

令和7年度 第1回平塚市総合教育会議 議事録

開会の日時

令和7年11月20日（木） 13時30分から15時00分まで

開会の場所

市役所本館 3階 302会議室

会議の構成員

市長 落合 克宏	教育長 吉野 雅裕	教育委員会委員 大野 かおり
同委員 増井 峰夫	同委員 小林 誠	同委員 寺田 一美

関係部課長等

教育総務部長 長谷川 孝 学校教育部長 石井 鮮太 社会教育部長 石川 亜貴子
教育総務課長 野地 剛 教職員課長 宮坂 正
教育総務課教育総務担当長 諸星 薫 同課主査 鈴木 俊貴
教職員課教職員担当長 石川 絵美

事務局

総務部長 市川 誠
行政総務課行政管理担当長 山本 淳史 同課主査 關 智浩

傍聴人

0人

会議概要

1 開会

○総務部長

お待たせいたしました。これより、令和7年度第1回平塚市総合教育会議を開催いたします。本日はお忙しい中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。私は、協議・調整事項以外の部分について進行を務めさせていただきます。総務部長の市川でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、開催に当たりまして、教育委員の交代がありましたので御紹介をさせていただきます。9月30日の任期満了に伴い、菅野和恵委員が退任され、10月1日からは後任として寺田一美委員が就任されております。本日は御都合で欠席をされております。

それでは、次に、落合市長から御挨拶を申し上げます。

2 平塚市長 挨拶

○落合市長

皆様こんにちは。市長の落合です。

本日は令和7年度第1回平塚市総合教育会議に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。皆様には、日頃から子どもたちの健全育成、また、本市の教育行政の充実・発展に大変な御尽力をいただいております。改めてお礼を申し上げたいと思います。

令和7年は、平塚空襲及び終戦から80年、また、平塚市の核兵器廃絶平和都市宣言から40年の節目の年となっております。そこで、年間を通して様々な記念事業の実施をしており、例えば緑化まつりや、東海大学のグローバルフェスタでは、多くの小中学生が平和のメッセージを寄せてくれました。

また、こども平和川柳にも多くの作品の御応募がありました。終戦から80年経っています

ので、戦争を身近に感じることは難しくなっています。その様な中でも、記念事業を通して、子どもたちの平和への思いを感じ取ることができ、本当にありがたいことだと思っております。

例年実施している平和事業への参加も人数が増えており、学生もボランティアとして平和事業の実施に協力してくれています。これからも平和の尊さを次の世代に引き継いでいくことが我々の使命です。引き続き、皆様のお力添えを賜りたいと思います。

さて、本日の協議・調整事項は「学校における働き方改革」です。本市では子どもたちが充実した教育を安心・安全に受けられるよう、多くの教職員が学校教育に従事しています。この会議では、教職員の負担軽減と専門性の向上を両立させ、質の高い教育を持続可能とする環境整備に向けた取組について、国や県の働き方改革の動向、本市の取組を踏まえて、皆様との意見交換を通して考えていきたいと思っております。

結びに、本日の会議が「未来の礎を築く教育のまち平塚」の実現に向け、有意義なものとなりますよう、議論をお願い申し上げまして、私からの挨拶に代えさせていただきます。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

○総務部長

ありがとうございました。それでは、今年度最初の総合教育会議となりますので、私の方から、名簿順に御出席の皆様の御紹介をさせていただきます。お座りになられたままで結構ですので、一言ずつ御挨拶を頂戴したいと思います。

ただいま、落合市長からは御挨拶いただきましたので、続きまして、吉野教育長、よろしくお願いいたします。

○吉野教育長

皆さんこんにちは。10月より引き続き、教育長を務めさせていただくことになりました、吉野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○総務部長

次に大野委員、よろしくお願いいたします。

○大野委員

大野かおりと申します。元小学校教員です。どうぞよろしくお願いいたします。

○総務部長

次に増井委員、よろしくお願いいたします。

○増井委員

増井峰夫でございます。あと少しで3年目に入ります。平塚市内で歯科医師をしております。どうぞよろしくお願いいたします。

○総務部長

次に小林委員、よろしくお願いいたします。

○小林委員

小林です。市内で物流会社の経営をしております。今日はよろしくお願いいたします。

○総務部長

ありがとうございました。なお、本日事務局といたしまして、市長部局と教育委員会の関係部課長及び担当が出席をしております、御承知おきください。

では、次第の3にございます、協議・調整事項に移らせていただきます。ここからは、平塚市総合教育会議設置要綱第3条の規定に基づきまして、落合市長に進行をお願いいたします。

3 協議・調整事項

学校における働き方改革について

○落合市長

それでは、平塚市総合教育会議の設置要綱に則り、私の方で進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

今回は、「学校における働き方改革」について皆さんと意見交換させていただきたいと思っています。

まず、意見交換の前に、学校教育部長から、学校における働き方改革に関する国と県の動向について説明をお願いします。

○学校教育部長

学校における働き方改革は、全国的に大きな課題となっており、教師の専門性を発揮しつつ、持続可能な教育環境を整備するために国や各自治体で積極的に取り組んでいるところ です。

まず、国の動向について説明します。資料1の1ページを御覧ください。

資料にありますとおり、平成31年の「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」において、勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化等が示されました。教師が本来注力すべき教育活動に専念できるよう、「学校・教師が担う業務に係る3分類」として、3分類14項目に分けて示されています。

その中では、登下校の見守りや学校徴収金の管理などの本来は学校以外が担うべき業務は、教育委員会や地域ボランティアに委ねるべきとしています。また、給食対応や授業準備、進路指導など、負担軽減が可能な業務については補助スタッフの活用や外部委託を推進し、校務のデジタル化（DX）の促進なども示されています。

あわせて、「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」を文科省が策定しました。

令和元年には、「教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針」の策定等が規定されたことにともない、令和2年にガイドラインが指針に格上げされました。令和5年には、中央教育審議会より、「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策」の提言が出され、令和6年に中央教育審議会が「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について、審議のまとめを公表しました。これには、学校における働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善が記載されています。

そして、令和7年6月公布、令和8年4月1日施行の「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、等の一部を改正する法律」では、学校における働き方改革の推進に加え、組織的な学校運営を促す主務教諭制度の創設や教職員の処遇改善の推進が規定されています。これは教員の負担軽減と専門性向上を両立させ、質の高い教育の実現を目指すものです。

資料2ページを御覧ください。この法改正で、教育委員会には、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表、計画の実施状況の公表と、計画の内容及び実施状況を総合教育会議に報告することが義務付けられました。

これを受け、文科省は、令和7年9月26日に、「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服務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」を改正し、働き方改革の更なる推進に向けて、国として、教育委員会が計画を策定する際に踏まえるべき内容等を新たに示しています。

なお、文科省が公表した指針の改正のポイントは資料の5ページのとおりです。これまで、「学校・教師が担う業務に係る3分類」であったものが、資料6ページにあるとおり、「学校と教師の業務の3分類」として、新たに3分類19項目に改定しています。

続いて、県の動向です。資料は2ページ中段からとなります。

県は、持続可能な学校運営と神奈川の教育の質を高めるため、教員の勤務実態を改善し、ワーク・ライフ・バランスの実現を通じて、専門性向上と子どもたちと向き合う時間の確保、効果的な教育活動の推進を目的として令和元年に「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を策定しました。これを受け、令和7年3月に、県教育委員会と市町村教育

委員会が一体となって、働き方改革を加速させるため、「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を改定しました。教員の長時間勤務是正と職場の働きやすさ向上を明確な目標に掲げており、時間外勤務45時間超の教員割合ゼロ、職場の満足度80%以上を目指し、ワーク・ライフ・バランスの実現に注力しています。

さらに、「働き方改革加速化宣言」を行い、保護者や地域の理解と協力を促進しています。また、働き方改革加速化補助金制度も創設され、令和7年度から9年度までの限定の臨時的、特例的措置として、市町村が実施する働き方改革関連の新規・拡充事業に対して支援が行われています。

国や県は、教員の業務の見直しと適正化、組織的な運営体制の強化、デジタル技術の活用、処遇改善を一体的に推進することで、教育の質の向上と教員の働きやすさの両立を目指しています。本市も、これらの方策を実施するなかで、持続可能な学校教育の実現に努める必要があります。

私からの説明は以上です。

○落合市長

ありがとうございました。ただいま学校教育部長から、国や県の学校における働き方改革の取組等について説明がありました。次に、本市の学校における働き方改革について説明をお願いします。

○学校教育部長

続きまして、本市における教職員の働き方改革について、御説明いたします。資料3ページを御覧ください。

本市は「教職員が健康で元気に子どもたちと向き合い、一人一人が輝く教育を目指し、学校教育の質を高める」ことを基本理念に掲げ、働き方改革を推進しています。

まず、(1)「教職員の長時間勤務の現状」ですが、資料にあるとおり、少しずつですが、改善が見られているところです。月45時間を超える時間外勤務に従事した教職員の割合は、令和3年度から減っては来ているものの、中学校においては、40%程度の割合となっており、月80時間以上においては、やはり中学校では、10%を超える高い割合となっています。こうした状況は教職員の健康や労働環境の悪化を招きかねないため、早急な対応が必要です。

このような状況を受け、(2)「平塚市学校業務改善方針の改定」にありますとおり、これまでの業務改善方針を令和7年4月に「平塚市学校業務改善方針 プラン2」として改訂しました。本日、資料2として配付しております。

県の指針の目標を踏まえて、市の目標を設定しています。具体的には、第一段階として時間外勤務月80時間超の教員割合を0%に、第二段階として月45時間超も0%を目指しています。

また、教職員のウェルビーイング向上を図り、「現在の職場を働きやすい職場」と感じている教職員の割合、「仕事にやりがいがある」と感じている教職員の割合をそれぞれ80%以上にすることも掲げています。

(3)「働き方改革の取組」ですが、具体的な取組内容は大きく二つに分かれます。1つは、(ア)としまして、時間外勤務の削減に向けた業務の適正化です。

教育委員会では調査の見直しや提出書類の簡素化を進め、学校負担の軽減を図っています。例えば、夏休みの課題の一括集約や危険箇所の清掃業務の委託など、教育委員会が担える業務を積極的に実施しています。

また、給食費の公会計化、学校連絡・情報共有システムの活用、時間外の自動音声対応電話の導入等を行ってきました。

また、スクール・サポート・スタッフ、学校生活支援員、教頭マネジメント支援員など多様な専門スタッフを配置し、教員の負担軽減に努めています。

もう一つは(イ)としまして、教職員が生き生きと働ける環境づくりです。勤務時間の客観的把握のため在校時間把握システムを導入し、長時間勤務の実態を明確にしています。また、一斉退勤日の設定や夏季・冬季の学校閉庁日を設け、勤務環境の改善に取り組

むとともに、地域や保護者への働き方改革の周知・理解促進も重要な柱としています。

続きまして、資料4ページを御覧ください。

(4)「これまでの成果」ですが、長時間勤務教員の割合は減少傾向が見られます。資料1の3ページと比較していただくと、特に月80時間超の長時間勤務教員の割合が減少していることが分かります。

教職員の意識についても、定時退勤日等の働き方改革への肯定的な意見や、自身で勤務時間を確認したりするなど、意識改革が進んでいると考えています。また、保護者にも通知を通じて協力を依頼し、理解を深めていただく取組を行っており、ある程度の理解は得ていると考えています。

しかしながら、(5)「課題」も残っています。

時間外勤務が月45時間以上の教員が約3割程度います。休職になったときの代替教員も不足しています。教員の業務も多様であり、事務的な作業にかかる時間も多いです。先生方が元気で働けるためのメンタルケアの対策や、更なる保護者や地域の方の理解も必要と考えています。

(6)「今後の取組」としては、働き方改革を更に進めていくために、国が示す「学校と教師の業務の3分類」を踏まえた業務の見直し、勤務時間の客観的かつ適正な管理を進めていく必要があります。これまで以上に、外部人材の活用や外部委託化、校務DXを進めていく必要があります。

また、県の働き方改革補助金を活用し、効率的かつ効果的な改革を推進していくことや、教職員の働き方改革に係る意識調査を実施し、その結果を活かして、ウェルビーイングを向上させていくことも必要と考えています。

さらに、保護者や地域への周知と理解の促進も、教職員の負担軽減と教育の質向上には不可欠であり、引き続き丁寧に取り組んでまいります。

以上が、本市における働き方改革の取組です。教職員が安心して働き続けられる環境を整え、子どもたちの成長を支える質の高い教育の実現を目指して、今後も全力で取り組んでまいります。

以上です。

○落合市長

ありがとうございました。ただいま、本市での働き方改革の取組について、学校教育部長から説明がありました。ここまでのところで、教育委員の皆様から御意見や御質問等がありましたら、忌憚なくいただきたいと思います。

まず、大野委員、お願いいたします。

○大野委員

御説明ありがとうございました。これまでの働き方改革の国や県の動向と平塚市の取組について整理してお話いただき、再認識することができました。

国も教員の働き方改革について様々な取組を行ってきていることは承知しております。働き方改革を進めるにあたり、国も市町村に対して時間外勤務の上限等に関する方針の策定や時間外勤務を把握することを求めたり、サポートスタッフの予算の確保をしたりしています。特に小学校の教科担任制のための教員加配なども、働き方改革の側面もあると認識しています。

先ほどの説明にもありましたが、今年の6月に給特法が改正されて、来年4月1日から施行されることになりました。今回の改正のポイントを具体的に教えていただけますでしょうか。

○教職員課長

今回の給特法改正の主なポイントとしましては、公立学校教員の「教職調整額」、こちらを現行の月給4%から10%へ段階的に引き上げることがあります。

また、校務類型に応じて義務教育等教員特別手当、こちらを支給すること。

3点目として、教育委員会に「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定と公表、そして総合教育会議において取組の状況を公表すること、こちらが義務付けられております。

また、国としては、令和 11 年度までに時間外勤務を月平均 30 時間程度に削減すると目標が明記されているところです。

また、管理職と一般教員の間で校務調整や若手指導を担う「主務教諭」を新設できることなども盛り込まれております。

○大野委員

ありがとうございます。

今回の給特法改正に伴って、教職調整額のアップや手当の支給など、処遇の改善もあることは分かりました。

働き方改革に関わる部分については、服務監督である市教育委員会が「業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定し、その公表をすること、そして総合教育会議で取組状況等を報告するというので、今回の総合教育会議のテーマにも取り上げられているのだと思います。

今回の給特法の改正を受けて、文科省の働き方改革の取組において、これまでと変わった点はあるのでしょうか。

また、先ほどの「業務量管理・健康確保措置実施計画」について、もう少し詳しくお聞かせ願えればありがたいです。

○教職員課長

文科省は、給特法の改正に伴い、「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」を改定しました。働き方改革の更なる推進に向けて、国として、教育委員会が計画を策定する際に踏まえるべき内容等を新たに位置づけています。

この指針では、働き方改革の目的として、教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子どもたちによりよい教育を行うこととしており、国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が、その権限と責任に基づき連携・協働しながら取組を実施することとしています。

「業務量管理・健康確保措置実施計画」については、服務監督である平塚市教育委員会が、文科省の指針に即して「業務量管理・確保措置実施計画」を作成し、実施計画、毎年の実施状況を公表し、総合教育会議にも報告することとなっています。この計画には、業務量管理・健康確保措置の実施により達成しようとする目標と、業務量管理・健康確保措置の内容を記載する必要があります。

国は、令和 11 年度までに教育職員の 1 か月の時間外勤務を平均 30 時間程度に削減することを目標としており、時間外勤務が 80 時間を超える教育職員を早急になくすとしています。

また、これまで示していた「学校・教師が担う業務に係る 3 分類」を「学校と教師の業務の 3 分類」とし、今日の学校や教師を取り巻く状況や、教師の負担・働きがいの観点を踏まえてアップデートをしています。

○大野委員

ありがとうございます。

ただ今の説明にも出てきましたが、平成 31 年の「学校における働き方改革に関する総合的な方策についての答申」で、「学校、教師が担う業務に係る 3 分類」が示され、これまでも教育委員会の定例会等で話題になっていたかと思います。

それが今回、「学校と教師の業務の 3 分類」と改正され、アップデートされたとのことですが、どのような点がアップデートされたのでしょうか。

○教職員課長

こちらも先ほど資料の 6 ページ、こちらを御覧ください。

従来の教員の業務に関する 3 分類 14 項目が見直され、業務の範囲と内容がより明確化されました。

具体的には、業務の分類を整理し、教員が本来の教育活動に専念できるよう、負担の大きい業務の削減や外部委託の推進が強調されています。

これまでは、教師が担う業務に係って、「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが負担軽減が可能な業務」の3分類14項目を示してきました。今回は、3分類19項目となっています。

資料6ページの左側の上にございますが、まず、1つめの「基本的には学校以外が担うべき業務」につきましては、「基本的には」の文言が外れ、「学校以外が担うべき業務」となり、項目として、新たに資料の6ページの5「保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応」が加わりました。

2つめの「学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務」につきましては、「教師以外が積極的に参画すべき業務」となり、新たな項目として、7「学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理」、8「ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理」、9「学校プールや体育館等の施設・設備の管理」、10「校舎の開錠・施錠」の4項目が加わりました。

3つめの「教師の業務だが負担軽減が可能な業務」につきましては、「負担軽減が可能な」ではなく、「負担軽減を促進すべき」となっていますが、具体的な項目の変更はありません。

保護者等からの苦情等について、教育委員会が窓口を設置することや弁護士等の専門家を活用できる環境の整備、広報資料の作成やICT機器の管理、学校プールや体育館の施設の管理などについては、外部委託の推進が示されています。

○大野委員

丁寧な説明ありがとうございました。

今回の改正で、内容がより具体的な項目に触れてきていることが分かりました。これまでの3分類の表記も働き方改革を進めていこうとする強い意思が伝わってくるものではありましたが、14項目が19項目となって、例えばプールや体育館等の施設の管理や校舎の施錠など、より具体的な項目まで記載をされていることが分かりました。

先ほど市教育委員会が「業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定することが求められているとの話がありましたが、計画の策定を含めて、市の教育委員会が行わなければならないことは何でしょうか。

○教職員課長

今回の指針には、「服務監督教育委員会が講ずべき措置として、教育職員の勤務状況等に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の長時間化を防ぐための取組を実施すること」とされています。

その中で、教育職員の勤務時間の上限等に関する方針を定めることがありますが、これについては、本市においては、令和3年3月から「平塚市立学校の教育職員の業務量の管理に関する規則」を施行しています。同年度4月から在校等時間把握システムを導入し、年間を通しての時間外勤務の状況の把握および分析をすでに行っています。

また、業務量管理・健康確保措置実施計画の策定、公表につきましては、令和3年4月に「平塚市学校業務改善方針」を策定して業務改善に取り組んできました。昨年度、教育委員会関係各課や平塚市安全衛生委員会等でも協議をする中、本日の資料にもございますが、今年度の4月から「平塚市学校業務改善方針」を改定し、プラン2として、新たに取組をスタートしております。

保護者にも、教職員の働き方についての理解と協力を得るために、市教委作成のチラシを保護者や地域に配付するとともに、チラシの市ホームページへの掲載と「平塚市学校業務改善方針プラン2」も市ホームページに掲載をしております。

業務量管理・健康確保措置実施計画については、今回の文科省の指針に則し、記載の仕方や項目を検討する必要があります。基本的には、今年度改訂した「平塚市学校業務改善方針プラン2」で対応をし、足りない部分を補完することを検討しています。

なお、業務改善方針につきましては、これまでも、毎年、関係各課からの取組状況報告の提出をいただくほか、平塚市安全衛生委員会で学校現場から寄せられた意見を踏まえて、次年度の取組を検討しており、こちらも継続してまいります。

また、今回、総合教育会議に報告させていただいていますが、今後も実施状況を総合教育会議に報告してまいります。

○大野委員

働き方改革については、すでに平塚市でも勤務時間の上限等に関する方針の策定や、客観的な把握、改善計画の策定等を進めていることが分かりました。

今後も、「平塚市学校業務改善方針」をもとに、より実効性のある働き方改革を進めていただき、平塚市の学校教育の質の向上を目指していただきたいと思います。

私からの意見は以上です。

○落合市長

ありがとうございました。

続いて、増井委員、お願いいたします。

○増井委員

私は教員の給与や収入の改善も必要だと思っています。また、教員不足とも言われている中で先生方が生き生きと働くことによって、先生を目指す人が増えるといいなとも思っています。そこで、教職員の給与や処遇について、お聞きします。

先ほどの給特法改正の説明の中で、公立学校教員の「教職調整額」、これを月給4%から10%へ段階的に引き上げるほか、義務教育等教員特別手当を支給することなど給与処遇に関することや、管理職と一般教員の間での校務調整や若手指導を担う「主務教諭」の新設など、新たな職を作るとありましたが、この部分について、これから具体的にどうなるのでしょうか。

○教職員課長

県教育委員会は、教職調整額につきましては、令和8年1月1日から、1%ずつ、段階的に上がり、令和13年の1月からは10%になること、また、義務教育等教員特別手当に、学級担任への加算をすることとしています。なお、新たな職としての「主務教諭」についての連絡はございません。

○増井委員

ありがとうございます。

今の御説明に対して、国の動向や取組はよく分かりましたが、県教育委員会の取組については、どのようになっているのでしょうか。

政令市を除く市町村立学校の教職員は、服務監督は市町村教育委員会になり、教職員の任用や給与負担は県となっていると説明を受けております。

先ほどの説明でもありましたが、県教育委員会も働き方改革の指針を改定し、県教育委員会と市町村教育委員会の連名で、「神奈川の教員の働き方改革加速化宣言」を令和7年3月末に公表しているとの説明がありました。これは県としては、市町村立学校の働き方改革に、実際にはどのように関わってくるのでしょうか。

○教職員課長

県教委は、前回の指針策定から5年が経過した中、改めて、県教育委員会と県域の市町村教育委員会が一体となって、働き方改革を加速させるため、「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を改定しました。

教員の「長時間勤務の是正」とともに「ウェルビーイングの向上」を図るため、県と市町村教委共通の目標として、2つ掲げています。

1つめは、時間外勤務が月45時間超の教員の割合を0%、年360時間超の教員の割合を0%とすること。

2つめは、「現在の職場を働きやすい職場」と感じている教員の割合、「仕事にやりがいがある」と感じている教員の割合をともに80%以上とすることです。

県域の市町村立学校における働き方改革については、県教委は、当該市町村教委の取組を支援し、令和7年度から9年度までの3年間で「重点改革期間」に設定し、市町村への強力な支援などにより、目標の早期達成を目指すとしています。

県教委の具体的な取組としては、先ほどお話があった働き方改革加速化宣言、教員の意見を聞く仕組みの構築、メンタルヘルス対策の充実、働き方改革加速化補助金の創設、教科担任制の推進、教頭マネジメント支援員などの支援スタッフの配置、中学校における部

活動の地域連携の推進が挙げられています。

○増井委員

どうもありがとうございました。

県教育委員会も市町村教育委員会と一緒にあって、働き方改革を進めていこうとしている様子がよく分かりました。御説明の中に出てきた「県の働き方改革加速化補助金」について教えていただきたいのですが、具体的にどのようなものでしょうか。平塚市は、この補助金に申請した事業はあるのでしょうか。

○教職員課長

「県の働き方改革加速化補助金」は、令和7年度から令和9年度までの3年間の臨時的・特例的な措置として、市町村が実施する教員の働き方改革を加速させるための事業に要する経費に対して、定められた予算の範囲内において補助金を交付するというものです。

補助対象経費は、新規事業、または、拡充事業の拡充部分の事業費となっており、国庫支出金並びに県の他の補助金等を充当する事業は、補助対象事業となりません。学校数に応じて、補助額の上限が定められています。

令和7年度に、こちらの補助金を申請している本市の事業は4点ございます。

- 1点目が、水泳事業におけるインストラクター派遣による授業補助事業。
- 2点目が、プールの民間施設利用、及びインストラクターによる授業補助事業。
- 3点目が、校務支援システムの文書管理機能と指導要録電子保存機能等の追加。
- 4点目が、デジタル採点システムの導入となっております。

次年度に向けては、関係各課からの要望等を伺い、補助金を有効に活用していきたいと思えます。

○増井委員

どうもありがとうございます。

この補助金については、引き続き、働き方改革の促進に向けて、効果的に活用していただきたいと思えます。

○落合市長

ありがとうございました。

続いて、小林委員、お願いいたします。

○小林委員

これまで、国や県の取組について伺いましたが、具体的に現在の平塚市の状況について教えてください。

先ほど平塚市の業務改善方針等についての話がありましたが、平塚市でも、これまで様々な取組をされてきたと思えます。

そこで、最初の部長の説明の中にもありましたが、教職員の働き方改革について、改めて平塚市として、これまで具体的にどのような取組をされてきたのかお伺いさせてください。また、その取組の成果があれば、合わせて御教示いただければと思えます。

○教職員課長

これまでの取組としましては、令和3年3月に「平塚市立学校の教育職員の業務量の管理に関する規則」を定めるとともに、「平塚市学校業務改善方針」を策定し、働き方改革を進めてきました。

教員の勤務時間を客観的に把握するため、「在校等時間把握システム」を全校に設置し、タイムカードにより教員の勤務時間を把握し、平塚市安全衛生委員会場で、その報告と検討を行ってきました。

具体的な取組としましては、学校閉庁日の設定、給食費の公会計化、応答専用留守番電話の設置、部活動における地域指導者や部活動指導員の配置、児童生徒の出欠連絡や学校からの一斉連絡ができる学校連絡・情報共有システムの導入等を行ってきています。県費になりますが、スクール・サポート・スタッフや教頭マネジメント支援員を配置し、先生方の業務の補助も行っています。

また、保護者や地域の方に向けて、学校における働き方改革の理解を得るためのお知ら

せの配付も行ってきました。そのお知らせは、各公民館にも配架しています。

昨年度に、「平塚市学校業務改善方針」を見直し、県の指針に合わせた目標を設定するとともに、取組内容の検討を行い、今年度から、新たにプラン2として取組を進めています。

昨年度から取り組んでいる「一斉退勤日」も、今年度は回数を増やし、1か月に1日以上を目安に設定しているほか、デジタル機器の活用として、デジタル採点システムを導入したところです。

次に、取組の成果ですが、令和3年度から5年度までの、時間外勤務は減少傾向にあります。

月45時間以上の時間外勤務に従事した教員の割合は、小学校では、令和3年度が44%でしたが、令和6年度は、33.1%と減少をしております。

中学校では、令和3年度が40.7%でしたが、令和6年度は、36.8%となっており、減少してきているところです。

その中で、月80時間以上の時間外勤務に従事した教員の割合は、小学校では、令和3年度で9.3%でしたが、令和6年度が6%、中学校では、令和3年度が13.5%でしたが、令和6年度は10.4%となっており、こちらも減少傾向にあります。

学校閉庁日の取組も定着しており、閉庁日を活用して休みをまとめてとることもできています。教職員一人一人の意識も変わってきており、一斉退勤日の取組にも理解を示す声も聴かれます。

保護者や地域の方への周知にも取り組んでおり、学校閉庁日や一斉退勤日への理解を求めるお知らせや、働き方改革への理解を求めるお知らせの発行により、保護者に意見を聞くことは行っていないものの、ある程度の理解はいただいているものと認識しております。

○小林委員

ありがとうございます。

様々な取組をされていることが分かりました。時間外勤務がだんだん減ってきていて、成果も見えているのですが、一方、長時間勤務をされている先生方はまだまだいらっしゃいますし、時間外勤務が80時間を超えている先生方もいらっしゃるとお伺いしました。

まだまだ課題が残っていると思いますが、その件に関しまして、どのようにお考えでしょうか。

○教職員課長

御指摘の通り、まだまだ、時間外勤務が45時間を超える教員はいますし、また、減ってきたとはいえ、80時間を超える教員もいます。

昨年度行った勤務実態調査によりますと、超過勤務の事由として、授業の準備、学年学級経営が多く、次に、校務分掌、事務処理、中学校においては部活動となっています。

様々な業務を行わなければならない中で、人が足りていないということもあると思います。教員不足も深刻で、年度の途中で休職者が出たときに、すぐに代替教員を配置することができない場合に、先生方の業務量が増えてしまうこともあります。教員を目指す人の確保ということも大きな課題だと考えています。

さらに、教員ではなくてもできる事務作業等については、外部への委託やデジタル技術の活用で、負担を軽減していくことを更に進めていく必要もあると考えています。

また、管理職は地域行事などへの参加もあり、時間外勤務が多くなっている傾向もあります。

先生方自身の意識改革と、地域や保護者等への働き方改革への理解もまだまだ足りていないのではないかと考えています。

○小林委員

ありがとうございます。

民間でも、本当に人不足というのはすごく感じております。まだまだ課題もありますが、これはすぐに改善されるものではないかもしれませんが、これまでの取組で一定の成果も見えてきていますし、引き続き、取組を進めていくことが大切と感じています。

今後も取組を検討していく必要があると思いますが、先ほどの国が示している「学校と

教師の業務の３分類」で、新たに加わった学校プールや体育館等の施設・設備の管理、校舎の開錠・施錠などについても重点的に検討していくことも大切ではないかと思いました。

また、ＩＣＴ機器やデジタル技術を効果的に活用して、校務の効率化も進めていく必要があると思いますが、その点はいかがでしょうか。

○教職員課長

教員の働き方改革は一定の成果をあげつつも、まだ多くの課題が残っています。特に今回の指針の改正で、「学校と教師の業務の３分類」で新たに加わった、プールや体育館等の施設・設備の管理、校舎の開錠・施錠などの業務は、外部委託を検討していくことはできるのではないかと思います。

プールの管理、夜間や休日の体育館の開放などが外部委託できるか、教育委員会内の各課で連携して、検討していくことも必要と考えています。校舎の警備については、現在も警備会社に委託をしています。

また、デジタル技術の活用による校務の効率化も重要であると考えています。ＩＣＴ機器やデジタル機器の導入による事務作業の負担軽減も働き方改革には欠かせないと思っています。

今年度からデジタル採点システムを中学校で導入し、先生方に活用していただいております。採点に係る時間が短くなったとの声を聴いており、文書管理システムの導入にも取り組んでいます。

しかし、導入にあたっては教員のＩＴリテラシー向上やシステムの使いやすさを確保することも不可欠です。今後も現場の実情を踏まえ、業務の見直しと校務ＤＸの推進を両輪に、持続可能な働き方改革を進めていくことが必要と考えています。

○小林委員

ありがとうございます。

外部委託なども良い方法だと思いますが、当然費用もかかってきます。予算的にすぐに難しいところもあると思います。

デジタル技術を活用して効果が出ている様子も分かりました。効果があるものは是非、引き続き取り組んでいただきたいと思います。

○落合市長

ありがとうございます。

その他、ございますか。増井委員、お願いします。

○増井委員

先ほど、教職員が不足しており、休職者が出たときに代替教員がいないという話がありました。毎年文科省の公表においても、残念ながら、教職員のメンタルに伴う休職者数は高止まりをしている状態です。先生方、一人一人に元気に働いていただいて、体調を崩さないようにしていただくことも、先生方全体の負担軽減、長時間勤務の削減に繋がるものだと思います。

そこで、教職員のメンタル対策については、どのように取り組んでいるのでしょうか。

○教職員課長

平塚市業務改善方針の目標にも教職員のウェルビーイングの向上を掲げており、働きやすい職場、仕事にやりがいがあると感じる教員の割合を８０％以上とするとしています。

教職員へのメンタルへの対応として、校長先生には、職場の実態を把握し、教職員が相談しやすい雰囲気づくりに努めていただいています。

なお、休職等にならないように、未然防止のため、ストレスチェックを行っています。ストレスチェックで高ストレスという結果が出た方に対しては、結果通知の際に「産業医面接のすすめ」を同封し、希望者に対応できるようにしております。

また、ストレスチェックの委託業者にメールや電話で相談ができるような体制を依頼しているほか、定期的に、産業医による健康相談会を開催し、心身の健康について相談できる体制をとっています。

管理職に対しては、ストレスチェックをもとに、職場の状況や改善に向けての助言を、

学校ごとに、産業カウンセラーから直接説明をする研修の場も設定し、職場環境の改善のアドバイスをいただきながら、職場実態を把握し、働きやすい雰囲気づくりに努めていただいているところです。

○増井委員

どうもありがとうございます。

いろいろ取り組んでいただいているということで、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○落合市長

ただいま、委員の皆様から、様々な御質問をいただきました。

学校における働き方改革、教職員の働き方改革について、国や県、市の取組がよく分かりました。改めて、この働き方改革は、行政や学校、教職員、保護者、そして地域の方々など、みんなで取り組んでいかなければいけないと感じたところです。

特に、現場の教職員の皆さんの御意見を聞きながら進めていくことが、大変重要であると思います。それぞれの立場でできることをしっかりと取り組んでいく必要があると思います。

それでは、委員の皆さんの御意見、御感想はいかがでしょう。

大野委員、お願いいたします。

○大野委員

「学校における働き方改革」につきましては、これまでも教育委員会の定例会等の場で度々発言させていただいております。本日、最新の情報もいただきましたので、4点ほど意見を述べさせていただきます。

まず1点目は、何のために学校の働き方改革を進めるのかということについてです。

ともすると、在校時間を短くすることに目が向きがちですが、働き方改革は「子どもたちへのより質の高い教育を実現するため」という目的を、教育委員会も、教職員の皆さんも、保護者の方も、市民の方々も、みんなで共有することが大切であると思います。

「先生方が長時間労働で疲弊しきっていらっしゃる状況では、質の高い教育は実現できません」ということや、教職員の皆様の健康の確保や働きやすさ、仕事にやりがいを感じられること、いわゆるウェルビーイングは、実は子どもたちへのより良い教育のためには必要不可欠である、ということを事あるごとに発信しつつ、常に「質の高い教育の実現」という目的に照らして、取組を進めていくことが重要であると考えています。

2点目は、平塚市のこれまでの取組と今後についてです。

平塚市の勤務実態を拝見しますと、月80時間以上の超過勤務、いわゆる過労死ラインの割合が、小学校でも中学校でも減少してきていることは、大変喜ばしいことです。これは、学校の努力や工夫に加え、先ほど御紹介のありました市教育委員会の様々な取組も功を奏しているものと思います。今後、もう一步進めるためには、「教職員一人一人が当事者となって働き方改革に取り組む」という意識改革が必要なのではないかと感じております。先生方は、日々「子どものために」と情熱を持って仕事に取り組んでいらっしゃいます。それは、今年度の全国学力・学習状況調査の児童生徒質問紙調査において、平塚市の小学校6年生、中学校3年生が「先生は自分の良いところを認めてくれている」と答えた割合が約92%という数字を見ても明らかです。

一方で、確かに「子どものため」かもしれませんが、背負っている荷物を下ろすことなく、あれもこれも背負い過ぎて、背負い過ぎてというよりも、背負わされ過ぎて、その結果、疲弊しきっているのが全国的な学校の現状でもあります。「働き方改革は、国が教員定数を増やしたり、学習内容を減らしたりしなければ無理だ」と思ってしまうがちですが、学校の裁量で変えられることも実は少なくないと思います。「質の高い教育の実現のため」という目的からぶれることなく、業務や教育活動を見直し、保護者や地域の方々、時には子どもたちの声も聞きながら、対話したり議論したりすることで、教職員の皆様に当事者意識が生まれ、学校における働き方改革がもう一步進むのではないかと期待しております。

3点目は、教員不足への対応についてです。

オリンピックや、最近ではMLBなどで日本や世界の超一流選手が活躍する姿を見ると、子どもたちは「自分もあの選手のようにになりたい」と憧れを抱くものです。深刻な教員不足の解消に特効薬はないと思うのですが、一番大切なのは、今、現場の先生方が生き生きと教育活動をされている姿を子どもたちが毎日見て、「先生の仕事は大変そうだけれど、やりがいがある仕事のような」と感じることでありと考えると思います。子どもたちが「先生になりたい」と思うのは、小中学校で出会った先生の影響が大きいとの調査結果も耳にしたことがあります。今、学校現場で生き生きと子どもたちに関わってくださる先生方を大切にすることこそが、未来の先生を生み出して教員不足の軽減につながり、ひいては、この働き方改革の好循環に繋がると私は期待しております。

最後に4点目ですが、働き方改革は社会全体で、ということです。

学校の働き方改革は、社会全体の皆様の御理解と御協力を得なければ実現できないものです。市教育委員会としましても、保護者や地域の方々への啓発などに継続して取り組むとともに、子どもたちの未来のために、学校における働き方改革がなお一層進んでいくことを願っております。

○落合市長

ありがとうございました。

続いて、増井委員、お願いいたします。

○増井委員

今回、テーマになっている「学校における働き方改革」ですが、今議論されている中で大事なのは、教職員の方たちの働き方において、特に教師以外のスタッフにより、教師の仕事をいかに分担していくかだと思います。また、個人情報の取り扱いにも注意しながら取り組んでいく必要があります。

教員の負担軽減を図るために、事務作業とか成績管理、進路指導の補助業務を、外部委託や専門スタッフに任せるという形で今やられているようで、非常に素晴らしいことだと思うのですが、セットで、生徒の個人情報、これはデリケートなものですので、慎重に対応する必要があると思います。

私が関わっている医療分野においては、医師や看護師の業務負担軽減のために「医療クラーク」という職種が普及しています。医療クラークは紹介状や診断書の作成など、専門的な知識を要する文書作成を担当し、医療現場の効率化に貢献しています。しかし、医師や看護師、歯科医師、歯科衛生士は法律により守秘義務が課されており、これに違反した場合は免許取り消しなど厳しい処分が科されます。一方で、医療クラークは公的資格ではなく、守秘義務は雇用契約上に限られているため、守秘義務違反があっても減給や解雇の処分にとどまります。

この医療現場の事例は、教育現場にも示唆を与えます。成績や進路情報は児童生徒やその家族にとって極めて個人的な情報であり、これらを取り扱う際には高い守秘義務が求められます。教員以外のスタッフにこれらの業務を委ねる場合、情報漏洩のリスクを最小限に抑え、児童生徒や家族が安心して個人情報を預けられる環境を整備することが不可欠です。

そのためには、教育現場における補助スタッフを単なる契約職員や外部委託先の従業員にとどめず、正規の公務員として位置付けることが有効と考えられます。公務員としての身分を付与すれば、守秘義務を法律で明確に課することができ、違反時の処分も厳格に適用されます。これにより、個人情報の取り扱いに関する信頼性が向上し、教員の業務軽減とともに、児童生徒・家族の安心感も確保されるでしょう。

教員の働き方改革においては、業務分担の拡大と個人情報保護の両立を図るため、教育補助スタッフの法的地位や守秘義務の明確化を検討することも必要なのではないでしょうか。

または、現在は基本的に学校に1人しかいない事務職員を増やして、このようなお仕事をさせていただくこともよいと考えます。

国の制度や、県が任用している状態であるため、なかなか難しいところはありますが、

医療分野の医療クラークの制度を参考にしつつ、教育現場の特性に合わせた制度設計を進めることで、教員の負担軽減と児童生徒の権利保護を両立させることが期待されると考えます。

○落合市長

ありがとうございました。

続いて、小林委員、よろしくお願いいたします。

○小林委員

先ほど、デジタル機器やICTに触れさせていただきました。ICTとはネットでの通信を利用して情報のやり取りができる技術です。教職員の方々が近年のICT、最近ではAIとかメタバースとかのデジタル技術を有効に活用するためにも、今までやってきた業務でDX化やICT化できるものは何かないか、また、本当にすべき業務なのかを再考するためにも、日頃の自分の業務の棚卸をしてみてもいいのではないかと思います。

それから、WEB会議の積極的な活用は民間企業でも当たり前になっています。学校ではできることが限られていると思いますが、例えば在宅であるとか休みの時とかに、リモートで自分のパソコンをさわるなど、当然セキュリティはしっかりして、活用できると思いますし、移動時間の削減や紙資料の削減など様々な効果が出てくると思います。

また、現状、世代によっては、急激にデジタル化になってきて苦手な先生も多分いらっしゃると思います。教員同士で教え合う、アイデアを出し合う、それが他校にも水平展開していくようになって欲しいと考えます。

次にウェルビーイングについてです。ウェルビーイングというのは民間企業でも最近が多く取り上げられていて、身体的、精神的、社会的に良好な状態のことで、その3つがポイントです。働きやすさや働きがいとは当然より良くしていく必要がありますが、どうしてもストレス、人間関係、オーバーワークなどによる精神的な課題に目がいきやすくなっていて、先生方の身体的な健康にも目を向けていただきたいと思います。人手不足の中、お休みされると同僚や子どもたちへの損失は大きいです。健康だからこそ良い指導ができると思います。

また、教職員の給与をはじめとする処遇改善については、文部科学省からの給特法の改正の内容に添って進んでいければ良いと思います。経済的な充実もウェルビーイングのひとつだと思います。

以上、私からの意見とさせていただきます。教職員の方々の更なる活躍が、今後の子どもたちの未来を、そしてより良い社会を、創造していくと私は期待しています。

○落合市長

ありがとうございました。

今、大野委員、増井委員、小林委員から、今回の教職員の働き方改革について、様々な観点から、御感想を御意見も含めて伺い、大変貴重なお話をいただき誠にありがとうございました。

それでは、最後に、教育長から何かございますか。

○教育長

本日は、学校における働き方改革という大変重要なテーマについて、活発な御意見、御質問をいただきまして、本当にありがとうございます。

本日の議論を通じて、改めて国や県の動向、そして私ども平塚市における現在の状況やこれまでの取組について、深く認識を共有できたことは大きな成果と考えております。

これまでも様々な形で働き方改革の必要性を訴え、取り組んで参りましたが、私たちが目指すものは、教職員の皆さんが心身ともに健康で、教育者としてやりがいを十分に感じながら、子どもたちと向き合う時間を確保して、それにより、教育の質を一層高めていくことにほかならないと思います。

教職員の皆さんが疲弊した状態では、子どもたちに質の高い教育を提供することは難しいと思います。創造性豊かな授業の展開、一人一人の子どもに寄り添ったきめ細やかな指導というのは、教職員の皆さんが心身ともに充実してこそ、初めて可能になるものだと思います。

います。教職員の皆さんのウェルビーイングの向上が、子どもたちの学びの質を向上させるための不可欠な要素で、未来の教育を担う人材を育む上でも、大変重要であると考えております。

本日の議論では、業務の効率化、特にＩＣＴなどのデジタル技術を活用した負担軽減策、そして教職員一人一人の意識改革の重要性といった、多岐にわたる貴重な御意見が交わされました。これらの具体的な方向性が見えてきたことは、今後の取組を進める上で大変大きな指針になります。例えば、日常の定型業務の見直しや会議時間の削減、あるいは情報共有の効率化は、教職員の皆さんが本質的な教育活動に集中できる時間を生み出すことに繋がります。また、「子どものため」という情熱は大切にしつつも、業務の優先順位を冷静に見極めて、時には勇気を持って手放す意識改革というのも不可欠だと思います。

学校の働き方改革は、一朝一夕に成し遂げられるものではございませんが、教職員の皆さんのウェルビーイングを高め、ひいては教育の質の向上に直結する様々な取組を、粘り強く、そして継続的に推進していくことが大変重要だと考えております。さらに、この改革は学校内だけの努力で完結するものではなく、保護者や地域の方々の御理解と御協力も不可欠です。

今後も、平塚市における働き方改革の進捗状況やその成果を定期的に御報告しながら、子どもたちにとってより良い教育環境を実現するために、学校現場としっかり連携を図りながら、取組を前に進めて参ります。

○落合市長

ありがとうございました。

本日は、「学校における働き方改革」について、議論を深めていただきました。

先日、民間調査の「なりたい職業」のトップが10年続けて教員でした。いろいろな状況があり、ウェルビーイングを持って働ける環境がなかなか整っていないというのは認識をしています。そのために私たちは、学校以外の者が担うべき業務、教師の業務だが負担軽減を図るもの、教師以外が積極的に参加すべき業務、これらへの取組を行政側としてしっかりと進めていく。

教員になりたいという子どもたちが多く、教師というのは聖職と言われている。子どもたちに教育を、生き方を教えていく人たちですから、大切な職業だと思います。教職員になる人は、地域の将来を担う人間を育てることになる。子どもたちに生き生きとした姿を見せながらやりがいをもって働く、そういう意識をしっかりと持っていただきたい。その点を是非とも教育委員会、それから教職員の皆さんに申し上げたいと思います。

本日は、本当に有意義に、色々な話が聞けたと思います。改めてお礼を申し上げたいと思います。

それでは、事務局に進行をお返しします。

○総務部長

ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、令和7年度第1回平塚市総合教育会議を終了させていただきます。本日は、どうもありがとうございました。

以 上