

令和元年12月10日

鈴木委員

最初に、先ほどからハードディスクの話が出ていたが、1点だけ、お願いしたいのですが、このハードディスクの問題は、今このようなことで済んでいるが、事実どのようなものが流出したのかとなったときに大変な騒ぎになることは間違いない。私はそのように思っているのです。その中で特に文教常任委員会にかかわる、教育委員会にかかわる、ないのはわかりましたが、総務局にかかわるところにも、そういう具体的な児童にかかわるものがあるのならば、一刻も早く見つかった時点で出すように言うべきだと思っております。これは申し入れを大至急していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

教育局長

この事案を知った先週の金曜日、3日の午前中の会議においても担当者からいろいろと質問をして、順次情報提供をしていくという話をしました。ただ、私も金曜日の夕刻、総務局に行き、情報をくれないと対応できないという申し入れを行っています。今、委員からお話を聞きました。そのような中で特に児童・生徒にかかわる情報については、一刻も早く判明していただき、速やかに情報提供していただくよう、申し入れを行います。

鈴木委員

本来ならここに責任のある人間が来て、しっかりと説明するべきです。ある意味では委員会で質疑という問題ではないと思う。これはもうそのようなことを言ってもしょうがないと思うが、他の委員会にも出て、私も発言させてもらいたいくらい本当にふざけた話です。この問題はこれくらいにして、質問に入ります。

私が文教常任委員になったこともあるのかもしれないが、テレビなどを見れば、学校現場でいろいろな不祥事があると校長が謝る。また、教育委員会では教育長が何度も頭を下げて、すみませんでしたと言う。このような構造はどうかと思うので、基本的なことも含めてお聞きします。これは、聞いておかなければいけないし、実は抜本的な問題なのかもしれない。本来なら文部科学省がしっかり取り組まなければならない問題なのかもしれないが、学校と教育委員会の関係について余り語られていないので、きょうは一つ聞いてみたいのと同時に、現場でいろいろと御苦労されている校長等に対しても、どのような形で教育委員会がかかわるのかということは大事な観点だということで、質問させていただきます。

まず、校長の職務にはどのようなものがあるのか、お聞きします。

県立学校人事担当課長

校長の職務については、学校教育法の中で、校長は校務をつかさどり、所属職員を監督するという規定があります。校務をつかさどるといえるのは、まさに各学校における仕事全体を掌握した上で処理をしていくことになるので、学校教育や教職員、あるいは児童・生徒、さらには設備といったものの管理等を行うこととなります。加えて、所属職員を監督することは、例えば業務を行うよ

うに職務命令を発出したり、法令を遵守するよう、あるいは信用失墜行為を行わないように所属職員を指導監督するといった職務があります。

鈴木委員

素朴な疑問ですが、命令に従わなかったらどうなるのでしょうか。

県立学校人事担当課長

所属職員に対して指導を行い、その命令に従わない場合、最終的な懲戒権は県の教育委員会が持っていますが、所属職員に対する指導監督は学校長の責任になりますので、そこにおいては指導、監督をする責務を負っていると理解しています。

鈴木委員

私はそこからおもしろいシステムだと思ってお聞きしたのです。命令をする、命令と言っても、それを聞く、聞かないというのは、相手は先生で、そのような方に対してこうなさいということができる職場なのかというのが、まず一つ、素朴な疑問としてあります。そもそも、ここで管轄している職場というのは、普通の企業とは違うということ。要は教育委員会で選ばれた従業員の方々を偶然にもマネジメントしなければならない校長がいる職場だということ。そこに教頭や副校長がいるということ。このような中で有能な校長もいれば、施設で不祥事等々があったとしても、学校には平均で約50人の教職員の方がいます、私もそれなりのマネジメントをやっていましたが、失礼ですが、不祥事が起こっても、日常いたらわからないはずはない。過剰的になって、現場を見なければわからないかもしれないが、常識で考えて、毎日顔を合わせていても、例えば皆の中にも毎日顔を合わせていたら、きょうは少し飲み過ぎた人がいると思うこともあると思います。それと同じようにその人のくせ等は大体わかるはずです。すると、この命令ができるということで、責任が拡大しているのです。なぜ私がこれを質問しようと思ったかということ、先般、教職員企画課長が働き方改革について、各学校でしっかりとホームページに載せますという答弁をしてくれました。しかし、よく考えてみたら、すごいことを要求されていると思ったのです。校長からすると、自分が任命していない職員に対して、マネジメントをすることは相当な御苦労だと思うのです。その現場というのが、教育委員会として校長に対して、どのような指導権限と日常のおつき合いをしているのですか。

県立学校人事担当課長

県の教育委員会の権限としては、学校の設置管理機関ですので、学校における人事管理や施設管理など、学校運営、管理全体に関する指揮監督権自体は県の教育委員会が持っている形になります。したがって、各学校の校長に対して、必要と認める場合には、学校運営について、県の教育委員会から指導、助言を行ったり指示、命令を行うケースもあります。

鈴木委員

簡単に言うが、日常にこれだけ学校がある中、建物等をどのように把握するのか。学校の運営に対してこれは入らなければいけないというのは、向こうからSOSが来たら入るのか、すき間をどのように埋めているのか伺います。

県立学校人事担当課長

県の教育委員会では、年に何度か高校教育課が教育課程の指導のために学校に訪問する。あるいは私どもが県立学校人事担当をしていますので、人事の面から学校訪問をして学校長からの意見聴取を行う。そういった機会を設けながら学校運営全体について訪問して、校長に対して指導、助言を行う機会があります。それ以外には、県立学校長が集まる会議が定期的に行われるので、そういった場面において、教育局の幹部職員から直接校長に指導を行う場合、あるいはそれをもう少し小さな規模にして、地区ごとの校長会議にお邪魔をして、そこで直接各校長との意見交換を行う。そういったケースを通じて、教育委員会の考え方、学校運営についての指導、助言を行うのが現状です。

鈴木委員

よくわかりました。それでは、もう一つ、具体的に今、教育委員会と学校との関係の中で、教育委員会が実際のところ、校長が指導する立場というのはいかのようなとき、どのようなことをするのか。

県立学校人事担当課長

学校において、教育課程等が適切に運営されていないときには当然指導の対象になります。それ以外にも不祥事防止であるとか、人事管理については不祥事を根絶するという強い姿勢を含めて、学校長に対して指導していくことはあります。

鈴木委員

半分わからないが、今の話からすると、要するに事前に何かを解決するという手だては、基本的に教育委員会は持っていないと思いました。裏を返せば、先ほどからいじめなどが出ているが、この問題は現場の中でいろいろなことが起こったとしても、ある程度それを包み込むキャパシティのある方もいれば、そこまで道筋のない方もいるかもしれない。そのような見きわめを教育委員会がしっかり、例えば、学校における運営手法をしっかりと後押しして、事前に防止していくという、一つのすき間を埋めるものを何かつくらないと、この問題はうまくいかないのではないかとすることは、多くのいじめ問題等がかかわってきて思いました。

少し話を変えていきますが、実際に校長にはどのような段階を踏んでなっていくのでしょうか。

県立学校人事担当課長

県立学校における校長の登用要件で申しますと、一つ目として教頭もしくは副校長を2校以上で、かつ3年以上経験していること。二つ目としては、所属校の校長が日ごろの職務の様子を見て、校長としての資質を有すると判断をした上で教育委員会に推薦すること、そしてその要件を満たした者について教育委員会としても、勤務実績や人事評価を総合的に判断して、最終的には教育長など、教育委員会の幹部が面接をした上で、登用する形をとっています。

鈴木委員

今、課長が言っていた人事評価はどのようなシステムになっているのか、例えば指定管理のようにポイント制みたいなものをつくっているのでしょうか。

教職員人事課長

学校運営については、3項目に分けて、項目ごとに評価をしています。ABCという形で評価結果がついていますが、それが総合的な段階評価となるシステムになっています。

鈴木委員

素朴な疑問として、人間が決めることですので、例えば、副校長でも人間的に校長が合わないこともあると思います。ある意味で、AIと言ったら言い過ぎですが、科学的な人事システムを入れないと、人を評価することはできないと思うのです。そのようなことを考えていただきたいというのを一つ要望しておきます。

あわせて研修ですが、副校長や教頭、校長になる前にどのような研修をやっているのでしょうか。

県立学校人事担当課長

校長登用前ということですので、管理職になってからになりますが、管理職になると、新任の教頭研修、そして新たに副校長になった場合には、新任の副校長研修、さらには校長になった後には新任校長研修、それぞれ職が変わるごとに新任の研修を実施しています。主には総合教育センターにおいて実施していますが、その中では学校マネジメントや人材育成、あるいはきょうの教育課題にどのように取り組んでいくのかという視点で講義演習を行っていくという形で実施しています。

鈴木委員

どのぐらいの期間やるのでしょうか。

県立学校人事担当課長

新任の校長研修については、年に4回ほど実施しています。

鈴木委員

日数はどれくらいですか。

県立学校人事担当課長

日数は3.5日です。

鈴木委員

3.5日ぐらいやって、はい、管理職ですみたいなことは、私はどうかと思います。特異だということを皆さんは理解してほしい。言っておきたいことは、二つだけ。一つは、本来なら学校の、50人のマネジメントをやったときには、企業なら企業の理念がある。環境なら環境というところに集まったものが企業です。ところがそのようなものは別になく、例えば、100年の伝統がある学校でも、もちろん多くの人を大学に入れるなどはやっているが、理念としての何々というのは基本的にはない。しかし、本来なら、その学校の先生は、あなた方が選んできた人たちです。その中でのマネジメントというのは、普通のマネジメントをやっても無理だというのが一つ。

二つ目は、顧客と会社という関係がないのです。学校は生徒がいて、保護者がいて、あなた方がいるのです。そのような関係は、物すごく煩雑な中で校長をやっていると思います。これから文部科学省もしっかり考えたほうがいいと思います。このような特異なマネジメントは、どこかの企業の方を呼んできて

も無理だと思います。このような新しい教育をして、例えば今、スクールロイヤーなどいろいろと出てきているようですが、親の問題も大きく変わってきている。そのような現場に即した研修を教頭の時代ぐらいから、例えば1カ月、2カ月やる中で、ワークショップをやる流れで育っていくようなものを入れたり、人事評価等にAIを活用する時代も迎えているわけだから、教育委員会として新しい方向性をしっかり見ていただきたいと要望します。

次に、キャリア教育についてお伺いします。

いろいろな御質問を聞いても、進学を目指して皆さん頑張って、特に県立高校等々はよりまた高い大学へということで、送り出していると思います。ところが先日もある方と話した中で、高校の中でも就職を希望する人もいるので、そのような人にしっかりと道を示すのもあなた方の仕事ではないのかと言われました。確かに私も副議長時代にある国を視察させていただきました。中学で既に学校に行きたくないという人のために100を超えるコースが用意されていました。私は教育委員会は進学だけに向かってはいけないと思うのです。その中で、キャリア教育はどこでやっているのか、例えば各学校で講師を呼んで、提唱させていただいた人材バンクを使ってやっているかもしれないが、現実にはそのようなところでめぐり合った人が、学校に行きたくないという人が、このような学校で学べるのだったらというチャンスをゲットするかもしれないと思いました。

先日、ある方と話していた中で、仕事の学び場があって、年に1回盛大にやっている。ことは行けませんでした。よくお聞きしたら県の専修学校各種学校協会が県の教育委員会とタイアップしてやっているということで、ある意味歴史をつくっている。

そこで、その内容についてお聞きします。一つはまず、仕事の学び場というのはどのような取り組みで、どのぐらいの規模で講座にはどのようなものがあるのでしょうか。

高校教育企画室長

仕事の学び場ですが、平成16年から15年になる取り組みです。専修学校各種学校協会が主催して、県と県教育委員会が共催という形でやっています。内容については、夏季休業中に1講座2日間という形で生徒が希望する分野の専門学校に行き、そこで職業教育などにかかわる専門技術の実習等を行っています。規模としては、今年度は51校の専門学校にかかわっていただいており、講座数は93講座、工業や医療、衛生、教育福祉、文化教養、あらゆる分野のカテゴリーの講座を開催していただいております。

鈴木委員

実際に参加された方の感想について伺います。

高校教育企画室長

参加者にアンケートを実施していただいた中での記載事項になりますが、例えば視点を変えるだけで今見えている世界が変わって、人とかかわることの大切さを知ることができたとか、服飾関係の講座だったのですが、参加しなかったら、パタンナーという仕事の内容がよくわからなかったの、参加できてよかったなど、かなり肯定的な意見が9割以上を占める状況になると聞いていま

す。

鈴木委員

大変評判がいいとお聞きしています。日常の学校生活では学べないことなどを教えていただいたという好意的な意見を、私も何人かの方からお聞きしましたが、参加数がどうなっているのか教えてください。

高校教育企画室長

県立高校と中等教育学校を合わせると144校ありますが、今年度の参加校は合計50校となっています。

鈴木委員

重点校を差し引いたとしても寂しい。このように高評価しておきながら、実際に参加したのがこれほど少ないというのはどうなのですか。

高校教育企画室長

委員おっしゃるとおりです。確かに少ない部分があります。私どもで理由を考えたところ、背景としては、最近学校の中でもかなり授業をしっかりとやっていこうということで、夏休みの期間が昔に比べて、7月の下旬、8月の下旬の両方とも学校で授業をやっており、状況もかなり変わってきています。そうした中で、これまで参加してきた学校が参加できなくなってしまった、そうした状況があることと、もう一つは学校独自でも体験授業をやるような学校がふえてきたことで、そういった取り組みの重複感というところで減ってきていると考えられると思っています。

鈴木委員

それは室長が考えているだけだと思います。こういうときは、真剣に取り組んで、常識で考えてみても、宣伝や情報がいないのだと思います。例えば教育委員会から校長、校長から現場、この2段階をもう一度チェックしてください。これだけ高評価だという中に進学だけではない選択肢もあっていいし、進学する人の中でも将来、新しい視点を見つけることは大事なことだと思うのです。そのような中で、私の言っていることをわかってくださると思いますが、今後、どのように取り組んでくれるのでしょうか。

高校教育企画室長

委員おっしゃるとおり、キャリア教育は全ての学校で幅広くやっていくものと考えています。そうした中でこの仕事の学び場については、評判がいいというのは認識していますので、正直申し上げて、私どもとしても広報、周知の点での改善の余地はまだまだたくさんあると思っています。そういったことを含めて、生徒数が減少、学校数も減少という状況ですので、その点に関しては改めて校長にしっかりと働きかけて、この後さらにこの取り組みが盛り上がるようにかかわってまいりたいと考えています。

鈴木委員

今の最後の盛り上がるようにという言葉は大事です。盛り上がるようにと言ったのだから、広報と大事なことは校長に理解していただき、それだけの権限を与えられているのですから、ひきこもりの問題やニートの問題などいろいろ出てきていますが、教育もキャリア教育にしっかりと視点を置かないと、このような人たちの中でも、最大の人間の主たる生きがいというのは、働くという

ころに行くと思うのです。その中では、そのような方たちが目を向けてくれる可能性もあるかもしれないし、そのような場を提供していくのも教育委員会だと。県の専修学校各種学校協会の方々ともお会いさせていただきました。本当に一生懸命です。どうか教育委員会と協会の方たちがしっかりとタッグを組んで、せめて来年の学び場については、私も見にいけますから、先ほど室長が言った、盛り上がるということを、よろしく願い申し上げます。