

令和7年度 第3回

印西市総合教育会議

会議録

令和7年7月16日

令和7年度 第3回 印西市総合教育会議 会議録

日時：令和7年7月16日(水)
15時00分～17時20分
場所：印西市文化ホール 多目的室

1. 開会
2. 市長あいさつ
3. 議題
 - (1) 教職員の働き方改革について
～国の動向と本誌の取り組みと現状～
 - (2) 子どもたちも、教職員も、ウェルビーイングな学校づくり
「働き方改革はやり尽くしました」は本当か？
講師：一般社団法人ライフ&ワーク 代表理事 妹尾 昌俊 様
 - (3) 教職員にとってウェルビーイングにつながる働き方改革とは
(ディスカッション)
4. 閉会

出席者(5名)

印西市長 藤代 健吾
印西市教育委員会 教育長 渡邊 義規
印西市教育委員会 教育長職務代理者 寺田 充良
印西市教育委員会 委員 長尾 香奈
印西市教育委員会 委員 屋敷 毅

講師

一般社団法人ライフ&ワーク 代表理事 妹尾 昌俊 様

市長部局

副市長 野崎 崇正
企画財政部企画政策課長 武藤 誠
企画財政部企画政策課長補佐 草間 喜克
企画財政部企画政策課政策推進係長 藤代 悠子

教育部

教育委員会教育部長 伊藤 章
教育委員会教育部教育総務課長 鈴木 圭一
教育委員会教育部教育総務課総務係長 中野 竜一
教育委員会教育部学務課長 加藤 知巳
教育委員会教育部指導課長 岡田 光靖
教育委員会教育部指導課副参事 深澤 淳一
教育委員会教育部教育DX専門官 松本 博幸
教育委員会教育部教育センター所長 斉藤 睦雄

(午後3時00分)

企画政策課長
(進行)

それではただいまから令和7年度第3回印西市総合教育会議を開会いたします。

印西市総合教育会議設置要綱第4条の規定により、会議の議長は藤代市長にお願いいたします。

藤代市長
(議長)

皆さんこんにちは。

妹尾先生も本日は貴重なお時間いただきましてありがとうございます。音は大丈夫そうでしょうか。

本日ですけれども総合教育会議、第3回目ということで、今回はですね先生方の働き方改革というところについて、少しテーマを絞らせていただきまして、まずは市の現状について担当課長の方からご説明をさせていただいた後に、妹尾先生の方からご講演をいただいてディスカッションをしていきたいと考えています。

今、仮称教育ビジョンというものを作っております。

様々な新しい取り組みを進めようとしていますけれども、大前提として先生方がちゃんと幸せに働けるような、前向きに働くような環境づくりということをしていかなない限りにおいては、新しい取り組みをしていくことは難しいのだろうということを常々思っているところです。

現場の先生方とも私も教職員組合の方々であるとか、あとは各学校の校長先生、教頭先生なんかとお話をしていても、さらに言えば、教育委員会の中にも相当数の先生方が今御出向で来ていただいていますけれども、やはり皆さんおっしゃるのは本当に年々皆さんの負担が高まっていると。

一方で、子どもたちの多様性も増してきて、こういった中であってですね、相当程度先生方は疲弊しているというような印象を私も受けているところでもあります。

ですので、実は今回教育改革の1丁目1番地っていうのは、子どもたちに日々接していただいている先生方の環境をなるべく、先生方にとって良いものに変えていくということだと思っていて、そういった意味において、非常に重要な論点だと思っております。

少しまた、今日も長くなるかもしれないですけれども、ぜひ前向きな議論ができればと思っておりますのでよろしく申し上げます。

妹尾先生せっかくなので一言だけ、自己紹介をもしも可能でしたらしていただけると。後で講演はいただきますけれども、冒頭、自己紹介をお願いいたします。

妹尾氏

皆さんこんにちは。先ほどご紹介いただきました妹尾と申します。本日はお招きいただきましてありがとうございます。本当はお伺いしたかったのですが、私も子育て中で、保育園の送り迎え等、できる日は行っておりますので、すみませんが、オンラインで失礼しております。おっしゃっていただいた通り、子どもたちも先生たちもより幸せにというか、今

も楽しいというような、行きたくなるような学校を、増やしたいなと思っておりますので、今日は後程、どうぞ忌憚なく意見交換、情報交換ができればと思っております。よろしく申し上げます。

藤代市長
(議長)

前半の市の担当課からの説明の際なんかですね、終わったあとぜひコメント等々ありましたら、どんどんカットインしていただければと思いますのでよろしく申し上げます。

ということで、それでは内容に入って参りたいと思います。

それでは、まず議題の(1)ということで、教職員の働き方改革についてということで、国の動向と本市の取り組みと現状についてです。

担当の学務課長、加藤先生の方からご説明いただければと思います。

学務課長

こんにちは。学務課の加藤と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

最初に、私の方から国の動向と、本市の取り組みと現状についてを説明した後に、最後になんでこの働き方改革というものが必要なのかっていうのを最後、ちょこっとだけですね、お話をさせていただいて、自分の方からは終わりにしたいというふうに思っております。

この教員の忙しさ、それから学校現場の忙しさ、というものは声が大きくなり始めたのは、自分の記憶が正しければ、平成24年頃ではないかなというふうに思っております。

その当時は働き方改革という言葉ではなく、多忙化解消というふうなことでうたっていたかなと思います。

我々も研修に行けば、教員の多忙化解消をどういうふうにしていけばいいのかということ、現場の人間が、ああでもないこうでもないというふうなことで話をしたりしたのを今でも記憶に鮮明に残っております。

働き方改革という言葉が踊り始めたのは平成28年頃からではないかなというふうに思います。

同時に文科省の方も、教職員の勤務時間の実態調査を始めたのもこの平成28年頃かなというふうに思っております。

当初、28年頃から現在に至るまでそれなりに時間外勤務というものは、3割ほどは減少しているというふうに文科省も言っております。

ただし、それ以降、今現在に至るまで、その時間外勤務というものの教員の割合は、なかなか減らない状況にあるということで文科省の方では、いわゆる中央教育審議会というふうなところに諮問をし、その答申が昨年度の今頃にあつて、各教育委員会にその通知文が出されております。

自分の方も興味を持ってその答申を見たところなんです、まず自分のその資料の中に注目点というふうにあるわけなんです、ある意味自分が期待する点だというふうに思っていただけだと思います。

その1つとして大きな2番のところの注目点で、教職員の定数改善というところが挙げてありますが、これをよく見ると小学校の教科担任制の配置を含めた教員の定数改善というふうなことだとは自分は思いますが、今

現在、なかなか小学校のこの教員定数というものは、自分にとっては非常に厳しいというふうに感じております。

教員定数というのは、学級数に応じて割り当てられるものなのですが、簡単に言えば、学級数が1あれば学級担任が1つくと。

総学級数に応じて学級担任以外の先生が1名だったり2名だったり、多くても5名ぐらいの先生が小学校ではつくようになっております。中学校は教科担任制になっておりますので、もうちょっと多い数が、いわゆる学級担任以外で配置されますが、小学校は本当に非常に厳しい中で、総学級数が40あっても、いわゆる学級担任以外の先生が5人程度しかつかないというふうな、非常に苦しい状況になっております。

ですので何とか、このところが少しでも改善されればというふうなことで、自分は大きく期待しております。

あと大きな3番のところにも注目点として挙げておきましたが、手当の改善処遇というふうなことが書かれておりますが、そこに書いてあるような学級担任への手当だったりとか、管理職の手当というものが、いわゆる加算されたり改善されれば自分も大変嬉しいし、現場の先生たちも大変嬉しいんじゃないかなというふうに考えて、そこに注目点と1つ挙げさせていただきました。

大きな一番のところの校務DXの加速というところですが、ここについては後でまたちょっと説明をさせていただきますが、本市においては、これに関する推進室が立ち上がりました。ですので、おそらくこれは加速的に進むんじゃないかなというふうには思っております。

一番下のところに答申の中に期待される事項として挙げてありましたが、今も、2030年度に向けてですね、次期学習指導要領の改定が、いろいろ話し合われているところです。

その中でもですね、いわゆるそこに書いてある標準授業時数のあり方についてということで、今小学校の高学年、中学校は1年間で1015時間やらなくちゃいけないというふうになっておりますが、ここがちょっと足枷になっているんじゃないか、というふうなところがあって、こういうところが話し合われているようです。

こういうところがもうちょっと軽減されていけば、先生方の持たなくちゃいけない授業数が減ってきて先生方にもゆとりができるんじゃないかなということで、自分もここは大きく期待しているところであります。

では本市はどうなのかというところです。

いわゆる本市の具体的な取り組みについて、そこに書いてありますが、まず、この取り組みにおいて、本市においては県で策定しました学校における働き方改革推進プランというものが策定されました。

これは最初に、平成30年に策定をされて、昨年度に至るまで4回改定をされております。

その中の目的として、そこに書いてありますが、原則で条例等で定める勤務時間を超える在校等時間が1ヶ月当たり45時間、これを超えないようにするということが目的として出されておりますので、本市において

も、これを目標としてやっていきたいというふうなことで、これを前提にいろいろな取り組みを進めているというところですよ。

ただ、これを目標とするだけではなく、その黄色文字で書かれているように、業務分担の見直し、適正化を講じた上で、この目標を達成しようじゃないかというところで、印西市においてこの働き改革の推進を進めて来たところでもあります。

青の四角で書かれている4つがあるかと思いますが、これがいわゆる本市で取り組んできたこと、または県と連携して取り組んできたことでもあります。

ここで非常に注目するべきところは何かということですね、右上の四角の業務改善の括弧、効率化というふうに書かれている中の一番上のポチのところでもあります。

印西市においては、この校務のDX化というものはどこの市町よりも、自分は、先に進んだというふうに認識しております。

自分も印西市に来て、この校務は我々その当時校務支援システムって呼んでいたわけなんですけど、非常にこの効率的であって負担軽減にもなったということを今でも強く認識しております。

我々、学級担任は校簿という、いわゆる公式の書類をいっぱい作る業務の1つとしてそういう仕事がございます。

年度末ですね、必ず学級担任は一人ひとりの児童生徒に対して1年間の指導の記録を残さないといけないわけなんです。それが指導要録っていうふうに呼ばれているものなんですけど、自分が最初学級担任をやっていたときは、それをですね、学級の中に子どもが40人いれば40枚手書きで書いていたんですね。

そうすると年度末の超忙しい時期に、下手したら4、5日かかっていましたね。

けどもこの校務支援システムを使うとですね、集中すれば、半日で終わると。その余った時間は何に使えるかということ、子どもと向き合う時間に使えたよ。

本当にこの印西市はすごいなというふうに思いました。

ですので、この校務支援システム、校務のDX化というものは、非常にこの教員の働き方改革、印西市に働いている先生方は、そこをかなりいい方向に考えていたんじゃないかなというふうに思います。

ですので、印西市の場合ですね、働く環境の変化によって意識が変わってきた、というふうに自分は認識しております。どうしてもですね、最初の意識改革ということも叫ばれたわけなんですけど、それは自分の勤務時間を確認して、自分はこんなに働いていたのかということによって働き方改革の意識改善というふうにしていったというふうな市町もいっぱいあるかと思いますが、印西市の場合は環境からその意識改善というものが図れていたのかなというふうに自分は思っております。

次、その下のところの業務改善ですね。

負担軽減というのがまた進められておりますが、印西市の場合も、必ず

しも先生方がやる必要ない業務については、業務委託を積極的に行っております。

今年度はプール清掃は業務委託というふうにやりましたが、ここについては、各学校の先生方から、非常にありがたかったというふうなご意見をいただいております。

ですので、こういうところは、積極的に今後もしていかなくちゃいけないだろうというふうに思います。

あと私の課の担当であるんですが、市の会計年度任用職員のいわゆる学習を支援する、学習にちょっとつまづいている子どもたちをサポートする人たち学習指導員と呼んでいます。

あとは生活をちょっとサポートする、いわゆるですね、ちょっと集中できない、生活がちょっとなかなかうまくいかない、1人の自分の力でできないというそういう子をサポートする人たちを支援員と呼んでいます、そういう配置も積極的に行っております。

ここは、ますます学校からの要望が高いところですので、さらに拡充をしていかなくちゃいけないなというふうに思っているところです。

関係機関等の連携というところは、もう学務課の大きな仕事であるわけなんです、自分も県と連携して、何とか人を配置して欲しいというふうなことを強く要望しております。

そうしたところですね、印西市に昨年度から、副校長、教頭マネジメント支援員の配置というものが、1名ですが、されました。県下ではまだこれが多く配置されておられませんので、その中で印西市が配置されたのは非常に大きいかなというふうに思っております。

あとスクールサポートスタッフと言って、いわゆる先生方のサポートであったりとか、時と場合によっては教頭先生のサポートもするかなというふうに思いますが、いわゆる印刷をしたりとか、あとは掲示物を作ったりとか、いろいろな先生方が少しでも楽になるようこのスクールサポートスタッフというのが、昨年度から全校配置というふうなことになっております。

ここについても各学校から本当にありがたく感謝の言葉をいただいております。

あと今、前回のこの総合教育会議でも話題になった、不登校に関する、いわゆる加配、定数以外の先生の配置も強く要望しております。

今年度プラス1名されました。

ですので、こういうところは積極的に何とかやっていきたいなと思っております。

あと校長会というのが市の中にあるわけなのですが、そういうところも連携して、いろいろ先生方の負担軽減がされるようにですね校長会とも連携を図っております。

これを導入して、かなり日にち、年月がたちますので、長期休業中、先生方が出勤しなくてもいいよというふうな日、いわゆる空直日と呼んでいます、学校閉庁日っていうふうに書いた方がよかったですかね。そうい

うふうな形で、先生方が完全に休む日、連続して休める日も設定しております。

あと、学校の実態に応じて、いろいろ業務の効率化、業務の負担軽減というものもやるように我々の方から各学校にお願いをしているというふうな状況があります。

そこについては、まとめたものがありますので、次のページをご覧ください。

各学校の取り組み状況については、毎年、校長会の担当のものが各学校に照会をかけて冊子状にまとめたものがあります。

その一部をちょっと抜粋したのが、そこに掲載してあるものです。

当然、うちの学校でもやってみたいなというふうに思えば、積極的に取り組んでいるようです。

そこに効率化、負担軽減というふうな大きく、あとはちょっとプラスアルファって書かれておりますが、大きく分けてこの2つあるわけなんですけども、結局、この効率化については、各学校、いわゆる集計業務が楽になるようにICTを導入しているというふうなのが現実かなというふうに思います。

やっぱり学校ですね、非常に人数が多い学校については集計するものも時間が大変かかることが多々あります。

ですから、そういうものは、このICTを導入してですね、集計業務が軽くなるようにやっているのかなっていうのが自分は印象としてあります。

それから負担軽減というところは、この働き方改革を推進するにあたって、どういう意識でやっていこうかっていうふうなのがあるかというのと、なくす、減らす、変えるというふうな意識でやっていっているわけなんですね。

そうすると、なくすということになってくると、どんなところが挙げられているかというのと、例えば部活動の朝練習廃止ということなんですね。

それから、小学校で今同じようなのが、課外活動の朝練廃止とか、こういうふうないわゆるなくすっていうところに入ってくるだろうと。

それから減らすっていうことになってくると、いわゆる終礼という先生たちが最後に集まって、今日の1日の情報交換をするみたいな会なんですけども、そういうものを2回から1回に減らすとか、あとは掃除の時間をちょっとなくす、減らすっていうふうなものもこういうところなのかなというところなんです。

あとは変えるというところは、行事を変えるっていうところは非常に各学校でやっているところかなというふうには思います。

ここのところなかなか行事をですね、変えるっていうのは難しいところがあるわけなんですね、本来は。

自分もちょっと学校現場に帰れば校長というところの立場なので、学校行事って子どもたちは楽しいわけですね。そこをやっぱり変えるっていうのはなかなか難しい。ちょっと変えるって言ってもどちらかというのと、減ら

すっていう方向なのかなって思うんですけども、そこら辺もですね、うまく子どもたちの充実が図れる内容を残しつつ、このところを変えているというのが現状かなというふうに思います。

ちょっとプラスアルファで書かせていただきましたが、いわゆる時間外勤務を減らそうということになれば、先生たちに早く帰ってもらいたいっていうのは当然のごとく出てくるわけなんです。ですので、ほとんどの学校が最近はこのノー残業デーというのを取り入れているかなというふうに思います。

ちょっと面白いのが下に書いてあるのですが、寄り添い退勤なんて書いてありますけども、学校の先生ってどうしてもですね真面目なんですよね。ある意味早く帰ることに罪悪感を感じるわけなんです。これ不思議なんです。

ですので、そういう人たちをですね、一緒に帰ろうよっていうのは学校もあるようなんです。ちょっと面白いなというふうなところでちょっと書かせていただきました。

ただ、このノー残業デーもちょっと善し悪しがあって、本当にこれを取り入れた最初の頃はこんなこともあったそうですね。とりあえず帰る。で、管理職も帰る。学校に誰もいなくなっただけからもう1回学校に出勤してくると、いわゆる、また仕事をするためにまた戻ってくるというのが当初はやっぱ見られましたね。

でも最近は、そういうことはちょっと少なくなってきてはいるかなというふうには思いますし、その当時やっぱり持ち帰り残業というものも正直なところあったかなというふうに思います。

ただ、今は先生方も意識が変わってきて、そういうことは少なくなっているかなというふうには、学校現場にいたときは思っております。

以上、市として、それから学校もですね、いろいろ取り組みをしてきているわけなんです。先生方の意識も変わってきています。現状はどうかということが大きなのところだと思います。それが次のページです。

それでは本市の現状ということで、いわゆる出退勤時刻の管理ということ客観的な形でやりたいということで、本市もICT的にやっております。

毎年11月に時間外等、時間外在校時間等時間というのが書いてあると思うんですけども、その記録、過去3年間ですかね、(令和)4、5、6(年度)の記録が小中学校別で書いてあるものがあります。教員等、それから教頭の別に分かれていますかなと思います。

教員等というのは、ここには養護教諭の先生だったりとか、そういう先生も入っているんで教員等というふうになっております。それを見ると、教員に関してなんですけど、小中、どちらもともに、その時間外の時間というものは減ってはきているんですね。

ああ、減ってはきているのか、というふうに自分も思いました。

ですので、減少傾向にはあるものの、これは1つは意識が変わってきたものもありますし、業務をちょっと効率化、それから負担軽減が図られてい

るからそうなってきているのかなと思います。

ただ、まだまだ道半ばと思っていますから、業務量のところは三角というふうになっております。

実際、別件でこのところを、時間外、実際にどうしているのかというふうなところで各学校にちょっと調べさせてもらったんですが、やっぱり小学校は授業の準備が断トツに多いですね。

中学校は、断トツに多いのは、当然ちょっと部活動もあるかなとは思いますが、学校行事の準備でした。

ちょっと校種別でその違いはあるものの、ここはそれなりに減ってきてはいるんだけど、まだ道半ばということではちょっと自分の感じとして三角としてつけさせていただきました。

問題は次のところで、教頭先生なんですね。

教頭先生は、年々この時間外の在校時間が増えてきているということになってしまっています。教頭先生ってのは、この先生方に働き方改革を指導する側の人間なんです。それにもかかわらず、指導する側の間が増えていると、本末転倒ですよ。

これは自分としては、あつてはいけないことなんですけど、現実としてこれが起こっちゃっているということです。

当然、教頭先生も意識としては上がってきてはいるんですけども、いかんせんその業務量がやっぱり減らない。増えてく一方、この後ちょっと出していきたいと思うんですが、そういう状況がちょっと続いているということのあらわれだというふうに思います。

当然この45時間分を超えないように何とかして、というふうな目標にしておりますので、そこを見ていくとですね、なかなか教員も半分は、やっぱりこの1ヶ月45時間を超えてしまっているというのが現状としてありますし、教頭先生の方はほぼ全員、これを超えちゃっている。

ですので、そこにもちょっと書かせていただきましたが、教頭先生の業務改善支援というのが急務だなということです。

ここで、この働き方改革を進めるにあたって、この新たな課題というのが出てきてしまっている。

これも全国的に今、報道機関等でいろいろなアナウンスされていますので、知っている方がもう多いとは思いますが、本市においても、そういうふうな状況にあるというのが新たな課題のところですよ。

教員の未配置状況、もしかすると教員の不足、教員不足というふうな言葉で、ちょっと報道機関では流されているかなと思いますが、幸いに本市においては、この教員の未配置、というところでは小学校のみです。

中学校では幸いまだ起こっておりません。

ちょっとですね、自分が言葉足らずで申し訳なかったなということで多少説明をさせていただきますが、その未配置状況の四角の中の定数内って書かれている意味はどういうことかというわけなんですけど、先ほども学級数に応じて、先生方は配置されるというふうに、自分のほうで説明をさせていただきます。

この定数内というのは簡単に言うと、本来であれば、ある小学校に10人配置されなければいけないのに、9人しか配置されていないというのがこの定数内の未配置という意味です。

その右側の産休育休代替。ここ大変申し訳なかったんですが、もう1つ入れておけばよかったが、病気で休まれる方、病気療養、療養休暇ですね。それで休まれた先生に対しても、必ず1人休めば1人、代替の先生が代わりの先生が配置されるというふうなのが約束事であります。

でも、現状としては配置されない場合もあるということなんですね。

令和5年度は4月1日現在の人数を書かせていただきましたが、全部で配置されていないのが17人。令和6年は配置されていないのが18人で、今年度はっていうことですが、配置されていないのが11人。ですから、今年度は11人配置されていない中でスタートしているということです。

これが非常に問題なのは、途中でやって欲しい、やってもいいですよっていうふうな方がいれば途中からの配置っていうのは当然あります。

ただ、これは非常にまれなケースなんですね。なかなかやっていただけるっていう方も少なくて、我々も必死になって探します。この11人を埋めるために、必死になって人を探しております。

だけど、1人探すのに莫大な時間をかけています。それだけ見つからないっていうことです。見つからないだけならいいんですけども、赤字でもちょっと書かせていただきましたが、ここの未配置問題というのは、どういふところにまた問題があるかという、年度途中でも、この未配置問題が起こってしまうってことなんです。

つまり、先生によっては、途中で産休に入られる方も当然います。あとは病気になられる先生も途中でいらっしゃるわけなんですね。

でもその先生が休んだら、それがすぐに配置されるかという、それは今はほとんどありません。悲しいことに。

ある先生が産休に入られるというのは当然わかりますよね。何日からか、出産日の8週間前から休むことは可能なので、実際に休む日にちはもう決まっております。

ですから、何とかそれまでに探さなくちゃいけないって我々も頑張るんですけども、なかなか見つからないという現状があります。

ですので、実は11人からスタートすると、これが増えていってしまうというのが、悪循環としてあります。

実は、今もう1学期は終わろうとしている中なんですが、1名増えております。当然ちょっと入った先生もいるんですが、差し引きで12になっているというふうにお話したほうがいいですかね。

ですので、プラスになっている部分もあるんですけどもマイナスになっている部分もあるということなので、今プラスマイナスで12人の未配置が起こっているということです。

ですので、これが非常に教頭先生の負担、そして先生方の負担にもなっていますし、これを解消しなくては、もう働き改革は進まないという状況があります。

ですので、自分の方も、最近は各学校の校長先生方に働いて確保して先生方の健康保持に努めてくださってというふうに言わなくちゃいけない立場なんですけど、なかなか言いにくい状況にあると。

やっぱり、こういうふうに未配置が起こっているのに、まずはそこをしてもらわないと先生方のどうこうなんて言ってもらえないよ、というのが多分心の中で思っていることじゃないかなというふうに自分は思います。自分は校長だったらそう思いますね。

ですので、なかなか自分も言いにくい状況があるなというふうに最近思っているところです。

今、教頭先生のところ、それからこの未配置問題というところで、いわゆる課題に自分としては挙げているわけなんですけど、次のページに、ちょっと主な原因等々について書かせていただきました。

まず、教頭先生の課題というところなんですけど、いわゆる時間外の在校時間が増えているというところなんですけど、この主な原因というところは、教頭先生方に実際にちょっと聞いたところなんです。ですから生の声だというふうに思っていたらなと思いますけど、やはり突発的な生徒指導、いわゆる児童生徒が何か問題を起こしたときにそれに対応しなくちゃいけないという、これは生徒指導というふうに言っているわけなんですけど、その対応だったりとか、それから学校全般に関する保護者対応、3番目のところの一時的な学級担任業務といったのはこの未配置のところなんです。

空いている先生がいなかった場合に教頭先生がやらなくちゃいけないってことも起こる場合があります。

ですので、そういうふうに自分の業務を後回しにして、いろいろなことをやっていかななくちゃいけないってというのが、最近の教頭先生の慢性的な忙しさになっているのかなというふうに思っております。

それを見るだけ、見守っているだけではどうにもならないというところなんですけど、自分としては、いろんなところを考えつつ、これもやらなくちゃいけない、今やっている、というところでちょっと混在しているんですけども、解消をするためにこういうことが必要だろうというふうに思っているところを書かせていただきました。

生徒指導だったりなんですけど、自分が35歳とか40代の前半のときは、この生徒指導、子どもたちへの指導というところは、教頭先生を頼らなかつたですね。やっぱりその学年主任、それから生徒指導主任というのは必ず、学校にはおります。それがちょうどこのミドルリーダーと言われるところなんです。

そういうふうな人間が、やっぱりリーダーシップを発揮して問題を解決していくっていうのが、我々のいわゆる、ちょっと若いときのあるべき姿だったんですね。

でも今はやっぱり問題の質が違ってくるところも当然あります。

それから、あとは連絡報告をしっかりしなさいっていうところがありますので、そういうところで、先生方の勘違いではないんですけども、すべてがやっぱり教頭先生の方に回ってきてしまう状況になってきているんで

すね。

だから我々は当然若いとき、わからないときは教頭先生にアドバイスをもらってこうしていったほうがいいんじゃないのってあったんですけども、今はそうじゃないことが多くて、教頭先生が直接こう対応するということが多くなっているかなというふうに自分も思っております。

それは保護者であっても同じかなというふうに思います。

ですので、自分とすれば、このミドルリーダーの育成というものは急務かなというふうに思って、そこに書かせていただいております。

それから、保護者対応のところも今ちょっと言わせていただきましたが、問題の質がちょっといろいろ変わってきております。

ですので、ここはもうスクールソーシャルワーカーやスクールロイヤーという専門家を積極的に自分は活用すべきじゃないかなというふうに思っております。

自分も3年前まで学校現場にいたときにスクールソーシャルワーカーさんに非常に助けられました。

でも、ちょっと活用状況を見たところですね、どの学校も積極的な活用しているかなというふうなところは思っております。でも、さらにこれは推進していかなければいけないかなというふうに感じております。

あとは③のところ、教頭先生が学級担任の業務の一部をやらなくちゃいけないっていうところはですね。そうならないように我々も努力はしております。場合によっては、我々から支援をするということも、実際に学校に行って支援をするということもあるということですね。

ですので、そこにちょっと連携強化というのはそういう意味で書かせていただきました。

いずれにせよ、やっぱりこの人的支援の推進というものは必要かなと、解消していくためには必要かなというふうに思っております。

未配置問題。ここはなかなかちょっと難しいところなんですけど、この主な原因というふうに書かせていただいたのは、一般的に考えられている原因と考え認識していただければというふうに思います。

今年、千葉県の新規採用者の小学校の倍率が出ました。今年はですね1.5倍。ついにそこまで来たか、というふうに倍率が非常に年々下がってきているというところなんです。

中学校はまだ3倍、自分の記憶が正しければ3倍ぐらいいたと思うんですけども、それでも自分らのころは6倍だったり7倍だったり、下手したら10倍あった時代だったんですけど、やっぱり教員の志望者の減少というものは、歯止めがまだかかってきてないというところですね。

それから、講師不足というふうな、2番目の位置に書かせていただきましたが、以前は、先生方、60歳で辞めて、そのあとまだ自分は元気だから、また続けて講師をやろうという先生方も結構いらっしゃいました。

でも今は、この退職年齢の引き上げというところで、65歳まで徐々になってくるわけなんですけど、そういうところもあって、なかなか1教員として終わった後に、この講師になれる方がちょっと減ってきているという

のは原因としてあるかなというふうに思います。

まさに自分は65歳で退職なんですけど、仮に65歳まで教員をやっただけで、その後講師をやりたいと思うかということ、ちょっとそれは思いませんね。もうそこでもうくたびれていますよね。ですので、ここら辺も非常にきついなというふうに思います。

それから3番目のところですね、特別支援学級数の増加というふうにかかせていただきましたが、印西市もこの状況になっております。ちなみに参考までに言わせていただきますと、令和6年度の対比ですね。この特別支援の学級数が、知的情緒合わせて10学級増えました。もう非常にこれは増えましたよね。

プラスアルファ、知的情緒以外の学級もちょっと今年度は開設をしたので、プラス1すべてで11学級、ということは学級担任が11人必要だということです。

ですので、そういうところも大きくちょっと原因はしてきているのかなというふうなことでちょっとあえて学級数増加の対応の遅れと書かせていただきました。

しかし、これは慢性的な人材不足というものが、解消されてきてないというのが実際にあります。解消方法としてそこら辺に書かせていただいておりますが、なかなかちょっとこれについては難しいところです。

ですので、ここら辺は、今日ちょっと妹尾先生にもお伺いしたいところではあるんですけども、自分としてちょっとこんなことを考えています、やっていますというところでちょっと書かせていただきました。

いずれにせよ、人的の支援の拡充というものは、必要不可欠なところにあるというわけです。

最後のところに来るわけなんですけど、何で働き方改革が必要なのかということ、これは当然先生方の、健康保持、メンタルヘルスの保持ということ、もうこれは言うまでもなくのところ、

と同時に、これからいわゆる施策的なものがいろいろどんどん入ってきます。先ほどちょっと言いましたが、2030年にはこの次期学習指導要領の移行がもう予定されております。

どんなものが入ってくるか、徐々に青写真が見えてきてはいるんですけども、それをやるにしてもやっぱり先生方ですね、いわゆる時間を確保していかないと、それが実現しないというふうに自分は思っております。

プラス、市の方でもですね、いわゆる市の教育大綱、教育振興計画の一体化ということで、教育ビジョンというものを、今、当ワーキンググループを作って策定しているところです。で、もしかしたらもう来年度からこれがスタートしていくということです。

これを絵に描いた餅にしないためにも、円滑に実施するためにも、この働き方改革っていうのはどうしても必要だというわけなんです。

やっぱり、今の状況で学習指導要領の内容、教育ビジョンの内容をやりなさいって言っても先生方はできません、批判すると思います。やる気に

ならない、もしかするとやる気にならない可能性もあると。

ですので、この働き方改革というものは非常に重要だというわけなんです。そこにちょっと書かせていただきましたが、スクラップビルドの考えで両輪で進めなくちゃいけないというふうに思っております。

表にちょっと書きましたが、やっぱりAエリアだったりBエリアのところと言ってしまえば、なかなか計画倒れになってしまったり、期待はずれになってしまったりとところが絶対起こってしまうと。そうならないためにはこの矢印、いわゆる両輪で進める必要があるんだというふうなところがあります。

ですので、ここら辺が何とか、どこの学校さんであっても、どこの市町さんでも、どこの県であっても、これはこういうふうな考え方でいかないとなかなか進まないんじゃないかなというふうに思っております。

何でこんなことを考えていかななくちゃいけないか。それは子ども、そして、先生方のウェルビーイング、自分が考えている子どものウェルビーイングというものは、これから、やっぱり子どもたちは新しい学びを通して、この予測困難な時代で生き抜く力をどうしても育てていかななくちゃいけない。それが、子どもたちの幸せな人生に繋がっていくというふうに考えています。

しかも、同時に先生方はやっぱり何とか子どもたちと向き合う時間を確保し、それから学ぶ時間を確保していったら、これからの子どもたちに我々はどういうことをしなくちゃいけないのか、こうしていく必要があるんじゃないかというふうな議論をしていく。

そういうものはやっぱり働きがいになっていくわけなんですね。それが先生方の幸せだというふうに思っております。自分はそういうふうに思って先生になりました。

ですので、そういうことをやっぱり、あるべき姿に戻したい、そういうふうな願いを込めてですね、自分はここで話をさせていただいております。今後、この後、いろんな議論がなされるかなというふうに思っております。

ですので、そういうことを念頭に、自分も話し合いに参加させていただきたいと思って自分の話を終わりにしたいと思います。

どうもありがとうございました。

藤代市長
(議長)

加藤課長ありがとうございました。

それでは、ただいまのご説明の内容について質問、コメント等々がある方は教育委員の方々でも構わないですし、また事務局の方々でも構いませんので、挙手の方お願いいたします。

逆に教育委員会の先生方から補足とか、これはもう少しこういう課題があるんだとか、追加したいことがあれば。

岡田先生から、はいじゃあ指導課長の方からお願いします。

追加コメント等々あれば。

指導課長

追加というか補足といいたいでしょうか。

今、加藤学務課長の方からも、教頭先生の大変さ、多忙さっていうのが、今学校ではもう本当に顕著です。若い先生たちはその姿を見ています。

きっと、教頭先生ってすげえなあって思っていますけど、あんまりなりたいたとは思ってないと思います。できればなりたくないっていう意識の方が、大きく働いてしまっているんじゃないかな。

そうすると、これからの学校を運営していく人材が育ちにくい環境がどんどん進んでしまうんじゃないかなっていうのが心配です。

実際に我々が住んでいます印旛地区では、まだぎりぎり管理職っていうのがなり手がいるんですが、もう県内でも、葛南、どちらかというところではもう管理職へのなり手がいないと、希望する人がどんどん減っているっていう状況で、再任用校長先生っていうのがかなりいらっしゃるんですね。

それを若い人たちがなる方が人材がいない。いないというか、希望者がいなくてっていう部分もあると思うんです。

なので、我々、管理職になろうと思って教員を始めた人ってほとんどいないと思うんですけども、ただ、いろいろな状況・年齢も重なっていく中で、これからの学校を支えていくためには、やはり学校をリードしていく人材を育てなきゃいけませんし、そういった意味で、教頭先生たちの業務改革というんでしょうか、これは本当に進めていかないと、という危機感を持っています。

すみません、補足にもなりません、以上です。

藤代市長
(議長)

ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。事務局の奥の3人はいかがですか。斉藤先生から順番行きますか。はい、順番に。

教育センター
所長

加藤課長がおっしゃったことがすごく、自分たちはもうまとめている途中から見ていたので、現状をすごくわかりやすく表しているなっていうのは思いました。

ただ、この働き方改革って自分もいつも管理職になって学校に行くとき思ったのが、国が関わること、市が関わること、学校でできること、やっぱり3つあって、どうしても現場では、学校じゃないとできないことしか進められなかったんです。

それは結構限界があったりとかしたので、今回の妹尾先生のあれでも本当に業務改革はもうやり尽くしたのかっていうテーマがあったので、その部分を参考にしていきたいなというふうに思います。

すみません、感想みたいなっちゃいましたけども。

藤代市長
(議長)

逆に教育委員会の立場で、これをやって欲しいとかこれやりたいっていうのがありますか。

一気に現場を変えて行くっていう観点で。

教育センター
所長

そうですね、やっぱり市単独で人を入れることっていうのが。どうしても教育現場って、ICTを入れるとかそういうんじゃないで、子どもたちを育てるって、やっぱり人と人との関わり合いがすごく大きいので、どうしてもやっぱり人に関わる場所が大きいです。

今自分が関わっている不登校児童生徒の支援でも、やっぱりその様子を見ても人と関わることで子どもたちが変わっていている様子が見られるので、人間を入れていただきたいなっていうところが自分の意見です。

藤代市長
(議長)

いや、しゃべりたいことをしゃべっていただいて大丈夫です。

教育DX専門
官

課長がおっしゃったことは最もだと思っていて、その通りだと思います。

学校現場にちょっと視点を当てると、こう言ったら怒られるかもしれないんですけど、まだまだできることはたくさんあるなと思っていて、教育的な価値があるものってたくさん学校でやっているんですけど、それを全部やり尽くそうとすると、やっぱり大変なので、労力コストとバランスを取ってですね、できることはまだまだたくさんあるんじゃないかなと思っています。

あと、課長の話にもありましたが、校務システムを早めに入れて導入しているんですけども、平成20年度仕様の、校務システムで、単なる帳票出力システムにすぎないので、時代に合っていないっていうのはあります。と同時に、先生方がICTを本当にフル活用できているかっていうと、そうではない部分がまだまだ見受けられるので、まだ現場ではやれることはたくさんあるんだというふうに思っています。

指導課副参事

指導課副参事をしています、深澤と申します。

私はここに来る前、教頭だったんですけど、そのときのことを思い出しながら、そうだなと思いつつ、聞いていました。

やっぱり、学校の職員室に黒板がありまして1日の予定を書くところがあるんですけど、年間を通して、通常の授業しかない日がほとんどない。

今日は何もなかったねっていう日がなくて、ほとんど毎日日課以外のことで、いろんな学年、いろんなことが起こっていたなっていうのを思い出しながら、忙しいんだな。

それから、新しいことをやっぱり覚えないとなかなか変わっていかない。ただし、その覚える時間がなかなか取るのも難しいのかな。スクラップビルドって言いますが、いる間にやっぱり学校を良くしていこうってこともあり、子どもたちの教育のこともありますので、やっぱりなかなか減るものより増えるものの方が多いかなっていうのが思っています。

あともう1つ、どうしてもやっぱり子どもたちによい教育をさせたい

な、と思う先生が多いと思います。そうすると、やっぱりその子どもたちのことを考えて、こうやっちゃうと、どうしても時間かかっちゃう。手を抜いてもいいんだよ、という言い方はできないんですけどね。これはやっぱり効率を考えて、しなくても大丈夫なことはいいんだよっていうふうに言ってもいただいたこともありますけど、今良くて、それが5年後10年後経ったときに、本当にそこをちょっと少なくしちゃって大丈夫なのかな、っていう不安も自分にはあって、そうするとどうしてもできることはやりたいな、と思っているとやっぱり働いちゃったなっていうことを思い出しました。

今、教育委員会にいますので、やっぱり文科省の方からも、この業務は教員の業務じゃないんじゃないのかな、みたいな仕分けもしてありますので、そういう、直接教員がしなくてもいいなっていう業務については、行政の方でできるだけ効果はあるようなものを、もうしているものもあるんですけど、減らしてあげると、学校の方は、より教育の方に、子どもに寄り添う時間が増えるのかなというふうに考えました。

以上です。

藤代市長
(議長)

ありがとうございます。
最後、先生の代表ということで教育長。

渡邊教育長

課長、ありがとうございました。

先ほどちょっと松本先生から、やれることはまだいっぱいあるっていう話出ましたけれども、それをやっぱりやっていくのが我々の仕事だなと思っていますので、今皆さんがおっしゃられたことも総合的にいろんなことを加味しながら、私自身個人的にこれとこれはできるなんていうものもありますので、現場の、まずは校長会と話をしながら、少しでも働きがいを持ちながら改革を進めていく、そういう方向で我々は進めていきたいというふうに思っています。

藤代市長
(議長)

何かこの辺りは結構効果ありそうだなとかあってあるんですかね。
教育長からでも、他の方々からでもいいんですけど。

渡邊教育長

例えば、これから具体的な話を進めていきますけど、教育課程を見直すっていいですか、最近の報道でもありますけれども、実は学校の授業時数っていうのが標準時数よりもかなり多くやっているんですね。

ですからそこはもう削れる余地はたくさんあります。ですからその辺の見直しがまずできるかなと。

また、後で話そうと思っていましたけど、さきほども話している、いわゆる水泳の授業なんかも大きく、学校から違うところへのシフトっていいですかね。そんなこともやろうと思えばできるのかなというふうには思っております。具体的には、いくつかの例ですが。

藤代市長
(議長) 後半もあるかなと思いますので、前半のここまでのところで、妹尾先生の方から、もしも何か確認しておきたいこととか、ないしは今の点を踏まえたコメント等々ありましたらお願いをいたします。

妹尾氏 後半に併せて申し上げます。

藤代市長
(議長) わかりました、ありがとうございます。
教育委員のお三方から何か質問とか、寺田委員お願いします。

寺田教育長職
務代理者 はい。すみません。
教職員の働き方改革の本市における具体的な取り組みの中で、業務委託、特にプールの件ですが、全国的に学校指導を廃止して業務委託に進んでいるような気がしますが、当市ではどうなっていますか。現状と、今後の方向性を教えていただきたいと思います。

藤代市長
(議長) 指導課長の方からお願いします。

指導課長 はい、ご質問ありがとうございます。
先ほど教育長も触れられましたが、今年度6つの学校、小中学校が民間プールでの業務委託ということで行っています。それを、できるだけ早い時期にすべての学校を外部委託できるように、今検討しているところでございます。
ですので、それは理由としては、やはり児童生徒への学習の成果が出やすいということ、あと健康や安全面での心配が軽減されると。またここにありますけど教職員の働き方、負担軽減というところ。
あとは、施設設備の修繕だったり改修だったりっていう問題それらをトータルして、民間に委託するほうがメリットが大きいだろうと今見込んでいますので、その試算をしているところでございます。
以上です。

寺田教育長職
務代理者 ありがとうございます。廃止した場合には、何かそれを応用するっていうことはまだ考えてないですか。

指導課長 プール施設のことですか。そちらはまだ検討しておりません。

寺田教育長職
務代理者 もう1つお尋ねしたいんですが、学務課長、慢性的に教職員が不足している課題ですが、特に教頭先生の業務が非常に大変になっていると聞いていますので、特に人的支援推進に力を入れていただきたいと思うんです。
その辺のところを今後の方向性と、考え方を教えていただきたいと思います。

学務課長

実はですね、この後、すぐに教頭先生だったりとか、先生方、一般の先生方にアンケートをとろうというふうに思っております。

もう1回、そこら辺の精査をした上で、教頭先生たちに、どんな業務が大変なのか、あとは逆に、こんなものをしてもらおうと自分たちの本来の業務に携われるんだらうな、というふうなことをみたいな感じでちょっと調査をしてみたいというふうに思っております。

それで何とか、人的支援ができるのであれば、それは積極的にやっていきたいなというふうに思っております。

寺田教育長職務代理者

ありがとうございます。

藤代市長
(議長)

基本的な構造としては、なかなかその先生方の数自体を劇的にふやすってのは難しいと思うので、民間への委託であるとか、あと最近のスクールサポートスタッフの方であるとか、それこそ、大木前教育長なんか今印西中学校でご活躍いただいていますけれども、そういった側面的な部分での人材支援っていうことにある程度力を注いでいくってのが、まずはベースになってくるのかなっていうところなんですかね。

ありがとうございます。他に教育委員の2人ありますか。

大丈夫ですか。

それではここで、一旦、加藤課長からのご説明は以上になるかと思いません。

それでは次に進みたいと思います。

それではですね、続いて、議題の(2)ということで、「子どもたちも、教職員も、ウェルビーイングな学校づくり 『働き方改革をやり尽くしました』は本当か?」ということで、妹尾先生の方から、ご講話をいただきたいと思えます。

それでは妹尾先生お願いいたします。

【講演】

講師：一般社団法人ライフ&ワーク 代表理事 妹尾 昌俊 様

演題：子どもたちも、教職員も、ウェルビーイングな学校づくり
「働き方改革はやり尽くしました」は本当か?

藤代市長
(議長)

すみません、ありがとうございます。私の完全なタイムマネジメントミスですので本当に申し訳ありません。すべて私の責任ですので申し訳ないです。

ちょっと時間もないと思いますので、どんどん質問ある方は行きましょ

うか。

今の貴重なお話に対して、何かありましたらお願いします。

どんどん行きましょか、教育長何かあれば。質問でもコメントでも、せつかくなので聞いておいたほうがいいことがあれば。

渡邊教育長

妹尾先生どうもありがとうございました。

そうですね。まず、前半ですかね。子どものウェルビーイングは教職員のウェルビーイング、全く私もその通りだなんて思いました。表裏一体であるということですね。

やはり教員が元気で笑顔で子どもたちの前に立っていなければ、教育は絶対できないと思います。

ですから、そのために疲弊しないようなことをですね、我々で教育委員会としてできることをやっぱりよく考えていかなければいけないというふうに思います。

最後の方におっしゃっていただきました清掃業者委託に、私も少し考えていたところだったんですね。ただ、これについては本当に先生がおっしゃる通り、教員の中でも賛否両論非常にあるところですので、これはすぐにできないかもしれませんが、ちょっと考えていきたいなというふうには、思っています。

それから、なかなかスクラップが進まないっていうお話の中で、なぜ進まないかっていうことをいろんな理由がありますけれども、例えば保護者の方々もきつとこんな行事をやってきて、或いはこういうことをやってきた経験がありますので、今これをやめますと言うとですね、保護者の方々が、なんだ教員が、学校が楽したいのかな、とかですね、或いは子どもがかわいそう、こんないい機会があったのにそれを潰すのか、そんなことがあるので校長先生方がちょっと弱腰になったりですとかですね、そんなことも十分あるんですね。ですので、そこはやはり教育委員会の出番かなっていうところで、学校がこういうことをしたいっていうのがあれば、そこを十分支援していく、そんな必要があるのかなというふうに思いました。

非常にありがとうございました。いろんなことが勉強になりました。

藤代市長
(議長)

今のスクラップするとき保護者の方々に対してというところで、教育委員会として具体的にやれることってどういうことがあるか、もし、妹尾先生の方から何かあれば補足いただけると幸いです。

妹尾氏

ありがとうございます。そうですね、教育委員会ではできることとしては、既にやられているかもしれませんが、こういう学校のやっぱりまずは実情をよく知っていただくということがすごく大事なかなと思っています。

広報誌等も通じてですね、あるいはいろいろな入学式の後とか、新1年生向けの説明会等で校長からも発表していただくことが大事だと思いますけど、例えば私もPTAの役員等もやっていたのであれですけど、PTAの役員でさえですね、先生たちの勤務時間が何時何分から何時何分までか知

らないんじゃないかなと思います。それだけ誰も教えてくれてないから。で、留守番電話とかやっている、多少の意識啓発にはなるんですけども、まずは実態とか現状を知っていただく。このまま放置していたら、こういうことでまずいよねっていう、先ほど僕が前半で話したようなこともですね、よかったら、活用していただきながら、あるいは他の情報も付加していただきながら、これ先生に楽をさせたいだけかみたいな話、まあ、楽をさせていいと思っていますけど、そういう単純な話じゃなくて、本当に子どもたちのためにも、もっともっと今の状況を変えていかないといけないという趣旨をきちっと伝えるというのが大きいと思います。

それからもう一つはですね、これじわじわしかなかなかできないですけども、子どもがかわいそうとか、もっとやらしてあげたいっていう思いは受け止めつつも、でも学校依存ばかりでよかったですかねっていう話は、これは教育委員会も市長も学校も大事にしていきたいなと思います。

つまり、例えば部活動もそうですし、いろんな課外活動、小学校ともあると思うんですけど、要は生涯学習とか、地域のスポーツとか文化活動とか、子どもを地域で育てていくってこととも密接に関係することですよね。いわば学校の方が丸抱えをしてきたっていうところがあって、そんなに子どもがかわいそうなんだったら、地域で盛り上げてつくっていきましょうよと、そういう子どもの居場所とか活躍できる場を、そういうふうなこともすぐにはなかなか難しいですけども、じわじわやっぱり促していく必要もあるのかなって、そんなふうに思っています。

藤代市長
(議長)

ありがとうございます。どんどん行きましょうか。
加藤先生。

学務課長

妹尾先生、どうもお話ありがとうございました。
自分もちょっと安易に言ってしまったなど、思ったところなんですけども、教頭先生のアンケートの件のところなんですけども。
確かに表層部分しかわからないっていう、その通りかなと思うんです。
今の妹尾先生のお話の中で38ページのところのウェルビーイング評価の相関というところがあったと思うんですけども、こういうふうなものが、実は深層的な部分というのがわかるっていうふうな理解でよろしいんでしょうか。

妹尾氏

ごめんなさい、もう1回ちょっとおっしゃっていただけますか。ウェルビーイングのこの縦と横の話ですね。ちょっと聞き取れなくてすみませんでした。

学務課長

これを使うことによって、教頭先生のいわゆる深層部分の考えというかですね、いわゆる業務改善につながるよう、本音というか、そういうところが明確になってくる手段として使えるんでしょうか。

妹尾氏

これはやり方によるかなと思っていて、私が、これは長野県の一部とか神奈川県の一部の自治体、学校さん、努力していただいて、ワークログを取りながらやってもらったんですけども、そのときは主には教員を対象にしておりましたので、結構、授業準備とか、あるいは校務分掌とか、保護者対応とか、成績処理みたいな感じで、いわゆる教員勤務実態調査のそういったぐらいの項目感のやつでやりました。

なので、教頭に特化した調査ではなかったんですね。教頭に特化すると、もうちょっと単に事務作業だけじゃなくて、細かくもうちょっとやる必要あると思うんですよね。県教委とかから来たそういう書類の話なのかとか、もうちょっと校内の人材育成なのかとか、教頭業務の洗い出しによってしないといけないんで、今の私どもがやったものをそのまま教頭にだけやっても、ちょっと漠っとしか出てこないかなと思うんです。解像度が低いと思います。

で、あるいは生駒市さんがシャドーイング調査をやったんですけども、これもちょっとコストがかかる、コストというか手間がかかるので、また要検討だと思いますけども、シャドー、影のように教頭の1日、2日を取材して、教育委員会の方が付きっきりで記録をしていて、何時何分に何をした、何をしたという記録をとってですね、それでもう仕方がないねってこともあると思うんですよね。

その、例えばちょっとケアが必要な子を支援してたとかいうのは削れないですよ。役割分担のやり方とか体制整備とかはありますんで、その中で改善の余地があるものは何だ、ってことはやっていたんですね。つまり、業務の洗い出しをして、それで、これがそもそも必要性はあるのかとかですね、あるいは教頭がやらなくてもいいよねとかですね。あるいはやり方、さっきの集中タイムもそうですけど、やり方の工夫でもうちょっと改善できないのかということで、まずその、そういう意味で、もう少し教頭業務の仕分けをしていくというのは、これでアンケートで一部できるんだったらいいんですけども、シャドーイングとかヒアリングとか考えながら、教頭先生方とちょっとお手間がかかりますけれども、協力しながら教頭先生方をどう楽にするのかっていうことをぜひ考えていただきたいなと思っています。

学務課長

はい、ありがとうございます、勉強になりました。もう一ついいでしょうか。

妹尾氏

はい。

学務課長

先ほど優先順位というふうな話があったかと思います。この優先順位のつけ方というふうになってくるかと思うんですけども、この優先順位のつけ方というのは、例えば職員の中で話し合っていくものがあるのか、それともこの管理職のリーダーシップを発揮してつけていくのがいいのかっていうところなんです、そこら辺というのはいかがでしょうか。

妹尾氏

そうですね。これも難題でどっちかだけじゃないなって、ちょっとずるい答え方ですけども、感じはしています。トップダウン的な要素と、ボトムアップとかミドルアップダウン的な要素を両方必要かなと思っています。

一つは、トップダウン的な要素が必要だと申し上げているのは、これからまた見直しをかけるようですが、皆さんの市の、あるいは市の教育ビジョンだとか、ああいうところからちゃんと考えていくことが当然大事だと思いますし、各学校でビジョンとか計画というのがあるので、そういうことも結構無難にいろんなことを書きすぎているのはちょっと問題はありますけれども、何を目指しているのかということから、優先度の高いものと、もう少しこれは、ここまでの課外活動までしなくていいんじゃないというのは、考えていくのは一つトップダウン的なアプローチで必要なことです。

一方、それだけだと、やっぱり先生方はやらされ感が募ったりとか、何か自分たちが参画してないと納得感が高まらないんですよ。なのでそういったビジョンを作ったりする時とか、あるいはその優先順位を改めて考えていきましょうって時にも、教職員がアンケートだけではなくて、目安箱方式っていうんですけど、アンケートだけだとやっぱり参画意識が高まらないんです。今でも学校評価ってさんざんやっていて、教職員アンケートをやっているとと思うんですけど、それで学校経営に参画意識が高まっているかという、高まってないでしょう。なのでアンケートだけではなくて、なるべくその手間でも校内研修と組み替えていただいて、少しね、学校での特に充実させたいことと、もう少しこれは我慢しようっていうのを、そういう話し合いをしていただくっていう、対話とか議論の時間を手間でも大事にさせていただくっていうのが結構急がば回れで、結構納得感がなくて、踏み出せるきっかけになるかなって思いますね。

学務課長

どうもありがとうございました。

指導課長

指導課の岡田です。先生本日はご講演ありがとうございました。

私がちょっとお聞きしたいのは、三重大学附属小学校で作った枠組みということで、これ1つの、1小学校が、おそらく保護者に対して、これからこうしていくのでご協力をというようなものかなと思うんですが、これを、例えば市とか市教委とかが、先頭に立ってこういうものを保護者の方にご理解いただくっていうのはいかがなものでしょうか。

というのは、私、以前校長やっていて、1年目に一番感じたのは、先生方が6時になっても7時になっても8時になっても、保護者と電話をしているんですね。せざるをえないっていう、その当時は状況がありました。

もうこれは何とかしなきゃいけないなと思って、もう、学校の電話の受け付けは、受け付けるのも5時まで、或いは学校から電話するのも5時までに限らせてもらおうと思うってことを職員に提案したんです。

提案したところ、いやちょっと少し5時では早すぎると、せめて5時半にしてくれって言って、5時半で我慢して次の年、2年目に学校での対応

はこうさせてもらいますっていうことで半ば強引に、保護者の方をお願いをしたんですね。

中にはそういったことが、今すべての学校がそうしているかというところではないと思います。

そういったことを教育委員会或いは市の方がリードして、保護者の方々に理解を求めるということは、妹尾先生としてはどうお考えかお聞きしたいです。

以上です。

妹尾氏

はい、ありがとうございます。

私の個人的な見立てとしては、市の方で統一のある程度の方針とルール、ルールってほどのあれじゃないですけど、決められてもいいんじゃないかなと思っています。その方が各学校としても言いやすい、保護者等にも言いやすいってことにはなるかなと思います。

ただ、これも市が一方的にやると、何かありがた迷惑みたいな感じとか、いろいろながあるので、校長会とはよくお話がされていると思いますけど、いろいろな方と今後のさらなる働き方とか、ウェルビーイングの推進に向けて、教職員のいろいろな意見も集めながらかもしれませんけど、何らかの形でこうやっていくってことも大事かなと。

ただ、こうやってくれると助かるっていうところも出てくると思います。と言いますのは、御案内のとおり、各学校ごとの独自性とか特色を出していく領域と、別にそこまで必要じゃない領域とあるんですよね。例えば学校行事なんか典型的で、やっぱり特色とか経緯とか、いろんな地域性とかが出ますので、それはあんまり市で統一するっていうのは馴染みにくいと思うんですけども、ただ、この教職員を守っていくとか、あまりにも理不尽なものについては別途対応するよ、というのは、これはほぼ共通のものとしてできますので、個々のケースはあるとは言え、市で統一のものでいいかなと思います。

で、そうですね。ただ、いろいろなご意見が、さっきの留守番電話についても、内部からもいろいろあるってのもよく理解しているんですけども、こう言うのはなんですが、私はよく保育園を思い出せと、保育園の事を思い出せって話をよくしているんです。印西市の皆さんがどうか分からないですけども、多分保育園って、日中でも、37.5度とか子どもが熱出すとすぐ呼び出しがかかって、なるべく早く迎えに来てくださってあったと思うんですよ。それは17時とか17時半まで待たないですよ。日中でも保護者の携帯に電話かけたり、色々連絡して、もちろん連絡とれない親とかいろんなケースがあるでしょうけど、基本仕事中でもなんとかやりくりしてやるって保育園の時だったはずなんです。

これが小学校に入った途端、すごく時間について緩くなる、ファジーになるんです。保育園はもちろん、小学校よりも預かり時間が長くて、親にとっては助かっているって僕も実感をしておりますけれども。だけど、例えば1分でも予定の時間よりも長いと延長保育料を請求されますよね。

でも、今、全国の小学校、ほとんどが先生たちの勤務時間の前に子どもを事実上預かっておるわけです。延長保育料もなしにです。なので何が言いたいかっていうと、それがいい悪い、両方ありますけれども、保育園の時ほど時間にシビアじゃ全然なくなってきたって話なんですよ。

こういう言い方、ちょっとむかつとされるかもしれませんが、ぶっちゃけ保護者をちょっと甘やかしている部分とかもあるんじゃないかという見方もできると思うんですね。こんなことも含めて、ここの校長によってくださってなかなか遠慮があったり入りにくかったりすると思うので、やっぱ市でも作って、そういうことは啓発していくとか、保護者にちゃんと説明をしていくとか、ということ必要もだと思います。

ちなみに私が、うちの子どもがいる公立の保育園は、こないだカスタマーハラスメントについての同意書を取るということをやっていました。こういう動きにも今後、小学校でも行ってもいいんじゃないかなと思っていて。さっきのもちろんいじめ対応とか例外的なものは時間外だろうがね、子どもの命がかかっているものはやりますけれども、通常のものについてはこういうふうにしますとかですね。一人のことについて何時間も話を聞くと、ここの弊害があるので、一定の時間で電話とか面接っていうものは切らしていただきますとかですね。そういうことを市のほうでも文書を作って説明をしていくとか、場合によってはそういう同意書みたいなものも含めて、そこまで取っているっていう。私はまだ聞いたことないですけど、検討課題かなっていうふうに思っています。

また、よかったらご検討いただければと、先生方は喜ぶところが多いと思います。

指導課長 ありがとうございました。

藤代市長
(議長) 先生の時間がそろそろあれだと思いますので、どうでしょうか。野崎副市長とかもし、大丈夫ですか。

野崎副市長 妹尾先生、今日は貴重なお話ありがとうございました。野崎と申します。

時間も限られておりますので1点だけ、前半ですね、印西市の現状課題として、教職員の未配置が結構大きいと。特に産休育休であるとかの代替もなかなか配属されないという状況があるというところで、全国的な傾向ですとか、その教員の配置は県の教育委員会ですので、市として独自になかなかできることも限られてはいるんですけども。

何か自治体、市町村レベルで、全国的に何かその取り組みですとか、ご知見ございましたらぜひ伺いしたいと思っております。

妹尾氏 はい、ありがとうございます。

これ、ぜひ市の方でもお考えいただきたいことがありまして、もちろん県の方がね、主たる担当ではあるんですけども、また県とも連絡調整しながら

らだと思いますが、ぶっちゃけ言うと、県の動きを待ってられない状況じゃないかなっていうことだと思います。

今でも、昨今でも校長先生が知り合いに電話をかけても、なかなか見つからないっておっしゃっているような学校もあるぐらいで、本当に貴重な校長と教頭の時間がそういうことにも奪われているって実態もございます。で、市の方もね、今もご努力してはいただいていると思いますけれども、ご案内のとおり、やはり潜在的な人材発掘みたいなところはあるかなと思っています。

いわゆるペーパーティーチャー、この言い方がいいかどうか分からないんですけど、教員免許は持っているけれども、学校から離れている方ってのは結構いらっしゃると思います。特に40代、50代の私の前後の世代は氷河期だったので、教員採用試験もへたすると10倍近い時代もあったぐらいですから、その方々とかね。

ただですね、いきなりその学校に来てと言われても、学校は忙しいと聞いているし、絶対私なんかも務まるわけないって思っている方が多いと思いますので、そういったハードルを下げていくような工夫を考えるってことかなと思います。

これも奈良の生駒市の事例になっちゃうんですけど、生駒市ではそういったペーパーティーチャーの潜在的な教員になり得る方に向けて、説明会とか、お悩み相談会みたいなものを市がやっておりまして、そこでなるべくその細かな気になることを聞き取って、市の方でもなるべく対応したり、例えばご自身の子育てが一段落したので、少しまた働きたい方なんかは、働きたいんだけど、でもあんまり遠い勤務地だと困るっていうニーズがあったりするわけですね。なので印西市だと、別の遠い市だと行けないけど、印西市のこのエリアだったら大丈夫とか、安心して働ける方ですね。

そういったような、なるべく個々に応じた、そういったことも可能な限りやっていく。しかも、本当に猫の手も借りたい状況ですので、ありかなって思います。そういったことも含めて考えていくことですね。

あともう一つは、やっぱり未配置なりの話で、なるべく大学生等に目指してもらうためには、教育実習生を大事にしていくっていうことだと思います。これは校長先生、教職員の方、教育委員会の方もですけども、教育実習生を大事にするために、じゃあどんなことがもっとできるかなっていうのは、これいろんな方法、いろんなことがあると思いますけど、また考えて、企業ではインターンシップをやって、そのインターンで優秀だなと思った人は、こうめっちゃくちゃ大事にしています。

いろいろ育つとまた連絡取ったりとか、いろんなイベントやったりとか、いろいろ抱え込むみたいなのをやっています。そういったことは県の仕事かもしれませんが、市の方でもできるかもしれないです。はい。以上です。

藤代市長
(議長)

ありがとうございます。
他に教育委員の方々から質問あれば。

はい。長尾委員。

長尾委員

妹尾先生、今日はお話ありがとうございました。

加藤課長もお話ありがとうございました。

まずこの問題が、平成24年から多忙化解消というところから始まったということで、大変長い間、先生方の働く環境について議論されてきたんだな、ということを知りました。

それだけ長い時間を割いていて、なおその状況が悪化してしまっているということが、とてもなんか心苦しいことだなというふうに思いました。

私もPTAの役員として携わらせていただいたことがあったんですけども、私たちPTAのときに子どもたちのために、よりよい子どもたちの環境を作るためにどんなことができるか、ということは、みんなで議論してきたんですが、一番その環境で子どもたちのために、労力と時間を割いてくださっている先生たちのために何ができるかということは、1度もテーマとして上がってきたことは、そういえばなかったなというふうに思いました。

市や学校や先生、行政にお願いするだけでなく、私たち保護者が何ができるのか、それをもう少し、人員も不足しているということもありましたし、またその教員になりたくない原因に、保護者との向き合い方や要望や苦情への対応のこととかも挙げられているということで、保護者はそういう先生方を苦しめてしまうこともあると思うんですが、ただ先生のことを理解すればいいのか。それだけじゃなくて、保護者たちがどう協力できるのか、そういうことも今後考えていって、少しでも学校の教育現場を作っていく一員となることができればいいなというふうに思いました。

藤代市長
(議長)

ありがとうございます。

時間がない中恐縮なんですけど、今の点、何か市の教育委員会、市長部局として保護者の方々向けに我々ができることって何かありますか。

やっぱり学校の先生方、すごく言いづらいんだと思いますので、やっぱり情報発信っていうところなんですかね。それに加えて仕組みの面で何かあれば、コミュニティスクールなのか何なのか、何かもしもご意見ありましたらお願いいたします。

妹尾氏

ありがとうございます。いずれも重要な話だと思います。一足飛びにこうあったってというのは、なかなか特効薬はなくて、各地悩んでいることだと思うんですけども、ひとつちょっと補足させていただきたいのは、僕も自分が保護者なので、自分事でもありますけども、保護者から学校への意見とか苦情かもしれないけども、そういったことって遠慮しすぎるのもいけないかなと思っていて。一見苦情だけど、これ正当な意見だとか気になることってというのはいっぱいあると思いますので、何もかも苦情とかモンスターペアレント的なレッテル貼りするのはちょっとそういう風潮はいかがなものかなと思ったりしています。ちょっと大きな市の例になっちゃうんですけど

も、熊本市は首長部局の下に子どもの権利擁護センターだったか、ちょっと正式名称あれですけど、子どもの権利を守るための相談窓口を作っておりまして、子どもの権利に関わることだったら、保護者も教職員も地域の人も誰でも相談できるよ、通報というか相談できるってシステムが作っているんですね。つまり、学校とか教育委員会に言ってもいいけど、この相談窓口に行ってくれると、しかるべきところにちゃんと対応してくれる、つないでくれるよっていう安心できる部署があるわけですね。

で、こういった仕組みも考えていって、よく保護者は子どもを人質に取られてるようなもんなんで、なかなか言えないっていうような保護者も多いのか、保護者の意見とか気になることをもちろん学校にもっと気楽にいった方がベターですけども、別の仕組みを考えていくっていうのはあってもいいかなと思います。

あるいは、これは学校でできることですけれども、ある校長先生は茶話会みたいな感じで、少しお茶とか飲みながら、そのPTAの役員かどうかと関係なく、気になることをちょっと一緒に雑談しましょうみたいなのを設けているところもあったりして。もちろん今は共働きも多いので、なかなか時間が難しいかもしれませんが、そういった保護者と学校、特に校長とのつながりとか、距離を縮めていく。心が大分遠くなったと思うんですけど、そこをすることも大事かなと。

学校のことをよく知っていただいたり、仲良くなると、それは変な理不尽な要求にはならないわけですから、そんなことも考えています。

それから、私、よく例えて交通事故と一緒に話をしていて。交通事故を残念ながら起こしてしまった時には、当人同士で話し合わずに損保会社で示談交渉していただいたり、警察が現場検証したりすると思うんですね。

つまり、第三者が然るべきフォローが入ると。でも学校って、ともすれば保護者とのトラブル等についても、本人同士で一生懸命頑張っているのが実情ではないでしょうか。もちろん、平常時の面談とか保護者との関係づくりってのは学校教員の役割ですけども、もっとヒートアップした異常事態については、やはり学校からは一定程度切り離れた団体が主体でもっと関わってという、これ仕組みづくりが、特に市長部局等でも考えていただきたいです。

あとですね、学校領域なのか保護者責任なのかどうかっていうのは微妙な領域にあるんですね。例えば典型的なのは御案内のとおりスマホ上のトラブルとか、ネットゲームでのトラブルが学校に持ち込まれるってことですね。これは保護者の管理下で起こっていることがほとんどなので、本来は学校の管理下の話ではないので、保護者責任の領域のはずなんですね。

だけど、いじめとかにもなると、学校も対応せざるを得ない状況になっております。これは悩ましいんですけども、保護者責任の領域が強いところをどういうふうに、かといって、保護者同士でなかなかトラブル解決できないから今持ち越されているわけですけども、どうしていくのか。さっきのような、まずは入っていく先がいろんなところにあるのがあるとかですね、支援者もいるとかですね。そんなことも含めて、これはもう全国的にも考えて

いかないとと思っています。はい、以上です。

藤代市長
(議長)

そろそろ先生のお時間もあれだと思しますので、このあたりで切らせていただきます。

本当はまだまだいろいろ聞きたいことがあるんですけど、ちょっとすみません、僕のタイムマネジメントミスで本当に申し訳ありませんでした。

ちょっとまた別途、可能であればお話をお伺いさせていただければと思いますのでよろしくお願いします。

まずいろいろ今日思ったのがですね、やっぱり市長として、市長部局としてやらなきゃいけないことも多いんだなっていうところで。今までどうしても教育委員会であるとか、学校の現場をどう支えるかっていうような、視点が強かったんですけども、そういった方々と一緒に市長部局としても何をやっていくのかっていうところを改めて考えなければいけないというのが今本当に私として学びであったので、本当に改めて感謝を申し上げたいと思います。

印西市は本気で教育を変えていこうと思っていますので、ぜひ引き続きですね、妹尾先生にいろいろとアドバイスいただけるとありがたいとおっておる次第であります。

教育長、最後に一言お願いします。

渡邊教育長

妹尾先生本当に本日ありがとうございました。

私たちもいろいろ迷うところもあったんですけども、今日いろんなお話をお聞きしてですね、これでいいんだなって思うことたくさんありました。

非常に心強いお話をいただきまして、またもし迷ったときには、また先生にご相談させていただくこともあろうかと思っておりますけれども、これから教育をしっかり前に進めていきたいと改めて思いました。

ありがとうございました。

藤代市長
(議長)

それでは改めまして今日は貴重なご講演いただきました妹尾先生に拍手をお願いできればと思います。

妹尾氏

ありがとうございます。色々苦言も申し上げまして恐縮ですけども、また、ぜひ応援したいと思っておりますので、やらせていただければと思います。よろしくお願いします。

藤代市長
(議長)

それでは事務局の方にお戻しをさせていただきます。

企画政策課長

ありがとうございました。

なお、本日の会議に関するアンケートにご協力をお願いしたいと思います。YouTubeを配信ご覧の皆様には、概要欄の下の方にリンクがご

ございます。そちらからご回答をお願いいたします。

それでは以上をもちまして、令和7年度第3回印西市総合教育会議を閉会いたします。

ありがとうございました。

(午後5時20分)

印西市総合教育会議設置要綱第8条の規定により、上記会議録は、事実と相違ないことをここに承認する。

令和7年8月18日 印西市教育委員会委員 長尾 香奈