

令和7年度神奈川県総合教育会議 議事録

開催日時：令和7年7月29日（火曜日）8時45分から10時05分まで

開催場所：県庁新庁舎5階 第5会議室

出席者：黒岩 祐治 知事、花田 忠雄 教育長、下城 一 委員、吉田 勝明 委員、
笠原 陽子 委員、佐藤 麻子 委員、常陸 佐矢佳 委員

問合せ先：政策局政策部総合政策課政策調整グループ 内田、柴

電話番号 045-210-3056（直通）

ファックス番号 045-210-8819

1 開会

政策部長：開会に当たり、会議を主催します黒岩知事からごあいさつ申し上げます。

知事：本日は、大変お忙しい中、そして大変暑い中、県庁までお越しいただきありがとうございます。この総合教育会議におきましては、委員の皆様と良好なコミュニケーションを図りながら、本県の教育行政のさらなる推進につなげて参りたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

今回の議題は2つありまして、1つは、教職員の不祥事防止。もう1つは、教員不足の解消であります。

1つ目の教職員の不祥事防止についてですが、最近本当に呆れ果てるような教職員の不祥事、児童生徒への性暴力等の事件が続発しておりまして、一体どうなっているのかと、みんなが思っていることだと思います。

こういった不祥事を根絶するために何ができるのか、そう簡単に答えが出る問題ではないと思いますが、皆さんとお話をさせていただきたいと思います。

2つ目は教員不足の解消です。教員不足は全国的に見ても深刻な状況になっています。教員は人を育てるという大変やりがいのある仕事だと思うのですが、長時間労働など様々な難しい課題もあり、なりたい人が減ってきていることをどのようにしていけばいいのか。そうした中、県教育委員会では本年3月に「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を改定して、県域の市町村教育委員会と一体となって、現場で働く教員の働き方改革の加速化に取り組んでいるところです。教員の業務負担の軽減やウェルビーイングの向上に向けた取組は、質の高い教員の確保に繋がり、ひいては子どもたちによりよい教育を提供することにも繋がっていくと思います。

本日はこうした2つの課題について皆様と議論を深めたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

政策部長：それでは、ここからの議事進行は知事をお願いします。

2 議題

議題1 教職員の不祥事防止について

知事：それでは「教職員の不祥事防止について」から始めたいと思います。まずは教育局から、県教育委員会における不祥事防止の取組について説明をお願いいたします。

(教育局行政部長から資料の説明)

知事：それでは、ただいま説明のありました教職員の不祥事防止について、ご意見を伺って参りたいと思います。佐藤委員からお願いします。

佐藤委員：今年になって本当に驚くべき事件、教員グループによるSNSを使った盗撮事件が発覚しています。保護者の方々にとっては、ネットに流出した画像というのは、どこに広がるかわからず、しかも永遠に残ってしまうため、非常に不安を高める事件だったと思います。また、グループは10人ということですが、全員が捕まったわけではないようですので、子どもたちにとっても、「もしかしたら身近な担任の先生が」というような不安を持つ子もいらっしゃるかもしれません。

それからこのような教員についてのネガティブな情報により、さらに教職志望の方が減ってしまうのではないかという危惧も持っています。どこの都道府県や市町村も、研修を行ったり、指針を作っていると思いますが、なかなか根絶に至っていません。

私は弁護士として刑事事件を担当するのですが、刑事の弁護人としての基本的な考え方は、人間は更生するものだということです。そこでどうやって再犯を防止するかというと、性依存症の傾向がある人を対象とした専門のクリニックがありますので、カウンセリングを行ったり、また、その人に合わせた個別のプログラムを作っていただいて、それを裁判に提出するようなことをしております。教員の相談窓口において、自分の傾向を自覚する人には専門クリニックの情報を提供できるように整備しておくといよいのではないかと思います。

また、倫理研修や社会的制裁による抑止効果がなかなか功を奏さないという中で、私の経験からいくつか述べたいと思います。

私は若いころアメリカの小学校で働いていたことがあるのですが、アメリカの小学校には更衣室がありませんでした。体育の授業は、自分が着てきたTシャツとハーフパンツで運動したりする。日本の学校は水泳の授業もありますので、なかなか更衣室なしというわけにはいきませんが、そういうことも考えてもよいのかなと思います。あと東南アジアの中学校や高校によくあるような、濃い色のポロシャツとハーフパンツを制服の選択肢

にすることもよいのではないかと思います。今の日本の制服は、白いブラウスとスカートあるいはスラックスというような形になっています。白いブラウスは下着が透けることもありますので、濃い色のポロシャツとハーフパンツであれば、そういったことを防げる上に、毎日洗濯もできますし、よいのではないかと思います。

それからもう1つ、自分の経験から言っても、学校の更衣室は非常に雑然としています。倉庫代わりになっていて、しかも管理者が決まっていないこともあるかと思います。クラスルームや教科室、教材室と違い、誰が管理しているのか分からず、文化祭などで使った物を雑然と置いたり、ロッカーの上に物を積み上げたりしていることが、カメラなどを置きやすい環境を誘発しているかもしれません。きちんと担当者をつけて、ロッカー以外は物のない綺麗な状態を常に作っておくということも抑止効果があるのではないかと思います。以上でございます。

知事：ありがとうございます。笠原委員はいかがでしょう。

笠原委員：私自身が学校現場で生活してきましたので、こういう事案に出会うたびに、本当に何でこんなことが起きてしまうのかと思い、無力感を越えて言葉を失ってしまいます。教育基本法第一条において、教育の目的は人格の完成とされていますが、その入口に立った6歳から18歳くらいの、人として育つ一番重要な時期にこうした事案に出合ってしまう子どもたちの心の傷について、少しでも想像力のある人たちであれば、子どもがどんな思いでいるか、十分に想像できるだろうと思います。それにもかかわらず、先ほど行政部長に紹介していただいた様々な取組が伝わらずに同じような犯罪が繰り返されてしまう状況は、当たり前ですがやはりそのままにできません。

以前、このような教職員による、盗撮を含む性的暴力を「魂の殺人」と表現していた本に出会い、まさしくそうだと思います。一生の傷どころではなく、子ども自身が自分の存在を抹殺したいと思うくらい重要な出来事なのだとすることを、なんとかして伝えていかなければならないだろうと思います。

先ほど佐藤委員が仰ったように、自分でそういう性癖があると自覚している人たちは、積極的に医療機関を受診していただいて、自身で更生していくことが一番よいのですが、学校現場で何ができるかを考えたときに、これは後半の議題とも繋がるのですが、やはり教員がもっと互いに関心を持って、対話ができるような職場であるべきです。しかし、今の先生方は、自分の目の前の仕事に忙殺されてしまって、周りの先生方に目を配ったり、様々なことに対して関心を持つゆとりが本当に少なくなっている気がします。職員室で笑い声がするとか、教員同士が談笑することは、一部分から見れば「働く場でそんな笑い声が」と思われるかもしれませんが、そんなことは決してありません。ある調査では、小学生は学校が安心安全であるかということに非常に強い関心を持っているという結果が出ています。自分たちが生活する学校、日々の長い時間を過ごす場にいる大人たちは自分

にとって一番安心できる存在なのだという事を常に感じているし、そういう場であってほしいと願っています。

やはり、このような取組を繰り返しやっていくしかないのだと思います。まずは、先生方の心のゆとりを確保し、そして互いの関心を高めながら、犯罪が起きにくい場にしていくことを自助努力としてやらなければいけない。そのためには、管理職はそういった職場をどのように作っていくか、その職場は働きがいがあって、自身の幸せにも繋がっていくのだと若い教員に意識してもらうにはどうしたらよいかということについて、組織的に対応していくことが大事だろうと思います。

もう1つは、私自分が職場にいたときにつくづく感じたのは、教員は法律に関する意識が非常に薄いように思えることです。法律がたくさんできていることに対して、どれだけの教員が関心を持っているか。それから不祥事防止や働き方改革のための様々な取組が行われていることに対して、どれだけ意識できているか、定期的に確認していくことが必要なのではないかという気がしています。

そういった取組で、神奈川の教育がずっと目指してきた、子どもの心と体と命を守ることをしっかり実行できるようになるとよいと思っています。以上です。

知事：ありがとうございます。常陸委員いかがでしょうか。

常陸委員：私からは保護者の視点から意見を述べさせていただきます。学校は子どもにとって安心して過ごせ、伸び伸びと成長していくことが担保できる場所でなければなりません。教員による不祥事、特に高い割合を占める性暴力の報告を受けるたび、委員としての力不足を感じますし、保護者の一人としても強い怒りを感じております。行政部長のご説明でもありましたが、児童生徒への性暴力が判明したときは、原則として懲戒免職、また氏名の公表、教員免許状の失効といった対応がとられるようになっており、新採用職員に向けたリーフレットでも、「再就職は困難になります」とまで明記されています。ただ、相次ぐ事案をお聞きしていますと、こういった罰則だけではやはり限界があるのではないかと思うところです。

昨年度は、不祥事防止研修や行動経済学のナッジに基づいた通報促進の仕組みなど、いろいろと展開してきました。今年度の3つの新たな取組についてもご説明がありましたが、こういった取組をスピーディーに展開していくとともに、保護者や生徒に向けた情報発信を強化することによって、不祥事で失った信頼を回復していく努力も必要ではないかと考えています。

研修を通じて教職員の倫理感を高めることはもちろん大切ですが、不祥事を起こさないための仕組みも、改善していく必要があると考えています。他の都道府県へのヒアリングを日々重ねられていると思うので、効果的な手段があれば、待ったなしで積極的に取り入れて、そのことをまた発信していくという姿勢が必要ではないでしょうか。

今、デジタルツールの普及やSNSの浸透によって、事案の手口が巧妙化していると感じています。防止の観点から、教職員と生徒のSNSでのやりとりが厳しく禁止されていることを、保護者や生徒に対してより強く呼びかけてもいいのではないかと思います。臭いものに蓋をするのではなくて、子どもたちの人権意識ですとか、SOSを出す力を育む教育も必要になっているのではないかと思います。また、被害者の窓口対応の充実についても、これから改善していく余地があるのではないかと考えています。

圧倒的多数の教職員は、子どもに誠実に向き合って日々奮闘されていると思います。胸を張って子どもたちに向き合っていただけるよう、子どもたちが違和感を覚えたときに安心して声を上げられる環境づくりに注力していく必要があると感じています。以上になります。

知事：ありがとうございました。吉田委員お願いします。

吉田委員：私が医学部の学生に講義するときに話す言葉を引用させてください。「悪人がいくら害悪を及ぼすといっても、善人の及ぼす害悪に勝る害悪はなし。」

悪人がいくら悪さをしたとしてもその程度だが、善人が悪さをして、様々な害悪を及ぼす方がずっとひどい。教員、医療従事者、公務員といったような人が悪さをする方がひどい害悪なのだという事です。

それに対して、これまで様々な形で教育をしたり、罰則を高めてきましたが、それで減少するものではないかなと思っています。いつも学生に授業する2つの話を紹介します。まず、ブローケンウィンドウセオリーですが、学校でガラスが1枚割れていると、次々と割られてしまいますが、綺麗なガラスでは最初の1枚が割られにくいという話です。

もう1つは、リスクラインがシフトすることについてです。1人ではこれ以上悪いことをやってはいけないというリスクラインが、大人数となるとシフトしている場合があります。そのため、今回の、SNSで10人程度のグループを作って画像を共有した事件は、1人ならやらなかったかもしれないけれど、人数が増えると「まあいいや」となる。「赤信号みんなで渡れば怖くない」と同じ理屈がそのまま通っているのだと思います。そのあたりをどうやって防いでいくのか。私は理性を高める以外にはないのではないかなと思っていますが、個人で気をつけなさいと言うだけではもう限界があり、組織としてどのように対策していくかを考える時代となってきました。

今回の破廉恥な事件や暴力事件など社会的な事件すべてに共通することだと思いますが、私は「孤立させないこと」と「行動化を言語化へ」という2つのポイントにいつも注目しています。1人で作業して誰とも接しない人というのは、様々な事件を起こすことが多いです。孤立させないためには、笑顔で様々な声掛けや挨拶をして、「何かいつもと違う」ことを周りの人が気づける風通しのよい職場づくりが必要です。いつもは明るく振る舞っている人が、何か背負い込んで非常に口数が少なくなったというような変化にきち

んと気をつけてあげることが大事だと思います。

そして、様々なストレスが溜まったときに「行動化」という形で暴力事件や今回の事件のようにトラブルが発生するのですが、行動化する前に、困っていることや悩みごとをきちんと言葉で聞けるような周囲の体制づくりが必要だと思っています。

私は学校医や産業医を勤めているのですが、現場巡視するときには、ブラインドとなるような部屋や場所がないかといった基準で見回るなど、組織として対応していくことを意識して考えています。

先ほどから、そのような性癖の人を医療機関に繋げるという話が出ていますが、繋がれた私は何をやっていくかという、なかなか難しく、薬を飲めば落ち着くというわけではありません。専門的な話になりますが、脳内セロトニンの分泌が非常に大事な要素だと思っています。様々な依存症では、脳内セロトニンが抑えられて、快感を伝達するドーパミンがどんどん増えてしまいます。脳内セロトニンがきちんと分泌されるためにはどうしたらいいのかという、基本的には風通しよい職場で、感動したりよかったと思える経験や、運動、そしてたくさん話ができることが非常に大事ですので、職場環境づくりをしっかりと対応していく必要があると思います。

そして必ずショートスパンでフォローすることです。例えば会社で、社員が電車で痴漢をして捕まったが退職までには至らないという場合で、定期的に産業医の面談でフォローアップを受けることを条件として、復職させていることがあります。では産業医は何をやっているかという、ショートスパンで会って確認をしていて、いつも同じような説教ばかりするわけではなく、「どういうことをした」「こういう思いがあって、今回こういうふうやって予防した」というようなことを定期的に聞いています。これは必ずしも産業医がやらなければいけないのかという、教頭でも校長でも、あるいは上司の方でも構わないのです。なんとなくそういった心配がありそうであれば、日頃の風通しをよくする形で、行動化を抑制していくのに役立つのではないかと思います。以上です。

知事：ありがとうございます。下城委員お願いします。

下城委員：私は倫理を教えていますので、倫理的側面からお話しさせていただきます。やってはいけないと分かっている時点で、ある程度倫理的な教育としては浸透しているものの、それでも一定数の人間がやってしまうというのが人間の現実です。自分の就いている教職員という職業にもかかわらず、やってはいけないと思っている犯罪にどうして踏み出してしまうのかについては、2つ考えられると思います。1つは自分を大切にできていない場合。もう1つは、他人を大切にできていない場合です。

まず自分を大切にできておらず、自分が大切にされているように思えない場合、教職に就いて、自分はこんなに一生懸命やっているのに、生徒を含めた周囲や社会の評価ができていないような気がしてしまうことがある。これは次の話に関わってきますけれど、

例えば国の評価であれば、報酬面が民間と比較したときに十分とは思えず、自分はこれだけ頑張っているのに、大切にされていると思えない。そうすると、自分はこんなに頑張っているのだから悪いのは他人だと思ってしまう。他人の責任にして、自分は悪くないというスパイラルに入ってしまうと、もうどうでもいいという気持ちに至ってしまうのではないのでしょうか。今、世の中でもこういった側面が見られるような気がしています。教員という仕事について、自身が誇りを持てる専門職に就いているのだと思えるように、お金も必要ですが、教育委員会と県がもっとバックアップをしていかなければいけないのではないのでしょうか。

もう1つは、他人を大切にできない場合、倫理の基本でもあり教育の基本でもあるのですが、他人の立場で見る、考えてみるということです。教員であれば生徒の立場から、自分がどう見えているか考えることが必要です。生徒から見ると、教員は親に次ぐ大人として特別の存在なのです。家庭で保護者に育てられながら、次に多く接する大人が教員で、場合によっては保護者以上に長時間接することもあるので特別の存在になりえます。特別の存在となるのは、実は生徒のフライングの原因でもあるのですが、そのことを教員がもう少しよく自覚する必要があるのではないかと思います。教員は親と同等の特別な倫理感を持たなければならず、決して対等の男女関係と考えてはいけませんので、例えば、生徒から恋愛相談を持ちかけられたときに、対等の気分で乗ってしまうことは決してあってはいけません。教員というのは、教育に関わる公務員として特別な存在であって、クライアント全員が未成年なので特別高度な倫理感を持つ必要があるということを、もう一度しっかり自覚しなければいけないと思います。教育長と教育委員の連名で緊急メッセージを出していますが、そこに込めた思いというのはこういう部分であります。学校全体で、教員というのは特別の存在なのだということや、教員が生徒の立場で考えるということをもっと進めてもいいと思います。

往々にして、理数系の教育というのは、自分の思考を深めていくということで自分の中に閉じがちなのですが、そうではなくて、やはりSTEAM教育の「A」の部分、人文教育の部分に注目して、他人のことを思い、考えるという教育を、学校全体として生徒と教員両者に対して、もっと充実させる必要があるのではないかと思います。以上です。

知事：ありがとうございました。では、教育長お願いします。

花田教育長：今般の盗撮グループ事件、それから本県でも3件の懲戒処分を発表しましたが、本県に本当に学校現場に対する疑いの目、それから不信感が高まっているなど感じています。各教育委員からお話があったように、教育委員会は様々な取組を繰り返し行ってきましたけれども、決め手がないというのが正直なところです。そうした中であっても、各委員が仰っていた、教員間のゆとりあるコミュニケーションを醸成した方がいいことや、オフィス改善で整理整頓することによって、心も環境も落ち着いていくこと、あるいは管

理職がしっかり見回ることによって、いい意味で見られていると意識できること、そういった非常にいいキーワードが出てきました。今週金曜日に、すべての県立学校長を集めて臨時の学校長会議を予定していますので、私から、各委員さんの想いも伝えていきたいと思います。また、ちょうど夏休み期間中で、県の総合教育センターに法定研修や年次研修などで、ほとんどの教員が集まりますので、メッセージを作って、その冒頭で必ず見ていただこうと思います。運転免許証の更新のときに、酒を飲んで事故を起こすようになってしまうというビデオを見せられるのと同じような形で、不祥事に関してはシャワーのように情報を教員に流していくという意味で、研修の冒頭に、改めてメッセージを提供するのは有用だと思いますので、そういう取組も行っていきたいと思います。

これまでやってきた取組をしっかり繰り返していくのと同時に、ほとんどの教員が真面目にやっている方ばかりで、「自分は真面目にやっているから今の仕事を淡々と誠実にやっておけばいいのだ」と思っている、世間はあなたを含めて、すべての教員が悪さをしているのではないかというふうに見ているので、ここは学校を挙げて、これまで以上に、1つギアを上げて、子どもたちによりよい教育を提供していくように頑張っていこうと、みんなで同じ方向に向かって頑張っていこうと、そういう意識を醸成するような仕掛けをこれからも委員と一緒に考えていきたいと思いました。以上でございます。

知事：ありがとうございます。皆さんからご意見をいただいて、様々なやるべきことが見えてきているような気がします。お話を伺いながらいろいろと想像して思いましたが、3日前に津久井やまゆり園事件から9年ということで、また現場に行きまして、そこで改めて、何であんな事件が起きてしまったのかと思っていました。ただ私の目の前の職員たちが一生懸命やっている感じは見えていて、この人たちが裏では虐待をしていたという事実は、いまだになかなか結びつかない部分があるわけです。見えないところで何をするか分からないというのは、やはり人間というのは怖いものだなと感じざるをえないです。東京都の精神科病院でひどい虐待がありました。動画があったので全部明らかになりましたが、見えないところで何をするか分からない人間の脆さや怖さがあるのと同時に、それをどうやって防いでいけばいいのかと思ってしまいます。

私はかつて医療過誤の問題を取材したことがありますが、そのときに点滴の管の繋ぎ方を間違えて、薬を繋ぐはずのものが栄養の薬を繋いでしまったりとか、消毒液や口に入れるものを繋いでしまったりとか、とんでもない繋ぎ方で患者が亡くなってしまった事案がありました。ナースの現場を取材している中で、こういうシーンがありました。先輩ナースが現場のナースに「あなたボーっとしていたらだめよ。ボーっとしていたら間違っちゃいけないの」と怒鳴っていました。ボーっとしていたら間違えるという言葉がすごく引っかかりました。危機管理の鉄則というのは、ボーっとしても間違えないということです。パイロットする中で非常に大事なことは、間違えようと思っても間違えられないという仕組みを作ることです。医療過誤の現場の中でそういうことを改善しようというこ

とから起きてきたのは、例えば管と管を間違った繋ぎ方をすると繋げないという仕組みにすれば、どんなにボーっとしていても、間違いにならないと思います。昔、注射を打つときに、アンプルにはラベルが貼ってあるのに注射器にはラベルが貼られておらず、アンプルから注射器を抜いておいたら何の薬か分からなくなって間違えてしまうということがあり、注射器にもラベルを貼り付け、それを見ながら注射を打つようになりました。つまり、間違いようのないシステムを作っていくということが大事で、今まで教員の世界では、「先生たるものはそんなおかしいことをするはずがない人だ」という前提があったと思うのですけれども、これだけ事案が明らかになってくると、「人間だからそういうことをやる人もたくさんいる」ということを前提として、そんな人がいても性犯罪等ができない仕組みを作っていくことがやはり大事なかなと思います。

先ほど話がありましたが、コミュニケーションがよくできて、みんなが明るい風通しのよい職場も大事だけれども、学校内に死角があるとか、ここに入ったら誰も見えない世界があるとか、更衣室の中ではこんなことも可能であるとか、今まではそんなことを想像すらしなかったですけれども、これからはそういうこともあり得るのだと思って、欲望にかられた教師の目線に立って全部チェックして行って、その人が衝動を発揮できないようにすることが必要なのかなと思います。

それから、加害者はそういったことをやってもバレないと思っているのでしょうか。しかし、必ずバレるということを明らかにしていく必要があると思います。そのためには、先ほど教育長も仰っていましたが、バレるとどんなことになるのかということを見せて抑止力にしていくなど、具体的にやることは様々あるということを、皆さんのお話の中で学ばせていただきました。時間がきていますので、このテーマにも少々関連する後半のテーマに移っていきたいと思います。

議題2 教員不足の解消について～教員の働きやすさや働きがい向上させるために～

知事：教員不足の解消について、まず、教育局から教員不足解消に向けた県の働き方改革の取組について説明していただきまして、そのあと、県立厚木高等学校長から県立学校での働き方改革の事例紹介をお願いしたいと思います。それではよろしくお願いします。

(教育局教育参事監（働き方改革担当）及び県立厚木高等学校長から資料の説明)

知事：ありがとうございました。具体的な改善に向けた取組で随分変わってくるものなのかなど。こういうことが広がっていけば、教員を目指そうという人が増えてくるのではないかな、そんな光を見たようなお話でありました。

こういった話を受けながら、教員不足の解消について皆さんから改めてご意見をいただきたいと思います。それでは、教員ご出身の笠原委員いかがでしょうか。

笠原委員：今のご説明のように環境が変わることはとてもよいことなのですが、私は実はここからが大事だと思っています。先ほどもお話したように、環境が変わって、教員の意識が変わっていくなれば、「働きがい改革」というところに繋げていかなければ、こういった環境を整えた意味が十分に生かされないだろうと思います。教員の仕事は魅力があるということを伝えていくには、教員自身が自覚、実感できるようにならなければ、イメージは変わっていかないと思います。私が校長として学校経営した際には、どの教員もみんな、自分自身でやりたい仕事、頼られる立場になりたいと思っていましたが、校務分掌なども限られていて、リーダーになれる先生はすごく少ない。しかし、それは1つの器であって、学校はその器を自由に変えていくことができるわけですから、その教員に合った役割をしっかりと見つけ出して、力を発揮できるような仕組みにしていけることが大事です。それから互いに助け合える環境の中で、自分の力を発揮できるということが、結果的には職員、学校のイメージアップにも繋がると思います。子どもたちが教員を目指したいという理由の一番は、自分が接した教員がすごく生き生きと仕事をしていたところに注目をしています。「働きがいがあるんだ、生きがいに繋がるんだ」というイメージを持った子どもたちが、将来教員を目指しています。教員が親身になって、自分の様々な課題に対応してくれたり、自分たちとの時間を大切にしてくれたり、子どもたちの人生に寄り添える仕事を選択したいというイメージを持ってもらうためにも、先ほどのように環境が変わっていくことがとても大事になってくると思います。ですから、その次にくる働きがいをどうやって学校の中で高めていくか。管理職だけの問題ではなく、教員自身が自分自身の研鑽のために研究や研修に打ち込んでいける、教材研究をして子どもたちが学びを楽しめるような授業を作っていくという、学校が本来目指すべき機能が十分に発揮できるような場にしていけることが、本当の意味での働き方改革であり、働きがい改革に繋がって、何年かかるか分かりませんが、教育はいい仕事だなと思えるように是非なってほしいなと思っています。

知事：ありがとうございました。常陸委員お願いします。

常陸委員：教員が専門性を発揮して子どもたちとしっかり向き合ってもらうためにも、人材不足や多忙化の解消は急務だと認識しています。今年3月に、県教育委員会と県域の市町村教育委員会が共同で働き方改革の宣言を発表しまして、保護者に向けた働き方改革へのご協力のメッセージについても、PTA団体にも賛同のコメント発表をいただきました。先ほど、厚木高校の校長先生のお話の中にもありましたが、業務アシスタントの活用ですとか、オフィス環境の改善、留守番電話対応、このあたりは各校で具体的な対応策、改革が進んできていまして、教職員が本来の業務に集中できる環境づくりはようやく一歩踏み出したところなのかなと感じています。その中でも、保護者や地域住民からの過剰な要望や苦情に対応する専門のサポート窓口が新設されましたが、この動きには非常に

注目をしています。対応できる職員の数や開設時間が限られた中でのスタートですが、活用状況や負担状況をよく確認しながら、場合によっては規模を拡充したり、そこをさらにサポートするような保護者向けのガイドブックやチャットといったような支援も考えられるのではないのでしょうか。今年の3月に神奈川県、政労使団体等と共同で「STOP！カスハラ！！かながわ宣言」が発表されました。理不尽なクレームなどで教職員が疲弊するような状況は、子どもたちにとって不幸な状況であると考えていますので、保護者にとっても、学校を支える一員として、関わり方のあり方を考え直す変化のときが来ているのではないかなと思います。一方で、現場で見落としていたような課題や改善点を指摘してくださる場合ももちろんありますので、継続的な関係づくり、信頼づくりというの、忘れないように、ただ一方的に壁を作るのではなく、開いていく方向も忘れずに進めていきたいと思っています。

先ほど笠原委員から「働きがい改革」というお話がありましたが、人材確保というところでいうと厳しい採用状況が続いています。教員という仕事の素晴らしさを実感してもらえるように、神奈川県で教員という専門性の高い仕事をしてよかったと誇りを持てるような社会的な位置付けや価値づけというのが非常に大事になってくるのではないかなと思います。施設訪問などの機会に、多文化共生やインクルーシブ教育など全国に先駆けた取組に使命感を持って生き生きと取り組んでいらっしゃる先生方のお話をたくさん伺ってきました。工夫や熱意を持って取り組まれる姿に胸を打たれることも多々ありました。その他にも、神奈川県の学校は女性管理職の割合も全国的に見ると非常に高いという数字も出ていまして、掘り起こしていくとアピールできる点はまだまだたくさんあるのではないかなと思います。人材確保やモチベーション向上に繋がる要素をうまくアピールできるといいかなと思います。

最後になりましたが、昨年に公表されました、若手教員プロジェクトチームによる働き方改革についての提言書は、今振り返ってもやはり非常に素晴らしい内容だなと感じています。教育現場の未来を担う若手の先生方が、児童生徒としっかり向き合いたいのに時間が足りないという訴えを提言のままにしないように、折に触れてここにもう一度立ち返って検証していく視点も必要かなと思います。以上です。

知事：ありがとうございました。吉田委員お願いします。

吉田委員：私は、働き方改革はすべていい方向に回っていくのではないかと考えています。

しかめ面をして疲れたような教員の様子を見れば、生徒は将来教員になりたいと思うはずがないので、働き方改革をしっかりやって、教員が生き生きと笑顔で働けるようになり、教員の明朗快活でアクティブな姿を見て、「かつこいいな、ああいうふうになりたいな」と生徒に思ってもらうのが一番だと思います。その結果として、教員不足も当然解決するだろうし不祥事の予防にも繋がっていくと思っています。厚木高校の取組は非

常に素晴らしいです。私が思っていたようなことが実践されているのだらうと思っていますところですよ。

それに関して、先ほどと同じように、個人ではなく組織として対応することが大事だと思います。様々な子どもたちや保護者からの苦情、クレームに対応するにあたっても、必ず17時できちんと電話対応を終えていращやる。熱血漢の先生ほど夜でも対応して無理をして、場合によっては鬱病になり休まなくてはいけなくなったりする結果もあるでしょう。あるいは、「個人的に話を聞いてあげる」と言って不祥事に繋がるような形もあると思いますので、やはり組織として対応することが大事だと思います。言葉はよくないですが、モンスターチルドレンやモンスターペアレントという方に個人で対応するからいっぱいいっぱいになってしまうので、組織として対応する。クレームがあったときは「その件に関しては、対策委員会を作っていますから、そこできちんと話し合ってください」というような対応の仕方をすべきだらうし、そういった形での分散は非常に大事なことでと思います。

また、労働安全衛生委員会についてですが、私が学校医をやっている中で、横浜ひなたやま支援学校が一番機能していると思っています。業務アシスタントの活用においても、学校は教員に対して、作業をしてもらってありがたいという目線で業務アシスタントに必ず声かけしてくださいと伝えていて、そのおかげで、教員が業務アシスタントを重宝しつつ業務をこなしている現場を見ると、業務アシスタントが機能しているのだなと感じます。そして、時間外労働をしている教員から積極的に面接の依頼があったりもする。その場合には、個人ではなく、労働安全衛生委員会で何人かの教員がチームを組んで依頼しており、トップダウンではなくボトムアップで進んでいるという点で、厚木高校と同じように横浜ひなたやま支援学校も機能しているのだらうなと思っています。

また、職員室はどういうふうに環境改善をしたらいいですかと聞かれました。厚木高校は綺麗に整頓されましたよね。私が言ったことは、例えばT S U T A Y Aが手掛けた現場を見てこないかということです。我々の年齢が好む静かなところではなくても、わりと音がする中でも仕事ができるという若者の感覚があるようです。今の若い教員などはむしろそういった環境を好むかもしれない。色遣いや、最近の流行りである個人の机ではなくどの場所も使っていいというシステムなど、様々な新しい改革をやっていこうとしています。そういった取組をしているので、横浜ひなたやま支援学校でこういった改善がされるのかというのは、一緒に関わりながらこれからもしっかりやっていきたい。そして、教員が笑顔で対応して、子どもたちはそれを見て教員になりたいと思う、憧れるということかたちを作っていくことが、一番理想的なのではないかと思っています。以上です。

知事：ありがとうございました。佐藤委員お願いします。

佐藤委員：教員について、最近はいろいろとネガティブな情報がある中で、去年は教員を主

人公にしたテレビドラマがいくつかありました。最初は少々ネガティブな入り方をしますが、次第に生徒たちの心を掴んで一緒に成長していくという姿が描かれていました、若い人にこのドラマを観てもらいたいなと思いました。

今は本当に人手不足で、各業界で若くて優秀な人を取り合っている状態だと思います。大学で教員免許を取るには時間もかかりますし、コストパフォーマンスを考えると教員になりたいと思う人が減ってしまうのも仕方のないことなのかもしれません。残業が多いのに残業代としての金銭的評価をしてもらえないというイメージが定まってしまっているように思われるのがとても残念です。教員という専門性の高い仕事に見合う待遇はもちろん必要ですが、現状は残念ながら働いても働かなくても同じ、年功序列型の給与となってしまう。パフォーマンスに応じた昇給などの給与体系の仕組みがあるとよいと思います。もちろん、教員を志望する人はそもそもお金が問題ではないという人もいます。私たちは高校生版教育委員会で教員を志望する高校生に会う機会が多いのですが、笠原委員が仰ったように、自分がいかに素晴らしい教員と出会ってきたかということキラキラとした目でお話しされるので、今の教員が自分自身のウェルビーイングをしっかりと保ちながら、意欲的に子どもに向き合えるよう、業務アシスタントを活用して、現金を扱う仕事を減らすとか、紙ベースではなくDX化を進めるなどの負担軽減をさらに進めていければと思います。

先ほど常陸委員が仰った、若手教員プロジェクトチームによる提言については、私も非常に良い取組だと思っており、現場の若手の教員でなければ気づけない視点が非常にあります。もう1年半ぐらい前の提言なのですが、やはり実現していかなければ、せっかく提言したのに何だったのだとやる気を失ってしまうと思うので、少しずつ実現できればと思います。その提言の中にあった、「学校はどこまでやるのが役割なのか、地域はどこまでやることができるのか」ということを、役割分担という形で周知することは実現したと思います。いただいた提言の中には、完全退勤時間の設定とか、教育委員会本庁からの調査物が非常に多いので減らしていただきたいとか、教材費や部費のキャッシュレス化であるとか、定期テストを1枚ずつ紙で採点する方法を改善したいとか、配布物や提出物をクラウド化する、統合型校務支援システムを導入する、1人当たりの持ちコマ数を削減するなどの提言がありました。私が面白いと思ったのは、新年度の始業式が4月初めの時期にあるので、自分が担任になってから準備が間に合わないということで、もう少し後ろにずらしてもいいのではないかと。それから、通知表の所見欄に非常に細かく書かれている事項は個別面談で伝えればいいのではないかと。通知表のスリム化なども非常に大事なことだと思いました。提言の中で驚いたのは、トイレ清掃や長期休暇中の校舎のワックスがけも教員がやっているということで、私たちにはなかなか知りえないことだと思いました。普通の会社では当たり前である会議のオンライン化とか個人アドレスの付与なども提言されていました。また、校外学習引率時の教員の入場料が自己負担ということについては、公費で負担すべきではないかと思っています。

是非実現したいと思うのが、初任者に担任を持たせないことです。教員に限らず若い人の離職理由を調べたものを見ますと、長時間労働や待遇への不満や人間関係もあります。成長の機会がないということも多いです。教員は生徒とともに自分の成長も感じられ、また、尊敬できる先輩と間近に接することができるという点で、一生を掛けるにふさわしくやりがいのある職業だと思いますので、是非、待遇改善に向けて努力していきたいと思っております。以上でございます。

知事：ありがとうございました。下城委員お願いします。

下城委員：私は第一教育長職務代理者として全国の会議に多数出席させていただいている関係で、各地の取組や声を聞く機会が多いので、それを踏まえてお話させていただきます。

この7月にも青森で連合会がありました。昨年、青森が率先してこの教育改革に予算をつけて、全国に先駆けて取り組みましたが、本県でも予算がついたことに対して全国の委員さんから称賛と羨望の声がありました。全国的にやはり予算面でどこも苦勞しているので、首長がしっかり協力してくださり、教育委員会と首長が一緒になって取り組んでいるということに声が上がったということでもあります。

在校等時間をとにかく減らさなければいけないので、だんだんと減ってはいるのですが、一方で、教員の経験がある方たち等の中から、ただ単に時間を短くするだけでいいのか、働きがいを高めていくのが本来ではないかという声が出てきています。在校等時間を減らそうとするあまり、児童生徒と教員が直接触れ合う時間の1つである帰りの会を短縮してしまうという本末転倒な事例もあると伺ったところです。DX化や業務アシスタントなど様々な形で時間を短くしていく中で、それでも思ったより減らないのはなぜか。子どもをしっかり教えて成長させたくて教員になられているので、自分が仕事を持ち帰って食事してから学級通信を書こうとか、そういった昔ながらの教員マインドがいまだに抜けていないのではないのでしょうか。そこを変えていくことを考えていかないといけないのではないかと思います。

私は教員養成課程で教えています。時代が変わってきて、子どもと関わる、教えることが非常に難しく、すぐに人間関係のトラブルに繋がって対応しないといけなくなることがあり、教えること自体が非常に高度化してきていることに教員養成は対応できているのかという疑問があります。先進国の中で、日本は戦後の教員不足によって4年間で教員免許を出す形式を採用したわけですけど、それがいまだに続いている。日本も教職大学院で2年間プラスして、さらに教員力を高める方向に舵を切ってはいるのですが、教職大学院がやるような仕事を、現在は各学校の教員がみんなやっています。ベテランの先生が新人の先生をさらにプラスアルファの人材にするために一生懸命育てようとしておられる。それが実情であれば、それを業務化して報酬化することも必要なのではないのでしょうか。実は学校は、児童生徒を教えるだけじゃなくて教員を育てることもやっている。

やはりそれぐらいお金をかけないと、子どもを育てるということ、人材を育てるということとはできない時代になってきたのではないのでしょうか。子どもというのはこの国の未来ですから、そのことを社会全体でよく認識する必要がある、そういう時代に来ていると思っているところです。以上です。

知事：ありがとうございました。花田教育長お願いします。

花田教育長：教員不足ということで、採用、いわゆる入口の部分での取組と、それから採用後の現場の改革についてお話がありました。今下城委員からお話がありましたとおり、知事に予算つけていただいて、市町村に対しても支援することで、市町村と県が一体となって働き方改革に取り組んでいくのだという機運が醸成されつつあります。厚木高校のような取組が、今すべての県立学校で進んでおりますし、働き方改革の取組状況については、総合教育会議で毎年報告することが今後義務づけられていくということですので、また折々で、知事と一緒に議論をさせていただければと思います。ありがとうございます。

知事：ありがとうございました。あつという間に時間が来てしまいました。

『恩師の条件』という私がかつて書いた本がありまして、私の中学校、高校の国語の先生だった橋本健先生のことを書いているのですが、この冒頭で「あなたは恩師と呼ばれると思いますか」という文から書き始めたのですが、やはり私の中に残っている教員というイメージはやはり恩師の存在です。教員をやっている方が、その生徒たちから恩師と呼ばれて生涯慕われるかどうかは非常に大事な事なのではないのかなと思った次第です。ただ、橋本先生は超人的な人で、今の働き方改革とは全く関係なく、家に仕事を持ち帰って、テキストを全部自分で作っていた人ですから、今の基準ではまったく合わない昭和の熱血教師ですが、そうではなくとも、今の働き方改革の中で恩師と呼ばれる条件を作っていくということが重要だと思います。恩師と呼ばれる教員を見ている子どもたちが、自分も将来、恩師と呼ばれるようになっていきたいといういい循環ができてくるといいということは非常に大事な事かなと思いました。今の働き方改革を進めながら、厚木高校の今の事例にもあったように、具体的にこんなことやっていくというメニューが見えていて、そして成果が出た好事例をどんどん皆さんに見ていただきたい。今はネガティブな情報の方が伝わり方が早いですから、前半のテーマのような、「教師の破廉恥な事件だ」というような話題が多くなると、教師なんて嫌な職業だなという認識が広がってしまうので、それをなんとか止めるためにも、我々もいい事例を意識して発信していくという作業がこれからも必要だと改めて思いました。

今日は2つの非常に重要なテーマでしたが、皆さんとコミュニケーションをしっかりと取れた議論ができて、感謝申し上げます。ありがとうございました。

3 閉会

政策部長：以上をもちまして、神奈川県総合教育会議を閉会いたします。長時間にわたりまして、ありがとうございました。