

平成 24 年度 三重県教育改革推進会議第 1 回第 1 部会 議事録

日 時 平成 24 年 8 月 6 日 (月) 15 : 00 ~ : 17 : 10

場 所 プラザ洞津 「末広の間」

出席者 (委 員) 太田 浩司、曾我 基子、高屋 充子、中津 幹、中村 武志、
浜辺 佳子、向井 弘光、松岡 美江子、山田 康彦(部会長)
(敬称略)

(事務局) 真伏教育長、信田次長、野村次長、西口次長
加藤教育改革推進監、木平教職員課長兼総括市町教育支援・人事監、
福本福利・給与課長、倉田高校教育課長、川口研修企画・支援課長、
辻村研修指導課長、川島人権教育課長、吉田保健体育課長、
野原社会教育・文化財保護課長
教職員課花岡副課長、眞崎副課長、小中学校教育課谷口副課長、
生徒指導課今田副課長、研修企画・支援課後藤副課長、吉村、川上、
研修指導課廣島副課長、教育総務課 久野、宇陀

内 容

1 委員紹介

(事務局 加藤教育改革推進監)

それでは、ただ今から 24 年度第 1 回の第 1 部会の開催をさせていただきます。

本日は、最初の会議ですので、部会長を選任していただくまでの間、事務局のほうで進行させていただきます。お願いいたします。

座らせていただきます。

それでは、事項書に沿いまして、1 委員紹介とございますが、こちらは全体会で配付されました、先ほどの資料の 2 のところの部会委員名簿をご確認いただくということで代えさせていただきますと思いますが、よろしいでしょうか。

2 部会長選出

では、次に、2 の部会長選出に移らせていただきます。当部会の部会長につきましては、委員の皆様の互選で選任いただきたいと思っておりますが、いかがさせていただきますでしょうか。

(向井委員)

事務局に腹案がありましたら、お願いいたします。

(教育改革推進監)

よろしゅうございますか。ありがとうございます。

それでは、事務局の原案を提案させていただきます。部会長には山田委員にお願いをしたいと思いますが、いかがでしょうか。

- 全委員が本案を了承する。 -

ありがとうございます。それでは、山田委員には部会長に就任していただくということで、前方の席へ移動していただきますように、よろしくお願いいたします。

では、部会長から一言ご挨拶いただければと思います。よろしくお願いいたします。

3 部会長挨拶

(山田部会長)

今、部会長ということでご指名いただきました山田です。いつも部会長が同じだとトーンが同じなので、いいのかなという気もしますが、今回は、「教員の資質向上」という、ある意味で非常に大事な、学校は何よりも先生で成り立っていきますので、その大事なところを議論していただくところだと思います。委員の皆様のご協力をいただきながら、いい審議をしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

(教育改革推進監)

それでは、以降の議事につきまして、山田部会長よろしくお願いたします。

(部会長)

それでは、早速、事項書の審議事項に入らせていただきます。

最初、審議事項の(1)で「審議の進め方について」というところがございます。こちらについて、事務局から説明をよろしくお願いたします。

4 審議事項

(1) 審議の進め方について

(教育改革推進監)

部会の事項書の次についております資料1、第1部会「教員の資質の向上」に係る審議の進め方について、というのをご覧ください。三重県教育ビジョンに書かれております、教員の資質向上に関係します「主な取組内容」というのが、ビジョンの155ページ及び156ページの2ページにわたり9つの項目がございます。この9つの項目に沿いまして、現在、県教育委員会事務局が取り組んでいる現状について、後ほど詳しくご覧いただきます別紙総括表(資料2)に整理をいたしました。

今後、施策「教員の資質の向上」を、より実行性のあるものとするために、この現状を検証していただき、また、具体的な方策をご提案いただくために、意見を集約する柱立てを設けたいと考えました。この柱立てにつきましては、教育ビジョンの「今後の基本的な取組方向」というのが、一つ前のページ、154ページのところにございますが、この154ページの取組方向を参考にしながら、柱立てが資料1の下のほうに太い字で3本ほどございます。1 教員養成機関と教育委員会との連携、2 求める人物像に沿った採用選考の推進、3 研修の充実と人材育成、この3つの柱立てとして考えました。

また、今後の各回の審議の進め方につきましては、先ほど全体会でもご説明させていただきましたように、第1回は資料の説明と、それにかかわる質疑応答を中心に、第2回は課題の整理及び具体的方策の検討を、第3回で具体的方策のとりまとめを、第4回で審議のまとめの策定をというようなスケジュール感で進めさせていただければと考えています。

(部会長)

今、お話しいただいたように、審議は4回ぐらい行うわけですが、柱立ての項目としては、以下の3つぐらいで進めていこうと考えています。これは、私どもがかなりな長時間議論をしてきました教育ビジョンの中の主な取組内容や今後の基本的取組方向を踏まえて柱立てをされているということですが、こちらの進め方について何かご質問やご意見はございますでしょうか。

そうしましたら、一応こういう方向で進めるということで、また何かお気づきの点がありましたら、後でご指摘をいただきたいと思えます。

それでは、その進め方で一応ご了承いただいたということで、次に行かせていただきます。

その次、この3つの柱に沿って今後、審議を進めていきたいわけですが、これについて資料2にまとめられていますので、後でその説明をしていただいてから、具体的な審議に入っていきたいと思えますが、全体としてはこの総括表に、いろいろな現在の取組、成果、課題というのがま

とめられております。今このような課題とか挙げられているわけですが、そういう原因はどこにあるのかとか、これを改善していくためにはどうしたらいいだろうとかをいろいろ議論をして、なんとか年度末には、昨年度と同様に審議のまとめをして生かしていきたいと思っています。

特に今日は、現状に対しての理解を深めて、そして、課題等について細かいことと同時に、もっと全体的なことも含めて、まずは最初の議論の場ですので、いろんな角度からご意見をいただければと思っています。

それでは、総括表の説明を事務局からお願いします。

(2) 「教員の資質向上」にかかる具体的方策について

(教育改革推進監)

失礼いたします。かなり分量が多い資料ですので、ポイントを絞りながら、項目のみになる部分もあるかと思いますが、説明をさせていただきます。資料2、A3横のもので、(1)~(9)が左にございますが、これが三重県教育ビジョンの主な取組内容に対応したものでございます。

では、(1) **教員養成機関と教育委員会との連携に係る現状**です。取組内容の としましては、学生対象の説明会を実施しています。教員養成に係る大学等が実施する大学生対象のセミナーや、教員採用試験の説明会に、県教育委員会事務局職員が講師として出席をして、教員として求める人物像について、あるいは教員を志望する学生が身に付けるべき能力、資質、あるいは、昨今の学校を取り巻く状況等について説明をしております。

ですが、三重大学との協同授業というのを実施しています。大学生対象の教職入門という2単位の講座に県教育委員会事務局職員が参画をしまして、実際に教育委員会事務局職員が授業を行っております。例えば、点が5つほどございますが、「教員を取り巻く環境の変化」というようなテーマで何人かの職員が交替でおじゃまするというようなことをしております。教職支援担当者との懇談、大学で教職の資格を取っていく、あるいは、教職に就いていくための支援をしている大学の担当の方と私どもが懇談の機会を持って、共通認識を図っているということでございます。

もう1つ、右の段のこのことに関する**成果の状況**ですが、学生対象の説明会に関しましては、学生の意識付けにつながっておりまして、小中高等学校、特別支援学校の課題や教育を取り巻く状況を知る機会となっております。

三重大学と協同授業に関しましては、教職を目指す学生の使命感や責任感、モチベーションを高めることができたと考えております。

大学の教職支援担当者との懇談につきましても、これらを通じて情報共有をすることができていると考えております。

課題についてですが、学生説明会あるいは教職支援担当者との懇談につきましても、機会を今後更に重ねていく必要がある。そして、認識の共有を一層図っていく必要があると考えております。

また、三重大学との協同授業につきましても、それぞれの各回の授業を年間計画に沿いながら、更に系統的に実施していく。そのために打合せ時間を十分に確保していくことが必要だということが課題だと考えております。

以上が、教員養成機関と教育委員会との連携に関するところで、先ほどの柱立てとの関連では、この部分が柱立ての1つ目、教員養成機関と教育委員会との連携に一番大きくかかわる部分かと思っております。

続きまして、資料2の(2) **働きがいのある職場として若者が魅力を感じる学校の創造**ということにかかわっています。取組内容欄の 学校経営品質向上活動研修の実施ということで、目指す学校像、小中高等学校、特別支援学校が、それぞれ目指す学校像を実現していくために、継続的に改善を行ってより良い学校づくりをしていく。というような活動を通じまして、教職員一人ひとりの能力開発や資質の向上が図れるように取り組んでおり、そのための研修等を実施してお

ります。実績等は、そこにあるとおりです。

働きやすい環境づくりということで、教員がやりがいや意欲を持てるように、あるいは、子どもたちと向き合う時間を確保することができるようにということで、学校の中での会議を精選する。あるいは、教育委員会が行う各種調査、教育委員会以外のものもございいますが、様々な調査を見直す。そして、教職員の総勤務時間の縮減、あるいは、教職員の健康の保持というようなことに取り組んでおります。

これに関する現状としましては、三重県型学校経営品質の考え方に取り組む学校が、平成22年度80.6%から、23年度では94.9%となっています。

また、働きやすい環境づくりに関しましては、22年度、23年度に教職員満足度調査というのを行っておりますが、様々な調査項目の中で、「仕事にやりがいがあるか」という項目について、重要であり、また満足しているという重要度、満足度が共に一番高い状況になっています。

課題につきまして、学校経営品質向上活動に関しては、これにずっと取り組んでおります。更にこれを進めていくために、学校の組織力を高めることができる、活動の中核となる教員の人材を育成していく必要があるということが新たな課題となっています。

働きやすい環境づくりに関しましては、先ほどの教職員満足度調査の中で、現在の総勤務時間は適切かという項目が、最も満足度が低くなっています。総勤務時間の縮減に向けて取組を進める必要があることが課題と考えております。

それでは、2ページのほうに進ませていただきます。(3)人物重視の教員採用選考の実施でございます。この項目が、先ほどの3つの柱立ての中の3つ目の「研修の充実と人材育成」というところに深くかかわっています。それ以外の項目、先ほどの(2)(4)以下につきましては、おおよその柱立ての3つ目、研修の充実と人材育成のところと関連があると理解をしています。

それでは、(3)の現状の取組内容 教員採用試験についてです。「教員として求める人物像」というのを設定していますが、こうした人物像に適する人物を確保するというで、学力に関する面だけではなく、人物の評価も含めた多面的な選考を行っているところでございます。

教員採用試験の申込要件や選考方法ですが、毎年検討して、適した人材が採用できるよう改善に努めているところです。

現行の教員採用試験において、多面的な選考となるように、下にございますような試験項目は、一次試験と二次試験とございますが、一次試験では筆答試験等、二次試験では技能実技試験等、こういった試験項目を設定をしています。また、一般選考のほかに特別選考として障がいを持つ方を対象とした特別選考、スポーツの特別選考、社会人の特別選考、教職経験者の特別選考といった特別選考を実施しています。

採用時の資格確認について、過去に課題となったことがありましたが、現在は確認方法を確立している状況です。

成果についてですが、採用選考試験に関してですが、申込要件等々の見直しを進め、教員として求める人物像に適する多様な人材の確保を進めてきていることが成果でございます。

また、採用時の資格確認につきましても、現在においては、資格を確認するための仕組みが構築できたと考えております。

課題についてですが、このような選考を行い、採用をした後で、比較的短期間で早期に退職されるような事例が見られること。また、採用選考試験において教員としての指導力、ストレス耐性などをさらに見極めていく部分が求められています。こういったことが課題と考えているところです。

(4)条件附採用者の育成ということで、これはすべての教員は条件附で採用をいたしますので、新しく採用した教員の育成ということ。勤務評定の実施ということで、新しく採用した教諭につきましては、採用後10ヶ月の日に、教諭以外の職種の方は、採用後5ヶ月を経過した日に勤務評定を実施しております。

勤務状況の報告書ということで、そういった採用者がいる学校につきましては、校長から勤

務状況報告書の提出を求めており、小中学校は2回、県立学校は3回です。その中で様々な項目を設定し、教員として、あるいは公務員としてふさわしい態度、行動の有無、責任感等について評価をしています。

初任者研修ということで、新しく採用した教員を対象に校内研修、年間300時間、校外研修、年間25日を実施しています。

成果として、勤務評定、勤務状況報告書につきまして、課題が見られる場合は、早期から改善を行うということで、この制度を効果的に活用して適確な人材の確保に努めていることが成果です。

の初任者研修につきましては、新任の教諭等に対し幅広い知見を得てもらうように働きかけている状況です。

課題の勤務評定等ですが、制度の適切な運用を通じて条件附採用者、新しい教職員の資質向上を図る必要があると考えております。

また、初任者研修についてですが、対象者が300人を超える非常に多い状態が続いており、効率的、効果的に実施することが課題になっています。

続いて、(5)多様な研修講座の実施と研修機会の確保についてでございます。まず、研修形態の工夫と研修機会の確保ということで、教職員が研修を受けやすいように、インターネットを活用した教職員研修システム、「ネットで研修」と名付けておりますが、こういったものを作り、206講座程度を今年度は公開をしているということで、有効活用を進めているところです。また、1学期2学期等学期中は教職員は授業がありますので、集合研修等の講座実施は、夏休み冬休み等の長期休業中での集中を行っている状況です。

また、各地域で研修を受けやすいように、市町等教育委員会等と連携をしており、県内の各所で地域分散型研修、あるいは、市町等教育委員会等と連携したブロック別研修ということで、津以外の各地域で研修を行って機会の確保に努めているところです。

教職員研修の体系化ということで、後ろのほうに別紙として研修の体系をまとめたものがA4版で1枚付けてございます。大きく分けると、研修事業と支援事業ということで、基本研修等々様々な分類によって研修の体系化をしています。細かくはその次の(6)のところの項目にもございます。

A3の資料に戻っていただき、教職員の授業力の向上に焦点を当てているということで、例えば、小学校と中学校であるとか、中学校と高等学校というように異なる校種、あるいは異なった経験年数の教員が授業研究や授業参観を互いに行うといった授業実践研修というものを実施しているところです。

指導が不適切である教職員の研修です。特に課題を有する教員への具体的な対応ということで、平成15年度から、こういった教員の指導力の回復、資質の向上のために指導改善研修を実施しています。

2ページにお戻りいただき、この研修全般に係ります成果です。下のほう、教職員1人あたりの研修の参加が昨年度で2.60回。特にインターネットを用いるネットDE研修については、学校で空いた時間であるとか、その他のところでもインターネットを使って実施できますので、集合研修と組み合わせて実施をしており、効果を上げています。それから、長期休業中に研修をするということが定着をしてきて、そこの研修に参加するということが広がってきています。

についてですが、平成23年度は439の様々な研修講座を分類して実施しておりますが、そのうち、約3分の1を地域分散型で実施しており、こういった研修の充実を図ることにより受講者を増やすことができたことを成果と考えております。

次のページに進みます。3ページの成果の研修の体系化について、先ほどA4版でご覧いただいたものですが、こういったことを進めることで、効果的かつ効率的な研修を進めております。

授業力の向上に関してですが、悉皆研修である初任者研修、教職5年研修、教職10年研修といったところで授業力向上のための授業実践研修を実施しており、受講者からは大変役に立ったといった声が聞かれ、実践に生かされていると考えております。

特に課題を有する教員への指導改善研修は、これを受けることで円滑な職場復帰を図っているところ です。

課題について、また2ページに戻っていただき、研修の工夫のことですが、教職員が学校を離れて研修を受講することが学校の状況等の中でなかなか難しくなっていますので、更に研修の形態を工夫しながら、研修がしやすいように努めていく必要があると考えており、ネットDE研修についても、スタートしてからしばらく時間が経ちましたので、教職員のニーズに合った対応になるようリニューアル等を進めます。

地域分散型の研修を各地域で行うことについても、今後も拡充を図りながら、教職員が研修を受けやすくしていくことに努めていきたいと考えております。

3ページの課題の研修の体系化に係る課題ですが、教職員の今後のライフステージ、新採からベテランまでのステージに応じた研修の体系化を進めていく必要があると考えております。授業力向上のための授業実践研修ですが、更に参加者が増えていくことが考えられています。より効果的で効率的な研修、また、そういった研修を受けた方が、成果をそれぞれの学校や地域に還流する方法等を拡充していく必要があると考えております。

特に課題がある、指導が不適切な教職員の研修に関してですが、職場復帰をした後も職場復帰を円滑に支援をしていく必要性がございます。また、そもそもそういった指導が不適切である教員を生まない環境づくりを、各学校の中にしていくことが大事だと考えているところ です。

(6) ライフステージに応じた研修でございます。先ほどのA4の資料にかかわるところの内容で、細かいのがたくさんございますが、ポイントだけにさせていただきます。教職員としての経験や役割に応じた研修ということで、まずは基本研修で221講座、これは教職員の経験年数であるとか職種、管理職であるかどうかとか職制、養護教諭等々も含めた様々な職種に応じた研修をさせていただきます。

あと、項目だけになります。教育相談研修36講座、あるいは情報教育研修、ICTの活用によるような講座、教科等に関する研修、テーマ研修、例えば人権教育とかそういったテーマに応じた研修でございます。

今日的教育課題対応研修ということで、非常に今日的な課題に対応する特別支援教育等に関する研修。職務・職能研修46講座、学校経営品質向上活動研修18講座というような、様々な経験や教員に応じた研修を実施しています。

社会体験研修等ということで、下に点が4つほどございます。社会体験研修、内地留学といったところでございます。新教育大学、これは大学院等に行くものです。県外研修、こういった研修を実施しております。

4ページの異なる経験年数の教員同士の相互研鑽ということで、これは先ほどから出ております授業実践研修のことを再掲でここに同じ文言で書かせていただきました。

管理職に対する研修の実施ということで、新任管理職、校長、教頭及び3年目の校長に対し、三重県型学校経営品質の考え方に基づくマネジメント能力など、必要な資質向上のための研修を悉皆研修、必ず受けねばならない研修として実施をしております。また、危機管理やリーダーシップ、コーチング等にかかわる管理職研修を実施しております。回数等についてはそこにあるとおりです。

3ページにもどっていただきまして、成果の にございます、たくさんの種類の様々な研修ですが、受講者からは高い満足が得られている状況です。人数等はそこにあるとおりです。

社会体験研修、内地留学、大学等も含んでおりますが、民間企業等で研修を体験した教職員からは、民間企業が持っている専門性、あるいは顧客を重視する姿勢を学び、視野の拡大につながったといった声が聞かれているところ です。

4ページの成果の は再掲ですので、説明は省かせていただきます。

三重県型学校経営品質に基づく管理職に対する研修ですが、このリーダーシップ研修の参加者アンケートによって参考になったと答えた教職員、管理職の割合がそこに書かれたとおりでございます。

課題です。3ページの 様々な経験や役割に応じた研修ですが、体系を見直しながら、更にライフステージや職務・職能に応じた資質を向上させることができるよう、研修内容の充実を図っていきたく考えています。各研修ごとの課題については、そこに書かせていただいたとおりでございます。

社会体験研修等ですが、趣旨の周知を一層図っていく必要があると考えております。また、大学等への内地留学についてですが、研修内容の見直しをしていく必要がございます。また、こういった研修を終了した方が、学校の中で、地域の中で、そういった成果を活用できるように、広めることができるような活用について検討をしていく必要があると考えております。

4ページの(6)の課題の は再掲です。

学校経営品質等に係る管理職の研修ですが、リーダーシップを更に発揮できるように充実していく必要があると考えております。

(7)研修の効果測定による研修の改善でございます。取組内容の 研修効果測定結果に基づく研修講座の改善ということで、必ず研修の後で事後アンケート、フォローアンケート等々を行い、研修の効果を測定して継続的な改善に努めております。特に効果測定は、いくつかの講座を組み合わせながらグループにして、それらを総合的に検証して、効果がどのように現れているかについて成果が上がっておるということが、成果の でございます。

課題ですが、こういった効果測定による方法をより良いものにして検証を継続していく必要があると考えております。

(8)OJT、オンザジョブトレーニングということで、各学校の中で行う資質向上のための働きかけでございます。取組内容の 校内研修を企画運営する教員の育成に向けて、支援や研修ということでございます。各学校の中で校内研修を活性化することができるように、授業研究担当者育成研修というものを実施し、そういった力量を高めようということでございます。24年度は重点推進校を16校指定をし、研修を行って進めています。

成果ですが、昨年度同じような形で重点推進校18校に対し、研修あるいは支援等を行ったことが成果でございます。

課題です。重点推進校における研修会等に対し、よりきめ細かな支援ができるよう、支援体制を強化する必要があると考えておりますし、こういった成果を広く県内に還元をするという必要性から、実践交流会への参加をより促していく必要があると考えております。

最後、(9)学校経営品質向上活動の推進と教職員の育成支援の定着ということで、 の学校経営品質向上活動研修の実施については、先ほどございました項目の再掲です。そういった研修を行っておる。成果や課題についても同様です。

教職員育成支援システムの試行ということで、児童生徒の個性や能力に応じた教育を推進するため、教職員の能力開発と人材育成を図るということで、教職員の評価の仕方について、教職員育成支援システムということで、具体的には期首面談、中間面談等々を行いながら、評価をしつつ支援をしていくという形を取っています。

県教育委員会職員の育成支援及び評価制度ということで、これは学校ではないですが、教育委員会事務局職員、それから、学校の中では事務職員を対象とした評価制度も21年度から試行を行っています。

成果ですが、 は先ほどの再掲ですので省かせていただきます。

こういった仕組みにより教職員と管理職が面談を行うということが増えています。管理職と職員の対話が深まっていくと考えており、組織の一員としてそれぞれが役割を担う意識ができていくと考えています。

課題ですが、 は再掲で省かせていただきます。

教職員と管理職との面談を効果的に行う工夫が最近必要だと考えており、育成支援者、管理職等に対する研修の機会を確保していくことが課題と考えております。

説明は以上です。よろしくお願いいたします。

(部会長)

ありがとうございました。随分詳しく説明していただいたので、表の中に現れる状況については、かなりご理解いただいているかと思いますが、今日は1回目ですので、全体にはフリートークでいきたいと思っています。時間的にも70分ぐらいございますので、十分いろんなご質問やご意見をいただきたいと思います。まずは、現状についてお互いに理解しようということと、課題についていろんな角度からご意見をいただこうということですので、柱立てもありますが、あまり気にせずに、お気づきの点をご指摘いただければというふうに思います。この部会には、学校以外の方も多くご参加いただいているので、企業さんとかそういうところから見た研修の問題などについても、いろいろご意見をいただければと思います。

(向井委員)

これを事前に送っていただきましたので、かなり吟味させていただきました。すごいなと、やっぱり三重県というのはここまで資質向上をしている。

ただ、今三重大学で私も教育改革に参加させていただいてびっくりしたのは、先生の質とか何かが落ちたわけではない、すごい世の中の変化を我々が察知できないというふうに思っているんですね。それだけに、そういう形の中で人材の育成を考えると、おそらく三重県の学校の先生は、三重県の教育を受けた人の最高のエリートだと思うんです。我々産業界にはなかなか来ないタイプの人たちが先生になる。そういう人たちの経過を見てほしい。できれば小学校から中学校、高校、大学というように歩んできたときに、それは私学でやったんですかと。そういうたくましくいろんな問題もあるところをやってきて、そうやって先生になれる大学を経験されたんですか、という形で見るときに、起きる問題に解決できない先生が多すぎる。私に言わせれば、それは場数を経験してないからですね。エリートが陥るのは、そういうふうなところに起きた対象外の問題に対応できない人たちが多くて、自分の資質を伸ばせられない。

それから、三重大学の学生にも聞いてみたんですね、先生はどうですか。「全然、私のほうにお尻だけ向けて、懸命に書いてやってる」という話を聞きますと、「いや、素晴らしいことじゃないか。あんた、金払ってんだろ。先生が書くことをどう判断するかは、大学生が求められている」、「かかわるのは学生だ」と言ったら、「あっ、そうですか」と改めて私に言ってくるんですね。でも、今の学生はそういうふうにおっしゃってる。だから、教育方法は間違っている。

それから、さっき言った少人数教育は、先生がしてほしいと。教授が求めているわけですね。その中に我々社会が対応できないという形を、もう一度社会検証をしていく必要がある。これだけの文書を実行したら素晴らしい。我々産業界においても良い人材をつくってくれる人がいるというふうに思うんです。

実を言いますと、私は、じいちゃん参観日とかというので参加しましたが、今の先生は、小学校で少し勝手な動きをしても、なかなかちゃんとそれを言わない。保護者も来てるんでしょうけど、その保護者の方もその子どもさんに教えない。私だったら即座に何かを書いて、そこをご両親を呼びつけて、「子どもが全体の中で迷惑をかける。あなたが学校以外で、家庭でしつけをしてほしい」と必ず言いますね。そういうことがものすごく変わってきている。そういう中で、先生がノイローゼになるとか何とかって、そんなの多くの中では当たり前です。ゼロなんて難しい。

それをどういうふうにしていくか。企業の場合は適材適所というんですけど、おそらく学校の事務職に向いているなら、適材適所に振り向けていく資質の人もいるでしょう。それを、教職だから先生として復帰させるということは、良いか悪いかも考える必要がある。

鈴鹿市教育委員会で問題解決チームを作って、400 ぐらい鈴鹿市の小中学校で問題が起きていたのが一気に80になったときに言ったんです。問題があることはいいことなんだ、ゼロなんか考えてない、それだけを報告しようと。僕は、三重県が出されたこの資料は、おそらくそういうふうにはやっていただければ、いいものになるんじゃないかと。それを市・町としてどう変化させていくかです。

少子高齢化、そして、ほとんどの皆様方が大学に行く。大学も一生懸命やって、ちょっと学力

があれば、人数が足りないので入れてしまう。行ってびっくりしたんですけど、三重大学以外の大学ですが、行ったら、30%ぐらい寝てるんですね。「ゆっくり寝てください。私の講義なんかどう聞いたって役に立たないから」と言って、訊いたら、やっぱり深夜までアルバイトをしているというんですね。学校へお金を払って寝に来てるの、と言ったときに、奨学金制度というのは、組み立てればものすごく子どもたちに社会が支援できるのに、こんなことでいいんだろうかと思いましたね。

しかも、企業がどういうふうな形になるかと言えば、現場では、もうはっきり言うのは、大学を出たら22ですから、我々の場合だったら2等級で総合職、専門的にも立派な資質を持っていないければ採用しません。会社はいくらでも採れるのに、質が悪いから落とす。これは大きな社会現象になって、むしろ高校生で専門職で社会に出て、現場からたたき上がったほうがいいというぐらいです。だから、おそらくフリーターとかになるんじゃないでしょうか。

僕は教育改革に携わらせていただき、また、ホンダ学園という専門学校に設立時からかかわっていますが、すべてを現場から吸い上げて、そして、それを支援していく、ものすごい金額になりますよね。今、奨学金制度なんか、多くのお金が集まって、それでほとんど無利子で社会へ出てから返していけばいい。90何%返してくれますよね。本当数%ですよ、事故になるのは。でも、その集め方は何か。そこに学生を派遣してくれるのですから、そこから寄付をもらうんですね。毎年、し続ける。

大学でも何でも支援することができるわけです。だって学生をもらってるのに、その企業が支援できないことはない。だから、社会の仕組みを使えば、学校は大きく変化する。三重県がそうやってやられるというなら、間違いなく大きな変化をもたらす。これを実行して成果に結びつくかだけです。行動して成果に結びつけなかったら何もならない。そんなことを私から言わせていただく。

これをずっと読ませてもらって、すばらしいと。うちの会社へ来て印刷してくれたらと、これぐらい思います。そんなことで、まず第一回は終わります。

(部会長)

ありがとうございます。最初からいろんなご指摘をいただきましたが、いかがでしょう。

(太田委員)

はじめに、仕事の都合で遅参しましたので、申し訳ございませんでした。

先に送っていただいたけど、私も若干、目を通させていただいて感じるところを2、3挙げさせていただくならば、今、向井委員が言われたように大変すばらしい計画に仕上がっているんじゃないかと思います。

ところが、これは、プラン・ドゥー・チェック・アクションの中で、企業でもよく陥るのが、プラン・ドゥーまではするんですよ、というか、もっとひどい企業は、良い計画を立てるでしょう、そうすると、その時点で仕事が終わったように錯覚する会社もいっぱいあるんですね。これで来期の目標が達したみたいなことで錯覚をしまして、実際、ドゥーをする。やってみたものをチェックとアクションが大切なんです、その辺がどうも読んでいて、確かに課題とは書いてくれてあるんですが、どのようにチェックをして、それをどのように次につなげていくのかという仕組みが何も書いてないわけです。やはりそこが甘いのかなと思います。

つまり、悪い言い方をすると、結局、計画を立てて、そして実行して、最終的に成果が出てくるんですが、それを次につなげていこうという執念というものが、あまりこの中では感じられない。ですので、その辺のチェックと次のアクションに結びつけていく仕組みの考察というか、そういうことをもっともっと考えていただければどうか。若干読み取れるところがあるんですが、私はそんなふうに感じました。

我々のような中小企業でも、結局一番問題は、例えば、私のような中小企業の社長が研修を受けてきて、経営理念の作り方とか経営計画の立て方コースを学んで帰ってくるわけです。それに基づいて経営計画を社員さん、幹部集めて立てるんですね。経営理念を作って、経営計画を立てて3年5年10年とやってみる。でも、なかなか成果が上がらない、となったときに、結局何かというと、チェックとアクションのところの仕組みが甘いんですね。ですので、そこら辺のところ

が、これは多分今の日本の社会から考えると、中小企業だけではなくて、多くの組織において、どうもこのチェック・アクションのところ、日本が今弱くなっているのではなからうか、そんな気がします。

今回、オリンピックで柔道の男子が金メダル1個も取れなかったんですが、僕は、総監督の篠原さんですか、人格的にはすごく好きなんです。ところが、あの人は顔は怖い、ものすごく心から優しい人ではなからうかと思うときがあります。ところが、総監督として鬼にならなければならない、つまりチェックを徹底的にかけなければならないところで甘くなったので、どうも弱くなってしまったのではなからうか。勝手な推測ですけど、そんなふうに思うところがあります。

ですので、仕組みも大切ですが、この中にもたくさん書いてくれてありますが、中間管理職というか、中間の人たちをそのようにして育てていかないと。計画は続ける、行動はできるけれども、その中の一番嫌な仕事なんですね、本当は、チェックして次の行動に移すというのは。ただ、やっぱりここが一番重要だと思うし、お金を一番かけずに効率よく組織を成長させていくうえにおいては、ここの部分が一番時間も労力もかけなければ、その育成はできないのではないかと思いますので、その辺のところをもう少しこの中に盛り込んでいただければと思いました。

(部会長)

ありがとうございます。

(浜辺委員)

質問ですが、この研修に行こうと思う方は、どういう方法でこれに参加するのかというところが分からないんです。強制的に行かせるわけではないと思うんですね。自発的に自分で行こうと思う方というのは、大体、企業の場合では、行ったほうがいいたろうという人はあまり行かないと思うんですね。それで、当社は、行かなくてもいいよという人は、自発的には行かないんですけど、そこが基本となってくるんじゃないかと。

(部会長)

その辺、どんな状況かお願いします。

(西口研修担当次長)

今、研修についてどのように参加しているのかというご質問かと思わせていただいておりますが、実はいろいろご説明申し上げた研修の中に、必ず受けてくださいという悉皆の研修と、そして、希望で自分が能力を伸ばしたいと思うところの研修と、そのようにバランス良く研修を用意をさせていただいている現状です。

ちょっとこの場を借りまして、やはり三重県の場合、今、教職員のいろいろな課題が段々明らかになってまいりました。一応4点ぐらいには整理しているんですが、一つは、今、向井委員さんがおっしゃっていただいたように、世の中が変化してきている中で、教員に求められる資質が拡大してきていることが1点目。先生方が学校の中の対応や授業時数の確保等で、研修の機会をいかに確保していくかというのが2点目。そして、実は50代の教員が大変多くて、今後大量退職が目の前に迫って来ている中で、いかに若手を育てていくかということが3点目です。そして最後に、学力向上につながるような先生方の指導力をいかに向上させていくかということが大きな課題であると思います。そのようなことをいかにしていくか見据えながら、特に初任、5年目、10年目の先生方、さらには新任の校長先生、教頭先生等必ず受けてくださいという研修は続けております。

(中村委員)

事前に送っていただいた資料2が、これからの議論のベースになるものだということですので、勝手な読み方をしていくと、議論にもついていけなくなると思いますので、いくつかお伺いします。1ページの(2)の、働きやすい環境づくりの取組内容は理解できました。成果、「仕事にやりがいがある」の項目が、満足度調査で2年間とも重要度、満足度でも一番高い状況と。これを左右比べると、会議の精選や各種調査の見直し、総勤務時間縮減の取組の結果、仕事にやりがいがある項目が2年間とも一番高い状況にあったと読んでいいのか。普通、書くんだったら、どれだけ調査や会議の精選がなされましたかというのが成果として出てくるんじゃないかと思いますが、いかがか。

それから、2ページの課題の一番上のところですが、比較的短期間で早期に退職する事例が見られる。これは例えば5年間ぐらいの数字を拾ってみると、増加する傾向にあるのか。それとも、委員の皆さんおっしゃったように、ある程度採用するときのリスクとして許容できる程度のものなのかということです。

それから、同じく2ページの一番下の段の「ネットDE研修」、ニーズに合った内容になるようリニューアルすることが必要というんですが、この5年以内にできあがったり、ネットDE研修の教材が全体の何%ぐらいあるのかということをお教えいただきたい。

それから、3ページです。先ほど教育委員会事務局から、悉皆の研修と希望に応じた研修がバランス良くというふうにおっしゃっていただきましたが、この真ん中の数字を見ると、基本研修、これが悉皆による研修なんですね。言葉を変えると強制的にするのが1万2,749人、全体の7割5分を占めているのではないかとということ。

それから、県教育委員会が主催ではないが、実質的に研修の要素となっている免許更新講習の受講者がどれぐらいあって、その成果がどんなものなのか。

市町教育委員会がやっている研修もあると思うんです。それをどの程度把握されているのか。あるいは、民間企業等でも様々な研修をされているし、大学のほうでも。そのような研修の参加者をどれほど把握をされているのかということをお教えいただきたい。

また、表にはなかったのですが、資質の向上ということなら、人材の確保が大事になってくるだろうと思いますが、今、三重県の教員の中で正規採用者が占める割合は何%ぐらいか。あまり好きではないのですが、全国で順番つけたら何番ぐらいになるのかをお教えいただきたい。

(部会長)

いくつか質問がありましたが、いかがでしょうか。では、少し準備をしていただいて、今日、もし答えていただけるのはこういうことで、次回、また必要な部分は教えていただくということでも結構かと思いますが、今すぐお話できることはありますか。

(辻村研修指導課長)

今、ネットDE研修のご質問をいただきましたので、この5年間で作成された本数についてですが、104本で、現在は206講座の公開ですので、この部分の半分近くです。

(川口研修企画・支援課長)

市町独自でやっている研修についてどのようなというご質問だったかと思います。基本的に市町のそれぞれの教育委員会が独自でやってみえる研修については、それぞれの市町によって状況が違いますので、直接把握しておりません。ただ、今後は、私共、市町と協同で研修を特にこの時期、開催しております。あるいは、県が募集する派遣研修等については把握している状況です。

(木平教職員課長)

教職員課の木平といいます。よろしくお願ひします。

いくつかご指摘、ご質問をいただきました。一番最初の資料2の1ページの(2)働きやすい環境づくりと成果のところですが、確かにご指摘のように、この働きやすい環境づくりで書かせていただいている、例えば会議の精選や各種調査の見直し等の結果、別途やっている満足度調査において、仕事にやりがいがあったということが、ご指摘のとおり確かに直接リンクしているということが明確に把握しているということではございません。教職員満足度調査というのは、20項目をさせていただいていますが、その中で「仕事にやりがいがあるか」という項目が高いという状況をとらえて、教職員の方々が仕事にやりがいを持っていただいているということをお記載したということであり、取組内容の働きやすい環境づくりの成果として、そのことが現象としてアンケート結果として表れてくるということが明確にリンクづけられないというのは、確かにおっしゃるとおりでございます。

それから、次のページの(3)番の一番上の人物重視の採用選考の実施ということで、課題のところと比較的短期間で早期に退職する事例が見られるということで、まず、増加する傾向があるかというお話でございましたが、今、詳細なデータを持ち合わせてないので申し訳ないですが、年度によって採用人数は違いますが、300後半から500人ぐらい採用する中で、いろんな事情が

ございます。年間一桁ぐらいの方が数名から、もう少し二桁に近い部分が退職しているという状況が事実としてはあります。ただ、その中身は、残念ながら他府県の採用試験を受け直して合格されたということもあるんですが、増えているかというよりも、年度によっているんな事情がございますので、違うところがございます。

研修中の免許更新制の関係ですが、受講の状況ということで、これも詳細なデータは持ってないですが、平成21年度からできた制度ですが、免許を取得して10年経てば更新講習を受けて更新手続きを受ける必要があるというものです。それで、これにつきましては、生年月日でグルーピングをしまして、若干これも年度によって違いますが、おおむね1,500名程度の方に受講をいただいています。それで受講時間は30時間で、最近の教育課題であるとか、専門性の部分の改めた大学での必要な講座の受講ということで、とりわけ教育課題、最新の教育事情等については、そういったことを学び取っていただいているかと認識しています。

それから、正規職員というのは、新規採用ということではなくて、教員全体の講師の割合ということだと思いますが、これも詳細なデータを持ち合わせていなくて申し訳ないですが、90%台の前半だと思いますが、正規職員の定数に対する比率ということところです。その割合について、順位は今持ち合わせてないですが、全国的にみると、どちらかというと、三重県は講師の割合が少し高い部類に入るかという状況だと思っています。私のほうからは以上です。

(部会長)

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。今みたいなご質問でも結構です。

(向井委員)

学校の勤務時間というんですか、有休があるとか、総労働時間というんですか、そういうのが分かりますか。

(教職員課長)

勤務時間は通常7時間45分が所定の勤務時間ということで、学校によって何時に始まる、何時までに終わるといったのは異なりますが、例えば8時30分に始まって、休憩時間もございますので、17時までであったり、17時15分までであったりということなんです。

それで、年次有給休暇については、初任のときは違いますが、20日間というのが毎年ございます。それは繰り越すこともできます。それ以外に特別休暇であるとか、病気休暇も含めて有給の休暇制度についてはございます。

(向井委員)

ありがとうございます。学校でも企業でも、どっちかというと経営者は、働け、働けといって疲れてしまうんですね。どういうことを企業は今始めたかということ、有給があったら、6割は計画有休を取ってほしい。海外へ行くとかなんかして有給休暇を。忽然として家族に何かあったとか、健康を害したとかということで4割ぐらい残しておかないと危ないよねという話をするわけですが、そんなふうにして、おそらく人間なんだから、「働け」だけを言うと疲れちゃうんですね。だから、1週間のうちに、さっき言ったように2日間休みを取らないと。それをどう過ごすかということと、出勤時間内で成果を上げていくのに24時間をちゃんと組み立ててくださいと。それは、8時間は寝ますよね、8時間は会社へ勤務しますよね、そして、あとの8時間をどうするんですかという形で。

学校の先生で、体育の先生なんて一体、残業代払っているのですか。結構いますよね、遠征に行かれるとか何とか。これ、おそらく企業だったら厳しく問われますよね。仕事したのに払ってくれないと言われる。

特に退職した後、我々は、会社で何か問題はありませんでしたかということもきくんですけど、結構それで会社も手痛い目にあったりするんですけど。

学校の先生の働きがい子どもたちについていくというのはいいわけですが、働くことだけを教えると問題がある。これからは、民間企業の場合は、ゆとりがあって働くことへのチャレンジが生まれるということ、学校の先生にも教えてほしい。その中でオーバーフローするものは何かといったときに、それを我々は、アルバイトかパートとかそういう形でサポートできないだろうかということも考えている。その8時間とか7時間45分の間にやれることをちゃんと成果とし

て結びつけていくということを考えたとき、そうすればものすごくやりがいが出てくると思っ
ているんですね。

民間企業では、ちょっと悩むとか鬱とかいうのも全部解消方法ってあるんですね。今は、民間
は、そこまで1人の能力を高めるために落としてはいけないという思いがあるので、その民間の
優れた人材育成の中に使われるんですから、これは使ったほうがいいと思うんです。そういうふ
うにもっともっと交流をしていただいて、時間の活用の方法等を常に思い描くのは、仕事ではな
くて、人間として遊びがあるから人間なんだ、動物は遊びがないから動物になる、ということ
をやっていると、ここに出てくる問題は解消されていく。こんなにやってるのに、まだやれと
いうことになると追い詰められます。どうぞ労働時間もきっちりやって、働きやすい環境を作
るのも、三重県の教育の一環じゃないかと思いますので、お願いします。

(教職員課長)

今、勤務時間なり働きやすい環境づくりということをいろいろご指摘いただきました。大きな
枠組みとして、教員について給与の一部としての時間外勤務手当という形での支給はございま
せん。教職調整額というものが、教員の仕事の特性に応じて支給されています。

それから、部活動につきましては、例えば、週休日において対外試合等に従事した場合は、1
回当たりどれぐらいの時間を要したということで、特殊勤務手当という形で従事した時間と回数
に応じて単価を決めておりまして、それに依りて支給をされることがございます。

あと、働きやすい状況を作るということで、年休の計画的な取得とか、まさにずっと学校現場
においてどういった形で改善しようか、それを浸透させようかということでさせていただいて
きたところです。ご指摘いただいた有給休暇の計画的な取得につきましても、実は平成16年度の末
になりますが、教職員の総勤務時間の縮減にかかる指針というのをいささかせていただいて、その中
に年次有給休暇の積極的・計画的な取得促進義務というのを、その文書の中に記載させていただ
いて、各学校長にも説明なり周知をさせていただいているといった状況です。

(向井委員)

成果が無いわけですね。超過勤務を払わないというのはすごいですね。制度がないわけ
ですね、勤務超過の金額はない。

(部会長)

ただ、学校の先生方の勤務時間については、保護者の方とか市民の方からの目線は、そこら
辺はあまり優しくない面もあるかと思っています。子どもたちのことだからちゃんと面倒見てよ
という視線もすごい強いんですね。だから、勤務時間があるんだからそこでというのが、学校の先生
はそうはなかなかいえない、かなり多く働いていることもあるのかなというふうに、外から見て
て思っはいるんですね。

(中津委員)

私も向井委員のおっしゃったことと同感ですが、勤務時間というより、この職員の資質向上
ということで研修がものすごく細かく丁寧に企画されているんですね。本当に素晴らしいと思
うんですが、同時にそういう時間をどれだけ有効に使えるのかが、研修に行ったら、それは現実
にどれだけ活かされているかということです。

そして、もう1つは、その時間が先生方をより忙しくしてるんじゃないか。そうすると、疲
れるということと、もっとクリエイティブなものが生まれてこないんですね、ゆとりがないから。

私、自分の職員たちのことを見てましても、毎日の仕事がものすごく忙しい。そして、親の要
求も大きいです。生徒の問題もたくさんあります。そのうえに自分の教材研究もしなきゃいけ
ない。そして研修に出るとなると、私が若いころだったら、生徒といつも遊び時間は一緒に遊んで、
子どもたちのことをよく見て交わってましたね。そういう時間がなかなか取れないんですね、放
課後であっても。だから、教員の資質ということを考えるなら、もちろん、この研修、本当によ
く計画されているということは間違いなくそうですが、でも、研修だけが資質向上することでは
ないんじゃないかと私は思います。

もう1つは、やはり先生方が自分の教科やそういうこと以外の体験を持つ、職場もそうであ
ろうけど、例えば、ボランティアに行くと生徒と一緒にボランティア活動をすると、いろいろなこ

とが見えてくる。そして、その中で子どもたちにこうしたら伝わるんだとか、こういう力を持っているんだとかいろんな発見があるので、そういう機会というのは、計画された研修以上に学ぶところが多いんじゃないかと私は感じます。何よりも先生方が、共感性とか感受性とかそういう感性を豊かにしてクリエイティブにならないと、やはり授業もおもしろくないし、なかなか先生自身の資質も上がってこないんじゃないかと思えます。

良い先生、学力のある先生を採用しても、なかなか自分の勉強だけはするけれどという人は、生徒の力をぐっと引っ張り出すことができない、私はそういうふうに感じたのですが。

(松岡委員)

私も今、中津先生がおっしゃったことに同感する部分があります。ここに教員として求める人物像というのがありますが、ここにはいろんなことが書いてありますが、これはもっともなことでありまして、実際に具体的にどういう対応になっているのか、そのようなを見ようと思ったら、何かどこかに書いてあるんですかね。

と申しますのは、これは先生たちの研修制度のすばらしいものがたくさん書いてありますが、一般に、企業ですと、何のために研修するかと、やっぱりお客様が一番上にあるわけなんです。お客様にいかにも満足していただくか、喜んでいただくか、市場がどのように満足してもらうかということに基づいて、いろんな研修ですとか経営面なども考えるのですが、今回の学校の場合ですと、ちょっと言い方は悪いかもしれないですが、お客様というと子どもたちかなと思えないでもないですが、その中でこれだけを見ても、子どもたちの顔がなかなか見えないという部分があります。現実、そこをもう少し教員として求める人物像の中に、どれだけ子どもたちのことが折り込まれているのか知りたいと思ったんです。

それともう一つ、この学校経営品質というのがありますが、この成果の中では、三重県型学校経営品質と書いてあるんですね。この三重県型というのは、全国版と何か違うところがあるのか、違うとしたら、どういうところが違うているのか、その辺を教えてくださいたいと思います。

(部会長)

人物像という言葉があるけれど、もう少し具体的にはどうなっているのでしょうか。

(松岡委員)

ここに使命感を持つ人ですとか、専門的知識、技能、こういうのは当たり前といいますか、そのとおりだと思うんですが、これだけ見ていると、子どもたちの姿がここに見えてこない、私はそういうふうに感じます。もう少し具体的にこの辺が知りたいと思います。

(部会長)

その点、特に教員採用とのかかわりもあるんだとは思いますが。

(教職員課長)

教員として求める人物像ということで、教員採用選考試験をさせていただいてますが、今見ていただいた2ページ(3)取組内容の2行目に括弧書きで3点、報告として書かせていただいています。「教育に対する情熱と使命感をもつ人」と書いてございますが、採用試験の要項の中には、その説明として「子どもに対する愛情や教育者としての責任感が強く、常に子どもの人格と個性を尊重した指導ができる人」という説明を加えさせていただきます。

それから、2点目の専門的知識・技能に基づく課題解決能力を持つ人については、「たゆみない向上への意欲をもち、子どもとともに課題に取り組む創造性、積極性、行動力を持つ人」

それから、最後に「自立した社会人として豊かな人間性を持つ人」については、「優れた人権感覚と社会人としての良識に富み、子どもや保護者との間に深い信頼関係が築ける人」という説明書きを加えさせていただき、教員採用試験の場合の教員として求める人物像として記載をさせていただいて、そういった教員を求めているといった状況です。

(研修担当次長)

経営品質について、三重県型学校経営品質と経営品質、どう違うのかというご質問をいただきましたが、一般に経営品質という考え方がございますが、三重県は経営品質の考えを学校の教育現場の中に取り入れて進めさせているということで、三重県型学校経営品質という言葉で呼ばせていただいております。各学校が、子どもたちのためになっているかという視点で、学校の活

動を点検して、対話と先生方の気づきにより継続的な改善活動を進めているという、本県独自の取組をそのように呼んでおります。

(曾我委員)

幼稚園の現場のほうから、本当に幼稚園の職員も教師というのは人間性が求められており、感性とか本当に求められているんですが、幼稚園の現場でも研修はとても大切にしております。

今日見せていただきまして、いろんな研修を県で計画していただき、本当にこれはありがたい制度だと痛感しています。幼稚園も新規採用の研修を県で取り組んでいただいておりますが、うちの園も昨年度、新規に採用職員の研修をしていただきました。本当に丁寧に園の中に入り込んでいただいて、職員にとってはとてもありがたい研修でした。

今、時間の確保とかいろんなことが出ておりますが、やはり時間は自分たちで作るものと違うかな、ということも職員の間で話をしています。幼稚園の現場では本当に臨時採用の先生が多くて、正規採用の少ないとても苦しい状況ですが、でも、子どもたちのために研修はみんなでがんばっていこうといいながら、子どもたちと共に育ち合うことを先生たちの生きがいにして、やっぱり子どもたちの笑顔を見ると本当に頑張れるよね、と言いながら日々頑張ってます。この研修体制は現場にとってはありがたいと思って読ませていただいております。

(高屋委員)

3ページが一番最後の、社会体験研修等の派遣研修ですが、この24年は5月現在でゼロということですが。平成23年度の社会体験というのは、どのようなものが行われていたのか。このビジョンにキャリア教育とかいろいろありますが、自分たちの生徒にキャリアの大切さを教えるならば、自分たちは、教師以外の体験も必要かと思いますが、それに対して先生方はどのように考えておられるのかということがあります。

それと、もう一つ、研修というのをパソコンでしていただくのもいいんですが、学校へ行くと、先生方もパソコンへ向かって一所懸命研修をなさってるんだと思うんですが、先ほど空いている時間にこれを使ってるということでしたが、児童や生徒から見た目も、自分の目がパソコンに向いているとなると、子どもたちにとってもあまりよろしくない姿だと思います。ですので、その子どもたちに見せる姿をしっかりとしていただきたいと思うのと、この先生方が受ける研修の時間帯、これはいつ行われるのかということがあります。

といいますのは、私自身がお茶、お花をしておりますして、1年ほど前、一度お花を教えてくださいなと言われてました。以前、「母と女教師の会」というのがあったんですが、それにあたるものです。保護者と先生の研修というのか、交流を深める会のときでしたが、その時間帯というのが午後だったんですが、母親部長、副会長さんから午前中にしてくれという申し出がありました。なぜかと聞いたら、組合の研修があるから、母と先生の研修を午前中に回してくれということでした。私自身はどうこうないので午前中にしましたが、先生方の姿として、研修そのものがいかに大事か分かりませんが、親と接する時間もなお大切なことを忘れないでほしいということだけは、切に願います。

先ほど山田先生が、保護者の姿そのものも先生を見る目がきついとおっしゃいましたが、それはそれなりに先生方が受けるものもあると思います。先生方が直すものは直す、そして、親でも言うことはある。確かに親御さんにはたくさん目に余るところがあります。お茶を教えていても、言うことを聞かないので、その子に、「あんた、来んでもええわと言われてしゃくにさわるなら、お母さんに言うてきな」と言っても、また必ずその子は来る、お母さんからは何の連絡もない、自分のしていることが分からない。「親御さんにこういうことやと言いなさい」と言っても、子どもも親に言わない。そういう悪循環というのが、先生と児童生徒の中にあると思いますので、先生方もちょっと改めていただきたいなというのは多々あります。

(研修企画・支援課長)

社会体験研修ですが、具体的にどういうところへ行っているのかというご質問かと思いますが、平成23年度は、例えば市立伊勢総合病院、あるいは児童養護施設「エスペランス四日市」、三重県地方卸売市場、社会福祉法人「アパティア福祉会」、NPO法人の大杉谷自然学校、あるいはアトリエ「オランシェ」、そういうようなところへ行っております。あと、ここには出てない

ですが、初任者の研修の中で、それぞれ社会体験でいろんなところへ自分で見つけてきたところへ行って社会体験をしている、そういうような状況です。

(研修指導課長)

研修指導課の辻村です。今、初任者の社会体験ということで取組いただきましたが、初任者研修の中でも、1日から4日の範囲の中で社会体験をということで、初任者全員にそれをやっています。大体傾向としては、2日から3日程度が多いんですが、県内の福祉施設とかサービス業、あるいは地元の事業所、校区内の事業所、そういうところにもお世話になって研修をさせていただきます。これは初任者全員ですが、経験10年の研修の中でも選択で社会体験ということで、同様に日数は2日程度ですが、これは10年経験の対象者の3割ですが、校区内の事業所等に世話になってやっています。

(研修担当次長)

社会体験研修、高屋委員が最初、3ページの下にゼロと書いてあるのではないかとということで、このゼロは年間を通して社会体験研修に参加する人の数が、5月1日現在でゼロということで、ご了承ください。

あと、もう1つは、パソコンに向けて研修しているというネットDE研修についてご質問をいただきましたが、すべてがこのネットDE研修で研修を行っているわけではなく、委員おっしゃっていただきましたように、面と向かって顔と顔を合わせながら研修をするということも大事にしながら、でも、例えば、集合でただみんな一斉に聞くような研修というのは、このネットDE研修で事前に視聴等をしていただくようなことをすると、随分次の研修講座に有効にもなったりしますので、今のご意見を参考にしながら、今後とも両方のよいところを大事にしてパソコンを使った研修というのを進めていきたいと思っています。

(部会長)

ほかにいかがでしょうか。向井委員。

(向井委員)

品質を向上していくということで、現実が一番いいのは何かといえば、おそらく小学校は無理としても、中学校、高校で、あなたが求める教師像等というふうなアンケートを取れば、現場の声はすぐ分かりますよね。僕もキャリア教育に行かせていただいて、高校と大学をやらせてもらって、感想文を書いていただき、厳しいお話と、それから、なぜ勉強しなきゃいけないか、あれをもらって自分の励みにしているんですが、アンケートというのは正直に出てくるのかなと思っています。

それと、学校経営品質について先ほどおっしゃっていましたが、我々もコラボをして、県の大会も見させていただいたのですが、「継続は力なり」という形の中では、ぜひとも学校経営品質は大変ですが続けてください。我が社もまだ大賞までは至ってなくて、奨励賞をもらって次にチャレンジしようということをやっているんですが、やっぱり励みを先生に持たせてあげてほしいと。

本田技研や我々の会社にも、QCサークルの大会があったら、必ず1等とか2等とかいうと、次の励みにものすごくなるんですが、学校の経営品質でも年に1回の発表会やって、相手の取組の良さとかいうのを共有化していく。それがレベルはすごく早く向上していくんじゃないかと思っています。

私はよく分かりませんが、できれば、そういうところにお招きをいただいて、民間の1つぐらいは県で大賞を取られる方がいるわけですから、そういう発表もお聞きいただくというふうな形が資質向上になるんじゃないかと思っています。勝手ばかりですが、ぜひともアンケートが実施できるなら、子どもたちが求める教師像という形のアンケートをやったらすぐ分かるんじゃないかと思っています。

(太田委員)

いろいろな研修の最後に、必ずそういうような効果を高めていくためにもアンケートを実施していただいているように読ませていただいているんですが、どのようなアンケートかというところを少しお聞かせいただきたいのと、それから、それをそのアンケートに基づいて、次、どんなふうにかかしていかうという方針で今具体的には動かれているのか、少し聞かせていただければ

と思います。

(部会長)

先ほどのチェック・アクションのその辺の部分と関係してということだと思います。

(研修担当次長)

今、受講者のアンケートについてご質問いただきましたが、講座を受講していただいたら、すぐその日のうちに、まず、受講直後のアンケートを実施いたします。今日の講座は満足度はどれくらいですかとか、研修は今後は役立ちますかというような自由記述も含めて研修講座のアンケートをちょうだいします。同時にその中に今後実施してほしいような内容等も含めながら実施をしているというのが一つのアンケートです。

このビジョンで研修の効果測定というのが出てきておりますが、直後だけでなく、少し時期を置いてから、再度、その受講者に追跡してアンケートを取るということも始めております。それは、前回受講していただいた内容が、あなたの実践に活用できていますかというふうに、時期が経ってからどうですかというように追跡してアンケートも取らせていただいているのが現状です。

(太田委員)

ありがとうございます。それで、アンケートを取った後で、私が一番聞きたいのは、企業の場合ですと、例えばAさんには今現在、例えば部下を指導していくある1つのスキルが足りないとか、まだあまり持ち合わせてないと。ですので、それに対してそのスキルを高めてもらう、もしくは、きちんと取得してそれを使えるようにするという研修を、具体的な目的を持つ企業の場合は、普通行うと思うんです。多分それは一緒だと思うんです。ただし、その後、今の少し西口次長のお話の中にあっただんですが、それを具体的にあなたの仕事の中で、日々これからどのように組み込んでいきますかというふうなところを、研修を受けられた先生方に迫っているのかどうかということなんですね、私の伺いたいのは、やはりそこを迫っていかないと、多分9割ぐらいの人はあまりやらないと思います。それがまた人情やと思いますし、それが何も悪いことやないと、普通だと思うんですね。

だけれども、我々中小企業の経営者もそれに長いこと、とにかく研修を行えば人間というのは光り輝いて、うちの会社は絶対に良くなるんだと思ってずっとやるわけですよ。ところが、そうならないんですね。なぜならば、それはやはりやらないからです。いくらものすごい高い1人何万円、何十万円もするような研修へ行かしても、結局そのときは覚えて帰ってきて、「やった、俺はこれで人間変わったんだ」ぐらいの人が出るんですが、その後ほっておくと、もう半年もかからずに元の木阿弥になってくるんです。

今、企業では多分それがそのようにならないように、じゃ、あなたはその研修を受けた後に、それをどのようにあなたの仕事で活かしますかというふうな計画を、ある程度の時間をかけて書いてもらって、そして、それに基づいてその後のチェックをまたかけていくというようなことをやっている会社が多分多かるかと思えます。ですので、その辺のところをやはり具体的に獲得したスキルをどのように活かしていくかということ、例えば一つひとつの学校では、校長先生に、教頭先生になるのか、誰か管理職の方がやはりその辺をしっかりと見て行って、共通の問題としてとらえて、そこに共通の問題を学校の中でとらえながら、それに対して研修を受けたことで、それを解決していくという、ステージを上げていくということをやっているだけでいいのかな。はじめ申し上げましたプラン・ドゥ・チェック・アクションのチェック・アクションというところの、もう一つこれからもっと強くしていただきたいと思いますと思っているのが実はそこで、これをやると、多分先生方、もっと研修を受けたくなくなるのは必至です。だけれども、それをやってもらわないと、多分向上はしていかないと思えますね。受けたから良くなるはずなんです、絶対に。だから、その辺を結局、教委のほうでどれだけリーダーシップを持って指導をしていけるか。そして、各学校の校長先生や教頭先生、管理職の皆さんが、どれだけそういう認識を持ってやっていけるかということが、私はみそではないかと思うので、その一番はじめの発言ということでご理解いただければと思います。

(部会長)

私から、司会役とは離れて発言したいのですが。

1つは、大学に勤めている者としてのかかわりですが、最初のほうでも中村委員から免許更新講習の話が出ましたが、やはり、先ほど教員養成機関との連携というのがありました。今は教員養成機関とは採用だけではなく、研修の面でもぜひもっと連携をしていかなければならない時代だと思っています。そういう点では、更新講習もいろいろな大学がやっていると思いますが、あれだけの先ほど年間1,500名とおっしゃっていましたが、それだけの方が更新講習を受けている、それが生きなければ本当にもったいないことになってしまうので、ぜひ、更新講習とか全体の研修をちゃんと把握しながら、ぜひ生かしていただければと思います。

もし、こういう研修がもっと必要なんだということも、実は免許更新講習についても、もっともっと教育委員会からも意見を言ってもいいんじゃないかというふうに、国の事業としていろいろやっていますが、こんなようなことも中身として三重県の先生方に必要だというように言っていただければ、入れていくことも可能ではないかと思います。連携をより密に、三重大学だけではなく、皇學館大学とかいろんな大学がありますので、ぜひ生かしていただければと思います。それが1点です。

それから、2つ目は、全体にかかわることですが、ご指摘いただいているように、本当に先生方の研修というのは、この最後のA4の紙にあるように、ある意味でものすごく体系的になっていて、形としてはかなり十分と言いましょうか、充実した研修の形になっていると思うんですね。そうなんです、やっぱり学校の先生たちが本当に元気になったり、それから、学校として教育が本当に成果を上げていくためには、大枠としては2つのことが必要なのかなと私は思っています。1つは、先ほど中津委員さんが、一人ひとりの先生がクリエイティブにならなければいけないという、そういうある種、固定した仕事を頑張れというのではなくて、どうしても一人ひとりの子どもが全部違って、その一人ひとりに先生方は対応しながら、本当に生き生きとした教育や学級をつくっていかなくちゃいけないわけですね。だから、その一人ひとりの先生が、本当に元気になったり、見通しが持てたりということが必要なんだろうと思うんです。したがって、そういう一人ひとりの先生が元気になっていく研修ということ、それから、もう1つは、学校なら学校、それから、もっと県だったら県とか、こういう教育を全体には進めようということが大事だという、ある学校なら学校として、県なら県として目標を持った施策が絶対必要で、それはどうやって進めていくのかという中に研修も入ってくるんだろうと思います。それを支援するような研修と言いましょうか。だから、片方だけではどちらにしてもだめで、その両者がどうやってうまくかみ合っていくのかということが、全体の研修の枠組みとしては必要かと考えながら、今の研修のあり方を検討していく必要があるかと思っています。

例えば、今、一人ひとりの先生が元気になっていくという点では、どれだけ、今、同僚性なんて言われるんですが、学校の中で先生方のつながりが、どれだけちゃんと、先輩が後輩をうまく育てていくとか、いろんな関係がいろいろ作られていくのかとか、そんなようなことも課題になっていて、そういう点では学校内の人間関係なり、研修、目に見える、目に見えない研修の充実というのが必要になったりと、そういうことも含んでいるんですが、そういう2つの視点から必要だなと私は思っています。そういう問題意識で今後も考えていければと思っています。

(中村委員)

山田部会長のお話も聞かせていただいて、なるほどと思うところがたくさんあったんですが、やっぱり一口に研修と言っても、いくつかの側面があるんだろうと思うんです。それぞれの経験年数に応じて、最低これだけは身に付けておかなきゃいけないよねということとか、2つ目は、最新の技術や技能を獲得するという事とか、それから、3つ目は、それぞれの学校、職場で課題になっていることについて、解決するための手立ての支援をするというようなところがあると思うんです。その3つに切り分けて考えていく必要があるんじゃないかということと、もう1つの軸として、職場から離れてやる研修と、職場の中でやる研修。私は、職場から離れてというのは、職場の集団から離れてディスプレイの前に立つのも、職場から離れてだと思うんです。その折り合いとかさじ加減をどうつけるのかということも、限られた時間とお金と人的資源ですから、今後、議論していく中で必要なのではないかと思います。

それで、最終的には、子どもにどう返っていったかというところがなかったら、学校の先生は、

自分が勉強するためにお金もらっているのではないわけですから、結果として子どもにどう返っていったかということ常を意識をしていかないと。次、こんな研修を受けたい、それはあなたの趣味でしょうというふうな状況ではいけないでしょうし、浜辺委員が冒頭おっしゃいましたが、あなたはそれに行かなくていいわよ、本当はあなたが行ってほしいのよというような見極めもちょっと大事かと思っています。

(部会長)

時間が段々と迫って来たので、そろそろまとめていかなければならないのですが、他にご意見ございますか。

(高屋委員)

研修とちょっと離れるか分かりませんが、昨日、私自身が、「一番こういうときに的確な答えと
いうのか、的確な指導をしてくれる先生というのは一体何人おるんやろ」ということを思ったんですが。

自分のプライベートのことを申し上げて悪いんですが、孫が学校の夕涼み会に行くということで、私もついていきました。学校の事業ですから、たくさんの親御さんと子どもさんがおりました。孫と鉄棒のところに行きましたら、他の子たちもおりました。その中の男の子が、よく夜店でマジックボールみたいにきれいにキラキラ光る発光するボールを持っていました。

そのボールを各女の子と男の子の背中に向けて当てて、「映る」と言っていました。その距離で映るわけではないんです。そうしたら、その男の子は段々3人の女の子に近寄って行ったんです。その女の子たちは逆上がりをしていたのですが、その子たちのお尻へ向けてこうやるんです。そんなことしたらいかんのかと思ったんですけども、子どものすることやと思って黙っておりましたら、その男の子が1人の女の子の下に潜ったんです。潜ってそのボールをその下に映すので、「あっ、いかんわ」と思った途端に、女の子がぐるっと回転し、男の子の頭とゴツンしてその子も周りの女の子もびっくり、男の子も当然びっくりした。男の子は慌てて逃げてったんです。その女の子たちは唖然として、一体何があったんやろという感じでいました。学年を訊くと、男の子は6年生、その子たちは3年生だと言うので、それで別れたんです。

結局、その男の子のした行為に対して、的確に、「それはいかん行為やよ」ということを言ってしっかりと指導できる、ただただ叱るだけでなしに指導できる先生って一体何人おるんやろと考えました。

そしたら、その周りの親もすごく不安やということを書いてました。その不安と、そのことで女の子に対するケアというのか、それをきちっとできる先生って、一体何人ぐらいその小学校にいるんですかね。難しい質問でごめんなさい。私は、それは、「資質」やと思うんです。

(部会長)

そういうことに対応できる先生がほしいなということですね。

ほかにいかがでしょう。最終的には議事録が出ると思うので、それに代えたいと思うんですが、いくつか重要なご指摘をいただいたので、今日、それぐらいは最低確認しておかなければいけないと思っています。

1つは、最初に向井委員さんが、今重要なのは、世の中が大きく変化してきていて、そういう変化して起こってきている問題にきちっと解決できる力を先生たちに付けないといけないんじゃないか。今、高屋委員がおっしゃったような点も含めて、そういう力が今求められている。そういう力を育てるような研修が必要なんじゃないかというご指摘をいただいている。

それから、太田委員からは、プラン・ドゥ・チェック・アクションですね、これをきちっと活かしていくような、そして最後には、自分の仕事にどう活かしますかというようなことも、ちゃんと問うような研修のあり方が求められるんじゃないかというご指摘があったというふうに思います。

また、先生方の働く時間との関係についてもご指摘があったと思います。働くことと休息することのバランスが取れた、そういう働きやすい、働きがいのある環境を作っていくことも大事だというご指摘もいただいたと思います。

さらに、一人ひとりの先生がクリエイティブになっていくと言いましょか、そういうような、

いろんな教師がいろんな体験を持ちながら、一人ひとりがクリエイティブな力を持っていくような、そういう力を育てたいというご指摘もいただきました。

最後のほうでは、私も中村委員も含めて、いくつか研修の体系、枠組みみたいなことについてもご意見をいただいたと思います。あと、もう1つ大事なのは、生徒を見据えて生徒を大事にする、生徒を育てるといふ、それを何よりも一番大事にすることが必要なんじゃないかということが、何人の方からもいただいたと思います。そのような重要なご指摘があったかと思っています。

一つだけ終わるにあたってご相談ですが、例えば、この部会では、去年も学力のところから外部から指導に来ていただきましたが、人を呼んだりすることができるんですが、実は事務局と相談をされていて困りました。教員の資質向上としてこういう取組をしているという形で、他のところから呼ぶとあって、特段に、絶対ここの方に来ていただくと参考になるという取組が見つかっていません。そういう点では、ちょっと迷っているところがります。別に絶対呼ばなくちゃいけないことはなくて、あまり適切な人がいなかったら、様々なキャリアを持っている皆さんですので、ここできちんと議論を詰めていこうと思っているんですが、何かこういう人の話とか、こういう筋の人の話を聞くと参考になるというようなことがございますでしょうか。

(向井委員)

私学なんかで、いい人材を送り出しているところがあれば、それは現実の姿ですから、そういうのは聞く耳を持つことは必要だと思います。でも、なかなかこの方が特別にそれを現学校にどう導入するか難しいことですから、できれば、そういうシステムがやっている方法というのがあれば、我々が聞いても非常に参考になるかなと。

(部会長)

もし何か気がつかれたことがございましたら、事務局のほうにご連絡いただいて、今の向井委員のご意見も大事なご指摘をいただきましたので、検討させていただきたい。

それでは、本日の会議は、この辺で終わっていきたいと思いますが、その他のことで何か皆さんからございますか。事務局から何かございますか。お願いします。

(教育改革推進監)

今のゲストスピーカー等につきましては、また今のご意見も踏まえながら、部会長と相談させていただければと思います。

(部会長)

それでは、一応この会議は閉めるということで、事務局にお返しいたします。

5 連絡事項

(教育改革推進監)

山田部会長様、進行のほうをありがとうございました。

それでは、連絡をさせていただきます。まず、次回ですが、9月19日の午後1時半から、こちらプラザ洞津で予定をしておりますので、お忙しいとは存じますが、ご協力をよろしくお願いを申し上げます。

最後に、お手元の資料のうち、冊子の三重県教育ビジョンにつきましては、机の上にそのまま置いておいていただければと存じます。それ以外の資料はお持ちいただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、これを持ちまして、教育改革推進会議第1回第1部会を閉会いたします。

本日は、誠にありがとうございました。

(閉 議)