

教 育 委 員 会 会 議 次 第

令和5年6月1日（木） 15:05
小倉北区役所6階 教育委員会会議室

1 開 会

2 案 件

(1) その他報告

その他報告①「北九州市教員育成協議会の設置について」

(教職員課 小学校担当課長)

その他報告②「北九州市教職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラムの
状況報告について」

(教職員課 小学校担当課長)

3 閉 会

教 育 委 員 会 （ 定 例 会 ）

- 1 開催年月日 令和5年6月1日（木）
- 2 開催時間 15:05～15:40
- 3 開催場所 小倉北区役所 6階 教育委員会会議室
- 4 出席者 (教育長) 田島 裕美
(教育委員) シャルマ 直美、大坪 靖直、竹本 真実、郷田 郁子、津田 恵次郎
- 5 事務局職員 教育次長 高橋 英樹
総務部長 小杉 繁樹
教職員部長 澤村 宏志
総務課長 久保 慶司
企画調整課長 栗原 健太郎
教職員課長 藤井 創一
教職員課小学校担当課長 田中 美穂
- 6 書 記 総務課庶務係長 桑本 清
総 務 課 中島 遥香
- 7 会議の次第 別紙のとおり

教育委員会(定例会)会議録(令和5年6月1日)

1 開 会

15:05 田島教育長が開会を宣言

2 会議録署名委員の指名

田島教育長が会議録署名委員に、津田委員と竹本委員を指名。

3 案 件

(1) 公開案件

その他報告①「北九州市教員育成協議会の設置について」

教職員課 小学校担当課長が報告。

〔報告要旨〕以下の項目について報告。

「校長及び教員としての資質向上に関する指標」の改正及び育成協議会の設置について報告するもの。

郷田委員／今回、指針が改正されたことによって作り直すというか、見直しになったかと思うけれども、資料の真ん中辺りに新改正のポイントとして括ってあるところが、変更になった部分かと思う。具体的にどういった背景とか、どんな課題があって、この指針の見直しがあったのか、状況を教えていただきたい。

小学校担当課長／具体的には、学校現場を取り巻く課題として、例えば4番に挙げられているような、特別な配慮を要する児童への対応や、5番にあるように、ICTが教育現場に入ってきていることから、時代の流れに沿ったものに改定していくといったところが、今回の変更点の課題・背景になっていると思う。

郷田委員／以前はこの5つの柱という分かれ方もなく、項目が少し並んでいたような形で、指針として使うには少々使いづらい部分があったとか、そういった事情はあるか。

小学校担当課長／以前はたしかにこの括りとは違うが、使いにくさとか、そういった点で何か問題があったということは特に伺っていない。

先ほどお伝えしたように、5年が経過して、やはり学校を取り巻く環境というのが変わっている。コロナによって情報化が進んでいくといった状況もあるので、しっかり見直しをして指標を変えていくという目的であり、特段問題があってということではない。

報 告 終 了

その他報告②「北九州市教職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラムの状況報告について」

教職員課 小学校担当課長が報告。

〔報告要旨〕以下の項目について報告。

令和元年度に策定した当該プログラムの取組状況について報告するもの。

大坪委員／少し抽象的な質問だけれども、この計画、プログラム自体が、令和元年度から始まって令和5年度までを見据えての5年間計画だった。そして、まさにちょうどこの期間に、コロナが重なってしまったと思う。

そういったことも影響しながら、2ページ目で説明していたように、男性教員の育児参加の促進は見事に目標を達成できているし、女性の管理登用者率についても、令和5年度の25%も一応超えている。その他のところがまだ少し芳しくない状況にあると思うけれども、5年間という計画期間中にコロナが発生してしまったことで、もし影響を受けた部分が分かっているとすれば、例えばどのように分析されているのか、教えて欲しい。

小学校担当課長／コロナと関連付けての分析は行っていないが、例えば参加したい研修がある時、現地の会場に行くためにかなりの時間を要することから、参加を躊躇することがあったかもしれないが、コロナの影響でリモート形式になったことや、また、在宅も認められていた時期があったため、研修参加への抵抗感がかなり下がったということはあったと思う。

大きな影響とは言えないかもしれないが、以上のような点も考えられるのではないかなと思う。

大坪委員／大切なのは、こういった取組みをより充実させていくことである。コロナによって研修形態や勤務形態が変わったことで、もし、今後の研修の改善のヒントのようなものが得られたとすれば、そこは大事に捉まえて進めていただきたい。

郷田委員／育休から復帰する方のリモート交流会とか、すごくいい内容だと思った。取組みをしっかりと進められていることをすごく頼もしく感じる。

私も、自治体や民間企業で、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する研修の講師、研修企画等をさせていただくのだが、その時に非常に難しいなと思うのが、関心のある方は聞きに来てくれるけれども、自由応募にすると、関心のない人はなかなか来てもらえない。意識の高い方はどんどん意識が上がっていく一方、大して興味がないという方は、なかなか動かないということが、非常に難しい。

資料を拝見した時に、例えば、参加人数が少し少なかった男性向けの研修等があったりすると、「もしかしてこれは自由応募だったのかな」と推察した。

様々な課題に対して、先生方が限りある時間で対応されるのは難しいと理解しているけれども、「必須」として参加していただけるような機会を何か設けるとか、特定のテーマだけで集めるのは難しいと思うので、全体的な会議の時に20分だけ話を挟むとか、何か是非、動きにくい層と言うのか、届きにくい層に対して、発信をしていただきたいと感じている。私自身の活動も踏まえ、是非とも頑張りたいところ。

小学校担当課長／ご指摘の点は、私どもとしても非常に悩ましい。実際、学校を回っていても、とても力のある先生方がたくさん居るが、そういった方々が管理職になっているかということ、本人の目指す方向性が違っていたりして、残念ながらという場面もよく見受けられる。

ただ、これからは是非管理職を目指してほしいという若い方が居る場合には、指標をもとに校長が、「この研修に行つてはどうか」と声かけもしており、教育委員会も、学校訪問をした折に校長と面談したり授業参観もしているので、その際に「この先生は是非」ということがあれば、校長を通して声かけをしてもらったりして、人材発掘をしていっている段階だ。

研修に関して、人数が少なかったものは、コロナ禍であったために人数を狭めて開催したというところがあったので、今年は、もう少し集合型でできるのではないかなということ、人数を拡大していこうと考えている。

郷田委員／今、女性についてのお話を前段でいただいたと思うが、管理職の男性の方とか、やはり意識のバラつきがどうしてもあるかなと思う。やはり環境で変わるところが大きいと思うので、環境の醸成に働きかけるような取組をしていただきたい。

シャルマ委員／今のご意見やお答えに関連して、私も資料10ページの「今後の方向性」のところにある2番目のポツについて申し上げる。「女性が活躍できる職場をつくるには、男女を問わないワーク・ライフ・バランスの確立が必要不可欠となる」とあるが、これは非常に重要な視点だと思う。先ほど課長から説明していただいたとおりでと思う。

結局、教頭先生の受験率がなかなか伸びないこと等も、「男性の教頭先生がこんなに大変なのに、家庭がある場合、子育てと両立しながらでは到底出来ない」と、思わざるを得ないというか。実際に、教頭の職はまだ男性が占める割合が高いと思うが、その教頭先生方の働き方を見て、女性の先生方が「なかなか難しいな」と感じているところが多々あると思うので、この2番目のポツは、非常に重要である。

先ほどの指標においても、「豊かな人間性」のステージ1からステージ3までに、「ワーク・ライフ・バランスの視点を持ちながら」とある。また、ステージ4の教職資質発展期、管理職の先生方のところでは「業務改善、ワーク・ライフ・バランスの視点を持った職場を実現することができる」とあるが、ここがまだ難しい。

教育委員会として取り組まれることもたくさんあると思うが、各学校においても、管理職の先生の指標としてこれがあるということをお示しいただいたので、教頭先生がいかにワーク・ライフ・バランスを実現できるか校長先生がサポートするとか、管理職試験の結果やこういった報告の時に、教頭先生の大変さや受験率が上がらないことが毎回話題になるのになかなか改善しないということで、ここをもう少し、申し訳ないが頑張っていたきたい。何をどうすると良いのだろうか。どうしてこんなに難しいのか。

難しいのはよく分かるのだが、でも「難しいですよ」で終われない。目標値との比較で見ると、例えば女性の教頭等試験受験率も目標値は7%である。基準年は1.8%だったのが令和5年度1.5%に、基準年より下がっているが、目標が7%だ。

また7番の、ワーク・ライフ・バランスが実現できていると感じている教職員の割合も、目標80%に対して今53.3%、基準年が42.1%って考えると、伸びた部分、そして、これからこの目標値との開き等を考えると、ちょっとなかなか、たくさん頑張って取り組んでおられるし、取組みの内容もいい取組みをされているけれども、なかなかこの受験率、特に受験率と、やはり先生たちはなかなか、ワーク・ライフ・バランスを実現できていると感じておられる割合が少ないということを実感した資料とご報告だった。

申し訳ない、私の感想みたいな感じになったが、いかがなものか、教頭先生が早く帰れる職場づくりについては。

小学校担当課長／今おっしゃられたとおりで、やはり教頭の業務改善っていうのは、大きな課題の1つだなというふうには思っている。

実際に、業務改善プログラムも新しくなるといったところもあるし、スクールプランの中にも業務改善という視点が入れられて、学校全体で、実際学校を回っていると、どの学校も業務改善には取り組んでいる。

取り組んでいるのだが、それが、やはり職員全体の納得感までに至っているのか、個々の感じ方っていうのが違うので、やっぱりそういったところも、学校としてもボトムアップの形式を取りながら、職員から業務改善できるところを、意見を出し合っていくというようなところに取り組んでいる状況がある。

なかなか教頭の業務改善に関して、教育委員会としても、標準職務表を行って、教頭の仕事に関しては、校務員さんであったり事務職員の方であったりとか、そういったところで仕事を分担していったり、そういったことをやったり、スクール・サポート・スタッフを、配置することによって教頭の負担を少し軽減していることになっているのだが、なかなか時期的に、長時間に及ぶ時期ということもあるので、これをまた長期的にも見て、いろんな課で

取り組んでいながらといったところで、また改善していかななくてはいけないかなというふうに思っている。

そういった点も、また女性活躍プログラムも改定していくので、検討していきたいなと思っている。ご意見感謝する。

教職員部長／本当に、まさに課題をご指摘いただいたなと思っている。

今、我々は各学校の実情に応じた個別最適な支援をするように心がけている。どういうことかという、全ての学校の教頭が長時間労働になっているかという、もちろん総じては長いのだが、そうでない学校もかなりある。要は、そこを改善できている学校も、改善できていない学校もある。管理職が長時間労働になっている学校もあれば、そうでない学校もあるのだが、これは校長、教頭も含めてのことである。

個別に訪問する中で校長と話をすることで、「こちらの教頭先生はあんまり長くないですよ、どういうふうにやっているのでしょうか」とか、あるいは「こちらの教頭先生は長いですが、校長先生は短いですね」といった具合で、そこから、その学校の実情に応じた支援につなげていく。「では、少し教頭のサポートができるのではないだろうか」というような具体の話をして、我々としても学校の状況をしっかりとアセスメントして、データをもとに話をしていくということが必要じゃないかと思っている、全体の平均ということも大切だが、個別の支援をしっかりと心がけてまいりたい。

シャルマ委員／今のお話を聞いて、ぜひ教えていただきたいことは、早く帰られている教頭先生というのはどういう工夫をして早く帰られているのか。その良い事例はぜひ他校に広めていただけたらと思うが、いかがか。

小学校担当課長／実際に、時間を上手に使っている教頭というのは、仕事を1人で抱え込まないというところがある。上手に分担をしていく、そして、どの時間に何を行うのかというところが、自分の中で計画建てて出来ている。

そして、今まであったルーティン的なものは、簡単に仕事をこなしていくというような、事務処理の仕方の優先順位を付けることができるのか、そういったところに表れているのかなと捉えている。

教職員部長／校長によるマネジメントの部分は大きいと思っている。教頭が業務時間が長くなるということに対して、そこでどういう手を打っているかということ。例えばそこで、スクール・サポート・スタッフに教頭の仕事を一部カバーしてもらい、あるいは、事務職員にカバーしてもらいということもある。そのような、校長のファシリテーションというところが、やはり1つ肝になるのかなと感じている。

根本的な課題としては、やはり総じて見れば教頭の仕事というのは多いので、周囲によるカバーや、業務そのものを少しでも減らしていくこととともに、そういった校長のマネジメントもしっかりと支援してまいりたい。

シャルマ委員／若い先生が希望を持って、長く教職を続けていこうと思っただけのようにしてほしい。ステージ3、ステージ4の先生方が輝いておられるということが大事だと思うし、また、ワーク・ライフ・バランスは持続可能な働き方のモデルだと思うので、しなければならぬこともたくさんあって大変だと思うが、よろしくお願ひしたい。

田島教育長／シャルマ委員のご意見について、私ども教育委員会も反省しないといけない点が多々ある。先生方の働き方改革が進んでいく中で、どうしても教頭先生に、特にその事務の総括も含めて、仕事が集まりがちというのは、事実である。

したがって、教育委員会としても、教頭の仕事を増やさないというのを今までも最優先に考えてきたつもりだが、もっとそれを進めないといけないというのと、また、今から本気で取り組んでいこうとしているDX化で、特に事務の関係では非常に有効な点が多々あり、学校現場というのはDX化が一番進んでないと言われる面もあるので、それは私どもも本

気で、教頭の仕事が楽になるであろうということも含めて、前向きに取り組んでまいりたいと考えている。

報 告 終 了

4 閉 会

15:40 田島教育長が閉会を宣言