

平成24年度 第4回三重県教育改革推進会議 議事録

日 時 平成25年2月4日(月) 9:00~12:25

場 所 プラザ洞津 「高砂の間」

出席者

(委員) 稲垣 元美、上島 和久、太田 浩司、奥田 清子、杉浦 礼子、
関戸 信、曾我 基子、田尾 友児、多喜 紀雄、
土肥 稔治(第2部会長)、中津 幹、中村 武志、西田 寿美、
松岡 美江子、向井 弘光(副会長)、山田 康彦(会長、第1部会長)
(欠席者) 末松 則子、高屋 充子、浜辺 佳子、皆川 治廣
(敬称略)

(事務局) 教育長 真伏 秀樹、副教育長 小野 芳孝、
教職員・施設担当次長 信田 信行、学習支援担当次長 白鳥 綱重、
育成支援・社会教育担当次長 野村 浩、研修担当次長 西口 晶子、
教育総務課長 荒木 敏之、教育改革推進監 加藤 幸弘、
教職員課長兼総括市町教育支援・人事監 木平 芳定、
福利・給与課長 福本 悦蔵、学校施設課長 加藤 丈雄、
高校教育課長 倉田 裕司、特別支援教育課長 井坂 誠一、
特別支援学校整備推進監 東 直也、小中学校教育課長 鈴木 憲、
生徒指導課長 和田 欣子、研修企画・支援課長 川口 朋史、
研修指導課長 辻村 大智、
教育総務課副課長 寺 和奈、高校教育課副課長 松岡 泰之、
小中学校教育課副課長 伊藤 卓哉、
特別支援教育課副課長 森井 博之、同課 大井 雅博、
研修企画・支援課副課長 後藤 武彦、研修指導課副課長 大森 雅彦、
教育総務課 松下 功一、辻 成尚、久野 嘉也、宇陀 和彦

内 容

開 会

(事務局 加藤教育改革推進監)

失礼いたします。定刻となりましたので、ただ今から、平成24年度第4回三重県教育改革推進会議を開催させていただきます。

本日は、お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日、高屋委員、浜辺委員、皆川委員にはご欠席、また、太田委員、末松委員には遅れられるというご連絡を事前に頂戴しております。曾我委員は途中でご退席されるということでございます。

本日は約3時間にわたる長い協議となります。活発なご議論をよろしくお願い申し上げます。

それでは、開会にあたりまして、真伏教育長からご挨拶を申し上げます。

1 教育長挨拶

(真伏教育長)

皆さん、おはようございます。早朝から、また、大変お忙しい中、第4回教育改革推進会議にご出席いただきましてありがとうございます。

本年度、「教員の資質の向上」と「県立特別支援学校整備第二次実施計画の改定」、それと、昨年来お願いをしております「県立高等学校の活性化」と、大変重いテーマばかりご審議をいただきましてほんとうにありがとうございました。

まず、教員の資質の向上につきましては、私ども昨年来、学力向上の県民運動の中でも申し上げておりますが、「楽しい授業」といいますか、「わかる授業」といいますか、学校での授業をしっかりと組み立てていくためには、その中でもやはり、教員の果たす役割は大変重要かなと思っております。いわゆるベテラン教員がこれからどんどん退職してまいりますので、その中でも、教員の資質をいかに向上していくかという部分をしっかりとテーマに取り上げていただくということで、大変重要なテーマだったかと思っております。本日もご審議をいただき最後のまとめを受けまして、来年度、教員の資質については、人材育成ビジョンのようなものにつなげていく形で中身をもう少し充実させていただきながら、今度は、実践のほうにしっかりと移させていただければと思っております。

2つ目の、県立特別支援学校のほうですが、特に高等部の生徒の急増という状況の中で、施設の狭隘化ということがあったのですが、それについても方向性を出していただいて具体的に進める手はずができるようになってきたかなと思っております。

最後に、高等学校の活性化でございますが、高校については、高校教育としての質の保証、それと、いろんな課題、発達障がいがありますとか不登校ですとか、外国人生徒への対応など、いろんな喫緊の課題をたくさん抱えている中で、また、少子化という大きなテーマもございますので、そうしたものへの方向性ということでしっかりご審議をいただけたかなと思っております。

本日は、まとめということになりますので、改めまして忌憚のないご意見を賜ればと思っております。本日、まとめという形で私どもにいただきましたら、「県立特別支援学校整備第二次実施計画」と「県立高等学校活性化計画」につきましては、議会での審議、私ども教育委員会での審議を経まして、今年度中には成案という形でしていきたいと思っております。

いろんな施策等については、現在、平成25年度当初予算の策定作業をいたしておりますので、そこへ入れられるものについてはしっかり予算を計上していきたいと思っております。

少し気が早くなってしまうのですが、来年度、教育ビジョンの中間見直しの年にあたってまいります。22年度に策定いただいて、早いもので、もうすぐに中間かなという感じですが、来年度また、いろんな形でのご審議もお願いをすることになるかと思っておりますので、よろしくお願いを致します。

本当に1年間どうもありがとうございました。本年度最後のまとめになりますので、またしっかりご議論いただきまして、私どもの充実した施策につながりますようよろしくご指導ご助言をお願い申し上げます。本日はありがとうございます。

(加藤教育改革推進監)

それでは、山田会長様、進行のほうをよろしくお願ひ申し上げます。

2 会長挨拶

(山田会長)

それでは、これから審議を始めさせていただきます。よろしくお願い致します。

今、教育長さんからお話がありましたように、今回の全体会が今年度の最後のまとめという形になるということです。この間私たちは、教育ビジョンを前に作成し、その後、その教育ビジョンがどのように進んでいるかをこの教育改革推進会議で、ある意味でチェックをしながら、かつ、そのより具体化に向けて審議を進めてまいりました。しかしながら、改めて今年の1年を見てみると、ビジョンとして大きな方向を出すことはある程度やってきたけれども、では、それを具体的にどう進めていくのかというところでは、改めていろいろなことを考えないといけない、非常に難しいことを進めてきていると思っております。そういう点では、委員の皆様本当にたくさんの知恵をお借りしながらこの推進会議が進められてきたと思っております。

今年度のまとめということで、また、いろいろ忌憚のないご意見をいただければと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、事項書に即して審議を進めていきます。

今年度のまとめで、(1)に「審議のまとめ案について」となっております。ご存じのように、第1部会では、「教員の資質向上」について4回の審議をしてまいりました。第2部会では、「県立特別支援学校整備第二次実施計画の改定」、そして、「県立高等学校活性化計画の策定」ということで3回の審議を重ねてきました。本日は、それぞれの部会での審議のまとめをするということになります。

それでは、「平成24年度審議のまとめ(案)」の審議に入っていくわけですが、最初は資料1から入るわけですが、資料1の冒頭は、第1部会及び第2部会の共通事項になっていて、審議のテーマや主な意見について記述してございます。それ以降は、第1部会の「教員の資質向上」の審議結果が記述されております。その後の、「県立特別支援学校整備第二次実施計画」と「県立高等学校活性化計画(仮称)」については、資料2、3という形でまとめの冊子となっております。

最初に、資料1についてご審議いただくわけですが、進め方としては、内容が多いので、資料1については目次の1～6と7以降という形に分けて、全体的な部分と具体的な取組事項ということで審議をしていきたいと思っております。

それでは説明をお願いします。

3 審議事項

(1) 平成24年度三重県教育改革推進会議「審議のまとめ(案)」について 教員の資質の向上について

(加藤教育改革推進監)

それでは、資料1「審議のまとめ(案)」について、事前に送付させていただいたものから当日版、本日お配りしたもので1ヶ所だけ小さな修正をしておりますけれども、それ以外は事前送付のそのままでございます。項目に沿いながら概略のみで恐縮ですが、説明させていただきます。

まず、1ページの「1 はじめに」というところですが、1つ目の段落から3つ目の段落までは、昨年度までのこの推進会議の経緯について概略を記させていただいたうえで、第4段落目のところ、「平成24年度、三重県教育改革推進会議は」ということで、今も会長から説明していただきました教員の資質向上、2つの計画について計7回の審議を重ねてきたということを記述しました。

1ページの下、「2 審議テーマについて」ということで、それぞれの2つのテーマについて、詳しくは2ページの上、(1)教員の資質の向上について、なぜ、このテーマを選ん

で審議したかということ、第2回の全体会でご確認いただいた内容を、1つ目の第1段落に書かせていただきました。子どもたちと直接接する教員が果たすべき役割の大きさということで、このテーマにしてきたということです。

(1)の2つ目の段落、「このテーマの内容は」ということで、教員の資質に関しては3つ、「養成」「採用」「研修・人材育成」ということで、「養成」は大学生の段階のことです。「採用」は、教員採用試験前後のこと、そして、教員になってから、長い教員人生の中での資質向上ということで「研修・人材育成」、この3つの柱からなるわけですが、第1回、第2回の部会審議の中で出していただいた意見の大半は、3つ目の「研修・人材育成」に係るものであります。

また、「教員一人ひとりの授業力の向上ということが様々な課題への対応にもつながっていく」というようなご意見もいただきまして、まずは教員の授業力の向上という観点に絞って審議をしたい、ということで審議をしてきたことの記述です。

2ページ後半(2)の2つの計画につきましても、同様に最初の段落は、第2回の全体会で確認をしていただきました、この審議が必要になった理由でございます。冒頭、教育長からもありました2ページ一番下、24年度末までを目途に成案としていきたいと思っております。

3ページ、「3 審議のテーマにかかる主な意見について」、たくさんいろんなご意見をいただきました。代表的なものを書かせていただきましたが、その中でも、ポイントのみで恐縮ですが、1つ目、《教員の資質の向上》につきましても、の1つ目、学校現場に求められる課題が多岐にわたるようになり、日々の対応に追われ時間的余裕が少なくなっている傾向がある。校内で育てる文化が薄れている。下線の施してある部分は、部会での前回の審議からの加筆修正部分です。3つ目の、研修に行くこと自体が教員の余裕を失わせている面があるのではないか。7つ目の、資質の向上には教員以外の仕事等を体験し、幅広い視野を持つことが必要である、等々、貴重なご意見をいただきました。

2つ目、《**県立特別支援学校整備第二次実施計画の改定**》につきましても、の1つ目、施設整備について、まずは対象となる生徒数等の基本データをしっかりと把握する必要があるのではないか。3つ目の、知的に遅れのない発達障がいの子が増えている。これは中学校までに社会性が身につけていないことが主な要因であるが、社会性が十分に身につけていけば、県立高校でも対応可能であるというようなご意見等をたくさんいただきました。

3ページ一番下、《**県立高等学校活性化計画(仮称)**》につきましても、4ページ一番上の、「活性化計画」をもとに高等学校の活性化を進めるにあたっては、市町等教育委員会との連携を大切に取組んでほしい。また、の4つ目、グローバルな舞台で活躍できる人材を育成するための理数教育・英語教育の取組は大変よい。このような取組をさらに推進していくべきであるというようなご意見をいただきました。

これらを踏まえて、教員の資質向上の具体的方策、また2つの計画について、この協議のまとめにしていくということでございます。

4ページの下、「4 教員に求められる資質について」ということで、一番下の2行ですが、これは三重県教育ビジョンにある記述をそのまま踏まえ、「教育に対する情熱と使命感」、以下3つ「 」で囲ってあるところと、さらに、5ページ、学習者本位の教育の更なる充実のため、「子どもたちの目線に立って考えることのできる力」というようなことを記述させていただきました。

5ページの「5 現状と課題」です。協議の中で整理をし、共有したものです。(1) 学校組織・管理職関係ですが、今後10年間に多数の経験豊かな教員が退職していく。学校現場に余裕が少なくなっていること等により、教員間で互いの力を高め合う「育てる文化」が薄れ、組織が一体となった取組が減少をしているのではないかと。管理職が中心となって

OJTを推進する必要がある。現場での資質向上を図っていく必要があるという課題があるということで確認をするものです。

(2) 教員個人の資質向上関係ですが、社会の変化に伴い、教員に求められる資質・能力の幅が拡大をしている。余裕が少なくなっていること等から、教員が学校を離れて集合研修を受講することが難しくなっている。6ページ、授業研究等を通じた基本的な力量の充実と、それを教員間で共有する環境の整備が必要である。等々の課題があるということで確認しました。

また、(3) その他として、2つ目の、国や県教育委員会が進めている方策である教員免許状更新講習や教職員育成支援システム(試行)と連動して資質向上を図っていく必要があるのではないかと。また、資質向上にあたっては、県教育委員会が実現しようとする目標をしっかりと立てたうえで、目標を達成するという視点から研修のあり方を位置づける必要があるのではないかと。というような課題を共有させていただきました。

6ページの下、「6 授業力の向上を図るための基本的な考え方について」というところです。今までの現状の課題を踏まえ、子どもたちの主体的に学び行動する意欲を育むため、学ぶ喜び、わかる楽しさを実感できる授業の創造に向け、「授業力の向上」を図る必要があります。この後、「学ぶ喜び」「わかる楽しさ」ということについては、部会の中でもかなり様々な協議をいただき、言葉の意味や意義がしっかり伝わるようにということで、今回はこのような表現に修正をして記述をさせていただきました。

また、学校現場で時間的余裕が少なくなっている現状を踏まえ、教員が子どもたちとふれあう時間を確保しつつ自らの資質向上に取り組めるよう、できるだけ学校、もしくは学校に近い場所で研修等が進められるようにする必要があります。

そのため、総合教育センター等での集合研修中心から学校・地域での研修、また、OJTの活性化、校内研修体制の確立といったことが重要になってくるということで、基本的な考え方をまとめました。

その内容について、要点として7ページの上に四角囲みで、簡略化した記述として改めて記載させていただきました。

説明は、以上でございます。よろしくお願いいたします。

(山田会長)

今、第1部会、第2部会共通の部分である4ページの3までと、教員の資質の全体的な部分が6まで、7ページの上までですが、これについて説明していただきました。

こちらについて、改めてお気づきの点、いろんなご意見をよろしくお願いいたします。

時間配分的には30分ぐらい議論できるということですので、ぜひ、お願いします。

(西田委員)

もう、まとまってると思うのですが、この中で、問題点としてはっきりしているのが、研修のあり方だと思います。

集合研修や座卓研修のように聴くだけの研修では、先生の資質があまり向上していないということがはっきりしてきたと思うんです。現場でどう対応するのかが、いちばん今、先生たちが困っているところだと思います。ベテランの先生が直接、「ここはこうしたらいいんだ」と指導されると、若い先生たち、これからを担う先生が右往左往しなくていいと思うんですね。

5ページの真ん中に、「多数の経験豊かな教員が退職される」とありますが、これこそ、この先生たちが指導する側に立たれて、現場に行かれて指導されたら、とてもよいと思います。私は、『言葉の教室』の先生とかかわっていて思ったのですが、昔、とても優秀な先生がみえて、LDの指導とかをしてもらっていましたが、何せ1人なので、その先生が辞めたら、ダメになるんです。今、『通級指導教室』に求められているのが、そういう専門性のことだ

と思うんです。それを、今採用された先生がやるというのは難しいので、まさに、そういう昔しっかりやった先生が現場に出向いて、「それはこうします」というふうにすれば有効になると思うんです。ベテランになった先生が現場で若い先生の指導をすること、教育委員会はそういう面ではたくさんの人材を持ってみえるので、ぜひそうしてほしいと思います。そういうフリーの指導者がいて、支援者がいて、支援者がまた担任をというふうにすれば、今の特別支援教育の課題が解決すると思うんです。

私、総合教育センターの研修の講師に何回も行きましたが、本当に、わかってもらう先生は、来られなくても自分で勉強してわかっているだろう。わからない先生は、やっぱり直接会って話したらわかってもらえます。

(向井副会長)

私も、これを何回も読み返して、いい文章になっているし、皆様方の結集したものがこの文章に表れていると思います。

ただ、民間の場合は、多くの課題を持った先生に、どれぐらい人数が少ないか、どれぐらいバックアップする支援体制をとるかということが明確に出るわけです。このような形で支援していくのに、優秀な退職者の方が何人ぐらい確保できて、そしてフルに勤めるのではなくて1日に2時間とか、もしくは、多くの民間人を、海外で活躍されている人たちがどんどんリタイアする時代に来ていますから、そういうバックアップも含めてどういう形で支援して、この文面を実行していくかというときに、大きな課題があると僕は思っています。

おそらく我々の産業界の変化から見ると、教育界の変化は非常に遅れている。

経済界がつくった海陽学園というのは、目標は明確ですね。「世界に通ずるリーダーを育てる」と。そのリーダーってなんだろうと考えたときに、まず1期生から東大に10人合格するような生徒を育てる。そうすると、そこにターゲットがありますと、次には、六大学などに何人入れるか、ターゲットがきっちり決まっている。そういう点では、文面を作って実行しないというのは僕らにとっては一番ショックですし、かさ上げできない。支援体制をどこまで県民総力を挙げてできるかということ、もう一度文章の実行ということに重きを置いてほしい。そういうふうに私は強く思う。

(多喜委員)

教員の資質向上に向けて、よくご検討頂き立派なものが出来上がったと思います。6ページ6に、「子どもたちの主体的に学び行動する意欲を育むため、学ぶ喜び、わかる楽しさを実感できる授業の創造に向け、授業力の向上を図る必要があります」と書かれており、大変重要で必要なことだと思います。

自分の人生を振り返る時、学校でお教え頂いた先生方のうち、厳しかったが暖かく尊敬でき、好きだった先生方から多くの影響を受けて成長し、現在の自分があることを歳を経るほどに実感させられます。

子どもにとってその先生が合うかどうか、これが非常に難しいです。学校でそういった先生に出会えることは生徒にとっては大変必要かつ重要なことだと思います。しかし、稀には、そういった先生に巡り合えなかつたりする場合も起こり得るかもしれないので、何か少しでも工夫できて、「自分が学ぶのにいい先生」に会うことができるようになればいいですね。このような教育体制が整っていくことは、生徒にとって大変望ましいことだと思います。

(山田会長)

生徒が、担任の先生が「合う」というのがいちばんいいのですが、それだけではなくて、いろいろな先生と出会っている、一人の先生と出会っているのではなくて、多様な先生と出会う関係をつくっておくと、先生がおっしゃるようなこともある程度フォローできる場合もありますよね。

(多喜委員)

今、御指摘頂きましたように多様な先生方と出会える仕組みを作って頂くことは大変必要

なことだと思います。子ども達はそれぞれいろんな個性や特徴をもっていますので、このような仕組みがあれば自分をよりよく成長させていくことにつながっていくと思います。

(土肥第2部会長)

教員に求められる資質についてですが、例えば5ページの5、現状と課題(1)の「学校現場に余裕が少なくなっている」と。これは、非常に大きな問題であると思うんですね。もし、この余裕があるならば、授業研究にももっと時間を割けるでしょうし、研修にも行く時間が出てくると思うんですね。

この、学校現場に余裕がないという原因は、校長の目から見てこれが正解かまちがいか分かりませんが、部活動と生徒指導、本当にそれに割かれている時間が大きい。例えば、いじめの問題であったり、もし何か一つ起きれば、何人がかりか多くの教員がそれに時間を割かれる。当然それをやっていって当たり前なのですが、その時間というのはかなり多い。それから、部活動の時間というのは過重労働の大きな原因にもなっていると思いますが、そういうニュアンスが、ちょっとここに書かれてないような気がします。

この後の具体策を見ても、「教員に余裕がないから」という文言一つでまとめられているような気がして、具体的に、「これこれ、こういう要因を解決すれば余裕が出てくる」というところがちょっと抜けているのではないかと。それを入れていただければいいと思いますし、その余裕をどうやって生み出すかというところを、もう少し検討していてもいいのではないかと考えています。

(山田会長)

先ほどの西田委員の議論と重なる部分ですが、西田委員は、私の受けとめでは2つのことをおっしゃったように思います。

1つは、最後のほうにご発言いただいていた、退職される経験豊かな先生にいろいろ活躍していただく場をうまくつくって、よりよい教育環境をつくっていくということをもう少し進めてほしいというようなお話だったと思います。

その前半の話は、全体の「基本的考え方の要点」、7ページの上のほうの2番目、「県総合教育センター等での集合型研修中心から、学校・地域での研修の重視への転換」というところです。この転換の理由は、事務局の説明では、学校の先生たちが忙しくなってきたからこういう形に転換するということでした。当然そういう面はありますし、それが前面に出ていたのですが、そういうふうには、「忙しいから近くに」というだけではなく、「現場で先生に育ってもらおうという考え方をより徹底していく」という考え方がここに入っているのだと思います。当然、集合研修も大事ですが、より現場の中で先生たちに育っていただくということを大事にして、そのほうが、先生たちがよりしっかり育っていくのではないかとこの考え方のもとに、こういう転換を図っていくということだと思います。その辺をどこかに、きちんと指摘しておくべきことはここに書いておかなければいけないかと思いました。

(西田委員)

今、土肥委員が言われたみたいに、余裕がない中、研修が負担、部活が負担、生活指導が負担だとはっきり現場でおっしゃるとする。けれども、生活指導そのものは、それは教育の基本ですよ。部活は少し違いますね。研修も、そのあり方が問われているとすると、何を先生が中心にしなきゃいけないのかははっきりしてきますね。先ほど多喜委員も言われましたが、私たちは人と会って、先生がいい先生だったときに、生涯、宝になりますよね。いやな先生に会ったときには、それは反面教師みたいに利用できるもので、いい先生にいかにか会えるかなんですよ。マイナスの大人にばかり会っていると、子どもたちは大人に対する不信感をもちます。いかにいい大人に会うかです。

学校が一番たくさん大人に会う場所で、先生がやっぱり大人の代表として子どもに向かい合ってもらわなきゃしょうがないですね。その向かい合い方が混乱してみえるんですね。それを具体的に援助しないと、人とつきあうのは本を読んだってわからないですよ。現場

の子どもの活動を見ないとわかりません。優秀な人ばかりを育てるなんて組織でも不可能です。それぞれの人に役割があると思います。それを統合するのは管理者の役割で、学校組織の役割が、もう少し開かれて有機的で、一人の独断場でなくて、担任がひとりで背負い込まずに皆でやる組織であると先生も生きてくるんですよ。親御さんと子どもが「嫌だ」と言う先生を、校長先生も入れて皆さんでいろいろ相談してやると、その先生のよいところが見えてきて子どもが好きになる場合があるんです。「あの先生を辞めさせてくれ」と言って辞めさせたって、後が嫌ですよ。けど、よりいい先生が出てきて、その中で先生に対する苦手がとれていけば、次の年度にはクラスはうまくいくと思うんです。

(奥田委員)

学校現場に余裕がなくなっているところの、土肥委員が言われたところで、管理職の先生と現場の教員の感覚が違うかなと思います。

例えば、生活指導というのは、特に小学校中学校はそうですし、それは私たちの本来の仕事であると思います。けど、土肥委員さんが言われるのは、生徒指導というのは、高校にはよくある、中学校にもあるのかな、生徒指導にかかわって保護者の対応であるとか外部の対応であるとかが、20年前、30年前と比べるとずいぶん増えていて私たちが多忙であると感じているところがあると思います。また、部活動ですが、確かに、全ての先生が部活動をやるう、一生懸命やりたいと思っているわけではないと思うので、そういう方たちには部活動を担当するのに多忙感があるのだと思います。でも、教員になったら、特に高校では部活動そのものにやる気を、もちろん授業とか担任とかもそうだけど、部活動は確かに時間はとられる、早朝から、例えば野球なんかだったら、夏大会の前には遅くまでやったりして時間はとられるけど、それでその教員が多忙感を持っているかということ、そうではないと思います。生徒指導や部活動といったことをもっと書き込むというあたりは、ひと括りにしないでほしいと思います。

現場の教員は、私、教員になって35年ですが、30年前はもちろん若かったので学校の主たる仕事が回ってこなかったというのもあったのだらうと思いますが、授業を一生懸命にやって、担任のことをして、放課後は体育館でクラブをして、一生懸命する子たちが集まったクラブは楽しい。そんなことを考えると、今は、報告事項だとか、検討事項とか会議とかが20年前、30年前に比べて非常に増えている。例えば、「支援システム」などもそうですが、そういう本来の生徒とのかかわり以外の仕事が増えて教員が多忙感をもっているというのが、特に高校の場合は多いような気がします。生活指導、生徒指導は当然で、それで多忙感とか、部活動による多忙感というよりは、それ以外の多忙感のほうが大きいように思います。

(向井副会長)

部会長や先生のお話を聴いていて、私は、産業界も同じだと思いました。ものすごく削がれている。統計で、ある程度の企業の教育を調べても、前にも言いましたが、3500億から4000億を投入していたのが、今は1000億円台になっている。それぐらい企業の現場力が落ちてきている。ものすごいリストラとかいろいろなことをして、忙しいと言っているわけです。産業界の反省という点で、我々経営者は、人材を、歯をくいしばって若い世代を入れていかないとたいへんなことになる。

一例が、先日も乙部さんという東海財務局の局長さんにお会いしたのですが、経済界の中で72%が税金を払わない会社である。28%しか払っていないというんですよ。それが、学校の先生の退職金を減らすとか、そういうところに如実に現れている。産業界のすごい反省材料です。それは何かといえば、若者を入れない、時代の変化に対応しない、そして削ぎ取っていく。それがほんとにいいのだろうかということを、もう一度お願いしたい。

私の会社もその反省で、「支援チーム」をものすごく充実している。「有給休暇はちゃんと消化してください」「1週間有給のためにあなたは休みます」と。その代わりに誰かをやる

という形です。代わりがなかった場合、学校でいうなら教頭先生になるのですが、その方がナンバー２としての育成をきちんとしていくという形で、体系立ててやらないと企業が「72%」になっていく。おそらく、教育界と産業界も一緒だと思いますが、削ぎ取った結果はどうなるかということをもう一度反省すべきだ。だから、我々は、ここに書いてある文章に、どれだけ社会が支援できるかということを考えてほしい。具体的に、退職の人で、「私は1週間にどれだけ支援してあげられるよ」という人たちの数を、まず、把握していくこと。そして、産業界も活用してもらうこと。社会全体で、三重県の県民力は総県民で支えていくという教育をやらない限り、我々産業界も同じことに陥っているのですが、「忙しい」なんか、減らせば減らすほど一人に負担がかかっていく。もう一度、教育界を含めて、我々産業界も少しゆとりを持って、そして、大局で日本の国力というのを考えていくべきではないか。そんなふうに思います。

私も、この歳になってくると委員がおっしゃるように、昔の思い出は、先生の思い出はあるわけです。山田先生のところに行かせていただいて、学生たちが全部、講義が終わるとレターをくれる、感想文を私にくれるんです。「もう辞めようかな」と思っても、勇気づけられる。子どもたちは、必ず感想文を書いてくれます。そういう点で感想を書いていく。1人の先生が連続1年とか2年担任するというのは、これは負担も大きく、サポート講師が支援をする。支援していくことで、その先生のおよさとか、また、ちがいがわかるわけですね。

そんなことで、多くの文面に、いろんな文言には欠落したものもあるでしょうけど、もう一度、真に支援をしていくという予算と、そういうゆとりを社会で構築しない限り、私ども産業界も活力を失っていく。ぜひともお願いしたい。いくつかの先生がおっしゃることに惜しみない支援をできる社会をつくってほしい。強く要望します。

(松岡委員)

今、企業の現場力の強化ということがクローズアップされています。現場にいる人たちが、組織にある問題は何かというのを、自ら考え、それをみんなで解決していく力、現場力を一言で言うとそういう力になるのではないかと思います。この力がしっかりと発揮されている企業は強みをどんどん発揮して良くなっていく、という事例がたくさんあります。

今、私どもの会社の中でも、現場力をいかに発揮してそれを強化していくかということに取り組んでいるわけですが、西田委員がおっしゃいましたように、退職する人たちをいかに活用していくかというのは、非常に重要なことだと思うんですね。企業では今まで60歳定年が、65歳定年というふうに定年の延長が導入されてきて、私どもの会社でも70過ぎの人がまだすごくがんばって働いていただいています。これから少子化に向かう日本の中で、やはり高齢者をいかに活用していくかというのが非常に大事なポイントだと思うんですね。しかも学校現場では、退職された教員の方たちが、今、日本の教育界にある問題は何かというのをきちんとして把握されて、それを自分たちの力で改善改革していこうという、こういうところに気づきを得られると、すごく大きな力になると思います。国はそういう方針を入れていращやるようなことを前にちらっと聞いたのですが、ぜひこれを進めていただきたいと思います。

それから、もう1点、学校現場に余裕が少なくなっているということの原因の一つに、部活動ということが先ほどからも言われておりますが、私は、『文武両道』という言葉が、今ではちょっと古い言葉なのかなとも思いますが、やはり、バランスのとれた人間を育成していくうえでは、勉強だけとか、クラブだけというのではなく、文武のバランスをいかにとっていける人間を育てていくかということが非常に重要ではないかと思うんです。それを、時間をつくり出してやっていくのが先生たちであって、時間がないからできないというのは、ちょっと言い訳気味になってしまうのではないかという気がします。

そこのところを見据えていただいて、バランスのとれた子どもたち、将来に活躍できる子どもたちを育てていただくために、更なる努力をお願いしたいと思うところ、退職教員の

方たちを十分活用していける教育制度をぜひ作っていただきたいと思います。

(上島委員)

このまとめの文面は、きちんとまとめられていると思いますが、先ほどから話を聞かせていただいている、私どもも現場とつながりを持つ中で、いろんな課題がたくさんあると思うところです。

やはり、要は、先生方がきちっと条件が整ってやる気が出てくる、先生方が子どもに夢と希望を与えると、先生方ももっと夢を持ってやっていかないと、先生が沈んでいたのでは子どもたちの元気は出てこないと思っております。先生方自身がきちっと求めていかなければならない力というのは、当然身に付けていかなければならないと思うのですが、やはり、限界もあると思います。

そんな中で、先ほどからも話がありましたが、私も小中学校を見ていく中で、先生方が教科指導なり部活動なり、生徒指導でも、やりがいを持ってやっていたら時間的に少々オーバーしてもあまり負担にはなっていないと思うのですが、精神的な面で追い詰められているのではないかと。また、調査ものとか文書を出さなくてはならないというようなことが非常に負担になっているのではないかと。これをやっても子どもに、明日の授業に返っていかないとすれば、なかなか先生たちはすぐにはやっていけない。気分的にもそれはうまくいかないのかなと思う。やらなければならないことはよくわかるのですが…。そういう面では、教育委員会もなるべく会議を減らしたり、調査ものも少なくしているところですが、国や県からいろんな調査もかかってきますし、詳しいこともきちんと掘っておかなければならないとなると非常に現場に負担を求めていくこともあるのではと思います。さらに、各学校においては、校長先生がそのことをきちっと踏まえて、職員にどれだけ下ろしていくのか。校長先生で処理ができたなら、全ての先生に入っていたかなくてもできる場所はあるのかなど。それには、普段から校長先生が先生方の考え、思い、やっているようすをしっかりと把握しておけば、いちいち訊かなくてもわかるところがあるのではないかと。そんな気もするわけです。

そんな中で、先生方は一生懸命子どもとかかわっていきこうという気持ちはあると思うのですが、なかなかいろんなタイプの子どもの子がいます。特に、最近は、中学校よりも小学校の低学年のほうに手がかかってくるという現実があるわけです。名張市におきましても、ある学校では、低学年、1年生2年生では、かなり多くのボランティアの方が教室に入ってきて、子どもたちの横に座っていっしょに授業を受けている。中には、70歳後半のおばあちゃんも来てくれて、それでうまくやっている学校もあるわけです。

そこら辺の現状がある中で、例えば、6ページの(3)その他のところで、もう少し、教育委員会がどうこうというだけではなく、地域の、あるいは学校の支援ボランティアという形も活用していく手があるのではないかなと思うところです。ぜひ、学校は学校として、先生は先生としてやらなきゃならんことはやっていかなきゃならんわけですが、もっと違った形で支援をしてもらえるところがあれば、それを十分活用していくことも視野に入れていったらどうだろうかと思いました。

(山田会長)

それでは、曾我委員にご発言をいただいて、そして、まだご意見はあると思いますが、後半の部分の説明をしていただいて、その後、全体に議論をしていきたいと思っております。では、お願いします。

(曾我委員)

今、「育てる文化がうすれ」というあたりで話し合いが進んでいるかと思いますが、これから、「つなぐ文化」というのもとても大切になってくるように思います。

幼稚園では、新規採用研修のときに退職された先生に、1日園に入らせていただいて事細かに一日の保育、午後の実践事例の検討も丁寧に指導していただいております。その研修の中身が重要になってくるかと思っております。ここに三重県のいろんな研修、関係機関との連携も謳

われておりますが、様々な研修をいかにこれから実践していくか、たくさんの課題もあるかと思いますが、中身の充実も大事であると思います。

そして今、小学校1・2年生の話も出ました。幼稚園でも今、いろんな現象が起こってきております。そんな中で、先日、うちの園でも学校関係者評価委員会を開催しました。その中で地域の方が、「今はもう、現場だけでは解決できない、現場の力だけではどうしても限度がある。そのときにはもっともっと地域の教育力を活用してください。自分たちはいつでも、先生方からお声をかけていただいたら来ますよ」という、とても温かいお言葉をいただきました。

これからは、地域の方々のお力をお借りし、退職された先生方も現場にお越しいたいて、いろんなところでその方々の経験をいただきながら、職員の資質向上を図っていきたく感じました。

(山田会長)

それでは後半の部分の説明をいただきます。

(加藤教育改革推進監)

いろいろなご指摘をいただいた点につきましては、最終的に、この「(案)」を取っていく過程の中で、会長と相談させていただきながら、文言を加筆修正していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、7ページの7以降のところ、たくさん項目ございます。項目を追うような形の概略となりますが、よろしくお願いいたします。

まず、「7 重点的な取組事項」、下線をたくさん引いている部分ですが、前回の部会の中で、各学校の取組、各学校には学校経営方針等がございますので、それらの中に授業力向上の必要性等々をしっかりと位置づけて各学校で取り組んでいく。また、教職員育成支援システムもございますので、こういったものを活用しながらやっていくということを前提に、以下のこと、教育委員会の施策も含めた取組をしていくということをまず記述いたしました。

《具体的方策》の(1)子どもたちが学ぶ喜び、わかる楽しさを実感できる授業力の向上ということで、まず、小中学校ですが、学習指導要領が新しくなりましたので、新学習要領に即した**授業改善モデルの開発**を行って、8ページに入りますが、実践推進校を指定してその成果をさらに普及していくというようなことをやっていけばというのが1つです。

指導主事・学力向上アドバイザー等、これらは県教育委員会に居るわけですが、こういったものの派遣体制の充実でございます。

は、高等学校のほうですが、高等学校は学校ごとに課題がかなり、普通科あり専門学科ありということで異なります。また、**ア)**にありますような**基礎的な学習内容**の充実をしっかり取り組む必要のある学校もあれば、**イ)**のような**発展的な学力**ということもございます。また、9ページ、**ウ) 職業教育**等々もございますので、それらについて分析を行いながら現場中心に教員の資質向上を図っていくという内容の記述でございます。

9ページ、(2) **管理職のマネジメントによるOJTの活性化**、事前送付版では、「校長によるOJTの活性化」としておりましたが、文言を見直す中で、「による」というところがOJTにかかるのか活性化にかかるのか、文言的に少し手を入れたほうがと考えまして、「管理職のマネジメント」というふうにいたしました。

は新任管理職研修にかかることございまして、**のア)**が新任校長研修、ここに学校経営力、人材育成力向上といった視点をさらにしっかり盛り込んでいくということです。**イ)**は、新任教頭研修、教頭のほうでございます。サブリーダーとして、外部交渉力、識見の向上等、あるいはコミュニケーション力、コーチング研修といったものをさらに充実させていくということです。

9 ページの一番下、**授業力向上に向けた校内研修活性化のためのマネジメント研修**ということで、こういった校内研修が活発に行われるようにするために、10 ページ、校長のマネジメント力向上ということで、先ほど出てまいりました新学習指導要領に応じた授業改善モデル、この実践推進校を主な対象としながら、校長の研修も併せてやっていくということでございます。

は、**校長等との面談による**ということで、冒頭のほうに出てまいりました「教職員育成支援システム」を活用しながら校長から教員に対する一人ひとりのアドバイスを充実していくということでございます。

(3)**教員一人ひとりが授業実践の基礎・基本を身につけるための支援の充実**ということで、この(3)の から の部分は、いわゆる基礎、土台固めというところで、集合研修等も含めながらですが、その集合研修等の今までのやり方を現場に即したものの、また、現場の研修に移していく、日数的な割合等も考慮していくということでございます。

若手教員の授業力向上ということで、ア)が**初任者研修**です。現行の、校外研修25日間、校内研修300時間ということでやっておりますが、校外研修の日数を見直す、減じてその分を校内、又は2年目の研修に持っていったらどうかということでございます。

イ)は、**教職経験5年研修**、この中で授業実践研修、このことは後にもまた出てまいりますが、これを充実していく。ウ)は、**教職経験10年研修**ということで、この中に一定期間の社会体験研修を必修としていったらどうかということです。

が、先ほどにもありました**授業実践研修のより効果的な実施**ということで、初任者、5年目、10年目、これが教科別に行われる、国語なら国語、芸術なら芸術ということで、教科別の班を構成して授業公開、事後協議ということを行っていくわけですが、これをさらに充実して総合教育センターの研修主事が積極的にそこに入っていき、等々によって効果を上げるようにしていったらどうかということでございます。

は、**指導に不安や課題がある教員に対するフォローアップ研修**ということで、若手の中でそういった不安がある教員に対して、授業実践を伴う研修を実施していくということでございます。

11 ページの下のほう、(4)**中堅・中核教員の育成**ということで、先ほどからご議論いただいているような今後の多くの退職に対応して、中堅・中核の力が非常に大事になってくるということで、12 ページ 学校の中で、又は地域の学校からできるだけ近いところで各教科等にかかわる研修、又は今日的課題対応研修ということで、特別支援教育やキャリア教育等に係る研修でございますが、こういったものを、できるだけ総合教育センターのものから、市町等と役割分担を図りながら、学校や地域でやっていく形に今後していきたいということです。

教員免許状更新講習の機会の活用、教員免許状は、取得後10年ごとに更新が必要ということで、一定の時間をかけた講習等の受講が義務づけられております。こういった更新講習の機会を活用しながら、指導力向上が図れるように、これは実施機関は関係ないわけでございますので、大学に対して働きかけて連携を強化していくということです。

校内研修活性化のための授業研究担当者の育成ということで、各学校の中で、先ほど校長のマネジメントによる授業力向上がございましたが、こちらは一般の教員の中でそういった研修を企画・運営できる力を育成するようなことを、先ほどの改善プラン、実践推進校を対象として組み合わせやっていけばということです。

円滑な学校運営体制の確保ということで、学校の組織運営体制や指導体制の充実を図るために、新たな職として設置が可能となった主幹教諭や指導教諭を配置することについて、検討を進めてはということです。

13 ページ、(5)**すべての学校への研修成果等の普及**ということで、**実践推進校**、いわゆるモデル校であったりするわけですが、こういったものの成果を県内、近隣の学校、ま

た、県内全域における研修会等々を含んで取り組んでいくことによって普及をしていきたいと考えていってはどうかということです。

インターネットを活用した教育情報の提供ということで、学習指導案や教材等を県教育委員会が集約、一元管理をしたうえで、インターネットを活用して学校に提供していくということです。

研修の効果検証と改善、現在も研修後には受講者アンケート等をやっておりますが、事後アンケート、フォローアンケート等をしっかりやっていくということです。

以上、かなり具体的なところも含めて、部会の中で教育委員会からもたたき台を示させていただきながら、こういった方向で取り組んでいけばどうかということについてご案内させていただきました。よろしく願いをいたします。

(山田会長)

後半は、かなり具体的な取組事項、重点的な事項を示しておりますが、いかがでしょうか。

(田尾委員)

私たちは毎年ある学校に行き、教員を交えないで生徒たちと意見交換する場をもっていますが、その場で毎回出てくる意見というのが、「先生の授業はまったくわからん」、「字の書き方が雑だ」とか、「話し方が意味がわからん」というような意見がかなりあるんですね。若い先生ならわかるのですが、中堅というか、ベテランの先生方にそういった方がかなり多いということで、そういったことは学校側に伝えてすぐに対応してもらおうということをやっています。それは、後の対応でかなり評価はできるのですが、若い先生というのは、わからなくても一生懸命対応することによって子どもたちと心が通じ合うとか、ある程度伝わってくることはあるのですが、中堅の先生で、「とにかく授業だけ進めておいたらいいわ」という考え方でやってしまうと、本当に子どもたちは、勉強をやる気がなくなってしまいうとか、わからんだら寝てしまいうといったことが多々あると思うので、その辺の指導をどうしていくかがすごく大切だと思います。

協議のまとめに、「学ぶ喜び、わかる楽しさ」というのがありますが、逆に言ったら、「教える喜び、わかってもらったときの教員としての喜び」、子どもの視点から教育者としての視点という逆の立場で考えたとき、先生方はどうなのかなということを検証する必要があるのではないかと思います。

(山田会長)

今のご指摘は、今試行されている「教職員育成支援システム」というようなこともうまく機能していけばいいかなと思いますが、その辺、もし、事務局の方、今のご指摘に対して何かお考えがあればと思います。後でも結構ですが。

(信田次長)

先ほど、会長からおっしゃっていただきましたように、「教職員育成支援システム」というのがございまして、年間3回ほど管理職と教職員が面談をする場を持っております。これにつきましては、期首、年度始めのほうに、それぞれの教職員が目標設定をしまして、それについて中間面談を行って、これからになります。1年間の成果と来年度の課題等を含めまして期末に最終面談、校長先生との話をしていくというものですので、そういった対話の機会というのはこの頃増えているのかなと思っております。

また、高等学校につきましては、各教員の方々の授業を管理職の方が観ながら、その感想をお互い話し合う機会というのも結構持っていてございまして、そういう意味での授業力の向上といえますが、「こういったところは、今日はこうだった」という話については、結構対話といえますが、管理職と話がなされていると思いますので、そういったことについては、今後も続けさせていただきたいと思っております。

(多喜委員)

今のご意見と関連するのですが、子どもたちがどう思っているか、これが一番大事なことでないかと思います。管理職の校長先生などにも子どもたちの気持ちが伝わりやすい何らかの仕組みがあるとよいと思います。

後、もう1点ですが、学校の先生方は、大変忙しく、また、日々困難な問題に取り組まなければならないため大変疲労蓄積されているとお聞きしています。疲労蓄積などのため時には休養を要し、そのカバーのために学校が大変ご苦労されていること等も先ほどお聞きしました。先生方が心身共に健康であることは非常に大切な問題です。健康管理には十分ご配慮を頂きたいものと思います。

(山田会長)

西田委員も関連するご発言だと思いますので、お願いします。

(西田委員)

先ほどの、「先生との対話」とか「子どもが思っていること」とかって、吸い上げられて、周りが動くとうまくいくんですよ。いちばん悪循環なのは、危機管理が悪いということです。校長先生や教頭先生が、担任の先生と子どもたち、学級運営や親御さんとうまく行かないときに、早く入ってもらおううまくいくんです。その辺の管理者の人の動きが悪いところは、どんどん問題が悪化するんです。外部の人が言ってもらおうと皆さん動くのかもしれないけど、私なんか、あまり、文句を親御さんに言ってもらうのは悪いかなと思っていましたが、最近は、「言いなさい。言いなさい。先生がダメなら、教頭先生、コーディネーターに言いなさい。校長先生に言いなさい」と言うんです。そうすると、否応なく動き始めてきて、そのときに誰か先生がリーダーになってやっていただくとうまくいくんですね。特に人間関係の危機管理がとて遅いと思います。うまくいっているところはいいのですが、うまくいかないところが、何か密室みたいになっていると思うんですね。それから先生たちは、やはり、公平性みたいなものを何か変に思ってみえるので、一生懸命にやっがんばり過ぎると、のんびりやっている先生が批判されるんですね。けれど、お互いに能力の違いがあって、チームとしてやるべきところを協力して、あんまりしゃかりきにやるとその先生もつぶれるし、そういう全体のマネジメントをぜひ管理者の先生にやっていただくといい。

(太田委員)

田尾委員のご発言のことで、やはり大切なのは、子どもたちが本当の情報を上に乗せるシステムができていのかどうか。担任の先生に気を遣ってあげて、担任の先生がかかわらない状況の中で子どもたちが本当にそう思っているのかどうか。「この先生はよくわかる」、「この先生はよくわからない」等々、学校の先生はいじめに関してちゃんと我々を守ってくれるとか、そんなふう具体的なことが子どもから上がってくるシステムが、私は、一番大切だと思います。我々、企業の中で、『お客さま第一主義』という言葉がよくよく使われますが、企業が業績が悪くなってつぶれていくというのは、やはり、お客さまがどう思っているのかということを中心に全く把握していない企業が、そういうふうなことになっていくわけがあります。教育の現場で、ぼくは、子どもたちがお客さまだとは思っていません。ただし、やはり、子どもたちが主体であり、その子どもたちをよくしようとしている人、教職員の方々を含めている人がかかわってよくしようと思っているわけがありますから、その生の声というものをストレートに吸い上げていく。そして、それが吸い上がってきたら、では、どうやって手を打っていくというふうな、校長先生、教頭先生他の指導力が発揮されていくというのがなければ、うまくいかないのだらうと思います。

今回書いていただいている様々な研修の仕組みがありますが、それらの大前提となっているのが、生の子どもたちの声をどれだけストレートに吸い上げることができるか、やはり、そこがどうもあまり書いていただけてないのかなと思いました。まずは、そこが原点で、そこからスタートさせる。その上で、例えば面談もあるだろうし、様々な研修のプログラムの対応も出てくるだろうし、その辺を、重きを置いていただきたいなと思います。以上でござ

います。

(関戸委員)

今、太田委員のご指摘のようなことは、ほんとうにもっともなことだと私自身は思っています。県下でも、学校の取組に対して子どもたちの生の声、保護者の声を学校として把握しながら学校経営を進めているところが多数あると思います。主人公である子どもたちの声、あるいは思いを大切にしていける、中核に据えていくということは非常に大事であると思っています。そして、それを支援していくのが教師、あるいは管理職の重要な役目であると感じているところです。

今までの議論の中で、時間的な余裕の問題も出ていますが、特に、貴重な提案もあったわけですね。休憩時間の確保ということで多喜委員からもあったと思いますが、現実、これは非常に難しい部分がある。特に小学校は担任制ですので、休憩時間は取らないと思います。給食時間も当然ありますし、いろんな指導をしなければいけないということで、休憩時間だからといって休憩している先生なんかいないのではないかと。中学校においても、そういう現状が見られます。実際、今言われたような形で、労働時間、今、過重労働のことも県で調査をしておるところですが、実際、私の学校でも、特に部活動のことが具体的に出来ました、土日も含めてやっている。好きな人がいるんです。好きというか情熱家というか、部活動が。そういったことで、ずっと行ききってしまうので月に100時間の超過勤務です。超えている人はざらです。そういったことがありますし、非常に部活動に対する思い入れといいますか、校長としては、勤務時間がありますから、土日は、少なくとも一つは子どものためにも休ませて家庭で過ごさせてやる時間ということも言うのですが、なかなか一日やらないと後退してしまうということで、難しい局面があるのも事実です。生徒指導云々でも、割く時間も多いです。ただ、いろんな方がご指摘のように、一人の先生が抱え込まないように、そうになると、精神面、健康面、ほんとうに大変な状況になってしまいますので、みんなで取り組む。一人が持った情報をみんなで共有しあって、取組もお互いに共通理解しながら同じ方向を向いていくということが、管理職の大きな役割の一つだと感じております。以上です。

(中村委員)

皆さん方のお話を聞かせていただいて、ふと思ったのですが、この審議のまとめの案の9ページに、「マネジメント力向上による学校におけるOJT機能の強化」と、さらっと書いてありますが、ここをもう一度分析して、「OJT機能の強化」って、何ができたらいいのかということが明らかになっていないのではないかと思います。

話は少し拡がりますが、太田委員や田尾委員がおっしゃったように、子どもを学校がどう受けとめるか、というのが勝負だと思うんです。

私の教員時代に同僚が、「お前、こんなこと子どもが言うとしたけど、聞こえてるか」「こんな話聞いたけど、どうなってんのや」とずいぶん言われました。また、言ったことがあります。ですので、同僚の中で必ず子どもの声を拾っているはずなんです。それは、耳が痛いことでも相互に批判する風土がないと、職場として情けないなと。そういう風土をつくるというのが、OJT機能の一つではないか。それは管理職の方だけではなくて、学校を構成する全ての教職員が腹の中に入れておかなければいけないことではないかと思うんです。

もう一つは、外部人材の活用とか地域の教育力といいますか、苦情や批判も含めて受けとめられる機能とか、あるいは、一人ひとりの教員が自己研鑽に励めるような、余裕と意欲をさらに向上させるような、ここで言う、余裕をいかに生み出すかというのも入ってくるのではないかと。少なくとも、校内研修を何回やりましたよということがOJT機能の強化だということだけではないだろうと思います。

それからもう一つ、現場力の大切さということを松岡委員がおっしゃいましたが、私もそのとおりだと思います。ただ、うまくいなくて、日々起きる課題の処理に追われる学校があるんです。明日への展望がなくて、それをどう支援していくかというのが、教育委員会を

始め、教育行政のお力を借りなければいかんのかなと思います。

最後に、細かいところですが、9ページに、管理職の研修で3つの部分が出ていますが、新任管理職、それから、2つですかね、10ページの新任管理職以外のマネジメント向上、「上記(1)の実践推進校を主な対象に」と書いてありますが、これは小中のことだけですので、(1)は、県立学校の管理職の方々のマネジメント力向上の研修は新任の機会以外にないのかというふうに読めるのですが、ここは私の読み方が悪いのかどうか、教えていただきたい。以上です。

(山田会長)

多岐に渡っていたのですが、いくつかの点で事務局からいいいただけると。

(川口研修企画・支援課長)

これにつきましては、「(1)の実践推進校を主な対象として指定する」ということでありますので、必ずしも全てがそうということではありませんので、小中に限定されているというわけではない、そのように理解していただきたいと思います。

(真伏教育長)

ばちばち、このテーマについての全般的な話を少しさせていただいてもよろしいでしょうか。今、たくさんの委員の方々からほんとうに重要なご指摘をいただいたなあとあって、このテーマを、今年度の教育改革推進会議で審議していただくテーマに選んだその甲斐は十分あったかなと認識をさせていただいたところでございます。何点か少しこちらの思いも伝えさせていただければなあとと思いますので、お話しさせていただきたいと思います。

一つは、教員のこれからの研修というか、OJTといいますが、これを現場主義へという話です。説明にありましたように、教員がなかなか学校現場を離れて研修に行けない、余裕がなくなってきたというのは当然あるのですが、根っこの部分は、やっぱり、教員というのは学校現場で生徒と向き合ってこそ成長するんだというのが根っこの方針というか、あると思っています。そのためには、集合研修なども十分効果はありますが、それよりも現場で、研修というのではなく、直接課題に接する中で解決力がついてくれば、生徒に対する指導力とかいろいろなものもついてくると思いますので、それもやるべきだなと思っています。できるだけ現場を中心に、「学校拠点方式」という言い方をする場合もありますが、そういう方針に切り替えることによって本当の力がついてくるかなと思っていますので、そういう方向への切り替えをこれからどんどんやっていきたいと思っています。

そのために、特に、市町の教育委員会の方をお願いしたいのは、高等学校や特別支援学校は県立ですので自分のところでやれるというのがありますが、小学校中学校になりますと、私も直接手を出せない分野もありますので、そのところをうまく連携をさせていただくような形で、現場でしっかりやっていただける、そういうことをこれから教育長さんの会議の場でもお願いをし、また、公立小中の校長さん方の会議の場でもお願いをしながら、そういう形でのことをやっていきたいと思っています。

先ほどいろいろ退職教員の活用の話をさせていただいたのですが、確かに、再任用という形での採用等はやっているのですが、戦略的に、おっしゃったようなところまでしっかり見据えた形での活用まで考えていたかなという、少し十分ではなかったのかなという思いもしましたので、先ほど、来年、教員の資質向上に係る全体的なビジョンも作りたいという話をさせていただいたのですが、そういうところにも、そういう戦略性をもった形での人材育成といいますが、活用といいますが、そこも少しやっていきたいと思っています。

それと、多くの方からいただいたのですが、やっぱり、地域がしっかりかかわってくるとい部分では、今、コミュニティ・スクールの動きとか、学校支援地域本部なんかを導入していきたい、それから、学校関係者評価など、いろんな仕組みが準備されてきてそれが動いているかなと思っています。特に、学校関係者評価は、今、県立は当然今年から義務化をしまし、県内の市町の小中学校をみましても、9割を超えるところがその取組をしていただ

いています。ですから、従前に比べると、学校に地域の方々がいろんな形で意見を言っていたく、また、支援をしていただくような仕組みが広まってきているかなと思っていますので、後は、ほんとうに、その学校を改善していくためにきちっとしたものにしていけるかどうかというのが勝負だと思っています。そこへ精力を入れていきたいと思っています。それから向井委員さんからいろいろ言っていただきましたように、企業の方々からの力をぜひとも私どもにいろんな面でお借りしたいと思っています。人的な面、できれば財政的な支援もできればお願いしたいなということもあるのですが、そういうところも含めて、企業の方々にも参画をいただく中で、学校が少しでもよくなるように改善をしていきたいと思っています。

それと、評価の話とか、子どもの声をどれだけ吸い上げているんだという話があったと思いますが、一つは、先ほどからありました、教職員の人材育成のために支援システムというのを試行していますが、これは、従前、管理職、校長と教員が話をする機会がなかなかなかったところを、しっかり対話をする機会をつくっていったという意味では、大きな画期的なシステムかと思っています。これもどれだけうまく活用できるかというのも、それこそ校長の力にかかっていますし、それを支えていく私たち行政の方にもかかっているかと思いますが、これを本当にきちっと動かしたいなということです。

もう1点は、子どもたちの声を本当にしっかり聴いているのかという部分があったと思いますが、私も、例えば、子どもが本当に授業がわかっているのか、学校に満足しているのかということは、アンケートという形では一定取らせていただいています、全体になりますので、しかも、悉皆でやっているわけではなく、どうしても抽出でやりますので部分的なものしか分からないですが、一定の評価といえますか、それをみながらやっているかと思えます。ただ、それは悲しいかな、部分的な評価になっています

先日、NHKの番組を観ていましたら、よその市の話ですが、生徒が先生を評価するシステムを新たに導入するよということが言われています。その番組を観たときに、たまたま実験的にやっていた学校のことも紹介されていましたが、そのときは、生徒の方々はしっかり先生を観てそれなりに評価をきちっとしてみえました。そのときの大きな要因としては、まず、学校がどういう教育方針をしようとしているのか、子どもたちにどういうことをしようとしているかをきちっと情報を伝えていく、子どもたちも自分たちの好き嫌いで判断するのではなく、先生が自分たちにどういう教育をしようとしているか、その熱意はどうか、教え方はどうかというのをきちっと評価できるだけの評価力を子どもたち自身も持っている、ということが前提の上できちっとした評価がなされるのかなと思っていますので、たぶん、これから試行的にやられる話だと思いますので、そういう話をしっかりみていきたいと思っています。

それと、先ほどの学校関係者評価と関連するのですが、やっぱり関係者評価の中に、当の児童生徒の声もきちっと反映されていく、そういうことも大事なかなと思っています。ただ単に、地域の方々や関係者評価の委員さんだけに説明しているのではなく、学校の中で、学校が本当に自分たちがどういう方針で教育をしようとしているのか、どうやって実施しようとしているかという部分も含めてきちっと明らかにしながら評価制度を回していくといえますか、そういうこともすごく大事だと思います。

そういうことをする中で、先ほどすばらしい意見だったと思いますが、「相互に批判できる風土をつくる」という話が出たので、どきっとしたのですが、そういうところは本当に、学校現場は踏み込んでいけるというか、お互いに切磋琢磨できるような環境をつくるのがすごく大事なかなと思っています。先ほどのNHKの番組の中でも、学力を上げていたところの学校の例も紹介されておりました。その中では、何が大きな効果になったかといえば、授業を先生方がみんなで批判というか、評価をしながら、ここに出ていたのは新任の英語の先生だったのですが、その先生に対して関係の先生方は、「どこの部分がよかった」、「どこの部分が悪いから、ここはこういうふうに変更したらいいよ」と、その先生を交えながらみんな

で評価をしながら改善を促していくということでした。そういうことをきちっと学校単位で取り組んだ、その先生方がそれを反省しながら子どもたちにきちっと教えるというのは、子どもたちの学習意欲にも還元されて学力が飛躍的に高まったということでした。まさに、現場の中で先生方がいかにきちっとした形での取組をしていただいていたかという点が本当に大きいかと思っています。それを支えるのが、私どもは、いろんな形で、制度的なものですとか、予算的な面ですとか、教員の配置だとか、それには責任を持ってやる必要があると思っていますので、そういうことも含めながらいろんな形での取組をしていきたいなと思います。本当にたいへん貴重な意見をいただきましてありがとうございました。

(杉浦委員)

今回のまとめの案は、非常に良くまとめられていると、拝見しました。

私から2点お願いがあります。今回の案を拝見するときに、3ページに挙げられている「主な意見」と5ページの「課題」に挙げられた項目について、果たして今回のまとめにどのように反映されているのか突合をしながら見させていただきましたが、そのときに思ったことが2点ございます。

まず1点は、土肥委員がご指摘されたことですが、やっぱり、時間的余裕をどのように生むかという点です。「いい教育をしていこう、一生懸命しよう」と思えば思うほど、仕事はどんどん増えていくというのが現実だと思います。そういった中で、実際に、「何をどういうふうにし、やらなくてもよくなったことはどういうことか」といった整理をしていただいたうえで、いかにして時間的な余裕を生んでいくのかということをもう少し踏み込んで書いていただけたら、よりよいものになるのではないかと思います。

もう1点は、両方に共通するところとして、「教員以外の仕事を体験することで幅広い視野を持つ」ということです。

今回、このことをすごく大切だと思って読みました。「授業力の向上」という視点に特化して議論をされたということだったので、例えば、職業教育の充実というところがありますが、「職業・専門学科の先生方が大学に行くことによって視野を広める」ということと、後は、10ページに書かれている「社会体験研修を必修とすることによって」というあたりが、おそらくその具体性になっていると思うのですが、私は、最近、それに関連した意見を聞く機会がありました。

まず、1つは、実際に県立高校の職業教育に携わってみえる先生が、「最近非常にショックなことを言われた」と。「なんですか」という話をしていたら、「授業を教えていても、『でも、先生は実際に働いて、やったことないんでしょ』と言われた」と。「社会人経験ないんですよね」というふうに言われたので、「いや、教師も社会人で、立派な職業なんだよ」というところから説得をして授業をすすめたことを実際に聞きました。そういうふうに言われる先生も、自己を振り返って、いろいろ何点が反省していたということでした。

また、本学にも高校を卒業した学生が入ってきて、社会に出る1歩手前に必要な教育をいくつかしている中で、「先生に教えてもらおうと、実際に高校の時の先生、やってなかったよ」とか、厳しい声を聞いたりすることがあります。そのときに、たまたま共通していたことが、授業の教え方ということだけではなくて、やはり一社会人としての接し方であったりとかにすごくギャップを感じている生徒がいるように思いました。

そういった意味で、今回は、こちらが、「授業力の向上」ということで特化して考えられているので触れられてはいないのだと思いますが、学外に出て行かれる社会体験研修、これをするものの目標として、「授業力を向上する」ということプラス、後は、社会人としての教員の資質の向上も加えて考える必要があると思います。どこに目標を置くのかということに関しても、もう少し明確に具体化されていると、よりよいツールになっていくのではないかなと感じましたので、今後のお願いということで発言をさせていただきました。

(山田会長)

今の点につきましては、ご指摘のように、今回授業力向上ということを中心にしていますので、また、できれば来年、また後でご紹介しようかと思ったのですが、教員の資質向上全体について、教育委員会からもご提案いただこうと、そういう中でご意見は生かせると思います。

(上島委員)

2点だけお願いというか、考えを述べさせていただきたいと思います。

1点目は、先ほど教育長さんも申してくれましたけれども、市町の教育委員会との関係です。小中学校は当然、市町の教育委員会が抱えることでございますが、県には29の市町があり、大きさ、あるいは地域性など、それぞれがかなり違っておりました、なかなか一律にはいかないところがあります。もちろん、こうやって書かれていることにつきましても、全てではありませんが、小中学校を束ねている市町の教育委員会としては、きちんと責任をもってやっていかなければならんことがたくさんあるわけです。ただ、そのことが本当にそれぞれの教育長さんたちがわかってきているかどうか、疑問なところもあります。ぜひ、市町の教育長会の場でも、「こういうところで、こうなりました」だけではなくて、市町の教育長さん方のご意見も聞いていただいて、やはり、県と協働してやっていかないと、いくらこういう形でやりますといっても、現場では事情も違いますので、うまくいかないところもあると思います。ぜひ、そういう機会を通じてきちんと説明をし、また、意見を聞いていただければ大変ありがたいと思っております。

そんな中では、県以上のことをしている市もあれば、なかなかそこまでいかない、極端なことを言えば、指導主事も置いておらない町もあるわけで、一律にはなかなかいかない。それを県としてどうやってフォローしていただくかというのも大変大事なことはないか。「小中のことは市町でやってくださいよ」というだけでは、なかなか納得してもらえないところがあります。当然市町でやっていきますが、足りないところは三重県としてフォローしていただくようなことが必要ではないかと思っております。

もう1点は、いろいろ提案をしてくれているわけで、総体的にみれば、この中にも入っていますが、現場が困ったときやいろんなときに、もう少し気楽に相談できたり支援してもらえろという、こういうものをしていかないと、「これやります。これやります」というような形では、現場はもう、アップアップする可能性があるかと思えます。そんな意味でクッション役として、うまく、気楽に、困ったときに早めに相談をかけられる、また、授業の中身等につきましても、「ちょっと、この形で観てほしいんだけど、どうですか」と気楽に相談していただく、さらには、管理職も最近いろんな保護者の関係等でトラブルがあって、管理職自身が困っている面がたくさんありますが、管理職がつぶれていたら困るわけですので、そういう面を、「管理職のマネジメント力によります」となっておりますので、新任の管理職だけではなく、機会を通じてすべての管理職の先生方からもその声を聴き、またそれをフォローできるような体制をとってほしいと思います。

特に、新任の教頭の役割は大変大きい、校長と一般の先生方の間に入ってうまくまとめていける力を持っている教頭がいると学校も結構まとまってくると思います。自分自身は教頭を8年経験しましたが、この力はものすごく大きいと思っています。それぐらい教頭というのはやっぱり経験を積んでいくということが非常に大事なことで、そのことをきっちり踏まえていかないと。今の管理職選考の面で、極端なことを言えば、これは全てではありませんが、2年教頭をしたらすぐ校長になる、これではどうなのかなど。すばらしい教頭もおりますが、やはりそういう経験がものをいうところもあります。そこらのことをきちんと考えていかないといけないのではないのでしょうか。

全ての面で県としてどうしなければならぬのか。また、現場としてきっちり力をつけられるような形になっているかどうか。そして、市町の教育委員会と県教委がきっちり協力し

てフォローできる体制をとっていかないと三重の教育は良くなるのではないかと思います。

それから、私が教育事務所の所長をさせてもらっているときは、三重県の教育は「学習者起点の教育」だとずっと言われてきました。そういう面では、子どものことに視点を当て、もう一度原点に戻って「学習者起点の教育」をしっかりと打ち出してもらったらもっといいのではないかと。三重県らしさをどこかに出してもらったら大変ありがたいと思います。

(多喜委員)

先ほど皆さんから「忙しいから休みが取れない」というご意見がありました。多忙な状況下で勤務されておられますので、心身の疲労が蓄積するような場合には法令に従って適切な休みが取れることが望ましいと思います。そのように期待しております。

(山田会長)

第1部会の「教員の資質の向上」、主に資料1についてご意見をいただきました。まとめなければならぬ時間なのですが、もうちょっとここだけのご指摘いただけるというところがございませうか。それでは、中津委員と向井副会長にご発言いただいて、それでよろしいでしょうか。では、お願いいたします。

(中津委員)

本当にいろいろよくまとめていただいていると思います。

「時間的余裕がない」というのは、確かに教育の現場にいてそう思います。その中で、生徒の意見を吸収するというのも、いじめの問題、暴力の問題というのがどんどん浮き彫りになって出てきていますが、ああいうことがもっと早く吸収されていたらあそこまで拡大されなかったらと思うつつ、そうだ、そうだと思って聞いていたのですが、その忙しい中で、クラブがあり、補習があり、校務があり、授業の準備があり、そして生徒指導の問題がある。何を優先させるかということが大事なんだろうと思うのです。

私たちの学校でも、特に私立に生徒を送る場合は、高い授業料を払って送っているのだからということで、ほんとうに生徒の意見、保護者の意見というのは、公立でもやってらっしゃると思いますけれども、大事なので、4月の末ないし5月に1週間、5日間ですね、面接週間というのを取りまして、子どもと先生が、全員担任は会うことになっていますが、その会った後で主任ないし、または、教頭か校長が先生にいろいろ質問しながらいろんな会話をして、どういうことを子どもたちは考えて、どういう対応をこの先生はできるのかなということを把握しているわけですが、やはり、何かそういう時間を設定しないと綿密に子どもとかわる時間というのが取りにくいのではないかなと思います。

そういう意味で、先ほど優先課題と言いましたが、勉強に集中しなきゃならないとき、クラブに熱中しなきゃならないとき、いろいろ時期的な問題があるかと思いますが、でも、ほんとに大事なことは、子どもが楽しんでといますか、いい学校生活を送るためには、やはり問題があっても、「先生にわかってもらえた」とか、あるいは、「何らかの対応をしてもらえた」とか、そういう安心感があることではないかと思います。そういう意味で、こういうシステムも一つの助けにならないかなと、私は思います。全部の学校でやれるかどうか分かりませんが、初めて担任をしたような先生はみんな、その期間を感謝してくれておりますので、それも一つの方法かなと思います。

それからもう一つ、7ページに「基本的な考え方の要点」というところがあります。前回の協議のところで、「学ぶ喜び、わかる楽しさ」というふうに表現を変えてもらって、よかったなと思いますが、それだけでいいのかなと私は思うんです。やっぱりここで、「楽しさ」だけでなく「考える力」もつけてほしいなと。これは実生活にも非常に役に立つことで、その力をつけていくという授業がこれからは必要ではないか。今、テレビを観ていても、いろんな討論会がされておりますが、ほんとにこれからの人を育成していくのに、ただ、わかって何々ができるというだけではなく、自分の意見を持つということは非常に大事なことで

はないかと思えます。それをどこで培うかといえば、やっぱり授業の中ではないかと思えます。もちろん、日常生活の中でもそういう体験はいろいろあるかと思えますが、一方的に教師が授業をしていくだけではなくて、わかって、そして発展的に考えられる力といいますが、「気がつかなかったけど、こうなんだ」と、そういう「考える力」をここに盛り込められたらいいなと思いました。それと、表現の中ですが、「行動する意欲」になっていますが、私は、「行動力」ではないかなと疑問に思いました。

せっかくまとめていただいて、こんなことを言って申し訳ないですが、率直な感想です。
(向井副会長)

2番目の「校長によるOJTの活性化と校内研修体制の確立」ということで、私は、校長先生のマネジメントということをおもひ言ったことはなかったのですが、学校経営品質の向上と学校マネジメントという点で、アメリカとかイギリスでは、「権限と責任」ということを学校の校長先生には問うわけです。その責任の問い方としておもしろいのは、地域の教育委員会であったり、PTAであったりという形ですが、日本の校長先生の役割は大きいということで、権限と責任を明確にしていく必要があるのではないかと考えています。

企業の場合は、権限といえば、もし教師に例えたら、「この教師はちょっとチェンジしたほうがいいんじゃないか」という形で人事権を校長先生が発揮する。そうしたときに、我々企業だったら、「6ヶ月待ってくれ」と。そして、外部で研修して、ほんとにダメだと確認してチェンジしてやる。すぐやらないですね。そういうことです。予算の執行にしても、もう少し校長先生の権限と責任をきちんとしていくべきところに来ていると思えます。簡単な言葉ですが、意味が多いというふうに私は受けとめています。

(山田会長)

それでは、主に第1部会の審議のまとめのところを終わらせていただきます。最後のまとめと言いながら、きわめて多岐にわたって重要なお発言を委員の皆様からいただきました。

一応この全体会が今年度の最後ということで、ご意見いただいたものを最終的なものにまとめていくにあたっては、改めて事務局と私にご一任いただこうかと思っております。まとめながら最終的なものを配付させていただいて、ご意見ある場合はチェックしていただくということも必要かと思っておりますが、最終的には、事務局と私のほうでまとめさせていただきますたいと思えます。そういう形で進めさせていただいてよろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の発声あり)

よろしくお願ひいたします。

では、ここで5分間休憩を取らせていただきます。

(休 憩)

(山田会長)

それでは、再開させていただきます。

審議事項(1)に入ります。まず、審議に入る前に、前回の全体会で多喜委員からご質問がございましたので、それについて事務局から回答をよろしくお願ひいたします。

(信田次長)

時間がおし迫っているなか、申し訳ございません。前回、全体会の中で多喜委員より、県内の各団体ごとの障がい者雇用の状況と、特に、教育委員会としての障がい者雇用の取組状況についてのご質問があったかと思えますので、1枚のペーパーにまとめさせていただきます。資料ナンバーの振っていないA4のペーパーをご覧ください。

1のところ、雇用率といえますのは、毎年6月1日現在で厚生労働省のほうでまとめられておまして、その県内各団体ごと、4つの団体について、また、平成20年から24

年までの推移として挙げさせていただいております。表の一番上に県の教育委員会がございます。下の 印にありますように、県教育委員会としましての対象職員は、教育委員会事務局職員、県立学校教職員、及び小中学校の県費負担教職員でございます。表の各機関の法定雇用率の()内に(2.0%)とありますが、これが県教育委員会に対する法定雇用率でございます。県教育委員会につきましては、平成20年の雇用率が1.57、その下の()内は全国順位でございます。雇用率1.57、全国の都道府県教育委員会の中で23位であったものが、昨年、平成24年6月1日現在では、雇用率が1.94、全国都道府県の順位が28位ということでございます。後、三重県としましての知事部局、県内の民間企業、三重県内の市町等というところで、()内は法定雇用率でございますが、平成20年から24年まで、数値を書かせていただいております。

2のほうをお願い致します。県教育委員会の雇用率とこれまでの取組というところで、上の表にございますように、平成24年の雇用率は1.94%となっております。これまでで最も高い値にはなっておりますが、法定雇用率の達成には至っておらないところでございます。そのため、県教育委員会としましては、法定雇用率の達成に向けまして障がい者を対象とした教職員の特別選考ですとか、在職者の障がい状況の把握などを進めておりますが、法定雇用率を達成するには、6.5人不足しているのが現状でございます。尚、昨年、平成24年の都道府県教育委員会の全国平均は、1.88%でございます。

裏面をお願いいたします。このような状況でございましたので、3のように今年度、平成24年度、県教育委員会として新たな取組をさせていただきました。

県の教育委員会事務局、また県立高校において、障がいのございます業務補助職員の方をモデル的に雇用したり、特別支援学校におきまして、障がいのございます方を非常勤実習助手として雇用を拡充させていただきました。また、小中学校の事務職員、県費負担教職員でみえるわけですが、障がい者特別選考の受験者数の拡大を図るために、これまで、三重県職員と同じ日に採用選考試験をしておりましたが併願が可能となりますように、今年度につきましては、試験日を別の日に設定をさせていただいたところでございます。また、ハローワークの「障がい者就職面接会」においても選考試験の周知を行いました。その結果、これまで数名、3、4名ぐらいの受験者数のところ、10名を超える方に受験いただいたというふうに聞いております。

4の課題のところでございます。障がい者雇用の対象者は先ほど申し上げたところですが、大部分は、教員でございます。教員免許状を有する障がい者の方が非常に少ない状況がございます。このため教育委員会としましては、毎年、県内外の教員養成系大学を訪問させていただいて、障がいのある学生の方に免許状の取得を勧めたり教員採用試験の受験の働きかけを行っているところでございます。

また、昨年、政令改正がございまして、平成25年度から県教育委員会の法定雇用率が変更されます。改正をされまして、2.0%から2.2%というふうにより0.2%上がることとなりますので、先ほど不足数が6.5人と申し上げましたが、2.2%になりますと、28.5人になる見込みでございます。また、昨年度の厚生労働省の有識者会議の報告におきましては、新たに精神障がい者の方で、手帳を所有される方を雇用義務対象とすべきとされておりますので、それに伴い法定雇用率がさらに引き上げられることが想定されるところでございます。

5に、今後の県教育委員会の対応方針をまとめさせていただきました。

法定雇用率の達成に向けまして、引き続き教員、小中学校事務職員の障がい者の採用を推進するとともに、在職者の方の把握も的確に行っていきたいと考えております。平成24年度にモデル事業として行っております事業の検証を行いまして、平成25年度につきましては、障がいの程度に応じた業務の構築や職域の拡大、関係機関と連携した就労者や職場のサポートを通じて、非常勤職員の雇用拡充のための取組を進めていきたいと考えておるところ

でございます。

このようにしまして、県教育委員会として障がい者の雇用に向けまして取り組んでいきたいと考えているところでございます。以上でございます。

(山田会長)

こういう形で障がいをもった方の、特に教育委員会での雇用の状況、現状、そして、今後また法定雇用率も上がるということで、さらに取組を進めなければいけないということをご指摘いただきました。多喜委員、どうぞ。

(多喜委員)

大変ご努力を頂いてきちんとしたデータを出し、県教育委員会の対応方針を示して頂き誠にありがとうございました。障がい者の雇用については、国の法定雇用率に従って先ず県教育委員会はじめ公的機関がしっかり対応していくことが必要だと思います。民間企業も障がい者雇用についてはしっかり取り組まなければならないというお気持ちで取り組んでおられる会社が多いのではないかと思います。先ず、県教育委員会をはじめ、県内の公的機関が取組を確実に実行していく中で、民間企業の障がい者雇用率も上がっていくものと信じます。障がい者の雇用率上昇を目指した取組は大変重要な課題だと思いますので今後ともよろしくお願いいたします。

(西田委員)

この話題でぜひ一言言っておきたいのですが、教育委員会が特別支援学校に非常勤で雇っていただきましたが、あれはとっても画期的なことだと思うんです。そのときに雇われた人たちは、県立高校を出た人たちとか、一応、発達障がいの「高機能」の人たちだったのです。ただ残念だったのは、単年度だったんですね。引き続き採用がありませんでした。あの人たちを長期に雇用して対人関係とか、何をしなきゃいけないとか、それがいちばん支援のポイントで、先生たちはみんな親切にしてもらおうんですけど、1人の就労者としての課題をみてもらうのが少し弱かった。ほんとは企業で働ける子にするためには、皆さん企業に行ってから困るのは長期に働くときに必ずいろんなストレスやトラブルがある。そのことのアドバイスを教育現場からしないと、定着率がすごく落ちるんです。だからこそ、雇用率を上げるのだったら、そういう人を非常勤で長く雇う。それで問題が出てきて、それを教育にフィードバックされて、何を支援しなきゃいけないか、そのマニュアルを企業に提供されたら、企業は長く就労援助ができると思います。障がい者就労で、しっかり給料をもらってる人たちが途中でドロップアウトするのはそこなんですね。支援体制のプログラムがなくて、それこそ教育の現場で作ってもらうことかなと思いますので、ぜひ、これはよろしく願います。

(多喜委員)

今の委員の発言に関連して少しお話をさせて頂きたいと思います。

就職するまでに、障がいがあれば軽い場合であっても診断をつけて頂くこと、そして「どういうことはできるが、どういうところは苦手なところがある」ということをきちり会社に連絡して頂くことが大切かと思います。そうすれば、会社側ではそれに従って本人に相応しい仕事を選択できるよう配慮できるかと思います。先ほどのご意見の通り、教育現場や専門家からの適切なアドバイスを頂くことは大変重要かつ必要なことだと思います。

私の経験した1例を挙げさせて頂くと、軽度の発達障がいなのですが診断がついておらず、学校での成績は良いので入社後期待され難しい部門に配属されました。しかし、仕事をしていく上で苦手なところがあるため仕事の成果が上がらず、本人、職場とも大変辛い思いを味わわざるを得なかった方がありました。

発達障がい者の方々の就労を促進していくためには、専門家や教育機関と会社との連携を向上させ、適切な支援をして頂けるようにしていくことが必要だと思います。

県立特別支援学校整備第二次計画の改定について

(山田会長)

それでは、具体的に、 の県立特別支援学校整備第二次実施計画の改定について審議に入りたいと思います。

この事項につきましては、昨年11月19日の第3回全体会で、改定案についてご審議いただきました。しかしながら、その時に、施設の完成年度などについて予算編成との関係で記述をされておりました。今回、そういう関係がございます。また、第3回全体会の意見を踏まえた修正がされているということです。では、事務局から説明をよろしくお願います。

(井坂特別支援教育課長)

失礼します。資料2、別冊1をご覧ください。

先ほど言っておりましたように、この改定につきまして、懸案となっております整備年度を入れることにつきまして、昨日、知事査定がありまして、認めていただきましたので、年度になっておりましたところに年度を入れさせていただきました。それから、11月19日の教育改革推進会議でのご意見を受けまして修正させていただいたところ、それから、11月19日以降に見直しをさせていただいて修正させていただいたところについて説明をさせていただきます。下線を引かせていただいた部分でございます。

まず、5ページの3、「**第二次実施計画**」期間の取組、(1)地域における課題への対応の東紀州地域の下の部分ですが、「平成28年度内を目途に施設が完成できるよう整備を進めます」とさせていただきます。整備をできるだけ早くさせていただくということも考えましてこういう表現にさせていただきました。

それから、6ページの 中勢、松阪、南勢志摩地域の部分です。ここにつきましても、「平成25年度から、地質調査、校舎設計等を開始し、平成28年度内を目途に施設が完成できるよう整備を進めます」とさせていただきます。

次に、9ページの 草の実りハビリテーションセンター及び小児心療センターあすなろ学園の一体整備に伴う対応についてでございます。ここにつきましては、前のときは、「なお、新たな特別支援学校は、病院開設に合わせて、平成29年4月の開校を目指します」と書いてありましたが、病院があつての学校でございますし、全体的に主体的に建設するというのはいにくいこともありましたので、「こども心身発達医療センター(仮称)の開院にあわせて開校します」とさせていただきます。

つづきまして、前回の全体会での文言修正のご意見を受けまして修正させていただいた部分でございます。9ページのところですが、「あすなろ学園に入院する児童生徒は、治療や支援の内容が多岐にわたるなど高度な専門的医療と個別の教育環境が必要となっております、発達支援を継続するには医療、教育と地域の専門機関との連携が重要であることを踏まえ」とさせていただきます。ご意見の中で、重度・重複化というよりも、治療や支援の内容が多岐にわたるなど高度な専門的医療と個別の教育環境が必要ということから修正をさせていただきました。またその対応のほうは、医療と教育と地域の専門機関との連携が重要であるということからこのように修正させていただきました。

戻りまして8ページ、 の寄宿舍のあり方のところでございます。前は、「5校に設置している寄宿舍を3校に統合します」としてありましたが、ここを、「5校に設置している寄宿舍の統合について検討します」とさせていただきます。関係者の理解を図りながら統合の組み合わせや施設設備の整備について総合的に慎重に検討を進める必要があることからこういう内容に、特に平成26年度までがこの整備第二次実施計画期間でございますが、それまでには着手できないことが分かってきましたためにこういう文言にさせていただきます。

た。以上でございます。

(山田会長)

今、主に修正のところを中心にご報告いただきましたけれど、何かお気づきの点、ご意見がありましたらお願いします。

(西田委員)

9ページの、「医療、教育と地域の・・機関」のところ、専門機関ではなくて、関係機関なんです。今、専門機関とおっしゃったので。資料には、関係機関と書いてありますが、専門機関と読まれたので。

(井坂特別支援教育課長)

すみません。関係機関でございます。

(田尾委員)

最初に説明していただいた東紀州地域ですが、たいへん努力していただきましてありがとうございます。それで、28年度内ということですが、具体的に25年度から測量調査、たぶん26年度に設計等に入って、予算が許されたら27年度にできるのではないかなと勝手に思ってしまうのですが、努力した結果、このように28年度内となっていると思うのですが、こういった結果でよろしいのでしょうか。

(井坂特別支援教育課長)

できるだけ整備機関を短縮させていただきまして、それでも28年度内にかかるということでございます。ただ、その期間は、早ければ、ここは新しい学校というよりも既にできている学校でございますので、そういうことも考えまして、もし早くできれば、28年度内に供用も可能かなと考えさせていただいております。

(土肥第2部会長)

今回、部会で大きく話し合われたのが、第二次実施計画を変えていくのに、今後のデータはいったいどうなるのということが、委員さんの大きな話題でした。それは今後精査しつつ、ほぼ落ち着いてきているのではないかなというご意見をいただきましたので、理解をさせていただきました。もう1つの大きな問題は、どんどん増えていく高等部について、どういふうなことを充実していくかという点で、それも話題になっておりましたが、ここにはちゃんと今後の方向性を書いていただいておりますので、ありがたいということです。後もう1点は、今度新しくできる「こども心身発達医療センター」については大いに期待していると、こういう大きな3つの点で話し合いができたかなと思います。

一つ質問があります。8ページの寄宿舍のことで文言を変えていただいたということですが、実は、県立校長会の中で話題になったのですが、今回の二次計画の中では、「統合します」と書いてありましたが、今度の改定案の中では、「統合について検討します」と変わっているわけです。このように変わった理由を書かないと文言を変えた意味がないような気がします。ただただ、「統合します」を「統合について検討します」と文言を変えただけで、二次計画はいったいどうなったのということにならないのでしょうか。そこを少し疑問に思うのです。例えば、予算面で検討するようになったとか、どんどんバスを増やして行って寄宿舍に入らなくても通学できるんだよという流れで来ていたはずですが、突然、「統合」じゃなくて、「検討する」というように変わった理由を書き込むべきだと私は思いますので、その点についてご意見をいただきたいと思います。

(井坂特別支援教育課長)

ここにつきましては、私どももご意見を伺いながら考える中で、関係者の理解を十分図っていきながら、その組み合わせというのですか、それについても検討しなければいけない、そういうことにつきましてご意見が出ていますし、それから、予算面のこともあります。そういうことを総合的に判断させていただきまして、この第二次実施計画の期間、

これは26年度まででございますが、そこまでには着手できないということが、ほんとうに精査が十分でなかったかと思うのですが、できないということがわかってきて、それで、ここでは、「検討します」というふうにさせていただきました。ただ、統合をしないというわけではなくて、そういう面で整備期間に入らなくなったということで、こういう表現にさせていただきました。

(土肥第2部会長)

いや、内容はよく分かりますし、事情もよく分かるのですが、前回の二次計画には「統合します」と書いてあったのに、突然「検討します」と変えた理由がほしいのではないですか、と言ってるのです。計画書の内容を変えていくのだから、今までと同じことを書いてもいかなのではないか。ご理解いただけないのではないですか、現場の皆さんに。様々なことを検討して「統合します」という計画を立てたのに、26年度までに様々な原因で統合できないとわかってきた、それはよく理解できるのですが、わかってきた理由をちゃんと書かなくてはいけないのではないですかと言っているのですが。

(山田会長)

その点、第二次実施計画が出ているということですので、文言をご検討いただいて今のご意見を踏まえた文言整理をしていただければというふうに思います。

(真伏教育長)

第二次実施計画を作った後に、説明がありましたように、議会等の請願が出たりとか、いろんな事情もあって変更してきたという部分があります。当初は、「3校に統合」ということを書いておりましたが、もう少し関係者の意見も聴きながら慎重にやるべきだろうという判断があって、今回こうさせていただいたものでございます。そういうことをここへ書き込むのは、少しどうかと思いますし、今日ここで審議をさせていただいたときに説明をしたということはきっと記録には残るかなと思っております。もし、書くにしても、引き続き慎重に検討するためとか、そういう形の文言になるかと思っておりますので、そこはご理解をいただければと思います。方向性については何も変えたわけではございませんし、逆に、やるにしても、もっと関係者の意見をしっかり聴くべきであろうという思いで、したわけでございますので、ご理解を賜りたいと思います。

(西田委員)

これは、親御さんにとっては、「もう、あれは、だんだん後退したんだな」となりますね。だから、「統合のあり方について検討します」とか、何か一言入れないと。

学校なんかでは、「もうやりません」というふうにおっしゃってみえたので、「えっ、まだずっと続くの」と。これであるならば、「やっぱり、あれは中止になったんだ」と、親御さんは結構極端に思われるので、「あり方について」とか何か一言入れておくほうがいいでしょうね。

(真伏教育長)

関係者の方にその辺の事情をしっかりと説明をさせていただきたいと思っておりますし、逆に、関係者の方のご意見を踏まえたものですから、慎重にやろうということでございますので、配慮させていただいたという点は、例えば、この中に織り込めればなと思っておりますので、少し工夫させていただきたいと思っております。

(山田会長)

こちらにつきましては、もう、第2部会ですいぶんご議論いただいてきておりますので、今のご意見を踏まえて、最終的には私のほうで事務局と相談させていただきながら文言整理をさせていただきたいと思っております。

それでは、次に移らせていただきます。

の県立高等学校活性化計画(仮称)の策定についてです。これの中間案につきましては、昨年の12月13日から今年の1月15日までパブリックコメントが実施されました。本日

の審議は、パブリックコメントを踏まえた対応案について事務局から提示をしていただきます。その対応案に対してご意見をよろしくお願ひしたいと思います。それでは、事務局、説明をよろしくお願ひします。

県立高等学校活性化計画（仮称）の策定について

（加藤教育改革推進監）

時間が押しておりますので、ポイントのみに絞らせていただきますが説明させていただきます。おそれいります。まず、資料3の1ですが、今、会長からご説明いただきましたパブリックコメントの状況です。意見をお寄せいただいた方が41人ということで、内容的には件数でいくと88件でした。それへの回答はこれから正式にしていくわけで、現在、(案)ということです。

資料3の2です。たくさんございますが、いただいたご意見で非常に多かったのは、書き込みを修正すべきというよりも、書いてあることを教育委員会としてしっかりやっていただきたいというご意見が非常に多ございました。また、全般にわたって、「自己肯定感を大事にすべき」とか、この活性化計画の上位計画が、こちらのほうで策定していただきました三重県教育ビジョンになりますので、教育ビジョンに書いてあることは大きな前提として、活性化計画のほうは、その中で特に注力していくものとなっておりますので、「ビジョンのほうに書いてありますので、これはすべての学校でベースとして当然やっていくべきことです」というような回答になっている部分もございます。また、後半のほうの各地域の高等学校の活性化、特に適正配置、以前の言葉でいうと再編ということですが、こちらも絡んできますので、その辺り、「地域の声をしっかり聞いてやっていく必要がある」、あるいは、「情報発信をしっかりやっていく必要がある」というご意見等が多かったところです。

こういったご意見を踏まえまして、最終案の形が資料3の3でございます。その中で最終案で修正していきたいところの下線を引いています。また、事前送付版から一部、本日修正したところもありますので、その辺りも見いただければと思います。項目だけを見ていく形で大変恐縮ですが、1ページからご覧いただければと思います。

「1 はじめに」(1)のところには、これまでの、以前の再編活性化計画14年度から平成23年度までの計画についての経緯を(1)で書かせていただきました。

(2)が、その従前の計画を踏まえて、今回は「再編」という文字を付けずに「活性化計画」としました。従前のものよりも活性化の中身、質的向上という文言を少し入れておりますが、1ページ一番下の行、各学校が特色を生かして今後さらに活性化していくための計画ということで、今回は策定をしたいという趣旨でございます。また、2ページの最初のほうに、いわゆる「適正規模・適正配置」についても活性化の重要な手段ととらえたいということで書かせていただきました。

また、2ページ(3)計画期間、およそ10年を見据えたうえでの5年間ということで書かせていただきました。

「2 県立高等学校の現状と課題」ということで、4点、これから活性化を考えるうえでの大きな課題としてとらえております。

2ページ下の(1)学力等の育成ということで、これから激動の時代を主体的かつ創造的に生きていくために、学力が大変必要になってくるということ。3ページ(2)社会の変化に対応した人材の育成ということで、特に若者の社会的・職業的自立についての課題があるということ。(3)多様なニーズへの対応ということで、高等学校には様々なニーズがございます。大学等への進学もあれば、義務教育段階の確実な定着もあれば、また、先ほどから話題になっております特別支援教育に係るような発達障がいのある生徒さんへの対応、日本語指導が必要な外国人生徒さん、等々の課題がございます。

3ページ下、(4)が、**中学校卒業生数の変化への対応**ということで、地域によっては、この後、少し触れる地域もございますが、4ページの上の表にあるような全体的に大きな減少が今後あるということで、これに対応しながら学習環境を整えていくことが課題でございます。

4ページ下、「**3 県立高等学校活性化の基本的な考え方**」ということで、三重県教育ビジョンが前提ということを書かせていただいたうえで、5ページに、先ほどのところで課題としてありました(1)~(4)の4つに対応する基本的な考え方、(1)が、学力に関する課題に対して「質の保証」、(2)が自立し他と共に生きる人材の育成ということで、「キャリア教育、あるいは広く社会に貢献する人材の育成」というようなことについて。

5ページの下、(3)**多様なニーズに応える教育**、様々な高等学校がある中で、各学校ごとに対応していかなければならない。少し具体的なことを書き込む必要があるかということで、6ページ頭のほうに、今回の当日版に、様々な課題を持つ高等学校に対して具体的な部分も少し踏み込んで今回書かせていただきました。

6ページの欄外、協同学習に関する、後ろのほうの具体的な学校の取組にあったところを、前のこのページに持ってまいりました。

6ページ、「**4 活性化のための取組**」ということで、(1)**各学科の充実**、普通科、専門学科、専門学科の中に農業、工業、商業等々とあります。この各学科の部分は、後ろの5のところで改めて詳細に記述をさせていただいています。

7ページ下、(2)**理数教育・英語教育の充実**、具体的な対応は8ページになりますが、先進的・発展的な教育の取組を充実していくということですが

8ページ、(3)**キャリア教育・職業教育の充実**ということで、キャリア教育については、一部書き加えました。パブリックコメントの中にごさいました、下から4行目のところですが、「働く者の権利や義務についての理解を進める取組」、教育ビジョンにも記述がありますが、大事なことであるということでここに追記をさせていただきました。

また、8ページの欄外の1に、社会的・職業的自立に必要な能力や態度、これはもう少しはっきりさせる必要があるということで、今回追記をさせていただきました。

9ページ、(4)**定時制課程、通信制課程の充実**、具体的には10ページに内容がございます。様々な課題、日本語指導が必要な生徒もたくさん在学していることへの対応です。

10ページの下から11ページにかけては、(5)**特別支援教育の推進**ということで、発達障がいのある生徒さんへの支援の充実、あるいは人的配置の拡充についても検討していきたいと記述しました。

11ページの下、(6)**外国人児童生徒の教育の充実**、高等学校についてでございます。

12ページ(7)**諸制度に関する今後の方向性**につきましては、**中高一貫教育**、続いて13ページ**単位制**、**入学者選抜制度**、これ以外にも様々な制度があるわけですが、他のところに少しずつ記述している部分がたくさんあります。ここは特に項目を挙げて述べるべき3つの項目を記述させていただきました。

13ページ下から(8)**教員の資質の向上**ということで、こちらの第1部会でも大変ご審議いただきました内容も含めて、14ページの最後に1行加筆でございます。養成・採用も含めた資質向上の具体的なあり方について、今後更に検討を進めていきたいと考えました。

14ページ(9)は、**学校マネジメントの充実と開かれた学校づくり**ということで、学校経営品質、学校評価にかかる記述でございます。

15ページ、「(5)**各学科の教育内容の充実による活性化**」ということで、概略としましては、普通科について様々なタイプと申しますが、多くが大学へ進学する高等学校もあれば、進学希望者と就職希望者が両方在学习している学校、あるいは就職希望者の多い普通科、こういったところに、ある一定分類をしながら、それぞれの課題に対応しながらどうしていくということを記述しました。

16ページの(2)職業系専門学科につきましては、それぞれの学科の専門性ととも、コミュニケーション能力、非常に変化が激しい時代の中で基盤となるコミュニケーション能力、どんな分野に将来行ったとしても、それに対応していける力が専門的な力とともに大切という観点から、各学科について記述をさせていただきました。それぞれの学科の記述については、すみませんが説明は省略をさせていただきます。

22ページまでいっていただき、(3)は、大きく分けた3つ目に考えられます、普通科・専門学科の次の(3)総合学科です。パブリックコメントを受けて少し23ページで追記をしました。社会的・職業的自立に必要な知識・能力・態度といったものを、ほかの学科もそうですが、総合学科は選択の幅が多いということで、非常にこれが必要になってくる、系統的にこれに取り組む、ということを加筆させていただきました。

23ページ、「6 県立高等学校の適正規模・適正配置」です。(1)全日制高等学校の適正規模ですが、それぞれの学校の設置の目的、学科・コースの設置状況、求められる学習ニーズに応じて適正規模というのはそれぞれである。一律ということではなく、あるところでは大きな規模が必要ですし、小さい規模でも充実していく場合もある。それらの学校ごとの状況に応じるということ的前提として踏まえながら、原則として1学年3学級以上8学級以下を適正規模とするということ、これまでと引き続き基本的な考え方に置きたいということでございます。

24ページ、(3)小規模校の適正化、従前の計画と同じ考え方から、からまでということで、1学年2学級以下の高等学校は、先ほどの3から8を下回る形になってまいりますので、改めて設置の意義を検証していき、原則として分校化する。また、統廃合について協議をしていくということについての基本的な考え方です。

こういった考え方を踏まえ、24ページ下の「7 各地域の県立高等学校活性化の取組」(1)基本的な考え方を踏まえて、25ページの(2)地域ごとに桑員・四日市地域以下、7つの地域に分けて書かせていただきました。特に学校の統廃合等に係る適正配置が課題となってくる3つの地域については、協議会での協議を踏まえ、29ページ伊勢志摩地域ですが、いくつか段落がございますが、の下のほうの2つほどの段落ですが、「南伊勢高等学校(南勢校舎・度会校舎)については、今後の中学生の進路希望状況等を見きわめながら、南勢校舎・度会校舎をそれぞれ別の学校の分校とする方向で検討を進める」と記述をさせていただきました。

29ページ下、伊賀地域、こちら地域での協議会での協議を踏まえながら、30ページになりますが、この伊賀地域の最後の2つほどの段落ですが、「学習内容や進路状況等に共通点が多い名張桔梗丘高校と名張西高校の2校を統合していく」ということについての記述をさせていただきました。

30ページ東紀州地域も地域協議会でお世話になりながら、地域の声を聞かせていただきながら、31ページの最後の段落になりますが、「木本高等学校は1学年5学級以上、紀南高等学校は1学年2学級以上、現在3学級以上ですが、として併置をしていく。将来的にはこれが維持できなくなれば統合するということとし、改めて検討する」と。あり方についてはさらに検討すると記述しました。以下、関連資料です。

以上でございます。よろしくお願いたします。

(山田会長)

審議の仕方ですが、全体には、時間的な都合もありまして、一括して議論で結構ですが、流れとしては、まずは目次の5、活性化の基本的な考え方や内容的な面までの所を先にご意見をいただきながら、徐々に、6以降の適正規模・適正配置を含んだ内容に入っていければと思っています。それではお気づきの点、ご意見をよろしくお願いたします。

(奥田委員)

県立高校の活性化計画で、今年度末にもこれが提案されるということなので、最初の教育長さんのご挨拶の中にも、今度は実行に、実践ということなので、実行実践に当たって現場の教員としての希望、思いを、今日最後なので述べたいと思います。

まず、ちょうど土曜日の伊勢新聞の記事を見ていて、そこに、前回の校長会の様子が述べられていました。体罰防止に絡んで校長から何の意見も出なかったと。学校の危機意識は高いとはいえない。校長と教員の意識や対応のずれも見られるという報告の指摘、ここに極まれりという意見が書いてありました。

対応だけではないと思うんです。現場にいと、やっぱり、「何か違うよな」ということに、管理職の先生、事務局の方々、我々教員にもずれがあるんだろうなということを感じました。その中に、「学校内の横の連携が不十分で生徒への連絡が徹底されず、教員がそれぞれの立場や思いで生徒を指導してトラブルになる」と、これも現実にあると思います。特に、若い先生にコミュニケーション力、ここにもたくさん生徒に付けたい力として出てきますが、教員自体にないというのものもあるし、やっぱり学校の先生って、担任しちゃうと自分の力に過信をしてしまうし、これも現実、あると思うんです。それも現場の一教員としては反省していかねばいけないうし、例えば、私みたいに年齢の経った教員は、若い先生たちとコミュニケーションをもっと取ってそういうことのないように努めていかねばいけないうのですが、真ん中辺に、「報告の徹底と情報の共有化、速やかな事故対応を校長に求める」と、これは体罰についてですが、「当事者と継続的に面談し、必要な研修を積ませる」と書かれています。要は、教育長さんが言われたような、「支援システム」とかそういうことも実践しているんだよという辺りで、そういうことも言っているのだと思いますが、簡単に言えば、管理職と職員とのコミュニケーションができていないということが一番問題だと思うんです。

例えば、支援システムがあっても、「面談をしなければならない」、先ほど事務局のほうで年に3回とかおっしゃいましたけど、「しなければならない」が、まず先に立ってしまう。学校評価も、「計画を立てて評価をしなければならない」というところに主眼がいつてる。そこに、今日の最初のほうの議論でも何人かの方が言ってみえましたが、「子どもの姿が見えないじゃないか」と。私、部会でも意見を言いましたが、生徒の姿が見えないですよ。 「ねばならない」となると、「校長室に来て面談をしましょう」とか、何かあると、「報告をしに来い」と。体罰の問題でもそうですが、報告を受けたら、「こうこう、その教員がこう言いました」と、その時に私としては、「どうして管理職の先生、現場を見に行かないんだろう」とすごく思うんです。やっぱりこういう計画の中に、「計画して評価する」、「支援システムで面談する」中に、生徒の姿が見えてこない。だから、日頃からもそうだし、何かちょっと学校の中で、職員会議で例えば生徒のことが議題になったら、その現場を見に行こうとするとか、とにかく、生徒の姿を見て、職員の姿を見て、聞いて、感じて、そういうふうなことが行われていけば、先ほどどなたかが言われたけれども、対応がすごく遅くなるということは減るのではないかとすごく思うんです。何人の方からも、「子どもの意見が見えないよね」と言っていたし、教育長さんも、これからどんどん生徒の声を取り入れていくという話をしていただいて、その方法が、例えば、子どもたちが我々教員を評価するというのも一つありますが、「もっと日頃から、動けばいいじゃないか。校長室に呼ぶだけじゃない」って、そういうことをすごく思います。それで、この中に、主幹教諭とか副校長についても学校教育法で決められているから検討します、というところがあります。その理由が、円滑な学校運営を行いたいということですが、一番の目的は、管理職と我々教員との情報の共有、それから、我々教員から管理職に必ず報告を上げるという、校内で情報を共有化していくというのが、この副校長や主幹教諭制度の本来の目的であるようにこの活性化計画では読み取れます。ならばいいですが、例えば、評価制度でも支援システムでも、とにかく、「やらなければならないからやるんだよ」という感じが私たちからとられるようなやり方がある

と思うんです。ぜひ、この学校の制度も、いわゆる上から下への管理強化であるとか、下から上への、我々教員から管理職への報告だけを求めるのではなくて、みんなで共有するんだよという、そういう円滑な運営が求められるような副校長や主幹教諭の制度をぜひ実行していただきたい。もし検討して実施されるのであれば、ですが。新聞を読んでいると、主幹教諭や副校長を、他県での実施しているところの問題点もいっぱい書かれています。「何で、他県でいろいろ問題点が挙げられているのに、三重県が検討するのか」という単純な疑問もあります。ぜひ、現場の教員が、「よかったよな、この制度。この学校評価制度もいいよな。支援システムもいいよな」というのができればなという思いがあります。

前回、部会の中で事務局の回答の中に、私の意見に対して、それぞれ個々のことは個々に対応していくというんだけど、うまくいかなかったときに大変な目にあうのは私たち教員だし、私たち教員が大変だなと思えば、それは必ず生徒に影響するので、ぜひ、実効あるというか現場にとっていい制度に、計画にしていなければなと思います。以上です。

(山田会長)

他にいかがですか。6番以降の点についても、ご意見、お気づきの点がありましたらよろしくをお願いします。

(土肥第2部会長)

質問になると思うのですが、23ページの総合学科のところ、《今後の対策》のところですが、この下線部分は今付け加えられたのですか。

(加藤教育改革推進監)

パブリックコメントの中のご意見への対応ということで、事前送付版のところに入れさせていただきました。

(土肥第2部会長)

これを読ませていただいて、前の部分はいいと思いますが、「社会的・職業的自立に必要な能力を充実していく」という、そのために総合学科というのが、『産業社会と人間』というのがあるのですが、そこに、「総合的な学習の様々な活動を系統的に入れて取り組みます」というのは、若干違和感を感じます。総合学科というのは、自分の様々な将来の展望について、学校の中で様々な教科を勉強する中で自分で探していこうと、それを統合する科目として『産業社会と人間』があるということですよ。そうですが、「総合的な学習の時間」の教科的な目標は、自分で課題を見つけて自分で取り組んでいく。そういう能力を育成するために総合的な学習の時間があるということですね。そのところが、なぜここでくっ付いてしまって総合学科のところ書かれているのか、ちょっと疑問です。総合的な学習の時間はどのような普通科であれ、どこであれ、今高校生が、若者が特に言われていること、自分で課題を見つけて自分で方法を見つけ、自分で解決していくという、そういう力の育成というのはほんとに大事だと思いますが、総合学科の中で、特化しているところに書かれているのは、若干、違和感を感じますが、いかがでしょう。

(加藤教育改革推進監)

失礼します。社会的・職業的自立に必要な様々な力は、今おっしゃられるようにどの学科でも、どの学年においても、どの課程においても必要なものということが基本ですけれども、総合学科につきましては、現状と課題の中にも書かせていただいておりますように、科目選択の自由度が高いということが、メリットがたくさんある反面、それが系統的な学力、専門性、将来の進路指導の面々での対応関係の中で一定の課題がある。これへの対応ということで、他の学科ももちろん共通はしていくわけですが、とりわけ総合学科の中でこういったことを更に力を入れていく必要があるだろうということで、ここの《今後の対応策》の中に書かせていただきました。その中で、『産業社会と人間』につきましては、1年次、入学年度に必ず行うということになっているわけですが、それだけではなくて、2年生、3年生も引き続き、総合学科は特に将来の進路像を子どもたちがしっかり考えていく取組が系統的に

必要なのではないか。これは例えば、総合的な学習の時間等ということで、少し総合的な学習の時間のみに焦点が当たってしまうかもしれませんが、さまざまな手段の中で、2年生、3年生も引き続き系統的にやる必要があるということをも明記すべきではないかというご意見がありましたので、これは受け入れるべき重要なご意見と考えてこのようにさせていただきましたという状況でございます。

(向井副会長)

奥田委員がおっしゃったこと、民間であったら『現場・現実・現品主義』ということで、現場に行くという制度が出来上がっている。そういうことをやらないと問題は見えてこない。よくわかりませんが、高校というのは、土肥部会長さんと話をしていたのですが、多くが大学に行くというふうに出ている。5割の方が大学に行かれるというのだったら、高校は、大学に行く人が5割いる。工業高校とか商業高校はだいたい80とか70%は、それで専門職に付いていくということで、高校の役割もはっきりとして、大学に行ったら、最近では大学にハローワークを設置するという制度も出来上がってまいりましたが、大学に行く人はちゃんと基礎を付けてもらって大学へ行くという仕組みがあればいいし、高校って、ぼくはよくわかりませんが、義務教育になるのかならんのか、90何%が行ってる。ほとんど少ないですが、退学したってどうってことないわけですから、高校の基礎づくりというのは社会にとってのものすごく大きな要素を生み出すと思うんですね。

会社は、高校生は採らないというふうには思っていたわけですが、採って見たら意外とそれは違ったと。それはそこに、育つまでコストを払うべきだということもわかってきた。そういう形の中で、5割の方が行く、5割の方が仕事に就くという制度をもうちょっと公開していただいて、先ほど奥田委員が言われたように、先生のあり方というの、校長先生の学校経営品質の向上とマネジメント力という形なら、もっと現場に行くということ、それからそういう制度があるのだったら、地域の高校の先生たちが集まって新しい提案というのをされたらいいのではないかなと思います。1人の人がやっていくということを考えてほしい。我々の職業の中で提案されていることはどうかといえば、今の小学生の教育は将来のビジネスの中にほとんど通用しない。それはなぜか。急激なIT化がもたらす構造変化があると云われてるわけです。そんな中で、事業の形と教育界が常に情報交換していくということが必要ではないか。先生も、その学校だけではなくて横断的にコミュニケーションを取っていく。「あなたの学校はどうやってるの」ということをしていく必要があるのではないかと思います。

また、何かあったときに、権限と責任というなら、権限で、「退職者のあの人を採りたいよね」と言ったら、万が一こちらで、真伏教育長さんが言われた予算という形が、地域の商工会議所の上の人たちというのは、常勤以上は、非常に経済にかかわった民間会社は多いですね。我々が、県の会長さんのところに行って、「地域を支援してほしい。資金的に」という形で、予算がこれくらいというなら、高校で一番やりやすい。

50%が、我々の会社や社会にすぐ即戦力が入ってくるわけですね。小学校や中学校は、まだ難しいけど、高校はすぐ戦力が5割入ってくると。支援してあげたい人はすごく多い。もっと高校は社会と結びつくべきだと思う。そういうことを如実に思っている。どんどん社会に出てきていただく。そして、『3現主義』をきちっとしてもらえば、高校は違う。そして、5割の方が大学に行くというのですから、高校で基礎を付けてもらって大学へ行くことを支援してあげてほしい。そういう形で区分けできるのが高校ではないかと、我々はクールにそんなふうを考えます。そんなことをちゃんと提案してほしいと思います。簡単ですが、以上です。

(田尾委員)

東紀州の紀南地域ですが、地域の声を活性化の会議等で聞いていただきましてありがとうございます。ある程度、いい形でまとめてもらったかなと思います。しかしながら、活性化

の委員になってない人、また、パブリックコメントに出してない人の声もたくさん聞いております。

私たちとしても、6年後ぐらいには、少子化の影響を受けて2校存続というのは無理だというのは理解しています。ただ、統合していくにあたって、仲良く統合できるような方法ということで、加藤推進監もいろいろ考えてくれています。この木本高校の「1学年5学級規模以上」というところで、紀南高校のほうが一生懸命がんばる、木本高校は、「うちは努力しなくても、これだけの規模はいけるよ」ということでしてしまうと、どんどんどんどん高校に行く子が外に出てしまう、ということに拍車がかかってしまうということをお話したんです。そういったことも含めて、両方ががんばってやっていける仕組みづくりは、地元の者がかかわらないといけないと思うのですが、その辺も踏まえて考えてほしいなという、この「5学級規模以上」ということを書いていることがすごく気になっているという意見が多いです。以上です。

(上島委員)

総体的に今回、「再編活性化」から「再編」が抜けて「活性化」になったわけですので、「三重県の県立高校は、こういう教育を目指していく高校である」というのがよく分かるように示していくべきではないかと思っています。したがって、再編も関係するわけですが、もう少し広い視点から活性化ということが三重県の実情を踏まえた中でどうなっているのか。例えば、中途退学する高校生も減ってきたとはいえ、まだ500人ほどいるというの聞いていますが、それはニーズに合っていない学校ではないのか。少子化の中で厳しいいろんな課題のある中で、すべての子どもたちが高校教育を受けたい、次のところへ進路を向けていきたいという熱い思いを持って、夢を持って頑張っているところです。今回、「再編」を取って「活性化」をメインに出したわけですから、もう少し明るい展望、希望が持てる、夢が持てるものをきちっと打ち出してほしい。そんな意味では、例えば、今後の方向性の中で、入学者の選抜制度のあり方も「前期選抜」「後期選抜」だけではなく、もう一度この辺のことも本当にニーズに合っているのかどうかをきちっと検証してやらないと、せっかくこうやって議論してきたのですから、受け入れられるところは受け入れてほしいと思います。

また、私ども市町の教育委員会といたしましても、高校へ送り出す側としても、そういうニーズに合った高校を、県立ですから、なるべく、三重県も広いのでそれぞれの地域に根ざしたものを置いていただく。もちろん、基本的な考え方、3学級から8学級ということも分らないわけではないわけですが、その地域に合ったものをきちっと受け皿にしてつくっていただくことが必要ではないか。ぜひ「再編」の取れた「活性化」のことをきちっと前面に出してやってほしいと思います。

そんな意味で言えば、もう1つ、12ページの中高一貫教育についても、この前の基本計画と少しも変わらない、まだ後退しているような気がします。三重県としてどういう方向に持っていきたいのかということも、もっと鮮明に打ち出してもらってもいいのではないかとこの思いがしているところです。

(西田委員)

数値で出してもらおうとすごくよく分かりますが、98%の子が高校に行く。50%の子が大学に行く。その残りの50%弱の子の問題が大きいのだと思います。

中学の先生たちは、「将来の目標を見つけよ」と言いながら、進路指導は、学校の特徴等を言われずに成績なんですよ。態度とか。私たちがそういうすごく生き悩んで意欲を無くした子どもさんにつきあってるからわかるのかもしれないが、お母さんが学校の先生に、「お宅の子どもさんは行く高校無いですよ」と言われる。「いや、そんなことない。98%が行ってるんだから、勉強、勉強と言わずに」と言うんです。その辺の指導を中学の先生にもう少ししっかりと、なんのために高校に行くんだとか、勉強だけじゃなくて、荒れてる中学校の立て直しを図らないと、50%弱の残りもとても大切な人たちですよ、将来を担って、

また子どもをつくって親になって、その家族教育の原点みたいなところを中学が大切にしないと、親御さんを見ていても、子どもを育てるより生きるのに大変で、しかも自分のご夫婦の人間関係にも生き悩んでみえる人をたくさん見ていると、「自信って、どこで失ったのかな」と。小学校のうちはまだ素直だった人が、高学年から中学にかけて、みんな、「別に」とか「うっせい」とか、非行になる子はまだ元気なような気がするんですけどね。あそここのところが抜けてるような気がします。

だから、中高一貫だったら、ぜひそここのところは中学をもう少し注意してほしいですね。また、高校に行った子どもたちを見ている先生たちが地域に何をしたらいいか。地域はそれに基づいてどう子どもと家庭をサポートしたらいいか。そうすると地域がもっと活性化するのはないか、高校の特徴がもっと出てくるのではないかと思うのですが、ぜひそんな面をお願いしたいと思います。

(山田会長)

今までの議論と少し角度の違う議論をさせていただくと、高等学校で最も学校数が多いのはやはり普通科だと書いてありますが。普通科の今後の対応策として、普通科にもいろいろな普通科があるということも書かれておりますが、《今後の対応策》の最初のほうで、「探求的な学習」とかそういうことをよりやっていくとか、それから、「将来の社会的・職業的自立した生き方を十分意識しながら進路実現を図っていく」ということが書かれていて、一方で、この普通科の高校がどういうふうになっていくかというのは大事で、そういう点ではこういうことが書かれるということは、とても重要な指摘だと思っています。

大学のほうも今、例えば、昨年8月に、中央教育審議会から大学の教育が変わらなくてはいけないということで、今の時代に対してきちんと問題に対応できる考える力と解決力を付けられるような大学教育が必要だという、『アクティブラーニング』とかいうようなことが強調されていますが、そういうことで大学も、あるいは入試も本当に変わっていかねばいけないと思いますが、そういう中で高校もこういう形で内容を変えていただけると、一緒に努力していただけるとありがたいと思っています。実は、「各地域の県立高等学校活性化の取組」という中には、普通科のことってほとんど載ってないですね。普通科は、先ほどの《今後の対応策》の中で書いたから、それでいいということなんだろうとは思いますが、なんとなくこれでちゃんと普通科の高校が変わってくださるのかということが、私にはもう一歩、見ていて大丈夫かなという感じがあって、そこら辺が気になっています。どう変えたらいいかということは文言上難しいのですが、少し懸念をしているところがあります。

ほかにございますか。

(向井副会長)

高校生の場合、ターゲットは明確に、我々は企業人としてこんなふう思うんですね。今、大学の経営が、学生数が減少している。大学はたくさん人がほしいというのは事実なんです。この大学を活用して、高校の50%の人に大学からどんどん出させてきて、教育すればいいじゃないですか。横断的に考えたらすごく高校のレベルが上がっていくじゃない。小中学校は、先ほどの中高一貫教育とか言うんですが、大学は、自分が待っているような時代ではないですね。

大学になったらおそらく皆さんがアルバイトしたり何かして、社会というのを現実の中でキャリアというのを見ていくと思うんですね。それを見たときに、はっきり言って会社へ行って、我々は大学を出たという瞬間で見ている。総合職で探ろうとしますが、ほとんど落ちている。別に日本人じゃなくていい、三重県人じゃなくていい、そういうふうになってしまう。現実の姿を見ていくと。

そういうことを見たときに、大学のあり方とか何とかって社会がそうになっていく。高校はものすごく大事ですね。高校をやっぱり考えてほしい。大学は、はっきり言って、これから倒産していくような大学が出てくるだろう。倒産しないために何をやるか。行動してもら

しかないと思うんです。それが大学院へ向かわせればいいと思うんですね。そういうふうな形で高校の場合は非常に改革がやりやすい。そういうふうな形で考えてほしい。

我々も分かったことは、短大生とか大学生が今まで事務をやりたいと言ってきたんですが、別に事務は商業高校を出た子でいい、会社で育てると。2年後が来たらそれでいいじゃないかと、そういうふうな形に割り切れる。それぐらい商業高校で、自分がお母さんを助けたい、家庭を助けたい、自分があるだけだからというちゃんとした基本理念を持って商業高校に行ってるから非常に使いやすいんです。高校はそういう変化をしているということを考えてもらって、大学は論議する必要はないかもしれない。我々は『パラサイトシングル』というような言い方をしているわけですが、全部『寄生虫』だと。やがてそういう人たちが40、50になり、『一仕事は一賃金』しかくれない。それがニートやそういうふうな形の中で始まることでよ。しかし、総合職で入ってきたらずっとやっていくという社会を現実の目の前に大学生は身に染みてきます。その高校と大学をつなぐということ、もう一度大学というところを利用したほうがいいと思うんですね。5割も大学へ行くんですから。大学院と提携しない大学は、また高校と提携をしない大学は、おそらくそのうちに倒産だと。そして、そういうふうな形で絞られていくことによって変わっていくと思います。

私もよく言われるのですが、「上場を目指して、あなたの夢はどうですか」って。「こんなふうな形で思っています」と。なぜできないのか、簡単なことです。それは私の社員、『アソシエート』というのですが、アソシエートがないから。夢を共有化すればビジネスモデルはこんなふうになるのに、それが採れない。150人も来ているのにたった35人しか採れない。そういうふうな現実を大学生は見ています。でも、社会はその大学生をそこまで見る必要はないと思うんですね。だから、高校のあり方というのをもう一度考えてほしい。そうしたときに高校と大学のあり方というのをもっと利用すべきだと。

僕は、最近分かったことですが、高校で社会に出られる方は、現場で真っ黒くなってやって、そして積み上がっていく。現場からスキルを上げていく人が結構多いと思う。気がついて、「もう倍にしろ」というぐらい変化してきていると思っています。おそらくこういうことがなかったら、勝手に「今の子は質が悪い」と、大学のことをそう言っていたと思います。というふうな形で、大学生を採るのは今40名ぐらいまでしか採らない。でも、高校生だったら学校の推薦があったら、その成績を見たらほとんど内定していく。それだけのシェアがある。なぜなら、高校生は我々企業、会社が育てるというシステムがある。専門家ですから、技術伝承、それから、いろんなことを子細にわたってちゃんと教育できるシステムがある。

それは中部電力さんも言っていました。工業高校で優秀な子を採用して現場から育てていく。その人が上に行けないかということ、行ける世の中なんですよ。だから、高校生だからって恐れる必要もないし、別に私の知っている人なんか、高校を中退してヨーロッパでレースで走っている。石川遼君も大学に行かなくても別にアメリカで生涯を稼ぐものを1年間で稼ぐわけですから、そんなのあまり気にする必要はない。大学へ行ったときにそれだけの専門職を身につけながら、ものすごく世の中に選択されるということを目の当たりにするということを大学へ行って私らが語っている。

そして、三重大学へ行ってびっくりしたことは何か。8割の人がたった0.3%の上場会社か公務員になりたいと。99.7%が非上場なんです。そういうことが目の前に現れるんです。高校と大学をできればコラボしていただいて、大学から教育者をどんどん使うべきだと。それがまた大学の活性化になるというふうなドライに割り切りたい。高校はもっとドラスティックに生き返ることができるわけですから、お願いします。

(山田会長)

予定された時間が過ぎておりまして、そろそろまとめていきたいと思いますが、他にご意見、これはぜひ発言しておかなければということはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、審議をこれで終了させていただきますが、先ほどの、特に今、高等学校活性化

計画についてのいろんなご意見をいただきましたが、かなり根本にかかわるご発言をいただきまして、どういう形で最終案でまとめていこうかということで、ちょっと悩んでいるのですが、しかしながら、先ほどご紹介させていただいたように、今回のこの3つの案につきましては、最終的には事務局と私で文言を整理させていただいてまとめさせていただきたいと思っております。適宜、いろいろ本日ご意見をいただいた委員の方々には、修正にあたってご発言いただいたことについて、事務局からも、こんな感じでこう修正したい、ご発言の意思を受けて修正させていただきたいというようなことを連絡させていただくかと思いますが、そういうプロセスも含めて私に一任をしていただければと思います。そういうことでよろしいでしょうか。

この県立高等学校活性化等々、特別支援の計画の改定につきましては、教育委員会の定例会での審議や議会での説明を経て成案になるという形になっております。

それで、最後に一言私から提案がございます。それは、第1部会の第4回の部会でも話をさせていただきご承認いただきましたが、先ほどの杉浦委員のご発言とかかわって説明させていただいた件ですが、第1部会の審議テーマは、「教員の資質の向上」でした。これにつきましては、本来は「養成」「採用」「研修・人材育成」と、この全体について審議しなければならないわけですが、内容が多岐にわたっているということと、委員さんのほうから特に「研修・人材育成」という点についてご発言をたくさんいただいて、授業力の向上に絞って今回審議することになりました。そこだけではやはり教員の資質向上は不十分ですので、ぜひ、今後は教育委員会のほうで教員の資質向上全体にかかわる方針を策定させていただいて、この推進会議等で報告をしていただければと思っております。そういうこともご了承いただければと思います。

それでは、本日の審議はこれで終わらせていただき、事務局にお返しします。

(真伏教育長)

1点、私どもからも補足をさせていただきたいと思っております。今、会長さんからおっしゃっていただいたことについては、しっかり取組をさせていただきたいと思っております。

それと、2点目ですが、特別支援学校の整備については、今回第二次の改定をしていただいたということで、どちらかといえばハード整備的なことを中心に中身は詰めてまいりましたが、そもそも障がい者教育といいますが、特別支援の学校教育といいますが、その辺をどうしていくんだということ、特に発達障がいの喫緊の課題がたくさん出てきておりますので、そういう教育の中身の話についてももう少し検討を加えていく必要があるかと思っております。来年度はそういう部分、もう少し施策的な部分をしっかり詰めていきたいと思っておりますので、また、審議のテーマに挙げさせていただくこともあるかもわかりませんが、もしそういうことがありましたら、この点についてもよろしくお願い申し上げたいと思っております。

(山田会長)

ありがとうございます。それでは事務局、よろしく願いいたします。

閉 会

(加藤教育改革推進監)

ありがとうございました。今後のスケジュール関係ですが、先ほどの話の中にも出てまいりましたように、3月に教育委員会の定例会、県議会がございますので、こちらのほうに2つの計画、並びに本日の協議のまとめ等々を示して最終まとめにしていくこととなります。そこに至る過程で会長から先ほどお話がございましたような、今後、文言の修正が必要な部分について、ご相談を申し上げて最終まとめにしていくと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、以上をもちまして、第4回三重県教育改革推進会議を閉会いたします。これで

1年間のこの会議のすべてが終了したことになります。委員の皆様、本当にありがとうございました。これで閉会させていただきます。