

令和5年第1回沖縄県教育委員会会議（定例会）議事録

1 開会及び閉会に関する事項

令和5年1月19日 午後3時開会
午後4時20分閉会

2 出席者及び欠席委員の氏名

(1) 出席者

教育長 半嶺 満	委員 山里 清	委員 藏根 美智子
委員 小濱 守安	委員 比嘉 佳代	委員 大城 進

(2) 欠席委員

なし

3 説明のため会議に出席した職員の職氏名

教育管理統括監	佐次田 薫	教育指導統括監	玉城 学
総務課長	諸見 友重	学校人事課長	安里 克也
県立学校教育課長	崎間 恒哉	義務教育課副参事	松本 一
義務教育課 学力向上推進室長	高木 眞治		

4 議事関係

(1) 開会

半嶺教育長が開会を宣告した。

(2) 非公開の決定及び議事日程の決定

議案第1号は人事に関する案件であることから、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第14条第7項の規定により非公開とすることが全会一致で決定された。また、議事日程は会議資料記載の日程案のとおりとすることが決定された。

(3) 令和4年第12回議事録の承認

全会一致で、令和4年第12回議事録を承認した。

(4) 議事録署名人の指名

半嶺教育長が、小濱委員を議事録署名人に指名した。

(5) 報告事項

報告事項1 令和4年第7回沖縄県議会（11月定例会）における質問等概要報告について

【説明（総務課長）】

資料に基づき、令和4年第7回沖縄県議会（11月定例会）における質問等概要について報告を行った。

【質疑等】

- 蔵根委員 3ページの31番。小渡議員の質問で「小学校における英語及びプログラミング教育における現状と課題」ということでDX推進が国策として掲げられています。半嶺教育長もDX推進プロジェクトを立ち上げて大事にしています。1月10日付けの沖縄タイムスにオンライン国際交流事業の成果の記事が掲載されているので、今後オンラインを活用した事業が、今回の成果と課題を踏まえて、次年度どのような展開をするのかという視点で、お聞きします。
- 県立学校教育課長 今年度初めて行ったアジア高校生オンライン国際交流事業ですが、少し報告も兼ねてお話しします。2本の柱がありまして、1つは生徒自身が企画したプロジェクトに取り組む。2つ目が、様々な分野の専門家による講義、ワークショップを行う。この2本柱でやっています。本県からは101名の高校生が参加しました。アジアの高校生の参加は73名。参加国はネパール、インドネシア、フィリピン、タイ、台湾の5つの国と地域が参加し交流をしました。参加した生徒からの感想を紹介させていただきます。参加して良かったという所を抜粋しています。「相手の意見に耳を傾けて認め合えるようになりました。」「英語をもっと学ぼうと思ったし、自分の意見をしっかり言うことの大切さに気付いた。」「進路について英文科に行くか迷っていたが、今回の参加で気持ちが固まった。」また、困難だったという意見も2つほど、紹介します。「グループの役割分担の時に、英語で何をしたらよいのか、全く分からなかった。」「講義で学びが少し浅くなったと思う。」という生徒もいました。「グループのメンバーが私に質問していたが、何を言っているのか理解できなかったことが困難でした。」ということもありました。今回の取り組みで、他の国とグローバルで交流することの重要性、それと関連して、語学の重要性、これらを体験できたと考えています。このアジアオンライン交流プログラムは今年度スタートした事業ですが、参加した生徒の声も良好です。またアジアの参加が拡大できれば、より色々な国の生徒たちと交流できる機会ではないかと考えていますので、次年度以降も取り組みを進めていけたらと考えています。
- 蔵根委員 今の経緯に関して、この事業はすごい成果で、生徒も、英語力、言語力、言葉力、また、世界の共通語としては英語力なので、英語で自分の意見が言える、交流ができるということの、重要性をつかんでいる。英語教育は小学校にも入ってきましたし、英語力は必要だと改めて思いました。また、教育長がおっしゃっていた、アジアの生徒は積極的だったが、日本の生徒は少し大人しかった。それは何かというと、言語力の差ということをお話ししていたことを私は心に留めています。ぜひ次年度

も更に頑張られてください。小中の方は、プログラミングDX推進のプログラミング教育の英語教育として、現状はどのようになっているのか教えて頂きたいです。

- 義務教育課 学力向上推進室長 プログラミング教育から基本的なことも含めて説明させていただきます。プログラミング教育とは、児童生徒がプログラミングを体験しながら、コンピュータに意図した処理を行わせるために必要な論理的思考能力を身につけるということです。コンピュータ言語、専門的な用語や技術の習得ではないところです。対象は、小学校は全学年、中学校は技術科、高校は情報Ⅱの中で取り扱われています。以前はプログラミングといっても、パソコンというのがありませんでしたので非常に苦労しましたが、最近では1人1台端末を子どもたちが持っているので、アプリ上でロボットを動かすプログラミングを楽しむというような学習があります。ただ小さいおもちゃのような実物のロボットがあり、それを動かすというように、もう少し技術を深めたいという方は、そのような道具を買ったりするのですが、NTTのような企業や、名桜大学であったり、そのような所と連携し、専門家の方を学校に来ていただき取り組んでいるところです。ただ、すべての学校が連携を取ることはできませんので、基本的には学校内で端末を使いながら学習をしている状況です。英語教育については、小学校3、4年生の外国語活動ということで、外国語を聞くこと、話すことの言語活動を通してコミュニケーションを図る素地となる資質能力を育成することで体験活動を中心に学びます。5、6年生になると外国語科ということで、外国語による聞くこと、読むこと、話すこと、書くこと、言語活動を通して、コミュニケーションを図る基礎となる資質能力を育成することになります。音声に慣れ親しみながら、段階的に読むこと、書くことに対する興味や関心、意欲を高めることになります。基本的には担任の先生が授業を進めるのですが、県から派遣するなど支援をしています。
- 藏根委員 プログラミング教育は論理的な思考を高めるということで、1年生の授業を参観したのですが、子ども達がソフトを使って色々なものを作り上げ、すごく楽しんでいました。素晴らしいと思いました。まとめとして、1月10日に県立高校の校長会に参加したのですが、玉城統括監が70分の講座をしていた中で、教育長の言葉を紹介していました。「教育は不易と流行である。」不易というのは人格、人間性、思いやり、見通す力、流行というのはこれからの社会が求めるものです。私は、昨日、タブレットを活かした新しい教育のやり方ということで、西原町で保護者を対象に講話をしました。そこで先ほどの言葉を引用しました。流行、つまりICTを取り入れなければ、不易である人間性、人格は完成しない。ICTというのは、Society5.0にあるように、豊かな生活を作る。ただ、それが切れた時、どうなるかということです。最終的には人間ということです。ということで、ICTが充実し、プログラミング教育を通して、英語力も必要になります。ICTと英語はリンクします。やはり海外と交流するので、ツールとしてはICTだけれども、実際交流するのは人間ですので、言語を持たなくてはならないと話を聞きながら、改めて感じました。
- 小濱委員 35番のスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーについて伺い

ます。雇用が会計年度任用職員とのことですが、人数はどのぐらいいますか。

- 義務教育課 副参事 スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーですが、おっしゃるとおり会計年度任用職員となっています。スクールカウンセラーが小中高特支含めて128名採用されておりまして、スクールソーシャルワーカーについては小中学校で20名採用されています。
- 小濱委員 13番の質問の問題行動ですが、いじめが増えていることが全国的に大きな問題ですね。いじめ、不登校、2つの問題がありますが、48番のコロナによる後遺症の不登校など、このようなバリエーションのある不登校があり、色々ないじめがあると思います。いじめの問題はスクールカウンセラーが主に活躍し、コロナの後遺症の不登校は、スクールソーシャルワーカーが活躍するイメージがありますが、差が少し大きいような気がします。全国的にもそうですが、特に沖縄県のいじめ、不登校問題は大きな問題と考えます。この採用人数では、十分ではないのではないかと思います。雇用が、会計年度任用職員とのことで、1年間ごとの不安定な任用では、仕事としてのモチベーションの問題も出てくると思います。人を増やすことを検討されているかどうか、できればもっと安定したポジションであれば、良いと思うのですが、これだけの学校があるのに、問題が起きた時に、スクールソーシャルワーカーやカウンセラーがいなかったりすると、後手に回る可能性もあります。もう少し充実して頂ければと思います。その辺はいかがですか。
- 義務教育課 副参事 今回、コロナの影響も含めて、子ども達の生活環境、生活時間が乱れているなどといったことも背景にあり、不登校が増えているという見解を持っています。不登校の支援について、子どもの心理的問題もあれば、家庭環境によるもの、どちらもあると思いますが、心理的なものに関しては、スクールカウンセラーで対応していきますし、ヤングケアラーのような、家庭の事情で、なかなか学校に登校できない状況については、スクールソーシャルワーカーの活用を踏まえながら考えて対応しています。さきほど、お話がありました、スクールカウンセラーについては128名で、スクールソーシャルワーカーについては20名なので、学校数に対して、採用数が少ないのではないかとのご指摘だと思います。具体的には市町村の方でも、単独予算、一括交付金の活用や、国の事業で子どもソーシャルワーカーが独自に配置されています。令和3年度では112名配置されていました。私たちが対応しています国庫事業を使ったスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置事業もソーシャルワーカーと市町村が採用している子どもソーシャルワーカーと連携して対応するために研修会を開催し、情報共有をし、学校を通して子どもたちの支援も含めて、しっかり取り組んでいるところです。採用人数については、議会の中でも、正規職員化の必要性があるのではないかとのご意見もあります。国の方でも定数化の話の中で、検討していると伺っているところです。我々も、国が定数化された場合は、正規職員を考えるとところです。今は現状として会計年度職員を採用している状態です。できる限り人数を増やしていくということを視野に入れながら、引き続き財務部局と協議しながら進めていきたいと考えております。

- 小濱委員 コロナ下の影響で、子どもたちの環境が劣悪になっていると思います。それをしっかりサポートして頂けるということで、了解しました。ありがとうございました。
- 比嘉委員 18番の外国人労働者の子ども達の教育環境対策についてですが、先日、お伺いした時に、541名の中に発達支援児や貧困家庭がいるのか、内訳を把握していないと伺っています。年々増えてきていると思いますが、子ども達の日本語指導というより、親御さんが、あまり日本語を話せなくて就学支援や就学援助制度の説明ができないということがあり、現在、保育園やこども園に任されているという状態です。簡単な説明のフローチャートや、どこに行けば手続きができるというものを今後作成して頂き、保育園やそのご家庭に、必ずしも英語圏ではないので、英語以外の言語でも配布することが進められるのかということをお聞きします。保護者支援についてどうお考えかお聞きしたいです。
- 義務教育課 学力向上推進室長 県内の外国籍児童生徒数、義務教育には541名、そのうち日本語指導の必要な児童生徒が216名、その内、特別支援学級に在籍している児童生徒数は11名います。県教育委員会から16名の加配教員を配置するほか、市町村からも支援員を雇用して支援にあたっています。保護者支援に関しては、他部局と調整しながら、ご意見を伺って検討してまいりたいと思います。
- 大城委員 11月定例会、代表質問及び一般質問から1ページ5番、教員不足や長時間労働を是正するための定数増と働き方改革等について3人の議員から質問があります。委員として本県における、学校現場の働き方改革の令和元年度からの途中経過の状況と主な取り組みを確認したく思います。まずは答弁内容をご説明をお願いします。
- 学校人事課長 働き方改革についてですが、沖縄県教職員働き方改革推進プランを制定しておりまして、また、教職員の業務の効率化に関するアンケートを毎年とっており、そういったものを元にしまして、学校の実状に応じた行事や会議等の見直し、効率的かつ効果的な部活動の推進、部活動指導員やスクールサポートスタッフの配置などの取り組みを進めております。引き続き実効性のある取組を推進してまいりたいと考えております。働き方改革につきましては、目標として80時間を超える長時間勤務をなくすことを目標にしております。平成31年度の県立学校の場合ですが、80時間を超える長時間勤務者の割合が3.9% 令和3年度には2.0%ということで、年々数的には減少傾向であります。これにつきましては、先ほど申しましたように、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。玉城武光議員への答弁であります。県教育委員会では教職員の増員について、教職員定数の改善を図るよう、全都道府県教育長協議会を通して国に要望しているところであります。働き方改革についてですが、沖縄県教職員働き方改革推進プラン及び教職員業務の効率化に関するアンケート等をもとに、学校行事や会議等の見直し、効率的かつ効果的な部活動の推進、部活動指導員やスクールサポートスタッフの配置等の取り組みを進めております。引き続き実効性のある取組を推進し、教員の多忙化解消に努めてまいります。答弁は以上です。

- 大城委員 令和3年度の80時間超の時間外勤務数データについて、小中学校県立学校について、延べ人数と比率を挙げていただき、その結果が、前年度より減少傾向にあると聞きました。そこで2つ目の質問ですが、教職員自身、自らの働き方について意識して取り組んでいるような当事者意識、主体的な取り組みと関係するアンケート結果について、小中高特支の4校種それぞれの現状を、同じく比率として概要を教えてくださいたいと思います。
- 学校人事課長 教職員の業務改善が進んでいるかという質問のアンケート結果ではありますが、小学校では「感じられる」が5.1%、中学校では4.4%、高校では3.5%、特別支援では4.3%、逆に、「感じられない」が、小学校50.5%、中学校55.3%、高校59.2%、特別支援43.0%ということで、まだ感じられないというところが、半数を超えている結果となっております。これに対しましては、引き続き、働き方改革推進プランを推進する中で、業務改善が、実感として感じられるような取組を進めていきたいと考えております。
- 大城委員 主体的な取組や対応等についても、課題等が伺え、所管課の実効性のある取り組みを模索し、ご苦勞されていることを実感しました。令和元年度から令和5年度まで5年間をかけて、その中で、とくに過労死と健康被害のリスクが生じ、月80時間以上の長時間勤務をゼロとする目標を掲げ、毎月数字を客観的に示して、粘り強く取り組まれていること、並びに、説明がありました通り、令和3年度の本調査結果が、平成31年度より積み重ねた取り組みにより漸次、改善傾向がみられていると捉えております。他方、時間外勤務について令和4年度は、現在第四半期にあたり、昨年度1月は20%削減という、数少ない目標達成となっております。今後とも学校現場の取り組みに、ご指導ご協力を頂きますよう、また取り組み途中であろうとも、妥当で的確な取り組みが、見つけられた時は、ためらうことなく提案、実施されることを推奨いたします。最後に本推進計画も残すところ、1年3カ月です。所管課として、更なる改善に向けて、意気込み等についてお聞かせ願います。
- 学校人事課 働き方改革については報道で取り上げられています通り、かなり厳しい現場として認識しております。働き方改革に関しては、業務時間を意識していないという方が、全校種とも、わずかながらいらっしゃいます。そういう方が意識して、また意識している中でも、取組がまだ出来ていないところがあります。そういったところでは、勤務時間を意識して業務に取り組むという、意識付けでありますとか、負担軽減につながるような業務改善を引き続き学校現場の声を聞きながら、取り組んでいきたいと思っております。それにつきましては、当課のみではなくて、教育庁全体で取り組んでまいりたいと思っております。
- 大城委員 所管課として心強いお言葉を確認いたしました。委員として、所管課には今後とも教育庁関係課と協力し、国の取り組みはもとより、学校現場並びに関係組織と連携し、本県教職員働き方改革推進プランに掲げた実効性のある働き方改革の取り組みを着実に推進して頂くことを期待しています。

- 山里委員 今の大城委員の質問と関係すると思うのですが、11 番前半部分の精神疾患による病気の発生率が 15 年ワーストであり、その原因について聞きたいという議員の質問に対して、回答として、さまざまな背景があるので、特定が出来ていないという答弁でした。15 年ワーストというのは、かなり問題だと思いますし、15 年間どのような対応を、それまでやってきたのか。しっかりしたデータ等々が、ある程度、蓄積されているのではないかとということと、その分析等々がしっかりされていれば、原因、要因、エビデンス等々がはっきりして、その上で、今いろいろ委員からもありましたように、いわゆる労働環境の改善や、教員の働き方等々、ひいては教員として適正な方々が採用されたのかを含めて波及していく。今回の質問の内容についても、教職員の休職の話が、ひいては教育不足にもつながっていますし、それから教員不足の 1 つの要因としては、希望者が減っている。なかでも、長時間労働が要因として、休職者が多いことが新聞等々に載ることによって、教員になりたいという方々が、方向を変えてしまう。色々なことが全て連関している。その対応策としては、各課でやっていることは十分効果が出ていると思いますが、15 年間こういう問題が続いてきていることに関して、まだ最終的には解決できていない。むしろ、現時点で一番の課題だということです。先生方の働き方改革や、精神疾患の話、病気休職の話、採用者不足について、休職されている先生方のデータや、また、ここにも書いていますように、必ずしも職場環境だけの要因ではなく、個人的な生活の面での要因等々があるかもしれません。これも調べれば原因が出てきますし、具体的に数字としても挙げられます。内容としても聞き取りをしデータとしても分析が出来るということで、細かく行き届いた対応策というのが、見えてくるのかと思います。この辺について、全体としてどのように整理されているのか、お答えいただけたらと思います。
- 学校人事課長 精神的な不調の原因につきましては、仕事の面だけではなく生活の面とさまざまな背景があります。職場以外の複数の要因も絡んでいることも考えられます。ただ、原因の特定については、難しさがあると考えておまして、まず、本人自身が不調の症状について説明は出来ても、不調の原因がなんであるか、うまく表現できない、整理できていない。そういうことが、多いと受け止めております。また、本人だけではなく関係者への原因究明の調査であります。これにつきましても、調査を進めることによって病状への影響も出てくるのが懸念されることから、慎重に対応すべきではないかと考えております。ただ、ご指摘の通り長年に渡っての課題でありますので、どのような対応ができるのか、分析として、どのような手段がとれるのか、そういったものを検討してまいりたいと思っております。また、原因特定についても重要だと思いますが、まず、メンタル不調に至った場合、早めに相談が出来るような体制、そういったものも必要だと思っております。相談窓口については、保健スタッフを配置しておりますし、相談窓口の周知を図っているところであります。管理職への研修の実施や、新採用職員、遠隔地へ初めて異動した方、生活環境が大きく変わる方については、心理士等によるカウンセリングも行っております。こういった取り組みを続けることにより、精神的な不調などをきたさないような、支えていくような取り組みを併せて行っていきたいと思っております。

- 山里委員 なかなか難しい部分というのがよく理解できました。一方で、やはり、15年ワーストに関していえば、当然、その中で想像出来るのは、同じ人が15年休職しているのではなく、繰り返し再生産されていることです。休職されている方が、仮に定年退職や、普通退職で辞めても、結局、別の方が同じようにメンタル、身体的な病気になるって、結果として、年間190名という数字が出ています。それはその人個人の資質だけではなく、その人の周りの環境など、外部の要因があるから新たな休職をする方が生まれてくることに対しては、しっかり対応すべきだと私は思います。現状、休まれている方々に対してのケアをしっかりとすると同時に、初期段階で原因を捉える。予後もしっかりとやって新たな休職者を出さない。また、採用時に工夫すべきだと思います。思いきった対応策ということで、公務員では半年の試用期間がありますよね。半年様子を見て管理者が適正であるか判断する。実は採用を取り消すことが出来ますが、教員について、これまで実際に辞めさせられた方はいるのですか。
- 学校人事課長 教員の試用期間は1年間です。
- 山里委員 1年間ですね。実際辞めさせた例はあるのですか。実際仕事に就いて、少し違った、自分が思っていたイメージと違って、自分の適性は別ではないかと思っているけれども、教員試験に受かって、ある程度やりがいがあるということで続けてみたけれど、10年後、20年後、自分に合わなかったということで、ストレスが受けやすくなり予備軍になってしまった。民間ですと採用面接時には圧迫面接などで、会社が求めているような人材かどうかということ、多方向からテストをして、適性がある方を選んでいくのですが、教員の場合ですと採用人数も多いので、いろいろ頑張っていると思いますが、その辺については、まだ形式的な部分もあるのかと思います。また実際に教壇に立った後、なんらかの対応策、辞めさせるということは語弊もあり厳しい言葉ですが、その時点での指導の仕方、もちろん初任者研修もあるので、どういう人なのかと見えてくると思います。それぞれ個別に、その辺を頑張ってもらいたいということで、教員の心理的な部分についての研修や、採用面でも工夫が必要だと思います。しっかり適性のある、単純に知識教養だけではなくて、精神力もあり、一人で教壇に立つということに適しているかどうか。商社やメーカーなどの一般の会社員ですと、チームで動きます。なかなか一人だけで、仕事することがない。教員になると、新採用であっても、一人で授業を受け持つわけですから、そういう意味では特殊な環境でありますので、この人が適しているかというのは、それなりに工夫された採用時のいろんなテスト、面接も含めてブラッシュアップされるべきだと思いますのでその辺をお願いしたいと思います。
- 学校人事課長 今、お話がありましたように採用試験においては、面接試験を実施しておりまして、その面接を通して、適性などを見極めているところであります。ただ、採用後、辞めさせた事例があるかということについては、把握しておりませんが、ただ採用後、新採用職員の中には、自分に適性がないのではないかと気持ちの変化があって、退職をされる方も中にはいます。先ほども申しました、新採用職員へカウンセリングを行う取り組みですが、取り組みを行った結果、学校の中で、管理職や同僚職

員に話しやすくなった。気持ちが楽になった、明るくなったと、そういった効果は現れておりますので、この取り組みもこれからも続けていきたいと思っております。そういった形で、新規採用職員を採用したいと思っております。

報告事項2 令和4年度実施沖縄県立学校実習助手及び寄宿舎指導員選考試験の実施結果について

【説明（学校人事課長）】

資料に基づき、令和4年度実施沖縄県立学校実習助手及び寄宿舎指導員選考試験の実施結果について報告を行った。

【質疑等】

- 大城委員 理科、家庭科をはじめ、実験実習を伴う普通科及び専門学科の、実習等を伴う教科科目の実習について、実習助手の確保は大事なことと認識しています。過去、その資格については短大卒と記憶しておりますが、高卒段階への広がりがないのか、そして、また、教員免許の保持について、それを推奨しているのか。その2点について、お聞かせ願いたいです。
- 学校人事課長 実習助手の受験資格につきましては、今年度から、高校卒業、卒業見込みの方も含めますが、高卒以上の学歴を有する者ということにしておりまして、特に教員免許の保有状況については、資格要件として求めておりません。
- 大城委員 3点目として、実習助手並びに、寄宿舎指導員の志願者の募集方法と広報の仕方について教えて頂きたいです。背景として、工業と水産の受験倍率が、他科と比較して半分程度になっており、幾分気になっております。よろしくお願ひします。
- 学校人事課長 寄宿舎指導員、実習助手の選考試験の広報につきましては、教員試験も同様であります。教育委員会のホームページで実施要項を掲載し周知を図っております。また、県立学校を通して周知を行っております。
- 大城委員 広報や、資格、選考方法の工夫など、改善できることは躊躇せずに思いきった変更を挑まれて、可能な限り志願者を増やすことに努めて頂きたいと思ひます。言わんとすることは、応募された志願者の多様な経験や、得意分野を積極的に評価し、人間的魅力や協調性あふれる有能な実習助手並びに寄宿舎指導員の確保を期待してひます。よろしくお願ひします。
- 藏根委員 2点お願ひします。実習助手は高校卒から採用ができるのとのことですが、高校卒の実習助手となると生徒との歳の差は1歳ほどです。実習助手と言っても、子ども達にとっては教員に近い存在です。私の校長経験上、子ども達は、図書館司書や

保健室の先生、担任外の先生に色々と相談します。担任、校長の知らない世界を持っています。短大卒、大学卒ですと、心理学とか、教職教養などを学びます。公務員は研修義務がありますから、高卒採用の場合、実習助手のそのような研修をどのようにしているか。また、寄宿舎指導員の寄宿舎とは特別支援学校ですよね。しかし、一般の高校もありますよね。

- 学校人事課長 県立学校などには、舎監を配置しております。
- 藏根委員 舎監とは。
- 学校人事課長 教諭が舎監を兼ねて、遠くから通っている子ども達が、宿舎で生活をする、その夜間の勉強の相談や生活面を支えるという形で関わっています。
- 藏根委員 令和4年度の寄宿舎指導員は何名で、うち女性の数を教えてください。先ほどの研修の件も教えてください。
- 学校人事課長 研修ですが、寄宿舎指導員につきましては、毎年、総合教育センターで研修を行っています。また、実習助手につきましても、定期的に、総合教育センターで行っておりまして、いずれも夏季休業期間の中で、研修を実施しているところがあります。寄宿舎指導員の男女の割合ですが、本務臨任合わせまして、143名おりますが、男性71名、女性72名となっております。今のところ、ほぼ、バランスが取れているところです。
- 藏根委員 特にお願ひしたいのは、教員は初任研が充実しています。県教委も研修があります。その研修で、2、3年前に Society5.0 を学びました。年代年代に必要な流行、これからの社会が求めているものは何かを勉強し、これから未来に生きる子どもたちに接する大人をそばに置いて欲しいと願ひますので、そのような研修をしていただきたいと思ひます。

報告事項3 令和4年度実施沖縄県教育委員会職員（船員等）選考試験の実施結果について

【説明（学校人事課長）】

資料に基づき、令和4年度実施沖縄県教育委員会職員（船員等）選考試験の実施結果について報告を行った。

【質疑等】

- 大城委員 水産系の専門高校2校、それぞれの実習船で行う、沿岸海洋実習、遠洋実習を通して、海洋漁業及び船舶の運用と機関に関する知識と技術を習得させ、水産業や海運業に関わる技術者を育成するということは、本県にとって大切、重要なことと思ひます。今回この人材育成を担う、関係する職員が、昨年度2名から今年度6名に

増えたことは喜ばしいことと思います。その中に、機関士と機関員の募集がございますが、それぞれの職務内容の違いと、前提としての資格等についてお教え願いたいと思います。

- 学校人事課長 機関士ですが、海技士の資格が必要になります。職務内容としては、航海中、停泊中区分なく、交代で 24 時間機関室の機械の運転を監視、またボイラーや、冷蔵庫を冷やす冷凍機などの管理などを行っております。機関員については、資格は特に求めておりません。職務内容としては、機械の運転、点検整備、修理などに携わっております。
- 大城委員 現在、周辺国を巡る海洋環境の状況が厳しくなっており、当該校の実習船の安心・安全に重きを置いた航海術、船舶職員の養成のための質の高い指導法や選考方法の実施が求められております。今回、機関士については、受験倍率 1 倍の点は、気になるところであります。意図するところは、機関士については、その特別な事情があると思いますが、概して志願者数は少なくとも複数ないし、それ以上いた方が、よりよい選考につながるのではないかと考えます。しかし、今回の志願者は 1 人とはいえ、機関士の前提となる基礎資格をクリアし、航法や豊富な知識と技術、及びさまざまな経験を有している方だと認識しております。改めて、そのことを踏まえての合格とっておりますが、そのような理解でよろしいでしょうか。
- 学校人事課長 受験者数について、船員の確保につきましては、公務員だけではなく、民間でも求められている職でありますので、確保することについて、苦労がある部分ではあります。ただ応募される方々につきましては、資格はもちろん有していますし、経験豊富な方でいらっしゃいますし、乗船経験が豊富な方でもありますので、その点は適任であると考えております。
- 大城委員 委員として、本県の水産業や海運業、海洋関連産業に関わる技術者を育成するという、両校の使命と役割は優れて重要であり大いに期待しております。
- 藏根委員 先ほどと同じ質問ですけれども、専門職なので教諭資格は持っていないですよね。教諭資格を持っていない方を生徒のそばに置くわけですから、研修はどのように行っていますか。専門職の機械技術だけではなくて、やはり、教員というのは、相手を理解するという心理学的な、そういった立場も必要です。そういう研修はどうなっていますか。
- 学校人事課長 学校にお伺いしましたところ、実習に出ていないとき、陸上にいるときには、学校内での校内研修に参加する取り組みを行っております。一方では、実習に出る前、船員の方々を集めまして、乗船に向けての確認をします。これも一つの研修と思いますが、こういったことも取り組んで、実習に臨むとお伺いしております。
- 半嶺教育長 航海中は教諭資格職員も指導員も一緒に乗船します。

- 藏根委員 私の経験上、子どものそばに置く大人として、心理学的な知識がある人をそばに置いてほしいと願います。

(6) 議案審議

議案第1号 学校職員の人事について（非公開）

(7) その他

特になし

(8) 閉会

半嶺教育長が閉会を宣言した。