

令和3年4月定例教育委員会

日時 令和3年4月14日（水）
午前10時～午後0時10分

1 開会

○足羽教育長

それでは皆さん、おはようございます。今回もコロナ対応ということで、着席のまま開会をさせていただきたいと思います。

それでは、ただいまから令和3年4月の定例教育委員会を開会いたします。どうぞよろしくお願ひいたします。新年度を迎えて新体制がスタートとなりました。まず私自身が4月1日から教育長を拝命いたしました。この場をお借りして一言ご挨拶をさせていただきたいと思います。7年間に渡り、穏やかに、そして方向性をしっかり示していただいた前山本教育長からバトンを受け継ぐこととなりました。その間、美術館の建設を始め、様々な教育課題に前山本教育長、また、前教育委員会体制は真摯に向き合ってきたものと思っております。私も県教委事務局へ復帰しまして昨年度までで5年間、そのうち3年間は教育次長として、前山本教育長をお支えしてきたつもりですが、いざこの立場になって見える景色が変わってみると、本当にその重責に身が引き締まる思いで一杯であります。ただ私自身が、こうしたい、ああしたいという一人の思いだけで県全体の教育行政が動いていくわけでも、また、変わるわけでも、良くなるわけでもないというふうに思っております。私自身の信念は、教員になった当時から一貫して、「いいチームを作る、いい組織を作る」ということを大事にしてきたつもりであります。その意味で私自身の立場が変わろうとも、こうして教育委員の皆様方のご指導のもと、教育委員会事務局の組織が一丸となった取組は今後も継続して取り組んで参りたいというふうに思っております。4月早々また新型コロナ対応で非常にばたついたスタートとなりましたが、「子どもたちのために」、これまでも言い続けてきた言葉ですが、改めてこの「子どもたちのために」ということをキーワードとしながら、「子どもたちの命とそして心を守る」、更には「学びを止めない」、このことを信念として職員一同取り組んで参りたいというふうに思っております。どうぞ今年度からも委員の皆様方の様々なご指導ご助言を賜りながら、子どもたちのためのいい教育行政ができるように努めて参りたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

2 日程説明

○足羽教育長

それでは日程に従いまして、進めて参りたいと思います。最初に教育総務課長から、本日の日程の説明をお願いします。

○谷口教育総務課長

本日は、議案2件、報告事項10件の合計12件となります。御審議のほどよろしくお願ひいたします。

また、年度末の人事異動後の1回目の定例教育委員会ですので、異動のあった者から自己紹介をしていただきます。

まず、林次長、お願いします。

○林次長

4月1日付で、森田次長の後任として次長を拝命いたしました林でございます。3年前まで教育委員会におりまして、その後3年間、知事部局で2所属を経験してきたところで。教育委員会の外から見た景色というものも踏まえながら、また、知事部局で3年間、知事側のお考え等も感じたところもありますし、それも踏まえて足羽教育長を支えていきたいと思っております。子どもたちの夢の実現を支援していくということを、事務局一丸となつて取り組んでいくように頑張っていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

○谷口教育総務課長

教育総務課長の谷口と申します。教育委員会は初めて参りました。教育委員の皆様を始めといたしまして、教育委員会事務局、また現場の教職員の皆様が円滑に仕事をできますように、精一杯努めて参りたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

続きまして、尾崎理事監兼博物館長、よろしくお願ひいたします。

○尾崎理事監兼博物館長

4月1日より博物館長を拝命しました尾崎と申します。博物館に勤務して今年15年目になります。実は来年博物館は創立50周年を迎えるという重要な年になります。それと皆さんご存じのように新しい美術館の準備も着々と進んでおりまして、相変わらず山場が続いておりますが、今年も方向性を定めていく大事な時期だと思っております。これにつきましては美術館整備局と一緒に進めて参りたいと思っております。非常に大事なときにこういった職を預かる重責を感じております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○谷口教育総務課長

続きまして、梅田美術館整備局長、お願いします。

○梅田美術館整備局長

失礼します。4月に美術館整備局長を拝命しました梅田でございます。知事部局の市場開拓局長からの転任でございますが、教育委員会は初めてでございますが、数多くいろいろな所属を経験して参りました。その経験を生かして、こちらでも力を発揮していきたいと思っております。前教育長ほか、たくさんの方が大変苦勞なさって調整された美術館でございます。おかげさまで今のところ、計画どおり進んでいるところでございます。鳥取県では初めての大規模なPFI事業ということで、民間事業者とも意思疎通を取りながらやっておりますが、そちらのほうも順調にしているところでございます。私どもの事務所は、建設予定地のすぐ側の倉吉未来中心に移して1年が経ちました。おかげさまで地元の方々との意思疎通というのは順調にしているところでございます。更に間合いを詰めていいものを造っていききたいと思っております。一方で、東部・西部そちらのほうへの丁寧

な説明、これをまたしっかりやっけていかないといけないと思っておりますので、皆様方のアドバイスをいただきながら進めていきたいところでございます。たくさん言いたいことがあるんですが、博物館の尾崎館長ともしっかり連携をして、中身のしっかりした美術館づくりに力を発揮していきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○谷口教育総務課長

続きまして、小谷教育センター所長、お願いします。

○小谷教育センター所長

おはようございます。この度の人事異動で、4月から鳥取県教育センター所長を拝命いたしました小谷洋子と申します。3月までは鳥取市立用瀬小学校のほうでお世話になっておりました。「教育センターで研修してもらってよかった」と、学校現場に言っていたけるよう、学校支援、あるいは情報発信を頑張っていきたいと思っております。所員一同、人材育成に力を入れていきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○谷口教育総務課長

続きまして、井上教育人材開発課長、お願いします。

○井上教育人材開発課長

失礼いたします。この4月より教育人材開発課長を拝命いたしました井上と申します。どうぞよろしく願いいたします。前任は鳥取東高等学校の教頭でございましたが、その前は課の立ち上げより4年間、教育人材開発課のほうでお世話になり、またこの度こちらのほうで再び仕事をさせていただくことになりました。学校で生き生きと働けるように、教職員が生き生きと働けるように、人事所管をして参り、そしてこちらのほうに残念な報告が少なくなるように努めて参りたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○谷口教育総務課長

続きまして、西尾社会教育課長、お願いします。

○西尾社会教育課長

失礼いたします。4月より社会教育課長を拝命いたしました西尾でございます。今回教育委員会は初めてで、知事部局では県民参画協働課というところで、地域づくり活動やNPOの関係、情報公開などを担当しておりました。そういったこれまでの経験を生かしまして、社会教育、社会教育施設の管理運営、家庭教育、学校と地域の協働活動などを進めていけるように努めて参りたいと思っております。よろしく願いいたします。

○谷口教育総務課長

続きまして、高田体育保健課長、お願いします。

○高田体育保健課長

この度の異動によりまして、体育保健課長を拝命いたしました高田といたします。どうぞよろしくお願いいたします。この3月までは、米子保健所のほうで勤務をしております、昨年度1年間はほとんど新型コロナ対策ということで従事をしておりましたので、その経験を基に学校現場での感染症対策ということに努めて参りたいというふうに思っております。併せまして、学校現場の働き方改革というのが大きな課題だと聞いております。これに関連いたしまして、部活動の改革ということも大きな課題というふうに理解しておりますので、今年度につきましては、新しく部活動の在り方に関する検討会等も含めまして、その中でいろいろ議論を進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○谷口教育総務課長

紹介は以上でございます。

○足羽教育長

ありがとうございました。初めて教育委員会事務局に来られた方も結構おられますが、それぞれのこれまでのご経験をこの教育行政に生かしていただけるような方にお越しいただいたと思いますし、今それぞれお話しいただいたとおりの、素朴なというか親しみやすい方ばかりかなとも嬉しく思っています。新体制でしっかり一枚岩になって取り組んで参りたいと思いますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

3 一般報告

○足羽教育長

それでは、私のほうから一般報告をいたします。

3月20日、土曜日ではありましたがお集まりいただきまして、3月の定例教育委員会を開催いたしました。その後3月26日に2月の県議会が閉会いたしました。代表質問2人、一般質問14人、計16人の議員さんから、たくさんの質問をいただきました。国際バカロレア教育の推進ですとか、少人数学級についてどう取り組んでいくのかといったようなこと、あるいはICTに関連しましてはその推進ももちろんながら、その成長段階ではやはり対面授業ということの大切さという、そこのバランスをどう図るのかといったようなことでありますとか、また探究活動を様々に小中高とやっておりますが、その探究活動についていかに地域発信をしていくか、あるいはそのことをもって自分の成長にどうつなげていくのかといったような前向きなご質問が多々あったように思います。中には、7年間の山本教育長の総括を、応援あるいは慰労という意味でお尋ねいただいた議員さんもあり、今回私もずっと議場の後ろで見ながら、「教育委員会頑張れ！」というふうな激励の質問が非常に多かったなというふうに感じました。その旨やはり山本教育長の人柄や、これまでの姿勢への議員さん方からの評価、賛辞ではないかなということを感じた議会でありました。

その後3月29日にIntel社との協定締結合意書に署名を行いました。GIGAス

クール構想、ICT活用ということに向けて、世界的な企業であるIntel社と協定を結ぶという合意を山本教育長最後の署名ということでしていただき、正式な署名につきましては、4月に入りましてから私の名前でさせていただき、相手方とのやり取りを今進めているところでございます。このことによりまして推進地域4地域、推進校1校をまず定めて、モデルスタートさせていきますが、そこへのICTアドバイザーの派遣ですとか、あるいはプロジェクト型学習による課題解決型授業を進めていく際の指導助言等をIntel社からいただくこととなっております。前回もちょっと説明しましたが、Intel社のほうとしては、100%の地域貢献活動ということで、こういうように自治体と協定を結びながら支援するのは何件かあるみたいなんですけど、全国ではまだまだ非常に少ないケースで、そして鳥取県というような地方の中でしていくのは初めてということも伺っております。是非鳥取型ICT教育推進に寄与願えたらなと思っているところでございます。

3月31日、年度末最後の日は、退職校長のみに集まっていたいて、白兔会館で辞令交付を行いました。50人の方が校長先生をご退職になりました。その後、事務局のほうでも辞令交付等もありましたが、最後5時15分終了と同時に、山本教育長、森田次長をお送りすることをささやかにに行いまして、新型コロナがずっと蔓延しつつあった状況でしたので、おおげさなお見送りはちょっと控えさせていただき、山本教育長、森田次長に5階6階をぐるっと廻っていただき、職員が廊下でお見送りをするというような、温かく、でも寂しく、そんなお見送りを3月31日はしたところでございます。山本教育長が最後タクシーに乗られるときに、ずっと5階6階を外から見上げておられた姿が非常に印象的で、私のほうがずっと泣きっぱなしの涙々の1日だったなということを思っております。

そうした間に3月末にご承知のとおり、新型コロナウイルスがまた蔓延をして参りまして、30日は倉吉市の社員寮でのクラスター、その翌日は鳥取市内飲食店でのクラスター、そして全国的にもまん延防止等重点措置が取られたりなど、県内も非常にばたついた4月を迎えることとなりました。報道されましたが、昨日は鳥取南中の生徒が感染というようなことで、感染者が非常に増えていることから、感染者にはなっていないけれども、家族がPCR検査を受ける、あるいは濃厚接触者となり新年度でありながら自宅待機になっているような児童生徒も多々出ております。毎日のように報告が入ってきて緊張した毎日を過ごしているようなところでございます。これは全県的な動き、全国的な動きの中ですので、学校のほうにも本当に緊張感を2段階ぐらい上げてもらって、感染防止対策を徹底する、密防止を徹底するといったようなことを再三注意喚起しているところであり、この辺り市町村教育委員会とも連携を取りながら、とにかくクラスターであるとか、子どもたちの学びが止まることのないように、慎重に進めていきたいというふうに思っているところでございます。鳥取南中のほうは、その生徒以外は全員陰性でした。まだ若干3名程が検体不足で残ってはいますが、ほぼ大丈夫だったようですが、それに類するようなことが次々県立学校でも起こっているのが状況ですので、慎重に今後も対応して参りたいと思います。

4月1日は先ほど言いましたが新体制がスタートし、4月7日からは県立の入学式が行われ、また引き続きで市町村の入学式等が行われたところであり、こちらのほうでは特段大きなトラブルがあったとか、コロナ対応で大変だったというようなことは伺っておりませんので、とりあえず順調に新年度がスタートいたしましたけど、緊張感はまだ当分継続するんだろうなと思っているところでございます。以上でございます。

4 議事

○足羽教育長

それでは続いて、議事に入りたいと思います。本日の議事録署名委員は中島委員と佐伯委員にお願いしたいと思いますので、よろしくお願いします。

○足羽教育長

ではまず林次長から、議案の概要説明をお願いします。

○林次長

それでは、今回の定例教育委員会の議案の概要を説明させていただきます。議案は2件でございます。

まず議案第1号は、鳥取県教育審議会委員の任命についてでございます。こちらにつきましては、委員のうち校長先生の方が退職される人事異動がありましたので、それに伴いまして新たな委員を任命させていただくものでございます。

議案第2号につきましては、令和3年度鳥取県教科用図書選定審議会への諮問についてということで、令和4年度に使用する特別支援学級及び特別支援学校等の教科用図書について、採択基準や選定に必要な資料等について鳥取県教科用図書選定審議会に諮問するものでございます。説明は以上でございます。

(1) 議案

○足羽教育長

それでは、議案第1号及び報告事項アについては、人事に関する案件ですので、非公開で行うこととしたいと思いますが、いかがでしょうか。(意義のないことを確認) はい、それでは議案第1号及び報告事項アを非公開で行うこととしますので、関係課長以外はご退室ください。

【議案第1号】鳥取県教育審議会委員の任命について(非公開)

【報告事項ア】公立学校教職員の懲戒処分について(非公開)

【議案第2号】令和3年度鳥取県教科用図書選定審議会への諮問について

○足羽教育長

それでは議案第2号につきまして、担当課長から説明をお願いします。

○山本特別支援教育課長

特別支援教育課の山本です。本年度もよろしくお願いいたします。議案第2号、令和3年度鳥取県教科用図書選定審議会への諮問について、別紙のとおり議決を求めます。

1頁をご覧ください。諮問内容です。今年度は知的障がい学級、特別支援学校の著作図書と一般図書、聴覚障がい学級、鳥取聾学校の著作図書の審査等ということで、これまで説明してきましたけれども、急遽ですが中学校社会の教科書1種について、ご審議をいただくこととしたいと思っております。

中学校社会の教科書でございますが、その経過ですが、ある出版社の中学校社会の教科書について、令和元年度に文部科学省のほうで検定審査がありました。これは不合格になったということです。他のものは大体合格になっていまして、今年度その合格に基づいて県のほうが審査等をいたしまして、市町村のほうが採択したんですけども、この令和元年度に不合格になったものが令和2年度に再申請を行いまして、文部科学省のほうから検定の結果合格になったというものでございます。文部科学省のほうから採択の可能性があるので審査をするようにという指示がありましたので、今回急遽しているものでございます。

諮問内容については例年どおりということで、諮問のキのほうを見ていただきますと、1・2・5が特別支援関係でございます。3・4・6が中学校の検定教科書関係となります。

次のページをお願いいたします。審議会の審議、答申の流れでございます。第1回目を4月27日に開催いたしまして、先ほど説明いたしました諮問のキの1・3・5・6をご審議いただきまして答申をいただく予定です。第2回目を6月10日に開催いたしまして、諮問のキの2・4の特に選定に必要な資料等につきましても審議をいただきまして、7月上旬に答申をいただく予定としております。

4ページをお願いいたします。これが教科書採択の全体の流れとなります。6月4日から7月1日まで、教科書の展示を県内3ヶ所で行うこととしております。7月上旬に採択基準選定資料等を各市町村教育委員会のほうに送付いたしまして、8月下旬に市町村教育委員会から量数報告をいただきまして、9月に文部科学省のほうに量数報告を行う予定です。説明は以上でございます。

○足羽教育長

新たに中学校の教科書についての追加が急遽入りまして、その旨も含めた議案ということとなりました。皆さんからご意見ご質問があれば頂戴したいと思います。いかがでしょうか。

○中島委員

リストの中の中学校の新しい教科書が加わるということなんですね。

○山本特別支援教育課長

はい。

○中島委員

それ以外のことは今までどおりですね。

○山本特別教育支援課長

はい。

○足羽教育長

よろしいでしょうか。はい、それでは異論はないようですので、議案第2号は原案のとおり決定とさせていただきたいと思っております。議案は以上でございます。

(2) 報告事項

【報告事項イ】令和4年度鳥取県公立学校教員採用候補者選考試験について

○足羽教育長

続いて報告事項に移ります。担当課ごとに質疑を行います。始めに事務局から説明し、その後、各委員からの質疑をお願いしたいと思います。まず、報告事項イについて説明してください。

○井上教育人材開発課長

報告事項イ、教員採用候補者選考試験について、教育人材開発課のほうから報告をさせていただきます。これまでも、令和4年度(令和3年度実施)分につきましては、骨子とかたちで概要について報告させていただいておりますが、この度選考試験の実施要項を交付し、現在既に募集期間に入っておりますので、そのこと及び今年度の変更箇所で大きなもののみを報告させていただきます。

昨年度から大きく変更することとして、まずは試験期日等について、第一次選考試験を一昨年から関西会場でもやっておりますけれども、昨年度は特別支援学校教諭を増やし、今年度は更に養護教諭も追加して関西会場で実施をしたいと思っております。日程も1週繰り上げまして、6月20日の日曜日に小学校教諭・特別支援学校教諭・養護教諭、その1週間後の6月27日の日曜日に、これは鳥取会場のみですが、中学校教諭及び高等学校教諭を実施します。この日程ですけれども、6月19日の土曜日に高知県が採用試験を行います、それが全国で最も早い日程で、その次の日ということで全国的にもかなり早い段階で行う計画にしております。

試験会場は、大阪府立国際会議場、関西大学千里山キャンパスのほうを準備して、感染症対策で密にならないように、かなり巨大な会場で密を避けてゆったりとできるようなことを計画しております。

それから受験資格について、小学校教諭で英語力に優れた者を特別選考のかたちで募集することを今年度行います。それから教員免許を有さない社会人実務経験者を対象とした特別選考も行います。社会人実務経験者の中で、工業や農業など、そういう専門性を持った方を高等学校の専門学科の教員として採用することを目的としたものですが、昨年度採用試験の本試験を実施した後に採用者が得られなかったために、追加募集を2回させていただきましたが、そこでも残念ながら工業(機械)、それから水産といったところで確保ができませんでした。そこで今年度は特別選考の中で若干学歴要件を緩めて、少し門戸を広げて行いたいということで、受験資格の拡大を入れております。

採用予定数につきましては、特に小学校教諭について、昨年度の85人程度から今年度は120人程度というふうに増やしておりますけれども、新規採用者・新卒者が多い傾向というのは本県に限らず全国的に見られるものです。ただ問題は、受験をして落ちてしまった新卒者は、これまでですと講師をしながらもう1回受験するというような大きな流れがあったんですが、1回落ちてしまった人が講師を選ばずに民間のほうに行ってしまう傾向が若干見られます。それからこれは数年前からなんですが、4月1日時点で新規採用者を各学校に配置した後に、常勤講師をそれぞれの校種に配置するんですが、それが配置しきれないという状況が本県でもありますし、全国的にも見られるということから、定年延長制度が今後導入される見込みではあるんですが、少なくとも令和4年度に関してはまだそこが導入されないことを含めて、一定程度の確保に動くことが必要だという判断をして全校種共に若干増やしております。

試験内容につきましては、小学校、特別支援学校教諭の二次試験の実技試験を、これまで体育系や、ピアノ弾き語りとかたちで課していたんですが、特にGIGAスクール構想の進展を図るために、今年度はICT利活用を含む試験を計画しております。以下、詳細につきましては、実施要項とかたちでお示しをしておりますので、本年度の大きな変更点のみを説明させていただきました。以上です。

○足羽教育長

なにかご質問等がございましたらお願いします。

○中島委員

令和3年度の特別選考で、身体に障がいのある者とか、精神とか知的障がいという障がいのある者を対象としたものは、これは無くなるということなんですか。

○井上教育人材開発課長

無くなってはいないです。継続です。

○中島委員

分かりました。あと今の状況の中で、6月に大阪でというのが結構厳しい状況も予想されるかなと思うんですけど。

○井上教育人材開発課長

感染状況等は逐次把握をしながら進めたいと思っておりますし、できる限り複数の場所で試験をすることで受験者確保を行いたいとは思っておりますけれども、また感染状況があまりにも拡大するというのであれば、検討させていただくことも想定はしています。

○中島委員

会場変更とか、最悪大阪での試験は中止するということもあり得るんですか。

○足羽教育長

去年も同じようにぎりぎりまで粘りましたが、なかなか随分の数がエントリーしてくれ
ますので、それだけの数を急遽受け入れる会場をすぐに確保ができないということがあり
ます。また逆に鳥取のみでやるとなったときに、関西の方がどっと鳥取に来られるとい
うこと自体がどうなのかという議論が去年もありました。去年も本当に万全の体制を取っ
て関西会場でやりましたが、これをしないと受験者が100人近く欠けてしまうというこ
とになるその辺りのリスクとの戦いにもなろうかと思えます。

○中島委員

去年は一応、若干下火になったようなタイミングでしたっけ。

○林次長

そうですね。緊急事態宣言の解除が5月の終わりでしたので、6月は第1波がちょうど
終わったところでした。ただ教育長が申しましたとおり、やはり移動を行うとそれに伴う
感染のこともあるので、必要最低限の職員が行って、十分に注意を払って対応するとい
うことで、会場も十分広いところを確保しているんですけども、できる範疇の中でやるとい
うのが原則かなというふうには思っております。

○足羽教育長

去年もバスを借りて行きました。他には一切寄せせないということで。

○森委員

85名の採用から120名の採用ということで35名の増。そして別枠で10名の確保
ということで、これは採用のハードルがいわば下がるということになるんですか。

○井上教育人材開発課長

令和3年度85名程度ということにしておりますけれども、県外で試験を実施し、県外
出身の方がエントリーをしてくるということで、実は辞退される方も結構あります。8
5名ぴったりではなくて、これよりも多く実際には合格させておりますので、その中でぎ
りぎりの線を見ながらレベルがあまり下がりすぎないように、教諭として当然適格な方と
して選考しておりますので、その辺りのせめぎ合いをしながら進めて参りたいと思っ
ております。

○森委員

ハードルという言い方をしましたけれども、少し門戸が広がるという中で、入られてか
らの研修ですとか、そういうプログラムのなものについて、併せて何か見直したり、何か
プラスアルファしたり、改善をされるとかいう予定もあるんでしょうか。

○井上教育人材開発課長

先ほどの岡山県に関連するもので、特化した研修も当然行いますし、小学校では新規採
用者に対して新卒を50%ぐらい配置していますので、その方々が学校の中でチームとな

って研修していけるような体制づくりを、教育センターを中心に現在取り組んでいるところでございます。そういう中で全県的に取り組んで参りたいと思っています。

○中田教育次長

新卒の方がとても多いということ、校長先生方もすごく心配しておられます。数年前までのような新規採用者研修のままではいけないという危機感は、現場も持っておられます。教育センターにもそのことは伝わっておりまして、フォロー体制をしっかりと構築していくようにしておりますし、学校現場も教育センターの指導だとか、資料をもとにしながら、これまでにはないかたちでのきめ細かな研修体制というのも考えて実施させていただいておりますので、引き続きその辺りは頑張っていけないといけないところです。

○佐伯委員

定数に応じて採用枠というのが決まってくるとは思うんですけども、さっきおっしゃったように常勤講師の方や非常勤講師の方がなかなか予定よりも集まらないという状況で、現場が一番困るんだろうなと思っているんです。それで以前ですと、何年も何年も講師をして頑張っている方もあったんですけども、いろんな社会の動きの中で、さっきおっしゃったように採用試験に落ちてしまったら次の道を探す方も増えてきたということで、教職の魅力みたいなことなど、県教委として講師の方を育てていながら、教職につなげていきたいと思っているんだというアピールをしていかないと、せっかく先生になりたいなと思って取り組んできた方が、やっぱり難しいからと思って方向転換されてしまうこともあると思うので、採用試験とはまた別かもしれませんけれども、でも考えていかないといけない時期だろうなということを思いました。

○井上教育人材開発課長

たとえば島根大学の教育学部と、鳥取県教育委員会と島根県教育委員会とで連携して、教員という職業のアピールを行っているところです。併せて若手で教員に採用された方で、鳥取県の教育をアピールしてくれるような方を教員採用アンバサダーに委嘱して、動画等で紹介していくことを今年度取り組んでおりまして、そうした中で進めて参りたいと思っております。

○佐伯委員

講師の方がなかなか研修に出られない雰囲気とかもあって、ちゃんと研修に参加できるようにすることも必要だと思います。それと採用試験の前は、現場で働いているとすごく忙しくて、試験勉強がなかなかできないまま採用試験に向かってしまうので、現役の学生のほうがたくさん勉強できているという、そこでのギャップもとてもあります。その辺の働きながら、講師の仕事をしながらかでも、やっぱり採用試験も受けようという人をバックアップするようなこともあっていいのかなと思います。

○足羽教育長

講師枠を昨年度から設けまして、直近25ヶ月講師をされている方は一次免除という仕

組みも導入しました。佐伯委員のおっしゃったようなことが校長先生方の声として例年たくさんあったことを受けて、そういう特別枠を作っております。あとはそういう中で、ちゃんとした実践をPRすることを頑張ってもらって、講師であろうと、熱意を持って教壇に立っていただいているその思いを実現できるような条件整備は丁寧にしていきたいなと思います。

○鱸委員

人材を育てる中で、今言われないわゆるOJTというか、指導というか、それをある程度系統立ててやる中で、その教員の資質なり、そういうものをある程度評価して、その先生はどういう先生なのかという評価を持っていたほうがいいのかと思います。たとえば医者なんかは、国家試験に通っても研修医の期間があり、働けるまで2年間ある。その中で、OJTの間にいろんな分野で厳密に評価して、それプラスいわゆるその人のモラル的なものとか、そんなものを非常に重視する。たとえば、その間に交通事故を起こしたり、あるいは30キロ以上のスピード違反をしたりしたら、これはかなり将来に響く、2年後の評価に問題が出るというようなことを、中央病院などは行っています。ただ、先生の場合は、そういう法律が変わらない限りは、「あんたはだめよ」というわけにはいかないんだけど、ただそういう人がやっぱり一部いるとしたら、その人たちはやっぱり管理者として少し心配なわけですよ。そういう場合は研修期間を延ばすとか、管理者は再度評価を行っていくとか、そういうふうに系統立てて評価をつなげていくというのが、せっかくOJTがあるとすれば大事じゃないかと思ったりするんですが。

○井上教育人材開発課長

法律上は、教育公務員特例法の中で、1年間の条件付き採用ということがなされておりまして、実際に力を発揮した状態で勤務していただいて、1年後に正式採用ということになっています。その1年間の評価は、特別評価というかたちで管理職から市町村教育委員会を経て私どものほうに出された上で、問題ないという者が正式採用されるというような流れになっております。そうは言いましても、働き・指導が不十分な者もこれまでおりましたので、現在教育センターを中心にメンター制度により、1人の新採者に対してチームを作って支援し、働きかけて育てていくというような流れを構築しているところでございます。

○鱸委員

だから、その評価を行っていく上で、「この先生は少し偏りがある」とか、そういうことを知っておくということ、その偏りがある先生の中でもいいところと悪いところがあって、その先生にどういう働き方を望むのか、「この先生にはこういう課題があるから、ここは注意しないといけないね」というようなところを把握することが大事ですよ。今までのいろんな問題事案を見ていると、なんでこんなに多いただろうと思うぐらい出てきますが、その一つひとつがやっぱり教育者への不信感につながってくると思うので、その辺のところをもっと前進させて、OJTの中での体系的な評価が必要ではないかということを考えられればいいじゃないかということです。参考にしてください。

○足羽教育長

講師の評価もするようになってますよね。

○井上教育人材開発課長

はい、臨時的任用者につきましても、1年間の評価をして、きちんとそれが受け継がれるように指導していきたいと思います。

○足羽教育長

そのほか、いかがでしょうか。では、不安要素もありますが、なんとか教員確保に向けて、事務局を挙げて頑張っていきたいと思いますので、またご支援願えたらと思います。よろしく申し上げます。

では、続きまして、報告事項ウについて説明してください。

【報告事項ウ】「OJTによるとっとり人材育成の手引き」について

○小谷教育センター長

では、「OJTによるとっとり人材育成の手引き」について、説明をさせていただきます。先ほど教育人材開発課のほうからも説明がありましたけれども、近年の教員の大量退職、大量採用に伴って、新規採用者の数が増えております。ちなみに平成31年度は38.1%が新卒者でございます。今年度は52.5%というこの数字から見ましても、新卒者が大変増加しております。そこで学校現場では、若手育成というところが大きな課題の1つとなっています。そこで学校現場に1つでも助けになるようなものはないかということで、校内の教職員で若手育成の体制づくりを進めるための手引きを作成したものが、「OJTによるとっとり人材育成の手引き」でございます。目的といたしましては、若手教員をまずみんなで育てる。そのことがみんなで育つことにつながっている。「みんなが育つ」というところをキーワードに、主に下記の3点をお願いしております。1つ目は校内人材育成の体制づくりを校長・管理職がしっかりと意識して、そして進めることで教養性・同僚性の醸成を図ること。2つ目は、若手教員の育成を中心とした人材育成を進めることで、学校の組織力が高めていくということです。3つ目は、先ほどもみんなが育つということを強調しましたが、学校の全職員が人材育成、そこにつながっていくということです。

手引きのほうをご覧ください。第1章につきまして、OJTの必要性。なぜ今OJTが必要なのか。OJTというのは校内における日常的な業務を通して、若手に関わっていくということなんですけれども、そこを通して教員としての資質ですとか、知識・技能を身につけたりというような取組です。なかなか若手の様子を見ておられますと、コミュニケーション能力の不足ということもあまして、なかなか尋ねたいことも尋ねられないというような状況も見受けられます。ですので、まず日常的に関わりやすい学校内の体制づくり、あるいは雰囲気づくりというのが大事ですよというようなところ、これはただ単にするのではなくて、やはり意図的、計画的、継続的に進めていってくださいというようなところを書かせていただいております。

第2章は年齢構成の現状でございます。50代以上の教員の割合が大変多くて、30代・40代の中核となる教員は大変少ないというような本県の現状でございます。

第3章は、鳥取県が目指すOJT重視の考え方というところで、「メンター」というのは先輩の教員、「メンティー」というのは1年目・2年目・3年目の若手教員なんですけれども、1つのチームを組んで、メンターのリーダーの教員がメンターのチームを意識して皆で育てていこうというような、チームでOJTを進めていくという体制づくりを図っていくこととしています。12頁のほうに学校内の職員集団の様子を書かせていただきました。管理職が体制づくりのマネジメントをしっかりと取るということなんですけれども、メンティー・メンター、そのこのところにつきましては5年目から10年目の者をチームリーダーと決めまして、メンターとして皆が若手教員に関わっていくという仕組みを校内の中でつくるということ。この仕組みによって、聞きやすくなったり、関わりやすくなったりというような体制づくりを進めていくところを狙っています。その輪が校内でどんどん広がっていくようなかたちを築いてほしいと思っているところでございます。

第4章のPDCAサイクルを基盤としたOJTの実施というところにつきましては、14頁のほうに書かせていただいております。人材育成に大きく関わっているところなんですけれども、このこのところ自分が付きたい力、あるいは組織としてどういうようなところを狙いたいというような達成目標を挙げまして、教職員評価または育成制度の活用等も考えて、皆で育ち合うというような体制をつくっていきたいということを4章には書かせていただいております。

第5章につきましては、16頁からなんですけれども、ここについてはメンターの役割、中堅教員の役割、あるいは初任者にどういうふうに接していったらいいのかというようなところなんですけれども、特に18頁にメンターチームの構成図を具体的に例として描かせていただいておりますが、このメンターチームの中に中堅の10年目、たとえばチームリーダーを設けて、校内で若手教員を、7年目あるいは8年目と色々な条件があるわけなんですけれども、その方をメンター、そして1年目・2年目の者等を若手教員・メンティーといたしまして、日常的な関わりを進めていきます。そういうことで18頁の下のほうに書いていますが、若手教員が日々相談しやすくなったり、指導助言を先輩がしやすくなったりというようなことを見込んでいます。それと先ほども中核の教員の数が少ないということをお話させていただきましたが、やはりメンター制度によって中堅教員につきましても、若手教員と関わることで自分の力量を付けるということもつながり、強いてはつながりの輪が広がって学校の組織力の向上というところ、そのこのところに向き合わせるというようなところを明示させていただいております。

次の第6章目につきましては、OJTのための教職員等の役割です。これは学校だけがやってもいけませんので、市町村教育委員会、あるいは県教育委員会・センター等も役割をはっきりと連携をいたしまして、やはりセンターとしては初任研を通して、困り感のある学校には出かけていく。また市町村教育委員会にもお願いしないといけないところなんですけれども、様子を見にいつていただく。そして一緒になって、どういった困り感があるのか、こういうところは頑張っていますよというような声を拾いながら、それぞれの役割を分担しながら、人材育成を進めていきたいというようなことを第6章で書かせていただいております。

第7章につきましては、26頁目から書かせていただいておりますが、先ほども若手教員との関わり方というところで、なかなか聞きたいことが聞けないという状況がありますので、関わり方のポイント等も例示していただいております。特に一番大事にしたいのは、初任者が意欲ややる気を高めてもらう。現場でやってやるぞというような希望とといいますか、やる気を持っていただけるような研修になるようにしていただきたいというようなことを書かせていただいております。

最後の第8章につきましては、実際にOJTを効果的に進めるためのメンターチームのことですけれども、こんな内容がメンターチームの研修にはありますよというようなところや、やはり初任者の困り感とか、ニーズとか、子どもの様子というようなこともありますので、実態から知っていただいて、では具体的にどんな内容にしたらいのかというようなことを検討していただいて、実際に研修をする。そして日々の研修とか研修の在り方について、最後のところについては書かせていただいております。目安といたしまして、指標を載せさせていただいておりますが、この育成期にやはりいろんな教員に関わってもらいながら、自分の育ち感とといいますか、自分が成長していくというようなことを実感していただきたいという思いですし、また、初任者だけではなくて、全職員が関わることで、職場全体が成長していく、組織力として全体が高まっていくという学校づくりを目指していただきたいという思いで、このテキストを作成いたしました。

センターといたしましては、管理職研修ですとか、中堅あるいは16年目研修といったそれぞれのキャリアに応じた研修がありますので、そこに活用していくと同時に地教委と連携する際にも活用していただきたいなということを考えているところです。説明は以上でございます。

○足羽教育長

初めてご覧いただくことになりましたので、いろいろお尋ねがあらうかと思いますが。

○若原委員

手引きは今回初めて作られたんですか。

○小谷教育センター長

はい、そうです。

○若原委員

今まではなかったんですか。

○小谷教育センター長

今までまとめたものでは作ってなくて、OJTの必要性や、校内でどのように行っていくかというようなことは、研修の場やセンターだより等々ではお知らせはさせていただいていたところなんですけど、こういうふうに冊子でまとめて出すというのは今回が初めてです。

○若原委員

内容的にはいいものが作られているなど思ったんですけども、OJTというのは、悪く言うとやっているうちにできるようになるというような感じから、ほったらかしになりかねないので、やっぱり計画性とか役割分担とか、こういうふうきちんと意識できるような手引きがあるといいなど、お聞きして思いました。

○足羽教育長

今おっしゃったようなことを、学校現場がどう落とし込んでいくかということですね。そのほかどうぞ。

○森委員

人数について、50代が多くて、30代・40代が少なく、20代はまた多いんですよ。ということは30代・40代の方は、けっこう厳しい中をくぐり抜けて教員になられた方という位置付けなんですかね。

○小谷教育センター長

6頁の令和2年度のグラフにありますように、採用がなかなか厳しい時代をくぐり抜けてきておられるということですね。

○森委員

そういったところをくぐり抜けられた方たちは、20代とか50代とかと比べて何か違いとかあるんですか。強みといったようなことが。

○中田教育次長

採用になかなかならなかったということは、それだけ講師としていろんな学校からいろんな先生方に指導を受けながら成長して行って、そして教員になっているということなので、メンターとしてチームリーダーとして、自分が経験したことを基に大学を出たばかりの新卒者等に指導していく力というのは、持っているのではないかなと思います。

○森委員

とても力があるという捉え方でいくのであれば、非常にいいことだなと。悪いことではなくて、いい人材がいらっしゃるというふうにもお見受けしました。

それと民間ですと、新人研修で2年目の方の役割を非常に重視している企業が多くて、2年目が1年目の新人に付くということをルール化している大手なんかもあります。広島あたりですと、経済同友会で2年目を軸にした新人研修というのをされていて、大手の地元企業が何十社も集まられて、10年間そうしたルーティーンで新人教育をされています。2年目がとにかく1年目を育てるという仕組みをとって重視して、成功していらっしゃる事例を見て参りましたので、何年目から何年目とかではなくて、具体的に2年目というところの方を主力とすると、来年は自分たちが1年目を育てるんだという状況が生まれます。2年目というところを重視して非常に成果が出ているなどというのはちょっと見てきました

ので、お話ししました。

○若原委員

学校だけじゃなくて、いろんな職場とか、たとえば運動部のクラブ活動なんかでも、同じようなことが必要じゃないかと思うんですよね。クラブの上下関係でも、やっぱり1つ上の先輩というのが一番しっかり見るように、一番身近な先輩でもあるし、一番効果があるように今まで感じていましたけれど。

○小谷教育センター長

センターとしましては、関わりというところを意識しておりまして、研修をさせていただいているところです。2年目、3年目につきましては、テーマを設けまして、2年目は学習指導、3年目は人間関係づくりや学級経営に生かすというところの目標を持ってやっております。また小学校では、6年目と10年目の中堅の者が若手に関わるというようなこともさせていただいております。先ほど2年目の者にとというような話もありましたが、まだまだなところもありますので、2年目は学習指導で力を入らせていただきたいという思いから、関わりというところは、小学校の場合は6年目と10年目の者をお願いしているところです。中学校におきましては、教科というようなところがありますので、初任者を10年目の中堅の教員が指導するというのを意識させていただいておりますし、高校、特支につきましては、エキスパート教員に授業を見せていただいて、授業のコツとか、人の関わりというようなところを伝授してもらう機会を作っております。若手同士でということも、話しやすかったりという部分についてはあるかと思うんですが、そこは現場のほうでお願いしたいなというところを考えているところです。ご意見を聞かせていただきましたので、また持ち帰りまして検討していきたいと思えます。

○佐伯委員

メンターチームってすごくいいなと思ったんです。以前ですと、初任者の担当の先生や教務主任や学年主任の先生という、ちょっとピンポイントな部分があって、校内全体でどう動くかという把握がなかなかできていないところがありましたが、これは皆で育っていきこうというところがすごくいいなと思うんです。教える側になっている教員についても、自分も学ぶことはたくさんあるわけで、でもそれが学校の中で組織として機能していかないと効果は上がらないと思うし、やっぱりこの学年初めの今の時期に、新しく入ってこられた先生を中心としたメンターチームを立ち上げて、校内として方向性を持って関わっていくことが重要です。自分はメンターチームじゃないんだけど、でも関心は持っていようと思っているとか、メンターチームで進んでいることについて途中で情報共有する場があるとか、そういう広がりがあると、学校全体が組織的に活性化していくと思います。「今年度はうちの学校には新規採用の方がいませんでした、だから関係ないです。」ではなくて、やっぱり2年目の方もまだこれからだと思うので、これを校内で生かしていこうというように管理職が思って、それで下ろしていかないと進まないし、今がとても大事な時だなと思って話を聞かせていただきました。

○中島委員

若手がなかなか仕事を継続しづらい状況がある中で、育成方針をしっかり持たれること自体は、私も全く異論はないところなんです。1つ根本的なところで、異論ということでは全然ないんですけど、今の時代の中で、これから社会がどういうふうに変っていくのか、日本の状況、あるいは鳥取という地域の状況、グローバルな世界の状況ということを見ながら、人間はこれからどうなっていかなければいけないのか、いま人間はどういう課題を抱えているんだという、根本的な現代の社会における課題とか、あるいは克服すべき目標、実現すべき目標というような、大きな意味での人間観の共有とか、錬磨というようなそういうことを、時々学校内においてやるようにしていただくことも必要なんじゃないかなということをごく思います。教員の3年目研修というのを私はここ何年かやらせていただいているんですけども、そういう世界観みたいなものが正直言ってあんまりないんです。こういう社会だからこそ、こういう人材を育成しなければいけないんだということは、やっぱりそれぞれの先生方が、それぞれの世界観とか、あるいは人間の理想像というものを持っていただく中で出てくるものじゃないかなというふうに思うんです。それは一人ひとりが考えた自立的な人間の姿の中で見えてくる、それぞれの人間観とか理想の世界像だと思うんですね。それをしっかり持てるよう共有したり、分かち合うような場を学校内で時に持っていただくというようなことが、今は必要なんじゃないかなというふうに思うんです。だからこのOJT自体は全然いいと思うんですが、ある種すごくネガティブな見方をすると、組織がちょっと幼児化していくような気がするんですね。とにかく若い人に優しくということって、本来の教員の目標ということ、あるいは地域社会の中で10年先、20年先の未来を学校という場が作っていくわけですよ。そうすると教員集団というものが、どれだけしっかりとした人間像とか未来像を持たなきゃいけないかということが、今はすごく必要になっていて、あくまでそういうものに駆動されながら、日々の業務が浮かび上がってくるというところがあるんじゃないかなと思うので、なんらかそういう政治の話でもいいし、歴史の話でもいいし、なにか日々の業務とは違うところでの世界観みたいなものを共有したり話し合ったりする場というのを学校現場の中に持っていただくことは、意外と必要なんじゃないかなと思います。

○足羽教育長

ともすれば目の前の課題、これはもちろん解決しなければいけないので、そこをどうするかということだけに囚われがちになってしまうんですが、子どもたちは5年後にどうなっているだろう、社会が10年後にどう変わっているだろう、だから今こんな力を頑張っていけないといけないというふうな、5年後、10年後、将来を見通しながら、大局的・俯瞰的な視点で、教育がどうあるべきだろうか、わが学校はどう教育していくべきなのか、そんな話を時折入れ込んでいくということの大切さを今ご指摘いただいたかなと思います。

○若原委員

多分そこまでの視野が入っていないと思うんですね。とりあえず日々の仕事が一人前に出来るようにするためのシステムで、その先のことは自分で考えろというような。

○中島委員

今わりと若い人の傾向として、すごく教えてもらいたがるんですよ。教えてほしい、教えてほしいというのがあって、教えてほしいもいいけど、自分で考えればいいじゃないかというところもあって、じゃあ自分で考えるためには何が必要かという、やっぱりそういう本質的な教育の役割というところに照らして、自分で考えるということ。もちろん教えてもらわなくては分からないこともあるけど、全部教えてもらうということではなくて自分で考えればいいじゃないかということもあると思うので、そのところで、こういうOJTも一方でありつつ、日々の日常から積み上げていく部分と、自分の目標から演繹してくる部分というか、そういう部分の両方がないと、教えてってずっと言い続けるのかな、この人たちはという気もするんですよ。

○若原委員

多分、管理職は管理職で、校長、副校長、教頭のOJTというのも必要だと思うんですよ。それは誰がやるのか知りませんが。

○足羽教育長

OJTの手引きが、若原委員がおっしゃるような大きな視点を内包しているものでも決していないので、こういうOJTの中にそうした視点も盛り込みながら、「時には夢を語ろうや、将来を描こうや」なんていう話のもとに、「じゃあ今の課題は」というような、そこでやっぱりメリハリが付けられていくということが大事なんでしょうね。教員の器自体を大きくするための視点で課題解決型という、この部分をやっぱり持たないと、目先ばかりじゃいけないというそんな視点を学校現場にも伝えていきたいと思います。

○若原委員

だから少なくとも、小さな枠にはめこもうというような試みじゃないと思うんですね。

○佐伯委員

逆に若い人とそういう話をしている中で、ベテランや何年か経験をしている人も新たな気づきを持ったりもするし、自分がすごく躓いたり失敗しちゃったり、子どもの対応を間違えたことなんかをさらけ出して、自分もこんな経験を積んでこんなふうを考えるようになったんだみたいなことが言い合えたりするといいと思いました。単なる目先の問題を片づけるためのテクニックというんじゃなくて、教員として人間としてどう子どもに向き合っていくのかという部分はすごく大事な部分なので、今の中島委員さんのおっしゃったことは、私にとってすごく響きました。そういう視点というのは常に持っていないと、多分子どももいい言葉だけ並べてもついてこないと思うので、そのところで本当に子どもがこの先生に学びたいとかついていこうという気持ちを持ってもらえるような人間になっていかないといけないという大きな目標があって、そのところをきつとおっしゃっているのかなと思って、それはこのチームの中で、そんなふうになればすごくいいんだと思います。

○中島委員

やっぱり学校という組織は、きわだって知的な資源が集中しているんですよね。その人たちはもちろん日々の業務というところはあるんだけど、やっぱり地域の未来とか鳥取の未来とか世界との関係とかということ、もちろんそのチーム任せにするわけではないけれども、もともと知的思考ということが基本的なスキルとして備わっている人たちが、そういう視点を持ちながら子どもたちに接するという姿勢を持ってもらうかどうかということは、これはまぎれもなく10年後のコミュニティにとって差を生んでくるだろうなというふうに思うんですよね。

○中田教育次長

コミュニティ・スクールも県内でだいぶ進んできておりまして、今は65%ぐらいですが令和5年には100%を目指しています。それでずっと言われているんですけど、年度当初が忙しいという話で、この学校をこの地域とともに将来どんなふうに伸ばしていくかという熟議がしっかりとできていない。その地域に住む子どもたちを、そしてこの地域を、その中にある学校がどんなふうに関わって地域と一緒に作っていくのかというところの中で、いま委員さんが言われたような大きな夢のある将来を見通した話を、管理職を含めしっかりやっていくことで、それが若い先生方にも伝わっていき、学校での教育の在り方というのを、一本の柱を持って行っていく先生方が育っていくんじゃないかなというふうに思ったりしております。新任教頭研修で今度私が講話をお願いされておりますので、今日ご議論があったようなことも大事なことだと思いますので、しっかり管理職の1年目の方にも話をし、教員の将来像、教育の将来像というようなことをしっかり語ってじっくり考えていったりしながら、生徒指導等に当たってほしいみたいなことは伝えたいと思います。

○中島委員

たとえば、日本がいま世界で女性の社会進出に関して120位あたりだというようなこととか、僕は本当に恥ずべきことだと思うんですよね。人口減少だとか高齢化だとか地域が目に見えている問題もあるけれども、でも個々の学校現場で「女性の社会進出がここまで進んでいないというのはどういうことなんだ。そのことについて自分は学級において学年において、それを20年後に変えるために何ができるんだろう。」とかいうようなこととか、その世界の問題、日本の問題を、学校現場で引き受けて考えるというようなこととかを今まで十分にされていなかったんだろうなと思うんですよね。本当に女性の問題については学校教育の責任というのはすごく大きいと思っていて、ずっと前から申し上げているんですけども、学校というのは子どもたちに社会の在り方を初めに見せる場であるから、そこで正しい未来の在り方が示されていれば、子どもたちはそれを自然のこととして、社会で実践していくんだということに理念的にはなるはずで、これだけ日本が変われないということは、要するに学校現場が変われてないんだというふうに学校現場は受け取らなければいけないんだというふうに私は思うんです。自分が教育委員をやらせてもらっているということも含めて、自戒も含めてなんですけども、世界と学校がどういうふうにつながっているのかということは本当に大事なことだなと思います。

○足羽教育長

そのほか、いかがでしょうか。では目先だけではなく、そうした大局的な見地をしっかりと持ちつつ、若手そしてまた皆が育つ、そんな学校風土づくりに役立てるように取り組みたいと思います。

それでは次に報告事項エにいけます。

【報告事項エ】令和3年度鳥取県立高等学校入学者選抜学力検査結果（得点状況等）について

○酒井高等学校課長

失礼します。報告事項エ、令和3年度高校入試の結果について、高等学校課の酒井です。今年度も引き続きよろしく申し上げます。

1頁をご覧ください。令和3年度鳥取県立高等学校入学者選抜学力検査における得点状況ということで、まず平均点を書いておりますけれど、平均点は25点から30点になるように毎年目標にしております。ですので令和3年度の入試におきましては、社会科が35.3点というもので、かなり高い点になってしましまして、ここが作成者と生徒の学びとで少し差が出てしまったと思っています。そのほかの科目はだいたい予定どおりになっています。この入試ですが新型コロナの関係で、入試がそもそもできるかできないかという中で、あるいは学びも臨時休業等があり大変だった中で、鳥取県では基礎的な力を見る問題も当然出すわけですが、思考力・判断力・表現力を問う問題もきちんと出した中で、生徒たちは頑張ってくれたんじゃないかと思います。当たり前のことですが、今年度、本試験・追試験ともに出題ミス等はございませんでした。これも作問者がチェックにチェックを重ねて頑張ってくれたことだと思っています。

国語から英語まで、基本的に同じ傾向でして、基礎基本はよくできております。ただ、国語では与えられた条件に従って答える、社会科では関連付けて説明する、数学では状況を正確に把握して考えて答える、理科の場合は実験結果を目的に応じて必要な情報をグラフにする、英語については情報を必要な条件に合わせて考える、こういうところに課題が見られるというところがございます。

3頁をご覧ください。各教科における得点の度数分布でして、50点満点ですけども、10点以下の生徒の数をざっと見ていただきますと、英語がとても多いということで、最近一時よくなっていたんですが、この入試におきましては、英語の下位層が昨年に比べても増えているという状況です。

4頁をご覧ください。4頁は国語から順番に度数分布の表になっているんですけど、これは東部地区・中部地区・西部地区とありますけど、そこの中学生が受けた結果ではなくて、各地区の高校を受験した生徒の得点状況ですので、これで少し左に寄っているから、その地区の中学校の学力が低いとかそういうことではございません。次の5頁、社会を見ていただきますと、かなり右に寄って高くなってしまっています。その次の6頁目が数学でしていただきたい山形で、その次の7頁の理科は、ちょっと平たくなっておりまして、最後に8頁の英語ですけども、英語がまた上位層は厚いんですけど、下位層も少し厚くなって

最近なかった傾向です。特に英語で正答率が低かったのは、聴き取りの問題を1回だけ聴き取って答えるところ辺りですけども、2回繰り返してゆっくりしゃべるところは聴き取れていたけれども、1回だけしゃべったことを聴き取って自分の考えをまとめて書いたりするのは、すごく差が開きました。10頁以降にその詳細を書いていますので、またお読みいただけたらと思います。以上でございます。

○足羽教育長

説明は以上ですが、ご質問等がありましたらお願いします。

○中島委員

新聞でも見たんですけども、試験問題ってもらうことはできるんですか。

○酒井高等学校課長

はい、お持ちしておりますので。

○若原委員

中学校の社会って、日本史や世界史も入っているんですか。

○酒井高等学校課長

世界史の部分も若干入っています。問題としましては、大問1に地理的な問題、大問2に歴史的な問題、これは日本史が主で、日本史の流れを大きく概観するような問題が中心なんですけども、そこに世界史のできごとと少し関連付けながらというのが入ってきています。大問3が公民の問題です。今回の社会科ですけど、歴史の問題は例年どおりそんなに高得点になっていなかったんですけど、地理と公民で少し1問1答型の基礎基本を重視するような問題を多く出題したところ、みんなができていまして。たとえば、ワイマール憲法と書かせる問題なんかも、書かせるわけですから、正答率が若干下がるかと思いましたが、とても高くて、そういう基礎的な用語につきましてはよく理解していました。

○佐伯委員

無答率というところ注目して見ると、数学の面積とそれから関数の部分がすごくパーセントが高くて、全然できていなかったのかなと思いますが、これは問題が難しかったですか。

○酒井高等学校課長

かなり思考を要する問題でして、しっかり自分で考えて、問題にチャレンジする、それで最後まで解けなくても、「これどうやって解くの?」と聞くのではなくて、自分で何回も考えていくという習慣がついている生徒でないと、なかなか解けません。あと、発想の転換といいますか、見方をうまくすると解けるという問題です。

○中島委員

国語だと、さっきおっしゃっていた子どもたちが苦戦した問題というのは、最後のパネルディスカッションのところですか。

○酒井高等学校課長

それも苦戦しています。

○中島委員

最近この手の出題多いですね。

○酒井高等学校課長

国語の場合は、その問題で聞かれている内容について、60字くらいで文章をまとめて答えを書くというところはなかなか難しいです。12頁の問5の問題ですとか、これはこの文章を読んで、教員が60字で内容をまとめて板書するようなものですから、なかなか難しい。

○足羽教育長

高校入試が、こういう力が問われていますよということを、中学校の現場へしっかり伝えていくようなものにしたいと思っています。それぞれの作問の意図・狙いを明確にして伝わるように工夫しているところです。

○酒井高等学校課長

作問者が、全国学力・学習状況調査の問題も読み込みまして、本県の課題についても議論した上で、問題を作っておりますので、似たような問題になっているかもしれません。

○中島委員

国語の問題3ぐらいの難易度の文章って、わりと中学生に難し目ですよ。

○酒井高等学校課長

そう思ったのですが、わりとできていました。文章を読む力は、鳥取県の中学生はあるなという感じですよ。

○足羽教育長

いい問題だったと私自身はすごく評価をしております。それではよろしいでしょうか。コロナ禍の中で、本当に生徒たちの受験を随分心配をしましたが、大きな波が来る前に試験が終わって、影響がなく高校入試ができたこと、これがなにより幸いだったなと思います。職員も本当によく頑張ってくれたなと思って感謝しているところです。各教科とも何かご指摘がありましたら、また教えてください。

そうしますと残りの報告事項は、時間の関係上、説明を省略したいと思いますよろしいでしょうか。はい。それでは、以上で報告事項を閉じたいと思います。

5 その他

○足羽教育長

各委員さんから何かございましたら、発言をお願いします。何かございますでしょうか。

○中島委員

1つ、いま鳥取の青谷とかで風力発電の建設の計画というのが進んでいて、地元の方に聞くと、風力発電が与える環境への影響について心配されている方とかの意見もあって、私もよく分からないんですけど、まず、学校への影響というのが本当に無いのかどうかということについて、ちょっと調べてみていただけたらと思います。相当大きな風力発電のようで、北栄町にあるものなんかより大きいらしいですよ。音もけっこうするんじゃないかとかという心配もされている人があって、一応影響が学校にあるかどうかについて、県教委としてもチェックされたほうがいいんじゃないかと思う次第です。

○足羽教育長

はい、わかりました。議場でも八頭や若桜で問題になって。まずもって住民に説明がないとかそんな話も聞きますし、もちろん、住民、それから学校に影響があるということになれば、それは問題視すべきですから、ちょっと確認はさせていただきます。

○佐伯委員

報告事項クの特別支援教育の体制整備の状況についてのところで、今でなくていいんですが、中学校から高校への引き継ぎの部分と、高校を卒業して社会に出るとき、障がいの様子について働く会社と共有することがうまく進んでないというようなことがあるようなので、実情を教えていただけたらなと思いました。

○中田教育次長

中学校から高校への引継ぎについては前々から課題になっておりまして、今回高等学校課も、しっかり引き継ぎをお願いしますということを各学校に出しましたし、それから特別支援教育課も出したというふうに聞いております。なので、課題としては県教委としても感じているところで、改善に向けた手立ては近年取っているようなところなんです。小学校から中学校は、保護者の方もぜひお願いしますというようなことで、ほぼ引継ぎができていますが、中学校から高校に行くときに、保護者の方の同意が得られなかったりということが課題だと聞いています。

○上灘特別支援教育課係長

中学校から高校への接続については、個別の教育支援計画や個別の指導計画を活用してくださるようになってきています。引き継ぎ日を設定していただいて、昨年度辺りから、私立の高等学校を含めて引き継ぐことにしていますので、引き継ぎは進んでいますが、すべての生徒がそういう支援を受けていたということを明らかにして引き継がれているかという、そうでもない現状というのはあります。やっぱり高校の試験を頑張って受けたと

ということで、支援はそこまで、そこから頑張りたいという保護者や本人の意向もあるのかなというふうに思います。

そして、高校から社会人というか、大学とか企業への引き継ぎについては、十分にすべて引き継がれているかという、やはりそれは十分ではありません。障がいがあるということ を明らかにして雇用されているとか進学されるケースについては、そういうツールを使って引き継がれますが、一般の企業ですとか、そういう枠での前提でない進学ということになると、オープンにされていないケースのほうがまだまだ多いというところは課題だと思います。

○佐伯委員

ありがとうございます。1つには、本人の障がい受容の部分があって、自分の中の特性として、こんな部分があるということが小学校の段階から段々分かっていって、小学校は地域の皆さんが結構分かっている中で、ちょっとした物言いがあっても認められるんですが、高校に上がったときに広いところになって、その人の特性がなかなか理解してもらえないとか、社会に出たらさらにそうしたことがあって、そこで挫折することがあったりします。そのところが気になっていたのもう少し気をつけていかなければいけないなということ、障がいを受容できるような教育を積み上げていくことをなおさら大事にしていかなければいけないなと思っていたので、意見として言いました。

○特別支援教育課

ありがとうございます。

○足羽教育長

そのほか、なにかありますか。

○鱸委員

報告事項ケ、鳥取県特別支援教育推進委員会公立学校医療的ケア体制整備検討分科会の結果に関連して、看護師と教員の役割の整理についてですが、従来は看護師を当てているから、教員は医療的ケアに対する実習その他はいいという前提であったはずなんですが、今の流れとして、これだけ医療的ケアと重症化、重複化が進んでくる中で、その授業に関わる教員の医療的ケアへの役割分担、それについて少しは発展しているんですかね。

○山本特別支援教育課長

いわれたとおりで、重症化が進んでいまして、看護師の負担がすごく大きくなってきていますので、教員のほうに医療的ケアの一部でも負担できないかという話は進んでいて、意見が出ました。ではどういう医療的ケアなのかという話はしますけれども、実際にやるとかいうところまでは進んでおりませんので、今回こういう話が出ましたので、できるかどうかということも含めて、検討していきたいなと思っているところです。

○鱸委員

全国的に特別支援学校において、どれぐらい教員が医療的ケアの役割を担っているかという事は、1回調べたほうが良いじゃないかと思うんですね。やっぱり医療的ケアを受けている子どもたちの教育に関して、医療的ケアをどの時点で入れるかというところが、看護師には難しいんだろうなと思うんですよ。あくまで推測ですけど、たとえば授業中に痰が絡んできた、ただ授業を受けている生徒本人は気分が乗っている。そこで生徒がおもしろいなと思っているところを、ゴロゴロするからといって急に看護師に連れていかれて、その時間授業が中断する。その辺のことを以前から思っていて、ガイドラインみたいなものが鳥取県ははっきりしているんですけど、今のままでいいのかなと思ったりします。つまり現場の教員の意見とか、現場の主治医・学校医、それに関わる療育関係の担当の方とか、そういうご意見をしっかり聞いて、本来、障がいを持ったお子さんはどうあってほしいんだとか、将来この子をどういうふうに自立させるのかというようなときに、やはり誰にでもケアをしてもらったときに感謝の言葉が言えるとか、誰がしても信頼を持って緊張が出ないとか、そういうところが生活の広がり結びつき、自立とも関係してくると思うので、ぜひこの議論は前向きに考えていってほしいかなと思ってお聞きしました。

○山本特別支援教育課長
わかりました。

○足羽教育長

はい、ありがとうございます。それではよろしいでしょうか。

それでは、本日の定例教育委員会はこれで閉会します。次回は5月14日（金）午前10時から定例教育委員会を開催したいと思います。いかがでしょうか。はい、ありがとうございました。以上で本日の会を終了します。お疲れさまでした。