

平成24年度 三重県教育改革推進会議第2回第1部会 議事録

I 日 時 平成24年9月19日(水) 13:30~16:30

II 場 所 プラザ洞津 「孔雀の間」

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

(事務局) 小野副教育長、信田次長(教職員・施設担当)、白鳥次長(学習支援担当)、
野村次長(育成支援・社会教育担当)、西口次長(研修担当)
荒木教育総務課長、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、
野原社会教育・文化財保護課長、川口研修企画・支援課長、
辻村研修指導課長、
花岡教職員課副課長、寺教育総務課副課長、松岡高校教育課副課長、
谷口小中学校教育課副課長、後藤研修企画・支援課副課長、
廣島研修指導課副課長、
研修企画・支援課 川上、教育総務課 辻、久野、宇陀

IV 内 容

開 会

(事務局 加藤教育改革推進監)

失礼いたします。定刻になりましたので、ただ今から平成24年度第2回第1部会を開催させていただきます。

本日はお忙しいところ、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。本日も約3時間にわたる協議となりますが、活発なご議論をお願い申し上げます。

なお、曾我委員は、本日、所用のためご欠席、太田委員は少し遅れるとのことでございます。あと、関戸委員ですが、前回のご欠席でした。今回が初めてとなりますので、一言ご挨拶をいただければと思います。よろしく申し上げます。

(関戸委員)

失礼いたします。前回、所用が重なり欠席しましたことをお詫び申し上げます。

私は県小中学校長会の副会長という立場で参加をさせていただいております鳥羽市立加茂中学校の校長の関戸と申します。よろしくお願いたします。

(教育改革推進監)

ありがとうございました。それでは、ここからの進行を山田部会長様、よろしくお願いたします。

1 部会長挨拶

(山田部会長)

早速審議に入ります。始めにいくつか確認をさせていただきます。

まず、この部会は、「教員の資質の向上について」がテーマになっていますが、前半は、前回の議論を踏まえて、現状と課題についてもう少し幅広くご議論をいただきたい。後半は、それらを

踏まえて、具体的方策のイメージについて、事務局から「たたき台」が用意されていますので、議論をお願いしたいと思っています。

それから、前回皆様にご意見をお聞きしたゲストスピーカーについて、向井副会長から、例えば、私学関係の方で参考になることがあればお聞きしてもいいのではないかとのご指摘をいただきました。そのことについて事務局と調整をしたのですが、なかなか難しく、具体的な対象を決められませんでした。それで、今回の部会では、ゲストスピーカーは招かずに審議を進めさせていただきます。特に、委員の皆様の中には企業等の関係の方々がいらっしゃいますので、そこでの民間の手法や考え方などについて、審議の中でその都度ご指摘をいただきたいと思っています。

そういうことでよろしいでしょうか。(確認)

では、ご了解をいただいたということで、審議に入らせていただきます。

2 審議事項

テーマ：「教員の資質向上」について

(1) 現状を踏まえた課題等について

(部会長)

先ほど紹介しましたが、前回は、三重県教育ビジョンを踏まえて現在の取組内容、その成果及び課題について事務局から説明を受けまして、それをもとにフリートークという形で審議をしてみました。

最初に、前回出された意見等について共有をさせていただき、それを踏まえてもう少し詳しく議論していきたいと思います。それでは、事務局から資料説明をお願いします。

(教育改革推進監)

それでは、資料1、及び資料2についてご説明申し上げます。

資料1は、事前にお送りしたもののそのままですので、すでにお目通しいただいたと思いますけれども、ポイントだけ振り返るような形で説明させていただきます。

左側の(1)、(2)は、三重県教育ビジョンの中の「教員の資質の向上」の主な取組内容9点に沿って番号付けをしております。それぞれの取組について、現状の欄については、そのままでございます。一部斜体字の部分は、事務局で加筆をさせていただきました。

右端の部分、第1回第1部会で出された意見について、取組内容項目に応じて割り振って記述させていただきましたので、そこを中心にご覧いただきたいと思います。

(1) の教員養成機関と教育委員会との連携について、山田委員から、教員養成機関との連携は、採用だけでなく、研修の面でももっと連携していかなければならない、というご意見を頂戴しました。

(2) の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について、向井委員、山田委員から、忙しい中で働き続けるだけではいけない、ゆとりがあってはじめてチャレンジ精神が生まれる、というようなご意見を頂戴しました。

(3) の人物重視の教員採用選考の実施について、向井委員から、教員はいわゆる、場数を踏んでいないこと等から想定外の問題に対処できないのではないかとのご指摘がございました。

(4) の条件附採用者、いわゆる新任教員のことについては、前回、主だった意見は出ていませんでした。

(5) 多様な研修講座の実施と研修機会の確保について、浜辺委員、中村委員から、研修を受けるべき人が自発的に受けられるような仕組みが必要であるというご意見、あるいは、中津委員から、非常に細かく研修の体系が組み立てられているが、研修に行っても現実にどれだけ生かされているのかを見ていく必要がある、というようなご意見を頂戴しました。他にも多数ご意見をいただきました。

(6) ライフステージに応じた研修の実施について、向井委員の2つのご意見は、先ほどの再

掲でございます。中村委員からは、研修にはいくつかの側面があり、最低限必要な研修、最新の技術・技能に関する研修、学校での課題解決に至る研修など、切り分けて考えることが必要ではないかというご意見をいただきました。

(7) 研修の効果測定による研修の改善について、太田委員から、制度は素晴らしいが、いわゆるPDCAのCとA、チェック・アクションの部分について、取組をチェックして次の活動に移せることが大切であるというようご意見をいただきました。

(8) のOJT、学校現場での研修等については、主だっご意見は出ていませんでした。

(9) の学校経営品質向上に関わる取組については、向井委員から、こういった経営品質向上の活動は続けることが大事で、次の活動の励みになっているし、発表会を行うということはどうだろうというご意見をいただきました。

ここまでのところ、三重県教育ビジョンの取組内容に応じた割振りで整理をさせていただきました。

ご意見の中身としてはまったく同じですが、今回の討議の柱立てとして資料2を準備させていただきました。資料2は、三つの大きな柱立てとして、1つめが養成機関との連携、2つめが採用選考、3つめが研修ということで、資料1に書かせていただいたご意見を整理し直させていただきました。1つめの養成機関との連携、2つめの採用選考について、それぞれ一つ、二つご意見をいただきました。3の研修について、たくさんのご意見をいただきました。

このように、前回いただいたご意見について、ビジョンの取組内容からと討議の柱立てから、それぞれ整理をさせていただいたことを報告させていただきます。

(部会長)

今紹介をしていただいたように、前回の意見が資料に記されていますが、もう少し意見を付け加えたいところや、意見が出ていなかったところについて、例えば(8)のOJTの活性化については何も意見が入っていないのですが、大事なところだと思いますし、意見が一つ、二つのところもありますので、どちらからでも結構ですのでお気づきの点がありましたらお願いします。

皆様がお考えの間に、私のほうから二つほどお伺いします。

まず、先ほどのOJTと関係しますけれども、本当に先生たちの教育力というか、授業力を育てるのにとっても大事なものは、職場の中でどうやって力を付けていくかということだと思います。そういう点では、(8)のOJTの、実際に仕事をしながらその場で高まっていくという部分ですが、ずいぶん行われていると思いますが、もっと少なくするものは少なくし、多くするものは多くしていくとか、何か工夫をするということが必要だと思います。そういうことが一つです。

もう一つは、三重県の先生方の年齢構成からみると、30代、40代の人はかなり人数が少ない。50代の方はまだまだ多いと思いますが、そういう40代の人、30代も含めてもいいですが、中堅の方々を育てていく、この方々ががんばらないとこれからは大変なことになるので、その辺を考えた「あり方」、「育て方」について、どんなことを考えるべきだろうかと思います。

(向井委員)

民間ではOJTはどのようにしているかと言えば、人事から入っているわけです。店長になる人、そのお店の経営者には、「50%以上のコミュニケーションを取るべきだ」とか、「管理はするな」とか、「管理は会社の管理職がせよ。その方が育つために管理より支援を」という言い方をします。やはり、自分が経営者として高い位置を持っているわけですから、一人ひとりを管理するのではなく、その人が成長するために支援するというふうな教え方をします。

私自身びっくりしたのですが、厳しい時代が来て、子どもが持っている経営手法がある事業ではまったく当てはまらないということがわかったのです。そこの職場の人たちは100人ぐらいしかいないのですが、ディスカッションしてわかったことは、今の人たちは、極端なことを言えば、コンビニやファストフードのような形でマニュアルを作ってやらないと難しいということです。

そのような視点で見たときに、私は学校の先生のことはよくわからないのですが、「一人の先生と子どもたち」ということで、わりに密室なんですね。そこが開放されていないということは、その人がやっていることはごく普通だと思っているけれども、今の時代は、それが普通ではない

かもしれない。そういうことを疑問視していくことをしないといけない。そうやってみたときに、保護者が来られたら先生たちはやりにくいかもしれない、やりにくいけれども、そういうことを受け入れる学校が必要ではないでしょうか。資質の向上をさせていきたいというときに、民間の教育係みたいなことを入れて、失礼だけど、学校に、こういう学生にはこういうやり方をというマニュアルを作ってやるといい。

九州の女子創作バレエで2連覇をやられた方で、そこで教育をしていて来年64歳で定年になる先生をドキュメントで追っていたのですが、それを観たときに、そこに若い先生がいました。

やっぱり、知恵のある人たちは育てる能力があるわけですので、これからの長寿社会で、学校教育にも、こんなすばらしい上司が定年退職をしていくのに、使わない手はない。県がそれに予算を組まないのはおかしい。これほど知恵があって支援できる人たちがいるにも拘わらず、そこで遮断する社会はおかしい。もっと活用すべきです。

我々もそれが分かって、60歳を過ぎた人は全部支援に回る。例えその方が営業に類まれな才能があっても、彼は一人の営業として60歳を過ぎてから仕事をするのではない。全部、若い世代と一緒に回って、「お客様にはこういう態度をとれ」、「車の販売を通してモビリティの社会に貢献するんだ」ということを徹底的に教えます。そういうことで若い人たちが育っていく。我々は、65歳まで活用しているのです。

今、学校は、60歳定年ですか、もったいないです。そんなに給料を高く求めているとは思わないです。おそらく先生も、3日とか4日でもいいよ、午前中がいいとか午後がいいとか、先生の働きがいて、学校は、先生になって短い人たちを急激に成長させようと思ったら、そういうことを考えていかない限り、全体的な資質は上がっていかないと思います。

私は学校の先生の質は分かっている。「教員採用試験に受からなかったら、あなたのところで雇ってほしい」といって二股掛けられている。落ちた人を私たちが採るのですが、私どもの試験にはとても高い得点を取っている。けれども、アソシエイトといっって、社会にチャレンジできる人でないと採らない。頭はいいのですが、学校の先生の試験に落ちるわけですから、それで民間も落とすということではありませんが、そういうことがあります。

これからは理工系が少なくなっていくということですが、なぜこんなに理工系が少ないのか。実を言うと、私たちがホンダに憧れたというのは、F1とか、あんな車を開発したい、あんな飛行機を作りたいということでした。そんな夢が現実の姿で教育にあると、ぼくはこんなふうになりたい、それなら理工をしっかりと学ばなければならんとなります。そういう夢みたいなものを与えるのがどんどん少なくなって、インターネットで何か与えられて、ゲームばかりしている。交流はいいのだけど、インターネットコミュニケーションで、言葉のないコミュニケーションというか、そういうことに走り過ぎている。それが、理工と、機械を使うこととは違う世界が来てるのではないか。そんなことを思っております。

ヒントになったかどうか分かりませんが、社会の質的向上というのは、我々民間企業は非常に大切にしています。

(部会長)

最初におっしゃっていた、「50%はコミュニケーションに」というのは、管理よりも支援という中で、コミュニケーションが大事だということでしたか。

(向井委員)

そうです。「あなたの8時間のうち、4時間はコミュニケーションに使ってください。それが店長の役割です」ということです。

(部会長)

ありがとうございました。いくつか視点を出していただきました。若い方や中堅の方をどう育てていくのかということですが、浜辺委員、モクモクファームではどうでしょうか。

(浜辺委員)

農業も定年を60歳から65歳に上げてきています。実際に、農家さんが私たちの先輩になっていただいているので、平均年齢30歳ぐらいの若いスタッフがいっぱいいるのですが、その先輩に当たる方々にアルバイトで来ていただいて、アルバイトという立場けれども指導者という形で

指導を受けながら、一緒に農業をさせていただいているという現状がたくさんあります。

地域の問題として、高齢化になってきているので引退される農業者の方がたくさんいらっしゃいます。「果樹園を手放すけれども、自分は隠居したいけれど果樹園も大変だからやってくれ」と言われる方がたくさんいらっしゃるのです。そういった方々、おじいちゃん、おばあちゃんに私たちが指導を受けながら農園を守っているという現状があります。

年齢の高い方に指導を受けながらやっていくというのが私たちの農業のやり方なので、今、向井委員さんがおっしゃったように、年齢を65歳に延ばしたこともあります。それ以上の方はアルバイトという形で一緒になってやっていただいています。

企業の場合はQC活動があつて、品質向上のために何ができるかということで、年に一度、その大会をやっています。私たちも、農業以外にもいろんな分野があるので、各セクションがチームを組んで、自分たちのところで何をやっていけば向上していけるかという、自分たちも伸びていける方法で年に一度、3ヶ月のスパンで3ヶ月を目途に何か目標を決めて、それを達成できたかどうかを調査したものを発表する大会をやっています。そういった形で各企業も取り組んでいるので、何かヒントになればと思います。

(松岡委員)

私どもの会社の中でも人材育成が非常に大事であるということに4、5年前に気づきまして、OJTで社外研修にいろんなところへ出していましたが、自社の目指す人材から外れてしまったり、ミスマッチな部分が結構ありました。それで、やっぱり社内で育てていかないといけないということに至りました。社内で「MBC」と言っていて、勝手に「松岡ビジネスカレッジ」と名前を付けているのですが、年間の教育プログラムも作りまして、安全とか財務とか、営業はもちろん、ISOなど、いろんなジャンルのカリキュラムに基づいて教育を行っています。

そこで誰が講師をするかと言いますと、入社10年ぐらいの、若いと5、6年ぐらいの先輩社員が若い社員たちに講師として教えます。人に教えようと思うと、まず自分が勉強しないと教えられないので、これは教える側にとっても非常に勉強になります。また、教えられるほうも、自分と大して年の離れていない人が教えてくれるということで、非常に親近感が湧いて一生懸命学びます。それで、受講した者には、受講票に判子を押して何ポイント貯まったかというような形で進めています。

私は教育の中でも特に、プラス思考、可能思考という考え方を非常に重視しています。何をやるにもまず可能思考でないと。いろんな技術を習得するうえでも一番基本になるもの、それが可能思考の考え方だと思うんですね。

これと、あとは理念と言いますか、会社の理念をしっかりと社内に浸透するというところで、理念塾とか、私も社長ということで、毎月1回、幹部社員を集めて研修を行っています。大事にしているものは、まず、会社の理念で、それと、お客様満足度の向上とプラス思考の考え方に重点を置いて進めております。やっと4年目になりまして、少しずつ成果が出てきたかと今考えています。

教育というのは、やったからといってすぐに結果が出るものではないので、少しずつだけ成果が現れてきたと思うことをやり続ける。何回も何回もやり続けていかないと、教育というのは身につけていけないものだと思います。

(部会長)

ありがとうございます。企業さんは当然ですが、いろいろなことを考えながら進められているわけですね。

年配の方に教えてもらうような形や、もう少し経験した10年目ぐらいの方、少し経験した方が若い人を教えるという良さもあるという工夫をされていたり、また、店長さんとか、そういう責任ある部署に就けて部下の人たちを支援するような形にするとか、その他に、マニュアルを作ったほうがいいのか、学校はなるべくオープンにしたほうがいいのかというようなことでした。

それから、3ヶ月ごとの目標を立てて1年間でまとめをするようにしているとか、いろいろご指摘をいただいています。それらを学校で生かしていくときに、もう当然やっていることもあると思いますし、生かせるところや生かせないところもあると思いますが、いかがでしょうか。

(中津委員)

教育は人とのかかわりですから、確かに今の若い先生とか、古い先生でもそうですが、マニュアルがあるとすごく便利で、うまくことが進むのですが、今の子どもは随分変わってきておりますし、私はそうではなくて、確かにオンザジョブトレーニングということは、仕事をやりながら教育をされていくということですが、そういう経験の有無に拘わらず、新しい視点というの也要ると思います。

今、津市の中学校の先生で、小学校に移られたかもしれませんが、その先生が「ライフスキル」をやってみえて、非常に子どもたちが生き生きしてきて、それを通して学力が上がってくるからクラスのまとまりもいい、雰囲気良くなるから生活もしやすくなる。相乗効果が学力アップにも生かされているということをお聞きしておりますが、そういう研修というものも必要ではないかと思えます。だから、必ずしもビジネスではない、必ずしも教科に関係しなくても、どう子どもとかかわるのか、子どものどういう良いところを伸ばしてあげられるのか、その芽を育てられるのか。それは、教師の気づきでもあり、気づきから学ぶ力、それがまた反映されていくことになるのですが、そういうトレーニングも必要ではないかと感じています。だから、それは学校によって、状況によって違ってくると思います。

確かに、自分の学校の生徒を見ていると、一時、「ライフスキル」をみんなで講習して、ある先生がホームルームに使ったことがあるのですが、やっぱり生き生きと活性化されて、ものすごく良いクラスになっていく。「学校大好き生徒」が出てきて、勉強もやりやすくなったということも聞いておりますので、ちょっと毛色の違った研修になるかと思えますが、これからはそういうことも、特に今、いじめの問題がすごく浮かび上がっておりますから、必要ではないかと思っていたところです。

だから、私は、あまりマニュアルどおりにしても解決できないことがいっぱいありますので、むしろ、教師が本当にどうしたらいいかと、いろんなことを工夫してみても気づいていく、一緒にワークショップしながらそういう力をトレーニングすることが必要ではないかと感じています。

(部会長)

今みたいな研修は、普通の学校ではなかなか一般的には行われていない研修なのでしょうか。

(中津委員)

私は公立学校の全部を知っているわけではないので分かりませんが、あまりたくさん行われてはいない、段々広まってきているとは聞いております。

(関戸委員)

どう子どもとかかわるのか、育てていくのかということですが、私は中学校にいますが、中学校でもいろいろ様々な取組をしているところがあります。

いわゆる情報交換について、どの小学校、中学校でも、職員会議あるいは部会等で子どもの情報交換をすると思うのですが、子どもたちは様々な課題を抱えております。そういった情報は、各クラス30分ぐらいずつ、ずっと1人の子についてしゃべったり、そういう形で、まず、現状を共通理解する。そして、いろんな先生から意見をいただくということで日夜取り組んでいると思えます。

私の学校では、生徒指導部会を定例化して、それぞれ、学級あるいはクラブ活動で人間関係において感じたことを出し合いながら、その子について、こういう現状であるから親にもこういうところで連携をしていただこう、あるいは、この子に対してはこういうふうに取り組んでいこうということで、担任だけに任せるのではなく、みんなで共通理解を持って、クラブはクラブの顧問がというような形で、多面的にその子を支えていくことをやっています。いろんな学校でそういう取組がなされていると思えます。

特に小学校の場合は、いわゆる担任制ですので、四六時中ずっとその子たちのことを見られますので、しっかりと深い部分まで見られるところがありますが、中学校になると教科担任制になりますので、その教科あるいはクラブでのかかわりとなりますので、よりいっそう情報については綿密に交流をしていく必要があると考えています。

マニュアルということも時には大事なこともあります。やっぱり生徒、子どもというのは生

きている、本当に日々変わる要素がたくさんありますので、一つのマニュアルが通用するかというと、決してそうではない。やっぱり先生たちは向き合いながら、かかわり合いながら、そこで悩み、もがき、苦しみながら、でも、それが一番大きな、研修という言葉が出ていますが、肥やしになっていって、その子が分かる、できるといった喜びと出会ったときに、本当に教師としての喜びを感じ、それがやりがいになる。そう感じることの積み重ねではないか、そういうことが肥やしになっていくのではないかと感じます。

冒頭、山田部会長が言われた年齢層ですが、学校によっていろんなバランスや、人事のこともありますので、高齢層化している学校もあれば、バランスの取れている学校もあるかと思えます。やっぱり、20代というのは経験も浅いということ、でも、子どもたちの年代に近いということで、情熱という面では非常にあると思えます。やる気になって先生になって、情熱は人一倍あるということ。中堅層というのは情熱プラス今までの実践の積み上げがある。ちょっと年齢が高くなって50代以上、退職前の人になると、気力が段々と年齢とともに、しかし、過去に実践の積み上げありますので仕事はうまくこなせる。それぞれ持ち味がありますので、そういった持ち味を十分交流し合いながら、互いに学び合う環境づくり、コミュニケーションや風通しのいい環境づくりが、管理職の一つの大きな仕事ではないかと思えます。

研修というのは、自分たちで行う研修、あるいは外部の研修もありますが、私自身、毎日毎日先輩の姿を見ている、あるいは、生身の子ども、生徒と向き合っただけかかわったときにそこから得る、そこで家庭訪問をして親の本当の願いを知る、そういったことが本当の研修になっている。その積み上げが本当の意味での求められる力、資質の向上につながっていくのではないかということを感じました。

(部会長)

一つだけお聞きしたいのですが、一般論では難しいと思えますが、三重県の学校を考えた場合に、情報交換をもっと丁寧にするとか、そういう年齢層で学び合う環境づくりというのがまだ十分ではないのか、かなりやられているのか、その辺、どういうところが課題になるとお考えでしょうか。

(関戸委員)

コミュニケーションができて学校というのは、人間関係ができていますね。そういうことがうまくいっているところはコミュニケーションがうまくいくのですが、当然、数多い学校の中には、それがうまくいかない学校もあるのだと思えます。コミュニケーションができて、風通しのいい、みんなが学び合えるような職場をつくることは、管理職に課せられた学校づくりの一つの大きな柱になると思えますので、それはやっぱり努力していかなければならないと感じています。

(向井委員)

校長先生のお話を聞いてちょっと安心しました。我々企業人はどう考えるか。企業では人を育てるベンチマークは何かということです。優れた企業でありたい。

学校では偏差値とかがあると思うのですが、それを全体に意識したスキルの高いものを持っているかということ。ベンチマークを持っている、そして、コミュニケーションをとっていく、いろんな問題解決能力があるということだと思います。さらに、スキルの高いところは、ベンチマークを上げていかれたらいいのではないかと思います。

そういうことで、三重県では、そのような多くの問題は発生しないと思っています。ある店のマニュアルを見て大笑いしたのですが、一人の人がその店に買いに行くと、そこで、「お店で食べられますか」と訊かれる。九つも買って店で食べる人はないだろうと思います。でも、分かっている、マニュアルというのはそういうものですね。

そういうことを臨機応変にやれるということだと思います。また、鈴鹿市で問題解決チームをつくったときに、多くの問題があって、それに対してマニュアルを作りました。そのマニュアルには、「相手のところに行ったら30分以内に必ず帰ること」、「相手のペースに引っぱられない」というのが全部書いてあります。20万都市で、小中学校で300、400ぐらいの問題があつたのですが、マニュアルを作って早くやったらものすごく楽になった、ほとんど自分たちで解決できる

ようになったという話です。問題が80ぐらいになったときに、問題があるのはいい社会なんだ、問題ゼロというのはかえっておかしい、突発的なものは一緒に考えていきましょうということを申し上げました。

学校は変わりゆくものだと思います。

昔は、僕らみたいに8人兄弟だったら家庭内の競争がありましたね。今は、一人っ子とか二人ですから、おそらく一人の子がちょっかいを出したら、それをいじめと取るか、ふざけ合ってるか、という受け取り方のこともある。

民間の場合だったら、それは、「阻害するから全部いじめだ」という発想からスタートしていきます。そして、何故そういうことがあったのか、とくと話をしますね。社内でちょっと殴り合いをして裁判沙汰になるというようなことも、現実の世界にはあるのです。だから、そういうことがあったときに、いじめが台頭している、ふざけでも感情的なものでもないというふうに捉える。そういう捉え方をして整理をしていくと、問題が非常に分かりやすい。

全部学校に求めたらおかしくなると思います。それは分かっているのです。

意識的行動をする人はたった5%しかいない。無意識的行動は95%。たった5%の人が富も政治もすべてを動かしているという。それは何かといえば、「私は将来こうなりたい」という人が世の中を制覇していく、世界で統計とったら、5%の人がすべてを動かしていくというのです。

やっぱり、ベンチマークを持った企業が6%、7%あれば、ひとり強くなるというのも分かっている。学校も、ぜひともベンチマークを持ってほしい。「こんなのそこそこでいいや」というのか、それとも、高いところを持つのか。そして、そこでコミュニケーションも人間力も、全部上がっていくことをとことん追い求めてもいいんじゃないかと思います。

三重大でキャリア教育をさせていただいていますが、他の大学へ行って、大学ってこんなに格差があるんだものすごく感じました。

また、高校へ行ったときに、「意識する世界というのはどんなに大事か。基礎づくりです。この基礎をつくるのがあなたのすべての50年の人生を変えます」、「何で、先生がいなくても勉強をしないのか」ということを話したら、お手紙をくれる人がいました。スキルの高い人たちがいるということは事実です。そういう現実を直視ながら変えていくのが教育ではないか。

三重県はこういうことを出して、発信力はいいと思うのですが、現場力はどうかというのを、こういうところに参加させてもらって非常に感じます。

(中村委員)

委員の皆さん方のお話を聞かせていただいて、ほとんどなるほどと思いました。

私も教員をしていたときに、何々研修会とか職員会議などで学んだところももちろんありますが、先輩や後輩や同僚の話の中で、「おまえ、そんなことしとったらいかんぞ」とか、「そろそろ家庭訪問をしたほうがいいんじゃないか」とかいうことを言ったり言われたりという関係の中で育てられてきたのかなと思います。

具体の数字でなかなか測れるものではないですが、今、現場が忙しいとか、仲間と話をする暇がないということを語る教員が増えてきたようにも思います。そこら辺が少し心配といえば心配ですし、チームで事にあたるという習慣がちょっと薄れてきたのかな、なんとかそこをデザインする方法はないのかとは思っています。

それから、根底になるところですが、年齢構成は確かに今からどんどん、今もいびつですが、これからもいびつになっていきます。ただ、昔もいびつだったんですね。私が新規採用のときには、三重県で七、八百人採った時代ですが、そのときには、高齢の方々は少なかったと思うのです。それで何か問題があったのか。若い人が増えてきて高齢者が退職していくことが、具体的に何が問題なのかを明らかにしておかないと、しなくてもよい議論をしてしまうのではないかと思います。

ただ、もし仮にそれが心配ならば、今は60歳定年ですが、65歳まで働ける仕組みがあるわけですので、向井委員がおっしゃったように、そんなに早く現場から出てもらわなくてもいいという人たちをつなぎ止める方策とか、そういう人たちが力を発揮できる仕組みというものも作っていないといかんのと違うかな、年齢構成が不安ならば、と思います。

もう一方で、地域単位で見た場合に、例えばですが、再編が進んで、高等学校の工業とか商業の教員がその教科や授業の研究をしようとしたときに、学校の中だけでできるのでしょうか。あるいは、例えば、牟婁地区とか中勢地区とかという地区単位でもできるのか、というところはどのようにお考えかなとも思います。

(高屋委員)

建設的な意見ではないかも知れませんが、お話を聞いていて、向井委員のおっしゃるのは、60歳から働いてみえる方は、たぶん、会社に対して愛情がすごくあったから、またその会社のためにやろうという気があったのだと思います。違いますかね。

それと、もし、これを中村委員がおっしゃったように、65歳まで定年を延ばす、あるいは職場を与えると、今ずっと現実的に見ていて、退職された先生、校長先生、教頭先生、普通の先生で、子どもたちとかかわっている先生はいったいどのぐらいいるのかと思ったときに、本当に少ないです。自分の周りでも言えることだと思うのですが、伊勢に関しても言えると思います。ですから、そのギャップというか、片や、会社が好きだから、会社を良くしようという気があるからまだ居れる。片や、本当に学校を良くするために居ってくれる先生がどれだけいるのかなという不安があります。中村委員どうですか、ご自分なら居られますか。

(中村委員)

私はもう退職した人間ですので。一つ一つの話というよりも、退職してどう生きるかというのは、乱暴な意見ですが、その人の第二の人生ですから。「もっと勤めたいよなあ」と思えるような職場にしていかないかんだろう。個人の資質とか能力とかやる気とかということではなくて、疲れ切って退職辞令をもらうより、「できればもっと居らせてほしいんやけどなあ」というふうな職場をつくってかないかんし、そのために自分自身も生きてかないかんだろうと思います。

今の学校現場がどうかと言ったら、角度によっていろいろだと思うのです。惜しまれながら退職する人、ようやくここまで来たという人と、もう、もたんから辞めるという人と。簡単に言ったらいけないのですが、定年を待たずに職を去る割合は、教員は、他の職種に比べて断トツに多いようですね。

(高屋委員)

それと、もう一つは確かに、人に教えるということは、中津先生がおっしゃったのかな、教えないければならないときにこそ、本当に分からないことが自分に分かるというのは事実です。先生方は、大学を上がってきてすぐに、先生、先生と呼ばれて敬われています。勉強というのは、研修もされますが、分からないところを徹底的に学ぶというか、分かるまで自分たちがするところ、自分が見ていて少ないように思います。ただ、しなければならぬので参加する、研修会に行かないかんから行くというように感じますので、そのところ、働きやすい職場というのが大事なのだらうと思います。そのためには、校長先生がしっかりしてもらわないかんし、教頭先生もしっかりしてもらわないかんと思います。その校長先生、教頭先生によって、先生方一人ひとりが本当に違ってくる。そこで能力を上げられるか上げられないのかも本当に違ってくる。それによって子どもたちが、その先生によって随分違ってくるのも事実ですので、そのところは本当にしっかりと先生方には見据えてほしいと思います。

(部会長)

この場で共有できるようにしておきたいのですが、今、三重県では60歳で定年された方もいろんな形で貢献をしてくださっているところがありますね。その辺の制度はどうなっているのか、どなたかお願いできませんか。どんな仕事をされているのか。

(信田次長)

現在、定年は60歳になっています。その後、再任用という制度がございまして、今、65歳までということになっています。それが、ハーフといって1週間の半分ぐらい、20時間程度の勤務と、フルタイムの勤務がありまして、これは先生方の希望に基づき、こちらで再任用の承認をさせていただいてする制度がございまして。

また、定年で退職された後にも教育委員会で、市町も含めてですが、嘱託員とか非常勤の制度がありますので、学校経営や教員の皆さんへの指導といったところに特化されて嘱託業務をいた

だくとか、そういった制度もございます。これについては定数とかが限られてはおりますが、そういった制度はございます。

(部会長)

そうですか。そうすると再任用の方が実際に授業をされたりする形でお仕事をされるということですね。

(信田次長)

それは一般の教諭と一緒に仕事をさせていただくことになります。

(部会長)

どのくらいいますか。かなり多いのですか。

(木平教職員課長)

事務職員も少し入ってしまうと思いますが、160 数名です。フルタイムというか、一般の教員と同じ時間、月曜から金曜まで8時半から5時まで働いている方が70名程度、小中高校、特別支援学校で。それから、短時間任用という形でされている方が100名弱ぐらいです。

(部会長)

ありがとうございます。かなりいらっしゃるのですね。

(教職員課長)

14年度から始まって、当初、30名程度でしたが、当初は1年に限ってということですが、今、64歳の人もあります。随分増えていると思います。

(松岡委員)

今のお話を聞いていて思ったのですが、私の会社も60歳定年ですが、今の60歳って、まだすごくお元気、バリバリなんですね。もったいないので、かなりの方に嘱託という形で残っていただいています。一番最高齢は73歳ですが、まだ二人実際に働いていただいています。

学校の現場も今お聞きしたら、そういうことをやっていらっしゃるということですが、私は、60歳過ぎの方もこれから高齢者社会に向かっていくにあたって、もっとどんどん活用させていただかないといけないと思います。小学校も結構女の先生が増えてしまって、本当に若い入ったばかりの女の先生、6年生の子と比べてほとんど体格もあまり変わらないような若い先生が教えてみえるのですが、それより60過ぎのおじいちゃん先生みたいな人が教えていただいたほうが、もっと安心できるというか、経験とスキルはすごいものを持ってみえますので、そういう方にもっとどんどん活躍していただきたいと思います。

先ほど中村委員が、もっとここで働きたいという職場をというふうにおっしゃっていましたが、私の考え方からすると、もっと居てくださいというような人材に育てていただきたいというか、そういう方たちだったら、本当に70歳過ぎでもどんどん会社で働いていただいて、機械の整備とか、若い者では気がつかないところでもどんどん気がついて、自分でさっさささと仕事をしていかれて、非常に私どもはありがたいと思っています。やはり、これからは4人に1人が65歳以上という社会になっていきますので、その辺は、日本全体が考えなければいけないと思います。

(向井委員)

今、どんな結果が起きているかということもお話をさせていただくと、先ほど教育に携わる方も言われたのですが、実を言いますと、「長い間60歳まで働いてきて自分がへとへとだ」、「本当に精一杯やった。会社の年金も充実している。もう僕は自分の人生を生きたい」というふうに言われる方は結構多いです。

その方たちが半年後も1年後もそうなのかというと、そうではないですね。どんな結果が起きているかといえば、私の知っている方で、多くの方がアメリカにスカウトされたり中国にスカウトされたりしました。また、私の友人がある会社にナンバー2で入ったのですが、彼も、「俺はホンダにすべての人生を消滅した。だから、俺はもうこれで辞めるんだ」ということでしたが、創業者の熱心な勧誘と、本人が1年遊んだら、「俺の人生、何だったんだろう」ということで、急激な技術の流出とかもあって、また、その方は、お金を好むのではなくて、「そんな俺を拾ってくれた、声を掛けてくれた」ということで、今、大活躍をしているんですね。

おそらく、学校の先生も全力投球でやってこられて、「これだけ充実した後の生活があるのだから

ら、俺はもういいや」と言っているのか、そういうことも一回離れてみるとすごくあると思うんですね。

私もそうです。実を言うと、64歳のときに社長を任命して、「あまり朝礼などうるさく行かないほうがいいな、社長がいるんだから」と。オーストラリアに半年、こっちで半年過ごしてやろうかなと思って、女房としょっちゅう言っていました。

そうやってちょっと離れてみたときに、社会からこんなに僕らに要望があつて、17ありましたか、しかも大赤字のところからお声が掛かる。もちろん無料で行くわけですが、発想が全く違うと言われましたね。そういった形で年寄りが世の中に尽くしたいという変化を感じてほしい。世の中に尽くす、そこにトライヤルを開けてあげたっていいじゃないか。それでもう一回、人間の質を上げるとか、もっと幅広い貢献ができませんかということ、そういうことも考えたっていいんじゃないか。自分が新しい人生を歩みたいという人も、僕らの友人の中にはたくさんいます。

私自身も70歳になって、もう辞めようと自分で思ったんです。「堪忍してよ、商品開発もう終わりです」と言っても、あと、お声を掛けてくれるから来させてもらっています。学校へ行って子どもたちがお手紙をくれるから、辞めようかなと思ってまた行ってしまふ。そういうことを繰り返しています。

人生で残された人の社会への貢献とが、世の中に役に立ちたいということも言われていますが、学校の先生はおそらく退職後の充実した生活を思うけれども、「あと僕は85歳まで生きる、90歳まで生きるって、こんなことでいいのかな」と、半年か一年後に気づきます。そういうことも一回離れてみるとものすごく感じるんです。私も64歳で離れてみて、そんなふうに思いました。お金も何も要らない。はっきり言って、何か貢献できればいい、若い世代に何か贈ればということなんです。

「今も生き生きしているね」って言われて、「18年生まれの45歳です。あとの歳は忘れました」と言うぐらい図々しく生きているのだけど、そういうふうに、「人間のこれからのあり方」というものを教育界も取り入れてもらえればと思います。勝手な言い方です。そんなことをメッセージとして贈りたいと思います。

(部会長)

違う視点で私のほうから意見を言いたいのですが、今の学校の先生たちの力量アップとか研修とかを考えたときに、何が足りないのか、課題なのかということなんです。

先生たちは一般的には授業の他に様々な、例えば生徒指導のことや学校運営にかかわる委員会などをいっぱいされていて大変忙しいのですが、例えば、このようなことが足りないのではないかと思ったりもします。

それは、先ほど中津委員がおっしゃった、「子どもたちをどう捉えるのか」とか、「子どもたちとのかかわりをどうするのか」というような基本のところを、先生たちの間で十分論議をして熟成させていくことはどうだろうか。例えば、授業の研究でも、校内の誰かの授業を見に行つて研究するとか、意見を言うとかはやっているのだけれど。

私はとても気になっているのですが、ちょっと前に三重県の学力が問題になりまして、結果が発表されましたが、あの結果は大変低いわけです。それは「あのテストの結果だ」と言ってしまうとさうなのだけれど、やっぱり、三重県の子どもたちの考える力とか、そういう様々な力は本当に大丈夫かと心配になります。子どもたちの学力とか学習能力を学校で系統的に付けていくことを考えて、みんなで取り組んでいくということはどのくらい行われているのか。そういうところは、もうちょっと今までとは違う形で進められてもいいのではないかと思います。その辺はどうでしょうか。私は直接、現場にはいないのですが、そういうことはちゃんと行われていると言えるのかどうかということなんです。

(西口次長)

今、部会長からいろいろなご指摘をいただきました。また、「子どもと向き合う力」や「子どものことをどうとらえていくのか」ということが、学校の中でどのようになされているかということにつきましては、関戸委員のほうで、学校の中で子どもたちの状況を話す時間をしっかり持ちながら組織的に取り組んでいただいていることをおっしゃっていただきました。

私が経験してきた学校でも、「子ども」について話すような機会を持つことを意識をしてみましたが、十分であったかと問われると、自分としてははっきりと言い切れる自信がないのも事実でございます。

それから、先ほど「全国学力・学習状況調査」についてお話をいただきましたが、おっしゃっていただきましたように、「授業研究、特に校内で研究授業を伴う研修をしているか」という学校は、三重県は全国に比べるとはるかに回数が多い。先生が授業をして、いろんな人に公開している機会は、実は、年間13回以上というのは、全国を上回っています。三重県の中には、授業をやっけていこうと文化は一定あるのではないかと考えています。

では、その次に、それが果たして子どもの学力につながっている授業研究になっているのかというと、三重県の中でも課題であると私は捉えています。今一番大事な点は、いろんな知識・技能を習得する力はもちろんですが、それらを活用して新たなことを解決していくという活用力が課題になってきているのではないかと考えておりますので、今後、そこについて共に考えながら進んでいきたいと考えている現状です。

(高屋委員)

お聞きしたいのですが、4ページの(6)の④のところと、(9)の①のところで、「学校経営品質向上活動の意義が十分浸透せずに」とか、「学校経営品質向上活動の取組が教職員の意識改革や教育活動の改善につながっていない学校」と書いてあるのですが、この原因は分かっているのですか。なぜ、これが浸透しないのか。この学校経営品質というのは三重県が率先してやっているということでしたが、これがまだまだこういう状態だということは、何か問題があると思うのですが、何が問題なのですか。教師に問題があるのですか、それとも生徒ですか。

(川口研修企画・支援課長)

基本的には学校経営品質の手法を取り入れて、その理念のもと学校運営をやっけていこうということで三重県の学校が取り組んでいます。もう長い間取り組んでおいて、改善活動に取り組む学校自体はどんどん増えてきています。平成23年度に94.9%まで増えてはおります。

ただ、増えてはおりますが、その理念は入ってきているのですが、次はその内容、その質的なものが上がっていないというか、次の段階に進んでいかないという状況があります。担当者がいろんな学校を回って感じるのは、それぞれの学校の課題に応じてPDCAのサイクルを回しながら解決していく、うまく回っている学校もあれば、その課題を持ちながらも、やろうとしながら回っていないという学校もあるという、そういう状況です。学校が悪いとかそういうことでなくて、うまく浸透してないということがあるのかもわかりません。

(高屋委員)

ということは、これが随分になると思いますが、さほど成果が上がっていないということになりますかね、結局は。

(研修企画・支援課長)

数的に示すことはできませんが、基本的には、成果は上がっていると思っています。ただ、まだ足りない部分があるんだなというところです。大きくは、研修の中では、初めて先生になられた方、いろはの「い」の部分をやります。それから、管理職になられた方、管理職になられたすぐに、学校経営品質の向上にかかわる、いわゆるマネジメントという部分で相当数の時間をとって研修を積みます。次に、今、中堅教員の中ですね、学校の中で本当に学校経営品質の理念を理解して、その学校の中で主任である、学年主任であるとか、生徒指導主任であるとか、進路主任であるとか、そういうようなところ、活躍してもらえようという中堅教員で、ファシリテータを養成していこうというところへ、ここ2、3年、学校等の要望もあり、養成をしているところです。

(向井委員)

格差があるというのは学校には当たり前の世界じゃないかと思えます。むしろ、熱心なところがあって、我々はそこをベンチマークにしていく。

日本の現況を調べてもらったらすぐ分かりますが、戦後、復興してものすごく強烈にやってきて、豊かになると間違いなく国力が落ちていきます。そういう中で子どもたちが豊かになり、そ

して、両親が豊かな生活を支えていく。子どもたちはコンビニでも何でもいい、お母さんの料理とあまり変わらないという社会、これはヨーロッパに行ってもアフリカに行ってもすぐ分かることですが、おそらく日本はそこに陥っていると思います。その格差社会とかそういうところでは、先進国は、羅針盤なき時代が来ている。だから、学校に一律に全部というのは、中国とかそういう制度があるところじゃないと難しい。

そういう中で、それを高位標準化、あそこを学んでというふうな形なら、経営品質とか、QCサークルはいいけれど、そこが進んでいると思ってくれるか思ってくれないかということも認識していくべきだと思います。

これを読ませてもらっているのですが、これだけのことをやればすごく上がると思っても、おそらく、日本の所得の形から言って、気候も温暖で、所得も結構高い県なので、「それならこんな程度かな」ということですね。それがヨーロッパにもはつきり出ている。南欧は非常に厳しい。北欧になると季節感もすべてそういうふうになる。そういうことを考えたときに、こういう会議が開かれていることが正常な形だ、とあってしていくべきだと思います。

もし、高位標準化を求めるところがあったら、そこに支援すべきだ。あまり、「これやれ、あれやれ」というのがいいのか、というのが企業としてはありますね。この人がこういうふうな形でやればいいのということが分かっているけど、でも、課題があるから会社が成長する。課題がないということはない。

ここまで経済が世界に冠たるもので、360円が70円になるなんて考えられないようなときに創意工夫してきた我々の社会は、むしろ褒めてもいいけど、裏に隠された借金、こんなにどえらい借金を次世代に残していくのなら、教育は上げていかなければいかん。そういうことをやっぱりお互い認識すべきであると思っています。

この格差社会をすべて是正することは難しい。これが自由主義国家だと思ったほうがいい。僕が世界を歩いて見てきて、日本はすばらしい国だ、特にすばらしいと思うわけですから、こうやってこの会議を大切にしながらも、高位標準化ってどういうことができるか、ベンチマークの学校が現れるのが非常に楽しみです。評論家みたいになって申し訳ないですが、むしろ続けていくことが大事かと思っています。

(中村委員)

この議論が、養成・採用・研修という一つのサイクルの中で議論していきましょうというのは良いことだと思うのですが、それにかかわって、2ページの(3)の人物重視の教員採用選考の実施のときの課題ですが、「早期退職の事例が見られる」というところが前回の議論になったかと思っています。冗談半分ですが、早期に何か課題があって退職せざるを得なくなった人間を面接した人の責任は問われないのか、と時々思うのです。雇われる側にも責任があるだろうけど、雇う側にも責任があるだろう。というのは、冗談半分、本気半分なのですが、この面接に当たる面接官は、例えばどのような資格を有している人間で、どんな研修を受けているのか。入口の部分ですので、何かそこで工夫をされているのかということを知りたい。

(教職員課長)

教員採用試験は一次試験と二次試験があります。一次試験で集団面接、二次試験で集団面接と個人面接をさせていただいています。面接委員については、学校現場の管理職の方であるとか、小中学校教員の場合は、市町教育委員会の管理職の方、それから県の事務局職員等で面接をさせていただいています。

その受験者の状況を見極める、評価するにあたって、面接委員の方々への事前の研修をさせていただいております。人物重視ということで、どういった面接がいいだろうかということ、かつて民間でそういうことをされているところといろいろやり取りをし、その会社に委託して事前の研修をしています。例えば、ストレス耐性とかを20から25分程度の個人面接の中で十分見極めるのは難しいのですが、こういう聞き方、こういう答え方、過去のその方々がどういう対応、どういう考え方でされたか、それをどうやって引き出すか、というようなことを3時間程度ですが研修しています。

(部会長)

ありがとうございます。そろそろ時間ですが、4番の「条件附採用者の育成」ということで何かご意見がありましたら、また何らかの企業さんの中でのお知恵みたいなことがありましたらご発言いただくとありがたいと思います。条件附採用者ですので、一応採用されて、あと半年とか1年とかの条件付きという中での工夫ですが。

(向井委員)

民間でとおっしゃられたので、当社なんかは、典型的ですね。35歳を過ぎたら基本的には「退職金」とは言わない、「退職に伴う礼金」ということです。35歳までに正規社員教育をする。35歳を過ぎた人は条件附採用です。「あなたは将来、役員になれる。しかし、この6ヶ月間を見てください。この職種にあなたの技が必要です」というほうが納得するんですね。失礼ですが、1千万円の年収を提示できるというのなら、750万円ぐらいで6ヶ月間雇って、そして1千万円になるという条件附の採用の仕方ですね。

(部会長)

給料が違うということですか。

(向井委員)

そうです。それと面接のときに当然それだけのスキルを求める。「この部署にあなたの技が必要です」ということでやると、人材派遣会社とかインターネットで発信すると来てくれたり、あらゆる情報があります。この部署にこういう人材が足りないということですから、条件附ですね。

(部会長)

6ヶ月間、その人に対して特に何らかの工夫した対応をするということはあるのですか。

(向井委員)

面接を4次面談ぐらいまでしますから、ほとんど分かります。「あなたはこの会社に750万円だったら居てもいいですよ。でも、1千万円までは行きませんね、退職しますか」と。そういうふうなことで、中堅として採用していくことは可能です。そんなことで、役に立つか立たないか、スキルを求めます。

(部会長)

予定では3時ぐらいまで前半の議論をしようと思っております、ちょうど3時ぐらいになりましたので、ここで1回休憩をさせていただきます。3時5分ぐらいまで休憩ということでよろしいでしょうか。では、5分ぐらいから再開します。

～ 休 憩 ～

(部会長)

それでは再開させていただきます。

後半の今後の具体的方策のイメージについてというところですが、資料も「たたき台」として用意してくださっているので、説明をよろしくお願いします。

(2) 具体的方策のイメージについて

(教育改革推進監)

失礼いたします。説明の前に、太田委員ですが、途中で連絡が入りまして、急なご用ということで本日は出席できなくなったということです。また、浜辺委員ですが、途中4時前後にご退席されねばならなくなったということですので、ご了承をお願いいたします。

それでは、後半の部分、具体的方策のイメージについて、資料3、A4縦でホッチキス留めのもので、前回いただいたご意見についての事務局として現段階で考えられる具体的方策のイメージでございます。本日はどちらかといえばOJT的な話が多くなっていますが、前は校外研修等の話が多かったです。前回のものに沿った現在の資料ということで、今回から次回に向けての資料としてご提示申し上げますので、よろしくをお願いいたします。

それでは、3つの柱立てに沿って説明いたします。

柱1の養成機関との連携等に関していただいたご意見の中で、免許更新等にかかわって大学等の連携というようなご意見がありました。これに対応する具体的方策のイメージとしてA-1 大学等の知を活用した教員の専門性の向上ということで、教員が専門職としての知識・技能を身につけられるように、内地留学とか新教育大学等大学院などへの派遣をしています。今後はこういった機関等との連携・協働についてさらに検討を進めたいと考えました。

また、同じことに関するA-2ですが、免許更新講習に係る取組として、県内の講習を実施している大学を中心に「三重県教員免許状更新講習連絡協議会」が設立されておりますが、ここに県の教育委員会もオブザーバーとして参加をしていますので、このような場を活用して意見交換等をさらに進めていくことでどうかと考えました。以上が、柱1に関する具体的方策のイメージです。

2つ目、採用選考にかかわってですが、委員から出されたご意見の中に、想定外の問題に対する対応等々のご意見がありました。具体的方策のイメージとして、教育課題等に適切に対応できる人材の確保ということで、採用にあたり教員として求める人物像というのを基本としながら、社会の変化により生じる教育課題や想定外の課題に対応できる人材を確保できるような選考試験を実施して対応していくことでどうかと考えました。

続きまして2ページ、ここからが柱の3つ目、研修に関することで、前回大変たくさんのご意見をいただきました。ここだけ県の教育委員会としての研修にかかわる基本的考え方を少し冒頭にまとめさせていただきました。本日の話の中にもございましたが、今後、10年間に多くの経験豊かな教員の退職が見込まれているということで、力量ある教員の確保、若手教員をはじめとする教員全体の資質の向上といったところが課題となっております。

また、社会の変化に伴い教員に求められる資質・能力も拡大しておりますが、学校に時間的な余裕が無くなりつつあるということも言われており、学校を離れて教員が研修することが難しくなっているといった状況の中で、学力向上等々に係る資質向上、授業改善等にどう取り組んでいくかということが今一番大きな課題かと考えています。

また、国の中央教育審議会の答申の中でも、これからの社会に求められる教員としての人材像として、社会からの尊敬、信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を有する実践的指導力を育成する教員、困難な課題に同僚と協働し地域と連携して対応する教員がこれから求められるということが示されており、こういったところをどうやって研修等々を通じて育成していくかということが基本的な考え方として重要と考えています。

この柱3にかかわり委員から出していただいたご意見の中、たくさんございました。●が7つほど並んでいますが、2つ目、研修を受けるべき人が自発的に受けられるような仕組みであるとか、下から2つ目、研修にはいくつかの側面があるので、切り分けて考えてはどうかというご意見がございました。

これに対応する具体的方策のイメージとして、A 経験や役割に応じた研修の体系化ということで実践的指導力等、あるいは意欲の向上といったものを図るために、教諭、養護教諭、管理職等の経験や役割に応じてそれぞれの者を対象に、すべての者が必ず受ける悉皆研修をまず一つ実施をしています。

それ以降で、技術や知識の拡大・深化及び指導技術の向上といったことで教科等の研修という形で行っていたり、また、今日的な教育課題といったものに対応するような研修といういくつかの種類の研修を準備しながらやっていますが、今後はさらに指導力を高めていく必要、また、社会の急速な変化がありますので、継続的な学びを支援していくということで、経験や役割に応じた研修の体系化を、より進めていく必要があると考えています。

続きまして、3ページのご意見の中で●2つ、いずれも再掲ですが、研修を受けるべき人が自発的に受けられるような仕組みということに関して、具体的方策のBとして 研修機会の確保、教職員が学びやすい環境づくりということで、研修講座を長期休業中、夏休み等々にできるだけ集中して実施することであるとか、県内の地域に分散する地域分散型研修、あるいはインターネットを活用した研修、ネットDE研修と呼んでおりますが、というようなことを通じて教職員が学びやすい環境づくりをさらに進めていきたいと考えました。

また、その次ですが、県の施策との関係で研修をきちっとやっていく必要があるのではないかというご意見については、C 授業力の向上という県として非常に大きな課題に対応するために、こういった力の向上を目指して教職経験の異なる教員、年齢層の異なる教員が授業研究を通して継続的に相互研鑽をしていくことを実施しています。

今後は、管理職のリーダーシップのもとで、校内研修、今日も少しOJTの話、課題が出ておりますが、校内研修の活性化を図るための研修であるとか、あるいは、学力・学習状況調査の分析に基づいて授業改善を図るための研修、あるいは、授業に不安のある教員への研修について検討を進めていきたいと考えました。

続きまして、4ページです。求める教師像をもっとはつきりすべき、また、学校経営品質の活動、今日のご意見にもありましたが、そういったことに対応する具体的方策のイメージとして、D 学校の組織力の向上ということを考えました。管理職と共に学校の組織力を高めていくということで、そのための学校経営品質向上活動を先導する中核的人材をまだまだ養成していくことを進めていきたいと考えました。

また、児童生徒の期待や把握に対しては、現在もアンケートや聞き取り等を実施しながら、目指す学校像実現に向けた改善活動に取り組んでいますが、今後、さらに教職員がチームとして力を発揮する、学校の組織力を向上するというので、各学校で中核となる人材の育成を目的とした研修とか、先ほどと重なりますが、校内研修が活性化するような取組の研修を充実することを考えていきたいと考えました。

続いて、4ページの下半分、●3つの2つ目に、いわゆるチェック・アクション、PDCAについて、研修はすばらしいが次に本当に生かしているのかというご意見に対する具体的方策として、E 研修効果の検証と還元ということで、研修講座の改善につなげられるように事後アンケートとか、あるいは研修を受講していただいた教員に、一定期間を置いた後で実施するフォローアップアンケート等を活用することによって、継続的に工夫改善をしていくとともに、研修をした教員が、それが本当に日々の実践に生かされていくように、その教員がその後の指導計画を立てるといような、研修が必ず次のアクションに結びついていくといような方法について検討を進めていきたいと考えました。

5ページです。社会への変化の対応ということで、想定外の問題に対応できないような教員についてのご意見等がありました。

これに対する具体的方策のイメージ、G 社会の変化に対応し、地域と連携して取り組む教職員の育成ということで、こういった教育課題に対応していくために、他者と協働して課題解決を行うために社会体験研修等を今後も進めていくことをイメージとして考えました。

続きまして、忙しい中でただ単に働き続けるだけでは疲れるだけである。あるいは、民間企業の優れた人材育成について活用したらどうかということで、民間企業ということではないわけですが、大学等の知を活用した教員の専門性の向上ということで、最初のほうに述べた内地留学等の再掲です。

以上、前回いただいたいろんな課題についての今後の対応をイメージとして提示させていただきましたので、よろしく願いいたします。

(部会長)

ありがとうございました。推進監から説明がありましたように、この資料3は、前回の議論を受けての内容になっていますので、教育委員会が進める全体の研修のことが「具体的方策のイメージ」として載っています。それについて、抽象的すぎるのもう少し具体的に深く考えるべきではないかとか、そのようなご意見や、あるいは質問をいただいたり、さらにそれに付け加えていただいたり、今日の前半の議論で、特にOJTとか各学校での取組のこともかなり出ていましたので、それを踏まえていろんなご指摘をいただければと思います。よろしく願いいたします。

私のほうでイメージが十分湧かないところがあったのでお聞きしたいのですが、4ページの組織力の向上のところ。まず、質問の一つは、最初の1、2行で「中核的人材の養成」とか、「授業研究を中心とした校内研修を企画運営する授業研究担当者の育成を進めています」となっ

ていますが、その実施状況や成果は、今どういう状況なのかということです。また、下のほうの段落にある、「各学校で中核的となる人材の育成を目的とした研修」とか、「集合研修と学校支援を組み合わせた研修を充実する」とか、その辺り、少しイメージが湧かないので、具体的にこういう研修をイメージしているのだということに補足していただくとありがたいと思います。

(西口次長)

ただ今のご質問についてお答えさせていただきます。

まず、最初の「学校経営品質向上活動を先導する中核的人材の養成」というテーマですが、学校経営品質向上活動を取り入れながら学校改善をしていこう、それを学校の中で管理職と共に動いて活動してくれる人を意識的に、意図を持って育てようということです。現在、学校経営品質ファシリテータ養成事業というのを実施させていただき、養成をしているということが1つです。

それから、2つ目の授業研究担当者については、学校の授業力を上げていくためには、一人の先生が研修に来て学んでいただくことも大事ですが、同時に、学校が組織として授業研究の質を向上していくために、中核となる授業研究の担当者を育成し、組織としての学校の力を上げていこうということで現在実施をしています。昨年度から実施をしており、今年度は、後で正確な数字は申しませんが、小中高校、県立枠も含め14校で、研究担当者の方に総合教育センターに出向いていただき、集合して研修を受けていただくと同時に、また学校へ帰っていただいて学校の中で組織力が上がるように連続して講座を実施しています。それらを通じて学校が組織として上がってきてほしいという思いでやっています。それを「集合研修と学校支援を組み合わせた研修」という一つの例として書かせていただきました。

(部会長)

そうしますと、集合研修で「授業研究の進め方」のようなことをやって、それを実際に自分の学校で実践してみて、また振り返ってみるというようなことをやっているということですね。

皆様、ほかにいかがでしょうか。

(向井委員)

いろんな資料とか、やり方そのものはほとんど間違っていないと思います。

資質を上げたいというのであれば、これは体育協会でもやっているのですが、全国48位だったのが30何番、三重県のポテンシャルだったら20位になるとか、そんな方法で我々は取り組んでいます。「一体、三重県の学力テストを何位にしていくのか」という形だと比較的やり易いですね。平均点が何点、平均点以下の学校はこうだというような形でやっていく。

あと、少人数教育が1学級30人ぐらいですが、もうちょっと少なくできないかとか、研修に行くのに、人を雇ってもいいというなら、そういう魅力のある人をサポート役にして研修に行くというような体制を取っていけば、先生の資質を上げていくことは可能だと思います。

具体的なイメージはよく分かりませんが、学力テストは秋田県が1位だということ、三重県は何位でなければいカンのかということ具体的にしていけばできるし、そこに入っている全国の平均の学校は何校あって、平均以下は何校だとかやっていく。我々は、そんな数字で追っていくイメージがいいんです。そういうふうに具体的に数値を出していくことが必要だし、経営品質なんかも、我々はどうしても賞をねらおうとする。そうすると、こういうことをやらないカンという形で、そこをやっていくだけで非常に上がってくると思います。

鈴鹿市の体育館の施設管理を当たらせてもらっていて、「市長杯」をつくってやっていると、多くの方が次回もやってほしいと言う。序列替えをすると、「くやしい、あそこに負けた」とか言っている。人間というのは向上心がある。「あんたどこは何位や」と具体的なイメージを描く数値で出していくのか、いろんな問題、品質も、そういった形なのかということです。

それから、学校指導に行かれる人たちは、世界の進んだところや民間の、例えば、海陽学園というのは、中学校からやっているんですか、将来のリーダーを育成するというで民間がやっていると思うんですが、蒲郡で、その海陽学園からお招きしたらどうでしょうか。三重県が求めるものを持っているのではないか。海陽学園は、東大に何人か送り込む、とりあえず10人は送りたいとか、ハーバード大学へどれぐらい留学させるかという話をされていたので。

できれば、本に置いているイメージで出すのか、具体的な数字で出すのかをしないと、具体的

にどうなのかということとは分からない。

下のほうのところを上げるというのは、民間を活用したら上手だと思いますね。上のほうはなかなか難しいです。下のほうは、なぜ上がこんなふうになるのかを調査して、「お客様に迷惑をかけているのではないか」とか、「利益がこんなに低いのはおかしいのではないか」という手法を取り入れて、民間がお手伝いできる。でも、いつも言っているように、全部やるというのは難しい。一つのことを具体的な数字にイメージをして上げてくれという形なら、民間を活用できるのではないかと考えています。具体的イメージで優れた指数を出していただくことが必要ではないかと思っています。

(中村委員)

なぜ、考えがまとまらないのかというのをずっと考えていたのですが、ちょっと見えたような気がします。この資料3と、資料1はきちんと整合性が取れているのか。例えば、柱1 教員養成機関と教育委員会との連携、これは教育ビジョンで言えば、養成・採用・研修の養成の部分にあたっていますね。課題が資料1に書いてありますが、ここに出てきたことと具体的方策のイメージが対応していない。ましてや、教員が専門職として内地留学に行けるようにというのは、それが効果があるかどうかは置いておいたとしても、これは養成の話とは違うでしょう。言葉が悪いですが、くちやくちやになっているんですね。だから、どこを取ってもものを言っているのか、訳が分からなくなっているのではないかと思うんです。

一人ひとりの教職員の資質の向上を議論するのか、OJTに耐え得るような組織体としての学校のあり方を議論するのか、市町教育委員会の果たす役割はどうかとか、総合教育センターの今の機能のままでいいのかということところが何もないうままに、委員さんの意見に応えるような形で出ていて、個々に申し上げませんが、いくつかの意見を無視して、その意見だけを取り上げて方策を作っているようなところがあります。

具体的に申し上げましょうか。組織体としてのところですが、結論から言うと、この資料を見てものを言えというのは不可能だと思うのです。4ページ、組織力の向上ということで、学校経営品質の話をしていますが、委員から出された意見等の中の経営品質に触れられたのは3番目だけです。最初の1番目と2番目は、具体的方策のイメージに、ざっと読む限り、何ら触れられていない。

大変失礼な言い方ですが、これで議論をせよというのは無理です。だから、この資料なしに具体的方策のイメージについて何か言ってくださいというのなら言えますが、これに基づいてものを言えといっても言えないです。

(部会長)

しかしながら、この資料は「たたき台」なので、それを越えた形でご発言いただいてもいいのですが、例えば教員養成機関と教育委員会との連携というのは、当然、ただ養成だけの問題ではなくて、今後はもっと普通の研修の中でのかかわりとかも求められてきますよね。

(中村委員)

部会長、それはものすごくよく分かりますが、そうならば、この柱立てとしたら、この具体的方策に書いてあるところは、柱立ての3になければいけない。この柱立ての1というのは、あくまで養成のところじゃないと。養成の中で県教育委員会がどこまでできるのかということ冷静に見極めながら書かないといけないので、おそらく苦しかったんでしょうね、担当者の言い訳を私が代弁する資格ありませんが。だから、これに基づいてものを言えと言われると、あそこはどうか、ここはどうかという言い方からまず始めないといかんのではないか。

(部会長)

その辺は、先ほど言いましたように、これは「たたき台」なので、今のご意見を踏まえて次回にもう1回、いろんな形でご検討いただき、構成を考えて提案していただきたいと思いますが、今日は、前半の議論もありますし、前回の議論もありますし、一応、前回の議論を踏まえた資料にはなっているので、どの部分に入るのかということとはまたご検討いただきながら、ただ、この点については、やっぱり具体的方策のイメージとしていろいろ入れるべきであるというようなことについては、ぜひ、いろんなご意見をいただきたいと思っています。

(松岡委員)

委員から出された意見等をずっと見ていますと、「研修を受けるべき人が非常に忙しくてなかなか研修を受けられなくて、受けなくてもいい人が受けがち」であるとか、「研修を受けることによって余計に忙しくしているのではないか」とかというのが結構書いてあるのですが、これを具体的な方策のイメージをここから積まれるとしたら、私が今思うのが、企業の側から、私の会社もものすごく残業も多くて、忙しくて、いつも遅くまで残って一所懸命仕事をしている人がいるんですが、果たしてその人が成果を上げているかというのと、そんなに成果を上げていない人がいるんですね。

その反対に、ものすごく成果を上げているのだけど、そんなに残業もせずにさっささっさと仕事を片付けていく人もいますね。その差は何かと言ったら、私はやっぱり、それぞれの人が持っているキャパシティの差かと思うのです。キャパの大きな人は、どれだけ仕事が増えても要領よくうまく片付けていけるんですね。また、それを自分の部下に振ってみたいりして片付けていけるんです。要領の悪い人というのは、毎日毎日、夜中まで仕事をして忙しく動き回っていても、さほど成果が出てこないという人がいるんですが。

そこからちょっと思ったのですが、先生方は皆さんすごく一所懸命ご自分の仕事をやっているしやると思いますが、うちの社員にも言うのですが、一度、自分がやっている仕事を書き出して、その中で果たして本当に仕事と言えるものがどれだけあるか、それを検証してみるとすごくよく分かりますね。自分がミスしたために余分な仕事をしなきゃいけないとか、お客様の電話を聞き違えたために、また余分な仕事が発生しているとか、行かなくてもいい現場に二度も行っているとか、そういう無駄な時間というのが意外と多いですね。先生方も一度、ご自分の仕事についてそういうのを全部書き出して、その中で本当に仕事と言えるものと、そうではない無駄な時間が果たしてその中にあるかどうか、一度検証をしてみられることも必要なのではないかと思います。

(浜辺委員)

先生がすごくお忙しいのは分かりますが、ここに書かれている5ページを見ると、「ゆとりがあって初めてチャレンジができる」であったり、「働くことのバランスの取れた環境づくり」というところがあったり、そして、3ページのところにも「授業に不安のある教員への研修」と書いてあります。こういったところについてですが、やっぱりここに全部書かれていることは、心身共に健康体であるという前提の下に書かれていると思えます。病気であったり体が悪い人もみえますが、心身が疲れていたり情緒不安定であったりというところを判断するために、私たちの企業では、カウンセリングも同時に行っています。健康診断とともに、健康で心身病んでいないかというのをスタッフが判断するであったり、環境がちゃんとできているかというので、カウンセリングの先生を入れまして、そんなに頻繁ではないですが、リフレッシュ体操をしてみたりとか、1時間から30分、みんな集まってそのグループごとにするのですが、そこで何かリフレッシュできる運動をしてみたりとか、心理テストをしてみたりといったことで早期発見で、その人が本当に心身共に健康であるかというのを判断するというをしているので、そういったことも先生の中にあるのかなと思えました。

(部会長)

こういうことはどうでしょうね。企業さんの文化と学校の文化はちょっと違いますか。

(向井委員)

僕らはものすごくギャップを感じますね。

(福本福利・給与課長)

県立学校と市町の小中学校ではそれぞれの取組の違いがありますが、県立学校の教職員の場合は、定期健康診断のほかに、通常からメンタルリスクチェックということで、それぞれ校長先生が安全衛生管理者なり推進者になり日常からやっています。ただ、まとめて職場ごとという形にはなかなか勤務体系がありません。その辺の中で各学校ではいろんなやり方をやっていると思います。今、メンタルヘルスについてはたいへん重要なことになっていますので、非常に検診・相談体制も充実してやっているところです。相談体制については、電話等による24時間のサ

ポートのほか、それぞれ自主的にお出かけいただかなければなりません、このプラザでも月に1回ですが精神科医を入れた形で内緒で相談に来れる体制など様々やっています。

(向井委員)

よくは分からないのですが、エリートの人たちが陥ること、シンプルに考えないというか、三重県の学力をどういうふうに上げるんですか。そういうベンチマークがきちんとあったときに、そのすべてがそこに向かったときに問題点が見えてくる。あそこが悪い、ここが悪いって聞いていると何にも分からないので、具体のベンチマークをやっていけば、そういうところへ到達すると思います。我々は、経営品質にしても大賞を取ろう、奨励賞より次をねらおう、そのために何が欠けているのかということ徹底的に思いますね。

社員もどういうふうにやるかといったら、「あなたは何のために会社へ出て来て、どのお仕事をやられたのですか」と、帰りに今日やったことを必ずチェックされます。そうすると、どんどんやれる人とやれない人が出てきます。24時間のうち8時間だからあと16時間空いているよね、8時間は寝るし、あと8時間をどう使うのかということ教えてやれば、簡単にどんどんやれるようになる。それで、我々の会社だと全部序列が並べられる。高位標準化で下側を上げていく。相手に苦情だけ、もしくはできないことばかりを並べると、何か陥るといって、何かおかしくなるのではないか。

上を目指すと、そういう「朝出て来て私はこういうことをやる、帰りに、私はこれを使った」という人がいない限り、全然成果が上がらない。研究開発なんかはまさにそうです。社長から命令書が出てきて、3年以内にこれだけのコストとこれだけの商品を出せと言われてたら、とことん3年でやらなきゃいかんですね。

民間では、こういう的を射ないような提案というのはあまり出てこないです。具体的にというのなら、「秋田県が1位になった。では、三重県で1位を目指すにはどうしたらいいか」ということだったらシンプルで分かりやすいと思います。ここを出さない限り、言い訳ばかりを聞いているという感じになってしまうのではないかと思います。

おそらく、民間と学校とのギャップはあるし、子どもたちがそれを望んでいるのかもわかりませんし、子どもたちのアンケートで、どんな将来像とか、先生像とか、子どものたちの意見を聞いてみて、別にそんな1位になることばかりを望んでなければ、そんなふうにすればいいわけです。そういうことが子どもたちからもらう手紙の中ですぐに感じ取れるんですね。

小学校の子がお手紙を下されたのですが、この子は、医者になりたいといって、すごく勉強している。「こういうことをやりたい」という人の文面を見ると、では、「どんなふうに育てるか」ということも見えてくる。

よく分かりませんが、海外へ行ってずっとやっていると、「先生がいて、遠く離れて、雨が降るようなところにドアにしがみついて先生の講義を聴いている」というようなところに、優れた人たちが出てくるわけです。こんなことを言ったら申し訳ないですが、アメリカンドリームをねらう人たちの全部が全部って、無理ですよ。

三重県の目指す姿はどこを目指しているのか、ということだったらお手伝いはできますが、私は仕事ばかりしているとか何とか言っていたら、その人のところにぴたっと付いて、ストップウォッチを持って、民間だったら必ずやります。「早く帰れ。おまえ、プールに行ってリフレッシュしたほうがいい。こんなに生産が上がらんのに」というくらいのことは言います。必ず帰りに「あなたの仕事はできましたから帰れ」と。居たらすべてお金を払うというのは、民間では当たり前です。リフレッシュをしてもらおうか、成果を上げるか。「会社に来るのが会社ではない、あなたがこの時間で成果を上げることが会社なんだ」ということを言っているわけです。

それで、子どもたちの成果から、三重県が求めるものは全国の何位だったらいいのか。もしくは、ブータンではないですが、「幸せ度」、これは鈴木知事も言っているんですか、その幸せ度を求めるのは全然違う。そこを県のほうから具体的に言ってもらえれば、我々はお手伝いし易いと思うんです。

民間で優れている形というのは、それじゃないと民間は生き残れないんです。はっきり言って、他店がどうのとか、他社がどうのなんて一回も比べたことがない。ものすごく変わりゆくユーザ

一の求めにどれだけ応えるかということだけです。だから、アンケートなんかは無茶苦茶真剣に考えています。その場で直るか、会社の仕組みを変えなきゃいかんのか、会社のビジネスモデルそのものを変えなきゃいかんのか、全部お客さんが教えてくださる。そういうふうな形で具体的に進めてもらえたらと思います。いろいろいくつかおっしゃったが、少し言い訳になるし、先生たちはおそらくそういう点で、時間管理ということをあまり気づいていない。そういうふうにも我々は思うのです。

(松岡委員)

数値目標というのが企業にとっては非常に大事なものです。学校のほうは、競争社会にちょっと批判的な部分もあって、例えば、運動会でかけっこをしても、1位だか5番目だかあやふやにしてしまうようなところがあるみたいなことも聞いたことがあります。でも、私は、1位は1位でちゃんと、それこそ鉛筆の1本でもあげるとかをしてやらないといけないと思うし、私は競争させるとことは、結果を求めるというのではなく、競争することによっていろんな過程を体験したり、いろんな知恵を出すために、結果はどうであれ、その過程というものが評価されるべきだと思います。

ですから、例えばこの学校の学力にしても、例えば、三重県じゃあまりよくなかったから、今度は中部で一番になりましょうとか、その次は、西日本で一番になりましょうとか、そういうある程度大きな目標をパッと掲げて、それに取り組むことによって、どこをどういうふうに改善していかなきゃいけないとか、どういうことをやってかなきゃいけないとか、そういうことが見えてくるのではないかと思います。会社側は常にそういうことばかりやっていて、そこはやっぱり中身がどんどん良くなっていきます。ですから、私はある程度競争社会というのは必要なものであって、それをうまく取り入れてやっていくところに自分自身の向上があるというか、学校にしても、学校自身がどんどん成長して向上していくことにつながっていくのではないかと思います。

(関戸委員)

今、お二人の話を聞かせていただいて、現場の声ということでお聞きいただきたいのですが、民間と教育現場の違いというのは、相手が子ども、生徒であるということ、これは民間であると、そうでないものであるとか、それはやっぱり違いがある。あるいは成果という部分も言われておりましたが、子どもたち、生徒については無駄なこともいっぱいあります。じっくりそういうのを積み重ねることによって成果がいずれは出てくるという部分もあると思います。何かをやったからすぐに成果を求めるということは、なかなか教育の現場では難しい面があるような気がしています。家庭訪問一つをとっても、無駄とは言いませんが、「何もないけど元気かい」と、ちょっと関係づくりに行くということで、民間であれば、これは本当に無駄やないかということでも、そういうところにも足を運びながら、あるいは、子どもたちへの声かけとか、そういったことは、いろんなことがあると思うんです。

あるいは、もっと言えば、学力のことも出されましたが、基礎学力の定着を大事にしていますし、県も非常に力を入れてやっていただいております。これにおいては、研修も大事ですが、やっぱり授業ですね、分かる授業を連続して行っていく。そのために一番大事だと思うのは、教材研究、その授業に向けて、どう分かる授業をしていくのかという研究ですね、これが大事だと思います。現実には、これを、なかなかやる時間がないんですね。特に、小学校もほとんど空き時間がありませんので、毎時間毎時間の中で、その授業の前の準備をやっていない授業の方が多いのではないかと私は思います。その授業、小学校の場合は45分、中学校は50分、その授業ごとの研究、どの子ども分かる授業にするためには、どういう資料が要るか、どういう発問がいいのか、どのような授業展開がいいのか、ということが本当は必要だと思います。そのことが、分かる授業、できない子を救う授業につながっていくと思いますが、実際には、そういう時間がなかなか取れないという現実があります。中学校の場合は、その上にプラスして、土日もクラブ活動等があるということで、十分な教材研究という一番大事な部分がなかなかできていないということがあると思います。

もう1つ感じたのは、数値目標というのがありますが、確かに私も競争を否定するわけではあ

りません。当然、競争の社会へ出ていくわけですから、集団行動の中では必ず競争の部分も大事だと思ひ、そこで切磋琢磨するというのも非常に大事だと思います。

ただ、あまりにもそれが過激化しすぎると、勝者と敗者は当然出てくるわけですね。民間ではそれは当然ですね。「勝ち組」、「負け組」というのが出てきます。学校では、それをつくってはいけないと思うのです。競争は必要だと思いますが、はっきり区切りをつけてしまって、努力しても勝てないと思わせてしまってはいけない、そこが難しい部分じゃないかと学校現場にいて感じます。

全国学力テストについても、単なる教科の学力の順位だけで、それで何位になるとか、そういうふうを目指しているのかもしれませんが、私自身は、教科の学力だけではなくて、指導要領でも示されていますが、生きる力、世の中に出て、学力はもちろん大事だけれども、それだけではありません。人間の力というのは、コミュニケーション能力とか思いやりとかいろんな面があると思うんです。そういった総合力を育てるために今、学校は役割があると考えています。言われることはよく分かるのですが、ちょっとそぐわない部分があるかなと正直感じました。

(向井委員)

僕は校長先生の話が、こういう場があってこそ初めて思うのですが、民間は、おそらくそういうふうなことは、エリートがいつも陥ること、言い訳が上手だと。僕らは、現場主義なんですね。その人が居たらストップウォッチを持って、朝からパッと見て、その行為を確認して、それを全部分類していく。そしてそれを直していく。これは経営品質ですね。

「病んでいると、健康保険でものすごく赤字が出る。どうしたらよろしいですか」って、健康が大事だからこそ保険じゃないかという話をしたのですが、その第一は何か、健康であることです。会社では、仕事、仕事って言わないでください。だから、たっぷり休みを与えてください。そして、健康診断はちゃんと受けてください。事前にやってくださいということを言い続けてきたら、4千何百人ですが、黒字になってきました。そうやって一つひとつ大本から直していくことです。

人間は何を求めているんですか。ベンチマークもしなくていい。子どもたちが幸せがいい。しかし、ほとんどの企業は、そういう子どもたちを採用しない。本当に社会に通用する人たちがいいんですか、ということをおそらく危惧しているのではないかな。

僕らも行く末を見たときに、多くの企業が、グローバル人材でいいと考えている。我々も、三重県内で採用してやろうと思っても、今は、オールジャパンでいいや、アパートも一棟借りして全部そこへ、県外からでも採ってくると。やっぱり求めるのは、すべてスキルです。

おじさんが緑の帽子を被って、子どもたちに「元気だね」ってやっている。そういうところをお手伝いする。一つひとつの仕事を分類していくと、「うちのあの仕事は、パートの人にもできるんじゃないか。誰かがやったらあなたの技術が上がるのに、何でコンピューターの前ばかりに座っているのか」と。全部取っていくと、「あなたは技術のところにおいてお客様に奉仕したほうがいいよね」というふうなことが分かる。一回分解してみたらいい。

県は、何を求めているのか分からないです。三重県は、学力を全国で高いところを求めている。体育協会なんかは、そうですね、「絶対優勝しろ」と。そして、「あんたそこにはこれから予算が入る。全部ちんたらちんたらやっているところと何で一律にするの。区分けしろ」って、我々がやって、ちょっとずつ変わってきました。競争世界だとそういうふうな形がある。

見てください。金メダルを取る、何かを取った人たちの人間的なスキルはものすごく上がっています。日本一を目指すから簡単なのです。富士山へ行って登ってこいって。日本一というのは、山へ登る日本一でも大変なんだと。それを共有化しなきゃいかん。言い訳だったらみんな偉いことを書いています。私らに言わせたら、仕事をしてないんじゃないかと思ひます。民間は全部調査をしていきます。まず、調査から始めなきゃいかん。言い訳の調査をしていったって何も進まない、勝手ですけど、民間は思ひ。

必ずそれは、ゆとりだとか、人間性の調査でなければいけない。そうすると、有給休暇はちゃんと取りましょう。その有休をイメージしてください。あなたは北海道の最高の場所に行っていくらの費用がかかりますか。そうすると、頑張らなきゃいかん。1週間に2日間あるのに、どん

なお休みを取るんですか。だから5日間全力投球でやる。24時間のうち何時間寝るんですかというのを考える。僕は8時間ちゃんと寝る。移動中に運転手がいたらグーといびきをかいて寝ています。トータルして8時間寝てるからいいんです。そうやって統計を取ってるから元気なんです。自分に納得させているんです。でも、家で寝る4時間だったら、私、4時間しか寝てないという。「うそや」と。僕はちゃんと、新幹線でも飛行機の中でも全部寝ている、心配しないでというふうに民間はそうやって考える。これを合致することが必要です。

だから、学校を出たときに本当にフリーターでいいんですか、フリーターって、ずっと50歳まで一仕事は一賃金ですよ、ということ子どもたちに教えていかなきゃいかん。想像する世界をつかってやらなきゃいかんと思います。そんなことをぜひともやらなきゃいかん。

垣根を作るのではなくて、こういう場所で共有できないから、全部はお手伝いすることは難しい。だから、ある学校に行って、民間を使ってもらえませんかと言う。1年間やってくれと言ったら使います。サービスマンを、技術という形で学生たちを出したら、ずっと3年も4年もいて、そこから正規の短大に行きたいという子が結構多いんです。普通高校です。そういうふうな形で、目的の世界に入りたいという学生は、そのまま居てください。

今、土日にこんなに正社員が忙しい、サービス業ですので。それで、大学生のアルバイトを使う。そこで、その子が、1年目で良かったら内々定される。全部そういうふうに、企業は人材を求めている。そこの素地をつくるときに、ぜひとも、民間だとか学校だとかいう垣根を作らないで、良くなることを考えましょう。言い訳はなんぼでもあります。そういうことをお互いに共有しないと良くならないということですね。

(中村委員)

私が資料から離れてという議論の口火を切ったので、若干責任を感じています。

最後に、研修の充実ってどうあるべきか、ということを上申したいと思うのですが、その前段として学力調査の話がいろいろ出ておりますが、私は、三重県教育委員会も市町の教育委員会も、現場の校長先生、教頭先生も、「過去の問題集を集めて一生懸命トレーニングせよ」ということを一言も言うていただいてないということ、現場出身の人間として誇りに思っています。手取り早いのだと思います。よその県がそんなことをしているかどうかというのは、していても言いません。言わないけれども、授業力をどうしたらいいとか、学習状況調査の結果にとことんこだわっている三重県教育委員会を信頼しています。

一方で、いじめがいろいろ話題になっています。私は勝負ごとが大好きです。運動会の話が出ましたが、私も徒競走で手をつないでゴールインをしたという学校があるというのを、うわさで聞いたことがあります。させたことはありませんし、見たこともありません。競技スポーツに携わる人間ならそんなことはあり得ん話です。あったのかも分かりませんが。

ただ、関戸委員がおっしゃったように、学校の中で敗者をつくるのは、それ以上にやっただいかんことだと。弱い人間をどうやってみんなで盛り上げていくかということを追いかけて。世の中できちんと生活ができて自立ができる人間を目指したい。では、どうしたらいいだろうというので、言い訳に聞こえるようなことを言いながら、毎日毎日頑張っているのではないかと思います。

その上に立ってですが、向井委員さんがおっしゃったように、ある程度、もうちょっと研修の充実を分かりやすくシステマチックに表現できないかとずっと考えていたのですが、教員として当然身に付けておかなければいけない、この資料の言葉を借りると、中教審の「教員の資質能力の総合的な力を向上させていくにはどうしたらいいか」という1つのエリアと、学力の向上であるとかいじめであるとか、今日的な課題に対応する研修をどう組んでいくかというのを分けて考えてみてはどうなのか。それが、ある年齢が来たら悉皆でさせるべきものなのか、あるいは、エントリー、行きたいというところでさせるべきものなのか、あるいは、どこかの地域を順繰りに回していくようなやり方でいくのかという形でどうなのかということ、大学とどのように連携するのか、その研修が主としてどこが受け持つのか、県教育委員会なのか、市町の教育委員会になるのか、それとも、それぞれの学校か、あるいは、学校のそれぞれの地域で、高等学校は教科会というのがあるんだと聞いてましたが、そのような団体なのか、あるいはコラボレーションな

のか、そういうふうな形で一定整理をしていただけないかと思うんです。

内地留学の話が出ましたが、私は、できれば、大学の先生が学校現場の校内研修会に一定入っていただいて、ここの学校の、例えば美術なら美術、音楽なら音楽を軸にして子どもとのかかわりはどうなのか、研究と実践がコラボレーションできるような姿ができるのではないかと思いますし、中学校の教員が高等学校へ行って授業をしたり、高等学校の教員が中学校へ行って授業をしたり、そこでこんなことが欠けていたところがいっぱいあると思うんです。それを何か一つの目玉になるかどうかわかりませんが、仕組みづくりというか、仕向け方も含めて本年度末にまとめられたらどうかと思っておりますので、またご検討を次回、そんな形で出していただけたらうれしいなと私は思います。

(部会長)

他にいかがでしょう。なるべく、こういうふうにしていったらという具体的イメージのところでご意見をいただけるとありがたいと思います。

(向井委員)

三重県の教育委員会で具体的に求めるイメージをやってもらって、数値か何かよく分かりませんが、知事が言ってるように、「満足度」とか「幸せ度」とかというところに軸足を置くのか、そういうふうにしてもらえば非常にやり易い。我々は、職員の資質向上、働きがいのあるところという形が、それはそれで簡単なことですね。

(部会長)

それについては、この教育ビジョンでも挙げられていると思いましたが、三重県の中での教育の目標を、かなりいくつか数値化されているところはあります。全く数値化されてないわけではなくて、例えば、授業が分かる子どもとか、いくつか挙げられていると思っておりますので、その点だけ確認できますか。

(西口次長)

まず、「三重県教育委員会はどのような子どもを育てるのかということがはっきりしているのか」というご質問を度々いただいております。実はこの教育ビジョンの中に、「子どもたちに育みたい力」というものをきちんと明記をさせていただいております。子どもたちに「自立する力」と「共に生きる力」をつけていくんだということを目指して、私ども今回は、「教職員の資質の向上のためにいかにあるべきか」ということで、ご議論をいただいているということです。

それから、数値目標につきまして度々お話をいただいておりますが、それぞれの施策ごとに数値目標をきちんと置きながら、このビジョンの進捗管理を図っていくということで作らせていただいております。ですから、例えば、学力の育成のところは、それぞれ「小中高等学校における授業内容の理解度」を、現状がいくつで、2015年にはいくつにしていくということも置かせていただいたり、特別支援教育ですと、「就労の内定率」はどうかというところで数値目標も挙げながら、全体としてこの教育ビジョンの進行を進めていきたいと考えていますので、その点ご理解いただけますようお願い申し上げます。

(向井委員)

また勝手なことばかり言いますが、その数値目標について言えば、学校も企業なんですね、中学校を過ぎると。いかに高校生を確保するか、また、大学にはすべて上げたいという中で段々分かってきた。そして、先ほど言ったように、就職率はどうか、基礎を受けた人たちが世の中に通用するかどうかは今重要事項になってきているということを考えたときに、先生がやってくださっていることが非常に価値がある。しかし、企業が求める人材ってどんなんだろうということ、いくつか出しておいたのですが、我々のかかわるところがあれば、お手伝いをしていく。そういう人たちがちゃんと生涯取り組めるような仕事に就けるということを三重県がやっていくのか、定着率はよいのかということも、いろいろデータをもらいながら進めていけばいいと思います。

前回、高校の先生が、「うちの高校は大学の上のほうを目指している」と。「すばらしい学校だね」と言っていたのですが、そういうふうにごんごんしていけばいいと思います。

ただ、僕らが考える子どもたちのスキルが、今の世の中はあまりにも走り過ぎていて、それと

は逆だと。昔だったら十分採用していたのに、世の中の変化についてこれない。そうだったら高校1年生からキャリア教育をして、あなたは何を目標しているのか、そういうことを教えてやればいいんじゃないか。だから、就職率、幸せ度を求めていくのか、そこら辺もやっていけば、民間がお手伝いすることがあると思うのです。

中学校の校長先生がやっていることというのは義務教育です。その上の高校にほとんどの子が行かれるというわけですから、高校と大学は、大事になっていくんじゃないかと思います。具体的におっしゃっていただいて、僕は、この教育ビジョンを見て、これだけやれば、立派に日本有数の三重県になるんじゃないかと思ったんです。けれども、山口前副教育長から、「作っただけではあかんので、これを上げなきゃいかんので」ということで、私もまた引き続き委員を。

キャリア教育をして初めて分かったことは、結構資質が高い。我々ははっきり言って、総合職を求め過ぎた。学校の校長先生に来てもらいました。辞めた人に。変化しました。「高校生で専門的にやって、3年ぐらいうちの会社で教育をして総合職に上げよう」と。「別にうちの大学があったっていいじゃないか」という話をしなくて、その校長先生に来てもらって変わった。だから、企業は教えられるんです。僕は、ここに来なかったら、ああいうことはしなかったと思います。

コストを払ってでも、総合職で全部落としてこんなにリクルートに時間がかかるのだったら、その職種、コンピューターだけ、経理だけ、サービスだけ、営業の走りだけと教えてあげればいい。3年経ったら一緒です。4年制大学より1年早い。そんなことが分かってきた。

三重県がいう、知事が固めている「幸せ度」とか「就職率」とかいうのは、時代背景が変わってきている。昔は、義務教育で結構それで世に出た人がいたわけですが、今はお金を払って高校へ行く、そしてほとんど大学へ行く、大学は何でも探ろうと、何でも入れちゃえと。そういうのを入れちゃったら、大学生なら総合職のスキルしか採れないわけですから、落としまくる。それが実態です。そこを連動するようなことを考えていこうということをぜひともお願いします。

どっちのコストが安いかといったら、はっきり言って、企業は、「辞めていく人は早く辞めてって」ということです。僕が現実こんなことを言ったら、学校の先生が来て、「こんな商売があるんだったら、私、やりたい」と言って辞めていくのが普通じゃないかと。

先日、三重大学で、「私、本田技研におりました。本田技研で夢見たものができなかったので医学部に入りました」、「おまえ、5年経って医学部に受かって、大したものや」、「私はそれだけの勉強はしていました」、「辞めたっていいんじゃないか」という話をしました。スキルアップしていく辞め方だったら辞めたっていいんじゃないか。あんまりそういうことを気にしないほうがいいんじゃないかと。うちの会社でもどんどん、「違うんだったら辞めたらいいだろ、そこで通用する」と言っているのですが。

さっき言ったように、これから変動する会社、世の中を考えましょう。おそらく大学に行ったなら、会社はそれだけの賃金をやって、普通、総合職と言うんですが、そこは落としまります。インターナショナルな人材がほしいのです。同じ賃金を払うんだったら、そんな低い人なんか要らないです。でも、高校生は違います。会社は育てる必要がある。そういうことを三重県も思ってもらって、そういうふうな形で進めていってほしいと思います。

民間は勝手なことばかり言うわけですが、でも、私のほうに住む35年とか40年、そういう制度があったら民間が応援するのは当たり前、こんな基礎をつくってもらって、我々がお手伝いするのは当たり前です。

私、三重大学で言ったんです。アルバイトをしているとか、何とかという人がいたら、それはおかしい。この三重大学で私がある部署にいたら、百億単位のお金を集めます。全部奨学金で貸します。授業に専念しろと。あなたが社会に出たら、貸したところは学校に変わる。98%ぐらい返してくれます。寄付でもらえるわけです、そのお金は。すごい金になる。だから、民間が学校経営に関与すれば、お金を集めるのは簡単です。「あんたとこの会社に送り込んだのだから毎年10万円ずつ寄付して」と。10年だから100万円、簡単なことです。いくらでも集まる仕組みがある。だから、そうやって大胆に考えてほしい。学生たちに支援する場合は、それをつくってもらっている企業が恩を受けて、批判家になったらいけないと思っているんです。そういうふうと考えていきたいと思っています。具体的に言ってしてください。これをきちんとやれば間違いなくい

い人材が、徹底するわけですから。

(部会長)

時間的にあと10分ぐらいですが、ぜひこれは言うておかななくてはという方がいらっしゃったらよろしくをお願いします。

(小野副教育長)

いろいろな意見をいただきましてありがとうございます。

私も高等学校の教員で、昨年まで在籍していましたし、中学校の講師もしていたのでよく分かりますが、若干、義務教育と高校は違います。高校生には、3年後に社会に出ていく、あるいは、大学へ行っても7年後には出ていくといった切実感があります。ただ、自信のある子ばかりではないのも現実です。何がその子の自信を失わせているのか。教育というのは、生徒一人ひとりに自己肯定感をいかに持たせるか、その一つの大きな要素として、「学力」があるのだと思います。だから逆に、「自分は基礎的な学力が身に付いていないから何をしてもだめなんだ」というような自己否定感につながっています。このことはアンケートでもはっきりしています。「どのように基礎学力を定着・向上させていくか」ということが、生徒の可能性あるいは自己肯定感を引き出す大きな要素になっています。

また、それと同時に、キャリア教育にも力を入れています。「七五三」という現象がありますが、「我慢する」、「辛抱する」というようなことと同時に、「目的意識」や「生き方」をなかなか見出せない生徒がたくさんいます。生徒に自己肯定感を持たせるためには、キャリア教育と同時に、学力を向上させていく必要があり、小中学校も同じだと思いますが、高等学校も、そのような「二本立て」で力を入れてやっているというのが現状です。

私も3年間企業におりましたのでよく分かりますが、教育というのは、民間から見ると、「無駄だな」と思われる動きや時間の使い方があります。ただ、先ほど関戸委員さんが言われたように、それが巡り巡って教員と子どもたちの信頼関係につながっていくということも相当あります。その辺をうまく、民間の方にも理解していただく必要があるのかと思っています。

「成果と効果」という面で言えば、私も、あと3年、今年を入れて4年で退職になりますが、教育というのは、なかなか成果・効果がすぐに出る分野ではないと感じています。ですから、今、学力の定着・向上、あるいはキャリア教育に力を入れています。キャリア教育においては、民間の方のお力を、今後一層お借りしていく必要があるだろうと思います。

なぜなら、教員は大事な生徒の一生を預かっているわけですが、一方で、世の中の流れやグローバル化ということが、言葉では分かるけれども、自分のものとして生徒に訴えてもなかなか説得力がないというところがありますので、インターンシップも3日間、4日間ではなく、1週間、10日間ではどうかとか、外部の方に来ていただき定期的にお話をさせていただいて、「どのようなことをやれば、自己肯定感につながるか、目標設定ができるのか」、あるいは、「社会がどのような人材を求めているのか」というような面で、今後も外部の方のお力を、ぜひ、お借りしたいと考えています。

(部会長)

私のほうから2点ぐらい意見があります。

全体的には、向井副会長さんがおっしゃったことは、民間の発想から言って、もう少し目標とかそういうものが、今の学校でもクリアになっていくべきじゃないか、もう少しいろんな人から見て分かりやすい学校のあり方があるべきじゃないかというご指摘だと思うので、それはぜひ、考えていかななくてはいけないだろうと思っています。

今回のこととかかわって、一つは、今日前半で議論がありました各学校での研修のあり方については、もうちょっと工夫をできないかということです。例えば、前半でも言いましたが、学校で、みんなで目標を立てているのではないかと思うのですが、学力の面だとか、子ども全体をどう育てるのかとか、そういう学校の目標に合わせて、きちんと先生たちで研修を、大学で言うとFDみたいなものですが、そういうものやっていくということと、もう一方で、最初、関戸委員が先生同士の情報交換というふうに言いましたが、先生同士が、「自分は今の授業でこういうところが困ってるんだ」とか、そういうことが率直に言い合える場が必要であると思います。

例えば、これでますます忙しくなると困るのですが、月に1回でも、学校の目標に合わせてどうしたらいいのかということ議論する場とか、それから、もっとリラックスして先生同士が自由にコミュニケーションできる場とか、そういう場を、委員会だけではないことができないだろうかと思えます。そのためには、ご指摘いただいたように、先生方の仕事をなんとか少しでもスリムにできるような工夫が必要だろうとは思いますが、何か、学校の中での研修のあり方を工夫する必要があるのではないかとというのが1点です。

もう1点は、例えば、4ページの下に、研修の効果の検証と還元とありましたが、一応研修の成果としてそれが具体的にどう生きたかということをちゃんとフォローすることは、確かに必要なのですが、その先生方一人ひとりが自分の授業や教育活動でそれを生かしていくことが一番大事なことです。となると、実は太田委員が、前にPDCAをきちんと回していくことが、結局一番大事なんじゃないかと言っていました。そのPDCAをどこのレベルで回していくか、今のところ、学校のレベルでは、経営品質とか教育目標でやっているとありますが、これができるかどうか分からないですが、今、国立大学は法人化以降、例えば三重大の教員は、1年間の教育目標、研究目標、すべて目標を立てて、1年後にPDCA自己申告書というのを全教員が一人ひとり提出して、1年間こういうことをやって、こういう成果があったということを出すようにしています。それがますます、先生たちが忙しくなると困りますが、個別の研修でどうだというよりは、少なくとも1年間を見通して自分の教育や学校の教育がどういうふうになるか、向上したかというようなことを振り返られるようなことが、もう一方では大事かなと思えます。

いろいろそう単純ではないというご意見もあるだろうとは思いますが、ご検討いただければと思います。

(高屋委員)

教師の資質の向上の話でしたね。教師の資質の向上までいかないのですが、私自身、びっくりしたのですが、高校の先生でしたが、常識のない先生が多い。これは、どこでどのようにやっていくのか。この先生らに教えられたら、これは高校だけではなく、中学校、小学校の先生だっつき合っていますが、一般常識の足りない人が多いです。ここは本当に、中村先生ではないけれど、面接のときにきちんと、一般常識を知っているかどうかぐらいのことはしてもらって、それがクリアできる先生でない子どもがかわいそうです。一般常識のない先生に教えられていたら、本当に子どもは何ともなりません。また、向上もできません。そういうことです。

(副教育長)

採用の話も出ました。今までもやっていたのですが、今後も、そのような人物重視という形で採用をしていきたいと思っています。

先ほど「学力とキャリア教育を」という話をさせていただきましたが、そういう意味での教員の資質向上が必要になってきます。学校では、小中高校で名前は違いますが、高校で言えば、「学校の改革方針」というものを持って、数値目標を入れてやっています。学校経営品質の取組によって組織向上を目指すとか、個々の教員も自己目標設定票を作成し、自己評価をやっているということ、あるいは、今年から「学校関係者評価」が義務化されましたので、関係者の方、PTAや民間や自治会の人にもいろいろ入っていただき、その学校の改革目標の自己評価を提示し、結果を診断してもらおうという形で、いろいろなことをやっています。

資質向上をねらうという意味もありますが、一方で、先ほど山田会長さんに言っていたように、研修のあり方についても、大きな資質向上に役に立つことは間違いないと思えます。今の県教育委員会がやっている研修のあり方も含め、「どういう研修であったら教員の資質向上に資するのか」ということを、今後、具体的に委員の方にご議論願いたいと思しますので、よろしくお願いたします。

(部会長)

他によろしいでしょうか。本当にありがとうございます。長時間にわたってご意見をいただきました。年度末に向けて昨年度と同様に、この部会での審議のまとめを作成していきたいと思っています。そのまとめ方は、今日のご指摘でも、もう少し整理できないかというご指摘もありましたし、教員の資質向上ですので、そういうテーマに合わせて形を考えながらやっていきたいと

と思いますが、そのことについても、次回の部会で改めて今後のイメージとか審議のまとめにかかわるようなことも出してご議論いただきたいと思います。今後もご審議をよろしく願いいたします。

それでは、予定の時間を過ぎましたので、本日の協議はこれで終わります。本当に活発なご議論ありがとうございました。

閉 会

(教育改革推進監)

本当に活発なご議論ありがとうございました。今、いろいろご指摘いただいたこと、本日、特にOJT関係のこととか、研修の体系的なことについても言及いただいたとっておりますので、今一度資料を整理させていただき、たたき台を引き続き示させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

なお、今後の会議の進め方のスケジュール的なことについて少しご説明いたします。資料4のA4の縦のものが1枚入っているかと思いますが、この推進会議のスケジュールについて、ということです。一部、変更をお願いしなくてはならないところがあります。既に事務担当からご連絡申し上げている部分もありますが、第3回の第1部会、「教員の資質向上」部会について、当初の予定では11月5日に第3回を設定していましたが、第2部会の計画策定の進め方の関連で、第3回を少し遅らせていただいて11月19日に、実施を2週間余り遅らせていただけないかと思っております。その関係上、本日から11月まで2ヶ月ほど間が空くということもあります。今日いただいたいろんな課題で資料の整理等もさせていただきますが、必要に応じて、11月中旬にもう一度やる必要があるかどうか、この後、少し部会長とも相談をさせていただき、もし開催が必要になれば、また日程調整が必要になるかと思っております。現時点では、次回の開催は11月19日の午後1時から考えており、本日と同じプラザ洞津において部会と全体会も合わせて行います。もし日程上もう一度ということになりましたら、できるだけ早くご連絡を差し上げて調整させていただきたいと思っております。大変お忙しいところを恐縮ですが、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、以上でございます。本日、これをもちまして閉会させていただきます。ありがとうございました。