

令和6年度

教頭法制研修

講師

< 講話 (要旨) >

山梨県教育庁義務教育課

課長 小池 孝二 先生

日時：令和6年8月7日 (水)

15:30～16:30

オンライン研修会

山梨県公立小中学校教頭会法制研究委員会

【8.19】第2回管理職研修・教頭研修会（法制研修会）

小池義務教育課長講話

皆さん、改めましてこんにちは。義務教育課の小池でございます。今、県庁周辺では雷が大きく響き渡っています。そちらはいかがでしょう。休憩が終わりまして、皆さんちょっとお疲れですね。でも、澤田先生の話、とてもよかったのではないかと思います。

オンラインでは、聞いてくださっている方の表情とか仕草が見えづらいため、私のペースで進めてしまいますけれども、ご容赦ください。連日オリンピックの報道がなされまして、夜遅くまで、あるいは明け方にテレビ観戦をして、中にはパブリックビューイングにも行かれている方がいらっしゃるようです。なかなか興奮冷めやらず、寝不足が続いているといった方も少なくないのではないのでしょうか。これまで見てきた選手のコメントの中で、競技生活の中でコーチと出会ったおかげとか、この人との出会いがあったからここまでこられたというような言葉が聞かれます。そういう話を聞きますと、人生の節々にどういう人との出会うかということはとても大事なことで改めて感じますね。多くの子供たちと出会いがある私たち教員にとっても大変重みのある言葉だと思います。

さて、教頭先生方におかれましては、教育活動の推進に日々ご尽力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。休業中とはいえども猛暑が続く中、子供たちは熱中症対策に気をつけているだろうかとか、校内の植物は水が十分たまっているだろうかとか、大雨の日には校舎の雨漏りは大丈夫だろうか、となかなか心休まる時がないのではないかとお察しします。また、1学期中におかれましても、教頭先生方が職員に頼られることが頻繁にありまして、先生方や職員の負担を少しでも減らそうとご自身が動いてしまうことが多くあったのではないのでしょうか。昨年度もお話をさせていただきましたが、先生方の負担を軽減したいと思う一方で、教頭先生が動くだけではなくて、先生方にも、蛍光灯が切れたらこうやって取り替えるんだよとか、トイレが詰まったらまずこういうふうに対処するんだよとか、そういったことを特に若い先生方にも覚えていってほしいなと思う気持ちもあるのではないのでしょうか。先生方の負担を軽減したい、でも一方でこういう仕事も覚えてほしい、そういう葛藤の中で、ちょうどそのいいバランスがあればいいなというふうに考えると、やっぱり管理職というのは柔軟な対応をする力であるとか調整する力が必要になってくるのだと思います。

さて、ここから先は法制研修ということで質問をいくつもいただいておりますが、質問にお答えすることと合わせて、義務教育課からのお願いもさせていただきます。たくさん質問がございまして、内容が盛りだくさんになっていますので、ひたすら話を聞くといい退屈な時間になってしまうことを先にお詫び申し上げます。内容につきまし

ては、全て知っておいていただきたいものにはなりますが、ゆったりと聞いていただいて結構です。4時20分までお時間をいただいているのでしょうか。最後までお付き合いください。よろしくお願いします。

では、事前にいただきました法制研修会の質問事項ですけれども、大きく分けてこちらの5つに大きく分けてなるかと思えます。十分な回答にはならないかもしれませんが、現状についての情報提供をさせていただきたいと思えます。

- ・教頭の職務に関すること
- ・勤務時間や休暇に関すること
- ・給与・諸手当に関すること
- ・教育制度に関すること
- ・人事に関すること

最初に、教頭の職務に関することです。もうご承知の通り、学校教育法第37条第7項におきまして、教頭の職務は、校長を助け、校務を整理し、及び必要に応じ児童の教育を司る。とあります。「校長を助け、校務を整理し」とは、校長の職務権限の行使について直接補佐をし、学校全体の仕事を整理するということです。整理の機能において重要なことは「調整」であり、校務分掌事務の統合・調整や校内人事関係の調整などが主なものとなります。また、教頭先生については校長先生のように「所属職員を監督する」という規定はございませんが、校長を助け校務を整理する一つの形態として、校長の行う「所属職員を監督する」といった職務を補佐するものでありますから、その意味で、教頭先生は所属職員を監督することができる立場にあるということもできます。また、「必要に応じ児童生徒の教育をつかさどる」とは、先生方の休暇それから研修等による授業の穴埋めや教員の不足等に対し対処するため、必要に応じ児童の教育を行うことができるということです。具体的な業務につきましても、教頭先生の業務と教務主任の先生の業務において、学校でその様子は異なると思えます。先生方の学校ではいかがでしょうか。学校運営における外部との調整は主に教頭先生、具体的なカリキュラムに係る調整は教務主任の先生、また学年主任が担うことが多いのではないのでしょうか。今、コミュニティ・スクールについての準備、調整をされている方もいます。本来であれば、こういったことは地域人材のコーディネーターの方が主で行うことが良いと思っています。業務の持続可能な体制を作るためには、地域人材の活用や外部機関との連携が必要です。自身で全てこなそうとせず、地域人材の活用、外部機関との連携について、連絡先、連絡系統を明確にしておくことが大切だと思います。

また、人材育成は教頭先生の役割の大事な1つであると思えます。人間関係で相談を受

けることが多い立場であります。若手教員が増えている中、学校体制で支えらるとともに、教員としてのやりがいを感じてもらいたいと願っています。教頭先生方も、学級担任の頃、子供が充実感を味わうために何を大切にしてきたか振り返っていただきながら、当時の思いを具体化していただきたいと思っています。

次に、勤務時間や休暇に関することについてです。

過日、働き方改革推進委員会が開催されまして、令和5年度の取り組み状況を公表しました。初めに、取り組み方針の3つの数値目標についてお話しをします。

1つ目、時間外在校等時間の縮減についてです。

令和4年度末までに時間外在校等時間が月80時間を超える教職員を0にする。この目標はこのまま受け継いでおり、令和4年度を令和8年度までと読み替えをします。時間外在校等時間の縮減の項目については、時間外在校等時間が月80時間以上超過した教育職員の解釈を令和5年度より変更いたしました。これまでは、時間外在校等時間が80時間を一度でも超過をした教育職員の割合を使用していました。令和4年度では、県全体で24.4パーセントの教育職員が1回でも超過をしています。

ただし、この数値は、本県のおよそ4分の1の教育職員が年間を通じて常に長時間勤務をしている、そういった誤解を生じさせる恐れがあるため、令和5年度から、年間の状況をより実態に即して示すために、年間の平均の考え方にに基づき、月ごとの平均的な割合で表すこととしました。資料に示している数値では、令和5年度は、月80時間以上長時間勤務の先生方を年間で平均してみると、県全体では毎月6パーセント、小中学校では毎月6.6パーセントの先生方が長時間勤務をしていると表すことができます。この新しい解釈に従って令和4年度と比較してみますと、小中学校で1.3ポイント、県全体で0.9ポイント改善しています。学校種ごとでは、中学校の割合が高いです。学校の繁忙期である4月から6月、また9月から10月に長時間勤務者が集中しています。また、固定化している傾向もごございます。今後は、個別の働きかけも行いながら改善を目指す必要があると考えています。

2つ目、子供と向き合う時間の確保についてです。

令和5年度末までに、『きずなの日』を年間20回以上実施している学校の割合を100パーセントにする。こちらは、すべての学校が絆の日を年間20回以上実施し、目標を達成しています。今後は、令和10年度までに、「きずなの日」とともに「定時退校日」についても年間20回以上実施する学校の割合を100パーセントにすることを目指します。

3つ目、部活動における教員の負担軽減についてです。

令和5年末で、土日どちらか1日を休養日としている部活動の顧問の割合が、すべての中学校で100パーセントとなり、目標を達成しました。また、平日1日を休養日とする割

合は 94.8 パーセントです。今後は、高等学校についても中学校と同様に 100 パーセントを目指していくということです。

これらの目標達成に向けて取り組むべき取り組みの重点項目は次の 5 つです。

- ①勤務時間管理の徹底及び適切な勤務時間の設定
- ②勤務時間・健康管理を意識した働き方の徹底
- ③校務の精選・効率化・明確化
- ④ P T A ・地域・関係諸団体との連携
- ⑤部活動運営の適正化・部活動指導の負担軽減

ここでは①と③のみ、管理職の取り組みに触れたいと思います。

①勤務時間管理の徹底及び適切な勤務時間の設定についてです。

「客観的な勤務時間の把握」に努め、「業務を持ち帰らないこと」、「上限方針を踏まえた取り組みを推進すること」を全員で意識すること。この「全員で意識すること」が大切です。そのために、管理職は定期的に状況把握と職員の振り返りの機会を持つことが求められております。また、学校閉庁日の設定、きずなの日の確実な実施、定時退校日や退校時間の設定などを実効性あるものとしていくことが必要です。

続いて、③校務の精選・効率化・明確化についてです。

I C T の校務活用が進んでいます。文書回覧での校務支援システムやグループウェア、Teams であるとか Google, そういったものの活用。また、職員の動静や行事確認、資料作成等でのグループウェア機能による共同編集、教職員間の連絡・情報共有、データ配付等でのチャット機能の活用。欠席連絡や保護者面談等の日程調整、アンケート集計での Web フォーム等の活用、保護者連絡やお便り配付でのグループウェアや専用アプリの活用など、様々な取り組みが見られているところです。この校務 DX の推進によりまして、情報共有や会議、資料作成等の在り方が劇的に変化しつつあります。働き方そのものが変わりつつあります。ぜひ、色々な学校の事例を共有しながら、取り組めるところをどんどん取り組んでいただければと思っています。次に、先ほどの話題にもありましたけれども、教育課程の工夫により、放課後の時間を生み出すといった取り組みも全県で進んでいるところです。学校裁量で実施できる部分が多いですので、どういうふうに短縮していくかということを中心に仕組みを考えた上で取り組みを進めていただきたいと思います。管理職のマネジメントに関わって、学校の様々な状況を「見える化」することによりまして、客観的に取り組みを進めています。教員の働き方改革は、教職員全員が当事者となって取り組むべき課題です。一人一人が「自らの手で現状を変えていく」という強い気概を持つことが大切です。引き続き、学校や教育委員会が意見交換を行うなどして、そ

の取り組みを検討するとともに、保護者などへの周知と理解を促進することが重要です。県でも「文書半減プロジェクト」を実施しています。この改革については、講演にもありましたが、教頭先生がその中心的な役割を担うのだと思います。学校の中でも思い切った改革が必要です。ぜひ学校長と相談してください。更なる推進を願っておるところです。なお、本年度、取り組み方針を改定する予定です。学校にも調査等の協力依頼がありますので、またご協力をお願いします。

次に、部活動の地域移行についてです。

部活動は、教科学習とは異なる、集団での活動を通じた人間形成の機会や多様な生徒が活躍できる場であり、教員による献身的な勤務の下で成り立ってきました。一方、少子化が進展する中、学校部活動を従前と同じような体制で運営することは難しくなっておりまして、少子化の中でも、将来にわたり子供たちがスポーツ・文化芸術活動に継続して親しむことができる機会を確保する改革が必要です。そのために、まず休日の部活動を地域へ移行することを目指し、各市町村が地域の実情に応じて体制整備を推進しているところでは、本県においては、国の示す令和5年度から令和7年度までの3年間の改革推進期間の中で、今年度、県総括コーディネーターによる市町村への指導助言、また、やまなし地域クラブ活動等人材バンク「スポカルやまなし」の活用推進等で市町村の取り組みを支援しているところでございます。また、中学校における部活動指導員配置支援事業、地域クラブ活動への移行に向けた実証事業（7市町）などに取り組んでいるところでございます。各市町村においては、地域移行に関わることを協議する場を設置し、コーディネーター役となる専任者を配置するなど、地域住民や学校関係者との連携・協働のもと、可能な活動から地域クラブ活動への取り組みを推進していくことが望まれます。地域クラブ活動における指導者についてですが、地域の指導者・退職教員・教職員の兼職兼業等を想定しています。地域クラブ活動で指導を希望する教職員は、兼職兼業の許可を経て指導が可能となります。指導者への謝金ですが、これは具体的な規定はございませんが、国が示す部活動指導員の積算単価に準じて、1時間1600円程度が目安と考えられています。今後も引き続き、7市町の実証事業の情報提供と各市町村への指導助言、また、地域移行に向けての会議の開催を実施し、部活動の地域移行について取り組みを進めてまいりたいと考えています。部活動の地域移行は大きな学校の改革です。

このような状況だからこそ、「チーム山梨」で取り組んでいくために、各校の管理職の先生をはじめ、先生方のご理解とご協力が必要です。よろしく申し上げます。

次に、給与、諸手当に関することです。6月21日に、政策の基本骨格であります「経済財政運営と改革の基本方針2024（骨太の方針）」が閣議決定されました。この骨太の方針の中では、質の高い教師の確保・育成に向けまして、2026年度までの集中改革期間を通

じて、スピード感を持って、働き方改革のさらなる加速化、処遇改善、指導・運営体制の充実、育成支援を一体的に進めるとしています。また、教職の特殊性や人材確保法の趣旨、教師不足解消の必要性等に鑑みまして、教職調整額の水準を少なくとも10パーセント以上に引き上げることが必要などとした中央教育審議会の提言を踏まえています。また、新たな職及び級の創設、学級担任の職務の重要性と負担等に応じた手当の加算、管理職手当の改善等の各種手当の改善など、職務の負荷に応じたメリハリある給与体系への改善も含めた検討を進めるとしています。財政確保と併せまして、2025年の通常国会へ給特法改正案を提出するという旨です。

続きまして、教育制度に関することについてです。まず、教頭マネジメント支援員配置事業を実施しているところですが、今年度、この事業を実施する意向のある市町村が今のところございません。本来であれば、多忙な教頭先生方の支援をしていただくことが必要です。当初は、企業を退職された方が業務の効率化を図るために客観的に取り組むための知恵をいただくとか、具体的な教頭先生方の業務を担っていただくことを想定していました。ただ、そういった人材が地域でなかなか見つからないこともありまして、退職された先生方でも構わないと対象を広げているところですが、なかなかその人材を見つけることが困難と伺っています。冒頭に教頭先生の職務について触れましたが、特に、コミュニティ・スクールが設置されているという中で、コーディネーター役をしてもらったり、PTAとの対応をもらったりなどの業務が考えられます。こちらは第二次募集があると国からは伺っております。教頭先生方からもこの事業の必要性について声を挙げていただき、ぜひ多くの市町村で事業ができるように支援してまいりたいと思います。

次に、不登校児童生徒への対応に関することが質問として挙げられておりました。令和4年度の県内の不登校児童生徒数は、小学校で686名、中学校で1213名と過去最多となっています。「生徒指導提要」におきましては、「学校の課題に対応するために、まずは教職員一人一人が児童生徒に対する共通理解の姿勢を持ち、学校全体でチームとしての指導・支援・援助を行う体制の充実を図ることが肝要」とされています。その上で、「担任一人ではできないことも、他の教職員や多職種の専門家、また関係機関がチームを組みまして、アセスメントに基づいて役割分担をすることで、指導・援助の幅や可能性が飛躍的に広がってまいります。「学校だけでは対応しきれない部分をカバーしたり、よりよい解決の方向性を見出したりするためには、色々な職業の方または専門家との連携が不可欠」とされています。これらは学校長のリーダーシップの下に行われるものであり、それを支える教頭先生の学校内外の調整力が、チーム学校を作る鍵となることは言うまでもありません。また、文部科学省の調査では、令和4年度における学校内外で相談・指導を受けていない不登校児童生徒が全国で38.2パーセントになるとされ、本県においても、学び

の場の確保、相間支援体制の充実等が急務であります。不登校児童生徒の学びの場として、市町村が設置する教育支援センターについては、県内13市7町2村に23教室設置されているところです。設置されていない市町村においては、他の市町村と利用協定を結ぶなどして、全県的に居場所づくりが進んでいます。市町村によっては、校内教育支援センター（スペシャルサポートルーム）といった設置を進めたり、自分のクラスに入りづらい児童生徒の学校内の居場所を確保したりして、不登校未然防止、登校復帰の支援につなげているところです。フリースクールについては、県教委が把握しているのは全県で16校です。現在、学校外における児童生徒の活動に関して、フリースクール等を利用する児童生徒の出欠席に係る『不登校児童生徒の「指導要録上の出席扱い」に関するガイドライン』の作成に取り組んでいます。また、夜間中学、学びの多様化学校の設置に関しては、現在、県に設置はされていません。ニーズ調査を行い、設置について検討を行っているところでございます。

続いて、特別支援学級についてです。

近年、特別支援学級に在籍する児童生徒数は増加傾向にあり、令和6年度の在籍者数は2551名、特に自閉症・情緒障害学級の在籍者数は10年前の3.9倍と増加しています。同様に、特別支援学校の在籍児童生徒数も同じく増加傾向にございます。特別支援教育の対象となる児童生徒が増加する中、管理職自身の特別支援教育に関する理解と経験、またリーダーシップが不可欠であります。校長先生、教頭先生も含め、全教職員が特別支援教育の理解を深めていくということと、また、チーム学校として取り組みを進めていくことにより、児童生徒の個々のニーズに応える教育活動が実現できるようにすることが望まれます。また、インクルーシブ教育システムの推進については、従前から求められていることでもあります。一人一人の状況に寄り添って、個別の指導計画に基づく指導が適切に行われるというのは非常に望ましいことです。

しかし、そのきめ細かな指導によって子供たちが成長して力をつけても、特別支援学級在籍のまま卒業してしまう、そして、特別支援学級のない高校に入ってから困惑してしまうという状況も一方で見られています。いずれ、子供たちが障害とか社会的障壁のない、わけ隔てない社会で生活するということを思えば、特別支援学級に在籍したまま卒業を迎えるのではなくて、小学校、中学校の間に通常の学級で生活をするという経験が大切であると考えます。このことは、通常の学級に在籍する子供たちにとっても、多様な人たちと共に学ぶことができる重要な機会であると捉えることもできます。現在、特別支援学級に在籍する児童生徒の状況を的確に把握をしていただいた上で、まずは学びの場を通常の学級へ見直すといった検討もお願いしたいと思っております。

続いて、スクールロイヤーについてです。

県では今年度からスクールロイヤー等法務相談事業を実施しています。この事業は、教育現場における法務相談体制を構築するため、弁護士4名をスクールロイヤーとして任用しまして、公立学校における法務相談を実施するものです。学校現場におけるいじめや不登校等の児童生徒を取り巻く様々な事案に初期対応の段階から弁護士が関わることで、当該事案が訴訟等に発展する前に速やかな問題解決につなげるとともに、教職員の負担軽減を図ることを目的としています。相談内容については、こちらの1番から9番にある通りです。

- ①いじめ及び生徒間トラブルへの対応
- ②保護者及び地域への対応
- ③児童虐待への対応
- ④触法、非行、暴力、性加害（被害）等の問題行動への対応
- ⑤不登校児童生徒及び保護者等への対応
- ⑥障害のある児童生徒への対応
- ⑦貧困、福祉問題への対応
- ⑧重大な少年事件やいじめ、自死事件等が発生した場合への対応
- ⑨その他、県教育委員会が必要があると認めた場合

まず、小中学校の場合につきましては、相談事がある場合、市町村（組合）教育委員会を通じて県教委の特別支援教育・児童生徒支援課に依頼をします。その上で、相談時間等の調整を行うといった流れになっています。相談は、各学校の管理職等が弁護士の事務所に出向いて行うこととしています。これは本年度の4月から運用が始まったばかりです。個別の事案における成果や課題をしっかりと捉えて、今後の事業運営につなげてまいりたいと考えています。

続きましては、はぐくみプラン、少人数教育の推進についてです。

ご承知の通り、25人学級については今年度小学校4年生まで導入しています。今年度につきましては、小学校5年生以降の少人数教育の方向性について検討するべく、少人数教育推進検討委員会を設置し、5月下旬に第1回を実施したところです。また、本日（8月7日）の午前中に第2回の検討委員会を実施しました。第1回の検討委員会では、こちらにありますような意見がございました。

- ・25人学級の導入は子供の学習面や、教員の働き方に効果がある。一方で、教員不足が課題となっており、少人数教育を進めていくためには教員の確保が課題となっていること
- ・不登校や特別支援教育を必要とする子供が増えている中で、少人数教育を進める上では多角的な検討が必要であること
- ・小学校5、6年生の発達段階や中学校との円滑な接続を考慮すると、ある程度の集団規模がいいのではないか など

といった意見が出されています。

本日行われた検討委員会では、今後の少人数教育の方向性について、具体的な議論をし、ご意見をいただいています。また、整理をしまして、ご報告する機会があれば、ぜひご報告をさせていただきたいと思っております。

25人学級に伴って生じる教員不足の問題と指摘をされているところもありますが、教員の不足というのはそれが直接の要因とは言い切れません。今年度4年生に拡大するにあたっては、25人学級による学級数を見込んで採用しているところですが、特別支援学級数、また早期退職数が想定を大幅に上回るようになってしまいました。今年度も170人程度を採用する見込みです。今年度、定年による退職者が小中合わせて160人程度推定されています。継続して勤務いただけるように、ぜひ私たちが働きかけてまいりたいと思います。学校においても、定年を迎えられる方、また、現在再任用として勤務いただいている方に積極的なお声がけをいただきたいと思います。

最後に、人事に関することについてお話をさせていただきます。まず、定年延長に伴う教員採用の見直しについてです。今後、令和8年度をピークに児童数が減少傾向にあります。併せて、定年延長により、退職者数が2年に1度0（ゼロ）になることを考えると、新規採用についても現状のような人数を採用することがなかなか難しいのかなということも想定されます。最も多いのは50代の教員です。このため、まだ数年は退職者が多い傾向が続きます。今後、管理職になるだろう40代の教員が少ないということがわかります。管理職が多く役職定年を迎える中、特例任用といった制度についても検討していく必要があると考えています。役職定年制によりまして、昨年度末は定年による退職者が0となる年でありました。ただ、小中学校で令和5年度末の定年延長の対象者164名のうち、勤務を継続していただいているのは92名です。72名については早期退職者ということで、別の職業あるいは学校関係けれども別の職種で関わっていただいているという方々になります。この定年延長による勤務継続、これは常勤勤務となっています。基本的には定住地の勤務を基本としておりまして、拠点校の指導員、また日本語指導、専科、特別支援学級の担任が主な業務となっています。中には通常学級の担任をしていただいている先

生方もいらっしゃいます。

続いて、人材確保についてです。

各地域におきまして配置すべき人数が不足しておりまして、各学校に対して多大なるご迷惑、ご負担をおかけしているところでございます。教頭先生方におかれましては、多忙の中、授業に入っていただくなどしていただきながら、学校運営上の工夫もしていただいております。頭が下がる思いでございます。現在も代替の教員が見つからず、願ひする人もなかなかいない状況、教員免許を持った人がなかなか見つからない中で、新たな人材の掘り起こしが必要ではないかということも考えています。その策の1つとしまして、特別免許状制度を活用することで、外部人材、地域人材に関わっていただくことも考えています。特別免許状については、専門性の高い人物が想定されているため、中学校の教科や小学校の専科として活用できます。教員免許を持っている人に限らず、周囲に推薦できる人がいれば、ぜひお声かけをいただきまして、特別免許状を活用して学校教育に携わってもらいたいと思っています。また、育児や介護のためにやむを得ずに離職した元本県教職員を、教員選考検査とは別に一定の選考を行う中で採用する、離職再採用の制度も創設をしています。今年度末の退職者において、育児や介護で早期の自己都合退職する先生方が所属校にいらっしゃいましたら、ぜひこの制度について紹介をしていただきたいと思っております。詳細については、義務教育課のホームページまたは地区担当の管理主事にご相談をお願いします。他にも、ペーパーティーチャーの掘り起こし、近隣大学への声掛け等々、人材確保に努めているところです。加えて、来年度の退職者数、また特別支援学級や少人数学級に対応した見込みをできるだけ早く正確に把握したいというふうに思っています。また、期間採用教職員の確保も大きな問題です。期間採用を確保するための期間採用検査のスケジュールを前倒ししまして、できるだけ早い段階で期間採用者の就職が決定できるように配慮したいとも考えています。さらには、長期的な観点から志願者を増やす取り組みを実行していきたいと思っています。高校生や大学生を対象にしたフォーラムも実施します。また、教育関係の大学説明会も継続して行っています。ツイッターやLINE、TikTokを使ったSNSの発信も強化をしています。

また、今年度新たに県全体で教員を応援することを促進する事業を展開しています。本事業は、地域全体に教員の仕事や魅力を発信することを通して、より多くの県民が教員を支える気持ちを持っていることを社会全体で共有し、教職の道を志す人に働きかけることを目的としています。教員の魅力を発信し、教員を応援する取り組みは、現職の教員が社会に支えながら生き生きと働くことにつながると考えています。教員自身が生き生きと働く姿を見ることが、社会において教員を応援する機運が高まることで、教員を志そうとする人が増えていくことが期待されています。本事業は、大学、企業、PTAと連携して行

うことを想定しています。教育界だけではなく、様々な立場の方々と連携することで、山梨全体で教育を支えるといった機運を高めることを考えています。教員を応援する機運が県全体で高められますよう、教職員の魅力を発信する、そういった取り組みを進めていって、人材確保に努めてまいりたいと思います。若者にも教員の良さを伝え、育てるということは、私たち教員の務めであります。苦勞を伝えることも大事ですし、その苦勞の先には喜びがあることも伝えていきたいです。教育実習は大きなチャンスです。できるだけ多くの人から発信していただきたいです。人材確保につきましては、各学校でもお力添えをいただいているところですが、今後もご協力をお願いしたいと思っています。

最後に、服務規律の確保についてのお願いです。

管理職研修会でもお願いをしたところですが、今回も改めてさせていただきます。

- ・体罰の禁止。威圧的な態度での指導等の相手の人権を傷つけるような不適切な指導についても注意
- ・飲酒運転の禁止や交通事故・交通違反の防止
- ・パワハラ、セクハラの防止。管理職という立場での言葉は重たい。パワハラ、セクハラにならないよう指導
- ・児童生徒へのわいせつ、セクハラ禁止
- ・人事評価の活用・・・信頼される評価を得るために、一人一人の職員に目を向けて、日頃からの対話を通じたアドバイスや面談等を通して適切な実施を
- ・職員の健康管理におけるケアの推進

あえてここで話をさせていただくのは、定期的にこういう話題を出した方がいいと思っているからです。おそらく学校でも校長先生方から定期的に、あるいは何か問題が生じた時に話をしているのかと思います。常に先生方の日常の意識を高めるために、定期的に服務規律の確保に関する話題を入れていただければと思います。最後のところにあります、職員の健康管理におけるケアの推進について。特に若い先生方にとって緊張した1学期が終了したところです。頑張って張り詰めていた気持ちを緩めてリフレッシュしてもらいたい夏休みですが、緊張が一気に解放されて糸が切れてしまいそうな職員はいないでしょうか。特に、初任者また2年目の若手教員、交流中または交流が終了して地元に戻ってきた先生、そして一人職として活躍されている養護教諭、事務職の方々は、一生懸命に頑張っていて、あまりにも頑張りすぎてしまって、そういった状況に陥るとということも心配されます。改めて、職員室の担任の先生である教頭先生方に職員一人一人を見守っていただきたいと思います。また、9月からは、管理主事による学校訪問が始まります。次年度の人事に向けての訪問となりますので、準備などお手数おかけしますが、どう

ぞよろしく申し上げます。

最後になりますけれども、私たち教員は、子供たちの笑顔に喜びとエネルギーをもらって頑張れていると思うのです。義務教育課にも多くの職員がいますが、学校に戻れば校長先生になる職員が次から次に対応しなければならない業務に追われて、たくさんの仕事を抱えています。そういった中でも、担当外の相談にも丁寧に応じて調整をしてくださるというような光景も見られます。管理主事、指導主事も、心の底では早く学校に戻りたいと強く願っているところですが、その気持ちを抑えつつ、山梨の教育のために自らの責任を感じながら前向きに取り組みを進めていただいています。こういう皆さんの気持ちを支えている土台というのはやはり教育への志であり、それを常に持っているのだなということを感じています。だからあんなに頑張れるのだと思っています。

振り返ってみますと、やはり子供の成長が私たちの喜びであり、苦勞もありますけれども、その分、喜びも大きいと、そういった原点を常に私たちも持っていきたいと思っています。また、若い教員や学生、そして子供たちにも教員が前向きに生き生きと働く姿を見てもらいたいと思っています。悩みは様々、また問題も様々あります。ただ、全員で悩み続けていても前に進めないと思います。一歩踏み出して前を向いていくきっかけというのは必要だと思います。

教頭先生方は職員の成長も喜べる立場にあると思います。大人の対応というのは非常に難しいと思いますけれども、周囲の協力を得ながら地道な取り組みをしていただき、先生方の成長を喜べる、そして先生方のモチベーションを高める環境ができればと願っているところです。自校の先生方のよさと教頭先生方が持つこれまで培ってきた力を生かして、ぜひ人材育成に努めていただきたいと思います。そして、日々多忙だとは思いますが、教頭先生方ご自身の健康に留意しまして、またやりがいを持って管理職の仕事に取り組んでいただければと思います。

長い時間、硬い話で喋りっぱなしで大変失礼をいたしました。ぜひこれからもご活躍を期待しております。

本日はありがとうございました。