

令和4年度山形県総合教育会議議事録

1 場 所 やまぎん県民ホール（山形県総合文化芸術会館） スタジオ1

2 日 時 令和4年11月11日（金）15:00～16:03

3 出席者

知 事 吉村 美栄子

山形県教育委員会

教育長 高橋 広樹

委 員 片桐 晃子

委 員 山川 孝

委 員 工藤 恵子

委 員 和田 弥寿子

4 協議事項

教員の働き方改革の推進及び若手教員の育成について

5 議事の経過

司会：教育政策課 副主幹

開 会

ただ今から、令和4年度山形県総合教育会議を開会いたします。

開会にあたりまして、吉村知事より御挨拶をいただきます。

吉村知事

本日はお忙しい中、御出席いただき誠にありがとうございます。教育長をはじめ、教育委員の皆様には、日頃から本県教育行政の充実発展のために御尽力を賜り、深く感謝申し上げます。

さて、今回のテーマは「教員の働き方改革の推進及び若手教員の育成について」です。

元気で活力ある学校をつくっていくためには、まずはそこで働く教員が元気でなければなりません。

令和元年10月に、県教育委員会が行った「山形県公立学校教員の超過勤務時間調査」で、本県教員の深刻な長時間勤務の実態が明らかとなりました。それで、県教育委員会では、令和元年12月に「山形県公立学校における働き方改革プラン」を策定し、令和2年度から4年度までを第I期として、教員の業務負担軽減と超過勤務縮減に向けて取り組んでおり、一定の成果をあげているものの、特に、中学校と高校の月平均超過勤務時間が40時間を超えているなど、今後もより一層の取組み強化が求められていると承知しております。

また、県内の公立学校におきましては、近年、教員の大量退職・大量採用に伴い若手教員が増加しておりますが、精神疾患などを理由に早期退職

する若手教員が増加傾向にあるとのこと。このような新採・若手教員への支援や育成は、私としても喫緊かつ重要な課題と捉えているところで

す。
教員が生き生きとした姿で教壇に立てるようにすることが、本県学校教育の質の向上、ひいては「山形県の教員になりたい」という若者の増加につながります。

本日は、教員の働き方改革の推進、若手教員の育成に向けた取組みについて、限られた時間ではありますが、皆様から忌憚のないご意見をいただき、今後の施策の参考としたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

協 議

早速協議に入ります。

本日の会議は、16時頃までを予定しておりますので、御協力をよろしくお願いいたします。

それでは、ここからの座長は、吉村知事をお願いしたいと思います。

吉村知事、よろしくお願いいたします。

吉村知事

それでは、暫時座長を務めさせていただきますので、御協力よろしくお願いいたします。

それでは、資料について事務局から説明願います。

教育政策課長

資料に基づき、教員の働き方改革の推進について御説明申し上げます。

「1教員を取り巻く環境と課題」の一つ目は超過勤務の増大で、教材研究や部活動、多岐にわたる校務分掌への対応など、業務量増加により超過勤務が増大しているところです。二つ目は、子どもたちにより探究的で創造性に富む資質・能力を身につけさせるため、教える側の教師も、日々研鑽し学ぶ時間を確保する必要があるということです。三つ目は教員採用試験志願者の減少ですが、この要因の一つに、教員の長時間勤務が「教職離れ」につながっているとの指摘がございます。表は教員採用試験の志願倍率の推移ですが、平成25年度採用試験の計の欄、募集人数180人に対し志願者数1,300人で倍率7.2倍となっております。それが10年後の令和4年度採用試験では、募集人数340人とほぼ2倍になっているのに対し志願者数772人と激減しており倍率も2.3倍と低下しております。特に、小学校の倍率について、10年前が5.2倍、5年前が半減して2.6倍、現在はそのまた半分の1.5倍にまで低下しており、優秀な教員の確保が大きな課題となっております。

教員の勤務実態がどうなっているかを表したのが右上の表です。こちらは令和元年10月の一月分の集計ですが、小学校の月45時間以下が52%ですので、逆算すると月45時間超が48%と約半分となっており、同様に、中学校は約3/4、高校は約2/3が45時間超となっております。また、

過労死ラインとされている 80 時間超については、小学校が 87 人で全体の 2.6%、中学校が 445 人で 22%、高校が 441 人で 23.5%となっております。表の一番下は教員一人当たりの平均超過勤務時間ですが、小学校が約 45 時間、中学校が約 62 時間、高校が約 59 時間となっております。

こうした状況を改善するため、県教委では、令和元年 12 月に「山形県公立学校における働き方改革プラン」を策定し、令和 2 年度から 4 年度までの 3 年間で第 I 期として、まずは過労死ラインとされる超過勤務時間 80 時間超の教員数 0 を重点目標として、様々な取組みを実施しているところです。

主な取組みを説明しますと、「1 勤務時間管理の徹底」のため、令和 2 年 7 月に教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則を制定し、この中で、超過勤務時間の上限の目安を、1 か月 45 時間、1 年 360 時間以内と定め、その範囲内に収めるよう業務量を適切に管理すると規定しているところです。あわせて、「2 労働安全衛生管理体制の整備」として、令和 3 年度から長時間勤務者の把握と管理職による面談を徹底しております。また、「4 適切な部活動運営の推進」については、顧問教員に代わって指導等を行なう部活動指導員を配置するとともに、中学校の部活動の地域移行に向けた検討を進めているところです。「5 教員の事務負担軽減」については、小・中学校及び特別支援学校には、教員の業務の一部を支援するスクール・サポート・スタッフを配置・拡充しているほか、高校では、校務補助員の配置、統合型校務支援システムの導入等を進めているところです。「6 教育庁から学校向けの調査・照会」について、令和 2 年度 262 件から 3 年度 203 件と 2 割以上削減したほか、8 として学校現場での取組みの参考としていただくため、取組み好事例を掲載したメルマガを毎月発信しているところでございます。

こうした取組みの結果、「目標の達成状況」にあるとおり、月平均 80 時間超の人数は取組前に比較し大幅に減少しており、また、月平均超過勤務時間も縮減するなど一定の成果をあげているところです。しかしながら、月平均超過勤務時間は下げ止まりの様相にあることから、月 80 時間超の教員数 0 という目標を達成するためにも、より一層の取組みが必要だと考えております。

このため、「今後の取組みの方向」にあるとおり、まずは、改めて働き方に係る教員の意識改革の徹底を図るとともに、代替教員確保による休暇を取得しやすい環境整備、部活動の地域移行の推進、スクール・サポート・スタッフ等外部人材の更なる充実などを進めていきたいと考えているところでございます。

資料 2 枚目の若手教員の退職者数の推移をご覧ください。近年、教員の大量退職・大量採用により若手教員が増加しておりますが、これに伴い、採用 5 年以内に退職した教員が、平成 29 年度 13 名から令和 3 年度 30 名と年々増加しております。退職理由をみると、精神疾患を直接の理由とした退職者の数、割合が増加傾向にございます。

資料右側をご覧ください。県教委では、こうした事態を重く受け止め、昨年12月、お手元の「若手教員育成ガイドブック」を作成し配付したところでございます。今年7月、改めて送付するとともに、校長会等あらゆる機会を通してガイドブックの活用を要請しているところです。

こうした新採・若手教員の育成につきましては、学校現場の取組みが第一義ですが、県教委としてもできる支援は直接行うこととし、今年度新たな取組みを検討・実施しているところでございます。例えば、「2」「3」のとおり、7月以降、県が所管する県立高校・特別支援学校はもちろん、市町村立の小中学校についても、県教委が新採教員と直接面談を実施するとともに、メールでのアンケートも順次実施し、近況把握に努めているところでございます。加えて、「4」「5」のとおり、教育センターでの初任者研修に県教委が直接出向き、メンタル対応を助言しているほか、県立高校については、従前から実施している校長ヒアリングの中で、特に新採・若手教員について、その勤務状況や学校支援体制等を確認しているところでございます。なお、こうした県教委の新採・若手教員支援に対する取組みについては、市町村にも紹介し、同様の取組みを促すこととしております。

一方、大学を卒業したばかりで経験の浅い新採教員が1年目から学級担任になるのは負担だという指摘がございます。そこで、「7」ですが、特に一人の学級担任が授業から生活指導まで全てを受け持つ小学校は負担が大きいという課題認識のもと、小学校の大卒新採教員について、採用1年目の負担を軽減しながら育成していくための新たな仕組みができないか、現在検討をしているところです。

例えば、「教科担任制」は、新採教員には学級担任を持たせないで、教科担任(兼)学級副担任として特定教科の授業を持ちながら、先輩のもとで副担任として学級経営等を学ぶものがございます。また、新採教員が学級担任を持つ場合、この学級の一部教科を受け持つ支援員を別途配置することで、新採教員の負担を軽減するというような仕組みができないか検討しているところです。

いずれにしても、新採・若手教員の育成は極めて重要な課題でありますので、学校・市町村教委と連携をしながら、しっかりと取り組んで参りたいと考えているところです。説明は、以上です。

吉村知事

ただ今事務局から説明がありましたが、御質問があれば後ほどの御発言の中でお願いたします。

この3年間はコロナ禍でしたが、長時間勤務や早期退職者の状況について、コロナの影響はなかったのでしょうか。

教職員課長

令和2年度はコロナにより学校が閉校したところが多かったのですが、3年度は再開に向け子ども達との対話を増やすなど働き方が変わり、長時間勤務にもある程度影響があったと考えております。若手教員の退職

者数も増加傾向にあります。要因の一つに新採教員等がコロナ禍の中で勤務する不安などもあったのだと考えております。

吉村知事

それでは、教員の働き方改革の推進と若手教員の育成について、協議していきたいと思っております。教員の働き方改革及び若手教員の育成について、現状の認識や方向性について御意見をお聞かせいただきたいと存じます。はじめに、片桐委員からお願いいたします。

片桐委員

私は教育委員を拝命して7年になりますが、その活動の中で、ある小学校に訪問した際に、校長先生から17:30をまわってもほとんどの教員が残っている写真を見せていただいたことや、ある中学校に訪問した際に、教頭先生から9月のご自身の超過勤務がある大会の準備により100時間を超えることになるという話を聞いたことがありました。管理職当人が超過勤務してしまっている事例になっております。PTAの事務や会計処理など周囲にはわかりづらい業務が負担になっている教員が多くいるという実態を重く受け止めるべきだと思っております。

また、近年、子どもを取り巻く環境が変化してきており、保護者の価値観や家族形態が多様化しております。要支援児童・生徒への対応もあることでしょうか。今年、こども基本法が制定されておりますが、その中で子どもの視点に立つこと、子どもの意見を尊重すべきことが規定されましたが、教員には日ごろの煩雑な事務処理に追われることなく、子どもと向き合う時間の確保が非常に重要だと思います。

あいまいな労働時間や保護者への対応の増加などネガティブなイメージだけがつきまわってしまっていて、教員採用試験の志願者が減っているのだと思います。教員の働き方改革という言葉を目にする機会が増えていますが、これは社会全体が教員を休ませたい、教員の業務を理解している証左であります。また課題が多くあるものと認識しております。

県として、様々な取り組みを行っておりますが、なんとしても十分な人材を確保することが重要になってくると思います。休暇も取得しやすくなりますし、急な病気などアクシデントにも速やかに対応できると思います。今後、教員の働き方改革によって、子どもとの対応がどう変わったのか、子どもと向き合う時間がどの程度確保できたか検証することも大切なことではないでしょうか。

次に、若手教員の育成についてですが、若手を育成する課題があるものの若手教員からの学びも多くあるのだと思います。若手教員世代を理解するために、若手世代が育ってきた時代背景を理解が必要です。例えば、男女共同参画社会の中でジェンダーの視点で物事を見ることができたり、ICTの活用、キャリア教育、探究型学習、いのちの教育など数十年前にはなかった教育環境で学んできているので、ベテラン教員とは異なる発想を備えているでしょうし、生徒と保護者との距離が近くて話しやすいということもあるでしょう。教員になっていきなり子どもの人生に関わる責務を

担うことになるので困ったときなどなんでも相談できる環境が不可欠だと思います。若手教員育成ガイドブックに沿った指導のほかに、若手教員同士の横のつながりがとても大事なのではないのでしょうか。同じ立場の若手教員同士が悩みを共有できる機会の提供も大事だと思います。教員一人ひとり大切な人材ですから、子どもたちの未来が明るいものとなるように若手教員を育成してほしいと思います。

吉村知事

大変ありがとうございました。続きまして、山川委員お願いします。

山川委員

教員の働き方改革が議論されるようになってから何年か経ちましたが、最初の問題意識は、超過勤務をしている教員が多く、劣悪な労働環境をなんとかしなければならないということでした。振り返ってみると、教員が絶えず長時間勤務を行うことにより、子ども一人ひとりと向き合い教育活動に十分な時間が使えないというのがありました。子どもから見ても先生が忙し過ぎるといえるのは問題だというのが背景にありました。

そのために、超過傾向にあった教員の勤務時間を適正な範囲にまで減らしていくということが大事になりますが、令和2年度、3年度と減少しているのは、おそらくコロナの影響により学校閉鎖や短縮授業が実施されて教員が学校にいる時間が少なかったり、対外的な活動が減少したということがあってのことだと思います。徐々に平常時に戻りつつある中で、今後は気を引き締めて勤務時間を減らす取組みを積極的にやっていく必要があります。教員本人の自己申告のみに頼らず、管理職である教頭先生や校長先生、教育委員会がきちんと指導力を発揮して勤務を管理していかないと、超過勤務はなかなか減らないと考えます。

教員が教育活動に十分な時間を確保するために、必ずしも教員がやらなくてもよい業務はスクール・サポート・スタッフに任せるとことや、情報を一元管理できる統合型支援システムを更に充実させ、ICTを大いに利用して事務処理の効率化を図り、適正な勤務時間とし、教材研究にあてる時間を確保することが大事だと思います。

次に、若手教員の精神疾患による退職が増えていることについてですが、定例教育委員会に教員の非行の報告がなされますが、ストレスを多く抱えているケースがあります。ストレスと非行は切り離して考えるべきものとは思いますが、いじめへの対応、保護者や同僚の教員同士のトラブルなど様々ストレスにつながるものがあるのだと思います。マスコミで報道されているものを見ると、学校で起きていることは多種多様で教員の負担も大きくなっていると感じます。スクール・カウンセラーに相談できる場合はよいのですが、配置されていない小さな学校などはインターネット相談などを有効に活用してトラブルに対応してほしいと思います。また、文部科学省において今年度からスクール・ロイヤーを配置する場合、相談することとしております。スクール・ロイヤーからは保護者とのトラブルをどう解決したらよいかわからないということに対してアドバイスをもらえば、

教員の負担を軽減するのに有効だと考えます。事前に、直に相談できる体制を作って課題解決を図ってほしいと考えております。

若手教員の育成についてですが、新卒で採用され小学校1年生の学級担任を持つのはやはり大変だと思います。先ほど、増加する大学新卒の教員にサポートするための人的配置を検討しているという説明がありました。例えば、ICTなどPCは不慣れかもしれない60歳位のベテラン教員が子どもたちへの教え方や興味の引き方を新採教員にアドバイスするなどの環境を整えてほしいと思います。

吉村知事

ありがとうございました。それでは次に、工藤委員お願いします。

工藤委員

私には、小中一貫校である萩野学園に通う小学5年生と中学2年生の子どもがおりますが、小学校の先生と中学校の先生の負担とは何だろうと考えることがあります。小学校低学年を担当する先生は教員でありながら保育士や幼稚園教諭のような要素も持ち合わせていなければならないと感じます。教えるということを専門に学んでこられてきているのだと思いますが、非常に細かい生活指導をしていかなければならず、頭が下がる思いでおります。

娘の学年は小学1年のときから現在も二クラスですが、小学1年・2年の時、一方を若手の先生、他方をベテランの先生が担任し、お互いの情報を共有して担任一人で情報を抱えなくてよいという、見ていて非常に安心感がある体制だなあと感じておりました。また、教科担任制についてですが、ある先生は担任のクラスだけでなく隣のクラスや一つ上の学年の教科を担当し、他の先生は違う教科で同じような形で担当しております。このように分業化するという考えは中学校では当たり前のこととなっております。小学校でも担任の先生1人がそのクラスの全教科を持たないで、中学校よりも少しゆるい感じでの教科担任制を導入するだけで、教材研究が大分楽になるのではないのかなと思っております。

また、先生でないとできない教える部分と、学級通信や集金の案内文書を作成することや課外授業のための外部との調整することなど教えること以外の部分を区分し、もっとサポート・スタッフに任せていくべきだと感じております。病院では医師がいて、薬剤師がいて、検査技師がいて、受付事務がいて、うまく分業化されています。学校でもより分業化を進め、いくつかの部分任せられる教員以外の事務員を配置していけば、先生が教えることに集中できるようになると思うのです。

あとは、地域人材を積極的に学校現場に受け入れてほしいと思います。部活動だけでなく、外部講師も含めて、免許の有無に関わらず、地域の様々な方に関わってもらえる体制づくりも有効な手段だと考えております。数年前、私もサポート・スタッフとしてタブレット導入の際に現場に入らせていただいたことがありましたが、要請があればまた入らせていただきたいと思っておりますし、地域には同じように考えている方がたくさんいる

と思います。

次に、ICTの活用について申し上げたいと思います。教員の皆さんは分かり易い授業とするため、ICTを活用して教材づくりなどしていただいております。ただ、教員がそれぞれ大変苦勞して取り組むのではなく、ある先生が良いものを制作したらICTによりアーカイブ化して蓄積し、一つの学校だけでなく他の学校など広く利活用する仕組み検討してはどうでしょうか。

最後に、若手教員の育成についてですが、新採教員いきなり学級担任を任せることは負担が大きいと思います。私も仕事柄人に教えるということがよくありますが、教えるという責任は非常に重くのしかかってくるものです。新採・若手教員の方の荷を軽くしてやるというような仕組み、例えば副担任としてサポートする補助員を配置したり、逆に新採の教員は副担任から始め、徐々に学級担任に慣れていくことが必要なのではないかと思います。

吉村知事

ありがとうございました。それでは、和田委員お願いいたします。

和田委員

忘れもしない2020年3月、突然学校が休校となり、子どもたち3人が家にずっといるという生活が始まりましたが、この2年半のコロナ禍で活躍したのが、新生活スタイルに合わせたICTによるオンライン授業です。実は、今日も一番下の子どもの学年がコロナにより学年閉鎖になりオンライン授業を受けているという状況です。若手の先生はコロナ禍の当初、これまで経験したことのない状況の中で精神的に不安定になったりしたのかとも思うのですが、ベテランの先生とタッグを組むなど不安を取り除きながらオンライン授業にあたられていたのだなと思います。子どもたちは、ICTを使いこなしていて非常に慣れているなーと感じる一方で、オンライン授業中にICT機器の使い方を逆に先生に教える場面があったり、「先生達は準備が大変なんだ」と言い合っていたり、子どもたちは小学生ながらも先生たちが大変なことを認識しているようで、私達保護者も驚くべきことでした。

私も2枚目の資料にある「新採教員の負担軽減に向けた新たな仕組みの検討」についてはとても重要なことだと思います。若手の先生はICTがとても得意です。しかし、突然のトラブル等への対応はやはりベテランの先生の経験が重要となってきますので、是非、人員を拡充して対応してほしいところです。

中学校、高校の超過勤務が多い実態にあるようですが、中学校では部活動や高校受験、高校では煩雑な大学入試システムへの対応など非常に負担感が大きいと思います。中学校の部活動の地域移行を円滑に進めてほしいのですが、その前に部活動の数を見直す必要もあります。私と子どもは同じ中学校出身となるのですが、私達の頃は一学年の生徒数が300人を超えていたのに対し、現在は半減して150人程度となっているにも関わらず、

部活動数が当時と変わらないのは先生の負担が大き過ぎます。コンピュータ一部ができるなど部活動の種類も変わってきており、地域における人材の状況も踏まえ、それぞれの地域の実情に即したものとなるよう部活動の改革を進めてもらいたいと思います。

私は小学校、中学校、高校の3人の子育てをしておりますが、コロナ禍でも教育は止まらず、現在進行形で前へ進んできました。自分の学生時代の思い出は今でも鮮明に覚えております。私達もそうでしたが、子どもたちが学生時代の山形で全力で取り組むことができれば、将来、郷土を愛する心を育むことにもつながっていくという視点で取り組んでいただければと思っております。

吉村知事

ありがとうございました。それでは最後に、高橋教育長お願いします。

高橋教育長

教員の働き方改革等について、各教育委員からは的を射た建設的な意見を頂戴したと思っております。ありがとうございました。

教員の働き方改革については、重要かつ喫緊の課題であると捉え、「山形県公立学校における働き方改革プラン」を策定して取り組んでおりますが、あわせて、人的支援についても知事から予算措置をいただきながら対応しているところです。

これまでの取組成果について一定の成果はあったのですが、先ほどコロナの影響で超過勤務時間が減ってきたということもあることから、しっかり実態を捉えて対応していく必要があると考えております。今後の取組みについていくつか申し上げましたが、やはり教職員一人ひとりの意識改革を進めていくことが重要だと考えております。働き方改革は、教員の健康づくりやワーク・ライフ・バランスという視点ばかりでなく、多様な知識や経験、感性を身に付けるということにもつながっていくものと思っておりますので、市町村教育長会議や各校長会等あらゆる機会を通して、働き方改革の目的の意識改革について触れてまいりたいと思っております。

また、教員の負担軽減を支援していくことも必要でございます。市町村など学校現場からの評価が高いスクール・サポート・スタッフや部活動支援員については、市町村教育委員会から更なる増員・充実を要望されておりますので、県教育委員会としてもしっかり対応してまいりたいと思っております。

I C Tについては、一人一台P Cや校務管理システムなど整備されてきておりますので、これを有効かつ積極的に使いこなすことこそが教育の質の向上、先生方の時間外の縮減にもつながるものと考えております。一方で、先ほど逆に子どもからI C Tの使い方を教えてもらうこともあるというような話もありましたが、教員により得手不得手があると思っておりますので、負担軽減のためのサポート体制を構築していく必要があると考えております。

中学校の時間外勤務の要因となっている部活動の改革については、まず

は市町村における取組みに期待することになります。改革の方向性が見いだせないという声もあることから、先般、運動部活動と地域等の連携の在り方に関する検討委員会を立ち上げまして、その整理や取組みを進めていくこととしております。保護者や地域の方の力を借りながら実効性のある取組みがなされるよう支援をしてまいりたいと考えております。

次に、若手教員についてですが、県議会でも、新採教員がメンタル傾向となり退職された事例が紹介され対応を求められたところですが、県教育委員会としては、今年度から新採教員全員と面談を行うなど様々な取組みを行っており、なんとか新採教員の負担を軽減しようと努めているところです。ICTにより、教員の皆さんの声を直接聴くことができるようになっておりますので、現場の実態をしっかりと把握してまいりたいと思います。

担当からも説明がありましたが、大卒新採教員が、採用時から学級担任を持つのは大変だということは私も実感しております。なんでもかんでも一人の学級担任がやるというのではなく、教科等を決めて担当させることにより負担軽減が図られると思います。何ができるのか新年度予算に向けて取り組んでまいりたいと思います。

先生のなり手が減少している中、自分の習った先生が魅力的だったなどという思いが先生になる動機になることがあると思います。そういう意味では、先生自身が一番のリクルーターであると思いますので、生き生きと活躍し子どもたちと接していただけるよう、教育委員の皆様、知事と取り組んでまいりたいと思います。

吉村知事

最後に私からも発言させていただきます。

先程来、教育長をはじめ教育委員の皆様方から、教員の働き方改革の推進、新採・若手教員の育成について、貴重なご意見・ご提言をいただきました。

現在の教員の皆さんが、教材研究や授業のほか、部活動の指導や、保護者・要支援児童生徒への個別対応、給食時の対応、各種調査・照会等への対応など、様々な業務に追われて、大変な負担を抱えながら児童生徒と向き合っていると、私も認識しているところです。児童生徒に対する質の高い教育を進めていくためには、教員の皆さんがゆとりをもって、本来の業務である授業づくりに専念し、児童生徒一人ひとりと向き合う時間を確保することが必要不可欠であると思っております。

このため、県では、教員の負担を軽減するため、校務支援システムを導入したり、スクール・サポート・スタッフや部活動支援員等の人員配置などについて、予算措置を年々拡充してきたところでございます。市町村から更なる拡充を求める要望があることは承知しておりますので、今後とも、必要な予算措置を講じてまいりたいと考えています。

また、若手教員、特に新規採用教員に対する支援も重要だと思います。大学を卒業したばかりで、社会人としても教員としても、経験が十分とはいえない新採教員にとって、一つ一つの業務が負担であろうということは

容易に想像できます。希望と期待に満ち溢れて学校現場に着任する新採教員が、志半ばで退職するなどということは、決してあってはならないと考えております。校長先生方のリーダーシップのもと、学校の組織として新採教員を育成・支援していくことは勿論ですが、制度面において、そのための新しい仕組みを検討・実施していくことも必要ではないかと考えているところです。

本日、教育委員の皆様からいただきましたご意見・ご提言を参考に、県としても必要な施策を検討してまいりたいと考えているところです。子どもたちにとって楽しい学校であるべきですし、子どもたちと触れ合いながら先生達も成長していける場をつくるということが大事だと思います。持てる力を十二分に発揮し、山形の未来を担う子どもたちとしっかりと向き合える学校づくりができるよう、教育委員会の皆様と一緒に取り組んでまいりたいと思いますので、委員の皆様にはよろしくお願い申し上げます。

閉 会

以上をもちまして、令和4年度山形県総合教育会議を終了いたします。
お疲れさまでした。