

令和6年度（2024年度）第8回教育委員会（11月定例会）議事録

- 1 日時 令和6年（2024年）11月5日（火）  
午前9時30分から午前11時15分まで
- 2 場所 教育委員会室（県庁行政棟新館7階）
- 3 出席者 教育長 白石 伸一  
委員 木之内 均  
委員 田口 浩継  
委員 西山 忠彦  
委員 三淵 浩  
委員 園田 恭子

4 議事等

(1) 議案

- 議案第1号 「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」の改定について
- 議案第2号 令和7年度（2025年度）県立特別支援学校高等部等の募定員について
- 議案第3号 熊本県市町村立学校長の人事について
- 議案第4号 熊本県立美術館分館の指定管理者の候補者の選定について
- 議案第5号 重大事態の調査の実施主体の決定について

5 会議の概要

(1) 開会（9:30）

教育長が開会を宣言した。

(2) 会議の公開・非公開の決定

教育長の発議により、議案第3号から議案第5号は人事案件及び個人情報に関する案件等のため非公開とした。

(3) 議事日程の決定

教育長の発議により、議案第1号及び議案第2号までを公開で審議し、非公開で議案第3号から議案第5号までを審議した。

(4) 議事

- 議案第1号 「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」の改定について

**教育政策課長**

教育政策課です。議案第1号は「熊本県の公立学校における働き方改革推進プランについて」御説明します。

提案理由は、平成31年3月18日付け文部科学事務次官通知を踏まえ、令和2年8月に策定した「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」の改定に当たり、熊本県教育委員会の権限に属する事務の委任等に関する規則第2条第1項第1号の規定に基づき、教育委員会に付議するものです。

お手元に「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン（第2期：案）」

及び概要資料をお配りしています。

これまで、本プランの改定に当たっては、昨年実施した県立学校及び熊本市立を除く市町村立学校の教職員を対象とした意識調査の結果及び、県立学校、市町村教育委員会、PTA連合会などの関係団体、庁内の課長以上の会議「働き方改革推進会議」等での意見を集約し、まとめたものでございます。

概要版で御説明させていただきます。4ページをお願いします。

まず、一番上の「Ⅰ プラン改定に当たって」です。

学校を取り巻く環境が大きく変化する中、未来に向けて自らが社会の創り手となり、持続可能な社会を維持・発展させていく子供たちを育成するため、子供たちを最前線で支える教職員の健康を守り、ウェルビーイングを高めることが重要であり、学校現場の業務見直しなどを促進し、長時間勤務の改善や労働安全衛生管理の徹底、人材確保など更なる働き方改革の取組を進める必要があります。

次に「Ⅱ 現状と課題」です。

まず、全般事項として、令和2年度にプランを策定し、県立学校に係る13の評価指標設定し、働き方改革の取組を推進してきたところです。

評価指標13項目のうち、8項目で目標達成、残りの5項目は、目標達成には至りませんでした。プラン策定時に比べると改善しました。

次に、「教職員意識調査結果」ですが、ワーク・ライフ・バランスの満足度はプラン策定前より改善しました。現在の業務等に関し、教職員の約8割以上がやりがいを感じる一方、約6割から8割の教職員が負担を感じている状況です。

今後必要な取組として上位2項目が「人材確保（教職員）」及び「業務削減・廃止」となりました。

次に「これまでの取組の成果と課題」です。

学校徴収金システム導入等、ICTを活用した校務効率化などに取り組むとともに、支援人材の確保などに取り組んできました。

結果として、時間外在校等時間は県立学校・市町村立学校ともにプラン策定時に比べ減少したものの、削減幅は鈍化傾向にあり、依然として長時間勤務の教職員も存在し、更なる働き方改革の取組が必要です。

「Ⅲ 方針」です。

2期プランの方針として、熊本の未来を担う子供たちの育成に向け、子供たちを最前線で支える教職員のウェルビーイングの向上を図るため、人材確保等6つの方針のもと取組を進めていきます。

次のページをお願いします。

「Ⅳ 学校の働き方改革に関する目標」です。

基本目標として、(1)教職員のウェルビーイングの向上、(2)更なる時間外在校等時間の縮減を掲げています。

評価指標としては、7つ設定しています。

上2つの指標については、人材確保の部分になりますが、教師をサポートする支援スタッフ及び専門的な人材等の参画を図っている教育委員会の割合について100%を目標として設定するものです。

また、業務削減等の部分になりますが、汎用クラウドツールの活用を前提とした次世代型校務支援システムを導入することにより、校務のDXを進めること、また、部活動の複数顧問や休日の部活動の段階的な地域移行の推進について100%を目標に取り組んでいきます。

その他、年休の取得日数や時間外在校等時間に係る目標を市町村立学校も含め

て指標設定しております。時間外在校等時間については、100%を目指しますが、2期プランはその中間の値を目標に設定しています。

次に「V 目標達成に向けた取組」です。

方針1では、働き方改革と両輪で進める必要がある教職員の確保、方針2では校務のDX、部活動改革等の取組、方針3では民間コンサル等の業務分析や男性の育休取得促進に取り組みます。方針4の時差出勤制度導入、方針5保護者等からの過剰な苦情・不当要求対応支援するコーディネーターの配置などに取り組んでいきます。

最後に「VI プランの推進」です

推進に当たっては、1期のプラン同様、毎年、課題等を検証し、今後の方針と併せて公表していきます。

教育政策課からの説明は以上になります。

御審議のほどよろしく申し上げます。

### 教育長

ただ今の説明について、御質問等がありましたらお願いします。

### 西山委員

働き方改革は、色々な活動を通じて、教職員のウェルビーイングを高めていかなければいけない項目だと思いますし、御提案いただいた評価の項目をやり遂げないといけないと思いますが、教育政策課で全てを進めるということではないと思います。県教育委員会内で役割分担をしながら、1つ1つやり遂げていくという形が必要になってくる中で、この課題解決に向けて、担当課等の記載があれば、より具体的に、PDCAが回っていくと思います。

### 教育政策課長

御指摘は、とても大事なことだと思います。全ての取組について教育政策課だけで取り組むわけではありませんので、県教育委員会各課としっかり連携して取り組んでいきます。それぞれの1つの課で実施する取組もあれば複数の課で連携する取組もありますので、表現方法については、別途検討しますが、主たる担当課ないし関係課を示すことで取組を一層進めていきます。

### 西山委員

連携をしながら、各課で進めるに当たり、プロジェクトのリーダーとなる課は、必要だと思います。具体的に決めていかななくてはならないとだけ思い、みんなで力を合わせられるのではないかと思いますので、よろしく申し上げます。

### 田口委員

様々な取組をされているのがよく分かりました。そして、効果も上がってきているというのは素晴らしいことだと思っておりますが、8ページで、民間コンサルタントの方を活用されているということですが、教育現場にいらっしゃる方以外の方のアドバイスとして、どういうものがあつたのかということに非常に興味があります。

それから、文部科学省でも、働き方改革の推進に関して好事例なども示しておりますが、地域や自治体によって、改革の進み方に大きな差があるということが考察されています。そういった中で、他県で非常に有用で参考になるような事例がもしございましたら、御紹介いただければと思います。

### 教育政策課長

まず1点目の民間コンサルタントの活用（分析・課題解決）については、今年度開始し、民間や他県の教育関係の働き方改革の改善等に取り組んでいるコンサ

ルコンサルタント会社に委託して、学校現場でのヒアリング等を実施していただいています。現在委託業務は進行中であり、結論としてはまとまっておりませんが、学校現場でなかなか働き方改革の好事例が広がらない理由などについて、分析を進めていただいているところです。

2点目については、文部科学省からも様々な事例を発信されており、当県でも他自治体へのヒアリング等も進めているところです。例えば、校務DXやICT化については、経緯や状況が異なる部分もありますが、非常に我々も倣うべき自治体があります。

GIGAスクール構想以前から、全県で充実したネットワーク回線等の敷設に取り組んできた自治体の事例なども聞いています。そのような事例を参考にしつつ、本県で実現するためにはどのようなDX化の設備等が必要なのかなどの先進事例についても分析を進めています。

今回のプランの実施に当たり、先進事例も踏まえて取組を進めていきます。

### 田口委員

人材確保・活用については、これまで様々な検討をし、具体的な動きになり、その効果も少し見えてきていると思っています。昨年度、理学部の学生に話を聞く機会がありました。福岡の御出身でしたが、神奈川県教員採用試験を受けるということで、その理由を聞きましたら、全国の色々な地域の情報を調べた中で、神奈川県がすごく働き方改革に取り組んでおられて、ここであれば働いてみたいと思ったということでした。

このように、他県の方からも選んでいただけるような魅力の実績を作るとともに、発信していただきたいと思います。

### 三淵委員

働き方改革を中心に考えるということは、非常に大事なことだと思いますし、本当にしっかりと取り組んでらっしゃると思いますが、生徒数も多く教職員も多い大規模の学校と小規模の学校では、かなり状況が異なると思います。

例えば大規模校で教職員が多いところは職員同士の連携、様々な助け合い、当番制など色々と対応があるのではないかと思います。小規模校では普段のお仕事は少ないのかもしれませんが、職員数が少なく、1人の先生が休んだら、逆になかなか休めないといったことや、男性の育休などの取りやすさなど、違いを踏まえた対応は何か考えてらっしゃいますか。

### 教育政策課長

今回のプランでは、学校規模に応じた表現はしていませんが、各学校や各市町村教育委員会に対し様々な指導助言をしていく中で、規模に応じた取組の仕方という視点が必要だと感じています。

委員からも御指摘がありました。大規模校と中小規模校で、それぞれ働き方改革の課題の違いはあります。例えば、大規模校だと、先生方同士のコミュニケーションをしっかりと取るための時間や労力のコストがかかり、会議などで意思疎通をしっかりと図るのが難しくなります。

一方で、小規模校ですと、一人一人の先生が担う校務数が多くなるため、一人欠員が生じた場合の調整が難しくなります。また中学校、高校等になると、1つの教科で欠員が生じた場合の人繰りが非常に難しくなり、遠方から来てもらわざるを得なくなるなどが考えられます。

学校規模に応じた働き方改革の取組をしっかりと学校で実施できるように、教育委員会としてもしっかりと支援していきます。

### 三淵委員

きめの細やかな対応をお願いしたいですし、また教職員のウェルビーイングの向上とありますが、やりがいを感じられるということがやはり大切ではないかと思えます。やりがいがあると、おそらく健康になれるのではないかと思えますので、仕事を減らすのも大切ですが、やりがいをより感じていただくような取組もお願いします。

### 木之内委員

教職員の意識改革ですが、教育というのはある意味終わりが無いところがあり、やればやるだけいろいろな効果も含めてあるという部分もあると思えますので、やはり教育委員会から指針を示していくことが大事と思えます。民間のコンサルタントも分析してくれていると思えますが、色々な業務がある中で、しっかりと業務の範囲を示していくのが重要ではないかと思えます。

それともう1つは、今お話が出たように、小規模校、大規模校といっても、一人の教員が担当している児童生徒の数が一番課題だと思えます。担任するクラスが35人、40人いるクラスと、10人のクラスでは、例えば、保護者に対する色々な対応にしても児童生徒の数が倍以上になるわけですから、どういう形で業務分担や対応をしていくかということが重要だという気がします。現場では急を要するときに、必ずしも同じやり方がとれるというわけにはいかないと思えますが、範囲や負担感などをしっかりと分析されて、具体的な形を示さないと、先生方も歯止めがかからないような気もしますので、その辺りの検討をよろしく願います。

### 教育政策課長

学校の業務の範囲等に関してしっかりと示していくことは重要と考えています。文部科学省からも、学校・教師が担う業務に係る3分類という形で、学校以外が担うべき業務、学校が担うけれども必ずしも教師でなくてもいい業務、教師の業務だが負担軽減が可能な業務という形で3つの分類が示されており、本県としても同様の方向性で進めていきます。

今回の民間コンサルタント等の取組においてもそうですが、学校に対しては、しっかりと3分類を前提にして、教師が担わなくてはならない業務と必ずしもそうではない業務を切り分け、教師が担うべき業務の中でも、子どもたちに寄り添いつつ、より効率的かつ効果的に取り組めるよう支援していきたいと思えます。

また、クラスの児童生徒数に関しては、国の標準法や教職員定数によるものもありますので、一律に大幅な引き下げの議論がしにくい部分もありますが、クラスの人数に応じて、授業はもちろんのこと、保護者対応や生徒指導等の教師の担う部分も一定程度増えていくと思えますので、そちらに対して寄り添った支援ができるようにしていきたいと考えています。

### 西山委員

指標について、教育委員会の割合、学校の割合、市町村の割合、あるいは教職員の割合と記載してあります。

これはそれぞれの主体だけで達成できる課題ではなくその周囲、あるいは地域等を含めて連携して育てていくといった周知をしていかないと、ここに表記されている主体だけで具現化できる課題ではないと考えます。

そのような中、地域意見交換会を実施するのは非常に良いことだと考えています。私も山都町の回に参加しましたが、地域の方が130人、しかも高校生が20人ぐらいいらっしゃったと思えますが、皆で色々と意見を出し合うという形で、

またその意見の出し方もワールドカフェということで、非常に上手にファシリテートされてすばらしいと思って拝見してきました。

色々な意見が出てくるとは思います、それを集約しながら、その地域での方向づけをしていくのは、また次の課題になってくるとも思っています。

前回会議の時、私は協議会とか、コンソーシアムとか申しましたが、そんな段階に行くのではないかと思います。そうなればもっと地域が皆の意見を吸い上げながら方向性を定めていくようなことができ、地域が主体になって子どもたちを育てていくという体制ができるのではないかと考えています。

そうすると、この働き方改革もいろいろな地域の支援があって進んでいくのではないかと考えていますので、是非この地域意見交換会の状況を教えていただきながら、働き方改革をはじめ、教育の向上についての方向性を御提案いただければと思います。

#### 高校教育課長

地域意見交換会では様々な意見を今いただいているところです。そのため、この後集約して、分析を進めていきたいと思っています。働き方改革の関わりとしましては、やはり地域と連携する部分が逆に負担になる部分と、負担が軽減される部分とどちらにも関わることではないかと考えていますので、その辺りにも生かしていければと思っています。

#### 園田委員

評価指標に上から2つ目に、参画を図っている教育委員会の割合とあり、他の項目に比べると結構高い数値を出していると思いますが、参画を図るだけではなくて実際にどう効果が出ているのかというのが非常に大事だと思っています。その点から、実際に効果が出ているのか、又は実際に人が足りているかといった指標というのは別にあるのでしょうか。

#### 学校人事課長

まずは外形的にそろえる（人材の参画を図る）ということを目標にしておりまして、御指摘のとおり、実際どういう取組があり、どう良くなったかというのが明らかになった段階で、別の指標や細分化して考えたいと思っています。まずは外形的に先生方をサポートする体制を確保するため、今回こういった指標にさせていただいているところです。

#### 園田委員

あともう1点、方針5の保護者の理解促進についてですが、私は保護者として、これについては非常に進んでいると思います。例えば、夕方の電話対応や苦情がものすごく多く、教員から保護者の対応が一番ネックだということが、以前のデータにもありますが、夕方の電話を留守番電話等で止めただけでも、私はとても高く評価しています。

その電話対応の中でも工夫があり、5時以降は録音メッセージが流れるだけでなく、急ぎの場合は所管の市町村教育委員会へ連絡するよう案内される場所もあります。勤務時間内で先生方が電話を取られる時には、「この電話は品質向上のために録音されています」というアナウンスが流れる例もあり、そのことで大分抑止力になって、保護者の方も一旦心の整理をして、ただの苦情ではなく、何かしらのきちんとした対応を考えるきっかけにもなっているので、非常に素晴らしいことだと思います。

#### 教育政策課長

保護者対応について、委員から御紹介がありました録音告知機能による学校の

負担軽減の効果に関しては、情報収集等をしっかり行いながら、検討を進めているところです。各学校でできる部分もありますが、教育委員会としての支援方法も検討しているところです。

#### 田口委員

先日、南小国中学校に出向いた時に、若い男性の方が育児休暇をとられて復帰されたと伺いましたが、県内各地に男性が育児休暇を取りやすい雰囲気にならずにつなっているのではないかと思ったところです。3年や5年ぐらいで早期に退職される女性の先生も一定数いらっしゃいますが、担任をしながら子育てをするというのがかなり負担になるということのようです。小学校の教科担任制やチーム担任制などをきちんと設定しておく、お子さんがいらっしゃる方や、親の介護がある年配の方々がどうしても休まないといけない時に休めるし、皆でそれを支援するような体制ができ上がると、早期退職も減ると思います。

また女性の管理職の先生の数が少ないという課題も熊本県は抱えています、そのような状況を改善するためにも、先生方を守るという体制を是非今後も続けていっていただきたいと思います。

#### 学校人事課長

若手の先生を今、大量に採用していることもあり、育休を取得される男性や女性も集中しています。特に小学校では担任する割合が少し高いところもありますので、今後どこまでできるかはありますが、まずはチーム担任制等も視野に入れながら、人事配置等も工夫してもらえればと考えています。

#### 教育長

色々とお意見ありがとうございます。この件については原案どおり可決してよろしいか。

(委員了承)

#### 教育長

ありがとうございました。

○議案第2号 令和7年度(2025年度)県立特別支援学校高等部等の募集定員について

#### 特別支援教育課長

特別支援教育課です。議案第2号「令和7年度(2025年度)県立特別支援学校高等部等の募集定員について」御説明いたします。

資料の28ページを御覧ください。

提案理由ですが、県立特別支援学校高等部等の募集定員については、熊本県教育委員会の権限に属する事務の委任等に関する規則及び熊本県立特別支援学校学則の規定により、教育委員会で定める必要があるためです。

募集定員の概要について説明します。資料の31ページを御覧ください。

まず、「1 募集定員の定め方」について御説明します。

(1) ですが、県立特別支援学校高等部の募集定員は、県内の公立中学校、義務教育学校及び特別支援学校中学部の3年生を対象に9月に実施している進路希望調査の結果を参考に、各特別支援学校の受入れに係る施設整備等の状況を踏まえ、できるだけ居住地に近い教育環境で特別支援学校に入学できるように定めています。

次に(2)ですが、1学級当たりの人数については、原則として、単一障がいのある生徒対象の一般学級は8人、2つ以上の障がいを合わせ有する生徒対象の

重複障がい学級は3人、自宅や病院を訪問して教育を行う訪問教育は3人としております。なお、幼稚部は1学級5人としています。

次に、「2 高等部募集定員」「3 幼稚部募集定員」について御説明します。

「2 高等部募集定員」については、本科の普通科、専門学科と専攻科の合計は496人、「3 幼稚部募集定員」については36人としています。

「4 高等部と幼稚部の募集定員の総合計」は532人となります。

なお、各学校の募集定員については29ページから30ページにお示しているとおりです。

これらの募集定員につきましては、熊本市立、八代市立の特別支援学校の募集定員とともに、本日、報道機関に資料として提供する予定です。

以上、御審議のほど、よろしくお願い申し上げます。

#### 教育長

ただ今の説明について、御質問等がありましたらお願いします。

#### 教育長

来年度の募集定員について、大きな変更はありませんか。

#### 特別支援教育課長

昨年度と大きな変更はありません。

#### 教育長

他に何かありますか。

では、この件についてはよろしいですか。

(委員了承)

#### 教育長

ありがとうございました。

※ここで、非公開議案を審議するため、教育長が傍聴人等の退室を指示した。

#### 教育長

ありがとうございます。

引き続きよろしくお願い致します。

#### 6 次回開催日

教育長が、次回の定例教育委員会は令和6年(2024年)12月3日(火)教育委員会室で開催することを確認した。開催時間は、午前9時30分から。

#### 7 閉会

教育長が閉会を宣言した。午前11時15分。