

可 決
報 告 (1)

(池松教育長)

特にないようですので、質疑討論をとどめて採決いたします。

第26号議案は、原案のとおり可決することに御異議ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり

(池松教育長)

御異議ないものと認めます。

よって、第26号議案は、原案のとおり可決することに決定されました。

続いて、報告事項に入ります。報告事項(1)について、説明をお願いします。

(桑宮総務課長)

報告事項(1)「令和3年2月定例県議会の概要について」御説明を申し上げます。冊子3の3ページをお開きください。会期等日程につきましては、記載のとおりでございます。教育委員会関係の議案につきましては、2に記載のとおり、2月25日に先議として予算議案の第75号議案「令和2年度長崎県一般会計補正予算(第13号)」のうち関係部分の審議がなされ、原案のとおり可決され、記載のその他の議案につきましても、いずれも原案のとおり可決すべきものと決定されており、明日の閉会日に議決される予定となっております。一般質問等につきましては、4ページをお開きいただき、3に記載のとおり、「陶磁器産業の振興について」をはじめ、14項目の質問がございました。また、文教厚生委員会等におきましては、4に記載のとおり、2月25日に経済対策補正の分科会が行われ、また、3月9日から10日にかけての委員会等では、議案や陳情審査2件及び所管事務に関する質疑がございました。

その概要につきましては、別冊でお配りしております報告事項(1)資料「令和3年2月定例県議会の概要について」で御説明申し上げたいと思います。一般質問の主な内容として別冊資料の5ページ下段を御覧ください。『教育のデジタル化推進について』下条議員から「小中学校でのGIGAスクール構想について、教員のデジタルリテラシー格差の認識と対応策について伺いたい。」との質問があり、「苦手意識や不安感を持つ教職員は一定程度いるものと考えており、教職員の不安軽減のため、研修動画の配信や基本的な端末操作の研修機会を提供してきた。ICTの活用に前向きな教職員もいることから、教職

質 疑	<p> 員がチームワークを発揮し、学校全体で取り組んでいくことが大切であり、県教委では、全ての教職員が意欲的かつ組織的に取り組んでいけるよう研修機会等の工夫に努めてまいりたい。」と答弁しております。 </p> <p> 文教厚生委員会等での予算議案の質疑の内容について、別冊資料の15ページをお開きいただきたいと思います。15ページ一番下から16ページにかけてですが、『スクールカウンセラー活用事業費について』堀江委員から「校則の見直しについて県から通知が発出されており、下着の色の指定及びそれに伴う確認行為が人権侵害にあたる可能性がある」と例示されているが、“下着の色の指定”も人権侵害にあたる可能性があるという見解か」との質問に対して、「通知は、下着の色を確認する行為が人権侵害とならないよう配慮すべきであるという趣旨であり、下着の色を指定することが人権侵害になるとまでは言えないという認識である」と答弁しております。 </p> <p> また、条例議案での主な内容としましては、別冊資料22ページをお開きいただきたいと思います。22ページの下段から23ページ上段に記載しております、山下委員からの『タブレットパソコンの故障、破損等の対応について』「今後、生徒がタブレットパソコンを持ち帰ることも想定されていると思うが、故障や破損、盗難にあった場合等における保険はどうなるのか。」との質問に対して、「現在協議中であり、学校の管理下と家庭に持ち帰る場合とで、責任の所在をどう考えるかといった問題もあるので、早急に議論を深めていき、保険の内容についても今後詳細に調査したうえで検討していきたい。」と答弁しております。 </p> <p> 最後に議案外につきましては、別冊資料の24ページ以降に記載しているところでございます。説明は以上です。 </p> <p> (池松教育長) ただいまの報告につきまして、御質問等ございませんでしょうか。 </p> <p> (廣田委員) 3ページにG I G Aスクールサポーターという言葉が出てきます。I C T支援員という言葉は聞いたことはありましたが、このG I G Aスクールサポーターというのは国の事業で、2分の1補助となっているようですが、県立学校にもG I G Aスクールサポーターは配置されているのでしょうか。 </p>
-----	---

(狩野高校教育課長)

県立学校にはG I G Aスクールサポーターは配置していません。

(桑宮総務課長)

国のG I G Aスクールサポーターの補助金を使いまして、教育用L A NのヘルプデスクとしてS Eを1名、今年の1月から追加で配置をしているところであります。

(廣田委員)

G I G AスクールサポーターとI C T支援員は同じようなものと捉えていいんですか。

(加藤義務教育課長)

G I G Aスクールサポーターにつきましては、G I G Aスクールの導入期である令和2年度と3年度に、例えば、機器の設定であったり、導入期の対応に特化したものとして配置をされるものでございます。

(黒田委員)

I C T支援員はどうなんですか。

(加藤義務教育課長)

I C T支援員は、授業の支援や教材の作成などのために配置をするものでございまして、国の交付税措置を用いながら市町が雇用している状況でございます。

(池松教育長)

ほかにございませんか。

- - - - な し - - - -

(池松教育長)

御質問がなければ、続いて報告事項(2)について、説明をお願いいたします。

(桑宮総務課長)

教育委員会資料「冊子(3)」の6ページをお開きいただきたいと思います。「教職員のためのコンプライアンスハンドブックの作成・配布について」報告させていただきます。このことにつきましては、

報告(2)

質 疑	<p>2月の定例会において御報告申し上げ、御意見をいただいたところですが、その後修正を加えたうえで、お手元にお配りしております「教職員のコンプライアンスハンドブック」を作成したところであります。</p> <p>主な内容としましては、6ページの2に記載しておりますが、近年発生件数が最も多いいせつ系の非違行為の防止を中心に、被害者感情に思いを至らせることによる罪意識の醸成、刑罰や社会的制裁などの責任の重さの学習のために、被害にあった児童生徒及びその保護者の苦しみや憤りを紹介しております。併せて管理職に対しても指導や対応のポイントを記載した内容となっております。また、3に記載しておりますように、ハンドブックは来月中には県内全教職員へ配付し、校内研修ではもちろん、日常的に手にとっていただくなど幅広く活用していただきたいと考えております。以上で説明を終わります。</p> <p>(池松教育長)</p> <p>ただいまの報告について、御質問等ございませんでしょうか。</p> <p>(廣田委員)</p> <p>内容はよく知っていて、コンプライアンスハンドブックの趣旨もわかっていますが、冊子のタイトルを見たときに、「あなたとあなたの大切な人を守るために」というのが前面に出てきて、少しピントがずれている気がしました。本当に学校の先生方にとって大切な、児童生徒の信頼を得て、子どもたちを守っていくということが、前面に出てきていないのではないかと思います。あなたとあなたというのは、本人とその家族を守るために、こういうハンドブックができてこのような印象を受けたので、これでいいのかという感想です。この内容については、問題ありません。</p> <p>(桑宮総務課長)</p> <p>教職員による不祥事の多くは、個人の自覚によって防げるものと考えております。自分だけは大丈夫と思いがちですので、そういうたった一度の過ちを踏みとどまるためのメッセージとして、こういう記載にしているところであります。</p> <p>(池松教育長)</p> <p>ほかに御質問や御意見はございませんか。</p> <p style="text-align: center;">- - - - な し - - - -</p>
-----	--

報告（ 3 ）

（池松教育長）

ございませんか。ないようであれば、続いて報告事項（ 3 ）について、説明をお願いいたします。

（桑宮総務課長）

冊子3の7ページ、報告事項（ 3 ）「長崎県教育委員会特定事業主行動計画の改訂について」でございます。別冊でお配りしている横長の資料を基に御説明を申し上げたいと思います。

別冊資料の2ページを御開きいただきたいと思います。上に「1. 策定の背景」と書いているページでございます。子育て中を含む女性職員の活躍や、職員の仕事と家庭生活の両立支援を総合的に推進するため、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、平成28年度に一体的な特定事業主行動計画を策定したところでございますが、その計画期間が今年度末で終期を迎えることから改訂をすることといたしております。計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間としております。

次の3ページを御覧いただきたいと思います。「2. 長崎県教育委員会特定事業主行動計画」で現行の計画内容の概要でございます。現行計画におきましては、「1 女性教職員の活躍推進」、「2 家庭と仕事の両立支援」、「3 子育て活動支援のための環境整備」という3つの柱で構成しております。令和元年12月に女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の策定指針が改正され、今回、この改正を踏まえ計画を策定することとしております。

次に4ページと5ページをお開きいただきたいと思います。4ページは、次世代育成支援対策推進法にかかる特定事業主行動計画、5ページにつきましては、女性活躍推進法にかかる特定事業主行動計画の概要となっております。

次に6ページをお開きいただきたいと思います。6ページ、7ページにつきましては、本県の現状の状況把握・分析結果をお示ししているところであります。まず6ページ左側の女性登用につきましては、2つ目の「 」にありますように、管理的地位に占める女性教職員の割合が全体で10.9%と低い状態であること、ワーク・ライフ・バランスの推進においては、表右側の4つ目の「 」になりますが、男性の育児休業取得率が教育職で0.7%、行政職で20.0%、男性職員全体で1.4%と低い状態であること、また、育児関連休暇の取得率は表右側の5つ目の「 」のとおり、87.8%ともう少して100%であります。このうち5日以上取得した職員の割合は17.7%と低い状態となっております。

続きまして、7ページには、職員アンケートの結果をお示ししております。表の左側にありますように女性登用については、昇任を望まない理由として、男女問わず、「昇任に興味がない」、「生徒と直接向き合って育てる仕事に生きがいを感じている」といった回答が多くありました。また、右側のワーク・ライフ・バランスの推進においては、育児休業取得率が低い理由として、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気」、「収入を減らしたくない」、「業務が繁忙」といった回答が多くありました。

8ページをお開きいただきたいと思います。「6.課題を踏まえた取組の方向性」でございます。これらの課題・状況を踏まえた取組の方向性として、「女性教職員の活躍推進」のために、「キャリア形成支援によるさらなる登用」を、「家庭と仕事の両立支援」のために、「長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革」、「両立支援に向けた職場環境の整備」を掲げているところであります。

9ページをお開きいただきたいと思います。ここからは、主な取組項目でございます。主な取組項目としましては、「女性職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用」のために、引き続き、管理職員の学校管理業務内容の見直し、改善、学校運営の中核を担うミドルリーダーとしての女性職員の育成、登用などに取り組んでまいります。

10ページをお開きいただきたいと思います。「長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革」として、定時退校日、学校閉庁日、部活動休養日等の徹底、「これまでの価値観や意識の改革」として育児中の教職員を応援する「育児の日」の設定、テレワークの推進やフレックスタイム制度等柔軟な勤務時間の設定を推進するなど「多様な働き方の推進」に取り組んでまいります。

11ページを御覧ください。「家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備」として、育児・介護等にかかる支援制度等の周知、職場における育児等への理解促進と応援体制づくり、男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進、育児休業を取得した職員の職場復帰支援に取り組んでまいります。

12ページをお開きいただきたいと思います。最後に数値目標(案)として、これらの取組をとおして、目指す目標として、国の第5次男女共同参画基本計画等を参考にしながら、数値目標を設定しております。管理職に占める女性割合についてですが、目標16%に対して、最新値が10.9%とまだまだ低い水準ですので、まずは現行目標値を達成できるよう同じ16%と設定しております。年次休暇取得日数については、国や九州各県の数値目標も参考に現行と同じ15日と

質 疑	<p> 設定しております。超過勤務が月100時間を超える教職員の割合については、このあと御報告いたします県立学校における業務改善アクションプランで掲げている目標と同じ、超過勤務が月45時間を超える教職員の割合0%と設定しております。男性の育児休業取得率については、現行の最新値で1.4%とかなり低い水準にございますが、国が策定しております第5次男女共同参画基本計画において、地方公務員の成果目標が30%と設定されており、国家公務員や民間企業においても30%と目標を定めていることから、今回30%と設定をいたしました。最後に、男性教職員の出産補助休暇・育児参加のための休暇取得率については、5日間以上の休暇取得率が17.7%でありましたので、ここを改善するため、男性教職員が5日間以上の休暇を取得する割合を100%といたしております。 </p> <p> この行動計画に基づき、女性教職員のキャリア形成や登用を促進するとともに、長時間勤務の是正をはじめとする教職員の働き方改革や職場環境の整備を推進してまいりたいと考えております。説明は以上です。 </p> <p> (池松教育長) ただいまの報告について、御意見、御質問等ございませんでしょうか。 </p> <p> (伊東委員) この目標値は、常勤並びに非常勤も含めた数字になっているのでしょうか。 </p> <p> (桑宮総務課長) 常勤職員が対象となっております。 </p> <p> (廣田委員) 10ページの主な取組項目(その2)の長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革のところですが、あとの県立学校の業務改善アクションプランの中で半日勤務の学校への導入というのがあったような気がします。国もこれを進めていると思いますが、制度として半日勤務を学校全体を休みにして生徒を帰してしまうというのではなく、個人が半日勤務になって、学校で調整しながら生徒の学力保障のために時間を確保すると持っていった方が良いのではないかと思います。それとのところの「前例のとらわれない」と書いてありますが、「前例にとらわれない」ではないかと思います。 </p>
-----	--

(桑宮総務課長)

2つ目のお尋ねの「前例の」というのは誤りですので、正式版では修正をいたしたいと思います。

(小松委員)

最後の数値目標のところですが、この中で 管理職に占める女性割合と 男性の育児休業取得率、 の男性教職員の出産補助休暇・育児参加のための休暇取得率です。最新値と比べると相当差があります。これに少しでも近づけようとするのであれば、思い切った知恵が必要だと思いますが、何か考えられていることがあるか、もしくは、他県の例から見て、こういうものが進んでいるということがあれば、そういうものをどう取り込んでいくかアイデアがあれば教えていただきたいと思います。

(桑宮総務課長)

数値目標を達成するための具体的な取組は、計画の7番の10ページ以降に掲載をしているところでありますが、アンケートの中にもありましたように、取得しづらい雰囲気や両立して働ける環境とは思わないなど職場環境に対する意見も多く出されているところであります。職場の理解がまだまだ不十分ではないかと考えておりますので、意識改革を徹底してやっていきたいと考えております。

男性の育児休業取得率が高い県としては、鳥取県が26.1%、岐阜県が13%となっておりますので、そういった先進県の取組も把握をしまして、私どもの対策に生かしてまいりたいと考えております。

(小松委員)

休暇を取りにくい雰囲気なんですか、実際取れないんですか。取れないのであればそれは本当に変革していかなければいけません。取りにくいというのは、指導の問題であって、やる気の問題だろうと思いますので、風土の問題なのか、制度の問題なのかというところをよく掴んでいただきたいと思います。

(桑宮総務課長)

制度的なものにつきましては、年々改めて充実してきているのではないかと思いますので、風土の問題を改めていくことも重要かと思っております。一例だけ御紹介をさせていただきますと、男性の育児休業取得率を上げるために、育児参加プランニングシートを男性職員が

作成しまして、所属長と面談の中で、お互い理解を深めてスムーズな休暇取得につなげようという試みを令和2年2月から実施しているところでもありますので、こういったことを一つ一つ積上げていきたいと考えております。

(黒田委員)

学校のあり方という大きな枠を大きく変えていかないと、具体的な働き方の数値目標をあげても、背景の文化というか考え方が地域社会あるいはPTA、保護者に理解されない中で、アクションプランも同じですが、大きく変わりますので、学校に対する考え方の変化をどう全体的に訴えていくかという方策の方がもっと大事だと思います。そうしないと何かギクシャクして、今までのような価値観の中で保護者などが学校を見ると、そこにトラブルが発生しますので、その大枠をもっと教育委員会はビジョンを示していかなければいけないのではないのでしょうか。それは非常に大事な問題だと思います。

(狩野高校教育課長)

黒田委員がおっしゃられたことは私も同感でございます。働き方改革というのは、教育観の問題ではないかと思っております。今まで休みをとらないとか、遅くまで働くことがよかったという価値観の中で、その学校文化を変えていく、学校風土を変えていくということは非常に大きいことだろうと思っております。当然、教育の質を落とさないということは大前提だろうと思っておりますが、そういう風土を変えていく、そして保護者を含めて外部の方の理解も得ながら進めていかなければならないだろうと考えております。

(黒田委員)

その辺のPRのあり方ですね。どういうふうに教育委員会は説明して行くのか非常に重要なことだと思います。ぜひ考えていただければと思います。

(小松委員)

世の中の考え方が変わったということですね。昔は残業したり、もしくは家に仕事を持って帰るのが美学でした。そんなものは今や悪になっているわけです。そういう長い間の染み付いた風土がありますので、その頭を変えていくということと、1番大事なのは、生徒に良い教育をしようとするのであれば、自分のコンディションを整えなければいけないと思います。そうしていかないと、教職員へのなり手が

少なくなっているという大きな問題がありますので、とにかく教職員が抱えているタスクというのは非常に立派なものだと思いますので、それはやっていただいて、それをやりやすい環境を作っていく、世間全体が教職員に対しての見方を変えていく、そしてやり手がどんどん増えるという方向に変えていただきたいので、しっかりやっていただきたいと思います。

(森委員)

数値目標を出していただくことはありがたいことだと思っておりますし、育児休暇の取得率も100%を目標として掲げていただければありがたいと思う反面、女性の立場からすると、休みを取って助かるのであればぜひ休んでもらいたいです。負担が増すような休み方など、夫婦の問題になってくるとは思いますが、そこも全体的に考えていかないと、知り合いなども休まれても疲れるだけなので、休んでもらわない方が良く、手がかかる人が増えて、逆に困りましたというような声もあつたりします。取得するのであれば、目的に沿った家庭内での助け合いに取り組めるようなフォローアップを、何をするのかというのは家庭の問題ではあるんでしょうけど、その支援につながるような取組に最終的にはなっていくことが理想かと思えます。

(伊東委員)

男性の方が育児休業を取って、子どもに対してそれだけ自分が接することで学ぶことが結構たくさんあると思います。それを教育の現場に生かせる事があるところを強く押し出していただいて、どんどん育児休業を取っていただくという進め方がいいのかと思いました。

(池松教育長)

ほかにございませんか。

- - - - な し - - - -

(池松教育長)

特にないようですので、実際、特定事業主行動計画を周知する際には、今出た御意見を添えて対応をお願いいたします。

報告 (4)

それでは、報告事項 (4) について説明をお願いします。

(山崎高校教育課人事管理監)

冊子3の8ページを御覧ください。「長崎県立学校における業務改善アクションプランの改訂について」御報告いたします。

昨年3月に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に関する条例を改正し、「長崎県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を策定いたしました。そして、その方針を具体的に推進するために、アクションプランを作成し、各学校で取り組んでいるところです。そして本年度は、「学校における働き方改革」推進委員会を立ち上げ、より実効性の高いアクションプランとするための検討を行って参りました。校長会をはじめ、高体連や高文連、高P連、さらに外部委員にも参加いただき、教育庁内の働き方改革プロジェクトチームとも連携しながら、3回に渡って、勤務実態の検証とアクションプランの改訂に向けた検討を進めてまいりました。伊東委員にも外部委員として参加していただき、たくさんの御助言をいただきました。ありがとうございました。

それでは、「2 主な改訂内容」について御説明いたします。今回の改訂では、各委員の皆様からいただいた意見をもとに、県教育委員会として推進していく取組を追加しました。(1)アクションプランにより目指す数値目標についてですが、上限方針の達成に向け、令和7年度までに超過勤務が月45時間を超える教職員の割合を0%とし、上限方針の実現を目指すことを目標に設定しました。この目標達成時期については、スポーツ庁などが示した「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革」のスケジュール等も参考にして設定しているところです。

続いて、(2)業務改善アクションプランの内容について御説明します。「勤務実態に応じた勤務制度の導入」については、超過勤務時間の縮減策として、柔軟で多様な勤務形態を考えていく必要があると判断し、検討を進めることにしました。「1週間のうちの1日を半日日課とする制度」と「時差出勤制度」の2種類を検討していくこととしております。「1週間のうちの1日を半日日課とする制度」は、教職員が個々の業務を行う時間を確保することを目的としています。生徒は帰宅させ、ノー部活動デーとすることで、教職員が業務に集中できる時間を作り出すことが可能になると考えています。「時差出勤制度」については、所定の勤務時間外に関わらざるを得ない業務、例えば、放課後の生徒への指導業務や部活動指導等に対応しやすくするためのものです。「通常の勤務時間」に加え、学校の実態に合わせて1つか2つの異なる勤務時間帯を設定し、教職員に割り振ることを想定しています。いずれもモデル校を募り、取組みの効果と課題の研究

質 疑	<p> を行うこととしています。 次の「学校への調査等の見直し及び研修・会議等の効率化」については、県教委主催の研修や会議の50%をテレビ会議・動画配信等による参加が可能な形態に移行し、教職員の負担を軽減する方向で改善を進めていきます。 「学校行事等の見直しに向けた働きかけ」では、宿泊を伴う新入生研修や学習合宿が、勤務時間外の業務を前提としたものであることや教職員の負担軽減を進める必要性が高いこと等、労務管理の面からも検討し、原則廃止としました。 「学校閉庁日の設定等による休養日の確保」については、勤務実態を検証した結果、1か月の間、ほとんど休みの日もなく学校に出ている教職員が見受けられることから、疲労や心理的負担が過度に蓄積することを防止するために、「個々の教職員において、各月の週休日や休日の半数以上を部活動等の指導に携わることなく、休養できる日として確保することを促す。」を加えました。確実に休養を取得させることで、心身の健康を保ち、ワークライフバランスを図っていくことを目指しています。 他にも、今回の改訂で加えたものもありますが、ここでの説明は割愛させていただきます。お配りしております、アクションプランの改訂版は、現行のアクションプランからの変更部分がわかるよう、朱書きにしております。 なお、このアクションプランの改訂版は、3月11日付けで各学校に通知し、教職員への周知を図っておりますことを申し添えます。報告は以上でございます。 (池松教育長) ただいまの報告について、御質問等ございませんでしょうか。 (廣田委員) アクションプランの3ページ、先ほど申し上げたことと全く同じなんですが、3ページの中ほどに、1週間のうちの1日を半日日課とする制度の導入を検討する(生徒は帰宅させ、ノー部活動デーとする。)とあります。ノー部活動デーについて文句はありませんが、「生徒は帰宅させ」というのが、現行の学習指導要領を考えたら、私は学校に登校させた方が良いと思います。学力をつけるためにも生徒は学校に登校させて、教職員が半日日課を選べるという制度にしないと、生徒の学力低下をもたらすのではないかと思います。少し無理があるような気がします。しかも先ほどの特定事業主行動計画の中に、年休取得 </p>
-----	--

日数の数値目標がありました。目標は15日となっていますが、いっ
こうに進んでいません。最新値で11.9日と何十年とこんな感じでは
ないかという気がします。学校文化の問題もあるのかもしれませんが、
年休も取れていない。ですからこういう半日勤務のときに、年休
を取ってもらう。制度として可能なのかわかりませんが、そういう制
度でも導入して強制的にでも休んでもらう、年休とってでも休んでも
らうということやっていかないと、生徒の学力保障と保護者も学校
から帰ってきたら家で面倒を見ないといけないとなってくるので、こ
の辺は大上段に果たして打ち出せるのかなという感じがしました。

(山崎高校教育課人事管理監)

1週間のうちの1日を半日日課とする制度につきましては、モデル
校を指定しまして、来年度から1年間もしくは2年間で、そのモデル
校においてのみ試行・研究をしていくように考えております。そのモ
デル校でカリキュラムや半日の使い方等様々な試行・研究をしてもら
い、良好な成果が得られたり、効果的な取組が行われれば、それを他
校にも紹介していくような形を取っていければと思っております。

年休の部分ですが、モデル校で実施してもらう場合、教職員が業務
に集中できる時間を作り出すということを目的としておりますので、
それによって、授業が充実したり、生徒とのコミュニケーションの時
間がその他の部分で出てきたりすることが考えられると思います。教
職員によっては、必要に応じて、そのときに年休を取得するというこ
とも可能でありますし、有り得ることだとは思っております。

(池松教育長)

時差出勤との関連で、廣田委員は職員が半日業務を休んで、誰かが
授業をやっているわけですね。時差出勤も半日の時間のずらし方は
考え方としてあるんですか。時差出勤は、1時間か2時間遅らせたり
でしょうけど、今廣田委員が言われた、半日の勤務時間をどこかに割
り振るということは今の状態で有り得ますか。例えば、水曜日にある
先生は早く帰って、その代わり木曜日に時間を割り振って遅く帰れ
ば、1週間の勤務時間が変わらないということで考えれば、そういう
時差出勤というイメージはどうなんですか。例えば、3時間ずらすと
したら、どうですか。

現実的にはできないんですかね。ここで言っている時差出勤のイメ
ージは1時間くらいの話ですか。

(山崎高校教育課人事管理監)

その学校での通常の勤務時間があって、そのほかに1、2時間遅くしたり、あるいは早めたりということを今は考えております。振替ということは考えておりません。

(池松教育長)

廣田委員が、学力保障の面から、半日教員がいなくても生徒はほかの教員で授業をした方がいいのではないかということであれば、年休取得もあるでしょうし、制度上、勤務時間を割り振ってしまうということもありますよね。もう一つ、時差出勤を、例えば、2時間や3時間、水曜日に朝早く来てもらえば、ある先生がそこにいないという状態を作れますよね。話は少し違いますが、間を取ろうと思えば、時差出勤でそういう方法をイメージしているんですかということです。

学力保障の関係を廣田委員から御指摘がありました。半日休むことによって、大丈夫かという御指摘ですが、そこはどうか。

(狩野高校教育課長)

今授業は1日7コマ、5日間で35コマ実施しているのをある曜日だけ、半日日課にすると32コマということで、一つは、その分の学力の保障はどうかという懸念がございます。働き方改革の一つの趣旨というのは、教育の質をあげていくということもあるんだろうと思っております。その分、教員にゆとりを持たせて、授業の準備や時間を与えていくという趣旨もあるんだろうと思います。実際それがどうかというのは、モデル校を使いながら実証していきたいというのが、モデル校指定の趣旨でございます。

(廣田委員)

学習指導要領を考えてみたら、質と量が増えています。そういう中で、生徒に教える時間を減らして可能なのかということです。それよりむしろ、年休を取っていない事実もあるので、半日勤務のためにある程度強制的に取りなさいと制度を作って、モデル校を作ってやるのも結構ですが、先生方が半日休むというプログラムでも作って、並行してやっていったらどうですか。そうやっていかないとできないと私は思います。学力の高い生徒が集まっている学校はできるかもしれませんが、長崎県の状況を比べてみたら、平均以下の学校で果たしてできるかと言うと、むしろ手をかけて指導していかないといけないわけだから、厳しいのではないですかということを行っているわけです。

(山崎高校教育課人事管理監)

教育課程につきましては、確保ができるように学校で検討し、工夫をすることが出てくると思います。生徒対応の問題はありますが、モデル校を指定し思い切った取組をやることで、ここから新しいものも生まれてくるのではないかと考えております。

(池松教育長)

時差出勤も半日勤務も、モデル校をやってみて、その成果で、廣田委員が心配されるように全部の高校にどちらかを取りなさいとするのか、やれるところはやるという整理に2年後はなるんですか。

(山崎高校教育課人事管理監)

導入につきましては、全ての学校に同じように導入する形ではなく、モデル校の研究を受けてそれを検討・研究し、できるところあるいは、それを取り入れた方が効果があったり、特色を出していけるところは取り入れていただくということを考えております。

(廣田委員)

私も言い過ぎかもしれませんが、学力が低下していく状況になるのではないかという思いがあるので、一応成果を見て議論したいと思います。

もう一つは、5ページの中ほどに書いてある、「宿泊を伴う新入生研修・学習合宿については原則廃止とする。」ですが、ここまで県教委が打ち出していいのかという思いがあります。学校の価値観が変わっていかないということがありますが、学習合宿は先生と生徒が一緒に泊まって、いろんな質問に答えながら切磋琢磨してやっていく合宿なので、新入生研修もそうですが、廃止としなくても、学校の判断に任せてもいいのではないかという思いがあります。

もう一つは6ページの習熟度別クラス編制にまで踏み込んでいますよね。これは学力の到達度の低い生徒と高い生徒の習熟度に合わせて授業していくということなので、書いてしまうとかえってやらないような感じに受け取られかねないから、ここまで踏み込まなくていいのではないかという思いがありますが、どうですか。

(山崎高校教育課人事管理監)

新入生研修や学習合宿については、働き方改革の観点からみていきますと、準備にかかる時間や実際合宿を行っている期間の勤務時間外の業務などを考えますと、別の形で同様の効果をあげられるような方

策を検討する時期に来ていると考えました。教員にも家庭があり、子育てや介護等で宿泊が難しい教員もおります。また、自分ではできないけれども、代わりに宿泊している人がいることに対して、申し訳ない気持ちを感じている職員もおります。できるだけ、どの教員も困らない、無理をする形にならない形態を検討していく時期ではないかという意見も推進委員会でも出ておりました。廣田委員から、学校の裁量に委ねていいのではないかというお話がありましたが、学校判断に委ねると、それぞれの学校で伝統的に長年実施をしてきたものでもありますし、実施をすれば様々な効果も出ていると思いますので、なかなか思い切った判断ができにくいということがあると思います。そこで働き方改革を進めるうえでは、これまでの学校文化を変えるべきところは大胆に変えていく必要もあることから、旗振り役として、このような形で提案をすることといたしました。

(池松教育長)

習熟度別クラス編制は、何かコメントがありますか。

(山崎高校教育課人事管理監)

習熟度別クラス編制は、学校で生徒の実態、教職員の人数等様々な実情があると思いますので、その中でその学校にあった適切な設定や見直しも含めて、ここにはこのような表現をしております。

(廣田委員)

学習合宿というのは、生徒と先生ということもありますが、先生が育つ機会でもありました。若い先生が先輩の先生の指導する姿を見て、一緒に泊まりながら勉強していくという機会だったので、退職をされた先生方の中には、自分たちはそうやってやってきたという思いが強い方もいるので、相当反発をされるのではないかという思いもあります。移行期間がありますので、様子を見ながら、私は島の学校など小さな学校ではこういう学習合宿は残しておかないと厳しいのではないかという思いがあったので意見を申しました。

(小松委員)

やめることになった場合に、今までやってきたことに意味があるわけで、それを完全にやめてしまうのではなくて、これに変えていくという方向だと思います。それもいきなりやっていくのではなく、時系列的に2年後まではこうしていく、4年後はこれをやめてこれに変えていくというロードマップを作っていくと、これを受け止める側

は反発も出てくるかと思しますので、受け取る側が理解しやすいような指導の仕方をした方が良くと思います。

今回、コロナ禍の中で、いろんな改善をやりましたよね。これまで当たり前だったものを省略したり、やめていったりしたものを、今後取り入れていけば、もっとアイデアが出るかと思ひます。8ページ目でいくと、主な改革内容の、 は、パソコンなどを使うとかそういうことを含めていろんな改善のアイデアがあるかと思ひますので、そういうものを取り入れて欲しいという思ひがしているところす。

(廣田委員)

4ページの「研修・会議の50%以上をテレビ会議・動画配信等による参加が可能な形態に移行する」というのは大賛成です。特に、島の先生方は出張すると2日も3日も宿泊して、大変な勤務負担になりますので、こういうのは積極的にやっていただいて、生徒の学力向上に寄与することすので、非常に良いことだと思ひます。

(林田教育次長)

私は学校における働き方改革の推進委員会のメンバーでございます、このアクションプランの作成に大きく関わっております。先ほどから学習合宿や新入生合宿の話がございました。今年度、コロナ禍ということもあって、ほとんどの合宿は中止をせざるを得ませんでした。その影響等を同じ推進委員会のメンバーである校長会のメンバーにもきちんと聞いております。そういう中で、代替措置の形で実施をしたけれども、そのことで直接的に子どもたちの学力や成績の状況に変化はありませんでした。ただし、職員の気持ち、子どもたちの学習に向う姿勢という点では、替えられないものもあるということも事実でございます。特に、新入生合宿に関しては、年度の始めの頃に学年や学級を一体化させる効率的な取組ということで取り入れてきたものでございます。それに替わるものを年度当初にやれるかというとなかなかできないものであります。ただ、そこに替わるものを見つけていくというのが、今からの教員の使命だろうと思っております、働き方改革の前提に立ちながら、質を落とさないということを最優先に我々は替わりのものを求めていく時代になってきています。もう一つは、子どもたちに関して言うと、長崎県の教育そのものが今まで非常に手厚く子どもたちを指導することで、進路を確保し、実績をあげてきたものがあると思っております。ただ、主体的に今からの時代を生きないといけない子どもたちに対して、本当にそれでいいのかという

思いもあります。少し子どもたちが自由にいろんなものに関わっていきける時間を確保してやるということも必要なのかと思っております。教員も生徒もそういった裁量でいろんなことを考えて実行していく機会を作っていかなければならないという目的もあると思っております。

(黒田委員)

教育の質の確保ということでお話があったと思います。仕事も同じですが、特に生徒たちは学習の量と質というのが、ある程度量をこなしていかないと質があがらないという部分はあると思います。教育次長がおっしゃるように、量と質の部分を、ほかにどんなやり方があるのかはしっかり検証をしていかないといけないと思います。一時のゆとり教育が少し戻ったように、ゆとり教育時代の結果がどうなったのかわかりませんが、またそこに戻ったということは、あまり量をやりすぎたということもあるのではないかと思います。教育の質をどう確保していくか方法もしっかり捉えていくということが必要ではないかと思います。

(小松委員)

最初は提案ですが、せっかくの業務改善アクションプランですので、何か副題をつけたらどうですか。例えば、「働きやすく魅力ある教職を目指して」とかですね。そういうのを出したらどうかと思います。それから出退勤管理システムは全員使えるようになっているわけですね。それなら、それを使うときにはそれがポンと出てくるような、楽しくやるようなことも考えていただきたいと思います。

アクションプランの2ページ目、補習授業や模試監督等、外部団体からの依頼を受けて携わる時間は含めないこととありますが、これはだいたいどれくらいあるんですか。あまりにも多ければそれは考えなければいけないことだと思います。

それから6ページ目のE d T e c hサービス導入の活用事例があれば教えていただきたいと思います。

3つ目ですが、16ページです。業務を行う時間の上限で、除く時間の中で、自己研鑽による業務外の時間は加えないとされておりますが、命令によるものは時間内で加えると思いますが、少しその辺がどうなっているのか教えてください。

(山崎高校教育課人事管理監)

在校等時間というところですが、例えば、P T A主催による補習業

務や模試監督等、これは教育課程に基づいて行われる教育活動ではなくPTAの依頼により行うということで整理をいたしまして、在校等時間には含めないということで、文科省からも説明を受けておりますので、同じように含めない形にしました。ただ、働き方といたしましては、過重な負担にならないように配慮はしていかなければならないと考えております。

(池松教育長)

だいたいのイメージでいいんですが、補習をやっている学校やっていない学校があると思いますが、例えば、やるとすれば放課後1時間すれば週に5時間ですよね。時間がどれくらいあるかという御質問ですから、全部の集計はないんでしょうけど、平均など何かありますか。

(山崎高校教育課人事管理監)

様々あると思いますが、例えば、3年生ですと放課後1時間、進学等の指導をしているところ、あるいは、早朝に50分くらいするところもあるかと思えます。

模試につきましては、3年生ですと秋以降、1ヶ月に土日を使って2回くらいになるかと思えます。

(小松委員)

そういうのは先生にとって負担になっているということはないんですね。元々の趣旨が先生方の負担を減らして、本来業務に力を入れて生徒の学力をあげるということにあると思いますが。外部からの依頼にいろいろ応えて、これに時間がかかって負担がかかるようであれば、外部の方を利用するなど、他のことを考えないといけないと思えます。

(山崎高校教育課人事管理監)

補習業務や模試監督等の業務も負担になることもあると思えますので、これまでも縮減の取組がなされているところです。今後も縮減できるところは、縮減する努力をしていかなければならないと考えております。各学校では、外部の力を借りる工夫もしているところもあります。

(狩野高校教育課長)

模試監督を学生に頼んでやっている学校もございます。

また、EdTechの御質問もございました。これは来年度の1人

1台パソコン導入に伴うEdTechサービスの導入でございますので、来年度の当初予算に予算化をしております。その中でモデル校を設けてEdTechの研究を進めてまいりたいと考えております。

(池松教育長)

16ページの自己研鑽についてお願いします。

(山崎高校教育課人事管理監)

例えば、学校に行って、自分の専門分野の本を読んだり、新聞を読んだり、論文を書くなどの時間等は含めないとしております。

(小松委員)

命令によって自己研鑽をするということはないんですか。そういうものを除外するのはおかしいと思います。

(山崎高校教育課人事管理監)

今おっしゃった命令によるものや学校の教育活動において必要な部分でそれをしなければならないという状況の場合は含める形になります。

(池松教育長)

ここに書いてある職務として行う研修は加えます。命令があって研修に行きなさいと言われた研修は加えるということです。

(森委員)

現場のニーズに則した形で変わっていくと良いと思います。現場の先生方の受け止め方も県教育委員会とズレがあると思いますので、そこがしっかり伝わって、先生たちがより働きやすい環境になればいいなと思います。

(池松教育長)

ほかにございませんか。

- - - - な し - - - -

(池松教育長)

働き方改革ということで先生方の勤務時間を減らして学力保障や進路保障は大丈夫かという御心配が皆さんございますし、先ほどから

県民の方々への周知についての御意見もありましたが、先生方が楽をするためではないということです。先生方が元気であることが、教育の質を上げることになって、それが子どもたちにプラスになって跳ね返ってくるということを皆さんに理解をしていただく必要があると思いますので、PTA等の活動を通じて周知をお願いしたいということと、今までやっていた学習活動、例えば、夏の勉強合宿はよくわかりませんが、朝から夜10時くらいまで10何時間勉強していたのが、ある日突然しなくなって大丈夫かという御心配でしょうから、そこは今学校にはエアコンがありますので、雲仙に行かずに学校でやるというようなことはあるんだろうと思います。我々のときはありませんでしたし、県によってはやっているところやっていないところがあります。廣田委員の御心配はごもっともですし、先輩諸氏からは御心配の声が届くんだろうと思いますが、新しいやり方を開発していかないといけない時代になったという前提の中で、ぜひ工夫をしてもらいたいと思います。学校の使命はまさに子どもたちの夢の実現のために何をどうするかということだろうと思いますので、様々な御意見を踏まえたところで、学校や県民への周知を図っていただきたいと思います。

報告（５）

それでは、続いて報告事項（５）について説明をお願いします。

（山崎高校教育課人事管理監）

冊子の10ページを御覧ください。「令和4年度長崎県公立学校教員採用選考試験について」御報告いたします。

2月の定例教育委員会において協議していただいた内容に、日程等を追加しております。まず、「1 試験期日・場所・内容」についてですが、(1)第1次試験は7月11日の日曜日に予定しております。これは、九州主管課長会議において、統一日として決定しております。第1次試験の会場及び試験内容については、今年度と同様です。第2次試験のA日程は8月17日火曜日、B日程は8月26日から9月6日までの期間のうち、1日または2日を指定することになっております。(4)のC日程のところですが、記入漏れをしておりましたので、次の点の追加をお願いいたします。(4)の のところで、小学校本免申請者とありますが、ここに中学校本免申請者も加えていただきますようお願いいたします。小学校と中学校本免申請者で、関東・関西会場での受験を希望する者を対象としたC日程を9月12日日曜日に実施します。関西会場については、場所は未定ですが、大阪府で実施する予定としております。実施要項の交付は、5月7日金曜日からを予定しており、高校教育課のホームページからダウンロードして入

手することとしております。また、出願手続きについても、インターネットでの電子申請を原則としており、5月17日から5月27日までの期間を出願期間としております。4の項目につきましては2月の定例教育委員会で協議していただいた変更点です。これらを変更することで、受験者の増加と志願者の少ない教科の免許取得促進を見込んでいます。受験者増の見込みとしては、小学校で40～50名程度。中学校では、25～35名程度の増加を見込んでいます。高等学校では、高校家庭科と工業について、大学推薦制度の新設により、3から5大学から1名ずつ推薦してもらう予定で、志願者の確保につなげたいと考えています。特別支援学校については、大学推薦制度の新設により合計20名程度を推薦してもらう予定です。なお、小学校、中学校家庭につきましては、短期大学も対象としましたので、このあと説明をいたします。これらの試験日程等の概要や次年度の変更点については、3月下旬に高校教育課のホームページや県教育委員会のフェイスブックで公表することによって、志願者に早めに周知を図りたいと思います。

(大場義務教育課人事管理監)

冊子3、12ページ(3)大学推薦特別選考について、すでにお配りをした資料から変更を考えております。1枚ものの資料をお配りしているかと思えます。上段に変更前、下段に変更後ということで朱書きをしているところが変更点となります。対象者に「短期大学」を加えることと推薦条件における取得免許のことについて、「小学校及び中学校家庭は2種免許でも可」ということとなります。理由といたしましては、小学校の倍率が1.4倍ということで志願者の確保を目指したいということです。家庭科についても、今年度実施した試験におきましては、4名の採用を考えておりましたが2名の受験でありました。来年度ゼロという想定もしているところです。その理由といたしましては、3年前が11名の志願、昨年度が8名、今年度が2名ということで、激減をしていることからゼロということも視野に入れておかなければいけないということで、短期大学及び実績のあるところに広く推薦制度を求めたいと思っております。

(池松教育長)

ただいまの報告について、御質問等ございませんでしょうか。

(廣田委員)

12ページの大学推薦特別選考についてですが、中学校が技術、

質 疑

美術、家庭、高校が家庭、工業と科目を絞った理由は何ですか。私は全教科でやるとしていました。

(山崎高校教育課人事管理監)

各教科の採用予定数は、教科ごとにより少数であるということがあります。これまでも一定の志願者数がある他の教科につきましては、通常の1次試験で専門性を見ることを行っていきたいと考えております。今ここに示しております大学推薦の該当教科につきましては、志願者が非常に少ないという現状があります。そしてこれらの免許保有者自体が少ないということもありますので、推薦により新卒者の安定的な志願確保を図っていきたいと考えております。

(大場義務教育課人事管理監)

中学校においては一定数の志願者を得ているところがありますが、技能教科については、話が別であります。体育と音楽については、体育であれば60名前後、音楽であれば30名を超えるくらいの志願者がありますが、家庭科は先ほど申しましたが、技術、美術につきましては、10名を切っております。このことから志願の倍率を含めて人材確保ということで教科を絞ったところです。

(廣田委員)

大学の推薦は、大学で一生懸命頑張って、例えば、その教育学部の中でトップレベルの学生を学部長か学長が推薦をしてくるということだろうと思います。相当優秀な人材が推薦に臨んでくれるということだろうと思ったので、私は全ての教科でもやっていいのではないかと思います。こういう学生は将来的には伸びると思います。これは過渡的にこの教科でやってみて成果を見るということで賛成ですが、将来的には広げていった方がいいのではないかと思います。

(池松教育長)

ほかにございせんか。

- - - - な し - - - -

(池松教育長)

よろしゅうございますか。

推薦制度についてどれくらい反応があるかはまだ初めてですので、やってみて今廣田委員が言われたように、科目を広げるべきな

報告（ 6 ）

のか、他の受験生との兼ね合いで競争性をどうするかということもあると思いますので、結果を見て検討を進めてください。

御質問がなれば、続いて、報告事項（ 6 ）について説明をお願いします。

（渡邊長崎図書館長）

冊子3の資料16ページを御覧ください。報告事項（ 6 ）「令和2年度第2回長崎県立長崎図書館協議会の会議結果について」御報告申し上げます。

図書館法及び条例に基づき設置された本協議会は、今年度2回目の開催でしたが、今回は新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、WEB会議も用いて開催いたしました。WEB会議で出席された委員の方が4名、WEB会議での参加が難しく県立図書館にお越しになる形で出席された委員の方が4名でした。

概要といたしましては、5番に記載しておりますとおり、まず、今年度の事業概要の御報告、そして、来年度令和3年度の事業計画（案）について御説明をしたうえで、委員の方々から御意見・御質問をいただきました。

主な御意見・御質問は記載のとおりです。少し具体的に申し上げますと、1点目はインターネット協力貸出サービス「とりよせくん」についてです。このサービスは、ミライオン図書館が所蔵する図書や雑誌の住民の方の最寄りの図書館への取寄せを御自宅のパソコンやスマートフォンからインターネットで申し込むことができるもので、今年度から開始したものです。現在は県内10の市町の図書館等に御参加いただいておりますが、これについて、委員の方から「このサービスに参加することで、参加した市町図書館職員の負担が増えるという面もあるので、未参加の市町立図書館に参加を呼び掛ける際にはその点に十分御留意いただきたい」との御意見がありました。これにつきましては、未参加館に対してこのサービスの説明をする際には、もちろん県民にとって利便性が向上するサービスである一方、市町図書館職員の業務が増えることを、参加を検討されている市町図書館の意見に耳を傾けながら丁寧に説明していきたいと回答申し上げます。

2点目は、図書館資料に対する新型コロナウイルス感染症対策についてです。感染症の拡大を受けて、図書館の本に触れること自体に不安があるという利用者の方がいることから、県立図書館での本の消毒等についてのお尋ねがございました。これにつきましては、県立図書館にはビニールカバーでコーティングをしていない本が多

数あり本をアルコールで直接消毒することは困難であるということ、それから紫外線を照射する消毒機の導入については、利用者に安心感を与える効果はあるものの、新型コロナウイルスへの効果が科学的に十分立証されているとまでは言えず、他方、紫外線は紙に悪影響があるということから本の保存の観点から懸念があること、したがって、県立図書館としては、利用者の方に手洗いや手指の消毒を行うよう呼びかけることで対処しているということをお説明いたしました。

3点目は、2月1日から3日までの期間でミライオン図書館を会場にして開催いたしました、文部科学省の委託事業であります「令和2年度図書館地区別研修」についてです。この研修も新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からWEB会議を併用して開催いたしました。この研修は、九州・沖縄地区の公立図書館の職員で勤務経験が概ね3年以上の者が参加対象となっており、今回合計で92名の参加がありました。委員の方からは、研修の講義の一つに、ミライオン図書館と同様に県市一体型図書館であります、高知県のオーテピア高知図書館という高知県と高知市による一体型図書館がありますが、そちらの前館長とミライオン図書館長である私の対談という科目がありましたので、その内容についてお尋ねがございました。この対談では、県市一体型図書館を運営するにあたってのポイントは共通しているということ、すなわち、県立、市立の役割をきちんと整理したうえで分担・協力することが重要であって、それがサービスや事業を効率的に充実させることにつながるということがわかりました。例えば、県立図書館で申しますと県内の市や町の図書館に対する支援等に、一方、市立図書館で言えば市内の学校図書館や保育園等への支援等に、そして、来館者サービスのような共通業務には県市が協力して業務に取り組むという形は、高知においても長崎においても共通していることがよくわかりました。今回の対談では、こうしたことも県外に向けて適切に発信できたということをお説明申し上げます。以上、簡単ではありますが、報告を終わります。なお、次回は令和3年8月に令和3年度の第一回目の協議会の開催を予定しております。

(池松教育長)

質 疑

ただいまの報告について、御質問等ございませんでしょうか。

(廣田委員)

この1年、コロナ禍になって個人的には図書館へ行く回数が増え

たような気がします。県立図書館の場合、コロナの以前とコロナが流行してからでは、貸出量が増えたのではないかと思います。どうですか。

(渡邊長崎図書館長)

コロナの前と後での比較という趣旨でのお尋ねかと思いますが、来館した人数で申しますと3割強ほど減っております。一方、貸出冊数で見ますと、減っているのは2割ほどです。利用者が減っているほどには貸出冊数は減っていないということが数字からわかります。コアなユーザーの方は、来館されて従来以上に本を借りて帰っていかれるということが推測されるかと思えます。

(廣田委員)

図書館も工夫されて、私が行っている図書館では、以前は10冊しか借りられなかったのが、20冊まで貸してくれるなど柔軟な対応をしてくれていて、そういう意味ではコロナ禍の中での図書館のありがたさを知りました。全体的には減っているということですが、県民の知る権利を保障する図書館ですから、貸し出す数が増えるように努力をしていただきたいと思えます。

(池松教育長)

ほかにございませんか。

- - - - な し - - - -

(池松教育長)

特にないようであれば、以上で報告事項を終了いたします。次の議案審議から非公開で行いますので、報道関係者の方は退室をお願いいたします。しばらく休憩いたします。

議案(秘密会)
報告(秘密会)

(別紙議事録)

(別紙議事録)

午後4時42分、本日の会議を終了