

第 1 1 回教育委員会（臨）

開会日時 平成 3 0 年 5 月 2 2 日（火） 午後 6 時 3 0 分
閉会日時 午後 7 時 0 5 分
開会場所 教育支援センター研修室

出席者

教 育 長	中 川 修 一
委 員	高 野 佐 紀 子
委 員	青 木 義 男
委 員	松 澤 智 昭
委 員	上 野 広 治

出席事務局職員

事務局次長	矢 嶋 吉 雄	教育総務課長	木 曾 博
学務課長	三 浦 康 之	生涯学習課長	水 野 博 史
地域教育力推進課長	赤 松 健 宏	指導室長	門 野 吉 保
教育支援センター所長	新 井 陽 子	新しい学校づくり課長	佐 藤 隆 行
学校配置調整担当課長	大 森 恒 二	施設整備担当副参事	千 葉 亨 二
中央図書館長	大 橋 薫		

署名委員

教育長

委 員

午後 6時 30分 開会

教 育 長 皆様、こんばんは。本日は4名の委員の出席を得ましたので、委員会は成り立ちました。

それでは、ただいまから、平成30年第11回の教育委員会（臨時会）を開催いたします。

今回は、こちらの「教育支援センター研修室」におきまして、「身近な教育委員会」として会議を開催いたします。

板橋区教育委員会では、区民の皆様に対し開かれた教育行政を推進する視点から、「区民の皆様が身近に感じられる教育委員会の実現」に向け、様々な取組を行っているところです。

その取組の一環として、昨年11月には、地域の皆様や保護者、学校の関係者が傍聴しやすいよう、上板橋第四小学校体育館において開催いたしましたが、今回は、普段から教職員の研修の場として活用されております、こちらの「教育支援センター研修室」におきまして、主に日中にお時間を取ることが難しい保護者の皆様に向け、開催時刻を午後6時30分からに設定し、本年2月と同様に開催することにいたしました。

教育委員会とは、法律に基づきまして、行政委員会の1つとして、区長から独立した執行機関として設置されており、教育長と教育委員4名で構成されています。

大変申し遅れましたが、私は教育長の中川でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

続きまして、委員の紹介をさせていただきます。

高野教育長職務代理者でございます。

高 野 委 員 よろしくお願いいいたします。

教 育 長 青木委員でございます。

青 木 委 員 よろしくお願いいいたします。

教 育 長 松澤委員でございます。

松 澤 委 員 よろしくお願いいいたします。

教 育 長 上野委員でございます。

上 野 委 員 よろしくお願いいいたします。

教 育 長 以上のメンバーで定期的に会議を開催し、板橋区の教育行政の運営に関する基本的な方針や重要な事項につきまして、審議・決定しておりますのでございます。

さて、教育委員会では、大きく4つの役割を負っております。

1つ目は、学校その他の教育機関、図書館等も含めました、そうした教育機関の管理。

2つ目は、学校の組織編制、教育課程、教科書その他の教材の取扱い。

3つ目は、教育職員の身分の取扱い。

4つ目は、社会教育その他の教育、学術及び文化に関する事務を行っております。

本日の会議では、「平成30年度教育予算の概要について」、及び、「教職員の働き方改革について」を報告事項とし、意見交換を行っていきたくと思います。

それでは、ただいまから、平成30年第11回の教育委員会（臨時会）を開催いたします。

本日の会議に出席する教育委員会事務局の職員を紹介いたします。

本日の会議に出席する職員は、矢嶋次長、木曾教育総務課長、三浦学務課長、水野生涯学習課長、赤松地域教育力推進課長、門野指導室長、新井教育支援センター所長、佐藤新しい学校づくり課長、大森学校配置調整担当課長、千葉施設整備担当副参事、大橋中央図書館長、以上11名でございます。

なお、松田地域教育力担当部長は清水地区の青少年健全育成地区委員会出席のため、欠席いたします。

本日の議事録署名委員は、会議規則第29条により上野委員にお願いいたします。

また、本日は大変多くの方々に傍聴にお越しいただいておりますが、会議規則第30条により許可しましたので、お知らせいたします。

それでは、報告事項を聴取いたします。

○報告事項

1. 平成30年度教育予算の概要について

(教育総務課長)

2. 教職員の働き方改革について

(教育総務課長)

教 育 長 それでは、報告事項を聴取いたします。報告1「平成30年度教育予算の概要について」、及び、報告2「教職員の働き方改革」につきまして、教育総務課長から報告願います。

教育総務課長 最初に、平成30年度教育予算の概要についてお話しさせていただきます。

「板橋区教育ビジョン2025」に掲げるめざす将来像がありまして、この将来像を実現するために施策の重点化を図った結果が平成30年度の予算でございます。

3つの基本的方向性のもと、9つの重点施策を展開してございます。

本ビジョンでは、それぞれの役割が述べられています。

幼稚園・学校、家庭、教職員、地域、そして教育委員会がそれぞれの役割を果

たすことによって板橋区教育ビジョンを実現していく。

そのビジョンを実現するための実施計画が「いたばし学び支援プラン2018」となります。

「いたばし学び支援プラン2018」の最終年度である平成30年度の教育予算は、プラン3カ年の成果をしっかりと出していくために編成した予算でございます。

教育費は248億円で、区一般会計に占める割合では、福祉費に続いて2番目の大きさです。前年度比で、約20億円の増額になっております。

教育費の経年変化ですが、改築等の建築費の影響を除けば、近年、増加の傾向にございます。

学校運営にかかる予算ですが、1校当たりの平均で申し上げますと、小学校で1,000万円余、中学校で1,300万円余です。こちらはあくまでも学校で執行された予算であり、教育委員会が執行している予算の一部になります。

平成30年度の主な新規・拡充事業として、学校教育に関する事業、社会教育に関する事業とそれぞれ5つずつ挙げておりますが、詳しくは、教育広報「教育の板橋」、あるいは、「教育予算の概要」等をご参照いただければと思います。

今年度は現行計画の「いたばし学び支援プラン2018」から、次期計画の「いたばし学び支援プラン2021」につなげていく大切な年でもあります。

現行計画の進捗状況を踏まえた結果、そして2030年以降の社会の変化を見据えた課題等へ対応していくことを目標としていきます。

その際には、3つの最重点の取組、板橋区コミュニティ・スクール、そして保幼小接続・小中一貫教育、さらには教職員の働き方改革に関しては、横断的に課題を共有していきます。

そして、この3つの最重点の取組は、確かな学力の定着・向上に全てベクトルが向いているものと考えています。

まず、板橋区コミュニティ・スクールのイメージですが、「学校と地域が、共に学び合い、協働して学校を創り、響き合いながら教育にあたる」としております。

続いて、保幼小接続・小中一貫教育は、板橋区の強みでもあります学びのエリアを核として実施していくものでございます。

そして、本日のメインテーマである学校における働き方改革の推進です。

教員の長時間勤務の現状とそれに対する板橋区の取組について、ご説明いたします。

まず、板橋区における教員の正規の勤務時間です。

8時15分から16時45分まで。一日当たりの勤務時間は7時間45分。1週間当たりですと38時間45分です。

先生方は、早朝から夜遅くまで、誰かしら在校しているというのが学校に対する一般的なイメージになっていると思います。正規の勤務時間から大きく乖離している状況は放置してはならないことと考えております。

東京都における教員の勤務実態についてでございます。

教員の一日当たりの在校時間は、正規の勤務時間7時間45分を大幅に上回っています。こちらにありますように、小中学校とも、約4時間以上回っているということです。

そして、こちらが休日に勤務している者の実態です。

例えば中学校の土曜日では、約48%が出勤していることになっています。

また、その在校時間も、小学校では約6時間弱、中学校では7時間を超えている状況です。

板橋区の公立小・中学校において、昨年度、同じように実態把握を行いました。が、東京都のこの報告とほぼ同様の結果が出ております。

次に、一週間当たりの平均在校時間です。在校時間の分布で見た場合、いわゆる過労死ライン相当と言われている週60時間以上在校している職員の割合は、小学校で37.4%、中学校で68.2%に及ぶことが分かりました。

それでは、なぜ教員が多忙になっているか。

これは一般論ですが、より「個」に応じた教育への転換を図ってきた。そして、小学校中・高学年の標準授業時数の増加、プログラミング教育等指導内容の増加にも確実に対応する必要があります。

また、いじめ防止対策、アレルギー対策、学校安全対策など、新たな対応や、福祉的課題を抱える子ども、特別な支援が必要な子ども、日本語指導が必要な子ども、不登校等の増加など、より複雑化・多様化してきており、学校・教員の役割は拡大せざるを得ない状況にあります。

それでは、時間外勤務では、先生たちはどのような業務をしているか。

これも一般論ですが、学習評価、成績処理、学校経営、学校行事の準備、部活動など、多様な業務に従事している実態があり、保護者との連絡も含めて、これらの業務と調整を図りながら、授業を前提とする教材準備の時間を確保している状況にあります。

次に、長時間勤務の問題点についてです。

これも一般論ですが、教員が心身の健康を損なうと、いつも元気で、明るく、前向きに子どもたちに向き合うことができません。

教員が子どもたちと向き合う時間を十分に確保できません。

教員自身の学びの時間を十分に確保できません。

教員が不安なく育児や介護等に携わることができません。

そして、結果として教職員の働く意欲を低下させ、授業の質、子どもたちの学力や生活指導などに影響を及ぼすおそれがあります。

このことに関連する国や東京都の動向について、新聞報道等で頻繁に取り上げられている昨今です。

昨年12月28日には、文部科学省の「学校における働き方改革に関する緊急対策」などが発出されております。

業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策として、「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」、そして、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」、このように学校の業務を仕分けているのが特徴です。

板橋区は、東京都のプラン「学校における働き方改革推進プラン」を基本にすえて、取組を進めてまいります。

当面の目標としましては、一週間当たりの在校時間が60時間を超える教員をゼロにするということです。そして、取組の方向性として、1から5を掲げています。

さらには、働き方改革を進めるには、保護者・地域社会の理解が重要であることが述べられています。

教員の役割が増加し続ける状況にある中で、今までのように教員の献身的な働きを頼るばかりでは、公立学校の持続的な運営に支障があるという考え方です。地域・保護者の皆様にご理解をいただけるよう、教育委員会、学校はよりPRに努める必要があると認識しているところです。

最後に、板橋区の今後の取組について説明します。

まず、基本的な考え方です。

長時間勤務が恒常化、構造化した教員の働き方は、学校だけの問題ではありません。教育委員会が果たすべき責務として取り組むとともに、保護者・地域の皆様とともに課題を共有するべきものと考えます。

そして、学校管理職は、各学校の実情に応じて主体的な取組が進められるよう業務改善に努めるべきものと考えます。

教育委員会では、今年度、在校時間の管理、教員の意識改革、教員業務の見直しと業務改善の推進などを取組の方向性として、課題解決に向けた検討を進めてまいります。

具体的には、教職員の働き方改革に資するモデル事業を複数実施して、効果の検証を行うとともに、事業化にも取り組みます。校長先生など、管理職の適切なマネジメントを前提として、業務改善を図る取組です。

まず、在校時間の管理システムの導入モデルを小学校、中学校の合計6校で実施いたします。カードによる在校時間の把握、集計を行います。在校時間の客観的な把握を契機として、教職員一人一人が勤務時間を意識した働き方を実践できる意識改革につながります。学校業務の見直し、役割分担のあり方など、仕事の見直しをすることになることと期待しております。

次に、学校電話応答機能モデルです。

こちらは、合計5校で実施する予定です。

一定の時間以降に外部からかかってくる電話には留守番メッセージが応答して、基本的には教職員は電話に出ません。民間事業所でも同様な仕組みがあると思います。

現在、電話の問合せ等により、先生方が勤務時間外に予定していた授業準備の業務を行えないとも聞いています。

また、この事業を契機に定時勤務日の設定も行いやすくなると思います。

例えば、毎週水曜日、金曜日は午後6時には退勤することを原則として、午後

6時以降の電話がかかってきた場合には留守番メッセージが流れます。そして、遅くとも全員が7時には学校を出るといったようなイメージです。

これはあくまでも1つの例であり、実施に当たっては、今後、先生方との検討が必要であると考えております。

保護者の皆様への事前のご案内が重要であることや、緊急の対応について学校ごとに決めていく必要があると考えています。

続いて、事務室による経営支援モデル校の推進です。中学校5校で実施します。

必ずしも副校長先生や教員が担う必要のない業務、もしくは負担軽減が可能な業務について、役割分担・適正化を推進するとともに、学校事務職員の専門性をさらに発揮していただくことを目的に、学校現場と教員、教育委員会が連携して、標準的な役割分担についても検証、検討してまいります。

ただし事務室も決して余裕があるわけではありません。ビルドアンドビルドの発想には限界があるため、各学校に応じた対応が必要であると考えております。

さらに板橋区立中学校部活動の活動指針の改定です。

中学校の長時間勤務の要因の1つであると指摘されているのが部活動です。

今年に入って、国、東京都から部活動に関する指針が示されております。基本的にはこの指針にのっとった改定を行うこととします。

例えば休養日は少なくとも平日に1日、土日に1日の休養日を設け、活動日は週5日以内とすること。あるいは一日の活動時間は平日2時間程度、土日は3時間程度にすることなどが内容でございます。

そのほか、学校完全休校日を夏季休業期間に3日以上設けること、あるいは学校に配属されている人材のより効果的な活用、地域総がかりで学校の課題解決に当たる板橋区コミュニティ・スクールの推進など、教職員の働き方改革に資する事業について推進、検討してまいります。

最後になりますが、以上のような取組を進めながら、年度内に働き方改革の実施計画を策定する予定でございます。次期いたばし学び支援プランの重点取組としての位置づけとなるため、精力的に検討を進めてまいります。

今後、学校現場との情報共有を図るのは当然ですが、本日のような機会を複数設け、保護者の皆様のご意見を踏まえた検討を進めてまいります。どうぞご理解・ご協力をお願いいたします。

教 育 長 教育総務課長から、現状の報告、そして、これからの取組、今年度についてはモデル事業という形ですが、教職員の働き方改革についての説明がありました。

冒頭、教職員の勤務時間というところで、ほとんどの学校は8時15分から16時45分。本来ですと休憩時間はお昼にとるわけですが、日本の学校の場合は給食指導ということで、それができない。

都立の高等学校の場合は、完全にお昼に休憩時間をとっているというところですが、小中学校の場合には給食指導ということで、大体、3時45分から4時半くらいまでが休憩時間になっているというようなところですが、最終的な勤務の終了時刻は4時45分、これが正規の勤務時間であるということ、まずご理解

いただいたうえで、各委員から、所感あるいは質疑等がございましたら、ご発言
いただきたいと思います。

高野委員、よろしいでしょうか。

高野委員 私からは、平成30年度教育予算について1点と、教職員の働き方改革につい
て1点、それぞれ意見を申し上げます。

まず、予算について、主な新規・拡充事業の中で「読みのつまずきに関するア
セスメントの実施」という項目がありますが、先日、その講習会に参加させてい
ただきました。

この項目だけを見ると、どのようなことがこのアセスメントで行われるのかが
分かりづらかったので、ここで取り上げさせていただきました。

その講習会で言われていたことは、読むということは全ての学習の基本で、子
どもが学習につまずく前に、または、つまずきが深刻化する前に、全員が分かり
やすい、効果的な指導を行うためのアセスメント、すなわち調査であるというこ
とで、調査を通して言葉への関心を広げ、楽しく身につけていくことが期待でき
るということです。国語だけではなく、ほかの教科でも読む力が大切だと強く感
じました。このアセスメントを通して、板橋区のめざす取組というものをご説明
いただきたいなと思いました。

次に、教職員の働き方改革について、学校現場が抱える複雑化、多様化する課
題を解決するためには、先生方の多忙や負担を軽減して、子どもたちとしっかり
向き合える環境を整えていく必要があると思います。

今年度に関しても、道徳が教科化されたり、小学校では外国語も入ってきました
。また、プログラミング教育や、小中一貫教育など、新しいことがどんどん増
えています。

新しいことが増えている中で、今までと同じやり方をしているのは、先生方は大
変負担が大きいと思います。ですから、今までやっていることを精選して、行事
などについても、本当に必要なものを精選していく必要があるのではないかと
思います。

そのときに必要なのが、保護者や、地域の皆様にご相談し、ご理解いただいて、
学校だけが決めるのではなくて、一緒に考えながら先生の多忙を緩和するという
ことと、子どもたちにとってもより良い学校になるために話し合いを進めていく
ことが必要だと思います。

そのためにも板橋区コミュニティ・スクールの取組が重要となりますが、現在、
コミュニティ・スクールになっていない学校でも、学校運営連絡協議会というも
のがあります。そこに保護者の代表の方、地域の代表の方が参加していらっしゃる
ので、そうした中でしっかりと話し合っ、先生方の多忙解消というところ
も議題に上げて話し合っていくことが大切かと思っています。

教 育 長 ありがとうございます。まず、最初にリーディングスキル、読み解く力などに
ついて、指導室長から説明をお願いします。

指導室長 高野委員からお話がありました、読み解く力に関しましては、今年度、小学校1年生を対象に、全ての学校で実施いたします。

具体的な例を申し上げますと、例えば、「きつつき」という言葉を文字に落としたとき、子どもは簡単に「きつつき」と書けるのですが、中には「きつつき」、のように撥音便が入っている。あるいは「きつき」と書いてある。

そうした読みの中で、どの程度、その子どもが読めているのかということを試していく。つまずきがあれば、それを解消していく。そのような取組を今年度から実施しようと思っています。

あわせて、板橋区は現在、小中学校9年間を通した学習を進めています。

その中で、全国学力・学習状況調査を実施したときに出てきた、子どもたちの無回答率の高さというところを、1つ大きな課題として板橋区は捉えています。

要するに、選択式の問題にもかかわらず、解答欄が埋まらないというようなことがございます。これは、1つには問題が難しいということもあるのかもしれませんが、大きな特徴として、選択式の問題、すなわち自由記述ではない問題にもかかわらず、無回答であるということ。これはまさに問題が読めない、そこに根本的な理由があるのではないかと分析をしています。

そうした意味で、小学校1年生、入り口の段階から、小中学校9年間を通した、小中一貫教育の学びの中で、子どもたちに読み解く力を育成していく。そのような取組を、今後研究し、実践してまいりたいと思っています。

以上です。

教育長 教職員の働き方改革について、教育総務課長からお願いします。

教育総務課長 これまで学校の現場では、子どもたちの成長のために、良いものとはにかくやるということで、ビルドアンドビルドという形になっていたと思うのですが、現在の状況の中では、それを続けていると立ち行かなくなってしまう。

それがひいては教育の質にかかわってくるという部分がありますので、高野委員がおっしゃったように、精選していくという考え方は、これから取り上げなければいけないと考えてございます。

教育長 ありがとうございます。

それでは、青木委員からお願いします。

青木委員 板橋区の取組がたくさんある中でも、教育費をかなり増額していただいていることから、板橋区が教育に力を入れているということは皆さんにもご理解いただけたことと思います。

そこで、板橋区で進めていることの中で、詳しくご説明いただきたいという話なのですが、保幼小接続・小中一貫教育という項目で、先ほど小中一貫教育というところについては、高野委員からご説明があったと思うのですが、保幼小接続

についても、ここで皆様にも知っていただく必要があるかと思えます。

それから、教職員の働き方については、私自身が教育畑にいるものですから、管理をする側、いわゆる校長先生や副校長先生、こちらにはマネジメントが非常に重要になってくると思えます。

場合によっては、各先生方に気を遣うあまり、校長先生や副校長先生に負担がかかり、結局、解消しないという問題が起こってくる中で、管理職の方たちは、どのような視点を持って考えていくべきなのかというようなところで、良いお考え等がありましたら、ご意見を伺いたいと思っております。

以上です。

教 育 長 それでは、保幼小接続については、指導室長、及び、学務課長。教職員の働き方改革については、教育総務課長からお願いします。

指 導 室 長 これまでは、幼稚園と小学校の教育について、正直にいいまして、相互の理解は、それほど進んでいなかったと思えます。

それが、今年度から幼稚園の要領が変わりまして、卒園時まで身に付けさせたい10の項目というものが明確になりました。これにより、実は幼稚園だけではなくて、保育園の保育指針も同じ形でそろうようになりました。

つまり、幼児教育が終わったとき、どのような力を身に付けさせたいのかということ、幼稚園も、保育園も明確にしろという形になっています。

それを踏まえたうえで、小学校の初等教育が始まる。その辺りのところ、もっと接続を上手にしていけば、子どもたちが入学したときから、学習だったり、生活であったり、そうしたところがスムーズに、円滑に流れていくのではないかと捉えています。

学 務 課 長 幼稚園の現状ですが、現在、板橋区の場合は、区立幼稚園が2園、私立幼稚園が32園ということで、圧倒的に私立幼稚園が多いという状況でございます。

そうした中で、今まで、どちらかというとし私立と区立とで、あまり相互に接点が無かったということがありますが、今年については、高島幼稚園に副園長が配置されたということもありますので、これを契機に、私立と区立の連携を強めていきたいと思っております。

具体的には、私立幼稚園を区立幼稚園職員が訪問したり、逆に区立幼稚園に私立幼稚園から来てもらうなどという取組を進めながら、小学校への接続を意識した中で、私立と区立の連携を強めて、幼児教育を進めてまいりたいと考えているところでございます。

教育総務課長 管理職のマネジメントという話がございました。まさに今回の教職員の働き方改革の肝が、このマネジメントだと思っております。

その意味では、今年、モデル事業ということで、教育委員会も中に入ってきてまして、学校の良い取組について、どんどん共有してまいりたいと思えます。

それとともに、私ども教育委員会は、学校の現場を外から見たときに、こうすれば良いのではないかと思うところもあり、教育委員会と学校とが一体となって取組を進めるということが、まず大事ではないかと思っております。

教 育 長 ありがとうございました。
 それでは、松澤委員からお願いします。

松 澤 委 員 2点、ご質問をさせていただければと思います。
 まず、教育予算については、板橋区の予算というのはこれくらいだということ
 は、先ほどの説明で皆さんにも知っていただけたと思いますが、他区や三多摩地
 区など、東京都の他の地域との差について、お聞きしたいと思います。
 例えば、板橋区はデジタル教科書などを導入しておりますが、他の地区では、
 これがどの程度普及しているのかというところをご説明いただければと思います。
 もう1点は、教職員の働き方改革について、板橋区の教職員の年齢の層、何歳
 くらいの方が、どのくらいいらっしゃるのかという辺りを少しお聞きしたいな
 と思うのですが、よろしいでしょうか。

教育支援センター所長 デジタル教科書が他区でどの程度導入されているのかということについては、
 状況の調査を行っておりませんので申し上げられませんが、本区においては、電
 子黒板を平成27年度、28年度の2年間をかけて、板橋区立の全小中学校の全
 普通教室、または特別支援学級に設置した関係で、算数・数学のデジタル教科書、
 それから中学校については英語のデジタル教科書も導入してきたところでござい
 ます。
 また、学校によっては、他の教科のデジタル教科書も活用しているということ
 もあって、今後はそうした国語、理科などの教科についても、導入を検討してい
 きたいと考えているところです。

指 導 室 長 教職員の年齢の層について、集計させていただいている最中であり、手元に数
 字がないため、この場では申し上げられず、申し訳ございません。
 ただ、職層については、いわゆる区内の教職員は1,700人ほどがおります。
 そのうちでいわゆる教諭、1年目から8年目くらいの者が多いと思いますが、こ
 ちらは781名くらいで、2分の1にはいかないくらいの割合です。
 また、主任教諭が560名くらいですから、この2つを合わせると約1,34
 0人。その上の主幹教諭、こちらは40歳、50歳くらいの者が多いと思いま
 すが、これが156名くらい。おおよその数字で大変申しわけないのですが、そ
 のような形になっております。

教 育 長 教諭、主任教諭、主幹教諭という職層が出てきましたが、簡単に説明してもら
 えますか。

指導室長 教諭は、教員になりまして、先生と言われる職につく。そこで、まず教諭からスタートします。学習指導、生活指導が基本的に身につけていくステージであるということです。

その次が、主任教諭になります。主任教諭は、ある一定の分掌の中で主任という立場で指導ができる。若手教員等に対して指導ができる立場のものが主任教諭になります。これも全部、選考です。主任教諭は、次に、主幹教諭になるための選考を受けることができます。

この主幹教諭は、校務分掌の中で大きな職を果たしていただきます。いわゆる教務主幹であるとか、生活指導主幹であるとか、進路主幹であるとか、そうした職を担っていただくものになっております。

以上です。

松澤委員 ありがとうございます。若い先生が多いように思いますが、学校訪問をたくさんさせていただくと、学校の先生と保護者ですとか、子どもたちとの信頼関係というのが非常に大切になってくるのかと思っております。

信頼があると、子どもたちも、そこまで荒れたりすることはないのかなと思っております。信頼を得るまでには、長い時間がかかると思いますので、地域の皆様や、今日来ていただいている保護者の皆様に、先生を育てていただくということも1つお願いしたいなと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

以上です。

教育長 ありがとうございます。

それでは、上野委員からお願いします。

上野委員 予算のことももちろんですが、当然、時代の流れがあると思います。そうした流れの中で、私は教育委員会委員を拝命しまして、それぞれの学校のクラス人数の違いや、クラス数の違い、または児童・生徒数の違いというものが、板橋区として、何かやらなければいけない部分ではないかなと思います。これは教職員の働き方改革としても、教員の負担に非常に格差がある。そうしたことについては、なかなか簡単に解消しないとは思いますが、板橋区としてやるべきことも、やはりあるのではないかと考えます。

それと、教職員の働き方改革の中で、教職員というものは、単なる事業所とは違うと思います。

私も、教職員の現場に身を置いています。その職種を選んだ段階で、それがどのような職種なのかということについて、大体の想像はつくものです。

ただ、教育の現場というものは、夏休み、冬休み、春休みなどがあります。先ほどの報告で出ましたように、正規の勤務時間は、7時間45分ということですが、勤務実態を考えると、単純に計算しての数字で良いのか。

私の学校でも、以前、電車が混んでいるから早く来ているといったことでも、

全部数字としては加算されているようなことがありました。

厳密に実時間数で計算したうえでの何時間オーバーなのか。通常でも、例えば中学校では、今であれば中間テストの時期であり、忙しい時期というのは決まってくると思うのです。

例えば、成績表を出さなければいけない。これは、徹夜をしてでもやらなければいけない期限が決まっているものですが、一方では、児童・生徒と同じで、夏休みなどもあったりする。

先ほど、マネジメントというお話のところであった校長先生、副校長先生に、どこまでの権限があるのかは分かりませんが、年間通じて何時間オーバーなのかを把握する。今月は多少オーバーするかもしれないが、年間を通じてみれば何時間であるというところをやはり考えていかなければいけないのではないかなと思いました。やはり教職員の職種柄、やむを得ない部分はあるのではと思います。

また、どこまでが仕事でどこまでが仕事ではないのかというところもあり、本当にタイムカードで実態が見られるのかという懸念もあると思いますが、やはり事業所とは違いますが、必然的に無駄は省くべきだと思います。

以上です。

教 育 長 上野委員からもご感想、ご意見を述べていただきました。

ここで私もとうとうとしゃべりたいところではありますが、せっかくこうしてお集まりの方々に、この後の第2部で色々なお声をお聞きしたいということで、ここで教育委員会については終了という形をとらせていただきたいと思います。ありがとうございました。

午後 7時 05分 閉会