

令和7年度 第2回相模原市総合教育会議

○日 時 令和8年2月2日（月曜日）午前10時30分から午前11時52分まで

○場 所 相模原市役所 第2別館3階第3委員会室

○日 程

1. 開 会

2. 議 事

教育職員のウェルビーイングの向上にむけて

3. 閉 会

○出席者（7名）

市	長	本	村	賢	太	郎
教	育	長	細	川		恵
教育長職務代理者		小	泉	和		義
委	員	岩	田	美		香
委	員	宇	田	川		久美子
委	員	白	石	卓		之
委	員	中	澤	吉		裕

○説明のために出席した者

副	市	長	大	川	亜	沙	奈	教	育	局	長	河	崎	利	之								
教	育	環	境	部	長	佐	野	強	史	学	校	教	育	部	長	農	上	勝	也				
働	き	方	改	革	推	進	室	長	高	柳	博	文	総	務	局	調	整	官	鈴	木	由	美	子
教	育	DX	推	進	課	長	佐	伯	正	和	人	事	・	給	与	課	長	大	塚	裕	文		
職	員	厚	生	課	長	小	川	裕	二	教	職	員	課	課	長	代	理	濱	端	雄	高		
教	職	員	課	総	括	副	主	幹	齋	藤	創	教	職	員	課	副	主	幹	中	村	和	恵	
働	き	方	改	革	推	進	室	副	主	幹	五	郡	太										

○事務局職員出席者

教	育	総	務	課	長	沖	本	健	二	教	育	総	務	課	総	括	副	主	幹	安	田	亨	
教	育	総	務	課	主	任	加	藤	佳	奈													

□開 会

◎本村市長 それでは、皆さん、こんにちは。

ただいまから、令和7年度第2回相模原市総合教育会議を始めさせていただきます。

本日は、報道機関から撮影等の申請が提出されています。相模原市総合教育会議傍聴要項第7条の規定によりましてこれを認めます。

なお、撮影につきましては、会議の冒頭のみ自由に撮影をしていただき、それ以降は決められた場所から撮影のみ許可します。

それでは、報道機関の方、撮影をお願いいたします。

(撮 影)

◎本村市長 よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

本日の会議への署名につきましては、宇田川委員と中澤委員を指名いたします。よろしくをお願いいたします。

□教育職員のウェルビーイングの向上にむけて

◎本村市長 今年度第1回の総合教育会議におきましては、「不登校児童生徒への支援に係る今後の方向性について」をテーマとし、今後の総合的な不登校対策の推進に向け、必要な視点や取組などについて、教育委員会の皆様と意思を共有し、市長部局と教育委員会がより一層連携していくことを確認いたしました。

そして、本年1月には不登校対策に係る実行計画である「さがそうみらい みんなでつながる アクションプラン」を策定いたしまして、市全体として総合的な不登校対策を推進しているところであります。

今年度第2回となる本会議におきましては、「教育職員のウェルビーイングの向上にむけて」をテーマとし、教育職員の働き方改革に関する協議を行いたいと思います。誰一人取り残さない相模原教育を実現するためには、学校で働いている先生方の支えが必要不可欠です。

しかし、近年、本市全体として職員の人材不足が進んでおり、教育職員についても同様です。さらに、学校現場では、対応する課題の多様化や困難化が進むなど非常に厳しい状

況となっているものと認識しています。

そのような状況から、教育職員の職場環境の整備や、職の魅力向上など教育職員の働き方改革が喫緊の課題であり、本市では今年度から働き方改革推進室という専管組織を新設し、力を入れているところであります。

また、法律の改正によりまして、教育職員の処遇改善と併せて教育職員の業務量管理と健康確保を目的とした計画を各教育委員会で策定することが義務付けられました。

本日は、限られた時間ではございますが、本市の学校現場における現状と課題を共有し、皆様の率直な意見を伺いながら、計画の策定に向けて協議したいと思っております。

それでは、本日のテーマを協議するに当たりまして、まずは事務局から学校現場の現状と働き方改革におけるこれまでの取組について説明をお願いいたします。

○高柳働き方改革推進室長 おはようございます。働き方改革推進室長高柳です。

私の方からご説明させていただきます。着座でご説明をさせていただきます。よろしくをお願いいたします。

お手元の資料1の方からご説明をさせていただきますので、資料1をご覧ください。

「教育職員のウェルビーイングの向上にむけて」ということで、まずは、資料1では学校現場の現状と働き方改革のこれまでの取組についてご説明をさせていただきたいと思っております。

右下にスライド番号を明記しておりますので、それをお伝えをしながらご説明をしたいと思います。

おめくりいただくと、スライド番号1です。

まず、そちらをご覧ください。まずはウェルビーイングについての説明となります。

ウェルビーイングですが、丸で書かれていますとおり、身体的・精神的・社会的に良い状態であること。それですとか、短期的な幸福だけではなく、生きがいや人生の意義など持続的な幸福感や、個人だけではなく地域や社会が良い状態であることなど、広く定義されているところです。

その中で、学校現場では子どもたちと向き合う時間の充実ですとか、子どもの成長を実感することによる学校での働きがいなどもウェルビーイングとして含まれると考えています。

スライド2をご覧ください。

学校現場の現状になります。

まず、全国的なお話です。教育職員の不足、それから学校が対応する課題の多様化、困難化が進んでおりまして、働く環境というのは厳しい状況であると言われていています。本市の方でも同様の環境でございまして、時間外在校等時間も多く、全ての児童生徒と向き合う時間というのを確保することが難しいという状況になっています。

そのような状況でもありますので、矢印の下の方ですね、時間外を縮減してウェルビーイングを向上させること、「相模原の先生でよかった」「相模原の先生になりたい」と思えるような環境を整えることが必要になってきていると捉えているところです。

スライド3をご覧ください。

勤務時間について、こちらを教育職員と市職員の方で比較をしているグラフになっています。教育職員と市職員ですね、時間外の集計方法だとかが違いますので単純には比較はできてはいません。ですが、一応参考として、数値として表させていただいております。

教育職員の方が色塗りの棒グラフで、市職員の方が白抜きの棒グラフとして表しています。

まず、左側のグラフをご覧ください。

一月当たりの時間外在校等時間の平均時間のグラフの比較になっています。左側から令和4年度、5年度、6年度の数値となっています。教育職員の時間外、こちらは年々減少しております。ですけれども令和6年度の行政職等と比べると、まだ、やはり差がある状況になっています。

右側のグラフをご覧ください。

こちらの方は、時間外が月45時間を超える職員の割合のグラフになっています。こちらの方も教育職員の職員の割合、こちらは年々減少しているというところがございますけれども、令和6年度のところになりますと教育職員は主に3、4人に1人当たりが45時間を超えている。一方、市職員の方は5人に1人程度、45時間を超えているというような状況になっています。こちらの方でも、まだ若干差があるような状況になっています。

スライド4をご覧ください。

今度は、教育職員の中で全国や県との比較をグラフで表しています。

こちらの方ですね、先ほどのグラフと違って、全国や県で比較できる公表されているデータが小学校と中学校が分かれているデータしかなかったものですから、分けて表示をさせていただいております。グラフの方の荒いドットの方が小学校、細かいドットの方が中学校のグラフとなっています。

まず左側は、令和5年度のグラフです。月の時間外在校等時間が45時間を超える職員の割合となっています。左から相模原市、全国、県の状況となっています。グラフを見ると中学生の割合、こちらの方は市、全国、県でそれほど大きな差はありませんけれども、小学校の方では、ちょっと相模原市の方は多いというような状況になっていますので、小中合わせて総合的に見ると令和5年度では全国、県と比べると相模原市の方が時間外の職員の割合が高いと推察される状況です。

一方、右のグラフ、こちらは令和6年度のものになりますけれども、こちらは全国の数字はまだ公表されていませんので、相模原市と県の比較となっています。令和6年度になりますと、本市の小学校の方が県より高く、中学校の方は県より低い状況になっていますので、合わせると令和5年度と比べて県との差は縮まっているものだと推察される状況になっています。

スライド5をご覧ください。

次は、健康管理について比較をしております。

健康リスク値の市職員との比較です。こちらの方も教育職員と市職員の集計方法が違うため、単純に比較というわけにはなりませんけれども、参考として比較をさせていただいています。

こちらの色抜きのグラフが教育職員、白抜きのグラフが市職員となっています。ちなみに健康リスク値というものは、ストレスチェックの分析の方から導き出される指標になっていまして、指標の目安としまして100というのが全国平均というか基準とさせていただいています。ですので、数値が100を超えてくると、基準より健康リスクが高い、100未満であれば健康リスクが低いということになりますので、数値が低いほど良い状態と考えていただければと思います。

左側のグラフです。健康リスク値Aといいまして、仕事量と裁量度、こちらの方に視点を置いた分析結果になります。教育職員、市職員ともに100を超えていますので、リスク値が高い状況、仕事量・裁量度でいいますと良くない状況であるというところが見受けられます。中でも教育職員の方が市職員よりリスク値が高い状況ですので、良くない状況であるというところが見てとれるという状況になっています。

右のグラフです。こちらは健康リスク値Bになりまして、職場での支援というところを視点に置いた健康リスク値になっています。教育職員、市職員ともに100未満でありますので、リスク値が低い状況、良い状況と考えられます。また、教育職員の方が市職員よ

りリスク値が低い状況ですので、比較すると良い状況と判断できるかなと思われま

スライド6をご覧ください。

健康リスク値A、先ほど説明した健康リスク値Bそれぞれを合わせてまとめた総合の健康リスク値というところがこちらのグラフになっています。合わせてみると、教育職員も市職員も100未満ですので、基準よりリスクが低い、良い状況というところが推察されます。

また、教育職員の方が市職員の方よりリスク値は高い状況なので、教育職員の方が良くない状況であると考えられます。

スライド5でご説明した健康リスク値Aの状況を見ると、教育職員は仕事量などが多いということが健康リスク値を上げている要因と判断できますので、仕事量を減らしていくことということが全体的な健康リスク値を下げる効果があることではないかということ推察されます。

また、子どもたちと向き合う時間ということを充実させまして、それ以外の業務を減らしていく、仕事量を減らしていくというところでウェルビーイングの向上もされていくと考えています。

スライド7をご覧ください。

今回は健康管理についての中でも、年休の取得に関する比較をしております。

左側のグラフをご覧ください。

年休の取得日数の平均、こちらも市職員と比較をしています。色塗りが教育職員、白抜きが市職員となっています。取得日数の平均はここ2年横ばいで、16日に届くか届かないかの状況になっています。16日を目安としているのは「相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン」の目標値が16日になっておりますので、そちらを目安としています。

右側のグラフです。

右側のグラフは年休を16日以上取得した職員の割合を出しています。こちらの方は教育職員のものだけデータとして把握できていますので、教育職員のみでお示しをさせていただいています。こちらの方は数値は50%未満で推移しているというような状況になっています。年休の取得率ですとか、取得の割合を上げていくということがワーク・ライフ・バランスの方の向上にもつながり、ひいてはウェルビーイングの向上の環境を整えることにもつながるということを考えています。

スライド8をご覧ください。

これまでの学校現場における働き方改革の変遷です。国の動きも含めてお示しさせていただきます。

平成29年12月中央教育審議会、いわゆる中教審の方で働き方改革についての中間まとめが公表されました。それを受けまして、本市では平成30年3月に「学校現場における業務改善に向けた取組方針」を策定しました。翌、平成31年1月、3月に中教審の答申ですとか国の通知などが発出され、令和元年10月、取組方針を一旦改定しております。令和5年9月に第2期の取組方針の方を策定いたしまして、昨年度11月に「若手教員による学校現場改善プロジェクト提言書」、こちらの方を受領したというような大きな流れがございます。

スライド9をご覧ください。

学校現場の声というのをまとめさせていただきます。

先ほどご説明した若手教員による学校現場改善プロジェクト提言書の方に載っているものを、少しピックアップをさせていただきます。

現状と課題ということで、1つ目が教員のなり手不足ですとか離職、欠員の拡大があると。

2つ目が副校長の業務は多岐にわたって忙しいと。

3つ目、新たな赴任校、異動のたびにやり方が違う、統一化を図ってほしい。

4つ目、教材費などの集金業務が負担として感じている。

最後が保護者対応の方が大変で負担度を感じているというような意見が寄せられているというのが現場の声で代表されるようなものになっています。

スライド10をご覧ください。

これまでの学校の働き方改革について主な取組を例にさせていただきます。

第2期の取組方針をベースにしまして、昨年度提言されました「若手教員による学校現場改善プロジェクト提言書」にある取組をできるものから進めてきているところです。

令和4年度以前に関しましては、留守番電話の設置、夏期休業中の学校閉庁日の設定、それから部活動に関する指針の改定や部活の指導員などの活用などを行ってまいりました。

令和5年度には学校給食費の公会計化、昨年度に関してはスクール・サポート・スタッフの配置、共同学校事務室の設置など、今年度に入ってから働き方改革推進室の設置、それから学校施設の空調整備の加速化などを打ち出させていただきます。

最後、四角囲みのところですね、現在進行形で進んでいるところのお話をさせていただきますと、作業部会の方を設置いたしまして、保護者連絡ツールの導入ですとか保護者相談体制の構築など、検討を重ねているところでございます。

以上で学校現場の現状と働き方改革のこれまでの取組について説明を終わります。

◎本村市長 ありがとうございます。

ただいま事務局から説明がありましたが、現状から捉えられる課題やこれまでの取組に関して、皆様のご意見はいかがでしょうか。

◎小泉教育長職務代理者 説明ありがとうございます。

まず、これまでの取組についてですけれども、学校現場の働き方改革の変遷、今も説明がありましたけれども、国はもちろんですけれども、何より相模原市としての取組を私としては評価をしたいと考えています。特に働き方改革推進室をはじめ、教育委員会事務局が直接学校現場に出向き、先生方の生の声を聴いてくるという、特に改革の立場で聴き取るということは大きな前進であると考えています。

あと、ウェルビーイングの向上についてですけれども、今に始まったことではなく、先生方の仕事は本当に多岐にわたっていると思います。それが、特に近年は複雑化、多様化しているということをすごく実感します。特に私は、仕事柄、学校訪問をする機会がとともあるのですが、非常にそれを肌で感じています。業務の複雑化、多様化、また先ほどもあった困難化が長時間労働につながり、健康リスクにつながっていると考えています。

あと、説明資料にもありましたけれども、いろんな状況がグラフ化をされたことによって、改めて学校現場の教育職員は大変だなということをこの資料からも実感させていただきました。

あと、スライド1にある教育職員のウェルビーイングの定義ということですが、先生方一人ひとりが幸せ感をもって働けることや心身ともに健康で日常生活を送れることを大前提として、具体的に子どもたちと向き合う時間を充実させることによる働きがいというこの押さえが、とても私としては大事だなと考えています。

これらの要素が確保される環境が整うことで、子どもたちと向き合う時間、先生たちのきめ細やかなご指導というのにつながるのではないかなということを感じています。

以上です。

◎白石委員 説明ありがとうございます。

資料を拝見させていただいて、時間外勤務の時間で比較をしているわけですが、それに、できればプラスして退職者とか休職者、また欠員の状況なども把握した方がより実態に即した議論ができるのではないかなと少し感じました。

また、小学校と中学校の時間外勤務時間の内容は違うのではないのでしょうか。中学校には部活動の指導の時間がこの中に入ってくるのではないかと思うのですが、そうすると、今後、部活動の地域展開が進んできたときに、中学校の先生方の時間外勤務時間が大きく減っていくのかどうなのか、その辺も焦点を当てて見ていかないといけないのかなと感じます。

あと、今、これは先生、教職員の方のウェルビーイングというので焦点を当てていますが、同時に教育委員会事務局の職員のウェルビーイングも非常に大切だと思いますし、もう少し広げて言いますと、市役所全体の行政職員のウェルビーイングが必要だと思いますので、その辺を大きく捉えた上で考えていただければと感じます。

以上です。

◎岩田委員 私の方では質問という形で2つ教えてほしいのですが、1つがスライド5のところで、健康リスク値のAの方が仕事量と仕事の裁量度のミックス、両方ともで図っているというリスク値になっているということですが、もちろんほかのところでスライド4だったりスライド6みたいなところで、仕事量が多いのかなみたいに推察されるのですが、でもその仕事の裁量というところでいうと、その辺の問題はどう捉えられているのかというところを、このリスク値Aとしてはパッケージになっているので、ほかの何か資料とか要因で教員の先生方の裁量の問題について何か分かることがあれば教えてほしいというのが1つです。

もう1つ教えてほしいなと思うのが、スライドの9のところで、若手の先生方のプロジェクトの声が出てきていて、その中でやはり市全体で統一してくれれば良いのと思うことが存在するというところで、やはり市内における学校間でのやり方であるとか、その学校によつての校風というか文化みたいなところで、全体的に市全体で統一ということも大事だろうし、各学校でその特色があるということも大事だと思うのですが、その辺のところをどう考えていくのかというところについて、何か考えがあれば、見解があれば教えていただきたいと思います。

◎本村市長 今の岩田委員のご質問などに対しまして、教育委員会からお願いいたします。

◎高柳働き方改革推進室長 働き方改革推進の方からご説明をさせていただきたいと思いま

す。

まず、仕事量と裁量度の件でご質問があったかと思えます。スライド5のグラフで仕事量・裁量度で合わせて出させていただいているところだとは思いますが。一応、その仕事量・裁量度それぞれで数値を計っているところではありまして、それぞれをちょっと見比べてみますと、裁量度の方はほぼ全国平均と変わらないという状況になっています。一方、仕事量の方に関しましては、やはり全国平均より少し高い値をここ3年間を取っておりますので、そこから見てみると、やはり仕事量のところがこの健康リスク値を押し上げている要因ではないかなと捉えています。なので、まずは仕事量を減らすというところにちょっと焦点を当てて、働き方改革を進めていけると全体的に健康リスク値も下がっていくのではないかと今のところ考えているところです。

もう1つですね、統一的というところです。例えば統一的なところを取っていくことで、学校現場の方の業務量は減っていくところではあるかなと思っています。今、捉えているところで統一的なところはどこかなと探していくと、やはり事務的なところは全市統一的にすることで、異動のときの負担というのがなくなっていくのではないかと考えています。例えば様式の統一化ですとか、事務の流れの統一化というところが当てはまるのかなと思っています。

そんな中でも、各学校の特色というところがあると思えます。こちらは、各学校の地域性ですとか歴史、それから地域住民の方とのつながりというところ、文化的なところは違いがどんどんあって良いのかなと思っています。ですので、各学校の行事ですとか、例えば授業に使う題材のテーマだとかはそれぞれの独自性があって良いのかなと考えています。

以上です。

◎岩田委員 ありがとうございます。

ただ、若い先生方のところでいうと、文化の違いに戸惑いを感じるみたいなのもあるので、その辺りをよく話し合っていくのが必要かなと思いました。ありがとうございます。

◎宇田川委員 私の方からは、ウェルビーイングの向上ということについてちょっとお話しさせていただきたいのですが、教育職員のウェルビーイングの向上の一環としての働きがいということについて、子どもの成長を実感するという視点に加えて、ぜひ教育職員が働くこと、実際にその子どもと関わることによって、ご自身の成長というものを実感できるということも重要であるかなと考えております。

どうしてもというか、ウェルビーイングの向上の観点からやはりそのためには、まず、成長するとか発達するという概念そのものを転換させていく必要があるかなと考えておまして、どうしても私たちは成長する、発達するといったときに、能力の向上ということに焦点化して、できないことができるようになったときに発達したね、成長したねと見がちなのですけれども、やはりウェルビーイングの向上ということを考えて場合には、能力の向上から脱却して、自己の存在意義というものを実感することによって、何か自分が良くなっているなだったりとか、何か良さに向かっていく期待が、期待でわくわくするというようなことが、そういったことに変えていくということが必要になってくるのではないかなと思っております。

例えば、教育職員、特に現場の先生方にとって児童生徒との関わりの中でどうしても授業がついていけない、理解できないであったりとか、何か暴言を吐いてしまって手が出てしまったりというところで、それを何とかしようとして、すごく本当に先生方も現場で努力されているということは承知しております。でも、その中でも、やはりなかなか改善されなくて、本当に疲弊してしまっているということも耳にしますけれども、そんなときにもウェルビーイングの向上という観点から、ぜひ、表層に表れ出ているものを何とかしよう、改善しようというのではなくて、やはり表層に表れ出ている言動の基にあるものというものが何なのかというところから探ることによって、多分、児童生徒もそこを探って、そこを理解して、そこに解決に導いていくというかそこに応えていくことによって、多分、児童生徒も変わっていけると思うのですね。そのように変わっていった児童生徒を目の当たりにすることで、そのように関わった現場の先生方も、またそこで自己の存在意義というものも実感することができるというところで、ぜひ、そういった観点からやはり考えていくという、先生方がそのように現場で実際に働きがいということについて実感できるように、そういった環境を整えていくためにはそういった周りの環境であるとか、先生方の現場の教員の方々の働くということに対するまなざしというものは、何かそういったところの視点から見ることが必要になってくるかなと思います。

◎中澤委員　ご説明、ありがとうございました。

私からは、今後の働き方の改革についての考え方についてお話しさせてもらえたらなと思っております。

まず、これまでの働き方改革の取組は、時間外のこのデータも含めていろいろと見させてもらおうと、短縮や業務の効率化といったことで見えやすい成果をある一定程度生み出し

たものと理解はしています。ただ、一方で、今回の資料を読み、業務量の変化と職員の一人ひとりの実感としての変化というのがどこまで持続、継続されてそれが整備されているのかということに関しては、少し深い議論が必要なのかなと思っております。

例えば業務量が減った結果、職員の方たちは子どもと向き合う時間が増えたと感じているのか、あるいは別の業務や心理的負担が新たに生じているのではないかとといった懸念は単なる数値だけではやはり表せない部分があるので、この部分に関しては議論が必要だと思います。

働き方改革を振り返っていくと、制度、方針の整備は着実に進んできた一方で、その改革が教育職員の皆さんのウェルビーイングの向上という目的にどの程度寄与したのかというのは、まだ因果関係を整理する必要があるのかなと思っております。

その意味でも、今回のテーマであるウェルビーイングの向上というところなのですが、これまでの取組の延長線上にあるもので従来の働き方改革を続けているものだと感じています。なので、これを機会に量のところから質に転換していくことが非常に重要なのかなと思います。もっと中身をしっかりと分析していかなければ、数値だけに減ったものが良いとか、そういった議論ではなく中身を見ていくことがこれから重要なのではないのかなと思います。

ポイントでは、時間が減った＝ウェルビーイングが上がったというのは、我々は無意識的にバイアスがかかっていて成功なのではないかという感覚を持っていることを、まずクリティカルに考えなければならぬのではないかなと思います。働き方改革は手段であってこれは目的ではないので、ここの部分というのをしっかりと見ていかなければいけないのかなと思います。

その中で、今回、資料でもらった9ページの学校現場の声というところで、先ほども出たのですが、「全市的に統一してくれば良いのに」というところで、もちろん学校の色、独自性は非常に重要ですが、基本的な部分が統一されていないまま独自性を出していくのは、これは統一しているとは言い難いのかなと思います。多分、学校自体で統一というのはできないので、まさしくここでできることは全市的にきっちりをつくったシステムを導入し、そこからどんなカラーがあったかということで、皆が成長していけるようなシステムを入れるというのはまさしくここからできる、ここでしかできない仕事なのかなと思いますので、今回の資料をいただいてそんなことを感じました。

私からは以上です。

◎細川教育長 委員の皆様、いろいろなご意見をありがとうございました。

皆さんのご意見をいろいろ聴いていく中で思ったことがございまして、スライド2で事務局の方から、このウェルビーイングの向上の先にあることとして、相模原の先生でよかった、であるとか相模原で先生になりたいと思えるような環境をつくることということがありました。私は40年、この相模原で教職に就いていたわけなのですが、振り返ると相模原の教員になって良かったなとずっと思ってきました。もし、また採用試験を受けるのであれば相模原を受けたいなときっと思うのだろうなと思います。

なぜ自分がそう思うのかなという、委員の皆様がおっしゃっていたように、まずは自分の関わりによって児童生徒が成長すること、あと、やはり自分自身の成長も実感できる、教材研究をやって授業をやってみたら子どもの反応が良かった、教育相談をやって一生懸命聴いてあげたら子どもが前に進められた、やはり子どもの成長と自分の成長が表裏一体になりながら自分の喜びや生きがいをつないできたようにすごく思っています。管理職になってからは、やはり、多様な教員たちがたくさんおりますし、多様な生徒たちがたくさんおるのですが、その中で組織というのが見合うかどうか分からないのですが学校全体としての成長を感じられたときに、やはり管理職としては大きなやりがいを感じてきました。

その中で共通して言えたのは、いずれも温かな職場だったなということです。今日、事務局からの説明で1点すごく嬉しかったのが、まだまだ改善しなければならないところがたくさんあるのですが、相模原市の学校は職場の支援が受けられているというのが、そこで働く者たちが実感しているということで、教員同士の連携であるとか雰囲気づくりができていのだな、温かな組織風土づくりが進んでいるのだなということは実感しております、こんな点は継続していきたいなと思っています。

一方で委員の皆様からいただいたお声にもあったように、改善とその裏で多様化、困難化はどんどん、どんどん、社会一般にもそうなのですが学校現場でもいろんなことが求められるようになっていきます。スライドの8から10にあったように、いろんな取組をやってきまして、目に見える、それこそ中澤委員がおっしゃってくださったように目に見える数値はどんどん改善されています。ただ、白石委員からもご指摘があった、では小中の違いはどうかのらるかとか、細かいことを見ていったときにまだまだ私たちが着目しなければならない点はあるかなと思っています。

お話を聴いていたときに、中澤委員と岩田委員の方からもありました統一感というところも若手のプロジェクトの声にもありまして、どこを統一してどこを学校の裁量にするか

というところについてもしっかりと議論をしていく必要があるかなど。目的は学習指導要領に定められている子どもたちが未来を切り開いていく力を存分に習得していく、そこには尽きないと思うのですが、そこにいる教職員の強みと弱み、子どもたちの強みと弱み、地域が持つ強みと弱みを生かしながら、どうやって学校改革を進めていくかというところについては、もしかしたらある程度の方向性を教育委員会が示してあげること、または単純なシステムは早く統一感を持ってあげること、そんなことが必要かなということ、今、思いました。

いただいた意見の中で、フェーズがやはり変わってきたのだと思います。目に見える数値が減ってきた、では次は何をやるのというところを大事に、これからはしっかりと進めていきたいと思っております。ありがとうございます。

◎**本村市長** それでは皆様から一通りご意見を賜りましたので、私からも一言ご挨拶させていただきます。

細川教育長をはじめとする教育委員の皆様から先生方の働き方改革に関する必要な視点や思いなどをお聴かせいただきました。ありがとうございました。

特に教育長は学校現場に今までいましたから、その中でこれからはずっと、次も選択するなら相模原教育ということで、大変心強いお言葉かなと思います。

そうした中で、教育長も触れましたが非常に良い点だなと思ったのが、やはり学校現場において先生方が先生方を支える、人が人を支えることを感じているということは大変これは大きな力ではないかなと思います。そのほか、いろいろと課題もたくさんあるし複雑化、多様化、困難化という大変課題も多いと思うのですが、本当に人が人を、人づくりなくして国づくりはないという言葉があるように、やはりそういった中で学校現場で先生方が支え合っているということを感じていただけることは非常に大きな市の財産かなと思います。

その中で、今、若手の先生方からも、9ページにあるように学校現場改善プロジェクト提言において全市的に統一してくれば良いと思うということがあることで、ここも大事な視点かなと思います。よく、私たちも子育てとか教育で、学校給食無償化とか小児医療費助成とか、北海道から沖縄までみんな同じフェーズにするべきだということを国に対して言っているのですが、やはりそういった意味では、この自治体においては働いている教職員の皆さんが若手の、特に相模原を20年、30年引っ張っていただくと先生方がそう思っているというのは大事なことではないかなと。ただ、中山間地域の過小規模校と

か大規模校とか、また状況も違うところもあると思うのですが、先生方以外に、やはり地域のコミュニティ・スクールのような、やはり地域の皆さんにも参加をしていただいて支えていただくということが必要ではないかなと思うし、佐伯教育DX推進課長をはじめとする教育DX推進課の皆さんが働き方改革の一環として各学校を回っていると。先生方から非常に教育DX推進課の皆さんが私たちの声を直接聴いてくれるというところで非常に心強いし、DXの推進も進んでいるところが働き方改革につながるのではないかなということも聴いているので、本当に佐伯課長をはじめとする皆さんも現地現場に行っていて、やはり先生方と対話をする時間というのは必要だなと思います。

そういった点で課題はありますけれども、先生方の働きがい、やりがい、これにつながるような施策というのを考えていかなければいけないし、先ほど中澤委員からも量よりも質だというご指摘があったように、これからDXなんかが進んでいくと、もっともっと働き方改革が進んでいくのかなと思うし、誰一人取り残さない相模原教育をつくっていくには、先生方には本当に現地現場で子どもたちと向き合う時間とか本当に子どもに対する思いは大変強く感じますので、そういった方たちが希望を失わないような職場づくりをしていかなければいけないなと思いますので、市長部局にもこれは同じような課題がありますので、教職員を含めて8,000人の職員が、全てがやりがい、働きがい、そしてこの職場で良かったと細川教育長が言ったような言葉を皆さんが卒業するときに言っていただけるような環境整備というのは急いでやらなければいけないなと思いますので、全てはできませんから、やはり何かしらやめて取っていかねばいけないという部分があると思うので、そういった意味では本当に量より質の時代に変わりつつあるのかなと思いますので、皆様からも貴重なご意見を賜ったと思います。ありがとうございました。

それでは、次に学校現場の現状やこれまでの取組を踏まえまして、今後、本市で策定する計画について事務局から説明をお願いいたします。

○高柳働き方改革推進室長 はい。またご説明をさせていただきたいと思います。

資料での説明になりますので資料2をご覧ください。

今度は「業務量管理・健康確保措置実施計画（案）について」ということでご説明をさせていただきます。

おめくりいただいてスライド1をご覧ください。

今回説明いたします「業務量管理・健康確保措置実施計画」については、今年度の6月にいわゆる給特法の改正というのが行われまして、矢印の下の四角囲みの中が義務付けと

なりました。

四角囲みの中をご覧いただければと思うのですが、1つ目が、まず今回説明する実施計画を策定すること。

2つ目が実施計画のこちらの実施状況を公表すること。

3つ目が実施状況の策定と変更したこと、それから実施状況について今回開かせていただいている総合教育会議の方に報告することが義務付けとなっています。実際に、米印のところですね、実施計画については文部科学大臣が定める指針に即して策定して、具体的な内容ですとかは地域の実情に応じて決定してくださいということとされています。

スライド2をご覧ください。

実施計画自体には目標と取組ということを明記して示していくこととなりますが、まず、目標の方から説明をさせていただきます。スライド2に関しては国が達成しようとする目標のご説明になります。

まず、四角囲みのところです。国では令和11年度までに、1か月の時間外在校等時間の平均時間を30時間程度に削減し、月80時間を超える教育職員を早急になくすというところを目標と定めています。

実際にその目標を達成するために、その中で水準というところを示しています。その水準が矢印の下の方になります。

1つ目です。1箇月時間外、こちらが45時間以下の職員の割合を100%にする。

2つ目、1箇月の時間外平均時間を30時間程度とする。

3つ目、1年間の時間外を360時間以下とする。

4つ目、可能な限り、ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を地域の実情に応じて設定するとされています。

これら国の水準を満たすように本市の目標を設定していきたいと考えています。それがスライド3の方になります。

スライド3をご覧ください。

スライド2の国の目標を受けて、今回実施計画を策定するに当たって市の目標を以下の方に定める予定となっています。

まず期間です。国の目標が令和11年度までとされており、令和8年度から令和11年度までの4年間を期間としています。

目標については大きく2つ。

(1) 時間外在校等時間に関する目標と(2) ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標に大きく2つに分けられます。

時間外の目標の方に関しては3つ。

1つ目、1箇月の時間外45時間以下の職員割合を100%にする。これは国と一緒に。

2つ目、1箇月の時間外平均、こちらを30時間以下とする。こちらは国より少し高い目標になっています。

3つ目、1年間の時間外在校等時間を360時間以下とする。こちらの方は国と一緒に。

大きな2つ目のワーク・ライフ・バランスなどに関する目標については2つです。

資料1の方でもご説明をさせていただきました年休を年間16日以上取得する職員の割合を60%以上にする。

2つ目、資料1でも説明しました健康リスク値、こちらの数値を88以下にするというところを目標する予定としています。

また、目標として実施計画には明記しませんが、欄外の米印のところは働きがいなどのウェルビーイングに関するアンケート調査を毎年実施をしまして、経年で毎年評価をしていきたいと考えています。

あわせて、長期的目標の4箇年の目標は四角囲みの中のとおりとなりますが、短期的なものとしては毎年度、数値を改善されているかどうか、評価が改善されているかどうかというところをしっかりと捉えていきたいと考えています。

スライド4をご覧ください。

続いて、目標を定めましたので、取組を進めていく内容についてのご説明になります。

文部科学大臣の指針にあるとおり、地域の実情に応じて具体的に取組むとされておりますので、これまで取り組んできました「第2期学校現場における業務改善に向けた取組方針」こちらの方をベースにしまして「若手教員による学校現場改善プロジェクト提言書」の内容ですとか、先ほど議論いただきましたとおり、今年度働き方改革推進室と教育DX推進課の職員が学校現場の方に出勤時から退勤時まで訪問させていただいて、いろんな感じたこととか情報、それから現場の声なんかも拾い上げながら、併せて教職員の心の健康づくり計画というところも来年度も改正をする予定ですので、その整合性を取りながらワーク・ライフ・バランスですとか働きがいの視点を踏まえて、目標達成に向けて

4本の柱を設定したということになります。

四角囲みの中は4本の柱です。

1つ目です。学校における業務の効率化と働く環境の改善ということで、これは学校内の業務を見直して、効率化を図りながら環境も整えていくというような取組になります。

2つ目、チーム学校の構築と学校を支える体制の強化。こちらは国が出している学校と教師の業務の3分類にされているような取組を進めることで、学校や教師以外が担うとされている業務について検討ですとか、取り組んでいくことにしたいと考えています。

3つ目です。教育職員の働き方に関する意識改革。こちらは働き方改革に関しては現場の教育職員の意識を変えることも非常に重要であるのではないかとということもありますので、教育職員一人ひとりの意識を改革していく取組になります。

4つ目、心の健康づくりとウェルビーイングの向上。こちらの方は、先ほど申し上げた教育職員の心の健康づくり計画、こちらの方と整合性を図りながら心の健康づくりを通しまして、ウェルビーイングを向上させるような取組に取り組んでいきたいと考えています。

スライド5をご覧ください。

具体的な取組について、表でこのように4つ分類をさせていただいています。

1つ目の柱の学校における業務の効率化と働く環境の改善では、学校施設での空調設備の加速化などの働く環境を整えたり、ICTを活用して学校内部の制度ですとか業務を見直して改善していくというような取組を進めていきたいと考えています。

右に移って、2つ目の柱、チーム学校の構築と学校を支える体制の強化、こちらの方ではスクール・サポート・スタッフなど教育職員以外の職員によるサポート体制の充実、それから教育職員以外との連携ですとか業務のアウトソーシング、保護者や地域など学校以外の協力ですとか資源を求めていく、そういう取組を進めていきたいと考えています。

左下の3つ目の柱です。教育職員の働き方に関する意識改革。研修などを進めて働き方改革への気づきやマネジメント能力の向上に取り組んでいきたいと考えています。

4つ目の柱です。心の健康づくりとウェルビーイングの向上、こちらの方では、心の健康づくり計画と整合性を取りながらメンタルヘルスですとか心身の不調に対するケアに取り組んでいきたいと考えています。

スライド6をご覧ください。

最後ですね、今後のスケジュールと進捗管理です。

今後のスケジュールです。今日の総合教育会議の方でご議論いただいて、ご意見を踏ま

えて計画を策定しまして、3月の教育委員会で計画の承認をいただきまして、4月1日に今回の実施計画を施行したいと考えています。

冒頭、お話をしましたけれども実施計画の策定については、この総合教育会議への報告が義務付けられていますので、令和8年度の第1回目の総合教育会議で策定のご報告をさせていただく予定です。

また、進捗管理につきましては、教育局長を議長とします「学校現場業務改善推進会議」の方で行いまして、こちらもご説明したとおり、実施状況の方を総合教育会議の方で報告をさせていただきたいと考えています。実際は令和9年度からこの実施状況の報告はさせていただく予定になっています。

以上で業務量管理・健康確保措置実施計画（案）についてのご説明を終わります。

◎本村市長 ご説明、ありがとうございます。

ただいま、事務局から説明がありましたが、計画策定の考え方について皆様のご意見はいかがでしょうか。

◎小泉教育長職務代理者 計画の要点というところでお話をさせていただくのですが、特に私が重要だと思っているのは、スライド4にあります4つの柱ということです。先ほどご説明がありましたが、取組方針、若手のプロジェクトの提言書、また現場の声を基に設定したというこの4点、これが計画を推進する上でも非常に重要なポイントとなると考えています。

その上に立ちまして、やはり仕事を減らすということが必須だと思っております。教育は人なりという話もありますが、きめ細やかな指導であるとか、子どもと向き合う時間を増やすためにも、教員以外も含めて子どもたちを見守る人手を増やしたり、業務の効率化をさらに充実させるべきだと考えています。

以上です。

◎白石委員 ありがとうございます。

まず、計画の構成について質問をさせていただきたいのですが、今、小泉職務代理からもお話をしましたが、4本の柱、それから5つ目のスライドにあります主な取組がありますけれども、実際に策定する計画の全体的な構成は具体的にはどのようなようになるのか、そういうどのような想定になるのか質問をさせていただきたいと思います。

◎本村市長 それでは、よろしいですか。はい、お願いします。

◎高柳働き方改革推進室長 働き方改革推進室の方からお答えさせていただきます。

計画の全体の構成としましては、まずはこれまで取り組んできた働き方改革の振り返りをさせていただいて、先ほどご説明したとおり目標の設定と取組を明記していくというような形になるかと思います。取組の方は、まず大項目として4本の柱がありまして、中項目として今回ご説明させていただいたスライドの5のようなものを挙げさせていただいて、もう少し具体的などころの取組を小項目としてそれぞれの中項目の中にいくつか明記をしていくというようなことを構成として考えているところです。

以上です。

◎白石委員 ありがとうございます。

実際に計画をつくって、それが要は学校現場で使いやすいようにお願いしたいのは、今、4本の柱から始まって大項目、中項目、小項目とつくっていくという話がありましたけれども、今、この実際の計画における主な取組、スライドの5番目のところですね、これが中項目的なものになるものかなと思うのですが、例えば2番のチーム学校の構築と学校を支える体制の強化、ここが一番たくさん出てきているわけですが、学校運営への参画と、これは学校事務職員のことをうたっているのかもしれませんが、例えば今、市長のお話からにもありましたがコミュニティ・スクールの導入による学校運営への参画とか、またその後、一番最後に保護者・地域の協力による働き方改革の推進とありますけれども、これはもうちょっと具体的にいうと地域学校協働活動本部の設置による働き方改革の推進とか、何をすることによってこれを改善するのだというのが明確にしていく必要があるのかなと思うのです。そうでないと、何となくお題的な目標とか項目になってしまうと、何をすれば良いのか分からないになってしまうかと思いますが、その辺もつくるときに現場での取組が分かりやすいようにつくっていただければと思います。

あと、この中でもやはりソフトの部分とハードの部分にも結構分けられるのかなという気もするのです。さらに言うと、やはり先ほどもちょっとお話をしましたけれども、小学校と中学校に分けられる部分もあるのかなと思うのです。それぞれが共通に取り組む課題と個別に取り組む課題があるかと思いますが、その辺も分けて整理した方が分かりやすいのかなとも感じました。

いずれにしても、現場の声を先ほど教育DX推進課長が現場を回られてというお話を聴きましたけれども、やはり現場の方の声を拾うというのが一番大事なことだと思いますので、何が困っていて何をどうしたいのかというところだと明確になるような計画をつくっていただければと思います。

以上です。

◎**岩田委員** 私も、このスライド5の実施計画における主な取組について、2つぐらい考えたというか思ったのですけれども、まず、やはり柱2にある勤務時間外における対応や支援体制の構築というところについては、先ほどの資料1に対して中澤委員が手段と目的の話が出たように、やはりこういう目標が出て、さらにスライド3のところでは、1か月の時間外の時間を平均30時間以下にすると目標達成をしていかなければならなくなると、最近、個人情報があるのでそういうものはもちろん持っておかないけれども、それ以外のそれに抵触しないような持ち帰られる仕事を自宅で持って帰ってやるみたいな働き方改革にならないような工夫というのがやはり必要だなと1つ思った点と、もう1つ、スライド5のこの4番目の柱で、心の健康づくりとウェルビーイングの向上というところで、自身や周囲の不調に対するとか、心身の不調に対するとというところでストレスなどに対する不調の対応はとても大切なのですけれども、それに加えて先ほどの資料1の中でも最初に記してありましたけれども、やはり教員自身が教員をやっていて楽しいなとか、相模原の教員でよかったなと思えるようなポジティブな点を、プラスの分を、マイナスの分を減らすのも大事なのだけど、ポジティブなプラスの分を伸ばしていくというところも忘れずに実行していく必要があるなと思いました。

あと、ちょっとこれは今回の領域から出てしまうかなと思ったのですけれども、先ほどの小泉委員の方で人手を増やすみたいな話も出たので、話をさせてもらっても良いかなと思ったのですが、やはり教員不足の対応についても、すごく相模原市は頑張って力を入れているのですけれども、引き続き力を注いでほしいなど。うちで学生に聴いてみても、やはり東京都とか近隣の市に比べてなかなか相模原市がちょっとイメージが弱いというところがあるので、そのところも、より、私も学生に伝えていきたいと思えますけれども、進めてやっていく必要があるかなと思いました。

以上です。

◎**宇田川委員** 実施計画における主な取組の4本の柱のところで、2番目に挙げられているチーム学校の構築と学校を支える体制の強化ということについてなのですけれども、このところで新たな視点として、ぜひチーム学校の中に児童生徒も組み込んでいただくというような考え方も大切になってくるかなというか、具体的には児童生徒も学校づくりであったりとか学校運営に関わることができる、そういったシステムというものも構築することもすごく大切なのではないかなと考えました。

児童生徒が、やはり自分たちで自分たちの学校生活について主体的にいろいろ思考する、考えてまた話し合う、協議して、では、何がみんなにとって、みんなが幸せに学校生活を送っていくためになるためには何が良いことなのかということを選択していくと、これができるようになるには、すごく、そこまでには時間と労力はすごくかかると思うのですね。ですけれども、ひとたびそのぐらい成長してくれると、本当に学校全体のウェルビーイングということの向上にもつながりますし、教育職員が児童生徒一人ひとりを管理しなくてもよくなるので、その分、結果的に目標達成のための取組の4本の柱全ての実現につながるのではないかなと考えます。

以上です。

◎中澤委員 説明ありがとうございます。

私からは、まず、一番私が感じたところを先にお伝えさせてもらおうと、この計画を本気で達成するためには、目標を管理する計画から学びながら修正していく計画に変えることが必要なのではないかなと思っております。そこが私の大きなポイントです。

その中で、目標が仮に達成ができなかったときに、私たち皆さん、ここにいるみんなと一緒にこれを考えているわけですから、現場に何か問題があったのかと思うのか、いや、そうではないよと、計画が適切ではなかったのだと考えるのかという、そういうマインドが必要なかなということを感じています。数値がもし改善していたとしても、職員たちが疲弊していたらこれは成功になるのでしょうかという、それに対してはどのように考えているのか。なので、学びながら計画を修正していくというのは、多分、今の時代に絶対に必要なものなのかなと思っております。

そうなってくると、すばらしい4本の柱、大カテゴリーがありながら中カテゴリーがあって、最後、小カテゴリーまでいくということがあるのですけれども、これをどうやって落とし込んでいくのかというのが1つ大きなポイントになるのかと思います。さらに、これは期間が令和8年から令和11年度というところなのですけれども、これだけの4つのカテゴリーと中カテゴリーがここまであって、これをこの期間でどこまでどのようにできたら、それは数値のKPIと質のKPIを両方足したもので出していかないと、この計画自体がすばらしいものであっても実際の今の現場に即した量なのか。これだけの量をもしやるのであれば、今やっている業務をやめるべきものは何なのかというのを導いてあげるようなそういったシステムをこちらから出していかないと、やはり学校にいる現場の人たちは自分たちの仕事をやめにくいと思うのですよね。なので、やはり選択と集中という言葉

葉があるように、全部やることはできれば良いのですが、そんなことはなかなか現実
は難しいときに、では、ここはもう一度一区切り、では、ここをやりましょう、そうい
ったことを誰一人取り残さない相模原市をつくっていくためには、本当に皆さん自身がウェ
ルビーイングをしながら楽しんでもらわないと、なかなか伝わっていかないのかなと思
いますので、みんなで考えてみんなで一緒にやっていくという姿勢が大事だと思うので、ぜ
ひ、この計画が計画をつくって数値を管理するだけではなく、一緒になって学びながら修
正していく計画になったら良いなと思い、計画を実行する際の視点についてちょっとお話
をさせていただきました。

◎小泉教育長職務代理者 計画に期待することといたしますか、お願いも含めてなのですけれ
ども、とにかく着実、迅速な計画策定、また、そしてその実施を期待しています。

先生方一人ひとりの自己肯定感が高まっていけば良いなと思っています。それは、子ど
もとともに教師も成長できる、それが教師の仕事のやりがいだと私は実は実感も含めてし
ているのですけれども、双方がより高まったときにこそ子どもの学びの質、これは教育の
原点だと思うのですけれども、学びの質が上がるのではないのでしょうか。

相模原は全体の学校現場、職場のことをお話をするのですけれども、先ほどから何回も
細川教育長からも出ていますけれども、相模原の学校現場の雰囲気はとても温かいと私自
身は思っていますし、実際、教育実習等に行った学生からもそんな声を多く耳にします。
本当に相模原市民としても誇り高い、何か誇らしげなところがあるのですけれども、相模
原教育の良さをさらに発展させるためにも、現場の先生方が明るく元気で、なおかつアッ
トホームで、そして何度も出ていますけれども相模原の先生で良かったと思えるような職
場になるサポートをぜひ今後もお願いしたいなと感じています。

以上です。

◎細川教育長 委員の皆様ありがとうございます。

皆様方のお話を聴いて、私自身も振り返ってきました。このやりがい、生きがいを感じ
るときに人は精神的に社会的にはきっと良い状態である、それだけでもやりがいや生きが
いは感じてしまうのかな。今回、健康リスク値が高かったり、そういうのを考えると本市
の教職員については身体的にという部分を少し後ろ回しにしているのかなという
のが、やはり私たちはしっかり考えなければいけないのかなと思っています。

委員の皆様から持ち帰りが無いように、数字が減っても裏側にあるものがどんどん増え
ていって負担感、そのようなご意見をいただければと思うことがあります、例えば教

員の仕事というのは熱心にやればやるほど、子どもを通して自分に返ってくるのです。子どもがプラスに変容する。そうすると、またやりたくなくなってしまいます。それはとても大事なことだと思うのですが、どこかで線を引かないと、やはり精神的には、また社会的には良い状態であっても体がどんどん、どんどん健康ではない状態になってしまっていて、あるときぱたんと体が、心と体が折れてしまうということにつながりかねないので、何回も出てきている意識改革、どこまではやるけれどこれ以上は良いのだよというのを、私たちがしっかりメッセージとして出していくのかなということを今感じながら、お話を聴かせていただきました。

また、相模原の魅力をやはりもっともっとアピールしなければいけないのかなというのは、やはり岩田委員の話からも感じまして、改善しなければならないことはまだまだたくさんあるけれども、でも今実際、こういうところがとてもすばらしいというのは自信を持ってもっともっといろんなところでアピールしたいなと思っています。

今日のキーになることは、今のいろんな4本の柱も現場の声から立ち上がったように、これからの内容というのを現場に即した内容であるべきだと思っております。市長からもお話をいただいた教育DX推進課であったり、または働き方改革推進室のものであったり、これは事務職員が一生懸命現場に足を運んでくれています。あわせて、学校担当指導主事が学校にかなり支援という形で入っています。相模原のこれも強みかなと思っていまして、これは指導主事だけが行っていても良くないですし、事務職だけが行っていても良くないと思うのです。やはり、教育の専門性を持つ者と、そうではなく、ある意味、地域、社会の目を持っている事務職員が同じような立場で、異なる視点で学校の教員の働き方等々を見ることによって、教育委員会の中でも闊達な議論が進むのではないかなと思っています。

また、私自身も学校現場で育ってきた身ではあるのですが、甘んじることなく、立場は変わりましたので、変わった視点でさらに管理職であるとか若手の教員であるとかいろんな方と機会があるたびに対話をしながらお声を聴きたいなと、今、思いました。

ぜひ、実行性のある、そうしたものをつくっていききたいなと思っております。ありがとうございます。

◎本村市長 それでは、本日の全体を通して私から一言ご挨拶させていただきます。

令和7年度第2回相模原市総合教育会議におきましては、「教育職員のウェルビーイングの向上にむけて」ということで、学校現場の現状と、あるいは働き方改革におけるこれ

までの取組について、それから業務量管理・健康確保措置実施計画（案）について2点、教育長、教育委員の皆様から様々な角度からご意見をいただきましてありがとうございました。

その中で、この計画に関しては令和8年から11年度ということでありまして、いよいよ4月1日から施行ということですので、先ほど皆さんからご意見がありましたけれど、5ページに実施計画における主な取組ということで具体的な話がございました。その中で、これから事務量負担など、先生方やそれから事務方の方にも大変大きな負担があると思いますので、ここは思い切ってどれを取ってどれをやめるとかをやっていかないと、全部は多分できないと思うので、そういったことも勇気をもって選択することが大事なのではないかなと思います。どうしても全部やりたいと思ってしまい、先生方は熱心なので情熱があるからそう思いがちでしょうけれど、そこはこの実施計画を4箇年で仕上げていくには、若手の皆さんの意見というのも非常に良かったですね。非常にそういった意味では市長部局なんかも、今後、若手の職員からこういったご意見を聴いて、今、離職者の方が多いものですからね、やはり40年、50年この職場で働いていただけるような環境をつくっていかねばいけないと思いますので、それに先生方の働きがいか、あと自己肯定感、これは先生方が元気がなければ子どもたちに波及しませんから、やはりポジティブな先生方、自己肯定感、先生方も右肩上がりでもってもらわなければいけないなと思いますので、そのために学校現場任せではなくて、やはり事務方の方々の事務量、負担量も大変大きいと思うので、やはりお互いに理解し合いながら、私も昔、外現場を回っていたときに、どうしても内勤の人たちは外現場の人たちを理解してくれない、外現場の人たちは何だ、いつも暖かいところで仕事をしていて羨ましいなと思っていて、俺たちだけ外で働いているのにという思いもあつたりとかして、そういう齟齬感というのは多分、先生方は少ないとは思いますが、ぜひチーム学校、相模原教育のワンチームでお互いにお互いの仕事を理解し合いながら、みんなで支え合ってほしいなと思います。

何度も繰り返しになりますけれども、市長部局をはじめ教職員、私はいつも8,000人の職員が相模原にはいますという挨拶をしているのですが、この8,000人の皆さん全てがウェルビーイングを向上していかなければいけないと思いますので、まずは教育委員会のこういった取組を若手の皆さんが昨年提言していただきましたから、実践をしていただいて、本当に先生になるなら相模原ということで全国から選ばれる学校現場になるように、みんなで改革を進めていきたいなと思います。

本当に、今日は貴重なご意見をいただきました。子どもたちを誰一人取り残さない視点の中で、先生方が本当に毎日、学校現場や事務方の皆さんが頑張って寄り添っていただいていることは本当に常々私も感じているところでありますので、本当に教職員の皆さんをはじめ職員もみんな誇りだと思っていますので、ぜひ、そういった皆さんがずっと働いていける、そういった職場にしていきたいなと思いますので、ぜひこの実施計画を、また、良い形で体現できるようにしていただきたいと思ひますし、また時代とともにいろいろまた変わりますから、ぜひ働き方改革推進室の方も、室長を中心に、また若手や、そしてまた、長年働いている方々のご意見なんかも、やはり経験は深いですから、いろんな角度でご意見を聴いてもらって、良い形の本当に環境づくりがしてもらえれば良いなと思っていますので、引き続き、細川教育長をはじめ教育委員会の皆さんのお力をいただきながら、わくわくする相模原教育をやるように、一緒になって応援していきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

本日の協議題につきましては以上となりますが、皆様から何かご発言はありますでしょうか。

(なし)

◎本村市長 よろしいですか。

それでは、これをもちまして、本日の会議は閉会とさせていただきます。ありがとうございました。

□閉 会

午前 11 時 52 分 閉会