

会 議 録

- 1 会議の名称 令和6年度第1回水戸市総合教育会議
- 2 開催日時 令和6年11月7日(木) 開会：午後4時00分 閉会：午後5時00分
- 3 開催場所 水戸市役所 4階 政策会議室

4 出席した者の職、氏名

(1) 構成員

市 長	高 橋 靖		
教育委員会教育長	志 田 晴 美	教育委員会委員 (教育長職務代理者)	富 田 教 代
教育委員会委員	篠 崎 和 則	教育委員会委員	丸 山 陽 子
教育委員会委員	内 田 和 子		

(2) 事務局

市長公室参事兼 政策企画課長	宮 川 孝 光		
総務部長	天 野 純 一	人事課長	成 田 幸 人
財務部長	長谷川 昌 人	財政課長	佐 藤 直 明
市民協働部長	小 嶋 いつみ		
教育部長	三 宅 修	総合教育研究所長	瀧 健 一
教育部参事 (県費負担教職員担当)	鴨志田 泰	教育部技監兼 学校施設課長	和 田 英 嗣
教育企画課長	湯 澤 康 一	学校管理課長	山 田 規 生
学校保健給食課長	相 沢 秀 幸	教育研究課長	安 田 理 恵

5 傍聴人 なし

6 議題

- (1) 学校現場における職場環境について

7 会議の内容

午後4時00分 開会

○高橋市長 ただいまから、令和6年度第1回水戸市総合教育会議を開会いたします。

本日、市政記者にお越しいただいておりますので、御了承願います。

本日は、議題を「学校現場における職場環境について」とさせていただきます。

現在、社会全体で働き方改革が進められております。

学校現場も同様で、本市においては、「水戸市教職員の働き方改革基本方針」に基づき、勤務時間の削減に取り組んでおります。

学校現場の働き方改革は、これまでの教員の働き方を見つめなおし、教員が毎日元気に子どもたちの前に立って、未来につながる力を育む教育を行うために必要なものでございます。

また、現在、カスタマーハラスメントが大きな社会問題となっておりますが、学校現場においても、常識の範疇を超えた過度な要求を繰り返す保護者の対応に苦慮し、疲弊している教員もいる状況でございます。

もともと教員は一人一人の子どもたちと丁寧に向き合いたいという思いから、毎日時間に追われて働いているため、他の職業と比べてストレスが高いというデータもあります。

私は、志高く教員の道を選ばれた教員を守り、教員が毎日子どもたちの前で生き生きと教壇に立てるよう、学校現場における職場環境を整えていかなければならないと考えております。

そこで、本日は、本市のこれまでの働き方改革に関する取組等を確認し、その状況等を踏まえた上で、学校現場における職場環境の向上という観点で、委員の皆様から忌憚のない御意見を賜りたいと存じます。

それではまず、学校現場における職場環境の状況などについて、資料に沿って担当課から説明をいただきたいと思っております。

学校管理課長、説明願います。

○山田学校管理課長 それでは、学校現場における職場環境について、御説明させていただきます。

総合教育会議資料の1ページを御覧ください。

初めに、教職員の働き方改革に関するこれまでの経緯といたしまして、平成29年4月に教員勤務実態調査（速報値）が公表となり、時間外在校等時間が、小学校で月約59時間、中学校で月約81時間程度であり、教師の厳しい勤務実態が明らかになりました。

これを受け、国は平成29年6月に中央教育審議会へ諮問し、平成31年1月に答申が取りまとめられ、学校及び教師が担う業務の明確化・適切化などが示されました。

また、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が策定され、1か月の時間外在校等時間の上限時間を45時間以内、1年間の時間外在校等時間の上限時間を360時間以内等と示されたことにより、学校における働き方改革に関する取組がより一層徹底され、令和5年4月の教員勤務実態調査（速報値）の公表では、時間外在校等時間が、小学校で月約41時間、中学校で月約58時間程度と、平成29年度調査と比較して約3割削減されるなど、一定程度改善したものの引き続き取組を加速する必要があるとされたところでございます。

ページを返していただき、2ページを御覧ください。

続きまして、教師を取り巻く環境といたしまして、令和元年度と令和5年度を比較いたしますと、本市におきましては、時間外在校等時間が減少するなどの成果は見られるものの、依然として時間

外在校等時間が長い教師も多く、一般的に過労死ラインといわれる月80時間超の教師は、小学校で0.5%、中学校で5.6%となっており、右側の県全体の割合と比較いたしましても高い割合となっております。

3ページを御覧ください。

本市における令和5年度の月80時間超在校者の在校理由を分析いたしますと、小学校においては、授業準備や成績処理、中学校においては、部活動指導や授業準備が上位となっております。

教職調整額として、給料月額4%に相当する額の支給はあるものの、このように、子どもたちのために昼夜・休日を問わず、教育活動に従事し、長時間勤務を厭わないという働き方は、教師自身の身体的負担も多く、最終的には子どもたちのためにならないため、早急な改善が必要となっております。

ページを返していただき、4ページを御覧ください。

令和6年9月の県内市町村立学校の時間外在校等時間の状況では、水戸市は38時間44分となっており、35時間超から40時間以下の区分に分類されております。

この区分は、44市町村のうち19市町村であり、全体の43.2%となっております。

5ページを御覧ください。

長時間勤務による厳しい状況に加えて、近年は、全国的に不登校児童生徒数の急増やいじめの重大事態の発生件数の増加など、子どもたちが抱える課題が複雑化・困難化しているとともに、保護者等からの学校・教師に対する期待の高まりから、結果として業務が積み上がっている状況にあります。

ページを返していただき、6ページを御覧ください。

さらには、全国的に教師不足や教師のメンタルヘルス不調が喫緊の課題となっており、精神疾患を要因とした休職者数は年々増加傾向にあるなど、教師が疲弊している現状がございます。

7ページを御覧ください。

また、近年は、保護者等からの過剰な苦情等にも苦慮しており、行政による支援体制の強化が急務となっております。

令和3年度から本市独自に実施している学校弁護士相談事業におきましても、学校から学校弁護士に寄せられる相談件数の半数以上が保護者対応によるものとなっており、学校が保護者対応に苦慮していることが確認できます。

また、保護者等から学校管理課にお寄せいただく相談内容につきましても、令和5年度以降は半数以上が学校行事や教師の言動・指導方法など、学校や教職員関係となっております。

そのため、保護者等からの過剰な苦情等への対応と併せて、教師の指導力と対応力の向上を図る取組も必要となっております。

ページを返していただき、8ページを御覧ください。

近年、若手教諭において、表の赤枠でお示しいたしましたとおり、2016年時点では上位5位に入っていなかった「保護者対応」が2022年時点では上位5位以内に入っており、高ストレス者のストレス要因としての選択割合が上昇しております。

9ページを御覧ください。

このように、教師を取り巻く厳しい現状を踏まえ、全ての子どもたちへのよりよい教育を実現するため、更なる学校における環境整備を推進する必要があります。

教師がはつらつとした元気な姿で、子どもたちの前に立つためには、令和6年8月の中央教育審

議会答申に示されました「知識・技能等を学び続けられる環境の整備」や、「質の高い教職員集団を実現」、「抜本的に教職の魅力を向上」を図ることが重要となっております。

ページを返していただき、10ページを御覧ください。

続きまして、これまでの本市の取組といたしまして、本市におきましては、従前より、教職員の長時間勤務による健康への影響を未然に防止するため、長時間勤務者の状況を調査し、産業医による面談を実施するなどの取組を進めてきたところですが、より一層の充実強化を図るため、令和3年2月に「水戸市教職員の働き方改革基本方針」を策定し、4つの視点で取組を進めているところがございます。

具体的には、「視点1 業務改善の推進」といたしまして、保護者連絡ツールを全校に導入し、以前は電話で行っていた保護者からの欠席連絡等を電子化するとともに、校務支援システムや汎用クラウドツール等を活用したペーパーレス化に取り組んでおります。

11ページを御覧ください。

また、学校徴収金のキャッシュレス化と口座振替を推進するため、インターネットバンキングの全校導入と併せて、学校徴収金事務効率化補助金を交付しており、学校からは「金融機関に行く手間と時間が省け、業務に取り組むことができるようになった」などの意見が寄せられております。

さらに、夏季休業に係る作品募集の見直しや就学援助費等の保護者口座払い、学校給食費の公会計化などにも積極的に取り組んでまいりました。

ページを返していただき、12ページを御覧ください。

次に、「視点2 職場環境の充実」といたしまして、管理職のマネジメント能力育成のための研修会等を毎年度開催するとともに、令和6年度は、これまでの管理職研修会に加え、精神科医と弁護士を講師として、「保護者からの過剰な苦情や不当な要求への対応と教職員の心の健康に関する講演会」を開催し、若手・中堅教師を中心に約200人が参加いたしました。

また、支援スタッフの配置につきましては、毎年度拡充しているところであり、令和6年度は、総合教育研究所内にスクールソーシャルワーカー1人の追加配置とスクールカウンセラー1人の新規配置等を行ったところがございます。

13ページを御覧ください。

さらに、自動音声応答装置を全校に導入し、緊急の連絡先を設定した上で、勤務時間外等の勤務を要しない日の電話を自動音声により対応するとともに、学校弁護士相談事業を実施し、学校の様々な問題について、学校が気軽に直接弁護士と相談し、問題の早期解決が図られているところがございます。

学校弁護士に相談した学校からは「学校弁護士からの助言を受け、保護者へ法的根拠に基づいた説明をしたところ、納得していただけた」などの意見が寄せられております。

ページを返していただき、14ページを御覧ください。

次に、「視点3 部活動の在り方の見直し」といたしまして、部活動指導員を配置し、専門的な知識を生かした技術指導を行うことで、学校からは「顧問である部活動の競技経験や指導に自信がなかったため、部活動に係る負担が軽減した」などの意見が寄せられております。

次に、「視点4 教職員の意識改革」といたしまして、タイムレコーダーの全校導入や年360時間の月別配分値を毎月作成し、各学校に提示しているところがございます。

15ページを御覧ください。

最後に、今後の取組の方向性といたしまして、国におきましては、学校における働き方改革の更

なる加速化と教師の処遇改善，学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進するため，教職調整額の見直しや小学校における教科担任制の拡充などを図ることとしております。

ページを返していただき，16ページを御覧ください。

次に，県に対しましては，教員業務支援員の全校配置が図られるよう，引き続き市として強く要望してまいります。

そして，本市の主な取組といたしましては，教師のウェルビーイングの向上や子どもたちと向き合う時間を確保することにより，子どもたちに対して，よりよい教育を行うことができるよう，学校だけでは対応が難しい事案等を解決に向け支援するため，学校管理職OBを活用した学校支援員の配置に向けた検討を行ってまいります。

また，学校に対する過剰な苦情等の抑制及び教職員の応対品質の向上等を図るため，通話録音装置の全校設置に向けた検討を行ってまいります。

17ページを御覧ください。

学校間における指導案の共有化を図るとともに，校務DX化を推進し，市から保護者に速やかに緊急連絡等を送信するための保護者連絡ツールの更なる活用について検討を行ってまいります。

さらに，小学校の部活動を含む部活動指導員の配置拡充に向けた検討を行ってまいります。

今後とも，学校現場の意見を聴取しながら，効果的で実行力のある取組を推進してまいります。

なお，参考資料といたしまして，「水戸市教職員の働き方改革基本方針」と「教師の1日のスケジュール(例)」をお配りさせていただいておりますので，併せて御確認くださいようお願いいたします。

説明は，以上でございます。

○高橋市長 次に，参考までに，市職員のカスタマーハラスメント対策の取組状況について，人事課長，説明願います。

○成田人事課長 続きまして，市役所における市職員のカスタマーハラスメント対策の取組，いわゆるカスハラ対策・防止の取組の現状について，御説明させていただきます。

初めに，カスハラへの対応に関するマニュアル等の整備についてでございます。

こちらにつきましては，令和6年度内の完成を目途に，現在，策定作業を進めているところでございます。

報道等でも御承知のことと存じますが，北海道札幌市をはじめ，複数の自治体でカスハラへの対応に関するマニュアルが整備されてきているところであり，本市におきましても，その必要性が高まっているため，策定作業を進めているところでございます。

他市町村の状況を参考に聞いたところ，マニュアルが整備されており，対応が決まっていることで，どの職員もそのマニュアルに沿い対応していくことができるため，余裕を持った対応につながるという御意見をいただいております。

引き続き，カスハラへの対応に関するマニュアルの策定作業を進めてまいります。

また，電話機の通話録音機能につきましては，水戸市役所本庁舎では，現在，一部の課に通話録音機能付き電話機を導入しているところでございます。

今後，財産活用課にて，通話録音機能付き電話機導入の拡大に向けた予算要求を行っていく予定でございます。

また，職員のスキルアップに関する方策でございますが，主に人事課で所管しております職員研修に該当するカリキュラムを設定しているところでございます。

複数の研修科目を用意しておりますが、例を挙げますと、クレームにおいて、組織的な責任者になる管理監督者向け研修におきまして、ハードクレーム対応の技法を学ぶことができるカリキュラムを専門の講師を招いて設定しているところでございます。

以上が市役所における市職員のカスタマーハラスメント対策の取組の現状でございます。

○高橋市長 ただいま事務局から説明がありました。次に、篠崎委員から、御協力いただいている学校弁護士相談事業の現状等を御説明いただき、併せて、学校現場に関する御提言等をいただけたらと思います。

篠崎委員。

○篠崎委員 ただいま御説明のありました学校弁護士相談事業につきましては、私が大部分の相談に対応しております。

学校からの相談は、連日のように来ておりまして、多くの学校に学校弁護士相談事業を活用いただき有り難いと思っておりますが、それほど弁護士に相談しなければならない案件が多い現状となっております。

学校管理課長の御説明にもありましたように、多くの割合を占めている相談が保護者対応です。

教職員は、案件への対応方法は分かっていますが、学校弁護士相談事業を活用することで後押しをしてほしいのだと学校に助言して感じております。

また、案件が以前に対応したことのある内容に近い場合には、教職員としても対応方法が分かるため、相談事業を開始した当初に比べると、対応方法が全く分かっていない状態から相談される件数は減ってきており、具体的な対応方法に関する確認の相談が多くなっております。

そして、相談事業を開始した当初は問題発生後に相談を受けることが多くありましたが、最近では問題発生前の相談件数が増えております。

私としては、相談内容の質等を含めて、学校現場の教職員の対応力が少しずつ高まっている実感があります。

学校弁護士相談事業につきましては、以上でございます。

○高橋市長 教職員が自分の考えを持ち、初動の対応に活かすことができるようになってきたこと、予防的な考えを持って対応できるようになってきたことなど、対応力に成長が見られるのは良い傾向であると思っております。

なぜ教職員の対応力が高まっているのでしょうか。

もし教職員の対応力を高める方法があるのでしたら、今後その方法を実践していきたいと思いますが、いかがでしょうか。

篠崎委員。

○篠崎委員 定期的に相談事業を活用される学校長がいらっしゃるのですが、以前に相談されたときの助言を覚えており、今回もその時と同様の対応をしますとなるため、何度も相談をするという行為自体が教職員の対応力を高めるために寄与しているように感じます。

○高橋市長 経験の積み上げによって、対応力が高まっているのだと思いますが、その場合、経験しづらい教職員や今までに経験したことがない教職員については、対応力を高めることができません。

そのため、学校弁護士相談事業を活用した事例とその事例に対する対応方法を全教職員で共有をすることで、類似した事例が発生した際に、経験がある教職員だけでなく、その他の教職員も同じ対応方法を講ずることができるため、今後、学校弁護士相談事業を活用した事例につきましては、

事例集としてまとめ、教職員で共有をしていくべきだと思いましたが、教育委員会にて御検討ください。

ここからは、いつも通りフリートークとさせていただきます。

教育委員の皆様の忌憚のない御意見・御提案をいただきたいと思えます。

内田委員。

○内田委員 ただいま御説明をいただきましたが、より良い職場環境に向けて、御尽力いただきありがとうございます。元教職員として、感謝の気持ちでいっぱいです。

職場の働きやすさはとても大切なことだと思いますが、一方で、働きがいもとても重要なことであると感じています。

私が教職員として新規採用された頃は、1学級の定員上限は45人であり、土曜日の勤務もありました。

そして、通知表等も全て手書きで記入していたため、非常に多くの時間を割く必要がありました。

しかし、教職員としての働きがいはとても感じていたため、業務に関して苦痛や負担を感じることはありませんでした。

そのため、働きやすさと働きがいを両立させることで、持続可能な教育現場になるのではないかと考えています。

業務に働きがいを感じて教職員という職種に就いたにも関わらず、御説明にもあったような様々な対応をしていく中で、業務に感じる働きがいを喪失してしまったという職員もいると思います。

学校弁護士相談事業のように、案件に関して弁護士に相談できる事業があることで、教職員は働きがいを感じながら、職場の働きやすさに繋げることができるのではないかと考えております。

以上です。

○高橋市長 教職員が働きがいを喪失してしまう状況にあるため、働きがいを継続して感じる事が可能な職場環境としていかなければならないということだと思いますが、とても難しいことです。

志田教育長。

○志田教育長 以前までは、教職員と児童生徒間に教える立場と教わる立場という関係があり、児童生徒は教職員に対して尊敬の念を抱いていた印象がありますが、近年はその印象が薄くなっているように感じます。

教職員の処遇だけではなく、そのことが教職員の働きがいに影響して、教職員を志望する人数が減少する要因の1つになっているのではないかと思います。

また、児童生徒のために教職員が熱心に対応した内容が認められる機会が減ってきているのではないかと感じています。

○高橋市長 確かに私たちが子どもの頃は、教職員には威厳があり、良い意味で怖い印象等もあり、そして、教職員に対して尊敬の念を抱いていた覚えがありますが、近年は、教職員と児童生徒の関係だけではなく、親子関係等も含めて、大人と子どもが同じ目線となり、友達のような関係性となっている印象があります。

教えられている側としては、上からの目線で教えられるより、同じ目線で教えられる方が良いのかもしれませんが、そのことが原因で教職員としての威厳がなくなったために、教職員の働きがい喪失に繋がっていることはあるのかもしれませんが。

志田教育長。

○志田教育長 保護者からの相談の中には、過剰な要求だけではなく、一般的には考えられないよ

うな対応をしてしまった教職員に関する相談もあります。

根本的には、教職員の働きがいが高めることと併せて教職員の処遇改善を実施していく必要があると思っています。

教職員に支給されている教職調整額は4%となっているのですが、時間外勤務手当で考えた場合には8時間程度の額となっております。

この率は、長らく変更されていないため、教職調整額の率を現在の教職員の勤務の実態に合わせていただくことで教職員を志望する方は増えるのではないかと思います。教職調整額の率は各市町村で引き上げることはできないため、国に早急に対応していただきたいです。

また、教職調整額の率の引き上げと並行して、教職員の定数を増やしていくことで、再度、働きがいや信頼関係が生まれてくるのではないかと思います。

○高橋市長 私も教職員としての威厳等ではなく、教職員の業務に向き合っているのかが大切だと思います。

つまり、教職員が対応する必要がある内容にまで対応せざるを得ない状況になり、その業務が積み重なって働きがいを喪失していくこともあるため、尊敬や威厳等ではなく、教職員として本当に対応すべきことに専念するのが大事なのでしょう。

内田委員。

○内田委員 高橋市長からもありましたように、教職員への尊敬等ではなく、子どもたちと丁寧に向き合い、より良い教育ができることが教職員の働きがいに繋がってくるのだと感じています。

長時間勤務が問題となり、特にその問題に目が向いてしまっておりますが、教職員がより良い教育を実現するために、長時間勤務の解消だけでなく、人材の配置を検討することも必要だと思います。

○高橋市長 教職員が働きがいを感じながら勤務するためには、まず第一に職場環境を整えることが大切であり、職場環境を整えた上で、教職員としての業務に丁寧にあたっていただくことによって、一人一人が働きがいを感じるのではないかと思います。

引き続き、体制を整えることで学校現場の職場環境を整えていければと思っております。

丸山委員。

○丸山委員 御説明を聞かせていただいて、教育のDX化による授業準備や保護者からの過剰な要求などの業務の複雑化という非常に厳しい環境の中で最近の教職員が勤務していることを踏まえて、水戸市は大変良い対応をされていると思いました。

計画的に様々な人員を増やしているだけでなく、特に教職員の負担と思われる部活動などの業務に対しても配置をされているため、順調に対策をできているように感じております。

しかし、水戸市は人口が多いためかもしれませんが、様々な対策をしているにも関わらず、時間外在校等時間が茨城県の平均時間より高い数値となっております。

また、県内市町村立学校の時間外在校等時間について、38時間44分である水戸市は、35時間超から40時間以下の区分の中でも長い方であるため、人口が多い水戸市ならではの複雑さや難しさがあるのだらうと思いますが、長時間勤務に対する対策は着実に進められている印象を受けました。

内田委員からもございましたように、教職員の働きがいや教職員に対する尊敬の念等については、時代の変化によって、気軽な人間関係が成立してきている印象があるため、遠慮や尊敬という感覚が失われてきていると私も感じます。

高橋市長から学校弁護士相談事業を活用した事例をまとめてマニュアルとし、そのマニュアルに

則って教職員が対応していくと良いのではないかとありましたが、私は概ね賛成ですが、保護者によっては、マニュアル通りの対応に嫌悪感を抱く方もいるため、マニュアルに則り対応しながらも、言葉の伝え方等を気にしながら、丁寧に対応していくことも大事であると思います。

以上です。

○高橋市長 本市の小学生及び中学生の人数は2万人を下回り、現在は1万9千人程度となっております。

少子化により、児童生徒数は減少しているため、教職員数も減少しておりますが、価値観の多様化等の影響で10年前には対応する必要がなかった事例等についても、教職員の対応が必要となっているため、業務量が増加しております。

丸山委員から、本市は順調に対策ができているとありましたが、教職員の人員の増加等の対応はしておりますが、その増加人員数以上に教職員としての業務が増えてしまっているため、人員を増やしても業務の増加に追いつかないという状況が学校現場にあるのではないかと思います。

例えば、児童生徒数は減少しているにも関わらず、特別な配慮が必要な児童生徒は増えております。

人員体制を整えている以上に教職員の業務が増えているのだと思いますが、いかがでしょうか。

瀧総合教育研究所長。

○瀧総合教育研究所長 以前と比べると1学級の児童生徒数は少なくなっておりますが、高橋市長がおっしゃった通り、特別な配慮が必要な児童生徒は増えております。

国の調査によると、通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒の割合は、2012年の6.5%から2022年の8.8%と増加しております。

また、特別な配慮が必要な児童生徒の増加に伴い、その保護者への対応も増加しております。

以前に比べると、児童生徒の減少だけでなく、業務内容の精査もされているのですが、そのような要因があるため、全体の業務量は増えているという現状です。

○高橋市長 増員している教職員の人員以上に業務が増えているため、その増えている業務に対応できる人員をさらに配置していく必要がありますが、本市の課題は配置するために必要な費用です。

また、資料にも記載されているとおり、学校現場の人員の配置を充実させるためには、国及び県が整備している制度をさらに充実させる必要もあるため、水戸市としては、国及び県に対して学校現場の御意見等を聴取しながら要望していかねばなりません。

私は、市町村は国及び県に対して学校現場の御意見を要望していく責任があると思っております。

そして、総合教育会議の場などを通して、現場での人員や予算等の課題を把握し、予算及び制度の検討をしていかねばなりません。

また、丸山委員からございましたが、学校弁護士相談事業を活用した事例をまとめたマニュアルに則って対応した場合においても、対応が難しい方もいると思いますので、マニュアルに頼り切るのではなく、並行してコミュニケーション能力の訓練も実施していかねばならないと思っております。

学校管理課に寄せられている御意見の中には、過剰な御意見だけではなく、教職員の対応に関して妥当な御意見も寄せられていると先日報告を受けました。

その御意見に対応するためには、若手教職員を中心に、コミュニケーション能力等を培うための新たな研修が必要になると思いますが、そのコミュニケーション能力等を培うために現在実施している研修はありますか。

中核市に移行したことで、独自に教職員の研修を実施できるようになりましたので、中核市の教育委員会としてコミュニケーション能力等を培うための研修を独自に実施できれば、中核市に移行した意義があると思います。

瀧総合教育研究所長。

○瀧総合教育研究所長 本市が独自で実施している研修のうち、コミュニケーション能力等を培うための研修につきましては、初任者研修を受講する2年次及び3年次の教職員を対象に少人数でのグループ研修を実施しております。

大人数でのグループ研修に比べて、少人数でのグループ研修の方がコミュニケーション能力を培うことができるのではないかと考えております。

また、指導主事と合同で若手教職員の研修を実施することで、人と人との繋がりを作ることができるような研修づくりに努めております。

○高橋市長 以前は上席の教職員を見習って、経験で覚えている若手教職員が多かった印象ですが、価値観の変化などによって、現在は人材育成に力を入れて丁寧に研修を実施する必要があります。

中核市に移行した本市独自の研修として、人材育成等の研修に注力していければと思います。

富田委員。

○富田委員 私が教育現場で勤務していたときも保護者対応は大変でした。

近年の若手の教職員は、昔よりも繊細になっているように感じるため、保護者に丁寧に説明できるようになるために、さらに人材育成を図っていくしかないと思います。

保護者対応等を10年程度経験することで、その経験が蓄積されて、対応方法が分かってくると思います。

令和5年度の月80時間超在校者の在校理由について、全国では校務分掌事務が高かったように記憶しておりますが、水戸市は校務システム等に力を入れてきたため、授業準備や成績処理の方が高くなっております。

教職員本来の業務である授業準備や成績処理が高くなっている現状は、本来の教師像に近づいているように感じます。

教職員として、当然、授業準備は大変ですので、その授業準備が主な理由の1位となっていることは、その他の問題が解決されてきているためだと思いました。

教師の1日のスケジュール（例）につきましては、教職員は朝から夕方まで多忙なスケジュールとなっておりますね。

以前に、見川中学校へ視察に行った際、教職員がとても早く給食を食べ終わり、次の指示をしておりまして、大変な職業だと感じました。

教師の1日のスケジュール（例）に記載されております「給食準備・指導、給食」及び「清掃」につきましては、教職員が対応するのではなく、水戸市が茨城県に要望している教員業務支援員が対応することで、教職員の勤務時間に余裕が生まれると思います。

北欧へ視察に行ったことがあります。北欧の学校現場にも、電話対応等の雑務の業務を行って、教職員を支援する職員が配置されておりました。

そのような職員を配置することで、教職員もより集中して授業を行うことが可能となりますので、教員業務支援員の配置をするために費用がかかるとは思いますが、教員業務支援員の全校配置を茨城県に引き続き要望していただき、実現していただきたいと思います。

児童生徒に教えることが好きで教職員を目指した方が多いと思いますので、授業に集中できるこ

とが保証されれば、自然と働きがいに繋がると思いますし、教職員が途中で退職することなく、定年退職まで教職員を続けることができると思います。

また、教職員が保護者等からの過剰な御意見への対応に苦慮することがないように、入学式の際などに、学校長から保護者に対して学校に対する過剰な御意見に関する指導を実施しても良いのではないかと思います。

学校長や教職員からの指導が難しいようであれば、式典の来賓の先生方からの挨拶の際に触れていただくことも可能だと思います。

以上です。

○高橋市長 全学級に1人ずつ清掃指導者のような職員を配置することは難しいとは思いますが、そのような職員を配置することによって、教職員の負担が軽減される業務はございますか。

山田学校管理課長。

○山田学校管理課長 校内清掃につきましては、平成31年の中央教育審議会答申で示された「学校・教師が担う業務に係る三分類」の中におきましても、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」とされておりまして、今現在も、校内清掃につきましては、週の回数を制限して実施しております。

また、他市町村では、地域ボランティアにお手伝いをしていただいている市町村もございます。

そして、給食時の対応につきましては、三分類の中におきましては、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」とされておりまして、他の教員との連携や先ほどお話のありました教員業務支援員等の活用等により、軽減可能なものであると考えております。

以上でございます。

○高橋市長 人を活用することで解決できる業務につきましては、率先して実施していきたいと思っております。

特に、教員業務支援員は、国の制度が整備されており、国及び県の協調補助で実施する制度となっているのですが、茨城県が条件付きで採用しているため、現在の条件の場合ですと、本市で活用するのが難しく、活用できておりません。

国の制度では、教員業務支援員を配置するために係る費用の3分1を国、3分の2を県が負担するようになっており、従来通りの制度となれば、教員業務支援員を全校に配置することが可能であるため、本市から茨城県に引き続き要望をしていかなければならないと思っております。

また、本市独自に、給食費の無償化等の保護者の経済的負担の軽減を優先して実施しているため、教職員の支援を実施できていないことは課題の1つだと思っております。

人員の配置につきましては、優先順位を決めて、特に必要なものから順番に配置をさせていただいております。

校内フリースクールの設置や校内フリースクール支援員、特別支援教育支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなどの配置を本当は茨城県に進めていただきたいと思っておりますが、なかなか厳しい状況のため、本市独自で設置及び配置をしております。

可能なことを1つ1つ実施して、人員体制を整えていければと思っております。

篠崎委員。

○篠崎委員 カスタマーハラスメントにつきまして、東京都の「東京都カスタマーハラスメント防止条例」の成立を始め、今後、多くの会社等で従業員を守るための対策をしていくと思っておりますので、この機会にあわせて、水戸市も条例の制定やマニュアルの作成などの対策を行い、職員を守るため

の対応をしていく必要があると思います。

しかし、一般企業の場合は、客に対して出入り禁止とすることは可能ですが、学校の場合は、保護者や児童生徒に対して出入り禁止とすることはとても難しいです。

学校弁護士相談事業の相談事例にも、一般企業の場合であれば、出入り禁止とし、再度来客がある場合には追い返しましょうと助言をするような案件がありますが、相手が保護者である学校に対してその助言はできませんので、何か対応ができないかと考えております。

○高橋市長 本市としてもカスタマーハラスメントの対策のために、東京都カスタマーハラスメント防止条例のようなものを視野に入れて対応をするよう指示をさせていただいております。

今後、弁護士にも相談をしながら、マニュアルとするのか、条例とするのかは、必要に応じて対応してまいります。

そのような対応を実施して本市の教職員を守ることができる環境づくりをすることで、教職員が働きたい自治体にできればと思います。

篠崎委員。

○篠崎委員 教職員に対する研修について、教職員の研修に講師として立ち合わせていただくことがあるのですが、参加される教職員の方々をよく聞いてよく勉強をしていると思います。

少人数のグループの話し合い等においても、話し合いに後れを取っている教職員は見当たらず、一生懸命意見交換をしておりますので、教職員の態度に感銘を受けます。

教職員は、志もある上に、能力についても一般の中では高い方々だと思います。

水戸市として、現状の研修なども十分実施していると思われますので、引き続き、現在の研修等を通じていくことも重要だと思います。

○高橋市長 ほかにございますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○高橋市長 よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、お時間でございますので、この辺りで協議を終わらせていただきます。

貴重な御意見、御提言をいただき、ありがとうございました。

最後は志田教育長にまとめていただければと思います。

志田教育長。

○志田教育長 教職員の働き方改革につきまして、前提にあるものは、教職員のためではなく、児童生徒のためになるものであることだと思っております。

教職員の時間に余裕ができれば、児童生徒と接する機会も増え、不登校児童生徒への対応や生徒指導、学力の向上に充てる時間が増えます。

そして、私は、小・中学校の教職員には生き生きとした元気さが必要だと思っておりますので、働き方改革によって時間や気持ちに余裕を見いだして、気分転換等をしながら、元気な姿で教壇に立ってほしいです。

また、教師の1日のスケジュール（例）につきまして、多くの教職員が学級の担任をしている小学校の場合は、16時30分以降に翌日以降の授業準備を行っているため、概ね8時から16時30分の正規の勤務時間には収まっておりません。

中学校の場合においても、16時30分以降に部活動の指導を行っています。

この正規の勤務時間は制度として決まっているため、国に対し、教職調整額等を含む教職員の処

遇改善を要望しています。

そして、不登校生徒数やいじめ認知件数が増えているため、生徒指導担当の教職員を全中学校に配置することは非常に重要だと思っています。

ぜひ、生徒指導担当の教職員の配置を実現していただきたいと思っています。

また、市長からもございましたが、教員業務支援員の配置についても、引き続き県に要望して行きます。

そして、本市としては、学校現場からの要望に1つずつ沿い、教職員及び職場の環境を良くしていくことで、最終的には子どもたちの教育をより良くできればと思っています。

学校長から保護者に対する学校に対する過剰な御意見に関する指導につきましては、多くの保護者は協力的であり、過剰な保護者は一部であるため、丁寧に対応していく必要がある問題だと思っています。

一部の過剰な保護者に対する対応については、引き続き学校弁護士相談事業を活用しながら対応してまいります。

以上でございます。

○高橋市長 委員の皆様方におかれましても、さらにお気づきの点がございましたら、御教授いただきたいと思しますので、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。

それでは、以上をもちまして、第1回水戸市総合教育会議を閉会いたします。

お疲れ様でした。

午後5時00分 閉会