

令和7年度 第1回富士市総合教育会議

会 議 録

開催日

令和7年7月22日 火曜日

開 会 15時 00分

閉 会 16時 28分

会議場

消防防災庁舎3階 研修室

出席者の氏名

市 長

小長井 義 正

教 育 委 員

松 田 靖 子

教 育 長

太 田 桂

教 育 委 員

塩 谷 知 一

教育長職務代理者

和久田 恵 子

教 育 委 員

保 科 悦 久

出席職員等の氏名

教育次長

味 岡 俊 雄

学校教育課参事兼教育指導室長

野 村 直 樹

教育総務課長

佐 野 睦 昭

学校教育課指導主事

中 村 公 彦

学校教育課長

若 田 泰 一

学校教育課指導主事

吉 田 博 紀

学務課統括主幹

福 永 正 幸

学校教育課指導主事

森 正 樹

社会教育課長

渡 辺 哲 成

教育総務課調整主幹

清 聡 美

文化財課長

植 松 良 夫

教育総務課参事補兼指導主事

寺 内 浩 二

中央図書館長

桑 原 正 壽

教育総務課主幹

遠 藤 綱 輝

富士市立高校事務長

榎 俊 英

教育総務課指導主事

瀧 南

教育研修・特別支援教育センター所長

若 月 佳 妙

教育総務課指導主事

遠 藤 真 輝

青少年相談センター所長

田 中 亘

博物館長

石 川 武 男

傍聴人 2人

議題（動議）及び議事の概要

（議 案）

議第1号 教職員の働き方改革について

議第2号 校内教育支援センター（ほっとルーム）の現状と課題について

開会

(開会) 教育次長

市長あいさつ

市長

皆さんこんにちは。教育委員の皆様におかれましては、お忙しい中御出席いただき、ありがとうございます。

近年、急速な情報化、少子化の進行、多様性を大切にする社会意識の高まりなど、教育を巡る環境は大きく変化してきており、未来を拓く力を身に付けることのできる質の高い教育を届けることが、重要な使命であると感じております。

子どもたちの可能性を最大限に引き出し、次代を担う人材を育成するため、行政が取り組むべき課題は多岐にわたりますが、教育委員の皆様と協力してこの責務を果たしていきたいと考えております。

今回の議題は、「教職員の働き方改革について」と「校内教育支援センター（ほっとルーム）の現状と課題について」であります。

教職員の働き方改革につきましては、小中学校の教職員の業務負担軽減や時間外勤務の縮減、また、本年度新設した校内教育支援センター（ほっとルーム）につきましては、増加する不登校児童生徒への対応が、本市におきましては喫緊の課題であると認識しております。

本日は、学校現場における教職員や児童生徒に関するこれらの重要なテーマについて、教育委員の皆様と意見交換を行いたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

議事

教育次長

市長、どうもありがとうございました。本日の議題は、次第にありますとおり、議第1号「教職員の働き方改革について」と議第2号「校内教育支援センター（ほっとルーム）の現状と課題について」の2件であります。

それでは、これから議事に入りたいと思います。議事の進行につきましては、この会の主催者であります小長井市長にお願いしたいと思います。市長、よろしくお願いいたします。

市長

それでは、早速ですが、私が進行役を務め、今後の議事を進めさせていただきたいと思います。

では、早速議事に移りたいと思います。次第を御覧いただきたいと思います。議第1号「教職員の働き方改革について」であります。法の改正により令和8年から、教職調整額が段階的に引き上げられることになったほか、教員の働き方改革に関する計画の策定、公表並びに計画の実施状況の公表が教育委員会に義務付けられることとなりました。

教職員の働き方改革は、教育の質を向上させ、教職員の心身の健康を保持するため

にも喫緊の課題であり、計画の内容及び実施状況について、総合教育会議への報告が義務付けられるなど、この管理の責務が明確に定められることになるものと、認識しております。教職員の働き方をより一層改善するために、教育委員の皆様と意見交換をしたいと考えております。まず、意見交換の前に担当課から資料の説明をお願いいたします。

学校教育課指導主事

（「教職員の働き方改革について」を、資料に基づき説明する。）

市長

はい。以上で説明が終了しました。それではこれから意見交換を行いたいと思います。教職員の働き方改革について、ただいまの説明に対する意見、又は質問等ありましたら、お伺いしたいと思います。

教育長

富士市におきましては、従前から教職員の働き方改革については、重要な課題の1つとして取り組んできている経緯がございます。そうした中、新型コロナウイルスの影響もあり、業務の見直し、いわゆる「スクラップ・アンド・ビルド」の“スクラップ”の部分については一定の進展が見られたものの、なお十分に進めきれていない部分もございます。

このような状況の中、先般の国会において給特法の一部が改正され、従来は月平均45時間とされていた時間外勤務の目安が、30時間を目標とする方針へと変更されました。これは、数値としては“下がった”こととなりますが、その分、働き方改革をさらに加速していかなくてはならないということになります。学校に丸投げというわけには決していかないわけですから、教育委員会が率先して担う部分と、各学校で工夫してやっていただく部分に分かれると考えています。

本市では、全ての学校に学校運営協議会を設置しておりますので、そこでも議論をしていただき、地域のお力を借りながら、また学校が地域のためにできることも含めて、相互にとって有益なWin-Winの関係が築ければいいのかなと思います。

併せて、働き方改革を進めることで、教員の魅力をぜひ発信していきたいと思っています。今日の議題から少し話はそれますが、教員の希望者数が非常に減っています。そういった中、先ほども学校教育課から説明がありましたが、臨時講師の登録者数が非常に少ない状況が続いており、欠員が生じている学校もございます。

ぜひ、この働き方改革を推進して、教員の魅力を一層発信できるよう取り組んでまいりたいと思います。今日は教育委員の皆様の視点から、新たな御助言をいただけるとありがたいと思います。よろしくお願いします。

市長

教育長から補足の説明がありました。御意見等あるでしょうか。

和久田委員

御説明をありがとうございました。先生方の働き方改革はなかなか難しくて進まないという聞いてののですけれども、今日いただいたこの資料によると、県費負担教職員の時間外勤務時間が月平均 32 時間となっています。ということは望んでいる 30 時間にほぼ近いところにまで来ているということを確認しました。

そうすると、課題となってくるのが資料 1-1 の教頭先生、或いは主幹教諭の方、校内のお役目が付いている方々の時間数を減らさなければいけないというところがあるのかなということをこの表からは見受けました。そこに対する様々なお話をすればいいのか、それとも平均的に 30 時間とはいえ、まだまだ一般の先生方の働き方に対する多忙感が減っていないというところに論点を持っていったらいいのか、どのような御意見を求めているらっしゃるのでしょうか。そこをお伺いしたいと思います。

学校教育課長

御指摘ありがとうございます。私は両方だと考えています。管理職の時間外勤務時間が非常に多いということがスポットを浴びているので、そこに切り込んでいくというのはすごく大事なことでありますが、教職員の割合で言えば一般教員の方がはるかに多いので、教頭や教務主任、主幹教諭の時間外勤務時間が下がったとしても、全体の平均値はそんなには下がらない。しかし、この 50 時間以上という数字は異常ですので、これを下げる必要があるということは 1 点目です。

一般の教職員も令和 6 年度は月平均 32 時間でしたが、これもまだ改善の余地があると考えています。先生方一人一人の意識もそうですが、その構造自体に手を入れていくということで、両面から切り込む必要があると考えています。

和久田委員

ありがとうございます。私も会社を経営しておりますので、この働き方改革に臨むに当たっては、非常にいろいろなことを仕掛けてやってみて失敗し、また仕掛けて…といったように、なかなか効果が出ないというのが実情でした。

実際に先生方もそうだと思うのですが、社員からは「時間を短縮するから、質を落としていいですね」とか、「これはやらなくていいですね」と、逆にそういうことを言われてしまって、「いや、質を落とさずに、売り上げも上げたままで時間数を何とか減らしてほしい」と言うのと、「それは無理でしょう」という回答が返ってきてしまいました。何からどう手を付けていけばいいのかを、はっきりと明示してあげないと、身動きが取れないということが現場にはありました。

もう既にやっていたらっしゃると思うのですが、職場の業務の全てを洗い出して、仕分けをして、「ここはやらなきゃいけない」「でもこれは外注してもいい」というところをきっちりと整理し、その中でどうしてもやらなければいけない部分について、どのように分担していくかという話し合いをしたりしました。

それなので、現場の意識がまず変わっていかないと、追いつきません。特に上層部の方々の意識をしっかりとそこに持っていったら変わらないと変わらない。部署ごとに、長の意識が高いところは働き方改革が浸透しやすかったのですが、「やらないと仕事は終わらないだろう」とずっと思っている長の部署は、全然これが進まなかった、

ということがありました。

「ここに力を注がないと」というところが必ず出てくるので、そこに対して、そこもマニュアル化するために、全ての仕事を洗い出して、「これはやりましょう」「あれはやらなくていい」というように仕分けをして、やり方を作っていくマニュアルを作成してそれを課す、ということをしないと、なかなか進みません。

実際にそれをやろうとしたときに、今度は逆に「その仕事を全部洗い出すための時間がない」「その余裕がまずないから一步進めない」と言われる。それを無理やり上から、「それをとにかく、とりあえずやってください。仕事量が少し落ちてでもいいから、進めてください」と言って、少しずつ進めるというところから入っていきました。

苦しいときがどうしても出てきますが、それをやらないと少しも進まないというところがあります。なおかつ、これをやるときに支えてくれる誰かが欲しい。そこで、支えてくれる補助の人間に手当をつけて補助してやっていく。例えば、早く帰れる部署の中から現場の方に手当をつけながら手伝ってもらって、完成させていくようなことを、うちの会社では進めてきたという経緯がございます。もし参考になればと思ひまして、お話をさせていただきました。

もう一点、社員に落ちなかったのは「前倒し」という意識です。本当なら明日やればいいのに、明日でも間に合うのに、「でも明日何かあったら困るから今日やっておこう」という意識がすごく強くて、そのための残業になっていたりすることが多かったんですね。それなので、「それは明日やればいいことは、明日やってください」という意識を植え付けるのが、すごく大変でした。この辺がネックになってきている可能性もあるのかな、というのを感じましたので、少しお話をさせていただきました。

市長

ありがとうございます。企業経営という立場から非常に有意義なお話をいただいたと思っております。案外共通する点もあると思うのですが、発言に対して担当課から何かありますか。

学校教育課長

ありがとうございます。今、まさに本年度からやろうとしていることが「学校事務再編」です。学校教育課では、全ての学校を回りながら、学校事務再編のお願いをしているところです。

「学校事務再編」というと「事務」という言葉が付くものですから、先生方の意識の中では「事務室の業務ですよね」ということになってしまい、なかなか自分事になってくれないのですが、今和久田委員がおっしゃったように、学校の中の事務業務を全て洗い出すと、200 から 400 ぐらいになると思います。

その洗い出しをした後に、「本当にこの業務がこの人でいいのか」とか、「この業務は来年度必要なのか」といった見直しを行っていきます。先ほどのように、事務室の業務が減ったのでそこに教科書業務などを移していく、ということをまず一つ、やろうとしているところです。

これは富士市だけでなく、県全体で進めている取組であり、昨年度は熱海市と牧之原市がモデル校を設置し、それらの事例がこちらにも下りてきているため、そういつ

たものを参考にしながら、現在、富士市では共同学校事務室の担当が中心となって学校事務再編の案を作成しているところです。

共同学校事務室がそういったことを進めるに当たっては、今度は校長会と私たち教育委員会事務局の三者がタッグを組んで、この取組を推進していかなければならないということで、課題意識を持っております。

市長

今の件に関連して、私も発言させていただきたいと思うのですが、先ほどお話があったように、一般の教員と、それから教頭・主幹教諭・教務主任では少し状況が違うわけですから、業務の仕分けという点では、同じように進めていくのだと思いますが、この教頭・主幹教諭・教務主任の時間外勤務時間を減らしていくためには、一般の教員へ仕事を移していくとか、協力をしながら対応していくことが必要でしょうね。

そこをうまく調整していくということは、それぞれの立場で若干違ってくると思うのですけれども、それについてはいかがでしょうか。

学校教育課長

今、教頭の職務が非常に幅広くなっておりますが、教頭の職務のうちいくつかを、例えば教諭や事務職員が行うということについては、チャレンジしております。

具体的に言うと、今まで月1回、校長や教頭が作成していた学校だより等の中の「来月の予定」などについては、教頭でなくてもできるものであるため、事務室業務で補うという対応をしています。

それから、見回り当番についても、例えば今まで日直の先生が校舎の戸締りや見回りを行い、その後に管理職の教頭等が確認していましたが、これについても、もう少しうまくできる方法はないかということで、教頭が毎日やらなくてもよい体制を作るなどの取組をしているところです。

ただ、まだそれがうまくいっていないため、こういった数字になってしまっているというのが現状です。

市長

教頭・主幹教諭・教務主任あたりだと見回りの後の仕事もまだまだありそうですね。

保科委員

まず、ここまで学校の中では時間低減に対して努力をしてきているという理解でよろしいですね。かなり一生懸命頑張っていただいている中で、ここまで来たということですね現状認識としては。

そして、6月に参議院を通過した教職員調整額が本給の10%となった、その辺りに関しては、今、教員の方々は「よかった」という思いでいらっしゃるのですかね。というのは、学校教職員の年間の休日数が130日から140日と言われていて、稼働日数に直すと225日、235日くらいになりますよね。そうすると、月間の就業時間は150時間ぐらいになるはずなんです。150時間の中で30時間というと、20%オーバーになります。10%だけ残業時間としてプレミアムなしでもらっているのだとしたら、少

なくとも10%で抑えるだろうという期待感があるのではないかと感じているんです。

そういった中で言うと、富士市においては30時間ではなく、できれば15時間、つまり10%の枠の中に収めていきたい。そうすることで、質のいい先生を集めたいという気持ちがあると思います。

その上で、大きなコンセプトとして何が必要かと考えると、「教頭先生が非常に忙しい」というのはもちろんあります。私も仲間が教頭職をやっておりますので、よく分かっているつもりです。

ただ、その10%のところをどう捉えるかという本丸は、やはり「教諭」のところなんですよね。もちろん、養護教諭や栄養教諭、事務の方の数字も多いなとは思いますが、圧倒的に「教員になりたいかどうか」というところの分水嶺は、教諭のところ、小学校教諭で28時間、中学校教諭で37時間です。これを15時間以内にできるのか、ということですよ。私はそういうふうに解釈しています。

その中で、個々に、例えば教頭職に関してはこうすればいい、という対策はあるのですが、教諭職に対して考えたときに、学校でも努力はしているものの、そろそろ“大なた”を振るうような時期が来ているという認識に立てば、1つ目としては「放課後を長くする」が挙げられます。

授業が午後3時までであると、間接業務が定時の午後4時30分までには終わらない。だから放課後を長くするためには、授業を午後2時までに終わるとか、1限目の始業を早めるとか、45分の授業時間を40分にするとか、あるいは給食の時間を何とか工夫するなど、そういう努力が必要だと思っています。現時点では、これに尽きるのではないかと感じています。

2つ目は、せっかく「学校運営協議会」というものが立ち上がったのですから、地域の皆さんに学校の活動にコミットしていただく非常に良い考え方として、「放課後は先生にとっての放課後ですよ。そこは学校運営協議会の方が主導的に行っていただく場へ」というようなアナウンスをしていく。

例えば、私の子どももこの前修学旅行に行きましたけれども、修学旅行のガイダンスも旅行会社と学校運営協議会の方が出席して行う、というのでもよいのではないかと思います。もちろん先生も全員ではなく、お一人だけ加わっていただくなどの形でも良い。そういったイベントによって、学校の時間が削減されるのをとにかく防ぎたい。先生方には、校務の部分で100%のパフォーマンスを発揮していただき、放課後はそのパフォーマンスを高めるための時間として動いてもらう。ただし、学校運営協議会に任せきりにするのではなく、そこでかなり「手数（てかず）」を減らしていただく。これが2つ目のコンセプトです。

3つ目としては、1－2の「資料業務の3分類」の一番右側、軽減負担が可能とされている、特に10番「授業準備」・11番「学習評価や成績処理」・12番「学校行事の準備・運営」に関してです。中学校では採点支援システムを導入しましたので、これは市で統一的なデータを持てば、先生をサポートする資料や支援策として提示できるのではないかと考えています。

これによって、10番、11番、12番、特に11番、さらには13番「進路指導」にも関係してくるかと思います。その辺りの情報をバックアップできるのではないのでしょうか。採点システム以外でも、先ほど学校教育課長からもありましたように、「マ

ニュアル的な話」というのもこの辺りにプラスになってくるかもしれません。

そういった“大なた”を振るうような改革が、もう今、必要な段階に来ているのではないかと思います。校長先生、教頭先生の御努力だけでは、これ以上はもう減らないのではないかと、という感覚があります。

市長

大きく3つの話をいただきました。

1つ目は、教諭職の時間外勤務についてです。時間を生み出すために放課後の時間を長くする、そのために授業時間を逆に短くする。そういったことが可能かどうか。放課後のところでしっかりと準備をしていくということでしょうか。

2つ目は、学校運営協議会にかなりの部分、協力していただくということ。

3つ目は、3分類の10、11、12を進めていくということが挙げられました。

今の発言を受けて、担当課として何かありますか。

学校教育課長

御提案を本当にありがとうございます。これから学校は、来年度の教育課程の編成に入る時期だと思しますので、今、15時間という御意見をいただきましたが、私もそのとおりだと感じました。15時間を目標にしなければ、30時間を切ることもできないと思しますので、結果的に20数時間になることもあるかもしれませんが、「志を高く持つ」というのは非常にありがたい御提案でした。

教育課程の工夫の中で放課後の時間を生み出すという点については、賛否もありますが、例えば、これまで毎日行っていた掃除を週に数回にして、早く帰れるようにする取組は、すでに実施しています。そういった細かい工夫も含めて、もっと大きな枠組みの中で放課後の時間を確保していくことは、先生方にとっても非常にありがたいことだと思います。

ただ、先生方は時間ができると「明日の授業をもっとよくしよう」と教材研究を始めてしまいます。でも、それは負担というよりも、「本来業務としてやりたいことをやっているんだ」という感覚で取り組まれており、時間自体は短くならないかもしれませんが、負担感は確実に軽減されると思いました。

2つ目の、学校運営協議会や地域の方々の導入についても、大変良いことだと思っております。このあと議題になっている「ほっとルーム」においても、すでに松野学園では、学校職員だけでなく地域の方々にも運営に参加していただく取組を行っています。地域の方が学校に関わっていくという視点は、今後ますます学校現場で大切になってくるものと受け止めています。

3つ目の採点システムについてですが、これも非常にありがたい取組であり、中学校では、場合によっては3分の2以上の時間削減につながっていると聞いています。この効果をしっかり検証し、次年度以降も予算化していければと考えています。

塩谷委員

質問というか意見になるのですが、先ほど話にあった教頭先生や主幹教諭の時間外勤務時間が多いというのは、やはり由々しき問題だと思います。どちらかというと若

い先生たちが注目されがちな中で、実は教頭先生や主幹教諭の時間外勤務が多いというのは、先生方の健康という点でも課題ですし、また、若手の先生の中でも優秀な方には、将来的に管理職となって市全体を引っ張ってほしいと考えています。そのような中で、「教頭・主幹教諭になるとこんなに大変なんだ」というイメージがついてしまうと、これは教育全体にとって大きな問題につながってくると思います。

今、令和6年度のデータを示していただいているのですが、この教頭・主幹教諭の数字というのは、教諭の時間外勤務がだいぶ下がってきている一方で、教諭に早く帰ってもらうために、残った業務を教頭や主幹教諭が引き受けているという実態があるのではないかと気がなっています。その辺りの数字の変化から、どのようなことが読み取れるのか、もし分かる範囲で教えていただければと思っています。もしそうした実態があるのであれば、全体としては時間外勤務が減っていても、教頭や主幹教諭が業務過多になっており、その姿を見た若手が「管理職にはなりたくない」と思ってしまう、いわゆる“負のスパイラル”に陥るリスクも出てくるのではないかと懸念しています。

もう1点ですが、私自身もまだ現役でPTAの役員をやらせてもらったり、これまで学校運営協議会にも所属したことがあります。その中で感じたこととして、学校運営協議会ひとつを取っても、校長・教頭・主幹教諭が必ずメンバーに入っていたり、事務局を担っていたりします。また、PTAの会合などは保護者の都合に合わせて夜間開催となることが多く、午後7時スタートで午後9時終了といったケースも多くなります。そうすると、どうしても校長先生、教頭先生、主幹教諭の時間外勤務、特に夜間勤務が増えてしまうのではないかと思います。

今後、学校運営協議会をさらに強化していこうという流れの中で、それに伴って校長・教頭・主幹教諭の先生方や、事務部門の負担がさらに増えてしまうと、結局は本末転倒になりかねないリスクがあるのではないかと感じています。その点について、現時点での学校運営協議会の開催時間の実態など、分かる範囲で教えていただければと思います。

学校教育課長

過去2年間、令和4年度と5年度の教頭及び主幹教諭の数字があります。実は大きな変化は見られません。具体的には、令和5年度は、小学校では教頭が55、主幹教諭が56、中学校では教頭が50、主幹教諭が59という数字です。令和4年度は、小学校で教頭が59、主幹教諭が60、中学校では教頭が49、主幹教諭が70という数字になっています。こうして見ると、減少してきているというよりは、その辺りの数字で前後しているという印象です。

また、学校運営協議会については、勤務時間内に開催している学校ももちろんありますが、PTAの会合等の場合は午後7時開始など、いわゆる時間外に開催されている実態があります。やむを得ないという表現は避けるべきかもしれませんが、参加される方々の都合を考えれば、その時間帯に開催せざるを得ないという側面もあるのかなと感じています。

塩谷委員

その辺り、今後さまざまな課題をクリアしていかなければならないとは思いますが、やはり時間外に行われている会議や、学校運営協議会についても、できる限り日中に開催する方向で、市として皆さんに案内をしていくなど、工夫を重ねることで状況も少しずつ変わってくるのではないかと感じています。

いずれにしても、校長・教頭・主幹教諭といったポジションに、若い世代の先生たちが「自分が現場を引っ張っていくんだ」という意識を持てるような環境を、どう整えていくかというのは非常に大切なことだと思っています。

最近では、教頭先生や主幹教諭の先生の中にも、まだ小さなお子さんがいる世代の方もいらっしゃると思いますし、若手の登用も進んできているという印象もあります。

その辺り管理職になっても、子育てなどとも両立できる環境を作っていっていただきたいなと思ったところです。

松田委員

皆さんと同じような感想のほか、あと1つ質問があります。まず感想的なことになってしまっているのですが、今回出されている教頭・主幹教諭の長時間労働という点について、このまま表だけが一人歩きしていくと、「悪」として見られてしまうのではないかと危惧しています。おそらく、強いリーダーシップをもって、最大限の努力をされている中での結果なのではないかなと思っています。

どうしても教員の方々は、私たちから見ると「聖域」のような領域で、非常に強い責任感をもって職責を全うされている印象があります。マルチタスクの中で全体を見渡せるからこそ、「やってあげる」「任せられない」という状況になってしまう。もちろんそれは個人差もあると思いますが、そのような中で、自分一人ではどうにもできない、そういう状況に陥りやすいのではないかと、推測ですが感じました。

私の所属する組織でも、同じような傾向があります。2つのタイプに分かれるのですが、業務をしっかりと切り分け、新しい形に変えていけるマインドを持った人もいれば、責任感が強いがゆえに、「自分がやらなければ」となってしまう、結果的に時間外労働が減らないというケースもあります。そうすると、どうしても「やってあげる」ことで負担が集中してしまいます。

そういう方に対しては、「できない人」と捉えるのではなく、「責任感がある人」として、その思いに寄り添いながら、業務を分解し、伴走型で支えていく必要があるのではないかと感じています。

資料4「今後の業務改革について」の中に「強いリーダーシップ」とありますが、その「強いリーダーシップ」とは何を指すのか、私は非常に気になっています。やはり、数値的な成果を出すという意味でのリーダーシップが求められていると思います。そのためには、何ができるのか。いろいろな企業でも、教育改革や働き方改革の中で、「同じ時間をどう使うか」ということに取り組んでいますので、そういった他の業界の事例なども取り入れながら進めていくことが効果的ではないかと思っています。

本当に責任感の強い先生方だからこそ、ハードルが高くなってしまいう部分もあるのではないのでしょうか。以前、市役所の方から業務改善のための資料をいただいたことがありました。ユニバーサル就労の取組の中で、業務改善用のシートをいただいて、

それを実際に使わせていただいた経験があります。そういったツールも活用しながら、ぜひ伴走型で支援していただけると良いのではないかと思います。

最後になりますが、先日、研修に参加させていただいた際に、学校運営協議会などに関する今後の課題の中で、「業務に係る3分類」という考え方が出されました。それによって、そこにどういう予算がついてくるのか、ということが気になりました。たとえば、委員の方への謝金など、有償での対応について、具体的にどのように進めていくのか。やはり予算がしっかりついてこなければ、数値目標も現実的には達成が難しくなってしまうのではないかと思います。

たとえボランティアであっても、「月単位でいくら」「年単位でいくら」といった形で、予算として明確にしていくことが、今後必要なのではないかと感じました。今日お話を聞いていて、お金の部分が資料の中に明示されていなかったため、そこがどうなっているのか、疑問に思い、発言させていただきました。

市長

はい。ありがとうございます。今後平均30時間程度に削減していくための管理職のリーダーシップ、これをいかに考えて、現実のものにしていくのか。課長、どうですか。

学校教育課長

校長先生や教頭先生方も、本当に「早く帰るぞ」という職員室の雰囲気積極的に作ってくださっています。

しかしながら、先ほども会議の前に話が出たのですが、日常の何気ない一言の中に、「休日もある先生働いてくれて偉いよな」とか、「あの先生、定時で帰っちゃうんだよね」といった表現がまだ残っていて、そこに、もしかすると「長く働く人が偉い」「早く帰る人はちょっと…」というような意識が、心のどこかにまだあるのではないかと感じています。

ですので、管理職の方々が中心となって、雰囲気づくりをしてくださっていることは非常にありがたいのですが、やはり働き方改革は早く帰ることではなく、勤務時間内にどれだけ濃く働けるか、どれだけ成果を出せるかが大切であるということを、管理職の立場からこれからも強く発信していただくことが重要だと思っています。そういう意味でも、管理職のリーダーシップというのが、まさにそこに現れるのではないかと感じています。

もう一点、予算に関することです。これは市だけでなく県も含めて、さまざまな形で予算を考えてくださっています。

特に効果が大きかったのは、市のサポート体制の充実です。令和5年から6年にかけて、市として約10人のサポート員を増やしていただきました。これは非常に大きな支援であり、心から感謝しています。市の財政が厳しい中でも、高い水準のサポート員を継続して配置してくださっていることは、本当にありがたいことです。

ただ、現場としては「もう少し増やしてほしい」という思いもあります。

一方で、県のほうでは「スクールサポートスタッフ」という制度があり、これは児童生徒の支援ではなく、教員の業務を直接手伝ってくれる職員です。週20時間の勤

務で、通勤費が出ない関係から、学校の2キロ圏内に住んでいる方に限られてはいますが、非常に効果的に機能しています。先生方がやらなくてもよい業務を代行してくれることで、大きな助けとなっています。

このように、市ではサポート員、県ではスクールサポートスタッフという形で支援をいただいております、非常に感謝しております。

市長

いろいろ御意見をいただきまして、どれも参考になる御意見だったと思います。

その中で、特に「時間外勤務を30時間程度に抑える」という目標についてですが、これは令和11年度までの目標ということですね。あと4年あるとはいえ、令和元年が47時間、令和6年が32時間と、かなりの割合で削減されてきているのが現状です。この32時間という数値から見れば、残りは1割にも満たない削減幅ではないかという見方もできると思います。

これまで相当な努力をしてきた中で、ここからさらに一般教諭の時間外勤務をどう減らしていけるのか。そして、先ほどから課題として挙がっている教頭・主幹教諭の勤務時間を、今後どこまで落としていけるのか。そのあたりが今後の大きなポイントになるのではないかと思います。

本来であれば、各年度ごとに目標時間を設定するなどの取組も検討できるのではないかと思います。そういった点を含めた全体的な考え方について、どのようにお考えでしょうか。

学校教育課長

まずは、管理職を中心に働きかけていく必要があると思います。学校においては、やはり管理職が最終的な責任者ですので、現時点での私たちの思い—今は29時間あるいは30数時間という状況ではあるけれども、これをさらに下げていきたい、そのために御協力をお願いします—ということを、しっかりと伝えていきたいと思っています。

そして、分かりやすい指標としては、やはり教頭・主幹教諭の時間外勤務が圧倒的に多いという点が挙げられますので、まずはここにしっかりと切り込んでいく、という私たちの思いを管理職の皆さんに伝えることが重要だと考えています。

学校と教育委員会事務局、そして学校の中の管理職・教諭も含めて、共通の課題意識を持つことが大切です。私たちが考えている課題や今後の方針を学校側としっかり共有しながら、一緒に考え取り組んでいく必要があると考えています。

市長

令和11年までに30時間にするという目標については、先ほど保科委員からのお話もありましたが、一般教員については、むしろ30時間よりも少なく抑えるくらいの設定をしていかなければならないと考えています。

また、管理職、特に教頭や主幹教諭がどの程度まで時間を減らせるのかという点については、仮にその業務の一部を一般教員の方へ移すとなると、今度は一般教員の業務が増えてしまうということにもなりかねません。その辺りのバランスをしっかりと

考慮しながら、今後の3～4年の中で、どのような形で進めていくのかということ、より具体的な取組を含めて、計画的に考えていく必要があると思います。

そして、年度ごとにその取組をしっかりと精査していかないと、目標達成には至らないのではないかと感じています。これまでかなりの取組をしてきているからこそ、今後はより一層の計画性が求められるのではないかと思います。

教育長

今回この法改正に伴って、国が服務監督者に計画を立てて公表しなさいということと言われています。おそらくこの計画のひな型が秋口に出されると思いますので、それを参考に、教育委員会事務局や校長会にも諮りながら、それを年度中にはある程度案を作らなければならないと考えています。次回の総合教育会議に諮ることができる準備をしてまいりたいと思います。

ただし、ここで立てた計画がそのまま11年度までというのではなくて、それを改定し、年度ごとにPDCAをまわしながら、実態に合ったように、改善しながら取り組んでいかないと実現は難しいかなというふうに考えております。国からのひな形も待って学校教育課が中心となり、校長会と相談しながら計画を策定していきたいと思います。

市長

はい。これに向けてかなり強い決意を持って進んでいるというふうに受け止めさせていただきましたので、議第1号の1点目につきましては以上とさせていただきます。何かありますか。

教育次長

法改正により、地方公共団体が計画を策定することになりますが、それに加えて、学校においても学校経営書の中で、その計画に沿った形で業務削減や業務管理に対応していかなければならないことになります。

したがって、これは一部の取組ではなく、全体として進めていかなければならない課題であると認識しています。

市長

それではよろしくお願いします。

それでは、次に移ります。議第2号「校内教育支援センターほっとルームの現状と課題について」であります。本年度はモデル校として富士第二小学校に校内教育支援センター「ほっとルーム」を設置しました。この整備活用の状況及び今後の活用について意見交換を行いたいと考えております。まず担当課から資料の説明をお願いします。

学校教育課指導主事

（「校内教育支援センター（ほっとルーム）の現状と課題について」を、資料に基づき説明する。）

市長

はい。校内教育支援センター「ほっとルーム」の現状と課題についての説明がありました。皆さんから、意見、御質問等がありましたらお受けしたいと思います。

和久田委員

このほっとルーム、本当にいい取組だなと、私は当初からお話を伺っていて感じていました。学校に「登校することのみ」を目標にせず、その先まで見据えているという点がとても素晴らしいと思っています。

そこでお聞きしたいのですが、この取組について、保護者の方や子どもたちには、どのように告知されたのでしょうか。「ここに来ていいんだよ」と、安心して利用できるような声かけを、どのように行われたのか教えていただけますでしょうか。

学校教育課指導主事

今年度につきましては、まず入学式の際に、「こういった部屋ができるんだよ」という形で、小学校1年生の保護者の方々に案内をしています。また、学校だより等を通じて、保護者の皆様にも周知を行っているところです。

子どもたちに対しては、支援員さんが教室を回りながら声をかけ、「つらかったら、いつでも来ていいんだよ」というような形で伝えています。そういった形で少しずつ周囲に広げているところです。

和久田委員

ありがとうございます。どういう形でここを使っていいよ、という告知をされたのが少し気になっていました。というのも、保健室登校との差別化を図るために、このほっとルームに来た場合の使い方や目的が、子どもたちにきちんと伝わっているのか知りたかったからです。

ただ「つらかったらここにおいで」というだけだと、停滞してそこにいるだけの場所になってしまうように感じます。もしほっとルームが、登校することだけを目的にしない部屋であるなら、その先のステップを踏んでいく場所であることを、子どもたちが理解して来ているのかどうか。あるいは「とりあえずここにいる」というだけなのか。もちろんどちらも大切なことだと思いますが、ステップアップを望んでいるのか、その辺りを子どもたちにちゃんと知らせられているのか、保護者の方にも理解されているのが気になりました。

ただの預かり場所になってしまうと、これまでの保健室登校と同じような形になってしまうと思うので、差別化を図るのであれば、使い方のルールやステップアップの方法、いつクラスに戻していくのかといったことも視野に入れて運用されているのではないかと思います。その辺りについてお伺いしたいです。

学校教育課長

富士第二小学校で「うまく回っているな」と感じる点は、この担当のサポート員と先生方が、本当に子どもたちの情報をしっかり共有しているところです。

先日、校長先生とお話しした際に、「どうですか」と伺ったところ、「本当に素晴ら

しいので、ぜひ宣伝してください」と強くおっしゃっていました。「ほっとルームがないなんて、あり得ない」とまでおっしゃっていました。

先週、大雨で休校になったとき、このサポート員がその時間を活用して、自分が関わっている子どもたちの中で「今心配だな」と思う子について担任の先生と情報共有をしていました。「こうするとこの子は心を開きますよ」といったように、子ども一人一人の具体的な情報を伝えていたそうです。

それによって、先生方がこのサポート員の子ども観や教育観を共有することができていて、校長先生は「ほっとルームを学校の中に作ったけれど、今では学校全体が“ほっとルーム”のようなイメージになっている」とお話しされていました。

サポート員が積極的に動いてくれていることが、先生方にも良い影響を与えていて、この学校に来れば“自己肯定感が高まる”というような、そんな学校経営が今まさに実現しつつあるということを、校長先生は非常に力強く語っておられました。

ですので、そこはぜひ強くアピールしていきたいと思っています。また、人を配置するだけでなく、その人の能力や性格といった面も非常に大きな要素なのだと、改めて強く感じています。

和久田委員

また、今お話にあったとおり、「学校全体がほっとルームのようになるといい」という考え方はとても分かりやすく、共感できました。ありがとうございます。

ただ、人による部分が大きいということもあるので、これからこの取組を広げていくとなると、その人員の確保や、その人の能力、適性などを見極めながら配置していく必要があると感じています。そうすると、どうしてもまたお金がかかる話になってくるなと思いながらお話を聞いていました。

市長

こういうところを利用する、要するに学校に来てこういった特定の部屋があってそこに来てるお子さんはまだいいですけど、多くは学校に来ていない子が、圧倒的に多いわけですね。

学校教育課長

不登校状態の子が定期的に来るということは、あまりありません。ただ、不登校ではあるけれど、たまに登校するような場合に、「今日、〇〇先生がほっとルームにいるから来てみない？」と声をかけて促す、というような使い方をすることはあると思います。

富士第二小学校の校長先生は、「不登校の対応というだけでなく、不登校にならないための未然防止でもある」といった言い方をされていました。実際、小学校の場合は、母親と離れられずに登校が難しい子どももいて、朝、お母さんが子どもを車で送ってくるのですが、お母さんから離れられないという状況があります。そんなときに、「とりあえず、ほっとルームに行ってみようか」と声をかけて、お母さんと子どもを離す場面があるんですね。

そこで子どもが落ち着いて、ステップを踏んで教室に入っていく子もいれば、その

ままたお迎えに来てもらって帰る子もいます。そういった使い方をしています。

市長

利用する児童生徒それぞれの事情というのがあるわけですね。全てが教室の方に向かうという考え方でもないですね。

保科委員

専任の支援員の方は、現在、月曜日から金曜日までフルで勤務されているのでしょうか。モデル校としての取組になると思いますので、具体的にどのような勤務体制になっているのか、教えていただけますでしょうか。

学校教育課教育指導室長

年間でいきますと勤務は153日程度で、子どもたちは年間204日学校に登校します。ですので、週で換算すると、支援員の勤務はおおよそ週4日程度となっています。

勤務時間としては、8時半頃、ちょうど1時間目が始まる頃から、授業が終わる頃まで学校にいるというような勤務の仕方になっています。

この勤務体制は、社会保険の範囲内に収まるようにということで、会計年度任用職員として調整されたものです。

可能であれば、年間204日全て、つまり子どもが登校している日は常に学校にいて支援ができるという形が理想ではありますが、現状はこのような形で運用しています。

保科委員

そうすると、支援員の方がいらっしゃらない日があるということですね。

学校教育課教育指導室長

そのとおりです。そういった日には、他の先生方が対応されることもあると思います。

保科委員

富士第二小学校の場合、ほっとルームを立ち上げる際に、「学校のどこに設置するのがよいか」ということについて、課長ともいろいろとお話をさせていただきました。

結果として、富士第二小学校では、いわゆる教室がある棟でもなく、職員室がある棟でもない、第3の棟に設置されたわけですが、これは非常に良い形だと感じました。

やはり、支援員の存在ももちろん重要ですが、設置する場所というのも非常に大きな要素だという理解でよろしいでしょうか。

学校教育課教育指導室長

やはり、非常に繊細でセンシティブなお子さんが多くいらっしゃいます。言い換えると、人目をとても気にするお子さんが多いということです。

ですので、委員がおっしゃってくださったように、先生の日もあまり気にならず、また、ほかの子から「何か遅れてきたぞ」などと声をかけられてしまうような状況が

起きにくい場所、例えば1階などで、人と交わりやすい場所だと、その途中で気持ちが乱れてしまうこともあります。

その点、富士第二小学校では、ほっとルームが非常に絶妙な場所に設置されていて、校長先生も「とても良い場所にある」とおっしゃっていました。

ただ、市内全体を見渡してみますと、そういった部屋が応接室など、もともと重要な部屋として使われている場所に配置されていることも多いため、今後は必要に応じて部屋の入れ替えなども検討しながら、より適切な場所を選んで設置していくべきだと考えています。

市長

富士第二小学校は非常に成功事例というか、スタートとしていい感じに進んでいるように感じますね。

塩谷委員

子どもの選択肢が増えるという意味で、この仕組みには期待がもてると思います。現在はモデル校として実施してもらっていますが、今後の展開について伺います。補助金事業として、国と県などが3分の1ずつ出してくれていると伺っていますが、この補助金については、1校だけに限られているのか、あるいは一度申請したら他には使えないのか。来年度や再来年度に、他の学校にも導入しようとした場合に、再びこの補助金を活用することは可能なのか。その辺りの仕組みについて、少し教えていただけますでしょうか。

学校教育課長

基本的には、3分の1ずつ出るということで、補助金の申請は今後も行っていきたいと考えています。ただし、国や県がどれだけ出してくれるかによる部分があります。いずれにしても、拡充する際には、引き続き補助金の申請を行っていきたいと考えています。

市長

具体的に来年以降はどのように考えていますか。

学校教育課長

小学校2校の拡充を検討しています。

市長

富士第二小学校に加えて2校で、合計3校にしたいと考えているのですね。

塩谷委員

ありがとうございます。補助金についてですが、施設・備品の購入費などの設置費用と、支援員の報酬についても、3分の2が出るのですか。

学校教育課長

人件費については3分の2の補助が出ます。内訳は、国が3分の1、県が3分の1、市が3分の1です。あとは備品についてですが、部屋を改修したりする工事に対しては補助金は出ませんが、その部屋に置く机などの備品については、一部（3分の1）の補助金をいただけると聞いています。ただし、それにも上限があると伺っています。

塩谷委員

分かりました。積極的に活用できるものがあれば、さまざまな学校での設置について前向きに御検討いただければと思います。

松田委員

現在、ほっとルーム以外の学校でも、既に小学校8校、中学校11校で部屋を用意している学校があると思います。やはり、部屋があることによって状況の悪化を防いだり、次のステップに進めたりする場合もあるかと思います。そういった取組について、今後どのように進めていかれるお考えでしょうか。

市長

既に特別に部屋を確保しているところの運営についてですよね。

松田委員

そうですね。やはり中学生の子たちも多いとは思いますが、早期発見という観点からは、小学校の段階から対応していくことが非常に重要だと感じています。ただ、現時点で部屋を用意している小学校の割合は30%程度にとどまっている状況です。年齢が低ければ低いほど、早く対応することが、後々にとっても良い影響を与え我想います。そうした意味でも、小学校での対応が重要だと考えており、これはほっとルームの現状や課題にも関わる部分なので、その点についても少しお伺いしたいと思いました。

学校教育課長

まず、小学校8校という数は少ないのではないかとと思われるかもしれませんが、現状をお話しすると、特定の部屋を設けているのが8校で、その他の学校が設置できていないわけではありません。例えば、何度も話に出ていますが、小学校の場合は場所よりも「人」が重要なんです。昨日の辛いことを聞いてもらいたい、この人に話を聞いてもらいたいという気持ちがあるので、たとえば、保健室の養護教諭の先生に相談したいという思いが強ければ、会議室があったとしても、その子は保健室に行きます。保健室が自分の居場所であり、自分を取り戻せる場所だからです。そこで悩みを伝え、元気をもらって教室に戻るのであれば、その学校に特定の部屋を用意する必要はないと思います。

実際、この子たちは別室登校をしています。ずっと一年中別室にいるわけではなく、例えば5月のある日突然別室登校になり、9月には急に教室に戻ることもあります。そうした意味で、数は非常に流動的だと考えています。小学校の名誉のために申

し上げると、8校以外の学校が全く何もしていないわけではなく、必要に応じて対応しています。ごく少数の学校で空き教室が全くなく、対応が難しいところもあるかもしれませんが、そうした場合はできるだけ校長室や事務室、保健室などで対応している状況です。

市長

特定の部屋を確保しているところでは、先生がそこにいらっしゃるのですか。

学校教育課長

場所はあるけれども専門の先生がいないので、本来は授業と授業の合間の、空き時間の先生とか或いは校長先生とか用務員さんとかが、そこに行って子どもと関わるということをやっているけれども、ずっと関わることができないので、やはり富士第二小学校のように生徒指導サポート員とか、専属の方が付いていただけると非常にありがたいというのが学校の声です。

市長

子どもだけにはしない、必ず誰かがいるということですか。

学校教育課長

そうです。

市長

大変ですね。そうであれば何らかの形で支援員の方を付けてもらうことが一番いいのかもしれないですね。

松田委員

今のお話を聞いていると、やはりこういう部屋があったほうがいいという考え方と、今は教室ではなく校長先生が対応している状況で、きちんとほっとルームがあった方がいいというお話であれば、そうだよねと納得できます。たまたま代替でやっていて、ぎりぎりやっているという解釈でよろしいでしょうか。

学校教育課長

もちろんそのとおりです。そういった場所があると、例えば子どもにとって「あの部屋に行くと安心できる」という、いわば逃げ場、自分にとって本当に心から落ち着ける場所だという認識が持てます。そうであれば、「学校に行こうかな」と思えたり、教室に入れないと感じていた子どもが、校長室に行っても校長先生がいなかったらどうすればいいかと悩むこともなくなります。ほっとルーム、スペシャルサポートルームなど、様々な呼称がありますが、こうした特別な部屋が確実にあることで、ですから、確実に「自分を取り戻せる」「絶対に否定されない」「駄目だと言われない」「全部聞いてくれる」そんな場所があれば、子どもたちは学校に行けるのではないかと思います。やはり場所と人が揃っていることが大切だと感じています。

市長

はい、一通り御意見を聞かせていただきました。また非常にいい形でのモデル校としてスタートしたのではないかと考えています。今のところ、大きな課題はないように感じたのですが、教育長いかがですか。

教育長

富士第二小学校のほっとルームをうまく活用していただいて、特に学校経営、そしてその部屋の運営も含めて、学校全体にこの考え方を浸透させていくという取組は、本当にありがたいことだと思っています。こうした学校づくりを、ぜひ各校で目指してもらいたいと願っています。

また、これはほっとルームとは異なりますが、ステップスクールについても、今年度は大幅に運営方法を見直していただき、個別に学べる場所や、ほっとルーム的な環境の整備が進みました。学校に行けないお子さんに対しても、小学生仕様へと改善していただいています。

これから、必要な場所にほっとルームのような環境整備が進んでいけば、「誰ひとり取り残さない」という考えのもとで教育支援が実現できると思いますので、富士第二小学校の進捗状況やその途中経過も、ぜひ他校への展開に反映していただければと思います。

市長

このほっとルームという取組は他の自治体でもやっているのですか。

学校教育課長

はい。設置している自治体もありますが、県内では少ないと思います。

教育長

富士市は進んでいると思います。ステップスクールもあれだけやっている自治体はないと思います。

市長

ありがとうございます。丁度お時間も来ておりますので、本日の議題については以上とさせていただきます。それでは、進行を事務局にお返ししたいと思います。

閉会

教育次長

皆様、ありがとうございます。今のお話に関連してですが、不登校の児童生徒は、昨年度、小・中学校を合わせて904人おり、年々増加しています。今回のテーマであるほっとルームの取組、不登校の子どもたちにとって、学校に来ることだけが全てではありませんが、もし来られるのであれば来てほしいという気持ちがあります。そういった思いを、今後の支援につなげていきたいと考えております。

本日は長時間にわたり、活発な御議論をいただきまして、誠にありがとうございます。

した。2つのテーマについていただいた御意見を、今後の取組の参考にさせていただきたいと思います。

以上をもちまして、第1回総合教育会議を閉会いたします。ありがとうございました。