

令和5年度第1回松江市総合教育会議

日時：令和5年12月18日（月）13：00～ 場所：松江市役所第二常任委員会室

出席者：松江市長 上定昭仁
松江市教育長 藤原亮彦
松江市教育委員 塩川寛、大谷みどり、金津式彦、原田順子
学校関係者 大庭小学校 校長 佐藤淳
第一中学校 校長 池田浩
八雲小学校 校長 田中宜夫
湖北中学校 校長 遠山茂樹
市長部局 理事（政策部長） 爲國岳彦、市長公室政策企画官 藤井一
政策企画課政策係長 本田裕美子
教育委員会事務局 副教育長 宮廻智美、副教育長 成相和広
次長（教育総務課長） 大谷晶子、学校教育課長 後藤幸広
教育総務課教育指導官 後藤康太郎
教育総務課教職員係長 山本浩二郎
学校教育課 ICT 教育推進係長 福田一斎
学校教育課 ICT 教育整備係長 内村誉
教育総務課総務係長 今田浩二

○事務局 成相副教育長

それでは、皆様お揃いですので、始めさせていただきます。本日はお忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。これより、令和5年度第1回松江市総合教育会議を開催いたします。

本日、司会を務めさせていただきます副教育長の成相でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、上定市長から御挨拶申し上げます。

○上定市長

失礼いたします。松江市長の上定でございます。

教育委員の皆様におかれましては、日頃より、本市の教育行政の推進に多大なお力添えを頂いておりますことにお礼申し上げます。

この週末に、TSK グループの「さんいん未来・縁人」という基金が主体となり、高校生の皆さんのアイデアを半年間かけて具体的な事業・プロジェクトに昇華し、その成果を発表する「SHIMANE みらい共創 CHALLENGE」に参加し、アンバサダーという立場で意見を述べさせていただきました。

松江市長賞として、私が表彰させていただいた松江北高校の女子生徒は、給食が嫌いで、高校生になってから、「何で自分は給食が嫌いなのか、給食がもっと魅力的なものにならないか」、「給食についてどのように情報発信がされているのか」という問題意識を持ったそうです。松江市役所の学校給食課にも問い合わせを頂き、例えば、X（旧 twitter）で「今日は何を提供しますよ」ということを掲載していたり、みしまやさんに給食の献立を置いていて、保護者が買い物をされるときに昼と夜の献立が重複しないようにしようとしたりといった工夫をしていることも調べられました。さらに、この生徒さんは独自にアンケートを取られたそうです。実際に生徒さんや保護者にアンケートを取ってみると、生徒は自分自身に関することなので「明日の給食は何か」といったことに興味がある。一方、保護者は、給食にあまり興味がなく、給食と疎遠になっているというデータが出たそうです。そのため、もっと給食を身近に感じて欲しいという思いで、「給食カフェ」というものを設けて、給食と同等の 350 円ぐらいの料金で食事を提供してたくさんの方に来ていただいた。参加者の方からは、「給食はとても良い、給食が随分身近になった」という感想を頂いたそうです。ただ、その生徒さんはよく分かっていらっやって、「350 円ではビジネスにしていくためには難しい。資力が必要」というプレゼンをされた。このような問題意識の中で彼女は将来管理栄養士を目指すそうです。

このように一気通貫したお話があったのですが、私が感じたのは、やはり若い方の柔軟な発想や前例に拘らない姿勢はとても大切ですが、それを事業として展開したり社会の中で実装したりしていくためには、大人の助言はとても重要で、やはり生徒だけだと分からないことが多いということです。だからこそ学校に行って教育を受ける必要があるのですが、高校生の皆さんが能動的にチャレンジする際に、それに対して大人から、「今、実態はこうなっている、でも、それに拘る必要もないから、新しい発想でいろいろチャレンジしてね」と後押しするのがこの「みらチャレ」という機会で

した。実際に、その中には具体的な事業をやろうという意欲を持っている人たちがたくさんいましたので、これから原石が光り輝き出すと思います。

生徒がいろいろな可能性を持っていて、それに手を差し伸べて引っ張り上げたり、逆に我々の方が刺激を受けて、そういうことを考えているのなら、こういう人を知っている、とネットワークを紹介したり、先生方も含めて我々大人に課された使命として、子供たちに対して刺激を与えることや、子供たちを引き上げる力が問われていると思いますし、それによって子供たちの将来も大きく変わってくると思います。

今日の会議のテーマにつながりますが、そのためには先生がある程度の心の余裕を持ちながら、勉強という学習的な教育を施すだけでなく、精神面なども含めてインシエートしていくことが重要なことだと思います。実際に、今学校において「働き方改革」ということが当然問題になっていて、その中でスクール・サポート・スタッフの配置であったり、ICTを活用していかに効率化を進めるかであったり、勤務管理を徹底するようになったりなど、いろいろな工夫はされてきています。

今日は小・中学校の先生にお越しいただいていますので、学校現場の実情についても伺いできると思いますが、私は先生方に余裕がないときに子供に余裕が出るわけがないと思っています。地元の人が幸せだと思えないところにいきなりＩターンの方が来るわけがないと私はいつも思うのですが、まずは先生方が自分自身のワークライフバランスをしっかりと保ったうえで、自分自身を見つめ直しながら、こういう子供に育ててほしいという理想の中で教育が施されていってほしいと思います。

今日は限られた時間ではありますが、是非とも私自身も教育現場の実態に触れさせていただきたいと思ひますし、教育委員の皆様方からも忌憚のない御意見を頂いて有意義な時間にしていきたいと思ひます。そして、今日のこの会も一つのステップとして、松江市の小・中・義務教育学校に通っていらっしゃる生徒の皆さんに輝かしい未来が訪れるよう、今後も歩みを進めていきたいと思ひております。何卒よろしくお願ひいたします。

○事務局 成相副教育長

ありがとうございました。

市長からの御挨拶にもありましたが、本日は皆様と教職員の働き方改革についての意見交換をお願いしたいと思います。

次第の議事に従いまして、最初の概ね 40 分間で、事務局及び各学校から説明をさせていただき、その後に意見交換を行い、概ね 14 時 45 分を終了時間と考えておりますので、よろしくお願いいたします。

本会議の方向性の確認をさせていただきます。総合教育会議の中で、「教職員の働き方改革」というテーマについてどのように議論するかについてですが、ヒアリングの際の「学校の働き方改革を教職員だけで考えていても駄目だよ。」という教育長の言葉が腑に落ちています。というのも、私自身を含めて今 50 歳代や 60 歳代の教職員は、教員として超過勤務という言葉さえなかった時代を過ごしてきました。先ほどの市長のお話にもありましたが、子供たちのために授業の準備をしていく、行事の準備をしていくことについて、「終わりが何時になる。」とか、「手当が付かない。」ということを考えることもなく、超過勤務が当たり前としてやってきました。今日お越しいただいている校長先生方もそうだと思いますが、その者たちが一生懸命頑張って働き方改革に向けた取組を進めています。

これから学校現場における実勢について説明を聞いていきますが、うまくいっていることもいっていないことも聞いていただいて、皆様のそれぞれの立場からいろいろな御意見を頂きたいと思っております。その御意見を働き方改革プランの改訂にあたって参考とさせていただきたいと思っておりますので、どうかよろしくお願いいたしますと思います。

それでは、まず教育総務課から、次第の (1)「松江市教職員の働き方改革プラン」の進捗について説明をお願いします。

○事務局 教育総務課 後藤教育指導官

教育総務課の後藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、「松江市教職員の働き方改革プラン」の進捗についてということで、現在の松江市の教職員の時間外勤務等の状況や、働き方改革に関わる本市の取組等について説明いたします。

松江市では、教職員の心身の健康を保持し、仕事と生活の充実につなげるとともに、学校教育の質の維持向上と活性化につなげるため、教職員の長時間労働の解消を目指すという目的で、教職員の働き方改革プランを令和 3 年 2 月に策定し、取組を行ってまいりました。

この中で、数値目標を御覧のように定めております。時間外勤務時間の上限は原則月 45 時間とする。全ての教職員が年次有給休暇を年間 10 日以上取得すると定めております。また、松江市としましても、現場の働き方改革を進めるために、留守番対応電話の導入や人的措置の継続・拡充、その他御覧のような取組をこれまで実施してきたところでございます。

次に、数値目標の達成状況について、時間外勤務時間の推移を説明いたします。上段の平均の欄のとおり、令和元年度に 50.5 時間であったものが令和 4 年度には 43.3 時間まで縮減されております。様々な取組について一定程度成果があったものと考えております。しかしながら、これは平均値でございまして、月平均が 45 時間を超過する月もあり、さらに、年間の合計時間は令和 4 年度も 520.3 時間に達し、いずれも依然として高い水準であります。また、小学校と中学校を比較いたしますと、いずれも中学校の時間外勤務が多く、これは部活動の指導時間が関係するものと分析しております。

次に、もう一つの数値目標であります、年次有給休暇の取得について説明いたします。10 日以上の取得者が令和 4 年度には 57.0%まで上昇しておりますが、目標の全教職員の取得には至っておりません。これは教員不足などによる短時間勤務の非常勤講師の増加などを踏まえて、校内で休暇を取得しづらく、取得が浸透しなかったなどの点が原因として考えられるのではないかと考えております。

次に、職種別の時間外勤務の状況についてお示しいたします。御覧のように、教頭及び主幹教諭の時間外勤務が突出して多くなっております。保護者や外部との連携調整、教職員の業務管理と学校のマネジメントに係る業務は、ニーズの多様化などにも伴って増加する傾向もございまして。また、これらは精選が大変困難で、業務の見直しが進みづらい実態があるのではないかと分析をしております。

次に、学校の規模別の比較でございまして。御覧のように、規模が大きいほど時間外勤務も多くなる傾向がございまして。これは職員一人当たりの生徒児童数が多くなることで、対応や処理の業務が多くなることに起因するものと考えております。取りまとめますと、御覧のような傾向がございまして、この傾向は島根県が取りまとめました全県的な傾向とほぼ同様な状況であると分析をしております。詳細についてはお手元の資料を御覧ください。

次に、効果があった取組について二点ほど紹介をさせていただきます。

初めに留守番対応電話の導入でございます。現在、先行して小中1校ずつに時間外にメッセージ対応に切り替わる電話機器を導入しております。今年度末までには小中21校に整備予定でございます。表は先行して設置いたしました湖南中学校の設置前後の同月比の平均時間外勤務時間の変化を表したものでございます。令和4年度の9月に設置しておりまして、その前年度との比較を表にしております。設置後に大幅な時間の縮減が見られております。こればかりが要因であるかは何とも申し上げられませんが、一つの成果があったものと考えております。

留守番対応電話を導入しました学校の教職員からの聞き取りの状況でございます。

「時間外の電話対応等を受けることがなく、授業準備や校務に集中できる。」「全体に余裕ができ、生徒に向き合う余裕もできた。」などの報告を頂いております。

続きまして、人的措置ということでスクール・サポート・スタッフの配置について説明をいたします。スクール・サポート・スタッフは学校内でこれまで教員が行ってきた事務的な業務を担い、教員の負担軽減を図るために配置しているスタッフです。主たる業務は御覧のように、学習プリントの印刷、保護者宛て文書の印刷、配付業務、テスト・宿題類の採点業務、給食の配膳準備・片付け補助などを担っております。多数の配置校で時間的な差異は見られますが、時間外勤務の縮減が図られておりまして、月平均で概ね4時間程度の時間外勤務の縮減が図られているものでございます。今年度は31校に31名が配置をされております。

スクール・サポート・スタッフを配置した学校の教職員からの報告でございます。教員一人当たりの時間外勤務時間を平均すると、前年度と比較して約3時間、7%の減があったとのことです。学校評価においては非常に効果があったと感じている教職員の割合が17%増となり、配置効果があったとのことでした。もう1校、別の学校からの報告でございます。業務補助により教員の負担が軽減され、学校評価においても全ての教員が配置を肯定的に捉えている。教員の超過勤務時間も前年度に比べ、月平均25.8%削減しているとのことでございます。

以上、簡単でございましたけれども、概略について説明をさせていただきました。時間外勤務の時間は緩やかな縮減傾向にはあると言えますが、依然として高い水準であり、引き続き取組を継続する必要があると考えております。進捗状況を踏まえて、さらなる状況の分析や、学校現場からの聞き取り等も踏まえ、第二期の働き方改革プランを策定し、今後も一層の取組を進めてまいりたいと考えております。

私からの報告は以上でございます。ありがとうございました。

○事務局 成相副教育長

ありがとうございました。

続きまして、本日は令和4年度働き方改革挑戦校の大庭小学校佐藤校長、第一中学校池田校長、小学校校長会会長の八雲小学校田中校長及び中学校校長会副会長の湖北中学校遠山校長に参加いただいております。

では、大庭小学校佐藤校長、第一中学校池田校長から各校における働き方改革挑戦校としての取組について説明をお願いいたします。

○大庭小学校 佐藤校長

大庭小学校の佐藤です。今回説明の機会を与えていただき、ありがとうございます。

県の学校企画課から「働き方改革挑戦校に手を挙げませんか。」という通知が県内の全ての学校に送付されました。「これはチャンスだ。」と思いました。「うちの学校だけやります。」とはなかなか言い難いものがあるので、「県に指定されました。」というように説明しようと思いました。

今回、この働き方改革について発表するにあたってどんな資料を用意しようかと思ったのですが、一番私の考えを書いているものとして、地域にも家庭にも配っている学校だよりを持って来させていただきました。

資料2-1の冒頭に「指定されました」と書かせていただいております。下線のところを読みながらお話させていただきます。先ほど説明があった時間外勤務の状況については本校でも大体同様の状況であり、1日あたり2時間以上の時間外勤務を行っております。昨年この働き方改革に挑戦したのですが、実は残念ながら今年も数字はあまり変わっておらず、大体同様の数字となっております。

小学校の担任は休み時間がほとんど取れないのが現状です。大体1日6時間ぐらい子供が勉強するのですが、5時間は授業を行っております。休み時間は一緒に遊んだり、話を聞いたり、給食などの時間も小学校の場合は当然に業務の時間に入ります。以前、高校籍の先輩から「小学校の教員になるんだけど、アドバイスがあるか。」と聞かれたので、私は「トイレに行く時間は必ず取ってください。」と話をしました。トイレに行く時間もなかなか取れないというのが私が小学校の担任をしていた時代の話で、それ

が10年近く前ですが、今は恐らくそのときよりも忙しくなっているのではないかと思っています。

時間外手当の話はどこで話をしても保護者の方は知りませんし、下手をすると教員も知らないのです、ここに載せました。実際に計算してみたのですが、4%支給されるものを1日当たり1.25倍すると、15分程度の時間外勤務となります。職員に「皆さん15分以上時間外勤務をしてはいけません。」と言うと苦笑いを返してくれます。もちろん、そう言いながら「皆さんが帰れるようにするのは私の仕事です。」という話も同様にさせていただいています。ですので、ほとんどの者が振替のない、いわゆるサービス残業を行っているということになっています。

こういった働き方改革に挑戦する必要性というのは、一つは、アップデートした教育を実現するためにいろいろなことをしていかなければいけないので、その時間的な余裕を作る必要があるということです。教職は未来の社会の作り手となる子供たちを育てるとてもやりがいのある仕事だと私は考えておりますが、そこからくる善意に頼った教育というのはもはや限界であると考えています。私には安全配慮義務があり、これから職員と子供たちの幸せのためにいろいろな改革を行っていきますということをお話しました。保護者は基本的に自分が受けた教育を小学校がやっていると安心すると言われていました。「それじゃ駄目ですよね。」という話をここで書いているわけです。

裏面を御覧ください。具体的な改革は、自助・共助・公助の三つに分けて考えることとなります。教育委員会や行政で行っていくのは公助となりますが、そもそも教員は「もう無理だよ。」と思っているので、自分や自分たちで何とかできるとは思っていないというのが実態です。働き方挑戦校の講師として来られた澤田真由美さんという方がいらっしゃるのですが、この方は最初に割り箸を持ってそれを紙で割るというデモンストレーションをされます。実際に割り箸を折り畳んだ紙で割ることができるのです。とてもできそうに見えないのですが、割ることができるということから自分たちでやっていけるのだということを考えていこうとするものです。

本校では主幹教諭を働き方改革の担当者とし、その担当者が中心となってキックオフミーティングを行いました。このような改革をしたらどうだろうかという意見が90件ほど出てきましたので、資料2-3にその一部を載せております。何回かの職員会議や担当者の会を行って、でき上がったものに斜線を入れていくという形にしました。

取り扱いやすいものやニーズが高いものから採り上げていっています。下にある☆や○の記号は、これをやったらどうかという職員の意見の総数となっています。

こうやっていきますと、どれかをすれば働き方改革が進むというものではありませんが、自分たちでやっていけることが結構あるのだなということが分かります。本校では、昨年度の重点目標は自尊感情の育成としておりましたが、この目標に向かって役に立つものはするし、役に立たない、あまり効果がないものは躊躇なくやめるという話をしております。自分の学校の子供たちの実態や地域の実態から目標を決め、そこに焦点を絞っていくということにしております。

同じページの資料2-4を御覧ください。これは働き方改革挑戦校の15校がそれぞれ実践発表したときに本校の取組事例を紹介したものです。こちらで紹介したのは通知表を年二回にするという取組です。市内では乃木小学校が既に二回にしておりました。それを聞いて本校でも二回にしようと思いました。通知表を二回にすることによって、学期末に非常にゆとりが生まれました。皆さん、通知表を作るのにどれぐらい時間がかかるかなかなか想像がつかないかもしれないですが、これは保護者に配りますし、子供たちの成績ですので、かなり神経を使って作っています。下手をすると、その前の土日が二回ぐらい潰れるぐらいのスケジュール感で作っていくイメージです。これを1回やめたことによって良かったこととして、学期末に余裕ができて、先ほど市長もおっしゃったとおり、子供に心の余裕を持って接することができるということがあります。先生に余裕が無くなると、子供がいろんなことをやってきたり、不安そうになったりするのですが、そうしたことが防げたということがあります。それから、学期末に保護者との面談などを行うのですが、それを大変丁寧にできたことがとてもよかったなと思っています。今まで「やっても無理だろうな。」と思っていたことが実際にできるということが分かったので、職員はいろいろなことに取り組みたいということでこの会議は大いに進みました。今年度も数は多くはないですが、継続して進めております。

地域や保護者の理解が必要という話は先ほど副教育長がおっしゃいましたが、資料2-1の裏面に是非お願いしたいということを書いております。お電話や来訪、忘れ物についての学校への連絡はできる限り時間内にお願ひしますということと、面談も時間内に設定できるように御協力くださいということを書きました。「こんなことを書いて大丈夫か。」と心配する職員がたくさんいましたが、結果としては良かったとい

う結論になります。当初は電話もかかってきましたが、遅い時間にかかってくると、今まで聞いたことがないような「遅い時間にすみません。」という言葉ですとか、「時間外に申し訳ありません。」という言葉を受けて、大変御配慮いただいているなど思っておりまして。

次に、資料2-2は今年度に変更してお知らせしようと思って書いた文章です。私が教職員に一番大切だと思っていることは、「笑顔を絶やさず、常に上機嫌な大人である」ことということと、そのための働き方改革であるということを書いています。昨年お願いした結果が良かったことや、今年は留守番電話の話もありましたので、「18時から翌朝7時半までは先進校に倣って電話を取りません。」としました。これも最初はどうかと思ったのですが、最近はまだ慣れられてあまり電話はかかってきませんし、それに関して保護者から「困ります。」というような声も聞いておりません。やはり、地域や保護者に御理解を頂くということと、それを恐れないということ、できないと決めつけられないことはとても大事な事だと思っております。

こうした自助と共助は学校の中で行っていくのですが、引き続き市教委あるいは行政から公助をお願いしたいと考えております。以上です。

○第一中学校 池田校長

第一中学校の池田でございます。どうぞよろしく申し上げます。

本校は資料3を準備しておりますので御覧ください。この資料を作ったプロジェクトチームのチーフでありました河野主任主事が中心となって、昨年度この働き方改革を進めました。令和4年度に挑戦校として働き方改革に取り組んだことで、職員の働き方改革に対する意識はやはり高まったと感じています。職員の提案の中に、すぐに取り組めることがあればすぐに行うようにしました。現在もプロジェクトチームが職員の意見を収集する役割を担っています。

説明資料の表の左側に記載している令和4年度の実績によって効率化が図れましたし、時間に余裕を生み出した取組もありましたので、一定の成果が得られたと考えています。今年になっても、業務が早く終われば早めに帰る教員は多くですし、職員には早く帰ることができる時は時間休を取って帰るということを日常的に話していますので、1時間でも年休を取得できる機会があれば状況を見て年休を取って帰宅する職員もいるなど、職員の意識は変化したと考えています。

この働き方改革全般についてですが、私もこの働き方改革の調査結果が出たときに
関心を持って見る立場でありました。平成 28 年度の教職員勤務実態調査の結果が平成
29 年度に発表されたことから、教員の長時間労働が大きな問題として採り上げられて
います。働き方改革の指標が教員の勤務時間の長短になっていることはここ数年同じ
状況だと思いますが、この指標についてはそろそろ頭打ちになっているのではないかと
感じているところです。教員の仕事が時間内に収まらないことは以前から指摘があ
りましたが、先ほど副教育長の話にもありましたように、私自身が教諭として働いて
いるときは、時間などあまり気にも留めず、生徒の問題行動の対応で夜 12 時を回っ
てから家庭訪問をしまして、生徒を探しに出かけたりすることもありました。現在は
そういった特別な勤務は見られませんし、強いられることも全くありません。しかし、
教職員が遅くまで机に向かっている姿や、電話をかけている姿は日常的に見られてい
ます。

私たちは「教科指導、部活動、学級経営の三つを頑張りなさい。」と先輩の先生方に
言われました。初任の研修のときに指導主事の先生に言われた「これからの教員は学
級内の児童生徒の人間関係を常に注視して調整したり気を配ったりする時代に入る
よ。」とおよそ 35 年前の話を今でも覚えています。今まさしくその時代に入っていると
考えています。今日の学校現場の仕事量を膨大にしている原因としては、指導要領
の改定や人材不足等の多くの理由が挙げられるかと思いますが、主にはこの人間関係
の調整にあるのではないかと思います。生徒と生徒、生徒と教員、生徒と保護者、保
護者と教員の関係性を保つために割いている時間と心理的負担は膨大であると思いま
す。そこまでする必要があるのは、保護者に対する説明責任が求められていることと、
関係性を良好に保つことで教育効果を高めることができると考えているからです。喧
嘩があれば仲を取り持つとか、保護者に連絡をするとか、中には想定以上の対応を要
求される場合もあり、そうなると一気に業務量が増えます。また、問題行動が起これ
ば、業務量が増えて時間を要することになります。さらに、不登校の課題やいじめの
問題などの解決にも時間を費やしています。よくよく考えてみますと、人と人との関
係性を良好に保つということに対して我々は今あらゆる方面に働きかけをしておいま
して、これは一筋縄ではいかない業務であるというように思います。この業務に随分
時間をかけて取り組んでいるということが今の職員の働き方を見てずいぶん明確にな
った気がします。

以前からなぜ働き方改革が進みにくいのかについては折に触れて考えてきたのですが、結論であるかもしれないこのことに辿り着いたのは今年の10月以降です。それはコロナ禍が安定してきて、子供同士の関わりが深く、かつ広がるようになってきたことで、生徒間のトラブルも増加しました。先生方が保護者に電話をする機会が非常に増えましたし、遅くまで残って対策を練る機会も随分増えています。その状況を見て、確信とは言いませんが、教員は人と人との関係性の調整に注力する必要があり、これが教職員の働き方改革が進みにくい一つの原因ではないかと考えています。

主に人と人との関係性についてお話しましたが、それ以外のことについても御質問等を頂けましたら更に理解を深めていただけたと思いますので、よろしく願いいたします。

最後に、働き方改革の挑戦校として手を挙げたときに、教員ではなく事務の職員をチーフにしたことでより俯瞰した見方ができて、自分勝手な取組になるのではなく、誰からも支持されるような取組ができたということは実感しています。

以上、簡単ではありますが、説明といたします。

○事務局 成相副教育長

佐藤校長、池田校長ありがとうございました。

続いて八雲小学校田中校長及び湖北中学校遠山校長から小中学校における現状と課題等について説明をお願いします。

○八雲小学校 田中校長

それでは失礼いたします。小学校現場からの報告ということで私から説明させていただきたいと思います。

先ほどから、いろいろな取組等を通じて長時間労働の是正がされたという話を伺いました。本校においても、令和3年度は平均52時間の時間外勤務の実態がありましたが、今年度は11月現在で43時間というように、データの的にも長時間労働はかなり是正されているという実態があります。しかし、これは持ち帰り仕事がもう当たり前になっていることや、休日に勤務のタイムカードを押さずに出勤して仕事をカバーしているという実態があって成り立っていることであるとお考えいただきたいと思いません。人的な配置の不十分さに加えて、業務指導内容が多岐に渡ることの負担、それか

ら、先ほど佐藤校長からもありましたが、小学校教員の持ち時間数の多さなどが原因ではないかと思っていますところでは。

教職員の働き方改革が叫ばれるようになってから、それぞれの学校において少しでも働きやすい職場づくりや、子供たちと向き合う時間の確保などに努めてきています。具体的には、生活時程を見直したり、休み時間や掃除の時間などについて手を加えたり、中には終業時間を早めるという取組や、職員会議の削減であったり効率化であったりなどがあります。本校も私が着任したときには朝礼を毎日実施していましたが、今年度は一度も実施しておりません。その代わり、チャットの活用や先生方のパソコンの中に予定を立ち上げたり、連絡事項をそこに打ち込んだりといったことで連絡がスムーズにいくような取組をしているところでは。

また、各学校において学校行事のスリム化にも取り組んでいらっしゃると思っています。休日に弁当持参のもと丸一日のスケジュールで開催するというのが従来の運動会の姿であったと思いますが、今では平日の開催になったり、午前中のみで開催になったりというようなところでもスリム化が図られているなと思っています。また、松江市全体としても昨年度のところで例年5月の中旬に行っていた連合体育大会を終了としました。このことによって、年度初めの先生方の多忙感が和らぎ、それぞれの学級づくりの時間に充てることなどができてきていると感じています。

松江市の働き方改革プランについては先ほど御説明があったとおりでございますが、様々な効果が表れている途中だと思っていますので、引き続き現場の働き方改革を牽引していただきたいと思っていますところでは。

最後に、私から二つほどお願いをさせていただきたいと思います。必ずしも教員が担わなくてもいい業務、あるいは、教職員の本務以外の仕事についてです。

一つ目は、慣例的になっている就学時の健康診断の計画・立案・実施についてです。これについては様々な学校の実態があり、状況は一律ではありませんが、多くの小学校において学校が主体となって計画し、学校で実施していると認識しております。大規模校や中規模校においては、低学年の児童を早く下校させてこの業務に対応している学校が少なくありません。これは教職員の大きな負担になっているといえるのではないかと考えています。臨時養護教諭をたくさん派遣していただくことで、少し教職員の負担軽減につながっているということもあろうかと思いますが、これについては、法令に従って改善を図っていただきたいと思っています。

二つ目は、登下校時の児童の見守りや、児童クラブやクラブ活動等での児童同士のトラブルなどへの対応です。これらについての保護者や地域の方々の意識としては、まだまだ学校が指導すべきことであるという認識であったり、「学校が指導するから手伝うのだ。」というようなスタンスであったり、「学校がやらないのになんで私たちがしないといけないのか。」というようなスタンスがあると思っております。こうしたことについても学校側で取組を進めてはいますが、やはり、受け皿をどこに持っていかという問題があるかと思しますので、行政から積極的に学校の働き方改革のPRをしていただきたいと思っていますところでは。

いろいろと申しましたけれども、一つよろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

○湖北中学校 遠山校長

失礼します。湖北中学校の遠山です。

本校は先ほど発表いただいた第一中学校と比べると4分の1程度の規模で、小規模校といえます。働き方改革の挑戦校でもありませんでしたが、この会に出るにあたって本校の働き方改革がどのくらい進んでいるのか自分で確かめてみようと思ひ、今年9月8日に文科省から発出された働き方改革に関する緊急提言の通知の項目に従って本校の状況を一つ一つ確認してみました。

まず、放課後や夜間等に生徒指導上のいろいろなことが起きたときの対応について、学校が対応しなくてもいいのではないかという提言がありましたが、確かに先生方の意識の中にも「こういうことが起きたらまずは警察や消防、病院ですよね。」という考え方は浸透してきています。長期休業の前に子供や保護者向けに長期休業中の生活についての文書を配布するのですが、その中にも生徒の命に関わることであることなど緊急の場合は、学校に連絡するのではなく、警察や消防などに連絡してくださいというのを載せるようにしています。

それから、授業時数を必要以上に多く取らなくてもいいということも出ていました。本校は一畑電車で通学する生徒も多いので、一畑電車が止まってしまえば本校は休校になってしまいます。水害等で休校にせざるをえないこともよくありましたので、それを考慮して授業時数は若干多めに取るようにはしています。ただ、先ほどもお話があったとおり、学期末の評価の業務から通知表作成の業務には非常に神経を使いますので、この期間中は先生方の事務作業ができるように、6時間目をカットして5時間

目で終礼放課という形にして事務作業に取り組むための時間を増やすことができます。それでも標準時数が欠けたということはこれまでないので、そういう意味で先生方の時間を生み出すようなことができているかなと思っています。

それから、学校行事についても見直すように、特に準備に時間をあまりかけすぎないように見直ささいというようなこともありました。そこに書いてありましたが、特に体育祭などで入場行進などをやめたという事例があるということもあって、うちの学校も今年は入場行進はやめました。それから、校内音楽会で合唱コンクールを行います。今まで各クラス課題曲と自由曲の二曲を歌わなくてはならなかったのですが、これも生徒の負担や準備の時間を考えて、自由曲の一曲のみにしました。

それから、ICTの活用について書かれていましたが、ペーパーレスを心がけようということも踏まえて、本校では従来は校長室で職員会議を行っていましたが、コロナの感染対策として集まって密になってはいけないということから、資料はペーパーレスにして先生方にデータで配布して、職員室で各自のパソコンの画面を見ながら職員会議をするということも始めて今でも継続しています。それから、先生方に紙ベースでいろいろな配りものをして連絡するのではなく、グループウェアの閲覧板を活用して先生方に連絡するというスタイルもかなり広まっていることが見受けられます。

それから、学校運営協議会において働き方改革を話題にしようということも書いてありました。本校の部活動について、顧問もそれぞれのライフステージでお子さんが小さいとか、親御さんが高齢になっているなどのいろいろな事情で部活動を持つことがなかなか厳しい教員がいる中で部活動の活動をしていますという話はさせていただいています。

それから、在校時間については毎日の時間の記録を確認してきたのですが、80時間を超えている教員が2ヶ月か3ヶ月ぐらいの間一人いたぐらいで、その他はそれほど多くはありませんでした。先ほどの市教委からの説明にもあったように、小規模な学校ほど超過勤務時間が少ないという傾向がこの結果にも出ているのかなと思っています。それから、先生方の勤務時間に関する意識がやはり若い先生方を中心に高まってきていて、そういう発言が出てくるなということもこの頃感じています。

以上のとおり、本校は決して先進的な取組をしているわけではなく、振り返ってみればこのようなことはしているなということも例に挙げましたが、先生方の多忙感に

についてはあまり変化がないと私は感じています。先ほどの大庭小学校や第一中学校の発表の中にもありましたが、いろいろなことに取り組んではいるものの、基本的に学校がしなくてはいけない仕事はあまり変わっていないと思っています。校務支援システムで出席簿や通知表や指導要録がデータ化されていても、それについて頭を使って考えて打ち込んでいくという作業にはやはり何ら変わりがないということもありますし、ここ20年間の教育界の動きを見てみると、20年前に総合的な学習の時間が始まったり、最近では道徳の教科化があったり、キャリア・パスポートの使用を求められたり、いじめ対策についていじめ防止対策推進法という法律で定められたりと、していることはあまり変わらないのに、対応していかななくてはいけないことはそのままずっと増え続けていると思っています。私は教員は基本的に真面目な人たちの集まりだと思っていますので、これをやらなくてはならないと思ったら、それなりに頑張って対応していこうと考えるのは教員の性質だろうなと思っています。

それから、教員の意識について「これは変えていかなくてはいけないな。」と思うことがあるのですが、やはり同調圧力が若干働いているということは感じています。「それは自分だけ変えることはできない。」とか、私も校長として「自分の学校だけそれをするのはどうか。」と躊躇してしまうことがあります。なかなか学校が自発的・内発的には変わっていかない原因はこの真面目さにあるのかなと思っています。先ほどの勤務時間のことについても、先日、学校の中で衛生懇話会をしたのですが、先生方の中には「年休10日の取得と言われても、自分が休むと他の先生方の負担が大きくなると思うとなかなか休めない。」という意見を言う教員もいました。

それから、もう一つは、教員になっている者は恐らく学校という一つの社会にすごく適応してきた人で、いわゆる良い生徒だった人が教員になっているのではないかと私は考えています。そうすると、今まで自分たちが経験したことを変えていくことに少なからぬ抵抗や不安があるように私は感じていますし、私自身もあります。今までやってきたことをやめるとこんなことが起こるのではないか、うまくいかないことが起こるのではないか、何か起きたらまた対応が増えるのではないかというような考え方が先生方の中に見え隠れしていると感じているところです。

以上、自校の取組を振り返りながら、私の私見ですけれどもお話させていただきました。終わります。

○事務局 成相副教育長

田中校長、遠山校長ありがとうございました。学校からの報告は以上です。

これまでの発表等を踏まえまして、御質問や御意見などございましたら、これから意見交換をさせていただきたいと思います。御質問等があれば途中で止めて学校又は事務局から答えてもらおうと思います。それ以外の委員の皆様の御意見については、なるべく流れを切らないようにしますので、マイクを持ってどんどん話をしていただければと思います。どうぞよろしくお願ひしたいと思います。

最初に市長に口火を切っていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

○上定市長

働き方改革を考えるに当たって、問題認識を共有させていただきます。

私は平成7年に会社員として働き始めましたが、お客様に対して自分の納得のいくサービスを届けるためにはどうしても時間がかかります。仕事に妥協はしたくないので、残業したり休日を費やしてもベストを尽くすことを信念としていましたし、それを負担とは感じていませんでした。突き詰めれば「自己満足」になりますが、自分がやりたいからとことんやることのできる時代でもありました。一方現在は、超過勤務や休日出勤に制約を設けることで、働く人の健康やワークライフバランスを守ろうとしています。もちろん方法論としては正しいことですが、働く人が自主性ややる気を持って仕事に邁進しにくくなっている面はないかと心配しています。

そこで校長先生にお聞きしたいのですが、先生方にとって職責を果たすうえでのモチベーションはどこにあるのでしょうか。先生方が多忙な日々を送られる中で、働き方改革を進める必要を認識すると同時に、社会にとって不可欠な教育者の皆さんの仕事に対する意欲や情熱が損なわれることがあってはならないと感じます。

先ほど遠山先生から、若い先生の意識が変わってきているとの話もあり、60歳から20歳代前半まで幅広い年齢層の先生がいらっしゃる中で意識は一律ではないと思いますが、モチベーションについてお聞かせいただければ幸いです。

○事務局 成相副教育長

市長から御質問を頂きました。どなたか発言をお願いします。

○大庭小学校 佐藤校長

子供の成長です。目の前で子供の成長が見られることは教員の喜びです。恐らくこれが一番のモチベーションだと思います。私は県の教育委員会に4年間勤めておりましたが、やっていることは意義があると思うのですが、自分がやっている仕事はどう役に立っているか全く分かりませんでした。それに比べると、日々、いつ咲くか分からない種に水をやり続けるのは教員の仕事なのですが、その花が咲いたときの喜び、これは何にも勝るものがないと思っています。

○八雲小学校 田中校長

私も全く同じことを言おうと思っていましたが、教員のやりがいには子供たちの笑顔や姿であり、そのために教員は頑張れると思っています。ですので、働き方改革にしても時間の問題だけではないと私の中では思っています。改革を進めていくにあたって、やはり時間を一つの指標とせざるを得ないのが実態ですが、内容的にもう少し考えていかななくてはならないと思っています。引き続き頑張っていきたいと思っています。以上です。

○第一中学校 池田校長

私ぐらいに年齢を重ねてきますと、やはり子供たちが大人になって働いている姿が非常に印象的でした。たまたま近くで火事があったときに消防士が来てくれたのですが、それが教え子だったりすると、こうやって生活しているのだなということが目に見えて、社会の役に立つ子供たちを育てているという気持ちがモチベーションになっているのではないかと思います。

なお、最近の若い人たちの中には、自分の時間を作って趣味に時間を割いている方もいると聞いています。

○湖北中学校 遠山校長

私も三人の校長先生がおっしゃったとおり、やはり子供の成長だと思っています。やはり子供との心と心の通い合いは何事にも代え難いと思っています。

○事務局 成相副教育長

校長先生方のお話を聞いて、本当に子供の成長が喜びだったり、感動だったり、心が動いて教員の側もやる気が出て楽しくなったりということが学校での生活の中にあつて、そのために時間を使うことは厭わないといいますか、そうした気持ちがモチベーションとなって教員は頑張れるのかなという気がしています。先ほどの話の中にもありましたが、自分が子供のためにこうしようと思つてやることは苦にならないのですが、子供の成長にあまり関わらないことをやらなくてはならないときに苦しさが出てきたり、改革しなくてはならないという気持ちになつたりするのかなと思います。

○上定市長

成相副教育長がまとめてくれたとおり、子供の成長に直接的にはつながらない部分、先生でなくてもできる業務も恐らくあると思います。そのような役割分担の話であつたり、子供の成長につなげていくにあつて、それが時間外でないとできないものなのかどうなのかというメルクマールだつたり、教育するにあつてこれは絶対損なつてはいけないものだという指針を設けて、それ以外のところから先生でなくてもできる業務を見つけていくことはできる気がします。極端に言えば、仕事の一覧表を作つて、これは先生がやること、これは違うというルールを作ることもあり得ると思いますが、人によって得手不得手があつたりするので、割り切れるものではないと思います。割り切れないことがあるということ認識したうえで、一定のルールなり、皆にとっての共通項として、この部分についてはみんなやっていこう、それ以外のところはやはり個性もあるし、もちろん生徒の個性もあるという割り切りを持ってやっていく必要があるかなと思います。

原田さん、いかがでしょうか。

○原田委員

御指名ありがとうございます。原田です。よろしく願いいたします。いろいろと御説明いただき、よく分かりました。どうもありがとうございます。

私は保護者の立場でここにおりますので、最初の大庭小学校の保護者に向けたお言葉はとても響いています。やはり保護者は先生方の勤務状況については分かりませんので、学校の働き方改革と言われても先生の勤務時間も知りません。どこからが残業なのかも分からないという状況ですので、まずは大庭小学校のように情報提供してい

ただければありがたいなと思います。そのうえで、今までは保護者が「では、どうすればいいのか。」ということは考えにくかったと思いますが、このように「こういうことを保護者がすれば学校の役に立ちます。」ということを確認にさせていただけるとかなり動きやすいと思いますし、保護者としても知ることによって改善できることがたくさんあると思いますので、是非全学校で導入していただきたいなと思います。

あとは、先ほど市長もおっしゃったルール化という点についてです。私も教育委員会会議でいろいろな話をするのですが、結局のところ「学校単位で決めます。各学校が考えることです。」というような話題が多いと感じており、「こんなことまで各学校で決めなければいけないのか。」とっていました。例えば、出席システムについて、幼稚園ではもうみんな同じ出席システムを使っているということを知ったので、少なくとも松江市内の学校はみんな一緒だろうと思っていたのですが、小中学校では各学校単位でやっていらっしやると聞いて、先生たちがこんなに頻繁に異動している中で異動するたびに出席システムが違うのはいかかと思いました。ですので、例えばそういう共通のことについては教育委員会として一つ共通のシステムを作ればいいのではないかと考えています。市単位で作れるものがもっとあるのではないかと、働き方改革に関してシステムのところで改善の余地があるのではないかと考えました。

○事務局 成相副教育長

システムのことについて、どなたかコメントをお願いします。

○第一中学校 池田校長

本校は昨年度から欠席連絡システムを導入しました。随分いろいろなものを試して、ようやく Microsoft Forms という既存のツールを活用して関数を書き込んで作っています。ただし、クラウド上にあるものを他校には転用できないようで、校区の小学校に転用するために実際に関数を書き込んだ者がそこへ行って、同じように関数を書き込んで作ったという経緯があります。他のパッケージ商品でも対応できるかどうか試しましたが、パッケージ商品は保護者の方に一人ずつエントリーしていただかなければならなかったり、アプリケーションをダウンロードしていただかなければならなかったりと、うまくいかなかったという経緯があります。ですので、もう少し試行錯誤する時間が十分にあって、使い勝手の良いツールが見つかることと全校で一斉に使うこと

ができると考えています。

○事務局 学校教育課 後藤課長

学校教育課の後藤です。第一中学校の池田校長先生からどのような形で欠席の連絡を受けるかということに関して御説明いただきましたが、学校における校務の中で出席簿や通信票にあたるものや成績管理などについては、市統一で校務支援システムというものを導入して活用していただいているという状況です。以上です。

○藤原教育長

令和3年4月に着任したときに学校長の権限はすごく大きいという説明を受けましたが、そのことによって学校ごとの対応の違いが生じるという側面もあります。その対策として、例えば豪雨の際の対応など、教育委員会として一律で判断してもいいことについてはルールを作ってあげることによって、各学校が自動的に判断できるようにしています。例えば、皆実が丘女子高や島大附属義務教育学校では、朝8時の段階で警報が出ていると自動的に休校にするということになっています。しかし、各学校の休校の基準がどうなっているのか全部調べると、「これでどうやって判断するのか。」というような割と曖昧な基準となっていました。危険な状況の中、校長先生や学校の先生たちが危険な河川の周辺に行って現場確認して判断しているというような話も聞いています。しかし、教育委員会が学校現場での対応事項をしっかりと整理整頓して、一律で判断できることはきっちり制度を作ってあげることや、汎用性の高く、使い勝手の良いシステムがあれば、それは教育委員会で策定して、みんなで使えるようにすることが一番のポイントだと考えています。学校が本来すべきことと、教育委員会がすべきこと、保護者がすべきことなど、いろいろな立場で課題があると思いますが、各学校において学校運営協議会を立ち上げていただいていますので、これからそのようなことについて意見交換しながら情報共有をしていただくということが一番大切だと思います。教育委員会で対応する必要がある共通性・汎用性の高いものについては、我々が積極的にそれを改善できるようにしたいと考えて、この3年間取り組んできたところです。

また、これは反省でもあるのですが、行政側にいるといろいろな議論をした後に、「やはり教育はとても大切だね。だからこれは学校でやってもらわないといけない

のではないか。」という話になるので、それで学校に多くの課題が降りかかっているのだらうと思います。例えば、少なくとも私たちが小学校・中学校のときには、体育祭や文化祭を簡素化しようといった話は1回も出たことはなかったと思います。そうすると、何が今の多忙感を生み出している本当の要因なのかということについてしっかりと議論して明らかにしていくことで、初めてその改善ができるのではないかと考えています。簡単にできることではないと思いますが、教育委員会としても積極的に支援して実施できるようにしたいと思います。小さな取組の積み重ねが重要だと思いますので、知恵を出し合いながら一緒になって取り組んでいきたいと考えています。

もう1点は働き方改革プランについてです。この度の改訂に際しては、校長先生方の意見を聞きながらより実効性のあるものにしたいと考えています。行政の側から降ってきた事項で、「これは子供の将来や成長につながらないのではないか。」ということがあれば見直せばいいと考えています。議論をしながら改善を進めていきたいと考えていますので、よろしくお願いします。

それから、私も聞きたいことがあるのですが、近年ものすごい勢いで退職者が出て、世代交代が起こっていると思います。どこの組織でも必ずジェネレーションギャップはあると思いますが、最近の若い先生たちの意識について、自分たちの世代とは明らかに違うと感ずることがあれば教えてもらいたいと思います。日々何か感じておられることはありますか。

○事務局 成相副教育長

そんなに昔の話ではありませんが、学校勤務をしていた際に、子供たちに「先生にならないか。」と声をかけたことがありました。そうすると、「先生って忙しくて大変そう。自分たちみたいな子供たちを相手にするのは嫌だよね。」みたいなことをみんなが言っていました。つまり、子供たちにとって教員がそのように見えているのだなと感じました。そのように教員を見ていた子供たちが成長して、その中で模範となるような教員に出会った子供たちが教員になっているのかもしれませんが。その一方で、やはり「教員になりたい気持ちはあるけど、あまりにも大変だったらやめておこう。」という意識が今の若者たちにあるのかなと思います。それは、実際に教員になった今の若者たちの中で、昔はなかった転職するという現象が起きているところに表れているのではないかとと思いますが、校長先生方、いかがでしょうか。

○八雲小学校 田中校長

若い人たちが昔と決定的に違うということはあまり感じてはいませんが、最近の社会の動きとして、「最初に勤めたところにずっといるという保証もないし、そのつもりもない。」みたいな人が増えているのかなと思っています。

もう一つ言うと、人材育成という立場からすると、どのレベルまで求めていけばいいのか悩ましいということがあります。また、せっかく教員としての力が付いた頃に「もうそろそろ教員はいいです。」となってしまうようなことも私たちの世代にはそんなに多くはなかったかなと思いますが、今はそういった時代になっているのかなと思っています。

○大庭小学校 佐藤校長

私もあまり感じないという答えをしようかなと思っていました。人に教えることが好きという人間が一定数いて、恐らくその人間が教員になっている、同じ土俵に乗っているという点であまり変わらないのかなと思っています。

ただ、逆に言うと、途中で話が出ていたとおり、学校に適応していた人間が学校の教員になっていますので、自分が受けた教育を良しとして、新しいものになかなか手が出にくいというところはあるのかなと思います。私はむしろジェネレーションギャップがあって欲しいぐらいに思うところはあります。

○湖北中学校 遠山校長

私も今の佐藤校長先生と同じことを感じていて、うちの若い教員を見ても、やはり自分が受けてきた授業や自分が受けてきた指導を再現しているような感じがすごくします。やはり先ほどお話したように、自分自身が良い生徒だったからそれを生徒にも求めて指導しているというような感じがすごくします。

ただ、違うこととしては、若い教員は「これは勤務ですか。」というようなことを言うことです。例えば、休みの日に地域と一緒にやる奉仕作業の準備について、「これは勤務ですか。」とか、修学旅行に行ったときの「この入園料は自分が払うのですか。」とか、「おかしいじゃないですか。」とか、若い教員はそのようなことを言うようになってきていると感じています。

○第一中学校 池田校長

最近のところで本校で勤務している若い教員は、自分たちの時代に比べると随分優秀だという印象を受けています。いろいろなテクニックもあるし、物事もよく理解しているし、よく学習してきていると思います。

また、教育実習に来る学生の中には、「既に内定はもらっているけれども、教育実習に来ています。」という者が半分ぐらいいるという実態があります。学生はインターネットなどを通じて様々な職業について知る機会がたくさんあるので、それを基に比較検討しているということを講演で聞いたことがあります。それでも教職を選んできている職員には優秀な人材が多いと感じます。

○藤原教育長

成相副教育長と話していると、自分が教わった先生のようにになりたいという子供たちがやはりすごく多いのだらうと感じました。ですので、先生方の人材育成能力というものはすごいな、先生になりたいという思いをずっと持ち続けて教員になられる方は結構多いのだらうなと感じていますが、いかがでしょうか。皆さんもそのような実感がありますか。

○第一中学校 池田校長

自分自身がそうでした。やはり、小学校のときに関わった先生のおかげで今自分がここにいると考えています。

○塩川委員

失礼します。私も教員OBで退職して既に10年が経ちます。先ほどからのお話のとおり、ここ20年、特にここ10年の間、随分学校も良い意味で改革が進んでいるのではないかと考えています。私たちの時代には、早く退庁すると世間一般から「教員のサラリーマン化」とやゆされましたけども、今は時代の流れとしてサラリーマンに近づく勤務体制や考え方が非常に大事ではないかなと思います。

ただ、忘れてはいけないのは、先ほどから話に出ているように、教員のモチベーション、やりがいや生きがいは、人を育てる仕事、それから学力をつける仕事の二つで

あると思います。教員の皆さんはそのようなモチベーションを持って日々頑張っておられると思いますので、「なぜ教員になったか。」という気持ちをしっかり持ちながら、改革できるところは改革を進めていただいて、良い教育を継続していただきたいと思います。そのためには、やはり保護者や地域の理解を得ながら、子供たちのために頑張っていたいただきたいなと思います。

子供と教員の関わり、つながりということは当然のことですけれども、我々の時代は勤務時間の内外に関わらず、教職員同士のつながりを持って教職員同士から学ぶところがたくさんありました。そのことについて老婆心ながら少し危惧していますので、やはり教職員同士のつながりを持って、学校という一つのチームとして頑張っていたいただきたいと思っています。以上です。

○金津委員

いろいろと御説明いただき、ありがとうございました。

先生方から今の若い人にあまりジェネレーションギャップを感じない、優秀だという話をお聞きして、非常に羨ましい話だなと思いました。私が携わっている建設業界もずっとブラック業界に位置付けられていまして、今は2024年問題なども控えていますが、その中で「給与と休暇と希望」の「新しい3K」というものを掲げて前向きに取り組んでいるところです。先生も残業が多いし、メンタル的にもなかなか厳しいことがあるし、給特法上の上限4%のようなこともあったりして、企業的な視点からすると結構ブラックな状態ではないかなと思います。先ほどのお話のとおり、子供の成長を喜びとして頑張っておられるということで非常に頭が下がる思いですが、一方ではやはり同調圧力というようなこともあるのではないかと思います。企業において自分たちが若い人を見ていると確実にジェネレーションギャップがあって、やはり今の若い人はワークライフバランスを非常に重要視しています。「24時間働けますか。」というCMを見ながら育ってきた自分たちの世代とは考え方が全然違うと思います。かなり違うというのが企業経営者としての率直な意見ですので、ジェネレーションギャップがないという話については少し疑問を感じています。

それと、やりがいに頼りすぎることも少し問題があるのではないかと個人的には思っています。今後はどの業界も本当に人手不足で、若い人の取り合いがどんどん激しくなっていくと思うので、やはり働き方改革には本当にしっかりと取り組まない先

生もどんどん入ってこなくなるのではないかと私は思っていますし、入っても辞めていってしまうのではないかと私は厳しく思っています。

いろいろな努力もされていることは分かりましたが、企業経営と同様に、やはりやめることを作ることがすごく大きな効果や即効性があると考えています。先ほど通知表を三回から二回にしたという話もありましたし、留守番電話で対応するというのもある意味やめてしまうということだと思えます。日本人は足す発想が得意なので何でも足してばかりで、引くことが苦手だと言われていますが、今までのようにやることを積み上げていくばかりでは仕事が増える一方なので、思い切りと勇気が必要だとは思いますが、引くこと、やめてしまうことをどんどん進めていかなければいけないと思っています。不安を感じてやめることができないことを「やっておいた方がいい病」と言うらしいのですが、日本の企業や日本の社会ではそれが非常に多いので、先生が本来の仕事に集中できるためにやめてしまうことをどんどん作っていった方がいいのではないかと思います。今日の日経新聞に学校でのいろいろな集金をキャッシュレス決済にすることによって現場の先生方の負担軽減になるという記事も載っていましたが、そのような負担軽減策が恐らくたくさんあると思います。会議や朝礼をやめるといったお話もありましたし、我が社でもそういうことに取り組んでいます。先生方が本来の仕事に集中できるように、やめることができることはどんどんやめていけばいいのではないかと思います。

○大谷委員

失礼いたします。本年度より教育委員を仰せつかりました大谷と申します。

私は今、大学で教員養成に携わっておりますので、いろいろと考えさせられることがありました。本日のお話を伺って、本当に先生方の多忙感をものすごく感じたとともに、市長さんからの「何がモチベーションですか。」という質問に対して、先生方が皆さん「子供の成長です。」とおっしゃったことについて非常に嬉しく思いました。これは本当に教員冥利に尽きますし、それが先生方や社会にとって本当に一番大事なことでないと改めて思ったところです。

今、教員養成に関わっていて痛感していることがあるのですが、教育学部に入ってくる学生さんはやはり基本的に子供が好きで、教育に携わりたいと思って入ってくるのにも関わらず、在学中にマスコミ報道で教員はブラックだ、ブラックだと散々聞か

されて、結局のところ途中でどんどん他のいろいろな職種を探し始めます。それこそワークライフバランスを考えると、どうも教員はブラックらしい、ブラックらしいということばかりが強調されて、それで優秀な学生さんが教員にならないという例が非常に増えてきていて、私たちもとても危惧しているところです。入ってくるときには教員になりたくて入ってきて、教育学部としては教員はこれからの子供たちの教育を担う本当に大事な仕事であると指導しているのですが、学生さんがいろいろな情報を聞いて自分で判断して、かつてに比べれば教員を目指す人が減ってきているのは本当に悲しい状態です。やはり、先ほどのお話にもありましたように、企業も人材を求めている、企業の採用と教員採用を比べたときにやはり企業はすごくアピールできる場所があるので、教員採用にあたってそのようなことも考えていかないといけない、教員採用試験の在り方自体も考えていく必要もあるのではないかと思います。

一方では、日本の教育の良さは本当に世界に認められていて、先日の国際学力調査でもまた上位に戻ってきました。しかし、それと同時に OECD による世界の先生方に関する調査の結果を見ると、世界で一番勤務時間が長いのは日本の教員で、同時に教材研究が少ないのも日本の教員です。つまり、いかに教材研究や事業研究以外の仕事に時間がとられているかということの表れだと思います。今までお話があったように、何を残して何を削っていくかということについての検討を進めなければならないと思います。私は小中高の現場の教員ではありませんので、今日のお話を伺って、とても良い取組をたくさんしておられるなと思っていますが、一つ参考として、ALT さんがしばらく日本の学校にいと「日本の先生はどうしてこんな忙しいのか。」と思うそうです。それで、ALT の研修で私は「日本の先生は九つの帽子を被っています。」という話をします。九つの帽子とは、九つの違った職種を一人で担っているということです。まずは担任、それから教科指導。例えば、アメリカの中学校では教科の教員ではあっても、必ずしも担任を持ってないという場合が結構あります。そのようにすればかなり仕事が減るとは思うのですが、これは日本でできるという話ではなくて、他の国はどのようにしているのか参考になることがあるのではないかと思います。それから、他にプロフェッショナルとしているのが、進路アドバイザー、それから、心理カウンセラーやソーシャルワーカー、それから部活のコーチですね、それから事務、「先生がお金を集めるなんて考えられない。」と ALT は言うのです。それから、掃除も例えばアメリカだったら業者が入ってくる。でも、掃除は日本の学校ですごく大事な部分

なので、全部切り捨てる必要はないのですが、あとはスクールロイヤーですね。お話を聞いていても、やはりいろいろな揉め事に先生方が時間と心を費やしておられるので、例えばカウンセラーもそうですが、スクールロイヤーとしての業務が入ってくるということも、他の国と比較して日本の教員は一人でそれだけ多くの業務をいろいろと抱えているという現状があるのかなと感じているところです。

お仕事を減らすにあたって、教員でしかでしかできないことはやはり減らせないとと思いますが、今導入されている端末などを活用することによって負担軽減につながれるのではないかと思います。例えば、小学校の先生が授業しておられる様子を見ると、すごくたくさんノートがあって、ものすごい量のマル付けをしておられて、それに加えて連絡ノートも書いておられて、それで休憩時間もないという様子を目にしています。例えば、端末の活用によって先生がマル付けしなくても機械でできるようになるかもしれません。海外からいろいろな研究者が来られることがあるのですが、フィンランドの研究者が来られた際に、その方はお子さんがいらっしゃる母親でもいらっしゃったのですが、時差が8時間あるところで子供が何をしているか全部分かるのです。なぜかというと、連絡帳などが全てオンライン化されているので、どれだけ距離的に離れていても「どうもうちの子は昨日算数の教科書を忘れたらしい。」ということも分かるので、そのようにオンライン化されることによって、先生方のお仕事も少し軽減されるところがあるのかなと思っています。生成AIのドリルについても、大学でも授業でどう活用するかという課題があるのですが、例えば子供が課題に取り組むときに機能をうまく活用することによって、マル付けのような一部分でも先生方の負担が減るといいのではないかと思います。

また、先ほど佐藤校長先生がおっしゃったとおり、保護者さんや地域の方への周知や理解を得ることはやはり非常に重要だと思います。放課後に起こることについても今までは学校に連絡があったということ自体が他の国ではあまりないことかなと思っています。それだけ日本の学校が全人教育として子供たちの全てを見てくださっているからこそできることなのですが、だからといって先生方のワークライフバランスが壊れては何にもならないと思いますので、何を残して何を变えていくかということがこれから問われていることかなと思いました。現時点では具体的な案は持ち合わせていませんが、やはり教員養成に関わっていると、若い人たちが先生になりたいと思って入ってくるのにいろいろな情報を聞いて結局ならなかったり、教員になる前に「ち

よっと他の仕事をしてから。」という学生も増えていて、それで教員に戻ってくるかというところも必ずしも戻って来なかったりと、こちらから見ると歯痒い思いをしているところがあります。一人や一校で対応できることではないとは思っているので、各学校や各教員も対応しながら市として何かできることをこれから進めていくことができればと思ったところです。

○事務局 成相副教育長

皆さんありがとうございます。市長いかがでしょうか。

○上定市長

池田先生にお聞きしたいのですが、一般企業に内定をもらっている大学生が教育実習に来るとおっしゃっていましたが、教育実習に来て先生になろう、と翻意する人はいるのですか。

○第一中学校 池田校長

一人の学生さんは、一度企業に勤めてから教員に向かおうと考えていると言っていました。あと三名の学生さんはそのまま内定している会社に勤めるつもりで、この教育実習によって教員免許を取得するということでした。

○上定市長

分かりました。

今は、GIGA スクール構想のプロセスにあって、電子黒板やタブレット端末などの ICT 化が進んでいるところです。先生にとって二重の負担になっているところがあると認識しています。一部の先生は先進的、効率的に進めていらっしゃる、教育委員会として横展開に向けた工夫をしているところですが、恐らく産みの苦しみのようなところがあると思います。5年、10年のスパンで考えたときに、例えば電子黒板で教材を作ると板書なども含めて次の年も使うことができたり、あるいは、先ほど大谷委員がおっしゃったように、去年のものをブラッシュアップすることができれば、例えば生成 AI によってある程度問題を作ることができたり、ということを見ると、ICT 化は中期的には教員の皆さんの負担軽減につながるという結論付けもできると思いますが、

率直なところそういった期待があるのか。それともやはり温かみの中でやるのが教育の本分なので、幾ら電子化が進んだところで先生の業務量は変わらないのか、どのようにお考えでしょうか。

○大庭小学校 佐藤校長

子供の発達段階にもよると思いますが、授業で列ができるのはあまりよろしくないと思っています。先生がマル付けをするからマル付けをするところに人がずらっと並んでいるのは効率が悪いのでよろしくないと思います。そのときには自動でマル付けをしてくれる AI ドリルが非常に有効だと思います。それができることによって、本当に手がかかる子供には温かく手を差し伸べることができるようになるのではないかと考えています。

また、本校では先日地域の方をお願いして、九九の暗唱を聞いてもらうボランティアを募集して、地域のおじいちゃんやおばあちゃんに来ていただいて、二年生の子供の九九を目の前で「よくできたね。」と聞いていただきました。これは、AI ではできないと思っています。

○第一中学校 池田校長

ICT 化については非常に期待しています。一人一台端末も効果的に使うことができれば非常に効率化が図れますし、個別最適な学習も進められると思います。ようやく教員にも一人一台の端末が配備されましたが、それと同時にコロナ禍が安定化して、その他の対応が増加したことで、端末の利用が進みにくくなっている現状があります。目的が明らかなものについては稼働できていると思います。例えば、ドリルソフトなどについては稼働できています。今後は、先生方が新しい 2in1 のパソコンで作成するものが蓄積していけば必ず効果が上がると思います。

○湖北中学校 遠山校長

今は過渡期ですので、先生方が実際に授業で使おうと思うにはまだコンテンツや自由に使えるものが少なく、先生方が自分で考えていろいろなものを採り入れたり、活用しなければならないので、そこに長けている人とそうでない先生との間にやはり差が生じているなと思います。ですが、デジタル教科書の活用が進むと恐らく劇的に変

わっていくのではないかと私は感じています。

それから、先日の校内研究授業で国語の教員がタブレットを使って、スカイメニューでワークシートを配って子供たちにそこに作文させるという授業の様子を見ていたのですが、一人一人の子供がタブレットで作文している様子を教員が一遍に見ることができれば、我々が昔やっていた机間巡視、今は机間指導といいますが、机の間をグルグル回らなくてよくなりますし、もしヘッドセットがつながれば、対象の子供にピンポイントで指導できるようになったりしますし、そういう意味ではすごく効率化が図れるなどその研究授業を見ながら考えていました。

○八雲小学校 田中校長

年齢に大きく左右されている現状があるなと思っています。ここにいらっしゃる校長先生方は非常に ICT 機器の扱いに慣れていらっしゃる、長けていらっしゃる方だと思いますが、私はどちらかと言うと苦手な方です。現場には得意な人も苦手な人もいて、そこで活用状況に大きく差が出ている現状があるなと思っていますが、市長さんがおっしゃったように、できる人が核になって校内に広げていく、あるいは、近隣の学校に広げていくというような横への展開を進める段階にあるのかなと思っています。

デジタル教科書も含めて、新しい教科書にはどんどんデジタルコンテンツがたくさん導入されていますので、そういったところで活用が大きく伸びていくのではないかと期待をしているところです。以上です。

○藤原教育長

私も就任以来ずっと ICT、ICT と繰り返し言ってきた経過があるのですが、ICT を採り入れたからといって学力が向上するというのではなく、ICT はあくまでも道具に過ぎません。教えるのは先生なので、先生がそれをどのように上手に使いこなすかということが重要ですが、先ほど話があったとおり、授業の準備でもいろいろなことが蓄積していきますし、新しい見解があればすぐにそれを導入できるというメリットもあると思っています。導入して慣れるまでは本当に大変だと思いますが、導入することによって本来注ぐべき時間が生み出せることが期待されますので、タブレットや ICT 教育の活用には是非取り組んでいかなければなりませんし、先般の校長会でもお話ししたとおり、全国の学力テストは令和 7 年度ぐらいから紙ではなくてタブレットで

試験が行われる時代が来ます。リアルタイムですぐに成績や評価が出て、どこが弱いのか分析したものがもらえる時代が来ますし、これはまだ先のことだとは思いますが、タブレットが使いこなせる前提で教育指導要領ができると文部科学省が言っていますので、もう間違いなくその方向に向かっていきます。我々はそこにしっかり歩調を合わせて付いていかなければならないと思っていますので、今は過渡期で本当に大変な時期ではありますが、しっかりとしたビジョンを持っていきたいと思っています。是非とも御理解と御協力をお願いしたいと思っています。以上です。

○上定市長

先ほど大谷委員から、海外の教育についてお話しがありましたが、私の娘はシンガポールやアメリカで学校教育を受けました。両国に共通していたのは、個性を大切にしている教育です。アメリカの高校は公立でしたが、日本の大学のように自分で授業を選べます。例えば、フットボール選手になりたい生徒はフットボールを中心に学び、それを生かしてスタンフォード大学をはじめとする一流大学に進学します。

個性を重んじるためには、多様な個性に応じた多様な教育を施さなくてはならない。それを一人の先生が担うのは現実的に不可能であり、得意とする先生が役割分担するのが得策です。部活動、不登校児童への対応、ふるさと教育など、教育現場には様々な課題があり、また日進月歩している面もあるかと思えます。不登校対応を例に取れば、昔は無理矢理学校に連れて行くことで、結果として自ら通学するようになったといったこともありました。今は強制する時代ではありませんし、逆効果となることも大いに想定されます。本市では、不登校児童への対応として、今年度から「ポタンねっと」というオンライン授業を始めましたが、その他の課題に対応するための選択肢としても ICT の活用が挙げられるでしょう。また、先ほど先生方からもお話しがあったとおり、緊急事態への対応について、夕方以降は警察をお願いするという手もあるかと思えます。

私が大切だと思うのは、学校が学校以外と「つながること」です。教育を施す場は学校だけでなく、地域も社会もそれに当たるので、いろいろな分野を得意とする人とどんどんつながっていくのが良いと感じます。この子の個性は学校では持て余してしまうかもしれないけど、あの人にお世話になれば伸びるかもしれない、という具合です。選択肢が無数に広がれば、子供たちの個性を尊重した教育、個性を伸ばす学習

が可能になるはずで。

そうしたつながりの活用も含めて、学校の先生方が子供たちの成長をモチベーション、やり甲斐としながら、職務に邁進されるのが理想です。最初から、先生お一人で責務を果たそうとされるのではなく、塩川委員がおっしゃった教員同士のつながりに加えて、社会の様々な人や組織とつながりそれを生かすことで、先生の夢も子供たちの夢も叶えられる社会にしていかなければならないと思います。

○事務局 成相副教育長

御意見のある方はお願いします。

○大庭小学校 佐藤校長

先ほど九九ボランティアの話をしていただきました。学校の中に子供と教える大人である教員だけしかいないという状態は、私は社会ではないとあっていて、そこには教えるわけではないけどいる大人というか、あるいは兄弟関係でもいいのですが、そういった存在が学校の中に入ってくるのが理想だと思い、地域にはそのような働きかけをしています。

先ほど原田委員もおっしゃいましたが、地域が何ができるかということがなかなか分からなかったり、地域も忙しかったりもするので、できるときにできる人ができる範囲で学校に携わっていただける学校社会を作っていける大庭地区にしていきたいなと思っております。

○第一中学校 池田校長

先ほどおっしゃっていただいたとおり、やはり関係諸機関との横のつながりは非常に大事にしていますし、これは有効に働くと思います。同じ学校の中にいる職員にはたくさんの職種がありますが、全職員で一定の役割を持ちながら関わっていることは非常にありがたく思います。

先ほど大庭小学校の校長先生がおっしゃったように、学校の中庭を地域の方が犬を連れて歩いていらしかったことが以前あって、そういった学校であればいいなと思って以前から情報を発信していますし、できれば学校内に地域の方の拠点がいくつかあるといいと考えています。もちろん公民館や幼稚園などでもいいですし、そういっ

たものが何かあると地域の学校として非常に生きてくる、活かされるのではないかと考えています。以上です。

○湖北中学校 遠山校長

確かに、学校の教師が教えることがもう少し学習指導に軸足が置けるといいなと思っております。本校では、先日の学園教育推進会議で会長さんが中学生と話をしたいということで中学生を入れてグループ協議をしたのですが、参加された委員さんたちからの中学生の評価が非常に良くて、「すごく良い子供たちが育っていますね。」とおっしゃっていただいたのですが、やはり子供たちは学校だけで育てているものではないと私は感じています。ジュニアリーダー研修などを通して、子供たちが地域でのやりがいなどを感じながら、自己肯定感が育っていて、「自分たちは大人から頼りにされているし、僕たち、私たちはこんなことができるんだ。」という実感は、やはり学校だけで育てられるものではないと思います。地域の人たちが育ててくれているという面はすごく大きいので、学校にそういうものを全て求めるのではなく、地域と一体となって役割分担しながら育てていくということがすごく大事だなと思っております。

○事務局 成相副教育長

それぞれの立場の方から様々な御意見を頂き、大変意義のある意見交換会となったと思います。本日頂いた御意見は、この後の改訂版の働き方改革プランに役立てていこうと思います。ただ、十分時間がありませんでしたので、この会が終わっても引き続き声を届けていただきたいなと思います。どうぞよろしくお願ひしたいと思います。

それでは、以上をもちまして、令和5年度第1回松江市総合教育会議を終了いたします。今後ともどうぞよろしくお願ひいたします。本日はお疲れ様でした。お気を付けてお帰りください。