

令和5年度第2回福島県総合教育会議 議事録（概要）

1	日時	令和6年2月26日（月）10時45分～
2	場所	杉妻会館 3階 「百合」
3	出席者	知事 内堀 雅雄 教育委員 大村 雅恵 吉津 健三 高橋 理里子 正木 好男 成澤 勝蔵 <div style="text-align: right;"><五十音順に掲載></div> 説明者 <div style="text-align: center;">国立大学法人福島大学学長 三浦 浩喜</div>
4	議事内容及び経過	
	(1) 開会	事務局（政策調査課長）
	(2) 議題	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;"> < 議題1 若者の県内定着・回帰に向けた取組の推進 > </div> <p>【知事】 議題1、「若者の県内定着・回帰に向けた取組の推進」について、3つの課からそれぞれ説明をお願いします。</p> <p>はじめに、ふくしまを創る若者のプラットフォーム構築事業について、高校教育課長から説明をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">－ 高校教育課長から資料1に基づき説明 －</p> <p>続いて、『感働！ふくしま』プロジェクト ターゲット別の取組概要について、雇用労政課長から説明をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">－ 雇用労政課長から資料2に基づき説明 －</p> <p>続いて、福島県における移住・定住促進施策の展開について、ふくしまぐらし推進課長から説明をお願いします。</p> <p style="text-align: center;">－ ふくしまぐらし推進課長から資料3に基づき説明 －</p> <p>【知事】 議題1のタイトル「若者の県内定着・回帰に向けた取組の推進」の背景を改</p>

めてお話しする。福島県は15歳から24歳の若い世代の県外への流出が、47都道府県の中でワースト2位という統計データがある。男女別では、男性がワースト4位、女性がワースト1位であり、本当に強い危機意識を持たなくてはならない。

その上で、本日は県内への若者の「定着・回帰」をテーマとしているが、基本的なスタンスとして、私は若者の意向、意思を尊重しており、若者自身が福島県外で働きたいということは当然尊重したい。

ただ、若い世代が福島県内にも非常に良い企業や事業所、お店や旅館などの働き口がたくさんあることをあまり知らないということが問題だと思っている。県内には、国内有数の規模や、世界でもシェアを獲得しているような頑張っている企業がある。

そういった福島で頑張っている企業や大人たちの魅力を知らずに、選択肢に一切入れないまま、自分の就職先などを選んでしまう、人生を決めてしまうということは非常にもったいない。ここが今回の議論の本質だと思っている。

また、先ほどの説明にもあったが、福島への移住者数は毎年、過去最高を更新しており、その半数はUターンである。県外の大学への進学や県外で仕事をしてみることは非常に良い経験であり、そのまま県外で頑張ることも立派な選択肢である。一方で社会人の途中のどこかのタイミングで古里に戻り頑張るといことも素敵な選択肢だと思っており、Uターンにも力を入れていく必要があると考えている。

【成澤委員】

高校生の「地域課題探究求活動」は、地元の企業や商店と協力して、食文化や伝統、産業、育児、医療、福祉など、高校生が自ら課題を設定し、その解決のために活動するというものである。この取組を通して、生徒たちは地元の企業を深く知ることができ、地元も就職先の選択肢の一つとなっていくものと考えている。

この活動に当たり、県内7つの地域にネットワーク推進員が配置されているが、人数の問題などから、支援が十分でないという現状がある。高校ごとにコーディネーターのような方がいてくれると、更に探究活動に取り組みやすくなるのではないかと思う。

また、地域課題探究活動に参加していた高校生が、実際にその企業に就職した場合、既に知っている人材ということで企業側にもメリットがあると思う。なお、移住に関しては費用の支援があったが、Uターンに関しても、学生に何かしらの支援があれば良いのではないかと思う。

【吉津委員】

東京都内や首都圏に進学を希望する生徒が多いと思うが、自身の将来のライ

フスタイルをどのように想定しているかなど、施策の基礎となるデータはあるのか気になった。

例えば、昔は、長男だから大学を卒業したら福島に戻ってくるのは当たり前という時代があったと思うが、今はそうではない。そうした中で、今の高校生たちはどのような将来をイメージしているのかが非常に気になる。

先日の新聞の1面に、須賀川と矢吹の会社が上場を考えているという記事があったが、県内にもすばらしい企業がたくさんある中で、なぜ東京の大企業を志望するのかという基礎データを得られれば、学生たちの将来についての考え方を踏まえた対応ができるのではないかと考える。

例えば、「福島がこうなれば、Uターンしてみたい」というニーズがあるとして、それが実現可能であれば環境整備を進めることになる。ただ、考えたくはないが、仮に実現できないようなニーズの場合、福島に戻ってきて頑張ってもらおうという施策に実効性を持たせることは難しいのではないかと考える。

もちろんUターンの実現を目指して、ゆっくりとした時間軸で浸透させていくような取組も重要だが、投入できる費用が有限なのであれば、ターゲットを絞り込んで集中的に費用を投入するという考え方も大事になってくる。いずれにしても、基礎データの収集は重要だと考える。

また、先日、スマートフォンで県の移住ポータルサイト「ふくしまぐらし」を見て、非常に良くできていると思った。今はスマホで情報を入手する時代であり、非常に効果的な発信方法だと思う。スマホできれいに良く見せるためには、お金が掛かることも承知しているが、立派なものができあがれば集客にもつながる。宣伝広告は中身のブラッシュアップも重要だが、どう見せるか、どう見てもらうかという点に費用を投入していくことも重要だと考えている。

最後に、私は郡山市の空家等対策審議会の委員を務めているが、空き家と移住の問題をマッチングできないかと考えている。郡山市には15パーセント弱ほど空き家があり、駅前近くでも見受けられる。このマッチングができれば、正に一石二鳥なので、是非、検討できないかと思っている。

【高橋委員】

若者の県内定着は大きく二点あると思っている。

まず一点目、学生に対しては、県内で活躍している男性と女性、それぞれのロールモデルをしっかりと見せることが重要。ただ、ものすごく活躍している人のような、雲の上の存在ではなく、近所のお兄さんやお姉さんくらいの感覚で、自分も頑張れば同じようになれるかもしれないと思えるロールモデルを各業種で示すことが大事だと思っている。

二点目は、早期離職の問題。離職するとなかなか地元で再就職せず、県外に出ていってしまう傾向にある。そうならないために、社会人になった方には、社会人としてのロールモデルが必要になる。これまではアンコンシャス・バイ

アスが働いていたが、今の若い人はワークライフバランスの意識が非常に高く、男性も育休を視野に入れて社会人生活を送っている。

これらを踏まえると、目の前にいる上司の責任の取り方や時間の使い方を見て、目標にしたい、自分も管理職を目指したいと思えるような、ワークライフバランスを体現する働き方ができている上司を、他社ではなく自社内で増やしていけるか、いかに若い人に見せられるかが重要だと思う。

最後に、回帰に向けた取組の推進については、先ほど説明のあった、Uターン潜在層のコミュニティの形成が重要だと思う。

私はここ数年、他県の女性奪還プロジェクトに参加しているが、その中で開催しているオンラインの100人女子会で、非常にショッキングな話があった。

東北のある県を出て東京で勤務していた女性が、仕事に疲れて帰郷したが、地元にいる女性たちは、早めに結婚してお子さんも生まれていて、遊ぶ時間もランチの時間も違う、夜飲みに行くこともできない、集まれば子どもの話ばかりで混ざれないといった疎外感を感じて、2年でまた東京に戻ったと聞き、これは大変なことだと感じた。

Uターンが増えているというデータがあるのであれば、就農や起業の支援だけではなく、こうした実際に地元に戻って就職したけれども、仲間と遊べない、コミュニティがないといった人たちのフォローという視点も入れてもらえればと思っている。

【正木委員】

いわき市は工業製品出荷額の東北1位を仙台と常に争うほど多くの企業が存在しているにもかかわらず、中小企業では人材不足の状況が10年前から続いており、これを打開するため、私は産学官が連携した「いわきアカデミア推進協議会」を立ち上げた。

このいわきアカデミアは、各界の団体で協議会を構成し、産学官が連携して、小学生から大学生までのキャリア教育の中で、地域にスポットを当てた教育をしていこうと始まったものである。ここで行われている、いわき発見ゼミという講座は、高校1年生に市内の企業を訪問してもらい、自らの進路や生き方を考える機会を提供しようというものである。

この講座には二つの型があり、一つはワークショップ型であり、工場見学をして得た知識を自分たちでまとめて発表するもの。

もう一つはブレスト型であり、参加する企業はおおよそ100社ほどある。企業側が、例えば「我が社は人が足りない。入社してもらうためにはどういう取組が必要か」という課題を出して、学生側が事前に議論し、答えを出した上で企業側と意見交換を重ね、最終的に研究発表を行うもの。

平成28年から令和5年まで、のべ4,598名の高校1年生が参加している。活動後のアンケートでは、約87パーセントが「非常に良かった」と回答

しており、感想として「地元の企業について新たな発見をすることができ、将来についてよく考えることができた」「今まで地元で就職することなど考えていなかったが、地元でも働きやすい企業があることを知れて良かった」というようなものが多かった。

また、小学3年生には「いわきの会社発見ガイドブック」という企業の紹介資料を全員に配布しており、来年度からはタブレットでも見ることもできるようになる。

企業だけでなく、いろいろな文化的な行事なども含め、地域を知らずに転出する若者が多い中で、民間側もこういった協議会を通して若者の県内定着・回帰に向け、協力していくことが重要だと考える。

最後になるが、奨学金の返還支援については、いわき市でも平成29年から奨学金返還支援制度を実施している。Uターンでいわき市に戻ってきた場合、奨学金の2分の1を支援している。こうした支援制度について、できるだけ重複しないように連携しながら推進していきたいと考えている。

【大村委員】

私からお話ししたいのは、学校教育を学校内にとじ込めないということ。

福島の良いさを大切に、福島ならではの学びの教育を進めるという流れの中で、正に地域課題探究活動を実践していると思う。私が知人から聞いた話として、地域課題探究活動の中で興味のあることを見つけた生徒から、地元や県内にいて、その題材に関わっていくことができるのだろうかという相談をされた時に、現実的なアドバイスができなかったということだった。

興味を持ったことに関して、大学で学べばいいのか、関われる自治体の部署に行けるのか、学べるような企業はあるのか、生活しながら学べる機会をどのようにつくればいいのかなど、生徒に対して、地元で関心や興味を持ったことを伸ばすためにはこんな道があるというアドバイスをする場所はあるのだろうか。

実際に民間の方がアドバイスできるようでなければならないし、こうしたらいいのではという方向性を示せないというのは、大きな課題だと考える。

また、生徒が学校教育の中で相談できるのか、それとも専門の機関などで相談できるのか、その辺も考えていただけると、より県内への定着率は高まるのではと思う。

【知事】

教育長から願います。

【教育長】

先ほど正木委員から話のあった、いわきアカデミアの活動や、高校教育課を

中心に取り組んでいる地域課題探究活動は、キャリア教育につながるものだと考えている。

そうした活動の中で、自分自身の在り方、生き方を考えながら、何に興味があるのか、どのような強みや能力があるのか、そして将来どこでどんな生き方をしていきたいかということ、地域の方々や移住してこられた方々との交流の中で考えると思う。

そうした考えを深める中で、子どもたちが自分自身の価値観と向き合い、問いを立てながら、どういう生き方をしていくかについて学びを深めていくことが、ひいては県内への定着や将来福島に戻るきっかけになるのではと考えており、こうした活動をしっかりと推進していかなくてはならないと考えている。

また、ターゲットとして、保護者にどう意識変革をしていくのかということも非常に重要なポイントだと思う。子どもの数がどんどん減っていく中で、保護者の思いが非常に大きなウェイトを占めており、そこにどう働き掛けていくのかということについては、知事部局等と連携しながら進めていきたいと考えている。

【知事】

私も、若い世代はどういう意識や価値観を持っているのかという視点で実際に若者と話をすると、以前とはすごく違うと感じる。

私自身が社会人になった頃は、「新人類」と言われていたが、今は新人類どころではなく、やはり基本的に仕事や働き方に対する意識、ワークライフバランス、全てが昭和から平成、令和へと、時代とともに変わってきていることを理解しながら、彼らを尊重していかないと、いろいろなことが噛み合わなくなると感じている。

大村委員からも話があったように、このテーマは県教育委員会だけでは解決できるものではなく、また、知事部局だけでもできない。そして、より良くしたいと行動した結果が、正木委員から説明があった、多くの構成員の方が一緒に取り組んでいる「いわきアカデミア」の例であり、やはり「総合力」だと思う。

また大事なことは、今福島で働く我々現役世代が、楽しく、格好良く仕事ができているのかということ。先ほどロールモデルの話もあったが、正面の顔だけではなく、背中や後ろ姿も見られているという意識も大事なのではないかなと思う。

やはり、福島には大変な課題もあるけれど、生き生きとした格好良い大人たちが働いているとなっこそ、定着・還流の話ができるので、我々自身が輝く努力をしなければ始まらないと感じている。

今回、非常に重要なテーマについて意見交換ができた。御指摘やアドバイスも含めて更に検討を深めながら取り組んでいきたい。

< 議題2 ふくしまならではの教育の推進を担う人材の育成 >

それでは議題2、教員採用試験の現状と、ふくしまならではの教育の推進を担う人材育成について、高校教育課長から説明をお願いします。

－ 高校教育課長から資料4に基づき説明 －

【知事】

本日は、福島大学の三浦学長に参加いただいている。学長から福島大学の取組について説明をお願いします。

－ 福島大学 三浦学長から資料5に基づき説明 －

【成澤委員】

教員は忙しいため、敬遠する方もいるということだが、多忙であってもやり甲斐や魅力があれば、志望する方が多くなると思う。

例えば、長期休暇を取得できて、海外旅行や災害支援など、自分の好きなことや経験を積むことができるかと思う。

また、私が学生の頃は、教員を目指すきっかけとして、憧れの先生のようになりたいという方が多かったが、今の時代は小中学校等へ教えに行き交流し、相手に感謝されるという経験や喜びを分かち合うことによって、教員になりたいと思えるのではないか。

私自身も子どもの頃にやっていたボーイスカウトでの経験が自分の成長につながったと感じており、指導者となって次の世代にも教えていきたいとの思いから、県外で就職したが、福島県に戻ってきた。同じように、交流を通して教員になりたいという方が増えてくると思う。

また今後、福島大学との連携だけでなく、他の県内の国公立大学や私立大学とも連携して、高校生と大学生の交流や、大学生と教員の交流などができれば、福島県の教員に対する魅力や親近感が芽生え、福島県の教員採用試験に応募してくれるのではないかと考える。

【吉津委員】

教員志願者が減少しているのは、いわゆるブラック企業のように言われていることが大きく影響していると思う。資料4にもあったように、教員を志望しない理由として「教員の多忙な業務」が27パーセントという結果は、なかなか厳しいが的を射ているようにも思う。

教職調整額の増額等の方向性も間もなく打ち出され、新聞でも教員の働きす

ぎに関する記事が取り上げられるなど、世論全体が良い方向を向いていると感じている。

また、教育に関する問題ではないが、私自身、法律相談で教員として働く方の話を聞くこともある。教員も深刻な悩みを抱える一人の人間であり、夫であり、妻であり、父親であり、母親であるということをしみじみと感じる場面がある。それが「教員」という肩書きになった途端に、滅私奉公というようなイメージが強くなると感じている。

教員として全力で勤めてもらうのは当然だが、それは充実した個人としての生活と両立できるものでなければならない。そのために、教員の意識改革も含めた待遇改善を進めてほしいと思う。

また、先ほど知事から「新人類」という話があったが、平成生まれ以降の方はワークライフバランスを非常に重視しており、ガツガツ稼ごうという感覚ではなく、ゆとりを持って食べられる分だけ稼いで、後は余暇を充実させたいという方がたくさんいる。

ある会社経営者から、採用面接で「何か質問は」と尋ねると、一番に「残業はありますか」「休日出勤はありますか」という質問があり、最後は「残業や休日出勤があるんですか、残念です」というやりとりになるという話を聞いた。

平成の初期くらいまでは馬車馬のように働くのは当たり前感覚だったが、今は違う。ワークライフバランスを重視する世代が教員試験を受けようとするときに、ブラック企業という教員の職場が好まれないことは間違いない。そう考えれば、教員の志願者数の減少は当然であり、そこを何とかしていくために取り組まなければならないと思う。

教員の職場がブラック企業という現状は、すぐに目に見える形で子どもたちの教育に悪影響が出るということではないと思うが、10年、20年のスパンで見たときに、相当程度の悪影響が出るのではないかと考えている。

また、昨年12月に参加した教育フォーラムで、いわき市の総合教育会議等を磐城桜が丘高校の生徒が傍聴する取組を行っていることを知った。実際に傍聴した生徒の感想が、「いわき市の教育の課題について、自分も解決策を見つけ、教員になったときに実行できるようにしたい」というすばらしいものであり、非常に良い取組だと感じた。この高校には教育コースがあり、教員になるためのファーストステップとして高校を選び、そこで学び、さらに福島大学に進学するという特長を持った取組をしている。教員に限らず、こうした特長を持った取組を他の高校でも進めていただきたいと感じた。

福島大学との連携は緒に就いたばかりだと思うが、「シームレス」は良い言葉だなと思って聞いていたので、教育委員会としても勉強させてもらいながら、二人三脚で取り組んでいきたい。

【高橋委員】

働き方改革についてポイントだけお伝えしたい。

全国的に教員が多忙だというイメージによって、避けられる職種になっているのが非常に残念だと思っている。

教員はお金ではなく、子どもたちに関わることに非常にやり甲斐を感じており、どうしても時間を最大限に使ってしまう癖があるため、まず、学校において管理職の研修をしてもらいたい。

限られた予算の中で最大限の効果を出すことは我々社会人が常に考えていることであり、同じように時間にも限界がある。仕事が終わるまで時間を使うのではなく、決められた時間の中でいかに効率よく仕事をするかという概念が、学校には抜けているのではないかと感じている。

まずは校長や教頭が、何故このタイムマネジメントが必要なのか、これが起因するメンタルヘルスや離職といったデメリットをしっかりと理解した上で、学校経営に関わっていくことがポイントである。

そして、現場の教員本人の努力だけに任せないでほしいということ。責任感のある方ほど仕事を抱え込んで、仕事を持ち帰ってしまうので、本人が努力するのではなく、学校全体でどのように対応するかという視点に変えてもらいたいと強く思う。

また、やり甲斐という点では、授業以外にも、部活で光るものを持った子どもがいれば伸ばしてあげたいという教員もいる。ただ、私生活や家庭を犠牲にしてまでやることでは決してない。家庭を犠牲にしなければ教員はできないという印象を若者に持たれてしまうと、結果として非常に残念なことになる。

やはり先ほど知事から話のあった、憧れられる大人という教員がどれだけいて、そうした姿を見て福島の教員になりたいという学生がどれだけ増えるかというところだと思う。

現役の教員とこれから教員を目指す学生の考え方や価値観には大きな乖離があるが、本質としては、子どもたちの将来のためという共通項の下で、みんなが同じ方向を向いている。その手段として、ワークライフバランスや部活動の地域移行などの議論がされているが、そこでぶつかるのではなく、子どもたちのために共に手を取り合って何ができるのかを指導できるような管理職の方をどんどん増やしてほしい。

【正木委員】

教育は国づくりの礎であり、教員になりたいと志望する方は非常にありがたいと思っている。

ただ先ほど、各委員からも話があったように、いわゆるブラックな職種になっているのであれば、働き方改革やワークライフバランスの問題は避けて通れない。これを喫緊の課題として、長時間労働を無くすため、限られた時間で業

務が処理できるようにDX等を推進しながら解決してもらいたい。

もう一つ私が思うのは、就職活動という言葉の「職」は職種を選ぶということだが、大体はその「会社」に入ることが目標の「就社活動」になっている。一方で、教員になりたいというのは「教員」という職種を目指している方なので、非常に大事にしていきたいと思う。

ただ、昨今は教員に対する見方が世間的にも非常に厳しい。教員と世間が噛み合わない時代が到来していると考えているが、いずれにしても教員になりたいという希望を持った生徒をすくすく育てられるよう、福島大学との連携も含め、是非、教育委員会としてもフォローしてもらいたい。

【大村委員】

1月に全国の教育委員の連合会に参加した際に、皆さんから意見交換したいと一番言われたのが「教員不足」というテーマだった。

その意見交換の内容としては、長時間労働、再任用の在り方、教員免許が取りづらいため制度自体の見直しが必要、新人教員の負担軽減の取組などであった。また、コロナ禍で教育現場も大きく様変わりして負担が増えている中で、新採用の教員は担任クラスを持たない教科担任という取組を行っているという話もあったが、それらは全て対処療法でしかなく、一番の問題は、教員職の魅力が議論されていないことだという話になった。

どのようにして教員の魅力を理解してもらうのか、見つけてもらうのか、そして、教員になりたいと思ってもらうのかを考えると、資料5の「教育コースの具体的な取組」にある、2年生向けセミナーでの教材研究・教材づくり・事業づくり・模擬授業は、教員もいいかなという視点が持てる取組だと思った。

そして、実際に教育コースを設置している学校における、小中学校の教員研修会への参加は、大変さと同時に魅力も感じてもらえる機会だと思う。こうした機会を増やすとともに、大学と連携を進めることが、根本的な課題の解決に向けた第一歩になると考えており、是非、これらの取組を充実させてもらいたい。

【知事】

教育長から決意表明も含めてお願いします。

【教育長】

対処療法的には、採用試験の見直しも含めて様々な取組を行っている。短期的な取組という観点では、県外で教員をされている本県出身の方、あるいは福島に移住・定住を検討している教員の方へのアプローチがとても大事だと考えている。

大村委員から話があったように、教職の魅力をいかにアピールしていけるか

という点と、長期的にどのように取り組んでいくのかという点が非常に大事であり、そのためにも、三浦学長から説明のあった、福島大学と連携した教育コースを始めとしたカリキュラムの充実、そして、それを大学までつなげて採用まで持っていく一連の過程をどのように強化していくのかが、我々がこれから試されることだと思っている。

もっと言えば、高校生だけでなく中学生くらいの早い段階から、教職とは何かということを考えるきっかけを与えられれば良いと考えている。何よりも、先ほど知事から話があったとおり、教員の背中を子どもたちにどれだけ魅力あるものとして見せられるかが本当に大事だと思う。

< 報告事項 教職員働き方改革アクションプラン >

【知事】

それでは、教職員働き方改革アクションプランについて、職員課長から説明をお願いします。

－ 職員課長から資料7に基づき説明 －

【知事】

今日は、各委員から活発な議論を頂いた。

また、福島大学の三浦先生にも参加いただき、教職員の今後の在り方について、充実した意見交換ができたと思う。

それでは、以上で本日のこの会議を終えたいと思う。御協力ありがとう。

(3) 閉会

事務局（政策調査課長）