

第3回 宇都宮市学校問題検討会議 会議録

■ 日 時 平成20年7月31日(木) 午後4時00分～5時50分

■ 会 場 教育委員室(本庁舎13階)

■ 出席者

会議委員：太田周委員(会長)、北村光弘委員(副会長)、原田いづみ委員、
片山辰郎委員、小林真理子委員、鈴木健一委員

事務局：教育長、教育次長、教育監、小学校長会代表、教育企画課長、
総務担当主幹、学校教育課長、学校健康課長、教育センター所長、
教育企画課長補佐、学校教育課長補佐、教育企画課管理係長、
学校教育課教職員係長、学校教育課学校いきいき係長 ほか

■ 傍聴者 4名(報道関係者のみ)

■ 会議経過

1 開会

2 会長あいさつ

3 委員、事務局紹介

4 報告事項

(1) 第2回会議の会議録について

(2) これまでの検討経過及び今後のスケジュールについて

(3) 保護者アンケートの結果について

(4) 教職員・市民団体等との意見交換等の結果について

5 協議事項

(1) 最終報告に盛り込む取組について

6 その他 次回会議の開催日程について

<委員からの主な意見・質問等>

4 報告事項(1)～(4)について

原田委員 最近、学校では雑務や新しい問題が増えてきているようであるが、私も講義をする場合、教材等を準備する際に、著作権などの問題がどこまで該当するのか気になることがある。文部科学省からの統一的な見解も出ているようであるが、例えば児童生徒の連絡網を作る際に、名前や電話番号をどうするかといったように、日常的に今まで何気なく作成したり使用していたものが、法的な問題が出てきたことで、どうしていいかわからない先生も多いのではないだろうか。まだあまり問題意識として出ていないのかもしれないが、現場の先生方は忙しい中でどう対応し、どのような手段で問題を解消されているのだろうか。

事務局 いわゆる個人情報の保護というものには、学校としてはとても神経を使っている状況である。従来使用していた名簿がなかなか出せないとか、部活動に参加する場合に、大会の成績を表に出していいかどうか事前に確認を取ってから参加させているといった状況にある。このようなことから、教育委員会

としては、学校が個人情報をごどう扱ったらよいか困っているという状況を踏まえ、昨年度、「情報発信のためのガイドライン」を作成し、各学校に配付し、各学校はそれを参考にしながら対応している。

太田会長 アンケート等から見ても、子どもと向き合う時間以外の雑務に費やす時間が多いというのは事実であるが、個人情報の取扱い以外で、雑務をできるだけ小さくするための取組などは行っているのか。

事務局 教職員の多忙感については、以前から課題となっており、教育委員会において、「学校経営改善検討委員会」を設置し、その中で多忙感とはどのようなものなのか、どう解消していったらいいのかなどを検討している。例えば文書量が多いとか、調査が多い、あるいはコンクール等の募集への応募の対応が大変であるといったことがあるが、そういうことに対して、できるだけ事務負担の軽減や多忙感を解消するための手立てを講じて、できることから学校に下ろすことに取り組んでいるところである。

太田会長 学校間においても意見交換をしたり、学校間で開発したものを教育委員会に反映させたりするなど、お互いにフィードバックすることも大切である。教員研修等の中でもいろいろと議論が行われているのではと思う。

事務局 昨年度、各学校にパソコンが配置されたため、教師生徒とのやり取りや、学校間でのやり取りなどがメールで発信できたり、週案などを共通化するとか、打ち合わせなどについて利用するなど、各学校で実施している取組をお互いに紹介し合っている。

太田会長 ほとんどの教職員は、パソコンを使用しないと仕事にならない状況にあると思うが、開発したソフトについては、学校間で共有しているのか。

事務局 成績処理等については、各学校で独自に開発しており、各々の学校ではうまく機能している。しかし、教員が他校に異動してしまうと、今まで使用していたものと違うソフトを使用しなければならないため、現在、統一したソフトを使用し処理する方向で検討している。

太田会長 私の教え子からも、通知票を書くのは大変であると聞いているが、通知票には法的な規制や義務は特になくようである。各学校ごとに独自のソフトで行うことも良いことではあるが、同時に共通部分についてのノウハウを開発していただき、使える部分は共有するというのも必要であると思うが、何か問題があつてうまくいかないのだろうか。

事務局 一つひとつについて、先ほどの個人情報の問題なども踏まえながら、共通のものを作るべく検討しているところである。通知票その他において、個別に問題となる部分と共通で使える部分が現時点でもあるため、共通で使用できるものは、各学校がうまく取り出せるように考えている。

太田会長 ハードについては、ほとんどが共通性を持っているが、ソフトの面においてどこまで共通性を持っているかが非常に大事なことであり、業務の効率化に関わることである。パソコンを使用することが良いかどうかという議論もあるかもしれないが、今やパソコン抜きには業務ができないのは明らかであり、学校ごとの個性を尊重しつつ、開発はどんどん進めていってほしいと思う。

今後、その辺りの仕分けがうまくいくことが、繁忙化・多忙化の解決にもなっていくと思う。

片山委員 実際に業務を行っている教職員から、「こういう業務はもういらぬのではないか」といったような意見等を吸い上げることはしていないのか。

事務局 メンバーの中に、現場の教職員も入っていただき、意見等を聞きながら、検討作成している。

片山委員 文部科学省から、教育委員会を通じて学校に新たな業務が発生していく中で、過去に作成したもので必要ないと思われるものは省いていかなければならない。単に上乘せだけで業務を足していくだけではいけない。職員の不足というのは、絶対的な数だけではなく、相対的なものもある。多忙になればなるほど相対的な人数は少なくなっていく。昔の教員は、生徒40～45人を当たり前のように見ており、忙しいなどとは言っていなかったが、今は相対的なものがあるため、生徒30～35人の面倒を見ることも忙しい時代である。今何が問題かと言え、先生が子どもたちと接する時間が非常に少なくなっていることである。机上での事務処理が長ければ、当然に休み時間などに一緒に遊ぶ時間は少なくなり、それが子どもたちの信頼を失っていくことになる。子どもたちのことだけをしっかりとやれば、モンスターペアレントなどというものは二の次三の次であり、子どもたちが先生を信頼していれば、親が付け入るすきはほとんどないはずである。そのような意味でも、現場の声などから、共通したもので不必要な事務は減らしていくような対策は必要である。

小林委員 保護者アンケート調査結果の中で、「保護者からの子どもに係る相談や悩みへの誠実な対応」とあるが、先生が保護者の悩みにまで対応することは大変であると感じている。今の家庭訪問は玄関先で行うということもあるようで、家庭のことに踏みこんだことはあまり聞けない状況にある。昔の先生方は、家庭の状況もよく知っており、それにあわせて相談やアドバイスを行っていた。今は、家庭状況を把握できない一方で、相談や悩みへの誠実な対応をしてほしいという難しい状況に置かれている。背景がよく分からない中で、ある特定のことに對してどうしたらいいかと訊かれても、それは全体像の一つであるので、そこでの的を射た対応はなかなかできないのではないだろうか。どこまでが先生のすること、どこからが家庭の責任で行うのかを整理していかなければ、先生の多忙感はなくなっていくかと思う。宇都宮市の場合、県内他市に比べると、スクールカウンセラーが中学校全校に市の費用で配置されているので、役割分担をすることで、少しでも多忙感を減らしていくことも必要である。また、「子どもをよく理解した一人ひとりに応じた指導」も、保護者が教職員に期待したいことに挙げられているが、これも非常に難しい問題である。よく先生からある相談の中で、クラス全体の授業の進行を重んじると、どうしてもそれについていけない子どもが取り残されてしまい、逆に授業中に教室に馴染めない子どもの対応をしていると、全体の授業の進行がおろそかになってしまい、どちらにしても保護者から苦情が来る結果と

なってしまうということを聞くことがある。それに関して工夫できることとすれば、特別支援という枠を拡げていくことや、各クラスにティーチングアシスタントや教室ボランティアを1名ずつ配置し、例えば算数の苦手な子どもの計算などを、子どもの隣にいてフォローしてあげるといったことも考えられる。担任の先生が同時に両方に対応することは困難であると感じているが、宇都宮市ではどのような現状にあるのか。

事務局 スクールカウンセラーについては、昨年度、中学校25校に各1名、小学校においては6ブロックに分けて6名配置した。相談件数は年間約1万1千件あり、前年度は約9千件程度ということからも増加傾向にある。教員の悩みをできるだけ解消し、指導に成果をあげるという目的もあることから、教員からの相談が一番多い状況であるが、保護者や子どもからの相談も受けている。子どもについては、もう一方で、昨年度まで「心の教室相談員」を中学校25校に派遣していたが、今年度からは、更に積極的に子どもたちに関わろうということで、名称を「メンタルサポーター」と変更し、教室に入ったりしながら、子どもたちの様子を見ていくようにしている。また、特別支援教育については、昨年度、基本計画を策定したが、今年度から通常学級にいる発達障がいの子どものが、その場ではなかなか授業ができなかったり、他の子どもたちに学習への影響がある場合には、「かがやきルーム」という別の教室を設け、そこに担当者を配置し、1週間のうち10時間程度を目安に、取り出し授業を行うことで、双方の学力向上の確保に努めているところである。将来的には、正規教員の配置が必要であると考えているが、現在のところは指導助手で対応している。

鈴木委員 各市町によって取組がだいぶ違うと思うが、宇都宮市は、都市型の教育環境の中で難しい課題がとて多いと推測されるが、先生方も一生懸命頑張っており、さまざまな取組姿勢は高い評価を得ているのではないだろうか。先ほどから「雑務」ということが話しに挙げられているが、教員にとって何が雑務なのかという問題がある。教職員からの意見の中で、「教材研究や授業については、どんなに忙しくても多忙感はない。しかしそれ以外については多忙感がある」と言っている。私も教員であるのでよく分かるが、自分の専門分野である教材研究をしたり、授業で生徒とぶつかり、うまくいったとか、うまくいかなかったということは、とても面白いものである。しかし、今の社会全体がそうであるが、行動した後、それをどう評価するか、自分の授業を反省してどう改善していくかというサイクルが求められている。もしかしたら、サイクルの後半の部分を雑務と捉えている教員もいるのではないだろうか。商売をされている人なども、いろいろと計画されて多くの顧客と接し、その後の分析を非常に熱心に行って改善している。生徒の通知票の作成などは、教員にとって大変な作業ではあるが、丁寧に書いて保護者に褒められたりすると教員はやる気が向上するものである。私も「自分の子どものこんなところまで先生は見てくれているんだなあ」と、親としてとても感激したことがある。そのようなことも含めて、我々教員は、今求められているサイク

ルの後半の部分を特に重視してしかなければならないと感じている。

太田会長 通知票などを書いて、その反応が返ってくるという、一連の行為そのものが教育効果であると言える。そのためには個性的なものを作るということも当然に必要である。外形的な共通部分については、ある程度マニュアル化できる部分があればしたほうがいいが、それには評価の問題などもあるので、お互いの基準みたいなものを研究会などの場で検討・作成して欲しい。

北村副会長 企業において社員を育てるのは大変であるが、生徒にもバラつきがあり、先生方の仕事も本当に難しく大変であると実感している。大企業では優秀な人材が辞めていくことが多く、30代になり管理職になると、責任を負わされて「うつ病」になったりしている。人を育てる場合、生徒や社員を想うことが第一歩であり、それは誰にでもできる。しかしどう接してどう言うかということは、受け取り方にも違いがあるので本当に難しく、場合によっては言い過ぎてしまう。私も長年繰り返しやってきたが、自分の思った通りには決して育てない。最終的にはやはり、社会全体が育てるので、社会が厳しくならないと人は育てないと思う。民間企業で仕事の面白さが分かってくるのは、5年ぐらいもがきぬいてからであり、そういう経験をしないとなかなか勤まらない。最近の秋葉原や八王子で発生した事件は、甘やかすことが原因であり、学校や教育委員会も、社会全体の問題として捉え、これからは勇気をもって社会や保護者に言う時代が来ているのではないだろうか。

太田会長 教育は、いつの時代でも課題を抱えており、苦勞し汗を流して頑張っているが、どれだけ進歩があるかという点、なかなか成果が見られないものである。それでも当面の問題に対してどう応えるか努力をしていくことは大事なことである。これからも、学校・家庭・地域などが一体となって様々な課題に取り組んでいかなければならない。

5 協議事項(1) 最終報告に盛り込む取組について

原田委員 メンタルヘルス対策についてであるが、先ほど小林委員からの示唆的な議論の中で、今の家庭訪問が玄関先で行うということをやっていたが、保護者や家庭とどのような距離を持つかということは、昔の先生方は感覚的に人生経験などから体得していたと思う。しかし最近は、保護者の多様化や教職員の資質が変化していることから、専門家を招いて、距離の置き方とか、どのように関わり接していくかというような内容の研修を実施するとともに、ガイドラインなどを作成することは、予防的な意味で必要ではないだろうか。当たり前のことではあるが、いかに相手との距離を置くかということは重要であり、それが今までの感覚とは違ってきているということをや、対策の取組に盛り込むとよいと思う。また、校務のスリム化についてであるが、例えばワークシェア・ジョブシェアなどは、情報管理がますます難しくなってくると思うが、パソコンの有効活用のため、規格やソフトの統一、文書・形式の統一などは、今後更に進めてもらうとともに、情報管理の徹底については、再度、注意を促していただきたい。

小林委員 距離の取り方という問題は本当に難しく、最終的にはケースバイケースである。たとえガイドラインを作成したとしても、それはあくまでもガイドラインであって、マニュアルにすべきではないと思う。個々の場面で相手との空気をどう読むかが必要であり、HOW TOではなく、四角四面ではない余裕を持たせた最低限のガイドラインだけはあって、後は臨機応変に対応することが望ましい。また、最終報告に盛り込む取組案に、メンタルヘルス対策を、宇都宮市がこの時代に先駆けて前面に打ち出してくれたことに大変感謝したい。専門家等によるケア対策の推進の中で、早期発見・早期対応を図るために、ライフステージの節目の教職員を対象としたカウンセリングの導入とあるが、カウセンリングということではなく、気軽に話しをするような予防教育的な感じで取り組んでいただけるとよい。そのためにはまず、アナウンスメントすることが大切である。私の勤務する大学では、昨年度から新入生に対して、4月の早期に大学入門講座を開設し、その中にメンタルヘルスの講話を取り入れた。大学生という時期の発達課題や起こりやすい問題、学生相談室の利用の仕方などの周知を行った。その結果、以前よりも早い時期に相談に来てくれるようになり、早期に適切な対策を講じることによって、2～3回の面談で解決できるケースが増加した。学校現場でも、例えば管理職という立場になった場合、こういう問題が今までとは違った視点で起きる可能性があるといった予測される変化や、それに対する手立て、また相談の秘密が守られる中立的なサポート体制の存在などを教職員にアナウンスメントしていく必要があると思う。

北村副会長 現在、カウンセリングなどを含めて、先生に対しての自己申告という制度はあるのか。

事務局 カウンセリングについては、県のシステムがあり、希望者は誰でも診断を受けることができる。また、学校の中での自己申告ということは行っていないが、現在、教職員評価という制度を導入しており、自分で目標を設定し、自己評価をしているが、その時に必ず管理者との面談を行っている。当初面談、中間面談、最終面談と年3回実施しているが、その際に教員の悩みを聞いたり指導したりする機会となっている。

北村副会長 組織の大きいところほど、本音を言えないのが日本の社会の現状である。上司によっては本音を言える場合もあるが、私の知人も、なかなか本音を言えずに定年まで過ごしたと言っていた。職制上、やはりある程度意見を吸収するようなことは必要であると思っている。人を扱うということは、行ったり来たりでとても大変なことであり、親でもよく分からないのに、ましてや他人の子どもを扱う先生方のご苦労は大変なものがあると感じており、意見等を集約できるようなシステムづくりは重要である。

片山委員 最終報告に盛り込む取組のようなメンタルヘルス対策が充実すれば、1か月以上の休職者などは徐々に減ってくるように思う。患者のほとんどはうつ病であるが、場合によっては1～2年経過しても立ち上がりが悪いとか、配置転換しても直らないことがある。このような場合は人員を代えるなど、何ら

かの措置を考える必要があるのではないだろうか。また、精神疾患に統合失調症などがあるが、このような診断を受けて、教員として不向きになってしまった場合には、厳しいことではあるが、子どもたちのためにも早期に適切な対応をしなければならない。それから校務のスリム化についてであるが、先生方が児童生徒の登下校のことにまで気を回すのはどうだろうか。フランスの教師は、学校内のことしか関わらないでおり、国もそれを認めている。日本の先生方は人がいいというか、自分の職業以外のことでも、保護者などから依頼されるとつい手伝ってしまう。児童生徒の登下校の安全確保などは、地域の人々や教職員のOBなどに任せることも、校務のスリム化を進めていくには必要な気がする。

鈴木委員 教職員の資質・能力の向上の取組は、非常に工夫をされていて分かりやすく、今後ぜひ推進していってもらいたい。その中で、特に新規の長期的な取組として教職員人材育成システムの構築が挙げられているが、養成段階からというのは難しいように思うが、採用から研修、評価、異動、任用を「人材育成」という視点でもう一度見直すことはとても重要である。単に教員研修というと、上からの押し付けというイメージになってしまうため、一人ひとりのために人材育成をしていくという中で、任意の研修や経験者研修を行っていくべきである。また、教職員研修の体系の初任者研修や5年目研修、10年目研修に日数が記載されているが、当然にその研修期間ですべてが終わるのではなく、それはあくまでも各年代における研修目的を達成するための単なる入り口であるので、そこで提起された課題を5年間で解決していくという意識をもってもらいたい。教員は毎日の授業で納得したり反省したりしながら向上し、また、校長・副校長から指導されたり励ましの言葉をもったりする。いわゆる毎日の授業などが研修であり、仕事と研修は分けられないものである。宇都宮市独自の30年目対象の研修はとても画期的である。

小林委員 教職員研修の中にセクシャルハラスメント研修があるが、最近の動向ではパワーハラスメントも重要視されているので、法定研修でなければ、「ハラスメント研修」という形で実施したほうがよいのではないだろうか。

事務局 これまでは、セクシャルハラスメント研修として実施していたが、最近はパワーハラスメントという言葉も頻繁に出てきているので、内容を見直す方向で考えていきたい。

6 その他

次回日程調整 平成20年8月28日（木）午後4時から開催予定で調整