

第26回 大阪府学校教育審議会 概要

日 時：平成20年3月26日（水）13：30～16：10

場 所：ホテルアウィーナ大阪「信貴の間」

出席委員：竹内会長、米川会長代理、泉千勢委員、尾崎委員、川崎委員、川戸委員、志水委員、千本委員、中井委員、横井委員、吉村委員、脇本委員

◎：会長 ○：委員 □：事務局

◆前半

- ◎：事務局の示した論点以外のことで良いので発言をお願いしたい。それを発見するのも審議会の目的であると思う。
- ：年齢構成のいびつさについて説明を受けたが、これは子どもの数に比例するものであり、府教委を批判するつもりはないが、40才台が少ないことについて、このいびつさが繰り返されるのはよくないと思う。現在教員は60才で定年となっているが、大学の定年は65才。40才台が少ないのを20才台で補うだけでなく、60才台の方の活用も必要でないか。元気な60才台を定年退職で切っているのか。法律でしばられているのかもしれないが。
- ：定年を迎えた方には、すでに再任用制度がある。希望者を選考の上、40時間、32時間、24時間の3パターンで働いていただいている。
- ：その効果はどうか？
- ：経験豊かな方なので授業だけでなく、若手の育成、即戦力として活躍していただいている。
- ：定年の引き上げはないのか。
- ：国にその動きはない。
- ◎：再任用制度は委員の言われる趣旨にあわない。再任用は現役ではない。再任用では学校経営に口を出しにくい。企業でも年齢の問題はある。企業は非常に短期的にマーケットにあわせて人員を集めないといけない。予算等の制約があったとは思いますが、教員の年齢構成の不均衡については、20年も前に分かっていたはずなのだが。教育界の人事管理は、これまでも育休制度など他業界に先駆けて導入してきた。先導をきってフレキシブルにするべき。
- ：現場にいたとき感じたが、いびつな年齢構成は遺恨を残す。私が新採のころは若い人がいっぱいいて、中間層がいなかった。それを繰り返している。教員の年齢構成については予測することはできるが、定数法、子どもの数により制限があり、府だけの問題ではない。長期的な展望をもった制度になるよう、国に提言したり、運用をしてもらいたい。60才を超えた方がどんなに能力を持っていても、プールやサッカーの指導は少し難しく、まじめな方ほどそう思うであろう。若い人の育成など、その方の良いところを引き出すような方策が必要。
- ◎：企業は中途採用する。・・・そういうことも考えるべき。年齢がすべてではないが。

- ：社会人、現職教員、常勤講師の採用の年齢を40才台にしぼるとか、採用枠を拡大するとかすればよいのではないか。
- ◎：このような人たちは、年齢層が高いのではないか。
- ：今数字をもっていないが、社会人は30才台が中心。現職は様々。講師は平均が40歳を超えている。特別枠なので定数を設けていない。社会人については、不景気のときは応募多かったが、今は少なくなってきた。講師経験者については、必要経年数が今は10年だが、5年にすることも検討している。
- ：大阪教志セミナーについて、教師を目指す方を対象にということ。一方、何らかの理由でやめられた方は、また教師に戻りたいと思っても戻りにくい状況にある。このセミナーの門戸を開けたらどうか。熱意のある方に対して、一旦退職された方も戻りやすい環境整備のため門戸をひらくべき。
- ：教志セミナーと採用試験合格は直結していないため、元教員の方の採用につながるということはない。
- ：激変する学校の現場の状況を学ぶための機会をつくるためにも、勉強の機会を与えるという趣旨で門戸をひらくべきと考える。
- ：教志セミナーについては、来年度からの実施なので、初年度は無理だが、今後検討はしたい。
- ：教員の年齢構成だが、大阪府は他の都道府県、東京、愛知に比べて年齢構成の不均衡が著しい。これは児童数の増減によるものだけではない。退職の問題が大きい。これが50年つづいてきている。問題を先送りしてきた。この問題は府教委に問われる責任もあると思う。会長おっしゃったことも含めて是正していくべき。教志セミナーについて、同様のことを東京、京都でもやっているが、卒業研究や論文がかけなくなる恐れや、青田刈りの懸念もあり、大学教育を破壊する可能性もある。東京は大学に枠をつけて募集しているが、人を集めるのが大変だと聞いている。大学との連携が必要で、府教委が単独でするのは危険。府教委が学生を育てていくことは重要だと思うが、微妙な問題がある。
- ◎：このセミナーは何のためにやっているのか。学生はセミナーにいったないと採用に不利になると考えると思う。
- ：大阪の教育現場を知っていただくことと、優秀な方に受けていきたいという趣旨。大学と連携し、学業に支障のないようにしたい。
- ◎：学生は不利になると思うのではないか。
- ：セミナーは100人程度の募集で、採用は2000人なのでセミナーを受けていないと合格しないと思われることはないと思うが、誤解のないようにしていきたい。
- ◎：年齢構成について、我々がみているのはアグリゲート。個々の学校をみれば偏っているところもあれば、そうでもないところもあるのではないか。年齢構成も異動の考慮に入っているのか。
- ：校長は当然そういうことも考えている。
- ：年齢構成について、もう少し管理職、教諭分けて組織的に考えるべき。再任用についてもきちんとした仕組みを作ることも課題かと考える。どうしたら繰り返しを止められるのか。時代的にも考える時期にきている。教師セミナー、長期的に週1回

程度にするなど、柔軟な仕組みにするべき。研修、異動の工夫もされているが、府内、国内の研修だけでなく、費用がかかるかもしれないが、海外での研修によって、新しい風を吹き込むことも必要かと考える。府教委内に海外との交流の部署を位置付けて、積極的に交流できる仕組みをつくる必要がある。ヨーロッパ、北欧は交流が盛ん。こういった国際交流の話は国が所管するのかもしれないが、自治体レベルでも検討するべき。

- ◎：研修についてお仕着せの研修だけでなく、自分でやりたい研修をやれるようにしてはどうか。民間では、給与は7割とかで、研修に出られる制度もあると思う。
- ：籍は残して無給で研修に出る制度はある。毎年20～40名がっている。
- ：採用、年齢構成については、中長期的な取り組みと今すぐする取り組みがあると思うが、今できることはある程度されていると思う。やめられた方の復帰の道も検討していただきたい。教員のキャリアステージということだが、きちんと考えられているのか。60才台の方にプール指導を求めるならキャリアステージは明確になっていないということだと思う。キャリアステージとしても分けられているのは管理職と専門的指導力について。民間に比べて教員は管理職が少ない。管理職でない方に対してどのような研修をしているのか。
- ：主には教科研修。また今日的な課題に応じて教育相談や特別支援などの研修をしている。
- ：この研修体系については、昨年度つくったもの。キャリアステージに応じて、まずは授業力、そしてマネジメント研修をおこなっている。管理職以外の教員については、専門的指導力の向上に向けての研修ということになるが、これが体系的にできているというところまでいっていないのが現状。専門的指導力については、指導教諭、首席という制度ができたこともあり、その研修をあわせて体系的な研修に力をいれていきたい。
- ◎：研修は宿泊を伴うのか。
- ：宿泊はない。
- ◎：私は泊まったほうが良いと思う。現場を離れての禊というか、腹を割って話をすることにより、連帯感を育むというか。予算的には厳しいかもしれないが。
- ：カリナビ等をつかって横のつながりを作っている実績はある。
- ：授業力向上も含めての研修が必要だと思う。昔は高野山に宿泊して、同僚、先輩等といろいろと話をした。どういう力を教員につけるかによって研修の考え方かわると思う。私が朝出席した中小企業関係の会議でも、教育にかかる期待は大きい。子どもたち育みたい生きる力は、総合的な力である。それを教える力を先生が身に付けるためには、センターの研修だけでなく、現場での日々の研修が必要。それには、プラスアルファの人によるフォローが必要だと思う。また、学校は特殊な世界であり、学校を卒業し、学校で働くといった、学校しか知らない人もいる。学校に入ってから社会人経験をするシステムも必要かと思う。

◆後半

- ◎：後半は、具体的な提案を含め、様々な意見をいただきたい。

まず、本日欠席されている委員からのコメントを紹介させていただく。少し長いですが、非常に重要な要素を含むので、読ませていただく。

教員の年齢構成をみると、大阪府の将来は大変である。ことに管理職候補者が不足することは、私自身、以前から懸念していた。学校経営の重要性を考えれば、誰でも校長や教頭がつとまる訳ではない。若い年齢層から思い切った登用を図る必要がある。そのためには、それにふさわしい人を養成、育成しておくことである。かつてとちがって府教育センターは、さまざまな研修をされるなど非常に充実しているが、今後を考えれば、なお一層、研修を充実されるなど、人を育てていくシステムを構築すべきである。

教育委員会事務局に勤務する、或いは勤務経験のある行政職を校長、教頭に登用すべきと考える。国の、府の教育政策を熟知しているはずであり、今後の学校教育の展望などに大きな役割を果たすことが期待される。こういった識見を有する人が学校現場に入り、管理職として活躍することは、学校の活性化につながる。ときに企画、立案し、各学校に実施させていることを、自ら校長、教頭としてリーダーシップを発揮して、教職員とともに汗をかくことはすばらしいと考える。学校現場を肌で感じることになり、このことは、その後の教育施策へも反映されると思う。外から見ている学校と、中へ入った学校は、これまた異なる。教育施策として、その道を示すことは大切だが、その道を自らも歩いてみることはもっと大切であり、このこと自体、教育の活性化である。

稀有な例だろうが、私が、ある府立高等学校長をしていた時、4月1日に配属された新規採用教員が、その日の夕方に退職願を出して辞めてしまったことがあった。自分が抱いていた高校に対するイメージとのギャップが大きかったことが原因であった。教員志望の者でも自分の母校など、ごく一部の学校しか知らないのが普通である。新規採用教員は、多様な生徒を見て驚いたり、対応ができないという状況に陥ることが、しばしば見られた。教員を志すならば、様々なタイプの学校があり、多様な生徒がいることを知っていて欲しい。たとえば、出身校で行うことが多い教育実習について、他の学校を紹介する仕組みや正式に採用されるまでにボランティア等で色々な学校現場を経験できるような仕組みなどはできないだろうか。

- ：私自身、民間を経験した教員と同じ職場で働いたことがある。民間と比べれば待遇面でかなり不利になるにもかかわらず、教員には「やりがい」を感じると言っていた。

「人づくり」はまさに「国づくり」。しかし現実には、教員に対する社会の評価は高くない。なりたい職業が「教職」となるような施策が必要。フィンランドでは、なりたい職業の1位が教職である。

教師力を高めるには OJT が大切。そのためには校長がリーダーシップを発揮することが求められる。

教師は子どもと向き合い、子どもを育てる。校長は教員と向き合い、教員を育てる役割を担っている。

- ◎：そういう意味では、田中角栄氏が制定した「人確法」は意義があること。
- ：50 歳代の非管理職の多さに驚いている。それらの中には志の高い人も多いだろうが、そうでない人もいるだろう。教師になれば 22 歳から教室の責任者。そういう意味で、教志セミナーには期待する。
- 60 歳まで志を高く持ち続けることのできるような人事管理システムが必要。組織の一員としての意識を持ちえているか。言い方が悪いが、責任感の低い「ずっとフリーター」的な気持ちの人もいるのではないか。
- すべての人が管理職として向いている訳ではない。ゼネラリストとスペシャリストの両方の道があっている。その意味で、資料 2 の 4 ページ目の研修の状況の図で、Ⅳ期以降、2 つの道があり、その間に隙間があるのが非常に気になる。結局、ゼネラリストにもスペシャリストにもどちらにも入らないということではないのか。
- また、「異動は最大の研修」の理念がよく分からない。異動による効果を検証しているのか。よい教員は比較的長くその学校に残り、よくない教員が早く転勤させられるということがあるのではないか。
- ：学校により状況は様々であり、これまでと違う環境で経験を積み、子どもの状況に応じた指導方法を学んでもらうことがねらい。
- ◎：企業でも教員でもゼネラリストの養成が主流であり、旧国鉄では、東大出でもキップ切りから始めさせていた。しかし、進学校に向いている人が非進学校にも必ずしも向いているとはいえず、その逆もしかり。
- そもそも「何でも経験させる」というフィロソフィーは正しいのか。ゼネラリストとともにスペシャリストがいてもいい。
- ：年齢構成について、楽観的かもしれないが、あと 10 年経ったら年齢の上の層が大量に退職し、状況は良くなるのではないか。上の人が多いと下の人は育たないもの。30 代でも管理職にしていけばいい。
- 「異動は最大の研修」には違和感がある。大阪の教育の特徴である「地域性」と、短期間の異動は矛盾する。異動スパンは長いほうがいいのではないか。いい学校を作るには、校長が長くいれることと、教員も希望すれば長くいれることが大切。
- フィンランドで「教職」がなりたいた職業 1 位なのは、見本となる教師が多くいるから。「給与は労働者のモチベーションにつながらず、それよりも責任ある仕事を与えられたときに向上する」と、ある経済学者がいうとおり、日本でも、教師がやりがいをもって取り組めるような施策が必要。その意味では、指導力不足教員対策は必要だが、がんばっている教員への対応は不要。
- ◎：異動には、メリット、デメリット両面がある。今の職場で実力を発揮できなかった人が、新たな環境でがんばれることもある。
- ：4 年や 7 年で異動するなら、海外へ行くことも効果的。私のスウェーデンでの体験もそうであったが、全く違う教育実践を見ることで、現在の日本の制度や自明性を問い直すことにつながる。
- ◎：ここで、本日欠席の委員からのコメントを紹介したい。
- 教員の力量形成に関して考えなければならないポイントの一つは、先生たちが企画して主として校内で行う自主研修と、教育センターなど学校外組織な

どが企画して行い主として学校外で行われる研修のなどのバランスをどうとるかという点です。転換期の変化の激しい社会において先生たちの自主研修だけで質の高い学校教育を期待することはもはや難しいのは事実だと思われま。しかし、学校外で企画された研修だけでも学校の質を高められないでしょう。これらの間のバランスをどのように構成するのが理想なのか、一定の方向性やポリシーづくりをする必要があるように思います。

その他、教員の養成と採用、そして研修の連続性も今一度考え直さなければならぬと思います。

- ：異動について。教員にとって、最初の赴任校の影響は大きい。そういう意味で、初任校が自分にとっていい影響をもたらさない学校の場合は、早く異動してもよい。大阪では、校内研修の実績が少ない。校外での研修は、教育センターががんばっている。問題は校内研修の体制作りだと思う。特に中学校で。
- ：中学校では、教科指導よりも生徒指導に問題意識が偏りがちなので、改善していきたい。
- ：各学校で OJT を広げる仕掛けが不十分だった部分がある。今後、カリナビ等を通じ、積極的に仕掛けていく。
- ：教員採用倍率が3倍を切っている。多くのやる気のある人に大阪に来てもらう必要がある。もっと大阪の教育を PR すべき。年齢構成を逆手にとり、若い人に思い切って権限を付与することも必要である。
先日送っていただいた「学校改善のガイドライン」について。ここにある「エンジン(気持ちのそろった教職員集団)」はまさに今日の議論そのもの。これをもっと PR し、教師になりたい人に働きかけていくべきである。
- ：学力向上は学校の総合力。「学校改善のガイドライン」を3月に学校に配付し、各現場で4月からの学校づくりに活かしていただきたい。また、今後の施策に反映するとともに、教育センターの教材のひとつとして活用し、各学校のノウハウを集約し、学校づくりのハンドブックにもつなげていきたい。
- ：研修については、教育センターは法定研修で手いっぱい。キャリアコーディネーター等、外部人材の活用に係わる研修を充実していくことが大切。異動ではなく、研修の一環で、他校や他校種へ入り込むのも効果的である。
- ：評価・育成システムの本来の目的は、教職員の資質向上と学校活性化。校長がこのシステムをうまく活用すれば効果が大きい。組織目標と自己目標を関連付けることは重要である。良い例を発信していくべき。
- ◎：国立大学の事務系の異動は、異動とキャリアアップをきちんと関連付けている。
- ：公認会計士にとっても戦略的な異動によるキャリア形成、OJT は大切であり、教員にとっても同様。また、全体のレベルアップを図るには、優秀な教員を異動させ、良い取組みを多くの学校に広げていくべき。
- ◎：研修は、頭を柔軟にして、枠にとらわれずに大胆に発想して企画することが大切。
- ：全国学力テストで、大阪が他県より低かったのは、教師力と関係があるのかわからないのか。研究授業の実績が少ないとのことだが、これは役に立たないからしないのか、それともサボってやらないのか。後者であれば、サボる教師には厳しく対応してい

く必要がある。

- ：校内研修について言えば、授業と生徒指導は両輪なので、どちらについてもしっかり自己研鑽していく必要があるが、現状では生徒指導にエネルギーがかかっているところもある。
- ：中学校では毎月のように校内研修をしているが、生徒指導など課題別研修が多い。全体の授業研修については、教科担任制ゆえに教科ごとの研修となり、それらが「全体の」授業研修としてはカウントされていないという実状がある。今後は教科の枠を外した校内研修を行っていく必要がある。
- ◎：次回は「教員のカ」の続きを議論してから「チーのカ」に移ることとする。

以上