

令和5年度教育委員会定例会会議録

【日時】 令和5年8月8日（火）
【開会】 14時00分
【閉会】 15時08分
【場所】 教育文化会館 第6・7会議室

【出席委員】

教育長 小田嶋 満	教育長職務代理者 田中 雅文
委員 石井 孝	委員 野村 浩子
委員 芳川 玲子	委員 森川 多供子

【出席職員】

教育次長 池之上 健一
教育政策室長 岩上 淳
教育環境整備推進室長 吉永 太
職員部長 北川 友明
学校教育部長 小澤 毅夫
健康給食推進室長 日笠 健二
生涯学習部長 大島 直樹
総合教育センター所長 鈴木 克彦
庶務課長 鷹嘴 将行
庶務課担当課長 伊藤 卓巳

職員部担当部長 植村 裕之
教職員人事課担当係長 廣瀬 徳政
教育政策室担当課長 大島 健之

調査・委員会担当係長 高木 直子
書記 長谷川 俊太

教育政策室担当係長 海野 智美
庶務課担当係長 桐生 真由美
庶務課職員 和地 祥太

【署名人】

教育長職務代理者 田中 雅文	委員 森川 多供子
----------------	-----------

(14時00分 開会)

1 開会宣言

【小田嶋教育長】

ただ今から教育委員会定例会を開会いたします。

2 開催時間

【小田嶋教育長】

本日の会期は、14時00分から15時00分までといたします。

3 傍聴（傍聴者1名）

【小田嶋教育長】

本日は、傍聴の申出がございますので、「川崎市教育委員会会議規則」第13条の規定により、許可することに異議はございませんでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

また「川崎市教育委員会傍聴人規則」第2条の規定により、本日の傍聴人の定員を20名程度とし、先着順としてよろしいでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

異議なしとして傍聴を許可いたします。

4 非公開案件

【小田嶋教育長】

本日の日程は配付のとおりでございますが、報告事項No.4及び報告事項No.5は、期日を指定して公表する必要がある事件であり、「川崎市教育委員会会議規則」第7条第4号に該当するため、同条ただし書の規定により、これらの案件を非公開とすることによろしいでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

それでは、そのように決定いたします。

なお、報告事項N o. 4 及び報告事項N o. 5 につきましては、期日後は公開しても支障がないため、会議録には掲載させていただきます。

5 署名人

【小田嶋教育長】

本日の会議録署名人は、「川崎市教育委員会会議規則」第15条の規定により、本職から指名いたします。

田中委員と森川委員をお願いいたします。

6 報告事項 I

報告事項N o. 1 陳情第2号の報告について

【小田嶋教育長】

それでは、まず報告事項 I に入ります。

「報告事項N o. 1 陳情第2号の報告について」の説明を庶務課担当課長、お願いいたします。

【伊藤庶務課担当課長】

よろしく申し上げます。

教育委員会宛ての陳情を受け付けましたので御報告いたします。

ファイルナンバー01、報告事項N o. 1 のファイルをお開きください。

資料につきましては、教育委員の皆様には事前に送付しておりますので、全文を読み上げることは省略いたしますが、本市の教員が川崎市教育委員会職員通報制度における教職員人事課の対応等について陳情を行っているものです。

本日の教育委員会では、陳情の取扱いについて御協議いただきたいと存じます。

また、陳情者より意見陳述を希望する旨の申出がございましたので、意見陳述の可否について、また、認める場合は何分程度とするか併せて御協議いただきたいと存じます。

説明は以上でございます。よろしく申し上げます。

【小田嶋教育長】

ただ今報告がありました陳情第2号の取扱いにつきましては、今後審議していくということでもよろしいでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

次に、陳情の意見陳述についてでございますが、これを認め、その時間については10分程度ということではいかがでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

それでは、そのように決定させていただきます。

報告事項No. 2 令和5年第3回市議会定例会の報告について

【小田嶋教育長】

次に「報告事項No. 2 令和5年第3回市議会定例会について」の説明を庶務課長、お願いいたします。

【鷹嘴庶務課長】

それでは「報告事項No. 2 令和5年第3回市議会定例会について」御報告をさせていただきます。

02、報告事項No. 2のファイルをお開きいただき、2ページを御覧ください。

令和5年第3回市議会定例会議案概要及び会議結果でございますが、これは令和5年6月12日から7月6日まで開会されました市議会定例会において提案された全議案の一覧でございます。

本定例会では、教育委員会事務局から個別に提案した議案はございませんが、関係する議案といたしましては11ページを御覧いただきまして、議案第112号「令和5年度川崎市一般会計補正予算」がございまして、6月29日の本会議におきまして採決が行われました。結果につきましては、原案のとおり可決されたものでございます。

続きまして、14ページを御覧ください。

令和5年第3回市議会定例会代表質問発言者及び発言要旨についてでございます。

代表質問は6月21日、22日の2日間で行われ、資料は各会派からの代表質問の要旨を一覧にしたものでございます。このうち教育委員会事務局に対する質問を網かけにしております、自民党からの質問といたしましては、市民館・図書館の管理運営の考え方について。公立学校施設の空調設備の整備についてなどがございました。

27ページまで、それぞれみらい、公明党、共産党、維新の会の順で、各会派の質問を掲載しておりますので、後ほど御覧いただければと存じます。

続きまして、28ページを御覧ください。

令和5年第3回市議会定例会一般質問発言要旨についてでございます。

資料は一般質問の開催日ごとに発言者と要旨を記載した一覧になっておりまして、一般質問は6月30日から7月6日までの4日間で行われ、教育委員会事務局に対し30名の議員から44項目の質問がございました。

38ページまで各議員の質問要旨を掲載しておりますので、後ほど御覧いただければと存じます。

以上で令和5年第3回市議会定例会の報告を終わらせていただきます。

【小田嶋教育長】

ただ今の説明から、本件は令和5年第3回市議会定例会に提出した議案の採決結果及び市議会での質問要旨の報告でございましたので、この程度にとどめたいと思いますが、よろしいでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

それでは、報告事項No.2は終了といたします。

報告事項No.3 市議会請願・陳情審査状況について

【小田嶋教育長】

次に「報告事項No.3 市議会請願・陳情審査状況について」の説明を庶務課長、お願いいたします。

【鷹觜庶務課長】

それでは「報告事項No.3 市議会請願・陳情審査状況について」御報告をさせていただきます。

03、報告事項No.3のファイルをお開きいただきまして、2ページを御覧ください。

市議会に提出された請願・陳情の審査状況でございますが、こちらは文教委員会に付託されました請願・陳情の一覧でございます。

初めに、ページの一番上、陳情第10号の「川崎市の教職員の基本的な人権を守る川崎市教育委員会教職員通報制度のガバナンスの確立と教職員人事課のコンプライアンスの確立を求める陳情」でございます。本件陳情につきましては、令和5年5月19日に提出され、文教委員会に付託をされました。

陳情の概要について御説明をいたしますので3ページを御覧ください。

こちらが当該陳情書でございますが、陳情の要旨といたしましては、

「川崎市教育委員会（以下「市教委」という。）は、川崎市立A小学校B教頭（以下「B教頭」という。）が、2021年（令和3年）4月から2022年（令和4年）10月にかけて提起した校長の問題行動や校長昇任人事に対する問題に正面から答えられないだけでなく、川崎市教育委員会職員通報制度や市教委への陳情についても極めて不適切な対応に終始し、個人情報保護法違反や公益通報者保護法にも抵触する対応を取ってきた。

また、このことによりB教頭は個人攻撃にもさらされ、メンタル疾患を発症し、現在、療養休暇を取り休業を余儀なくされており、将来に対する不安も募らせている。

市教委はB教頭に対する謝罪を行うと同時に、ガバナンス、コンプライアンスの確立をすべきである。」

でございます。

続きまして、2ページにお戻りください。

上から2番目、請願第2号「教員不足の解消で子どもたちが安心して学べることを求める請願」でございます。本件請願につきましては、令和5年6月6日に提出され、文教委員会に付託をされました。

請願の概要について御説明をいたしますので、9ページを御覧ください。

こちらが当該請願書でございまして、請願事項といたしましては、10ページに参りまして、「教職員の欠員をなくし、長時間労働をなくすこと。」でございます。

ただ今御説明いたしました陳情第10号及び請願第2号につきましては、今後、文教委員会で審査される予定でございます。

以上で市議会請願・陳情審査状況についての報告を終わらせていただきます。

【小田嶋教育長】

ただ今の説明から、本件は前回の報告以降に文教委員会に付託・審査された請願・陳情でございますので、この程度にとどめたいと思いますが、よろしいでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

それでは報告事項No.3は終了といたします。

7 議事事項

議案第11号 令和6年度教職員人事異動方針について

【小田嶋教育長】

続いて、議事事項に入ります。

「議案第11号 令和6年度教職員人事異動方針について」の説明を職員部担当部長、お願いいたします。

【植村職員部担当部長】

それでは「議案第11号 令和6年度教職員人事異動方針について」御説明いたします。ファイルナンバー04-1_【議案第11号】を御覧ください。

本議案は、令和6年度人事異動の実施に当たり適正な人事異動を推進するために基本方針を定めるものでございます。

議案書の2ページを御覧ください。

内容でございますが、人事異動に当たりましては、時代の変化に適応し、多様化・複雑化していく諸課題に柔軟に対応するとともに、学校の適正な運営を確保し、教育本来の目的を達成するため、

(1) として、学校の教育力の強化に向け、全市的な視野に立ち、各学校運営の活性化を図るとともに、教職員の資質の向上に資する人事異動を徹底すること。

(2) として、教職員の人材育成・能力開発や、かわさき教育プランの施策推進の視点から、適材を適所に配置すること。

(3) として、地域との連携や地域に開かれた特色ある学校づくりを推進し、教職員の意欲を一層引き出す人事制度の定着を図ることを方針とするものでございます。

なお、ファイルナンバー04-2、議案第11号資料「令和6年度教職員人事異動方針関係資料」は、関係法令やこの人事異動方針に基づいて具体的な手続等を定めた人事異動実施要領の案をまとめたものでございます。後ほど御参照ください。

議案第11号の説明につきましては以上でございます。御審議のほどよろしくお願いいたします。

【小田嶋教育長】

御質問等がございますでしょうか。

野村委員どうぞ。

【野村委員】

御説明ありがとうございます。

確認したいのですが、資料の(3)にあります地域との連携や地域に開かれた特色ある学校づくりを推進し、ということなんです、地域の連携と人事の体制というのは、その関係性というのがいま一つつかめなかったもので、どのようにお考えでいらっしゃるのか、詳しくお尋ねしてもよろしいでしょうか。

【小田嶋教育長】

お願いします。

【植村職員部担当部長】

ありがとうございます。

各学校はそれぞれ地域の特色を生かしながら学校運営を行っておりますので、その地域の強みだとか、その辺りを生かした形でふさわしい教職員の配置ができればということで、その辺りも含めまして人事異動を考えていくということでございます。

【野村委員】

ありがとうございます。

【小田嶋教育長】

よろしいですか。

ほかにはいかがでしょうか。

森川委員。

【森川委員】

ありがとうございました。

地域との連携や、地域に開かれた特色ある学校づくりのところについてなんですけども、教育の場合は地域との連携などを考えていくと、土日のお仕事になってしまうのではないかと思うのですね。地域の行事は土日が多く、学校の先生方も御招待されると思うのですけれども、その辺は人事異動のときに加味されるというか、考慮されるのでしょうか。

【小田嶋教育長】

どうぞ。

【植村職員部担当部長】

ありがとうございます

コロナ禍が明けて以降、土日だとか教職員の働き方だとか、その辺りが課題になってはいると思うのですけども、その地域の特色も含めながら、土日に関して、特段土曜日にこういう活動をしているからとか、そういう形はないんですけども、地域が望んでいること、それから学校がやろうとしているということを教職員も理解をしながら、うまく配置していければなど考えております。

【森川委員】

ありがとうございます。

地域のほうも、教職員の方が人手不足ということを理解することが必要なのかなと思いました。ありがとうございました。

【小田嶋教育長】

ほかにはいかがですか。

田中委員。

【田中教育長職務代理者】

どうもありがとうございます。

色々伺っているうちに私も聞きたいことが出てまいりました。

今の地域との関係なんですけれども、具体的に地域との関係を考えたときに、どのような教職員の人事の在り方があるのかというのが、少しイメージが湧きにくいんですけれども、例えば、地域との連携というと、教員の中でも社会教育主事の資格を持っている方がいらっしゃると思うんですね。そういう方が各地域にバランスよく配置されるとか、あるいはその先生が学校での仕事であったり、あるいはボランティアで御自身がやっていたりすることとか、そういう特色を見たときに、この地域にはこの先生の日頃の活動が合っているからここに行ってもらおうとか、そういうこともあると思うんです。そのようなことで、具体的に地域との関係を考えたときの教員の配置の在り方というのは、例えば、でいいのですが、どういうことが考えられるのでしょうか。

【植村職員部担当部長】

ありがとうございます。

教職員が異動する際に自己申告書というカードを書くんですけども、そこにそれぞれ個人の持ち味だとか強みだとかというのが分かるようなシートになっております。例えば、先ほど言ったような資格を持っているだとか、あるいはこういったボランティアに取り組んでいて、そういったことをこれからも力を発揮していきたいんだというような、そういった御本人からの申告というか、そのカードがありますので、その辺りも踏まえながら、全体を見て、全市的な視点で我々は見ながら人事を配置していきたいと考えております。

以上でございます。

【小田嶋教育長】

よろしいですか。

【田中教育長職務代理者】

ありがとうございました。1点追加なんですけれども、今の教職員の方、教員の方の異動については、まず御本人の希望を出していただいてから調整するんだったでしょうか。それとも教育委員会のほうで、ある程度年数とか適性を見て決めていくという、どちらだったでしょうか。

【小田嶋教育長】

どうぞ。

【植村職員部担当部長】

基本的には年数で、実施要領のほうにも書かれているんですけども、例えば、小中学校であれば7年以上たったら異動するものとするという形になっているのですが、ただ、一つの学校で3年以上おりましたら、自分のほうで異動したいという希望を出すことが可能です。その上で、それぞれ自己申告書を書いてきますので、そこを踏まえて、全市的な視点で異動を配置していくという形で考えております。

【田中教育長職務代理者】

ありがとうございます。

【小田嶋教育長】

ほかには。

石井委員。

【石井委員】

教職員の資質向上に資する人事異動ということで、今、県警の少年育成課には川崎市教委から先生の職をいただいております、我々というか、県警にしても貴重な色々な御意見をいただいているところなんですけれども、他機関との人事交流というのも重要な部分ではなからうかなと思っております。今後というか、現在も、川崎市以外との何か人事交流があるのか、あるいは今後そういった構想があるのか、もしあればお伺いしたいと思います。

【小田嶋教育長】

お願いします。

【植村職員部担当部長】

ありがとうございます。

人事交流は職員の資質や能力を高める上でも非常に大事なものかなと思っております。実際の学校だけではなくて、様々な経験をすることで幅が広がって子どもたちの指導に生きてくるかなというふうには思っております。例えば、今、特別支援学校、横浜国立大学、そういうところで交流をしたりだとか、小中学校もそうなんですけれども、実際に横浜国大のほうで数年間働いて学んで帰ってくるというようなやり取りがあります。他機関と申しますと、今、県警もありますけども、今ちょっと教員不足というところもありますので、その辺も踏まえながら、可能な範囲で教員の資質向上に向けてできることがあればなと思っておりますが、現在そのようなところで進めております。

以上でございます。

【小田嶋教育長】

よろしいですか。

ほかにはよろしいでしょうか。

どうぞ、芳川委員。

【芳川委員】

御報告ありがとうございました。

色々な質問をさせていただきますが、毎年この教職員人事異動方針について活動がされてきているかと思うのですが、令和6年度と、今年度、今までと異なったところがあるのかどうか。また、実際に今年度まだ途中ですけれども、5年度を行った中で、まず気になる点だとか、あるいはちょっと着目していきたいこととか何かがありましたら教えてください。

以上です。

【小田嶋教育長】

どうぞ。

【植村職員部担当部長】

ありがとうございます。

人事異動方針自体は数年前に一度大きく見直しを図って、そこから大きくは変わっておりません。今回、多少文言が不適切かなというところで、教職員の資質の向上に資する、そこに言葉が一つ入っていたんですけど、それを除いて訂正したというところがありますけども、方針自体は変わっておりません。議論を重ねて、この方針で今年度もやっていくのが望ましいのではないかと考えております。昨年度までと大きく変わっているのは、方針自体はそんなに大きく変わっていないのですが、定年が延長になりましたので、その辺りで人事異動の実施要領の中

で多少変更の部分はあるんですけども、方針自体は変わっておりません。あと、この方針に基づいてやっている人事の中で何か課題がというところなんですけど、それも今のところ大きなものはなく、本当に全市的な視点、この方針に基づいてやっていくことが我々にとっては望ましいことかなと思っておりますので、推進していきたいなと思っております。

以上でございます。

【芳川委員】

ありがとうございます。

【小田嶋教育長】

よろしいですか。

ほかにはよろしいでしょうか。

それでは、議案第11号は原案のとおり可決してよろしいでしょうか。

【各委員】

<了承>

【小田嶋教育長】

それでは、議案第11号は原案のとおり可決いたします。

傍聴人の方に申し上げます。会議開催当初にお諮りし決定しましたとおり、これからは非公開の案件となりますので、「川崎市教育委員会傍聴人規則」第6条の規定に基づきまして、傍聴人の方は御退出いただくようお願いいたします。

<以下、非公開>

8 報告事項Ⅱ

報告事項No.4 教職員の働き方・仕事の進め方改革方針に関する取組について

【小田嶋教育長】

では、続いて報告事項Ⅱに入ります。

「報告事項No.4 教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針に関する取組について」の説明を教育政策室担当課長、お願いいたします。

【大島教育政策室担当課長】

「報告事項No.4 教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針に関する取組について」御説明申し上げます。

ファイルナンバー05-1、報告事項No.4のファイルをお開きください。

資料「【概要版】教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針に関する取組について【令和4年度】」により御説明いたします。

2 ページをお開きください。

川崎市教育委員会では、平成31年2月に策定いたしました「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」の取組状況を踏まえ、令和4年3月に「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」を策定しました。この方針に基づき教職員が心身ともに健康を維持し、やりがいや誇りを持ちながら業務を遂行できるように、また、業務の役割分担、適正化を着実にを行い、本来的な業務に一層専念できる環境を整備するなどの取組を推進してきたところでございます。

第2次方針では「長時間勤務の是正及び教職員が心身ともに健康を維持し、やりがいや誇りを持ちながら業務遂行できる状態を目指す」としていることから、これまでの時間外在校等時間に関する量的な目標に加えて、働きやすさに関係する質的な目標を新たに決めました。

中段の「第2次取組期間における目標」を御覧ください。第2次方針におきましては、時間外在校等時間に係る量的な目標として、国の在校等時間の上限指針を踏まえ、規則上定めた時間外在校等時間の上限を目標として掲げております。

具体的には、原則①1か月45時間を超える教職員、教育職員。原則②1年間360時間を超える教育職員。特例①1か月100時間以上の教育職員。特例②1年間720時間を超える教育職員。特例④45時間を超えた月数が年間6か月を超える教育職員のそれぞれの割合を基準年度未満かつ前年度未満とすることとしております。

また、特例③の直前1か月から5か月までの期間を加えた各期間における1か月当たりの平均時間で80時間を超える教職員の割合については、第1次方針の「80時間を超える教職員をゼロにする」という目標の継続性を確保することと、連続する月を単位として見る指標であるため、職員本人の意識と組織としての配慮が可能であり、削減に向けた実効性が期待できることから「重点目標」として設定し、令和7年度までに可能な限りなくしていくことを目標としております。

なお「基準年度」とは、学校業務が新型コロナウイルス感染症の影響を比較的受けていない期間として、臨時休業のなかった平成31年4月から令和2年2月と令和3年3月の1年間と定義しております。

3 ページをお開きください。

令和4年度の量的目標の達成状況について御説明いたします。

令和4年度の年間平均は、原則②の年間360時間を超える教育職員の割合は基準年度及び前年度より減少しました。原則①の1か月45時間を超える教育職員の割合、特例②の1年間720時間を超える教育職員の割合及び特例④の45時間を超えた月数が年間6か月を超える教育職員の割合については基準年度よりも減少しましたが、前年度よりも僅かに増加しております。

また、①の1か月100時間以上の教育職員の割合については、基準年度と前年度が同割合でしたが、令和4年度はこれから僅かに増加しました。

「可能な限りなくしていく」としている特例③については、基準年度から令和3年度、令和4年度にかけて減少を続けております。

続いて、令和4年度の各校種の時間外在校等時間の状況について御説明いたします。

4 ページの図表1から7 ページの図表4に、月45時間または80時間を超える教職員の割合を校種別でお示ししております。

グラフの見方でございますが、積み上げ棒グラフが令和4年度、積み上げ折れ線グラフが基準年度を表しており、それぞれ下が45時間から80時間以下の割合、上が80時間を超える割合となります。

例えば4ページの図表1で、小学校の4月を例にいたしますと、棒グラフの斜線部分が令和4年度の45時間を超え80時間以下の割合となりますので、全体の50%程度、80時間超えはその上の濃い色の部分となりますので、全体の5%であることを示しております。

また、折れ線グラフの赤色の点線が基準年度の45時間超え、80時間以下の割合を示していますので、同じ4月で見ますと、こちらも全体の50%程度、点線からその上の水色の実線までが80時間を超える割合を示していますので、全体の20%弱でございます。そして積み上がった高さが45時間を超える割合となりますので、基準年度はおおむね65%程度、令和4年度はおおむね55%となります。グラフの見方は以上となります。

また、右の囲みに年間平均を示しており、年間平均では45時間超え、80時間超えがそれぞれ基準年度に比べ減少しております。

ほかの校種とおおむね共通する傾向としまして、4月の割合が最も高くなっており、その理由としましては、授業準備が最も多く、次いで学年・学級経営となっており、新年度の対応や初任者、異動者等が授業準備に時間を要したことが主な要因と考えております。

次のページをお開きください。図表2の中学校でございますが、45時間超えは基準年度と比べ減少しましたが、80時間超えは増加しております。

月別に見ますと80時間超えの割合は、4月に次いで6、9、10月の割合が高くなっており、主な理由の一つとして部活動となっております。

次のページをお開きください。図表3の特別支援学校でございますが、45時間超えと80時間超え、ともに基準年度と比べ減少しております。月別では4月、6月の80時間超えの割合が高くなっており、主な理由としては「調査報告書作成等」校務分掌や日直業務といった「学校経営」、「校内研修」となっております。

次のページをお開きください。図表4の高等学校でございますが、45時間超えは基準年度より減少しましたが、80時間超えは増加しております。月別では4月、6月の80時間超えの割合が高くなっており、高等学校につきましては、年間を通じて80時間超えの理由は部活動が最も多くなっております。

続きまして、資料8ページを御覧ください。

令和4年度の質的目標の達成状況について御説明いたします。

まず、総合健康リスクについては、健康のリスクを全国平均100として表したもので、例えば総合健康リスクが120の場合、健康問題が起きる可能性が全国平均と比較して20%増加していると判断されます。目標は令和7年度までに80と定め、令和4年度実績は87.4となっており、全国平均と比較して低い状況にありますが、早期に目標を達成できるように、引き続き良好な職場環境づくりを図っていく必要がございます。

次に、年次休暇の平均取得日数は、令和4年度実績は平均17.3日となっており、方針の目標では16日以上としておりますので、目標を達成した状況でございます。

次の9ページをお開きください。方針に基づく取組結果を御説明いたします。これら「三つの取組の視点」に、全ての取組を位置づけ、推進してきたところでございます。

初めに、「視点1 学校における業務改善支援体制の整備」の取組でございます。

10ページを御覧ください。主な取組を御説明いたします。

「1 各学校における業務改善の支援」でございます。令和3年度の業務改善推進校の取組事例を動画等で各学校に共有するとともに、小学校6校、中学校6校、特別支援学校1校を業務改

善推進校として専門的知見を活用した業務改善を推進したところでございます。

次に、12ページを御覧ください。「10 通知表に関する検討」につきましては、よりよい成績表の在り方のため、小学校における所見欄の見直しに向けた検討を行い、令和5年度から小学校における所見欄の記載を後期のみとしたところでございます。また、小学校、中学校及び特別支援学校において担任の押印を廃止いたしました。

次に「11 押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の推進」でございます。市のデジタル化推進プランと併せて学校・保護者間の手続のオンライン化を推進し、令和5年度の入学から各校種において共通する様式のうち、写真等の個人情報の取扱い同意書などを対象に「L o G o フォーム」を活用したオンライン化を図ったところでございます。

次の13ページをお開きください。「視点2 チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保の取組」でございます。

「1 教育課題に対応した教職員配置の工夫」につきましては、専門性の高い教科指導を行い教育の質の向上を図ること等を目的に、教科担任制を推進するため、新たに小学校26校に教科担任制推進担当教員を配置したところでございます。また、小学校の学級担任の持ちコマ数の低減等を図るため、指導方法工夫改善対応教員の一部を専科指導担当教員へ振り替えて配置したところでございます。

次に「4 部活動指導員の配置拡充」につきましては、部活動指導員の55名の配置計画に対し、47校に50名配置いたしまして、実技指導等に従事し、教員の負担軽減につながっております。今年度につきましては66名の配置を予定しております。

次に14ページを御覧ください。

「5 専門スタッフの効果的な配置の継続」につきましては、学校司書の配置拡充やスクールカウンセラーの全中学校、高等学校への配置等を進めてきたところでございます。今年度につきましても学校司書や学校巡回スクールカウンセラー等の配置拡充を進めております。

続きまして、15ページをお開きください。

「視点3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進」の取組でございます。

「1 教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革」につきましては、「働き方・仕事の進め方改革だより」に教職員の時間外勤務の状況、事務局による取組を紹介するなど、情報共有を行っており、今年度も意識改革につながる研修を三つの階層で開催する取組を進めているところでございます。

次に、16ページを御覧ください。

「4 部活動指導業務の見直しに向けた取組」につきましては、中学校1校、5部活において、休日の部活動の地域移行に向けた実践研究を行い、今年度10校に拡充して休日の部活動の地域移行に向けた検討をしていきます。

次に「6 多様な働き方の推進」につきましては、教職員等の時間単位の臨時休暇の取得制限を令和4年度から撤廃しました。

また「7 学年始休業の変更」につきましては、新年度初日の4月1日から始業日までの平日を最低3日間確保するため、学年休業の変更を試行実施し、試行を踏まえた管理運営規則を改正しました。

なお、ファイルナンバー05-2、報告事項No.4参考資料は御説明いたしました報告事項の本編となっておりますので、併せて御確認いただければと存じます。

説明は以上でございます。

【小田嶋教育長】

ありがとうございました。

多岐にわたっていて、データ等も分かりにくいところがあったかもしれませんが、質問、御意見等ありましたら、お願いいたします。いかがでしょうか。

田中委員。

【田中教育長職務代理者】

すみません。いくつかあるのですが、よろしいでしょうか。

一つは、最初のほうのグラフで、在校時間等とありましたっけ、この「等」の意味、時間外在校等時間ですね。この「等」の意味なんですけれども、例えば出張に出かけていて、そこで6時、7時までかかった場合というのも含むという意味かなと思うのですが、それでよろしいかということと、分かりました。それが1点ですね。

それから、二つ目は、地域との連携が今非常に大事になっていると思いますけれども、本来は地域と連携する場合、本来はという言い方はおかしいかもしれませんが、地域との連携によって先生方が忙しくなるというようなことはあまりよくないということで、むしろ先生が楽になる方向で地域がサポートするのが大事だとよく言われますけれども、実際に学校の先生方の話によると、地域と連携することが結構負担になっているというケースもなきにしもあらずということがありますので、今、把握されている範囲で結構なんですけど、地域との連携によって楽になったという声が多いのか、それとも結構負担だという声が多いのか、もしそういうのが少しでも情報があればありがたいと思います。それが二つ目です。

それから、三つ目は、働き方改革の中での意識改革の問題ですけれども、以前もここで話題になったかと思いますが、今のこの資料の範囲だと、個々の教員の意識が変わる必要があるというように受け取れるんですけど、実際には組織の中でのプレッシャーがあって一人だけは帰りにくいとか、そういう管理職の先生云々ということではないにしても、組織としての何か、なかなか帰りにくい雰囲気とか、そういうのもあるとしたら、個人個人の意識改革ということに加えて、組織としての意識改革のようなものももっと強調されてもいいのではないかという気がしますが、その辺についてはどう考えればいいのか、それが三つ目です。

それから四つ目は、これまで話とかデータで拝見したのかもしれませんが、小規模校と大規模校とでは残業時間といいますか、時間外在校等時間がどれくらい違うのかというのが分かれば教えていただきたいという、それが4点目です。

それから五つ目は、オンラインの活用というところで、最後のほうにありましたけれども、最後の多様な働き方ですね、視点3の6番で多様な働き方の推進というところで、オンラインの活用については、オンライン研修を受講するということが在宅勤務として認められるという趣旨で書かれていると思うのですが、研修ではなくて、業務そのものをオンラインでやるという、あるいは在宅勤務ですか、在宅勤務がどの辺りまで認められていく可能性があるのか、それについて何かあれば教えていただきたい。

以上5点です。多くてすみません。

【小田嶋教育長】

では最初、時間外在校等時間の「等」の確認です。

【大島教育政策室担当課長】

そこは委員のおっしゃるとおり、出張先での時間外もありますので、「等」はそういった意味合いが含まれているといったことでお答えさせていただきます。

あと、地域連携のサポートといったところなんですけれども、これはやはり各学校の地域によって、やはり取組が進んでいるところと取組が進んでいないところが様々ございまして、いわゆる地域との連携においてよくなった点といえば、例えば登校時間、下校時間の住民というか、地域の人の見回りをやったことによって減ったという例がありますし、逆に、今、夏休みになると、例えば夏祭りについて、先生にお祭り会場で生徒を見てほしいというような、そういった取組もありますので、正直いい例と、まだまだ昔ながらの防犯というか非行防止というか、そういったところの取組についても先生たちが担っているという部分がありますので、そういったところは少しずつできるところから取り組んでいく必要があるかと考えているところでございます。

三つ目の意識改革につきましては、私ども、今この説明の中にも3階層の意識改革の研修をやっているという話がございまして、まずはその中に、やっぱり学校をマネジメントする校長先生、教頭先生といった、そういう階層に対して働きかけていくということが大事ななと思っております、そこは校長先生個人なんですけれども、その組織を束ねる校長先生、教頭先生に対して意識改革を促していく。例えば帰りやすい雰囲気をつくっていく。そういったところを目標というか、視点を持って取り組んでいるところでございます。

四つ目の小規模校、大規模校によって何か違いがあるのでしょうかという話なんですけれども、ここも大規模校、小規模校によって、学校活動によって、例えば部活に非常に力を入れているというようなところについては、やはり時間外が多いといったところになります。大規模校について言うと、やはり大規模校については生徒が多いので、部活動が活発だといったところで、部活動を指導する先生の時間外が多くなるというような傾向がありますし、逆に小規模校になりますと、校務分掌、学校の中での事務割合みたいなものが先生の頭数が減ってしまうために、そういった部分の事務が増えるといった傾向があると認識しているところでございます。

五つ目のオンラインを活用した在宅勤務の部分についてでございますが、こちらにつきましては、詳細な今の状況は確認していないんですけれども、オンライン研修以外の事務処理や会議などの業務は在宅勤務の対象としないのかというような部分でお答えさせていただきますと、児童・生徒指導に関わる事務処理や会議などの業務を職員の自宅で行うことの妥当性など、対象拡大には様々な課題があると考えております。当面はオンライン研修を対象とする予定でございますが、今後の状況変化を踏まえながら、対象については検討していくものと局内では考えております。

以上でございます。

【田中教育長職務代理者】

どうも具体的にありがとうございました。4点目なんですけれども、原因としてはそういうことだというのはよく分かるんですけれども、データの的に特に取っていらっしやらないのですか。

【大島教育政策室担当課長】

個別に小規模校が一概にこういう傾向だ、大規模校がこういう傾向だというところは、具体的には手持ち資料としては今分析はできておりません。

【田中教育長職務代理者】

分かりました。実態としてでも、小規模校がこれぐらい、大規模校がこれぐらいという、時間数がこれぐらい違うとか、それぐらいは数値として押さえておいたほうがいいのではないかと思います。

以上です。

【小田嶋教育長】

ありがとうございました。

意識改革の部分というのは、このところ何年かこの取組を進めてきて、かなり職場風土というんですかね、帰りにくいような職場風土というのは改善されてきているということで、校長会との懇談の席で話を聞いてみても大分変わってきているかなと思います。多分なかなかそれがまだ数字として、さっきグラフを見ていただきましたけど、特に中学校のほうは現れていないというところで、部活の課題もあるので、その辺の取組もこれからしっかり進めていくということかかと思えます。

ほかにはいかがでしょうか。

森川委員。

【森川委員】

御説明をありがとうございました。

私からは1点。先ほどの地域との連携で、お祭りなどの見回りに学校の先生方が来てくださる形式はコロナ禍前によくあったんですけども、コロナ禍明けて私の行っている地域でもお祭りとかがあったんですけど、最近、各学校でもおやじの会だったり、任意のお父さん、保護者の方たちの団体が入っていらして、運動会などの見守りなどしてくださっているんですね。なので、そこに依頼をして来ていただいたりしたんですけども、そういった働きかけを私の主催の団体にお祭りの案内が来たときに、学校のほうから見回りを一緒にというふうに働きかけなどをすると、校長先生、教頭先生は御挨拶等があるので行かねばならないかもしれませんが、一般の教員の方たちの負担が減るのではないかなと思ってすごくお願いしたいなと思えました。

あと、特別支援教育サポーターの継続配置に関してなんですが、私自身サポーターを長年やっておりますが、これは私の話ではなく、大学生の息子さんが精神疾患のある高校生の頃に市立高校に入った保護者の方が心配でサポートセンターにお電話したんですね。その精神疾患、突然激昂してしまっただけで暴れるので、その人を押さえてほしいという案内だったんですけども、それで心配して保護者の方がサポートセンターに問合せをしたところ、配置するだけだから分かりませんというお返事をいただいたというお話を私は聞いたんですが、私が思うのは、教育活動サポーターとか特別支援サポーターを配置しているNPOさんは、昔の校長先生たちがやっているところなので、その対応になってしまうのかもしれないんですけども、サポーターさんたちは未来の教員になろうかなというある意味宝の山なので、そこは手厚いフォローをしていただけたら川崎市で教員になろうかなという子が増えると思うんですね。なので、関係ないかもしれませんが、も

しもそういった御指導とか御案内をしていただけるのであれば、ぜひお願いしたいと思います。

【大島教育政策室担当課長】

ありがとうございます。

まず、おやじの会などの働きかけといったところでありがとうございます。まさしく今各学校でコミュニティスクールといいまして、学校と地域との関係者の会議体を持って、学校からお願い事ができないとか、問題、課題の共有化を図るみたいな、そういった場を整備しつつありますので、そういったところでおやじの会だとか、そういったところに協力していくというのはまさしくいい取組だと思いますので、そういった御意見があったことは担当部署にも共有させていただきたいと思いますし、先ほどの支援サポーターにつきましても、こういった事例を踏まえた御意見があったことは、担当部署と共有させていただきまして、何ができるかできないかというのは、検討というか、意見交換をしたいと思います。ありがとうございます。

【小田嶋教育長】

ほかにはいかがでしょうか。

では、石井委員どうぞ。

【石井委員】

部活動指導員の配置拡充ということで、ここにも書かれていますが、この指導員さんの任命基準というか、そういったものがあるのか。それで、ここには大学生も含まれていられるのか。今後、大学生で比較的時間的にも自由があって、地域的にもかなり広範囲をカバーできるようなことも考えられると思いますので、その辺の指導員の拡充の施策みたいなものがあるのか。

それから、もう1点は、先ほど部活の地域移行の検討、1校5部活というふうな御説明があったと思うんですけども、これ部活の種類、運動部とか文化部とか色々と思うのですが、その辺の細かいところがもし分かれば教えていただけますか。

【大島教育政策室担当課長】

まず、部活指導員の基準というところなんですけれども、いくつか基準がございまして、例えば元教諭で顧問をやっていたとか、あと大学生で、例えば3年以上そういう種目とか競技の実績があるとか、そういった経験者といったところと、あと、例えば週に2日から5日間の間で勤務していただくといったところだとか、あと、時間給にすると1時間当たり1,712円だとかという、そういった基準をホームページ等々で公開して募集しているとともに、あと、担当部署では、まさしく大学だとか、そういったところにお声かけをしながら募集をかけているといったところなんです。今後につきましては、去年の反省点としましては、やはり勤務時間だとか勤務日数だとか、あと種目のマッチングがうまくいかなかった部分があるので、より多くの大学だとかスポーツ関係者のところに声をかけていくというような取組をすると伺っているところでございます。

あと、地域移行の種目の部分なんですけども、少々お待ちください。昨年度の取組としましては、東高津中学校で1校5部活といったところなんですけれども、今年度につきましては、種目までは手持ちにはないんですけども、拠点校を10校に増やしまして、運動部、各5種目ずつといった

形で今拡大を図っておりまして、例えば、文化部、演劇ですね。西中原中学校で演劇部をするだとか、あとは大師中学校、平間中学校、先ほど言った東高津中学校、白鳥中学校といった形で、プロポーザル方式で今実践研究をやって業者を決めたところでございます。種目についてちょっと確かな情報が今手元にないんですけども、いわゆるソフトボール部ですとか、そういった一般的なそういうスポーツ関係の部活をお願いしているところと……。すみません、東高津中学校では陸上競技部、バスケットボール部、バドミントン部、卓球部、剣道部ですね。そういった種目で行っているところでございます。

【小田嶋教育長】

石井委員、よろしいでしょうか。

では、芳川委員どうぞ。

【芳川委員】

御報告ありがとうございます。

ものすごく大きい課題で、多分まだ私の感覚では、日本中でもまだ良い方法は見つかっていないのではないかなと思ったりしております。したがって、いくつか感想プラスこういうのをやっているところがあるよ、というような話になるかと思うんです。

まず授業準備というのは、自分も教員ですから、4月、6月すごい大変ってものすごく身に沁みてよく分かっているんですよ。だから、もう大学の教科なんてたかが知れているけれども、なのに既にかなりいっぱいいっぱいになってしまう。そこは教員本人でないと、多分周りで理解していくら工夫していても、省略はできない本業的な部分なんだろうなと一つ思いました。だとすると、例えばほかの日本以外の国とか考えたりとかしているときに、一つ楽になったなというところは、教科を減らした国ですね。あともう一つは、学級人数を減らしたところ、例えば韓国だったりとか、そこ辺りが、根本的に教員が帰る時間が少し短くなったというような気がします。そういう意味では、つい昨日まで必死に教科書を勉強したこともあるのですけれども、あれだけ幅広い科目・教科を、特に小学校の教員が一人で担当することの大変さ、多分本質的にもそこをどうしたらいいのかというのは、根本的に考えてあげる必要があるのではないかなというのが一つ感想として思ったりしました。

もう一つ、これはイギリスのパターンを見て私が思ったことですが、あそこでは教員の意識改革をいっぱい話し合いをされて、取り組んだんですね。そしたら何をされたかということ、教員と教職員の数を調整したらいいのです。さらに教員の数はどうしても専門性があつたりとかしますので少ないのですが、職員の数を増やしていくと、例えば教育以外のところでカバーしてくれる人が増えたりとかしてきますので、根本的にちょっと減ったという答えがあつたりしますので、これからチーム学校とか言ったりとかしていますから、教員の数、そして職員、そのバランスをどうするかということは一つ考えることも可能なかな、もう考えていらっしゃるかもしれないんですが。

そして3点目なんです。実は自分自身が大学で職員会議の何とか長というのをやったことがありまして、東海大学結構厳しくて、時間超過して、40時間ではないんですね。ちょっとでも超過するとパソコンで入力していても跳ね返されてしまうんです。つまり課長以上の許可がないとやってはいけないという感じになるわけですね。確かにシステムの中では産業医を回ったりとか、

そこでアドバイスをやったりとかしているんですけども、例えば、校長に少しその権限を持って、もちろん各学校によって一律ではいけないと思うのですが、ラインを設定していったら、それが超えたときに面談を試みるか、もしかして何か大変なことを抱えているのではないかとか、今まではどうしても日本の学校というのは、学校の規模はすごく多いんですけども、教員の仕事がとてもあいまいだと言われていまして、そういう聞き取りする中で、何が大変なのかとか、そのような事例も集めるということが可能なのかなど。具体的にその事例から、先ほどほかの委員が言ったように、大規模校の場合とか小規模校の場合とか、その部分も見えてくるのかなと思いました。

あともう一つなんですけれども、ストレスチェックも結構色々なところで私も実施したりとかする人間ですので、何がストレスになってしまうかという、根本的に自分の思いどおりに時間が運ばないときにストレスがすごくかかってしまう。だからそういう意味では、仕事の量ももちろんあるんですけども、仕事の質が実はかなりかかるわけですね。そう考えたときに、先ほどオンラインだとか在宅とかということですが、この3年間、在宅の仕事をいっぱいしていた人間として言いたいことは、軽々しくそこに行かないことが大事なのかなと思っています。在宅を多く授業をやっていたせいで、会議は7時から9時とかというのを、夜ですよ、そんないっぱいあったりとかしていて、そうすると学校にいる時間は少なくなるかもしれませんが、家での時間が逆に短くなってしまいう感じになりますので、そうしますと、例えばつい最近話題になるのは、フレックス制、つまり、子どもたちがいる時間というのは当然学校にいるんですけども、今日この部分は自宅に持ち帰って作業できますとか、先ほど言った部分で、学校で処理したい部分、これはおうちで処理でもいい部分とか、そういう半フレックス的な自分の時間を采配という部分を多分導入していたほうが、教員の中で自分で采配をできる。そして自分が時間を決めることができる。そこから、教育的な負担とかストレスの負担とかがむしろ軽くなることではないかな。もちろんそこには限度を設ける必要があるかと思っていますので、例えば何時間ぐらいは自宅の中で作業していいですよとか、あるいは条件としてこういうときは自宅の作業はできませんよとか、そのように個人采配ができるような、こういうふうな観点からも考えてみたらいかかな。本当に量的なことだけで行ってしまうと、何か場合によってはとても大切な働きたい教員のやる気を損ねてしまう場合もあるような気がする。感想と、あといくつかの意見です。以上です。

【小田嶋教育長】

ありがとうございました。
ほかにはいかがでしょうか。
野村委員。

【野村委員】

御説明ありがとうございました。
今の芳川委員のお話を伺っている中で、私も思うところがありましたのでお伝えさせていただきたいなと思いました。
芳川委員のお話の中にもありましたように、やはり先生自身が教えるとか、教員としての業務に集中できる。その方にお任せするような事務方というか、職員の方を配置するような形でバラ

ンスを取ることであったり、先生御自身が時間を自分で決めて働けることによってストレスが軽減したりですとか、やはり先生が真ん中にある施策というのが一番重要だなというのを改めて感じたんですね。となると、ここでたくさん取組を上げていただくという中で、実際この数々の取組が、心理的にも先生自身の感覚的にもどのくらいそれが救われたと感じているのかという部分と、あとは、実際本当にどれだけの時間を生み出したのか、自由の時間を生み出すことができたのかという二つの観点でどんなふうに振り返るといいのか、取組が言わば成功したかどうかというのをどういう基準で振り返るかということも重要なかなと思っていて、それらの取組をどういった形でチェックしていこうと考えていらっしゃるのでしょうか。

【大島教育政策室担当課長】

改善点のチェックという形で、私どもが考えていますのは、教職員に対してアンケート調査を行います。実際に今行っているんですけども、これまで取り組んできた内容について、効果的なものはどういうのが、この書いてあるものの中でどういったものが効果的でしたかというような問いをつくりまして、そういった中で教職員からすると、心理的負担というか、業務の軽減になったかというのを確認していこうと思っております。

以上でございます。

【野村委員】

ありがとうございます。

先生方の感覚をアンケートで効果を測っていくということで、一方で、本当にこの施策が実際どのぐらいの時間を生み出したのかというところの部分では、どういった確認の方法を取るおつもりでいらっしゃるのでしょうか。

【大島教育政策室担当課長】

個別の施策がどれだけ時間を減らしたかというのは非常に難しいと考えておまして、実際各業務がどれだけの時間をかかっているかというところの調査が非常にまず難しいのと、それを例えばある一定の施策を入れたことによってどれだけ減るか、減ったかという確認は正直難しいかなと思っていますところでございます。この取組の中で、第2次方針の働き方の方針をつくる中で、やはり過去に教職員がどういうことを負担に思っているかというようなところを捉えて今取り組んでいるところですので、例えば、去年取り組みました通知表の所見欄の記載の部分を見直すといったところについては、学校の先生の声聞きながら取り組んでいるといったところでございます。実際の時間換算にしていくらかというのは難しいんですけども、文科省の資料によると、1回の通知表を担当の先生がつくるのにおよそ10時間かかるというのが示されているので、10時間の中からどれぐらい所見欄の部分が減るかといったところですので、具体的にじゃあ3時間か2時間かといったところは、正直そこまでカウントするのは難しいかなと思いますが、一つの目安としては、その通知表の作業は10時間かかるといったところなので、そこからは間違いなく減るのかなと思っていますところでございます。

【小田嶋教育長】

よろしいですか。

今、通知表の話がありましたけど、例えば給食費の公会計化によって、教員が保護者のほうに連絡してお金のお話をしたりするということはしなくなったということでの、時間的なこともありますけど、やっぱり心理的負担感が軽減されたとか、そういったものが色々あって、トータルとして時間外在校等時間のグラフで示したようなものが出てくるわけですけど、まだまだそこに課題があって、先生方、私もそうだとすると変ですけど、時間ができるともっと仕事をしたくなっちゃうみたいな、子どもたちのためにというのがあって、その辺も含めて意識改革というのがさらに個人でも組織でも必要なのかなと、そういったことを含めての報告だったかと思います。

ということで、御質問はよろしいでしょうか。

それでは、報告事項N o. 4は終了といたします。

報告事項N o. 5 地方自治法第180条の規定による市長の専決処分の報告について

【小田嶋教育長】

次に「報告事項N o. 5 地方自治法第180条の規定による市長の専決処分の報告について」の説明を庶務課担当課長、お願いいたします。

【伊藤庶務課担当課長】

それでは「報告事項N o. 5 地方自治法第180条の規定による市長の専決処分の報告について」につきまして御説明申し上げます。

ファイルナンバー「06_報告事項N o. 5を御覧ください。

1番を御覧ください。専決処分年月日は令和5年7月14日、損害賠償額は46万3,840円でございます。

事件の概要でございますが、平成27年12月27日市立学校の教室で清掃作業中、被害者が飛散したワックスの剥離剤に触れ負傷したものでございます。

この事件につきましては、本市に国家賠償法に基づく損害賠償責任があることを認めたものでございます。

なお、この案件につきましては、令和5年第4回市議会定例会に報告をいたします。

説明は以上でございます。

【小田嶋教育長】

御質問等ございますでしょうか。

よろしいですか。

それでは、報告事項N o. 5は終了といたします。

9 閉会宣言

【小田嶋教育長】

本日の会議はこれもちまして終了いたします。

(15時08分 閉会)