

令和元年 第 7 回  
富山県教育委員会会議録

I 開会及び閉会の日時

令和元年6月28日(金)

開会午後1時30分、閉会午後2時37分

II 場所

教育委員会室

III 出席委員

1番 鳥海 清司

2番 山崎 弘一

3番 町野 利道

4番 藤重 佳代子

5番 村上 美也子

教育長 伍嶋 二美男

IV 説明出席者

教育次長 布野 浩久

教育次長 坪池 宏

教育企画課長 広沢 久也

生涯学習・文化財室長 菊池 政則

教職員課長 坂林 根則

県立学校課長 本江 孝一

小中学校課長 近藤 智久

保健体育課長 東瀬 義人

V 傍聴人数 0人

VI 会議の要旨

午後1時30分、教育長が開会を宣する。

1 会議録の承認について

(令和元年5月24日開催の令和元年第6回富山県教育委員会会議録)

会議録閲覧

伍嶋教育長から可否を諮ったところ、全員異議なく承認した。

2 議決事項

議案第18号 富山県教育委員会文書管理規程一部改正の件

議案第19号 富山県立学校文書管理規程一部改正の件

教育企画課長から説明し、原案のとおり可決した。

3 報告事項

(1) 臨時代理について(令和元年6月富山県議会定例会に付議する事案に対する意見に関する件)

教育企画課長から説明した。

(2) 令和2年度富山県公立学校教員採用選考検査志願状況について

教職員課長から説明した。

(3) 県立高校再編による新高校の開設準備検討会について

県立学校課長から説明した。

4 その他

今後の教育委員会等の日程について

教育企画課主幹から説明した。

5 議決事項・報告事項

午後2時15分、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第14条第7項ただし書の規定に基づき、議案第20号から議案第22号及び報告事項1件については、委員全員の同意により会議を非公開とすることを可決し、議事の審議に入った。

議案第 20 号 富山県立山博物館運営委員会委員任命の件

議案第 21 号 令和 2 年度使用義務教育諸学校用教科用図書（特別支援学校小学部知的障害者用教科書）  
採択の件

議案第 22 号 富山県いじめ防止対策推進委員会委員任命の件

(4) 臨時代理について（令和 2 年度使用義務教育諸学校用教科用図書（小学校用教科書採択の件））

## 6 議事

### ○報告事項について

#### 報告事項（2）関係

〔藤重委員〕

- ・以前、教員の採用選考について、採否の発表がとても遅いので、先々のことを考えて他に就職される方もいるというお話があったかと思うが、今回一次検査、二次検査の後の採否の発表については少し早めに発表する予定なのか。

〔教職員課長〕

- ・採用検査の合格発表については今のところ 9 月の中、下旬を予定している。先般ご説明した時は、いわゆる臨任講師として学校現場で働いていただく方々については、通常一次試験を合格したものの二次試験で不合格になられた方々に対して、年度末近くをお願いしているという状況であったため、こうした方々に対する臨任講師のご依頼の時期を今年度についてはもっと早めて、他に就職される前に講師として学校現場でご活躍いただきたいと考えている。具体的な時期はまだ言えないが、少なくとも年内、秋冬にはお願いしたいと思っている。

〔教育長〕

- ・正規の採用の二次試験合格の結果の発表についてはそんなに変わらないのだが、臨時的任用教員については、退職者数や休職者数などが確定しないこともあり、本当に遅い時は 3 月末まで確定しないということもあったので、これからはあまり遅滞なく、臨時的任用教員に従事する意志があるかどうかの確認とそれを受け止めてさらに任用するというのを、なるべく早めに答えていきたいと思っている。

〔鳥海委員〕

- ・採用選考の二次検査に落ちた者を臨任として採用するというのが今までずっと通常行われてきた。現実としてここ 1～2 年臨任が足りないという状況が起きているということ考えた場合、たとえば一次試験で不合格になったが、かなり点数として上位者にきている者も対象として声をかけるだとか、そういったことは考えられるのか。

〔教職員課長〕

- ・従来は、一定の能力の確認という点も含めて一次検査の合格者を対象としていたが、それこそ臨任の確保が厳しくなっていく中で、今後そういうところも含めて検討していく必要があると思う。

〔教育長〕

- ・臨任講師の場合には、能力実証ということで一次試験を前提としていたが、例えばある教科だけが確保できない場合は、教科外免許の取得や一定の教科だけ持ってもらって採用も行っているの、1 つの教科が足りなくても、一次試験である特定の教科だけがとても能力があったというような、能力実証をされれば、間口広げてその科目だけ教えていただくという活用はできるかと思う。

〔町野委員〕

- ・今まで教員採用というのは非常に環境が良かったのだろう。企業の場合は、そんなに環境が良いとは言えないので、やはり必要な人数を採用する。現在のような売り手市場の時は、レベルを下げないと人数確保できないし、買い手市場の時は、レベルを上げて採用するので、年度によって入社してくる人間のレベル差が出てくる。会社では、こうなっているのを入社してから足りない部分を育てるようなカリキュラムを組み、ある一定レベルに上げようという努力をする。そういうことを、これから教育関係の採用についても考えていかななくてはいけないと思う。

〔教職員課長〕

- ・現在でも新任者については3年かけて初任者研修をやっており、その後6年、11年に節目の研修を入れている。なかなか研修そのものを増やすと多忙化の原因になりかねないが、我々としても採用した先生方を育てていくという観点で確保していくことは大変重要なことだと考えている。

〔山崎委員〕

- ・志願者総数の年度別推移の表をみると、平成23年以降だんだん減っているのが実態である。ここ数年来対応策を打たなければならないということで、早い段階から大学に行き、宣伝もしてきているということであるが、これはショッキングな数字である。1,000をはるかに大きく割っており、昨年度に比べても100以上減っている状況にある。もちろん全体数が少なくても熱意がある受検者ばかりであれば別に問題ないとも言えるのだが、かといってやはり高いに越したことはない。レベルの高い採用ができる、できないということにも関わってくるので、今後も増やしていかななくてはいけないと思う。一方で、景気がだいぶ回復してきたせいか、民間企業の採用が非常に良いということで、昨年度一昨年の大卒者数の内定率が早い段階で9割を超すなど、とにかく民間の方にどんどん流れている。その分、教員志望が少なくなっていると思う。一方、現在の71歳からが団塊の世代であるが、教員の場合、子どもの数の増加に対応して増えてくるわけなので、いわゆる団塊の世代とは少しずれた年齢層に非常に沢山の教員がいるのだと思うが、教員数が多い年齢層は、55、56歳以降か。

〔教職員課長〕

- ・ちょうど第2次ベビーブーム世代の方々が学校にあがって来られるタイミングで採用しているので、実は今年度末の退職から9年間300を超える退職が続く。32年度末が400名近くの出るという事で、まさにこれからそのピークが到来しようとしている。

〔山崎委員〕

- ・年齢が高いところの層が分厚かった反面、若い層が割に少なかった状況があったのだが、一斉に辞めていくので当然多く採らなければいけない。ところが、先ほど言ったように民間に流れていって受検する人間が少ない。本当にジレンマのような状況ではないかと思うが、なるべく優秀な熱意ある人に受検してもらえるようにしないといけないのではないかと思う。また倍率は全体に係るものなので、種別によっては実際最終的に何人採用するかということ踏まえて出てくるのだろう。昨年度、確か小学校は、最終的な合格者を踏まえた倍率を見ても非常に低くなったということで問題視されていたが、今年はさらに全体数が減っているので、もっと厳しくなっていると思う。

〔教職員課長〕

- ・その通りであり、校種別の採用数はこの後、退職の状況を見て確定することになる。志願の段階では、いわゆる校種別の募集数というものが無いので、トータルの倍率という形で見ているということである。今、お話があったように昨年度、全国的に小学校の倍率が非常に低くなっていることもあった。本県の校種別の採用数については、この後退職の状況を精査して出していきたいと思っている。いずれにしても優秀な若い方々を採用することも含めて、この退職を迎える先生方が引き続き学校現場にいてくださるようなことにも努力をしていきたい。こういったような教員の労働環境の中で是非ご協力いただくような形をお願いしていきたいと考えている。

〔鳥海委員〕

- ・倍率が落ちているのも確かに問題だが、そもそもの大学改革がこれだけ厳しく言われている中で、大学自身の学生定員が絞られているところもある。状況を見ていると教員免許取得者数そのものも減少しているところがあるので、その減少からみていた中で、同じように落ちてきているのかどうか。それ以上に落ちているということになると問題があるかもしれないが、全体が減っている感じもあるので、そういったところも見越した上で新たな人材発掘を少し考えていく必要があると思う。

〔教職員課長〕

- ・大学の定員そのものは直接的な比較は現在まだ行っていないが、いくつか他県の状況を聞いていると、やはり軒並本県と同じような状況になっている。ごく一部の都道府県では試験日程を変えて他の県と併願しやすくなったことによって倍率が上がったそうだが、それは非常に危険だと思っている。全国的な傾向と

しても同じような問題が起きているという傾向がある中で、引き続きどうしていけばいいのか考えている。まさに今年度、社会人経験Bということで教員免許を持っていなくても、その能力を実証しながら教壇に立っていただくということも実施しているので、そういうことも含めて引き続き検討していきたい。

〔村上委員〕

- ・ニュースでは1990年位の倍率の桁が今と違っていように思うが、もともと採用予定人数の違いも大きく影響しているのか。

〔教職員課長〕

- ・過去には募集数を増減させているので、年によって倍率が変わっている。例えば1997年、平成9年採用の時の試験の志願者と採用予定数を見た倍率が13.4倍となっている。その翌年も14.1倍と。そこから7年ほど10倍を越えた倍率になっている。それから一桁に下がっており近年は3倍という状況である。

〔町野委員〕

- ・1997年は不景気の頃である。

〔山崎委員〕

- ・倍率だけを見て判断できない部分があるのだが、調べていたら昨年度の石川県の募集倍率がすごく高かった。しかし、よく見たら採用数がすごく少なく、自ずと倍率が上がっていたということだった。問題は倍率ではなく、受検者数だと思う。いずれにせよ受検者数がすごく減ったことは事実である。

〔教育長〕

- ・やはり今までと同様の学習指導ができる能力があるかどうか。先ほど町野委員からお話があったように、そういう部分は入ってから育てるという視点も大事だと思うが、本来から教員を目指している方、そういうコアな方については、まだ目指していただいているとすれば安心なのだが、仮にそうでないとすると危うさが出てくると思う。また、先ほど鳥海委員からお話があったように、そもそも大学で教員免許を取得している数がどうなのか。そのベースの部分があって、はじめてそのうちのどの程度の割合の方が本来の教員を目指しているか。その部分の分析も大事だと思う。それによって、ある程度大学での教員免許の取得をなぜ皆さん敬遠するのか。あるいは難しい部分もあると思うので、必要であれば取得に向けての要件緩和を国に求めるとか、いろんなやり方はこれから考えていかなければいけないと思う。免許の実態に沿った形で免許要件を見直して、さらに各都道府県、特に富山県においては、県内で教員を目指したいと思っていただけるように、どう環境整備を整えるか。そこになってくると思うが、いずれにせよこれだけ社会全体で有効求人倍率が高く、需給がタイトになってきていると、なかなかその中で教育職を選ぶというのはよほどの強い意志、意欲、魅力がないと難しい部分があるのかなと大変懸念している。

〔藤重委員〕

- ・65歳以上の方が半分位働いている現状だと聞いているのだが、教員の方々が再任とか雇用延長のパーセンテージがけっこう低いと聞いているのだが、それはどうしてか。

〔教育長〕

- ・辞められたうちで再任用に入る方は3割くらいで、そのうちのフルタイムは4割弱くらいではあったと思う。例えば小学校では担任を持つためにはフルタイムで働いていただく必要がある。全体の母数からすると、再任用かつフルタイムで働くのは約12%前後ということで、やはり低い。

〔町野委員〕

- ・企業と比べるととても少ない。コーセルの場合では、60歳から65歳の雇用延長で90%位である。

〔教育長〕

- ・勤務時間は同じなのか。

〔町野委員〕

- ・同じである。年間で給与が決まってボーナスももちろん支給される。率はA・B・Cの3つに分かれてAは社長決裁でだいたい前の年にもらっていた給与の7掛けから8掛け。Bの人で6掛け位かな。Cの人が半分。そのA・B・Cの給与がだんだんここ10年くらい上がってきている。基本的に前回も言ったように、会社は雇用延長を希望する人は全て採用しないとイケない。よほどのことがない限り、みんな雇用している。

〔山崎委員〕

- ・年金の支給開始年齢が少しずつ上がってきているのだが、これまでは再任用希望はほとんどいないという状況にあったと思う。それは、退職までやった同じ仕事をフルタイムでやりたくないというのが結構あるのではないかと思う。ただ高校の教員だった人の場合、特にそうだが、非常勤講師という形で働くという人はいた。といいながら一方でどんどん年金の支給開始が遅れてきているが、今これから辞められる方は全員 65 歳から支給されることになるのか。

〔教育長〕

- ・平成 33 年で辞められる方からは 65 歳になるまで年金は一切支給されないの、働かざるを得ない。

〔山崎委員〕

- ・それにあわせてパーセントは少ないかもしれないが、以前に比べれば再任用が増えてきているのは実態としてはあると思う。しかし、民間に比べれば少ないだろう。

〔教育長〕

- ・今の議案にも挙げさせていただいたが、会計年度任用職員というのは、まさにフルタイムではなくパートタイムで短時間働いている方。教育委員会だと非常勤講師がそうであるが、やはり処遇の面であまり良くなかったの、これからは同一業務同一賃金ということで、期末手当を支給するなどして、一定程度処遇を上げるなど、必要に迫られての見直しである。片方で再任用はフルタイムと短時間の 2 通りあり、いずれにせよ再任用は、年金の無支給期間に対応すべく事業主としての雇用義務が課せられた部分であり、もちろん能力実証した上で採用できる。そうはいうものの県職員だと退職時の年収ベースでいくと、ランク付けでなく皆一律で 6 割前後にぐっと落ちるので、同じ業務を 60 歳を超えて同じ業務を給与が低いままやるというのがなかなかインセンティブとして働きづらい部分もあるので、そこをどうしていくか、これからの再任用に入るのかどうかのインセンティブとなるので、そこはよく考えていかなければいけないと思う。

〔山崎委員〕

- ・小学校の再任用について、再任用になったら担任はしたくないのか。

〔町野委員〕

- ・やはり年をとると、子ども達の相手をするのは大変なのだろう。

〔教育長〕

- ・少人数指導ということで、例えば 1 つの学級に本来の担任の方ともう 1 人補助の方をつけるなど、要するに支援することで教員の負担を少なくするとか、あるいは専門性を高めるといったことを行っているのだが、全てのクラスでそうできるとは限らず、先ほど山崎委員からもお話があったが、小学校の学級担任はかなり厳しい部分があるので、なかなか難しい状況である。

午後 2 時 37 分、議事が終了したので教育長が閉会を宣した。