

令和4年9月定例会 文教委員会の概要

日時 令和4年10月7日(金) 開会 午前10時
閉会 午後0時10分

場所 第8委員会室

出席委員 吉良英敏委員長
阿左美健司副委員長
内沼博史委員、新井豪委員、須賀敬史委員、中屋敷慎一委員、
江原久美子委員、鈴木正人委員、蒲生徳明委員、山本正乃委員、秋山文和委員

欠席委員 なし

説明者 高田直芳教育長、石井貴司副教育長、
古垣玲教育総務部長、石川薫県立学校部長、石井宏明市町村支援部長、
小谷野幸也教育総務部副部長、案浦久仁子総務課長、中沢政人教育政策課長、
関根章雄財務課長、阿部正浩教職員課長、南雲世匡福利課長、
田中洋安県立学校人事課長、田中邦典高校教育指導課長、
佐藤直樹魅力ある高校づくり課長、山崎高延ICT教育推進課長、
小西康雄生徒指導課長、松中直司保健体育課長
橋本晋一特別支援教育課長、阿部仁市町村支援部参事兼小中学校人事課長、
渡辺洋平義務教育指導課長、平野雄三教職員採用課長、
高津導生涯学習推進課長、松本光司文化資源課長、
塩崎豊人権教育課長

会議に付した事件並びに審査結果

- 1 議案
なし
- 2 請願
なし

所管事務調査

- 1 教員の超過勤務について
- 2 学校におけるいじめ問題について
- 3 教員の未配置・未補充の現状と解決への取組について

【所管事務に関する質問（教員の超過勤務について）】

須賀委員

県教育委員会では、学校における働き方改革基本方針を策定し、働き方改革を推進している。令和4年4月には基本方針を改定して取組を進めており、一般質問における教育長の答弁の中でも、一定の改善は見られているが、まだ目標を達成していないので、新しい基本方針の下で進めていくとのことであった。一定の改善が見られているので、今後3年で目標を達成できるという実感を持たれているのではないかと思うが、御所見を伺う。

県立学校人事課長

令和元年9月に策定した学校における働き方改革基本方針は、教員の超過勤務を原則、月45時間、年360時間以内にすることを目標に取組を進めてきた。この3年間取組を続け、令和3年度に1年間の超過勤務が年間360時間を超えた教員の割合は、小学校では69.1%、中学校では72.4%、県立中学・高校では46.4%、県立特別支援学校では31.1%となり、残念ながら目標達成には至らなかった。また、県が実施している調査の削減、研修実施方法の見直しや削減、教員業務支援員の配置については、一定の成果が出た一方、学校の業務のスクラップアンドビルドなどの取組に対しては不十分であり、達成できなかったことは課題である。次の3年間で目標を確実に達成するため、前基本方針の成果や課題を踏まえて、今年4月に新基本方針へ改定したところである。働き方改革を進めるに当たっては、まずは、子供たちへの教育効果を踏まえながら業務改善を進め、教員が本来業務に当たる時間を確保し、学校教育の質の維持向上につなげていくことが重要だと考える。そのため、基本方針の目的は、働き方改革を推進し、学校教育の質の維持向上を図ることとしている。また、目標であるが、前基本方針では、超過勤務を原則月45時間以内、年360時間以内としていたが、新基本方針では、目標の確実な達成に向けて、原則を削除して、超過勤務が月45時間以内、年360時間以内の教員数の割合を令和6年度末までに100%にすることへと変更した。具体的な取組については、部活動指導員の拡充、教員業務支援員の拡充などの人的支援を含めた教育環境の整備や、県主催会議等の50%以上を動画やオンラインで実施すること、県が行う調査本数の25%削減、県立学校における指導用端末の整備やデジタル採点システムの研究といったデジタルツールの活用など、教員の業務の効率化や削減する取組を重点として位置付けている。また、昨年実施した働き方改革についての勤務実態調査結果を基に有識者の意見を聞き、業務改善や業務削減のポイントとなる10の取組を示した業務改善スタンダードを作成し、市町村教育委員会や学校に取組を求めている。具体的には、小中学校における部活動の朝練習や朝マラソンなどの勤務時間開始前の教育活動の見直し、通知表の様式の見直しや作品等への評価方法の見直し、教育効果を踏まえた学校行事の見直し等の取組を求めている。このような取組により働き方改革を進めることで、基本方針の目標が達成できると考えている。引き続き、全力で取り組んでいく。

須賀委員

- 1 教員の超過勤務、時間外在校等時間が長くなっているのは、教員の数が少ないのか、それとも学校という組織を回していく上での人の数が足りないのか。
- 2 教育長はよく答弁の中で、「教員の負担軽減につながる制度の改善を国に求めてまいります」と言うが、この中身について伺う。

小中学校人事課長

- 1 県教育委員会では今夏、62市町村を訪問した。その中で、学校や市町村教育委員会がリーダーシップを発揮し、業務改善、特に校務のデジタル化を進めたことにより教職員の在校時間が減っているという市町村もあった。また、教育委員会として一所懸命対応しているが、地域の実情や学校の実態によって、残念ながら教員が早く帰ることが難しい状況に置かれているところもあった。いずれにしても、「以前よりも学校の働き方は随分変わってきている」と聞いている。時間外在校等時間の長い教員が一人いると、数値上の大きな改善にはならないが、私たちが訪問した市町村の多くの教育長からは、「働き方改革を進めている」「手応えは掴んでいる」という報告を受けているので、私たちはそれを信じている。
- 2 教員の増員について国に要望している。教員不足や教員の未配置・未補充の問題もあるので、一人でも多くの教員が学校現場で子供たちに向き合うことができれば、その分だけ、教員の負担は減っていくものとする。また、教員業務支援員のように教員を支援する制度も国にあるので、活用していくことが大事だと考える。

須賀委員

働き方改革の議論においては、朝練を減らすなど、削る話に集中していると感じる。削る話があってももちろん良いが、削ってはいけない部分もある。学校は、教員が児童生徒の興味が湧く授業を展開して、子供たちが学ぶ意欲や喜びを得て、学校という組織の中で人として成長していくところだと思うので、削る話だけが先行してはいけない。削っていい部分と削ってはいけない部分のメリハリを持っていただきながら、この改革を進める必要がある。教員しかできないこと、教員ではなくてもできること、教員でも、そうでない人でもできることの三つの業務があると思うが、教員でなくてもできる部分も、自分でやりたいと思う教員もいて、最終的に子供たちのためになることであれば、その部分は致し方ないとする。62市町村を訪問して好事例があるとのことだったが、その好事例で全ての市町村を底上げしていくことが県の役割であるとするが、どうか。

小中学校人事課長

働き方改革の目的は、教育の質の維持向上である。改革を進めることにより、教員が子供たちと向き合う時間が増え、子供たちに質の高い授業が提供でき、子供たちの健やかな成長を支えることができる。働き方改革の名の下に、従来積み上げてきた教育的価値のある教員の指導というものが、削減されるのは本末転倒である。教員でなければできないものには、授業や生徒指導対応、相談対応などがある。一方で、例えば、登下校時の見守りなどは、必ず教員でなければならないものではない。その間にある、教員がやってもやらなくてもよいものについては、教員一人一人、大事にしている価値が異なる。62市町村を訪問したときに、働き方改革を進めるポイントについて、その教員が「何を大事にしているのか」、「何をやるべきで」、「何を削るべきなのか」、「どのように考えるのか」ということを、全教職員で共通理解することで業務の棚卸ができたこと、ある教育長から聞いた。これは、大変重要なポイントである。どうすれば教員が大事にする部分を残しつつ、教員業務支援員のような人が業務を担うことで、教員の教材研究の時間が生まれたり、子供たちと向き合う時間が増えたりすることにつながるのかという取組について、分からなかったり迷ったりしている市町村に対して、今後とも県教育委員会として情報を提供したいと考えている。

須賀委員

保護者の対応も削ってはいけない部分である。保護者との面談が、仕事の都合で午後6時以降になるケースもよく聞く話である。数字上は減らない部分であり、数字だけを追いかけてはいけない。限られた人材の中で学校を運営していくのであれば、効率的に進めていく必要があり、そのためにDXの推進は必須で、教員のスキルアップや授業の準備の効率化にもつながると考える。削ってはいけない部分、削っていい部分のメリハリをつけながら、働き方改革を進めるべきと考えるが、どうか。

小中学校人事課長

市町村教育委員会を訪問した際に、例えば、成績処理などを行う校務支援システムの機能を拡大した事例や、出欠席の連絡を自動応答のアプリを使って省力化に励んでいる事例、システムを活用した保護者へのアンケートや、学校評価などの集計をバーコードや自動読取機で読むなど、集計、確認作業を効率よく実施している事例を伺った。このような好事例は県内に広めていき、周知していくことが大事である。教師の指導力をスキルアップするためには時間がかかるが、県教育委員会は、そこまで削るようには言っていない。また、保護者対応も最優先事項なので、削るようには言っていない。しかし、それ以外の部分で、毎日遅くまで学校に残ることがあってはならない。そのような部分の働き方改革を進めていくため、鋭意努力していく。

教育長

私が教育長に就任させていただいた際に、不祥事の根絶と教員の働き方改革の二つを大きなテーマとして取組を進めると発言させていただいた。働き方改革は、子供たちにより良い教育を提供するため、教員がゆとりを持った時間の中で教材研究や、子供たちの相談などにしっかり対応し、毎日元気に明るく教室に行ける環境を整えるために進めているものである。現在、官民含め、国を挙げて働き方改革が進んでいる。コロナ禍で新たな働き方も大分進んだ。企業によっては週に1度、会社に出勤すればよい、オンラインで在宅勤務を行うなど様々な働き方がある中で、若者に教員をいかに選んでもらうかということも大事なポイントである。報道でも教員はブラックな仕事だと再三言われており、教育だけが取り残されていくのではないかと危惧している。教員は、帰ろうとしていたとしても、子供たちが「心配事がある」と言ってくると、「勤務時間を過ぎているので明日にしてください」とは言わず、相談に乗る。これは教員の性であり、引き続きしっかり対応していかなければならない。今は教材をクラウドで共有し加工して作るなど、効率的に仕事を進めることができるようになったので、デジタルツールを活用することは非常に大事な観点である。DXが非常に進んでいる市町村もあり、教員の通常の業務の中で質を落とさずに省力化が図られている事例も多く出てきたので、そうした事例も県立学校や市町村に普及させていきたいと考える。教員の採用選考の結果を来週発表するが、非常に厳しい状況である。教育という仕事のすばらしさや子供たちのかわいさは分かっており、学校に勤めたいが、様々な働き方が目の前に広がる中で、教員の働き方が自分のライフスタイルには合わないと思う若者がいるかもしれない。数字を減らすことだけが目的ではないが、ある程度数字を減らしていくことも大事であると考えている。外形的な数字を少しでも減らし、しかし、教育の質がより上がるよう、難しいバランスを取りながらではあるが、教員が毎日元気よく明るく、子供たちに声が掛けられるような教室になるように、働き方改革に鋭意取り組んでいく。

【所管事務に関する質問（学校におけるいじめ問題について）】

新井委員

- 1 今定例会の一般質問初日に行われた齊藤邦明議員の一般質問で、いじめ問題に関して問題提起があった。また、昨年3月に発生した、北海道旭川市でいじめを受けていた女子中学生が凍死した状態で見つかった事件について、先月第三者委員会が調査結果を公表したことを受けて、いじめの対応について質問させていただく。齊藤議員の「いじめに対する県の取組について」の質問に対する答弁では、「市町村の生徒指導担当課長への指導、生徒指導主任への研修、児童生徒に対するカウンセラーや相談窓口の設置」などが挙げられていた。旭川市でのいじめについてインターネットで検索したところ、加害者とされる生徒全員の実名、家族の名前、連絡先、今何をしているのかなど、真偽は不明だが情報があふれていた。そうしたことを鑑みると、深刻な事態を招きたいじめは被害者だけではなく、誹謗中傷やデマも含めあらゆる個人情報さらされ、加害者の人生も台無しにしてしまう大きなリスクがあるということ、児童生徒だけでなく保護者にも広く啓発すべきだと考えるが、児童生徒や保護者に直接訴え掛けるような取組を県として行っているのか。
- 2 齊藤議員から、県におけるいじめ担当組織についての質問があり、県教育委員会では、「教職7名、行政職1名、県警察2名の計10名で構成されている」との答弁があった。このいじめ担当組織は、生徒指導課のいじめ対策担当だと思うが、通常の業務として、啓発事業と相談窓口のほかに、現場に当たることがあるのか。また、小中学校又は市町村の教育委員会に関しては、具体的にどのように関わっているのか。例えば、埼玉県において旭川市のような事件が発生した場合に、県教育委員会としてどのように関わるのか、その役割を併せて伺う。
- 3 いじめが発生した場合の調査について、今回の旭川市の事件においては、第三者委員会がまず中間報告でいじめがあったと認定して、市の教育長が遺族に直接謝罪した。その半年後の最終報告では、「いじめが自殺に関係があった」と公表し、その会見上で教育長は辞任している。この経緯を見る限りでは、第三者委員会の調査は一定の成果を上げている。しかしながら、委員会が生徒に実施したアンケート結果を黙殺したと思われる中間報告があり、また、最終報告では、いじめと自殺は関係があるとしながらも、「自殺の原因は不明」という発表にとどまるなど、一部の報道からは「教育委員会への忖度があったのでは」と疑惑の目を向けられ、遺族だけでなく行政からも不審を抱かれた。旭川市は今回の報告を受けて、新たな第三者委員会を立ち上げる意向を表明している。この旭川市における第三者委員会は、文部科学省のガイドラインに基づき、弁護士、医師、心理・福祉の専門家など9名で構成されていた。埼玉県においても、現在「いじめ問題調査審議会」が5名の委員で常設されている。この委員は、どのような経緯を経て選任されたのか、また、もし県立高校等でいじめ重大事態が発生した場合に、臨時委員は追加で任命されるのか。任命されるのであればどのように選任されるのか伺う。
- 4 今回の旭川市の第三者委員会の最終報告では、「いじめに関してしかるべき対応をしてこなかった歴代の市教育委員会の怠慢が問題である」と厳しく批判している。ある報道によると、当時の校長はもともと市教育委員会にいたとのことで、指導すべき教育委員会の担当職員とは元上司と部下という関係であり、教育委員会側が強い指導性を発揮できなかったのではとの指摘があった。県の教育委員会において、そういった関係性の人事配置はあるのか、又は今後起こり得るのか伺う。
- 5 旭川市でのいじめの被害生徒は、初期の段階で担任に相談したが、すぐに加害者側に密告するという対応をし、母親が学校に相談した際には、その担任がいじめを否定している。それからいじめは激化し、被害生徒が10人に囲まれ、川に飛び込んで自殺を図る

という事案が発生して警察まで出動したが、それを教育委員会は重大事態と認めなかった。ここでもいわゆる教育界の隠ぺい体質によって子供の命が失われている。昨年度の本委員会において、「いじめに対応した管理職よりも、うまく隠ぺいした管理職の方が評価を受ける業界だ」と私が県内の複数の教職員から聞いてショックを受けたとコメントしたが、それに対する答弁では、「それはあってはならない。管理職はいじめの認知件数にとられるのではなく、いじめの認知を早期に行って、その解消に向けてリーダーシップを発揮することが重要である」と力強い答弁をいただいた。その際、「いじめに対して初期対応が非常に遅れた、又は隠ぺいしたことが後に発覚した場合、責任者への厳しい対処又は処罰はあるのか」、という質問もしたが、明確な回答をいただいていたので、改めて伺う。

生徒指導課長

- 1 学校ではいじめが卑怯な行為であり、絶対に許されないものであることを、例えば、道徳の時間など様々な教育活動を通じて指導を行っている。さらに、児童生徒の発達年齢なども考慮しながら、例えば、インターネット上に軽い気持ちで書き込んだものが、重大な犯罪に発展するということを、教員や外部の指導者を招いて指導している。この外部の指導者を招いての指導に当たっては、保護者にも来てもらうなどの啓発を図っている。また、インターネット利用に伴う危険やトラブルなどについてまとめた「ネットトラブル注意報」というものを月1回配信しており、その中でもインターネットにおける書き込みの危険性などについて周知しており、学校から家庭に情報を提供し、家庭での指導にも役立てていただいている。また、非行防止教室を各学校で開催し、講師として警察官に来てもらい、いじめに係る具体的な危険性について指導をしてもらうこともある。そのほか、いじめが許されないことや、どんな結果を招くことがあるかということについては、保護者に対して、入学前の説明会などの機会を利用して説明し、家庭での見守りをお願いしている。いじめの加害生徒に対する指導も、いじめ防止対策推進法の制度において求められているので、学校においても重要な教育活動として、引き続き適切に取り組んでいく。
- 2 県のいじめ担当組織として、いじめを許さないための活動や相談窓口の設置等に関わっている。県立学校におけるいじめ事案への指導助言にも関わっており、事例によっては学校職員に来てもらったり、職員が直接学校に出向いたりするなどして、状況の把握や学校への指導に当たっている。小中学校におけるいじめ事案については、例えば、市町村からのいじめ重大事態の報告や、保護者から直接担当課に様々な相談が寄せられることがあり、対応している。小中学校においていじめの相談があった場合は、市町村教育委員会を通じて確認をし、法にのっとった適切な指導を行うよう、市町村教育委員会に対して指導助言を行っている。旭川市のような事例が起きた場合への対応についても、基本的な対応は同様であり、法にのっとった対応になっていないということがうかがわれた場合は、そのことを市町村教育委員会に伝え、正確な事実把握と適切な対応を取るよう指導している。
- 3 審議会は5人の委員で構成されており、内訳は弁護士、医師、心理の専門家、福祉の専門家、学識経験者である。選任に当たっては、文部科学省のガイドラインに基づき、それぞれの関係の専門性の高い団体に依頼をして、責任をもって推薦をいただき選任している。臨時委員については、規定はあるが過去に選任をしたことはない。
- 4 県のいじめ担当職員は、教員出身者も配置しており、当該職員の中には、指導の対象となる学校の管理職との間で元上司と部下といった関係性がある場合がある。しかし、過去の関係にとらわれず、それぞれの現在の立場を踏まえた業務の執行が求められてお

り、教育委員会内部において、各職員がそれぞれの自覚に基づき、組織として適正に事務を執行している。県民の皆様にご疑念を持たれることのないよう適正に業務を執行していく。

- 5 学校は、いじめが発生した場合、いじめ防止対策推進法に基づき、早期に認知し、適切に対応していじめの解消を図っていくことが求められている。管理職は、いじめの認知件数の数字にとらわれるのではなく、いじめの解消に向けてリーダーシップを発揮していくことが重要である。このことについて、校長会や副校長・教頭会など管理職を対象とした会議の場を利用し、周知徹底を図ってきた。責任者への対応について、過去には、同法に即した適切な対応ができなかったことを理由として、学校から事故報告が提出された事例もある。こうしたことが起きないように、引き続き、校長会等での指導を徹底するなど、同法にのっとり、適切に対応していく。

新井委員

- 1 「小学生の皆さんへ」、「中学生・高校生の皆さんへ」、「保護者の皆様へ」という教育長のメッセージを拝見した。いじめという言葉は一切使わずに、何か悩みや困ったことがあったら必ず相談してほしいという、とても良い文章だと思う。教育長の写真を載せ、直筆で署名するなど、工夫することでより見てもらえると考える。このメッセージはどのような形で児童生徒や保護者に配布されているのか。また、啓発に関して講師を招いて講義を行っているということだが、法務省のホームページに約15分間のいじめに関する動画があり、是非子供たちや保護者に見ていただきたい。各学校で教材として使うか、若しくは県独自で作成して全ての学校で見てもらうような取組をしていただきたいが、どうか。
- 2 学校や教育委員会の体質の改善や啓発には、県教育委員会による市町村教育委員会への指導・助言が不可欠であると思う。強いリーダーシップの下で情報発信が必要である。しかしながら、国の中央教育審議会では教育委員会の在り方について、「県は、市町村の自主性を尊重しつつ、市町村間の格差が生じないように支援を行う」という方針を示しながら、「市町村がより主体性を持って学校運営の責任を負う体制が整うのに従い、都道府県の行う指導・助言・援助の役割を限定する方向で見直す」という答申が出ている。権限を市町村に移譲し、自主性を持ってもらおうということは良いが、この中央教育審議会の方針では、いじめ重大事態が発生した場合、市町村の対応力にますます格差が広がると考える。この中央教育審議会の答申に対する教育長の所見を伺う。

生徒指導課長

- 1 教育長メッセージは、県立学校については直接、市町村立学校については市町村教育委員会を通じて配布している。過去には教育長が直接動画に出演してメッセージを出したこともあり、ホームページに掲載する学校もあった。様々な形で児童生徒にしっかりと伝えていきたい。また、法務省の動画については、情報を確認した上で、学校への案内を検討したい。県独自の動画の作成については、例えば、ネット依存に関する動画を作成し配信している。様々な形で児童生徒・保護者への訴え掛けを続けていく。

教育長

- 2 子供たちにいじめは卑怯なことであり、自分がされて嫌なことは、他人に絶対にしてはいけないということを、日頃の教育活動の中で繰り返し指導することが、何より啓発につながると考えているので、しっかり取り組んでいきたい。本来、学校は、子供たちが楽しく勉強したり、運動したり、遊んだり、そうしたことで仲間をつくり、いろいろ

なことを学んで、人格が形成されていく大事な場なので、いじめを苦にして学校に足が向かず、不登校になったり、あるいは追い詰められて自ら尊い命を絶ったりということは絶対にあってはいけない。親御さんの心情を考えると、かわいい我ががいじめを苦にして自殺をするなどということは、本当に考えられないことだと思うので、そうしたことがなくなるようしっかり取り組みたいと考えている。県と市町村との関係について、市町村の小中学校で働いている教員も、雇主は県教育委員会で、県から給料を出している。例えば、任命権者として、職員の健康を守ることは、県の大事な役目でもあるし、何か不祥事を起こした場合に処分するのも県の役割である。通常は、教育活動の内容全般については、それぞれの市町村教育委員会において、あるいは首長の意向を踏まえて、地域の実情に応じて担っていただいているという構図であるが、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の第48条において「都道府県委員会は、市町村に対し、都道府県又は市町村の教育に関する事務の適正な処理を図るため、必要な指導、助言、又は援助を行うことができる」と規定されている。市町村の中には、規模の大きい自治体、小さい自治体もある。また、様々な取組が進んでいるところもあれば、課題があるところもある。そのような差ができるだけないように、県内一律に同じような教育を子供たちに提供できるように、市町村に対し県としての役割を果たして支援していく。

【所管事務に関する質問（教員の未配置・未補充の現状と解決への取組について）】

秋山委員

- 1 未配置・未補充教員の数の推移ということで、令和3年度と令和4年度の年度当初と9月1日現在の各小中学校、高校、特別支援学校の資料を配布した。未配置・未補充の解決のために今年度どのように取り組んできたのか。
- 2 未配置・未補充だとしても、教育現場に穴を開けるわけにはいかないと思うが、この穴埋めをどのように行ってきたのか。
- 3 教育局には18課あり、地域には四つの教育事務所もある。現場を離れて教育委員会で働いている教員がたくさんいる。埼玉県はこれまで数年間、様々な混乱、豚熱、台風災害、新型コロナウイルス感染症による保健所業務のひっ迫など、困難な問題に際して、全县全庁を挙げて応援体制を組んで対応し、克服してきた。未配置・未補充問題を埼玉の教育の危機と捉え、教育委員会全体を挙げて取り組むべきだと考える。応援体制を組むことで乗り越えられると考えるがどうか、教育長に伺う。
- 4 この数年間の未配置・未補充の現状をよく分析して、事前に教員採用者数を増やすことで対処できるのではないかと考えるが、財政的に大きな負担になるのか。年度当初に多く採用したため、定数などの問題で現場で勤務させられないなどの問題もあるのかもしれないが、年度当初既に配置できていない教員数は令和3年度で18人、令和4年度で16人である。少なくとも10人、20人多く採用し、補充に充てるということもできるのではないか。埼玉の教育をブラックと言わせない、という教育長の決意も伺う。

小中学校人事課長

- 1 小中学校、県立学校合わせて説明させていただく。未配置・未補充の解消に向けて、昨年度から局内にワーキングチームを立ち上げて、対策の検討を重ねてきた。まずは、未配置解消に向けて、臨時的任用教員を減らし、本採用教員の採用の拡大を図る採用計画を新たに作成した。本年度は、小学校で850名、特別支援学校で200名の採用を予定するなど、採用数を増やしている。また、臨時的任用教員の不足に対応するために、QRコードを使用した電子申請システムを取り入れ、臨時的任用教員を希望する方が登録しやすい環境を作り、臨時的任用希望者の名簿を一括管理するとともに、登録者がい

ない場合には、近郊の教員免許取得が可能な大学と連携を図っている。さらに、教員の未配置・未補充により、児童生徒がその教科を学べないなど未履修が起きないように、臨時的任用教員が配置されるまでの間、緊急の措置として、非常勤講師を配置するなどして対応している。今後も未配置・未補充について、定期的に把握し、関係大学とも密に連携を図るなど、あらゆる方策を尽くして対応していく。

- 2 小中学校及び県立学校では、教員の未配置・未補充により、児童生徒がその教科を学べないといった未履修がないように、臨時的教員が配置できるよう、緊急の措置として、非常勤職員を配置するなどして対応してきた。また、該当校種、教科の教員免許状を有していない場合には、要綱に基づき、臨時免許状を発行し、児童生徒の指導に当たったり、近隣の学校と連携して、幾つかの学校を兼務する兼務発令を行ったり、教科内で教員の持ち授業数を調整し、授業に穴が開かないよう工夫して取り組んでいる。
- 3 教員の未配置・未補充は、教育現場に負担が生じ、特に、年度途中における病休、あるいは休職、育児休業等により教員が欠員となることは、児童生徒への影響も大きい問題と受け止めている。しかしながら、児童生徒や保護者、地域との信頼関係を基盤とする学校教育の実情や教職の特殊性を考慮すると、未配置・未補充の解消に向けた県職員の応援体制の構築は難しいものとする。具体的には、児童生徒の立場からすると、指導する教員が入り代わり、立ち代わり学校に入ってくるということは、常に指導する教員が変わることになり、学習への影響も心配される。また、未配置・未補充が生じる始期や終期は様々なので、期間も不透明であるため、県教育委員会として、見通しをもった派遣は難しく、職員の通常業務への影響も懸念される。以上のようなことから、県教育局職員等の支援応援体制を構築するのは難しいものとする。
- 4 あくまで仮定の話であるが、県の支出を考えるに当たって、本県教職員1人当たりの人件費の平均額は、年間約710万円程度となっている。必要数を確保するとすると、それなりの金額が必要になる。財政事情もあるが、そもそも現在、プールできる人員が確保できない厳しい状況なので、大変難しいものとする。

教育長

- 4 教員の未配置・未補充については、子供たちの教育に直接大きな影響を及ぼしかねない非常に大きな課題だと受け止めている。私が昨年度ワーキングチームを立ち上げて、あらゆる角度からこの問題の解決に向けて検討するよう指示をしたところである。様々な取組を進めているところであるが、若者を多く採用しており、この数年は2,000名近く新規採用している。若者が私たちの後に続いてきてくれているという嬉しいところではあるが、一定数、結婚や出産という年齢を迎える職員もいるので、産休や育児休業の代替職員などもそれなりの数が必要な状況にある。採用数を増やし、臨時的任用で働いている方も順次合格しているので、学校で本採用あるいは臨時的任用として働いている教職員のほかに、地域の方で免許は持っているが、教員の仕事をしたいが仕事を紹介してもらえないという方が実際に少なくなっているというところがある。私どもとしては、大学を卒業して免許を持っているが一旦民間企業に勤めた方、子育て等も一段落してもう一回教員に戻ってみたいとお考えの方も地域にいらっしゃると思うので、そうした免許をお持ちの方でこれまで教育に携わってこられなかった方などにもしっかりと御説明をさせていただく機会などもつくり、そうした方にも教員として働いていただけるような場を提供できれば有り難いと考えている。小学校で担任がいなかったり、中学校である特定の教科の免許を持っている方がいないので授業が成り立たなかったりということだけは、何とか阻止できている状況である。いずれにしても学校に必要なスタッフの数がそろっ

ていないということは、学校全体の教育活動に影響が出ているということなので、あらゆる方策を考えながら取り組んでいく。

秋山委員

- 1 教員の給与が1年間で1人平均710万円ということだが、小学校も特別支援学校も採用を増やしているのに未配置が解決されないのは理解に苦しむ。例年の未配置・未補充の状況を勘案して採用しているのであれば、年度当初は少なくとも未配置は0に抑えられるのではないかと考える。1人710万円で、さらに20人、30人を採用したとしても必要経費だと思うが、改めて伺う。
- 2 ワーキングチームで様々な取組を行っているのは分かるが、推移を見ると効果が上がっているという実感がなく、苦しい部分があるのだと思う。本当に効果が上がって、この問題が審議の対象にならなくなる時期はいつ頃だと見込むか。

小中学校人事課長

- 1 採用に当たっては、教員の人事配置の数を前年度から学級数、児童生徒数に応じた数で教員の定数を決めている。それに見合った形で的人数を採用しており、多く採用して、仮にその教員が行く場所がない、ということはあってはならないことなので、制度として難しいと考えている。
- 2 見通しとしては、現在試算している状況で明確なことは言えないが、今後、定年が年次進行で61歳、62歳と進んでいけば、教員数自体は増えていく。未配置に関しては、令和14年度までの間に改善していき、臨時的任用教職員の割合も改善していくと見込んでいる。