

教育委員会定例会会議録

1 日時

平成27年3月5日(木)

開会 13時30分

閉会 15時40分

2 場所

教育委員室

3 出席者及び欠席委員の氏名

出席者 前田光久委員長、森脇健夫委員、岩崎恭典委員、柏木康恵委員
山口千代己教育長

4 出席職員

教育長 山口千代己(再掲)

副教育長 信田信行、次長(教職員・施設担当) 福永和伸

次長(学習支援担当) 山口顕、次長(育成支援・社会教育担当) 長谷川耕一

次長(研修担当) 中田雅喜

教育総務課 課長 荒木敏之、教育改革推進監 宮路正弘

教職員課 課長 梅村和弘、課長補佐兼班長 竹尾和彦、班長 岡村芳成

主幹 藤原弘一、主幹 田中宏明

高校教育課 課長 長谷川敦子、班長 吉田淳、指導主事 仲尾綾子

指導主事 成田達也

保健体育課 課長 阿形克己、課長補佐兼班長 山口勉、主幹 嶋田和彦

社会教育・文化財保護課 課長 田中彰二、班長 竹田憲治、主査 角正淳子

スポーツ推進課 課長 辻昭司、主幹 加藤仁志

5 議案件名及び採択の結果

件名	審議結果
議案第64号 平成28年度三重県立高等学校入学者選抜実施方針(案)について	原案可決
議案第65号 「三重県スポーツ推進計画(仮称)」最終案について	原案可決
議案第66号 三重県指定文化財の指定について	原案可決

6 報告題件名

件名
報告1 県立高等学校活性化に係る地域協議会の開催状況について
報告2 教職員の資質能力向上支援事業の平成26年度実施結果と平成27年度

概要について

報告3 第三期三重県教育委員会特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」(案)について

報告4 技能教育施設の内容変更について

報告5 平成30年度全国高等学校総合体育大会の進捗状況について

7 審議の概要

・開会宣言

前田光久委員長が開会を宣告する。

・会議成立の確認

全委員出席により会議が成立したことを確認する。

・前回審議事項(平成27年2月18日開催)の審議結果の確認

前回定例会審議結果の内容を確認し、全委員が承認する。

・議事録署名人の指名

森脇委員を指名し、指名を了承する。

・会議の公開・非公開の別及び進行の確認

議案第64号は公表前であるため、議案第66号は内容に個人情報が含まれるため、報告5は意思形成過程であるため、非公開で審議することを承認する。

会議の進行は、公開の議案第65号を審議し、公開の報告1から報告4の報告を受け、非公開の議案第64号、議案第66号を審議し、非公開の報告5の報告を受ける順番とすることを承認する。

・審議事項

議案第65号 「三重県スポーツ推進計画(仮称)」最終案について (公開)

(阿形保健体育課長説明)

議案第65号 「三重県スポーツ推進計画(仮称)」最終案について

「三重県スポーツ推進計画(仮称)」最終案について、別紙のとおり提案する。平成27年3月5日提出 三重県教育委員会教育長。

提案理由 「三重県スポーツ推進計画(仮称)」最終案については、スポーツ基本法第10条第2項の規定により、知事から意見を求められたので提示する必要がある。

なお、このことは三重県教育委員会権限委任規則第1条第20号の規定により教育委員会の議決を要する。

これが、この議案を提出する理由である。

1ページをご覧ください。知事からの照会文書に対する委員長の意見案が示してあります。裏面が知事からの照会文書です。

計画案の説明は、スポーツ推進局スポーツ推進課の辻課長より行いますので、よろしくお願ひします。

(辻スポーツ推進課長説明)

それでは、「三重県スポーツ推進計画（仮称）」最終案について、別紙の資料に沿って簡単にご説明させていただきます。まずは、計画の位置づけについて、ご説明いたします。冊子の「三重県スポーツ推進計画（仮称）」最終案の1ページの下段をご覧ください。下のほうに「（2）計画の位置づけについて」と記載しております。

本県では、昭和36年に制定されたスポーツ振興法の第4条第3項に基づき、昭和61年に「第1次三重県生涯スポーツ振興計画」を策定して以来、現在の「第7次三重県スポーツ振興計画」により、スポーツ振興に取り組んでまいりました。

この間、平成23年8月には、国において「スポーツ基本法」が制定されるとともに、スポーツの推進に関する「スポーツ基本計画」が策定されました。そのスポーツ基本法第10条により地方公共団体では、スポーツの推進に関する「地方スポーツ推進計画」を国のスポーツ基本計画を参酌し、策定に努めることとされています。

また、本県では、平成30年には全国高等学校総合体育大会、平成33年には国民体育大会及び全国障害者スポーツ大会の開催が予定されるなど、本県スポーツ推進の好機を迎えております。このようなチャンスを一過性のものとしなないため、本県のスポーツ推進のよりどころとなり、「県民の力を結集した元気なみえ」の実現を目指す「三重県スポーツ推進条例」が、平成27年4月から施行されます。条例では、条例の目指す姿の実現に向けて、第16条において「スポーツ推進計画」を策定することとしています。

「三重県スポーツ推進計画（仮称）」は、スポーツ基本法に定める地方スポーツ推進計画に該当するとともに、条例に基づき策定するものです。計画の期間は平成33年の国民体育大会及び全国障害者スポーツ大会の開催、および開催後の平成34年を見据えた上で、平成30年度までの4年間の計画としております。

なお、今回の意見照会につきましては、スポーツ基本法に基づき、お願いするものでございます。

策定の経緯についてです。これまで第4回までの「三重県スポーツ推進審議会」での審議を経るとともに、パブリックコメント、市町関係団体等からの意見や県議会からの意見を踏まえ、最終案として取りまとめました。

次に、計画案の内容についてご説明いたします。戻っていただきまして冊子の目次のところをご覧ください。この計画案では、スポーツ推進条例第10条以降に規定するスポーツの推進に関する基本となる施策に合わせて、「推進施策1 子どもの体力向上とスポーツ活動の充実」から、「推進施策6 施設の整備等」までの6つの推進施策を整理しました。あわせて、全国高等学校総合体育大会、国民体育大会などの大規模大会開催に向けた準備事務などの取組を「推進施策7 大規模大会の開催を契機としたスポーツの推進」とし、7つの推進施策を整理しました。

教育委員会の関連では、推進施策1において、学校における体育授業や運動部活動の充実について、推進施策3において、ジュニア、少年選手の育成・強化について、推進施策7において、平成30年の全国高等学校総合体育大会に向けた準備等について

での記載があります。参考に冊子の9ページをご覧ください。その記述のところですが、推進施策では「推進施策の基本的な取組方向」で推進施策の概要を端的に記述しております。また、「現状と課題」、「取組内容」で具体的な取組内容を記載しております。

11ページをご覧ください。推進施策それぞれに取組の成果を表す代表的な成果指標を数値目標として設定しております。

続きまして、冊子の31ページをご覧ください。「第3章 計画の実現に向けて」のところですか。スポーツには心身の健康の増進に資することや地域の活性化に資するなど、様々な価値があることから、県の各部局でスポーツに関する取組が行われています。計画の推進にあたっては、教育委員会をはじめ、各部局と密接に連携をして進めていきたいと考えています。

【質疑】

委員長

ご意見、ご質問はよろしいですか。

私から1点質問ですが、先ほど説明していただいた11ページの平成30年度の到達目標の数値の記載がありますが、現状、44.5から目標値50.0、この数値だけを見ると、私はハードルがすごく上がっているようなイメージを受けますが、具体論として、この50.0の価値、どれぐらいハードルが高いのか認識できないのですが。

保健体育課長

ちょうどご覧いただいている11ページの目標値の右横にある、「目標項目の説明」で説明させていただきます。小5、中2の「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」における体力合計点の全国との比較、各都道府県別の平均値を母集団とする本県平均値の偏差値と捉えていただきまして、ハードルが高いとご指摘いただいておりますが、50.0ということは、全国平均を目指していきたいというところで、施策などを打って体力向上を目指していきます。なお、具体的なところは、今後、市町教育委員会と連携をとって取りまとめ、後日、報告をさせていただきたいと思っています。

委員長

偏差値ということでは、相対的評価になりますね。他の自治体が頑張れば、当然もっと頑張らなければならない。頑張り度合いということだろうと思いますので、絶対評価ではないですね。そういうことだろうと思いますが、もう1点は、県教育委員会が目標値を設定するのは、私はすごく重要なことだろうと思いますが、これを実現に向けて、日々努力していただくのは、それぞれ現場で向かい合っている教職員の方たちの目標に向けての切磋琢磨がないと出来ないことだろうと思います。その辺の周知徹底、一枚岩になって、一丸になってということで、よろしく願いいたします。

教育長

根拠は何もないんですね。委員長が言われたように、どのように50.0に到達するのかの手法、スキル。毎年何ポイントずつ上げていくとか、考え方は。

保健体育課長

何ポイントずつということになると、44.5から上げていく目標を持っていきたいと思っておりますが、今、委員長が最後におっしゃった、現場も動く、あるいは市町教育委員会も動くというところで、過日の報告以来、市町教育委員会とも十分協議を重ねており、体力の向上について各学校が目標を持てるような仕組みをすべての学校が持つなどの取組を現在進めているところです。それでしっかりと数字を上げる実績を持っていきたいと考えています。

教育長

例示的に仕組みはどういう仕組みかということでない、委員長もわからない。

保健体育課長

とにかく体力向上の取組というのは、授業をしっかりと取り組むことであるとか、授業以外の時間も運動する機会を設けること、これがかねてからご報告させていただいているところです。実際に動いておりましたところは、1月末、2月の頭で県内を4地域に分けて、小学校の現場のすべての先生方をお呼びして、目標設定、それぞれの学校の体力テストの弱い部分を分析する。そして、それを解決していく手法。今、例示しましたように授業で取り組む、あるいは授業間で取り組むことを1月末から2月にかけての研究協議会で取り組みました。そういった学校現場が動けるような仕組みをまず作ったところが、現状で報告できるところです。

委員長

精神論で大きな目標を掲げることは私はとても大切だろうと思いますが、その一方で、具体論、方法論ももっと大切だろうと思います。

もう1点は、現場の教職員の方たちが頑張っていただくのは当然のことながら、保護者・家庭の中でも、それをバックアップすることも不可欠だと思います。読書習慣もしっかりと思っておりますが、子どもたちへの習慣づけの部分も大事だろうと思っておりますので、ホームルームでは、家庭・保護者への呼びかけも入れていただくと、より現実論になっていくかという気がしますので、どこかで謳えるところがあればお願いしたいと思います。

岩崎委員

全体をざっと拝見させていただくと、国体、高校総体が目標になる部分がありますので、競技スポーツとは言いませんが、それが一つ大きな目安になっているという感じがあり、そのために小学校、中学校というまさに教育委員会の範囲でのスポーツの充実の話であるとか、今お話があったような。それから、総合型スポーツクラブの話がありますが、もう一つ大きいのは、地域におけるスポーツ活動の推進でいえば、高齢者のスポーツへの参加の話だろうと思いますが、これは、これまでのスポーツ推進局の議論の中では、例えば包括ケアシステムの中でも介護予防が重視されます。そうすると、介護予防とスポーツの観点の議論はされていたのでしょうか。議論の内容だけお伺いしたいのですが。

スポーツ推進課長

高齢者のスポーツにつきましては、スポーツ推進審議会でスポーツ推進委員協議会の代表の方や、総合型スポーツクラブの関係者の方からもご意見をいただいております。

して、この部分は非常に大事だと。今後、高齢社会の中でより一層進めていくことが必要ではないかということで、13ページで「高齢者のスポーツ参加促進」ということで上げさせていただき、なおかつ、私どもが調査をしますと、高齢者の方のほうが現在スポーツをされている方が実は多いという実態があります。実際はこれからますます増えてくるであろうことから、高齢者のスポーツの環境づくりは当然要るだろうというご意見もいただいております、こちらのほうにも記載させていただくと同時に、具体的な取組につきましては、三重県レクリエーション協会や総合型地域スポーツクラブと連携して、環境を整えて参加しやすいようにしていくことで、医療費の削減につながるような、介護予防につながっていくのではないかとご意見をいただいておりますので、そのような取組をしていこうと思っています。

岩崎委員

到達目標で医療費が横ばいから下がったとか、そのような指標が出されればすごくいいなとも思います、それはなかなか無理なのは重々承知はしておりますが、介護予防の話自体は、2025年に向けて、多分、これからかなりやっていかなければならない話になりますので、それがスポーツの場面でどう組み入れることができるかというのは、すごく重要な部分だと思っていますので、そこも今後、具体的な議論をしていただければと思っています。

柏木委員

いろいろな目標値とか達成度合いがある中で、25ページの施設の整備のことですが、三重県はスポーツ整備が他県に比べて劣っていることが多々あると思います。なので、できる限りこのスケジュールを守りつつ、より良いものにして、全国から人がみえたときにも、三重でしっかり大会が開けるようにスケジュールどおりに頑張ってください。お願いします。

教育長

保健体育課長、全国中学校体育大会は入れないんですか。

保健体育課長

今、教育長から全国中学校体育大会の話がありましたが、当初は平成33年度に東海ブロックで開催予定であったのが、前年予定の関東ブロックがオリンピックの開催で、東海地区と開催年度の入れ替えということで、日本中学校体育連盟の会議を経て32年度の実行が本県に届いております。このことについては、全国高校総体と同様に、愛知・静岡・岐阜と本県の4県での開催となることから、合意のもと前年の平成32年には全国中学校体育大会を東海ブロックで受けるという方向で進んでいます。

推進施策7のところ、29ページの「取組内容 (1) 全国学校体育大会の開催」のところには、それが正式に、他3県との調整も取り交わし、東海ブロックとなったときには、ここに全国中学校体育大会の東海ブロック大会を本県でもやるということで、大会の盛り上がり、三重県のスポーツの盛り上がりにつなげていけるよう、記載したいと考えています。正式に決定次第、ここに盛り込みたいと思います。

教育長

正式決定してないんですか。この間、公文書で教育長宛てに来ていたのは何ですか。

保健体育課長

日本中学校体育連盟からの開催依頼書です。

教育長

決定ではないのですか。

保健体育課長

回答しなければいけないと。

教育長

回答をして受けると言わないといけないんですか。他県との調整は関係ないですね。どうなるか分かりませんが、受けますと言えば来るんですね。まだ3月のスポーツ推進計画には入れられないということですね。

保健体育課長

随時、記載していく予定です。

教育長

随時ではなしに、これは議会で議決か報告で承認されますね。その中に入らないということですね。

保健体育課長

そうです。

保健体育課課長補佐兼班長

今回、議会に出させていただくのは常任委員会にですが、議決事項ではないということで、その部分も含めたその修正は、条例が4月ですので、それ以降にこの計画が正式なものになるという時点で、決定されたところに入れることも含めた提案を議会ではしていただくと聞いております。

教育長

閉会日で採決されるので、そこが正式とは思いますが、4月に入ってではおかしいのではないですか。施行までと言って。誰が決裁を最後にするんですか。知事ですね。議会じゃないですね、議決事項ではないなら。そこだけはっきりしておかないといけない。知事が決裁するのなら知事に報告して入れ込むという、最終的でいいと思います。いつでもいいと思います。議会にはこれで了承ということで、説明には伺わなければいけないと思いますが。議決対象ではないんですね、条例に基づく推進計画ですが、確認です。

全中と関連しますので、2年前に柔道とソフトボールと新体操と3種目ありました。ですので、そういうような形で、ブロックで中学生の大会を3種目か4種目やりますというのが、平成32年ということになります。

委員長

元気な高齢者も巻き込んで、ぜひ偏差値50を達成できるようによろしくお願いします。

【採決】

－全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。－

・審議事項

報告1 県立高等学校活性化に係る地域協議会の開催状況について（公開）

（荒木教育総務課長説明）

報告1 県立高等学校活性化に係る地域協議会の開催状況について

県立高等学校活性化に係る地域協議会の開催状況について、別紙のとおり報告する。平成27年3月5日提出 三重県教育委員会事務局 教育総務課長。

説明は担当推進監が行いますので、よろしく申し上げます。

（宮路教育改革推進監説明）

1 ページをご覧ください。県立高等学校活性化に係る地域協議会の開催状況について報告させていただきます。地域協議会につきましては、中学校卒業者数の大幅な減少が予想されている伊勢志摩地域、伊賀地域、紀南地域にそれぞれ設置しまして、各地域の県立高校の活性化に係る具体策や今後のあり方について協議をしているところです。

平成26年度の開催状況について説明をさせていただきます。「1 伊勢志摩地域高等学校活性化推進協議会」です。伊勢志摩地域につきましては、昨年度に引き続き、活性化推進協議会のほかに、そこにありますように「鳥羽・志摩・度会地域検討ワーキング会議」、「専門学科検討ワーキング会議」の2つのワーキング会議を開催し、各高校の存在意義や担うべき役割等の視点から、県立高校の特色化・魅力化及び適正規模・適正配置について協議を進めているところです。

開催日は、そこに記述のとおり、「①活性化推進協議会」から「③専門学科検討ワーキング会議」まで、それぞれ3回ずつ開催してきております。

「（2）主な意見」です。①活性化推進協議会では、地域の中学生の半数以上が伊勢市内の高校に入学を希望している現状があることから、伊勢市外の子どもたちが地元の高校に進学する状態を作り出せるよう、地元で高校が存在する意味等を再考することが大切であるなど、そこに記載させていただいたような意見をいただいております。

②鳥羽・志摩・度会地域検討ワーキング会議につきましては、高校が連携して、例えば地域防災や減災に取り組むことで、地域とつながることができ、活性化につながるのではないかという意見をいただいております。

また、2 ページの一番上ですが、遠距離通学等の家庭への負担を考えると、地域の高校は小規模となっても残して欲しいという意見もいただいております。

③専門学科検討ワーキング会議につきましては、専門高校の教育内容を維持するために、伊勢市内の3つの専門高校の総学級数が12学級を維持できる間は、単独の学校として存続して欲しいなどの意見をいただいております。

「（3）今後の進め方」ですが、次年度は地域の保護者等の意見等を幅広く聴きながら、高校の活性化やあり方について具体的な協議を引き続き進めていきたいと考えております。

続きまして、「2 伊賀地域高等学校活性化推進協議会」です。伊賀地域につきましては、「地域全体の学科の適正な配置」、「特別な支援を必要とする子どもたちの県立高等学校への受け入れと支援」、「当地域における中高一貫教育の実施」について

協議を続けてきたところです。主な意見としては、全体の学科の適正な配置につきまして、中学校卒業者が津方面へ多く進学している現状から見ると、地域の県立高校のさらなる魅力づくりが必要であるという意見をいただいております。「特別な支援を必要とする子どもたちの県立高等学校への受け入れと支援」につきましては、特別な支援を必要とする子どもたちについて、保護者等のニーズがある中で、地域の県立高校に受け入れ体制をつくる必要があるのではないか。また、3ページでは、その一方で、どの県立高校にも特別な支援が必要な生徒が在学をしている。その中で、共通理解を図りながら指導をしているところであるが、現行制度の中では、単位の修得、また、履修について課題があるという意見をいただいております。

その次の「当地域における中高一貫教育の実施について」につきましては、今年度、当初の会議の中で、本年度中に結論を出したらどうかという意見がありましたので、集中的に審議をしていただきました。結果的に、そこにありますように、少子化が進んでいく中で、小中学校等に与える影響が大きいことなどの課題が多いことから、伊賀地域での中高一貫教育校を設置することは難しいということで地域協議会のまとめとしたいという結論をいただいております。

「(3) 今後の進め方」につきましては、本年度に引き続き、残っている2つのテーマについて、さらに具体的な協議を進めていきたいと考えております。

「3 紀南地域高等学校活性化推進協議会」です。紀南地域につきましては、「生徒の進路実現につながる『学力の向上』を中心とした小・中・高連携の推進について」と、「将来的に新たな学校を設置する場合の『期待する学校像』等について」協議を行ってきました。開催日は、最終の第4回が昨日終わったところですが、そのような形で実施をしています。

「(2) 主な意見」につきましては、「小・中・高連携の推進について」というところでは、授業研究を中心とした小・中・高の連携を広げていき、地域の子どもを12年間のスパンで育てていく取組が必要であるという意見をいただいております。また、「将来的に新たな学校を設置する場合の『期待する学校像』等について」は、地域の学校として多様なニーズに応じたコース等が設置される学校づくりを進めてほしいであるとか、自転車や公共交通機関で通学可能な学校である必要があるとか、これ以外にも防災上、安全な位置に新しく学校を造って欲しいというような意見もいただいております。

最後に、4ページの「(3) 今後の進め方」として、次年度は木本高校・紀南高校の特色化・魅力化、また、将来的に新たな学校を設置する場合の学校像等について、より具体的な協議を進めていくということで考えております。

【質疑】

委員長

ただ今のところでご意見、ご質問はありますか。

森協委員

3ページの伊賀地域における中高一貫教育の実施についての説明が、まだ少し理解できていない。中高一貫教育校を造るというのは、一つの選択肢を増やすということ

ですね。中高一貫教育校にも行けるし、中学校にも行けるということだと思いますが、伊賀地域の場合に、そういう選択肢を新たに設けることは、私は2ページに書いてあるように、津方面にたくさん子どもが行ってしまう現状を、ある程度防ぐような施策の一つに感じますが、どうして小中学校等に与える影響の大きさが心配されるというような議論になったのか、その辺を少しお聞きします。

教育改革推進監

今おっしゃったように、元々この議論が始まったのは、地域外への流出を何とか食い止めていきたいということが始まりのように聞いております。

そうした中で、一つは、先日公表しました名張青峰高校、ここに進学に特化したコースをつくっていくことで、流出を何とか止めていこうという方向で協議を進めてきたところでは。

それと、地域の人口規模からして、通学範囲とかいろいろ他県の状況も検討して、どういうところがうまくいっているのか、どういうところが中高一貫教育を始めたがうまくいかなかったのかという資料をいろいろ出させていただいて、委員さんから意見をいただいたところ、この伊賀地域の交通事情や人口規模で、まして、例えば名張市内でも小中学校の統合を考えていかなければならない中で、県立の中学校をつくって、そこに一定数を引っ張ってくる方がいいのかどうかと。一方では、6年間のゆとりを持ってしっかり勉強できる環境であるとか、進学に対応できる学校づくりという意見もありましたが、どちらかといえばPTAを中心に反対する意見のほうが多かったと。

もう一つは、受験が早まってしまうことに対して、保護者は特に不安感が強かったように感じます。そうした中で全体の意見としては、地域の中では難しいだろうというまとめをいただきました。

森脇委員

分かりました。

委員長

初歩的な質問かも知れませんが、推進協議会を構成しているメンバー、それぞれの地域でどう違うのか、同じなのか、メンバー構成はどういう立場の方が出ておられるか。

教育改革推進監

どの地域も、概ねは地域の有識者みたいな形で、企業関係者の方も入っていただくのと、小中学校のPTAの代表と高校のPTAの代表、小中学校教員の代表、小中学校長の代表、高校教員、高校長の代表、市町の教育委員会の教育長、主にそういうメンバーで構成して、それに座長として大学の先生等の学識経験者に入っていただくのが一般的な構成であり、現在の3地域はそういう構成です。

委員長

分かりました。あと、よろしいですか。

岩崎委員

今後のスケジュール的な話でいうと、来年度中ぐらいに一定の結論が出る形になるんですか。

教育改革推進監

あまり急ぐことは難しいですが、小中学生やこれからの子どもの数の推移を見ると、平成30年度ごろに例えば統合が必要な場合には、統合しなければならない。そうすると、場合によっては小学校段階で中学校に入るときの進路にも影響してきますので、それを見据えると、地域によっては来年度ぐらいに一定、方向性を示す必要があるという地域もあります。

委員長

ざっくり言うと、方向的にはもう一つ学校を造ろうかという話とは違いますね。

教育長

平成27年度にある程度、方向性は出さなければいけないだろうというのがありますが、特に伊勢志摩地域は今年も定員が大きく割れております。そういう中でどうするのかということ。それから、伊賀については、先ほど中高一貫教育の話がありましたが、発達障がいの子どもたちをどうするか、でも、あそこも定員が割れているところがありまして、中学校の進路指導とどうかということ。

紀南については、2校を1校にするかという話がテーブルに乗ってくるということですが、今の時代、地方創生という錦の御旗ができてきまして、若者の地域外への流出について、岩崎委員も知事との総合教育会議準備会議のときに、知事の考えも伺わないといけないがという話をされましたが、地域の活性化の担い手、子どもたちをどうするのかということと、切磋琢磨できる環境を整備すること。高校は社会へ出る入口ですので、そこをどう考えるかと。多人数で切磋琢磨しないと社会へ出ていけないのではないかと、小中学校とは少し違うところがあるかとは思いますが、ただ、議会のほうでは地域の高校はなくさないで欲しいという声は非常に強い。岩崎委員がいろいろやっていただいていたときよりは、もっと強くなっています。

委員長

教育委員会だけでは、学校の維持やいろんな意味でお金もかかる、公立の運営だけで言うなら、ネガティブな方向になる。県立学校の地域での存在の意味、価値は、私はすごく大きいだろうと思います。

一方で、盛んに今、国を挙げて地方再生とか地方活性化ということを言っています。どちらかと言えば都会ではなく、人口流出があるところをもっと元気にしていきましょうということだろうと思います。それは単に産業を活性化するというだけではなく、そこで育つ子たちが定着できるように、あるいは、向こうから呼び戻せるようにということを総合的に考えていかないといけない、教育委員会マターだけで考えることはできない。

教育長

ですので、教育委員の皆様方のレイマンコントロールをぜひ期待しております。文部科学省が小中学校の適正基準を昨年発表しましたので、ある程度、一定規模は要るだろうということは小中学校も言われております。

そのような中で高校をどうするかという話で、例えば志摩地域には400～500人の中学生がおりますが、志摩高校も水産高校も定員割れです。その子どもたちは伊勢市内へ流出していく。地元の子は、様々な課題を抱える子どももいる中で、わず

か埋まっているという。あとは欠員が多いという状況、鳥羽も同じ状況です。

そういう中で、地域の学校と委員長が言われましたが、そこをどう見てもらっているかということが、古くて新しい課題です。ぜひ企業経営者の委員長の思いも、これから教えていただければと思います。

岩崎委員

一つは、知事との懇談のときに、きっちりと議論をしなければならないところでしようね。政治マターですね。

柏木委員

地域の学校というのを、もっと地域の特色を出した学科を、普通科は結構伊賀でも津まで行ってしまう。魅力ある地元にあった、例えば南のほうだったら、親などに就いて漁業をするんだ、ミカンをするんだといったら、本当にそういうものを教え込んでいくのをつくったりとか、あと、保護者として心配なのは、大学の入試制度が変わるということがあるので、そこまで見据えて学科の内容や進学も考えて、いろんな方向を早めに決めていただけたらと思います。

委員長

また我々でどこかで発言するオーダーがありました。我々なりに発言させていただきたい。

教育長

今年の6月末から7月には、募集定数の策定があるので、そこでは一定、その前に委員協議をお願いしなければいけないかと思っております。もし定員割れのところが減となると、統廃合にかかわってきますので、そういうところについては、今まではやりくりしながらやっておりましたが。

もう一つ、公私比率の問題もありまして、75対25、あるいは7対3に近づけていく努力をするということが、県議会から、あるいは私学協会からも言われておりますので、非常にこれも難しい問題を抱えております。

－全委員が本報告を了承する。－

・審議事項

報告2 教職員の資質能力向上支援事業の平成26年度実施結果と平成27年度概要について（公開）

（梅村教職員課長説明）

報告2 教職員の資質能力向上支援事業の平成26年度実施結果と平成27年度概要について

教職員の資質能力向上支援事業の平成26年度実施結果と平成27年度概要について、別紙のとおり報告する。平成27年3月5日提出 三重県教育委員会事務局 教職員課長。

1ページをご覧ください。教職員の資質能力向上支援事業による、指導が不適切である教員への対応として、今年度、指導改善研修を受講した教員の研修後の措置と、来年度の指導改善研修の対象となる教員の認定及び措置を決定しましたので、ご報告

をさせていただきます。

まず、この制度について少しご説明させていただきますので、3ページをご覧ください。「指導が不適切である教員への対応」ですが、三重県教育委員会では、平成15年度から独自の施策として、指導力不足教員に対する対応を行ってきております。県は平成15年度から独自に行っていたのですが、平成19年の教育公務員特例法の改正により、法律に基づく制度ができましたので、それに伴って、平成21年3月に新たに「指導が不適切である教員の対応に関する要綱」を制定し、同法に基づく制度としております。実際には平成15年度から続けている事業です。

「2 制度の概要」ですが、「(1) 指導が不適切である教員の定義」は、学習指導・生徒指導・学級経営にかかる指導力や教育公務員としての資質に課題を持つ者で、児童生徒に対する教育への期待に応えられないため、支援その他の措置を要する教員です。

「(2) 認定手続き」ですが、校長の度重なる指導によっても改善が見られず、なお指導が不適切であると考えられる場合に、当該教員からの聴き取り、事実確認を行ったうえで、小中学校では市町教育委員会、県立学校では県教育委員会へ報告し、最終的に県教育委員会への報告をいただきます。

県教育委員会では、聴き取り等を行うとともに、弁護士、精神科の医師、学識経験者などで構成する「指導改善研修審査委員会」の意見を聴き、指導が不適切である教員の認定を行っています。また、研修の実施や受診の指導も行っています。

「(3) 指導改善研修及び研修後の措置」ですが、研修は、所属校及び総合教育センター等において、1年以内（原則1年）の期間で実施します。1年間、研修を受けた後ですが、先ほどもありました指導改善研修審査委員会の意見を聴いて措置を決めますが、いくつかのケースに分かれます。まずは職場復帰が可能か、職場復帰が困難かという分け方をいたします。職場復帰が可能な場合には、現場復帰となりまして、その中でも平常勤務と経過観察を伴う勤務、指導を伴う勤務の3種類の措置があります。平常勤務は見ていただいたとおり、研修の成果が見られて平常勤務でということです。その他の2つ、経過観察と指導を伴う勤務ですが、研修の成果が一定認められる中で、指導まではいかないですが、経過観察が必要と考えられるのが経過観察でして、成果が見られるものの、まだもう少し指導が必要というときには、指導を伴う勤務ということで、場合分けをしております。

それ以降に記載されていますのが、1年間研修を受けても、まだ職場復帰が困難な場合の措置になりまして、研修期間の延長があります。もう少し研修をするということです。あと、教員としての適性に課題があって、職場復帰が困難という場合は、教員以外への他職種、例えば事務職員等への配置換えという措置もございます。また、職員として難しいということであると、退職の勧告、退職の勧告をしても応じないような場合は分限処分ということもあります。制度としてはそのような形です。

今年度の結果を1ページに戻っていただき、ご説明させていただきます。「2 内容」の「(1) 平成26年度実施結果」ですが、今年度、指導改善研修を受講したのは、小学校教員2名です。1月30日に指導改善研修審査委員会で審議をして、その後、2月4日の判定委員会で措置を決定しております。まず、1人目ですが、「指導

が不適切である教員の認定を解除し、1年間の指導を伴う勤務に復帰させる。」ということで、職場復帰が可能ということで職場に復帰します。「状況」のところをご覧ください。当該教員は、授業内容や社会性に一定の研修の成果がみられ、指導が不適切である教員の認定を解除するということですが、まだ学習指導なり児童理解に基づいた生徒指導における課題が完全には解消されていないことから、指導を伴う勤務に復帰させるという措置としております。

2人目は、「指導が不適切である教員の認定を解除せず、校内外指導改善研修を受講させる。」ということで、先ほど3ページで説明させていただいた研修期間の延長という措置になります。ここで「校内外指導改善研修」という言葉が出てきておりますが、指導改善研修については2種類ありまして、「校外指導改善研修」は、総合教育センターで1年間、研修をするものです。今回、この者の措置にあります「校内外指導改善研修」といいますのは、所属校での研修を中心に、総合教育センターでも研修をするという制度になっております。実施自体は所属校の校長が責任者となって1年間研修を行います。総合教育センターにも来ていただいてという形になり、概ね1年間で2ヶ月程度、原則として週1回とか夏季休業期間中を使い、総合教育センターでも研修を行う、学校での研修についても、総合教育センターも支援をしていく形で、現場を中心に研修を行っていく制度です。「状況」のところですが、当初から学習指導、児童との関わり方の改善が乏しいという中で、まだ経験の浅い教員で、学校現場の児童がいる場での経験が必要ということで、児童がいる場でさらに研修を行うため、校内外指導改善研修の措置としており、さらに1年間、指導改善研修を受講させる措置でございます。

「(2)平成27年度概要」です。平成27年4月からのことですが、今回は市町教育委員会から報告がありました小学校の教員1名について、審査委員会で審議をし、判定委員会においても審議をしました。こちらについては、学習指導、生徒指導及び社会性に不適切と考えられる事由が認められるということで、指導が不適切である教員に認定し、校外指導改善研修を受講させるということで、1年間、総合教育センターでの研修を受講させます。平成27年度は、先ほどの校内外指導改善研修を引き続き1年という1名と、今回新たに認定した1名の合わせて2名が指導改善研修の受講者です。

「3 今後の対応」ですが、指導が不適切である教員の認定を解除した1名が指導を伴う勤務に復帰することになりますので、市町教育委員会、所属校の校長と連携して、引き続き適切な指導を行っていきます。また、もう1名については、先ほど説明させていただいたとおりですが、校長が責任者となって主に所属校において校内外指導改善研修を実施します。新たな1名については、総合教育センターで1年間の校外指導改善研修を実施します。

【質疑】

森脇委員

教えていただきたいのですが、例えば教員の認定を解除したりしなかったりする判断の根拠として状況が挙げられていますが、例えば、イの方の場合は、「学習指導及

び児童との関わり方の改善が乏しく」と書いてありますが、「乏しく」というのはどのように判断をしているのですか。つまり、この方は現場にいないですね。現場にいない中で、どのような判断をされているのでしょうか。

教職員課長

1年間の総合教育センターの研修で、例えばセンターの中で模擬授業も行いますし、実際に現場へ行って研究授業をしたり、検証授業をしたりします。総合教育センターで模擬授業等をしながら、課題の教科の指導の仕方などを勉強して、その成果を示すために何回か、例えば1週間とか学校の現場に行って実践の研修をしますので、その結果も踏まえて、それぞれどこまで改善できているかを判断し、戻ってきて、その反省を踏まえて総合教育センターで研修をして、また行くという形で、現場での研修を踏まえながら判断をしています。

森脇委員

それは所属校の現場ですか。

教職員課長

所属校もありますし、協力校といいまして、所属していない他の学校にも行かせていただきます。

森脇委員

もう一つ質問ですが、平成26年は2名、平成27年は1名ということですが、この数字は増えているんですか、減っているんですか。

教職員課長

当初に比べますとかなり減ってきております。

森脇委員

それは基準のハードルが厳格な基準だから減ってきているとか、そういうことについてはどうですか。

教職員課長

開始した当初、平成15年度からやっておりますが、いろいろな教員がいて、初めのうちはかなり課題の多い教員が多かったと思います。何年か研修を続けていく中で、徐々にそういう教員が減ってきているのではないかと考えております。

森脇委員

分かりました。

柏木委員

指導が不適切である教員までいかない教員の研修を始めるという話を聞いていますが、そちらのほうはどれぐらいの人数で、どういう形になっているのか教えていただけますか。

教職員課長

フォローアップ研修という形でやっております。

研修担当次長

来年度は9名、多少前後するか分かりませんが、9名前後と聞いております。

ただ、その場合、主に夏休みや春休みの期間に来ていただいて、一緒に研修をさせていただくとともに、多くは採用されて2年目、3年目のかなり若い方が多いので、

そういった方々の個々の課題に合うような研修課題を丁寧につくりながら、その支援を行い、自立あるいは自ら一步を踏み出せるような部分も後押しできればと考えています。

柏木委員

その9名の方は自発的に自分から手を挙げてみえた方ですか。

研修担当次長

学校長や周りの方々、あるいは市町教育委員会の方ともご相談をした上で、私どもへご推薦をいただく形になります。

柏木委員

では、今回受ける1名と9名の基準は何かありますか。平成27年度、1年間の研修と夏だけの研修の方の基準は。それは、そこの学校長判断、市町教育委員会の判断になるのでしょうか。

教職員課長

基本的には、そういうことになります。

教育長

学校長を通じて市町教育委員会へ上がって、県で審査をする審査委員会がありまして、平成15年の当初のころは10人ぐらいおりましたが、現場へ復帰できたのは1人か2人で、他の方はみんな辞めてもらいました。それほど厳しかったというか、重かったといえますか、そういう状況が2～3年続きました。それから少し減ってきています。

副教育長

始めたときは多かったですね。それまでの方がたくさんみえたので。そういうのもありますので、最近は少なくなってきているのはあるかと思います。

教育長

まだもう少しいるのではないかというのはあります。

委員長

三重県教育委員会の教職員数、14,380何人とか。これは現場の先生の話ですね。その14,300何がしかのうちの現場の先生は何名ぐらいですか。現場にあたってみえる。

教職員課長

基本的には、ほとんど現場の職員です。

教育長

栄養教諭とか養護教諭などいろんな職種がありますので、それくらいの人数になるのではないですか。

教職員課長

県教育委員会事務局以外は、ほとんどが学校です。

副教育長

事務職員とか現業職員とかもあります。

委員長

例えば14,000という人数が分母として、年間で2名とか1名とか、これはすご

く優秀だと僕は思います。当然、僕らとは仕事は違いますが。もしそうとすると、すごく確率が高いと思う。良い意味で。本当にそうかなと思います。

教育長

そういうことです。当初は重症の先生がいましたが、その人たちの多くは現場に戻れなかった。そのことが心理的にここへ上げたら、もう学校へ戻してもらえないのではないかとということで上げてこなくなったのではないかと、潜在的に落ちたのではないかとということで、市町教育委員会の了解の上で、総合教育センターに来て研修している、フォローアップ研修みたいな長期休業中に気軽に面倒を見てもらおうかという事業を始めたということです。多分、総合教育センターにいる先生たちは、自主的な部分もあるし、市町教育委員会、校長が推薦して来たものもありますが、大体そのぐらいの数はいるのではないかと、私は教育相談やいろんなところ、校長会などで話を聞かせることがあります。それは主観的な話なので、こういう指導力の改善事業で入ってくるのは、皆さん警戒はされているのかも分かりません。委員長が言われたように、1人か2人ならものすごい優秀な組織ですねと。

委員長

面接、採用のハードルをくぐってくるわけですね。そのハードルというか、すごい精度、レベルが高いと。

教職員・施設担当次長

病気の方などが対象じゃないので。現場で、メンタルで授業ができない方は、研修の対象にならずに、基本的に受診して治療しているので、そういう方々は別途何人かおられます。

委員長

人間の能力は難しいですね。大器晩成とありますが、うちの会社の場合、従業員に、「どうして覚ええないんだ。」と言うと「僕は器晩成です。」と返ってくる。「40歳後半で器晩成か。」と言いつつ返ります。経験、現場を数値化するのは、ものすごく難しいと思います。指導力不足と判断される側と、する側の思いが合致しないと、反省する側が被害者意識みたいになる。私は一生懸命やっているのにというような、そこに齟齬があると、決して改善には向かっていかないだろうと思います。

柏木委員

私、この審査会委員を4～5年しました。だから、これには詳しいんです。市町によっては出すところと出さないところがあるので、市町の教育委員会に働きかけて、学校長がもっと積極的にこういう良い施策を活用してもらえるように、どんどん出してきて欲しい。それで、子どもたちにすべて返っていくわけです。指導力不足の先生1人が10年いたら、10年かけた子どもたちは、その指導力不足の先生によって将来的にいろんな思いをすることになる。だったら、一人でも多く、早く勉強して帰っていらしていただくことが必要なので、学校長並びに市町教育委員会には、積極的に出してきてくださいと、きつく言っていたきたいと思いますので、お願いします。

森脇委員

加えて言うと、フォローアップ研修の9名というのも少ないと思うんですね。現場であまり使いものにならない方がいる密度と、9名というのはどうも齟齬があるとい

う感じがあって、もう少し緩やかな形で自主的な研修が望ましいとは思いますが、校長が「お前行ってこい。」と言うぐらいの指導をしてくださるように働きかけをしていくことが必要かと思えます。

教育長

大学でも、優秀な教員を育てていただきますよう、よろしくお願ひします。僕らは5倍とか4倍で選ばなければならないので、どうしても定数を埋めなくてはならないので選べない辛さもあります。正直申しまして、面接官は何を見ていたのかという話もよくあります。職場でスポイルされる場合もありますが、大学での養成と現場での研修、そのあたりの一貫した人材育成ができないとだめだと思って、どこが責任ということではなく、お互いがしっかり取り組まないのだめなのかと。すみませんが、よろしくお願ひいたします。

委員長

これも奥の深い問題ですが、ご本人のためにも、あるいは児童生徒のためにも、一つよろしくお願ひいたします。

岩崎委員

それで1点確認ですが、柏木委員がおっしゃるように指導力不足の教員にあたってしまった子どもは悲惨なことです。例えば1年の指導を伴う勤務に復帰させた場合には、その先生が小学校で担任を持って通常勤務をされる形になりますか。

教職員課長

通常勤務はいたします。ただ、どういうふうに業務を持たせるかは校長の判断になります。

岩崎委員

例えば授業などは。

教職員課長

それはすると思ひます。

岩崎委員

校長先生や教頭先生が。

教職員課長

指導を伴う勤務の場合では、指導のため、非常勤ですが、人的な措置もいたしまして、フォローしていただく先生をつける形になります。指導教員のような形で、非常勤でつけた方が直接、指導教員になって教えることもありますし、それを使って、他の教諭がその指導に専門的にあたっていくという形もあって、指導を伴う勤務とは、そういう措置をさせていただく勤務となります。

－全委員が本報告を了承する。－

・審議事項

報告3 第三期三重県教育委員会特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」 (案)について (公開)

(梅村教職員課長説明)

報告3 第三期三重県教育委員会特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」(案)について

第三期三重県教育委員会特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」(案)について、別紙のとおり報告する。平成27年3月5日提出 三重県教育委員会事務局 教職員課長。

1ページをご覧ください。特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」ですが、今回、第三期計画の策定となります。この計画は、次世代育成支援対策推進法に策定が義務づけられている「特定事業主行動計画」でございます。

対象となりますのは、三重県教育委員会事務局及び県立学校の職員となります。計画につきましては、第一期計画が平成17年度から21年度、第二期計画が平成22年度から26年度という形で取組を進めてきておりまして、今回は平成27年度からの第三期計画となります。

三重県全体の取組ですが、特に平成26年度は「少子化対策」ということで取り組んできておりまして、「男性の育児参画」を重要な項目の1つにも位置づけております。そういうこともありまして、次世代法の改正を受けて策定します都道府県行動計画というものがございまして、それにつきましては、ここにございますような「少子化対策計画」などの計画と一体化して、「希望がかなうみえ 子どもスマイルプラン」として策定を進めています。これは県全体の動きです。

第三期計画の策定にあたっては、第二期計画の成果と課題を検証しながら、国から示されています「行動計画策定指針」、先ほど言いました三重県全体の「希望がかなうみえ 子どもスマイルプラン」も踏まえながら策定をしてきたところです。

下に次世代法と特定事業主行動計画について少し説明を記載しておりますので、ご覧いただければと思います。

2ページです。先ほど言いましたように平成22年度から26年度の5年間で二期計画として取り組んできております。

下の表にございまして、二期計画中は数値目標として、3つの目標を掲げて取り組んできております。まず1つ目が「男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇(5日間以上)の取得率」、2つ目が「男性職員の育児休業の取得率」、3つ目が「職員1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数」、この3つの目標を掲げております。実績を見ていただくと、25年度が最新の数字ですが、①の休暇は82.3%で、目標の80%を上回っておりますが、②の育児休業と③の平均年次有給休暇の平均取得日数は、見ていただいたとおり第一期平均、平成22年度以降から見ても横ばいという形になっておりまして、25年度は目標を達成していないという状況となっております。

「(2)成果等」のところですが、目標の②③は達成できていませんが、この5年間、育児休業等制度の拡充なり、家族看護休暇の取得日数の拡大なり、子育て支援に関する制度については、かなり充実をしてきておりまして、職員がそれぞれの希望に応じて多様な勤務形態を選択できるよう、制度は充実してきたと考えております。

また、インターネットを活用した次世代育成支援の講座の開設なり、しおり等を使った制度の紹介なり、職場風土の醸成や男性職員の育児参加意識自体は向上しつつあ

ると考えております。

ただし、3ページの「(3) 課題等」ですが、下に「参考」がございますが、今回の計画をつくるにあたり、次世代育成支援アンケート調査という形で、県教育委員会事務局と県立学校職員に対してアンケート調査を行い、約3,000名から回答を得ています。その中で業務が多忙とか、休暇を取得しにくい、取得する職員の不安が大きいという形で、風土と申しますか、そういうことも含めて、依然として様々な課題が残っています。下の枠の中を見ていただくと、男性の育休が進みにくい理由は、「周囲の職員に迷惑がかかると考えるため」とか、「職場に迷惑をかけるのを避けるため」とか、そういう理由が一番になっています。年休の取得が進まない理由は、「業務が多忙であるため」が1位になっています。業務が多忙ということについては、別途行っています教職員満足度調査でも、総勤務時間が適切か、休暇が取りやすいかというところは、非常に点数が低い結果となっています。

そういうことも踏まえ、第三期計画の案を策定しておりまして、別冊という形で冊子をお示しさせていただきましたが、内容については、以下、4ページ、5ページでご説明させていただきます。

第三期計画の案ですが、基本的には第二期計画の基本方針を継承して、それをさらに拡充していく、充実していく形での計画となっておりますので、第二期計画の11項目の取組の充実と、さらに新たに「子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組」を加えた12項目の取組ということで、案を作っており、計画期間は5年間でございます。

下に章立てがございます。第2章の基本方針の4つは、第二期計画と同じ基本方針にしております。第3章の次世代育成支援の取組、それぞれ12項目に分けておりますが、取組内容は本文のほうで具体的に掲げているところです。

5ページ、第二期計画から第三期計画に向けて、どういうところを改正しているかというのを少し具体的にピックアップさせていただいております。後ろのページ数は別冊のページ数で、後ほどご参照をいただければと思います。

まず、国の行動計画策定指針が改正されたことに伴うものとして、3点あります。まず1点目が、こちらは項目の名称変更ですが、「男性の子育て目的の休暇等の取得促進」と変更しております。

次が「子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組」です。女性職員の育児の状況等にも配慮した人事配置、キャリア形成支援、育児休業中の支援等、新規の取組項目として追加しております。

もう1点が、「その他勤務環境の整備に関する取組」として2点ありまして、「人事評価への反映」、特に管理職員の評価にあたって、良好な職場環境づくりに取り組む姿勢を重視する。あと、「テレワーク等の推進に向けた検討」というところですが、こちらはまだ検討ということで、今後、先進例を参考に研究・検討をしていくことを加えております。

②が内容について検討会議なりアンケート結果を踏まえて加筆したところですが、大きくは4点ございます。特にまず1点目ですが、「男性の子育て目的の休暇等の取得促進」等を掲げております。教育現場としての特徴も受け止めまして、次世代育成

の大切さを子どもたちに伝えていくことを意識する。あと、育児休業等の取得に対して、家族等の理解を得やすいように支援していく。男性の育児休業取得は進んでいない、数字も伸びていないということもありまして、その辺についての支援も加筆してございます。

「イ 育児休業等が取得しやすい環境の整備等」、こちらについても、職場に迷惑をかけるのではないかというアンケート結果も出てきておりますので、そういうところの改善についても記載をしています。あと、多忙というところもありまして、超過勤務縮減に向けたマネジメントのこと、休暇の取得促進を加えて掲げております。

6 ページに第三期計画の新たな計画の数値目標の案でございますが、項目の3点は二期計画と同じ項目を掲げていまして、さらに伸ばしていこうというところですよ。

まず、1点目の「男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇の取得率」は、二期計画が80%という目標でしたが、25年度実績も踏まえ、85%ということで5%アップした目標にしております。

2点目に「男性職員の育児休業の取得率」です。先ほど見ていただきましたとおり、二期計画の目標が10%のところを、25年度では3.8%とまだまだ達成していないというか、かなり低いところですが、県全体の行動計画の「希望がかなうみえ 子どもスマイルプラン」は、31年度の目標を14%と掲げております。ぜひそちらを目標に掲げていきたいということで、県の教育委員会の目標も14%としております。アンケート結果等を見ますと、育児休業等の取得を希望する男性職員は、過去のアンケートから増えてきています。取りたいという人は増えてきていますが、実際に数字に表れていないところもありますので、この辺がこれからの課題であると思っております。14%という目標を考えております。

3点目の「職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数」につきましても、二期計画が15日以上というところを、残念ながら平成25年度実績は12.4日ですので、こちらも15日以上という二期計画のままで続けて取り組みたいということでございます。

【質疑】

委員長

ご意見よろしいですか。

柏木委員

この数値目標の達成状況を見る中で、小・中・県立学校ごとにとっていない数字はあるのでしょうか。

それから、他県とか国と比較して、三重県がどのぐらいに位置付けられているのか、その辺のところは分かりますでしょうか。

教職員課長

この数字は県教育委員会事務局と県立学校の数字ですので、小中学校のほうは実績としては分からない状況です。

柏木委員

では、この課題等は小・中・県立学校のものですか。

教職員課長

県立学校のみになります。この計画は県の特定事業主行動計画ですので、事務局職員と県立学校の職員が対象になっていますので、アンケートも県立学校の職員に対して行っております。ただ、小中学校も同じような課題はあるかとは思いますが、把握しているのは県立学校の職員という形です。

柏木委員

3ページの2014年度の調査は、「小中学校及び県立学校」と書いてあるので。

教職員課長

教職員満足度調査のほうは小中学校も含めてやっておりますので、そちらは参考に出させていただきますが、次世代育成に限ったアンケートは、県立学校の職員が対象となっています。

全国の数字は持っていないので、すみません。

委員長

5ページ①の「ウ 第3章8」のところで、「管理職員の評価にあたっては良好な職場環境づくり」という文言の意味合いが分からないんですが。

教職員課長

別冊の36～37ページのところです。36ページの8の「(2)人事評価への反映」のところですが、評価のところの「仕事と生活の調和の推進に資するような業務運営や良好な職場環境づくり」ということで、育児参加とか次世代育成支援について、管理職員が自ら推進する、職場全体で育児に取り組むような人を応援していくような職場づくりということでございます。よく最近、「イクボス」という言葉がありますが、職場で育児に携わる職員を支援する姿勢を評価していくという趣旨です。

委員長

要はその管理職員が、この趣旨をよく理解して推進したかという意味合いですね。

教職員課長

職場全体として、みんなで応援しているよ、という雰囲気づくりを行い、休暇を取りやすい環境づくりに努めているかを見ていくということです。

委員長

そういう風土というか、つくったかという意味合いですか。

私、国の制度、有給休暇とかいろんな休暇制度は、僕らが若いころよりはすごく充実してきたと思いますが、結局のところは職場風土、それを取れるようにできるかどうか、消化率というのか、達成率というのか、それは職場風土がものすごく大きいと思います。そこのトップが「何考えとるのや」というのがあっても民間の企業では現実。「おまえ、自分の立場や仕事分かつとるのか」というのがあっても現実です。制度は大事ですが、取りやすい風土、環境を組織みんなでやっていかないと、なかなかならないと思います。

教職員課長

やはり理屈では次世代育成、男性の育児参加というのが世間でも出ていますし、皆さんも活字としては見ていると思いますが、では、ひいて自分の学校を見たときに、何となく男性職員が育児休業とかを取ると、言葉は悪いですが、珍しいといいますが、

そういう目で見られる風土があることは間違いないと思います。みんなが取って当然というようになっていかなければいけないと思いますが、なかなか道半ばよりもっと遠いという感じはいたします。

委員長

それと、同じく②のイで加筆を入れてもらった、保護者の理解が必要といいますか、保護者の中にはいろんな保護者の方がおられますので、そこへの啓発というか理解というか、とりやすい環境の中では大事なことだろうと思うので、よろしくお願ひしたいと。

森脇委員

男性職員がこうした育休等を取りにくい理由として、多忙化のことが理由として挙げられていると思いますが、その多忙化自体に対する対策や考え方については、県教委はどのように考えているのですか。

教職員課長

こちらは子育てのことだけではなく、全体の問題として多忙感というか、学校現場は非常に忙しいということがありまして、実際、いろんな取組をしてはおりますが、正直、なかなか課題が解決していない、ずっと課題として残っている形でして、いろいろ手を打たなければいけないと思いつつも、今のところは有効な手が打てていないところでは。

ただ、意識的なものもあって、聞きますと、忙しいというのがありますが、意識して早く帰ろうとか、そういう職場の風土的なものも、もう少し変えていかなければならないとは思っています。正直、これが一番大きな課題と思いつつも、具体的な案がなく、良い案がないかと検討しているところです。

教職員・施設担当次長

参考までに本冊の24ページですが、今も取り組んでいることを書いてありますが、これからもしっかり取り組んでいくということで、24ページに大分加筆してはおりまして、二期計画にはここまで書いてないですが、4の(1)に、ア・イ・ウ・エ・オ・カ・キ・ク・ケとありますが、これらの取組をしっかりと進めていく。中には現在取り組んでいるものもありますが、例えば、今年から取組を始めたものでいきますと、ウの「長期休業中等に会議や研修を入れないなど、休暇を取得しやすくするための方策の実施」ということで、8月10日から14日ぐらいの間は会議を入れないとか、1月5日から7日は入れないとか、そういう期間を今年から設定するなどの取組を始めていまして、この辺は少しずつ工夫をしていきたいと考えています。

委員長

先生の一生懸命さ、熱意、責任感を阻害してもいけないと思いますが、そうかといって、難しいと思いますが、多忙感というのは。

教職員・施設担当次長

部活動もありますし、現場にいるとやることがいっぱいあって、少々、調査ものとかを減らしても、その浮いた時間を別の仕事に自分でまわしてしまわなければならないんです。そういう意識の問題が結構ございます。その先生の精神で今の教育が成り立っているところもあって、難しいところですが、家庭のことも考えていただくように意識

啓発をしています。

教育長

これは指導者側だけではなく、働く側も、職場も同じようなベクトル合わせをしないと解決しないだろうということは、組合にも言っていないといけないかと。総勤務時間の縮減は、どんな手立てを打っているのかと必ず言ってきます。学校からも。自分たちがマネジメントするという、校長であればどうするかと。変形労働時間やズレ勤やいろんなことの手立ては、次世代育成も同じですが、ツールはいっぱいできていますが、それをどのように使うかが、まだ十分ではないところです。

例えば、会議の持ち方も1時間以上はやらないとか、30分で済ませましょうとか、そのため、事前に資料は出そうとか、それぞれの職場でそういう工夫ができていくかどうかということ。県というのは、大きく広域行政をやっているの、それは小中学校も含めて総勤務時間の縮減には取り組んでいかなきゃいけないし、教員のメンタルや労働時間の縮減もやらないといけないとは思っていますが、やはり現場がそれをどう工夫してもらえるかという、制度だけいくら作っても、意識の問題は大変だと思います。

委員長

個人的には、私、このことは当然賛成ですが、このことばかり数値目標を上げたいとかで、あまり急いで数値にこだわってやってしまうと、現場の風土や対応力にきちっと比例していかないと、矛盾がでてくると、かえって後退することになるのではないかと。

教職員の中には、子育てに直接かかわらない立場の方もおられる。そういった方たちのことも頭の中には入れておかないといけないのではないかと。これを推進することは良いことで、やらなければいけないとは思いますが、あまり結果を急ぐ、数値に追われることはどうなのかという気が少ししています。

岩崎委員

35ページ、36ページを見せていただいて、「子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組」というのを今回入れたというお話をされたので、どのような内容かと思うと、ここは始まったばかりですから、すごく薄いですね。薄い中で、先ほどの人事評価への反映で、所属長の評価の対象にするという項目というのは、所属長の、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組の中に入れられるのではないかと聞いてはいましたが、これはそのような扱いではないわけですか。勤務環境の整備に関する取組というのが、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組の中の一つというふうにも言えるような気はしてはしまして、これが別項目にあることは、それなりの理由があるのかと思いながら聞いていました。

教育長

人事権がない所属長には、女性管理職を増やしたいと思っても増やせないし、自分の仕事の重要なポストに就けることは、所属長はできるかも分かりません。ステップアップとしての女性職員配置は書けるかも分かりませんが。課長、どうですか。

教職員課長

所属長もありますが、もっと大きく捉えているところがあります。県全体として、

人事配置のことにも大きく関わってきますので。所属長が自らの指示のマネジメントの中でやるというより、もう少し大きな枠で捉えており、現在はそういう書き方をしています。確かに少し薄いというところもあるかもしれません。

岩崎委員

だから、これぐらいしかないわけですね。

教職員課長

今のところ、これぐらいしかないかと思っております。

委員長

よろしいですか。

－全委員が本報告を了承する。－

・審議事項

報告4 技能教育施設の内容変更について (公開)

(長谷川高校教育課長説明)

報告4 技能教育施設の内容変更について

技能教育施設の内容変更について、別紙のとおり報告する。平成27年3月5日提出 三重県教育委員会事務局 高校教育課長。

まず、2ページをご覧ください。技能連携とは、高等学校の定時制又は通信制の課程に在学する生徒が、都道府県教育委員会の指定する技能教育のための施設で教育を受ける場合、その施設で受けた学習を高等学校の教科の一部の履修とみなすことができる制度のことです。学校教育法施行令第4章第34条第1項に、指定技能教育施設の設置者は、当該指定技能教育施設の名称、所在地、技能教育の種類その他の文部科学省令で定める事項を変更しようとするときは、あらかじめ、当該指定技能教育施設について指定をした都道府県の教育委員会に届け出なければならないと定められております。

1ページに戻っていただき、名称変更届のところをご覧ください。技能教育施設として指定しております「三重高等商業専修学校」は、校名を「徳風技能専門学校」と名称変更をすることとなりました。これに伴い、技能教育施設の名称変更届が提出され、受理いたしましたので報告をいたします。

【質疑】

委員長

よろしいですね。

－全委員が本報告を了承する。－

・審議事項

議案第64号 平成28年度三重県立高等学校入学者選抜実施方針(案)について

(非公開)

高校教育課長が説明し、委員審議のうえ決裁の結果、全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。

・審議事項

議案第66号 三重県指定文化財の指定について (非公開)

社会教育・文化財保護課長が説明し、委員審議のうえ決裁の結果、全委員が承認し、本案を原案どおり可決する。

・審議事項

報告5 平成30年度全国高等学校総合体育大会の進捗状況について (非公開)

保健体育課長が説明し、全委員が本報告を了承する。