

# 教育委員会定例会会議録

## 1 日時

平成19年5月21日(月)

開会 13時30分

閉会 15時30分

## 2 場所

教育委員室

## 3 出席者及び欠席委員の氏名

出席者 山根一枝委員長、丹保健一委員、竹下讓委員、井村正勝委員、安田敏春教育長

欠席者 無し

## 4 出席職員

教育長 安田敏春(再掲)

副教育長兼経営企画分野総括室長 鎌田敏明

教育支援分野総括室長 東地隆司 学校教育分野総括室長 坪田知広

生涯学習分野総括室長 杉野周二 研修分野総括室長 山中良明

経営企画分野

教育総務室長 真伏利典 予算経理室長 中川弘巳 予算経理室副室長 藤森正也

教育改革室長 中谷文弘 教育改革室副室長 丹羽毅 教育改革室主幹 北原まり子

教育支援分野

人材政策室長 増田元彦 人材政策室副室長 横田浩一 福利・給与室長 神戸保幸

福利・給与室副室長 谷岡徳夫

生涯学習分野

生涯学習室長 木平純子 生涯学習室主幹 高島章寛 スポーツ振興室長 川畑幸永

スポーツ振興室主幹 別所志津子 スポーツ振興室指導主事 奥井達司

## 5 議案件名及び採決の結果

件名	審議結果
議案第8号 公立学校職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則案	原案可決
議案第9号 公立学校職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則案	原案可決
議案第10号 条例改正案について(その1)	原案可決
議案第11号 平成19年度三重県一般会計補正予算について	原案可決
議案第12号 条例案について	原案可決
議案第13号 条例改正案について(その2)	原案可決
議案第14号 条例改正案について(その3)	原案可決
議案第15号 三重県教育職員特別免許状授与審査委員の任命について	原案可決
議案第16号 規律違反に係る措置について	原案可決

## 6 報告題件名

件名
報告1 平成19年度第57回三重県高等学校総合体育大会の開催について
報告2 三重県教育委員会事務局等における職務遂行能力不足等職員への対応について
報告3 県民しあわせプラン第二次戦略計画について

## 7 審議の概要

### ・開会宣告

山根委員長が開会を宣告する。

・ **会議成立の確認**

全委員出席により会議が成立したことを確認する。

・ **前回教育委員会（平成19年5月14日開催）審議結果の確認**

前回定例会審議結果の内容を確認し、全委員承認する。

・ **議事録署名人の指名**

井村正勝委員を指名し、指名を了承する。

・ **会議の公開・非公開の別及び進行の確認**

議案第10号から議案第14号および報告3は意思形成過程のため、議案第15号と議案第16号は人事案件のため、非公開にて審議することを承認する。

会議の進行は、公開の議案第8号、第9号と報告題1と2を先に行い、その後、非公開の議案を番号順に審議することを確認する。

・ **審議内容**

**議案第8号 公立学校職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則案（公開）（福利・給与室長説明）**

公立学校職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第14条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。それがこの議案を提出する理由である。

お手元の議案の2頁をご覧ください。要綱とありますが、この中の改正内容でございます。人事院規則の改正に準じて、現在、管理職員について実施している基準期間二分の一以上を勤務していない場合の昇給しないものとする措置を一般職員に拡大するため、規定の整備を行うというものでございます。現在管理職員につきましては、昇給日前の1年間におきまして、勤務しなかった日が1年間の内二分の一以上の場合は昇給しないと規定しておりますが、これを一般職員にも拡大するものであります。施行期日につきましては公布の日から施行する。以上でございます。

**【質疑】**

竹下委員

一般職員というのは具体的にどういうクラスですか。

福利・給与室長

職員の中で管理職員を除いたものです。

竹下委員

管理職員というのは校長だけですか。

福利・給与室長

いえ、教頭とか事務長とかもでございます。

竹下委員

教頭、校長、事務長の3種類ですか。

福利・給与室長

そうです。

竹下委員

あと主任とかはどうですか。

福利・給与室長

管理職員ではございません。

竹下委員

こういう形で給与整備した場合、例えば大阪府などと比べた場合に、三重県の職員や教員の給与は同じようなものですか、安いのですか。

こういう事を聞くのは、今大阪府は盛んに先生をよそから引っ張ってきています。三重県は給料が安くてその上でこういう事をするとなれば、引っ張られる確率が増えるわけです。だからそういう意味で大阪府と三重県の給与がどういうレベル差があるのかという事は調べていないのですか。

福利・給与副室長

具体的に大阪府の給与とは比べていないのですが、基本的には今回の改正は国の方が改正しましたもので各都道府県においても、余程自分のところで国通りにしたくないという理由がない限りはこの規定に準じて地方公務員法でも国に準じてとなっておりますので改正が行われていると思われまます。給与水準の大阪との比較は調べておりません。

教育長

ラスパイレス指数はないのですか。

福利・給与副室長

ラスパイレスにつきましては、基本的には国については、国立大学法人が出来た関係で国には教員はいないのでラスパイレスはできていません。

教育長

少なくとも手取りとしては、要するに絶対額は大阪府の方が確実に多いですね。というのは地域の調整手当とかそういう三重と大阪の違いがあります。確実に大阪の方が高いです。どれほど高いかは今ちょっとわかりませんが。

委員長

用語の問題なのですが、特定職員の特定というのは管理職という言葉なのですね。了解しました。ではその給与水準に関しては他にどうですか。

丹保委員

かつては二分の一以上休んでいても昇給があったという事ですか。

福利・給与副室長

かつてというか現在もそうなのですが、今回の規定は新たに入ってくるわけですが、従来は六分の一以上勤務していない場合には昇給幅が少ないといった規定がございます。

丹保委員

そうすると今回は2分の1以上勤務しないと。

福利・給与副室長

昇給しないという形になります。

丹保委員

いやかつてはどうですか。

福利・給与副室長

かつては、全職員に対してですが、六分の一以上勤務していない場合は昇給幅が少ないという規定がございます。

丹保委員

二分の一でも多少はあり得たわけですね。

福利・給与副室長

そういう事です。

井村委員

この改定の意味は、国としてはどういう事なんでしょうか。

福利・給与室長

色々給与の見直しが行われておりますが、基本的には一つは勤務実績を給与に還元しようという趣旨からでございます。その見直しの一環です。

井村委員

色々細かいところまで見直して実質的な給与にしようという動きが国の方からもあるということですか。

福利・給与室長

そういう事ですね。

井村委員

厳しくなったというか当たり前になったというか分かりませんが。

委員長

このところずっと国に準じて給料が下がるという事が続いております。ずっと私がこちらに入れていただいているから上がるという話は聞いた事ありません。下がる事ばかりが毎回ありますけれども、という事は皆さんどうなんですか、私は教育界が夢多き明るい未来を作るためには、どんどんお給料が準じて下がるというのはあまり納得できないというか残念に思うんですが、しょうがない事なんでしょうか。もっと全員ではなくても、励まされるような、どんどんやる気を引き出すような施策っていうのは国の方でも考えているのでしょうか。少しでも聞かせてもらえると嬉しいです。

#### 福利・給与室長

どうしても国や地方を通じて行政改革という事で、財政面から給与の総コストを下げていくという事はございますが、その中でも勤務の実績に応じた給与と言いますと、下げるばかりではなく実態に応じてメリハリをつけるという努力もしているところでございます。今後ともそういった観点で何が何でも下げるという図式ではないと考えております。

#### 丹保委員

これは病気の場合も同じなのですね。病気であろうが何であろうが勤務をしなければという事ですね。

#### 福利・給与室長

そうですね。勤務実態からです。

#### 竹下委員

いまの発言で、半分期待しながら言うのですが、メリハリをつけて業績のある人は引き上げようという動きだという話でしたけど、ほんとうにそうなっていますか。そうあってほしいと思っていますが、現実こういう理由でこういうクラスの人を昇給するのだという話は、1回位は聞いた事があるような気もするけど、ほとんど聞いていない。それよりは落とそうという話ばかりを聞いていますから、少し今の説明が解せないのですけれど。

#### 教育支援分野総括室長

一応勤務実績に応じて、例えば昇給とか或いは勤勉手当で反映させるというような動きがございます。順次入れておりますので、まだ一般職というわけにはいきませんが、管理職については特に県立高校につきましてはいわゆる勤務実績に応じてこの19年6月の勤勉手当から一部反映されており、行っております。それを順次拡大していくという事なのですが、その拡大にあたっては、色々これからやっていこうと思えますけど、それはまた逐次報告させていただくという事を考えております。

#### 井村委員

その場合、我々でも民間でも難しい事だと思うのですけれども、一般的に経費という考え方のところと、人件費を経費の中に入れるかどうかという事ではないかと思うのです。コストは下げるけどコストという意味での経費の中に人件費を入れるという事になると、人件費もコストになるのです。本来的には人件費とは投資の部分ではないかなという感じがするのです。そうする事によって、先程のもっと生かして使うとかそういうようなところが出てくるような気がするのです。我々もそうしないといけないと思うのですけども、国でもやっぱりそういう見方をしてほしいなと思うのです。これは希望というか願いというか、なかなか褒めたくても褒められないとか、何となく歪んだというか何か変な意識がどうしても出てくる所であって、我々も何とか褒めたいという事はなかなか実現しません。そういうところに見方が違うのではないかなという感じがしているのですけど。

#### 委員長

私もこれを見させていただいた限りでは、例えば本人が病気ならば仕方がないという思いがしますが、介護休暇とか、育児休暇とか色々社会の中でもっと働きやすく、例えば女性が進出しやすく思い合う温かい社会を作るための働き方を一方で国も模索していると思うのです。そういう中で単なる勤務実績だけで評価される事になると、逆にボランティア休暇を取ってたくさんの社会貢献をしたとか、または介護とか、一方でそういう事でせつかく休暇が取りやすくなるような制度が出来ても、こちらで実績がないと昇給しないんだという事になると、せつかく次々手当を新しいものを作ってもその整合性がないと励まされませんよね。そういうトータルな根本的なところを考えて、こういう事もされているのかなというところをお聞かせ願いたいんです。

#### 教育支援分野総括室長

先ほど井村委員のおっしゃった国の方は、やっぱりコストというのを考えていますから、とにかく総人件費圧縮というのは考えておりますけど、その中で出てきたのが、先程言いましたメリハリです。だから良く働いた者には昇給とか勤勉で手当ををするという話が出てきます。だからある意味そういう削減の中でもやっぱり色をつけようと、やる気を出そうというようなことが出てきますし、或いは表彰制度ですね、表彰制度が出てきたのもそういうことで、よくやった者には褒めましょうという話です。そうした色合いは出しているわけです。それからもう1つは、子育て支援とかさっき言われた事に対してもいろんな方策を打ち出してきて、そういう一面向応してきているわけです。けれどやっぱり給与については基本的には勤務実績に応じてという基本原則に国は動いています。けれどもそこかわいそうだからとかこういう流れだからというのは、やっぱり別の年休とか或いは介護休暇とかそういう面での充実を図っていくというのが一つの筋論という事で今動いています。県としてもそういう方向準拠ですから、そういういった方向に従って対応していくという事を考えております。気持ちは何となく相通ずるところがありますけれども。

#### 教育長

今出ている議案もそうなのですが、教員に関わらず公務員全体がおっしゃる通りこういう厳しい話ばかり

で、最後に委員長のおっしゃった話はやはりそういう見方もありますけれども、納税者の側から見た時に、いろんな事情で勤務しないけれども、勤務実績に基づいて給与というところで昇給させるのを認められるのかと言うそういう議論になっています。それがなかなかこれまでずっとファジーだったのが、はっきりこれからさせていくということです。それよりも最初に委員長のおっしゃった教員、教育界に、こういうのをあまり持ち込みたくないという話だったのですが、実は逆に、教員だけバッシングと言ったら叱られますが、色々国で見直しが要求されているんです。経済財政諮問会議ではなかったかな。要は、教員の給与が高いということです。教特法と言いまして優秀な人材を確保する為に法律で特別に作って、しかも給与も行政職員に比べると一定レベル高くしてある。その事自体がこの時代に必要でないのではないかと議論があって、どういう試算が知りませんが、教員の給与の方が我々行政職員より、2.7%程高いのだそうです。それでこのところをまずは正するという事で、今若干動きが鈍っていますけれど、給料表そのものを見直そうという動きがあるんです。これがもうここ数年の間に出てくると思いますので、そういう意味ではさらに意欲をなくすというか、是非とも先生になって頑張りたいという人が少なくなっていくのではないかなとそういう厳しい話が後ろにあります。

#### 丹保委員

今の件で、いろんな国で成功している事例をみると、先生が尊敬されているんですね。それからもう一つは給料が高いのです。もちろん学歴も高いというのがありますけど、そういう意味では4%の加算というのは今まで非常に強い働きを持ってきたのです。今は、先生が悪いとか、もっと質の高い先生とか言いながら、そういう諸外国が進めているところを止めようとしているのです。やっぱり子どもの問題も非常に大変な問題ですので、あれを減らしておかしくなったらどこが責任を持つのでしょうか。ああいうのに対しても我々が何かもの申すところでもあればね。まあたぶん教育長さんもあちこちでおっしゃっていると思いますけど、そういう点は我々も非常に心配です。決していい傾向ではないのではないかと。ただ物凄く問題がある教師についてはやっぱり厳しさが必要だと思います。それから先ほどいろんな報奨とかいろんな事を考えているという話ですけど、これも非常に危ないのですね。現場が混乱する可能性もあるので現場のみんなが100人いたら100人全部があの人素晴らしいという人ならいいですけど、そういう人は滅多にいませんから。そうすると部分的にいい人だけになると、疑心暗鬼が起こってきますので、誰かを高く評価する場合でも余程注意しないと、教育界が一番難しいのではないですかね。事務職員であれば、まだ仕事内容が非常にはっきりしていますから、次の人も同じ仕事を大体するので分かるのですが、教員の場合は仕事の内容が非常に複雑ですので、これも余程注意しないと、むしろ上げるよりもそのままにしておいた方が良いというケースも出てくるのではないかという気さえるのです。これは同じ事が我々の教育の現場でもそういう事がありますので頭を抱えている問題です。ただ誰かを上げれば良いというものでもないという、他の人達は相対的に低く見られるという事がありますので、それで余程注意しなくちゃいけない。今後評価の場合はですね、また一緒に考えていきたいと思っています。

#### 竹下委員

丹保さんより私はもっとラジカルなのですが、今中央レベルの方では先生というのは今までのくなく事をしてこなかった、教育が全然駄目だったと、だからそういう先生を別に高く評価しておく必要はないというふうな論議だと思うのです。それで今の教育は駄目だから、良いように変えて行こうという動きと同時に、現在の先生についてはどんどん他の公務員と同じようなクラスにしていこうという発想があるのだと思うんです。一方ではその時に、競争という事が中央レベルで盛んに言われていますから、競争がちゃんと出来ないような先生をどんどん落としていこうというふうな発想があると思うのです。これは私は非常に危険だと思っているんです。私は年功序列型の賃金体系も非常に良いシステムだと思っていますので、それを基本形にしながらという事を考えて、まあ人間ですからちょっとそういう意味では保守的なのですけども、ただそれ以上に国のいろんな方針に必ずしも追随する必要はなくて、利用できるところは利用した方がいいでしょうけど、そうではなくて三重県はこの際質の良い先生達をできるだけ確保しようというふうな発想でいく場合には、あんまりこういう給与を下げるといふ事なんかは考えない方がいいだろう。とりわけひょっとすれば、今が良い先生を揃えるチャンスかも分からないという事もあります。それから先生の競争を激化させるとか、どんどん下げていくというのはどうも教育の本質を、これも丹保さんがおっしゃっていますが、忘れていってしまうので、やっぱり教育というのは良い先生を揃えて子ども達を良いように教えていけないといけない。ただその時に今の教育再生会議の方式ではなかなかうまくいかないだろう。そうならば三重県流の事を考えないといけない。その為にはまず必要なのは先生だというふうな発想から、良い先生を揃える為の方策を講じていく必要があると思うのです。だから必ずしもこういう形にはあまり拘る必要はないだろうと。ただ今のところは財政難という事もありますし、国からいろんなお金が来ているという面もありますから、若干その辺の配慮はする必要があるだろうと思います。丹保さんは、責任はどうなるのかという話ですが、やっぱり私はここになると思います。三重県に関しては教育委員会になりますから、国がこうだからというのではなくて、我々の方でちゃんとした筋を通す、或いは基準を示す必要があるだろうと

思っています。

委員長

一部分だけ皆さんに考えてほしい事があります。それは、今は全体としてとにかく教育の質が上がっていかないといけない時期です。その時に、日本人の価値観というのは全部同じなのが平等のように感じます。でもそれはおかしいでしょうという事でこういう見直しがきたのだと思います。だからこれはこれで承認するとして、私はその減らした分でもっとたくさん助手を増やすなどしてはどうかと思います。先生方は忙しすぎて本来の教科の指導やそれに費やす時間がないと嘆いているので、もっと問題をきちんと考えて、助手を増やすなりしてはどうかと思います。先生が子どもと接している時間よりも、膨大な会議や書類やいろいろな業務に追われているので、現実を見直して別の職務補佐みたいな職員をパートで雇ってはどうかと思います。それで何人分も出来る人はその仕事でお金が貰えるとかそういうふうにしていかないと、出来る先生は教務や教科やクラブから何から何まで持ちきれない程持って土日もないような、家庭も破壊されるようなそういう方がいらっしやいます。そういう方は救わなければいけないですよ。実際働き過ぎているという先生もたくさんいますので、それではいけないでしょう。その方たちは逆にもっと減らしてあげなければいけない。そういうバランスを考えなきゃいけない。全体で三重県としてここで責任を取るような事を考えるとしたら、一律に同じようなお給料ですという事は国からの是正もあるからここで承認させていただいて、トータルでは教育予算をたくさん貰えるようにいろいろな事務補助員の方とかを増やすとか、クラブの指導の補助の人を増やすとかという三重県なりの考え方はどうでしょうか。

竹下委員

財源はどこから来るのですか。

委員長

財源を減らした分です。

竹下委員

少し理解出来ないのですが、山根さんのおっしゃる事はいいと思うのですが、発想の順序で、まず先生は何が必要なのかということからスタートして、先生は子どもたちを教える事が本分だということです。それにどれだけ時間がかかるかという事がある程度見ていって、その上で残った時間に何が出来るのか、物凄く忙しい事務手続きとか特に書類書きとか、ああいうのはその間にやれるように簡素化していかないと、或いはそんなものは全部外していくとか或いは山根さんが言ったように別の人をそこに採用するとかという事を考えないといけないと思います。今忙しすぎるから、人数増やそうとかいうのは財源的に中々出来なはずですから、それならば先生がまず何をすべきなのかということから考えていく。事務などは全部廃止しても、先生としてはいいはずですからそれを物凄く少なくすればいいはず。その辺を根本的に考え直す必要があるのではないかと思います。

丹保委員

今の話はすごく大きな問題ですので、この問題ですぐ議論が出来ません。これは余程徹底的にやり直ししないといけませんから、また別な機会に考えていければと思います。この点についてはいろいろ先ほどまとめましたけれども、今の納税者とか、県民のいろいろな考え方とか県と国のことを考えれば、このあたりは認めざるを得ないと思います。それに対する何らかの措置は、今後考えなければいけないという事です。

委員長

よろしいでしょうか。

#### 【採決】

- 委員長裁決の結果、全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。 -

### 議案第9号 公立学校職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則案（公開）

（福利・給与室長説明）

公立学校職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則案について別紙の通り提案する。公立学校職員の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則案については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第14条第1項及び三重県教育委員会権限委任規則第1条第10号の規定により教育委員会の議決を要する。これが、この議案を提出する理由である。

2頁をご覧ください。これが要綱でございます。改正内容は人事院規則に準じて、交通用具及び支給単位期間に係る規定の整備を行うものであります。現在交通機関の通勤手当につきましては、原則6ヶ月の範囲内で、最も長い期間の定期券の額が支給されますが、例えば退職とか長期研修といった場合は特例という事で、事前に明らかな場合は6ヶ月ではなく3ヶ月単位で支給するといった事を規定しております。今

回その部分につきまして改正をするという事でございますが、今お話ししましたところは17条の3というところでございます。今回関係しておりますところは、現行は下の段でございますが、元々の特例事由が4項入っております。少し分かりにくいという事で、改正案は上段になっておりまして、左の方に4つと今回の事由が加わっておりますので、これを5個に分けて分かりやすくしております。

今回入りましたのは3号でございますが、従来なかった言葉でございますが、勤務場所を異にする異動又は在勤する学校の移転に伴い通勤経路又は通勤方法に変更がある場合を6ヶ月に限らず特例で、例えば学校が移転する時までの期間といった形で、定期券などを支給するという改正になっております。

他は1と2、それから4と5は従来からございまして、これは分かりやすく箇条書きになったという事でございます。もう一つ今回改正が第9条関係でありまして、これは従来通勤手当を出す場合の交通用具が下の段の1号と2号で、1号が自動車とか原動機付自転車、バイクです。そういうものはいいですと、それから2号では自転車と手漕ぎの船です。舟艇と書いておりますが、これはもうありませんので、実質的にはこの船を除くという改正でございます。ただそうしますと、もう2号と1号を分ける意味はあまりございませんので、本文に溶け込ませまして第9条が上のような本文のみになるという改正でございます。

## 【質疑】

委員長

船がなくなるという事は分かりましたが、例えば電動車椅子などはどこに入るのですか。自動車その他の原動機付の中に入るのですか。

福利・給与室長

もしそういった方がございましたら、原動機付のものに当たるかと思えます。

委員長

電動の車椅子は、交通手段として原動機付きのものに入るわけですね。他にはどうですか。全体としては見やすくなったという事でしょうか。当たり前の事を随時書いていたら膨大な量になるような気がしますのでなるべく簡素化して常識的な事はそのままいけるようになっていったらいいなという思いもあります。皆さん他によろしいですか。

## 【採決】

- 委員長裁決の結果、全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。 -

## 報告1 平成19年度第57回三重県高等学校総合体育大会の開催について（公開）

（スポーツ振興室長説明）

平成19年度第57回三重県高等学校総合体育大会の開催について別紙の通り報告させていただきます。本年の5月25日金曜日から5月27日日曜日までで33種目に全日制高等学校、定通制高等学校、通信制高等学校、高等専門学校、専修学校から85校、約2万1千人が参加をしまして県内各地で開催されます。

例年行っているものですが、各種目会場と日程につきましては3頁に一覧がございます。一部の種目で今申し上げます5月25、26、27日以外で開催される種目もございますが、ほとんどがこの期間で行われるという事です。

総合開会式につきましては、5月26日土曜日午前10時30分から名張市武道交流館いきいきにおきまして開催をします。平成18年度の大会の全日制及び定時制通信制の総合優勝校、全日制男子は四日市工業高校、女子は津商業高校、定通制につきましては男子は北星高等学校、女子はみえ夢学園高等学校の代表の柔道競技の会場でございますので、柔道競技出場者の男女選手約250名が参加をする予定になっております。総合開会式につきましては2頁に書いてあります。なお教育長に出席いただきましてご挨拶をいただくようになっております。選手宣誓については、名張高等学校の柔道部主将の蟹江文久君が行う事になっております。

表彰につきましては、学校対抗得点方式による総合成績表彰を行います。全日制、定通制男女それぞれの総合優勝校に、主催者であります三重県高体連及び教育委員会から優勝旗、優勝杯と優勝盾、総合6位までに賞状と盾が授与されます。なお記録本部は亀山高等学校内の県高体連の事務局におきまして記録集計、発送をいたします。委員の皆様方におかれましては、もしご都合がつけば会場の方に来ていただいでプレーをご覧いただければというふうに思います。

【質疑】

竹下委員

ライフル競技を2日間やりますね。2日間やるという事は出場校がいくつかあるのですか。

スポーツ振興室長

ライフルだけ申し込み要綱がこちらの方に届いておりませんので、チーム数、学校数とかは分かりません。

委員長

高等学校総合体育大会ですね。定時制は定時制でまた別にあるのですね。

スポーツ振興室長

定時制も一緒にと言いますか、定時制は定時制であります。

委員長

ありますよね。持ち回りで各県の地域で毎年行われているのですか。

スポーツ振興室長

北から南まで持ち回りでしております。

スポーツ振興室長

先ほどのライフル競技の件ですが、学校としましては久居高校1校のみでございまして、人数的にも昨年度で8名、一昨年で6名というような状況でございます。今年度につきましてはまだ要綱等が届いていないので分かっておりませんが、1校のみという事です。従って学校対抗の得点というような事にはなりませんので、参加点の1点のみの扱いとなっております。

委員長

ではその1校で2日間やるという事ですね。出来ることでしたら、ぜひ見に行ってみたいと思います。

竹下委員

2日間もやる必要があるのかなと思いますが。

教育長

どうして2日もかけるわけですか。

スポーツ振興室長

一つは日頃の部活動の発表の場として他の種目と同じように普通の日程ですということ。もう一つは国体の予選も兼ねているということです。

教育長

6人が競技するのに2日間もかかるのですか。

竹下委員

アーチェリーとかフェンシングは一日だけですけどね。

スポーツ振興室長

ライフル競技なんですけど、種目が二種目ございまして、ビームライフルという競技とエアライフルという競技があります。数が少ないものですから二種目にエントリーする選手がいるという事です。集中力が非常に重きを置く競技でございます。したがって、一日に二種目をするというのは少し無理があるという専門家の判断で、二日間で競技を開催しているという状況だそうです。

竹下委員

ビームライフルというのは光ですか。

スポーツ振興室長

そうです、光線銃です。

井村委員

エアライフルとビームライフルしかないわけですか。一日目がビームライフルだったら二日目がエアライフルということですか。

スポーツ振興室長

実際にはビームライフルは久居高校の方に常設してありまして、久居高校で行うそうです。エアライフルについてはやはり少し危ないですから、ライフル射撃場の方で行います。場所も違うという事で日程的に時間がかかるという事です。

井村委員

ライフル場でやるのはもうエアライフルだけなんですね。

スポーツ振興室長

県総体に関してはそうです。

竹下委員

ビームライフルは目なんかに当たっても危険性はないんですか。

井村委員

ないでしょう。光だけですから。

委員長

名張にも新しい建物ができて、私も行きましたけど、こういう施設がいろいろなところにどんどん出来る  
といいですね。他にはよろしいですか。

【採決】

- 委員長裁決の結果、全委員が本報告を了承する。 -

## 報告2 三重県教育委員会事務局等における職務遂行能力不足等職員への対応について（公開）

（人材政策室長説明）

三重県教育委員会事務局等における職務遂行能力不足等職員への対応について別紙の通り報告する。

報告趣旨のところでは、「指導力不足等教員の対応に関する要綱」というものを定め  
まして、平成15年度から総合教育センターにおいて特別に研修を実施しています。それから知事部局に  
おいては、職務遂行能力不足等職員について、平成18年度から職員研修センターにおいて特別研修を  
実施している状況です。今般、教育委員会事務局の職員、教育機関、県立学校の事務職員については、当該  
職員に関する特別研修等を総務部長、研修機関はその事務局の職員が受けている職員研修センターです  
けれども、総務部長に受けてもらうことになりましたので報告します。このことで職員の資質の向上と公務  
能率の維持向上を発揮できるということです。2番の具体的な対応ですが、(1)に対応の流れが から  
まであります。まず所属長において指導記録を作成する期間があります。それに基づきまして 職務遂行  
能力等調査委員会、これは知事部局に設置されている調査委員会ですけれども、そこでどういう内容なのか、  
その職員の職務能力についての調査をします。その調査報告を受けて 特別研修を実施する。その実施の  
結果が です。職員適格性審査委員会、これは知事部局の審査委員会です。ここでその職員についてその  
後の処置をどうするかというような答申を受ける。最終的には 今後必要な措置をこれは三重県教育委員  
会の教育長のもとで決めるという流れになっています。このうちの から までをいわゆる知事部局の総  
務部の方へ教育長の方から依頼をしてもらうという形で行うということです。それで(4)ですけれども、  
今後教育委員会においてはこれに係る運用を定める要綱を作成して、その要綱に基づいてこの研修に参加  
させたいと考えております。

【質疑】

丹保委員

報告趣旨のところでは、特別研修等を総務部長に受け入れてもらうという表現がありますが、こういう表現  
をどうして使うのですか。

人材政策室長

本来、服務監督者は教育委員会ということで、研修等教育委員会の方で実施するべきものなのか分かりま  
せんが、こういう研修については総務部の方で既にやっているということから、そのように表現しました。

丹保委員

表現のことですが、普通こういう表現をするのですか。私は、少し奇異な感じがします。

竹下委員

これは違う機関だから。

丹保委員

部長にしてもらうという言い方をしますかね。

竹下委員

部長といってもこれは他の機関の部長ですから。

丹保委員

部長にしてもらうという表現でいいのかどうかということです。

竹下委員

表現けれども、丹保さんの頭の中では同じ組織の中でという。

丹保委員

そうじゃなくて、単なる文書の問題です。言い回しの問題。

委員長

どのような表現が適切だとお考えですか。

丹保委員

だから研修等を職員研修センターで受けることになりましたとかそういうふうな表現の方が。

竹下委員

いやそれは同じような言い方ですけど、全く別の人のところに我々が依頼する訳ですから。

丹保委員

それなら依頼することになりましたでいいのではないですか。やってもらうという言い方はどうですかね。

教育長

誤解を招くと。

人材政策室長

要はちょっと表現として稚拙であるということですね。

丹保委員

内容のことではないです。

丹保委員

普通こういう表現をするんですかと表現そのことだけです。内部ではこう表現するのであれば、慣例になっていけばそれでいいですけど。外部から見ると、ちょっとという感じがするので質問しただけなんです。そういう意味なんです。内容的には別に。

人材政策室長

慣例的にこういう表現を使っているということはございませんので見直します。

竹下委員

まずいですよ。こだわるようだけでも、入れてもらうっていうのはまずいかな。

丹保委員

なんかちょっとそういう感じが、もうちょっと別な表現。

竹下委員

総務部長に依頼し引き受けてもらったので、両方で意味が入っているんだろうけど。

丹保委員

これは普通の一般の外部の人が見たらなんかおかしい感じがしませんか。もう少しこなれた表現というかなにか表現があるような気がするのです。それで申し上げているので、ただこれがベターだということならこれで結構です。ちょっと気になったので申し上げただけです。

教育支援分野総括室長

総務からの文書で整理していますし総務の受け取り方もありますので、一度総務部と話をします。

丹保委員

あまり内容は問題がないんです。気になっただけなので。

教育支援分野総括室長

言葉の受け入れというのが分かりました。

委員長

教育委員会というところは、知事部局からの行政職の方と教員である方が一緒にお仕事されてますよね。その時に、知事部局の方はフロアでのお仕事はプロフェッショナルだと思うのですが、先生方の場合はいろんな先生方がいらっしゃいますので、子どもさんに教えることとか学校での業務のことでは分かっているけども、突然こちらに来て行政職の方と同じレベルでお仕事出来る能力の高い方ももちろんほとんどだと思いますけども、戸惑われる方がいて、もし職務能力が低いと判断された場合、こちらに今度行くのですか。

人材政策室長

その辺りは当然教員から来た者については、最初は確かに不慣れで非常に悩むこともあるのですが、何年かいるんな所属長に指導を受けた後に、やはり同じような結果が続けばこういう制度に戻ってくるという可能性はあるということになっています。

委員長

職務内容がなかなか進歩しない場合はということですか。

人材政策室長

異動とかそういうのもあります。

竹下委員

潜在的な候補者は相当な人数が予定されているんですか。

人材政策室長

人数の予定というのは特にはないんですけども、そんなにたくさんの人数が一遍に来て、多分受け入れる側も体制が整いません。

竹下委員

問題があるというふうに一般に言われている職員は結構いるんですか。

人材政策室長

実際にはおります。県立学校の事務職員とかそういうところ、それから事務局内にいるかどうか分かりま

せんけど範囲はそういう範囲ですので、ゼロということはないです。

委員長

でも悪いように考えるのではなくて、訓練の場を与える、研修、勉強できるチャンスが与えられるということでは嬉しいことだと思います。自分でなかなか勉強しようと思っても、できる機会がないこともありますのでそういう面ではかえって喜ばしいことなのかもしれないですね。

井村委員

こういう場合、実際起こった場合にやっぱり新聞発表というのは考えていますか。

人材政策室長

この4月に、教員に関することについて発表したと同時に、知事部局も発表しておりまして、それはそれに合わせてという形になると思います。個人名は当然出ませんが、結果はどうだったというようなことの報告はあると思います。

井村委員

それはもう抑止力というか。

人材政策室長

ある意味ではそうですね。

委員長

ちなみに民間ではどうされているんですか、そういう時。社員さんの職務能力が不足されていると判断された場合は、社長さんはどうされるんですか。

井村委員

いろんな能力が不足するとかいった場合には、組合の中の諮問委員会だとかいう所に出すということの方がやりいいんじゃないかなという感じがしますね。

委員長

そうなんです。いきなり減給とかそういうのにはならないのですか。

井村委員

余程じゃない限りはない。職務を変える場合はあります。

委員長

配置換えですか。

竹下委員

これはその次のレベルでしょ。

井村委員

そうです。

竹下委員

もうどうしようもなくなった時ですね。

委員長

そうですね。

井村委員

だから非常に難しいんですけども、直接退職にするというのはあまりないです。

委員長

私がとても心痛むのは、マスコミのおかげで指導力不足教員という言葉が巷で非常によく聞かれたり、皆さんが保護者間の間でもその言葉を使うことがあります。だから同じように公務員の方を、職務遂行能力不足公務員という言い方を報道機関がした場合、そういう意味なんでしょうか。教員ばかりがバッシング、非常にクローズアップされているいろいろ言われておりますが流れなんでしょうか。

竹下委員

これで私が非常に心配しますのは、こういう事務能力の方と少し違うのですが、教員の教育能力の方です。特に真面目にやろうと思った先生は憂鬱になってくる。自分でいろいろな打開策を考えるけれど、もうしょうがないから皆に聞かすのは止めて一人黒板に向かってぼそぼそ喋ろうとか、いろんなそういう対策を練るんですけども、そんなふうにして切り抜けていくんですが、真面目にやればやるほどおそらく行き詰まる。特に先生、今は先生の話でしたが、先生としては行き詰ることがあると思うんです。同じように事務能力の面でも多分あると思いますので、そういうところいかんで指導能力不足教員というふうなかたちになってしまふことがあるんじゃないかなという、少しその辺を心配しています。何かのきっかけでこういう指導をしていけば変わる、変わるかなと思っていますけども、指導される側とすればプライドがあるでしょうし、その辺で非常に難しいかなという心配をしています。

丹保委員

調査委員会がありますよね。これはやっぱりいくつかの基準というのは設けられている訳です。それで、

その基準が常識的にみたらよほどひどいというレベルということでそういうところで大体救われてるっていう狙いかなっていう気がするんですけど、その一端を少しお示しいただければある程度分かるんじゃないかなと思います。

人材政策室長

明快な基準というのはいないんですけども、職務遂行能力不足等職員の具体的な事例というようなことで、例えば職務遂行能力が極めて低いまたは職責に対して軽微な職務しか遂行できないというものと、対人恐怖症でできないとか、ミスを繰り返し注意されても改善されないとか、或いは県民とのトラブルを繰り返して注意してもそれが改まらないとか、或いは職務命令に対して正当な理由なく従わず注意しても改めようとしない、或いは他人への誹謗中傷を繰り返して注意しても改めようとしない、あと奇異な行動を取るとかそういうものもあるんです。そういういろんな20個ぐらい、これは所属長に示す具体的な事例というようなことでですけども。そういうような観点で実際に調査委員会にかけるときは、所属長に指導記録の調査票というのを求めまして、例えば普通の主事が1時間で出来るところを10時間かかるとかということになれば、その職員はある一定の職務に対して10分の1の力しかないとかというようなことを、いくつかの観点で総合的に評価をしてある意味点数化して、だいたい平均からすると何点ぐらいというような調査票を作って、あと普段の所属長の観察記録とか、こういうものに基づいて調査報告にかけるという形です。

委員長

研修を受けて能力を高めるためというよりも、こちらのニュアンスはやはり不足しているという、どちらかというマイナスのイメージがまた教育委員会から発せられるのはとても遺憾なことです。なるべくプラスの雰囲気を出して世の中に教育委員会から出したいという思いが強くあるものですから、なかなかマイナス発信をすぐにOKとは言いきれないのです。業務に関わる周りの方が、その方の分のフォローをして業務を遂行しなければならぬというのがありますので、やはり見逃すべきではないということもありますので。

丹保委員

もちろんです。経験の豊かな方が上司にたくさんいらっしゃいますので、あまり心配する必要はないと思うんです。最近では外から見るとよく分からなくて病気の方がいらっしゃるんですね。これは是非、少しお医者さんと相談するとか、そういう関門がないと素人では分からないこともあるのです。私自身もいろいろな関係でそんな方を何人か知っているのですが、外から見ると全く分かりません。単にサボっている、遅いとか、何かぼやーっとしている。ところがその人に直接お話を伺うと、少しうつ病で病院に通っているんだというケースもあるんです。そういうケースを是非、注意して見逃さないようにしてうつ病の場合は治る場合もあるんです。治らない非常に難しい場合もありますけど、今いい薬が出てきたりしていますのでそういうので2、3年少し軽い業種に回すとか、そういうことによってまた回復するといったことがありますので、それはやっぱり少し頑張ってフォローするというそういう姿勢がないといけません。これはおそらくよく承知していることだと思いますけどもよろしくお願ひしたいと思います。

委員長

はい。他にはどうでしょうか。やはり夢や希望ややりがいがないと病気になりやすいという環境にもなると思います。教育界全体で悩んでいるような時に、やはり無関係ではないと思いますのでメンタルヘルスのことも十分に考慮に入れて、皆さんがやりがいのある職場の雰囲気も環境も大事なことから、作っていきけるようにしていただくということも踏まえ承認してよろしいでしょうか。

【採決】

- 委員長裁決の結果、全委員が本報告を了承する。 -

#### 議案第10号 条例改正案について(その1)(非公開)

福利・給与室長が説明し、委員審議のうえ決裁の結果、全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。

#### 議案第11号 平成19年度三重県一般会計補正予算について(非公開)

予算経理室長が説明し、委員審議のうえ決裁の結果、全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。

#### 議案第12号 条例案について(非公開)

教育改革室長が説明し、委員審議のうえ決裁の結果、全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。

**議案第13号 条例改正案について(その2)(非公開)**

生涯学習室長が説明し、委員審議のうえ決裁の結果、全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。

**議案第14号 条例改正案について(その3)(非公開)**

スポーツ振興室長が説明し、委員審議のうえ決裁の結果、全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。

**議案第15号 三重県教育職員特別免許状授与審査委員の任命について(秘密会)**

人材政策室長が説明し、委員審議のうえ決裁の結果、全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。

**議案第16号 規律違反に係る措置について(秘密会)**

人材政策室長が説明し、委員審議のうえ決裁の結果、本案を原案どおり可決する。

**報告3 県民しあわせプラン第二次戦略計画について(非公開)**

教育総務室長が報告し、全委員が本報告を了承する。