

## 審議会等の会議結果報告書

		課所名	教育総務課
会議名	令和7年度第1回諏訪市総合教育会議		
開催日時	令和7年10月3日(金)	午前10時00分	～ 12時00分
開催場所	諏訪市役所 大会議室		
出席者	(出席者) 金子ゆかり市長、後藤慎二副市長、三輪晋一教育長、岩波健一教育長 職務代理者、今井みどり教育委員、松木祐基子教育委員、荒井英治郎 信州大学准教授、増村隆洋諏訪南中学校長、前田孝之企画部長、細野 浩一教育次長、柳平直章企画政策課長、伊藤勝徳教育総務課長、酒井 泰史スポーツ課長、堀川和俊企画政策係長、長島一幸教育総務係長 (計15名) (欠席者) 玉本広人教育委員、小林純子生涯学習課長 (傍聴者) なし		
資料	紙ベースなし		
協議議題(内容)及び会議結果(要旨)			
1. 開会	(進行:企画部長)		
2. あいさつ	(金子市長)		
	(三輪教育長)		
3. 議題	1「学校における働き方改革を推進するために」 (1)働き方改革を取り巻く状況について ※別添のとおり		
	(2)諏訪市教育委員会における取組 ※別添のとおり		
	(3)諏訪南中学校における取組 ※別添のとおり		
(4)意見交換	(岩波教育長職務代理者) 学校における働き方改革の目的ですけれども、文科省においては、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動ができるようになるとあります。昨今の社会情勢を鑑みると、学校の働き方改革は一層のスピード感を持って進めていくべきものと考えます。教員の働き方改革によって、長時間労働の改善、教員の心身の健康増		

進、教育の質の向上、教員不足の解消などが図られるのではないかでしょうか。長時間労働の改善はもちろん、労働時間の短縮によって教員の心身の健康を守ることになります。健康であれば、授業の準備や生徒との交流にも集中でき、教育の質の向上が図られ、より効率的な教育ができるのではないかでしょうか。長時間労働が当たり前の職場では、教員を志望する人材も減少していくはずです。働きやすい、そして魅力的な職場環境を作ることによって、教員を志望する人材も増えてくることだと思います。多くの人材を確保することによって、より一層良い教育環境が構築できることだと思います。

一般の企業においての働き方改革は、利益の増大という大前提のもとで、社員の待遇改善といった数字や満足度で表現できる部分がありますが、学校における働き方改革の対象は何をもって対象とするのでしょうか。教職員の労働時間を短縮すればそれでいいというものではないかと思います。時間を削る最も簡単な方法は、やることを減らすことです。しかし仕事を減らして、子供たちの学びに問題を起こすようなことはあってはいけません。量を減らしても質を向上させる必要があります。ただ、何を減らすか。先生方の間には、減らすものに対するそれぞれの思いがあると考えます。一緒に考え、試してみて良ければよし、駄目なら違う方法を考える。柔軟な考え方が必要になってくるのではないかと思います。資料にあります学校と教師の業務 3 分類をもとに仕分けをし、仕事を進めていただける方、PTA、コミュニティスクール、地域の方々と協力し、より効率の良い学校運営事業を進め、生徒との時間を共有していただければありがたいです。

また、学校内の仕分けだけではなく、従来、国、県、市から来る事務手続き等も現時点で提出が必要なものなのかどうかを精査していただき、事務処理のスリム化も必要かと思います。一つ仕事を増やしたら一つ減らせるものはないか。いつも足し算引き算をしながら、無駄な仕事を増やさないことも必要かと思います。また、場合によっては業務委託として経費がかかる場合もあると思います。その際の予算取り等もよろしくお願ひしたいと思います。

残業時間を減らすためには、就業時間内の時間を有効に使うことが大切だと思います。松村校長先生にお話いただいた南中の取り組み、大変参考になりました。日課の見直し等で生まれた時間を、ゆとりの時間とする。方針にもありますが、多様な生徒にゆとりと安心のある学校生活を今の時代、知らず知らずのうちに時間に追われている気がします。報告 10 分の時間が大変有意義だというお話を聞きしたこともあります。ふつと息をつける、そんな時間を持つことで、先生のみならず、生徒自身も気持ちに余裕が生まれ、落ち着いた学校生活が成り立っていくのではないかでしょうか。そして、その時間を、先生と生徒のコミュニケーションを図ったり、先生の授業計画を練ったりと有効活用できることを期待したいと思います。

時間に余裕ができたとしたら、次は先生方がその時間をいかに効率よく活用できるかが、残業時間の減少に繋がっていくことだと思います。できればその時間の中で、先生同士のコミュニケーションを図り、横の繋がりを密にしていただければと思います。授業の進め方、生徒や保護者の対応に苦慮している先生も多いと聞きます。そんな方へ先輩先生のアドバイスがあつたり、また松村校長先生をはじめ、各校の校長先生、教頭先生が大所高所から学校全体を、そして生徒、先生 1 人 1 人に目を配り、先生方の行動、そして考え方を理解し見守っていただければ先生方もやりがいを持って授業や生徒に向かってもらえるものと考えます。先生が行くのが楽しいと思う学校なら、生徒だって当然行くのが楽しい学校となると思います。

現状では、子供の学びをとことん支えることと、教師の働き方改革との両立条件は大変難しいことだと思っております。一生懸命やろうとすればするほど、時間はかかってしまいます。特に、諏訪市では全社挙げての小中一貫の構築に努めているところです。新しいことを起こすには時間が需要です。この時期、教職員の皆さん、そして、市長初め行政教育委員事務局の皆さんにはご苦労いただきますけれども、これから働き方改革の礎の時期と思ってご尽力いただきますよう併せてお願ひをしたいと思います。

その中で荒井先生にお聞きしたいことがございます。先ほどもちょっと触れましたが、学校での働き方改革の成果というものは、何を見て成果ということを評価するのが良いでしょうか。なかなか一般の方に伝わるところが難しいと思いますけれども、やはりやったことに対する評価というものはある程度形にしていただければありがたいと思います。

また先ほどの資料の中にありました。これはあくまでも個人的な意見ですが、公立の義務教育諸学校の教育職員云々という国からのものに關しましては、何か市町村の教育委員会、学校に内容的に丸投げ的な命令というか、指導はするんだけど、その内容について詳しいことが載ってこない。何かそれぞれに任せてるぞみたいな、ちょっと無責任というと失礼なんですが、もうちょっと寄り添った形での対応というものがあつてもいいのではないかと思いました。

あと新規職員の採用、間口がなかなか狭いということも聞いております。実際、生徒数減少、そして今後学校数が減っていく中で、新たな新規の教職員の採用というのは、長い目で難しいと思います。その中で再雇用の先生とかの活用が当然あってしかるべきかと思いますけれどもやはり、若い有用な人材というものをある程度確保していく、それがまた学校、先生方の指導、学校運営にとっての余裕となろうかと思いますので、ぜひその点も考えていただければありがたいと思います。

(今井教育委員)

私は小学校の学習支援員とコミュニティスクールのコーディネーター、読み聞かせボランティアの一員としての立場から、先生方の働き方改革について考えてきました。先生方の業務は多岐にわたりますが、各人の能力の高さゆえに、長年に渡ってどんな仕事もこなしてこられたと思います。ただその積み重ねが、時間外労働の多さに繋がっていることも否めないと思います。そんな中で、対応への心労が大きい学校徴収金の会計業務については、市の職員を増員して、専任の方に担っていただけると良いと思います。とはいっても、諏訪市内 10 校の集金会計業務を専任の方が 1 人や 2 人で担うのは、とても大変なことになると思いますので、業務手順やノウハウなどのシステムの構築が欠かせないと私は思います。また C4th や LEBER などによる公務や欠席連絡等の管理、各種おたよりの配布については、業務の時間短縮に貢献していると思っています。また、諏訪市で導入されているりたり LITALICO 教育支援ソフトは特別支援教育の専門性構造に効果があると聞きおよび、喜ばしく思っています。けれども、現場の声を聞いてみると、導入している自治体が限定的なため、せっかく市内の学校で使い方を覚え、活用できるようになっても、異動で他市町村に移ると使うことができず、各自がワードなどで一から作り直すという残念な面があるそうです。せっかくの良いものを県内で使うことができるようになれば、全県で業務負担の軽減に繋がると思われます。先生方の授業や宿題の教材準備は大切な業務ですが、印刷したり、閉じたり切ったり貼ったりという作業は、教員業務支援員さんが相当な量をカバーしてくださるようになりました。各先生方からの依頼が時期的に集中したり、その日出勤してみないと、請け負う業務の内容や、量がわからないというところは、これから改善の余地があると思います。

また、地域と学校が連携して課題解決に取り組むという新コミュニティスクールの理念はとても良いものだと思います。身近なところでは、中学校の読み聞かせ公演の練習や、小学校の年 1 回のおはなし会の打ち合わせや練習で夜間に学校に集まることがあります。その際は教頭先生や担当の先生、司書の先生が機材の操作や終了後の戸締りなどをしてくださいますが、それらも勤務時間外なので、今後どうしていくべきか考えています。学校の体育館を社会体育団体に貸し出しているように、学校図書館等の施設をボランティアグループに貸し出す仕組みができるように考えていただけだとありがたいです。

登下校の児童生徒の見守りについても、きよろぶら運動の立ち上げから十数年が経過し、当初のメンバーは高齢化し、保護者は年々忙しくなっていて、往年のような支援は望めなくなりました。市民生活の潤いに大切な行為ですが、何でもボランティアでやってもらおうとせず、学校に心を寄せて力を貸してくださる方々の方々に有償ボランティアまたはボランティアポイントなどがついて、それぞれが必要とする何かしらのサービスを受けられるというシステムも良いかもしれません。それが成り立つならば、小学校

の給食・校内清掃にも支援の手が差し伸べられるかもしれません。そのボランティアさんも、各学校のコミュニティスクール枠を超えて、全市内で募集し、登録しておいて得意分野で活躍していただけるようになったら良いと思います。

以上が、先生方の業務の負担を少しでも減らし、なおかつ地域の方々の支援をいただき、張り合いを感じていただきながら、先生方が理想的ワークライフバランスをとり、より一層子供たちの教育に力を入れていただくために、考えてみたことです。

最後に荒井先生にお聞きしてみたいことがございます。一つ目は、先ほど LITALICO 教育支援ソフトですが、予算的な事情もあると思いますが、県内の他の自治体での導入の見通しなどがあれば教えていただきたいです。また、荒井先生は教職員の働き方改革、時間外労働時間の削減というテーマと、CS や PTA の夕方以下以降の活動との兼ね合いについては、どうお考えでしょうか。教えていただければと思います。

(松木教育委員)

私は昨年 4 月、小学校で PTA 会長を経験させていただきました。そのときはもう自分の仕事のこと手一杯でしたが、今思い出してみると、改めて先生方は夜にもやらなければいけないお仕事があったりとかして、定時に帰れる仕事ではないんだなということを改めて感じました。昨年は特にですね、PTA の規約の改正を行うこととなりましたので、例年以上に夜の会議が多くなってしまいました。また保護者としては、子供同士のトラブルがあった際に、保護者同士の面談等にご対応いただいて、やはりそれも夜に行いました。会議の資料や、保護者役員・保護者へのお便りを作ることも、全て先生がしてくださっています。そういう点では私達は楽でしたが、先生方の業務は増えています。保護者の中には、Zoom 活用の意見もありますし、対面で話す大切さをおっしゃる方もいらっしゃいます。学校と保護者がどのくらいの距離でどのように関わっていくのかということもポイントなのかなと思っています。

会長として、また保護者として、他の子供たちの学校での生の姿が見られたり、関われたりする機会もありました。本当に子供たちは個性的です。もう少し大人の目やサポートがあれば子供たちのトラブルも減って、先生方にもゆとりが出るのではないかなどを感じました。学校とともに、保護者もできることで関わる、そのような関係性ができればいいのかなとも思います。

保護者にもいろいろな考え方の方がいらっしゃいますし、共働きなどの生活環境で親にゆとりがないことが多いです。事実、私も先生大変だなと思っても、自分に関わることで精一杯で忘れてしまいます。

学校の状況を改善していくと同時に、保護者や地域に現状を伝えていただき、保護者側も自分の子供を預けている学校というところに興味を持つ、知ろうとする気持ちや協力意識、関わり合いをみんなほんの少しでも持てれば、先生方が少し楽になり、結果、子供たちのためになるのかなと想像しています。

私も先生と密に関わる必要、子供に関して密に関わる必要がなければ、また PTA 会長や、こうして教育委員をさせていただくことがなければ、先生が今どのように働いていらっしゃるかということは、きっとわからない今まで終わっていたと思いますので、現在四賀小学校では、先生方の報告書等の日課の工夫であったり、子供たちの提出物が多い月曜日は、5 時間授業にして、提出物を見る時間に充てたりとされていると伺いました。そして今、息子がお世話になっている諏訪南中でも、先ほどお話をいただいたような様々な取り組みがされています。今回お話を聞きする機会を得て、改めて理解をすることができました。お手紙等はいただきますけれども、ここまで具体的に取り組みをされているのは、やはり聞かないとわからないなと思っております。ありがとうございました。

以前南中を訪問した際にですね、子供について困っていることやくだらないことまで含めて、先生と立ち話をしたことがあります。ついいろいろと話をしてしまい、時間が気になりながらも少々長めになったときもありました。先生は最後までお付き合いくださいって、私は気持ちが軽くなったことを覚えています。ただ、ここでこの教育委員になり、改めて働き方改革という現状を目にしたときに、先生が他の仕事をする時間を私は使ってしまったのではないか、その分の仕事が押してしまったのではないかと。我が子を

知つてもらう上で、保護者にとって、先生との対話は必要な時間だと思います。また、何気ない話から汲み取れることもあると思うので、無駄だったとは思いませんが、時間は今後気をつけようと思います。先生からはきっとなかなか終わりにできないと思いますので、先生にとっては親との対話以上に子供たちとの対話の時間が大切ですし、その時間を確保していただくためにも、また先生方がゆとりを持って教育活動に専念していただくためにも、その課題や解決方法は、教育委員になりたての私にはまだわかりませんが、これからゆっくりと考えていければと思っております。以上です。

(玉本委員(欠席のため教育次長代読))

働き方改革は学校に限らず、社会全体が取り組むべき課題ですが、特に学校における働き方改革は、正職と言われるようにその業務や使命の特殊性から、正規化され、なかなかが進まずにいたように思います。平成31年に学校教師が担う業務に関わる3分類が示され、6年が経つ中で、学校現場においては、先生方の努力支援員等の協力や、各種ソフトの導入により、多少の改善は見られるものの、大きな改革には至っていないようです。学校における働き方改革は、中教審の答申では、全ての子供たちへのよりよい教育実現のため、また、長野県では、子供たちへの質の高い教育の実現のためにどうたつています。諏訪市でも質の高い授業と教員が子供と向き合う時間の確保を掲げ、そのための具体的な取り組みを挙げています。これらに取り組む中で、単に労働時間の短縮という時間的な余裕だけではなく、先生たちの心の余裕を生み出すことが大切であり、その余裕こそが、より質の高い授業や、冷静に温かく子供たちと向き合う精神状態を保つことに繋がっていくなと思います。

さて、私はクリーニング業を営んでおり、昨年正月の北能登の震災の被災者に対する洗濯支援に携わっています。その中で災害時の支援において、行政はボランティアありきで支援を進めているのではないか。また早く行政の手から離そうとしているのではないかという違和感を覚えました。被災当初は衣食住に関して最低限のものしか供給できないことはわかりますが、ひと月以上の長期になってきたときには、ただ着るものがあればいい、食べられればいい、雨風しのげればいいということではなくなります。生活の最低限のインフラぐらいあるとともに、個々のアイデンティティを保つ手段もあります。そしてまだまだともにがれきも片付かない中で自立を促されたり、などあります。

教育現場はどうでしょう。かなりのところでボランティアがあり機能政策がなされているように思います。そしてボランティアの手が足りないところは結局先生方の負担になっています。もちろん地域の子供たちを地域で育てるという意識はとても大切で、地域の皆さんとの協力が教育現場に必要不可欠なことも理解をしています。ボランティアに関わりが必要な取り組みも含め、先生方から手放すことができる取り組みを整理し、行政がしっかりと方針を示し、きちんと予算立てをして、必要な時に人の手当などを進めるべきであります。その判断を学校現場に任せていたら、いつまでたっても働き方改革などはできないでしょう。

例えば給食費公会計化や給食支援などは、決断すればすぐにでも手がつけられる取り組みではありませんか。全ては子供たちのためです。ぜひとも市長部局にもご協力をいただきながら、進めていただこうと望んでいます。

(荒井准教授)

では、全て逐一っていう部分でお答えできないところもあるかと思いますけど、ちょっと関連して5点ほどいただいたものを私なりに咀嚼をしながらお答えできればなと思っています。

一つ目の、働き方が改革の成果は何で測るべきかということで、一番わかりやすいのは量的な成果の測定ですね。そういうときにも、ではそこで有料って何なのかっていう論点があります。一般的には勤務時間の縮減ってよく言われるように、今日冒頭お話をさせていただきましたけれども、時間の量で測るっていうふうなことがありますけれども、そればかりやると達成したときには、もっと達成しろというふうな話になり、達成しないときには努力が不十分だというふうな、そういう非常に狭い議論になってしまいまして、あらゆる取り組みが時間に良い影響を与えるかどうかっていうふうな物差ししか持てなくなってしま

まうという可能性があります。ですので、量的なものとしても、別の物差しとして今あるのはこちらも私の方で開発して、やってるんですけども、エンゲージメントという働き方改革における働きがいの測定というものがあります。これは民間企業等でも今やられている部分があるんですけども、それぞれの先生方がどの程度熱中をし職務にあたっていらっしゃるのか。また個人の状態や職場の状態についてどのように捉えられているのかということを数値化しまして、言ってみれば学校における健康診断の結果というふうに私はお話をさせていただいてるんですけども、そういうものを各学校に取り組んでいただいて、その増減を見るというふうなこともあるかもしれません。

また国も言っているように、教育の質の向上といったときの質って何からって、これも非常に悩ましいもので、人によって捉え方が違います。まずよくありますのが、学力の向上というものがあるかもしれません、この学力も一枚岩ではありません。いわゆる全国学力調査のような数値化できる学力もあればそうじゃない部分もあるんではないかという議論もありますし、そうじゃない部分は、いわゆる非認知的能力というふうに言われることもありますけども、それを数値化すべきかというふうな議論も出てきます。

このようにいくつか物差しが多様にあるということをまずは皆さんで理解をしていただくということが第一歩かなと思いますし、その上で全ての物差しについてフォローをしていくというような選択肢もあれば、今年度はこの物差しを見てみようというふうに濃淡をつけていく方法もあるかもしれません。

私は比較的ここはシンプルに、どんな職場が望ましいのかどんな学校が望ましいのかといったときにやはり、ちょっと有り体にご機嫌な職場ですね、ご機嫌な学校です。不機嫌な人間関係、不機嫌な雰囲気の中で良い学びが生まれようがありません。ではそれがご機嫌に生活するためにはどんな要素が必要なのか。おそらく学校に来る子供たちも、家庭における様々な不機嫌さや困り感をランドセルに入れながら学校に来ているわけですよ。そういった中での学校の存在感というふうなことを考えた場合に、先生が不機嫌ですと気持ちの発露もおそらくできないでしょうしというふうなことを考えて最近ではお話をさせていただくことが多いです。

ですので、どれで測定すべきか、成果は何で測るべきかっていうのは私なりにAIでありますけども、それ1個でいいのかって言われると、それ以外もあるかもしれませんというふうな、ちょっと逃げのような言葉になってしまふかもしれませんけれども、ただその何で成果を考えるべきかっていうことを巡って議論していくってことが非常に大事ではないかなというふうに感じています。

二つ目ですね、国の姿勢についての苦言ですけど私も非常に同感であります。計画の策定を求め、そしてそれによって成果を図るべきだというふうなことが目的としてやりがいと働きやすさを掲げながらも、結果、おしりは時間だけしか興味がないんじゃないかと受け止めかねないペーパーがありますので、これはぜひあの現場でそれでいいのかということを議論していただき、私はそれだけでは駄目だというふうに思っていますけれども、国の姿勢として国もですね、今回の出しているペーパーは総合パッケージですので、唯一の取り組みをすれば、この問題解決できるとは思っていないということは明らかでけれども、一つですね県レベルの取り組みとしましては、県も宣言をするだけでは意味がないということはわかっていますので。この間ですね、外部の働き方改革専門の会社と協力をしながら、今年度後半から各学校改革、学校における働き方改革を推進していく取り組みを、手挙げ方式で行っております。来週以降その説明会が行われますので、もしよろしければ諒訪市さんもぜひというふうに思っています。

三つ目、人材確保ですけどこれは非常に悩ましいですね。その悩ましさというのは、国の方はいかに教育という仕事が魅力かっていうふうなことに前のめりになった。広報するわけですけれども、若者や大学生の声を聞くと、働きがいっていうのは、働いて初めて感じるものですね。その働きがいというものを外から強制されても困るっていうのが今の若者の感覚です。自分なりの働きがいっていうものは人によってやっぱこれも違いまして、仕事にあるいは仕事を通じて働きがいを感じる方もいれば、その職場における人間関係から働きがいを感じることもあります。おそらく先生方は子供とのコミュニケーションを通じて生きがい働きがいを感じる場合が多いんじゃないかなというふうに思うんですよね。ですので、この辺

り人材確保の方向性も含めて議論を始めていきたいなど個人的には感じているところで、すなわち、お金だけではことは動かないという部分も、教員の採用という部分であるんではないかなと思います。当然のことながら、労働環境の整備というのも必要あります。

続きまして特定のですね、企業が提供しているツールについての流通についてですけども、こちらはすいません立場上といいますか何とも言えない部分があります。ここでのポイントはですね、あるもののサービスの、これ実はですね諏訪市さんでも C4th というのを導入いただいてますけども、これも全県で全て導入されてるわけでは実はありません。それぞれの会社との関係や、これまでの歴史的な経緯というものがありまして、一つに統一できればなというふうな思いはありますけれども、別のシステムでうまみを感じている方々にとっては、それをこう変えるというのは非常に大きな部分であります。ぜひですねこの特定の会社の取り組みのソフトの良さがあるとするならば、まずは諏訪地区でのスクールメリットなんというんですかね。スケールメリットって言いますけれども、よりその良さを情報発信していただいて理解を得ていくっていう努力をしていただく必要があるんではないかなと思います。諏訪市近隣、もう少し広げていくためにはそのような戦略も必要かなと思っています。

続いて、いわゆる学校の先生方の夜の時間帯といいますか勤務時間後のあり方ですけども、こちらは他の委員の皆さんのご発言にもありましたけれども、その担い手の問題と時間の問題があるかなと思っています。PTA というものの方については様々なご批判や様々な厳しい状況があるということも、今私も県の PTA 関係者との仕事をすることが多くあります。ただシンプルに多様な保護者がいるっていう大前提が必要かなと思っています。特性のあるお子さんをケアされている方、ご自身の持病をお持ちの方、あるいはご家族の介護がある方、いろんなお立場の方に一律的に同じ役割を求めるのは非常に厳しく、不機嫌さが増えていきますので、ぜひできる人ができるときにできることからやっていくっていうことを大原則として作っていく必要があるかなと思っています。

夕方の活用については本当にその時間帯でなくてはいけないのか。対面でなくてはいけないのか、オンラインでは駄目なのか、回数はとかって、こういったことも含めて改めてあの場の持ち方を検討していただくような機会も必要ではないかなと思いますし、そのあたりについては教育行政としても音頭を取つて見ていくこともコミュニティスクールを推進していく自治体としては重要ではないかなというふうに思っております。

時間押してるかと思いますけれども、一大論点の公会計化についてはここでちょっと話してもいいですか。皆さんのご要望にもありましたので、ちょうど私が今その文章を書いてる途中でして、今原稿を提出したところなんで、それを踏まえながらお話をさせていただきたいなと思いますけれども。一般的にですね、この公会計化というものについては非常にメリットがあるというふうに言われています。大きく分けて六つほどメリットがあると言われているので簡単にお話をさせていただいて、私のコメントを終了できればと思っていますけども、一つ目はこの公会計化によって教員の業務負担が軽減されるということです。

具体的にどういうことかといいますと、学校単位で会計処理をしていくと、当然のことながら例えばすけども、学校給食費の未納問題というのが発生します。そして滞納者というふうなものが出来ますと、何をする必要があるかというと、学校の教員、あるいは事務職員の方々が督促というふうなことをする必要があります。なければならないほどいいんですけども滞納ゼロというのはなかなかないケースでして、その督促というのは、実は専門業者でも非常に悩ましい仕事であります。その督促業務の専門性がないことを、いわゆる教員がする必要がそもそもあるのかというふうな大きな論点があります。これは時間的にも肉体的にも物理的にも精神的にも先生方にとって厳しい、さらには電話連絡等をすることが多いんですけども、保護者の方は働かれていることが多いので、必然的に夜に連絡をすることになり、そうしますと勤務時間がというふうなストーリーになりますので、このあたり教員の業務負担の軽減ということで貢献するんではないかと言われるのが一点目です。

二点目が保護者にとっての利便性の向上であります。現状ですね、公会計化をしますと、例えば給食

費は、納付の方法が多様化することができます。諏訪市さんはどうかわかりませんが、現状ですと各学校ではこの納付方法でというふうなことで、1ヶ所である場合が多いですけれども解決することによって、例えば銀行だけではなくてB銀行もC銀行も、さらに方法もQRコードやクレジットカードやタッチ決済やいろんな方法が広がりますので、これは利用者あるいは保護者の利便性の向上に寄与すると言われています。

三つ目はいわゆるその徴収業務管理業務の効率化と言われるようなものです。地方公共団体の方に業務が移行しますと、これは学校の給食費の管理システムと自治体の管理システムを統合することができますので、例えば学校給食における調整調達コストも軽減化されるということが言われています。

四つ目は透明性の向上です。各学校がこの学校単位で会計処理をしていくと、そこがなかなか見えなくて、これまでどんなケースが起こったかと言いますと、自治体監査を受けるということがありませんので、ないことを祈りますけども不正流用とかですね、そういったことが全国ではこれまで起きたことがあります。帳簿管理等々もなかなか大変です。この辺りの統一に寄与する透明性に貢献するんではないかということが四点目です。

五点目はですね、公平性の確保ということで、これもないことがいいんですけども、滞納ゼロというふうな事がなかなか難しい場合に督促をするというふうな先ほどお話がありましたけども、自治体の専門部署が行うことによって、法的な措置とかあるいは児童手当から学校徴収金を引かせてもらうような手続きを取るとかですね。このあたりの部分、あるいは簡易裁判所の支払督促のシステムを構築するなどが期待されております。

最後は実のところ、学校給食という点でいくと、安定的な実施や充実ができるということで、物価高等々ある中ですね、学校会計を学校単位あるいは今の現状のままですと、物価が上がって、調達のためのコストがどんどん上がってくると、おかげの量を減らしたりとかですね、そういったギリギリのお仕事をされなくてはいけない中で、これが会計年度処理することができますので、今言ったような学校にとっては、あるいは教育関係者にとっては、そして保護者の方々にとっては朗報というふうな評価を聞いております。

まだまだ、それはシステム上詰める部分がありますし、セクションをまたぐ検討になりますので、ハードルあるかと思いますけれどもぜひ一步踏み出して検討いただくのがいいんじゃないかなというふうに思っています。

(三輪教育長)

教育委員の皆様から様々なご意見いただきまして、ただいま荒井先生からも様々な観点からご意見いただいた、考るべきことはたくさんあるなということを感じたところです。働きがいって何かなって、確かにその人によって違うかもしれませんけれども、先ほど荒井先生からコミュニケーションという話がありましたが、確かにそれはそうだよなと。また先ほど松木委員から話があった保護者との対応もそうなんですけれども、共有してみれば多分そこで話をしていたってことは、その保護者と話をしながら、そこで関係ができたりとか、そこで少し人間繋がりできたっていうことがやりがいになってたっていうことで、それは決して時間がかかったからいけないっていうそういう意味ではなくて、むしろそういう時間が生み出されるような働き方の環境を作っていくのが大事なんだろうなってことを思ったところです。

学校においても様々な取り組みをしてきてますし、またコミュニティスクール3年前に変えたときに一番最初に議題になったことが、この学校の働き方改革なんですね。つまりこれまでこんな活動もあんな活動もしてきたんだけども、働き方改革って言われたときに、何を残して、先生たちに何をお願いすればいいのか、そのときに出てきたのが結果的に行くと、いや学校の方からやりたいこと言ってもらえれば、それに協力すると、それ以外のことについては、私達ができる範囲でやったりとか削減したりするみたいな感じで落ち着いていった経過があります。これ今もそのことを検討中というんですかね。地域と学校のあり方っていうのはずっと検討しながら進んできているところです。そして市の教育行政としては先ほど

言ったような計画で様々なことを取り組んできていって、LITALICO 教育ソフトもそうなんですが、ある意味どこかが先導して導入して、その良さが広がっていくことによって県全体に広がるっていうそういう意欲を持って取り組んでいますがなかなか広がらないところもあって、これをどういうふうに考えたらいいんだろうかってことは確かに課題だと思っています。でも少し先に引っ張っていかないと、こういうことは進んでいきませんので、またご理解いただきながら進めていきたいなということを思っています。

今回国から出たことが、周りの国からの何かチェックかもしれませんけれども、一つここをきっかけとして次の新しい段階へ進んでいく、そういうところにきてるかなと思っていますので、少しまだ整理いただいたご意見を整理しながら取り組んでまいりたいと思っています。ありがとうございます。以上です。

(後藤副市長)

はい、ありがとうございました。国や県の取り組みや市教委、また、南中の現場の取り組み勉強させていただきました。それをお聞かせいただいた上でですね、私の感想ということになりますけれども、私もこれまでの間、日本社会全体からですね、学校の現場に求められることが多くなりすぎてきましたと感じます。先ほど南中の校長先生から課題の報告の中に、問題行動だと人間関係トラブルが増加しているという説明がありました。それを聞いて特に感じることは、人口減少や核家族化の影響を受けて、家庭において、また地域において、子供たちが集団生活を送るために必要な経験の機会、その躰をされる機会、これが大変に乏しくなっていて、その役割の多くを学校の現場や幼稚園や保育園の現場が担っているのではないかというふうに思っています。世の中には自分の思い通りにならない他人というものがいるということをまたそういう他人と軋轢摩擦を経験しながら、人間の関係を築くというトレーニング、これはやっぱり幼い頃から家庭や地域で集団や群れの中で、遊んだり喧嘩したり仲直りしたり近所のおじさんおばさんに怒られながら、学んでいくものじゃないかというふうに思うのですが、これを私の子供などに話すとそれは昭和の話だぞと。私の娘が実は東京で教員をやってまして、話すと昭和の話だと言われますけれども、確かに子供の間に今 SNS が普及している中で、それを家庭や地域に期待することは難しいのかもしれません、学校現場の働き方を本気で改革するのであれば、やっぱり家庭の力や地域の力、社会の力というものを再構築する必要があるんじゃないかというふうに思います。そういう意味では、今日ご説明のあった子供の学びをとことん支える県民の会といった活動ですとか、諏訪市で言えば、市内各校のコミュニティスクールの役割、これの今後に期待をするところであります。以上、感想です。

(金子市長)

私もこの働く教員の働き方改革の課題というのは、あるということをずいぶん前から承知をしていましたが、6 年前ですか、国の教育中教審に投げかけられて 6 年を経てこのように整理をされて戻ってきてるという現状について、この度勉強させていただいたという時正直なところです。これは非常に大事なことで、先ほど新人の松木委員がおっしゃったんですけど、学校の現場を知らないかたと、先生がどんな働き方をしているのか学校でどんなトラブルとかがあるのか。地域の皆さんからも、理解をしてもらいたい。PTA の皆さんからも利益し、理解してもらいたい。ましてや、公会計化ということになるともっと他の市民の税金を使うわけですから、もっと遠くの人たちの理解を得るために、今の現場、学校がどんな状況でどんなものであるのかという情報が一番最初はやっぱり共有されるということが第一段階、大変大事だというふうに感じました。それをみんなが知つてると学校の先生たちの様子、子供の様子、それから保護者の様子、そうした皆さんみんなが状況について理解した上で議論が進まないと、押し付け合いになる可能性があるなどを感じます。それを気づかせていただいたので大変ありがたいと思いました。

それで南中の取り組み先生発表いただきまして、成果を上げておられる。これもですね小さなことが、たくさん積み重なって成果を上げているというふうに感じました。気づきの中から、5 分とか 10 分取り組んだことがいつも重なる中で成果を上げているということを本当に現場のご苦労を垣間見させていただいて、ありがとうございます。

そういうこといろいろな感想たくさんあるんですけれども、とっても大切なキーワードをいくつももらいました。量から質へ vs 時間だとかね、配分だとか、それから担い手の問題と時間の問題ですとか、いろんなキーワードがありまして、これ次私も整理してみたいと思いますけれども、世の中全体の話の前に、公会計化のメリット先生からもお話をいただきました給食費の問題、大学の閣議決定、全国給食費無償化っていう話が大テーマになっています。しかし、具体的にどういうふうに実現するかっていう手前で止まります。それはあまりにも各自治体のバリエーションが多くて一律じゃないからです。牛乳 1 本を持って給食費としている地域自治体もあれば、私達のように各学校で全ての給食を作り学校ごとに提供しているという自治体もあれば、それをですね公平公正に自治体に無償化をせよと要求したときにですね、国が交付税措置でやりますよと言ったときに不交付団体は 0 円ですよね。今のこの議論の嵐の渦中なんです。だからどうやって実現するかっていうことについては、やっぱり大きな課題なんだと思いませんが、しかし国がそうした旗を上げて決定された以上は、しっかりと形にしてですね、我々自治体に対しても、お答えをいただくということが大事だなというふうに思っておりますので、それにも絡むようなこの公会計化のお話ありますから、これについてはしっかりと議論をしていくことが大事だと思いますし、DX によって吸収できる部分があるならばそれは我々公的な部分として引き受けれることも可能だと思います。それはまた双方に一緒にになって研究していくと感じました。

最後に副市長がお話されていた社会全体の動きですね。いろんな課題が 20 世紀はどんどん人も増えて経済も成長していく中で、リクエストっていうものに対しては吸収できていたんです。ところが 21 世紀に入る頃に、人口は減少していく、それから生産年齢人口は減ってここで減り始めますけれども、高齢者は増えていく。そして、現場でも気になる子、特別支援の子供の比率が増えていく。バリエーションというかですね多様化が進んでいるというような世の中に対して、働き手がどんどん減っていく中で、リクエストすれば吸収できるかという、行政に投げれば行政ができるか。行政も人手不足こうした状況の中で知恵と工夫が必要なんですが、これもやっぱり情報共有、現場を平たくみんなで共有すること、それと今まで吸収できていたことが当たり前という認識の延長線上で、そうしたことが行われてないだろうかという、そして最後、いろんな議論の対立だとか、対立がある中で行政だけは断らないという神話が浸透しているんではないかと。何を言ってもいいんじゃないかなっていうことでですね、カスタマーハラスメントっていう言葉が出てきました。いろんなハラスメントあるんですけども、実は行政に対してもいろんな無理難題をおっしゃる方もいらっしゃるんですけども、それに対して行政が何もできなくて、はいはいと言ってるところに對してのその問題提起なんですね。そこは学校でもそうだと思うんです。学校に何でも言えば、全て学校がやってくれる。そういう時代が何十年か続きました。そういう中で教員の皆さんがあなたがもう疲弊してしまって先生たちが倒れてしまうと、そういう行き過ぎであったというふうにみんなが承知する、どうやってこの社会を支えていくかっていうと、やっぱり原点に戻ると現状をやっぱり平たくみんなで共有して、みんなで知恵を出し合って解決策を作っていくと。あのお金の問題はね、国がもう少しちゃんとっていうのもね私よくわかるんですけども、そういう意味では地方創成、地方分権という言葉は最近あまり言われなくなりましたけれども、地方創生、現場は現場でやらせてくださいとそれそれみんな一律じゃないんだと。個性があっていいんだったら、明日は市の教育委員会、諒訪市の教育現場のオリジナルのその対応については、諒訪市民や諒訪に関わる皆さんたちが、これでやりましょうという合意の中で他と一緒にでなくてもできる解決策が工夫されるっていう主体性というかがね、表れてくる頃になるんじゃないかなというような気もするんです。そうした部分もあってはいいんじゃないかなっていうのは感じました。

ということで感想のみになってしまいますが、私達が今気づいたことは、学校の様子が市民や周囲の皆さんに見えてない、知られていない、これは現実として私達認識して、そこからスタートすべきではないかなというのを気づかせていただきました。本当にありがとうございました。これからもですね、お世話になることがあります。荒井先生からいろいろコメントをいただいたこともですね、本当にいい現場を知りそして未来を見据える中で、いろいろ研究されていた先生の言葉として、大変胸

に落ちましたところがたくさんあります。今後、大いに参考にさせていただきます。今後ともよろしくお願  
いいたしいたします。ありがとうございました

4. 閉会  
(企画部長)

以上