

# 教育委員会定例会会議録

## 1 日時

平成19年10月11日(木)

開会 13時00分

閉会 14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 教育総務室主幹 坂田広峰 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 梅澤 裕

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 人材政策室副室長 濱田嘉昭

人材政策室主査 岡村芳成

生涯学習分野

文化財保護室長 山田猛 生涯学習室主幹 高島章寛 生涯学習室主事 川合敦子

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

議案第43号 平成19年度教育功労者表彰について

審議結果

原案可決

## 6 報告題件名

件名

報告1 平成19年度全国高等学校総合体育大会および平成19年度全国・東海高等学校定時制通信制体育大会の結果について

報告2 平成20年度三重県公立学校教員採用選考試験の結果について

報告3 直営施設における指定管理者制度について

報告4 指定管理者が行う公の施設の管理状況について

報告5 県立高等学校再編活性化第三次実施計画(案)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9月12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

竹下議委員を指名し、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43号、報告5が意思形成過程のため、報告3、4が議会での報告前のため、非公開にて審議することを承認する。

会議の進行は、公開の報告題1、2を先に行い、その後、非公開の議案第43号、報告3、4、5を審議することを確認する。

・ 審議内容

報告1 平成19年度全国高等学校総合体育大会および平成19年度全国・東海高等学校定時制通信制体育大会の結果について（公開）

（スポーツ振興室長説明）

平成19年度高等学校総合体育大会および平成19年度全国・東海高等学校定時制通信制体育大会の結果について別紙の通り報告する。

資料の1頁をご覧ください。全国高等学校総合体育大会は、7月28日土曜日から8月20日月曜日まで佐賀県を中心に開催されました。各種目において、三重県代表校が全国の舞台に臨みました。団体種目においては、登山競技の四日市南高等学校とソフトテニス男子の三重高校が優勝したのをはじめ、7校がベスト8以上に入賞をしました。個人種目においては、陸上競技の女子砲丸投げで宇治山田商業高校の茂山千尋選手が準優勝をしたのをはじめ、14部門でベスト8以上の成績を収めました。全国優勝をした2校の関係者については、8月28日火曜日に教育委員会を表敬訪問しました。

2頁をご覧ください。全国高等学校定時制通信制体育大会についてですが、この大会は8月1日水曜日から8月19日日曜日にかけて、計11種目が東京都を中心に開催されました。三重県からは、男子10種目、女子8種目に10校、計138名の選手が参加をしました。成績としては、団体種目の軟式野球の徳風学園と、個人種目では陸上競技の女子200mで、伊勢まなび高等学校の高木香澄選手が準優勝をしたのをはじめ、5部門で個人入賞を果たしております。

続きまして3頁ですが、東海高等学校定時制通信制体育大会ですが、9月9日日曜日に7種目が静岡県浜松市を中心に開催されました。三重県からは、男子6種目、女子5種目に7校で計84名の選手が参加しております。団体種目において軟式野球の徳風学園とソフトテニスの大橋学園が優勝したのをはじめ、11団体が3位入賞を果たしております。また、個人種目のバトミントン競技において伊勢まなびの男女シングルスと、女子ダブルスでは北星高校が優勝を果たしております。以上をもちまして、全国総体並びに全国・東海定時制通信制体育大会の報告を終わらせて頂きます。

【質疑】

委員長

今年の夏は非常に暑かったようだけれども、生徒さんや関係者の方達の体調は何も無かったですか。

スポーツ振興室長

特にはないですが、登山競技で四日市南高校の女子が優勝して表敬訪問して頂いたときに、他のチームで沢山倒れているような状況が見られたという事は、話しの中にございました。ただ、四日市南については元気にできたという事です。

丹保委員

成績にあまり拘るつもりはないんですけど、去年に比べてどうですか。

スポーツ振興室長

数的にはそんなに変わってはいませんが、優勝種目については、全国ですけども、今年が2つという事で、昨年から1つ増えております。合計としては、ベスト8以上という事で見ましても、全国総体の方は今年の方が数的には勝っております。

教育長

今日も表敬訪問があるくらいですから、口頭でいいので、国体の事を教えてください。

スポーツ振興室長

はい、お蔭様で国体なんですけど、大会前は今年、非常に戦力的に厳しい状態が考えられておったんですけど

れども、新聞等でご承知頂いていると思いますが、天皇杯については何とか30位代、37位という事で、皇后杯についても38位という事で、今申し上げましたように、大会前の厳しい状態を跳ね返してよく頑張ってくださいました。本日も優勝して頂いた選手団については、成年男子のテニスとか、弓道の女子、それからレスリング、これも成年なんですけれども、知事の方へ表敬訪問をして頂くような形が取れました。我々としても心配をしておったんですが、非常に頑張ってくださいまして30位代に留まっております。

委員長

はい。他にはどうでしょうか。

#### 【採決】

- 委員長裁決の結果、全委員が本報告を了承する。 -

## 報告2 平成20年度三重県公立学校教員採用選考試験の結果について（公開）

（人材政策室長説明）

平成20年度三重県公立学校教員採用試験の結果について、別紙の通り報告する。

本年度の採用選考試験の、数字的なトータルな部分での説明でございます。第1次選考試験については、平成19年7月21日から22日にかけてありました。2590名の申込者に対して、2276名の受験者で、合格者は740名、採用予定者の2.3倍程度を第1次合格させました。第2次選考試験ですけれども、8月20日に技能実技試験を、8月21日から24日と27日の5日間にかけて、集団面接と個人面接を実施致しました。受験者は730名、合格者は323名という形で最終的に決めました。内訳はそこに記載してある通りです。合格者数は前年度より57名減少しましたが、倍率としては7.0倍で昨年度と同倍率です。次に、特別選考の合格状況ですが、障がい者を対象とした特別選考については、いずれも中学校教諭で3名の方を合格にしました。スポーツ特別選考については、中学校、高校それぞれ3名ずつ合計6名の合格です。講師等経験者を対象とした特別選考は、小、中、高、養護教諭で56名を採用しております。2頁に各教科別の詳しい一覧表を載せましたので、ご参考にして頂きたいと思います。

#### 【質疑】

丹保委員

講師等経験者の受験者は何名ですか。

人材政策室長

講師等特別選考の受験者は、申込みが358名、実際受験したのが355名でした。

井村委員

個人面接とかの質問内容というのはどんな内容ですか。全部でなくていいので。

人材政策室長

内容的には、教員としての資質を問うようなもの、具体的に質問の言葉までは出てきませんが、それから人権の感覚を問うもの、或いは生徒に対してどのような対応をするのかというような内容を、面接官の方から質問することになっています。

井村委員

特にやっぱり性格的なというか、時々問題があるので、事前にここでフィルターにかけられたらありがたいなあと思っているんです、精神的な面でも。大変難しい事だと思うのですが。

人材政策室長

個々の資質というか教員としてやっていけるかどうか、そういう観点で色んな方面から質問はしておりますけれども、いわゆる人格がどうかというとちょっと難しいかと。

井村委員

はい、ありがとうございます。

委員長

養護教諭の方の場合は、二次面接でやっぱり質問とか面接とかあるわけですか。

人材政策室長

はい。

委員長

その時に、今全国的になんですが、体の怪我よりも、心の不調を訴えて保健室にお世話になる生徒さんが多いという現象があるという中で、養護教諭の面接のときに、障がいを持った子ども達とか、心因的ストレスによるそういう子どもたちに関するカウンセリングの事とかも、聞くような面接があったのでしょうか。

人材政策室長

養護教諭の面接の具体的な内容は、ちょっと今覚えておりませんので申し上げにくいんですけども、ただ養護教諭に対する面接は、一般教員に対する内容と合わせて、養護教諭の専門性を聞くというような部分は必ず設けておりますので、そういうような観点での質問は入っておるということです。それから養護教諭については実技試験もやっています、緊急対応をどうするかというような観点での試験もやっております。

委員長

はいありがとうございます。他にはどうでしょうか。

井村委員

以前も聞いた事があるんですけども、誰に対して面接を受けたとかいう、今度はこちらの試験官というか面接の内容だとか、そういう記録はどれぐらいの期間残しておくんですか。

人材政策室長

記録と言うと、要は結果ですか。

井村委員

誰が落ちたかという。

人材政策室長

一応これは1年間です。

井村委員

そうすると、10年前だととても分かる訳ないですね。

人材政策室長

分からないですね。

井村委員

誰が落ちたかというのは、前からある程度の期間フォローが出来るようにしたいなと思っていたんですけど、そういうのは無理なんでしょうか。データを残しておくというのは大変な作業なので、残せという意味で言っているんじゃないんですけど、できたら残してもらいたいなあとという気持ちを込めて。

ある程度データを残して置いて、フィードバックというか、面接官が反省出来るような物を残して置いた方が、次に繋がるような気がしましてね。やっぱりこういう時は、もうちょっと時間を置くべきだったとか、そういうのがないかなと思って。何かいつまで経ってもいたちごっこですから。

人材政策室長

そうですね。具体的には個々のデータというのは、実際1年間で廃棄をしますけれども、それぞれの面接された方からも反省点等は聞いておまして、面接をする前に面接官を集めて面接研修をやりますので、その次の年の面接研修でフィードバックをして、こういうようなことには気を付けてくださいというような形で研修は行っております。ずっと保持して行くのはなかなか。

井村委員

結局、何か現れてくるのはやっぱり10年とかその後でしょ、実際にね。

人材政策室長

結果としてはですね。

井村委員

それは分かりにくいとは思いますが、なんかその間に、いろんな変化はあったんだろうとは思いますが、でも、なんか兆しなんかでも分からないかなと思って。

竹下委員

関連で、前にも聞いているんですけども、面接試験の仕方を少し教えてもらえますか。何人位でやって、どのぐらいの時間を掛けて、質問内容を全部どんなふうに統一しているのか、その後審査基準を皆でどんなふうに決めているのかちょっとあらましをもう1度すみません、お願いします。

人材政策室長

面接は実は2回やってまして、1次試験の面接では6人程度の受験生を入れまして、3人の面接官で、それぞれ質問内容については、こちらの方でこういう事について聞いてくださいという事を指定します。それについてそれぞれの方、順番を指定してやる場合もありますし、答えを出来た者からという形で発言をさせるケースもあります。1次試験の場合は、面接時間が15分から20分程度ですので、そんなに議論は深くはならないというような事になります。評価については、AからEの5段階でさせて頂いております。それが1次試験の集団面接です。それから2次試験の方は、これも6人1チームでやっておりますけども、これは集団討論とそれから個人面接という形で、面接官は3人なんですけども、6人を一つの部屋に入れまして、こちらの方から一つのテーマを与えます。それについて25分程度自由に討論をしてもらい、面接官はそれを聞いて、その状況の評価していく。それから一旦その6人を外へ出しまして、今度は順次受験番号順に1人ずつ同じ面接官の部屋に呼び、個人面接を行います。1人約25分で、それぞれ教員としての資質や社会

人としての資質、あるいは人権等の考えであるとか、についてそれぞれの面接官が、それぞれのテーマで聞いていく、こういうような形で面接をしております。集団討論と個人面接をセットにして5段階で評価しております。

竹下委員

1番最後の、個人面接の時の質問事項というのはマニュアルを決めている訳ですか。

人材政策室長

はい、マニュアルを一応作っております、こういう観点についてはこういうような質問が考えられますというような事を例にしまして、適宜その中からしております。

竹下委員

後は、かなり裁量で補充する事も出来る訳ですね。

人材政策室長

それは可能です。

竹下委員

そうしたら、どれを記録しておく事になるんだろう。

井村委員

まあ結局最終的なことから言うと、この3人が1人を面接する訳でしょ。

人材政策室長

そうですね。

井村委員

そのAさんを、こちら側の誰と誰と誰が面接をした。結果はAだった、AかBかCか位残しておけば、10年というところちょっと記憶が薄れるだろうと思うんですけども、中には3人の内の誰かが覚えているかなと、あの人はどうだったとかね。

竹下委員

それより例えば、受験生で合格者だけでいいでしょうけれどね、残しておくのは。

井村委員

はい、合格者だけで。

竹下委員

AさんならAさんという形でこの時の審査の成績ね。

井村委員

はい。

竹下委員

どうだったとか、その時の責任者は誰だったとか、というか審査員ね。そういうの1つずつ記録を残しておけば、後で参考になるかも分かりますね。

井村委員

ええ、そんなに沢山のデータを残すのは大変ですから、やっぱり極々限られた事務的なデータだけでいいんじゃないかと思うんですが。

委員長

すいません。議論がよく分からないんですけども。何の為に残すかという、問題がある教員とか、うつ病になったりとか問題のあるケースに関して追跡調査をする意味でという事ですか。

井村委員

まあそうですね。

竹下委員

問題があった時に、入ってくる時はどうだったかという。

委員長

ああ。

井村委員

それはその人を追跡するという事もさる事ながら、何らかの原因究明になれば勿論いいんですけども、それで今後新しく採用する人達に対しては、こういうところをもっと注意せないかんとかという事。

委員長

なるほど。

井村委員

参考にならないかなと思ってるんですけどね。面接した人が、あるいはその人の部下に対して、今度面接をするんだったらこういうところに気をつけてくれよとかいうような事にならないかなと思ったんですけど。そうでないと、面接官がずっとどこまで何年間やられるか分かりませんが、その間はぜひぶん経

験をしてかなりスキルが上がると思うんですけども、そこで急に新しい面接官に変わると、また一から積み直しの経験をしていかないといけないと。その繰り返して失敗をするんじゃないかなという気がするので、経験というのはすごく大事だなと思うんですね。

委員長

私は思うのに、何か後で問題を起こす先生は、最初の時に面接官がよく見れなかったからだと、それは面接官の失敗になるのですか。私は途中の所見と言うか、感覚では環境が悪いからそうなると思うんです。入った時は健康でも、環境が悪いから段々周りに影響されて悪くなるのでは。

井村委員

それは勿論です。

委員長

だから、私はそっちの環境の方が大事なので、その環境を良くしていく為に追跡するのかなと。むしろ逆に、しっかりとした希望と意欲と学力とか常識とかがあったにも関わらず、育たなかったという事を証明する為にも、その最初の出発の資料というのは大事なのかなという気はしているんですけども。

井村委員

あう、もうかなり年をとった人達ですから。

委員長

そうなんですか。

井村委員

いやいや、二十歳位超えているわけでしょ、受ける人達は。

委員長

受験者ですか。年をとっていると言うんですか。

井村委員

小学校じゃないでしょう。

委員長

それは、子どもではないと思います。

井村委員

だから、かなり人格的にはもう育った人でしょうから、その後の教育やもちろん環境もあるでしょうけれども、その後の環境の方はだんだん希薄になって行って、環境というのは二十歳になるまでの環境の方が僕は問題だなあと思って。

委員長

ああ、なるほど。

井村委員

案外もう二十歳になると、なかなか変えようがない。自分の例見てもなかなか変えようがないケースが僕は多いような気がするんですけどね。

委員長

どうなんでしょうか。

井村委員

いや分かりませんよ。

竹下委員

面接するというのが、面接する目的ですけどね、今の委員長のような形で言うんならば、面接する必要まったくなくて、成績だけでいいという事になるでしょ。環境で悪くなるか、駄目になるか、良くなるか。環境で決まると言うならば、最初の面接で人格のあるいはその人間性というのを審査する必要ない訳でしょ。

委員長

いや、ありますよ。だから基準にあった方を勿論選ぶと。

竹下委員

だから、その基準にあったかどうかという事を審査する目を、やっぱり育成していく必要があるわけでしょう。

委員長

そうです。

竹下委員

今、井村さんの話聞いていて、私も以前に、十数年続けて面接をした事があるんですけども、そりゃやっぱり年数を経けると、こういうパターンは駄目だとかね。

井村委員

そうでしょう。

竹下委員

失敗例が、やっぱり失敗したなあっていうのがあるんですね。

井村委員

出てくると思うんですね。

委員長

ああそうですか。

竹下委員

その次は、それでその辺を気をつけて質問したり色々していきますから。

井村委員

失敗の連続ですよ。そんなのは。

竹下委員

そうそう。段々よりベターな人が、上手く選択できるようになっていきますから。そういうノウハウを身につける方法としてね。

委員長

ああなるほど。

竹下委員

それで駄目だって痛めつけるんじゃないかって、経験をね。

井村委員

いじめるわけじゃなくって。

委員長

一人かろうじていますけど、ここの場でいつも感じるんですけど、空気が。きちっとした100パーセント立派な方じゃない、人間じゃないと駄目みたいな雰囲気があるんですけど。教育っていうのは、人間は誰しも強いところと弱いところがあって、弱いところを持ったのが人間なんだから、それは環境因子によって弱い所が出てしまうっていうのをやっぱり押さえた上でいくべきだと思うんです。もっと温かい視点で議論がされない、切っていくような事ばかりになると思うんです。私は人をそうやって面接なんかした経験がありませんので、むしろ捨てる方で、切る方ではありませんので発想が違うのが分かります。

教育支援分野総括室長

答えがまったく違うかも分かりませんが、一応今の採用試験ですね、当然適性検査もやりますけれども、1次で面接、2次で面接という2段階通って、人物本位とそれからそういう人格的なチェックは、十分できるようにしているわけです。そういう形の、非常に面接重視とか人物重視の採用試験になってきているのは、事実なんです。ところが、その面接内容の色々な技術的なものというのは、これは毎年度反省会もやって、見直してありますが、少し工夫があるところは、検討もしていかなければいけないというところは納得してまして、今回も面接試験で3人から見ると、3人の見方はやっぱり違うんです。違うのが出ると、そういった形もこれは元へ戻って、どうやったのかという検証もしておりますし、検証から出てきた問題点を、来年度に生かすような形にしております。それから適性検査は、これはそんなにすぐには破棄しませんので、これはずっと残しますので、例えば少し問題があるなという人は、適性検査を再度見て、もう一度チェックはするという形にはしております。かなり面接重視という形です。事によって、相当量防げていると思っておりますけども、完璧ではないです。委員長が言われたように、環境でというのは多分あると思っておりますし、ただそういう意味では相当良くなっていると思うんです。内容については、少し委員さんの言われたようなことも、反省会の中で一度検討も加えていきたいと思っております。特に今年も結構面接で、態度が良いと言いますか、かなり徹底してきまして、非常にそういう中では規律正しい態度を取って頂いておるといような事を思っていますので、徐々には、そういう効果が出ているんじゃないかなあというふうには見えます。

井村委員

いや勿論それならそれでいいんですけども、際限ない、これはね。

委員長

そうですね。

教育支援分野総括室長

これは委員さんが言われるように、少しステップアップをしていかないとだめだし、これで完璧だという事は絶対ないと思います。

井村委員

それはないと思います。

委員長

そうですね。今回、今年度の採用に限って何か問題があるとか、そういう事は何かお気づきになったという事ではないわけですね。

教育支援分野総括室長

違います。

委員長

今度そういう事に関して、一度試験をする前に、どのような事に気を付けたいかという事をお話をできたらまたいいかと思います。今日は本年度のこの報告について他によろしいでしょうか。

井村委員

それは問題ない。以前に、設問の事項も我々だけではなくて、精神科医とかそういう方のご意見もお伺いしたらどうかと言うような話はした事はあるんですが。

委員長

じゃあ今度そういう事もこれにつけていただいたらいいですね。数字だけじゃなくて。

教育支援分野総括室長

そういう意味では、指導力不足の審査会の委員に、精神科の先生もみえまして、その事をちょっと個人的に話をさせて頂いたという事はあるんです。

井村委員

そういう人に見ていただくと、また別の見方が出来て。

教育支援分野総括室長

設問内容を、そこで議論する訳にはいきませんので、これを伏せての話ですが、こういう形でどうなんですかという問いかけは、指導力不足の審査会の委員さんをされている方に、話をさせて頂きました。だからそういった事も、委員の先生が言われた事を参考にしながらちょっとさせて頂きたいと思います。

委員長

私達は民間の立場で色々な方から、どうしてあの方は落ちるの落ちないのというような事は、多くの方から言われるものですから、その辺の透明度がある方がいいと思いますので、これだけの報告では数字だけではそういう事が見えにくいっていう事が分かりましたので、もうちょっとそういうところを報告して頂けたらと思います。ではこれでよろしいでしょうか。

竹下委員

今の委員長の透明度っていうのはどんなものかなと。

委員長

そのあと面接に関してはステップアップしていますという事を。こういう事に対してとか。

井村委員

公開するとかそういう事ではないんですね。

委員長

いや具体的なじゃなくて、こちらだけで。

教育支援分野総括室長

そういった話もまたさせて頂くという事です。

委員長

面接官の研修もこうしましたとか、気を付けるように面接官に言ったとか。

教育支援分野総括室長

その辺の話も、採用試験の前には少しさせて頂こうかなというふうに思いますんで、少しずつでもちょっと。

井村委員

受験者もかなり傾向と対策を考えておるわけでしょう。

委員長

これだけではちょっと分かりにくい、その報告や結果がいと。

竹下委員

一般に公表するというのではなくて。

委員長

まず、ここの委員会の場での報告が先じゃないでしょうか。

教育支援分野総括室長

来年度に向けて。

井村委員

まああんまり詳しいところまでは。

委員長

そうはいらないですね。

教育支援分野総括室長



そうですね。

委員長

それだけでは分からないという事だったんじゃないでしょうか。

井村委員

こうやってお話聞くだけでも十分だと思います。

委員長

はい。

人材政策室長

またそういう機会も設けるようにしまして。

委員長

試験の前にも、お願い致します。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43号 平成19年度教育功労者表彰について（秘密会）

教育総務室長が説明し、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。

#### 報告3 直営施設における指定管理者制度について（非公開）

人材政策室長が報告し、全委員が本報告を了承する。

#### 報告4 指定管理者が行う公の施設の管理状況について（非公開）

スポーツ振興室長が報告し、全委員が本報告を了承する。

#### 報告5 県立高等学校再編活性化第三次実施計画（案）について（非公開）

教育改革室長が報告し、全委員が本報告を了承する。