

平成26年 2月 定例会

◆(淵上陽一君)次に、教育問題について質問させていただきます。

初めに、昨年に続いて、再度不登校の問題についてお尋ねいたします。

不登校は、学校や教育の現場にとどまらず、社会全体に大きな影響を及ぼしつつある問題であることは、昨年の質問の中でも申し上げたとおりであります。

この問題は、本人、教師、学校だけではなく、家庭や社会的なことに起因する場合も多いため、学校や教育委員会の努力だけでは完全に解決することは困難であることは承知しております。しかし、私は、子供たちが、不登校によって希望をなくし、本来持っている輝きを失うことを何としても防ぎたいと心から願っております。

本県における平成 24 年度の不登校児童生徒数は、小中学校合わせて 1,282 名と、23 年度の 1,494 名から 14%強減少したとのことですが、ただ、その一方で、病気欠席の子供の数が、23 年度の 242 名から、24 年度は 342 名にふえていることも留意しなければならないでしょう。

子供たちが不登校になったきっかけと考えられる状況調査結果を見ますと、本人に係る状況のうち、遊び、非行、無気力、不安など情緒的混乱が、小学校で 63%、中学校で 69%、高校で 55%と半数以上を占めていますが、こうしたことが突然に起こるとは考えられませんし、それをもたらすに至る原因や状況の解明が求められます。

昨年、私の質問に対して、教育長より、不登校問題の認識と取り組みについて答弁をいただきましたが、まずやるべきは、先生方が子供たちと向き合う時間をふやして、いかに早く子供の変化に気づき、早期発見、未然防止、早期解決につなげるかであることは、改めて申し上げるまでもありません。

私の地元の山鹿中学校での取り組みでは、先生方が教室で、朝の自習時間 30 分と朝の会 10 分、合計 40 分間、子供たちの様子をしっかりと観察することにより、できるだけ早く変化に気づき、学校から一人も不登校を出さない覚悟で頑張っておられます。

また、全県で実施されている愛の1・2・3運動に加え、山鹿中学校独自の対応も実践されており、欠席1日目に電話をして様子を尋ねるのは同じですが、理由が病気であるか精神的なものであるかにかかわらず、家庭からの連絡がなかった場合や本人のみの連絡があった場合は、朝の会后、もしくは放課後、担任の先生が家庭訪問をされているとのことですが。

こうした取り組みの積み重ねにより不登校が減少し、実現した同校には、その成果を聞きつけて、この1年間に、熊本県外から 30 を超える学校や地方議員などが視察に訪れておられますが、残念なことに、県内からの訪問はほとんどないとのことですが。

そこで、昨年もお願ひしたことでありますが、こうした目に見える成果を生んだ取り組みをいま一度しっかりと検証、評価され、県全域の小中学校に紹介し広げていただけないか、教育長にお尋ねいたします。

続いて、教職員の多忙感の解消についてお尋ねいたします。

私は、先生方が子供たちと向き合う時間を最大限に確保することは、あらゆる問題の未然防止と早期発見の1丁目1番地であると信じております。

山鹿中学校では、学校活性化のための学校改革、授業改革に取り組んでこられました。職員会議や校内研修の回数が、平成22年度の51回から25年度には半数の21回に削減され、また、必要な会議や研修等は極力長期休業期間中に集中して行い、年間の行事や指導については手引を配付するなどさまざまな工夫により、先生方が子供たちと向き合う時間をふやす努力が続けられています。

私の今年の質問に対し、教育長より、山鹿市をモデルに「教職員向け広報誌のほか、県教育委員会のホームページやメールシステム等を活用して、積極的に普及に努めて」学校改革を進めていきますとの答弁をいただきました。

その後1年がたちました。進捗状況はどうなっているのか、進んでいるとすれば、教職員の多忙感ほどの程度解消されているのでしょうか。また、アンケート結果が示すように、教職員が多忙感を感じる主たる理由の一つに、文書処理の多さが上げられています。

そこで、教育長にお尋ねいたします。

県教委から学校への文書は1年間にどのくらいあるのか、減らす努力はされておられるのか、努力されているのであればどの程度減ったのか、現場の教職員はそれを実感しているのか。

先日、教職員の多忙感軽減についてお尋ねしたところ、地域や学校それぞれに問題があるもので、なかなか進まないとのことでありました。もちろん、それはそうだろうと思いますが、個々の事情を従来どおり容認しては何一つ前に進みませんし、多忙感の改善、解消が、かけ声だけに終わってしまうのではないかと心配しています。

また、負担軽減は、校長のリーダーシップのもとで取り組むこととされていますが、校長職それぞれの考え方や思い、また経験の違いによって指導力に差があるのは当然としても、そのことが、県を挙げて一つの目標に取り組もうとするに当たって、学校間、地域間に大きな差を生む理由になってはならないと思います。

私は、学校、教職員に関する改革を、ただ学校、校長に任せるのではなく、それぞれの学校の特色ある取り組みを尊重しつつも、地域特有の問題に影響されない先進的な取り組みについては、教育長並びに県教委がリーダーシップを発揮して統一的に推進することが必要と考えますが、教育長にお尋ねいたします。

教育問題に関する最後の質問として、学校並びに教職員に対する評価のあり方について、教育長にお尋ねします。

学校の抱える問題や教職員の方々それぞれの御苦勞が実にさまざまであることは、私も、議員として以前に、3人の子供の親としても理解しているつもりです。

そういう中で、子供たちのためにと昼夜頑張っている先生方、また、校長、教頭初め教職員一丸となって取り組んでいただいている学校が多数存在することはまことに心強い限りであります。

その一方、残念ながら、マイナスの評価を受けている教職員や学校が存在することも事実で

あります。私は、一生懸命に子供たちと向き合い、授業に取り組み、子供を大事に育てている先生方一人一人の実績や能力を適正に評価し、処遇に結びつけていくことにより、教職に対するモチベーションを高めることができ、さらなる学校の教育力の向上につながるものと信じております。

教職員が不祥事などマイナスの出来事を起こせば、本人はもちろん、校長や教頭に対する指導、減給や降格などの罰則が存在するのは承知しておりますが、先ほど述べましたように、現場の努力によって、学力の向上、不登校の改善、いじめの減少など、さまざまな問題について成果を上げたとき、教職員はどのように評価をされているのか、その評価はどのように活用されているのか、さらに、評価を通じて教職員のやる気向上につながる取り組みがなされているのか、教えてください。また、その場合、学校全体としての成果に対する評価はなされているのか、あわせてお尋ねいたします。

〔教育長田崎龍一君登壇〕

◎教育長(田崎龍一君) まず、不登校の解消についてですが、県教育委員会では、これまで、生徒指導を担当する指導主事の会議で、不登校等の未然防止や解消に効果のあった山鹿中学校などの取り組みの普及に向けて協議するなど、不登校対策の充実に取り組んでおります。

山鹿中学校で実施されている会議の削減や日課表の見直し等により、子供と向き合う時間を確保し、家庭との緊密な連携によって、不登校の未然防止及び解消を図るという取り組みは大変効果的であると評価しております。

そこで、新任教頭研修や不登校対策の研究指定校における校内研修などに、前山鹿中学校長を講師として招くなど、その取り組みの普及啓発を図っております。

また、子供が欠席しても家庭からの連絡がない場合などに、欠席1日目でも家庭訪問するという取り組みについては、これまでの1日欠席で電話連絡、2日欠席で家庭訪問、3日目以降の欠席にはチームで対応する愛の1・2・3運動に加えて、今後、県内の小中学校における実践事項として取り組んでまいります。

次に、教職員の多忙感解消についてですが、山鹿中学校等の取り組みについては、教職員向けの広報誌やメール等で各学校に広く周知しております。

さらに、この取り組みを県内全域に広げるため、7校のモデル校で学校改革プロジェクト支援事業を始めました。モデル校では、教職員が生徒と向き合う時間を確保するため、山鹿中学校の取り組みをモデルに、それぞれの改革に取り組んでおります。

その結果、多忙感を感じる、やや感じると回答した教職員が、82%から73%に減少しており、取り組みの効果があらわれ始めております。

現在、モデル校での成果等について、中間取りまとめを行っているところです。これらの中から全県的に実践できる取り組みについては、山鹿市での優良事例とあわせて、県内の各学校に普及させてまいります。

また、調査等の文書処理が、教職員の多忙感の大きな要因の一つであることも十分に認識しております。県教育委員会が各学校に行った調査は、平成23年度で313件ございましたが、

見直しの継続的な実施により、これまで 97 件の廃止と 160 件の改善を実施いたしました。

現在も実施中の調査は、学校や児童生徒の実態把握等のために不可欠なものばかりですが、結果として多忙感につながっていることも考えられます。少しでも教職員の負担を軽減するため、引き続き見直しに努めてまいります。

最後に、教職員の評価についてですが、優秀な実績を上げた教職員を評価し、その結果を処遇に反映させることは、教職員のやる気の向上につながり、人事管理を推進する上でも重要と考えております。

評価については、現在、教職員みずから行う自己評価と管理職が行う評価者評価の2つを実施しており、自己評価の際には、管理職が教職員と育成面談を行い、やる気を引き出すよう努めております。また、評価者評価は、人事異動や管理職への昇任などにも活用しております。しかしながら、評価が給与に十分反映されているとは言いがたい状況にあり、課題であると認識しております。今後、能力や実績に応じた人事管理の観点から、現行制度を適切に運用しながら、その充実を図り、評価の給与への反映についても検討を進めてまいります。

また、学校全体の評価についてですが、現在、文部科学省や県教育委員会では、環境教育、学校保健、読書活動など、さまざまな教育活動に関してすぐれた功績のあった学校を表彰しております。このような表彰の効果も踏まえながら、表彰制度の拡充も含めまして、さらに検討を進めてまいります。

〔淵上陽一君登壇〕

◆（淵上陽一君）取り組んでいただけたところもあるということでもあります。どうか今後ともしっかりと、いろいろな問題解決に向けて、引き続き頑張ってくださいますようよろしくお願いいたします。