

第 11 回定例教育委員会 会議録

開催月日 平成29年11月22日（水）

開催時間 午後 3 時 02 分から午前 4 時 10 分まで

開催場所 教育委員会室

出席委員 教育長 守屋 守
教育長職務代理者 飯室 元邦
教育長職務代理者 和田 一枝
委員 野田 清紀、武者 稚枝子

出席職員 教育次長 若林 一紀
教育監 奥田 正治
学力向上対策監 佐野 修
次長（総務課長） 末木 憲生
福利給与課長 諏訪 桂一
学校施設課長 望月 啓治
義務教育課長 嶋崎 修
高校教育課長 手島 俊樹
高校改革・特別支援教育課長 成島 春仁
社会教育課長 岩下 清彦
スポーツ健康課長 前島 斉
学術文化財課長 （代 総括課長補佐 柳原 明裕）
国体推進室長 三井 勉
企画調整主幹 藤原 鉄也
総務課総括課長補佐 本田 晴彦
政策企画監（総務課課長補佐） 武井 俊人
総務課課長補佐 若月 衛
総務課課長補佐 望月 勝一
総務課副主幹 保垣 利恵
義務教育課主幹・管理主事 白須 弘昭

傍聴人 0 名

報道 1 名

会議要旨

〔 教育長開会宣言 〕

教育長から三塚委員が都合により会議を欠席する旨の届け出があったとの報告があった。
議案第32号については、個人情報に関することであるため非公開としたい旨が教育長から発言され、出席委員全員が了承のうえ非公開とした。

1 議 案 第 31 号 平成 29 年度 12 月補正予算（案）概要 〔説明〕 総務課

飯室委員 富士北麓公園の改修は来年も続くのか。今年で仕上がるのか。

前島課長 スポーツ健康課から回答する。
現在、4施設、夜間照明、ラグビーゴール、屋内練習走路、ウェイトトレーニング室の改修を行っており、これについては来年の夏には全て完成する予定。今回の補正では、屋内練習走路の外構等の経費ということで計上している。

飯室委員 それで大体仕上がるのか。

- 前島課長 仕上がる。それ以外に、北麓公園には球技場と陸上競技場があるが、そちらの芝の張り替えを別途検討していく考えがある。
- 野田委員 職員給与で79名減というのは自然減なのか、定員の関係でその職員が減少されたということか。
- 末木課長 給与費の計算、算出方法については毎年10月1日の人数に基づいて、翌年度の予算を計上するということがルールになっていて、今年度の予算については当然去年の10月現在の人数がベースになっている。年度が替わって、実際の人数を数えたら増減が当然生じてくるわけで、小学校であれば43人の減、中学校であると17人の減、高校だと32人減っている。また、特別支援学校についても6人の減、盲ろう学校については2人の増、事務局については1人の増という実数の増減があり、でこぼこはあるにせよ、その関係で職員給与費についてはトータルでもって大きな減額になっている。
- 野田委員 それは、定員減だから減員されているということではないのか。
- 末木課長 定員の枠とはまた別で、当然学校現場については子どもの減少に伴うクラス減により教員も前年に比べて減っているということがあるので、それが職員給与費にも影響があって減額になっている。
- 野田委員 納得がいかないことがある。先生の多忙化と言われているが、当初予算でこれは取れたということであれば減額しないで、そこに人数を配置できたということではないのか。
- 末木課長 教員の場合、学級編成や教職員定数、いわゆる定数と呼ばれているものが定められていて、当然国が3分の1出して、残りを交付税という形で面倒をみてもらっている。そこからさらに県単独予算をもってどうしても付けたいという場合には、国予算とは別でそれはどうぞというような話になってくるが、財政厳しい折に県単独予算での加配というのがなかなか難しいものであり、基本的には法律で決められた人数の枠で教員の数が縛られてしまう部分があるかと思っている。
- 野田委員 そのこのところというのは、課長が言ったように県の施策で増やしたければ増やせるということなのか。
- 末木課長 はい。当然、財政当局との協議によるものにはなるが。
- 守屋教育長 今の予算の組み立てとして、機械的に10月1日の在籍人数で来年度予算を付けているが、予算を取ったのだからすべて使わせてくれとなると、その時点で財政当局は本当に必要性があるのかないのか精査をしてくる。今は必要性ではなくて、形式的にやっているだけである。したがって、例えば小学校の各クラスがどう編成されているかによって国の基準が異なってくるので、実際に4月のクラス編成をみないと国からもお金が来ない。そして我々も予算が付けられないので、形式的に10月1日現在のものでもとりあえず予算をその基準ではめて、後で精算をしますよというルールでやっている。じゃあ付いたらこっちのもんだということ、今は減る方向にあるから対応できるが、増えた場合は対応できなくなる。形式的に予算を取っているのもそういうことになる。
- 野田委員 だからそれが使えれば、多忙のところ先生を回すことができたのではないかと思ったところである。
- 守屋教育長 それを言うと、そのときに「来年、どういう見込みで人を付けるんだ」と、相当な議論が必要になるので、それは余り意味がないと思う。
- 野田委員 了解。
- 武者委員 目的別の教育費の小中高の学校費の減というのは、人件費が主ということか。

- 末木 課長 総務管理費、及び、教育費の教育総務費、小、中、高、特別支援、全てが人件費である。途中にある土木費の都市計画費が富士北麓公園の関係になる。
- 武者 委員 特別支援は増になっているが、先ほど6人減っているという説明であったが。
- 末木 課長 人数の減りが少なく、先ほど説明した本俸のベースアップ分、期末勤勉手当の0.1ヵ月の増加分が上回っていることにより、微増ではあるが増という形になっている。

【原案どおり決定】

- 第 32 号 職員の処分について
(非公開)
[説明] 義務教育課

【原案どおり決定】

2 報告事項

- (9) やまなし教員等育成指標の策定について
[説明] 学力向上対策監

野田 委員 私のところのような小さい会社でも、例えば職人だったら何年後にはこの機械が使えるようになるとか、この生地の仕込みができるようになるとか、何か明確にクリアする目標みたいなものがあるが、これはどうなんだ、ここまでできたのかというチェックするのがあるが、飯室委員の会社でも多分こういうものがあるが、クリアすべきそのステップ根拠というのがあると思う。飯室委員の目から見て、この指標がどのように見えるのか聞きたい。

飯室 委員 僕から見ると教員が教員のシステムを作っただけであって、全くこれだとだめである。今私の会社から4人、シンガポール、ベトナムに行って、10日間の研修を行っているが、そこには一部上場企業の社員と我が社の社員4人がいて、レベルが高い。我が社の社員も負けてないから自信を持って帰ってくる。この指標は何か教員だけのシステムで、民間のそういう良いところを勉強しようとするものがない。手段も、例えば一泊や二泊三日の合宿で、そして酒でも飲みながらやれば本当に仲良くなって、悩みがあれば意見交換もできる。ただ教員だけが作った資料であって、校長の指標も全く面白くない。教員のお皿の中で決めたことで、新鮮さがなにもなく、上から言われれば下の人もまた同じこと言ってるなと思ひ、研修しても身にならないと思う。資料は立派だけど、実践すると多分つまずき、また、中身もないし、アウトプットは多分望めないと思う。

佐野 学力向上対策監 指標を作るにあたって、先生方、委員の方々もそうであるが、事務局でもいちばん悩んだところが、こういうことができるという形の具体的な指標にしていくことを目指すのか、もしくはある程度あるべき姿を示しながら、それを各教員がどう具現化していくかというような視点で作っていくかというようなところであった。大分協議をしていただいたところだが、最終的には余り細かくこれができる、あれができるというようなステージごとに縛ってしまうものではなくて、ある程度あるべき姿をわかりやすく示しながら、それを各教員がこれを見ながらどう自分で身につけるか、そういった姿を目指していくためにどういった研修を受けていくかとか、どういった、例えば今の話だと企業との派遣研修を積極的に自分が・・・。

飯室 委員 企業でなくても良い。山梨県というのは何の場面においても最下位だし、結構評価は低い。そこをレベルアップするには、良い県や良いところと交流するのがいちばんいいと思うが、そういう視点が何もない。ただいつも同じ山梨県の中で、山梨県のメンバーが、山梨県の人が指導者になって教えていくという、これだと全然発展はないと思う、5年やっても、10年やっても。

私はシンガポールとタイへ8日間行って来たが、シンガポールは進んでいるから勉強になったし、タイも工場を見てきた。やはり外を見るとぜんぜん違う。そこをいつも言っている。同じどんぶりの中で作っても刺激が何もないから。それは立派な、本当に頭のいい人が作っているから立派なものになっているが、こんなことよりももっとわかりやすい文章の切り口で、10項目、20項目ばんばんばんと点を打ってやったほうがアウトプットは間違いなく出る。抽象的な文章では教えるほうも、教えられたほうも逃げ口がいっぱいあるから、成果は薄いと思う。

野田委員 飯室委員はそういう切り口で来るんだろうなと思った。

飯室委員 ただ教育委員会の中だけの図式である。新しい切り口がない。そういう新しいものがあれば、これ今までなかったことを第一ステージやっています、第二ステージやっています、第三ステージやっています、そういうことが入っていれば良いが、大体今までやったことをただ並べただけで、新鮮な取り組みはまずないと思う。

佐野学力向上対策監 確かに外の様子を入れるというところはなかなかできなかった。

野田委員 これ見ていると、内輪のメジャー、物差しのような気がする。外部の物差しを見て、これがどうだという感じがしない。もう一つは、僕がさっき言った、うちだったら職人で何年以内にこの仕込みができるようにとか、このケーキのこういうことができるようにとかいう明確なものがある。だけどこれは何をクリアすれば何になる、例えば1級、2級、3級、4級、校長になるには10級まで、あるいは10段にならなきゃいけないとか、どこまで何をどのような形でクリアすれば良いのかわからないし、もっと言うと、できる人はすぐに第3ステップまで行けるようなシステムを抜本的に作ったほうがいいのではないか。そうしないと飯室委員が言ったように、ずっと年功序列できて、金太郎飴みたいな教頭、校長になって、その金太郎飴みたいな教頭、校長が作るのは金太郎飴みたいな生徒しかできないみたいになってしまわないか。

飯室委員 例えば目玉として、知事や副知事と30名の教員の一日ディスカッションや勉強会、あるいは教育行政に関係ない部局長や県議会議員とどうやって山梨県をよくしていくかディスカッションを一泊二日の泊まりでやると中身がすごく濃くなる。また終わったあとは酒でも飲みながら意見交流すると、10倍、20倍の効果が出てくる。そういう手段を作っていけないと、ただいつもと同じように教育センターに呼んでいるだけで。僕この間知事にも言ったが、教育センターが汚すぎてだめだって。あんな汚いところでこんなことやっても絶対覚えない。もっとクリアな環境で、きれいな部屋でやれば真剣に覚える。そういう面からも、知事に半年に一回、半日でも一日でも時間をくださいと言って、山梨県の教育のこれから背負っていくメンバーとディスカッションを行うと、教育委員会も前に行くと思う。

佐野学力向上対策監 この指標の中の項目は確かにちょっと狭く、教員だけの世界になってしまっているが、こういったものをより具現化、発展させていくためにどういう研修を用意していくか、ということはこれからまた整備したり、体系を作っていくことを考えている。今ご意見いただいたような形で外部の、例えば企業の方の、そういった方とも交流するなり研修を今後取り入れていくなり、どのステージでどういう方たちと交流するようなものを設けるかというような視点も入れていきながら考えていきたい。

飯室委員 甲斐清和高校では経済同友会と提携して、月に1回、民間の人にコーチに来てもらっている。結構刺激があって、喜ばれている。そんなにお金はかからないし、みんな喜んでやってくれている。こういう接点を作ることで、教育委員会の応援団が民間のなかで大勢いて、さらに知事と意見交換をしていくことで、真剣に教員が勉強しているのだから、もっとがんばってお金をつけてくださいとかという話ができると思う。外堀から固めていきながら、中もちょっと変えていくことが必要。

- 武者委員 第一ステージ、第二ステージ、第三ステージと目安を決めたというのはすごくいいが、ただ、先生になっただけで安全という感じではなくなったのかなと思う。
この免許状更新講習というのは、全員希望の人がこのくらいになると行くようにさせられてしまうものか。
- 佐野学力向上対策監 これは10年ごとに免許の更新講習を受けないと免許が失効してしまうという制度で、多少前後何年かは猶予があるが、必ず10年間で、更新講習を受けるということが義務付けられているものである。
- 武者委員 これはただ聞くだけか、試験があるのか。
- 佐野学力向上対策監 大学に教員が出向いて、該当する更新講習を受講し、それが認められると免許が更新されるというシステムになっている。
- 武者委員 参加すればいいという感じか。
- 佐野学力向上対策監 その大学でさまざまなパターンの研修は用意されていると思うが、基本的には教員がそれに参加して受けていくというイメージになっている。
- 武者委員 私は産婦人科医であるが、多くの人が医者になって自分の専門の科が決まる。その後、5年目に専門試験というのを受ける。今までこういった症例を診た、こういう経験をしたなど一定の数が決まっていて、また、症例報告を幾つか行い、試験や面接を受ける。こういう試験があるのに比べると、やはり聞くだけだとちょっと気楽すぎるかなと感じる。
私も幾つか専門医、認定医を持っているが、診療科を中心に、ほかの勉強をしたい人はどんどんやっていくという形になっている。野田委員が先ほどお話ししたこととも関係があるが、この第一ステージ、第二ステージ、第三ステージで先生たちを試験をすることは難しいかもしれない。あの先生のクラスはいまひとつだなと思って、同僚同士だと言えないだろうし、校長先生もちょっと言いづらいんだと思う。しかし、どういった経験をして、こういう実績がある、あるいは自分はこういう勉強をして、こういった論文を書いた、学生をこんな形で指導してよくこのクラスをまとめたなどということ、公にさまざまな先生に一回見てもらうなどということ、5年目ぐらいにするのはいいかなと思う。この先生はやっぱりベテランの先生だから安心して受けられる、でも若い先生は若い先生なりのいいところがあって、新しい情報も持って、というような形で評価がいろいろできると思う。若手の先生であってもいろいろ勉強できる人は第一ステージ、第二ステージの試験なり何なりをクリアして、第三ステージに30歳代でなったというのが、また評価の対象になればいいかなと思う。クラスで教えているところを一般の人に見てもらおうというのもいいと思う。
何かしらそういった、ただ聞くだけじゃなくて、この第一ステージ、第二ステージ、第三ステージ、せっかくこういうふうに分けたのであれば、若手のときはここはクリアして欲しい、というような項目は多分あると思うが、それらを見て、本当にそこで評価をして欲しい。そしてちょっとだめだなというときには完全に落とすのではなく、この課題はやってください、そして何ヵ月後かに提出してください、あるいは実績を見せる報告書を出して、何か示すなんていうものがあるといいかなと。
先生方の仕事で子どもたちが本当によくなったかというのはすぐにはわからないことなので難しいとは思いますが、他の都道府県等でどのように評価制度をしているか、これは公立だけではなくて、あるいは私立の学校を参考にしてもいいと思う。そういったことを取り入れて、少し厳しめにやっていくというのもひとつかなと思う。
そうすると、野田委員が前から言っていた校長や教頭の試験に、例えばこの人これを通過していった、じゃあこういうことが大体できるなということになり、40歳代の校長も誕生し、そういうことがあると周りも認めるし、また意欲のある人はどんどん勉強していくようになるかなと思った。
- 和田委員 この「やまなしの教員等育成指標の策定」は、大量退職と大量採用の影響で経験の浅い教員が増加するということできてきたと思うが、現場を見てみ

ると30歳代、40歳代の割合が少ない。私たちが教員になった時には40歳代、50歳代の先生が多かったので、学ぶところがたくさんあり、わからないことがあると聞いたり、掲示の仕方がわからないと隣の教室に行ってみせてもらったりとかということがあり、何かそういう意味で自分たちも学ばなくてはという気持ちがあった。今の若い先生たちの中にはそういう学ぼうとする気持ちが少ないのではないかという現場の声も聞くが、まず学ぼうとする気持ちを持ってもらうということも大切である。また、指標ができたので、キャリアステージに応じた自分の指標を意識できることはとてもいいことだと思うが、先ほども言ったが、30歳代、40歳代が少ないということは、指導できる人たちが少なく、また、その30歳代、40歳代の先生たちに研修を受けてもらうとなると人数が足りなくなる。学校の中で少なければ、そこをカバーするような人が、指導者が必要になるのではないかと思うが、その点はどのように考えているのか。学校に指導できる人を配置するというか、例えばOBなんかを使って若い先生についてもらうなどといったことを考えているのか。

佐野学力向上対策監

具体的などころまではまだ考えてはいないが、今おっしゃるとおり確かにちょうど30歳代、40歳代の中堅がどんどん薄くなっていくので、そのところに当たる部分を若手に継承していくようなことを、今お話にあったように退職した教員OBなどの活用等、すでに義務教育のほうではそういったことも行っているが、そういったことを考えていく必要があると思っ

和田委員

今、大学生で教員を目指している人たちが学生ボランティアとして学校に入っているケースが県内でも多くなっている。実際にボランティアとして入った学生さんたちはとって一生懸命学んでいて、教員の授業をしっかりと見ている。ボランティアが大学との連携で単位認定されているところもある。学校としても指導をする必要はあるが、教員養成系の大学との連携も重要で、学生時代に学べることは学んでもらったり、その意欲を持たせてもらって現場に来てもらうことはすごく大事なかなと思う。

この研修体系には、従来のものも結構含まれている。キャリアステージに応じた研修が目玉になると思うが、自分のクラスを持っていると、例えば30歳代、40歳代の先生方もそうだし、初任研が終わった先生方も子どもたちをおいて研修を受ける時間が長期休みのような時間がないとできないかなと思う。その辺も考えると、研修の中身と時期も課題になってくるのではない

か。また、校内における研修についても書かれているが、今まで校内の研究というのは校内研究という形で授業研や生徒指導の研究というものがあったが、それ以外のキャリアステージに応じた研修内容も入ってくるとなると、どこでその時間を確保するのかという問題も出てくる。校長などの管理職だけでなく、外部講師による研修も多くなってくるかと思うが、その辺の時間の確保なども多忙化と言われている中でどうするのかということも、指標ができて大変ありがたい部分もあるが、実際にどう使っていくのかということも十分検討していく必要があり、絵に描いた餅になってしまうようにして

飯室委員

私も教育委員になってから、先生方ともコミュニケーションをとったり、いろいろ質問したり、希望を聞いたり、また保護者ともいろいろ話をするが、保護者は完全に先生を読み切っている。クラス替えで、あの先生が私の子どものクラスになったら困ると言うほど、保護者のほうが上になっている。日常生活においても「お客様アンケート」がたくさんあり、企業はそこで生の声を聞いて、次のステップに行く。次にこの指針を作るときは保護者からもいろいろ意見を聞くという制度を取り入れれば、現場には本当に宝があるから、違うものになる。教育委員会にいと現場に行っていないからわからない、わからない人がこんな資料を作っているわけだから。学校で友達と研修しても、もうラインでいっているから尖った意見は言えない。そういう尖った意見がどんどん出てこないのはよくない。うちも社内で意見を言っても、殴り合いはまずいけれども声は大きくなってもいい。そうするとそういう人のほうが一生懸命、真剣に考えているから本当にいい意見を出す。そういう尖った意見が出るようなステージを作っていく必要があり、ただ上からの押しつけの研修だと、時間だけもったいなくて、アウトプットがなくなって

くる。保護者、PTA等とうまく連携して、何かそういう数値が出てくると面白いと思う。

和田委員

もう1点。教育というものは学校現場だけでできるものではなくて、家庭との連携も重要だと思う。私たちが新採の頃は保護者の理解もあり、協力してもらうことも多かった。現在は保護者からの要求はすごく高いが、家庭の中できちんと子どもを育てられない保護者も結構いる。若い先生から親への対応で大変苦労しているという話も聞いている。わたしたちが教員になったときよりも複雑になっている家庭も多く、親の教育力も地域の教育力も落ちていて、家庭教育の充実もしていかないとならない。そういうことを考えると、もちろん教員が力を付けていかなければいけないが、家庭や地域の教育力も必要で、それがないと子どもは育っていかないのではないかなと思う。この教育指針を基に教員が力を付けていく以外に、社会教育的な意味にもなるが、家庭教育、親にもきちんと教育していくべき時代になってきているということをつくづく感じている。その部分にもどのように迫っていくか。家庭の教育の中で親にできることをどう伝えていくか。学校の中にはPTAがあるので、PTAに向けていろいろメッセージを出し、協力も求めているが、その部分も考えていかないと、学校現場だけで変わっていくことはできない部分もあると思うので、その辺も考えていただきたい。

守屋教育長

この育成指標は教員の全体の中の、採用から研修、処遇、異動、いろいろの中の一つのパーツにはなると思う。今委員さん方が言われたところももっともなところがあるが、例えば去年から始めた評価制度でも、様々なところから評価制度自体に対する批判もある。これも出せば、相当批が出てくる。今までこういうものがないこと自体がそもそも不思議で、教員というのは一定の資質やレベルを持っていないと困るのではないかな。国がようやく指針を示したので、これをつくることができる。評価制度もやっぱり国が動かす。何処でもやっていないことをまず我々が自分たちで動く、懸念を示す組織があったり、そういうことがあって、これが多分第一歩になる。これから、この指標の存在や指標から評価制度への繋がり、さらに言えばこれから様々な研修が出てくる。現在、その作業を行っているはずである。飯室委員が言われたようなものも、具体的な運用の中でのいろいろな視点で入っていくことは可能だと思う。いずれ協議会というのは様々な方が入っているので、そこへ民間の方や私立学校、ひいては塾関係者を入れてもいいと思うが、検討を進める。この指標はスタートしているだけなので、とりあえずスタートだけは順調にさせて、スタートしたからには内容を一生懸命変えていく、運用を改善していくというのは必要なので、そういうことを行いながら良い制度にしていこうと思っている。

飯室委員

僕は先月末に文科省の局長と話をした。その際に人の育成をどうしたらいいかというテーマで検討しているという話になった。まさに人づくりは重要で、このシステムは大事だと思っている。その目線からいくと、本当に真剣にやることによって改善・改革ができる。山梨の悪いところは評論家ばかりで、口では言うけど絶対実行しないところにある。実行するとやはりまた新しいアクションが出てくる。前に行くともた改善策やいいアイデアが出てくる。これを基にして前に行けばよい。また、6年から40歳代後半までなど、第二ステージの年齢の幅が大きすぎる。

武者委員

女性の教員が今増えている。昔から女性が一番活躍できる場所であったと思う。女性のキャリアアップ、キャリアステージが言われているなか、ここにぜひ女性の先生の、例えば妊娠出産、育児などが入ったときのための制度を必ず余白に入れて欲しい。そのようなときに、ちょっと第二ステージの途中で抜けたけれども、その代わりにこういう便宜がある、参加できる範囲で講習会に参加できればここはクリアできる、などというものが、これはあくまで男の先生用、妊娠、子育てがない人たちのものなので、ここはぜひ入れて欲しいと思う。そうすると、山梨の教育行政では女性の活躍できるような形を考えているということになり、女性の先生もとても働きやすいと思う。私の同級生は学校の先生が多いが、すごく優秀な人なのに、とてもとても教

頭、校長なんて無理、もう初めから全く上に行こうって思っていない。ぜひその先生たちがほかの若手の先生たちが教えて欲しいなと思うような、パワフルな先生としての見本となり、初めから目標になるような教員になって欲しい。そして、セミナー等の講師になり、自身の経験を語るような機会があってもいいと思う。ぜひ女性の先生たちが、あるいは男の先生であつても、これから介護等があると思うので、そのようなことで抜けたときの確保をきちっとやっていただきたい。そこはぜひ欄を作って欲しいと思う。

和田委員

今のことに係わって、育児休業を3年取ると学校現場がだいぶ変わってきている。民間企業ではスムーズに復職するために育児休業の終わりのほうで復職に向けた研修があるようだ。休業3年目で不安になって辞めてしまう方もいるので、何かしらそういうものがこの研修体系に組み込まれているとありがたい。

守屋教育長

まだまだ改善の余地があるとわかるのはありがたい話だと思う。いろいろなご意見に感謝する。

【 了 知 】

3 その他報告 な し

[教育長閉会宣言]