

会報 長事研

長与町立長与小学校内

発行責任者 上戸 健

2013 (H25) 年9月18日発行

7月5日(金)長与町老人福祉センターで開催された第14回長事研セミナーで、日渡円先生に講演をしていただきましたが、その講演の概要についてお知らせいたします。先生の学校事務に対する熱い思いに満ち溢れた講演であったような気がします。会員の皆様の今後の活動の参考にしていただければ幸いです。

なお、講演の概要を記載するにあたっては、日渡先生の許可をいただき記載しています。他への転記等は行わないようにお願いします。

「これからの学校事務と学校事務職員」

兵庫教育大学大学院教授 日渡 円 氏

14年ぶりに長事研セミナーに参加することになりましたが、その間に少しずつやってきたこと、その間にあったことも含めて話を進めさせていただきます。

大学院につとめて3年目になりますが、教職大学院とは教職員が通うところですので学生は40歳半ばなのです。私が所属しているところの生徒は、教頭や都道府県の指導主事が2年間休職してやってきて校長になる前に学ぶところです。兵庫教育大学は、教職大学の中で一番大きな大学院で、日本で唯一管理職養成コースを設けているところ。それでも定員は20名です。毎年3000人の管理職が生まれるなかで、この国では20人しかその準備のための学びができない、あとは経験で教頭や校長の仕事をしているのです。世界をみても、教員は養成に6年間かけている。大学院にいったから管理職になるのが一般的です。

今、私が調査研究している事に、教育長の免許制度の創設があります。経験を積んだ人が校長になってさらに経験を積んだ人が教育長になるということにメスを入れるわけです。世界で教育委員会制度 教育長制度をもっているのは、アメリカと日本ぐらいです。アメリカは、博士課程を経ないと教育長になれない制度をもっています。

教育長(トップ)は、成果をださないとはいけません。守る・維持するというのも成果ですが何もしないことは許されません。なにか答えを出してほしいというのがトップの使命ですが、トップが何かをなしえるためには、2つの行動があるといわれています。一つは対課題行動といわれるもので、課題を把握しそれに対応していくかということ。あと一つが対人課題行動というもので、人や組織にどのように働きかけていくかという、この2つの行動があるといわれています。対課題行動を横軸に置くと変革・維持の行動に幅があります。対人課題行動も統率型のタイプから調整型のタイプまで幅があることがわかってきました。その軸で区切られる領域を、統率・変革のタイプをaタイプ、変革・調整をbタイプ、維持・調整をcタイプ、統制・維持をdタイプの4つに分けます。全国1739名の市町村教育長へのアンケートの結果から分けてみました。研究では、cタイプが50%になりました。私の感覚では、80%程度ではないかと考えています。これでは、教育が変わるわけがありません。4つのタイプの教育長がそろっているということは、必要な地域に必要な人材をおくことが重要であり、そうすることもできるのです。このことを人事といいます。今どのようなタイプが地域に必要なのか調べることができる方法を確立しようと研究しています。人をしっかり把握して、方法論を2年後には確立できる予定です。人材を紹介できる事が出来るのです。夢みたく話と思われるかもしれませんが、2、3年後には完成しますので教育長のあり方ががらりと変わると考えています。そして、その後には、校長があてはめられることとなります。

日本には3回の教育改革がありました。第3回は今、第2回は終戦、第1回は明治維新。今が教育改革という気分になっていない。なぜなっていないのか、トップがなっていないからなのです。どのくらい変わるべきなのか。江戸から明治に、戦争が終わって新しい世界を創る時と同じくらい今は変わらなければならないのに、全く変わっていないのです。封建社会から近代国家へ向かおうとした、そして、戦前の世界から戦後民主主義の世界に変わっていた。では、今は、誰も説明できないでいないし、教育もしていない。教育長・校長が共有する必要があるのですが、情報化・国際化と言われているがそのことが真剣に伝わってこない。それは、大きな出来事が

ないと変わらないと思っているからです。平時の改革が今の改革なのです。情報化・国際化ということに真剣に取り組まないといけない。

学習指導要録をみると、今まで6回変わってきた訳です。今は、「生きる力」がテーマになっています。その前が「新しい学力観」それから「ゆとりと充実」、「近代化」「系統性」と6回テーマがあります。学習指導要録はテーマ性があるのです。子どもたちが系統性をもつようにしてくれ、近代化に耐えうる子どもにしてくれというテーマがあります。なぜ系統性かという、昭和33年は中学校を卒業したら半分以上の子どもたちがすぐに働いていたのです、そのことを系統性といったのです。生糸工業・紡績工業が重化学工業になってくると中学校の教員たちはその変化に対応しうる意識を育てていった。社会の荒廃がすすんでゆとりと充実、そして、経済成長が止まったので新しい感覚を植え付けようとした。そして、生きる力が2代続いたのですが、ここで問題なのは、なぜ生きる力が2代続いたのかということなのですが、第3の教育改革が平成元年と七年の間にあるからなのです。このことに教員は気づいていない。教員は7年後の子どもたちを想像しないまま子どもたちに接していたのです。

アメリカの最新の研究でこのようなことが報告されています。その研究では、6年生が大人になった時に就く仕事の60%は、現在存在しない仕事に就くそうです。衝撃的ではありませんか。半分以上が存在しない仕事に就く子どもたちに、今の仕事で対応しているのですよ。学校は、教育課程上のミスマッチです。今、存在しない仕事に対応できるように教育をしていかないといけない。それが「自ら課題を見つけて解決する」ということにつながっているのです。

第3の改革の時に大きく変わった事があります。社会のシステムが集権から分権に変わったことです。子どもたちは、分権のある社会で生まれ生きているのに、集権に馴染んだ私たちが育てないといけないジレンマがあります。まへの教育の価値観できていたのに一夜にして負けて、これからは民主主義だよと言っていたのです。民主主義を知らない教師たちが民主主義と言わなくてはならなかったのです。それは、ものすごい葛藤と努力があったはずですが、ひるがえって私たちは、葛藤も努力をしていない。なにも変えていない。まわりも何もしていないのでいいだろうと。私たちは後世からみると、ととんでもない教育をしたと言われる可能性があります。

もう少し別の視点からみると、私たちの教育の目標はどのようになったかということ、「個性の尊重」なんです。以前は個の逆で画一・横並びで代表される教育の仕方をしてきた。なぜ個性を大切にしないといけないのか。大事にしないと新しい社会にその子どもたちが太刀打ちできないからなのです。グローバル・国際化・情報化の時代に画一・横並びで育てられた子どもは太刀打ちできないのです。本人自体が生きていけないので「生きる力」という名前を伸ばしてくれということ。学校が子どもたちの個性を伸ばす方法が何かということ、学校の特色づくりなのです。学校が特色を創るぐらい工夫しないと個を伸ばす事はできないのです。何のために特色づくりが必要なのか。個を伸ばすためなのです。創意工夫が図られないと一律ではいけないのです。特色づくりになにか必要かということ、自主性・自律性の確立なのです。自主性のない学校に特色づくりができないのは目に見えています。今までは指揮命令の組織だったのです。私たちの社会は、新しいところに移っているのです。移っていないのは学校だけで、意識が変わっていないのです。新しいステージに移ればすべてうまくいくとは限りませんが、皆さんも新しいステージに移っていますか、移らないといけないのです。

自主性・自律性を支えるためには施策があります。学校評価・教員免許更新制・人事評価・学校評議員制、これらが、政策といわれるものです。何のためにやっているかということ自主性・自律性を確保するためなのです。共同実施もそうなのです。事務長制もそうです。こうゆう事全て自主制・自律性の問題なのです。これを共同実施の問題としてここを目標としている限り全体像が見えずに蠢いているだけなのです。長崎県の共同実施は学校の自主制・自律性を確立するためにやっているのでしょうか。人事評価は、自主制・自律性を確立するためにやっているのでしょうか。横並び・画一・指示命令の価値観で新しい評価制度を受け取っているから違和感を感じるのです。人事評価には新しいという言葉がついています。ということは古い人事評価があるのです。それは勤評といわれるものです。古い人事評価制度は、画一・横並びから外れる人を見つけていたのです。指示命令に従わない人を見つけるのが評価制度だった。集権的な社会にとって重要だったのです。新しい評価制度は、画一・横並びを是とする社会から個をのばさないと社会はのびないという前提で評価をしないといけない。だから新しい評価制度といいます。少なくとも評価制度を創った私たちはそういうつもりでつくりました。学校評価には、新しいとはついていません。ということは学校評価という概念は、以前はありませんでした。学校のことは学校で自己完結するというのが学校の姿だったのです。今は、学校評価に地域の人たちを巻き込もうとしています。地域が指示命令すると思うかもしれませんが、学校の自主性・自律性を地域の人たちが助けてくれる事になります。皆さんが、学校の自主性・自律性を高めるために地域とどのように対峙していくかが問われています。

共同実施も一緒なのです。まさか画一・横並びのためにやっているのではないですよ。事務職員を点でみるのではなく集団でみることによって、学校の自主性・自律性を確立するためにはじめて事務職員に目を付けたということは画期的な方針だと私は思います。いかがですか。共同実施を使うところは、学校の自主性・自律性にどのように寄与するかということなのです。5, 6人の個性が集まったのですから、そのパワーを引き出して域内の学校全体にそのパワーを還元しようというシステムを創っていますか。学校の自主性・自律性の確保のために事務職員としてどうかかわるか、根源的なところを議論する必要があります。ここ15年ぐらい間違った共同実施をやってきたと思います。ポイントを切り替えるべきだと思います。

共同実施は中教審の答申ですが、その中教審の施策に対して文科省がどう協力できるかという加配をしようということになりました。その加配が共同実施の内容と結びついてしまったところがあります。出てくる言葉が、加配がある共同実施、ない共同実施といったまったく信じられない言葉です。加配はまったく関係ないのです。内容です。行政も共同実施そのものを理解していなかった。そのために共同実施が間違った方向に進んでいます。そういうこともあって、事務職員にこのことを担ってもらう力の無さを感じたのです。次に起こった事は、事務長論なのです。管理職として持ち上げてでも、学校の自主性・自律性に寄与してほしいというのが事務長論なのです。共同実施の事務長としての根源は、学校の自主性・自律性にあるのです。しかし、これ以上続けると、もうすでに15年経っているので、これだけ変わらなければ、この部分は使えないと判断されるでしょうね。突然見向きもされない施策になって行くのでしょうかね、

県費負担教職員の人事権を市町村にもたせると言われて、5年が経ちますが、動いていません。それは、県教委と市町村教育委員会が反対しているからです。それと、みなさん方の心の中なのです。帰属意識の問題なのですが、教育は、自治体のものだというのが法律で定められています。みなさんも、働いている市町村の帰属なのです。意識は県になっています。教育は市町村のもので、それを県のものだと思っているのです。現在は学級編成は、市町村教育委員会が行うことになっています。平たく言うと、地域の人たちが1学級の人数を決めるわけです。したがって、校長がなんでうちの学校は1学級40名なのか説明しなければならないということです。これは、学校経営の重要な部分なのです。重要な事を判断するためには、それぞれの情報が必要なのです。一番重要なのは情報なのです。経営情報として一番重要なことは経営を成立させる情報であり、それが本当の情報なのです。これからは、地域の情報に経営情報として重きを置かなければなりません。なぜかという教育を望んでいるのは地域だからです。地域の多様な情報をキャッチするためには、情報を活用する仕組みを創らないといけません。それは事務職員でしょう。情報を教育課程に組み込み加工するシステムも必要になります。事務職員は、地域情報の集約機能をもたなければならないし。教務は、それを教育課程に組み込まなければならない。

学校事務は、何をやるのですか、本当は何をしているかという事を担保しなければいけません。私たちは、それを掴み切れていなかったのかもしれませんが。学校レベルでは、もっと実態を掴んだ仕事を目指して行かなければならないと思います。まげ切り、竹やりを捨てて、第3次教育改革に沿った新しいステージに立たなければなりません。そのような研究をされたらどうでしょう。ぜひ、新しい時代を見据えて自分たちの存在意識を確認するというのも変換期の研究だと思います。

九州各県研究会の案内

熊本県：第39回熊本県学校事務研究大会

平成25年10月23日(水)～24日(木) 市民会館崇城大学ホール他

宮崎県：宮崎県公立小中学校事務研究大会(第50回記念大会)

平成25年11月7日(木)～8日(金) 宮崎市民プラザ オルブライトホール

佐賀県：第33回佐賀県公立小中学校事務研究大会

平成25年10月18日(金) 佐賀県立男女共同参画センター 「アバンセ」ホール

鹿児島県：第34回鹿児島県小中学校事務研究大会

平成26年1月23日(木)～24日(金) かごしま県民交流センター