

**令和元年度**

**12月定例教育委員会**

**会 議 録**

**(公 開)**

**令和元年12月19日**



## 1 開 会 14時00分

教育長から、「議題第38号」については人事に関するものであること、「その他⑤」については後日公表されるものであることから、非公開での審議が適当である旨の提案がなされ、出席者全員で異議なく決定した。

## 2 前回の会議録の承認

教育長から、11月21日の11月定例教育委員会の公開部分の会議録の承認について諮られ、出席者全員で異議なく承認した。

## 3 議 事

### ◎ 議題第37号 口頭により開示請求をすることができる保有個人情報の告示について

#### 教育政策課長

(資料に沿って説明)

説明は以上です。

#### 教育長

この件に関して、御意見御質問等ございますでしょうか。

これは試験を受けた本人の点数と結果のみですね。

#### 教育政策課長

そのとおりでございます。

#### 教育長

よろしいですか。

それでは、この件については、案のとおり決定します。

### ◎ その他① 令和元年11月定例県議会について

#### 教育政策課長

(資料に沿って説明)

説明は以上です。

#### 教育長

この件に関して、御質問御意見等ありませんか。

#### 高木委員

33番の薬物乱用防止教室について、青少年に影響のある芸能関係者とかの薬物乱用が後を絶たない社会情勢があって、県内を見渡したときも、高校生の使用があったという話も聞いていますし、意外に中高生はまだ大丈夫だろうという安穩とした状況ではなく、忍びよってきている闇の影を感じますが、この薬物乱用防止教室とい

うのは具体的に、いけないんだよというのも啓発の一つとして分かるんですが、どんなふうに教室を運営されているのか、企画されているのか、その内容をよければ教えていただきたいと思います。

### **スポーツ振興課長**

中学校高校、小学校もですが、外部講師の方、具体的には、警察の方、保健所の職員、学校薬剤師さん等を講師にしまして、講義を行い、実際の薬物を使用したときのビデオ視聴など、より具体的な事例等を話していただき、薬物は絶対にしてはならない、一回行くと復帰するまでが大変ですなど、より具体的な指導を行っていただいている状況であります。

### **高木委員**

高校生にまで入り込んでいる実情というのは、ルートというのははっきりとして対応はされているのですか。

### **スポーツ振興課長**

薬物につきましては、小中高全ての保健の授業で知識としてしっかりと押さえるということになっております。その中でも現代のインターネットでの売買や、合成麻薬という新しい種類の薬物も紹介して、心身に重大な影響があることとか、安易に購入しないなど、規範意識のところまで授業の中でしっかり押さえております。また薬物乱用防止教室の中でも、そういったところをより具体的に紹介していただいている状況であります。

### **高木委員**

高校生が使っていたという実態があったようなんですが、高校生がどういうふうに入手したかということは把握しているのですか。高校生がなぜ手に入れることができたのかとか、そういうところはどうでしょう。私たちのほうも分からないので、簡単なのか。

### **人権同和教育課長**

新聞の報道によりますと、少年がインターネットを通じて、種子を手に入れて、その種子を成人男性が譲り受けて家で栽培して、それを男性の家で使ったというところまで情報収集をしています。

### **高木委員**

インターネットで誰でも買えちゃうということですね。

### **島原委員**

23番で、知事が日本一の読書県について思いを語っていただいていますけれども、今度もOECDの調査で明らかになったように、読解力の不足というのが非常に問題視されていまして、知事が先頭にたって読書を勧めるということは非常に良いことなんじゃないかなというふうに思っているんですけれども、この20番21番で学校司書の問題が質問されていてお答えになっていますけど、もっと学校司書というのを

充実させていく、学校図書館というところを最大限活用していくということが大事なんじゃないかなというふうに思います。配置のことも書いてありますけど、待遇も含めて、それから学校司書の方にどういうふうに活躍していただくのか、ただ本を置くということだけではなくて、現場の先生だけではなくて、いろんな相談事にのるとか、学校の中で生徒さんたちが多くの考える力、読み解く力を付けていくためには、学校司書の存在が大きいと思いますので充実を図っていただきたいなというふうに思います。知事がこういうふうに答弁していただいた良い機会ですので、発言させていただきました。

## **高校教育課長**

今おっしゃられましたように学校司書が果たす、学校図書館の充実ということにつきまして、本当に重要な役割を果たしていただいています。ここにありますようにエリアコーディネーター等につきましては特に重要な役割を果たしていただいていると感じているところです。今年エリアコーディネーターを配置しておりましたので、今年度その成果と課題についてきちんと整理した上で、来年度の研修等をしっかりとやるということと、配置についても書いておりますけれども、臨時的任用の職員については来年度から会計年度任用職員になりますことから、業務分担的なところもある程度明確に整理しながら、さらに推進できればと、後退することがないように取り組んでいきたいと思っています。

## **生涯学習課長**

学校の図書館で活躍していただいているところなんですけど、やはり資質向上という部分で、学校司書の方も含めて、それから公共図書館で働いていらっしゃる司書の方も含めて、一緒に研修ができるような機会も毎年設定しているところです。そういった研修の充実を図りながら、学校での図書館の役割も向上させていきたいと思っています。それから県立図書館に要請があった学校については、支援という形で、図書室としての役割とか、子供たちへの本の紹介とか選書の仕方とか、調べ学習についての支援など、いろんな形で今後も支援を続けてまいりたいと思っています。

## **教育長**

高校教育課長からも挙げたとおり、臨時職員の対応のことについてですけど、資格を全員が持っているわけではないということで、今回会計年度任用職員ということで切り替わる関係で処遇が少し向上するんじゃないかなと、まだ予算が付いておりませんので明確にはできませんけど、その処遇が図れるようであれば、資格要件も今後検討しなくてはならない、要するに司書の資格を持った方を任用できるような条件整備ができれば、しっかりそこをやっていくということと、生涯学習課長が言われたように、質的向上も必要だということでしょうね。

## **島原委員**

今お話があったように、会計年度任用職員に移行されることによって、処遇が改善されることが、質の高い良い人材を採ることにつながるでしょうし、現在では残念ながら非常に難しい中で勤務していただいているという話を聞きますので、頑張っていたきたいと思っています。

## 教育長

人も変えないといけない。現在は数か月で雇用が切れて次の人に変えないといけない。会計年度任用職員は同じ方でも継続的に雇用できるようになりますので。

## 島原委員

ゆくゆくはちゃんとした職員になっていくんですか。

## 教育長

正規職員としてのスタッフ的職員としての立ち位置になるかと思います。

## 松田委員

昨年度図書館フォーラムに参加させていただいたんですが、あれは土曜日か日曜日にもかかわらず司書の方々がいっぱい来られて、満席だったような気がするんですね。そういったところで非常勤の方々があれだけ一生懸命土曜日か日曜日にもかかわらず来られていたというのは、その人たちの熱心さとかいうのは高く評価していただいて、処遇面でも充実したものになるようにしていただければと思います。

## 木村委員

41番なんですけど、教員採用試験についてお伺いしたいんですが、年々教師の数が減って倍率も下がっていると思うんですが、保護者としては倍率が下がって、なり手がいないことで、誰でも教員という仕事に就くことができるのは非常に懸念する部分があるんですけども、教師の資質を下げない努力とか工夫というものがあればお伺いしたいということと、何年も合格されないで講師として働いていらっしゃる方が私の知っている方でもたくさんいらっしゃるんですけども、そういった方への配慮とか、そういったものがあれば教えていただきたいです。

## 教職員課長

今おっしゃられたように倍率の低下に伴う質の低下、そこは本当に懸念しているところです。しかし一昨年前から、採用の段階だけではなく、いわゆる養成期である大学、それから我々が採用してからの最初の段階、そして5年10年といったところで、やはりきちんと、なる前、なってから、どう育てていくかということで段階的な育成目標を大学と協議して設定してきました。そういう中で倍率の低下に関しても、なんとか情熱ときちんとしたスキルをもった教員を確保していくというような取組を進めてきております。また具体的な点については後ほど採用試験のところでお話させていただきます。

## 教育長

先ほどちょっと説明があったんですが、1番のところでは私が申し上げたんですが、これは国体に向けての競技力向上というところで、110億円というすごい金額なんですけれども、これは施設整備、練習とかをするほうの施設整備ですね、そういったものを含めてということで、あれは入っていないんですね。大きな三つの陸上競技場、延岡建設の県立体育館、そしてプール、これは500億からの大台ですので、その他でもソフトの対応と既存の施設整備、あるいは今ない練習のほうの施設整備を入れ

て110億、されど100億というお金はなかなか大きい数字ですので、これから予算に入っていくんでしょうけど、スポーツ振興には非常にお金がかかるということでこれは提案させていただいたんですけれども、厳しいですね。予算確保に向けて。どうしても宮崎は遠隔地にあるので、練習試合というか、大会に参加するでも旅費がかかりますね。都市部にあれば近くで、宿泊もしなくても帰れるんでしょうけれども、うちから行くと宿泊もかかるし、なかなか厳しいです。

### 教育長

よろしいですか。

では、この件についてはこれで終わります。

## ◎ その他② 県立高校生の就職内定状況について

### 高校教育課長

(資料に沿って説明)

説明は以上です。

### 教育長

この件に関して、御質問御意見等ありませんか。

### 高木委員

質問ですが、県内、県外と分けられますけど、県内という企業は、大手の旭化成とか、そういうところの企業が延岡にある支所に採用されたのは県内にカウントされるんですか。

### 高校教育課長

旭化成も延岡のほうは県内です。

### 高木委員

採用は延岡だったけどどこかに行ってしまうということもあるのでしょうか。

### 高校教育課長

公務員の自衛隊とかもそうなんですけれども、県内を、例えば新田原基地を希望して県内で受験させていただき、内定をもらって、その後行くところが県外であったという場合は、実はこれは学校から報告がある分について、把握できている分については県外でということになります。ない分は県内でカウントさせていただいております。

### 高木委員

実際は県内に就職できると思って、就職してみたら関東支社に行けということもあるということですね。県内内定者でも。

## 教育長

無いわけではないですけど、大概は工場勤務の場合は現地採用で現地雇用が原則、ただ経営方針転換でもしこちらを縮小とか、そういう明確なものがあれば関東とか関西にということもありますけれども、基本は製造業であれば現地採用は現地と、大体うたってありますので、勤務地というか勤務条件として。

## 島原委員

単純比較はできないと思うんですけども、経年での変化を見ていると、就職内定の中の県外の方の内定者数がですね、伸び悩んでいるように見えるんですけども、県内はかなり良い感じで来ているんですけども、例年90パーセントを超える推移があるものが、89パーセント、実数でいっても53人の減というふうになっておりますけれども、これは何か理由があるのか、例えば非常に採用が激化しているので合格率が落ちているとかですね、そういうことがないのかどうか心配されるところなんですけれども、現時点で分かっていたら教えていただきたいです。

## 高校教育課長

特に大きな理由というのは考えられていないんですけども、求人票が出るのは確かに県内は年々早くなってきておりますが、以前は県外企業が早く試験をしてその日のうちに内定を出しているようなことがあったと。県内企業のほうは内定を出すまでが遅かったというのもあるんですけども、それが早まった、県内企業が早まったということだけではなくて、各学校の様子を見てみますと、一つの要因としては、優秀な生徒さんが県内企業を希望しているということが一つの要因としてあろうかと考えております。

## 島原委員

もし不合格が増えているのであれば、県内企業にとってはチャンス、その方々に戻ってきていただいて、県内企業で活躍していただくチャンスでもあるかなというふうに思いますけれども。239名がまだ決まっていないということなので、その方々の就職を応援する意味でも、もっと県内企業への就職を促進できればと思います。こういった情報は県内企業が掴んでいるともっと採用につながるかなと思いますので。

## 教育長

私も調べてみたんですけども、大手企業A社とB社と、有名なところがありますけれども、指定校制度で生徒はどこか一つしか受けないんですね。A社はほぼ百パーセント推薦で出てきた子たちを採用しているんですけども、B社は半分ちょいしか採用せず落としている企業があって、そこは毎年就職者数を増やしてきていますので、落ちた子というのはこっちのまだ未定のほうに入っていると。そこについては県内のその他の企業にとってはチャンスなのかなと。割と優秀な子たちが推薦で行きますので。県内も逆に言うと、県内企業は実は新卒者は4割くらいしか採れていなくて、既卒者を6割7割と年間を通じての雇用形態としては、採用の面では6割7割は中途採用に行かざるをえない、新卒が採れないというような状況がありますから、県内の従来からある企業にとっては、割とそこは拾いやすい環境というか、要するに就職希望者数は割とあるので、そこで採れる可能性はあるかもしれませんね。



## 松田委員

企業が募集している人数に比べて、就職したい高校生の希望者数のほうが少ないんですね。ということは売り手市場。一応今の段階では10パーセント近い子供たちが決定していないというのは、企業側の目指しているものと合致しない部分なのか、それとも資質的な問題なのか分からないんですけども。

## 教育長

県内での就職数というのは5名減ってはいるけど、全体の数からすると割と多いので、県内に残ってくれる子供たちが結構多いんじゃないかなという感じがします。特に宮崎では男性がもともと県外志向が強かったのが今逆転して県内のほうが多くなってきていますので、女性は県内がすごく多いんですけども、男性が残ってくると、人口問題も含めて男女とも県内、ということになると良い傾向が見られるんじゃないかなと思います。

## 高校教育課長

付け加えますけど、先ほど未定者が239名というふうに申し上げましたが、うち公務員希望者で結果待ちをしている生徒さんが123名います。

## 教育長

官庁関係が遅いということですね。市町村関係は遅いですよね。

## 高木委員

内定者数は数字で分かるんですけど、内定なので、取消しになるようなケースもないとは言えないので、もし把握されていれば取消しをされているケース、そしてそれに対して対応されていらっしゃるっていただけたらと思います。

## 高校教育課長

全体の数等は把握しておりませんが、現場にいた経験からすると、内定をもらって取消しになるというのは、家庭の状況が急変したとか、あるいは生徒指導上の問題を起こしたとかいう子が内定取消しになる場合があるんですけど、経験上今まではほとんどないですね。

## 高木委員

ないようにしないといけないですね。

## 教育長

よろしいですか。

では、この件についてはこれで終わります。

## ◎ その他③ 令和2年度宮崎県立特別支援学校幼稚部・高等部入学者募集人員について

### **特別支援教育課長**

(資料に沿って説明)

説明は以上です。

### **教育長**

この件に関して、御質問御意見等ありませんか。

### **松田委員**

3番の募集人員の(2)、(1)よりも要するに1学級程度余裕のある募集人員というのは、次のページのこの中に1学級程度というのは、下のほうの学級編成基準の8人ということで考えていいですか。ということはこの18ページのほうの、明星から延岡しろやま支援学校の高千穂校の中に1学級、要するに5名から8名程度が入っているということなんですね。

### **特別支援教育課長**

はい。

### **教育長**

これは前回と比べて増えているんですか、減っているんですか。

### **特別支援教育課長**

前回トータルで出したときよりは若干、10名以内ですけれども多くはなっていますが大体ほぼ例年どおりです。

### **高木委員**

この募集人員と直接は関係ないかもしれないんですけれども、調査をされて募集人員を決める、調査によって対象にならない生徒さんたちもいる。学校視察などをさせていただく中で、現場の声として非常に困り感のある生徒さんが増えてきている、特に実業系で危険な子が多い、危ないことをするわけではないんですけれども、危険察知の判断に少し手はずが必要な生徒さんも増えてきていると。募集の人員を確実に上げて、明確にしてしっかりとした対応をされるというのはすごいなと思うのと同時に、普通に高校に通っている生徒さんたちにも、先生方の困り感というか、その辺の把握というか、対応とか何かされておられるんですか。特別支援教育から少し離れるかもしれませんが、いわゆるグレーといわれる生徒さんたちが増えているのが実態かなと。その辺は何か把握していらっしゃるかと、何か対応を考えていらっしゃるものがあれば教えてください。

### **特別支援教育課長**

そのあたりについては、学校の枠組みとしては学校教育法施行令で定められている障がいの範囲でありまして、特別支援学校に発達障がいの子が入るというのはできないわけですが、けれども、一方で幼小中高の縦のラインでは、エリアサポート体制という中で支援に組んでおりまして、各地域のエリアコーディネーターといわれる、小中学校に配置されているコーディネーター、それから特別支援学校のチーフコーディネ

ーターというのが、幼小中もですけど高等学校についてもサポートをしているところでもあります。そしてなおかつそれに加えて、昨年度からは通級による指導を高等学校でも開始したところでありまして、特別支援教育の範囲としては高等学校までカバーができるようになりました。その体制を今急いでいるというような状況でありまして、そういった中でできるだけ一般の学校でも学べるようにしていけないかと思っております。一番は高等学校を終えた後で自立に向けて取り組めるかどうかというところが非常に大事なところでして、中には発達障がいがあるので特別支援学校をとという方もおられるんですが、やはり社会に適応するという意味では、やはり一般の学校の中でサポート体制を作っていくのが大事なことと考えております。

### **教育長**

調査して数字が出ていることで少し余裕をもたせてということですけど、昨年度お断りしなくちゃいけなかった事例というのはなかったんですか。募集人員をオーバーしてしまっただけということはないんですか。

### **特別支援教育課長**

基本的には募集人員の中でこれまでやってきまして、オーバーになったことはないです。

### **教育長**

この募集人員でいつ募集を始めるんですか。

### **特別支援教育課長**

中学校にお知らせをしまして、年明け、1月から要項等を配布します。

### **教育長**

よろしいですか。

では、この件についてはこれで終わります。

## **◎ その他④ 令和2年度宮崎県公立学校教員採用選考試験結果について**

### **教職員課長**

(資料に沿って説明)

説明は以上です。

### **島原委員**

退職者も含めた減が何名で、それに対して355名なのかというのを教えていただきたいのと、大学院に進学で延期をした方々の再度の申込みというか、それによって採用された方がいらっしゃるのか教えていただきたいと思っております。

### **教職員課長**

退職者ですけど、本年度の退職予定が321名というふうになっております。

## 教育長

年度途中退職者の方の数も入っているんですか。

## 教職員課長

今数字は持ち合わせておりませんが、そういう方もやはり毎年10名程度はいらっしゃると思います。

## 島原委員

355名ですから、10名程度いたとしても20名くらいはプラスということですね。それと、大学院で延期をした方というのはどうなっていますか。

## 教職員課長

大学院の採用予定で延期をされた方で今回内定になった数が過年度で3名おります。

## 島原委員

3名はこの355名に入っているんですか。

## 教職員課長

入っています。

## 島原委員

二次選考合格者数はどういう足し算になるんですか。この中には入っていないんですか。

## 教職員課長

二次選考合格者数の中で、例えば小学校の備考の欄を御覧いただきますと、辞退が5名、補欠がそれに伴って5名、大学院進学で逆に延期申請した方が8名、そして一番下に過年度の合格、つまり採用延期から戻ってこられた方が2名といった形で数字を出すと182名ということになります。

## 教育長

欠員になっているところもあるので、これを非常勤講師なんかで充てているところもありますから、本来正規職員で埋めるべきところを埋められるように、できるだけ努力しなくてはなりません。増えているようで増えてはいないのかもしれないですね。非常勤講師のところは正規職員にはなっていないので、頭数が増えたかどうかは分からないですね。

## 松田委員

教職員課のほうは教職員の人材確保のためにかなり努力をされているというのは7月にお聞きしました。学校、大学のほうに行ったりとか、九州管内を教職員課自らPRに行ったりとか。心配なのは募集のときに、小学校は確か定数が220名だったと思うんですよ。220名に対して190名ということで必ずしも定数を満たすことが

良いとは限らないから、この数字についてはそれなりのしっかりした基準をもって採用されたこととは思いますが、一応7月のときには220名で、30名ほど小学校は減っているということで、来年度、令和2年度について、正職員が欲しかった220名から30名以上減っていますけど、それはもう要するに非常勤という形で確保せざるをえない状況ということですよ。

### 教職員課長

おっしゃられるように、そういう形になります。

### 松田委員

県内の市町村教育委員会の教育委員と懇談をするときに、必ず出されていたのが、常勤講師、それから非常勤講師の確保に大変苦勞していると。あるところは私なんかよりもはるかに上の方を採用されているところもありますし、市町村によっては、採用できなかった先生たちを大学に行って私の町へ来てくださいということで、アパートを準備して、来年の傾向と対策、宮崎県の教員になるためにはどうすればいいかということで努力をされている市町村もある中で、今後は特に小学校の先生方を確保していくのが喫緊の課題だと思うんですけども、大学等と連携して教員っていいんだよ、素晴らしいんだよというようなPRをしているのであれば、教職員課の努力をPRしていただければと思います。

### 教職員課長

今おっしゃられたように、どれだけ範囲を増やしていけるかというところで、我々としてはこれまでの、まずはガイダンスですね。先ほど委員もおっしゃられていましたが、これをこれまでの会場から一気に増やしまして、まずは宮崎会場、九州では鹿児島、熊本、それから福岡、現在広島まで行ったところです。そして年明けて1月に東京でもガイダンスをやります。今のところの状況ですけど、現在177名が参加をいただいている状況です。昨年と比べれば増えています、数字としては。それだけではなかなかというところで、現在SNSを利用して、いわゆる採用情報というものをそういった方々に届くように、LINEやFacebook、そういったものも利用しています。それと、そういったガイダンスの折に我々がしゃべってもなかなか魅力が伝わらないので、やはり採用されたフレッシュな先生、それから都会から帰ってこられて、宮崎でもう一回先生をされているというような先生をモデルにして、PRビデオを2本作成しまして、そういったものをガイダンスのところでは流したりとか、そういった工夫をしてなんとか若者に魅力を感じてもらえるように取り組んでいます。特に最近では民間企業と比べて、本当に福利厚生とか休暇とか、そういったところに対する意識というのは教員は大丈夫なんだろうかという心配を持たれる方もおられるので、宮崎はやはり全国でも働きやすいほうなんだ、「いい子どもが育つ」都道府県ランキングでも2位だとか、いろんな形でPRできればいいと考えております。

### 松田委員

全国的に今教員を希望する学生が少ないということは、県外に行ったときにも埼玉県も埼玉県で大学と連携して、宮崎県がやっているような大学との連携で確保すると

いう形が広まっているようですが、背景には働き方改革の課題があるんですね。やはり教員というのはきついというのがあって、希望者が少ないんでしょうかね。

### 教職員課長

今言われた要因も大きな一つになっています。ただ、ガイダンスの実施に当たって色々な大学を回らせていただいたんですけども、特に首都圏に行けば行くほど、同じ教育学部から、教員を目指さない、いわゆる教員採用試験を受けない子がかなり増えてきている、その要因が教員がブラックだと、もう一つが民間企業が非常に今景気がいいと、特に教育産業が都会はかなり、会社名を出して失礼ですけど、ベネッセでありますとか、いろんな教育産業がありますので、そっちのほうに流れているというのが印象的な言葉として残っています。

### 教育長

私も調べてみたんですけども、今年から特に出てきたんですけど、地元の宮崎大学の教育学部、かつて一学年250名いたのが230名になって、それから地域資源創成学部ができたときに80抜けたら、引き算すると150でいいのに、120になっているんですよ。250人だったのが120人になっているんですよ。それが1年生から始まって今年初めて120人が4年生になったので、今回宮崎大学からの受験がすごく落ちている。将来に向かって宮崎大学の教育学部から供給される教職員、資格を持った人というのが激減するという、宮崎だけの状況もあるものですから、これは他県と違ってうちだけが抱える大きな悩みかなと。わずかに120人しかいない教育学部がある国立大学はないです。一つは少子化ということであったのかもしれないけど、あまりにも少ないことと、それとどうしても国立ですから、県内出身者は6割程度なんですね。かつ、今教員を目指すのが6割が100パーセントいけばいいけども、これも6割か7割しか教員にならないという状況があるのと、わずかに120人のどれだけが宮崎の教員になってくれるのかな、というのは非常に危機的な状況が今後ずっと続くと。1年生2年生3年生、あとに控えるのもわずかに120人しかいません。そこもあって、教職員課も今一生懸命取り組んでいるところですけど、今ここに座っておられる宮崎大学の卒業の方たちがいらっしゃるのであれば、後輩は半分以下だと、半分もないと、こういう状況ですね。地域資源創成学部は純増ではなかったんですね。差し引いた上にさらに30また落としていますので、前の20の減と、後の30の減で50余計に引いていますから、おそらく今後はかなり厳しい状況がありますので、そこで県外に出ている学生、少なくとも本県から県外に行った生徒は呼び戻す必要が、他県よりもあるのかなと思います。鹿児島大学や熊本大学など九州圏内は特にそうですけれども、遠方であれば広島であれ東京、大阪、都市圏ですね。

### 松田委員

教育長もおっしゃったように大変だなと思いますけれども一応宮大教育学部もそういったことを踏まえて少しは反省しているというか、振り返っている状況ではあるんですよ。聞いてみると、私たちも学校現場にいたときに実習生を受け入れていて、今後宮崎で就職するのと聞いたら、いえ違いますと言われて、じゃあ県外かなと思ったら、県外でも教職じゃなくて一般の会社に就職すると。一体教育学部に入った意味は何なんだと思ったんですが、今、宮大の先生と話してみると教師未来セミナーとい

ったもので高校生に対して教員の素晴らしさをアピールしようとする部分があるらしいですね。そういった形で高校のころから教師の魅力なり宮崎県の教職員を確保しなくてはならない時代になっていて、高校のところで確保しなくてはならない時代になってきているということ、広く県民にPRされてもいいんじゃないかなと思います。

## 教育長

宮崎大学も基本方針として地域貢献ということを掲げておられるので、教育学部だけじゃなくて他の学部も含めて、県内の就職率を高めましょうということで学校としても取り組もうという方向になってはきています。教育学部も同じような方向で今、色々検討していただいているような状況ですが、先ほど私が申し上げたとおり、元々の範囲がそういうふうに縮小しているということと、教員志向が弱まってきていることについては教職員課長が申し上げたり松田委員がおっしゃったりしたような取組を強化していく必要があるのかなと、少ない人数ですので、皆さん教員を目指していただきたいなと思います。

## 島原委員

今小学校中学校高校、キャリア教育を一生懸命やっているんですね。小学生は地域の会社、企業に行き、企業の魅力を我々が努力して伝えているんですけども、じゃあ学校の先生の魅力というのは伝えているのかというと、どうなのかなと。小学校からですね、もっと意識付けをするというのが必要なんじゃないかなと思うんですけども。西郷中で、立志式で先生が生徒に対して夢を語るという取組をやっているんですけども、先生が自分の職業を通してこういう生き方をしていきたいとか、魅力的な先生になっていくようでないとか、キャリア教育で我々も必死でこの業界にまいよと言っているのですから、足下をもうちょっと見つめ直す必要があるんじゃないかなと思います。

## 松田委員

令和2年度くらいからですね、教育委員会の施策として、喫緊の課題として出ないのかなと。施策として何か提案しなくていいのかなと思いつつながら、そこまでじゃないんですかね。要するに来年度の施策として、子供たちに教育の素晴らしさを語るような事業を組むほどではないのかなと思いつつながら。来年度には出ていないですよ、こういった教員確保のための施策などは。出ていますか。

## 教職員課長

今言ったような我々としては必死で学生のほうを向いているわけですけども、委員が今おっしゃられたさっきの未来塾のような、高校生をターゲットにしたものとしてはそういったものがありますし、いろんな各高校がやっているキャリア教育、いわゆる社会人の方を呼んで、職業について話を聞くというようなところには小学校の先生、中学校の先生を呼んでやっている部分というのはあります。ところが、じゃあもうちょっと前の段階で先生自身が夢を語る先ほどおっしゃられていましたけど、なかなかやはり自分たちの業界の中で常日頃教育活動をしていると、そういったところには目の行かない部分も確かにあると思いますので、そういう良い例も参考にして、

教育委員会の施策という部分では本当に今最重要課題として教育長にいつも言われていますので、推進していきたいと思います。

### 高木委員

先生が教員という仕事に夢を語られる、語っただけに身も引き締まる、という相乗効果もあるんじゃないかと思いますので、今コンプライアンスの問題もありますけど、飲酒運転のようなお話も、自ら子供たちに話すことで、身を引き締めるいい機会にもなるのかなと今お話を聞いて思いました。もう一つは千葉におられる方で、宮崎県出身の方に情報を流しまして、こういう説明会が東京であるからぜひ行ったほうがいいよと、あとLINEがあるよと。そしたら言われたのが、東京は遠いと。千葉は、こちらの感覚でいうと東京は集まりやすいというのがあるんですけど、九州であれば福岡であるとか、そういう感覚で、移動するとなると学校業務をしながらじゃちょっと難しいと、一日しかないと。もし何回かあると非常に参加しやすい人もいるのかもしれない。現場で今、千葉のほうで働いていて、東京で説明会をされるけど、その一回きりだということと、こちらでいうと東京だから集まりやすいだろうと思っても、2時間3時間かけて行くとなると、色々往復を考えると4時間5時間、一日仕事でいつ時間を取るのかと、そんなところも難しい人たちもいると。あっちも働き方改革は進んでいないのかもしれないけれども、そういうこともあるんだなと感じました。情報発信と説明会なんかも有り様を考えてみると、まだ足を運べる人があと何人かでも増えるとその人たちが流してくれるんじゃないかと思ったところでした。

### 松山委員

質問なんですが、男女の内訳と年齢層を教えてください。

### 教職員課長

採用内定者の男女比は、今年全体で言うと男性4、女性6ということになっております。代表的な校種ごとに言うと、小学校はパーセントに変わりますが、男性が29、女性が71、今年は女性が例年よりも多くなっております。中学校ですと男性が70、女性が30、これはちょっと特徴的です。これまでほぼ男性女性同じだったので、非常に特徴的です。高等学校も中学校と同じで男性70、女性30です。これもいつもより男性が多いという傾向があります。特別支援学校が40、60です。ここはそう例年と変わりません。年齢で言いますと、平均の採用年齢が28歳です。41歳以上、つまり40代が全体の内定者のうち12パーセント、ちなみに最高齢が53歳で、小学校にお一人、高校の英語でお一人です。

### 松山委員

女性なので女性がどういう割合かなというところが気になったんですけど、職業を選ぶときにライフプランもありますので、特に女性だと出産があったりとか、そういった先生のライフプランみたいなものを採用のときとか案内のときに言われると、女性もたくさん受けられているし採用されているので偏りはないとは思いますが、そういったところも影響があるかなと思いました。

### 教職員課長



今おっしゃられたとおりで、やはり小学校については、ターゲットは、もちろん男性もなんですけれども、女性が大きなターゲットになっています。先ほどのPRの部分でも、女性の初任者が女性として教員を選んで良かったというところに加えて、出産育児に当たっても制度的には公務員ですのでかなり優遇されているということ、それと本県独自に、育児に携わる職員のホームページを立ち上げて、そこで自由に意見交換ができるようなものであるとか、先日も託児所付きで研修センターで研修をしようという試みも今行っているところです。そういった女性の働きやすさ、魅力ある職場というところで、今後またいっそうPRを進めてまいりたいと思います。

### **木村委員**

辞退された方が9名と出ているんですけれども、理由などがもし分かれば教えていただきたいです。

### **教職員課長**

詳細な理由というのは我々は把握しておりません。あくまでも推測の段階で言うと、やはり民間企業に行かれるのではないかというふうに考えてはおりますけれども。辞退理由を聞くというシステムがないものですから、申し訳ありません。

### **島原委員**

特に高等学校の専門で、1名の定員のところに1名で、この場合の合否が非常に難しいんじゃないかなと思うんですけれども、選考において何か問題はないのでしょうか。

### **教職員課長**

例年、問題の正答率で一定水準、このラインよりは上じゃないとあり得ないといったところで協議をして合否を決定しております。

### **島原委員**

やはり指導力というのが1番大事ですから、こういう専門科となると、指導力とかコミュニケーション能力といったところに不安を抱えていないかというのが心配なのと、機関とありますけれども、例えば機械専攻が7名の応募に対して1名の合格者ですけれども、全く同じではないですけれども、こういう機関のほうであれば合格率が高まるとかということが関連性でお伝えできればどうかなと思いました。このへんの産業デザインにしても化学工業にしても、もっと応募者を募集しないと1の1ではなかなかどうかな、人材としての確保の点では難しいのかなと思いました。

### **教育長**

ここの機関は船の操縦で、1の1でその人は辞退しているとありますね。なかなか厳しいところですね。船を操縦する人がいないというような状況でなかなか人材不足ですね。上の機械は工学部の大学の卒業生ですね。なかなか船の関係はどこもなんですけれども、いないですね人材が。お給料が民間が良いことも含めて、なかなか機関士の採用は知事部局の水産試験場もあまり募集しても来ないというような、公務員の給料では厳しいのかもしれない。

## 高木委員

そうなったときに、専門的なところは毎年少ないじゃないですか。採用も1人くらいしかなくて辞退もあったりして、結局0とか、これから5年10年後に船が動くのかと、そういった対策もしないと県内の就職が順調な分、実業系の力、農業教育なんかも一生懸命されていますし、産業教育とか、どうしたら良いかは分からないけど、何かしないと。例えば教育学部を置きましょうとか。知恵を絞らないとこのままではいけないなと思います。

## 教育長

本来は教職員でやるべき分野については人材確保をもう少し検討する必要があるかなと、それからこの機関あたりの問題は、もしかすると将来的には別の方策で考えなくちゃいけない、処遇改善はやるんですけども、やはり公務員教職員の処遇の中では難しいのであれば、違う方策を将来的には考えざるをえないのかなと。場合によっては運行を委託するとかいうことも含めて、将来はあるのかもしれませんが。ただこれは実習船ですので、できるだけ職員で対応したいというふうには思います。

その他、この件に関して、御質問御意見等ありませんか。

よろしいですか。

では、この件についてはこれで終わります。

## ◎ 次回会議の日程等について

### 教育長

それでは、次回定例会は、1月20日、月曜日、14時からとなっておりますのでよろしくお願いいたします。

これより後、会議冒頭の決議により非公開とします。

傍聴者の方は、御退席をお願いします。

暫時休憩とします。