

鯖江市総合戦略推進会議 第3分科会【要旨】

日時 令和元年10月7日（月）

午後1時30から

場所 市役所 4階IT会議室

【出席】6委員（欠席1名）

- 1 開 会
- 2 分科会長あいさつ
- 3 議 事
「若くて元気なまちの創造」の改訂について
- 4 閉 会

【配付資料】

- ・ 総合戦略推進会議委員名簿（分科会別）
- ・ 総合戦略推進会議分科会実施手順
- ・ 鯖江市総合戦略体系図

【議事要旨】

▼分科会長あいさつ

会長を務めさせていただきます井上です。よろしくお願いします。8月19日に第1回の推進会議が開催され、その間色々な地方創生の動きが出ています。鯖江市も内外から注目されており、この分科会は子育てといった重要な部門でもあります。皆様からの忌憚のないご意見をいただければと思います。では、事務局から総合戦略体系図等の説明をお願いします。

▼総合戦略推進会議分科会実施手順について

事務局説明。

▼総合戦略基本目標Ⅰ「魅力なる雇用の創出」体系図説明

事務局説明。

▼分科会長

資料説明ありがとうございます。では、基本施策、KPI、実施施策、主要な事業等、委員の皆様の質問、意見等いただきたいと思います。まず、2つに分けて、KPIについては後ほどお伺いし、最初に何をすべきか等について意見をいただければと思います。

▼委員

一つ確認ですが、出生数については後退していると考えればよいか。

▼事務局

「610」が現戦略の目標値で、「582」が実績値となっています。

▼委員

各団体の意見の中に「人口減少を受け止めた上で、いかに目指していくか」や「今の収入では子どもが育てられない」といった意見がある。さらに出生数も600人を切っており、現実には厳しい結果となっている。一方、目標値「620」ということで、果たして理想論と現実論のどちらに重きをおいているのか。本気の改正案まで考えるのか、単に考え方を整えるためなのか分からない。この分科会にしても、何回開催して成果を上げていくものなのか、これまでは1年に1回呼ばれるのみ、そして報告があるのみで、今まで私が述べた意見が反映されているのも見受けられない。どういう立ち位置なのか不安になる。少なくとも分科会をあと何回開催し改訂案を積み上げていくかは示してほしい。

▼政策経営部長

これまで毎年1回推進会議を開催し、KPIの進捗状況について報告を行い、委員の意見を参考に修正等を行ってきた。そして今年度は、総合戦略の改訂年ということで、委員数も若干増やし、推進会議での委員の意見を反映させ第2期総合戦略を策定する予定でいる。今回、基本政策ごとの分科会に分けて議論してもらっているが、分科会は原則この1回限りと考えている。なお、このような分科会形式の方がポイントを絞って意見が言いやすい、あるいはKPI等の進捗状況を把握する上においても分科会の方が良いとお声が多くあるのであれば、検討させていただきたいが、今のところは年1回の開催・報告という形式での運用が基本と考えている。また、出生数の目標値については、事務局内でも議論を重ねたが、やはり国の目標、県の目標ともに出生数を引き上げると掲げており、市としても、出生数の引き上げ目標については、第1期総合戦略から引き続き掲げていきたいと考えている。ただ現実的に、いざ引き上げるとなると、子どもを産む方を増やすといったいわゆる分母を増やす取組み、出生率のUPは難しいかもしれないが、分母である出生数を増やしていく、そのためには子育て世代の方々を鯖江市に引き込んでいくための子育て環境の充実や教育面の充実を図り、鯖江市の取組みをアピールしていくことが必要で、これら市の考え方、思いを踏まえて総合戦略を策定していきたいと考えている。

▼委員

KPIの一つ「子育て支援に満足している人の割合」について、実績値が目標値に達していないが、実際何に満足していないのか、また何を充実させて欲しいのか、データなりアンケートなりで把握されているのか。その辺りの指標がないと意見を出しづらい。市民が何に満足していないか深掘することで施策も打ち出していけると思う。

▼健康福祉部長

この実績値は、第2期子ども・子育て支援事業計画の策定にあたり実施したアンケート結果の指標だが、子育てをしていく上で何が重要、大切かを見ると、やはり経済的支援と回答した方が25.7%と多かった。

▼委員

その経済的支援というのは、根本的に両親の収入の問題によるものか、保育料等が高いと感じて、その辺をカバーしてほしいと思っている方が多いのか、どちらなのか。

▼健康福祉部長

出産費用や子ども医療費、保育料、教育費などの負担軽減の声が多い。その中の子ども医療費については、鯖江市も含めて県内市町において、中学校3年生までは無償となっている。また、保育料については、ご承知のとおり、今月から3歳から5歳については無償化が始まった。

▼委員

0、1、2歳は無償化されていないのか。

▼健康福祉部長

低所得者を除いては無償化されていない。

▼委員

それは0、1、2歳が保育士の手間暇がかかるといったことで無償化されていないのか。その年齢が実は一番助けが必要な年齢で、親も若いので年収も少ない。

▼健康福祉部長

保育士の確保、保育士不足が一番の課題となっている。0歳は3人に対し保育士1人、1、2歳は6人に対し1人と、要件が3歳以上と比べて厳しい。そのため、保育士確保が困難となっている。需要は重々承知しているが、現実問題、保育士不足をどうしていくかどの自治体も苦慮している。

▼委員

では、保育士を増やす施策、保育士が生きがいを持って働ける職場づくりが必要かと思うが。

▼健康福祉部長

色々な施策を展開しているが、何とか保育士を採用しても、仕事の大変さもあり中途退職者も多い。また在宅保育士の潜在数はあるが、現場復帰となると消極的な方が多い。ただ今年の10月から、県が保育士と保育所に対する支援センターを開設した。これは在宅保育士の掘り起こしと就業先の保育所とをマッチングする事業で、これを活用し保育士確保に努めていきたいと考えている。

▼委員

仕事がつらくても対価がきちんと得られるのであれば、辞める人も少なくなると思う。ただ、自分の時間も取れないくらい過酷な労働を強いられているというのは保育士関係者からも聞いている。復帰しようと思っても、過酷な環境が変わっていなければ復帰も難しいと思う。きちんと給与を含め職場環境を改善していくことが大事だと思う。熱意を持った園長もいたりするが、看護師と一緒に地位、イメージというものが低い。保育士というネーミングもその典型だと思う。スチュワーデスがCA（キャビンアテンダント）に変わったように、何かイメージの良いものに変えていかないと駄目だと思う。

▼委員

保育士について自分の勝手な印象として、短大を卒業して保育所に就職し、結婚を機に退職するといったイメージを持っている。

▼委員

私の働き始めの頃は、数年働き結婚をして退職するといった働き方のイメージだったが、鯖江に来て、一生働いていくんだという気概を持った方が多く、ギャップを感じた。その一生働いていくと夢を持って入ってきた若い保育士が、過酷な労働環境の現実を目の当たりにして疲弊してしまう。しかし、それでも頑張って働いていける職場づくり、内容の充実を図る施策が必要ではないか。例えば、以前住んでいた京都では色々な園が独自色を打ち出して差別化した運営をしていた。各園が刺激を受けながら切磋琢磨しており、鯖江市でも保育料が高くても相応の保育が受けられるなら、高くてもそういう園に入りたいと言っている保護者もいる。園それぞれが独自色を打ち出して、切磋琢磨して理想の保育を目指すことが必要ではないか。

▼健康福祉部長

保育士の仕事の大変さは認識しており、処遇改善加算や担任手当など給与体系の充実を図っているほか、事務的な仕事ををお願いする職員を雇うための補助支援や、若い保育士の定着を図るためのOB保育士による巡回指導など、仕事面での負担軽減にも努めている。若い人も含めてやりがいを持って頑張っておられる方々もいっぱいいるので、引き続き支援に努めていきたい。

▼委員

今の給与体系などの話は鯖江市独自の取組みか。

▼健康福祉部長

他自治体でも同様の支援は行っている。

▼委員

話の流れからは、鯖江市独自の施策もあっていいのではと感じているが。

▼政策経営部長

民間の保育園では、例えば園児に牛乳は飲ませないなど独自の取組みを行っているところもある。ただ、公立となると横並びなところがあり、差別化までは至っていない。

▼委員

自身の子どもを保育園に入れる時も、評判の良い保育園と悪い保育園というのがあった。当然、評判の良い園は人気が高く、入園させたい親も多かった。自分自身は近くの園であればいいと思い、結果、近くの園に入園させたが、一度、その園に入園すると次の子どもも必然的に同じ園に入園させることになる。最初の保育園選びによって、やっぱり評判の良い園に入れておけばとちょっとした後悔が妻にはあったらしく、ただ別々の園に入れるのは、なかなか難しいこともあり、色んな葛藤があった。

▼委員

自分の子どもは別々の保育園に入園させたが、やっぱり大変だった。それと、公的な機関と民間では問題解決が違うというか、公的だとできない、民間だったら気楽にでき

るといったという話ではなく、単純に民間はやらないとお客が来ないという怖さがあるので、色々なことをやっていかなければならない。公的な機関がその辺の難しさはあると思うが。何かできないものか。

▼委員

役所の柔軟さが必要ではないか。近所に保育園があるが、やはり人気で入園させるのが難しいと聞いている。入園できなかった子供を持つ親と意見を交わしながら、できるだけ良い方向に向かうよう改善策を講じてほしい。

▼健康福祉部長

民間と公立との棲み分けについては、民間は実際経営に関わってくるので、まずは民間を優先させて入園を促している。

▼委員

言い方は悪いが、民間の園から抽選で漏れた方々が公立へという感じか。

▼健康福祉部長

そういうことではなく、公立の良さ、例えば均一なサービス提供や、あるいは民間の独自性など、それぞれを選択しながら入園を希望されていると思う。当然、民間の独自さに惹かれ、優れていると感じて入園を希望している人も多い。それに比べると公立は横並びと思われても仕方がない部分はある。

▼政策経営部長

ただ、今の市長になってから、公立保育所に自園調理を取り入れ、また、早朝保育の実施など改革は行っている。

▼委員

何かのきっかけがあると前に進むと思う。実は王山保育所と鯖江幼稚園のこども園への合併の際、王山保育所でPTA会長をしていたが、合併に対して大丈夫かと最初は不安もあった。しかし、開園してみると、先生たちの努力もあり、すごく良い環境ができつつあると思う。そして、来年度はたしか早稲田保育所と進徳幼稚園がこども園に合併されると聞いているが、特に近年ずっと問題となっている0、1、2歳児の受入れについて何か改善策が講じられているのかどうか期待している。単なる合併ではなく。

▼健康福祉部長

こども園になると、利点として園内での融通が色々利く。例えば、幼稚園として入園していたが、親が就業を希望して保育園に変えたいといった時など環境を変えずに変更ができる。その逆も然りで、仕事を辞めたということで保育園から幼稚園への変更も可能になるなど融通が利くことのメリットは大きい。

▼委員

0、1、2歳児の受入れは増えるのか？

▼健康福祉部長

増えると思うが、一度所管課にも確認する。

▼政策経営部長

一方で、受入れキャパが増えても、保育士も同時に確保しなければならず、その確保の問題は大きい。

▼委員

それは、やはり給与が低い、労働環境が過酷、生きがいを持ってないといったところが大きな問題ではないか。保育士以外も今は人出不足で、保育士より給与の良い仕事はたくさんある。さらに年上の母親などとのやり取りが多い保育士と違い、他産業だと自分と同年代の人たちと一緒に働けて楽だと思う。

▼政策経営部長

収入もちろんインセンティブになると思うが、例えば保育士自身も自分の子どもの子育てに専念したい時に、保育園の行事などが土日に行われて、その保育園が活発に活動すればするほど、保育士自身のプライベートな時間は無くなっていく。その辺の葛藤はあるということは運営者から聞いたことがある。また、園児の親の中に保育士への言動が厳しい方もおり、それが原因で退職した者もいると聞いている。

▼委員

そういう意味では、保育士の後方支援する者がいると変わってくると思う。

▼政策経営部長

おっしゃるとおりで、学校の現場も後方支援員などバックアップ体制があるように、保育園においても、そのようなバックアップ体制支援を進めていかなければいけない。

▼委員

京都の保育園でもエアロビ、柔道、お寺の住職、お花の先生など色々な人や取組みがあった。その間、保育士は多少時間を持てたのかなと感じている。そこで、やはり横並びの保育料だとそういった取組みは実現が難しいのではないか。

▼健康福祉部長

新たなこども園の0、1、2歳児の受入れ数について確認したが、倍以上増えることになる。王山保育園の受入れ数15人から、こども園になると45人に増える。ただ、先ほどから出ている保育士の確保が前提となるが。

▼委員

そうなる、やはり保育士をどう集めるのかとなってくる。人件費が大変なのは分かるが、保育士という枠ではなく、別枠、例えば、地域の折り紙名人や、やしき踊りの名人など、地域の方たちを活用するなどでも良いのではないか。そういう取組みで保育士の労働緩和につながるのではないか。

▼委員

イメージとしてはそうかもしれないが、自身の子どもを私立園に預けていた時に思ったが、その園も色々な対象スクール、行事があり、指導者の方も来られていたが、実際にその人に全て任せられるかと言えば難しく、やはり保育士と一緒に園児を見ていないといけなし、スクール教室時以外の時間にその指導者と打ち合わせをしないといけなしなど、労働緩和につながるかは難しいところだと感じている。あと、一つ訂正をお願い

いしたいが、推進委員の意見欄に「教員が幸せと感じているかを指標に」とあるが、私自身、幼稚園の園長を兼務していた時もあり、「教員、保育士がやりがいを感じているかを指標に」と訂正をお願いしたい。そして、学校現場もそうだが本当に人手不足で、看護師もそうかもしれないが、やはり精神的に負担の大きい職業は敬遠される傾向にあるのかなと感じている。その負担を軽減する方策が何かあるのかと考えても、例えば掲示物作成等の事務的な処理を外部に委託する、保護者対応に関する軽減策などが考えられるが、実際にやろうとすると難しい。やっぱり担任と話がしたいという保護者もいる。そうすると、やはり給料が安くても定時に帰れるといった職業に就くのかなと思う。歯科衛生士なども成り手がいないと聞いている。どこも人手不足かなと感じている。

▼教育委員会事務部長

学校現場の働き方改革が叫ばれている中、福井県においても方針を定めて、各市町が改善に向けた取組みを色々行っているが、まず根本的な問題として教員の成り手がいない。教員の仕事、事務処理、部活動、それぞれを分業しながら創意工夫を総動員して業務の負担軽減に取り組んでいかなければならない。ただ、子どもたちの学習環境が低下することは避けなければならないので、保護者や地域の人たちの力を借りるなど手探り状態の中、進めているところである。

▼委員

海外の事例なども参考にしたらいいのではないか。例えば、スウェーデンなど人口は少ないが、消費税を高くし教育・福祉政策で成功している国もある。一概に当てはめることは難しいかもしれないが、海外の事例は参考にできると思う。

▼委員

保育で言うと、海外ではベビーシッターに預けるという文化は根付いている。保育園、ベビーシッター、保護者の三者で保育するといった事例はあるかもしれない。各団体からの意見の欄に「保育士を派遣する制度をもっと周知すべき」といった記載があったと思うが、自身の会社の元保育士の社員に聞いても、「毎日フルタイムで保育士の仕事は続けるのは厳しいが、子育てしながら空いている時間に従事することはできる」と言っていた。そういう人材を掘り起こしていきながら、負担軽減につながる仕組み作りができればいいと思う。

▼委員

生きがいの持った人たちが先生なり保育士になってもらいたいと思っている。そのためには、基本施策「学力・体力日本一のまち」の部分だが、人間形成、心の問題といった教育を組み入れるべきではないか。新任でいきなり担任を持つということは難しいと思う。ある程度、人間形成を築いていかないと無理だと思う。そのためにはやはり子どもの時から継続して教育していくことが大事ではないか。

▼教育委員会事務部長

自分の子ども時代は、例えば、鉛筆を削る時はナイフを利用していた。その時に指を切ることもあったが、その痛みを経験してナイフは危ないものだと覚えた。あるいは危

険な場所に近寄り危険な目にあったなど、身をもって経験し人の痛みや命の大切などを学んでいったと思う。ただ決して、昔は良かったなどといった良し悪しの話ではなく、今、鯖江市では色々な取り組みを行っているが、例えば食育についても、食べ物、どれだけの人が手間暇かけて作り自分たちの食卓に届けられているか、あるいはお肉にしても動物として生きていて、自分たちが生きるために食すということ、これらをきちんと感じ感謝の気持ちを持つことを目的として取り組みを進めている。食育以外も同じことで、一つ一つの積み重ねだと思う。

▼委員

色々な意見が出ているが、学校に関する意見、また安心して結婚・出産できる社会に関する意見が多かったと思うが、どちらも働く人の部分、働き方改革についての話だったと思う。人格形成の話も一部あったが、これらをどのように戦略に反映させるか。地方創生のトップランナーとして相応しい、鯖江らしい施策をどう盛り込んでいくか。例えば、子ども・子育て支援事業計画策定時のアンケート結果を踏まえたものを総合戦略にも反映させるのもいいと思う。

▼教育委員会事務部長

学校現場では、教員の負担軽減のため、県からの部活動の支援員配置に加えて、障害のある子どもなどのケアするための支援員を40名ほど市独自で配置するなどして負担軽減に努めているが、まだまだ十分ではない。さらに、外国人の子どもも増えており、県からの日本語を教える支援員1名配置に加えて、市独自でも増員し体制を整えているが、今後も外国人の増加は続くと思われる、人材確保が大きな課題となってくる。

▼委員

現状、鯖江市は人口が増えており、施策も人口増に向けて実施していると思うが、来てもらった方がいいが十分なサービスが受けられないとなると、逆に来てくれるなという発想も必要になってくるかもしれない。それが難しいのであれば、来た方への体制をきちんと整えていく施策に取り組んでいく必要がある。

▼政策経営部長

保育所を新たに設けることは難しいが、意見にもあった商工会議所や企業組合が、企業型認可保育所といった新しい仕組みを視野に入れて、会員、組合員向けに子育てを応援できないかと検討を始めいていくとのことなので、市としても支援できることがあれば検討していきたいと思っている。また、今、シェアリングエコノミーという新しいサービスが普及しつつある中、ちょっとした時間で子育て支援を共有できるアズママ（As Mama）というシェアエコサービスがあり、こういったシェアエコサービスの活用も明確には書き込まれてはいないが今後推進していきたい。そして、東京の会社と協働で、子育て中のお母さんたちが自分の時間を取り戻して、もう一歩先にステップアップするため、ゆとりを持ってもらうための取り組み「わたしの日プロジェクト」についても今後進めていきたいと考えている。

▼委員

今日の意見では、子育て中の方々だけではなく、それを引き受ける側の方々に向けた施策も必要との意見が非常に多かった。既にいくつか施策を展開しているという説明もあったが、よりバランスのとれた施策展開が必要だと思うので、K P I も含めて新たな総合戦略に具体的に取り入れていただけたらと思う。

▼委員

今日の意見の中でも、商工会議所の企業内保育の話や自身の会社もそうだが、民間も一緒になって取り組んでいくことが大事だと思う。どんどん地域や企業を巻き込んで進めていくことが大事だと思う。

▼委員

行政だけでは限界があるので、民間と協働しながら進めていくことは大事だと思う。

▼委員

結局、以前の看護師現場と一緒に構図で、地位向上に向けて色々取り組んできて、今では県内の有名な進学校の生徒が看護大学に多く入学するようになってきた。それと一緒に、保育士も地位向上に向けた施策に取り組んでいかなければならない。保育士の仕事は本当に尊いと思っている。

▼委員

おっしゃるとおり、ただ単に子どもの面倒を見てもらうということではなく、地位向上、イメージアップを図っていく必要があると思う。

▼委員

社会を支えているんだという意識の醸成ができればいいと思う。

▼分科会長

今日出た意見等について総合戦略にどう盛り込んでいくかについては事務局にまとめてもらい、私が代表して事務局と協議するということでよろしいでしょうか。

▼委員一同

異議なし。

▼政策経営部長

一つだけ最後に、ここまでは子育て部門に話が集中したが、基本施策「生涯現役で生涯青春のまち」について、高齢者が免許を自主返納した後も、元気に過ごせて引きこもらず好きな所に行き来できる二次交通網の実現に向けた検討を現在進めている。今回お示した資料には記載はなかったが、追加して記載させていただきたい。

▼委員一同

異議なし。

▼分科会長

「生涯現役で生涯青春のまち」について、他に意見ありますか？

▼委員

実年齢ではなく、自分は今何歳だ宣言といったことを取り組んでみたらどうか。自分の中での何歳だ、スペックはまだまだあるぞといったイメージで。そうしたら、もっと

生き生きと過ごしていけるのかなと思う。自分は45歳のつもりで生きてますというような宣言をする。

▼委員

職人の中にも70歳でまだまだ現役という方も多い。

▼委員

たしかに色々と衰えはあるだろうが、そのように宣言することで体の本質的な部分は元気を保たれることはある。やっぱり年を取ったなど言わない人は本当に若々しい。変にシニアで括ってしまうと、マインドがそちらにいつてしまう。シルバー人材センターのシルバーなどもそう。

▼委員

区長をしているが、高齢者に関する情報が個人情報ということで教えてもらえない。例えば、雪のシーズンになると雪かきボランティアの必要な高齢者を教えてほしいと頼んでも、個人情報ということで教えてもらえないなど、対応しようにも町内では十分な対応ができない。市役所にはもう少し柔軟な対応をお願いしたい。

▼分科会長

他にありますか。

▼委員

市内タクシー運転手の客対応について、あまり良い評判を聞かない。安心してタクシーを乗れない。

▼政策経営部長

市内タクシーも人手不足、高齢化が深刻で、あと十数年すると社会的責務が果たせなくなると経営者も懸念している。そんな中、助けてほしいという高齢者もいる一方、自分は助けることができるという高齢者も多くおり、それらお互い様、互助の精神での市民タクシーについて実現化できないか検討を重ねているところである。料金設定など色々解決する課題はあるが実現に向けて進めていきたい。

▼委員

どの部門も魅力ある雇用の創出ということが重要だと感じた。なので、雇用という部分について、何か盛り込めたらと思う。あと、最後にKPIについて、「学力・体力日本一のまち」の割合、小学校91%、中学校87%という令和6年度の目標値は、現戦略の目標値と変わっていないが、これはなぜか。また毎年アンケートはとっているのか。

▼教育委員会事務部長

昨年度は高い水準だったが、年によってバラツキがあるため、現戦略の水準に合わせた。またアンケートについては、平成29年までは全国学力試験と併せて毎年実施されていたが、平成30年からは全国学力試験と併せての実施が数年に一回と運用が変わったため、昨年度は県が同じような内容でアンケートを実施したものを引用している。また、今後も国、県と実施主体は変わるが毎年行う予定と聞いている。

▼委員

例えば、過去3年あるいは5年の平均値を目標値にするといったやり方でいいのではないか。ブレはしょうがないと思うので、そのブレをならした平均値を少しずつ上げていくといった工夫があるとブレの解消につながると思うので、検討をお願いしたい。では、他にありますか。

▼委員

少し話が逸れるかもしれないが、今の子どもたちのランドセルについて、大人でも厳しいと感じるくらい重たい。自分を思い返すとテスト勉強時以外、教科書は学校に置いてきたが、自分の子どもは全部持ち帰っている。その教科書が非常に重たいので、例えば、電子化しタブレット一つにまとめてしまうなどできないか。子どもは面白いもので、教科書だと読まないが、タブレットだと面白がりながらやったりする。

▼委員

学校現場でもランドセルの重さについては問題になり、軽減策をとということで、市内全小学校において、年度初めに学校に置いておく教科書と宿題がある際に持ち帰らせるといった対応をとっていると思うので、一度所属学校に問い合わせてみてください。

▼委員

子どもが担ぐにはあまりにも重たいのと、教科書からタブレットに変えると子どもが興味を持つという意味で提案させてもらった。学校には確認させていただく。

▼委員

タブレットについては、一人一台とまではいかないが普及は進んでいる。また授業によってはタブレットがそぐわない場合もあるが、家庭学習においては非常に有効だと思うので、促進が図られればと思う。

▼委員

自分の子どもはタブレットに写真で全部収めていた。電車に乗った時に利用したいということで。

▼委員

改めて、人間形成の部分は盛り込めないのか。

▼委員

心の問題の部分ですね。私も少し似た疑問かもしれないが、学力・体力日本一という記載について、福井県の子どもが宿題を多すぎるといった意見もある中、学校が楽しいとつながってくるのかなと。

▼政策経営部長

たしかに学力・体力日本一を謳うがために、学校現場がそれを維持するために苦労を重ねるといった面はあるかもしれない。

▼委員

学校現場として大きな問題認識として不登校がある。来たがらなくなる原因として、一つは学校の授業が分からないというのがある。もう一つは友達同士の関わりがある。今言われた人間性という部分は、その友達同士の関わりを教員がどう作っていくかが非

常に大きい。そういう意味で学校が楽しいと思える学校集団を形成していくことが人間形成にも関わってくると思うので、県もこのような方針を掲げているし、現場の私たちもそれを目指して取り組んでいる。どの子どもも居場所があって自信を持って学校に来られるということを目指して頑張っている。そういう取組みの中で教員になりたいと思う方が増えることを期待している。

▼委員

日本一とまでは言わなくてもいいのではないかな。

▼委員

数字に囚われる必要はないのではないかな。学んだ方々が本当に良い学校だった、給食も美味しかったし、先生も面白かったと振り返ればいいだけなのに、教育となると数値目標に達しないと駄目だといった風潮がある。

▼委員

学校現場でも出来る子どもを優先して、ちょっとスピードの遅い子どもは待ってもらおうということになってしまうのではないかな。

▼政策経営部長

表現としては、先ほどから出ている「学校が楽しいと思える児童・生徒のまち」とした方がいいのかもしれない。

▼委員

健康的だと思う。

▼委員

学力・体力という表現はガチガチな感じがする。大人目線で子ども目線ではないと思う。

▼委員

けれど、これだけ日本一や宿題だと言っている中、ほとんどの子どもが楽しいと感じているということは、すごいことだと思う。

▼委員

それは、やはり先生が優秀なんだと思う。

▼分科会長

その辺りの表現の仕方については、これまでの意見も踏まえ、改めて検討整理していただき修正等お願いします。時間にもなりましたので、本日の審議はここまでということで終了とします。ありがとうございました。