

## 令和6年12月教育長定例記者会見

期 日 令和6年12月23日(火)

時 間 15:30～15:51

出席記者 読売新聞、中国新聞、毎日新聞、朝日新聞、TSS、NHK

### 《令和6年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査及び広島県の調査結果について》

毎日新聞： ちょっと分かればというか見解があればなんですけど、裏のページの全国体力運動能力調査結果で、割と全国とずっと差が開いていたのが、コロナで全国の傾向と同じく下がっていて、今年はほぼ全国と同じ〔水準〕になっている原因みたいなものはありますか。

教育長： まだこれから詳細の分析をしていく必要があるかと思えますけども、ちょうどこの折れ線の始まりの辺りが平成30年度ぐらいだと思います。これも全国的に、先ほど申し上げたような割と低年齢の時期からタブレットですとか、スマートフォンとか、または携帯のゲームですね。そういった物がかなり普及してきていて、一例ではありますけど、公園でボール遊びするよりも公園で集まって同じ通信機能付きの携帯ゲーム機で遊ぶような姿を私も見かけるようになりました。そういったところから次第に運動する時間が減ってきていると思います。また、一週間で体育の授業以外で体を動かす時間というのが減ってきている状況があります。平成30年度から比べると、中学校では一週間で140分ぐらい減っていますので、まあ2時間以上減ってるような計算がありますから、そういった運動量の減少ということと、その中でコロナ禍がありましたので、どうしても人との関わりですとか、チームスポーツができづらくなったというようなところがあるかと思えます。そういったところが両方相まってこういった状況になってきているのかなというふうに思います。

毎日新聞： ありがとうございます。

### 《令和6年度公立学校教職員の人事行政状況調査について》

NHK： お世話になります。NHKの記者の昇と申します。先週の金曜日に文部科学省が発表しました、公立学校教職員の人事行政状況調査の結果についてお聞きします。まず一点目なんですけど、この中で県立の懲戒処分等の推移ということで資料がございまして、広島県、〔広島〕市教育委員会も足しまして令和5年度は95人の懲戒処分等という結果となっております。過去5年間で最も多いということで、教育長としてのまず受け止めをお願いいたします。

教育長： まず、教職員の懲戒処分は、本来あってはならないことだと思っております。そういった事案が増加していることについては重く受け止めております。実際中身を見てみますと、わいせつ事案も引き続きあります。加えて、懲戒処分には至らない服務規律の違反というのも増えている状況がございまして。信頼されるべき教職員であるために、しっかりと職責を果たすことは非常に重要でございますので、私が着任以降、いわゆる盗撮案件が続いたこともございました。信頼される教職員となるために、しっかりと不祥事の防止、根絶に向けて取り組んでいきたいと思っております。

NHK： まさにこの不祥事の根絶に向けてということですが、県教委として考えている対応策とかってというのはあればぜひ教えてください。

教育長： まず5月の末でしたけれども、緊急メッセージを出させていただきました。その中で強調させ

ていただいたのは、我々教職員、教育に携わる者については、子供の成長に対する非常に崇高な使命を持った仕事であるということであり、またその仕事が成し得ているのは自分だけのことではなくて、周りの同僚、そして家族、先輩などの人間関係の中の支えがあってこそ成しえているものでありますし、その上に子供達の成長がある、非常に素晴らしい仕事だということを強調させていただきました。何かその一瞬の迷いがある、全てを失うのではなくて、そういった周りの支えの中で支え合いながら力を合わせて教育に携わっているということについて、まずは自覚を持っていただくということと、人間ミスを起こし得る存在であるという中で、心のセルフチェック、そして互いに忌憚なく話し合えるような、そういった関係を学校内でしっかり作っていくことによって、不祥事の根絶に向けて、引き続き取り組んでまいりたいと思います。

**N H K :** 職場環境づくりとか、その意識の向上、何か具体策というのはあるのでしょうか。

**教育長 :** この点は子供達、児童生徒にも共通する部分でもあると思います。いわゆる心理的安全性と言いますが、安心安全な学校づくりというところが非常に大きいと思います。子供達もですね、自分たちが大切にされているんだということで、自分一人じゃなくて共感的な人間関係があるんだということ、自己決定してきたことや、行動というものがしっかり受け止められる中で、一人ではなくて、先生方と、もしくは子供たちの人間関係の中で学校を作っていくということをしっかり自覚というか、感じていただけるような、そういった温かい職場環境づくりっていうのは必要だと思っています。そのための方法論としてどうこうというのは、それぞれの職場、あるいはその学校の置かれた環境が違いますので、一概に言えない部分がありますけれども、そういった意識を学校の管理職、教職員一人一人が同じ思いを持って、この中で職責を果たしていくことが、それに繋がってくるのではないかなというふうに思います。

**N H K :** ありがとうございます。ちなみに〔懲戒処分等の件数が〕過去5年間でですね、一番多くなったということなんですけど、まあ要因と言いますか、難しいかもしれないですけど、何か分析されていますか。

**教育長 :** データの上で言いますと、いわゆる懲戒処分と、懲戒処分に至らない行政措置というのがありますけれども、行政措置が数字上多く出ております。単純な分析ができるかどうかというのはあるんですが、一つ特徴的だったのが個人情報取り扱いに関するエラーで、懲戒処分には至らないですけども、何らかの注意というか、そういったところをしっかりとしないといけないケースがあったということ。それからわいせつ事案、これはあってはいけないんですけども、その引き金となり得るような、例えばSNSを通じた個人的なやり取り、そういったものを厳しく扱うようにしたということがありまして、その中で〔わいせつの〕意図はないんですけども、ルールを正しく認識していないがために、安易にそういった連絡手段を使ったことによって、いわゆる嚴重注意等の行政措置を受けたケースがあったということが、その数字の上ではありますので。その意味では大事に至る前にいわゆる注意等で正すことできたということが言えるかもしれませんが、ただ一方でそのルールとして定めたことについて、しっかり一人一人が認識を十分にしていなかったということの現れでもあると思いますので。その点についてはしっかりとこの状況を受け止めてですね、現場にも周知をして徹底していきたいと思います。

**N H K :** ありがとうございます。事実確認なんですけれども、この95という数字は過去最多、統計が残っているまで結構なんですけども、過去最多ではないということですね。

続いて、同じ文科省の調査の結果の中で病気休職の教員の数も発表されまして、そのうち精神疾患による休職の数も発表されました。まあ〔広島〕市教委分を足して140人という数字にな

りましたけれど、まずこの受け止めをお願いいたします。

**教育長：**先生方がですね、心身ともに健康で、そして明るく前向きな姿を子供達の前で見せてくれるというのが、やっぱり一番生きた教育というんでしょうか、非常に大事なことだと思っております。そうした中でメンタルで不調をきたして、万全でない方がいらっしゃるということについては、その健康管理をしっかり行うべき立場の教育委員会としても非常に重大であって、重く受け止める必要があるというふうに思っております。このメンタルの不調の要因というのが様々ありますので。これも一人一人の状況を見ながらではありますけれども、今年の6月ですかね、公立学校共済組合がストレスチェックの〔データ〕分析結果を出してございましたけれども。あれと同様の結果というか傾向が見られていまして、やはり教員のストレスを感じる負担感と言いますか、そういったところで、ストレスチェックの分析結果によりますと、一番負担感を感じる場所というのが、順番が正確ではありませんが、事務負担、事務的業務による負担、その次ぐらいに対処困難な児童・生徒への対応、その次ぐらいに同僚との人間関係というのが出てきております。そういうところを見ますと、今、教員の働き方改革も進めておりますけれども、なかなか慣れない事務的業務の中、思うように仕事が進まないというところでストレスを抱えているケースもあるでしょうし、また若い先生も実は増えていますので、まあ困難な生徒指導の場面の時に、必ずしもその経験のところで、経験を補うようなスキルと言いますか、対応というか、そういったところで非常に悩みを抱える方もいらっしゃるでしょうし。また同僚との人間関係っていうのもまあ様々なことがあると思っておりますけれども、相性の問題もあるかもしれませんが。とはいえ、同じ職場の中で子供達の教育に携わる仲でありますから、そこは支え合いながら、学校をより良くしていこうというベクトルを合わせながら仕事を進めていくところが、必ずしも先生方の受け止めによっては十分でなかった部分はあるのかもしれませんが。そういったところの要因等をしっかり把握して、職場の安心安全、そういったところをしっかりと進められるような取組をしていきたいと思っております。

**N H K：**ありがとうございます。これもちょっと難しいかもしれないですけど、その職場のことということで、まあ具体策、それも個別の事案でなかなか調整するのが大変かもしれませんが、何らから県教委として考えて、来年度に向けてでも結構ですし、何か先生方を救うようなですね、対応策がありましたらぜひ教えてください。

**教育長：**継続しているところをより効果的に進めるっていうところになるかと思っておりますけれども。まずは毎年実施させていただいておりますストレスチェックですね。これはしっかり各教職員がストレスチェックを行うということで、自分と向き合いながら自分がどれぐらいのストレス度合を感じているのかをしっかりと自己認識をしていただくということと、そういったところも踏まえて、管理職が負担に配慮した取り組みを進めていくということ、それから先ほどと少し重なりますけれども、心理的に安全な職場環境のために、まずその職場の安心、それをベースにした学校経営を管理職がしていくということ、安心の上で子供達のための前向きなチャレンジができるような、そういった学校の職場環境づくり、そういったものを直接には県立学校にはなりませんけれども、市町教育委員会も含めてですね。安心安全な職場環境づくり、こういったものを進めていきたいと思っております。

**N H K：**ありがとうございます。あと最後にこれも分かるところで結構なんですけど。この〔広島〕市教委分と足した数字ではありますが、140という数字も、過去最多ではありませんが、この過去5年間で最も多い数字ではあります。令和元年度からは最多となっていることの要因といいます

か、時代の変化とかも色々あると思いますけれども何かしら分析、思うところあればぜひ教えてください。

**教育長：** そうですね。これもちょっと繰り返してしまいますけれども、人によって様々な要因、背景がありますので、その増加傾向の要因を、直ちに特定するというのはなかなか難しいところがございますけれども、また、年齢構成でどういった違いがあるのかなというところも見てもいいんですけども、年齢構成の分布と出現率と言いますか、そういったものが大体変わらないことがありましたので、そういったところの特徴も、にわかには見つけづらい部分があります。ただ一方で、近年若い先生の採用を増やしてきておりますので、そういったところでしっかり若い先生方のサポートをしっかりできるような体制を組んでいかなきゃいけないというところがあるでしょうし、また年齢構成で言いますとちょうど中堅ですね、40代の先生方が少ない状況にありますので、いわゆるベテランの先生と若い先生との間でコミュニケーションを取りづらい部分はあるのかもしれませんが、逆に40代の先生が人少ない中で、中堅の先生にかかる期待と役割というのが大きいなど、いくつかのことは考えられますけれども、特定できることはありません。いずれにしても先ほど申し上げたように、それぞれの状況に応じて、例えば若い先生であればしっかりフォローをしながら支えていく。そして一緒に仕事しながら力をつけていくということが必要でしょうし、また、ベテランの先生であれば家庭環境もだいぶ変わってきていますので、その家庭環境も含めてワークライフバランスの配慮っていうのも必要だと思います。ただ、中堅の先生であれば先ほど申し上げたように、家庭環境で言うと、お子さんがいて、どういった家庭環境があるかっていうのもありますし。また学校での役割もあると思いますので、それぞれの状況に応じた支援といいますかね、その配慮といったものをしながら一緒に力を合わせていくような、そういった学校づくりをしていく必要があるかなと思っています。

**N H K：** ありがとうございます。以上です。