

令和 8 年

第 1 4 回教育委員会会議 議事録

秋田県教育委員会

令和8年第14回教育委員会会議 議事録

1 期 日 令和8年7月23日 木曜日

2 場 所 教育委員室

3 開 会 午後2時

4 閉 会 午後4時

5 出席者 教育長 安田 浩幸
委 員 奥 真由美
吉村 昌之
松塚 智宏
大塚美穂子
高橋 重剛

6 説明のための出席者

教育次長	鈴木 雄輝	教育次長	伊藤 悟
総務課長	清水 康成	生涯学習課長	内田 鉄嗣

7 会議に付した事項

議案第44号 令和8年度施策評価について

議案第45号 秋田県立博物館協議会委員の任命について

8 可決した事項

議案第44号 令和8年度施策評価について

議案第45号 秋田県立博物館協議会委員の任命について

9 報告事項

・「教職員の働き方改革推進計画」検証結果について

10 会議の要旨

【安田教育長】

ただいまから、令和8年第14回教育委員会会議を開催いたします。

本日の議事署名は2番吉村委員と5番高橋委員にお願いいたします。

はじめに、議案第44号「令和8年度（令和7年度分）施策評価について」、総務課長から説明をお願いします。

【総務課長】

議案第44号「令和8年度施策評価について」説明概要

- ・施策評価は条例等に基づき「新秋田元気創造プラン」による教育委員会所管の施策について毎年評価を行うもの。
- ・評価対象には29の重点施策と7つの基本施策のうち、教育委員会が所管する重点施策は6-1から6-4及び6-6の5つである。
- ・目指す姿1「秋田の将来を支える高い志にあふれた人材育成」については、定量的評価はe相当、定性的評価として考慮する点はないため、総合評価はe評価とした。
- ・目指す姿2「確かな学力の育成」については、定量的評価はb相当、定性的評価として考慮する点はないため、総合評価はb評価とした。
- ・目指す姿3「グローバル社会で活躍できる人材の育成」については、定量的評価はc相当、定性的評価として考慮する点はないため、総合評価はc評価とした。
- ・目指す姿4「豊かな心と健やかな体の育成」については、定量的評価はb相当、定性的評

価として考慮する点はないため、総合評価はb評価とした。

- ・ 目指す姿6「生涯にわたり学び続けられる環境の構築」については、定量的評価はb相当、定性的評価として考慮する点はないため、総合評価はb評価とした。
- ・ なお、総合政策課への提出後、細かい文言等の修正を加えられる可能性がある。

【安田教育長】

ただいまの説明について、質疑等ございませんか。

【松塚委員】

今回の評価は、嬉しいニュースと残念なニュースが混ざっているという印象を受けました。最近、英語関係に対して、子どもたちの興味が非常に高まってきていることが分かります。様々な講座に多くの子どもたちが参加しており、目標値をはるかに超える人数が集まっています。逆に、目標値をもっと上げた方がよいのではないかと思えるほどです。世界の動きに対して敏感な子どもたちが多いのだと思います。彼らを応援する意味でも、こうした取組は引き続き進めていただきたいと考えております。

一方で、非常に残念に思ったのは、秋田県の実業教育の中で一丁目一番地の政策に位置づけていたキャリア教育系の評価が低くなっている点です。評価指標である県内就職率が、今後もこのまま評価指標として残り続けてよいのかという議論について本日は触れませんが、どうしても不思議に感じるのは、高校生のインターンシップ参加率が、コロナ禍が明けたにもかかわらず、1年で約5%ずつ減少しているという点です。これは少し不思議な状況だと捉えております。これについて、何か想定される要因などあれば聞かせてください。

【高校教育課長】

なかなか数値が上がらない状況であることは確かです。インターンシップを実施していない学校の状況を確認したことがありますが、県立高校では進学校が中心となっており、進学校ではインターンシップ事業として、企業に対する職場体験は行っておりません。その代わりに、例えば「教師ミニ体験」や「企業体験プロジェクト」、「デジタルインターンシップ」といった、キャリア形成につながる取組を行っているという報告を受けています。インターンシップという言葉に対して、各学校が「一般企業での職場体験」という狭いイメージで捉えてしまっていたのではないかと感じています。単なる職場体験というよりも、キャリア形成につながる学びや体験を広くインターンシップとして位置づけ、自分の進路選択や将来のあり方を考えるためのものであるという説明が、もう少し必要ではないかと考えました。

身近な企業で実際に職場体験をすることはもちろん有意義で必要なことです。機会を見て学校側と話をしていきたいと思えますし、進学校でも学年全体で職業体験を実施しているところでは、数字だけを見て全く取り組んでいないというわけではないものと捉えています。

【松塚委員】

従来のインターンシップという枠組みよりも、キャリアアップを考えるイベントや各種体験活動に参加している生徒も該当すると捉えれば、実際にはもっと多く存在しているはずですが、現在のインターンシップの定義にうまく当てはまらずに報告されているため、数字が少なく見えているということですか。

【高校教育課長】

そのように捉えている部分があります。

【松塚委員】

インターンシップの参加率がなぜ下がっているのかについては、企業側の話を聞くと一目瞭然です。正直に申し上げますと、学校側から丸投げになっている現状があります。企業側は学校側から「3日間預かってほしい」と生徒の受け入れを依頼されるのですが、その3日間に

行うプログラム作りから企業側に委ねられることになります。これは弊社だけでなく、他の会社からも同様の話を聞いています。さらに、学校の先生は時々巡回に来て、写真を撮るだけで帰ってしまうというケースも多く見受けられます。もちろん、学校側としても多くの企業を回す必要があるため、1社1社に深く関わってられないという事情はあるかと思います。しかし、本当にそのままで良いのだろうかという疑問が残ります。

インターンシップの実施が全てではないと思いますので、従来のインターンシップに加えて、キャリアを考えるイベントへの参加や、能動的に校外の活動に出ていく取組も含める形になれば、非常にプラスになるはずです。指標の見直しの時期に来ているのではないかと感じました。

【安田教育長】

指標の見直しは、指標の対象となる数値が企業でのインターンシップだけでなく、デジタル技術体験など多岐にわたるプログラムもカバーできるように、担当課において見直しをしっかりと進めてください。

他に質疑等がありますか。

【吉村委員】

インターンシップというと、どうしても民間企業での職場体験をイメージしますが、それ以外にもキャリアアップにつながる様々な活動を行っているのは大変良いことだと思います。しかし、それを教職員だけで担うというのは、正直なところ無理があるのではないのでしょうか。先生方がすべての業務を単独で担当するのは難しいため、秋田県という組織の総合力を生かして、他部局にも協力してもらい仕組みを整えればよいのではないかとシンプルに考えます。それほど単純な話ではないのかもしれませんが、学校現場だけでできないことは他部局にサポートしてもらうのは当然であり、県内の様々な部署が力を合わせ、秋田の子どもたちを地域全体で育てていくことが重要です。このことは、教育庁や教育委員会だけの問題ではありません。県庁内には多くの部局があり、民間企業との多様なつながりを持っているので、それを有効活用しない手はありません。知事部局も含め、県全体で連携して力を発揮すべきですし、そこはしっかりと連携を強めて進めていただくのがよいと考えます。

【高校教育課長】

現在、魅力ある高校づくり、いわゆるネクストハイスクールを拠点とする教育改革でも、地域を担う人材を育てるという目標を、教育庁と知事部局が共通の目標として取り組んでいくことが強く求められています。本日の資料も活用しながら、他部局、特に産業労働部など関係する部署との連携をしっかりと考えて、取組を進めていきたいと思っています。

【吉村委員】

県が目指している方向や子どもたちが求めている方向と、実際に行っている施策の方向性との間にミスマッチが生じているように感じます。これほど実績の数値が振るわないということは、現場の課題をしっかりと吸い上げて、県と学校が一丸となって取り組んでいく必要があることを示していると思います。何とかその部分を解消できるよう、よろしくお願いします。

【安田教育長】

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

【吉村委員】

今回は実績の評価を行いました。結果を受けて生じた課題に対して、これからどう取り組むのかという具体的な対応策についての議論は、どこでなされるのでしょうか。

【総務課長】

今回の説明では一部省略していますが、評価調書の項目ごとに、主な課題と今後の対応方針を記載しています。これらに基づき、まずは各担当課が現状を分析し、対応策を講じることとしております。PDCAサイクルを確実に回し、対応方針に沿った取組を現在も進めているところです。

【吉村委員】

これからどう取り組むのかという対応方針がより重要であると考えています。評価の実績自体は、はっきりと数字で出ているわけですから、それを受けて今度はどのように改善していくのかという点にこそ、重きを置くべきではないでしょうか。本日の会議で話し合う内容も、そちらをメインにするべきではないかとも感じました。評価を振り返ることも課題を明確にするために不可欠ですが、次にどうするのかという解決策が最も重要です。評価を見るだけで終わらせないためにも、各部署が今後どのような展望を持っているのかを、しっかりと共有する場があればよいと思います。

【安田教育長】

各担当課がそれぞれ現状を分析し、具体的な改善策を実行していくことは、毎年の基本サイクルですので、しっかりと取り組んでまいりたいと思います。

他になれば、表決を採ってよろしいでしょうか。

【全委員】

異議なし。

【安田教育長】

では、表決を採ります。

議案第44号を原案どおり可決することよろしいでしょうか。

【全委員】

異議なし。

【安田教育長】

それでは、議案第44号を原案どおり可決します。

次に、議案第45号「秋田県立博物館協議会委員の任命について」、生涯学習課長から説明をお願いします。

【生涯学習課長】

議案第45号「秋田県立博物館協議会委員の任命について」説明概要

- ・委員1名の異動に伴い新たに任命を行うもの。
- ・委員の任期は、前任者の残任期間である令和9年7月8日まで。
- ・協議会では、館長からの諮問があった場合にそれに応じた答申を行うほか、博物館運営全般について意見をいただくことになっており、年2回の会議を開催している。

【安田教育長】

ただいまの説明について、質疑等ございませんか。

特になければ、表決を採ってよろしいでしょうか。

【全委員】

異議なし。

【安田教育長】

では、表決を採ります。

議案第４５号を原案どおり可決することよろしいでしょうか。

【全委員】

異議なし。

【安田教育長】

それでは、議案第４５号を原案どおり可決します。

次に、報告事項「教職員の働き方改革推進の検証結果について」、総務課長から説明をお願いします。

【総務課長】

報告事項「教職員の働き方改革推進の検証結果について」説明概要

- ・県教育委員会では、教育職員の時間外在校等時間が月 45 時間以内かつ年間 360 時間以内となるよう規定しており、令和 7 年度の全校種での平均時間外在校等時間は 34.7 時間、年間 360 時間を超えた割合は全校種で 51.8%であった。
- ・令和 7 年度は計画に掲げる 5 つの柱に沿って取り組みを進めてきた。
- ・教職員一人ひとりの努力やこれまでの取り組みにより、時間外在校等時間は全体として改善傾向あるが、中学校や高校では、依然として多くの教職員が長時間勤務を行っている現状である。
- ・こうした状況を踏まえ、令和 8 年 3 月に、令和 8 年度から 11 年度までの 4 年間を計画期間とする新しい計画を策定し、新計画に掲げる目標達成に向け各種取り組みを強力に展開することとしている。

【安田教育長】

ただいまの説明に対して、質疑等ございませんか。

【高橋委員】

何に多くの時間が費やされているのかを具体的に詳しくお聞きかせください。資料からは、各種調査への回答準備などに時間がかかっていることは推測されますし、「働きやすい学校環境の整備」に関連する業務が影響しているようにも見受けられます。具体的にどの業務にどれほどの負荷がかかっているのか、濃淡をつけてご説明いただけますか。今回は、特に時間外勤務が多い高校と中学校について、それぞれの担当課長から、現場の要因や実情を教えてください。

【高校教育課長】

高等学校のアンケートや調査結果では、「部活動の指導」や「文書作成・事務処理」に係る業務に最も多くの超過時間が割かれている統計が出ています。現場の先生方から直接お話を聞くと、「生徒指導や保護者への丁寧な対応」に非常に多くの時間を割いているという実態があります。これら生徒や保護者への丁寧な対応を通常の勤務時間内で行うと、その分だけ本来行うべき事務処理や授業準備といった業務が勤務時間外に押し出され、結果として時間外在校等時間が増加してしまうイメージが非常に強いです。もちろん部活動の指導が負担の筆頭にあることは間違いありませんが、それに次ぐものとして、教材研究や授業準備といった教員としての本来業務に注力したいという強い思いがどの教員にもある中で、想定以上に「丁寧な生徒・保護者対応」への負荷が大きくかかっており、これが勤務時間の全体を押し上げている要因になっていると感じます。

【安田教育長】

中学校についてはいかがでしょうか。

【義務教育課長】

中学校では、同様に「部活動の指導」が占める割合が非常に大きいと認識しています。また、先ほど高校教育課長からも話がありましたが、やはり保護者対応に多くの時間を要している実態があります。どうしても保護者の方とは、仕事が終わった放課後や夜間などの時間帯でなければ連絡がつかないことが多いため、対応が通常の勤務時間外にならざるを得ません。そうした時間帯のズレによる対応が積み重なることで、時間外在校等時間がなかなか減らない大きな要因になっていると考えます。

【高橋委員】

部活動の指導と保護者への対応の二つが、業務負担として大きな割合を占めているということですね。この二つの業務における負担の度合いは、ほぼ同じくらいでしょうか。あるいは、1位と2位の間には大きな差があるのでしょうか。

【高校教育課長】

高校の部活動指導では、特定の学校や特定の部活動に負担が非常に偏っている現状があります。そのため、すべての学校で一律に高いわけではありませんが、偏りのある部分が平均値を引き上げている側面があります。全般的に均してみますと、やはり多くの教員において「生徒・保護者への対応」が広く負担感の上位にあるという印象を持っています。

【高橋委員】

高校の場合、部活動の指導は、特定の学校や特定の部活動における長時間の勤務が、全体の平均値を押し上げているというイメージでしょうか。

【高校教育課長】

すべてが一律ではありませんが、そのような傾向があることは間違いありません。

【義務教育課長】

中学校は、部活動指導の方が、高校よりも全般的な負担のウエイトとして重くならざるを得ないと考えます。部活動ごとの違いはありますが、土日の活動や引率なども含めると、教員の時間管理における部活動指導の占める割合は、やはり非常に大きいものと認識しています。

【高橋委員】

その実態を踏まえますと、「働きやすい学校環境の整備」という項目の中でも、課題の筆頭である部活動や保護者対応に対する具体的な取組が、最優先課題として前面に出てくるべきではないでしょうか。全体的にまんべんなく取り組まれている印象は受けますが、より効果を上げるためには、優先順位を明確につけることが必要ではないかと感じました。

【安田教育長】

優先順位にメリハリをつけながら、実効性のある取組を進めていきたいと思います。他に質疑等はいかがでしょうか。

【松塚委員】

各学校で働き方改革に取り組むにあたり、校内で「業務改善計画」を策定されていると伺っております。時間外勤務が最も多い高校において、この計画の策定率が38.8%と伸び悩んでいるように見受けられます。計画を策定しなければ、「何を減らすべきか」「学校としてどう動くべきか」という具体的なアクションにつながらないため、計画は非常に重要なはずですが、教育長としてもすべての学校に策定してほしいという思いがあると思いますが、高校における計画策定がなぜこれほど進まないのか、要因や分析について教えてください。

【高校教育課長】

約4割の策定状況については、大変重く受け止めるべき課題であると考えています。特に超過勤務の多い学校であるにもかかわらず業務改善計画を策定していない学校があれば、年度の途中であっても計画を策定するよう強く指導すべきだと思います。学校の全職員が同じ方向を向いて、「今年度はこれを重点的に減らして負担を軽減しよう」という意志を共有し、一丸となって取り組むことが不可欠であると強く感じます。

【松塚委員】

推進計画を掲げて改革を推し進める以上は、先生方の心身を守るためにも、ここは一步踏み込んで徹底してほしいところです。各学校が日常の業務に追われて非常に忙しいことは重々理解していますが、その忙しさを根本から和らげるためにこそ「そもそも何を削るべきなのか」を整理する計画が必要なのはです。学校現場を説得し、納得してもらうには大変な労力を伴うと思いますが、これは先生方のマインドにゆとりをもたらし、結果として生徒たちを守ることにつながる極めて重要な取組です。ぜひ、引き続き粘り強く働きかけを行っていただくようお願いします。

【安田教育長】

現場の教職員を守るためにも、非常に重要なご指摘です。しっかりと働きかけを強めてまいりたいと思います。

【吉村委員】

この勤務時間の検証にあたって、在校時間などはタイムカード等を用いて客観的に測定しているのでしょうか。各校における測定方法や管理の実態について教えてください。

【義務教育課長】

基本的には電子的な勤務管理システムを導入しており、出退勤時にＩＣカードをかざすなどして、客観的・電子的に勤務時間を記録・管理しております。

【吉村委員】

それはすべての小中学校の義務教育段階において、全県一律で同様の方法で記録されているのでしょうか。

【義務教育課長】

市町村によって導入している管理システムの種類や具体的な打刻方法は多少異なる部分がありますが、自己申告で「８時半から働いた」と手入力するような主観的な管理ではなく、客観的に把握するシステムをこの数年間で急速に整備してきました。文部科学省からも厳格な管理が強く指示されていますので、現在では全県的な改善が進み、すべての学校で客観的な打刻管理が行われていると認識しています。

【吉村委員】

電子的な管理が最も分かりやすい方法だと思います。一方で、以前も指摘されたように、ＵＳＢメモリなどでデータを自宅に持ち帰って仕事をするなど、この記録データに反映されていない「隠れ残業」が一定数存在しているのもまた事実ではないでしょうか。システムに記録されない部分をこれ以上追求しても仕方ありませんが、実態としてそうした状況があることも念頭に置くべきです。

高校教育課長がおっしゃったように、生徒や保護者、特に目の前の子供たちの話を丁寧に聞き、寄り添うために時間を使ってくださっていることには本当に頭が下がる思いですし、そうした熱意は大変ありがたいことです。しかし、毎年検証を重ねても結果に大きな変化が見られず、微減にとどまっている現状を見ると、先ほど松塚委員が指摘されたように、特定の課題にターゲットを絞って、一つずつ確実に改善していくアプローチが必要だと感じます。

私自身、少し懸念しているのは、残業規制が厳しくなった結果、終わらない業務を自宅に持

ち帰って処理する「見えない労働」が増えているのではないかという点です。真の業務改善を実現するためには、例えば「何時以降は一切電話に出ない」といった、具体的なルール作りと徹底が必要です。現場の反発や心苦しさはあるかもしれませんが、どこかで心を鬼にして踏み込まなければ、この問題はいつまでも解決しないのではないのでしょうか。

もちろん、目の前にいる子供たちのケアは最優先ですが、保護者対応については、保護者のライフスタイルだけに合わせるのではなく、学校側の勤務時間にも一定の理解と協力を求めていく姿勢が必要です。例えば、午後6時、あるいは午後5時など一律にデッドラインを決めて、特定の学校だけでなく、全県一律で一斉にその方針を導入しなければ、一部の学校だけに不満が集中してしまいます。そのような全県一斉のルール化を行わなければ、抜本的な解決はなかなか難しいのではないかと感じました。

【安田教育長】

現場における実効性や実行上の難しさもありますが、提案いただいた具体的なルール整備なども参考にしながら、より実効性の高い対策について検討を深め、進めていきたいと思えます。

【大塚委員】

働き方改革は、現在、あらゆる業界で推進されています。例えば、私どもの医療業界などでは、以前は「残業が多い医師ほど熱心で優秀である」という古い価値観が一部でありましたが、現在では「手術を迅速に終わらせて速やかにタスクを処理できる医師こそが優秀である」という評価ヘシフトしてきています。評価制度そのものを年俸制に変えるなどのドラステックな改革を行う病院も増えています。

もちろん、学校の先生方は長い歴史と多くの人員を抱える組織ですので、同様に一朝一夕にはいかない部分も多々あるとは思いますが、しかし、本県においては、少子化に伴い児童生徒数が著しく減少しております。もし教職員の全体の人数がそれほど変わっていないのであれば、子ども一人あたりの業務量は単純に考えれば軽減されているはずです。かつての先生方は、ICTなどのシステムがない中で、今よりも多くの子どもたちを指導されて、現在は多くのシステムを導入しているにもかかわらず、勤務時間がなかなか劇的に削減できないという構造的なジレンマを抱えています。このような状況下で、本県や他県、他市町村などで、これまでの文部科学省の指針に沿うだけでなく、極めて画期的、あるいは革新的な評価方法やアプローチを独自に導入しているような好事例はありますか。

【安田教育長】

働き方改革や評価の手法において、都道府県間で劇的な差異があるわけではありません。先日開催された全国教育長会議に出席しても、多くの県で時間外在校等時間は微減にとどまっており、急激に減少しているような革新的な事例はなかなか見受けられませんでした。その中でも、在校等時間が非常に短い自治体などもありますので、それらがどのような具体的な実践や文書削減などを行っているのか、好事例の情報収集は継続して行っています。

また、児童生徒数の減少に伴い、単純に教員の負担が減るのではないかという指摘については、実は子どもが減ると、国の配置基準に連動して教職員の定数自体も削減されます。そのため、学校1校あたりで処理しなければならない業務量そのものは以前とそれほど変わらないのに対し、業務を分担する教員の頭数が減ってしまうため、かえって一人あたりの負担が増加したり、多忙感が高まったりしているという側面があります。

近年は昔に比べて、保護者対応や多種多様な事務手続きなど、現場での新たな対応負担が増加していることも、時間が削減しきれない大きな背景になっていると感じます。学校現場を見ておきますと、多くの先生方が「やれるところまで丁寧に取り組みたい」「もっと指導に力を入れたい」という強い使命感を持って取り組まれていて、どうしても自分で納得のいくまで時間をかけてしまい、管理職から促されて後ろ髪を引かれる思いで帰宅する、という状況を繰り返している様子が伺えます。個人の熱意だけでなく、家庭の事情なども複雑に絡み合っているのが実情です。

【吉村委員】

単純に考えて、この問題を根本的に解決するには「教員の絶対数を増やす」ということが最も手っ取り早い解決策になるのではないのでしょうか。

【安田教育長】

手っ取り早く教員を増やすことができれば、素晴らしい解決策になると思います。一方で、「人数が増えた分だけ、比例して時間外勤務が減るか」というと、一概にそうとは言いきれない側面もあります。先生という人種は、時間や人員にゆとりができると、「もっと丁寧な指導をしよう」「子どもたちのためにさらに良い教材を準備しよう」と、より質の高い指導を目指して、さらに熱心に取り組んでしまう傾向が極めて強い職種です。単に人員を増やすだけでなく、どこで業務の線を引くべきか、どのような働き方が持続可能であるかという意識の変革を、先生方や保護者、県民の皆様にも深く理解してもらうことが不可欠であると考えています。

【吉村委員】

教員の配置定数については、基本的に国が定めた基準に縛られているということですが、この配置について、県独自の判断で定数を増やすことはできないのでしょうか。例えば、国の基準では教員 30 人の学校に対して、県の予算等を用いて独自に 40 人を配置するといった柔軟な増員はルール上認められていますか。

【義務教育課長】

特定の学校に配置を増やすと、その分、他校の配置が減ってしまうという制約はあります。

【吉村委員】

特定の学校に配置を増やすと他校が減るというトレードオフではなく、県全体の教員定数そのものを底上げして増やすことはできないのでしょうか。そのための財源については、まさに県の単独予算を確保して投入すべきではないかと考えますが。

【伊藤教育次長】

国の定める標準配置基準に加えて、秋田県では「少人数指導推進事業」などの形で、県の単独予算を財源として教員を追加配置する取組を、すでに何十年も前から継続して実施しています。国の基準よりは、本県独自に手厚い人員配置をすでに行っています。それは事実として現場のマンパワーの向上に寄与しています。ただ、昨今の状況において、「人員配置を増やす」という手段で働き方改革を進めようとする場合、現在、全国的に教員志望者の減少という、極めて深刻な課題に直面しており、教員のなり手自体が不足しているため、予算を確保して教員定数を増やそうとしても、実際の教員を確保できないというジレンマがあります。

教員以外の支援スタッフ、例えば学校サポーターや教員業務支援員などの外部の多様な人材を学校に呼び込み、「チーム学校」として教員の本来業務以外の事務を肩代わりしてもらう体制づくりに予算を投じて、必死に取り組んでいるのが現状です。教員の確保不足は本県にとっても極めて大きな課題です。

【吉村委員】

様々な工夫をして取り組んでいることは理解しますが、教員を増やすための予算こそ、まさに子どもたちのために優先的に使うべきではないのでしょうか。教育への投資は教職員の労働改善のためだけではなく、他でもない秋田の子どもたちのために行うものです。そこにお金をかけられない県になってしまえば、秋田の教育の魅力そのものが失われてしまいます。これは当然の理屈です。

もし、本県が「他県よりも教職員が手厚く、子どもたち一人ひとりをしっかり見られる環境が整っており、教員自身も専門性を最大限発揮できる県である」というアピールができれば、

これから教職を目指す若者にとっても大きなメリットになりますし、優秀な人材の確保にもつながります。

知事を筆頭に県が先頭に立って、国から、あるいは県の予算枠から「もっと予算をよこせ」と、強く主張して勝ち取ってくるべきではないでしょうか。それが教員不足の抜本的解決にもつながるはずです。

【安田教育長】

私どもも、本県の教育環境をさらに充実させるために、同様の強い危機感と熱意を持っていますが、現実として正規教員の確保は他県との激しい競争もあり極めて高いハードルがあります。そのため、教員そのものの増員要求を継続しつつ、現実的な対応策としてスクールサポーターなどの周辺的な支援人材を可能な限り厚く配置し、教員が授業や子どもたちと向き合う本来の仕事に集中できる環境を段階的に整えていくことが、現在取り得る最善のアプローチであると考えます。

【吉村委員】

サポートスタッフや講師の先生方自体が、現在は極めて見つかりにくくなっているのが現状です。民間の外部人材を募ろうとしても、県内では確保が非常に難しい状況にあります。同じ人材を探す労力をかけるのであれば、外部の臨時サポートではなく、正規の教員そのものを増やすアプローチに予算と労力を割いた方が、より持続可能で手っ取り早い解決策になるのではないのでしょうか。

【安田教育長】

全く同じ思いを抱いています。

【吉村委員】

予算を確保して正規の人的パワーを底上げすることが、この働き方改革の課題をクリアするための、最も直接的で効果的な方法ではないのでしょうか。実際、そこにしっかりと財源が投入されて人が配置されれば、現場の状況は劇的に改善されるはずです。

【安田教育長】

教員本員の増員につきましては、国に対する毎年の最重点の要望事項として、引き続き強く働きかけを行っていきます。また、県単独で実施できる部分についても、予算要求を諦めずにしっかりと進めていきたいと思えます。現状においては、並行して、今できる限りのサポート体制を整える必要がありますので、各種サポーター、スクールソーシャルワーカー、あるいは部活動指導員などを適宜学校に導入し、少しでも教員の業務負担を軽減できるよう、現在の方策を地道に進めている状況です。

【吉村委員】

スクールサポーターやスクールソーシャルワーカーの方々が、現場で非常に熱心に活動してくださっていることは十分に分かっています。しかし、教員免許を持つ正規の先生とは担える業務や役割が根本的に異なります。実際の現場において、こうしたサポーターの方々の配置は、本当に教員の負担を肩代わりし、実質的なサポートとして機能しているのでしょうか。現場の先生方からは「本当に助かっている」という実感が得られているのでしょうか。

【義務教育課長】

現場からは、非常に助かっているという声を多数いただいています。例えば、スクールカウンセラーが専門的な知見から生徒や保護者の相談に深く関わってくださることで、従来は教員が多く時間を割いていた教育相談業務をカウンセラーにお任せすることができるようになり、教員の負担が大きく軽減されています。

【大塚委員】

私の周囲にもスクールカウンセラーや心理の専門家が多くいますので、その実情を聞く機会がありますが、現行の非常勤体制や配置プロセスでは、安定した雇用や十分な配置が難しいと聞いています。教育委員会や各市町村で、もっと安定した雇用形態として直接雇い入れるなどの工夫をしなければ、1人のカウンセラーが3校も4校も兼任することになり、学校現場に深く関わるのが難しくなってしまう。

【義務教育課長】

中学校では原則として手厚く配置を進めていますが、小学校では、各市町村が独自に雇用して配置するケースや、あるいは広域的な配置として中学校区に配置している専門人材を巡回派遣するパターンが基本となっています。

【大塚委員】

昔に比べれば格段に配置状況は良くなっていると理解していますが、小学校におけるスクールカウンセラーの配置は、未だに拠点校からの広域巡回に頼らざるを得ないなど、体制の脆弱さが残っています。もし、そうした専門人材の雇用をより安定させ、処遇を改善することができれば、現場の若い先生方のメンタルヘルスのサポートも含めて、非常に心強い存在になるはず。現在の若い教職員の中には、複雑化する人間関係や心のケアに不安を感じている方も少なくありません。そうした領域にこそ、外部の専門家を安定的・継続的に受け入れる具体的な工夫をもっと強力に進めるべきではないでしょうか。

【伊藤教育次長】

専門人材の処遇改善や配置拡大については、毎年予算要望を重ねていますが、予算の枠や、県内の心理専門職の有資格者の絶対数などの制約もありまして、なかなか劇的な拡大に至っていないのが実状です。

【大塚委員】

現在の不安定な処遇のままであれば、有資格者の心理士の方々も、より待遇が安定した他の領域へ流れていってしまいます。やはり雇用条件を安定させなければ、学校現場に必要な専門人材を継続的に確保することは非常に困難であると感じます。

【安田教育長】

1人の教職員やスタッフに過度な負担が集中することを避けつつ、少ない人数の中でもお互いに助け合いながら実効性のあるサポートができるよう、学校長とも連携し、現場への配慮と働きかけを継続して行っています。また、学校現場の実情について、私の経験を振り返りましても、大変要領よくテキパキと仕事をこなす学校がある一方で、遅くまで残って多忙を極めている学校もあり、学校によって勤務時間の管理や仕事の進め方に大きな温度差があることは認識しています。

【松塚委員】

日常業務の実態について、出退勤の時間記録システムは稼働しているとのことですが、具体的に「何に何時間かかっているのか」という業務別の時間記録、ログはシステム上で入力されていますか。

【安田教育長】

現在のシステムでは、業務別の詳細な時間入力までは行っていません。

【松塚委員】

システムから客観的に把握できるのは、「授業を何時間行ったか」「部活動を何時間行ったか」という一部分だけで、それ以外の時間帯に具体的に何の業務を行っているかは見えない

ということですか。

【高校教育課長】

教材研究や生徒指導、各種事務処理に費やされている具体的な内訳時間までは客観的に記録できていません。

【松塚委員】

現在稼働しているシステムに、オプション等で「授業準備」「文書作成」「保護者対応」などの主要な業務項目をいくつか設定し、退勤時に「今日はこの業務を何時間行った」と簡易に選択して入力できるような業務別時間管理機能を追加することはできないのでしょうか。多くの民間企業では、このような業務別の工数管理が標準化しており、それを分析することで「この部署は保護者対応の時間が異常に多い」「あの学校は文書作成に時間をかけすぎている」といった課題がデータとして一目で分かります。このようなデータ化がなされない限りは、先生方の主観的なアンケートや実感値に頼らざるを得ず、どの業務をどのように削減すべきかという具体的な判断が下せません。せっかくシステムを導入しているのに、業務別の時間管理が行われていないのは非常にもったいないと感じますし、これを導入できれば、業務の見える化が劇的に進むと考えますが、いかがですか。

【安田教育長】

学校現場で実際の負担を増やさずにそのような入力が可能であるか、これまであまり検討したことがありませんでした。

【松塚委員】

データ化を行わなければ、どこに無駄があり、どの業務を優先的に削減できるのかが客観的に判断できません。

【安田教育長】

大きく「授業準備」「校務」「部活動」などに分けて管理するとして、実際にどのような入力負担が現場にかかるか、またシステムの改修が可能なのか、少し課題はありますが、業務別の時間分析は非常に重要です。

【吉村委員】

大きいカテゴリーで分類するだけでも、客観的な実態を把握する上で非常に有意義であると思います。

【安田教育長】

現在のシステムにおきましても、主な超過勤務要因のカテゴリーとして「部活動」「教材研究」「文書事務」「生徒対応」などを選択する機能自体はあります。ただ、吉村委員が指摘された「それぞれに何時間かけたか」という厳密な時間入力を日常的に現場で行うとなると、現場の入力負担がさらに増えてしまうのではないかという懸念があります。もう少し特徴的な業務の見える化を進めるため、システムの機能改修や運用方法については研究の余地があると考えます。

だいぶ、時間も経過していますが、他にご質問などがありますでしょうか。

特になければ、報告事項「教職員の働き方改革推進の検証結果について」に関する質疑応答は、これで終了とします。

予定された案件は以上ですが、その他、特段の事項がなければ、本日の会議を閉会します。