

**墨田区総合教育会議  
議事録**

1 日時等について

開催日	令和5年10月19日(木)		
場所	区議会第1委員会室(区役所17階)		
開会時刻	午前10時30分		
閉会時刻	正午		
出席者			
区 教 教 教 教	育 育 育 育	長 員 員 員	山本 加藤 阿部 岡田 小山 亨 裕博 玲子 卓 巳勉
説明のために出席した職員			
副 企 行 政 総 福 厚 子 子 子 教 教 学 指	区 画 政 策 務 祉 生 ども 育 育 育 育 務 導	長 室 担 担 部 部 課 支 支 支 支 事 事 事 事 課 室 長 長 長 長 次 参 取 長 長 長 事 長 長 長 事	岸川 岩佐 岐部 楠幸 中山 関口 若菜 酒井 石岡 秋山 宮本 浮田 西村 石坂 克己 泰 宮本 大八木 有澤 山崎 佳代子 努 恵美子 紀之
	すみだ 地域 ひき 副	教育 教育 ふね 参	研 支 函 事
		所 支 書 事	長 長 長 事
			(学校改築計画担当)

2 議題について

- (1) 墨田区教育施策大綱に係る事業の進捗状況について
- (2) 墨田区教育施策大綱に係る教育課題について
  - ・区立学校における働き方改革について
  - ～子どもの教育環境向上のために～

### 3 議事の内容について

午前10時30分開会

#### ◎開会の辞

○区長 ただいまから、第18回墨田区総合教育会議を開会します。今日は、墨田区教育施策大綱に係る事業の進捗状況の確認と、墨田区教育施策大綱に係る教育課題について意見交換したいと考えています。

#### ◎議題（1） 墨田区教育施策大綱に係る事業の進捗状況について

○区長 それでは、日程に沿って、議題の（1）墨田区教育施策大綱に係る事業の進捗状況について、事務局から説明してください。

○教育委員会事務局次長 お手元の資料の資料1をご覧ください。「墨田区教育施策大綱に係る主な事業の進行管理表（令和4年度事業）」についてご説明いたします。

なお、教育施策大綱は、令和4年3月に改定いたしましたので、今回の報告は、改定後初めての新大綱に係る事業の進捗状況ということになります。

改定後の教育施策大綱におきましても「目指す子どもの将来像」を2つ掲げるほか、施策の方向として3つの施策及び課題を掲げています。この施策及び課題についてポイントを絞って、ご説明いたします。

1枚おめくり頂いて、下に「3ページ」と記載のあるページをご覧ください。施策の方向の1つ目「区立学校にかかる施策」です。

まず、1番「学力向上『新すみだプラン』推進事業」です。区が学習状況調査を行い、それをもとに学力向上の施策を展開しています。令和4年度4月の学力調査では、小学校、中学校ともに、基礎的な学力の着実な定着がうかがえ、学力は向上の方向にあると考えています。

次に5ページです。7番「ICTを活用した教育」は、GIGAスクール構想に基づき、児童・生徒にタブレット端末を配付し、授業や家庭教育などの教育活動において活用しています。引き続き、ICTを活用した教育を推進していきます。

次に7ページから8ページにかけてです。11番「学校図書館の充実」及び12番「学校と図書館の連携強化」です。学校図書館の活用推進のため、小中学校に学校司書員を学校図書館に派遣しています。また、図書館を使った調べる学習コンクールを実施し、毎年、各学校から多くの作品が出品されています。令和4年度は4,392点の出品があり、その中の74点を全国コン

クールに出品し、優秀な成績を収めました。

次に12ページです。23番「いじめの問題への対応」ですが、各学校に担当者を置いて、連絡会、13会及び「いじめ対策の事業」を実施しています。

次に13ページです。25番「不登校問題への対応」では、不登校の巡回支援員を配置し、各校の対応を充実させています。不登校対策の担当者を学校に置いて、連絡会を開催して、小・中学校の担当者間での情報共有を行っています。

次に14ページです。28番「スクールサポートセンター」では、学校規模に応じて全校にスクールカウンセラーを配置することにより、児童・生徒やその保護者が気軽に相談できるようになり、適宜適切な相談活動につながっています。

次に15ページの、施策の方向の2つ目「家庭・地域に係る施策」です。31番「家庭と地域の教育力充実事業」では、小学校PTA等による家庭教育学級の開催を支援しました。また、学校外での学びの場や親子交流の機会を提供するため、親子参加型のワークショップをオンラインで実施するなど、家庭と地域の教育力の向上を図っています。

次に19ページ、施策の方向の3つ目「教育の今日的課題」です。41番「SDGsと教科の学習内容を関連させた指導力向上のための研修の実施」では、身近なものを題材にSDGsについて考える事例を示すなど、教員の指導力向上のための取組を実施しています。

最後に21ページです。48番「墨田区子どもの未来応援取組方針の策定」ですが、「墨田区子どもの応援取組方針」に基づき、子どもの未来応援に関する施策」に掲げた対策として78事業を実施しております。

50番「学童クラブ」です。令和4年4月における待機児童数が281名であったことから、令和4年7月に4室、令和5年4月に9室、新規開設し、計13室、420名分の定員を拡大しました。引き続き学童クラブ定員の拡充を目指します。以上で、ご報告を終わります。

○区長 墨田区教育施策大綱に係る事業の進捗状況について、学力向上やGIGAスクール構想をはじめ、現状を説明いただきました。「図書館を使った調べる学習コンクール」では文部科学大臣賞の受賞者も出て、子どもたちは大変頑張っています。学校内学童クラブの設置に関しては、420名分の定員増を図りました。校長先生をはじめ、現場の教員の方にもご理解をいただき、精力的に頑張らせていただいている結果が、しっかりと表れているのだと思います。

なお、総合教育会議では、この施策大綱の進捗状況を都度報告をしていますが、これは区議会にも報告をする内容になります。総合教育会議は今回で18回目になりますが、今回の内容をまた次へ生かしていけたらと思います。

それでは、進捗状況の報告については以上とさせていただきます。少々突然ですが、コロナ

禍の3年4か月間、学校現場は大変苦勞をされてきたと思いますが、5月8日に5類扱いになり、それ以降はまた違った苦勞をされているのだと思います。学校現場が現在どういう状況にあるのか、簡単で結構ですので、説明をお願いします。

○指導室長 コロナ禍では、臨時休業や感染症による自宅待機などをはじめとした様々な制限が生じ、「学校を休まざるを得ない」、「学校に行きたくてもいけない」という事態が発生しました。その結果、学校に行かなくてはいけないという意識が低くなったと考えられます。現在、学校の教育活動が元に戻りつつありますが、コロナ禍の生活習慣や学校に対する意識などが現在も引き続いているため、学校を休ませやすくなったと考えられます。

○区長 もう少し時間を見ながら、教育現場や行政がしっかり対応していかなくてはならないと思います。今後も意見交換等をしながら、コロナ後の子どもたちをしっかりと守っていくために、対応していきたいと思います。

#### ◎議題（2） 墨田区教育施策大綱に係る教育課題について

○区長 続いて、議題の（2）です。墨田区教育施策大綱に係る教育課題の1つである学校における働き方改革について、子どもの教育環境の向上のために、という視点から意見交換をしたいと考えています。

今回の議題の選定に当たっては、近年、教育課題の複雑化・多様化や学校を取り巻く環境の変化等により、小・中学校教員の長時間勤務が深刻な問題となっていることから、総合教育会議の議題として選定したものです。

区では、これまでも様々な取組をしてきましたが、切り口がたくさんあります。まずは、教員の働き方改革について令和5年8月28日に出された中央教育審議会の提言や区立学校におけるこれまでの取組等について、事務局から資料の説明をお願いします。

○教育委員会事務局次長 資料2から資料5まで一括して御説明申し上げます。

資料2は、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に関する提言の概要です。令和5年8月28日に中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会から文部科学省へ提出されたものです。「1 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進」や「2 学校における働き方改革の実効性の向上等」、「3 持続可能な勤務環境整備等の支援の充実」について、取組の具体策が示されています。

具体的には、「学校・教師が担う業務に係る3分類を徹底するための取組」、「各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直し」、「ICTの活用による校務効率化の推進」、「地域、保護者、首長部局等との連携協働」、「健康及び福祉の確保の徹底」、「支援スタッフ

の配置充実」等について提言がなされています。

資料3は、文部科学省が令和4年度に実施した教員勤務実態調査の速報値から抜粋した働き方改革に関する教員の意識調査の結果です。教員が具体的にどの業務に負担を感じているかが分かる資料となっています。

資料4は、平成31年1月に中央教育審議会の答申で示された「学校・教師が担う業務に係る3分類」です。14の具体的な業務について、「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つに分類した表です。文部科学省はこれらの業務について考え方を明確化した上で、役割分担や適正化を推進しています。

資料5は、区立学校における働き方改革推進に係る取組の進捗状況とその成果について記載してあります。令和5年9月20日に行われた9月定例議会子ども文教委員会にて「区立学校における働き方改革推進プラン」の改定について報告を行った際の資料と同内容の資料です。

1の「教員の超過勤務の状況」については、月別の平均残業時間の令和3年度と4年度の比較したグラフです。上段が小学校、下段が中学校のグラフになります。また、枠の下方には、月45時間及び月80時間を超える割合について、こちらも令和3年度と4年度の割合を記載しています。参考に、国と都のデータも載せております。

2の「取組状況・成果」については、これまで区が取り組んできた働き方改革推進に係る具体的な取組について主なものを記載しています。

3の「検証・分析、今後の方向性」については、これまでの取組が教員の超過勤務時間の減少につながっており、着実に効果が現れ始めているという分析をし、引き続き取組を継続するとの方向性を示しております。資料の説明は以上になります。

○区長 ただいま報告をいただきましたので、今日は皆さんと意見交換をさせていただきたいと思います。

まず、区立学校における働き方改革についての私の考えを述べさせていただきます。公立学校の教員の長時間勤務が社会問題化しており、その是正が喫緊の課題となっています。課題は、次の3点が挙げられます。

課題の1つ目は、教員自身のワーク・ライフ・バランスや心身の健康そのものが損なわれてしまうことです。

2つ目は、教員の心身の健康が損なわれることによる教育の質の低下です。教員が心と体と時間に余裕を持つことで、子どもと向き合う時間を確保することができます。すなわち、ゆとりを持って授業の準備や教材研究、児童・生徒一人ひとりに対して丁寧に対応することができ

ます。そうすることで、教育の質の維持・向上につながるものと考えます。

3つ目は、教員不足への懸念です。公立校教員の採用倍率は過去最低を記録したとの報道があります。これは、教職を目指す学生が教員の労働環境に不安を感じていることが要因の一つと言われています。教員の働く環境を改善することで、人材の確保にもつながり、長期的にも教育の質の維持・向上、すなわち子どもの教育環境向上に寄与するものと考えます。以上のことから、学校における働き方改革は非常に重要であります。

そのために、教育委員会や学校として何ができるのか、どういう対策ができるのか、議論していきたいと考えています。プロセスやアプローチの仕方はいろいろあると思いますが、子どもにとって一番良いのは何かという視点で、あらゆる角度から具体的なお意見をいただければと思います。これをすれば解決するという特効薬はないのかもしれませんが、様々な対策が組み合わせられれば、必ず成果が出るはずで、区立学校における働き方改革を着実に推進し、長時間勤務をする教員を1人でも減らしていくためのヒントになれば良いと考えていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、これから議論に入らせていただきます。先ほどの事務局の説明を踏まえて、教育委員会及び学校として具体的に何ができるのか、何をすべきか等、今後の対策について各委員の皆様からご意見をいただきたいと思っております。

また、今日は区長部局の職員も出席していますので、学校現場だけでなく、区としての取組についても交えながら、進めさせていただきます。それでは、阿部委員いかがでしょうか。

○阿部委員 教員の働き方改革を考える上で、まず教員の仕事の中身や特色をよく考える必要があると思います。先ほど区長のお話にもありましたように、先般のコロナ禍の中で、感染防止対策、あるいは1人1台のタブレット端末導入による急速なICT化の進展など、本当に劇的な変化がありました。このような未体験で手探り状態の中で、子どもたちの学力や心身の発育を損なうことがないように対応しなければならないという極めて困難な状況下で、教員の方々にはしっかりと対応をいただいたことに、本当に敬意を表したいと思っています。

このように、教員の仕事は、複雑かつ極めて臨機応変な対応力を求められる専門職だと認識しています。定型的な事務職ではないため、子どもたち一人ひとりの個性と向き合いながら育てるといった難しさがあり、また、それが教員の仕事のやりがいだと思います。

現在の大きな流れとしては、勤務時間を減らすことが大前提としてありますが、私としては、削減は当然ですが、それと同時に、教員の仕事に対する理解や評価をしっかりとすることも大切だと思います。そのためには、教員の仕事内容の見直しや、働きやすい環境整備、そしてできればその仕事に見合ったしかるべき報酬も考えなくてはなりません。教員の仕事は魅力ある

仕事でなければならないと考えます。

国レベルの大きな課題は別として、区や教育委員会、学校の立場から、何ができるのか少し考えてみたいと思いますが、まず教員の方が日常、仕事の上でどういうことに負担を感じているのかを把握する必要があると思います。そこで、私の関心事になりますが、個別の問題に入ってもよろしいでしょうか。

○区長 どうぞ。

○阿部委員 国の意識調査等を見ますと、保護者やPTAの対応に負担を感じる教員の割合が比較的多いと言われていています。今回の中央教育審議会の緊急提言でも、保護者からの過剰な苦情に対しては、行政による支援体制を構築すべきだと提言されています。そのことを考える上で、墨田区においても保護者対応で大変な思いをしたことがあるという話を聞いたことがありますので、差し支えない範囲でどのような事例だったのか、教えていただきたいと思います。

○区長 指導室長から、説明をお願いします。

○指導室長 保護者対応についての具体的な例については、保護者からの勤務時間外での面談や対応があります。場合によっては夜9時頃にならないと帰宅できないこともあります。また、勤務時間内外問わず、来校対応や電話対応に、多いときでは2時間から3時間かかることもあります。これは、担任だけでなく校長や副校長も対応する場合もあります。その結果、業務が滞ってしまったり、心身に大きな負担となってしまうことは否めません。

また、学校の対応ついて法的な根拠を求められることも最近は多くなってきました。面談の際に弁護士を同席させる保護者もいます。管理職を含め、教員はそういう対応に慣れていませんので、苦慮しています。

○区長 阿部委員、これを踏まえていかがでしょうか。

○阿部委員 おっしゃるように、教員の方はそういった対応にあまり慣れていないのだと思います。そういう場合にどこに相談して良いのかわからず、また、子どもとの関わりを大切にすることで、無理なことを言われても断りにくい環境もあると思います。教員の方が1人で問題を抱えて、メンタルに不調を来すこともあるのではないかと想像します。

少し話がそれますが、区役所の窓口で延々と苦情を言っている方を見受けることがあります。区ではそういう苦情対応はどのようにしているのか、参考に教えていただければと思います。

○区長 区民対応は、区職員の重要な仕事であり、しっかり丁寧に対応しなければならないと、私もいつも話しています。では、総務部長から説明をお願いします。

○総務部長 区では職員の区民対応能力の向上のために、次のような取組を行っています。

1つ目は、新規採用職員に係る重点育成制度です。多様化、高度化していく区民ニーズに対応するため、新規採用職員の採用後5年間を重点育成期間と位置づけ、待遇・折衝・説明など、区民対応能力をはじめとする職員としての基本的能力を集中的に身につけさせます。現場職場の経験を積ませることにより、職場内での計画的な指導・育成を行い、職員の人材育成、資質向上を図るというものです。

2つ目は、ビジネスマナーや待遇に関する研修の実施です。新任研修及び入庁2年目の職員を対象に、専門の講師による研修を実施しています。

3つ目は、苦情対応に関するクレーム対応研修の実施です。入庁3年目の職員及び窓口職場への異動者を対象に、専門の講師によるクレーム対応に特化した研修を実施しています。例えば、おわびをする、傾聴するといったクレーム対応の基本的手順や、1人で対応しないで組織で対応するといったことも含めて、研修を実施しています。

○区長 説明を踏まえて、阿部委員、いかがでしょうか。

○阿部委員 大変参考になりました。保護者の方が、一番身近な存在である担任の教員にいろいろと相談したり、あるいは訴えかけたいということはよく分かりますし、担任の教員に真摯に対応していただくことで、お互いに理解が深まり信頼関係ができ、子どもにとっても良い影響が出ます。これは大変望ましい形ではありますが、一方で、今お話に出ましたように、いわゆるモンスターペアレンツのような、威圧的な言動や無理難題、理不尽なことを要求するケースもないわけではありません。

ちなみに、私は区役所1階の相談室で区民相談を担当しているので、その経験を踏まえて申し上げますと、一般的な苦情の場合は、相手が1人、あるいは対象が1つなので、比較的対応しやすいです。しかし教員の方の場合は、保護者がいて、間にお子さんがいて、さらに学校やPTA、地域といったさまざまな関係性もある中で、問題解決に当たらなくてははいけません。そういった複雑な面がありますので、ストレスをためたり悩んだりして、精神的な不調を来す例があると聞いています。

できれば、研修や相談体制も含め、区と教育委員会でサポートをして、トラブルを未然に回避したり、モンスターペアレンツへの対応に関しても、事前にアドバイスを受けていれば、精神的な負担も随分軽くなるでしょうから、その分、子どもたちと向き合うゆとりができるのではないかと思います。

○区長 ありがとうございます。続いて岸田委員、お願いいたします。

○岸田委員 先ほど区長がおっしゃったように、子どもたちに向き合うためには、やはり教員の方の心身の健康が一番大事だと思います。私は、民生児童委員・主任児童委員の立場から、教



員の方を支援できた事例を挙げながら説明したいと思います。

家庭には様々な課題を抱えて困っている子どもたちがいますが、その全てを学校に任せるには限界があると思います。以前、学校に来ておらず、なかなか連絡も取れなくて、「周りの生徒によると居所に住んでいない可能性があるので、ぜひ家庭訪問してほしい」と学校から連絡を受けました。保護者の方とお会いでき、事情を伺いましたら、複雑な事情があるようでした。「とにかく先生たちはあなたたち一家を心配しているから、学校へ連絡してあげてほしい」と伝え、学校にも保護者と会えたことを連絡しました。その結果、何とか話が通じて、そのお子さんが学校に行けるようになったという事例がありました。

民生児童委員・主任児童委員は、子育て支援総合センターや各行政機関と連携して、教員の方たちをもっとサポートすることができるのではないかと思います。今でも、年2回、小・中学校と民生児童委員・主任児童委員で情報共有をして、「こういう子がいるので、地域で見守り、支援をしてほしい」とお願いされ、そのために活動している事例もあります。地域によっては、スクールソーシャルワーカー（SSW）の方も招いて、アドバイスをいただきながら、連携して子どもたちを支えていく体制が構築されているところもあります。

しかし、コロナ禍の影響で、主任児童委員ですと伝えても、担任の教員が主任児童委員の存在を知らなかった事例もあります。また、以前は学校から頂いていた運動会のお便りなども滞ってしまい、果たして自分たちが学校に行って良いのかと迷っている委員の話も耳にします。ですから、その関係をもう一度構築するのが望ましいと思っています。

○区長 民生児童委員の立場で対応した事例や、主任児童委員の役割についてご意見をいただきましたが、児童福祉の観点も含めて、福祉保健部長から何かありますか。

○福祉保健部長 民生児童委員・主任児童委員との連携につきましては、現在、厚生課と教育委員会事務局で進めているところです。お話を伺い、さらに連携を強化していく必要があると感じましたので、しっかりと取り組んでいきたいと思っています。

福祉保健部では、様々な課題を抱えた世帯や子どもの未来を応援する事業を行っています。その中で1つご紹介したいのは、多くの児童・生徒が家庭学習や塾に通うといったことができていますが、生活困窮世帯のお子様はなかなかそういったことが困難な場合もありますので、子どもの学習・生活支援事業を行っています。小・中学生及び高校生を対象にして、個別学習のマッチングにより、一人ひとりの状況に合った学習習慣の定着を図っているところです。通年の学習会と長期休みの学習会の2種類を実施しており、通年の学習会は生活困窮世帯の中学1年生から高校1年生を対象としています。不登校傾向にある生徒がこの学習会には来ることができたという事例もあり、学校や指導室などと連携しながら、保護者も含めた世帯全体の支

援を行っています。

また、長期休みの学習会は、主にひとり親家庭等医療費助成の受給世帯の小学4年生から中学3年生を対象としています。長期休暇中では、昼食の用意が難しい家庭環境の世帯もあると思います。そういった世帯を対象に、長期休暇中の宿題をサポートする学習会では昼食も提供しています。こうした取組は子どもたちの居場所づくりにもつながっていると思いますので、様々な場で紹介させていただいています。

○**区長** 福祉保健部からの説明を受けて、岸田委員からお気づきの点があれば、ぜひお願いします。

○**岸田委員** 来年度開設予定の新保健施設等複合施設には、教育センター、子育て支援総合センター、保健所等が相互に情報共有をすることができ、支援につながるため、大変期待しています。

コロナ禍で不登校が増えたと先日報道がありましたが、やはり様々な事情があるのだと思います。そのため、SSWの方の専門的な知識はとても重要だと思います。子どもだけに面接するのではなく、保護者とも関わり、保護者の抱えている問題が明確になることで、福祉部門とつながることもあると思います。その結果、教員への負担が少し軽減されることもあるのではないかと思います。

さらに、地域と学校の関わりでは、地域学校協働活動が求められていると思います。墨田区でも10月から、1校がモデル校になりました。私は文部科学省で研修を受けてきましたが、地域コーディネーターが学校行事に関わることで、教員の負担がとても軽減された事例を聞きました。例えば、「地域の歴史について知っている人はいないか」、「昔遊びをしたいが、老人会の誰をたずねれば良いのか」ということについて、わざわざ教員の方が探し出さなくても、地域コーディネーターの人がセッティングしてくださり、とても助かっているケースがあるそうです。一方、資料3にありましたが、地域への対応業務は、教員の負担になっているというアンケート結果もあります。ですから、地域コーディネーターの方によって、教員の方と地域の相互理解が促されると、教員の方の負担軽減につながるのではないかと思います。

○**区長** 教育センターができて情報共有も期待されるという話や、地域コーディネーターによって、学校教員の負担軽減につながるという話をいただきました。学校と地域の連携強化や、地域が学校の働き方改革について理解することは非常に大事な要素だと思います。それでは、岡田委員からお願いします。

○**岡田委員** 私は、保護者としての立場からお話をさせていただければと思います。保護者の立場からすると、学校や教員に期待することは、どれだけ自分の子どもとしっかり向き合っていく

ださるか、自分の子どもがいるクラスに向き合ってくれるか、この点に尽きると思います。ところが、私の周囲に耳を傾けましても、残念ながら、例えば厳しい言葉で子どもを叱ってしまう、一部の子だけにつらく当たる、反対に一部の子だけに寛容に接する、そういった例がまだ少なくないと、そんな声をしばしば耳にします。そういった、学力向上や教科の指導力以前の、教員の方の人としての包容力や人格的な部分が、家庭と学校との信頼関係を構築する一番の要ではないかということは、本日改めて皆さんにも共有していただきたいと思います。

だからこそ、現場で奮闘する教員の方が業務で追いこまれないように、冒頭に区長もおっしゃっていましたが、体と心と時間に余裕を持って、人格を陶冶したり、研さんを積む機会を持つことが大変重要だと思います。また、そのための学校における働き方改革がとても重要な課題だと認識しています。

そのような視点で、学校と保護者とのやり取りという点に絞って、私からは3つほどお話しさせていたきたいと思います。

1つ目は、現在既に導入されている欠席連絡システムですが、周囲の親の意見を聞いても、朝の忙しい時間に教員にも負担をかけず、親も出勤前の忙しい時間帯に一々電話しなくて済むということで、おおむね好評だと思います。ただ、欠席の連絡以外に、ちょっとした子どもの様子や連絡事項も合わせてオンラインで連絡できれば良いという声も耳にしています。好評かつ皆さんに定着しているシステムですから、さらなる改善ができないのか、ぜひ検討していただきたいと思います。

あわせて、個人的な話でお恥ずかしいのですが、うちの妻に欠席連絡システムの使い心地を聞いたところ、「使ってみようと思ったけれど、うまく使えなかったので電話をしている」という話もありました。そんな保護者だけではないと思いますが、せっかくの便利なシステムですので、使い方が分からなくて活用できないといったことがないように、定期的に使用方法を周知していただければと思います。

2つ目は、数年前から始まった、学校への18時以降の電話連絡が自動応答になっている件ですが、こちらも、少なくとも私の周りで親たちの意見を聞くと、おおむね理解されて受け入れられているように感じます。しかし、例えば金融機関のように、勤務時間中、一切私用電話ができないお仕事もあります。また、親の立場からすると、夕方以降にどうしても学校に連絡をしておきたい場合もあると思います。保護者の安心という観点で、時間を問わず、あるいは電話以外の方法で学校に連絡できるような、例えば民間業者であれば、問合せ専用サイトを設けるとか、メールでも受付をするというような対応をしているところが多いと思いますので、そうしたことを学校の現場でも検討していただけないかと思います。

3点目は、教員の方がPTAや保護者への対応に苦慮されているという国の調査の話もありましたが、保護者も、何か相談したいことが起きたときに、一体どこに連絡して良いのかすぐに分からず、結果的にあちこちに連絡してしまい、学校に過重な負担をかけている面があるのではないかと推察します。ですので、「こういう相談はここに連絡してください」と、連絡先が明確になれば、保護者の不安や混乱が減るのではないかと考えています。

保護者からの連絡窓口に関して、現在、区としてどのように対応されているのか、あるいは今後どのような改善が検討されているのか、そのあたりを教えていただきたいと思います。

○区長 保護者目線の、実態を踏まえたお話いただきました。それでは、事務局から説明をお願いします。

○庶務課長 欠席連絡システムについてご指摘いただきました。こちらについては、教員の時間短縮に大変貢献していると認識していますので、今後も保護者の方の使い勝手の向上など、さらに改善に向けて努力したいと思います。

○区長 指導室長からも説明はありますか。

○指導室長 学校のホームページにメールの問い合わせフォームがありますので、何かあったときにはそちらに送っていただくと、学校で対応することが可能です。相談内容ごとに分類されて通知されるようにできないか等、今後の課題として学校でも検討をしていきたいと思えます。

次に、相談体制についてですが、まずは担任の教員や、校長等の管理職に相談していただくのを基本として、指導室にご相談いただいても大丈夫です。指導主事が話を聞き、学校にヒアリングするなど、解決に向けて対応をしています。区の相談窓口等については、東京都の相談窓口も含めて、定期的に子どもたちに周知しています。今後も工夫をしながら、改善を図っていききたいと思っています。

○区長 岡田委員のお話には、私もなるほどと気づかされる点がありました。1回整理して、次に生かしていくべき課題だと思います。ほかにもご意見があれば、岡田委員をお願いします。

○岡田委員 昨今、共働き家庭の増加を背景にして、保育園だったら7時15分ぐらいに子どもを預けられますが、小学校の場合は8時過ぎの登校時間になるまで子どもが学校に行けません。いわゆる小1の壁問題を報道などでよく耳にします。実際に子どもが登校時間前に校門前で待っているようなことが起きているという話も聞いていますので、行政としてもぜひ積極的に取り組んでいただきたいと思っています。一方で、学校の働き方改革の流れに逆行するようなことがあってはならないとも思います。そのような視点で、区として小1の壁問題にどのように取り組まれているのか、教えていただけますでしょうか。

○区長 ご指摘いただいたことは、議会でも様々なご意見を頂戴しています。子ども・子育て支援部から、説明をお願いします。

○子ども・子育て支援部長 朝、保護者の出勤後に登校するので、登校するまで1人で家にいる時間が心配であったり、また、小学校の始業前に児童が校門前で待機をしたり、校門が開いていたとしても、子どもが1人で始業時間まで過ごすこと等、子どもの登校時について、心配のお声は多く耳にします。

子育て支援の立場から、朝の始業までの1時間程度、子どもが1人にならないための対策の必要性は確かにあると考えています。登校から始業までの間の児童の見守りについて、どの程度ニーズがあるのか、また、学校の働き方改革と整合性を取る形でどのような対応が可能なのか、現在検討をしているところです。教育委員会や学校現場とも連携しながら、この課題について対応していきたいと考えています。

○区長 学校現場の実態を確認しながら、保護者目線になってどう対応していくのかということだと思います。今の説明を聞いて、岡田委員、何かありましたらお願いします。

○岡田委員 区の考え方はよく理解できました。少子化対策や子育て支援を考える際に、教員の負担をこれ以上増やせないという説明が必要なのであれば、それは臆さず保護者にきちんと説明すべきだと思います。一方で、その代わりに区としてこういうことを考えていますとをおっしゃってくだされば、保護者としても理解して受入れが可能ではないかと思いますので、よろしく願いいたします。

○区長 岡田委員、ありがとうございます。それでは、次に小山委員からお願いいたします。

○小山委員 私は、2年前まで小・中学校の校長、それから幼稚園の園長をしていました。働き方改革についても、8年ぐらい前から、ICT化による事務量の負担軽減、教材研究の負担軽減、行事の精選、定時退勤日の設定等、いろいろと取り組みました。自分としては、方策は立てたつもりでしたが、実際にはなかなか働き方改革は進んでいかなかったのが現実です。

方策を立てても、教員がそのような気持ちになってくれないと、なかなか進まないと感じました。学校や幼稚園の教員は、本当に子ども思いです。また、教員はお互いに協力体制の下で取り組んでいますから、周りの教員をよく気にしています。ですから、行事を精選すると教育の質が低下するのではないかと、自分が先に帰ると、ほかの教員に負担がかかるのではないかと、そんなことを気にして、なかなか教員の気持ちが変わらず、働き方改革が進まなかった実態があります。

そのために、どうすべきか、いろいろと教員に話したりもしました。例えば、ICT化を進めることによって子どもたちの論理的思考力が伸びますといったように、様々な説明をした

のですが、その中で一番効果が上がったのは、定時退勤日を決めて、何々先生は何曜日に帰る、何々先生は何曜日に帰るようにするということでした。教員同士で予定の調整をした後、職員室の大きな黒板に、「今日の定時退勤者は何々先生です。」と大きく書きました。見える化することで、教員の意識が変わったような気がします。

また、教員にもっと伝わるように、働き方改革の10か条というものをつくってみました。例えば、「優秀な人の定義を共通理解しましょう」という項目では、限られた時間の中で仕事をし、その中で成果を上げた人が優秀であると理解しましょうと促しました。ほかにも、やるべきことをリスト化すると仕事量は3割減るそうなので、「やるべきことをリスト化しましょう」といったものも入れました。また、教員は忙しいので、なかなか整理整頓は苦手ですが、整理整頓すると仕事量は1割減るそうなので、「整理整頓しましょう」というものも入れました。一方で、減らすばかりではなく、一番大切なこととして、「大切なことには2倍時間をかける」ということを10番目の項目に入れました。子どもと向き合う時間、教員の研修等の将来に資するもの、こういうものにはしっかり時間をかけましょうと示した記憶があります。

学校現場は、様々な改革が入っても、それが浸透するのが一番遅いと言われていています。ですから、様々な改革例を学校現場も知って、それが少しでも活用できればと考えています。

○**区長** 現役校長時代の、具体的な事例も含めてご提言をいただきました。頑張っでもなかなか進まなかったという実体験と、意識改革が重要であるということでした。現在、区でも、定時退社を促す取組をはじめ、様々な取組をしていますが、岩佐室長から、区取組について話していただければと思います。

○**企画経営室長** 行財政改革・行政情報化計画の策定及び推進を担当している所管ですので、その観点から主な取組について説明をいたします。

ご指摘のように、こうした改革を進めるに当たり、職員の意識改革は大前提になると思っています。それを前提とした上での説明ということで、お願いいたします。

まず、行財政改革においては、行政運営強化の目標の中で、職員1人当たりの平均超過勤務時間と職員の有給休暇取得率について、目標値を設定しています。具体的には、令和7年度において、職員1人当たりの平均超過勤務時間を年48時間以下、有給休暇取得率を80%にすることを目標値としています。令和4年度における平均超過勤務時間は、コロナ対策等のため、年73.6時間と若干増加している状況にありますが、有給休暇取得率については82.5%と、目標値をクリアしています。

また、行政情報化においては、DXの推進によるリモートワーク環境の構築を取組目標に掲げ、テレワークなど時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができるようにすることで、職員

のワーク・ライフ・バランスの確保を目指しています。さらには、今後は職員の意識改革も含めたDX化の推進により、業務の見直しを伴う効率化を進め、区民サービスの向上はもちろんですが、職員の作業負担の軽減に取り組んでいきたいと考えています。

○区長 今の取組を聞いて、学校現場からすると、どういう印象ですか。

○小山委員 教員一人ひとりが具体的な数値目標などを立てて進めていくと、それに向けた努力方法も教員が考えながら取り組めるのではないかと思いました。大変参考になりました。

○区長 委員の方々から、気づいた点や提言をいただきましたが、加藤教育長から、ご意見や感じたことがあればお願いいたします。

○教育長 勤務時間中に、ある程度教員が自由に使える時間の設定が必要だと思います。月に一、二回でも良いので、自分の仕事を進めたり、他の教員と業務の会話をするといった自由な時間を設定できたらと思っています。ノー会議デー等を取り入れている学校はありますが、学校はやはり忙しく、空き時間もほかのことに使われてしまうことが多いです。ただ設定するだけでは学校も混乱してしまいますので、今後、学校での自由時間の方針をしっかりと整理した上で、校長会等で話していこうと思っています。

また、保護者対応に学校が苦慮する場合がありますが、保護者は自分の子どもを何とかしなくてはと思って来ていると思います。ですので、校長をはじめ、現場の教員たちがまずそれを受け止めて、具体的な解決策等を示していくことが必要になってきます。

校長研修のときに話をするのですが、保護者と問題が生じたときには、短期的な解決と中期的な解決があると思います。中期的な解決は、1週間から1か月以内にこのように対応しますと伝え、もし計画通りにできなければ、もう少し伸ばしてほしいと伝えます。学校は、保護者の方には、確定したときや、ある程度分かったときに伝えがちです。保護者の方からすると相談に行ってから日数が経ってしまっているの、絶えず連絡を取って保護者の方にも安心していただくようにしなければいけません。

また、岸田委員から、SSWの活用について話がありましたが、このことは働き方改革にもつながると思っています。教員たちは責任感が強く、自分だけで抱えこんでしまうことがありますので、専門家であるSSWにつなげていくことが必要です。教員が抱え込まずに済むため早期の解決にもつながり、結果として働き方改革にもつながると考えています。

保護者の方とトラブルになったとき、教員は一人で抱えがちですので、余裕がなくなってしまう。そのときに、管理職や周りの教員が気づいて声をかけ、組織として対応することが必要です。私は、新採の教員には、「困ったときに、学年の教員や校長・副校長に話すのも仕事のうちです。」と、いつも話しています。できないからだめということではなく、組織の一

員として取り組むのが組織人としての責任だから、必ず相談してほしいと、伝えています。学校だけで対応が困難であれば指導室も連携して対応します。

弁護士の話も出ましたが、保護者が弁護士をつけると、学校は動揺してしまうことが多いですが、弁護士の方をつけていただいた方が、話の整理ができ、現実的な解決に向かうことが多いです。弁護士が来るからといって恐れずに、きちんと話をすれば、学校で解決できることもあります。そのほかにも、区長部局の取組も参考に、工夫できる点がまだまだあると思いますので、さらに進めていきたいと思っています。

○**区長** キーワードが多くありましたが、教員が自由に使える時間を持ったら良いのではないかとこの点について、小山委員いかがでしょうか。

○**小山委員** そういうことができたらと、私も思います。やはり、自由だと言っても、何かあるとその教員に声をかけてしまう実態はあると思うので、学校の中で共通理解をして、「今はこの教員は自分のことをする時間だから、どんなことがあってもそっとする」と、周りの教員たちもサポートできる学校経営ができると、ゆとりができると思います。

○**区長** 教育長から、早期解決は働き方改革につながるという話もありました。また、保護者に弁護士がついていると、話が整理できるという話もありました。教育委員にも弁護士の方が二人いらっしゃいますので、何かご意見があればお願いします。

○**阿部委員** やはり教員の方は、そういう対応に慣れていません。そこで、質問させていただきたいのですが、学校で困難な事例や法的なトラブルになりそうとき、教員の方だけで相談していても埒が明かないケースも出てくると思います。その場合はどのような相談体制になっていますか。

○**教育長** 学校現場で法的に専門性の高い問題がでてくると、学校は指導室に連絡します。そして、指導室から区長部局の弁護士に相談して、その助言に基づいて学校が対応することになります。立ち会いはしませんが、その弁護士に情報が集中するため、学校の状況をよく理解しています。法的な解決方法と、教育的な配慮の両方が必要なので、学校と指導室で、それらを考慮して判断しています。

○**阿部委員** 別の切り口になりますが、自治体によっては、スクールロイヤーを採用しています。スクールロイヤーといっても、専属で学校に所属する方もいれば、外部の方に相談したりと、様々なやり方があるようです。専門家が必要になる前の初期段階で、例えばモンスターペアレンツと呼ばれるような方が来たときに、どう応答すべきかある程度の法的知識を教員の方が持っていれば、心に余裕を持ちながら対応できるのではないかと思います。また、弁護士等に相談できる体制があれば、随分精神的な負担が軽くなると思います。



スクールカウンセラー制度を利用するとなると、校長先生に届出たり、指導室に連絡したりと、手順を踏んでいるうちに、さらに事態が進行してしまうことも多いと思います。子どもたちが法務局にLINEで相談できるシステムがありますが、教員の方もちょっとしたヒントをもらいたいとか、どこまで対応したら良いのかというときに、我々のような弁護士でも良いですし、カウンセラーでも良いですが、気軽に質問したりアドバイスを受けられる体制があればと思います。

現時点で法的な問題が起きたら、区長部局所属の弁護士が対応するのだと思いますが、今後はそういう本格的な係争になる前の、もっと軽微な段階で、我々のような弁護士がヒントを出せるシステムができると、随分楽になるのではないかと思います。

○区長 岡田委員、いろいろな課題がある中で、どんな感想をお持ちですか。

○岡田委員 本当に参考になるご指摘だったと思います。保護者が弁護士を連れてくることで、論点が整理できるのではないかという話も大変うれしいご指摘ですし、弁護士に限らず、教員本来の仕事でないものには、SSWや地域の方といった第三者をもっと積極的に活用する仕組みができると、素早い解決ができるのではないかと思います。

○区長 岸田委員からも何かあればお願いします。

○岸田委員 主任児童委員の時、担当機関から見守りを依頼されたケースで、期限を区切られると、自分の気持ちが楽になりました。同じように、保護者の方が、学校へ相談に行った場合、「いついつまでには」など期限を示してもらえると、少し安心できるのではないのでしょうか。

○区長 ありがとうございます。もう1点、学校のICT化について、コロナ禍では小学校1年から中学校3年までタブレット端末を活用してもらおうと、議会も含めていろいろな議論をしました。働き方改革にもつながるという信念でやってきたことですが、授業でタブレット端末を使いこなすため、教員の皆さんには慣れるまで苦勞をかけてしまい、そういう意味では働き方改革に少し逆行してしまった面もあるかもしれません。現状や今後の展開について、教育長の考えをお願いします。

○教育長 墨田区は、教員用のタブレット端末をGIGAスクール構想の前に配付していましたので、タブレット端末の使い方には、ほかの地域の教員よりも精通しています。そのため、スタート時の負担が少なかったと考えています。また、契約を早めにしたため、他区よりも納品時期を早めることができました。

タブレット端末によって、印刷の手間が省けたり、かつて教員が模造紙に時間をかけて書いていたものを、パソコンで作成し各自のタブレット端末で見られるようにできます。一見小さいことのようにですが、これらは大きな違いです。また、子どもたちが間違えやすい箇所等載

せたポイントシートを教育委員会でつくっています。それを活用することで、授業の展開に時間の余裕ができます。

また、タブレット端末の活用については、段階的な計画を持っています。例えばジグソー学習等を取り入れ、共同学習にシフトしてもらおうと考えています。

○**区長** 本日は多くのご意見をいただき、また、大変有意義な意見交換ができたと思います。これにて終了とさせていただきますが、今後もこういう機会を設け、学校の働き方改革に向かって努力をすることで、教員の方が子どもたちに向き合う時間を充実させ、さらなる教育の向上を目指していただければと思います。

委員の皆様、傍聴の皆様、どうもありがとうございました。まだまだご意見をいただきかけたところですが、これで第18回墨田区総合教育会議を閉会いたします。

---

正午閉会