

1 実施概要

日 時	令和8年2月9日（月） 14時00分～15時40分	
場 所	稲城消防署 講堂	
議 題	（1）第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画の策定について （2）その他	
出席者	構成員	市長 高橋 勝浩 教育長 杉本 真紀子 教育長職務代理者 白井 妙子 教育委員会委員 北川 英一 教育委員会委員 田中 教仁 教育委員会委員 上林 秀之
	説明員	企画部長 杉本 勇人 企画部企画政策課長 膳 崇訓 教育部長 佐藤 知子 教育部教育指導担当部長 野村 洋介 教育部教育総務課長 栢場 恵子 教育部学務課長 涌田 恵一郎 教育部指導課長 長澤 慎哉 教育部生涯学習課長 小林 伸也 教育部学校給食課長 中島 英 教育部図書館課長 久野 由人 教育部教育総務課教育総務係長 古川 直広
	事務局	企画部企画政策課企画政策係長 横山 絵里 企画部企画政策課企画政策係 藤田 拓磨
傍聴者	なし	
配布物	<ul style="list-style-type: none"> ・（資料1）第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画について ・（資料2）第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画（素案） ・（資料3）資料編 	

2 内容

議題(1) 第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画の策定について

市 長	議題(1)「第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画の策定について」。まずは事務局から説明をお願いしたい。
教育総務課長	((資料1)「第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画について」に基づき説明(4ページまで))
市 長	4ページについて詳しく説明いただきたい。当面の目標の「1か月合計80時間」、最終目標「1か月合計45時間」というのは超えている人の割合ということか。
教育総務課長	そのとおり。当面の目標は第二次稲城市立学校における働き方改革実施計画の目標である。
市 長	「1か月合計80時間」が38.0%、「1か月合計45時間」が8.3%しかないということでは、ありえないような数字に見える。数字の表記は正しいのか。
北川委員	この数字で問題ないと思う。当面の目標「1か月合計80時間」というのは、1年のうち1度でも超えた場合カウントされる。最終目標は「1か月合計45時間かつ1年間合計が360時間」なので、360時間を超えなければカウントされない。そのため、低い数値が出ている。
市 長	月80時間が1度でもあればカウントされるとのこと、把握した。
教育総務課長	((資料1)「第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画について」に基づき説明) <資料訂正>5ページの表題「当面の目標」「最終目標」の標記が逆転誤植。10ページの2月9日は金曜日ではなく月曜日。
教育総務課長	((資料2)「第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画(素案⑤)」に基づき説明)
市 長	(資料1)が概要版という位置づけ。(資料2)が計画そのものということで、説明があった。このことを踏まえて、何か意見、ご質問があればよろしくをお願いしたい。
北川委員	(資料1)の6ページについて。「目標」が数値ではなく、「教員が充実した働き方で日々を送り、子どもたち、一人ひとりと向き合う時間を確保し、教育の質を高める」と見直されたのは、とてもよかったと思う。ただ、(資料2)の実施計画には1ページのグランドデザインの図に簡潔にしか記載されていない。これは「目標」に位置づけていただいた方が良いのではないかと思う。また、都に倣って、「目標」ではなく「目的」とした方が良いのではないかと思っている。測定指標の項目にも「目標」という言葉があり、混同してしまう面がある。都では「目標値」という値

	になっている。文言を整理していただき、「目的」をはっきりさせていただいた方が良いと思う。
教育総務課長	このグランドデザインの真ん中に「教員が充実した働き方で日々を送り、子どもたち、一人ひとりと向き合う時間を確保し、教育の質を高める」を図とともに記載しているが、この部分を「目的」とするか「目標」とするか、検討委員会でも検討してきたものなので、改めて検討する。全体の理念をイメージで記載しているところだが、こちらをわかりやすく見せるよう作成してまいりたい。
市長	「目的」「目標」を資料に明記するという点で検討するという点か。
北川委員	「目的」という言葉は本文に記載した方が良いと思う。
教育長	「目的」と「目標」という言葉の吟味、精査が必要だと考える。「目的」というのは、ここを目指すというものがあって、そこを目指す進めていくといったもの。「目標」は目指すという対象ということよりも、どこをどう超えていくかといったもの。どちらでもいい、という意味で設定してはいけないと思うので、言葉の吟味はしっかりとさせていただきたい。
市長	グランドデザインは概念図。ここに「目的」も「目標」も記載がないということで、ここを記載した方が良いという点。「目的」「目標」について、本文には記載があるか。
教育総務課長	「趣旨」という文言で記載している。
市長	(資料2)の4ページから「基本方針・測定指標・目標」と記載があるが、この資料の中に「目的」という記載がない。どう考えたら良いか。
教育総務課長	「目標」については、測定指標の中の一定の数値を目標値として考えている目標なので、概念的な目標とは少し意味合いが異なる。
市長	その測定指標の目標とは違うものを北川委員は言っている。
北川委員	東京都で言うと、「学校における働き方改革推進に向けた実行プログラム」の中に記載されている、あるべき教育の姿は「目的」で書いてある。成果指標に関するものについては、「目標」ではなく「目標値」という「値」という言葉が入っているので、その方が整理してわかりやすいかと思った。もちろん「目的」と「目標」の定義についてはきちんと検討していただくとして、東京都が間違っていなければその方針に倣う方がわかりやすいのかなと思う。
教育総務課長	この実施計画の中では、「趣旨」や「目標」など、様々な言葉が混在している。言葉を熟慮し整理をしていきたい。

市 長	（資料2）4ページの記載の「基本方針、測定指標、目標」というのは「測定指標の目標」だということで、北川委員の意見は、東京都が「目標値」としているからそちらに倣った方が良いということ。今回の計画だと、定量的な目標と定性的な目標とあるということで、目標値でないものもあるということであれば、4ページの測定指標は必ずしも定量的なものだけではないので、目標値と呼べないものもある、という認識でよいか。
教育総務課長	（資料2）6ページの測定指標のところかというと、例えば「①時間外在登校時間」につきましては、校務支援システムから実績を出して集計しているので、定量的な「目標値」である。一方「②業務への負担・支援」はストレスチェックで行っている回答に基づいているので、目標は出せずに実績で見ている。
市 長	定量的なものではないことから目標が出せないで「未設定」とするのではなく、「高める」とか「下げる」といったように目標を設定する方が良いのではないだろうか。 いずれにしても、全てが定量的な目標値だけではなくて、定性的な目標もあるということ。その測定指標については必ずしも目標値ではないものもあると整理している、ということによいか。
教育総務課長	そのとおり。
北川委員	東京都では、仕事と仕事以外と生活のバランスやストレスチェックの健康リスク値なども数値化されていて、目標が数値で記されている。数値化できないということだが、「②業務への負担・支援」の市実績45.9%や59.4%とは、何の数値になるのか。
教育総務課長	回答の実績を集計した数値である。
北川委員	この数値は目標にはできないということか。
市 長	45.9%は心理的な仕事の負担の仕事量が多い・やや多いという回答で、設問は4項目。これは目標にはできないということか。
教育長	令和6年度の実績を記載し、これを超えることを一つの指標としていくという考え方で、特に数値ということは記載していない。ただ、設問の「①時間外在校等時間」、「③ワーク・ライフ・バランス」、「④仕事のやりがい」については目標値を記載しているので、どちらの方が目指しやすく解決しやすいかとなる。
教育総務課長	この数値から、こういった働き方をしているか、分析するための一つの指標として見るものなので、持ち帰って検討する。
市 長	いずれにしても、目標がないのはおかしい。測定しているわけだから、数値化できるのかできないかは別として、目標が未設定なのは良くない。
教育総務課長	整理する。
市 長	測定指標に対する目標あるいは目標値というのは明確にすべき

	であり、定量的に測れないものについては、定性的に何か目標を設定すべきだということである。
教育総務課長	検討する。
市長	もう一つ指摘があったのは、計画そのものの目的がないということ。項目としてもない。
教育総務課長	目的という言葉では記載がないが、この実施計画を推進していくことの目的は、教育の質の向上と先生方の働きやすさを向上させて、もって稲城市の子どもたちに対する教育の質を向上させるというのが大きな理念で目的である。目的という言葉では記載がないが、実施計画案に記載の「教員が充実した働き方で日々を送る」ことが目的であると考えている。
市長	「目的」と記載がないので記載したら良いのではという意見である。例えば（資料2）の1ページ目、グランドデザインに記載の文言が実施計画の目標からの引用だとすれば、そこに目的と記載するのはダメなのか。
教育総務課長	図として示したものだが、わかりづらい点もあるので、どのような目的を持って進めていくかということを検討していく。
市長	目的はいろいろあるのか。
教育総務課長	この計画を推進していくところの最終ゴールは、教育の質の向上を高めるということである。そのために、教員の働きやすさとか働きがいを高めていくことを目指している。
市長	目的がはっきりしないから、「目的」とどこかに記載したらどうかという話だと受け取っている。 追加で2ページ目、計画の策定の趣旨にも目的が明確になっていない。「目的は〇〇です」と記すのはダメなのか。
教育総務課長	問題ない。計画には目的があるので、一度持ち帰り、はっきりとさせたい。
市長	北川委員から指摘があった件についても、測定指標の目標と、計画そのものの目的や目標が違うものということ。測定指標の目標は、そのように整理いただきたい。計画全体の目的、目標を記載するとなると1ページ、2ページ目あたりだと思う。
北川委員	（資料2）の4ページ目に、「教員の働き方の具体的な理想像」として記載されている。これにつなげて設けていただくと、非常にすっきりする。「基本方針・測定指標・目標」に関しては、また別のところに記載いただいた方がすっきりすると思う。
教育長	中身についてはまた検討するが、目的というのは、働き方改革の第三次の計画をなぜ立てるのか。それは端的に言うと、教員の働き方改革推進のため。前提として、なぜ策定したかということを一言で表せるような言葉を、全体をオーバーラップするような

	イメージで目的というのを設定していきたいと考えている。
北川委員	(資料1) 6ページの「第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画(案)」に記載されている目標ではないのか。とても良いと思った。
教育長	目標は目標であり、まだ表には出していないが、目的は別にもっと大きなものがある。
教育総務課長	設定する。図を見てすぐわかりやすくなるように整理をする。
市長	(資料1) でいうと、6ページ目の「目標」が「目的」なんでしょう。
教育総務課長	おっしゃるとおり。
市長	第二次稲城市立学校における働き方改革実施計画は、あまり明確な目的がなくて、単に残業時間の数字を減らそうという目標しか設定がなかった。特に目的というものが余りはっきりしなかった。今度は目標と書いてあるが、これが目的でもあるということか。 第三次稲城市立学校における働き方改革実施計画(案)に「教員が充実した～・・高める」と記載されている。これが目指すべき目標であり、それを成し遂げるためにこの計画をつくったとなれば、目的ということになる。目標か目的かという見出しのようにこだわらず、この計画の目的は「教員が充実した～・・高める」ということであるならば、目標を設定して、それを実現するというのが目的とすると、はっきりした目的だとか目標だというのは定義したものがないので、どこかに明記してほしい旨を検討、ということによろしいか。再整理していただきたい。
教育総務課長	承知した。
田中委員	(資料1) の11ページ以降のアンケート結果概要について。引用されている(資料3) の10ページにアンケートの設問について記載がある。例えば(1)については「実感」が問われているが、校長、副校長、管理職層、教員層とで若干異なると思う。クロス集計のように内訳を明らかにすることは可能だろうか。
教育総務課長	クロス集計することは可能である。
田中委員	アンケートの設問に「教員が本来担うべき業務に集中できるようになってきた」とある。いわゆる、本来の業務が何かということについては整理がされていると思うが、職層によってもう少し明確になると思う。せっかくこういうアンケートを取られたところは、反映していただくことが良いと思った。
市長	主旨としては、このアンケートの項目、全部クロス集計した方がいいということか。
田中委員	全てとは思わないが、特に最初の設問「近年の働き方改革の実

		感」について（資料1）の11ページ上段に「意識改革が進んでいると感じられている一方で、改善の余地もまだある」という評価が書かれているので、ここはどの職層でどういう実感があるのか、明確にした方が良いと思う。
市	長	アンケートは、全教員に対して行ったのか。校長、副校長、それから教員とその属性は把握できるのか。
教育総務課長		全教員に対し行い、データもあるのでクロス集計は可能。
市	長	例えばどのように分けているのか。校長、副校長、主任教諭といった形でそれぞれか。
教育総務課長		人数の総計が154と、全体からするとそんなに多くはないが、分析のための一つの指標として、事務局の方で把握しておき、教育委員の皆さんや総合教育会議の場で報告をする際に活用することはいかがだろうか。資料などは議案で承認いただいたら、公表して市民の皆様にも見ていただくような内容になるので、職層がわかりやすくなってしまう面もある。
田中委員		「意識改革が進んでいる」と感じられているという評価が52.6%で、どの職層が、とあると説得力が持てると思った。
市	長	回答が154ということで、例えば校長に限定すると中学校が7人、小学校5人ということから、細かくしすぎると数字の意味合いがやや極端になると思う。職層ごとに出す数字について外部に出すことは良くないのか。
教育総務課長		特に問題ない。
市	長	問題ないなら、どう分類してもよいということで、統計的に意味があるようにしていただきたい。例えば校長が1人だったとなると、それを分けても意味がないと思うが、せめて管理職と非管理職というのは意味があるのかもしれない。教員アンケートの回収の内訳を見ると、校長、副校長、主幹教諭、主任教諭、教諭と5つの職層でそれぞれ回答をいただいている。2分類くらいとするか、それとも管理職と主任教諭と教諭の3分類とするか。最初の設問の5項目、「近年の働き方改革の実感」は、クロス集計したものを出すと意味があるのではないかということは、今、田中委員から指摘のあったところだが、いかがだろうか。このところを3分類で数字を出してもらおうということによろしいか。
教育総務課長		対応可能。
教育長		そのような形で対応する。
北川委員		（資料2）のページ数の記載はない3枚目の＜稲城市立学校教員の勤務状況＞について。当面の目標を月80時間、最終目標45時間・年間360時間とあるが、東京都は副校長のデータが別にある。副校長の勤務に関してはかなり大きな問題になっていますので、

	今どんな現状であるかという推移は出していただき、副校長に関係ある施策も入っていることから、その辺のところは「稲城市のこれまでの取組み」として入れていただくのはいかがでしょうか。
市 長	(資料2)には詳細はないが、(資料1)には5ページ目にある。小学校、中学校としか分けていないけれども、「長時間勤務の状況」のグラフがある。今の指摘は、副校長が特に雑務が多く長時間勤務になりやすいから、副校長だけは別に集計して、何らかの形を持つ必要があるという意見だと思う。
教育総務課長	データとしてはある。どこに掲載すべきだろうか。この長時間勤務の状況のグラフは(資料3)に掲載している。(資料3)にももう少し詳しく載せていくという形と、(資料1)にも載せるという形か。
市 長	(資料3)の8ページ目、この表の中の副校長だけを取り出して載せることは可能というか。
教育総務課長	可能である。
市 長	(資料3)にデータとして載せるということで良いのか。副校長の長時間勤務について一定程度の計画に盛り込むのはどうか、と北川委員から意見が出ている。
北川委員	データとして掲載する形で問題ないと思う。
市 長	では、(資料3)に副校長の実態ということ掲載するように。
教育総務課長	承知した。
市 長	一般的に副校長は長時間勤務になる方が多いのか。
教育指導担当部長	今、校長と順にヒアリングをしている最中である。その際に、各学校の在校等時間を確認し、長時間勤務が多いものについては指導している。やはり各学校の特徴として、副校長の在校等時間が上位に来る傾向にはある。ただ、副校長補佐等という役職をつけたので、少しずつ改善はされてきている。
市 長	資料にあるように右肩下がりなのは確かだが、緩やかな減少ということで、これが頭打ちになってしまうのか、それともずっと同じ具合で減少していくのかわからないと思う。分析をし、それに対して必要であれば改善するということが求められると思う。 なお、先ほどの話であるが、「当面の目標」「最終目標」の意味がわかりにくいので、もう少し定義を丁寧に。表題が逆だったというのは直していただくが、この(資料3)の8ページ目、月に80時間以上の時間外勤務数となる教員数・割合とはどう読むのか。毎月80時間以上ある人の割合なのか、年間を通して月80時間以上の時間外勤務がある人の割合なのか。これは時間数の平均をとっていないのか。「月80時間以上の時間外時間数と教員数・割合」ということで何時間かは不明だが、毎月なのか。それとも年に一回

	でもあればということか。どういう意味になるのか。
教育総務係長	毎月データをとっており、1人でも80時間以上となった場合は1人としてカウントしている。それを月ごとに集計し、年間で12か月をとっている。例えば80時間以上残業した人が1月に10人、2月に8人いたとして、その数字を1年間集計して、月ごとに割った数字というのが表にあらわしたもの。8.3%であるとか、4.8%であるといった数字。
市長	延べ数ということか。
教育総務係長	その月ごとの時間外勤務を行った教員数を全教員の定数で割り返した数字で割合としている。
市長	39人と記載があるが小数点がつくと思われる。実数ではないということか。1人が毎月80時間を超えた場合、12人になるのか。
教育総務係長	毎月1人の場合、延べ数は12になるが、それを月で割るので、1人というカウントの仕方になる。
市長	すごく細かいことだが、毎月の職員定数は、職員の追加や辞職等で変動すると思う。
教育総務係長	教員の定数に関しては、4月1日に東京都教育委員会から定数が示されて、それをベースに定数とし、分母として使っている。
市長	そこは近似値にして多少の変動はあっても定数で割っているということで理解した。ただ、39人という出し方は誤解を生む。80時間以上の時間外勤務をする職員数の割合。
教育総務課長	これは、最終目標とか当面の目標の文言を記載しており、少しわかりづらくなってしまった。データの出し方としては係長から説明したとおりであるが、少しわかりやすいように表現を整える。
市長	今説明があった内容をそのまま言葉で表現すれば良い。月80時間以上の人数ではない。月80時間以上となった人の延べ数を職員定数で割り戻した。39人という実数じゃなくて、いろんな人をまぜてということ。その計算だと、ひと月だけ80を超えた人は何人いるのか。
教育総務係長	12分の1人となる。
北川委員	(資料3)の8ページの表について。最終目標「月45時間以上の時間外時間数となる教員数・割合」と書いてある。これと同じ数値の表がある(資料2)の3枚目<稲城市立学校教員の勤務状況>では、最終目標「月45時間・年間360時間」となっている。どちらが正しいのか。
市長	45時間以上の時間外となる職員数と割合は38%ということだが、目標設定になっている年間360時間とはどういう関係か。
教育総務係長	表中の文をこちらの資料に表記するときに、45時間以上かつ360時間と記載するべきものであるが、記載を少し省略した形になっ

		ております。
市	長	集計の数と目標は同じだと理解した。そうすると、集計の段階で45時間以上かつ年間360時間以上ということは、ひと月だけ45時間時間外勤務を行い、あとの11ヶ月はゼロだった人はゼロということで、目標と合致するという理解で良いか。
教育総務係長		そのとおり。
市	長	集計の段階で何人かという説明を省いてはいけない。
北川委員		<p>関連して、(資料2)の6ページの測定指標について。測定指標は45時間超の教職員の割合、80時間超の教職員の割合ということだが今回とは変わるということか。</p> <p>国が定めているのは、「45時間」に限っており、「45時間かつ年間360時間」というハードルの下げ方をしてない。つまり、45時間を1ヶ月でもあれば1人とカウントする。「かつ年間360時間」だから、見かけ上、稲城市の数値は低く出てしまっていたと資料を読んで思った。でも、国に合わせるのであれば、独立して45時間超の教職員を単純にそれで集計する、そういう形でよいのか。</p>
市	長	例えば(資料3)の7ページに東京都の目標は月45時間超をゼロにすると書いてある。稲城市の集計の45時間とは違う集計の仕方だということか。
教育総務課長		第三次計画については、時間外在校等時間については45時間超の教職員の割合を目標値として、ゼロパーセントにすることを掲げている。
市	長	目標設定とすると、1か月だとしても45時間を超える人はなくそうということか。
教育総務課長		そのとおり。
市	長	東京都ないし国の目標と同じだと理解した。実態集計として、数字を集計しないとおかしいのではないか。北川委員のおっしゃるとおり、月45時間かつ年間360時間を超えるとするとハードルは下がる。ある月は50時間したとしても、他の月にやっておらず、年間平均で月30時間以下になればゼロになる。東京都の目標は月45時間超をゼロにすること、ひと月でも45時間を超えないようにしようという意味。
教育総務課長		これまでは目標値として集計していたが、新年度からは45時間ということで整理している。
市	長	第二次の目標に倣って集計したということか。
教育総務課長		そのとおり。(資料3)8ページのものは過去のもので、令和2年度から令和7年度12月までの集計である。
市	長	結局ゼロにすることだから、集計取り直しの意味がないということ。結局30、40ある。

北川委員	括弧書きをつけておくかどうか。
市長	また、定義をきちんと省略せずに書いた方がよい。
北川委員	続けて、改訂の前から国は月45時間と年間360時間以内、この二本を立てている。それに照らし合わせると（資料2）の6ページ、＜①時間外在校等時間＞の「一人あたり平均時間外在校等時間」の「市実績」の数値はおかしいように思える。この数値の29時間6分は目標値を下回ってクリアしていると読めてしまう。これは全職員の平均ではないだろうか。もしそうなら、国が出している目標の意図と異なってしまふ。まずはその値の意味をご教示いただきたい。
教育総務係長	一人あたり平均時間在校等時間、月あたりの残業時間の平均であるが、文科省の指針改訂と法改正のところで、文科省の法改正によって、平均30時間以上の在校等時間を抑えることとしている。政府はそのように努めると提起している。このことから、その文言、その趣旨に従って、在校時間の測定指標として一人あたりの平均在校等時間を集計しているということで記載させていただいている。
市長	そうすると45時間の方はどうなるだろうか。
教育総務係長	45時間とはまた独立して集計をしている。
市長	目標には設定しないということか。
教育総務係長	目標としては、法改正によって一人あたりの平均が30時間になるように政府は施策を行うと定めておりますので、稲城市の働き方改革においても、その数字は無視できないと考え、平均の項目を設けている。
市長	確認だが、国の方針目標というのは、全体の平均が月30時間以下になっていれば、ある月が50時間でも60時間でも構わないという方針。一方で、東京都の方針は、月45時間を超えるのがゼロというのは、ある月が45時間になってもダメだということ。そうすると、違う目標となるが、そこに関しては稲城市ではどう考えるのか。都の目標は無視して国だけをやるということになるのか。
教育総務係長	国の目標の平均時間の30時間以下というところも、東京都の45時間超、80時間超というのも書かなくてはいけないと考えている。
市長	目標はどこに記載があるのか。
教育総務係長	（資料2）の6ページの測定指標の＜①時間外在校等時間＞のところになる。
市長	45時間超の教員の割合で、目標0%にする、なおかつ月ごと平均を30時間以下にすると2つある。
北川委員	それは解釈が間違っていると思う。なぜかという、この解釈でいうと、半分の教員が40時間一年間続け、480時間の時間外とし

	<p>ても、月20時間の人が半分いたら一年間続け、240時間となり、年間360時間となり目標は達成されることになる。でも、本来の目標は、一年間の時間外在校時間等について360時間以内というのが大元の国の目標である。これは改訂もされていない。なので、それをオーバーするような目標にはなりえないはず。平均とは何かと言うところで、全体の平均ではなくて、その個人の平均ではないだろうか。</p>
教育総務課長	<p>一年間の在校等時間を360時間以下にするということは、そのまま変わらずある。加えて、令和11年度までに教員の1か月の時間外を平均で30時間程度にするということを、今回の法改正に伴った指針の改訂のところに記載がありましたので、改めて平均の30時間以下ということを記載しています。</p>
市長	<p>今問題提起されているのは、個々人に対して平均30時間以下なのか、教員全員の平均30時間以下なのか、意味が全く違うということ。一人あたりというのは、個々人のということではないかというのが疑問だと思う。この集計はどちらになるのか。</p>
教育総務課長	<p>教員全員の平均である。</p>
市長	<p>ということは、問題提起があったように、人によってすごく時間外勤務をやっている人がいて、それは国の方針と照らし合わせると違うのではないかということ。</p>
教育長	<p>それは20時間と40時間の人がいたらよくないのではないだろうか。みんな30時間に収めないといけない。</p>
市長	<p>一人あたりという表現は誤解を生む。一人あたりとは、全部足して全部で割れば一人あたりになる。個々の教員の、年間平均を月別に集計しようということだと思う。1人がある月だけ50時間やっても他が10時間ずつだったらOKになる。これは教員全員の平均のため、大半は少なくとも、ある人が突出して毎月80時間の時間外をしても良いことになってしまう。それは趣旨が違うということ。給与システムが全部電算になっていれば、個々人の月平均を出すのは集計次第だから出せる。国の方で30時間とされているので、それをやらなければいけない。</p>
北川委員	<p>文科省の方では、一年間の時間外在校等時間を360時間以下とすることを目指すと、シンプルになっている。こちらを目標にした方が集計もしやすいし、わかりやすいと思う。これは全部丸めて平均したら、突出して時間外をしている人がいても目標達成となってしまう。目標は最終的には全員が360時間以内なので、そういう目標にしない限りは整合性が出ないと思う。</p>
市長	<p>集計できるかどうかは別として、目標を、月30時間ではなくて年間360時間という目標にすれば良いのではないかという指摘で</p>

	<p>ある。それは検討していただきたい。また、言葉で丁寧に説明した方がいい。45時間超の教員の割合もはっきりはわからない。360時間の意味は理解したし、集計も可能であればそのようにしたい。45時間超の教員ってというのは、何を示しているのか。これは、ひと月であっても45時間を超えちゃいけないという理解で良いか。</p> <p>(資料3)の7ページの東京都の目標に45時間超の教員割合を0%にしようという記載があった。国も同じことを言っているが、これはどういった意味なのだろうか。平均ではなくて、ひと月でも45時間を超えないようにしようということか。</p>
教育総務課長	ひと月でも45時間を超えないようにということである。
市長	<p>そうすると(資料2)の6ページの測定指標にある「45時間超の教職員の割合」というのは雑駁な言い方であり、45時間超えとは何のことか、どう言葉で表現するのかといったことだが、もう少し説明がほしい。ひと月の超過勤務時間が45時間以上になることが一瞬たりともないようにするっていう意味であり、他の人との平均でもなければ、本人の平均でもなければ、ひと月で45時間を超えることが一瞬たりともないようにする、というのが目標という理解でいいか。</p>
教育総務課長	そのとおり。説明についても承知した。
市長	「市実績18.7%」はどのように計算しているのか。
教育総務係長	まず、月ごとに45時間超えの教員数をカウントし、年間通して集計し人数の平均を取る。次に、45時間以上、月ごとに超えた人数の平均を4月1日現在の教員定数で割り、割合として出している。
市長	これは45時間を超える人をなくそうということだから、実人数でやらなければいけないと思う。ある人は1月だけ45時間を超えて「1」。ある人は、1月から12月までずっと45時間を超えていても「1」とならないか。45時間以上超える職員の人数をなくそう、ゼロにしようということで、一瞬たりとも超えてはいけないのだから、実人数で見るのではないか。
教育総務課長	令和8年度以降の目標値として実績を出すときには、そうした形で集計をするようにしてまいりたい。
市長	目標設定の数字の意味をもう少し丁寧に説明いただきたい。集計とややずれているところがあるので、目標どおりになるように集計してもらいたい。改めて国の45時間と360時間の意味をしっかりと捉えていただきたい。
北川委員	<p>意見を言わせていただきたい。</p> <p>一つ目。(資料2)6ページの測定指標「④仕事に対するやりがい」の項目は大変良い指標だと思う。ところが、(資料3)12ペー</p>

ジのアンケート結果一覧①「近年の働き方改革の実感」のうち「教員が本来担うべき業務に集中できるようになってきた」項目の72.7%がそうは思わない、「業務負担が以前より軽くなった」項目の61.0%がそうは思わないと回答しており、これが現実かと思う。教員になった教え子と会うと、早く帰るよう言われるが、業務が減ってないので、やっつけ仕事になりやりがいを感じないという話をよく聞く。教員というのは、十分準備ができて、子どもたちの指導がじっくりできて、子どもたちの役に立ったということがやりがいになっているので、今までのやり方の延長で本当にいいのかなとずっと思い、教育委員会でも発言をさせていただいている。なぜ、こんなに忙しくなり子どもたちへの時間が取れないのか、ということをも根本的に解決しないと、やっつけ仕事になってサッと帰るような、充実感のない教育になってしまっているのではないか、それを改善できないのではないかという思いはずっと持っている。

自分自身が稲城第六中学校に勤務していた関係で、自分の教育課程届を、校長から今度学校協議会で検討しているところだが、十数年前になかった様々な施策が何十も入っている。日々、いろんなことを先生たちが努力して一生懸命やられていて、本当に目が回るみたいに忙しいような状況になっているのが現実かなと思う。それはいいことではあるが、積み重なっていくと、やれることもできなくなっていると思っている。

校長先生がやる気があり、年に1つ2つ施策をやるとなり、それが10年、20年経つと何十も増えている、それが現実ではないかなと思う。スクラップはなかなかせず、ビルドばかり起こっているという話はよく現場から聞こえてくる。それに我々は本当に向き合ってきたのだろうかと思っ続けている。

そのためにどうしたら良いかということだが、教育の総量に切り込んでいかないと本当はダメだなと思う。例えば、教育課程には優先順位をつけて、協議会、教育委員会事務局の方も主導いただき、なるべく子どもたちに向き合う時間を作るように、というぐらいの切り込み方をしないといけないと思う。学校現場はいいことはやろうとするので、施策がどんどん増えていってしまう。

教育委員会も補助金が交付されると、様々な良い施策があるとそれをやろうということになるが、やった分は減らさないと、本来できることができなくなっているのではないかと思う。そのようなことで、(資料2)の4ページ、5ページに記載の基本方針(2)業務改善の見直しと業務改善の実施、その辺に教育の精選を位置づけていただきたいというのが、私の願いである。

	<p>二つ目。地域の役割を推進していただきたいということである。六中ブロックの地域活動協議会では、若葉台小学校の求めに応じて学校に負担をかけない形で日本漢字能力検定を実施したし、昨年の夏は市内の小学校の校庭で、教職員は管理職も含め誰も来ない形で夜空の観測会や花火大会も実施できるようになっている。子どもたちを育てるために学校が背負うのではなくて、役割分担を推進する。その辺りを充実させていただきたいと思う。</p> <p>長くなったが、以上である。</p>
市長	<p>そのような内容を一つずつ推進するために計画を作っているので、今のお話は意見としてお伺いさせていただく。</p>
上林委員	<p>(資料2)の測定指標の、時間外在校等時間は、部活動などの休日の活動も入っているという認識でよいか。</p>
教育総務課長	<p>おっしゃるとおり、含まれている。</p>
上林委員	<p>学校以外の引率や大会などの時間も入っているということか。</p>
教育指導担当部長	<p>学校に対しては土日の部活動も入れるような形で、年度当初の方に話はしてあるので、それも踏まえた形での勤務時間を正確に測るということ趣旨としている。</p>
上林委員	<p>承知した。それに関連して、(資料2)7ページの基本方針4「部活動の負担軽減」のうち、理想像「部活動・保護者対応などの業務が適切に分担・外部化されている」とある。それに対応する取組内容例として、「地域との連携」欄に、「保護者の理解促進と連携」みたいな形で入れたら良いのではないかと思う。大会の引率などは、保護者が負担してくれれば先生方の負担は全然違うのではないかと私は思う。</p>
教育指導担当部長	<p>新しい部活動指導員も外部指導員にも土日の引率等ができるようにしている。ただ、やはりそれだけではなかなか厳しい部分もあるので、今おっしゃられたように、そこに例えば保護者のご協力なども入ることにより、新しく入られる部活動指導員の方もよりやりやすくなるとか、そのような状態が生じると思う。そのあたりも踏まえた上で対応はできると思うので、検討させていただきたい。</p>
市長	<p>そういう意見は検討ではなく、なるべく明記した方がいいと思う。取組内容例のところに、外部指導員だけじゃなくて、保護者の引率などと記載いただく。</p>
白井委員	<p>(資料3)の9ページにアンケートの回収状況の一覧の「参考」について。教職員の人数が小学校は387人になっているが、8ページの資料の中では337人になっているので、違っているのではないだろうか。</p>
教育総務課長	<p>337人が正しい。修正させていただく。</p>

白 井 委 員	そのアンケートの回収の総計が154ということなので、全体の3分の1ぐらいしかアンケートの回収がなかったということだと思います。たくさんの教員から取れるような方策をやられると良い。アンケートを回答していない人の方が問題を抱えていると感じるところなので、なるべく多くの人から回収いただき集計ができると、今後良いかと思う。
市 長	こういう調査ものも仕事になってしまうので、これも時間がかかってしまう。あんまり強制するのもよくない。調査ものを減らすっていうのは目的でもある。他、よろしいだろうか。
	<なし>
市 長	今日お聞きしたご意見で、変更するところは変更できるかどうか、検討委員会もあるのでもう一度諮っていただく。その後の予定はどのような形か。
教育総務課長	3月の教育委員会の議案として上程し、承認いただければ決定となり、令和8年の4月から始めさせていただきます。
市 長	はい。ということで、そろそろ時間も迫ってきた。ご意見ありがとうございました。特に他になれば、議題1については終了とする。

議題(2) その他

市 長	次に、議題（2）「その他」として事務局から何かあるか。
事 務 局	<なし>
市 長	委員からは何かあるか。
全 委 員	<なし>
市 長	特段案件はないようなので、以上で本日の会議の日程は、全て終了した。本日は、長時間に渡り誠にありがとうございました。