

小山市総合教育会議会議録
(平成29年度第1回定例会)

・会議の日時及び場所

日 時 平成29年12月1日(金) 午前11時00分から午後0時00分

場 所 市役所本庁舎 市長公室

・会議の組織人員

人 数 7人

・出席者

市 長 大久保 寿 夫

教育長 酒 井 一 行

教育委員

1 番 福 井 崇 昌

2 番 神 山 宜 久

3 番 福 地 尚 美

4 番 新 井 泉

5 番 結 城 美 鶴

・説明のため本会議に出席した職員

総 務 部 長 小森谷 昌 利

教 育 部 長 田 口 正 剛

行政経営課長 小 林 功

教育総務課長 初 澤 正 実

学校教育課長 金 森 宏

教育総務課課長補佐 森 川 忠 洋

・書 記

行政経営課長 小 林 功

行政経営課課長補佐 金 井 通 裕

・協議事項

(1) 教職員の働き方改革について

(2) その他

○大久保市長

皆さん、大変ご苦労さまです。本日は、平成29年度第1回の教育会議を開催いたします。

本日のテーマは、教職員の働き方改革ということで進めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○小林行政経営課長

ありがとうございました。

続きまして、協議事項に入らせていただきますが、地方教育行政の組織及び運営に関する法律によりまして、本会議は市長が招集しておりますので、大久保市長が議長を務めます。

大久保市長、よろしくお願いいたします。

○大久保市長

それでは、平成29年度小山市総合教育会議第1回定例会を開会いたします。

円滑な議事運営にご協力をよろしく申し上げます。

それでは、最初に会議録署名委員の指名についてでございますが、小山市総合教育会議運営規則第11条の規定により、本日の会議の署名委員は、結城美鶴氏を指名させていただきますので、よろしいでしょうか。

○結城委員

はい。

○大久保市長

では、お願いします。

それでは、次に協議事項に入りますが、1、教職員の働き方改革について、担当課の説明をお願いいたします。

○金森学校教育課長

それでは、小山市教職員の働き方改革についてご説明いたします。

別紙1をごらんください。文部科学省が、ことし4月28日に教員勤務実態調査の速報値を公表いたしました。それが、資料2となります。この調査は、全国の小中学校各400校を抽出し、実施したもので、対象教員は小学校8,951名、中学校は1万687名となっております。

3ページをごらんください。1日の正規の勤務時間は7時間45分ですので、1週間にしますと38時間45分が正規の勤務時間となります。したがって、1週間で勤務時間が60時間を超えるとというふうになりますと、残業時間が21時間15分、1カ月に換算いたしますれば80時間を超え、いわゆる過労死ラインを超えるということとなります。その割合が、中学校で約6割、小学校で3割となっております。この調査においては、小山市内の小中学校は対象になっておりませんが、本市の状況も同様なか、もしくはそれ以上の状況にあると認識をしております。

教員の勤務時間はおおよそ午前8時から午後4時半までとなっております。小学校では、帰りの会が終わり、下校指導をして学校に戻るのが4時過ぎ、そこから校務分掌、教材研究、評価や学校行事の準備などを行い、退勤できるのが7時半から8時、これで3時間の残業となり、月に換算しますと60時間以上となります。中学校では、帰りの会が終わるのが午後4時過ぎ、そこから部活指導があり、夏場ですと下校指導を終えて職員室に戻ってくるのが早くも7時過ぎ。それから、校務分掌や各種の準備、教材研究などを行いますので、気づきますと8時半とか9時というふうな形となります。これで約4時間の残業となり、月に換算すれば84時間。さらに、土、日の部活指導も入れれば100時間を優に超えてしまうということになります。

これは、特に仕事熱心な先生の話ではなく、普通の教員のレベルです。しかも、教員のほとんどは、勤務時間の30分前には出勤をし、子供たちを迎える準備をしております。さらに、休憩時間が2校時休み時間に15分、昼休みに30分を設けられております。しかしながら、実際にはその時間も連絡帳を書いたり、子供の相談に乗ったり、次の授業の準備をしたりと、ほとんど休憩はとれずしております。小学校の低学年の教員は、トイレに行く暇もないと耳にしたりします。

また、市の職員や民間と比較した場合、教員には時間外手当が支給されないという一面がございます。資料にはございませんが、昭和46年に教育職員の給与等に関する特別措置

法が制定をされました。いわゆる給特法というものですが、教員の勤務時間については、教育が特に教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいこと、また夏休みのように長期の学校休業期間があることを考慮すると、その勤務の全てにわたって一般の行政事務に従事する職員と同様な時間管理を行うことは、必ずしも適当ではなく、とりわけ超過勤務手当制度は教員にはなじまないとされまして、その制度を適用しないということとなり、これにかわって教職調整額を支給することとなりました。この教職調整額は、給料月額^の4%とされておりありますが、時間外手当に換算すると約8時間程度にしかありません。なぜ4%とされたかは、昭和46年当時の教員の残業時間をもとに算出したとも言われております。しかし、46年前に比べ多くの課題や要求が学校に次々求められる中、夏季休業といえども現在はさまざまな職員研修が計画されており、職員がゆっくり休みがとれるといったのも、お盆期間中程度というふうになっております。

したがって、教職員の働き方改革を考える上において、過労死ラインを超えているとされる残業時間ももちろんですが、それに見合うだけの手当も保障されないまま現在に至っているという面も看過できないものと言えます。これまで教職員は、子供のためなら一生懸命働くのが当たり前と、そう思い、多くの者が自分や家族の時間も犠牲にして働いてきましたが、これから先も教職が誇りややりがいのあるものとするために、ワーク・ライフ・バランスに基づいた働き方について、この機会に見直すことといたしました。

7月13日に第1回小山市教職員働き方改革検討委員会を開催いたしました。メンバーは、校長会、教頭会、事務長の代表に加え、学級担任代表についてはさまざまな年齢、また立場、例えば介護、育児、遠距離通勤をしている者、部活顧問をしている者、また若手の教員などから選出をし、計10名で構成いたしました。そこに事務局職員も加わりまして、別紙で追加で1枚資料を配付いたしましたが、各班ごとにクロスマトリックスを使いまして、長期と短期、学校が行うもの、教育委員会が行うものという視点から取り組むべきことを検討したところです。それをまとめたものがその資料となります。

続いて、9月12日に行われた第2回検討委員会では、これをもとに話し合いを重ね、資料1を提言としてまとめた次第です。なお、資料4の新聞記事は、そのときの内容を取り上げていただいたものです。後ほどご参照ください。

それでは、資料1の提言をごらんください。提言は大きく4つの柱から構成されております。提言1では、ワーク・ライフ・バランスを含むタイムマネジメントの意識改革を進めることを掲げています。①として、限られた時間で仕事を終わらせるよう、自分で自分の時間管理をする意識を高めること。②として、学校外で積極的にリフレッシュをしようとする意識を持つこと。③として、定時に帰る人が気兼ねなく帰ることができる職場の雰囲気をつくること。そうしたことなど、教員一人一人がワーク・ライフ・バランスに基づいた時間管理の意識を高めることを求めています。具体的な提案といたしまして、退勤時間の目安を設定する。定時退勤日を設定する。管理職は、ICTを活用した教職員一人一人の退勤時間の把握及び一人一人の実情に合った指導を行うことを示しました。

次に、2ページをごらんください。提言2では、部活動指導のあり方について見直すことを掲げております。部活動の教育的側面は意義が高いということはもちろん承知しておりますが、適正、適切な休養を伴う活動とすることで、勤務負担の軽減のみならず、生徒の健全な成長を促すことにつながるよう見直していくことを求めています。具体的な提

案といたしまして、平日のうち1日を休養日とする。第1、第3日曜日を部活動休養日とする。朝練については、その必要性和実施の仕方について見直すことを示しました。

そして、提言3では、校務の効率化、情報化による仕事のしやすい環境づくりを進めることを掲げております。校務の効率化、情報化につきましては、学校運営や学級経営の改善も含め、教育の質を高めることにもつながることから、校務支援システムなどの活用を積極的に推進することを求めています。具体的には、コラボノート、これはパソコンによる掲示板のようなものがございます。学校内外で情報を共有できるようなものなのですが、これを使ったり、校務支援システムの活用を推進し、会議や打ち合わせ資料の作成に有効に活用したり、ハードロッキーポータブルを適切に活用し、自分の生活スタイルに合わせて仕事をする。このハードロッキーポータブルというのは、こちら私が首にぶら下げているUSBのようなものなのですが、こちらは普通のUSBと違しまして、自宅のパソコンで使う場合にはIDやパスワードを入れないと開けないというものでございます。データが全て暗号化されるということで、家へ持ち帰ってどうしても仕事をしなければならないといった場合に、こちらを活用するというのを提案しているものです。

次に、日課の見直しや会議の持ち方、また時間設定について見直しをすること。行事の精選やそれぞれの校務について必要性や重要性を見直し、軽重をつけること。また、事務処理の簡素化、作成資料の共有化を進めることを示しました。各校では、実情に応じ、一過性ではなく、継続可能な取り組みを進めていくこと。また、自分のこれまでの働き方を振り返り、改善に向けて取り組むことを基本に、この提言をもとに検討を加え、実施に向け取り組んでいるところでございます。

先日、各学校が取り組んでいる状況を調査した結果がまとまりましたので、今からその資料をお配りいたします。

[資料配付]

○金森学校教育課長

まだ改革の途中ではございますが、途中経過ということでご承知ください。提言1、まず①の退出時刻の目安を設定するにつきまして、各校の実態に応じまして6時半から9時という目安を設定しております。小学校に比べ、どうしても中学校のほうが遅目になってしまっているということも垣間見えます。

②定時退勤日を設定するにつきましては、水曜日が最も多く設定されております。そのほか木曜、月曜、週1回、これは曜日を特定しないで、それぞれ個人もしくは学年が一番いい日を設定して、定時退勤としているということです。

それから、③管理職は、ICTを活用した教職員一人一人の退勤時間の把握、一人一人の実情に合った指導を行うにつきましては、教育委員会から退勤時間管理システムを配付いたしまして、それを各学校で活用してもらっています。一人一人の退勤時間をこれによって把握し、そして特にどうしても帰りが遅い職員については個別に指導、助言をするという形をとっております。なお、各学校の取り組みの工夫としては、キーワード、見える化というのを真ん中あたりに書きましたが、ただ呼びかけるだけではどうしても形で流れてしまうものですから、マグネットで今日は定時退勤だよとか、週報の中に記入したり、月予定表や立て札などを机の上に立てて、今日は早く帰りますというふうな宣言をするなど、そういう見える化を図っていくというのが一つの特徴です。

その他としまして、出張時、できるだけ直帰するように指導している。また、残業時間が2時間を超えないよう、また定時に帰る人が気兼ねなく帰ることができる、そういう雰囲気づくりに努めていること。また、仕事は代われるが、家族には代われないのだからということを含い言葉にしていることもありました。

次のページをごらんください。部活動につきましては、平日のうち1日を休養日とするについて、11校中10校が既に実施しております。1校が現在検討中です。

②、第1、第3日曜日を部活動休養日にするにつきましては、どの学校も実施しております。なお、こちらも見える化を図る意味で、部活動の計画表にラインマーカーで休養日を確実に示させるということをやっているという学校もございました。

また、③の朝練については、実施していないが2校、ほとんどやっていない、また減らしているという学校、そして検討中という学校が4校ございました。ある学校は、特に11月から2月、この厳冬期について朝練をその期間中止するというふうな考えの学校もありました。

続いて、提言の3、校務の効率化、情報化についてですが、先ほど申し上げたコラボノートを使って朝の打ち合わせの回数を減らしたりとか、校長会、教頭会などの資料の作成にこのコラボノートを使って、一々集まらなくても済むということをやっています。また、ハードロッキーを持ち帰って、自分の生活スタイルに合わせて活用しているという取り組みがありました。

②としまして、日課の見直し、会議の持ち方や時間設定について、職員会議を時間内で終わらせるために、簡単な内容については朝の打ち合わせで済ませる。また、職員会議についても確認事項、審議事項に分けたり、開始時刻を厳守するというので、必ず勤務時間内で終わらせるということを決定しているということです。

次のページをごらんください。また、日課を変更して、下校を5分から10分程度、少しでも早める。それによって、放課後にゆとりを設けるようにしているということです。例えば月曜、普通ですと8時半ぐらいから1時間目始まりますが、8時15分から1時間目がスタートするようにして、6時間目が終わった後でも職員会議や学年会議をそこに入れて、ほかの日にゆとりを持たせるというふうな取り組みをしている学校もございます。また、職員研修を夏季休業中へ思い切って移動させるといった取り組みが紹介されました。

行事の精選につきましては、来年に向け現在全校で検討中でございます。学校祭の発表の部や活動時間を縮小、また運動会での種目の見直しを図る。また、中学校1年生の宿泊学習を日帰りに変更したという学校もございました。

④事務処理の簡素化等につきましては、週案といたしまして、授業の進路を管理するものが各先生方には渡されているのですが、そこに毎週反省を書く欄がありますが、特に真面目な先生が多いものですから、そこにびっちり書いてくるわけなのですけれども、そういったことも簡略化していいのだよという意識づけを図っています。それから、復命書についても、県の出張や宿泊を伴うもの以外などは口頭で省略をしているというところ。また、下から3つ目の丸で、学校評価等の集計にマークシート方式を活用して手間を省いているという学校もあります。また、通信票の2学期の所見については、3者面談にかえて省略をしたという学校もありました。いずれにしましても、事務に関することは必要最小限に抑えようというふうな取り組みを、それぞれの学校が工夫しながら取り組んでいると

ころです。

その他につきましては、教頭が例えばミニ研修を行って、若手にすぐに仕事を片づけることなどを指導していたりとか、あと土曜、日曜、祝日などに学校に来ていますと、そこに電話がかかってきたりもするのですが、つい出てしまうのですけれども、そういったものについても基本は出ないということにしているという学校もあります。

最後、教職員働き方改革に取り組んで変化した点ということで、退勤時間を意識するようになった、効率よく仕事を進め、早目に帰宅しようという意識が高まってきた、また、以前より集中して仕事に取り組む姿が見られるようになった、全体的に1時間から2時間程度帰宅が早くなった、という学校もあります。

次のページをお願いします。また、帰りやすい雰囲気が出てきた、水曜日を6時退勤としたことで、木曜日、金曜日にも活力が出ている、また、部活動顧問については、与えられた時間の中でいかに効率よく練習をし、成果を出すか、それを考えるように変わってきた、職員間で働き方改革というワードが頻繁に出るようになってきて、意識されるようになってきた。そうした点が、変化した点として挙げられております。

その他として、子供に関することは120%、しかし、事務に関することは80%。勤務については長さ掛ける質だと。したがって、質、集中力を高めた働き方をしよう。また、学校で取り組めることを、今取り組んでいることもやはり限界があるので、そこは職員の増員が必要だというふうなご意見もありました。また、児童生徒の作品募集や各種大会の申し込みについても、学校を通さずに個人で申し込みをしていただきたいと。特に夏休みが終わってさまざまな作品を学校が取りまとめ、それをそれぞれのところに届けたりしているわけですが、これも、運動会が近づいている中での大変な作業になりますので、その辺を変えてもらいたいという要望。あとは、市や休日でのイベントへの参加についても検討していきたいと。キーワードとしては、一過性ではない、持続可能な取り組みを考えていきたいということでございました。

学校教育課としましては、この調査結果を学校にフィードバックし、各校の取り組みの工夫改善、活用を働きかけてまいりたいと思います。また、教職員の働き方改革については、学校や教職員に求めるだけでは解決することができません。提言の方に戻っていただいてよろしいですか。資料1の3ページをごらんください。教育委員会事務局といたしましても、次世代の学校づくりに向けた未来思考の取り組みを推進してまいりたいと考えております。

具体的には、人的、物的環境整備のための支援として、学校支援員の導入、臨時職員の職務や勤務時間等の検討、校務効率化のためのツールとして留守番電話や、先ほどのアンケートを集計するのに使うマークシートリーダー等の導入。また、市教委主催の研修会、これを2割を目標に削減を図っていく。また、各校1名必ず出席を求めていた悉皆研修、これについてもあり方の見直しを図ってまいりたいと考えております。また、夏休みのお盆期間中について学校を閉庁する。これにつきましても、来年度の実施に向けて検討をしたいと考えております。また、給食費の公会計化、未納対策など今学校職員が家庭を訪問しながら徴収をやっているわけですが、これらについても公会計化に向けた検討を来年1年かけて検討してまいりたいと考えております。また、作品募集やイベントへの動員についての調整、コミュニティースクールの導入による地域との協働の推進、地域社会、保護

者への理解の促進などを予定しております。なお、来年度の予算要求といたしまして、留守番電話の要求やマークシートリーダー、学校支援員等について、教育総務課のほうから予算要求をしているところでございます。

子供たちのためなら、自分の時間を犠牲にしてでも時間無制限で頑張る。そうした価値観で仕事をしてきた教員が多くおります。しかしながら、教員の年齢構成も二極化をし、親の介護と子育てを抱えている教員の増加、その一方で何事にも非常に丁寧で熱心な教員、いわゆる熱血教師が、その献身性ゆえに過労、また精神的に疲れてしまうというケースもございます。ワーク・ライフ・バランスのライフは、本来は私生活という意味ですが、今の学校では命という意味でのライフではないかという指摘さえございます。

さらに、新学習指導要領が2020年から全国実施となりますが、いわゆるアクティブラーニング、主体的、対話的で深い学びを実現するためには、今まで以上の深い教材研究と幅広い教養が求められます。そのための時間確保も必要となってまいります。今後は、限られた時間の中で最大限の効果を上げられるような働き方を模索していく必要があると考えております。教育への情熱を大切にしながら、自分も家族も大切にするという文化を学校にも根づかせてまいりたいと考えております。

最後に、委員の皆様方のご意見等を頂戴いたしまして、今後の働き方改革に生かしてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上です。

○大久保市長

ありがとうございました。

ただいまの説明が終わりました。ご意見、ご質問があったらお願いいたします。

どうぞ。

○福井委員

この働き方改革については、下野新聞なんかでも佐野市なんかも既に取り組んでいて、小山市でもそういう今日の説明にあったように、具体的な方向で少し動いているかなという感じがします。

学校現場の先生方の働き方というのは、非常に工場とかそういうものと違って、子供が一人一人違う、個性が違うように、当然学校現場、あるいはクラス単位でも働き方というのは変わってくるということはあると思います。そこら辺が、学校現場の難しさだろうと思うのです。定型的にできないという。そこら辺の、だけれども、子供たちとの向き合い方というのは変えられない。だから、そこら辺、本当に時間と働き方の内容というのはどういうふうに。内容を変えないで、なおかつ合理化するという、そこら辺が非常に一般の労働、事務処理とか、工場労働とまた違うのかなというような感じがするのです。そこら辺のところは、質を変えない、あるいは教職員の資質の向上を図りながら、なおかつ働き方の見直しをしていくという、ここら辺の両立をしていくには、何がこれは必要だなというふうに委員会として。そこら辺はどうでしょうか。

○大久保市長

どうぞ。

○金森学校教育課長

ただいまのご質問にお答えいたします。

先ほどの説明の中にもありましたが、子供のためには120%、しかし事務については80%という内容がございました。その部分、どうしても子供のことについてはやはりやるべきことはやらなければならないですし、そうなりますと働き方改革の中で見直し、削減が図れるところというのは事務的なことが一つあると思うのです。あとは、部活動とか学校行事の中で、今まではこういうようにやってきたけれども、しかしよく見直してみれば、このところは変更しても、その目標は達成できるのではないかという学校行事については負担を減らしていく。重なっている部分などについては、こちらのほうに集中的に持っていくと。そういう学校行事などの見直しなどを図ることによって、時間を生み出していくということが必要なのではないかなと考えております。あとは、教育委員会としまして、先生方の今負担になっていることで、教育委員会が改革を図れることについては積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

以上です。

○福井委員

ちょっとそれに関連して。

この資料1の3ページの例えば四角の2番目、市教委主催の研修会の2割削減及び悉皆研修のあり方の見直しというのがあります。結局市主催の研修あるいは悉皆研修、これはやっぱり教職員の資質の向上を図ることが主な目的だろうと思うのです。これなんかも教員全体としてはそういう形でやります。それから、学校内での研修があります。あるいは、自主研修みたいなもの。だから、そういうものをうまく組み合わせながらということなのでしょうけれども、そこら辺は具体的なことを学校に任せるのか、それからある程度全体的に話し合っ、小山市全体としてこういうことがありますよとかという形でやっていくのか。そこら辺うまくやらないと、学校によって先生方の研修の機会が減ってしまったりという話もあるので、そこら辺はどんなふう、具体的にはどんなふうになりますか。

○大久保市長

はい。

○金森学校教育課長

ただいまのご質問にお答えいたします。

研修会の2割削減、これは目標数値でございますが、これについては事務局、特に学校教育課、教育研究所のほうで削減を図れるものを慎重に検討してまいりたいと考えております。また、悉皆研修、各校1名参加については、特に小学校の小規模校などは必ず1名出張が出てしまうと学校経営にも影響を与えるものですから、例えば中学校区を1つのブロックにして、そこから1人出ていただいて、それについての内容についてはそのブロックの中で共有化を図っていただくというふうなことを今一つはイメージをしているところでございます。

また、特にこういう研修をすごく減らすわけですが、やはり質は高めていきたいという思いもございますので、今学校教育課として考えているのは、指導主事による訪問指導、一斉に各学校から集めるのではなくて、指導主事が各学校を回って授業などを見させていただいて、それに対して指導、助言をしていく、特に来年度から新しい学習指導要領に則った英語教育も一部入ってきますので、そういったことも含め、訪問指導による研修の充

実というものを図ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

○大久保市長

ほかに。どうぞ。

○新井委員

事務に関することは80%ということで、私が前に勤めていた高校で申しわけないのですが、シラバスをすごく出さないというのを、丁寧に書いて出さないというので、すごく時間がかかったことがあったのですけれども、それは子供に関するというのは時間が減っていて、それに事務に関するということなので、誰に対してそれが役に立つのかなということ、やっぱり子供に関することに時間をかけるのがいいのではないかなということで、事務とか学校に対してというか、そういうどこに対して出すのかわからないような仕事は、本当に削減するのがいいかとは思いますが。

○金森学校教育課長

それでは、ただいまのご意見にお答えしたいと思います。シラバスといいますか、小中学校の場合には週案というもので、それにかえているわけです。それぞれの授業の進度、進行状況などを管理する。これは、文科省が定めている授業内容、時間数を確実に1年間の中で終わらせていくということ、特に教務主任という者が各学校にありますが、それぞれ週案を点検しながら、きちんと行われているかどうかを確認する上においては欠かせないものがございます。ただ、そうはいいまして、記入の仕方が余りにも丁寧になっていきますと、これも一つの負担になるので、あくまで自分がわかるような簡易な表現でいいというふうなことを学校には指導しております。

また、毎週反省を書く欄がございますが、先ほど申し上げましたとおり、学校の先生方、非常に真面目な先生が多いものですから、その週案も私が去年勤めていた学校では、表側では足りずに裏側まで一生懸命書いてこられる先生がいるのです。それによって、管理職と先生とのいろんな意見交換もできる場ではあるのですが、ただそれが余りにも常態化してしまうと、これも非常に負担感を増すこととなりますので、各学校では管理職から、書きたい人は書いていいけれども、そんなに必ずしも書かなくてもいいのだよという、そういうお声かけをさせていただいているところです。

以上です。

○大久保市長

どうぞ。

○結城委員

部活動についてなのですが、本当に部活動というのは子供にとってもすごく成長につながるものとして大事なものだと思っています。けれども、その中でただやはりそれが過度にといいですか、1日の生活の中で占める割合が多くなり過ぎて、時間的ゆとりがない生活になってしまうと、やっぱりそれはちょっと弊害も生まれてくるのかなというふうに感じています。ですから、この部活動の例えば本当にこれから第1、第3日曜日を休みにしていこうというようなことも提案としてあるのですけれども、本当にそう考えますと、第1、第3ということは続けて部活をする日が14日に1回休みということですね。14日に1回の休みというのは、決して多くないというか、むしろ少ない。やっぱり子供た

ちが健全に月曜日、元気にスタートを切るためには、やはり週末の休息というのも子供にとっても必要ですし、先生にとっても必要。そういう考え方に、先生方を休ませるためではなくて、子供にとってもそれはすごくプラスなのですよということを保護者の方たちにも理解していただいくことがまず一つ大事なかなというふうに思います。

それと、部活動の影響はすごくあると思いますけれども、やはり子供が複数のコミュニティに所属するということもとても大事だと思うのです。どうしても朝練もやって、そして部活動、今の流れでいうと14日間ぐらいはずっと常に同じ集団の中で仲間と過ごすというようなことよりは、幾らかゆとりの時間があって、そこでほかの仲間であったり、コミュニティに拘束する機会というのは、やはりその成長過程で視野を広げてくれますし、もし部活動の集団の中でうまくいかないことがあったときに、立ち直れる機会なども与えてくれるのではないかなというふうに感じています。

以上です。

○金森学校教育課長

部活動につきましては、子供たちの思いもさまざま、また保護者の思いもさまざまでございます。また、教員の中にも自分が実際にやってきた種目の顧問の場合ですと、やはり技術をしっかり子供たちに伝えて、子供たちによい思いをさせてあげたいという熱意を持っている職員がおりますし、自分が全く経験したことがない種目を指導することになって戸惑っている教職員もおり、本当に置かれている状況がさまざまでございます。

部活動については、今第1、第3日曜日を休みにするというお話をさせていただきましたが、そのほかに週1回の部活休養日を原則としてとるということにしておりますので、その14日間の間に2日間は休養を必ずとるというふうな形をとっております。朝練につきましては、今後それぞれの学校でよく検討していただいて、子供のとにかく本来の活動である学習面、そういったことに影響を与えないような、そういう部活動のあり方というものも教育委員会として働きかけてまいりたいと考えております。これらにつきましては、今後学校ともよく調整を図ってまいりたいと考えております。

以上です。

○大久保市長

14日で3日間休みだね。

○金森学校教育課長

そうです。一応体育館を使う部につきましては、どうしても例えば大きい学校ですと、例えば月曜日、全部どの部活も休みというふうにしてしまうと、今度は使えるのが残り4日間で4つぐらいの部活がローテーションをさせるとなると使用時間が短くなってしまうものですから、その辺は大きい学校の場合には曜日を特定しないで、体育館を使う部活については週の中でローテーションして、必ず1回は休みをとるようにというふうな形をとっております。

以上です。

○大久保市長

はい、どうぞ。

○神山委員

私は、ちょっと学校に対する見方が違うのですが、私は一般企業から物を見たいと思っ

ているのですが、どの職場にも管理者というのがいるのです。その管理者は、朝自分の部下が並んでいる顔色を見て、今日1日優秀な仕事をするか、ちょっと注意しなくてはならないかというのを見分けるのです。それで、自分の職場をどんな職場にするかというのを管理者の理想を持っていて、管理者がそれに指導していくのです。それに対して、学校の場合は管理者の資質が十分認められるかどうかというのがちょっと疑問なのです。

校長先生というのは、校長、教頭、教務主任、そうかもしれないですけども、大体が年序列で管理者になっているのです。そうすると、誰でもが管理能力があるというのはあり得ないと思うのです。教職員として教えるのが上手な先生と、それからマネジメントして運営するのが上手な先生と、その先生によってその人の持っている能力というのは違ってくると思うのです。それが今の状態ですと、大体年序列制度で教頭になって、校長になって、定年を迎えるというパターンが多いのですが、果たして各学校に十分管理能力を持った校長が育っているかどうかというのが問題。

それから、先生方の顔色を朝見て、この先生は今日1日優秀な教育ができるか、それともちょっと注意しなくてはいけないかという見方をしているかどうかというのが一つの問題になっているのです。それで、自分の部下が過重労働になっていて、倒れそうなどときには、それをもっと早い段階でチェックして、過重労働にならないようにしむけていくのです。仕事の内容を整理してやったり、それからどうしてもやらなくてはならない仕事だったら、1人作業をチームワークの作業に切りかえるように指導してやるとか、そういう管理職の配慮というのが必要になってくるのです。

どうしてもこういうマニュアルが出てきますと、一人一人が自分で気をつけましょうということなのですが、誰でも優秀な成績をおさめたいと思っているのです。だから、ちょっと無理しても俺はやると思っているのです。それは、端から見ている、こいつはこれ以上やらせたら潰れてしまうという、ちゃんと管理者としての見方ができるかどうか。それで、それを事前にストップさせる能力があるかどうかというのが重要なのではないかと思います。だから、年功序列で教頭なり、校長なりになっていって定年退職するというシステムが壊せるかどうか。管理能力のある人を校長としてどこの学校でも据えることができるかどうか。これを一番重要なことではないかなと思っているのです。こういうふうには紙で書いてマニュアルつくって、そのとおりやればみんな潰れませんよということはある得ないはず。一般企業は、会社の動き方というのはみんなマニュアルで動いているのですが、マニュアルどおりに動いていても不良品は出ますし、それからマニュアルどおりに動いていてもリコールしなくてはならない製品は出ますし、マニュアルが全てではないと思うのです。それは、マニュアルを頭に入れておいて、誰かが管理をする。その管理能力があるかないかというのが重要なポイントになってきそうな気がするのです。ちょっと話が抽象的かもしれませんが、この能力を云々するということが、誰かが見きわめて評価してやるというのが必要かなと思っているのです。

以上です。

○大久保市長

ありがとうございました。

○金森学校教育課長

先ほど話しました給特法、教職調整額のことがありまして、今まで学校の管理者という

のが勤務時間外手当を支給する必要がなかったものですから、教職員の勤務時間を管理するという、そういう考えが根づいていなかったのが事実です。しかし、今回この働き方改革の検討委員会を通じまして、職員一人一人が何時に退勤をしているのか、それを的確に把握をし、一人一人に合った指導、助言をしていくということを今学校のほうが積極的に取り組み始めております。もちろんそれ以前から校長、教頭などが先生方一人一人の様子を随時観察し、特にちょっと疲れが見えると、もしくは悩みを抱えていそうだという場合には校長室などに呼んで話を聞いたり、そういったことはもちろん行っております。

よく従業員満足なくして顧客満足なしというふうに言われますが、学校にとっても子供が確かに大事ではあるのですが、それを支えるのはあくまで教職員でございます。したがって、教職員が元気で教育活動に当たれなければ、子供の教育活動は決して充実はしないと。そういう考えのもと、管理職が教職員の満足した勤務をできるよう、今働き方改革を通じてかかわっていただいているところでございます。今の神山委員さんのお考えなども、今後のこの働き方改革の中で管理職のほうにもお伝えしてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○神山委員

私は、教育に熱心で、過労死して死んでしまうような先生は本望だと思っています。ちょっと話は外れますけれども、そのくらいの情熱を持っている先生がいっぱい出てきてくれるとありがたいと思っているのですが、それは殺さないために管理者が何ができるかが問題なのです。優秀な、過労死しそうな優秀な先生を殺さないように管理者が管理できるかどうかというのを見きわめていただきたいと。

以上です。

○大久保市長

そういう優秀な先生を殺さないために、この提言が出てきているわけございまして、これをこの提言を本当に有効なものとして各学校でこれを推進していくということが大変重要なのではないかと思います。

この提言について、まだ検討中というようなところもあるようでございますので、ぜひこの提言を重く受けとめて、どこの学校でもこれを真摯に実施していくという、そういうことを改めてこの委員会としては皆さんの総意として求めていきたいと思うのですけれども、よろしいですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○福地委員

ごめんなさい。学校にはタイムカードというのは設置はあるのですか。

○金森学校教育課長

設置してございます。今集計をしている最中です。

○大久保市長

そういうことで、今の提言等、いろいろKPIというのはいつも言うのだな。成果がどのぐらい到達したかというの。そういうこともぜひこの各学校で提言についてKPIをつくって、せっかくの、これ栃木県で初でしょう。この取り組みについて誇れる取り組みになれるように、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、続きましてその他、何か事務局からございますか。

○小林行政経営課長

今回の会議におきましては、今年度第1回の定例会ということでございます。年度内に第2回もまた予定してございますので、その節はご協力のほどどうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○大久保市長

それでは、皆様のご協力をお願いいたします。

以上で議事の全てを終了いたします。

それでは、これもちまして、平成29年度小山市総合教育会議第1回定例会を閉会いたします。皆様のご協力まことにありがとうございました。

—————閉 会 午後 0時00分—————

会議録は、行政経営課長、小林功が調製したものであり、事実と相違ないことを認め署名します。

平成29年12月1日

市 長 大久保 寿 夫

委 員 結 城 美 鶴