

## 2020年12月議会一般質問

民主・無所属クラブ 竹村雅夫

こんにちは。さっそく、質問に入ります。

### 件名1 教育政策について

#### 要旨1 学校教育の何を「やめる」かについて

「学校教育の何を『やめる』か」などと言うと、少し聳盛を買うかもしれません。

ただ私は、今の学校に必要なことは、一度抱え込んでいる仕事の棚卸しをして、「本当に必要なことは何か」を整理をすることだと思っています。

「教職員の多忙」はようやく理解されるようになってきましたが、忙しいのは教職員だけではありません。いま、子どもたちまでがたくさんのことを抱え込んで、一杯になってしまっています。

そして、その伸びきったゴムのようになっていた学校や子どもたちを直撃したのが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う長期間の休校でした。

子どもたちの健康を守りつつ、残された授業時数でどのように学習を保障するのか。そのためには、いままで「あたりまえ」と思って来た学校行事や部活動の大会、そして学校によっては修学旅行さえ「やめる」決断をしなければならなくなりました。

子どもたちにとっても、教職員にとっても、本当に辛く、苦しい決断だったと思います。

とは言え、私はこの「やめる」と言うことも、大切なことだと思っています。私が教員になったばかりのころ、先輩からこうたずねられたことがあります。

「これから生徒たちをキャンプや修学旅行に連れて行くことがある。そのとき、いちばん大切なことは何だと思う？」

私が答えあぐねていると、先輩はこう言いました。

「やめる勇氣、引き返す勇氣だ。その勇氣を持たない者に生徒を引率させるくらい、恐ろしいことはない。」

まさにその通りだと思います。

ただ、この「何をやめるか」ということは、逆に言えば「何をもっとも大切と



私は、学校教育を考えるととき前提とすべきは、経済学の言葉を借りれば「学校という資源は、有限だ」ということだと思っています。そしてその資源を「どのように分配するか」という論議でなければならないのに、あたかも「学校という資源は無限である」かの如き議論が溢れてはいないでしょうか。

ある校長先生たちの会議で小学校英語の制度設計を行った担当者が講演をしたことがあったそうです。その際、会場から「授業時数が増え、負担が増えることは考えていたのか」と質問が出たのに対して、「それは考えていなかった」と回答があり、思わず会場がざわめいた、と聞きました。

また去年の市長選挙の際、「藤沢のIT教育は遅れている」と、鈴木市長を批判した候補者がいましたね。

でもこの批判は、一面的です。「限られた教育予算をどう分配したのか」という問題の立て方をしなければ、全体像は見えません。

藤沢の場合、コンピュータなどの「モノ」ではなく、障害のある・なしにかかわらず共に学ぶための介助員や、スクールソーシャルワーカー、児童支援担当教諭などの「ヒト」に予算を優先的に「分配」してきたのです。だから、藤沢はインクルーシブ教育について「全国のトップランナー」と評価されたり、「ヤングケアラー」のような新たな課題にいち早く気づき、全国に発信することができたのです。

奇しくもGIGAスクール構想によってオンライン環境の整備は一気に進み、藤沢の優位性が残る形となったわけですから、私は鈴木市長の下の教育予算の「分配」は、結果としても正解だったと思います。

では「学校という限られた資源」を、withコロナ・afterコロナの学校では何に重点的に分配するのでしょうか。

これは先日、私がある研究会で先生たちと、「これは学校が担わなければならないことだろうか」「本当に学校が大切にしたいものは何か」と話し合った時の資料です。

皆さんなら、どう思われるでしょう。「学校という資源は有限」が前提です。

その場は激論になりました。

「夜9時にコンビニで騒いでいる中学生」については第一義的には家庭の問題、と一致しましたが、意見が分かれたのは部活動でした。

一方、先生たちが「いちばん大切にしたい」と一致したのは「授業」でした。そして次が「児童生徒理解」でした。

教育委員会にうかがいます。

## ② いま藤沢の学校教育がもっとも大切にしたいことは、何だとお考えでしょうか。

(松原教育部長)本市の学校教育において、もっとも重点的に力を入れて取り組むべきことは、各教科等の授業を通して、子どもたちに生きる力を育むことと考えております。

そのために、障がいの「ある」「なし」にかかわらず、困りごとを抱えるすべての子どもたちに対して、一人ひとりの教育的ニーズに応じた支援・指導を行う「支援教育」の考え方に基づいて、授業改善を進めているところでございます。

学校は第一義的には「授業」の場です。そして、そのときに欠かせないのが、藤沢が大切にしてきた「支援教育」の理念、私もそのことに同感です。

その「支援教育」の理念とはどのようなものでしょうか。

たとえば遅刻をしてくる子や、宿題をしてこない子がいます。

その子を「だらしない子」と決めつける前に、もしかしたら何か学校に辛いことがあるのではないかと、ヤングケアラーではないのかなどと想像してみる。「困った子」ではなく、「困り事を抱えた子」ではないかと考えてみる、それが支援

- 夜9時にコンビニの前で騒いでいる中学生の指導
- 通学路の交通安全指導
- 授業
- 高校生のオートバイの免許証を卒業まで預かる
- 部活動
- 子どもの貧困対策
- 児童生徒理解・支援教育
- いじめ対策
- 夏休み防犯パトロール

教育の基本です。

全国ではいまだに「厳しすぎる校則」や「障害児の排除」が問題となる中、ぜひこの支援教育の理念を大切にしていだきたいと思います。

ただ、どうしてもぶつかってしまう悩みがあります。

もしその「困り事」が家庭の問題だった場合、学校は家庭の問題にどこまで・どのようにかかわるべきか、ということです。

これについて、「子供の貧困対策大綱」は学校の役割を「プラットフォーム」と位置づけました。

学校ですべてを抱え込め、と言っているのではありません。

子どもの抱える困難に気付いたら、福祉などの必要な支援に「つないで」いく。それが学校の役割ではないでしょうか。

コロナ禍の下の「プラットフォーム」の役割について、注目すべきことがありました。

月刊誌「ガバナンス」の11月号は、「『誰一人取り残さない』地域共生社会へ」という特集の中で、休校中の学校の取り組みの例として藤沢市の学校が行った困難を抱えた家庭への支援と、さらにコミュニティ・ソーシャルワーカーを通じた家庭訪問を取り上げてくれたのです。

日本女子大の堀越栄子名誉教授は、この藤沢の取り組みを、「全国の自治体のモデルとなりうるもの」と評価してくださいました。

もちろん最初から意図したというより、暗中模索の中で辿り着いたというのが事実かもしれません。ですが、これまでの支援教育の実践の積み上げがあったからこそ、可能になったものだと思います。

### ③ これからの学校と福祉の連携について、どのようにお考えでしょうか。

(松原教育部長) 学校と福祉の連携についてでございますが、子どもの貧困対策に関する大綱において、学校は地域に開かれたプラットフォームとして位置づけられております。

子どもの困りごとの背景には、ヤングケアラーなど、その家庭が抱える重層的、複合的な課題がある場合がございます。

学校がすべてを抱えるのではなく、いち早く支援が必要な子どもに気づき、スクールソーシャルワーカーやコミュニティソーシャルワーカー、その他の関係機関などを通じて、具体的な支援につなぐことが大切であると考えております。

今回のコロナ禍においても、学校とコミュニティソーシャルワーカーが連携し、食の支援を行うことで子どもの生活支援に繋がった事例もございます。

教育委員会といたしましては、今後も、誰ひとり取り残さない地域共生社会の実現のために、学校と福祉がより一層の連携を図れるよう、それぞれの役割を明確にしながら、子どもたちの支援に努めてまいります。

コロナ禍の下で、学校にはそれこそ正反対の声が殺到しました。

「学校を開け」「学校を開くな」

「校庭を開放しろ」「とんでもない、STAY HOMEを徹底させろ」

「学習を保障しろ」「学習だけがすべてではない」

両極の意見が寄せられる中で、岩本教育長はこうおっしゃいましたね。

「コロナ禍の下で、学校はどのような判断をしたとしても、必ず批判されるだろう。でも、それに挫けることなく、いま子どもたちにとって最善と思えることをしていこう。」

私も、それしかないと思います。もちろん総括をした上で、軌道修正をしなければならないこともあるはずですが、そのような中でも見てくれる人は、藤沢の暗中模索を見てくださっていたのだと思います。

そのことをお伝えして、要旨1の質問を終わります。



## 要旨2 先生がいらない！ 教職員の未配置問題への対応について

私は要旨1で、「学校という資源は有限」と申し上げました。

教職員の「多忙化」も、「教職員という人材資源は有限」という認識なしに、そのキャパシティを越えた仕事を負わせてしまったから起きていることです。

その結果、いま現場ではたいへんなことが起きています。「教職員という資源そのもの減り始めている」のです。その結果、法律で定める教職員の数すら充足できず、「欠員」や「未配置」という深刻な問題さえ起きています。

これは今年1月19日の新聞記事です。神奈川県全県で218人ももの教職員が配置できない、「未配置」が起きています。

先生が足りないからと言って授業をしなかったり、担任を置かないわけにはいきません。結局、他の先生が授業の持ち時間を増やしたり、校長先生や教頭先生までが授業をしたりして凌がざるを得ません。

では、藤沢ではどうでしょうか。

### ① 昨年度、および今年度当初の藤沢市の教職員の「未配置」の状況を教えてください。

(松原教育部長) 教職員の年度当初における「未配置」の状況についてですが、昨年度は、小学校教諭で11名、中学校教諭で1名、今年度は、小学校で年度当初の未配置はございませんでしたが、中学校教諭で9名、白浜養護学校で1名の未配置がございました。

最近いろいろな先生とお会いすると、まず出てくるのはこの「人がいない」という問題です。

4月になっても新しいクラスの担任がみつからず、やっと決まったのが始業式の直前だった、という話も聞きました。

産休に入る先生は、普通なら拍手と笑顔で送られます。ところがかわりの先生がみつからず、「こんなときにごめんなさい」と泣きながら産休入りした、とい



う話まであります。

なぜ、こんなことになってしまったのでしょうか。

## ② 教職員の「未配置」が生まれている原因を、どのように把握しておられるでしょう。

（松原教育部長）教職員の「未配置」が生まれる原因についてでございますが、まず、年度当初の教員配置については、学級数の変動等に伴う対応や、県の採用計画の関係により、非正規雇用の臨時的任用職員を一定数配置することになっております。しかしながら、この非正規雇用の臨時的任用職員が不足しているため、教員の未配置が生じることとなります。さらに、産休や育休等を取得する教員の代わりに務める臨時的任用職員や非常勤講師についても不足しており、とくに年度途中における産育休等の代替教職員については、学校への配置が難しいケースがございます。

臨時的任用職員などの任用にあたっては事前に教育委員会への登録をお願いしておりますが、登録希望者数も減少しており、とくに中学校においては、必要な教科の教員を学校に配置できないこともございます。加えて、県の教員採用試験でも受験者数が減少の傾向にあり、教員を目指す人材自体が減ってきている状況が見られます。

教員の未配置を生む原因については、このような様々な要因が絡み合っているものと捉えております。

ご答弁いただいたように「未配置」の原因にはいろいろありますが、私はもっとも深刻なのは、「先生になりたい」と思う学生が減っていることだと思います。学校教育の未来の担い手がいなくなりつつある、という危機的な問題だからです。

教員の希望者が減れば、言いにくいことですが、「質」も低下します。

一般に教員採用試験の倍率が2倍を切れば、「危険水域」と言われます。ところが一昨年、新潟県の小学校教員採用試験の倍率が1.2倍だったというニュースが衝撃を与えました。

なぜ、こんなことになってしまったのでしょうか。

いま、ようやく教職員のあまりの忙しさや保護者対応の難しさなどが理解されるようになりましたが、それが反面、教員離れを生んだのかもしれない。

では、神奈川の場合はどうでしょうか。



③ 神奈川県教員採用試験の応募者数と応募倍率は、この10年でどのように変化しているでしょうか。

(松原教育部長) 神奈川県教員採用試験につきまして、まず、応募者数の状況でございますが、小学校では10年前の2,639人に対し、今年度は1,269人、中学校でも2,673人に対して1,201人となっております。

次に、応募倍率につきましては、小学校では10年前の4.6倍に対し、今年度は3.7倍、中学校では8.4倍に対して、5.0倍となっております。

このように、県の教員採用試験の応募倍率、応募者数については、小学校、中学校ともに減少している状況がございます。

このような状況が神奈川でも起きているわけですね。

皆さん、この現実をご

存じだったでしょうか。

学校も中学校も応募者は

半分以下に減りました。

倍率も目に見えて下がっ

ています。このままあと

10年経ったらどうなっ

てしまうのでしょうか。

小学校

年度	応募者数	応募倍率
22	2,639	4.6
23	2,676	4.7
24	2,073	4.8
25	1,895	4.2
26	1,859	4.4
27	1,805	4.3
28	1,655	4.5
29	1,636	4.5
30	1,504	4.2
1	1,386	3.9
2	1,269	3.7

中学校

年度	応募者数	応募倍率
22	2,673	8.4
23	2,351	7.1
24	1,966	8.2
25	1,880	7.2
26	1,743	7.9
27	1,710	7.4
28	1,599	7.3
29	1,609	7.5
30	1,352	7.1
1	1,333	7.0
2	1,201	5.0

その意味でも、教職員の「働き方改革」は待ったなしなのです。

さきほどの「学校という資源は有限」ということをふまえた、

④ 教職員の業務量の軽減についてのお考えをうかがいます。

(松原教育部長) 学習指導要領においては、児童生徒や学校・地域の実態等に応じて、児童生徒の負担過重にならないよう考慮した上で、各学校において創意工夫を生かした時間割を弾力的に編成できるとされております。

加えて国からは、学校における働き方改革に関する取り組みとして、教育課程の編成・実施にあたっては、教職員の時間外勤務の増加につながらないよう、十分に配慮する必要があると示されております。

このことを踏まえ、教育委員会といたしましては、各学校が子どもたちに対して効果的な教育活動ができるよう支援するとともに、2019年3月に策定した「藤沢市立学校 教職員の働き方改革 基本方針」に則って、引き続き教職員の

業務量削減に努めてまいります。

夢のない話ばかりで恐縮ですが、この教員離れは、若い世代だけでなく、ベテラン層にも起きています。

いままで代替教員をお願いしていたのは、教員免許は取得したけれど採用試験に不合格だった若い層か、退職した教職員でした。

ところが学生が教職に夢が持てなくなったように、退職者にも変化が起きています。

やっとのことで退職に辿り着いたものの疲れ切ってしまう、もう二度と教壇には立ちたくない、という先生が増えてしまったのです。

深刻な「欠員」「未配置」を生む原因のひとつが、平成21年から導入された「教員免許更新制」だというのは学校関係者の一致した見解です。

教員免許は10年に一度更新しなければ失効してしまい、授業をすることはできなくなりました。しかし免許を更新するには、自分でその費用を払い、時間をかけて講習を受けなければなりません。

しかもこの制度、60歳で退職した後でも免許更新をしないと、免許は失効してしまうのです。

そのような状況を背景に、いま何が起きているのでしょうか。

このメールをご覧ください。

在職中ならいざ知らず、疲れ切って退職した方たちは、いつ廻ってくるかわからない臨任の仕事のために、わざわざ更新講習を受けようとはしません。

そのため、退職した先生に「産休に入る先生の代わりをお願いできませんか」と連絡しても、「ごめんなさい、私はもう免許が失効して、授業ができないんです」と断られてしまうのです。

どうしたら良いのでしょうか。実は、ひとつだけ方法がありました。

免許更新制には移行措置がありました。現在の60代後半以上の世代は免許更新講習を受ける義務がなく、免許が失効することはないのです。そのため私たち



免許切れたら終わりにします。あと少しです。

悲しいね · 返信する · 5分前



1



私は今年度、二回目の免許更新でしたが、やめました。



お疲れさまです 教員の増員は免許更新制度がネックですね 時間とお金をかけて更新するのがイヤで今年も多くの魅力的な経験豊かな方が免許を失いました🥲

2週間前 悲しいね 返信する

3 🥲

が俗に「永久不滅免許」と呼んでいる、この世代にお願いが行くわけです。

この表をご覧ください。藤沢市の教員の年代別の表です。

お気づきになりますか？

現在、市内の学校には70代の先生が6人もいます。この中には担任をしている方もいます。神奈川県全域で言えば、非常勤講師の最高年齢は77歳です。

20代	328
30代	609
40代	342
50代	319
60代	173
70代	6

かつて定年退職後の再任用制度が始まった頃、「ジジババが孫を教えるようなものだ」と言われました。でも、いまや「ひいおじいちゃん・おばあちゃんが曾孫を教えている」のが学校の姿です。

もちろん、それらの先生がダメだと言っているのではありません。みなさんベテランで、非常に素晴らしい授業をされる方ばかりです。でも、これで良いのでしょうか？

こんなことは、早晚限界が来ます。

#### ⑤ 免許更新制の抜本的な見直しを国に要望していただくなど、今後、教員の確保に向けてはどのように取り組まれるか、お考えをうかがいます。

（岩本教育長）教員の確保についてでございますが、課題の一つとして「教員のなり手不足」があると考えております。昨今の報道等で、「教員の多忙さ」「保護者への対応」「いじめや不登校など、課題を抱える児童生徒への指導の難しさ」などがクローズアップされておりますが、私は、本来教員の仕事は、「学びを通して子どもたちの成長を間近に見ることができる」大変やりがいのあるものと思っております。

「教員のなり手不足」解消のためにも、教職員自身が心身ともに健康で仕事に打ち込めるよう、引き続き教職員の働き方改革にも取り組んでまいります。

また、免許更新制が教員の確保を困難にしている一因とも考えておりますので、その改善につきましては、教職員定数の改善と合わせて、国や県に要望してまいります。

藤沢の学校が魅力あるものとなり、「教員として子どもたちのために働きたい」と希望する人が増えるよう、教育環境の充実に努めてまいります。

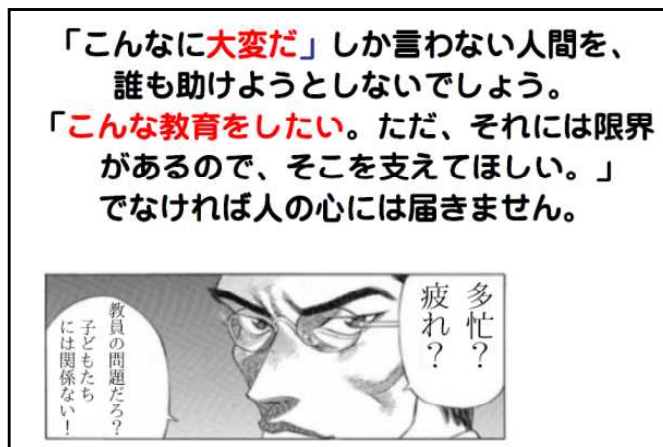
教育長のおっしゃる通りだと思えます。

私も教員不足の本質的な解決策は、「魅力ある学校教育を作り出すこと」だと思っております。

これは、さきほどお話した研究会で、私が先生たちにお話ししたパワーポイントの最期の画面です。

多忙化解消や、免許更新制の見直しにも全力で取り組みましょう。

でも同時に、ただ「忙しい、大変だ」と言うだけではなく、「こんな教育をしたい」という夢やビジョンも語ってほしい。そうお願いしました。



「大変だ」と不満を言うだけであれば、だれも応援しようとは思いません。

そうではなくて、「こんな理想の教育をめざして私たちも頑張るけれど、それでも足りない部分を補ってほしい。」という要望をしてほしいのです。

「障害のある子ども・ない子ども共に学ぶ教育」を、藤沢は全国に先駆けて打ち出しました。当時、「そんなこと、できっこない」と言われていた藤沢の教育は、いまやインクルーシブ教育として全国のスタンダードになったではありませんか。

皆さんが取り組んでくださった「ヤングケアラー調査」は全国を動かし、いまや厚労省の全国調査が実現するまでに至りました。

「だれ一人取り残さない支援教育」を、事実として実践してきたのです。

その理想の教育像を明らかにすることが、ふたたび教職を魅力的なものにし、「先生になりたい」と思う学生を増やす、いちばんの道なのではないでしょうか。

そのことを先生たちにお話しするとともに、ぜひ理事者の皆さんにも条件整備をお願いして、私の質問を終わります。