

文教警察企業常任委員会会議録

令和2年1月23日

場 所 第3委員会室

令和2年1月23日(木曜日)

午前9時59分開会

会議に付託された議案等

○教育及び警察行政の推進並びに公営企業の経営に関する調査

○その他報告事項

- ・令和3年度(令和2年度実施)教員採用選考試験の変更点について
- ・西都市考古博物館の開館時間の変更について

出席委員(6人)

委員	長	渡	辺	創
副委員	長	安	田	厚生
委員		蓬	原	正三
委員		井	本	英雄
委員		有	岡	浩一
委員		日	高	利夫

欠席委員(1人)

委員		濱	砂	守
----	--	---	---	---

委員外議員(なし)

説明のため出席した者

教育委員会

教育	長	日	隈	俊郎
副教育	長	亀	澤	保彦
教育次	長 (教育政策担当)	川	越	淳一
教育次	長 (教育振興担当)	黒	木	健一
教育政策	課長	中	嶋	亮
財務福利	課長	本	田	潤一
育英資金	室長	重	盛	俊郎
高校教育	課長	児	玉	康裕

義務教育	課長	東	宏	太朗
特別支援	教育課長	酒	井	裕市
教職員	課長	黒	木	貴
生涯学習	課長	新		純一郎
スポーツ	振興課長	萩	尾	英司
高校総体	推進課長	米	丸	麻貴生
文化財	課長	四	位	久光
人権同和	教育課長	鎌	田	剛史

事務局職員出席者

議事課	主幹	関	谷	幸二
議事課	主任主事	三	倉	潤也

○渡辺委員長 ただいまから文教警察企業常任委員会を開会いたします。

まず、委員会の日程についてであります。

お手元に配付をいたしました日程案のとおりでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○渡辺委員長 それでは、そのように決定いたします。

なお、本日は出先機関であります博物館長と図書館長、美術館副館長については出席がありませんので御了承ください。

執行部入室のため、暫時休憩いたします。

午前10時0分休憩

午前10時1分再開

○渡辺委員長 委員会を再開いたします。

ことし最初の委員会となりますが、よろしくお願ひいたします。

それでは、報告事項についての説明を求めます。

なお、委員の質疑は、執行部の説明が全て終了した後にお願ひいたします。

○日隈教育長 教育委員会でございます。改めて、明けましておめでとうございます。ことしどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

初めに、お礼を申し上げたいと思います。

去る12月13日に開催されました第3回全九州高等学校総合文化祭総合開会式におきましては、有岡委員と日高委員に御臨席いただきました。

また、翌12月14日に開催されました宮崎県青年団協議会発足70周年記念式典には、安田副委員長に御臨席いただきました。この場をおかりいたしまして厚く御礼申し上げます。まことにありがとうございました。

ここからは、座って御説明させていただきます。

それでは、本日の文教警察企業常任委員会資料の表紙をごらんください。

表紙に書いてありますが、今回、報告事項として御説明させていただきます事項は、令和3年度——令和2年度実施になりますが、教員採用選考試験の変更点について及び西都原考古博物館の開館時間の変更についての2件であります。

私からの説明は以上であります。詳細につきましては、この後、それぞれ担当課長から説明いたしますので、よろしくお願ひいたします。

○黒木教職員課長 文教警察企業常任委員会資料の1ページをごらんください。

来年度実施いたします教員採用選考試験の主な変更点について説明いたします。

まず、1の変更の背景についてです。

教員採用選考試験につきましては、これまでも受験年齢制限の実質的撤廃や、試験内容の変更など、見直しを行ってまいりました。今回、変更しました背景は、1つに教員採用選考試験の受験倍率の低下がございます。

受験倍率の低下は全国的な傾向ではありますが、本県でも大量退職に伴う大量採用により、過去最も倍率が高かった平成23年度実施の試験では全体で14.2倍であったものが、本年度実施では3.7倍、特に小学校教諭等では1.7倍と過去最低となっております。

また、定年退職者が多い状況は今後も当面続くことが予想されており、平成24年の教員の退職者は77人でありましたが、ことしは182人、10年後の令和12年は273人となる見込みであります。

このような状況を踏まえ、2の変更の目的にありますとおり、受験者の確保のための受験しやすい環境を整えるとともに、本県の教育課題に対応できる幅広い人材の確保を目的として大幅な見直しを行うことといたしました。

3の主な変更点としては5点ございます。

まず、1点目、試験内容の変更点としては、1次試験における小学校教諭等及び特別支援学校教諭等における水泳実技試験を廃止いたします。また、2次試験においては、小学校教諭等及び特別支援学校教諭等における体育実技を廃止するとともに、小学校教諭等の音楽実技も廃止いたします。

これは、昨年度から実質的に採用受験年齢制限を撤廃いたしましたが、実技試験がハードルとなり受験をためらう臨時的任用講師もいらっしゃる等の現状を踏まえ、幅広い人材に対して受験しやすい環境を提供するという観点から廃止いたしました。

なお、水泳実技試験は、1次試験においての実施は九州では本県のみであり、体育実技、音楽実技試験についても全国的に多くの県で廃止されており、実施している県でも現在廃止の方向で検討が進められております。

2点目は、小学校教諭等と中学校教諭等の併願受験を実施いたします。

このことにより、小中一貫教育や小学校の教科担任制などに対応できる人材を確保できると考えております。

3点目は、1次試験における英語免許等の特定免許や司書教諭資格等の資格保有者への加点制度を実施いたします。

このことにより、小学校における英語教育や特別支援教育の充実などの教育的課題に対応できる専門性の高い人材を確保できると考えております。

4点目は、大学推薦制度として、県教育委員会が定める大学からの推薦者を対象とした特別選考試験を実施いたします。

なお、対象は小学校教諭等のみで、特別選考試験に合格した者は2次選考試験を受験することとなります。

5点目は、現在、宮崎大学のみ限定しております教職大学院推薦制度対象校を、他県の教職大学院にも拡充いたします。

この4、5につきましては、大学生や大学院生の皆さんに本県の教育に目を向けていただくとともに、教員を志す学生をふやすことにより、優秀な人材を確保することを狙いとしておりますが、既に大学を卒業された方、特に臨時的任用講師の皆さんの不利益とならないよう十分配慮しながら運用してまいりたいと考えております。

以上のような採用試験の見直しにより、本県の教育課題に対応できる、より専門性の高い幅広い人材の確保につながると考えております。

変更点の詳細については、本年3月に配付予定の実施要項にてお知らせする予定です。

説明は以上であります。

○四位文化財課長 文教警察企業常任委員会資料の2ページをごらんください。

西都原考古博物館の開館時間の変更について御説明いたします。

西都原考古博物館の開館時間について、1の(1)にありますように、現行が午前10時から午後6時までであるところ、これを開館・閉館とも30分間早めて、(2)にありますように、午前9時30分から午後5時30分までに変更するものであります。

2の実施日ですが、令和2年4月1日からを予定しております。

3の変更理由ですが、一番大きな理由といたしましては、(1)にありますように、入館者の多い午前中の開館時間を長くすることにより、利用者の増につなげたいということでございます。

これは西都原考古博物館の平成30年度の入館者数を時間別に集計したところ、午前10時から正午までの2時間の入館者数が39.2%と約4割に達している一方で、夕方5時以降の入館者数が1.3%と極端に少なくなることが判明し、今年度もその傾向が続いていることから、入館者をふやすためには、午前中の開館時間を長くすることが効果的であると判断したものであります。

このほか(2)にありますように、九州管内の県立博物館の開館時刻が午前9時または9時30分であること及び全国的にも午前10時台に開館する博物館は少数であることから、他県の博物館の平均的な開館時間に合わせるとということ、また、(3)にありますように、一般貸し出しを行っている考古博物館のホールについて、開館時間を早めて会議等の準備時間を確保しやすくすることにより、ホールの利用促進を図ることも理由といたしております。

4の変更に伴う手続としましては、開館時間を規定する県立西都原考古博物館管理規則を改正するとともに、職員の勤務時間について開館時間と同様に30分早める変更を行います。

5の周知方法であります。県公報、報道、教育広報番組、ホームページ、フェイスブックなどの各種媒体を活用しながら、広く県民の皆様へ新しい開館時間の告知を行うとともに、特に団体での利用が期待できる小中学校や高等学校に対しましては、文書等によりまして直接周知いたします。

また、お手元に考古博物館の広報資料でありますカレンダーと、現在開催中の企画展のチラシをお配りしておりますけれども、来年度はこうした広報資料やポスター、チラシにおいても開館時間の変更をわかりやすく明記することで周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

今後とも、さまざまな工夫を重ねながら、西都原考古博物館が県民の皆様から一層愛される施設となりますよう努めてまいります。

なお、お配りしておりますチラシの企画展は、「漆黒の輝き赤の祈りウルシの考古学」と題しまして、九州各地の遺跡から出土した縄文時代から近世までの黒や赤の漆が塗られたり付着している資料を展示しながら、1万年以上に及ぶとされる日本人と漆とのかかわりについて考察する大変興味深い内容となっております。ぜひ多くの皆様にごらんいただきたいと考えております。

説明は以上であります。

○渡辺委員長 説明が終了いたしました。

質疑はございませんでしょうか。

○有岡委員 まず、1ページの教職員課の関係で、受験倍率の低下が一つの課題というのはよくわかりますが、例えば小学校で1.7倍という現

状は、どういうものを課題として捉えていらっしゃるのかお伺いいたします。

○黒木教職員課長 今から5年前あたりまでは、教員採用の倍率が、小学校では10倍を超えている状態でした。そこから5倍、4倍、3倍となって、昨年度が1.8倍、ことしが1.7倍という状況です。

なぜこのような低下傾向になったのかという御質問だと思うんですけども、1つは先ほど述べました退職者がちょうど非常に多い時期になり、退職者分を埋め合わせするために志願者を多く採るようになったことがまず1点です。

その一方で、民間の景気等が今非常によく、公務員を含めて小学校の教諭に対する志願者数が逆に減少してきているところで倍率が低下してきている。

もう一つは、いろんなところで述べられますけれども、学校がブラックだといったような報道を受けて、教育学部にながらも教員になることを敬遠する傾向も見られている、そういったところが課題であると考えております。

○有岡委員 令和2年度の当初予算編成方針の中で、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの促進というテーマがあるわけです。

そういった意味では、今おっしゃるブラック企業だと言われるような表現、例えば学校でいえば教頭先生は朝早くから夕方までいらっしゃるという、時間的にはかなり厳しい制約を受けているのは感じています。そういう意味では、働き方改革を根本的に考えないといけない。

特に若い方の就職希望としては、自分の趣味等を生かせるような職場がいいというような、今の若い人たちの価値観が変化しているのも確かですので、そういった意味では、ワーク・ライフ・バランスも含めて先生方の働き方改革を

今後どうしていくのか、そのことによって先生が自分の趣味を生かしながら、充実した教職員生活を送っていけるといいう、そこ辺から根本的に考えていけないといけないのかなと思うんですが、働き方改革についてはいかがお考えでしょうか。

○黒木教職員課長 働き方改革につきましては、昨年度の終わり、ちょうど3月に県といたしまして働き方改革のプランを作成して、それに基づいた取り組みを現在進めているところです。そこでは、先ほど有岡委員からありましたけれども、特に月80時間を超える残業時間、そういった職員をなくしていこうというのをまず当面の目標にしています。

そういった中で、今言われているような、残業時間だけではなくて、例えば女性職員が育児休業等をとった場合にどう復帰して働きやすい環境をつくっていくのかとか、時間だけではない視点も含めながら現在取り組みを進めているところです。

○有岡委員 関連しまして、昨年決算分科会のときに、課長から123名が休職していて、そのうち精神疾患が67名とか、40代、50代が85%とかいう数字が出てきているんです。

そういった意味では、先生方のストレスチェックも含めて、実態を把握しないといけないのかなと。そういう根本的なところをやるべきだと思うんですが、そこら辺の先生方の精神的なケアに取り組んでいらっしゃるのか、何かあればお答えいただければと思います。

○本田財務福利課長 メンタル面で休みをとられる先生方が非常に多くなってきているのが現状となっております。

取り組みといたしましては、今年度、昨年度も、ストレスチェックを6月末から7月初め、

そして10月中旬から10月末までと2回実施しております。対象者としては、教育庁、また教育機関に属する正規職員等になっております。

率としては96.5%の方々が受診しております、その中で高ストレス者というのがありますけれども、12.4%の方々が高ストレスと判断されております。

また、メンタルヘルスの事業としまして、公立学校共済組合等とともに健康づくり教室の助成、あるいは健康づくりセミナー、そして冊子等による情報の提供等。健診事業としましては、人間ドックや特定健康診査、特定保健指導、保険指導医による保健指導を実施しております。

また、いろんな相談体制としまして、教職員の相談室とか臨床心理士によります相談事業、あるいは臨床心理士を出張させまして相談を承るというようなこともやっております。

全国的には共済組合の本部等でもいろんな事業を実施して対応しているところです。24時間の電話相談、あるいは電話によるメンタルヘルス相談、ウェブ相談とか、女性に限っては女性医師の電話相談等々、いろいろな事業を実施して支援、また防止しているところです。

○有岡委員 ストレスを発散させるために、言葉として吐き出すと言うんでしょうか、そういう場面をたくさんつくっていくことによって、ストレスをうまく解消していく場が必要だと思っておりますので、そういう意味では心理士あたりとの会話も大事ですが、本当は仲間同士でもいろんなことを話せるような土壌をつくる必要があると思うんです。なかなか職場の中で、そういうはけ口がないという、難しい課題でありますけれども、ぜひともストレスをうまく発散できるような職場環境をつくること、また、モンスターペアレントもあるでしょうから、そ

ういったことが職場でなかなか言えない中で、やはり工夫していく必要があるのかなと思っておりますので、ぜひ先生方の健康というテーマも取り組んでいただければありがたいと思っております。

最後に、もう一点だけ確認でお尋ねしますが、今回の資料の1ページの5番目に推薦制度対象校の充実ということで、現在何校を推薦して、今後拡充する見込みは何校ぐらいまでか、その数字がわかればお伺いいたします。

○黒木教職員課長 確認ですけれども、今のは(5)の教職大学院のところでしょうか。

○有岡委員 そうです。

○黒木教職員課長 現時点で、これまでは宮崎大学の教職大学院だけに限定したわけですが、これを他県も含めて本県の出身者が在籍している教職大学院に拡充していきたいということで、現在そういった大学を訪問しながら、そういった確認やこの推薦制度に理解を求め、また、それについて納得いただけるような大学を確定しているところでございます。今何校、何名といったような数字はまだ確定しておりません。

○有岡委員 承知しました。

○渡辺委員長 あわせて新しく始める大学推薦制度も規模感がわかれば教えてください。

○黒木教職員課長 大学につきましては、同じく本県出身者がいらっしゃる他県の大学、特に九州管内、それから関西、関東あたりの小学校教員養成課程のある国立大学等を中心に、そういった形での理解を求めているところです。

今おっしゃられた規模感については、採用予定人数の約25%程度を一つの目安として、現在、数を確定しているところでございます。

○日隈教育長 済みません。補足して、背景を

御説明しておきたいと思うんですけれども、地元の宮崎大学の教育学部は4年前までは1学年の定員が230名でした。

ただ、地元の産業人材も考えて、文系の層を厚くしたいということで、地域資源創成学部が4年前に創設されまして、教育文化学部から80名独立して地域資源創成学部が創設された際に、230名から80名引いた150名の定員かと思っただけなんですけれども、実際は120名の定員に変更になりました。名称も教育学部になりました。

したがって、その230名から120名に少なくなった学年が1年、2年、3年ときて、ことし4年生になって、この教員採用試験でも急に減ったということもあります。

したがって、宮崎大学以外の県外の国立大学等に、教員を目指して進学した学生たちを戻していきたいということも背景にありまして、今教職員課長が申し上げたように、県外の教育学部、あるいは教職大学院へ進学した本県出身で教員を目指したいといった人たちをできるだけ戻していきたいという考えから、こういう措置を検討してきたところでございます。

○井本委員 1.7倍と言ったのでしょうか。それを低いと考えるのか。民間だったら1.7倍と言ったらかなりいい数字じゃないかなという気がするんですけど。

こういう時期だから、いろいろしてしまおうではなくて、見直すところは見直すということで、やっぱり基本的に教員の質を落とすことは、あってはいけないと思うんです。

実際、今まで水泳とか何とか、はっきり言って落とすための試験みたいなことをやっていたわけだから、どうでもいいようなことをやっていたという話ですね。

だから、それでも何とか質は維持するという

ことは、絶対に大切なことです。その辺はどんなふうにして維持しようとしているのか聞かせてもらえますか。

○黒木教職員課長 先ほど教育長も述べましたが、今おっしゃられたように、まず県外に出ている優秀な学生をきちんと戻していくことのほかにも、学生時代から教育に興味を持って、4年間勉強をきちんとした上で教員採用に向かってほしいといったこともありまして、本県ではスクールトライアルといいまして、大学1、2年生の時代に学校現場に実際に入ってもらって教師の体験をしてもらう機会でありますとか、学生を対象に、宮崎で活躍しているスーパーティーチャー等の話も聞きながら授業と教職に対する魅力を感じてもらおうといった取り組みも今行っているところです。

いずれにしても、今委員がおっしゃられた倍率よりもやはり質というところは非常に大事な観点だと思いますので、今後そのような視点でまた取り組んでまいりたいと思っております。

○井本委員 あなたの言う、しっかりしたというのは、はっきり言ってどんな基準なのかね。人それぞれしっかりしたという基準は違うだろうから。

私は小学校——要するに人間は知・情・意とあるときに、やはり情が最初に、教育は情操教育から先に始まると思うんです。そして大人になればなるほど、高校時代になると知的な知識教育に入っていくと思うんです。

だから特に小学校のときの先生は、私の印象では、いい先生は決して知的な——そのころは知的という言葉は特にわからないけれども、やっぱり人間性を感じさせられるような先生が、我々が小さいころは特に必要ではなかったのかなという気がするんだよね。

実際フィンランドとかあの辺でやっている教育は、特に小さいときは情操教育を中心にやっているわけだから、そういう人柄を見抜くというのはなかなか難しいとは思うんだけど、やっぱり試験官がその辺をどのように見抜くか。

私は頭よさとか、そんなのは余り小学校の先生にはそんなに必要じゃないんじゃないかと思っています。そんな人が、二二が四とか、難しいことは実際に教えないんだから。

本当に人柄のいい先生を選ぶことは考えているのか、どうなんですか。

○黒木教職員課長 今おっしゃられたとおり、今回採用試験でいろんな実技関係を見直しておりますが、一方で先生の持つコミュニケーション能力だとか、子供たちときちんと面と向かって話を聞いて、そして話してあげられるかといったところを見るための面接、集団討論みたいな部分は、逆に少しふやしています。

面接だけで大丈夫なのかと言われると、面接だけでオーケーですとはなかなか言い切れない部分はありますけれども、今委員がおっしゃられたようないわゆる人柄とか、教育に対する情熱の部分を少しでも見てとれるような工夫を、また今後もしていきたいと思っております。

○有岡委員 博物館の関係でお尋ねしますが、今回の開館時間の変更は、利用者の利便性も考えた取り組みだと思うので理解できるんですが、現在の入館者数と今後の目標とかがありましたらお尋ねします。

○四位文化財課長 現在の西都原考古博物館の入場者ですが、1年間となりますと30年度の数字になりますけれども、隣接しております西都原古代生活体験館と合わせまして、10万9,559名となっております。

ただ、前年度が12万9,278名でありましたこと

から、今減少傾向にあることもございまして、危機感がございます。

目標といたしましては、一応12万人を目標にしておりますので、そこに戻していくべく今回の対応をさせていただきたいということでございます。

○有岡委員 この変更理由の3番目にあります考古博物館のホールですが、有料で年間どれぐらの利活用があるのか、もしわかりましたら教えていただければと思います。

○四位文化財課長 ホールの使用実績といたしましては、大体年間5件程度、平成30年は6件でございました。これは有料でお貸ししているところです。ただ、例えば社会教育団体などには無償でお使いいただいたりしておりますので、合計で大体18件ぐらいになってまいります。

いずれにしても、午前中に開館してから2時間しかないということは、午前中の会議の時間が90分ぐらいしかとれないということで御不便をおかけしているところでもありますので、その利便性の向上もあわせて図りたいということです。

○有岡委員 ぜひ宮崎県の考古学について、ここをもっと利用してもらおうとか、専門の先生がいらっしゃるので、そういった方たちに無償・有償も含めて利用促進をやっていただくことによって、西都原の中にこの資料館があることをもっと広く県外にも知らせるツールになると思うんです。

そういった意味では、もっと専門家の方たちにも利用していただきながら勉強会を開いてもらって、そういった取り組みをしていただきたいと思いますし、3階にある食堂も大いに利用していただけるとありがたいと思っております。

○井本委員 現実に受験者が減ったというのは、

私はまだ減っていると思っていないんですけど、減った原因はブラック企業だと言われるのと、もう一つはクレーマーが大きいんじゃないかと思うんです。

ブラックのほうは何とか対処するにしても、父兄が、あることないこといろいろ言うてくるということ、これはやはり校長先生なり教育委員会が、教員を守ってやらないといけないと思うんです。そういうスタンスはあるんですか。

○黒木教職員課長 今おっしゃられた保護者の対応に苦慮するケースはやはり多々ございます。それが業務に占める割合が非常に多くなって、精神的に追い詰められていくというようなパターンも幾つか見られています。

そういった場合、1つは今委員がおっしゃられた校長をトップとして、やはりその人一人で、例えば私にクレームが来た場合、私だけが抱え込むのではなくて、ある程度一定の組織で主任等も含めて対応をするような、そういった指導は今各学校にもしております。

また、校長として、なかなかそういったことだけでは対応できないクレームが今度は教育委員会にも当然、市町村も含めて上がってまいりますので、その際には市町村の担当者が学校等に出向いて、きちんと話をして何とか御納得いただけるような、そういう話し合いをする体制は、各市町村含めてとれていると認識しております。

○井本委員 先生も人ですから、今企業で言われているのは従業員を大切にすること、先生を従業員と言ったらあれだけども、働いている人であることでは同じです。

今、従業員第一主義は、多くの企業でとられていることです。顧客第一主義じゃないんです、従業員第一主義。これが今言われていることです。だから学校で言えば先生が大切にされない

といけない、そういう考え方です。

だから、宮崎県の場合は、そういうクレームは受け付けませんというぐらい、それこそ教育長あたりが宣言してやってもいいんじゃないか。教育委員会なり校長なりがしっかり先生を守るという、はっきりしたものがあればこそ、先生たちも安心して授業できるということはあると思うんです。

やはり普通の企業でもそうですよ、従業員が皆会社から守られていると思えばこそ、一生懸命やっているわけだから。

だから先生を本当に放置しないで守る、守られているんですよと思わせるような、そういうものを出さないといけない気がするんです。どうでしょうか。

○黒木教育次長（教育振興担当） 今、教職員課長が申しましたけれども、教員を守るということは、井本委員がおっしゃったように非常に大事なことだと思います。

第一義的には、やはり学校の校長が教員との関係をよくして風通しのよい職場環境をつくるということ、先ほどもありましたけれども、教員が何でも相談できるような管理職になるということが1つあると思います。

それからクレーマーという言葉が出ましたけれども、なかなか理解してもらえない保護者等に対しては、校長が中心になって教育委員会としっかり連携する必要があると思います。

小中学校の場合ですと、市町村教育委員会になるとは思いますけれども、ここが学校の立場になって、しっかり保護者に毅然とした態度で接することも大切だと思いますし、場合によっては市町村の教育委員会が専門の弁護士に相談するなりして、しっかりと根拠を示した上で、保護者に納得させるような指導も大切であると思

います。

いずれにしても、市町村教育委員会、県教育委員会、学校の校長、それぞれがしっかりと職員を守るという姿勢で行っていくことが、おっしゃるように非常に大切なことだと思います。

○井本委員 受験する人たちは、先生になった後、守ってもらえるのかなという、不安があるといけないと思うんです。受験する人たちは皆、校長なり教育委員会は私のことを必ず守ってくださるという認識はしているのか、どうなんだろう。

○黒木教育次長（教育振興担当） 教員になったときに、まず赴任した学校の校長と話す機会があると思いますので、そこで校長がしっかりと伝えるべきところをしっかりと伝えて、あなたのことをしっかり見て守りますよという姿勢で学校経営に臨むということが、やはりその学校のトップとしての責任ではないかと思います。

○井本委員 あなたはトップの話をしている。私は受験する人の認識はどうかという話を今しているわけ。

受験する人たちが果たしてそういう認識を入れてみんなから守られる、そういう思いで受けているのかを聞いているんです。

もしそうでないなら、そういうものをもっと受験する人たちに普及するというか、そういうことを考えなきいといけないのではないかとやっているわけです。

○黒木教職員課長 受験生もしくは初任者にとって、教育委員会というのはどうしても少し距離があります。やはり身近に勤務する環境というと、今次長が言ったとおり、どうしても学校になります。

初任者に対する研修をこれまでやってきたわ

けですが、研修制度はこれまで指導教官を中心に、いわゆるマンツーマンで育てていく体制だったんですが、そうではなくて、昨年度からメンターチームという名前なんですけれども、複数の教員でチームを組んで、その教員に対して1年間かかわっていく。

つまり相談しやすい環境——委員がおっしゃったものを校内でまず整備していくことで、そういった方々の心理的な負担を減らしていこうと。

そして、先ほど次長が言ったような形で、教育委員会は教育委員会で考えていこうといった、そういう体制を組んでいるところです。

○井本委員 大体わかりました。

だから、その受験される方がやはり本当に大丈夫なんだという思いを持って受験しているのか。簡単に言えば、入ってみたら大丈夫だなとわかるんだけど、その辺をもうちょっと普及してもいいんじゃないかなということです。頑張ってください。

○渡辺委員長 ほかにいかがでしょうか。

なければ、今回の採用試験の変更点が公表されてから、受験を考えていらっしゃる方への説明会みたいなのがあったかと思うんですが、そこでの反応とか、または県の教育にかかわるような大学であったりの、県が示した方向性についての受けとめは、おおむねどういったものですか。なるほど、これで受けやすくなりますという反応が来ているのか、教育委員会で考えていることと若干反応に差異があったりするのか、その辺を今どんなふうに見ていらっしゃるのでしょうか。

○黒木教職員課長 今委員長がおっしゃられたのは、多分教員採用ガイダンスのことだと思います。来年度以降、教員採用試験を受けたいと

いった方々を集めて本県の教員採用制度、もしくは教員の魅力、宮崎で働くことのよさ等を、昨年度までは宮崎と福岡県の2会場で行っていましたが、今年度は6会場に拡大いたしました。

宮崎のほか鹿児島県、熊本県、福岡県、広島県、そして東京都で開催したわけですが、人数的にも昨年度120名程度だったのが、今年度は190名とふえております。

特に宮崎の会場では本県の方々が多かったので、教員採用試験のこの制度変更についてかなり話もしましたし、終わった後に、来られた方々との意見交換等も行い、また、アンケートも行いました。委員長からありましたように、今回の制度改正については、かなり好意的に受けとめていただいているところです。

それから県外の会場、特に東京都や広島県といったところでは、これまでなかなか宮崎の状況が入ってこなかったと。

そういう中で宮崎の状況であるとか、それから、子育て等も含めて宮崎県で働くことのよさ、そういったところも実感していただいたと我々は思っておりますので、これがまた実際の採用数に反映されるといいなと今思っているところでもあります。

○渡辺委員長 済みません、もう一点。ちょっと話の角度は変わりますけれども、先ほど有岡委員もおっしゃっていましたが、学校の働き方改革でいろいろ取り組みがあって、例えば中学校等が中心になるかもしれませんけれども、部活動の生徒さんたちへのリフレッシュという意味もあるでしょうが、顧問の先生たちが時間を確保できるような取り組み等が数年間続いてきています。それについての効果というか、実際に先生たちの現場での負担が少なくなったのかとか等々、アンケートのようなものなのか、日

常の活動の中でなのかわかりませんが、そういった集約は教育委員会としてはある程度できていて、最終的ではないにしても過渡的な中で、みずからの取り組みに対する一定の評価みたいなものはできているのかは、どうなのでしょう。

○萩尾スポーツ振興課長 今年度は部活動指導員の先生方、34名に現在頑張らせていただいているところであります。

その方々にアンケート等を実施し、実態調査を10月に行いまして、1日1部当たり約50分、部の顧問の先生方は部活の時間が減ったというデータが出ています。

また、それぞれのアンケートから、やはり非常にありがたい制度だということで好意的な御意見をいただいている状況であります。

○渡辺委員長 わかりました。ほかにいかがでしょうか。

○蓬原委員 宮崎大学ですよ、卒業生が124名とおっしゃったかな。教育学部に入って先生を目指したのかもしれないけれども、ほかに、景気がいいからというお話もありましたが、進路はどういうふうに試験を受けたりしているのか。そのあたりの内訳は宮大から何かデータが入っているんですか。

○日隈教育長 大枠で見ますと120人なんですけれども、地元の宮崎大学がやはり核になると思いますので、ちょっと申し上げますと、国立大学ですので地元宮崎県出身の学生が大体60%、そして120人のうち教員を目指す、いわゆる教員採用試験を受験する学生がちょっと少ない、70%という数字も——今まで宮崎大学と随分協議しているところなんですけれども、そのような状況です。

私たちとしては、まずこの60%を少しでも、

宮崎県出身の教育学部生をふやしていきたいということ、そして今度は70%の教員志向をできたら100%を目指して、少しでもこの数字も上げていきたいという両面から検討していきたいということで、宮崎大学とも協議を重ねているところです。

何とかいい形でお互い努力する手段、方法、いろんなことを現実化していこうということで現在検討しておりますので、先ほどの県外の大学のことも含めて、できる限り、まずは地元の宮崎大学から宮崎県の教職員になる方をふやしていきたいということ、あわせて質の高い教員確保という観点でも取り組んでまいりたいと考えております。

○蓬原委員 本県出身で宮大教育学部は60%ということですね。他県の教育学部に入っている子供たちの数とか、そのあたりは把握されているんですか。

○黒木教職員課長 他県の教育学部に現在どれだけ進学しているかですけれども、その正確な数は残念ながらつかめておりません。

我々としては、それぞれの大学を訪問して、何人いますかということで実数をつかむ方法で、今その数を洗っているところでございます。

○蓬原委員 県立高校に聞けばもっと正確な数字がわかるんじゃないですか。私学もありますが、把握できると思うけど。

○黒木教職員課長 大元の数はそれを参考にしながら今洗っているわけなんですけれども、合格しても進学しなかったといったような例とか、どうしても、そういったことがありますので、委員がおっしゃられたように、今年度の卒業生から他県の教育学部の進学先にも御協力いただいて、きちんと把握できるような体制をとっていきたいと思っております。

○蓬原委員 当然、県立であればなおさら、どこどこ大学に何人というのは一つの売りになっているわけですから、そこは押さえられる数字だと思うんです。それはもうサーベイデータの話ですから、退学する人がいればそれは別ですけど、ぜひそこところはぴしゃっと押さえていただきたいと思います。

教育学部の学生が一番多いであろうと思われる宮崎大学とは、県と大学とで提携か何か結んでおられるんですか。

○日隈教育長 地元の宮崎大学とは、教育だけではなく全体の連携会議と、連携協議会みたいな形で意見交換をずっと全学部やってきております。

加えて、特に私ども教育委員会ですので、宮崎大学教育学部とはいろんな会合も持ちながら、今回の問題についても協議を重ねているところでございます。

○蓬原委員 恐らく宮崎県の教育委員会は、この中にも大分そのOBの方がいらっしゃるんでしょうから、ぜひOBの皆さんは母校に行かれて、すばらしい職場だということを学生たちに指導していただけるといいかと思います。

○井本委員 今OBという話だったけど、うちの地元でも、やはり小学校の先生をやっていてやめた方が臨時で入っているんです。

そうすると、もう年とっているから、非常に子供によくて。小さな子供はああいう先生から教わったほうがいいんじゃないかと私は思うんだよね。

体制の一つとして、小学校の先生はああいうお年寄りの臨時の先生、あんな先生の方がむしろいいんじゃないかと思うんですけど。

むしろその辺を発掘して、元先生じゃなくても、例えば我々も年をとったらやっぱりある程

度、もう欲も損も余りなくなってしまったような、そういう人のほうが私はいんじゃないかと。小学校ぐらいだったら大概の人だったら教えられるんじゃないのかな。そんなことも考えてもいいんじゃないかと。

国が決めているならしようがないんだけど、特に小学校はやはり情操教育中心の教育を考えれば、案外そういう退職者をもっと採用して、その辺も補強したらどうかと思う。見ているとなかなかいいんですよ、地元の先生。こんな人から小さなときに習ったらいいんだろうなという気がしたもんだから、どうだろうか。

○黒木教職員課長 難しいご質問なんですけれども、確かに我々としても、ベテランの力はやはり大きいというところは認識しています。

今回採用試験の倍率の問題はいいとおっしゃられたんですが、少しでも優秀な人材も残しておく、教育委員会として、再任用という制度がございまして、ただ退職されるのではなくて、そういう制度を退職される先生方に活用して、もうあと2年でも3年でもベテランの力を貸してくださいということで退職者説明会にも出向きまして、すんなりやめられるのではなくて再任用をよろしくお願ひしますといったお願ひも直接したりとか、教職をある程度ベテランになって一度やめられた方でも、また再任用という形で雇用できるような制度に改善したりといった工夫もしながら、ベテランの力を学校現場で生かしていきたいと考えているところです。

○渡辺委員長 よろしいですか、井本委員。〔「はい」と呼ぶ者あり〕ほかはよろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○渡辺委員長 それでは、ほかに質疑はございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

令和2年1月23日(木)

○渡辺委員長 なければ、以上をもって教育委員会を終了いたします。執行部の皆様、お疲れさまでした。

暫時休憩いたします。

午前10時56分休憩

午前10時58分再開

○渡辺委員長 委員会を再開いたします。

その他で、何かございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○渡辺委員長 それでは、以上をもって、本日の委員会を終了いたします。

午前10時59分閉会

署 名

文教警察企業常任委員会委員長 渡 辺 創