

所報 第72号

- 1 令和元年度末教職員人事異動について
- 2 管内における社会教育の取組
- 3 『こういう時どうする？』
「いじめ対策に係る事例集」より

管内の教育

出雲教育事務所 令和元年 1 1 月



「令和元年度末教職員人事異動について」 調整監 熊谷 和夫

ワールドカップラグビーでの日本代表の活躍に心躍らせた10月が過ぎ、各学校では校長先生のご指導のもと、「異動調査書」を記入していただく時期になりました。

教職員の人事異動の目的は、学校の教育活動を一層清新活発にし、本県教育の進展に資することにあります。出雲教育事務所としても、令和2年度島根県市町村立学校教育職員人事異動方針細則及び令和2年度市町村立学校事務職員人事異動方針細則に基づき、以下の3点を基本方針として、広域の視野に立ち、管内の学校教育の活性化をめざします。

1 各市町の教育構想並びに各校の学校経営構想を尊重した 広域人事の実施

- 各市町の人事配置構想の尊重(広域転補の実施)
- 各校の人事配置計画の重視
- 隣接市町間の人事交流の促進

管内各市町においては、新しい学習指導要領の全面実施も見据えて、それぞれの教育構想に基づき特色ある教育活動が展開されています。今後も管内教育の一層の充実のため人事異動においても、令和2年度人事異動方針細則に則り、教育長面接・校長面接等を通して積極的に人事交流の広域化を図るなど、各市町の教育構想を尊重した学校教育の活性化をめざしたいと考えています。

年度当初、管内の全ての校長先生方に自校の学校経営構想に基づく教職員人事配置計画を作成し、提示していただきました。人事異動の実施にあたって、それぞれの学校の中長期的な展望に立った学校運営とそれに伴う人事配置計画を重視し、各校の教育目標の具現化に寄与するよう、適材適所の人員配置、学校の教職員組織が適正なものとなるように進めていく考えです。

また、広域人事の実施は教育の機会均等と教育水準の維持・向上のために不可欠であり、大量退職に伴い増となる新規採用教職員の効果的な配置も含め、教育活動の刷新充実の上からも積極的に進めていきたいと考えます。

2 人事異動細則の遵守

- 永年勤続の解消(教職員の資質向上、学校の活性化)
- 他地域勤務、へき地勤務の完全実施(へき地とへき地外との人事交流の促進)
- 細則解消状況の点検・確認

今年度、教育職員人事異動細則の大きな変更点は、栄養教諭の細則適用に伴う人事異動細則改正があったことです。これまで「栄養教諭については、当分の間、本細則を適用しないものとする。」とされていたのが、「栄養教諭については、令和2年度(令和元年度末人事)から本細則を適用する。ただし、新規採用の者については、平成31年度採用者から適用することとし、令和2年4月1日現在年齢が50歳以上の者については適用しない。」と変わりました。

細則改正の詳細については、各学校に配付されます令和2年度島根県市町村立学校教育職員人事異動方針細則でご確認ください。栄養教諭の方だけでなく、人事異動細則の趣旨・具体的な内容等について、全教職員に周知徹底を図るとともに、今年度末の異動や今後の赴任計画について検討する際に丁寧に確認してください。

「他地域勤務」及び「へき地勤務」の趣旨や考え方については周知されていますが、未解消の方には細則に示された年齢に概ね達するまでに着手及び完了していただきますようお願いいたします。なお、既に一人一人の細則解消状況の確認がなされていますが、本年度の「異動調査書」の記入の際に、昨年度の調査書をもとに、一度点検・確認をしてください。その際、①他地域みなし勤務希望理由の明確化、②片道1時間程度は通勤可能範囲とする、③他地域勤務は概ね45歳まで・へき地勤務は概ね55歳までに行うこと、④他地域勤務終了者の受け入れ優先・へき地勤務終了者の異動優先などに留意ください。

この方針細則は、教職員全員のためのルールであり、互いに遵守しなければなりません。そのうちルールが変わるのを待つという声を耳にすることがありますが、人事の公平性を確保する観点からも、細則解消については厳正に実施していきたいと考えています。

3 個々の赴任計画の尊重

- 方針細則を踏まえた赴任計画の立案・実施
- 自らの職能成長を図る多様な勤務経験の積み上げ
- 個々の事情及び希望の考慮

人事異動は、個々の教職員としてのあり方、生き方にも関わる事柄であり、校種や規模、地域性等の異なる諸学校での多様な勤務経験の積み上げは、教職員としての資質・能力の向上と密接に関連しています。中長期的な見通しをもち自らの職能成長を促す適切な赴任計画を立てることが望まれます。

管理職には、教職員を育てるという観点から、個々のライフステージに応じた的確な指導と助言をお願いします。

また、本人の健康状態や家族の状況等、特別な事情については、可能な限りの配慮をしていきたいと考えています。ただし、妥当性を欠く自己都合はその対象とはなりません。あくまでも「公平性と妥当性」が基本であり、良識の範囲内での必要な配慮を講じていきたいと考えています。

「異動調査書」を記入する際には、①現任校3年以上の勤務者はすべて異動可能な対象であること(留任希望であっても同一学校3年以上の者は異動の場合の希望を書くこと)、②希望する異動先の記入にあたっては勤務地域が限定的にならないように希望順位を設けるなど希望地域を広げて記入すること、③退職及び辞職にあたって同一校7年同一市町村15年を超える場合は少なくとも3年前に他校へ異動することなどに、留意する必要があります。

人事交流を活性化させることは、学校教育の活性化、教職員の資質向上、ひいてはそれが心豊かでたくましい島根の児童生徒の育成につながると考えます。そのためにも、円滑な人事異動を厳正適切に実施していく考えです。ご理解ご協力をお願いします。



管内における社会教育の取組

出雲市「ベンチャーキッズスクール in 未来博～出雲市におけるキャリア教育の取組～」

出雲市派遣社会教育主事 安井寿裕 加藤泰寛

出雲市では、学校教育外でのキャリア教育の充実を目指し、市内の小学校 4～6 年生を対象とした「ベンチャーキッズスクール in 未来博」を実施しています。この取組では、子どもたちが、地元の出雲の企業等の方々と一緒に模擬会社を運営することを通して、ふるさと出雲への愛着を深めることや社会で生きて働く力を伸ばすことを目的としています。

今年度は、参加児童が「柿農家」「パッケージデザイン」「木材加工」「デザイン雑貨」の4つの職種に分かれ、4～6人程度のグループ(会社)を組織して、次の3つの活動に取り組みました。

- ① 商売の仕組みを知り、自分たちの売りたい商品を考える。
- ② 考えた商品を作製するとともに、商品を売るための工夫を考える。
- ③ 「いずも産業未来博」において、実際に商品を販売する。

商品開発から作製の段階では、講師の方々のアドバイスもあり、「自分たちが作りたいものを作って売る」という視点だけでなく、「お客さんが喜ぶ商品のアイデア」や「実際に買ってもらえる価格設定」といった経営の視点も取り入れることができました。そして、講師やスタッフの皆さんと一緒に、細かい作業も根気強く行う子どもたちの姿からは、活動を通しての成長が感じられました。

成果発表の場である「いずも産業未来博」での出店・販売では、自分たちの商品のよさをしっかりとPRし、たくさんのお客さんにも物おじせず、堂々と活動することができました。販売を終えた子どもたちの顔には、自分たちで一連の活動をやり遂げた満足感や達成感が強く表れていました。

今後も、地元の方々の協力を得ながら、子どもたちのキャリア発達を支える取組の充実を目指したいと考えています。



雲南市「スペシャルチャレンジ事業」

雲南市派遣社会教育主事 青木拓夫 佐々木久彰

雲南市では、各年代での様々なチャレンジを支援する「スペシャルチャレンジ」という事業に取り組んでいます。

「スペシャルチャレンジ ジュニア」では、まず始めに、「海外と雲南市をつなげたい」「貧困について学びたい」「韓国でのボランティアに参加して韓国のことをもっと知りたい」など中高生が自分の挑戦したいことを決めます。次に、目的に応じて「学びの場」を自分の力で選びます。これまでに、「プラチナ未来人財育成塾」といった国内のプログラムやカンボジア・韓国・オーストラリア・アメリカ等の海外スタディーツアーに24名の生徒が挑戦しています。この「スペシャルチャレンジ」で大切にしていることは、

- ① 事前におけるチャレンジの目的の整理(何のために、どうやって、何を学んでくるのか)
- ② 事後のチャレンジへの支援(ツアーの参加が目的ではなく、そこでの学びをその後どう活かしていくのか、学びをどう伝えていくのか)

の2つで、一連のチャレンジの流れを中学校区の教育支援コーディネーターと高校の教育魅力化コーディネーターが生徒に伴走しながら支援を行っています。

ある中学校では、カンボジアに行った生徒が後輩の社会の授業の講師として、自分たちのカンボジアでの学びについてクイズ等を交えながら説明しました。

また、昨年末にアメリカへ行った高校生は、学校での報告会以外にアメリカでの学びを後輩たちに伝えたいという思いを持ち、出身中学校へお願いに行き後輩たちへの報告会を行いました。その高校生の思いや取組を聞いた生徒の中から、今年の夏は韓国へのボランティアツアーに挑戦したいと手を挙げる生徒が生まれてきています。

一人のチャレンジが新しいチャレンジを生み、そのチャレンジがさらに新しいチャレンジにつながっていく。まさに、今、「チャレンジの連鎖」が始まっています。



出雲教育事務所管内では、出雲市2名、雲南市2名、奥出雲町・飯南町各1名の社会教育主事が派遣されています。派遣社会教育主事が中心となって実施している各市町の社会教育の取組の一部を紹介します。

奥出雲町「中学生職場体験学習～町ぐるみ職場体験連絡会～」

奥出雲町派遣社会教育主事 古澤俊司

奥出雲町では、中学校単独で10年以上実施されてきた職場体験学習を、平成29年度から町ぐるみで子どもの育ちを支える事業として位置付け、町内一斉実施の「奥出雲町中学生職場体験学習」として行っています。

伝統のある事業となっていますが、長く続いているが故に目的の確認・共有が十分にされないまま形だけが踏襲され、本事業に対する目的意識にはかなりばらつきが見られました。また、協力事業所には活動内容がまだ手探りのところも多く、事後アンケートで事業所同士の情報交換を希望する声が出ていました。

そこで、次の3つを主なねらいとして「奥出雲町町ぐるみ職場体験連絡会」を立ち上げました。

- ①事業を通して育てたい力や大切にすべきポイントなどを共有し、目的意識を揃える。
- ②事業所同士で情報交換する機会を設け、事業所間の連携を促進する。
- ③教育委員会が間に入ることで距離が開きぎみになっている学校と事業所をつなぎなおす。

体験前の第1回は、13事業所、商工会、中学校、商工観光課、教育委員会が参加し、主に学校と教育委員会からキャリア教育としてのねらいと期待する活動について伝え、簡単な情報交換を行いました。

体験後の第2回には、15事業所と中学校、教育委員会が参加し、受け入れの様子を紹介し合った後、「改めて生徒に身に付けさせたい」と思う力について話し合い、事業所同士で体験内容についての情報交換を行いました。身に付けさせたい力として最も多く挙げられたコミュニケーション力については、「自分から他者とつながっていく力」「ニーズを聞き取る力」「アピール力」の必要性についての意見が出ていました。また、向上心、判断力、自己理解、社会貢献意識の他、読書習慣といったものも出ていました。

関係者が顔を合わせて思いを伝え合うことで、互いの距離が縮まりより深い話し合いができました。ここから出てきたこと、見えてきたことを事業に取り入れ、さらに魅力的・効果的な学習となるようブラッシュアップしていきたいと思えます。

飯南町「飯南町子ども未来会議」

飯南町派遣社会教育主事 飯國信行

健やかな子どもを育むためには、学校・家庭・地域がめざす子ども像を共有することが大切です。

平成29年に飯南町教育委員会では、「学校・家庭・地域・行政が協働して飯南町の子どもを育む」、「子どもたちの未来を語ることは飯南町の未来を語ること」というコンセプトのもと、「飯南町子ども未来会議」を開催しました。

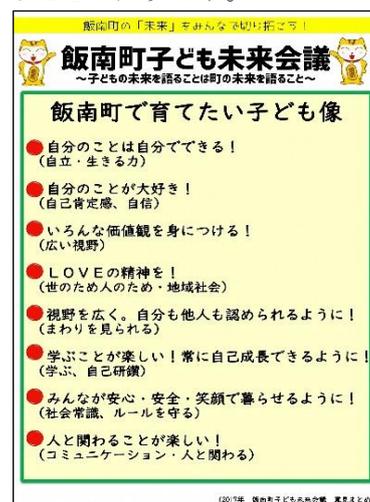
第1回目は東京学芸大学の児島邦宏先生の基調講演を行い、その後「めざす姿」「飯南町でさせたい体験」「明日から取り組むこと」について意見交換をしました。約300名の参加者のうち、飯南高校生が54名も参加しました。大人と子どもが一緒になって考えたのが右図8つの「飯南町で育てたい子ども像」です。

第2回目となる平成30年は、その中から「自立」「自己肯定感」「コミュニケーション」の3つのテーマについて分かれ、地域ぐるみで子どもを育てるために、学校・家庭・地域、そして自分はこれからどう関わるべきかを意見交換しました。高校生29名の他、小・中学生の参加もありました。

令和元年からは、飯南キラリ!ドリームアップ推進協議会が主催となりました。この協議会は飯南高校の魅力化に併せて、家庭・地域と連携し、校種を超えた一体的な教育活動や、飯南町全体の教育魅力化を推進することで、飯南町の活性化を図ることを目的に設置されました。PTA、公民館協議会、飯南高校卒業生会、町議会、商工会、森林組合や地域団体の代表者等で構成されています。町内の様々な組織の代表者からなる協議会が主催することによって、飯南町全体や地域住民一人ひとりが、当事者意識を高めることが期待されます。

第3回目の今年は、「飯南町で育てたい子ども像」の実現に向けて活動している3つの団体から、それぞれの活動を紹介してもらいました。その中には飯南高校卒業の大学生たちの取組もありました。当日は、発表とパネルディスカッションの後、高校生54名を含む参加者が意見交換し、全体で共有しました。町内で活動する若い力に対する応援や、大人がもっと頑張らなければといった感想などがありました。

今後、地域と学校が連携・協働し、大人ばかりではなく、子どもたちと一緒にあってより飯南町がめざす子ども像に近づける取組となるようにしていきたいと思えます。



(2019年 飯南町子ども未来会議 策定資料より)

こういう時どうする？

生徒指導専任主事 小林 剛



- 小学6年男子Aが、同級生の男子B, C, Dから、下校中に冷やかしの言葉を浴びせられた。また、学校で、BがAの靴のかかとを繰り返し踏もうとした。
- 個人懇談会で、Aの母親が担任に話したことにより発覚した。
- 個人懇談会において、担任は「すぐに対応したい。」と母親に伝えた。しかし、母親は「本人が『先生に言ってほしくない。自分の力で仲良くなりたい。』と強く言っているので、対応はしないでほしい。次、もし何かがあった場合はすぐに先生に言うように約束をしている。」とのことであった。

平成30年9月発行 文部科学省「いじめ対策に係る事例集」より

これは平成30年9月に文部科学省より発行された「いじめ対策に係る事例集」に掲載されている事例（Case8 いじめとして認知するが、「いじめ」という言葉を使わずに指導する対処例）です。学校においてありがちな事例ではないかと思いますが、みなさんはこの後どのように対応されるでしょうか？

事例集によると、学校はいじめ対策組織において対応について検討し、すぐに対応したいという旨を母親に伝えます。しかし、母親からは「やっぱり本人の意思を尊重したいので対応をしないでほしい。」と返答がありました。その後学校がとった対応は…。この事例の続きについては、みなさんで「こういう時どうする？」と考えられた上で、実際に事例集を見ていただき参考にしてもらえればと思います。（出雲教育事務所のHPにてご覧いただけます）

先日公表された「平成30年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」の結果によりますと、島根県のいじめ認知件数は1,000人あたり37.1件（全国40.9件）、いじめ発見のきっかけについて、「学校の教職員が発見したもの」（認知件数に対する構成比）が島根県は34.6%（全国66.2%）となっています。いじめは見ようとしなければ見えない現象と言われます。いじめを見逃さない、教員が一人で抱え込まないためにも、教職員のアンテナの感度を常に高め、全教職員が共通した認識を持ち、組織的に対応することが不可欠です。そのためにも、まずは全教職員で議論を深める場がなければいけません。

前述の事例集は、いじめの防止、早期発見及び対処の点で優れていると判断された事例だけではなく、学校において教訓になるであろうと判断された事例についても掲載されています。いじめについては未然防止の段階から各校において工夫した様々な取組がなされている一方で、いじめに苦しむ子どもたちがいることも事実です。実際に事案が発生した場合、迅速かつ的確で丁寧な組織対応が求められるのは言うまでもないことですが、そのような対応を可能にするために、校内研修等でこのような事例集を用いて、全教職員で議論をする場を設定することは大変有意義なものであると考えます。みなさんの職員室の中で「こういう時どうする？」が増え、活発に議論する機会を増やし、安心で安全な学校づくりにつなげていただければと思います。最後に事例集よりもう1つ事例を紹介します。みなさんの学校では、こういう時どうされますか。

<事例>

- 小学5年男子Aの体育着袋に入っていたシャツとズボンの名前をマジックで塗り消されたり、シャツが隠されたりすることが数回続いた。
- そのいじめは、放課後の児童がいない教室や廊下で起こっているため、発見が難しくなっていた。
- 学級担任は、Aから訴えを聞き、学年主任、生活指導に相談するとともに、教頭、校長に報告した。
- Aの母親が犯人捜しを徹底して行うよう強く要求し、犯人が見つからなければ、警察に被害届を出す要望してきた。

こういう時どうする？

