

令和5年度 第2回 岐阜市総合教育会議 会議録

- 1 日 時 令和5年7月19日（水）13時30分～15時35分
- 2 場 所 ぎふメディアコスモス かんがえるスタジオ
- 3 出席者 柴橋市長、水川教育長、武藤委員、横山委員、伊藤委員、加藤委員、岡本委員
- 4 招聘者 （一社）ライフ&ワーク 代表理事 妹尾 昌俊 氏
- 5 傍聴者 一般9名、報道関係者1名
- 6 次 第 （1）市長あいさつ
（2）協議
「一人ひとりの子どもに深く向き合う教職員・学校組織」
- 7 議 事

（13時30分開会）

（1） 市長あいさつ

（2） 協議

① 事務局説明

（資料2「働き方改革から働きがい改革へ、well-beingな学校づくり」）

② 招聘者講演（妹尾氏）

（資料3「教職員のウェルビーイングを高める学校づくりと教育政策」）

③ 意見交換

○武藤委員

事務局説明及び妹尾様のご講演において、若い教員は困りごとを抱えがちで、校長等の管理職は何かあったら相談してくれと言うものの、忙しそうで相談できないという話があった。これは、令和元年のいじめ重大事態で明らかとなった、生徒たちが教員に対して感じていたことと同じである。先生に話をしたいが、忙しそうで話せない、話しかけると申し訳なく感じるといったものだ。近年、学校に対する風当たりが強く、教員は弱音を吐いてはいけないという雰囲気があると思うが、困ったときは誰かに相談して一緒に解決してもよいと思う。教育大綱の「失敗を許容し挑戦を奨励する」という言葉は、子どもだけでなく教員にとっても大事である。もちろん子どもを犠牲にする失敗はないほうがよいが、教員が失敗から学んで新たなトライをすることができる環境づくりが大事だと思う。

教員は、子どもたちにとって保護者以外で最も長い時間接する大人であり、その働き方を子どもたちはよく見ている。子どもたちの働き方のロールモデルとして、働くとはこういうことだと示せるようなものでなければならない。

事務局の示した例が実現すれば、岐阜市の教育は更に一步も二歩も前進するだろうが、妹尾様がおっしゃった、働き方改革と働きがい改革は両輪だということも踏まえ、今後議論を深めていきたい。

○伊藤委員

精神疾患で休職される20代の教員が増えているのは、コロナ禍での学生生活や就活、採用後の研修等において、人との交流が希薄であったことも一因ではないか。研修がオンラインとなったことで、同期の教員と会う機会が少なくなったと思うが、私の会社では、同期を大切にしてもらえよう工夫をしている。上司や部下、ましてや私のような経営者にはなかなか相談できないことも、同期であれば愚痴も含めて話ができ、励まされることや、悩んでいたのは自分一人じゃ

ないのだと気づくことで、また頑張ろうという気持ちになれると思う。しかし、同じ学校に同期のいることが珍しい教員にとって、こうした研修で出会う機会がなければ、つながりをつくることも難しいだろう。以前は宿泊研修もあったそうだが、例えばそこで夜遅くまで話したことは、深く思い出に残り、今後の人生の糧になるはずだ。オンラインにはオンラインのよさがあるが、新規採用された教員に対する研修に関しては、リアルな場での開催を復活させていただきたいと思う。

私の子どもに、先生がもっと生き生きと働くためにはどうしたらよいと思うか聞いてみたところ、先生は教えることが好きで先生になったのだから、授業に限らずもっと多くのことを教えたいはずで、それをやらせてあげればよいのではないかと言っていた。部活動や岐阜の地理、季節の行事等、個々の教員が好きなことを教えられる機会を設けることや、ノートに沢山のコメントを書きたい、あるいは外で昔の遊びを教えたいのであれば、それをやらせることでプラスのエネルギーが貯まっていくのではないか。妹尾様の資料にもあったが、好きな仕事に没頭しているときは幸せだと感じるものである。このプラスの貯金を貯めておくことが、精神的に負荷がかかる場面を乗り越えることにつながるのではないか。教員が授業以外で子どもたちに教えたいことや子どもたちと一緒にやりたいことに自由に取り組める組織であるとともに、そうした時間をつくることのできる学校にしていく必要があると思う。

○岡本委員

教員は、周りから「先生」であるということ求められる、とても大変な職業だと感じている。また、それと同時に、自身もこうあらねばならないという思いが強く、社会や自分の求める理想像と現実とのギャップが、20代の方が心を病む1つの理由ではないかと思う。働く場という視点から見ると、学校はオフィスや工場と変わらない職場であるはずなのだが、世間的には、子どもたちが学ぶ場

として見られることが多く、働く場としての環境整備が十分ではないと感じる。事務局説明にあった例は、一般の企業では当たり前に取り組まれていることである。教育委員会と学校が、それぞれの権限に基づき、それぞれが主体的に取り組んでいく必要がある。大企業の場合、階級や役職が細分化され、昇格に応じて協働的な研修があるが、教員に対する研修はどうだろうか。研修に限らず、集まって話すことや相談し合える場がもっとあるとよい。

私が子どものころと比べ、教員それぞれの個性が見えづらくなっているように感じる。また、とても使命感にあふれている教員がいる一方で、疲れている教員もおり、それぞれがもう少し個性を発揮できるとよいのではないか。教えるべき内容は決まっているだろうが、それをどのように教えるか等、個性を発揮しやすい環境や雰囲気づくりが必要であると同時に、そういった個性を評価する仕組みも必要であると思う。

○横山委員

教員が学校へ行きたいと思えることが重要である。どの部分に働きがいを感じるかは人それぞれだろうが、教員という職業の魅力は、自分が教えたことによって子どもが変容していく姿を間近で見られる点にあると思う。その点でいえば、授業力の向上に努めることこそが教員にとって最も取り組むべきことだと思う。

先般、文部科学省が令和4年度の教員勤務実態調査の速報値を公表したが、「在校等時間が減少したものの、依然として長時間勤務の教師が多い状況」と表現されており、学校現場においても、管理職が早く帰りなさいと盛んに言っているというようなことも聞く。こうした時間的制約がある中、英語教育やプログラミング教育等、学習指導要領の内容は、量的・質的に増える一方である。また、実際の勤務状況を見ると、勤務開始時間前に登校してくる子どもの受入れは超過勤務にあたるだろうし、勤務時間中においても、給食指導や掃除指導等が負担になっていると聞く。そうした中で、授業力向上のための勉強は一体どこでやっている

のか。業務改革も進んではいるが、教職員が真に負担に思っている業務を取り除き、そこで生まれた時間を授業力向上に充てる取組が必要だろうし、そういった環境をつくらなければならないと思う。

学校では、多くのサポート役の方に働いていただいている。その中で、各校に一人配置されているスクールサポートスタッフは、小規模校から大規模校まである中、本当に各校一人の一律配置でよいのだろうか。業務量の検証は必要だろうが、ニーズのある大規模校においては、人員を増やしてもよいのではないかと思う。その他のサポート役の方々についても、機能しているかどうか点検した上で、市費にはなるが、強化すべきところは強化すべきだと思う。

○加藤委員

発達外来で日々お子さんを受け入れているが、その担任である教員とも頻繁に面会をしている。今の教員は一生懸命で真面目なのだが、あまり個性が感じられない。それは、日々やらなければならないと思い込んでいることに追われ、それに疲れてしまっているからではないか。そして、そのことで頭がいっぱいになり、本当に見なければならぬ子どもの表情が見えない状況になっていると感じる。外来で受け入れている子どもたちについては、顔を見ただけで何があったか概ね分かるものである。相談するために来ているからという部分はあるかもしれないが、日々子どもたちをしっかりと見て接していれば分かるはずである。そうしたことができる時間的余裕がなければ、状況は変わらないと思う。

また、教員のSOSの発出が遅いという点については、頑張り過ぎにより自分の体や心の声が聞こえなくなっているということもあると思う。私たち医師もそうだが、やらなければならないことを頑張っている人は、得てしてそのようになりがちである。そして、こうした状況は、これを間近でみている子どもたちにも影響を与える。この状況を改善するためには、学校に安全感が必要だと思う。子どもたちは、安全にしておくことでエネルギーが出てくるのだが、それは教員も

同じだろう。何かをさせるのではなく、何かをやりたいと思う土壌をつくることが大事である。

私が研修医だったころは、深夜12時前に家に帰ったことがなく、4日に1日は当直があるような生活で、どれだけ働いても仕方がないという時代であった。しかし、過労死等の問題もあって、現在では多様な働き方が認められるようになり、パートタイムとして働くこともできるようになった。学校もそのようになってきているとは思いますが、もっと多様な働き方があってもよいと思う。

時間の使い方に関しては既に取り組んでいるが、ワーキンググループ等の体制をしっかりとつくり、定期的な見直しなど、改善を続けていくことが大事だと思う。

○横山委員

心を病んでいる教員もいるが、元気な教員も大勢いるということは申し添えたい。

業務改善は、授業力を高める時間を設けるために、教員以外でもできることを削るといった方向性で取り組むべきである。そして、時には勤務時間に縛られず、没頭することがあってもよいと思う。社会人の私の子どもが、月100時間以上残業をしたことがあったが、好きでやっている様子だったので、心と体が健康なら、それぐらいやる時期にあってもいいんじゃないのと伝えたことがある。教員も、授業研究等、自分の好きなことであれば時間がたつのを忘れて没頭するだろうし、それこそが働きがいであり、生きがいであると思う。限られた勤務時間をより実質化するためには、どのような業務改善が必要かというところに目を向けて取り組むべきだと思う。

○水川教育長

委員から出た、教員らしさや教員の個性に関する意見は、応援メッセージとし

て受け止めた。働き方改革と働きがい改革は両輪だという点は、まさにそのとおりだと思う。岐阜市は、令和元年に発生したいじめ重大事態以後、学校の健康診断を通して業務の仕分けと改善を徹底的に行った。その結果、時間外在校等時間は、岐阜地区で最も短くなった。こうした成果の一方で、横山委員がおっしゃった、学校はやらなくてもよいことをまだやっていないかという点は、校長の裁量で取組を進める余地はあると思う。

働きがいに関しては、教員が教壇に立つときにどのような顔をしているかをとでも気にしている。先生に会いに学校へ行く子どもがいてもよいと思う。毎年変わる担任が、毎日事あるごとに、生きることの面白さや仕事の楽しさを語ることで、僕らがやがてなる大人ってこんな感じなのだと思ってもらえることができる。

教員を目指す方は、誰もが金八先生や『二十四の瞳』の大石先生になりたいと思っているはずだ。その根源には、子どもたちを育て、一人前にしていくということに魅力を感じていることがあると思うが、その理想と現実とのギャップに苦しむのだろう。学級経営には、安らぎと学びと楽しみという3つの要素が必要であると思っているが、それは、職員室も同じではないか。どの校長もよい職員室、教職員集団をつくりたいと思って努力しているだろうから、そうした取組を支えていきたい。また、教員にとって、学級経営における学びに該当するのは、よい授業をすることだと思っている。本市は準公的な研究会は熱心に行われているが、自らの意思で参加するサークルは少ない。愛知県では、それぞれの教員が自らの意思でサークルに参加し、仲間と勉強していると聞いたことがある。こうした取組が教員の個性を伸ばし、教壇に立つときのアイデンティティーをつくることにつながると思う。教員が先生らしさを発揮して仕事ができるようにしていきたい。

○横山委員

20代の教員の精神疾患による休職率が他の年代に比べて高いというデータがあったが、これは中間層の教員が少なく、年齢のバランスがとれていないからで

はないか。年齢のバランスがとれていれば、中間層が若手のよき指導役、相談相手になるものだ。ただ、今すぐそのアンバランスを解消することは困難であることから、水川教育長がおっしゃった愛知県のような取組は、有効ではないかと思う。

学校の事務職員は、校内でも基幹的な職である。学校経営により深く携わってもらうなど、働き方改革においてもっとクローズアップすべきではないかと思う。

○加藤委員

医師は研修医の期間が5年ある。この期間の育て方で人は大きく変わるものだ。新任の教員が担任を務めるのは、研修医が突然一人で主治医を務めるのと同じことで、やはり無理があると思う。サポート体制がしっかりしていなければ、教員にとっても子どもにとっても不幸なことになるが、実際はなり手不足でしっかりしたサポート体制の構築は難しい状況だ。20代の教員をどのように守っていくかは非常に重要な問題だと思う。

私も教員が自ら学ぶことは大事だと思う。以前は、ご自身の世界を持っている教員が多くいたように思う。国語の教員であれば俳句の会に参加しているなど、教員以外の顔もあることを魅力的に感じていたものだ。

50代の教員も精神疾患による休職率が他の年代に比べて高いというデータがあったが、おそらくこれは、これまで自身が培ってきたノウハウではうまくいかなくなっていることが要因の一つだろう。実際に、こうした教員の対応で子どもたちが困っているケースが多くみられる。この場合で言えば、生徒指導提要の改定内容を研修等でしっかりと伝えるなど、時代に合わせて変わる指導内容や指導方法、子どもたちとの接し方等について、教員がアップデートしていく機会を作っていく必要があると思う。

○伊藤委員

加藤委員がおっしゃった、新任教員の育成は私も非常に大事だと思う。先日、オンラインで開催された県教育委員会主催のマナー研修で講師を務めた。マナー研修は、人と接する上で大切なことを学ぶものであることから、一般企業であれば何日もかけて行うのだが、1時間で終わりである。彼らは、先輩の姿や動画配信サイトを見て自ら勉強している状況だ。教員が自信をもって子どもたちや保護者と接し、また職員室においても安心して過ごせるような仕組みを教育委員会が責任を持って作っていく必要があると思う。

○岡本委員

効率を求めるがゆえに、ゆとりがなくなることもあるのではないかと思う。私が子どもの頃は、職員室で先生と一緒にプリントを印刷していた記憶がある。これは、先生にとっても授業の合間に気持ちをリセットする時間になっていたように思う。様々なサポートの職員が入ることで、教員が以前より授業に集中できる環境になっているのだろうが、逆に授業ばかりで気持ちのリセットや無になる時間がなくなっていないだろうか。体験学習等で、教員の準備とは別に、子どもたちと一緒に準備できる時間をあえて設ける等、パフォーマンスを落とさないためのゆとり時間を設ける必要があると思う。

○水川教育長

消防士や警察官は、採用後、学校で一定期間研修を受けるが、教員はそうではない。これは、一般社会からみると非常識な仕組みである。こうした状況下において、事務局提案の内容は、困っている教員に対して多様な選択肢を用意することとなり、有効だと思う。

○伊藤委員

講師も研修を受けられるのか。また、教員は昼食時間等に自分の時間をどれぐらいとれるのか。

○水川教育長

講師も研修を受けられるようになっている。勤務時間中、自分の時間はあまりとれない。

○妹尾氏

個人や校種による差はあるが、小中学校は空きコマも少なく、教員は勤務時間中子どもたちを見続けている状況にある。法定で休憩は取らなければならないが、実際はなかなか取れていないのが全国的な問題だ。これは、長時間労働というよりは過密労働という問題だと思うが、コーヒブレイク等、ゆっくりできる時間がとれていない。

○柴橋市長

仮に学校を新しく造る場合、どのような基準があるのか。子どもや教職員の数に応じた面積の基準はあるのだろうが、教職員がコーヒブレイクできるような空間等、民間企業では一般的にみられる労働環境や福利厚生に配慮したようなスペースに関する基準はあるのか。既存の学校を見ていると、そういったスペースはないと思うが、新しく建てる場合はどのようにになっているのか。

○事務局

基準として定められているのは、グラウンドと校舎の大きさのみである。そういったスペースについては、あることが望ましいと指針に記載があるのみであり、整備費用は国の補助対象外となる可能性が高い。

○柴橋市長

岡本委員のお考えは、既存の学校を見ていると、教職員はとにかく子どもと濃密に向き合えばよいといった思想のもとに設計されており、それによって様々な弊害が起きているように感じるが、企業であれば休憩室や食堂等、いわゆる仕事から離れた時間を過ごせる空間があり、これからはその発想を変えていかなければならない、というものであったと思う。私が設計したわけではないが、この市役所新庁舎にも、1階のピアノがある「ミンナト」といった昼休憩を過ごせるような空間がある。これからの学校施設を考えていく上では、そうした思想は大事だと改めて思った。

加藤委員、水川教育長がおっしゃった時間の仕分けに関して、私は超過密スケジュールの中を生きているが、時間の仕分けを明確にしている。予定毎に目的を明確化し、目的別にカラーリングしている。また、優先順位もしっかりと決めている。目的別にカラーリングをしていることで、どういった目的の仕事にどれだけの時間を割いているかがよくわかる。ルーチンワークが増え過ぎた場合は、政策を考える時間や現場に行ってインプットしてくる時間をあえて増やす等している。これは、私が市長という立場だから自らマネジメントができていたわけだが、教員自らがコントロールできる自由な時間はどれほどあるのだろうか。

○妹尾氏

詳細は文部科学省が行った教員勤務実態調査の結果を見ていただきたいが、学校の授業が6時間目までである場合、全て授業が入っている教員も多い。加えて成績処理や提出物のチェック、コメントの記入、会議、事務作業等をやっていると、それで勤務時間が終わってしまい、授業準備という自分で最もコントロールできる時間が後回しになりやすい。休憩が取れていないのも、それだけ過密労働となっているからである。市長がおっしゃったように、作業の時間は多いが、考える時間やインプットする時間は少ないという問題もある。1950年代に行われた

調査の結果を見ると、自主研修という名称の時間が1日1時間程度ある等、教員の豊かな時間があつたようだ。

○柴橋市長

加藤委員にお聞きしたいが、いわゆる発達障がい傾向の子どもたちへの指導や支援が重要視されるようになったことと、教員の多忙化やメンタル不調者の割合が高くなっていることに関連はあると思うか。

○加藤委員

教員の働き方には大きく影響していると思う。特性をもつ子どもは以前からいるが、今の学校では、そうした特性がより顕在化しやすくなっていると感じている。特性があっても、それを受け入れられる枠組みとなっていれば、そうした子どもたちもその枠組みの中で過ごせるものである。以前は、1クラスあたりの人数が多く、特性のある子にあまり手をかけられず、ある意味枠にはめられにくい状況だったのだろうが、今は1クラス30人程度の場合が多く、手がかけられる分、皆に同じ方向を向かせる、枠にはめさせようとする風潮があるように感じる。ただ、現在、8050問題が社会問題となっているように、当時の学校で過ごせていた子どもたちが、その後社会で自立できたのかは分からないところがある。その点には注意が必要だ。

また、家庭基盤が弱くなっており、発達の特性をうまくコントロールするすべを身につけないまま、学齢期を迎える子が多いと感じている。これは、親の問題ではなく、社会そのものの在り方の問題だと思う。例えば、人は自分の意思ではどうにもならない自然の中で過ごすことで、折り合いをつけるということを経験するのだが、こうした折り合いをつける、自分をコントロールするということを学ばないまま、学齢期を迎えることが大きな問題だ。こうした状況下で、教員は苦しい思いをしているかもしれないが、子どもたちが安心を感じられるような適切

な対応をとることで、様子は劇的に変わるものである。そのためには、一般の教員も特別支援に関する知識や対応方法を学ぶことが必要だ。

○妹尾氏

3点述べる。

1点目は、教員採用に関してである。これは県の仕事だろうが、今いる教員を大切にすることが最大の広報であることは申し上げたい。教育実習に来た学生が、教員の大変さを目の当たりにして意欲を無くす場合もあるし、大変なのはいいが、周囲の支援が薄くてしんどいと感じる場合もある。今いる教員が生き生きと働くことで、教育実習生や子どもたち等、教員を目指そうと考える人は増えていく。この点は、岐阜市でも大切にしていきたいと思う。

2点目は、教員の働き方の評価方法についてである。時間外在校等時間やストレスチェックの結果だけでなく、エンゲージメントを評価できるデータを収集していく必要がある。このデータを活用し、時間外在校等時間の多少と、エンゲージメントの高低で4つにグルーピングすることで、教員の真の働き方が見えてくる。最もよいのは、エンゲージメントが高く、かつ時間外在校等時間が短いグループであるが、見落としてはいけないのは、エンゲージメントが高く、時間外在校等時間も多い場合だ。エンゲージメントが高く、一見問題なさそうに見えるが、このグループの教員はやり過ぎてしまう場合がある。やり過ぎはバーンアウトを招き、過労死リスクを高める。とにかく時間外在校等時間を削減すればよいという訳ではないが、時間外在校等時間が長い方は注意が必要である。

3点目は、学校が教職員にとってどのような場所になっているか、ということである。水川教育長が、学級に必要な要素は、安らぎと学びと楽しみの3点であるとおっしゃっていたが、それは教職員にとっても必要なものである。職員室は、教職員が安らぎや心理的安全性、やりがいや楽しさを感じられるとともに、遊び心を持てることも必要だろう。また、市長がおっしゃったように、教員にも学ぶ

時間や考える時間は必要だろう。教員の本分は授業だというのはその通りだが、動画等のコンテンツの普及で、それが揺らぎつつあると思っている。動画だけでは学びが続かない子を学びに向かわせる役割、あるいは、探求的な学び等、子どもたちそれぞれが好きなことに取り組む際の伴走者という役割は、以前よりも求められるようになってきている。よりよい教科指導を行うための学びは、本質的に必要な学びなのか、ほかに本質的に必要な学びはないか、考えていただきたいと思う。

○柴橋市長

本日の議論を通して、子どもたちの育ちが一番ではあるが、子どもたちが生き生きと学ぶためには教員が生き生きとしていなければならない、ということが我々の共通項だと確認できたように思う。本日いただいた意見をしっかり受け止めるとともに、よりよい環境の実現に向け、力を合わせて頑張っていきたいと思う。

(15時35分閉会)