

## 平成 28 年度第 2 回石川県総合教育会議

日時：平成 29 年 3 月 22 日（水）10:30～

場所：石川県行政庁舎 1106 会議室

### 1 開会

（司会） ただ今から、石川県総合教育会議を開会いたします。初めに、谷本知事からご挨拶をお願いいたします。

### 2 知事挨拶

（谷本知事） おはようございます。この総合教育会議は昨年 11 月に開催をさせていただきましたけれども、あのときには今後の大量退職を見据えた教員の研修体制の在り方について、皆さま方から大変貴重なご意見をお伺いしました。それを基にしまして、教育委員会の方でさまざまな観点から検討を重ねてまいりまして、具体の案を取りまとめ、そしてそれを平成 29 年度の当初予算に反映し、その予算そのものが先日、議会の方で原案どおり議決いただきました。

後ほどまた事務局の方から説明もあろうかと思いますが、もう何度も申し上げますように、今後 10 年間で、石川県は 8000 人の教員がいるわけですが、約半数が入替わるといって、かつてない急激な世代交代を迎えております。その中で石川県の学力、教育力は先日発表されておりましたが、おかげさまで全国でもトップクラスのレベルまで到達してまいりました。そういう中で、このレベルをこれからも維持していかなければいけないということになりますと、若手の教員が多くなってきますと、全体に若返るという意味ではいい面もあるわけですが、ベテランの教員の指導力がうまく引き継がれないと、これが全体の教育力に影響を与えることになっては大変なことです。教育委員会の方で新たにキャリアステージに応じた石川型の教員研修体制の構築を図ることにいたしました。

具体的には、教員研修の総合的な企画立案を担う教員確保・指導力向上推進室を新たに設置することにいたしました。彼は室長と同時に知事部局の参事を兼務していますから、知事の言うことも聞かなければいけないという立場でございます。そして教育センターですね。教育センターというと何かよく分からない名称なものですから、名は体を表すというように、より明確にした方がよかろうということで、教員総合研修センターに名前を改めることにいたしました。そして全国的にも高い評価を頂いております、いしかわ師範塾と連携して、学生から現職教員、退職後の教員の再任用まで含めた一貫した研修を実施する体制を整備することにいたしました。

さらに若手教員については、学校ごとに年間の研修計画を策定して、これに基づく校内研修を充実させる。今までは研修というと、何か教育センターに教員を集めて実習をする集合型研修が圧倒的に多かったようですが、そういうことになりますと、学校の現場を留守にして高尾のセンターにみんな集まらなければいけない。その分だけ学校がお留守になるということで、現場の校長さん方から、あまりにも研修が多過ぎて学校がずっとお留守

になってしまうと現場が耐えられないという話もあったようですので、若手の教員は学校ごとに年間の研修計画を出していただき、現場でしっかりと校内研修という形で研修を充実させていくことにいたしました。それと集合型研修をうまく組み合わせることで、学校の現場に過度な負担を伴わない仕組みをつくっていくことにいたしました。

そして中堅教員は、県全体の教科指導をけん引するリーダー、あるいは次の時代の管理職を担う人材の候補ということになりますので、その養成は教育センターでの集合研修に整理・統合して、教員が学校現場で児童生徒と向き合う時間の確保にも配慮していく。そんな仕組みをつくっているところであります。

いしかわ師範塾は申し上げるまでもなく、教員を目指す学生諸君の研修、それから、これからは教員も60歳で燃え尽きるわけにはまいりませんので、60歳で一応定年ですが、さらに再任用という形で現場で頑張ってもらう。そのためには再任用教員ももう一度磨きをかけてという意味で、再任用教員の研修を充実させる。この辺は師範塾でしっかりもんでいただく。こういうことにいたしまして、教員総合研修センターと師範塾はそれぞれしっかりと連携しながら、役割分担をしながら教員の資質の向上に取り組んでいくというシステムをつくり上げたわけでございます。これをいよいよ新年度から実行に移していくことでございますので、これからは本番でございます。これがしっかりとした成果を上げることができるよう、総合教育会議の皆さま方にもしっかりと、監視してくれとは言いませんが、いろいろとまたアドバイスを頂いて、この研修体制が本当に内容のあるものになっていくようにできればと思うわけであります。

もう一つ、スポーツの分野ですけれども、従来、学校体育としてスポーツは教育委員会の方で所管しておりましたけれども、そのうちスポーツの振興に関わる部分については教育委員会から切り離して、知事部局で所管することにいたしました。これは、学校体育を除くスポーツについては知事部局で所管することも可能だという法律の規定になっていることが一つあるのと、何といたっても昨年はオリンピックで石川県ゆかりの選手が3人もメダルを獲得したという、こういうことはかつてなかったわけでございます。それと、教育長を知事が直接任命することができるよう制度が大きく変わったこともありますので、学校体育を除いたスポーツのうちスポーツ行政については知事部局で所管し、同時に県の組織も改めまして、県民文化局を廃止して県民文化スポーツ部をこの4月1日から新たに発足させることにいたしました。そここのところで、スポーツ振興に県を挙げて取り組んでいく体制をつくったところでございます。

とはいいまして、やはり教育委員会との連携はこれまで以上に密に取っていかねばいけない。石川県もそうですが、日本の場合、明治以降のスポーツの振興は、正直に言って学校の教員がその中核的な役割を担ってきた。学校体育からスポーツがどんどん広がってきた。ドイツのような地域型のスポーツというものがいろいろいわれていますけれども、まだまだ歴史は浅くて、それなりの指導者を輩出するところまではいっていません。ですから良い・悪いは別にして、学校の教員の皆さん方を中核にして、そして学校体育とスポーツとの連携をしっかり取っていくことによって、より高みを目指す取り組みと裾野を広げる取り組みが内容のあるものになっていくのではないかと。

そんな意味でスポーツ振興課を知事部局につくりますけれども、その職員の大半は学校の教員でございます。教員なくしてスポーツ振興もままならないというのは、石川県と

いうよりは日本のスポーツの置かれた現状でございますので、それをわれわれはしっかりと受け止めて、これからもそういった人材の面も含めて教育委員会とはしっかり連携を取っていく必要があるということでもあります。教育委員会から知事部局に移ったからといって、教育委員会が責任を免れるということではありません。教育委員会も従来どおり責任の一翼を担い続けるということです。ですから、教育の責任はより重くなったということで、「知事部局に行ったから、わしは関係ない」というようにはいかない。これまで以上に良き人材を知事部局のスポーツ振興課へ送り込んでいただくという、手抜きは許されないということでもありますので、ぜひまたご理解を頂きたいと思う次第でございます。

そういうことが今回の主たるテーマでございますので、どうぞよろしく願いいたします。

### 3 議事

#### 教員研修体制の抜本の見直しについて

(司会) それでは、議事の方に移らせていただきます。なお、本日は金沢大学の榎見参与よりご欠席との連絡を頂いております。

ここからは、総合教育会議の事務局長である藤崎総務部長が進行させていただきます。

(藤崎総務部長) 総務部長の藤崎でございます。どうぞよろしく願いいたします。

初めに、昨年11月の総合教育会議におきまして頂きましたご意見も踏まえて、教育委員会におきまして教員研修体制の見直しについて鋭意検討を進めてまいりました。内容がまとまりましたので、ご報告したいと思います。それでは、事務局の新屋参事よりご説明します。

(新屋参事) それでは、教員研修体制の抜本的な見直しにつきましてご説明します。資料の1ページをご覧ください。本県では今後10年間で教員の約半数が入れ替わり、急激に世代交代が進むこと、また、集合型の研修が増加し、教員が学校現場を離れる機会が多くなっていることを踏まえ、教育センターを中心とした研修体制を見直す方向で検討を進めてまいりました。そうした中、前回の総合教育会議において現状と課題についてご説明し、ご議論を頂き、集合型研修の縮小など、さまざまなご意見を頂いたところであります。それらも踏まえ、来年度から教員の研修体制を抜本的に見直すことといたしました。

見直しのポイントは3点あります。1点目は、若手教員の早期育成についてであります。校内での若手教員の研修を充実させ、教育センターでの集合型研修と体系的に連動させた若手教員早期育成プログラムを確立します。2点目は、中堅教員の資質向上であります。県全体の教科指導をけん引する中核的リーダーの養成および管理職への登用に向けて必要なマネジメント力を身に付けるための研修について、さらに質を高め、新たなカリキュラムで実施することとしました。3点目は、教育センターでの集合型研修の整理・統合です。教育委員会各課が実施していた現職教員向けの研修を教育センターに一元化し、重点化を図るなどして、集合型研修のボリュームを全体で思い切って15%程度削減し、学校現場で教員が子どもと向き合う時間の確保にも配慮することとしました。

こうした見直しを組織的・効果的に実行に移すため、教員研修全体の司令塔として、新たに県教委に教員確保・指導力向上推進室を設置するとともに、教育センターを教員総合研修センターに改組し、いしかわ師範塾と密接に連携することにより、採用前の学生から現職教員、退職後の再任用教員までキャリアステージに応じた研修体制の構築を図ることとします。このような抜本的な見直しを通じて、教員の急激な世代交代を乗り切り、本県の教育力のさらなる向上につなげていきたいと考えています。

以上の点につきまして、より詳しいご説明をさせていただきます。2 ページをご覧ください。若手教員早期育成プログラムの確立についての説明であります。まず、左上の図をご覧ください。採用後 11 年目までの若手教員に対する現在の研修体制を示したものです。教育センターで初任者から 10 年経験者まで経験年数に応じた研修を実施しており、また校内でも各学校が自主的に若手研修を行っております。しかし、校内での若手研修につきましては、年間を通して定期的実施している学校もあれば、ほとんど実施していない学校もあり、また、内容につきましても学校任せになっているのが現状であります。そこで、校内研修について各学校で年間研修計画を立て、組織的・体系的に実施するよう見直しを図りました。

右側の図をご覧ください。新しく実施する若手教員早期育成プログラムでは、採用後の 10 年間で三つのステージに分け、それぞれのステージにおいて目指す教師像を設定しております。1～3 年目の第Ⅰ期においては学級担任としての力量を身に付けること、4～6 年目の第Ⅱ期においては学年全体を見通して校務を遂行する力を身に付けること、7～10 年目の第Ⅲ期においては学校全体の運営に寄与する力を身に付けることを目標とし、それぞれのステージ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組織的・体系的に実施していきます。なお、ステージごとに身に付けるべき資質・能力が備わっているかを検証するため、3 年目、6 年目に指定研究授業、11 年目には中堅教諭等資質向上研修において研究授業を実施します。

左下をご覧ください。各学校で実施する校内研修の内容につきましては、「授業実践力」「生徒指導力」「課題解決力」の三つの領域に分け、県教育委員会が示す標準的な研修メニューや各学校の状況に応じた独自の内容を取り扱うこととします。また、各学校ではベテラン教員の 1 人が若手研修コーディネーターを務め、年間研修計画の作成や研修講師の依頼等、若手研修の企画・実施を担当することとします。実施形態としましては、教員総合研修センターの指導主事による校内研修サポートや、校内のミドルリーダーが校外で受講した研修を還元する講義・研修、学校課題の対応案について検討するグループ協議などを想定しております。

右下をご覧ください。実施スケジュールとしましては、まずは来年度から 2 年間にわたり、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校において 18 校を実践モデル校に指定し、それぞれの学校で県教委が示す標準的な研修メニューを基に年間研修計画を策定し、学校内で若手教員研修を実施してもらいます。そして 2 年間の取り組みを検証することにより、石川版若手教員早期育成プログラムを確立し、他の学校にも周知を図った上で、平成 31 年度から全ての公立学校で全面実施したいと考えております。

3 ページをご覧ください。教科指導リーダー養成研修についてご説明します。この研修は、学力向上に向けて県全体の教科指導をけん引する中核的リーダー、つまり指導主事や

優秀教員、マスター教員候補者を養成するための研修であります。受講の条件として年齢制限を設けております。小中学校では30～35歳、高校・特別支援学校では35～40歳としておりますが、当面は上限をプラス5歳として募集したいと考えております。この研修では、小学校国語、中学校社会など、講師ごとに1グループ4名の強化グループを編成し、これまでの全講師共通の講義・協議に加えて、各教科グループに分かれての講義・協議、実践ゼミ、外部派遣など、さまざまな内容のものを年間14回程度実施し、教科指導リーダーとしての実践力をしっかりと身に付けさせたいと考えております。

4 ページをご覧ください。学校マネジメント力養成研修についてご説明します。教員の年齢構成を示す棒グラフをご覧ください。平成28年度の50代教員を見ますと、全体で3281人中、管理職は705人であり、約2割が管理職になっております。10年後の平成38年度を予測してみますと、50代教員の人数が半分以下に減ります。この人数の中で管理職が今年度と同数必要と仮定した場合、50代の約2人に1人が管理職にならないこととなります。それは現実的ではありませんので、40代の若い管理職を増やしていく必要があります。このような背景から、教頭の早期登用に向けて、管理職の素養を身に付けた中堅教員を育成するために本研修を実施することとし、原則として、この研修の受講者より教頭を登用する位置付けも明確にしたわけであります。

受講対象者は、小中学校では35～40歳、高校・特別支援学校では40～45歳としております。この研修におきましても、しばらくは上限をプラス5歳として募集したいと考えております。定員は100名を予定しております。

研修は、「カリキュラムマネジメント」「人材育成」「危機管理」「組織マネジメント」といった四つの分野について、年間で7日間程度実施する予定にしております。なお、研修内容の一部につきましては初任教頭研修から前倒ししたものを実施することとし、それに伴いまして、初任校長研修の一部を初任教頭研修に移し、初任校長研修は従来の2泊3日から1泊2日に縮小することとしました。

最後に、5ページをご覧ください。いしかわ師範塾の充実・強化についてご説明します。即戦力となる人材の養成および確保を図るために、来年度は3点の取り組みを行います。1点目は、受講機会の拡大です。学生クラスでは標準コースの受講希望が年々増加しているため、来年度は定員を20人増やし、140人とします。また、短期コースでは8月に開催するA日程の希望者が少なく、2月、3月に開催するB・C日程の希望者が多いという状況を踏まえ、A日程の定員を減らす代わりにB・C日程の定員を増やし、合計で10人増といたしました。講師クラスにつきましても夜間開催を拡充することとしております。2点目は、講座内容の充実です。新たな試みとして、学生クラスに県内企業実習を設けます。また、採用内定者向けの研修においても企業経営者等による講演会を実施します。他業種に触れることで視野を広げさせたいと考えています。3点目は、広報の強化です。ILACと連携して県内外の大学2年生にメールを配信し、いしかわ師範塾の周知を図ります。また、PR用映像を制作し、ホームページでのネット配信や学校訪問での上映に活用していくこととしております。

以上で私からの説明を終わらせていただきます。

#### 4 意見交換

(藤崎総務部長) 事務局からの説明は以上でございます。お手元に参考資料といたしまして「平成 29 年度の教育委員会の主要施策」というものを配布しておりますので、ご参考にご覧いただければと存じます。

それでは、これから意見交換に入りたいと思います。お忙しい皆さまの時間の有効活用の観点から、差し支えなければ、時計回りでまずご意見をお伺いしまして、その後また随時ということではいかがかと。よろしいでしょうか。

では、金田委員から。

(谷本知事) 初任校長研修は、2泊3日だと、校長はあまり現場を離れてはいけないということですか。

(田中教育長) いや、連続でやる部分のカリキュラムを少し前倒しするというだけで。

(谷本知事) 1泊2日で大丈夫なのかと。1晩泊めて、明くる日にもう解散というのは、校長こそもっと熱くなって鍛えないと。だから、法規演習というものはいいけれども、その代わり、こちらの中身を充実して2泊3日ぐらい徹底的に校長を鍛えた方が、1泊2日だと、来たその明くる日にはもう「さよなら」という形で解散するわけでしょう。丸1日一緒にいた方がいいのではないのですか。法規演習はいいけれど、こちらの方の中身をもっと充実して、校長研修にふさわしい中身にしたらどうですか。

(田中教育長) 各地区の校長会でもいろいろ研修をやっているし、研修会は結構充実しています。またそこはちょっと検討させてもらいますけれども。

(谷本知事) 1泊2日では研修にならない。来て明くる日にはもう解散するわけでしょう。やはり丸1日ぐらいいは朝から晩までずっと一緒の方がいいのではないですか。

もう一つ、若手育成研修はどうなのですか。一斉にショットガン方式でやるのですか。それとも年次進行でやるのですか。1～3年目、4～6年目、10年目の教員が既にいるわけでしょう。7～10年目の教員はいきなりこの第Ⅲ期をやるのか。第Ⅰ期、第Ⅱ期はもういいということになるのか。それとも今から年次進行でやって行って、今、研修に出ている教員は従来の研修をそのまま受けるというやり方でやるのか。それともショットガン方式で、7～10年目の教員は第Ⅲ期に張り付けて、4～6年目は第Ⅱ期に張り付けてしまうと。第Ⅰ期、第Ⅱ期はもう終わったという前提でやるのか。どのようにやるのですか。

(田中教育長) 終わった前提ではないのですけれども、基本的に研修計画を立てましたら、例えば5～6年目で人事異動をしますので、前の学校でどういう研修をしてきたか確認しながら、少し臨機応変に、抜けたところがあれば7年目以降に増やすとか、ショットガン方式ではやるつもりでおります。

(谷本知事) いいのだけれども、7～10年目の教員は第Ⅰ期、第Ⅱ期の研修は受けてきたという前提でやるのですか。今度、平成29年度から初めてこういう体制にするわけでしょう。普通は年次進行でいくけれども、そんなことをしていたらほとんどの教員は研修を受けないことになってしまうから、もう無理やりはめ込むと。7～10年目は第Ⅰ期、第Ⅱ期は終わったと想定して第Ⅲ期へ放り込むのですか。

(田中教育長) はい。

(谷本知事) そのために、やっていない教員がいきなり第Ⅲ期の研修を受けるのですか。

(田中教育長) そのために2年間モデル校で少しやってみまして、全体のカリキュラム編成のときに研修履歴の取り方もきちんと確立した上で、過去の研修も、どういう研修を前の学校で受けてきたかといったこともきちんと勘案した上で、しっかりと各学校で個別に対応してもらおうつもりで、今のところおります。

(谷本知事) それはいいのだけれど、7～10年目の教員であっても、これはとても第Ⅲ期の研修など受けさせられないという人は第Ⅰ期からやらせるということですね。

(田中教育長) 場合によっては。

(谷本知事) そうしたら学校現場は混乱するのではないですか。学校現場に任せるといったときに、任せる際の基準を明確にしてやらないと。校長の判断で鉛筆をなめながら「ああ、この教員は第Ⅰ期に放り込んでおこう。この教員は第Ⅲ期に放り込め」というようにやられてしまうと、現場がものすごく混乱するのではないですか。どうするのですか。

年次進行でやっていくと、ほとんどの教員は従来の研修ですよ。要するに4～5年たたないと、この研修プログラムに沿った形で研修を受けた教員が増えてこないわけでしょう。要するに1～3年目の教員はこれをやって、4年目以降の教員は従来の研修をやるという。第Ⅱ期、第Ⅲ期はやらないとか。年次進行でいくたび、第Ⅰ期が終わった教員は次に第Ⅱ期へ、第Ⅱ期が終わったら第Ⅲ期へとやっていくわけだから、これは全体で10年ぐらいかかるということですよ。平年度化してきます。

京都で立命館が小学校をつくったときは、あの川本さんがショットガンで全部入れてきたから。公立小学校の6年生、5年生を立命館小学校の6年生に引っ張ってきて、それで入れる。そうでないと校舎が遊んでしまうから。極めて投資をただけの効果が出てこない。学年進行でやっていくと、6年生までの校舎は造るけれども、1年生だけしか入っていない。6年かからないと校舎がいっぱいにならない。これでは私学は持たない。だから、公立の小学校の5年生をこちらに引っ張ってきて、6年生に入れてしまう。従来の公立学校でやっていた学習とどう連携を取るかは、立命館に任せてくれと。そうでないと校舎が遊んでしまうというのです。6年生分投資したのに、その6分の1しか使わないということでは、私学としてはやっていけないと。だけれども、そういうところでも立命館へ自分の子どもを移し替える保護者が結構いる。立命館のネームバリューでしょうね。公立の小

学校よりは立命館の小学校6年生に入れる。これはどうなのですか。あまり学校現場に任せ過ぎると、学校は混乱してしまいますよね。

年次進行でやっていくと、これはものすごく時間がかかるでしょうね。その辺の実務になると、基準づくりがなかなか。学校現場が分かるように、学校に任せるといったら、恐らく校長はまた混乱してしまうのではないのでしょうか。

(八重澤参与) 移行措置のようなものが多分考えられていると思います。大体どこでも新しい制度のときには、いろいろなことをやりますよね。

(谷本知事) IやIIはショットガン方式で全部やって、7~10年目の教員には気の毒だけれども、第I期、第II期の勉強を一緒にやってもらおうと。ちょっと詰め込みになるけれども、それはこういう制度を変えたときには必ず出てくる問題で、あなたたちには大変ですけれども、第I期、第II期の分も含めて全部研修をやってもらおう、とか。

(田中教育長) 今までには校内研修の研修履歴がしっかり確実に確認されていなかったの、それをしっかりやるということです。あとは3年目、6年目にきちんと研究授業もやって、力量を見極めるということも入れて、個別にそこは対応していくつもりではおりません。

(谷本知事) よほどうまくやらないと、学校現場がまた混乱するのではないですか。あまり現場に任せてしまうと。

だから、いつまでもショットガン方式でやるよりは、この制度の発足直後にこの研修を受けた教員には気の毒だけれども、少しやはり。だから、1~3年目の教員は非常にいいですね。スムーズにずっと入っていけるのですから。来年、教員に採用される方はこのシステムでスムーズにずっと入っていける。

(藤崎総務部長) では、まず他に事務局に質問がある方は。では、金田委員。

(金田教育委員) 今、ご説明いただきましたけれども、抜本の見直しというのは将来を見据えた形で非常に良く出来上がっていると思います。私もそうでしたけれども、今日までは教育の専門家としてやってきましたけれども、明日も教育の専門家である保証はないわけです。その保証を確たるものにするのは、私はこの研修だと思っております。そういう意味で、形だけのものではなくて、内容において、常に一方的に流れてくる研修ではなくて、受けている先生が何を指すか、そのためにどうしなければならないかということ、研修を受ける先生に常に意識させられるかどうか。私はそれがこの研修体制の抜本の見直しが一番大きなところだと思うのです。

基本はやはり研修の機会を与えとか、研修を受けるというものにあるのではないかと。主体性が問われてくる研修であると思っております。そのためにも、この教員総合研修センターに配置される指導主事の力量が問われてくると思っております。ぜひ指導主事が、あるいは総合研修センターの職員、教育委員会が従来のように機会を設けていると。そし

て国からのそういう伝達をやっているような研修では、また元に戻ってしまう。常に何を指すのかという研修の位置付け、意味付けを、指導主事、あるいは教育委員会は常に先生方に与え続けていかなければ、私はこの研修体制が生きてこないと思っております。

教員総合研修センターという形で改組していただきました。今日まで知事をはじめ、非常に難しい中で、例えて言うならば岩山に発破をかけながら、そして今、どうにかもやもやの土になったと。種をまけるときが来たのだという時期は持たせていただきました。ぜひ新屋推進室長をはじめ、種をまく時期が来た、いよいよ畑ができたという思いで教育委員会はスタートしていかなければいけないと思っております。

(谷本知事) 現場がよく分からないのですけれども、実践モデル校で18校を選ぶでしょう。選んだときに、第Ⅰ期は「学級担任としての力量を身に付ける」とか、第Ⅱ期は「学年において担当する校務分掌を遂行する力量を身に付ける」となっているわけだけれども、基本的には7年ないし10年目の教員は、第Ⅰ期、第Ⅱ期の能力は身に付けているという形で割り振りしていくのですね。そうしないと、これはできないわけだから。

(田中教育長) はい。

(谷本知事) その中で、実は7年目、10年目の教員だったのだけれども、やらせてみたら第Ⅰ期、第Ⅱ期の能力も身に付けていなかったと分かったと、「あなたはもう一遍、元へ戻れ」と。こういうことをこの実践校でやっていくのですね。

(田中教育長) そうです。

(谷本知事) 「あなたは第Ⅲ期でやったけれど、実はまだ第Ⅰ期だ。もう一遍、学級担任としての力量を身に付けろ」と。こういうことをやるわけですね。校長がそういうふうにするわけだ。「あなたは7年目に入って、学校において担当する校務分掌を遂行する力を身に付けているという前提でここの研修をやったけれど、どうも中身を見ていると、あなたはまだ第Ⅰ期の能力も持っていないようですね。もう一遍、第1期の学級担任としての力量を身に付ける研修をやりなさい」ということを校長が教員に指示する。そういうことをこの18校のモデル校でやるわけですね。それはまた大変ですね。

(中村教育委員) よろしいですか。教育のスキルということは置いておいて、その前に、今、新卒で大学を卒業してすぐ先生になられる方が42.8%ですか、増えたのですね。この方々は社会経験もなしに、人間的にすぐ「先生」と呼ばれるにふさわしい方々かという心配を連日持っています。弊社などの大卒の結構優秀な人でも、「先生」と言われるレベルかと。というのは、人間経験も浅いですし、前は講師を数年やっていた方が割と多かったので、その方は認められたのですよね。いわゆるチェックができたのです。今度は採用試験に受かったらすぐなるのですよね。4月3日にこれを渡す人で果たしていいのか、現実に心配がたくさんあります。

やはり人間として教育者の責任というか、その辺はいささか、そういう面から見ると、

スキルだけではなくて、人間性などいろいろな社会的常識を、やはり先生に値する人間でなければ困る。ましてや、より家庭崩壊的に、家庭で十分教育されていない。一ついいことは、学校の先生は割と世襲制が多いのです。これは親を見ているという面が若干あります。しかしながら、半分以上はもちろん親が教師ではない。そうしたところの人が採用試験さえ受かって先生だと翌日から言われ、その割には社会人としての教育、教育者としての人間的な教育があまりないように思っ、そこを大変心配しております。

(谷本知事) そうですね。中村委員の話を聞いていると、いきなり学校現場で若手教員の研修をやるよりは、まずは教育センターで集合研修をして、一番基本的なところを鍛えておくことが大事なことではないのですか。初任者研修もそうですけれども。いきなり全部出して校長に任せるといったら、校長はそんな基本的なことを鍛えるようなことをやっている暇はないですよ。それこそまず教員総合研修センターで集団合宿をやって、そのところをしっかり鍛えて、それから現場の校長にお渡しするという。だから、1年目の学級担任の力量を身に付けるより前に、ある意味、今の中村委員の話だとその前の段階だから、教員総合研修センターでもう一遍研修をしっかりとやって、教員とは何ぞやとか、教員としての心構えとか、そういうものを新任教員全体にまずはきちんとたたき込む段階がなければいけないでしょう。

(中村教育委員) 多分、職員室でも挨拶をきちんと大きな声でやっているところは少ないと思います。十分やっている、校長もしっかりしたところで頑張っている学校は当然あります。しかし、やはりみんなで声を掛け合わないとなつになりません。そんなことも基本的な一番大事なことなので、挨拶ができない学校は。

(谷本知事) そうですか。講師や非常勤の臨任講師などをやっいて教師になった人は、教育の現場を経験しているからこういうところは分かっているけれど、半分近くが全くの新人ということになると、まず教員総合研修センターで集合研修を受けさせるという。教師はみんな同じ仕事をやっているから、みんなを集めて研修をやるのはやりやすいのですよね。同じ仕事を一緒にやっているから。県庁みたいに仕事が違うことがないから。

総務部の仕事と健康福祉部は仕事が全然違うから。総務部では駄目だけれども健康福祉部に行ったらものすごく能力を発揮するとか、健康福祉部では能力を発揮したけれども総務部では駄目だとか、そういう得手不得手があるけれど、教員は全部同じ仕事をやっているわけだから、集めて教員全体の基本的なところの資質をもう一遍きちんと磨き上げるという意味では、教育研修センターの役割は大きいのですね。いきなり学校現場にぼんと預けてしまうよりは、4割が新人教員だというなら。今まではどうなっていたのですか。臨任講師だった人が圧倒的に多かったのですか。

(田中教育長) そうですね。

(谷本知事) だから、そんな新人教員が4割も占めるということがなかった。

(中村教育委員) 3割ぐらいはいます。

(谷本知事) そこはまた一つのポイントですな。新人教員が4割もいる。その新人教員をどうするか。臨任講師を経験した人はいいと。新人教員は別枠で教育研修センターに集めて、まず教員としての心構えをしっかりと鍛え上げるという過程が必要かもしれません。そうすると、これはやはり学校に下ろす前に集合研修をやっておかないといけませんね。室長、どうですか。

(新屋参事) 資料2ページの左上の現在の体制ですけれども、現在、初任者研修で24日間。

(谷本知事) これは正しいですよ。

(新屋参事) はい。それもやった上で、校内でも校内独自で県教委の示すプログラムを基にやっていくということです。

初任者研修や初任者フォローアップ研修、5年経験者研修といったものも、今後どうやっていくか。

(中村教育委員) 社会人観で言っても、先生としての知識を持った、やはり先生と言われるだけ、何といても先生と言われる人は少ないのですよね。それから、先生ということとは偉い人なので、それがいいかげんな先生では困るのですよ。

(谷本知事) 若手教員の早期育成プログラムは、実行に移すとなると、なかなか難しいですね。うまくソフトランディングを。研修そのものは実際になくて、初めてこれを入れるということだと入りやすいけれども、従来の研修などが入っている中でこれをこれに移し替えていくというのは、なかなかドラスティックなことはやれないから、ソフトランディングでずっとつなげていかないといけないから、そこは非常に難しいですね。口で言うほど簡単な話ではないですね。これは室長の腕の見せどころですね。

(横山教育委員) 今の問題で、新人が増えることとごっちゃにはしてはいけないのは、やはり働く人の、労働者としての問題で、2点あると思うのです。そこを整理しながら、一番大事な、きちんと生徒を向いて教育が行われるかということに基づいた軸があれば、いろいろな問題も見直し対象になると思います。

今の中村委員の今どきの若い者という話で、まずは人としてのというあたりも、第Ⅰ期、第Ⅱ期、第Ⅲ期とフェーズがあるという話も本当にそのとおりだと思います。私などももう40代後半なので、中堅的なプチ経営者のような研修を受けに行くのですけれども、そこで言われるのが、今どきの若い者と一括りにしてはいけないということです。これだけ若手が増えて、学校に任される責任があるということは、やはり校長、副校長にリーダーとしての資質がどれだけあるかということで、すごく大変な時代というか、本当に大問題だと思うので、もう一度、若い者にどういう対応をするのかということからも同じような

勉強が必要なのではないかと思います。

先日の教育ニュースで、東京都で副校長の志望者に定員割れがあったと書いていましたが、やはり皆さん懂れてなっていこうという、そういったやる気、モチベーションみたいなものが下がってきているとしたら、そういったものをもう一度持つていただく。リーダーのモチベーションづくりも同様の問題として捉えていただくといいのではないかと思います。

(谷本知事) 教員は同じ仕事をしているから比較しやすいですよ。この人は能力があるとか、ないとかということが。県庁は職場で全く違う仕事だからなかなかあれだけれども、教員の場合は同じ仕事だから比較しやすいのです。これはできる先生、これはできない先生ということがすぐ分かってしまいますからね。だから、できない先生をどうレベルアップさせていくかという、非常に的が絞しやすいというか。

先日、横山さんの立派な作品を見てきたのですよ。石黒商店ですか。

(横山教育委員) ああ。

(谷本知事) あなたのデザインでした。

(横山教育委員) はい。

(谷本知事) 最初は意味が分からなかったのだけれども、ふとしてこう見たら「ああ、それか」と。石黒商店という口がたくさんあるのです。それをこう抜いてあるわけです。10個の口がある。

(横山教育委員) 古いものを扱っていらっしやって、「生活は輝く」というコンセプトで。

(谷本知事) 社長から説明を受けるまで分からなかったのです。こんなデザイン、誰が作ったのかといたら横山委員だった。

(横山教育委員) はい。

(眞鍋教育委員) では、八重澤先生お得意の3点です。1点目ですけれども、研修の量を15%減らすということで、単に量を減らしただけではもちろんよくなくて、質の問題ということなので、多分、今までの研修でも1回ずつ受講後のアンケートなどを取ったり、事後評価などをされていたりすると思うのですけれども、研修された内容が学校現場に帰ったときにどう活かされてきたかとか、1年後振り返ってみて役に立っているか、やりっ放しになっていないか、本当に役に立つ研修だったかどうかというところの確認をより一層していただくことをお願いしたいと思います。それが1点目です。

それから2点目ですけれども、今度「教員確保」という名前が推進室に付くわけですよ。そうしますと、今、教員が確保できていないというか、もっとたくさんの方に教員採

用試験を受けてほしいということかと思うのですが、そのたくさんの方というのは、教員免許を大学で取るけれども教員にならない人が多いという認識なのか、良い人材がよその県に逃げてしまっているという認識なのか、そこはどのような認識で教員確保を目指していくのか。つまり、広報とか、どういうものにつながっていけばいいかということが、すみません、私の方が委員なのですけれども、少し事務局にお聞きしたいと思っている点です。

それから5ページ目です。師範塾の中に、施策②で「他業種に触れる企業実習・講演会の新設」とあります。これまでの師範塾でやっていた内容から、さらに現場の企業を知るといったものが増えていきますけれども、金沢大学のことを考えてみても、確かに教育学部の学生は、長期のインターンシップに4年間で行ったりということは少ないように思うのです。それ以外の学部で学んでいる学生たちは、単位化したりしていますので、自ら進んでインターンシップに積極的に出たり、企業を知ろうという努力をしているのですけれども、そういう面で教育現場に出ていく教員になれる方も、こういう他業種に触れるようなものがこれからは必要なのだということが、大学の中にも、学校教育学類の学生の中にももう少し浸透するといいですし、そういうことは大学として連携して何かできるのではないかと。既にそういうメニューが大学の中には取りそろえられていますので、そういうものを学校教育学類や教員を目指す学生にも身に付けていただく方が、これから教員になるにはいいなということがあります。以上、3点です。

(藤崎総務部長) 眞鍋委員のご質問に対して、どういうことか、ご説明を。

(新屋参事) 1点目の研修の評価につきましては、今も一応やっておりますけれども、さらに改善しながら、研修履歴などもきちっと整理して、自分がどういう研修を受けて、どういう力を身に付けていったかというようなことを、事務局の方でしっかり管理していくようにしていきたいと考えております。

それから2点目の教員確保の点につきましては、まずは何といても教員を志す優秀な学生に採用試験を受けていただかなければいけません。最近、倍率が若干低いところで止まっておりますので、そういった倍率を増やす一方で、いしかわ師範塾と連携しまして、現職の間だけではなく、いろいろな研修を通じて大事な力を身に付けて、即戦力としての優秀な教員を確保していきたいと考えております。

(谷本知事) 教員の確保は、教員を養成する学部、教育学部は別に数が減ったわけでもないし、学部の定員数が減っているわけでもないのでしょうけれども、基本的には石川県も含めて各県みんな、教員の大量退職時代を迎えたと。教員がどんどん辞めていくから、採用しなければいけない教員も、そういうことで数多く採用しなければいけないという中で、相対的に競争倍率がずっと下がってくる。下がってくるということは、ひょっとしたら優秀な教員を確保することができなくなってしまうかもしれない。やはり競争率が高いほど、優秀な教員を確保できるチャンスが多いわけですね。一定の競争倍率は維持した上で、そこから優秀な教員を採用するためには、やはり教員試験を受けてもらう方をどんどん増やすということをやっていかなければいけない。他の県も恐らくそうです。教員が大量に退職していくという状況を迎えたということです。

だから、われわれは前倒しで、しかも石川県の場合には前倒しで、本来は 200 人辞めていくけれども 300 人教員を採用するとか、その代わり、後へいけばいくほど、今度は 300 人辞めても 200 人しか採用しない。そして、この山のでこぼこをなくすと。教員を平準化していかないと、また何十年か後には大量退職という時代が来るわけですよ。そういう弊害をなくすためには、やはり教員の年齢別の構成を平準化しておかないといけません。教員を採用しても、競争倍率を高めて優秀な教員を採用しなければいけない。

だから、師範塾などで、石川県はこんな形で教員養成をやっているのだということを教員の卵の人たちにしっかりと勉強してもらって、その頃から資質の向上を図ってもらって、石川県の教員採用試験をしっかりと受けていただいて、優秀な成績で受かっていただいて、そして県が採用する。そういうことを石川県はやっていかなければいけないということです。

それを充足すると同時に、60 歳で燃え尽きてしまっただけで困るというのは、60 歳で定年になっても、それから再任用で教育の現場で頑張ってもらわなければいけないということです。「私はもう 60 歳になったから、教育とはもうさよならや」という気持ちを持ってもらっては困る。だから、60 歳で一応、定年で辞めていただいて、退職金はもらっても、それから再任用という形で、教育の現場で引き続き働いてもらう。そういうエネルギーを持ち続けてもらわなければいけない。教育の現場でやろうという意欲を持った方々ほど燃え尽きてしまいやすいので、燃え尽きない、65 歳まで頑張るということも、やはり片方でやっていかなければいけません。

もう一つ、三つ目は何でしたか。

(眞鍋教育委員) 多数の企業の・・・。

(谷本知事) そういう世界とのお付き合いが教育現場にはほとんどないでしょうから、そういうところの方のお話を聞くと、目から鱗みたいなどころがあるのではないですか。

(藤崎総務部長) では、西川委員。

(西川教育委員) 一部重複するかもしれませんが、今年 10 月に教育委員を拝命してから、中能登教育事務所管内の小中学校を全部回ってきました。その中で校長さん方に話をしてきたのが校内研修の充実です。今回の大きな見直しの成否の一つが、校内研修がうまくできるかどうかです。「ああ、楽になった」と、それを無駄に過ごすような学校の在り方ではいけないということで、校長に強くお願いしてきたのですけれども、その中で何人かの校長から、校内研修の質の確保という視点で、県の教育センターにあるノウハウ、これまで培ってきた資料を何とかパソコンでアップして、その資料を取り寄せて、そして校内研修に利用できないかというような要望がありました。これはまた県の方へ要望として伝えておきますと言って帰ってきました。教職員課長には先日お話ししたのですけれども、せっかくこれまで培ってきたノウハウ、宝物を何とかうまく利用できないかと思っています。もちろん校内研修サポート事業というものがあるわけですが、たびたび県のセンターの指導主事が行けるというものではないと思うのです。これは物理的に。

(谷本知事) それは校内研修をより内容のあるものにするための、校長を集めての研修も必要だということになりますか。

(西川教育委員) 本来はそうあればいいかなと。

(谷本知事) また校長を集めるのですか。それで、教員研修センターでまた研修をやる。校内研修をより中身のあるものにするためには、もちろんいろいろな情報提供をしなければいけないけれども、校長さん方を集めて校内研修というのは、こういうところに視点を置いて、こういう形でポイントを置いてやれよという研修も必要だということですね。そういう研修もやるのですか。今のお話だと、そういうふうになっているのですか。

(新屋参事) 校長に対する研修もいろいろやっておりますので、そういった中で周知などもしていかなければなりません。現在でも教育センターにカリキュラム開発支援室、あるいはスマートスクールネットというものを二つ既に動いておりますので、そういったものをもっと有効に活用できるように、データベースをしっかりとするとともに、また PR もしていきたいと思えます。

(谷本知事) 恐らく校長さん方は、教育センターにどういうデータが、どういう資料があるかということをお聞きなさいなのですね。

(西川教育委員) 膨大な量があるので。

(谷本知事) だから、そこから校内研修に必要なデータを教育センターがセレクトして、こういう資料があるから、アクセスすればそれはきちんと見られるよと。

(西川教育委員) そうしていただくと助かると思えます。

(谷本知事) それさえすれば、校長さんは校内研修をやるのですかね。鬼に金棒な感じで。それとも。

(西川教育委員) メンターとか、その人その人によって経験値が違うし、いわゆる一人の視点など決まっていますよね。そうではなくて、センターで「こんないい資料があるよ」と。

(谷本知事) やはり資料を提供するだけではなしに、センターで校長の研修をしなければならない。基本的なところの校内研修はこうやるべきだと。そして、教員研修センターはこういう資料をきちんとそろえているよ、いつでもアクセスしてもらえれば見ることができるよということを、あらためてやらないといけないということですね。

(西川教育委員) 例えばこの18のモデル校の校長さん方に実施してみて、やっていただければありがたいと思います。

もう一つは大変細かいことなのですが、これは中村委員の話とちょっと重なるのですが、やはり人間力アップ。特に、私は保護者を味方に付けることができる教員でないといけないと思います。というのは、例えば通知表渡しで「おたくのお子さん、いい子ですね」と一言声を掛けると、その保護者はその先生のファンになるのです。ところが、「おたくのお子さんにはこんな問題がある」と、言うことをしっかり言わなければならないという思いが強くて一つもほめない、悪いところばかり言うとか、例えばPTAの会合があって校長室に座るときに、保護者が入ってきて、教員が上座に座って保護者が下座に座る。そういうときは、きちっと保護者の方に上に座っていただいて「私らは提案者です。お願いする立場なのです」ということができるような教員に育ててほしいなど。これはちょっと重なるのですが、そういった対話力というか、保護者対応、それからクレーム対応ですね。一言で炎上すると思います。

(谷本知事) それは研修の中身ですね。

(西川教育委員) そうです。

(谷本知事) ここが第I期の「学級担任としての力量を身に付ける」の中身です。

(西川教育委員) 初任者の通知表渡しの際に、私は各校長にお願いして、慣れるまでベテランの先生を1人付けてくれと。

(谷本知事) 新任の教員にはね。

(西川教育委員) 初任者には必ずサポートの先生を付けていただいて、余計なことを言わなくていいけれど、変な発言があったら修正する。

(谷本知事) やはり戦後、大学での教育実習が足りないからです。教員採用試験で採ってしまうからです。昔の師範学校はそんなことはしなかった。何百時間と教育実習を徹底的にやったから、そういうものが全部、教員になる前に備わってくるのです。師範学校も高等師範学校も。今の戦後の大学の教育学部は、ほとんど実習をやっていない。週に16時間やれば、免許を取れるのですか。10時間ぐらい教育実習をやれば免許が取れてしまうのだから、現場のことはほとんど分からない。採用試験を受けて教員になるわけですからね。中村委員や西川委員の言われるようなことが起きるのではないのでしょうか。教育実習の時間が短過ぎるのです。

大学の教育学部はみんな忙しいのですか。教育実習ができないぐらいに。

(八重澤参与) 大学自体が忙しくて、大学の教員も余裕がないのです。多分、先生方はよくご存じだと思うのですが、もう本当に大変です。文科省からも・・・。

(西川教育委員) 実習をやっているのではないのですか。

(八重澤参与) 実習はやっています。

(西川教育委員) 教育学部の学生は、ひと月、ふた月、やっているのではないのですか。

(谷本知事) だけれど、教育実習は任せっ放しではないのですか。

(八重澤参与) そんなことはないです。実習はきちんと行くのですけれどね。

(西川教育委員) ある意味、ちょっと言葉は悪いのですけれども、お客さんなのですよ。学生が、教育実習に来る、学校へ来るお客さんなのです。

(谷本知事) ああ。だから、そういう教育ではなしに、要するに保護者に対してはどう対応すべきかとか。ただ自分は数学をどう教えればいいのかとか、算数をどう教えればいいのかというテクニカルな実習ではなしに、保護者とどう向き合えばいいかというところも含めて、恐らく昔の高等師範学校はやっていたのではないのですか。

(西川教育委員) もう一つは、本当にあなたは教員になりたいのかと。

(谷本知事) いや、それは教育学部に入っているから教員になりたいのではないのですか。違うのですか。

(中村教育委員) 資格だけ取って、みたいなの。

(谷本知事) それで他に行ってしまうのですか。

(中村教育委員) ええ。

(谷本知事) それを教育学部はたださなければいけない。

(西川教育委員) やはり偏差値なのですよ。

(谷本知事) 教育学部はそうなっているのですか。

(松澤参与) 教育学部も何々学部も、どの学部も偏差値で入れる学部・学科を選ぶと。やりたいことで選ぶ生徒や学生もいますけれども、必ずしもそうではないのです。

(西川教育委員) 従って、企業の実習に行っても、お客さん扱いされている企業実習だ

ったら、私はあまり意味がないなど。徹底的にしごいていただくというか。私は、実は教員になる前に2年間民間の経験がありました。

(谷本知事) あなたはすぐ教員にならなかったのですか。

(西川教育委員) はい。受からなかったのです。でも、今から思うと、やはりその2年間の経験というのは。

(谷本知事) その間、臨任講師をやらずに民間企業で。

(西川教育委員) そういう意味では、やはりしごいていただける企業に。というか、企業にお願いして、しごいてやってくれと。以上です。

(松澤参与) ちょうどその話の続きで言いますと、やはり学校教員の純粹培養をずっとしているのですよ。いわゆる社会との連携がない。そういう意味で、例えば教員採用試験で新卒しか採らない。新卒有利の採用試験になっているわけです。今は民間企業の中でも、異動する段階で人材はいろいろ動き回っているのです。教員組織だけがずっと純粹培養です。

(谷本知事) ああ、そうか。意外と未経験者を採用しないのですね。教員の世界だと。

(松澤参与) だから、今、西川先生のおっしゃった教員免許を持っている、いわゆる社会を経験している人たちがいるのです。その人たちは多分、採用試験には弱いのです。その考え方なのです。実務をやる企業とか、いろいろなことを経験した人たちの、大いに先生方に登用する考え方です。校長先生はいろいろな人を登用したりしますけれども、現場にいろいろな実務経験をした人たちを入れるような方策を考えることを、いわゆる人材確保ということを言えば、多様性を求めなければいけないのです。それがずっと研修で先生、先生、生徒と行ってしまいうわけですから。

(谷本知事) 知事部局は、職務経験者は別枠で採用試験をやっていますね。

(南井総務部次長) やっています。

(谷本知事) 知事部局は、民間企業で働いていた職務経験者を何人か採用しているのですけれども、それは別枠で採用試験をやっています。一般の公務員採用試験とは別に。

(松澤参与) 大学などは、民間企業出身者は大いに登用しますから、いわゆるアカデミアだけで育った先生だけが。

(谷本知事) 教員採用試験はもう全部一緒なのですか。職業経験もみんな別枠採用でや

らないのですね。

(松澤参与) 人材確保は、新卒の学生を確保することも重要ですが、多様性を確保するような教員採用をぜひ。

(谷本知事) でも、それは大前提として、教員の免許を持っていないといけませんね。

(松澤参与) 免許は持っています。それでいろいろな形で、またそのタイミングで企業に入ったり、あるいはもう一度教員になりたいという人が結構いるのではないかと私は想像しています。

(谷本知事) なるほどね。

(松澤参与) その話に続いて、もう1点。この研修というのは全員研修なのですか。例えば初任者は全員受けるのですか。

(谷本知事) しっかりと。

(松澤参与) これをやるのですね。3年目のフォローアップは。

(新屋参事) 2ページの初任者研修、初任者フォローアップ研修、5年経験者研修、中堅教諭等質向上研修は、必携で全員対象となっています。

(松澤参与) 全員対象ですね。一番の問題はそこの評価です。本当に評価をどういう基準でやるか。今日も議論がずっと出ていますけれども、研修そのものは非常に枠組みはいいと思いますが、いわゆる何を研修し、何をきちんと評価するか。そこをある意味では目的意識的に先生方に植え付けないと、形は整えますけれども、本当の研修の成果はなかなか期待できないかもしれません。その辺の本当に評価をきちりやるというか。そういう意味で、その18校の中でも評価まで含めたトライアルをぜひしていただきたいと思っています。

(谷本知事) 教職員課も一緒にかむのでしょうか、人事評価について。

(新屋参事) はい。

(松澤参与) もう1点は先ほど申し上げたように、やはり新人とベテランのマンツーマンの組み合わせが非常に重要だと思っています。そういう意味で、メンターになる教員がマンツーマンで指導すると。これは今も行われているかもしれませんが、やはりそれが必要だということと、もう一つは、これはもう予算などの問題ですが、大学でもサバティカルという制度を設けているのですよね。一定期間、校務を全部外して自分の

研鑽につなげるのです。

(八重澤参与) サバティカルは休み。サバト(安息)から来るのですけれども。

(谷本知事) それはどういう意味なのですか。

(八重澤参与) 1年間、自分で好きなところに研修に行っていていいのです。自分でちゃんと仕事を・・・。

(松澤参与) 全部仕事を免除して。

(谷本知事) 免除して、自分の好きなところに行くのですか。

(八重澤参与) どこに行っていていいのです。海外へ行っても。

(松澤参与) どこでも行っていいのですけれども、大学は1年が基本です。研修も大事ですけれども、やはり余裕で3カ月や半年でもそういう研修や、自分で研鑽する時間をつくれる。これは予算的な問題が非常に多いのですが、かなりの大学はそれを登用してきたのです。金大あたりもやっていますね。

(八重澤参与) そうです。

(松澤参与) 何かというと、いわゆる雑用が大学の先生も結構多いのです。まして小中高の先生は忙しいはずなので、自分を研鑽する。先ほどから議論されているように、人間としての資質の問題、あるいは専門性を磨くことは、まずは与えられるものではなくて、自ら時間をつくって、一定期間そういう制度が実現できないかなと。

(谷本知事) 教員は現場をお休みして研修派遣という仕組みはありますか。知事部局はそれをやっています。教員もあるのですか。

(田中教育長) 内留みたいなのですか。

(谷本知事) それは学校の現場を休んで、国の研修センターに研修を受けに行っているのですか。

(新屋参事) 短期や30日といったものはありますけれども、1年という長期のものは、教員の場合は自己啓発研修といって、自分で休んでどこかへ行って研修するというものが制度としてはあります。ただ、そんなに一般化してはいません。

(谷本知事) そんなに活用されていない。制度としてはあるのですか。

(松澤参与) その研修先で、例えば金大で学んだり、あるいは語学関係の学校を受けて、いわゆる教科目を聞かせたり、最先端を聞くと。うちの大学でもそうですけれども。県立工業とうちは、いわゆる高校教育のプロフェッショナル・ハイスクール・プロジェクトでやっていますけれども、先生方が結構うちの大学に来てそういう研修をしたり、うちの学科の学生が直接指導したりする。それがああいうプロジェクトでできたのですけれども、それでもなかなか先生方は忙しい中でやっているのです。半年なり3カ月赴任されて大学の最先端の研究を知ることが、ある意味では非常に自己研鑽になるのではないかと私は思っています。

(谷本知事) なるほど。

(丸山参与) 私は詳しいことはよく分かりませんが、先ほど知事がおっしゃっていた旧制度と新制度の移行のことについて、むしろ質問させていただきたいのです。旧制度で、1～3年で研修を受けたり、あるいは4～6年で研修を受けた人が、第Ⅲ期に入るときにここで受けた内容が重複する場合が多々あると思います。そこで、第Ⅰ期、第Ⅱ期を飛ばすことができるのかどうか、その点はどうなっているのでしょうか。

それからもう1点は、やはり先生方は、皆さんがずっとおっしゃるようにプライドを持って、しかも自信を持って教えるようにするというのが大切です。われわれのところも最近、アクティブラーニングということが行われています。先輩と後輩を交えて一緒に問題点を洗い出したり、ノウハウを教え合ったりする。これが案外有効だということです。上意下達で経験のある先生方、主任などが来て講演されるというのも決して悪いことではないのですけれども、やはりその人の中に入って、むしろ若い方から「こうしたらどうですか」という提案型の教え方もまたあると思うのです。アクティブラーニングと書いてありますから、そういうものをうまく利用していただいて、自分からやる気を起こさせることが大切です。先ほど多くの方が言われましたように、先生としてのプライドを持ってやるという話もありますし、初任者でも偏差値で入ってくるとどうしても腰が引けるということも、正直に言っていると思うのです。だから、そういうものを早く払拭して、自信を持ってやれるような仕組みをつくっていただけるといいなと思いました。

(谷本知事) 丸山参与がおっしゃったのは、18校の実践モデル校でどういうことをやるかということですね。

(丸山参与) そうですね。その内容が問題だと思います。

(谷本知事) いきなり第Ⅲ期に行けるといふ。だから、恐らくこの18校でいろいろな実践をやる中で、いろいろな試行錯誤がある。いわばこれは実験台ですから。そこからより現場のニーズに合ったシステムをつくり上げていくということですから、平成29年と平成30年の2年間は大変大事ですね。いろいろなケースが出てくるのではないかと思います。現場であったこと、そこからそれをどのようにシステム化していくかということをやっ

いかないと、問題ばかり指摘して、後はまた現場に投げつけてしまったら、現場は混乱してしまうので。

(丸山参与) おっしゃるとおりです。ですから、この実験校で過去の研修成果をどのように評価するかというようなことも考えていただければ。

(谷本知事) この18校は、小中高6校ずつやるのですか。

(田中教育長) 小学校で8校、中学校で4校とバランスを取っていますけれども。高校は4校、中学校も4校、特別支援学校は2校で今考えています。

(谷本知事) それで18校なのですか。

(田中教育長) はい。8校、4校、4校、2校。

(谷本知事) ということで、小・中・高等学校をそういう形で選んで。

(田中教育長) 選び方も、小規模校とか中規模校とか、きちんと状況の違うものを踏まえて選びますし、小規模校でいきましたら、小規模校1校でいくと、例えば1～3年目の先生しかいない場合もあるので、そういう場合は近隣の小規模校が集まって共同でやってもらうのです。いろいろなパターンでモデル校をやろうとしています。

(谷本知事) モデル校は加配してあげるのですか、教員も。

(田中教育長) ええ、いろいろと配慮しています。

(谷本知事) してやらないと、いろいろな実験台にされるわけだから、校長も大変ですね。通常の学校業務をしながらモデル校としてもやっていくわけだから、教員の加配がないと、とてもではないけれど校長がつぶれてしまいます。

(田中教育長) そういういろいろな人事の配慮もしますし、必ず1年目から第Ⅰ期、第Ⅱ期、第Ⅲ期の教員がいる学校を選びますし、ある程度、校内研修がしっかりしている学校を選んでモデルでやってもらう。さらに意識を高めてもらって、2年間でしっかりした、それを他の学校でも参考にしながら。

(谷本知事) だから、加配もそうだけれど、教育センターからも相当サポートしなければいけない。

(田中教育長) します。

(谷本知事) 教育センターも問題意識を共有して、学校現場で実際にやってみたら、こんな課題やこんな問題が出るのだと、これはこういうふうに解決すればいいのだということを、教育センターも一緒になって入らないと、上から目線で見ただけでは話になりません。

(田中教育長) はい。学校に下ろせる研修と下ろせない研修も2年間で選別したいと思えますし、そういう中で集合型研修の内容もそれに合わせて見直すということも2年間でやりたいと思えます。

(谷本知事) 新屋室長の責任は重大ですね。1年後これをやったとき、また大変ですよ。1年後、またこの教育総合会議をやったときには、その結果を報告しないといけないから。どんな問題があったのかと。

(藤崎総務部長) それでは、八重澤委員。

(八重澤参与) 最後に、皆さんずっとお話しされましたので、私は3点プラスアルファぐらいで簡潔に話をさせていただきます。

まず1点、よく分かったのは、いつも県教委が目指している方向である、良い教育は良い教員からということが実に分かる仕組みづくりだと感心いたしました。その中でまず1点目は、先ほどから中村委員や西川委員や横山先生からも指摘があった、つまり数字にならないような例えばスキルであるとか、人間性であるとか、そういう評価に乗らない面をどのように育成していくかという問題がありまして、恐らくそれはここに書かないけれども底流としてみんなあると思いますから、そういうものに配慮した研修をお願いしたいということです。

2点目は、この予算のところを見せてもらいましたら、1枚目に、学校におけるカウンセリングの強化ということでスクールカウンセラーの配置ということがあります。スクールカウンセラーをやっている方何うと、スクールカウンセラーは学校の中では結構大事な役割を果たすのです。私があるところのある小学校に聞いたら、教員自身が自分の子育てと学業の両立を、つまり仕事の両立をどのようにしたらいいのだろうかというように、学校に配置されたスクールカウンセラーのところに行くし、また管理職も、教科に弱い先生がいるのだけれどもどうしたらいいのだろうかということで、これは2000年からできた学校心理学という分野の方が先行しているところなのです。

ですから、スクールカウンセラーを拡大してくださったことはとてもありがたいし、先ほど西川委員がおっしゃいましたように、保護者を味方に付けるスキルもスクールカウンセラーの方できちんとアドバイスしたり、校内研修をカウンセリングの面からやっていただくような働き方をしていただく研修が必要かと思えます。特に最近はチーム学校ということで、子どもの教育は保護者、地域、教員、とにかくみんなで力を合わせて次世代の子どもを育てようということですから、ぜひこのカウンセリングの強化というところでも、スクールカウンセラーに関する研修等をよろしくお願ひしたいと思えます。

3点目は、先ほどから出ています働き方改革というものを、今、国が旗揚げしています。

サバティカルもそうなのですけれども、以前、私どもの大学に大学院生となって来られた現職の先生が、大学の派遣留学システムに乗って行っていいかということが問題になったことがあります。県にとっても、諸外国の文化や教育の実態を知るとはとても大事ですので、そうした検討を。14条では先生方は来られています、1年やるとまた帰られますので、そのあたりを少し検討していただくと、教員が自ら学ぶことに対応できるのではないかと思います。

それでプラスアルファといいますのは、今度は英語教育が小学校に下りてきたりしていますね。そういたしますと、やはり子どもにはさまざまな文化や外国語を知っている人をぜひ配置したいということになりますと、少し直線的な教員採用システムが中途採用だとかで少し柔軟性を持つのではないかと期待して、私の意見はこれで終了です。聞いてくださってありがとうございました

(谷本知事) 職務経験者というのは、教員の世界というと難しいところもあるのでしょうか。教員は経験でしょう。教育の現場でずっといろいろなことを体験して、失敗もあれば成功もある。そういうことが全部自分の糧になっているわけだから、全然違う世界で、10年間民間企業で働いていて、それからいきなり小学校の現場へ行ってやるといったときには、なかなか大変なのでしょう。

(八重澤参与) だから、研修が大事になるのではないですか。

(谷本知事) 研修といっても、例えば10年間、15年間民間企業で働いていて、それから教員の世界へぱっと飛び込んで子どもと接触するいうときに、よく分からない。教員は長い時間をかけて、経験の中でいろいろなノウハウを蓄積してきているので、子どもの立場に立って何かするとか、そういうノウハウなどは一朝一夕にはなかなか備わらないような感じもするのです。

(松澤参与) おっしゃるとおり、かなり難しいと思いますけれども、多分、企業内研修等も年齢に応じて新人を教育したり、中堅を教育したり、教育経験というものが結構いろいろな面であるわけです。ただ、子どもの心理などは、そういう意味では知事がおっしゃるとおり難しいかもしれません。

(谷本知事) 小学校などはね。

(松澤参与) はい。だから、そういう意味で、小学校は無理だとしても、中学あるいは高校あたりは考えられるのではないかと思います。

(田中教育長) 採用試験をしますと、民間経験者の免許を持っている方で受けていらっしゃる方はたくさんいます。そんな中で面接をしますと、違うなという方もいらっしゃいます。ただ、学科も含めて。

(松澤参与) そこは新卒はだいぶハンデを背負ってしまうので、人間的には非常に資質のある方なのだけれど、学科試験はかなり難しいのだなというふうに想像しています。

(谷本知事) 職務経験者枠みたいなものを設けるのかどうかですね。職務経験者という別枠を。同じ土俵で試験をするのではなくて、そういう人たちのグルーピングをして、そこで共同試験をやってもらう。県庁の知事部局がやっているのと同じように、民間企業での経験を県の仕事に活かしてもらうということで、採用試験で振るい落とすことが目的ではなしに。

(田中教育長) 本当は、工業高校や商業高校などは欲しい面もあるのですよね。

## 5. 閉会

(藤崎総務部長) そろそろ予定されたお時間でございますけれども。

(谷本知事) 次はいつやるのですか。1年後？

(藤崎総務部長) 次回の会議につきましては、日程等はまたご相談させていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

(谷本知事) では、研修をしたら途中経過を見て。

(司会) 以上をもちまして、閉会とさせていただきますと思います。皆さま、長時間にわたりましてありがとうございました。