

## 「高知県教育振興基本計画・中間取りまとめ」について

高知県教職員組合

高知県高等学校教職員組合

高知県教職員組合並びに高知県高等学校教職員組合は、「高知県教育振興基本計画（中間取りまとめ）」（以下、「基本計画」）について広く組合員に学習と検討を呼びかけました。その結果をまとめたものが以下の意見です。

なお、「基本計画」の必要性について疑問や懸念の声が上がっています。「土佐の教育改革」の参加と共同の流れを大きく転換させ、上からの管理と統制を強めることに危惧を抱いているというものです。

### 【「基本計画」の基本理念・目的、教育委員会の責務について】

「教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない」と教育基本法第1条に規定されています。憲法第26条に定められた「教育を受ける権利」を保障すべく、学校においても全面的な意味での「人格の完成」を目指すものであると考えます。この「基本計画」においても、教基法で示された「教育の目的」を再確認する必要があります。

を踏まえたうえで、「人格の完成」について必要な学習内容やあり方について、教職員の専門性や教育の自由を尊重しながら、慎重に検討することが必要です。

上記の点を踏まえた上で、教育行政は、学校現場が今求めている、30人学級や教育予算の増額・教職員定数増・学校設備や教材の充実など、教育条件整備の責務を負うことについて再確認する必要があるのではないのでしょうか。行政としての「基本計画」ですから、学校の教育内容や家庭の生活について数値目標まであげて成果を求めるよりも、教育委員会が直接出来る数値目標（たとえば、耐震補強工事100%、全学年30人学級など）を中心課題にすべきではないのでしょうか。

この「基本計画」は「組織的な学校づくり」や「PDCA サイクル」などを要求しています。しかし、学校現場はそれぞれが学校教育目標を作り、校内組織を工夫し、取り組みの計画立案や実行、総括などを繰り返しながら、日々子ども達のために努力をしています。学校現場と教職員を信頼し、教職員の専門性や教育の自由が発揮できる職場づくりの条件整備にこそ努めるべきです。

なお、29頁や30頁などに見られるように、数値目標を重視する姿勢についても指摘がありました。教育の成果は、数値にはなじまないものも数多くあります。この観点をもっと考える必要があるのではないのでしょうか。また、教育行政が各学校の教育内容にまで踏み込むような数値目標を定めることも問題があるのではないかと考えます。

そして、数値目標を設定する前に、どうすれば実現できるのか具体的な手立てこそ考える必要があるのではないのでしょうか。

以上、この「基本計画」の基本姿勢について、再考を要望します。

以下、具体的なテーマについて述べます。

#### 【家庭学習】

「基本計画」は、家庭学習の不足を指摘しています。そして、具体的な対策として、宿題の点検をする（52頁・学習支援員配置）、家庭に啓発をする（同・PTAでの啓発促進・周知）などの対策が挙げられています。しかし、家庭学習が不足する原因にはいろいろなものが考えられます。将来に希望が持てない場合に学習意欲が持てないこと、授業内容の理解が十分でないこと、家庭の経済的な要因と生活環境・時間等の問題など、さまざまなものが考えられます。「もっと家庭学習を」と家庭や子どもに要望するならば、出来ていない原因についてもきちんと分析する必要があります。

#### 【教育行政】

「基本計画」は、学力や体力の状況について教育委員会に第一義的な責任があるとして「必要な指導・助言」を行うとしていますが、その手法では実際に子どもたちと向き合っている学校現場を萎縮させることにつながっていきます。行政の責務には、学校の設置者として直接関わるべき「教育条件整備」という視点こそ求められています。子どもたちに直接接する教職員の専門的な知識や直接的・個別的な理解とそれに基づく対応を考慮せず「指導・助言」を繰り返しても、机上の空論になってしまいます。

また、41頁に「地域の実態に応じた教育行政を推進するため、その先頭に立つべき学校・教育委員会の政策立案能力や実行力を高めていきます」とありますが、教育行政はこれこそ「第一義的に」教育委員会の責務であり、学校ではありません。教育行政の先頭に立つ学校とはどのような意味を検討委員会として考えられているのか、説明が必要ではないのでしょうか。

そして、教育行政のあり方を考えるならば、教職員定数など教育条件整備と深く関わりますが、教職員の長時間過密労働を改善することも大きな課題です。

文部科学省の調査（06年7月～12月）でさえ、平均で過労死危険性ライン（厚生労働省）とされている一ヶ月残業45時間を上回る、40時間以上の残業と20時間以上の持ち帰り仕事・合わせて残業60時間を超える勤務実態にある教職員の多忙な実態をまず改善すべきです。教職員定数を県独自の予算措置で大幅に改善するなどの措置を行い、一人ひとりの子どもに寄り添うことが出来る余裕のある勤務実態を実現し、教師の専門性を信頼して自由に対応できる状態を作ることが出来れば、きっと「教育水準を保障する」ゆきとどいた教育が行われ、効果も上がっていくことでしょう。

文部科学省も「1時間の授業には1時間の教材研究が必要である」と国会で答弁しています。一週間の勤務時間は40時間。もし授業の持ち時間が20時間であれば、その授業をこなすだけで40時間になってしまいます。空き時間のない小学校の担任、中学校や高

校の部活動、日記指導や児童生徒指導・各種会議、テスト採点、各種提出書類の処理など、時間外勤務が当たり前になっています。時間的にも心理的にも余裕がないこのような状態だからこそ、日々の勤務で疲労が蓄積し、病休が増えている現状につながっているのではないのでしょうか。病休者に占める精神疾患の割合が高いのも、多忙な教職員の体も心も悲鳴を上げている事実には他なりません。こうした問題点の解消を具体的な施策の中に盛り込むことも、教育行政の責務であると考えます。

#### 【家庭への経済支援】

36頁に「教育の原点は家庭にあります」として、それを受ける形で51頁には「厳しい家庭への教育費などに関する負担の軽減をはかります」と記述しています。52頁には多子世帯支援や奨学金など経済的な支援について触れています。こうした経済的な面に配慮したことはとても大きなことだと思います。

その上で、給食費や教材費、通学費など、より多くの家庭への支援を検討していくことが求められているのではないのでしょうか。

#### 【学校づくり】

40頁には「意欲と活力に満ちた組織的な学校づくりを進めよう」として、「管理職のリーダーシップ」が強く求められています。管理職の姿勢が学校づくりに大きな要素を占めることは間違いありません。しかし、どのような方向でリーダーシップを発揮していくかによって大きな違いが生じます。教職員が専門性を発揮し、一体感ある組織の中でそれぞれの役割を十分に果たしていくためには、管理的な手法が必要なのではなく、信頼と共同の関係を築き合うことが必要です。管理が強まれば、一人一人は個人で判断することなく、すべて指示待ちもしくはマニュアル通りの対応になってしまいます。これでは、決して「意欲と活力に満ちた」組織にはなり得ません。「ベクトルを共有できる」(68頁)ためには、管理職のベクトルを強大にして他のベクトルを管理的に従わせるのではなく、共同の中でみんなが一緒にベクトルを作り上げること＝そのような共同体的な学校組織を作ることこそ必要です。

また、管理職登用のあり方も見直す必要があるのではないのでしょうか。

#### 【高校教育と生徒・若者・家庭への支援】

本県の高校教育に必要な学力等について関係者が協議し共有する場を設け、その育成を図るために小・中・高・大学が連携して取り組みをすすめることを検討してみてもはどうでしょうか。また、そのような取り組みを通じて、「こぼれ落ちる生徒・若者」を減らし、高校教育が、高校入学を希望する学齢期の生徒・若者を可能な限り「包摂」していくことが必要ではないのでしょうか。高校入試の在り方も、そうした観点から、さらに検討していくことが必要ではないのでしょうか。

それでも、高校に入学できなかった若者、高校を中退した若者、高校は卒業しても進路が決まらなかった若者たちに、学び直しと進路を保障する機会を用意することが必要ではないのでしょうか。その際、一人ひとりの若者の能動的な参加を支える取り組み・手立て

を検討していくことが大切ではないでしょうか。

厳しい家庭環境のもとで授業料や教育費の負担が困難となっている家庭・生徒が、授業料の減免や奨学金を安心して活用できるよう、基準の緩和や手続きの簡略化を図っていくことが必要ではないでしょうか。また、給付型奨学金や通学費補助制度について検討していくことが必要ではないでしょうか。

高校の統廃合は子どもたちの教育を受ける権利を奪い、地域の「衰退」を加速させることにもつながる大きな問題です。この間、「県立高等学校再編計画」(2003年策定)にもとづく高校の再編が進められてきましたが、高校の統廃合についてはより慎重な検討が必要です。とりわけ、交通事情が悪く、地理的・経済的に厳しい地域の高校は、その地域の生徒・住民にとって「命の県立高校」であり、「統廃合の基準ありき」とはせず、高校の存続を図るために手を尽くすことが必要です。また、既に統廃合された場合であっても、生徒・家庭への経済的支援を含め、高校教育を安心して受けることのできる対策をとることが必要です。

新規高卒者の県外就職者数は平成15・16年を境に大幅に増加しています。その原因について丁寧に分析し、県内就職希望者の進路保障に向けて、高校教育・教育行政・県政の課題を整理し、とりくみをすすめることが必要ではないでしょうか。また、労働者の権利や労働問題への対処の仕方など、高校生の労働教育について各学校の実践を広げていくとりくみが必要ではないでしょうか。

平成20年の公立高校からの国公立大学への現役進学者380名のうち、338名(88.9%)が高知追手前・高知小津・高知西・中村・安芸・高知南の6校で占められています。中間取りまとめでは、「今後は、生徒の希望や各地域・学校に期待されている役割に応じて、進学及び就職指導の内容とその実績をさらに追求する必要があります」と述べられています。しかし、いわゆる「選択と集中」の方向で「学校の特色化」を図ることは、地理的・経済的条件が厳しく、高校の選択に制約のある本県の状況に見合ったものなのか。また、「特色化」の名のもとにさらなる「学校間格差」や統廃合を促すことにつながりはしないか。なお慎重に検討することが必要ではないでしょうか。

中間取りまとめでは、地元大学への進学者数の割合が低いことも指摘されています。大学入試における県内枠の積極的な設定と併せ、高校枠の設定についても検討してみることが必要ではないでしょうか。大学入学のために必要な学力等について関係者が協議し共有する場を設け、地元大学、高校、中学が連携して取り組みをすすめることも検討してみてもどうでしょうか。また、地元大学・学部の在り方について、高校生や県民の要望も踏まえた検討や、地元大学卒業後の進路・就職の道筋について県民に示し具体的な手立てを講じることも、進学者数の割合を高めていくことにつながるのではないのでしょうか。

#### 【特別支援教育】

特別支援教育においては、児童生徒の可能性を最大限に引き伸ばすために、教職員の専門性の確立と十分な条件整備が必要です。また、特別支援教育においては、とりわけ、教職員の連携や組織的な取り組み、保護者との連携・協力が大切です。教職員間、教職員と保護者との意思の疎通や目標の共有化に必要な人的・時間的なゆとりを十分に確保することが必要ではないでしょうか。

通常の学級等に在籍する教育上特別な支援を必要とする児童生徒等への適切な指導及び支援の充実とは重要な課題の一つです。通常の学級における少人数指導や教員加配によるＴＴの充実、特別支援学校における割合が非常に高い定数内講師の解消など、必要な人的配置等の教育条件整備こそ欠くことのできない重要な中身ではないでしょうか。また、知的障害児を受け入れる学校の増設、発達障害児（ＬＤ、ＡＤＨＤ、高機能自閉症など）の中学校卒業後の進路保障なども必要です。

今後５年間の具体的な施策では、すべてのとりくみにおいて数値目標が設定され、その向上が掲げられています。しかし、研修や当該障害種別の免許取得のための認定講習を受けやすくするための具体的なとりくみこそが求められます。また、個別の指導計画及び個別の教育支援計画の作成、巡回相談や実践交流事業の活用は大切なことですが、それをすすめることに付随してくる学校現場、教職員、ひいては児童生徒への負担を解消する手だても考慮すべきです。

「高知県における特別支援学校の再編に関する検討委員会」で検討されている課題については、保護者の願いや教職員の意見を踏まえ、丁寧な合意形成が図られるようにすべきです。また、より良い教育環境を提供できるよう、財政面についても十分に検討していくことが必要です。

#### 【第５章 具体的な施策について】

今まで述べてきた中で触れることが出来なかった「具体的な施策」について、以下意見を紹介する形で、要望したいと思います。

##### ４３頁 Q-U アンケート

学級の子どもたちの友人関係や心の中をつかむことは大切です。そのことを図るために、ゲスフーテスト、ソシオメトリー、Q-U アンケートなどいろいろなものがあります。その中で、なぜ Q-U アンケートだけなのか、このことを説明する必要があります。また、いつの時期に実施するのか（４月などに実施してもクラス編成をし直した学級ではあまり意味がない）、変化を見るために年何回行うのか（一度では指導後の変化がみれない）、小学校１・２年生などに効果があるのか、など具体的な検討が必要です

##### ４６頁 朝食を必ず食べる児童生徒の割合

子どもに食べさせることが出来ない原因をつかまない限り、アピールだけでは効果が上がらないと思います。そのような家庭に対して、どのような支援（経済面を含む）が出来

るのか検討する必要があります。

#### 46頁 子どもの体力向上支援事業

プログラムをどのように作成するのでしょうか。具体的なものがありません。現場でも努力しています。上からの押しつけ感をなくすためにも、作成段階からの意見収集や現場教員の参加、合意作りが必要です。

#### 47頁 総合型地域スポーツクラブ

学校の部活動との関連は、どのように考えられていますか。担う人たちをどのように確保していくのかも含めて、広い立場からの合意形成が必要です。

#### 51頁 基本的な生活習慣定着

残業の多さや夜働かざるを得ない家庭事情などへの配慮も必要です。それだけに、こうした数値目標を設定することには疑問があります。

#### 53頁 認定こども園

なぜ保育園や幼稚園の設置ではなく、認定こども園なのですか。子育てに責任を持つ行政の公的な責任を考えた場合に、妥当なのでしょうか。また、待機児童解消について、認定こども園を増やすこと以外の対策を考えていないように思います。乳幼児保育のあり方について抜本的な施策について考え直す必要があるのではないのでしょうか。

#### 67・69頁 研修

自分が必要と感じて問題意識を持って参加した研修は、その人にとってとても有意義なものになります。研修は与えられるものではなく、本来このように自主的なものであるべきです。こうした視点がもっと考慮されるべきです。

その上で、教職員には今まで以上に「指導・助言」や「研修」が必要と言われるのなら、現在県教委が行っている研修体系の見直しにまで言及するべきではないのでしょうか。初任研、2年次研、企業研修、3・4年次研、5年次研、10年次研、教科研、教務主任など各種主任研、各学校の校内研、多くの研究発表など、現在でも毎日のように様々な研修が行われています。これらの上に何が必要といわれるのか、これらの研修で足りないのは何なのか、またそれが学校現場で効果を上げていないと認識してあらたな「指導・助言」や「研修」が必要というのなら、効果を上げていない現在の研修はどうするのかなど、そのような観点からの見直しも必要ではないのでしょうか。

#### 68頁 教員採用と臨時教職員について

高知県の教職員の1割をしめる臨時教職員のことについては触れられていません。定員席と呼ばれる、本来教職員定数から考えて採用されなければならない枠については正式採用すべきです。

また、生活の厳しい臨時教職員の賃金や諸権利などを改善していくことも必要ではないのでしょうか。

67・68頁 育成型人事評価制度と昇給制度に関連して

すでに実施されてから10年を経過する成績率や3年目に入る査定昇給など、「頑張ったものが報われる」制度として説明・導入された制度の効果はどのようなものであるのかを検討する必要があります。自己目標シートなど育成型人事評価制度についても、現場一人一人の声を集約してから再検討すべきです。

75頁 教育委員会の広域的な取り組み支援

教育委員会の広域化は、市町村合併が進んでいる現状から考えて、人減らしにつながる危険性や、一層の学校現場からの遊離を招く結果が懸念されます。また、専門性の向上につながるかどうかも疑問です。地域の教育に責任を負う教育委員会のあり方について具体的な検討が必要ではないでしょうか。

学校事務のあり方でも、共同実施が各地で行われ始めていますが、実際に効果が上がっているのかどうか疑問があります。共同実施が行われている学校現場の実態など具体的な検討が必要です。

以上