単です。父親の子育ての関係はどうだったのか、幼児期の育て方はどうだったのか、それも大事なんだけど、「今いる子どもたちに総がかりで何ができるのか」も、ビジョンで触れていただけたらと思います。

(委員)

今、ご意見があったように、「小さいときの子育てが大切だ」ということは、親を責めたり、罰することでは全くありません。子どもが小さいとき、子育ては良かったのに不登校になる子もいるし、そうでない子もいるのが現実だと思います。不登校の背景には多くの要因が関わっていますから、当然のことだと思います。背景要因はできるなら減らしていければということです。子どもの自律性や社会性が養われる機会が少ないことも背景要因の一つになっていますので、留意していただきたいということです。

(委員)

名張市には、名張養護学園という施設があります。これは0歳から学齢期までの子どもが対象ですが、親が教育できないということで、児童相談所を通じて入所します。定員が45名ぐらいですが、実は今それをはるかに超える子どもがいて、収容しきれなくなっています。その子たちも小学校、中学校に来っていますが、その子どもたちの様子を見ていますと、学校はだれも休みません。学校へ来るのが楽しいからです。家でのいるよりも施設にいる方が良い。施設にいるよりも学校へ来るほうが良いという状況です。しかし学校へ来たらずらをする、友達をいじめる、先生に暴力を振るう、こういうことが日常茶飯事です。こういう現状を見ると、社会保障制度も大人や高齢者、障がい者に対してはかなり進んできていますけれど、子どもの社会保障制度は遅れているんじゃないかと思います。

学校に来るよりも家にいる方が良いとって、学校へ来られない子どもたちもたくさんいるわけですが、逆に小さいときから親の愛情なく育て、家や施設にいるよりも学校で友達と過ごす方が楽しい、しかし授業は分からないから、自分はその中に入っていけない、妨害する、そんな子どももいるわけです。そういう子どもに対して、学校はどうしていかなければならないか、大変大きな問題です。学園にも相談をしてくれる人もみえますけれども、学校としても足りないところは、やらなければいけないと思います。授業に入れられない子どもがいたら、寄り添いながら話を聞き、遅れたとしても指導していく、こういう小さい営みを積重ねていかないと、なかなか解決しないという実

態もあります。県教委からは、加配をいただいたりしてもらっていますけど、まだまだ十分ではないと思います。

いじめや不登校に関連する子どもたちの支援は、行政としてもできる限りのことはやっていかなければいけないと思います。一方、先生方もその辺の専門的知識やノウハウが分からないという方もいっぱいいますので、その辺の力をどうやってつけてもらうかが課題になると思います。もっと基本的なことをいうと、子どもと関わる時間を取っていかないと、回っていかないと。第1部会でも話をさせていただいたんですが、平成18年度に教育改革室の方で、アメリカに視察に行かせていただきました。2つの都市を回らせてもらったんですけども、その多くのところでは、学校の職員の3分の1が教員以外の職員でした。カウンセラーやいろんなケアをしてくれる方に入っていて、先生方が子どもと向き合う環境が整っていました。そこは特別支援教育に力を入れていて、今で言う個別の支援計画をずっとやっているとか、そういう取組ができるような条件整備をしているという話も聞かせてもらいました。これからの時代は、教員免許を持った人だけではなくて、スクールカウンセラーや臨床心理士も、学校現場として必要となってくるのかなと思いますし、先生方が子どもと本当に向き合えるように、いろんな環境整備ができる人を配置することも、必要ではないかと思います。

アメリカでは行政単位の州ごとに、「教育ボランティア休暇」というものをつくっていました。子どもが小中学校へ行っている場合は、必ず年間3日から5日くらい職場でボランティア休暇を取り、学校へ行っているような奉仕をしていくという制度です。学校では大変助かっているという話も聞かせてもらいました。これは一学校なり一市なり、三重県だけではなく、国全体の問題に関わってくるかと思うんですけども、いろんな仕組みを大きく変えていくことも、三重県から発信するのなら、やっていただいた方が良いという気がします。

(委員)

「骨子」の中でも「ソーシャルワーカーが要るんだ」ということで述べていただいていますけれども、やっぱり専門家が絶対数要るのかなと思います。地域とのいろいろな連携についても、学校の先生方は異動がありますので、地域の情報をコーディネートする人がどうしても要るのかなと思ったりするんですよ。「この子にはこういうやり方が良い」というノウハウを持っていて、先生を支えるのに適した方が地域の中にいらっしゃるはずなんです。それをコーディネートできる人が教育委員会にみえなかったり、教育委員会は行政に何も知らせに来なかったりしますので、やはりこれだけ複雑な世の中になってきて、もう少し専門家の育成を強化する必要があると思います。

我々行政の中で一番難しいのは、生活保護の担当者なんです。今人事異動の季節で、頭を悩ませているのはそこです。担当者の良し悪しによって、その人が生活保護から抜けられるか、そのまま一生生活保護の状況になるのか決まってしまうわけです。そこには専門性とか力量が必要になってきます。同じように、そういった専門家の育成にもう少し力を入れていただくとありがたいと思ったりします。

乳幼児の場合、わが市では3歳までに保育士さんを含め5回コンタクトを取るようになっています。生まれたら、保育士が全部のご家庭を訪問させてもらっています。乳幼児健診とか、1歳訪問とか、いろいろな形で家庭を訪問して、生まれた子どもの健康状態はもちろん見るんですが、家庭の状況をチェックさせていただきます。そうしないと、育児ノイローゼの方もいらっしゃるって、早く察知できないとだめですので、「何かちょっと変じゃないか」というのがあれば、こちらからすぐに専門官が行ける体制ができるのが、理想だと思うんです。そこまでできる専門官の数が必要だと思います。そういうところに力を入れていただくと、ありがたいと思います。

(委員)

今おっしゃったことは、本当にそのとおりだと思います。ただ、私自身が母親であれば、子育ての中で子どもが不登校になる、いじめをされるとということは、一番ショックなできごとだと思います。これを聞いた途端に、多分「どうしようかな」ということで、親自体がパニックになると思うんです。その親を一番早く安心させ、助言ができるのは、やはり学校の管理職だと思うんです。管理職が母親や父親の立場に立って、そのお母さんやお父さんに何かを言って安心させてあげることが、子どもにとっても一番安心して生活できることじゃないかと思うんです。親御さんは、一言二言のアドバイスで「生き返る」と思うことがあるので、管理職そのものがもっとしっかりしてもらわないといけないということがあります。

この前も子どもが泣き止まないからといって、母親が生後4ヶ月の子を殺したという事件がありましたよね。母親が育児ノイローゼになった挙句に、そういう事件に発展したということでしたが、

姑さんや実の母はその子に何かをしてあげたかといったら、何もしてないと思うんです。でも、親のところへその子が行けなかった理由は家庭にあると思うので、学校そのものを一つの家庭として考え、管理職は保護者の母親や父親となったら良いと思います。管理職の人が、何かあれば親御さんや先生方と対応していただける、親御さんの気持ちを聞き和らげてあげることが、一番じゃないかと思います。自分が今そういう立場になったとして、母親の立場から考えたら、一番言葉がほしいのはそこだろうなと思います。「次、何をしたいこうか」、「この子に合った教育は一体何なんだろか」ということは、その次の段階だと思っています。

(会長)

そろそろ次の議題に移らなければいけないんですが、今までの議論の中で、一方で「学校でできることは何なのか」ということをもっときちっと整理して深めていく、と同時にもう一方で「保護者のつながりや保護者のサポート」という面も必要だというご指摘もあって、そういう連携も視野に入れた形でビジョンを作らないといけないということを、改めて考えさせられたと思っています。かなりご議論いただいたんですが、よろしいでしょうか。

それでは、続きまして4つ目の議題に入らせていただきます。4つ目の議題は、「教員の資質の向上、教員が働きやすい環境づくりについて」です。こちらは第2部会で審議していただきました。本来は部会長の川本委員にご説明いただくんですけども、本日は公務でご出席いただけないということで、私が第2部会に入っていますので、私の方から説明をさせていただきたいと思っています。

それでは、「教員の資質の向上」と「教員が働きやすい環境づくり」の議論の骨子を説明させていただきます。

まず、資料7の43ページをご覧ください。分量が多くなっていますので、なるべく重要な部分を拾い読みするという形で説明させていただきます。

まず、「教員の資質の向上」についてですが、こちらは大きく「求める人材の確保」と、「教員の人材育成」の2点に分けて整理させていただいています。簡単に言えば、「求める人材の確保」は「採用」で、「教員の人材育成」は「研修」というように整理できるかと思っています。現状については、43ページに整理をさせていただいているとおりです。

次に44ページに「主な論点」を示させていただいています。こちらもやはり「求める人材の確保」と「教員の人材育成」の2点に分けて、整理させていただいています。

次の45ページは1「課題認識」になっています。まず、(1)「求める人材の確保にかかる課題認識」としては、「今後、教員の退職者が増えて、新規採用数の増加が見込まれる中で、力量のある人材を確保することがますます重要な課題となる」ということがあります。

次に、(2)「人材育成にかかる課題認識」は、「研修のための予算が縮小し、研修機会の十分な確保が年々難しくなる傾向にある」、「教育現場の多忙化により、OJTによる人材育成が機能しにくくなっている」との指摘があります。さらに「一部の教員に、子どもたちの見本になるという意識の欠落が見受けられる」という厳しいご意見も出ています。

次に46ページの2「今後の基本的な取組方向」の(1)「求める人材の確保」ですが、が「大学等との一層の連携」となっています。「県教育委員会が教員養成機関に対し、求める教員の資質や能力要件を明確に示し、教員養成機関がその要請に応えるという形の連携を行うことが重要である」という指摘がされています。の「採用選考の充実」では、「子どもたちの目線に立てる教員という視点を重視すべきだ」という指摘がされています。また「採用時に資質能力を見極めることのできるよう仕組みの充実を図る」、「社会人経験者の採用を今後とも推進する必要がある」という指摘もあります。さらに「公立学校を、若者にとって働きがいのある職場にしていくという発想に立つ必要がある」というご意見もいただいています。

次に、(2)の「人材育成」の「研修の充実」では、「研修は『授業の改善』に視点を当てながら構築していくことが重要である」ということで、授業を重視した指摘があります。その他、具体的な研修のあり方についても、ご提案をいただいています。それから、の「人材政策の充実」では、「校種間の人事交流をより柔軟な形で展開していくことが望ましい」という指摘があります。次に「OJTの活性化」では、「教育委員会がリーダーシップを発揮して、OJTによる人材育成を進める必要がある」というご指摘をいただいています。また「複数の教員がチームを作って教材を開発し、複数で教える仕組みを積極的に導入することが望ましい」という「チームで」というご指摘があります。校長先生についても、「校長等の管理職が適切なマネジメントを行うとともに、OJTによる人材育成を率先して実践する必要がある」という意見が出ています。

49ページ、3の「その他の留意点」として、「学校経営品質が重視されている時であり、組織

力の向上を図る意味からも『管理職の資質向上』について、さらに議論していく必要がある」ということで、この辺がまだ十分されていないというご指摘をいただいています。

続きまして、51ページ、資料8をご覧くださいと思います。「教員が働きやすい環境づくり」についてです。現状は51ページ、論点が52ページに書かれています。こちらも主な論点が2つありまして、1つが「教員が子どもたちと向き合い、指導に専念できる環境の確保」ということです。いわゆる多忙化をいかに解消するかというような問題意識です。それから、2つ目は「教員の精神的負担の軽減、士気の向上」ということで、メンタル面の課題ということになります。

1の「課題認識」として、(1)「教員の多忙化に関する課題認識」については、「社会や保護者が学校に求める事項が増加し、学校の役割が肥大化する傾向にある」、「対教師暴力や保護者からのクレームが増え、学校現場は常に対応に追われている」、「教頭の業務量が特に増大している」というご意見をいただいています。また、こうした教員の多忙化の解消について、外部人材を活用することが有効だというご意見があるわけですが、他方で「外部人材を活用しても、事前の打ち合わせ等に手間を要して、却って学校の多忙化が増す場合がある」というご意見もいただいています。

53ページの(2)「教員の精神的負担に関する課題認識」ですけれども、「これまでの経験や知識だけでは対処できない事例も増えている。このため、多くの教員が精神的な負担を抱えており、健康を害する者が増加する傾向にある」等の意見があります。

それから、その次、2番の「今後の基本的な取組方向」についてですけれども、(1)「教員が子どもたちと向き合い、指導に専念できる環境の確保」として、「業務の縮減」があります。「教育委員会は『学校を助ける』という視点、『子どもたちを助ける』という視点に立つべきである」、「教員の勤務実態を十分に把握すべきである」などの意見があります。

54ページ、「他者による業務支援」ですけれども、ここは大変活発な議論をいただきまして、様々な意見が出されています。「子どもたちの指導の責任は教員にあるとした上で、外部人材を含めた他者が教員をサポートしていくという方針を打ち出すことが望ましい」というご指摘をいただいています。55ページの上には「教員は他者からの干渉を避けたがる傾向があるが、こうした意識を転換する必要がある」というような、率直なご指摘もいただいています。また「外部人材を活用する際は、その目的に応じて進め方を柔軟に変える必要がある」というご指摘をいただいています。

それから、(2)の「教員の精神的負担の軽減、士気の向上」について、この「精神的負担の軽減」では、「教員が一人で問題を抱え込んでしまうのではなく、チームやグループで知恵を出し合い、組織的に対応する仕組みを構築する必要がある」というご指摘をいただいています。また「教育委員会の中に法律相談的な窓口を設置し、学校現場を支援することが望ましい」というご意見もいただいています。

それから56ページ、「士気の向上」では、「対話が尊重され、相互に認め合える職場風土を形成していくことが重要である」というご意見をいただいています。

以上、説明させていただきました。こちらについてもご質問やご意見をいただきたいと思います。(委員)

51ページからの「教員が働きやすい環境づくり」ですが、ここは「教員」に限った意味が、なにかあるんですか。例えば54ページの1つ目の「教員以外の多様な職種の職員によってサポートされるという状況を目指していくべきである」とありますが、私たち職業を書くときは「教員」とか「教諭」とか書くんですけど、あんまりそういう意識がないんです。ここで「教員」と「教職員」が区別されているのが、気になりました。その理由をお聞かせ願えたらと思います。

45ページの「求める人材の確保にかかる課題認識」、46ページの「採用選考の充実」あたりですが、今の採用試験は非常に難しく、倍率も高いですね。私も初任者研修で講師をしたことがあるんですが、グループで議論してもらおうと、「えっ、この人たち本当に初任者かな」と思うぐらいリーダーシップが取れて、積極的な先生がみえるんですね。研修自体もそういう方がみえると思うとすごいかどるんですが、実はこれが曲者なんですよ。それから以降、その人たちといろんなところで会ったりするんですが、そういうリーダーシップのとれる人は、今流で言ういわゆる「俺様」的なのところがあって、例えばいじめとか不登校なんかでも我流になってしまうところがあります。人の話を聞かないとか、先輩の先生に相談することがないという人が、結構います。これ実感なんです。教育委員会は採用する側になるわけですがけれども、何かいい方法ないんですかね。教員に求められる資質の中に、協調性とか、いろいろ情熱を持って取り組めるとか、社会人として豊かな人間性というあたりを入れられないでしょうか。企業の方もみえるので、人を採用するときそうい

う視点は大事なんだろうけど、どうしてみえるのか、お聞きしたいと思います。パッと見たときリーダーシップのとれる人というのは結構危ないところがあって、みんながみんなそうじゃないんですけど、その辺ちょっと感想として持っています。

(事務局)

「教員」と「教職員」の書き分けは、今後しっかりと検討していくつもりです。今一番資質とか、多忙化の解消が言われているのは「教員」ですので、ここの議論は、話の焦点を集中させるために「教員」に絞りました。

(事務局)

採用のときには、一次試験で集団面接、二次試験で討論の集団面接と個人面接を行なっています。例えば、集団討論の中でリーダーシップを発揮して、司会をかって出たりする受検者もいるんですけども、必ずしもその点だけを重視して採用しているといったことはございません。集団面接では他と協調してやっていく部分なども見て、その後の個人面接でも、時間をかけているんな質問を重ね、両面で適切な採用、適正な採用ができるように取り組んでいます。

ただ、時間も限られている中で、「それで十分だ」というところまではなかなかいかないという実態はあると思います。

(会長)

「教員」「教職員」の書き分けの問題は、問題意識として「今教員が大変忙しい」ということを念頭に置いているので、「教員」のこととして議論をしているわけですが、今後「教員」で良いのか、「教職員」の方が良いのかは、もう少し厳密に議論していきたいと思います。

(委員)

先ほど「企業ではどうしているのか」みたいな話がありましたが、私が経営している会社では、今から10年くらい前まで、普通に面接と筆記試験を行なっていました。けれども、問題のある採用が多かったです。私自身たまたま経営者研修の中で「TA」、交流分析ともいうんですが、心理学の勉強をしております。今、その交流分析に関する10分間で50問ぐらいのテストをやっています。これをやり始めてから、離職率がかなり減りましたし、問題のある社員を採らないようになったのは事実です。簡単なことで良いので、心理テストを若干されるのは必要なのかなと思います。先ほどお話のあったように、世の中には、「ここで目立ってやろう」とリーダーシップを買う人はいます。ただ、その人に本当のリーダーシップがあるかどうかは別物だと私も思いますので、その辺は心理テストをされても良いのかなと思いました。

それから、「教員の資質の向上」と、「教員が働きやすい環境づくり」いわゆるモチベーションということですが、両方の中で大切なのは、管理者の育成ですね。私は素人ですので、校長先生や教頭先生の育成がどうなっているのか分からないんですけども、確かに一つの小学校の中だけで先輩の先生がOJTをやっていくのは、厳しいだろうなと思います。ですから、そのOJTをできる管理者の方が育成されれば、そういったところはもうちょっとうまくいくのではないかと思います。

実は私のグループでも今、OJTのシステム作りを一番問題視しています。なぜかといいますと、中小企業の中ではそれなりに教育の制度をしっかりと作ってあるんですが、20年ぐらいずっと改善してやってきていて、今一番どこがまずいか考えると、OJTをする先輩や上司をつくれるかどうかなんです。ここが会社の成長を支える原動力だということに、この頃気づいてきています。OJTをする、人を教えるということ自体、大変なことなんです。例えば1時間何かを教えるためには10時間、20時間勉強しないといけないと思うんです。その勉強をする中で管理者の方が成長していくということが多分あり得るんだろうと思います。私の会社が入っているグループでは、今OJTをグループ全体ですするためのシステム作り的一生懸命取り組んでいます。教育委員会の方でOJTのシステム作りを集中的にやって、一つのマニュアルのようなものを作っていくと、意義があるのではないかと感じます。

もう一つ、このOJTを助けていく中で、「チーム編成」ということが出てきています。この「チーム編成」は、メンタルな面でお互いに支え合っていくという意味でも、効果があるのではないかと考えています。私の会社でも新入社員が入ってくると、先輩や後輩、3人から5人ぐらいでチームを作ります。その職場じゃなく、「お前がこの人たちを教えなさい」というように、全く違う部署で教えるメンバーを作っています。何を教えるかといったら、そう大したことを教えているわけじゃないんです。そこで一番大切にしているのは人間関係です。一つの職場の中の人間関係だけでなく、他の部署の人たちとの人間関係も築きながら働けるように、「チーム編成」に取り組んでいます。

今後、学校や教育委員会の中で「管理者の育成」、「OJTのシステム作り」、「チーム編成」に取り組んでいけば、底上げになっていくのではないかと思います。今、企業が一生懸命取り組んでいるのが多分この3つだろうと思います。その重要性にはたと気づいて、もう1回やり直している企業やグループが多いので、参考にさせていただければ良いのではと思いながら聞いていました。

(委員)

教員採用に関わってですが、高校から大学へ行くときに、本当に教員になりたいという人もいるけれど、中には偏差値で大学を選んだという人もいます。その一方で、社会に出てからいろいろなことを経験する中で「やっぱり教師になりたい」と思って、採用試験を受ける人もいると思うんです。そういう人が本当に勉強して、採用試験に受かるようになったら良いと思います。今は年齢制限があるんですね。そうすると、本当に優秀な人でも「もう遅い」となってしまうことがあるので、社会へ出ていろいろ考えた人が「先生になりたい」というのだったら、受け入れていくのも1つだと思います。採用が厳しいときに、他府県に出て行ってしまった優秀な先生もたくさんいると思います。そういう方を受け入れていただくということも、検討していただきたいと思います。それから、教員免許のない方にも「たくさん学校へ入っていただきたい」と私は思います。

新規採用者が学校へ来ると、小学校の場合は1年目からすぐにクラス担任を持って、一人前の先生として働くことが要求されます。初任者研修はあるんですが、私が以前出向していた警察では、採用された後、徹底的にいろいろなことを教えていただく期間が設けてあります。そういうことを県に要望したら、「そんなお金がどこにあるんだ」と言われたこともあります。採用されてすぐ「先生」と呼ばれ、1年間とはいえ担任を持たなければならないという状況も、考えていただければと思います。

(委員)

47ページ、「人材政策の充実」の1番目ですけれども、「小中学校と高校の人事の交流」はすごく良いことだと思うんです。一貫した教育を行うという立場から、そういうことが段々広がっていくと、成長段階の一部だけ断片的に見ているより、「子どもの育ちとはどういうことか」が見えてくると思うんです。将来こういうことが広まるとすごく良いと思います。できれば特別に「幼稚園にも行く」とすると、もう1つ良いかと思えます。ぜひこれを進めていただきたいと思えます。

それから46ページ、「採用選考の充実」に、「子どもたちの目線に立てる教員」と書いてありますが、「子どもの目線に立つ」ということは、現在の子どもの目線に立つことも大事ですが、「その子の将来を見据えた目線に立つ」ということも大事だと私は思うんです。例えば、僕らも大人の今になって小学校や中学校の時代を思い出して、「あの先生にこういうことをしてもらって、すごく良かったな。それで生きていられるな」ということがあるんですね。先生はすばらしい才能を持たれた方ですから、将来に思いを馳せた上で、現在のその子の目線に立っていただきたいと思えます。

(委員)

2点お話をしたいと思えます。

「学校の常識は世間の非常識」、その逆もあると思うんですが、あまりにも学校という社会は、閉鎖的な部分が多いと思えます。もちろん以前に比べたら「開かれた学校づくり」の中で、変わってきている部分があると思えます。しかし、外部人材を入れようと思っても、なかなか厳しい面があります。少人数教育をやっていく中で、最初はTTで自分の授業を他の先生に見てもらうことにも、大変抵抗がありました。今はもうそんなことないんですけども。やはり先生方にいろいろなことを理解してもらおうと思ったら、見てもらうのが一番です。「実際に今やっていることが先生方自身の見方・考え方を覚えてもらえることになる」ということが分かるような取組をやっていかないと進んでいかないと思っています。

親だけじゃなく、地域の人などできるだけいろんな関係の方との交流ができるようにやっていったら、かなり違うと思えます。自分が初任で行ったところで、町の青年団と一緒にいろいろな活動をしたことが、それ以後の教員生活に大変役立ったことも覚えています。学校の先生は、そういうつながりが下手なところがあると思えます。また昔は放課後になると、先輩の先生方と同じ時間を過ごす中で、怒られたり、楽しいことを教えてもらったりして、そこから初任者研修以上の幅広いものが得られたと思えます。ただ、今、「先生のOBが地域の方からあまり要求されてない」と言われています。学校で本当にすばらしい力発揮してもらっていたのに、それが教員を終えて地域に入っていくと、地域からあまり喜ばれない、あてにされないというのは大変残念なことです。もっともっと普段から地域とのつながりを持ってもらうことが大事かなと思えます。それは決して無駄じゃなくて、大変大事なことじゃないかと思えます。

もう一つは、学校に甘えて何かも被せていくことが多過ぎないかということです。学力も体力も環境教育も情報教育も人権教育も食育も、大事なことに違いはないわけで、やらなければいけないこともありますけど、そうじゃない部分もいっぱいあると思います。何もかもすべて学校に任せられたのでは、たまったものじゃないという気がします。一定、「学校はこれだけは責任持ってやります。その代わりに、これは家庭でやってください。地域でお願いします」と言えるものが必要ではないかと思っています。

そのためには、先生方自身も研修して、力量を高めてもらうことが第一です。しかし、毅然とした態度で、「ここは学校として私が責任を持ってやるけれども、これは奉仕をしてください」「地域でお願いします」ということが言えるような体制を、きちっととっていかねばいけないと思います。そういった現場の指導は、校長先生も責任を持ってそこまで言い切れないものもあると思うので、教育委員会が見本となり、しっかりしたスタンスでやっていかなければならないと思います。国もそういうことを踏まえてやっていかないと、いつまで経っても責任の押しつけ合いをしていたのでは解決しない。一番は子どもが主役ですから、子どものためにどうするかということ、みんながもう一度考え直していかねばならないと思います。

今までの家族制度は崩れてしまっているのだから、これを立て直すのは大変難しいですけども、今せっかくの機会なので、この教育振興ビジョンを一つのバイブル的な形にして、一方では「三重県はこういう方向で進めていきます。こういうものをやっていきます」というものを示し、一方で県民の理解を得ながら、教育委員会できないことも明確に示していく必要があると思います。ビジョンをどこで運営していくのか、明確に示していただければと思います。さらに、現場の先生方が先頭立ってやることになりませんが、「今までいろいろ言っても、現実には変わらない」で終わったのでは無駄な労力になってしまうので、ちゃんとした方向性を示してやっていかなければと思います。

(委員)

49ページの「その他の留意点」のところ、「管理職の資質向上」とありますが、第3部会で教育委員会の方が、「校長会で意見が出なかったから、現場では賛成だと思っていました」と言われて、それがすごく気になっていたんです。校長会、校長先生の意見がすべて現場の意見ではないということを知りたいと思います。自分の学校は大丈夫なんですけど、現実にいるんな校長先生を見ていると、校長室から一步も出ない方がみえるんですね。最近2、3年、校長室へ呼んで現場の職員と面談をしていますよね。私たちからすると、「校長先生は自分から出てきて学校の中見てよ」と思うんですね。

もう一つ、すごくびっくりした話があるんです。生徒がケガをしたりすると救急車を呼びますよね。そのマニュアルでは、救急車を呼ぶときはまず管理職に連絡するようになっているみたいですね。だけど、養護教諭がケガが大変だからと言って、先に救急車を呼んで、それから管理職に連絡したんです。そうすると、「呼ぶ前にまず管理職に連絡しなさい」と言われたそうです。今も危機管理のマニュアルを作ってみるんですけど、マニュアルを頭に叩き込んで、そのとおり職員に指示する管理職の方が多いです。マニュアルは決まっているし、教育委員会から通知が来ると、それは私たち職員に言わなければいけないんだろうけど、それぞれその職員が日頃どんな思いで、どんな行動をとって、どんな働き方をしているか把握していれば、マニュアルどおり言わなくても済むことっていっぱいあると思うんですよ。現場の教員には、そういう管理職とのストレスが結構あります。本当はそんなふうによく連携が取れない部分があったら、生徒にとって絶対良くないわけです。本来は私たち職員も現場の管理職も同じ目標を持って、同じ思いでいないといけないんだけど、結構そういうところで気になることがあります。

(委員)

ここにみえている教職員の方は出世されていて、本当に立派な方ばかりですけど、温度差があり過ぎるという現実があります。仕事でいろんな学校へ行くと、教職員の資質の問題が、本当にたくさんあります。子どもと一緒に育つ先生が、本当の立派な教員じゃないかと思うんです。子どもは100人が100人とも個性が違います。それに自分の考えを押し付けていくことによって、いろいろなトラブルが起きるんじゃないかと思うんです。

それと、先生が先生らしくないんですね。「もうちょっとプライド持てよ。あんたら年上なのに、なんで子どもたちにそんなになめられているの」と言いたくなるんですよ。「先生は先生らしく、生徒は生徒らしく」という基本的なことを教えなければいけないんじゃないかと思うんです。

先ほど言われた教員採用試験の件で、「受かるためにリーダーシップをとって」という話ですが、

そんなのは絶対メッキが剥げます。そういう人は個性が強すぎて、いろんな問題を起こすと思うんです。企業でも3ヶ月か4ヶ月、お試し期間みたいなものやって、適合しているかどうかを見ます。そういう人は企業で就職しても、最初はものすごく良いけれど、1週間も経たないうちに辞めます。

これとは別に「指導が不適切である教員」の認定会議に出て言わせてもらったんですけど、民間ではこんなこと考えられないんです。もう即解雇です。確かに「生徒が先生を陥れるようなことをした」という事例もありました。「子どもがこんなことするのか」と、見てびっくりしました。それで悩んで、悩んで「自信が無いから研修に行かせてください」と本人が来るんです。そこが大きく間違っていると思うんです。「あなたは大学で一体どれだけの勉強をしてきたの」と言いたいんですよ。人としてもっと勉強しなくてはいけないことが、たくさんあるんじゃないのかと思うんですよ。そういうことを採用試験でもきちっと見ていただければと思います。

聞いた話では、過去に中学校の生徒が、Aという高校の部活の先生が好きで、その先生に教わりたいという目標を持って、一生懸命勉強していたんです。ところが知らない間に公務員さんの悲しい宿命で異動があって、その子の目標が崩れ、「あれだけ一生懸命やっていたのに、極端に変わってしまった」と言って保護者の方が嘆いていた、ということが4、5年前にありました。三重県は部活動にも力を入れてきているはずですけど、適材適所の人事をしていないという感じがします。そこをきちっとしていただければ、不登校やいじめの問題も解消していくのではないかと思います。

一番残念なのは、職員室に入ると全員がじっとデスクトップ画面を見ていることです。「何しているの」とよく聞くんですが、「この書類を作らなければいけないから」という返事が返ってきます。隣同士でしゃべって済むようなことを、ネットでやりとりしているんですよ。そういうところから、人のつながりが希薄になっていくんじゃないかと思いました。ぜひともそういうところを改善していただきたいと思います。

学校長はみんな「特色のある学校をつくりたい」と思っています。「それなら最後まで責任持ってきちっとしろよ」と言いたいですよ。変なクレマーや保護者もいますが、きちっと話し合いをすれば、お互いが近づける接点があるはずですよ。それが「うっとうしいからもう嫌だ」と逃げたばかりの管理職もいると聞きます。企業ではクレームがあったら、電話じゃなくて必ず直接行って対面してお詫びをします。出されたクレームに対して、次の段階の対処を一生懸命するということが誠意だと思うんです。そういう誠意を教員も見せていかないと、ただ子どもたちを教えているだけというような軽い気持ちでいてもらいたくないというのが感想です。

(会長)

時間を過ぎておりますが、いかがでしょうか。大体よろしいでしょうか。

厳しいご指摘をいただきましたが、いただいたご意見について、また部会の中で検討していきたいと思います。

(委員)

聞きたいんですけど。簡単なことです。採用試験で受検者に、「いじめられたことがありますか」とか、「不登校になったことがありますか」とか、聞くんですか。

(事務局)

特にそういう質問項目を設けるということはありませんが、面接の中でこれまでの経験を聞く中で、受検者の方が「どのように乗り越えてきたか」を話したりする場合があります。こちらから特にそれを取りたてて聞くことは、していません。

(委員)

採用試験を落ちた子が、常勤講師、非常勤講師の登録をしますよね。あんまり言いたくないんですけど、後でいろんなことが分かってきて問題になったという事例もありますが、そのあたりきちんと情報の共有はなされているんでしょうか。問題になる前に、早いうちからそういう人を排除しないと、教育委員会の威信に関わる問題になってくると思いますので、その辺、何か分かるシステムを考えてください。お願いします。

(委員)

「教職員の資質」とか「働きがいの支援」の話をする、それぞれの経験とか事例の積み重ねが出発点だと思うんです。私も教員をしまして、職員室の中で仲間に腹の立つこともあるし、保護者として腹に据えかねることもありました。ただ、それだけを積み重ねても全体像が見えないんだらうなと思います。今日付けていただいた資料の中で、教員の部分の資料が年齢構成と、全国的な教員の勤務実態と、メンタルヘルスの関係の資料で、パッとしないと思いました。過去何年間でどれだけ懲戒者が出たという資料も載っているのかなと思ったんですが、そんなものもありません。

載せてと言うわけではないですけれども。

あと、直感的にそうかなと思っていたんですが、民間企業さんには大変失礼ですけども、他県の調査で、教員は、民間企業の新規採用者と比べて、やりがいや誇りや情熱がきわめて高いという結果が出ています。ただ、年数が経っていくにつれて下がっていくということでした。これが三重県にも当てはまるのかどうか分かりませんが、もしそのようなことがあるんだとしたら、しっかり分析をしないといけないのかなと思います。OJTの先生役が無いというのも、なにかそこら辺に原因があるのか、データの的に冷静に見ておかないと、しっかりとした制度なり方針が出にくいのかなと思います。個々の教員や学校のことは私も聞いていますし、よく分かりますが、そういう分析も必要かなと思います。

(委員)

46ページ、「条件付採用」の「付」は地方公務員法上「こざと」がつきますので、「附」の間違いです。

何かお話聞いていると、1%の悪い先生がいることから、100%悪い先生みたいな話になっていますけれども、同じ教員の立場から弁護させていただきたいと思います。ほとんどの方は一生懸命やっていると思うんですね。ただ、一部の人たちにあまり資質が無かったり、人権感覚がないものですから、いろんな問題が出てきます。前提として、今の体系を維持しながら、より一層向上させるという意味での教育振興ビジョンにさせていただきたいというのが個人的な感想です。

(会長)

よろしいでしょうか。それでは、その他何か事務局から連絡はありますか。

それでは、本日の協議はこれで終わらせていただきます。

それでは、事務局の方お願いします。

(事務局)

山田会長、議事進行どうもありがとうございました。次回会議の開催時期についてご連絡させていただきます。この後4月については、部会の開催を予定してまして、第1部会については、4月21日水曜日9時半からです。第2部会については4月19日月曜日9時からです。第3部会については、4月12日月曜日9時半からです。正式な開催通知は、4月以降に発送させていただきますので、ご予定の方だけよろしくお願ひしたいと思います。

また、22年度第1回教育改革推進会議は5月上旬ということで、本日いただきました日程調整表をもとに調整させていただき、後日日程を正式に連絡させていただきたいと思います。

それでは、これをもちまして、平成21年度第4回三重県教育改革推進会議を閉会とさせていただきます。本日はお忙しい中、ご出席いただきましてどうもありがとうございました。

(閉議 16時40分)