

平成 23 年 3 回定例会 文教常任委員会

平成 23 年 10 月 11 日

渡辺委員

公明党の渡辺でございます。大きく 1 点だけ質問をさせていただきたいと思  
います。質問の内容でございますが、教職員の事務の合理化、負担軽減につい  
て質問をしていきたいと思ます。

これは教職員だけではありませんけれども、教職員にとって、今、大量退職  
時代を既に迎えて、さらには大量採用時代に入っています。また、例えば県教  
育委員会の点検・評価なんかを見ますと、例えば研修を受けた教職員の数とい  
う資料がありますが、これを見ても、私の言ったようなことがそのまま数字に  
出ているかなと思ます。

初任者研修を受けた方が、22 年度ですが 1,027 人いらっしゃいまして、これ  
は大量採用の時代をそのまま反映しているのかなと思ます。さらには県の教  
育委員会の課題として、例えば 10 年研修とか 15 年研修の受講者数を見ますと、  
研修人数が 106 人とか 111 人とか、先ほど言った初任者研修と桁が一つ違うと  
いう実態があります。これはどういうことを言わんとしているかというのと、推  
測ですが、要は 20 代後半、30 代、40 代の中堅と言われる教員の方々の数が極  
端に少ないということがあるんだと思ます。要は教員の人口バランスという  
か教員バランス、これを踏まえた上でも、様々な課題が見えてくるなという気  
がしています。

さらには、そういうことを踏まえて、生徒の立場に立てば、教員の能力の向  
上と、さらにはいじめだとか不登校等へしっかり対応できる時間を確保するこ  
と、もうちょっと生徒の目線で言えば、子供たちに向かい合うような時間をし  
っかり確保していくことが大切です。しかしなかなか時間がない。こういう課  
題が教職の現場にはあるのかなと私自身は思ます。課題に対応するための大  
きな弊害になっている部分というのは、先生たちが非常に忙しいということ  
であり、お母さん方からもよくそういったことを聞きます。子供たちに聞いても、  
先生たちが非常に忙しそうにしているので何か声を掛けるのも気の毒だみた  
いな雰囲気があると、生徒すら肌で感じているようなことがあると聞いていま  
す。

そういう意味では、教職員もしっかりと子供たちに向き合う時間や、さら  
には本来の仕事としての教材研究をする時間をしっかり確保していく、こう  
いう課題があるんだと思ますし、それが重要なことだと思ます。そのためには、  
教職員の事務の合理化とか、また負担の軽減をしっかりとやっていかなければ  
いけないのではないかと思っています。

確かにこれは教職員の現場だけではなくて、県職員も含めて、不正経理問題  
等が発生をして、経理処理だとか様々なことを厳格にしていくという意味での  
負担増はありますけれども、教職員の現場は経理処理の問題だけではなくて、  
更に様々な問題が増加しているのではないかと私自身は思ます。そんなこと  
を踏まえながら、事務の合理化、負担軽減について何点か質問をしていき  
たいと思ます。

まずはじめに、教員の多忙化についてちょっと質問をさせていただきたいん

ですが、その質問を進めていく上で、教員の年次休暇の取得状況だとか、あと休日出勤の実態、さらには代休の取得状況、これらについてはどのように把握されているか、教えていただきたい。

#### 人事企画課長

まず、教員の年次休暇の取得状況でございます。平成22年で言いますと、小中高、特別支援学校、全校種の平均で、1人当たり11.4日となっております。知事部局の平均は11.6日でございますので、ほぼ同程度ということでございます。

これを校種別に見ますと、小学校が11.5日、中学校が8.7日、高校が13.9日、特別支援学校が15.1日というふうになっておりまして、中学校が少ないという状況でございます。その理由ですけれども、教育事務所あるいは市町村教育委員会から聞いているところによりますと、中学の教員は部活等の指導あるいは生徒指導に費やす時間が非常に多いということで、そうしたことが年休の取得日数の少ないことにつながっていると感じています。

それから、休日出勤の実態と代休の取得状況でございます。私どもで、具体的に何日休日出勤して、そのうち何日代休がとれたかという全校のデータは把握しておりませんが、私どもが県立学校に出向いて実施している行政事務調査等の場で、管理職などから確認しているところによりますと、まず、休日出勤につきましては部活動指導が一番多うございます。これ以外には、例えば体育祭ですとか文化祭、学校説明会、こういった学校行事のためにシフトを組むということもございます。

その日数でございますが、学校間でかなりの差がありますけれども、大体、1校当たり、全教員を平均しますと、月1回から2回が多いと把握しております。ただ、特に部活等が盛んな高校におきましては、土曜、日曜、どちらかは必ず出ているというような教員も相当数おりまして、そうした教員の方については、代休の取得日数が、休日出勤した日数の半分から3分の1程度、人によってはほとんど取得していないという状況にあると把握しております。

#### 渡辺委員

例えば年次休暇ですが、これについては県職員とほぼ同様だということですが、たまたま自分が頂いている資料だと、やっぱりここ5年ぐらいを見ていると、少しずつ取得日数が減ってきているという実態があることが分かります。これはいろいろな課題が内在をしているのかなという気がします。

さらには、今御答弁にありました聞き取り調査うんぬんで確認されている休日出勤の実態だとか代休の取得状況がありましたけれども、ここにやっぱり行政職員としての姿勢が表れているのかなと思います。部活動が忙しい先生は休日出勤が多いんだ、代休をとれていない先生もいると、特に頑張っている先生は全く代休がとれていないと、今の御答弁では、それを聞き取り調査で把握されているわけですね。

やっぱりこの辺をしっかりと把握していかないといけないと思います。特にこれから若い先生方がたくさん採用されて、いろいろな現場の中でいろいろな対

応をしていく中で、しっかりその辺は情報を押さえながら様々な施策に生かしていく、こういう姿勢が必要ではないかなと思います。

今の御答弁の中では、聞き取り調査という話でしたけれども、私は教職員の、特に管理職の方々の実態の資料を入手しておるんですが、それによると、要は高校の校長先生なんかだと、休日に出勤する日数が、年間で18日とか25日とか、非常に多いんです。かといって代休の振替があるかというところほとんどゼロだと。これは管理職ですけれどもこういう実態があります。

そういうことを総合的に見ていただいて、今後の施策に生かしていただきたいなと思います。

そのような実態について、県としてどのように捉えていますか。

#### 人事企画課長

学校現場の実態でございますが、平成17年の夏に県内の公立小中高、それから特別支援学校の教員に対しまして意識調査を実施しました。

その調査の中で、教員が日々の業務で感じることでございまして、授業や教材研究に費やす時間がとれなくなっているですとか、あるいは特別な支援を必要とする児童・生徒のタイプが多様になり、対応に苦慮し時間がとられているということがございまして。こういった意見が、校種によって差はありますけれども、おおむね6割から8割の教員から寄せられております。

また平成18年になりますが、文部科学省が教員の勤務の実態調査を実施しましたが、その中で、勤務日1日当たりの平均残業時間と、平均持ち帰り時間の認定が、小中高いずれも2時間を超えているという調査結果が報告されております。

私どもとしましてはこうしたことを踏まえまして、教員の勤務実態を解明する必要があると考えまして、平成19年8月になりますが、市町村教員や関係職員、小中高の副校長、教頭をメンバーとする教員の勤務実態に係る検討会を設け、実態把握と原因の分析を主に行ってきたという状況がございまして。

#### 渡辺委員

今の御答弁では、教職員の实態について平成17年に意識調査を行ったということですが、それが神奈川県教育ビジョンで様々な施策展開の中で、教職員の職場環境という観点での背景になっていると私自身も認識をしているところで、今、御答弁がありましたような取組をしているということですが、それをやって、具体的にどのような改善が見られているのかも御答弁願います。

#### 人事企画課長

教員の事務負担の軽減、あるいは多忙化の解消に向けた県教委としての取組ですが、先ほど申し上げました教員の勤務実態に係る検討会の中で、平成20年3月になりますが一定の報告を取りまとめました。これに基づきまして、現在、改善に向けた取組を推進しているところでございます。

具体的に少し申し上げますと、まず、教育局から学校に対して行う各種調査

について 必要性の観点、あるいは他の調査と重複しているかどうかといった観点、それから調査期間の適切な確保といった観点から見直しを行いました。それから、教育委員会が学校の職員を対象に開催する会議につきましても、内容の重複あるいは単なる連絡伝達の会議になっていないかという観点から見直しを行いました。さらに研修につきましても、様々な教育課題に対応するため学校を離れて受ける研修が増加してきましたので、できるだけ学校でできるものは学校でやろうという 観点、あるいは市町村教委が実施している研修と重複しているものはないかといった観点から研修の点検を行ったところでございます。

それから、業務処理をするに当たりまして、システム化によってより効率的に進められるものはないかといった観点、さらに学校の運営形式をどうするかということで、これにつきましては既に平成18年ですけれども、学校を組織的、機動的かつ効率的に運営できるようにするために導入しておりました新たな学校運営組織であるグループ制と、このグループをリードする総括教諭の制度が十分効果を発揮するよう学校の管理職に対して会議や研修の場を通じて、制度の周知徹底に努めてきたところでございます。

さらに、こうした具体的な取組の他に、この問題を解決するためには校長がマネジメント能力を発揮し、効率的な学校運営を行うことが非常に大切となりますので、今年度、総合教育センターにマネジメント研修班を設けまして、校長など学校の管理職の経営能力の向上にも取り組んでいくところでございます。

#### 渡辺委員

是非、引き続きお願いをしたいなと思います。今の御答弁の中で、校長の管理職のマネジメント能力、学校運営ですね、これも非常に重要なことなので、今後も引き続きしっかりやってほしいと思います。そして、その前の御答弁の中にありました、教育の様々な制度が変わって、総括教諭の制度ができたという話がありました。

先ほど来の質問の中で、忙しい先生、端的に言うと部活動を一生懸命やっているという表現もありましたけれども、それとは別の意味で、教職員の置かれている立場上から言うと、制度が変わってできたこの総括教諭ですが、要は先生の忙しさにばらつきが多少ある中で、特に総括教諭が忙しいと伺っております。全てのものをある意味で抱え込んでやっているような雰囲気があって、非常に大変だという 声も聞きます。

その中で、質問をちょっと進めたいんですけれども、最近、総括教諭に任命されて、その総括教諭を辞めたいと希望する方、降任というらしいんですけれども、それが少なくないというか、かなりあると聞いているんです。この希望降任制度というのはいつから運用しているのか、また、これまでの実態も教えてほしいのと、それが制度としてどうなっているのか、教えていただきたいと思っております。

#### 県立学校人事課長

まず、希望降任の制度でございますが、本県の学校職員の希望降任という制

度につきましては、平成16年1月に、学校職員希望降任制度実施要綱というものを策定いたしまして、3箇月後の平成16年4月の定期人事異動から実施をしております。

なお、委員の御指摘にございました総括教諭制度そのものは、その2年後、平成18年度から導入した制度でございますが、学校教育法におけるいわゆる主幹教諭という職に当たるものでございますが、本県では、平成18年4月に初めて配置し、そこから3年間かけて段階的に配置数を増やしたという実績がございます。そのため希望降任の状況につきましては、配置が終わった3年後、平成21年の状況の御説明をさせていただきたいと思っております。

平成21年度以降の政令市を除く小中高及び特別支援学校、全校種における総括教諭の希望降任の数でございますが、平成21年度が46名、平成22年度が41名、そして平成23年度が39名となっております。徐々にではございますが減少しているという状況でございます。

なお、御質問の3点目、全国の状況はどうかということでございますけれども、文部科学省の直近の調査結果が平成21年に出ておりまして、このときの本県の希望降任者数は、先ほどお話ししましたように46名ということでございまして、全国で最も多い状況になっておりました。

ただし、この状況につきまして若干補足をいたしますと、前年度の平成20年度に主幹教諭、いわゆる総括教諭を配置している都道府県は、全国で11都府県のみでございまして、その11都府県の中で、配置人数が最も多かったのは東京都、次が神奈川県という状況でございます。そのときの東京都の配置人数は4,004人、神奈川県はそのときに3,653人、1,000人規模で配置しているのはこの2都県だけでございまして、そういった点では、当時東京都が41人希望降任しておりますので、それに対しても神奈川県は46で若干多かったという状況でございます。ただ徐々に減少傾向にあると、こんな状況でございます。

#### 渡辺委員

制度の切替えのときということもありますけれども、そうは言いながらも、この総括教諭制度というのは全国でもそうですけれども、神奈川県では、要は教育現場を運営していく意味で本当に新しい制度だから、今までの制度を改善するという意味で取り組んだ重要な学校運営上の骨組みの制度だと思うんです。それが今言ったように、一旦総括教諭になったけれども、様々な理由で希望して辞めさせてくれという方々がいるということ自体は、いかがなものかなと私は思うわけです。これは、本人の問題もあるし、またそういう方々を、当然手を挙げただけではなくて任命をする、選ぶ側の立場の問題もあると思うんですけれども、それをどう分析をしているのか。さらに、降任を減らすための取組について、もう少し補足してもらえますか。

#### 県立学校人事課長

本県における直近の希望降任の状況を理由別に御説明させていただきますと、平成23年度の39名の内訳につきましては、職務上の理由が15名、体調不良が14名、それから教科指導等に専念したいが5名、家庭の事情が5名、そういつ

た状況でございます。

また、もう1年前の平成22年の降任者数41名の内訳でございますが、職務上の理由は11名、体調不良が15名、そして家庭の事情が15名、こんな状況になっております。おおむね、体調不良や職務上の問題、あるいは家庭の事情などがほぼ同数という割合となっております。

総括教諭につきましては、いわゆる管理職を助けてその一定の公務の一部を整理するという、責任を持って対応する職でございますが、同時に、児童・生徒の教育もつかさどるという大変重要な職でございます。昨今の学校に求められる様々なニーズの多様化ですとか、児童・生徒や保護者へのきめ細かな対応などのために、ややもすれば総括教諭に業務が集中する、あるいは総括教諭自身が仕事を抱え込んでしまう傾向があるという状況があると伺っております。

そういった状況の中で、総括教諭の年齢層、大体40代の中盤から50代の後半になるわけですが、この年齢層ですから、親の介護に代表されるように、その年代特有の家庭事情を抱える者も多くございますので、こうした事情に対しては希望降任という選択肢もあるという意味では理解していかなければいけないのかなとは認識しております。

そうはいつでも、せっかく任用した新たな職じゃないかという委員の御指摘でございますが、我々は降任する者をできるだけ減らすような取組もこれまでしてございまして、平成18年に導入し、その後5年間でようやく職は定着をしたと考えております。ただ、仕事の仕方やさせ方についてまだまだ課題があるのではないかと現在も認識をしております。そういった中で、例えば新採用の教員を対象とした研修会等の場で、総括教諭とはこういう職なんだと、こういう役割分担を持っているんだと、そして企画会議にはこういった役割があるなど、この新たな制度について丁寧に御説明をさせていただく場面を設けましたり、また、最近では総括教諭を支える役割としてサブリーダーというものを導入しまして、相談体制を充実して円滑な業務遂行を支援していくといった取組をしていくわけでございます。ただ先ほどもお話ししましたように、5年という期間で一定の検証の時期に来ているということは事実でございますので、実は各学校長のアンケート調査を今実施しておりまして、その結果を含めて、今後の対応について検討してまいりたいと考えているところでございます。

#### 渡辺委員

この質問はこの程度にしておきますが、先ほど、例えば答弁の中で、平成21年度の神奈川県総括教諭の希望降格者数が46人で最も多かったということでありました。実はこの内訳を見ると、ここにも私は大きな課題があるかなと思うんですね。それだけ指摘しておきますが、例えば、46人降格希望という中で、高校が33人ですよね。それで中学校は6人で、小学校は4人。この数字を聞いて、皆さんどう思いますか。何を言いたいかというと、普通は高校の数よりも中学校の数が圧倒的に多いし、さらに中学校数の数倍の数、小学校がある。それにもかかわらず、小中の降格数は4人と6人なのに、高校は33人ですよ。これはやっぱり、今御答弁があったようなことで把握はされているんだと思いますけれども、特に高校においては何か課題が内在をしているかなというふう

に思います。是非その辺をしっかりと踏まえた取組をお願いをしたいと思います。

それで、次の質問にいけますけれども、総括教諭だけじゃなくて、先生方は全体的にいろいろなことで忙しくなっていると。それらを改善する取組、先ほど御答弁ありましたように様々なことをされているということでございますけれども、現場の声を聞くと、そうは言いながらもまだまだだという声もあります。

特に、教員の公務の処理の効率化を進めるために、例えば個々の情報化が必要である と私は思うんですけれども、その辺の取組、先ほどもサイトを使ってダウンロードしてはどうかという話が斉藤委員から出ましたけれども、要はそういう新しい機能を使って、教員の方の負担を軽減する取組を何か行っているのであれば御答弁願います。

#### 広報情報課長

本県におきましては、授業での利活用、それから公務などでの情報化を推進するために、平成17年4月から教育委員会ネットワークの運営を開始しております。

その目的でございますが、大きく3点ございまして、まず1点目は授業で、ネットワーク上にある教材等のコンテンツを利活用することによって、生徒の学習意欲を高めたり、興味関心に応じた授業を展開するということ。

それから2点目でございますが、ネットワークを利用して教員の連携による教材の共同開発を可能にすることや、会計書類あるいは服務といった公務に必要な情報を提供して効率的な事務処理を行うということ。

それから3点目でございますが、個人情報等の管理の徹底を図りまして、高い情報セキュリティを確保するというところでございます。

こうした目的の下、平成17年4月から本格的な運用を行っているところでございますが、この教育委員会ネットワークにつきましては、昨年の平成22年9月でございますけれども、操作性や処理能力の向上を図るためシステムの講習を行ったということでございます。

#### 渡辺委員

ちょっと確認しますが、今の御答弁で平成17年からもう導入をされていて、様々なものをシステムでバックアップしてフォローできる体制をつくったよということ。それを更に前進させて、セキュリティ強化も含めて平成22年から対応をしているという御答弁だったと思います。その教育委員会ネットワークは非常に有用なものだと思うんですね。そういうものを活用して、様々な事務が合理化されたり、軽減をされたり、また情報を共有化して会議が減るだとか、さらには教材に使える資料が得られて活用できるということとなれば、非常に有用なものだと思います。ちょっと確認ですが、この教育委員会のネットワークは小中高校の先生の全てが使えるんですか。

#### 広報情報課長

この教育委員会ネットワークに接続しておりますのは、県立学校170校と、

それから社会教育施設 8 施設を含めました 178 施設でございます。以上のことから、今の委員の御質問に対しては、小中は含めていないという状況でございます。

渡辺委員

小中が含まれていない理由は、もう少し何か御説明願えますか。

広報情報課長

先ほど、教育委員会ネットワークの目的が三つあるとお答えしたわけでございますけれども、私どもといたしましては、県立の施設、特に県立高校に勤める教員が、教材とか指導事例を教員間で共有ができる機能であるとか、先ほど公務の情報化と言いましたけれども、県立学校の教員としても公務の情報化を推進していくという観点から、県立学校と施設を対象としてネットワークをつくらせていただいたということでございます。

渡辺委員

そういう意味ではちょっと平成 22 年から改善して、更に前に進んでいるという御答弁でした。けれども、やっぱり、そういう意味では県教育委員会の所管である小中まで広げていくということが課題なのではないかなと私自身は思います。もともと初任者研修の受講者についても、平成 22 年度は 1,027 人いて、この中で高校は 250 人、小学校は 413 人いましたね。こういう方々にも、しっかり公平な情報伝達ができるシステムをつくっていくということが大事ではないかと私自身は思います。

それで、次の質問に入りますけれども、その中で、例えば大分県ですけれども、大分県の教育委員会が今年度の秋から教育委員会のシステムクラウドコンピューターを導入をするんだという取組について記事が出ています。時事通信社の記事ですが、このクラウドによって、要は、先生がスマートフォンやそういった端末で自宅だとか出張先で情報のやりとりが可能になるんだというシステムなんです。そのことによって事務を軽減するという目的がある。さらにはクラウドなので、コンピューターを学校だとか教育委員会の研修センターに置いておくのではなくて、要は複数のサーバーを共有することができますので、今回の 3・11 みたいな大きな災害が起きたときにもバックアップ機能が喪失しないというメリットがあるということが書いてあります。

当然のことながら、セキュリティーについてはユーザー ID だとかログをしっかり与えて、自宅でやってもそのデータが自宅に残らないでサーバーの方に入るようになっているので、情報流出だとか様々なことに対するセキュリティーは担保されているんだと、こういう取組を大分県は教育委員会としてやるというような報道がありました。このクラウドコンピューターについて、神奈川県教育委員会はどのように考えていらっしゃるのか、御所見をお伺いしておきます。

広報情報課長

今、委員からお話のあった大分県の状況でございますが、少し私どもも調べて、状況を述べさせていただきますと、大分県ではパソコンを使っている公務の日程調整であるとか書類作成について、クラウドコンピューティングの導入を開始すると、こういう状況だそうでございます。

このクラウドコンピューティングでございますけれども、インターネットなど、ネットワーク上に提供されている様々なサービスの中から必要なサービスを利用するというシステムの形態でございます。コンピュータではネットワークを図示するのに雲の形をした絵を使うことが多いことから、クラウドという表現であるということでございます。

このクラウド化につきまして、インターネット上のサービスを利用し、独自のシステムは運用しないということでございます。こういうことから運用負担の軽減であるとか、システム改修の容易性など、公務の情報化に当たって有効なシステムの形態であると私どもも考えております。ただやはり、情報セキュリティの確保などについては十分な検証を行っていく必要があると考えております。また文部科学省におきましては、今年4月に策定いたしました教育の情報化ビジョンの中で、公務の情報化を推進する手段としてクラウド化につきましては試行を行いつつ検証するということでございます。

こうしたことから本県におきましては、教育委員会ネットワークの次の更新予定となります。平成27年度までに、国の検証結果なども踏まえながら、先ほど申しましたセキュリティであるとかコストといった面を含めまして、クラウド化についての検討をしてみたいと考えております。

#### 渡辺委員

次回の更新時まで、しっかり研究をしながら検討をしてもらいたいと思うんです。民間企業ではクラウドは今ほとんどの大きな企業で取り組みつつあります。ということはどういうことかという、先ほど言った被災時のバックアップの機能の問題とか、逆に言えば、企業独自でセキュリティを担保するよりもこういう専門的なセキュリティで担保した方がいろいろなものに対応できるということです。新しいインターネット上の攻撃だとか、ウイルスを含めてどんどん出てきますので、しっかり対応できるという判断の下に民間はこのクラウドの採用に進んでいるんだと思うんですね。

私自身は、本当は県教育委員会だけではなくて、県庁全体でこういうことに取り組んでいかないと駄目かなという気がします。その上で、特に教育委員会の場合は、先ほど来の先生方の事務の合理化の問題だとか負担の軽減、あと特に休日出勤の問題など、様々な問題がありますから、それらを解決するにはやっぱりこういうクラウドを取り入れて、それこそ自宅でも自分の教材研究ができるし、事務作業もできる、その上で今まで以上にセキュリティが確保できる、そういうシステムについて研究していかないと、なかなか抜本的な合理化だとか負担軽減にはつながっていかないとかなという気がします。

特に大量採用時代ですから、若い先生方が多くなっています。そういう先生方はこういうものに非常に慣れていると思いますから、そういう意味では先生方の精神的な負担だとか事務的な負担を軽減することにもつながります。そう

という観点から是非研究をしてもらいたいなと思っていますので、よろしく願いをしたいと思います。

最後に、今の一連の質問したようなことについて、学校現場の教員の意見を交えて取り組んでいく必要があると思うんです。教育委員会が机上の理論でもって取り組んでいくのではなくて、やっぱり現場の声を聞くというのが大事だと思いますが、県としてそれについてどのようなお考えがあるか、最後に聞きたいと思います。

#### 人事企画課長

教員の負担軽減は非常に難しい問題でございます。そうした中で、より実効性のある取組をするために、当然、学校現場の教員の実情を踏まえて、その意見を取り込んでいくというのは非常に大切だと思っております。

こうしたことから、昨年度も2回、教員から直接これまでの取組の成果が現場で現れているのか、あるいは働く人間として実感できているのか、それから、今後どのような改善が必要なのか、こうしたことを直接教員から聞く機会を設けたところでございます。

その中でこれまでの取組について、例えば調査のスリム化ですとか、あるいは学校を離れて行う研修の日数の削減ですとか、こうしたところについては一定の成果があったとの御意見を頂きましたが、更に改善をする必要があるだろうという厳しい御意見も多数頂いております。

そうしたことを踏まえまして、今年度も引き続き教員から直接意見を聞く場を設け、検討を進めていきたいと思っております。

それから、もう一つ、今年度の新たな取組としまして、教育局の各課と県立学校の校長の代表と一緒にしまして、より良い方策を検討するための場を設けたところであります。こうした中で、今、先進的な事例になるものを調べながら、議論を深めているところでございます。

#### 渡辺委員

これで質問は終わりますが、最後の御答弁にありました現場の声を聞いてやっていくということでありましたけれども、私は知り合いの先生に何人かそういうことについて聞きました。これは現場の話なので、全てがそういうことではありませんが、そういう聞き取り調査もなかったという声も多々聞いております。

そういう意味では、なかなか本当に末端の教員の先生方の声を吸い上げるというのは難しいこと、これは当然先ほど言った校長という管理職のマネジメント能力に起因をするんだと思いますけれども、そういうこともあるということも踏まえながら、今後の取組をしっかりとやっていただきたいということを要望させていただいて、私の質問を終わります。