

## 平成31年 第1回教育委員会会議

### 1 日 時

平成31年1月22日（火）

開会 10時00分

閉会 11時13分

### 2 場 所

教育委員会室

### 3 出席者

田中新太郎教育長、金田清委員、横山真紀委員、眞鍋知子委員、西川恒明委員  
新家久司委員

### 4 説明のため出席した職員

新屋長二郎教育参事、藤村一志教育次長、升屋和夫教育次長、  
近岡守教育次長兼保健体育課長、岡崎裕介庶務課長、杉中達夫教職員課長、  
塩田憲司学校指導課長、篠原恵美子生涯学習課長、田村彰英文化財課長

### 5 議案件名及び採決の結果

議案第1号 文化財の県指定について（原案可決）

議案第2号 石川県文化財保護審議会委員の委嘱(任命)について（原案可決）

議案第3号 一般行政職員に係る平成31年4月定期人事異動方針について  
（原案可決）

### 6 報告案件

報告第1号 若手教員早期育成プログラムの実施について

報告第2号 平成30年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査における石川県の  
結果概要について

報告第3号 障害者を対象とした嘱託職員の別枠採用の募集開始について

### 7 審議の概要

#### ・開会宣告

田中教育長が開会を告げる。

#### ・会議の公開・非公開の決定

議案第2号及び議案第3号は人事に関する案件のため、地方教育行政の組織及び  
運営に関する法律第14条第7項に基づき非公開とすることを、全会一致で決定。

#### ・質疑要旨

以下のとおり。

## 議案第1号 文化財の県指定について（田村文化財課長説明）

資料の1ページ、議案第1号「文化財の県指定について」ご説明いたします。

1の「提案理由」でございますが、先月20日の教育委員会会議で文化財保護審議会に諮問することをお諮りしました文化財1件につきまして、今月16日に開催されました同審議会におきまして「文化財に指定することが適当である」と答申を得ましたので、答申どおり指定することを、今回、お諮りするものです。

2の「根拠法令等」につきましては、石川県文化財保護条例第4条第1項でございます。

3の「諮問内容」でございますが、有形文化財の考古資料「堅田館跡（かたたやかたあと）出土品」1件でございます。

文化財の詳細につきましては、資料の2ページをご覧ください。

員数（点数）は732点、所在地は金沢市上安原南の金沢市埋蔵文化財センター、所有者は金沢市、年代は鎌倉時代～室町時代でございます。

指定理由につきましては、3ページをご覧ください。概要をご説明いたします。

堅田館跡は、金沢市北部の堅田町に所在する、鎌倉時代から室町時代にかけての遺跡であり、有力な地方武士の居館と推定されております。

出土品は土器・陶磁器、木製品、石製品、金属製品で構成され、732点にも及ぶものですが、注目すべきは木製品のうち、巻数板3点でございます。これは、般若心経を墨書した長方形の板であり、古文献や絵巻物に記録されている、文字板を館の門前に吊り下げて安寧を祈念する年中行事が実在したことを裏付ける重要な出土品でございます。

土器・陶磁器には、青白磁梅瓶（めいびん）や青磁双魚文坏（つき）、天目（てんもく）碗といった舶載の高級品が含まれ、木製品には、絵柄のある漆器、鳴鏝（なりかぶら）や乗馬鞍といった武具・馬具、羽子板や独楽といった遊戯具等が含まれておりますが、こうした出土品が一般的な集落遺跡で見られることは、ほとんどございません。

このように、堅田館跡出土品は、鎌倉時代を中心とする時期の有力な地方武士の生活様式を知ることができる全国でも極めて希少な考古資料であり、文化財指定することが適当であるとの答申をいただいたものでございます。

資料の参考資料としまして、4ページには、732点の内訳、5ページは、堅田館跡の位置図、真ん中右側は、歴史博物館にあります館跡の復元の模型、下の写真は、巻数板が絵巻物に見られる絵が描かれている絵巻物でございます。6ページは、巻数板のうち2枚を記載しております。いずれも年号が書いてあるということで、貴重な出土品でございます。7ページは、土器・陶磁器の写真。8ページは、木製品、9ページは、木製品の出土品でございます。

資料の1ページに戻っていただきまして、4の「指定日」につきましては、県公報の告示日となっております。本委員会でご承認が得られましたら、2月1日の県公報に登載の処置を行い、告示したいと考えております。

以上で説明を終わります。

（田中教育長）

私も審議会に出ていましたが、全国的にもこのような形で、木製品の巻数板が出てきたり、これだけのものがまとまって出てくる例は、国内でも非常にまれなのだそうです。

意外と残っていないのだそうです。例えば、鎌倉幕府があった鎌倉の方面でも、意外と、こういう遺跡から、これだけのものがまとまって出てくることは、非常にまれなのだそうです。国内でも有数に、まとまって出てきたということで、非常に価値が高いということは、皆さん、同音でした。

ただ、一つだけ残念な話が出ていたのは、誰が、この館の主だったのかが、全く不明で、いわゆる、出てきたものに、その名前がない。残っていないということで、それがあると、もっと物語が語れて、遺跡としていいのにといい話は先生方からも出ていました。誰の館だったかは分からない。ただ、土師器だけではなくて、舶来の陶磁器なども出ているので、当時の武家の、それなりの人の館だったことは間違いない。一般の遺跡からは、これだけのものは出てこない。ということと、きちんと宗教とかも、はっきり分かって、門の軒先にかけて、何か、こういうことをしていた儀式はあるようだという記録は残っているのですが、それが本当に実証されたということです。あと、墨を付けた部分が、腐食しないのだそうです。ですから、墨で書いた字が、意外と残っている。木製品でも残る。それと、奇跡的に、たまたま粘土質で、土質が保存に適した土だったものだから、腐らずに残っていた。これも奇跡的なことなのだそうです。あと、出土品の木製品の中に下駄が出てきたのです。意外と、武士の生活とか、どんなものを使っていたとか、下駄でも、歯をはめ込んだものと、彫って組み合わせたのではなくて、一刀彫というのですか、下駄一つとっても、2種類出てきたりと、専門家の皆さんは非常に貴重だということでした。

補足させていただきました。

外側環状道路の工事に伴って、発掘されました。

森本インターの、本当のトンネルの手前のところです。

#### 【質疑】

質疑なし。

(田中教育長)

採決を行う。

(各委員)

異議なし。

## 報告第1号 若手教員早期育成プログラムの実施について（塩田学校指導課長説明）

それでは、報告第1号「若手教員早期育成プログラムの実施について」ご説明いたします。

13 ページをご覧ください。

まず、改めて、本プログラム実施に至る背景について触れますと、本県は教員の大量退職・大量採用による急激な世代交代の時期を迎えており、急増する若手教員の早期育成が喫緊の課題となっていることや、さまざまな教育課題に対応するために集合型研修が増加したことにより、教員が現場から離れる機会が多くなってきたことから、校外研修の整理・重点化を図る必要がありました。そのため、平成28年度に教員研修体制の抜本的な見直しを図ったということでもあります。

その中で、特に若手教員の早期育成につきましては、県教員総合研修センター等で実施する学校外での研修と、各学校で実施する校内若手教員研修を組み合わせる「若手教員早期育成プログラム」の確立を目指し、平成29年度・30年度の2年間にわたり、若手教員早期育成プログラム実践モデル事業を実施してまいりました。

県教委では、これらモデル校の実践を検証したうえで、教員総合研修センターが実施する校外研修の整理・重点化を図るとともに、モデル校の数多くの実践事例をスマートスクールネットに掲載したり、校長会や教頭会の要請を受けて研修会を実施するなど、モデル校以外の学校に対して本プログラムの周知・理解を図ってまいりました。

そして、来年度からの本格実施に向けて、この度、2年間のモデル校の取組の成果を、皆さまのお手元にある、報告第1号の資料「校内若手教員研修スタートブック」としてまとめ、本プログラムの教員への周知を図るための「概要」リーフレットと合わせて、今日15日にスマートスクールネットに掲載いたしました。

それでは、ここからは、まず、この「スタートブック」をご覧くださいながら、本プログラムの概要について簡単に説明をし、その後、評価システムについて、ご説明したいと思います。

資料の「スタートブック」の1ページをご覧ください。

図にありますように、このプログラムでは、採用後の10年間でⅠ期・Ⅱ期・Ⅲ期と三つの段階に分け、それぞれの段階において教員が身に付けるべき資質能力に照らした研修を、体系的に実施していきます。

まず、県教員総合研修センターが実施する校外研修につきましては、Ⅰ期に初任者研修と3年目研修を、Ⅱ期に6年目研修を、そしてⅢ期に中堅教諭等資質向上研修を一部前倒しして実施するというように整理いたしました。

続きまして、3ページ・4ページをお開きください。

各学校が実施する校内若手教員研修の進め方につきましては、モデル校の2年間の取組を分析し、左ページ上の黄色の枠囲みに示しました「校内組織体制の整備」から、その下にあり「若手教員の現状やニーズの把握」、「日常的OJTの取組」、右ページにいきまして、「定期的研修の取組」、「実施の工夫」、「研修の振り返り」までの重点6項目に集約いたしました。今後、各校はこれらの重点項目を基盤として校内研修のPDCAサイクルを回し、若手教員の育成に取り組んでいくこととなります。

なお、5ページ以降には、ただ今、申し上げました、それぞれの重点項目ごとにモデル校の実践事例をまとめた内容を、順次、記載しております。

ページが飛びますが、巻末の14ページをご覧ください。

モデル校を対象に実施したアンケート調査の結果をまとめたものでございます。

③の取組の成果と課題では、○印の中ほどにありますように、「若手を育てる意識と視点が組織的に定着してきた」「若手同士の学び合いが生まれ、切磋琢磨している姿がたくさん見られるようになった」等の成果が見られる一方で、△印の冒頭にもありますように、「研修時間の確保が難しい」「若手の中には研修が負担になる姿も見られた」等の課題点もあがっております。

次のページ、最後のページになりますが、ご覧ください。

ここは、モデル校の若手教員の声をまとめたものであります。全体を通して見ますと、若手教員は、先輩教員からさまざまなアドバイスを受けることによって、多くのことを学び、生き生きとして仕事にあたっている様子がうかがえます。

モデル校以外の学校においても、このような成果があがるように、校内若手教員研修に取り組んでいただきたいと思います。

以上で、「スタートブック」によるプログラムの概要説明を終わらせていただきます。

それでは、先ほどの資料の13ページにお戻りください。

3の本格実施に向けての(2)にありますように、このプログラムを本格実施するにあたりまして、新たな評価システムを構築いたしました。

校内若手教員研修をやりっ放しにするのではなく、各段階で若手教員の成長の状況の評価しながら研修を積み重ねることによって、若手教員をしっかりと育てていくためのものであります。

ここからは、新しく構築した評価システムにつきまして、説明していききたいと思います。

ページをめくっていただきまして、14ページをご覧ください。

図の上段にありますように、このプログラムでは、採用から3年目、6年目、10年目に、それぞれ第Ⅰ期評価、第Ⅱ期評価、最終評価を実施いたします。

また、図の下段をご覧ください。

この評価システムには、若手教員本人が行う自己評価、校長が行う校長評価、教育委員会の指導主事等が行う授業評価の3種類があります。

多忙化改善の観点から、いずれの評価も電子データで取り扱うこととし、記入欄も可能な限り簡素化するよう配慮いたしました。

それでは、評価シートの具体的な内容について、順に説明いたします。

15ページをご覧ください。

自己評価シートの様式であります。若手教員本人は、石川県教員育成指標に掲げる項目について、Ⅰ期、Ⅱ期、最終の、それぞれの時期における自己評価を行うとともに、下のコメント欄に、自己の具体的な状況について、記入いたします。

それでは、ページをめくっていただいて、16ページをご覧ください。

また、若手教員本人は、それまでに受講した校内研修や校外研修の内容を、この研修履歴シートに記入し、先ほどの自己評価とともに校長に提出いたします。

ページをめくっていただきまして、17ページをご覧ください。

ここは校長評価シートの様式であります。

校長は、若手教員本人による自己評価や指導主事等による授業評価を参考にしつつ、若手教員の状況をしっかりと見極めたうえで、校長評価を行うとともに、下のコメント

欄に、本人の状況を記入し、教育委員会に提出いたします。

それでは、ページをめくっていただいて、18ページをご覧ください。

授業評価シートの様式ですが、このページでは、特に3年目の評価の際に使う様式として示してあります。

若手教員は、法定研修である初任者研修に加えて、3年目と6年目にも校内で研究授業を行うこととし、その都度、教育委員会の担当の指導主事等が授業を参観して授業評価を行います。担当の指導主事等は、教員育成指標の学習指導に掲げる項目に基づいて評価を行います。

この授業評価シートにつきましては、最終的には校長を通じて本人に返し、本人の気づきに生かしてもらいます。あくまで、本プログラムにおける評価の趣旨は、人事評価とは異なり、若手教員の成長を促すためのツールとして活用されるべきものであると考えております。すなわち、それぞれの段階において、これまで若手教員が何を学び、どれだけ成長することができたかを振り返るとともに、本人の課題点を明確にして、今後の研修計画に活用していくためのものです。

このように、研修と評価を繰り返し行うことにより、若手教員の早期育成を図っていきたいと考えております。

この若手教員早期育成プログラムがしっかりと機能していくためには、何よりも、校内若手教員研修と評価システムにより若手教員の育成を主導する学校長に、本プログラムの趣旨、制度について十分に理解していただく必要がありますので、来月下旬に改めて公立学校長説明会を開催し、詳細な説明をしていきたいと考えております。

以上で説明を終わります。

(田中教育長)

この取組につきましては、これまでも、総合教育会議とかいろいろなところで、皆さんにもお話をしてまいりました。モデル校の取組ということでも、お話をしてまいりました。そういうことで、元々予定をしておりました来年度から、全ての学校できっちりやっていただくということで、私は、元々は、各学校がきちんと若手を育てるのだという意識を、みんなが持ってくればよいと思っていましたが、それでは、だんだんルーズになったりもするので、やはりポイントは、結局は、そこの評価をきちんと生かしていく。それも人事評価という意味ではないので、本人に気づいてもらう。あるいは、管理職もしっかり若手の力を見る。それを学校全体、あるいは指導主事も含めて、しっかりと若手がちゃんと力を付けているかを見て、次の研修、次の育成に生かす。そのサイクルをきちんと確立し、ただ、多忙化が片方であるものですから、また細かい評価や計画を山ほど書かせるというのも、これも若手が忙しい中で、若手にも負担になるし、管理職にも負担になるということで、先ほど課長が言いました、まさに本人の気づき、あるいは周り、管理職も含めて、先輩の教員も含めて、気づく。若手の力を見る、気づく。そして、学校の組織全体で育てていく。あるいは、研修も通じて育てていく。そんな意識付けが、学校で、毎年回っていくように、最低限のシステムにしたいなという思いで、なるべく簡素化するつもりで、このようにまとめさせていただきました。

【質疑】

(西川委員)

大変細かいことなのですが、自己評価、それから校長評価で、一番下の良い、概ね満足できる、やや不十分の3段階ですが、概ね満足できるが空欄というのが、ちょっと引っかかるのですが、例えば、本当に概ね満足して空欄なのか、記入漏れなのか。ちょっと確認がどうかなど。例えば、これをA、B、Cにするとか、そんな形でどうかと思うのですが、どんなものでしょう。

概ね満足できるが全部だったら、全く何も書かないということですよ。

(田中教育長)

特に何か、今後、気を付けなければいけないところをチェックしてほしいということ、いいところは、自信を持たせるために、褒める。これを全部書いてもらおうと、作業が大変なのです。一つ一つ書き出して、コメントを入れ出したら。だから、気になるところと、褒めてあげたいところをやってもらえればいいかなという思いなのです。

だから、これも簡素化です。そういうことなのです。記入の手間を省く。

(西川委員)

それでも、自己評価でA、B、Cを入れるぐらいなら、そんなに、負担にはならないかと。

(田中教育長)

なるべく簡素化したい。簡単にしたかったのです。

(金田委員)

これは、ほんの一端だと思うのだけれども、今、教育長が言われるように、これがオーバーワークにつながってくると、二兎をも得ずになってしまう可能性があるのではないかなという気がします。

もう1点は、私は、これはいい形で進んでおられるし、非常に、項目なども見ましても、第I期評価シートのA、B、C、Dに分けて、非常に細かいところまで見ておられるなという思いはしているのです。ただ、先輩教員が若手の、右も左も分からない、失礼な言いかたですが、見ていくときに、悪意はないと思うのだけれど、パワハラ的な要素を、先輩、上司が気づかないうちにやっていくと、若手は全く萎縮してしまう。本当に伝承することだけで、きゅうきゅうとしていってしまう。そういう、ゆとり、余裕のある形での、先輩も忙しいと思うのだけれども。上司とか先輩が、やれるような留意をされた方がいいのではないかなと思うのです。必ず潜むパワハラという、やっている者は気づかなくても、受け取る若手が、パワハラ的な思いでいたのでは、何にもならない。

そして、懐かしいなと思うのは、OJTが出てきました。これは、われわれの新採のときは、「お前ら、自分でやれ、頼るな」と。まさに先輩が教えてくれた。「お前ら、自分でやれ、頼るな」の頭文字なのだと。OJT。それに戻ってしまったら駄目なのであって。何十年ぶりに見たなと思いながら、OJTというの。失敗の言葉だったのです。われわれのときには。だから、「お前ら、自分でやれ、頼るな」。それは、われわれの上司や先輩の言ってくれたことは間違っていないのだけれども、そこに潜む何かがあったのでしょね。上の者が下の者に命令していくようなやり方、強引なやり方では駄目だということを経験上知っていて、揶揄するような意味で、「お前ら、自分でやれ、頼るな」と

言ってくれたのだと思うのだけれども、やはり、こういうシステム構築にあつては、大事なのは、私は、受ける者よりも、教えていく者が問われている。教えていく者の人格が、人間性が問われていくのではないか。そういうふうと思うのです。

非常に素晴らしい話で、まとまっていると思うので、やはり教育長が言われたように、1年目ということで、魂を入れていかなければならないのであって、非常に大事なスタートになるのではないかと思います。ぜひ、お願いします。

(塩田学校指導課長)

今、金田委員からありましたように、2月の終わりに、校長会の説明会を行いますので、今ほどありました、あくまで、これは人事評価ではなくて、本人の気づきを促し、励ましていくためのものであるというところを、きちんと、丁寧に、伝えていきたいと思ひますし、また、校長だけが思ひていても駄目なので、例えば、OJTの在り方についても、きっちりと学校長が職員に周知をして、こういう意味でやっていくのだということが、学校の中で理解が図れるように、説明会では、丁寧にやていきたいと思ひます。

(金田委員)

お願いします。

(田中教育長)

校長会とか、いろいろなところで話をしてきて、今年度に入って、特に今、申し上げたのは、まさに今、金田委員がおっしゃったようなことなのです。昔は、私たちの世代は、私も言われました。「自分で覚えろ」と。「仕事は、教えてもらうものではない」と。そういうような時代でした。それで、私たちは育ててきました。でも、今の若い世代は、それでは多分、育ちません。ですから、今の若い世代の皆さんの気質も含めると、やはり丁寧に指導し、教え、かつ甘やかさずという、その兼ね合いが非常に難しいところなので、教える側が、それなりに、趣旨とか、目的とかをきちんと認識していないと、間違った方向にいくので。甘やかしにいつてしまったり、今おっしゃるように、締め付け過ぎたりするので、そこは十分、教員組織の皆さんが、今の若い人たち、特に大量に入ってくる若い人たちを育てていかないと、教育の質の維持向上は難しくなることは、常々言っているのですが、まさに大きな世代交代が進む中で、どうしても、これは学校を挙げて、先輩教員が意識を持ってやってほしいということを常々言っているのです。それで、ただ、モデル校の声を聞くと、逆に若い先生は、非常に困り感がなくなって、声を掛けてもらって、相談しやすくなった。逆に生き生きと仕事が、目的意識を持ってやれるようになったという話が、結構、今のところいい方向で聞いています。モデル校でいい話がいっぱい出てきているので、ぜひそれを他の学校でも、そういう雰囲気になるようにやってほしいということを、これからもきちんとやていかなければいけないと思ひています。

先ほど言ひましたように、あまり細かくしてしまうと、これが目的化して、この資料を作るのが仕事になるというのは、本末転倒だと思ひるので、まさに、これを書くためには、きちんと日頃から、管理職もそうですし、メンターを付けますので、指導係になったメンターも、ちゃんと分析して、授業も見ていないと駄目ですし、そういう意識を回りの人に持ってもらう。本人は、ちゃんと見てもらっている。指導もしてもらえる。相

談もできる。そんな雰囲気をついていくのが大事だと思っています。スタートが大事だと思っていますので、そのためになるべく、こういうものをつくったのです。このシートをつかって、「はい、やってください」ではなくて、モデル校の取組をお知らせしながら、反応もお知らせしながら、うまくスタートアップができればいいなという思いです。おっしゃるとおりだと思います。

(金田委員)

ブラック企業と言われたときには、非常にショックを受けてね。自分では、そう思っていなかったけれども、ブラック企業と見られた場合、やっと教員になってくれた人が、辞めていってもらっては何にもならないわけです。われわれの組織内部に起因することで、辞められてしまったら、まさに教育長がよく言われるブラック企業になってしまうと、未来はないです。そういう点で、ぜひ、課長さん方は頑張ってください。

(新家委員)

これは、先ほど電子データにされて、学校のサーバーの中に多分、置いて、学校の先生が普通に見られる形にするのですよね。確認なのですが。

(塩田学校指導課長)

誰もが見られるということではないのですが、校長も持ち、それから、校長のつくったものについては、例えば、県立学校であれば、最終的には教員総合研修センターでストックをして、異動とかがあれば、また異動先の校長にもお示ししてというような形で、データは取り扱うことになります。

(新家委員)

分かりました。私は、データ化にすることに付随した、何か面倒くさいことも出てくることは分かるのです。それは仕方がないことだと思うのですが、うちの会社の中でも、自己目標管理シートという、やはり同じようなことをやっています。

(田中教育長)

県庁でもやっています。

(新家委員)

それに伴って、うちの会社の場合は、年に2回、面談というものをやるのです。先ほど、On the Job Training とかいう話をすると、放っておいた話になるのですが、このシートを基にして、どこまでできたということ、管理職と一般の社員とやる機会を、最初は年に1回だったのですが、いつの間にか2回になっているのです。それはそれでいいのですが、何となく、いつも職員室で顔を合わせていて、いろいろなコミュニケーションが取れるようになったというのだけれども、なかなかコミュニケーションを取ることは難しいのです。だから、こういうことについて、年に1回、面談をしましょうとか、面談のやり方は、金田委員が言われたように、また威圧的に面談をしても駄目なので、どうやって聞き出すかという話ということも、また管理職のトレーニングとしてやっているものですから、ぜひ、面談というものを考えられたらいいかなとは思っています。

(塩田学校指導課長)

例えば、スタートブックの6ページをご覧になっていただきますと、若手教員の現状やニーズの把握ということで、次の7ページには、若手教員セルフチェックシートがございます。若手教員は、年度当初に、これを自分でチェックしたり、あるいは中間期にチェックする。また、年度末にチェックする。こういうチェックシートを本人が書くわけですが、その際に、当初面談ですと、管理職が、どういう課題を持っているか聞き取ってあげたり、例えば、途中で、セルフチェックシートを使いながら、前期はどういう状況だったかなと、最終的には年度の末に、1年間を通して、研修はどうだったかなと、いうことを、また面談する機会に使ってもらえればいいなということで、セルフチェックシートも作ってありますので、ぜひ、今、委員がおっしゃったような、積極的に管理職と本人が関わる中で、気づきが生まれるようにしていけばいいかなと思っています。

(新家委員)

言われるとおりのので、制度的に、4月と5月の間に1回面談するとか、そういう制度を作った方が、多分やりやすいのです。

(田中教育長)

決めないと、ルーズになりますので。ちょっと考えます。

(眞鍋委員)

細かいのですが、自己評価シートを見ると、Dの学校組織マネジメントのbにOJT・人材育成という項目がありまして、自己評価で、何をOJTと人材育成で評価すればいいのかなと、これだけ分からないなと思っていたら、セルフチェックシートの方を見ると、「OJTの重要性を理解し、積極的に経験を積み視野を広げている」というのと、人材育成というのは、「他者からの助言を生かし、自己の成長に努めている」ということなのだなというのが、このチェックシートでは分かったのです。

項目だけ見ると、人材育成は、結局、自分自身を高めているかということなのですよ。ちょっと表現を変えたらいかかかなと思うのですけれども。いちいちチェックシートを見ながら記入するとは思えないので。自分自身の成長ということなのでしょう。他者の人材を育成するということではないのですね。ちょっと、項目の表現を変えるといいかなと。

あとは、何とかする力とかというのは、すぐ理解できますが。

(塩田学校指導課長)

教員育成指標というものをつくっておきまして、そこの部分では、例えば、養成期、若手教員、中堅教員、ベテラン教員、再任用教員と、それぞれ時期に応じて、今ほどお話にありましたA、B、C、Dの項目ごとに評価の指標をつくっております。ですから、例えば、ベテラン教員のところで、OJT・人材育成という項目で見ますと、まさに後輩を育てるということが指標になりますし、若手ですと、まだ育てるではなくて、自分自身をどう高めていくかということの意図となりますので、確かに、その項目だけですと、少し違いがあるのかもしれませんが。

(田中教育長)

要は、育成指標も、きちんと若手の教員にも頭に入れてもらって、その段階に応じて、この表に書いてもらいます。

(塩田学校指導課長)

まさに全体の、この指標を理解したうえで、ということになると思います。

(田中教育長)

そこは説明会とかで、また意見を聞いてみようと思います。

根っこがあるので。その段階に応じて、そことリンクしている表現ということなので、確かにこれだけを見ると、おっしゃるとおりなので、ちょっと、また考えます。

(横山委員)

こちらのスタートブックの中の、いろいろな情報が、もちろんシンプルにしていこうというチェックシートもそうですが、この中の3ページと5ページに、若手研修コーディネーターというものと、メンターという形で、いろいろなモデルが、事例として取れたらということであるのですが、3ページの、「学校の状況に応じて、複数の若手研修コーディネーターを配置することも考えられます」というところを、詳しく、どのような状況で、どのようにコーディネーターを配置して、他の、メンターだけにどのような違いがあるのか、ご説明いただけますか。

(塩田学校指導課長)

私自身も、実はモデル校の学校長をやっていたものですから、私の例を一つ言いますと、コーディネーター1人に業務を任せると、かなり大変だったものですから、私の学校では、コーディネートチームというものをつくって、複数の、確か4人ぐらいだったと思いますが、そこにコーディネートをする部署をつくりまして、その部署でもって、いろいろ研修計画を立てたというモデル校も実際にあります。例えば、5ページの例で言いますと、右側の上の、メンター、メンター、メンターとありますが、それぞれ、Ⅰ期の面倒をみる人、Ⅱ期の面倒をみる人、Ⅲ期の面倒をみる人というものを学校の中で決めてやっているようなところもありますし、今ほど、真ん中の左側ですと、まさに私がモデル校としてやっていたメンターチームというものをつくって、その中にコーディネーターのトップを置いて、Ⅱ期とⅢ期の人が、逆にⅠ期を教えるという仕組みも、研修の中でやっていました。まさにⅡ期、Ⅲ期の人が、これから人材を育てるという部分にも、力を発揮してほしいということで、Ⅰ期を育てるという研修も行っておりました。左の一番下ですと、これは主に小学校がメインだと思うのですが、低学年、中学年、高学年で分けてやっているところもありますし、右の下ですと、これは本当に小規模な学校で、若手教員が少ない場合に、なかなか研修が体系的に行えませんでしたので、近隣の学校と一緒に、時間を決めてやるということもありました。さまざまでございます。

(田中教育長)

パターン化して、これでやってくださいというのは駄目だと思ったので、それぞれ自

分の学校に適した形で、選んでやるという形にしたくて、例にしてあるのです。

最初は、若手育成計画とか、何とかにしようかと思ったのですが、そんなものは、学校ごとに、若手の状況も違えば、力のある先生、若手が集まっている学校もあれば、そうでない学校もあれば、小規模校もあれば、そうなると、これは一律の計画で、これでやりなさいというのは無理だなということで、最初から、こういうモデル校での事例を集めて、例を示して、それで各学校で、自分たちで組み立ててやってもらおうという思いでやっています。

(金田委員)

コーディネーターは、校務分掌からいったら、どこに属するのですか。

(塩田学校指導課長)

校務分掌とは別に、チームをつくったということです。だから、他の校務分掌と、その人たちは兼ねています。ただ、コーディネーターを1人だけにすると、まさに負担が大きいので、分担してやっていこうということで、そういうアイデアでやりました。

(金田委員)

そこはちょっと大変ですね。先生は決まっている中で、大事な仕事なのだけれども、校務分掌も持ちながらやらなくてはいけないという点が。

(田中教育長)

先ほども言いましたように、多忙化の話が横にあって、若手を育てなければいけない。あんまりシステムティックにし過ぎると、それが仕事になってしまつてとなると、今おっしゃるように、やはり誰かに任せるのではなくて、先輩教員が、それぞれみんな役割分担を持って、若手に関わると。そのために、学校によって中堅教員が多いところもあれば、少ないところもあれば、どんな形にするか。そこはまさに管理職が、自分の学校で若手を育てるには、どのやり方がいいか、そこがみそなので、これは当然、来年から本格実施と言いながら、フォローしていかないと、ちゃんとやっていない学校があれば、指導もしていかないとはいけないとは思っています。

(金田委員)

この表紙に、働き方改革も並べてありますね。

(田中教育長)

また、やりながら、評価シートも含めて、結構意見を頂きました。いろいろな意味で、また改善も、当然、見ながらやっていく必要があると思っています。

## 報告第2号 平成30年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査における石川県の結果概要について（近岡守教育次長兼保健体育課長説明）

報告第2号、「平成30年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査における本県の結果概要」につきまして、ご報告いたします。

19 ページをお開き願います。

「1 調査の概要」についてですが、本調査は、毎年、国が全国的な子供の体力・運動能力の状況を把握・分析することにより、子供の体力・運動能力の向上に係る施策の成果と課題を検証し、その改善を図ることを主な目的に、小学校第5学年、中学校第2学年の全児童生徒を対象として、4月から7月末にかけて、握力、上体起こしなど8種目を調査したものであります。

本県の調査学校数、児童生徒数につきましては、(7)に記載のとおりであります。

20 ページをお開き願います。

「2 調査の結果」の「(1) 実技に関する調査の結果」についてであります。

「① 種目別の結果」については、本県の平均値は、小学校は全ての種目で、中学校は持久走を除き、全国の平均値を上回っております。太枠が本県の平均値であります。

「② 体力合計点の結果」であります。これは、各調査項目の記録を、1点から10点に得点化した上で、8種目分を合計した得点であり、80点が満点となります。

本県は小学校、中学校ともに全国平均を上回り、男女とも全国上位に位置しております。

これは、各学校で積極的に体力アップに継続して取り組んできた成果が表れているものと考えておきまして、今後とも、体育の授業の改善はもとより、県内全ての学校で実施している「体力アップ1校1プラン」の一層の充実や、平成28年度より実施している「体力向上アクションプラン」の実践を通して、さらなる体力向上に今後も努めてまいりたいと考えております。

21 ページをご覧ください。

「(2) 生徒質問紙調査の結果」についてですが、今年度より、ご案内のとおり、国の「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」や県の「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」を踏まえまして、部活動においては、休養日・活動時間を設定し取り組んでいることから、生徒質問紙調査のうち、特に「運動部活動の時間」の結果について、ご説明いたします。

「運動部活動の時間」については、中2男子では、本県は、1週間の平日の合計が、約586分(9.8時間)で、全国より約43分(1日当たり9分)長く、土日の合計が約296分(4.9時間)で、全国より約49分(1日当たり25分)短くなっております。また、中2女子では、本県は、1週間の平日の合計が、約579分(9.6時間)で、全国より約29分(1日当たり6分)長く、土日の合計が約298分(5.0時間)で、全国より約55分(1日当たり28分)短いという結果であり、運動部活動の時間は、男女とも、全国平均を若干下回っている状況であります。

資料にはありませんが、本県の調査結果を、昨年度と比較してみますと、中2男子では、平日が70分、1日当たり14分、土日が57分、(1日当たり29分)短くなっております。中2女子でも、平日が85分、1日当たり17分、土日が73分、1日当たり37分、それぞれ短くなってきております。

これは、県内全ての市町において、休養日・活動時間について、県の取組方針に沿った設定が行われ、取り組みが進められている現れであると考えております。

運動部活動における適切な活動時間については、成長期にある生徒が、運動、食事、休養および睡眠のバランスの取れた生活を送る観点からも大変重要であると考えており、引き続き、運動部活動の適切な運営に向けた指導を行ってまいりたいと考えております。

なお、次のページに調査結果の過去5年間の推移を、参考資料として付けさせていただいております。

以上で、ご報告を終わります。

(田中教育長)

学力もそうなのですが、運動、体力の方も、ベスト10に入っているような状況で、非常にいい結果が続いております。

あと、(2)でご説明しましたように、運動部の活動時間を調べましたら、全国よりもちょっと少ない、昨年よりは、先ほども言いましたように、確実に減っている。ただ、内訳を見ると、石川県は、平日の時間が全国平均よりも長くて、土日は短いという、これがどうも特徴のようです。分析はまだできておりません。それが現実だということが分かったということです。

体格もいいようです。学力もいいようです。運動能力もいいようです。そういうような非常にいい結果が、今年も出ているということでございます。

**【質疑】**

(眞鍋委員)

運動部活動の質問紙調査の方ですが、これは運動部に入っている人のみに聞いているということなのですか。

(近岡教育次長兼保健体育課長)

そうです。質問紙がありまして、該当する生徒が答えた部分であります。

(眞鍋委員)

そうしますと、何パーセントの生徒が、運動部に入っているかというデータはありますか。全国のものもあれば。例えば、全国と比べて、入っている生徒が多いのか、少ないとか。特に前回、女子の方の運動部への参加率が低いような話がありましたので、少し教えていただければと思います。

(近岡教育次長兼保健体育課長)

中体連の調査結果によりますと、平成29年のデータですが、石川県は男子は86.1%、女子は62.7%、全体で74.7%の運動部の加入率であります。

中学校の全国平均が、男女合計62.7%。石川県が、74.7%です。

(田中教育長)

10ポイント以上高いということですね。

これは、全国順位みたいなものもあるのですが、ベスト10には入っているのです。福井は、いつも運動能力もトップクラスなのです。

(近岡教育次長兼保健体育課長)

福井が、1位です。

(田中教育長)

学力もトップクラス、運動能力もいつもトップクラスというのが、福井の売りで、自慢なのです。

(金田委員)

大体いつもいいのだけど、伸びる生徒は伸ばせばいいと思います。運動能力も、学習能力も伸ばせばいいと思うのですが、付いていけないという子が、必ず出てくるのであって。

(近岡教育次長兼保健体育課長)

5段階ありまして、各階層も伸びてきています。

(金田委員)

そうですか。一番付いてこられないような下の子たちを伸ばす能力を、今度はわれわれが求められるのか。

(近岡教育次長兼保健体育課長)

そうです。運動の楽しさとか、体育が楽しいという生徒を増やす取り組みは、継続していく必要があります。

(金田委員)

一番であるということも誇りだけけれども、われわれは、全くスポーツが嫌いな子、嫌な子でも、やはり、楽しさが分かってくれたのだという能力を、石川県の先生方は持っているのだということ。

(近岡教育次長兼保健体育課長)

そういうことも、各指導主事から、各学校に指導しております。

(金田委員)

そうか。それは良い形ですね。

(田中教育長)

部活の振興というよりも、体育と1校1プランとか、みんなで底上げしましょう、スポーツやりましょうという話です。

(金田委員)

結構、長い時間やってきた事業ではないですか。

(近岡教育次長兼保健体育課長)

平成18年、19年からです。

報告第3号 障害者を対象とした嘱託職員の別枠採用の募集開始について  
(岡崎庶務課長説明)

報告第3号「障害者を対象とした嘱託職員の別枠採用の募集開始について」、ご説明申し上げます。

資料は23ページをお開き願います。

昨年の当会議において、障害者雇用率について再点検をした結果、県教委では、障害者の雇用が法定雇用率(2.4%)に対し不足していたことや、それを受け、新たに障害者を対象とした嘱託職員の別枠採用を行うことをご報告いたしました。

その嘱託職員の別枠採用について、先週の18日(金)から募集を開始しましたので、その概要をご説明いたします。

「1.募集業務」であります。今回の募集では、①本庁、出先機関又は県立学校での事務補助に10人程度。②県立学校での清掃等環境整備に7人程度の募集を行うこととしております。

「2.募集内容」につきましては、募集対象としては、障害の種別を問わず、身体障害、知的障害、精神障害の方で手帳の交付を受けている方を対象とし、勤務期間は、来年度、平成31年4月からの1年間となりますが、以降、1年ごとに更新することにより、原則として最長3年間の勤務が可能となっております。

「3.募集方法」としましては、ハローワークへの求人のほか、県ホームページのトップページへの掲載や県内の障害者団体や特別支援学校等の関係機関への募集案内の配布などにより、広く周知を図ってまいります。

今回の募集をはじめとして、今後とも障害者の方の積極的な採用を行っていくことにより、できる限り速やかに法定雇用率が達成できるよう、努めてまいりたいと考えております。

以上で説明を終わります。

(田中教育長)

これまでも、ご報告し、謝罪もさせていただいておりましたが、まず嘱託職員の雇用促進というところから、早速始めるということです。正職員につきましては、平成32年度の募集、来年度に行う募集から、また別枠採用等を今、検討しております。

あと、補足ですが、要は1学校に、例えば、学務員が1人しかいないところに、障害者の方をとというのは、なかなか難しいものですから、今、採用する17人は、来年たまたま切り替えで、交代の時期がくるポストで、かつ、例えば、学務員でしたら、3人ほどいるうちの1人なら対応していけるだろうとか、そういうところをきちんと見た上で、今、取りあえず、この4月以降ということで、17人を採用しようということで、募集を始めるところでございます。

あと、もう一つは、以前の会議でも申し上げましたが、実は事務補助、事務職員等は、教育委員会は、もう法定雇用率を達成しております。正規の教員の方で、仕事柄、実は1.2%弱と、教員の方では、なかなか大きく法定雇用率の半分以下であり、ここは、前も言いましたが、なかなか難しい面がございます。前も言いましたように、免許を持っていないければ、募集しても、採用試験を受けられませんので、障害者の方々に、免許保有者がどれくらいいるかということ、これは非常に少ないこともありまして、募集をして

も、なかなか応募者がいないという現実もある中で、そうかといって、事務補助をこれ以上、事務方で障害者の方をどんどん雇用していくと、前にも言いましたが、簡単に言うと、教員を今のままにして、事務補助で法定雇用率を達成しようとなると、教育委員会の事務職員のうち、10人に1人以上、障害者の方を雇用しなければ、教育委員会トータルで達成できないことになるので、ここは、なかなか難しいのですが、法定雇用率を1日でも早く達成できるように、できるところから、しっかりと、積極的に採用を行っていきたいと思っているのが現状です。

#### 【質疑】

(新家委員)

一生懸命やっていたきたいなというお話なのですが、法定雇用率自身に、何か問題があるのかなと、以前から思っているのです。民間の場合、法定雇用率にいなかったら、罰則規定があるので、要は、同じようなことをやっていると、多分、会社として、もしくは経営者として、罰則を受ける形になったはずなのです。

法定雇用率にっていないのが現実なので、できるだけ早く法定雇用率にいくような努力をしていただきたいというふうに思います。

(田中教育長)

最大限の努力をしていきたいと思っております。

(新家委員)

実際にハローワークに出しても、なかなか来ないというのが現実だと、よく理解をしているのですが、法律で決まっている以上、どうしようもないので。

(田中教育長)

あとは、若干、気にしているのは、私どもが心配しているのは、民間から公務員に切り替わるような人が出てくると、今度は民間が大変になるという話も心配なので、やってみないと分からないところもあるのですが、どんな方が応募してこられるかということもあるものですから。今、仕事に就いていない方ならいいのですが、民間の仕事に就いている方が、こちらへ、そういうことも起こってくるのか、その辺の様子も見ていかないといけないなと思います。

(田中教育長)

以降の審議は非公開となるため、傍聴人の退席を促す。

議案第 2 号 石川県文化財保護審議会委員の委嘱(任命)について

田村文化財課長が説明し、採決の結果、全会一致で原案のとおり可決された。

議案第 3 号 一般行政職員に係る平成 31 年 4 月定期人事異動方針について

岡崎庶務課長が説明し、採決の結果、全会一致で原案のとおり可決された。

- ・ 閉会宣言

田中教育長が閉会を告げる。