

令和元年度 第 2 回 総合教育会議 議事録

開催日時：令和元年 12 月 17 日（火） 15：00～16:30

出席者：市長、教育長、鈴木委員、渥美委員、安田委員、黒柳委員、田中委員

傍聴者：10 名 報道関係者：3 名

場 所：浜松市役所庁議室

次第

- 1 開会
 - 2 市長あいさつ
 - 3 協議事項
（1）教員の人材確保について
 - 4 閉会
-

1 開会

（企画調整部長）

ただいまから、令和元年度第 2 回総合教育会議を開会します。

会議の開催にあたり、市長からあいさつをお願いします。

2 市長あいさつ

（市長）

委員の皆さまには、本日は年末の大変ご多用の中、第 2 回目となります総合教育会議にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

この総合教育会議は、教育の重要なテーマや、重点的に取り組むべき課題につきまして、皆さんと議論させていただく会議でございます。今日は、教員の人材確保というテーマで議論をさせていただければと思います。

教育の質を高めていくには、いかに優秀な人材を確保していくかということが大事ですが、全国的に教員志願者が減少傾向にあり、浜松市においても、平成 28 年度から、教員の採用試験の志願者が減少しています。これから人口が減っていく中で、優秀な人材をどうやって採用するか、確保していくかということについては、われわれもいろいろと知恵を絞っていかねばいけないと思いますので、今日はこのようなテーマを設定させていただきました。

限られた時間ではありますが、皆さまからいろいろとご意見を頂戴できればと思います。どうぞよろしくをお願いします。

(企画調整部長)

それでは、本日の議題に移ります。ここからの進行は、市長にお願いいたします。

3 協議事項

(1) 教員の人材確保について

(市長)

次第3の協議事項の資料1について、事務局から説明をお願いします。

(教育委員会 教職員課長)

1 本市の現状について説明いたします。(1) 児童生徒数および学級数の推移につきましては、別添1の1 青い棒グラフの推移からもわかりますように、児童生徒数は今後減少していく見込みです。折れ線グラフの推移からもわかるように、通常学級数は減少し、発達支援学級数は増加する見込みです。したがって、児童生徒数は減少していきますが、必要学級数は変化しないことが予想され、今後もこれまでと同様の教員数を確保していく必要があります。

続いて(2) 教員採用選考試験志願状況は、別添1の2のグラフをご覧ください。青の折れ線グラフは全国の受験者数で、平成24年度以降、減少しています。浜松市の志願者数は赤のグラフで、全国から4年遅れて、平成28年度以降、減少しています。

次に、2 教員の人材確保に向けた現在の取組について説明します。

まず1つ目の取組として、(1) 特色ある教員採用選考試験において、ア「はままつの教育」の理念を具現化した募集・試験区分を設けています。平成28年度から「大学院在学者・進学者に対する特例」の募集を新設し、学び続ける姿勢を持った教員の確保に努めております。また、平成30年度からは、「発達支援推進教員」の試験区分を新設し、発達支援教育の視点を持った教員の確保に努めております。本年度からは、「障がい配慮した選考」の試験区分を新設し、採用試験においても合理的配慮を意識した選考を実施してまいりました。

次に、イ 受験者個のよさを見逃さない試験内容として、個人面接、集団討論、授業面接などのさまざまな面接試験で、多角的に選考を実施しています。また、小中両方の免許状を所持する者、中学複数免許、特支免許、英検やTOEFL、TOEICなど、英語資格を持った者等の有資格者への加点措置を設けています。さらに一次試験では、行動価値検査、二次試験では感情能力検査と2種類の適性検査を実施しています。

続いて、ウ 教職経験者が受験しやすい免除措置について説明します。表の一番上、前年度補欠の者は、一次試験の全てを免除しております。2番目、他都市正規職員で経験が3年以上あるものは、一次試験の全ての筆記試験を免除しております。そして、浜松市の大きな特徴としましては、臨時的任用講師で浜松市での経験が5年以上の者にも、一次試験の全ての筆記試験を免除しております。

エ 志願者とのコミュニケーションを大切にしたい申請方法として、募集要項の配布は郵送やホームページ

ジからのダウンロードもできますが、窓口配布を中心に実施しています。申請方法につきましても、窓口または郵送にて、手書きの申請書類を提出させるようにしています。

オ 試験日程および会場は一次選考試験を7月上旬に、二次選考試験を8月中下旬に、浜松市立学校において実施しております。

裏面をご覧ください。

2つ目の(2)浜松ファンを増やすための取組についてですが、浜松市に興味を持ってもらい、志願者の確保につなげたいと考えております。ア大学訪問ガイダンスの充実を心がけており、毎年25前後の大学を訪問し、教員を目指す大学生向けに、浜松市で教員になることの魅力を説明しています。新卒学生の志願者の2分の1以上が訪問した大学の出身者で、実際に足を運び説明することが、成果につながっていると実感しています。

イ 12月に開催した「浜松の先生魅力発見プロジェクト」では、司会に人気アナウンサーを起用し、パネルディスカッション等で、浜松の先生の生の声を発信しました。

ウ 3月に開催する採用試験に関する説明会では、採用試験要項の内容の詳細について希望者に説明をしています。

エ 新卒臨時講師を確保するために登録制度を新設しました。

オ 教育実習、学校インターンシップを積極的に受け入れています。

カ メディアの活用、ラジオ番組やホームページ、YouTubeなどで広報をしたり、メールマガジンにより情報発信をしたりといった取組もしております。

以上のように、教員志願者確保に向けて取り組んでまいりました。

(3)は、志願者確保のための他都市の取組事例ですが、例えば電子申請の導入、実技試験の軽減、大学推薦の導入、教職大学院卒の一次試験の免除等、参考になるものもあり、検討しています。

続いて、他都市に誇れる、3 浜松市の魅力を整理しました。

別添2は、浜松市立高等学校での移動教育委員会の事前資料として、教員志望の高校生に配付をしたものです。併せてご覧ください。

1つ目は、(1)土地柄、人の力がもたらす魅力です。ア本州最後の楽園、働く場所としての魅力に加え、海、山、川、湖、そして多くの文化施設やイベント等、余暇の過ごし方にも魅力がたくさんあるのが浜松市です。オンとオフが切り替えやすい街としてPRできると考えています。

次に、イ自然、文化、産業等、市域が教材となる恵まれた教育環境にあると言えます。さらに、ウやらまいか精神、人情豊かで人と人が支え合う街として、人の力も誇れる魅力と考えます。

2つ目は、(2)教員として働く環境の魅力です。ア一人一人を大切にした教育のために、浜松市独自の教育施策が多数あります。30人学級や自閉・情緒8人学級の解消は浜松の誇るべき施策です。また、養護教諭補助員、図書館補助員、理科支援員、部活動支援員等がきめ細かな支援・補助をします。

イ小規模校から大規模校、街の学校から山の学校まで146校の多種多様な環境で、教育活動を実践することができます。

ウ事務センターの設置や校務アシスタントの全校配置により、教員の業務を軽減しています。

エグループウェア、校務支援システム、ICT機器等、先進的な教育環境の導入も推進しています。

このような魅力にあふれた浜松市を、どのようにして教員志願者に知ってもらおうか。これも大きな課

題と考えています。

そこで4論点の提案です。まずは1つ目の論点、浜松市の魅力や教員として働きやすい環境をどのように発信するか。

課題としましては、現在実施している取組に加え、浜松市の教員として働くことのメリットを、さらに広く発信するための具体的手段の検討が必要であると強く感じています。

そして2つ目の論点、志願者が受験しやすい採用選考試験制度の検討について。課題としましては、志願者数の確保と採用する教員の質の維持を両立させるための方策や実施方法について、検討が必要であると感じております。

以上の2点につきましてご協議いただき、教職員の人材確保についてヒントをいただけたらと思います。

(市長)

今の説明につきまして、何か質問があったらお願いいたします。

他都市の取組事例はどこ都市ですか。

(教育委員会 教職員課長)

静岡県、静岡市、愛知県、三重県など近隣の都市に加えて、埼玉、千葉、東京、長野、新潟を調べております。例えば静岡県は、電子申請を行っております。

(市長)

政令指定都市は全部調べたのですか。

(教育委員会 教職員課長)

概ねの都市を調べました。その中で主だったものを挙げさせていただきました。

(鈴木委員)

資料1の2ページの浜松ファンを増やすための取組で、大学訪問ガイダンスの概要を教えてもらえますか。

(教育委員会 教職員課長)

以前は大学の進路担当者等に、浜松の採用選考試験について説明していたのですが、それがなかなか学生にまで届かないということで、現在は学生に直接浜松市の魅力と採用選考試験の内容について説明し、質問にも直接答えています。静岡県や静岡市がやってはいない取組ですので、大学訪問ガイダンスは自信を持ってやっています。

(市長)

大学訪問ガイダンスを開催する際の学生の募集はどのように実施するのですか。

(教育委員会 教職員課長)

大学をお願いをして、浜松市に魅力を感じる人、興味のある人たちに集まってもらっています。

(市長)

1回にどれくらいの学生が集まりますか。

(教育委員会 教職員課長)

例えば静岡大学では、昨年160人に集まっています。名古屋外国語大学は16人、中京大学は8人、山梨大学は10人程度と、少ない所もありますが、浜松に興味がある方がいれば、1人でも行くようにしています。なお、「はままつ先生魅力発見プロジェクト」を静岡文化芸術大学で開催し、64人が参加しました。

(市長)

筑波大学や広島大学など、伝統的に教育学部が有名な所は訪問していますか。

(教育委員会 教職員課長)

筑波大学、広島大学は行っておりません。

(鈴木委員)

訪問先の大学を選ぶ基準はありますか。

(教育委員会 教職員課長)

まずは、過去に浜松を受験してくれた学生の出身大学を訪問しています。

(市長)

それでは、意見交換に移ります。まず論点の1、浜松市の魅力や教員として働きやすい環境をどのように発信をするかということについて、ご意見、ご提案等ございましたらお願いします。

(安田委員)

教職員課が大学生に、直接呼びかけをしている取組は、今後も継続してもらいたいと思いますが、最近の学生は就職を決めるとき、保護者の意向が強く影響している。例えば、先生になろうとする学生がいると、先生は大変だからやめなさいと保護者が止めるという話を聞いたことがあります。

あなたたちのお子さんをぜひ浜松の教員にどうでしょうという保護者に対する投げかけを、発信してみてもいいかと思っています。

教職員課からの発信は、興味のある学生には届くと思うのですが、自分の子供が先生になるという選択肢を考えていなかった保護者に、先生の道もいいかなと思わせる発信が必要です。

その1つの方法として、多くの市民が目にする「広報はままつ」の「市長コラム」を活用してはどうでしょうか。そこで、浜松で育って市外の大学で勉強した子に、また浜松へ戻ってきて、次の世代の浜松の子供たちを教えて育てませんかというような記事を載せてみる。学生は読まないかもしれませんが、浜松にいる保護者が読んで、その子供たちに伝えるというのは、1つの方法ではないでしょうか。

(市長)

最初の採用も大事だけれども、長い教員生活をしていくうえで、親に左右されて教員になるような人で大丈夫かどうか。先生の先輩としていかがですか。

(安田委員)

この後の話にも関わってくるのですが、質の確保を考えたときに、まずは学生を集めないといけないと思います。先ほど、静岡大学の大学訪問ガイダンスに160人学生が集まったと説明がありました。私が学校にいたときには、静岡大学教育学部卒の若い先生というのは本当に少なくなったように感じました。ガイダンスに集まった160人のうち、実際に教員採用試験を受けたのはどれくらいですか。

先日、静岡大学の先生から、教育学部に入っても教員になろうとしない人が非常に増えていると聞きました。ここが問題というか、それももったいないなと思っています。

(教育委員会 教職員課長)

出身大学はさまざまですが、静岡大学や常葉大学からの受験者も減ってきている状況です。県内の大学からいただいた平成29年度末のデータでは、教育学部を卒業した学生の46パーセントしか先生になっていません。あとは、進学も含めてですが、教員にはならず公務員になったり、民間企業に就職しています。

(市長)

他大学の教育学部もそういう傾向があるんですか。

(教育委員会 教職員課長)

国立の教員養成大学・学部卒業者の教員就職状況は、5割を切っています。

(市長)

逆に言うと、他学部から受験する学生も増えているということですか。

(教育委員会 教職員課長)

おっしゃるとおりです。中学校などは教育学部以外の出身者が増えています。

(渥美委員)

私は教員を目指す人が教育学部以外から来てくれるというのは、これはプラスの材料だと理解してい

ます。志願者が減少している、そもそも学校の先生に魅力を感じない傾向があるということこそが非常に問題であると思います。

教育学部を卒業したが、就職の段階になってやめたほうがいいと言った親御さんの話や教育実習の様子を見て、この職場は嫌だと思った学生の話聞いたことがあります。いろいろな形で触れる情報からすると、教員の職場というのは魅力が失っていることは確かだろうと思います。どういうところが魅力がないのかというと、1つは労働時間が非常にルーズであるということではないでしょうか。それから、保護者から自分の子どものことについていろいろクレームを言われ、その対応に右往左往するなど、先生も今はあまり尊敬されないし、仕事はきついし、大変だから嫌だと言った学生もいました。

私は、教員は国を支える大事な職業だと思っていますから、それを何とか優秀な教員を集めるような方策を考えていかなければならない。

私はまず第一に、教員の仕事をもう少し魅力的にすることが絶対必要であると思います。子供たちに教えるという本来の仕事以外のところで悩んでいる部分をできるだけ緩和していかなくてはならない。保護者と面談をして、いろいろと話し合うということは大事けれども、ある一定の領域を超えた部分について、担任の先生がずっと保護者対応をし続けるというのは、これは大変な負担になる。事務的なことを教員の仕事から緩和したという方策と同じように、大変なクレーム対策については、その専門の人に対応してもらうという制度を設けないと、その子の担任をしている限り、保護者対応に悩み続けるというのは、職場として大きな魅力を失ってしまうということになると思います。

したがって、なぜ志望してくれないのかという原因を見据えた対策をやらないと、試験のやり方を一生懸命考えても、なかなか効果は上がらないだろうと思っています。

(黒柳委員)

先ほど安田委員が提案された保護者向けのPRですが、今は一般的な企業でも、企業ガイダンスに保護者が同伴して企業説明会を聞くという時代になりつつあるところがあって、保護者としては、わが子を不安な企業に入れたくないという思いが実際にあります。保護者の立場からみても、先生方のイメージは負のイメージがすごく強いです。参観会など、一番身近に見られる職業なので、負のイメージというのを保護者から払拭していかないと、魅力を伝えていけないと思います。

そのためにどうしたらいいのかと思うと、先生自身ももう少し、教師の威厳を研修等で磨いていくことも大切かなと感じます。

(鈴木委員)

今、黒柳委員が言われたように、浜松の商工会議所が主催しているような就職ガイダンスでも保護者が来て子どもたちと一緒に並んで、その企業の説明を聞くという時代になってきています。

先生方の職場が、親からも子供の就職先として審査の対象になっているような状況と考えた場合に、先生方の質を落としたいくない、数も確保するということが当たり前ですが、採用後の研修を企業並みにしっかりやらないと、これから就職先として選ばれる際には、非常にハンディがあるかなということだと思います。

新卒採用の先生方というのは、4月1日に辞令をもらってその学校へ行き、場合によっては、いきな

り担任をすると聞きました。それは一般企業ではあり得ない話です。どこの企業でも3ヶ月くらい研修して配属が決まります。浜松市の人材育成の制度がより充実すれば、アピールポイントになると思います。新卒採用者の育成を担当の先生だけにお任せするのではなく、そういう部署であるとか、そういう場を整えていかないと、目を向けてくれない時代に、だんだんようになってきたのではないかと思います。

(市長)

今、先生方の職場環境の問題がポイントになっていますけれども、先ほど渥美委員が、先生が尊敬されなくなっているという、これは結構大きなポイントではないかと思います。

昔は先生というのは、一種独特の威厳を持った存在として、周りからも評価されていました。もう1度、教師としてどう尊敬されるか、威厳をどう取り戻すかというのも、大事なポイントではないかと思っています。

(安田委員)

先生は威厳がない、魅力がないとなってしまうのは、私としては残念だなと思います。

なりたい人の数が増えていないのは事実ですが、先日、市立高校で移動教育委員会を行い、教員を目指している高校生が集まって、一緒に教育委員と話し合うという場をつくりました。そのときに、なぜ教員を目指すのですかと聞いたところ、ほとんどの子が憧れたとか、尊敬した先生がいたからと言っていたので、一方でそういう子はちゃんといるということも、ここで言わせていただきました。

(市長)

それは大事ですね。

(渥美委員)

私もその市立高校の生徒さんがおっしゃったことについては、非常にありがたいというか、こういう子供たちがいっぱいいるということで頼もしくは思いました。あの子たちがそのまま教員になってくれればと思いましたが、しかし、現実あの子たちが大学へ行って、そして他の職業の社会人を見たときに、やっぱり先生になりたいと思ってくれる子は何割いるのだろうかと思いました。子供たちにとって、身近な大人というのは先生なんですね。そして、そこである種憧れを抱くけれども、他の職業の大人を見たときに、こっちの方がもっと面白そうだとか、もっと世の中にはすごい人があるんだと感じたときには、やはり方向転換するわけです。基本的に学校の先生というのは、子供たちにとっては最もアドバンテージが高い。私自身もこういう先生になりたいと思ったことはありますが、それが今どれぐらいの割合でいるのだろうかと言うと、昔と比べるとはるかに少ない。

それはなぜかと言うと、偏差値や大学の序列、職業の序列とかいうのは、今インターネットですぐに出てくるわけです。その中で学校の先生というのは、憧れの職業、威厳のある職業として映っているのかというと、残念ながら、教育学部に進んで先生を目指す人が5割を切ったということが、まさにその答えだろうと思います。

親御さんの学歴も、昔のように10パーセントとか15パーセントの大学進学率ではなくて、半分以上

が大学に進んで行く中で、当然わが子はもうちょっと上を目指したいとか、こういう職業に進んで欲しいという思いが出てくる。保護者の目も肥えていますから、学校の先生は憧れの職業か、ああいう大人になってもらいたいという職業かという、残念ながらそうではない。

つまり、子供たちにアピールする機会はあるはずなのに、それをつかんでいないということが非常に大事であり、保護者も、ああいう大人になりなさいと薦めないところに問題があると思います。

それはなぜかということを考えないと、質の高い教員に学校に来てもらうことはなかなかできない、質の高い教育は実現されないと思います。

(田中委員)

ちょっと視点を変えてお話しさせてください。

浜松市の魅力という点なのですが、まず職業を選択する上で、どうしても給与であったり、将来設計というところは、選択する中で切り離せないところなのかなと思っております。

例えば名古屋と併願をする学生がいるということですが、見かけの給料は高くても、家賃や物価を考えたとき、浜松はおいしい食べ物が安く手に入ったりしますので、例えば何年後かにはこういうお給料がもらえるというようなことや生活のモデルケースなどを示してはどうかというのが1点と、公務員は、育休、産休などの制度が整っており、働きやすいと感じますので、そういったところもぜひ、ガイダンスなりで発信していただけたらと思っております。

(市長)

浜松の優位性ですね。浜松で暮らして、必要なときだけ東京の機能を使う。東京に近いし、絶対こちらの方が生活の質はいいですから。同じ教員をやるなら、大都市より浜松の方がはるかに豊かな生活が手に入るから、それは大事なポイントかもしれないですね。

(教育長)

論点1が、浜松市の教員として働くことのメリットを、さらに広く発信するための具体的な手段ということでございますので、これに素直に沿って、まずは発信の具体的な手段ということで2点考えました。

発信する以上は誰に向かって発信するのか、そのターゲットをしっかりと絞っていかないといけないと思っています。なんとと言っても主のターゲットというのは、まず大学生ですが、その前の高校のときに進路ということをしごく考えますので、これからは高校生もしっかりターゲットとして捉えていく必要があると思います。また、今のお話の中で、保護者もなかなか見過ごせない、無視はできないということで、保護者もターゲットに加えて、その3か所に対してしっかり切り分けて発信していく必要があると感じました。

発信する以上は、発信するネタがないと当然、ほかの市と太刀打ちできないというか、勝てないわけですが、浜松は本当に他にも負けない良いところというのは、非常にたくさんあると思っております、浜松に来ると他ではないこういう成長ができるという、自己実現ができるということをしかりPRしていく必要があると考えています。これまでは個別の特徴、良いことを列挙していたのですが、他の自治体等との比較がわからないので、キャリアイメージや、こういう成長ができるだとか、こういう活躍

の場があるということを教えてあげるといいかなと思っています。

一番欲しい情報というのは、就職して困ったときに、どういうサポートがしてもらえるか、どうやってクリアできるか、今の若者は、そこが引っかけかかっているところがありますので、学校は働く場所として厳しい環境ではないかと言われる中、実際、こういうふうに取り組んでいるというのを知らせる必要があるかなと考えています。今の若者は、文章はあまり見ないので、URL だとか QR コードへ誘導して、ビジュアル化をして漫画で伝えるだとか、動画にストーリー性を持たせて、例えば、小規模校で学びたい子には一人一人こうやって丁寧に指導できるとか、規模の大きな所でこういう活躍ができるだとか、発達支援教育はこういったことができますとか、浜松は小中一貫校もありますので、9 年間の育ちを見ることができるだとか、今は教科担任制も取り組んでおりますので、自分の強みを生かしたものができるといふものを、しっかり PR していくということがより必要になるのかなと思いました。

(市長)

ありがとうございました。

少し補足すると、メディアも使っているけれども、ホームページだとかメルマガだとか、一方的なんですね。例えば LINE など SNS、双方向のメディアも活用して、相手からのいろいろな意見とか質問とか要望に対して、即座に答えていくというのはとても大事だと思うので、研究する必要があると思います。

(安田委員)

少し違う内容ですが、どうやって若者を取り込むかという 1 つの方法として、例えば浜松の教員になって働く人には、奨学金を全額免除、無理なら半分免除でも、何かそういうプラスアルファのものを付けることで、大学進学を経済的に迷っていたけれども、奨学金を活用して、学んで浜松へ戻ってこようと思う人が、1 人でも 2 人でも出てきてくれるといいなと思っています。

浜松の企業も奨学金制度をやっている所がありますので、そういういくつかの企業に浜松の子供たちの教育のためにということで、協賛していただける所を探して、子供には返還の義務を免除することも、考えたらどうかなと思っています。

(市長)

例えば、10 年間償還を凍結しておいて、きちんと勤務したら免除するとか、いろいろ方法はありますので、1 つこれもアイデアだと思います。

(渥美委員)

今、安田委員が言われたことというのは、学生にとっては魅力ありますね。20 万円台の給料の中で 400 万、500 万の奨学金を返済していくというのは、完済までに何年かかるのか。先生になって、何年か勤めればそれがなくなるということは、非常に就職先としては魅力があると思います。

一方で、なぜ公務員の中でも学校の先生だけが優遇されるのかという批判も心配になるわけですが、教育は特別だという考え方を持ってもらいたいと思います。何故特別なのかと言うと、目の前の子供た

ちが 30 年後の日本をつくっていくわけですから、その子供たちを教え導く教師という職業は、大事な職業であるという、社会を挙げてその自覚の中で育てていかないといけないと思います。優秀な先生を確保し、質の高い教育を行うためには、やはりそれぐらいの特別な配慮をしてしかるべきであると思いますので、ぜひとも今、市長がうなずいてくれたことを力強く思いますから、それを実現に向けてお考えいただきたいと思います。

(市長)

(2) の論点である、選考試験制度も含めて、どうやって質のいい教員を確保していくかについて皆さまからさらにご意見をいただければと思います。

(安田委員)

資料 1 の 2 の (3) 他都市の取組事例のうちの 1 つの大学推薦、ぜひこれを導入したらどうかと思っています。大学推薦をもらって他都市の試験に合格した場合は、浜松市の試験に合格しても、推薦の方を優先順位として行かなければいけないので、結局、他県に行ってしまうという、本当に残念というか、悔しい事例があるということも聞きましたので、ぜひ導入してほしいなと思います。

(市長)

これはどこでやっているのですか。

(教育委員会 教職員課長)

大学推薦は多くの市、県がやっているのですが、静岡県、静岡市はやっていないものですから、やっていきたいなと考えています。やるなら県外の大学に広く声掛けをして、浜松市に注目してもらいたいと思っています。インセンティブというか、加点制度がいいのか、それとも一次試験の一部を免除するのか等、研究しながらやりたいと思います。

(教育長)

静岡大学からいただいた資料によると、昨年度、静岡大学には 8 都道府県、6 政令市から推薦依頼があり、私もこの大学推薦枠はやる価値があると思っております。市長がおっしゃるとおり、質の確保というのはあるのですが、大学とのしっかりとした信頼関係できちんとした方を推薦していただかないといけないところがございます。

もう一点、志願者確保のための取組に載せております教職大学院ですけれども、教職大学院特例というのも少し積極的に考えていきたいと思っています。例えば新潟県ですと、新潟県内の教職大学院に限り、学長の推薦のあるものについては一次試験を免除というものがございますので、もし浜松でやるとしたら 1 次試験免除であるとか、あるいは点数を少し加えるだとか、そこも積極的に考えていけるとよろしいかと思っています。

(市長)

先日伺った話ですが、私の周りにも、民間企業でしばらく働いていたのですが、教員になりたくて、教員試験を受けて教員になった人がいます。むしろいろいろな世界で経験を積んだ人が先生になるというのはいいことで、そういう中途採用みたいなのはどうですか。

(教育委員会 教職員課長)

浜松市は 59 歳まで受験できます。

(市長)

そういうのも PR しないと。

(教育委員会 教職員課長)

PR が大事だと思っています。

(渥美委員)

私は先生だけを目指して教育学部を卒業した人たちだけでなく、いったん社会に出て社会経験を積んだ、また違う味のある先生の存在も学校には非常に大事であると思いますね。

それからもう一点、先ほどの推薦の問題ですが、大学側は推薦枠の学生を確実に合格させてもらいたい、学校側は大学が推薦するような人材、これを求めたいと考えているのでインセンティブを与える代わりに、大学側も優秀な人間を推薦してくださいという信頼関係が必要ではないか。その人たちがまた教育界を引っ張っていってもらうという発想が、私は大事だろうと思います。やはりそれなりに大学側でこれといった人材を推薦していただきたい。それが確かな推薦であれば、ぜひとも浜松市の先生になってもらいたいということだろうと思います。

(市長)

そのときに推薦の基準として、学校の成績だけで選ばれると、学校の成績だけいいけど精神的にもろいとか、そういうところをトータルに推薦してもらうような仕組みをつくらないと。

(渥美委員)

おっしゃるとおりで、その点は海外の大学でも追跡調査をしており、大学の成績と社会に出たときの収入とか社会的地位は、必ずしも相関関係にないという結果が出ています。やはり何が一番大事かという、人間関係能力とか人間力とか、そういった部分ですから、人物評価の観点から推薦をしてもらうということも必要ではないでしょうか。

特にゼミなんかをやっていると、人間性もわかるはずなんですね。だからそういう観点からの推薦というのが大事だろうと思います。

(市長)

なるほど。ありがとうございます。

ほかに論点1でも2でも結構でございますので御意見はありますか。

(田中委員)

看護的な医療処置が必要な子供を支援する人材も増やしていくという話を伺いました。

もし社会人枠という中で言うならば、浜松市内には浜松医科大学、聖隷クリストファー看護大学、常葉大学などがあり、保健師の免許や作業療法士、理学療法士などの専門性の高い資格を持つ人材や学んでいる学生が多いと思いますので、ご考慮いただけたらと思っております。

(市長)

資格を持った方ですね。

(黒柳委員)

先日、大学の先生に、教育実習で挫折する学生がすごく増えてきているというお話もお伺いしました。その原因は何ですかと言ったら、指導の先生との相性や折り合いが悪かったということを知りました。志願者確保と教員の質の維持のためには教育実習はすごく大事です。先ほど鈴木委員も言われたように、採用されてすぐ学級担任を持つということもあるので、実践はすごく大事だと思います。そうすると教育実習やインターンシップをもっと積極的にどこの学校でも受け入れていく必要もあるのかなと感じます。

(市長)

新規採用でいきなり学級担任になるようなケースも多いのですか。

(教育委員会 教職員課長)

小中学校のうち、小学校は担任外が少ないものですから、学級担任になる確率が非常に高いです。中学校は、副担任だとか担任外でスタートすることが多く、2年目から1年生の学級担任を持ち、2年、3年と持ち上がるため、新規採用から育成するのに4年必要だというお話が校長先生方からありました。今までは新規採用から3年ずつ異動し、10年間で育てていく方向でしたが、今年度末の人事異動からは、少し幅を見て4年間で育てていこうかと考えています。しかし、小学校においてはまだまだ、いきなり学級担任となるケースがたくさんあります。

(渥美委員)

そういう体制というのは、教師の人数が少なすぎるということではないですか。つまり人数の余裕があれば、学級担任になる前に初任者研修を十分やって、ゆとりをもって人材育成できるということですよ。

(教育委員会 教職員課長)

各学校の教員数は、国の基準で配置しているものですから、そこは国に要望していく話になってきま

す。

(鈴木委員)

学生は、採用試験に合格した後、当然論文も書かなければいけないし、いろいろやることはあると思いますが、4月1日まで半年あるわけで、その間に学校が受け入れるということはできないですか。

(教育委員会 教職員課長)

採用が決まっていますので、どんどん学校へ来てもらえるようインターンシップ事業を積極的にやろうとしています。

(鈴木委員)

実際に何人ぐらい来られていますか。

(教育委員会 教職員課長)

今 150 人ぐらい採用していますが、インターンシップに来るのはその中の 1 割ぐらいで、静岡大学、常葉大学の学生は市外に住んでいる者も多く、市内の小中学校にインターンシップに来ることが難しい面もあります。それが教育実習にも影響してしまっていて、教育実習を受け入れたい学校はあるのですが、実習に通うことが難しいため、教育実習に来る学生は、市内に実家がある学生 20 人ほどです。

(市長)

採用者は浜松市出身外の人も多いですか。

(教育委員会 教職員課長)

浜松市出身が圧倒的に多いです。戻って来て来ています。

(鈴木委員)

大学受験のように大都市で受験することができれば、より受けやすくなると思いますので、検討いただければと思います。

土曜日に天竜区役所で開催した移動教育委員会に、来年度開講する聖隷の私立小学校の副校長がおみえになりました。その方はアメリカで教員を経験したあと、帰国して群馬国際アカデミーという私学へ行かれたそうですが、そこは外国人の先生と TT 授業みたいな形で、2 人で 1 クラスを担当するという状況らしいですが、私はそれを聞いて、すごく面白い取組だなと思いました。それが公立となると、なかなか難しいと思いますが、浜松ならではの取組が広まり、受験しようかという話になるのは、浜松にとって悪いことではないと思います。浜松には「やらまいか大使」がたくさんいらっしゃいますね。あぁいった方たちに発信していただくとか、先ほど教育長が言った、動画に出演していただくとか、そういうことができると、すごくありがたいと思います。浜松に来なくても大都市で受けることができるのであれば、動画をみた人たちが浜松の教育は面白そうだからちょっと受験してみようかと、

裾野は広がっていくと思います。

(市長)

メディアを活用して浜松の教育の特長みたいなものを発信しているわけですね。

(教育委員会 教職員課長)

それは発信していますが、発信するエリアは、県西部や愛知県の一部なものですから、それを全国に広げていきたいと思っています。

(市長)

SNS を使えば全国でも、世界でも発信できます。

(教育委員会 教職員課長)

ホームページは利用していますが、メールマガジンや YouTube などについてはエリアが限られているものですから、全国発信するためには費用がかかってしまいます。

浜松市のホームページなどを利用する分には、誰でも見ていただけます。YouTube はインストリーム広告でお金がかかるということです。CM 的なものですから。

(市長)

LINE はどうですか。LINE は費用はかかりません。普通に投稿すればいいのです。

(教育委員会 教職員課長)

LINE はやっていません。

(市長)

この前 Google へ伺った際に、役所の人たちは、ホームページへアップすれば PR は終わったと思っている、どうやって伝えていくかという SNS の使い方が全くわかっていないと怒られました。それで先日「デジタルファースト宣言」をしました。発信の仕方をいろいろ研究していきます。

サーロインの法則というのがあるそうです。3割、6割、1割。中身を作るのが3割、どうやってそれを伝えていくかというその伝え方の部分が6割、最後の1割が見直しというか、PDCA サイクルのようなチェックの部分というものですが、これが役所の場合は10対0ぐらいで、中身を作って終わりになっているそうです。

浜松市はこれから6の伝え方に力を入れていきます。来年からデジタル・スマートシティ推進事業本部というのを立ち上げますので、そことよく連携して発信の仕方を考えていく必要があります。

(渥美委員)

ホームページは作っているということですが、例えば、浜松市採用選考試験というキーワードを打つ

とどういふふうに出てくるのですか。

(教育委員会 教職員課長)

浜松市役所のホームページの中に浜松市教員採用選考試験に関するページがあり、募集要項や浜松市の教育の特徴を紹介しています。

(渥美委員)

検索すると関連するページがたくさん出てきますよね。それは最初の方に出てくるのですか。

(教育委員会 教職員課長)

検索ワードを浜松市採用試験とか、ちゃんと入れれば出て来ます。

(鈴木委員)

学生たちが検索したときに、トップに出て来ないと意味がないわけじゃないですか。届かないわけじゃないですか。

(渥美委員)

50件、100件あった後ろのほうに出て来たって見ないですよ。やはり最初の方に出て来ないと。どんないいものを作ったって、見てもらわなければ始まらないですよ。

(黒柳委員)

私も全国の保護者の方と話す機会があったときに、浜松はすごく教育に恵まれているということを初めて実感しました。

住んでいると、この教育が当たり前とってしまいますが、もっと全国的に浜松の教育の魅力をPRしていいかなと思います。

(市長)

居住環境も、住んでいると当たり前と思うけれども、外から来る人がすごく評価するわけです。それをどうやって伝えるかというのが、今非常に悩ましいところです。

市外から来られた田中委員いかがですか。

(田中委員)

先日、新聞に、コミュニティ・スクールの取組で、富塚中学校で凧揚げの体験をした記事が掲載されていました。小学校などでも静岡大学に出向いて、大学生から実際に、専門的な環境の中でプログラミング教育を実践していただくということも体験したりしております。やはり子供たちは一歩学校を出ますと、とてもいい表情で楽しそうに、いろいろなことを経験するんですね。プライバシーにもご配慮いただきながら、子供たちのいい表情をぜひ動画なりでアップして、浜松の教育の魅力を伝えていただけ

ないかと思っております。

(渥美委員)

もう1つ、PRの方法として「広報はままつ」をもうちょっと教育のために活用させてもらいたいと思います。例えば、学校の先生の紹介や学校の取組を紹介する欄を設けてもらって、もう少し学校の魅力を発信する機会を持たせてもらいたいと思います。

(市長)

「広報はままつ」には教育委員会とか教育のことはいろいろ載せていますか。

(教育委員会 教職員課長)

お知らせでは載せていると思います。特集ページなどに載せていただくとか、来年はいろいろお願いしてみようかと思っています。

(教育長)

「広報はままつ」は掲載基準がありますが、「ちょっと浜松」だとかお知らせで載せるだとか、あとは特集で載せるか。

あるいは、毎月1回出している広報以外に特別号もありますので、積極的にお願いをして連携をとっていきたいと思います。

(鈴木委員)

今「広報はままつ」の影響力の話がありましたけど、新聞などのメディアも活用して、浜松の教育の取組を紹介するような記事を書いていただけないかと思っています。

(市長)

いろいろ話題性を作らなければ駄目ですね。

(市長)

今日は大学生だけではなく高校生や保護者へ、どうやって教員の魅力をアピールするかとか、あるいはSNSの使い方とか、大学推薦の導入だとか、本当にいろいろなご提案をいただきましたので、1回これを事務局で整理をしてもらって、例えばこういうことができる、教育委員会としてこういう取組をしてみます、というようなことを次回、全部になるかどうかわかりませんが、もう1回このテーマで、整理する機会を持ちたいと思います。

いろいろとご議論いただきましてありがとうございました。

あとは事務局の方でお願いいたします。

4 閉会

(企画調整部長)

本日はありがとうございました。

以上をもちまして、第2回総合教育会議を閉会いたします。

(終了)