

○竹内正美議員 自由民主党県議団、竹内正美でございます。

最初に、長野県の教員不足と教員採用選考について質問します。

文部科学省の調査では、2021年5月時点、全国で最低でも2,000人の教員が不足していると報告されました。全国各地で深刻な教員不足が起きています。危機に追い込まれる公立学校では、授業の穴が埋められず自習になったり、準備不足のままの授業を受けるなど、そのしわ寄せは子供たちに及んでいます。

また、教員採用選考の希望者も減っている状況であり、教職の魅力を今まで以上に発信する努力も必要だと考えます。

県内では、2013年から2019年までの7年間、毎年夏休みに「あこがれ先生プロジェクトinながの」という現役の先生にステージに上がっていただき、教職としてのやりがいや喜びについて講演していただく先生を応援するイベントが開催されてきました。

第4回を千曲市上山田文化会館で開催したときには、阿部知事もお越しくださり、とても熱い御挨拶をいただきました。参加した先生方も、我々実行委員も、大変感動し、勇気をいただいたことを覚えています。コロナ禍で3年間中止していますが、先生という職業の魅力を発信するよい機会になっていたと自負しています。

先生という職業は、問題が起きたときばかり注目されがちですが、もっと教職の魅力を伝えていき、また、職場環境や採用選考にも工夫をして、子供たちが憧れるような教員が増えてくれることを願っています。

そこで、長野県の教員不足と教員採用選考について、5点、教育長に質問します。

1、本県では、教師不足の偏在が生じている状況の対応策として、令和2年度からブロックの採用数を設定した採用を行っていますが、どのような効果が出ているのか伺います。

2、教員の精神疾患による病気休職者数は、1990年からの30年間で約5倍に増え、高止まりが続いています。休職者が増えると、残った教員の業務負担が増え、心身ともに疲弊した教員の休職がさらに増えるというドミノ倒しが起こりかねません。本県の教員の精神疾患による病気休職者の状況について伺います。

3、令和3年度の文部科学省調査では、教員の正規率は全国平均で92.9%ですが、長野県は88.0%と低く、都道府県では、沖縄、奈良に続いて全国3番目の低さです。教員不足を解消するためにも、正規率を高めていくことが不可欠であると考えますが、御所見を伺います。

また、全国の教員志願者は年々減り、教員採用選考の競争倍率は10年前の約12倍から、現在は3倍台まで低下しており、特に小学校は3倍を切っています。その結果、臨時的任用教員の層が薄くなっていると考えますが、本県の状況について伺います。

4、人材確保のためにも、ICTの活用や部活動地域移行の積極的な推進などによる勤務環

境の改善を通じて、仕事のやりがいや、充実したワークライフの創出、キャリアアップ制度の構築など、長野県教職の魅力向上に引き続き取り組んでいく必要があると考えますが、御所見を伺います。

5、教員不足を解消するために、教員採用選考において志願者数を増やすことも必要であると思われます。そのために、今年度の教員採用選考において変更した点と、志願者数の状況に変化があったか、また今後さらなる工夫が必要と考えられますが、教育長の御所見を伺います。

次に、無業者問題について質問します。

文部科学省、学校基本調査の高校卒業後の状況調査によると、本県の高校卒業者のうち無業者の比率が急上昇しており、全国6位の高さになっています。

無業者とは、いわゆる自宅浪人の方か、仕事を何もしていない方を指すのだそうです。しかし、昨今は自宅浪人の方は少なく、この無業者の多くは、進学も就職もしない若者であり、ひきこもり予備軍になる可能性があるのではないかと懸念が生じています。

また、令和元年6月に県健康福祉部が発表したひきこもり等に関する調査による、ひきこもりに至った経緯として、「就職したが失業した」が12%、「就職できなかった」が5%と、ひきこもりに至った方のうち、就職がうまくいかなかったことが要因でひきこもりに至った方が17%いらっしゃる事が分かります。

また、不登校が11%、疾病・性格など本人の状況が20%と、ひきこもりに至った経緯として、発達障害の方が抱える問題に非常に近い要因の方が31%いらっしゃることも分かります。高校卒業後の無業者の中には、増加している発達障害の方も多く含まれていると推測できます。

無業者の方がそのままひきこもりにつながるとは言えませんが、いずれにしても放置できない問題です。

坂城高校では、坂城学と呼ばれる企業などと連携したキャリア教育が行われています。在学中から企業等とつながったキャリア教育を実践することで、働くことに対してスムーズに意識がつながっているように思います。こういった実践的なキャリア教育の重要性がますます高まっていくのではないのでしょうか。

無業者を減らし、貴重な若い戦力として生き生きと社会で活躍していただき、結果的に健全な納税者が増えることは、長野県の未来を築くために重要と考えます。そのためのキャリア教育、進路指導の充実や企業との連携について3点質問します。

1、坂城高校のように、地元の企業とつながりを持たせたキャリア教育をさらに進めることは、無業者を減らすことにつながると考えますが、県教育委員会として、無業者を減らすキャリア教育をどのように推進していくか。教育長に伺います。

2、発達障害の特性を理解したキャリア教育や進路指導をすることで成功を収めた事例は多

くあります。大学の中には、発達障害の学生に対応するための取組をしているところもあると聞きますが、県立高校における学びに向かいづらい生徒へのキャリア教育、進路指導の取組状況について、教育長に伺います。

3、発達障害のある方を、障害者雇用ではなく、異能人材採用プロジェクトとして研究開発や新製品開発の領域で人材活躍を目指している企業もあると聞きます。発達障害のある方は、特定のことは優れた能力を発揮する一方で、ある分野では極端に苦手といった個性の弱みが補完できれば、強みをいかに発揮し、事業に貢献できるポテンシャルを持っていると認識していますが、発達障害のある方を含め、通常の就職活動では就業に結びつきにくい方を、企業の貴重な戦力として人材活用していくことに関する県の取組状況を産業労働部長に伺います。

次に、AV出演強要被害防止法について質問します。

AVへの出演を強要される被害を防ぐため、無条件に契約を解除できる期間を設けることなどとした法律が本年6月に施行されました。

AVへの出演は、18歳、19歳は、今までは未成年取消権がありましたが、成人年齢引下げで、18歳、19歳は未成年取消権がなくなることから、新たに成人になった18歳、19歳の方が出演を強要される被害が増える恐れがあるとして懸念されていました。

AV業界では、撮影後に取消しをされては投資が回収できないことから、18歳、19歳には今までセンシティブだったものが、成人年齢引下げ後は、むしろそれを売りにしてPRしている会社もあったそうで、自民党女性局でも大変危機感を持っておりました。

また、これは年齢だけの問題ではないことも浮き彫りになりました。後で後悔しても遅く、周りに知れることで大学や勤め先に行けなくなる被害も多くありました。

また、被害者は女性だけではなく、性別も問わない問題であり、命に関わる問題でもあります。

法律では、年齢や性別にかかわらず、契約を交わしてから撮影までに必要な期間を1か月、撮影の終了から公表までに必要な期間を4か月とするとしています。また、公表から1年間は無条件に契約を解除できるとして、法律の施行から2年間に限っては無条件に契約を解除できる期間を2年としています。

このような法律が成立したことは大変喜ばしいことですが、この内容を迅速に、被害に遭うおそれのある若年者に情報提供する必要があると思います。

そこで、2点質問します。

1、本年6月に施行されたAV出演被害防止救済法の内容を、県はどのように若年者に情報提供するか。県民文化部長に伺います。

2、県民の皆様が性暴力の被害者にも加害者にもならないためには、子供のうちから性被害

についての教育が必要と考えます。そこで、アダルトビデオ出演被害防止なども含め、性暴力の被害者も加害者も生まないために、学校においてはどのように取り組む考えか。教育長に伺います。

○内堀教育長 私には8点質問を頂戴しました。順次お答えを申し上げます。

まず、ブロックの採用数を設定した採用の効果についてのお尋ねでございます。

ブロックの採用数を設定した採用は、地域に根ざした教育を一層推進するとともに、ブロック間の年齢構成や地元出身教員の割合のアンバランス等、教員配置上の課題を解決することを目的として導入しております。

本制度は、長期的な視点に立って課題を解決するための制度であり、導入から3年目の現時点ではその課題に対する明確な効果をお示しすることはできませんが、今後、本制度で採用された教員が増えていくことにより、年齢構成、地元出身教員の割合等のブロック間の不均衡は是正されていくものと考えております。

教員の精神系疾患による休職者の状況についてでございます。

県教育委員会の調査では、令和3年度の精神系疾患による公立学校教員の休職者数は71名で、10年以上ほぼ横ばいの状況が続いております。また、国の状況調査では、令和2年度の長野県の教員の精神疾患による休職者は84名で、全教員に占める休職者の割合は全国平均の0.56%に対し、長野県は0.48%となっております。

休職等に至った原因としては、令和元年度に、長野県教育委員会が実施した調査において、児童生徒への対応が最も多く、次いで介護・家事・育児の負担などの個人的な事情、次に職場の人間関係の順となっております。また、多くは複数の原因を抱えているという結果になっております。

小・中学校の教員の正規率の向上についてのお尋ねでございます。

県内の小・中学校においては、毎年度、それぞれの学校の課題に応じてきめ細かに教員を追加配置していること、自閉症・情緒障害学級の想定以上の増加、過去の新規採用者数の抑制の影響等により、正規教員率が低くなっております。

そのような中、県教育委員会においては、正規教員率の向上が重要との認識の下、令和5年度から始まる定年延長の影響や、児童生徒数の減少に伴う教員数の減少などを考慮した上で、10年先を見通した新規採用者の計画的な採用を行い、その向上を進めております。

今後も本県に意欲と能力のある教員が集まるよう、教員の魅力の発信や、教員選考の工夫、改善を行うとともに、働き方改革を通じた正規教員の中途退職や療養休暇取得者等の減少にも取り組んでまいります。

臨時的任用教員希望者の本県の状況についてでございます。

県教育委員会では、小中特別支援学校を対象とした臨時的任用教員希望者名簿を作成しておりますが、現在ここに搭載されている任用可能な希望者は全県で50名程度と少ない状況でありまして、議員御指摘のように、臨時的任用教員の層が薄くなっていると考えておるところでございます。

そのため、県内外の大学を訪問して説明会を実施したり、今年度教育事務所に配置した学校支援主幹指導主事が潜在的な講師の掘り起こしをするなど、臨時的任用教員の確保に努めているところでございます。

長野県教職の魅力向上の取組についてでございます。

県教育委員会では、令和2年度に勤務環境の改善に向けて、学校における働き方改革推進のための方策を策定し、教員の時間外勤務時間という量と、生きがいや働きがいといった質の両面から、学校における勤務環境の改善に努めております。

具体的には、校務支援システムの導入といったICTの活用や、学校業務支援員等の外部人材の活用等により、教員が子供と向き合う時間を確保することで、本来取り組むべき仕事に専念し、生き生きとやりがいを感じて豊かな教員生活を送ることができるよう、取組を進めているところでございます。

今年度立ち上げました専門家による検討会議では、教職員の心身の健康に関する実態調査を行い、専門家の助言に基づいた校内の業務改善を進め、その中から生まれた好事例を全県に普及していくことが話し合われているところでございます。

今後はこのような取組を進めるとともに、教職を目指す大学生から直接聞いた声なども生かし、引き続き長野県教職の魅力向上に取り組んでまいります。

今年度の教員採用選考と今後の工夫についてのお尋ねでございます。

今年度の教員採用選考においては、長野県教育に関心のある若い人材を、より広範囲から確保することを目的に、一次選考の日程を1週間前倒しし、首都圏と日程が重ならないよう変更いたしました。

また、小中学校の採用選考においては、大学推薦の条件緩和や特定の条件を満たす講師に対する一次選考の免除を実施するとともに、高校の採用選考においては、これまで2日間であった一次選考を1日に短縮し、志願者の負担を軽減しております。

その結果、志願者は昨年度と比べ、小中特別支援学校では52名、高校では87名増加し、志願倍率の低下に歯止めがかかり、一定の効果があつたと考えております。

今後は、今年度の他県との併願状況などを検証し、県外の選考会場の設置、選考時期の早期化や選考機会の複数化などについて検討を行うとともに、大学生や高校生向けの説明会、「～信

州の先生になろう～長野県教員採用プロジェクト」を引き続き実施するなど、志願者数の増加に向けた取組を一緒にしてまいります。

次に、無業者を減らすキャリア教育の推進についてでございます。

坂城高校では、3年間を通して1人1台端末とE d T e c h教材を活用した学びに取り組み、生徒が自分のペースでそれぞれの理解の状況に合わせて学ぶ、個別最適な学びを充実させ、基礎学力の定着や学習意欲の向上につなげております。

また、1年次に地元企業と連携した探究活動を通して、企業が抱える課題を企業とともに考え、その解決に向けた提案等を行い、2年次には、就職を希望する生徒全員が、行き先や目的、仕事内容などについて自ら計画を立てながら、地元企業でインターンシップを実施しております。

このような様々な取組により、生徒は、自分の進路やキャリア形成について主体的に考えることができるようになり、結果として、卒業時の無業者は減少傾向にあると考えております。

県教育委員会といたしましては、坂城高校のような自分らしい生き方を実現できるキャリア教育を推進することにより、無業者の減少につなげてまいりたいと考えております。

学びに向かいづらい生徒へのキャリア教育と進路指導の状況についてでございます。

発達に特性があり、学びに向かいづらい生徒が在籍している高校では、人見知りをしたり、コミュニケーションが取りづらいなどの生徒を支援するためのソーシャルスキルトレーニングを取り入れ、生徒は人との関わり方や自己理解、他者理解を深める方法を身につけています。

そのほかにも、例えば就労支援担当の教員が職場訪問に同行し、初めて会う方とのやりとりをサポートしながら、企業に生徒の特性を理解してもらうことにより、生徒が就職先を安心して決定できるように配慮している学校や、常時相談室を3部屋設け、より多くの生徒と個別の進路相談等ができるようにしている学校など、各学校の生徒一人一人の特性に応じ、丁寧寄り添う支援を行っております。

県教育委員会では、今後も全ての生徒が自己肯定感を高められるよう、キャリア教育、進路指導の充実に努めてまいりたいと考えております。

性暴力の被害者も加害者も生まないための学校での取組についてでございます。

性暴力は、言葉によるもの、身体接触を伴うもの、また情報ツールを用いたものなど広範囲に及ぶため、誰もがその被害者、加害者となる可能性が高い課題であると認識しております。

そのため学校においては、自分の人権を守り、他者の人権を守るための実践行動につなげることを目標として人権教育に取り組むとともに、教職員の指導力向上を図るためのネットを契機とする性被害防止のための指導方法等研修会や、外部講師が児童生徒に向けて講演する子供の性被害防止教育キャラバン隊の派遣、啓発資料の作成・配付などを実施しているところでご

ございます。

これらを通じて、性暴力の根底にある誤った認識や行動、また性暴力が及ぼす影響などを正しく理解した上で、生命を大切にする意識や、自分や相手、一人一人を尊重する態度等を児童生徒が発達段階に応じて身につけることにより、将来にわたり、性暴力の被害者も加害者も生まないように取り組んでまいります。

以上でございます。

○林産業労働部長 発達障害のある方を含め就業に結びつきにくい方々に対する県の取組についてのお尋ねでございます。

県では、障害の有無にかかわらず、個々の能力を生かし合う社会の実現が重要であるとの認識の下、各地域振興局に「女性・障がい者等就労支援デスク」を設けて、職業選択のアドバイスや求人情報の提供など、一人一人に寄り添う形で伴走支援を行っているところです。

また、企業に対しては、障がい者雇用企業サポート事業を実施しており、先進的な取組事例を発信するセミナー等を開催し、意識啓発を行うとともに、地域コーディネーターによる個別相談を実施しております。

現在、国では、企業の経営戦略として、多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することでイノベーションを生み出し、価値創造につなげていく、いわゆるダイバーシティ経営を推進しています。

県といたしましても、こうした観点も踏まえ、労働局など関係機関とも連携し一層の取組を進めてまいります。

○山田県民文化部長 AV出演被害防止救済法の若年者への情報提供についてのお尋ねでございます。

AV出演被害防止救済法、略称でございますが、は、被害に遭われた方の個人としての人格を尊重し、心身の健康や私生活の平穏を守るために重要なものであるというふうに認識をしております。

同法の施行を受けて、内閣府では、ホームページに法の概要や相談先、具体的な被害の事例などを掲載するとともに、ステッカーやカードを作成し、自治体をはじめ、高校、短大、大学、図書館等に配付し周知を行っておりますし、県におきましても、ホームページに法の概要などを掲載し、周知を図っているところでございます。

また、同法に基づく出演者などからの相談体制として、各都道府県に設置されている「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」が位置づけられておりまして、本県に

おきましては、りんどうハートながのがその役割を担っているところでございます。

このため、法の周知と併せ、同法の相談窓口としてのりんどうハートながのの周知が必要であるというふうに考えておきまして、今年度作成を予定しておりますりんどうハートながののリーフレットや、広報カードなどの啓発物にその旨を掲載してまいります。

具体的な啓発方法といたしましては、りんどうハートの啓発物を学校を通じて配付してまいりますとともに、コンビニエンスストアへの設置やSNSなども活用し、1人でも多くの若者に情報を届けてまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

○竹内正美議員 それぞれ御答弁いただきました。

無業者問題もAV出演被害についても御対応いただいているということですが、理解はできましたが、またさらなる積極的な充実をよろしく願いいたします。

教員不足についてですが、数年前にある校長先生から、自分の学校の先生方が元気がないので元気が出るような何か研修をしてもらえないかという依頼を受けたことがありました。2時間程度の研修でしたけれども、終盤で同僚同士4人組になってお互いのよいところを伝え合うというワークをした際に、何人かの先生が泣き始めたということがありました。

特に女性の教頭先生は大変目を真っ赤にされていまして、自分たちは非常に毎日忙しくて疲れていて、そして自分に自信がなくなってしまっているということでした。そういうことで、同僚からいいところを認めてもらったということで非常に元気をもらいましたというようなことをお聞きしたことがありました。

私たちの未来を担う子供たちが長い時間を共に過ごす大人が先生です。その先生が変われば子供たちも変わりますし、子供たちが変われば長野県の未来も変わってきます。子供たちに大きな影響を及ぼす先生方が疲れきってはいは、未来が危惧されます。

ぜひ、長野県教職の魅力について抜本的に検討していただきたいと強く要望させていただきまして、一切の質問を終わります。ありがとうございました。