

平成 28 年度 第 5 回三重県教育改革推進会 議事録

日 時 平成 29 年 2 月 20 日 (月) 13 : 30 ~ 15 : 15

場 所 三重県勤労者福祉会館 6 階研修室

出席委員 山田 康彦 (会長)、藤原 正範 (副会長)、浅川 由子、西田 寿美、
耳塚 寛明、村田 典子、森 清光、山門 真、和田 欣子 (敬称略)

事務局 教育長 山口 千代己、副教育長 木平 芳定、
教職員担当次長兼総括市町教育支援・人事監 浅井 雅之、
学校教育担当次長 山口 顕、育成支援・社会教育担当次長 中嶋 中、
研修担当次長 中田 雅喜、教育総務課長 長崎 敬之、
教育政策課長 宮路 正弘、教育財務課長 中西 秀行、
教職員課長 小見山 幸弘、人権教育課長 赤塚 久生、
保健体育課長 野垣内 靖、研修企画・支援課長 上村 由美
研修推進課長 大川 暢彦

【宮路教育政策課長】

本日は、お忙しい中、ご出席いただきありがとうございます。ただいまから、第 5 回三重県教育改革推進会議を開催いたします。なお、本日は、石川委員、平岩委員、宮本委員がご欠席です。開会にあたりまして、教育長の山口千代己からご挨拶申し上げます。

1 教育長挨拶

【山口教育長】

第 5 回三重県教育改革推進会議にご出席賜り、ありがとうございます。報道でご承知のとおり、本県の高中生や中学生に、つらく悲しい事件がありました。親より早く死んではいけない、人を殺めてはいけないという命の大切さを子どもたちに教えることに加え、怒りをコントロールすることや折れそうな心を柳のようにしなやかに生きるということを教えることが求められていると思います。人生は一本道ではないということを学校教育や教育行政に携わる者は、改めてしっかりと胸に刻む必要があると思っています。三重県教育改革推進会議は、本県の教育の重要な課題について話し合う条例設置の会議ですが、誰のための改革なのかということに、もう一度、我々は向き合う必要があるのではないかと思います。制度や仕組みを変えることも大事ですが、子どもたちの実態を見据えているか、子どもたちのちょっとしたサインを見逃さないでいるか、ふだんの教育活動の中で子どもたちに忍耐力をつけているか、ということが問われていると思います。関係者の方々は、つらい思いをされているだろうと思い、お悔やみ申し上げます。

す。

今年度の教育改革推進会議は、本日が最終回です。これまで4回、次期の県立高等学校活性化計画（仮称）について議論いただきました。以前は生徒数が1学年30,000人ほどでしたが、今では18,000人ほどに減少しています。また、学習指導要領の改訂や高大接続改革など、高校教育を取り巻く環境は、大きく変化しています。地域から県立高校に求められるものも変わってきており、地方創生の観点や小規模校の活性化という観点が必要となっています。この会議では、長野県の白馬高校の事例をとおして、県民にとってなくてはならない学校であると県民に捉えてもらうことが、小規模校のあり方として必要であるというご意見もいただいたところです。これまでの審議でいただいたご意見と、先頃、実施しました中間案に対するパブリックコメントをふまえた最終案（素案）を本日は提案させていただきますので、ご審議をお願いします。

もう1点の議題は、「教員の育成」についてです。教員の養成・採用・研修については、平成25年度に、この会議で「高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の育成のために」という指針をまとめていただき、教育委員会として3年間、取り組んできたところです。昨年末、教育公務員特例法が一部改正され、教育委員会に教員の資質向上に関する指標の設定が求められることになりました。文部科学省は教育委員会に対し、教員育成の協議会を設置し、関係者と教員育成をテーマに協議していくようにと通知しているところです。本日は、教員育成の協議会に先立ちまして、今後の教員育成に関する留意点などについて、ご審議を賜ればと思います。どうぞよろしくをお願いします。

【宮路教育政策課長】

続きまして、山田会長にご挨拶いただきますとともに、以降の進行をお願いしたいと思います。山田会長、どうぞよろしくをお願いします。

【山田会長】

教育長からの挨拶にありましてとおり、本日は今年度最後の教育改革推進会議になります。どうぞよろしくをお願いします。

先ほど誰のための改革かというご指摘がありました。改めてそのような視点からも見直しながら、本日の報告事項や審議事項に対して、ご意見をいただきたいと思います。

本日の議題ですが、報告事項が1つと審議事項が2つあります。審議事項の1つ目は、「県立高等学校活性化計画（仮称）」についてです。前回会議において中間案を審議し、その後、パブリックコメントが実施されました。パブリックコメントをふまえ、修正すべきところは修正し、最終案という形になってきましたので、本日、最終的な審議をしたいと思っています。

審議事項の2つ目は、「教員の養成」です。教育公務員特例法の一部改正とかかわって、委員の皆様からご意見をお聞きしたいと思っています。

本日の会議は、2時間ということで、15時30分まで予定をしています。

それでは、まず、報告事項「平成29年度三重県教育委員会関係予算について」です。事務局から資料を説明願います。

2 報告事項

(1) 平成29年度三重県教育委員会関係予算について

【宮路教育政策課長】

資料2「教育委員会 平成29年度当初予算のポイント」をご覧ください。まず、「予算編成にあたっての基本的な考え方」です。三重の子どもたちに生きる喜びを感じながら、志を持って夢を実現させていく力や、他者と支え合いながら社会を創っていく力を育てていく必要があります。また、いじめや暴力行為、貧困などの課題に対応して、児童生徒の安全・安心を確保するため、学校の組織力を高めるとともに、家庭や地域と一体となった取組を一層進めていくことが求められています。

このようなことに対応するため、平成29年度当初予算では、「学力の向上」、「グローバル人材の育成」、「特別支援教育の推進」、「子どもの体力向上」、「誰もが安心できる学び場づくりと心の教育の推進」の5つの項目について、重点的に取り組むこととしています。7ページ以降のポンチ絵で簡単に説明させていただきます。

まず、1点目の「学力の向上」です。平成28年度全国学力・学習状況調査におきましては、小中学校合わせた8教科中、3教科で全国の平均正答率以上という結果であり、無解答率についても、これまでになく大きな改善が見られました。平成29年度は今年度スタートした「みえの学力向上県民運動セカンドステージ」の取組を一層推進していくということで予算を立てています。学校においては、特に授業改善の取組を深めるため、「全国学力・学習状況調査」、「みえスタディ・チェック」、「ワークシート」の3点セットの活用、少人数教育の推進、教育支援事務所を中心としたオーダーメイドの支援等を行っていくこととしています。家庭・地域においては、生活習慣の確立等の取組を広げるとともに、家庭の状況により対応が難しい問題については、地域による学習支援等を行っていきます。「三重県型コミュニティー・スクール構築事業」では、地域未来塾の実施を拡充し、計10市町で実施していくこととしています。

8ページをご覧ください。「グローバル人材の育成」です。これは、サミットの資産を次世代に継承していくため、地球規模の視野で物事を考え、地域の視点に立って行動し、将来、社会で活躍できるグローバルな人材を育成していくという目的で実施するものです。具体的には、「世界へはばたく高校生育成支援事業」としまして、今年度も実施しました「みえ自然科学フォーラム」を、新たに高校生から小中高校生に対象を広げて実施します。また、「明日へつなぐグローバルチャレンジ推進事業」では、郷土に関する英語の補助教材を新たに作成するとともに、イングリッシュデーの実施など英語で積極的に発信する力を育てていくこととしています。さらに、『「挑戦・交流・進化」で紡ぐ職業

教育推進事業」では、職業学科の生徒が県内企業の海外工場や欧米レストラン等で実習を行う、海外インターンシップを実施することとしています。「未来を拓く職業人育成事業」では、地域の課題や活性化について主体的に議論する意欲や態度を育成する「高校生地域創造サミット（仮称）」を開催します。

次に、9ページの「特別支援教育の推進」です。ここでは、特別支援学校の施設整備を行うとともに、早期からの一貫した教育支援体制の構築や、障がいのある子どもたちの自立と社会参画に向けた取組を進めるなど、インクルーシブ教育の理念をふまえながら、福祉等の関係機関と連携し、一人ひとりの教育的ニーズに応じた特別支援教育を推進することとします。学習環境の整備として、県立子ども心身発達医療センターに併設する県立かがやき特別支援学校について、平成29年度からの円滑なスタートに向けて取り組むこととしています。また、平成30年4月開校予定の県立松阪あゆみ特別支援学校の整備を行うこととしています。さらに、パーソナルカルテの活用促進をするとともに、支援体制の充実等に取り組んでいくこととしています。加えて、特別支援学校9校において、常勤講師と教員が連携して医療的ケアを実施するとともに、新たに医師等と連携し、安全に医療的ケアを実施するための校内支援体制の充実を図っていくこととしています。

次に10ページの「子どもの体力向上」では、子どもの発達段階に応じた運動習慣や生活習慣等の改善、体力向上に向けた学校等の取組支援により、子どもの体力向上に取り組むこととしています。特に、インターハイについては、開催を翌年に控え、三重県実行委員会を中心に、会場市町、関係機関、団体等と連携して、競技種目別大会や総合開会式の準備を進めるとともに、高校生の企画運営による300日前のイベント開催など、啓発広報活動を行っていくこととしています。

最後に、11ページの「誰もが安心できる学び場づくりと心の教育の推進」です。ここでは、いじめや暴力行為、不登校、貧困などの課題に対応するため、スクールカウンセラーの効果的な活用とともに、スクールソーシャルワーカーを増員し、教育と福祉をつなぐ取組を進めていきます。具体的にはスクールカウンセラーを県内156全中学校区、高等学校36校に配置するとともに、スクールソーシャルワーカーを1名増員し、計10名とします。そうした中で、学校の要請に応じて派遣等に努めていくこととしています。また、いじめや暴力を許さず、相手を思いやる心などを身につけるため、学校の教育活動全体で学校、地域の実態に応じた道徳教育を進めていくこととしています。そのほか、高等学校等での教育費の負担軽減や、学校防災で新たに備蓄食料を更新するなど、防災教育・防災対策の充実にも取り組んでいくこととしています。

以上、予算の概要です。

【山田会長】

平成29年度の三重県教育委員会関係の予算について説明がありました。この件につい

て、何かご質問やご意見はございますか。

【森委員】

7ページの三重県型コミュニティ・スクール構築事業について、もう少し具体的に教えていただけないでしょうか。

【山口次長】

コミュニティ・スクールについては、いわゆる地教行法に定められていますが、もう少し地域の実態にあわせて柔軟にやらせてほしいという声もあるところです。そこで、本県では、学校支援地域本部や地域未来塾など趣旨がコミュニティ・スクールに相通じる取組を含めて、三重県型コミュニティ・スクールと位置づけ、取り組んでいるところです。

【森委員】

私たちは7、8年前から現在の地域未来塾の形での学習支援に取り組んでいます。大学生に指導員となってもらっていますが、結構、大学生の取り合いになります。そこで、私たちは、教員OBや地域の方を指導員とし、小学校で地域未来塾を行っているのですが、指導員が大学生でなくてもいいのですよね。

【山口次長】

おっしゃるとおりです。採点だけ保護者にしてもらう、専門的ところは教員OBに指導してもらうなどで結構です。例えば、熊野市では、教員志望の大学生が指導員を行っており、子どもたちと大学生の双方に効果があると聞いています。

【藤原副会長】

6ページに事業の見直しという表がありますが、廃止とか休止された事業というのはどのようなものでしょうか。

【中西教育財務課長】

まず、休止の事業1本ですが、産業教育施設整備事業です。例年、高等学校の産業教育設備の整備費として4,000万円の予算がありましたが、来年度は休止ということで、4,000万円減額になっております。

それから、廃止事業は5本ありますが、主なものとしては、フリースクールの市町への補助金や、土曜授業の国事業終了に伴い、コミュニティ・スクール事業に統合されるということで廃止になるものなどです。

【山田会長】

2 ページの②に学力向上支援事業、③に少人数教育推進事業がありますが、この2つの取組の中で、「少人数指導」と「少人数教育」と「少人数授業」という、3つの言葉が使われています。厳密に読むとわかりますが、読む人にとっては混乱するかなと思ったので、今後、表現を整理していただくとよいと思いました。

他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、予算はご確認いただいたということで、次の事項に移らせていただきます。

次は審議事項になります。審議事項1「県立高等学校活性化計画（仮称）の策定について」、事務局から説明願います。

3 審議事項

(1) 県立高等学校活性化計画（仮称）の策定について

【宮路教育政策課長】

資料3から資料7について説明いたします。

資料3は、中間案に対するパブリックコメントの結果概要です。昨年末から本年初めにかけてパブリックコメントを実施し、40人又は団体の方々から101件の意見をいただきました。意見の内容を整理しますと、種類としては33件に整理されます。項目別には、活性化のための取組に対する意見が16件と最も多くの意見をいただきました。意見に対する対応状況として、最終案に意見や提案内容を反映させていただいたものが4件、また、意見や提案内容が既に反映されているものが14件、参考にさせていただいたものとして9件ありました。主な意見としては、「地域に学校があることは、通学に要する交通費の面からも修学支援につながる。生まれた場所によって学校の選択肢が著しく異なることのないようにすべきである」という意見が最も多く、次いで、「今後も引き続き地域活性化協議会での協議を大切にするべきである」、「活性化に向けて取組を進めるためには、人的・物的支援が必要である」、「時代や社会にどう対応していくかといった人材育成に力点を置いているが、教育本来の目的である人格の完成という視点も重要ではないか」という意見を多くいただきました。いただいた意見と県の考え方の案については、以降にその詳細をまとめてあります。

続いて、資料4をご覧ください。中間案に対していただきました県議会の意見です。全体で11件に整理していますが、まず1つ目、計画の名称についてです。議会から「本計画は、活性化方策だけでなく、教育機会の保障や地方創生の視点などが入り高校教育全般にわたる内容となっていることから、計画名称を『県立高等学校教育ビジョン』としてはどうか」という意見をいただいています。議会に対しては、教育改革推進会議をはじめ、いろいろな場で意見を聞きながら検討をさせていただきたいと回答していますので、このことについても、後ほどご意見をいただければと思っています。2つ目として、先ほどのパブリックコメントでもありましたが、産業界が求める人材育成の面が重

視されているが、人格の完成や主権者としてどう生きていくかという視点も重要ではないかという意見もいただいています。以下、例えば6番では「障害者差別解消法の施行をふまえ、労働教育の記述に障がい者雇用への理解の視点を入れるべきではないか」などの意見をいただいたところです。

続いて、資料5をご覧ください。パブリックコメントや議会の意見等をふまえ、中間案から変更した点についてです。資料7の最終案（素案）では、修正箇所アンダーライン等を引きながら修正箇所を示してありますので、あわせてご覧いただければと思います。

1番目、2ページの「情報化の進展」において、中間案では「教育において、（中略）ICTの導入が進んでおり」という表現をしておりましたが、表現を検討した結果、「ICTの導入が進むことが見込まれており」という表現に変えました。また、その後段で「学びの質的向上」という言葉を入れておりましたが、「教育効果の向上」と表現を精査しました。

2番目、3ページの「国の教育改革等の状況」です。中間案では、「主体的・対話的で深い学びを実現するアクティブ・ラーニングの視点を取り入れた授業」という表現になっていましたが、今回、国の次期学習指導要領の最終案の中で、アクティブ・ラーニングという言葉の定義が曖昧であるという理由から、使われていないということもあり、アクティブ・ラーニングという文言を削除し、「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善」という表現に精査しました。

3番目は、同じく3ページの「ニーズの多様化」ですが、議会から「生徒の中には、例えば経済的に不利な環境にあり、かつ発達障がいを抱えている場合がある。生徒が抱える課題は複合的になっているという認識を記述してはどうか」という意見をいただきましたので、中間案の表現に加え、「また、これらの教育的ニーズは多様化・複雑化しており、専門的・組織的な対応が認められている」という記述を加えました。

4番目は、5ページの「新しい時代を生き抜いていく力の育成」の記述です。人格の形成について記述してはどうかという意見をふまえ、「生徒の自己実現や人間的な成長をめざし」という表現を加えたところです。

5番目ですが、「生命を大切にすることを育み一人ひとりに応じた教育の実現」の中で、「経済的に不利な環境にある生徒」という言葉をつけ加えました。

6番目、「社会の一員としての自覚と責任を育む教育の推進」です。里親や養子縁組の記述、家庭的な居場所の大切さといった表現を盛り込んだらどうかという議会の意見をふまえ、里親や養子縁組という表現は入れることができませんでしたが、家庭という言葉をつけ加えました。

7番目、「社会の一員としての自覚と責任を育む教育の推進」の、労働に関する記述のところ。議会の意見をふまえ、働く意義や労働者の権利と義務に加えて、「合理的配慮など障がい者に対する理解を深める講座を拡充する」という記述を追加しました。

8番目、「地域を学び場とした教育の充実」です。中間案では「地域の環境問題等に関する講演会などを通じて」という表現でしたが、パブリックコメントで、持続可能な社会づくりというのは、環境だけではないという意見をいただきましたので、「環境問題など社会的な課題に関する講演会などを通じ」という表現に改めたところです。また、議会意見に対応しまして、「三重県環境学習情報センター等の拠点施設を活用した環境教育に取り組む」という表現をつけ加えました。

9番目、「地域に根ざした防災教育の推進」です。中間案では「地域で開催される防災に関する行事」という表現をしていましたが、パブリックコメントで、地域では表現が曖昧ではないか、地元市町で開催されるという表現にすべき、という意見をいただきました。地元市町以外もあることから、「地元市町等」という表現に修正しました。

10番目、「授業力の向上」です。先ほど説明した理由により、アクティブ・ラーニングという言葉を外しましたので、ここでも「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業」という表現に統一しました。

11番目です。「職業系専門学科」の記述に関して、職業系専門学科は、県の公設試験研究機関等との連携をしてはどうか、という意見を議会からいただきましたので、「県の農業研究所や水産研究所等の公設試験研究機関と連携した取組を推進する」という表現を加えました。

12番目、高等学校のあり方の「基本的な考え方」です。地域協議会の意見を聞きながら活性化を進めるべきであるという意見を多くいただきましたので、「地域活性化協議会等の場で地域の声を聴きながら総合的に検討する」という表現に改めました。

主な変更点については、以上です。

資料6は最終案の構成です。構成は変更がありませんので、説明は省かせていただきます。

最後に資料9をご覧ください。審議事項の1つ目の論点として、「県立高等学校活性化計画（仮称）」について、資料7のとおりでよいかということ、また、他に付け加えるべき点、又は考慮する点はないかというところでご意見をいただければと思います。

【山田会長】

県立高等学校活性化計画の最終案（素案）について説明がありました。資料9の論点1にあるとおり、県立高等学校活性化計画（最終案）を資料7のとおりでよいか、他に付け加えるべき点や考慮すべき点があるか、という観点から審議いただきたいと思います。今回が最終案ですので、お気づきの点につきましては、ご指摘いただきますようお願いしたいと思います。

また、県議会から計画の名称を変えてはどうかというご意見があったようです。今は、「県立高等学校活性化計画」という名称ですが、「三重県高等学校教育ビジョン」という名称にしてはどうかという意見です。教育の全体計画が「三重県教育ビジョン」という

名称ですので、個人的には同じでは良くないと思っていますが、名称についても何かご意見をいただければありがたいと思っています。

それでは、どこの点からでも結構ですので、お気づきの点がございましたらお願いしたいと思います。

委員の皆さんが準備している間に、私から意見を申し上げます。1点目は、5ページの3の「(1) 新しい時代を生き抜いていく力の育成」の最初の○の記述です。中間案から修正があり、「知識や技能の習得に加え、それらを活用する力を含めた」という表現が削除されたことにより、子どもたちがしっかり考えて判断するという知的な面がここから消えてしまいました。7ページの「新しい時代に求められる学びへの変革」では、思考力・判断力・表現力等というふうに具体的な言葉は出ていますが、この「新しい時代を生き抜いていく力の育成」という基本的な考え方を示す箇所において、本当に子どもたちが自分で考えて判断していくという知性の問題を書かなくていいのかという点が気になりました。主体的・対話的で深い学びへの転換を進めて自立する力、共生する力を育成すると書いてあるわけですが、そこには、自分で考えて判断していくことを入れるべきではないかと思いました。

2点目は、5ページの下から3番目の○で「選ばれる高等学校」という言葉が出てきますが、誰に選ばれるのかということを書いたほうが、記述の意図が伝わるのではないかと思います。生徒や保護者に選ばれるということでしょうか。社会ではないように思うのですが、そのあたり読んでいて気になりました。

3点目は、10ページ目の上から2つ目の○の記述が加筆されて、「合理的配慮など障がい者に対する理解を深める」という言葉が入ったのですが、そうしますと文脈として、「働く意義や労働者の権利と義務（中略）を深める」という文章になります。権利と義務については「学ぶ」の方がふさわしいと思いますので、「権利と義務を学び深める」といった表現の方がよいと感じました。

最後に気になったことですが、三重県では連携型中高一貫教育をやってきて、今も続いていると思います。しかし、中高一貫教育をどうするかということに関して、今回の活性化計画の中には記述がありません。何か触れておかないと、中高一貫教育に取り組んでいる高校にとっては、どうしたらいいのか分からなくなるのではないかと思います。を心配しましたので、検討していただけるとありがたいと思いました。

【浅川委員】

14ページの(4)「①地域を学び場とした教育の充実」の2つ目の○に「学んだ内容の確実な定着とともに、郷土への理解と愛着を深められるよう、(中略)生徒が幼稚園・保育所等や小学校に出向き、体育の授業や外国語活動等を支援する取組を進める」という記述があります。ここに中学校がないのが寂しいと思います。また、支援する取組は、

体育の授業や外国語活動等だけではなく、家庭の授業などさまざまあると思います。外国語活動についても、今後、教科としての外国語に変わっていくことを考えると、特筆していることで、むしろ取組の幅が狭められている感じがします。

もう1点は、3ページの「三重県の高校教育の状況」の記述で「県立高等学校は、全日制課程を54校に、定時制課程を13校に、通信制課程を2校に設置している」とありますが、「に」が繰り返し出てくるのが気になります。また、「県立高等学校は、(中略)設置している」という文書になっており、主語と述語がねじれている気がしました。

【藤原副会長】

3ページの記述から「アクティブ・ラーニング」という文言が削除されましたが、そのことによって授業改善の中身が変わってくるのかどうかお尋ねします。

9ページの「自らの人生や家庭・家族の大切さについて考え行動できるよう」というところに、家庭という言葉が加わりましたが、家庭・家族というように並列して言葉を並べてよいのかという疑問があります。

19ページに「県の農業研究所や水産研究所等の公設試験研究機関と連携した取組を推進する」という記述を加えたということですが、従来からこのような取組があったのか、今後新しい取組として実施していくのかということについて教えてください。

【宮路教育政策課長】

1点目については、もともと主体的・対話的で深い学びの一つの手法がアクティブ・ラーニングですので、その言葉が取れても実態としては変わらないと考えています。

2点目、9ページのところについては、より良い表現になるよう検討させていただきます。あまり長い説明を加えると、余計わかりにくくなるということで、家庭という言葉にとどめましたが、なかなか表現が難しかったところです。

19ページの公設試験研究機関との連携については、例えば、水産研究所と水産高校の連携など、すでに取り組んでいる学校も実際にあります。それ以外の連携についても今後、視野に入れながら記述をしています。

【山田会長】

他にいかがでしょうか。計画名称について何かご意見をいただける委員はいらっしゃいませんでしょうか。

【山門委員】

県立高等学校活性化計画という名称は仮称なので、変えてもいいとは思いますが、県立高等学校教育ビジョンというのは、三重県教育ビジョンもあるなかで紛らわしいと思います。

【山田会長】

他によろしいでしょうか。それでは、何かお気づきの点がございましたら、事務局にご連絡いただくということで、教育改革推進会議としての意見は以上とします。

続いて、審議事項2に移ります。「教員の育成について」、事務局から資料を説明願います。

(2) 教員の育成について

【宮路教育政策課長】

参考資料1として、「高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の育成のために」という冊子を配付させていただいています。平成26年3月に、教育改革推進会議で意見をいただきとりまとめたもので、これに基づいた取組を平成26年度から今年度まで3年間進めてきたところです。資料8で、『高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の育成のために』の取組結果について整理しましたので、ご意見をいただきたいと考えています。

まず、1の概要にありますように、近年の社会状況や子どもたちの変化等を背景に、教員に求められる資質・能力の幅は拡大してきています。その一方で、今後、多くの経験豊かな教員の退職が見込まれており、力量のある教員の確保と、教員の資質の向上がますます重要になっています。

このようなことから県教育委員会では教員の資質向上にかかる取組方向をとりまとめた「高い専門性と豊かな人間性を備えた教員育成のために」を平成26年3月に策定し、「教員養成」、「採用」、「研修」を相互に関連づけた総合的な視点から取組を進めてきたところです。この3年間の主な取組について、冊子の項目立てに沿って説明いたします。

まず、教員養成に関する取組結果です。「(1) 大学等教員養成機関との連携強化」については、本県の公立学校が進めている教育の情報を発信し、より広く周知することを目的に、大学生向けの教員採用選考試験案内パンフレットを作成し、Webページで発信するなど広報活動を行ってきたところです。また、教員を志望する大学生等を養成段階から人材育成を図るために教育アシスタント事業を実施しました。これにつきましては、参加者が減少傾向にあることから、大学生への周知と、学生及び学校現場双方にとって魅力的な事業となるよう、引き続き検討が必要と考えています。高い専門性と豊かな人間性を備えた教員が養成されるよう、三重大学及び皇學館大学とそれぞれ協定を締結し、教員の資質向上等について協議を行ってきました。また、教育公務員特例法一部改正に伴い設置が求められている、大学等と教員の養成・採用・研修について協議を行う場の設置に向けた情報共有を図ってきたところでございます。

次に、採用に関する取組です。「(1) 教員採用の仕組みと方法の改善」として、教員採用選考試験において、人間性や教育に対する情熱と使命感をより重視した選考ができるよう、個人面接の内容及び評価方法を改善してきました。また、多様な経験や力を持つ人材を採用することを目的に、障がい者特別選考の申込み資格から、「自力による通勤

が可能であり」という文言を削除するなど、教育を取り巻く環境に応じた選考ができるように改めました。

続いて、「(2) 教員採用選考試験合格者が学校現場で円滑に教育活動を始めるための取組」として、初任校に赴任後、すぐに力を発揮できるよう、教員に求められる力や心構え等を身につけることを目的に、教員採用選考試験合格者を対象に服務や異動のルールに関する説明と個人面接を行うとともに、採用前研修を実施しました。

次に、研修に関する取組結果です。「(1) ライフステージごとに求められる力の育成」としまして、学び続ける教員としての基礎を確立できるよう、力量やニーズに応じて選択できる形態で、授業づくりや学級づくり、生徒指導等の基礎的な知識・スキルの向上を図る研修を実施しました。また、学習指導等に係る力の向上のため、初任、教職経験6年次、教職経験11年次の教員が、校種別・教科別に研修班を構成し、授業研究を行う授業実践研修を実施してきました。

続いて「(2) 授業力の向上を重視した研修等の充実」です。小中学校において授業改善モデルの普及・啓発を行うため、全国学力・学習状況調査の速やかな結果の活用、ワークシートの充実、国の調査官を招へいたした授業改善研修会などを実施することで、学校での授業改善の取組が進むよう支援に努めてきました。また、英語教育、理数教育、職業教育の指定校を設け、指導力の向上を図るとともに、基礎学力の定着度合いを把握し、授業の工夫・改善を図ることを目的とした県独自の「みえベーシックチェック（仮称）」の試行問題を作成しました。さらに、特別支援学校コーディネーター会議を開催するとともに、エリア別研修会を実施し、地域の発達障がいに係る支援体制の整備を進めてきました。

続いて「(3) OJTの活性化・校内研修体制の確立」です。校長のマネジメント力、教頭の実務力等の向上のため、全ての新任校長、新任教頭を対象に、育成支援に係る研修を実施してきました。また、校内研修を企画・運営できる人材を育成するため、重点推進校等の授業研究担当者を対象に、校内研修の企画・運営に関する研修を実施しました。

続いて「(4) 研修のあり方と継続的な改善」としまして、三重大学をはじめとする大学や国立特別支援教育総合研究所等に内地留学者を派遣するとともに、新教育大学等大学院教員派遣を実施しました。

続いて「(5) 学校の組織運営体制の確立」です。平成27年度から主幹教諭・指導教諭を配置するとともに、それぞれを対象とした研修を実施してきました。また、全ての県立高校において、今年度試行された学校マネジメントシステムを活用して学校関係者評価を実施しました。さらに、県立高校の統一校務支援システムの構築を行うとともに、管理者研修や操作研修会などを実施するなど、平成29年4月からの本格稼働に向けた取組を行ってきました。

次に「3年間の主な成果と今後の課題」です。成果として、平成27年度から小中学校

に主幹教諭・指導教諭、県立学校に主幹教諭を配置することで、授業力の向上や管理職と連携した学校組織体制の確立が進みました。また、授業力向上を目指した研修の実施や組織的な授業改善の取組推進により、学力向上に一定の成果がありました。さらに、研修においては、教員の年間研修参加回数が増加するとともに、「研修内容を自らの実践に活用できる」とする教員の割合が増加しました。

一方、残された課題として、多くの経験豊かな教員の退職が見込まれていることから、力量のある教職員の確保、知識や指導方法の継承、若手及び中堅・中核教員の育成が必要となっています。また、多様化、複雑化する教育課題に対応できるよう、教員の専門性の向上を図るとともに、教員の多忙化解消に向けた組織的取組を推進する必要があります。さらに、優れた教員の採用・育成に向け、教員養成系大学との連携を一層深める必要があります。

「今後の方向性」として、法改正に伴い、県教育委員会と大学等で構成する協議会を組織しながら、教員の資質の向上に関する指標及び指標をふまえた教員研修計画を定めることが求められていますので、「高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の育成のために」に変わる指標と研修計画を来年度策定していきたいと考えています。

説明は以上です。よろしくお願いいたします。

【山田会長】

平成 26 年 3 月に教育改革推進会議でまとめた「高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の育成のために」に基づいた 3 年間の取組結果の説明がありました。これを材料にしながら、資料 9 の論点 2 にあるように、教員の養成・採用・研修において、どのような取組を進めていくべきか、今後、資質向上に関する指標、教員研修計画を作成していくうえで留意すべき点は何かという点で審議いただきたいと思います。

教育公務員特例法の改正で、教員の資質向上に関する指標を定め、教員研修計画の具体的な内容をつくるということになっていますが、このことについては、今後、教員育成の協議会で協議されると思いますので、本日は、全体にどのような取組を進めたいかとか、指標とか計画を策定していくうえで留意すべき点は何かという、大きな方向性についてご意見をいただければと思っています。それでは、どの点からでも結構ですのでご意見をお願いします。

【藤原副会長】

資料 8 の「(5) 学校の組織運営体制の確立」の中の下から 2 行目の記述に「統一校務支援システムの構築を行うとともに管理者研修や操作研修会を実施」とあります。管理者研修はわかりますが、操作研修とはどんな研修かについて教えてください。

また、「3 年間の主な成果と今後の課題」の中に、「学校マネジメントシステムの構築（平成 29 年度から本格実施）」と書かれていますが、学校マネジメントシステムが構築

をされているというのは、どういう条件が整えば構築されたと言えるのかどうか、教えていただければと思います。

【宮路教育政策課長】

最初のご質問ですが、まず、統一校務支援システムとは、成績情報などさまざまな情報を統一してデータベース化するシステムでして、それによって通知表などをスムーズに処理ができるというものです。そのシステムの各学校の責任者に対する研修が管理者研修であり、使うための研修が操作研修です。このシステムによって、教員の業務の効率化を図りながら情報共有することで、組織体制を強化していくという趣旨です。

【中田次長】

学校マネジメントシステムについてです。本県では、平成13年度に学校自己評価制度を導入した後、三重県型学校経営品質に取り組んでまいりました。それから10年が経ちましたので、その中身をより現場に近く、より課題解決につながり、PDCAサイクルがより円滑に回りやすいよう、さまざまな方のご意見をいただきながら、システムをつくってきました。昨年度試行し、本年度より本格的実施という形になりましたので、学校マネジメントシステムを構築したと記載しています。現在、学校現場でシステムに沿いながら学校改革や改善活動を進めているところです。

【耳塚委員】

2点ございます。1点目は、教員育成に関して一番大きなテーマというのは、活性化計画の中でも出てきましたように、主体的・対話的で深い学びを実現するための方策を中核に進めなければいけないということです。これは、養成、採用、研修の全ての段階で必要であると考えます。

養成の段階では、教職課程の内外で、主体的・対話的で深い学びとは何かということ学ぶというよりは、大学教育を通じて探究的な体験を積むとか、学習を全てこのような形でやるという実際の体験を積むことで、アクティブ・ラーニングとは一体どういうものなのかについて理解を深めることが必要だろうと思います。本来、ゼミとか卒論はそういうもののはずですが、それが機能しているかが問われてくるだろうと思われま

す。採用の段階では、これは前々回の会議でもお話したと思いますが、例えばマスター枠とかドクター枠とかいうものを設定するという方法もあると思います。

研修の段階では、参考資料2に職員の研修事業体系というのが出てきますが、この体系のどこかに適切な形で位置づけていくことが不可欠だろうと思っています。

2点目ですが、教員育成については、教員が持っている資質や能力を生かせる体制かということとセットで考えないと、実効性を増しにくいだろうと思います。先頃、教員の勤務状況に関する連合総研の調査結果が発表されました。その調査とは別に、3月に

発表することになっている私に関係している調査でも、小中高の教員の勤務状況について、以前から比較ができる形態のデータを公表することになっています。そこで驚いたのは、ここ数年間でも教員が学校にいる時間が長くなっており、それは出勤する時間が早くなって退勤する時間が遅くなったということなのですが、睡眠時間がここ 20 年ぐらいどんどん短くなってきて、今回、平均で 6 時間を切ったということです。つまり平均睡眠時間が 5 時間何分かということです。多分、これは他の職業集団では見られないことだと思います。平均がこのぐらいだということは、4 時間ぐらいしか寝ていない教員もいるということです。また、これは高校の教員だけですが、本と新聞を読む時間が、ここ 5 年間で半分になってしまいました。新聞離れの影響が急速に進んだということのせいかもしれないですが、いずれにしても多忙化の問題は極まった感があり、これ以上進んだらまずいだろうと思っています。教員が職務に打ち込むための条件整備や研修が必要です。教員定数の確保が一番大事ですし、事務職員の配置を進めたり、校務支援システムのように業務を効率化したりすることも不可欠であろうと思います。

【森委員】

新任教員が何を悩んでいるかという点、授業のやり方もありますが、地域あるいはモンスターパーエントと言われる保護者からの対応に本当に悩んでいて、本来の授業に関する取組に入っていけないという感じを受けます。教員になられる方ですから、おそらくこれまで順調にきたと思うのですが、まだ若い教員が学校へポンと出され、地域の人からきつく言われて、くしゅんとなってしまうようなことが見受けられます。モンスターパーエントへの対応方法など研修できませんが、地域とのかかわり方を学んだり、新任のときに地域の人との懇談会に参加したりするなどの機会が必要だと感じました。

【浅川委員】

新任教員と言っても、教員には初任研がありますし、いろいろなシステムがあり、勉強できるのですが、問題は講師です。常勤講師や非常勤講師になっても何の研修もありません。学校では一生懸命 OJT をし、研究会があれば送り出しますが、学ぶ場が保障されているわけではない。これだけ講師が多いにもかかわらず、講師が勉強する場がないというのは大きな課題であると思います。また、即戦力である講師であるのに、なかなかキャリアアップが図れていないという課題もあります。講師なので担任が持てないということもありますし、校務分掌上の重要な仕事を担当させたくても講師であるからできないということもあります。これらは採用とも関わってきますが、講師の取り扱い、講師の研修、講師の採用という点を今後考えていく必要があると感じています。

【山門委員】

教員は特殊な職業で、新しく採用された方でも担任を持つことから始まり、教壇に立った瞬間から一人前の仕事が求められます。新規採用者が入った学校には加配がありますが、加配を充実させ、ゆとりをもって取り組めるような教員配置がほしいと思います。採用1年目で教員に向いてないと言って退職してしまうような事例もあるようですが、そういうことは避けていきたいし、せっかくやる気を持って来ていただいているので、将来的にも伸びていっていただきたいと思います。教育実習に来る方にもいろいろあり、単位を取るためという人もいますが、本当に教員をやりたいという思いの方は、子どもたちに向き合っていくわずか3～4週間で成長していくのがわかります。そういう方たちが現場で採用されたときに、力を発揮できるような職場にしていかなければいけないと思います。

また、「高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の育成のために」は、時間をかけてつくっていただいております、指針となるようなこともかなり書いてあると思いますので、教員育成協議会においては、これを参考に検討していただければと思います。

【和田委員】

「高い専門性と豊かな人間性を備えた教員の育成のために」という指針に基づき、さまざまな研修が進められ、非常に効果をあげていると感じています。校種を越えた研修や、初任者、6年次、11年次という年代を超えたグループ研修、現場へ出向いた研修など、いろいろな形の研修が充実してきており、それが実を結んで成果を出してきていると私は感じています。それをふまえて、今後さらなる検討を進めていっていただきたいと思います。一方で、いろいろな研修や授業研究に関する研究の蓄積がまとめられていないのではないかと感じることもあります。各校で行われた優れた研究成果がセンター的などところでとりまとめられて、更に普及していくということがあるといいなと思います。また、新しい学びのスタイルについて、教員自身も大事だと感じることでできる研修や教えるスキルを学ぶ研修についても進めていくことが重要であると思います。

【西田委員】

私は、臨床の現場で常に学校と関わっています。優秀な方が教員として採用されていると思いますが、新任で入った方が、すぐに担任を持って子どもたちの集団をまとめ、保護者の対応をするのはとても困難です。授業を教えることはできるかもしれませんが、若いときは対人関係がそんなに豊かではありませんので、フォローアップ体制として、周りの校長や教員、コーディネーターたちが間に入って、うまく対応することで学びにつながると思います。その場合、学校の組織マネジメントをどうするかというのが大切になってきます。これは管理職の役割だと思うのですが、管理職が動かないところは、教員がどんどん疲弊し休むこともあります。うまくフォローできると、教員も元気になっ

て、失敗があったとしても次の成功のもとになっていきます。だから、新任の教員は最初、ベテランの教員と一緒にしながら、学級運営をどうするか学ぶべきであると思います。1年間はすぐ現場に立つのは無理ではないかと思います。臨床の場面でも1年間ぐらいは、きちんとした指導者がつきながら第二主治医になって代理しながらやります。学校でもそのような体制で、ベテラン教員や再任用の教員をつけ、初任者教育をされたらどうかと思います。最初から自分で勉強しろとか、一人でやれとかいうのは、難しいのではないかと思います。

【村田委員】

企業では、最初から現場に行かせるわけにはいきませんので、経験を積み重ねながら人を育てます。1年目ではなかなか営業にいきましょうというわけにはいきません。せめて半年ぐらいは温めて、自分の会社の核心を身体の中に入れてからでないと、なかなか外へは出せないという現状があります。企業はそれぞれ異なる方針を持って、売っているもの、やっている仕事、中身が違ってきます。私どもの会社の場合、倉庫に1万アイテムがありますので、それを覚えるのに半年はかかります。外に一人で出すのは、少なくとも1年から1年半経ってからになります。私の会社の間は、1年目から営業に出るとしても、ほとんど誰かサブがついて行きます。他社にいた人間を引き抜いたとしても、会社のカラーになるまでには、やはり半年ぐらいは温めたいという気持ちがあります。先ほど、学校では1年目から担任を持たせ、教壇に立たせるという話を聞き、びっくりしました。私どもと違い、学校で扱っているのは物ではなく人です。教員がノイローゼになるという話を随分聞きますので、組織的に精神的なフォローアップをしないと、大変だと思います。私は、社員の顔色を見ながらフォローアップするのが上司の役目と思い、朝の簡単な会話の中でも、社員の様子をつかむ努力をしています。学校でも企業でも職場環境という面からみれば同じですので、そのようなメンテナンスに取り組んでいかなければだめだろうと思います。私の弟はイオンで働いていましたが、イオンはそのようなバックアップ部門をお持ちのようです。今のさまざまな家庭状況の中で、家庭が行うべきことでも学校に要求してくるということもあると思います。そういうことも含めて、メンテナンスをかけていただくようお願いしたいと思いました。

【山田会長】

参考資料1の4ページに、ライフステージごとに求められる力というのがありますが、子どもたちの学習や教員の学習指導の質が変わってきていることから、内容も変更しないといけないと思います。例えば、ライフステージに沿って求められる力が決められていくというのは、見通しが出ていいと思いますが、それぞれの1項目目は、若手教員は「学習指導力」で、その後、ベテラン教員では「高度な教科専門性」となっていきます。これは教科の専門を子どもたちに教えていくことを念頭に置いた段階区分ですが、アク

ティブ・ラーニングということからすれば、「学習指導力」がどれだけ「高度な学習指導力」になっていくかというような形に段階区分すべきだと思います。当然、教科専門性が高まることは大事ですが、それは教える力というよりも、子どもたちが深く学習できるような指導力が高まっていくということだと思います。そのようなことを念頭に置いた力が必要だと思いますので、このライフステージも中身を変えながら考えていかなければならないと思います。

2つ目は、教育委員会と大学との連携については、養成・採用・研修でより密接な連携ができるように、さらなる努力をお願いしたいと思っています。例えば、採用のところだけではなくて、研修のところでも連携することが大事だと思います。中教審の教員養成部会の資料にも指摘されていましたが、更新講習と中堅研修をうまくつなげていくなど、より効率的で役に立つ研修ができれば、少しでも教員の時間が節約できると思います。役に立つ研修を少ない時間でやるという点でいろいろな工夫がもう一步できるのではないかと思います。

それと同時に、今、ベテラン教員は、ライフステージがどんどん高まっていくこととなりますが、実はそうではなくて、ベテラン教員も新しい教育方法にチェンジしていくことが求められています。今までのキャリアをふまえながら、新しい教育方法を使いこなしていくということも必要だと思います。

今、徐々に中堅の教員数が少なくなっていることから、これまで初任者が中堅教員に助けられていたことが、今はできなくなってきました。子どもや保護者の状況も変わってきているということもありますが、新任のときから保護者対応や、授業の中で困難な子どもに直面することが多くなってきています。それに対して、教員養成段階から、大学の授業でも具体的にこういう事例があったら、一体我々はどう考えていったらいいのかということを学んだり、単なる表面的な方法論、手立てで終わらせるのではなくて、子どもの理解や保護者の理解をふまえた具体的な事例を研究していくことが求められるのではないかと思います。何人かの教育学部の教員で研究会をつくり、自分たちの授業を変えようと取り組んでいます。先ほど村田委員や西田委員からご発言があったように、1年目の教員に対して、さまざまなフォローができてくる体制ができるといいなと思いますが、それと同時に、養成のほうでも養成教育の内容を考えていけない時期にきていると感じます。

他にご意見はよろしいでしょうか。教員育成については、今後も教育改革推進会議の議題に上がってくるかなと思いますので、そのときにもご意見をいただければと思います。

それでは、県立高等学校活性化計画と教員養成のあり方について、さまざま示唆的なご議論をいただきまして、本当にありがとうございます。本日の審議はここまでとし、進行を事務局に返します。

【宮路教育政策課長】

山田会長、審議の進行をありがとうございました。また、委員の皆様、本日も活発なご審議をいただき、ありがとうございました。

本日、いただきました県立高等学校活性化計画に対するご意見については、修正を加え、3月下旬に確定したいと考えています。その後、委員の皆様に計画を送付させていただきますので、よろしくお願いします。

なお、次回会議については、来年度6月ごろを予定しています。詳細については、後日ご連絡をさせていただきます。

それでは、これもちまして第5回三重県教育改革推進会議を閉会します。ありがとうございました。