

令和7年度山形県総合教育会議議事録

- 1 場 所 県本庁舎 10 階 1001 会議室
- 2 日 時 令和8年1月20日（火）11：00～11：50
- 3 出席者
知 事 吉村 美栄子
山形県教育委員会
教育長 須貝 英彦
委 員 小関 博資
委 員 工藤 恵子
委 員 和田 弥寿子
委 員 丹治 亜香音
委 員 手塚 孝樹
- 4 協議事項
教師を取り巻く環境整備の推進について
～学校における働き方改革の一層の推進について～
- 5 議事の経過

司会：教育政策課 副主幹

開 会

ただ今から、令和7年度山形県総合教育会議を開会いたします。
開会に当たりまして吉村知事より御挨拶をいただきます。

吉村知事

本日は大変お忙しい中、令和7年度山形県総合教育会議に御出席いただきまして誠にありがとうございます。教育長はじめ、教育委員の皆様には、日頃から本県教育行政の充実発展のために御尽力を賜っておりますことに、厚く御礼を申し上げます。

さて、昨今の本県を取り巻く状況を見ますと、少子高齢化を伴う人口減少が進んでおりますし、あらゆる分野における人手不足が深刻化しております。物価高騰の長期化や頻発・激甚化する自然災害への対応など、本県が直面している課題は、より一層、多様化・複雑化が進んでいるところであります。そうした中にありましても決して後ろ向きにならず、県民の皆様と一緒に、様々な課題に積極果敢に取り組んでいくことが重要であると考えております。引き続き、「人口減少のスピードの緩和」と「人口減少に対応できる県づくり」を最重要課題と認識し、県民の皆様のウェルビーイング向上、県内経済の持続的な成長、安全・安心な地域づくりに向けた取組みを、一緒になって進めることで、「人と自然が生き生きと調和し、真の豊かさと幸せを実感できる山形県」を実現してまいります。

一方、本県における教育の振興につきましては、昨年、この会議におきまして、皆様方から様々な観点からの御意見や御提言を頂戴し、「山形県教育、学術及び文化の振興に関する施策の大綱」を策定したところです。この大綱で目指している教育を実現するには、子どもたちと日々接する教員が、教育者として仕事に専念できる環境を整えることが大切であります。本日の会議では、教員が教育にかける理想や思いを十分に発揮できる環境づくりに向けた方策を御協議いただき、教員の働き方改革を一層推進することで、生き生きとした教員の姿を見て、教員になりたいと思うような子どもたちが増えることを期待しております。

本日は、限られた時間ではありますが、皆様から忌憚のない御意見をいただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

協 議

次に、協議に入ります。本日の会議は 11 時 50 分頃までを予定しておりますので、御協力をお願いいたします。それでは、ここからの座長は、吉村知事をお願いしたいと思います。

吉村知事、よろしくお願いいたします。

吉村知事

それでは、これより座長を務めさせていただきますので御協力よろしくお願いいたします。

はじめに、資料について事務局から説明してください。

教職員課長

教職員課長の沖野と申します。私から資料の説明をさせていただきます。御協議いただく内容は、A 3 判カラー刷りの資料のとおり、教師を取り巻く環境整備の推進、学校における働き方改革の一層の推進に向けた本県公立学校における働き方改革第Ⅲ期プランの内容となります。

以下、この説明では、「第Ⅲ期プラン」と申し上げます。この第Ⅲ期プラン策定の背景について若干申し上げますと、昨年 6 月に約 50 年ぶりとなる教員の給与に関する法律が改正され、処遇が見直されると同時に、学校における働き方改革の一層の推進のために、教員の時間外在校等時間をさらに縮減する計画を策定することが法律上義務付けられました。この法律改正により、文部科学省からは学校の働き方改革の指針も示されておりますので、その指針や本県の課題を踏まえて、第Ⅲ期プランを策定することとしております。

それでは、資料の上段、「目的」を御覧ください。第Ⅲ期プランの目的は、本県の教育の質の向上を目指し、教員の心身の健康と専門性を維持・向上させながら、「働きやすさ」と「働きがい」を実感して業務に従事できるよう教育環境を整備し、教員のウェルビーイング向上を図ることです。この度の改正では、これまでの勤務時間の削減といった「働きやすさ」だけではなく、「働きがい」についても目標として設定することが求められております。また、第 7 次山形県教育振興計画の実現にも取り組んでおりますので、教員につきましても、ウェルビーイングが向上するよう取り組んでま

いりたいと考え、目的に明記したところでございます。

第Ⅲ期プランの取組み期間は、資料右上にありますとおり、令和8年度から令和11年度の4年間と考えております。

目的の下側の左側を御覧ください。「働きやすさ」目標は、これまでどおり、正規の勤務時間外を表す時間外在校等時間の削減目標です。これは改正された国の指針に合わせております。

「働きやすさ」目標の右側は、「働きがい」目標です。この目標は、この度初めて設定いたします。教員としての大切な感覚である「児童生徒の成長に貢献する喜び」と「教員の専門性の向上や発揮への喜び」について、これらを感じる教員の割合を80%以上となるようにしていきたいと考えております。

資料左下の「第Ⅱ期プランの振り返り」を御覧ください。第Ⅱ期プランの課題について申し上げます。第Ⅱ期プランは、令和5年度から取り組んでいるものでございます。

はじめに、上の表であります。第Ⅱ期プランにおきましても、年間における月平均45時間超の人数について0人となることを目指してまいりました。結果としては、全ての校種で未達成となっております。

また、下の表は、1年当たりの正規の時間外勤務が360時間を超えないことを目標に、1年間における月平均時間外在校等時間についても調査した結果でございます。特別支援学校以外は月平均時間外在校等時間30時間以下について未達成となっております。

続いて、表の下側の「主な課題」を御覧ください。第Ⅱ期プランの結果から課題をまとめました。1つ目は、「子どもと向き合う時間の確保」です。業務の明確化と外部人材等の協力によって、時間的な余裕を生み出し、働きがいのある教員本来の業務に専念できるよう環境づくりに取り組んでいく必要がございます。

2つ目は、「組織マネジメントの推進」です。PDCAサイクルにより、さらに業務を精選し、業務が特定の人に偏ることがないように平準化を図るとともに、管理職による個別の働きかけにより、長時間勤務者の解消を推進することが必要でございます。

3つ目は、「職場環境の更なる改善による人材確保」です。時間にゆとりをつくるなどして、相談しやすく働きやすい環境を実現することにより、多くの人材を確保し、負担軽減につなげてまいります。

法律改正と、これらの課題を踏まえ、右にありますように「第Ⅲ期の取組み方針と具体的な取組み内容」を整理いたしました。第Ⅲ期の取組み方針と具体的な取組みの柱について御説明申し上げます。

「方針1 教員が子どもと向き合う時間・自ら学ぶ時間の確保」についてです。取組みの柱①では、教員業務支援員やスクールカウンセラー等の外部人材や専門人材の配置の推進と効果的な活用について取り組んでまいります。スクールロイヤーについても、配置の充実を図りたいと考えております。

取組みの柱②では、地域ボランティアの活用など、地域学校協働活動の推進を行ってまいります。また、学校への過剰な要求に対応するための体制の整備に向けたマニュアルを示すことや、市町村立学校においては、例えばプール管理の業務委託など、学校と教員が担う業務の明確化・適正化を図ってまいりました。

取組みの柱③の事務処理の効率化につきましては、事務職員がほぼ1名配置となっている市町村立学校において、「共同学校事務室」という何校かの事務職員が集まって事務を行うことで効率化を図れるよう、体制整備を進めてまいります。学校におきましては、長期休業中を中心に在宅勤務ができるよう環境整備を行います。ICTの活用については、継続して取り組んでまいります。

取組みの柱④では、文部科学省が示す標準となる授業時数を上回る余剰となる授業の時間数の削減を継続してまいります。また、1人で多くの教科の準備を行う必要のある小学校におきまして、得意科目を分担して授業を行ったりするなどの教科担任制を推進し、負担軽減を図ります。

取組みの柱⑤では昨年12月に新しい部活動改革ガイドラインが文部科学省より示されましたので、それに則り、特に中学校の教員の負担軽減に取り組むこととなります。また、部活動の地域展開につきましても、引き続き整備推進に取り組んでまいります。

「方針2 組織マネジメントの推進」についてでございます。

取組みの柱⑥の意識改革では、これまで行ってきた働き方改革に係る取組み状況チェックシートの活用に加え、教員一人一人が回答する、「働きやすさ」と「働きがい」アンケートを実施し、「働きがい」目標の達成状況を把握しながら、PDCAサイクルを回すことにより、業務の精選と効果的な時間の活用を図れるようにしてまいります。

取組みの柱⑦では、早期解消が求められる月時間外在校等時間80時間超の教員につきまして、それぞれの状況を把握し、具体的な改善の手立てが実現するよう、教育委員会から管理職への働きかけを強化してまいります。また、目標となっている長時間勤務者解消に向けての面接指導等につきましては、継続してまいります。

「方針3 働きやすい職場づくりによる人材確保」についてです。取組みの柱⑧では、大学新採育成支援事業を継続いたしまして、授業の準備の時間などを確保できるようにいたしました。また、ストレスチェックの実施と、結果の活用、年次有給休暇や男性育児休業の取得推進なども継続し、健康を意識し、働きやすい職場づくりを推進いたします。

取組みの柱⑨の教員採用試験につきましては、特別選考や加点の見直しなど、毎年度改善を図ってまいります。次に、仕事を願っていた教育委員会や学校と働きたい方の双方で活用できる人材マッチングシステムについては、現在、構築の最終段階となっており、2月下旬以降、周知と活用を予定しております。また、大学生が入職前の経験を積むことができるよう、学校現場において非常勤講師として勤務できる取組みを広げてまいり

ます。

資料左下の囲みを御覧ください。この度の法律改正では県教育委員会が市町村教育委員会に対し、必要な指導、助言、その他援助を行うよう努めるものとされていることから、初めての試みとして、働き方改革連絡協議会を設置いたしまして、働き方改革を計画的で円滑に推進できるよう取り組んでまいります。

説明は以上です。よろしくお願い申し上げます。

吉村知事

ただ今事務局から説明がありました。御質問があれば、後ほど、御発言の中でお願いしたいと存じます。

それでは、教師を取り巻く環境整備の推進について協議していきたいと思います。皆さんの御意見をお聞かせください。

はじめに、和田委員お願いします。

和田委員

教育委員の和田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

教育委員会でも先生方の働き方改革に関しては、長時間にわたって様々な協議を行ってまいりましたが、私からは、柔軟な働き方の推進についてお話をさせていただきます。

現在、学校の先生方は、特定の教科指導や生徒指導、進路指導、さらには、それぞれの地域との連携など様々な分野に、広く、そして深く関わる働き方が求められています。これまでのように、子どもたちのためであれば長時間労働もいたしかたない、家庭のことを差し置いても頑張らなければという働き方は、先生方の精神的な負担となって、回り回って、子どもたちのためになっていなかったのではないかなと考えさせられる場面もありました。

一方で、子どもたちは学校の現場で先生方をよく見ています。「先生ちょっと最近疲れてるよね。暗いよね。」という言葉はどこの学校でも聞かれることで、そういう姿を見て、子どもたちの教員へのあこがれが少し薄れつつある、その可能性もあるのかなと感じているところです。

今まで多くの学校を訪問させていただいたのですが、その中で、小学校では先生方が複数の教科指導に加えて、低学年の教室では基本的な生活の指導も求められています。また、最近では、特別支援学級の指導や不登校児のケアなど、それぞれの個性に合わせたきめ細かな対応が求められ、先生方の専門性も以前に増して必要になってきているのを感じます。

また、中学校を訪問しますと、今は部活動の地域移行の最中であり、各学校とも、それぞれの地域との連携により、子どもたちにとってよりよい方向性を模索している段階にあります。私の息子も今、中学校2年生でまさにその中にいます。間に入る先生方の中には、負担に感じている方も少なくないのが現状です。

また、進路指導に関しては、本日まさに前期の日程が行われております。今年度から始まった公立高校の前期日程・後期日程の実施、また、出願が

オンラインになるなど、初年度ということもあって、その制度への対応では、先生方が試行錯誤している姿も見られました。

今回の結果を見て、改善すべきは改善し、生徒、先生方双方にとってよりよい制度となるように、さらに協議を行う必要も出てくると感じています。

一方で、先生方に目線を合わせると、先生方も一個人であり、子どもを持つ保護者、あるいは孫を持つ家庭人であることを忘れてはいけません。最近では、高卒の就職内定率がほぼ 100 パーセントになるなど、労働市場は売り手市場にあります。私はものづくりの現場にいますが、働き手の確保というのが非常に大きな問題であり、働くことの意義を感じるというのはもちろん重要なことですが、フレックスタイム制や休暇の取得など、いかに柔軟な働き方ができるかにも重きが置かれているように感じています。

教師という職業は、教育を通して子どもたちを育て、子どもたちに希望を与え、未来をつくり出す力を与える素晴らしい職業だと思います。私たちの酒造業界も、米価格や資材の高騰など、苦境に立たされてはおりますが、いかにこの状況を乗り切っていくか、そしていかに美味しいお酒をつくって皆様に笑顔をお届けするかということを考えて日々仕事をしております。その中で感じるのが、つくり手である蔵人の笑い声が、お酒の美味しさを引き出す一番のエッセンスであるということです。これは学校でも同じです。笑顔や笑い声があふれる学校はとても魅力的に感じます。

先生方が仕事と同じように充実したプライベートを送って、生き生きと豊かな生活を送ることが、子どもたちへのよりよい教育の提供に結びついて、ひいては故郷山形県に残りたい、帰りたいと思う優れた人材が山形に集まる足がかりになってくれると思います。

私からは以上です。

吉村知事

ありがとうございました。続きまして、丹治委員お願いします。

丹治委員

私の方からは、学校教員が担う業務の明確化と地域資源の活用、チーム対応の有用性についてお話させていただきたいと思います。

学校にはわが子の様子を知りたいという日常的なものや、地域のイベントに協力してほしいなど、様々なニーズが寄せられると思います。時には、過剰な苦情・不当な要求など様々あると思いますが、それは教育がサービスとして捉えられているのではないかと私は違和感を覚えています。このような状況だからこそ、学校教育を担う業務の明確化が重要です。同時に、地域の力や資源を活用すること、地域・家庭の協力を得ることも重要な観点であると思います。

前段の学校教員が担う業務の明確化については、平成 31 年の中教審の答申でいわゆる「3 分類」が整備されており、例えば、部活動が「学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要がない業務」と整理され、部活動改革

が山形県でも順次進められているものと認識しています。ほかにも、学校と保護者、住民の役割分担の見直しが各地域で進んでいるものと感じています。ただ、もう一步踏み込んで、お互いの立場からの不安や心配ごとを分かち合い、一緒に考える機会や学校の在り方についてみんなで考えることができる、自分ごととして考えることができるのではないかと考えています。

後段の地域資源の活用の一環として、本年度から実施している「やまがた教育パートナーズ」の取組みを通じて、企業やNPO 団体等が持っているノウハウを子どもたちの体験活動や学びの充実が図られるような取組みになるよう期待しています。

教育活動の一部を地域の企業等に担ってもらうことで、教員が自らを高め、自らの授業を磨く時間を確保すると同時に、子どもたちにより良い教育活動が提供される機会となるような取組みになってほしいと思います。

また、組織力を高める取組みとして、一部の学校では取り組まれているとお聞きしていますが、様々な年代、経験や知識を持つ教員がチームを構成し、複数の学級を担当することで、教員が一人で抱え込むことなく、また、経験の浅い教員のOJTの効果を高める取組みであると感じます。複数の教員で対応することになり、自ずと協力体制が構築されることで、急な体調不良や子どもの看病などでの休暇等も取りやすい職場環境になるのではないかと思います。また、チームで取り組むことにより、様々な視点や気づきを子どもたちの教育に役立て、子どもたちの学びをより一層深めることにつながるのではないかと思います。これは、教員だけのチームではなく、地域もチームになり、保護者もチームになるということが必要ではないかと思います。このチームが育っていくと、子どもが育っていくのはもちろんですけども、学校も保護者も地域も育っていくのではないかと考えております。以上です。

吉村知事

ありがとうございました。続きまして、工藤委員お願いします。

工藤委員

第Ⅲ期プランの概要を見てもわかるとおり、方針1の中で私の方から申し上げたいのは、やはり教員の働き方改革、特に、労働時間の縮減という点においては、ICTの適切な活用が非常に大きいだろうと考えておりまして、こちらについて提案をさせていただきたいと思います。

まず1つ目に、このICTというのが、教育現場で浸透してきているわけですが、ICTに強い教員と、それを活用するのが得意ではない教員がいらっしゃると思います。そういった差による子どもたちへの指導力に影響が出るというのはちょっと問題だなとも感じております。そこをどのように改善していくかということと、また生産性を上げていくかというところを考えたときに、例えば、現場では、いじめアンケートなどはまだ紙ベースで回しているかと思われます。こういったものはやはりフォームで回した

方が集計が楽になりますので、もちろん紙ベースと併用していただいて構わないと思うのですが、そういったところを少しずつ改善していくことで、その集計作業にかかる時間であるとか、紙を印刷して配布する手間であるとか、コストも削減できるのではないかと考えております。

また、先生方が定期テストなどの問題を作成したり、テストを実施する際にも、やはりまだまだ紙ベースで行っているのが現状かと思われます。そういったものをやはり Teams のような共有ツールを活用するなどしていただくと、もっと手間が省けるところも出てくるのではないかなと思います。

もう1つ申し上げたいのは、教員の中でも ICT の活用が得意な方とそうでない方がいらっしゃる、この差をどう埋めていくかという点に関してですが、例えば、ICT の活用が得意であり、長けている方をピックアップして、指導の様子を動画教材として作成することが考えられます。これを一度作れば、同じ単元の授業の時にはそれを活用して授業ができ、これを広めていくことで、学校単体だけでなく、市町村にも共有することで、メリットが出てくるのではないかと考えております。

このような形で業務の生産性を上げることが、結局はそこで浮いた時間を子どもたちへのコミュニケーションや教職員同士のコミュニケーションにもっと時間を割くことができ、指導力の向上、子どもたちの学力向上につながっていくのではないかと考えております。

2つ目に、更なる民間活力の積極的な導入も1つの案として考えられるのではないかと思います。第Ⅲ期プランの方針の中でも、スクールカウンセラーやスクールロイヤー制度の拡充が出てきていますが、先ほど申し上げた ICT の活用においても、民間活力を活用する余地があるのではないかと考えております。和田委員や丹治委員の御意見にもありましたが、今、部活動の地域移行も出てきておりますし、また、教員が本当にやるべき仕事はどの業務なのかというところの業務内容の見直しにおいても、ICT の活用、そして民間の力を入れていくということが非常に重要になってくるのではないかなと考えております。

また、管理職のマネジメントについても、もちろん対面で行っていただくのが一番かと思うのですが、日頃の情報共有や相談にも、対面だけではない、ICT を活用した情報共有がもう少し取り入れられていくと、もっとスムーズにいくのではないかなと考えております。以上です。

吉村知事

ありがとうございました。続きまして、手塚委員お願いします。

手塚委員

教育の長時間労働の削減については数値目標を持ってしっかりと取り組む必要があると思います。これまでの第Ⅱ期プランの取組みにより、長時間勤務の人数が少なくなっているところがございますが、まだまだ改善の余地があると考えております。その意味で、本質的な業務以外の業務削減をどのくらい削減することができるかということが必要になってくる

ところでございます。これについては、スクールロイヤーなどの外部人材の力を借りるという形で拡充していくことと思いますので、それはぜひ拡充していただければと思います。ただ、このスクールロイヤーもできたばかりの制度というところもあり、具体的に各弁護士がどのくらい踏み込んで対応できるのか、現状では相談を受けるという立場だと思っておりますので、それ以上にその方々との連絡や交渉について、そこまで踏み込むのかどうかということが、今後の利用方法についても協議が必要になってくるかと思っております。

また、ICT という話もございしますが、生成 AI の利用について、教育内容自体に生成 AI をどのように使うかというのは、様々な議論があると思っております。ただ、事務手続きについては、生成 AI が非常に強い力を発揮するのではないかと考えております。例えば、過去 1、2 年分の資料を読み込んで、今年のカレンダーを入れ、適切なプロンプトを入れると、1 年分の通知や連絡は全て出てくるという形になると思っておりますので、そのような形で様々な使い道を研究していくことが必要になってくると思っております。

次に、優秀な人材の確保という点でございます。これについては、本県で先進的に取り組んでいる、新卒の教員を副担任として先輩教員のもとで学ぶという取り組みについては、非常に良いものではないかと考えております。先ほどの話にもありましたけれども、生徒たちは教員を見ていると思っております。教員の方々が充実した教員生活を送っているのであれば、教職を目指す方も増えるでしょうし、そうでなければ、それを目指す人も減ってしまうという形になると思っております。教員のウェルビーイングという意味では、教育内容の充実もそうですが、長期的に見たときの教員の確保という意味でも、非常に重要な視点であると考えているところでございます。以上でございます。

吉村知事

ありがとうございました。続きまして、小関委員お願いします。

小関委員

第Ⅲ期プランの中で、市町村立学校における「共同学校事務室」の整備推進が掲げられておりますが、事務の効率化が図られる良い取り組みだと思いますので、ぜひ推進していただきたいなと思っております。

働き方改革は、学校の先生が健康を害することが問題となって始まっているものと思われます。それに対しては、ストレスチェックをやり、メンタルヘルスを確保するというのもあるとは思いますが、そもそも、よりよく、より長く生きられるようになっているかどうかということがあると思われます。データで見ると、現在日本は男性で 82 歳弱、女性で 88 歳弱の平均寿命となっているようです。職種別の平均寿命を見ると、教員はやはり短命だそうです。その理由は、やはり長時間同じ姿勢や作業に従事されており、自己裁量が少なく、やらなければならない業務量が多く、その期限が厳しいということが考えられます。一方で、昔からずっと長生き

と言われるのは僧侶だそうです。僧侶以外だと、実業家などの自己裁量で決めることができ、自分の信念を曲げずに済む、仕事の自由度が高い職種が平均寿命が長いらしく、おおむね 90 歳過ぎまで生きるということで、政治家もその部類に入るそうです。先生方の健康を確保・増進させるために働き方改革に取り組んでいるということを理解していただかないと、取り組みに対する抵抗が生じてしまうものと思われます。

一時期、民間出身の校長先生がブームになった時期がありましたが、山形でも平成 23 年頃、小学校に 2 人、高等学校に 1 人、民間出身の校長先生が採用されたことがあったようですが、その後あまり聞かなくなりました。他県で見ると、民間から校長先生になった方が様々な改革を起こしてうまくいってる事例もあるようです。本県において、民間出身の方から校長先生への採用は、今もあるのでしょうか。

教職員課長

ただ今委員からご発言があったとおり、以前、民間から登用がございましたが、現在はございません。

小関委員

茨城県の県立学校で、ロボットコンテストで全国優勝した中学校があり、この学校は民間出身の校長先生を採用しておりました。その校長先生は、共通テストに情報という科目が追加されたため、中学校のうちからロボットを通して情報の勉強をさせようということの成果だったようですが、そういったことを思い切ってやれるのも、民間出身の校長先生によるものが大きかったのではないかと思います。元々外資系に勤めていた方なのですが、その校長先生が言うには、「教育現場は時代劇である」という認識で、学校と民間の大きなタイムラグを味わい、悪戦苦闘しながら日々を送っているようです。そういった民間出身者の方を採用するというのもよいのではないかと思います。私からは以上です。

吉村知事

ありがとうございます。それでは、須貝教育長からも発言をお願いしたいと思います。

須貝教育長

教育委員の皆様から様々な建設的な御意見をいただきましてありがとうございます。私からは 3 点ほど、教員であった視点も混ぜて発言させていただきたいと思います。

まず 1 点目については、目的に関わる部分で働き方改革によって教員のウェルビーイング向上を目指すことでありますけれども、冒頭にあるとおり、大切なものは、やはり教育の質の向上、これが究極的な目的であるということに留意したいと考えております。質の高い授業をするためには、やはり入念な準備をする必要がありますし、また、教員自身の専門性、指導力向上のために、日頃から自己研鑽を積むことが必要になります。これは教員として最も大切な部分ですので、もちろん働き方改革は進めるわけですが、教員の日頃からの自己研鑽についてはなかなか譲れない部分であ

るかなと思います。

そのためにも、それ以外の業務の効率化や削減を図りまして、教員が児童生徒と向き合う時間を確保するとともに、心身ともにゆとりを持って生き生きとした姿で教壇に立っていただくための条件整備にしっかり取り組んでいただきたいと思います。

また、一方で、学習指導や生徒指導においては、教員が手間をかければかけるほど質の高い指導ができるというものでもないのではないかと思います。理想はやはり児童生徒が自ら学ぶことができるようになるということであります。そうなるための仕掛けをどのように工夫すれば良いのかについて、学校と教育委員会が一緒になって知恵を絞っていきたいと考えております。

2点目ではありますが、先ほどの説明でも時間外が月 45 時間を超える教員が全体で2割以上いるという実態があり、まだまだここは改善の余地がございます。具体的に県教育委員会がすべきこととしては、まずは教員の定数をしっかり確保するとともに、業務支援員やスクールカウンセラー、部活動指導員などの教員をサポートする専門人材を配置するということがあります。当然財源が必要となりますが、国庫補助等によるところも大きいわけですので、昨年も私自身、文部科学省に出向いて直接要望をお伝えしてきたところでありますが、今後も粘り強く要望するとともに、また、県教育委員会としても必要な予算を確保できるように取り組んでまいりたいと思います。

また、一方で、せっかく学校現場に人員が配置されても、十分に活用されていなかったり、あるいは一部の教員に業務が集中してしまったりということも実際はあるようでございます。管理職には組織全体への目配りをしていただいて、いわゆる過労死ラインと呼ばれる月 80 時間超の教員もまだいるわけではありますが、それはなくすように、まずは、しっかりマネジメントするよう管理職への指導をしてまいりたいと思います。

最後に3点目になりますが、まだまだ働き方改革は道半ばでありますけれども、ただ一方で、これまで過去と比べてどうだったかということ、様々な取組みにより、着実に改善している事実があります。これをしっかりと社会に発信していく必要があると思います。私自身も校長を通して、多くの教員がワークライフバランスを意識して早めに帰宅するよう心がけるようになってきているのではないかという実感はございます。

また、先ほど ICT の話がございましたが、校務処理や生徒、保護者、あるいは教員間の連絡ツールとしての ICT 活用というのはだいぶ現場で浸透しておりまして効率化が図られているという現状がございます。

また、「働きがい」の部分で、ほとんどの教員は教職を目指した理由というのが、自らの教育によって子どもたちの成長に寄与したいという思いなわけであります。日々、子どもたちの成長を見て、そこに感動を覚えて、明日への活力が湧いてくるということは、今も学校現場で繰り返し日常に行われているものと信じております。教員という仕事がブラックである

という印象というか、実際そういう課題はあるわけですが、ただそれが実態以上に強調されることがないように、教育長の一つの役割として、今後様々な場面で、教員という職業の素晴らしさというものを発信していきたいと思います。そのようなことによって、一人でも多くの優秀な若者が教職を目指して、意欲を持って働いていただくことが、更なる働き方改革につながるものという考えておりますので、様々な場面での発信というものを、私自身取り組んでまいりたいと思います。以上でございます。

教育委員の皆様から、次期働き方改革プランを基に、貴重な御意見、御提言を頂戴いたしました。私からも一言発言させていただきます。

真の豊かさと幸せを実感できる山形県をつくるためには、次代を担い地域を支える人材の育成、これが何よりも大切であります。学校では子どもたちが未来を切り拓いていけるよう、確かな学力を身につけさせることと、何事にも前向きに挑戦して、新たな価値を創造できる力を育成していただきたいと思います。

そのためには、指導に当たる教員が子どもと向き合う時間をしっかりと確保し、働きやすさと働きがいを持って仕事ができる職場環境の整備が大変重要であります。これまでの取組みによりまして、働き方改革は着実に進んでおりますが、先ほどの報告にもありまして、学校現場では、長時間勤務や教員不足など、改善すべき点がまだまだあるようであります。

具体的には、教員を支援する外部人材の配置を充実させたり、校務処理の効率化を図るための ICT 環境を活用した校務 DX の取組みを進めたりなどして教員の負担を軽減していく必要があります。

また、教育委員会と関係部局が緊密に連携し、企業など様々な主体が学校教育へ参画することを促したり、多様な背景をもつ子どもたちが安心して学校生活を送ることができるよう側面から支援したりするなど、社会全体で学校教育を支えることが重要であります。

例えば、山形県内の企業、教育機関、自治体が連携した事例として、デジタル人材育成プロジェクト「やまがた AI 部」の活動が挙げられます。県内の高校生が、AI に関する先進技術やデータサイエンスについて企業から直接指導を受ける機会を得て、活発に活動していると聞いております。

その他にも、健康福祉部が設置している医療的ケア児等支援センター（「にこすく」）が、山形大学附属病院内に設置されています。その「にこすく」と教育委員会が連携して、医療的ケアが必要なお子さんを抱える家族や学校等からの相談を受けたり、教員の研修を行ったりするなど、きめ細かな支援を行っている例もございます。

私としましても、こういった連携事例をさらに広げて、子どもたちを社会全体で支援していけるようにしていきたいと考えております。

教育委員会には、この働き方改革プランを着実に進め、山形の未来を担う子どもたちが質の高い教育を受けられるよう、環境整備に取り組むことを心から期待しております。

本当に様々な視点から、貴重な御意見をいただき誠にありがとうございました。本当に有意義な御意見をたくさん頂戴したと思いますので、しっかりと反映させていただければと思っております。

吉村知事

以上で協議が終了しましたので、ここで座長の務めを終えさせていただきます。御協力いただき誠にありがとうございました。

閉 会

以上をもちまして、令和7年度山形県総合教育会議を閉会いたします。