

教育委員会会議録

令和4年（2022年）12月定例教育委員会会議

開 会 日	令和4年（2022年）12月22日（木）		
開 会 時 間	午後2時00分 ～ 8時45分		
開 会 場 所	SPring熊本花畑町 7階 D会議室 ※一部オンライン開催 オンラインでの出席者については各執務室		
出 席 者	委 員 会	遠藤洋路 教育長 出川聖尚子 委員 小屋松徹彦 委員 西山忠男 委員 苫野一徳 委員 澤栄美 委員	
	事 務 局	松島孝司 教育次長 中村順浩 教育総務部長 田口清行 学校教育部長 他	
提 出 議 案	<p>議第90号 市立高等学校・専門学校改革基本計画（必由館高等学校編）の策定について</p> <p>議第91号 天明校区施設一体型義務教育学校基本計画の策定について</p> <p>議第92号 財産の譲与について（熊本市立向山幼稚園五福ことばの教室の建物等）</p> <p>議第93号 熊本博物館条例の一部改正について</p> <p>議第94号 熊本博物館協議会規則の一部改正について</p> <p>議第95号 熊本市立幼稚園条例の一部改正について</p> <p>議第96号 熊本市高校等進学支援金の支給を受ける者の決定について</p> <p>議第97号 熊本市公民館条例施行規則の一部を改正する規則の一部改正について</p> <p>議第98号 熊本市附属機関設置条例の一部を改正する条例案に対する意見について</p> <p>議第99号 職員の懲戒処分について</p>		
協 議	<p>(1) 教育委員会の課題解決に向けた取り組みについて</p> <p>(2) 「校長及び教員としての資質向上に関する指標」改訂について</p>		
報 告	(1) 専決処分の報告について		
署 名	西山 忠男		
	苫野 一徳		
会議録作成者	教育政策課 玉野あゆみ		

<p>〔開会の宣告〕 遠藤洋路 教育長</p> <p>〔会議の成立〕 遠藤洋路 教育長</p> <p>〔公開の審議〕 遠藤洋路 教育長</p> <p>遠藤洋路 教育長</p>	<p>令和4年12月定例教育委員会会議を開会いたします。</p> <p>本日は、私の他5人の委員が出席しておりますので、この会議は成立しております。</p> <p>会議録署名人は、西山委員と苫野委員とします。</p> <p>本日の会議の内容につきましては、会議日程のとおりですが、本日の議事のうち、議第99号 教職員の懲戒処分については、「教育委員会に属する職員の任免その他の身分取扱に関する案件」であること、議第92号 財産の譲与について（熊本市立向山幼稚園五福ことばの教室の建物等）、議第93号 熊本博物館条例の一部改正について、議第95号 熊本市立幼稚園条例の一部改正について、議第98号 熊本市附属機関設置条例の一部を改正する条例案に対する意見については、会議規則第13条第2号「教育予算その他議会の議決を経るべき議案についての意見の申出に関する案件」であることから、会議規則第13条第1号及び第2号の非公開事由に該当し、非公開の審議が適当と思います。</p> <p>議第92号、議第93号、議第95号、議第98号及び議第99号につきまして、非公開に賛成の委員は、挙手をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">（全員挙手）</p> <p>全員賛成により、議第92号、議第93号、議第95号、議第98号及び議第99号は、非公開とします。</p>
<p>日程第1 前回会議録等承認</p> <p>遠藤洋路 教育長</p>	<p>11月24日開催の令和4年11月定例教育委員会会議録、12月1日開催の令和4年第4回臨時教育委員会会議録、12月14日開催の令和4年第5回臨時教育委員会会議録を各委員のお手元に配布しております。この会議録を承認することに、ご異議はありませんか。</p>

（異議なしの声）

異議なしと認め、前回会議録等を承認することに決定します。

日程第2 事務局報告の件

（1）事業・行事等報告について

- 前回定例会議（R4.11.24）以降の事業・行事報告
- 今後の予定

日程第3 議事

・議第90号 市立高等学校・専門学校改革基本計画（必由館高等学校編）の策定について

《松永直樹 学校改革推進課長 提出理由説明》

小屋松徹彦 委員

確認ですが、この改革案で学校側のコンセンサスを得られたと考えてよろしいでしょうか。

松永直樹 学校改革推進課長

そもそも改革の方向性については、当初から一致しておりましたが、中身につきましても、これまで議論を重ねたことにより、学校と教育委員会事務局と一致した方向性で今、取組を進めているところです。

西山忠男 委員

概要版の2ページに設置例がありまして、学科名が文理総合探究科（仮称）となっています。コース名も全部仮称ですが、この学科名、コース名の名称についてはどう検討されているのでしょうか。

松永直樹 学校改革推進課長

学科名、コース名については、教育委員会事務局と学校とで検討の場を設けまして、そこで議論を行ってまいりました。基本的な学科名等の案については、学校側のほうでお考えになったところがございます。現時点におきましては仮称としておりますが、今後必要な規則改正等を早ければ年度末、遅くとも来年の5月あたりまで最終的に確定させまして、学科名、コース名を決定するというところで考えておりますので、現時点においてはこの名称で考えているところがございます。

西山忠男 委員	<p>各コース、学科の内容を十分に表現できているかというところがちょっと気になるんですが、例えば前から普通科を残してほしいという要望や、国際コースの特色を残してほしいという要望があったと思うんです。そのことがこの名称では分かりにくいような気がするんですよね。国際コースの内容については、この概要を見ても、どこでその国際コースの内容が盛り込まれるのか、よく分からない説明になっているので、そこを検討する必要があるんじゃないかと思います。いかがでしょうか。</p>
松永直樹 学校改革推進課長	<p>委員ご指摘の点はこれまで検討を進める中でも課題として上がったところです。例えば2ページで、目指すべき学校像、スクール・ミッションをお示ししております。これまで国際コースを設け特徴的な取組を行っていたものを発展的に解消し、全コースにおいて国際的な視点を盛り込むことにつきましては、この目指すべき学校像の中で表現したいと考えております。</p> <p>目指すべき学校像の四角囲いの1つ目の2番目になりますが、地域社会や国際社会に関する理解を深め、課題や魅力を見いだす力、このようなもの等を盛り込むのと併せまして、基本計画本体には詳しく記述をしております。</p> <p>また、学科名やコース名について、ご指摘について改めて検討を進める中で学校側と協議も行っていきたくと思います。どのように表していくかということで、これまでの必由館の特徴や魅力、優位性を表しつつ、今後取り組む新しい部分について表すことができるのか、改めて検討したいと思います。一方、普通科という部分については、例えば他の事例でいきますと、文理総合探究科といった名称の後ろに新普通科というようなことを書いたり、この新しい普通科がどういったものかをご説明する中でそこを表していく、そういったことが考えられるかと思しますので、この点についてもまた引き続き学校側と協議をしてみたいと考えております。</p>
西山忠男 委員	<p>特に気になるのは文理コースという名称なんです。文理コースというのは全部を包含している内容ですので、もう少し何とか特徴を出した名称にできないかなと思います。意見です。</p>
遠藤洋路 教育長	<p>今のご意見については、検討をお願いします。</p> <p>他にご意見、ご質問はありますか。</p> <p>ご発言がなければ、採決を行います。</p>

<p>遠藤洋路 教育長</p>	<p>議第90号 市立高等学校・専門学校改革基本計画（必由館高等学校編）の策定について、ご承認いただくことにご異議ありませんでしょうか。</p> <p style="text-align: center;">（異議なしの声）</p> <p>ご異議なしと認めます。 議第90号については原案のとおり決定いたします。</p>
<p>〔採決〕 【原案どおり承認された】</p>	
<p>・議第91号 天明校区施設一体型義務教育学校基本計画の策定について</p> <p>《松永直樹 学校改革推進課長 提出理由説明》</p>	
<p>苫野一徳 委員</p>	<p>学校の建築施設に関してなんですけど、今、まさに子どもたちの声を聞いたり、先生方の声を聞いたり、地域の方の声を聞いたり、そして小中一貫ということなので、本当に大きな可能性のある教育が可能になる、とてもワクワクするプロジェクトだと思うんですね。その場合、学校建築自体もこれからのワクワクするような学校教育の在り方を体現するものである必要があると思うんです。そういった理解を業者さんに求めるという考えもおありでしょうか。</p>
<p>松永直樹 学校改革推進課長</p>	<p>委員ご指摘の点につきましては、これまでも教育委員会会議においてご意見等をいただきましたし、地域からも同じような声が上がっております。ですので、これから選定する事業者にお示しをいたします要求水準書、そういったものにおいて、しっかりその点を盛り込んで魅力ある学校づくりに取り組んでいきたいと考えているところです。</p>
<p>苫野一徳 委員</p>	<p>その際の民間事業者に一括して性能発注するとあるんですけど、その際の発注書等については、私たちが拝見して、検討させていただくことは可能なんではないでしょうか。</p>

松永直樹 学校改革推進課長	現時点での予定につきましては、関連の予算が認められた後、来年の夏頃までにそういった資料をまとめたいと考えております。中身につきましては、事前にまたご相談をさせていただきたいと考えております。
遠藤洋路 教育長	他にご意見、ご質問はありますか。 ご発言がなければ、採決を行います。 議第91号 天明校区施設一体型義務教育学校基本計画の策定について、ご承認いただくことにご異議ありませんでしょうか。
	(異議なしの声)
遠藤洋路 教育長	ご異議なしと認めます。 議第91号については原案のとおり決定いたします。
〔採決〕 【原案どおり承認された】	
・議第94号 熊本博物館協議会規則の一部改正について	
《竹原浩朗 熊本博物館長 提出理由説明》	
遠藤洋路 教育長	今まで実際にこの書面審議を行ったことはあるんですか。
竹原浩朗 熊本博物館長	いえ、これまでは書面審議を行ったことはありませんでした。
遠藤洋路 教育長	では、今後のことを想定しての改正だということですね。
竹原浩朗 熊本博物館長	はい、コロナ禍を想定しまして、今回改正をいたします。
遠藤洋路 教育長	はい、分かりました。 他にご意見、ご質問はありますか。 ご発言がなければ、採決を行います。

議第94号 熊本博物館協議会規則の一部改正について、ご承認いただくことにご異議ありませんでしょうか。

（異議なしの声）

遠藤洋路 教育長

ご異議なしと認めます。

議第94号については原案のとおり決定いたします。

〔採決〕 【原案どおり承認された】

・議第96号 熊本市高校等進学支援金の支給を受ける者の決定について

《上村奈津子 指導課副課長 提出理由説明》

〔採決〕 【原案どおり承認された】

・議第97号 熊本市公民館条例施行規則の一部を改正する規則の一部改正について

《大石雄一 生涯学習課長 提出理由説明》

遠藤洋路 教育長

本来公布予定だった期間から現在まで、実際の運用はどのようになっているのでしょうか。

大石雄一 生涯学習課長

改正した内容にて運用しておりましたが、公布漏れによる市民や社会への影響や損害は生じていないことから、速やかに施行の対応を取ることによって影響はないと考えておりますので、引き続き、このような対応を取っていきたいと思います。

遠藤洋路 教育長

では、改正後の運用が実際にはなされているということですね。

大石雄一 生涯学習課長

はい。

遠藤洋路 教育長

分かりました。

他にご意見、ご質問はありますか。

ご発言がなければ、採決を行います。

議第97号 熊本市公民館条例施行規則の一部を改正する規則の一部改正について、ご承認いただくことにご異議ありませんでしょうか。

（異議なしの声）

遠藤洋路 教育長

ご異議なしと認めます。

議第97号については原案のとおり決定いたします。

〔採決〕 【原案どおり承認された】

日程第4 協議

- ・協議（2）「校長及び教員としての資質向上に関する指標」改訂について

《澤田伸一 教育センター副所長 提出理由説明》

澤栄美 委員

2点お願いします。

2ページの改正の趣旨・ポイントの2つ目のところに「新たな教師の学びを実現していくための仕組として、研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等について」というのがありますが、研修履歴を活用するということについて、少し説明をいただきたいと思います。

もう一つは、今、事務職員についてはないとお話しされましたけど、私は元養護教諭ですので、養護教諭のところに興味を持って見たんです。養護教諭がどんな仕事をしているかというのは、やっぱり養護教諭でないと分からない部分が多々あると思うんですけど、こういった指標をつくられるときに養護教諭、また栄養教諭とかそういった職に就いている人、または就いていた人が指標づくりに参画することになるのでしょうか。

以上、2点についてお伺いしたいと思います。

<p>澤田伸一 教育センター 副所長</p>	<p>こちらの研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等ということですが、今後は研修した内容の履歴を残すようになっておりますので、その履歴の残し方についてはまだ検討中ですが、その履歴に基づいて、教員であれば校長がこういう研修が足りないのだからこういう研修をする必要があるというような指導助言をしていくこととなります。</p>
<p>澤栄美 委員</p>	<p>それぞれ研修の仕方というのはいろいろあると思うんですけど、教育委員会が行う悉皆研修もあれば、例えば養護教諭であれば養護教諭会という任意の団体の研修もあれば、自分で選んで学校や任意団体以外が行う研修、そういったものを受けることもありますよね。その中のどれを履歴とするのか、そういったことがどうなるのかなと思ったんです。私たちも自腹を切って随分研修していて、やはり必要だと思ってやっているわけですよね。ただ、その中には例えば非常に偏っているとか、そういうものもあるかと思うので、その辺が明確でないと、分かりづらいのかなと思います。その辺をはっきりさせていただければと思います。</p>
<p>澤田伸一 教育センター 副所長</p>	<p>今の点につきましては、委員ご指摘のとおり、どこまでを履歴として残すかというところは非常に大きなポイントになります。その辺も含めて、今後、研修の在り方についても検討していきたいと考えております。</p>
<p>澤栄美 委員</p>	<p>2点目についてもお願いします。</p>
<p>澤田伸一 教育センター 副所長</p>	<p>2点目については、今、ワーキング部会をしておりますが、ワーキング部会に教育委員会事務局の健康教育課の指導主事に参加していただいて、見直しをしているところです。それから、2月1日に育成協議会をしますが、その中に校長会等からも入っていただいて協議をしていく予定です。</p>
<p>澤栄美 委員</p>	<p>分かりました。</p>
<p>遠藤洋路 教育長</p>	<p>今の1点目の研修履歴というのは、この1ページ目の概要の1の研修記録というのと同じなんですか。それとも違うんですか。</p>

澤田伸一 教育センター副所長	同じものでございます。
遠藤洋路 教育長	分かりました。どのような研修がこの記録の範囲に入るかというのは、これから考えるということ、検討するということだったと思いますが、どんなかたちでそれが示されるのでしょうか。
澤田伸一 教育センター副所長	この育成協議会までに指標の素案ができたところで、これまでセンター等で行っている研修がどの部分に該当するかとか、その辺のところを確認いたします。それで足りない部分を国の研修とかも含めて、まだ国もはっきり示しておりませんが、そのように加えられる分があれば、そちらに加えていくような作業をいたします。また、校内研修等をどういう状況だったらこの履歴の範囲とするかということについても協議し、また2月の教育委員会会議の中でお示しできればと思っているところです。
遠藤洋路 教育長	分かりました。では、2月にそれが出てくるということですね。
澤田伸一 教育センター副所長	はい。
西山忠男 委員	1ページ目に特別免許状について記載されていますのでお尋ねします。二、三日前の新聞に報道されましたけど、文科省が教員確保の方策として、一つは前からお話ししている試験の前倒し、もう一つは、特別免許状を活用して外部人材を登用するという方針が示されました。文科省によると、特別免許状の授与基準は各教育委員会で定めなさいと新聞報道では書いてありましたが、本市の場合は特別免許状の授与基準というのは定められているのでしょうか。
遠藤洋路 教育長	特別免許状は都道府県が授与するものになります。
西山忠男 委員	県が授与するんですか。

遠藤洋路 教育長	<p>はい。そこが変わらない限りは、政令市であっても免許を授与する権限はありませんので、市は授与していないと思います。私たちとしては、政令市にも特別免許状を出す権限を欲しいという要望はしているところですが、今のところ、都道府県しか教員免許は出せないという仕組みになっています。</p>
西山忠男 委員	<p>では、この1ページ目は本市に該当しない部分もあるということですね。1ページ目の第2項のところは。</p>
遠藤洋路 教育長	<p>免許に関することは政令市には当てはまりません。</p>
西山忠男 委員	<p>分かりました。</p>
小屋松徹彦 委員	<p>では、2点、まず1点は免許更新制を廃止してということですが、今までは免許更新の際には講習を受けていたんですね。それがなくなって、今回新しい研修に変わっていくと。この機会ですので、これは希望ですが、研修の内容については、やはり今後は教師自らがこの研修を受けたいというか、自分が深めたい部分があるのであれば、そういったことが選択できるよう、研修内容については、少し幅広く設定できればなど思っています。これは希望としての意見です。</p> <p>それからもう一点は、校長は教員とは別にということで指標が定められていますけど、この資料の中の4ページに熊本市「校長（教頭）」という書き方をしているんですね。私はこの教頭の役割というか指標、これも非常に大事だなと思っているんですよ。これからいくと、教頭というのは校長と同じような指標になるのか、それとも教員の指標に基づくのかというのがはっきりしないので、特に学校の経営目標とかそういったものを定めていくのが校長の役割となっていますけど、私はそこには教頭もやっぱり入るべきではないかなと思います。校長、教頭がやっぱり一体になって学校の経営目標とかは共有していく、つくっていく、そういう段階から変わっていったほうがいいんじゃないかなと思うんですね。一般企業でしたら、当然この辺はそういった目標をつくる段階から、あるいはビジョンをつくる段階から一緒にやっていくわけで、できれば学校も、教頭先生の役割について、今までとは違う役割というのをもう少し明確に出していったほうがいいんじゃないかなと思います。意見ですけど以上です。</p>

<p>遠藤洋路 教育長</p>	<p>教頭の指標はどうなるんだということだったかと思いますが、そこについて教育センターからありますか。</p>
<p>澤田伸一 教育センター副所長</p>	<p>現在のところ、管理職としてつくってありましたので、今のご意見も踏まえて、またワーキンググループ、それから協議会のところで議論していきたいと思っております。</p>
<p>遠藤洋路 教育長</p>	<p>では、検討をお願いします。</p>
<p>苫野一徳 委員</p>	<p>育成協議会でどのようにしてこの指標が作成されていくのかのプロセスについて少しお伺いしたいと思います。</p> <p>というのも、私もいろいろところでこういった指標づくり、あるいはロードマップづくり等々をやらせていただくんですけど、うまくいく場合とうまくいかない場合がはっきりあるという実感を持っております。</p> <p>うまくいかないのは、それぞれがそれぞれの思いをただぶつける、前例踏襲するだけで玉虫色になるというか、結局何がやりたいのか分からないような指標が出来上がる、これはとてもよくあるというか、ほとんどそれだと思います。</p> <p>大事なはいわゆる最上位目標の明確化とその合意ですよね。何のための学校なのか、何のために教師は存在しているのか、何のために管理職は存在しているのか、ここをまず明確化、意思合意することが大事だと思います。そのうえで、ではそのためにどのようなものが求められるのか、あるいはどのようにあればよいのかということをしつずつ具体化していくという仕方で議論をしないと、それぞれの議論の次元も変わってしまうので、常に最上位目標の確認と合意というところから始める必要があるのではないかなと思っております。質問と同時に意見でもあるんですが、このあたりをお聞かせいただければなと思っております。</p>
<p>澤田伸一 教育センター副所長</p>	<p>プロセスについては、非常に大事だと思いますが、すみません、そこまで思いが至っておりませんで、今ご指摘のとおり、最上位目標を確認して、合意のうえで議論していけるような協議会にしていきたいと思っております。</p>

苫野一徳 委員

私自身は、よくいろいろなところでやるのは、他者の自由を尊重、承認できる自由な市民を育むのが公教育の一番大事な使命であるというところをまず確認してから、では、そのために教師はどうあるべきか、学校はどうあるべきか、管理職はどうあるべきかというふうに1つずつ具体的にステップを踏んでいくようなやり方をするんです。このような言葉じゃなくても、例えば教育基本法でも、平和で民主的な社会のづくり手というような言葉もありますので、そういったところから確認していくというのが大事かなと思います。

ここを見失うと、いつも何かよく分からないふわふわした言葉になってしまう。今ある指標も何やらちょっとふわふわして見えるというか、具体的にちょっと分からないんですよ。もう一々読み上げませんが、もっともっと精度の高い言葉を紡いでいただけるとありがたいなと思います。

その際にもう一つ大事なものは、学校の大きな上位目標ですけど、と同時にやっぱり子ども観をどうするかというのはすごく大事で、いかに最上位目標が合意されたとしても、子ども観がまたばらばらであったりすると非本質的になりますね。例えば、子どもが自らしっかりと学ぶ力を持って、それに寄り添っていくということを教師の役割と考えるのか、子どもなんて何にもできない存在で、とにかくあれしろ、これしろとやって、どんどんつけてやっていくものなんだというのは、ここでも全然違うんですね。ということは、何を評価するか。例えば指導力があるという言葉の一つとっても、先生がががん前に出て指導して、統率して子どもたちに言うことを聞かせる、そんなことができる先生を本当によいと言えるのか、そのあたりから、本当はひたすら議論を重ねて言葉の精度を高めていくということをやらなければならないなと思います。

指標づくりってとても大事なことで、つまりこれは大きなメッセージなんですよ。どんな教師、あるいは管理職が求められているのかというとても大きなメッセージなので、あまり浮わついた言葉ではなくて、とにかく徹底的に言葉を練り上げて、みんなが合意できるまで鍛えていただきたいなと思います。そのためにはすごく時間がかかると思うんですけど、時間をかけていただけるといいなと思います。ぜひ出来上がったものを私たちが拝見させていただいて、またさらに議論させていただいたらうれしいなと思うところです。

もう一つ、小屋松委員がおっしゃったことと関係してくるん

ですけど、ここの今の指標の中で、まさに学校教育目標や重点取組を定めるところ、これに教頭先生も入ったほうがいいと小屋松委員がおっしゃって、まさにそのとおりでなと思ってはいるんですが、加えてやはり本当であれば、先生みんな、あるいはできるなら折に触れて子どもたちや保護者なんかもこういった場には関わったほうがいいなと思っています。

私もたくさん学校とご一緒させていただく中で、よく感じるのは、校長が決めた学校目標をどんと下ろして、はい、これに従いなさいとやっても、先生たちの中で、やっぱり内面化されないんです。自分のものにならないんですよね。その言葉が自分のものにならないので、言葉がいつも浮ついている。言葉は飛び交うんですよ。教育目標や言葉は飛び交うけど、それが何を意味しているのか、一人一人全然違うイメージを持っているし、取りあえず言うておけばいいになっていたりもする。本当に大事な目標というものを共有できなくなってしまうということがありますね。

本当にうまくいっているいい学校だと思う学校は、その対話がしっかりしているんですよね。できることなら学校目標それ自体も先生同士で対話を通してこの学校でどんな学びをつくっていききたいんだろう、どんな子どもたちの姿を見たいんだろう、そういったことから学校目標を自分たちで言語化していくというのが一番望ましいと思うんです。そこまでできないにしても、少なくとも校長がそういった言葉を出したら、それってどういうことだろう、もしかしたらもうちょっとブラッシュアップできるだろうかというような機会を先生方全員で持てて、しかもそれをまた子どもたちや保護者とも確認できるような、それについてまた対話できるような、例えば自立とかいう言葉が1つ出たとしても、自立するってどういうことだろうということをもみんなで対話をするような機会がないと、それぞれがそれぞれの思っていることで、全然ばらばらになってしまいます。何かこの書き方も、校長がつくって応じなさいと読めるので、それでいいのだろうかと思うんです。

こういったところも先ほど言った一番の最上位目標から考えて一つ一つ丁寧に、では、校長ってどうあればいいんだろうかなというところを丁寧に議論して、最高の指標を、作品を、ほとんど作品だと思えます、こういうのって。それをつくり上げていただきたいなと思いました。

遠藤洋路 教育長	今のご意見に対してコメントはありますか。
澤田伸一 教育センター副所長	委員ご指摘のとおり、今、ワーキング部会で現在の指標を見る中で、少し曖昧な部分もあるというのが現場の中から出ておりますので、そういうのも大事にしながら、今、委員ご指摘のとおり、本質に迫って、みんなが見て分かるようなそういうような指標になるように努力してまいりたいと思います。
遠藤洋路 教育長	今の苫野委員の意見を反映させると、結構時間がかかると思うんです。ここに出ている2月1日というのは、実質あと1か月しかないわけですけど、それに間に合うんですかね。1か月でできるんですかね。それとも、今までもずっとやってきていて、残り最後の仕上げの段階ですというのであれば間に合うのかもしれませんが、その検討状況はどんな感じなのでしょうか。
澤田伸一 教育センター副所長	現在、指標についてのワーキング部会では、ある程度、見直しは進んでおりますが、やはり今ご指摘いただいたような部分から見直しが必要な部分は多いと思います。協議会の中でもそれを議論していきたいと思っております。 先ほど、2月の教育委員会会議で議決をと申しましたが、ひょっとすると、またご意見をいただくことになるかもしれないかなというのを感じております。できるだけ間に合わせるように努力していきたいと思います。
遠藤洋路 教育長	分かりました。では、まず2月にこの育成協議会、ここで案をつくったものを2月の教育委員会会議にかけていただくわけで、そこでもう一回、苫野委員も含めてご意見をいただいて、必要があればまた練り直すと、そういうことでしょうかね。
澤田伸一 教育センター副所長	はい。
遠藤洋路 教育長	分かりました。 では、苫野委員、2月の会議はぜひ欠席しないようにお願いします。
出川聖尚子 委員	他の委員の方とも重複しますが、なるべく多くの人と共有で

	<p>きて、皆さんたちがこの資質能力が必要だと合意形成できたものが出てくるのが必要なので、そういうプロセスを踏んだほうが良いと私も感じております。</p> <p>もう一つは、指標なので、それをどうはかっていくかということ、はかれるものをどうつくり、どこまで達成しているか、そういったことがどういうかたちで分かるのかということ意識することも必要なんじゃないかなと思っています。</p> <p>校長先生のところもそうですけど、他の教員の資質向上の指標のところも、個人によってできている、できていないというものははかれて、自分ではできていると思っているけど他の人は十分じゃないというような、その差が生まれることもあるので、どういうかたちでそこに向かって、どの辺に自分はいらぬのかというか、難しいかもしれないですが、何かそういう方法というか、そういったものを一緒に考えていただけるといいなと思いました。</p>
<p>澤田伸一 教育センター副所長</p>	<p>今の文言だと、できている、できていないというのが難しいような表現がありますので、その辺の指標について、できている、できていないというのをはかれるようなかたちにはしていきたいと思います。ただ、人によって違う部分については非常に難しい問題がありますので、そこもまたいろいろの方のご助言を伺いながら考えていきたいと思っています。</p>
<p>遠藤洋路 教育長</p>	<p>今のご意見は、もう一つ、誰がどうやってはかるのかということもあったかと思うんですけど、その点はいかがですか。</p>
<p>澤田伸一 教育センター副所長</p>	<p>今の時点では自己評価と教職員の場合には校長ということになっていくと考えておりますが、その辺もまたいろいろご意見を伺っていきたいと思っています。</p>
<p>西山忠男 委員</p>	<p>先ほど小屋松委員から研修を充実させてくださいというお話がありましたが、研修はこれまでもずっとやってきたわけですよ。しかし、それでは不十分だと文科省は判断したから教員免許更新制を導入したんだらうと私は理解しておりますが、それが15年ほどでもう中止になってしまった。なぜ教員免許更新制は廃止されるのかというその理解はどうかということが1点、それを受けて、こちらで考えるべき研修はどうあるべきか、この2点についてお尋ねいたします。</p>

<p>澤田伸一 教育センター副所長</p>	<p>教員免許状の更新制についての廃止については、いろいろな問題から廃止されたものと思っております。ただ、やめるのではなくて、発展的解消と文科省では言っておりますので、この指標づくりを通して新しい制度の中で校長と職員が対話しながら、よりよい職員の資質向上に向かっていくようにというふうに理解しているところです。</p>
<p>澤田伸一 教育センター副所長</p>	<p>2点目については、今も教育センターの中ではいろいろな研修を持っておりますので、その見直しを今、進めているところなんですけど、この指標がきちんと整理されたところで、その研修でいいのかどうか、それから欠けている部分はないのかどうか、そういうことを考えていきたいと思っております。</p> <p>それから、国も研修のコンテンツを準備するというふうに報告を受けておりますので、そういうものも必要に応じて活用しながら、よりよい研修に向けていきたいと考えているところです。</p>
<p>西山忠男 委員</p>	<p>教員免許更新制について、熊本県では熊本県の大学コンソーシアムで組織化をして、授業科目を並べてそれを選択していただくということでやってきたと思います。私も講師を務めたことがあるんですが、その研修、免許更新の講習の内容は実に様々で、学問の最先端を伝えるような内容もあれば、現場ですぐに役立つような知識を伝達するようなものもあったかと思いますが、必ずしも教員のニーズに則したものばかりではなかったんじゃないかという気がしております。講師としてやった立場としてですね。そういうことも廃止につながった一つの理由かなという気がしますので、それを踏まえると、やはり本当に現場の教育に役に立つような研修というのをこれまで以上に考えていくべきではないかなと思った次第です。</p>
<p>遠藤洋路 教育長</p>	<p>では、今の点はよく踏まえたうえで検討をよろしく申し上げます。</p>
<p>苫野一徳 委員</p>	<p>研修に関して、私もたくさんさせていただいていて、個人的にはまだまだこれにエビデンスがあるかというところあれですが、個人的な手応えとして感じていることがあるのでお話をさせていただければと思うんです。まずやらされ感がある研修ってど</p>

う考えても効果がないんですよ。私はやっぱり手上げ方式のメニューが幾つかあってというのはとてもいいかなと思っています。これを自分はやりたいんだというものを選べるというのは大事かなと思っています。

あと、やり方なんですけど、やっぱり対話型、あるいはプロジェクト型の研修というのは非常に有効だなと思っています。例えば、これからの学びの在り方、私自身だと「学びの個別化・協同化・プロジェクト化の融合」と言っていますが、これに緩やかに転換していくためにはどうすればいいか、どんな実践ができるのかということをもみんなで様々な情報をシャワーのようにまず浴びて、そこから各現場で実践する、それを持ち寄って対話する、フィードバックをお互いにし合う、講師からもフィードバックをもらう、また現場でやる、そしてそれを持ち寄って対話をする、こういった継続的な対話型、プロジェクト型の研修というのは物すごく有効だというふうに私自身、感じています。本当は管理職研修なんかもそんなふうにするべきなんじゃないかなと思っています。

それと、先ほどから申し上げているように、本質を常に立ち返って考えるということは、いつもベースに置いておかなきゃいけないですね。何のためのこういった学びの転換なのかとか、何のために私たちは存在しているのか、こういったことを常にそこにしかないと。流行に左右されるだけで、いつも方法のパッチワークというか、右往左往してしまう、こんなものをたくさん見てきましたけど、常に何のため、これは何のため、これをいつまでも問い続けられるような研修は大きく意識しておかなければいけないんじゃないかなと思います。

それから、視察型というか、こういったものも増えるといいかなと思います。何ととっても肌で感じるのが一番なんですよ。学校のよさって結局子どもたちの姿が全てなので、見たら、じわりではなく、びんびん感じるわけですね。これをやっぱり肌で味わったか、味わっていないかで全然違うんです。こういう学校ってよいというのをみんなで味わい合っていくとか、そういうのはもちろん市内でもいいと思います。そういった本当に優れた実践をみんなで感じ合う、こういった手上げでやること、プロジェクト型でやること、本質を考えていくこと、視察型も増やすこと、こういったことはご提案できたらいいかなと思っています。

それと、さっきの指標についてにちょっと戻るんですけど、

今回は時間があまりないので、今後、大事にできたらいいなというご提案です。指標づくりって実を言うと学問的で専門的な高度なことなんですよね。例えば、先ほどの目的、この目的に合った指標を具体化していくわけですね。ということはここで心理学的な操作定義化とか、教育学的な操作定義化が必要なんです。この目的、例えば民主的な市民を育むということがどのような状態になっていけば実現できたと言えるのかな、それを実現できるような管理職の在り方ってどんなものなのかなというのを具体的に操作定義化していく必要があるんですね。これすごく高度なことなんですよ。それをもって、例えば成果指標とか活動指標とかいうかたちで考えていくわけです。どういう成果が出ればそれが実現できたと言えるのかなとか、どういう活動がそこで行われていたらこれが実現されたと言えるのかなとか、そういう非常に高度な思考の枠組みで指標というのはつくっていく必要があるんで、本当は思いつきみたいに、こんなできたらいいだろうとやるものでは全くないんですね。

今、思いつきでやっていると言っているわけではないんですけど、実はかなり高度な思考のプロセスを必要とするものなので、本当は学者が入るべきなんですよね。多分、いろいろな専門家の方がいられているとは思いますが、指標づくりの専門家が一緒に、しかもちゃんと原理的なところも押さえてできるような人たちが本当は必要で、これはこの管理職というものだけではなくて、ありとあらゆるものがそうです。この教育委員会とこの学校、様々な学校でなされていることを成果をはかるだとか、そういったものに関して、全部思いつきでやっちは駄目なんです。全部学問的な基礎をちゃんと整えたいので、それを見取るためのツールをつくる必要があるんで、このあたりは本当は専門家の協力体制をつくってやっつけていけると、とてもいい現場のバックアップツールがつかれるんじゃないかなと思っています。

遠藤洋路 教育長

今の点はいかがですか。

澤田伸一 教育センター副所長

非常に大事なところなんですけど、なかなか難しいので、また出来上がったものを見ていただきながら、ご意見をいただければと思っております。

遠藤洋路 教育長

苫野委員がおっしゃることを実現しようとする、恐らくこ

苦野一徳 委員

の2月というか今年度中、今度の4月から実施というのは結構難しいと思うんですよね。もし苦野委員がよろしければ、今度の2月、あるいは4月に一旦指標をつくるとして、その後、少し時間をかけて、もう一回新しいものをつくるということで、例えば苦野委員を中心にそういったプロジェクトを立ち上げるとか、そういったこともあってもいいのかなと思うんですけど、そこはいかがですか。

あまり出過ぎたまねはとは思いますが、何かそういったかたちで関わらせていただけるならとてもありがたいと思います。

私が申し上げたのは、これからの長い目で見たこういう指標づくりであるにしても、何にしてもそうなんですけど、本当に意味のあるものをつくるためには、こういった体制を整えたいというご提案でもありますので、例えばそれこそ大学院生とかでもいいと思うんです。そういうことをやると、大学院生にとってもとても大きな経験になると思うんです。少なくともある程度の専門知を持っていますから、そういう人たちと協力をし合って、行政と研究がいいかたちで相互作用していくといいなと、そういう体制ができれば、とても意義がある、本当の意味で学問が役立てられればなと思うので、もちろん、私も個人的に関わらせていただけたらありがたいと思っております。

遠藤洋路 教育長

せっかく苦野委員に教育委員会に教育委員として入っていただいていますので、もし苦野委員が納得するような指標が熊本市でできるのであれば、それはすばらしいことだと思います。お忙しいとは思いますが、できればそういったプロジェクトをつくっていただいてもいいのかなと。

もう少し言うと、せっかく苦野委員に教育委員に入っていただいていますけど、教育学部ということなので、教員採用とか、教科書採択とか、結構重要なところは苦野委員に参画いただけていないので、苦野委員の役割としてぜひこういうところで力を発揮していただくと、私たちにとってもいいのかなと思います。ぜひそこは、これから具体的な検討をご相談させていただきます。よろしく申し上げます。

西山忠男 委員

ここで示されている素案、校長の分についての指標を見ますと、資質というよりは、校長がなすべきことが書いてあるのが結構あるんですよね。資質と校長としての仕事は別だと思っ

遠藤洋路 教育長

ですよ。そこがごっちゃになっているから非常に分かりにくい文章になっていて、評価、この指標を用いて評価をするのも変なことになってしまうという感じがするので、その辺は少し整理していただきたいと思います。

分かりました。

澤栄美 委員

出川委員や苫野委員のお話を聞いていて思ったんですけど、現実的に私もこの指標は現場にいたときに見たことがある程度なんですよ。ああ、そうなんだな、自分はこの時期だからこういう資質をつけとかなきゃいけないんだなというくらいで。だからせっかく苫野委員が関わって、よいものができたとしても、ああ、こんなものがあるんだねでは、何の意味もないわけですよ。研究的に進めていくのであれば、現場の人間がそれをどう活用したかというところまで入れて、またブラッシュアップしていくというように、長期的に熊本市の教員をレベルアップしていくためにはそういったことが必要かなと思いました。

遠藤洋路 教育長

おっしゃるように、つくった後、どう活用されるかというところがとても大事だと思いますし、苫野委員も当然そういうところも含めて、その指標の在り方というのをおっしゃったと思います。率直に言って、私もこれをつくったときには見ましたが、それからはあまり日常的に参照しているというわけではありませんので、やっぱり使われないと、つくった意味がありませんから、その活用も含めて、他の自治体にもモデルになるような指標がつけられたらいいかなと思います。これからいいものをぜひつくっていきましょう。

小屋松徹彦 委員

先ほど苫野委員のお話をずっと聞きながら、経営目標のつくり方とか、何のためにというのを聞きながら思ったんですけど、全く企業と一緒になんです。我々も経営方針書としてつくるんですけど、経営理念、それから経営指針、そして経営計画をつくっていくわけです。これはやっぱり毎年、毎年5か月ぐらいかかってつくってやるわけですね。

昔はトップダウンで、経営者がつくってそれを下に浸透させようとしてたんですけど、やっぱり限界が出てきて、なかなか浸透しない。じゃ、どうするかと思ったら、やっぱりボトムアップで、全社員まで巻き込んでつくっていく、だから時間がか

<p>遠藤洋路 教育長</p>	<p>かるわけです。そういうことをもう今は通常の企業でもやっているわけです。だから、ある程度、時間がかかるのも仕方ないですけど、その分、みんなが共有するのは早くなるということがありますので、ぜひ学校でもそういうやり方に変わっていかないといけないのかなというのの一つです。</p> <p>それともう一つは、校長先生も一般企業の経営者の方々と一度交流してみたらいいんじゃないかなと思います。少し経営感覚といいますか、学校内にいる校長先生と一般にいる企業の方で若干違っているところがあるかもしれないし、また勉強になるところもあるかもしれないので、ぜひそういうこともやってみたらいいかなと思います。</p> <p>皆さんからたくさん意見をいただきました。今後の進め方も含めて、ぜひこれから、一旦2月にはこの4月に向けたものをつくるのかもしれませんが、今後、よりよいものにしていけるように考えていきましょう。よろしくお願いします。</p> <p>他にご意見、ご質問はありますか。</p> <p>ご発言がなければ、本件は以上といたします。</p>
<p>日程第5 報告</p>	
<p>・報告（1）専決処分 of 報告について</p>	
<p>《吉田康誠 健康教育課副課長 報告》</p>	
<p>小屋松徹彦 委員</p>	<p>滞納の理由は何なんですか。</p>
<p>吉田康誠 健康教育課副課長</p>	<p>この相手方とこれまで電話や臨戸訪問で接触を試みましたが、一度も接触できておりませんので、相手方の滞納理由というのは不明でございます。</p>
<p>小屋松徹彦 委員</p>	<p>であれば、訴えを提起したのに異議が出たというのも理由は書いていないわけですね。今から裁判で明らかになっていくということですね。</p>
<p>吉田康誠 健康教育課副課長</p>	<p>一括納付に対して分割納付という異議がなされまして、この判決は出ておりまして、既に支払いの命令が出ているという</p>

小屋松徹彦 委員	ころです。 では、訴えに持っていったというのは、結局一括納付でということなんですか。
吉田康誠 健康教育課副課長	はい、全て一括納付でというかたちで訴えを起こしているところですよ。
遠藤洋路 教育長	他にご意見、ご質問はありますか。 ご発言がなければ、本件は以上といたします。

日程第4 協議

- ・協議（1）教育委員会の課題解決に向けた取り組みについて

《松永直樹 学校改革推進課長 提出理由説明》

西山忠男 委員	<p>今回、いろんな不祥事が起こったわけですけど、やはりその中で管理職の役割というのは非常に重要だということが明らかになったのではないかと思います。特に懲戒免職になった案件では、管理職は指導はしたみたいですけど、それが徹底できなかったということですね。ですから、管理職の研修というのがとても大事で、管理職の人たちが人間性に対する理解を深めるような、そういう研修が必要だろうと思います。</p> <p>免職になった当該教諭の行動を報告される限り、読みましたけど、あの性格はエーリヒ・フロムが言うところのサディズム的な性格です。ここでサディズムというのは、人をいじめて喜ぶのではなくて、自分自身の存在が非常に不安であるためにそれを隠ぺいする、自分の不安をなくすために他人を支配しコントロール下に置こうと、そうすることでようやく自分が安心して生きていくことができる、そういう性格類型だと思います。</p> <p>ですから、そういうことを知っていれば管理職としてもっと違った対応ができたはずだと思うんですよ。我々は何でも自分を基準にしか考えられませんから、そういう人がいるということ想像できないわけですけど、世の中には様々なタイプの人間がいるということをやっばり知らなければいけないですね。そのためには、心理学とか人間性に関する様々な書物があ</p>
---------	---

遠藤洋路 教育長

りますので、そういうのをしっかり勉強していただいて、様々な教諭に対応できるような管理職としての資質を向上させるべきだと思います。また、そのような研修をすべきだろうと思うんですね。

ありがとうございます。今の点、研修を担当する教職員課、何かありますか。

田口清行 学校教育部長

今の点につきましては、まずこれまでのいろいろなご審議をいただく中でも、子どもたちの人間性という、子どもたちの人権ですとか、そういうところを私たち教職員がしっかり認めるということ、また、そのことに対してどういう認識を持つべきかということについては、そのような研修ですとか、先ほど苦野委員がおっしゃいましたけど、先生方自身の言葉で語り合うということが必要ではないかと考えているところで、人権教育指導室とも協議をしながら、そのあたりの研修、またそういう場面をどうつくるかというのは今検討をしているところです。また、先ほどありました心理学ですとか、そのあたりについて今後どういう研修等を実施するかというのはまた検討をさせていただきたいと思います。

西山忠男 委員

今、部長がおっしゃったのは個々の教員に対する研修の在り方で、個々の教員に対しては、子どもの人権を尊重するということで、しっかりやらなきゃいけないんですけど、先ほど私が申し上げたのは、管理職に対する研修で、管理職が教員を見る目を、どういう人間なのかということをしっかり把握できる能力を身につけてほしいということなんですね。ですから、そういう問題行動を取る教員がいたなら、この人はなぜそういうことをするんだろうかということが理解できなければ、根本的な指導はできないと、そういう意味で心理学とかそういう言葉を持ち出したわけですけど、そういう方面での資質のある管理職が十分でないような気がするんですね。ですから、そこを強化していくのが大切だろうと。だから、管理職にはもっと勉強してくださいと言いたいです。

遠藤洋路 教育長

教員の子どもに対する理解ということだけでなく、管理職の大人に対する理解ということですよ。その点、いかがですか。

田口清行 学校教育部長

委員が申されるとおりだと思います。管理職のほうが大人を見る目、教職員を見る目を育てていかないといけないというふうには思います。当然、既にそういう力をお持ちでいらっしゃると思うんですけど、さらに様々なケースがありますので、単に教員というだけではなくて、いろんな部分での見方をしっかり考えていく必要はあろうかと思えます。

それから一方で、管理職が気づいた際に教育委員会と情報を共有するということの必要性も考えます。校長、管理職が抱え込んで学校の中だけで解決しようということだけでなく、教育委員会とも情報共有して、どうすべきかということを考えていけるように、一方で検討しなければいけないと思っております。

遠藤洋路 教育長

今日やったまさに指標の問題でもありますよね。管理職に必要な資質という、その中の一つとして今西山委員がおっしゃったことがあるでしょうし、その指標を今これからつくるわけですけど、それに基づいた研修ということで、西山委員がおっしゃっているような内容、それから教育委員会との情報共有の仕方とか、仕事の仕方も含めて、それも管理職としての仕事、指標の中に入ってくるのかなと思えました。ちょうど今日の議論にも関係するかなと思えましたので、今後、その指標と研修というところで検討していく必要があるかなと思えます。

澤栄美 委員

管理側の問題もそのようにお願いしたいと思うんですけど、学校の中での体制整備というのもすごく私は必要だと思っています。自死をした生徒は死という文字で死を書いていました。自死をする兆候というのがありますけど、その中でやはり死のことを口にしたり、そういうものを書いたりするというのは自殺の兆候としてかなり大きな兆候なんですよね。だから、そういうことが分かっているということが大事だと思うんですけど、当時の状況を私も全部知っているわけではありませんが、そういったことを書くような状況であれば、子どもが何らかのサインを出していたと思うんですね。

そういった子どものサインにいち早く気づくというのが、例えば保健室で状況を知るとか、そういったことを言われているんですけど、そのときに、まだ若い臨時採用の養護教諭だったということも聞いていますが、やはりまだ力がなければそういったことに気づくのも難しいと思うんです。学校心理士という

資格があつて、学校の先生方で学校心理士の資格を持っていらっしゃる方が結構いらっしゃるんです。そういった方、養護教諭で力を持っている人はそういうものがなくてもできるかもしれませんが、やっぱり若い人だとできなかつたりするということを見ると、学校心理士を持っていらっしゃる養護教諭だったり一般の教諭の先生方たちをしっかりと活用して、コーディネートをしていくような体制を学校の中でつくるというのを考えるのは一つ方法としてあるかなと思います。

それと、以前もちょっと意見で出したことがあったんですけど、総合支援課で心と体のチェック表みたいなのを出されていて、それを基にカウンセリングにつないだりとかそういったことをしているんですが、その調査表のどこに注意をしたらいいかというような指標がないわけですよ。だから、単に丸がいっぱいついていたらちょっとカウンセリング受けてみないかとか、そんなふうな声かけをしたりするんですけど、共通で分かるような指標をつくっていただくというのも一つの方法かなと思います。だから、早く子どものSOSをキャッチできるように、学校の中での体制をしっかりとつくれたらいいかなというのが2の検討項目の（1）のところに関わることです。

それから、（3）の相談対応窓口の整備・充実というところについてですが、今学校問題対応相談は教職員課で実施されています。校長先生が心理学的な知識も身につけてというところもあります。まだなかなか自分で分からないとか、またそういう特殊な教諭がいたときに、相談窓口として今あるのは先ほども言いました学校問題対応相談かと思います。そういったものがあるということもしっかりと皆さんに知らせる、教員自身が知るということも一つしていかないと、チラシは来ていましたけど、知らない人のほうが多かったと思うんですよ。だから、もっとそういうものが活用できるようにということで、（3）については、活用しやすいような検討をお願いしたいと思います。

遠藤洋路 教育長

最初のカounselingにつなげるための指標というところ、これは総合支援課かなと思いますけど、総合支援課から何かコメントはありますか。

須佐美徹 総合支援課長

先月の自由討議のときもご意見いただきましたので、そのような指標は今後考えていくように今検討しているところです。

遠藤洋路 教育長	今検討していますということで、どのぐらい今進んでいるとか、何かあれば教えてください。
須佐美徹 総合支援課長	今から整備を進めていくことから、まだ具体的にはなっていませんが、これから進めようとしているところです。
遠藤洋路 教育長	分かりました。
澤栄美 委員	実は新人カウンセラーの研修というのがありまして、個別に受けるんですけど、スクールカウンセラーのお世話を長くされている先生から研修を受けたときに、その先生がある学校のスクールカウンセラーであったときに指標をつくっていらっしゃるんですね。だから、そういった指標を臨床心理士のスクールカウンセラーの先生だとつくれるのかなと思いますので、声をかけられて、専門家が見てどんなところに丸が付いたらこういうふうに注意するとか、そういったマニュアル的なものをつくっていただくという方向性もあると思います。
遠藤洋路 教育長	分かりました。 では、2点目の教職員の相談について、お願いします。
田口清行 学校教育部長	先ほどお話があったように、学校には窓口がありますとお知らせをしているところですが、それぞれの方にまだ行き渡っていないということだと思われます。個別にどういう手段でこのをしっかりと考えて、皆さんに窓口があると分かるように検討してみたいと思います。 それと、総合支援課の心と体のチェック表の件につきまして、ぜひ委員にもご相談させていただいて検討を総合支援課と共にさせていただければと思っています。 あわせて、最初にご紹介いただいた学校心理士につきましては、私もなかなか不勉強で、先生方が実際その学校の中でどれぐらい持たれているのか分かりませんので、その調査ができるものなら、そういう先生方がどう活動していただけるのかというのも含めて検討していきたいと思います。
澤栄美 委員	学校心理士に関しては名簿もありますし、熊本の支部はかなり全国的にも活発に研修を行ったりしていますので、ぜひ活用

遠藤洋路 教育長

していただいて、他の校務分掌も持ったりしていると思いますので、そういったことを優先して学校の中で校務分掌の中に入れていただくとかすると現実的になるのかなと思います。ぜひよろしくお願いします。

今聞いていて思いましたけど、学校心理士に限らず、教職員の皆さんが、誰がどんな資格を持っているかとか、そういう状況が分かればせつかく持っているものを生かせる、そういう場面にもつながると思いますので。今学校心理士は名簿があるということですけど、他にもいろんな資格を持っている先生方いらっしゃるでしょうから、できればそれを把握できる分は把握して、何か有効に生かしていただけるような方法を考えるというのもあるかもしれませんね。

苦野一徳 委員

今に関連して、この機会に学校支援地域本部であったり、あるいはコミュニティースクールだったりを機能的に推進していくというのも一つアイデアとしてあるんじゃないかなと思います。やっぱりネットワークがしっかりとあって、地域住民が皆で一緒につくっていく、地域の目、いろんな人たちが学校の中に入っていき、そうするとこれはいい意味で助け合いもあるし、いい意味で干渉もできるし、みんながネットワークになって学校をつくっていくというのがとても大事だと思います。学校支援チーム本部なんか例えればできて、地域コーディネーターみたいのができて、そうするとどの学校でどういう人材を学校の中に入れていくか、こういったことも考えられますし、学校の運営に実際に地域住民が関わっていく、そうすると地域みんな子どもたちを育てていくというような、ハード面ではそういったことも一つ考えてもいいことではないかなと思いました。

今のがハード面で、もう一つはソフト面で、同じ発想なんですけど、西山委員がおっしゃった心理学等々の知見を管理職がというのも本当に大事なことで、これはもう早急にやったほうが良いと思うんですけど、こうやって個の能力を上げていくと同時に、私もしばしばこちらでお話しさせていただいているように、個人の能力を上げていくだけではもう追いつかないような部分がどうしてもあって、チーム全体で助け合いながらパフォーマンスを上げていくという発想がとても大事だと思うんですね。地域支援本部だったりとかコミュニティースクー

ルもその一環だと思います。いろんな人たちの多様な力が学校の中に入ってくるというのもそうですし、そうすると研修も個人の能力を上げていくということ以上に、どうやってチーム全体で学校をつくっていくかとか、支え合っていくにはどうすればいいか、管理職は特にチームビルディングをどうやってやっていくか、先生たち一人一人の力をどうやって最大に発揮させることができるか、こういったところにフォーカスしていくというのがすごく大事なんじゃないかなと思います。

学校の中のハード面であっても、アイデアとしてはいろいろとあって、熊本市内でもう既にやられているような学年担任制ももしかしたら一つかもしれませぬ。1人の先生が1学級を担当しなければいけないという仕組みがかなり限界にきていると思うんです。全てが1人の先生の方にのしかかってくるというのは、今回の件のようなことがあっても、他のクラスのことだからと言いたくても言えないとか、困っていても自分が悪いと思われたら嫌だから頼れないとか、こういうことにつながります。気軽にチームになってみんなで全ての先生が全ての子どもたちを、あるいは支援者、保護者、みんなで全ての子どもたちの学びと育ちを支えていくというこの発想が一番根底にある。そのようなソフト面とハード面の整備をしていく必要があるんじゃないかなと思います。

遠藤洋路 教育長

コミュニティースクールを導入するというのも確かに一つの方法ですよね。あと学校支援地域本部というのは、今は地域学校協働本部というんですかね、新しい体制になっていると思いますけど、そういう地域で学校を支える体制をつくる。それも十分検討していきたいなと思います。

小屋松徹彦 委員

もう少し今の現実を見たときに、学校現場はどうなのかということなんですけど、いわゆる学校という職場の中でいろんな不祥事が起きてきます。この不祥事を抑止する力というのがちょっと足りないんじゃないかなと思うんですね。

どういうことかということ、例えば今回のような教師がいると、その方に対して物が申せないというか、同僚として。そういった雰囲気がないのかということ。

それからもう一つは、管理職のマネジメントから見ますと、例えばもう校長もあと2年ぐらいで自分は退職するからやり過ぎるかみたいな、問題がそこにあったとしてもそれをやり過ぎ

してしまう、そういった雰囲気はないですかということ。

そこら辺はちょっと私、素朴な疑問として持っているんです。まずそこから変えていかないと、外から見えない部分なので、学校の中でそういった抑止力をつけていくというか、相互にそれを起こらないように見ていくという、そういった関わり方が足りないんじゃないかなと思っています。そこをどうにか抑止が働くようになればいいんじゃないかなと思っています。特に校長一人でその職員に対応するというのは限界だと思いますし、先ほどのように、やり過ぎかみみたいな気持ちにならないとも限りませんので、校長、教頭も入れた管理職の方々が一つのチームになって学校内をしっかりと見ること、特に人間関係、あるいは教員の方がどういう状況なのかということ、それをしっかりと把握することがまず一番大事だろうと思うし、そこに対してきちんと物が言える管理職のマネジメントというのを発揮してもらえたらと思います。そこら辺がまずできていますかということをちょっと問いかけてみたいなと思います。

具体的な対策にはなっていませんけど、問題がある、そういうのがあるはしないかなということで申し上げました。

遠藤洋路 教育長

学校の経験が長い松島次長、今の点はどうですか。

松島孝司 教育次長

確におっしゃるとおり、学校の中での自浄作用というんでしょうか、そういうところは今からしっかりとやっていく。マネジメントの部分も含めて事例案なんかも使いながらしっかりとやっていく必要があるのかなと思っています。

遠藤洋路 教育長

あと2年だからやり過ぎそうみたいなことってあるんですか。

松島孝司 教育次長

それは人によると思います。最後だからこそしっかりとやりたいという方もいらっしゃるのも事実です。例えば再任用の校長に手を挙げていらっしゃる方もいらっしゃいますし、まだまだやりたいんだという方もいらっしゃいます。中には、もしかしたらやり過ぎそうという方もいらっしゃるかもしれませんが、同じ職種の人間としては、基本的にそういう方は校長にはいませんと言いたいです。

遠藤洋路 教育長

あと、先ほどの苦野委員の、もう一点おっしゃっていた、一

苦野一徳 委員

人だけで担任するという仕組みがもう限界なんじゃないかということで、チーム担任制というんでしょうか、学年担任という。今、熊本市内でも取り入れている学校はあるんですけど、なかなかうまく他のところにも広がるような状況にはなっていて、結構課題も多いというのが現状で、そこは実際、どうすればうまくいくのかなというところがあるんですけど、苦野委員、どうぞ。

私も学年担任制の学校をいろいろと見て回ったんですけど、うまくいっているのとうまくいっていないのは明らかに理由があって、何のためにこれをやるのかというところがちゃんと合意されているかですね。これがなかったらもうぐちゃぐちゃですね。何でこんなことをやらなきゃいけないんだと先生も思っているし子どもたちも、あれ、何か今日違う担任だみたいな感じで、何のためにやっているのか分からない。でも、何のためにやっているのかをしっかりと合意したうえで、そこに常に立ち返りながら、本当にこの目的を、それはつまり全ての子どもたちがちゃんと多様な目で見守られるとか、そのことで取りこぼしがないように、誰一人取り残されていないかなということが見られるようにだとか、あるいは多様な先生が関わることで、多様な大人と出会えることで子どもたちの居心地がよくなるとか、こういった一番大事な目的をしっかりと共有したうえでやっていると、状況に応じてやり方を変えていけるんですよ。でも、ここが共有されていないと、何のためにやっているのか分からないまま、ただずるずるやって、うまくいかない、結局こんなうまくいかないとなってしまうんですよ。結局、一にも二にも三、四がなくて五に対話ということに行き着くと思います。

遠藤洋路 教育長

分かりました。今の点は事務局からコメントありますか。

田口清行 学校教育部長

苦野委員のおっしゃるとおりで、教育長からもありましたように、チームで学年担任をされている学校等のお話、それぞれの先生方の意識がやはり共通でないと、なかなか難しいということは先生も感じていらっしゃると思います。そのあたりをしっかりと先生方が持っていらっしゃるスムーズにできるところもあるということですので、そのあたりは実際にやられているところからも情報を得ながら、検討していかないといけないと思っています。

苦野一徳 委員

います。

それと、ちょっと戻るんですが、先ほどおっしゃっていたマネジメント力ですとかチーム全体で力を上げていくというのはやはり先ほどの指標にも関わる部分だと思いますので、そこはしっかり指標でも取り入れて、またそういう管理職の研修というのも考えていきたいと思います。

先ほどの小屋松委員のおっしゃったこととも絡んでくるんですが、いないと信じていますけど、あと何年だからみたいなことだったりとか、密室になりがちであったりだとか、こういうことを避けるためにも結局はそういう場をつくる以外にやっぱりなくて、結局、私、本当にそこにしかないと思うんですね。いかにして対話と合意形成とチームで働けるかと、それを教育委員会がサポートしながらそういう体制を整えていくか。ソフトでもハードでもそこを中心に考えると、多くの問題は氷解するとか、そういうふうに様々な事例を見てきて感じているところですので、その発想を持ちながらやっていけるといいんじゃないかなと、繰り返しですが思います。

遠藤洋路 教育長

分かりました。

出川聖尚子 委員

私もさつき澤委員がおっしゃったみたいに、子どもたちの小さなSOSを出す情報をちゃんと受け止めるという仕組が学内と学外に必要なんじゃないかなと思っています。学内は恐らくアンケートを取ったり、養護の先生や担任の先生と話したりして、子どもたちの投書箱みたいなものもつくったりして、いつでもどんな場所でも意見が言えるような仕組を学校の中につくっておくということが大事んじゃないかなと思うんです。

不祥事が大きい問題になってから解決するんじゃなくて、小さい情報をちゃんと丁寧に扱うということなんです。私としてはいろんな情報の窓口を、子どもが意見を言う仕組の窓口をつくっておいて、フィードバックの方法など、それをどう対応するかまで考えておくということが必要なのかなと思います。

そしてもう一つは、学外のところですけど、これは教育委員会の中でだけはできないですが、子どもオンブズパーソンみたいな制度をつくったりして、第三者に本当に話を聞いてもらえる仕組なんかもつくるといいんじゃないかなと思っています。

そのためには、何といたっても子どもがちゃんと自分で意見を

遠藤洋路 教育長

言えるように育てるということが大事なので、今、校則の問題とか生徒会の話とかもいろいろ進めていますけど、そういった力を日頃からつけるということは学校の学びの中でもできるんじゃないかなと思います。

今の点で今日の資料の検討項目の中にも2の（2）で市長事務部局や外部機関との連携、役割分担等の在り方ということで、教育委員会だけではなくて、やっぱり第三者的な立場の人たちとどう役割分担していくかということを検討課題として、問題意識として持っているんですね。子どもオンブズパーソンというお話もありました。今度ちょうど熊本市でもこども局というのができます。国ではこども家庭庁ができましたね。そういったところにそんな機能を持ってもらうという方法もあるのかなと思います。

来月、総合教育会議が1月にあるので、そういったところでちょっと話をするということもできるのかなというふうに思いますし、市長のほうもそういう意向を持っているようにも聞いていますので、具体的にどうこうということまではこれから検討だと思いますけど、総合教育会議で何らかの議論ができるといいのかなというふうには思います。

西山忠男 委員

先ほど小屋松委員が言われた学校内の自浄作用の話なんですけど、これはご指摘のとおり難しいんですね。なぜかというところ、例えば大学での話ですけど、大学でも問題教員はいるんですよ。学生に対して不適切な対応をするような教員はいます。でも、その人が研究業績がすごくずば抜けていたりとか、外部資金をたくさん取ってきたりするような人だと、周りの人は何も言えないんですよ。あの人問題だねと思っていてもしょうがないねと、それで終わってしまうんですね。問題が大きくなって初めて、こういう人だったんだと明らかになるというケースがほとんどなんです。ですから、もっと早い時点で対応していれば問題は大きくならなかったのにといいことはよくあります。

五福小の話ですけど、今回のケースもその教員の問題行動が広く認知されていたにもかかわらず、その教員が音楽の指導で非常に優れた能力を発揮してコンクールで賞を取ってくる、そういう力のある教員だったばかりに周りの教員は何も言えなかったんだろうと思います。

そういう問題行動のある教員を指導できるのはやはり校長し

	<p>かないはずなんです。だから校長が力を持たなければいけない。校長がそういう問題行動のある人間に対してどう対応すべきかということを得ていなければいけないし、その一方で業績評価とそういう問題行動とは別なんだということをはっきりさせたいと、きちんとした対応を取れるような人でないといけない。そこが一番だと思います。同僚にはどうすることもできないと思います。</p>
遠藤洋路 教育長	<p>それは校長にどういうトレーニング、あるいは校長選考のときにどういうところを認識したらいいんでしょうかね。</p>
西山忠男 委員	<p>校長の選考は短い時間ですからなかなか人物を見抜けないところがあるので、そこは非常に難しいですけど、今日の議題に出た校長としての資質、指標というところでどういう項目を挙げるかというのをよく考えて、それに合った質問をして見極めるということしかないだろうと思います。校長自身に対しては先ほど私が言いましたような心理学とか精神分析学とか、そういった意味で人間を理解する、人間性とは何かということをも根本から理解する勉強をしていただきたいと思います。</p>
遠藤洋路 教育長	<p>分かりました。選考というよりは校長としての研修やトレーニング、そういうところでしょうかね。校長になる前の段階でも、そういうトレーニングがあるといいかもしれませんね。</p>
苫野一徳 委員	<p>まさに人間を見る目ということに加えてもう一つ提案したいと思うのが、優先順位を間違えないということだと思うんです。一番大事なものは子どもの命、それから子どもたちの学びや育ちの安心してできる場づくりです。そこで優先順位を間違えて、この先生のご機嫌を損なったらみたいな、こんなのは大間違いなので、何が一番大事なのか、この優先順位を間違えない、これはあらゆるリーダーの鉄則だと思うんですけど、ここの徹底した研修なのか分かりませんが、マインドの共有が必要なんじゃないかなと思います。</p>
遠藤洋路 教育長	<p>今の点は何かコメントありますか。</p>
田口清行 学校教育部長	<p>管理者としてそれぞれに様々な経験を積まれて、また教頭を経て校長職となりますので、当然その途中、途中で経験を積ま</p>

れていると思います。一方で、教頭職の経験、また当然教諭からとなりますので、その人となりはしっかり見ていかなければいけないと思いますし、先ほどもありましたように試験だけというのはなかなか難しいと思いますので、そのあたりはしっかり見ていかなければいけないと思っています。

それから、校長としてどのように学校運営をしていくかというところの部分については、管理職の研修、知識として心理学とかも必要だと思いますし、校長同士でどうあるべきかお互いに意見を出し合うという場を、校長先生も自主的に研修等の場もつくられて、しっかりやられているところですけど、そういうのも含めて、教育委員会としてもそういう場を設定する必要があるのかなと思います。また実際に教育長と一緒に意見交換会とかたちで意見を出し合いながら、その中でも様々に提案をいただいたり意見をいただくというところもあります。そういう機会をぜひ教育委員会としても共有する場を増やしていくといいかなと思っていますところでは。

遠藤洋路 教育長

皆さんのお話を伺っても、校長がどうあるべきとかどういう力を持っているべきとか、どういう資質を持っているべきというのは比較的明らかとかイメージはできると思うんですが、それをどうやれば全ての校長がそうなるかという、その具体策が非常に課題で、これからそれをつくっていかなくやいけないということなんでしょうね。校長になる前の段階と、校長を選ぶ段階、それから校長になってからの段階と、3つあるんですが、全ての校長がそうなっているという状態を考えるとやっぱり校長になる前の段階でいかにそういう力をつけてから校長になるかということなんだと思いますよね。校長になってからのトレーニングとか、校長1年目だったのでうまくいきませんでしたというのは言い訳にならないでしょうから、校長になる人がどういうトレーニングを経てそういう力をつけるか、あるいはそういう力を持った人を校長にするシステムをどうするか、場合によっては今までの教員が教頭になって校長になってというだけじゃない、校長の登用の仕方もあるのかもしれない。それも含めて少し本格的に考えていく必要があるのかなと思います。

松島次長はいつもその辺に問題意識を持っているんじゃないかと思いますが、いかがですか。

松島孝司 教育次長

まさにおっしゃるとおりで、管理職になる前の人たちにどう管理職としてのマインドを持ってもらうかというのが大事だと思います。プレイヤーだった方がマネジメントすることになっていくわけで、たまには教頭先生の中でも、いつまでも自分が自分と先に出てしまう方もいます。それはそれでやり方としてあるのかもしれませんが、やはり全体を見渡すという研修をしっかりと考えていきたいと思っております。

実は来年度も大量に教頭先生が誕生しますので、初めての試みであるんですが、教育センター、教職員課と相談しながら、3月の段階で登用名簿に登載された方々に対しての研修を、事前研修というかたちで、できることは何でもやってみようということで、考えております。

今後、どのようなかたちでやっていけばいいのかということは、改めてまたいろんなご意見をいただきながら考えていきたいと思っておりますし、校長会ともそういう話をしています。校長会そして教頭会の研修はとても大事だと、私は思っております。教頭会でも研修組織はあるんですけど、教頭がなかなか学校を出られないという現状があります。ただ、教頭の研修の場はとても大事だと思っております。警察や自衛隊は幹部候補生が幹部候補学校に行くという仕組みがありますが、究極はそういう幹部候補養成みたいな取組ができれば一番いいんだろうなと思っております。

遠藤洋路 教育長

松島次長はこれまでのご経験の中でどうやってマネジメントの力をつけてこられたんですか。

松島孝司 教育次長

私は決してマネジメント力があるとは思っていないんですが、自分を振り返ってみると、私は機会に恵まれたと思っております。例えば教諭の時代でも、附属中学校での研究部長という全体のマネジメントをさせていただいたり、県の社会科研究会の取りまとめ役もさせていただいたりして、いろんな場を経験させていただいたことが大きいんだろうと思います。特に特別なことはしておりませんし、強いて言うなら本はよく読んだかなと思いますが、私はやはり場に恵まれたんだと思っております。やっぱり経験や立場が人を育てるというのは間違いないんだろうなと思っております。

遠藤洋路 教育長

個人の努力とかそういう適性とかいうものに今頼っていると

西山忠男 委員

どうか、かなり人によって違うということですよ。だからそれをいかにシステムとして全ての校長候補者にそういった機会を持ってもらえるかということが大きな課題なんですよ。

システムとしてのリーダー育成というのは非常に難しいと思うんですけど、私は、リーダーにふさわしいのは、順調にキャリアを積んだ人間ではなくて、どこかで挫折を経験して、人間関係で苦しんだことのある人がリーダーに向いていると思うんですよ。例えば、今回の五福小のような教師に会っていきめられて育ったのなら、絶対あんな教師にはならないと思うだろうし、校長になったら絶対あんな教師は許さないと思うはずです。ですから、そういう反面教師に出会うということもとても重要なことで、反面教師に出会って初めて人間はよい人ばかりでないんだと分かるわけですよ。世の中にいろんな人がいる、自分をだまそうとする人もいっぱいいる、そういうことが初めて分かるんですよ。だから、そういういろんな経験をして挫折を経験して、そこから立ち上がってきた人こそが私は校長になってほしいと思います。システムとしてはちょっと難しいですけどね。

遠藤洋路 教育長

たくさん挫折している人を選ぶというのもなかなか難しいものがありますが、そういう経験とか何らか評価できるようなことがあるよといいですよ、確かにね。いろんなタイプのリーダーがいますから、必ずしも挫折している人が唯一の正解ではないかもしれませんが。

苫野一徳 委員

今の話にも関連すると思うんですけど、こういった問題が起こると私たちの目線というのはどうしても前もってのリスク管理、それから厳罰化、どんどん管理監督を厳しくしていこうという発想になりがちだと思うんです。それは大切なことですけど、そのようにしたほうが不祥事が起こりやすいというのは、様々な研究が明らかにしています。

なぜならば、いつも監視されている、いつも不信のスパイラルの中で暮らしていると、びくびくして何もできない、ストレスがたまる、ストレスがたまってそれが不祥事につながる、これはもう世の常というか本当によく起こっていることですよ。逆に、信頼スパイラルを回さなきゃいけない。そのために、何度も多様と言っていますが、学校は失敗を安心してできる

場所であるはずなのに、それがさせてもらえない、子どもたちもさせてもらえないし、先生もさせてもらえない。ますますストレスがたまって、こんなの教育環境として真逆のことですよ。ね。

安心して失敗できて、その失敗から学んでいく、けがをして体の使い方を学んでいく、けんかをして人間関係の再構築を学んでいく、こういうトラブルやけんかを経験してすくすくと成長していけるのが学校なわけです。体罰や子どもたちの尊厳に関わることは絶対に許しませんという大事な部分は、教育委員会として伝えていく必要があると思うんですが、それ以外に関して、先生も安心してチャレンジして失敗していく、その中で失敗したら子どもたちにも謝って、ごめん、やり直すよということが安心してできる場づくりというのが一番大事だと思うんです。そのためにも、学校はそういう場だという合意が要ると思うんです。保護者のクレームが怖い、けがさせたら何か言われるんじゃないかと。だったら保護者と対話して、学校は少々のけがはしますが、命に関わることは絶対起らないようにやりますと。少々けがはしますが、それで体の使い方を学ばんですと。無菌室では全く子どもたち成長しません、むしろ抵抗力がなくなっていくだけですよ。こういう対話を重ねて、何のために学校があるのかという合意を取っていく、そういう中でリーダーとしていろいろチャレンジして失敗する、校長になったときには失敗しないようなリーダーになっている、そういう信頼に支えられた正のスパイラルを回していくというのが大事な発想かなと思います。

遠藤洋路 教育長

今の苦野委員のお話は、おっしゃるとおりだと思うんですけど、どういうふうにしたらそれができるのかなというお考えはありますか。

苦野一徳 委員

本当にしつこくて申し訳ないんですけど、そこは対話をして合意していくということだと思いますね。それで失敗したときにやり直せばいいよね、でも命に関わることは絶対許しませんよ、このことは当然ですよ、優先順位間違えちゃいけませんよ、でもそのうえで子どもたちも先生たちも伸び伸びとチャレンジして失敗したってやり直せる、そういう信頼に支えられた学校現場にしていきたいと思いますということを、関わるみんなが合意していくというプロセスが必要だと思うんです。これがない

遠藤洋路 教育長

とびくびくしちゃうので、みんなが伸び伸びとできるような場づくりってどうしたらいいのかなというのをみんなで話し合っていく場が本当に必要だと思います。

反論ではなく確認なんですけど、今回、体罰、暴言を繰り返して免職になった教員もびくびくして萎縮してたんですかね。あまりそんなふうには思えないんですけど、そこはどうなんですか。

苫野一徳 委員

びくびくしていないからそんなことができたんだろうと思うんですけど、そういう対話の場があれば、先ほど西山委員が、他の同僚になかなか言えないよねとおっしゃっていましたが、日頃から対話があって雑談もできて子どもたちの姿を真ん中にしながら話ができる関係性ができていたら、言えると思うんです。ちょっとあの子、やっぱり今つらそうですよ、それってどういうことだと思いますか、ちょっと先生の指導にもしかしたら何か問題あるんじゃないだろうかみたいなことも、コミュニケーションの場がないのに比べれば、圧倒的に言えると思うんですよね。ちょっとした雑談の機会でも言えるだろうし、そういう意味でそういう場をつないでいく、つくっていくということが何よりも大事なかなと思います。

遠藤洋路 教育長

分かりました。

澤栄美 委員

以前にお話ししたような気がするんですけど、サーバントリーダーとって、奉仕する召使みたいな、リーダーなんですけど抑圧的に抑えるリーダーよりも、自主性を認めて自由にやっていますよというようなリーダーが求められています。そのような環境だと対話が生まれて、自分達は信頼されているという感覚があれば、萎縮系から問題を起こす人は少なくなるかなと思うんですね。

今回の場合は、唯一この中で私は彼の同僚だったんですけど、さっき西山委員が言われたように、やっぱり独特な人間性を持った人だと思うんですね。彼は特に暴力とかもあって、悪いほうに高いレベルの人だったと思うんですけど、私の経験の中でもそういう人はいましたし、それから今カウンセラーとして行っている学校の中で子どもたちが次々に不登校になるような先生がいらっやいます。どんな感じかという、自分が思っ

たとおりに子どもたちを抑圧的に指導する。そういう子どもたちって必ず、この間、新聞に今回の教諭の特集が書いてありましたけど、次の日の準備を何回も何回も夜にするらしいんです。朝からももう一回見て忘れ物がないように。私が経験した事例でいうと、忘れ物はしてないんだけど、いつも言われている時間に宿題を出すのを忘れて、もう怒られるという恐怖で失神して失禁までした子どもがいたんですよ。そういう教諭は多くはないと思いますけど、やっぱりいらっしゃるんです。

最近行っている学校の中にも多分そうかなと思われる方がいらっしゃるんですが、管理職が腫れ物に触るような感じで対応されると、もちろん改善のための会話は閉ざされてしまうわけですよ。

だから、校長研修でいろんな知識を入れるのも大事だと思いますけど、事例検討みたいな、こういう事例にはこういう対応をしたらよかったとか、そういったものも入れていくと、今まで会ったことないけどそういう人もいるならば、そういうときにはこういう対応をしたらいいとか、そんな事例検討の研修として、今もあっているかもしれませんが、そういうのも必要かなと思います。自分たちの学校のことだから当たり障りのないようにしておこうではなく、積極的に解決方法を外から自分の中に入れていくというのも一つの研修かなと思いました。

遠藤洋路 教育長

幾つか事例として取り上げられるようなケースがあるということですね。

小屋松徹彦 委員

ちょっと関連しますけど、校長先生というのは立場的には学校に一人しかいませんので非常に孤独な部分があり、誰にも相談できないというか、そういう立場にある人ですよ。では、教育委員会にどんどん相談ができるかということ、教育委員会と校長先生の中でも少し遠慮があったり、なかなか言えないとか、そういう関係性があるのかなと、想像ですけど思います。そんな中で校長先生がほっとできる場所、自分の悩みとか失敗とか、そういったことをフォローできるような場所、これをつくったらいいんじゃないかなと思うんですね。いわゆるガス抜きみたいなものですよ、簡単に言うと。それは、校長先生がみんな集まって、幾つかのグループに分かれてみんなでグループで討論するとか、そういったことをずっと繰り返しながら、そこに行けばまた自分の悩みも共有できるというか、それは校長先生に

	<p>とってメンタル面でもいいんじゃないかなと思います。ぜひそういう横のコミュニケーション、同じ立場の人たちで、校長先生もやったらいいし、教頭先生もやったらいいと思うし、もしかしたらもう一つ、指導主事とかそういった方々の横の機会をつくるということも研修の一つとしては有効じゃないかなと思います。そこではみんなが同じ立場なので、心許せる場所ですよ。そしたらもっともっといい意見が出てくるかもしれないし、校長が集まって悩みを打ち明けてどんどん落ち込むのではなくて、そこからどうしようかと前に向くような、そういうきっかけになればと思うので、やってみたらどうかなと思いますね。</p>
遠藤洋路 教育長	<p>校長先生たちは結構集まっているような気がします。悩みを打ち明ける場になっているのかどうかは分からないですけどね。</p>
松島孝司 教育次長	<p>小学校も中学校も校長会という組織がありまして、自主校長会を最低月1回はやっております。その場には、中学校は全部の校長が集まりますので、いろんな事例研修とか連絡確認事項とか、こういうところをお互い注意しようというような、かなり踏み込んだ話までやっています。時には、近くの校長先生、先輩に、実はですねと言って相談したりとか、そういう場はないことはないんですね。小学校も月1回はやっています。小学校は区ごとで定期的にそれを行っている状況ではあります。</p> <p>先ほど申し上げたとおり、教頭も教頭会があるんですが、教頭会は回数が極端に少なく、しかも参加者がなかなか集まらない場合が多いというのが課題と思っています。</p>
小屋松徹彦 委員	<p>校長会がそうやって月1回やっているというのは私も初めて知りましたが、その場所がどういう場所かですよ。全体の中で話したってなかなか話せないことも、五、六人とか小ブロックになったら話せるということもあると思うんです。小ブロックの討論というか、そういう形式でみんなが忌憚なく話ができる機会をつくるのが大事だと思うし、教頭先生が忙しくて来れない、これが一番問題ですよ。一番早く来て一番学校から帰るのが遅いのが教頭先生なんていうのは大間違いで、教頭先生の役割というのは本当に大事なポジションなので、そこをもう少し認識すれば、今日は行けませんとか、言語道断ですよ。</p>

田口清行 学校教育部長

ぜひそこちちゃんと全員参加で研修をやっていただきたいと思
いますね。

先ほど松島次長もおっしゃったように、小学校でも月に1回、
校長会があっけいまして、中学校より倍以上人数がいますので、
なかなか全体でというのは難しいところがあります。ただ、年
に何回かは地区ごとで校長会をしますので、少し少ない人数に
なっているということで、その中で様々に、近くなのでいろん
な状況も話をしながら、当然経験のある校長先生方に相談しな
がら話はしているところではありますので、そういう機会も持
っておられると思っています。

一方で、なかなかコロナの状況の中でそれもオンラインでは
されているんですが、なかなかオンラインになると難しい部分
もあって、つながり方という点で少しご苦労されているところ
はあるのかなと思っています。教育委員会に少し遠慮されてい
る部分もあるかと思うんですけど、できる限りこちらからもお
声かけじゃないですけど、共有しながら何とかやっていかなけ
ればと思っています。

遠藤洋路 教育長

さっきも少しありましたけど、先輩に相談できるというのは
いいかもしれませんね。教頭に対して校長とか退職した人が相
談に乗るみたいなシステムを取っているような自治体もあるよ
うに聞いたことがありますので、校長にもそういう相談の場が
あるというのは役に立つかもしれないですね。

西山忠男 委員

コロナの前までは校長先生退職記念パーティーだとか、そう
いうのがかなりあって、そういうところで本当にガス抜きがで
きたわけですね。情報交換もできたし、そこで皆さん、ほっ
とする場があったと思うんですけど、それが今ないので、やっ
ぱりそれもととても大事なことで私は思いますよ。だから、で
きるだけ早くそういうのを復活させたほうがいいと思います
し、それから、入学式、卒業式等に教育委員が出ていくことも
なくなりましたが、ちょっと負担ではあるんですけど、我々
が出ていって校長先生とお話しするというのも、結構我々も勉
強になるし、校長先生方もある種のガス抜きにはなるんですよ
ね。だから、そういうのも時期を見て復活したほうがいいんじ
ゃないかなと思いますね。

松島孝司 教育次長

皆さんもご記憶があると思いますが、以前は教育委員の皆様もご案内して全校長が集まって懇親会とか、教育委員会の懇親会が行われておりました。確かにとても大事な会と私は思っておりましたが、今の校長会の会長たちもいつの段階か、状況次第ですが、できればやりたいねということで相談をしているところです。

さらに、大規模でなくとも、教育委員会と代表の先生方だけでもやりましょうかということは、案として検討しております。当然教育委員の皆様も含めてですね。

福田衣都子 指導課長

卒業式に関しましては、今年度はできるだけ通常どおりに実施したいということで学校に通知しております。ただ、コロナの状況、それから体育館の広さ、子どもたちの人数、保護者様の人数、地域の方々の状況、いろいろ違いますので、それに応じて各学校の範囲内で進めるんですが、教育委員の皆様、それから局長にも卒業式にご参加いただけないかということで、計画を進めたいとは考えております。ただ、状況次第でご相談させていただきたいと思っております。

遠藤洋路 教育長

学校の活動は行事とかも含めてできるだけ通常に戻していきたいとずっと思っていますので、そういった集まる場もできれば元に戻していくように進められればと思います。

では、この協議資料の検討項目について、今ご意見をいただきましたけど、もっとうこういうことも検討したほうがいいんじゃないかとか、あるいは検討体制についてもこういうことをしたらいいんじゃないかというご意見がもしあれば、今伺いをしたいと思えます。なければこのように進めていきたいと思えます。

澤栄美 委員

この1から6までのような大きな項目ではないんですけど、以前、夏休みに子どもたちのLINEでの相談がありましたよね。なかなか今、いのちの電話とかいろいろカードが来ますけど、それよりも、今はLINEじゃなくてインスタグラムかもしれないですけど、教育委員会としてのそういった相談は、今は難しいのでしょうか。

遠藤洋路 教育長

以前は同じような事業を2つやっていたということもあって、今は健康福祉局がやっているLINEの相談に一本化して、

	<p>子どもも含めた相談になっているんですね。教育委員会の側で見ると、確かに以前のほうがなじみがあったような気がして、以前ほどは詳しく情報が入ってきていませんけど、そこはどうかんでしょうか。総合支援課長、もし分かったら教えてください。</p> <p>LINEの悩み相談、今どうなっているか分かりますか。</p>
須佐美徹 総合支援課長	<p>こころの悩み相談@ですよ。やっています。</p>
遠藤洋路 教育長	<p>以前は教育委員会だけでやっていたので、いろんな報告とか情報があったんですけど、健康福祉局と統合されてからはあまり状況が分からないので、どうなっているかなと思って質問しました。</p>
須佐美徹 総合支援課長	<p>今は情報交換と、月ごとに連絡が来ますので、それを見ているところです。</p>
遠藤洋路 教育長	<p>その実施状況というか相談の状況はどんな感じですか。</p>
須佐美徹 総合支援課長	<p>中学生が多かったですね。それぞれの学校に返しているところです。</p>
遠藤洋路 教育長	<p>では順調にというか、以前と比較しても特段変わらずに実施できているということによろしいですか。それとも、教育委員会だけでやっていたときのほうがきめ細かくできたとか、そういうことはありますか。</p>
須佐美徹 総合支援課長	<p>今のところ、教育委員会でやっていたときと比較しても順調にできているように思います。また、県の相談にはなりますが、タブレットでQRコードを読み込んで、そこからは個人でできるようになっていますので、やりやすくなっているとは思いますが。</p>
澤栄美 委員	<p>では、子どもたちが持っているタブレットの中に、そこに直接つながるような仕組みがあると理解していいですか。</p>
須佐美徹 総合支援課長	<p>カメラでQRコードを読み込まないと駄目なんですよ。本当はアプリがタブレットにそのまま出ているので、そこからアクセ</p>

