

令和7年度島根県総合教育会議

日時：令和8年3月27日（金）

10時00分～11時00分

場所：分庁舎2階 教育委員室

○副教育長 それでは、ただいまから島根県総合教育会議を開催いたします。

知事、御挨拶をお願いします。

○丸山知事 今日は、年度末のお忙しい時間に、この総合教育会議にお時間を頂戴しまして誠にありがとうございます。

委員の皆様方には、平素から島根県の教育に、県教育委員会の執行機関として、また熱心な御指導、御議論をいただいておりますことに心から感謝を申し上げます。

そして、近年、学校の先生の採用不調といいますか、教員不足というところが深刻な課題になっているところがございます。県といたしましても、U・Iターンの即戦力を確保するための特別の選考試験ですとか、大学生などに対します教員志望者の裾野拡大などの取組を進めていただいているところであります。こういった取組を進めるとともに、先生方の働き方を改善していくということで、法律的にも、いわゆる給特法の規定に基づきまして、各都道府県、各市町村単位で教職員の働き方改革プランを策定するという仕組みになっておりまして、本日はこの会議に報告をしていただくことにいたしております。このプランを踏まえまして、学校現場、教職員の皆さんの働き方改革につきまして、委員の皆様方と議論を深めていきたいと思っております。

当然、教育委員会の業務執行については、委員会で独立して行っていただいておりますけれども、様々な予算措置や環境整備については、予算編成権が私、知事側にございますので、緊密に連携して取り組んでいく必要がございます。働き方改革の取組につきましても、様々な非常勤の職員の皆さんの予算措置などを含めて取り組んでいくところがございます。本日の議論をベースにしながら、この来年度以降の取組を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○副教育長 会議の進行は、知事の指名により、教育委員会の伊藤教育監が行います。

○教育監 それでは、私が司会進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

では、次第に従いまして、次、報告・意見交換ということになりますが、まず、初めに、

報告として、昨日の教育委員会会議で議決されました「島根県教職員働き方改革プラン（県立学校の働き方改革と市町村教育委員会への取組）」について少し御説明をいたします。

お手元の資料に、タイトルに給特法改正に伴う業務量管理・健康確保措置実施計画の策定についてというものがございますでしょうか。

まず、こちらのプランのほうを見ていただきまして、3ページの最初のところに、1.プランの策定についてがございます。（1）プランの位置付けの部分がございます。本プランは、そこに書かれておりますように、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法、いわゆる給特法でございしますが、この中において、教育委員会が定めるものとされている業務量管理・健康確保措置実施計画、これにこのプランが位置づけられるということになっております。

そして、同じく3ページの一番下の、注釈の下から2行目のところですが、同じく、同法第8条第3項により、教育委員会はこの実施計画を定めたとき、あるいは変更したときには、遅滞なくこれを公表するとともに、総合教育会議に報告することと同法に定められておりますので、本日、この本会議でこのことを報告することになります。

では、策定についての資料に移らせていただきます。

1番、策定理由は、今申し上げたとおりです。令和7年6月に給特法が改正されましたので、これを教育委員会はつくらなければならないということになったということです。

そして、2指針のポイント、これが令和7年9月に文科省より示された指針となります。この指針に従って、実施計画プランをつくっていくことになっております。詳細は、後で御確認ください。

そして、次の2ページ目ですけれども、3島根県の教育委員会が策定する実施計画としましては、1ポツ目、既に島根県の教育委員会では、平成31年3月に教職員の働き方改革プランを策定しておりました。そして、これを基に具体的な取組に取り組んでおりましたので、今回、もともとあった改革プランに、国の指針を入れ込んだものというのを新たに改定して、このプランをつくったということになっております。

（1）取組期間は、令和8年度から令和11年度までの4年間、これを重点期間としております。

そして、（2）数値目標は、そこに書かれているとおり、これは国の示した指針に従って、県でもこのように目標を立てたということになります。

以上、ざっと説明いたしましたけれども、島根県としましてはこのプランに従って、今後、県立学校の働き方改革を進めていくこととしております。

説明は簡単ですけれども、以上となります。

それでは、意見交換に入りたいと思います。議題は、今の報告に従いまして「島根県教職員働き方改革プラン」これについて、働き方改革についての御意見をお願いしたいと思います。

それでは、私のほうから順次指名をさせていただきますので、それぞれの委員から御発言をお願いしたいと思います。

では、最初に、生越委員からお願いいたします。

○生越委員 大田の生越です。よろしくをお願いいたします。私は、プランの中から2点のことについてお話ししようと思います。

まず、部活動についてなんですが、地域展開、連携が広がっていくといいなという思いがありまして、経験談などをちょっと少しお話ししたいと思います。

約10年前になるんですが、娘が中学校に上がったときに、部活動をどうするかということになりました。本人の希望していたスポーツは、そのとき社会体育の扱いで、練習は夜間帯、数人の地域の指導者の方に教えていただくという形でした。そのとき、保護者全体的に、子どもは学校で勉強したら、部活をして帰ってくるのが普通だよみたいところがありまして、学校と話し合いを持っていただきました。そのときに、校長先生から、教員数はぎりぎりであると、そしてほかの業務も多くある中で部活動の指導に当たっているという状況を伺いました。令和7年のワーク・ライフ・バランスについてのアンケートでも、部活動指導についてやりがいを持っている教員は約2割、およそ半数の教員はなかなかワーク・ライフ・バランスがうまく取れないという阻害要因の一つに挙げていらっしゃいますが、そういう状況を知りました。保護者の考える普通とか当たり前ということは、先生方にとって大変なことであるということが分かりました。視点を変えて物事を捉えてみることで、自分の普通や当たり前を見直さなければならないのだなというふうに考えさせられた一件でした。

高校に進学してからは、部活動に入って練習をしていましたが、そこには地域の指導者が入ってくださっていて、一緒に指導をしてくださっていました。大会も一緒に参加して引率についてきてくださって、顧問の先生同様に子どもたちにとっては非常にありがたい存在になっていました。まさに「有り難い」ことだったなと、今、強く改めて感じている

ところです。

今、息子も高校に進学していますが、学校が生徒数も少なく、部活動も限られています。音楽の好きな友達は、地域の合唱やブラスバンドに参加しているそうです。地域の人々が楽しんでいるところに高校生が入っていくということは、年齢や学校という枠を超えて、活動を通して世界が広がっていく面白さがあるなど考えます。縦と横に広がっていく関係性がとてもいいんじゃないかなと思いました。もちろんそれは学校や地域の実情に合わせて進めていくことが大事で、人材を探すのも非常に大変なことだとは考えますが、誰もが楽しく過ごせる時間をつくるということの一步が踏み出せるといいなと願っています。

2点目です。これは心身の健康維持についてです。働き方改革のプランに書かれていることなので、私があえてここで言うことはないのかもしれないんですけど、これは教職員だけではなく、全ての人、大人も子どもにとっても共通して言えることだと考えます。私の看護師としての経験と、今、農業に携わる者として感じているのは、やはり食べることの大切さです。バランスよく食べることって非常に大切なのだと考えています。そしてそこにつながっていく十分な睡眠を取る、適度な運動をすることという、これまでもよく言われてますけれども、こういった生活習慣を大事にして、みんなで生活していきませんかということを改めて提案したいと思います。生活習慣の見直しで、改善されることも多いのではないかと考えています。そういったやはり研究報告、睡眠時間と学力とか、食事と性格の関係性ですとか、そういったものも出ていますし、これなかなか自分ではできることではないんですけども、やっぱり意識を持っていれば、何か機会が訪れたときにそれを実行に移していくことは可能かなと考えます。

まず、日々の行動をちょっと意識していくこと、そして、健康診断を受けたときに再検査の必要があるよという結果が出たときに、子どもの場合は保護者さんですけども、職場においては、特に管理職の方がぜひその人に受診する時間を取りなさいよと声をかけていただきたいなと思います。なかなか自分から積極的にお休みをくださいとは今言いにくい状況かと思しますので、管理職の方からの声かけをお願いしたいなと思います。やはり何か見つかったときに問題がなければそれでよしですし、何かあったときの次の一步が早く動き出せると考えますので、やはり身体を気にしながら日々を生活することというのはやはり精神上もよくないと思います。あなたの大事な人にとって、あなたの代わりはいないんだよと、そういう存在なんだよということですね。まさにこれが誰もが誰かのたから

ものであるということをお伝えして、私の発言を終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

○丸山知事 ありがとうございます。

○教育監 では、次に、黒川委員、お願いいたします。

○黒川委員 黒川です。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本日はこのような意見交換の機会をいただきまして、ありがとうございます。

私は、委員として、保護者として、地域で子どもと関わる大人として、近年、県立、義務のともに学校の先生と関わるが増えてまいりました。そこで教職員の働き方改革についての思いなどもお話しさせていただけたらなと思っております。よろしくお願いいたします。

初めに、高校生のなりたい職業でも教師は上位に入っているんですが、しかし、それほど憧れられる職業でありながら、現実には長時間労働、業務過多、休みは取りにくいなどでブラックなイメージがかなり強くて、教員は特に自分の子どもには、あまり先生の職業を勧められない、勧めたくないという状況がやはりあるみたいです。そこでも夢をかなえて教員になっても、やっぱり理想と現実のギャップに悩んでいて、ちょっと精神的ストレスから体調を崩したり、休まざるを得なくなった若い先生もちょっと身近で見ることもあり、ちょっと心が苦しいことがあります。やっぱり人材確保というところがかなり難しいと考えております。人材確保をするには、やはり今働いておられる学校の先生の働き方改革というのがやっぱり大切だなということをつくづく思っております。

プランにもありますが、6ページの③で、働き方に関する意識であるように、学校は働きがいと働きやすさを両立する職場であることがやっぱり大切だとしていますが、実際は、働きがいはもちろんあるんだけど、働きやすさを感じることはちょっと少ないという現状があるみたいです。ここで、働きやすさについては、やっぱりワーク・ライフ・バランスが取れているかどうかということが大事で、プランにもあるようないろんな勤務方法、早出遅出勤務制度とか時差出勤、民間でいうシフト制ということですね、民間企業のような柔軟な働き方改革がやはり必要かなと思っております。

そこでも私がちょっと思うところが、学校教育の当たり前である、素人目でちょっと申し訳ないんですけども、先生は1年で替わるというところが、やはり大変なのかなと思うことがあります。要するに先生のお仕事は毎年ゼロから作り上げられる構造になっているということが、特に今現場でどんどん業務が増えてる中なので、昔よりもちょっとしん

どくなることが多いのかなと思っております。例えばですけども、2年間同じ学年を持つパターンや、同じクラスを2年持つパターンなど、1年ではなく2年、実際に自分の子どもたちも一度そういう場面もありましたけど、ちょっと先生も余裕を持って接して下さったのかなと感じております。もちろん1年ではなく2年とか長期になると、メリット、デメリットもあるでしょうけども、やっぱりそこを複数担任のチームで柔軟な働き方や、時代に合った働き方改革、環境整備などを探るということも必要になってくるのではないかなとちょっと思うところです。

そして、2つ目なんですけど、プランの8ページ、「学校と教師の業務の3分類」の推進に向けた取組の一つ、先ほど生越委員もおっしゃいましたけど、部活動指導員について、隠岐の高校でも一部の部活ですけれども地域移行が少しずつ形になってきております。ある部活顧問によると、今までは夜7時頃まで部活をして、その後、次の日の授業の準備などをするので、帰宅はやっぱり9時、10時になるのが普通だったと。ただ、毎日ではないですけども地域からの部活動指導員が来られる日はやはり夜7時に帰宅できて、家族との時間も増えたと喜んでおられます。それが取組の効果としてとても実感できていると思っております。そのように、部活動の地域移行や学習支援で見守り活動など、学校だけで抱え込まない仕組みづくりに私たちも地域としてもっと関わっていけるはずだと思っております。

最後に、このプランによって、教職員の長時間労働を減らして、子どもたちと向き合う時間を増やすことが、働きがいもですし、働きやすさを両立する学校づくりとなり、それが人材確保につながると信じております。以上で私の意見は終わりにいたします。ありがとうございます。

○丸山知事 ありがとうございます。

○教育監 では、植田委員、お願いいたします。

○植田委員 出雲市の植田と申します。

私は、義務教育の教員であったという立場で少しお話をさせていただきます。よろしくお願ひします。

まず、日頃、教育関係予算を大事にいただき、大変ありがとうございます。

○丸山知事 いえいえ。

○植田委員 私は、働き方改革プランの中で、「学校と教師の業務の3分類」の推進に向けた取組というところに焦点を当ててお話しさせていただきたいと思ひます。その中で、

外部サポート人材とか、外部委託に向けた取組とかを、今後、県としても推進していくということで、大変いいことだと私は思っています。やはり外部に対して協力を得るということは、これまで教員が担ってきたものを他の分野の方々に知っていただく、あるいは協力していただくことで、地域が一体となって子どもたちを育てていくという醸成ができるんじゃないかと思っております、ぜひともこういったことは進めていってほしいなと思っています。ただ、一方で懸念材料がございまして、先ほどから出ていますが、教育関係だけではなくて、どの分野でも人材不足ということが言われております。果たして教員、教職員がいないからほかのところへ人材を求めて、人材がいるのかということをおは危惧をしております。先ほどから出ております中学校における部活動ですけれども、私が訪問した中学校でも、やはり地域移行については、学校の先生方も賛成の方がだんだん増えてきているということで、その土壌ができつつあるということでした。また部活動で教員が二、三人出張が重なると、部活動を見る教員がいなくて一部の部活動は中止にしなければならないときがあるそうです。学校で部活動を見る教員が不足しているからそういうことになると思うので、やっぱりそういったことも含めて地域移行というのはすごくありがたいと言っておられました。しかし、やはり人材をどうするか、地域移行に対して、予算は組んでいただきますが、肝心の「人」をどう見つけていくとか、どういうふうに部活動を運営していくのかとかがすごく悩ましいところだということを学校では話しておられました。また、外部委託という内容もありますが、外部委託にするにはやっぱり予算が必要で、これも果たしてどこまで進んでいけるのかというようなことを心配しているところです。

ここからは私の働き方改革への思いを述べさせていただきます。「学校と教師の業務の3分類」に関して、教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務とされていることで、授業準備とか学校行事の準備・運営という項目があります。確かに授業の準備とか学校行事について削減できる場所があると思いますけれども、やはり授業というのは教師にとって一番大事なところですので、どうしても任せられないところはあると思います。そこら辺をしっかりと教師が把握しておかなければいけないんじゃないかと思っております。それから、学校行事については、今、出雲市内の小中学校は運動会を午前中で終わるところが増えているようです。それはそれでいいんですけれども、運動会とか体育祭とか、中・高校もそうですけれども、やはりそこで培うものは、リーダー性だったりとか、子どもたちの日頃の学習では見られないような姿をそこで見ることによって、教員がトータル的にこの子はこうい

うこともあるんだみたいなところを把握できるすごくいい機会でもあります。だから、そういうことも含めて、無くしていったいいこともありますけれども、教員が子どもたちの多様な面をとらえる場として、そのままやって続けてほしいと思うところもあります。そこから辺がちょっと難しいところではありますけれども、学校行事については一方でそういった見方もあるということをお話しさせていただきました。

先ほどお二方の委員からもありましたけれども、働き方改革プランの「働きやすさ」と「働きがい」というところなんですけれども、「働きやすさ」というとそれは職場環境だと思っています。その職場環境については、やはり行政だったりとか、管理職だったりとか、そのところが担うものが大きいかなと思っています。管理職については、このプランの中にも育成支援ということが述べられていますので、それは進めていただきたいなと思います。「働きがい」につきましては、やっぱり教員にとっての働きがいというのは、児童生徒の成長が見えること、そして、そのために自分の力を子どもたちに注げること、分かったとかできたとか、そういう子どもたちが発する言葉や思いじゃないかと思っています。その上でそれに見合った報酬とかが「働きがい」につながっていくんじゃないかなと思います。

今、時間外在校時間の減少の鈍化ということがあります。それはもう現場で取り組む限界が少しずつきているかなというふうに思います。知事もいろいろな場でおっしゃっていますが、本丸はやはり学習指導要領だと私は思っています。指導内容が増える一方というのは、教師にとっても子どもにとっても苦しい状況じゃないかと思っています。苦しい教育を子どもが受ける、苦しい教育を教師が授ける状況、そういった状況が何かあるんじゃないかなと、これはあくまでも私見ですけども、そんなことを思っています。やっぱりそこから辺を解決していかないと、真に時間に余裕ができたという気持ちになれないんじゃないかなと思います。

例えば、今、正規の教職員が少なくて、非常勤とかで賄っている状況があります。非常勤というのは0.5人役とか言われますけども、非常勤の方には校務分掌が割り当てられないので、授業を進めていただくのは確かに有難いが、校務分掌を割り当てることができなくて、そこが苦しいという学校現場からの話を聞きました。やっぱり正規職員とか常勤職員とか、そういった配置ができれば一番いいと思います。今、なかなか難しいんですけども。

また、次期学習指導要領についてはまだそんなに明らかになってはいませんが、文科省

のホームページ見ますと、「余白」とか「裁量的な時間」という文言が出てきます。真の「余白」はやっぱり学習指導要領の「余白」じゃないかと思ひまして、それによって「裁量的な時間」が生まれるんじゃないかというふうに思ひます。

あわせて、文科省の令和8年度予算要求を見てもみましたけれども、全予算が5兆9,000億円ぐらい。その中で働き方関係予算が1兆7,000～8,000億ぐらいじゃないかと思ひます。これによって、どれぐらい働き方が改革するのか分かりませんが、ただ、その文言の中に、「教育の質の向上に向けた学校における働き方改革のさらなる加速化」「教師の処遇改善」「学校の指導、運営体制の充実の一体的な推進」という文言がありました。その働き方改革をさらに加速するためには何が必要なのかというところを文科省のほうに考えていただきたいと思ひます。「処遇改善」や「学校の指導等の充実」はもちろん進めていくことは必要だと思ひますが、そこら辺も併せて考えていっていただきたいなと思ひています。

ちょっと話が長くなりましたけれども、「誰もが誰かのたからもの」という、島根県にはすごくいいフレーズがあるんですね。教職を目指すきっかけというのは、小・中学校の頃からこんな先生になりたいとか、子どもたちが今の先生を好きだとかいう思いだと思ひます。目指すこんな先生というのは、確かに授業が上手だということはありますが、話を最後まで聞いてくれたりとか、興味深い話をしてくれたりとか、一緒に遊んでくれたりとか、そういう思いを子どもたちが持つことじゃないかと思ひています。ちょっと古い人間ですので今は違うのかもしれないけれども、そういう先生を育てるといふか、そういう先生になっていただきたいなと思ひています。先ほどから言うように、「働きやすさ」とか「働きがい」を持った生き生きとした姿を先生方が見せることが、やはり次の先生になりたいという子どもたちを育てる、言葉よりそういった姿勢といふか、表情といふか、そういうことが大事じゃないかなと思ひています。

知事は3月の記者会見の中で、学校の先生を志望してもらう、志望してもらって実際に仕事をして、やっぱりよかったなと思ひえる教育環境をつくっていかないといけないということをおっしゃっておられました。まさしく私も同感でございます。働き方改革はこれから進めていかなければいけないことですが、やはりそれは教育の根本に関わる教師と子どもの関わりを保証するための働き方改革ということをおぼれてはいけないんじゃないかなと思ひます。

最後に、ある学校では生成AIを使って学校評価の参考にしたということも聞きました。

今後、生成AIで働き方改革も進めていけるところがあるのかなということを感じたところでございます。大変長くなりましたが、よろしく申し上げます。

○丸山知事 ありがとうございます。

○教育監 では、高島委員、お願いいたします。

○高島委員 よろしく申し上げます。益田市の高島です。私からは、益田市の2学期制の取組を一つの軸として、現場から感じたことをお話しさせていただきます。

益田市では、2学期制が令和2年に導入をされています。この取組は単なる制度変更ではなくて、先生方の働き方を見直す一つの大きなきっかけになっていると感じています。通知票の作成や評価の回数が整理されることで、忙しさが少し緩やかになって、今、何に時間を使うべきか学校全体で考えやすくなったという声もあります。これは働き方改革の本来の目的でもあります子どもに向き合う時間をつくることに確かにつながっている取組ではありますが、ただ、一方で、2学期制になったことで先生方が本当に楽になったと言えるかどうかというところは、正直まだ分からないところでもあります。授業の準備や子どもへの対応、保護者とのやり取りなど、先生方の日々の仕事そのものが減ったわけではないと思っています。むしろ時間の使い方を工夫しながらより丁寧に子どもと向き合おうとされる先生ほど、見えないところの負担を抱えておられるようにも感じています。

ここで強調したいのは、2学期制そのものが目的ではないという点です。益田市が大切にしてきたのは、現場の声を基に、子どもと先生方双方にとって無理のない形を選ぶという姿勢です。働き方改革は、制度を一律に当てはめることではなくて、地域の実情に応じた選択肢を用意することが重要だと思います。益田市の2学期制は、私も委員として関わりましたが、特別なことをしたわけではありません。ただ、現場が何が一番困っているかを出発点にできる工夫を積み重ねてきたように思います。益田市の取組はその具体的な一例です。現場の工夫次第で教育の質と働き方の改革が両立できることを示しています。島根県全体として働き方改革を進める中で、このような市町村の事例を特例ではなく、学びの素材として共有していただき、各地区が自ら考え、選べる環境を整えていくことが今後ますます重要になるのではないかなと感じています。働き方改革を進める上で県が示す大きなこの方向性に、市町村の実践がどのように重なっていくのか、私たちも現場の立場から関心を持っているところです。島根県の働き方改革が教職員を守る改革であると同時に、子どもの学びが豊かになる改革となることを期待しています。益田市の2学期制の取組が少しでもお役に立てれば幸いです。

また、一方で、現場を見てみますと、制度だけでは支え切れない部分もはっきりしてきていると思います。特に放課後、長期休業中、先生方が抱える負担は依然として大きく、授業以外の時間が働き方改革の中でまだ整理し切れないようにも感じています。ここで、放課後児童クラブの立場から、学校にできることを少しお話しさせてください。知事も御存じのように、児童クラブは学校が終わった後の子どもたちの生活を支える場所です。見方を変えると、学校の外側から先生方を支える存在でもあります。放課後の子どもの様子を学校と共有し、家庭と学校のちょっとした橋渡し役になることや、子どもが安心して過ごせる場所を確保すること、また、宿題に主体的に取り組める環境の整理を行うなど、こうした役割を丁寧に果たすことで、先生方が放課後まで1人で抱え込まなくてもいい、そんな環境づくりにつながると感じています。

働き方改革は、学校の中だけでは解決させるには正直難しいと思います。2学期制のように学校の時間の使い方を見直す取組に加えて、学校の周りがある力をどう生かすかが、これからますます重要になるのではないのでしょうか。児童クラブ、地域、福祉、保護者、それぞれが役割を分かち合い、先生方が全部背負わなくてもいい状態をつくるのが結果として人材確保にもつながっていくように感じています。この益田市における2学期制の特性を他市において広げながら生かしつつ、放課後児童クラブの放課後の場がそれぞれの役割や利点を十分に発揮できるよう、学校と放課後の居場所との連携の在り方や、運営面において柔軟な制度運用について、県として必要な支援ですとか、環境整備を進めていただけたらと思います。学校と児童クラブのつながりが個々の努力や関係性だけに頼らずに、同じ目線で子どもを支えられる形になることで現場はもっと安心して役割を果たせると感じています。

最後に、学校で終わらせない、終わらない子どもの1日を放課後児童クラブと福祉が受け止めています。2学期制や人材確保はそのつなぎ目を切らさないための改革だと思っています。どうか教育と福祉が手を離さず、子どもを支える島根県であってほしいと願っています。その一步をぜひ後押ししていただけたらと思います。

私からは以上です。ありがとうございました。

○丸山知事 ありがとうございました。

○教育監 福島委員、お願いいたします。

○福島委員 福島です。お願いいたします。私は、これまで特別支援学校で教員として勤務をしております、現在は教員養成学部のある大学の教職大学院で勤務をいたしております。

ます。初めに、その立場から感じていることをお話しさせていただきます。

まず、教育学部の学生たちについてです。学生になぜ教員を目指そうと思ったのかとか、どんな先生になりたいかと尋ねますと、共通して、よい教師との出会いがあったということ挙げます。自分が出会ったあの先生のように、自分も教師として誰かの人生に関わるような存在になりたいと口々に話しております。このことは教師を目指す人材育成のためには、現在の現場の教員が自分のよさを発揮して、生き生きと輝いていることが重要だと気づかされます。また、多くの学生が、子どもたちの成長に関わる教師という仕事に大きな夢を抱いております。日常生活でも、放課後子ども教室や放課後デイサービスといった、子どもと関わるボランティアやアルバイトを選び、日々教師になるための努力をしていることに頭が下がる思いです。私はこの学生たちと接する中で、どうかこの学生たちの夢や希望が潰されず、かなえられていく学校現場でありますようにと願わずにはられません。

また、私が所属しています教職大学院は、高い総合力を有した学び続ける教師、スクールリーダーを養成することを目指し、山陰両県から派遣された現職教員たちと学部から進学した学部卒生と一緒に学ぶ場として創設され、今年で開設から10年を迎えます。修了生は両県の学校現場で即戦力のある新人教師として、また、学校の中心となるミドルリーダーとして活躍することを目指しております。大学院の講義では、例えば多様化時代の学級経営ですとか、教科指導力向上、さらに子ども理解と支援の理論と方法などについて幅広く学び、ディスカッションをしながら学びを深めていっている状況です。現場から来た現職教員がしばらく現場を離れ、大学院という立場から学校を見つめてみるという環境の中で、多くの気づきや学びを得ている様子があります。1人の教師という意識から学校組織の中核として、自分の立ち位置や地域課題を強く意識するようになります。一方で、学校現場から教職大学院を見てみますと、教員不足の折から、私自身も校長としてそうだったように、学校の核となる人材を2年間大学院に送り出すということに躊躇してしまうといった状況もあると感じております。ですけれども、発想を変えてみますと、広く深く学校について考え学ぶ機会を通して、教員の働き方、ワーク・ライフ・バランスはどうあるべきかについても、学校組織を意識した提案や行動ができる人材を育成し、その人材が毎年学校現場に戻っていくということは、長い目で見たときには、働き方改革についても意識の高い中堅教員がいるということになり、働きやすい学校づくりの大きな力になってくれるものと思っております。

ここからは雑感をお話しさせていただきます。先日お会いしたある学校の校長先生は、

初任者などの若い人材に必要な資質は何かというような話題になったときに、授業は下手でもいいから、大事なのは人間性とやる気だとおっしゃっていました。また、私と同年代の元教員仲間たちが、現在、非常勤講師等で学校に関わっております。現職としてではなく、一步引いて非常勤講師として学校を見たときに感じることを、学力向上と言われて久しいけれども、子どもたちは間違えないように、また、失敗したり試行錯誤したりできないような環境で育っているのではないかと、そのため、社会に出てから自分の課題と直面してしまうということになっているのではないだろうか、学力をつけるためには学力ではない視点、本当の意味での生きる力、たくましさが必要だと感じるというような話題になりました。

島根県の教育職員人材育成基本方針では、多様な資質、能力のある教員の育成を目指していると思います。表現を変えますと、真面目で熱心な先生を育てるということかと思うところがございます。その求める教員像が、働き過ぎを助長したり、うまくいかないもどかしさを感じて離職したりしてしまうなど、働き方改革にも影響を与えているところがあるのではないかと感じております。働き方改革プランでは、これ以上できないところまで施策を講じていただいているという印象があります。これからはこのハード面に加え、内面の人材育成といったソフト面にも目を向けていく必要があるのではないかと感じております。

教師という職業に夢と希望を持つ若者が多様な個性を、自分の個性を生かしながらその思いを実現していけるような職場であることが、次の人材を生み出していくという好循環を生み出していくということを、そういう環境であることを願っております。

人材育成の観点から働き方改革について思うことをお話しさせていただきました。

○丸山知事 ありがとうございます。

○教育監 それでは、知事からコメントをいただきたいと思います。

○丸山知事 いろんな視点、これまでの御経験、現在のお仕事の視点から幅広い御指摘をいただいたところでございます。

では、個別に1つずつというお答え方はできませんけれども、非常に大きくくりで申し上げますと、私は、私が受けた教育との比較でいうと、今の学校の先生方が背負っておられる苦勞は、昔私が教わった先生と比べると、見えてなかったところもあるのかもしれませんが、まず、1番は、これはあまり表で言われる人は少ないですけど、やはり保護者対応、子どもさんと先生という世界だけではなくて、保護者対応に割かれていると思います。多

分、特異なケースの保護者対応が発生したときとか、複数そういうケースがあったときに、終わりがなくなるみたいな形の負担が発生していたり、これは全般的になんですけども、学校の先生の指導内容を自分の家庭方針とは違うとか、自分の価値観とは違うということで拒絶なり否定されるというケースがやっぱり増えていると思います。そうなってくると、30人の生徒さんを相手にしてるのではなくて、30人の子どもさんと20人ぐらいの大人を相手にしているという話になってしまいますよね。そうすると、その負担は全く違う。私の感覚で言うと、私の行っていた学校は、田舎だったからかもしれませんけども、そういう苦労は、恐らく今の時代ほどではなかったと思います。基本的に学校の先生の指導は正しいという前提で親が受け止めてくれるという環境と、そうではない環境の違い。なので、実は学校の先生が抱えておられる課題の大部分は、保護者対応をどの範囲までするか。対応しない部分をどこかで線を切ってやらなければいけない、それを学校の先生に任せずに、学校または県、県庁だったら県教委かもしれませんが、市町村立学校だったら市町村教育委員会が線を決めて、この線以上は個別の先生は対応しない、または学校は対応しない、教育委員会も対応しないとする。それが問題となるのであれば最後は裁判も辞さないということで、どこかで線を引かないと、そういうケースに当たったときに予測不能な学級運営というか、仕事を強いられるということの不確実性ですよ。全般的なやりにくさという意味では、親御さんの価値観と合わないときの対応を強いられている。もう一つは、過剰な要求、過剰な指摘に対してどこまで対応するかということではないかなと思っています。子どもさん相手の議論は比較的やられていますけども、教育行政として親にどう対峙するかということをおおざりにしてこの問題をやっているというところを考え直さないといけないのではないかと。そういう意味では、教育の話というよりは行政の、市町村長なり、都道府県知事がどこまで腹をくくってやるかというところなのではないかと感じております。

それから、もう一つは、御指摘がありましたけど、学習指導要領のボリュームの問題と、評価の仕方、通信簿をつけるとかというところの難易度がめちゃくちゃ上がっているという話があります。総合的な学習とか多面的とか量を増やすだけでも大変なのに、それを多面的にやれという話だと掛け算ですよ。ボリュームの話と従前よりも高度に教育レベルを上げ過ぎているのかもしれない。学校教育、集団教育を少し超えているレベルになっているのではないかと。要するにスクーリングということは、ある程度標準化して、システムチック化してやらないと。個別の人に合わせて個性を尊重するという立てつけが基にな

っていると思いますけど、それは昔の貴族がやっていた学校に通わせずに家に教師を雇って家庭で教育するという、特殊なケースでしかなかかなか実現できないことを集団教育で求めているという側面があるのではないかと。だから20人学級にすればいいという話が出るのかもしれませんが、20人でも多分厳しいでしょうね。多分10人とか5人でできるようなことを今35人学級とかでやろうとしているのではないかという気がしますので、ボリュームの問題と、どこまで多様性とか多面性みたいなところを求めていくのか。全てにおいてそれを求めていっているというところを見直さないと。そういう個別指導的な水準を学校に求めていくということの限界が来ているのではないかなと思っております。そういう意味では、私は分かりやすいので基礎学力という観点でボリュームの話を中心に言っているんですけど、実際は教えなくてはいけない内容が増えていること以外に、その教育の中で子どもの反応を多面的に見なければいけないとかいうようになっているわけですね。なので、そこを見直していかなくてはならない。2学期制というのは、3学期を設けるというのをやめてしまって、腰を据えてできるようにしましょうという意味で負担軽減に資するし、じっくり子どもと向き合うことができるということなのだろうと思っています。

それから、そもそも学校に求めていること、学校でやらなければいけないことをどういうふうに出すアウトソースしていくかということが今主流になっています。学校に求める、先生に求めていくことを減らしましょうというのがこの3分類だと思いますけども、まさに植田委員がおっしゃったように、じゃあ、人がたくさんその地域にいるかとか、学校単位でそういう業務を請け負ってくれる業者がいるかという話は、また同時に人手不足ですので難しい。私は、バブル崩壊以降、世の中がうまく回っていないので、教育に問題があるのではないかと、教育を変えなければいけないと思っています。フィンランドとか教育を丁寧に行っているところと比べると粗雑だから高度化していこうという大きな流れになっていると思いますけども、私は、それに対応するリソースを投入してこなかったということが先生の多忙化になり、子どもさんと向き合う時間がなくなって、やりがいを感じにくくなっているということではないかと思っていますので、そういう大きな方向性を一度見直して、原始的な教育に戻したほうが私にはいいのではないかと考えています。

私は、県知事の仕事をしていく上で使っている基本的な判断力みたいなものって、基本は義務教育で習った内容がほとんどだと思います。義務教育の中学3年生までの勉強で足りるということではなくて、中学校3年生までの勉強で十分に理解してなかったことを、

上に上がって、意味をもう少し丁寧に教えてもらって補強しているということはありませんけどね。三権分立が一体何のためにあるのかというのは、そういうふうになっているということだけ教えてもらって意味がよく分かっていなかったですけど、もう少し詳しく教えてもらう機会があって、それをより理解しているところはあります。素材はほぼ義務教育の段階で詰まっているような気がするので、教育内容とか教育水準の余白をもう少し、余白どころではなくて、もっとスケールダウン、レベルダウンのように見えますけど、あれもこれもやらせて、あれもこれもできてないという状況よりも、これだけはできているということをちゃんとやることのほうがよほどちゃんとしていると。あれもこれもやっていることになっていきますけど、あれもこれも実は多分できていないのではないかというスタートで、やることになっている、やるように制度をつくっているから教育が高度化していることになっていきますけど、現実にはできているかどうかよく分からない、できている形を学校の先生たちが取ってくれているというぐらいの話ではないかと思います。そういう意味で、制度をつくる文部科学省と学校の関係、学校の先生と親の関係、この2つを改善していけないといけないのではないかなど。

はっきり申し上げると、親御さんの対応がいわゆるカスハラに相当するケースには、一般的なカスハラ対応と同じような対応をするということをやっていないと、たまたまそういう家庭に当たった先生が個別に対応されるというのでは、やはり離職につながりかねないと思いますので、そういうことも含めて対応していかなければいけないと思います。一つひとつ県でこういう予算をつくれればとか、こういう仕組みにすればというようには解決しにくいんですけど、やっぱり教育現場にかけている負荷が、時を経るごとに核家族化と共働きの進展でどうしても親御さんと子どもさんが一緒にいる時間が少なくなっているから、当然家庭の教育力は落ちざるを得ない。学校と家庭だけではとても対応できなくなって放課後児童クラブに入ってもらって、子どもさんが家で1人ぼっちでいるという状況を回避できるようにしていくことを含めて、そういう制度的な手当てはしてきましたけれども、大きな社会構造の流れが変わっていかないので、その充実もしていかなければいけない。

教育本体は、私が思うには、一流の商社の総合職で仕事をするような、みんなそういう子どもにしましうみたいな感じになっていますよね。商社のきらきらした仕事みたいなイメージがあって、そこに新規採用で入って3年目ぐらいからばりばりやっていますみたいな子どもが理想で、そういう子どもを育てなくてはいけないみたいなことになっていま

す。私、子どもが3人いますけど、みんな性格ばらばらですし、向き不向きがありますから、いろんな子どもがいて、合う仕事とか、合うライフスタイルがあるのに、そういう型にはめているところが問題だと思っています。やっぱり、自分の選択をするためにベースになる能力を身につけるといふ基礎のところをきちんとつくってあげれば、進学する過程でコースを選んで、職業を選んでいけるのに、さっき申し上げたような職業とかスタイルとか海外でも活躍できなくてはいけないとか、そういう型にはめて、そこに向かって割り算で、高校までにこれをやっておかなければいけない、中学校までにこれだけやっておかなければいけない、小学校のときから英語をしなければいけないみたいなことになっているのがよくない傾向だと思います。もう大企業も十二分に利益を上げているので、そんなものは社内教育でやってくださいと。入社した瞬間にではなくて、入社して5年ぐらい必要な教育を与えて、OJTで訓練するなりしてやればいい話を、何となく大学卒業までにできないといけないようにしている、子どもに対する要求水準をすごく上げているというのが現状ではないかなと。私の時代はそんなことはなかったですけど、子どもに対する要求水準をちょっと下げてあげないと、子どももかわいそうですし、それを学校教育で実現しろと言われている学校の先生にも過剰な負担がかかっている。なので、制度と、親、保護者との向き合い方を変えていくということをやっつけていかないと厳しいなと思います。

今だと「ちゃんと朝御飯を食べて行きなさい」と言うと、人によっては「そんなことは家庭の方針だからそんなことを言われる筋合いはない」と面と向かって怒ってくる人が結構いると思います。多分、朝御飯を食べることは医学的には正しいと思いますし、私はこの前、空腹の状態でちゃんと睡眠を取ることが脳の疲労物質を睡眠中に除去して非常にいいという話を聞きました。やっぱり睡眠を取ること。それは早く夕飯を済ませて睡眠に入ること。寝る時点で空腹ということは朝御飯をちゃんと食べるということだと思いますので、価値観、家庭の方針と違うからそれを標準モデルとして置かないということはもうやめて、それが望ましいことだと。望ましいけどできないケースはあるでしょう。でも何が望ましいかということも、個人の判断ですとか、個々の親の判断ですみたいいぶんぶんと投げつけてしまって、それで40人や35人とか30人っていう子どもさんを、小学校の場合、担任の先生1人で親まで含めて、マネジメントしていくことはちょっとできないと思います。

働き方改革というのは、結構教育の問題が凝縮しているのです、働き方改革を進めましようという話ではなくて、働き方改革が求められている教育の制度のゆがみや、教育が置か

れている環境の足場の悪さというもの自体を直していかないと。何となく皮膚がかさかさしているのが、肝臓が悪くて肌に出ているのに、塗り薬を塗っているだけみたいなことになりかねないので、そういう、学校とか先生に大きな負荷がかかっている要素を取り除いていく。このプランでやっている取組は正しいとは思いますが、理想的なのはこういう取組をしなくてもいいような環境をつくるほうが本当はよくて、血圧が高いから薬飲みましょうよりは、血圧が高くなるような生活習慣を改めましょうみたいなところも並行してやっていって、今やっていることをやればもう働き方改革を実現できるというぐらいの、原因除却と問題への対処を並行してやらなければいけないと思います。このプランも、こういうプランをつくらなくてもいいようになるように問題除去みたいなものと並行していろいろやっていかなければならないなと思ったところでありまして、委員の先生方お一つお一つの答えになっておりませんが、このプランの取組をきちんと進めていくことと、こういうプランが必要になっているという状況の原因を一つひとつなくしていくことを並行してやっていきたいと思っています。2学期制というのは客観的に有効であれば、県教委としてやってくださいとは言えないのかもしれませんが、益田でやられていることの成果をみんなに知ってもらって、自然にそういうふうになっていくという雰囲気をつくっていくとか、いろいろな取組を教育委員会の皆様とともに取り組んでいきたいと思っています。長くなって申し訳ありません。個別のお答えができておりませんが、問題認識は委員の皆様方、県教委の事務局の皆さん方と同じだと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。

○教育監 では、時間も参りましたので閉会としたいと思います。

最後、会の締めくくりとしまして、知事、御挨拶をお願いいたします。

○丸山知事 今日は、委員の皆様方からそれぞれの御経験、そして今従事していただいている様々なお仕事などを踏まえて、多角的な御指摘をいただきましてありがとうございました。問題認識は皆様と我々とで共通しているということが十分に理解できた会でした。本当にありがとうございました。引き続き、子どもさんのためにいい教育をしていくということは、本来は政府も親も学校の先生も、みんな基本は同じ思いのはずなので、県教委と知事部局もそうですけども、その目標に向かってどういうふうにしていくべきかということをお互いに自問自答しながら取組を進めていきたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

また、今月末で野津教育長が御退任でございますけども、長らく本日の働き方改革、学

力向上、教育環境整備に御尽力いただいて、総合教育会議も円滑な意見交換をさせていただく場面をつくってもらいました、お礼を申し上げます。本当に長年の御尽力に心から感謝申し上げます。引き続き大所高所からの御指導、御鞭撻をいただきますようによろしくお願いいたします。

○野津教育長 ありがとうございます。

○丸山知事 委員の皆様、引き続きお力添えよろしくお願いいたします。

○教育監 ありがとうございます。

では、以上で島根県総合教育会議を終わります。お疲れさまでした。

○丸山知事 ありがとうございます。