

令和6年度 山梨県総合教育会議 会議録

開催日時 令和7年3月13日(木) 14:00～15:50
開催場所 山梨県防災新館 401会議室
出席委員 知事 長崎幸太郎
教育長 降旗友宏
教育委員 長澤重俊、松坂浩志、橋本幸子、梶浦陽、小澤幸子
事務局 小澤清孝県民生活部長、
水上和彦私学・科学振興課長 ほか私学・科学振興課員1名、
信田恭央教育次長、荻野智夫教育監、秋山克也教育監、
望月勝一総務課長、矢崎孝副参事、大沼純一企画調整主幹、
岩出修司教育企画室長、永井研一福利給与課長、
功刀美奈子学校施設課長、小池孝二義務教育課長、
渡邊英裕高校教育課長、玄間修特別支援教育・児童生徒支援課長、
古屋明子生涯学習課長、花輪孝徳保健体育課長

次第

- 1 開会
- 2 挨拶
- 3 議事
(1)「教員の魅力向上のための取り組み」について
(2) その他
- 4 閉会

■長崎知事挨拶

皆様、お忙しい中にお時間を割いてお集まりいただき、ありがとうございます。この総合教育会議ですが、知事と教育委員の皆様方で、大所高所で骨太の議論をする場という位置付けになっています。御案内のとおり25人学級も少人数教育も進んでいるものの、教員の人数不足が一つの制約要因になっています。先生をどうやって確保するか、しっかりとした人数を確保するか。これは教育長始め関係者全員が知恵を絞っておりますが、我々の前に立ちはだかっている問題をどうするか、本日はぜひお知恵をいただきたいと思います。

これまで教育長を筆頭に進めてきた文書半減プロジェクトにより、学校の先生の所に届けられる様々な通知や連絡の中から要らないものを排除して効率化を図り、実際に半分以上になっています。また処遇の改善、教職員給与特別措置法。先生には残業代が出ませんが、その代わり基本給に何%か上乗せして支給する、その上乗せ比率

をしっかりとやってください、現実合うような賃金水準を実現してくださいと我々は国に働き掛けています。様々なこと、できる限りのことをやっているわけですが、冒頭申し上げましたように、教員のなり手不足というのは引き続き深刻な状況に留まっていますので、本日は各界、様々な背景をお持ちの委員の先生方から、我々には思いつかないようなアプローチや、どうすれば先生になっていただけるのか、知恵を授けていただければありがたいと思います。ぜひどうぞよろしくお願いいたします。

■降旗教育長挨拶

長崎知事におかれましては、いつも教育に非常に力を入れて私どもを応援いただき、ありがとうございます。25人学級につきましても、昨年11月下旬に、令和7年度から5年生に、次の年には小学校全学年に25人学級の導入をしていくことを御決断いただきまして、私どもも大変力強くありがたく思っております。

その一方で先ほどの知事の挨拶にもありましたが、この教員のなり手不足、あるいは教員の確保が全国的な課題となっています。この課題にどのように向き合って、私どもの教育をより進めていくのかが、教育委員会の最重要課題です。

今日はこの総合教育会議におきまして、教員の魅力の確保ということを中心に据えたテーマを課していただき、知事と教育委員、色々な御意見をいただきながら、教育委員会としての施策につなげていきたいと思っております。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

■長崎知事

それでは、よろしくお願いいたします。まずは教育長から、資料1の説明をお願いします。

■降旗教育長

先ほど知事の挨拶また私の方でも25人学級の話に触れさせていただきましたが、25人学級を推進している本県にとりまして、本日のテーマは大変重要です。現在、この4月からの新学期に向けて、25人学級を5年生まで延伸する準備を行っています。せっかくの機会ですので、お手元に資料は特にありませんが、よろしければ今の教員の状況も含めて御説明させていただきたく存じます。

令和7年度から小学校の25人学級を5年生まで拡大します。5年生につきましては、当面の間、教員が確保できる最大限の範囲で少人数教育を進めることを、少人数教育推進検討委員会でまとめていただき、この考えを参考にしながら、来年度の5年生の教員配置の方針としては、可能な限りきめ細かな指導が実現できるように、教員1人当たりの児童数を25人以下にしていくという考え方で進めています。小学校1年生から4年生までは、これまでと同様に25人学級を前提として、5年生につきましては、1クラス当たりの児童数が暫定的に30人を超えない範囲で必要な教員数を

試算し、ここにアクティブ加配、加配教員を加えて、教員1人当たりの児童数を25人にできるだけ近づけていくような配置作業を行っています。県教委もそうですが、市町村の教育委員会、市町村の方も、この教員の確保に向けて懸命に取り組んでおります。退職した教員の方、退職を控えている方に働きかけ、あるいは免許取得者の知り合いを紹介していただくなど取り組んでいるところですが、地域によっては、この人材の確保に苦戦しているところもあり、例えば県下最大の教員数を有する中巨摩エリアでは、確保に向けて、さらにその力を入れて取り組む必要がある状況です。例えば、退職教員に引き続き教員を続けてもらうように、校長あるいは市町村の教育長からも声かけをお願いしたり、免許を持たない地域人材の方にも教員を支援する非常勤として学校に入ってもらえないか、といった掘り起こしの声かけなどを行っています。また、定年予定者、役職定年者に対して、引き続き勤務の継続を働きかけるなど、鋭意取り組んでいるところです。県と市町村が一丸となって取り組んでおり、これからも、そのような形でやっていきたいと思っています。この場をお借りして、市町村におかれましては引き続き、この取り組みをお願いしたいということを申し上げます。

続けて、資料1について御説明いたします。少人数教育や質の高い教育を提供していくためには、教員の確保が欠かせません。財源につきましては、知事に御決断をいただき、我が県独自の財源による見通しを立てていただいているところです。ですので、教員の確保が次に乗り越えていけないといけない課題です。グラフは山梨県の公立小学校の教員選考検査の受検者数とその倍率の推移です。平成28年度は倍率が4倍を超える状況でしたが、その後年々、低下傾向になり、令和7年度は1.3倍と、過去最低の倍率となりました。この背景としては、教員の勤務環境に対するイメージがあまりよくない、教員の仕事はブラックではないか、といったような風評というマイナスイメージが少なからず影響しているのではないかと、先生の長時間労働というのが深刻化しているのではないかと。また、給料などの処遇面で定額働かせ放題というようなことについての課題、あるいは先生が超過勤務になっている要因として、部活動指導や保護者の対応といったところが指摘されており、授業以外の要因が大きいのではないかと考えられます。こうした教員の勤務環境、処遇の改善に向けて、長崎知事が先頭に立って国に働きかけていただいたり、採用選考検査を少しでも受けやすくするような制度の改正、あるいは教育長経験者による高校生への働きかけや志願者の掘り起こし、先生の負担を減らすための事務、文書半減プロジェクトなどの働き方改革の実行、部活動の地域移行といったところについて、総合的に取り組んでいます。県が積極的に進める姿勢を示すことにより、山梨県の教員のイメージを良くして、志願者の増加、教員の確保定着といった、少人数教育を始めとする山梨の教育を支える、より良くするためにつながっていくという流れを作っていきたい。そのために、色々な取り組みを、できることは何でもやっていくというような思いで進めています。

資料2は、本県が行っている教員確保に向けた取り組みを少し並べたものです。例

えば、受検年齢を60歳近くまで引き上げる、大学からの推薦枠を広げて受検者がより評価されやすいような取り組みを進めています。あるいは、他県で先生として働いていた方が山梨県を受ける場合に一次検査を免除するなどの優遇措置や、自分は小学校の先生を希望するが、第2希望として中学校など他の校種の希望をできる第2志望制度も実施しています。最近では小学校での実技検査を不要にするなど、受検者の負担軽減の取り組み、今年度の受検からは大学3年生から一次検査を受けられるように、早めに山梨県に興味を持ってもらうような取り組みなども進めています。

志願者の掘り起こしについては、ペーパーティーチャーの方からは、近年の教育環境は大きく変わっており、果たして教壇に立ってやっていけるだろうかという不安の声も多いため、そういう方々を対象としたペーパーティーチャーの研修会、あるいは免許を持っている人の人材バンクを作って、これを活用するような運用。若者層への働きかけについては、小学校の教員を目指す学生が奨学金を返済する際の2年間分を県が肩代わりする奨学金返還支援制度にも早い段階から取り組んでおり、受検者層にPRしています。また、県内のみならず、東京や神奈川など県外大学での説明会にも力を入れており、大学生や高校生を対象とした教員の魅力、教員の仕事についてのフォーラムを開催するなど、幅広く取り組んでいるところです。最近では、TikTok動画などで先生として働くことの魅力を発信する、山梨県で先生になる魅力を詰め込んだショート動画を作って公開するなど、魅力発信の方にも力を入れています。その他、募集要項をできるだけ早く、3月の段階から配布する、あるいは期間採用者をできるだけ早く決定して早く先生として確保するなど、早期確保に向けた取り組みにも力を入れています。

■長崎知事

ありがとうございました。

県の現状の課題と取り組みは説明のとおりですが、ここから御意見をいただきたいと思います。

■長澤委員

今日の議題はなかなか難しいのですが、資料1を見て、教員のなり手不足というのは危機的だなと思ったところです。小学校の先生の倍率が10年間で4.3倍から1.3倍、1.3倍だとほとんどの人が先生になれることになり、質の低下も多分懸念されるでしょう。魅力向上は確かにそうですが、結局ここを何とかしなければいけないのかなと認識しました。

なり手をどう増やしていくか、これはやはり解決しなければいけない。企業経営で考えた場合、衛生要因と動機付け要因があるが、衛生要因というのは結局、賃金や労働時間、労働環境などの課題を解消すると不満はなくなるけれども、動機付けにはならない。経営者は動機付け要因の方を重視するので、やりがいやビジョンという話になるのだが、教員という職種はどちらかというと、動機づけ要因がつけやすい、子ど

もと長い時間を触れ合って一人ひとりの成長を感じるなど、もともと先生はやりがいを感じやすい職種ではないかと思います。やはり、なり手を増やすためには、教員の労働環境に関する風評、長時間労働、定額働かせ放題、部活動、保護者対応、こういうことが、腰が引けるというか大変そうだなと思わせる一つの大きな要因だと思います。これを解消していくことが大事だと思うのですが、その手前で一つ考えられるのが、学生さんも当然自分が先生になるかならないか、先生にならないなら民間に就職するとか、公務員とかという選択をすると思うのです。その際に、民間企業の働き方改革が劇的に進んだことは絶対に見逃せない要因だと思っています。私たち世代が就職するときは、どこも大体フラットで、民間も官僚も大変だし、民間企業も一流企業も大変だし、先生も大変だしという、どこで自分がやりたいかという具合に選んだと思うのですが、今はだいぶ優しい会社が増え、賃金アップ競争も起きていますので、先生の低賃金がまた際立つのだと思います。一流企業が一気に賃金を上げていますから、民間との労働環境の違いも明らかに影響しているのではないのでしょうか。そこは本当に国も危機感をもって取り組まないと、教育界だけで議論するとその点が抜けている気がします。

もう一つは、衛生要因の中で一番解決すべきは、教員の忙しさの解消、時間だと思っています。そういう意味で、文書半減プロジェクトもよいのですが、やはりDX。小さな改善であれば、結構簡単にできると思いますし、教員にもそういう仕事がたくさんあると思うので、それを積み上げていくことで、もっと楽になる。また、これは本当に教員がやらなければならない仕事なのか、という視点も大事だと思っています。先ほど資格を持っていない人を学校に入れて、事務作業をさせるというお話もありましたが、これもしっかり進めていただく。高齢者だったり、地域の方々にやってもらったり。教頭が一番忙しいというのが象徴だと思うのですが、教頭がやらなければならない仕事をもっと絞ってあげれば、教頭も楽になれると思いました。折衝の表に立つなど、本当に教頭でしかできない仕事に特化させるという発想を持って、教員の仕事の見直しを大いにやられたらどうかなと思います。

一つ提言として、教育実習に行くときとせっかく教員になろうかなと思っている学生が、やめたい、やはりやめたという話を聞いています。昔は教育実習でモチベーションが上がり、教員になりたいと思ったらしいのです。しかし、今は逆に教育実習に行って、こんなに大変なのかということで、そこで腰が引けてしまう。データとして1回調べていただければと思うのですが、教育実習に行った人がどれだけ教員試験を受けているか。そこを把握し、その数字を上げる努力をすることによって、大分状況も違うのではないかなというのが私のアイデアです。

■橋本委員

私は過日、都道府県指定都市教育委員研究協議会の分科会に参加し、その分科会のテーマが優れた教師人材の確保に向けた取り組みについてというものでした。そのテーマの背景には教員のなり手不足という深刻な状況があり、各県で取り組んでいる内

容や課題についての情報交換を行いました。教員の魅力の発信や教師の働きやすい環境の整備、大学との連携、学生支援、選考検査の改善など、どの県でも同じような取り組みが行われているという印象でしたが、本県には25人学級や文書半減プロジェクトといった独自の優れた取り組みがあるということを再確認いたしました。分科会のテーマにも通じる課題かと思いますので、2つの視点から、直接的な取り組みではありませんが考えてみました。

まず1つ目は、未来の教師人材の確保につなげるという視点です。近い将来の教員確保について、本県では既に高校生を対象にした取り組みをいくつも行っています。その中の1つ、フォーラム「山梨県で教員になろう」は今年で4回目になるということですが、多くの学校、高校生が参加したと聞いています。こういった高校生への継続したアプローチが、地域の教育系大学への進学を目指す高校生を増やし、近い将来の教員確保につながる大事な取り組みだと思えます。これらを未来の教師人材の確保につなげる取り組みとして、小中学生に意識を向けていきたいと考えます。子どもの時の、自分も将来こんな先生になりたいと思えるような教員との出会いが教員を目指すきっかけになったという話は、教員採用の面接でも必ず耳にします。教員との出会いで強く心を打たれた経験が教師への道につながっています。だからこそ、教員がいつも生き生きとした姿で子どもたちに向き合える教育環境が重要だと思います。先ほど説明にあったそういったことが本当に実践できていけば、魅力ある職場になるのだと思います。教員の心身が疲弊しては、子どもたちに良い影響を与えることはできません。少し話が逸れますが、先日テレビで観た内容です。先生が最近とても疲れている、子どもがその様子を見て、話し掛けることができなかった。何か先生がいつも疲れている感じでピリピリしていて、勉強、授業がだんだんつまらなくなってきた。その子は不登校の子でしたが、その不登校になる1つのきっかけ・要因になったという話でしたが、なるほどなと思いました。やはり、教員がいつも生き生きとした姿で、子どもたちに向き合える教育環境を整えることが重要になると思います。学校の働き方改革、教育環境の整備、そして精神的にも安定して勤務できる職場づくりが未来の教師人材の確保につながる大切な一歩だと思います。

2つ目ですが、教員のワークライフバランスを重視する視点です。ワークライフバランスを重視する若者は最近増えています。働き方のブラック化が教員志望者を減らしていると言われていますが、ブラックでは絶対人は集まって来ません。そんな中であって、25人学級は学校現場の負担軽減にもつながって、教員不足の対応策になっていると思います。ですから、山梨県ではこんな教育をやっている、少人数教育は子どもたちの自己肯定感を高める可能性ばかりではなく、教師にとっても働きやすい環境であることを内外に広くアピールしていくことが重要だと思います。また、若い教員が同僚や管理職をロールモデルとして、将来の自分の姿を描けるような、将来に希望が持てるような職場づくりが大事だと思います。教員の魅力向上のためには言い尽くされていることだと思いますが、さらに学校の働き方改革を進め、学校の指導や運営体制を充実していく。そして、教員の処遇改善を推進していくことが重要だと思

ます。教員の魅力向上は、やはり、未来の教師人材の確保につなげるために、働きがいと働きやすさの両立に向けて、教育環境を構築していくことが重要であると思います。

■小澤委員

私は山梨県で医療に従事していますが、医療業界も人材不足に悩まされており、かつ、大変ブラックなイメージを持たれているところがあると思います。ただ、将来、山梨県で医師を志したいという高校生に、夏休みに当院で私が実際やっている地域医療の現場を見てもらいました。そうしますと具体的にイメージができて、山梨でこういう仕事をするということに対して非常に肯定的にとらえてくれました。そのまま卒業後も、その気持ちでいてくれたらいいなと思います。若いフレッシュな段階で体験すると、強い動機づけになるのかなと思いました。大学3年次から教員選考検査を受検できるなど色々な試みに取り組まれています、子どもと接するとか、子どもに教えるなど、教育に携わることを大学生よりももっと若い世代が体験できるような場があるといいと思います。屋根瓦方式と医療業界では言うのですが、若い先生がそのすぐ下の人を指導してというような形で教育・指導をしていくのですが、双方にとって深い学びの場となります。割と歳が近い人の方が子どもも親しみを持つと思うのですが、子どもたちとの交流の中で自分の有用感というようなものを持った人は、教員をやりたいと思うことが多いのではないのでしょうか。もちろん大学生でもよいと思うのですが、待遇面や他の企業などと比較してということになり、先ほどのブラックな風評のイメージが強くて、教員になることに一步を踏み出せない、選択肢からこぼれてしまうこともあると思うので、若いうちに教員という職業体験があるとよいのではないかと感じました。

あと私は、山梨で癌教育の推進や健康教育の推進ということを、教育委員会の中でお話させていただいておりました。コロナ禍でなかなか思うように進まなかった中で、今年度は学校を訪問して、癌教育の実践の現場を実際に見せていただき、現場に行ったらわかったことがいくつかあります。私は、専門家が行って携わることで、より良い教育ができるだろうと思っていました。実際それはそうなのですが、そうすればするほど、現場の先生の負担が増えるというジレンマがあることを知りました。講師とのやりとり、折衝などの準備にどれくらい時間をかけたかという報告があり、現場の先生の負担がすごく増えるということを知りました。そういった特別授業とか専門家など教員ではない人が教育現場に行って教育に関わるということをポジティブに捉えていたのですが、かえって現場の負担になるという側面もよく理解して取り組んでいく必要があると思いました。

最後に、教育委員にさせていただいて、教育行政に興味もあって、アンテナを高く張っておりますと、あるドキュメンタリー映画に目が留まりました。「小学校、それは小さな社会」というタイトルで、国際的にも高い評価を得ています。先日の教育委員会で教育長にこの映画の話をしたところ、既に御覧になっていて、詳しく話を聞かせて

もらいました。ダイジェスト版でしたが、それを見ていると、特別な学校ではなく、普通の学校の日常生活を淡々と捉えたドキュメンタリーでした。けれども、そこには先生と生徒の非常に瑞々しい心の交流、成長を喜ぶ先生の素直な姿とか、観ていて胸が熱くなるものがありました。教育っていいなとか、こういう現場で人づくりに関わってみたいという、そういうパッションなどが伝わるのではないかと思います。残念ながらこの映画は山梨で上映機会がないようです。自分の小さな要望でもありますが、いつか山梨でこの上映会をして、教育学部の学生さんとか、現役の先生たちに、自分たちのやっていることは非常に素晴らしいことだということをエンパワーメントするつもりで、観ていただけるような機会ができればと考えています。

■梶浦委員

教育の映画の話が出たのですが、我々の若いときには、テレビで金八先生ですとか、ラガーマン、あれを見ると強烈ですね。ブラックではなくて、先生になりたい、先生っていいな、というふうなものが世間に蔓延していたような感じがしますが、今はそれとは相反する形で、教員の名前が出てくるときには事件だけという非常に寂しい状況があるかと思います。今回、知事と教育についての問題を話し合う前に、まず現場を見てきました。今日は勝山小学校ですが、10時半に行って、1時間ぐらいお邪魔して話を聞いてきました。最後に校長先生にさようならを言い、職員室を覗いたのですが、どなたもいないのです。事務職員一人と校長先生だけ。先生たちはと尋ねたら、昼ご飯は教室、2時半から3時まで、それぞれクラスへ張り付いていますとのことでした。昔ですと、若い先生とベテランの先生が、こういう悩みがあるけど、どうだろうかとか、こういうことについてこの教え方はどうだろうか。山中湖村で言うと達磨ストーブを囲みながら、そういうほのぼのとしたやりとりが、私どもが抱えているイメージとして持っている教員であったけれど、全くそういう感じが、時間が経たない。先ほど教育長が言われた再任用の話で一つ、やって欲しいなと思うことがあります。授業の穴埋めではなく、若い先生方が、こういう教え方はどうだろうか、こういう保護者との問題があるんです、クラスにこういう子どもがいて保護者からこういう話があるんですけども、というような色々な問題について、コーディネーターとして話を受けてくれる。問題を先生から切り離して、ベテランの再任用の先生が受けてくれる。先生は教壇に向かって、教師と子どもという関係の時間をたっぷり持てる。退職された先生の再雇用にしても、教師の穴を埋める、教科の補填をするということではなく、先生方の悩みを聞き、指導方法についてアドバイスをする。このような頼れる人がいてくれると、本来のやりがいがある教育、教壇に立つ先生にしても、本来の形に戻るのかなという気がします。そんなことを2つの学校にお邪魔して感じました。

■長崎知事

先生も孤立してしまっているんですね。

■梶浦委員

特に若い先生なんかは、校長さん教頭さんも忙しい、隣のクラスの先生に話をしようにも同じように忙しいわけで、話が、コミュニケーションができない。できるのは3時半、4時半、5時半という時間になってしまう。昔ですと本当に、達磨ストーブを囲んでスルメを焼きながら、どうでしたか、そうでしょうという雰囲気、若い先生を指導した、悩みを聞いた。そして、こうだよ、ああだよという話できた。そういう時間がない、このような堅苦しい会議ばかりで、心からの話が出て来ない状況が、現場にはあるのではないかと感じました。

■松坂委員

私も今回の課題はすごく難しいと率直に思いました。これまでのお話で、皆さんの言われているとおりだと思ったところです。私も会社で今、やはり人手不足なのです。人手不足とともに、昔のようにコミュニケーションがなかなかうまくいかないなという事は、非常に感じています。新しい人をどうやって確保するかというのが、全ての部門で不足している状況で、それをどうやって集めようかと考える、これは教員から発生している問題ばかりではないですよと、すごく感じています。

そういう中で、今の日本の人口を考えていくと、昨年度生まれた人が20歳の時の人口を考えると、極端に減っていく。そういう中で、会社もそうなのですが、教育は非常に重要で、人が少なくなればなるほど、その会社のノウハウを教育をとおして維持していかないとならない、これは非常に重要な問題だろうと思っています。ただ、世の中がこれだけ人口が減ってきて、子どもの数も、産む人も少ないという状況の中で、このグラフにあるような状態は必然であって、たまたま山梨の教員だけがこれであって少なくなっていました、という問題ではないため、具体的にその対策をどうするかというところは本当に考えないと、教育が危機的状態になってしまうのではないかと考えています。暫定対策と恒久対策に分けて、みんながきちんと取り組まないと解決は難しいだろうと思っています。

暫定対策はここにあるような対応で、従来から各県でもやっている内容だと思えます。ただ暫定対策は、まず愚直にやっていくしかない。これをやっていく中で、専門の組織を作って、もっと高度にやらないと山梨県に教員は集まらないだろうなという気がします。全国で同じことをやっている中で、山梨にどのように集めていくか。一つは、県内の大学の教育学部に通っている生徒は、誰一人取りこぼさないようにする。あとは、県外の人たちを魅力ある山梨の教員に呼び込むために、魅力ある山梨をどういうふうにしていくか。25人学級というのは非常にインパクトがあって、一つの戦略としてはすごく重要だと思っています。ただ、トレードオフの関係があって、25人学級をやると教員が必要。教員が集まらなくなっていく中で、少人数を進めるとするのは非常に大変なことです。覚悟を決めて知事が決断してくれたことを、教育委員会では全面的にそれを成功に導かないといけない。そのためには、それを実施に

移す組織力が大事です。そういう中で、今度は恒久対策を考えないといけない。例えば、小学校では同じ授業を各学校がやっているわけで、それをオンラインでつなぐとか、少しテコ入れしないとうまくいかないと思っています。専門の授業の先生が足りなかったら、ある学校はオンラインでその先生の授業を配信するとか、先生の授業がテレビのチャンネルのように選べる。山梨県は教員の数が少ないものの、教育コマ数は多いというような、画期的な次のことを考えないと恒久対策にはならないだろうと思います。まずは暫定対策をやりながら、そういったシステムを構築する。システムを構築しながら、もう少し専門性のある人として、一般の人をもっと採用したらどうかと思います。これから高齢化が圧倒的に進んでいくので、高齢の人や東京と二拠点で仕事をしようとする人が増えています。私の知り合いも山梨県内に部屋を買って、そこで仕事をしながら東京でも本業をやっている人たちがいます。そういう人たちのキャリアは結構高く、そういう専門性がある人たちのネットワークを作る。それをコマの中にはめていきながら、教員の数を逆に少なくする。少なくすると、これが給与に反映できるのかどうか分かりませんが、給与金額を少ない人数で割り振っていく。そして教員は、教員の仕事だけに専念する。文章半減どころか、文書については事務員に任してしまうとか、具体的な取り組みのモデルを作って、それを何年後かに実践に移すことを考える時ではないでしょうか。なかなか難しいことだと思いますが、具体的に先生たちの役割を明確にしまわないと、先ほど言ったブラックの解消にもつながらないと思います。

あと、コロナの時の教育委員会の活動を見ていて、ICTの推進も非常に早く、3年ぐらいでかなりの普及ができたので、教育委員会の実力値は高いと思っています。ですから、なかなか会社の中でも組織変更って難しいのですが、働き方改革を見ると、なぜこんなに時間がかかるかな、進行が非常に遅いなと感じています。そこは教員一人ひとりが自覚を持って取り組んで、目標を持って、いつまでにやるというような内容にすれば、必ずできるのではないかな。それだけの実力があるので、その実力をうまく方向転換をしながら、取り組む必要があり、それが解決につながるのではないかなと思っています。

■長崎知事

いくつかお話をいただきました。まずは先生の仕事に集中すべきだというお話。その先生の仕事とは一体何なのか、そこを明確化する必要があるだろうなということを思いました。明確化した上で、それ以外の仕事はそれ以外の専門家に委ねましょう、そういう体制を構築したい。

それから現状、若い先生が孤立しているという問題は、やはり重要な話かなと思います。ここはちょうど、アクティブクラス、退職教員の先生方とセットでやるような形でいったらよいかなとか思います。この問題について教育長からお願いします。

■降旗教育長

各委員の皆様から貴重な視点をいただきまして、ありがとうございます。まず、若い先生の孤立についてですが、私が5年前に山梨に来させていただいて、学校の先生方を見て感じたことは、山梨はかなり小さな県であるがゆえに、先生たちの距離がすごく近い、心理的距離が近い。その根拠として、今、全国で精神疾患になる先生方が多く、国が毎年調査をしています。山梨県は全国で下から5番目ぐらい。つまり、比較的精神疾患になる先生が少ない。何故かなと思いましたが、先生方は研究熱心で、色々コミュニケーションを図っている、日頃から仲間とよく話をしていると聞いたことから、先生方のネットワークという縁の強い性質があるんだな、これが山梨の一つの強みだなと思いました。最近では、新採の先生が、なかなか職場に馴染みづらいという課題もあるため、退職の先生、ベテランの先生がアドバイザーみたいな形でフォローするという取り組みを行っています。常時というわけではありませんが、悩みはないか、仕事の仕方は大丈夫か、などの声掛けを行い、孤立しないように意識的な目配せみたいなことをやっており、こういうことがじわじわと効いてくるのではないかと思います。このような取り組みはすごく大切だと思います。

■長崎知事

その取り組みは全学校に、及んでいるのでしょうか。

■降旗教育長

初任者全員を対象に、メンターという形で初任者をフォローしています。ただし、マンツーマンではなく、メンター1人が複数人を受け持つ形です。

■梶浦委員

もう一つには、保護者とのトラブルまで引き受ける形であれば良いのではないかと思います。

■長澤委員

うちではこういう仕組みが整っているから、トラブルになったらそこに駆け込むことができる、そういうことであれば全然楽になると思う。最初のファーストコンタクトは担任だと思いますが、難しい状況になったらすぐに専門家が入ってくれるのならば、気持ちが楽になると思う。

■長崎知事

そういう意味では、スクールソーシャルワーカーの役割をもっと充実させる必要があるかなと思うのです。やはり家庭の問題は先生の悩みの種でもありますし、別の社会政策の話になりますが、生活保護を受けている親御さんが、実はそれほど教育に重きを置いていない、場合によってはネグレクトみたいな状況の場合があります。そこに福祉の側から親御さんにアプローチするのですが、そうすると親御さんは「うちは

結構です」と返答する場合があります。何故こんなことがわかったかというと、生活保護世帯の子どもたちに、大学進学を目指して、塾を補助するから使ってくださいと言ってもあまり使われていないのです。

それは何故かというと、生活保護サイドからの親御さんにアプローチするのは嫌がられるのです。かといって先生からアプローチするとなると、先生の負担が極めて大きくなってしまいます。そこまでなかなか大変ですという話になると、やはり学校サイドで情報を持ちながら、家庭環境にも介入できるという役割が重要なのではないかと。現実問題、先生にそういう役割を期待されているところが世の中にあるのだとすれば、スクールソーシャルワーカーを充実させて、先生からその負担を取り除いてあげることが大切ではないかと思うのです。

■降旗教育長

メンタルの観点では、スクールカウンセラーを全ての小学校、中学校に入れていただいているが、知事から言っていたスクールソーシャルワーカーは、様々な機関をつなぐというような役割で置かせてもらっています。学校の方に入っていくよう努めていますが、まだ不十分な部分があります。最近、社会情勢などが複雑になってから家庭の事情も複雑になってきており、それらへの対応で先生方が困っているところがあるようです。カウンセラーという専門職に加えて、福祉だとか、それ以外にも様々な専門家がいますが、そういったところの専門家を学校に入れていただく。チーム学校として、様々な分野の専門家が加わることによって、先生方の色々な負担の中から、先生が本来やるべきこと、教えるということに集中する環境がつくられるため、そういった考え方の下で実際に取り組ませていただければ大変ありがたい、そう思いながら聞かせていただきました。

■長崎知事

専門家の方にも聞いたのですが、ケースワーカーは継続的に関わる必要があるとのことですので、継続的にかかわれるだけの体制は用意しなければいけないと思うのです。

■降旗教育長

そういう意味では、すぐに入っていただける専門家の人を募集して学校に入ってもらったり、教育界の方に関わってもらおうという視点の他に、そういう人が足りなければ、そういう人たちを育成ないし養成して、かなり時間がかかるかもしれませんが、必要な人たちを作っていくという視点が、これからは大事なのではないかと思います。

■相浦委員

だからそういうことだね。コミュニティスクールなどの案件にしても、地域を知っている人の方が、滑らかに物事が進んでいくと思います。

■長澤委員

やはりみんなで先生を支える。地域も昔はもう少し先生たちに優しくった気がするのですが、尊敬とまではいかないにしても、先生は大事にするという空気感を、地域の結びつきが強い山梨ならではのことで作っていったら面白いと思う。

■降旗教育長

地域で学校を支えるという意識は本当に強いです。逆にそれは、学校がその地域を元気にするソーシャルキャピタルだという意識があり、山梨の地域では、学校を核とした町作りがこれまでずっと行なわれているからにはほかならないと思います。なので今、学校と家庭、地域、連携したコミュニティスクールを、全ての学校、県立学校、令和8年に全部に導入するようにしますが、これをより充実させていく。先ほど小澤委員から、外部と連携すればするほど調整などに先生の負担がかかるのではないかという意見をいただきましたが、逆にそれは慣れてないからなのかと思ひまして、地域の人に手伝ってもらうことが当たり前の学校、いつもの日常の学校にトランスレートできれば、すごく学校の負担が軽くなります。最初の山は負担と感じられるかもしれませんが、だから連携をやめるのではなく、むしろそういった方にどんどん肩代わりしていただきながら、先生方の負担を減らしてく。そのメッセージは、学校現場の方に、教育委員会として伝えていかないといけないと、先ほどの御発言をいただいて感じました。

■小澤委員

ソーシャルワーカーの学校に行くと、スクールソーシャルワーカーになりたい人というのはすごく少ないと聞いています。というのは、病院のソーシャルワーカーや行政のソーシャルワーカーの方が、定時で帰れるとか、負担が少なく働きやすいということで、そちらに人材が流れているそうです。学校のソーシャルワーカーは、そもそもポストがあまりないと認識されているようなので、その辺りの意識改革や待遇の改善が必要なのではないかと思います。

■降旗教育長

スクールソーシャルワーカーは、すごく可能性があると思っていますのですが、学校の現場からすると、どういうふうにスクールソーシャルワーカーに関わってもらえばよいか、あまりよく知られてないのではないかと少し感じています。こういうふうにとするとスクールソーシャルワーカーに手伝ってもらうこともできるんだね、というように驚かれることが結構あります。ここのところを学校の理解を進めながら、一方で小澤委員が今言われるように、スクールソーシャルワーカーとして関わってくれる人をどう増やしていくのかということは、走りながら考えていかないといけない話なのかもしれません。これは教育委員会だけでは難しく、福祉の部門、子育ての部門など

と一緒にって取り組みながらやっていかないとならない難しい課題で、その横断というところは、これからのキーワードなのではないかと思っております。

■橋本委員

スクールソーシャルワーカーは、学校と親とをつなぐ役割がかなりあると思うのです。学校に相談し難いことをスクールソーシャルワーカーに相談する。県だけではなく市町村にもそういう相談をできる人がいて、私の知り合いもやっていたのですが、先ほどの話にあったように仕事が厳しいというか、昼夜問わずそういう相談を持ちかけられる、そういうことで相談を受ける方が精神的に参ってしまうっていうこともあるようです。保護者とそのソーシャルワーカーの相性というか、その辺も学校には言えないけどこの人になら言える、この人は嫌だけど市の人なら言える、みたいなこともあるようですので、関わる人の選択肢が多い方が相談しやすい。そういう人たちを応援してくれる人を増やしていく。そういう体制が必要かと思います。

■降旗教育長

社会のニーズとして、そのような役割の専門職の人が求められているということですよ。一人ひとりに個別最適と言われている中で、スクールソーシャルワーカーとか専門の方も、相談する人の相性だとか、橋本委員がおっしゃったような視点もあるので、相性が良い人とペアリングしやすくするためにも、そういった層を厚くするという視点は非常に大事だと思います。

■橋本委員

なかなか大変なことだと思いますけれど、選択肢があるということは、それなりに解消していく問題が増えていくということだと思います。

■降旗教育長

住みやすい山梨というところに、まさにつながっていく視点なのだと思います。なので、そのような切り口からもアクションを起こしてみること。先生たちはそういうことにも苦慮しているよと。保護者、子ども、地域、ソーシャルワーカー云々というような型にはまった考えではなく、コミュニティスクールのような形で地域の人に学校を支えてもらう。例えば、あの人は校長を退職し、地域のこともよく知っているから、あの人に小学校のお手伝いをお願いしよう。しかしそれは授業を受け持ってもらうのではなく、若い先生たちの授業の悩みや保護者との対応という形。教師の時間を教壇で生徒と向き合うことに費やせるように、他に気を取られず子どもと接することができる時間を作ってもらう。まず一歩として、教壇に立つ先生方の、子どもと向き合う時間を十分とってやること、そして時間を短縮してやるということではないかと思います。人を育てるのが大変だとか、ソーシャルワーカーには何を担当してもらう、というようなところまで飛躍せずに、先生たちの悩みはそこにある、若い先生たちも

そうですよ、でも山梨の教育っていいよ。そういうことを自分独りで悩まずに、他の先生たちに預けられる。このような姿を一つ特徴にしていくことが、教師の希望を増やす一助になるのではないかと思います。その次の議論として、専門家を育てるのはこうだとか、地域にあってはこうだとかではなく、コミュニティスクールというものを考えながら、地域の人材を活用していくという角度から進む方が、滑らかに入っていけるのではないかと感じています。

■長崎知事

学校の先生のOBとかに、教壇に立っていただかないまでも、その先生を支援する役割を担ってもらおうということはある得ますね。

■長澤委員

そのときに、コミュニティスクールとか難しい言葉を使わず、もっとわかりやすい言葉にした方がよいと思います。みんなで支えるとか、その方がずっと伝わると思います。地域の顔役からお願いしてもらって、あの人に言われたら仕方ないということもあると思うのですけどね。

■長崎知事

町の中で、そういう面倒見てみていただくような仕組みを作ってもいいかもしれませんね。

■小澤委員

先生方は、教員という仕事の何に魅力を感じて、何を負担と感じているのかは整理されているでしょうか。教員の仕事をきちんと定義したほうがよいとの意見が出ていたと思うのですが、先生がやらなければいけないことと、教員ではない人がやってもよいことがあると思います。先生たちの中には、人間関係に巻き込まれてもそれを良しとする人もいるかもしれないですし、学びを支えるのが教員の仕事だからそれをやりたいという人もいれば、教員の負担感の大きな部分を占める部活動の指導をやりたい人もいるようなので、そこは多様なのではないかという気がします。

■降旗教育長

そこはまさにおっしゃるとおりです。ただ、基本はやはり子どもに教えたい、子どもと多く触れ合いたいという気持ちが志望理由になっている人が多いです。あとは部活動に力を入れたいという先生もいます。基本はやはり授業をやりたいとか、多いのは子どもの頃に悩んでいた時に先生に救われたという体験です。私も先生のように、困っている子に寄り添って教育に携わりたいという方が多い。そういう観点で、学校ではやはり教えること、授業が本分です。その他にも、学校を運営するための公務と言われるような仕事もあります。この公務にも、子どもを教えるために関わる仕事か

ら校内の掃除まで様々ありますが、それら全部を先生がやるべきではない。この部分は、外部の人だとか、先生ではない人が担ってもよいのではないか、そういったものは整理されています。あとは、それをどれだけ実行するか、本当にできるかというようなところ、そこに目掛けてやるということは働き方改革の取り組み方針を作って進めています。国でも教員がやるべき三分類を示して奨励しており、先生が本来やらないといけないことは何か、全部を外の人に委ねるのは難しいけれど、今よりも負担を軽くすることができるのはこの部分だ、みたいな整理がされています。

■長崎知事

その点では、先ほど松坂委員からお話のあった、専門性のある一般人に入っていたいて、その方の授業をオンラインで提供する方法など、オンラインで講義している間は、聞いている子どもたちに対してこうだねって指導してあげるのも先生の仕事として考えてもよいのではないかと思います。

■降旗教育長

まさにそのとおりです。先ほどの松坂委員のお話に関しますと、これまでは授業の最初から最後まで全部自分で授業をやるというスタイルがスタンダードだと思われていました。最近はICTとかデジタル教科書とか、色々な教材が進化していますので、全部自前でやらなくても、苦手なところは動画とか一部見てもらって補足するということができるかと思います。

実際には授業進度など様々な課題がありますが、そういうものを組み合わせていかないと、全部が全部、先生がやらないといけないとなると、個人的には限界がきていると思うので、いかにこういった考え方を取り入れていけるか、授業転換という考え方を広げようとしているところです。

■梶浦委員

今の時代だから、山中小学校であれば郡内の他の小学校などとネットワークでつなげば、今度は先生たちも休暇を取りやすいだろう。先生というのは、昔であれば、春休みがあって夏休みがあって冬休みがある。先生って良いなというようなことが言われたけれども、今は全くそうではない。夏休みも冬休みも春休みも、研修などで休暇を取りづらいかもしれない。でも1人の先生が3つの学校の2年生にネットワークで授業する、というようなことが今の時代であれば可能かなと思う。そうすると、東小学校の先生は、休暇を取りやすい。ネットワークでつないだ授業をする。それで、少し疲れている先生には休んでもらう。

■長澤委員

文部科学省の三分類は、教員の皆さんに浸透しているのですか。

■降旗教育長

かなり周知を図っていて、現在の認知度は100%です。

■長澤委員

私は、働き方改革って結構、考え方の部分が大きいと思っています。民間企業で一気に残業が減ったのは、もちろん人を増やしたこともありますが、残業している人たちは仕事ができないとか、考え方がガラッと変わったのです。昔は職場に長くいた方が勤勉、頑張っているという評価だったのが、逆になっているのです。だからこそ、教師の考え方が変わるということが、働き方改革に対して重要だと思うのです。人数を増やすことも重要ですが、考え方を変えるということの方が大事だと思います。

■降旗教育長

おっしゃる通りで、どれだけ良いものを入れたとしても、その意識を変えなければ、たいした効果は得られないし、下手をしたら何も変わらない。私は「働き方改革は全員が担当者だ」ということを以前から言わせてもらっています。学校で働き方改革が本当に浸透してきたのは、ここ3年ぐらいです。それまでは誰かが言ったことをやればよいとか、誰かが代わりに考えてくれるだろうとか、受け身でやるが多かったと思っています。最近は大分浸透してきていますが、結局のところ自分自身がやり方を考える、自分自身が変わらないと何も変わりません。そういう意味で、働き方改革は一人ひとりが自分事として、自分が担当だという意識を持たないと絶対に成り立ちません。知事を始め、良い環境を提供してもらう我々は、それを受けて先生の数など様々なことを実施していますが、最終的には自分の行動、アクションをいかに変えて、「Be the Player」として自分自身がプレーヤーになれるか、というところまで意識転換できるかどうか大きな課題になっていると思っています。これは様々な場面で伝えていかなければならない話だと思っています。

■長澤委員

先生は、やはり特殊な職業だと思うのです。会社だとチームでやっているのでも上司から指示がありますが、先生は自分の裁量でできる仕事を与えられている。自分がどう授業構成するかとか、それはおっしゃるとおり一人ひとりが変わるチャンスがそこにあると思うのです。

■降旗教育長

その点は校長のマネジメントと、学校が一層の経営の視点を鍛えていかないといけない部分だと思っています。先生方が、今この先生が忙しそうだから分担を少し減らすとか、どの部分の働き方が甘いのかなど、それぞれの学校で見えてきているので、いかにそういったラインケアができるか、これこそ総掛かりで取り組んでいかないといけないテーマです。

■橋本委員

教育長さんがおっしゃるように、一人ひとりの意識改革がとても重要だとは思いますが、自分のことを振り返ると、例えばプール清掃は教師が先頭に立って子どもたちと一緒にやる、それが当たり前の仕事としてやってきました。でも、教師ではない他の人がやってもよいということに気づく、外から気づかせてもらう、そういうこともすごく大事だと思います。ただ、教師という、何か職業の特殊性というか、スパッと割り切れないところが多いと思うのです。その人の自主性だとか創造性だとか、それが核になっているというか。だから、例えば時間が生み出されたとしても、はい、時間ができました、その枠の中で自分の仕事が終わったからこれで終わりです、という人がいれば、生み出された時間でもっと向上させようという人もいるかもしれないし、そういうことは全くしない人もいるかもしれない。それぞれの意識で、それまでの仕事を、何かすごく特殊な、別の仕事だとは簡単に割り切れない、そういうところもあるので、やはり一人ひとりがどんな意識を持って自分の仕事の改革をしていくか、そのことがすごく大事だと思います。また、それをしなければ、なかなか働き方改革が進まないのではないかという感覚もあります。

■降旗教育長

橋本委員のおっしゃるように、教員の仕事は特殊でなかなか切り分けられない部分があるのは間違いありません。ただ、それを言い訳にして、だから今までのやり方をやり続けるんだというようなマインドでは困ると思っています。先生の特殊性というものがあるのだけれど、今のやり方、今の時期に応じたやり方に変えていかないといけない。やはり全員が意識を改めないと、これは変わらないと思います。その辺りの考え、教員の特殊性、勤務の特殊性を否定するものではなくて、そここのところで言い訳をせずに不断に見直すという状況をどう作れるかというのが、私の仕事なのかなと思います。

■長崎知事

やはり、先生のミッション、コア業務を明確にすること。加えて、生み出された時間を質の向上に当てていただくのは素晴らしい先生だという考え方でよいのかなという感じがします。

先ほど相浦委員がおっしゃったネットワークによる共通化というのは、一つの考え方かと思っています。その授業をされる方が学校の先生でもいいし、専門家の話もありましたけれど、普通では教えてくれないような、例えば大村先生なんかにも教わるみたいな機会。このようなネットワークで、できるだけ多くの子どもに体験してもらうのもありだと思うのです。

もう一つ、動画の授業も十分に可能性があると思っています。つまり、個別最適な授業を構築しようとする時に、今の体制でというのは、少人数でもなかなか大変では

ないかと思うのです。そうした場合に、動画とか、あるいはネットワークの共通授業で対応できるところはそれに対応して、あとはそのコンテンツを受け取った子どもたちに対して、どう指導するかということに先生には集中してもらいやり方があるのではないかと思います。

■降旗教育長

私も同感です。むしろ、特に小学校に限るわけじゃないのですが、小学校は1人の担任の先生が全部の教科を担当して、本当にすばらしいのですが、やはり先生も得意分野と少し苦手意識を持つ部分があると思うので、そのようなところを動画やオンライン授業で補足することで、少し先生の気持ちを和らげて、他の業務との両立を図るハイブリッドな使い方というのが、これから目指していく姿なのではないかと思っています。学校の現場の先生にも支持していただけるのではないかと感じます。

■梶浦委員

それによって時間も生まれるんだろうね。

■降旗教育長

それはあると思います。ネットワークで授業することの課題など、様々な問題はあると思いますが、考え方としては十分にあり得る話。私案ですが、例えば、総合教育センターに先生方が多くいらっしゃるので、この先生方に何か授業を補完する、単元の一部の動画を作ってもらうことはできるかと思います。

■長崎知事

私事ですが、英語の通信教育を受けておりまして、これは基本的に動画なんです。動画を見て、そこで出された宿題を、発音を録音して送るのですが、そうすると添削結果が返ってきます。それでも十分勉強になります。共通のコンテンツのところは動画でやって、子ども一人ひとりがどこまでできている、できていないというそのチェックを先生がやるというスタイルもあり得ますよね。

■降旗教育長

高校生には、すごくウケるのではないかと感じました。学校は知識もそうですが、学び方だとか、その身につけ方などを学んでいくところがあります。そういったものを身につけ始めた子どもが、知事がおっしゃったようなことを使うと、ゲーム感覚で自ら進んでやりそうな気がしますので、すごく可能性のある話だと思います。

■松坂委員

私が今皆さんの話も聞きながら思うのは、その専門性の定義ですが、例えば教科の専門性というのはもちろんあると思いますが、指導する際の何かテクニク的な専門

性はどこで教わるのでしょうか。教員として、こういう生徒にはこういう教え方をやったらどうかという、そのテクニックを、大学時代に初等教育の人たちが授業で学ぶのか私もわからないのですが、おそらくそこが、すごく重要ではないかと思います。教えることがうまくいかないと、ソーシャルワーカーに頼むとか、コミュニケーションが不十分などの問題がでてくるのではないかと想像できます。多くの人たちにどのように教えていくかという教え方の専門性と教科の専門性は異なっていて、専門の大学を出たら教科の専門性の最低線はあると思いますが、教え方については、どのように指導していくのかがポイントになると思います。

それともう一つ、民間企業は、ある程度独自の教育をしないと行かない。しかし、先生たちは新任1年目からもう先生であって、新入社員というよりは皆さん、もう同じ先生と見ます。そのため、例えば最初の3年間の教育制度だとか、誰かが指導者として伴走するとか、そういうのも必要だと思います。また、以前先生たちと話した時に、初めて教育カリキュラムを作ることが大変だという話を聞きました。同じ教科書で同じ学校で大勢を教えているので、例えば何か基本となる教育プログラム、教育内容を編さんした資料を作り、それを共通で配る。そうすると先生たちも良い勉強になると思います。

■橋本委員

学校には色々な小委員会や研究会があり、教え方について今年度はこれについて話し合っていきましょうという取り組みもあります。生徒指導に関わって、この子をどのように指導していくか、それを全職員で共通理解をしていくということをやっているんで、そのような会議的なもので忙しいということもあります。学校の規模にもよりますが、いくつもそういう小さな会議組織があって、いつも同じメンバーが会議に出るような学校もあれば、大きい学校では別のメンバーで構成することもあるので、もし同じメンバーであれば、うまく集約できる、そんな学校運営の仕方ができれば、時間を生み出していくことにつながると思います。おっしゃったようなことは、既に学校の中で先生方は一生懸命やっていると思います。

■降旗教育長

先生方は校内研修だとか、指定されて模擬授業をやります。先生が生徒役になって、実際に普段するような授業をする。それに対して、どんどん駄目出しをして、ここはああした方が良く、こうした方が良く、そういったことを積み重ねるとするのは割と多いパターンなのかなと思います。

■長澤委員

今の話を聞いて、やはり会社でも似たようなことがあるのですが、会議が多くても、下の人はやめると言えないですね。やはり、その上のトップが「やらない」と切り出さないと、絶対続くと思います。そういうところを変えていく、やはりそこにメス

を入れられないですかね。

■降旗教育長

会議の集約については、去年もやったから今年もやるということではなく、ルーチンをやめるということ。メンバーが変わればやり方も全部変わってくるので、去年これをやったから今年も同じやり方でというのは基本的には通用しません。そのようなメッセージを、これからも出していこうと思っています。

■橋本委員

私が言ったことは大分昔の話でして、今の学校はかなり改革されていると思うので、そのまま受けとめていただくと、ちょっと誤解があるかもしれません。

■長澤委員

うちの営業の商談資料は、みんなで1つを作って展開するというのを当然やっています。そういう資料は、1人が作ってみんなで使うということは、学校でも十分ありかと思います。

■小澤委員

そのコンテンツですけど、それ自体をネットにあるようなもの、知事もeラーニングみたいなことをなさっていると思われませんが、そういう世の中に既にあるものを使うっていうことは、先生が大事にしている「教える」という根幹に抵触してしまわないと思われませんか。

もし研修会をするのでしたら、このコンテンツを使うとしたらどう使うかとよいかなど、そういう内容の研修であればよいのではないかと思います。既存のコンテンツをそのまま授業に引っ張ってくることで自らの存在意義が揺らがないぐらいの自信と覚悟が先生たちにあるのか知りたいと思いました。

■降旗教育長

良いものであれば、どんどん活用をしてよいのではないのでしょうか。ただ、タイトルとサムネイルだけ見て内容が良さそうだとは思いますが、参考になるところは参考にしてよいのではないか。一方で学校現場がわかっている人が作る動画は、やはり伝わり方も違うのではないかと思います。わざわざ作る必要があるかどうかは議論が必要ですが、良いものがあれば活用していくという考え方を積極的に導入してよいのではないかと思います。ただ、何でも新しいものを入れればよいという話でもありませんが、それによって先生方の負担を減らしていく考え方が求められているので、その点については柔軟に考えてよいと思っています。

■橋本委員

受け入れられる部分と、やはり子どもの実態とか状況による部分があるので、そこに合わせて考えていかなければならないため、受け入れたからそれでやりますとはいえないことも多々あると思います。

■降旗教育長

そうですね。動画のいいところは一斉で見る必要はなく、自分の空いているときに、好きな時間に見ることができるという特徴がありますので、どのように腹落ちするのかは、やはり最終的には先生だと思います。

■長澤委員

モチベーションがあればと見たいと思って見るでしょうし、見たくない子どもたちに見るように言っても見ないでしょうね。

■長崎知事

例えば、「先生、これよくわからないよ」という部分があったら、先生がその部分に集中して教えるために動画を活用する、そのような形であればあり得ると思います。

■降旗教育長

県内の高校の先生が自分の補習のショート動画をどんどん作り、それを校内の他の同じ教科の先生と共有して使っているというような取り組みが出てきました。そのような動画を他の学校にも広げることができれば、取り組みを横展開できるのではないかと、皆さんの話を聞きながら思いました。

■長澤委員

私は教習所を経営していますが、教習所の学科教習も完全オンライン化が進んでいるのです。学校で実際に教えている先生の動画を撮って、その動画を流すのであればできるのでは。世の中に出回っている動画を探してくるよりも、その先生、あの先生の授業なら良いというものを撮って、それを使うようにすれば、かなり実現性があると思います。

■降旗教育長

やはり動画は、エッセンスだとか重要なところをぎゅっと詰められるところに一つの特徴があるので、良い先生の授業全部というのもありますし、良い先生が説明する大事なポイントのところを動画にまとめて共有する、その方が応用しやすいかもしれません。この会場の後ろにプロの先生方が控えていて、どういうふうに思っているか、気になるところですが。ただ、やはり私は、導入は避けられないのではないかと考えています。

■長崎知事

この辺について、後ろに座っている先生方から、いかがですか。

■秋山教育監

これまで話を聞いていて、思うことがたくさんあります。今の動画の件ですが、少なくとも私が経験した学校では、かなり動画を導入している先生方がいます。もちろん、今は様々な方が様々なタイプの動画を上げていますし、予備校なども授業を部分的に切り取った動画を作っています。学校によっては業者と契約して学習動画を積極的に取り入れ、残った時間で先生が動画の内容をネタにしながら掘り下げたり、実態に合わせて解説します。また、それを見た上で何か問題を解かせて、その様子を個別に見る。そういう1つの教材として動画を使って先生が授業を組み立てるということは、既にかなり進んでいます。特にそれが広がったのがコロナで、生徒が来られなかった時に動画配信などで授業することがありました。あの時の経験がかかり生きています。

■長澤委員

それで先生の授業準備時間が減ったとか、そういう効果もあったのですか。

■秋山教育監

そうですね。もちろんコアのところ、特に受験に特化したような授業ではプロがいますので、それをまず見せて基本的な理解をさせた上で、個別の対応をするというやり方は、かなり浸透しているのではないかと思います。

■梶浦委員

今の話を聞いてみても、教え方がこうだと、この先生の教え方がいいから参考にしようという考え方。そこにもう一点、教師としての魅力というものがある。子どもたちが見ていて、あの先生いいな、俺もこういうふうな先生になれるかな、なりたいなあ、というような魅力をスパイスとして入れておく。英数国を教えると同時に、その辺も盛り込んで動画を作ると100点かなという感じがします。

■長澤委員

動画の話に集中してしまったので話を変えますが、やはり現場の教師がいかに生き生きしているかが重要で、まずはそこだと思うのです。子どもたちと触れ合う機会を提供し、もっと小さい時に教わることもそうだし、教師志望の学生も子どもと触れ合う。やはり、生き生きさせるためにどうしたらいいのかという議論をもっとしていくことが大切ではないかと思います。生き生きするというのは、楽しいと感ずることではないでしょうか。先日の教育懇談会において色々お話を聞いて、楽しい学校という話が出た時に、子どもにとって楽しいのだけれど、本当は先生にとっても楽しい学校

を作る方が良い方向へ向かっていくと思いました。校長が子どもにとって楽しい学校、先生にとっても楽しい学校にどうやってしていくかを考えて、学校を運営してもらえばよいのではないかと考えています。

■長崎知事

お時間もやって参りました。皆様からいただいた御意見を整理したいと思います。

■降旗教育長

知事すみません。この場をお借りして知事をお願いがあるのですが、よろしいでしょうか。

少し話が変わるのですが、教員の確保というところで今我々頑張っておりますが、山梨県には山梨大学の文系学部が教育学部しかないものですから、そこで学んで教員になる人も多い一方、教員にならずに県職員になった方、県庁に教員の免許を持った職員が結構いるようです。県庁職員も忙しいとは思いますが、兼業副業ということも言われている中、この免許所持者の方に学校の現場で少しサポートに入っていただくような、アクティブクラスでも、非常勤という形でも、1年間の交流という形でも、そのようなことを考えていただくと、県庁の皆さんの学校現場に対する理解の促進と、学校現場の方でも人が回ることになります。ひいては民間企業にも同様のお願いみたいなところに広がっていくのではないかと考えております。この点について、知事に御賛同いただければと思ったところでありまして、この機会に発言をさせていただきます。

■長崎知事

このような場でそういう話をされるとNOとは言えないだろうと。隗より始めよで、県の副業は地域に貢献しますよという話をしていますが、まさに教育現場はそのものなので、早速人事当局と話をして、そのような募集をかけていきたいと思えます。

■降旗教育長

ありがとうございます。

■長崎知事

本日は大変貴重な御意見をありがとうございます。いくつかのアイデアをいただきましたので、私どもと教育委員会で本日の御議論を整理して、できるところを実行に移していきたいと思えます。

色々な話題が出ました。スクールソーシャルワーカーの話、その前段階として地域で支えていく話、動画の活用の話、楽しい学校をどう作っていくのかという話。さらにこれを実現するための教育委員会の組織ですよね。組織体制をどうするか、これは重要な課題だと思います。認識しましたので、しっかり議論していきたいと思えます。