

平成29年度 第3回 千葉県総合教育会議 会議録

日時 平成30年2月14日(水) 午後1時00分から2時00分まで
場所 千葉県庁本庁舎5階大会議室

1 開会

○小倉総務部長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから平成29年度第3回千葉県総合教育会議を開会いたします。

本日は、報道機関各社のほか、一般傍聴といたしまして2名の方が入場されておりますので、御了承願います。

それでは、初めに、議長である森田知事から御挨拶がございます。お願いします。

2 知事あいさつ

○森田知事 皆様、こんにちは。着席にて失礼させていただきます。

教育委員会の皆様には、大変御多忙の中、本日の会議にお集まり賜りまして、まことにありがとうございます。

今年度のこれまでの会議では、不登校対策について貴重な御意見を賜りました。皆様からの御意見を踏まえて、今後、本県が進めていく不登校対策についての協議結果をまとめることができました。皆様に心より感謝申し上げるところでございます。ありがとうございます。

本日はこの協議結果についての報告をさせていただいた後、「教員の資質向上について」というテーマを用意いたしました。

本日も是非、忌憚のない御意見を賜るよう、よろしく願いを申し上げます。ありがとうございました。

○小倉総務部長 ありがとうございました。それでは、恐れ入りますが、報道の皆様方には、カメラ撮影はここまでとさせていただきますので、よろしくお願いを申し上げます。

3 議事(1) 子どもたちが困難を乗り越えて生きていくための力の育成 ～「不登校」に焦点を当てて～

○小倉総務部長 それでは、議事に入らせていただきます。

次第に従いまして、「子どもたちが困難を乗り越えて生きていくための力の育成～『不登校』に焦点を当てて～」を議題とさせていただきます。

皆様の机上の資料②が、今年度の第1回、第2回会議で御意見をいただいた不登校対策についての協議結果となっております。

初めに、知事から当協議結果について御発言をお願いいたします。

○森田知事 それでは、不登校対策の協議結果について御報告をさせていただきます。

当協議会結果は、第2回会議で原案をお示しし、それに対する皆様からの御意見を踏まえ、見直しを行い、最終的にまとめたところでございます。

特に不登校対策支援チームの設置については、このたび平成30年度当初予算案に新規に盛り込み、明日の開会日に上程することとしております。スクールソーシャルワーカー及びスクールカウンセラーの配置も拡充することとしており、これまで以上に充実した不登校対策を進めていくことができる見込みとなっております。

今後は、これらの対策を最大限に生かして、不登校で苦しむ子どもを1人でもなくすため、教育委員会とともに取り組んでいきたいと考えているところでございます。

○小倉総務部長 ありがとうございます。それでは、ただいまの知事の御報告に関しまして、皆様から何か御意見がございますでしょうか。

○金本委員 知事、どうもありがとうございました。今、示していただきましたこの資料②の協議結果ですが、大変素晴らしいもので、良くまとめてあり、これから課題解決に向けてどんどん近づいていくのではないかと強く感じたところでございます。

中でも特に不登校対策支援チームの設置、これにつきましては、平成30年度当初予算案に新規に盛り込まれたということで、この総合教育会議で話し合ってきたことが現実的なものになってきた、そして、具体的な取組が見えてきたと。このことは本当に非常に嬉しく、各学校の教員も、このことをしっかり受けとめて、また今日参考資料として配付されている「千葉県版不登校対策指導資料集」、これも活用しつつ、日々の不登校対策に積極的に各学校で取り組んでいただきたいと、こう強く思うところでございます。どうもありがとうございました。

○小倉総務部長 ありがとうございます。他に御意見はありますか。それでは、教育長、お願いします。

○内藤教育長 知事から先ほどお話がありましたように、平成30年度予算案において、不登校対策支援チームとスクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラーの配置の拡充などが盛り込まれました。

委員の皆様のお協力も得て、今回、総合教育会議でこのようにまとめた

いたおかげでございまして、この場をお借りしまして、事務の責任者として感謝を申し上げます。

県教育委員会としては、これらを十分に生かして、不登校対策の取組をより充実させていきたいと思っておりますし、いかねばならないと思っております。

その際でございますが、今、金本委員からもお話がございました、お手元の「千葉県版不登校対策指導資料集」、今日は「未定稿版」と書いてあり、今、印刷にかけており3月の頭に刷り上がりますが、こういう形でまとめたということをお示しするために、本日はお配りさせていただきました。教職員の指導力の向上を図りながら、各学校における不登校対策の充実、あるいは子どもたちが健やかに成長できるような環境の充実を狙いとしてまとめたところでございます。

この総合教育会議、本年度の第1回で訪問相談担当教員の先生に実際の不登校でいろいろ悩んでいる子どものケースを御紹介いただきました。千葉県には多くの訪問相談担当教員がいらっしゃいまして、そういった先生方の経験を積み重ねて、様々な事例、不登校対策だけではなくて、不登校の未然防止のための普段の授業をどうすればいいか、あるいは生徒指導や特別支援教育に関わる内容まで含めて網羅的に編集したものでございます。千葉県独自の取組や、様々な不登校のケースをできるだけ多く載せて、現場の先生方がどのように解決していくべきか、また、不登校は親御さんとともに解決していかなければいけないので親御さんとの協力の在り方なども書かせていただいているところでございます。

この資料集を生かして、また、先ほどまとめていただきました不登校対策の様々な取組を最大限に生かして、不登校で苦しむ子どもたちを1人でもなくするため、教育委員会として取り組んでまいりたいと思っております。以上でございます。

○小倉総務部長 ありがとうございます。金本委員、それから内藤教育長さんからそれぞれ御意見いただきましたが、他にどなたか御意見等ございますでしょうか。よろしゅうございますか。ありがとうございます。

それでは、議事の(1)につきましては、以上とさせていただきます。

3 議事(2) 教員の資質向上について

○小倉総務部長 続きまして、次の議題に移らせていただきたいと思います。議事の(2)としまして、「教員の資質向上について」となっております。

それでは初めに、知事からこのテーマを設定された趣旨等についてお話をさせていただきますでしょうか。

○森田知事 ありがとうございます。今年度の当会議で、不登校対策について意見を交換する中で、子どもたちに直接最前線に関わっていく教師の役割が非常

に大きいとの御意見をいただきました。私も同感で、先生方の情熱と使命感が何よりも大切だと考えているところでございます。

教育委員会では、教員の資質向上についての様々な方策を実施しておりますが、今後これらをどのように進めていくべきか、意見交換ができればと考え、このテーマを設定いたしましたので、よろしくお願いを申し上げます。

○小倉総務部長 ありがとうございます。それでは、議論を深めていただくために、意見交換に先立ちまして、教育委員会の小畑指導課長から資料の方の説明をお願いいたします。

○小畑指導課長 指導課長の小畑でございます。私からは教員の資質向上に関する取組の現状等について御説明をいたします。

資料③「教員の資質能力向上のプロセス」についての資料をご覧ください。

資料左側、大学等の養成段階から採用、採用後の教員の資質能力向上の過程の現状ということを示したものでございます。

資料右側、教員になった後でございますが、成長期、発展期、充実期の3つの時期に整理をしております。

養成段階は大学等での授業及び教育実習、また職場体験として県教育委員会が主催する「ちば！教職たまごプロジェクト」を示しております。これは千葉県独自で実施しているものでございます。

採用段階では、質の高い教員の確保に向けた人物重視の教員採用選考を実施しております。

また、採用後の研修段階でございますが、資料の中央で先ほど述べましたとおり、成長期、発展期、充実期の3つの時期を示し、また大きく分けて、上段、研修による育成と下段、職務経験等による育成の2つに整理をしてお示ししております。

研修による育成では、個人の研修、所属校での研修、市町村教育委員会主催の研修、千葉県教育委員会が実施する研修等に整理することができます。県教育委員会が実施する研修では、環境教育に関する研修や政治的教養に関する教育等で知事部局との連携も見られております。

また、職務経験等による育成では、校長・教頭等の選考、職務経験のほか、学年主任や教務主任等の経験を通じた育成がございます。また、人事異動等による職務経験も教員の育成に大きな役割を果たしてきたと考えられます。

以上、簡単でございますが、教員の資質能力向上のプロセスの現状について御説明をさせていただきました。

続きまして、資料④「教員等育成指標策定の背景・経緯」について御説明をさせていただきます。

科学技術の進歩等により社会環境、学校を取り巻く環境が目まぐるしく変化
する中で、学校教育を担う教員の資質能力向上が一層重要となっているとい
うことを受けまして、平成28年11月に教育公務員特例法の一部改正が行われ、
平成29年4月1日に施行されました。

改正の主な内容でございますが、資料④中ほどにございますとおり、教員が身
につけるべき資質能力を示す指標及び教員研修計画を策定すること、教員養成
を担う大学等との共通認識のもと、養成・採用・研修を通じた新たな体制を構築
するといったことになってございます。

県教育委員会ではこの法改正に伴いまして、この資料にお示ししましたとお
り、千葉大学等、教員養成課程を持つ大学等の代表や各学校種別の代表とともに
協議会を設置いたしまして、千葉市と合同で教員の身につけるべき資質能力を
示す「千葉県・千葉市教員等育成指標」の策定に取り組んでいるところでござい
ます。指標の策定後は、これに基づく新たな研修計画を策定する予定でございま
す。

続きまして、資料⑤「千葉県・千葉市教員等育成指標（案）」についてござ
います。

まず、上段にございますが、目標といたしまして「信頼される質の高い教員の
育成を目指して」というものを掲げてございます。

また、指標の中身でございますが、教員の身につけるべき資質能力を4つの柱
に整理をしてございます。この4つの柱は、教職に必要な素養、学習指導に関す
る実践的指導力、生徒指導等に関する実践的指導力、チーム学校を支える資質能
力といたしました。

この4つの柱はそれぞれ3つから5つの構成要素で構成されておりまして、
養成段階から採用、そして教職についた後のあるべき資質能力を示してござい
ます。

また、養成段階につきましては、文部科学省から教員養成課程を持つ大学に教
員養成に必要なものとして示された教職課程コアカリキュラムをもとに作成を
してございます。

採用段階につきましては、教員採用選考におきまして、千葉県・千葉市が求め
る教員像として示している大きな視点での表現としてございます。

また、教職についた後には成長期、発展期、充実期の3つの時期に区分してご
ざいますが、その3つの時期を貫く、あるべき資質能力を示してございます。そ
れぞれのステージごとの細かな資質能力については、今後策定する研修計画に
おいて示す予定でございます。

続きまして、資料⑥「教員採用における取組」について御説明をいたします。

教育に対する情熱と子どもへの愛情にあふれる教員の採用を目指しまして、
資料⑥の中ほどにございますように、千葉県・千葉市が求める教員像として5点、

示してございます。この5点につきましては、先ほどご覧いただきました教員等育成指標の案にも明示をしてございます。

このような教員を確保するため、模擬授業や集団面接など、多様な方法による選考を実施し、人物重視の教員採用選考に努めているところでございます。また、専門性を考慮した特別選考、大学生の教職インターンシップ制度の実施、高等学校での教員基礎コースの設置など、質の高い教員を確保するための取組を進めているところでございます。

続きまして、資料⑦「千葉県・千葉市教員等育成指標（案）研修部分の構成」について、また、「学び続ける教員等育成のための全体構想」について御説明をいたします。

まず、資料⑦左側をご覧ください。これは、当該指標（案）の研修部分の構成について示したものでございます。

上の段でございますが、教職に必要な素養等、先ほど御説明した4つの柱と、教職についた後の研修部分の3つのキャリアステージで構成されております。

下の段は、3つのキャリアステージで目指すものを示してございます。ステージⅠ成長期では、学級担任・教科担任の立場から、ステージⅡの発展期では、学年主任・校務分掌主任等のミドルリーダーの立場から、ステージⅢの充実期では教務主任等、チーム学校をリードする立場からの役割を示してございます。

また、資料⑦の右側をご覧ください。「自ら学び続ける教員等育成のための全体構想」を示した図となっております。

まず、第1段階にあります千葉県・千葉市教員等育成指標によりまして、教員個人が自分の目標、課題について明確に持つということになってございます。

続きまして、第2段階におきましては、この指標の策定後に検討される新たな教員研修計画によりまして、目標達成のための研修を選択し、受講をいたします。受講後、実践を重ねながら学ぶこととなります。

その後、第3段階ではこの後詳しく御説明いたします研修履歴システムによりまして、各自が研修履歴を振り返りながら、新たな課題意識を教員個人がしっかりと持ち、また第1段階の指標に戻って次のステップに進んでいくということになります。

これが第1段階から第3段階へと進み、再び新たな課題を持って第1段階へと進むサイクルを「自ら学び続ける教員等育成のための全体構想」としてお示しをしてございます。このサイクルを繰り返すことにより、教員等の資質能力の向上を図ろうというものでございます。

最後、資料⑧「千葉県総合教育センターの新たな取組」について御説明をいたします。

千葉県総合教育センターでは、学び続ける教員への支援として、教員の主体的なキャリア形成への支援と学びやすい環境づくり、研修の効率化を大きな柱と

して取り組みます。具体的には、平成31年度から一部運用、平成32年度からの全面実施を目指して、学校及び受講者をオンラインで結ぶ研修履歴システム、仮称でございますが、こちらを構築することで個人の研修履歴を記録するだけでなく、次のステップへの方向性の明示、eラーニングの活用促進、大学で行っている免許状更新講習との相互認定など、教員の資質向上と負担軽減を同時に進めることを念頭に構想してございます。これによりまして、千葉県総合教員センターが今まで以上に自ら学ぶ教員を支援する組織として大きく変わっていくということを予定しているところでございます。

以上、駆け足で恐縮ですが、資料③から⑧についての説明を終わります。

○小倉総務部長 ありがとうございます。ただいま小畑課長さんの方から「千葉県・千葉市教員等育成指標（案）」などの御説明があったところでありますけれども、指標やその活用方法等について、また教員の資質向上全般についての御意見など自由に御発言いただきたいと思っております。

なお、ここまでの説明の中で確認したいこと等がございましたら、御意見を述べていただく中であわせて行っていただければありがたいと存じます。

それでは、意見交換に入らせていただきますが、どなたか。では金本委員、お願いいたします。

○金本委員 今、小畑課長のお話を聞いていて、千葉県は学校、そしてそれに連携する教育行政、盤石^{ばんじゃく}であると。もう非の打ちどころがない、そんな感想を持ちました。問題は人間としての教師の在り方です。その点について私の考えを少し述べさせていただいて、参考にさせていただけたらと思っております。

これまで本会議でお話ししてきましたように、子どもたちと直接関わっている教師、これが子どもたちの個々の良さを最大限に発揮させる、あらゆる可能性を引き出すような学習活動を果たしてどのぐらい進めているか。そうした中で不登校対策も同時に進められるはずなのですが、実際はどうなんだろうか。その時大事なものは、常に自ら学び続け、成長し続けながら子どもたちに関わっていく、そして、子どもたちの抱える課題を直視し、理解し、そして子どもたちの模範となっていくような教員の姿であると。その意味で様々な面での教員の資質向上というのが求められている、こう私は理解しました。

もう少し具体的な視点から、ちょっと述べさせてください。

まず1点目に、子どもたちの中で何が課題となっているのか、そしてまた、導き育てなければならないものは一体何なのか、教師がそれを的確に把握しながら教育活動をしているだろうか。

子どもに視点を当てて考えた時、私は4つのことがすごく、いつも心に残るんです。1つ目として、自ら生きる目的や目標を子どもは失っているような気がす

る。2つ目は、自らルールをつくり出す力に欠けている。だから、社会のルールに実感を伴って対応できていない。3つ目は、自分で考え、伝え、表現する、その力が欠如している。4つ目は、これはスマホのせいかもしれませんが、我慢する、待つ、このことを知らない。私たちが手紙のやり取りをするのに1週間かかった。彼らはメールで即返事が来なければ、キレる。これが子どもの現状です。こういったことを「あなた方、これでいいですか」と教師は子どもたちに気づかせていく立場だろうと。そして、自分でそれを解決できるような力を身につけるように学校教育で関わっていく必要がある。

2つ目は、教師の意識です。子どもを育てるという意識は大事なんですけども、その前に、子どもは自ら育っていく存在であるということを教師自身も意識する必要があるだろうと思います。子どもたちは学校で、教員集団の在り方を敏感に感じ取っています。そこに大人社会を見ています。一人一人の教師の背中を見ながら、良きにつけ、悪きにつけ、その影響を強く受けながら日々過ごしています。このことを教師がしっかり理解して教科指導や日々の学習指導に当たる力を磨いていくこと、このことが資質能力向上につながるものであり、その意味で、先ほど課長からも説明ありましたが、千葉県、千葉市の目指す指標、これは大事です。そしてまた、今日は紹介なかったのですが、「学校教育の指導の指針」で幼・小・中・高・特別支援別に、その中で、実は「研究と修養」という欄があって、しっかりとその中で教師は、自らを見つめて研究に絶えず進んでいかなきゃいけないということが書いてあるんです。

私はこのことを非常に大事に思いました。自らを修養していくような、その意識で資質能力の向上、これが少しでも進めば、不登校児童に対する対応も、もう少しできるのではないかと、こんなことを強く思ったところでございます。

どうもありがとうございました。

○小倉総務部長 ありがとうございました。金本委員からは育成指標の重要性等について御発言をいただきました。ありがとうございました。続きまして、京谷委員、よろしゅうございますか。恐縮ですが、よろしくお願いたします。

○京谷委員 教員の資質向上のためには、やはり小畑課長が何度も資料で説明した中にも入っていましたが、研修が重要になってくるのではないかと考えています。特に資料③の成長期から充実期までの間に初任者研修とかフォローアップ、5年経験者、ステップアップ、いろいろな研修などを行っていて非常に充実しているようには見えるんですけども、再度、研修の内容を見直していく必要があるのではないかと考えています。

既に実践されているかもしれませんが、例えば、スポーツ界やビジネス界などから講師を呼んで、今までとは違った角度から研修をしていく、学んでいくこと

というのが非常に必要だと思います。

また、教員の資質向上にはやっぱり教員自身が強くなる必要があるのではないかと。ストレスやプレッシャーに打ち勝つ強い心を身につけるためにも、メンタルトレーニングというものを導入してみてもどうか。スポーツの世界、もちろんビジネスの世界でも最近取り入れているみたいですけども、メンタルトレーニングというのは、ストレスやプレッシャーに負けないために自分自身をコントロールするというイメージが強いんですけども、それ以外にも目標設定や集中力、コミュニケーション力といったことも学ぶことができるものなんです。研修などにこのメンタルトレーニングというものを盛り込んでいく必要もあるのかもしれないと感じました。

いずれにしても、教員個人が強くならなければ、自分自身、教員自身の目的・目標も明確になっていかないので、まず強くなること、そして自分自身の目的・目標を明確にしていけば、指導現場でも情熱を持って取り組んでいけるのではないかと思います。まずは、個人を強固なものにして、教員自身の土台をしっかり作り上げていくことが一番大事ではないかと思います。

もう一つ、成長期初期ですね。新任から3年目のところで、ある程度教員像というものができ上がってくると思います。ここの段階で、より充実した研修を行っていく必要があるのではないかと感じました。以上です。

○小倉総務部長 ありがとうございます。京谷委員からは、教員自身が強くなるための研修の重要性等々につきまして御指摘をいただきました。ありがとうございます。それでは続きまして、佐藤委員、よろしゅうございますか。お願いいたします。

○佐藤委員 現在、教員に求められている役割とか責務が増えておりまして、教科学習から消費者教育などまで、広範囲です。保護者や社会はそれらを児童生徒に伝え、教育することを教員に期待しております。そのため、幅広い分野での講習が県の総合教育センターで実施されており、私たち教育委員も何度か視察させていただいて、熱心に受講しているのを見てきました。また、小学校、中学校で連携して公開授業を実施するなど、研修の内容もかなり工夫されております。

そういう意味では非常に、やっぱり教員に求められるものは多くなっているのではないかとということと、それに対して、今後教員の業務が見直され、整理されて長時間勤務の実態が改善されると、自分で、教員自身が時間管理しやすくなり、研修の内容や自分の関心ある分野の追求、教員以外の人との交流などがやりやすくなると思われます。教員自身が単線型の人生設計ではなく、自ら複線や支線をつくることは心の余裕となり、ライフワークバランスの先陣として生徒たちにも良いお手本になるのではないのでしょうか。

1970年代半ばから、経済的な理由での不登校から、そうではない不登校が再び増えてきているとも言われており、「学校に行くことが普通になるや、子どもは学校に行かなくなった」とも言われています。このことへの対応は、教員一人一人が力量を磨くことで改善される部分と、制度そのものの見直しなど、社会構造の変化を踏まえ、何度か多方面から考えていく必要があると思われま

す。また、つけ加えますと、以前から懸念されています教職員のメンタルヘルス不調による長期休職者は、これは教職員の場合は「3カ月以上休業した者」となっているんですが、0.54%、全労働者では1カ月以上の休業が0.4%、これは1カ月休むとメンタル不調となるんですが、教職員の場合は3カ月となります。これが平成27年度のことです。これまでもやはり、教職員のメンタルヘルス不調は注目されてきているんですが、そのリワーク支援、復職について、今までも随分丁寧にしてきていると思うのですが、丁寧にしたり、目標をきちんとしたりするなど、工夫を重ねることで有能な人材をまた復職への道に持っていけないかと考えます。

また、別の調査、これは教員を何年かした後、大学や大学院で再学習する方たちを対象にしているんですが、教職生活における危機の原因として1位として挙げられたのが、手に負えない児童生徒に振り回される、2位、職員間の共通理解が得られずに孤立してしまっ

た、3位、保護者との人間関係、4位、管理職とのあつれき、5位、同僚とのトラブルやいじめなど、これらが挙げられております。これらからも、教職員における仕事上の人間関係を解決していく力をつけていくことも、やはり教員の資質の向上につながるのではないかと考えます。以上です。

○小倉総務部長 ありがとうございます。佐藤委員からは、教員の業務の見直しとか、職員一人一人がそれぞれ力量を磨いていくことなど、様々な視点からの御意見を頂戴しました。ありがとうございます。続きまして井出委員、よろしゅうございますでしょうか。

○井出委員 先ほど解説がありました育成指標に、「教職に必要な素養」という柱がありますけど、その中の3つ目に、「広い視野と学び続ける意欲」という項目があり、これがいかに大切かということを申し上げたいと思います。

まず、大学生を対象とした、今までに出会った教師のうちで信頼できる教師と信頼できない教師はどのような人であったか、というアンケートがあります。それを見ていきますと、信頼できる教師というのは、生徒とともに学ぼうという意欲に燃えている人である、生徒とともに学んでともに成長しようとする一生懸命な人、あるいは自分の信条や目標を持って、常に努力をしている人という言葉が出てくるんですね。つまり学生の意見によると、自分が今まで、高校時代までに接

した先生で、尊敬する先生というのは、決して、完成された人格であるとか、あるいは広い知識とか、高い学識とかいうことであるよりも、限りなく学び続けて、自己研鑽^{けんさん}をして、教員として向上していきたいという謙虚な意志と、それを生徒とともに（自分たちとともに）実践している点にあるということが言えると思います。つまり教員の資質能力として最も大切なものは一体何かということが、この学生からのアンケートで出てくるのではないだろうかと思っています。

特に教職を希望する学生は、「学ぶ」ことの楽しみとか、意義というものを十分に知っているはずであります。しかし、その学びというのは、ただ知識を獲得するだけではなくて、それを活用する力というものが重要であります。周知のように、現在、大学生の質の保障ということが叫ばれているんですが、国が示した教育の指針として「社会人基礎力」や「学士力」が提示されています。これは知識を活用する人間力という意味なんですね。その中に「生涯学習力」というものがうたわれています。あるいは自己教育力ともあります。つまり「学び続ける意志」というのがいかに大切か、これはいろいろな場所で説かれている。それがしっかり千葉県・千葉市教員等育成指標の中にうたい込まれているということは大変重要なことであると思います。

それからもう一つ、「教育到達度」というものに対する国際的な調査があります。これは非常に気になる調査なんですが、日本人の児童生徒は、記憶を試す問題や細かい知識を問う問題に対しては非常に高い点数をとる。しかし、論理的な思考や分析、統合する能力は低いという評価があるんです。つまり簡単に言うと、知識はあるけれども、それを活用する「知性」に乏しいという評価であります。このことは現在、「考え、議論する能力」というものの育成が教育の課題とされている背景でもあるわけですが、そのためにはやはりその範を示す、教員自身がしっかり「知性」というものを磨く必要があるだろうと考えております。

要するに教職という道を選んだ生徒たち、学生が教材研究をはじめとして教える内容を極める、教える方法、あるいは児童生徒の状況への目配り、そして、自分自身の教員としての教養を広めていく、識見を高めていく、教育公務員としての質の高い倫理観を支える「知性」というものが必要だろうと思います。これらの課題は、教歴を積むに従って、より高度なものが求められてくるのですから。ここに先ほど紹介がありました総合教育センターにおける新たな研修履歴システムに対して大変期待しているところです。

○小倉総務部長 ありがとうございます。井出委員からは、育成指標の中の構成要素にあります「広い視野と学び続ける意欲」に着目した御意見、あるいは教育到達度に着目した御意見等々をいただきました。ありがとうございます。続きまして、岡本委員、よろしゅうございますか。

○岡本委員 今まで各委員から研修の重要性が指摘され言われましたが、石を幾ら磨いても玉にはならないんですね。ですから、資料③でいう質の高い教員の確保に向けた人物重視の教員採用選考、あるいは、資料⑥でいう教員採用における取組、これが非常に重要だと思います。

参考になるかどうかはわかりませんが、私どもの会社では、例えば現場のワーカー、主として高卒の子どもが中心なんですけれども、彼らの採用試験には竹とんぼをつくらせます。これはどういうことかということ、本当は切りっ放しの竹と小刀を渡して最初からつくらせればいいんですけど、時間の関係がありますので、手づくりキットみたいなものを渡して、実際に竹とんぼをつくらせると。それらしい形をして、はい、終わりという子もいれば、実際に飛ばしてみても、修正を加えるということまでやる子も、本当に様々ですけど、やはりものづくりに必要な創意工夫、あるいはきめの細かさ、これが学力試験、あるいは面接なんかではわからない才能というのが非常に見てとれるんですね。

逆に院卒が中心になる、研究開発職に対しては、本当は何もないテニスのソフトボールを描かせます。ちょっと難し過ぎるので、硬式テニスのボールを描かせるんですけども、なぜ毛が生えているのかとか、あるいはつなぎ目はどうなっているのかとか、それぞれ創意工夫して、単にボールを描くんじゃなくて、ボールに込めた自分の思いみたいのを描く子もいて、非常にその後の研究開発職人生の中で参考になるという選考ができていていると思います。

教員採用試験に戻りますと、今の学生さんはいろんな塾があつて、例えば千葉県ではこういうテスト、模擬授業みたいのをやっているよということになりますと、塾で一生懸命教えるわけですね。そうすると、本当に塾で優秀だったのが実際教員になって、先生になって優秀になるとは限りません。ジャストアイデアで、事前に絶対準備できない、かつ、子どもたちに対する情熱、教育に対する情熱、あるいは井出先生がおっしゃったような素質を見るような即席の試験として、例えばの話ですけど、小学校の教員に関しては、おもちゃでもいいんですけども、赤ん坊を抱いてみさせるとか、中学校教員の採用試験だったら、実際の中学生を呼んできて、ちょっと話をさせるとか、そういう準備ができない、かつ、実際に素質がわかるような採用試験というのも考えていただけたらなと思います。

それからもう1つ、全般に関してです。「PDCAを回す」とよく言いますが、本当にプランはもうばっちりだと思ふんですね。こんな素晴らしいプランはないんですけど、往々にして、Dで終わっちゃうんですね。プランを立てて、実行する、これはもう素晴らしいんです。たまに気の利いたのはCまでいく。チェック、1年間を振り返ってみてどうだったかと。気の利いたのでもそこで終わりで、最後のA、この1年やってみて、効果測定して、次年度は改善して、こういうことをやろう、というのはなかなかそこまでいかないんですね。ですから、こ

これは単年度予算では仕方がないのかもしれませんが、できれば3カ年計画とか、複数年計画にさせていただいて、きっちりP D C AのAまで回すことができる教育行政というのを是非お願いしたいと思います。以上です。

○小倉総務部長 ありがとうございます。岡本委員からは、会社経営の視点から、社員採用に当たっての実例等を交えていただきながら、教員採用方法等について御意見を頂戴いたしました。ありがとうございます。それでは、内藤教育長さん、お願いいたします。

○内藤教育長 今、各委員の皆様から資質向上の意義であるとか、伸ばすべき能力、あるいは方法などについてお示しいただきました。ここで指導課長の説明を少し補足いたしますが、今回、育成指標をつくったことの意義、そして千葉県としてはかなり工夫いたしましたので、ここで、その内容を御説明させていただきたいと思います。

養成も採用も研修も教員の資質能力の向上にとって非常に重要なんですけど、残念ながら、それぞれこれまでばらばらに行われていた。特に養成と採用・研修は主体が違います。養成は大学で行う、採用・研修は教育委員会で行う。なかなか連携がとれなかったのを今回法律改正によって、新しい制度でもって一つの指標でまとめていくことができたというのは、非常に大きいのではないかと考えています。

特に、今回この育成指標をつくるに当たって、千葉県は協議会をつくったんですけど、この協議会には、大学からは3人御参加いただきました。実は大学の方々の参加には工夫をいただきまして、千葉県にある教員養成の大学全部の意見を、この3人が集約するような形で御参加いただきました。このように県にある大学の先生方も関わる形で作成できたというのは全国的にもかなり進んだ取組じゃないかと思っております。こうした形で県内の大学が千葉県の教員の養成に、より関心を持って、主体的に関わっていただくというのは、千葉県の教員の資質向上を図る上で非常に大きな財産となったのではないかと考えています。

2つ目、採用なんですけれども、採用と研修は両方とも教育委員会で行っているのですが、採用はどちらかというと、人事の一環で行われている。動かしている方々は管理主事の方々です。研修は教員の教育課程を担当している方々、指導主事の方々が中心に行う。これは千葉県だけではなくて、全国的な傾向なのですが、管理系と指導系の先生方が一緒に物をつくり上げることがなかなか難しいところです。ですから、千葉県の採用と研修も今まであまり十分に連携がとれていなかった。しかし、それを乗り越えて、今回この指標をつくるに当たりまして、採用の際に示す千葉県・千葉市が求める教員像も一部修正を加えることとしました。採用と研修を1本の線でやっていく非常に大きな基盤ができた

思っております。

3番目、指導課長の先程の説明の際には簡単に触れましたが今回指標を千葉県・千葉市でつくりました。千葉県にとっては結構当たり前のことのように思われますけれども、この間、教育委員会連合会に行き、いろいろお話を聞いてみると、政令市のある県でこうやって一緒につくっているところは結構全国的に少なかったところだと思います。千葉市の御協力も十分にいただいて、こういう形になったのですが、千葉市の教員も千葉県の教員も千葉県の教員だということには変わらないので、千葉県・千葉市で一緒に教員の育成すべき指標をつくったというのは非常に大きいのではないかと思っております。今後とも千葉市と十分に連携しながら進めてまいりたいと思っております。

あともう1点。指標を基^{もと}に進めていくに当たって、大きく話題となっている教員の業務改善の観点も考えなければなりません。教員の多忙化については全国的にもいろいろ議論になっておりますが、業務改善を十分に図っていかねばいけません。ただ、そうは言いながら、教員の資質向上も当然ながら、重要なことです。重要なことの2つをうまく両方とも進めていかねばいけません。

そのためにまず、研修や資質向上についてもできるだけ効率的に行っていく必要があります。まず、先ほど指導課長が説明しました研修履歴システム、自分がどういった研修をやって、何が足りないのか。どうすれば効率的に研修を進められるのかがわかります。また、eラーニングも今後取り入れるということなので、なかなか研修に通えない先生方でもeラーニングを使いながら効率的に能力を伸ばすということができるようにもしていければと思います。

加えて、研修の中身にも、業務改善につながる内容を取り入れるようにする。学校現場を見ると先生方の会議が長かったり、打ち合わせが長かったりということも間々あると聞いています。こういう会議・打合せを効率的に進めるにはどうしたらいいか。あるいは、以前、当会議で流山市が家庭や地域と連携しながら学校をうまく運営していくような様子を御説明いただきましたが、教員だけに負担がかかるのではなく、家庭と地域と連携をしながら、一緒にやっていけるような仕組みとか、そういった様々な内容も研修として取り入れていく必要があるのではないかと思っております。以上でございます。

○小倉総務部長 ありがとうございます。内藤教育長さんからは、育成指標に関する補足説明といたしまして、その特色ですとか、改善点等々についてお話をいただきました。ありがとうございます。委員の皆さんから一通り御意見をいただきましたが、知事、いかがでしょうか。

○森田知事 本当に各委員の先生方、今いろいろお話を賜りました。教育長からもお話を賜りました。本当に昨今いろいろ問題が起きております。その中におい

て私どもは知恵を絞りながら、平たく言えば、信頼のできるすてきな教師をつかっていかなきゃいけないという、これで何としても一歩でも進まなきゃならないと思うところがございます。

もっとざっくりばらんに平たく言いますと、昔ですよ、私の友人が非常に高校時代から真面目で、熱血漢で、正義漢で、教師になった。あいつだったらもう大丈夫だろうと思われていた人間が、その数年後やめちゃったんですね。「どうした？」と言ったら、「いや、やっぱり現実は違うよな」ということを聞いたことも事実ですね。教員として、しっかりした方程式は出さなきゃいけません。また、生徒に学んでもらわなきゃいけないです。

それと同時に、今度は先生たちが壁にぶつかった時にどうするか。私は先生の先生というのが必要だと思うね。例えば県庁でいえば上司ですよ。初め、新人で入ってきて、一生懸命やっていると、「おお、おまえ、待て待て。でもな、ちょっと見てみろよ。こういうやり方だったら、おまえ、気持ち楽だろう。」とか、そういう指導をしてくれる。例えば学校でいうと、教頭先生、校長先生が、言うなればそれだけの経験、酸いも甘いも知っているし、それから、滑った、転んだもやってきたと。その中において、子どもたちをいかに自分たちが引っばってきたか、育ててきたかという経験を、そういう熱血漢の先生に、研修、資質向上で頑張ってきた人たちにプラスアルファさせてあげたら、私はその先生方も悩みも乗り越えて頑張られるのかなと、そのように思います。

私は不登校の対策において、熱血教師、先生の頑張りは大変大事だと思います。それと同時に、何か最近、父兄がそういう先生に甘えちゃって、何でも「先生、お願いします」、「学校、お願いします」になっちゃっているのかなと。まず大事なこととして、「誰の子なんですか？」と言いたいですね。「自分の子でしょう」と。まずは家庭が重要。今はもう不登校の理由は10人いれば十色ですよ。私たちのころ、学校を休むなんていうと、「もう学校嫌だな、腹が痛い」とかくだらない理由だったけど、今はいろんな問題があるわけですね。だから、まずは家庭で父兄の人が見ていて、「実はうちの子は、こういう理由で学校に行きたくないんだ」とか、そういうことをしっかりと学校側、例えば教頭だとか校長先生等に、まず、家庭が伝えていただく。このような家庭の教育というのが私は大事だなと。その中において、今度は先生がそれだけの材料を家庭から持ってきてもらえば、いろいろな料理方法ができるんですね。初めから先生が全部下ごしらえから、何からなんでもしろといったって、それは無理ですよ。だから、そういうことを求めると、本当に壁にぶつかって、自己嫌悪になってしまって、せっかく熱血漢、正義漢でやってきて、そして、私たちが頑張ってきた資質向上も含めて、研修も含めて、それを乗り越えてきた先生が挫折するということにつながってしまい、それは大変に残念でございます。

今回のテーマから外れるかも知れませんが、そういうことも私ども、将来考え

ていかなきゃならないのかなと、そのように感じたところでございます。ありがとうございました。

3 議事(3) その他

○小倉総務部長 ありがとうございます。それでは、ほぼ御意見の方が出尽くしたと思っておりますが、そのほか全体を通しまして、何かありましたらお願いできますでしょうか。では、金本委員、お願いします。

○金本委員 ありがとうございます。今日が今年度の総合教育会議の最後ということですね。

○小倉総務部長 今年度はそうですね。

○金本委員 ですから、また来年度新しい課題について会議を行うわけですが、今、知事から御指摘されたように、熱血漢の教師が本当に意欲を失った時どうするかは大問題。委員の方から教員は強くあらねば、という意見も今日出たところですけども、そういうことも踏まえていきたいと思えます。

ただ、近々の課題として、オリンピック・パラリンピックが、あと2年後に迫ってきているんですね。文科省もオリパラ教育という言い方で求めてはきている。しかし、千葉県には成田があるし、千葉県ならではのオリンピック・パラリンピックを通してのできることがあると思うんです。是非それをこの会議で意見交換して、子どもたちに返してやりたい。そして、実践につなげてやりたいと思えます。

そのことをとおして、さらに、千葉県が持っている様々な学力上の地域格差というんですか、いろいろな地域によっての違い、特徴といったものに対応できるような様々な意見交換を広げていって、深めていけたら、来年度本当に私たち、楽しい会議ができるんじゃないかと提案させていただきたいところです。よろしく願いいたします。

○小倉総務部長 ありがとうございます。御提案の方は事務局で十分検討させていただきたいと思えますので、よろしく願いいたします。

他に全体を通しましての御意見等、ございますでしょうか。よろしゅうございますか。ありがとうございます。

4 閉会

○小倉総務部長 それでは、知事、最後にいかがでございますでしょうか。

○森田知事 ありがとうございます。教員の資質向上、今後の取組、方向性について、大変貴重な御意見を各委員の先生方から賜りました。教育委員会におかれましては、本日出された御意見などに基づいて、より一層本県の教員の資質向上に資する取組を進めていただきたいと思いますので、よろしく願い申し上げます。

今年度も当総合教育会議において、様々な貴重な御意見をありがとうございました。今後ともさらに幅広い意見が交換できればと考えておりますので、引き続きよろしく願い申し上げます。ありがとうございました。

○小倉総務部長 ありがとうございます。以上で本日の次第は全て終了いたしました。ありがとうございました。