

議事録

目 的	令和8年度 第1回尾鷲市総合教育会議
日 時	令和8年4月20日（月） 13:00～13:55
場 所	尾鷲市教育委員会 3階 会議室
出席者	尾鷲市長：加藤千速 教 育 長：出口隆久 教 育 委 員：内山善嗣（教育長職務代理者）、北裏佳代、米倉すが、榎本加奈子 市 長 公 室：濱田一多朗室長 学校教育課：山本浩蔵課長 文化・スポーツ振興課：世古基次課長 事 務 局：教育総務課 柳田幸嗣課長、泉隆二係長
内 容	令和8年度 第1回尾鷲市総合教育会議 議事録 市長 皆さんこんにちは。 前回の総合教育会議から1年半から2年ですね、出口教育長になってから今日が初めてだと思うんですけど、ちなみに教育委員会の方は頻繁に開催されており非常にいろんな協議をいただいております。本日は皆様お忙しい中、令和8年度の第1回尾鷲市総合教育会議にお集まりいただきまして本当にありがとうございます。また、平素より本市の教育行政に際しましては、大変ご理解、ご協力を賜っておりますことをこの場を借りまして厚く御礼を申し上げます。 本日の総合教育会議の主要な議題というのが、尾鷲市の市立学校の教育職員に関する業務量管理、そして健康確保措置実施計画ということでございます。本計画につきましては、教育委員会においてすでに報告及び共有がなされていると聞いておりますけれども、本日改めてこの総合教育会議の場で内容の確認をお願いしたいと思っております。 本計画は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、これに基づきまして策定をされたと聞いております。その目的は教職員の働き方、そして働きがい向上させることである。そして教職員がその専門性を最大限に発揮できる環境を整えることで、これは質の高い教育の提供に直結するということでございます。ひいては本市の未来を担う子供たちの健やかな成長を支える基盤となるものであります。こういう風に謳われております。 私は私なりに解釈しています。この計画が非常に重要であるという認識は持っております。だからこそなんですけれども、私は常日頃、主役は常に子供である、脇役で子供子育てがあり、学校教育あるいは地元の方々の協力等々、その方々が支えて初めて子供の安全安心を担保として健全な生活が送れるんだ。これが私にとってはまず第一です。そのためにはどうするのか、その子供たちの健全な生活の場というものを頑強にする礎を作るために、私にとっては子供は地域の宝、育てる、守るは役目って書いてます。非常に重要な要素に僕が合致してると思ってるんです。 そういったことを考えますとですね、要するに未来を担う子供たちが安全で安心して健やかな生活を支える、その基盤を頑強にするためには、質の高い教育の提供が必要で、その前提として教職員がその専門性を最大限に発揮できるそういう環境を作るべきであるという、私はそういう解釈ですから、そのためにもやはりこの計画は非常に重要であるという認識を持っております。 従いましてですね、この計画が単なる計画じゃダメなんです。仏を作ったら魂を入れなきゃなんないんです。そのためにも実効性のあるものとするためには、ど

うしてもやはり皆様方と一緒にですね、現状及び課題を深く共有することが私は不可欠であると思っております。本日は現在の状況をしっかりと見つめ直してですね、今後の方向性について共通認識を図ってまいりたいと考えております。短い時間ではございますけれども、忌憚のないご意見を賜りながら進めていきたいと思っております。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

事務局

続きまして議題に入らせていただきます。本日の議題は尾鷲市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いてであります。こちらにつきましてご説明を差し上げるものとなります。詳細につきましては、学校教育課の山本課長よりご説明いただきます。よろしくお願いいたします。

山本課長

失礼します。今年度より小学校から教育委員会の方へ来させていただきました山本です。どうぞよろしくお願い申し上げます。それでは説明に入らせていただきます。表紙をめくって1番、2番、計画の趣旨、対象、またこれまでの取り組みについてまずお話をさせていただきます。市教育ビジョンが掲げる未来を拓く学校教育を推進するためには、その担い手である教職員の心身の安全性の、いわゆるウェルビーイングが必要不可欠です。子供たちの多様なニーズや複雑化する社会状況に対応するため、教職員が心身ともに健康で専門性を十分に発揮できる職場環境を戦略として整備する必要があります。すなわち長時間勤務の是正、本来の業務を勤務時間内に収める時間の確保が第一であると考えます。

本計画は給特法に基づく法的根拠を持ち、学校の全職員、全教育職員を対象とした実効性の高いアクションプランと考えます。また本市においては教育職員の時間外労働を是正し、心身の健康保持とやりがいのある職場環境を整えることで、教育の質の維持向上を図るため、従来より様々な取り組みを進めてまいりました。特に令和5年度に策定された教育ビジョンにおいて、働き方改革を重要な柱として位置づけ、その方向性を明確にしております。

3番をご覧ください。本市の現状でございます。本市の平均、時間外労働時間につきましては月20時間前後で国の方針はクリアしておりますが、見逃せない状況というのがあります。というのが1人1人の教育職員のことです。月45時間を超える教職員が小中を合わせて26名います。中学校では平均年休取得日数が13.1日と低く、部活動指導や放課後対応が休暇取得の障壁となっております。ちなみに県の場合、中学校は14.1日となっております。

また負担の構造的要因としまして、小学校は家庭訪問や学習資料の作成、点検、児童の欠席状況把握、教材研究など多岐にわたる業務が重なっております。中学校は部活動指導に加え、生徒指導、保護者対応、テスト、採点業務などが長時間勤務の主要因となっております。また、様々な場所で言われていることではありますが、心理的要因です。単に時間の長さだけではなく、クレーム対応や安全管理、新しいスキルへのプレッシャーといった仕事の質の高さが教職員を精神的に疲弊させていることも否めません。

4番をご覧ください。目標です。時間外労働の削減ということで、月80時間超え、いわゆる過労死ライン相当及び45時間、また年360時間超の教職員を令和11年度までにゼロにします。市全体の平均時間を20時間以下にします。また働きがいの向上ということで、年休の取得日数を16日以上に引き上げたいと考えております。そしてストレスチェックの結果に基づき仕事の量の負担を改善しつつ、働きがいや上司からの支援といった良好な項目をさらに伸ばします。

真ん中でありますと結果の改善と維持ということなんですが、改善項目として心理的な仕事の負担の質、量とも、良好でない項目について改善を図っていく。また高いレベルで良好な判定である仕事の裁量度、働きがい、上司からの支援と良好な判定の項目は維持発展させるという風に考えております。

次、5、6をご覧ください。業務量管理の高度化という点で、客観的な把握として出退勤システムのデータに基づき、上限を超えた場合は校長面談を実施し、業務の抜本的な削減や校務分掌の調整を行います。集団的な取り組みとして、月4回以上の定時退校日の設定、部活動休養日の徹底、一斉閉校日の実施を全校で統一して推

進します。

柔軟な働き方の導入としましては、業務の忙しさに合わせて勤務時間を調節できる変形労働時間制やずれ勤務を積極的に活用し、総勤務時間の削減を図ります。2点目、業務の適正化とICTの活用。役割分担の見直しということで、事務作業やデータ入力、授業準備の補助などはスクールサポートスタッフ等の専門人材に積極的に委ね、教師が教師にしかできない業務に集中できる環境を整備しています。

部活動の抜本改革として指導員の配置を充実させるとともに、令和13年度を目途に休日部活動を地域へ移行することを目指します。デジタル技術の活用、生成AIの活用などによる資料作成の効率化や校務のペーパーレス化、時間外の留守番電話設定など、ICTによる直接的な時間創出を推進します。日課表の工夫につきましては、既存の行事や清掃活動の頻度を精査し、日課表の中に意図的に空き時間を組み込むようにします。

7番をご覧ください。冒頭で申しました教職員の心身の安全性の確保、いわゆるウェルビーイングの確保としましては、睡眠時間と疲労回復を保障するため、終業から翌日の始業までに11時間以上の休息を置く勤務間インターバルを全校で推進します。PDCAの透明性につきましては、毎月の情報を教育委員会で報告するだけでなく、市のホームページ等で広く市民に公表し、透明性の高い運用を行います。地域との共創につきましては、保護者や地域に対し、学校が担うべき業務の適正化について継続的な啓発を行い、地域一丸となった協力体制を構築します。

最後に教職員が情熱とゆとりを持って子供たちと向き合う時間は、尾鷲の未来を担う子供たちの成長を支えるための不可欠な基盤です。教職が誇り高い仕事であり続けられるよう、学校、教育委員会、地域が一体となってこの改革を進めていきます。以上です。

事務局

ただいまの説明につきまして、ご意見やご質問等はございますでしょうか。

柳田課長

少しすいません。追加で1つだけご報告させていただきます。今回ですね、令和8年4月からという形でこの計画の方がスタートしてまいります。その後ですね、状況においてこの中身の方を変える必要があります。数値根拠であったりですね、クリアできていなければさらにどういう風な形でこの事業を進めていくかというところを毎年精査する必要がありますので、これまでは総合教育会議で、何か大きな事柄があった時に市としての1つの見解を示すというところで開催をさせていただいておりましたが、今後ですね、この時期の、4月、5月にですね、この計画のもと実施してどのような効果があったのか、今後をどのようにしていけばいいかという形になりますのでよろしくお願いいたします。

事務局

ご質問がございましたらお願いします。

教育長

山本課長は去年、現場に見えたということで、この働き方改革については数年前から始まっていた。学校でですね、実際にその働き方改革の中で勤務時間を短くしていこうと、何か具体的な取り組みに効果があったようなことがあれば教えてください。

山本課長

はい。一番、この中で時間を取ってしまうのが会議関係です。1つは職員会議です。これまでは職員会議は2時間、3時間がほぼ当たり前という状況でした。ですが、会議の計画を立てる時に、この項目は何分、この項目は何分、担当は誰々という風に前もって決めて、特に時間を決めることで提案時間を短くする。もう1つは提案を作る時点で学校の中でチームを組む。今学校の中では年齢がとても若い教職員が増えております。ですので1人でその提案を任せるのではなくて、1つの取り組みに対して経験がある先生と経験がない先生、2人チーム制にして、チームを組んで提案を作る時間からまた提案をして決定までのプロセスの時間を縮めていく。そうすることで時間を短縮するということをしています。特に会議の時間が勤務時間の大幅を占めるということでそのような具体的な工夫をしております。ですから

会議は1時間半以上はほとんどしません。

教育長 そうするとそれで会議の時間が短縮できた。

山本課長 はい、できました。

A 委員 難しい質問かと思うんですけども、この働き方改革で月 45 時間を超える先生をゼロにする、あるいはオーバーしている年 360 時間を超える 1 年間の延べ人数をゼロにするというのはかなり難しい話だと思いますが、どうやったらいいかなってというのはやはりある程度はあるんでしょうか？やり方とか。

山本課長 とにかく何に時間がかかっているのかということと、先ほどのお話にも上がりましたように、教職員 1 人で経験不足が時間を食ってしまうということがあるんです。ですからそこは本当に、言い方が相応しいかどうか分らないんですが、1 人に任せずに複数で当たると。例え担任業務をしていて学級の中の業務であったとしても、いわゆるサポートをつけることでそこにかかる時間も削減する。これはとても有効なことです。もう 1 つは、教職員が育成され、育っていく中で、経験を積んでいく中で必ず時間という目に見えたものは縮んでいきますので、そこはまず大事なことです。

2 つ目はいわゆる SSS、スクールサポートスタッフの活用です。これを管理職がマネジメントすることで、学校の中に会議の時間だけではなく、印刷や製本に要する業務として、手伝ってもらったらうまくいくのだろうと、スクールサポートスタッフも配置しておりますので、その有効活用で相当の時間は短縮することができます。ですから人材活用と、我々のこれまでやってきたことの見直し。3 つ目は何度もし上げておりますように、1 人で担当しない、ペアを組んだりチームを組むことで業務に当たっていくと。この取り組みが実際時間、いわゆる 45 時間を抑えていく、ゼロにしていく大きな力になることは確実です。

事務局 他にご意見ございませんでしょうか。

B 委員 教職員の労働って考えた場合に、労働って何かなっていうところ、原点から行くと大きく 2 つ。先ほどからの話にあるように業務面があるよね。そのキリがないと結局は練習問題いっぱい作って丸つけなきゃならんと。それをどこまで作ったら、どこまでやったら効果があるか分からない。そんな段階でキリがないことがある。そういう業務ではスクールサポートスタッフ、そんな感じで色々フォローができたりますと。

もう 1 点は指導面だと思うんですね。今、課長からの話にもあったけども、経験不足っていうのが確かにあると思う。今の年齢構成を考えたら若い人が多い。中堅が少ない。昔は先輩がいて教えてもらった。こうしたらもっと良くなると色々教えて、その上にはベテランがいた。その上には管理職がいたという順にやっていたところが、今は若い人が非常に増えてきて、それを教える中堅どころがいきなり指導というか管理職になってきているという風にお聞きした。そんな中、じゃあ若手 20 代 30 代はどうやって自分たちで切磋琢磨してるかってことを考えると、授業あるいは生徒指導の面、指導方法、それを先輩に教えてもらえない部分をどうやってするか。そこは 1 つの情報共有だと思うんですね。

だからこれ例なんですけど、各学校で実践事例を必ず集約して市教委にあげる。それをまとめて学校に流すという風にして、この学校はこんなことしてます、あの学校はこんなことしてます、じゃあこうした場合どうやってそれを参考にしたらいいのかというようなことで、ちょっとでも指導方法の共有ができたらなど。前の時はインターネットで調べたりしたんですけども、やっぱりこんだけ複式学級があったりして、複数学年があったりするもう独特な教育環境にいて他所のものを見ても参考にならない。じゃあどうやってするのかって言ったら、せめてこの紀北町など含めて東紀州だけでもお互いに情報共有して、そんなシンクタンクみたいなのがあ

ればそこから参考にしてもらえて学級に生かせるか、いろんなことができるかなと思うんですよ。

教育委員会がどうしたらいいかって言ったら、やっぱり教育支援として、労力に対していかにリスクを抑えてリターンを得るかということなんで、どれだけ支援できるかって考えたら、せめてそれぐらいをして、ここはこんなことしてるよというようなことできたら、より若い先生らは参考になるのかなと。

これが全てではないです。いろんなことはできると。仕事というのは非常に縛りがあり、難しいけれども。

取り留めないこと言いましたけど素直にそう思いまして、この面が今ちょっとどうかなという風に感じております。

山本課長

よろしいでしょうか。今言っていたことは、今我々4月から動いてる中で、現在委員会、例えば情報教育で端末も1つ新しくアップデートされるということで、一旦情報教育に関しての推進委員会を機能させようということで、今言っていた各校の実践を全学校で共有するという仕組みを構築しようとしております。それは情報教育だけでなく、様々な教育実践において、教育委員会の中に推進委員会を設けて、学校の代表が集まる会議が年に何度かあります。その少ない回数ではありますが、そういった実践を共有することでさらに全ての学校の子供たちがその実践の良さを受け取ることができるということを目指して今やっております。

教育長

これすいません。数年前にやっぱりその先生方が作ったプリントとかね、そういう授業研究のデータとかそういうものをクラウドへ集めてどこからでも取れるようにしたらええなっていうので、ちょっと考えてみましょかって話をしたんだけど、結局話をした人も転勤とかそんで立ち消えになったままになってしまった。だから今言われたようなことが実現できると、かなり参考にできるようになってくるんじゃないかなっていうふうに思います。

B委員

尾鷲だけでは少ないということで、このような環境の学校を共有できたら参考になるかなと思いますけどね。

事務局

ありがとうございます。他にございませんでしょうか。他にないようであれば、今回の議題となっているもの以外にもありましたら、ここでご発言いただけると良いのですが、よろしいでしょうか。
ないようであれば、以上を持ちまして、令和8年度第1回尾鷲市総合教育会議を終了させていただきたいと思っております。本日はお忙しいところお集まりいただきありがとうございます。

以上