

# 茨城の教育

## 採点ミスは現場の気の緩みではない

今年の県立高校入試の学力検査を巡り、牛久栄進高で採点ミスが保護者の解答用紙の開示請求で判明し、その後、県教委は解答用紙の一斉点検を各学校に指示しました。

結果、県教委の発表によると、53校496件、昨年度は63校471件の採点ミスが判明しました。この問題では、組合は3月29日に県教委に要求書を提出しました。

### 採点ミスは記述式の問題文等の入試問題の大幅な変更と長時間に及ぶ採点業務

3月23日の茨城新聞では、採点ミスに関して、小泉県教育長が「現場で気の緩みがあったのかもしれない」と発言したことが報じられました。教育委員会は「早急に再発防止策の徹底を図り、関係者の処分を速やかに行う」と述べています。

しかし、これだけ多くの学校で採点ミスが2年続いて起こり、志願倍率の高い進学校で採点ミスが多い現状を考えれば、高校

入試そのもののシステム上に問題があったことは明らかです。

採点された教員にはよくわかることですが、近年は選択式の問題や人物名を答える問題に加えて記述式の問題が増えて、今年の入試問題は全ての教科に記述式の問題が導入され、特に社会科が大幅に増えています。

問題が増えることに合わせて、配点も大きくなり、社会科は記述式問題が60点近い配点になっています。入試倍率が1倍を切っている中で、入試問題をより複雑に難しくする必要性はどこにあるのかを問題にすべきです。

また、当然のことながら、記述式の問題は選択式と違って回答が多様になり、採点基準を作るのも難しくなって、採点に時間がかかってしまいます。

多くの学校で、採点に社会科が一番時間がかかったという話になっていましたが、入試問題の大幅な変更が採点時間を大幅に増やしてしまいました。組合に寄せられた意見では、「教科

茨城県高等学校教職員組合  
水戸市平須町1番93  
Tel 029-305-3075  
e-mail iba-kou@mito.ne.jp  
HP https://ihfsu.net/

によって採点に13時間かかった」という学校もあります。

採点に時間がかかる大幅な入試問題の変更を行いながら、採点時間を大幅に増やすなどの処置を取らずに、採点業務を教員の努力に丸投げした県教育委員会の管理責任こそ問題にすべきです。

### 3/29に組合は要求書提出

「関係者の処分を速やかに行う」という県教委の態度を問題にして、組合では右のような要求書を3月29日に県教委に提出し、新聞各社に要求書を投げ込みました。

結果、3月30日に茨城新聞や東京新聞等の朝刊で、組合の要求書提出が取り上げられました。

県教委は第三者委員会の設置を検討すると言いますが、まず



### 高校入試採点ミス問題に関する要求書

1. 今年の高入試で、採点が終了した教科ごとの時間、どの入試問題に採点や点検に長時間に及ぶ時間がかかったのか、時間をかけずに採点をするためにはどのような改善が必要なのか等を全ての高校から聞き取り、調査結果を全校に明らかにすること。
2. 今後は、勤務時間を超えて採点業務を行わないことを徹底し、時間がかかる場合は翌日も採点、点検業務ができるようにすること。
3. 採点日数を増やし、最終的な点検作業をする日時を確保すること。
4. 教員が入試の採点に専念できるように、高校入試の日程を再検討すること。
5. 改善案をもとに、入試問題および解答用紙を、採点ミスを起こさないものにする。
6. 採点ミスを教員個人の問題に矮小化せず、関係する教員のみを処分しないこと。
7. 検討委員会に高教組の委員も参加させること。

必要なのは実際に採点業務を行った教員から実態を聞くことです。記述式の問題への変更でどれだけの時間がかかったのか、採点や点検が不十分でミスが起こったのは何故なのかこそが、明らかにされなければなりません。

昨年、今年のような高校入試の採点ミスを起こさないためには、①採点に時間がかかる選択式の問題はやめる、②勤務時間を超えての採点業務を禁止し、勤務時間を超える場合は翌日採点業務を行う、③最終点検を採点日と別の日に行う、ことです。

### 学校長会議紛糾

4月1日の毎日新聞は、3月31日の定例の県立学校長会議で、入試の採点ミスを巡って参加した校長が県教委の対応に異議を唱えるなど一時紛糾したことが報じられました。

ある校長は「県教委から再点検の明確なマニュアルが示されなかったことで現場は混乱した」等の批判の声を上げ、協会長の村田緑岡校長は「気が緩んでいたとかそういう問題ではない。長時間にわたって採点するとミスは出てしまう。ミスが起きることを前提としたシステム構築についてももう少し考えるべき」と発言しました。県教委は、こうした現場の校長や教員の声を真摯に聞くべきです。

## 2021年教育の集いをオンラインで開催

今年の教育の集いは、3月14日（日）にTeamsを使ってオンラインで開催しました。参加は、約20名で群馬県からも群馬高教組の青年が参加しました。

前半は、「みんなで考える部活動問題～部活動から見える働き方改革」で、後半は「障害児学校の教育実践報告～あせらず、じっくりと子どもたちと大切にしたこと」について話し合いました。

話し合いの中身については、以下の通りです。

### 部活動問題

茨城県部活動問題対策委員会の神谷さんから、一市民としての部活動の見え方、問題点を話していただき、そのあと、議論しました。

文科省のマニュアルには、部活動の時間（1日2時間を上限）は書いてあるが時刻は書いていないこと、部活動の練習時間の長さが強さにつながると考えている風潮がまだまだ根強いこと、その一方で、県が学校の生徒数や教員数によって部活動を「適正数」にしようとしていること、文科省は地域から指導員を

呼び寄せて部活動を教員の仕事から切り離そうとしていることもあるが、いずれも生徒である子どもや、生徒に指導する教員のことを考えているのかという問題提起がなされました。

参加された方々には、部活動問題において様々な問題意識が学べた時間でした。

また、群馬県の先生からは、複数の部活動の顧問を持たされ、どうしても生徒から目を離さざるを得ず、安全管理ができないという現状も話していただきました。

### 障害児学校の教育実践

教育実践報告では、特別支援学校での日常を日々のできごとから話題提供し、自由に議論をしました。

発表では子どもたちが心の内



側から変わっていきけるような日々の働きかけとして、さまざまなエピソードが紹介されました。

参加者の一般の市民の方から「規律やスタンダードでおしつける」ようなやりかたは教育ではなく「強化」ではないかという意見も出ました。

あるいは教師がゆったりと自由に実践を考えていくためには、労働環境的にもあまりに余裕がなさすぎるため、働き方改革と合わせて考えていくことが必要だという声も出されました。

## これって変だよ ～高体連専門部委員長と人事異動～

高体連専門部の委員長をしている県内のある先生は、グループ異動対象者ではないので、現在校で希望調査書を提出したところ、校長が「高体連専門部委員長を続けるのか？できれば降りてもらいたい」、「続けるとなると現在校は難しい」と説明されました。

2021年度に茨城開催の大会も控えており、このタイミングで委員長を降りるのは困難だと伝えた上で「私はどうしたら良いのでしょうか」と尋ねた所、校長が黙り込んでしまったので、自ら「異動しなきゃダメですか？」と聞いたら、「そういうことに

なるね」との返答でした。

結果、その先生は、教科、当該の部活動の条件を満たす職場を一つ記入して異動希望書を再提出しました。

また、校長の理由説明の中に、「校務を優先してほしい」という声が他の職員から上がっていると受け取れる発言があったということです。

本人としては、高体連専門部の委員長の職務を理由に職場の仕事に穴を開けたり、生徒や同僚に迷惑をかけた覚えもなく、どうしてもそのような扱いを受けるのか疑問でならなかったそうです。

結果的に、本人が希望する学校の提示は無く、現在校に留まることになりましたが、校長は委員長を引き受けることを了承していない状況のようです。

高体連専門部委員長職は、誰かが引き受けないと成り立たないものであり、それを引き受けていることを理由に「現在校希望」を拒否するなどはありえないことです。

「校務を優先してほしい」という声があるのであれば、仕事を分担して支えるよう、学校の体制を整えるのが校長の責任ではないのでしょうか。

もし専門部委員長問題で人事異動を強要されているような場合は、組合に相談してください。

## 分会専門部交流会オンラインで実施

毎年4月に行っている分会専門部交流会を、今年はMicrosoft Teamsを使ってオンラインで下記の日時に開催します。

\*日時 4月18日（日）

\*13:30から入室可

\*交流会 14:00～16:00

今年は、1年単位の変形労働時間制の条例化見送りに伴う全ての県立学校での働き方改革の具体化が始まります。教職員を増やさないで、長時間労働の上限規制だけを守れという指示は働き方改革と言えないおかしな強制が生まれかねません。

また、3月末に問題になった高校入試の採点ミス問題で、再発防止の検討が始まり、関係者の処分が検討されかねません。何故、採点ミスが多発したのかその原因を明らかにして、処分を断念させ、具体的改善を求めていく必要があります。

4月から保護者負担の学習用端末を使ったICT教育が始まりますが、学習用端末が本当に活用できるのか、これまでの授業はどうなるのか、疑問はつきません。

このような問題について、職場の実態を踏まえてみんなで話し合しましょう。