

「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」

提言についての見解

長野県教職員組合執行委員会

1 はじめに

教職員による相次ぐ不祥事を受けて県と県教委が設置した「教員の資質向上・教育制度あり方検討会議」（以下、「検討会議」）による提言がまとめられました。この提言は、倫理向上（5回）・採用人事（4回）・評価（5回）・研修（4回）の各専門部会からの報告をもとに、本体検討会議（5回）での検討を経てまとめられたものです。

この「検討会議」は、教職員の不祥事防止策の検討にとどまらず、教育制度の方向性についても検討することが目的とされているために、提言の内容は、教育現場に大きな影響が生じるものであり、県教組としても検討会議に委員を送り、必要な意見反映を行ってきました。

2 提言に至る経過について

そもそもこの「検討会議」の設置目的に、教育制度の方向性の検討まで加えられた背景には、阿部知事の強い意向がありました。不祥事根絶のために、不祥事の背景にあるものは何か、教職への自覚や責任感を向上させるためには何が必要かという本質的な議論がなされないまま、はじめから「教育制度改革ありき」で採用・人事、評価、研修の専門部会の設置が決められていました。

しかも、本体会議で不祥事の分析をする中で、専門部会に検討事項をおろすのではなく、専門部会の検討結果が本体会議にあげられる形になっているために、専門部会の位置づけが大きい運営形態がとられました。

加えて、18名いる本体会議委員の中で専門部会に所属するのは各専門部会2名の計8名のみで、他の委員は専門部会の議論にも加われない形になっていました。

検討委員として責任ある提言を出すことが難しい運営形態であった点や、提案が子どもや教育をよくすることにつながるのかといった教育論に欠けていた点は、率直に指摘せざるを得ません。

3 提言についての評価

倫理向上専門部会から出された当初の提言案では、一面的な現状認識をもとに、問題教員の排除、管理・監視体制の強化、人事評価制度の見直し、研修の強化など、教育現場に数多くの困難が押しつけられかねない内容になっていました。

県教組では、委員として出ている女性部長を通じて多数の修正意見を上げたり、高教組とともに知事や倫理向上専門部会長との懇談を重ねたりしながら意見反映を行ってきました。また、広範な団体や個人に呼びかけて「長野県の教育を考える会」を組織し、学習会やシンポジウム、対話集会等を重ねながら、教育現場や県民サイドから子どもたちの人権が尊重される学校をどうつくっていくのか考え合う機会をつくってきました。

そのようなとりくみと本体の「検討会議」での議論を通じて、提言案に一定程度私たちの意見を反映させることができました。しかし、専門部会からの報告を追認する委員が多数いる中で、さまざまな問題が含まれた提言となっていることも事実です。

以下、具体的に意見が反映された部分（○）と問題点（●）を、提言にそって指摘します。

（1）不祥事再発防止に係る提言

- 「問題を起こした教職員」「おかしな言動」という表現が定義もなしに随所に使われていましたが、「不祥事のうち児童生徒に対するわいせつな行為等又は体罰を起こした教職員」「不祥事のうち児童生徒に対するわいせつな行為等又は体罰につながる常軌を逸した言動」と範囲を限定させることができました。
- 「処分の厳格化」についても、「わいせつな行為等や体罰を行った教職員」に関してのものになりました。
- 「校長・教頭への選任要件を明確に」することを提言していますが、県教組がこれまで主張してきたことと重なる内容です。
- 「参加と共同の学校づくり（三者協議会やフォーラムなど）」が、学校運営の先進的・成功的な事例として位置づけられ、情報を共有化する方向が示されました。
- 教員の多忙化の解消について、「教職員自身が自らの業務の現状・実態と向き合い、見つめ直すことが必要」としてはいますが、「教職員の多忙感の解消のための現場での取組は限界にきており、教職員の増員等の対策が必要である」ことや、「部活動について、社会体育への移行などの見直しが必要である」という意見も併記しました。
- 組織体制の見直しについて、当初の提言案では多くの組織がピラミッド型の組織運営をしているのに、学校はそうになっていないことを問題視する表現でした。提言では、「例えば教頭を複数置くなど、組織体制のあり方についての検討が必要」としつつも、「具体的な体制構築のあり方は、学校規模や置かれている状況によっても異なるため、校長が自らリーダーシップを発揮し、自分の学校に合った形で、現場の実態を的確にとらえ、風通しのよい健全な職場風土を醸成し、現場と向き合っていくために必要な組織体制を構築することが求められる」との表現になりました。
- 学校や教育委員会で問題解決が図られない場合に、第三者機関として「子どもの権利擁護委員会」（仮称）を設置すべきとの意見をあげていましたが、「保護者の相談窓口や、児童生徒の相談窓口、子どもの人権に関する調査・救済等を行う組織として、外部に第三者機関を設置すべきである」との提言が入りました。
- 「問題を起こす恐れが大きい教員」について、「児童生徒に対するわいせつな行為等又は体罰を起こす恐れが大きいと校長及び教育委員会が認めた教員をいう」と定義していますが、この判断には主観が入る余地が大きく、場合によっては人権侵害にもつながりかねない危険性を含んでいます。
- 「不祥事の発生を知っているが管理職への相談、通報窓口への通報などをしなかった教職員については、その不作為的な行為の責任の検討が必要」としてはいますが、安易に処分に結びつけることがないようにしていく必要があります。
- 「コンプライアンス委員会」を県教委内および市町村教委内に設置することや学校にコンプライアンス担当を置くことが提案されていますが、その有効性については疑問です。
- 寄宿舎の管理体制等の見直しに、「長野県内の寄宿舎指導員は、教職員配置を定めた標準定数法からみても40人以上不足しており、加えて臨時職員が約2割にも上っている。こうした現状は、管理体

制を整える面からも、早急に改善を図るべきである」と追加記載をするよう求めましたが、「教職員の増員等の対策が必要である」という意見に含められてしまいました。しかし、「検討会議」の中では、倫理向上専門部会長からも支持する意見が出され、県に努力を求めました。

- 現行の人事評価制度の運用の問題を指摘し、「人事評価制度の運用の透明性を確保し、強化するための具体的な対応が必要」との提言になっています。

(2) 採用や人事に関する提言

○ 「現場で勤務している有能な講師を優先的に採用することが可能かどうかについて、他県等の制度についても調査して研究する」「小学校の複式学級の解消や中学校での非免許者による授業の解消に向けて、国に定数改善を求めていく」「現状の非正規教員に頼る学校運営のあり方について、予算面等も含め検討することが必要」など、これまでの県教組が要求してきた内容も盛り込まれています。

○ 学校に「教科担任制や専科制の導入を働きかけていく」とされましたが、これについては県教組から上げた意見（「発達段階も踏まえて慎重な検討が必要である」）が併記されました。

- 「市町村教育委員会を越えて異動した場合は、その市町村教育委員会へ宣誓書を提出する」としていますが、有効性については疑問です。形式的なとりくみに終わってしまうのではないのでしょうか。

- 市町村教育委員会への人事の移譲について、「広域ブロック化を含め全県的な視野で検討していく」とされましたが、国の法改正も必要な事柄である上に、反対意見も多い中で具体的な検討に入る段階にはありません。

(3) 教員や学校の評価に関する提言

○ 本体の「検討会議」で、児童生徒や保護者の声を授業改善等に生かすことは重要だが、それを処遇につながる教員評価に連動させるべきではないこと、教育は協力・協働の関係で成り立っているため、それを崩すような評価制度にすべきではないこと等を強く主張し、そのような意見があったことを提言に併記するよう求めました。その結果、提言には「第5回本体検討会議（本体会議）では、一部の委員から、児童生徒や保護者の評価を教員の賃金に連動させること等について懸念する意見があった」と追記されました。

○ 評価制度に関する提言にかかわる反対意見について、座長は検討会議の中で再三にわたり「これまで出された意見は、これからの検討に生かされる」との発言を繰り返しました。今後の具体的な検討の中で、反対意見も含めた慎重な議論が求められます。

- 業績評価（自己申告による評価）では、児童生徒や保護者による授業や生徒指導に関する評価を確実に実施し、教員評価の「重要な資料として活用する」とし、「これらの評価は、厳格に匿名性を担保する」とされました。児童生徒や保護者の声を授業改善等に生かすことは大切ですが、教員評価に連動させるべきではありません。

- 業績評価（自己申告による評価）では、「評価結果の処遇への反映という制度趣旨を踏まえ、広範に過ぎるC評価の点数の範囲を妥当なものに改善し、適切な評価を行う」こと、また能力評価（給与査定等資料）についても、「評価結果の処遇への反映という制度趣旨を踏まえ適切にA、B、Cの評価を行う」ことが「改善方策」として示されました。現行の教職員評価制度は、給与に差をつけることを目的としたものではなく、教育活動を円滑に運営することを目的にしています。それが、教職員を序列化し、給与に差をつけることを目的とした制度に変質されることになれば、教育における協力・

協働の関係が崩され、力を合わせて教育活動に当たることが困難になります。そうなれば、結果的に犠牲になるのは子どもたちです。

- 評価項目に「責任感、服務規律の遵守、公正性など倫理に関する項目の位置づけの明確化、重視を図る」ことも盛り込まれました。倫理といった内面的なものは、評価になじみません。評価項目に加えるべきではありません。

- 「教頭や主任・主事など校長以外の者に評価者としての経験を積ませ、教員評価の効率化と評価者の育成を図ることについて検討する」とされました。校長以外の者に、経験を積ませるために評価をさせるとなれば、評価の公平性・妥当性も問われるものとなります。

- 学校評価の改善方策に、「学校評価、学習者や幅広い関係者による評価結果と体力や学力・学習状況に関する調査等の比較分析を行い、それを次年度の学校経営方針にどう活用し、反映したのかを明確化する」とされました。これが具体化されれば、数値を上げるための教育にはしる傾向が助長され、教育がゆがめられかねません。

(4) 教員の研修に関する提言

- 「長野県教員研修体系作成会議」（仮称）を設置し、そこで「教育の理念と教員のミッション」「『信州教育』の大切にすべき点とめざす教師像」についても検討することとしています。長野県教育の根本にかかわる問題を、研修体系を作成する会議にゆだねるべきではありません。

- 指定研修として、10年経験者研修の後に「キャリアアップ研修」（仮称）を設定し、指定研修全体の見直しを行うことが提言されました。新たな指定研修を増やすより、自主的・主体的に研修できる環境を整えることにこそ力を注ぐべきです。

- 懲戒処分を受けた教職員に対して研修を実施することが提言されました。どのような形で具体化されるのか注視していく必要があります。

(5) 今後の行動計画とモニタリング

- 行動計画の実施状況について、「第三者機関を設けて進捗状況を管理するなどのモニタリング体制を確立する」ことが提言されました。単に進捗状況を管理するのではなく、実施された内容が学校現場や子どもたちにとってプラスなのかどうかを見極めることこそ必要です。

4 今後のとりくみ

今回の提言を受けての具体的な検討は、今後、県及び県教委が検討の場（評価検討委員会、教員研修体系作成会議など）を設けてすすめることとなります。県教組では、具体化しようとする中味が、本当に子どもたちのためになるのか、教職員が自覚を高めて教育に当たることにつながるのか、いきいきとした教育活動や学校運営がなされるようになるのかといった視点で必要な意見反映を行っていきます。

同時に、私たち自身が子どもたちの人権を尊重する立場に立ちきり、日頃の教育実践や学校運営を見直すとともに、子どもや保護者、地域住民とともに子どもを中心に据えた学校づくりをすすめる中で、信頼に結ばれた学校をつくっていく努力を重ねることが大切です。

