

令和4年度広島市総合教育会議 議事録

1 日時

令和4年11月16日(水) 午後1時30分～午後3時10分

2 場所

市役所本庁舎 14階第7会議室

3 出席者

松井市長

教育委員会：糸山教育長、井内委員、秋田委員、伊藤委員、栗栖委員

4 事務局等出席者

企画総務局長、政策企画課長、教育次長、総務部長、学校教育部長、指導担当部長、青少年育成部長、教育センター所長、総務課長、教育企画課長、指導第二課長、サービス・健康管理担当課長

5 傍聴者等

(1) 傍聴者 0人

(2) 報道関係 0社

6 議題（全て公開）

学校における働き方改革の推進について

7 議事の概要

<政策企画課長>

それでは定刻となりましたので、ただいまから、広島市総合教育会議を開催いたします。

本日は、本会議の構成員である市長、教育長及び教育委員の皆様に加え、市長事務局及び教育委員会事務局等の職員も出席しておりますが、時間の都合上、配席図をもちまして、紹介に代えさせていただきます。御了承ください。

なお、本日は、西委員から、御欠席との御連絡をいただいております。

次に、本日配布しております資料の確認をさせていただきます。

お手元の次第の下の枠囲みに記載のとおり、出席者名簿、配席図、資料「学校における働き方改革の推進について」、参考資料1「学校教育活動地域連携推進事業について」、参考資料2「広島市における休日の部活動の地域移行について」、参考資料3「部活動の地域移行に関する検討会議提言の概要」を資料として配布しております。資料に不足はございませんでしょうか。

それでは、ここからの進行は、市長をお願いいたします。

<松井市長>

御出席をいただき、ありがとうございます。

本日は、「学校における働き方改革の推進について」というテーマですが、昨今、社

会が急激に変化する中、子どもたちが予測不可能な未来社会を自立的に生き、社会の形成に参画するための資質・能力を育成するため、学校教育のさらなる改善・充実が求められています。その中で、学校における働き方も改革しなくてはならないと言われており、それを前提に、本市としてどう受け止めていくかを議論することが本日の狙いです。

国における方向性は、平成 31 年 1 月の中央教育審議会答申に出ており、「学校教育を維持・向上させ、持続可能なものとする」という大きな方針を立て、そのためには学校における働き方改革の推進が急務であり、その推進に当たっては、役割分担や協調体制が必要であるとして、学校や教員が担う業務の適正化や、地域と学校の連携・協働や家庭との連携強化などにより、授業を改善するための時間を確保し、学校内外を通じた子どもの生活の充実や活性化など、子どもたちの利益になる取組をしていくことが重要だと、至極真つ当な答申を出しています。それを受け止めて、本市として具体的にどう取り組んでいくかが課題だと思います。

本市では、児童生徒に対する総合的な指導を継続的に行うことのできる学校教育体制の構築を目指して、働き方改革推進プランを平成 30 年度に策定しており、今年度がプランの計画期間の最終年度であることから、次期プランの策定に向け、今申し上げた要素を盛り込んで、新しいプランを策定しなければならない状況です。皆様と方向性や課題などについて議論ができればと考えていますので、よろしく願いいたします。

それでは、事務局から資料の説明をお願いします。

<教育企画課長>

資料を御覧ください。

「学校における働き方改革の推進について」です。

まずは、「1 プランの目標及び達成状況」についてです。(1)に記載しているとおおり、学校における働き方改革については、平成 30 年 12 月に「広島市の学校における働き方改革推進プラン」を策定し、「長時間勤務の解消」及び「休暇取得の促進」の観点から設定した三つの達成目標を掲げて取組を進めています。目標の具体的な内容は、下表に記載のとおりです。(2)では、プラン策定前の平成 29 年度から令和 3 年度までの各年度の実績をお示ししています。下表に記載のとおり、直近の令和 3 年度は、三つの目標のうち、達成できたものは目標 1 のみでしたが、未達成の目標 2、3 についても、プラン策定前の平成 29 年度と比較すると、いずれも数値は改善している状況にあります。こうしたことから、(3)に記載しているとおおり、一定の成果が現れているものの、さらなる改善に向けて、取組を一層進めていく必要があると考えており、令和 4 年度がプランの計画期間の最終年度であることから、達成できなかった目標の校種別・職位別の分析や、教職員アンケートの実施などにより、これまでの取組の総括を行い、次期プランの策定に向けて、取組の検討を進めることにしています。

次に、「2 達成できなかった目標の校種別・職位別の分析」についてです。まず (1) ですが、目標 2 について、校種では「中学校」、職位では「管理職等」、その中でも「教頭」の割合が高くなっています。次に (2) ですが、目標 3 について、校種では「幼稚園」、職位では「管理職等」が少なくなっています。

資料を 1 枚おめくりください。「3 教職員アンケート調査の結果」についてです。本

市の幼稚園・学校 60 校を抽出し、本年 7、8 月に実施しました。その調査項目のうち、主な項目の回答を集計し、「長時間勤務の解消」と「休暇取得の促進」の二つに区分して、各項目上位三つを表にしたものです。なお、各項目の結果については、全校種・全職位の集計結果である「全体」のほか、先ほど資料 1 枚目の「2」で御説明した、特に課題となっている校種、中学校や幼稚園、それから、職位、教頭や管理職等を抽出して集計した結果を併せてお示ししています。詳細は下表に記載のとおりですが、「全体」の結果については、いずれの区分においても、校種別で教職員数が最も多い「小学校」と同じ傾向にあり、まずは、これらへの対応について検討を進める必要があると考えています。また、特に課題のある校種や職位については、中学校の「部活動」や、教頭の「調査物・報告書等対応」などのように、「全体」とは異なる課題があることから、あわせて検討を進める必要があると考えています。

資料を 1 枚おめくりください。「4 課題と対応策」についてです。これまで御説明した目標の達成状況やアンケート調査の結果などを踏まえ、主な課題に対して考えられる対応策を挙げています。

まずは、上表の「長時間勤務の解消」に関する、課題と対応策についてです。全体の主な課題である「授業準備」に対する対応策としては、「ICT の活用促進」や「スクールサポートスタッフや ICT サポートスタッフの配置拡充」のほか、「学校行事や日課の見直し」などが考えられます。また、「外部人材を活用した授業の実施」として、今年度から開始した「学校教育活動地域連携推進事業」を活用し、総合的な学習の時間などに地域人材等の協力を得て、体験活動やキャリア教育などを行っていくことも考えられます。「保護者対応」については、保護者のニーズが多様化し、求められる対応が複雑化している中、福祉等の専門家である「スクールソーシャルワーカー」や法律の専門家である「スクールロイヤー」の配置拡充を対応策として挙げています。

続いて、中学校の主な課題である「部活動」の対応策としては、「部活動指導員の配置拡充」のほか、「部活動休養日の拡大」や「活動時間の短縮」などが考えられます。また、「休日の部活動の地域移行」についても対応策の一つと考えられますが、令和 7 年度の全校展開に向け、関係団体等と協議しながら検討していく必要があります。教頭の主な課題は、管理職の一人として、マネジメント業務や施設管理を含め業務が多岐に渡り、「業務量が多い」ことであると捉えることができますが、その対応策として、「調査・報告書・会議等の削減・簡素化」や「出退勤や休暇管理、欠席連絡等に係る電子システムの導入」、「施設等の施設管理体制の見直し」などを挙げています。

次に、下表の「休暇取得の促進」に関する課題と対応策についてですが、幼稚園や管理職等を含め、全体として「代員等の調整」と「同僚への遠慮」が主な課題となっており、それぞれ対応策として、「学校閉庁日の拡大」と「校長会等を活用した啓発」を挙げています。次期プランの策定に当たっては、これらの対応策を中心に、取組項目の検討を進めていきたいと考えています。

資料の説明については、以上です。

<指導第二課長>

続きまして、学校教育活動地域連携推進事業について説明します。参考資料 1 をご覧

ください。

まず「1 本事業の概要」は、図のように、学校と学校運営協議会等が協議しながらテーマを選択し、地域人材等を活用した教育活動を行う事業です。

令和4年度の各学校におけるテーマの選択状況は、小学校では地域の自然・歴史が最も多く、次いで伝統文化、キャリア教育となっております。中学校では、キャリア教育が最も多く、次いで地域の自然・歴史、伝統文化となっております。

次に、「2 本年度の取組事例」として、左側の早稲田中学校では学校運営協議会の委員を通じ、防災士の資格をもつ地域の方々を紹介いただき、地域の災害についての授業を実施しました。この事例は、これまでの活動を、地域の方の力を借りて地域特性を踏まえた取組とすることで、より効果的に指導が行われたという好事例でした。

右側の仁保中学校では、地域の華道の専門家を講師に招いて華道体験を実施しました。このように、教員では指導することが難しい内容でも、地域の専門家等の力を借りることで、学校が希望する取組を実現させることができたという事例でした。

「3 来年度以降に向けて」は、これらのような好事例を学校に紹介するとともに、地域人材の活用や教育活動の更なる充実を図り「地域とともにある学校づくり」と「学校を核とした地域の活性化」の併せた実現に資する事業としていきたいと考えています。

続いて、参考資料2「広島市における休日の部活動の地域移行について」を御覧ください。

休日の部活動の地域移行に向けて、市内全中学校の管理職及び教職員を対象としたアンケート調査を実施しました。今回のアンケート集計を基に、休日の部活動の活動状況について説明します。

「1 休日の部活動の活動状況」(1) 休日に活動している部活動をご覧ください。回答があったものから見ると、休日に活動している部活動は、運動部については、競技に限らず概ね多くなっており、文化部については特に吹奏楽が多くなっています。

次に(2) 顧問の状況です。「休日に活動している部活動」の円グラフから分かるように、アンケートに回答した約8割の教員が休日に部活動を行っていると言えます。また、「兼職兼業希望」の円グラフから、アンケートに回答した約3割の教員が休日の指導を希望して、約7割の教員が休日の指導を希望していないことが分かります。

続いて「2 現在の部活動が抱える課題」をご覧ください。一般的に言われている課題を整理したものを六つ挙げています。表の上から、長時間勤務・大会引率等により教員の負担が大きい、競技経験の無い教員が指導せざるを得ない場合がある、教員では専門的な技術指導が難しい場合がある、レクリエーション志向の生徒のニーズに答えられていない状況がある、生徒数が少なく部活動の数が制限される場合がある、競技人口や施設面等の制約から、部活動として提供できない種目があるなどが挙げられます。

地域性については、右の広島市の図のように中山間地・島しょ部であれば小規模校のみ、デルタ市街地やデルタ周辺部では小規模校に加え、中規模校や大規模校も見られるのが現状です。

次のページの「3 休日の部活動の受け皿となりうる団体」(1) 地域別をご覧ください。
①運動部の資料から、デルタ市街地、デルタ周辺部ともに比較的多くの種類の受け皿があることが分かります。中山間地・島しょ部においては、受け皿に偏りが見られ、その

多くは地域の公民館でのサークル活動や地域ボランティアとなっています。

②文化部については、休日に多く活動している「吹奏楽」を取り上げています。デルタ市街地やデルタ周辺部では、部活動指導員が多くの割合を占めています。中山間地・島しょ部では、受け皿となりうる団体の回答がありませんでした。

(2) 競技別をご覧ください。バスケットボール部や吹奏楽部などは部活動指導員、バレーボール部は地域のスポーツ少年団、バドミントン部は学区体育協会が受け皿となりうると回答した学校が多くありました。

このような現状を踏まえ、次のページの「4 広島市における休日の部活動の地域移行モデルイメージ（たたき台）」を作成しました。

現在、休日に実施している部活動について、教員の働き方改革推進の観点から、全校において地域等での受け皿を活用して実施することができるようにするために、四つの「地域移行モデル」を実施し、課題等の検証を行おうと考えております。

また、「地域移行モデル」とは別に、来年度以降、中山間地・島しょ部においては、複数校合同で生徒のニーズを踏まえた新たな部活動を実施することも検討していきます。

四つの「地域移行モデル」について説明します。

一つ目は、「部活動指導員等活用モデル」です。教員は参画することなく部活動指導員等のみで実施します。運動部の数種目と吹奏楽部を対象に実施することを予定しています。また、部活動指導員の他に、大学生や競技団体からの指導者の派遣も予定しています。

二つ目は、「民間スポーツクラブ等活用モデル」です。民間のスイミングスクールにおいて、実施することを予定しており、実施対象者の利用料金の支払いについて、処理方針を確定する必要があると考えています。

三つ目は、休日の部活動の代わりに、学区体育協会の活動に受け入れてもらう「学区体育協会等活用モデル」です。数団体の学区体育協会において実施することを予定しています。

四つ目は、休日の部活動の代わりにスポーツ少年団で実施する「スポーツ少年団活用モデル」です。数チームのスポーツ少年団で実施することを予定しており、実施対象者の会費等の支払いについて、処理方針を確定する必要があると考えています。

来年度からの「地域移行モデル」実施に向けて、今年度中には、具体的な実施方針や処理方針を固める予定です。

また、参考資料3としてのスポーツ庁及び、文化庁の部活動の地域移行に関する検討会議提言を添付しております。

参考資料の説明については以上です。

<市長>

ありがとうございました。

資料3ページを見ていただくと、課題と対応策について整理されていますので、その方向性は見取れると思いますが、この対応策に関して、どこに注力していくべきか、あるいは、この他にどのような対応策が考えられるのかについて、皆様の御意見を聞け

ればと考えています。また、この対応策の中で、地域と学校の連携という点に着目して、「学校教育活動地域連携推進事業」や「広島市における休日の部活動の地域移行」について、本市が考える今後の具体的な取組の方向性に対する御意見をお伺いし、議論を深めたいと考えています。

それでは、まずは、資料3ページにお示した課題や対応策について、御発言をお願いいたします。

栗栖委員、お願いいたします。

<栗栖委員>

栗栖でございます。よろしくお願いいたします。

学校における働き方改革の推進は、教育委員会の重点取組項目の一つでございます。その目的は、資料にも書いてありますように、教職員の心身の健康を保持し、児童生徒に向き合う時間を十分に確保することです。この推進が、先ほど市長からもありましたが、児童生徒の学力の向上やいじめ・不登校対策など、また、学生などの教員志望者の増加にもつながると考えております。

本市も平成30年にプランを策定いたしまして、本日まで継続的に取り組んで参りました。資料の1ページにありますように、一定の成果は現れております。また7月から8月にかけて実施したアンケートにより今後の課題も整理されております。ここまでの取組はそういう状況でございます。

本日は次期プランの策定に向けてということで、これまでの取組状況やアンケート結果を踏まえ、私なりに整理をしてみました。特効薬はありません。やはり、一つ一つのことを計画的に積み上げることが大事だと思います。

私は、以前銀行で人事担当として、当時は働き方改革ではなく時短推進と言っていましたが、その時短推進に取り組んできた経験もございますので、そういったものを踏まえて、もう一度原点に立ち返ってみました。

働き方改革の推進の原点といいますと、いわば車の両輪にあたるのですが、やはり諸施策の実施と意識改革の二つでございます。

諸施策の実施と言いましても教育委員会単独でできることと関係機関との連携が必要なものもあります。単独でできる施策の推進は、本部である教育委員会と現場である学校では取組の内容が少し異なります。次期プランは、まず教育委員会の取組として、全体を統括することで、働き方改革の実効性を高める施策を織り込む必要があると考えております。その中には予算措置が必要なものがございます。この点は市長部局には御配慮いただきたいと思っております。

3ページの対応策の、例えば授業準備のところのスクールサポートスタッフやICTサポートスタッフの配置とありますが、そういったものはどうしても予算措置が必要になってきます。また、2ページ、3ページに、これはアンケートでも要望が多いのですが、調査報告等の縮減がございまして。本件については、これまでも相当意識をして縮減に取り組んでいるのですが、それでもなお、今回のアンケートで引き続き要望が多いということは、何が実際に負担になっているかということを具体的な個別の内容まで深掘りをして対応していく必要があると考えます。実際これは、教育委員会も意識して取り組ん

でいるのですが、こういう意見があることは貴重なアンケート結果だと思います。

また、スクールソーシャルワーカーという項目がありますが、やはりスクールソーシャルワーカーの処遇の問題や人材育成の問題がありますので、長期的な検討が必要な項目でございます。できることから対応していくということで計画に織り込む必要があると思います。

また、各項目についてはそれぞれ教育委員会として具体的な対応策を織り込む必要がありますが、私はもう一つ、教育委員会の役割として、働き方改革の推進に効果があると判断した項目に関して、例えばガイドラインや教育委員会としての方針を示すということも必要ではないかと考えます。

ガイドラインを示すことで言えば、これはアンケートで整理された3ページの対応策の中で、実施権限が現場の校長にあるものが多くあります。しかし、なかなか現場の校長だけの判断で、実施しにくいこともあるのではないのでしょうか。そこで、先ほども申し上げましたが、教育委員会が効果があると判断した項目に関して、具体的にガイドラインや目安を示せば、校長も自校の実態を踏まえ、必要と判断されれば、実施しやすくなるのではないかと思います。3ページにある休暇取得の推進のところ、学校の閉庁日の拡大についてで言えば、例えば夏季休業期間中に3日間とありますが、冬季休業期間中にも1日設定してくださいとか、夏季休業期間中には自校の状況に応じて2日拡大してくださいなど、そういうことを示すことで校長が実施しやすくなるのではないかと思います。ただ、ガイドラインには強制力はありませんので、校長は自校の状況に応じて御判断いただく仕掛けにすればいいのではないかと思います。

方針についてはどうということかと言いますと、学校行事に関して、恐らくコロナ禍の関係で、相当内容が縮減されていると思います。3ページにも、学校行事の見直しという項目がありますが、それは次期プランの中で、コロナ禍で縮小した学校行事について単純に元に戻すのではなく、働き方改革の推進の観点を含めて見直してはどうかと教育委員会の方針として次期プランに明記すれば、各学校が共通の認識でそれぞれの実情に応じた学校行事の見直しを検討できるのではないかと考えます。

次に学校での対応についてですが、学校はそれぞれに事情が異なると思います。

アンケートによりますと、2ページ、3ページにありますように、学校行事の見直し、日課の見直し、業務の効率化に向けた学校における職場環境の整備、また、お手元の資料にはないのですが、詳しいアンケート調査結果によると登下校の業務が対応策として整理されています。これらは学校サイドで対応可能な項目が多いのですが、学校によって事情が違いますので、学校内に働き方改革検討部会のようなものがあると思いますので、学校の実情に応じて対策を御検討いただき、それを学校の経営計画に織り込んでいただいて、学校運営協議会、地域ときちんと情報を共有して、PDCAを回す仕組みを、改めて次期プランの中に組み込み、明確にさせていただきたいと思います。現在も、働き方改革の推進については、学校の経営計画に織り込まれていますが、引き続きさらに工夫を凝らし、実効性がある対応をしていただければと思います。

諸施策について意見を言いましたが、実は、私が次期プランの中で一番重点的に対応したいことを今から述べようと思います。それは教員の意識改革とその具体的な方法についてです。なぜ改めて意識改革かと申し上げますと、先日、このアンケート調査が実

施され、お手元には資料がないのですが、その中で気になることがございまして、口頭で申し上げますと、勤務時間外の在校等時間の縮減に向けた実践状況という項目があって、全市立の園・学校の園長、校長、教頭以外の教員の中で、どちらかと言えば実践していない、実践していないという回答が41.1%、また、同じアンケートで、年次有給休暇取得の増加に向けた実践状況というアンケート項目の中で同じように、実践していない、どちらかと言えば実践していない、との回答が68.4%でした。

私は、働き方改革を進めるのに全教員が働き方改革の推進について、一人一人が問題意識を持ち、本気で取り組んでいただくということが必要ではないかと思います。その具体的な方法として、先ほど申し上げました学校の経営計画における組織的な目標があると思いますので、それを踏まえて、やはり一人一人の教員に働き方改革に関する目標を設定していただいて、一人一人の教員が目標を達成することによって、学校全体の働き方改革に関する経営計画が達成できるような仕組みを次期プランに織り込みたいと思います。現在も個人目標が設定されていると聞いていますが、先ほどのアンケート結果を見ますと、働き方改革の推進にあまり関心のない教員が多いと思わざるを得ません。前述した教員の事情もあると思いますし、諸施策の推進だけで全教員の働き方改革の推進に直ちに直結するとは思いませんが、教員の意識改革は、一番のポイントになると思います。やはり一人一人、教員の事情も異なると思いますが、全教員が働き方改革に関心を持って、個人の目標達成に向けて努力していただいて、それでも達成できないことがあると思いますが、その場合は原因を明確にしていろいろな施策とか、皆でフォローして、要するに最終的には個人の目標達成と全体の施策を、リンクさせながらPDCAを回していくような仕組みを次期プランに組み込み、教員の意識改革につなげれば良いのではないかと思います。

ちょっと長くなりましたが、以上のように整理して次期プランを策定していけば一歩ずつとは思いますが、働き方改革が進んでいくのではないかと思います。

以上でございます。

<松井市長>

はい、ありがとうございます。

次に、伊藤委員お願いいたします。

<伊藤委員>

よろしくお願ひいたします。

働き方改革の推進に向けて、二点申し上げたいと思います。

一点目はICTサポートスタッフについてです。3ページの対応策のところを書いてあるとおり、スクールサポートスタッフは246名に対して、ICTサポートスタッフは34名配置されていますが、さらに充実拡大して配置する必要があると考えています。

私は小・中・高等学校の先生と関わる機会が多いですけれども、ICT活用に関しては学校間格差がかなり大きいように感じています。ICTに精通した先生がいる学校は、その先生に支援していただきながら、ICTを活用した授業を実践される先生が多いのですが、その場合、ICTに精通した教員は皆に支援を求められるため、そちらに対応してい

ると自分の仕事が後回しになって、働き方改革と逆行する状況になっています。そして、ICTに精通した教員がいない学校では、先生方がICTについて直接尋ねることが難しいため、ICTを活用した授業の実施はかなりハードルが高いです。

今は子どもたちが一人一台タブレットを持って学ぶことができますので、先生方も、少しでもICTを授業に取り入れようと試行錯誤しながら取り組んでおられるんですけども、全然分からないところから始めますので、その習得には多くの時間を要しています。このような現状ですので、働き方改革を推進する上で、学校のICTサポートスタッフ配置拡充が必要であると思います。各校1名のICTサポートスタッフの配置が理想的ですけれども、難しいようであれば中学校区に1名を配置して、そのICTサポートスタッフが、中学校区の各学校を順次回って、例えば授業に使用できるアプリケーションソフトや、その使用の仕方を直接教えてもらうことができれば、広島市のICTの活用が急速に進むことが期待できます。先生が大変助かると思います。

二点目ですけれども、大学と広島市が連携して、教員志望の大学生が小・中・高等学校においてインターンシップを行う機会を促進すると良いと思います。私の勤務校でも多くの教員養成の学生が近隣の学校に放課後学習支援などのボランティアに行かせていただいておりますし、小中学校の野外活動を支援するクラブ活動もあります。

教員志望の大学生は、子どもと関わりたいという気持ちを強く持っております。学生は子どもと楽しく関わることによって、教員になりたいという気持ちが強くなるように思いますし、学生が学校行事や授業などへ参加したり、教師が行う業務のアシスタントをしたりすることによって、教師の負担軽減に貢献できるのではないかと思います。

働き方改革の成果は、ひいては子どもに還元されます。教員にゆとりが出てくれば優しい眼差しで子どもと接することができますし、教員同士の関係性も良くなるように思います。このような職場に早くなることを願っています。

以上でございます。

<松井市長>

ありがとうございます。

それでは、秋田委員、お願いいたします。

<秋田委員>

課題と対応策についての内、全体の授業準備の中にある学校行事の見直しは、教員のアンケートでも見直しを求める声が多く挙がっていました。これは学校自身が、風通しのよい環境で意見を出して、縮小や準備期間の短縮などを進めていくべきだと思いますが、なかなかトップなり管理職などに若い教員などは意見が言い難いということもあります。こうしたことは、企業などでもよくあることだと思うので、新しい意見をどんどん取り入れて、良いものにしていく環境づくりを管理職には心がけていただきたいと思います。この点は予算も必要がありませんので、是非とも進めていっていただきたいけれども、良い見本などが情報提供としてできたほうが各学校も取り組みやすいので、そういう意味では教育委員会の役割もあるのかなと思います。

それから、「教頭先生の業務量が多い」の中の、「調査報告書・会議などの削減、簡素

化」、この点は、教員アンケートでは管理職だけではなくて、その他の教員もこの点を負担と感じているという結果になっています。これは、教育委員会が調査報告などを求めていることも多いかと思しますので、教育委員会でリードをしていかないといけないかなと思います。

働き方改革について、推進するモデル的な学校があったと思いますので、そういった学校の管理職や教員で、例えば作成を命じられた報告書などを一部複写して一つのファイルに納めて年間で、教育委員会の中のそれぞれの課から、これだけの分量の調査報告を求められていることを見える化すれば、その他教員用と、管理職用と、あると思うのですが、それを見れば、「この分とこの分は重なっているよね」とか、「よその課で、報告を求めていることを知らなかったので、来年からその項目は外そう」とか、そういう点が見える化できると思います。この点も予算はいりませんので、是非、すぐにでも始めていただきたいなと思います。

それから、栗栖委員からも出ましたけれど、スクールソーシャルワーカー等の拡充の点、ここは予算が必要なことなので、処遇の改善、大学で社会福祉等を学んで、社会福祉士の資格を卒業までに取るような学生さんが、就職先として、市の教育委員会を受験していただけるような、そうした待遇にしていきたいと思います。現在も、少しずつ人数を増やして、スクールソーシャルワーカーが18名になっていますが、やはり、一つの学校に1人ということまでは言えないにしても、できるだけ沢山来てもらえるように、一つの学校だけでも6学年あって、それぞれクラスが幾つもありますので、本当は一つの学校に1人スクールソーシャルワーカーがいらっしやっても良いと思っていますのですが、もっと配置の拡充と、専門性のある良い人材を集めるための、待遇改善が求められていると思います。

ふれあい教室や、広島みらい創生高校であるとか、なかなか普通の教室に来にくい子どもたちのための体制を整えることは、随分してこられていると思うんですけど、その状態、不登校にならない段階で、先生が生徒に目を向ける時間を増やして、不登校をできるだけ防ぐというためには、やはりそうした、福祉であるとかの専門家が学校の中に入って、担任の先生をフォローする体制を作っていただきたいなと思っています。

以上です。

<松井市長>

ありがとうございました。

次に、井内委員、お願いいたします。

<井内委員>

実はこのテーマが、総合教育会議のテーマになると聞いたときに、大変戸惑いました。なぜかと考えた時に、これまでは未来を見据えた話をしてきたのですが、この働き方改革という話題は、本当に未来を生むのだろうかというような、自分自身の思いがあったからです。

私は医師ですので、実は以前、医師の労働者性についての議論というのがあったのですね。というのは、医師というのは御承知のように、時間で決められた仕事ではないの

で、100 時間、150 時間の長時間勤務は当たり前で、それをやること自体に苦を感じない人たちの集団なのですね。それで、そういう上に研究者となると、あなたたちは好きなことをやっているんだからと、いつも言われてしまうんですが、時間のことなど全く考えたことがないので、私の家庭など、妻がよく、家なき子ですねうちは、とか言っていました。しかしそれは、自分がしたいことを追求するためには、時間の概念を外していたということで、今反省することは沢山あるのですが、そういうものだと思っただけで、今もいるんです。

それで、教員の労働者性って言うのですか、週何十時間労働で、長時間勤務はここまでしかやっちゃいけないと、それで心身の健康を保つことで、児童生徒に対して、良い指導ができるという論理でこうなってるのですが、例えば、今守られていない超過勤務を減らしましょう、と言ったときに、じゃあ先生たちが家に帰って、何をどうすれば、明日の活力になり、明日の教育にプラスになるようなことをできるのだろうかということも考えてもいいのではないかと思ったのです。だから学校に居なさいということではなくて、最終的な目的は、子どもたちへの教育を良くすることではないですか。それで、結局いろいろな生活や、学習態度に問題がある子がいたら、その子には何時間も何十時間も使っているはずですが、それは、学校に居なかったという形でここにカウントされません。でも、先生はそれを厭うのでしょうか。私は厭わないと思います。教員の方は、自分の職責として果たさなければならぬことだと思っただけで一生懸命やっておられると思うんです。それを、時間で切ってしまうと、あるいは休暇の日数で切ってしまうと、あなたは守りなさい、守らなければならない、というような縛りをつけることが、本当にいいのかな、どうなのかなとちょっと思ったのです。

それで、実は、アンケート資料を見てみたのです。時間がかかりますから、全てを指摘できませんが、例えば、負担感とか多忙観を持っておられる先生は何パーセントかという、調査があるんですが、これは、全ての教員を合わせたところで、管理職を除けば77%の人が負担感もしくは多忙感を持っているということでした。ところが、「子どもと向き合う時間は十分確保できていますか」という質問に対しては51%の人ができていると言っています。つまり何が言いたいかというと、負担であると感じることは沢山あるけれど、子どもと向き合う時間は確保されているということです。そういうところにもう少し目を向けて、単に働き方改革だからと時間で切ってしまうと、ここで仕事は終わりだということで、割り切れる仕事ではないと思うのです。

聖職論を持ち出すつもりは全くないのですけれど、心身の健康状態が保たれている限り、やることは山ほどあって、という気持ちで頑張っておられるんじゃないかなと思うのです。それを踏まえた上で、教育委員会なり、学校なりが考えていくべきことは何かあっていうのを考えてみたのですが、いろいろなアンケートを読ませていただくと、やっぱり小学校の中では特に授業の準備が大変だというのが多くあるんです。だから、そのサポートスタッフを置いてくれるということが1番に上がってるんです。伊藤委員も申し上げましたけど、不得意なところがどんどん最近増えている。例えばICTを使ってこういう授業やりなさいとか、英語で授業をやりなさいとかプログラミングをやりなさいと言われても、いきなりはできませんから、そのための準備は自分のやってきた授業準備とはまったく違うレベルで、大変な時間を使っておられるんじゃないかと思うのです。

ですから、私はかねてから言ってるのですが、小学校の高学年の教科担任制をもっと進められたらどうですか、あるいはそれが難しいならばグループです、何人かの先生たちが組んで、自分の得意を生かすことができたら、私も教員でしたから分かるのですが、自分が得意なことだったらそんなに準備時間をかけなくてもできるのです。不得意なことだと、一から勉強し直さなくてはいけなくて、ものすごい時間かかるのです。そういうことを考えて、制度を整えてあげれば、多少なりとも楽になるんじゃないかなと思います。もちろん ICT をもっとうまく使えば授業も楽になるでしょうし、それから外部人材を入れてやられると、もっと負担が軽減されると思います。

私が思うのは、やりがいを持ってらっしゃる先生が沢山いらっしゃるということです。そのやりがいを、どうやって生かしてあげられるか。自分たちが本当にやらなきゃいけないことに専心できるために必要な案をいろいろといただいています。書類は少なくしてくれとか、管理業務はやめてくれとか、あると思うのですが、結局それは自分の本当にやりがいのある仕事に打ち込む時間をつくりたいと切に思っておられると思うのです。ですから、そういう意味で研修もそうなのですが、研修センターで我々が見ていると、研修っていうものは良いことだから、どんどんやれと思ってますけれども、実は参加者の方にはやらされ感があって、どうしても義務だからやってるみたいなことではダメだと思うのです。本当にやりたいことを、自分がやりがいだと思うことがそこで勉強できるような仕組みを考えてあげてもいいと思います。

最終的には、この資料の1ページにあったように、目標は三つのうち一つしか達成できなくて、二つは達成できなかった。そういう状況で考えれば、すぐにでも何か目標を達成できそうなところを達成できないのはなぜかっていうことを、もう少し深掘りして考えて、教員の方の立場、特性、仕事に対する感性をもうちょっと尊重してあげた働き方改革が先生方にとって必要なんじゃないかなと思います。もし次のプランをつくることしたら、そういうことも加味したプランが必要ではないかなと考えました。

以上です。

<松井市長>

ありがとうございます。

それでは、教育長、お願いいたします。

<糸山教育長>

まず一点、井内委員が仰ったことで、確かに教員の中には時間を厭わない人もいるのですが、例えば部活動で、これは後半の議論になるのですが、非常に生きがいで熱心に時間を忘れてやる教員もいれば、やはりそれが非常に負担であるという教員もいますし、とりわけ今、教員採用試験の応募が少なくなっているのは、やはり勤務時間の長さが、ブラックな職場だと若い人たちが考える状況になっているので、一定の枠組みを設けて抑えていかなければならないと思っています。

次期プラン策定に向けて、3ページの項目がどうかということですが、私は项目的には大枠はこういうことになると思います。ただ、栗栖委員が仰った、教員の意識を変えていくことを入れないといけないと思いました。また、大枠が良いとしても個別に入っ

たときに、各項目が書いてあるだけで効果が上がっているのかという目で見たとときに、これも栗栖委員が仰ったんですが、「こんなことをやっていますよ」、「こういう例もありますよ」と、示すだけではなく、校内でいろいろな意見がある中で、校長先生が一步踏み出せるよう、何か背中を押してあげる示し方を次のプランでは考えないといけないと思いました。また、秋田委員が仰っていたような、学校の風通しの問題も大事だと思いました。今回のアンケートを見ても、学校で話し合ってもらえば解決できる問題が挙がっていますが、これも恐らく「こんな意見がありますよ」とだけ示しただけでは、各学校が従来どおりとりあえずやっておこうと流されると思いますし、今回コロナ禍でいろいろな見直しを行って、これは是非続けたほうがいいという声が多いということであれば、こういう方向でいきましょうというような、先の見通しを示せるような形での提示が必要と思います。

調査報告物は、今まで、もう削れることはないというぐらいまで行ってきたはずなのですが、こういう結果が出ているというのは、具体的にこういう声が出る原因が何かを、きちんとつかんだ上で、削る視点だけでなく、どういうふうにすれば、改善につながるのかと掘り下げた見直しを進めたいと思っています。

最後に授業準備というのが、勤務時間外の在校等時間の要因でありましたが、これは教員の本来業務ですので、しっかり行ってもらわないといけないので、そういう意味でサポートする人をつけるということがありますが、そういう中で、ICTについて、伊藤委員が仰った体制強化はやらないといけないと思うのですが、やはり教員の意識の中に自分の授業の準備や教材は自分でつくらなければならないという意識があると思っ
ていまして、一番良い教材をみんなで共有することで教育の質も上がるし、先生の負担も減ることもあり得るので、そういったものの共有化を、きちんと行う、あるいは授業の中に学習ソフトを取り込んでいくことを積極的に行っていく形で、質を落とさずに負担軽減を図る方向へ進めていければいいと思っています。

以上です。

<松井市長>

ありがとうございました。

いただいた意見は、どれも貴重な意見だと思います。

教員を取り巻く問題の根源、教員の働き方の本質はどこにあるかということ、仕事の質として、大きく分けると、裁量的要素が多い、つまり仕事に携わる方が自分で判断することが多い仕事と、定型的な業務、一定のものに反応しながら、こなしていく業務、量的なもの二つがあると思います。そうした中で、裁量的な業務を仕事としている、それに関してさらに国家として専門性を与える資格制度を設けている職業については、労働時間という概念はほとんど無用なのです。働きに応じて自分が満足できる収入が得られるかや、他者からの評価が得られるかなどで、十分成り立つ仕事なのです。

定型的な業務というのは、自分の好き嫌いを超えて、ある程度、生きていく上でやらなくてはならない仕事が多く、それは賃金で評価されていますが、その評価軸として、「どれくらい労力を注ぎ込んだか」がある。つまり労働時間と賃金が密接に関係していて、定型的な要素の多い業務については、労働時間を調整をすることが働き方改革につ

なおります。「効率的に」という言葉は巧妙なのですけれど、たくさん働かせると、その分処遇として賃金を多く出さなければならないとなると、コストがかかりますから、生産性の名の下に、労働時間と成果というものを覚えこませて、全体としてやっていくという構図です。

裁量的な仕事は、仕事の満足度が高ければ、その人の判断で労働時間を設定できます。そのような仕事を保障する手段として資格制度があり、資格があると、普通の賃金より高く設定される仕掛けです。そして、それをうまく利用して、さらに評価を高めて、自分自身の処遇が高まるという構図です。医者や弁護士がその典型であり、本人にとって労働時間は関係ないといっても差し支えないです。それを、専門性についてどこまで浸透させるかといったときに、職に貴賤はないわけですから、一律に区別するっていうのはおかしい、その中で、教員の問題は、弁護士や医者と違って、人数も多く、資格制度の中で、中途半端になっていることがあります。

戦後、公務員についてはいろいろと議論があり、裁量的な仕事をしている職員もいるが、労働者という扱いにしました。教員方も特別職のようにしようとしたが、中途半端になり、普通の公務員より高い給料を与える代わりに残業しているかどうかは把握しなくていい、ということで、その当時は処遇が良く、あまり問題になりませんでした。皆、その中である意味聖職で、問題提起をしている方もいるけど頑張る、その中で管理職になる、教頭になる、校長になる、といった中で、子どもたちをきちんと育てる裁量行為を現場で行うと。しかし、現場での判断だと裁量性が多いですから、教育委員会というシステムを組んでも校長先生という第一線の方々が、その適用方法を判断しながら行うというロジックです。しかし、そのツールとして、国がこういった道具を使いながら上手くやってくださいと、注文するが、手足を指導しないシステムで動いていた、そんな中でだんだんと教員の処遇の価値がなくなった、いろいろな形でたくさんのお願いをするのに比して、教員一人当たりの業務量が増えてくる。さらに、学校内だけでなく、地域にも課題があるから、真面目な教員であるほど、何でこれがやりたいのに、定型的な業務をやらせるのだと。そうした中で時間外勤務を減らすために学校にはいけないとなると、どっちつかずで、怒りみたいなものが出てきていると思います。

調査物も、個々の小さな業務ですが、積み上げると大きくなる。単純作業でも、それを一生懸命やらないといけないから仕事にならないというので、たまったものじゃないという声が出ている。調査物を行う理屈を聞くと、「小さなものでも集めると市全体のことがわかる統計的なものなので、なかなか省くこともできないし、省かないとすると調査票を簡単にするとか、とにかく残したい」という、全体管理をする側の都合です。

現場で本当にやりたい裁量的な仕事があるのに、なぜ定型的な仕事をしなければならないのか、その中で学校に残るなど言われて滅茶苦茶だ、何をやっているのだとなっていきます。そこで、教員が裁量的な仕事を行うための環境づくりのために、業務分割ができる場所は、地域の人や専門職を置き、役割分担を行うというように、教員の質を高めること、教員が裁量的な仕事をできるように、一生懸命努力しようとしています。働き方改革もそういうふうに捉えてほしいと思います。本質的な仕事ができるようにするための環境づくりをいろいろなところで行っていますが、現場と理想のギャップが相当あって、現場は納得がいてない、アンケートに不満が出てる、こういうことだと思っ

ています。

今日出た意見のなかでも、確実にできるところから行うことをやり続けなければならない、大きなシステムが、ただちに進むことはないので、教員が子どもたちに対して必要と思われる自分の専門分野の教育をきちんとできるようにして、それを若い教員が見て、できることがあるのだと思って学校に入ってくる、そういったことを進める中での不満があるとしても、それを乗り越える教育方針を本市は持っている、やろうとしていることが教員に伝わるような環境設定をすることが重要だと思います。

その意味で、今後ビジョンや方向性、ガイドラインを作成するときに、こういったことを頭にいれてやっていけたらと思う。「言うは易し行うは難し」であるが、決して無茶苦茶なことをやっているわけではないことをご理解いただきたいと思います。

それから、もう一点、今度行おうとする部活動の地域移行モデル、具体的に確定していかなければならないので、これに関して御意見いただければと思います。地域移行モデルについても、報道等でも取り上げられて、いろいろな問題指摘もあつたりするのですが、本市としては地域移行モデルというものをやろうとするのとあわせて、新しいスポーツ王国を我が市は目指しています。新しいスポーツ王国を目指すのであれば、プロもいるしアマチュアもいます。楽しみでやる人と、専門的にやる人、いろいろな層の人がいて、その裾野を広げるということを市全体でやっていく中で、子どもたちの学校教育の過程で、スポーツとの接点を持つ。特定の人に寄せるのではなく、いろいろなスポーツができるような場所の提供や、参加者を募って、いろいろなやり方ができるようにする、多様な方法があればいいと考えていまして、これをこの際、トライする。そして、生徒数とか学校と地域における様々な社会的施設・人材の配置状況からして地域差が出やすいのは、デルタ地、周辺地、中山間地です。今回行おうとする地域移行は休日だけですが、将来的に年間を通して行うようになったときには、地域差も考慮しながら、いろいろな形でスポーツや文化芸術活動に接点を持てるようにしていきたいと思っています。そうした思いを持ちながらも、まずは、文科省の方針を踏まえて確実に行うことだと理解しているのですが、これについて何かありますか。

井内委員、お願いいたします。

<井内委員>

今日の一つ目のテーマで考えてみたのですが、今市長がおっしゃったスポーツの振興が非常に重要なことで、中学校の先生たちは70%以上が先ほどアンケート結果でありましたが、とにかく部活動は嫌だと言っておられる。これはなぜかと思うと、アンケートの中でいろいろ見たのですが、一つ気がついたのは、多忙感は結局私生活が犠牲になることになることを挙げておられた。それと負担感というのは、遠征なんかの費用の面で負担が大きいから嫌だというのがあつたと思うのです。

私の感覚ではスポーツをやっておられる、あるいはやってこられた方が先生になられて部活動を指導されている方は、楽しいと思っていると、やりがいもあると思っておられると思うのですよね。それが結局私生活の問題や費用の面で、問題があるとしたら、それを何とか代替してあげられないのかと、中学校では、次の日は休みにしてあげると

か、遠征費用はちゃんとカバーしてあげるとか。そういう制度を入れれば、負担感、多忙感というのは少し減ってくるのではないかなという気がしました。

何が言いたいかというと、スポーツに関しては、学校の先生にやりたくないなどと言ってほしくない、というか、もう少しやってほしいと私はそう思っています。なぜかというと、子どもたちの1番身近にいるのは先生なのだから、確かに地域の方のお力を借りるのはいいと思います。専門性も高くなるし良いと思うのですが、子どもたちのことをよく分かっている。素晴らしい能力を持った子もいれば、そこそこの子もいるわけで、そこそこの子どもたちにとってスポーツは何かとか、その子にとって必要なものは何かとか、そういうことを指導してあげられるのはやっぱり学校の先生ではないかと私は思うんですね。ですから、関与してほしいと、全部先生から部活動を取り上げて、そういうことはないと思いますけど、やらせないみたいなことにはしたくない。

それで、アンケートの中に、仕事と生活の調和は取れていますかという質問があるんですね、そうすると58%の先生は取れていると答えているのです。77%はやりたくないと言っているのに58%の人はちゃんと生活とのバランスが取れていると、中学校でも52%の人は取れているとおっしゃってるわけです。ですから、先ほど言いましたようなやり方次第だなと思っているのでそこは是非取り入れたいなと思います。

それから2点目はこの学校教育活動地域連携推進事業、これは市長がおっしゃってる、いわゆる地域を巻き込んで地域の活性化にもつながるよということだと思うのですが、私もこれは基本的には賛成です。以前から思っていたのは、我々日本は否が応でも高齢化社会になる。そうすると、年長者と子どもたちが完全に分離した存在では日本は成り立たないと思うのです。だから、年長者と子どもたちが触れ合う場所としては是非、この学校を挟んだ地域づくりも一緒にやってほしいです。ヨーロッパの先進的な分野、そういうことをやるためのコミュニティづくりを始めてますので、日本も是非、そうなればいいと思っています。

だから地域とともにある学校づくりは、一つ大事なことは、広島に人材を留めたいと思いますよね。広島で勉強したけれど、受験すると東京の大学へ行っちゃってそのまま帰ってこないのは、非常に広島市にとっては問題だと思うのです。広島をこれから地域として、伸ばしていこうとするならば、人材をとにかく広島に留めないといけない。

そのためには、地域と共にある学校というのを作れば、その子どもたちの目が広島に向くと思うのです、自分も地域に将来貢献したいと思わせる学校の行事あるいはあり方であってほしいと私は思います。とにかく学校を核としての地域の活性化というのは人ですから、まず人、その地域に関心を持ってくれる人をどういうふうに小さい時から育てていくかだと思います。

こういう地域移行の問題ではやっぱりヒト・モノ・カネで、人はそういうふうにして学校の先生も含めて、もっと幅広く人を集めることは大賛成です。二番目はやっぱり支援する、それを支援する費用も必ずそこに付けてあげないと、なかなか掛け声はいいのだけど、自分たちの自前でやれというのは限界がある。それと三つ目は施設です。今、学校はかなり使えるようになりましたけど、もっと学校や公共施設はもっとこういう地域の人たちがスポーツ活動にしる運動活動にしる使えるように、整えるとともに自由な使い方ができるようにしていくべきだなと思っています。

はい、以上でございます。

<松井市長>

ありがとうございます。他には何かありますか。

はい、秋田委員、お願いいたします。

<秋田委員>

私も井内委員のおっしゃったように、先生にもっと部活動を本当はやっていただきたいなど。

部活動というのは、教室ではわからない子どもの頑張りを見ることができたりとか、人間関係を築く勉強、社会性を育てる場だと思うので、非常にすばらしい活動だなと思っているのですが、ただ、学校の先生になりたいという方が、減っていることは何としても避けないといけない。

そうすると、結婚して出産して子育てしながら教員をされる先生方も辞めずに続けていただくには、やはり、負担を減らす。先ほど英語とかプログラミングの時も不得意なことはやっぱり負担感が大きいということがあったけれども、部活動についても、自分がやったことがない競技を顧問として教えるっていうのは負担感があると思うのです。自分がやって好きだったスポーツは全然負担感がないと思うので、そういう意味では地域の優秀な人材を使って先生自身も学べるというふうにできたらいいなど。そういう意味では人材の支援と費用の支援というのが必要だなと。

あとは先生のアンケートでは、登下校の見守りとか放課後の見回りといった面での地域の支援もやはり求めていらっしゃると思うので、この学校教育活動地域連携推進事業で地域の自然歴史とか伝統文化とかキャリア教育で地域と連携されているのは素晴らしいことなので、これからも学校ごとにいろいろと工夫をこらしていただきたいけれども、これは単発の授業なので、やっぱり日々の地域からの支援というのが働き方改革という意味では重要になってくるので、そういった地域協力体制をどうやってつくっていくか。

団塊の世代が退職をされて、地域は少ない子どもを多くの高齢者で見守るという環境は整ってはきていると思うのですが、学校に協力してくださる地域の方を探すのが大変なので、その仕組みをどうつくっていくかという点は、社会福祉協議会とか、自治会などとの顔の見えるつながりをどうつくっていくかは工夫が、教育委員会だけでできることではありませんので、広島市の他部門との連携をより進めて、良いモデル例を情報提供していくのが必要だと思います。

以上です。

<松井市長>

ありがとうございました。

伊藤委員、お願いします。

<伊藤委員>

まず学校教育活動地域連携推進事業についてですが、地域で子どもを育てて学校とともに地域の課題を解決していけるというのは大変有意義だと思います。この事業を推進するに当たって二つ留意しないといけないことがあると思います。

一つは、コーディネーターの存在はすごく鍵になると思います。うまくいってるような地域でも、地域のキーパーソンとなるコーディネーターがいらっしやらなくなると衰退してしまう例は多々ありますので、その地域のキーパーソンとしてのコーディネーターをいかに育成するのかがすごく大事だと思います。やっぱり、コーディネーターをするときのポイントがあるでしょうから、他県においては、コーディネーターを育成するための研修会等をやっているところがあるようですので、広島市でもそういったキーパーソンとなるコーディネーターの育成、研修というのを行ってもいいと思っております。

二つ目としては、学校教育に特化して申し訳ないのですが、学校における子どもの学習方法と、地域が抱える課題が一致するテーマを学校運営協議会で設定できるようになれば、学校と地域で解決する仕組みが構築できるのではないかと思います。

例えば、NHK for school のホームページに掲載されている小中学校で実践されている総合的学習時間の授業を見ますと、そのテーマが「商店街を救え」とか、「大震災が起きたら」、「まちが住みづらくなる」などの地域が抱える課題を子どもたちが地域の人と一緒に調べて解決策を講じていく実践が見られます。これまでは学校から地域に対して一方的に支援要請を行う実践が多いわけですが、その地域に還元するような取組があまりできていなかったと思いますので、学校運営協議会において学校の学習内容と地域住民の両者が関心のあるテーマを選定していくことで、お互い無理せずに、持続可能な仕組みづくりができるのではないかと考えております。

次に、部活動の地域移行についてですが、是非早くに推進していただきたいと思っています。私の周りにも中学校や高校の教員で休日に試合の引率をされる方が多くいらっしやいます。試合に勝ち進めば、また次の休日も引率していかないといけない。井内委員もおっしゃっていましたが、こういう先生方に、私生活を犠牲にするのではなく、自分自身が生活を大切にできるように、早くなつてほしいと、身近に見て思っています。

休日の部活動を地域に移行することに関して、その部活動の種類ですが、先ほどありましたが、技術の向上を目指す部活だけではなくて、スポーツや楽器などを楽しみ仲間づくりをできる同好会的な部活動もあるといいと思います。今回、資料を見させていただいて、いろいろなモデルをこれから推進していかれるわけですが、留意点として、一つ目は、トラブルがもし生じた場合に、誰が対応するのかということです。熱心な指導のあまり、いろいろなトラブルの報道を耳にします。万が一トラブルが生じた場合に、教師が対応になるようになるのであれば、教師にまた負担が生じてしまいます。また、大きな事故が発生した際の責任の所在についても明確にしておく必要があると思います。

二つ目は、部活動指導員の中には、生徒の対応に不慣れな方もおられると思いますので、その生徒の安全であるとか、生徒の体調への配慮であるとか、生徒への適切な接し方であるとか、事前研修というのはとても大事だし、しておくべきだと思っております。

以上でございます。

<松井市長>

ありがとうございます。

栗栖委員、お願いいたします。

<栗栖委員>

学校教育活動地域連携推進事業は、参考資料1にある早稲田中学校や仁保中学校の例は非常に良い取組だと思いますし、当然進めていただければよいと思います。今日は働き方改革という観点ということで、恐らく、教員がこれをしようと思えば、逆に教員の負担が増えるかもしれませんが、定着していけば、働き方改革にもつながると思っていますので、是非広島らしさを出して、積極的に取り組んでいただきたいと思います。

部活については、これはあくまでも休日のクラブ活動への移行という観点で、現実、アンケートで教員の負担感が多いということで、国としても文部科学省やスポーツ庁から提言が出ていますし、本市もたたき台が策定されています。私は、進めていく必要があると思いますが、一番の課題は指導者の不足だと思います。

地域とか学校とか、部活動ごとに全て事情は違うと思うのですが、例えば、個別の学校で、学校運営協議会等と連携して、その地域の中で対応がスムーズにいけば、これは特に問題がないと思うのですが、恐らく全部活動に対しては、個別の対応だけでは、いろいろネックがあり、限界があると思います。そのネックの解消をたたき台の中で具体的に進めていくことが必要だと思います。

場合によっては、広島市と教育委員会が、予算面も含めて、関係機関に、働き方改革の観点や地域振興の観点から、政策的に協力を要請することも取り組みながら、進めていく必要があると思います。

これは実現できるかどうか分からないのですが、4ページのたたき台のところ、四つの活用モデルが示されております。これは保護者の費用負担の問題もありますし、地域移行に関して、市全体とかあるいは、地域ごとでもいいのですが、統轄するようなプロジェクトを立ち上げ、具体的に運営できたらいいのではないかと思います。

私のイメージですが、ある部活で、学校ごとの対応が難しいような場合だったら、地域ごととか、そのエリアごとに、どこかの体育館や学校の運動場に集まって、専門の指導者が指導する。学校の先生は原則不参加なのですが、参加希望がある先生は出ていただいてもいいし、土日のクラブ活動の状況を、学校にフィードバックするような方法が定着していけば、平日のクラブ活動と休日のクラブ活動の継続性も担保できると思いますし、場合によっては、他の中学の生徒との交流など、幅広い充実した部活動につながると思っています。地域移行の具体的な対応をどのように進めていくかというのは今から御検討されるということなのですが、私は、個別ではなくプロジェクトで運営していく方法ができればいいのではないかと思います。

以上でございます。

<松井市長>

ありがとうございました。

糸山教育長、お願いいたします。

<糸山教育長>

部活動はちょっと悩ましいところがあるかもしれませんが、もう一回、一番元に返って、部活動とはそもそも何かということになると、法的義務付けは無いものです。以前の働き方改革の時に、教員の役割分担みたいなのところでも、部活動は確か「教員がやる必要がない業務」という、今資料を持ってきていないですが、そういう存在であった。とは言いながら、一方では、人間形成など教育的意義が非常に深いとか、子どもたちのニーズも高いし、保護者のニーズも高いし、というようなものでもあり、後は、これを将来的には誰が担うのだろうかという大きな話があるのだらうと思います。

ただ、当面の対策とすれば、今回実はアンケートの中でもあったのですが、教員の勤務時間が決まっている中で、部活動は、法的義務ではないが事実上割り当てられて、勤務時間外の休みも働かざるを得ない仕組みになっているところに違和感があるという御意見がありました。これも仕組みから考えればまっとうな意見ではないかなと思います。そういう中で、部活動のニーズに応えながら休日の教員の負担をなくしていこうという折衷案的なもので、ここ3年間は何とかなしようということですので、そういう方向での動かしをしたいと思い、モデルを幾つか挙げております。

これを実施するにしても、伊藤先生が仰ったような、いろいろな課題がありますので、そこはいろいろな所と協議しながら、解決していかなければなりません。次の、全校展開を考えると、やはり主体は地域の人材であったり地域団体であったりということにならざるを得ない。先ほど市長に、スポーツ王国をつくるのだということを仰っていただいたので、地元、地域の受け皿としての体制づくり、体制強化というのを、関係部局ともしっかり連携しながら進めていく必要があると考えました。

もう一つの学校教育活動地域連携推進事業は、教育面、子どもたちの郷土愛であるとか、生き方、働き方を考える機会であるとか、あるいは地域の活動の活性化という、地域と子ども双方にメリットがあるとしています。休日の部活動のように先生が関わらずに指導できる形になれば、全部とは言わずとも、基本的には地域の人にお任せして一定時間できるということになれば、これは、教育面、地域活性化の面、更には働き方改革の面にもメリットがある一石三鳥の事業になり得るものという理解をしています。栗栖委員が仰ったように、今年は全校展開を始めたばかりで、どう進めようかとむしろ手間が掛かっているのですが、これも軌道に乗ってくれば一石三鳥の事業として展開が可能になると考えており、今後さらに拡充したいと思っています。

<松井市長>

ありがとうございました。

私自身が現段階での整理なのですが、休日における部活動の地域移行ですから、平日における部活動は捉えてないのです。休日ということになると学校は原則授業をしていない時間帯ですから、捉え方として、教員の学校での労働時間外の働き方についてはまず切り離して、地域主体でできるかどうか試そうということで3年かけてやっていく、

こういう理解です。

そういうことを行うに当たって、予算の措置がどうなるかですが、今の学校教育制度は、学校という施設内において教員が制度が示す勉強道具を使って教育をする、そういうミッションの外にある活動に対して、禁止はしていないが、そこまで文科省として予算措置は多分できない。そういった中で教員に負担が掛かっているのであれば、これを切り離して制度の中で別の部署で、となっています。

そこで私は、地域活性化ということで、市長部局から、コミュニティ活性化の課題として捉えて、こちらが代わりに担当していくということをやりたいと思っています。その中でコーディネーターが必要であるとか、地域からの提案でこういうことをやってくれといったときには提案者の方から必要な予算措置をしてやっていくと。文科省系統で予算の要求を行うのではなくて、市の中で地域に関係している総務省とやることを考えています。

そうしたときに、休日でそういう活動ができた後、なお平日の部活動が学校内に残るとすると、平日に指導する教員と休日に指導する教員との差が当然出てきます。これをどうしていくか考えると、平日も外部の人が指導する方法があってもいいかもしれないし、教員の中で、「私はもともと体育系で部活指導をやりたい」という人がいれば、休日は外部の人に任せるが、平日は部活の指導をやり続ける、あるいは、教員の中で休日についても校長先生の配慮をいろいろなかたちでもらひ、自分の生活バランスや授業進行などに差支えなければ、引き続き、教員の肩書ではなく、地域住民として部活動を支えるという方も出てよいということで、一律にではなくてもできるようになるのではないかと、すべきではないかと思っています。

この3年間で、休日についての取組と地域における取組がうまく収まるようにまずやってみる。それに必要となる予算措置等について、市としてどこまでできるか、その中で保護者の費用負担をどうするかという課題が出てくると思います。文科省の中だけでこの負担問題については処理しきれないはずで、皆さんどうなるかと心配されているのですが、当然でありまして、全く新しい試み、今までの学校教育のミッションの中に入っていないが、学校でやっている部活動の取扱いを基礎自治体としてしっかり捉えてくれというミッションだと思っていますので、今言われたような問題意識も念頭に入れながら3年間の中で、先ほど申し上げたスポーツ王国ひろしま、あるいは、コミュニティ活性化ということで地域の町内会、自治会、社協などの方々と、あるいはそれを支援している方々と地域の子どもの結び付けをどういうかたちでやるか、とりわけ義務教育課程ですから。高校などになれば、私学の中では、部活動を学校の売りとして教育の本流でやるという、結び付けるための準備行為にもなるのですね。特色ある学校づくりができるということにつながるので、地域づくりや本市における系統的なスポーツ教育ということにもうまく整理すれば貢献できるのではないかと受け止めています。いただいた意見をうまく取り込みながら、具体的な実施計画を練り上げていきたいと思っています。

時間が過ぎましたが、ありがとうございました。非常に参考になる御意見をいただきましたので、問題意識をしっかりと関係部局で消化しながらよりよい学校教育体制を構築していきたいと考えています。引き続きよろしく願いいたします。ありがとうございました

ました。

<政策企画課長>

それでは、これもちまして本日の会議を閉会いたします。
皆様、ありがとうございました。