

10月定例教育委員会会議録

公開案件

開催日時	令和5年10月17日（火） 午前10時から	
開催場所	奈良市役所 中央棟地下1階 B1会議室	
出席者	委員	北谷教育長、柳澤委員、梅田委員、川村委員、新井委員 【計5人出席】
	事務局	小林課長補佐、荒谷
	理事者	【教育委員会】 竹平教育部長、垣見教育部次長、若林教育部次長、岡持CIO補佐官、五味原教育政策課長、徳岡教育総務課長、乾教育施設課長、引野教職員課長、山田地域教育課長、松浦文化財課長、牧野学校教育課長、大西教育DX推進課長、久保田いじめ防止生徒指導課長、森保健給食課長、中口教育支援・相談課長、森西中央図書館長、圓山一条高等学校事務長
開催形態	公開（傍聴者なし）	
議題	<p>1 議案 議案第27号 奈良市市費支弁教員の懲戒処分に関する指針の一部改正について</p> <p>2 協議事項 (1) 「教員の働き方改革」について</p>	
決定取り纏め事項	<p>1 議案 議案第27号 奈良市市費支弁教員の懲戒処分に関する指針の一部改正については、可決した。</p> <p>2 協議事項 (1) 「教員の働き方改革」については、協議した。</p>	
担当課	教育政策課	
議事の内容		
教 育 長	皆さんおはようございます。10月定例教育委員会を始めます。まず、事務局より資料の説明をお願いします。	

事務局	資料については、既にお配りしているとおりでございます。
教育長	<p>本日は、委員全員が出席しており委員会は成立します。</p> <p>ただいまから、10月定例教育委員会を開会いたします。本日の会議録署名委員は、私と梅田委員でお願いします。</p> <p>次に、会議録の確認を行います。9月定例教育委員会の会議録の署名委員は柳澤委員です。柳澤委員、いかがでしょうか。</p>
柳澤委員	結構です。
教育長	<p>ありがとうございます。</p> <p>続きまして、私から新しく就任された教育委員をご紹介します。畑中委員の任期満了に伴い、後任の教育委員として10月6日付けで任命を受けられました新井委員でございます。新井委員、一言ご挨拶をお願いいたします。</p>
新井委員	<p>おはようございます。奈良先端科学技術大学院大学で教員をやっております、新井イスマイルと申します。</p> <p>私自身は、子どもが公立学校にお世話になっている保護者代表の立場です。また、ITが特に専門なので、これまでも奈良市の情報政策に対して色々とお手伝いさせていただくこともありましたが、これからは教育DXにも尽力していきたいと思っております。</p> <p>40代で教育委員になる例はあまり多くはないと思いますが、教育委員としてできる限りのことをしてまいりますので、これからよろしく願いいたします。</p>
教育長	<p>ありがとうございました。よろしく願いいたします。</p> <p>それでは本日の案件に入ります。本日の案件は議案1件、協議事項1件の計2件でございます。なお、先月使用承認した後援名義は21件ございましたので、ご報告をいたします。</p> <p>それでは、始めます。議案第27号「奈良市市費支弁教員の懲戒処分に関する指針の一部改正について」、教職員課長より説明をお願いします。</p>
教職員課長	<p>資料の1ページをご覧ください。今回の改正は、奈良県教育委員会が、児童生徒性暴力等に対しより適正に対処するために令和5年7月7日付で県費負担教員を対象とした懲戒処分の指針を改正したことを踏まえ、市費支弁教員を対象とする奈良市市費支弁教員の懲戒処分に関する指針についても改正を行うことで、県費負担教員との処分の公平性を担保することを目的としております。</p> <p>主な改正点は、資料の2ページのとおりです。県教育委員会の指針の改正内容に合わせて、指針内の懲戒処分の標準例を改正することにして</p>

おります。

大きな変更点の1つ目は、児童生徒性暴力等に関する部分です。改正前は、「児童生徒性暴力等」の項目に、児童生徒に対する性暴力等と、児童生徒以外に対するわいせつ行為やセクシュアル・ハラスメントが混在していましたが、今回の改正で、児童生徒性暴力等と児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメントは、「6 児童生徒性暴力等」の項目にまとめて詳細に規定しました。また、児童生徒等以外を対象とするセクシュアル・ハラスメントは「1 一般サービス」、わいせつ行為等は「3 公務外非行」に詳細に規定しております。

大きな変更点の2つ目は、秘密漏えいについてです。改正前は故意の漏えいのみを規定していましたが、今回の改正で、情報セキュリティ対策を怠ったことによる秘密漏えいも懲戒処分の対象になることを明記しました。

なお、資料3～9ページは改正後の全文で、資料11～18ページは改正前後を下線及び取消線で示したものです。

また、参考として、資料19～24ページには現行の指針を、25～36ページには奈良県教育委員会の最新の懲戒処分の指針を添付しております。

教 育 長 この件に関してご意見やご質問がございましたら、よろしくお願いたします。

柳 澤 委 員 9ページにある「6 児童生徒性暴力等」の力について、懲戒等指針が免職から戒告まで全て印がついています。これは基準になっていないような気もするのですが、なぜこのようになっているのか説明していただけるのでしょうか。県の基準には、懲戒等指針が免職から戒告まで全て印がついている項目がほかにもありますが、それと比べても、特にこの件に関して重い処分を下すことの判断は難しいように思います。実際に児童生徒への性暴力等の事案が発生した場合に、どの処分に該当するかということを委員会等で審査する際、免職・停職に相当するのかそうでないかを明確に定義するためには、かなり審査内容が複雑になるのではないのでしょうか。

教 職 員 課 長 ご指摘の該当部分は、改正前の指針ではセクシュアル・ハラスメントの項目に含まれており、もしも行った場合は、初回であれば停職・減給・戒告、繰り返し行った場合には免職・停職・減給と、一段階上がる形になっておりました。

今回の改正で全て1つの項目にまとめましたが、実際に審議するときには違反が起こったからと必ず一律で処分するのではなく、改正前の指針に繰り返し要素が加味されていたことを参考として、初回か繰り返しかなどの内容に応じて処分の重さを考えていくことになるかと思いま

す。

柳澤委員 新たに制定する以上、新指針でやらなければならないと思いますが、もし裁判になったとき、過去の指針を前提とした指針で主張をするのは難しいのではないのでしょうか。

教育長 判断に際しては今までの事例の積み上げを参考にするということが、柳澤委員のご指摘のとおり改正後の指針にはその文言の記載がないため、それをどのように今後積み上げて判断していくかは非常に難しいですね。

柳澤委員 恐らく、対象となる教員にそのことが周知されていれば問題ないと思います。全く何も知らないと、以前のものが破棄され今回完全改正になったのだととらえられてしまいますが、新指針の一部では従来指針の趣旨が想定されているのだということが教員に分かるようにできればよいと思います。

教育長 この件については校長会等で教職員に周知する際、丁寧に説明していただくようお願いします。

そのほかにはございませんでしょうか。

梅田委員 それぞれの学校においては、市費の支弁教員や県費の教員が混在していますが、勤務管理における具体事項を指導する機会が常に設けられているわけではないと思います。今回このように改正されたのを機に、各学校では管理職から職員に向けて職務上の配慮事項や注意事項を丁寧に伝え指導し、それが普段の勤務管理にもしっかりとつながっていくように、校長会等での説明も進めていただければと思います。

教育長 ほかにございませんでしょうか。

新井委員 今回の改正は、改正された県の指針と照らし合わせて差分が生じたところを変更されたということですが、いきなり一本化するのは難しいかもしれませんが、私としては、そもそも県で1つあれば十分なのではないかと思います。奈良市の学校だからこそ起こる問題というのがあまり想定できませんし、それよりも教育現場特有で起こることを想定して現代の倫理観に合わせて修正していくことが求められるのだと思うので、将来的には全国で1つの指針でも良いと思っています。少なくとも奈良市では、一定数の職員が実際に県の新指針を読み込んで議論されていると思いますが、恐らく同様のプロセスが色々な市町村で重複して発生していることとなります。そのため、県に統合しないか提案してみても良いのではないかと思います。

教 育 長	<p>新井委員から、今後に向けたご意見がありました。担当課としては、現在県と市で別に指針を設けていることに合理的な理由はあるのでしょうか。それとも、一本化の方が合理的であるが、実現に向けた壁のようなものが何かあるのでしょうか。</p>
教 職 員 課 長	<p>県費教員と市費支弁教員では任命権者が違うため、どうしても県と市それぞれで作らざるを得ない部分はあるかと考えています。</p> <p>職場としては、市で任用している教員と、県で任用している教員が働いている場所は同じなので、内容は揃えなければなりません。内容が同じであれば1つに統一できれば一番良いのではないかとおっしゃる意図は分かるのですが、任命権者が違うところをそのまま使うことは現状では難しいと考えています。</p>
教 育 長	<p>現状は任命権者が違うということが大きな理由ですが、今後、奈良県内全ての市町村の事情も含めて何が解決すべきことなのか、研究していきたいと思っておりますので、新井委員のこのご意見はぜひ承っておきたいと思っております。</p> <p>ほかにございませんでしょうか。</p>
柳 澤 委 員	<p>各地域で、人権や歴史的背景など様々な観点を意識して水準を設定しているケースがあります。今は県ありきで県に追随して指針を設定していますが、「奈良市の方で県水準よりも一歩進めたい」という観点があるのであれば、最終的に行き着くのが県と市で別の指針を作る展開でも良いと思っております。ポイントは、市から県への逆提案までできるかどうかなのではないかという気がします。例えば、まだ処分の対象かどうかはともかくとして、LGBTQ+について今後どうするかという課題に本来積極的に取り組むべきなのは県教育委員会なのではと思いますが、その辺りはまだ課題が解決していないように思っておりますので、市町村教育委員会が先んじてそこに着目した指針を設定するイメージです。</p> <p>また、7ページに、「(15) ストーカー行為」という項目があり、この内容は「ストーカー行為をする」としか書いてありませんが、懲戒等指針は免職・停職で重さに差があります。5ページの「(4) 職場内秩序びん乱」についても、アとイで処分に差がありますが教員からは2つの違反の違いが分かりにくく、指針になっていないのではないかと思います。今回はこれで良いかとは思いますが、県下で統一した指針を作るのであれば、県と市町村で議論し意見を集約していくプロセスが必要になると思っております。そして、5ページの「(9) 個人情報紛失・盗難」について、電子情報の場合どのように理解すればよいのか、この指針の対象である教員から分かりづらい恐れがあるため、もう少し行き届いた対応が必要かもしれません。</p> <p>また、「(10) セクシュアル・ハラスメント」内の項目について「相手</p>

の意に反することを認識の上で」という文言は、被害者側が自分の意に反していることを意思表示している場合を指すという理解でよろしいでしょうか。言動を受けている間は意思表示しなかったけれども、後から思い返して「あれはセクハラだったのではないかと認識した場合、加害者からすると、行為を続けても「相手は意思表示をしなかったため意に反していると認識していない」と言い逃れすることができてしまうのではないかと思います。児童生徒を対象とする場合かそれ以外かでも条件は違うかと思いますが、もし何か案件が起こって委員会で審議するときはこの解釈が問題にならないかと感じました。

教 育 長 今、柳澤委員からご指摘いただいた内容については県にも関わってくるため、私も教育長会などの場で理解が困難なところや解釈が曖昧な部分について協議できる機会を作りたいと思います。

川 村 委 員 最近、不同意性交等罪・不同意わいせつ罪についての法律が改正され、施行されました。時代に沿った新しい改正をしっかりと反映していく必要があると思うのですが、内容を反映されていますか。

教 職 員 課 長 今の段階では、その最新の法律に明確に対応はしていません。ただ、「相手の意に反することを認識の上で」という部分は、様々な報道の事例を鑑みると、少し検討の必要のある部分かと考えています。現在、県教委や市の行政の懲戒処分も同じ言い回しになっており、今後の課題ととらえております。

教 育 長 それでは、今ご意見いただいたところは県に色々と協議をお願いする機会を設けるとともに、ご指摘のあったところも含めて新指針運用に向け事前に管理手法としてしっかり教員に周知をするよう、教職員課を通じてお願いしたいと思います。

この件に関してほかにご意見等ございませんでしょうか。

それでは、ご意見がないようですので、議案第 27 号「奈良市市費支弁教員の懲戒処分に関する指針の一部改正について」、採決をいたします。

本案を原案どおり可決することに決しまして、ご異議ございませんか。

各 委 員 異議なし。

教 育 長 異議なしと認めます。よって、議案第 27 号は原案どおり可決することに決定しました。

それでは続いて、本日の協議事項に移ります。今月の協議事項のテーマは「教員の働き方改革」についてです。これまでも何回か教員の働き方改革については教育委員会で取り上げて協議してきましたが、今回

は改めて論点を絞りながらご意見等をいただきたいと思います。

それでは、教職員課長から説明願います。

教職員課長

現在、教員の働き方改革について市の教育委員会では、まず教員の現在の負担を軽減すること、また、学校の業務のあり方や仕組みの見直しを進めて、将来にわたって負担が少ない状態を維持するということを考えています。

まず、教員の現在の負担を軽減することについてですが、必ずしも教員が担う必要がない業務や、教員が担うべき業務のうち負担軽減が図れる部分について、人的な支援を実施するというところを行っております。

資料1ページの「1. 現在の取組」をご覧ください。(2)「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」について、例えば、事務の担い手の教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)、学級内の支援が必要な子どもへの対応を代わりに担う特別支援教育支援員、また、部活指導を代わって担う部活動指導員といったように、奈良市の事業として人員配置を行っております。そのほか、スクールカウンセラーの派遣など、専門分野の担い手も確保しています。

また、学校の業務のあり方や仕組みの見直しということで、現在、市教育委員会と学校現場の双方が、今までの当たり前を見直すことを念頭に、様々な取組も行っております。例えば、業務そのものの削減・効率化の取組として、さくら連絡網の導入があります。従来、各種連絡事項は紙のプリントを刷って仕分けし、子どもたちに配付して保護者にお伝えするという形をとっていたところ、保護者の方々に直接メールで配信できるようになり、印刷物の仕分け業務を削減できるようになりました。また、統合型校務支援システムの導入で、色々なものが電子化・共有化できるようになっています。

また、学校でも今までの当たり前を見直すということで、学校行事の精選を実施しており、コロナ禍の時期の大幅な縮小を経て、全体的な見直しを進めていただいています。そのほか、職員会議の効率化や、留守番電話を設置して時間外の電話対応をしない形にするなど、様々な取組をしているところです。それらの総合的な効果として、資料4ページをご覧ください。教育委員会の施策評価で、KPIとして教職員の勤務時間外在校時間の月平均を算出しております。令和2年度は平均で39時間49分でしたが、令和3年度は37時間46分、令和4年度は36時間20分と、微減ではありますが徐々に減少しております。この結果は、先ほど説明した市教育委員会や学校現場での様々な取組の総合的な効果の表れであると考えています。

ただ一方で、この時間外の数値からは読み取ることのできない教員の負担が、勤務時間内の負担です。お昼休憩が特に取り沙汰されますが、休憩時間を十分に取得できていない実態があります。

資料5ページ及び6ページをご覧ください。令和3年の7月に、市立

学校の全教員を対象として、休憩時間の取得状況についてアンケートを実施しました。その中で、1日当たり45分間の休憩時間のうち実際に休憩できている時間を尋ねたところ、「ほとんど休憩できていない」という答えが全体の76%という結果になっております。また、併せて休憩を取れていない原因を尋ねたところ、1位は「給食指導」で2位が「授業準備」、3位が「支援が必要な児童・生徒への対応」ということで、教員の本来業務である授業準備が休憩時間を圧迫している状況も見えてきました。

特に小学校については、担任が全ての教科を担当するため週当たりの授業時数が概ね29時間になります。授業のための教材研究には、その授業時間と同程度の時間が必要になるため、法定の労働時間が週40時間であることに照らすと、常に時間外勤務が発生する状況であると考えられます。また、小テストの採点や成績処理は1クラス当たりの人数が少なければその分負担が減ると考えられますが、授業や授業準備については人数にかかわらず一定の時間や労力が必要となると考えられます。

そこで、今後の課題として大きく次の2点があると考えました。1つは、教員の身体的負担の軽減です。時間外在校時間の月平均は減っている反面、休憩時間が十分に確保できていない実態について、従来は、必ずしも教師が担う必要のない業務についてほかの担い手を立てて負担を軽減する取組が中心でしたが、今後は、教材研究や授業といった教員が担うべき業務についても、抜本的な負担軽減策が必要になるのではないかと考えております。

もう1つは、教員の精神的負担の軽減です。現在、学級運営や保護者対応において、担任1人で対応するのが困難な事例が増えているのに対し、校内での支援や専門機関との連携といった形でのバックアップを進めております。しかしその一方で、常に学級の児童生徒に対して担任1人ではなく複数の教員が関わる仕組みが必要なのではないかと考えております。

これらの課題を踏まえて現在、教科担任制とチーム担任制という2つの方策を研究しております。資料の3ページ目に概略を記載しておりますが、教科担任制は、教員が特定の教科を担当して教科の専門性を生かした授業を行う指導形態となります。この場合、学級担任は従来どおり1学級に1人の担任という形は残したまま、専科の教員がいくつかの教科だけを担当することで、教員個人が担当する教科数が少なくなり、指導内容が充実するとともに担任の負担は軽減されると考えられます。

チーム担任制は、複数の教員がチームとなって学年や学級の運営に取り組む体制です。この場合、担当教科の分担だけではなく、学級担任の業務もローテーション等で分担して担当することになります。チーム担任制の導入で期待できる効果としては、1人の教員が担当する教科を限定することで授業時数や教材研究に要する時間を減らすこと、空き時間ができるとして休憩時間を取得しやすくなることを見込まれると考えて

います。また、教科担任制の導入と同様、担当教科を絞り込むことによって集中して教材研究を行い授業の質を高めることもでき、常に学級に複数の教員が関わるようになることで、より細やかに児童生徒を見ることができるようになります。児童生徒にとっても、何か相談事があるとき複数の先生に相談する機会が持てるようになると考えられます。

一方で、教科担任制やチーム担任制を実現するためには、幾分か教員の増員が必要になることが課題であり、それによる財政負担も増加すると考えております。また、従来の教員1人が全部の教科を見ていた形や担任が1人である形が大きく変わることになるため、学校の体制の変化について教員や保護者、地域住民にいかに理解を求めるかも重要になると思います。特に、チーム担任制は担任がローテーションで変わるということもございますので、子どもたちがこれをスムーズに受け入れられるかどうかも課題として考えられます。

効果や課題について研究中でございますが、教科担任制とチーム担任制について教育委員の皆様のご意見をいただきたいと考えております。

今まで、部活動指導の支援や学校の業務の支援、スクールカウンセラーの配置などの支援をしてきましたが、その一方アンケート等によると、教材研究をする時間が十分取れていなかったり休憩時間を取れていなかったりする状況があります。その中で、いかにそのような支援をする人材を入れ、教員の時間を作っていくことができるのが鍵であり、現在教科担任制は、国も制度として導入すべく、実証事業として教員の加配をしています。一方チーム担任制は、各自治体や各学校によって工夫されて、現在いくつかの学校で実施されているという情報があります。奈良市でも、高学年における教科担任制度の実証研究事業があり、7校の小学校で5・6年生を対象に、算数と体育と理科を専科教員で受け持つことをモデルとしています。今回の実証研究事業では、1校につき県を通じて1名加配をつけて週当たり20コマ以上の時間数を担当しており、その効果や課題は、実際に市教委が把握しているものです。

教科担任制とチーム担任制を含めた色々なやり方について、今教育委員会事務局内で研究を始めているところですが、本格的に導入していくなれば、教員を加配しないと難しいのではないかという意見もあります。しかしながら、市費のみで大幅な加配をすることは非常に困難です。まず、全体の中で何を焦点化して、最終的にどんな効果が見込めれば制度の導入を進めていくのかということを決めていかなければなりません。

教科担任制もチーム担任制も研究を始めたばかりの段階ですが、この件について各委員からご質問やご意見をお聞かせいただきたいと思えます。新しい制度を導入すればよいという単純なことではなく、制度の導入に伴っては教員の資質や、指導力の課題が出てきます。小学校の教員はずっと全教科を受け持っていたため、その状態からいきなり教科をよ

り専門的に教えていくことに対応できるのか、将来異動などで、専門科目のみを教えることに慣れた状態から全教科教えなければならない状態に戻ったときに、全教科を教える能力が長期のブランクで失われないのかなど、色々な課題が想定されます。現場をよくご存知の委員もいらっしゃると思いますので、その観点でも教えていただけたらと思います。

川 村 委 員

まず教科担任制についてお話しします。

中学校入学というものを控えて、新しい環境や授業についていけない「中一ギャップ」を感じる子どもは多くいます。その観点から、小学校からこのような教科担任制を導入していただければ、義務教育9年間の学びをスムーズにする効果があるだろうと理解しています。また、教科担任制を導入することで生まれる従来よりも指導の質の高い学びは、保護者としては大きな期待を寄せたいと思います。先生方にとっても、自分の専門の教科の授業に専念できることは、ウェルビーイングにつながるものだと想像できます。そしてその姿は、子どもたちの良い手本になるはずです。そのような点からも、良い結果が出るだろうと期待しております。

チーム担任制については、実施校からの声で、時差出勤が導入できたとありました。先生にも家庭があり、子どもの送迎や介護、遠方からの通勤など日々の生活があるということを、当たり前の意識として保護者や地域が理解しなければなりません。時差出勤はもちろんのこと平日でも休みをとれる環境づくり、長期でお休みされていた先生が復帰されたときに温かく迎えられる存在でありたいと思います。しっかり情報発信をして、先生が安心して働ける環境を整えることを当たり前のことだと思えるような取組をしていただきたいと思います。

また、実施校の取組に対して保護者からは「複数の先生から見てもらえることへの安心感」があるようだとあります。複数の先生の視点から理解してもらったり信頼関係を深めたりできることで子どもの心が安定して、「学校が楽しい、学校に行きたい」という思いにつながるのではないかと考えました。

チームの組合せについても、ベテランの先生と若手の先生でチームを組んでいただくだけでなく、先生方の個性や相性も必ずありますのでしっかり考慮して、子どもたちが安心して学校生活を送れるような組合せというものを配慮していただきたいと思います。

この2つの制度を導入するに当たって目指すべきは、「全ての子どもに目をかけて、声をかけられる環境づくり」だと思います。現在、子どもたちは携帯電話もタブレットも持っていて、情報に溢れた社会を生きています。その中で先生方には、自分たちも子どもたちと一緒に成長していくことを目指す思いで取り組んでいただきたいと思います。先ほど教育長もおっしゃいましたが、先生の本来の仕事は、教材研究や授業づくりであって、これは、クラス全員の理解の具合をそれぞれ考えながら進

められる大変な作業だと思います。ICTを活用して、子どもたちと言葉のキャッチボールをしながら、子どもたちの達成感や自信につながる授業は、時間をかけて作られるべきだと思います。

本件は「教員の働き方改革」が題目になっていますが、これは同時に、子どものための働き方改革だと思っています。先生方が授業の準備をするためには、子どもの授業時数と同じだけの時間が必要だということが、保護者や地域の理解を深めるためのキーワードだと思います。教育委員会というのは大きな人材バンクであるため、このような新しい制度を導入される際には、学校ごとの格差を生まないために先生方の資質や適性、本人の意向などを十分に把握した上で、適材適所の教員配置をしてほしいと思います。

また、保護者はもちろんですが、地域教育課が窓口となって校区ごとに設置しているコミュニティスクールの人材もしっかり活用して、奈良市の教員の働き方改革の現状や課題、明確な目標・ビジョンなどを丁寧に説明して、定期的な情報共有を重ね理解を深めていくことが大切です。人材不足は、子どもたちの学校生活や先生の働き方改革に支障をきたし、不登校や早期退職を招く一因にもなり得ます。教員ではなくても、例えばカウンセラーや学校図書館の司書、法律家など、専門性のある方々を先生方のサポーターとしてもっと組み込めるような組織を作っていたきたいと思います。

柳澤委員

私は教師の経験もあるので、教師の実態を意識した観点からお話しします。

結論から申し上げますと、教科担任制もチーム担任制も、試行的にやってみてうまくいけば、推進していただければよいのではないかと思います。教員の働き方改革の視点でこれらの制度に取り組むのか、それとも学校教育改革の中で学びの様式を変えていくことを基本に据えるのかを明らかにした上で、教科担任制あるいはチーム担任制が良いのかを議論し、取り組んでいけたらと思います。

最近、文科省主催のオンライン研修に参加しました。そこでも教員の働き方改革について話したのですが、他市町村教育委員会の参加者から、市町村教育委員会と文科省とでは少し異なる考え方があり、教科担任制やチーム担任制については教員の働き方改革の観点から話題に上がるものではなく、小学校の6年間の学びをより効果的に意義ある形に改革するために議論が出てくるのが望ましいと意見がありました。ですが、現状は勤務時間等に問題があるため、働き方改革の観点から発想されるのもやむを得ないと思います。

時間外在校時間について、1か月当たり38～39時間なのはあくまで平均であり、過労死ラインと呼ばれる月80時間を超過している人が何%いるか把握することや、そのような人の存在を来年度には0まで減らすくらいの覚悟を持って取り組んでいくことが重要で、働き方改革の視点で

最優先の課題です。数値で定量化し評価に反映できる、最重要指数ではないかなと私自身は思っています。

戦後の教育を担った教員は、戦前からの教育体制を大きく変えた実績があります。そして今の時代では、全教科を教える学級担任制から特定の教科のみを教える教科担任制にシフトすることが、現場の先生方の意識で芽生えているのかどうかポイントだと思います。一教科のみを担当するのか複数教科を担当するのか、選択肢にはかなり幅があるため、複数教科ではなく単一がふさわしいのかというところも気になります。現在奈良市では、小学校でも ArtsSTEM 教育をやろうという教育方針が出ています。そのため、各教科バラバラではなく、教科を超えた連帯意識をしっかりとイメージしなければなりません。理科や体育を専門の教員に任せていたとしても、その教科のことも当然に意識する心構えが大切です。専門教員に任せられるようになって自分が担当しなければならない教科が減ったとき、その教科に費やしていた教材研究と授業の時間はほかの分野を充実させるために充てなければなりません。その明確な意識がないと、勤務時間が単純に減っただけで終わってしまいます。それでは意味がないため、新制度を受け入れていただくためには先生方の準備が大事だと思います。

それから、チーム担任制は私も良いとは思いますが、メリットだけでなくデメリットをしっかりと押さえないといけません。中堅以上の教員にとっては人生の半分近くを、戦後 70 年間続くクラス担任制でやってきています。先ほど川村委員のおっしゃった、ベテランと初任者でチームを組むことについては、メリットもあると思いますが、あえてデメリットを想定するならば、もしかするとベテランに頼りきってしまって若手が育たないかもしれません。チーム担任制は、チームを組む相手やプログラムを提供する際の研修体制、相互の理解が学校単位でしっかり定着していないと、軋轢が生じないかという懸念があります。同じチームの教員同士で見解が違った場合誰が仲裁するのかなどまでしっかりサポート体制を整えた上で、積極的にチーム担任制をやってみたいという学校に取り組んでいただく流れが望ましいと思います。

また、子どもたちがチーム担任制をどうとらえるかが分かりません。例えば、クラス意識よりも学年意識を高めることを重視するチーム担任制になると、運動会で従来あったクラス対抗競技はなくなって、学年対抗競技だけになるかもしれません。その場合、学年によって体格や体力の差が生じてしまい、純粋に競技を楽しめなくなる子どもも出てくると思います。また、これまで先生方が実際の教員生活の中で培ってきた「自分のクラス」「よそのクラス」という、クラスと担任とを固定の一対一で考える意識を打ち破るためには、相当な努力が必要かと思います。そのため、まだ新設校に近い学校で新しく立ち上げてみるのも良いかもしれません。極論にはなりますが、伝統校でチーム担任制を試してもただの役割分担で終わってしまう可能性があるため、しっかりそこに注意

しなければならぬと思いました。

しかし、先行事例があるということですので、勤務時間が縮減するかどうかはさておき、チーム担任制を試してみる価値は十分にあると思います。過渡期に一、二割ほど時間を余計に取られるのは仕方のないことです。学校は永続的にやっていくことが前提のため、全体を踏まえて、挑戦してみても良いのではないのでしょうか。

大幅な超過勤務については、学校以外が担うべき業務を学校で行うなどの行為をあえて職務命令に近い形で強く禁止しなければ、学校の慣習の中では変わりません。代わりにその業務を誰が担うかについては教育委員会事務局が考えることとなりますが、学校以外が担えるものは学校以外に業務を任せたいということ、浮いた時間は教員の教材研究の時間に充てたいということ、その業務の取扱いについては予算獲得も含めて教育委員会が責任を持ってやってもらいたいということについて学校側のスタンスが確立しないと始まりません。これまでやってきていることを変える戸惑いはあると思うため、ここは本腰を入れて舵を切っていただく必要があります。少なくとも、労働環境の観点からタイムカードで時間把握はされているかと思うため、学校以外が担うべき業務に従事している時間が何時間程度あって、外部への委託を徹底すれば、その業務のために勤務時間外に在校している時間が何時間程度減らせるのかははっきり数値化して出していただきたいと思えます。現行のタイムカード方式のデータでは勤務開始時間と終了時間しか記録を取っておらず、勤務時間内の内訳が全く分からないということですので、業務を外部に依頼するためであることを伝えた上で改めて勤務実態調査をして、クラブ活動・授業・授業準備など業務解析ができるほどの詳細なデータを取って、ようやく動き出す準備が整います。

このようにできれば理想的ですが、一般的には、超過勤務の賃金交渉が可能な私立学校と異なり、公立学校教員については超勤手当の法律が改正されなければ教育委員会もサポートの手立てがないため、予算確保も難しくずっと現状を打破できません。この流れを何とか断ち切る方策を見つけないと思いました。

梅田委員

ここまでの事務局としての様々なシステムの導入や人的なサポート等の取組については、柳澤委員もおっしゃいましたが、文科省主催の市町村教育委員会研究協議会でも教員の働き方改革の話題が出て、それぞれの市町村における取組について意見交換を行いました。そこで出てくる話題を教育委員会からのサポートという観点で見ると、文科省が示す3分類に基づきながらシステムや人材などのサポートを進めていこうとしている最中であると感じました。その中で、奈良市における取組は非常に充実してきているとも感じました。もちろん、さらに盛り込んでいけることはあるとは思いますが、この方向性は進めていくべきであると思えます。

働き方改革を進めると同時に学校教育を発展させるためには、子どもへの指導を充実させていくことが必要です。学びの形をどう大きく改革していくのかという話題も先ほど出ましたが、働き方改革を考える上では、学びのあり方の進捗を常に見てコントロールすることも考えなければなりません。その上で、今回のテーマの教科担任制・チーム担任制それぞれの導入について考える際には、学校の規模や何年生で実施するかなどによって、どのような仕組みを導入するかが大きく変わってくると思います。

しかし、これまで学級担任制で、1人の担任が1つのクラス全体の責任を持って学級運営を進める「閉じられたクラス」であったものを、学年という大きなくりに開いていく方向性が必要だということは、紛れもない事実です。管理職が授業の様子を見るときに教室のドアを開けて入りづらい状況を作らないような意識の改革が必要ですし、そこにどれだけ一步踏み出していけるかという前提から入っていかなければ、新しい制度の導入はなかなか進まないかと思えます。

教科担任制を小学校の高学年で実施することは、実際に効果があると思えます。ただその際、既に実施している中学校の教科担任制が自然に想起されるかと思えますが、同じではないという前提で入らなければなりません。小学校では指導に当たる教員がその教科ばかりでなく様々な教科に当たることになる場面が出てくるという違いはもちろんのこと、同じ内容の授業を何度も回数を重ねられることで授業改善ができるメリットもありますが、大切なのは、教科担任はそれぞれの授業での子どもたちの状況をクラス担任に確実にフィードバックすること、そしてクラス担任からもそれぞれの子どもの状況や配慮の必要性などを教科担任にしっかり共有しておくことです。これが中学校で行われる教科担任制との違いで、小学校においては中学校以上に徹底が必要なことです。この情報共有が十分できていないと、様々な面で不具合が起こります。合理的な配慮が必要な子どもたちが通常学級の中に沢山在籍している状況は多々ありますが、そのような子どもたちのためのケース会議の場にクラス担任だけではなく教科担任も参加して、合理的な配慮の必要性についてあり方をしっかり把握しておく必要があります。自立力が身についてきている中学校の子どもたちと異なり、小学校の子どもたちはまだ発達段階であるため、小学校で教科担任制を行っていく上ではそのような情報の共有が非常に必要で大きな意味を持ってくるということを忘れてはいけないと思えます。

教科担任制は高学年が対象かもしれませんが、もう一方に挙げられているチーム担任制については中学年頃からでも導入が可能なのではないかと思います。ただ、ホームルーム等に参加する担任も交代制でということですが、主担任は必ず決めておく必要があるのではないのでしょうか。そうでなければ、保護者からすると、困ったことがあったときに誰に相談すればよいのか窓口が分からなくなります。ホームルームを交代

制または輪番制にして行うことは面白い取組だと思うので進めていけばよいと思いますが、担任を交代するという考え方ではない方がよいのではないかなと私は思っています。また、ここにおいても、きめ細かく子どもの状態をチーム担任内で共有する必要があります。例えば、その日の子どもたちの様子がどうであったのかを、放課後に短時間でもいいのでそれぞれ伝え合って情報を共有する時間を設けることは、何よりも必要なことではないかと思えます。進める上での様々な課題についてこの場で述べると本当に細かな話になるため、また別途必要な情報があれば、私の経験からお伝えできることは都度お話しさせていただきます。

繰り返しますが、教科担任制においてもチーム担任制においても、まずクラスを開くという認識と、情報共有を欠かしてはならないという認識が必要です。その2点について、強くお願いしておきたいと思えます。

新井委員

先ほど柳澤委員がおっしゃった、目的が教育改革なのか働き方改革なのかという論点は私も考えたところです。そして資料から、今回は働き方改革をメインに据えたいのかと理解したためそちらに絞ってお話します。

教員の時間外勤務時間が長いことは、もちろん家庭生活等への支障など物理的な時間への圧迫もあるとは思いますが、精神面へのストレスが多いのではないかと思います。ストレスになる業務が多いとたとえ実際の勤務時間が短くても長く感じたり、反対に、自分のやりたいことをやっているときは無限に時間を使っても全然ストレスにならなかつたりしますが、恐らく教員にとって、授業準備など子どものために色々と試行錯誤する時間は、無限に欲しい時間なのだろうと想像します。むしろそれを阻害されると、それこそストレスになるのではないかと思います。ただ、それも私の思い込みかもしれないので、ヒアリング等を通して真のストレス源が何なのかを特定してそれに取り除かれる時間を減らすことが、精神的な観点で最も働き方改革の根本的な解決になる手段だと思います。

そして、物理的な時間については客観的に見ないと分からない側面があるため、企業で業務改善などをする場合は、社内の調査スタッフが先導するパターンもあるとは思いますが、大抵の場合は外部のコンサルタントをつけて、外部者が分析し、改善案を出してきて、それで改革を行うかどうかを決めるといったプロセスが一般的です。恐らく実態調査など改革に向けた予算は、人件費のように継続的にかかるものではないため、予算としても確保しやすいのではないかと思います。そのため、教育界にこだわらず別業界の民間企業のサービスを利用し、業務効率を客観的に評価して、作業効率の具合や必要ではない業務を特定していただくのも良いのではないのでしょうか。客観的には不要だと判断できる業務も、主体である教師の立場ではなくすることに不安を覚えてしまい、改革

に踏み切れない可能性があります。

例えば、休憩時間を取れていない原因のグラフによると、一番大きい割合を占めるのが給食指導とのことです。私は、給食時間中必ずしも教師が教室にいなければいけないのかどうか疑問に感じます。

例えば、アメリカの子どもたちは、広いカフェテリアに学年関係なく集まり、先生がいない状態で食べていました。そうするとやはり、ずっと騒いでいるような状況になるのですが、教師ではない食堂のスタッフが数名いて、手を叩くと子どもたち皆がそれを真似して一瞬で静かにさせるようなテクニックを持っていたり、スタッフが見回りながら適宜話しかけたりしています。もしそのようなことができれば、必ずしも教師が給食指導をしなくてもよくなり、教員自身が感じている問題への解決案になるかもしれません。それでもやはり給食指導が必要なのであれば、別の視点も取り入れていく必要があります。

教員の働き方改革の取組の中で、学校の業務のうち必ずしも教師が担う必要のないものを炙り出し新しい担い手に任せるという点では既に取り組んでおられますが、外部評価を通して業務内容や作業効率を改善するだけでも進展はあると思います。教科担任制もチーム担任制も、実際の年間削減時間の数値的な結果も出されているため効果はあると思いますが、一気に改善することを目指すのであれば、もう少し関わる人員を増やした方が良いかなと思います。

教 育 長

各委員には色々調べていただいたり思いをお話しいただいたり、またどうすべきか示唆いただきました。

10月の校長会で私も働き方改革について話したのですが、教員の働き方改革への意識が先走って子どもへの教育的指導や子どもに対するきめ細かな対応がおざなりになってしまうと本末転倒です。そのため、教育の質をどう変えていくのか、今までの教育のシステムを変えていく中で教員の働き方改革をどのように体系づけていくのかということを考えていかなければなりません。

横浜市では、時間外勤務時間が80時間を超過している教員のいる学校に対しては、校長に改善計画を出させて市がチェックし、状況が2か月続いた場合、当該教員と校長とで面談をして改善させるといった事例があります。しかし、「納得がいくまで教材研究をしたい」「これは教員の仕事だから手放せない」などのように考える教員が多く、なかなか変わらないようです。教員の働き方改革を本格的に進めるのであれば、判断指針をしっかりと学校に下ろさないと校長が独自に判断することは非常に難しいと思うため、今回の協議を踏まえてしっかりもう一度検証し、奈良市としての具体的な指針をこれから研究していきたいと思います。

また、新井委員から外部のコンサルタントを入れてはどうかとご提案がありましたが、実は10年ほど前に、教員の働き方の実態を調べるための調査を外部に委託し実施したことがあります。市議会からも、働き方

改革については今の実態をよく調べ、数値で評価した結果を具体的に示すよう指摘されています。今年度は、部内でそれらの実態を検証するためのチームを立ち上げていますが、そのメンバーはやはり指導主事や元校長ですので、どうしても教員の視点から離れられず思い切って新しい方向に進めることが難しい状態です。そのため今後は、新井委員ご指摘のとおり第三者の視点を入れた調査が必要ではないかと思えます。

そして、給食指導については、食育の観点からも教員が担うべき業務とするにしても、安全の確保やアレルギーの問題などをうまく担保しつつシステム化するための方策をどのように考えていくかが課題になります。

部活動の地域移行についてはまさに今検討しているところですが、地域からは、なかなか難しいのではないのかという声のほか、「教員の負担軽減のために職務を手放そうとしているのではないか」と誤解を受けることもあります。そうではなくて、部活動の地域移行は、このまま学校の教員だけで部活動を見る状態が続くと子どもたちの多様なスポーツや文化活動が保障できなくなるため地域とともにやっっていこうという趣旨です。学校文化を変えることは非常に困難なことだと思いますが、教員や保護者の意識の改革を含め具体的に提案して取り組んでいきたいと思っています。

そして、教科担任制とチーム担任制について、どちらをどのように活用するのかということは、柳澤委員のおっしゃったように、教員の負担軽減かどうかという視点でなく学校教育改革の視点で意欲的な学校を手上げ方式で募りモデル的に実施していくことを、前向きに検討していければと思います。

また、川村委員からは保護者の立場として、教員には教材研究等本来の業務に専念して教育の質を担保してもらえるよう、市として働き方改革の取組を積極的に進めてほしいとご意見をいただきました。このことは、市PTA連合会の方々との懇談会でも、教員の働き方改革については肯定的なご意見をいただいております。しかし、新しい教育制度の導入については、保護者はやはり不安に思われることもありますし、従来の教育制度からどのように移行していくかが非常に難しいと思います。

本日色々ご意見をいただきましたが、すぐに結論が出るものではありません。教員は現状の閉じられた学級視点から開かれた学年視点で見ていくことが非常に大事ですが、単にそのことを指示するだけでは不十分です。学校の中で子どもを丁寧に見ていくための情報共有をどのように確保していくかの議論を抜きにして仕組みのことだけ考えて、本来の目的を失ってしまっては教育改革を実現することはできません。今この場で各課長には協議を聞いてもらっていますが、働き方改革を考えるのであれば、学校教育課や教職員課だけではなく、教育DX推進課をはじめ全ての課で一緒に取り組んでいくべきです。どうすれば教育の質が上がり教員の負担が減るのかに加え、特別支援や不登校等への対応も同様に

求められることから、教育委員会事務局が総がかりで議論を進めていきたいと思えます。

それでは、本日の協議事項は終了といたします。大変貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。また継続して協議に取り上げたいと思えます。

これで全ての案件は終了いたしました。そのほかに何かご意見はございませんでしょうか。

次回の定例教育委員会は11月22日（水）10時から開催を予定しておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは本日はこれで教育委員会を閉会といたします。ありがとうございました。