

横浜市教育委員会
定例会会議録

- 1 日 時 平成 23 年 10 月 11 日（火）午前 10 時 00 分
- 2 場 所 教育委員会会議室
- 3 出席委員 今田委員長 小濱委員 野木委員
中里委員 奥山委員 山田委員
- 4 欠席委員 なし
- 5 議事日程 別紙のとおり
- 6 議事次第 別紙のとおり

教育委員会定例会議事日程

平成23年10月11日(火) 午前10時00分

- 1 会議録の承認
- 2 教育長一般報告・その他報告事項
平成23年度横浜市立高等学校第三者評価書について ほか
- 3 要望審査
教科書採択に関する要望書7件
- 4 審議案件
教委第54号議案 教職員の人事について
教委第55号議案 教職員の人事について
教委第56号議案 教職員の人事について
- 5 その他

[開会時刻：午前10時00分]

～傍聴人入室～

今田委員長

おはようございます。ただいまから教育委員会定例会を開催いたします。
初めに、会議録の承認を行います。9月27日の会議録署名者は野木委員と私です。会議録につきましては、すでにお手元に送付してございますが、字句の訂正を除き、承認してよろしいでしょうか。

各委員

<了 承>

今田委員長

それでは、承認いたします。なお、字句の訂正がございましたら、後ほど事務局までお伝えください。
では、議事日程に従い、教育長から一般報告をお願いします。

山田教育長

【教育長一般報告】

1 市会関係

- 9/28 決算第一・決算第二特別委員会連合審査会（総合審査）

それでは、一般報告をいたします。まず、市会の関係でございますけれども、先月の28日、決算第一・決算第二特別委員会連合審査会の総合審査がございました。

2 市教委関係

(1) 主な会議等

- 9/30 年間を通じた授業時数の配当等の在り方検討会議
- 10/4 横浜市災害対策本部 放射線対策部会議

(2) 報告事項

- 平成23年度横浜市立高等学校第三者評価書について ほか

市教委の関係でございますけれども、主な会議といたしまして、9月30日、これは従前からご説明申し上げております、年間を通じた授業時数の配当等の在り方検討会議の第1回目の会議を先月の30日に開催をしてございます。

今月の4日には、横浜市災害対策本部・放射線対策部会議がございました。これは、これからの時期、学校あるいは保育園等で公園や野原に出る機会が多いものですから、保護者等の方のその場所は大丈夫かというご不安がございましたので、そのようなことについての会議等がございました。

報告事項でございますけれども3点ございます。これは後ほどいずれも所管課のほうからご説明さしあげます。まず1点でございます。平成23年度横浜市立高等学校第三者評価書についてでございます。2つ目は、平成23年度のよこはま教師塾、これは今年度からアイ・カレッジと呼んでおりますが、そのアイ・カレッジの開講についてが2点でございます。3点目として、平成23年度に実施をいたしました横浜市公立学校教員採用候補者選考試験の最終結果発表について、ご報告をさせていただきます。

3 その他

その他については特段ございません。以上でございます。

今田委員長

はい。教育長の報告が終了しましたが、ご質問等はございますか。特にご質問がなければ、別途所管課から説明とありました平成 23 年度横浜市立高等学校第三者評価書について、説明をお願いします。

高橋指導部担当部長

指導部担当部長の高橋でございます。

高橋高校教育課長

高校教育課長の高橋でございます。よろしく願いいたします。

高橋指導部担当部長

それではご説明させていただきます。お手元に一枚物のサマリーとそれから評価書本体をお配りさせていただいていると思います。この横浜市立高等学校の第三者評価でございますが、平成 20 年度から行っている制度でございます。このたび今年度の評価書が先般、評価委員会から提出されましたので、ご報告をするものでございます。この分厚い評価書を 2 枚めくっていただいて、1 ページをご覧くださいと思います。

1 ページの下の段に、この評価委員会の委員構成が書いてございます。9 名の評価委員をお願いしてございますが、そのうちの 2 名は内部の委員でございます。純粹に外部の委員は 7 名ということでございます。

右側の 2 ページをご覧くださいますと、本年度の評価委員会の取組ということでございまして、上段に書類調査、下段に訪問調査ということで、書面による評価調査の取組と、それから下にございます 3 校でございますが、実際に委員の方に 3 班に分かれて学校を訪問していただいた上で評価をしていただくという取組の結果まとめられた評価書がこちらでございます。

それでは、内容につきまして、高校教育課長からご説明申し上げます。

高橋高校教育課長

高校教育課長の高橋でございます。よろしく願いいたします。今、部長から申し上げたとおり、1 ～ 2 ページに市立高校の学校評価の仕組みと委員名、そして日程調査内容が書いてございます。平成 22 年度、つまり昨年度の各市立高校の教育活動について自己評価したものを、評価委員の皆様方に評価していただいたものでございます。

それでは、おめくりいただきまして、訪問調査校 3 校につきましてのみ要点をご説明申し上げます。5 ページから 8 ページまでが金沢高校でございます。また、9 ページから 12 ページまでが戸塚高等学校定時制、13 ページから 16 ページまでが横浜商業高校別科の 3 校でございます。3 校とも、おおむね総合評価としては高い評価をいただいておりますが、それぞれの学校の講評につきまして、講評の中で具体的に改善すべき点をご指摘いただいております。

例えば金沢高校でございますけれども、家庭学習の定着状況の改善、また、教室や特別教室あるいはその他の施設・設備の老朽化に対する教育委員会の支援の必要性。戸塚高校定時制では、生徒が主体的に取り組むべき授業の工夫、中途退学者が多い状況に対する改善の取組、スクールカウンセラーの充実などについて。横浜商業高校別科につきましては、社会人・職業人についての規範意識やモラル等を育てていくこと、また、近隣校との交流の期待などを、各校の実状に即して改善に向けたご指摘を具体的にいただいております。

17 ページからの書類調査につきましては、講評のみまとめてございますので、後ほどご覧いただければと存じます。今後指摘された事項につきまして、学校と高校教育課とで課題認識を共有し、課題の改善に取り組んでまいりたいと考えております。また、最後に、今年度で訪問調査がほぼ一巡いたしましたので、これを機会にこれまでの学校評価のあり方、また、教育振興プログラムとの関連や報告書の様式などについて改善を図り、今後の教育活動の充実に資してまいりたいと考えております。

以上、要点のみでございますが、ご報告いたします。よろしくお願ひいたします。

今田委員長

説明が終了しました。ご質問等がございましたらどうぞ。

野木委員

1点気になることがあるのですが、この結果は、ほとんどが「優れている」と「良い」となっています。例えば課題はあるが概ね満足できる状態とか、課題が多くなると余りないのかもしれないですけども、大体、評価が「優れている」と「良い」となっています。こうなりますと、もうそれでいいのだという状態で、PDCAが回らないのではないかと思います。

私は、よくしていこうということなら、ある程度辛めの見方をして、そして少しでもよくしていくというのが本来の評価ではないかと思います。ですので、去年より、今年がこれだけよくなった、など少しずつでも上げていくというのが本来の目的ではないかと思います。「良い」とか「優れている」という評価を得るためにやるのではなくて、少しでも悪いところを見つけていくということだと思いますので、そのような趣旨に照らしますと、私はこの調査の結果というのは不満という感じがいたします。

小濱委員

今、野木委員のおっしゃったことは、私も同じような疑問を持ちました。講評の部分の中身に入っていくと、このような課題がある、このような課題があると各学校とも書いてあります。それは先ほどもご説明がありましたが、私の憶測になってしまって申しわけないのですが、この第三者評価の先生方は、ある意味優しい、遠慮をしてくださっているようなイメージがあります。ですから、課題があるということが実際の講評の中に書いてあるのであれば、せめて「おおむね満足」や「要改善」となるものが、幾つかあってしかるべきだろうと思います。

その点をご担当なさっている方たちの責任ということではなくて、ある意味、先生方にこちらから、もう少し厳しく評価してくれないかと要求を出すような形で今後、改善していくといいと思います。

中里委員

5 ページ、金沢高等学校なのですが、小項目1で、各教科等の状況、「優れている」という評価を受けております。中身を細かく見ますと、「優れている」という結論になぜなるのかと思いました。例えば6 ページの授業評価における学習意欲について、肯定的評価の割合が56%になっていて、特に1年生・2年生で低くなっています。授業評価というのは、子どもの率直な意見が出ている評価なのですが、どうなのかなというところがあります。

それから、例えば9 ページですが、戸塚高校定時制ですが、小項目1が「優れている」になっていますが、家庭学習の習慣が肯定的な評価が57.3%、それから授業を受けないでいる生徒を授業に出席させる指導というのは、子どもたちの中で高校生になっても自ら学ぶという習慣ができていないあらわれなのですが、力を入れては本当に学習が身につけているのかなと思います。この点を考える

と、何故「優れている」になるのかなという点は大変疑問に思います。

細かく見ると似たような箇所が何カ所かあるのですが、本当は子どもたちにはよりよく生きていってほしいし、よりよい生き方を見つけていってほしい。教師側も志を高く持ってほしい、学校もそういう取組をしてほしいと心から願います。先ほど二人の委員がおっしゃったことと同じことになりましたが、気がついた点を申し上げました。

奥山委員

やはり高校生はもう出口の部分、就職なのか進学なのかというところも含めて、きめ細かい対応が必要だろうと思います。10 ページのところを見ましても、戸塚高校の定時制、スクールカウンセラーへの相談件数が多いということもありますし、ここで上がってきたことをぜひ、これからのアクションプログラムにきちんと反映させて、反省を踏まえて新たな試みにつないでいってほしいと思います。よろしくお願いいたします。

今田委員長

横浜市教育振興基本計画の中で、「特色ある高校づくり」という取組があることによって、この評価の持つ意味が活かされるのだと思います。同じ項目でも、最大公約数的に見なければならぬ項目と、その学校で独自に取り組んでいく項目に対してどのように評価されるのかということがあります。全部で10校あるので、目標等の関連で、問題点や課題について、頑張っているところと、今後力を入れていかなければならないところが、よりわかりやすくなるのではないかと思います。そのような工夫をしていただきたいと思います。

高橋指導部担当部長

確かに訪問調査校につきましては、委員の先生方も我々に対してはかなりきついことは言いやすいと思うのですが、現場の教員に逐次説明を受けてというところがありますので、どうしても現場のその取組の頑張りには少し引きずられてしまいうかなというところがあるかと思います。それから、評価項目が非常に少ない評価項目で大括りですので、今後もう少しきめ細かい評価項目を立てたほうがやりやすいかもしれないと思っていますのでございます。

また、振興基本計画との関係はどちらかというところと経常業務にウエイトが置かれていますので、振興基本計画を指標に評価すると、少し厳しめの評価になるかと思っていますので、先ほど申し上げました来年以降の手直しの部分で、加えてまいりたいと思っています。以上でございます。

今田委員長

教育長、何かありますか。

山田教育長

教育委員会にこの評価を示したのは初めてではないかと思えます。

この制度そのものが古い制度ではないですから、改善すべき点は多々あるかと思えますし、評価の仕方についても、今日いただいたご意見を踏まえて、またいいものにしていきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

今田委員長

それでは次に、平成23年度よこはま教師塾「アイ・カレッジ」の開講について、所管課から説明をお願いします。よろしくお願いいたします。

伊藤教職員人事部長

おはようございます。教職員人事部長の伊藤でございます。よろしくお願いいたします。

昨年まで実施いたしておりましたよこはま教師塾の内容を一新いたしまして、よこはま教師塾「アイ・カレッジ」として今回新たにスタートすることになりました。

した。10月から開講いたしますので、その開講についてご報告をさせていただきたいと思っております。詳細につきましては、教職員育成課長からご説明申し上げます。

平本教職員育成課長

それでは、平成23年度よこはま教師塾「アイ・カレッジ」の開講につきましてご報告をさせていただきます。最初に、大変恐縮でございますが、お手元の資料の一部訂正をさせていただきたいと思っております。3番、入塾者数のところでございますが、「教員免許状を有する者及び平成25年度3月31日までに取得見込みの者」になっておりますが、「平成25年3月31日」ということで、大変申しわけございませんでした。

それでは、ご報告をさせていただきます。平成23年6月1日から7月15日まで募集を行い、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の各区分に合わせて316名の方々からお申し込みをいただきました。第一次選考試験及び第二次選考試験を実施した結果、最終的には113名の方が合格者となりまして、10月3日月曜日に合格発表と、受験生に対する結果の通知を発送させていただきました。

次に入塾についてでございますが、10月15日の土曜日、午前10時から入塾式を行い、午後から第1回目の講義が始まる予定であります。入塾期間でございますけれども、来年の6月30日土曜日まで約9カ月間で、原則毎週土曜日に講座などを実施していきたいと思っております。ただし、平日におきましても学校訪問を行い、授業参観等をさせていただく予定でございます。また、今年度から宿泊行事などにも参加をしていく予定で準備を進めております。

以上、簡単ではございますけれども、ご報告にかえさせていただきます。よろしく願いいたします。

今田委員長

所管課から説明が終了しました。ご質問等ございましたら、どうぞ。

小濱委員

これまでのよこはま教師塾ですと、卒塾すると教員資格試験の一部が免除される特典があったと伺っておりますが、今後はなくなるということよろしいのでしょうか。変更点を説明していただければと思います。

平本教職員育成課長

平成24年度の教員採用試験での扱いがスタートになると思いますが、今回のアイ・カレッジでは特に優秀な成績で卒塾する方については、一次試験を免除となります。良好な成績で卒塾する方については、一次試験については指導案の作成のみという形になります。ただし、その割合については今の段階で特に決めてはおりません。あくまでもその学びの状況を見て判断をしていきたいと思っております。

小濱委員

そのことについては、十分に応募者に徹底されたのでしょうか。ここに行くと、一部試験が免除されると勘違いして応募してくる人もいます。

平本教職員育成課長

募集要項の中でその旨は明記させていただいております。

今田委員長

よこはま教師塾は、今回小学校以外もということで、中学校、高等学校、特別支援学校に新しくジャンルが広がって、また研修の難しさがあると思っております。その点で、全体に必要な研修と、それから小学校は小学校、中学校は中学校、と分

けて行う科目・カリキュラムを設けていくのでしょうか。

平本教職員育成課長

今お話しいただいたとおりでございます。教員としての土台となる部分、これは校種を超えてございますので、それは共通な取組ということで進めてまいりたいと思います。しかしながら中学校、高等学校、特別支援学校につきましては、これまで行っておりました小学校とはまた違った教科の専門性等もございしますので、この部分に関しては教育委員会事務局の担当の指導主事または学校の教員の優秀教員、さらに教育研究会が各校種にはございますので、教育研究会にもご協力をいただきながら進めてまいりたいと思います。あくまでも事務局だけで取り組むのではなくて、学校の教員の皆さんの力もお借りしながら、両輪として塾生の学びを進めてまいりたいと考えております。

今田委員長

ほかにいかがでしょうか。

中里委員

時期の変更、それから対象者の枠を広げたり工夫されているので、いい成果が出てくることを心から願っております。教員の場合は、例えば22歳で大学を4年で卒業して、4月から大勢の生徒の前で先生と呼ばれるわけですが、やはりいろいろなノウハウとかスキルの上では難しいものが現実的にあるかと思えます。1年間を本当に丁寧な形で本人の意欲を尊重しながら、いろいろな学校現場に足を運んだり、教えていただく機会というのは、私はうらやましく思います。せっかく入塾したのであれば、真剣にたくさんのことを学んでほしいと思います。入り口の部分が大変大事だと思っておりますので、丁寧なご指導をよろしく願いたいと思っております。

今田委員長

それでは次に、平成23年度実施の横浜市公立学校教員採用候補者選考試験最終結果発表について、お願いします。

伊藤教職員人事部長

引き続き教職員人事部からご報告させていただきます。

先日行われました来年の4月1日に採用される教員の採用候補者選考試験の結果が出ましたので、ご報告いたします。本日、教育委員会に報告して、午後、記者発表を予定しております。詳細につきましては、教職員人事課長のほうからご説明申し上げます。

瀧澤教職員人事課長

はい。教職員人事課瀧澤です。よろしく願いいたします。それでは平成23年度実施教員採用候補者選考試験最終結果発表についてお知らせいたします。お手元のプリントをご覧くださいと思いますが、まず今年度の合格者数ですけれども、昨年度の846人に比べて243人増の1,089人でございます。最終倍率については、昨年度と同様の4.3倍という結果になっております。

校種別の合格者数及び倍率は次のとおりでございます。小学校については654名の合格者数で、最終倍率は3.3倍、中学校・高校については347名の合格者で6倍、特別支援学校は50名の合格者で4.3倍、養護教員については38名の合格者で6.1倍、総数で1089名、平均倍率、全体の倍率は4.3倍ということになっております。

試験実施状況でございますけれども、下の表に、小学校、中学校・高校の各教科別などが書いてあります。特徴的なことを説明させていただきますけれども、小学校については、応募者総数2,450名の中で受験者数が2,128名ということで、例年に比べて辞退率が低くなってございました。

あと、中学校の数学、理科ですけれども、本年度最終合格、数学 78 名、理科 60 名、両方とも倍率は 3.8 倍となっておりますが、昨年度、その右のほうを見ていただくと、数学、理科については 2.8 倍、2.7 倍と、大変低い状況です。これについては、新学習指導要領で理科、数学の教員が不足しているということで、他府県とも大変、数学、理科の先生を求めています。その中で横浜も質の高いその理科、数学の教員をということで努力した成果もあろうかなど。大きな特徴としては、本年度は理科と数学についても大学推薦という制度を取り入れて、質の高い教員を一人でも多くということを試みました。その結果このような結果に繋がったということがあります。

裏面には選考区分別合格者数がありますが、一般選考、特別選考Ⅰ、特別選考Ⅱ、特別選考Ⅲ、特別選考Ⅳという選考方法を行っております。特別選考Ⅰについては、スポーツ・学芸・英語力特別選考です。Ⅱについては、教職経験者、社会人、成年海外協力隊等特別選考です。Ⅲについては大学推薦特別選考、Ⅳについては身体障害者特別選考ということになっております。具体的な数についてはそこにお示ししたとおりでございます。本日、合格者発表を通知するとともに、教育委員会のホームページで合格者受験番号を掲載したいと考えております。以上、よろしくお願いたします。

今田委員長

説明が終了しました。ご質問等ございましたら、どうぞ。

中里委員

裏面に、特別選考Ⅱの枠がありますが、教職経験者が 230 名と大変多いわけですが、私学とか塾とか、臨任経験とかを指しているのでしょうか。学校を訪問する中で、すばらしい臨任の話を校長から話を伺いますが、なかなか試験受からないという現実もあるようなのですが、校長が各意見を具申するというのに連動はしていないのでしょうか。

瀧澤教職員人事課長

面接のときに参考にはさせていただきますけど、それで何かするということはありません。

中里委員

非常に課題のある学校で3年の担任を持ってきている臨任の先生もいます。結局、勉強する時間を見出せないというのは本人にとって非常に辛い話で、3年の担任で通用しているという事実を、ぜひその点を採用の中で連動していただければと思っております。

それから2つ目の質問ですが、特別選考のⅢは去年から実施している区分でしょうか。

瀧澤教職員人事課長

一昨年からです。

中里委員

そうしますと、今年、もう教員になっている先生がいると思いますが、この学校推薦は、大学推薦特別枠ですが、追跡調査というのは実施していますか。成果はどのようになっていますか。

瀧澤教職員人事課長

特に追跡をしてはおりませんが、非常に一般的に頑張っているという情報は入っています。具体的にどう頑張っているかということについてはまだ調査していません。

伊藤教職員人事部長	<p>具体的には、特定はしていませんが、大学本部が毎年推薦していますので、そのときに推薦いただいた方については、一般的なりサーチになりますけれども、大学側に返しています。</p>
中里委員	<p>選ぶ大学側の責任が大きくなってくると思いますが、学力だけが優秀であっても、教員の場合は教員としての質とか、適性というのは非常に大きなものがありますので、その視点が大学によって安易にとらえられて、安易に送り込まれてしまうと非常に残念なことになると思います。</p>
瀧澤教職員人事課長	<p>あくまでもこの一次試験の関係で、特別選考Ⅲについては大学推薦ということで、一次選考の中で大学推薦の者で検討して決めるわけですが、二次試験は皆さん一緒ですので、面接の中で人物評価ということを重点に考えています。同じような状態の中で教育に対する熱意だとか指導力ということについては同じ面接の中で決めていますので、大学のレベルということでは特に大きな差はないと思います。</p>
	<p>先ほどの1点目の質問の特別選考Ⅱですけれども、これは確かに中里委員がおっしゃるように、臨任も頑張っていて、大変なクラスを担当するなど、学校の中で非常に即戦力になっています。ただ、なかなか勉強する時間がないと思います。一次選考の中で論文試験をこの特別選考Ⅱでは廃止して、指導案の作成をお願いしています。臨任を経験することで指導案の作成にも、現場の中での力をより活かせると考えています。</p>
	<p>二次試験の面接試験では、やはり同じように行っていますので、現場の教育に対する思いとか、具体的なことを経験していれば、それは成果として出ますので、そのような面でも活かされていると思います。</p>
中里委員	<p>それから最後なのですが、特別選考のⅢに戻りますが、だんだん年数がたっていく中で大学と事務局との関係がマンネリ化していかないように、毎年、推薦をお願いするのが一番いいと思います。また質的なものとか、追跡調査の結果も出していかないとならないと思います。緊張感の中で大学にゆだねるところはゆだねるという形でお願いしたいと思います。</p>
瀧澤教職員人事課長	<p>現実的に特別選考Ⅲで推薦してきた中に辞退するというのもありましたが、こちらから厳しく学校に指導していますし、横浜に来ることが条件なので、大学としても大変申しわけない、今後指導するというものでした。特別選考Ⅲについては、年々呼びかけて、多方面の大学から来られるようにと広報しております。</p>
野木委員	<p>裏面の3番の合格者数ですが、この区分での応募者数をお願いできますでしょうか。 また、特別選考のⅣは応募者あったのでしょうか。</p>
瀧澤教職員人事課長	<p>今資料がないので、後ほどご案内します。 特別選考Ⅳは、具体的には13名の応募者がありました。うち受験が10名、一次合格が4名で、結果として合格者がいませんでした。</p>
小濱委員	<p>先ほどの特別選考Ⅲ、大学推薦というのは、これは教育系の大学だと必ず教職課程がカリキュラムの中にあると思います。教員試験を受けるためには教職課程</p>

を大学で取っていることが必要だと思いましたが、それは必ず取っている人が推薦されるということですか。

伊藤教職員人事部長

取るか取得見込みの方です。

奥山委員

今年、九州でも説明会をなさったと思うのですが、その九州地区の合格者割合と、九州で実施した効果を教えていただければと思います。

瀧澤教職員人事課長

受験者の居住地ですけれども、結果的には県内が46%、県外が54%ということで、県外が半分以上を占めております。九州会場については、本年度、結果として応募者が461名ありました。そのうち合格者が151名で、昨年度より倍増しております。

奥山委員

そうなりますと、いきなり春に横浜に来て、ということになりますので、生活も変わるということもありますし、やはり学校に入って、現場に入ってからサポートをきめ細やかに、他都市の教育委員会以上に横浜はやらなくてはならないと思います。採用した人たちが定着して横浜に残ってくださるように、その点もフォローをお願いできればと思います。

また、先ほど理数に力を入れてる、ということで、それも含めて大学推薦を増やしたというお話だったと思いますが、アイ・カレッジも、その点がうまく活用できればいいのですが、理数系の方は土曜日が実験などでお忙しいという話もあります。ぜひ、推薦だけではなくて、アイ・カレッジは難しいかもしれませんが、週末に、年に何回かでも理科教育に力を入れている小・中学校など、大学との連携の中で現場を見ていただくような機会などもつくれるといいと思いました。

小濱委員

今年は東日本大震災があったわけですが、例えば東北地方からの受験者の方たちに対して、何か例年とは違う影響はありましたでしょうか。

瀧澤教職員人事課長

福島県は大変増えています。

福島県は受験者も、合格者も昨年と比べて増えております。宮城・仙台については大きな伸びというのはなかったと思いますが、東北については、九州同様、これまでも横浜を選んでくださっています。青森、秋田、山形など、全体的には微増でありますけれども、岩手、宮城については多少減少で、福島が増えているということです。

小濱委員

やはり災害のために地元の受験を見合わせたみたいなことは多少あると思いますか。

瀧澤教職員人事課長

それははっきりとわかりませんが、影響はあると思います。

伊藤教職員人事部長

東京都が仙台で採用試験をやっておりますが、横浜は極端に落ちたということはありません。福島県は子どもが福島を離れて県外転出して、先生自体、県内の需要がなくなってきたという状況があると思います。

今田委員長	<p>ここで採用が決まって、学校現場に立つ来年の4月まで約5か月ありますが、この間に事前の研修を実施するとき、なかなか県外の方が多くて、難しいという話があったと思います。インターネットで実施するなど、合格決定者に対する研修の取組は今どのような状況ですか。</p>
瀧澤教職員人事課長	<p>昨年度も実施しましたが、本年度も同じような形を考えております。採用前研修として、先輩教員との懇談会等も考えて、来年1月28日に行う予定です。内容的には先ほど奥山委員からもお話があったとおり、地方の教員候補者が基本的に不安に思うこともあるので、その地方の先輩との懇談会、横浜はこうだと、子どもたちや学校はこのような状況で、とあらかじめ教え、懇談する中で気持ちを和らげる、不安を持たせない、そういうことも本年度は考えております。</p> <p>他には、昨年度もありましたが、地方から来た場合、住む場所やアパートのご紹介なども相談に乗ったりしております。</p>
今田委員長	<p>今の人たちはホームページでいろいろ勉強できるわけでしょうから、合格者に対する事前のインフォメーションをかなり大事にやると、後々やはりいいものに結びついていくと思います。</p>
瀧澤教職員人事課長	<p>そうですね。これまでメールマガジンを定期的に発行しまして、これも中身について、より充実させて、安心して横浜の教員になってもらえるような、そういう工夫はさらにしていきたいと思っております。</p>
今田委員長	<p>あともう一点、先ほど中里先生からもお話のあった、臨任の方たちも学校現場で一生懸命頑張っているの、その採用のあり方について、試験制度があるので、公平性はきちっと担保できないといけないと思いますが、適性も大切だと思います。臨任で頑張っていたから、100%いいということではないかもしれませんが、専門家の目が見て、これはいいという方がいても、試験に受からない人もいます。</p> <p>そうすると、その日ごろの頑張りが、瀧澤課長の話にもありましたが、試験の中で、指導案のつくり方とか、日ごろの実地の頑張りが反映できるようなものがあると、現場で日ごろ頑張っている方がうまく活かせると思いますので、そういう工夫に力を入れる必要があるのではないかと、学校現場に行くと言われます。</p> <p>先日、副校長研修でも、副校長さんの苦労の中で何が大変か、ということになると、やはり新採用で来た人たちのスキルの問題だという話もありました。試験という制度がある以上、その公平性はきちっと担保されないといけないですが、現場の頑張りが反映できるような試験の中での選択肢みたいものを公平性を保ちながら、少し弾力的できないか、ということをお話して学校現場に行くと感じます。</p>
伊藤教職員人事部長	<p>いろいろとご意見をいただいて、内部でも議論は現在しているところですが、その一環として先ほどの説明にあったように、今年度の採用試験は若干、一般の方とは様式を変えています。通常、指導している以上は指導案を必ず書くわけですから、臨任で教えていればそれほど難しいハードルではないかなと思います。そういう形でなるべく学校でやっていることが一般論文ではなくて、評価できるような形での工夫はさせていただいているのは事実でございます。</p> <p>委員長がおっしゃったように、採用選考試験ですので、すべて免除するということはできませんので、その中でいろいろ工夫をさせていただいております。</p>

中里委員	<p>昨年と同様の倍率が 4.3 倍で維持されたので、ご苦勞をされた中で人材を集めてきたのではないかと思います。この 4.3 という倍率は、もし九州での採用試験を実施していなかったら、落ちていた可能性も否めないわけです。私の知っている教員ですばらしい教師が一人おりました。20 代で進路指導主任をやってもらったのですが、1 年間の目標で進路便りを 100 号まで出しますという目標を立てて、無理しなくていいと話をしたのですが、目標どおり 100 号まで出して、非常にきめ細かい進路指導をやってくれた教師がいました。その教師は九州から上京してこちらに来ていたのですが、大分へ帰りたいということで大分の試験を受けて帰ってしまいます。</p> <p>地方から来てもらえることもいいのですが、将来的な家族の問題とか、自分の一生の生活の場を考えたときに、ここで研修してスキルを上げて、30 代の働き盛りで貴重な段階のときに地方に戻ってしまうのであれば、非常に残念なことです。県内が 46%、県外が 54%という数字なのですが、基本的にはできる限り近隣の大学と連携をとっていただいて、こちらで生涯、生活をするという基盤のある人たちが多いほうが長期的な中ではいいのかなと思います。</p> <p>4.3 倍をキープされたということは評価しているものの、できる得限りは近隣の学校と連携をとった中で県内が増えていくことを心から希望しております。</p>
瀧澤教職員人事課長	<p>これまでも、もちろん県内、横浜市内の大学とは、いろいろな連携をとっております。特にアシスタントティーチャーという制度がありますが、これについては将来、教師になりたいという希望者が、アシスタントになっていただくということで県内の大学と盛んに連携しています。教師に対する意識や、横浜の教員になったときなどに活かされるとおもいますので、これからもさらに掘り起こして進めていきたいと思っております。</p>
小濱委員	<p>先ほど中里委員から、成績だけではなくて教員としての質というものを重視すべきだというお考えがありましたけど、私も賛成です。委員長からももう少し弾力的に考えたらいいのではないかというご意見でしたが、その選考の中で、模擬授業をやらせてみることは可能でしょうか。</p> <p>教員の質の部分がとても判定しやすいと思いますが、時間的に難しいでしょうか。</p>
瀧澤教職員人事課長	<p>模擬授業は試験としてやっておりますが、時間は、5分です。</p>
小濱委員	<p>もう少し長くできないですか。</p>
瀧澤教職員人事課長	<p>人数の関係もあり難しいですが、コミュニケーションや、テーマのとらえ方、人間性も見ています。5分の中で授業が完結ではないので、子ども役と先生役とのかかわりの中で、この人は教師になったときにどういうタイプなのか、コミュニケーション的にはどうか、伝える力はどうか、表現力はどうかということなどを中心に行っています。</p>
伊藤教職員人事部長	<p>面接も校長先生にお願いしていますので、実際の学校でのやり方を承知している方に評価していただいています。</p>
野木委員	<p>私は企業の人間でございますが、この教師の世界というのは、4月1日に入っ</p>

て2日から教壇に立つという、とても特殊な、過酷な世界だと感じます。企業の場合ですと、入社してきたら3か月ぐらいは新人研修をやりませす。そして、2年ぐらいは、指導員が指導して一人前とは見なさないで、2、3年ぐらいでやっとそれなりの仕事を任せることができる、ということが一般的だと思います。

先生の場合は1,000人採用すると、きちんとした教育期間がないまま配属されて、現場に入っていくわけです。そのような状況であれば、メンタル等で、例えば1年、2年くらいで休んでしまう人がそれなりにいると思いますが、どのような状況でしょうか。

瀧澤教職員人事課長

ゼロではないですけれども、全体のバランスからすると、年によって多少違いますけれども、それほど多くはないです。

野木委員

ですが、500校ありますから、1,000人入っても1校に1人か2人です孤独に感じる人もいると思います。私どもの会社にしましても、一番大きい力というのは多分ネットワークの力です。それはセーフティーネットと言っていますけれども、新人を教育しますと、その中でネットワークができていて、その後いろいろな苦難があっても、相談し合ったりする、そういうネットワークができています。

先ほど1,000人に事前研修もそんなに大勢で一度にはできませんから、例えば10回ぐらいに分けて100人ずつぐらいにしたら、遠いところにいる、どこかには来られると思います。そこにリアルに集まって何かするという事はネットワークづくりにも非常に大事なことだと思いますので、事前研修を工夫してほしいと思います。

また、一泊ぐらいの合宿をやりませすと、人のつながりが大きくなりますので、合宿は実施していると思いますが、特に初めの時期に実施できるようにお願いしたいと思います。

伊藤教職員人事部長

採用前研修は別にして、採用後は横浜市の初任者研修については1年次、2年次、3年次の3年間で育てるということで、横浜型初任者研修を実施しております。先ほどの宿泊研修も道志村に行っていたり、いろいろと工夫はさせていただいています。入った後もメンターチームをなるべく学校につくっていただいて、相談する、学校の中で相談できる形での組織づくりなども働きかけております。

その一方で、やめる方はゼロかというとなかなかそうではありませんが、考えられる手段は学校と連携しながら打ってはおりますので、もう少し見ていただければ、メンターチームなどの効果も出てくると思います。

今田委員長

極論だけでも、例えば1年間、臨任をやらないと採用試験を受けさせない、という横浜方式ということは難しいでしょうか。

山田教育長

国でも教職課程や免許制度の問題など、いろいろ議論があるように、非常に難しい時期になっていると思います。以前は横浜市の場合も年齢制限がありました。今は59歳まで受けられるようになっています。また、特別選考という形で、それぞれのその特技など、選択の仕方も増えています。

考え方としては、基本的には若くして採用して、今すぐ教員としてはひとり立ちできないかもしれないけれども、育っていくことによって、将来の横浜の教育を背負ってもらう人がいる一方で、社会人も含めて、即戦力としていろいろな

キャリアを持って入ってくる人もいます。委員長が言われた臨任の経験というのは、恐らく後者の色合い、ウエイトが高い選択肢だと思います。

基本的に選考試験というのは、公平・中立に試験をやる。その中でいろいろな能力を活かして、その幅の中でやっていくということです。臨任を経験しなければ採用しない、受けられないということになると、いろいろと弊害も出てくると思います。冒頭に申しましたように、選考のあり方というのは全国的にいろいろ議論をされている中で、我々としても今の制度の中で進めていかななくてはならないと思います。

アイ・カレッジも小学校の採用の倍率が2倍を切る、受ければ誰でも受かるような状況で果たしていいのかという、もともとそのような問題意識もあって、いろいろな工夫をしながらやってきている過程でもあります。選考のあり方については、これでいいという、絶対的な答えはないと思いますので、その時代時代に即して求められるものとの差を埋めるような形で工夫していくしかないと考えています。

今田委員長

委員になったときにも思いましたが、卒業して2～3週間の研修を経て、教壇に立つというのは、教える方も、教えられる方も無理だと思います。かつての師範学校のように、2、3年しっかり教えないといけないと思いますが、現在の制度はそうになっていない中で、よこはま教師塾ができたのも一つの取組だと思います。

それから、採用が決まった後、採用までの間のいろいろなインフォメーションや研修についても、部長から説明があったように、採用されてからの年次研修も大事だけれども、教壇に立つ前の研修の方が、かなりプライオリティーが高いのではないのでしょうか。

いつの時代でもいろいろな人がいるから、事件・事故がありますが、事前の対応がかなり大事で、やはり採用前研修で資質の問題や適性の問題に対応できないか検討していただければと思います。

山田教育長

例えば臨任の方も、1年間などかなり長い期間にわたって現場で能力を実証されている方が多いのは確かです。ただ一方で、すばらしいという臨任を採用しても、採用した途端にだめになった教員も現実にあります。その点はなかなか難しいところではありますが、採用した後も3年間で育てると先ほど説明しましたが、一方で今は本採用になるまでに試用期間がありまして、教員の場合は1年間です。一般の行政職の場合は半年ですが、教員の場合、これを2年にしようという議論も実はあります。

やはり教員の育成ということに関しては、我々ももちろん現場で苦勞していますが、いろいろなところで同じような問題が起こっていることにどのように対応していくのか、一方で教員の定数の問題がありますので、学校の中でのOJTと、ここでの集合研修と、実際の初任研を指導して回る教員がいますので、その組み合わせの中で、22、23歳で入ってくる職員については、少し丁寧に教育をしていく必要があるということは痛切に思います。

中里委員

中学校・高等学校の合格者が347人ですね。これは高校へ行く教員は347人のうち大体何人ぐらいを想定していますか。

伊藤教職員人事部長

異動がありますし、高校の定数の関係もありますので特に決まっておられません。

中里委員	<p>先ほど高等学校の第三者評価書について報告があったわけですが、高等学校は12校しかないわけです。その中での人材育成というのは非常に大事な課題だと私は感じております。あわせて小中一貫があれば当然、中高の連携ということもあって当然のことだと思っています。子どもたちは連続して成長していく中で中学校で3年間過ごして、次の高校で過ごす、そうした中で高校の教員と中学校の教員との人事交流、これはもっと進める必要があるのではないかと思います。</p> <p>給与体系の問題があると思いますが、中学校の教職課程を持っている人は高校も持っているわけです。でも小学校は持っていないケースはあると思います。中・高は必ず持っているので、人事交流のシステムづくりを入り口の段階していただいて、例えば中学校の発達段階が難しい、成長期の難しい状況を経験した上で高校の教職につくことができるような人事交流を入り口の段階でしていただければと思います。</p>
伊藤教職員人事部長	<p>人事交流はごく少数ですが行っております。これは県費と市費という差がありますので、定数の関係がございますので、ただ一方的に小中から高校になると、そこをまた埋めなければならぬという問題がありますので、それは基本的にはバーター的な形での人事交流を行っております。</p> <p>中里委員がご指摘の問題点については内部的には認識しております、それをどのようにしていくか議論をさせていただいて、一定の方向性を出すような準備を今進めております。</p>
中里委員	<p>両方の免許を持っている人はたくさんいると思いますが、中学校から高校へ希望する人はいても、高校から中学校に希望する人はいないというのが現実だと思います。システムづくりをしていただいて、知恵ある方策をとっていただけることは不可能ではないと思いますので、よろしくお願いします。</p>
今田委員長	<p>人事制度はいろいろ制約があって、ご苦勞があると思いますが、いろいろな意見が出ましたので、また深い議論を内部でしていただければと思います。よろしくお願いします。</p> <p>それでは次に要望審査に移ります。所管課から説明をお願いします。</p>
漆間指導部長	<p>おはようございます。指導部長の漆間でございます。では、受理番号103、271から276について、お手元の資料をご覧ください。考え方を指導主事室長よりご説明申し上げます。</p>
齊藤指導主事室長	<p>おはようございます。受理番号103番、271番から276番についてです。考え方です。これらの要望につきましては、教育長に専決させる請願及び陳情の指定に該当し、教育長専決になるもの、または教育長に委任する事務に該当し、教育長委任になるものと判断されます。以上でございます。</p>
今田委員長	<p>所管課から説明がありました。説明のとおり受理番号103及び271から276は教育長専決または教育長委任としてよろしいでしょうか。</p>
各委員	<p><了 承></p>
今田委員長	<p>では103及び271から276については、教育長専決または教育長委任で回答す</p>

るとともに、教育長専決については報告をお願いします。以上で要望審査を終了いたします。

次に、議事日程に従い、審議案件に移ります。まず会議の非公開についてお諮りします。教委第 54 号議案、「教職員の人事」について、教委第 55 号議案、「教職員の人事」について、及び教委第 56 号議案、「教職員の人事」については、人事案件のため、非公開としてよろしいでしょうか。

各委員

<了 承>

今田委員長

それでは、教委第 54 号議案、教委第 55 号議案、及び教委第 56 号議案は非公開といたします。審議に入る前に事務局に確認ですが、何か報告事項はありますか。

重内総務課長

はい。10 月 6 日、横浜の教育を考える会から、横浜市教職員組合に関する陳情が提出されました。この陳情につきましては、教育長に委任する事務等に関する規則第 2 条の規定に基づき、事務局で調整し、回答させていただきます。また、受理番号 33 から 35、37 から 50、52 から 96、98、100、105 から 132、135 から 143、145、148、149、151 から 159 の請願書等 113 件については教育長専決にて回答いたしましたことをご報告いたします。

次回の教育委員会臨時会は、10 月 25 日火曜日、午前 10 時から開催いたしますので、よろしく願いいたします。以上でございます。

今田委員長

はい。皆さん、よろしいでしょうか。それでは、次回の教育委員会臨時会は、10 月 25 日火曜日の午前 10 時から開催することとします。

それでは本日の審議案件は非公開案件のみですので、傍聴の方はご退席願います。また、関係部長以外の方もご退席ください。

<傍聴人及び関係者以外退出>

<削 除>

今田委員長

これで、本日の教育委員会定例会を閉会といたします。

[閉会時刻：午前 11 時 30 分]