

平成26年 第7回教育委員会会議録

1 日 時

平成26年5月22日（木）

開会 9時30分

閉会 10時20分

2 場 所

教育委員会室

3 出席した委員

金田清委員長、八重澤美知子委員、横山真紀委員、橋正徹委員、中村健一委員、木下公司教育長

4 説明のため出席した職員

青木哲雄教育次長、平畠敏彦教育次長、齊田正活教育次長、金戸清外志教育次長兼庶務課長、表純一教育次長兼教員指導力向上推進室長、竹中功教育次長兼学校指導課長、宮崎栄治教職員課長、坂井芳子生涯学習課長、柴田政秋文化財課長、森山喜博スポーツ健康課長

5 議案件名及び採決の結果

議案第15号 いしかわ新教員研修制度（計画）の策定について （原案可決）

議案第16号 平成27年度石川県公立高等学校等における入学者選抜方針について （原案可決）

議案第17号 平成26年度第3回石川県議会定例会提出予定案件について （原案可決）

議案第18号 石川県社会教育委員等の任命について （原案可決）

議案第19号 石川県スポーツ推進審議会委員の委嘱（任命）について （原案可決）

6 報告案件

- 平成27年度石川県公立学校教員採用候補者選考試験及び石川県公立学校教員（栄養教諭）採用候補者特別選考試験について

7 審議の概要

・開会宣告

金田委員長が開会を告げる。

・会議の公開・非公開の決定

議案第17号は、平成26年第3回石川県議会定例会への提出予定案件のため、議案第18号及び議案第19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13条第6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

議案第15号 いしかわ新教員研修制度（計画）の策定について
（表教育次長兼教員指導力向上推進室長説明）

資料の1ページをご覧ください。

まず、「1 提案理由」についてですが、大量退職する教員の指導力の継承と学校の組織的対応力の向上に向け、本県における新たな教員研修制度を策定する必要があるためです。

「2 根拠法令」については、記載のとおりであります。

それでは、内容について説明いたします。

2ページをご覧ください。

この新しい研修制度は、サブタイトルにもありますように、これからの大量退職に向かうベテラン教員の指導力を継承するとともに、学校の組織的対応力の向上に向け、管理職や教員の高い専門性の確立を目指すものであります。

「I 学校教育の現状と課題」であります、「1 教員の世代構成の変化」により、教員の大量退職・大量採用が続いており、注記にあるように教員の世代を「若手層」「中堅層」「ベテラン層」の3つに分け、それぞれの現状と課題を整理してあります。

現在の40歳代・30歳代の比率は、それぞれ20%前後であります、その中間である30歳代後半から40歳代前半までのいわゆる中堅層は、約20%であります。

「(1) 教員の大量採用と若手教員の育成」については、まず、優秀な人材の養成・確保が大切であることから、採用後には、早期の人材育成を図るため、OJT等の活用により、指導力の基礎を固め、学校運営への参画意識や態度の育成にも取り組む必要があります。

(2) では、層の薄い中堅層に対し、今後、学校運営や教育活動、若手教員の育成等の中核となって活躍できるよう資質能力の一層の向上を図るとともに、(3) では、ベテラン層の指導力や学校経営力等を、あらゆる機会を活用し、この10数年で中堅層や若手層にも継承させる必要があるといたしました。

3ページをご覧ください。

「2 学校教育を取り巻く状況の変化」であります、「(1) 管理職等の資質能力向上」については、管理職は、国の教育改革の進展や保護者・地域のニーズの変化等を的確に把握し、教職員の意欲を引き出し、組織的・機動的な学校運営を行う必要がありますので、縦のラインの人材育成も念頭に置いた管理職等の研修のさらなる充実が必要であるといいたしました。

「(2) 学校現場における課題の複雑化・多様化」については、いじめ・不登校等の問題行動の増加やICTの急激な進展、家庭・地域の教育力低下など学校の課題が複雑化・多様化していますので、「①学校の組織的対応力の向上」としまして、教員個々の力量だけでは対応しきれない事案の増加に対応するため、校長をトップに各組織が分業・協働し、組織としての力を発揮させるとともに、各チームの核として問題解決にあたる教員に対して、高い専門性を身につけさせる研修を整備充実する必要があるなど整理いたしました。

次に、「②信頼される開かれた学校づくり」には、家庭や地域との連携・協働が不可欠でありますので、そのために地域や規模を同じくする学校同士が連携し、自校の指導方針等を積極的に情報発信する、そうした説明力や交渉力を身につける研修が必要であります。

(3) では、社会や産業の変化が加速していますので、教員自身が常に社会の動向に関心を寄せ、新たな教育理論や実践的指導法を身につけるとともに、視野を広げ人間力を高め続ける必要があるなどいたしました。

4 ページをご覧ください。

こうした現状と課題の整理を踏まえて「Ⅱ 研修制度改革の方向性と対応」をまとめさせていただきました。

まず、「1 教員の世代構成の変化への対応」については、「(1) 優秀な資質を備えた人材の確保」に向け、県内外の教員養成大学とも連携強化を図るとともに、いしかわ師範塾「プレ・ステージ研修」において、学生等の実践的指導力の一層の習得を図るとともに、

(2) の初任段階では、初任者を含めた若手層の悉皆研修を充実させ、コミュニケーション力や人間力に加え、学校経営への参画意識等を早い段階から育成いたします。

(3) の中堅層については、中堅後期に「20年経験者研修」を実施するとともに、学校研修やOJTのリーダー養成研修を実施し、学校運営参画意識を強化することとし、(4) のベテラン教員については、校内の若手育成塾やOJT、さらにはマスター教員等の授業公開等を通して、若手・中堅への指導力の継承を図るとともに、新規再任教員を対象に「ストレッチ研修」を実施することいたしました。

次に、「2 学校教育を取り巻く状況変化」であります。 (1) で、管理職研修等を体系的・計画的に充実させるため、様々なマネジメント能力等の育成を図るとともに、先進的組織対応を行う経営者等を招請するほか、(2) では、様々な課題に対して、より高い専門性を身につけた教員を育成するため「プレミアム研修」を実施して、次代の中核的リーダーとなる教員を育成し、学校の組織的対応力を強化するなどいたしました。

5 ページをご覧ください。

(3) では、いじめ等の今日的課題にチームとしての解決力を高めるため、教員全体の力の底上げが必要であり、課題選択研修を各教員の資質能力に応じ基礎・応用・発展の3段階に分けて実施することいたしました。

また、「(4) 学校研修の活性化」については、小規模校同士の学校研修の共同実施や、社会や産業界の急激な変化に対応する企業等の経営感覚や人材育成の取組等を肌で感じる研修を積極的に推奨していくこといたしました。

次の「(5) 個人の能力に応じた研修の提供」については、(3) と同様ですが、教科等の指導に関する課題選択研修についても基礎・応用・発展の3段階に分けて実施いたします。

また、自らの資質能力の自己評価や研修履歴の自己管理を推奨していくこといたしました。

「(6) 教員の自主的な研修に対する支援」については、研究と修養に励む教員の自主的研究会への指導主事や講師を派遣することとし、「(7) 効率的な研修に実施」については、研修のサテライト化の拡充やスマート・スクールネットの構築により、学校や自宅においても情報収集や受講が可能な研修環境を整備することいたしました。

以上、新教員研修制度の冊子本体と併せ、よろしく願いいたします。

【質疑】

(中村委員)

私からの意見ですが、民間では、健康な人は65歳まで働けという世の中になってきている。年金の問題もあるが、民間に押し付けておいて、そういう中で、教職員を含めた公務員は、なぜいつまでも60歳定年なのか。

元気であれば、働くことは長生きや健康につながり自分自身にも良い、元気な間は働くべきであるという面からすると、大量退職というこのような問題は、65歳定年制にすればクリアできる。

逆に公務員こそ65歳定年にして、民間はこれに従えとした方が順番として正しい。

(木下教育長)

おっしゃるとおりで、すぐに65歳定年にするかは別にして、我々としても、再任用制度について周知徹底を図るということ、また、多様な働き方ということで短時間での再任用であるとか、小学校は短時間では、なかなか十分な活動ができないということもあるが、どういう形態がふさわしいかをいろいろ勉強させていただいている。

是非、50歳を超える教員の方に60歳を過ぎてもしっかりと働きたいと思ってもらえるそういう職場環境を含め、いろいろ模索していかなければいけないと考えている。

事実として、だんだんと年金の支給開始年齢も上がって来ているので、再任用を希望する教員の方も多くなってきている。

後ほどの報告にもありますが、若手の新規採用人数をどうするか、少し検討しなければいけないという状況になってきている。

定年は国の制度との関係もあり、県の自由にはできないが、65歳までしっかりと働けるような職場環境作りを我々も意図してやっていかなければならないと思っている。

(八重澤委員)

国立大学の定年は65歳、東京など大都会の大学の方が定年は少し早かったのですが、やはり、年金がらみの問題で、現在は全ての大学で65歳にした。比較的簡単に変更できたようだが、何か違いがあるのか。そのようなことがヒントになるのではないか。

大学では、皆が65歳まで学生指導や教育を行うのを当たり前と思ってやっているし、そう思えば、そのような時間の使い方をする。

(金田委員長)

確かに公務員側の体制は未整理で、なし崩し的に再任用の制度を入れているという状況であるが、国の方でしっかり整理されないとなかなか出来ないのも事実である。

(木下教育長)

教員を含む公務員全体の話。

(金田委員長)

事務局として、60歳を過ぎた教員の能力も管理しコントロールしなければならないという難しい時代になった。

(木下教育長)

モチベーションだけでは、なかなか難しい部分もある。

(八重澤委員)

今、教職に就こうとしている学生の意気込みや心配に丁寧に対応している研修制度だと

思う。採用され、それで終わりではなくて、新しい役割がスタートした訳で、一人ではとても不安であるが、きちんとした研修制度があれば、自分の教員人生がわかりやすく、安心することが出来る。

また、今日的な問題が非常に多い時代であることから、研修の必要性も一層高まっており、教員に良い制度だと思う。

(橋正委員)

昨日、初任の副校長・教頭研修の様子を見てきた。KJ法も利用しながら学校内の様々な問題について、学年や生徒指導などそれぞれの校内組織で、どんな問題についてどのように対応するのか議論していた。

全体の印象として非常に積極的に取り組んでいたと思うが、見ていると、中には学校全体の問題という発想が極めて弱い方もいるのではないかという印象も受けた。

校内人事の問題や体罰等々の不祥事の問題、学力向上の問題など様々な問題は、やはり管理職の感性和リーダーシップの負う部分が大きいのではないかと思う。

そういった意味で、この研修制度には、今日的問題を解決するため管理職の研修をより一層充実させることが謳われており良いと感じている。

(木下教育長)

管理職研修の強化と将来管理職になる教員の研修と2段階の研修になっている。

初任の副校長・教頭の研修とのことだが、既に実践配備されている方々、今、言われたように組織対応等の思いについて不十分な面があるとすれば、管理職になる前にしっかりと意識付けや動機付けといったものをしっかりおこなっていかなければいけない。

次代のリーダーとなる教員を養成するための組織運営、マネジメントというものをより一層動機付けしていきたいと思っている。

(金田委員長)

管理職となる前の研修履歴をきちんと事務局が把握していないと、研修について行けない、スタートでかなり差が出る、そういうことになると思う。

計画に書いてある管理職研修等の充実、拡充したりすると中身が薄くなるので、今はやはり充実を図り、足腰を強くする時期だと思う。慌てずに今ある中身をきちんとしていくこととして、「充実」が謳われていることは良いことだと感じる。

(横山委員)

マスター教員の授業公開を近隣校にも拡大することは、良いものを見ることはとても重要なことで、特に中堅層の方々には良い刺激となりステップアップの大事な要素であるので、是非とも充実をお願いしたい。

また、2年目、3年目と5年目の若手の研修、その後10年、そして中堅研修を先延ばし20年の研修とあるが、15年のフォローアップのようものはないのか。

もう一点、課題選択研修については教員の能力によって、基礎・応用・発展の3段階に分けて実施されるのとあるが、これは教員の自己評価で選んでいくものなのか、学校の評価で決められるものなのか。

(表教育次長兼教員指導力向上推進室長)

5年経験者研修は6年目に、10年経験者研修は11年目に行い、そして、15年目の研修は中堅研修という形であったが、11年目から4年しか経っていないことや40歳代になると悉皆研修がないという状態であったので、ちょうど40歳代中程にあたる20年経験者研修に変更した。

2点目については、自分で手を挙げて受講するという形になるが、研修の履歴等を踏まえ、学校長などの指導・助言も受け積極的に教育センターの課題選択研修を計画的に受講してほしいと考えている。悉皆研修の間の数年間、何も受けなくても良いというわけではない。

(横山委員)

教員の希望や学校長の推薦により受講するものなのか。

(表教育次長兼教員指導力向上推進室長)

そうです。

(金田委員長)

特に教員というのは専門家であるが、今日までは教育の専門家として見られていても、明日も教育の専門家であるという保証はない。その保証を確たるものとするのが研修であると思う。

今回、体系的にもすばらしい研修制度が出来たので、是非、研修で明日の専門家を保証して確たるものにしていていただきたい。

この件につきまして、他にご発言はありませんでしょうか。

それでは採決を求めます。

(全委員)

異議なし。

議案第16号 平成27年度石川県公立高等学校等における入学者選抜方針について

(竹中教育次長兼学校指導課長説明)

資料の6ページをご覧ください。

まず、「1 提案理由」であります。平成27年度の石川県公立高等学校、石川県立特別支援学校及び石川県立中学校の入学者選抜の方法等について基本方針を定めるためであります。

「2 根拠法令等」は、学校教育法、学校教育法施行規則及び石川県立高等学校規則等の規定であります。

また、小松市立高等学校及び金沢市立工業高等学校については、あらかじめ小松市教育委員会、金沢市教育委員会より選抜方針の策定とその周知について、文書で依頼を受けており、県立高等学校と併せて選抜方針を定めることとしております。

なお、今春の入学者選抜におきましては、JR北陸本線で踏切事故により、2日目の開

始時刻を1時間繰り下げる事態が発生しましたが、特段の支障もなく終わることが出来たことを報告させていただきます。

議案は7ページから19ページにお示ししてありますが、12ページから19ページまでに前年度との対照表を付けてありますので、こちらに沿って説明させていただきます。

12ページをご覧ください。

平成27年度の入学者選抜方針については、前年度からの変更はありません。従いまして、変更箇所は、年月日の変更のみとなっています。

まず、はじめにⅠの公立高等学校入学者選抜方針についてであります。

「1 出願資格」については、変更ありません。

「2 日程」については、12ページから13ページに記載してあります。

「(1) 全日制課程の一般入学」につきましても、学力検査等の期日を平成27年3月10日火曜日、11日水曜日の両日とし、合格者の発表を3月18日水曜日といたします。

以下、(2)、(3)、(4)、(5)に「定時制課程の一般入学」、「全日制課程及び定時制課程の推薦入学」、「連携型中高一貫教育校の連携型入学」、「通信制課程の入学」について、それぞれの期日を示してあります。

14ページの「3 一般入学」、15ページの「4 推薦入学」、16ページの「5 中高一貫教育校の入学」、17ページの「6 通信制課程の入学」及び「7 その他」については、年月日以外の変更点はありません。

以上が公立高等学校の入学者選抜方針についてであります。

次に、18ページをご覧ください。

Ⅱの特別支援学校の選抜方針についてであります。

学力検査等の期日を高等部及び専攻科は、平成27年2月19日木曜日、ろう学校幼稚部は、2月20日金曜日とし、合格者の発表を3月5日木曜日といたします。

最後に、19ページをご覧ください。

Ⅲの石川県立中学校の選抜方針についてであります。

「2 総合適性検査、作文及び面接」を平成27年1月25日日曜日とし、「3 選抜結果通知」を2月2日月曜日といたします。

「5 欠員補充」については、3月5日木曜日までといたします。

その他、期日以外の変更点はありません。

【質疑】

(金田委員長)

大部分が日付の変更のみですね。

(竹中教育次長兼学校指導課長)

そうです。

(金田委員長)

推薦入学について、定員に占める募集人数の割合は変わらずだが、推薦入学を実施する学校はこれから決めるのか。

(竹中教育次長兼学校指導課長)

推薦入学の実施及び推薦枠については、学校の意向を聴き取り7月の教育委員会会議に諮りたいと思っている。

(金田委員長)

この件につきまして、他にご発言はありませんでしょうか。
それでは採決を求めます。

(全委員)

異議なし。

報告案件 平成27年度石川県公立学校教員採用候補者選考試験及び石川県公立学校教員
(栄養教諭)採用候補者特別選考試験について
(宮崎教職員課長説明)

資料30ページをご覧ください。

まず、「1 平成27年度石川県公立学校教員採用候補者選考試験」についてであります。

「(1) 試験期日等」については、7月19日、20日の両日に筆記試験及び実技試験を、7月26日又は27日に模擬授業・個人面接を行い、10月10日に結果の発表をおこなうこととしています。

「(2) 受験区分・教科」については、記載のとおりであります。

「(3) 採用見込数」については、今後の退職見込み数や現在の教員の年齢構成、再任用教員数などを総合的に勘案して、昨年度より20人減の330人といたしました。

内訳は、小学校教諭等165人程度、中学校及び高等学校教諭等155人程度、養護教諭10人程度であります。

「(4) 受験資格」については、50歳未満としております。

「(5) 選考区分」については、記載のとおりであります。

なお、IVにあるとおり今回も引き続き正規教員としての勤務経験を有する受験者を対象とした選考も行い、即戦力となる優秀な人材を確保したいと考えております。

31ページをご覧ください。

「(6) その他」としまして、今年度初めて大学院修士課程在学1年目の受験者が採用候補者となった場合に、大学院修士課程修了までの採用の1年間延期を認めることとしました。

優秀な人材を確保し、より専門性を高めた上で教壇に立ってもらうためであります。

また、優秀な人材の確保には受験者を増やす必要があるため、教員の魅力をアピールし、石川の教員を目指してもらおうよう、県内の大学だけでなく、北陸・中部・関西・関東のそれぞれの地区の大学に出向き、教員を目指す学生を対象とした説明会を行っているところであります。

なお、選考にあたっては、スポーツ・文化活動やボランティア活動などの実績も考慮し、適切な人物評価となるよう工夫を重ねているところであります。

教員として豊かな教養と専門的知識を有することはもちろんであります。児童生徒に対する教育的愛情をもち、健康でたくましく、指導力・実践力のある人材を確保したいと

考えています。

次に「平成27年度石川県公立学校教員（栄養教諭）採用候補者特別選考試験」について説明いたします。

これは栄養教諭免許状を持つ本県の公立学校栄養職員の中から、選考により栄養教諭へ任用替えを行うものであります。

試験は、先ほど説明しました教員採用候補者選考試験と同日に実施し、3人程度を任用替えすることとしています。

【質疑】

（横山委員）

これからの時代において優秀な教員を確保するため、北陸以外の地区の大学でも学生対象の説明会を行っていることは、非常に重要なこと。エリアや内容を充実させて、これからは是非、「石川の教員はこうなんだ。」という石川の教員ブランドを強く発信してほしい。

（八重澤委員）

大学院1年の学生達は、選択肢が広がったということで、とても喜んでいる。

（金田委員長）

栄養教諭の特別選考は任用替えて、栄養教諭の普通免許状を現に有する者が受験する訳ですよね。もう少し説明の補足をお願いします。

（宮崎教職員課長）

この特別選考試験は、現に石川県の公立学校に学校栄養職員として、正規採用、任用されている者の中で、栄養教諭の普通免許状を持っている方を対象にしたもの。現に学校栄養職員である採用候補者を栄養教諭に任用替えをするためのもので、新規採用ではありません。

（金田委員長）

まずは優秀な候補者を集めていただきたい。

（金田委員長）

以降の審議については、非公開となるため、傍聴人の退席を促す。

議案第17号 平成26年第3回石川県議会定例会提出予定案件について（非公開）

金戸教育次長兼庶務課長が説明し、採決の結果、全会一致で原案どおり可決された。

議案第18号 石川県社会教育委員等の任命について（非公開）

坂井生涯学習課長が説明し、採決の結果、全会一致で原案どおり可決された。

議案第19号 石川県スポーツ推進審議会委員の委嘱（任命）について（非公開）
森山スポーツ健康課長が説明し、採決の結果、全会一致で原案どおり可決された。

・閉会宣言

金田委員長が、閉会を告げる。