

福島市総合教育会議記録（第1回）

令和8年7月22日（水）（庁議室）

13時00分～14時46分

出席者（5名）

市長	馬場雄基	教育委員	立花由里子
教育長	佐藤秀美	教育委員	宗形潤子
教育長職務代理者	渡辺慎太郎		

事務局出席者【総務部】

総務部長	板垣真也	総務課係長等
総務部次長	松崎剛	

事務局出席者【教育委員会】

教育部長	丹治典夫	教育研修課長	齋藤亮一
教育部次長兼教育総務課長	佐藤敏和	学校教育課・教育研修課係長等	
学校教育課長	芳賀沼彰		

1 開 会

2 議 題

- （1）福島市総合教育会議の趣意とテーマについて
- （2）「10年後の福島を生きる子どもたちに、今、私たちは何を育むのか」
～教職員がやりがいを持ち、本気で子どもと向き合える学校をつくるために～
- （3）市立小・中学校のいじめの現状について
- （4）いじめ重大事態等への対応の現状について（非公開）
- （5）その他

3 閉 会

13時00分 開 会

市長あいさつ

（市長）

○皆さんお集まりいただきまして本当にありがとうございます。令和8年度の第1回目の総合教育会議を行わせていただければというふうに思っております。私にとって総合教育会議は2回目ということになりまして、前回もいろいろと忌憚なくご意見を交換させていただき、本当にありがたく思っております。そして、今回から総合教育会議は何のためにあるのかなとか、この会議というものが、市政に与えていく影響というものをどのように受けとめるべきかということをしっかり考えさせていただける時間をいただいたところでもあります。その中で、職員の皆様方と、もちろん教育長ともですけれども、いろいろ議論させていただきながら、あくまで提案ベースではありますが、しっかりと総合教育会議における趣意書の確立を図らせていただきたいというふうに考えました。そして、総合教育会議の趣意書を作った上でどの点を議論強化させていくのか、第1回目と第2回目が同じ議題でもいいじゃないか、というふうにも思っております。この場でまさに皆様方が自由に、そしてそれぞれの見地・立場からご議論いただいたことを私たちとして持ち帰りをさせていただく中で、ときが経過したときにそれらがどのように変化していったのかということを知っていくことも、私は大切だと思っております。ある意味でチャレンジングな年になる可能性もあるかなというふうに思います。今回この体制を作らせていただいた一方で、見えてくる反省点や教訓もたくさん出てくると思います。ただ、それもやってみなければわからないというところでもありますので、今回はこの形をとらせていただきたいと思います。今回は現場で大変忙しい中ではありますが、お2人の現役の先生方にもお越しいただいております。そのことに対しても厚く御礼を申し上げさせていただき、またお2人の先生を元気よく送り出してくださったそれぞれの学校の関係者の皆様方にも御礼を申し上げ、私からの冒頭の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

議題（1）福島市総合教育会議の趣意とテーマについて

（市長）

○資料1をご確認いただき福島市総合教育会議の趣意書ということで、そもそもこの会が何のために存在しているのかというところを、正直悩みながら考えたところ

はありました。ただ、この中で申し上げさせていただきたいと思っておりますのは、日本のいわゆる動き方ですね。福島だけではなく日本の教育のあり方の動き方ということを2段落目に書かせていただき、この間の福島市の動きということを書かせていただきました。以降、4段落目は具体的な物事を挙げさせていただき、私として申し上げたいのは4段落目の最後の行になりますけれども、現場で起きている現実を正しく共有し、その背景や本質をともに考えながら福島市として目指す教育の方向性を共有し、具体的な行動へと結びつけていくことが大事ではないかということをお願いさせていただきました。そのために、総合教育会議は教育委員会と市長が教育現場の実態を共通認識としてとらえ、目指す姿を共有し、それぞれの役割を生かしながら子どもたちの未来のために必要な施策をともに考え、実践へとつなげていく場として位置付けたいと考えます、と述べさせていただきました。以降は結びの表現になります。この趣意を達するために、2ページ目になりますけれども、そもそもこの総合教育会議の目的、目標及び手段というものがどのように映るのかということをもとめさせていただきました。これはもう書いた通りでございます。そのために、基本理念というのを3つ目に書かせていただき、『現場を知る』『本質を議論する』『行動を決める』『検証する』というように4つの柱を立てさせていただきました。そして会議テーマを4番目に書かせていただいておりますけれども、年間かけて協議を行う大テーマを設けていくべきじゃないかというふうに思っております。少なくとも1年間、いわゆる追いかけて議論をしていくものを定めていきたいと思っています。10年後の福島を生きる子どもたちに今私たちは何を育むのか、案ですけれども、今回に関しましては、特に3ページ目になるんですかね、（2）教職員がやりがいを持ち、本気で子どもと向き合える学校をつくる、というところが今回の主にテーマになっていくのかなというふうに思っています。実際、皆様方と議論させていただければと思いますのは、今日この場で何かこのテーマについてああでもないこうでもないと言ってしまうとそれだけで議論が過ぎてしまいますので、今回はアナウンスとさせていただいて、よかったら教育委員の皆様方からの目線、あるいは見方としてこういうテーマがふさわしいのではないかと、あるいはこんなテーマにしたら1年間しっかりと経過を見ながら議論することができるのではないかと、ということを、会議終了後に教育委員会の皆様方が教育委員の皆様方へそれぞれにお話しし、ヒアリングさせていただけるというふうに聞いておりますので、是非ともそのときに答えていただけたら幸いです。当然私としても一生懸命考えていきたいと思いますが皆様方のご意見をしっかり頂戴させていただきながら、そのテーマ

マに関しては、慎重かつ丁寧に決断していきたいなというふうに思っております。趣意書と中身については以上になります。ご意見等、何か気になる点ございましたでしょうか。ないようですので、このように進めさせていただきます。

議題（２）「10年後の福島を生きる子どもたちに、今、私たちは何を育むのか」
～教職員がやりがいを持ち、本気で子どもと向き合える学校をつくるために～につ
いて

（市長）

○議題２に入らせていただきます。こちらは働き方改革についての議論になります。

本当に福島市ではまさに教育長筆頭に、働き方改革、まさに数字という面で言うと本当にいい形で進化そして推移してきているところでもあります。そして、ただ一方で現場の皆様方のお話を伺っていると、疲弊感やあるいはもっとこうして欲しいという思いも同時に聞こえてくるものがあります。その２つに関して、それぞれの世界感をしっかりと共有させていきながら、よりよい教育環境を作っていくことができるようにするために何が必要であるのかということ、本日の議題とさせていただきたいというものであります。それでは初めに事務局より現在進めている働き方改革について説明をいただき、その後、本日は市内小中学校から２人の先生に来ていただいておりますので、現場の状況や認識についてお話いただきたいと思っております。それでは、事務局より説明をお願いします。

（学校教育課長）

○私から、働き方改革についてのご説明をさせていただきます。まずこの資料２になりますが働き方改革といったときによく言われる、最近話題になっているのは給特法の改正というものです。これにつきましては、昨年度本市の佐藤教育長が国会に行ってお話をされて、我々の取り組みについて一定の評価をいただいているという認識でございます。この給特法といわれるものは、改めてですが「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」というものを省略したのになります。つまり公立学校の教員の給与や勤務条件などを定めた法律になります。その中で特に時間外勤務手当、いわゆる残業代を支給しないかわりに給料の月額４％を一律に支給しているということで、これは教職調整額と呼ばれるものですが、これがいわゆる長時間労働の温床になっているのではないかなというように指摘があって進めているものになります。そういった中でこれまでは、働き方改革というと時間外勤務の削減というものだけが焦点化されておりました。

私もここに勤務させていただいて6年目になりますけれども、入った当初はどうやって集計していたかという、教職員のパソコンの立ち上げからそれを切ったときの時間までというような、本当に大ざっぱなものから始まったのを認識しております。その中で資料2の働き方改革推進パッケージ2.0をご覧ください。ここでは働き方改革というものがいわゆる先生が楽をするものではなくて、先生方の労働条件がある中でも勤務条件を適正にしながら、そして質の高い学びというものを同時に目指していく。そして、それが持続可能な学校というものの実現に繋がるものだということを大切にしながら、これまでも進めて参りました。そういった中で最初の一番の左上にあります、仕事のやりがいというところで見ますと働きがいがある、どちらかといえば働きがいがあるというもので2つ足しましても87%と、本市の先生方のアンケート上は非常にそういったものは保っていただきながら進めていただいているというふうに認識しております。そのような中で右側の目標というところですが、今後はいわゆる1ヶ月の時間外在校等時間については45時間以下の割合を100%を目指す。そして、1年間における1ヶ月の時間外勤務時間の平均時間を30時間程度にしていくということを目指すということです。また、年間の年次有給休暇いわゆる年休も繰り越しを含めて最大40日あるわけですが、これがなかなか先生方は使えていないというのが現状であります。取得の促進を目指し、10日以上取得したという教職員が90%を目指すということを書かせていただいております。つまり目指すということは、今できていないということにもなります。これも取りにくい環境とか、そういったところを是正していきたいと思っています。また、ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を15%までに減少させる。先ほどご紹介しましたが働きがいの意識調査において、肯定的回答90%以上を目指すということを掲げております。ここでは3番のところで業務量管理、それから健康確保措置のことを公表していくわけですが、未来に向けた10のチャレンジVer. 3ということで10個を挙げさせていただいております。これについて後程もう少し詳しく説明させていただきます。計画の期間は令和8年度から令和11年度の4カ年計画とし、各学校は目標を自校化した上で学校経営上ビジョン等に明記する。また学校評価、学校運営協議会、あるいは学校評議委員会などの機会に客観的な評価を求め、その反省改善を図った上で保護者や地域の理解を求めていく。また、実施状況についてはホームページの公表や、このような総合教育会議の場で報告をさせていただきたいというふうに考えております。関連する今後のフォローアップとしては正確な時間外在校等時間の把握であるとか、働き方改革に関するオンライン研修の実施、国や県との連携による、

あるいは民間コンサルタント会社との協働というものも引き続き進めていきたいと考えております。それでは資料2ページをご覧ください。先ほども少しご紹介しましたが、やりがいという意味では右側の円グラフにありますように働きがいがある、どちらかといえば働き方がいがあるということでは、一定程度の高い評価を獲得しております。これまでの取り組みの中では改善傾向が見られるわけですが、今後より一層加速推進を目指していきたいというふうに考えております。次の3ページをご覧ください。1ヶ月の時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合ですけれども、6年度と7年度比較すると若干増えているという程度でございます。それから働きがいを感じているというところについても、増えてはいるところです。しかし、何をもって働きがいを感じるかということもやはり非常に主観的な部分が強くて、例えばですけれども部活動の地域展開も進めておりますが、部活動が非常に負担だという教員もおりますが、その一方で非常にやりがいを感じ、そのために教員を目指したんだという方もいらっしゃるぐらいです。そういったところをすり合わせもしながら、よりこちらの見方も変えながら進めていきたいと思っております。次に4ページですけれども、具体的なものを10個上げた中のことについて、もう少し具体的にお話をさせていただきます。これまでの取り組みについては右側のページにも書いてございますけれども、例えば（3）学年チーム担任制の実施。小学校では学年ブロックごとにチーム担任制のようなものを作るなど、中学校でも実際にそういったものの取り組みが見られます。例えば学年に1組2組3組と3学級あったときに、一般的にこれまでは学年主任の先生がいらっしゃるって担任の先生がそれぞれにいて合計3名、あとは副担任なんて先生がいることが中学校では一般的ですが、そうするとどうしてもこの先生に当たってしまったときは、1年間その先生のお世話になるわけですが、相談したいというときに気兼ねなくこの先生には相談しにくいという場合と、相談しやすいという場合とあります。そういったことがチーム担任だと、そこから子どもたちが選べる、あるいは話しやすい先生に出会える可能性が高くなるというメリットがありました。あわせてそういったことを取り入れることによって、時差出勤の活用という（4）に出しましたけれども、例えば朝の会とか帰りの学活なんていうときに担任の先生がやるのが一般的ですが、そこをチーム担任制ですと違う先生が受け持つわけですので、比較的その時間が空き時間になるということと勤務時間をずらして時差出勤ができるなんていうことも取り組みの1つにございます。また（5）は勤務間インターバル11時間以上ということで、特に教頭職の激務ということが話題になるわけですが、例えば前の日に夜の8時に退勤し

たとすれば、次の日は7時であれば11時間のインターバルが空いているというわけです。一般的に6時半に出勤してしまうとか、前の日に9時半までいたということが常態化しているということは、絶対避けるようにしようということを含めて呼びかけているところであります。次のページをご覧ください。校務のやり方については校務DX化を推進して、比較的ロケーションフリーにした上で業務がしやすくしています。ただこれが、仕事の持ち帰りを加速させるなんていうことでは本末転倒ですので、そういったことも併せて話をしていきたい。（7）部活動指導については、負担軽減ということで本市では令和10年度の2学期から週休日それから、休日等の部活動は実施しないということで今準備を進めています。資料6ページに移ります。ここでは先ほど申し上げましたが、これらの申し上げたことを各学校で自校化して学校経営運営ビジョン等に明記し、そして公表していただいているということです。7ページをご覧ください。今回も令和8年4月1日に馬場市長と佐藤教育長の連名で、市長・教育長メッセージということで、市民の皆さんへメッセージを発信しております。こういった取り組みというものは、非常にまれであります。その中で市民はもちろんのこと、教職員にも力強く受けとめていただいているというふうに我々のほうでは理解をしているものになります。次8ページをご覧ください。ここでは仕事のやりがいや、先ほどのインターバル11時間の様子についてまとめた結果になっております。これらの中でも少しずつではありますが変化が見られていると思っております。最後9ページですけれども、実際の月別の集計はどうかといいますと今年度4月の平均が1人当たり平均の時間外在校等時間を40時間ということになっています。これは30時間を目安にしていきたいというのが、今取り組んでいるところであります。これは申し上げるまでもないですけれども、やっぱり勤務時間とか働き方改革というのは絶えず見直しをしなければならぬと、常日頃校長会議等でも教育長から「停滞は後退である」というようなご指導もいただいているところです。各学校の管理職はもちろん、教職員自らがミドルアップダウンと呼ばれるようなトップダウンだけではなくそういった取り組みをしながら、教職員も自走してこの働き方改革、そして授業の改善、持続可能な学校づくり、こういったものを進めていけるようにしたいと考えております。本日はこの後、現場の教員2名の方からお話をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

（市長）

ご説明ありがとうございます。続きまして本日お越しいただいております、各学

校の状況や現場での取り組み成果などについて、直接先生方からのお話をいただければというふうに思っております。まず初めに、福島第四小学校教諭の大内早苗先生からお願いします。

（福島第四小学校教諭）

皆さんこんにちは。福島第四小学校で、現在教務主任を務めております大内早苗と申します。今日は、福島第四小学校における働き方改革の現状について、簡単にお話をさせていただきたいと思います。私が着任した令和5年度当初の四小の実情としては真面目で熱心な先生方が多い、そんな中で上学年の先生たちは空き時間がほぼない、そして子どもたちの下校が6校時の日は4時過ぎだったので、放課後の教材研究の時間が確保されていない。そしてその当時の状況ではありますが欠員があり、その欠員マイナス1を管理職がカバーしているようなそういう状況でした。当時の管理職が現状維持に対する危機感を持ち、すぐにでもできることは何か、それについて全職員で考える、そういう働き方改革がスタートしました。その時に一番職員の中から話題になったのが時間の確保です。当然だと思います。ただ、その時間の確保というのは楽をするための時間の確保ではなく、質の高い授業をするための教材研究の時間や、授業準備、自己研鑽のための時間の確保、それから子どもたちと私たち教職員が笑顔で向き合うための時間の確保。そして、やりがいという話が先ほどから何度も出てきているんですが、私たち教職員ってすごく仕事に対するプライドが高くて、納得のいく仕事をしたいと常に考えていると思うんです。そんな納得のいく仕事と豊かな私生活、それを両立させるための時間の確保、そういうものを目指して働き方改革を進めていきました。令和6年度に見直したことは、学校行事、児童会活動、クラブ活動などの時数を大幅に見直しました。それから、日課表も大きく変えました。その時に時間の短縮のみに目を向けるのではなく、必要な時間を確保するために不必要な時間を削減する。そういう視点を大切に教職員、それから子どもたちの意見を取り入れて日課表を作成いたしました。現在もその日課表を使用しております。そして、今回の話題にちょっと大きく関わってくるのかなあと思われるのが、学級担任制から教科担任制。私たちの学校ではこれをチーム担任制と呼んでいますが、これを取り入れたことです。まず主として、家庭科以外の技能教科は本校2学年合同で実施しております。そして、私が技能教科を好きなこともあって、技能教科を教務が多く担当することで学級担任の空き時間、2学年の教員の空き時間を確保することができます。それから、小学校の教員とはいえ各教員にそれぞれ得意教科があるので、

その得意教科を活かすように適材適所で配置することができるように工夫しております。そして、各学年担任が時間割を作成する際の注意点については、私の方で一覧表に整理して4月に先生方に確認をし、各担任が時間割を作成します。なおかつ、各教員の動きがわかるように全学年の学習予定表を黒板のところに、私が作成して掲示しております。本校、チーム担任制を取り入れて実施3年目となったんですが、見えてきたことがたくさんあります。まず、教師側のメリットとしては、やはり全教員の空き時間が確保できているということ。低学年の担任であっても空き時間があります。この時間に教材研究や、教材の準備をすることが可能になっています。また、体調不良それから家庭の事情等で急に休まざるをえないときの迅速な補欠対応、これが可能となっております。全コマ自習となりません。それで私の方で授業を進めたり、教科担任が授業を進めたりすることが可能になっているので、この点も非常に大きなメリットかと思います。あと先ほど適材適所というお話をさせていただいたんですが、それによって教材研究はすごく前向きになっているかなと、私はそういう気持ちでいます。教員の意思を尊重した教科担任制とすることによって、それぞれのプライドを持って教材研究に取り組むことが可能となっております。また、複数の目で全校児童一人一人を見取ることができますので、児童の変容、それから児童のよさ、気になった点、そういった児童についての多面的な情報を全職員で共有することができる。そこが大きくて、それによって、学級担任が1人ですべてを抱え込むことを回避することができていると私は感じています。また児童にとっても2学年合同で技能教科を実施していますので、必然的に違う学年の児童同士の交流が増えます。それによって対話も当然増加しますし、コミュニケーション能力の育成にも役立っているのではないかなというふうに私自身はとらえています。一方でデメリットもあります。まず担任が自由に時間割を作成できないというところ。それから2年目に思ったんですが、人事異動で年度当初に着任される先生の意思をチーム担任制に反映することが難しいです。そして、世代間のチーム担任制に対する認識の違いを埋めるのに時間を要するなと思います。長い間、学級を1人で持つことが当たり前とされてきたベテラン教員。それに対して、大学卒の初任者教員では教科担任制に対する認識が大きく異なります。やっぱり自分の学級は自分で持ちたい、そういうベテランの先生方の思いもありまして、それを急に変えるということはとても難しいことだなというふうに実施して私は感じました。後でもちょっとお話しするんですが、令和7、8年度でさらに進んだことです。先ほど時差出勤制度のお話があったんですが、教科担任制をしていると時差出勤を取りやすいんだと思います。本校では7

時10分から3時40分のこの勤務時間を選択できる時差出勤制度を、多くの教員が積極的に活用しております。それからプールに関してなんですが、本校ではスイミングスクールでの専門指導者による水泳指導を昨年度から行っております。自校のプール管理が不要になったので体育主任の負担は大きく軽減されました。先生方からもこの水泳指導はとてもいいと好評です。そして、新たな学習として探究的な学びの時間、本校でわくわくタイムと言っているんですがなりたい自分を目指して好きなことやりたいことを探求する時間というそういう学習もスタートしております。教員としての私の率直な思いですが、やっぱり一番は即戦力となる教員・講師を増やして欲しい、そういう思いは現場の一番の思いであると思います。四小では今そんなことはありませんが、やっぱり欠員マイナス1を全職員でカバーしている学校さんが多少なりともあるのが現状ではないのかな、というふうに感じています。そして働き方改革の重要な点だと思うんですけど、現場の教職員って若手もベテランも本当に真面目で一生懸命な方が多いです。だからこそ、すべてを1人で抱え込んでしまう傾向があるように思います。仕事は1人でやるものではなくてみんなで協力してやるものだとも誰かがわかっているのに、こと学級経営に関しては、学級は自分1人で何とかするものというすごく強固なバイアスがかかっていて世代間の意識の溝を埋めるのにかなり時間を要するように思います。この溝を埋めるのって管理職によるトップダウンでは難しいんですよね、指導になってしまうので。そのため、私のような世代がミドルリーダーとなって職場の潤滑油となり、ときに若手の思いやベテラン教員の考えに耳を傾け、ときに管理職の考えを仰ぎながらミドルアップダウンで改革を進めていくことが必要であると感じています。ミドルリーダーが改革の中心となることで、どうせ言っても何も変わらない、そういう諦めが自分の思いをちゃんと伝えれば職場環境って変わるんだという前向きな気持ちに変わり、教職員一人一人が働き方改革の当事者としての意識を持つようになっていく。これこそが一番重要なのではないかなというふうに感じています。四小には本校2年目となる30代の若手教員が数名おります。彼らを見ていると感心させられることがとても多くあります。彼らはA IをはじめI C Tを上手に使います。そして授業や仕事に活用しています。通称タイパと言うんですか、タイムパフォーマンスを重視し不必要な時間を削減し、必要な時間を生み出すことがとても上手です。その若手教員のうちの1人が私に、僕もっと教材研究したいんですよね、と言ってきたことがあります。そして、そのあとで四小ではいろんなことに自由にチャレンジさせてもらえるから楽しいですと言いました。彼の言葉が若手教員全員の総意ではないとは思いますが、この少な

くともこの3年間、働き方改革を進めてきたからこそその言葉でもあると私は感じています。初任者の教員も中堅の教員もベテランの教員も、そして管理職もみんなそれぞれに抱えている事情ってあると思うんです。家庭の事情であったり、子どもの事情であったり、パートナーの事情であったり、親の事情であったり本当に様々でそこに割かなければならない時間があると思います。そういう一人一人の働き方に対する思いや悩みに蓋をすることなく、職場で対話を通じて職場のみんなでよりよい働き方改革を当事者として考え出していけるような、そんな学校現場になっていくことが今求められているのではないかなあというふうに私自身は感じています。以上です。

（市長）

ありがとうございます。皆さんもいろいろと「ここってもっと聞きたい」みたいなポイントあったんじゃないかなと思うんですけど、先にお話を伺いさせていただいてからその時間を作らせていただければと思います。続きまして中学校ですね、岳陽中学校教諭 島田荘先生からよろしくお願いします。

（岳陽中学校教諭）

岳陽中学校から参りました島田荘と申します。よろしくお願いいたします。岳陽中勤務は本年で3年目になります。教科は保健体育、主に体育の授業を担当しております。私は大内先生のように整理した話とか、うまく話せるか建設的な話ができるかどうかはちょっと不明ですが、私が経験してきたこととそれから感じたこと、それから変わってきたことについてお伝えできればなと思います。私は新採用が埼玉県で採用されました。その時のスタートは3ヶ月間全く土日も休みなく、部活動の朝練をやるのはスタンダードであり、そのせいかスポーツテストとか、そういった部分では全国でトップランクに位置していました。実際やっていく中で休んだ記憶が夏休みまでありませんでした。その時は、それから現在まで至りまして地域展開の前に部活動の活動時間の見直しということで、平日2時間、休日3時間、必ず週2回の休日を入れるということで自分の負担の部分も消えていき、またそのことでやりがいっていうんですか、自分がチャレンジしてみたい資格を取ってみたり、それはあくまで自分の部活動だったり、そういった部分の先ほど芳賀沼課長の方からもあったと思うんですが、やりがいっていうことで僕は体育なので部活動のやりがいのために資格を取ったことで、子どもたちに伝えられる幅も広がりました。そういった部分で時間が生まれたことからいろんなことにチ

チャレンジして、それを子どもに還元する時間がすごく増えていったのは事実です。その中で部活動に関しては、そういった幅が広がって子どもの時間が確保できたのは、今現在としてすごく取り組んでいるところかと思います。また、先ほどの大内先生と同じように展開されてしまうんですが、時短勤務があることで早めに行くことで早めに退勤して家庭での時間を確保できて、そういったことができてきています。あとは、日課表の見直しということでここに各学校でのボトムアップ・ミドルアップってことですが、昨年度、教職員でそういった会議を持つことができて、日課表が今年変わりました授業時間が早まり、授業すべてが終わる時間が早まって部活動も2時間、そのまま上に詰めることで放課後の時間、部活動が終わった後の時間に、多少ですが余裕が出てきたというのも事実です。あとは定期テスト期間の部活動は中止で勉強しようという期間ですが、その期間だけに限らず定期テストが終わった日はすぐに部活動であったり諸活動が開始していたんですが、テストの丸付けの時間も確保しようということでこれもボトムアップの中で出てきた言葉で、今年からそういったテストが終わってから、それぞれ先生方がきちんとじっくり評定をつけたり、丸付けができる時間が確保できるようになっていっています。あとは通知表の見直しということで三者面談をすることで通知書の所見を書く時間が削減されていたりとか、今夏休みが終了して1学期終わりごとの諸表簿の提出に関しては、必要じゃないところを削減して提出の部分の負担を小さくしたりとか、そういった部分で私の中ではかなり働きに余裕が出てきたりとか、子どものために時間を費やす時間がすごく増えてきています。しかし、部活動っていう部分が中学校ではかなり今までウエイトを占めてやってきましたが、一番は部活動の部分で時間が短くなったとかそういった部分はたくさんあるんですが、例えば専門外の種目を担当する、自分が全く指導してきたことのない種目を教えていくという苦しさは、特に初任者とか若手の教員とも結構関わるが多くてすごく苦しんでいます。それが負担で続けてくのが嫌だな、明日は部活があるから休日やだなっていうふうな言葉も受けております。事実、私も専門のスポーツを最初の頃にやれていたかというそうではなく、専門外を持つことが多くてすごくそれを負担に感じて学校行きたくないなどか、それで保護者にいろいろ言われて苦しんできたのも事実です。あとは校務分掌の偏りという部分で、現状としてはいろんな部分で改革が進んでいますがやはりできる先生ではないですが、頼れる先生に仕事が偏っていて特に新任教諭で力ある先生なんかはそういった部分で仕事が多く課せられることになっていることも事実で、それが新任の先生とよくしゃべることがあって、ちょっと辛いな、ち

よっと休みたいですよっていう愚痴がこぼれるのも事実です。そういった部分で私自身はさっきの間ではないですからミドルの部分の年齢に差しかかっていることもあり、校長とのコミュニケーションで新任の教員がこういう状況だとか、こういうことがあったと連絡を取り合ってその先生を支える手だてを今講じているんですが、やはり若手の教員からすると、その苦しさであったりとかつまずきであったりとか上手いかない仕事で、実質軽くはなっているんですが苦しんでいる部分を吸い上げるという部分がすごく現場では足りないのかなとすごく感じています。それで続けていくのが嫌だとか、そういった部分が出てくるのかなって生の感じで感じております。何か風土的に失敗が許されないんじゃないですけども、子どもたちには失敗していいよというんですが、先生の失敗に対して学級経営はなんだとか、接し方が駄目だとか、現場の教員を育てることもそれぞれひとり立ちできるようにしていく風土っていうのも働き方改革にも繋がるのかな。一人一人自信を持って仕事をできるような環境を作っていくのも、すごく大事なのかなあと思います。あとは部活動に関しても、かなり地域展開っていうことで動いておりますが保護者から言われているのは、学校の先生に教えて欲しいんだというような要望もあります。実際に周りの先生方でも、伊達地区の先生に聞くと「俺はサッカーを教えたいから地域で勤務以外にクラブチームで教えていきたい」というやりがいを持ってやっている先生もいて、お互いウィンウィンな関係の気持ちでやろうという職員もいますので、保護者との兼ね合いや子どもたちの要望っていうのも、置いていかに改革というか現場を作っていく必要があるのかなあとすごく感じております。先ほど、即戦力って大内先生が言っていました、教員数の不足はすごく感じております。現場としては、個人的な考えとしては芳賀沼課長がおっしゃったように、いろんなものがすごく改革されてすごく軽くなっています。しかし、そのものに関して例えばうまく時短を使う先生もいれば、その分の穴埋めのために時短を取れないとか、年休を先ほど取らせるという話がありましたけれど、責任を感じて年休が取れない、その補欠とか穴埋めのために私が行きますよっていうふうに、現場としてのマンパワーのバランスっていうのはやっぱり改革していても必ずどこでも出てくることだと思うんです。そういった負担の部分では、改善されていない部分もたくさん私の中では見てきています。依然として変えていくことでいろんなことが見えてくる部分もあるので、そういったものも現場としては吸い上げていただいて、何らかの手だてとか思いを知っていただくっていうのも必要なかなとすごく感じています。私も現場ですずっと働いていてそういった部分で改革はすごく進んでいるなっ

で感じているし、働きやすい環境になってきているなとすごく思っております。一方で、それをうまく活用できている先生とできてない先生のギャップであったり、一部の偏りであったり、ワークバランスというか管理職の方からも先生頼りになるからそれをお願いしますっていうふうな、このバランスの不一致っていうのはすごく感じていて、そこで苦しんでいる若い先生であったりとか、仕事を一生懸命やってくれる先生の負担になる部分はあるのかなってすごく感じております。話がまとまらないんですが、私の現場の感じたことをすべて話していけばいいかなと思って今回はこの場に来てお話をさせていただきました。まとまりませんがよろしくお願いします。

（市長）

○お二人の先生、本当にお忙しい中、そして学校の理解をいただきながらこうして総合教育会議に出て来てくださり、そして、それぞれのお立場からお話を述べていただきまして本当にありがとうございます。大内先生そして島田先生、ありがとうございました。もうちょっとおつき合ください。ここから、まさに教育委員の皆様方も含め、せっかくだったら学校・教育委員会事務局の皆さんも含めてだと思えますけれども、是非ともこの教職員がやりがいを持ち、本気で子どもと向き合える学校をつくるためにはというところで議論させていただければというふうに思います。ご自身のご意見でもいいですし、あるいは教育委員会、あるいは、実際の先生、当然私、あるいは教育長、どこに質問しても構いませんので、ご意見あるいはご質問ということで、少なくとも一巡したいなと思いますので、ぜひ準備できた方からお願いさせていただければと思います。よろしくお願いいたします。

（渡辺委員）

○大内先生、島田先生ありがとうございました。ご報告いただいた中で、ぜひ追加でお聞きしたいなと思った点ですけど、2つありまして1つは今ご報告いただいたこと。特に大内先生からご報告いただいたチーム担任制について、保護者の方の受け止めはどうか、積極消極いろいろありうると思うんですがぜひそれをお聞きできればなと思ったのが1つです。もう1つは島田先生のご報告の中でちょっと端々に触れられていましたが絶対的な業務過多というのもあるんですが、人によっての業務の偏り・バランス、もうちょっとざっくり言ってしまうと不公平感というかですね。そういったものについて特に若手の方が、こういった受け

とめ方をされているかそのあたりをぜひお聞きできればと思いました。お願いします。

（市長）

○2つとも何か核心をついているようなご質問だったと思いますけども、先に大内先生からお願いします。

（福島第四小学校教諭）

○チーム担任制に対する保護者の方の捉え方ですけど、結局うちは各教員の得意な教科、自信のある教科を考えて配置しているということもあって、親御さんからするとそれは非常にありがたい。例えば、私は国語を専門としているんですけど、私が国語を担当させていただいている4年生の保護者さんは授業参観で私が授業をやることもあったりして、もうすごく生き生きとした姿を見られて嬉しいですとか。あと、保護者の方からするとやっぱり担任に相談するだけじゃなくて、いろんな先生たちにいつでも自分の子どものことについて気軽に相談できる良さもあると私自身は感じています。

（岳陽中学校教諭）

○若手の先生に関わるというか、私自身も気にして接してしまうっていうか自分も苦しい思いをたくさんしてきた人間なので、表情をすごく気にしていたりとか、現場で子どもたちから出てくる言葉に対して、先生疲れていますよっていう言葉が結構出てくるので、大丈夫かなと思って話を聞くんです。職員室の雰囲気として、岳陽中だけじゃないんですが、あの先生はできるから任せれば大丈夫だよとか、あの子は何でもやれるから大丈夫だよっていう雰囲気があって。実は現場の人たちから声を聞くともう辛いんですとか、何であの人がやるべきことを僕がやらなくちゃいけないんだって。僕は聞き役がすごく多くて、そうだよって俺もできることやるよっていうことでやっていることも、これは多分教員の世界じゃなくて民間でも何でもそうだと思うんですが。でもこれからスタートして踏み出そうとした若い先生に対して、そのベテランの先生が若い頃はやってきた、われらもやってきたからあんなのやっても当たり前だよとか、その風土というのは50代60代の方にすごく多くて。私のときが採用一番少なくてあとは若い先生がいっぱい入ってきているっていう状況なので、ギャップっていうかその風土はすごく若い教員からするとすごく言い方は悪いですけど古臭いっていうか、合わない

っていうか。さっきのタイプと言っていましたけれども、そういった部分で不公平感は往々に感じているし、やりがいっていう部分では不公平感があって不満はあるのかなとすごく現場としてそういう声は多く聞きます。

（市長）

○よかったらなんですが、大内先生から見て例えば、今島田先生に質問していた不公平感とかっていうそういう偏りは、中学校からの見方でしたけど小学校ではどうですか。

（福島第四小学校教諭）

○もう端的に言ってしまうとやっぱりできる人、やれる人、そういう人のところに校務分掌、そういう仕事が偏りがちという現状はあると思います。そして、現場って私たち40代が少ないんですよ。その当時、採用自体が非常に狭き門で採用人数も少なかったんですよ。上の人は多い、今から入ってくる若手も多い。すごくミドルリーダーの育成が必要だ、必要だ、って言われているこの世代が極端に少ないことがすごく問題になっているような気は自分として感じています。そのぐらい40代前半から、私今年50なんですけれど、50代前半がきっと少ないです。

（市長）

○追加で私からも聞いていいですか。よかったら、島田先生にも大内先生にも両方伺いたいと思うんですけど、少ない人数になっているミドル世代がまさにミドルアップ・ミドルダウンを目指していくべきじゃないかと本当に心強いお言葉いただいていると思います。ただ、そのしわ寄せがある意味さらにできる方に寄っていく中で、ミドル世代の離職っていうのが加速してないかちょっと心配したんですけど。先生という職を違うものに変えて民間に行っちゃうとか、そういうことは起きていたりしないんですか。

（福島第四小学校教諭）

○今現在、私の周りで離職している知り合いというか先生方というのはいないんですけど、どの時期に多かったっていうとやっぱり出産の時期です。その時期に辞めた知人は多かったです。

（岳陽中学校教諭）

○ミドル世代というか私の感想というか感じ方ですが、若い頃とか最初の頃はすごく失敗したし、すごく自分を否定するような気持ちで仕事することもたくさんあったんですが、今そういった積み重ねがあることで、このミドル世代を余裕持ってやれるし仕事にやりがいも感じているし、子どもとの触れ合いもすごく大切な私の1つの価値になっているし、私の世代で離れていくっていう部分は周りを見ている限りではないです。どちらかというところ、若いときにやめてしまうとか。だから先ほど言ったように若い世代にしわ寄せが来て、もうやってられないって、なんであんな言われ方しないといけないんだとか、この整合性がとれないって言うんですか、言っているけれども実際やってないみたいな。憧れで入ってきたのにそのギャップは大きいとすごく思います。

（市長）

○ありがとうございます。ちょっと座長でありながら質問してしまいました。その他ありますか。立花委員お願いします。

（立花委員）

○大内先生、島田先生ありがとうございました。お話を聞いて今ミドル世代っていう単語が出てきたんですけど、私は民間の企業、会社の経営をしているのですが、どちらの先生もおっしゃったことは、民間の企業でも全く同じ課題がありまして、ミドル世代っていうか中間管理職が本当に挟まれて下の気持ちもわかるけれどそれをうまく上に伝えられない。上からもいろいろ指示されてそれを下にうまく伝えられずにすごく困って、本当に困ってしまう。でもミドル世代ってすごくできる人たちなので、自分で何とかしようって頑張っちゃう世代だなあって思って、すごくご苦労感じました。そうおっしゃっている大内先生と島田先生自身がすごく今頑張っているんじゃないかなって思って。このミドルリーダーになる、ならなくては、という負担感ってものすごく大きいんじゃないかなと思うんですね。先ほど、失敗が許されない風土が教職員、学校にあるっていうお話があったと思うんですけど、失敗が許される風土はどうやったらつくれるんだろうとか。古臭い考えだなんて若い人が言ったものを、上の世代にそれ古臭いですよって、どうやって翻訳して教えてあげるんだろうなとか、本当に自分たちもそれ古臭いよねと思えるかどうかっていうところとか。あと、やれる人に業務が偏るっていう話で、まさに民間の企業もそうなんですけれどやれる人にどんどん偏っていったらうんですけれど、それを誰でもできるようになることが本当にい

いことなのかということと、誰でもできるようにするにはどうしたらいいのかというあたりを、率直に学校現場に行ってどんなふうに感じられるのかなってお聞きしたいと思うんです。

（市長）

○ありがとうございます。お二人の先生もきっと立花委員に答えを求めたいような質問だったんじゃないのかなと思いましたけどお一人ずつ、大内先生からいいですか。

（福島第四小学校教諭）

○私は教務主任というポジションにいますけれど、多分私は結構いろんなところで抜けているんですね。完璧ではない。私は失敗もするし、ミスもするし、間違えることもある。だから教務主任なのにそういうことをするんだっていう姿を、職場で見せていると割と若手はいいんだそれで、っていうふうに多少は思えるかなと。本当に完璧ではないんじゃないですか、立場はあっても人は完璧ではないので、何かそういう姿とか自分の失敗談を職員室で語れる雰囲気、そういうのは自分でもすごく大事にしています。そして恥ずかしい話、自分も家庭の話で母親としてのちょっと息子と喧嘩をしてきたとか、今日こんなことがあって、みたいなそういう話も職場でたくさんするように、そういう姿を見せることでやっぱり若手は多少なりとも自分のやっていることに対する安心感っていうか、あそこまで完璧じゃなくてもいいんだっていうふうに思えるんじゃないかなっていうことと、昔との大きな違いなんですけれど、現職教育というものがあまして、授業を見せるんですね。一番私たち教員にとって勝負どころというか腕の見せどころは授業なので、そういう授業をお互いに見せ合うんです。見ていただいてご指導いただいてっていうそういう風土があるんですけれど、昔は指導案を作成したらその指導案通りに授業を流すじゃないですけれど、そこまでちゃんとやって、じゃあここはこうしたらよかった、ああしたらよかったって指導をいただくっていうことが割と主で言ってみれば見せる授業。そういうものが求められていたように思うんです。でも、最近は本当にチャレンジングな授業と言ったらいいか、何か子どものためにちょっとこんな授業やってみたいんだよね、だからちょっとこの時間見に来てくださいとか。こんなことやってみたいんですけれど、という意見が割と若手の方から出てきてそれは私たちからすると自分たちにはない発想の授業だからそれがとても面白い。たとえそれがうまくいかなくても、予想したように

流れなくてもベテランはベテラン、若手は若手っていう授業に対する同じ土壌で話ができるので失敗してもいいから、そこで意外とお互いの考えが擦り寄るじゃないけれど失敗しても大丈夫っていう雰囲気徐徐に、徐徐にですけれど、生まれていくんじゃないかなあっというような気はします。

（岳陽中学校教諭）

○ミドルリーダーとか仕事の偏りの解決策っていうことをおっしゃっていただけけれども、私はどの仕事もどの世界でも、仕事・タスクがこなせる人には偏ってしまうと思います。それは、働きアリの例もそうですし必ず偏りはあると思います。ただ、私として経験上救われたことは、例えば芳賀沼課長さんとお話することがあって、ある職場でちょっとつまづいてしまったときに、私の思いや辛さを吸い上げてもらうことですごくそこで救われました。またやってみようという気持ちになりました。そういった部分で今の現場の職員の校長先生にも私のことに対して、大変だね、何が大変なのとか、校長室に呼ばれて話をするのがあって。それでこうやってみてくれているだとか、こういうふうに聞いてもらって思いを前に進めてくれるんだっていうのがすごく僕の励みになったし、次の原動力になったし、これが子どもに落とし込むような子どもも失敗した後とか、頑張っているときに先生に呼ばれて話しをしたりとか、こういう思いとかが伝わるとすごく救われる部分があると思うのですが、若い先生たちも私もそれで救われた部分があるので、今大丈夫？というセーフティーネットじゃないですけど、先ほど言った年齢隔てなく話ができる風土っていうか、その教員はこうあらなければならないとか、啓蒙的な部分がすごく今までの教員ってトップダウンが多かったと思うのですが、その組織のあり方っていうかそこが必要なのかなっていう部分は、いくら業務改善するシステムが確立されても、その風土や環境という部分が変わってこなければいつまでも負担は消えないだろうし、精神的な部分ってすごく大きいと思うんですよ。なので、仕事の偏りは必ず生じるしできる人がやらざるをえないと思うのですが、それ以上に横の繋がりとかセーフティーネット、コミュニケーションをとる世界。昔、個人的に思ったことで生意気だなと思われるかもしれないですけど、以前校長先生が一部の先生を校長室に呼んで話すことがあって、何をしゃべっているんだろうって思ったんですけど、なんで校長先生の思いとか先生たちの言葉とかもっとコミュニケーションをとらないのかなって。もっと知ってくれたらもっと違うのになんて思えたことがあって、管理職だからとかベテランだからとか若いからじゃなくて風通しのよい部分を作っていくことが、

仕事の偏りがあったとしても前に進む原動力になるのかなって学級と一緒にかなと思います。

（立花委員）

○ありがとうございます。そうかなと思って綺麗に言っちゃうと心理的安全性ですけど、やはり何を言っても大丈夫、何をやっても大丈夫という雰囲気がこの職場もどこの学校もですけど子どもにも先生にもないとやはりいけない。何事もうまくいかないのかなっていうのはすごく、今の先生のお話聞いて思いました。ただ、それを作るのってすごく難しいですね、皆さんの価値観が違うので。そこで私たちってそういう雰囲気を学校の中につくるために、私たちが考えていかなくちゃいけないのかなっていうふうにすごく思いました。休みをいっぱい取ってくださいとか働く時間少なくしてくださいっていうことも大事なんですけど、そうではなく、やはりその伸び伸びと何をやっても、何を言っても大丈夫なんだ、子どもたちも先生もっていう雰囲気を作るための働き方改革じゃなきゃいけないのかなっていうふうに思いましたし、働き方改革の究極のゴールっていうのは、先生たちがやりがいを持つのも当然ですけど、その先に子どもがちゃんと成長するってということなのかなって思うので、そのために心理的安全性っていうのをすごく担保できるものを考えていかなくちゃいけないのかなっていうふうに今すごく思いました。

（市長）

○ありがとうございます。本当にその通りだと私も感じました。こうなると宗形先生お願いします。

（宗形委員）

○はい、よろしくお願いします。福島大学の宗形です。2つお聞きしたくて1つは今日お二人の話を聞いて学校の中身が、福島市は変わり始めているんだなってことをすごく強く感じたんですけども、大内先生の学校はチーム担任制を取り入れているってことなんですけれど、これは市教委さんに尋ねたほうがいいのかわからないですが、先生の周りの学校とか先生のお友達の方とかで、チーム担任制をやっているところってどれくらいあるんだろう、その割合ですか。今後どういうふうに展開していくつもりなのかというのがすごく知りたいなというのが1つ。あともう1つは私のところの院生が今年じゃないんですけど、働き方改革の研究をし

ていたんですね。その時に20代30代40代50代で年代別にインタビューしていったら実は50代すごく悩んでいる。全部の世代が悩んでいるんです、悩みの質は違うんですけど。結構中学校と小学校では文化が違うので、それも大きいのかなって今お話を聞きながら思ったんですけど、今って多分その若手、大学から卒業していったような若い世代と50代以上が多いっていう中で大分乖離していて、わかってくれないと多分お互いに思っているんじゃないかなあってというのがあって。島田先生のお話を聞くと若手の話をすごく吸い上げて、島田先生を頼りにしている若手が多いんだろうなと思うんですけど、果たしてその50代の悩みってどこで受けとめられているのかなっていうのと、あともう1つは管理職も実は悩んでいるんだっていう。管理職はそういう孤独な仕事だって皆さん言うじゃないですか。でもその横の繋がりや管理職は情報交換したりして、仲のいい先生とかとやりとりしているんでしょうけれど、学校の中で結構孤独に戦っているんじゃないかなって思うんです。多分それはもしかしたら、市教委さんとかその先生方こそ繋がりをどう太くしていくかみたいなところなのかなと思うんですけど。学校は見ていると管理職の影響がめっちゃめっちゃ大きいんですよ。私は自分で学校に行くと1年1組の1番の彼にさえ校長先生の考えが影響しているって正直思っています。校長先生がどんな考えで学校運営しているかによって、子どもたちの姿が全く変わっていくっていうか。だから校長室で朝お話を聞いて、なるほどこう校長先生はこういう考えなんだって思うと、先生がちょっと萎縮しちゃっているかなあとか、先生伸び伸びやっているな、こういうふうな先生、校長先生がいいところを見て育てて、学校運営していこうと思っているんだなあ、みたいなことが結構見えてくるんですけど、その辺り先生方というか、市教委に聞くような感じなのかなって思うんですけど、そういう動きが学校の中でそのベテランの先生たちの声を聞くような動き、さっき風通しの良い職場って言いましたけれど多分それは、50代にとっても同じだし、あと再任用で今いらっしゃる先生方にとっても同じだと思うんですけど、そのあたり何か心がけていることとかあったら教えていただきたいなと思います。

（市長）

○これは教育委員会からお願いします。

（学校教育課長）

○チーム担任制ということについては、小学校だと基本的に学級担任があって、悪

い言葉で言うと学級王国なんて言葉もあるぐらいその先生の色がついているということは宗形委員が今指摘された、1組1番の人に色がピタッとついているとこだと思うんですけれども、それが崩れてきている。いい意味で崩れてきているのは大内先生からあった教科担任制の導入ということで、得意な教科を担当の枠を超えて教えているということになります。また、中学校では学級担任はあるものの、そもそも教科担任制がベースなので授業はそうですけれども、学級担任っていうところさえも複数の先生が交換でやるっていうのを、福島市内で言いますと平野中学校で積極的に導入し、その資料を他市町村にも提供しておりますし、視察もしてきていますし、実際それで今も運用しております。また、そういった事はどのぐらい導入しているかっていうことについてはちょっと手元にないんですけれども、いい意味で教育長から常日頃こういったことを取り組むときは、一般的に今までは学校現場は新年度から、1回変えたら3年間は続けようかっていうのが一般的だったと思うんです。そうじゃなくて、まずは皆さんの意見を聞いて、保護者とか子どもの意見も聞いて、そして試行的にまず始め、そして改善を促していった本格導入。途中から上手くいかなければ、また変えてみたらどうだろうっていうような柔軟な発想が少しずつ出てきていることが多いかと思います。第四小学校で進めたときに、先ほど大内先生からあったように、最初6校時目のときは4時ぐらいまでであったのが、詰めた結果3時前には帰すようになったよっていうような情報がまず流れたときに、かなり市内の学校でも衝撃的だったんですね。そこから、間違った理解は早く帰した学校ほど良いって思われることがあって。そうではないということがわかり、教科担任も小学校1年生もやってみたら、これはちょっとなじまない、だから戻してみるとか。休み時間5分にしたらところも落ち着かない、だから戻してみようとか。それから定例の教育委員会の中でも給食の喫食時間が短すぎるのはどうなんだっていうご意見をいただいて、そういったところを次々と見直しをかけてまずは試行的にどうしたらいいかを考えてチャレンジして、次に繋がっていった学校現場で今起きているように私は理解しております。

（教育長）

○管理職の悩みの件なんですけれども、僕もかつて校長会の会長をやっていましたが、「校長は自分の後ろには誰もいない」ってよくいわれます。校長室を与えられているんですけれども、そこにはすべての課題が上がってくるのでそれをどうしたらいいのかっていうのを、まさにその校長会という組織の中でお互い出し合いながら相談し合うことがまず1つなんです。その上で、今年度の教育委員会事務局で学

校教育課が頑張ってくれたのは、中学校区の学校に担当の指導主事を決めてくれたということです。その学校のいわゆる「かかりつけ医」のような形をとる。そうすると何か悩みがあったら誰々指導主事に電話すればすぐ駆けつけてもくれるし、いろいろ相談にも乗ってくれる。でもその内容だったら、英語の指導主事につながますからって「専門医」にもつなげる。それは管理係の方につないだほうがいいですねという、いわゆる教育委員会が学校を伴走支援するような仕組みっていうのができてきているので、それは校長先生方からも大変ありがたいと聞いています。それをもっともっと根付かせていきたいなと思っています。それからお二人の話を聞いての感想もいいですか。大内先生のお話を聞いて、2年前に私が四小に伺って大内先生と泉先生と大塚先生からお話を聞いたときのことを思い出しました。働き方改革をやってどんなところに喜びを感じるかって僕が聞いたときに先生は、「先生方の職員室での笑顔が増えた。職員室で子どもの会話がとっでも増えた。それを教務主任として見ているのがうれしい。」って答えてくれたんですよね。今日、お二人の話を聞いて、「答えは必ず現場にある」という、かつて私が先輩からいただいた言葉を改めて思い出しました。これからも先生方の声を直接聞いて、特効薬はないかもしれないけれど、みんなで改善していきたいなってそう思っています。本当に2人には感謝しています、ありがとうございました。

（市長）

○教育長の言葉にすべてが集約されていたんじゃないかなというふうに思いました。絶対に先生方にとって本気で子どもと向き合える環境ってというのは、絶対作りたいと思ってまして、そのための障壁となるものがあるならばそれをしっかりと見定めて、解決に導いていくのが、ある意味この総合教育会議の大きな役割の1つだって私はこれも心底信じているところがあります。その意味において、私からも幾つかちょっとお伺いさせていただきたいんですけれど。ちょっと頭を整理しながら伺いたいで何点って先に申し上げられないのが申し訳ないんですけれどね。1つは属人化している可能性があるんじゃないかなと。少し素直に受けとめたい自分とうがった見方で受け止めたい自分がいて、四小は、さっき大内先生の言葉で気になったのは彼って確か四小に来てくれた若手の職員が、ここはいろんなことをチャレンジさせてもらえてすごく嬉しいって言ったその一言が若干気になっていて。つまり、大内先生からいただいているお言葉あるいは島田先生がいただいているお言葉を我々は素直に受けとめたいんだが、しかしこれを全体と受

けとめていいのかどうか。そこをまず伺いたいなというふうに思いました。全部で3点あります。1点目がそこです。2点目は、今回働き方改革推進パッケージ2.0を教育委員会の皆さんと一緒に整理をさせていただいて私もしっかり見えています。目標として1から5の数字をそれぞれ出していますけれども、皆様方にとって大切にしたい数字はここで合っているのかどうか。もっと違うところに、本当は意識して欲しいポイントがあるって思われるなら、その素直な気持ちを教えていただきたい。あるいは、それが数字で表しづらいとするならば、訂正的なことでも構わないのでここを見てくれ、というところのシグナルをいただけるとありがたいと思います。そして3点目、最後なんですけれども、この総合教育会議は1回で終わりません。次は4ヶ月、5ヶ月後ぐらいに同じテーマをもし議論するときに、我々はどんな角度を伺うべきなのか。あるいはどんなところを定点観測していただいたほうがいいと皆さん方がお感じになるのか。教職員の皆さんが子どもたちに本気で向き合えているということを私たちは目指したい中で、どこに私たちはポイントを置くことがいいと判断されるのか。それぞれのお立場から伺いたいなというふうに思いました。

（福島第四小学校教諭）

○すごく難しいなあと今お聞きして思ったんですけど、働き方改革に関して四小は、何か先陣を切って始めたようなところがあってかなり進んでいるんです、きつとおそらく。なので、何か他校さんとうちの学校の状況を比べるのは難しいのかなあって率直には思います。それにその学校規模の違いも多少あるかなと。四小は小規模校なので、先生方の思いを聞いて同じベクトルで、方向性を合わせて動きやすかったっていうところも多少なりともあり、それが大規模校で全く同じことが同じようにできるかということそれは多分難しい。けれど、その大規模校には大規模校にあった働き方改革の進め方とか、そういうやり方が必ずあるとは思いますが。あと1から5のその数字に関してっていうところなんですけれど、まだそんなに資料を読み込んでいないのでちょっとここは難しいですね。あと、3番に関しても正直この福島市総合教育会議に自分が出席するなんていうことも考えてもいなかったもので、ちょっと難しいなあと正直思います。すみません答えにならなくて。

（岳陽中学校教諭）

○まず、市長がおっしゃった全体としてとらえられるかっていうことなんです、

私の肌感覚であったり私の周りの状況の集約でしかないので、全体としてははっきり言えませんが、少なからず程度の差はあれ、そういったことで苦しんでいる先生であったりとか、職員の数であったりとか、職員の年齢のバランスであったりとか、例えば新しく今年来た新任の先生はこんな感じじゃなかったって、ちょっと今回は大変ですっていう言葉も聞かれたりとか、全体としてはとらえてないけれども相対的に見たときに必ずその現状はあるのかなっていう部分です。あと2.0の実施の中で見ていくもので、（2）ボトムアップ・ミドルアップっていうのがすごくキーになるのかなって感じます。さっき言ったように世代間の差もあるし、そこでのすり合わせや価値観を知るっていう場面が圧倒的に少ないと思います。自分の教育価値であったりとか培ったもので、子どもと向き合っている部分が往々にして多く、それでやってきた自信もあるので、新しい価値であったり横の言葉、ミドルアップとかボトムアップっていうふうな現場の声ではないんですけれども、そこを吸い上げるっていう部分も私は学級担任をしています、私がトップダウンで子どもたちを指導したときに、先生実は違うんですよ、こうなんですよっていうのはしょっちゅうあることで。やはり現場でも、そういう気持ちじゃないのになんていう部分も、これ知ってもらえたら違うのになんていうのがあるので、僕は先ほど風通しって言ったんですけれども、どちらかっていうと子どもという言い方は悪いですけどツールというか、子どもという目標があるから、その成果に対して批判するとか、ああいう接し方したらこうなっちゃったんだよとか。そういう言葉がとっぱらわれて、同じ教員だよっていうことで悩みを横一線で話す場面っていうのが圧倒的に少なく子どもを通してという話が多いので、働くことでここってみんなどうしているかを話しあう場面が今後は必要かなってすごく感じます。それでシナジーじゃないですけど新しい発想も出てくるのかなんていう部分が、世代間の垣根がある状況だとそこが交わらないので、それって新しい発想は生まれないしお互いの価値観で言い合いしている。言い方は悪いですけど、それはよくないのかなと感じています。私も大内先生が言ったように3つ目のことに関して言える立場ではないんですけれども、私が若い先生の話聞くのは実際に私が教員になって教えた子達ぐらいなんです。そういう子達を育ててきた中で一生懸命やろうとしているその子ども達という感覚もあって、そういう気持ちを台無しにするのはおかしいなというものがあり、だからこそ同じ土俵に立ったからには若かろうが、年取ってようが実力あろうがなかろうが、試験を受けてその場に立つ意思を持ってきた先生たちなので、やっぱり（2）の変容があると現場としては、また違ってくるのかなんていう部分で、一応そのように感

じています。

（市長）

○ありがとうございます。

（渡辺委員）

○ずっと話をお聞きしていて当たり前といえば当たり前なんですが、この働き方推進パッケージ2.0の（1）から（10）の施策はどれも必要なことだし、そのテーマとしてはこうなってくるんだと思うんですけど、これを本当に中身のあるものにするために大事なのが、すべてのテーマについてやはりその風通しの良さとか、それは同僚間であれあるいはもっと大きなその世代間であれ、そういったところもまた教育目的でのテクニカルな部分の風通しもあるだろうし、もっとその職場の信頼関係というか。特に例えば時差出勤とか、私が今ここでこうやったらあの人に迷惑をかけちゃうっていうところを、できるだけお互いに頼れるようになれるかっていう話なんだと思うので。やはりその風通しの良さ、フリーフラットっていうところをどう全体を通じて実現するかっていうことが多分課題なんだろうなと。言ってしまうと当たり前のことではあるんですけど、感じました。

（教育長）

○お二人の先生のお話を伺っていて、やはり働き方改革っていうのは「学校のあり方の改革」であり、「学校の風土の改革」なんだっていうことを、改めてそう思いました。それをつくっていくにはやはり先生方がどれだけ話し合って、ご自分たちの悩みだったり良いとこだったりを表に出し合って、そこからじゃないと多分うまくいかないだろうな。自助、共助、公助っていうその3つをどれもバランス良くやっていくことが必要なんだっていうことを教わった気がします。働き方改革は子どもたちの幸せのためでもあるし、先生方の幸せのためでもあるんだけど、実は未来の子どもたちと、未来の先生方のためでもあると思っているんですよ。というのは、僕もずっといろんな立場で教員の採用に関わってきた経験があって。そうすると、教職を志願する人の志願の理由の大体6割から7割、まさに肌感覚ですが、いい先生に出会ったからと言うんですよ。そうすると今先生方が生き生きと子どもたちの前にいることが、次の先生たちを生み出していく。だからこの働き方改革って今だけの問題じゃなくて、これから先の未来の話でもあるっていうことを何かまたみんなと共有していきたいなというふうに思いました。以上です。

（市長）

○ありがとうございます。せっくなのでこの回、ぐるっと1周しましょうか。せっかく渡辺委員、そして教育長からいただいたので一言だけでも感想でも構いませんので。

（立花委員）

○教育長がすごく綺麗にまとめてくださったので、この後何か私が言っているのかなと思っちゃうんですけど、資料を見ていて前回のときも同じような質問したような気もするのですが、例えば年次有給休暇を10日以上取れる先生を90%にしましょうとか、働きがいの肯定的な回答をする先生を90%にしましょうっていうのは目標としてあるんですけど。これ、まずその働きがいについて肯定的な先生を90%にしましょうってすごいプレッシャーじゃないですか、先生たちにとって。何か働きがいがあるって言わなきゃいけないみたいな。これって考え方として、働きがいがないって言っている先生たちが何でないのっていうところを吸い上げて、じゃあどうしたらその先生が働きがいを持てるのかなあというところを考えていくと、だんだん数が上がってくるのかなって。働きがいを持っている先生にすごいプレッシャーじゃないかなあと思っちゃったんですね。この指標の作り方と考え方がやはりそこかなと。あとお休みに対しても、たくさんお休みをとれることは今の日本の中で当然なんですけれども、必要なときに休めるっていうことが大事なんですよね。必要ない人にまで、必要ないし休むことない人にとったださいっていうのはちょっと今、日本はそっちの方向にいているんですけど、本当は必要なときに自由に休めるよっていう風土を作らなくちゃいけない。そのためにも誰もが休むこと、休めるっていうことが前提の世の中であって、さらにお互い様の文化っていうのを作んなきゃいけないのかなって思うので、それは先生の世界だけじゃなくて日本全体だし会社、企業もみんなそうなんですけれども、このお互い様の文化を作るために心理的な安全性が必要かなっていうふうに思うので、そこを私たち教育委員会もフォローしていかなくちゃいけないのかなとすごくそう思います。今はそれができてないかな。先生たちの世界だけじゃなくて、日本全体ができてなくて数だけが上から、国からもっとこう休めとか、もっと働く時間少なくしろとか、もっと給料高くしろとか最低賃金上げろと言われちゃうんですけどそうではないかなって。このお互い様で助け合えるというところが実現すると、国で言っている数値目標もだんだん達成できてくるのかな

て。ちょっと考え方が反対かな、というか見方が違うのかなっていうのをすごく思っています。その辺を私たちも協力できるように、学校の先生方も本当に働いていてよかったなと思えるように、何とか支援していけたらいいのかななんてちょっと思いました。

（市長）

○ありがとうございました。

（宗形委員）

○私は学生たちに何で教員になりたいのって聞くと、やはり出会った先生がいいからって子が8割以上です。本当に問題があったから、それを何とかしたいってなる子も一定数いるのですが本当にすごく少ない。教員をやりたい子たちは自分が出会った先生方みたいになりたいっていうふうに言っています。あと、私は結構研修を企画してやることが多いので、それこそ20代から50代の先生方に研修したときに何がやりたくて先生になりましたかっていうふうに聞くと、全員やはり子どもの笑顔とか子どもが自ら歩んでいるところが見たいっていうふうに皆さん言うんですけれど、それが今できていますかっていうふうに言うと、みんな結構表情が固まるというか。だから理想としていることと自分のやっていることに乖離があるんじゃないかっていうことにあまり気づかない。それぐらい学校って忙しいんだなっていうふうに思うので、例えば若手とか自分の立場から見たときにこの先生とちょっと違うんじゃないって思ったときに、何でそうするのかとか、その人なりの理由みたいなことまで話す時間ってないなあって。自分も若いときに、ベテランの先生のやっていることを見て、こんなこと絶対に私はしたくないって思ったときも正直あったんですけれど、よくよくこう話を聞くとちゃんとその人なりの意図があって、今はこうだけどどんどん変えていくんだよっていうことがあって、その人の思いがあってやっていることがあるんだなっていうのがだんだんわかるようになるんですけれど。何かその辺りの理解っていうところが、内面理解まで進んでいない子どもたちも同じだと思うんですけれど、その人がなぜそうするのか、行動の理解はするんだけど内面とか感情の理解をしていないので、その辺りをどういうふうに教員間の関係性の中で育てていくのかっていうのはすごく大事なことです。それは子どもにも通ずることなので、相手の感情の理解とか感情を起こす理由の理解みたいなところまでいくと良いのかなってことを思いました。あともう1つは、私は結構こういう企画があると一律に目指すのってどうなん

だろうって強く思う。学校が平等であることってみんなが同じことをやること、どの学校もやることになってないかなってすごい気になって、うちはここにウエイトをおきます、とかが多分許されていると思うんです。意外に横目で確認しながら学校って進んでいって、隣の学校はああしてる、うちでもやらないわけにはいかないよな、とかってなるんだけど海外の学校ってもっと個性的っていうか、うちはこれでやっていきますみたいなことを、管理職が言ってどんどんやっていくってことがあるので、福島市は多分そういうところも教育委員会としては良いつて言ってると思うので、学校の方にそういう思いがもっと伝わってうちはこれで個性出していきますよみたいに言えるように、言い出した学校にスポットを当てて、例えば四小がいい例なのかなと思うんですけど、ここでまずトップで走っていきますみたいなことを言ったときに、じゃあうちの学校はこうする、四小の追随ではなくうちはこれで個性出したいみたいなのが言えるような、市としての取り組みがあるといいのかなっていうふうに思いました。以上です。

（市長）

○これは大きな宿題をいただいたような気がしますし、そういうところを意識して今の教育長も動いてくださっているなと思いますので、よりさらにということだと思います。さてそろそろこの時間、締めに入らなければいけないという中で、これは無茶ぶりって言われるかもしれないですけどどうしても最後に伺いたい。大内先生と島田先生。最後に一言、総合教育会議に伝えておきたい言葉とかがあったらしっかり受けとめて次の議題にいきたいなと思ったんですけど。

（福島第四小学校教諭）

○まずこのような貴重な場に来させていただいて、本当にありがたいなあと考えています。皆様のご意見を聞いていて、私もすごくためになった部分がたくさんありました。福島市はこんなふうに考えてくれているんだ、ありがたいなあって、率直に思いました。あと1点だけちょっとどうしても言い残したくないので、先ほどの50代の先生の悩みというお話があったじゃないですか。私すごくそこよくわかるんですけど、50代の男性女性って分けちゃうと申し訳ないんですけど、女性の悩みってICTじゃないですか。ものすごい勢いでICTの波がやってきて、それについていけなくちゃいけない。今まで蓄積してきた経験を生かしたいんだけど、ICTをうまく使えないっていうそこに50代の先生方の悩みがあるように思うんです。私も見ていて感じるので、そこはもう極力若い先生たちのI

C Tの長けているところ、そういうところをつなぐように声をかけて、困ったときは必ずこの先生が助けてくれるから大丈夫ですよって、安心してくださって、困ったら声上げてくださってというふうに職場では言うようにしています。ただ、声を出せない50代の先生たちの悩みって本当にそこにこそ、私もそんなに使える方じゃないので、あるように思います。でも本当に、風通しの良い職場をみんなでつくっていく、そういう気持ちが今の学校現場でも生まれつつあると思うので、これをどんどんどんどんよその学校とかいろんな学校に広げていければいいのかな、そういう役割を担っていただけるのかななんていうふうに感じています。今日はありがとうございました。

（岳陽中学校教諭）

○締めになります。こんな場に呼んでいただいて本当に感謝しかありません。我々が現場で安心して働けているのは、教育委員会の方であったり、市の教育委員会以上に市としていろんなことを考えていただいて、我々がこうやって伸び伸びと仕事をしたり、その中で悩んだりとか、その中でチャレンジしてみたり、いろんなことができる土台というかハートの部分について、こういった会議で我々は支えられているなっていう部分で、すごく感謝の気持ちでいっぱいです。これを知ったっていうことは、やはり私が現場に戻ったときに、さっきの風通しがいいっていう話も大内先生言っていましたけれども、より一層、子どもたちが学びやすいことをするためには職員が仲良くしなくちゃいけないし、楽しくやらなくちゃいけないし、いろんな悩みを潰してお互いやっていかなくちゃいけないっていう部分を私のできる範囲でしっかり活躍していくことが、ここに参加させていただいた責務かなってすごく感じております。感謝というかありがとうございましたっていう気持ちでいっぱいです。子どもたちにもよくありがとうとごめんなさいを言えなくちゃだめだよって言うんですが、本当にこのことをここに来る前に周りの先生に、大変だな、ちょっと目付けられたらどうしよう、とかいろいろ話していたんですけど。こういうふうな方々が支えてくれているから頑張ろうと思ったんですけど、先生も頑張っていきましょうって言えるような職員でありたいなと思いました。本当にありがとうございました。

（市長）

○本当にありがとうございます。現場の先生方のご退席いただくということでありがとうございました。初めての形での進行ということでちょっと時間が、やや超

過した部分があったことは申し訳なく思っておりますが、皆様それぞれのご意見をうかがわせていただきまして本当にありがとうございます。これをまとめる方は大変なのかなというふうにも思っております、さてさてというふうにも思っておりますが、よかったらこの会終わった後に今年度の第2回目の会をどこにポイントを置くかっていうところは、ぜひよかったら速やかにアンケートをとっていただければというふうにも思っております。今日のこの会で行われた、ここのこれがかもししたらポイントになるんじゃないかみたいなのところがあれば、この働き方推進パッケージの（2）のボトムアップ・ミドルアップみたいなのところも1つヒントが出たのかなとか、あるいはICTへの支援っていうところもヒントなのかなというふうにもいろいろ思いましたけれども、そのポイントがわかってくると教育委員会としての準備もしやすくなるのかなと思いますので、ご協力のほどよろしくお願いします。

議題（3）市立小・中学校のいじめの現状について

（市長）

○それでは続きまして議題3に移ります。市立小中学校いじめの現状につきまして、事務局より説明をお願いします。

（学校教育課長）

○資料3をご覧ください。それでは、まずいじめの認知件数の状況について1ページには小学校、2ページには中学校について書かれておりますが、いずれにしても本市の状況としては一定程度横ばいの状況でございます。これについては国への調査報告が千人当たりのいじめの認知件数ということで報告しておりますので、この千人あたりで表現しておりますがコロナ禍で認知件数の減った令和2年度以降小中ともに同程度で推移しております。なお、全国の千人当たりの認知件数と比較しますと小中学校とも大きく下回っております。市のいじめ対応の取り組みによって各学校のいじめの未然防止、早期発見、早期対応、早期解決について迅速、そして組織的に対応していることが功を奏しているというふうにも思っております。国全体の平均数値よりも大きく下回っていることはいいという側面もありつつも認知件数を上げていくということで、やはり未然に全部対応している件数なんだという捉えなので現在もなお各学校には早めに様々な手法で認知をし、そして早期の対応を求めているということになります。3ページをご覧ください。この3ページでは学年ごとの認知件数を示しておりますが、どの学年においてもいじめの

認知と対応が進められていますが、クラス替えが一般的に行われることが多い2年生から3年生、それから4年生から5年生というところがやはり上がっています。例えば令和7年度を見ていただきますと、令和6年度の2年生が23名だったのが3年になったときに50名になっていたり、それから令和6年度の4年生38名が令和7年度の5年生は60名になったりということでぐっと増えていきます。これは人間関係づくりに関わっていじめの認知件数が多くなっている傾向があります。4ページをご覧ください。同様に中学1年が最も多くなっております。これらについてはクラス編成のあり方とかですね、あるいは様々な方向からこの段階がやはり発生しやすいということが見えていますので、今後の再発防止という意味でも次に生かしていくということがされているところでございます。資料の5ページをご覧ください。いじめの態様についてですけれども、まずもってやはり確認すべきことは多々あると思うんですけれども、1つの理由によって何かいじめが大きく起きているということよりは複数のことが関わっているのではないかっていうのが前提でございしますが、確認をしていった中では5ページの資料見ますと小学校では冷やかしかからかい、悪口やおどし文句、嫌なことを言われるということが半数近く上っているところであります。6ページの中学校に行っても、やはり6割程度が同様の理由ということがあります。あと私のところには各学校からのいじめの報告が毎日上がってくるわけですが、片一方が加害で片方が被害だったときに裏返しの場合もあります。やられたんだけど、そういうこと言わせてもらえば僕の家もこうだったんだとか私の家もこうだったってということで、裏返しでも関わっていることがあります。ですから、そういったことは両方の話をよく聞いて、そして次の人間関係の再構築に各学校では一生懸命つなげているところでございます。また、2番のところに書いてございますが未然防止に向けた本市教育委員会の取り組みということでも、管理職を対象とした研修。また、ここは法に基づいたいじめの捉えってということですね。そういったことも積極的に進めています。また各学校がいじめ防止基本方針をきちんと確認し、見直しをして周知を図っているとか、あるいは万が一起きたときにやはり重大事態にならないように、先ほど教育長からもご紹介いただきましたが、かかりつけ医のようにそのところは聞き取りなどをしっかりと、なるべく早い段階でそのサポートに入るようにしているところでございます。また、いじめというものを子どもたち自身がいじめをなくしていこうという風土づくりに関わるということも、大きなものだと思いますのでそういったことについても力を入れておりますが、我々の調査の中でもいかなる理由があっても、いじめは悪いことだと思っているってところは目

標値として100%を目指していますが、教育委員の皆さんからもこれが100になったときの同調圧力はどうなんだとか、決してそれだけが問題じゃないだろうというご意見をいただいていますので、そういったところは数値にのみ頼るのではなくて、1件1件現場の様子を見ながら子どもたちのところでしっかりと対応していきたいと考えております。また、新たなタイプの問題といいますか、例えばSNSに関わることであったり、あるいは家庭の状況であったり、いろいろありますのでこういう今までの経過があるからこれはこうだというふうに定型に収めるのではなくて、1個1個しっかりと聞き取りをすることを大切にしながら今進めているところでございます。発生件数等についても資料にある通りでございます。説明は以上です。

（市長）

○ご説明ありがとうございます。ただいま事務局よりご説明がありました。ご意見等ございましたらご発言をお願いいたします。

（渡辺委員）

○確認していただきたいんですけど、資料3の1ページ目の統計で令和7年の福島市の件数236件ってなっているんですが、令和6年が181だったのが236に増えている。その2つ上の行の千人当たりの数なんですけど、181が236に増えたときに15.3が16.2っていうのはちょっと幅として合わないように思うんですけど、これ計算大丈夫ですかね。例えば令和2年のところを見ると246件だったときで（千人当たり）20.1人なんですよね。ほぼ246と236一緒なのにそんなに差がつくのかなっていうところが、ちょっと腑に落ちなくて計算とか関数が大丈夫かなと思ったんですけど確認いただければという意見です。

（市長）

○これは確認できますか。

（学校教育課長）

○それでは、今はちょっと難しいので持ち帰って確認して、それぞれのところにきちんと改めての資料再提出という形にしたいと思います。

【後日確認】会議終了後、当該箇所を確認したところ誤りであることが判明したため、資料を訂正し出席者へ修正版を送付した。

（市長）

○その他ございますか。では、時間もありますので次の議題に移らせていただければと思います。ここからは非公開ということでございますので、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。お越しいただきましてありがとうございます。

議題（４）いじめ重大事態等への対応の現状について（非公開）

※福島市総合教育会議設置要綱第６条の規定により非公開とした部分について、同要綱第７条ただし書きの規定に基づき、議事録を作成しています。

☐いじめ重大事態の個別案件の報告

☐個別事案の状況と対応についての意見

１４時４６分 閉 会