

令和7年度 第2回 岡山県総合教育会議

日 時：令和8年1月23日（金）13:00～14:00

場 所：岡山県庁3階 第1会議室

出席者：知事	伊原木隆太
教育長	中村 正芳
教育委員	上地 玲子
教育委員	服部 俊也
教育委員	梶谷 俊介
教育委員	須江 健治
教育委員	中嶋佳乃子
和気町立本荘小学校校長	
	鈴木 隆幸

【総合政策局長】

それでは、本年度の第2回の総合教育会議を開催させていただきます。

これよりの進行を議長であります知事によりしくお願いいたします。

【伊原木知事】

皆さま、大変お忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。

本日のテーマは「教員の働き方改革」についてでございます。これまで、学校行事や業務の精選、校務DXによる業務の効率化、外部人材の活用などの教員の働き方改革の推進により、教職員の時間外在校等時間にも改善傾向が見られ、一定の成果が現れたものと考えておりますが、働き方改革をさらに加速させ、教員がより効果的な教育活動を行うことができる環境の整備が必要と考えております。

本日は、「岡山県立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」の案について、教職員課長から、まず説明をお願いするとともに、コミュニティ・スクールとの連動や教職員の意識改革により成果を生み出している和気町立本荘小学校の鈴木校長先生にもご出席いただき、事例を発表していただきます。

教員の働き方改革についての課題や今後の取組など、本日は皆さまから忌憚のないご意見をいただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

まず、教職員課長より説明をお願いします。

【教職員課長】

それでは、本県教員の勤務実態および令和8年3月に策定を目指しております「岡山県立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」につきましてご説明をさせていただきます。

まず、こちらの資料をお願いいたします。

県教委では、教職員が心身の健康を保ちながら専門性を発揮し、児童生徒への教育活動に生き生きと専念できるよう、令和7年4月に、令和7年度から10年度の学校における働き方改革重点取組を策定し、「月当たりの時間外在校等時間が45時間以内となっている教員の割合を100%にする」という目標を掲げ、市町村教委と連動して、業務の精選や教育DXの推進を通じた効率化を進めているところでございます。

続きまして、2ページをお願いいたします。これまでの取組の結果、県内公立学校の時間外在校等時間は着実に減少してきておりますが、目標達成に向けては、知事からもご説明がありましたように、学校における働き方改革のさらなる推進が必要であり、特に(4)にございます時間外在校等時間が80時間を超える教職員が依然としてゼロにならないことが大きな課題でございます。令和7年6月には、国において、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法、いわゆる給特法が改正され、9月には、公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針が改定されました。その中で、教育委員会にはサービスを監督する教育職員に係る業務量管理・健康確保措置の実施に関する計画の策定が義務付けられたことを受けまして、本日、お示しをしております計画案を作成いたしました。

それでは、具体的に実施計画案についてご説明をいたします。資料6ページ、7ページを見ていただければと思いますが、こちらは、先ほどご説明した本計画の趣旨および本県の現状を示しております。なお、本計画案は、県立学校の教育職員を対象としており、市町村立学校につきましては、各市町村教育委員会がサービスを監督する立場から、別途計画を策定することとなっております。

それでは、8ページをお願いいたします。項番2に示しております目標は、時間外在校等時間に関するものと、ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関するものを設定しております。

計画の期間は、令和8年度から10年度の3年間とし、終期を、先ほど表紙で見えてきました資料1ページに示した重点取組と合わせております。

項番4には、実施する業務量管理・健康確保措置の内容を、(1)から(3)の3点から示しております。

12ページに飛びまして、こちら別紙として、令和8年度に実施する取組と達成を目指す目標等をまとめて示しております。今ご覧いただいております別紙につきましては毎年度更新する予定であり、達成状況等につきましては、県のホームページで公表するとともに、次年度以降の総合教育会議におきましてご報告をさせていただきます。

最後に、本計画案および別紙は、本日ご意見をいただいた後、2月12日木曜日に開催をいたします働き方改革推進委員会の議題の一つとして、校長会や職員団体等からも意見をいただき、必要に応じて修正を加えた上で、あらためて3月の教育委員会でご協議いただき

策定する予定でございます。説明は以上でございます。

【伊原木知事】

ありがとうございます。これも後で議論していただくことにしまして、その前に、鈴木校長先生よろしく申し上げます。

【鈴木校長】

鈴木でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

前のテレビ画面のものがお手元にあるかと思ひますけれども、あわせてご覧いただけたらと思ひます。

まず、私は4月に着任をしております。以前、4年度から6年度までは羽原敬一校長が取組を進めてまいっております。

本日ですけれども、まずは大きく本荘小の教育をお伝えしたいと思ひます。それからその次に、実際の取組状況をお伝えいたします。

まず、こちら校舎ですけれども、今年度は、児童数 225 名、学級数が 12 ということで、1 学年が大体 40 名弱、1 学年 1 クラスあるいは 2 クラス、そんな感じの中規模校でございます。職員数はフルタイムが 22 名でございますが、ハーフとかいろんなものを合わせまして 35 名が働いております。業務アシスタントも常駐しているという状況でございます。

まず、大きな特徴は、これは始業式のときの校門前の様子でございますが、地域とともにある学校づくりを基盤としております。令和 5 年度よりコミュニティ・スクールを行っておりますが、この制度を敷いたことで、いろんな役割分担が明確になっております。緑の服は登下校の見守りの方です。水色が民生委員の方ですけれども、毎朝見守ってくださる、こういったボランティアの方が 120 名以上おります。こういうコミュニティ・スクールの制度、それからボランティア活動、これが好循環を起こして、いい巡りになっているというのが現状でございます。

続いての写真は、4 月に行いました学校運営協議会の様子であります。ポイントとしては、手前が学校側ですけれども、右側にいるのが会長、副会長で、この方は地区の区長さんに当たるような方で、ですから大体地区をまとめられる方がついています。それから、前の女性の方は、PTA の会長、それから各ボランティアのポイントになる方がメンバーに入っております。地域と PTA と学校と三者で学校教育目標を共有する、それから役割分担をはっきり線引きして、どこからどこまでが学校か、地域がどういう役割をしてほしいか、PTA はこうするということが、構成メンバーが 1 つポイントになっています。いろんな発信、手紙をこの会にかけて出してまいっております。そのことが、地域の結び付きや役割、それから PTA、学校に迷惑をかけずにできることはこういうことだということを、常々積み重ねてきているという状況でございます。とてもこれが機能しているというふうに思ひます。

それから、教育の大きな方向ですけれども、これは県が推奨している夢育を踏襲して、夢や

目標を持っていろんな力をつけていくという教育に力を入れています。特に、非認知能力、自立とか共生とかいうことに対応した「発信」「協調」ということに力点を置いたものがあります。左は6年生ですけれども、運動会前のソーラン節があるぞというこういった感じ、それから右側2年生ですけれども、地域へ出て行って学んだことを、1年生の前で発表しているところです。交番に訪問して学んだことを発表しているという状況です。外部から入った方が言われるには、とても子どもたちに主体性があり生き生きしていると。それから、先生も生き生きしているなというのはいつも言われることでございます。

それから、地域の方も入っていただくんですけども、学校も地域へ出て学んで、この往復、往還を上手にしていくような仕組みを今取っているということでもあります。こちらはパン屋さんへ行って学んだことを発表している2年生になります。

それでは、実際に働き方改革、どういうことをしてきたかということで、大きく4つ整理しております。1つは、コミュニティ・スクールと連動させている。先ほど申し上げたように、役割分担をきちっとしている。それから、地域や保護者の後押しをいただいて教育活動をしているという、教職員が安心して思い切ってやる環境をいただいているという状況であります。2番目ですけれども、実際に中身をどういうふうに変えていったかということ、意識改革を強く進めてまいっております。1つは、数値目標を明確にしている。それから優先順位。全体に係ること、個人のこと、どっちを先に手をつけるかとかいったあたりまで踏み込んで整理をしていく。後ろをつけて逆算というのは、締め切りとか数値目標に対してどうあるべきかということを書いて、意識が変われば行動も変わるということ、前任の羽原校長先生が常々伝えていたようです。3つ目は、具体的な変更・改善ですけども、細かいものを挙げると80以上の改革、変更をしている。これを表にして、教務主任、主幹教諭が担当しているんですが、その者がいろいろな工夫、そして全部の調整を図って進めています。特に、担当者の意識は、放課後の5分を生み出すという発想で、1カ月いくと1時間、年間ですと16時間生み出せたと。これだけでも、たかが5分ですけども、ここへこだわるといふ理念を持っています。それから、最後4番目ですけれども、「働きやすさ」から「働きがい」ということで、単に時間を減らすとか量を減らすという意識じゃなくて、やりたいことが今まで後回しだったんだけど、余力ができたならそれに全力投球できる。それを子どもに返していくという意識に今なっているかなと思って、まさに好循環を生んでいると思います。

具体的な成果を、端的にお伝えします。まず、時間外が令和3年と比較しましたら半減しております。今年になって、特に強く言っているんですけども、仕組みが動いているので、今年度も校長が替わっても減り続けているという状況であります。

続いて、45時間を超えている教員ですけども、これは延べ人数でいっておりますが、これもグラフで見てお分かりのように、ゼロになってないところがちょっと残念ではあるんですけども、数%になってきているという状況であります。

じゃあ、45というラインじゃなくて、全体はどういう過ごし方をしているかということですけども、7割の教員が月30時間未満ということで、これは年々増加傾向で、これを

もっと、限度があると思うんですけども、行けるところまで行きたいというところがございます。

それから今度は、減らすだけ減らして本当に大丈夫か、教育効果、水準は保たれているかということです。学校評価アンケートを一つの指標にしておりますが、まず子どもの満足度が非常に高く、いいところがあるという自己肯定感が高いです。時間が減ったから教育が下がっているかという、逆の数値になっています。「学校が楽しい」「よくわかる」「夢や目標をもっている」「いいところがある」というのが、令和3年度72%で課題だったようです。自己肯定感。それが今、非常に高い状況です。

その次、保護者の意識ですけれども、とても理解が進んできました。「楽しく通っている」「よくわかっている」それから「相談したことに丁寧に対応している」というあたり、親は親だから、家でできることはあまり学校に要求するなという文章を出したんですけども、ちゃんと聞いてくれているという意識になっていると。

それから、教職員の意識、指導意欲も非常に高いものがあります。特に、6の「前例踏襲、現状維持でなく、よりよく」という意識も高いというのがとても素晴らしい。

再度、本荘小の特徴を整理してみますと、令和5年度に教職員課から指定をいただいて、ステップアップ事業を受けております。このことが一つ後押しになっています。同時に、前任の羽原校長は、地域、保護者、学校がすることがあいまいになっていて整理する必要があるということで、コミュニティ・スクールを意図的に導入しました。この2つを連動させて、コミュニティ・スクールから多くの方に、学校がすること、地域がすること、保護者がすることの線引きをきちっとして、それを走らすということを意図的にしています。

それから、2つ目の特徴としましては、やっぱり意識を変えること、そして実際に変更・改善を進める、これを両輪として進めてこられたという状況であります。

具体的な取組は書かせていただいたとおりでですけども、一番は目的や目標を明確にして、それに向けていくということ。それから羽原校長先生が言われる3つのキーワードは、目標の共有、当事者意識、役割分担。このことをセットで、学校にも地域に対しても保護者に対しても、常に伝えてこられたということが大きいと思います。

それから、具体的な変更・改善は80以上ありますけれども、登校の時間を30分遅くしました。これは学校だけじゃなくて、町教委に動いていただいて、町教委も同じく町教委の役割を持っていただいて、全部の学校に対してこういったことを進めていった。

入学式、卒業式のピアノ伴奏をCDにするというあたりだけでも、前もって練習がなくなる。子どもと先生と合わせて練習する時間も必要なくなる。どれがどうかというのはあるかと思うんですけども、こういったところまで徹底したということでございます。それから、通知表の判子を押す押さないだけでも変えるという、そこまで。

それから、保護者・地域連携です。PTAという組織にも手を入れております。ティーチャーを外して、保護者だけのサポーターズという組織をつくって、遅くに会議に出たり、いろんなところに先生が顔を出さずに、保護者だけでやっていただくという理念で、そこまで

踏み込んで役割分担している。それから、電話対応等もあります。それから、その他の一番下、企画委員会・各種の部会の廃止とあるんですけども、いろんな会議を一旦ゼロにして、職員会議にかける文書は担当が起案として上げて、管理職と担当とのやりとりで済ませるということもした。このことで、本当はやりたいことがあるんだけどやれなかった、けど今は時間が生まれて、やりたいことをまずやってできるようになっているということになります。

最後に、「働きやすさ」から「働きがい」ということであります。私の着任しての今の意識は、随分ゆとりができて余白が生まれています。単に減らすだけでは意味ないので、これをいかに子どもに還元するかということで、今、余力が出ているので、それぞれ担当がチャレンジ精神ということですけども、新しい発想を自分の仕事に生かして存分にしてほしい。それから専門性、強みを思い切り発揮しようじゃないか、それが魅力になるよと。それから、本来の教職の自信、誇り。これはやっぱり地域、保護者からよかったよということを常々聞くんですけども、信頼が生まれて、横の広がりやいろんなつながりができて、好循環をさらに生むだろうと期待しています。

とじものの最後にいろんな資料を載せさせていただいております。赤とか黄色、緑の棒グラフが、月々の時間外の様子でございます。一目瞭然ということで、年々減ってきているということ。

それから、その次をめぐっていただきましたら、これは職員に対して、羽原校長先生が、目的とか意識してほしいことを文字化して徹底したものであります。4月の冒頭に職員に対して意識付けをしておられます。

それから、桜の花びらが散ったメッセージですが、これがとても意味があるものです。これは、先ほどの学校運営協議会の会長名で出しているんですけども、ここには地域のやるべきこと、家庭のやるべきこと、学校のやるべきことをはっきり書いていただいています。それぞれで持ち場を守ってしっかりやろうというメッセージを出していただいています。

その次の24ページは非常に珍しいと思うんですけども、令和7年2月に出した「学校に対する保護者等からのご要望・ご相談への対応」ということで、簡単に言えば、むちゃな要望や相談は受け付けないよということを発信しています。学校、地域、それから保護者の代表名で出しておりますけども、これは珍しいということになります。職員に対してこれを示したら、ものすごく職員が反応したということを知っています。ものすごく職員が守られている、安心していう表れだったというふうに分かっているんですけども、そこまで徹底して役割とか、学校があるべき姿を追求されているということです。

その後は、それぞれ出したものでございますが、いろんな検討の材料にいただければと思います。以上でございます。

【伊原木知事】

ありがとうございました。素晴らしい報告をありがとうございます。

この2つの報告をもとに、皆さま方のご意見をいただきたいと思います。いつもどおり、大体2巡ぐらいはできるんじゃないかなと思っておりますので、よろしくをお願いします。

では、席順に従って上地委員から。

【上地委員】

ありがとうございます。この本荘小学校、以前視察に行かせていただきまして、地域の方が本当に協力的で、地域で学校を支えるんだ、子どもたちは地域で育てるんだという意気込みをすごく肌で感じたところなんです。こういった地域との一体感を持つという歩みが、多分それまでのいろんな校長先生のいろんな細かい対応があったんだろうと思うのですが、これを小学校は地域、じゃあ中学校もその学区、高校は学区が広くなっちゃうというところで、高校もどこまでこれを真似して広げていけるのかなというのをいつも考えているところなんです。校長先生にお尋ねしたいんですけどもいいですか。これを小学校で配布をするに当たって、保護者で、いやそんな文章は嫌だとかいう人はいらっしやらなかったのかなと。前の校長の話かもしれないんですけど。

【鈴木校長】

それは、ないものと承知してまして、学校運営協議会で検討して、よくよく吟味して発信しているので、そういう教育体制や空気を感じてきたところでピシッと出しているように思います。

【上地委員】

そういった空気づくりといたしますか、地域の方の協力というところで、地域のリーダーの方が、いい方というとあれですけど、話が分かる方になっていただくと、こういうふうになるのかなというのをちょっと感じたところです。感想です。

【梶谷委員】

学校運営協議会が本当に機能しているいい事例ではないかなと思います。形だけやっているとなかなかここまで行かないので。逆に言うと、ここに至るまでにかなり本当を言うと、かんかんがくがく運営協議会の中ではあったのかなと思いますけど、その辺はなかなか。あとやっぱり、これが今小学校、今後はやはり中学校。逆に言うと、小学校でこういう形が地域とボランティアでやれてないと、こういう地域側の意識が、その上の中学校にもつながっていくのか、恐らく高校にもどうつながっていくか。役割の分担は、小学校のときと中学校と高校になったときと変わってはくると思うんですけども、ただどの校種であっても、それぞれ地域と学校と保護者の役割分担というのは結構あると思うので、ぜひここでのいろんな苦労とかノウハウというものを、違う学校とか地域全体に広げていくところをどうするか、これから一つのテーマにして。そういった意味でいうと、町の教育委員会の役割がかな

り高くなると思います。

それからもう一つは、生徒たちも非常に地域とともにあるということで、地域で学ぶ、地域を学ぶをやっていると、これが中学、高校とつながって、地元の子どもたちが自分たちで自分たちの地域をもっとよくしようとつながってくると、もうちょっといいな。和気閑谷高校も、なかなか定員に苦勞してますけども、そういった意味でいうと、地域で育った子どもたちが、いや岡山にもあるけど、地元の高校へ行くことによってもっと学びが深まるよねと、地域との学びが深まるよねみたいのところまで、地域側も意識して関わり出すと、もっとよくなるかなと聞かせてもらいました。

逆に、地域側の意識も大分変わってきてるんですけども、先生も地域も、もしこういうふうに地域も変わってきたよ、これができる前と、というのがもし分かれば。

【鈴木校長】

羽原校長先生から聞いているのは、着任したときには、おらが学校ということで協力姿勢はあったんだけど、結構トラブルというか、けんかめいたのもあったらしいんです。委員として入ってお金が幾らか出る、それは1回入って出るんだけど、自分たちは何遍もして出て出ない。何かおかしいんじゃないかというような、全体的には協力姿勢なんだけど、ごちゃごちゃ感があった。コミュニティ・スクールが入ったことによって、その中の整理もされて、役割がそれぞれ学習班、何とか班と整理がついているということと、明文化されたということ、言語化されたということで、より向かう方向やすべきことがはっきりした。そこが1つ。

それから、中学校さんの話題がありましたけども、中学校さんもボランティア活動を積極的に取り入れて、この12月にも環境整備に中学生が来てくれたりして、外へ出ていく、そういうことは、意図的に組んでおられます。

それから、町の教育委員会さんの指導の下で、コミュニティ・スクールの合同の会をこの2月にするようになっておまして、ばらばらじゃなくて、大きく町全体をそろえていこうという意識をされていることも伺える。

【中嶋委員】

すてきな事例を共有いただきありがとうございます。

私も今、小学校5年生の娘がいる保護者の立場として、ちょうどまさに、昨日PTA役員を来年やりませんかという紙が来たのに、今日「いいえ」と丸を書いて出してしまったのをちょっと後悔しているんですけども。やはり保護者の立場からすると、学校がどういう方向に向かおうとしているのかとか、あとその方向において、保護者としてどんな役割を求められているのかというところがはっきり伝わってくる。それは、分かりやすいやるべきこと、T o D oのところもそうですし、なぜそれをやるのかというWHYの部分、そこを丁寧に時間をかけてコミュニケーションを取ってこられた結果が、多分今のところにつながってるんだろうなというふうに思いました。場合によっては、先ほどの通知もそうですけれども、

保護者にとっては不利益な部分というのも出てくるかとは思いますが。ただそこを、できませんというだけではなくて、なぜできないのか、そしてそれをやらないことが何につながっているのか、そういったところを結局は丁寧に対話するというのが、こういういい空気づくりとか雰囲気づくりにつながるんだなというふうに思うと、ちょっと自戒も込めて、まだまだ娘の小学校とコミュニケーション取る必要があるなと思いつつ聞かせていただきました。ありがとうございます。

【須江委員】

ありがとうございます。すごく勉強になって聞かせていただきました。

学校で、SNSの子ども同士のトラブルから、大人がその投稿に入ってきたりして、どんどん広がって、その親が学校にクレームを言いに来て、そういった対応が1件だけかと思ったら何件かあったみたいです。先生方が対応する。朝のあいさつ運動で外へ出たらつかまる。夜は、また学校に来られる。それで、対応にずっと追われていて、先生も何とかしたいけど、どうしていいか分からんから聞いているだけみたいな感じで。そういうことがあって、集まってこれからどうしたらいいんだろかということでも話し合ったときに、文科省の資料とか貼紙をしたり、あとはさっきのような文章で線引きをしようとしたんですけど、今まさに起こっているところにすぐに出すと、逆に感情を逆なでするんじゃないかとか、いろいろ考えながら、本当に先生方と何回も対策を考えてやったところで、本当に参考になるなと思ったんです。今、校長先生が腹をくくって、きっちり、これは学校では対応できませんとか、誰か来られたら数人で対応するとかというルールを決めていくと、今、教職員の先生方がほとんど定時に帰れるようになってきているというのを先日の役員会で聞きまして、やはりこういった取組、もっと先に行かれていますんですけど、こういったコミュニティ・スクールの形で新しい形ができていくんだなということで、感想なんですけど、すいません。タイムリーな形で勉強に非常になりました。ありがとうございました。

【伊原木知事】

いい事例を教えてくださいましてありがとうございます。では、服部委員お願いします。

【服部委員】

私も本荘小学校は行かせていただきました。すごく雰囲気がよかったのを覚えています。

【伊原木知事】

何年ぐらい前ですか。

【服部委員】

去年か……おととしか。

【伊原木知事】

では、かなりよくなってからの。

【服部委員】

そうです。もちろん教室もなんですけど、職員室の雰囲気もよかったなと思います。いろんな用事で行くこともあるんですけど、決してそういう学校ばかりじゃないんで、大変だなと思います。

あと教育委員をしていますと、視察のチャンスというのが結構あって、美咲町立の柵原学園も行かせていただきました。山の中に立派な学校があって、もちろん地域、保護者、いろんな主体が参加されていて。市内で仕事をしていると、そういうことが、過疎とか人口が減少しているような地域で起こっているんだということは知れないんですけども、村とか郡部がなくなるというんでしょうか、学校が消えてしまうということはまずいんじゃないかというふうに感じてます。人口も100年後には日本は3,000万を切るとか言われていますから、決して他人事ではどこもないということを考えますと、先進的にそういう事例をやっておく、実験しておくというのがすごく大事になってくるんじゃないかと思いました。もっと応援といいますか、注目していく必要があるというふうに思いました。

あとお話の中で、教職員の自信と誇りということがありましたけども、きっと子どもたちも学校のことを誇れるような経験をしていれば、一度は多分、県外とか外へ行っちゃうかもしれないんですけども、また戻ってくる、そういったものが誇りというものではないかなと思っています。それは、学校現場だけじゃなくて、企業内においても地域においても必要な考え方、これから重要なキーポイントになってくるんじゃないかと思って聞かせていただきました。これからもよろしくお願いします。

【中村教育長】

働き方改革について民間の経営者の方と突っ込んで話しますと、働き方改革というのは、職員にはとても人気。自分の働き方をいい方向に変えるんだから、これぐらい前向きな取組はないと。ところが教育長になってからずっと思うんですけど、学校現場の働き方改革ってそうではなくて、自分でするのではなくて誰かがしてくれるというような意識があるんですね。人をつけてくれるとか、何か教育委員会が制度を変えてくれるんじゃないか。でも本当の働き方改革は、まさにこういう取組であって、現場でできることっていっぱいあるんですね。ですから、校長先生がどういうスタンスで臨むかで、そういう学校もあれば、そうでない学校もある。これが実はとても大切。

私も昨年、2月に行って、服部委員も言われていましたけど、ものすごく雰囲気がいいんです。行った学校で職員室を見せてくれる学校と見せてくれない学校があるんですけど、私が行ったときには、「どうぞどうぞ、職員にも声をかけてあげてください」みたいな感じなんです。校長先生の意図が職員にも伝わって全体の雰囲気もよくなっている。校長先生から

感じるのは、羽原先生が言われてたんですけど、覚悟ですよ、校長としての。やるんだという覚悟と、それからとにかくやってみるといふ行動力、このあたりが一番ですよ。線引きがちゃんとできたというのもとてもよくて、これからの学校は、学校がやること、保護者がやること、それから地域がやることというのが三者一体にならないと、もう駄目なので。それは、学びの質の部分でも働き方も。これこそまさにコミュニティ・スクールが入って、学校運営協議会が中心に回っている学校ということでもとてもいい事例だと。これは組織として回っているの、さっき校長先生が言われたように、校長先生が替わられても動くんですよ。カリスマ的な校長先生だけの取組に終わってしまうというのが、今までの一過性のもので、この仕組みを広げていくべきだし、いかないといけないというような思いは強く持っています。

【伊原木知事】

ありがとうございました。

鈴木校長先生のプレゼンと質疑応答の中で、羽原先生の名前が4回も出てきたというのが、これもう始められたのは明らかに羽原先生、覚悟を持って、なかなか普通の校長先生にはできないぐらいの覚悟でされて、しかも成果が出ているというのは素晴らしいです。でも、それを否定したり、もしくは手柄を横取りするようなことじゃなくて、きちんと。最初動かすときが一番大変だったと思うんですが、こういう斬新な取組をそのまま維持するというのも楽な話ではないですから、いい後継者を見つけて、羽原先生はさぞかしお喜びのことと思います。

私自身も感銘を受けたのが、伴奏をCDに変えるだとか、結構細かいところまでやっている。大きいところも大事なんです、大きいところだけといってもなかなか徹底できないんですよ。逆に、小さいところをやることで覚悟が伝わるみたいなのところもあって。本当に言われてみればそのとおりで、最初から変えないのを前提でやっていると、変えるところがほとんどなくなってしまう。家にある物を整理しようといっても、捨てられる物って意外とないのに、いざ引っ越しということになると、段ボール10個しかないの、大事なものだけ入れるといたら、捨てるものが出てくるようなもの。どっちのほうでオプトインなのかオプトアウトなのか、本当に残したいものを考えていくと、伴奏はCDでいいやみたいな発想というのは、逆に自然に見えてくるのかもしれない。

教育長がおっしゃっていただきましたように、私も1期目で、教育現場を何とかしますと言ったときに、とにかく1学年1人でいいから先生増やしてくださいと。気持ちは分かるけれど、今の小学校350校あって、中学校150校あって、高校もあって、それぞれ6学年、3学年あって、学年に1人ずつって計算すると、もうとてもじゃないけど、予算だって全然足りないよという中で、結構やり方次第なんだなと。今素晴らしい案内書とかを見ましたけど、雰囲気づくり、空気づくりから始まって、ある程度まで地固めできたら、「じゃあこれね」と明文化していく、もしくは確認を取っていく。それぞれのステップで結構なリスクですよ。

でも、そんなにリスクじゃない上がれる程度の階段をつくって、幾つか踏んでいったら結構高いところまで行ったよなというマネジメントのお手本を2人の校長先生に見せていただいたということで、本当にありがとうございます。

では2巡目をお願いします。これまでのと、あと課長からの全体の報告もすごくいい報告がありました。そういうのも含めてをお願いします。

【上地委員】

ありがとうございます。今生成A Iとかデジタルも使うとか、あとこちらの校長先生からのプレゼンにも配布物は保護者にアプリを使ってやる。印刷して紙を「はい」と子どもに配るってすごい時間がかかってしまうということで、そういったものを効率よく使うというのは、非常に働き方改革にもつながると思うし、配布物も生成A Iを使ったほうがさくっとできちゃうんですね。一つ一つ考えるよりも、すごく時間が短縮できるので。そういった今使えるものをどんどん取り入れて、先生方もICTにしっかり長けていただいて、働き方がもうちょっと効率よくなったらいいなとすごく感じました。

【梶谷委員】

働き方改革の目的のところ、自分自身のためというところがどこまで腑に落ちるか。我々企業でも、今時短をやらなきゃいけないので、働き方改革をやって休みを増やさないとか人が来ないとかいうところがあるんですが、逆に増えた休み、増えた時間をどう自分の人生の充実に使っていくのか。特に先生の場合は、職場が学校の中だけというところに、最近そうやって地域の方が入られたりすると、今度は先生自身が、自分が暮らしている地域にどう関わるかみたいのところまで、意識が変わるのかということも必要になってくるのかなと。我々も働き方改革で生み出した、増えた休みは、もっと地域活動をしてねというメッセージは出すんですけど、自分の家庭には目を向けるけど、自分の暮らしている地域への関わりというのはなかなか目が向いてない感じです。子どもたちが地域に出だした、先生方も自分が暮らしている地域でどう。職場では行くかもわからないけども、自分自身がどう生きるかという中で、どう地域に自分が関わっていくか。そこの学びがまた学校の中へ回ってくるような循環になっていくと、より働き方改革の意義が広がっていくのかな。そうすることによって、子どもももっと地域に関わる。今小学校だけで、結構これがとどまっている可能性が多いので、中学になると、子どもたちも地域にほとんど出なくなったりする。そうではなくて、小中高の先生も、学校という職場と、もう一つは自分が暮らしている地域で、この働き方改革で生み出した時間で、自分の人生を充実する中に地域を組み込むみたいのところまで行くといいなと思いつつ。そのきっかけがこのコミュニティ・スクール、学校でその活動することが個人の生活につながる、素晴らしいなと思いました。ありがとうございます。

【中嶋委員】

ありがとうございます。私ふだん仕事で研修講師とか、企業に向けていろいろお話をしている中で、例えば22ページの働き方改革のために意識することみたいな研修、私も研修を社会人向けに言うんですけど、やっぱりなかなか定着しないことが問題な中で、これがちゃんと組織の中に根づいている状況をつくる、その辺の工夫はもうちょっとお聞きしたいなと思いました。

そんな中で、どうでしょうね。小学校の先生は、どうしてもクラス担任があつて、自分のクラスのことは自分で責任を持ってということも大事なんですけれども、やはりご自身の得意なこと、苦手なことがあると思いますので、そのあたりをちゃんとチームで共有する。得意と苦手を補い合う形で、テトリスみたいに隙間がなくなっていってより質の上がる時間の使い方ができることが先生方の中に根づくと、さらにまたギュッと時間の圧縮につながるのかなと思いつながりながら聞かせていただきました。

【須江委員】

今お話を伺いながら、私は津山で県北地域の代表みたいな感じで思ってるんですけど、割と公立の中学校が荒れてまして、梶谷委員が言われるように、小学校では対応ができて、手をつけられない状況になっている学校が多い。そういったところで、何か対応するには、本荘小学校さんが研修とかされてるんでしたら、こういった情報をもっともっと発信して、先生方にも体験してもらったり見学に行かせていただいたら、すごくありがたいプログラムになるなと思って。この冊子だけでも、非常に心強い参考になるなというふうに思ってます。ぜひそういったことにつなげていけたらと思っております。以上です。

【伊原木知事】

ありがとうございます。須江委員、県北代表ということですのですごい情報価値があります。1期目で、学校の荒れは大体何とかなつたということで、ほかのいろいろなことをやっているうちに、非行のことだとか、全般的にちょっと今悪化している、この3～4年悪化してきているんですね。ですから、もう一回気を付けなきゃいけない時期に来てるのかなということで、貴重なご示唆ありがとうございました。

【服部委員】

今朝、農林水産省の個人情報の漏えいのニュースを見て感じたことです。マイナンバーカードから4,500名分の個人情報が流出して、謝罪会見みたいなことだったのですが、その理由が、職員の確認不足ということで説明されてたんです。それを見て、ああ、職員ここから仕事が増えるだろうな、大変だろうなと思うのと、そもそも何でそういう確認作業をAIとかデジタル化してなかったんだろうかと。最もAIとかが得意な分野なのに。一方で我々企業も、先ほど時短しろとかDX化しろとか、国からさんざん今言われているのに、肝心な国

がやってないのかということを見ると腹が立ってきまして。今日の説明もいろいろ受けながら、校務のDXの推進ということが資料に書かれてて、職員室こそDX化を進めなければいけない。我々も教育委員会でいろいろ議論させていただいていると、生徒たちのDXとか、1人1台端末とか、そういうのはほっといても子どもたち自分で身につけていくものなのかななんて思ったりもしてます。この働き方改革、先生方を進めていくということであれば、職員室のDX化ということがすごく大事になってくるのではないかと思います。

ここに書いてある生まれた余白をどう生かしていくのか、そういったことを本当に考えなきゃいけないタイミングに来てますし、ぜひ子どもたちにも、教育現場では、DXの扱い方よりも、こういったことを一緒に考えていく場に学校がなっていくといいんではないかと思えます。まず、何が大事なのかということですね。

【伊原木知事】

DX化が進んでない原因は政治にもありまして、福祉の予算は今回は50億円上がりましたし、建設費とかは政治的なプレッシャーがある程度あるんですけど、教育に関するプレッシャーってほぼない。ですから、ここは本当に意思を持って予算をつくっていかないといけない、これは頑張らなきゃいけないとあらためて思いました。

では、教育長お願いします。

【中村教育長】

さっき学校のお話をしましたけど、行政としてということで言うと、教職員課長が説明したように、この計画にもあるわけですけども、特に視点としてもっと力を入れていったほうがいいというのは、保護者とかのクレーム対応。先生方が本当に病んでしまうという。病んだ後の対応で弁護士が幾ら入ってきて、それは駄目なので、起こらないようにするにはというので、一つはこういった熟議でもってしっかり折り合いをつけていくというのがあります。一方で、ここの中にも書いてありますけども、録音機能のついた電話へ、もう既に切り替えていっています。来年度にかけて切り替えていくということで、これは「品質向上の」というのが最初に流れますのでかなり抑止効果がある。それから、学校の先生の業務というのはこんなものだよということをポスターにして、県教委として出していきたい。未然に防げるところはしっかり防いでいくというのも行政の在り方かなと。先生の仕事というのはこういうものだよ、専門職としての先生というのはこうだよというのを、もっと保護者に理解を求めるような取組をしないと、過度に要求されることがあっては駄目ですし、適切に信頼していただくという、そういう視点が大切かなと思えます。

以上です。

【伊原木知事】

私も、先日、ある雑誌の記事を読んでいて、「ああこれはそうだな」と思ったのは、教育

長の話と少しかぶるところがありますが、プロフェッショナルとしての責任という話です。お医者さんも専門職で非常に高い職業倫理が求められているんです。でも、それについて、結果責任ではないんですよ。あの先生にうちの親のがんを診てもらったけど、結局、親はがんで死んだ。それをもって医者への責任にはならないですよ。それはみんな分かっているのに、学校において、いじめ問題とか、何かトラブルがあったときに、それをどうさばいていくか、ちゃんと必要な聞き取りをやって対処をしてということをしていけば、お医者さんでいえば、標準治療をきちんとやったことに相当するわけで、その後、死ぬか生きるかとかについては、ちょっとそれはしょうがないところがある。クラスのみんながわだかまりなく、仲よくするかどうかというのは、気持ちの問題なので、そこまでの保証はできないと。学校に関しては、誰かが怒っているとか、誰かが騒いでると、担任の先生と学校の責任になってしまう。ちょっと何か期待が高過ぎるのかなと。

【中村教育長】

結果に対する期待ですよ。

【伊原木知事】

そうですね。プロフェッショナルは、結果に対する責任までは負ってないですよ。弁護士が裁判するとき、必ず勝つ、勝たなかったからといって弁護士の責任にはならないんですよ。きちんとした方針を立てて、論証をする。勝つこともあれば負けることもある、これは裁判官次第ということで、学校の先生に何かみんなが期待しすぎてるんじゃないか。だからこそ押し潰されて。患者のクレームで押し潰されたお医者さんとか弁護士ってあまり聞かないですけど、学校の先生がここまでひどい目に遭ってるのは、結果責任を漠然と求めているのにも一つ理由があるのではないかと。だから責任がないというのではなくて、やるべきことをきちんとやる。今日の鈴木校長先生のお話でも、覚悟、ここまではするけどここから先はしないよという合理的な線引き、でも納得しない親、要求水準の高い親がいるかもしれないけれども、周りから、「それちょっとあんたやりすぎよ」ということが言えるような空気感をちゃんとつくれるかどうか、そこはすごく大事なのかなということも思いました。何かの紙を作ればよいとかではない総合的なことを、町の教育委員会、県の教育委員会も、地域の方も、皆さんでバックアップして行って、こういういい事例をぜひ県内で広めていきたいなと思います。

【鈴木校長】

校長先生のリーダーシップが一番なんですけども、担当として、1人動ける者を置いておくというのがとても効果がある。今立ち位置としては、教務主任、主幹教諭ということで、各担任、それから教育課程に触れる場所にいる者がいて、校長が指示を出したり、いろいろ展開していったんだろうと。

【伊原木知事】

気持ちの余裕を持てる人が1人いるということ。

【鈴木校長】

そうなんです。

最後に、先ほどの話になりますけれど、コミュニティ・スクールによって絆が深まったという言葉をよく聞くんですね。地域の皆さん、それから三者のつながり、そのことが結果抑止力になって、つながりが強いから、学校に対してもうそこで解決してしまう。そういう面があるんだなということを思いました。働き方改革が一つの課題というよりは、働き方改革が大きい石なのでこの役目で、いろんな課題を解決していくという、そういう仕組みになっているように感じて。働き方改革こそ、物事を解決する一番のところにありたいように聞いておりますし、そうだったということも自分も実感しているんで、この働き方改革というのは意味があるし、とても重要だというふうにあらためて感じました。ありがとうございました。

【伊原木知事】

どうもありがとうございました。少し時間を超過しましたが、これで総合教育会議を終了させていただきます。教職員課長、鈴木校長先生、本当にありがとうございました。機会がありましたら、羽原先生にもよろしくお伝えいただければと思います。どうもありがとうございました。