

## 教育委員会関係審査

- 1 期 日 平成20年11月5日（金）
- 2 場 所 第1委員会室
- 3 出席委員 委員長 松浦幸男  
副委員長 田川寿一、高橋雅洋  
委 員 森川家忠、山下智之、岩下智伸、金口 巖、井原 修、  
高木昭夫、杉西加代子、安木和男、天満祥典、松岡宏道、  
門田峻徳、砂原克規、中本隆志、蒲原敏博
- 4 欠席委員 なし
- 5 出席説明員  
[会計管理局]  
会計管理者（兼）会計管理部長、会計総務課長  
[教育委員会]  
教育長、教育次長、管理部長、総務課長、教育政策室長、法務室長、教職員課長、施設課長、健康福利課長、教育部長、学校経営課長、指導第一課長、指導第二課長、特別支援教育室長、指導第三課長、生涯学習部長、生涯学習課長、文化課長、スポーツ振興課長
- 6 付託事件 平成19年度広島県歳入歳出決算認定の件  
平成19年度広島県公営企業決算認定の件
- 7 報告事項  
[教育委員会]  
(1) 平成19年度決算総括表 一般会計  
(2) 平成19年度決算総括表 特別会計  
(3) 主要施策の成果に関する説明書  
(4) 決算審査意見書における留意改善を要する事項について
- 8 会議の概要  
(1) 開会 午前10時33分  
(2) 記録署名委員の指名  
(3) 質疑・応答  
質疑に先立ち、教育長が平成19年度広島県歳入歳出決算審査意見書の留意改善を要する事項について、次のとおり報告した。  
○教育長 平成19年度決算における収入未済額は678万円と、平成18年度と比べ、244万円余、率にいたしますと27%の減少となっております。収入未済額のピークでありました平成11年度以降、毎年減少し、平成11年度決算の4,403万円余の約15%の水準まで減少したところでございます。

未納解消に向けた取り組みといたしまして、各学校においては、徴収事務取扱要綱に基づき、未納月数に応じて、家庭訪問や面接指導、督促等の債権管理に厳格に取り組むとともに、長期未納者に対しましては、出席停止などの措置を行っております。また、経済的に困窮している生徒・保護者に対しましては、授業料減免制度や高等学校等奨学金制度を積極的に活用するよう働きかけているところでございます。

一方、県教育委員会といたしましても、授業料収納システムを整備し、各学校においてリアルタイムで納入状況を把握できるようにするとともに、未納額を大幅に減額させた学校の取り組みを普及させるための研修会等の開催や、多額の未納額が発生している学校の個別指導の充実など、学校が組織として徴収事務に取り組むための支援に努めているところでございます。

今後とも、学校と連携し、未納の未然防止に努めるとともに、法的手段も含めた厳格な徴収事務を行い、一層の未納解消に努めてまいります。

平成 19 年度の繰越額は 1,523 万円でございます。これは教員免許管理システムの構築にかかわるものでございます。教員免許管理システムの構築につきましては、平成 21 年 4 月から施行される教員免許更新制の円滑な実施のため、国の補正予算で各都道府県への補助金として計上され、本県においても平成 20 年 2 月の最終補正予算で計上したものであり、構築期間の関係で、年度内の執行が困難であることから、やむを得ず全額を繰り越し、今年度、実施しているところでございます。

教職員公舎の入居状況につきましては、平成 20 年 4 月 1 日現在で、総戸数 786 戸に対しまして、入居が 441 戸で、入居率は 56.1%となっております。このため、教育委員会といたしましては、他部局への所管がえや市町への譲渡により未利用公舎の有効活用に努めますとともに、老朽化が進み利用が見込めない公舎につきましては、順次廃止することとしており、平成 17 年度から平成 19 年度までの 3 年間で 54 戸の公舎の用途廃止を完了しております。今後も引き続き、公舎の有効活用に取り組むとともに、利用が見込めない公舎の計画的な廃止を積極的に行ってまいります。

財産台帳の適正管理と資産の有効活用についてでございます。県立学校の学科の廃止などにより、今後、使用の見込めない物品が存在するにもかかわらず、他の機関への所管がえや民間等への売却などの措置を講じていない事例があるとの御指摘をいただいております。

そこで、各県立学校長に対し、平成 20 年 9 月 19 日付けで通知を発して、物品の適正な管理に一層留意するよう指導するとともに、重要物品の使用状況について報告を求めたところでございます。その結果、24 校において、今後使用する予定のない重要物品を、合計 38 保有していることが判明いたしましたので、年内を目途にその処理を完了するよう、個別に指導を行っているところでございます。今後も引き続き、物品の適正な管理がなされるよう指導を行ってまいります。

○質疑（岩下委員） 主要施策の成果に関する説明書の137ページ、学力の定着・向上に関して幾つかお尋ねしたいと思います。

まず、アの「基礎・基本」の定着についてですが、通過率60%以上の児童生徒の割合について、資料にある平成19年度と18年度の数値比較をしてみますと、ほぼすべての教科で悪化しているようです。

また、加えて、平成17年度の数字と比べてみましても、残念ながら下回っている状況であります。

残念ながら2年間にわたっての向上は見られないことに対して、こういった反省点があって、対策を講じているのか、その内容と効果を教えていただきたい。

また、平成20年度の目標である通過率85%以上を達成することができるとお考えかどうか、御説明願いたいと思います。

○答弁（指導第一課長） 平成17年度に広島県総合計画「元気挑戦プラン」の実施計画におきまして、基礎学力の定着向上に関する指標としまして、平成20年度に正答率60%以上の児童生徒の割合が全教科85%以上と定めているところでございます。

平成18年度において、実は既に小学校は2教科と、中学校は3教科のうち1教科が85%を達成したことから、課題を明確化するために、平成19年度から、設問の2割程度をより思考力、表現力を必要とする問題に変更し、出題いたしました。

このことによりまして、平成19年度の基礎・基本定着状況調査の結果では、通過率60%以上の児童生徒の割合は、ほとんどの教科において、平成18年度と比較すると下がっております。

平成19年度に、基礎・基本定着状況調査あるいは全国学力・学習状況調査の結果の分析を通しまして、知識技能を活用し、思考して表現する力が課題であることが明らかとなったことを踏まえまして、指導改善支援プラン「ひろしま学びのサイクル」を全県に提案し、これに基づいた指導改善事例を冊子及びDVDにまとめまして、県内の公立学校へ配付したところでございます。

各学校においては、これらを活用して校内研修等を進めまして、みずからの学校の課題を明らかにし、現在、指導改善を進めているところでございます。

本年度でございますけれども、基礎・基本定着状況調査の結果では、小学校、中学校とも、すべての教科が85%以上という目標値は達成できておりません。しかし、小学校の場合、19年度と比較してみますと、上がってきております。ただ、中学校の数学、英語については下がっておりますので、小学校に比べ、中学校の思考力、表現力の育成に課題があると考えことから、分析をもとに指導改善を一層推進しまして、特に中学校の学力向上に取り組んでまいりたいと思っております。

○質疑（岩下委員） 問題が少し難しくなったので、その部分の通過率が下がったというお話なのですが、難しくした部分を取り除いた、従来と同じレベルで見ただけの場合は、向上していると考えてもよろしいでしょうか。

- 答弁（指導第一課長） ほぼ横ばいか、または若干上回っている状況でございます。
- 質疑（岩下委員） 昨年12月の教育委員会会議の答弁の中で、こういった調査をやったときの報告書の活用について、研修会を実施すると回答をされているのですけれども、19年度と、あわせて20年度の研修会の実施状況はどのようになっているのでしょうか。
- 答弁（指導第一課長） 19年度、20年度におきましても、まず教務主任研修がございまして、例えば本年度でありますとDVDを作成いたしましたので、どこに課題があって、どのような分析をすればいいのか、どういった授業を展開すればいいのかを具体的に提示いたしまして、校内研修のあり方であるとか、授業改善の方法を示したところでございます。
- また、中学校におきましても、ことばの教育を推進している学校は、学力の向上度が非常に上回っているというデータがありましたので、すべての中学校のことばの教育の担当者が一堂に会しまして、学校で国語のみならず、他の教科でもどのように進めていくのかという研修会を2回にわたって開いているところでございます。
- 質疑（岩下委員） 同じ教育委員会会議で、20年度からは教育センターでも講座の中にそういったものを織り込んでいきたいとか、検討しているという回答をされているのですけれども、20年度については実際にそういった対策が講じられたかどうかをお尋ねします。
- 答弁（指導第一課長） ひろしま学びのサイクルというものを提案いたしましたので、教育センターでもその視点に基づく講座であるとか、講座のどこかの場面で触れるということをしているところでございます。
- 要望・質疑（岩下委員） 長年にわたって少しずつ改善していく必要がある項目だと思しますので、やはり結果をどのように解析して、それを皆さんにどう理解していただいて、実際の行動に移っていただくかというのが重要だと思しますので、引き続き、講習会、研修会で行っていただくようお願いしたいと思います。
- 次の質問に移ります。
- 県立高等学校生徒の学力の向上についてお尋ねしますが、まず、基礎学力が定着している生徒の割合が60%を超える県立高校は、平成19年度では、何校中何校であるか、前年度に比べて改善しているかどうかをお尋ねします。
- 答弁（指導第二課長） 正答率60%以上の生徒の割合が60%以上という学校の割合は、平成19年度は87校中28校、32.2%でございます。平成18年度の29校から1校減少する結果となっております。
- 質疑（岩下委員） 平成20年度末の目標が50%になっているのですけれども、達成する見込みはあるのでしょうか。
- 答弁（指導第二課長） 今申し上げましたように、平成19年度の高等学校共通学力テストでございますが、平均通過率を見ますと、国語では70%から75%程度、数学Ⅰ及び英語Ⅰにおいては64%程度となっております。

ただ、先ほど申し上げましたように、正答率 60%以上の生徒の割合が 60%に至っている学校の割合が 32.2%ということから、平成 20 年度末の目標である 50%という数字の達成は容易ではないと考えております。

○質疑（岩下委員） 引き続き努力していただく必要があると思いますので、ちょっと観点を改めて質問をいたします。

高校の手数料収入が当初予算では 6,700 万円余から 6,000 万円余に、10%ほど減少していると聞いていますけれども、そのうち、入学受検料に絞ってみれば、推移はどのようになっているのかをお尋ねします。

○答弁（指導第二課長） 入学者選抜料でございますが、過去 5 年間の中学 3 年生及び小学 6 年生の在籍児童生徒数に対する志願者数の割合、平均をもとに毎年算出しているものでございます。

過去 5 年間の入学者選抜料等の当初予算と決算額の増減を見てまいりますと、平成 15 年度決算では 887 万円、17.8%の増でございます。平成 16 年度決算では 55 万円、1.0%の増、平成 17 年度決算では 7 万円、0.1%の増、平成 18 年度決算では 458 万円、8.3%の減となっております。平成 19 年度決算では 222 万円、4.2%の減となっております。

○質疑（岩下委員） 平成 19 年度だけで見ると、約 4%の減ということで、言ってみれば中学校のクラスの中で、大体 1 人強の生徒が県立高校の受検を何らかの理由でやめたということになると思うのです。そういう意味では、県立高校の魅力が落ちてきているのかという見方も一部にはできるのではないかと思いますけれども、そういったところをどういうふうに評価されるのかをお尋ねします。

○答弁（指導第二課長） 県立高校の志願者数は年々減少しているところでありますが、生徒数自体が減少していることが主な要因でございます。

全日制本校の志願倍率を各選抜別に見てまいりますと、選抜 I につきましては、平成 13 年度が 3.08 倍とピークでありましたけれども、年々低下をいたしまして、平成 20 年度には 1.77 倍となっております。

また、選抜 II の志願倍率でございますが、平成 13 年度の 1.18 倍に対して、平成 20 年度は 1.20 倍と、年によって多少の増減はあるものの、ほぼ横ばいで推移をしております。こういったことを見てみますと、選抜 I を受けて不合格になり、再度選抜 II を受検する者が減少している状況が見受けられると思っております。

ちなみに、中学校の状況等を聞いてまいりますと、選抜 I が全県的に展開されるようになってきたし、各高等学校の校長の判断で行われるようになった時期もありますが、受検資格の複数化ととらえて、当初は希望者があれば出願させる傾向があったようでございます。

ただ、こういった制度が定着してまいりますと、選抜 I は、いわゆる推薦入試でございますので、こういう趣旨を踏まえて、本人の希望を尊重しながらも、高等学校の特色と生徒の意欲、適正等を勘案しながら、校長が責任を持って推薦するとい

うことが次第に定着してきたということも伺っているところであります。

○質疑（岩下委員） 次に、SCOT——サイエンス・コラボ・ティーチャー事業について伺いたします。

児童生徒の自然の事物・現象に対する興味・関心を高めるとともに、学習意欲の向上を目指して取り組まれた事業なのですけれども、2,400万円余の当初予算を計上されていますが、執行総額を教えてくださいと思います。

○答弁（指導第一課長） 県の当初予算額は今ありましたように、2,418万2,000円でしたが、国からの事業実施の決定が平成19年8月にずれ込みまして、配置を希望した大竹市、東広島市、福山市の3市が当初予算額を執行できない見込みになりまして、3市から執行可能と回答があった額の1,825万2,000円へと減額補正を行いました。これに対しまして、平成19年度の執行総額は921万9,000円であり、結果的に903万3,000円の不用額を計上しております。

○質疑（岩下委員） 新規事業については文科省の承認がおくれたという説明があったように思うのですけれども、だからと言って、これは19年度が目玉事業として、教育委員会として取り組まれた事業だと考えます。こういった新規事業については、教育委員会関連では、すべてこういうふうの実施がおくれるのかどうかをお尋ねしたいと思います。

○答弁（総務課長） 国庫事業につきまして、今御指摘のありましたSCOT事業につきましては、確かに国の承認が8月末になっています。そのほかにももう一つ7月末というのがございましたが、あとにつきましては4月から5月に内示、または事業の実施をお願いするということございまして、すべてのものにつきまして、事業実施の着手がおこなわれているというのではないです。

○質疑（岩下委員） 幾つかおくれたのは、実際はもう施行されたと認識しますけれども、教育を受ける児童生徒にとってみれば、その学年でせつかく受けられる授業が受けられなかったこととなりますので、早期に事業に取りかかるといった対応が必要だと思います。

最後に、美術品取得基金について、データだけ教えてくださいと思います。

まず、基金を使って実施された直近の美術品購入の実施時期と品目の詳細、購入費用を教えてくださいと思います。

○答弁（文化課長） 美術品取得基金については、昭和56年度に制定された広島県美術品等取得基金条例により、1億円よりスタートをいたしております。

その後、平成8年度までに50億円の基金を造成し、1,341点、総額46億3,000万円余の美術品を収集し、所有作品の充実を図っているところでございます。基金を活用して最後に購入した作品につきましては、平成9年3月31日に購入いたしました西南アジアのイラン、アフガニスタンの北側に接するトルクメニスタンの金工品のコレクションがあります。

○質疑（岩下委員） 19年度末で現金が3億円強残っているわけなのですけれども、美術品

の購入予定が当面あるのか、お伺いします。

○答弁（文化課長） 美術品の購入に際しましては、まず県立美術館の収集方針に適合するかどうか、さらに県民共有の財産として評価できるものかどうかについて十二分に吟味する必要があります。現在も、こうした点を踏まえまして慎重に情報収集をいたしているところでございますけれども、現時点では購入を予定していません。

○質疑（井原委員） 昨今、マスクも含めて、さまざまな場所で教職員の勤務状況が非常に過酷であるという話が聞こえてきます。

そんな中で、教職員については、実は時間外手当はないのだということも含めての指摘があるようですけれども、要するに教員の方々、職員も含めて、どのように勤務実態を把握されて、現実はどうなのかということをもまずお尋ねします。

○答弁（教職員課長） 委員御指摘の教職員の勤務実態でございますけれども、所属長に対しまして、勤務時間の管理者として、勤務時間の始期・終期の確認に留意して、適切な管理に努めることという通知をして、指導してきているところでございます。

御指摘のとおり、教員は教育に携わる者として、職務内容、勤務態様に特殊性がございますので、一般の職員と同様の時間管理を行うことは困難な面がございます。しかしながら、教員の健康管理、それから校務の効率的な運営といった観点から、勤務時間の始期・終期の運用に留意して、適切な管理に努めるといったことでございます。

次に、実態でございますけれども、平成18年に文部科学省の教員勤務実態調査が抽出で行われまして、その調査結果によりますと、小中学校の教諭の勤務日における残業時間は一月当たり平均約34時間というデータが出ております。

○質疑（井原委員） 教員の職務の特殊性を今おっしゃいました。特殊であろうが何であろうが、本来、管理者は勤務実態を正確に把握しないと、健康に留意するとかしないとかということに、そもそも行き着かないだろうと思うのです。もう一度お尋ねしますけれども、教職員に出勤簿はないのですか。

○答弁（教職員課長） 教職員にも出勤簿はございます。

○質疑（井原委員） そうすると出勤簿に拘束時間の記載はないということですか。

○答弁（教職員課長） 出勤簿については、出勤の際に押印するという管理を行っておりますが、実際の時間の管理につきましては、管理職等が現認などによりまして、勤務の始期と終期について確認を行っているところでございます。

○質疑（井原委員） そのことについて、学校長からの教育委員会に対する報告はないということですか。

○答弁（教職員課長） 一つ一つについての報告はございませんが、各学校において始期・終期の適切な確認が行われていると考えております。

○質疑（井原委員） 考えるではなくて、実際そうなのですか。実態を見ずに、そう指導したのだから、ちゃんも行われているだろうという想定の話を上げているのではなくて、現実に学校現場で先生方が大変だということが、これだけ言われてい

る中で、例えば、東広島市の中学校は全員がクラブ活動に参加し、土曜日、日曜日でもいつでも先生方は指導されています。この勤務の実態はだれが把握するのですか。

○答弁（教職員課長） 勤務の実態につきましては、管理職が把握しているところがございますが、確認の状況でございますけれども、すべてを確認するというような状況にはありませんが、抽出で約2割程度の状況について確認をいたしましたところ、自発的な業務によりまして教職員が遅くまで学校に残っている場合ですとか、休日等の部活動指導も行われていることがございます。

特に、平日におきましては、自発的な勤務とはいえ、管理職は早く帰るようにと声をかけるとか、それから一部の教員に業務の負担がかからないよう、適切な校務分掌によって対応しているところがございます。

○質疑（井原委員） 自発的な業務と言われますけれども、責任のある学校長からの指示ではなくても、実際にはそれをしなければならぬという状況であるわけです。クラブの顧問になられたら、特に運動系のクラブですと、土曜日でも日曜日もしに一生懸命やる。他に音楽関係もそうみたいですけれども、いろいろな部分でそういう指導をされている実態を具体的に把握するのに、2割の抽出でやったと言われる。自主申告でもいいわけです。それで実態がわかったような形では、非常にまずいのではないかと。視点を変えて質問させていただければ、先般、教育事務所をたまたま通りかかったら、外が真っ暗な時間でも電気がついている。どういうことかと話を聞きましたら、いつもこんなもので、午後10時、11時はざらだという話です。これは本当に健康上、正しい業務のあり方なのですか。そのことについての時間の把握はどのようなふうに行われていますか。

○答弁（総務課長） ただいまの教育事務所の指導主事の時間外勤務についてでございますが、現在、県内6カ所の教育事務所に指導主事を33名配置しています。指導主事というのは、学校における教育課程であるとか学習指導、その他の学校行事に関する専門的事項の指導に関する事務従事をしておりまして、教員をもって充てることができるかと規定されております。本県の指導主事も全員教員をもって充てているところがございます。このため、時間外勤務につきましても、学校の教諭と同様に取り扱いしているところがございます。もとより委員のおっしゃいました、職員の健康の維持増進とか活力ある職場の観点から、時間外勤務を最小限にとどめる、そして各所属長は実質上の勤務管理を行う必要がございます。

実態といたしましては、委員もおっしゃいましたように、夜遅くまで働くことを含めて聞いております。教育事務所ですと教育事務所長が、そういった把握をし、職員の健康管理に留意していると把握しております。

○質疑（井原委員） 今、総務課長がおっしゃった部分を含めて、実態を認識されている所長が健康に十分留意してやっているはずだということです。相対することなのです。夜10時、11時まで、毎日のごとく仕事をさせておいて、片方で健康に留意

している。そんなものは世の中にはないと思うのです。朝8時過ぎに出て行って、夜の10時、11時まで毎日そんなに緊張して仕事ができるものか。それも、残業という形もない、職務の一環として、毎日そのようなことが当然のごとくあって、本当に健康を守れるかどうか。それと同時に、適切な指導を本当にできるのか。やっているのも人間ですから、さっきも申し上げた、実際の時間をきちんと把握をする、実態を知ることから、まず入っていかないといけない。まあ大丈夫だろうか、まあきょうも元気にやっているという話は、世の中では通用しないことを、まず指摘させていただきます。それに対して、先ほど来、学校現場も含めて、地域との連携という話をおっしゃったのです。地域力を生かそうということなのです。

そこで、お尋ねしたいのですが、校長以下、先生方が地域の活動へ出ていかなければいけない。地域と連携をしなければいけない。一生懸命頑張ろうということで、地域に出ていかれる。学校にも地域から招くという中でやられていますけれども、特に学校外に出られるときの職務命令はどういうふうになっているのですか。

○答弁（教職員課長） 委員がお尋ねの具体的な事案というのは、詳細をつかみかねるところもありますけれども、地域の行事に出ていくことについては、その地域の中の学校の教員として、その活動に参加するというものでございまして、自発的に行われているものであると考えております。

○質疑（井原委員） 職務ではない、自発的だということなのです。そうすると、あつてはいけないことですがけれども、例えば万が一、その場所への行き帰りや現場で事故が起きたときの一切の部分について職務上の担保はされないということによろしいですか。

○答弁（教職員課長） 学校が主催するとか、共催するとか、行事として行われる場合につきましても、当然職務として出張等の扱いになりますので、公務災害等の手当てはなされるという考え方です。

○質疑（井原委員） 質問が悪いのかどうかわかりませんが、ちょっとすれ違いなのです。例えば、地域の祭りがありました。小学校の先生で言えば、中学校の入学式、卒業式に行かれます。いろいろなことがあるのではないですか。そうした主催者がみずからの学校でないものに行かれます。当然行くべきだろうと思えますし、行かれることについて、とやかく言っているつもりもないのです。ただ、行かれることについて、ちゃんと出張命令を出して行くという形で、責任と権限も含めて明確にしてあげないと、まして、これだけだんだん広域化していきますと、早い話、行き帰りの交通費もばかになりません。それが一切ノーギャラで動くこと自体が、本当に正しいのかという問題です。地域と積極的につながっていかうとすれば、いろいろなところへ出かけて行って話をしていかなければいけない。それが基礎にあるわけです。それをするためには、明確な職務として、その部分を認定するべきではないかと申し上げているのです。

○答弁（教育次長） 今、御指摘いただきました、具体的な事例に応じて恐らくどうい

う行事にどういう形で参加をするか、どういう要請があつてという部分が多様でございますので、先ほど教職員課長が答えているような形で、公務ではなくて参加をしているものもあるわけでございますが、今、委員から御指摘いただいたように、例えば小学校の教員が中学校側の行事に出ていくとか、もしくは学校として正式に参加していくというような場合であれば、例えば市内、町内であっても、出張ということで、出張命令を出して、参加していく形になってまいります。そこで万が一事故が起きたような場合には、当然しっかりとした対応になります。ただ、例えば土曜日や日曜日に、その地域に住んでいるという中で、いろいろ声がかかって、では少し自主的に参加しようではないかということも想定して、先ほど教職員課長もあのような答弁をしたわけでございますけれども、公務としてしっかり参加すべきという判断をし、校長の命令で校長、教頭もしくは教員が参加していくような場合には、出張という形で参加していくことも多いのではないかと思います。実態が多様ではないかと思っておりますが、学校としてしっかり対応していこうと考えております。

○質疑（井原委員） 次長の答弁であります。全部のことはわかりませんが、私が知る限り、出張命令を出していることがまれだろうと思っております。ほぼないと言っているほどです。これが実態だと思う。いやそうではないと、次長がおっしゃるのであれば、20年度は動いていますから、19年度で結構です。本当にそういう例が具体的にどれだけあるかを、事後で結構ですので、お示しをいただきたいと思っております。

そして、2点目ですけれども、いろいろな形で地域と接点を持つという中で、先生方、学校現場が地域力をつけていこう、子供の教育に生かしていこうということでもあります。今、県内全体で教員の広域異動が行われているようでもありますけれども、比較的年数の若い先生方の場合には、いろいろな地域を見て、全県を知ろうという体験をして、もっと認識を広めていく、そのことを教育に生かしていこうということは、当然あるだろうと思っております。しかし、教頭先生、校長先生が今さらよそへ行って何を学ぶのですか。それよりも、今まで培ってきたその地域に対する認識であるとか、連携であるとか、状況に対する認識というものも含めて、先頭になって、その地域で教育をつかさどっていかなければならないはずの校長、教頭が、ある日突然全く知らないところへ飛んでいくということが、本当に意義ある人事だとは考えづらいのですけれども、この点についてはどうですか。

○答弁（教職員課長） ただいま御指摘の広域人事異動、特に管理職についての広域人事異動でございますけれども、全県的視点に立って、適材適所といった配置をするために進めているところでございます。

特に管理職は、これまで培ってこられた経験等を生かしまして、赴任先の学校の活性化が図られるものと考えております。

特に、組織的な指導体制が確立できるようなノウハウを持っておられる方が赴任され、問題行動が減少につながるとか、それから指導方法の改善につながる取り組み

みについてのノウハウ、知見がある方が赴任され、活力が向上するとか、そういったさまざまな効果、横の活性化が図られていくと考えております。そういったこともありまして、全県的視野に立った広域人事を引き続き推進してまいりたいと考えています。

○質疑（井原委員） 今の問題で確認させてください。今話を聞きますと、要するに学校現場が適正でないところへ、そのことを是正できる先生を送り込むのだというのが、広域異動の目的としか聞こえません。学力がまだ至っていない、組織的な教育ができない、いろいろな問題行動の子供が多いところへノウハウを持った先生が行ったら直るのだと言わんばかりなのです。逆に言えば、そこが欠落しているということですか。

○答弁（管理部長） 教職員課長の説明が少し足りなかったのかもしれませんが、決してそういう趣旨ではございませんで、今それぞれの地域で、先ほど委員がおっしゃいましたように、若いときに広域人事の中で、いろいろなノウハウや指導力をつけてくる、こういった人を私どもがきちんと見きわめて、管理職として任用していく、そういう中で、その人が持っている力を一番使えるところで使っていこう。もちろん地域の課題も含めまして、その方がその地域で自分の力を十分発揮できることを見きわめながら、適材を適所に配置していこうというのが、私どもが考えている管理職人事でございます。

だから、必ずしも地域的に限定した人事異動ではなくて、もう少し県内全体を見て、もちろんその人がその地域で活躍されている場合であれば、それが一番いいことでございますので、そういうことも含めて、いろいろな形で起用していくということでございます。

適材適所というのは、必ずしも県内どこでもだれでもいいという話ではなくて、その人が活躍できるところを、その人の力を最大限発揮できる場所に配置していくという趣旨であることを御理解願いたいと思います。

○要望（井原委員） 趣旨はわかります。しかし、実態として、学校長の激務は、やはり学校管理の問題と地域との連携という問題が、相重になっていく中で生じるものです。地域には特性があり、それを全く経験もしない、今まで人間関係をつくれていない、全くそういったものとの関係のない場所へ学校長が配属されることについて、効果を認めることは、非常に難しいのではないかという個人的な意見を持っています。

加えて、あえて言うならば、ぜひとも学校現場にもう一度、効果の是非について、しっかりとヒアリングをしていただきたい。私が聞く限りでは、学校現場は広域異動の中で非常に迷いを生じている。このことは、本来目指された目的とは若干状況を異にしていると思えます。先ほどの時間外の勤務実態の把握とともに、ぜひとも早急をお願いしておきます。

○質疑（杉西委員） 私から、主要施策の成果に関する説明書の147ページ、安全・安

心の学校環境の整備という観点から、耐震化の取り組みについて、3つほど質問したいと思います。

今年6月定例会の質問に対して、20年度に予算措置している施設整備費の約60%、43億5,000万円を耐震化に使うという答弁をいただいているのですが、このページで見ましたら、施設整備費の決算額が71億円となっており、この71億円の中で、耐震化対策に使ったのがどのぐらいあるのか、執行額と施設整備費全体に対する執行比率を、まずお尋ねします。

○答弁（施設課長） 耐震化に係る平成19年度事業の決算額でございますが、28億4,200万円余でございます。1円の単位まで言いますと、28億4,297万9,849円でございます。

○質疑（杉西委員） ざっとでよろしゅうございます。

○答弁（施設課長） 内訳の概略を申しますと、体育館の改築に係るものが5億9,400万円余でございます。それから、今申し上げた内訳には設計の工事も含まれますが、後で話しますが、耐震補強と校舎の内部、外部の改修を同時に行っておりまして、そういった内部、外部の改修にかかわるものが、設計と工事を合わせてでございますが、9億700万円余でございます。

それから、今申し上げました耐震補強工事が、合計で11億100万円余でございます。

それから、老朽改築と申しまして、耐震補強をしても意味がないものについては建てかえをせざるを得ない、こういうものにつきましての金額は8,200万円余でございます。ちょっと申しおくれましたが、今申し上げましたのは、高等学校についてでございます。そのほかに特別支援学校につきましては、耐震改修ができておりませんで、内部、外部の耐震にかかわるものが1億5,000万円余でございます。これが占めて28億4,000万円余でございます。ちょっと比率は、今ぱっと出すことができませんが、そういう内訳でございます。

○質疑（杉西委員） 71億円のうち28億円ですから、ざっと4割近くだと思います。そういう意味では、20年度は6割ほど予算を取りますという発言をいただいておりますので、少し伸びているのだと解釈できると思います。県も財政が非常に厳しいわけございまして、大変だという答弁もありますけれども、来年以降、逐次いろいろ実行されていかれると思うのですが、大体何年ぐらいかけて全部をやろうとされているのか、トータル的な計画をお持ちでございますか。

○答弁（施設課長） 広島県全体の計画といたしましては、御承知かと思いますが、主要な建築物についてでございますが、平成27年度までに耐震化率を90%までという計画がございます。

しかし、何分、県立学校施設につきましては、余りに多くございまして、耐震化をやらないといけないのですが、具体的に何年度という形での明確なものをお示しすることが、現時点においてはできない状況でございます。

○要望（杉西委員） 大変かと思えますけれども、やはり目標がないと、なかなか進まないと思えますので、何年ぐらいまでに、どの程度やるというラインだけはつけていただきたいと思えます。

次に、小中学校の耐震化に対しての県の指導的なことをお尋ね申し上げます。

小中学校はもちろん市町が管轄しているわけでごさいます、県は、直接は関係ないということになるのかもしれないのですけれども、広島県の小中学校の耐震化率は全国でも42位と非常に低いわけでごさいます。国は補助率を上げていくことにはなっておりますけれども、やはり県民の安全・安心という観点からも、小中学校は割と地域にごさいますので、災害時の避難所になっているところも多いと思えます。そういった意味では、何か災害があった場合には、地元の人たちにとってきちんとした避難場所であることは非常に大切なことでごさいます。小中学校のきちんとした耐震補強であったり、改修であったりということも大きな意味があると思えます。

小中学校は市町の管轄でごさいますが、同じ小中学校を持っている特別支援学校は県立でごさいます、今申されましたけれども、特別支援学校は耐震化を余りしていないというお話でごさいました。

全国の耐震化率を見ますと47都道府県の中で広島県は45位と、ほとんど最下位に近い。特別支援学校は余りやっていらっしやらないというお話でごさいましたけれども、長いスタンスでもよろしゅうごさいますから、何年にはここをやって、こういうふうにするという目標を出して、県がやはりきちんと耐震化に真っ向から取り組んでいるのだということ、市町にもどんどん見せてあげるとするのが効果的な指導になるのではないかと思えます。

財政が非常に厳しい中でもあるし、学校の場合は統廃合ということもございまして、広島県は県立の場合も40位ぐらいでしたか、小中学校も42位、特別支援学校が45位と、耐震化率が非常に低いのです。なぜ低いのですかと、この間も質問しましたら、広島県は学校の数が非常に多いのだそうでごさいます。全国でも、北海道に続いて広島県は小さい学校が多いのだということです。率を出すときに、分母の学校数が多いですから、必然的に耐震化率が低いのですというお話も伺ったわけでごさいます。ただ、統廃合するからといって、それがはっきりするまで耐震のことをほうっておくというわけにはいかないと思えますので、先ほどのお話でもございしますが、大変ではあると思えますけれども、だからこそ年数をかけた計画でもよろしゅうごさいますから、はっきりしたものを出していただいて、きちんとした耐震化を進めていただきたい。これは要望で結構でごさいます。

○質疑（天満委員） 教職員の指導力向上について、成果と課題に書かれておりますが、効果的な方法というのはどのようにされたのか、民間企業への派遣等も含めまして質問いたします。

○答弁（学校経営課長） 教職員の指導力向上でごさいますけれども、県教育委員会で

は、特に学校経営のマネジメント能力の育成のほか、授業力に重点を置きまして、研修体系を整えてきております。

マネジメントに関しましては、校長、教頭、そして部主事、主幹の管理職とか、あるいは主任の研修に対して、例えば、初めて教頭になる方、また、教頭全体というふうには、新任と全体での研修を提示してきております。

授業力の向上につきましては、種々やっておりますけれども、幾つか説明させていただきたいと思っております。例えば、10年目の教員が全員受ける研修がございますけれども、研修を受ける前の事前評価と、研修を受けた後の事後評価を校長がやるようになっております。19年度の場合で言いますと、事前には、例えば学習指導について4段階評価で3とか4と評価された者は69%でございましたけれども、研修を受けた後は94%にふえているところもございます。

また、研修機関として教育センターという機関がございますけれども、希望して受けられる講座もございます。応募人数を見ますと、平成9年度には4,338人で行っていただきましたけれども、19年度には1.3倍の5,604名となっております。

研修と直接関係ないのでございますけれども、授業を他の学校の人たちに見てもらおうという研究授業がございます。実は文部省の是正指導以前は非常に少のうございましたが、是正指導以降は年々増加をいたしまして、19年度は約9割の小中学校とすべての県立学校で、他者に見てもらって授業力を深めるといったことも行っているところでございます。

そういった中で、先ほども説明がありましたけれども、成果といたしましては、全国学力・学習状況調査では、ほとんどの教科で全国平均を上回っておりますし、6月に本県が独自に実施しております基礎・基本定着状況調査におきましても、平均通過率は60%を超えております。

また、公立高校における大学入試センター試験での全国平均点以上の受検者は年々増加しております。例えば13年と比べますと、平均点以上が841名だったものが1,613名と、2倍になっている状況でございます。一定の成果があることから、今後ともそういった指導力の向上を図る研修の充実は引き続き行ってまいりたいと思っております。

もう一点、民間派遣のことでお尋ねがございましたので、続けて御説明させていただきます。

民間に教員を派遣しようということは、平成11年度に教頭30名を1週間派遣ということからスタートしたわけでございますけれども、段階的に拡充しまして、13年度から教職経験3年目は全員にやらせようということでございます。

教員の基盤をつくろうということで、1年目の新任全員の研修、2年目が授業を中心とした研修、3年目においては視野の拡大という観点で民間で学ぼうということで実施してきております。

そういった研修の報告を見ますと、先ほど申し上げました視野の拡大であるとか、

あるいは仕事に対する使命感等、意識の面での改革があったと、3年目の若い先生方からは報告を受けております。もう一方、長期で6カ月ほどいろいろな企業に行く研修がございますけれども、そこで学んだことと言うと、マネジメント意識であるとか、あるいは学校経営の参画意識等の効果があったということで、我々としては所期の目的は、ほぼ達成していると思っています。受け入れ側の企業からの19年度のアンケートを見ましても、97%の企業が、やってきた教員は非常に意欲的であったと回答していただいているところでございます。

○要望・質疑(天満委員) 今、我々が把握しているのは、教職員の視野が非常に狭い。専門分野では非常に強いのですが、社会では通用しない方が割と多く見受けられるのではないかと思います。私の知っている私立高校ですが、民間企業に1～2カ月研修に出したところ、まず朝のあいさつからなかなかできなかったということも聞きます。どんどん民間に派遣されまして、民間の厳しさや経験されたものを、学校で取り組んでいただければ、まだまだ指導力の向上につながると思います。他府県との交流も結構でございます。民間との交流も、どんどんされるように、切にお願いをしておきます。

それから、もう一点でございますが、体力・運動能力向上推進事業でございますが、どうも広島県の小学校、中学校の生徒の体力、運動能力が、全国平均より若干下回っているのではないかとということが、資料の数値でもよくわかりますが、どのような方法で向上対策を図られるのかをお伺いします。

○答弁(スポーツ振興課長) 委員御指摘の体力・運動能力につきましては、全国に比べるとまだまだ低い状況にあることは認識しております。ただし、平成12年度から新体力テスト運動調査を本県独自で実施しておりまして、努力して年々向上傾向にあることも把握しているところでございます。また、近年の都市化とか生活環境の変化によって子供たちが日常生活の中で運動する機会が少なくなっていることも体力・運動能力低下の一因と指摘されていることから、広島県におきましては、保健体育の授業、それから特別活動など学校教育全体の中で基礎体力向上に取り組んでいくとともに、地域や家庭と連携を深めながら、日常生活の中で児童生徒がみずから進んで運動を行うことができるようになることが必要であると考えております。

そういったことから、今年度につきましても、引き続き運動能力調査を実施する、そして、実践事例集を作成いたしまして、成果の上がっているものを各学校に普及していくことを引き続き進めるとともに、昨年度からは県内の教員養成コース等の大学生を小学校に派遣いたしまして、子供たちの前で実技を見せることによって、子供たちの運動意欲を高め、体力の向上に結びつけていくという事業もいたしました。今年度はさらに、新たな取り組みといたしまして、学校、家庭、それから地域、スポーツ関係団体等が連携いたしまして、子供の運動習慣や生活習慣などの改善に向けた、体力向上プログラムの実践であったり、地域の子供のスポーツ環境を整備する、子供の体力向上地域連携強化事業を実施いたしますとともに、体力の現状や

生活習慣の充実について周知し、学校、家庭、地域による総合的な取り組みを推進し、来年1月には子供の体力向上推進フォーラムを実施していこうと考えております。

学校だけではなくて、家庭を含んだ地域全体、社会全体で子供の体力をテーマに取り組んでいこうと考えております。

○要望・質疑（天満委員） いろいろと説明いただきましたが、小学校、中学校ぐらいに体力をどんどんつけていかないと、高等学校や社会人になりましても体力がなかなかついていかないのが現状でございます。

今回の国体も、県民規模からすれば、もう少し上位の成績が出てもよろしいのでございますが、ああいった結果に終わりましたが、できるだけ小学校、中学校から体力向上に取り組まれて、力を発揮されるような人材を育成していただきたいと思っております。これは要望しておきます。

それから、もう一点でございますが、全国的に小規模校が非常に多くございますが、広島県も我々の市町、特に三原でございますが、小規模校が非常に多くございます。こういったところに、県はどのような指導をされているのか、取り組み状況をお尋ねします。

○答弁（学校経営課長） 小中学校の小規模校の取り組みでございますけれども、児童生徒の教育環境を充実させるということで、学校の規模適正化に取り組む市町教育委員会に対しましては、県教育委員会として、しっかり支援しようということで、平成19年度から新しい事業として小中学校規模適正化支援事業を実施させていただいているところでございます。

この事業の通知のほか、市町教育長会議でのきちんとした説明、あるいは全市町で担当者を定めていただきまして、その担当者会議での説明や担当者同士での情報交換のためのネットワークづくりをやっております。

また、県教委の担当者が関係市町を直接訪問いたしまして、市町の状況で助言できることは助言するという体制を整えてきているところでございます。

○質疑（天満委員） 我々も地域に帰りますと、昔からある学校ですから残してくれという要望があり、そしてまた、我々がずっと子供を見ていますと、小規模の複式学級ぐらいの小学校で育ちますと、人間関係が希薄になることもあります。もう少しスケールの大きい子供を育てるためには、ぜひともやはり統合して、大規模校をつくっていくことが大事だと思います。地域と学校のあるべき姿の綱引き状態が続いているように思うのですが、各市町の現状に対してどのような方法でアドバイスを送られるのか、もう少しお聞きします。

○答弁（学校経営課長） それぞれの地域にそれぞれの事情がございます。今、委員がおっしゃいましたように、それぞれの学校というのは、やはり思い入れがたくさんあるということで、学校がなくなるという寂しさ、わびしさ等もあります。しかしながら、県もそうですけれども、市町の教育委員会も、やはり子供たちの成長のた

めには、何が適切な教育環境であるかという観点で十分議論をしていただきたいし、していただいているし、そういったことで取り組みを進められております。

繰り返しになりますけれども、市町でいろいろな事情がございますので、我々としては、そこへ出かけて行って、他市町の取り組みを伝えたり、あるいはこのたび、先ほど申しました新しい事業で、スクールバスであるとか、あるいは遠距離通学など子供たちへの補助事業をつくっていただきましたので、そういったものを活用して、市町がきちんとした方針が出せるように、できるだけのことをやっているつもりでありますし、今後も引き続き行いたいと思っています。

○質疑（松岡委員） 1点のみ、お聞きいたしたいと思います。まず基本的なところで確認をさせていただきたいのですが、指導力不足教員という実績制度にかかわるものでありますけれども、スタートしたのが平成14年度だと認識しております。14年度が試行的という制度であったと思いますけれども、14年度以降、単年度ごとにどの程度認定したのか。新規、継続を含めてで結構でありますので、数字を明らかにしていただきたいと思います。

○答弁（教職員課長） 指導が不適切である教員等の認定状況でございますが、平成13年度からの認定でございます。13年度の認定は新規で15名、それから14年度については、新規で20名、継続が5名、15年度につきましては、新規が12名、継続が13名、平成16年度におきましては、新規が8名、継続が10名、17年度につきましては、新規が4名、継続が9名、18年度につきましては、新規が2名、継続が4名、19年度につきましては新規が2名、継続が2名、そして20年度につきましては新規で2名となっております。

○質疑（松岡委員） 先ほど14年度と申し上げたのですけれども、13年度からということです。

新規、継続、それぞれ18年度以降は若干少なくなっているかと理解しますけれども、おおむねこの研修にかかるトータルコストは、19年度で幾らですか。

○答弁（教職員課長） トータルコストにつきましては、研修に直接必要な経費として100万円程度、その他、代替等に要する経費として、県全体では3,870万円程度でございます。

○質疑（松岡委員） 3,800万円余りということでありますから、例えば、今数字をお持ちであるかどうかわかりませんが、以前、この件に関しまして、18年度当初予算として、どの程度見込んでいらっしゃるかをお聞きしたときに、20名程度で約1億3,000万円というお答えを、当時の教育長からいただいております。

13年度、14年度、15年度、16年度あたりはかなり人数が多いわけです。18年度、19年度は若干低くなってきているのは望ましいことではありますけれども、指導力不足教員認定に係る研修に伴う当面のコストを、13年度以降19年度決算まで、どの程度概算として把握されていらっしゃるのか、わかれば教えてください。

○答弁（教職員課長） 今、手元にデータがございませんので、後ほどお答えします。

○質疑（松岡委員） データがないということでもありますから、例えば、先ほど申し上げた 20 人を一つの指数とすると、単年度で 1 億 3,000 万円です。この数字はおおむね推定値で、確定していませんけれども、今までトータルで恐らく 6～7 億円ぐらいかかっているという感じがいたしております。それはまた、後で確定させていただきたいと思います。要は指導力不足というのは、基本的に本来あってはならないことであろうという前提のもとに立った質問をさせていただいているのですが、採用の段階において、それなりの学力を根底に置き、あらゆる角度から能力を検証しながら採用されていることが前提だろうと思います。

そうはいいながらも、空気が合うとか、現場組織になじまないとか、いろいろな問題点がある中において指導力不足教員が認定されてきているのだらうと思いますけれども、もう一点確認させていただきたいことは、認定され得る年齢です。平成 18 年 2 月予算特別委員会で聞いたときには、最高年齢 57 歳、最少年齢 29 歳という方が認定されていらっしゃるということでしたけれども、おおむね平均的な年齢を把握されているのですか。

○答弁（教職員課長） 申しわけございません。この点についても今、データが手元ございません。

○質疑（松岡委員） 別に課長を問い詰めているわけではございませんので、その点を申し上げておきたいと思うのですが、要はこの制度の認定者数が下がってきている中で、先ほど申し上げたように、ありがたいことではあるけれども、多くの教職員を抱えて、多く採用していく中において、どうしても 100% 完璧ということはなかなかあり得ない。しかしながら、現場に送り出すことは、子供にとって好ましいかどうかということになると、好ましくない。だから、認定を受けながら研修させていただいて、そして復帰していただくという状況であろうと思いますけれども、この認定制度がエンドレスにあることではないわけでありまして。平均的な認定時期をあえて聞いたのは、例えばの話として、35 歳あるいは 40 歳あたりで、あなたは教員として指導力不足であるから、認定します、そして研修に行ってくださいとなります。しかし、そこで本来持つ能力が開花できて復帰できるならばともかく、できない状況になったときには、過去の事例にも数多くありますけれども、みずから辞職せざるを得ないことは、結果として不幸な状況が生まれているのだらうと思うのです。そう考えたときに、いかに早くその認定時期を前段階に持ってくるかが、必要になってくるのだらうと思います。

若ければいろいろな人生の選択肢がある中において、まだ選択ができる年齢、環境を考えたときに、認定時期をどうお考えになっているか、見解をお聞きしたいと思います。

○答弁（教職員課長） 認定の時期でございますが、指導が不適切である教諭等の認定の手續につきましては、速やかな申請認定ができるよう、校長でありますとか、市町教育委員会に、指導が不適切である教諭等に該当する者がいる場合については、

速やかに対応するように、意識の徹底を図っているところでございまして、この取り組みも継続してまいりたいと考えています。

○意見・質疑（松岡委員） 速やかに徹底してと、俗に言う一般的な答弁なのですが、それで仕方ないのだろうと思うのですけれども、要は認定する側の能力も上げていくことが大事だろうと思うのです。本当は社会の中で中高年の段階で、このような枠組みに入るととんでもない状況になってくるわけでありますから、早く見きわめをしていく必要があると思うのです。先ほども天満委員が言われましたけれども、研修制度がある中で、初任、2年、3年、6年、10年の指定者研修があります。そういう研修を積みながら能力を上げていくことが大事だけれども、早目に見切りをつけるという言葉は悪いのですが、今後は時期を明確にしていく必要があると思うのです。その点については、ここで明快な答弁というのは難しいと思いますけれども、取り組みとして強化をしていただきたいと思います。

そしてもう一点、違うことをお聞きしますけれども、今までは研修の上限期間を3年と、県教委は書いておられます。教員の特例法が変わって、この4月から2年になりました。必然的に2年になったということです。私は前から上限3年は長いのではないかと申し上げておりましたけれども、2年になった。これはいいことなのではけれども、県教委として一歩踏み出したという意味ではないことを、まずここで一点申し上げておきたいと思います。これは指摘としておきます。

そして、そういう中で、もう一点、見解をお聞きしたいことは、認定制度にかかわって、復帰でき得る方、それはそれでよし。しかしながら、離職せざるを得ない状況で、去っていかれる方、これは非常に寂しい結果なのではけれども、もう一点、制度として、分限免職というものがございまして。まだ、県教委はこの制度に一歩も足を踏み入れていない状況がございまして。大変難しい問題だろうと思いますけれども、他の都道府県を調べてみますと、4つないし5つぐらいは分限免職に踏み込んでいらっしゃるという実態があるわけですね。このことについて県教委は今どう考えていらっしゃるか、お聞きします。

○答弁（教育次長） 先ほどの御質問も含めて、お答えさせていただきます。

1点、トータルコストの話が出ました。教職員課長から7名でという答えをさせていただきました。今年度の数字は4名ではなく、費用だけ7名入れているというお答えをさせていただいたのですが、広島市分も含んだものでございまして、金額は7名という形で説明させていただきましたが、県分4名でということであれば、この4人分は2,180万円であることを、まず1点訂正させていただきます。

その上で分限免職の部分でございまして。当然しっかり研修をし、一定期間内の研修でも、なおもって、やはり改善をしないということであれば、教職に戻るのはふさわしくないわけではございまして、その段階で、本人とよく話をし、今後どうするかを決めていかなければいけないことではございまして。これまで本県で分限免職が出なかった理由といたしましては、その段階で教職の道をみずから去るという

ようなことでもございましたので、逆に言うと、分限免職という形をとらずに済む。この辺が、詳細は承知してごさいませんが、他県では恐らくどうしても辞めないというような中で、分限免職をとらざるを得なかったのではないかとということで、これまで状況が少し違っているところでもございます。しかしながら、もし今後、本県でもどうしてもみずから去ることはしないという場合で、私どもが研修をしても回復の見込みがないということであれば、当然法に決められた権限に基づき、手続をとって、しっかり行使をするということも十分考えて対応し、学校教育、教諭の質を確保していかなければいけないと思っております。

○要望（松岡委員） 分限という制度まで踏み込む前に、話し合いで物が解決していると理解しました。しかしながら、考え方とすれば、和解と言うと言葉が違うかもしれませんが、協議のいかんによっては、この部分に踏み込み得る考え方は片方では持っているという理解をしております。そういうふうにならないことが本来望ましい。しかしながら、分限に踏み込む前段階の認定基準のあいまいさは、法的にどうかというところの懸念もあるのだらうと思うのです。その辺は総合的に考えていただきながら、考え方をしっかり持って、逆に言えば制度として確立をしていただきたい。やるやらないは別にして、しっかりそのことを外に向かって情報発信していただきたいことを、私は申し上げておきたいと思っております。

それと同時に、冒頭に申し上げましたけれども、これだけ財政が厳しい状況の中において、トータルコストがかなりかかっている実態があるわけでありますから、そのことの低減に努めていただきたい。認定者数が少なくなることは望ましい。しかしながら、そこで間違ってはならないことは認定基準が、一定の水準を保ちながら、厳格性を持った運用をすべきであろうと思っております。枠が少なくなれば当然コストは少なくなるのだから、それでいいではないかという間違った方向にいつてはならないと思っておりますので、認定基準については厳格性を保ちながら、今後しっかりした対処をしていただきたいと申し上げて、終わります。

○質疑（門田委員） 県の大きなテーマであります財政再建に関連して行革で各部局とも定数の削減という大きな課題をもって、年々取り組まれているところでもございます。そういう中で、教育委員会関係の目標数値あるいは現状がどうなっているかについて、まず報告してください。

○答弁（総務課長） 第2次行政システム改革推進計画におきまして、教育委員会事務局、県立学校の教職員、市町立学校に勤務の県費負担の教職員が対象で平成17年度から21年度までの5カ年で1,600人という削減目標を立てております。これまでの削減実績でございますが、17年度から20年度までで1,071人という実績でございます。率にして67%の達成率という状況でございます。

○質疑（門田委員） それは教育委員会の話ですが、他部局、例えば知事部局等と比較すればどうですか。

○答弁（総務課長） 知事部局が第2次行政システム改革推進計画の目標が1,200人で、

削減実績が 916 人と把握しております。

○質疑（門田委員）　そうしますと、達成率としては知事部局の方が高いということです。独立した行政委員会としての教育委員会には、もちろん独自性もあるし、いろいろな意味で、取り組み状況が違う。それもある程度はやむを得ないと思います。しかし、そうはいいながら、広島県を挙げて取り組みをしている。しかも、目的は財政再建といいますか、財政的な問題で取り組むという部分です。しかし、残念ながら、現在の達成率はそのように低いのです。21 年度の達成見込みはどうですか。

○答弁（総務課長）　先ほど申し上げましたように、20 年度までで 1,600 人の削減目標に対して 1,071 人の実績で、残りが 529 人という数字となっています。努力はしておりますが、1 年で 529 人削減するのは非常に難しい数字と考えております。

○質疑（門田委員）　総務課長が正直におっしゃったので、大変ありがたいと思います。恐らく大変難しいと思います。しかし、定数の問題もさることながら、トータルで言えば、財政的な負担が保たれば、それはそれなりに成果があるわけですが、やりようによってはかなり実質的效果が上がる可能性もあると、私は前向きに理解したいと思います。しかしながら、現状の教育委員会については、非常に課題が残っている。しかし、それは単に努力目標というだけではなくて、強制力はもちろんないにしても、広島県としてはかなり大きな意図のある目標なので、本当に努力してほしいというのをまず 1 点申し上げておきたいと思います。

そうしたときに、私が気になるのは、一つには来年、新しい職を設けられる。それは主幹教諭であり、あるいは指導教諭であると、今検討されているとお聞きしておりますが、広島県教委として、来年度取り入れようとしている意図について説明してほしいと思います。

○答弁（教職員課長）　来年度の設置を検討しております新たな職でございますけれども、主幹教諭及び指導教諭について導入することを検討いたしております。主幹教諭につきましては、校長、教頭を助け、命を受けて、校務の一部を整理することで、学校の組織運営体制の充実が図られるものと考えております。

また、指導教諭につきましては、教育指導の体制充実のための指導・助言を行うことをごさいますして、指導体制の充実を図られることを見込んで検討しているところでございます。

○質疑（門田委員）　今おっしゃった部分は、まさにプラスの部分といいますか、物事には必ず光と影の部分があるわけですが。光の部分だけを強調しても、それはどうかという気がするのですが、私がちょっと疑問に思うのは、現在、広島県では主幹を置かれています。あるいはまた、エキスパート教員という名前の教員を位置づけられている。平成 16 年からおやりになった、それらの実績と効果はどのようなのですか。

○答弁（教職員課長）　これまで取り組んでまいりました主幹やエキスパート教員についての効果でございますが、まず主幹につきましては、学校において各部に分かれている分掌やその横断的な課題につきまして、主幹が取りまとめて、迅速な対応を

行うといったことをございますとか、目標達成に向けて、学校の進捗管理であるとか把握についての指導を行っておりまして、適切な学校運営のために一定の役割を果たしているといった効果を認識しております。

また、エキスパート教員につきましては、研究授業や研修会を通じまして、他の教員に指導や助言を行っておりまして、他の教員は指導等における改善のポイントを意識した授業が行われるようになってきているといった成果が上がっていると考えておりまして、そういった取り組みの状況を踏まえまして、今回、主幹教諭や指導教諭についての設置を検討しております。

○質疑（門田委員） ちょっと観点を変えまして、なぜ来年度に取り入れようとされているのですか。例えば、人事委員会勧告にも一定の表現もあるし、給料表も一応出ています。そこら辺との関連で、なぜ来年度取り入れようとされているのですか。

○答弁（教職員課長） この新たな職については、平成19年の学校教育法の改正を受けて、今年度から制度としては設置できるようになったわけですが、これまでの主幹であるとか、エキスパート教員の成果、それから学校関係者の意見を慎重に伺いながら、検討を進めてきたわけですが、その結果、来年度から設置に向けて……。

○質疑（門田委員） 県教委が今検討しているからという位置づけで、人事委員会勧告はされているわけです。決して人事委員会の方からやりなさいという発想ではないのです。あくまで行政委員会としての県教委が主体性を持ってやりたいと言われるから、人事委員会はそういう対応をしているわけです。そのときに、私が気になるのは、例えば別の観点でもう一つ言いますと、エキスパート教員が最初スタートしたときに、周辺の学校に混乱が少し出ました。なぜ混乱が出たかという、指導性を持って、周辺の学校の教員をリードしていくという位置づけがあり、うちへ来て指導してくれということがあったけれども、そんなことをしていたら自分の授業ができないとか、いろいろな混乱があって、今は整理されて、学校の中でできる指導をやろうということなのです。それはそうとしても、そういうふうに、いろいろな制度をつくるたびに混乱があって、それがここまで来て、一定の見きわめができたという考えだと思いますが、では、新しい職の指導教諭は、授業をしながら、一方では教員の指導をする。そしてもう一つ、さらに言えば、先ほどもちょっと出ていますが、県には指導主事というのがおります。市町にも指導主事というのがおります。指導主事と指導教諭はどこがどう違うのですか。例えば、教育行政の部分はある分、指導主事が持つのはわかります。しかし、教員を指導するという部分で、指導主事と今度新設しようとする指導教諭と、どんな違いがあるのですか。

○答弁（教職員課長） このたび検討している指導教諭につきましては、より学校の現場に即した実践的な指導を行うということを想定いたしております。一方、指導主事につきましては、現在、教育委員会において、教育行政としての立場から、教育課程や学校教育に関する専門的な指導・助言を行っていると考えております。

○質疑（門田委員） どの組織でもそうですが、組織というのは、職制を決めて階層をつくるという一つの考え方があります。しかし、今までの日本の学校、しばらく前までの広島県もそうだったと思いますが、先輩教員が、それなりに若い者を指導するという一つのサイクルがあった。そのサイクルが崩れているという現状の中で、校長がいる、教頭がいる、それに主幹がちょっと今いたにしても、指導教諭を設けて、そういう役割をさせる。それは、組織が機能していないからそうなるのです。かつての学校だったら、今あなた方が想定している指導教諭の分は、先輩教諭がきちんとできていたのです。逆にそういう指導教諭に対して、今まではそういう評価はなかったけれども、今後、もし本当に必要になるなら、新たな給与表を設けて、新しい身分をつくらなくても、校長の人事評価でそういう教員はしっかり評価してやればいいのではないですか。ポイントは校長の力量をどう高めるかなのです。組織を維持する、さっきも出た、あなたがおっしゃっていた組織を活性化するポイントは校長です。先生方が、いろいろなことがあって忙しい。しかし、何をやるにしても、校長の力量がないとだめです。逆に言えば、身分をたくさんつくって、硬直化した制度にしたら、一般教員の人数も少なくなる。指導教諭を抜く、主幹教諭を抜くのですから、力量のある教員は抜かれてしまって、一般教諭が少なくなった中で人員配置しないとイケない。ますます硬直化するのは。それから、例えば主幹は小学校だったら18学級以上、中高は15学級以上の学校に1人ずつしか要らないわけです。そうすると、教頭が2人いるところは1人でいいということで、とにかく限られた人数だけで人員配置するのは。そうすると、柔軟な人員配置などできやしないのです。

そこで、私が気になるのは、教員数のピークが来るのは、あと7年後ぐらいですか。そのときを考えたときに、管理職になれない、校長や教頭になれない先生は一定の割合であふれてくるけれども、一般教員のままでいなければいけない。だから、私は、勘繰れば、管理職をつくるための制度ではないかという気がしてならないのですが、考え過ぎですか。

○答弁（教職員課長） 今回、設置を検討しております主幹教諭につきましては、まさに委員がおっしゃるように、学校長を中心とした学校組織運営の充実を図るといった観点で、そのマネジメントを助けることができる教員について適正な選考の結果、主幹教諭として配置するものでございまして、職ありきでの配置は考えておりません。

○質疑（門田委員） もちろんそのようにおっしゃると思いますけれども、もう一つ、きょう最初に言いましたことですが、あなた方は定数削減も目標を達成できないとおっしゃった。恐らく難しいでしょう。いろいろな財政的な負担もそういう意味では目標が達成できない。それで、新しい給与表をつくって、当然一職一給という考え方をされる。給与表のどこに位置づけるかは別にしても、少なくとも今の給与より上がります。そしてその方が、私の聞いた限りでは、現在、主幹だったら108人

おられる。エキスパート教員が33人おられる。新しい給与表になりますと、皆上がるのです。平均年齢が幾らか知らないけれども、定年まで物すごい負担です。しかも、本給として、その後の人生にも影響する。個人にとってはいいことかもしれないけれども、広島県が今抱えている財政再建とかという問題については、定数削減もできない、しかし一方では、職がふえるということでは、私は、教育委員会の姿勢がどこか違うのではないかという気がする。光と影の部分の、影の部分をおなた方はもっときちんと説明してください。

○答弁（管理部長） 委員がおっしゃいましたように、確かに今回、人事委員会勧告におきましては、私どもが検討しております新職につきまして、新しい給与体系、給与表の改定が提案されております。私どもといたしましては、人事委員会勧告をもとに検討を進めているところでございまして、まさに職の検討という意味ではそうでございますが、勧告どおり実施された場合であれば、これは当然のことながら、その部分についての給料の増加要因ということは考えられるかもしれない。これは私どもが現在、県全体として体系化しております一職一級制の中で、その職務に見合った処遇という形が提言されたものだ、私どもは理解しているところでございますが、一方で、教職員給与をめぐるしましては、行革推進法等に基づきますトータルな意味での見直しといった動きもございまして、そうした中で、私どもとして、全体的にどうとらえていくかという観点から、この問題を考えているところでございます。

○質疑（門田委員） 指導教諭のことにちょっとこだわります。20年度、指導教諭を他府県では4県が採用しているそうです。4県だけです。そして、広島県はこれだけ財政が厳しいとか、あるいは、事務事業の総点検とか、いろいろなことを言われながら現在があります。他県のことを別に問題にすることはないけれども、私は広島県がそこまで先行してやらなければならない段階にまで来ていないという気がしてきました。もし、今ある主幹とエキスパート教員を位置づけるのであれば、あえて言えば、例えば新しい給与表で身分をつくるのではなくて、一般教員の中で、手当でそれなりに対応する。手当の対応の方が、よほど柔軟性がある。ただし、それは校長を中心にした評価の問題ですから、先ほど言いました校長の力量が問われます。そういう学校の組織にしてもらわないと、制度ばかりつくって、仮に指導教諭についた、では降格するかというと、さっきも出ていましたけれども、一たんつくったら、そう簡単に降格できないです。つまり、逆に言えば、あの人はいい先生だし、指導力もある、ベテランだと、上げる話ばかりになります。財政当局と絡む一つの手かせ足かせはあるでしょうけれども、教育委員会としては、いいことだから、ぜひこの人は上げてくれという話になってくる。それが一つで、もう一点は主幹教諭の方です。今もやっておられるけれども、主幹教諭の大きな仕事は地域との窓口なのです。地域との窓口は、今までは校長、教頭に大きなウエートがあった。それを今度は大きなウエートを主幹教諭に持ってくるというのです。それで機能するのですか。

主幹教諭というのは、一方では授業も持つのです。主幹教諭についてちょっと説明してください。

○答弁（教育次長）　さまざまな御指摘をいただいているところでございますが、この制度につきましては、先ほど教職員課長も答弁しましたとおり、国では制度改正を行い、副校長、主幹教諭、指導教諭という3つの職の設置をされた。早いところは20年4月から導入できたということで、本県でももちろんしようと思えば、その段階で検討できたわけでございますが、本県の学校教育、学校の充実にとって、どのような形でこの制度に対応していけばいいのかを、慎重に検討する必要があるということで、この1年間、現在の主幹、またエキスパート教員の成果と課題について、市町の教育長、小中高等学校や特別支援学校の校長等の意見を十分聞きながら、今検討を進めている状況でございます。

そうした中で、例えば地域等の窓口というような中で、主幹教諭にその役割を担わせるかどうかという意見を校長等からもいただいているわけでございます。一例といたしましては、地域との接点が非常に多くなってきて、校長、教頭はもちろんやるけれども、大きな学校であれば、校長、教頭だけではもうとてもパンクしてしまうぐらい多忙であるというような実情もあるようでございます。このように、それぞれの学校が抱えている課題は、大変複雑多岐にわたってきておりまして、管理職2名で対応するのが非常に難しくなっているというのは、多くの一定規模の学校の管理職から共通に聞かれる部分でございます。そういった中で、例えば地域対応等の窓口対応を、ある程度主幹教諭に学校を代表するような形で出ていってもらってというように、一定の権限を付与できるようにするべきではないかということ今、考えているところでございます。

ただし、このあたりは、それぞれの校長のリーダーシップのもと、教頭と主幹教諭の役割分担については、一律ではなくて、それぞれの校長が判断できるようにすることが重要だと思っております。それぞれの学校の抱えている課題というものを、最も効果的に解決できるようにしていくべきであろうということでございます。

先ほど管理部長が申しましたが、職務内容の複雑化に応じた形で、それに見合った処遇は当然必要だろうということです。一定の責任を与え、一定の仕事をさせながら、一切の処遇なしということでは、本来的な組織として適切ではないということでございます。仕事もしないのに一定年齢になったから処遇するということは全くございませんし、仮に実際に導入できたとしても、その後の運用に当たっても当然、私ども、そこを肝に銘じて、しっかり取り組まなければいけないと思っております。

○意見（門田委員）　今の次長の答弁で、副校長は要求していないという意味では広島県は、法が定められたから、すべてを要求しているのではないというふうに関心するのだけれども、それはそうかもしれない。しかし、私がどうしても気になるのは、

例えば主幹教諭の話ですけれども、かつてスクールカウンセラーを各学校に配置するスタート時でも、学校の中でどういう混乱があったかといいますと、それまでは担任とか学年主任、あるいは管理職、いろいろな意味で、その内外の子供たちの課題に対応していった。しかし、スクールカウンセラーが来たら、これはあなたの仕事だと全部ほうり投げられて、パニックになったスクールカウンセラーがいっぱい出ました。そういうぐあいに、今の学校の窓口にしても、校長、教頭は、当然その職制上、校長の命に従って主幹教諭が動くにしても、まず窓口は主幹教諭であるということなのです。いろいろな面で、主幹教諭のところへ行きます。そういうふうにさせないとおっしゃるかもしれないが、授業も持つのです。その授業に穴があいたらどうするのですか。加配の問題だって出てくるでしょう。きょうは文教委員会ではないから、決算特別委員会という観点をわざわざ残しながらの発言ですが、やはり最初に言いました財政的な課題から言ったときに、私はそこまでしなければいけないのかという気がどうしても抜けない。

もう一つの例を言いますと、一昨年、栄養教諭という職をおつくりになった。そのとき、どうおっしゃいましたか。教員として授業ができることを非常に強調されている。それはそうです。教員にするのだから授業ができる。栄養士では授業ができない。10人の栄養教諭が決まった。しかし、次の年には、財政はもう予算枠を縮めてしまい、認めてくれないのです。つまり、光と影のうち、光の部分ばかり強調していてもだめだということなのです。食育は大事なこともかもしれない。しかし、大変なことばかり強調していても、現実にはそうはいかない部分があるわけです。だから、指導教諭にしても主幹教諭にしても、もう少し私は整理する時間が要るのではないかと思いますし、現在、主幹、エキスパート教員が働いてくれているので、それなりに手当なり何なりを考えるのも策だと思いますけれども、一たん身分の中に位置づけてしまったら、もう極端に言ったら取り返しがつきません。私はそういう意味では、財政再建の定数削減の問題、それから財政負担の問題、その辺の兼ね合いの中で、この制度は時期尚早ではないかという気がしてなりません。

○質疑（蒲原委員） 10月24日だったと思いますが、NHKが夕方の7時半から、ふるさと発のトーク番組をしました。テーマは「非正規教師の急増とひずみ」というタイトルだった。恐らく見られた方も相当いらっしゃると思うのですが、私は、これを見まして、教育の根幹にかかわるゆゆしき問題ではないかという感じを受けました。その中で、県内のある中学校の理科の先生が、どういう理由か休まれて、非常勤講師を急遽雇わなければならないことになったそうです。ところが、3週間たっても、どこへ手当てをしても見つからないということがあって、その中学校では予定していた中間試験を延期せざるを得なかったというようなことが報道されたのです。そのとき、校長にインタビューしていた。どうして3週間も見つからないのですかと聞いたら、いやもう今、学校は恒常的に非常勤講師、いわゆる非正規の教師を配置しており、非常勤講師がもういないのです。だからとてもではないが、見

つけるのが大変なことなのですよということを言われていました。

私は、教育委員会が一番力を入れていらっしゃるの、どうやって児童生徒の学力を上げようかということで、必死の努力をされているのは非常によくわかるのです。教師の数は法律できちんと決まっていますから、皆さん方も恐らく本当はそんなことはしたくない、しかし何らかの理由で非常勤講師を雇わざるを得ないような状況が現場にあるのではないかという思いがして、むしろ教育委員会の人、なぜそのようなことになるのか、どこに原因があるかということ、やはりきちんと正していかなかったら、これは大変なことになりはしないだろうかという思いで、質問させてもらうのです。

むしろ、実はこういう理由で非常勤講師を雇わなかったら、もうやっていけないような状況になっているのであれば、それは財政事情なのか、あるいは何なのかわかりませんが、しっかり究明していただいて、そんなことが起きないように学校をきちんとつくっていくのも教育委員会の重要な役割ではないかという思いがしたのです。

もう時間がありませんから、どういうやりとりになっているかとは聞きませんが、原因は何なのか。非常勤講師を各学校に配置して、その数は年々ふえているということを校長先生がインタビューで言っていましたから、その辺はどうかと、非常に心配なのです。非常勤講師なり非正規の教師がどんどんふえるような実態があるのでしょうか、その辺を少し聞かせてください。

○答弁（教育長） あのテレビ番組を私も見させてもらいました。まず、印象を申しますと、私どもの説明が十分に編集の中に反映されていないということを感じました。例えば、教職員が非常に減少している理由は、児童生徒数が減少しているのが一番の要因でございますけれども、そういうことを省略した上で、財政的な要因でもって定数削減をしているということで、私どもは説明の一部分を取られたという感じが非常にしております。

こういうことが起こっている原因の一つには、たしか病気の教員の代替確保ができていないということだと思いますが、強いて校長の弁の放映されていない部分を申しますと、こういうことで困っているけれども、数日後には確保できたというところは省略されているということでございます。私としては、非常に不快な感じで見させていただきました。

ただ、非常勤が多くなってきております理由は、平成13年度から小中学校の教諭の配置につきましては、常勤しかできなかったものを非常勤の配置ができるようになりました。常勤を少し非常勤にかえると何がいいかといいますと、常勤1名では1校しか勤務できないのですが、非常勤ですと半分ずつに分けると2校に勤務させることができる。そういうことで、我々は積極的に活用していった経緯がございます。先ほど申しました中にも関係するわけですが、仮に1人雇うとしても数学と国語をそれぞれ雇うことができる非常勤がいい。そういうメリットがあるものですか

ら、我々は今、学級数に応じる常勤講師は減らさないようにしながら、指導の工夫改善とか、また、法が改正されて定数が少しふえましたので、そういったところは非常勤講師で、より有効的に活用していこうとした結果、実際に必要な人数が多くなってまいりまして、確保できていない。とりわけ、年度途中で、教科的に言いますと、理科、数学、技術とかが非常に得がたい状況でございまして、今後も公募しながら、確実に人材の確保に努めていかなければならないと考えております。

○質疑（高木委員） 校長、教頭が地域の行事に出ていくのは、先ほど自発的だとおっしゃいましたが、地域の皆さんから校長あてにぜひ出席していただきたいという案内状が来た。それに対応して出席した場合は、自発的と判断してよろしいのでしょうか。

○答弁（教育長） 教員の場合、勤務時間に定められているものに加えて勤務されるときには、一定の条件がございまして。例えば、学校行事とか天変地異といいますか、そういう非常災害とかにあつて、臨時的な場合という限定があるものですから、予定されたものについては、職務命令として勤務させることができません。そういうことを踏まえた上で、教員にはある意味においては、自発的創造的な勤務が期待されているという部分が、教職調整額として支給されているところでございまして。

また一方、そういう形で出た場合の事故等の関係が心配になってくるわけですが、先ほども御質問がございましたが、学校管理下という別の表現がございまして、学校管理下のサービスであると考えられた場合には、それなりのケアというものができております。

また、校長、教頭だけでなく、教職員の土曜、日曜の勤務につきましても、特殊業務手当を出す関係上、始期・終期は確実に記録をさせて提出させるようにしております。校長、教頭については、自発的勤務という言葉ではございますが、できる限り、地域との連携は必要であろうと考えております。

○質疑（高木委員） 先ほど主幹教諭の話がたくさん出ましたが、保護者、地域など外部への対応をしていただくのだということですが、今のお話によりまして、校長は地域の行事に主幹教諭を出席させるという職務命令が出せるのですか。

○答弁（教育長） 勤務時間中ではございますが、出せます。勤務時間外ではございますが、勤務の割り振りを変更しない限りはできません。

○質疑（高木委員） それでは、先ほど校長、教頭の業務がもうパンクしているとおっしゃったことと、主幹教諭の皆さんにやっていただくということは、整合しないと思います。やはり、一番の負担は、土、日、祝日等の地域行事がいっぱいあるわけですね。私の知っている限り、ほとんどの小学校で校長先生がお見えになっております。それも長距離通勤でお見えになっております。これには何の報いもない。

もう一度、逆の質問をしますが、参加しなくても評価には一切関係ないのですか。

○答弁（教育長） 評価というのは、幾つかの側面があるかと思いますが、勤務評価として見れば、本来、職務とするべきところで判断するべきだと思います。ただ、

地域の方々とのそのような評価というのは、また別の問題があるのではないかと  
思います。

○質疑（高木委員） 私は、地域の評価を聞いたのではなくて、教育委員会として、職  
務専念義務とか、職務態度とかということに対しての評価は、特に加味しないと考  
えてよろしいですか。

○答弁（教育長） いわゆる勤務実績としての評価はあり得ませんが、ただ、学校運営  
を上手にされているという別の意味での評価は、当然我々は包括的というか、総合  
的に見ていかなければいけないものだと考えております。

○質疑（高木委員） 現場の先生たちは、本当に一生懸命やっていたいただいていると思  
うのです。校長は校長の責任を果たそうとして、地域の学校として、本当に頑張っ  
ていただいておりますし、地域の皆さんの信頼も非常に厚いものがある。学校運営と  
いうのは地域の協力なくしてはできないというのは、教育委員会も認めておられる  
わけでありますから、そういう評価を高めていただきたいけれども、金も何も出な  
いということになれば、逆にほうっておいてくれという話になってしまうのだと思  
うのです。そこら辺のことは、私もよくわかりませんので、また議論させていただきます。

もう一点、一時、外部から校長先生等の管理職をお迎えして、学校の改革を行う  
ということがあったと思うのですが、私は教育委員会の審査にきょう初めて出させ  
ていただくので、とんちんかんな質問かも知れませんが、現状はどのようになって  
おりますでしょうか。

○答弁（教職員課長） いわゆる民間人校長のことだと思っておりますが、現在、高等学校、  
それから中学校に現任しておられます。

○質疑（高木委員） 現状と言ったら、何人とか、どのぐらいの時間とか教えていた  
くのが親切だというふうに思うのですが、続けて聞かせていただきますが、最近、  
全く聞かないのですけれども、行ったことに対して、もし、いい評価が出ているの  
であれば、引き続き行われているはずなのですが、効果がなかったと判断してよろ  
しいでしょうか。

○答弁（教育次長） 数字でございしますが、現在、高等学校に1名、中学校に1名、民  
間人出身の校長先生が来ていただいております。これは、当然校長ということで、  
フルで働いていただいておりますから、何時間だけ来てもらってというのではなく  
て、校長として勤務している状況でございします。

やはり、民間人校長は民間のマネジメント能力をしっかりと持って、学校経営に  
生かしていただいているということで、大変すぐれた成果をこれまでも上げていた  
だいております。その後、定年退職を迎えられたので、今、人数が減っております  
けれども、効果は非常に大きかったと思っております。

そうした観点から、私ども、県立高校で民間人校長を、今後も毎年度ぜひ採用し  
たいということで、募集させていただいております。ただし、残念ながら、ここ数

年でございますけれども、応募をされた方の中に校長として登用するのに適任の方がなかなかいない年がありました。

また、昨年度は私どもとしては、この方をぜひ採用したいという思いがあったわけでございますが、最終的にその方の個人的な御都合によって、こちらの方で御活躍いただくのがかなわなかったというようなことはございましたけれども、一定の効果があると思っておりますので、私ども今後もしっかりと民間人校長を登用していきたいとの思いでございます。

○質疑（高木委員） 一定の効果があったということでございますが、逆に応募がないということになれば、学校現場に魅力がないのか、現実が見えてしまうと、行ってみようという気持ちが、あの当時の熱気が冷めてしまって、だからみんな行かないというふうにも考えられないこともないと思うのですが、その点はどうですか。

○答弁（教育次長） 広島県としては全国でも非常に早く手を挙げて制度を導入したところでございます。その後、他県においても同様の制度をかなり幅広く導入するようになってきて、それぞれの地域の方々も、そういう制度ができているのであれば、むしろ自分のより近いところに行っている部分もかなりあるのではないかと思っております。

本県においても、応募自体はあるのですが、校長として迎え入れるに当たっては、やはり一定の能力のある方というような形で、しっかりそこは審査をさせていただいているところでございまして、ここ数年はなかなかうまく私どもとマッチングするに至っていないところでございますけれども、引き続きしっかり公募をして、多くの方に手を挙げていただいて、ぜひ採用したいと思っております。

○意見（高木委員） よくわかりました。そういうことで、先ほどどこかで話が出ましたが、教育現場は社会とのかかわりが非常に少ないということで、独善的に陥りやすいという部分もあったりして、こういう制度を入れられたのだと思いますので、これからもよりいい人材を見つけて、学校の改革を進めていただきたいと思います。

(4) 閉会 午後0時53分