

令和7年度第1回千葉県総合教育会議 会議録

日時：令和7年6月26日（木）午後1時00分から午後2時06分まで

場所：議会棟4階第8委員会室

1 開会

○前田総務部長

定刻となりましたので、ただいまから令和7年度第1回千葉県総合教育会議を開会いたします。私は本日の司会を務めさせていただきます総務部長の前田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。本会議は、公開での開催となっておりまして、報道機関各社の他、一般傍聴といたしまして、6名の方がご入場をされておりますので、ご了承願います。ここからは着座にて失礼いたします。それでは初めに、本会議の議長でございます熊谷知事からご挨拶をお願いいたします。

2 知事挨拶

○熊谷知事

お忙しい中、総合教育会議にご出席いただきましてありがとうございます。子供たちを取り巻く環境は、年々多様化しており、教育現場だけでは解決できないことが多数あります。そのために現場の教職員の皆様方にすべての対応を任せるのではなく、教育庁と知事部局が連携して取り組むことが重要になってきます。具体的には福祉と教育の連携、教育と経済の連携、幼児教育と小中学校・高校との接続など、その対応は多岐にわたります。昨年度まで継続的に取り組んできた6つのテーマの進捗状況を確認するとともに、今年度は学校における働き方改革についてを上げてまいります。質の高い教職員を確保するためには、働き方改革の推進は避けて通れない喫緊の課題でございます。

よく働き方改革をやっているとですね、私も知事部局の方にも申し上げていますが、なぜか働かない改革になりがちなところがあります。だから単純に時間を短くすればいいんだとの考えがあるのですが、太く短くというのが一番の希望でありますので、本質的な部分に時間をかけるために、周辺の、本来であれば優先順位を減らしていくべき部分との、メリハリの部分が大事でありますので、働かない改革にならないように私たちは意識をしていかなければならないと思います。

県としても、スクールサポートスタッフの配置などに加えて、今年度から学校に関する問い合わせにワンストップで対応する、学校問題解決サポート事業を開設いたしました。また、県立学校に会計クラウドの導入などを行うことで、教員の働き方改革を後押ししております。先日、国会で教員の処遇改善を目的とした改正給特法が成立し、経済面での処遇改善は進みつつありますが、ワークライフバランスを重視する若い世代の方々が教員を目指したくなるような、職場環境を順次整えていかなければなりません。

さらに、千葉県の教育の振興に関する大綱の策定についてもテーマに加えました。今年度策定をされる県の総合計画には、総合教育会議で継続的に協議をしてきた内容が含まれております。同計画における関係部分を大綱として位置付け、知事部局と教育庁が連携をして施策を進めていく指針としていきたいと思っております。

引き続き皆様とともに教育施策の方向性を共有し、千葉県の未来を担う子供たちのために連携して取り組むべき課題について、さらに協議調整を図っていききたいと思います。委員の皆様には本県教育のさらなる充実に向けて、忌憚のないご意見をいただければ幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

3 議事（１）令和３年度から６年度までの会議の協議結果に基づく取組の進捗等

○前田総務部長

それでは、千葉県総合教育会議運営要綱第三条の規定により、進行を議長である熊谷知事をお願いいたします。

○熊谷知事

それでは議事進行を務めさせていただきます。お手元の次第に沿って進めてまいります。まず初めに議題（１）令和３年度から６年度までの会議の協議結果に基づく取り組みの進捗等でありますけれども、これまで様々なご意見を委員の皆様方からいただきまして、関係各課において事業の検討などを行い、令和７年度に各種事業を実施させていただきました。昨年度まで継続的に取り組んできた６つのテーマ、中でも子供の貧困対策や、不登校ひきこもりへの対応については、学校と福祉部門との連携が欠かせません。昨年度の総合教育会議でも話題として取り上げましたが、教育と福祉に焦点を当てた事業の拡充が重要となります。具体的には今年度、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置を拡充いたしました。こちらは、学校種を問わず、柔軟に対応できる体制を整えております。また不登

校支援としては、多様な学びの場の提供として、エデュオブ千葉の対象者を中学生だけでなく、小学校4年生から6年生までに拡大をいたしました。さらにフリースクール活動支援事業も行い、子供たちの学びを止めない体制を整えています。6つのテーマにつきましては、毎年、教育委員の皆様から様々なご意見をいただき各種事業に反映させていただいているところであります。それでは委員の皆様からご意見をいただければと思います。いかがでしょうか。それでは杉野教育長お願いします。

○杉野教育長

教育長の杉野でございます。最初に、昨日、6月補正予算が成立いたしました。令和3年度と比べますと教職員人件費等を除く教育関係事業の予算が1.7倍以上と大幅に増加しております。改めて、教育現場を代表して、感謝申し上げます。この間、先ほど知事からお話のありましたスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーに加え、スクールサポートスタッフを小中学校に全校配置することができました。高等学校は今年度新たに配置しているところです。また、小学校専科教員、副校長、教頭マネジメント支援員の配置なども、徐々に増やしているところです。施設の改修の方も県立学校についてはトイレの改修、特別教室へのエアコン導入など、施設改修を進めているところです。本当にありがとうございます。

本日のテーマに関しては、教育以外の分野、例えば福祉だったり商工だったり、そういった分野との連携が非常に進んだということが一つ挙げられるのではないかと思います。知事には常々連携が必要だとおっしゃっていただきました。教育庁だけでなく、商工や福祉など知事部局に対しても繰り返しそのようにおっしゃっていただくことで、私も教育次長として2年間勤めましたが、非常に動きやすかったと感じております。この6つのテーマですが、どれも教育庁だけではできないテーマです。いずれも教育庁と知事部局が一緒になって取り組んできました。そういった意味でも大変感謝しております。当たり前ですが、子供たちは家庭で育って、そこから学校へ通い、いずれは学校から社会に送り出していく。子供たちを取り巻く課題は家庭や社会に繋がっています。したがって、学校だけで解決できないことが多いです。教育委員の皆様には、それぞれの分野から日ごろからご助言・ご指導をいただき、色々な分野へつないでいただいております。

本日お集りの皆様に支えてもらって、学校現場が成り立っています。そのように支えてもらっているのに、本日は働き方改革ということで、さらに学校を助けて欲しいというテーマ

でございます。これまで、学校が、家庭や社会と繋がりを持ちながら役割を果たしていく中で、これまでと同じようなやり方ではやりきれなくなってきたという指摘も様々なところでされています。これからどういう風に、引き続き学校としての役割を果たしながらやっていくためにはどうしたらいいのかというところで、本日ご意見をいただければと思います。どうぞよろしくお願いします。

○熊谷知事

杉野教育長ありがとうございました。他に委員の皆様からご意見ありますでしょうか。よろしゅうございますか。

3 議事（２）学校における働き方改革について

○熊谷知事

それでは次に、学校における働き方改革についてでありますけれども、まずは事務局から学校の実態を踏まえた取組について説明をしてもらいます。

○鈴木教育総務課長

教育総務課長の鈴木でございます。これまで本県でも学校における働き方改革として、様々な取り組みを行って参りましたが、より強力に進めるためには、先ほど教育長からお話がありましたけれども、教育委員会だけでなく、首長部局とも今まで以上に連携して取り組むことが必要であることから、今回の総合教育会議で本テーマを設定させていただきました。

それでは県教育委員会でのこれまでの取り組み状況や現在の課題、そして今年度の取り組み等についてご説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

まず資料の1ページをご覧ください。これまでの主な取り組みとしましては、平成30年度に、学校における働き方改革推進本部を庁内に設置し、条例や規則に基づき働き方改革の具体的行動目標として、学校における働き方改革推進プランを策定するとともに、スクールサポートスタッフや、部活動指導員等の配置を開始しました。その後、毎年、県独自の教職員の勤務実態調査を実施するとともに、3回にわたるプランの改定や、チーム学校を支える人的支援を行いながら、業務改善、働き方改革の取り組みを進めております。その様な中で、様々な課題が見えてきております。学校種別に見てみますと、小学校では、空きコマが少な

いこと。中高等学校では、部活動指導が時間外在校等時間の主な原因となっております。現在、部活動の地域展開が進められておりますが、思うように進んでいない状況がございます。職種別に見ますと、すべての学校種において、特に副校長、教頭の負担が大きくなっております。その原因の1つとして、文書処理の問題が挙げられます。学校に送られてくる文書は、教育委員会だけでなく、国や知事部局、地域の団体や就職先の企業等、様々なところから送られてくるため、文書の処理にかかる負担が増えております。また、教員の魅力向上に関わる、働きがい確保した改革の推進。さらなる公務DXの推進。フレックスやテレワーク等の多様な働き方を可能とする制度の導入なども、働きやすい職場づくりには必要です。これらの課題に対して、令和7年度に県教育委員会として取り組んでいることですが、まずは教員の負担軽減を図るための各種外部人材の配置についてです。スクールサポートスタッフを、今年度も小中学校に全校配置する予算をつけていただき、学校現場からは大変好評で、もはやなくてはならない人材になっています。ただ、特に大規模校からは、人員増を要望されており、予算の拡充を国に要望しております。また、副校長教頭マネジメント支援員は、昨年度から配置が始まり、明らかに教頭等の時間外在校等時間が減少するとともに、基本的に学校に1人配置である教頭の精神的支えにもなっています。この2つの事業は、今年度から高等学校にも配置することができました。

さらに、休日における部活動顧問に代わって指導できる部活動指導員は、市町村からの要望にこたえる形で予算を配分するとともに、各市町村において人材を確保しておりますが、全体の部活動数に対しての配置率は、まだ数パーセント等わずかではございますが、特に高等学校は、国の補助対象外となっていることから、千葉県においてはまだ配置できておりません。

次に、校務DX化を進めるためのアドバイザー配置は、今年度大幅に人数をふやし、市町村教育委員会や各学校の課題や要望に寄り添う形で支援をしております。また今年度7月1日から、県教育庁統一ダイヤル及びコールセンターの運用を開始します。これは学校にかかってくる電話対応への負担軽減を図るものです。いよいよ準備が整いまして、運用開始を待つ状況になりました。さらに先ほど申し上げました、特に副校長教頭の負担となっている文書処理にかかり、千葉県版の文書半減プロジェクトに取り組んでおります。庁内統一ルールのもと、各課が判断し、文書処理に係る負担軽減に繋がるような取り組みをしています。また、多様な働き方を可能にする制度の導入につきましては、本県でも導入に向けて、まずは、夏季休業中の時差出勤と、在宅勤務について試行し、成果と課題を明らかにできるよう

準備を進めております。

最後に、教員の働き方改革の成果についてですが、4ページをご覧ください。まずは時間外在校等時間の状況ですが、45時間以上80時間未満の教員は、どの校種においても年々減少傾向にあります。令和6年度は、令和5年度と比較して、全校種の平均が5.3ポイント減少しました。また、過労死ラインとされる月80時間を超える教員等については、こちらも、全国の平均で前年度から0.8ポイント減少し、5.8%となりましたが、高等学校では0.2ポイント増加しました。これは時間外の多い教員と少ない教員との二極化が進んでいるのではないかと考えられます。80時間超えの教員は一刻も早くゼロにしていかなければなりませんし、45時間超えの教員もまだまだ多く、さらなる業務改善が必要です。また、教員の意識等調査の結果を見ると、時間外在校等時間が着実に減少している中、子供と向き合う時間が確保できている。また、勤務時間を意識して勤務できているという、教員の意識面はあまり変化がなく、横ばい傾向にあります。これは時間外在校等時間が縮減されている一方で、現在の働き方に満足している教員が増えていないのではないかという懸念が見えてきました。今年度はそのあたりの調査を掘り下げていく必要があると考えております。学校における働き方改革は、時間外在校等時間の縮減にばかり着目してしまうと、ただ時間外を減らせばよいという誤った考えを生み出してしまいます。ある民間研究所の調査では、教員のやりがいを感じることを、子供たちの人間力が上がったときが最も多く、次に、自分の指導が子供たちにうまく伝わったときとの調査結果がありました。これは、しっかりと子供たちに向けた時間を確保したり、教材研究や授業準備の時間を確保したりすることで可能となると考えますが、そのような教員のやりがいや働きがいに繋がるような時間の確保がしっかりできるような環境を整えていくことが、今、子供たちの前に立つ教員のエネルギー源の向上、そして千葉県で教員として働く力の向上に繋がるものと考えます。以上雑駁ですが説明を終わらせていただきます。今後も、学校における働き方改革をさらに進めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○青木学事課長

続きまして学事課長の青木と申します。ここからは知事部局が取り組んでおります主な取り組みにつきまして説明をいたします。3ページにお戻りください。座らせていただいて説明させていただきます。知事部局では、多様で柔軟な働き方改革の推進といたしまして、各種制度がございます。具体的にはそこがございます、フレックスタイム、時差出勤、テレ

ワーク、休憩時間の柔軟化等がございます。これらについては、育児や介護など様々な事情を抱える職員が自分に合わせた働き方を可能にすることができる制度でございます。他にも副業人材の活用や、定時早期退勤の勧奨、D Xの推進等がございますけれども、この中でも学校現場で取り組んでいるD Xの推進についてご説明をいたします。

D Xの推進に当たり、意識すべきことは、まず現状の課題の認識でございます。時間の最小化という観点をもち、業務上の課題を日頃から意識していかなければなりません。またデジタルを導入するにあたり、デジタルは手段であって目的ではないということも意識しなければなりません。デジタル技術の導入が重要ではなく、デジタル技術を導入することで何を実現したいかが重要になってまいります。その際には今ある既存の仕組みをデジタル技術に合わせて見直すことも重要になります。デジタルツールなどの導入に合わせて業務改善を進めていくとともに、業務の見直しを行うことで、D Xを推進し、ひいては働き方改革につなげていくことが重要と考えます。また、デジタルツール導入などにはスモールスタート、小さなことでも適切に積み重ねていくことが重要でございます。効果を得やすいものから実践し、徐々に取り組みを拡大していくことで、大きな変化につなげることができます。他にもD Xのための取り組みや、具体的にツールを活用した事例などについても記載いたしましたのでご確認いただければと思います。

職員の確保定着を図り、質の高い県民サービスを安定的に提供するためには、様々な視点や能力を有する多様な人材が、安心して能力を発揮できる職場環境のもとで、生き生きと活躍し、個々の能力と意欲を最大限に発揮していくことが重要と考えております。先ほど挙げましたフレックスタイムや時差出勤はもちろんのこと、D Xの推進についても、職員の生産性向上、ひいては職員の確保定着に繋がる重要な取り組みと考えてございます。職員や教員といった人材の確保定着は、知事部局、教育庁共通の課題であり、連携しながら取り組んでまいりたいと考えてございます。事務局からの説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○熊谷知事

ありがとうございます。ただいま事務局から説明させていただきました通り、学校現場における働き方改革は千葉県だけでなく、全国共通の喫緊の課題であります。教職員の働き方を改善することは、教職員が子供と向き合う時間を確保することにも繋がります。また、働き方改革を推進することは、教職員、こちららは非常に確保が難しい状況になっておりま

すので、その点からも重要と考えています。教員の働き方改革について、委員の皆様から広く忌憚のないご意見をいただきたいと思います。まずは、文部科学省、質の高い教師の確保特別部会で部会長を務めていらっしゃる貞廣委員にご意見を伺いたいと思います。貞廣委員、よろしくお願いいたします。

○貞廣委員

<スライド資料1枚目>

よろしくお願いいたします。ではスライドを用意しましたので、こちらを使いながらお話をさせていただければと思います。

先程知事からご紹介いただきました質の高い教師の確保特別部会では、処遇改善に合わせて指導運営体制の充実と働き方改革を一体的に推進することで、教育力を高めていくということを議論しております。処遇改善については、不十分かもしれませんが、給特法の改正ということで、一つの手立てが整ってきたわけですが、千葉県、またはそれぞれの自治体や学校現場では、働き方改革と指導運営体制を自分事として取り組んでいたきたいということでございます。とは言え、私はこの総合教育会議で働き方改革が議題にあがったというだけでも、私はかなり満足であります。ここが第一歩だと思っています。おそらく、継続的に知事のお知恵をいただきながらも、皆さんと、どうしたらいいかということとを協議していくということでありますけれども、そういう意味では、頭出しのようなお話をさせていただきたいと思っております。

<2枚目>

今日お話しさせていただく要旨はこちらです。先程知事から、太く短くという言葉がありました。このキーワードを私も使わせていただこうと思いましたが、働き方改革は、単に時短をすることではありません。また、働きたい人たちを単に早く帰らせる時短ハラスメントをするわけでもありません。専門性を発揮する本体自身を太く、そしてやりがいをもって働くために、働きやすくする。働きやすさと働き甲斐の両立というのが教員の働き方改革だということです。

そして、学校の先生方はすごくブラックだと言われるんですけれども、今日一部ご紹介するデータを見てもわかるんですけれども、実は、学校の先生全体がブラックなのではなく、どこの自治体で働いているのか、またはどこの学校で働いているかによって、ブラック度や、やりがいって結構違ってきます。つまりは、校長先生が肝です。もう1つは、とはいえ時短

ハラスメントってお話をしましたが、業務改善をせずに早く帰りなさいというのは最悪手です。やっぱり業務を改善して、早く帰れるようにする。かつ、やりがいも搾取しない。大変だから、早く帰ろうよではなくて、もう少しポジティブなメッセージを出していくことも重要かと思います。

< 3 枚目 >

いくつかの鍵となる概念、カタカナばかりで申し訳ありませんが、教員ウェルビーイング、ワークエンゲージメント、同僚性、この3つを挙げさせていただきました。ウェルビーイングというのは主観的幸福感と、ワークエンゲージメント、仕事についての活力をもって、熱意をもって没頭してしまうような状態。あとは抑鬱傾向がすごく低い。そういう状態が教員のウェルビーイングと言われています。そして、かつそれを支えるのがいい現場で働くこと。同僚性です。学校現場では本当に大事です。どんなに早く帰れても、どんなに働きやすくても、同僚性がまずいところで働いてる方のメンタルは、非常に問題があります。同僚性に支えられ、ワークエンゲージメントを確保した現場で働きやすく働くこと。これが非常に重要であると考えております。

< 4 枚目 >

ちょっとこれ余談ですけど、実は日本の企業の従業員のワークエンゲージメントはすごく低いです。あんまりみんな仕事にやりがいを感じてないんですね。右側の方はですね、仕事にやりがいを感じて幸福度が高いと、生産性も高いです。ですから、仕事自体のやりがい、当たり前ですよ、チームで仕事のやりがいをもって働いていれば、生産性も上がる。

< 5 枚目 >

教育現場で言うと、学校の先生方がいい教育を子供たちに返していけるということです。もう単に時短ハラスメントをして、単に早く帰れということは、ワークエンゲージメントを奪ってしまう状況になります。ですからやはり、時短ではなく、働きがい確保した状態で、太く短くをどう実現していくかっていうことが重要であるということがわかります。

< 6 枚目 >

これが、概念図ですけども、Y軸に働きやすさ、X軸に働きがいをとったときに、時短ハラスメントでやることは、③ですね。見せかけのワークライフバランスになるということです。実際に太く短くということを見ると第1象限の①、真に働きがいのあるこの職場を目指していくということになります。難しいんじゃないかという風に考えられると思いますけれども、できている学校もあれば、残念ながらできていない学校もあります。どこで働

くか問題だとみることができます。

< 7 枚目 >

これは私の研究ではなく、愛媛大学の露口健司先生という方がデータを取られているものです。Y 軸に 80 時間を超えていない人、一番上だとだれも 80 時間を超えていないですね。そして X 軸にワークエンゲージメント。ちょっと凡例が煩雑で分かりにくいのですが、ちょっと解説させていただきます。小学校ですと、80 時間超過者がゼロの学校、結構多数あるということがわかります。合わせて、ワークエンゲージメントがこの点線になっている平均値よりも高く、働きがいと働きやすさが両立しているような学校ですと、学校単位の主観的幸福感が高い。つまりマーカーが大きくなる。

そして同僚信頼が高く、数値として 3 とか 4 が大きいですね。いいチームで働いているということですね。そして抑鬱傾向の高いマーカーでバツの学校がほとんどないということがわかります。働きがいと働きやすさの両立は、同僚信頼のいいチームで働いてるかどうかということに支えられていることが分かります。一方、80 時間非超過率が 100% 近くても、ワークエンゲージメントが相対的に低調である第 2 象限、左上のところですね。こちらの学校群では、大分様相が異なっていることが分かります。抑鬱傾向が高群、マーカーの種類がバツというのがかなり多くなっていて、主観的幸福感の水準も、マーカーサイズが小さくなっていて、やや小型化しています。同僚信頼もマーカーの 1 ですね、この信頼の低位群が目立ってくるということですね。ここら辺働きやすさだけが実現していて、同僚との信頼関係が脆弱で教員の抑鬱傾向が高いということが分かります。時間の問題ではないということですね。

< 8 枚目 >

特にですね、今ご指摘した、第 2 象限の所というのは、まさにおそらく業務改善なく時短をしろという所になるかと思います。そうするとですね、学校の先生方が学校にいないので、困っているときに誰にも相談できないんですよ。誰も学校にいななくなっちゃいます。これはですね、私は教員養成課程にいて学生を教職に送り出してる立場からすると、ちょっとこうぐっと苦しくなります。もうすごく困っている初任の子たちは、相談しようと思って残っても、誰ももう相談できる人がいないっていう状態になって、若手教員にとってはすごく深刻だと。

< 9 枚目 >

中学校についても基本的な傾向は同じです。

< 10 枚目 >

早く帰れ帰れと急かすんですが、働きやすさをネガティブな情報で発信をすることになる側ですけれども、右側のような、少し働きがいに向けたポジティブなメッセージも、教育委員会の方から発信していただくといいですね。真面目な校長先生ほど時短に走りやすいです。

< 11 枚目 >

もう少し長い目でも結構ですので、取り組めるようにしていただけたらいいなと思います。

< 12 枚目 >

そうなっていくますと、管理職頼むねと。教員の困難というのは、教職固有のものがありますけれども、かなり学校間の格差があるということも出てきます。支援は教員の意識改革ではなく、やはり管理職のマネジメント次第だということが分かります。また、困難は時間の長短だけでは説明できないということは先ほどお示しした通りです。学校内外の信頼、共同的な活動と対話が基盤になると思いますけれども、これを醸成したり拡充したりすること、これもやはり管理職の役割が非常に大きいと思います。

ただし、管理職もすごく大変なわけですね。校長・教頭の困難も非常に深刻です。支援員をつけていただいて相当働き方改革が進んでいますけれども、この辺りはさらに手入れが必要な部分だと思います。また、教育委員会の方もですね、働き方改革に向けてルールを強化したりとか、80時間越えの先生の始末書を書かせろとかですね、そういう書類をたくさん出せという方向ではなくて、もっと支援をしたり促進をしたりしていく方向で改革を考えていただければと思います。

< 13 枚目 >

もう1つですね、これはちょっと余談なんですけど、管理職の方々ってメンタルがすごい強い。これ、卵が先かにわとりが先か分からないんですけど、過酷な管理職の職務で強くなったのか、強い人が管理職になってるかよく分からないんですが、私はサバイバーと言っているんですけれども、管理職の方々が、自分はいくらぐらい働いてきたから、自分はここまで追い込まれて大丈夫だからと思って、若手教員に接すると、若手教員は折れます。サバイバーではありませんので。自分を普通だと思わないでいただきたいです。管理職は特別です。本当にメンタルが強いってことを前提に、できるだけその同僚性の高い職場を作っているだけで、本当に真に専門性をもってやりたい仕事ができるような業務改善をしてい

ただくってということが重要だということが分かります。

< 14 枚目 >

この中で今、校長先生の役割って強調しましたがけれども、自治体の役割と責任も非常に大きいです。学校はやっぱり地域と目前に向き合っていて、保護者とも目前に向き合っています。今までやっていたことから撤退をするっていうのはなかなか難しいんです。その矢面に先生方や学校を立たせるっていうのは酷です。やはり、その説明責任は自治体の教育委員会や都道府県もしっかりと果たして、学校が新しいことをやったり、または、太い部分じゃない部分から撤退しようとしたりするというところで、利害調整、合意形成はやはり教育委員会の方にかなり汗をかいていただきたいなと思います。学校の業務を「基本的には学校以外が担うべき業務」、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に3分類した上でも、業務量が現行の人工を超えているのであれば、適正なリソース配分で支援をするのは社会的・政治的責任です。教育委員会や県の責任、または市町村教育委員会の責任ということだと思います。先ほど教育長からご紹介いただいた諸人材の配置というのは、まさにその象徴になっていると思います。

< 15 枚目 >

そうすると、これを抜けられると思うんですね。これは互いに言い訳をする無限ループ。私ではなく、働き方改革とか処遇改善を巡って中教審が出してくださっているものです。市町村の教育委員会は、人事権をもつ県がですね、しっかりと予算をつけて、マンパワー不足の解消や環境整備を進めていただかないといけない。自分たちの役割じゃないよねと言います。都道府県の教育委員会さんは、服務監督者は市町村だしとか、国がもっとつけてくれればいいんだとか。財務当局も、県の予算で何で市町村の学校を支えるんだとなって、なかなかこう折衝に勝てない。学校は、現場はこんなに大変なのにどうして文科省も教育委員会も分かってくれないんだ、パトラッシュもう疲れたよ。どうでもいいんですが、パトラッシュもう疲れたよは、今の大学生には通じないんですけど、皆さん大丈夫ですか。良かったです。これは誰も悪くない。誰もが言っていることは本当なんですけど、それぞれの人たちがちょっとずつ1歩踏み出して、正の駆動を起こさないと何も起きないで終わってしまうんです。ですから、市町村の教育委員会さんでできることは何かと考えていただくことも大事で、県の教育委員会や、知事部局のお力添えをいただくのもとても大事。そしてやっぱり学校現場、特にとりわけ管理職の方々のマネジメント力に頼っていきたくて。それぞれの方がそれぞれ、ちっちゃなことでも、正の駆動をもたらすような行動をしていただき、この無限

ループを抜けていただきたい。そう思っております。

< 16 枚目 >

最後のスライドがこちらです。本日より更にと書きましたけれども、開かれた教育行政がなければ、働きやすさと働きがいの両立、そしてその先にある質の高い公教育の実現というものは見据えることができないと思います。千葉県がそうだというのではなく、やはり独立した行政委員会である教育委員会にある教育政策というのは、教育委員会が単独で抱え込む傾向が強かったと言われていました。ただ、千葉県、この総合教育会議の議題、これまでの議題も象徴しています通り、単独で行えるものっていうのは本当に少ないわけです。市町村、保護者、地域住民、外部主体の連携を基盤として、社会全体で教育の質確保を進める、開かれた教育行政を実現していく。働き方改革は、開かれた教育行政でしかできませんので、それがその1つのきっかけになっていくと思います。

県と市町村が主体的に教員の業務量の把握と、健康福祉の確保措置を適切に行うこと。または今日の総合教育会議であるとか、またはコミュニティスクールを基盤としている学校運営協議会等で、地域の方々が皆で知恵を絞る。そして、自分たちが自分事として何ができるんだろうかと。そしてその結果として、子供たちに何を返していけるのかっていうことを考えていただく。そのためにも、やはり今日のような情報共有が第一歩、足がかりになりますので、これを進めていきたいと思います。

最後に、中央教育審議会の橋本会長、この方は住友生命の会長さんですが、かなり働き方改革を重視して取り組まれてきております。この方がおっしゃるんですね。働き方改革はボトムアップだけでは、絶対に進まない。この業務はもうしなくていいとか、この業務は別の人をつけるから別の人がやるのだとか。しっかりとトップが、つまり、県の教育委員会になりましょうか、しっかりと仕分けをしてですね、少し強いメッセージ、トップダウンがないと決して進まない。ボトムアップも必要なんだけれども、それ以上にトップダウンがないと働き方改革が進まないとおっしゃっていました。私、今日発表の中ではどこで働いているのか、どこの学校で働いているのか、どの自治体で働いているのかってお話をしましたけれども、これ、現状です。好事例を横展開していくためには、今できていないところにも、トップダウンでこういうやり方だったらできるよという、支援をしていく必要があると思います。是非、今日がその1つの足がかりになればと強く期待をして、私からの発表とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

○熊谷知事

貞廣委員ありがとうございました。しっかりとご説明いただいたことを踏まえまして、最終的には教員の皆さんが充実感をもって教壇に立てるように、我々としても支えていきたいと思います。それではただ今の貞廣委員のご発言等を踏まえまして、委員の皆さんから幅広くご意見をいただければと思います。それではご意見等ございましたらお願いします。

○櫻井委員

本日は貴重な機会を頂戴いただきありがとうございます。私からはですね、今日は第1回目ということでですね、あーなったらいいな、こうなったらいいなと思うことがありますので、まずは、私自身がこういう課題意識をもってますということで共有できればと思ってお話をさせていただきます。

おそらく長時間勤務の問題とか、目に見えるところの問題での話ではなく、もっと下の方のですね、基礎的な部分のお話ができると思っております。特に自分の研究の課題ということもありまして、学校における労働安全衛生管理体制の構築ということに非常に強い関心をもっています。働きやすさの部分で特に安心安全に健康に働ける環境をどう作っていくかという議論です。先程管理職はサバイバーという話がありましたけれども、学校の先生自身がですね、体が丈夫なサバイバー精神をもっている状態になっておりまして、皆さん前向きに倒れていくことが多いと思うんですね。これではいけないと、やっぱり倒れる前に体の異常に気付かなくてはいけないし、けがをする前に、学校は危ない所には気が付かなくちゃいけない。そういう環境を作るための条件整備が、やはり行政レベルで求められるかなと思います。その中で1つわかりやすい資料として出てくるのが、産業医の配置状況です。皆さんご自身も、病気にかかれたら専門の先生に見ていただきたいというのが普通の診療だと思うんですけども、働き方の先生として産業医の先生がいらっしゃって、そういった方に職場巡視をしていただいて、今学校にどういう公務災害に繋がる問題があるのか、働き方にどういう課題があるのか、そういったご助言をいただけるような環境を作っていくことが重要ではないかと考えます。健康管理についてはもちろん、医学のご専門の方ですので、ご助言いただけると思うんですが、働くことと健康安全という両方、専門的にカバーしていただける先生を配置拡充していけるような方法が模索できればいいと考えております。選任は大分進んできてはいるんですけども、やっぱり活用実態までいきますと、職場巡視の実施率とかですね、そのコンサルの状況とかですね、そういったことを見ていくと、千葉県

は全国的に見てもまだまだ十分ではないという結果もあります。太く短く働くためのベースの部分に議論を伸ばすためにも、こういうちょっと地味なんですけれども、産業医だったり衛生委員会であったり、恐らくは民間企業とか工場であれば労働安全衛生法であったり、もう労働基準法に並ぶ憲法のような、大事な法律なんですけれども、学校は労働基準法が適用外ということをもって、何故か労働安全衛生法の方もですね、関心が低いというのがこれまでだと思います。是非学校の先生にも気が付いていただきたいし、社会の方にですね、そういう法律が、学校の先生は健康で安全に働く、働くべきなんだっていう感覚を、社会で工夫していければと思います。そのためには、そういう基礎的な条件整備がしっかりしていけば、その上に教職の魅力というものがますます高まっていくんじゃないかと思います。聞くところによると、高校などは先生方、教科の部屋に詰めてお仕事をされているらしいんですが、エアコンがない。

○熊谷知事

そうなんです。その意見はいっぱいもらっています、私。

○櫻井委員

パソコンを使って仕事をしていて、エアコンがない。どうしたらいいか、おそらくパソコンもそれではまずいですし、これから夏を迎えますけれども、熱中症とかですね、特に高血圧の先生がそこで倒れてしまうのではないかとですね、とても心配なことがありますので、こういったところからですね、少しずつ改善していくことで、これから働こうと思ってる若い世代の人たちも、やっぱり働くならエアコンのきいた部屋で働きたいと思うはずです。どんなに崇高な志があってもですね、この部分はあると思います。そういった面で、その基礎的条件整備を、行政の方でまずはしっかりと整備した上で、先ほど貞廣先生が方向性を示していただきましたけれども、第1象限(真に働きがいのある職場)に向かっていけるような、手立てを打っていけたらと思います。

○熊谷知事

櫻井委員ありがとうございます。この労安の視点は非常に重要だと思います。産業医の配置状況もそうですし、どういうときに産業医を使っていただくのかという活用の部分も含めて、しっかりと県教育委員会と連携して対応して行きたいと思います。

教科準備室にエアコンが入っていないことはおっしゃる通りでして、これは私も知事への手紙等で、色々ご意見をいただいております。ここはですね、財源をしっかりと充てて、対応して行くことにしております。この部分は非常に教員の皆さんの不満度が高い部分ですので、しっかり対応していきたいと思います。ありがとうございました。他にいかがでしょうか。花岡委員お願いします。

○花岡委員

櫻井委員から健康というキーワードが出ましたので、私はスポーツという切り口からウェルビーイングのお話をさせていただきたいなと思います。特に、部活動の地域移行というところに焦点を当てていきたいなとは思っているんですが、どちらかというとな否定的な意見になるかなと思いますので、早めに伝えさせていただきます。

ウェルビーイングに至るためには何が必要かというような議論があるんですけども、ダイバーシティ、インクルージョン、そして今新しくビロギングっていう概念が入ってきてますけど、貞廣先生のお話の中にもあった、エンゲージメントっていう仕事とのマッチングに加えて、やはり心理的安全性が高くければだめだと言われています。部活動を地域移行することでその心理的安全性って得られるのかなって考えたんですけど、どうも、教員の中には得られない人も多いだろうなと。どうしても部活動がやりたくて教員になられた先生方もたくさんおられるというのは、皆様ご承知の通りだと思うんですが、例えば、土日の部活を、先生やっちゃだめっていうことは、大会の帯同ができなくなると。平日、子供たちを指導している先生が大会と一緒にいけない。行けたとしても、観客席だになっていう状況が生まれることが目に見えてると。それ先生にとっていいことなのかって考えるとどうしても働きがいには繋がらないなと考えています。そこをどうすればいいかというと、非常にハードルは高いと思うんですけども、部活動が立ち入っては駄目なのであれば、土日の部活を受け入れるクラブの一員として、しかも有償でどうかと。僕この総合教育会議では必ず、先生の副業を認めてくださいってことを申し上げますけれども、多様な働き方というのであれば、そこを無償でやらせるのではなくて、やはりビジネスとして先生にも動いてもらえるようなチャンスがなければならない。もちろん本人の希望があることが前提ではありますけれども。プラスですね、そのクラブで、コーチデベロップのようなものがあればなおさらいいなと考えております。

やはり頭ごなしに指導する部活動の先生が多いのがまだまだ現状だと思いますので、商

売としてやっている地域のクラブに入ってますね、コーチングを学んでですね、また、部活動の方に活かしていただく。そういった好循環を考えていけば非常に良いなと考えています。ただ、部活動をこのまま残していくとなれば、空きコマがない状況でやっている学校では不可能だと思いますので、これもまた大きな話になりますけれども、学習指導要領から手を加えていくような、そういった大きな改革が非常に重要なと。杉野教育長を前になかなか言いにくいんですけども、国が言ってることがすべて正しいとは私思わないですし、やはり、部活動のガイドラインが出たときにも違和感がありましたけれども、この部活動の地域移行、非常に違和感があります。すでにですね、障害のある子供たちが取り残されている状況でもありますので、やっぱり、なぜ取り残される子供が出てくるかっていうと、大人が無理してるからだと思うんですよね。大人が無理してることに子供たちがついていけるわけがないと考えますので、まずやはり、今、スポーツ界の地域移行界限で言われていることは、まずは障害のない子からやりましょうっていうような、そういう諦めの言葉が出ています。いや、逆、逆じゃないかなと私はむしろ思うんですけども、障害のある子たちの受け入れのできる地域移行であれば、誰でも参加できるようになるんじゃないかと。そこから、スポーツ、運動嫌いっていうのを生まない流れの部活動っていう可能性が出てくるんじゃないかなと思ってますので、是非ですね、国の方にも声を上げていただいて、もうどんどんどんどん長い時間をかけて増築している学習指導要領を、そこを削るっていうことも含めて、国から自治体に指示を出してくれという声がなければ、本当の働き方改革は実現しないんじゃないかというふうに考えております。雑駁ですが以上でございます。

○熊谷知事

花岡委員ありがとうございます。確かに体育の先生を中心に、部活動をやりたくて教員になっていただく方は多数おります。教員の採用倍率は、非常に下がっておりますが、細かく見ると、体育の先生方の倍率は高い状態を維持されております。部活動の地域移行に関してはですね、少なくとも、そういう指導をしたい先生方が、どのような立場になるかは別ですけども、部活動、地域での役割も含めて、うまく分担しながら、整理されながらできるようにしっかりと考えていきたいです。それから障害をもつ子供への影響というのはですね、おっしゃる通り大変重要な視点でありますので、こうした子供たちが、部活動の地域移行の中で、自分に合ったスポーツに出会える機会が損なわれないように、我々も意識をしていきたいと思っております。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。それでは永沢委員。

○永沢委員

私も部活動についてお話をさせていただきたいと思います。働き方改革を何年かやってきて、中学校の先生方の勤務時間がなかなか減らないことが問題になっています。部活動を長時間やっていることがその原因の一つということで、何とかその時間を減らせないかということがここ何年も話題に上り、地域移行という話が出てきたのかと思います。今まであった部活動は、教員の犠牲の上にとというか、献身の上に成り立ったものだったかと思いますが、お金のことや人のことを考えると、今まであったものを維持できなくなって新たに作り直すときに、今までにないものを考えるということは、すごく大変なことだろうと思います。だからなかなか進まない。ただこれはもうやらないといけないことなんだと思っています。ただこれ、行政の方たちにも協力いただいて、県の教育委員会もサポートをしてやっていかなければいけないことと思っています。それをやっていくにあたっては、子供たちが、どのようなことを望んでいるかを確認しながらやっていただきたいと思います。私の外来にいらっしゃる方の中には、体育が嫌いとか、部活動もできるだけ楽なのに入りたいという方がたくさんいらっしゃいます。そういうお子さんたちの声を聞いていると、今みたいなハードな部活動を維持することは、必ずしも子供たちのニーズにマッチしていないのではないかなと思うことがあります。部活に参加しない帰宅部を選択している方も多いです。生涯にわたってスポーツを楽しむことを考えたときに、もっと、ゆったりとしたリラクゼーション的なスポーツをやっていただく部活動もよいのではないかと思います。そうであれば、その地域の大人たちも参加して、みんなで健康を維持するみたいな発想の部活動もありかと思います。それは今までの中学校の部活というところではなかなかないものになるかと思います。

先日、N高等学校の松戸校に視察に行かせていただき、N高等学校にネット部活動というものがあることを知りました。入っている方に伺うとすごく楽しいらしいです。私はネット部活動をやったことがないので、イメージがつかめなかったんですけど、今の子どもたちはネット上の部活動も楽しめるんだなと思いました。これは、平日も地域移行ということになったときに、平日みんなが集まるのが難しいときにはネットの利用もありかもしれないと思いました。最初からネットという風には考えないほうがいいのかもしれませんが、平日集まらない場合はネットでという選択肢もあると柔軟に考えていくのはどうだろうかと思っています。いずれにせよ、子供たちのニーズをしっかり聞いて、その全部をかなえることはできないと思いますが、大人が子供たちの言うことをちゃんと聞いて、どうにかし

ように考えて、できないときはその理由をきちんと説明するということが大事ではないか
と思います。部活動がなくなっていくなど環境が変わっていく子供たちのところに行って、
一緒に考えていく方がいいだろうと思います。そして、地域移行後の部活動は子供たちにと
って安心安全な居場所であって欲しいと考えています。先ほど花岡委員が、部活動の地域移
行で障害のある子たちが取り残されてしまうのではないかとおっしゃっていたんですけれ
ど、私は逆にこれはチャンスかもしれないと思っています。日本ではなかなかインクルーシ
ブ教育が進まないと言われてはいますが、地域での部活動というところからインクルー
シブが実現できないだろうかと考えたりします。今までにどこかの地域でやっているよい
取組があれば、それを皆さんにお知らせする。ないのであれば、いろいろな方から意見を伺
い、みんなでアイデアを出し合うということをあちこちでやっていけないかと思っていま
す。

○熊谷知事

ありがとうございます。地域移行によって、逆に今までではできなかったことを実現して
いくことが大事な視点だと思いますし、どうしても部活に1個しか所属できなかったり、勝
利至上主義になりがちになったりするところとかですね、日本の部活動が抱えてきた様々
な課題をですね、地域移行で解決するきっかけになればと思います。いただいたご意見はし
っかり受け止めていきたいと思っています。それではお待たせいたしました芦澤委員。

○芦澤委員

今日はありがとうございます。芦澤でございます。私教育委員としましては新任で初参加
でございます。日頃は習志野市で機械メーカーを経営しておりますので、まず知事に申し上げ
たいのは、経済界に対するご理解、商工労働行政にも多大な予算なり、新しい施策を充実
していただいていることを御礼申し上げます。中でも、今日のテーマでもあります、教育と経
済の連携ですね、キャリア教育とか部活とかを通して、教職員への働き方改革をどう推進し
ていくかというところに、話をさせていただければと思います。

先程、貞廣先生から負のスパイラルの話がありました。行政も現場の皆さんも抱えている
問題、それぞれ正しいんだけど、今のままだとよくないというところの負のスパイラル。
千葉県内の経済界、商業、工業そして農林水産業も含めたところも、負のスパイラルに入っ
ているなど、お話を聞いて感じました。すなわち、人手不足、働き手不足は、教育界だけで

はなく、この産業界全体の課題となっています。人が集まらないから、仕事があるのにその仕事を引き受けられない。業績も上がらない。働き方改革も進まない。これは中小企業も同じ問題を抱えているのですが、中小企業の立場から申しますと、まずは採用に関しては、今までは高校を卒業する或いは大学を卒業する、そして会社に就職してくれる人が来てくれるのを待っているだけだったんですけれども、いつまでも待っているだけでは、産業界も良くなりません。そこでまず、少し先のことに、先というのは県の未来であったり、自分の会社の未来に対してであったり、先行投資をしていこうと。すなわち、地域にとって自分の会社が必要な会社であり続けること。また、今働いてくれている社員から見ても、この会社で働き続けたい、この会社は必要なんだという風に思ってもらうために、少し我慢して、経営者が地域への教育貢献をやっていくべきだと。すべての事業者がそう考えてくれるか、またそれができるようになるかは分かりませんが、同じような問題意識を抱えている経営者はたくさんいます。そこで、自分の事業を存続、発展させていくために、ここは一肌脱いで、教育界のために人を出してあげよう或いはお金を出してあげようと。協力する姿勢のある企業や経営者を募っていきたいと考えております。

具体的には、部活動の地域移行に関連しまして、今も、地域の個人の方とか、或いは、全国レベルで活動する人材、ここに強い会社は学校をサポートしてるといった動きがあります。実際にその県内、県立高校のイメージですとか、或いは中学校のイメージですけれども、地元で密着した事業活動をしていて地元が大好きだと、そしてその地元の中でも、すでに中学校、高校からのOBやOGがその会社で働いてるという企業が、その社員さんを地元の学校に対して、部活の指導をしに行くといったようなことができるのではないかと。企業ですから、収入は社員さんに対する賃金は払っていますので、部活で学校に社員さんを数時間送り込んだことで、それに対する対価を、行政からいただきたいというようなことはあまり言わないと思います。そして、人を出すこと、或いは、部活動に必要な用具を提供するといったような負担をして、そこで、子供たちの教育を充実させる。その子供たちが、すぐにその会社に就職をしたいと思うことはないかもしれませんが、いずれ高校を卒業し、大学を卒業し、振り返ったときに、地元の良い会社があったなど。或いは自分がこれまでやったスポーツを続けていきたいなど。あのことろお世話になった先輩がいる会社にも話を聞いてみよう。このようなことでいい循環が生まれてくる可能性というのは十分あると思います。また同様に、キャリア教育についても、現在の例えば、有名な方を学校に呼んだり、また、経営者を学校に呼んで講演をしていただいたりといった活動は、行政でも実施しております。

けれども、もう少し身近な自分の地域で活躍してるような人。自分の中学校や高校のOB・OGが、その体験談なり今社会に出てこんな活躍をしているようなこともあるよといった話をしてくれると、生徒たちにとっての身近なキャリア教育というのは、これはできる中小企業はたくさんあると思います。今実施しているこのキャリア教育を、もう少し全県的、組織的、または継続的に行っていければいいなと思っております。

ただ、こういう新しい取り組みをしようとする、結局その新しいことをやるために、また学校の先生方、教育委員会の職員の方々の負担が増えてしまう。これは働き方改革と逆行してしまうんですが、そこは、是非、経済界、例えば商工会議所ですとか、様々な経済団体がありますし、全県的なネットワークをもって活動している、例えば銀行とかそういう経済界の力を使って、コーディネート役、橋渡し役を頼っていただいてよろしいのではないかと思います。是非、千葉の未来、千葉で生まれ、千葉で学び、そして、千葉で働く。経済的にも自立して、またそこで家庭を作り、子供ができるという、良い循環を回していきたいと思っております。

今私がおります習志野では、県立高校も2校ありますし、また市立高校もある。もちろん小中学校もありますし、大学が2つ3つあります。高校生、高校を卒業した生徒さんを市内の大学にどうやって迎え入れようか。そして大学を卒業した人たちを今度は、市内の事業所にどうやって就職してもらおうかといったところの連携を今、始めつつあります。今日は県立の学校が話の中心ではありますが、産業界、そして、大学と連携した人材の地産地消につなげていただくことを期待しますし、産業界としても協力していきたいということを申し上げます。

○熊谷知事

芦澤委員ありがとうございます。人材の地産地消というのは非常に重要な視点だと思っております。経済界には、まさに地元のOB・OGを雇用されてる所が多数ありますので、そのコーディネートをですね、おっしゃっていただいたように商工会議所など、どこか1つでモデルを作らせていただいてですね、学校とのマッチングコーディネートをやってみるというのは、非常に有意義な取り組みだと思っております。少しまた実務的に相談をさせていただいて、まずは、やれるところからという形でやってみたいと思います。習志野になるかはまた、ご相談させていただければと思いますけれども、大変面白いかなと思っております。ご提案をいただきましてありがとうございます。それでは最後に杉野教育長、いかがで

しょうか。

○杉野教育長

今日はいろいろご意見いただきましてありがとうございました。私もずっと、教員のなり手不足に苦しみ続け、様々な対策をやってもやってもといったところもあって、いろいろな声を聞くとですね、部活の顧問になりたくないと言う方たちがいて、一方では部活が大好きですという方たちもいます。ただ、子供たち、自分の子供を見ていても大分変わってきたと感じますが、昔とはちょっと違うんじゃないかなと思います。あと、週2日きちんと休めない仕事って、もう今どきないですから。部活をやりたい人はやれるというのは確保しつつ、ただ例えば、必ず1人2つの部活の顧問をやってくださいというのは、ちょっと無理があるのではないかとと思います。

本日出た「インクルーシブ部活動」は初めて聞いた言葉ですが、障害のある方や大人など、みんなで参加する部活動というのは、そのような発想は無かったなと思っております。新しい視点だと思っておりますので、検討させていただきたい。いろいろな形があると思うんです。確かにいいチャンスなのかなと。いろいろなものを変えていくチャンスなのかなと。芦澤委員からはいつも、地元のお仲間の企業をご紹介いただいたりお世話になっています。さらにいろいろご協力もいただけるということで、本当にありがたいです。

人手不足が深刻化していく中で、やはり学校はどうしても人が必要な職場なんじゃないかと感じます。今後も経験的には人が必要な職場であり続けるのじゃないかと思っています。教員になりたいと言ってる学生の話を見ると、憧れの先生がいたという学生が多いです。あんな先生に自分もなりたいから教員になりたいですとか、あんな風にしてもらってうれしかったから、自分も同じことができる教員になろうなどの声が非常に多いんですよ。そう考えると、将来にわたって継続的に学校現場に教員を配置するために一番有効なリクルートの方法は、今の先生たちが生き生き働いていることだろうと思います。あんな風になりたいと子供たちが思えるような先生であってくれることが、将来の学校のためにもなるかなと。やっぱり働き方改革、まずは時短ではなくてですね、教員として、やりがいをもって、無理なく負担なくやっていける環境を作っていければと思っている次第でございます。知事のご協力をいただきながら、委員の皆さんにもご協力をいただきながら進めていければと思っています。よろしくお願いいたします。

○熊谷知事

ありがとうございました。働き方改革について他にいかがでしょうか。よろしゅうございますか。

3 議事（3）千葉県の教育の振興に関する大綱について

○熊谷知事

それでは次に、千葉県の教育の振興に関する大綱についてに移らせていただきます。まず事務局から説明をお願いいたします。

○青木学事課長

学事課でございます。資料の8をご覧ください。座らせて説明させていただきます。千葉県の教育の振興に関する大綱についてでございますけれども、1の策定の趣旨に記載しております通り、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第1条の3におきまして、地方公共団体の長は、総合教育会議において協議して定めるという旨が規定されております。現在の大綱は平成27年に策定されたもので、策定から10年が経過し、子供たちを取り巻く状況の変化に鑑み、大綱の改定を行いたいと考えております。

私ども事務局の案といたしましては、現在策定中の千葉県総合計画における教育等の関係部分を大綱として位置付けたいと考えております。千葉県総合計画は県の上位の計画で、県として目指すべき施策の方向性や具体的な目標値を掲げた指標が設定されているものであり、教育施策についても根本となる方針が定められていること、また令和3年度から、千葉県総合教育会議、こちらの会議でご協議いただいております、子供の貧困対策、キャリア教育の推進、幼児教育の充実、リカレント教育の推進、困難を抱える子供たちへの多様な支援、学校現場における多様性の尊重などが、総合計画にも位置付けられておりますことから、教育大綱としての役割を果たせるものと考えてございます。

この大綱の対象期間は、総合計画と同じ令和7年から令和10年といたします。大綱に位置付ける部分は、資料8の2ページ、教育大綱に位置付ける次期総合計画の関係部分をご覧くださいければと思います。事務局からの説明は以上になります。よろしくお願いいたします。

○熊谷知事

ありがとうございました。ただいま事務局から説明がありましたが、総合教育会議で議論

してきた内容は総合計画に位置付けられております。今後知事部局と教育庁が連携をし、施策を進めていくためにも、是非皆さんのご理解をいただければと思います。いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

○委員

賛成でございます。

○熊谷知事

ありがとうございます。それでは次期大綱は千葉県総合計画の該当部分をもって代えることとさせていただきます。それではすべての議事を終了いたしましたので、司会に戻します。

4 閉会

○前田総務部長

大変活発なご議論ありがとうございました。本日いただいたご意見も踏まえて今後の取り組みについて、検討を進めさせていただければと思っております。以上をもちまして、令和7年度第1回千葉県総合教育会議を終了いたします。お疲れ様でございました。