

第2回葉山町総合教育会議 会議録

- 1 開会年月日 平成30年11月21日(水)
- 2 開会場所 保育園・教育センター 会議室2
- 3 出席者 町長 山梨崇仁
教育長 返町和久
教育長職務代理者 鈴木伸久
委員 遠藤麻衣子
委員 小峰みち子
- 4 出席職員 教育部長 沼田茂昭
教育総務課長 野田 仁
学校教育課長兼教育研究所長 濱名恵美子
生涯学習課長 井上尚美
学校教育課指導主事 杉田大樹
- 関係者 葉山小学校教頭 高梨小百合
上山口小学校教頭 滝川真砂美
長柄小学校教頭 田中 基
一色小学校教頭 尾澤直子
葉山中学校教頭 森岡 孝
南郷中学校教頭 羽太完侍
- 5 議長 町長 山梨崇仁
- 6 書記 教育部長 沼田茂昭
- 7 開会 午後2時05分

(開会宣言)

教育部長) ただいまから平成30年度第2回葉山町総合教育会議を開会いたします。

本会議につきましては、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第1条の4第1項の規定により設置され、同条第3項の規定により、町長が招集するものとなっております。

なお、総合教育会議は地方公共団体の長と教育委員会という対等な執行機関同士の協議及び調整の場という位置づけとなっております。会議において調整がついた事項については、それぞれが尊重義務を負うものの、地方公共団体の長と教育委員会のそれぞれの執行権限の一部を会議に移して、この場で決定を

行うものではないため、決定機関ではありません。また、地方公共団体の長の諮問に応じて審議を行う諮問機関でもないということを申し添えさせていただきます。

時刻は2時5分でございます。

ここで、本日の配付資料の確認を行いたいと思います。1点目、会議次第。資料1、学習指導要領改訂の方向性、これは文部科学省の資料から抜粋したものでございます。資料2、平成30年度葉山町小中学校教職員年齢構成、経験年数構成。資料3、各学校における人材育成について。以上でございます。不足しておりましたら、事務局までお申し出ください。よろしいでしょうか。

それでは、会議次第に沿って進めさせていただきます。協議事項に入っておりますが、本会議は地方公共団体の長が招集するという事になっておりますので、以降の進行を山梨町長にお願いしたいと存じます。それでは町長、よろしくお願いたします。

町長) はい、よろしくお願いたします。失礼しました。会議が長引きまして、大変失礼しました。

それでは、本日の会議につきまして、まずは傍聴人の方がいらっしゃいますので、人数の確認をさせていただきたいと思います。現在お1人いらっしゃいますので、改めてご報告をさせていただきます。

それでは、本日の協議事項は次第にのっとりまして議事を進めてまいりたいと思います。協議事項1、学校における人材育成についてです。その2、その他となります。以上の協議事項でございますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは進めてまいります。本日の総合教育会議におきましては、葉山町立各小・中学校の教頭先生に出席を求めさせていただきました。このことにつきましては、今回の協議事項に関連して、葉山町総合教育会議設置要綱第5条の規定により、各学校長の指導方針のもと、実際に最前線で人材育成に当たっている教頭先生の出席を求めたところで、当該協議すべき事項に関して意見を問うものでございます。改めて皆様から自己紹介をお願いしたいと思います。では、初めに葉山小学校さんからよろしいでしょうか。よろしくお願いたします。

葉山小学校教頭) 葉山小学校の教頭をしております高梨小百合と申します。どうぞよろしくお願いたします。

上山口小学校教頭) こんにちは。上山口小学校の教頭、滝川です。よろしくお願いたします。

長柄小学校教頭) 長柄小学校教頭、田中です。よろしくお願いたします。

一色小学校教頭) 一色小学校教頭、尾澤です。よろしくお願いします。
葉山中学校教頭) 葉山中学校教頭の森岡です。きょうはよろしくお願いします。
南郷中学校教頭) 南郷中学校、羽太です。よろしくお願いします。

(学校における人材育成について)

町 長) どうもありがとうございました。それでは、協議事項の1、学校における人材育成についてを議題としてまいりたいと思います。前回の総合教育会議では働き方改革ということで、学校の先生方の働き方について、文科省の方針とです、議論をしていただきましたけれども、今日は現場の先生方の声ということで、貴重なお話を伺ってまいりたいと思います。では、事務局よりご説明等お願いいたします。沼田部長、お願いいたします。

教 育 部 長) それでは、本日の協議題を「学校における人材育成について」としたことについてご説明いたします。

文部科学省では、3年ごとに学校教員統計調査を行っております。この調査は、直近では平成28年度に行われ、全国の国公立・私立の小・中学校等について悉皆調査を実施しております。この平成28年度調査結果について、全国の公立小・中学校に限り、簡単にまとめると、教員の平均年齢は前回調査（平成25年度）より低下している。また、年齢構成では50歳以上の比率が前回調査より低下し、30歳未満の比率が前回調査より上昇しているとなっております。さらに、教員の年齢構成の不均衡も課題となっております。第二次ベビーブーム世代が学齢期に達した1980年前後、児童・生徒の急増に対応するため、大量の教員が採用されましたが、この層が定年退職時期を迎えており、その穴埋めのため、新採用者がふえております。つまり、厚い層である50代のベテラン層、数が少ない40代と30代後半の中堅層、増加傾向にある30代前半から20代の若手層といった、ひょうたん型の構造と言われております。このような構造から、ベテラン層と若手層の橋渡しを行う中堅層が多忙な上に、数が少ないことから、ベテラン層の退職により指導技術等の継承がうまく進まないことなどが懸念される課題として考えられております。このことは本町においても同様であり、今後の大きな課題となってくるものと考えられます。

この教員の年齢構成の課題に加え、小学校では平成32年度、中学校では平成33年度から新学習指導要領が完全実施されます。資料1をごらんください。今回の学習指導要領改訂の方向性は、新しい時代に必要となる資質・能力の育成と学習評価の充実となっております。このうち、新しい時代に必要となる資質・

能力については、生きて働く知識・技術の習得、未知の状況にも対応できる思考力・判断力・表現力等の育成、学びに向かう力・人間性等の涵養の3本柱として、その実現に向けて何を学ぶか、どのように学ぶかに着目しております。

何を学ぶかの具体例としては、外国語教育の充実、道徳教育の充実、プログラミング教育、初等中等教育の一貫した学びの充実などが挙げられております。どのように学ぶかについては、主体的・対話的で深い学びの視点から、学習過程の改善が挙げられております。

今回、学校における人材育成について協議題とさせていただいたのは、教員の年齢構成から見る諸課題を踏まえ、新学習指導要領の完全実施に伴い、学習の場が大きく変化する中で、今後どのように人材を養成・育成していくのか、難しい内容とは思いますが、現時点で感じていることや考えていることについて、意見交換を行っていただければと思っております。事務局からは以上でございます。

町長) はい、ありがとうございました。ただいま、事務局からご説明いただきました。ほかに補足等よろしいでしょうか。

学校教育課指導主事) すいません、本来であれば学校教育課長がご説明すべきところですが、本日業務重複のため遅れておりますので、かわって杉田より補足を申し上げます。

葉山町の具体的な数字を示しながらご説明いたしますので、資料2の平成30年度葉山町小中学校教職員年齢構成及び経験年数構成をごらんいただきながらお聞きいただければと思います。

まず、年齢構成についてです。当町における県費負担教職員及び臨時的任用職員の年齢構成ですが、小学校においては20代が全体の33%、30代が38.9%、40代が15.5%、50代が10.7%、そして60歳を含め60代が1.9%で、平均年齢が36.8歳となっております。なお、男女比は男性が37%、女性が63%であり、女性の比率のほうが多くなっております。また、全国的な傾向と同様に、もしくはそれ以上に20代、30代の若い教員が多く、全体の70%を超えており、逆に中堅・ベテラン層となる40～50代の教職員が全体の30%を割っています。また、経験年数別に見ましても、初任から10年目までの若手と呼ばれる先生方が約40%、15年までをに入れますと全体の70%と、3分の2を占める大多数を占めております。この数字には、本日お越しいただいている管理職の先生も含まれております。

このように、現状として中堅・ベテラン層が薄いことから、採用されてから五、六年を経た教員が実質的には学校の中堅的な立場として校務を担わなければなりません。そのため、早期に人材育成を行うことが必要不可欠な状況とな

っております。そのため、若手・ベテラン関係なく、各校においては全教職員で日常的な指導方法の研修・研究が進められるよう、教育委員会としても学びづくり研究推進事業を初め、各種研究・研修会や授業公開等の指導・助言等で支援を行っておるところです。

続きまして、中学校をご説明いたします。中学校の年齢構成ですが、20代が全体の38.5%、30代が28.9%、40代が7.7%、50代が21.1%、60代が3.8%となっております。平均年齢は37.8歳。男女比は小学校と逆になりまして、男性が67%、女性が33%となっております。年齢構成としては、20代・30代の若い教職員が全体の約70%であるのに対し、中堅層である40代以上が全体から見て少ない割合となっております。経験年数別に見ても、初任から10年までの教職員が約60%、そして15年までを含めると70%を超える大多数を占めています。現在、ベテラン層の50代が全体の20%程度となっているから、今後ベテラン層が抜ける、この後の10年間は学校を支える適正な年齢世代がない時代を迎えることとなります。これはすなわち学校運営を担う管理職も適正な年齢世代がないということになるため、今から計画的に総括教諭や管理職の候補者となる人材の発掘と育成が必要になっております。

いずれにしても、各学校において教職員が全員で人材育成を行う校内のOJTの推進を図るとともに、日常的に指導内容や指導方法の研修・研究、教育文化の継承が組織的に進められる仕組みづくりが求められております。補足は以上です。

町 長) はい、ありがとうございました。これは男女で分けられていますけど、これは別に男女で何か役割が違うことはないですね。

学校教育課指導主事) ございません。

町 長) できれば、男女共のものが欲しかったですね。今、自分で足し算したのですがけれども。先ほど沼田部長がひょうたん型とおっしゃいましたけれども、葉山の場合はひょうたんの首ねっこというよりも、右上がり、高齢、小学校のほうはだんだん減っていく。高齢層が減っていくケースかなと。中学校の場合は若干ひょうたん型が見えますね。ありがとうございました。

それでは、本日の議題についてですね、引き続き教頭の皆さんから考えや課題などご意見等を伺ってまいりたいというふうに思います。その上で皆様と協議に入りたいと思いますので、よろしくお願いします。

それでは、シャッフルをしてですね、一番上にある資料の方をお願いしたいと思います。

では、滝川先生からお願いいたします。

上山口小学校教頭)

では、資料をもとにお話しさせていただきます。年齢構成については、ここに示してあるとおりでございます。上山口小学校は、年齢構成のバランスは比較的良いのかなと思います。ミドルリーダーとなる30代後半から40代の先生方を中心に、それぞれの校務が活発に行われていると思います。組織としてのまとまりもあり、校務の運営についても問題ないのですが、PDCAサイクルが十分ではないものもあります。

運営組織は、運営部、指導部、それから研究推進部の3つの部会を全教員で分担しております。3名の総括教諭がおりますので、それぞれの部会に分かれていただき、年齢や経験などを考慮して構成メンバーを決めています。指導部の中の教科指導については、複数の配置となっておりますが、教員の人数が少ないために2つの教科を兼務している教員がいます。

教科指導については、図書指導、給食指導などが1人配置です。ここ5年間、上山口小学校は初任者の着任がなく、現在、20代が1人です。総体的に教員の人数が少なく、また単学級でもあるため指導教官を付けた初任者の育成がなかなか難しい状況にあります。若い教員同士の交流や情報交換もないので、校外の研修への積極的な参加を呼びかけてはいますが、学級をあけることがなかなか難しく、容易に実現できないのが現状です。小規模校の初任者については、私個人としては3年程度を目安に異動を考えても良いのではないかと考えております。現在、校長先生以外の男性教員が3名おります。男女のバランスから見ても、男性教員が少ないなと思います。児童指導などにおいても、教員の年齢や性別のバランスがうまくとれていることが望ましいのではないかと感じております。

そのほかの課題といたしましては、教員の人数に余裕がなく、補欠がつけられないため、教員が他校への視察や研修に出かけることがなかなか難しいこと。また、単学級であるため学年会がなく、学年ブロック会を随時設定しているところですが、学年独自の行事については、担任が1人であらゆることを担う状況にあり、行事や学習において、教材研究の深まりに困難が生じている状況もあります。さらに、児童指導の問題が発生したとき、本校では教育相談コーディネーターである養護教諭を中心に、管理職を含めたケース会議を頻繁に行うなど、組織としての体制を強化しながら問題の解決を図っているところですが、総括養護教諭が教育相談コーディネーターを兼ね、児童指導の窓口になっているために、養護教諭の負担が非常に大きくなっていることも課題です。

取り組みとしては、校務分掌について、どの教員も各分掌に必ず一度は携わるようにすることが必要かと考えております。また、P D C Aサイクルを強化し、特に評価と改善について十分に議論する必要もあります。さらに、個々の教員が教材研究や研修を重ね、自己研鑽が十分にできるように、時間的な余裕を見出したいところですが、教職員は多忙ををきわめているという状況があり、課題が解決していないのが現状です。そのため、負担感が大きい分掌については教員の縦と横のつながりを強化しながら協働できるように人的な配置を考えていきたいと思っています。本校は小規模校ですので、教員が全校児童をほぼ把握しているということが大変大きな強みです。誰もが気軽に児童の話題を交流できるような職場の雰囲気をはがけていきたいと考えています。

私は7月に民間企業研修を行い、3日間、三井物産の本社に行かせていただきました。そのときに人材育成の話があり、大変参考になりましたので、紹介させていただきます。三井物産は、「人の三井」と言われるほど、人材主義が浸透しておりました。「すぐれた手本なくして人は育たず」という言葉のとおり、教える者が学ぶ姿勢を見せるということが最も重要であると謳っており、人を育成することこそが、自分の成長につながるのだということをモットーにしておりました。企業は経済環境の激しい変化と常に対峙しておりますし、学校と異なるのは当然ですが、人材育成において、学校が学ぶべきことも数多くあるのではないかと思います。特に、強固な価値観と未来対応型の柔軟な対応力が重視されている点については、学校教育において重要とわれている「自分で考え、自分の言葉で話し、自分で行動する」、という教えにつながるのではないかと感じましたし、企業が人材育成を重視し経営理念を体現できるということは、同じ定義の中で、学校における人材の育成にもつながるものがあるはずです。

論理的な思考力、主体的な行動力、変化への適応力、共感力は、教員が目指すべき重要な資質、能力です。特に共感力につきましては、最も重視すべきものかもしれません。学校は今、社会情勢や家庭環境の変化に伴って、これまでとは少し違った役割が求められているような気がします。特色ある教育課程や学校運営協議会、それから学校評価などは、それらのあらわれかなとも思われます。学校が一人ひとりの教員について、教室の中の子どもたちに適切な教育を行うというだけでなく、教職員が同じ価値観を持ち、共同的な取り組みとして学校の教育活動を展開していくといったことが、今後益々、学校現場に求められてくるのではないかと思います。こうした点を踏まえ、教員の資質や

能力を丁寧に時間をかけて育てていく必要があるのではないかということ強く感じます。

今日はせっかく町長や教育長、教育委員さんがいらっしゃるので、ぜひその辺のヒントを教えていただければありがたいなと思います。よろしくお願いいたします。

町長) ありがとうございます。それでは、続きまして羽太先生、よろしくお願いいたします。

南郷中学校教頭) では、私もこの資料に基づいてお話をさせていただきます。

まず、年齢構成については、先ほど葉山町全体もありましたが、それにかねて加えて、非常に若い人間が多いかなと。20代7人、30代5人、ここだけで半数以上ですので、平均が36.7歳。19名中、臨任を含めて本校初任が14人というのも大きな特徴です。養護、事務職員も本校初任の5年目ということで、南郷中のことしか知らない教職員が非常に多いということが、またいろんなことにかかわってくるというふうに思っております。

現状、課題については、書いてあるとおり若い教職員が多く、非常に活気にはあふれていると思いますし、子どもたちとの関係も非常にうまくいっている部分が多いと思います。それに比べて、ミドルエイジどころか、中堅・ベテランも含めて非常に層が薄くて、だからというのか、その下の、向上心、とてもあるんだけど、何をどう目指したらいいのかというのを具体的な部分が見えてこない若い教員が多い。それから、上が薄いというところから、手本になっていただく身近に、実際にはいると思うんですけども、なかなかそれが自分の手本だと思えないような若手の職員が多いというふうには私は感じております。

取り組みについては、これもOJTの活性化というのは当然のことなんですけれども、この中で私ができることは何かと思いながら、この数年やっていたことは、先ほど上山もやはりそうなんですけど、うちも非常に小規模校、中学としては小規模校ですので、比較的教職員も全校生徒に近いものを知っている。逆に、私も先生方のことを非常に身近に感じることができるところで、そういう特性を生かしてその都度タイムリーな情報提供やアドバイスを私なりに心がけているつもりです。

具体的には、生徒指導の会議はもちろん全て参加していますし、私この5年間、進路指導の会議、学年の会議には全て参加し、必要なアドバイスをさせていただきながら、その中で進路の主任となる先生をその都度育成しているとい

うような立場で入っています。

それから、いわゆる授業研究については、教科の枠を当然超えなければいけないのが今の流れですが、それも学年という組織を崩さない中でうちはやるというのが一つの特徴かなというふうに思っています。今年度、葉山の学びづくりの1年目という位置づけで本校はありますので、2年目、3年目に向けて、今までとは違う何か新しいことをやろうという機運が今、生まれております。今度大阪のほうから先生をお呼びして授業を実際に1月にしていく、うちの生徒を使ってしていただく。その後に研究協議をやるといようなことも今、進めております。その先生がうまくいけば2年目、3年目の講師として、実際に自分が授業をしてくださる先生って、なかなか少ないというふうに思っておりますので、その先生にも頼るといって変ですけども、一つのきっかけにしながら、先生方のやる気を引き出していければいいかなというふうには思っております。

それから、横浜等でよくやっているメンタル研修、ミドルリーダー中心になりながら、小グループでOJTをしていると。いい試みだなというのと思うんですが、今現状では残念ながらできていないので、何とか今後工夫ができればいいかなというふうに思っております。

それから、神奈川県教育委員会の「神奈川県をめざすべき教職員像の実現に向けて」というリーフレット、平成29年の8月に県教委が出したものですけれども、実は私もこれ、流していたような部分があったんですが、先日、11月の8、9で教頭会の栃木県大会関係プロに参加させていただきまして、その中で同じ神奈川県の中学校が、これをうまく活用しながら先生方に自分のいる位置、そして目指すべきものというのをそれぞれ示したり、あるいは校長、教頭としてこの先生にはこうなってもらいたいというのを一つの指針として使っているという研究がございましたので、あ、これはそういうふうに使えんだなと、改めて見直しまして、このリーフレットを使った試みをこれから教頭として3月までの間にぜひ進めていきたいというふうに思っております。

それから、一番最後の部分はこれ、私ではどうにもできないことですが、先ほど申し上げた南郷中しか知らない職員、これを打開するためには、やはり広く他の市町との広域の人事交流、こういうのも進めていただく中で、違う価値観といいますか、違う感覚の人もうちの職場にどんどん入ってくるようになると、またこれも変わるきっかけになっていいのかなというふうには考えております。私も実は鎌倉でずっと教員をやり、ここが教頭としては初めての地です

けれども、その中でいろいろ違いも感じますし、いいところ、悪いところ、ちょっと見えてきたような、逆にそれを今、生かさなければいけないと感じている今日この頃です。以上です。

町長) どうもありがとうございました。では続きまして、尾澤先生、お願いします。
一色小学校教頭) よろしくをお願いします。まず、年齢構成についてなんですが、50代が4人、管理者2人を除きます。40代が4人、30代が8人、20代が8人、10代が1人という構成で、年齢層のバランスとしてはよいほうかなというふうに思っています。

その下の2件は、年齢構成ではないんですが、経験年数の層というのもすごく重要な問題で、例えば30代でも初任とかという方もいるんですね。例えば養護教諭がそうなんですけれども、そういった中で初任を含め、経験年数5年未満の教員が多くて、その中に教員歴2年目、4年目、そして初任の臨任が在籍していて、研修の必要度が高いなと感じています。初任者は初任研でお世話になっているので、指導のほうは充実しているんですけれども、なかなか臨任の先生方の指導というのが十分に行き渡らず、でも一人前に指導していかなくやならないということで、その辺からいろいろ不安要素や問題が生じたりということもあるかなというところは本音のところでは。

あともう一つ、それに加えて、これもどこの学校も同じだと思うんですが、産休・育休ラッシュかなと思うんです。本校も育休が1人、それから育児休業時短勤務が3人おられます。これも本当に痛くて、4人とも30代のすごく大きな戦力となる職員なんですけど、要するに勤務時間が短いために、物理的に力を発揮していただききれないというような状況があります。なので、年齢層や経験年数層から見ると、そんなに悪くないかなと思っても、実際に戦力として学校運営を支えていただくという点では、厳しいところです。多分他校も同じで、これからもしばらく続くなと思います。なので、職場組織に残された人間で何とか学校を支えていくということが必要となるので、若年層がふえるところだけでなく、一番頼りにしたい年齢層の女性職員がいなくなっているということが現状です。

すいません、もう現状に入ってしまったんですが。経験年数の浅い臨任教員の増加に伴って、指導の手が回り切っていませんということで、今お話ししました。その解決策として、学年編成を経験層と若手という組み合わせを基本として、学年経営、児童指導、日々の授業づくりなどについて、毎日のように相談したり助言をもらったりするような形にしていますが、特にですね、本校の

場合、1学年2学級で40人学級という学年が3つありまして、そのうちの1人が経験層、ベテランの先生なのですが、その先生にやっぱり負担が大きくなってしまっているというのが実情です。経験層の教員の学級に、またさらなる苦難で、配慮を必要とする児童が比較的やっぱり多く入っているの、そこからまたいろいろ課題が出てきていて、それに伴って学校全体でサポートしているというような状況です。児童指導や保護者対応に追われて、本当に先生方、ちょっと疲弊しているなというふうに感じるがよくあります。私はもちろん校長先生も、このような状況の中で事故や大きな案件につながる問題がふえていくのではないかとというふうに懸念していて、その防止に今、全力で取り組んでいます。小さな気になる点なんかも見過ごさないようにして、種のうち、あるいは小さな芽のうちに摘めるように努力はしています。

また、現在若手育成や別室登校児童の対応で、研究所の先生方や、あと完全にボランティアとして、元職員の先生方に力を貸していただいています。大変助かって、効果もあらわれているんですが、その方々をずっと頼りにすることはできず、今、本校の場合、いじめはそれほどないんですが、ちょっと不登校がふえつつあるんですね。あと、保護者対応も大きな問題になっているんですが、そんな中、校内だけでは本当に対応しきれていない。そのボランティアの先生たちにも若手の先生たちに助言いただいて、人材育成にもかかわっていただいているような状況がありますので、町全体としても、これからですね、若手を育成するプログラムを、今も取り組んでいただいているんですけれども、より一層推進していただけると、学校としては助かるかなというふうに思います。私自身、毎日若手の先生たちと向き合う中で、人材育成は個々の力量を高めて、自立した教員が育つことを意味するのかなと思うので、本当にこの人材育成は、とどのつまり、業務改善とか多忙化解消、そして事故・不祥事防止などにもつながっていくと考えているので、もう本当に一番根底にあるものが重大事項が人材育成なのかなというふうに最近ことに感じています。

そんな中、経験層が本当に本校も着実に減ってしまっていて、このままでいくと来年度は50代が1人になってしまいます。ですので、そこで期待されるのが、40代のミドルリーダーの方たちかなと思います。現在、経験年数でいくと10年から20年の間、大体20年の方っていないので、10年から15年のあたりの先生たちに頑張ってもらえないかなと思ってしまっていて、ただ、やはりまだベテランの先生たちがいるので、どこか頼っているようなところもあるんですね。なので、これからは学校運営も含め、人材育成までリーダーシップをとっていくのは自

分たちなんだという自覚と意識を育てていってあげたいなと思います。なので、若手の先生たちに褒めたり声をかけたりすることはもちろんなんですけど、意識してミドルリーダーの先生たちに声をかけるようにして、その先生たちに活力を持ってもらって、若手の先生たちのことも面倒見ていかなくてはと思ってもらうように心がけています。

取り組みについてなんですけれども、学年の教員編成を工夫した結果、指導上の知識・技術の継承・伝承は比較的できているかなと思います。ただ、本校の場合、1学年の学級数が少ないので、ブロック会を設けています。低・中・高学年部会なんですけど、その場が多く先生に助言・指導をもらえる貴重な場となっているように思います。

あと、なるべく先生方に、いろいろな研修に参加してくださいというふうに声をかけています。先ほどもお話があったんですが、町だけではなく、他の市町の研修会というのは本当にまた違った意味で多くの学びがあるかなと思います。私も先日の関東ブロックの栃木大会に、羽太先生と同じように参加させていただいたんですが、県を越えて他の都道府県の学校の実態というのはなかなか情報をいただけないので、本当に勉強になりました。最初は遠くて、ちょっと何か気が引けるなって思っていたんですけども、伺ってみて本当に実りの多い2日間だったなというふうに思います。なので、そういった経験なんかも若い先生たちに伝えて、いろいろな研修に出て、そしてその結果の情報をですね、共有していけるようにしていきたいなと思います。

あとは、ケース会議ですね。本校の場合、どうしても必要に迫られて頻繁に行っております。でも、そのケース会議が当該職員が救われるというだけではなくて、参加する若手の先生たちにとって、ああ、こういうケースもあるんだ、こういう場合はこういう手だてをとっていけばいいんだとか、すごくよい学びの場になっているなと思います。ただ、そのケース会議の時間が正直負担になっている先生もいると思うんですけども、やはり学びの場になっているという点では、ここはやっぱり大事にしたいなと思います。

ここには書いてないんですけど、最後に組織の中でですね、責任ある役割を若手にどんどんやっていってもらおうと思っています。失敗とかを恐れず、怖い部分もあると思うので、サポート体制もちゃんと作りながら、立場が人を育てるという言葉信じて、責任ある立場を担ってもらうことで、自分を育てていけるような職場にしたいなと。そしてまた、どうしても役割が固定していると、先生たち、楽なんですよね。でも、それをやってしまうと、誰かが抜け

ると、ほかに誰もその仕事について知る人がいないといって、組織が回らなくなってしまふということもあるので、役割を固定せず、常にローテーションをかけていくということですね。さまざまな仕事を多くの先生が知るということをちょっと目指して、組織を、そうですね、これからですね。でも、大分できているかな。私は今年着任しているんですけども、お話を聞くと、その点ちょっと意識して、できているのかなというふうには聞いているんですが、まだまだローテーションしていかないと、本当に経験層の先生たちがどんどん消え行く中で、本当に不安感ばかりが募ってしまうので、今言ったような取り組みも人材育成とか組織の活性化につながるかなというふうに考えております。以上です。

町長) ありがとうございます。では、森岡先生、お願いします。

葉山中学校教頭) では、よろしく願いいたします。年齢構成はそこに見てのとおりで、やはり20代、30代が多い。うちは随分平均してベテランも入れていただいたので、50代もこのくらい的人数が教えています。

現状と課題ですが、まずは私が昔、葉山町で教員やっていたときから、逗子から戻ってきて、学びづくりを持ち込んできたところですね、非常に校内研究の流れが活性化してきています。県の学びづくりをやった後、町で継続していただいたことがすごく大きくて、ずっと校内研究をやるのが当たり前というか、そういう文化がやっとならなくなったという感じがします。非常に軌道に乗っている状態です。ここには具体的には書いてないですけども、例えば社会科なんかでも、県の指導主事等と、授業づくりのところから入ってもらった指導主事と、その後のおつき合いを彼らもして、見にきてもらったり、あとはオフのタイムのときに、また違った学校の先生と集まって、授業について語り合ったり、そういうまた学校とは違うところでそういうようなのができたのも、この学びづくりを進めていただいた宝物なのかなというところなんです。彼らには、そういう関係性がまた君たちの教員としてのすごい宝物になるよということで、彼らもその気になって、新しいところとか、学校の中の教員だけではなく、葉山町の教員だけではなく、いろんなところからの情報を吸収しながら、今すごい伸びているなという感じがします。

あとは、教員のほうもいろいろ校内研究のやり方であったり、討議の仕方であったり、物事にやっっていく、取り組んでいくときのあれにも大分慣れてきています。ですので、ぜひ、来年本校と一色小学校が学びづくりの発表なんですけれども、それに向けて、一応今年本校はどのような取り組みをしているかと

いうと、教科ごとに深い学びって何なのか。あとは、どうしても研究のための研究になってないか。日常の授業の中にそれをどうやって盛り込むのかというのを一番の目標に、今年は各教科に取り組みました。来年は恐らくそれを全体のテーマで一つ何かをつくって、皆さんに何かお見せできるんじゃないのかなというような感じでやらせていただいています。

あとはですね、人材育成の部分では、本校は35前後の学年主任の人が多い。グループリーダーも30代中盤から40代にかけてはやってもらうというところで、基本的にその先生たちは若い先生たちと一緒に、教えるというよりも多分協働ですね、一緒になってつくってみる中で、そのこのところはどううまくいっているか、うまくいってないかの部分は、管理職が全て負って、助言をする、あるいはうまくいっていないときにはその学年会に入り、学年にアドバイスをするというところの感じで、学校の中の組織が学年会があり、指導部会があり、あとは行事のときのさまざまな研究部会があるんですけども、そのこのところでそれぞれ核になる人間を校長先生がそれなりに任命するというわけじゃないですけども、動機づけをしておいて人事配置していく。そういうところで協働する中で、うまくいかなければ管理職が入っていきながら、いろいろアドバイスをすることですね。

あと課題なんですけれども、やはりどうしてもベテランと言われている先生方は、その波になかなか、若い人たちのスピードに乗っていけないというのが現実としてありますけれども、ただ、それで旧態依然なのかというと、やはり刺激も受けまして、随分変わっていらっしゃった先生もたくさんいるなどというのは実感として思っています。あとは、教科で、教科中心に授業研究も進んでいますので、確かに第三者の目で見れば、この教科の進みぐあいとこの教科の進みぐあいは温度差があるんですけども、そのこの全体をどうレベルアップするのが今後の課題かなと。

あとですね、やはり授業だけではなくて、例えば支援の部分であったり、生徒指導であったり、部活動指導であったり、継承していかなければいけないことはたくさんあるんですけども、それはやはりそれぞれの部活動であったり、あとは指導部会であったり、特にそれぞれの中心になって責任を負う。責任を負うという言い過ぎなのかもしれないけれども、長を置きまして、その中で協働してもらって、すごい僕が大事だなと思うのは、うちの校長先生のすごいなと思うところは、必ず評価を適切にやって、必ず先生方にその評価を返していっていますよね。例えば、何か校長室で話をして出てきたときに、すごい

生き生きとした顔で、やる場所はすごい学ぶところなんだと思ってます。私も校長先生が持っているそこら辺のところのわざは、何としても私も身につけなければいけないなというところで見えていますけれども、どちらかというと叱咤激励が得意なので、そればかりになっちゃって、そのところは学ばなければいけないかなと思います。

あと、先ほど、ここに書いてあるように、個々の教師力の育成で、平成33年の学習指導要領の中身を見ても、やはり高いレベルで、高い資質の教員をつかっていかなければいけないというところで、尾澤先生も言ってましたけれども、ぜひきょうは町長ともお話しできるというところで、お願いしたいところもあるんですけれども、ちょうど20代から30代の子育て世代が、せつかく僕たちが育てた先生方ですね、ある意味、今、苦しんでいます。どういう苦しみかというと、家庭をつくって、その子どもの子育てのところで、仕事に行く前、例えば要するに保育園に預けたいんだけど、保育園に入れなかった。ある先生なんかは、奥様も同業者、教員で、預けるためで育休明けで、入りたいんだけど、通らなかったんですね。というところで2年目に入って、もしこれで来年も通らないと、奥様は無給での3年目に入っちゃうということで、ご家庭層も厳しいというところで、最悪、私が来年から育休に入らなければいけないんですけど、相談に来る若い男の先生がいたり、あとは私も9年間やっていますけれども、結婚してお子さんができた関係で職を離れている先生がいるんですね。そうした先生に、ある教科が足りなくて、どうと声をかけると、結局、次に働くところが確定してないと、保育園に入れないんだと。そんな、多分ちょっとやってみたいなというふうに思っている、なかなか働けないでいる、特に女性の先生がたくさんいるような感じがします。

僕、今年組合の方に行って、今後の教員の人数バランスとかも見させてもらっているんですけど、今後5年間、やはり教員の数がどうしても足りなくなる。近くの市町ではもう1年前から産休に入る先生がわかっていて、探しているんだけど、どうしても見つからないみたいところで、いろいろな研修では、退職なさった先生方をうまく活用しようと言われてはいますけれども、やはりやりたいという気持ちはあるんだけど、簡単に戻ってこれないような先生方を受け入れやすい葉山町にさせていただいて、そうすると多分、子育て立町を目指してさせていただいて、例えば葉山町の教員職につくのであれば、例えば何人か優先的に保育園でお預かりしますとかですね、もしそうしていただければ、多分葉山町はそういうところだってというところで、多分先生方も集まってくるんじ

やないか。特に若い、活力のある先生方も戻ってくる。また、ぜひですね、そういう形にしていただけると、今の現場で抱えている若い先生方の不安もなくなるし、例えば預かってもらおうと安心感があれば、多分、短時間帰らなくても、葉山町は大丈夫なんだという感じで、より教職の経験を積めるようになるんじゃないかなと。ぜひですね、教育立町を目指していただいて非常にありがたいんですけれども、ぜひ子育て立町のほうも入れていただいて、ぜひ葉山町で働く人が、ここに来ると自分の人生設計のすごい助けをいただけるというところでやると、恐らく多くの人材が集まってくるような気がするんですね。今、そこがすごく20代、30代の方が悩みながら子育てをしているところがあるので、ぜひそこら辺のところをぜひお願いしたいなと思います。

私も教員採用試験等に行くんですけれども、やはり人材育成も大事ですけれども、やはり人材確保も、今後もすごい大事になってくると思って、私も一回、葉山から逗子に出て、逗子から葉山を見たんですけれども、やはり逗子からここまで来るアクセスのところで、二の足を踏んでいる人たちもいますし、というところを見て聞いているので、ぜひ何か、給料を上げろというのはなかなか厳しいと思うので、そういうような形であると、みんな若い人が集まってくる町になるんじゃないか。あと、だから私たちの教え子も、子育てが始まったら、自分の生まれ故郷の葉山に戻って子育てをしようと、より若い、子どももできませんし、教員もできませんし、ぜひそういうような形をお願いしたいなと思います。というところです。すいません。ありがとうございました。

町 長) はい、ありがとうございました。後ほど答えたいと思います。高梨先生。

葉山小学校教頭) 資料のほうをごらんいただきながら、少しお時間をいただければと思っております。葉山小学校、児童数が約690名です。職員数が5月1日現在で記載させていただきまして36名ということで、ことばの教室の4名を含んでいます。既に話題に上がっているように、年齢構成が若く、教職経験年数の統計をとって見たところ、教職経験が5年未満が全体の3割を占めていました。それから、10年未満というところまでいくと、6割以上を占めているということで、学校においてもやはり人材育成というのは大きな課題だなというのを数字を見ながらも感じたところです。

私も、この夏に民間での3日間の研修に参加させていただきました。とても貴重な経験だったと思っております。その研修の中で感じたことと、それから現状を踏まえて、人材育成ということについて考えていること、3点お話しさせていただければと思っております。

1点目は、理念を共有するということがとても大切なんだなということを感じて帰ってまいりました。印象深かったなと思うのは、3日間、講師を社員の方がそれぞれ入れかわり立ちかわり務めてくださったのですが、その方々が必ず企業理念というのを軸として判断、行動しているんですよということを全ての方が実はおっしゃったんですね。常にそこに立ち返りながら行動を振り返るという点は、見習うべきだなと。そこはやはり学校においては学校教育目標なのかなということを感じて帰ってまいりました。学校において考えると、4月には校長より学校運営方針が示されますが、これをやはり日常的に意識するということがとても大切だということ。それから、企画調整会議の中で校長が運営方針だけではなくて、町の教育方針だったり、それから校長会議の話題などを共有するということを行っていて、全職員にやはり共通理解を図っています。何を軸として葉山小学校の教育を考えていくのかということも共通認識しておくということは、人材育成を考える上で、とても重要だなということを感じています。

2点目は、成長するという点についてです。そのところで伺ったお話に、こんな言葉がありました。人が成長するためには、自分で判断し、行動する。結果に責任を持つという経験が必要ですよ。ドライバーズシートに座って、右に行くのか左に行くのかを自分で決定すること、それはパッセンジャーシートではないよと。助手席に乗って、人の判断で動いている人は育たないよというようなお話であったと思います。結果に責任を持つこと、説明できることが大切なんですというお話を伺いました。

学校において考えてみると、教員という立場は初心者であっても、学級担任ですよ、専科ですよ、この教科を責任を持って教えてくださいねと言われる。大きな責任を着任した段階から持つことになります。やはり初任であっても大きな責任を負うことになるので、やはり日常的なOJTはとても重要だなと感じています。そのさまざまな経験や、それから成功、失敗も含めた体験をさせて、そして評価をしていながら、成功体験を積んでいく。自信を持たせる。失敗体験であれば、今を改善して、よりよいものを目指していくという糧になるような振り返りを一緒にしながら、アドバイスをしていくのがいいのかなというふうに感じています。

それをチーム葉小という観点から考えると、言葉に「世の中に人を育つる心こそ我を育つる心なりけり」という言葉がありますけれども、資料のほうにも書かせていただいたんですけど、知識や経験が多い人が教えていくということ

はやっているんですけども、同時に教えている側も力量アップにつながっているものなのだろうなと思っています。幸いなことに葉山小学校には、教え合うという雰囲気がとてもあります。それは、若い集団であって、経験が浅い者が多いからこそ、そうせざるを得ない部分もあるんだけど、それによって育っていくものもたくさんあるなと感じているところです。このよい雰囲気を大切にして、活性化していけるような働きかけができればいいなということを常々感じています。

3点目なんですけれども、OJTという言葉がありますが、その中でON-JTとOFF-JTという言葉をお聞きしました。ON-JTというのは日常的に行っているんですけども、OFF-JTということで、いわゆる教育委員会だったり教育センターだったり決められているような研修も実は人材育成には貴重なんだなというふうに感じます。小・中6校という、やはり小さな町なので、そういう規模で町内の学びづくりに参加するとともに、他市町のやはり公開授業等の資料が委員会のほうからまいりますので、さまざまな公開授業だったり研究会等に参加してぜひ外の空気を吸って、新しい空気を吸って、また還元してもらうのがいいかなと思い、参加をお勧めしています。担任が不在になってしまってもですね、実は規模が大きいので、学年でフォローできるところが、やはり大きなメリットだなと感じているので、1日学校を留守にすることになったとしても、いずれ職員に還元してもらい、子どもたちに返っていくものなんだろうなという意味で、研修に行きたいという声があった場合には、行ける限り、可能な限り行っておいでと送り出すようにしています。夏休みには町の研究所主催の研修だったり、それからそちらを通して逗子の研修会のほうにも多数の職員が参加することができて、見識を深めることができたなと思っています。

実は、加えて、民間研修に行ったときに、世の中のことを教員ってなかなか知る機会がないなと思いながら帰ってきたところです。やはり身近なところでいくと、学校以外の地域の方だったりとか、それから外部機関だったり、例えば民間企業だったり、警察だったり、それから町部局等のかかわりだったり、今回も図書館や役場見学をさせていただきましたけれども、そういう方々とかかわる中で、教員が視野を広めて、力量を高めていくことも大切だなと思います。そういう意味では、子どもたちのためにとということで、よく地域と連携ということは考えるんだけど、教員の人材育成という観点からも、地域との連携ってやはり大切だなと、深めていくことが重要かなと思っています。

最後に、日ごろ、一のことを伝えるには十のことを知っていなければならないなど。さらに百のことを知っているほうがなおいい、千のことを知っているほうがなおいいと思っています。そういう意味で人材育成を語っていただきますけれども、自分も学び続けることが必要だなというふうに思っております。以上です。

町長) ありがとうございます。それでは、お待たせしました。最後に田中先生、よろしくお願いします。

長柄小学校教頭) よろしく申し上げます。長柄小学校です。年齢構成につきましては、書いてあるとおりです。40代の中に実はこの中に養護教諭や栄養教諭も含まれていますので、授業を持っている教員としては40代前半が2名、後半1名というような状況です。

現在の学校の状況なんですけれども、昨年度より児童数が20名以上増えてまして、2クラス増えました。さらに毎月のように転入生がありまして、これまで使っていた教室が使えなくなってしまったり、配置や授業の配当などにも支障が出てきてですね、あと行事をやったり、何をやるにしても例年どおりというのがちょっと今、通用しないような、今年度過渡期になっています。

そういう中で、この次が私、一番課題を感じているんですけれども、中堅教員、意外に30代前半の先生が多くて、非常によく、何でも体力もあるし、よくクラスを回しています。ただ、そういう状況にあっても、非常にこの中堅教員、臨機応変にですね、対応してくれているんですが、その対応の範囲が学級とか学年にとどまることが多くて、学校全体や地域まで与える影響とまでは、ちょっと気がつかないということが多いんですね。あす、本校で学びづくりの発表会がありまして、今ちょうど準備の真っ最中なんですけれども、そういう中でも、やはりちょっと学校全体までは考えていたんですが、外部にまでというところまで気が回ってなくて、ちょっとトラブルがあって、今さっきまで対応していたところです。

この40代が少ないというのが問題であるのと、以前、私、中学校に勤めていた経験がある。先ほどからも話が出てますが、中学校は学年主任ですとか教科主任とか分掌、進路主任とか何か、教員グループをまとめる役というのがたくさんあるんですね。なので、自然にミドルリーダーが育っていくということと、進路指導とか部活動というのは、外部に対して文字どおり学校名を背負っていて、責任もあるということで、この学校全体というのを常に意識するような機会が多いんですが、小学校においては何々小学校を代表して来ましたというよ

うな機会はほとんどありませんので、そういうちょっと意識というか、育ちにくいのかなと思っています。

取り組みについてですが、経験の少ない先生がほかの授業を参観できるように教頭がコーディネートしています。ただ、なかなか時間がないので、そんなに頻繁に行われているわけではありません。それから、3クラス、ちょうど全学年3クラスですが、非常に担任の年齢バランスがよくできています。ふだんのOJTの中では、この辺が一番かなめになるかと思しますので、すごく重要だなというふうに思っています。本校においては今、非常にいい組み合わせで動いています。

それから、PTA活動などでもですね、ともすれば教頭が窓口になって、教頭と校長に相談して終わりになってしまうんですけども、なるべく担当の教員のほうに言って一緒に考えるというようになっていきます。

それから、分掌などでも30代前半の人たちが中心になるように心がけています。ただしですね、小学校においてはその役がついている方が少ない分、ベテランの先生の影響力というのが非常に大きいので、まずはベテランの先生と話し合っ、連絡を密にして、こういうふうに何々先生中心にやってもらいましょうみたいなコーディネートしていくように心がけています。

最後に、書いてないんですけども、最初、教頭をやりまして何とか自分もリーダーシップをとっていろいろ指示を出したりしなきゃいけないんじゃないかと思って、何かあったときに、じゃあすぐにこうしてください、何とかしてくださいという指示を出していたんですけども、即効性はありますが、大体その次、どうしたらいいんですかと聞いてくるだけになってしまうんですね。何かこれは違うなと思ってですね、途中から、何か問題があったときに、気づいてないようだったら気づかせるのが自分の役割かなと思って、担任とか本人はもちろん、こういうことが起きているよって、コーディネーターのところに、こういうことが起きているの知ってる、学年のほうにこうだよって、もうみんなに気づかせる。気づかせて、当事者から相談に乗る。相談に乗って、じゃあこうしていこうと決まったら、その手助けをしてあげるといのがいいんじゃないかなというふうに思って、ずっと続けてきました。

その結果と言えるかどうかですね、これまで学校でちょっと危機的な状況というか、例えば悪天候で、すごく学校にたどり着くのも大変な状況だけれども、復旧作業もしなければいけないとか、あといろんな問題が起きたときにですね、例えば悪天候でしたら、よくメールでちょっと修復がするので皆さん来てくだ

さいとかと呼びかけることもなく、よくこんな中でみんな来れたなというほど、ほとんどの職員が集まって、みんなで復旧作業ができたり、いろんな諸問題が起きて、管理職のほうがちよっと手いっぱいだなというふうに思ったら、何かいつの間にか自分たちで話し合って、自分たちでできることは何だろうと、いつの間にか教頭先生と校長先生の仕事をこういうふうに分担しましとかとあって、涙が出るような場もありました。

そういうわけで、ふだんから指示をするというんじゃなくて、一緒に考えて、手助けしていくというのを今も心がけています。実際、今もちょっと私はあまり動けない状況なんですけれども、いろいろ、ちょっと気づかせてあげると、いつも以上に何か動いて、できているなというふうに思っていますので、今後も続けていきたいと思っています。以上です。

町 長) どうもありがとうございました。6人の先生方、どうもありがとうございました。お忙しいところ、こうやってしっかり報告書をまとめていただきました。大変、それぞれの視点が違う評価のところもありましたけれども、総じて課題とポイントは大体やはり同じようなところがあるかなというふうに感じる事ができました。

先に私のほうから、森岡先生の保育園の話なんですけれども、そこだけ、ちょっとだけお話ししたいと思うんですが、葉山町はですね、実は神奈川県内でも一、二を争う待機児童の多い自治体になってしまっております。人口率で言うと、ぶっちぎりで1位なんですけれども、現在47人という数がいまして、かなり多いです。来年に向けて、保育園の設置に動いておりまして、それができれば恐らく埋まるのと、さらに今、幼稚園がですね、保育園機能を持ち始める話も出ていますので、そう遠くないうちに待機児童の解消ができるんじゃないかというふうには考えております。ただ、在住者の方が優先になりますので、先生方でもしご意向のある方がいらっしゃったら、職住接近にはかえがたいよとあって、ぜひ葉山に住もうというキャンペーンがいただけるそうですね、大変ありがたいなど。

葉山中学校教頭) それで葉山に移ってくる職員が実際にいます。

町 長) ですよね。ぜひ、ぜひお願いします。

葉山中学校教頭) 今日帰ったら、こういう情報を流したいと思います。

町 長) よろしくお伝えください。では、委員の皆さんのほうからご質問等ありましたら、また先生方も、おっしゃり足りないことがあったりとか、ほかの方のお話の中でもしご意見あったら、いただきたいと思います。いかがでしょうか。

鈴木委員) 今のことで少し聞きたい。10年もたった先生が、ベテランじゃないというのは、僕はちょっと理解できないところがあるんだけど、教員って、何年育てなきゃ役に立たないの。極端に言ったら。一般企業だと5年ですよ、せいぜい。5年になったら、もうその次の役職に手が届くぐらいの力がついてくるんですよ。今、町長が言われた3年ぐらい。3年やって、やっと企業が元をとって、5年目から商売になるんですよ。これが企業の常識なんです。今、みんなの話を聞いてるとね、5年、10年、場合によっては15年なんていう話が出ているんだけど、人数のところ。もちろんこれが新人だということじゃないんだけど、そんなに教師って、育てるのが大変なのかと。

学校教育課長) 一昔前は、本当に私の世代もそうだったんですけども、中学校で言えば1、2、3年生経験をして、またさらにもう1サイクル経験をして、2サイクルぐらいするとやっと一人前というか、そういうようなサイクルがありました。

鈴木委員) そうしたら5、6年だろう。

学校教育課長) 最低限6年以上というのがあったんですけども、今見ていただいたとおり、そういうことを言ってもらえない状況ですし、特に小学校に関しては全部の、1年生から6年生まで経験して、さらにもう1回は無理な話になります。今この時代、本当に早いサイクルで先生方を育てながら、学校運営に携わってもらって、若い先生たちを育てていくということが急務なので、10年でやっと中堅というのは今は通用しない年数だと思っております。

鈴木委員) そうすると、やっぱり10年以上はやっぱり一人前という言い方はおかしいんだろうけど、教師としての技量をはかるのに、そのくらいは必要だと。一般的にだよ。それはわかるんだけど、普通一般的に余裕があればそのくらいのタイムラグが必要だということなの。

学校教育課長) 学校の校務分掌は、多岐にわたる業務があるので、それらを一通り経験をして、学校のサイクルがわかるようになるまでには、やはりそれぐらいの年数は必要かなとは思いますが。

鈴木委員) やっぱりもっとね、本当にやる気というか、今の状況でチャンスなわけだよ、今、濱名が言うように。要するに短い期間でやらなきゃいけないというのはね。今町長が言ったように、2、3年で企業は一人前になってこなきゃいけないわけですよ。本当に教員として将来やって、将来幹部というか、一人前になるためにといたら、もっと個人的に勉強しなきゃいけないところは勉強してだね、僕なんかも夜遅くまで先輩についてね、どうやって営業するのかって勉強したつもりなんだけど、教師の、僕はわからないけど、教え方のいい悪いはあるん

だろうと思うんだけど、今みたいな時代、ビデオだっていくらでも撮れるわけだろう。それで、例えば森岡が授業をやっているところをビデオテープで撮ってもらって、家へ帰ってそれをじっと見ればいいじゃないかと。極端に言えば。僕たちはそういうふうに俺らは育ってきて、もう5年したら全部一人歩きさせられる。もちろん、わからないところ、たくさんあるよ。教師と我々企業人とは違うんだけど、それにしても10年以上のサイクルがかかるというのは、すごく大変だなと思って、大変だなというか、言い方は悪いけど、もうちょっと何とかなるものじゃないの。今ちょっと個別には反論があると思うけど。要するにもうちょっとね、成熟したというか、経験値というのは、僕は当然あってしかるべきなんじゃないかなと。個人的にちょっと僕の住む世界と違うんでね。そういうふうに僕は感じちゃうのね。

小 峰 委 員) 企業と違うところは、教員は校長、教頭以外は対外的に肩書がつかないので経験年数で信頼の度合いを測られるところがあると思います。また、教員がかかわらなければいけないのは子どもだけではなく、親との関係もあるので、親の年齢に近づかないと、物言いができないというか、信頼を得るのが難しいというところがあると思います。それから教える者と教えられる者の立場って、20歳位の差があるのが一番適当だと言われているというふうに指導されました。だから、小学生であれば20代、30代がそのまま指導するときに子どもたちにずっと入っていける。だから、年齢が近かったら、少し距離を置くようにして子どもに接する。年齢が遠くなったら、近づくようにして指導するという、そういうことも私なんかは教えられたんですね。そういう背景があって、学校は、企業の方たち、役場の方たちなどと相手をするところ、仕事の内容が違うとなると、やっぱり共通で10年以上の経験を期待するというのはあるのかなというふうには思います。ですから、いくら担任でみんな同じ仕事をしていても、20代の担任の先生に全て任せて、おまえ一人で責任を持つというのは、とても厳しいことだなと思いますよね。その辺がやっぱり学校というか、子ども相手、しかもまたその後ろには親がいるということを手にする。それからまた教えるという作業というか、仕事、その難しさというのは、ある程度やっぱり年数が必要だなと思うんです。授業の上手な人はいますよ、20代や30代の若い人だって。年取ったから上手ということはないと思います。でも、ただ、それだけじゃないものが要求されるのがやっぱり教員かなって思いました。

教 育 長) 今話題になっている切り口が、今日議論するのに一番いい形かわからないですけれども、せつかくそういう提起があったので、感じているところをお話し

しますと、私は行政経験は全くなく、ずっと現場にいました。退職後初めて県教委に行き、大学の教員もやりましたけど、その後で、こちらに来たんです。だから初めて、つぶさにというか、行政職員と接する機会を得たわけですね。そのときに特に強く感じたことを基準にして過去のことを振り返って思うことがあるわけです。それは何かというと、例えば、教員のベテランの先生でも、何か一種の定型的なビジネス文書というか、行政に提出するような文書を上げてきますよね。そういうのを読ませていただいたときの出来ばえというのは、こういう行政職の人の5年目くらいの経験しかない人のものと、ほとんど同レベル、もっと下かもしれない。非常にできが悪い。何を言いたいのかよくわからない。過不足がすごく目立っていて、どうしてこんなものしか書けないのかと、教員20年もやっていてというようなことが結構あるんです。率直に言うてある。だから悪く言うと、本当に一般行政職の三、四年目ぐらいの人ができてしまうのではないのかというくらいのものでできてこないんです。

それは何故かということを考えてわけです。多少極論で言ってますけれども。もちろん個人差はあります。どんな世界だって、有能な、天才的な人間がいて、そういうばらつきはあるけれども、総じてそうなんです。そのことから、教員のほうが概して資質・能力が低いのかということ、そんなことはないです。だから、積み上げてきた経験が違う、あるいは経験のさせ方が違うんだと思います。一般行政職は、これは多分に推測ですけども、ある意味では同じ土俵の上を順に、ステップを上がって、積み上げていくようなところがあって、段階的に習熟していくんだと思います。そのことはさっき小峰さんが使った言葉で言うと、肩書とか職階の差ですね。何か順に上がって行って、副主幹になり、主幹になりとか、上がっていくじゃないですか。そういうその年々によって同じ土俵の中で担う役割が違い、責任のとり方も違っている。それを少しずつ高次化していく。そういう積み上げたトレーニングというのかな、修練がすごくて、そのことがいい結果を生むと思います。

だから、今度逆に言うなら、例えば、人生論とか人生訓とか、そういう話を行政職員と、教員にしてみろと言ったら、さっき言ったような、ビジネス文書をつくる時のような格差が、同じようにそういう分野でも現れるかということ、そんなことはないです。ということは何かということ、これ、一般論です。おしなべての傾向ということと言うと、教員自体が全員それこそ、今、総括教諭制度が入りましたけど、フラットで、同じ教員身分を与えられていて、年齢によって役割を自覚する人もいるけれども、建前上は、あるいは法律上、制度上は、

そういう年齢にふさわしい責任をその都度負わされていないんです。だから、そういうことを自覚できる人間は、どんどんどんどん自分で伸びていくけれども、そうじゃない人間は相変わらずただの教員のままです。裏返して言えば、一般行政、企業では、恐らく制度上、みんなが余儀なくされていて、それで修練させられてしまうところはある。そのことが、平均値の違いを生んでいると私は思います。

確かに、教えるという行為の前では、きれいごとを言うと、子どもたちの前では誰だって平等でしょう。それは大事な観点です。校長だろうが20代の教員だろうが、みんな虚心坦懐に、フラットに、初心に戻って子どもに向き合う、これは大事なことなんだけど、それでも、それぞれが負ってきたものによって、当然発言の質とか責任のとり方が違ってしかるべきです。そういうことを反映できなかつたら、自分はちゃんと修練してこなかったということを自分に言い聞かせないといけないと思うんです。そういうことが制度的に保障されていないのが教員なんです。簡単に言うと、平等であることのいいことと悪さが、そこにてきめんにあらわれている。そのことにかけて加えて、小峰先生がおっしゃったように、人を扱うことの難しさです。もちろん企業だって行政だって人を扱うんですけれども、ある定型的なゾーンから外れたところで、まるごとその子の、その人の全体と取っ組み合わないといけないところがあって、そのことがそういう積み上げ的な習熟というのか、それを簡単にさせないところがあるかなというふうに私は感じています。

本当に厳しい言い方になるかもしれないけれども、どうしてこう下手な文章しかよこさないのかと思うことがいっぱいあるんです。教員は、この程度のものでいいんじゃないか、年号をここに書くとか、ここは引用文にしなきゃいけないとか、あるいはこここのところは箇条書きにすべきだとか、ここから先は別添にすべきだとか、そんなこと、何で一々こだわるのかと思ってしまうじゃないですか。どうしても内容は同じなんだからいいじゃないかと。その発想自体が非常に間違っているということを皆さんに伝えたい。限られた時間でお互いにやっていくので、仕事をする上でどうすれば正確に伝えられるか。さっきも午前中の教育委員会のほうで、つつい返三葉などと言ってしまう。そういうふうに仲間うちだけの言葉で語り合えるような、親密な、フラットな関係の中で生きている、そこでもまれる経験がないということが、なかなか習熟を難しくしているのかなというふうに思います。どっちかというと、個人個人の資質、職人的な資質の競い合い、鍛え合いだけの場になってしまっている。学校が、

組織的な訓練の場になりきれてないのは、そういう制度上の問題もあると思います。

だから、私、別に職階そのものは好きなわけじゃないんですけども、そういう意味で職階制って大事なんです。総括教諭制度、すごく大事だし、そのことを活用しなければいけません。ぜひ総括教諭を生かしてください。私、かつて高校にいたときに、総括教諭制度の導入をめぐって大もめにもめたし、本当につらい経験もありましたけど、でも今となっては定着して、十分機能していると思います。そのことが触媒になって、ある年代に達したときの自覚の持ち方、マネジメントへのかかわり方みたいなことを考え始めるようになるんです。そういう意味で、地位とか職階制度とかというのはとても大事なんだ。それは単純に出世したとか上がっていくとか、そういう問題だけじゃないんだということをおの人に伝えたい。鈴木委員へのお答えになったかどうかわかりませんが、私はそんなことを感じています。

それから、森岡さんが言ったことで、町長の分野の話は町長がお答えになったんですけども、私も一つお話ししたい。やっぱりワークライフバランスとか、子育てでもいいんですけども、ライフサイクルの中の子育てでもいいんですけども、やはり早く仕事を能率的に、きれいに片づけて、組織的に取り組んで、さっさと帰りましょう。休めるときは休もうということ、とても大事だと思うんです。教員はその割り切りがとても下手で、いい意味では執着するのは大事なことだと思うんだけど、そこはやらねばいけないですし、組織で声をそろえて心がけて取り組んでほしいです。働き方改革って、そういうものだと思います。こちら側でもやり足りないことがいっぱいあって、現場の先生方の長時間労働負担におんぶというか、依存してきたところもあるので、こちらの反省でもあるけれども、でも、ここに来て諸問題が表に出まして、来年はきっと留守番電話が入るでしょう。いろんなことが次々と、制度的に支えになっていくと思います。それをぜひ活用して、働き方に関する意識改革に取り組んでもらいたい。本当にすぐれた集団だったら、6時に帰りますよ。6時以降にかかってきた電話は留守電で対応してしまえばいいんだから、できるようになります。そうはいつでも、7時ぐらいでも窓は開いているでしょうが。でも、そういうふうなことを割り切ってやることも一つの答えになるんじゃないかなというふうに思っていますので、つけ加えたいと思います。

町長) 遠藤委員、もしあれば。

遠藤委員) 民間研修の意見がすごく参考になりました。自分がやっぱり前職15年、一つ

の会社に勤めた後はですね、銀行の支店を7年間回りながら、臨店指導という形をとらせていただいているんですけども、やはり企業のホームページを見ると企業理念、そしてこれをもとに具体的に何に取り組んでいるかということを見れば必ず企業を調べるときは見るようにしているので、やはりその両輪あつてのビジネスモデルなのかな、なりたい教師像なのかなというところを考えたときに、ちょっと皆さんのお話を伺ったときに、さてビジネスモデルというところ、なりたい教師像ということを見ながら統一意見を学校単位で持っているかな、同じゴールを持っているのかなというところをちょっと疑問点として感じたところでありました。

その中で一つ、森岡先生のレポートを拝読しながら、研究授業を思い出していました。ちょっとシニアの先輩と後輩というチームで研究授業に取り組んでいたかと思います。シニアの先輩は自らがビジネスモデルになることを目指し、後輩はそれを真似ながら育つというスタイルでした。大きなグループで研究授業に取り組むスタイルは良く目にしますが、葉山中のスタイルは、早く効果が出るかな、と思いながら、こちらのレポートを見ておりました。

所感としては以上なんですけれども、どんな教員になりたいのか、何に取り組みたいか、そして軸となるものは何なのか、その辺がこれからより明確になっていったら楽しみかなと思って話を伺いました。

町 長) ありがとうございます。引き続きありますか、どうぞ、お願いします。

小 峰 委 員) 今日教頭先生方のお話を伺って、私は3つぐらい、人材育成について大事な自分の中で思っているものを、簡単にお話ししたいのは、まず1つは、毎月教頭会議がおありだと思いますけれども、その中をどのように運営されているのかの工夫もあるといい。横浜では教頭職を副校長というんですけども、私が副校長を務めたときにあった副校長会では、毎月持ち回りで提案をしました。そのときもプレゼンなり、さっき教育長がおっしゃったレジюмеを書いたりするときに、文章力とか話すとかということ、かなり鍛えられた覚えがあるんですけども、6校しかない葉山の学校でも、それぞれの学校で違うところがありますから、その学校で取り組んでいることや、学校で課題になっていることとか、組織的にほかのところと違う試みがあるとかというようなプレゼンをすることで、あ、そうなのか、そういう学び方があるのか、そういう試みがあるのかというのが大変勉強になりました。例えば葉山小学校の通級指導教室は、自分の学校の子どもが通級指導教室に通っていても、ほかの学校だと仕組みがよくわかってないこともあります。私も自分が勤務したところが通級指導

教室があったところなので、そういう話をすると、ああ、そうなんですね、そういうところでの副校長の立場、校長の立場って、どうなんですかというような話になりますし、先ほど言ったように、みんなの前で話をするという勉強にもなるので、ぜひ教頭会の活用を皆さんで工夫されたらいいなど。勉強の場、さっきみずから学ぶことが大事だというお話もありましたので、そういうことが検討されるといいなと思いました。

それから、私の経験で言うと、組織の見直し、どういう会議を持つかという視点で、組織を見直しすると、かなり活性化するということがありました。職員会議につながる協議ができる組織を、あまり細かく分けすぎない。大きなくくりで考えます。例えば学校運営にかかわる部会、それから学習指導にかかわる部会、児童指導にかかわる部会など私の場合は3つに分け、同時に開催するようにしたんですけれども、そういうふうにする中で、例えば学習に関する部会の中には研究とか、それから地域との関係とか、そういうものも入れて、そこでいろんな立場で話をする、かなり活性化して、学校の中でも職員会議にかける前に原案がかなり練られる。それから、いろんな経験が生きてくる。例えば、本当に瑣末なことなんですけれども、学習で外に出て行くときに、学校の先生って、名刺を持ちませんよね。そういうときに、地域の人たちに挨拶するとき、お願いをするときなどに、何々小学校の誰々ですといっても、言葉だけでは地域の方に通じないというか、後で連絡先、ここにくださいとか、何かあったらここにご連絡くださいというときに、残らない。そこで先生方で名刺を持ちましょうということになって、名刺を作りました。校長の名前も書いておいたりすることで、それで結構地域の方からの信頼というか、何か、いざというときに、ここに連絡するというのをもらうだけでも、地域の方が安心というんでしょうか。その上その先生の名前を覚えてくださるなど、学校と地域の関係がまた一段と信頼を増していくというような、そんなアイデアが出てきました。どういう組織がいいかわからないけれども、組織を見直しをすることによって、アイデアが出やすくなるような話し合いが持てればなというふうに思っています。

それからあと、もう一つ最後は、ここにも書かれていて、資料にも書いていますが、今、求められるのは、カリキュラムマネジメントなわけですが、そのカリキュラムマネジメントの中で、教頭先生方はみんなと一緒にではなくて、管理職としてどういう立場をとらなければいけないかということ念頭に置かなければいけないのかなと思います。その一つが、どういう子ども育て

たいか、どういう子どもに力をつけたいかというときに、学校教育目標は理念としてはあるんだけど、具体的なものを管理職としてどう落としていくかということ、やはり一つはこの校長なり教頭なりの仕事なのかなと思いますので、そのあたり、ぜひやっていただきたいと思います。

それから、教頭が教務主任を育てるのはとても大事な仕事だなと思います。私も教務主任になったときに、え、学校ってこんな仕事があるのかという、びっくりした思いがあるんですね。そのときに、副校長先生が、夜残って仕事をしていると、実は今日こういうことがあって、校長先生はこういう対応をされたんだよって。その意図がこうこうこうという、そういう話をたくさんしてくださいました。そういうことを聞くときに、ああ、学校ってこうやって動いているんだ、こういうときに管理職の仕事って、こんなふうにやらないといけないのかとか、こういうことをしてくれているから、私たちがほかのことができるんだなということを知り、大変勉強になりましたので、ぜひ教頭先生がご自分の言葉でできることを伝える、そういう役割をしていただくと人材育成につながるのかなと思いました。

町 長) ありがとうございます。

教 育 長) いいですか。今日お聞きしていて、ある意味とても楽しかったし、ほっとしました。失礼な言い方かもしれないけど、私にとって直接現場の若い先生を指導する機会はほとんどないわけだし、立場も違うので。実は校長先生や教頭先生を養成し、育成するのが私の中での相当大きな役割だと思っています。毎回の校長会議のたびに、40分も50分もしゃべっているのは、それは多分に人材育成をすごくやっているわけです。本当に耳にたこができるくらい、伝えたくてしょうがないことを、ずっと手を変え品を変えお話をしているということです。

直接教頭先生方にお話しする機会はそんなに多くはないけれども、毎年4月1日の例の恒例行事、辞令交付のときに、いろいろと私にとってこういう教員であってほしいというような話をさせていただいていますので、そういうことを通じて、きょう先生方の耳にも入れたいなと思っていることを伝えてきたわけです。きょうお伺いしていて、皆さん本当にやはり一生懸命、真剣に考えていられる様子がよくわかった。そのあたりとてもうれしいんですけども、その一方で、今お話を伺って、こういうところは大変だ、苦労しているということは、言葉としては出てくるんだけど、本当を言うと、もっともっと、ぎりぎり苦しいんじゃないかというふうに自分では思うわけです。私、自分の教頭時代、校長時代を通じて、この手の話で楽だと思ったことは全くないですね。

いつもいつも、すごく苦しくて、そういう時代だったのかもしれませんが。制度的な大きな変更があって、やったことがある方もいるのかもしれませんが、とても苦しかったことを覚えています。

だから、そういう、のるかそるかのぎりぎりなところで、やらねばいけないことがあって、あれもこれも全て手を出すことは多分できないから。皆さんにとってはやはり、どれも大事です。外部研修に行かせるとか、校内研究や研修を活性化するとか、いろんなこと、みんな大事なんだけれども、その中で自分なりにやはり課題に対する戦略とか戦術というのを考えていただいて、その戦略・戦術の組み合わせが大切です。そこに一人ひとりの価値観とか個性とか取り組み姿勢が出てくるから、簡単に言うと、何が一番重要で、重点化しなければいけないのか。そういう戦略的な目標、そこをしっかりと見定めて、とりあえずそこだけはきちっとやりきろうというようなところで進めていただけないのかな。網羅的・総花的ではなくて、こここそが今、自分の使命だというようなことを、自分の価値観や信念と絡めて話される場面があるとよかったです。何かの折に、そういう話も聞かせていただけるとありがたいなと思います。何かの折に、そういう話も聞かせていただけるとありがたいなと思います。何かの折に、そういう話も聞かせていただけるとありがたいなと思います。何かの折に、そういう話も聞かせていただけるとありがたいなと思います。

ただ、きょう皆さんの話を聞いていて、2つほど自分なりに本当にうれしかったなと思うことがありまして、1つは、何人かの教頭先生方が職員を積極的に外に出したいということをおっしゃってくださったこと、とても大事だと思います。私がこの町にやってきて、当時は富樫さんが学校教育課長でしたけれども、彼に着任して1カ月ぐらいに言ったんです。本当に何度も口に出していますけれども、この町を、葉山町を開放的で進取の気性に富んだ町に変えたいと、あるいは葉山町の学校を開放的で進取の気性に富んだ、そういう学校にしたいと言ったんです。そのことの裏返しで言うと、何と閉鎖的なことかと。それはそれでいいところもあるんだけど、特に学校もまたそれぞれの学校の固有文化というのか、タコ壺のような文化の閉鎖性を持っていて、そこは地元密着だし、愛すべきところはいっぱいあるけれども、そこばかり磨いていて、もっともっと広い世界から学ばねばいけないことが、なかなか届いてないんじゃないかと。そういう意味で、出て行こうとしない姿勢が、この町の教育全体の底上げを阻んでいる大きな要因ではないかと思ったんです。そういうことをずっと言い続けてきて、今回、皆さん方から、どんどんどんどん外に出すべきだという話を聞かせていただいたこと、とてもうれしいです。外に出て、広く知見を深めたからといって、郷土愛が薄れるわけじゃないですからね。そんな

こと絶対ないので、より一層深い形で還元できると思いますので、今後ともそのことを続けてもらいたいし、今日皆さんがそういつてくれたということは、とてもうれしいです。

もう一つ、授業研究のやり方ということに触れていただいたのは、すごくありがたいと思っています。授業研究は、これも始終言ってるように、授業をよくするという、そういうものだけではないんですね。単純に技術的な意味で自分を向上させるということだけでもないし、それからもちろん子どもたちをどうするということはとても大事だから、それが主目標であるけれども、実はそのことを通じて教員自身が変わっていかねばいけません。教員自身が学んで、成長していかねばいけません。そういうことにとても気がついていただいて、授業研究をみんなでやって、あれこれ、よりましな、よりよい手だてをみんなで磨いていくというようなことだけではなくて、そのことを通じて、人と一緒に学びながら、一緒に教育する人から得たもの、そういうものを自分に吸収しながら、自分自身が、自分自身の資質・能力というものを更新していくというようなことが授業研究だと思うんです。そうじゃないと、あまり変わらないです。手だてなんか、いくつ並べても、とりあえず一個、いいアイデアもらって、この授業うまくいったなという程度でおしまいですから、持続的・継続的に子どもたちの資質・能力の向上の支え手として自分があり続けるためには、やはり自分自身が、学んで変わっていかねばいけないということを意識して取り組んでもらいたい。だから、授業研究というのは、そういう場です。まさに教員自身の研修の場であるということを皆さんがよく自覚しておられて、きょう話されたのかなというようなことを思いましたので、そのことをとてもうれしく思っています。

この手の話は、本当に際限もなくしてしまうので、あと一個だけでやめますけれども、私は30年ほど教員やってまして、その間、すごく思ったことがあります。あるいは今の自分の心がけでもあるし、校長・教頭時代の自分の心がけでもあるんだけど、簡単に言うと、人と事をしっかり分けようということなんです。その人の人格とか資質とか、見てとるものがありますね。当然、人間関係の中で好ましいとか好ましくないとか、そういう人間関係が発生します。相手のトータルの人柄についてのイメージとか評価ということも派生するでしょう。そのことと、具体的にその人間が何かしますね。言動を通じて何か取り組みをし、成果があつたりなかつたりします。そのことを厳格に分けて考えようというふうに思っているということです。それは自分の心がけでもある

けれども、自分もそうやって助けられたと思います。若いころは、私、どっちかという職場の中では校長に嫌われるような、余計なことばかり言う教員だったと思います。職員会議、別に校長に反対することが自己目的ではないですよ。そうではないけれども、校長の思いみたいなことを忖度せずに、結構激しいことを言うておりました。そのおかげで、いいこともあったと思うんだけど、でも何かしでかしてしまったために、結構いろいろ、よろしくない評価がまわっていたと思うんです。それでもある日、当時は今みたいな客観教頭試験ではないので、教頭に推薦してくれた人が出現したんです。びっくり仰天ですね。やがて校長にしようという人が出現しました。何かもう、わけがわからないうちに、葉山町の教育長にしようという人まで出現して、それこそびっくり仰天です。30代の自分の疾風怒濤の時期を考えると、とても信じられないことが起こっているわけです。

それはなぜかという、要するに私自身にまつわるような、職員会議で嫌なことを言うとか、世間的に評判も悪いとか、そういうことを超えて、例えば修学旅行を変えたんですね。564人の生徒を農家に2泊3日泊めてしまおうなんて、日本で最初に多分考えたと思いますけれども、そういうことを切り離して評価できる校長にあるとき会ったんです。あの方が強く推してくれたので、そのことが自分にとってはとても大きな財産です。今、自分も同じことをみんなにしたいなど。好き嫌いとか、人にまつわる属性とかと、その人のやっていることを、きっちり分けて評価したいということをしごく思っています。どうしても人間関係が好転しているときには、その人間のやっていることに関する評価は甘くなってしまうでしょう。逆もありますね。嫌いだなと思うと、一生懸命やっていることが正当に評価できないということもあるので、そういうことが決してないように。自分の格言で言うと、坊主が憎くても袈裟を憎まず、私はそういうふうに自分に言うております。新任教頭研修の協議題の報告の中に、その言葉を書いたことを今、思い出しました。15年くらい前かな。そのことを書いたんですけど。そのことを厳格に分けてやりたいなど。そのことによって、自分自身も変わったし、そうやって救われるというかな、そうやって持っている力を十二分に引き出してもらえることもあるのかなと思いますので、そのことを自分の心がけにしているんだということをお伝えして終わりにしたいと思います。余計なことを申し上げました。

町 長) いえいえ、とても大事な話で。さだまさしの「関白宣言」に「たやすいはずだ、愛すればいい」ってありますけれども、嫁姑問題も愛すればいいと、

ありましたけれども。なんじ隣人を愛せよと。すいません、余計なことを。そうしますと、私も立場上、大変恐縮ながら申し上げなければいけない立場ですので、いくつか気がついたところをお伝えをさせていただきたいと思います。もし何か残れば良いなと思ってという感じで聞いてください。

お話を伺っていて、まず、例えば、ちょっと端的に気がついたことだけ、まず申し上げます。性別のことで先ほど杉田先生から、グラフもそうですし、先ほど先生も性別バランスの話がございました。もしかして皆さんの職場は性別による指導の仕方であったりとか、アプローチが大きく違う職場なのかなという印象を持っているんですけども、世の中はご存じのとおり、恐らく数十年後、トイレは男女なくなるでしょうし、男女の丸つけもなくなろうと言われるくらい、左利きより今、LGBTの人のほうが多いと言われる時代です。ですから、そういった意味では男女というものに関して、職場もほとんど性差をなくさなきゃいけない観点がありますから、その辺、私はわからないところですけども、もしそういったことではっきりした職能に限界が見られるようでしたら、何か今から講じていかなければいけないなという印象を持ったのが一つあります。

それから、羽太先生もおっしゃっていましたが、外からのという話ありましたね。すごくいいことだと思いますので、ぜひそういった形式をどんどんどんどん進めていってほしいなというふうに思って聞くことができました。

それからですね、先ほど保育園の話とおっしゃっていましたが、妊娠されて職場を離れるような流れを調べたという話なんですけれども、どこの職場も一緒でございまして、同じような話と言っているのかわかりませんが、日本医科大の男性受験者数の問題がありました。百歩引くとですね、わからなくもない話でして、やはりテストをするとどこの業界も女性のほうが成績がいいですし、しかし女性は物理的に、生物学的にお休みをされるので、経営層からすると、あれはわからなくもない、百歩譲ると見えるところがあります。それをやはり受け止めた上でですね、考えなければいけないなと思いました。

先ほど、外の世界を知らないとどなたかおっしゃったんですね。聞いていて。ふと思ったんですけども、どこの世界も多分あまり変わらないですというふうに感じていることが一つありましたので、お伝えしたいと思います。

それから、まさに外の世界の話なんですけれども、私、コンサルティングの仕事を以前していてですね、外の世界と言われるいろいろな業種・業界を見てきて、いろんな方にお会いをしてきました。例えばシリコンウエハーを二、三

十年間ずっと丸形を切り続けてきて、いかに薄くするかにこだわっている方とか、秘書業務で10年間派遣でやっていらっしゃる女性の方からですね、年収二、三千万稼ぐような銀行マンの、次に頭取になりますような方とか、いろんな業種の方にお会いをしてきて、いろいろ話を聞いてきたんですけども、皆さん同じように、僕は外を知らないというふうに言われます。全く同じだと思います。世の中というのは結構ですね、役所の人間も役所だから、ほかの役所以外知らないというようにぐらい、外を皆さん知らないで、そこは何ら卑下するものじゃないというふうに思っしてほしいなと思います。ただ、先ほど返町さんがいいことをおっしゃったんですけども、例えば役所での文書の話がありました。外との、外部のやりとり、これはどうやるかというときにですね、もしかしたらそこで、これだから教員はと言われる機会があったとすれば、そこはきっと敬意をもって、愛をもって接すればですね、それだけで終わることだと思います。そちらの方の職場をリスペクトして、そちらに合わせて文書を出しますよと。そちらに合わせて、申しわけなかった、次変えますよと言え、それで済むだけの話でして、世の中全てが何か自分たちだけ取り残されているような感覚は全く持たないでいいというふうに思いますので、そこは強気でいってほしいなと思いました。

それから、高梨先生の企業理念の話がありました。恐らくミッションステートメントという考え方で、もしかしたら学ばれたかもしれませんが、企業の理念とビジョン、目標と企業価値をですね、各企業が定めるんですけども、私も実はトライをしました。7年前この職場に来て、葉山町のミッションステートメントにトライをしようとして、1年ぐらい自分の大学院時代の先生とかコンサルのころの方のいろいろと相談をしたんですけども、あきらめました。結局、経営者と言われる層が、その業種を、たとえ業種を変えても、業態変容してパソコン屋さんがコンサル屋さんになったり、車屋さんがバイク屋さんになったりしてもいいのであれば、その理念、ミッションステートメントが生きるんですけども、皆さんの世界は全くそこから遠いところで、時代がどう変われども、憲法が変わらない限り変わらない職場にいらっしゃるので、ぜひそこをご自身たちのミッションステートメントはいいと思うんですけども、バランスがすごく難しいと思いますので、いいところだけとるような形で臨んでくれたらいいんじゃないかなと思います。

最後に、私はきょうお話を伺っていてですね、驚きました。驚きましたし、先生方も悩むんだという、敬服をしました。何かといいますと、私は皆さんの

職場というのは、世の中のあらゆる職場の中で最も人を指導するのにすぐれた職場の方々が、職場の指導のことで悩んでいることに、きょう驚きました。私からすると、皆さんは悩んじゃいけない方々だと思ってます。なぜなら、子どもたちを教え、人生の大事な9年間を支える方々がですね、それを大人だからといってお互いに教えられない、理解し合えないということはないというふうに思っています。言い方は恐縮ですけども、紺屋の白袴であり、医者の不養生でもあるというふうに話を聞きました。ぜひ、私はよく、私も全然わからない中で、考え方として、よく犬を叱るときにはすぐに叱れ、だから子どもを叱るときにはすぐ叱りなさい。教えるときには、子どもに教えるように大人にも教えなさい。おじいちゃん、おばあちゃんは、赤ちゃんだと思って接しなさいというようなことをですね、すごく失礼な言い方ですけども、考えるようにしています。例えば先ほどの田中先生が気づきを教えなきゃいけないんだとおっしゃいましたけれども、すごくベーシックなことだと思うんですね。教えて伝える指導もあれば、本人たちに気づかせて自発させるということが当然皆さんはおわかりだと思っていたので、改めてそういう原点に気づかれるものなのかなというふうに思って聞きました。

また、ローテーションをしながら尾澤先生、役割分担を変えていくと、すごくいい話だと思いますけれども、私は学校の子どものころ、席がえが楽しみでした。環境が変わって、自分の勉強に取り組む環境ががらっと友達によって変わるので、全く同じだと思うんですね。ですから、大人も子どもも、基本的なものは何も変わらないと思って、臨んでいただければ、おのずと解決できるでしょうし、改めて申し上げますけれども、皆さんは国からも、こういった指導教材からも、ほかの外部の先生方からも、教え方を学べる最も宝庫にいらっしゃる方々なので、そこはぜひ悩まずにですね、私どもにもっとこういうふうに指導すればいいのって、教えてもらいたいなというのが本音ですので、ぜひ今後のそういった指導の中でですね、いいマニュアルがあったら役場のほうにもお寄せもらいたいということを、この場でひとつつけ加えたいと思います。

最後に、私の経験から申し上げることで、私、人事のコンサルにいたころに、銀行マンの方々の上司の方の中で働いていたんですけども、彼らがいつも言っていたことは、銀行と、お金と人と物で社会は動いている。情報はそこに加わっていますけれども、大事な人を見るときに、お金の面から見るよというふうに言っていました。お金というのは世の中の全てに集中されるものなので、お金で見るということは、一通りのことが見えるという判断の視点ですけども、

人はコミュニケーション能力、それからビジネススキル、専門的能力、もう一つは地頭

という表現をしていました。これはさっきの専門用語なんですけれども、返町さんに以前相談したら、ロジカルシンギングという言葉を使っていました。つまり、人とコミュニケーションができて、専門的な知識があつて、なお頭を回して人にアウトプットすることができることで、その人のビジネスマンとしての価値がはかれるということをした。転じて見ますと、これまでも考えて、自分で判断をして、表現をする。もう十分おわかりですね。一緒なんです、結局。なので、私はそれを聞いたときに、そういうものだと思いながら、ここにきて文科省の学習指導要領の基本理念といったときに、あれ、何か同じことを言っているなど。

話が戻ります。赤ちゃんも子どもも大人も、おじいちゃん、おばあちゃんも、結局はみんな人間は物の学び方が一緒なんだというふうに私は思っていますので、ぜひ皆さん、改めて皆さんが持っている価値を存分に発揮してもらえると、職場の問題も解決するはずと思いたいので、ぜひこれからも頑張ってください。

そして最後に、前回私、働き方改革で申し上げましたし、強く感じました。やはり学校の先生というのは、ほかの仕事のように早く帰れることとか、効率よく終わらせることというところから実は遠いところにいると思っていて。

大事なことは、そこでやらされているんじゃなくて、本人が職を楽しんで、そこまでやってもそれを支えるサポートが周りにいて、やれば、それがいい職場だというふうに私も今、思っています。とはいえ、気持ちで働いている方々ばかりの職場ですし、気持ちだからこそ自分の体を壊すんですけれども、ぜひライフワークバランスをとりながら、思う存分皆さんが経験してきたような教職員のこれからもですね、新しい時代ということなくですね、理念は変わらずに私はあつてほしいと思います。ぜひ先生として胸を張って存分に働ける環境をつくってあげてほしいなということを最後に私からは以上でございます。

よろしいですか。逆に先生方からもしあれば、お伺いをします。お話の中で何か確認したいこととか。

一色小学校教頭)

じゃあ一つだけ。すごい印象に残ったことがあつて、教育長、返町先生のお話で、人と事をしっかり分けるということがすごく心に残って、やっぱり私も初めて職が変わって、職員室が学級担任のようなものですね。日々いろいろやっぱりあるじゃないですか。こちらもやはり人間で感情を持っていますし、管理職も感情　だと思っています。時々やっぱり、えっと思ったりするよ

うなことがあるんですけど、そうするとやはりその人に対する見方がマイナスになってしまったりということがあって、そこが時々、気をつけなきゃ、気をつけなきゃと思うことが正直あったんですね。こういうふうにしていけばいいんだと、すごく思ったので、ちょっと大事にしていくところだなと思いました。

あと、町長さんのお話で、性別のバランスって、やっぱりある程度は大事かなってすごく思っていて、性差による特性って、やっぱりあるかなと思うんですね。最終的には人間性なんだと思うんですけども、特に中学校さんもそうですし、私たちの校種も大体4年生ぐらいから思春期ですよ。なので、どうしてもやっぱり男女の組み合わせというのは必要なんです。やっぱりバランス上、数が足りなくて、高学年が全部女性とかということはあるんですけど、でも男性だけということはない。できれば私はやはり男女込みで組んでいくのが理想かなと思うんですね。例えば男子がちょっと相談したいんだけど、女性の先生だとちょっと言いにくいとか、逆もあるんですね。なので、学年組むとき、やはり両方いたほうが子どもたちにとっても安心ということがあるかなと思います。以前、私も横浜に7年前まで在籍していたんですけども、何か委員会の手違いだったからなのか、職場から男性の教員が消えたんですね。随分いろいろなことがあって、やはりあまりよくなかったなと思うんですね。子どもたちにとっても、やはり男の先生がいないというのは、違うんですね。その持っている印象とか、もともとのやっぱり性差ってあるので、それはやっぱりよく捉えて、やはり両方バランスいたほうが子どもたちにとってもバランスのよい教育ができるのかなというふうに思いました。今後ともどうぞよろしくお願いします。

町長) ありがとうございます。他にはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(その他)

町長) では、その他項目ございます。協議事項の2にその他がございますけれども、皆様から完全に別件でも構いませんが、何かこの際ということがありましたら。

よろしいですか。ありがとうございました。事務局、何かございますか。よろしいですか。

では、大分長い時間いただきました。本日の協議事項につきましては以上で終了させていただきたいと思っております。それでは、これで事務局にお返しをいたします。

(閉会宣言)

教育部長) それでは、長時間ありがとうございました。人材育成といった課題は、学校だけではなくて、町役場でも共通の課題と思います。今後、こういったことを町役場でもやってみたらどうかと思いながら聞いておりました。ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして第2回葉山町総合教育会議を閉会いたします。次回の日程は、現時点では来年を予定しております。例年ですと5月ごろとなりますけれども、また日程決まり次第、ご連絡をいたします。よろしく願いいたします。

それでは、長時間ご苦労さまでした。閉会、4時2分でございます。お疲れさまでした。