

文教警察企業常任委員会会議録

平成24年 7月18日

場 所 第3委員会室

平成24年7月18日（水曜日）

午前9時58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

- ・平成24年3月県立高等学校等卒業者の就職決定状況（6月末時点）について
- ・教職員の不祥事防止及びコンプライアンスの推進に係る取組状況について

出席委員（7人）

委員	長	西村	賢
副委員	長	清山	知憲
委員		蓬原	正三
委員		横田	照夫
委員		外山	衛
委員		太田	清海
委員		新見	昌安

欠席委員（なし）

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	飛田	洋
教育次長		高原	みゆき
（総括）			
教育次長		長濱	美津哉
（教育政策担当）			
教育次長		山本	真司
（教育振興担当）			
総務課	長	梅原	裕二
財務福利課	長	入倉	俊一
学校政策課	長	西立野	康弘

学校支援監	今村	卓也
特別支援教育室長	武富	志郎
教職員課長	川畠	達朗
生涯学習課長	津曲	睦己
スポーツ振興課長	田村	司
文化財課長	田方	浩二
人権同和教育室長	花岡	道義

事務局職員出席者

政策調査課副主幹	牧	浩一
議事課主任主事	田代	篤生

西村委員長 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、委員会日程であります、お手元に配付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〕

西村委員長 それでは、そのように決定いたします。

執行部入室のため、暫時休憩いたします。

午前9時58分休憩

午前10時1分再開

西村委員長 委員会を再開いたします。

本委員会への報告事項について説明を求めます。なお、委員の質疑は執行部の説明がすべて終了した後にお願いいたします。

飛田教育長 教育委員会でございます。よろしくお願いたします。

まず、おわびを申し上げたいと思います。

前回の常任委員会におきまして、議長申し入れへの回答をさせていただき、現在、教職員の不祥事防止及びコンプライアンスの取り組みを進めているところでありますが、そのさなかの

7月4日、県立高校教諭が酒気帯び運転の疑いにより現行犯逮捕されるという、あってはならない事態が発生いたしましたことは、まことに残念であり、断腸の思いでございます。

県民の皆様や委員の皆様に重ねて御心配や御迷惑をおかけする事態となり、本当に申しわけなく、深くおわびを申し上げます。申しわけございません。

本件につきましては、今後、事実関係を十分把握し、厳正に対処してまいりたいと考えております。

この後は座って説明させていただきます。

それでは、お手元の文教警察企業常任委員会資料をお願いしたいと思います。

目次に示しておりますが、本日は、6月末時点の平成24年3月県立高等学校等卒業者の就職決定状況について、学校政策課長が御説明申し上げます。

その後、教職員の不祥事防止及びコンプライアンス推進に係る取り組み状況につきまして、現状を教職員課長が御説明いたしますので、よろしくをお願いしたいと思います。

私からは以上でございます。

西立野学校政策課長 それでは、委員会資料の1ページをお開きください。

平成24年3月県立高等学校等卒業者の6月末時点での就職決定状況を説明させていただきます。

1の表の左上、平成24年3月卒業の欄をごらんください。

3月末時点での卒業生数7,632人、就職希望者数2,377人に関しましては、前回御説明した数値と同じものであります。

その下にあります就職決定者数の欄をごらんください。

県内の決定者数ですが、男子では、3月までの696人に加え、4月に3人、5月に1人が決定しました。女子では、3月までの642人に加え、4月に3人、5月に3人、6月に1人が決定しております。男女合計しますと、4月から6月までの3カ月間での就職決定者は11人でありました。

次に、県外の欄をごらんください。4月以降、県外で就職が決まった生徒はおりません。

合計の欄は、今年度分は県内就職者数のみ増で、3月末の2,338人から11人ふえ、2,349人の決定となりました。

1の表の下の段、就職決定率の欄をごらんください。

県内の6月末の決定率は、3月末時点より1.3ポイント上がりまして104.7%でありました。昨年度と比較しますと2.6ポイント、一昨年度と比較しますと6.1ポイント、それぞれ上回っております。

県外の6月末の決定率は92.3%と、3月末と変わっておりません。昨年度、一昨年度と比較しますと、ともに0.6ポイントのマイナスとなっております。

全体として、6月末時点では、3月末時点より0.6ポイント上がりまして、99.0%となりました。昨年度と比較しますと1.0ポイント、一昨年度と比較しますと2.8ポイント、それぞれ上回ることができました。

6月末時点での未就職者23人につきましては、今後とも、学校、ハローワーク等と連携を図りながら、さらに一人でも多くの生徒が就職できるよう支援に努めてまいります。

学校政策課からの説明は以上であります。

川島教職員課長 それでは、別冊の資料1ページをお開きください。

教職員の不祥事防止及びコンプライアンスの推進に係る取り組み状況につきまして、現在までの経過を御報告させていただきます。

まず、「1 議長申し入れ後の取り組み状況」についてであります。

議長からの申し入れ及び前回の常任委員会における御指摘を受けまして、また、それらの内容を教育委員長を初め教育委員の皆様にお伝えし、臨床心理士や弁護士、企業経営者、PTA関係者等のお立場からの御意見もいただきながら、6月1日の議長からの申し入れ以降、取り組みや検討を進めているところであります。

資料の中ほどより下になりますが、7月以降の状況といたしましては、7月4日に発生しました県立学校教諭の酒気帯び運転の疑いによる現行犯逮捕を受けまして、現下の状況に鑑み、教育長が緊急の記者会見を行いますとともに、7月5日には、再度、緊急県立学校長会を開催し、改めて教育長から訓示を行ったところであります。

7月6日には、教育庁内のコンプライアンス推進委員会及び緊急所属長会議を開催しております。

7月9日には、後ほど御説明いたしますが、宮崎県公立学校コンプライアンス推進協議会を設置し、第1回会議を開催したところであります。

7月10日から13日には、新たに7校の県立学校長に対する重点的指導を実施しております。

7月11日には、5月に発生しました県立学校教諭の体罰事案に対する戒告処分を発表するとともに、緊急の教育長通知を発出しております。

7月12日以降につきましては、鳥取県など数県に職員を派遣するなど、他県の取り組み状況を調査しているところでございます。

次に、2ページをお開きください。

「2 県立学校における教職員コンプライアンス一斉点検の結果」につきまして御説明いたします。

(1)の実施目的であります。この一斉点検は、各学校において、教職員一人一人へのコンプライアンス意識の徹底を図るとともに、点検結果を踏まえまして、各学校が改善策を講じることが目的としております。

(2)の実施内容であります。県立学校の全教職員を対象として、6月に実施したものであります。各学校長は、所属職員の自己点検の状況を把握し、各学校の課題と改善策を取りまとめ、教職員課へ報告しております。

(3)の各学校の点検結果(概要)であります。各学校は、42のチェック項目のうち、おおむね8から9割の項目について良好であるという判断でありましたが、下表の項目につきましては、十分にできていないとする職員の自己点検の状況が散見されたようであり、各学校は改善の必要な課題として捉えております。

表の左側になりますが、学校が課題とした事項を幾つか読み上げますと、のわいせつ行為、セクハラ等の禁止では、25校が「やむを得ず二人きりで児童生徒に指導を行う際の事前・事後報告の徹底」を、の体罰や行き過ぎた言動等の禁止では、37校が「体罰や行き過ぎた言動等を目撃した場合の制止等の対応ができるか」を、

の交通法令等の遵守では、39校が「制限速度の遵守徹底」を、の個人情報の保護では、34校が「個人情報の管理に関する意識の高揚」を、改善の必要な課題として挙げております。

表の右側は、それぞれの課題に対する各学校における改善策の報告例であります。

下のほう、(4)の点検結果を踏まえた対応で

ありますが、各学校の点検結果につきましては、各学校で早速改善に取り組んでもらうとともに、今後の全県的な対策の検討・推進に活かしてまいりたいと考えております。

次に、3ページの「3 宮崎県公立学校コンプライアンス推進協議会の設置」についてであります。

当協議会につきましては、教職員の不祥事防止及びコンプライアンスの取り組みを、県教育委員会、市町村教育委員会及び学校が一体となつて、全県的かつ組織的に推進するために、図にありますとおり、県教育長を会長とし、計32名の構成員による組織として、また、必要に応じて外部有識者等の出席を求めることとして、7月9日に設置し、第1回会議を開催したものであります。

当日の会議では、県と市町村が連携し、粘り強く継続的に取り組むことを確認し合い、今後、早速取り組む事項の具体的内容を決定するとともに、懲戒処分の公表のあり方につきまして意見交換を行ったところであります。

なお、会議は、毎年度定期的に、少なくとも年1回は開催し、さらに必要に応じて開催することといたしました。

懲戒処分の公表のあり方等の検討事項につきましては、8月をめどに第2回目の会議を開催し、踏み込んだ議論をしていきたいと考えております。

また、図の下のほうにあります、各学校における推進体制でありますコンプライアンス推進委員会の設置及びコンプライアンスリーダーの設置・拡充につきましては、各学校の主体的な取り組みにより、教職員一人一人へのコンプライアンス意識の徹底を図るものであり、まず第一に取り組む事項として決定したところであり

ます。

なお、各学校のコンプライアンス推進委員会の設置に当たりましては、必要に応じて、学校評議員、PTA関係者等に、委員の委嘱または意見聴取を行うこととしております。

今後は、各学校がこの推進委員会やコンプライアンスリーダーを取り組み推進の核として、毎年度の取り組み内容の策定や実施に教職員が幅広くかかわれるような工夫をするなど、ボトムアップの体制を各学校で築き、倫理意識の高い職場づくりが一層推進されることを期待しているところであります。

次に、4ページをごらんください。

「4 新たな推進体制のもとでの具体的な対策の検討・推進」についてであります。

(1)は、7月9日の推進協議会で決定いたしました早速取り組む事項であります。

まず、県教育委員会及び市町村教育委員会が取り組む事項であります。のとおり、全学校への指導強化を図るとともに、不祥事が発生した学校への重点的指導を順次実施することとしております。なお、県立学校につきましては、既に14校を対象に先行して実施したところであります。

次に、各学校のコンプライアンス推進委員会及びコンプライアンスリーダーが取り組む事項であります。の各学校におけるコンプライアンス推進委員会の設置及びコンプライアンスリーダーの設置・拡充につきましては、先ほど御説明したとおりであります。

の各学校のコンプライアンス推進委員会へのアンケート調査の実施につきましては、各学校における推進委員会の活動開始に当たり、これまでの取り組みに関する反省点や今後の取り組みへの決意・対策等について、アンケート調

査を実施することとしております。このことによりまして、推進委員会の立ち上げ時における議論が活発となり、構成員の取り組みへの意識が一層高まることを期待しております。

のコンプライアンスの定期点検及び改善への取り組みにつきましては、6月に実施いたしました一斉点検及び改善への取り組みを今後も定期的に実施するものでありまして、各学校のコンプライアンスリーダーが中心となって、8月と2月、今年度は6月と2月になりますが、年2回、定期点検を実施し、改善の必要がある場合は、速やかに改善策を講じるとともに、点検結果を踏まえ、継続的に校内研修を行うこととしております。

のサービス及びコンプライアンスに関する校内研修の充実につきましては、各学校のコンプライアンスリーダーが中心となって、定期点検の結果を踏まえて、参加型の研修を実施するなど、校内研修の工夫や充実を図ることとしております。

の県内一斉サービス規律強化月間に係る取り組みにつきましては、全学校が県内一斉にサービス規律強化に取り組むことによりまして、県内教職員全体へのコンプライアンス意識の徹底を図るものでありまして、今年度は、早速8月を強化月間とし、各学校の推進委員会が中心となって具体的な取り組み内容を検討・推進することとしております。

の風通しのよい職場環境づくりにつきましては、アであります。推進委員会が中心となって風通しのよい職場環境づくりに取り組むとともに、「教職員の働きやすい環境づくりプログラム」、これは、教職員の働きやすい環境をつくるために、学校全体の業務改善や教職員一人一人の意識改革のための具体的な取り組み方法を示

したものであります。このプログラムへの取り組みにつきまして、全教職員への周知を図り、夏季休業期間から実施することとしております。

また、イにありますように、コンプライアンス推進を学校全体の問題として捉え、教職員相互で注意喚起し合うような関係づくりやチェック体制の整備を図ることとしております。

次に、(2)の今後の主な検討事項であります、の不祥事が発生した原因等の調査・分析を生かした新たな取り組み、の懲戒処分の公表のあり方の調査研究、の教員採用選考試験における人物評価のさらなる充実、のサービス及びコンプライアンスに関する研修の充実、の教育委員会の懲戒処分に係る協議過程等の透明性向上につきましては、現在、いずれの事項も調査検討を進めている段階でございます。

その中で、の懲戒処分の公表のあり方の調査研究につきましては、7月9日の推進協議会におきまして、活発な意見交換がなされ、市町村教育長から多数の御意見をいただいたところであります。

例えば、「市町村教育長も県教委と同じ思いであり、県に任せておけばよいとは全く思っていない」、「県民の理解が得られるか十分に検討すべきではないか」、「きちんと公表すべきではないか」、「ある程度の重いものは公表すべきではないか」、「小規模の町村での影響を考え、慎重に対応してほしい」、「罰則を強化すれば減るのか」、「学校や地域へのダメージも考えなければいけない」などといったさまざまな意見が出されました。

懲戒処分の公表のあり方につきましては、他県の取り組み状況の調査を進めているところでございますが、議会からの御指摘や教育委員の御意見、市町村教育長の御意見等を踏まえまし

て、今後、十分検討を行いまして、8月をめどに第2回目の推進協議会を開催いたしまして、踏み込んだ議論をして一定の方向性を出していきたい、そういうふうを考えております。

また、の教育委員会の懲戒処分に係る協議過程等の透明性向上につきましては、7月10日の定例教育委員会におきまして、議会からの御要望をお伝えしたところであり、教育委員会として、今後、検討を進めていくこととしております。

最後になりますが、今後とも、教職員の不祥事防止及びコンプライアンスの取り組みを粘り強く推進いたしまして、教職員一人一人へのコンプライアンス意識の徹底を図ってまいりたいと考えております。

説明は以上であります。

西村委員長 執行部の説明が終了いたしました。報告事項につきまして、委員の皆様方からの質疑はございませんか。

外山委員 このコンプライアンス、これはどういう意味ですか。こういう場面で使われているコンプライアンスとは。

川島教職員課長 通常、法令遵守というふうに訳されております。

外山委員 考えたら、この法令遵守を、今この時期に先生宛てにリーダーをつくったり、本来、ちょっと何か情けないですね。教育現場にこういう法令遵守の規則をつくって、啓蒙しなければいけない現場の状況をよく考えてもらいたいと思うんですね。じゃ意味は、このまま法令遵守というふうにとっていいんですね。だから、全部この文面は、コンプライアンスを法令遵守と置きかえて読んで全然そごはないわけですね。

川島教職員課長 私どもとしましては、法令

遵守ということですが、もう少し広く捉えまして、法令だけではなくて、倫理、モラル、こういうものも含めて遵守すべきということとで取り組んでおります。

外山委員 わかりました。

横田委員 就職状況についてですけど、皆さん方の御努力のおかげで、非常に成績も上がってきているということで、ほっとしております。引き続き、就職できていない子供たちに対する就職支援とかお願いしたいと思えますし、早期離職の防止に対しても、ぜひ御努力をしていただければと思います。

それとコンプライアンスの件ですけど、懲戒処分等の事案が多い県立学校ということで、6月5日に、高等学校5校、特別支援学校2校と書いてありますが、7月10日から13日のところには、高等学校6校、特別支援学校1校というふうに数字が違ってきますけど、これは別の学校ということなんですかね。

川島教職員課長 これは、6月5日の学校と7月10日から13日にかけての学校が同一かどうかと、そういうことでしょうか。

横田委員 はい。

川島教職員課長 これにつきましては、別の学校でございます。すべて合わせますと14校ということになります。

横田委員 じゃ何で6月5日にこれだけ注意をして、後の7月10日から13日にまた別の学校ということになるでしょうね。何で一緒に注意ができなかったのかなど。

川島教職員課長 当初6月5日の段階で、一定の懲戒処分の割合が多かった学校につきまして拾い上げたんですけれども、なかなか私どものほうもいろんな作業がございまして、全部をちょっと呼ぶことができませんでしたので、と

りあえず、その中から特に7校を呼びまして行ったところ。そのほかにつきましては、すぐにやりたかったんですけれども、いろいろなことがございまして、7月10日になってしまったということでございます。

横田委員 懲戒処分等の事案が多い学校とそうでない学校というのは、やっぱり何らかの違いがあるんでしょうかね。たまたまそういう教職員が集まってきたのか、それとも学校の中にそういう校風みたいなものがあるのか、どんなふうに判断されているんでしょうか。

川畠教職員課長 その点につきましては、まさに大切なところでございまして、不祥事の発生している学校もあれば、1件も発生していない学校もあるようです。今後、そこ辺の事情につきましても十分調査しまして、その違い、どこにあるのかということも検討していきたいと思っております。

横田委員 先日の酒気帯びの事案も、その多い学校の一つだったですね。

川畠教職員課長 そうでございます。

横田委員 ということは、やっぱり何らかの原因がその学校にあるんじゃないかと思imasuので、そこらあたりの調査をぜひお願いしたいと思imasu。

それとアンケート調査ですけど、これは全職員の回答があったんでしょうか。

川畠教職員課長 県立学校の教職員が約3,000名おりますけれども、全職員に回答をしていただいているというふうに理解しております。

横田委員 例えば、の体罰や行き過ぎた言動等を目撃した場合の制止等の対応に対して、37校が課題があるというふうに回答されているみたいですけど、その右側に「感情的な指導と確認できる場合は、周囲の職員が必ず間に入って

制止するよう徹底する」ということは、これができるていなかったということですよ。今、大津のいじめの問題がいろいろ問題になってますけど、こういうことが、もしかすると、いじめのほうにもつながるのかなと思うんですよ。最後のページ、4ページの に風通しのよい職場環境づくりということで、教職員相互で注意喚起し合うような関係づくりとかチェック体制の整備と書いてありますけど、まさにこれが一番大事なんじゃないかなと思います。例えば、先輩の先生たちに、それを目撃したとしてもなかなか言えないとか、そういうことはあると思うんですよ。だから、そういった中で、何とかみんなに注意ができるような体制づくりと申しますか、例えば、校長とか教頭先生に言って、そちらから言ってもらうとか、そういうのもあるかもしれんけど、何かちくっているような感じで嫌なのかもしれませんけど、何らかの体制づくりをしていかないと、なかなかこれは解決が難しいのかなと思いますので、ぜひ御検討をお願いしたいと思います。

それと、今後の主な検討事項ということで、の教員採用選考試験における人物評価のさらなる充実とありますけど、この人物評価ってなかなか難しいと思うんですけど、具体的にどういう方法を現在考えておられるんでしょうか。

川畠教職員課長 今いろいろと考え中でございます。やっぱり教員採用試験となりますと、非常に慎重にいろいろ考えていかななくてはなりませんので、現在のやり方をどう変えるかということも含めまして慎重に考えております。そういう中で、やはり人物の評価となりますと、2次試験のほうを中心になるかと思imasu。個人面接、それから一定の子供との対応を実際の場面でどうするかといった条件を与えての場面

指導、それから集団討論、模擬授業、こういったものが2次試験でございますけれども、これらの内容につきまして、こういった問いかけをするのか、いわゆる諮問というんですけれども、まずはそういった諮問内容の工夫改善というものは当然考えなくてはならないかと思えます。それ以外にも、いろいろ他県の状況等も見たりしながら考えていきたいと思っております。

横田委員 最後のほうの説明で、懲戒処分に関する公表のところだったですかね、学校のダメージを心配する声があったということがちょっとあったと思うんですけど、学校のダメージというのが何かちょっとぴんとこないんです。それを余りにも心配するからこそ、今いろんな教育委員会の中で問題になっていることにつながっていくんじゃないかと思うんですよね。学校じゃなくて子供たちが大事なんだということが一番最初に考えて、そういうような判断をすべきだと思いますので、ぜひよろしく願います。以上です。

蓬原委員 教職員の不祥事防止、資料の1ページの7月12日、他県の取り組み状況、鳥取県ということでしたが、鳥取県を選ばれた意味は何ですか。鳥取県がこういう不祥事があるからということですか。

川畠教職員課長 鳥取県につきましては、要するに、懲戒処分というものが、免職、停職、減給、戒告とございますけれども、すべての懲戒処分につきまして、氏名、学校名等を全面公表いたしております。そういった取り組みをやっている県でございますので、実際どういう考え方で、またこういった効果が出ているのか、そういったことにつきまして、実際に訪問して、いろいろと調査をしたということでございます。

蓬原委員 鳥取県のほかに、同じような公表

をやっているところはどこがありましたか。

川畠教職員課長 私どもの事前の調査によりますと、全面公表ということをやっている県が鳥取県のほかにあと2県ございまして、和歌山県と岡山県でございます。

蓬原委員 わかりました。2ページですが、一斉点検、3,000名の教職員の皆様方に意識の徹底を図るために点検されたということですが、これが6月7日から6月29日に実施された。この前の延岡の事件は、その後、7月4日ですよ。ということは、この点検はある意味、全然とは言わないけれども、効果がなかったということの証明ではないかというふうにも感じるんですよね。現実にここの交通法令等の遵守を見ると、制限速度、注意力、時間にゆとりはありますけど、この中に酒気帯びとかそういうことまで入れておかなければいけなかったのかという素朴な疑問も持つわけですけど、御感想をお聞かせください。

川畠教職員課長 この一斉点検のチェックシートにつきましては、交通法令等の遵守の中には、飲酒関係のチェック項目も何項目か入れておりました。今回、酒気帯び運転逮捕事案がございましたが、その学校も第1回目の緊急校長会の後に、校長先生、熱心に取り組んでいただきまして、早速いろんな朝の会合、それから、その日は特別に午後に職員会議を開催したりしまして、県教育長の思いであるとか教育長メッセージ、それから校長からも思いを伝えまして、一斉点検をしっかりとやってもらったようです。これは本人に対しましては、本人に限らず学校長、それから関係者に、今いろいろと当時の状況等を確認して調査をしているところでもありますけれども、その点につきましては、先にちょっと情報確認できておりまして、本人と

しては、6月に入りましてこういう事態になって、校長からいろいろ指導を受けましたと、チェックシートもチェックしましたというときに、その指導は自分の心に届いてはいましたということでした。しかしながら、当日、やはり気が大きくなったといいますが、魔が差してしまったというふうに深く反省している状況がござります。

蓬原委員 先ほど外山委員からもありましたが、規則を守りなさいと教える先生方が、コンプライアンス、規則を守ろうねという委員会をつくることのある意味ブラックユーモア的な状況ですよね。本当にある意味おかしな話だな、高い倫理性を求められる集団の先生方がそれを言わないといけないという、本当に何とかしてほしいなと思いますけれども、客観的に見ていまして、先生方というのは1万人近くいらっしゃるわけですかね、その一人一人に、この状況がある危機感を持ってちゃんと伝わっているのかということを感じます。例えば、私が今住んでおるところに、ある小学校があるわけですよね。その小学校の1年生を担当するA先生あるいは5年生を担当するB先生、この人たちが、例えばこの前、議長が申し入れをされる姿がテレビに映される、新聞にも報道される、この委員会で我々も厳しいことを言わなければいけなかった、そのことが報道される、それを見ていらっしゃるはずなんです、どこか雲の上で、何か自分とはあんまり関係ないところで行われることのように、他人事のように思われておって、その先生方一人一人への徹底ができていないんじゃないかな。例えばこの前、民間の話が教育長からも出ましたけど、例えば松下電器であれば、松下幸之助さんの松下イズムというのが社員一人一人まで徹底されて、この会社が伸びて

くるということはあるわけですよ。そのあたりが果たして先生方一人一人に 今ここで感じておられる教育委員会の皆さん、優秀な先生方ばかりだと思んですが 伝わっているのかなという素朴な疑問を感じます。今ここでいろいろ答弁のある、本会議でも物すごくいい答弁をされる、それが本当伝わっているのかどうか、その辺は実感としてお持ちですか。

川畠教職員課長 私の個人的な感覚、感想で申し上げますけれども、実は県立の学校長、14校に対しまして重点的指導を行いました。その中で問いかけてみました。教職員の皆さんは、今この状況の中で、どのように今のコンプライアンス、不祥事防止を捉えているんでしょうかというふうに聞きますと、やはり校長の口からは、従前と違って非常に厳しく受けとめていると、いろんな場面で説明をすると、真剣に真摯に受けとめて話を聞いている様子がよくわかるという話は聞いております。それと委員御指摘のように、とはいえ、本当に今届いているのかということについては、こういう飲酒運転も起きたわけですから、どうなのかというのはござります。そこで、私たちとしましては、県教育委員会ないしは校長ががむしゃらになってもなかなかというところにつきまして、いろんな先生方がメンバーになる推進委員会というものをぜひ活用して行って、これを名ばかりではなくて、実際学校の中に根づかせて、みんなでコンプライアンスのことを考える、そういう場に育てていきたい。意識を変えていくには、やはり地道な取り組みが必要だと思います。そういうことで、こういう組織をしっかりと根づかせて、毎年継続的に取り組みをしていただいで、コンプライアンス意識を全職員に根づかせていきたいというふうに思っております。

蓬原委員 ぜひそのとおりに願いたいと思います。例えば、私どもがPTAの役員をするころの子供たちが何名か先生になっている子がいるんですね。あっちこっちいますから、また会ったときに、どの程度徹底されているかどうか、我々なりに 当時子供だったんです。今、先生になっていますが そういう調査とは言えないけれども、その辺の意識がどの程度徹底されるのかなということも確認してみる必要があるななどと思ったりもしているところでありましたが、教育委員会の組織、県立学校はいわゆる直営、言い方があか抜けていますが、直営だったりしても、市町村の場合、人事権は県の教育委員会にあると、実際の市町村の教育行政については、市町村の教育委員会ですよ。この言い方が正しいかどうかわからないけど、いわゆる二重行政的な、県としての教育委員会のそういう考えが、市町村の教育委員会がもう一つあるために、うまくここが浸透しないというか、ワンクッション置かれるために、そういう弊害みたいなものは、思い切った議論になりませんが、どうなんですか、お感じになったことはないですか。

川島教職員課長 県教育委員会、そして市町村教育委員会というものにつきましては、現在、法律によりまして、そういう制度、枠組みになっております。それぞれの県は県として、市町村は市町村としての自治体がございます、そこでのといいましょうか、独立した委員会として設けられたものでございます。今回コンプライアンスのことにつきましては、確かにおっしゃるように、現実等を見ますと、県教委のいろんな不祥事防止徹底について、市町村教育委員会が同じ温度であったかどうかということにつきましては、私どもも反省すべき点があるかと

思います。その点につきましても、まず我々と市町村教育委員会、これが同じ気持ちで、同じ方向に向かって考えていくんだということで、実態的には、そういった同じ思いでの取り組みをしていくという意味で、今回の推進協議会の立ち上げをしたところでございます。何人かの教育長さんからは、これは必ず最低年1回やって、必要に応じてはさらにやって、常々一緒に手をとって継続してやっていかなくはいけないことだというような御発言もあったところでございます。

蓬原委員 一つだけ、教育委員会についての確認を、今後の認識を新たにする意味で、市町村の教育委員会と県の教育委員会は、これは対等ですか、それとも県の教育委員会から指導できる立場にあるのでしょうか。

梅原総務課長 教育委員会の関係でございますので、お答えいたします。県と市町村の教育委員会につきましては、先ほど教職員課長も申し上げましたが、それぞれ独立した地方公共団体の教育委員会ということで、法律的には、必要に応じて県の教育委員会が指導・助言・援助を行うことができるとはなっておりますけれども、基本的には、先ほど申し上げたような、それぞれ主体的に教育行政を行える執行機関であるというようなことございまして、やはり連携しながら一体的に行っていくというような形で現在業務が行われているというところでございます。

太田委員 前回ある程度のことを言っておりますのでなんですが、この資料の中に教職員相互で注意喚起し合うということ、こういったことが風通しのいいということでは大変大事なことはないかなと思うんですね。人間というのはプライドがありますから、指摘されると、むっ

ときたりするんですよ。だから、ちょっとトーンを落としたりとか、言いたいんだけど伝えられないとかいうことなんですよ。そういうところもあると思うんですよ。だから、教職員相互で注意喚起し合うというのは、お互いの先生が教育に関しては初心者という思いで、何かそんなのも大事かなと思って、プライドを捨ててください、後輩から「先生、ここはちょっとまずいと思いますよ」と注意されることをよしとして受けいれていくようなことがないと。人間、私どもいっぱい間違いをしてきましたので、そういうプライドを捨てながらやろうねということ等も教育界では必要かなという感じがします。ちょっと意見のほうになるかもしれませんがね。いわゆる校長先生あたりも、今度は指導としては注意する責任を持っていると思いますけど、人間、みんなの前で注意されるとのさんですよね。私は必ず人にこう言わないかなかなと思うときには、その人を呼んで、1対1で本当に話してみると、わかってくれることは多いと思うんですよ。だから、そりゃもちろん教育指導者のプロですから、そういうことはやっていると思いますけど、できる限り1対1で問題があればしていただくということ等も大事ではないかなと思います。実は人物評価ということかというと、人事評価シートといいますか、ありますよね。この人をどう見るかということで、いろいろチェックシートがあると思いますけど、なかなか人間というのは数値化できないものがあると思うんですよ。この人はこういうところが弱いとか、こういうところに問題があるなという結果が出てくるとするならば、私は数値的に評価するんじゃなくて、悪いところがあるならばそれを指摘してあげる、むしろ指摘してあげることに力点を置いたほうがいいんじゃない

いかなと。だから、評価シートでその人物を評価して数値化することも、やむを得なくせざるを得ないことだけれども、その人の悪いところがあるとするならば、それを校長先生あたり、同僚がこうしたらいいよということを逆に改善していく。言える、風通しのいいように、あのシートをしてもらいたいような気がするんですよ。そこで、ちょっとそのの質疑をしておきますが、評価シート、正式名称をちょっと忘れましたけど、この制度もかなり負担になっているんじゃないかなという気がするんですが、その辺はどうでしょうか。難しいことではあるんですが。

川畠教職員課長 教職員評価制度、教職員の評価シートということになるかと思います。今、委員のおっしゃったようなお話でございますけれども、私どもとしましては、この評価制度につきましては、あくまで目標をみずから設定して、それがどれだけ到達したかというような自己評価を行う、そういった趣旨で、要するに自己啓発のためのシステムであろうと思っております。そういう意味で、校長と面談を数回やりたりいたしまして、本人のいい部分、逆にもうちょっと頑張れよというようなことを、面談を通して本人の啓発に生かしていただくというふうに使っていただいている制度と思っております。そういうことで進めているところでございます。

太田委員 難しいことではあると思いますが、そういったことが何か心の負担になるようなことがあってはならんかなという思いでありまして、業務改善という話も出てきましたけど、よく言われているように、書類提出が多いとかレポート提出が多いとかいうような雰囲気も少し変えてあげて、部活なんかを生徒と一緒にでき

るようなものがあるといいんじゃないかな。昔から比べると、皆さん、きつくなっているような気がするなという気もいたします。

それと、最後にしますけど、世相として、子供が先生に対して「どこの大学卒業なんですか」、先生は「どこ大学よ」と言ったら、「なんだ、三流大学だね」というようなことを子供から言われる。そういう世相とか、いわゆる学歴みたいなことで、人物評価ではなくて、何かそういう肩書きみたいなもので判断をしていくような世相とか、テレビ、パソコン、そういった影響で暴力的なシーンとかいろんな、ちょっと先生方にとってはつらい世相が、指導するに当たって私はいっぱいあるような気がして。ぜひ人物評価ということをお子供たち自身もどう学んでいくか、学歴じゃないんだよと。私も高卒の後輩をいろいろ指導したことがあるんですが、本当に高卒の人は一生懸命なんですよ。すばらしいと思うぐらい、肩書きは関係ないなという経験もあるものですから、ぜひどんな大学であろうと、何かそういったことが、みんながいい意味で評価して、お互い伸びていくような世相にあってほしいなというふうにも思います。ですから、前回も言いましたけど、校長先生とか同僚職員、先輩職員のお互いの人格の陶冶といいますか、お互い磨いていくということが出来るような世界であってほしいなと思うんですよ。ちょっとまとまりもなかったかもしれませんが、ぜひ、ゆとりも必要だと思います。という意味で、ぜひ、コンプライアンスということですが、ひとついい意味での追求はしていただきたいとします。

最後に、氏名公表についても、私、前回、故意と過失の違いは区別してほしいなと思ったのは、一つは、その家族の方の子供や奥さんも地

域に住んでおられるわけで、犯罪は私はやむを得ないと思いますけど、情熱余ってたたいてしまった、それを認めるわけにはいかんが、そこ辺はしんしゃくされてしかるべきじゃないかな、情熱の思いというところも。じゃないと、奥さんや子供さんたちの立場もあるわけで、故意、過失の違いはきちっとつけてもらいたいなというようにも思います。以上です。

外山委員 今、太田委員が言われましたけれども、要するに、とにかく教職員がいかなる理由があっても手を上げたら暴力というこの解釈を早くどこかで変えないと、時にはありますよ、そりゃ言うて聞かんときには。なぜそれをみんな、社会一般的にも、すべて暴力と位置づけるのかわかりません。と同時に、今、世の中、ストレスもあって、飲酒運転あるいは違法行為というのはどこでもあるんですよ。たまたまそれが先生であったり、警察官であったり、NHK職員であったり、一般企業であったりと。これはしかし、世の中、これだけあれば、そんな人間はおるわけ。だから、残った人間が、それはそれでしっかり罰して、罰した上で、残った

教職員を例にとれば 先生方が萎縮しないように、余りにもコンプライアンス、法令遵守、がんがん言っていると萎縮して、時に無気力になるかもしれないという懸念も持っています。例えばいじめも、昔、僕らが小学校、40年、50年前、いじめはなかったと思われませんか。どうでしょう。いじめはなかったですかね。あったんですよ。日常的にあったんですよ。ところが、昔はまだ、生徒指導の先生とかが見つけたら、そいつらにきっちり指導をしたんです。少しやっぱり、あっ、いけないとか、周りがいろんなことに関心を持っていたわけね。弱い子たちが集まって助け合って立ち向かったり、昔の時代

はね。今の天津市を見ても、いわゆる人ごと、無関心なところがあって、ただ、そのかわり、無関心な割にはネットとか書き込みではやたらいろんなことを書くんですね。顔が見えないところでは自由なことを発言するけど、現場では助けない、関与しない。そういう風潮があるので、その辺のことを少し教育委員会として指導してもらったらいいと思います。例えば天津市を例にとれば、今起きていることを、教育委員会が悪いとか、先生が悪いとか、加害者、被害者、どこが悪いじゃなくて、ああいう状況が仮にこの宮崎で起きた場合に、疑似体験として少し今から考えておくと、実際ないかと。根があれば、どう対応すればいいか考えて、人が自殺したとか、登校拒否になってから動くんじゃないかと、今起きていることを、この当宮崎県で起きているというふうに置きかえて考えられて、いろんな対策を考えられると、いろんなことが未然に防げるヒントがあるかもしれません。以上です。

蓬原委員 処分の話が出ましたが、最終的には、この酒気帯びをされた先生は何らかの処分があると思うんですが、それは大体いつごろになりそうなんですか。

川畠教職員課長 今、学校から事故報告を受けましたり、本人の事実申立書から、いろいろ関係者から当時の状況を詳しく確認しているところであります。そういった準備が整いました後には、事務局内で検討しまして、また場合によっては、法律の専門家にも相談した上で、なるべく早く定例教育委員会に付議する必要がありますので、なるべく早い段階の定例教育委員会のほうに付議していきたいと思っております。

蓬原委員 この前、我々の会派で、株式会社リスク・ヘッジという、リスクハンディを専門

にコンサルをしていらっしゃる方の、田中という社長さんの話を東京で聞いてきました。外山議員のお友達なんだそうですが、かなりのキャリアを持っている方で、1時間でしたけど、かなりいい話でございまして、私この前、組織防衛という話をしたけど、教育委員会としての、いわゆる全体の、1万人いらっしゃる教育界の権威失墜というようなことにつながるわけですよ。だから、この教育界としての失地回復というのを早く組織として図らないといかんわけですよ。企業にもそういうことがあるから、この方は企業を中心にそういうコンサルをされているわけですが、そこで聞いた話が「社長限界でしょ」というわけですよ。後で言いますけど、謝、調、原、改、処、この5つをさっとやらないと、なかなか世論からの評価が回復しないということで、謝というのは謝る。何回も教育長は謝られましたけど、次が調べる。今、調べていらっしゃるんですね。それから、原は、原風景の原、原因は何か、早くそれを調べる。それから、改、改める、どうやって改めるのか。そして、処、処分です。これをスピーディーにさっとやらないと、いつまでもぐずぐずしていると、その組織のあり方そのものが不信感を持たれて信用をますます落としていってしまうんだというお話を聞いて、なるほどなと思って、「社長限界でしょ」と覚えておきなさいということでしたが、一応本も出しておられるようですから、またいろんなところを読んでいただいて、この教育委員会、1万人いらっしゃる宮崎県の教育界としての信用回復といえますか、失地回復に努めていただいて、みんなから信頼できる先生方の集団として、子供たちのために頑張ってくださいたいということをお願いしておきたいと思います。

新見委員 ちょっと確認なんです、1ページの議長申し入れ後の取り組み状況の中で、6月7日に県の教育委員会の中にコンプライアンス推進委員会というものを設置されております。そして、7月4日のこの事件を受けて、7月6日に同じくこの教育委員会のコンプライアンス推進委員会を開催されておりますが、その3日後に県の公立学校コンプライアンス推進協議会というものを新たに設置されております。ということは、教育委員会に設置されたコンプライアンス推進委員会、これはその後どうなっているのか。これを発展的に解消して、協議会の中に入っていったのか、そこ辺をちょっと確認したいと思った次第です。

川畠教職員課長 まず、教育庁の中に設置しましたコンプライアンス推進委員会でございますが、これは県教育委員会の内部のいろいろ研究協議をする、そういう組織として設置しております。例えば、教育委員会の事務局に関するコンプライアンスも対象としておりますし、それから当然公立学校の教職員につきましても、その対策等について検討すると、そういうことで、庁内にまずは設置した組織であります。それで、現在も当然存続しております。もう一つの所属長会議でございましょうか、こちらは、教育委員会事務局の本庁、それから出先を含めました所属長の会議でございまして、これはいわゆる緊急に各所属長に服務関係の指導徹底を再度お願いするために開いたものでございます。それから、7月9日の公立学校コンプライアンス推進協議会につきましては、これは、県教育委員会、それから市町村教育委員会の教育長、代表者になりますけれども、このメンバーで県全体の組織としてつくった推進協議会でございます。そういうことで、先ほどの教育庁の中の

コンプライアンス推進委員会というのは、そのまま存続しているということでございます。

新見委員 そうすると、3ページの新たな推進体制表がございまして、この中に県の教育委員会のコンプライアンス推進委員会というものが全然出てきておりませんが、この関係性がよくわからないんですよ。

川畠教職員課長 こちらの表には、一応市町村、公立学校に関する新たな推進体制ということで表はまとめております。庁内に設置しましたコンプライアンス推進委員会につきましては、例えば、先ほども申しましたように、事務局のほうのコンプライアンスの推進、それと公立学校のコンプライアンスの推進につきまして検討する場にしております。教育庁のコンプライアンス推進委員会を、先ほどの1ページでいきますと、7月6日に開催しておりますけれども、これにつきましては、9日に開催しましたコンプライアンス推進協議会、ここに諮る資料等について、6日の日にまず教育庁の内部で、この推進委員会のほうでいろいろ確認を、協議をしたところでございます。

新見委員 これはちょっと仮定の話で申しわけないんですけど、もし7月4日の現行犯逮捕の事件がなかったとしても、この推進協議会は設置されるような方向性だったんでしょうか。

川畠教職員課長 今の御質問につきましては、6月20日、前回の常任委員会におきまして、今後の取り組みということで御報告をしたわけですけれども、そういうことで、公立学校コンプライアンス推進協議会の設置につきましては、当初から設置することで計画予定しておりました、たまたま7月9日と、一番最短なところというふうになったところでございます。

新見委員 この推進協議会は、全県的に、そ

して県立高校、市町村の小中学校、すべて含まれて、これで本格的なコンプライアンスの推進もできると思いますので、これが充実したものになるように、本当にしっかり取り組んでいただきたいと思いますというふうに要望しておきます。よろしくをお願いします。

清山副委員長 高等学校卒業者の就職決定状況についてお伺いしたいんですけども、就職希望者数が2,377名いらっしゃったんですが、この人たちの定義を教えてくださいんですけども、どういう方々を数にカウントしているのか。

西立野学校政策課長 高校3年生の段階で、専門学校等の進学を考えていない、完全に就職希望者のみをカウントしております。

清山副委員長 何月の段階ですか。

西立野学校政策課長 3年生の現役の段階で進学か就職かと、6月20日から就職の応募受け付けがなされていますけれども、そういう1学期の段階で就職か進学かを希望します。で、当初から就職という。文部科学省のほうは、10月段階で調査を最初しますけれども、その段階で就職と決めている生徒をずっと就職と見なして計上しております。

清山副委員長 高3の10月の段階での調査だったら、何を聞きたいかという、内定をもらってれば、そのまま就職希望者としてカウントされて、その時点でもし内定がもらえていない人たちは、就職を諦めて、その後、進学が家事手伝いか、そういう方向にしているんじゃないかなということを考えています。

西立野学校政策課長 1番の表の欄外に1行、ちょっと細かい文章がありますが、4月以降の就職決定率というのは、3月末時点で39名の生徒がまだ就職が決まっておらなかった。

ところが、4月になって5名の生徒が専門学校への進学を決めたために、その5名を除いて4月以降の就職決定率は出しております。3月までは、2,377名をずっと就職希望として分母としてカウントしておりましたけど、4月以降は、その4月に専門学校へ進路変更した5名を除いて、分母を2,372分のという形で4月以降の就職決定率は決定しております。だから、3月まではずっと就職を希望していた生徒が、4月になって専門学校への進学に5名変更したと、そういう状況はあります。

清山副委員長 ですから、3月末まで就職を希望している方々の多くは、もう内定を得られているような状況じゃないですかね。就職を諦めてしまった人たちというのは、ここにカウントされないんじゃないかなと思ひまして、だから、この残りの約5,300人弱は、大体どういう進路になっているんですか。

西立野学校政策課長 4年制大学、国公立、私立、専門学校、短大等です。

清山副委員長 じゃほぼ5,300人弱は全員進学で、引き続き就職活動とかいわゆるニートとかフリーターという人たちは、ほとんどいないと理解していいんですか。

西立野学校政策課長 浪人も含まれております。ずっと進学を希望していたけど、なかなか達成できなくて浪人するという、残りの5,000数百名の生徒の中には、ずっと進学できまして、大半は進学です。一部の生徒は、現役で合格していないということで浪人のほうに回っていると。

清山副委員長 今度でいいので、そういう残りの方々の、その先のデータももしございましたら教えていただきたいのと、あと、この2,377名は、派遣とかパートとか臨時、そういったの

も含めての数字でしょうか。

川畠教職員課長 就職決定者は、正職員として就職した者です。

清山副委員長 ありがとうございます。引き続き、コンプライアンスに関してですけれども、ちょっと今さらなんですが、昨年発生した懲戒対象者の数、懲戒処分者の数というのは、全体の教職員の数で割った発生率としては、他県と比較して宮崎県は高いんですか。もしくは、ほかの一般行政職とか警察職員もいらっしゃいますけれども、そうした集団と比較しても高いのか。そういう比較したデータはございますか。

川畠教職員課長 済みません、ただいま正確にお答えできる情報を、ちょっとまだ調査分析、ちゃんと確認しておりませんので、また確認をしたいと思います。

清山副委員長 そもそもちょっとうちは非常に高いのか低いのか、それを一番前提として認識したかったので、またわかったら教えていただきたい。

川畠教職員課長 数字につきましては、ちょっと正確なものが手元にありませんので、また今後、調査研究しておきます。一般的な感覚的なもので申し上げますと、昨年度、本県26件の懲戒処分がございましたが、九州の中ではやはり多い数になっています。ちなみに、公表されていますので申し上げますが、大分県も非常に多い状況だと思います。ほかの県は、私どもの数ほどには至っておりませんので、先ほどの職員数に占める率というのものも、ある程度比例するでしょうから、私どもの県のほうは少し高目になっているのかなと思っております。その理由としましては、当然一番は、規範意識、倫理意識が十分できていないというところはあるんですけれども、九州各県で見ましても、特に交通

違反関係につきまして、本県は学校教職員のほうに報告を徹底するように義務づけているということで、たくさん上がってきます。そして、処分の基準につきましても、実際のところ、他県より厳しい内容になっていたりするものですから、大分県も似たようなところがあるんですけれども、結果として、非常に処分の数は多くなっている部分もございます。

清山副委員長 処分基準がちょっと違うんだったら、単純な比較ができないから難しいんですけれども、その辺、もし参考になるデータがあったら教えてほしいのと、あと同じ県内にあって同じ地域に暮らしている同じ県民の中で、ほかの一般行政職とか警察関係とか、そういう公職についておられる集団と比較して、特に教職員はそういう発生率が高いのかというのも一つ関心があるので、もしわかったら教えていただきたいなと思いました。質問なんですけれども、これは目標としては年間発生数ゼロを目指すんですか。

川畠教職員課長 なかなか厳しい御質問かと思えます。こういったコンプライアンスの徹底、そして不祥事防止ということを掲げていく上では、やはり一人一人そういう気持ちでもって進んでいきたいと思っております。

清山副委員長 私、これをゼロにするのって、人間である以上、非現実的だし、かなり無理がくると思うんですよね。例えば、刑事事件に発展するような悪質なケースというのは、もちろんゼロを目指さなきゃいけないと思うんですけれども、酒気帯びとかそういう道交法上の軽犯罪ですかね、そうしたものというのは、ゼロにするのは現実的に不可能だと思うので、そういうゼロという非現実的な目標を掲げるんじゃなくて、ある程度、合理性のあるような目標を掲

げなければ、永遠に、起こるたびに教育委員会は謝り続けて、県民にとって教育委員会の権威も失墜して、それが教育上の問題も起こしてしまうので、やはり毅然としてある程度の目標を定めた上で、あとの起こってしまった分に関しては、いかに県民の納得を得られるかというような説明とか、そういう事後的な対応も充実していただきたいなと思っているんですね。それで、さっき評価シートという話がありましたけれども、こういう懲戒処分を受けた方というのは、教職員評価に厳しく結びついておられるのでしょうか。

川島教職員課長 まず懲戒処分、免職の場合は、学校の現場から排除されますが、停職、減給、戒告につきましては、まずは給与上の減額措置等がございますし、それから職員表彰等につきましても、一定の期間は表彰できないということになりますし、さらにこれは、やはり人事考課上も一定の判断材料にはなるかと思えます。

清山副委員長 そうやって客観的に人事考課上組み込まれるのであれば、あったほうがいいんじゃないかなと思ったものですから、そういう懲戒処分とか、戒告でも1回、2回重ねると管理職につくことができないとか、やはり根性とかメンタリティーじゃなくて、そういう仕組みというものをつくっていく必要があるんじゃないかなと個人的に思いました。それで、これは質問じゃないんですけど、やっぱりさっき太田議員からも御指摘があったように、とにかく業務、仕事、負担をふやす方向では、非常に悪い方向もありまして、私の分野で恐縮なんですけど、10年ぐらい前、医療ミスとか医療事故で随分バッシングされた時期があって、とにかく医療従事者のメンタリティーが責められた時代

があったんですけれども、原因とかいろいろ調査してみると、一晩当直して、ほとんど頭のさえない状態で手術するというのは、お酒を1～2杯飲んで酩酊した状態で仕事をするのと全く同じような労働環境であるということがわかっているんで、そうじゃなくて、そのときに参考になったのは航空業界での労務管理で、あそこは事故を一回も起こしてはいけない分野だから、非常にパイロットの方々の飛行時間とか物すごく厳密な管理に置かれていて、事故が二重にも三重にも防止されているというものが非常に参考になったところなので、とにかく研修とか、そういう根性をつけるために研修やら書類仕事がふえていってしまっただけで、逆にそれが業務上悪い影響を起し得るので、決して現場の負担をふやすのではないような仕組みとか、また先ほど申し上げた事後的な県民の納得を得られるような現実的な対応というのも考えていただきたいなと、これは意見として申し上げておきます。以上です。

西村委員長 最後に私から1点、コンプライアンス推進協議会についてのお話なんですけれども、各、県も市町村もそうですが、教育委員の方々がいらっしゃるんですね。一番いい外部監査といいますが、外部の意見を取り込むための方々、非常に皆様にとっては身近な方々ですけど、事このことに関しては、この協議会の中にも特別にそういう方々は入っておりませんし、中には必要に応じて外部有識者の意見を聞くというのが、県立学校、市町村立学校のところにも書いておりますが、逆に言ったら、そのときに都合がいい外部有識者を呼んだんじゃないかというふうに思われたいのためにも、ふだんからしっかりと教育委員の方々の意見を聞く姿勢、取り込む姿勢というものを使わないといけ

ないんじゃないかなと私は思います。特にいろんな市町村の教育委員の方とも話したんですけど、すべて事後報告では聞いていると、そういう会議があったという話も聞きました。ただ、逆に意見を求められることもないし、こういうことを言っただけではいけませんけれども、市町村によってはちょっと名誉職的な部分もあるんじゃないかなと、どちらかというと教育委員会の肩を持つような方々を教育委員として指名しているんじゃないかという一般市民の中の意見もございまして。そういう意味で、教員OBとか行政関係者だけで集まってしまう協議会ないし教育委員会のあり方というものも、うまくこういう外部有識者とか外部監査の意見を取り込むことによって、非常にクリアになるんじゃないかなと思います。これはいかがでしょうか。

飛田教育長 おっしゃるとおりでありまして、今、県の状況でお話すると、弁護士さんとかPTAの役員経験者、企業の経営者、そして臨床心理士というような方々に入っていて、その場でいろんな議論をしていただいております。そういう話を市町村教育委員会との意見交換会もやっておりまして、委員長がおっしゃるとおり、そういう部分が機能していくことは非常に大切だと認識しておりますし、また今後、意見交換会等でもそういうことをぜひつないでいきたいと考えております。

西村委員長 そういう要望でしたが、ほかに。

飛田教育長 非常にいろんな御意見を重く受けとめさせていただいたところでありまして、一番私として非常に気になっていることは、一人一人の教職員にどうやって届けるかということとあります。せんだって、酒気帯び運転のときの校長会も、その前の校長会も、私、自分自身でずっと話をさせていただきました。そして、

自分の思いを書いたメッセージを全職員に配って読んでくれということを行いました。肉声で伝えることがやっぱり届くことになるし、そのとき校長にお願いしたことは、校長こそ一人一人に伝えるキーパーソンだということで、校長、頼むよと、そのときお願いしたのは、具体的に伝える手だてをきちっと考えてくれ、そして伝わったかどうかを、行動を確認すること、行動を監督することで、伝わったかどうかの検証をしてくれ、それから働きやすい職場づくりに努めてくれ、先ほども御指摘がありましたが、どうしても人のよくない部分を管理職に報告するというのはためらいがちであるけど、仲間を不幸にさせない、極端に言えば、仲間を免職にさせないためには、自分たちで自分たちの仲間を守るということで悪いことじゃないと、そしてそれをじっくり話し込んでくれというようなお話をさせていただいたところですが、そんな思いを一人一人の教職員に届ける努力を今後も続けていきたいと思っております。

それから、指導のあり方についても、複数の委員から御指摘があったとおり、教師が指導を逡巡するようなことがあってはならないと思います。鍛えるべきところを鍛え、教えるべきところを教え、導くべきところは導く存在でないといけないわけで、極論を言えば、教師が態度とか言葉を磨くことによって、拳で諭すんじゃなくて言葉で諭すというようなことができればいいでしょうが、時には生徒と対峙して向き合う、ただ暴力に頼ってはいけませんが、向き合うときに逃げてはいけないということも、ひるまないような指導をすることを大事だと思います。そのときに、どういう体制を教師として仲間が支え合うか、そういうことは非常に大切なことであると、先ほどからお話を聞きながら思

いました。いずれにしましても、教職員の内面を高めること、お互いが高めることを何とか確立して行って、できることなら、何としても県下1万余の教職員の心に灯をつけ、県民の我々はモデルであるというような自覚をさせたいものだと思いますので、今後とも御支援をよろしくお願いしたいと思います。

西村委員長 報告事項以外のことで何かございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

西村委員長 ないようでありますので、以上をもって教育委員会を終了いたします。

執行部の皆様方、お疲れさまでした。

暫時休憩いたします。

午前11時20分休憩

午前11時23分再開

西村委員長 委員会を再開いたします。

そのほかの件で何かございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

西村委員長 何もありませんので、委員会を終了いたします。

午前11時23分閉会