

令和8年9月8日

令和8年度

第1回大田区総合教育会議会議録

大田区役所 総務部総務課

(午後 4 時00分開会)

○総務部長

それでは、定刻16時となりましたので、ただいまから令和8年度第1回大田区総合教育会議を開会させていただきます。

私は、大田区総務部長、張間と申します。本日はよろしくお願い申し上げます。

この総合教育会議は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づき、地方公共団体の長が設け、参集していただく会議となっております。

なお、本日の会議につきましては、会議録作成のため録音をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これより会議の進行は、鈴木大田区長をお願いいたします。

○区長

大田区長の鈴木晶雅でございます。総合教育会議の進行を務めさせていただきます。

本日は、皆様には、この総合教育会議を招集申し上げましたところ、お忙しい中にも関わらずご参集を賜り、厚く御礼申し上げます。

まず、事務局から傍聴について報告があります。

○総務課長

事務局を務めさせていただきます、総務課長の鈴木でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日、傍聴を希望されている方が1名いらっしゃっております。

事務局からの報告は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○区長

大田区総合教育会議傍聴要領に基づき、本日の傍聴希望に対しては許可したいと考えますが、よろしいでしょうか。

(「はい」との声あり)

○区長

また、途中からの入場についても許可したいと考えておりますが、よろしいでしょうか。

(「はい」との声あり)

○区長

それでは、傍聴を許可することにいたします。

(傍聴者入場)

○区長

傍聴される方に申し上げます。議場における言論に対して批評を加え、または拍手その他の方法により公然と可否を表明することを禁止いたします。

ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、会議を始めます。

初めに、大田区総合教育会議運営要綱第8条第2項において、議事録署名者は、私のほかに委員の中から会議において決定した者が署名しなければならないとされております。

本日の会議の署名者は、小黒教育長にお願いをしたいと思いますのですが、よろしいでしょうか。

(「はい」との声あり)

○区長

それでは、小黒教育長を署名者といたしたいと思います。よろしくお願いいたします。

本日の議題について、事務局から報告をお願いします。

○総務課長

それでは、お手元の次第をご覧くださいと思います。

次第の2番目、本日、区と教育委員会の協議・調整事項といたしまして議題とするものは、一つ目といたしまして、「『大田区立学校における働き方改革推進プラン(第2次)』令和7年度取組報告」、二つ目といたしまして、「おおた教育ビジョン実現のために求められる教員の資質能力」の2点でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○区長

それでは、議事を進行いたします。

総合教育会議は、冒頭、総務部長から申し上げましたとおり、地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づき、地方公共団体の長が設けるものとされている会議で、平成27年から開催をしております。

会議では、私と教育委員会の皆様とが、教育の条件整備など、重点的に講ずべき施策や児童・生徒等の生命・身体の保護等、緊急の場合に講ずべき措置についての協議・調整を行うことを目的としております。

区と教育委員会の連携を深め、より一層民意を反映した教育行政を推進してまいりたいと思います。

本日の協議・調整事項は、一つ目は、「『大田区立学校における働き方改革推進プラン(第2次)』令和7年度取組報告」、二つ目として、「おおた教育ビジョン実現のために求められる教員の資質能力」でございます。

教育委員の皆様と、幅広く意見交換をさせていただきたいと思います。

忌憚のないご意見を賜りたいと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは、それぞれの課題について、資料に基づき担当の課長より説明をお願いします。

まず、議題1について、神谷学校支援担当課長から、続けて、議題2について、木下指

導課長から説明をお願いします。

○学校支援担当課長

改めまして、指導課学校支援担当課長、神谷です。

私からは、「大田区立学校における働き方改革推進プラン（第2次）」の取組状況についてご報告いたします。着座にて失礼いたします。

令和7年6月に成立した「公立の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法」の改正に基づき計画を策定し、実施状況を公表するとともに、総合教育会議への報告が義務づけられたため、今回ご報告する案件となります。

本題に入る前に、教員の業務の実情を一部共有させてください。例えば給食時間、昼休みですが、給食時間は給食指導の時間となり、給食指導の時間は休憩時間ではなく、勤務の時間となります。

また、いわゆる休憩時間としては、多くの学校で3時45分から4時30分までの45分間が設定されていますが、早く退勤するために休憩時間に職務を遂行している教員の方も多くいるのが実情でございます。

さらに児童・生徒の下校後は、翌日の授業準備、事務処理、会議や打合せ等も入ります。この時間に生徒や保護者対応が入る場合もございます。このように担う業務が大変多い現状の中、長時間勤務を是正し、児童・生徒と向き合う時間を確保する必要性から、働き方改革の取組を推進しているところです。

それでは、本題に入ります。資料1をご覧ください。「大田区立学校における働き方改革推進プラン（第2次）」は、働き方改革のさらなる改善・充実を図るために、令和7年4月に策定をしております。令和7年度は取組初年度となり、教育委員会事務局としては学校関係者、保護者の方、地域の皆様からのご協力を賜りながら各種施策を推進してまいりました。

事務局では、本プランの進行管理にあたり、取組の実績や進捗状況を点検・評価するため、取組内容を報告書にまとめております。

今回の報告は概要版を用います。今ご覧いただいています、令和7年度の主な取組を記載しております。右側から「学校業務改革支援」、「外部人材の活用」、「部活動改革の推進」、「コミュニティ・スクールの推進」、「DXの推進」、「プールの在り方の策定」などを主な取組としております。

1枚おめくりいただきまして、2ページ目になります。こちらは成果指標と目標値、それに対する達成状況となります。本プランで掲げた成果指標としては主に3点です。

1点目は、令和10年度に教職員の1か月の時間外在校等時間45時間未満の教職員の割合を100%にするという目標については、令和6年度、令和7年度ともに68%と横ばいでした。

2点目は、仕事の負担感です。ストレスチェックによる仕事の負担の数値は、令和6年度に比べ3ポイント減少しております。

3点目のワーク・ライフ・バランスですが、年次有給休暇の取得日数及び男性教員の育児休業取得率は、前年比で改善が見られます。

ちなみに時間外在校等時間につきましては、令和7年1月に静脈認証による教職員等庶

務事務システムを導入し、より客観的かつ正確に把握できる体制を整えました。今後のさらなる事務時間や負担感の縮減につなげたいと考えております。

このように時間外在校等時間が横ばいとなり、教職員の長時間労働が課題となる中においても、教員に求められる資質・能力を身につけるため、研修や修養、こどもと向き合う時間の確保が必要であり、働き方改革のさらなる加速が重要となっております。

なお、3 ページ目は参考としまして、今年度、令和 8 年度の取組予定事項をお示ししております。

私からは以上となります。

○区長

ありがとうございました。

引き続いて、議題 2 を木下指導課長からお願いします。

○指導課長

失礼いたします。指導課長の木下でございます。

私からは、おおた教育ビジョン実現のために求められる教員の資質能力に関しまして報告をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料の 53 ページをご覧ください。令和 4 年度に実施した、現おおた教育ビジョン策定に向けた児童・生徒及び保護者アンケートにおいて、小学校第 6 学年、中学校第 3 学年の保護者が、学校に求めるものの上位 3 項目は、「教員の人間性」、「安全・安心な環境」、「教員の指導力」であり、信頼してこどものことを任せることができる教師の人間性を求めています。

そのような中、令和 8 年 4 月 18 日、区立小学校に勤務する教員が児童の盗撮容疑で逮捕されるという事案が発生いたしました。本来であれば、こどもたちを守り、安心して学び、成長する環境を提供すべき学校において、このような卑劣かつ重大な行為が行われたことは、決してあってはならないことであり、教育に携わる教員として断じて許されるものではありません。

教育委員会といたしましては、こどもたちや保護者、地域と学校、教職員との関係性をゼロから一つずつ積み上げ、改めて安全・安心な学校づくりを進めてまいります。

改めて、53 ページをご覧ください。同アンケート調査では、児童・生徒が先生に望むことについての質問で、児童・生徒共に、第 1 位が「授業が楽しい」、第 2 位が「授業が分かりやすい」となり、こどもたちの授業に対する期待が大きいことが明らかになりました。

続けて、資料 54 ページをご覧ください。この結果を受けて、本区では、おおた教育ビジョンに基づき、教師一人一人の授業力向上を図るため、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を推進しています。その中核となる取組の一つが、E B P M の取組を活用した新たな授業モデルの構築です。

大田区で成果を上げている教員の実践を分析するとともに、E B P M (E v i d e n c e - B a s e d P o l i c y M a k i n g、証拠に基づく政策立案) の考え方を取り入れ、経験や力量に関わらず、全ての教員が活用できる授業改善ツールを開発しました。この授業改善ツールを初任者研修、授業改善セミナーなど、学習指導案の作成を伴う研修

において活用しています。

また、全校で実施しております指導訪問では、授業改善ツールを活用して、区内全教員が学習指導案を作成し、授業を実施しています。そして指導主事、元校長等の専門員、大学教授等の専門家が、それぞれの専門性を生かして授業を観察し、一人一人の力量に応じた指導・助言を行っています。

加えて、各学校では、管理職による定期的な授業観察や校内OJTにも授業改善ツールを活用し、共通の視点による助言や教員同士の学び合いを日常的に実施することを推進しています。

そのほか、おおた教育ビジョン、55 ページにあるとおり、校内研修を柱とした組織的な授業改善や、教育研究推進校での実践的研究など、組織的な授業力向上と児童・生徒の学びの充実につなげております。

今後とも、学校が抱える教育課題を踏まえながら、教師の資質・能力向上に向けた研修等を実施してまいります。

私からの報告は以上でございます。

○区長

ただいま、議題1及び議題2について説明がありました。それぞれの議題について、委員の皆様にご意見を伺いたいと思います。

それでは、大変恐縮ではございますが、私からご指名させていただきますので、その順番でご意見をよろしくお願いいたします。

まず、出張教育長職務代理者からご意見をお願いいたします。

○出張教育長職務代理者

教育委員の出張でございます。

ただいま報告のありました、「大田区立学校における働き方推進プラン（第2次）」の令和7年度の進捗状況、並びに4月に発生しました教員の不祥事を受け、意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、アシスタントの配置や連絡ツールであります「tetoru」の導入、それから、今言われている部活動の地域連携、地域展開など、教員の負担軽減に向けた、鈴木区長をはじめ事務局のお力添えに対しまして、まず深く感謝するとともに敬意を表したいと思っています。ありがとうございます。

一方で、教員の時間外在校ですが、月45時間を超える教員が今なお約3割存在しています。働き方改革の本質は単なる時間の削減ではなく、創出されました時間と心のゆとりを、「子どもと誠実に向き合う時間」へ還元することにある点を、改めて強く認識すべきだと私は考えております。

こうした改革が進む一方、先ほどもありましたが、本年4月に発生しました不祥事は、児童・生徒とその保護者、そして区民の信頼を根本から揺るがす極めて重い事態でございます。端末の持込禁止といったハード面の対策は講じられましたが、制度やルールの強化だけでは、失われた信頼を取り戻すことは難しいのではないかと思います。

この事態を受けまして、私たちが今最も深く議論すべきは、「教員に真に求められる資

質とは何か」という根本的な問いではないでしょうか。教員の役割には、専門的な知識や技能を教える「教科担任」としての役割、もう一つ、一人の人間として規範を示し、こどもの心の成長や尊厳に寄り添う「人間担任」としての役割の二つがあります。

確かに質の高い授業を提供する、分かる授業をする、楽しい授業をする、これは「教科担任」のスキルはもちろん重要でございます。教育の土台を支えているのは、もう一つの「人間担任」という、この資質ではないかと私は思います。

こどもたちは、教員が語る知識以上に、その立ち居振る舞いや倫理観、自分に向けられた眼差しから人間性を学んでいます。知識を伝えるプロである前に、一人の人間として模範であり続けることこそ、今求められている真の資質だと思います。

「人間担任」の根底には何が大事かといいますと、こどもの成長を信じる「人間愛」、そして高い「倫理観」が不可欠でございます。さらに、教員自身が「我以外皆師なり」、こどもも師であるという謙虚な姿勢を持って、自ら学び続ける存在として、保護者や地域、同僚とともに歩む「オープンマインド」な姿勢が求められると思います。

それでは、この「人間担任」の資質を高めるためにはどのようにすべきか、ということでございます。私は3点、提案をしたいと思います。

先ほども研修体系の話がございました。かなりいろいろな工夫をされておりますが、1点目は、受動的な研修から、対話型・事例検討型の研修への一層の転換を図っていくことだと思います。具体的な事例検討に加えて、ここにも書いてありましたが、専門家のアドバイスのもとに、自分らが考えたことを変えていく、特に「無意識の権力性」とか、「ゆがんだ指導観」、こういうものを客観的に見つめ直す、心理学的なりフレクションの機会を導入するべきであると考えております。

2点目は、孤立を防ぐ「広域メンター制とチーム制」の強化であると思います。自校内だけでは、若手をはじめ教員を支え合うには限界が来ているのではないかと思います。近隣校と連携した学区単位、あるいは区全体での広域メンター制度を構築しまして、これにもやはり教員以外の外部の経験豊かな人材も活用しながら、客観的・精神的にフォローする仕組みをつくる必要があると考えます。

そして3点目、「法に基づく修養と自己対話」の実践であると思います。修養の中でも、やはり法に基づいてやっていくということが大事だと思います。日々の多忙さの中で失われがちな「子どもへの愛着」や「心のゆとり」を取り戻すために、「何のために教育するのか」、「何のために教員になったのか」、そして「人としてどうあるべきなのか」という教育哲学や倫理観を深める、内面的な修養の時間を設けるべきではないかと思います。

このように、教員が「人間担任」としての自覚を深め、高い倫理観を育める具体的な仕組みと組織風土の構築をしていくことが重要ではないかと考えております。

以上で発言を終わります。

○区長

ありがとうございました。

それでは、高橋委員、お願いします。

○高橋委員

高橋です。

大田区学校における働き方改革推進プランでは、様々な取組がされています。教職員が余裕を持ち、意欲を向上させて働くことで生まれる効果は、こどもに対してだけではなく、先生方にとっても大変有効だと考えています。

学校だよりを届けていただけていますが、年度初めの4月には教職員一覧が記載されています。担任、各学年の先生方、その他多くの先生方がいます。大田の教育概要から抜粋してみると、理科指導専門員、理科支援員、STEAM教育推進専門員、学習補助員、体育授業補助員、部活動指導員、副校長アシスタント、教員支援員、エデュケーションアシスタント、発達障がい支援アドバイザー、おおたみらいティーチャーなど、先生方を支援する方々がいることを改めて確認しました。

教員の区独自採用である、おおたみらいティーチャーは、代替教員が確保できないという問題解決には大いに期待される取組だと思います。中学校の部活動についても、市町村教育委員会研究協議会でも協議していますが、各地の実態に合わせた様々な取組がされているようです。大田区では、O. T. A D a n c e T e a mや、オンライン将棋部など合同部活動として発足させ、地域部活動として実施したり、地域連携、地域展開が進められ、部活動指導員とともに教員の負担軽減につながっています。

今回の事件については、指導訪問に同行した後だったので、とても衝撃的な思いでした。保護者からの問合せに対しての迅速な対応、教育委員会との連携など、事件を真摯に受け止めて、対処したことはよかったです。改めて、こどもたちの未来を創り出すために気を引き締めて教育にあたらなければなりません。教員の使命である研究、修養に励み、児童・生徒に向き合ってほしいと期待しています。

昨年度より全校実施している指導訪問は、おおた教育ビジョンの「教師の指導力向上」に示されていますが、統括指導主事、指導主事、専門員、大学の先生方と異なるチームでの指導、助言が受けられ、教師一人一人の授業力向上につながり、日頃の授業やこどもたちに対する姿勢など、見直すきっかけにもなると感じました。指導訪問に同行させていただいた折にも感じたことですが、「学校組織の活性化」の校長のリーダーシップによる「チーム学校」の推進はとても大事だと考えます。職場の雰囲気がいいことは、働きがいにつながります。やる気、元気が出れば、楽しく働くことができます。チーム学校のこどもたちは、皆元気で明るいです。

コミュニティ・スクールが今年度末までに全校導入されますが、大田区は学校と地域が密接なつながりを持っています。学校運営協議会の中での話し合い、課題解決したり、協力し合うことで、よりよい学校を目指してほしいと思います。

以上です。

○区長

ありがとうございました。

それでは、深澤委員、お願いします。

○深澤委員

深澤でございます。

まず、議題1の「大田区立学校における働き方改革推進プラン（第2次）」令和7年度取組報告についてです。

2次プランで示された五つの施策について、令和7年度は、学校現場と教育委員会が真摯に取り組み、着実に遂行されてきたと受け止めております。特に業務の3分類19項目については、専門スタッフを細やかに配置し、学校を支える体制を大田区として手厚く整備してきたものと評価しています。

しかしながら、成果指標の達成状況を見ますと、教員の負担感の割合が減少していないこと、また、時間外在校等時間が45時間未満の教職員の割合にも大きな変化が見られていないことなどから、施策の成果を教職員自身が十分に実感できる環境にはまだ至っていないと考えます。

この背景には、取組が十分に効果を発揮し切れていない可能性に加えて、学校規模や校務分担の違い、ICT活用のばらつき、さらには教職員が担う業務量そのものが依然として多いという構造的な課題もあるのではないかと感じています。教職員が安心して専門性を発揮し、充実感を持って教職に取り組める環境を整えるためには、どの施策が、どの学校で、どの程度効果を上げているのかを丁寧に検証し、令和8年度の働き方改革のアプローチをより実効性のある形で再設計していくことが重要であると考えます。

議題2の「これからの教員に求められる資質と能力」についてです。

「教育は人格の完成を目指すもの」と、教育基本法が規定しています。教育者たる教員は、公教育において大変崇高な使命を有しており、教員の資質能力や倫理観は、こどもたちの学びと成長を促す根幹となります。そのため、教員には、その一人一人に教育者としての探求心、意欲、倫理観を維持していただきたいと思います。そして教員がこれらの資質能力を高めていくためには、保護者や地域、教育委員会の支援が不可欠です。

私は、今まで教育委員として関わってきた中で、教員をより深みのある教育者に押し上げるには、三つの支援が必要であると考えています。

一つ目は、他の教育者との交わりの中で行われる実践的な研修の充実です。現在、指導主事らによる区内全小中学校指導訪問3か年計画が遂行中で、今年は2年目にあたります。教員は学習指導案に沿った授業を行い、自分の授業を振り返った後に、指導主事らから講評とさらなる工夫についてのレクチャーを受けることができるので、自分の授業の在り方を見直すとてもよい機会になっています。指導訪問については、今後もっと回数を増やして継続していただきたいと思います。

また、現在、2か年にわたり講師を招いて一つのテーマについて研究を行い、2年目に他校の教員を招いて発表を行う研究発表会が行われていますが、教員同士による学び合いと振り返りの場であり、教育者としての探求心を養う大変よい機会になっています。今後は、教員の負担を考慮し、現在のような規模の大きな発表を目的とするものでなくてもよいので、各分野で活躍されている第三者の方を講師として指導を仰ぎながら、各校一つのテーマについて教員同士が学び合う場を設けるとよいと考えています。そうすることで、教員が学び合う風土が形成され、教育者として、また人間としても成長していくことができるものと思います。

二つ目は、校長先生の指導者教育です。訪問してみて、雰囲気の良い学校では、必ずと言っていいほど、学校を統率する校長先生がリーダーシップを発揮されています。6月に

生成A Iの講習会が校長先生を対象に行われましたが、I C Tへの取組を若い教員任せにせず、学校のトップがみずから理解し、また、実践できることが重要であり、よい取組であると思いました。それは技術面に限ることではなく、服務規律や倫理的な面においても同様です。校長先生に対して、よりよい学校づくりのための研修を行い、学校が教員にとって居心地のいい職場となれば、教員が主体的に学び、よい授業、よい学校を作ろうという文化が形成されていくことになるのだと思います。

三つ目は、教職員のメンタルヘルスの向上です。教員が悩みや迷いを抱え込まないように、早期に相談できる窓口やメンタルヘルス支援を充実させ、孤立を防ぐことが教員の教育者としての意欲と倫理観の維持につながります。そして、教員が頑張ってくれたとき、成し遂げたときには、生徒、保護者、地域の方にその功績を伝え、教員が励んだ修養について称賛を分かち合うことも大切だと思います。そして、教育基本法にもありますように、教員の使命と職責の重要性に鑑みて、待遇の適正が期せられる必要があることから、何よりも教員の働き方改革を進めていくことが、教員の資質と能力の向上に資するものであると考えております。

以上です。

○区長

ありがとうございました。

それでは、次に、北内委員、お願いします。

○北内委員

北内です。

本日は、議題1、「大田区立学校における働き方改革推進プラン（第2次）」令和7年度取組報告と、議題2、「おおた教育ビジョン実現のために求められる教員の資質」について、関連する一つのテーマとして意見を申し上げます。

まず、働き方改革についてです。現在、1か月の時間外在校等時間が45時間未満の教職員の割合は68%で、目標である100%にはまだ途上であるものの、民間企業の働き方と比較しても、決して悲観的に見る数字ではなく、むしろ多くの教職員が一定の範囲内で勤務できていることは、教職という仕事の魅力や働きやすさを示す一つ材料であると受け止めています。もちろん長時間勤務の教職員をなくしていく努力は必要ですが、教職員が子どもたちと向き合いながら、誇りとやりがいを持って働ける職場に近づいている点は、前向きに評価したいと思います。

その背景には、本区が学校現場任せにせず、具体的な施策を積み重ねてきたことがあると考えます。例えば、学校を支える専門スタッフとして複数の会計年度任用職員を配置していることに加え、令和7年度には、小学校全校へエデュケーション・アシスタントを新たに配置し、教員以外でも担うことができる業務を分担できる体制を整えています。

また、副校長アシスタントや事務補助員による校務・会計事務の支援、部活動指導員の配置拡充、民間事業者を活用した部活動の地域連携・地域展開、コミュニティ・スクールの推進、保護者連絡システムt e t o r uの導入など、外部人材の活用とD Xの両面から、教員の負担軽減につながる取組が進められています。こうした支援があるからこそ、教員

は授業準備、児童・生徒への対応、保護者との連携といった、本来の専門性を発揮すべき仕事により時間と力を注ぐことができるのだと思います。

その上で重要なのは、働き方改革を単なる負担軽減として捉えるのではなく、教員の資質能力を高めるための基盤づくりとして位置付けることです。教員が学び続けるためには、研修と修養に向き合う時間が不可欠です。また、こども一人一人の変化に気づき、声を聞き、寄り添うためには、こどもと向き合う時間が必要です。時間的・心理的な余裕がなければ、教育の専門職としての力量を十分に発揮することは難しくなります。

次に、教員に求められる資質について申し上げます。4月に発生した教員の不祥事は、教育に対する信頼を揺るがすものであり、改めて教員一人一人に高い倫理観と責任感が求められることを重く受け止める必要があると思います。

教員は、知識や指導技術を備えるだけでなく、こどもの人格を尊重し、公正で誠実な姿勢を持ち続ける存在でなければなりません。同時に、学校という職場の特殊性についても、率直に考える必要があると思います。民間企業であれば、社長や上司、顧客、取引先など、様々な外部の目に日常的にさらされ、成果や責任が比較的明確に問われます。

一方、学校では、大学を卒業してすぐに先生と呼ばれ、こどもや保護者から一定の敬意を持って接される立場になります。また、組織としては校長や副校長がいるものの、一般企業のような経営者との距離感や、外部からの評価圧力とは異なる環境にあります。そのため、知らず知らずのうちに、教職員がその立場に甘えたり、みずからを厳しく省みる機会が少なくなったりしていないかという視点も大切だと思います。

だからこそ、教員に求められる資質は、専門性や熱意に加え、自分たちの仕事は社会から信頼を預かっているという自覚と、謙虚に学び続ける姿勢が不可欠です。働き方改革によって時間的な余裕が生まれたならば、それを単に楽になるための時間としてではなく、みずからの指導を振り返り、服務規律や倫理観を確認し、こどもや保護者、地域の期待に応えられているかを見つめ直す時間として生かす必要があります。支援策が整ってきた今だからこそ、教職員一人一人には、恵まれた環境に安住せず、より高い職業意識を持って職務に向き合うことが求められると思います。

おおた教育ビジョンでは、「笑顔とあたたかさあふれる未来を創り出す力を育てます」という理念が示されています。この理念を実現する教員には、こどもを中心に据える姿勢、変化の激しい社会に対応して学び続ける力、多様な背景を持つ子どもや家庭を理解する力、そして学校内外の人々と協働する力が求められます。特に、こどもたちが安心して自分らしく学べる環境をつくるためには、教員自身が対話を大切にし、互いに支え合う学校文化を築くことが重要です。

私は、これらの教員に求められる資質を大きく三つに整理できると考えます。第一に、子どもの尊厳を守る倫理性です。第二に、専門職として学び続ける向上心です。第三に、保護者、地域、関係機関と連携しながら課題を解決していく協働性です。これらは個々の教員の努力だけで育まれるものではなく、学校組織として、また教育委員会として、教員が安心して学び、相談し、力を発揮できる環境を整えることによって支えられるものです。

したがって、議題1の働き方改革と、議題2の教員の資質は別々の課題ではなく、相互に深く結びついています。教員の時間を生み出すことは、こどもと向き合う時間を生み出すことでもあり、教員が学び続ける時間を生み出すことでもあります。その積み重ねが、

学校への信頼を高め、おおた教育ビジョンの実現につながっていくものと考えます。

本日の議論は、何か一つの施策を直ちに推し進めることや、予算獲得を目的とするものではなく、教員に求められる資質とは何かを、区長をはじめ皆様と共有し、多角的に考える貴重な機会であると理解しています。皆様のご意見を伺いながら、こどもたちにとってよりよい学校、そして教員にとっても誇りややりがいを持って働ける学校の姿について、建設的に考えていきたいと思います。

以上です。

○区長

ありがとうございました。

それでは、次に、藤井委員、お願いします。

○藤井委員

藤井です。

今回のテーマは、教員の資質能力の向上と働き方改革に関することです。

これらをメンタルヘルスの面から考えて見ると、両者には密接な関係があるように思われます。

先生方の学問に対する教育力、手本となれるような人間力などのパフォーマンスを良好に発揮させるためには、精神面での安定性やストレス対策と対応力を向上させる必要があります。ストレスをなくす事は不可能ですが、長く続くストレスは、心身に多大な影響を与えます。

実際にはストレスが長く継続しないようにメンタルチェックを行い、必要な対策を打つことが必要と思われます。学校教育に従事する上で心の安定はとても重要だと思われます。

1ヵ月の残業時間を45時間未満にすることは大切な目標です。

ただし、部活の指導などやむを得ない事情で学校に残る必要があり、早く帰らなければならないことでストレスが増す場面も想定されます。

残業時間の削減だけでは、逆に先生方の時間に対する裁量が減少して、ストレスが長く続くことがあることにも考慮する必要があります。

早く帰らなければならないときには、帰ることができる 急な休みを取る必要がある場合に不安なく休める体制があることも心の余裕につながると思われます。

また、先生方の学問に対する教育力の向上は極めて重要ですが、その能力を人間性をもって発揮し続けていくためには、心の安定はとても重要です。

先生方の高いモチベーションを持続していくためには教育力の優れている点を評価し、自己肯定感を高めていくことも重要です。誇りを持って授業を行っていくことで、生徒も安心して先生についていくことができると考えられます。 以上です

○区長

ありがとうございました。

それでは、小黒教育長、お願いいたします。

○小黒教育長

私からは、まず、今年度当初に起こった教員の盗撮という、この事故についておわびしたいと思っています。こどもたちや保護者、多くの区民の方々の信頼を大きく裏切るような教員が出たということは、本当に残念で申し訳なく思っています。

大田区には、こどもたちの成長のためならばと誠実に働いている教員がたくさんいる中で、自身の淫らな欲求を満たすために子どもに対して犯罪行為をしてしまうような教員が出たということ自体が大変残念で、教育長として責任を感じています。

さて、このような服務事故を起こす教員を根絶するためにも、教員としての資質や専門性、倫理性を磨いていくこと、そのためにこどもたちにしっかりと向き合って、教員としての成長、それから使命や、やりがいを実感できる教員を育成していくこと、また育てていくこと、そのような動き、働きができる教育環境です、勤務環境を整備していくことが大切だと考えています。それは教育委員会の責任でもあります。

よく教員の働き方改革において、こどもとしっかりと向き合う時間を確保することが大切だというふうに言われます。そのとおりだと思います。教員の一番大切な本分は、こどもたちへの直接的な教育指導です。中心は授業を通した学習指導であり、こどもたちの学校生活を通した生活指導、人間形成であると思っています。

しかしながら、時代の変化の中で、教員に求められる仕事は複雑化、または多様化しています。一斉一律な指導から、個別最適な指導の一層の充実、そういうものが求められております。

また、従来は家庭で指導してきたような事柄につきましても、学校で指導することが求められるように、期待されるようになりました。

このような状況の中で教育委員会としては、教員がしっかりとこどもたちの教育指導に取り組める環境を整備するように、様々な施策を講じてきました。主に三つの観点で充実を図ってきたのかなと思っています。

まず、マンパワーです。教員を支援する、サポートする人材の配置を行ってまいりました。学習支援員、理科支援員、体育指導支援員、副担任として仕事をする支援員、また部活動指導員、それから教員の教育活動を支える様々な教員を配置して教員を指導し、サポートしてまいりました。これはやはりこどもたちに、教員が余裕を持って指導にあたれるような配置でございます。この効果は、やはり教員の指導においてゆとり、またはしっかりとこどもたちに向き合うためには大変に効果的であって、大事な施策であったのかなと思います。このマンパワーをしっかり豊富に学校に先生たちを支援するということでは、本区は他区に引けを取らないと考えています。

2点目は、組織として力を発揮できることです。小学校においては教科担任制であるとか、主管や主任を中心としたケース会議、そういうようなものも開いて、こどもたちの学習、それから課題について、教員がチームを組んで取り組めるように、組織的に取り組めるような学校組織を行ってきました。個々の教員だけに負担がかからないようにということです。

3点目に、これは先ほどからお話が出ていますけども、教員の研修です。やはり教員自身がしっかりと学習指導力、生活指導力、指導力を向上していかなければならないかと思っております。小学校全校に毎年1回は指導主事、教育指導の専門が巡回するようにして、

授業もしっかりと見て、協議会に参加して、一人一人の課題は何かということを丁寧に聞き取りながら指導していく、こういうような取組をしています。それは他区ではあまり例が見られないところですが、やはり確実に意欲につながっているように感じております。そして、こどもたちの学力についても、授業改善です、改善が見られるところでございます。

このような取組の中で、やはり教員がやりがいを持って指導にあたれる体制を取ってきました。教員がやはり一番伸びるときというのはどういうのかというと、自分が行った教育活動の中でこどもたちが確かに成長したとか、やはり笑顔になって元気になってきたとか、そういうような指導の実感を強く持てるときだと思います。そのときにやはり教員としての使命感であるとか、やりがいであるとかを感じて、それがまた次の指導力向上につながっていくのかなと思います。

その中で教員としての誇りであるとか、倫理観であるとか、やりがいであるとか、そういうものが育っていくのかなと思っています。

また、そういう取組をしてきているのですけれども、今後ではどのようにやって教員を育てていくのか、または指導力を高めていくのかということで、やはり二つ大事なポイントがあるかなと思っています。

1点目は、学校の教員だけではなくて、全ての区民の方々です、地域も保護者も含めて、そういうふうに協働の中で子どもたちを育てていく、そういう取組を十分にしていきたいなと思っています。その取組の一つは、やはり本年度で全校が完全に配置になるコミュニティ・スクールです。地域の方々、保護者の方々、関係の方々とやはりこどもの教育の目標を共有していく、そういうところへいろいろな力を借りながら子どもを育てていく、そういう教育を大田区では進めていきたいなと思っています。

もう一つは、やはりおおたの未来づくりです。やはり学ぶことの意味だとか、そういうのを友達と実感を持って地域に貢献したり、学ぶことの意義を感じていく、このおおたの未来づくりにつきましては、本当にいろいろな企業の方だとか、そういうことがこどもたちのためならばというので協力していただいていますけれども、そういう気持ちを受けることが学びにつながっている。また、教員もそういう指導、コーディネーターとしての指導を実感していく中で、自分なりの指導力を高めていけるのではないかなと思っています。

いずれにしても、先ほど出張委員が「人間担任」だと言った言葉が非常に重いのかなと思いました。学習を教えるだけではなくて、人間としての成長、そこに喜びとか、やりがいを感じられるような教員になるように、教育委員会として取り組んでいきたいと、改めて思いました。

以上です。

○区長

教育長をはじめ委員の皆様、貴重なご意見ありがとうございました。

それでは、私からも発言いたします。

初めに、昨日未明からの大雨の予報の際には、教育委員会において、全区立小中学校を一斉に臨時休校すると速やかに判断されました。昨日の朝の雨風が幸いにも収まっておりましたけれども、これはあくまでも結果論でございまして、全児童・生徒の安全を最優先

として考えられた判断は、私としても全面的に支持したいと考えております。ありがとうございました。

さて、6人の委員の皆様からご発言をいただきました。本日は、教員の働き方改革や教員に求められる資質能力についてご発言、ご提言などをいただき、共有をしていきたいと思っております。

出張委員からは、働き方改革の本質は単なる時間の削減ではなく、創出された時間と心のゆとりを子どもと誠実に向き合う時間へ還元することであるとのご発言をいただきました。教員の役割には、専門知識や技能を教える教科担任と、一人の人間としての規範を示し、子どもの心の成長や尊厳に寄り添う人間担任の二つがある、このようなお話もいただきました。この人間担任としての資質を高めるための三つのご提案などもいただいたところでございます。教員が人間担任としての自覚を深め、深い倫理観を育む具体的な仕組みと組織風土の構築などが重要であるともお話をいただきました。様々な研修をより充実をさせて、教員の人間力を高めていただきたいと考えました。

高橋委員からは、働き方改革プランでは様々な取組がなされているが、教職員が余裕を持ち、意欲的に働くことで生まれる効果は、子どもたちにとっても大変有効であるとのご発言をいただきました。そして、校長のリーダーシップが重要であり、職場の雰囲気がよければ、教職員の働きがいにつながり、子どもたちも元気で明るくなる、このようなお話もいただいたところでございます。

また、深澤委員からは、教員の資質能力や倫理観は、子どもたちの学びと成長を促す根幹となるため、教育者としての探求心、意欲、倫理観を維持していただきたいと、教員の資質の向上には三つの支援が重要であるというようなご指摘もいただきました。教員の使命と職責の重要性に鑑みて、待遇の適正が期せられる必要があることから、教員の働き方改革を進めていくことが教員の資質と能力の向上に資するものでもあると、そのようにお話をいただきました。

北内委員からは、働き方改革について、時間外在校等時間が45時間未満の割合は、民間企業と比較しても決して悲観的に見る数字ではなく、むしろ多くの教職員が一定の範囲内で勤務できていることは、教職という仕事の魅力や働きやすさを示す一つ材料であるという、大変私にとってはポジティブな発言をいただけたかなと思っております。働き方改革を単なる負担軽減として捉えるのではなく、教員の資質能力を高めるための基盤づくりとして位置付けることが重要であるともお話をいただきました。そんな中で教員に求められる資質は三つに整理されるということでお話をいただきました。教員の時間を生み出すことは、子どもと向き合う時間を生み出すことであり、教員が学び続ける時間を生み出すことでもあるとお話しいただきました。私も、そのとおりだと思っております。

藤井委員からは、働き方改革と教員力の向上をメンタルヘルスの面から考えると、両者には密接な関係がある。先生方のパフォーマンスを良好に発揮させるためには、精神的な安定性やストレス対策と対応力を向上させる必要があると、医師ならではのご発言をいただきました。残業時間の削減だけでは、逆に先生方の教員の時間に対する裁量が減少し、ストレスが長引くこともあり、本当は帰りたいときに早く帰るよう、先生は本当に言いたいのだと思いますが、急に休みを取る必要がある場合には、不安なく休める体制や心の余裕があるので、こういうような医師としての先生のご指摘につながるものだと思っております。

ます。

いずれにしても、そうしたご指摘を実現していくためには、校長先生、副校長先生という学校管理者の役割というのはとても重要だと思っておりますし、私は特に副校長には、学校管理者として校長を補佐するとともに、教職員を補佐できる、私はスーパーバイザーであってほしいな、そんなふうにも感じさせていただきました。

最後にまとめとして、小黒教育長からご意見を様々ないただきました。私は、大田区の教育ならではの指摘やご発言、特に、今年度末までにコミュニティ・スクールが全校導入されること、あるいは、おおたの未来づくり、学ぶことの意味をそれぞれ生徒が学んでいくという、大田区ならではの取組についてもお話をいただきました。私も、こういったコミュニティ・スクールの全校導入はとても大事なことで思っております、学校運営協議会やPTA、父ちゃん会やおやじの会と呼ばれているところもありますが、こういった保護者と地域の協働こそ、コミュニティ・スクールの形になるものだと思っております。学校運営協議会の中で話し合われているようなことで、よりよい学校を目指していただきたいと考えておりますが、やはり地域に根差した学校となり、その学校の魅力となる、そういったものを今申し上げたような大田区独自の学習の中で、それぞれの子どもに学んでほしいと思っておりますし、あるいは教師もそういった学習を通じて成長をしていただければと感じさせていただいたところでございます。

私からまとめとして、そのような感想を申し上げた上で、このたび、本区の区立学校において教員による不祥事が発生してしまったことは、区長として言葉では表し切れない憤りを覚え、大変遺憾に思っております。子どもたちの安全を守り、健やかな成長を支えるべき教育現場において、このような卑劣な行為が行われたことは、被害に遭われた児童や生徒、保護者の皆様の心身に生涯にわたる深い傷を負わせるものであり、断じて許されるものではありません。

折しも本年12月25日には、教育、保育などの子どもに接する場において、子どもへの性暴力を防ぎ、子どもの心と体を守ることを目的とした、こども性暴力防止法が施行されます。国を挙げて、子どもを性暴力から守る仕組みを構築しようという、この重要な時期に教育現場からこのような重大な不祥事が発生したことを、区長として重く受け止めております。

子どもたちや区民の皆様からのこれ以上の信頼失墜を防ぎ、二度とこのような不祥事を繰り返さないために、教育委員会に対し、迅速かつ実効性のある対応を強く求めるとともに、未来ある子どもたちのために、私も区長としてその取組に対し全面的に協力をさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、時間のほうも大分たってまいりましたが、他に、私のまとめも含めましてご発言がございましたら、改めてこの場でご発言いただきたいと思いますと思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

(「はい」との声あり)

○区長

委員の皆様より、大田の教育に関する様々な思い、ご意見を聞かせていただき、誠にあ

りがとうございました。本日いただきました意見につきましては、引き続き、私と教育委員の皆様で情報の共有を図り、大田の子どもたちが力強く元気で生き生きと成長できるように力を尽くしてまいります。今後とも、区の教育政策の推進につきまして、どうぞよろしくお願いをいたします。

○総務部長

ありがとうございました。

それでは、本日の会議は、これをもって閉会とさせていただきたいと存じます。次回開催の際には、改めて委員の皆様方にお知らせ申し上げますので、よろしくお願いを申し上げます。

本日は誠にありがとうございました。

(午後 5 時08分閉会)