

(1) 協議内容の説明

発言者	発言内容
部長	● 令和 7 年度第 2 回周南市総合教育会議を開催 ● 議題は「学校における働き方改革」 ● 教育委員会が策定する「周南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」について学校教育課から説明を行った後、働き方改革に関する意見交換を実施 ● 会議の進行は、設置要綱に基づき市長が担当する

(2) 協議内容

市長	■ 進行 ● 会議の冒頭あいさつの後、議題を「学校における働き方改革について」と確認 ● 最初に「周南市業務量管理・健康確保措置実施計画」について事務局から説明を行うこととした
学校教育課長	■ 説明 ● 学校における働き方改革について、周南市教育委員会が策定した「教育職員の業務量管理・健康確保措置実施計画案」の概要説明 ● 令和 7 年の給特法改正により、計画の策定と総合教育会議への報告が義務化され、国が働き方改革を加速させている背景の説明 ● 本市では ICT 整備や支援員配置、部活動の地域展開などにより一定の成果はあるものの、長時間勤務者が依然として存在するため、実効性ある計画が必要 ● 計画の目的は、教職員が本来の教育活動に専念できる環境を整え、働きやすさと働きがいとを両立させることで、こどもたちへの教育の質向上につなげること ● 計画期間は令和 8 年度から令和 11 年度までの 4 年

	間とし、時間外在校等時間の削減やワークライフバランス向上を数値目標として設定 ● 具体策として、国の示す「学校と教師の業務の３分類」に基づく業務見直し、学校運営への位置づけ強化、教職員の健康確保策、進捗管理と情報公開などを進める ● 今後、教育委員会定例会で決定後、公表し、令和８年４月から各学校で取り組みを開始する予定
市長	■ 進行 ● 「学校における働き方改革」の目的は、こどもたちへのより良い教育の実現であり、そのために教職員の働きやすさと働きがいの両立が必要 ● 教育委員会に対し、教育職員の業務量管理・健康確保措置を計画的かつ着実に進めるよう要請 ● カスタマーハラスメント対応や専門相談について、市長部局や関係機関と連携して取り組むこと ● 計画策定にあたっては、委員から多くの具体的な事例や意見が反映されている ● 本日は「学校における働き方改革」について意見交換を行う
吉本委員	■ 意見 【計画や現状に対する所感】 ● 働き方改革はどの業種においても進められており、部分的な改善ではなく、抜本的な見直しが必要であり、学校においても同様である ● 改革を進める上で、まず「なぜ必要か」という目的を関係者全員で共有することが重要であり、特に教育職員自身の意識改革が出発点である ● 改革の目的は制度対応ではなく、こどもたちのより良い教育の実現であることを共通認識とすべきである ● 次の段階として、保護者や地域の理解と協力を得ることが必要 ● 地域連携や見守り活動など、ボランティアに依存す

	る業務が最終的に学校側、特に教頭に集中している ● 慣習的業務の見直しこそが改革の難所であり、教員が本来の教育業務に専念できる環境整備が、こどもたちの学びの質向上につながる 【今後に向けた提案】 ● 今後は「学校と教師の業務の３分類」のうち、「学校以外が担うべき業務」を令和８年度開始に向けて積極的に見直す必要がある ● 教頭は地域調整業務ではなく、若手教員のメンターとして現場に寄り添う役割を担うべき ● 地域連携業務を外部人材に業務委託することや、ボランティア活動にポイント制度の導入 ● 教職員自身の意識改革と、地域への丁寧な周知が不可欠
市長	■コメント ● 教頭先生はとても大切な役目で、地域の人も教頭先生がまず窓口になる
吉本委員	■コメント ● 学校訪問の際、本当に教頭先生が大変ということを目にすることが多く、自分たちが訪問する時の準備や対応も教頭先生 ● 教頭が忙しいと、学校の中の困りごとなどを相談できずに、そのままになってしまうリスクがある
松田委員	■コメント ● 教頭・校長には多くの役割が集中しており、「何でも引き受ける」前提の見方が学校内外にあることが負担増につながっている ● 教職員の当事者意識、特に自分の働き方や勤務時間に対する意識は極めて重要 ● これまでの教員養成や職業人生の中では、勤務時間管理の感覚を身につける機会が少なかったという実体験がある ● 教員は「こどもたちのためにはやって当たり前」という文化の中で育ってきた背景がある

	● 年齢や家庭環境、業務量の変化を経て、初めて働き方や時間管理の重要性に気づくケースが多い ● 働き方改革の考え方が外部から入ってくること自体が、教職や生き方を見直す契機になり得る ● 教頭・校長の役割と業務量に改めて目を向け、組織全体で役割分担を考える意識を持つ必要がある ● 「何でも教頭が担う」のではなく、学校全体で業務を共有・検討する組織づくりが望ましい ● 教職員自身が、自分の働き方や勤務時間管理を意識できるよう、学校や周囲が支える環境づくりが重要である ● 若手教員が、無自覚に過重労働に陥らないよう、働き方の意識を育てる視点を持つべきである ● 働き方改革を、制度対応にとどめず、教職員一人ひとりの生き方や教職観を見つめ直す機会として捉えることが期待される
岡寺委員	■ コメント ● 教頭業務の負担軽減策として、外部人材活用やポイント制などの新しい発想は一定の魅力がある ● 地域や学校運営協議会として、高齢層からの学校活動への協力を得たいという現実的なニーズがあるが、現状では、協力者が固定化しており、毎回同じ人に負担が集中している ● 単に「協力してください」と呼びかけるだけでは、地域住民の参加意欲は高まりにくい ● ポイント制は動機づけになる一方で、義務感や縛りにつながる懸念もある ● 活動に参加して初めて、学校や子どもを取り巻く実情に気づく人も多い ● ポイント制に限定せず、地域の自主性を尊重しつつ参加意欲を高める仕組みを検討 ● 期間限定の取り組みなど、参加のハードルを下げる「呼び水」となる施策を導入 ● こどもの見守り活動などをテーマに、地域全体で考

	える場や仕組みを設ける ● 一定の予算を確保し、「みんなで考える活動」として地域に提案することで盛り上がりを生む ● 参加することで気づきが得られるような、体験型・実践型の地域連携の仕組みを構築する
市長	■コメント ● お金かけなくてもできている地域もあるのでは
岡寺委員	■コメント ● お金がかからないところももちろんあって、それも地域性がある
片山委員	■コメント ● 意識改革は時間管理に限らず、特に若手・新任教員自身の成長を支える視点が重要で精神面を含めた継続的なサポート体制の整備が必要 ● 若い教員は、教職への理想と現実とのギャップに直面し、精神的な負担を感じやすい状況にあるため、相談や伴走支援ができる仕組みが必要 ● 教員の育成を「こどもを育てることと同様に重要なもの」と位置づけ、組織的に支援 ● 現在の教育現場は、過去と比べて社会的環境や教員を取り巻く評価が大きく変化している ● 先輩教員と若手教員では、教職を取り巻く時代背景の違いによる認識の差がある ● 教員の成長を支える仕組みは、学校単位にとどまらず、教育行政全体で連携する必要がある
教育長	■コメント ● 昔は勤務時間の枠を強く意識せず、教材研究などは際限なく取り組んでいた ● 授業準備には明確なゴールがなく、どこまでやるかは自分次第であった ● 現代では時間管理と「自分がやりたいこと」のバランスを取る当事者意識が重要 ● 教頭が十分にメンター役を果たせていない現状があ

	る ● 現状を少し変えることで、教頭の意欲や働きがいの向上につながる可能性がある
片山委員	■意見 【計画や現状に対する所感】 ● 学校訪問を通じて、学校ごと・地域ごとに良い点や課題が大きく異なることが分かる ● 地域連携の状況（見守り活動など）にも地域差があり、学校の働き方に影響している ● 親が働いている姿は中々見れないが、先生の働く姿は子どもにとって身近で、中にはその姿を見て先生になりたいと思う子もいるかもしれない ● 先生の一言はとても影響力がある ● 先生の一言はこどもの将来に大きな影響を与え、教育のやりがいや働きがいにもつながる 【今後に向けた提案】 ● 校長・教頭・教職員全体を含めた熟議を行い、各学校の特色や地域の実情を生かした、柔軟な働き方改革を進める
市長	■コメント ● 発言内容は非常に示唆に富んだものだとして受け止めた ● 保育園の卒園式で、将来の夢として「保育園の先生」を挙げるこどもが拍手で称えられていた経験がある ● その光景から、質の高い保育・教育が行われていたことを感じ取った
岡寺委員	■コメント ● 教師という仕事の働きがい・素晴らしさを、もっと積極的に伝えていく必要がある ● 近年は教師の仕事に対してネガティブな情報が多いため、魅力の発信が重要 ● 働き方改革は堅い印象で捉えられがちだが、こどもたちのより良い教育のための取組であるという思い

	を伝えていきたい
吉本委員	■コメント ● 先生は子どもたちにとって、最も身近に「働く姿」を見せられる存在である ● 他の職業と比べても、教師は日常的に仕事の様子を子どもが直接見られる特別な立場にある ● 教師の前向きで楽しそうな姿勢は、こどもの精神的な健康にも寄与すると考えられるため、先生が生き生きと働ける環境づくりが重要であると改めて感じた
松田委員	■コメント ● 教師の行動や考え方は、1年を通してこどもに強く影響し、こどもが似てくる実感があり、それは喜びである一方で責任の重さや怖さを感じる ● クラスの雰囲気や価値観は、以前は教師中心で形づくられやすい環境であった ● こどもは教師の言動から、人との関わり方や問題解決の姿勢を学んでいる ● 忙しさや余裕のなさが教師の言動に表れるとその影響も表れることがあった ● 教師には前向きな言葉や気持ちをこどもに伝えられる存在であってほしい ● 幼稚園などの温かく余裕のある環境では、こどもが安心して挑戦できていると感じるが、学校訪問をすると何かせわしない印象を受け、教師が一年を通してこどもに関わる環境づくりの重要性を改めて認識した ● こどもに笑顔で向き合えるような改革を進めてほしい
松田委員	■意見 【計画や現状に対する所感】 ● 教師の勤務時間は目標を大きく超えている実態があり、依然として長時間勤務が常態化していることが資料から読み取れる

	● 教員はこどもと過ごすことが好きだし、こどもが伸びていく姿を見るのは、子育てと一緒に喜びであり、強い責任感から、業務が際限なく広がりやすい職業でもある ● 授業準備は毎日・毎年内容が異なり、個別最適な学びへの対応にも多大な時間を要する ● 教師の仕事は教科指導だけでなく、生徒指導や人間関係づくり、生活全般の支援を含んでいるが、今はそれに加えて保護者対応がある ● 以前はこどもを中心として保護者と話ができていたが、今は SNS を含む新たな課題への対応で、業務の複雑さが増している ● 忙しさもあるが失敗すると影響が大きいことから、どうしても失敗したくないという心理が働き、挑戦しにくい環境になりがちである ● 教師の業務を整理し、「学校が担う業務」と「教師以外が担える業務」という視点は有意義である 【今後に向けた提案】 ● 教師の仕事の具体的な実態を、社会や外部関係者により分かりやすく伝えていく ● ボランティアとの関わり方についても責任範囲を整理し、無理のない形を構築 ● 特別支援や子育て相談について、分かりやすい一本化された相談窓口の設置 ● 現在の個別に専門家が動く体制を取りまとめる枠組みがあると良い
市長	■ コメント ● 先生が大変なのは、ある程度想像できるが、行政との連携がいかに大切かを再認識した
片山委員	■ コメント ● 教師は毎日授業準備を繰り返し、先輩教師の実践や指導内容は引き継がれているであろうが、授業資料や指導方法をデータ化し、より活用しやすくする仕組みがあれば負担軽減につながる ● 小学校では全教科を担当が教える負担が大きく、教

	科担任制の導入も検討に値する ● 親子関係や子育ての在り方は時代とともに変化し、保護者の迷いや不安も増えている ● 子育てについて専門家に相談できる窓口があれば、保護者の支えになる ● 保護者を支援する、気軽に利用できる相談体制の充実が望まれる
吉本委員	■ コメント ● 地域に最も近い存在として、学校に多くの社会的課題が集中していると感じられる ● 保護者支援が充実することで、こどもが安心して登校でき、教員も本来の役割を果たしやすくなる ● フードバンクを通じ、スクールソーシャルワーカー、民生委員、こども食堂などが支援に関わっているが、地域ごとに多様な団体が活動している支援の窓口が分散しており分かりにくい実態がある ● 支援体制を集約し、窓口を明確にすることで、こどもへの支援がより行き届く可能性があり、結果として、教員の働き方改善や、教育に専念できる環境づくりにつながる
岡寺委員	■ 意見 【計画や現状に対する所感】 ● 計画内容について、保護者が理解・共感し、協力できる「空気」や仕組みづくりが重要 ● 働き方改革は随分前から進められている。YouTubeでは6年前に公開された立派なPVがあるが、十分に進展していると言い難い。内容や意義が十分に伝わっていないように感じる ● 改善は継続的な見直しサイクルとして示すことで、理解と信頼が高まる ● 働き方改革は教員の働き方のことではあるが、こどもの教育の質向上が目的であることを強調すべき ● 「こどもまんなか教育」は、働き方改革を含めた教育改革全体の中核となる考え方

	● 教員の環境整備は、良い教育のために不可欠であり重点的に発信すべき ● 保護者と一緒に取り組む姿勢を示し、継続的な情報提供が必要 ● 教員の業務実態や負担を保護者が知る機会が不足している ● 学校外の問題を学校に過度に持ち込まない意識づくりも必要 ● 保護者理解が進めば、教員への否定的な見方は減る可能性がある 【今後に向けた提案】 ● 計画の進捗状況が見えにくいため、途中経過の「見える化」が必要で、数値目標を明確に設定し、達成度を確認でき、途中経過を分かりやすく示す「アンサーブック」的な情報発信 ● 入学時などに、子育ての考え方や学校・教員の役割を伝える機会を設ける ● 教員志望者減少への危機感があり、魅力ある職業であることの発信 ● 「周南市で先生になろう」という明確なイメージ戦略・積極的広報 ● 人材確保のため、費用をかけたポジティブな情報発信も検討。
松田委員	■ コメント ● かつての教員は多忙で自己管理が難しかったが、今後は教員自身を育て、支える視点が必要 ● 教育は学校だけで完結する時代ではなく、社会全体でこどもを育てる枠組みへと変化しており、他機関との連携により、教員が本来の教育業務に専念できる環境は整いつつあるが、さらに踏み込む段階に来ている ● 保護者の価値観や時代背景の変化により、求められる教育内容も変わってきている ● 「与えられる学習」から「自ら学ぶ力」を育てる教

	育へと転換している ● 周南市の未来を担うこどもを育てるため、役割分担を見直す仕組みづくりが必要 ● 地域や家庭が担う役割を、従来の慣習にとらわれず再定義することが重要 ● 学校はこどもにとって自由で多様な人間関係を築ける場であり、教科指導と生徒指導を通じて人を育てる空間 ● こどもが長時間過ごす学校だからこそ環境整備が重要 ● 教育委員としても変化を発信していく必要がある
教育長	■コメント ● こどもにより良い教育を提供するために、働き方改革の必要性について理解が共有されている ● 教育大綱では、学校・家庭・地域が一体となってこどもを育てることが基本理念として示されているが、その役割バランスが崩れつつある可能性があり、バランス調整が必要な状況にある ● この度策定する計画の趣旨を広く周知し、理解と共感、また市長部局とも連携しながら、今後の取組を進めていきたい
市長	■進行 ● 「学校における働き方改革」をテーマに意見交換を行った ● 学校現場の課題は複雑化・多様化しており、教職員の負担が大きい状況にある ● 本市の教育を支える教職員や学校関係者に対し、感謝の意が示された ● 出された意見を踏まえ、教育委員会には計画を通じてより良い教育の実現を求めている ● 市としても教育委員会と連携し、取り組みを支援していく方針である ● 教育委員に対し、今後も指導・助言を求めている

部長	■ 閉会 ● いただいたご意見も踏まえながら、実践に努めてまいりたい
----	---