

令和5年度第2回千葉市学校教育審議会議事録

1 日時：

令和5年11月27日（月） 18時00分～19時30分

2 場所：

千葉市役所新庁舎2階 XL会議室201・202

3 出席者：

(1) 委員（14名）

貞広齋子委員（会長）、奥山慎一委員（副会長）、阿部学委員、
岩本潤委員、江藤悦子委員、木村智江委員、小池公夫委員、
小山こずえ委員、篠田ますみ委員、白井伊津子委員、杉本景子委員、
原田恵理子委員、保坂亨委員、森順子委員

(2) 事務局

鶴岡教育長、秋幡教育次長、香取教育総務部長、川名学校教育部長
望月企画課長、吉田教育職員課長、松永教育給与課長
桑田部活動地域移行担当課長

4 議題：

(1) 学校における働き方改革について

5 会議経過：

○塚田企画課長補佐　それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第2回千葉市学校教育審議会を開会いたします。

委員の皆様におかれましては、お忙しい中、また、遅い時間にもかかわらずお集まりいただき、誠にありがとうございます。

私は、司会を務めさせていただきます企画課課長補佐の塚田と申します。どうぞよろしくお願いたします。

本日の会議でございますが、15人の委員のうち半数以上の方が出席いただいておりますので、千葉市学校教育審議会設置条例第6条第2項により会議は成立しておりますことを報告いたします。なお、中村委員におかれましては、ご都合により本日欠席とのご連絡をいただいております。

それでは、会議に先立ちまして資料の確認をさせていただきます。

本日配付資料としまして5点ございます。1点目、本会議の式次第となります。2点目、本審議会の委員名簿、3点目、本日の席次表です。4点目、資料1としまして、本日の議題であります「学校における働き方改革について」という資料になります。5点目、こちらは参考資料になりますけれども、教育だよりちば132号を配付しております。

以上となります。不足等ございましたら、事務局のほうにお申しつけをお願いいたします。よろしいでしょうか。

続きまして、会議の公開についてご説明させていただきます。

本会議は、千葉市情報公開条例により公開することとされております。また、本会議の議事録につきましては、委員の皆様を確認をいただいた後に、会長の承認をもって本審議会の承認となりますので、よろしくお願いたします。議事録確定後は、市のホームページにて公開をさせていただきますので、ご承知おきください。

続きまして、傍聴の皆様申し上げます。

傍聴に当たっては、お手元の「傍聴要領」の2に記載いたしました注意事項を遵守していただきますようお願いいたします。注意事項に違反した場合は退場していただく場合もございますので、あらかじめご了承ください。

開会に先立ちまして、議題についてお知らせがございます。

本日の議題につきましては、事前にお伝えしているとおり「学校における働き方改革について」となります。なお、前回の第1回審議会で議題となっております「部活動の地域移行」につきましては、学校関係者やスポーツ、文化芸術の関係者などで構成する部活動地域移行推進協議会において地域クラブへの移行方法や運営方法などの検討を行うこととしているため、検討状況につきましては適宜報告をさせていただきたいと思っております。

それでは、開会に当たりまして、教育長の鶴岡よりご挨拶をさせていただきます。

○鶴岡教育長　改めまして、こんばんは。教育長の鶴岡でございます。どう

ぞよろしくお願いいたします。

本日は大変ご多用の中、ご出席をいただきまして誠にありがとうございます。また、日頃より本市教育行政につきまして多大なるご理解、ご協力を賜っておりますことをまずもって感謝を申し上げます。ありがとうございます。

さて、現場について少しお話をさせていただこうと思います。言うまでもなく、学校現場におきましては、昨年度あたりから徐々に様々な活動が対面といった形式になり、今年度は特にそれを積極的に意識化を図りながら行っているところでございます。

しかしながら、前回も申し上げたと思うのですが、全てにおいてコロナ前に戻すかということではなく、コロナ禍におきまして工夫改善したことが新しい教育のスタイルを生み出すと、見いだすということも実はございました。そんな工夫改善したことが新たな動きとなって今年度進めているところでございますが、それが行事であったり、学習のスタイルであったり、そういったところを今何とか進化させていこうと学校は取り組んでいるところでございます。

1つ具体を申し上げますと、例えば運動会、体育祭を一例に挙げたいと思います。今年度、実は1日開催、全校開催が私の子どもの頃は当たり前だったのですが、小学校107校中82校、中学校では54校中21校が午前中のみの開催になりました。また、グラウンドで一家団らんでお弁当を食べるという光景が小学校は特にあったと思うのですが、昼食なしで下校した小学校は23校、中学校が4校でありました。

色々な事情はあるのですが、大きな理由としては、やはり保護者の皆様方から大きな声が出ているのが、熱中症対策を何とかしてほしいといった部分、または、保護者の負担軽減をしてほしいといった声が多ございまして、それだけで物事を決めるわけではないのですが、様々な対策を講じながら取り進めているところでございます。

また、この10月には4年ぶりに市民会館におきまして中学校の音楽発表会、そして小学校では青葉の森陸上競技場で陸上大会を行いました。大きな声を出しながら頑張っている子どもたちの姿があり、今年は特に保護者の参観、観覧席を開放したところ、保護者と子どもが一体となってこの行事を盛り上げようとする雰囲気がございます。とてもよい雰囲気で行事が行われたというところでございます。まさに対面開催や保護者参加の下での実施というのが、教育効果があり、そして重要性があると実感したところでございます。

今後も各学校におきまして、行事のみならず学校生活におきましてもそれぞれの活動の目的やその効果をしっかり意識しながら、どうしたら子どもたちの成長につながっていくのだろう、充実したものになるのだろうということを中心にしながら、今後も学校運営を続けてまいりたいと思うところでございます。

さて、本日は2回目の学校教育審議会でございます。進行からも先ほどございましたように、議題は「学校における働き方改革について」でございます。

私が言うまでもなく既にご承知かと思うのですが、実は8月28日にあらにいらっしゃる貞広会長様が座長を務めておられる中央教育審議会の質の高い教師の確保特別部会というのがございまして、そこで教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策として緊急提言というものが発表されました。

それを受けまして本市としましても、「チーム学校推進委員会」と呼ぶのですが、その予定を急遽切り上げて実施するなど、対策を議論してまいったところでございます。本審議会におきましても、皆様の様々なお立場から色々なご意見をいただきながら方向性を定めてまいりたいと思うところでございます。

なお、先ほど進行からも案内がございましたように、部活動の地域移行、前回ありがとうございました。様々な意見をいただきました。この部活動地域移行につきましては、この後、推進協議会におきまして様々な検討をしている段階でございますので、準備ができましたら再度委員の皆様からご意見をいただきたく存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

結びになりますが、本日、委員の皆様におかれましては、先ほど申し上げましたように様々なお立場から様々なご意見であったり、アイデアであったり、そういったものをいただけたら幸いでございます。ぜひ活発な意見交換等が行われ、有意義な時間となりますようご協力のほどお願い申し上げ、はなはだ簡単ではございますが、私のほうからの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○塚田企画課長補佐　　どうもありがとうございました。

それでは、これからの議事進行につきましては、貞広会長にお願いしたいと存じ上げます。

貞広会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○貞広会長　　皆様、改めましてこんばんは。

本日も大変お忙しい中、皆様の貴重なお時間をお使いいただきまして、お集まりいただきましてありがとうございます。

それでは、早速議題に入らせていただきます。

本日の議題は、「学校における働き方改革について」となっております。先ほど教育長からもお話があったとおり、ちょっと提言を出した立場からは、むしろ提言は皆様にお知恵をいただきたいという提言でございまして、その提言を受けて、まさにこちらで委員の方々のお知恵を直接私も頂戴できる機会を得られたということに感謝申し上げたいと思います。

本日、この議題につきまして、市の事務局からのご提案20分、皆様の質疑応答40分程度で合計1時間ぐらいの予定で進めさせていただきますので、

あくまでも目安でございますけれども、よろしくお願いいたします。

それでは、議題1「学校における働き方改革について」、まず事務局よりご説明をお願いいたします。

- 吉田教育職員課長　それでは、教育職員課の課長の吉田と申します。よろしくお願いいたします。では、着座にてご説明させていただきたいと思えます。

それでは、「学校における働き方改革について」、現在の進捗状況等についてご説明申し上げます。

本日は、まず報告といたしまして、国の動向、そして千葉市の状況、協議といたしまして、学校における働き方改革の今後の方向性等についてご協議いただくような形になっているところでございます。

まずは、国の動向について、先ほど教育長からもご説明ありましたが、簡単に説明をさせていただきたいと思えます。

今年4月に公表された教員の勤務実態調査では、前回の調査よりも在校等時間が減少したものの、依然として長時間勤務の教員が多い実態も明らかになりました。現在、国においても働き方改革の検討が進められています。具体的には、令和5年5月に文部科学大臣が中央教育審議会に対し、さらなる学校における働き方改革の在り方等について検討することを諮問いたしました。

これを踏まえて、先ほど来ご説明があります8月には質の高い教師の確保特別部会が、学校教師が担う業務の適正化の一層の推進や、学校における働き方改革の実効性の向上等を代表とする教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策について提言が行われたところでございます。

具体的にはスライドに1つずつ紹介されてありますが、登下校の対応、校内清掃、休み時間の対応など14の業務について、地域やスタッフなど教員以外での分担や負担軽減を進めるとともに、年間の授業時間数が国の標準を大幅に上回る1,086こま以上の学校については、来年度から速やかに見直すこと、そして学校行事は重点を置くものを選び、準備も簡素化することなどが盛り込まれているところでございます。

また、持続可能な勤務環境整備等の支援の充実といたしまして、授業や事務作業をサポートいたします教員業務支援員、いわゆるスクールサポートスタッフさんの全小中学校への配置、そして教員の負担軽減が期待される小学校高学年での教科担任制の実施の前倒し、そして保護者からの過剰な苦情などに教育委員会が対応して学校の支援をすることなどの対策が上げられているところでございます。

続きまして、令和4年度千葉市の学校における働き方改革の集計結果をご説明させていただきたいと思えます。

千葉市教育委員会は、教員の長時間労働を改善し、教員一人一人の心身の健康保持の実現と、そして何よりも誇りとやりがいを持って業務に従事する

環境を整備することにより、学校教育の質の維持向上を図るため、令和4年3月に「学校における働き方改革推進プラン」を改定いたしまして、外部人材の活用やデジタル化等に取り組んでまいりました。こうした結果、教員の時間外の状態は改善傾向にありますが、やはり依然として長時間労働の教員が多い状況にあることが分かります。具体的にご説明いたします。教員の在校等時間については、令和4年度で41時間、前回調査よりも改善傾向にありますが、職種別に見ていただきますと分かるように、教頭、中学校教員の在校等の時間削減に課題が残ることが分かります。

続きまして、働き方改革プランの目標達成度について説明させていただきます。

1か月45時間を超えない学校の割合は76.8%とこちらも改善傾向にありますが、逆に中学校のほうでは4.5ポイント悪化している状況が分かりました。あわせて、在校等時間が月平均80時間を超える教職員の割合につきましては、やはり3.3%と前年度より1.4ポイント改善しているところではございますが、月80時間を超える時間外勤務は教員の健康管理を考えると、なくしていかなければいけないということを考えておりますので、さらに一歩進んだ取組を進めていかなければならないという実態が明らかになったところでございます。

また、教職員のストレスチェックによる総合健康リスクの状況が全国よりも良好な状況を維持、全国平均が100となります。この全国平均よりも千葉市の教員は良好な状況にはありますが、やはりストレスが悪化している校種もあることから、ストレスの原因をしっかりと分析して、より質の高い教育を提供するためにも、この教員のストレスを減らすことは一番大切なことでありますので、やはりこの先生たちのストレスを軽減して、生き生きと働くことができる環境づくりをつくっていかなければならないということがこの結果からも見えるところでございます。

また、やはり先ほどの説明来、80時間を超える教職員がいますので、この80時間を超える教職員の過重労働対策につきましては、やはり改善をする必要があることから、教育委員会のほうでは教職員のストレスチェック、そして産業医等による面接指導の実施を行うことによつて、労働安全衛生管理体制の整備に現在努めておるところでございます。

続きまして、令和5年度の働き方改革プランの主要施策について説明させていただきます。

方針は全部で3つで、基本方針1「教職員の業務改善と学校業務の適正化」、基本方針2「『チーム学校』の体制強化と人員配置の工夫」、基本方針3「教職員の意識改革と健康保持の実現」、この3つの基本方針に基づき取組を進めているところでございます。

特に、千葉市の特徴といたしまして、やはり先生方からも非常に人員配置の要望を多くいただいていることから、専門スタッフの最適化に力を入れて

いるところがございます。赤い字のものが拡充しているもの、斜体が新規に取り入れたものになります。総勢1,040名の様々なスタッフを学校に配置してチームとしての学校の体制を整えることで、児童生徒への支援や教員の負担軽減になることを推進しているところがございます。

具体的には、やはりこれを見ていただいで分かるように、千葉市では専科非常勤講師を活用した高学年における一部教科担任制を進めているところがございます。特に、専科指導のための非常勤講師、図工、家庭、体育、外国語を配置することによって、高学年の先生方の持ち時間数の削減を積極的に図っております。また、音楽教員の全校配置、スクールサポートスタッフ、スクールカウンセラー等の全校配置を進めているのも千葉市独自の取組となっているところがございます。

また、不登校の児童生徒が増加しており、本年度より学校内における居場所を充実させるために不登校児童生徒が在籍する学校に児童生徒支援加配等を活用してステップルームティーチャーのほうも配置しているような形になっているところがございます。

続きまして、今年度、千葉市における先生方に働き方改革のアンケートを実施いたしましたので、そのアンケートの状況について説明させていただきたいと思っております。

このアンケートは、これまでの教育委員会及び学校が実施してきた働き方改革に係る取組の成果をはかるために実施しているところがございます。対象教職員4,857名に対し45.4%の回答率となっております。

では、一部抜粋させていただきます。

まず、成果といたしましては回答者の8割以上が業務へのやりがいを「感じている」「やや感じている」と回答しており、前年度調査よりも1ポイント上昇しているところがございます。

そして、負担軽減になった取組については、全校種とも「スクールサポートスタッフの配置」そして「すぐーるの導入」を上げているところがございます。

専門スタッフの配置における負担軽減した業務につきましては、「印刷や製本」「配布物仕分け」「授業の準備」が上位3位になっているところがございます。特に、スクールサポートスタッフの全校配置について、印刷、製本や授業準備などにおいて教員の負担軽減に寄与していることがこのアンケートから分かるところがございます。

次に、課題についてですが、この調査の対象月が4月から6月と一番学校の繁忙期に当たったことも影響しているとは考えられますが、一月当たりの超過勤務が80時間超えと回答した教職員が18%、昨年度よりも2ポイント上がっていますので、この長時間労働対策はやはり喫緊の課題だとアンケートからも分かるところがございます。

また、勤務時間が「増えた」とか「変わらない」と回答した教職員は73%

おりまして、前年度よりも2ポイント上がっています。これは新型コロナの影響を踏まえた学校教育活動の制限緩和によったことから、新たな行事の見直し等による負担を感じる職員がいることが分かりました。

また、長時間労働が発生する大きな要因となる業務については、「教材研究・授業準備」「保護者への対応」「学校行事に係る準備」「報告書などの文書作成」等が上位に上げられているところでございます。特に、この保護者対応や会議、打合せ等については、一人一人に応じた適切な支援の対応や、新学習指導要領の円滑な実施などが求められる中で、家庭や地域からの要望が複雑化、多様化している現状があるためと考えられるところでございます。それらについては教員自らの業務と捉えていると見られますが、やはり負担感の要因になっているところも大きいということがアンケートの結果から分かったところでございます。

また、学校における働き方改革を進める上で大切だと考える項目につきましては、回答者の3人に1人が「業務の精選・削減・委託」「出張の精選」「調査・報告の精選」「外部人材の活用」等が必要な取組として回答されているところでございます。やはり分かるように必要な取組が多岐にわたっているところも非常に特徴があるところだと思います。

それでは、協議についてご説明させていただきたいと思います。

学校における働き方改革をさらに進めるためには、国からの提言、そして在校等時間の把握及び在校等時間と教員が感じる負担の関係性の分析、そしてアンケート等を通じた実態把握に努めるとともに、学校及び教員への労働基準法の遵守に関する意識改革、保護者や地域への啓発を行うなど学校と連携した働き方改革に必要な施策を展開していくことが大切だと考えているところでございます。

千葉県教育委員会では、教員がやりがいを持って生き生きと働ける環境づくりを一層進めていくために、これまでの働き方改革に関する取組を着実に実施するとともに、今後集中的に取り組むべき具体的な対策を取りまとめ、学校における働き方改革をさらに加速してまいりたいと考えているところでございます。

それでは、説明させていただきます。

本日は、集中的に取り組むべき具体的な対策（案）についてご説明させていただきたいと思います。

学校を取り巻く環境が複雑化、多様化し、学校、教員の役割が肥大化する中、学校、教員が担うべき業務を精選した上で、民間事業者や地域との役割分担、そして外部人材の活用を進めることにより、業務の負担軽減や効率化を図っていく必要がございます。また、教員が意欲を持って安心して働き続けるようにするためには、相談しやすい環境づくりなど働く環境の改善も重要でございます。そしてさらに、教員一人一人が意識を改め、保護者や地域の方々の理解、そして協力を進めることも大切だと考えていることでござい

ます。

教員のこの長時間労働には様々な要因が絡んでいることから、学校における働き方改革には特効薬はございませんが、何か一つ取り組んで解決するものでもないことから、多角的に、そして継続的に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

このため千葉市では、取組の方向性として9つの柱を掲げ、学校における働き方改革推進に向けた総合的な対策を今後実行していきたいと考えているところでございます。そして、これらの取組を進めることにより、次代を担う子どもたちが豊かな学びと、そして健やかな成長に向けて、教職員が誇りとやりがいを持って働くことができる環境を整備することを進めてまいりたいと考えているところでございます。

では、この中でも大きく新規に展開していく取組を中心に説明をさせていただきます。

まずは、提出文書、メールの精選、配布文書の削減に関する千葉市の取組、これは新規となります。

本年度実施しましたアンケートを見ますと、やはり提出文書、調査等の事務についての負担を非常に感じている意見が先生方から多く上がってきているところでございます。調査、文書に関する学校現場の負担を軽減していくことが非常に大切だと考えていますので、教育委員会から学校現場へ発出している調査、文書を見直し、削減や回答の簡素化を図ってまいります。

具体的には、教育委員会から学校に対する調査等の発出状況について現状を把握し、調査に係るルール、そして実施方法を教育委員会内のほうで検討いたしまして、発出文書の3割削減を目指していきたいと考えているところでございます。また、やはり学校現場は紙文化となっていますので、この取組を進めることにより業務のペーパーレス化を一層進めていきたいと考えているところでございます。

続きまして、やはり学校における働き方改革を進めるためには、優秀な人材の確保というものが何よりも大事な取組の一つだと思っているところでございます。

先生方からも非常勤の方を増やしていただけるのはありがたいのですが、やはり正規の職員を増やしてほしいというようなご意見をたくさんいただいているところでございます。ですので、今年度、マイナビと連携いたしまして教師人材の確保に努めてまいります。先ほど流れていた動画がその紹介の動画となります。

千葉県、千葉市教育委員会と連携いたしまして、教員に関する情報発信サイトを立ち上げました。この中にタレントプールというものがございまして、この中の一番下のところに登録するところがあります。そこに登録した人が集まってくると、そこが教員になりたい方々が集まってくるタレントプールというところがありますので、そこに常時、千葉県の先生方の働き方とか、

魅力発信とか、教員採用選考等に関わる情報を絶えず流していくような形になります。

そして、あとマイナビが提携いたしている就職活動のほうにも参加させていただいて、そこの中で千葉県、千葉市の教員の紹介を行っていくというような形を取っていきますので、今後、民間企業と連携して教員の人材確保について千葉県、千葉市は積極的に取り組んでいくような形になります。

続いて、先ほどご説明がありました行政による学校問題解決のための支援体制の構築でございます。

近年、いじめの重大事態や暴力行為の発生、不登校児童生徒が増えている、そして保護者からの過剰な苦情対応等が度重なり、学校で発生する様々な問題がすごく増加傾向にあって、教育委員会、学校だけでは対応できない問題が非常に深刻化しているところでございます。やはりこれらの対応が教員の長時間勤務という形で表れているというところもデータで表れていることから、これまで千葉市が取り組んできました弁護士、医師、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等を活用した行政による学校問題解決のための支援体制をより学校のほうに積極的に周知し、組織的な学校支援体制の強化を図っていきたいと考えているところでございます。

続いて、やはりメンタル対策も非常に重要だということで、新規の事業になります。

千葉市の先生方を取り巻く労働環境は年々深刻化しているところでございます。業務範囲も非常に広がって授業以外にも先ほど話した課題の問題とか、採点、放課後、休日の部活動、保護者からのクレーム等の対応に過重労働や長時間労働につながる原因が多くあります。教員のストレスチェックを実施して、ストレスレベルや心の健康状態を把握して対策を取ることが何よりも重要だと考えていることから、千葉市立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業を実施することといたしました。

具体的には、学校における諸課題の困難化に伴う教員のメンタル不調に関する原因分析、そして効果的な予防対策及び長期休業からの円滑な復帰支援についての調査研究を行ってまいります。特に研修に力を入れており、研修に関しましては、ストレス要因となる学校の諸課題に対する研修や、コミュニケーション方法、健康等、やはり一番メンタル不調になっている課題である若年層、中堅層の諸課題に対応した内容についてEラーニングを活用して研修を実施していきます。これは選択型研修を予定していますので、教員が自分で受講内容を決定できるため、自分が本当に必要だと感じている内容とか、興味があるなど感じた内容のみを学んでもらうことができます。

また、臨床心理士さん等が学校を直接訪問して教職員と研修を行う現場研修も予定しているところでございます。そして、管理職については、やはり若手との関わり方、そして病気休職者への支援の仕方等について参集型の研修を予定しているところでございます。

メンタルヘルス対策といたしまして、小学校5校、中学校2校、特別支援学校、高校1校、全部で9校をモデル校として実証事業に取り組んでまいります。

具体的には、まず保健師等によるセルフチェックの必要性の検証を実施していただき、毎月好きな時間にアプリによるセルフチェックを行います。セルフチェックの項目は先生方の負担にならないように5項目程度に絞っているところでございます。このセルフチェック実施後、赤信号、黄色信号、青信号と出てきますので、赤信号、黄色信号の方は希望者に対してオンラインによる面接を実施していき、セルフチェックの習慣化を目指しているところでございます。また、管理職等にとっても気になる職員に対してどのようにアプローチしたらいいのかというような相談をこのオンラインの相談でできるような体制になっているところでございます。

やはり、教員のコミュニケーションの円滑化ということと、相談しやすい職場環境を整備することがメンタル不調の大きな対策になってくるかなというふうに考えておりますので、今年度この9校をモデル校といたしまして実証事業に入っていきたいと考えているところでございます。

最後に、参考といたしまして、前回ご指導、ご意見いただきました働き方改革を進めていくには教員の意識改革が何よりも必要なのではないかと、教員に積極的に研修を実施していくことが大事だというご意見をいただきましたので、文科省のほうで作成している動画を活用した働き方改革に関する研修を促進していきます。これは私たち教育委員会の働き方改革にもつながり、国がつくってくださったこのような動画を研修として先生方に紹介して、先生方の意識改革を進めていくというのもすごく大事ななというふうに考えておりますので、積極的な広報活動を進めていきたいと思っております。

最後に、やはり保護者や地域への周知も必要だということ先生方から大きな意見が上がっているところでございますので、お手持ちの資料にある教育だよりちばを使って先生方の働き方改革を発信しているところでございます。

やはり教員は子どもたちと向き合う時間や授業準備の時間を十分に確保できるように働き方改革への理解や協力を呼びかけることが非常に大事だと思っておりますので、今後も夜間、休日、学校閉庁日の電話対応や学校行事の精選、外部の力の活用を上げ、理解や協力を積極的に進めてまいりたいと考えているところでございます。

以上、働き方改革の今後の方向性についてご説明させていただきました。働き方改革は何か一つやれば解決できるというものではないのですが、やはり学校と教育委員会が連携して、教員が生き生きと働くことができ、子ども一人一人としっかり向き合う時間を確保できるために、教員でなければできないことに限定してフォローできる環境を千葉市教育委員会としては提示してまいりたいと思っております。

以上です。よろしくお願いいたします。

○貞広会長 ありがとうございます。

この議題、恐らく空手で、素手で議論をすると相当広がりがあるって拡散してしまうのではないかというご懸念を恐らく事務局の方がお持ちで、協議事項を焦点化してくださっています。27枚目のスライドを写していただけますか。ここですよね、これを皆様にご協議いただきたいということです。特にこの9つの柱で集中的に取り組み、先生方の働きやすさと働きがいの両立を目指していくということですが、それぞれこうした9つの柱でいいのかということや、特にこの青くマーカしてありますところ、新規に意欲的に取り組んでいこうとされている部分の進め方等について、これでよろしいのかどうかということをご意見をいただきたいということでございました。

では、ただいまのご説明、また、特にこの27枚目のスライドにお示しいただいています主な取組の柱等につきまして、ご意見等ある方は机上の名札を立てていただければと思います。なお、この質疑応答の時間ですけれども、冒頭申し上げましたとおり19時20分頃までとさせていただきます。ご意見、ご質問お出しただければと思いますが、いかがでしょうか。

では、小池委員お願いいたします。

○小池委員 どうもありがとうございます。

できるところから直ちに行うという姿勢で、教育委員会が非常に積極的に取り組まれているのはよく分かったところですが、貞広先生が取りまとめられた国の提言と照らし合わせて1点お伺いしたかったこと、それはスライドでいうと6枚目でしょうか、首長部局等との連携協働というところです。

教員でありますけれども、当然市の職員でもあるわけで、首長部局としても教員の勤務がそういう状況である、改善を要する状況であるということについては強い関心を持つ必要性ないし責務があると思うんです。答申で「積極的に総合教育会議で議題化」と述べられているのは、そのあたりのことを強く意識されてのことだろうと思います。

ですから、ぜひとも首長部局とも連携し、総合教育会議等で議題にさせていただいて、市の職員の勤務状況を改善するという議論を深めていただきたいと思っています。よろしくお願いいたします。

○貞広会長 ありがとうございます。

ご説明の中にもありましたよね。服務監督者には健康維持の義務があるのでということで、しっかりと首長部局さんにもそのあたりは予算も含めてしっかりとご認識いただきたいというご意見だったかと思います。ありがとうございます。

後で事務局のほうで応答していただく時間を設けますので、まずは皆様のご質問やご意見を受け付けたいと思います。いかがでしょうか。

なかなか資料も大分でしたので、すぐということにはちょっと難しいか

もしもかもしれませんが、スライドの27枚目のところを出しておいていただいたほうがいいのかもかもしれません。皆さんそれぞれの柱にのっかって、または柱の過不足などについてもお考えいただけるかもしれません。ありがとうございます。

阿部委員、お願いいたします。

○阿部委員 阿部です。質問をさせてください。

様々な取組を進めてきていて、一方で成果を上げている面もあって、一方で例えば80時間以上超過勤務がある方が増えているということがあると。そういうデータを見たときに、これまでの取組を進めるだけでいいのか、何か別の問題があるのかということが、現場にいない者からするとイメージがつかめなところがあります。具体的に、今のこれだけ進めてきてここが問題になっているみたいなことですか、そういうものがあるのであれば教えていただきたいなと思います。というのも、それがこの9つと対応しているのであれば、かなり有効な取組だろうとは思いますが、そこを共有しないとこれでいいかどうかということがちょっと実感を持って分からないというところがありましたので、ご質問させていただきました。

○貞広会長 ありがとうございます。

今の阿部委員のご質問というのは、恐らく阿部委員だけのご質問ではなくて、ほかの方々もちょっとある意味、先ほどデータは出していただきましたけれども、教育委員会、学校の現場のほうで捉えている実感とか、肌感とか、相場感みたいな、そういうことだと思うんですが、もし応答ありましたら、吉田課長、今のご質問、どのように捉えているかということです。

○吉田教育職員課長 まず、提言のほうをまず私たちのほうで読ませていただきました。提言が出たと同時に学校における働き方改革のアンケートの集計結果が出てきました。今年度、今までと違ってギガタブで回答することができるようになったので、本当にたくさんの先生方のご意見をいただきました。それを全部私のほうで目を通していただいて、先生方が非常に困っていることに対してどうアプローチしていくべきかということを考えさせていただきました。

その中のまず一つとして、やはり非常に文書量が多いと、この文書量が多いということに対して、提出日も同じ日があるなど、とにかく4月の文書量が多い。あとやはりメールも多いので、これに非常に負担を感じているから、これに対して削減をしてくれないかという意見が非常に先生方から多くありました。

あわせて、チラシ等の配布も4月に60枚ぐらい集まってくるようです。そうすると、やはりそれに対してもスクールサポートスタッフさんを活用しているのですが、スクールサポートスタッフさんは本来の活用は先生方の業務の削減なので、そのところで何か意見が、教育委員会で方向性を考えてくれないかというようなご意見がたくさんありました。あとやはりペーパー

レス化も進めていかなければいけないということで、この文書削減プロジェクトを進めていくべきということで、私たちのほうで考えて、まずこれを一つ取り入れました。

また、出張の見直しについては、やはりコロナになって色々な出張の仕方ができているので、先生方もそれぞれオンラインで済む研修はオンラインで研修すれば、その行き来の時間、業務に関わることもできますし、早く帰ることもできますので、その行き来の時間をなるべく減らしていきたいとか、ハイブリット研修がいいとか、やはり会って研修したいよねというようなご意見もたくさんありましたので、もう一度ここでしっかり出張を見直すことによって先生方の時間の削減を図ることができないか、これも先生方から多く意見が上がってきたところでございます。

あとはやはり、先ほどお話をしました教師の人材の確保については、専門スタッフをかなり補充員という形で入れているのですが、非常勤の先生だと、いついるか分からないというところがあるので、常勤の先生がいてくださって、特に若い先生がいてくださったほうが、学校が活性化するというご意見もございましたので、今非常に教員の採用選考倍率が下がっているところなので、そこのところにも力を入れてくださいというような先生方のご意見がございましたので、採用選考の倍率も上げていくことも大切ですし、優秀な人材確保ということもありますので、ここは思い切ってマイナビと連携して、民間の方の力を使って積極的な広報活動を進めていこうという形で取組をしておりました。

あとは先ほど来、先生方の一番の負担になっているところが、文書量が多いということと保護者に対する対応も、今、非常に時間がかかるというところがございますので、それに対して専門の方々にご意見等を委託いただいて速やかに対応できるようにということで、支援体制の構築というところの積極的な広報というところ、併せて弁護士等を活用した支援体制の構築というのが何よりも先生方の負担軽減につながるだろうということでこのようになりました。

あとやはり、メンタル不調が非常に多いです。病気休暇の方等々がここのところ非常に増えているので、メンタル不調を未然に防ぐ取組、相談体制はしっかり整えていくということも何よりも重要であろうということから、今年度文科省のほうの実証事業に手を挙げさせていただいて、この文科省の実証事業に取り組むことによって、メンタル対策について積極的にアプローチしていく方法も考えたほうがいいのではということで、このような形でやってきました。

あとあわせて、先生方から学校行事をしっかりと見直してほしいと、もうちょっと委員会からトップダウンで行事の見直し等を積極的に言っていてくれたほうがありがたいというようなご意見等もございましたので、今年度は小学校の球技大会や陸上競技大会の原則朝練の廃止というような形を打ち出し

て学校のほうにも出していますので、先生方が非常に負担に感じている学校行事等についてももしっかり見直しをして、委員会のからある程度方向性を示してあげたほうがいいのではということ考えてところでございます。

- 貞広会長 教育委員会が根本的に取り組むことではなくて、働き方改革が十分に進まない学校現場の根本的な原因は何で、それは何か大なたを振るえることなのかというご質問じゃないかと思います。
- 吉田教育職員課長 その辺につきましては、色々な問題があるのですが、その1つとして、先生方がやはり時間があるとどうしても子どもたちのために何かやっけてしまおうというところの考えがありますので、その考えも大きく見直していかなければいけないと考えているところでございます。
- 貞広会長 阿部委員ありますか。
- 阿部委員 アンケートは自由記述だったんですか。
- 吉田教育職員課長 はい。
- 阿部委員 それを集計してカテゴリー化されたということなんですか。
- 吉田教育職員課長 はい。
- 阿部委員 分かりました。抽象化したときに何かそぎ落とされてしまう問題もあるのかなとか、言いやすいことは多く出てくる一方で、言いづらいいけれども、すごく大事なものという少数派の意見があったりするのかななどと思うので、今後何かそういうところを提示していただきながら具体的な議論ができるとアイデアも出しやすいのかなという気がします。現場レベルではそういうことをされていると思うんですけども、もし可能ならこういう場でもそういうことを理解したいと思います。ありがとうございます。
- 貞広会長 ありがとうございます。

調査研究でも自由記述の欄は宝の山で、集計された数値データもさることながら、そこに宝はあるんですけども、ただ阿部委員が今おっしゃったことをちょっと変えて言うと、学校の当たり前の中での話の意見は出てくるんですけども、学校の当たり前自体を見直すような根本的に何かを変えるという意見はちょっと学校の先生方から出てきにくいんじゃないかと思うんです。だからこそこういう審議会があって、そもそもどこに手を入れたらいいのか、これでいいのかということ委員の皆様からご意見をいただきたいということなのではないかと思います。

では、江藤委員、お願いいたします。

- 江藤委員 阿部委員の質問にちょっと乗るような感じになるんですけども、この9つの項目はばっと羅列するとばらばらで出てくるんですけども、相関があるものが結構あるのかなと思っていまして、今の本質的な課題で、例えば1番と2番は減らすというような話なので仕組みで解決できるのかなと。ただ、例えば6番とか、メンタルヘルスはどこから来ているのというのと、それが9番なのか、それとも時間外労働なのか、それとも部活動なのかみたいなのでいうと、何かもう少し対策に向けた課題の整理の仕方がちょっとあ

るのかなというふうに思っていてまして、私はやっぱり6番の教員のメンタルヘルスなんてやっぱりあっちゃいけないと思うんです。

結構先ほど気になったのは、先生の負担がなんていったら、それはもう成り手なんかなくなるという話じゃないかなと思うんです。本当に皆さん充実しているのか問いたいぐらい、その質問はあったのかと聞きたいぐらいです。「今の仕事は楽しいですか、楽しくないですか」みたいな、すごいシンプルな質問があったのかみたいなのが気になるところで、あともう一つ気になるのは、この民間企業と連携した教師人材の確保というのは、これはちょっと全くカテゴリーとしては別のもので、ちょっとお伺いしたいのは、こういうものが実行できるだけの予算は一体どうなっているんだという、教員の給与水準はほかと比較したらどうなのかというところを、何か予算というのは上から下りてくるものなので簡単には変えられないのかもしれないですけども、でもそれは結局、なぜか3番の議論をすると、要は職業選択というところになるので、職業選択の基準は何なんだというのと、大卒の場合もちろんやりたいことというのがありますけれども、給与水準はどうなのということもあると思うので、そうするとやっぱり3番の問題はちょっと別なのかなというふうに私は思って聞いていました。

やはり施策、この負荷が起きている理由、先ほど聞いて、ああ、そうなんだと思ったのは、サポートさんとか正規じゃない人は、結局何で正規を雇えないんだ、それは結局予算がないから正規の職員を増やせない、正規の職員を増やしたらいいじゃないですかと私は思うんです。でも予算がないんです。じゃ、それはやっぱり予算の問題じゃないですかとなったら、どうやって予算を取りますかという話じゃないかなと思って、質問というより意見をちょっと会長と阿部委員に乗って失礼しました。

○貞広会長 ありがとうございます。

ちょっと課長に答えにくい話題だと思いますので、場合によっては最後…。どうぞ、お願いいたします。

○香取教育総務部長 教育総務部の香取と申します。今日はよろしく願いいたします。

先ほどのアンケート結果のほうで教職員の意識のところできりがいの話もちょっと出たかと思うんですけれども、今回のアンケートで実はやりがいを感じていないというのはかなり少数で5%といったことで、多くの先生がやりがいを持って働いていると回答されたと思います。

また、正規職員の給与水準というのは、やはり人事委員会勧告ということで、我々行政職と全く一緒に、民間の給与水準に合わせるといったことで、給与のところでは例えば人材の確保のために給与水準を上げるですとか、そういったことはなかなか難しい部分になると思います。

また、例えば正規職員を増やせば一番簡単なんではないかといったところもあるかと思いますが、ここにつきましても教職員の給与につきまし

ては、国庫負担で賄っていただけるというには定数がございます、また、加配の定数などもございまして、一概に単独で千葉市だけで教職員の正規職員を雇っていくというのはなかなか財政的に非常に難しいところがございますので、人材確保といった面であれば、例えば市費でやっております専科教員ですとか、そういったところを市費で単独でしておりますので、そういったところでなかなか正規職員は難しいんですけれども、市費職員ということであれば専科教員などの拡充といったことも取り組んでいるところでございます。

○貞広会長　　というご回答になろうかと思えます。

では、森委員、お願いいたします。

○森委員　　森と申します。よろしく申し上げます。

親の目線からちょっと思ったことがありまして、今回、先生方の働き方改革というところで、例えば先ほどご説明の中で3番の大学・民間企業等と連携した教師人材の確保について、現場の先生方は若手の職員の方が入ると活気があるというお話をされていて、それはごもっともだと思うんですけれども、親側で見た場合は年齢はあんまり関係ないなと思っていまして、本当にやる気がある方であれば、やっぱり親も安心しているので、その辺の先生方の働き方改革はとても大事ですし、本当に先生方は忙しいと思うんですけれども、その先生方のスムーズ化を進めることで保護者との乖離があったら何か悲しいなという思いがあったので、ちょっとその辺が気になってお伝えさせていただきました。

○貞広会長　　ありがとうございます。

何かございますか。

○吉田教育職員課長　それにつきましては、今年度より定年が段階的に引上げになりますので、61歳の方まで働くことができます。これからどんどん65歳までの方も働くことができますので、ベテランの先生方の確保ということも十分対応できるかなと思っているところです。

○貞広会長　　ありがとうございます。

森委員、何か応答ありますか。

○森委員　　今お話しただいて、実は私の大学時代の友人が20年間、全然民間の企業で働いていたんですけれども、20年目にしてやっぱり教師がやりたいということでNPOのプログラムを受けて、提携している自治体と、そこで実はおとしから教師を始めたんです、40を超えて。そうするとやっぱり、いろんな経験をした方が現場に入ることによってやる気もあるとか、あとはやっぱり、ほかにはどんな方がプログラムを受けているのかと聞いたときには、大手企業の管理職まで務めた結構役員の方が第二の人生を教育で過ごしたいと言って入っている方がいたという話もあるので、現場の先生は若い方が欲しいと思うんですけれども、年齢が上がってもオーケーというところであれば、そういう方たちが来てもらえると本当に活気が出るのかなという

ふうに思います。

以上です。

○貞広会長 ありがとうございます。

社会人人材の登用というのも政策として推進しているものですので、今後広がっていくことが期待できたらいいなと思っているところでございます。

すみません、篠田委員、ではどうぞ。

○篠田委員 ありがとうございます。篠田です。

私たち株式会社Zozoでは、3年前から2年目の中堅教職員の方の研修をさせていただいています。まさにこのアンケートにあったようなことを直接先生方から困っていることとして聞いた身として、すごく先生方がおっしゃっていたことに対する対応が書かれているんだなというのを感じています。ですが、先ほど阿部委員もおっしゃっていたように根本的なところで、研修をさせていただいたところでもあるんですけども、意識というか、できること、できないことの枠がとても小さいというか、できないと思っているので言わないとか、できるとはそもそも思っていないというところをすごく強く感じました。そうではないんじゃないかということ研修の中で一緒にやらせてもらって、何か民間も手伝えることもありますという話をしていました。

話がちょっとそれてしまうかもしれないんですが、アンケートの回答率が45%というのは通常これぐらいのものなのか、ふだんはもっと多いけれども、テーマ的に少ないのか多いのか、ふだんとの比較が分からなかったのも、その中でやる気があるという方が結構多めというのが、本当に多いのかがちょっと分かりませんでした。

私たちの会社に研修に来ていただいた方は、多くの方がとても楽しく働いているけれども、もうちょっと改善したい部分として、忙しすぎてそれ以外のことは考えられないみたいな、疲弊してしまっている方もたくさん見受けられたのかなという印象でした。結構マインドの部分や、皆さんもおっしゃっているように施策としては、やれば改善はすると思うんですけども、モチベーションというところの改善をどのようにやっていくのかなというところと、新しくマイナビさんと連携して成り手というところもあると思うんですけども、何か根本的にモチベーション、やる気が継続できるような環境があるといいのかなと思いました。学校ごとで学校長様のお考えでかなり変わるといっても伺って、3年ぐらいで異動されてしまうんですかね。何かそれで急に環境が変わって、今までできたことができなくなったり、逆もしかりでという、結構環境に左右されてしまう現場なのかなというのをすごく感じたりするので、何かそういったところの改善もあると、本当の意味での改善になるのかなと思いました。

○貞広会長 ありがとうございます。

アンケートについてはちょっと公的機関が服務監督をしている相手にして

いるアンケートにしてはとても回収率は低いですよ。9割、8割いく、ちょっと気持ち悪いぐらいのアンケートに大抵なるんですけども、何かこのあたり分析されていますか。

○吉田教育職員課長　　私たちもこのアンケート、昨年度よりも3ポイント上がったのですが、アンケートの回収率が非常に低いのが気になっていて、今年度私たちが話し合ったのは、先生方の意見をしっかり受け止めて施策として表に出していくことによって、学校現場の声と教育委員会の施策が乖離していないように、学校現場の声を反映した働き方改革を進めていくことが、先生方の意見を多く回収できるのではないかなと考えて、今回この4つの青い柱を出したのですが、先生方が求めていることをしっかりこちらで受け止めて施策を進めていくことが何よりも重要と考えていますので、それによりアンケートの回収率を上げていきたいと考えています。

○貞広会長　　変わったという実感で回収率を上げていくということで、篠田委員、何かありますか。

○篠田委員　　ありがとうございます。

もう1点、1つ目の文書の紙の削減というところで、アンケートの回答でもすぐーるの導入によってすごく改善されたというところがあったと思うんですが、今、私も親の立場でもあり、PTAをやっている立場でもあるんですけども、その中で学校によってすぐーるの活用の仕方がすごく違うなど感じるものがあって、ある学校ではいろんなプリントをすぐーるを使って配信しているけれども、ある学校ではほとんど使っていない状況というところがあるので、やはりこれは進める上では委員会さんのほうから一斉に活用する方向で進められたほうが、多分SSSの方も家庭数の数を数えて印刷をして、その時間を違うことにすごく使えますし、紙の費用も予算も限られていると思うので、データで送ると家庭も子どもがプリントを出さないという課題にも解決できるかなと。いろんな人にいいことがあるのかなと思うので、ぜひそこを進めていただければと思いました。

○貞広会長　　ありがとうございます。

では、保坂委員、お願いいたします。

○保坂委員　　アンケートのことが話題になったので、例えば、回答をした80時間超の該当が18%というところに、去年は16%という、その昨年というのはどれを指しているのか。同じアンケートを去年もやったのかという、例えばそこの回収率は同じように4割ぐらいなんですか。

○吉田教育職員課長　　3ポイント今年上がりました。

○保坂委員　　スライドの11で在校等時間80時間/月超が下がったということですが、令和3年度までは「教員」、令和4年度は「教職員」なわけですから比較できない。例えば、令和4年度の特別支援学校は0.5%が全員事務職員かもしれない。

こういう意味では、せっかく取ったアンケートのこういうデータが、こう

いったら何ですけれども、かなりずさんに分析されているようにやっぱり感じてしまうので、それで事前にそれも含めて質問をしたんですけれども、どこで回答をいただけるのかなど、さっきちょっと裏で打合せで聞いたんですけれども、そういうことが気になります。

○貞広会長 スライドの11枚目のところは、その職を聞いていたらアンケートで精査できますよね、データを。できる形になってということですよ、恐らく。

○吉田教育職員課長 働き方改革プランが改定しましたので、それを機に対象職種が変わったということになりますので、今後はこの現在の職種でずっと推移を見ていく形になっていく形になります。

○貞広会長 恐らくデータを取るときに職員か教職員かという属性を聞いていけば、教員だけのデータセットが作れるので、ちゃんと比較できるんじゃないかというご意見でもある。それはできるということですよ。

○吉田教育職員課長 できます。大丈夫です、教員だけという形で。

○貞広会長 ご質問ということなので、よろしければ、可能であればそのデータを委員の方々にも後日でもいいのでご共有いただければというご意見でもあろうかと思えます。

○吉田教育職員課長 はい。

○貞広会長 保坂委員、それでよろしいですか。ありがとうございます。
ほかの委員、いかがでしょうか。

白井委員、お願いいたします。

○白井委員 失礼します。

私、教員養成に関わっている立場でまた少しお話をさせていただきたいんですけれども、これから現場に出ていこうという学生に、あなたが現場に行ったときに働き方改革はどのように進めたいですかといったような質問をします。学生の話をしていると、大体3つぐらい上がってきまして、チーム学校の一員としていろいろな専門職の方と力を合わせて乗り切りたいというようなことがまず一つ目に出てきます。

スライドの16ページ、16枚目のところにも千葉市独自の取組として専門性に基づくチーム体制というものを構築してくださっているのです、そういったことも踏まえつつそのような方々としっかりと協力していけるようにコミュニケーション能力を高めていきたいといった発言が見られるということです。

また、2つ目としましては、ICTの活用能力を高めていきたいということがあります。教育現場の指導におけるICT活用もそうですし、校務においてもしっかりと使っていけるようにということです。その指導の現場においてICTを活用するといったようなことであるとか、まだ初任で教育ということの卵みたいなものですから、いろんな先生方と作った教材などを共有できたら大変ありがたいなといった趣旨の発言なども見られるんです。

例えば、指導案などに関しては千葉県の総合教育センターにデータベースがございますけれども、ちょっと私はよく存じ上げないので、千葉市などにおいても指導案だけではなく様々な活用可能な教材のデータベース構築といったことが行われているのかどうかというところで伺えたらと思います。

- そして、3つ目としてよく学生が言うのが、やっぱりタイムマネジメント、時間管理などがしっかりとできるようにしていきたいといったところなんですけれども、先ほどメンタルヘルスの対策においては研修を行っていかれているということをお聞きしました。タイムマネジメント能力、当たり前のことかもしれないんですが、教員としてどのように自己管理するのが望ましいのかといったような研修なども恐らく最初の段階で実施されているとは思いますが、まだまだ大学生から社会人となって、より子どもたちと関わる時間を確保していくための教師としてのタイムマネジメント能力を高めるような研修といったようなことについてお考えがあるのかどうか、もちろん実施されているかもしれないんですけれども、教えていただけたらと思います。
- 貞広会長　質問は2点ということでよろしいですか。指導案の流通、共有ともう一つメンタルヘルスのタイムマネジメント研修ということについて。指導案の流通はもしかしたら川名元センター長が一番詳しいかもしれない。
- 川名学校教育部長　では、今の指導案の件ですけれども、指導案のみならず私たちが使用している校務用のパソコンも、それからギガタブのほうも、学校内の共有、そして学校間の共有ができるようになっていきますので、そういったものはできています。ただ、それが全体的に進んでいるか、全員がそういうことを理解して使い切っているかというところでは、私たちがもう少し働きかけていくことによって、システムを活用した時間削減やデータ共有が進むのではないかと考えているので、今、ご質問ですけれども、ご意見としてもう少し現場に広めていきたいと考えております。
- 貞広会長　ありがとうございます。もう1点は。
- 吉田教育職員課長　タイムマネジメントの研修ですけれども、前回も同じように教員の意識改革としてタイムマネジメントの研修をしっかりとやっていったほうがいいとご意見をいただいておりますので、教育センターのほうで働き方改革に関する研修を実施していただいて、そちらに先生たちに積極的に受講していただくように取り組んでいるところでございます。
- 貞広会長　ありがとうございます。
- 木村委員、よろしくお願いたします。
- 木村委員　私からは先生方のアンケートの中で、超過勤務が発生しやすい一番の原因として教材研究、授業準備が上げられているというお話があったんですが、取組の中にはその辺に関する取組というのがちょっとないなというものがありまして、今お話があったように、やはり先生方が教材を作るための時間をもっと短くできるように例えば教材を共有するであったり、テクノロジーを上手に使って効率よく授業準備ができるような支援がもっと広が

るといいんではないかなということが思いましたので、そのあたりの取組について教えていただきたいということと、もう一点よろしいでしょうか。

○貞広会長 もちろんです。

○木村委員 ちょっと私自身、発達障害のお子さんに関わる仕事をしているんですが、このアンケートの中であまりそういう特別支援教育の分野での声というのがちょっと小さくて、あんまり目立っていないんですけども、本当に多様なお子さんがどんどん入ってきている中で、先生方の授業の進め方であったり、教室運営について、特性を持ったお子様であったり、外国籍のお子様であったり、そういった多様な背景を持つ方たちへの対応というのは結構な負担なんじゃないかなと思ひまして、そのあたりの支援ももしかしたら先生方には必要なのではないかなということをお考えしたので、このあたりについてお聞かせいただければと思います。

○貞広会長 両方とも教育の根幹に関わる大変重要なご質問をいただきました。

質の担保をしながら、短い時間で教材研究、授業準備ができる方策についてどのようにお考えかということと、何らかの特別な支援が必要な児童生徒、場合によっては家庭も含めての対応ということもあろうかと思ひますけれども、ここはどなたがご回答くださいますでしょうか。

○吉田教育職員課長 通常学級にいらっしゃる特別な支援を要するお子様への対応等については、やはりまた非常に大切な取組だと考えていますので、今年度から発達障害に詳しい小児科医の先生にオンデマンド形式で研修を実施していただき、先生方が支援を要するお子様に対してどのような対応を取っていったらいいのかというようなところの研修を進めています。あとまた、メンタルヘルスの対策の一つとして実地研修という形で先生方の困り感を実際にお聞きした上で、全体でどのような対応を取ってあげたらいいのかなという形の支援体制の構築を現在進めているところでございます。

○川名学校教育部長 多様性に対応するということで、本当に現代教育において多様性への対応というのはすごく重要なこと、かつ学校に求められていることだと思います。

以前に比べるとやはり多様性に対応するための専任の教員が増えてきているというのはございます。例えば日本語指導、外国籍の子で日本語指導が必要な児童生徒に対して、その日本語指導をする教員、前ですと学級担任が全部やる、でもそれを日本語指導の専任の教員がやってくれるというか、そういったような人の配置によって、例えば日本語指導、あるいは特別支援もそうですけれども、そういった広がりは見られますが、それぞれの教員がかなりマルチに能力を求められるというところは、非常に以前と比べると教員がさらに研修等を通してスペックを上げていく必要があるのかなということで、その研修の時間を生み出すのは何かといったら、やはりこの働き方改革を進めなきゃできないかなということで、ちょっとパラドックスに陥って

しまうのですが、こんなことを考えている次第でございます。ちゃんとした答えになっているかどうか分かりませんが、このような感じです。

○貞広会長 恐らくご質問はそのあたりにちゃんと重点化をしてほしいということでもあろうかと、何か応答ありますでしょうか。

○木村委員 ご回答ありがとうございます。

障害児教育について先生たちが大変研修されて学ばれているというのはとても実感しているところなんです、やはり外部の専門家の活用というところも予算とかそういう難しさはあるかもしれないんですが、積極的にお考えいただければなと思います。ありがとうございます。

○貞広会長 ありがとうございます。

この後、杉本委員、小池委員にご意見を伺います。全ての方にご意見を伺いたいんですけども、事前にご提出いただいた事前質問へのご回答があるということですので、一旦ここで打ち切らせていただいて、事務局のほうに戻したいと思えます。

では、まず杉本委員どうぞ。

○杉本委員 杉本です。よろしくお願いします。

私のほうからは、ちょっと本当に最初にこれを見て気になったところが、やりがいを感じているかどうかの話のところ、やりがいを感じていますかと言われて「やや感じている」という答えが、果たしてそれはやりがいがある人が答える答えなのかなというのが、正直ちょっとぱっと見たときに気になったことだったんです。

それで、このやりがいを感じているか、いないかの話でいうと、やりがいをあまり感じていない先生方が一体なぜなのかというところが、あまりここではつながっているかどうか分からない、負担軽減されればやりがいを感じるようになるのかというところもちょっと分からないなと思っていて、例えば、不登校の子どもたちともっと関わりたいけれども、関われないとか、保護者とももっと丁寧に話したいけれども、その時間が取れないとか、時間ができたら話したいという思いがある先生方も珍しくないというふうに私のほうでは見ているんですけども、その中でどんどん外部のチーム学校のようにして、専門職が入ってくるというのはとても大事だと思っているんですけども、先生のやりがいというところでリンクさせていくには、きっとそういった対応を本当はしたいんだという先生方の気持ちに答えられるような仕組みというのどこか残していかないといけないのかなと思っていて、そういうことで児童生徒にしても保護者にしても、その外部の専門職に相談なりできるのも本当にいいことだと思いますけれども、先生に聞いてほしいんだという気持ちに答えていくということも一方で大切なのかなと思いますので、やりがいというところがどこにつながるのか、また、何がやりがいがないのかというところが、本当に負担から来ているものなのかというところがはっきり分からないなというところが私の感想としてあり

ましたので、ちょっとお伝えさせていただきました。

以上です。

○貞広会長 ありがとうございます。

では、小池委員、お願いいたします。

○小池委員 いろいろご意見を伺いながら、そういう方向にはなってきたかなと思っていたのですが、教育委員会が働き方についての対策を立てると、特に教育職員課ということになると、「働かせ方改革」になっていきます。働き方といっても、労働環境の整備であったり、勤務条件の改善であったり「働かせ方」になりがちだと思うんです。

しかし、先ほど白井委員さんが紹介された学生たちはICTの力を高めたいという意欲を持っている。今伺っているとそれぞれの先生方に特別支援の力をつけてほしい、教育についての力をつけてほしいという声がありますよね。働き方改革と考えると、教員の力量を高めるということがすごく大事なような気がするんです。それは教員の力量が高まることによって、相対的な業務の軽減というか、同じ仕事をやっても随分短い時間でできたり、より丁寧な対応ができたりということが可能になってくるんじゃないかと思っているからです。

ですから、両方しなきゃいけない。環境の整備と同時に教員が努力して力量を高めることが必要だと思っています。

そうすると、教員の育成というか、その辺のところは教育委員会でも教育職員課じゃなくてほかのところが担うのかもしれないけれども、例えば初任者については初任者指導の先生がついていたりするわけですが、2年目、3年目それぞれの研修はありますけれども、学校の中でメンターみたいな形で教員を見てくれるような方、これはまた業務が増えると大変ですけども、例えば退職された方とか、いろんな方にご支援願って、どんどんと教員の力をつけるというの、大きな意味での働き方改革に役立っていくと思っています。その辺を検討していただければと思います。

以上です。

○貞広会長 お二方の意見は特に応答ということではなく、今後の課題として引き取っていただくということでお願いできればと思います。

では、事務局のほうから委員の方々に事前にいただいたご質問へのご回答をかいつまんでお願いできればと思います。

○吉田教育職員課長 過重労働対策について、残業時間のグラフの読み取り方が分かりづらいということで教えてくださいというようなご意見でした。

これは産業医のほうで作ってくださっているグラフになります。山なりの青い線は小学校全体の人数分布、赤い棒グラフはサンプルで抽出した学校の人数分布という形になっています。赤い棒の長さは人数を表しているところです。グラフに全体と当該校を重ねて作図する都合上、分布密度を用いているという形の回答になります。

また、メンタルヘルスに関しまして、病気休職者数、特に精神疾患と1か月以上の病気休暇取得者を令和4年度の分を教えてくださいということですので、令和3年度、令和4年度の実績の数字を載せているところでございます。

また、休職者のリハビリ出勤に関して、公費による保険措置は現在もなしのままでしょうかということに関しては、現在もありませんという回答になります。

最後に、負担軽減になった取組について、行事の見直しは特にどんな行事を見直したのですかというようなご質問につきましては、校内行事につきましては、先ほど教育長が説明されました運動会や入学式、卒業式、各種発表会等の短縮や簡略化を図りました。また、教育委員会の主催の行事についても、初めに説明しましたように陸上競技大会の縮小、あと学校の今回は読書感想文、学校の提出作品数の緩和等を実施したところでございます。

以上です。

○貞広会長 ありがとうございます。

この点について委員の方々から何かございますでしょうか。

保坂委員、どうぞ。

○保坂委員 ちょうど写っている2のことは、私以外は分からないんじゃないかと思います。補足すると、リハビリ出勤は休職中に出勤するので、その間に事故が起こると困るわけですから、別に公的な保険を掛けている県がほとんどなんですけど、千葉市は掛けていない。ということは、復職支援プログラムを受けるのに困難になってしまうのではないかと。これは一番具体的なもののなんですけれども、なぜ掛けないのか。

ちなみに千葉県は掛けているので、同じ県の中で千葉市の教員だけはリハビリ出勤するときに保険を掛けないままやるのか理解できません。これは実ははっきりしたことだから指摘できるんですけども、上のほうはもうちょっとゆっくり見せていただかないと分からないんですけども、要はこれでもう一つが、協議事項の6だったと思うんですけども、調査研究事業がメンタルヘルス対策にとなっている、これは文科省の事業がそうなんだとさっき思ったんですけども、対策はそもそも原因を追求して対策なので、対策以前に原因を調べる中でこういうデータはすごく大事なわけですよ。

千葉市というのは休職している中でメンタルの方がすごく高いんです、平均より高かったと思います。復職者がそれなりに出ていたりとか、病気で30日以上も、文科省に報告しているわけです。1年以上の休職者は分限処分、療養休暇30日と一緒にしているのかは疑問ですが。そういうところから見ていかないと、確かに休職者は増えているんですけども、1年間休んでいる方は増えているんですけども、病気で30日以上がそんなに増えていないというのは本当は不自然なんですよね。なぜそういうことが起きているのかというのは、多分メンタルヘルス対策の根幹に関わるので、そういうこ

とをぜひメンタルヘルス対策の中で意識していただきたいと思います。

- 貞広会長　　ちょっと恐らく重要なことだと思うので、この会は事務局に回答をいただくのが目的ではなく、委員の皆様にご意見をいただくのが目的なんですけれども、ちょっと今の点、もし応答があれば、ありますか。課題として引き取りますということであればそれで結構です。課題として引き取っていただけますでしょうか。
- 香取教育総務部長　　課題として引き取らせていただくのですが、まさにおっしゃるとおり、復職に当たってはリハビリ出勤が大変重要になってまいります。ここで公費における措置がないことの原因等が今ははっきり分からないのですが、本当にリハビリ出勤をルーズにしてしまうとすぐまた休職に入ってしまった現実もございますので、そこは引き取らせていただきたいと思います。
- 保坂委員　　文部科学省の「公立学校教職員の人事行政状況調査」の中で、出していないところのほうが少ないというのはお分かりなんですね、当然。
- 香取教育総務部長　　はい、認識しております。
- 貞広会長　　ありがとうございます。

皆様方からご意見をいただきました。本来であれば全員の方からご意見をいただかなければいけないところ、私の段取りが悪くて予定の時刻が迫ってきております。

吉田課長がいみじくもおっしゃったとおり、これが決定打だというものがないものですから、何か焦点化されて結論が出るというような今日は会ではなかったと思いますけれども、それぞれ委員の方々から重要なお指摘やご意見を頂戴したかと思っております。時間の関係でここまでとさせていただきます。質問や不明な点については事務局にお問合せをいただければと思います。

会長越権で1点申し上げるならば、ご説明の中でも全体の方針でも、現場のほうに耳を傾けながらというお話が大変重要なお姿勢だと思います。ただその一方で、先ほど篠田委員からもご意見が出たとおり、学校の当たり前がなかなか越えられないというところも学校の先生方の首を絞めている部分があるかと思っておりますので、両論でぜひ進めていただきたい、例えばその一つが緊急提言で出した3分類の徹底ですよね。例えば登下校の見守りなり、校外清掃とか、休み時間に全部対応しなきゃいけないとか、本当は先生たちやりたいんですけれども、そこら辺のあたり前をちゃんと見直していただく、それはもう教育委員会で大なたを振っていただくということも大事だと思いますので、両方の目線でぜひ進めていただければと思っております。よろしくお願ひいたします。

では、最後に所管課から一言。教育長からですか、ありがとうございます。

- 鶴岡教育長　　本日はいろいろなご意見をありがとうございました。

先ほど江藤委員から課題の整理が必要だと言っていたのがまさにそのとおりで、私のほうで考えるのはやはり大きく3つの柱かなと。1つは人

材確保、ソフト面です。そして1つは環境整備、ハード面です。そして実は大事なところが事務量の削減というふうに3つの柱と自分は考えています。

一つ間違えてはいけないなとみんなで口をそろえて言っているのは、あまり数値に踊らされるのはやめようと。例えば何時間減ったから、増えたからということが問題ではなく、先生方にとって本当にモチベーション、やりがいがある仕事場なのか。

ちょっと美談的な話をすると、働き方改革は何のためにするのかというと、私は子どもたちと向き合う時間の確保のためだと思っています。そのためにはどういうことをすればいいのかと。実は私もこの年になって昔のことを考えると、昔はよかった、悪かったではなく、昔と単純に比べると、今日的な課題が異常でございます。

例えば、その異常の一つに不登校の激増があります。これは不登校が悪いということとは勘違いしないでください、いじめの増加や保護者対応、これはあえて言わせていただきます、不合理な保護者対応が増えております。そういった今日的な課題を解決する時間が多くなったのは事実であって、そこに時間を取られるがために子どもたちと向き合う時間がなかなか取れない。ついては、精神的に病んでしまって精神疾患になってしまう方々が増えてしまう等々の課題があります。

さらに、追い打ちをかけるように、私たちはスクラップというのですが、今の世の中は社会的にはICTを今後使うようにしようとか、または多様化に対応しようとか、スクラップといいながらも実はビルドのほうが多くて、そうした先生方が対応しなければならないことが多くなっているというのが事実がゆえに、私たちができることは何なのかというところで、人材を増やしていくとか、サポートする人を増やしていくとか、そういったことで何とか少しでも解決していかねばとやっているとところなのですが、なかなか追いついていかないというところが本音かと思えます。

改めましてもう一度初めのことを言います。この働き方改革はぜひ先生たちが先生らしく生き生きと仕事で、職場で働いていただき、それがひいては子どもたちの教育につながるというところで私たちも進めております。ぜひそういった時間をしっかり確保できるように、またはそういった健康状態を含め状況がしっかり確保できるように、私たちは働き方改革を進めたいと思います。また、私たち狭い視野での色々な考え方しかない面もございますので、広い視野でまたご意見等いただけるとありがたいかなと思います。今日も様々な意見をいただきましたし、今後また何かお気づきの点がございましたらお教えいただけたらと思いますので、よろしくお願ひします。

私からは以上です。

○貞広会長 教育長御自ら最後のコメントをいただきましてありがとうございました。

続きまして、次第最後、その他について、事務局からご説明お願ひいたし

ます。

○砂川審議会担当 審議会担当の砂川です。3点事務連絡を申し上げます。

市役所の駐車場をご利用の委員さんで、まだ事務局に駐車券を預けていない方がいらっしゃいましたら、この後、砂川までお渡しください。なお、預けられた方はお返しいたしますので、よろしくお願ひします。

2点目です。資料につきましては、必要な方はお持ちいただき、ご自身で管理をお願いいたします。資料不要という方は、そのまま机の上に残していただければ事務局で処分いたします。

3点目です。次回の学校教育審議会につきましては、開催日が決まりましたら委員の皆様にご連絡いたします。

連絡は以上です。

○貞広会長 ありがとうございます。

最後に、委員の皆様、全体を通じまして何かご意見などありましたらお出しただければと思いますが、いかがでしょうか。

○保坂委員 簡単にします。質問を事前に聞いていただくのはありがたいんですけども、それがどう扱われるかが毎回違って、たしか前回は質問への回答は紙で配布されたような気がして、今回もそのつもりで出席したんですけども、毎回違うのは仕方がない面もあるかもしれないんですけども、ちょっと整理していただければと思います。それから共有、僕が質問したときに僕だけに答えてもらったことがあって、後からたしかその回答が全体にというのがあったんで、その辺の整理をお願いできればと思います。

○貞広会長 あらかじめも含めて紙にさせていただいたほうがいいですか。それは事務局の方針ですかね、分かりました。ありがとうございます。

ほかにありますでしょうか。

よろしいでしょうか。

では、議事にご協力をいただきましてありがとうございます。この後は事務局にお返しいたします。お願いいたします。

○塚田企画課長補佐 貞広会長、長時間にわたり円滑な審議どうもありがとうございます。また、委員の皆様におかれましては議題に関する意見だけでなく、この審議会の進め方に関する意見までいただきまして、誠にありがとうございます。

以上をもちまして、令和5年第2回千葉市学校教育審議会を閉会させていただきます。

本日は長時間にわたり、どうもありがとうございました。