

令和4年度教育委員会定例会会議録

【日時】 令和4年9月20日（火）
【開会】 14時00分
【閉会】 15時33分
【場所】 川崎市役所第3庁舎15階 第1・2・3会議室

【出席委員】

教育長 小田嶋 満	教育長職務代理者 岡田 弘
委員 岩切 貴乃	委員 石井 孝
委員 田中 雅文	委員 野村 浩子

【出席職員】

教育次長 池之上 健一	
総務部長 柴山 巖	
教育政策室長 田中 一平	
教育環境整備推進室長 谷村 元	
職員部長 小澤 毅夫	
学校教育部長 大島 直樹	
生涯学習部長 岸 武二	
総合教育センター所長 鈴木 克彦	
庶務課長 鷹背 将行	
庶務課担当課長 喜多 智英	
教育政策室担当課長 豎月 基	
職員部担当部長 佐藤 茂樹	教職員人事課課長補佐 永井 洋子
教職員人事課長 細見 勝典	カリキュラムセンター担当課長 鶴木 朋和
教職員人事課担当課長 川合 健一	カリキュラムセンター指導主事 松本 崇
教職員人事課課長補佐 石田 隆由	カリキュラムセンター指導主事 野呂 公人
調査・委員会担当係長 葛山 久志	
書記 長谷川 俊太	

【署名人】 委員 田中 雅文 委員 野村 浩子

(14時00分 開会)

1 開会宣言

【小田嶋教育長】

ただいまから、教育委員会定例会を開会いたします。

2 開催時間

【小田嶋教育長】

本日の会期は、14時00分から15時15分までといたします。

3 会議録の承認

【小田嶋教育長】

8月の定例会の会議録を、事前にお配りし、お目通しいただいていることと思いますが、承認してよろしいでしょうか。

【各委員】

<承認>

4 傍聴（傍聴者 2名）

【小田嶋教育長】

本日は、傍聴の申出がございますので、「川崎市教育委員会会議規則」第13条の規定により、許可することに異議はございませんでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

また、「川崎市教育委員会傍聴人規則」第2条の規定により、本日の傍聴人の定員を20名程度とし、先着順としてよろしいでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

では、異議なしとして傍聴を許可いたします。

5 非公開案件

【小田嶋教育長】

本日の日程は配布のとおりでございますが、議案第33号は、人事管理に係る内容であり、公開することにより、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるため、この案件を非公開とすることによりよろしいでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

それでは、そのように決定いたします。

6 署名人

【小田嶋教育長】

本日の会議録署名人は、「川崎市教育委員会会議規則」第15条の規定により、本職から指名いたします。

田中委員と野村委員をお願いいたします。

7 陳情審議

陳情第3号 川崎市教育委員会教職員人事課の人事権に関する陳情

【小田嶋教育長】

それでは最初に陳情審議に入ります。

「陳情第3号 川崎市教育委員会教職員人事課の人事権に関する陳情」について審議いたします。まず、請願者の方が陳述を希望されていますので、ここでお願いしたいと思います。

では、ただいまから10分程度でお願いしたいと思います。それではどうぞ。

【陳情者】

ちょっと非常にやりづらいんですけども、最初に問題を取り上げるために御尽力いただいた方々に感謝を申し上げます。また、教育委員会の方に大変失礼な形でこの件についてお知らせいたしました。この場をお借りしておわび申し上げます。大変申し訳ございませんでした。

さて、本題に移ります。時間の関係上早口になりますが、お許してください。

実に、私たち川崎市の教員には人権がないのです。そのことに、今回の件で身にしみて感じました。困っているときに、力になっていただける機関はどこにもありません。

最初のきっかけは1年半以上前になります。教職員人事課に人事のこと、今まで出会った校長のふるまいについて、令和3年3月に相談させていただきました。しかし、担当者はこの件につ

いて引継ぎもせず、さらに6か月以上も無反応でした。対応とする姿勢が全く感じられませんでした。面談の次の日に、メールで改善してほしい旨をまとめ、連絡いたしました。6か月以上、再度こちらから連絡を入れるまで、返答すらありませんでした。お忙しいのは分かりますが、果たしてメールで返答する時間すらないのでしょうか。それとも、任命責任、管理責任を取られるのが困るのでしょうか。

川崎市教育委員会職員通報制度があります。教員の窓口は教職員人事課になっております。要綱には、第8条 教育長は、通報を受けたときは、通報者の内容等について確認した後、職員通報として処置する場合はその旨を、職員通報として処置できない場合は利用を付してその旨を通報者に通報するものとする。第9条 教育長は、職員通報について、必要な調査を行うものとなっておりますが、この時点で教育長はどのように判断されたのでしょうか。どのように御検討されたのでしょうか。

結局は、無視されたまま何も返答はありません。この制度は形だけの制度であり、全く機能していないというのが明白です。6か月後の面談の際には、何の謝罪もない上に「そんな大変な上司はどこにもいるから、自分も今までたくさん出会ってきたから」と説得されました。自分は啞然としてしまいました。そのとき、教職員人事課はこの通報制度のことについて、一切触れようとしませんでした。

その後、メールで教職員人事課とやり取りをしましたが、堂々巡りで埒が明きませんでした。昨年の11月末には、直接文書を教育長に提出させていただきました。教育長は、きちんとお読みいただきましたでしょうか。

教育長。私がどんな思いで、どれほどの勇気を振り絞って、どれだけの覚悟を持ってこの文書を提出したのか、想像されましたでしょうか。教育長は元中学校の教員で、別の視点できちんと対応されるのではないかと感じておりましたが、完全にスルーされ、大変情けなく、がっかりいたしました。

自分は、最初は中学校の教員で11年間を過ごし、その後に小学校に異動しました。中学校と小学校の風土の違い、教育の思い、考え方の違い、真逆なところもたくさんあります。そのため、中学校を経験した教育長なら分かるのではないかと期待しておりましたが、本当に残念で、もはや教育委員会には自浄力がないと確信しました。

その後、川崎市コンプライアンス推進室、川崎市長に直接郵送で、川崎市オンブズマン、市長への手紙、川崎市人事委員会へと文書を送り、多少は相談に乗っていただいた部署もありましたが、基本は全て管轄外で対応できないという方向でした。川崎市役所内には、教育委員会を監視する役目は一切ないことに気づき、啞然としました。どのような会社や企業でも、内部通報制度があり、経営陣から独立した通報窓口を設置することになっています。また、厚生労働省の下には、パワハラ労働条件等、様々な相談窓口が設置されています。二重、三重に保護されています。しかし、文部科学省においては子どもの相談窓口はあっても、教師の相談窓口はないのです。そのため、弁護士とも相談し、さらに国会に、市議会にも相談させていただきました。そして、やっとこの場で取り上げていただきました。

このように、川崎市の教員に、私たちの人権を保障していただける場がないのです。校長昇任制度について、面談や様々な情報によると、教職員人事課の課長クラスでも誰がどのように決めているのか全く分からない。試験についても、小論文や面接はあっても、最低限のラインを超え

ているかどうかの判断材料に過ぎない。校長会へのヒアリングによる情報も、どの校長も小言のようにしか言わないので、参考程度にしかしない。教員としての実績や、教頭職での働きぶりについてもほとんど調査することなく、資料にまとめることもしていない。では、何をもって決めるのかを尋ねても、総合的に判断するだけで詳しい内容や基準は何も提示されませんでした。コンプライアンスを保つための方策は何も取られていない、とはっきり教職員人事課は答えていました。

2008年には大分県で汚職事件がありました。教員採用時と校長昇任時において、口利きや賄賂の受渡しがありました。川崎市では、今でも全く同じことが起きているかもしれません。全く同じことが起きていても、全く指揮のない状況をそのまま放置しているのです。そのときの一番の原因は、仲間意識、同僚意識だったとのこと。仲間や身内を有利にしていこうとする風潮が大きな原因でした。その後、大分県ではコンプライアンスを保つための方策を取られていますが、川崎市ではそれを参考に改めることも一切せずに、その仲間意識を優先し続けているのです。

令和になっても、一部の方の利権を守るために、一切変更せずに本日に至っているのです。そのため、もちろん優秀な校長先生もいらっしゃいますが、ビジョンもない、やる気もない非常識で傲慢な校長をつくりだし、それに対して職員が苦勞するだけで任命責任、管理責任は誰も取ろうとはしないのです。川崎市の教員には、平等、公平、公正という人権はないのです。

このことは、今の教育長や教職員人事課だけの責任ではありません。今までの悪習を続けてきた、今までの教育長、教職員人事部長、そして歴代の校長や、このことを放置してきた教職員集団、組合、教育委員会全体の問題です。

そのことも含まれた10か月も前に、教育長、教職員人事課に伝えてきましたが、私の声は一切届かなかったようで、無視され続けてきました。確かに、人事権は教職員人事課、教育長にあるのですが、それは正しく運用されているのであれば文句はありません。仮に制度による運用をされているのであれば、最低限ここにいる教育委員の皆様には、校長昇任制度の概要とその進め方について、きちんと開示していることと思います。

教育委員の皆様、この内容の詳細は伝えられていますでしょうか。本来、教育委員の職務権限として、教育委員会及び学校、その他の教育機関の職員の任命、その他の人事に関することとあります。教育委員の方は一緒に校長昇任について検討、あるいは監視をされてきたでしょうか。本年度、校長昇任、教頭昇任のやり方を何の説明もなしに大きく変えています。このことが、今までの不正を隠蔽しようとする行為が早くも始まっている証拠でしょう。

教育長は夏季特別研修で、全教職員に向けて映像を通してお話しされました。児童生徒、そして保護者との信頼関係をつくることの大切さを強調されていました。とても大切なことだと思います。いじめの原因である仲間外れ、無視、陰口、悪口、からかいなどは絶対に見逃さない。アンテナからソナーへと、さらに敏感に探知する必要があることを強調されました。教育委員会のアンテナ、ソナーは故障しているのでしょうか。

私は、今回これほどのサインを出しているにもかかわらず、相手にもされず教員として絶対にしてはいけない行為を教育委員会人事課を中心に、受けたと思っています。まさしく無視です。いじめです。児童生徒に教え、導く立場の教師に対して、教職員人事課、教育長が平気で無視を貫き通されました。自分たちに非があることについては、専ら無視を貫き通しています。このよ

うに、私たち川崎市の教員には無視されても、ひたすら耐えることしかないのです。人権がないのです。

また、授業についても教師が一方的に教えるのではなく、ファシリテートするスタイルに変えていく意識改革の必要性を伝えていました。これも確かにそのとおりだと思います。しかし、肝心の教育委員会の意識改革がないと始まりません。旧態以前のやり方を踏襲し、誰の監視のない状況をつくり、秘密裏に全て進めていく。こんなやり方をいつまで続けていくつもりでしょうか。これらのことについて、教育長には、自ら発した言葉に責任を持ち、我々に手本を示すべき行動を取っていただき、全てを明らかにしていただきたいと思っています。

小学校では、教科ごとに常任委員会があります。常任委員会は校長会の下に置かれ、研究を深めたいと思う教員が教科ごとに自ら立候補して入り、希望制の組織です。現在、教師の一、二割の方が所属していると思いますが、雑用が多く、子育て中の方や介護がある方は入りたくても難しい組織です。教職員人事課の方との面談で、働き方改革の面でも、人事の面でも、教員の実力向上を考えても、常任委員会の改革が必要なことを伝えました。しかし、教職員人事課からの返答は、常任委員会は校長会の下に置かれた組織なので口出しはできないということでした。しかし、非常に不審に思います。常任委員としての出張は勤務時間中で、しかも普通に出張費を支払っています。もちろん出張費がなくては困りますけども、この出張は教育委員会が勤務として認めて初めて成り立つものではないのでしょうか。勤務として認めているのであれば、なぜ教育委員会が助言や支援を含めて、一緒に改善に向けて取り組もうとすることはできないのでしょうか。

私たち川崎市の教員には、教育委員会に対して意見を伝える場がないのです。教育長は、地域コミュニケーションの拠点として学校の役割の大切さも強調されていました。確かに、地域との協力は大切です。しかし、働き方が遅々として進まない状況で、教員一人がやらなければいけない仕事や内容が年々増えています。そんな状況で、どのように地域との連携を深める時間を確保していけばよいのでしょうか。現状では、個々の全ての教員は実質休憩時間すら取れていません。休憩時間を惜しんで働いて、夜遅くまで働いても終わらないのです。そして、月間の勤務時間外の基準が時間を超えると、報告書を作らされる罰を与えられてしまうのです。

私も、教頭という立場で早く帰るように促しますが、職員は不満がいっぱいです。教頭先生、児童の能力を低減して丸つけをして、行事や授業の準備をして、保護者からの相談や苦情の対応をして、仕事量が変わらないのに、早く帰れと言われても困ります、家でやれというのですかと、これが教員の普通の声です。

【小田嶋教育長】

そろそろまとめてください。

【陳情者】

はい。

私たち教育は、残業手当もつかず、体を擦り減らして働いて残業時間も増えると怒られて、私たち川崎市の教員には勤務時間、業務に対して不平不満を伝える場がないのです。人権がないのです。

児童からの言葉だけを信用して苦情を伝えにくる保護者、あまりにも理不尽な要求を突きつけ

てくる保護者、保護者への対応が年々難しくなっています。そんな保護者に対して、教員が熱心に丁寧に組織でもって対応しています。勤務時間が過ぎても夜10時になっても熱心に対応しています。ひどい状況になると、教員はたとえ学校に非がなくても保護者の怒りを収めるために、頭を下げ、ひたすらに謝罪するしかないのです。教育委員会からも同じように指導を受けます。そこには、公正も正義もないのです。教師はいつまでも謝り続けなければいけないのです。教育委員会は、公平な視点で裁ける組織をなぜつくろうとはしないのでしょうか。

【小田嶋教育長】

まとめてください。

【陳情者】

川崎市の教員はひたすら我慢し、頭を下げるつもりです。人権はないのです。

人権のまち・かわさきとうたっても、子どもの権利条例をいち早く作成した川崎市とは言っても、私たち川崎の教員には人権がないのです。

こんな状況では、教師をやりたいと志望する若者はどんどん少なくなります。教師がどれだけ尊い仕事をしているかをもっとアピールし、堂々とプライドを持てる仕事をして復権できるようになるのは最大の大事なことです。

7年後の2030年、教育長は主観的に悲愴感をたゞよう雰囲気ですべておられました、私はそうは思いません。

【小田嶋教育長】

陳述を終了してください。もう大分時間が経過しておりますので。

【陳情者】

はい、すぐ終わります。

日本の様々な面にわたる力は世界でも屈指です。私は子どもたちのために、素晴らしいことがたくさんある日本を誇りに持ち、未来は自分が好きなことや得意な分野で自分の力を思う存分発揮できる、そんな世界が広がっているんだと伝えていきたいです。

未来はいくらでも変えられるのです。一人ひとりの子どもたちがさらに輝いていくために、教育委員会の開拓こそがその第一歩だと考えております。どうか私たちの人権を守るために、公平、公正な審議をよろしくお願いいたします。

時間が延びて申し訳ございませんでした。ありがとうございました。

【小田嶋教育長】

それでは、傍聴席へお戻りください。陳述につきましては、本陳情の審議に際しての参考とさせていただきます。

それでは、次に、事務局からの説明をお願いいたします。

【細見教職員人事課長】

それでは、「陳情第3号「川崎市教育委員会教職員人事課の人事権に関する陳情」について」御説明いたしますので、01-2【陳情第3号】資料のファイルをお開きください。

資料の1ページを御覧ください。資料1「川崎市立学校管理職昇任候補者選考」についてですが、「(1) 学校管理職昇任候補者選考の概要」につきましては、教育公務員特例法第11条の規定に基づき、円滑な学校運営とその活性化を目指すため、ビジョンを持って学校運営に積極的に取り組み、教職員の人材育成に尽力することへ意欲のある次世代の学校管理職にふさわしい人材を選考することを目的としております。

次に「(2) 特別評定Ⅰ及び特別評定Ⅱの実施内容」についてでございますが、本市の管理職昇任選考は、特別評定Ⅰと特別評定Ⅱの2段階方式で実施しております。

陳情でございますが、令和3年度実施の選考につきましては、初めに特別評定Ⅰとして個人面接を受け、これに一定以上の評価結果を得ますと、次に特別評定Ⅱへと進み、小論文、個人面接を受験することとなります。

下の図を御覧ください。

左側の特別評定Ⅰの「位置付け」でございますが、「昇任候補者の適性確認」としており、校長である「所属長による推薦」が必要となります。

その下の2段の項目にわたって「要件」とあり、それぞれ「校長」、「教頭」の昇任に必要な基準がございます。校長昇任候補者の「要件」には、(1)の「教頭経験1年以上」や(3)の人事評価があり、また、その下の教頭昇任候補者にも「要件」がございまして、これらの「要件」を満たす者の中から校長が推薦いたします。

「選考科目」は「個人面接」としており、この特別評定Ⅰに合格すると「名簿登載者の決定」となり、次の特別評定Ⅱへと進むこととなります。

続きまして、右側の特別評定Ⅱを御説明いたします。

こちらの「位置付け」としては、「昇任選考」となっており、「要件」には、校長昇任候補者、教頭昇任候補者ともに、経験や人事評価がございます。

「選考科目」は、「小論文」及び「個人面接」としており、最終的な通知は、3月の内示をもって行っております。

また、一番下の※印のなお書きのとおり、「より適切な管理職昇任候補者選考を実施するため、随時見直しを行って」おります。

次に、資料の2ページから4ページまでは、資料2「令和4年度 川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領」でございまして、この要領に基づいて、公平公正に昇任選考を実施しているところでございます。内容につきましては、後ほど御確認ください。

次に、資料の5ページを御覧ください。資料3は、これまでの陳情者との対応状況でございまして、令和2年度から令和4年度までの間、面談を4回、メール等の文書送付を5回行ってまいりました。この他にも、電話等での対応も行っており、陳情者の要望に真摯に対応してきたところでございます。

次に、資料の6ページから9ページまでを御覧ください。資料4は、「川崎市教育委員会職員通報制度等に関する要綱」でございまして、職員通報の処理等について、必要な事項が定めているものでございまして、通報対象となるものは、資料の6ページの下線部分の第2条第5項にございまして、公益通報者保護法第2条第3項に規定するものや、市の事務に係る法令に違反す

る行為となっております。

また、資料10ページの資料5上段に、「公益通報者保護法」第2条第3項を掲げているところでございます。この法律における「通報対象事実」とは別表に掲げる法令等に規定する罪の犯罪行為の事実等とされております。

また、下段は、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」でございます。第21条に教育委員会の職務権限が定められており、教育委員会は当該地方公共団体が処理する教育に関する事務で、次に掲げるものを管理し、及び執行するとされ、19の項目が掲げられているところでございます。

次に、資料の11ページを御覧ください。資料6は「かわさき教育プラン」第3期実施計画の基本政策Vの抜粋でございます。12ページの資料7は「川崎市教員研修体系」でございます。

本市では、「かわさき教育プラン」に「教職員の資質・能力向上」を施策として位置づけており、川崎市教員育成指標に基づき、ライフステージに応じた必修研修や希望研修を実施し、教職員の指導力の向上を図るとともに、学校を支えるミドルリーダーの育成等に取り組んでいるところでございます。

次に、資料の13ページを御覧ください。資料8は、「令和4年度 教職員人事異動方針」でございます。人事異動に当たりましては、時代の変化に適応し、多様化・複雑化していく諸課題に柔軟に対応するとともに、学校の適正な運営の確保を念頭に、学校の教育力の強化に向けて、学校運営の活性化を図ること、また「かわさき教育プラン」の視点を踏まえ、教職員を適材適所に配置すること、地域との連携等特色ある学校づくりを推進し、教職員の意欲を一層引き出すこと等を方針とするものでございます。また、14ページから19ページまでは、「令和4年度 教職員人事異動実施要領」でございます。この要領は令和4年度教職員人事異動方針に基づき、川崎市立学校に勤務する総括教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員、実習教諭、実習助手及び学校事務職員の人事異動を実施するために必要な事項を定めているものでございます。

最後に、本陳情要旨に対する本市における考え方について申し上げますので、20ページの資料9を御覧ください。

陳情要旨1につきましては、これまでも、「川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領」に基づいて、公平公正に昇任選考を実施してきたところでございます。また、人事異動につきましても、各年度における人事異動方針及び教職員人事異動実施要領に基づき、全市の各学校の状況を踏まえて、人事配置を行っているところでございます。今後も、必要に応じて要領の見直し等を行い、引き続き適切な事務の執行を行ってまいります。

次に、陳情要旨2につきましては、教育委員会職員通報制度の窓口となる第三者組織を新たに設置し、その組織に、教育委員会が行う全ての取組（特に人事権）を監視できる強い権限を与えることを求めるものでございます。これは、教育委員会に対し、同委員会の全ての事務執行を監視する組織の設置を求めるものですが、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第21条で定める教育委員会の職務権限外の事項であることから、陳情の審議の対象とならないものと考えております。

なお、職員通報制度における通報の対象となるものは、「川崎市教育委員会職員通報制度等に関する要綱」で規定しているとおり、「公益通報保護法」で定めるものや、市の事務に係る法令に違反する行為であり、人事上の問題は、本制度の通報の対象とならないものでございます。

次に、陳情要旨3につきましては、先ほど陳情要旨1において申し上げたとおりでございます。

次に、陳情要旨4につきましては、本市において、かわさき教育プランの中に「教職員の資質・能力向上」を施策として位置づけ、川崎市教員育成指標に基づき、ライフステージに応じた必修研修や希望研修を実施し、教職員の指導力の向上を図るとともに、学校を支えるミドルリーダーの育成等に取り組んでいるところでございます。

また、陳情要旨4の後段部分の「広く優秀な人材を希求し、登用していく筋道を作成すること」については、人事異動方針に基づき、全市の各学校の状況を踏まえて人事配置を行っているところでございます。

他にも、「教員公募制」の実施や、学校経営に意欲のある教員を管理職に登用し、活力ある学校づくりと、幅広い人材登用を推進することを目的とする、いわゆる「チャレンジ教頭」制度も設けており、それぞれ本市の学校における人事施策として定着しているところでございます。

次に、陳情要旨5につきましては、常任委員会は、教育委員会が所管する組織ではない「小学校教育研究会」を構成する各研究会の内部組織であって、常任委員会の在り方の再検討等を目的とした検討委員会の設置は、各研究会や「小学校教育研究会」が取り組むべきものであり、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第21条で定める教育委員会の職務権限外の事項であることから、陳情の審議の対象とならないものと考えております。

最後に、陳情要旨6につきましては、先ほど陳情要旨1において申し上げたとおりでございます。

陳情第3号の説明につきましては、以上でございます。

御審議のほど、よろしく願いいたします。

【小田嶋教育長】

説明は以上です。

それでは、御質問や御意見がございましたら、お願いいたします。

岡田委員。

【岡田教育長職務代理者】

陳述者の先ほどの陳述の中に、2008年の大分県の事件について陳述がございました。私も鮮明に覚えている事件でございます。あの当時、川崎市の人事異動とか管理職選考というのは、どのように行われていたか、御説明いただくとありがたいんですけども。

【小田嶋教育長】

お願いします。

【細見教職員人事課長】

先ほども申し上げましたとおり、特別評定Ⅱにおきましては、小論文、個人面接を実施しております。どちらも、教育委員会事務局の複数の職員によって評定を行っておりまして、組織として昇任選考を行っていったというところでございます。ですので、陳情にございますように、部長と一部の校長で選考会議を行って、そこで候補者を決定するというようなことはありませんし、

あり得ません。

【小田嶋教育長】

よろしいですか。

他には。

【陳情者】

(陳情者による傍聴席からの発言)

【小田嶋教育長】

発言をしないでください。傍聴人規則をお読みになっていますか。傍聴人規則を守ってください。守れないと退出していただきます。

他に御質問はございますか。

岩切委員。

【陳情者】

(陳情者による傍聴席からの発言)

【岩切委員】

御説明ありがとうございました。

今、特別評定Ⅱの選考の話が少し出てきたんですけど、もう少し詳しくどういうふうに行っているかというのを、教えていただけますでしょうか。

【小田嶋教育長】

お願いします。

【細見教職員人事課長】

特別評定Ⅱにつきまして、先ほど、申し上げたんですけども、複数の職員で小論文と個人面接を実施しています。組織として、昇任選考を行っているということになります。一部、今回陳情がありましたけれども、同じように組織全体でやっているということ、陳情者に対しても繰り返し説明をしてきたところなんです、そういった組織として対応しているということは何度も説明してきたところでございます。

【岩切委員】

今、組織というお話がありましたけれども、何か個人的ということではなく、教育委員会の制度として行われていると考えてよろしいですか。

【細見教職員人事課長】

そのとおりでございます。

【小田嶋教育長】

他にはいかがでしょうか。

田中委員、どうぞ。

【田中委員】

ありがとうございます。

今の学校管理職の昇任選考なんですけれども、先ほど2008年の当時の話が出ましたけれども、その後、年数がたちまして、社会環境も随分変わっております。そういう中で、このルールが随時見直しをしてきたわけなんですけれども、ここ何年かの間、どのような見直しをしてきたか、確認のためにお話しいただいてもよろしいでしょうか。

【小田嶋教育長】

お願いします。

【細見教職員人事課長】

最近の見直しですと、対象者の年齢上限の撤廃ですとか、特別評定Ⅰの校長推薦枠を拡大しているということ。また、教頭候補者の勤務年数の上限緩和というものを行っております。

また、令和3年度の実施の昇任選考でいいますと、受験者の負担感を減らして、より多くの受験者を確保していきたいと考えて、特別評定Ⅰの小論文、これを廃止したというようなことがございます。

以上でございます。

【田中委員】

ありがとうございました。

【小田嶋教育長】

野村委員、どうぞ。

【野村委員】

御説明ありがとうございます。

先ほどの課題、個人面接とか、小論文といったことは明らかになっている中でも、それが具体的にどんなふうに評価されて、決まるのか、そういった詳しいことというのは、民間の企業を私も勤めていたんですけれども、個人的に中身を知らせてもらうということは、なかなか難しいというのは民間でも起き得ることだと私は思っているんですけれども、それでも希望がかなった場合、かなわなかった場合でも、心情を受け止めてくれる場所があったりですとか、陳情の中にも人権のお話、相談先がないというようなお話もありましたので、これまで陳情者の方との面接とか、メールでのやり取りなど、何か配慮があったのかなというところを、もう一度確認させてください。

【小田嶋教育長】

お願いします。

【細見教職員人事課長】

校長昇任選考に関する部分につきましては、先ほども申しあげましたとおり、人事運営上の個別具体的なことはお答えできないということで、陳情者に理解を得られるような、丁寧にお伝えしながら丁寧に対応してきたというところなんですけれども、あと面談を設定する際には、やはり陳情者も落ち着いて話しやすい環境を整えるために、陳情者の勤務先のこと、勤務状況等に考慮しまして、その面談の時間ですとか、面談の場所、こういったものを勤務先に近い場所で設定をするなど、調整をしてきたところでございます。

また、面談の際には、教育委員会、事務局としても管理職2名で対応するなど、きちんと対応して、教頭職のことですとか、教員としての経験、そういったものを陳情者からお話をしっかりと聞いて、丁寧に対応してきたというところでございます。

以上でございます。

【小田嶋教育長】

他にはいかがでしょうか。

石井委員。

【石井委員】

今の質問にも関連しますが、これまでの対応、資料3には数値的なものは記載されていますが、何か具体的に分かるところがあれば教えていただけますでしょうか。

【細見教職員人事課長】

資料3の5ページにございますとおり、これまで面談や文書送付というものをやってきたわけなんですけれども、当然その他にも事務的な連絡も含めてメールや、電話によって陳情者からの要望をお伺いしたりとか、またいつ面談をしましょうとか、そういったことを丁寧に対応してきたところでございます。

当然返信するに当たっても、教育長への報告を適時行って、陳情者に返信するメールの内容ですとか、そういった返信の回答について関係する職員で検討するなど、教育長を含めて組織として対応してきたというところでございます。

以上でございます。

【小田嶋教育長】

ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、この陳情第3号に関する取扱いについて、御意見をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

【岡田教育長職務代理者】

今の陳述に関してですが、事務局からの説明、それから陳述者の申出に対して、人事課のほうで組織として対応していらっしゃる、私は思います。また、管理職選考においても、公平・公正に実施するために、選考要領を定めていますし、これを適切に実施していると思います。昇任選考の実施に当たっては、適宜見直しも行っていますし、公平性それから公正性の確保を図っているという説明もありました。

以上のことから、本陳情の取扱いについては、不採択でよいのではないかと思います、いかがでしょうか。

【小田嶋教育長】

ありがとうございます。

他の委員の方、いかがでしょうか。

田中委員。

【田中委員】

全体的な判断としては、今の岡田委員の御意見に賛同します。

私のほうから、特に教職員の育成に関して少しお話ししたいんですが、川崎市の教育プランの中で、「教職員の資質・能力向上」というのを一つの施策として位置づけております。そのような中で、教員の研修体系がきちんと構築されているという状況があります。その研修体系に基づいて、ライフステージに応じた研修を実施するなど、「教職員の資質・能力向上」にこれまで努めていましたし、現在もやっていると認識しております。これからは新たな教育課題に対応した高い資質能力を備えた教職員を育成し、そしてまた確保していくものだというように理解しておりますので、今回については不採択でよいと考えます。

【小田嶋教育長】

ありがとうございます。

もうひと方、いかがですか。

岩切委員。

【岩切委員】

結論を出す前に少し質問をさせていただきたいと思います。

私も民間企業の中で人事に携わった経験とかがあるので、人事評価の結果とかプロセスというのを全て公開するというのも難しいということも理解しております。ただ、どういう基準で、どういう要件があるというのでしょうか、こういう要件をクリアしていると次のステップに上がれるというようなことは、かなりいろんな企業でも示しているケースというのがあるんですけれど、これに関して、今どのようにされているかというのを御説明いただけますでしょうか。

【佐藤職員部担当部長】

それぞれのライフステージに応じた身につけてほしい資質能力については、先ほども出ました教員育成指標、これを開示しまして、そして各学校ではそれを掲示していただいて、具体的な姿としてこれを目指してほしいというものを明らかにしております。

そして、個別の対応につきましては、人事評価における目標設定でありますとか、それから評価時、学校によっては中間などいろいろな場面で職員と話をするようにして、それぞれの資質能力を高めるような対応をしております。

【岩切委員】

ありがとうございます。これ、会社等でもよく話題になるんですけど、今、目標設定というお話がございましたけれど、目標設定の中で上位者の方からのコメントなりとか、あるいは指導であったりとか、あるいは当事者からの自分でこうなりたいけれど、どうしたらいいかというのを、そういったコミュニケーションというのは随時されていると考えてよろしいのでしょうか。

【佐藤職員部担当部長】

実施しております。

【岩切委員】

ありがとうございます。

そういうことであれば、人事面という観点からも丁寧に対応しているのではないかと考えられます。したがって、私も岡田委員と同じように不採択でいいかと思えます。

【小田嶋教育長】

ただいま、岡田委員、田中委員、岩切委員から取扱いについて不採択でよいのではないかという御意見をいただきました。

よろしいですか。

それでは、私のほうでこれまでの審議を踏まえまして、取扱いを決定してまいりたいと思えます。

事務局からの説明、また今の質疑を通じて確認できたことを陳情の趣旨ごとに少しまとめていきたいと思えます。

陳情の趣旨の1については、管理職の昇任選考に当たっては、公平・公正に実施するために、選考要領を定めて、それに基づいて適切に実施しているということ。また、昇任選考方法については、適宜見直しを行っておりまして、公平性や公正性の確保に努めているということが確認できたと思えます。

あと、陳情の趣旨の2、あと5につきましては、これは教育委員会の職務権限外のことであって教育委員会で決定できない事項であることを確認しました。

陳情の趣旨の3については、これまで陳情者の申出に対して、教職員人事課が組織としてという言葉がございましたけれど、組織として丁寧に対応してきたということを確認できたと思えますし、私自身もそう思っております。

陳情の趣旨の4については、教職員の育成に関しては、教育プランで「教職員の資質・能力向

上」を施策として位置づけておりまして、それに基づいて教職員の人材確保や人材育成に関して、適切な取組を進めていること。

そして陳情の趣旨の6については、教育委員会が教育委員が行うべき事務にかかる改善については、当然のことながらですが、今後もしっかり対応していくこと。

以上のようなことが確認できたかと思えます。

これらをまとめますと、教育委員会の人事に関する事務については、公平・公正かつ計画的に実施していること、また、一部は権限の範疇を超えていることから、本陳情の取扱いといたしましては不採択としたいと考えますが、いかがでしょうか。

【各委員】

<承認>

【小田嶋教育長】

それでは、不採択と決定させていただきます。

8 報告事項

報告事項No. 1 令和4年度川崎市立小学校学習状況調査報告について

【小田嶋教育長】

続いて、報告事項に入ります。

「報告事項No. 1 令和4年度川崎市立小学校学習状況調査報告について」の説明を、カリキュラムセンター担当課長、お願いいたします。

【鶴木カリキュラムセンター担当課長】

それでは、令和4年度 川崎市立小学校学習状況調査について御報告いたします。

ファイルナンバー「02_1【報告事項No. 1】」をお開きください。こちらの「令和4年度川崎市立小学校学習状況調査報告（概要）」を使って説明いたします。

1 ページを御覧ください。

下段、項番4のとおり、今年度は5月10日、5年生を対象に、国語と算数の調査及び「生活や学習についてのアンケート」調査を実施いたしました。

2 ページを御覧ください。

初めに、国語について御報告いたします。

このページは「出題・観点等一覧」、領域等ごとの平均正答率を掲載し、一覧表の下に、比較的よい状況と考えられる主な設問と、課題があると考えられる主な設問を挙げております。比較的よい状況と考えられる主な設問は、4の(3)「叙述をもとに登場人物の性格を読み取ることができる」で、正答率は94.8%でした。

本市の学校では、文学的な文章の授業をする際に、登場人物の性格や関係、役割などを考えながら読むことができるような指導の工夫を図ってきた成果だと捉えております。

3 ページを御覧ください。

国語の課題として、上部の四角の中に記載してあります「目的を意識して必要な情報を見付けたり、考えを明確に書き表したりすること」が挙げられます。

このページでは、「考えを明確に書き表すこと」に注目した設問7の2を例に御説明いたします。3ページ真ん中の黒板の中のA、B、二つの意見から自分が賛成する意見を選び、その理由を書く問題でしたが、正答率は49.7%でした。

3ページ左側の「正答条件を満たしていない割合」で多かったものは、「選んだことのよさが書けていない」「なぜなら」にスムーズにつなげていない」という解答でした。下段に「授業改善に向けて」の手だてを示しました。文章を書く際には、構成や書き表し方を推敲する習慣をつけたり、日常的に書く活動を取り入れたりしていくことが必要です。

4 ページを御覧ください。

このページでは、「目的を意識して必要な情報を見付けること」に注目した設問5の(4)の③を例に御説明いたします。この設問は、説明文の内容を授業中のメモとしてまとめるという場面設定です。必要な言葉を見つけ、メモの空欄に合う形で書くことが求められており、正答率は51.4%でした。

左下の「授業改善に向けて」に示しましたが、目的を明確にして文章を読むことや、目的に応じて各段落を短くまとめたり、全文を要約したりするような指導の工夫を図ることが必要です。

5 ページを御覧ください。

次に、算数について御報告いたします。このページは「出題・観点等一覧」と、領域ごとの平均正答率を掲載しております。

一覧表下に示しましたが、比較的よい状況と考えられる主な設問は、1の(1)小数を、0.01を基にして幾つ分かで考えることや、小数の計算の仕組みを整数の計算を基にして考えること、2の(3)四則混合計算をすることなどです。本市の学校では、単に計算結果を求めるような授業ではなく、根拠を基にして考えたり、既習を振り返って考えたりするなどの指導を進めております。このような結果はその成果であると捉えております。

6 ページを御覧ください。

上部の四角の中に記載してありますが、算数の課題として、「目的や場면을把握し、それに応じて考察し判断すること」が挙げられます。

このページでは、「場面に応じて適切に判断すること」に注目した設問3を例に御説明いたします。

3は、4年生で学習する「数と計算」領域の(小数)÷(1けた)の余りのある除法を出題しています。正答率は56.5%です。左下の表で、各年度の正答率を示しております。

主な誤答として、「5.3本できて△cmあまる」「53本できて△cmあまる」など、わり進む場合とあまりを出す場合を考えず、問題場面の意味を十分に捉えないまま、取りあえずわり算はわり切れるまで割っている、という児童が多くいることが考えられます。

右側の「授業改善に向けて」ですが、例えば、問題場면을把握するために具体物や半具体物、図を用いて表現する活動が考えられます。また、場面の意味を考える活動を行うことで、単位に意識が向けられ、商と余りの関係も明確になります。

そして、問題を読んだときに「答えがどのくらいになりそうか」「どんな数になりそうか」と見

積もることや、「出てきた答えが本当に問題場面と結びついているか」を振り返ることの必要性を指導していくことが大切です。

7 ページを御覧ください。

続きまして、「生活や学習についてのアンケート」について御報告いたします。

例年、経年の変化を見ている三つの点と、新たに今年度から調査した I C T 関係の項目について御報告いたします。

最初に、「授業に対する好感度・理解度について」です。

各教科別に「好感度」について、経年の変化を示しております。左の表にあるように、前年度と比較すると減少していますが、平成 17 年度からの経年変化を見ると、社会と理科が上昇傾向にあると捉えています。

8 ページを御覧ください。

各教科別に「理解度」について、経年の変化を示しております。平成 17 年度からの経年変化を見ると、国語と理科は 90% の児童が「授業が分かる」と実感していると捉えています。左の表に、前年度との比較がありますが、各教科とも減少しています。また、グラフの令和 2 年度を見ていただくと、各教科とも下がっています。これらのことから、コロナ禍の 2 年間で学習の積み重ねが十分でないことが考えられます。どの教科でも、前の学年で学習したことを「意識的に立ち戻る工夫」をしながら授業を行うなど、各学校へ支援をしていくとともに、今後もこの項目に関して注視してまいります。

9 ページを御覧ください。

次に二つ目の自己肯定感・将来に関する意識について御説明いたします。

「自分にはよいところがある」について、「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と回答した児童は 81.2% で、令和 3 年度と比較すると 1.8 ポイント増加しています。コロナ禍において急激に低下した令和 2 年度から注視してまいりましたが、平成 31 年度と同じ数値でした。

10 ページを御覧ください。

「将来の夢や目標をもっている」に肯定的な回答をした児童は、令和 3 年度と比較すると 0.3 ポイント減少しております。

経年の変化や全国学力・学習状況調査との関連も図りながら、分析していく必要があると考えております。

11 ページを御覧ください。

続きまして、三つ目の自尊意識とのクロス集計について御説明いたします。

左側の「学校の楽しさ」と「学習に対する好感度」のクロス集計では、学校生活が「楽しい」と回答した児童ほど、「勉強がすきだ」と回答する割合が高く、学校生活が「楽しくない」と回答する児童ほど、「勉強がすきではない」と回答する割合が高くなっております。

また、右側の「学習に対する好感度」と「勉強をする一番の理由」のクロス集計では、勉強が「すきだ」と回答した児童ほど、「わかると楽しいから」と回答する割合が高く、「すきではない」と回答した児童ほど、「家や周りの人に言われるから」と回答する割合が高くなっております。

12 ページを御覧ください。

「自己肯定感」と「国語・算数の正答率」のクロス集計では、「自分にはよいところがある」と

回答している児童ほど、国語・算数の正答率が高くなっております。「当てはまらない」と回答した児童との正答率の差は、国語が7.4ポイント、算数が10.2ポイントとなっております。

13ページを御覧ください。次に今年度より調査したICTの活用に関して、新規の4項目を掲載いたしました。

左側の「4年生までに受けた授業で、GIGA端末などのICT機器をどの程度使用したか」については、「ほぼ毎日」使用していると回答した児童は32%でした。「週1回以上」と回答した児童と合わせると、78.4%の児童が使用していると回答しております。

14ページを御覧ください。

左側の「自分から進んでGIGA端末を活用しているか」については、63.6%の児童が「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と回答しております。

また、右側の「GIGA端末を活用することで、学習を見通したり振り返ったり、話し合い、自分の考えを深めることができているか」については、75.6%の児童が「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と回答しております。

以上ICT活用に関する新規の項目から、本市の児童は、GIGA端末を意欲的に活用していると捉えておりますが、今後も、主体的・対話的で深い学びの実現に向けて、各教科等でGIGA端末がさらに効果的に活用されるよう、各学校への支援をしてまいります。

15ページを御覧ください。

これらは、児童・保護者に提供する個票になっております。

16ページを御覧ください。

こちらは児童個別振り返りシートでございます。児童の学習状況に応じて、フォローアップ問題を提供し、児童一人ひとりの課題を改善できるようにしております。

今後も、調査から明らかになった本市の成果と課題を把握し、各学校の取組を支援してまいります。

なお、ファイルナンバー02_2報告事項No.1別冊資料が、「川崎市立小学校学習状況調査報告書」となっておりますので、後ほど御覧ください。説明は以上でございます。

【小田嶋教育長】

ありがとうございました。

御質問等はございますでしょうか。

野村委員、どうぞ。

【野村委員】

御説明ありがとうございました。

資料の15ページのところに、児童や保護者の学習状況を伝えるための結果の例というのがあると思うんですけども、こうしたものが家庭に届くことによって、クロス調査というのを先ほど面白いなと思ったんですけど、おうちの人に言われるから学習しているという子どもが、勉強があまり好きではないというカテゴリの中で多いというのがあったので、そういった学習に対して勉強しなさいという熱心な働きかけがある御家庭ほど、こうした結果をもらったときに、も

うちちょっと子どもに頑張ってもらいたいというような圧が御家庭で働かないかなというのが、保護者としては容易に想像がついた場面なんですね。

ですので、本当に学習としての結果も大事なんですけれども、先ほどのようなクロスの調査結果、私も保護者としてとても面白かったですね。やれやれと言うよりも、知的好奇心を刺激するような子どもたちのほうが勉強を好きになってくれる。そういった授業づくりを先生方が頑張ってくださいっているので、家庭では好奇心を崩すことなくサポートしていけるような連携にもつながると思うので、ぜひ学習の結果だけではなくて、こうしたクロスの結果なんかも家庭に届くと非常に連携が取りやすいのかなと、要望です。ぜひお願いします。

【小田嶋教育長】

ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。

石井委員。

【石井委員】

御説明ありがとうございました。

この報告書は、製本になったものをそれぞれお送りいただきまして、大変ありがとうございました。まだ全部読み終えてはいないんですけれども、調査結果の中身が解説であるとか、出題の狙いであるとか、特に今後の指導に当たって記載されている部分とか、丁寧に分析がされていて、まだ経験の浅い先生方には非常に有効になるのではないかなというふうに感じました。

ぜひこうした形で、今後も続けていっていただきたいんですが、この報告書というのは先ほど研修のところまでステージごとに研修がなされているようなんですけれども、そういったところでも実際に使用されているのかということが一つお伺いしたいことと、あと、中身の関係では、この報告書の22ページで、書くことというところで、大問の6、7のところ、手紙の形式的な日付ですとか、宛先ですとか、そういったところの位置関係が低いと、半分以上理解しているとは言えないという状況があるというふうなことで、基本的な手紙を書く場面を意図的に設定して繰り返し書き方を学習していく必要があるというふうに書かれているんですが、この手紙は色々な授業の中で実際に書かせる場面というのはあるのでしょうか。

今メールでありますとか、いろんな形で従来の手紙を書く、もらう、こういったことがどんどん減ってきているように私は感じていますので、その辺のフォローも具体的に何か授業でされているのがあるということであれば、教えていただきたいと思います。

以上です。

【小田嶋教育長】

じゃあ、2点御質問があったかと思いますが、お願いします。

【鵜木カリキュラムセンター担当課長】

ありがとうございます。

まず1点目についてですが、研修でのということになりますけれども、主にライフステージに

応じた研修の中での学習指導の研修を行う研修、例えばステージ1等については必ず授業公開を行うという形になっておりますので、そういったところでは各担当の指導主事が入りますので、こういった結果であるとか、そういったことを伝えたりしております。

また、それぞれのこの報告、小学校の内容であれば、今月の末とかですよね。伝える場をつくっておりますので、そういった形で授業改善について、先生方に伝えるという形をしております。最近では動画での報告という形になっておりますけれども、伝達するようにいたしております。

【小田嶋教育長】

手紙のほうについては、指導主事のほうからお願いします。

【野呂カリキュラムセンター指導主事】

手紙を書く場面は、実際に中学年で手紙を書くという、実際に行う単元があります。なので、そこで子どもたちは実際に手紙を書くという経験を積んでいますので、そこで実際に今までのお世話になった幼稚園の先生とか、そういった方に書いて戻ってくるとかというのを体験できるようになっております。

【小田嶋教育長】

よろしいでしょうか。

他にはいかがでしょうか。

岩切委員。

【岩切委員】

御説明どうもありがとうございました。また、この報告書、石井委員が言われたように非常に解説もきちっと分析されておまして、私自身にとっても、非常に参考になりました。

その中で三つほどあります。

一つが、報告書の82ページですけれども、16というところに睡眠時間とテレビゲームの実施時間というクロス集計がございました。これを見ますと、テレビゲームをする時間の長い子どもがやはり睡眠時間を削っているというような傾向が見られるかなと思いました。こういったところの生活指導がどうなっているかということが、一つ目の質問でございます。

それから、二つ目は、読書の時間とかそういったところにも関係しているんですが、ちょっとどこかというふうに詳しく申し上げられないんですけれども、文章を読むのは別に苦にならないようにも見えるんですが、その一方で読解力とか長文を書くことが苦手になっているように見受けられました。ここら辺は、実は小学生に限らず、今の社会人のZ世代と言われる人たち、そのぐらいの世代の方たちもメールとか、あるいはチャットが中心になっている生活様式の中で、長文をきちっと書くということがだんだん機会が少なくなってきたり、あるいは指導をきちっと受けていない場合ということがすごく見受けられます。こういったことで、文章を書くという時間、作文であったりとか、あるいは友達に何かを伝えるとか、そういった指導というのがどんな感じでなされているのかというのを教えていただきたいなと思いました。

それから三つ目なんですけれども、これは感想になります。60ページと61ページのところで、

生活の中での各教科に対して意識が書かれています。理解度のところで、理科がすごく理解度が上がっていて高いというのは、本当にいつもことながら非常にうれしいんですけど、一方で61ページのところでの有用感を見ますと、理科が必ずしも高くないんですね。この辺は、毎回言わせていただいているんですけども、やはりテクノロジーの日本というところを考えると、こういったことに興味を持ち、そして理科の素養を伸ばしていくというような子どもたちがどんどん増えていっていただきたいなと思いますので、ぜひ理科の有用感を現場で伝えるようお願いできればと思います。

以上です。

【小田嶋教育長】

ありがとうございます。

じゃあ、質問は2点ということで、最初の睡眠とゲームの関係性ですね。お願いします。

【鶴木カリキュラムセンター担当課長】

ありがとうございます。

やはり、日頃からの指導をとということが大切になるところかなと思っております。こういった現状を学校側では各家庭に伝えたり、日頃から子どもたちと話題にしていくということが何よりも大切かなと。また、ルールを決めてやる、取り扱うということも大切になるかと思っております。

学習の中では、例えば保健体育科等々で睡眠時間の大切さであったりだとか、それから特別活動等では、自己の生活を振り返って自分がどのようなことを生活をよりよくするためにしていくかということ話し合っただけで決めていくといった活動もございます。ただ、最初に申しましたように、やはり日頃からということが大切にならうかと思っておりますので、この辺については今後も引き続き学校のほうに周知を図ってまいりたいと思っております。

【小田嶋教育長】

今のことは家庭の協力というのが本当に重要になるかなと思っておりますので、こういった結果、考察等を家庭でしっかり共有しながら課題をお互いに認識していくということも必要かなと思っております。

では、長文の書く指導についてもお願いします。

【野呂カリキュラムセンター指導主事】

書く指導ということで、例えば低学年では今日あった出来事を詳しく書くという実際に単元があります。その資質能力に合わせて、いろいろと書くという言語活動が設定されていますので、観察記録だったり、あと報告文だったり、紹介文だったり、提案文とかそういったものを学年に応じて資質能力に合わせて書いていくという活動が設定されております。そこで、書く、観点ということですね、子どもたちが見方、考え方をしっかりと力をつけていくことで長文等も書けるようになってくるのかなというのを思っております。

以上です。

【小田嶋教育長】

ありがとうございました。

今の書くことの、今のZ世代という言葉もありましたけど、そういった実態に多分触れている岡田委員や田中委員は、学生の実態からどうですかね。

【岡田教育長職務代理者】

よろしいですか、先に。

ありがとうございます。私もお伝えしようかと思っていたんですが、特にこの3年間は大学を出て、過去3年間、Z世代って言われていますけどさらにコロナの影響がありまして、学園祭は全くやっていない、解散旅行もしていない、解散旅行って変ですね、学生さんたちが行くというようにそういうこともしていない、飲み会もないという、そういう形で来ていらっしゃる方々でいますので、このすばらしい状況がそのまま推移するかどうかは、これからの教員研修にかかっているんじゃないかなという思いがあります。

そういった意味で、40年も前に私たち教育心理のほうに言われているんですけども、日本では達成動機と親和動機が正の関係にあると。クラスの中での親しみが高ければ高いほど、物事をやり遂げていくというのが高いというのが40年前に言われていて、ヨーロッパやアメリカは全く逆で、クラスの親しさよりも個人の能力のほうの方が勝っているので、個人の能力で進んでいくんですが、日本は逆で親和性が高くないと駄目だということもある。

そうすると、先ほどの学生さんたちが教員になられたときに、今、私たちの心理の世界で言っているのは最初の学級経営がうまくいかない。学級経営の多分スキルを持っていない。なので、クラス開きの中で何をやっていいか、例えば黄金の三日間とか特別な日というんですけども、学校が始まっての三日間、ある方が休んでいて、あるいは遅刻早退をして出てきたその日からの三日間というのは特別な日なんですね。ここで、安心安全をしっかりと確保してあげられるかどうか、そして全体との親和性を高めることができるかどうかというのはとても大切だというのは言われ続けているんですけども、もしかしたらそういうことすら、Z世代と言われる方々は分かっていなくて来てしまっている。つまり、自分は経験していたんだけど、大学るときでその実体験がすんと抜けてきている可能性がありますので、そこら辺はぜひぜひ進めていただきたいなというふうに思います。

と同時に、今、国は自己肯定感と言っていますが、自己効力感、これからの学力感を踏まえたときには、これは自分でこの問題を解けそうだというような自己効力感がとても求められるんじゃないかと思います。これ、バンデューラという方が言ったものなんですけれども、この場合は具体的に教員は何をするかと言うと、勉強計画の立て方を教えたり、ノートを取り方を教えたり、レポートの作成方法を教えたりというような、具体的にどんなスキルを手に入れたらいいか、どんなスキルが身についているとそれができるか。例えば、ドットノートと普通のノートの違い、ドットノートのよさがどのくらい分かっていて、それを授業中の板書をするときに先生方がドットノートを意識しながらやってあげるとか、そういうのがあると大いに違うんじゃないかなというふうに思いますので、ぜひこれからのさらに伸ばしていくことを考えたときには、そういったことも頭に置きながら、職員の研修をさらに充実させていっていただきたいなと思います。

あと、もう一つ、これだけのデータがあるんですから、このビッグデータをうまく解析して、もしかすると横浜の子どもたちにはなくて、川崎の子どもたちに非常に合った授業のスタイルと

というのはあるかもしれないですね。何かそういうものが見つかるといいなと思いますので、ぜひこれまでのビッグデータをさらに分析していただいて、活用法を、つまり川崎オリジナルの何か授業のパターンというか、授業の最初の目標設定のときに、例えばですけど赤で囲んで書くといいよとか、逆に水色のチョークで枠で囲んでおくとかすごくいいよとか、分かりませんが、または黄色だったりとか、何か具体的なものが見つかるんじゃないかと思いますので、それが実は川崎の学力を伸ばしていくものにつながるなと思います。

あと、長くてごめんなさい、野村委員がおっしゃってくださった15ページにある結果の周知ですね。これを例えばキャリアパスポートと何かうまくつなげられないかなとか、つまり本市が先行的にやっているすばらしい試みですから、そこうまくつなげられないかなとか、GIGAスクール構想に関しても、先人的に川崎は進めてきましたので、そこを踏まえるとポートフォリオ、eポートフォリオで、これをさらに生かしていく、あるいはそのアーカイブをうまくつなげて学習につなげられないかな、自分でやる気だとか、そういうものにつなげられないかなと思っています。

長くなって申し訳ないんですが、先ほど言った教職員ということに関して、もう御覧になっていると思いますけれども、内閣府が出しました国家公務員のためのマネジメントスキルというテキストというのが出されたんですね。国家公務員の管理職に求められるマネジメントというのは、何かというとコーチングなんですよ、もう今は。リーダーシップを持って引っ張っていただくだけでは駄目で、コーチングができないと駄目だというふうになっていて、それはそのまま学級経営のことを言っているというふうに思うんです。心理的な安全性の確保をまず第一に大切だと、ジョブアサイメントというような言葉が出てきたりして、これはもう学級経営そのものに使えるというか、なるんじゃないかと思うので、教育長がおっしゃったような、これからのことを考えたときにコーチングのスキルを、先生方にたくさん身につけていただくのがとても大事なんじゃないかなというふうに思います。

お願いと感想も入ってしまいまして、長くなってしまいました。

【小田嶋教育長】

ありがとうございました。

じゃあ、田中委員、すみません。お願いします。

【田中委員】

今の岡田委員のコーチングの重要性、全く同感です。ぜひ先生方はその力を身につけていただけるといいと思っています。

すみません、教育長から振られた内容がちょっとよく分からなかったんですけど、すみません、もう一回教えていただけますか。

【小田嶋教育長】

今、子どもたちがメールだとかチャットとかに慣れたしんだZ世代といわれている子たちが、長文を読む機会もそうかもしれませんけど、書く機会が非常に少なくなっているという御感想だったと思うんですけど、そういう子どもたちというか学生として大学に入ってきたときに、

そういった部分での課題等を感じる事がおありかどうか、みたいなことで私は振らせていただきました。

【田中委員】

分かりました。すみません、ありがとうございます。

全くそのとおりですね。というのは、授業でまず学生の基本的な傾向は、どこの大学の先生と話してもそうなんですけど、授業が終わってから質問はないかと聞くとまず手が挙がらないという。ただ、振り返りシートでいろいろと書いてもらおうと、ものすごくいい意見とか感想がたくさん出てくるんですよね。ですから、かなり聞いていて理解していたり、自分で考えたりしているのは事実なんですけど、声でなかなか出ない。これは、授業運営のノウハウとも関わるのでこちらがもっと努力しなければいけない点なんですけど、ただ、今の学生は書くということについては随分いろいろ自分の考えとか、感想とかを書けるのは事実ですね。それは、もしかしたらLINEであるとか、SNSをやりながら自分のことを発信するという、文字で発信するには割と慣れているのかもしれないということですね。ただ、授業の期末レポートなどでまとまったレポートを書かせると、これが全然駄目だったりするんです。論理的な文章がなかなか書けない。ほんの200字とか400字で自分の意見や感想を書くのはすごくいいものを書くんですけど、1,000字、2,000字、3,000字、4,000字になると、なかなかまとまらないということをかなり感じているところなんです。

ただ、実は何年前からも、岡田先生のところもそうかもしれませんけれども、大学1年生向けの大学で何を学ぶかというテキストが随分出ていますよね。そういうのを、我々のところでも基礎演習の授業で1年次にやるんです。そうすると、レポートの書き方とか、序論があって本論があって結論があるとか、引用の方式とか随分丁寧に書いてあるテキストがあって、それを使って授業をやっていくと、学生はかなり向上するんです。ですから、我々の世代のときにはそういうマニュアルが何もなく、見よう見まねでやっていって覚えたというんですけど、今の学生はなかなか見よう見まねが難しく、ただその代わりテキストに沿ってきちんと学んで、ノウハウを身につけることについては、もしかしたら我々の世代よりも真面目にきちんとやるのかなという気もしています。今、通信教育も子どもたちの世代で盛んですし、やはり塾であるとか、テキストやマニュアルに沿って覚えてそれを習得するというのには慣れていると思うので、それをうまく大学の基礎教育でも使っていくと、ある程度のそういう論理的な文章を書けるところまでいくのかなというのが、今、私の経験に基づいた感想です。

【小田嶋教育長】

ありがとうございます。すみません、急に振らせていただいて。

石井委員はいかがでしょう。御発言いただきましたよね。

【田中委員】

じゃあ、私からいいですか。

【小田嶋教育長】

別の視点から、田中委員、どうぞ。

【田中委員】

今、先生方から出ていますけど、本当にこの報告書の形でこうやってきちんとデータをまとめていただいたこと、とてもありがたいです。今回、事前に送っていただいて、冊子もいただきファイルもいただいていたので、ある程度私も拝見して、少し感想とか質問とか意見とかを考えてきたので、時間のこともあるのですが、話をさせていただいてよろしいでしょうか。

三つあるのですけれども、一つは岩切委員のコメントとかなり近いんですが、この理科の問題ですよね。データ、報告書を見ると、まず理科と総合で好感度が高く、理科は理解度も高い。理解度は総合については当てはまらないので項目に入っていないだけですけれど、ただ一方で、有用感ですか、その辺りについてはあまり高くなく、さらには将来における有用感を見ると、とにかく理科と総合が低いんですね。理科、総合では好感度は高いけれど、将来の有用感が低いという、どうしてこうなっちゃうのかというのが本当に残念で仕方がないんですね。

こういう理解でいいのかどうかちょっと教えていただきたいんですけれども、まず理科と総合の好感度が高いのは、この二つの授業には体験の要素が強いので、子どもたちがやっぱり体験型の学習については非常に取っつきがよくて、理解もしやすいということなのかなと思うのが一つです。

もう一つ、その理科がどうして役立たないと思うのかというのが、ここはちょっと疑問であったり、我々大人社会の責任かなと思うんですけど、飛び過ぎた仮説かもしれませんが、今の日本社会はかなり閉塞的な面があって偏見が強いとか、固定観念が強いというのが日本人の傾向として言われたり、また保守性が強いとか、そういうことを言われたりします。どうも今の日本人の大人が科学的な思考というのが非常に弱くて、そういうのが元になって社会が成り立っているの、子どもたちが今、理科を勉強していて面白いと思っても、これが何か日本の社会をつくっていく上で役に立つと思えないのかなという気がするんですけど、なぜ今、好感度が高く将来に役立たないと思うのか。もし、先生方の教育活動の結果から、何か考えられることがあれば教えていただきたいというのが1点です。

もう一点は教育プランとの関係なんですけども、クロス集計をいくつか出していただいていて、今日も紹介されていましたが、紹介されていないものの中に、報告書の85ページから86ページにかけて自己肯定感と他者とのつながりとか、地域とのつながりとのクロス集計がありますよね。これを見ると、いずれも相関があるわけですよね。ということは、自己肯定感と人とか地域とのつながりの間には相関があるということですね。これを教育プランとの関係で見ると、教育プランの基本目標は自主・自立と共生・協働ですよね。この自主・自立の元にあるのは自己肯定感ではないかと思うんですね。やっぱり自分自身がいいと思って、自主性、自立性が出てくる。それから、共生・協働の元にあるのは、人とか地域等のつながりではないかと思うんです。

というふうに考えると、教育プランの基本目標の自主自立と共生・協働の間には、随分関係がある。自主性・自立性の高い子どもは共生・協働も前向きになりやすいと。そういう相関があるということを考えて、改めて教育プランを読むと、自立した個人が互いに支え合い、協働で社会をつくる、これを教育プランの目標の一つにしていると思うんです。ですから、このデータを見ると、学校教育の中でそれが見事に実現しているのではないかと思うんですね。これはすばらし

いことだと思いました。

ただ、まずは自立した個人ができて、その人たちが協働で社会をつくるというのは一つの近代社会の発想の根本にありますけれども、最近よく言われるのは、人に依存することが大事なんだとか、まずは人と共に生きながらその中で自立していくんだとかですね。自立が孤立ではないためには、相互依存の中でしっかり立っているということが大事だということです。要するに、まず自立して、その上で協働するというのではなくて、協働とか共生と自立・自主と一緒に立っているということですね、両立しているということが最近では重要だと言われていると思うんですね。そう考えると、この教育プランの表現も、まず個人が自立して協働で社会をつくるということだけでなく、共生・協働を学ぶことによって自立性が高まるとということも含め、両方向性ですね、それを強調した教育プランの文章にしていくといいのかなと思いました。これはカリキュラムセンターの域を超える話なんですけど、我々教育委員の責任かもしれませんが、そういう教育プランの表現を少しこのデータを基にしながら変えていってもいいのかなと思いました。それは感想です。

それから、3番目なんですけれども、これはとても重要だと思っているんですが、学力を高めようと思って塾に通ったり勉強して、場合によっては受験勉強で勝ち抜くためには人を蹴落とさなければいけないので、むしろ協力関係よりは自分が頑張るといふ。そういうのが、我々世代、受験勉強をすごくやらされてきた時代においては、意識しなくても無意識の中にそういうものがあったのではないかなと思うんです。ただ最近の教育学の研究によると、むしろつながりの強さと学力の高さは相関があるんだというのが出ているわけですよ。例えば、つながり格差が学力格差を生むという志水宏吉さんの本が七、八年前に出ました。それから、ソーシャル・キャピタル、これはつながりの意味と捉えていいんですけど、ソーシャルキャピタルと教育とか、要するにつながりということと学力ということが実は相関が高い。私のところの修士論文を何年前に書いた学生が、ちょうど秋田県の出身で、秋田の東成瀬小学校がたしかあるとき、学力日本一になりましたね。本も出ていますけど、その地域の近隣の出身だったので、東成瀬小学校で調査をやらせていただいたら、物すごくいろんなレベルでつながりをつくっているんですね。やっぱりこのつながりがあるからこそ、子どもたちが学習意欲が高まり、安心して学べると。それで学力が高くなるんだなというのが見えてきたんですけど、そういう東成瀬の中でも親とのつながりとか村の住民とのつながりが強い子ほど、学力が高いというか学習意欲が高いんですね。ですから、そういう事例調査を見ても、つながるといふことと学力の高さは相関があるというのがある程度見えてきていると思うんです。

そういう点で考えると、今回のこの調査、さらにクロス集計をこういう集計をしていただけるといいかなと思うのがあるんですね。一つは、学力のデータと問の50から52のクロス集計ですけど、問の50から52という、50は学級みんなで協力して何かやりとげうれしかったことがありますか。51は、あなたは自分の住んでいる町が好きですか。52が、今住んでいる地域の行事に参加していますかという、友達とか地域とのつながりが学力と関係あるのかどうか、そういうクロス集計が一つ。

もう一つは、問の28から31がちょっと今コピーを持ってくるのを忘れたんですけど、これはたしか分からないことがあったら人に聞くという項目だったと思うんですね。この友達に聞くとか先生に聞くとか。それで何か合成変数をつくって、例えば回答の全部だったら3点とか

4点とか、いくつか、二つ当てはまっていれば2点とか、そういう合成変数をつくって学力との相関を見ると、人に何かスムーズに聞いていけるような子どもほど学力が高いかもしれない。それは、やっぱり人とのつながりが豊かで安心できる子が学力が高いということの仮説につながっていくと思うんですね。

だから、そういう今言ったような、問50から52までとのクロス集計と、それから問の28から31を使って合成変数をつくってみて、学力との相関を見るということをぜひやってみていただきたいです。そうすると、つながりと学力の関係が見えてくるので、もしそれが相関があるとすると、これから川崎の共生教育はもっともっとやっていくということによって、学力にも影響があるということだと思うんです。

可能ならば、来年度以降、こういう項目もつくっていただけるとありがたいと思うんです。例えば、地域の大人との付き合いがどうなのか、要するに地域の大人とよくしゃべるとか、挨拶するとか、そういうこととか、友達とどれくらい遊ぶかというのですね、放課後や日曜日によく遊んでいるかどうか。それから家族とか先生に対する信頼感みたいなものですね。そういうのをやっていくと、人と人とのつながりというものの中で生きている子が学力がどうなっているのか、そこまでいくとかなり色々な、さっき紹介した先行研究なんかと関係ができてくる結果が出て、つながりという問題と学力の問題を川崎市としても立証しながら、学力につなげていくような政策が生み出せるのではないかなと思うんですね。

そういう地域とのつながりで考えていくと、社会教育の重要性も出てくるので、社会教育の中で子どもと大人がつながっていくということが、実は学校教育の学力向上にもつながるんだというような可能性も見えてくるので、ぜひ地域でのつながりと学力の関係も見られるような調査をしていただけるとありがたいと思っています。そういうことをやることで、共生・協働ということと、学力の向上が相関を持って、相乗効果を持って高まっていくという、これが川崎市として全国に示していけるといいのではないかなと思いました。

長くなりましたけど、以上です。

【小田嶋教育長】

ありがとうございました。

クロス集計に基づいての感想とか、また御要望ということでしたけれど、今の最後の来年度に向けてというところで、来年から新しい学習状況調査が実施されていくところなんですけれど、今お答えできる部分ってございますか。

【鶴木カリキュラムセンター担当課長】

ありがとうございます。

来年度から新しい学習状況調査を予定しているところでは、川崎市独自の調査として、20項目を新たに、業者がつくっているものプラス20項目をつくることができます。これにつきましては、今、関係部署からどういった項目が上げてほしいかというところを確認している、作成している最中でございますので、今、委員から御指摘いただいたこと等につきましても検討させていただければなと思っております。

【田中委員】

お願いします。ありがとうございます。

【小田嶋教育長】

あと、最初に理科と総合との体験的活動の共通性みたいなところでのことと、好感度と有用性との相反する部分というのが毎年話題になるところなんです、それらのことについてはいかがでしょう。

【鵜木カリキュラムセンター担当課長】

岩切委員からもお話がありましたけれども、ここについては我々も見ていかなければいけないなど考えているところです。好感度というところにつきましては、今、田中委員のお話にありましたが、やはり体験を通して学んでいくというところが一番大きいかなと。特に小学生ですので、校外に出て行って人に会ったりだとか、実際に実物に触れてだとか、理科で実験を行ってというところは非常に子どもたちは大好きな教科ですので、それが数値に表れているかなと思っております。

将来における有用感というところが、どうしてもそことつながりが弱いのかなというふうには感じています。実際に、例えば4年生の理科の教科書ですと、レールには隙間があってなぜかみたいなのは、熱すると体積が膨らむから、夏場はというような、載ってはいるんですけども、そういったところに学んだことが活かされているというところが、もしかしたらまだまだ弱いのかなというものは感じたところはございます。

来年すぐに上がることではないかと思うんですけども、そういったところを地道に取り組んでいけたらいいというふうに、取り組んでいきたいというふうを考えております。

【田中委員】

ありがとうございました。

【小田嶋教育長】

ありがとうございました。

各委員からの大変貴重な御指摘等をいただいたと思いますので、来年の新しい学習状況調査に活かしていくこともそうですし、日々の教育活動の中に活かせる視点、すごくたくさんあったと思いますので、また少し整理をして先生方に伝えられるような形で取り組んでいただけるとありがたいなと思います。

他にはよろしいでしょうか。

それでは、報告事項No. 1について承認してよろしいでしょうか。

【各委員】

<承認>

【小田嶋教育長】

それでは、報告事項No. 1は承認いたします。

傍聴人の方に申し上げます。

これからは非公開の案件となりますので、「川崎市教育委員会傍聴人規則」第6条の規定に基づきまして、傍聴人の方は御退室くださるよう、お願いいたします。

<以下、非公開>

9 議事事項

議案第33号 人事について

鷹觜庶務課長が説明した。

小田嶋教育長が会議に諮った結果、議案第33号は原案のとおり可決された。

11 閉会宣言

【小田嶋教育長】

本日の会議は、これもちまして終了いたします。

(15時33分 閉会)