

# 2022年9月議会常任質疑

各種委員会

人事委員会

## (1) 県職員の長時間勤務について

おさべ；県職員の令和3年度の長時間勤務（残業）の特例上限超えが昨年の1.7倍とあり、大変問題だ。実態とそれへの認識と対応について伺う。

人事委員会総務課長；一人当たりの時間が増加しており、特例上限月100時間超も196人と増加。一方、同じ特例の上限の年間720時間超は105人と昨年と比べ減少している状況である。任命権者において働き方改革を策定して、様々な取組を進めているが、21年度においては、大きな要因はコロナ感染症への緊急対応である。全庁的な応援体制の構築に努めたが業務等の増大でこのような結果に立になったと任命権者から聞いている。

おさべ；昨年もコロナに関わって同じような質問をした。当時はコロナの第6派が当然予測される中それに見合った人員配置が必要だという話もした。にもかかわらず、長時間労働がさらに増えた。それでは聞くが感染症が落ち着けば、長時間勤務は大幅に下がるとみているのか認識について伺う。

総務課長；コロナ感染症に係わる業務については減ると思うが、そのほかの業務について今後どのような状況になるかは見通せないので明確に申し上げられない。

おさべ；働き方改革を策定し、年間720時間の職員ゼロ、月100時間以上ゼロ、年間360時間以上の職員の割合20%以下、との目標を掲げながら、感染症を一つの要因としながらも全く改善されない。人事委員会が勧告してもなかなか改善しないことに対する人事委員会事務局長の認識について伺う。

事務局長；令和2年度に続き、3年度においても引き続きコロナ感染症の影響が非常に大きかった。ただ、それ以外についても100時間超え、720時間超えの職員もいるのは事実。昨年人事委員会勧告で、一部、長時間労働が常態化している職場もあると指摘したが、そのような職場については、業務の進め方、手法を見直していく必要があり、現在、人事委員会の中でも議論しており、今後の報告の中で何らかの形で触れていきたいと思っている。

**おさべ**；コロナ感染症ということで済ませていいのかということもある。本来の長時間労働の上限は月 45 時間、年 360 時間である。月 80 時間を超えると過労死などのリスクが高まるといわれており、命にも係わるということで、月 45 時間、年間 360 時間が決められたと思うが、新型コロナだから仕方ないような認識は人事委員会としてはいかがなものかと思うが認識を伺う。

**事務局長**；長時間勤務は健康管理の面でも、ワーク・ライフ・バランスの観点でも極めて重要であると思っている。感染症がやむを得ないからといって野放図な残業が許されるわけでもないとも思っている。長時間勤務の是正は重要な問題であり、これからも是正に向けてしっかり指導していきたい。

## (2) 就職氷河期世代の採用について

**おさべ**；氷河期世代の採用について、令和 3 年度に 16 名程度募集のところ、申込者が 232 名でそのうち受験したのが 177 名、最終合格者が 11 名とのことだが、この中で総合土木については 5 名程度募集のところ申込者が 10 名、受験者が 7 名、1 次試験合格が 5 名、最終合格はゼロ。5 名は面接で採用されないのだが、特別な事情を持つ世代を考えればハードルが高すぎるのではないか。特別な事情も考慮した慎重な選考が必要だったのではないか。

**総務課長**；面接については、一人ではなく複数の面接員により面接を実施、公平・忠実な立場で平等に見ているし、面接員については、研修等も実施している。

(注) 氷河期世代はバブル崩壊後の 1990～2000 年代の就職氷河期といわれた就職難の時期に就職活動にあたった世代（1970～83 年生まれ）で非正規労働者など不安定な状態に置かれている人が多く国は行動計画（20 から 22 年度の 3 年間）を策定し取り組んでいるが目標 30 万人の 1 割にとどまり、24 年度まで 2 年間延長した。

## 知事政策局

### (1) 安倍元総理の国葬について

**おさべ**；安倍元総理についての国葬について、凶弾に倒れたことは、許されないことだし、関係者の心を思うと悼む気持ちでいっぱいであるが、国葬として送られることは別の問題である。国葬というどうしても心にストンと落ちないが、知事政策局長の率直な気持ちを伺う。

**知事政策局長**；国葬についての見解であるが、知事が本会議で答えたとおり、国葬に決定するプロセスの妥当性については、県は申し上げる立場にないということで政府において十分説明を丁寧に尽くしていただきたいと考えている。

**おさべ**；地方自治を預かるものとして、国とは対等の関係である。国葬については法令の根拠がないにもかかわらず、その根拠となる法制度の是非が最高機関の国会において議論されないまま閣議決定だけできめた。これは憲法の議会制民主主義の根幹を揺るがしかねない行為であると思うが所見を伺う。

**知事政策局長**；重ねてこれも知事が本会議で述べているが、刻葬儀、内閣設置法及び閣議決定を根拠として、内閣法制局の判断も仰ぎながら政府として実施を決定したと伺っている。委員のいう通り、国葬儀については様々な意見があるが、その決定にいたるプロセスについては、やはり国において十分説明を尽くして頂きたいと考えている。

**おさべ**；言いたいことは一杯あるが、一つだけ言うと、政府は、国葬当日各府省庁で弔旗を掲揚し、葬儀中の一定時刻に黙とうすることを決定したが、同調圧力が想定されるがどうか。

**知事政策局長**；本会議での知事の答弁のとおり、国葬儀に合わせ、県として弔意を表すために県庁者及び地域振興局の本庁舎において半旗を掲揚したもののだが、強制とか、職員や地域住民への弔意の表明を強制するものではない。

**おさべ**；県は県民を代表する。県民の中には反対意見が6割以上。この中で半旗を広げ、知事は公費で国葬に出席では、県民の分断につながると言わざるを得ないが所見を伺う。

**政策局長**；内閣総理大臣から正式な案内を頂いたことと、安倍元総理には地方創

生を進められ、県においても世界遺産の登録とか拉致問題などで尽力いただいたこと等で弔意を直接言って表した。また県としても、その弔意を表すために、県の代表的な施設について半旗を掲揚したということである。いろいろな議論があることは承知して居るが、そこについては国のほうで丁寧に説明を尽くして頂きたいと考えている。

## (2) 持続可能社会実現と財源問題について

**おさべ**；「持続可能な社会実現に向けた政策に係る検討委員会」の提言を踏まえ、この施策化に向けた検討状況について伺う。

**政策統括官**；気候変動対策、経済を牽引する人材の確保、移動手段の確保の三つの提言を頂いたが、その中で、脱炭素について言えば、2030年に43%削減を掲げて取り組むが、ZEH、EVカーなど既に打ち出している事業もあるので、それで本当に足りるのかという部分を見極めて、足りなかった場合には、そこにどういった新たな施策が必要なのかというところを今、関係部局で検討している状況である。

**おさべ**；気候変動対策の脱炭素のように、人材の確保関連、移動手段関連も含めた全体の事業数や財源規模についての大まかな目安はどれくらいになるのか伺う。

**政策統括官**；今は必要な事業という部分の目出しをしている段階で、実際の事業規模や財源、効果などはその後になる。従って今現在において目安をもって事業を考えているというわけではなく、まずはやらなければならない取り組みという項目について、検討している状況である。

**おさべ**；事業規模、財源など全体が分るのはいつ頃か

**平松政策統括官**；必要な施策ということで、三つの政策は待ったなしの部分もあるので、直近の令和5年度の当初予算には必要な取組という部分は、すべてではないが出さなければいけないと思っている。中期的な部分は、より具体的な中身が決まり次第、そこを検討していきたいと思っている。

**おさべ**；新たな財源問題を踏まえれば、令和5年度はもうそのための財源もないということになるのではないかと思うが、そこはどう考えるのか。

**知事政策局長**；中長期的に取り組まなければならない必要な事業を検討しているところであるが、全体像については今いつまでにとすることは申しあげる状況ではなく、取り組んでいる。その中で、ただ近々取り組まなければならない緊急性の高いものについて5年度の当初予算もにらみながら進めていくということで、それぞれの財源についてどうなるかについては、それぞれの全体像とか5年度の当初予算に、どのような取り組みをするかということが決まる中で、また検討を進めていくというものだと思っている。

**おさべ**；皆さんは否定するが、何となく超過課税を前提に進めているのではないかとのイメージが拭いえない。超過課税についてはこれまでも示してきたとおり反対である。電気事業会計からの利益からなる地域振興積立金から現在一般会計に30億円が繰入出され、県政の諸施策に使われているが、厳しい県財政の穴埋めになっている感がある。個人的な意見ではあるが、電気事業から生まれる地域振興積立金こそ脱炭素関連などの重要政策に使うべきではないのか。

**政策統括官**；当然のことながら、事業の裏付けとしての財源については、補助金、繰入金、繰出金等も含めて検討していくということである。

### (3) マイナンバーカードについて

**おさべ**；マイナンバーカードの交付率が高いところに交付税を上乗せ配分するとか、低い市町村は重点団体に指定するなど自治体が圧力を感じるなどが報道されているが、本県の状況は。

**政策統括官**；総務部が全体的な所感だが、国は交付金について何らかの動きをするとの報道もされているが、交付税の判断にそのようなものが入ってくると、地方交付税は地方の固有の財源なので、いかがなものかと個人的には思う。しっかりと情報を収集しながら必要な対応を取らせて頂きたい。

### (4) 市町村長とのブロック別懇談会について

**おさべ**；長岡・柏崎エリアでの懇談会について、原発問題所話は出なかったとの報道だが、知事からは県政全般の報告の中で話はしなかったのか。避難委員会の状況とか、柏崎に原発があるこの中越地区で原発の話がないというのは不自然だが。

**地域政策課長**；テーマについて、事前に市町村から提出いただいております。当日は、前年度の意見交換の振り返りをまず行い、その後、各市町村長から、事前に出し

たテーマについて話を頂き、最後に知事の方から全体を通してそれぞれ市町村長が話したテーマについてコメントするという流れで行った。

**おさべ**；懇談会は非公開とのことであったが、非公開とすべき理由があったのか。開かれた県政、市政、各市町村長からはこんな課題があるなど公開のほうが、県民市民に分かるのだろうと思うが、なぜ非公開にしなければならなかったのか。

**知事政策局長**；自由な意見交換をしたいという中で、非公開としているが、冒頭の頭撮りと、終わった後のぶら下がり、適宜公開しており、引き続き情報交換については、できるかぎり意を尽くしてまいりたい。

## 総務部

### (1) 県職員の長時間労働について

**おさべ**；21年度超勤で、県職員の上限の特例の月100時間超が前年度1.7倍の増への受け止めについて。

**人事課長**；100時間超が21年度は149人で、前年度87人から89人増加。当然長時間勤務があつていいという認識はなく、なくすべきと思っているが、新型コロナのように急激に患者が増えるなど予想できない部分もあり、超える職員が出ている状況だ。そのような状況になったら、増員、応援体制を取るなど、今でも全部局で応援体制をとっているが、できる限りの対応をして、職員の負担軽減に努めてまいる。

**おさべ**；働き方改革ということで、相当な決意で目標を作ったのに、まったく達成に程遠い状況が続くと、あの時の決意というのは一体何なのだろうかと思わざるを得ない。第6派の前にも話したが、今度は第7波という、ある程度来るとは予測可能であったと思うが、増えたら対応するとの答弁。その結果が、特例の上限を超えるまでどんどん増えるなど、これは今の人事管理のあり方について考える必要があると考えるが所見を伺う。

**人事課長**；単に作業が増える等いのであれば今現時点でも委託や、派遣職員を最大限活用して事務処理に影響がないよう努めているが、コロナ感染症について

は、前例のないような対応が求められる、あるいは関係機関との調整などについて、なかなかマンパワーでは処理できないという業務もあり、結果的に残業が増えているという状況も起こっているので、関係部局と常にコミュニケーションを取りながら、どういう対応ができるかということは、これからも考えていきたい。

**おさべ**； 昨年の最長が 1517 時間。月で言えば 296 時間という、過労死リスクラインをはるかに超えている。分かってやっているのか、方法がないからそうだったのか。普通はありえない話だが。

**人事課長**； 話をする中で、どうしても人を増やせば処理が終わるとか、ほかの職員に代替できるという業務ばかりではなくて、そうでない調整なり、全体の取りまとめというところで、どうしてもその職員でなければいけないという業務もあるということで、結果的にそうになっている。健康被害が当然懸念されるので、毎月、産業医等による面談とか、繁忙期が終わった後には平日に休ませて健康確保に努める等の対応も総合的にやっている。

**おさべ**； 代わる人がいないとか、その人にしかできないということは組織的な管理の問題ではないか。

**総務部長**； 組織的な働き方に関して不断に見直していく必要があるのではないかとわれれば、一つの理由だけで長時間勤務がこれだけ多いということにはならないと思うが、仕事のやり方とか、長時間勤務に関する職員の意識とか、複合的に絡み合っていて起きていると思う。

県庁では今、働き方改革行動計画を作って、毎年目標を立てて実績を検証しているが、今般、少しその見直しを部内で検討させて頂きたいと思っており、その中で、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた働き方に関する意識啓発を県庁内で更にしっかりとやっていきたいと思っている。

**おさべ**； 昨年度の段階でも今後大きな波が来ることを想定して対応する必要があると質問したが、十分な対応がなされなかったが、次の感染拡大に向けての対応はされていると考えていいのか。

**人事課長**； 昨年度の段階でも、大きな波が来たとき、初期にすぐ対応できる形を事前に準備していたが、今回の第 7 波はそれを超える状況もあり、時間外の減に結びついていない。また、地域については、事前に臨時的任用職員を各保健所

に配置し、通常業務を含めて、業務執行に支障がないように対応はしていたので、今後も、起きてからやるのは当然だが、事前に何ができるかということも想定しながら常に考えていきたい。

**おさべ**；今年度の時間外勤務の状況は。

**人事課長**；8月末の時点で、全体5%程度増えている。第7波や8月の村上、関川の大雨災害対応などで。

**おさべ**；組織改正があった地域振興局における時間外勤務の状況は。40人くらい減らされたが、特に個人としての時間外は。

**人事課長**；比較の数字は持ち合わせていないが、少なくとも今年4月1日からの組織改正に伴って時間外勤務が増えたというような状況があるとは認識していない。

## (2) 定年制の延長について

**おさべ**；定年引上げに伴い。賃金が7割になるが、同一労働同一賃金で勤務実態も当然それに見合うよう配慮されると考えていいか。

**人事課長**；基本的にはその通りで、国も同様に考えている。一方で、今回については民間よりも先んじて、60歳以降の新たな制度を作るという中で、当面の間、7割措置が適当だというのが国の考え方である。2年に1回の定年引上げの完成までに10年かかる。それまでに国の方も、全体の旧余水粉をどうするか議論がされると承知しているので、その議論を注視しながら県としての対応について、人事委員会とともに考えていきたいと思っている。

## (3) 技術職員の災害派遣制度について

**おさべ**；当然、国の災害派遣制度で必要とされている職員数も見込んだ採用募集をしていると考えるが。

**人事課長**；制度の登録はゼロということで、まだ足元の必要数を確保できていないので、今回の採用数については含んでいない。実際優秀な職員が多く見込まれるというときであれば、その部分も含めて最終合格の中で人事委員会と調整も可能な所で、そこは多くの職員が確保できるよう努めていきたいと考えている。



#### (4) 公務員の非正規職員について

**おさべ**；非正規女性全国ネットワークの調査で、非正規の公務員の9割が非常に将来不安に思っているとのことだが、本県も会計年度任用職員がかなり多くの方が採用されていると考えるが、このような実態についてどう受け止めているのか伺う。

**人事課長**；法律上認められている部分であり、正規職人の代替としてではなく、明確に業務を分けたうえで、それぞれに見合った処遇、賃金水準で設定していると認識している。

**おさべ**；実に官僚的な答弁だ。県に採用されるのも県民だ。その県民が不安に思っている。制度だし、全国一律だからといって、こういう受け止めでいいのだろうか。出来ることとできないことはあるが、この人たちの気持ちに寄り添い要望を聞くことも必要なのではないか。

**総務部長**；制度に関しては、人事課長が申しあげたとおりだが、もちろん様々な状況に応じて、適切に配慮させて頂きながら対応していきたい。

#### (4) 県立文教施設の見直しについて

**おさべ**；県立文教7施設の見直しについて、今年度末までに大方の方向を出して、令和5年度の行革の終わるまでにはしっかりしたものを出すとのことであるが現在の検討状況について伺う。

**行政改革課長**；教育委員会所管の図書館などの4施設、観光文化スポーツ部所管の二つの美術館など3施設の合計7施設で管理・運営方法の抜本的な見直しを行っている。研究の継続性とか、これまで集めた貴重な資料が散逸しないようにという意味で、重要な部分を民間に任せるのは難しいという方向で検討が進んでいる。一方で、効率性は常に追求しなければならない。同じコストでより県民サービスが向上するならその部分については民間の力を借りる必要がある。慎重かつ丁寧に進めていく。

**おさべ**；7施設の管理・運営の見直しについて、どれも民間委託にするとか、主要な部分は残して、あとは民間委託にするとか、あるいは指定管理者にするとか、大まかな流れはどのようになるのか。

**行政改革課長**；総じてこういう方向だとは今の時点では申し上げられない。所管

部局の方で、個別の施設の業務をブレークダウンして、細かくこの部分は直営でやるのか、民間がいいのかなどの点について、外部の有識者の意見も踏まえながら詳細に丁寧に検討を重ねているところである。

**おさべ**；一般論だが、民間委託だとコストは下がるが、人件費も下げられるイメージがある。民間の効率的な部分で、その犠牲になる人が出ないように配慮が必要と考えるが、所見を伺う。

**行政改革課長**；決して効率性一辺倒で見なおしを行うべきだとは考えていない。その施設が持つ、本来的な役割、機能を十分発揮していくためには、どういう体制が最も望ましいか、それが将来の県民の利益にどうつながっていくのかという視点でもって見直しが進むよう、所管部局と一緒に考えて参りたい。

## 教育委員会

### (1) 特別支援教育について

**おさべ**；国連の人権委員会の指摘もあったがインクルーシブ教育が世界の潮流の中で、本県もその方向で進んできたと思っているが、本県も人口減少が進む中で、特別支援学校、特に、高校で希望者が多くなっている校舎が狭隘になっている状況と聞くが、支援学校に生徒が非常に増えてきている現状についてどのように認識しているのか所見を伺う。

**義務教育課長**；特別支援学校の方に人数が増えてきている現状について、一つは特別支援教育についての理解が進んでいることと、障害のある子どもの教育的ニーズに応じた指導・支援ができるように、通常学級に通いながら通級指導に通うとか、特別支援学級に入厩するとか、特別支援学校に行くとかなどの多様な学びの場が整備されていることがある。一方で、例えば、特別支援学級にいる生徒が、学校の中で体育は、ほかの児童生徒と一緒にやれるなど、いろいろ工夫しながら考えていくという面があって、特別支援教育に対する理解が進む中で、保護者の理解も得られるようになり、特別支援学級の人数が増え、高等部への数も増えている。

おさべ；特別支援教育の今後の方向性について伺う。

義務教育課長；その子の教育的ニーズ、障害に応じた教育がされることが一番大切なので、高等部に進むと学級での数が8人とか10人とか一定程度出てくるので、どちらがその子の状況に応じて力を伸ばせていけるのかを考えて選択していく必要があり、そのための選択肢として、学校の狭隘化が進む状況の中で、高等部の新設を今計画的に進めようと考えている。高校に進んだ子に関しては、高校でも通級を徐々に進めていると認識している。

おさべ；選択肢としてではあるが、地域の中で生きていくことから、やはり地域の高校と一緒に学べる通級学級とか復籍なども含めた整備の充実が必要と考えるが所見を伺う。

高等学校教育課長；高等学校における通級指導について、現在、定時制高校3校（荒川高校、長岡明德高校、高田南城高校）に設置している。今後については、地域のニーズを踏まえ、通級教室の拡大について検討を進めている。

## (2) 新たな研修制度について

おさべ；教育長は本会議答弁で「研修内容を理解、習得できたかどうか、テストやレポートにより、自ら確認することは研究の成果を高めるうえで必要なプロセスである」と答えているが、特にテストなどは新たな研修が新たな負担になって本末転倒ではないかと思うが所見を伺う。

教育長；テストについては、基本的に、教員も県職員に対しても点検する場合は研修の時間の中でやるのが通常である。むしろレポートのほうが負担感が大きいのではないか。テストといっても研修の時間内でやるものでテストでの簡単な確認の点検は今後もやっていく必要があるのではないかと思っている。

おさべ；働き方改革の取り組みを徹底して時間を減らして、新たな研修の時間を作る。職場の仲間に気を遣うことなく研修に打ち込めるよう必要に応じ代替要員を確保するなど必要と考えるが伺う。

義務教育課長；研修時間の確保について、学校の働き方改革をさらに進めていく中で、教職員の負担軽減を図る取組、学校行事の見直しとか、外部人材の配置拡充等を推進していく中で、研修時間の確保に努めてまいりたいと思うし、研修出

張時の対応については、一義的には行内の教職員間で調整することが現実的な対応だと思うが、そもそもの教職員全体の定数の拡充については、引き続き国に要望してまいりたい。

### (3) 教職員の欠員状況について

**おさべ**；現時点における教職員の欠員状況について伺う。

**義務教育課長**；10月1日現在、小中併せて代替の講師を確保出来ずに未配置になっている数は46人。7月時点の30人より増えている。

**高等学校教育課長**；9月1日現在で欠員2あったが、10月になって一人は椅子する見込みがあるので今のところ1人である。

**おさべ**；まず義務の方の実態について。来週から産休に入るが、まだ代替が見つからず、不安に思う教職員がいたり、また、ほとんどの学校で欠員のため人員不足になっている市町村もある。欠員に加えて、コロナ感染の中で現場は悲鳴を上げているという。ある小学校などでは職員が5人休んで、管理職まで課外活動に出て学校が回らない。今いる人たちでカバーすると、今度はいろいろな支障が出てくる、病欠になったりするなど負のスパイラルに陥っているなど悲惨な状況もある。これはもう人員の増、国への要望、県としてもひどいところは緊急的な対応のための予算措置も必要を考えるが、現在の教育現場の実態についての認識と今後の対応について伺う。

**義務教育課長**；教職員の感染状況については、日々教育事務所を通じて把握している。教職員のクラスター発生により、教育活動を行うことが困難な場合は市町村教育委員会の要請を受けて、義務教育課や教育事務所の指導主事を派遣し、授業支援を行ったケースもある。未配置の状況については、教育事務所の担当と定期的な連絡会議をもって臨時職員の確保に向けた対応策の検討を進めている。その一つに、免許制度廃止に伴う休眠状態の教員の掘り起こしで一人でも多く不足を埋めることができないかなど取り組みを進めている。

**おさべ**；高校について、常勤職員が休んだ時、非常勤の配置だと授業以外について非常勤職員は校務分掌にはなくやらないし、部活指導や清掃指導などもカバーされず他の教職員の負担になってくること、また、1カ月未満の病休者には代替が見つからないため、教科担任制の高校は同じ教科の担任が少ないため負担が大変大きい、これらについての認識と対応について伺う。

**高校教育課長**；病気等で休職している教職員は何人もおり、日々対応しているが、必ずしも常勤で対応できる場合と、地域によっては非常勤でしか対応できない場合がある。その場合についても、代わりの常勤が見つかるように我々も含めて学校と一緒に講師を探していきたいと思っている。

**おさべ**；短期の場合、義務教育課長がいわれた教育事務所とか教育センターなどから応援というわけにはいかないのか。

**義務教育課長**；講師の待機組が残っていればすぐ配置で間に合わせるということもできるが、やはり 28 日以上一定期間休みがないと配置できない現状があり難しい。産休や育休だと前から分かっている探す期間があるのだが、心の病や体調の不調の場合は、明日から休みというケースがあると、なかなか確保が難しい点がある。また、教育事務所の関係でいうと、前のように講師に余裕があった場合にはできたが、今はそこまでの余裕がなく短期については難しい。

**おさべ**；学校栄養職員の悩みについて、特に一人で数校して、自分が休んだ時に給食が止まってしまうとの強い不安感にさいなまれる。食材の発注など自分の業務は先生や管理職では代われないとのこと。休んでも対応できるとの安心感が必要。どのような対応を考えているのか伺う。

義務教育課長、栄養教諭は義務標準法に基づき、550 人以上の学校に一人配置、549 人以下だと 4 校に 1 人の割合。トラブルのあったときの対応について、常々学校で考えていく、あるいは市町村教委の指導を仰ぐことも必要になってくるが、義務標準法の改正に向けて全国都道府県教育長協議会等を通じ県として要望しているところである。

**おさべ**；最後にこれまでの議論を踏まえ総括的に教育長から所見を聞きたい。

**教育長**；教員の多忙化の課題について、これまで教育委員会もかなり頑張ってきているが、まだまだ課題は残されていると思っており、さらにしっかりと取り組んでいきたい。ただ一方で、教育は曲がり角に来ていると感じている。一つは ICT 教育という新しいやり方で学びがどんどん学校現場に入ってきていること。もう一つは主体的で対話的な深い学びということで、学びのスタイルも先生が一方的に教えるのではなく、生徒が自ら課題を見つけて、それを学んでいくというスタイルに変えていこうということ。これに伴い、研修で新しい知識を取り入れ

ていかなければならないという前より課題が増しているなど、多忙化に相反するような大きな流れがあり、非常に難しく悩ましい状況であると考えているが、その両者を何とか両立させるよう県の教育委員会としては取り組んでまいりたい。