

神戸市の教育再生に向けた建議

～東須磨小問題の反省と教訓を踏まえ～

令和2年1月15日

神戸市会文教こども委員会副委員長
神戸市会議員

岡田 ゆうじ

目次

はじめに	2
特定研究部への極端な偏り	2
体育部支配の背景	3
神小研の特異性と東須磨小問題	4
教員の研修のあり方	5
神戸市の教育再生に向けた5つの提言	6
(1) 中学校籍と小学校籍の人事交流	6
(2) 学校管理職の再任用の拡充	6
(3) 女性管理職の拡充	6
(4) 正規教員研修と教育研究会の完全分離	7
(5) 生徒別の習熟度管理の拡充	8

はじめに

神戸市の教育政策の柱は、神戸市教育振興基本計画等において、「目指す人間像」として「心豊かに たくましく生きる人間」とされている。その具体的な条件として「確かな学力」などが挙げられており、平成 28 年に策定された神戸市教育大綱においても、第一の柱として「学力の向上」が謳われたところである。

しかし、実際の学力の状況では、特に小学校に関し、神戸市は政令指定都市 20 市の中で、常に下位ランクに属している（平成 30 年度は 14 位／20 市）。一般的に大都市は中学から私立に通う生徒が増えるため、公立に通う生徒の学力が相対的に低くなり、中学校の学力順位が小学校の学力順位を下回ることが多いが、神戸市は逆であり、中学校の学力が健闘しているのに対し、小学校の学力が低い。

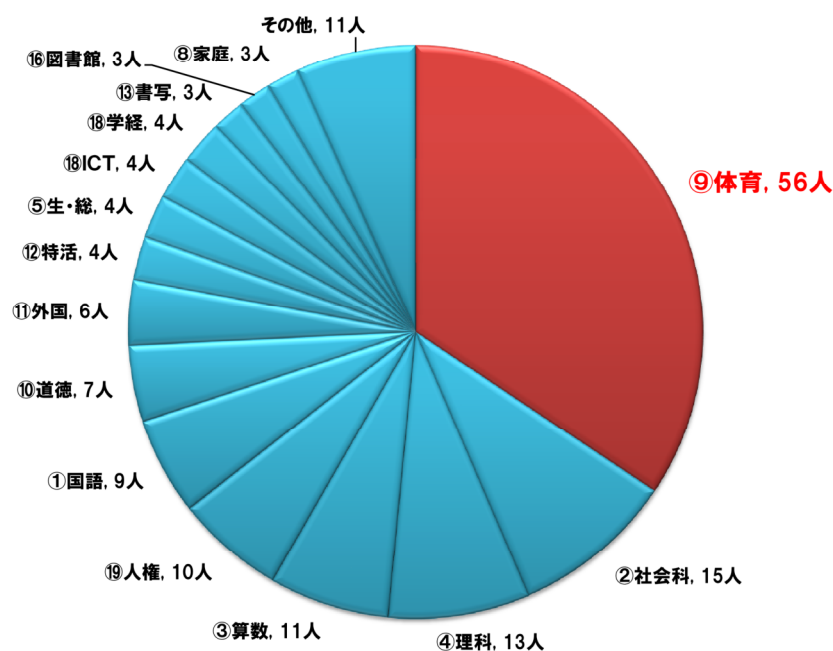
これは後述する、**教育研究会の機能不全、「体育部に所属しなければ出世できない」とされる偏狭なセクショナリズム、そして、「心豊かに」という神戸市教育振興基本計画等のモットーを隠れ蓑にした「学力軽視」の気運**が、小学校教育の現場において蔓延しているためである。

そのため、東須磨小の教員間暴力事件のような、極端な教育現場の崩壊に対処し、神戸の教育を再生させるためには、何よりもまずは小学校の教育環境を取り巻く諸組織改善が、焦眉の急である。

特定研究部への極端な偏り

その際注目すべきは、小学校の管理職人事システムである。神戸市立小学校 163 校の校長のうち、実に 3 人に 1 人に相当する 56 校の校長が「神小研」、すなわち「神戸市小学校教育研究会」の「体育部」に所属。第二選択として「体育部」を選んでいる 9 校の校長も合わせれば、**実に 4 割の校長が「体育部」に所属（65 校／163 校）していることが明らかになった。**

神戸市立小学校校長の「教育研究会」所属部



教員間暴力事件では、当該小学校の加害教員と歴代校長が「人権部」に所属し、自分たちだけの「ティーチャーカースト」を築いていたことが問題となったが、こうした下らないセクショナリズムの打破こそが、「真の神戸方式の廃止」である。連署内申方式の見直しなど、小手先の改革では、問題は何ら解決に向かわない。

体育部支配の背景

団塊の世代では、全国的な傾向として体育大学を出て小学校の教員免許を通信課程で取得し、教壇に立つケースが、未だ日本が発展途上にあった当時の社会時勢も反映して多かった。

また、小学校は運動会などの行事が多く、特に神戸市では、小学生陸上競技記録大会はじめ、少年団活動など、学校が関わるスポーツ活動が盛んであったことから、体育科に長けた教員が重宝され、比較的若くして体育世話係（体育主任）になり、運動会の学年横断的な企画・運営調整等を任されたり、次いで生徒指導担当を任せられたりするなど、職場内で発言力を増大させやすい土壌がある。

そうした経緯の中で、必ずしも国語や算数等の基本となる教科の授業力向上を重視せず、むしろ教育現場の秩序維持のため「体育至上主義」の意識を強め、「学力

よりも人間力」「テストの点数よりも心の豊かさ」など、知識よりも力強さとたくましさを教員に求められる素養とみなす人事観が教育現場に蔓延り、学校運営の支柱となっていったことは、神戸に限らず全国的な傾向としてあった。

しかし、それは時代の趨勢とともに変遷し、今では学力向上を果たしつつ、「生きる力」などの総合力を重視する流れこそが、文科省の指導等もあり、全国的な傾向となっている。にもかかわらず、神戸では旧時代の教育文化をそのまま引きずったまま現代に至っている。その結晶が、**「出世したかったら体育部に」と言われるような、体育科偏重の人事観である。**

神戸市の小学校の教員人事が、授業力などではなく、体育の能力を中心に進められていたことは、少し前まで「職員体育」が人事の草刈り場として機能していたことから伺える。

体育至上主義の現場の下、本来であれば若手教員は国語や算数等の基本となる教科の授業力向上を果たさなければならないのに、体育部に流れることになる。結果、授業力向上の取り組みよりも、体育部の活動に専念することが、教員としての自己の立場の安定と将来形成のために有利であるという錯覚に陥る。

そしてそれを更に強固なものとしたのが、神小研の組織の在り方である。

神小研の特異性と東須磨小問題

教育研究会の組織そのものは、授業研究をし、児童の学力向上と教師の授業力を高めることを目的とし、全国的に戦後誕生したものである。神小研の活動も、そもそもは授業力・指導力の向上を通じて、最終的には児童・生徒に還元されることを本来の目的としており、その点に立ち返ると、部会間の構成員数に著しい不均衡があることは、早急に是正されなければならない。

問題の本質は各教科部のセクショナリズムが築かれ、特に体育部や人権部など特定の部の所属者に人事に関する影響力が与えられ、彼らに忖度し、お気に入りにならなければ出世できない、神戸市の教員として仕事がしづらくなる、などという誤解が、学校現場の一部に蔓延っていることである。

そして体育部だけでなく、例えば人権部などの特定研究部においても、排他的な、同好会的なセクショナリズムが築かれ、そこから仲間外れを生んだのが東須磨小問題の本質である。**東須磨小の前々校長が、人権部における人間関係を基に、主犯格の加害教員らを自校に呼び寄せ、我が物顔に振舞わせ、結果、種々のハラスメント行為に至った陰惨な事件は、全国の耳目を集めた。**

これがまさに、「ティーチャーカースト」の前提であり、東須磨小の被害教員らは、神戸市のこうした独特な教育研究会がもたらすセクショナリズム、カースト制度の犠牲者として、世に顕在化した最初の存在となった

教員の研修のあり方

【教育基本法】

第9条

法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。

【教育公務員特例法】

第21条

教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

第22条

教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

各教育関係法規に定める通り、教員が豊かな研修を享受するのは義務であり権利でもある。子ども達の教育環境が保たれる条件とは、教員が最低限の授業力、指導力を備えていることである。

例えば京都市などは、かつて、健全育成の観点から神戸市と同様な状況であったが、時代に即して、本当に子どもたちに必要な力や教育を考える中で、国語や算数等の基本となる教科に重点を置くようになった。隣接の学校間で連携するなど、現実的な研修体制を構築して成果を上げている。結果、京都市は、規模、就学援助の状況等を含め、神戸市と非常に類似しているが、市立小学校の学力は極めて高い(平成30年度は1位/20市)

しかし神戸市は教育研究会が教員研修においても実権を持ち、更に体育部など特定の、国語や算数等の基本となる教科以外の研究部が力を持ったため、若手教員が基本教科の研修に熱心でなくなっている。小学校の教員は全教科教えなければならないにもかかわらず、特定の研究部に所属することで自身の研修教科を限定し、一般的な基本教科の研修を疎かにすることにもつながっているのである。

神戸市の教育再生に向けた5つの提言

以上のような問題意識から、神戸の教育の再生のため、以下の5つの改革を早急に実行に移すことを提言する。

(1) 中学校籍と小学校籍の人事交流

福岡市では2009年度から、小中の垣根を越え、先生が異動する異校種間人事交流制度をスタートしている。小学校の管理職のなり手が少ないのであれば、後述する管理職の再任用の拡充とともに、**中学籍からの管理職登用を拡充すべき**である。

別種の学校に勤務することで、学校文化の違いを互いに学び、学校改革や専門教科の指導力向上につなげる効果もある。

(2) 学校管理職の再任用の拡充

神戸市の市立小学校では、年々管理職の志願者数が減ってきている。平成28年度は約3倍であった小学校教頭昇任選考が、平成30年度は1.96倍にまで落ち込んだ。特にここ数年、志願者減が急速に進んでいる。背景としては、管理職昇任適齢期の40代50代の管理職適齢期教員が少ないことが影響しているが、そもそも全教員の7割弱を占める女性教諭が、管理職昇任試験に手を上げづらい職場環境も影響している。

したがって、こうした管理職不足に対応するため、定年退職した小中学校の校長を、本人の希望を確認した上で**管理職として再任用するケースを増やすこと**が重要である。

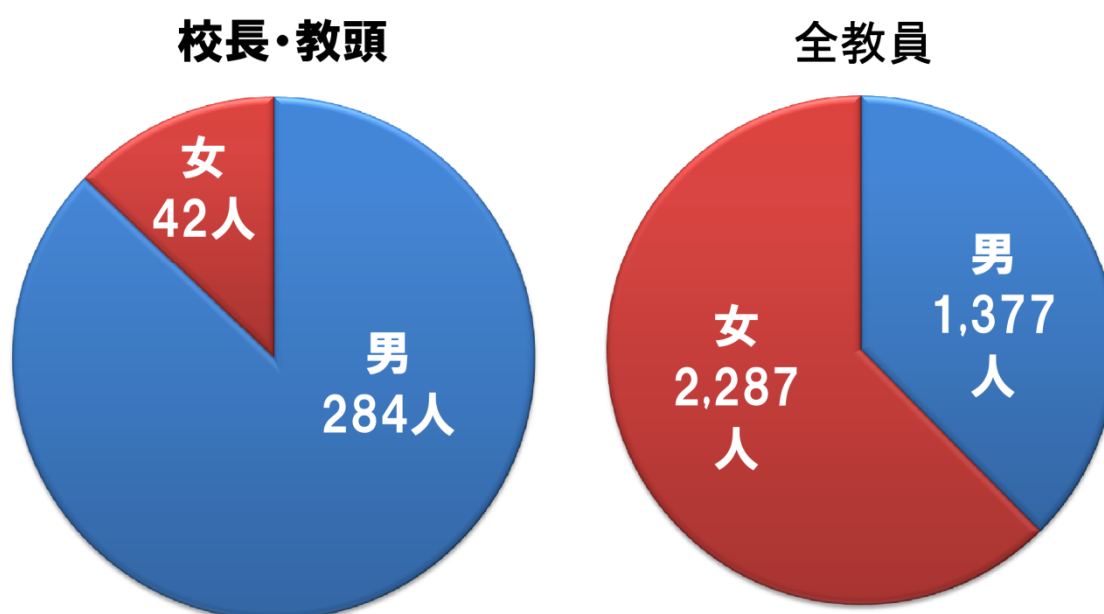
子供を取り巻く環境の変化や教員の不祥事が続いていることから、管理能力やリーダーシップに優れた人材に校長職へとどまってもらい、学校運営のモデル的な存在として活躍してもらうこと、適材適所に再任用することで子供たちに望ましい学校環境を整えることができる。

再任用に際しては、現役時代と余りにも待遇に激変が生じないように配慮することも重要である。

(3) 女性管理職の拡充

神戸市の市立小学校の教諭は女性教諭の方が多い（男：女＝1：2）。にも関わらず、管理職（校長・教頭）は圧倒的に男性が多い（男：女＝7：1）。女性教諭も男性教諭と同様に定年まで勤務するにも関わらず、これだけの差があるのは、いかに神戸市の小学校の現場で女性が手を上げづらい環境にあるかを示している。

神戸市立小学校の管理職(校長・教頭)及び全教員の男女比率



東須磨小では、多くの女性教員が前校長のパワハラに苛まれていたことが明らかになった。こうした被害をなくし、神戸市の小学校の教育現場に蔓延する体育部至上主義、体育会的ノリの風土を改善させるためには、**女性の管理職への昇進・登用を拡充させることが枢要である。**

現在、女性の小学校教頭昇任選考の志願者数は男性の4～6分の1に過ぎないが、これをせめて同数まで引き上げ、将来的には全教員の男女比と同じく、男：女＝1：2まで引き上げていくことが望ましい。そのためには、現在女性教員が管理職に挑戦するに際し、何が障害となっているかを詳細に分析し、それらを除去する具体的な対処が必要である。

(4) 正規教員研修と教育研究会の完全分離

子どもに学力を付けるためには、豊かな授業が何より大事であり、教師の力量も問われる。一般の先生の資質を高めるような研修体制と研究部のあり方にしなければならない。もっと教委は小学校の教員の授業力向上に責任を持たなければならない。特に若い教員の国語と算数の指導能力を高めることが重要である。

本来、教員の研修は行政（教委）の責任である。国語や算数等の基本となる教科の授業力を延ばすことは行政の最低限の責務であり、任意団体である教育研究会が担えるものではない。

小学校の教員は全教科を生徒に指導しなければならないにもかかわらず、現在では、教育研究会の存在を隠れ蓑に、必要最小限の研修すら十分に行われていない可能性がある。

体育部等の特定の研究部に所属することで、国語や算数等の基本となる教科の授業力向上のための取り組みが疎かにされるのであれば、教育研究会は廃止すべきである。さもなくば、全教科の授業力向上のための研修を必須とし、あくまで教育研究会が行う研修は任意のもの、と完全に分離させる必要がある。

(5) 生徒別の習熟度管理の拡充

小学校の学力を向上させるためには、一人一人の習熟度や能力に応じた指導の拡充が必要である。まずは一斉授業の中で確実な理解が図られるよう努力すべきだが、それに加え、生徒一人一人の習熟度管理、学力定着度調査を行い、日々のテストなどを活用しながら、児童・生徒の学習状況および習熟度を把握・管理すべきである。

そのデータを生徒と保護者に示すことができるよう、生徒一人一人のチェックシートを、生徒一人一人のチェックシートを通知表等とは別に作成し、可視化されたデータとして、生徒の進級時の教員間の引継ぎ書類として活用することが必要である。

以上