

令和7年度 吉田町総合教育会議 会議録

- 1 開催期日 令和8年3月26日(木) 午前10時00分～午前11時23分
- 2 場 所 吉田町役場 5階会議室2
- 3 出席者 田村 典彦 町長、山田 泰巳 教育長
中村 成宏 教育委員、大石 佳彦 教育委員
遠藤 さとみ 教育委員、田代 景子 教育委員
事務局 山脇 一浩 生涯学習課長、平井 奉子 学校教育課長補佐
水嶋 浩之 主席指導主事、田中 久美 指導主事
浅井 健 指導主事、川本 貴浩 教育振興統括
- 4 議事内容

1 開会

○事務局

ただいまから令和7年度第2回吉田町総合教育会議を開会します。本日は大変お忙しい中御出席を賜り誠にありがとうございます。本日の進行を務めます吉田町教育委員会事務局学校教育課の平井と申します。よろしくお願ひします。

早速ですが、お手元にお配りした資料の次第に沿って進めさせていただきます。初めに、吉田町長から御挨拶申し上げます。

(1) 町長あいさつ

○田村町長

少人数の会議ですので、座らせていただきます。皆様にはお忙しいところ総合教育会議に御参加いただきまして、誠にありがとうございます。

今日の話は、非常に厄介な話です。皆様も御承知のとおり、昨年の7年6月に公立の義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律が公布されましたが、教育委員会には、文部科学大臣が定める指針に即して、サービスを監督する教職員の業務の量の適切な管理と健康及び福祉の確保を図るための措置に関する計画、今日やっただく業務量管理、健康確保措置実施計画を定めることを義務付けされましたが、さて、この中で一番難しいのは、働きやすさと働きがいの両立を目指すことですよね。これはどのように balan

スを取るか、また、内容も含めて非常に難しい、範囲の広いところがありますので、今日は皆様にざっくばらんに御意見を賜ればありがたいと思っております。私の方からは、これくらいにします。

○事務局

ありがとうございました。次に、教育長から御挨拶をいただきます。

(2) 教育長あいさつ

○山田教育長

連日ありがとうございます。今、町長から話がありましたが、今日話題になる実施計画は、法律に基づいてということですが、タイトルを見てもらって言葉のとおり業務量管理と健康確保という言葉が入っています。この計画そのものが、一生懸命に働くことを規制するということではなく、業務量を適切に管理しながら教職員の心身の健康を保持しながらよりよい教育にということが目的なので、今、働き方改革と言われていますが、決して一生懸命働くことを否定するものではなくて、適切な業務管理をしましょうと。そこには、健康な心身で教育にあたることによって、子供たちのよりよい教育の充実を目指しましょうということがあるので、そうした意味での働き方改革というのは、どのように進められていくかというところをざっくばらんに教育委員と話をしながら、いい意見交換ができればなと思います。結論を出すというものではないので、日頃感じていることでも結構ですので、お話をいただければなと思います。時間的には、おおむね1時間程度になるかなと思いますが、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。

○事務局

ありがとうございました。それでは、議事に入ります。ここからの議事進行につきましては田村町長にお願いいたします。

2 議事

(1) 吉田町立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画について

○田村町長

それでは、次第に沿いまして、本日の議事を進行してまいります。

まずは、本日の議題「吉田町立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画について」事務局から説明をよろしくお願ひします。

○事務局

改めてよろしくお願いいたします。資料としては、資料No.1-1、1-2を使って説明させていただきます。昨日も教育委員会がありましたので、繰り返しになる部分もあるかと思いますが、改めて説明をさせていただきます。

法的根拠につきましては、町長や教育長からも趣旨や概要等について、資料No.1-1に関わることのお話がありましたので、そこについては割愛させていただきます。

資料No.1-2をお開きください。正式には、「業務量管理・健康確保措置実施計画」という名前がついています。以下、計画という形で行っていきたいと思います。まず、計画の内容につきましては、目次にある5項目、実施計画の概要から実施計画の進捗管理というところまでの5つの項目で構成をされています。最初に実施計画の概要とその中の実施計画策定の趣旨を述べさせていただきます。先ほどもありましたが、この計画というのは、教育職員の業務の軽減、それから授業等に専念できる環境づくり、時間外在校等時間を縮減して、働きやすさと働きがいと両立するもので、先ほど町長から難しい部分もあるとお話がありましたが、両立を目指しながら、より質の高い効果的な教育活動を行うことを目指して策定しています。計画の実施期間については、当面令和8年度、9年度の2年間として、令和9年度末には、必要に応じて計画を改定しながら、引き続き令和10年度以降も取組を推進していくという形になります。それから、3番目、実施計画の位置づけについては、先ほど申し上げた法的根拠です。

2つ目の大きな項目の学校の業務量改善に関する動向ですが、吉田町の小中学校の教職員の勤務状況がどうなっているのかについては、1ページの一番下の表、令和3年度から令和6年度までの実態が示されています。その表からも分かりますように、大きく時間外在校等時間に視点を当てると、年度による増減はありますが、全体としては、縮減されている方向にある。月45時間あるいは年間360時間以下の割合というものが、時間が縮減されている方向で数値が表されています。こうした傾向は、令和2年度に資料1-2の7ページから11ページの時間外勤務時間の上限に係る方針、令和4年度に12ページの業務量の管理等に関する規則を町として定めてきていることでもあります。それから、併せてTCPトリビンスプランが大きいかと思います。業務量に関する授業改善も含めて行っています。意図的な放課後時間の生み出しとか、校務のDX化の推進あるいは教員補助員や校務アシスタントの人的配置、これは吉田町はすごく充実されているなと思います。業務改善に係る施策を継続的に進めてきた成果が1ページの令和3年度から6年度までの数値に表れているのだろうと思います。ただ、課題があります。2ページの「これまでの取組による成果と課題」にあります。これを国と県と比較すると、月45時間以下の割合となると、国は

77.8%が45時間以内に収まっている、県では72.4%、吉田町では小学校58.5%という形で、国や県と比較すると超えている割合は多いなという状況になっています。平均としてみるところこういう感じですが、個々の勤務状況に目を向けると、固定化があります。二極化ともいえると思いますが、多い人はいつも多い、少ない人はいつも少なく45時間以内で収まっているという固定化というか二極化というかそういうところが表れていて月80時間を超える教育職員もわずかですがいるというのが現状です。こういうものを見ると、全体としての動きや平均を見るのももちろん大事ですが、そこだけにとらわれているだけではなく、個々の教育職員の働き方というところにも目を向けて、必要に応じて個別に働き方改革の手立てを講じていくことも必要になってくるのかなと思っています。そういう状況を受けて、3ページに計画における目標を掲げてあります。時間外在校等時間に関する目標と働きがいや働き方等に関する目標、そこにありますように、令和9年度にこの数値になっているという目標値で、基準値については令和6年度の数値を基準として、それに対して令和9年度ここまで伸ばしたいということになっていますが、現状値に対してどれくらいまで頑張れるか目標にするかというところで、このような数値を掲げさせていただいてあります。

その下の業務改革の取組ですが、これについても3ページから5ページにその内容があります。人的資源の配置・活用、業務の効率化、学校と教育委員会の連携、地域・家庭、関係機関との連携・協働、健康及び福祉の確保に関する措置ということで、それらの5項目について、具体的な施策が書かれています。TCPトリビンスプランで行われていることがそのまま当てはまる形になって、それに付け加えている部分もありますが、それが主になっています。5ページ目、健康及び福祉の確保に関する措置の(3)勤務時間外の音声電話対応について、学校の電話を夕方18時から翌朝7時50分まで音声対応とすると書いてあります。実は、本年度までというか、現在、中学校はこの夕方18時から翌朝7時50分まで、小学校は夕方は同じ18時ですが、翌朝は7時15分になっていました。勤務時間が8時からで電話対応が7時15分という、7時50分も勤務時間前ですが、中学校と小学校を揃えようということで、教育振興統括が音声電話の変更をやってきていますが、令和8年4月1日からそのような時間設定で行われるように進めております。あと、具体的な内容については、読んでいただいて、後ほどのところで質問を出していただければと思います。

最後のページ6ページに、実施計画の進捗管理ということで、そこに書いてあるPDCAサイクルを回しながら行うということです。本日は行っているこの会については、少し前後してしまいましたが、昨日の教育委員会でこの計画について案の状態でしたが、お認めいただきましたので、本日この総合教育会議で報告をし、計画の内容について、改めて共有していくということになっています。以上

雑ぱくですが、説明とさせていただきます。

○田村町長

説明が終わりました。説明を聞きまして、御意見、御感想などを伺いたいと思いますが、よろしいでしょうか。最初は指名させてもらいますが、教員を経験された中村さんから経験を踏まえてイントロをお願いします。

○中村委員

昨日も言いましたが、少し気が付いたことがあるので、話をさせていただきたいと思いますが、3ページに人的資源の配置とありますが、本町は人的配置がたくさんあって、ありがたいなと思います。いくら時間を制限されても業務が変わらなければ仕事は削減できないので、要するに質を落とせば仕事は変わるかもしれないですが、子供に対して質を落とすわけにはいかないのです、そういった意味では、人的配置をしていただけるのはとても大事なかなと思います。そういったものはとてもありがたいなと思っています。それと同時に、大事だと思っているのが、働きやすさや働きがいですが、先生をやっている幸せになっているというのは何かというと、新採（新規採用教員）にも言いますが、先生の力がついていないと先生としての幸せはないよと言っています。力がなければ、子供たちはついてこないのです、それでは幸せにならないので、ある程度苦勞することは必要なことだと思うことと、働きやすさだけでは力はついてこないだろうし、やりがいというのはある程度の苦勞とか困難だとか壁だとかといったものを乗り越えないとやりがいは生まれてこなくて、要するに、自分が目標づけたものを超えたからといって、そんなにやりがいは生まれてこないのではないかとすると、条件を整備していただけるのは非常に大切だけれども、問題になってくるのはどう働くか側の問題ではなくて、中身の問題とか、そういうようなものを充実させていく必要があるのだろうなと思います。もう一つは、高ストレスの職員の割合5%ですが、数値の目標は5%でいいけれども、問題なのはドロップアウトしていく人たちはその5%の中の人たちだと思うと、その5%をどう扱うかを押さえておく必要があるのではないかと思います。目標は目標だけれども、そのあとの対策をしっかり用意しておかないと、その人たちをどう支えていくかというのを考えていく必要があるのではないかと思います。

○田村町長

大石さんは民間の立場でどうですか。

○大石委員

私も今、中村委員がおっしゃっていたように、出てきたキーワード、量と質、これはあくまで業務量管理ですが、質をどう担保するかが大事だなと思っています。私の会社では同じようにサービス業の性質が強くて、ガスを売っていますが、物を売るだけではなく、どちらかというサポートで時間外対応やそういったところで、当然、国家資格を取って、教員と違って入ってから取りますが、若いうちはある程度量もこなさないと質も上がっていかないしというところのバランスですよね。どちらかという最初は目標値として出しますが、そこをさらに具体的に若い経験の少ない人はこういうやり方をしないととかそういうところを詰めていく必要があるのかなと。最終的にPDCAを回してみても、課題が見つかったら修正していくということが大事なのではないかなと思いました。やはり教職員は、時間を切り売りするワーカーではなく、どちらかというプロフェッショナルとか専門職という性格が強いと思うので、どう評価していくかという時間だけでなく質を確保していくか、全部TCPにつながっていると先ほどありましたが、そこでどうやって最終的にやりがい生まれていくか、離職率が減っていくかというところが大事なのかなと中村委員の御意見を伺って思いました。

○田村町長

男性社会に対する女性からの意見はなかなかないんですよ。男性社会に切り込んでいく女性がこれから求められます。そこまでいかないと男女共同が成立しないと思いますので、遠藤さんからお願いします。

○遠藤委員

やはり男性の方が多いのかなというのがありますが、女性の校長とかも増えてきたなと感じていますし、女性だから分かる、母親だったりするので、自分の子育てもしているから子供のことが勉強を教えるとかではなく、育てていくという意味で、お父さんがいないというわけではないけれども、やはり産んでいるので分かるという意味では女性は大事だなとももちろんあります。あまり女性か男性かは意識ありませんが、町長のお話で、先生がまだいらっしゃると言って、典彦ちゃんだということはたぶん女性の方だったのかなと思ったりしましたが、やはりずっと残っていきますよね。自分が教わった先生というのもずっと先生だなとたしかに思うので、すごく小中学校の時の先生って大事だなとも私も思っているんで、勉強を教えることももちろん大事だけれども人間を育てる意味で大事な職業だなと思っています。言われたことと違ってしまったかもしれませんが、先生たちのフォローをする人が以前に比べて本当に増えていて、先生方もそういう意味でやりやすさが出ているということは思っています。逆に昔なか

った業務も増えているし、がんじがらめではないが働き方改革も心身の健康のためにというつもりでやっているけれども、実はこれだけやりたいのに時間を狭められてやりたいことができないという方も中にはいるのではないかと思います。娘が中学の時にソフトボールをやっていましたが、先生が部活を一生懸命やっていて、土日も試合とかあったり、土曜日も練習に来てくれてやったりとかしていて、練習試合も組まないと上手にならないとやっていましたが、その先生は男性でしたが、4歳のお子さんがいるということで、私はそれが先生一番大事だよ、一生懸命やってくれるのはいいけれどね、本当にあつという間に子供は大きくなるから子供も大事にしてあげてと言ってあげるくらいでしたが、先生は学校の授業はそうでもないけれど、部活は楽しいと言っていたので、そういうやりがいもあるのかなと思うと、一概に縮めればいいのかではないということもあるのかなと思ったりしました。話があっちこちですが、やりたいことをやれて、先生でなくてもできることは他のアシスタントとかにやらせてもらえることはすごくいいなと思っている中で、具体的になります、3ページの一番下に学校用務員さんを配置してくれてありますが、一週間に一日来てもらうという形になっているみたいですね。一人の方が4校回る、それが少なくないかなと思っていて、草刈りもその方がやってくれているとは思いますが、草の生えるスピードの方が早いので、どの学校も草刈りのことが気になるころだとコミュニティ・スクールでよくその話もですが、教頭先生とかが草を刈っていたということがあるので、本当はその方にやっていただく方がいいよなど。管理者はやるのがたくさんあるし、特に先ほど残業の多い人は多くて、そうではない人はそうではないよというところの中で、教頭先生は多分すごく多いところなのではないかと思っているので、その辺でもう少しフォローしてくれる人が増えたらさらにいいかなと思っています。

○田村町長

遠藤さんから出たライフスタイルで、結婚してもいいし、自分の選択として独身という今はそういう世の中ですよ。しかしながら、子供を持つとワンオペ（ワンオペレーション）になる可能性が多いです。男は分かりません。女性が働きやすく働きがいがあるというところに視点を置かないと、男というのは突っ走ってしまうんです。女性のいわゆる教員が働きやすさと働きがいをどのように考えるか、視点としては大きいと思っています。それを含めて、田代さんどうですか。

○田代委員

話がそれるかもしれませんが、1月に教育委員会の新人研修に行きました。そ

の中で、教育委員会の今後の課題として大きなポイントが三つありまして、一つは時間外在校等時間の管理、残業をいかに減らすかということをしちんと見ていてくださいというか課題として考えてくださいということ。二つ目が校長先生の裁量を十分に発揮できるようなサポートをしてください。三つ目が苦情やクレーム対応へのサポートということが挙げられました。一つ目と三つ目は先生方の働き方に大きく関わると思いますが、実際に保護者の立場からすると、少子化の中でICTも導入されて、もっと子供を見てくれてもいいのではないかと考えている親もきっと多いと思います。いろいろなことが充実し整備されて、子供と接する時間というのが分厚くなってくれると、町の教育として強みになっていってほしいなと願いますが、保護者の在り方も多様化してきて、これだけ人的資源の配置をしていただいても残業がという話が挙がってくるとなると、どういったところに時間がかかっているのだろうということを精査しなければいけないのはもちろん、一人の先生に業務が偏っている、その先生が抜けた時にはどうなってしまうのだろうなと思うと、いいチームワークを作った中で先生たちには仕事をしてもらおうことを願う、それが最終的に子供たちにも戻ってきますし、そこは歯がゆいというか忙しいからといって、保護者の立場からすると先生に言うのをやめておこうかと遠慮してしまうことが実際でできますので、そうすると本来の目的というか大事なことが伝わらずに終わってしまうことも無きにしも非ずかなと思ったりします。保護者としては、先生方は研修等で忙しいとは思いますが、最終的に誰のためかというところを皆さんで共有していただいて、そこは絶対にぶれないというところをはっきりしてもらった中で、働き方につなげてもらいたいなと思っています。

あと、中村委員もおっしゃっていましたが、高ストレス割合5%の先生方のサポートがありました。原因がどういうところにあるのかというのをきちんと向き合ってあげる必要があるのかなと思いました。

○田村町長

教育長、全体にみてお願いします。

○山田教育長

時間の管理は目標数値だけ出ます。時間の管理と業務量の管理をどうするかは非常に難しく、どの仕事もそうですが、やらなくてはいけないことはありますよね。それはやらなければなりませんよね。やらなくてはならないわけではないけれどやった方がいいこともありますよね。教員は相対的には非常に真面目にいろんなことに取り組んで、やった方がいいことというのは結構学校の世界にもあります。これはどのように評価されるか分かりませんが、先生への感謝

であったり、いい先生だとかいう中にやった方がいいことを一生懸命やってくれている人がすごくいい先生だとみられると、そういうことをやらなければならないのかなという風になっていってしまうような組織の雰囲気みたいなものがあると、みんなも遅くまでやることになります。やらなくてはいけないこととやった方がいいことというものを教員が背負いながら、どうやってスケジュール管理をしていくかというところの難しさがあるのかなと思いました。先ほどの話の中で質の担保という話が出てきていて、それもある意味やった方がいいことの中に結構含まれているものがあって、例えば、時間外のことが厳しく言われる前までは、放課後の時間の中で、教員同士が職員室の中で、いろんな話をする、同僚と話をするという時間が結構ありました。それは、生徒指導の話であったり、授業の話であったり、いろいろなことを含めて教員としての在り方みたいなことも話をしていくという時間がありました。今、業務量管理の中で、在校等時間という分かりにくい時間がありますが、出勤して帰るまでの全ての時間、学校にいる時間の中から、国は、自己研鑽の時間や業務外の時間はそこから引いて計算をなささいと言っています。これが難しいと思います。さっき言った教員同士がコミュニケーションをとりながら、いろんな話をしているということが、ある意味、自己研鑽だと捉えられると、その時間は引きなさい。でも、トータルとして学校にいる時間は変わらないというようになっていっていると、では、引いたから45時間以内に収まりましたが、学校にいる時間そのものは変わりませんというようになっていくと、それは45時間以内が数値的には減ったからいいのかというと、結局は働いている時間、仕事場にいる時間は変わりません。そういう意味での時間管理というのは、非常にあり方としては難しいなと思いました。質を担保するには、そういう時間、教員同士の何気ない話かもしれないけれども、話をしている時間は質の担保につながるかもしれないというところがあるかなと思いました。

それから、男女の問題も出ましたが、人それぞれいろいろな家庭生活があるので、抱えている環境は違います。いわゆる分掌というか役割、学校の中でのいろんな役割によっては、重たい役割もあれば、たくさん業務を持っている人もいます。それが、一人がやる仕事になってしまうと、そこで負担を感じるかもしれません。考え方としたら、みんなですでどうするかという協業の体制をどうつくるかということが、学校の管理職としては、組織をどのようにつくっていくかというところが非常に大事なかなと思いました。あの人に任せたら大丈夫だといって、その人に仕事が集中すれば、当然、一生懸命頑張る人なので、その人は帰りが遅くなってしまいます。そうした役割分担というか、その人がいなくなったら困るでしょと先ほど遠藤委員と同じように一人がやって終わるのではなく、何人かでやっていないと次の年度への引き継ぎも上手くいかないし、業務負担もかかっ

てしまうので、いかにして個業ではなく協業というような体制をつくっていくかというところも、組織を管理する立場としてはみななければいけないと思います。それが、この計画を受けて、校長先生が学校の経営方針としてどうするかというところに組み入れていく形にしていてもらいたいなと思いました。簡単にできることではないかもしれませんが、理屈と実態をどのように結び付けていくかという難しさはあるかなと思います。今、皆さんのお話を聞いていて思いました。

○田村町長

では、逆回転で大石委員お願いします。

○大石委員

今、お話を伺っていて、民間企業の経営者視点で言うと、経営者なので労働基準法は適用されません。自分が意思決定し自分の時間を支配する、一方で、当然やらなければならないことややった方がいいことはあって、それが年間で仕事の質が季節によって変わります。この時期は、外部を入れて来年度の計画や予算などの会議があって、年が始まると打って変って、しゃんしゃんで承認して懇親会で情報交換をして、決算が3月なので、確定申告から年末調整などいろいろ含めて年度後半は実務的に忙しい時期があったりして、昨日も教育委員会で話がありました。先生方も仕事の波がありますよね。そこをどのようにうまく、ここは残業が増えてもしょうがないけれど、この辺りはしっかりと休もうねとかということももちろんですし、先ほど教育長がおっしゃったとおり、チームでいかに分散させていくかは非常に大事だなと思いました。民間でも同じですが、若い子はすぐ辞めてしまう、だいたい自分のキャリアパスが描けないというか、はっきり言ってこれはどうなのかなと、そこをしっかりと面談をしていくことが大事だし、自分たちの世代である40代、50代、今度は中間管理職や管理職になってくると、若い人は働き方改革と言ってしょっちゅう休んで、全部自分のところにくるという不満も多くて、そういうところの仕事のやりがいというところで、どのようにうまく仕事を分散してやっていくかとか、組織論的な個人に頼らないところが、学校も組織として大事かなというところで、回しながら課題を見つけて、その課題をどうするか潰していく必要があるのかなと思います。

○田村町長

教育委員ではありませんが、水嶋先生がいますので、先生をやって、今ここで指導主事もやっていますが、そういう観点から御意見があればお願いします。

○水嶋主席指導主事

私と言える立場でないかもしれませんが、私も教員をやっていて、昨日の辞令伝達式の町長の話の時に宿直室のお話がありました。みんなで、放課後にベルリンオリンピックをラジオで聞きながら、先生方が集まっているいろんな話をしたと。一見、現在でいうと時間外在校等時間から外される時間だと思いますが、私たちの感覚からいうとすごく大事な時間だろうなど。もし自分がそこにいて、先輩から話を聞いたり、たわいない話も含めて話を聞いたり、教育長もおっしゃいましたが、いろんな情報交換は一見無駄なように見えても、教員のあり方や生徒指導の悩みを聞いてもらったり、人とのつながりができたりということは、教員としての資質を向上させる大事な時間だなどと思っています。そういう時間は自己研鑽だから外しますとなっていた時に、管理も難しいし、今の先生方が年齢を重ねて管理職になった時に、どんな管理職になっていくのかなど。どんどん外していくという考えになると、それはそれで怖いなど。計画とは矛盾する部分もありますが。健康保持という業務量については、しっかり管理してメリハリをつけながら仕事をしていくというところで、ここを目指していけばいいのかなど、でも、昔の不易の部分は大事にしたいなど個人的に思っています。

○田村町長

平井さんは女性で、そういう立場からどうですか。

○平井補佐

先ほどの量と質の話は、何においてもそうですが、学力も含めて、量をやらなるとなかなかできるようにならないというのは当たり前だと思うし、量を知らないと質が上がらないというのは何にでもそうなのかなど思っていて、ただ、それで健康を害するとか、精神がおかしくなってしまうとか、そういうようになってはいけないという、そのバランスだと思いますが、さらに難しいのは、バランスが人それぞれ違うみたいなどころがあって、そこを管理職やチームとして、どのようにその人を理解し、どのようにしてやっていくかがとても重要だなど皆さんの話を聞いていて改めて思いました。それを理解するには、昔からの不易の部分「コミュニケーションすること」に対して、削減ということはないだろうということは思っていて、コミュニケーションはタイパ(タイムパフォーマンス)やコスパ(コストパフォーマンス)ではないといつも思っています。そこからスタートするというので、大人や同僚に対してもそうだし、子供たちに対してもそうだし、だれに対してもコミュニケーションを取り続けていくことの中で、どうやってバランスを取って、人を理解し、人とどう働いていくかというところが重要だなど常々思っています。そうなってくると、自分がとても重要だろうなど

ということと、その人を尊重するということがとても大事で、自分はどうだなということ、それを正しく理解することも必要だし、人のことも受け入れて理解しながら、どのように支えていくのかというところで、バランスを取っていくところが重要だろうなと思います。私も子育てと仕事のバランスが難しくて、そういう人もいると自分の中で俯瞰すればそう思うし、もっと若手で子育てしている人はまた違った形でバランスを取ることが難しいだろうなと思ったりするので、そういった形で、自分はどうするのか、その一人一人をどうやって大切にしながらいかにコミュニケーションをとってチームでやっていくかを大事にしていかなければどううまくいかないと思っています。

○田村町長

私は時々思いますが、児童生徒というのは基本的には家庭、お父さん、お母さん、兄弟姉妹、おじいさん、おばあさんがいて、そのような家族と、学校で先生というのは、基本的に児童生徒が一番人間として付き合っていく人たちです。名前は言えませんが、有名な方が、その子供が人間的な魅力を持った先生に出会えるかどうかだと。そういう人に出会えるのであれば、まさに宝石をもらったような、その子の人生は変わります。最終的には、先生も人間ですから、人間として魅力があるか、そこで決まってしまう気がします。人間として魅力がある人に出会えば、勉強ものめりこんでいくでしょう。昨日言ったのは、昔の先生との世界ですが、そういう中で、いい先生に出会えたというのはありますよね。先生が人間的な魅力を持っているかどうか、人間的な魅力がないとだめですよね。働きがいや働きやすさの中でどのように関係するか分かりませんが、そのように思います。

○田村町長

田代さん、お願いします。

○田代委員

子供が、先生との楽しい時間というのは授業以外でも昼休みに本気で遊んでくれたとか注意されたと言うこともありますが、働き方というよりか見守る姿勢が、ただ優しくではなく悪いことをした時は、保護者に遠慮せずに怒ってほしいなと個人的に思います。ただ、いろんな問題になってしまうので、遠慮されているとは思いますが、家でもそういうことを言う機会がなくなって、学校でもスルーされてしまうと、一番は家庭だと思いますが、誰が子供たちを育てていくのだろうかという、地域だったり、近くの大人である先生だと思うので、怖がらずに温かい気持ちで愛あって怒れば、あの先生に叱ってもらったことは大人に

なっても残っていたりすると思うので、そういうところは胸を張ってほしいなと思います。

○田村町長

遠藤さん、お願いします。

○遠藤委員

叱られることが今の子供たちは少ないと思いますが、間違っていたら叱る、叱れない親も増えていると思うので、そういうことは先生方がやってくれるといいなと、やりにくいとは思いますが。私の中学の時の担任は女性でしたが、体育の先生でしたので、何かをした時に10人くらい叩いたんですが、みんなその先生が大好きでした。同窓会をやった時に笑い話になりましたが、やられても自分が悪かったと反省した形だったので、今はもちろんだめだけれども、叱り方は違うけれども、だめな時に叱ることをしてもらいたいなと思います。話が戻りますが、女性は育児休暇を取るのが普通になっていると思いますが、男性の育児休暇も進んできているということで、先生方で結婚されている方も多かったので、女性がいつも休まなければならないのではなく、男性が取ることで配偶者の働き方や生きがいを守りつつではないけれど、できるといいなと。ただ、人員不足に陥りがちなので、安易にとれとれとは言えないと思いますが、その人自身にも自分の子育てに関われるので、戻った時にきっと役に立つと思います。それを勧めてもらえるのはありがたいなと、その代わりに補充の人を用意してもらわなければいけないというところはやっていただきたいなと思います。言いにくいですが、教職員の不祥事がたくさんあって、ニュースがでると、これは一部で本当は多いのかなと心配になります。今、吉田ではそういうことはないと思っていますが、もともとそういうのを持っている人なのか、それともストレスでそうになってしまうのか、よく警官とかもありますよね。まじめでいなければならないストレスから逆のことをしてしまうみたいなこともあるのかなと思った時に、精神的なフォローをできる体制があったり、先生の相談するような窓口、企業だとコンプライアンスコールがあって、そこに通報や相談する窓口あると思いますが、そういうものが先生にもあるのかどうなのかと思ったり、話すことで抑えられたり、いい手立てをしてもらえるということがあるのかどうか、そういうところはどうなっているのか気になっています。

○中村委員

今の質問でいうと、あります。学校の中にもあるし、学校の中だけではなく委員会の方にもあります。決められています。組織としては作られています、そ

それはそれとして、自分が思うのは、学級経営はルールとリレーションが大事である。決まりを守るということはとても大事なことで、人間関係を作る上で決まりを守らせることは大事で、もう一方で、リレーション、つながりとかコミュニケーションをきちんと持たないと学級経営はうまくいかない。今、この話をしていて思うのは、学級だけではなく職場でもそうだよなど、ルールとリレーションは大事だよと思います。一つは勤務のことはルールだし、守るものは守らないといけないし、仕事上で守らないといけないことはあると思いますが、そういったルールを守るといことも大事ですが、もう一方で、人と人とのつながり、つながりだけではなくコミュニケーションやお互いの認め合い、褒め合いというものもあるかもしれませんが、そういったものがないと組織の中でその人が安定しないのではないかなと思うと、業務をチームでしていくとか協力し合うとかつながりを持つということをもっともっとやっていかないとうまく働けないのではないかなと思います。それと同時に業務をチームでやるだけではなく、教師は専門職ですので、技能の伝達を行わないと育たないというか、昔の先生は説教臭いけれどいろいろ教えてくれましたが、今の人たちは、説教臭いのは嫌がるのを恐れていてあまり教えない。自分は立場上、初任者指導なので言いますが、みんながそういう意識を持って、後輩を育てていく、業務を協業していくことと技能を伝達する意識を一人一人が持っていかないと専門職として育っていかないのでないかと思います。こういうルールだけではなく、チームワークだとか協力だとか仕事の分担だとかというものをうまくやっていかないと、これだけではうまくいかない問題なのではないかと思います。

○田村町長

教育長はどうか。

○教育長

先ほど町長から振られた後に、皆さんがお話してくれている内容は、一つの教師像というか教師としてのありようみたいな話が出てきますよね。たぶん、本質はそこにあるのだろーと思います。早く帰るのがどうのこうのではなくて、どういう教師でありたいかというところが一番の本質で、例えば、新規採用教員と先日会って話をした時に、何で教員になろうとしたのかを聞くと、答えは二つで、一つは子供が好きだから、もう一つは自分が子供の時の恩師への憧れ。先ほど町長が恩師から感化を受けて自分が成長していくようなということで、私も職員の辞令伝達の時に、「人は人浴びて人になる」と言いましたが、人とかかわりの中で育っていく部分がたくさんあると思います。教員は、いろいろな研修の中で、自分を高めながら子供と関わるということに関しての力をつけていこうと

しています。それを否定してはいけないと思うので、単に時間的な問題ではなく、教師としてどのように育っていきたいかというところに力を注ぐことは、こちらとしてもバックアップしたいなと思います。もう一つ思ったことは、報道の中で時間のことが表面的に出ているものだから、そのことで教員はブラックの世界だとか教員になると大変だとかということ、教員のなり手が少なくなっていくということは現実問題として起きています。無駄な時間外を減らさなければならぬという意識は、教員の世界でも進んできていると思います。以前に比べたら、そういう意識改革はものすごく進んできているなと思います。ただ、意識改革の問題と実際の行動の改革というのは、必ずしも一致していません。明日やってもいいことを今日遅い時間までやらなくても、スケジュール管理さえすれば平準化できるとなれば、そういう行動を変えていけば時間外も減っていくかもしれないとなると、行動の改革というのは行動の積み重ねですので、それが習慣化されていきます。いつも遅く残っている人は、そういうことが習慣化されていつも遅いので、いかにしてそういった生活リズムみたいなものを習慣化させていくかという行動改革が必要だと思います。冒頭に主席指導主事から話があった同じような人がいつも遅く残っていて、早く帰る人はいつも早く帰るとありましたが、そういう時間の使い方自体を行動として少しでも変えていくという積み重ねをやっていくことが、組織の雰囲気を作っていくことにもつながっていくのではないかと皆さんの話を聞きながら思ったところです。

○田村町長

ここからは指名しませんので、意見のある方は御自分で言ってください。

○遠藤委員

私は、学校にコミュニティ・スクールということで入らせてもらっていますが、企業の方や応援団の人に来てもらって、特に企業の方ですが、ゲストティーチャーとして話をしてもらったりすると、先生方は子供たちにお礼の手紙を書いたりしてお返しをすることをして、先生方は忙しいのに、それをやらなくてもいいのではないかという思いもありますが、先生にしてみたら子供たちにやってくれたことに対してお礼をする気持ちを分かってほしいということでやっているのであれば無駄なことではないと思います。自分だったらお礼はいらないよと思いますが、教えるためにやっているのであれば必要なのかなと思います。やらなくてもいいけれどもやった方がいいことになるのかなと思うと、私もやらなくていいよと言いきなりになりますが、言わない方がいいのかいつも悩んで、それに先生方がバタバタしているので、無理して作らなくてもいいのにと思ったりしますが、そこが大事なのかどうなのかと思うことと、先ほどおっしゃっていた

コミュニケーションについて、夜に飲み会をやると先生方はたくさん話をされていて、そのコミュニケーションというのは、企業でもそうですが、仕事の中では話せないことが、そういった場でゆっくり話ができるということで、思っていた人と違ったこともあって、そのあと仕事や相談がしやすかったりと変わったりするので、話をするのは非常に大事だなと。私は、会社の仕事よりも先生たちの方が話している時間が多いなと思っていました。会社は割とそういうことをしないで、淡々と仕事をする人が多いですが、情報交換することはとても大事だと思うので、それが自己研鑽の時間に入るのはそうだなと思いますが、その時間を外すとするとそこが多くなってしまおうし、とても悩みどころですよ。タイムカードを押した後に、自由に話していたら時間の計算をしなくてもいいですが、そういうことまでして話をするということでもないと思うので、そこが難しいところですよ。普通の仕事と違って子供を育てる仕事をしているので、時間で区切ることは難しい仕事だなと思うので、時間でキチキチせず、先生方にはのびのびとやってもらいたいなと思います。先生が生き生きしていると子供も肌で感じると思うので、ピリピリしている先生には寄りつかないと思います。その辺は難しいですよ。

○田村町長

田代さんは海外にいましたよね。海外の学校では生徒と先生の関係はどうですか。

○田代委員

フレキシブルで、どんどん自分がやることをやれば帰りますし、会議も短時間で終わります。サッカーが有名な国でしたので、廊下でたわいもない話をしながら人間関係に巻き込まれて、こういう先生だと思っていたけれどこうだったとか、こういう国から来ているから堅いのかなと思ったら家に呼んでもらったりとか、そういうところで生み出される人間関係は無駄ではないですし、無駄なことはなにひとつないというか、そういう時間を大切にしたいと思いますし、日本の大学でも明日できることは明日やるんだと言ってしょっちゅう帰ってしまう先生がいました。時間の管理は難しいと思いますが、先生が自分はこの先生を目指すんだ、それが得意分野で子供たちに活かさせていただければいいのかなと思っています。

○田村町長

国からするとこういう形でやっていかないと前に進みませんよね。これはいかどうかは全く別です。もっと柔軟性を持たないとなかなか難しいと思います

す。

○教育長

先ほど自分が、やらなくてはいけないこととやった方がいいことと話しましたが、実はもう一つあって、やりたいことというのがあります。働きがいという視点から見れば、やりたいことをやっていくことは、たくさんの時間を使っても多忙感ではなく充実感になっているところがあります。今、中学校でやり玉に挙げられているのは、部活動です。全国的に部活動の改革の中で、地域クラブ化というところで進んでいますが、学校の教員に兼職兼業で地域クラブの指導者としてやりたいかということを知ると、結構な人が手を挙げてやりたいと言っています。部活動が働き方改革のやり玉に挙げられているにもかかわらず、一方では、部活動をやりたいという人もいるというのが現実です。自己研鑽的に扱われがちな子供のために学級経営の準備を一生懸命やっていくということをやりたいと考えている先生たちがいます。それを抑えてまで時間を守りなさいと言っているのかというところは、管理職としては非常に悩ましいところだと思います。ただ、それが横行してしまうと、あの人がこうやっているから自分もやらなければならないのかとなってしまうと、組織として遅くまで残るような雰囲気になってしまったりは本末転倒ですので、なかなか難しいところで働きがいと働きやすさや時間管理の難しさや矛盾してしまうところだと思います。ただ、考え方としては、意識も変えていかなければならないし、行動を変えていかなければならないことも現実的にありますので、何を変えていかなければならないのかというところを絞っていくことは大事だろうと思いますし、学校の職員は共通認識を持って行くことは大事だと思います。現実問題、学校によって時間の状況が違うことは組織の雰囲気だと思います。

○田村町長

水嶋先生、指導主事の観点からどうですか。

○水嶋主席指導主事

多忙感と言われた時に、単なる時間の問題ではなく、自分がこうありたいという思いの中で、自分から自発的にやっている仕事は多忙かもしれませんが多忙感にはなりません。組織としてやらなければならない仕事は当然やりますが、あまり意味を感じない仕事をやる時には、たとえ時間が短くても多忙感になると言われます。自分は、タスクマネジメントやタイムマネジメントはしなければならぬし、昔みたいに提灯学校と言って夜遅くまでだらだら残っていくことは改善しなければいけないけれども、やりたいことややるべきことについて、必要

な時間を費やすことは、やりがいにつながっていくし大事なことだなどと思います。矛盾するところもありますが、そのバランスを取りながら教員として育っていく、そういう業務改善でありたいなと思います。

○田村町長

浅井先生はどうか。

○浅井指導主事

話を聞かせていただいて、子供たちが楽しく学校で過ごすことが最終目標です。目標で設定している時間数はありますが、時間外在校等時間を含めて時間は限られているので、限られた時間をどう使っていくかということが大事で、限られた時間の中で、二つ種類があると思っています。一つは質を確保したままでも時間を短縮できる仕事、もう一つは質を確保するためには時間を掛けなければならない仕事の二つが混ざっていると思います。この二つを先生たち一人一人がある程度同じイメージでいてくれれば良いと思いますが、それがずれていると、早く帰ることに重きを置いてしまったり、逆に時間外をいくらやっても大丈夫と、バラバラするとうまくいかないのだろうなど。今、二つの種類の時間のイメージを職員の中である程度共有できている集団になっていると、いいのではないかなと思います。減らすだけではなく、限られた時間をどう使っていくか、やりたいことがあればやりたいことに時間を使えるようにするためにはどのような対策をとればいいのかということをもみんなで考えていく必要があるし、そのためには、勤務時間の中だけで事務的に先生方がつながっていることは難しいと思うので、時間外の中でもコミュニケーションを取ることも大事になってくると思いますし、遠藤委員がおっしゃるような飲みニケーションはとても大事だと思いますので、人となりも含めて集団を作っていくことは大事だと思いました。

○田村町長

浅井先生の話を知っていると、基本的には働きやすさと働きがいについて、先生たちが共通認識を持てる、その共通認識を教員間で育んでくれれば良いのですが、ポイントはそこです。

○教育長

何にしてもそうですが、何かをマニュアル化するとか形式的なものを作ることはあっても、実際に中身としてどうするかは、みんなで話をしてこうしようというベクトルを揃えるというか同じ方向に向かっているという体制を作るか

どうか大きなことで、文言の一言がどうかとつつくよりもどちらかという気持ちの問題で、こういうようにしていこうよというところを共有できるかどうか大きいだろうなと思います。誰かが一人で苦しんでいるのを見たら、みんなに補おうよという体制を作らなければならないだろうし、その問題だろうなと思います。

○田村町長

だいたい時間が迫りつつありますが、何かありますか。

○中村委員

結局、人間関係をつくっていくことが大事だと思います。仕事を進めていく上でも質を上げていくためにも、そういうようなところを気を付けていかないと、この中には入りませんが、そういうところが大事になってくると思いました。

○田村町長

情報の世界の中で、インテリジェンスがあります。行間を読むことがインテリジェンスです。単純な話、ここに書かれていないむげにしてはいけないものをくみ取らせることですね。

○大石委員

今まで女性陣の話も聞いて思ったことは、せっかく遠藤さんがCSディレクターをやられていてと思いますが、学校という閉じられた中の関係だけだとなかなか解決できない、いかに学校応援団を増やしていくかというところが、専門職のカウンセラーも大事ですが、多様な関係が出来上がることで、子供たちを支える仕組みもよりできているのではないかと。先生もここは自分たちに任せてと言ってくれるような関係作りも大事かなと思いました。最近、学校給食に赤飯を出そうとしたけれど急きょ廃棄したとネット上で炎上していますが、普段からこういう時はこうするといろんな話を、関係ができていればあそこまで炎上することもないのかなと思います。普段からいろんな関係性づくりが大事だなと改めて思いました。そのために、いざという時は話し合うのではなく結論が出ていないと、事前にどうやってみんなに関係をつくって話し合うというか備えの部分、ダラダラ年間通じてやるのではなく、メリハリが大事だなと改めて思いました。

○田代委員

話して方向性をとということは大事だなと思ったのと、小学校の卒業式の言葉

で子供が友達と本気でぶつかり合ったりけんかもしたけれど、それを乗り越えていい仲間になったという言葉がありました。こういう場でも遠慮しがちですが、発言させていただいて、いろんな面から意見がぶつかることによって、こういう方向に導いていくとかみんなに向いていくことが、これはここでチームとして認識が自分の中でもできたのかなと思っています。

○教育長

教員のやる気を削ぐようなものは作りたくありません。先ほどからも何回も出ているように、最終的には教員のありようが子供に影響してくるところがあって、それも教育だと思います。一つの枠組みを作っていきますが、枠組から外れようとするものを中に閉じ込めるといふか、例えば、国の指針からも出ていることが、時間を少なくするためにICカードを通す時間をずらせば短くなりますよね。帰りもカードを通した後に仕事をしていけば表面上は出てこない時間になるので、一つの枠組みの中に閉じ込めようと思って何か悪知恵を働かせてやるということが起こったのでは本末転倒なので、本質的には教員がやりがいややる気をもって教育に取り組む体制を矛盾するかもしれませんが、働きやすさと同時に作り上げていくというところが一つのチーム体制になると思います。なかなか結論が出る話ではないと思いますが、こういうような話を学校の中でも先生たちがして、自分たちの学校はどういう学校にしていこうよということをお話していくことが非常に大事だと思います。

○田村町長

最終的には、先生の意識でしょうね。その意識がバラバラではなくある程度共通認識がベースにあって、その中で先生として動いていく。そうでないとまずいですよね。この計画もそのことを踏まえて、先生方にお伝えしてください。お願いします。

○田村町長

この辺で、今日は終わりたいと思います。ありがとうございました。

3 閉会

○事務局

町長、ありがとうございました。各委員の皆様、誠にありがとうございました。以上を持ちまして令和7年度第2回吉田町総合教育会議を閉会いたします。最後に相互の挨拶を交わしたいと思います。御起立ください。礼。