

静岡県教育委員会

会議録

平成 24 年度 第 24 回定例
3 月 15 日（金）

静岡県教育委員会委員長 高橋尚子は、

平成 25 年 3 月 15 日に教育委員会第 24 回定例会を招集した。

1 開催日時 平成 25 年 3 月 15 日（金） 開会 9 時 30 分
閉会 14 時 00 分

2 会 場 教育委員会議室

3 出席者 委 員 長 高 橋 尚 子
委員長職務代理者 加 藤 文 夫
委 員 金 子 容 子
委 員 溝 口 紀 子
委 員 齊 藤 行 雄
委 員（教育長） 安 倍 徹

事務局（説明員） 寺 田 好 弥 教育次長
杉 本 寿 久 事務局参事兼教育総務課長
田 中 潤 事務局参事兼学校教育課長
鈴 木 啓 之 事務局参事兼学校人事課長
吉 澤 勝 治 教育政策課長
奈良間 一 博 情報化推進室長
石 川 理 恵 子 人権教育推進室長
原 田 揚 一 財務課長
西 川 誠 福利課長
輿 水 まゆみ 小中学校教育室長
岩 城 明 高校教育室長
渡 邊 浩 喜 特別支援教育室長
塩 崎 克 幸 高校再編整備室長
活 洲 みな子 社会教育課長
柳 田 恭 一 文化財保護課長
松 田 好 道 スポーツ振興課長
中 村 孝 静東教育事務所長
橋 本 勝 静西教育事務所長
谷 野 純 夫 中央図書館長
三ッ谷 三 善 総合教育センター所長
渡 邊 聡 学校人事課人事監兼課長補佐
杉 山 和 幸 教育総務課事務統括監

4 その他

（ 1 ） 第 54 号 ~ 59 号議案は、原案どおり可決された。

(2) 報告事項 1 ~ 6 及び、4 月の主要行事予定は了承された。

【開 会】

委 員 長： ただ今より、教育委員会定例会を開催する。
今回の会議録の署名は、加藤委員、斉藤委員に願います。

【非公開の決議】

委 員 長： 議案の審議に入る前に、本定例会の議案の取扱について諮る。
第 58 号・59 号議案は人事案件、報告事項 4 は調整中の案件であるため、非公開としたいと思うが、異議はないか。

全 委 員： 異議なし。

委 員 長： それでは、第 58 号・59 号議案及び報告事項 4 を非公開とする。

第 54 号議案 平成 25 年度再任用教職員の決定

委 員 長： 議案書 1 頁「第 54 号議案 平成 25 年度再任用教職員の決定」について、鈴木学校人事課長より説明願う。

学校人事課長： < 議案についての説明 >

委 員 長： 質疑等はあるか。

溝 口 委 員： 再任用の方で勸奨退職の方の内訳を教えてください。

学校人事課長： 今年度の勸奨退職者は 279 名いるが、この方々は 60 歳になっていないため、再任用の資格を満たしていない。今年度以前に定年前に辞めて、60 歳を超えて再任用を希望し、試験を受けて、内定をしている方は 2 名いる。

溝 口 委 員： 今回は制度の欠陥で駆け込みは仕方がないと思うが、再任用に関しては、何人が問いかけをして、2 名程が再考していただいたようだが、私は感情論ではなく、制度自体がそもそもこうやって再任用できるとなればトライしたいというのが人の気持ちだと思う。制度そのものが欠点ではないか。例えば、他県の様子を見ると、29 県が本県と同じような状況でありながらも、20 県が施行日前退職者はいないということだったり、18 県は知事部局と一緒にいたり、実質再任用を求める人はいないようである。制度自体が駆け込みというか、これから退職金のベースダウンというのは財政難で突然やってくると思うので、現場のことを考えると再任用制度を改めて考えなければいけない。もう 1 点は勸奨退職についてであるが、勸奨というのは世間一般で言われるところの肩を叩かれたというか、お辞めになってくださいと言われた方なので、そのような人が、なぜもう一度現場に戻らなければならないのか。その辺りが原則的ではないのではないのか。今年の勸奨退職の状況はどうか。

学校人事課長： 279 名である。

溝 口 委 員： それは例年と比べて増えているのか。

教育総務課事務統括監： 過去 3 年の平均と比較すると 50 人ほど増えている。

溝口委員：　こういうことも考えると、こういったベースダウンになった時に自己都合退職もあるが、勸奨退職も制度があれば流れてしまうこともあるので現場としては優秀な教員がなるべく定年退職までやっていただきたいと思うし、それに付随して教員の表彰制度も定年退職という位置付けが無くなってしまわないか、そういう意味ではもう一度制度自体を考えなければいけないと思う。勸奨退職の方の再任用に関しては、私はないと思う。

加藤委員：　県議会でも、なぜ施行の時期を敢えて3月20日にしたのか。他県においては年度末の混乱を避けるために4月1日にしている。それがなぜ静岡県は3月末という混乱が予想されているにもかかわらずそういう日にちにしたのか。というところは、一度聞いておきたい。

教育総務課事務統括監：　官民格差が400万円余あるとして、人事院から公表された数字がある。数字の公表だけでなく、これは是正すべきだという意見も付して人事院の調査結果が公表されている。それを受けて政府は、昨年8月に閣議決定して是正すべきだという流れの中で第181国会に法案を上程した。それが11月16日に成立した。10日後の11月26日に交付され、1月1日施行ということが国の方の概要である。それを受けて各都道府県には、国から同様の改正をするようにと要請文が来ている。従来から国家公務員の退職手当法に準じて県の退職手当条例が改正されていることから、国が既に本年度1月に実施し、他県の状況を見ると半分以上の県が年度内施行を予定していた、というようなことを踏まえると、本県においてもできるだけ速やかに施行すべきだという判断をした上で一番早い2月県議会に上程し、速やかにということで、仮に19日に可決成立すれば、翌日に施行するという日程を設定しているという状況である。

加藤委員：　全体の流れはわかるが、なぜ一番教職員にとっても子どもたちを卒業式で送り出す、非常に大事な時期にやったのかという回答にはなっていない。現実には20県が混乱を予測した上で、4月1日という判断をした訳です。そうすると、混乱を承知の上で、もう1月の時点でいくつかの先行した県から退職金の減額に対して早期退職が発生し混乱したことは報道されていた訳ですから、駆け込み退職が出てくるということを承知の上で、議会として19日に可決して翌日には施行した。予想通りの反応が教職員から出たということであって、教職員が特別な行動を取ったということではないのではないかと思える。

教育総務課事務統括監：　本年度改正した場合には10億円余の予算が削減できるということも年度内施行の要因の一つではなかったかと思われる。これは税金なので、この分を削減すれば別の形で県民サービスができるという判断をしたのだと考えている。

加藤委員：　予算というものは年度初めに策定されるものですね。ですから、この年度については、既に昨年4月の時点で退職金の削減が行われるということを前提にしない従来の退職金で辞めていくのだという予算を立てられた訳ですね。それが、国が8月に動いたことによって退職金

を減額しようとなったのだと思う。ですから、予算云々というのは、そのところでわざわざ年度内で施行日を設定する、しかも、条例を19日に可決して翌日に施行するというような非常に慌しいやり方をした。この機に乗じて教職員の退職金をうまく削ってしまえば、それに越したことはないというような考え方があったのではないかと思える。

教育総務課事務統括監： 制度の問題であると認識している。国が1月1日に施行していると、過去、昭和56年度から3年間や平成15年度、16年度とか、そこで調整率を下げてきた経緯がある。国が制度を変えた時には、本県も同じように変えているということなので、その部分については国に準じた制度であるということが一番にある。

加藤委員： 混乱が予測されるため避けた県がある。混乱が予測されるのに敢えて議会として決めた県もある。二つの選択肢があった。そうすると、早期退職者が出ることによる教育現場の混乱の責任は教職員だけではない。県議会もそのような決定をしたことについて、責任がある。今回の退職金の減額決定とそれに伴ってルールに沿って教職員の方が辞める、そして自分が予定していた退職金を確保しようとした、という行為は、何ら非難されるべきことではない。予算を削ろうとした議会は議会なりの言い分があるのだろうが、それに対して、ルール内で対応した教職員に問題があったとは言えない。予想されたことが予想されたように発生した訳ですから、どちらにも責任があるはず。退職金を下げなければいけないことはわかる。けれども、いつ下げるか、いつ施行するか、それは静岡県議会に任されていることである。駆け込みで辞めたことが悪である、職場放棄であって先生としてあるまじきことであるというような形で言われて、それだから再任用すべきではないという議論にすり替わっているのではないかと思う。そこを正したいと思う。辞めた方はこういう状況の中で、やむを得ず自分で選択をされたのだということを押さえられれば、再任用という問題について、それを懲罰的に対応するとかしないとかということの議論に繋がるのではないか。

斉藤委員： 3月20日をもって減額されるとしたことに混乱の最大の原因があるということは、加藤委員が言ったとおりだと思うし、また、早期退職者イコール教員として、熱意がないとかモラルが低いとか、そういうふうに直接的に結びつけるのは間違いではないかという指摘も同感である。ただ、再任用のルールについて確認をしたいのだが、地方公務員法というものがあって、定年退職者等の再任用の規定が第28条の4というところであって、これは定年退職者等は再任用することができる、定年退職者だけではなくて、勤続期間等も考慮してこれに準ずる者もこの中に入るという規定があるところに書いてあるが、それを受けて、静岡県の定年退職者等の再任用の条例の中に「等」というものの規定として、25年以上勤務して退職した者というものがここに規定されているというように理解しているが、教育委員会はこれをそっく

りそのままこれに準じて定年退職者及び定年退職者に準ずる者を再任用の対象にしているという訳だが、その他の県の職員については、ここにこういう規定があるにもかかわらず、定年退職者だけを再任用の対象にしている。ここに違いがある。教職員と一般職員との間に、同じ県でありながらなぜこういう違いがあるのか。

教育総務課事務統括監： 具体的に確認をした訳ではないが、制度ができたのは学校人事課長が説明したように地公法の改正後に準ずる者が対象になってきている。それまでは定年退職者に限っていた。法律が変わったことによって、条例で規定して、その条例に基づいて、教育委員会で要綱を作って再任用の任用をしている。それは、要綱を作ることによって、年度年度によって判断に差が出ないような形であることが重要なことだとの考えからである。ただし、本県の知事部局や他の 18 県については、要綱まで定めているかどうかの確認まではしていないが、運用の幅の中で各都道府県の実情に応じて運用しているということで差がある。

斉藤委員： 日本のこれからの流れとして、60 歳を過ぎても元気なうちは社会で働き、年金を受け取る側ではなく、保険金を支払う側として働いていく時代になっていくことは自明の理だと思う。特に、製造業は海外移転をしていくので国内の雇用がどんどん減っていくが、介護や医療や教育サービスは国内の雇用面で期待される業種なので、先生方がこれから元気な限り働いてもらうことは良いことだと思うし、教育は専門職であり、機械を相手にするのではなく人と人とのことなので、25 年間働いた経験や蓄積が非常に貴重な体験であるので、是非働いていただくという制度はあった方がよい。今回の早期退職をもってモラルが低いと考えるのはどうか。その人の能力とか経験とかいうものは、11 月の選考の時点でそういうものをしっかり選考した上で内定通知を出している訳なので、それがその後に発生した制度によってそこに応募したということになって内定を取り消すということはしてはいけない。内定を取り消すに値する相当の理由はない。11 月の時点で能力や熱意を審査して内定通知を出している。そういう意味で、私はこういう結論を出すということについて、気持ちとしては色々な意見があると思うが、私はそのように思う。

金子委員： 法令とか条例とか要綱に則って原案を事務局で出しているのだから、これは認めざるを得ない。ただ、私は常日頃申し上げているように、私も現場にいて、子どもにとって教師は一期一会であり、来年があるとか再来年があるとかそういうことではないので、一生 1 回、この先生ということになっていくので、再任するに当たって官民格差とか、県民感情、あるいは財務状況などは実社会である。実社会を的確に把握し、学校の中だけではなく、実社会に送り出していく子どもを育てていくという教職ですので、実社会のことも的確に把握して意識と意欲を持って再任用の新しい職場で子どもたちに対峙してほしいと思う。

委員長： 第 54 号議案に関しては、法に則った形での議案ということで賛同す

る。感情的なものとして色々があるが、今回の混乱の中で、県民の皆様からの信頼にどう応えていくかというのは、教育委員会として今後の在り方だろうと思う。ですから、再任用に関して制度の見直しをしっかりと行っていき、教育を受ける子どもにとって何が良いのか悪いのかということをお忘れずに、次年度に向けて制度の整備を整えていきたい。

溝口委員： 自己都合扱いで再任用される人は何人か。

学校人事課長： 先程申し上げたとおり、勸奨及び自己都合は定年前にお辞めになる方なので、補足資料の1番下の欄にある279名とか、82名には再任用はいない。過去、準ずる者という制度を生かして、いわゆる定年前に自己都合とか勸奨で辞めて、色々な状況が変わる中で60歳を超えて、その対象に入ってきて再任用に手を挙げた方が何名かいて、それが25年度でいうと2名いる。

溝口委員： 勸奨の方は何名いるのか。

学校人事課長： 2名とも勸奨で辞めている方である。

溝口委員： 名簿を見ると、24年度に所属していて25年度から再任用になる方が321名いるが、その中に自己都合退職の方は何人いるのか。

学校人事課長： その中に、今年度末ではなく、もう少し前に勸奨等でお辞めになった方で、現在61歳とか62歳になっている方が2名含まれている。

溝口委員： 私は、この2名に関して、勸奨でお辞めになったのになぜまた再任用されるのか理由を聞きたい。

学校人事課長： 基本的には色々な事情の中で勸奨制度を受け入れて定年前にお辞めになっている訳だが、それは、個人の事情の中で60歳を超えてもう一度再任用制度に乗って教育現場で働いてみたいということでエントリーされたのだと思う。事情がどのように変わったかは確認していない。

溝口委員： 調べたところ、勸奨制度自体が他の道に行く人のためであるのに、再任用する理由がわからない。すごく卓越された方で、ものすごく現場に必要な理由があるかと思えばそうでもないようだし、それは原則的ではないと思う。今回、自己都合退職で辞める方々に関しては、もともとあった制度が変わったりしたことがあって致し方ないと思う。勿論、県民感情としては、自己都合退職なのにまた再任用というのは、すごくある意味既得権ではないかという県民の気持ちもわかるのだが、その中で特に勸奨退職された方が再任用というのは原則的ではないと思うのだが、その理由もはっきりしないので、この2人に関しては、今後の再任用の在り方に関しても一石を投じる形で、再任用しなくてもいいのではないかと思う。

教育総務課事務統括監： 今回、勸奨退職で辞めて再任用される2名の方は、58歳と59歳の時に定年を1年、2年残して勸奨で辞めた方だと承知している。その理由については、親の介護を余儀なくされて、定年まで自分が働くと親の介護ができないということで、勸奨というのは、ある一定の期間に退職の申し出をして、校長がそういうことなら勸奨で辞めていただきますよというようなことをやり取りをして、勸奨の記録というものが残っている。

その中でやっているの、溝口委員が言った勸奨は後進に道を譲ってくださいという意味合いもある。しかし、制度の運用の中ではある一定の年数勤務した方がある一定の期間に辞めたいという意思を校長に申し出て、それを校長がその者と面談をした上で、勸奨で辞めてくださいという扱いでやっている。

溝口委員： それだと、実際に早期退職の方がふさわしくないですか。介護など、自分の都合で辞めたいのだから。このようなことが教員文化の県民に問われるところだと思っているので、運用となればそうになってしまうけれども、その線引きもはっきりしないと財政難を抱える中で制度がはっきりしていないとそのようなある意味認識の違いも生まれる。そのような意味では、原理原則でいうと勸奨とは後進に道を譲るということが前提であるにもかかわらず、また入ってきてしまったり、むしろもう一つ聞きたいのは、再任用の方々の処遇は非常勤扱いではないですよ。

教育総務課事務統括監： 再任用については3種類の勤務形態がある。一つは常勤で全く本務職員と同じ形態。それから31時間勤務するもの。これは、ごく少数です。それと、常勤の半分、約19時間であるが、その3種類ある。フルタイム、ハーフタイムという形で呼んでいるが、そういう区分けでやっている。処遇については、給与については条例で定められていて、常勤の者で教諭であれば約27万7千円と生活給的なもの、例えば扶養者がいれば扶養手当とか、借家を借りているから住居手当とか、そういう生活給的なものは支給しないが、それ以外の手当では本務と同じ手当が支給される。したがって、6月、12月の期末勤勉手当も支給される。

溝口委員： 職場のチャンスは奪いたくはないが、ある意味、若手を入れて人数が増えるのであれば、27万とか、若い方なら給与も下がるし、常勤でなくても、非常勤であるとか、自分の生活ライフスタイルに合わせて、職場のチャンスは奪いたくないです、経験もあるし。でも、それを色々な若手にチャンスが無かったりする中で、給与などの財政難も考えると処遇も含めて再任用制度は見直す時期ではないかと改めて思う。勸奨のところだけ皆さんの意見をいただきたい。

加藤委員： 人事制度は、働く人にとってどういうことをしたらどういう報酬をもらえるか、将来の処遇はどうなるのかということが予測できるから必要なのである。ですから、人事制度そのものは、もっと時間をかけて議論しなければならない問題である。今回は、国からの勧告があって働く人たちの生活設計とは関係のないところでいきなり決めなければいけなかったというところから出てきた混乱だったと思う。今、溝口委員が言った制度的なものも欠陥が見えつつあるので、これは別の機会にきちんと話をするべきではないかと思う。私は民間から来た人間なので言わせていただくと、私は団塊の世代である。団塊の世代は会社の人事構成上こぶになっていて、彼らを辞めさせる、彼らが50歳になって高給を貰うようになる前に辞めさせたならば会社にとって非常に

都合がよいということで早期退職制度ができた。私もそれに乗っかって、一番早期退職金が増えるのが、前職は商社でしたけれども、50歳が一番増えるのですね。50歳であれば、通常の退職金の3倍ぐらい貰えるという制度が何年か前にできていた。その制度ができた時に、50歳で辞めると。商社で、役員になれば残ろうと思ったのですが、役員になればそうもないのだったら辞めようという生活設計のもとに働いて、実際に50歳で3倍の退職金を貰って辞めた。そして、私を役員として雇ってくれる会社に転職した。そういう意味でいうと、二重取り、三重取りかもしれない。けれども、それは制度というか、その会社の人事規定に沿って、自分の人生設計に好都合なのは何だろうかと考えて行動している訳です。ここにいる報道陣の方も民間企業に勤めている訳ですから、一生勤めるという訳ではなくて、どういう時にどういう転職をして、どういうふうに設計したならば一番自分の人生がうまくいくか考えているのだと思う。もう既に私が3倍も貰った商社も早期退職制度はやめてしまった。なぜ辞めたかという、辞めさせたくない人ほど早期退職で辞めていくからです。一方、辞めさせたい人間は何が何でも残る。だから、早期退職制度は役に立たない。それから、一旦辞めた人間でも優秀な人間はまた戻りたいという希望が民間では出ている。例えば、銀行なども昔は国の規制で、決まりきった窓口業務とか預金を集めていけばそれで済む仕事が、運用の問題とか国際化の問題で外に出て行くことになると、有能な人、早期退職制度で増額退職金を貰って辞めていった人たちが、今度は本体の銀行を立て直すために戻ってきてほしい訳です。そうすると、一度退職金を払って辞めたのだから戻したくないといっても、会社の都合、銀行の都合としては、その人たちがいないと改革ができないから、また戻しているのが、今の民間の実態である。だから、公務員も定年退職までやるのだということが前提ではなくて、それなりに職を経験してゆく民間との交流を含めた異動ができるような、柔軟な制度を今後は作っていかねばならないのではないかと。ただ、今回のような突発的な問題において、全てを棚卸しするにはあまりにも時間がない。だから、現行制度というのは、働いている教職員の方が期待して、老後はこうあるであろうと期待していた線を大きく違えないような形で収めることが大事ではないか。私は日教組出身ではない。民間で経営者をしてきた。大事なことは、民間で働く場合には、経営者は悪であって働く人は正しいという形で報道されるが、同じ働く人とそれを使う政治家、行政との関係において、なぜか役人は悪である、使っている政治家は善である、というような間違った世間の伝え方がされていて、ここ15年来、教員や役人をいじめることが続いていた。確かに、給与制度だとか色々な問題で是正しなければならない部分はあるが、信頼関係を失うような、実際の国民に対する、県民に対するサービスを担っている現場の人たちが志気を無くしてしまうようなやり方で、決して国

民に良いサービスが行われるとは思わない。そんな意味で、公平に物事を見ていかなければならないのではないかと、この機会に申し上げたいと思う。

齊藤委員：再任用制度を今後見直していかなければいけないということは賛成である。つまり、どういう選考をするのか、任用後の給料をどうするのか。給料は需要と供給で決まるものであって、固定的に貰っていた給料の何割とかではなく、もう少しフレキシブルに考えていくことも含めて、この再任用の見直しを今後の問題としてはやっていかなければならない。私の心の中にあることの前提は、教育の分野は長い間子どもに教えてきた経験が貴重であるということと、教員職は専門職であり、彼らの経験や知見を生かす職場は教育現場である。教員をやっていた方が、どこかの民間の事務職をやるのでは彼らを生かせない。社会にとって最も有効な生かし方を考えるとすると、彼らの再任用の現場は教育現場であると考えている。若い人を排除することにならないように、給料の問題とかも考えていかなければならないのは溝口委員の言う通りだと思うが、彼らの生かし方は教育現場だと強く思う。

金子委員：国の施策として60歳を超えてもということは結構なことである。齊藤委員が言ったことと合致するが、私は大学にいて、大学生の就職の門戸が非常に狭まっている。教職にしても然りである。希望を持ってない若者が現実にいる。若者の雇用も60歳以上の雇用も、ワークシェアリングということになると思うが、その辺りの概念をぜひ入れていただき、若者にも希望が持てる教職の門戸、本当に限定された一部ではなくて、そういうこともぜひお願いしたいと思う。

教育長：委員の皆さんから、再任用制度について色々な状況も変わっている中で検討する必要があるのではないかと御意見をいただいた。実は、昨年末から事務局内でワーキンググループを設けて、雇用と年金の接続という視点も含めて、総合的に色々な課題を洗い出しているところなので、節目節目で委員の皆様にご覧いただきながら、こういう視点から検討も必要ではないかというご指導もいただきながら、この再任用制度については、時間をかけて検討していきたいと思っている。

財務課長：退職金の削減については、財政が苦しいということではなくて、官民格差ということで、人件費については義務的経費なので法令に基づいて決められたものはきちんと払わなければならない。また、若手の登用ということで、ワークシェアリング的な考え方も大事なことであるが、大量に採用した若手も20年、30年経てば人件費を圧迫することになるので、年齢構成を考えながら採用計画を立てている。

委員長：その他、質疑等はあるか。

委員：（特になし）

委員長：本案を原案どおり可決することに異議はないか。

委員：（異議なし）

委員長：第54号議案を原案どおり可決する。

第 55 号議案 静岡県埋蔵文化財保護事務に関する規則の一部を改正する規則

委員 長： 議案書 3 頁「第 55 号議案 静岡県埋蔵文化財保護事務に関する規則の一部を改正する規則」について、柳田文化財保護課長より説明願う。

文化財保護課長： < 議案についての説明 >

委員 長： 質疑等はあるか。

全委員： (特になし)

委員 長： 本案を原案どおり可決することに異議はないか。

全委員： (異議なし)

委員 長： 第 55 号議案を原案どおり可決する。

第 56 号議案 静岡県教育委員会文書管理規程の一部改正

委員 長： 議案書 9 頁「第 56 号議案 静岡県教育委員会文書管理規程の一部改正」について、杉本教育総務課長より説明願う。

教育総務課長： < 議案についての説明 >

委員 長： 質疑等はあるか。

全委員： (特になし)

委員 長： 本案を原案どおり可決することに異議はないか。

全委員： (異議なし)

委員 長： 第 56 号議案を原案どおり可決する。

第 57 号議案 静岡県市町立学校職員の退職手当に関する規則の一部を改正する規則

委員 長： 議案書 13 頁「第 57 号議案 静岡県市町立学校職員の退職手当に関する規則の一部を改正する規則」について、杉山教育総務課事務統括監より説明願う。

教育総務課事務統括監： < 議案についての説明 >

委員 長： 質疑等はあるか。

溝口委員： 2 (1) で、これは加算割合から調整率とか、給与月額とかの改正だけではなくて、勤続 20 年未満の人も拡充するという事も含まれるということか。

教育総務課事務統括監： それは条例で改正される。

溝口委員： 自己都合退職の人は、この場合は駄目なのか。

教育総務課事務統括監： 現行の退職手当制度は、20 年以上勤続した者に 100 分の 4 の加算割合があった。今後は、勤続年数に問わず、全職員をこの表にあるように下げていく。そのため、勤続 20 年未満も適用拡大と書いた。

溝口委員： 自己都合退職はどうなるのか。

教育総務課事務統括監： 自己都合退職も該当する。

溝口委員： では、この表自体が変わるのか。

教育総務課事務統括監： 資料の 2 頁、3 頁に計算書の様式が載せてあるが、2 頁が現行である。ここに加算割合と示してあるが、これを 3 頁にあるように調整率に変える。従前はここに入る方は 20 年以上勤続の方だけであったが、今後は

全員が該当することになる。

加藤委員：つまり、20年以上になると自己都合も全部同じで、一律になるということですね。民間でもそうで、自己都合と会社都合の差は20年ぐらいのところではなくなる。早期退職加算金があるのに、一方で、自己都合で退職金を減らすのは矛盾している。

斉藤委員：これは、静岡県の職員全員がこうなるということですね。なぜ、教育委員会でそれを決めるのか。

教育総務課事務統括監：人事委員会が所管している規則は、県の職員の退職手当条例に関連する規則であり、教育委員会に関しては条例は一本であるが、これはあくまでも市町立学校職員の退職手当条例に関わる規則なので、教育委員会に勤務している、しかも、市町立学校に勤務している教職員の規則改正なので県立学校とか、事務局に勤めている者については、人事委員会で同じ改正がなされる。

委員 長：その他、質疑等はあるか。

全委員 員：（特になし）

委員 長：本案を原案どおり可決することに異議はないか。

全委員 員：（異議なし）

委員 長：第57号議案を原案どおり可決する。

報告事項1 駿河総合高等学校等施設の完成（H25.4開校の3校）

委員 長：報告事項1頁「報告事項1 駿河総合高等学校等施設の完成（H25.4開校の3校）」について、原田財務課長より説明願う。

財務課 長：＜報告事項についての説明＞

委員 長：質疑等はあるか。

加藤委員 員：随分立派にできた。

溝口委員 員：開校式に行くので楽しみである。

委員 長：新しい所で生き生きとした子どもたちの教育ができることを期待している。

全委員 員：（特になし）

委員 長：その他、質疑等はあるか。

全委員 員：（特になし）

委員 長：報告事項1を了承した。

報告事項2 学力検証委員会報告

委員 長：報告事項2頁「報告事項2 学力検証委員会報告」について、田中学校教育課長より説明願う。

学校教育課 長：＜報告事項についての説明＞

委員 長：質疑等はあるか。

加藤委員 員：これを見ると義務教育の小学校と中学校で全く異なる結果が出ているということは、一部の地域でやろうとしている小中一貫というのが大事な試みではないか。小学校で完結するのではなくて、義務教育は中

学校で完結する訳なので小学校、中学校を通した教育をどうしていくのかという試みが大事である。また、PISA型という話が出てきたが、日本人は国際会議の中で、政治家の集まりでもそうだが、極めて発言が下手である。提出した資料は完璧である。しかし、そこで討論する時には、学者と言われている人たちも、まとまった体系的な意見が出せないということが多いのですが、断片的な知識を求める機会が学校で多すぎるのではないか。これからは、知識についてはインターネットを含めて簡単に調べることができる。断片的な知識を一生懸命詰め込みで教えるより、知識をいかに組み立てて一つの理論として話をするのかということをお大切にしていかなければならない。紙に書くことを重要視し過ぎている。これは英語だけではない。日本語においても紙に書かれたものが重要視されるために、会議が会議にならない。会議というのは、その場で出てきた色々な意見をまとめて、体系的に議論する場である。資料だけは整っても、その場で出てきた新しい情報に対応して意見をまとめあげていく能力が極めて低い。そのようなところも子どもの頃から直していかなければならない。資料を与えすぎない。その場で出てきた意見をいかに総合してまとめて自分の意見を言えるかという訓練を子どもの時からしておく必要がある。ぜひ、学校の先生には断片的な知識の積み重ねではなく、色々なものをまとめてあげる、そしてまとめあがったものを分析する、この二つの要素が大事だということを生徒に教えてほしい。我々、県の教育委員会は、小学校・中学校については、直接指揮していないので、この資料は市町教育委員会にきちんと内容を伝えることが大事である。

溝口委員： 学力調査の結果を見て、小中のアーティキュレーションギャップというのは、どうして起きてしまうのか。本県だけではないと言われているが、それが継続して中高でもそうだし、大学生でもその辺りの接続というところをどうするか。この調査では、なぜギャップが起きるのが見えてこないのか、その辺りも踏まえて本県なりのアーティキュレーションのあり方を考えていただきたい。

斉藤委員： 全国で学力が何位であるとかランキングの問題ではなくて、小学校の学力が低下していることは深刻に受け止めなければならない。学力が下がっても、また上がってくれば、順位も上がってくる訳ですが、下がりっぱなしで歯止めがかからない状況ではいけない。特に、国語の力が低下している訳ですよね。その内容を見ると、漢字は読めるけれども文章が読めない。文章が理解できないものだから、解答する時間が足りなくなってしまうという話でしたよね。それは非常に問題である。やはり、読書が基本ではないか。どうしたら読む力がつくか。これは、分量を読ませるしかない。子どもに読書をさせるというのは、月に1冊ずつ図書室に行って読みましようという読書の学習ではなくて、月に3冊とか、1冊読む子と3冊読む子では読むことの力の差は非常に大きな開きがある。アメリカの大学では1週間で1000頁ぐらい

テキストを読ませて、それでディベートをするから加藤委員が言ったように、内容があるからディベートもできる。内容が無ければディベートもできない。だから、基本は読ませることではないか。しかも、量を読ませる。量と学力は比例する。国語が良くなれば算数も良くなると信じて、読書指導を学校でどうやっていくかを一生懸命考えていけば、5年、10年の中で静岡県の子どもたちは上がっていくのではないか。

金子委員： いつも同じことを7年間言い続けているが、一つはだいぶ定着してきたが、あいさつプラス一言運動で、もう一つは、教育方法である。5頁に県教育委員会への提言とあり、これをやったらいいですよとあるが、全てそういうことである。施策、あるべき論があって、そもそも論があって、このようにしなければいけない、あるべきだと、でもどうやってそれを落とし込んでいくか、どうやって具体化していくか、基本計画において施策化、学力向上に向けた積極的な支援策、これはあるべき論である。でも、これをどうやって本当の学力に向けた積極的な支援を策するのか。方法論ですね。それから、理科教員の指導力向上とあるが、理科教員にどうやって指導力を付けていくか。内容はあってもそれをどうやって教えるか、指導力とはそういうことだと思う。どうやって子どもの心に定着させていくか。全部、方法論である。施策、支援策、指導力、活用支援、これもそうである。あり方検討会でも出ていたが、少し落とし込むことが弱い。これは、私はずっと感じていることで、あるべき論で、こうした方がいいというのは、事務局は得意だと思う。でも、それをどうやって落とし込むか、施策あるいは方法ですね。それをどうやって、子どもあるいは教職員に施策としてうっていくか、このようなことも一つだし、読書に力を入れることも一つだし、コミュニケーション力も一つだし、具体的な方法が出ているが、もっとそれを現場に落とし込むにはどうするか、そこらが施策、支援策、学力向上に向けた積極的な支援策の検討というような、これは生半可ではない。本当に問われるところで、単にパンフレットを作ればよいとか、そういう従来のものもあるが、それで結果が出ていないからどうしたら良いかという話ですので、従前のものだけではなく、この策、落とし込み方を開発していただきたい。

加藤委員： 答えのない議論を子どもたちにさせるのは良い。白か黒か、正解かバツか、そういうことばかりさせていると、子どもたちの思考力は上がらないし、その延長線上で大人の思考力も上がらない。日本の中で大きく取り上げられている問題は、原子力が是か非かであるが、是でもないし、非でもない。どういう風に付き合っていくかということではないかと思うのだが、是か非かというようになってしまうと、凝り固まって、駄目な人はだめ、やる人はやるとなると、もう国民のコンセンサスは得られない。やるのだったら、どのようにやれば許せるのか。あるいは、やらないという場合も、いますぐやらないというのではな

くて、どういう時間軸でやらないのか、過程を含めたすぐに結論が出ないことを子どもの頃から考えさせておかないと、我々が今大人になって、直面している問題と同じ問題を子どもたちがかかえてしまう。中国が嫌いか好きかではない。中国は引っ越す訳には行かない。日本も引っ越す訳には行かない。中国とどのように付き合うかという中で、中国が駄目だとか良いとかいう単純な議論ではなくて、どのように付き合っていくのかというような答えのないものを議論していく癖を子どものころから付けてほしい。それが日本の将来を築くものだと思う。

委員 長： 齊藤委員が言ったように、読書が鍵を握るのではないかと思う。読み取る力は教えて教えられるものではないので、自分自身が付けていかなければならない。そのことをどのように導いていくか、関わる大人の有り様だと思う。その辺も力を入れていきたいと思う。

全委員 員： （特になし）

全委員 長： その他、質疑等はあるか。

全委員 員： （特になし）

全委員 長： 報告事項2を了承した。

報告事項3 平成24年度青少年教育施設指定管理者外部評価委員会の評価概要

委員 長： 報告事項6頁「報告事項3 平成24年度青少年教育施設指定管理者外部評価委員会の評価概要」について、活洲社会教育課長より説明願う。

社会教育課長： <報告事項についての説明>

委員 長： 質疑等はあるか。

溝口委員： 9頁の三ヶ日青年の家の評価だが、6番の「安全な海洋活動に向けての取り組みについて」だが、海洋プログラムが行われていないにも関わらず、前回のBからA-に2段階アップしているのは、具体的にはどのようなことが評価されたのか。

社会教育課長： 海洋活動を日常の場面で見ることができないので、訓練の場面を見ていただくことになる。昨年度も訓練の場面に合わせて確認をしていただいており、その折の皆さんの評価が上がっているということである。併せて、マニュアルが整ってきたことも反映しているのだと思う。

金子委員： カッターができない場合はどんなメニューがあるかを考えることは重要である。施策をセットアップすることは非常に労力が必要である。これがあってこそ、本当の生きる力に結びついていく。施策が有効であることが大事である。欧米はキャンプのプログラムが発達している。その辺りも参考にして、三ヶ日で実現可能なプログラムを開発してもらいたい。

溝口委員： 4番の「学校利用への適切な対応」で、プロモーションが大事である。豊橋市など愛知県東部へのプロモーションは苦労していると思うが、その辺りはどうか。

社会教育課長： まずは、県内のプロモーションが先だと考えており、浜松近辺の学

校を中心に学校訪問をすると共に、校長会で改善策等を提案している。

溝口委員： ローカルだけでなく、利用者は愛知県を含めて得られて本当の意味での信頼回復になる。大変だが、プロモーションを行ってほしい。

委員長： 三ケ日については、プログラムの説明が長すぎてわからないという子どもの意見は、大人もそうだと思うが、指定管理者側としては色々あってはならないので丁寧に言うのだろうけれども、一番言いたいことがわからなくなってしまうということもあるので、そのような適切な指摘もいただいているので、浜名湖だけに捉われ過ぎないで、三ケ日という所を広域的に捉えていこうという指摘もありがたい。朝霧については、毎年良い評価を得られているが、良い評価に胡坐をかかず、自己研鑽に努めて欲しい。

委員長： その他、質疑等はあるか。

全委員： （特になし）

委員長： 報告事項3を了承した。

報告事項5 静岡県教育振興基本計画「『有徳の人』づくりアクションプラン」評価書の確定

委員長： 追加報告事項別紙「報告事項5 静岡県教育振興基本計画「『有徳の人』づくりアクションプラン」評価書の確定」について、吉澤教育政策課長より説明願う。

教育政策課長： <報告事項についての説明>

委員長： 質疑等はあるか。

溝口委員： 13頁の「県教育委員会の取組に関心がある人の割合」は我々に向けられているところだと思うので、広報活動もそうだが、今日の傍聴者とかトピックによって注目度があるというところもあるかもしれないが、ある意味、すごく広報活動のあり方も、公開案件して傍聴者もすごく増えたと思うので、ぜひ、そういった取組もやってほしいと思う。一つ一つ課題の対応を見ても、これが具現化すれば良い教育になると思うので宜しくお願いしたい。

委員長： その他、質疑等はあるか。

全委員： （特になし）

委員長： 報告事項5を了承した。

報告事項6 平成25年2月県議会定例会の答弁状況

委員長： 追加報告事項別紙「報告事項6 平成25年2月県議会定例会の答弁状況」について、杉本教育総務課長より説明願う。

教育総務課長： <報告事項についての説明>

委員長： 質疑等はあるか。

溝口委員： 退職に関する質問が多かったですね。

委員長： その他、質疑等はあるか。

全委員： （特になし）

委員 長： 報告事項 6 を了承した。

報告事項 平成 25 年 4 月の主要行事予定

委員 長： 報告事項 12 頁「報告事項 平成 25 年 4 月の主要行事予定」について、杉本教育総務課長より説明願う。

教育総務課長： < 報告事項についての説明 >

委員 長： 質疑等はあるか。

全 委 員： （特になし）

委員 長： 平成 25 年 4 月の主要行事予定を了承した。

【会議の非公開】

委員 長： ここで会議を非公開とする。

< 非 > 報告事項 4 重大な生徒指導事案報告

< 非 > 第 58 号議案 平成 24 年度末教職員人事異動

< 非 > 第 59 号議案 平成 25 年度新規採用教職員の決定

【閉会】

委員 長： 以上で、本定例会の議事はすべて終了した。
これをもって、平成 24 年度第 24 回教育委員会定例会を閉会とする。