

令和 6 年 度 第 1 回
土 浦 市 総 合 教 育 会 議 会 議 録

1. 日 時 令和 7 年 2 月 2 7 日 (木) 午後 3 時より
2. 場 所 教育委員会 会議室 1
3. 構 成 員
- | | |
|----------|-----------|
| 市 長 | 安 藤 真 理 子 |
| 教 育 長 | 入 野 浩 美 |
| 教育長職務代理者 | 鈴 木 敏 之 |
| 委 員 | 福 島 幸 子 |
| 委 員 | 高 橋 信 子 |
| 委 員 | 石 川 一 幸 |

4. 構成員以外の出席者

副 市 長	小 林 勉	市長公室長	山 口 正 通
教 育 部 長	加 藤 史 子	参 事	中 島 健 一 郎
政策企画課政策員	小 野 綾 子	教育総務課長	塚 本 富 美 代
学 務 課 長	塚 本 耕 司	生涯学習課長	矢 内 良 則
文化振興課長	佐 賀 憲 一	スポーツ振興課長	寺 崎 敏 彦
指 導 課 長	岩 田 幸 一	指導課課長補佐	郡 司 茂 樹

5. 次 第

- (1) 開 会
- (2) 市長挨拶
- (3) 教育長挨拶
- (4) 議題 学校における働き方改革について
- (5) 閉 会

6. 議事内容

教育総務課 それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和 6 年度第 1 回土浦市総合教育会議を開催いたします。

本日の司会を務めさせていただきます教育総務課の塚本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

会議を始めます前に、資料の確認をさせていただきます。

まず、会議次第、裏面が出席者名簿となっております。そして、議題の資料、学校における働き方改革をお配りしております。よろしいでしょうか。

なお、本会議につきましては、地方教育行政の組織及び運営に関する法律及び土浦市総合教育会議運営要綱の規定により公開といたしますので、よろしくお願いいたします。

本日は、2 名の傍聴の申込みがあり、入場をいただいております。

それでは、開催に当たりまして、本会議を主催いたします安藤市長より御挨拶を申し上げます。

市長、よろしくお願いします。

市 長

皆さん、こんにちは。市長の安藤でございます。

本日は、皆様大変お忙しい中、令和6年度第1回土浦市総合教育会議に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

本市の教育行政につきましては、第3次土浦市教育大綱の基本理念である「夢と希望を持ち 誰もが輝く 元気な土浦の人づくり」に基づきまして、未来を担う子どもたちが心身共に健やかに成長できるよう、良い教育環境の整備と学校教育の充実に努めているところでございます。

本日の会議では、学校における働き方改革、こちらについて御協議をいただきます。報道等でも度々取り上げられていることではございますが、今、学校現場では、教職員の業務が増大しており、改善が急務でございます。

本市におきましても、教師が本来の業務に専念できる教育環境をつくることで、教師が子どもたちにしっかりと向き合い、よりよい教育活動を行うことができるよう様々な取組を進めております。

今日は、これまでの取組の成果、そして、今後どのような改革が必要とされているのか、望ましい教育現場の在り方について協議を行いたいと思います。限られた時間ではございますが、委員の皆様には、忌憚のない御意見をお願い申し上げまして挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

教育総務課

ありがとうございました。

続きまして、入野教育長より御挨拶を申し上げます。

教 育 長

入野でございます。本日は、安藤市長、そして教育委員の皆様方、御多用の中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

先ほど市長からありましたとおり、本日は、学校の教職員の働き方改革というテーマで意見交換をということでございます。

後ほど事務局から説明がありますが、これまで本市においても、行政や学校において様々な取組を進めてまいりました結果、一定の成果を感じているところでございますが、まだまだ課題があり、道半ばといったところでございます。

本日の会議の中でも、忌憚のない意見交換を通して、今後の行政の方向性、あるいはヒントを見出すきっかけになればと思っておりますので、有意義な時間にしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは以上です。

教育総務課

ありがとうございました。

続きまして、事務局より、資料の出席者名簿に従いまして御紹介をさせていただきます。

— 出席者紹介 —

教育総務課

それでは早速、本日の議事に移ります。

ここからの議事進行は、土浦市総合教育会議運営要綱の規定により、安藤市長に会

市 長 議の議長をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

指 導 課 それでは、ただいま事務局から説明がありましたとおり、議長を務めさせていただきますので、円滑な議事進行に御協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、議題、学校の働き方改革について、指導課より説明をお願いします。

協議に先立ちまして、担当課であります指導課より、学校の働き方改革につきまして、これまでの取組の成果と課題、そして、今後の方向性についての案を御説明いたします。

まず、これまでの取組について、資料①を御覧ください。

本市では、令和元年度より、学校における働き方改革プランを基に、取組の五つの柱に沿って改革を進めてまいりました。

これまでの改革プランでは、教員の超過勤務の縮減をメインターゲットとして取り組んでおり、令和6年度の目指す指標にも3点ありますように、一つ目として、1か月の時間外在校等時間45時間以内、これは県の目標と同じですが、こちらを目指す。重点として、過労死ラインの80時間を超過する教員ゼロを目指す。

二つ目として、月1回の市内同時定時退勤日、第4水曜日としています。これを設定し、実施している教職員の割合を100%にする。

三つ目は、月2回以上、学校独自の定時退勤日を設定し、実施している教職員の割合を100%にする。これら3点を指標としております。

ちなみに、80時間を超過する、いわゆる過労死ラインを超える教職員については、昨年度以降の2年間、ゼロという成果が出ています。

取組の五つの柱についてですが、項を追って説明いたします。

一つ目は、勤務管理の徹底で、こちらは定時退勤日の設定や、年9日間程度設定している学校閉庁日の設定、また、時間外の問合せを減らす取組として、メッセージつき留守番電話の導入などを行ってまいりました。

特に定時退勤日については、教員の意識がかなり高まり、縮減の大きな要因となっております。また、学校閉庁日については、夏季休業中に連続9日間、また、年末年始についても、連続10日間以上の連休を確保することができているところです。

二つ目の業務の適正化についてですが、こちらは、教職員が本来担うべき業務に専念できる環境整備に向けた取組を行ってきました。学校給食の公会計化や、市民体育祭に係る業務の縮減、こういった軽減も行ってきましたし、今年度より2学期制を導入しまして、教員の働き方改革に寄与しているところです。また、学校行事の精選と見直し、こちらは地域の皆さんの御協力を得ながら進めてきたところです。

また、学校サポーターなど、教員業務支援の支援スタッフの配置を行っており、もともと学校管理員や給食配膳員、また、特別支援教育支援員を配置していたところですが、改革プランがスタートしてから、新たに60名程度を学校配置することができております。学校では、教員業務支援員の仕事ぶりに、授業の準備に集中できるようになった、という教員の声もございます。

三つ目は、業務の効率化です。こちらは、ICTの活用による効率性や利便性を学校に提供していこうということで行ってまいりました。校務支援システムを導入したり、また、テレビ会議システムの効果的な活用について、学校への呼びかけを行っ

てきました。特に校務支援システムの導入においては、成績処理や通知表の作成など、データを一元化して行うことにより、人的なミスも大幅に減るなどして、効率性、効果性に優れており効果があったと思われます。また、オンライン会議についても、現在は対面とのハイブリッド形式による会議なども増え、教職員の出張が大幅に減っている状況もございます。

四つ目、教職員の意識改革につきましては、教職員一人一人の働き方に対する考え方を改革していく必要があるだろうということで、象徴的な部活動指導、こちらに関しましては、これまで勝利至上主義になってしまったり、オーバーワークになってしまったりするようなところで、改めて子どもたちファーストでできていたかを検証し、朝練を廃止したり、週11時間のガイドラインを設定して活動を行うなどしております。また、人的配置として部活動指導員を今年度は24名配置してきたところです。ちなみに、休日の地域クラブ活動への移行も、本市では積極的に進めておりまして、本市の土浦モデルは、県内外から高い評価を受けています。

五つ目の保護者・地域への理解促進につきましては、学校と地域の連携、協働の必要性というのを感じております。理解・協力だけではなくて、学校教育に参画していただく、そういった人材を地域から提供していただきたいというメッセージをお伝えしているところです。

そこで、令和5年度よりスタートしているコミュニティスクールの学校運営協議会、こちらの設置により、地域、学校協働活動による登下校の見守り活動や授業への参画、こういったものにつなげられればと考えております。既にパイロット校である新治義務教育学校では、このような動きが出ているところです。

また、理解促進の部分では、本市の広報つちうらや市や教育委員会のホームページ、また、各校のPTAの広報紙などで働き方改革の取組について周知しているところです。

資料2枚目に移りますが、これまでの取組の主な課題を挙げさせていただきました。時間外在校等時間の縮減には一定の効果が出てきておりますが、一方で、本来の業務である子どもたちに向き合う時間、これがいまだ十分確保できていない状況がございます。

子どもたちに向き合う時間というのは、対面だけではなくて、一人ひとりの学力への対応、また、教材研究、生徒支援に係る業務、また、特別な支援や配慮を要する児童生徒のケース会議の実施など、本来、教員がなすべき業務を指していると考えております。

そこにたどり着けていない理由として、勤務時間が短くなる一方、新たな教育課題への対応が増加していることが挙げられます。

そこに2点記載しておりますが、1点目は、特別な支援や配慮が必要な児童生徒、多様化していることもあり、増加傾向にあります。こういったところで、教員としての資質以外に専門的な対応というのが求められるようになってきております。

また、多様化、複雑化する生徒指導上の問題や保護者対応、こういったもので担任業務が逼迫しているという面が見られます。こういった担任業務をサポートするために、今、学校では、管理職中心にチーム対応を取っておりますが、これによって管理職の負担が増大しているという懸念もあげられます。

その上で、市内の校長先生方からは、学校教育の責任を果たすには、時間外在校時間を今以上縮減するのは難しい、というような声も出ています。教員が勤務時間に固執することで、効率を重視した費用対効果で物事を考えているムードが見られるという意見もございました。教師としての働きがいや生きがい、いわゆる教員としての矜持を失わないような改革にしてほしいという現場の意見もございます。

数値的な成果の参考として、職種別の勤務時間の調査結果を載せております。小学校・義務教育学校前期では、教諭・講師という黄色い部分、これが一般の担任レベルの先生方の勤務時間の推移です。令和3年度では44時間31分の超過がございましたが、令和6年度は、1月現在、34時間46分と大幅に減少しております。また、中学校・義務教育学校後期でも同様に、同じく黄色い部分を見ていただくと、令和3年度では52時間2分となっておりますが、令和6年度は1月現在で40時間33分という成果が出ております。

これに比べ、校長、教頭、教務主任、いわゆる学校の管理職や学校三役と呼ばれるような職種にある先生方の超過勤務については、改善できていない状況が見られます。例えば、校長先生方を見ていただきますと、令和3年度では28時間55分であったものが、令和6年度1月現在では33時間40分、中学校の校長先生にしても、28時間51分が30時間44分となっております。

このように、管理職や教務主任といった立場にある先生方の超過勤務が改善できていない。その要因として考えられることは、学校運営上の課題として、先ほど新たな教育課題の対応が増加していると話しましたが、それらの課題が困難化、長期化している傾向がございます。教育的ニーズや個別最適な学びの保障など、新しい学校教育環境の整備にも苦慮しているところです。こうした課題を考えますと、勤務時間の縮減だけではなく、現状の課題解決に向けた取組が必要であると考えております。

続いて、3枚目をご覧ください。

そこで今回、働き方改革の新たなフェーズの方向性の案として、学校のウェルビーイングの視点、こちらの確立を目指していきたいという案を提示させていただきました。学校に関係する全てのステークホルダーが、持続的で生き生きとした幸福感としてのウェルビーイングを保てるよう、二つの大きな柱を掲げました。

一つは、学校における働き方改革の更なる加速化です。こちらは、学びの専門職としての働きやすさや働きがいの両立に向けた環境整備を行っていく。時間の縮減ではなく、環境整備に努めるものです。

二つ目が、学校の指導・運営体制の充実。こちらは、先ほども申し上げました家庭や地域と一丸となった体制づくり、また、組織的・機動的なマネジメント体制、こちらの構築を目指した形となります。

次世代を担う子どもたちにとって、このステークホルダーのウェルビーイングというのは、非常に大事と考えております。学校のウェルビーイングとして、働きやすさと働きがい、また、質の高い教師の確保。子どもたちのウェルビーイングとして、よりよい教育の実現と学力の向上。そして、家庭・地域のウェルビーイングとして、家庭・地域からの協力・連携。こういった形で次代を担う子どもたちの育成を図ればというふうに考えております。

学校の働き方改革を加速させるため、さらなる取組として、3つの項目を挙げさせていただいております。こちらは、教育委員会が3月議会に一部要望しているものを含んでおります。

一つ目が、働きやすさと働きがいの両立として、やりがい、生きがいを感じられるような環境整備ということで、教育DXの推進とインクルーシブ教育の強化という二つの取組をあげました。

教育DXの推進に係る業務改善として、子どもたちの教科指導の充実だけでなく、働き方改革の側面からのDXの一層の活用を図っていきたいと考えています。来年度に向け、機構改革で教育DX推進室を指導課内に新設することになります。ICTなどソリューション機能の一元化を図っていきたいと考えています。

また、インクルーシブ教育の強化ということで、多様な子どもたちのニーズへの対応として、多様な学びの場の提供を図っていき、そして、学校全体で教職員の負担軽減につなげられればと考えています。教育委員会内での特別支援教育に関する部門を一元化し、また、校内で教師と支援スタッフの連携の充実を図るよう考えております。

二つ目が、家庭や地域からの協力・連携の部分です。こちらについては、取組を3点挙げさせていただいております。

コミュニティスクールの推進、家庭教育支援又は就学前教育の推進、部活動地域展開・連携の推進ということで、これまで行ってきた事業をより充実させることで、学校と地域との連携強化を図っていければと考えております。

三つ目が管理職への支援・助言の強化になります。先ほどの調査結果からも見えるように、管理職の超過勤務が減らない状況にあります。指導課内に学校経営相談員を配置し、学校運営のソリューション機能を果たすとともに、生徒指導上の問題や保護者対応などの負担を軽減できるよう、学校運営への指導助言を行っていく、そういった人材の配置を考えております。

指導課からは以上となります。協議のほうをよろしく願いいたします。

市 長

ただいま岩田指導課長から、これまでの取組と成果、課題、そして今後の方向性について説明がありました。先生方の働きがい、働きやすさを目指す方向性が示され、具体的な取組が並びました。

これからは、委員の皆様から御質問や御意見をいただきたいと思います。

それではまず初めに、教師でいらした福島委員にお願いしたいのですが、先生は長らく教師でいらして、教師としての業務の大変さを経験されてきたことと思います。働き方改革の取組について、また、先ほどの比較なども含めてお願いします。

福 島 委 員

丁寧な御説明ありがとうございました。

前半に成果について、五つの柱について説明がありましたけれども、この一つ一つは、私が退職してからですね。令和は私、教員ではありませんので、その頃から比べると、随分と改善されていると、実感として感じています。

働いている方たちからも、変わったよという声を私も聞いています。これは、素晴らしいこととして一旦置いておいて、でも、やっぱり課題が残っているよねという、このことについて意見交換できればと思います。

働き方改革をすることによって、もちろん子どもは幸せにならなきゃいけないので

すけれども、私は教職員も、地域や家庭の方ももちろん幸せになるためには、その三つが順番になってはいけないと思うんですね。どこかが1番で、どこかが3番ではなくて、三者がみんなが幸せになる方法というのを見つけていきたいと思っています。

先生たちに言わせると、人的にも、物も、お金も、制度も、この何年間で随分つき込んでいただいているということは分かっている。けども、いまだに帰れない。なぜかという、学校では、計画どおりにいかない突発的な問題が起こります。朝になると連絡帳が出たり、放課後電話がかかってきたり、そういうようなことが一旦起こると、解決するまでに時間かかってしまい、管理職や教務主任というところの超過勤務にもつながっているのかなという気がしています。

そういった部分をケアするために、最後の学校経営相談員の配置というのがあり、教育委員会に在籍して、そういうことがあったときに学校にヘルプに行くのかなと思うのです。加えて、予算的には難しいのは重々承知なのですが、学校にも1人、そういうことがあったときに交通整理をする人がいるといいなと思うんです。トラブルが起きました、こんな連絡が来ました、相談が来ましたというときに、一旦話を聞いてくれる人、その人が、これは担任に、これは管理職に、これは教育委員会に、というふうに振り分けしてくれる方が1人いるといいなというのが、私の現職時代からの希望でもあり、そこに力を入れていただけるといいなと思います。あとは、先生方というのは、日常の小さな改善をととても喜びます。こんなことが変わったよという。ですから、日常の小さな、改善できそうな事を言える雰囲気为学校づくりをしていただくことが、意外と改善につながるのではないのでしょうか。話ができる、聞いてくれる人がいる、そういう学校づくりをしていただきたいと思います。大ざっぱな話ですけれども、私のほうから、感想だけ申し上げました。ありがとうございます。

市長
高橋委員

委員さん方で、いかがでしょうか。

今、福島先生が言われた学校経営相談員は、何人ぐらい予定していらっしゃるのでしょうか。

市長
指導課

岩田課長。

指導課よりお答えします。3月議会で要望しているのは、令和7年度に1名という形でスタートを切れればと思っています。その進捗を見ながら、希望として増やしていけるといいかなと思っています。

高橋委員

今、中学校が8校あるじゃないですか。それぞれ地区ごとに、まず1人、それから2人、4人、8人…と増えていくといいなと思いました。コーディネーター的なベテランの方が、経験とか知識もあり地域のことも知っていて、こういうことだったらとすぐ対応できる、解決するみたい。問題って大抵、小さな問題が徐々にこじれて、時間が経つにつれて大きくなり、收拾がつかなくなるところがあると思いますので。先生方忙しいから、どうしてもクイックレスポンスできなかったりすると、次の日になったり時間を置くことで、問題ってどんどん悪くなると思うので、ともかくすぐに対応する、というようなことができればいいと思います。

私、福島先生のように学校現場を知らないの、自分が子どものときか、あるい

は親だったときぐらいしか学校のことが分からないわけですよ。

今、教育については、毎日のようにいろいろな報道があり、先生方が大変だ、先生のなり手がないとか、いろいろな問題が毎日のようにあるわけなのですけれども。この働き方改革というのも、先生って教える師というか、尊敬する対象だと思うんです。生徒からしてもそうですし、親御さんからしても、子どもの教育を担っていただくというところが。先生方も職業について誇りを持てる職業じゃないと、なり手も少なくなっていくということがあると思うのです。

また、今は働き方ということで、残業が多いとか、休めないとか、いろいろなことがあると、避けられてしまうことがあると思うんですね。こんなに残業等があったら、女性活躍といっても、女性の方がお子さんを育てながら学校の先生できるのかなと思ってしまいます。

どうして勤務時間が長くなってしまっているのかというところをお聞きしたら、保護者対応だったり、いじめですとか、不登校とか、子どもの非行とか、親御さんの対応とかがあるのですね。

それから教育も、昔は教科書と問題集ぐらいで済んでいたのが、今、大きく変革しているわけですよ。知識からではなく自ら考えるような教育というのは、先生方にとっても、自分たちが経験してきた教育ではない教育であって、それを新たに子どもたちと一緒に作っていくというのは、とても大変なことだと思うのです。去年と同じことを今年やれるわけではないとなると。

先生方が自己研鑽、勉強するというのですかね、その時間が必要なのに、時間が取れない。そうして未消化のまま子どもたちに向き合っていかなきゃいけないとなると、満足感というか、達成感とか、ちゃんと自分の指導が生徒に伝わっているのかとか、生徒がちゃんと学びのほうに向かって行けるのかという、いろいろな面で不安も大きいと思うのですね。

ここにいろいろ書いてあるのですけれども、企業で残業がいっぱいあったら、やらないことを決めましょうというのがあります。決まった時間の中で、結局やれることって限りがあるので、実際にもう一度精査して、本当に必要な業務以外はどんどん削っていかないと、時間につくれないと思うんですね。

先生には、本当にゆとりを持って、例えば、休日に御自宅でも本を読んだり、いろいろな経験をしていただいて、それを生徒に伝えていただくのが教育の質の向上につながると思うのですけれども。いろいろ取り組んできた中で、本来の目的、教育の質を上げるために働き方改革をするというところに、たどり着いていないような気がします。だから、今までの延長線上じゃなくて、全く違った視点を取り入れてもいいのかもしれないと思っています。

新聞等にあった事例では、今度、文科省もされるみたいですが、例えば45分授業じゃなくて、5分ずつ削って40分授業にして、授業が終わる時間を早くして、先生方が集中して業務に取り組める時間をつくるということで、すごく成果が上がったという事例もありました。

どこかの県で、文科省の認可のようなものを受け実験的にされたと思うのですけれども。そういうことも含めて、従来の常識じゃなく、こんなことやってみたらいいんじゃないかというのを、考えてみたらどうでしょうと思います。

学校の先生方も、口には出さないけれども、こうしたほうがいいんじゃないのと思っていること、きっとあると思うのですが、なかなか挙がってきていないかもしれないですね。匿名でいいので、こんなことやったらどうですかというのを本音ベースで出してもらったらいかがですかね。

こんなことできないよと言う前に、もう一度再検討してみるというのも必要じゃないかなと思いました。

市長
指導課

高橋委員からいろいろ御意見ありましたけれども、岩田課長、これに関して。

今、高橋委員のほうからお話のあった、教師としての矜持を維持できるような教育環境・職場環境をつくり上げていくというのは、非常に大事なことだと思いますし、多様化しているからこそ、教員の資質が求められる部分は大きいと思っています。ですから、子どもたちに向き合う時間というものの守備範囲はかなり広く、先ほど高橋委員が仰った読書するとか、職場外の人と会話するとか、そういうことも社会の変化に対応していくためには必要な部分かと思っています。

そういった時間を確保していくための方策として、本音の意見を取り上げるというのは非常に大事なことだと思うので、学校と協力して何かしらの対応をさせていただければというふうに思います。

高橋委員
市長

ありがとうございました。

いかがでしょうか。

石川委員。

石川委員

僕も学校経営相談員の配置に関して、7年度は1名予定していると聞いたのですが、けれども、学校経営の経験が豊富な方を置くのはとてもいいと思いますが、さらに学校とか役所とかではない、例えば企業の社長をやっていたとか、経営を中心にやってきた人も入れたほうが面白いんじゃないかなと。役所以外の視点を入れるのってとてもいいと思いますので、引退して実力のある方たちを、皆さんでこれという人を見つけて、半分半分ぐらいでいたほうが、より面白くなっていくんじゃないかなと感じました。

あと、もう一つあって、カスタマーセンターをつくったらいんじゃないかなと思うんです。地域のことが分かっていたり、学校で保護者と今まで対面でやっていた信頼関係がある人がやったほうがいいという意見も、もちろんだと思うのですが、けれども、それとは別に、保育園とか福祉施設だと、第三者委員というのを置いて、全く関係ない人が全部聞いて、その人が施設に伝えたり間に入ることによって、熱量を下げられるというふうな効果があって。学校ではないところに、外部組織としてカスタマーセンターを置いて、中学校地区に1個置いて、そこに集まると。そこでかみ砕いたものを学校に戻して、学校の先生が対応できるものは対応するし、場合によっては弁護士にお願いするとか、そういったシステムをつくってあげたほうが、教頭先生や教務主任の仕事も減り、助かるんじゃないかなと感じました。

なので、いろいろな外部の組織と連携を取りながらやっていくというのも、とても必要なのではと感じました。

以上です。

市長
指導課

岩田課長、いかがですか。

今、石川委員からお話がありました、畑の違う、経営のプロなどを入れてはという

ような部分、また、カスタマーセンターとして、外部に設けたらという部分、財政的なこともあるので、私一人でお答えできる部分ではないのですが、一つのアイデアとしては、コミュニティスクールのメンバーをうまく地域人材として活用していく方法があるのかなというふうに考えています。

新治学園義務教育学校では、パイロット校として既に何年か動いているのですが、地域学校協働活動というのがスタートして、コーディネーターの方が中心となって動いていただいています。その中には、授業に参画している、家庭科のミシンの授業に家庭にいるおばあちゃんたちが手伝ってくれたりとか、学校周辺の草取りなんかをみんなで集まってやってくれたりという中で、それ以外にも、学校に協力することはないかというのを、協議会の中でいろいろ話をしていただいている、そういうような状況が生まれてきましたので、そういったところから、今、高橋委員や石川委員がおっしゃったような、地域人材をうまく生かした形のボランティア支援みたいなものを求めることができいくのかなというふうに期待しているところです。以上です。

石川委員

実は、僕も運営協議会に入って、やらせてもらっているのですが、取りまとめは教頭先生とかなのですが、より忙しくなっているんじゃないかなと感じます。

なので、取りまとめを学校がやると、教頭先生がより忙しくなる案件が増えたように見えたので、そこをうまく離してあげないと、せっかく地域の方を巻き込むのだけれども、巻き込めば巻き込むほど教頭先生が忙しくなってくるというところがあると思うので、うまく抜いてあげたほうがいいかなと。予算の関係もあると思いますが、そういった経験豊富な方を入れながらやったほうが、よりいいんじゃないかなという意見です。

生涯学習課

生涯学習課でございます。

委員からお話がありましており、コミュニティスクールは、学校と地域住民が力を合わせ、地域とともにある学校を目指すものでございまして、コミュニティスクール導入前には、学校評議員制度というものがありませんでした。そこから変わった制度がコミュニティスクールになるのですが、進め方が変わったり、人数が変わったりと、多少の変化はあったものの、極端な負担増にはなっていないと考えております。

ただ、地域学校協働活動というのが、新治義務教育学校でモデル校として進めてきた関係もあって、今はコーディネーターとなる推進員が2名配置されております。岩田課長からあったとおり、その学校では様々な活動が動き始めているところでございます。

例にありましたとおり、登下校の見守りですとか、学習サポートですとか、また、米作り体験の学習の企画運営とか、新治地区ではそういったものも、地域の住民が中心となって進んでおります。企画とか実施とか、協力者への動員要請なども、徐々に学校から地域のほうに下りてきている状況です。

今年度、推進員を2名配置させていただき、学校の負担は、今は大きな変化はないのですが、来年度以降、各校に推進員が配置され、地域学校協働活動が軌道に乗り活発になっていけば、大きな働き方改革にもつながると思っています。

石川委員
市長

そう願います。
ありがとうございます。
では、鈴木委員、いかがでしょうか。

鈴木委員

それでは、時間外勤務のことですけれども、特に担任の先生の時間外勤務の数字、中学校の担任の先生の分が減っているのは、一つの要素としては、部活動の地域移行、これも大分影響して、その数字が出ているんじゃないかと思っています。令和5年度より先行4部活動について地域移行しているわけですけれども、今後の予定としては、どうなのでしょう。

市長
指導課

岩田課長。
今後の予定といたしましては、来年度には、5競技追加させていただきます。今ある4競技と加えて9競技の実施となります。
また、令和8年度には、現在の予定でいきますと、休日に活動をやっている部活動については、吹奏楽部などの文化部も含めて、全部活動を土日休日は地域クラブ活動へと移行する、そういった予定で考えております。

鈴木委員

ありがとうございます。
あとは、私が感じるのは、担任の先生は勤務時間の短縮、10時間ぐらい減っていますが、管理職の先生が全然減ってなくて、かえって3時間から5時間ぐらい増えているので、単純に見ますと、本来担任がすべき仕事が管理職のほうに回っているんじゃないかなと見るのですけれども、そのあたりはいかがなのでしょう。

市長
指導課

岩田課長、お願いします。
お答えいたします。
委員が仰るように、クラス担任の教員が楽をしているような感じに見られてしまいがちなのですけれども、今、学校で対応している新しい教育課題という部分については、どうしても担任サイドだけでは対応しきれないことが数々出ております。
これは、教員の資質が低下したり、情熱がなくなったりというわけではなくて、学校全体として取り組まなければいけない、そういった事例が数多くなってきました。それがまた、複雑化、長期化しているというようなところもありまして、これに対応するためには、管理職を中心としたチーム対応が求められていて、その図式になると、管理職の出番が増えていると推察しております。

鈴木委員

ありがとうございます。
やっぱり管理職の仕事を、負担を軽くするという意味では、先ほどから出ています学校経営相談員とかの配置を今後もっと増やす必要があるんじゃないかと思います。それから、働き方改革としましては、医療職、医師の働き方改革というのも最近話題になっていますけれども、結局、病院ですと、働き方改革といって、研修医とか若い医者が当直するのも何回か減らすことになります。私の時は、当直の日には朝、病院に行って、それから当直して、次の日の夕方ぐらいまで仕事していたのです。今だったら問題だと思うのですけれども。それをやるなということで、病院としては、結局、頭数を増やすしか解決方法はないんですね。病院として当直体制を回すのには、やっぱり医師の数を増やす、何とか引き寄せて増やすということでやりくりしているようなのですけれども。
ですから、学校の現場でも、やはり頭数を増やすというか、教職員の数を増やして

いくという方向を考えなくてはいけないんじゃないかと思います。

それには、学校現場で教員の働きがいがあって、誇りを持って仕事ができる場所だということをもっと理解していただいて、教員のなり手を増やす、そういうことが必要なのではと思っています。

福島委員

本当にそのとおりだと思いますし、先ほど高橋委員がお話してくれたこと、本当にそのとおりと思うところですが、市レベルでできることと、それから、学校の中でできること、できることってだんだんタイトになっていって、私たちは法的にいろいろな枠組みの中で仕事をしなければいけないので。

ただ一つ、人を増やすということについて、現職のときもずっと思っていたことがあるのですけれども。私、複数担任制というのにこだわってというか、そのようにしたかったんですね。1人は教諭など、教員免許を持っている人、もう1人サポーターのようなサブの方を各学級に。難しいのかもしれませんが、学年に1人でもつけてくれたなら、先生たちは、子どもたちから朝、訴えがあったときにも、ちゃんと向き合って話を聞いてあげられるし、そういう人が、いつも教頭先生だったり教務の先生になってしまう。そういう余剰がないのが、どうなのかなと。

なので、そういう方がつけば、教諭ではありませんから授業はできませんけれども、朝の会を見たり、自習を見たりするということはできるんじゃないでしょうか。自分の希望で言ってしまっ、お恥ずかしいのですけれども。自習をするときなど、2人組でうまくできたら。結構そういうことって自分のときにはあったような気がする、そういう人を教員よりも少ないお給料で、たくさん雇ってもらえると、学校としては助かるなという気がします。無理な要望のようでもすけれども。

市長
参事

中島参事お願いします。

新治学園での取組では、コミュニティスクールの取組の一環として、教員免許を持っているけれども、今は学校現場から離れた地域の方などが自習監督として、子どもたちの支援に当たるというようなことがありました。

その間、学校の先生方が研修をしたり、若手の先生方が教頭先生から指導を受けたりというようなところで、そういった取組が広がっていくことによって、少しずつ現場の負担感が減っていくかなと思っています。

また、教員の定数そのものは、現状は大きな変化はありませんけれども、国や県では、例えば、以前は産前休暇に入る先生がいた場合、その前日にバトンタッチをするというような制度設計だったわけですが、今年度からは、3か月前から補充となる先生が入り、つまりはバトンを渡す期間が3か月ありまして、その間、次の先生にとっても、前の先生と一緒に2人でできるので安心で、産前休暇に入る先生も、体調がすぐれないときもありますので、代わりの先生もいるので安心、という制度ができております。本市においても、対象となる9名の先生のうち4名が、そういった形で制度を利用できる状況になってきています。実は、残り5名については、なかなか人が見つからないという状況があって、大変申し訳ないところではありますけれども、そういったところで、少しずつ環境は改善をされているところでございます。以上です。

市長
高橋委員

他に御意見、いかがでしょうか。

生徒は昔より少なくなっているのですよね。子どもの数は減っていて、それで、

どうしてこんなに先生が足りないのだろう。もちろん、先生になる人たちの数も当然減ってはいるにしても、どうしてなのかなと思って。学校訪問に行ったときに見たら、結局、学級数が、普通学級と、それから特別支援学級と、そんなに減っていないのですね。

例えば、特別支援学級が2人でも3人でも、担任の先生が1人張りつかなくちゃいけない状況なのです。しかもベテランの先生が、その特別支援学級に行っちゃうわけなのです。そこに違和感を感じてしまったのですよね。せっかく御経験を積んだ先生や、御退職されて再任用みたいな形の先生が、みなさん行かれてしまうのはどうなのかなと思っていて。若い人が特別支援学級に行っても、別に構わないわけじゃないですか。

あと、ある程度の人数は学校にいるのだけれども、実際は、担任の先生がいなくなったら、そのために管理職の先生が代わりに授業をしたりして、本来やるべき、例えば副校長や教務主任としての仕事ができない、残業せざるを得ないというふうになるというお話も聞いたので、ある程度先生がいるのに回っていない、そこを何かできないのかなと。私は何の知恵もないのですけれども、もったいないなと思いました。

そこを何とかして、何か知恵が出ないのかなというのと、この時間調査、3ページ、4ページを見ると、中学校のほうが結構大変なのですよ。特に中学校の管理職の先生方の超過勤務が長いじゃないですか。しかも不思議なのは、教頭がお一人でいらっしゃるよりも、複数いらっしゃるほうが長い。一人のほうが大変なのではと思うのに、2人いらっしゃるほうが大変というのは、これはどういうことなのでしょう。

市 長
参 事

中島参事。

御質問ありがとうございます。

まず、学級数ですけれども、教員の採用数そのものは、20年ぐらい前の見通しとして、少子化が進んでいくということで、そういった見通しで採用しているというところがあり、現状よりも採用数が少ない時期がありました。

実際には、高橋委員が仰るとおり、特別な配慮が必要な子どもたちの割合としての増加がありまして、予測よりも学級数そのものが減っていないというような現状があります。

最近になりまして採用数が増えてきております。そうすると、いわゆる40代の中堅の先生というのが、今、学校の中に極めて少ない現状があり、先ほどからお話があるように、例えば問題が起こったときの初期対応、こんなふうに対応しようねというふうに、ある程度サジェスションしてくれる先生というのが、実はあまりいなくて、それが直接、教頭先生になったりというようなことが、管理職の勤務時間が増えてくるという一つの要因にはなっております。

また、複数教頭についてですけれども、教頭の複数加配につきましては、規模であったり、様々な客観的な問題行動調査だったり、長欠の調査、こういった具体的なデータを基に、必要に応じて加配されている教頭になっております。実際に様々な問題行動などに対応するという一方で、特に生徒指導の加配ということで教頭先生が複数になっているケースが多いものですから、そういったことが解消されていけ

ば、この部分については軽減されていくものと考えております。以上です。

市 長

ありがとうございます。

本当に様々な御意見あると思うのですけれども、限られた時間で大変申し訳ないのですが、ここで教育長からお願いします。

教 育 長

各委員の皆様方から様々な御意見、そして新たなといいますか、斬新なといいますか、そういった御提言もいただきました。

先ほど、冒頭の挨拶の中で、一定の成果を感じたというお話をしましたが、まだまだ手探りな状況でございます。正解、ゴールがどこにあるのかというのは、私も職員も含めて、これから進めながら、また御相談をしながらというのが正直なところでございます。

一方で、社会の急激な変化と言われて久しいところでございます。そういった中で、核家族化とか、地域からの孤立化とか、少子化とか、配慮を要する子どもたちが増えてきたとか、様々なことが言われておりますけれども、学校もその渦中にあるように思います。最近になればなるほど、家庭の教育力を補強する、いわゆるしつけの部分も学校に委ねられている、そういったことも忙しさの一因になっているのかなという思いもございます。

教員のなり手不足などの問題、そういったことを払拭するために、働き方改革を推進するということが、ややもすると目的にされますけれども、やはり本当の主役は子どもたちです。20年後、30年後の予測ができない社会で生きていく子どもたちにそこを生き抜くための質の高い教育を行っていく必要があります。教員も自らの人間性、創造性を高めないと新しい時代は生きていけないよと、そういうふうに言っております。まさに子どもたちが、そういった新たな力を身につけなければいけない時代だと思っております。

先ほど申し上げたとおり、家庭の教育力を補う、そういった立場に今、学校はございます。そういう意味では、教員が一番の手本となって、背中を見せて、人間らしい生活、つまり人間性、創造性を高めていくことが大切であって、その働き方を推進することが、まさに子どもたちの未来を、人づくりを推進していくことにつながるのかなと思っております。

今後は、学校だけではなく行政も、改めてゼロベースで取り組んでいくとともに、子どもたちだけ、学校の先生だけではなくて、御家庭にも、そして地域の方々にも、みんながウェルビーイングといいますか、幸せな、幸福な、そういった気持ちを持って、社会全体が新しい社会に対応できるような、社会づくり、人づくりに我々は尽力していく必要があるのかなと思いました。

抽象的な言い方になってしまいましたけれども、いただいた御意見をもとに、また今後も御提言をいただきながら、関係職員も一緒に、市長とも協議をしながら、よりよい行政、学校の運営を進められるよう、しっかりと取り組んでまいりたいと思った次第です。

本日は、ありがとうございました。私からは以上です。

市 長

今、教育長から総括的に補充いただきました。

まだまだ様々な御意見いただきたいところなのですが、時間ということで私のほうから一言挨拶させていただきます。実は私、子どもたちと一緒に給食を食べるとい

うことで、短時間なのですけれども、各小学校を回らせていただいております。
昨日も行ってきたのですけれども、改めて今日の委員さんのお話を聞きながら思い出
すと、子どもたちが本当に生き生きと元気にお話をしてくれて、それにはその担任
の先生や、校長先生や、いろいろな先生方が元気にいてくださるわけですよ。

私たちの目標は、子どもたちが元気に生き生きと学ぶこと。将来を担う子どもた
ちがすばらしい教育を受けて生きていくため、その師範としての先生方がいる。改
めて思うと、働き方改革というのは、先生方が生き生きとやりがいを持って仕事や
子どもたちに向き合うということが本当に大事な目標ですね。働き方改革といわれ
て、ここ数年ですが、大きく変わってきていると思います。

まだまだ課題はたくさんあると思いますが、私たち、いきなり一番良いものが出来
上がるわけではありません。いろいろやりながら、修正しながらという中で、より
よい子どもたちのための教育になっていくよう進めていければと思います。先生方
が生き生きと仕事できるように、私たちも応援していきたいと思っています。あり
がとうございます。

それでは、本日いただいた御意見を参考に、これからも取り組んでいきたいと思
いますので、委員の皆様方には、引き続き御協力をどうぞよろしくお願いいたします。
円滑な議事進行に御協力いただきまして、誠にありがとうございました。

では、事務局お願いいたします。

教育総務課

それでは、以上をもちまして、令和6年度第1回土浦市総合教育会議を閉会いたし
ます。

本日はお忙しい中、本当にありがとうございました。