

令和８年度 第１回大津市総合教育会議

１ 開催日時 令和８年６月８日（月）

開会：１０：５５ 閉会：１１：４５

２ 開催場所 新館２階 災害対策本部室

３ 議題

（１）令和８年度の総合教育会議について

- ・令和８年度の年間スケジュール
- ・専門家を招いての勉強会
- ・学校訪問（学校現場での総合教育会議）の内容

（２）報告事項

- ・大津市立学校の教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定について

４ 出席委員

佐藤市長、島崎教育長、田村委員、周防委員、大西委員、関委員

５ 会議に出席した事務局職員

教育部長、教育部次長、教育部次長、教育総務課長、教職員室長、学校教育課長、
児童生徒支援課長、教育支援センター所長、学校給食課長、学校 ICT 支援室長、
生涯学習課長、教育総務課長補佐、教育総務課企画総務係長、教育総務課主任
政策調整部次長、
企画調整課長、企画調整課主査

６ 議事の経過 別紙のとおり

1. 開会

2. 議題

(1) 令和8年度の総合教育会議について

事務局説明

〔質疑応答〕

○関委員

もう皆さんにとって当たり前になっているかもしれないですけども、何かするときには、目的に戻って考えていったほうがいいと思いますので、改めまして部活動をするこの目的と国の方で地域展開していきなさいと言っている、その趣旨を共有できればと思います。

○事務局

まず部活動の目的は、子どもたちが自分のやってみたい種目や活動を、主体的に行っていくというのが一番大きな目的です。中学校におきましては、1年生から3年生まで、学年の違う集団での活動になりますので、主体的に行うプラス、異学年での取組が大きな目的になると考えております。

部活動の地域展開につきましては、国の方は、子どもたちの活動についてですけども、生徒数の減少と活動の幅がどんどん狭まってきていますので、学校だけではなかなか難しく、地域の大学であったり地域のクラブ活動であったり、民間のところも協力いただきながら、子どもたちの活動の幅が狭まらないように、継続して将来的にスポーツであったりいろんな文化活動を続けていけるように展開をしていくということを方針として掲げております。

(2) 報告事項

事務局説明

○周防委員

ストレス度が10%以下にというところでは、国全体の調査をされた中でも11.7%の数字が令和6年度に出ています。令和6年度に先生方がストレスと感じるのとは何かと言うと、児童生徒の対応というのが20%強というような辺りでした。そういう中で、大津市では、もう1点、保護者の対応もストレスとしては高いと思います。

この2点の対人援助的などところで、大津市の調査の流れっていうか変化を教えていただけるとありがたいなと思います。実際、調査されている中での、教員がストレスを感じてるところの順位であったり、それが何%から何%に変化したんだというところを少し教えてください。

○事務局

ストレス指数、ストレスチェックの毎年の計画からお伝えさせていただきますと、例年、今仰ったように国とそんなに違いはなく、10%から11%が高ストレスという判定を受けております。そのストレスの原因について、個別に、どういったことに対してそれをストレスと感じているかという調査については、明確な数値は残念ながらございませんので、私共が日々の学校とのやりとりの中で把握していることになってしまうのですが、教職員の、特に教員のストレスの原因としましては、保護者対応、職員間の人間関係、それから学級経営・児童対応ですね、そういったものが、例えば、ストレスチェックと同時に設けております外部相談機関への相談内容等から窺えたり、各校長とのヒアリングの中から見えてくるものから言いますと、今申し上げたようなものが主な内容かというふうに捉えております。

委員がご心配いただいたその保護者対応等については、これは私共が想像することも含めて非常に教職員にとっては大きな要因だというふうに捉えておりますので、まずは、生徒指導上必要な対応、保護者への対応が必要なものについても、特に困難なものにつきましては、例えばOB校長を派遣したり、あるいは、児童生徒支援課の指導主事が学校に行ったりしながら、様々なサポート活動をしているのですが、私共が普段から各学校に申し上げているところで言いますと、担任とその該当する教職員を個人に任せるのではなく、必ず対応方針を明確にして、そこに向けた組織的な対応をとることで、教職員1人の個人にそういった負担が過度にかかりすぎないようにということは、繰り返し申し上げているところでございます。

○周防委員

国の調査では児童生徒の対応が一番、教職員の中でストレスとして高いというように出ているのですが、いかがでしょうか。

○事務局

こちらについても明確な数値はありませんが、対応としましては、昨今、チーム担任制であったり、教科の持ち回りといいますか、複数で対応する、そういった制度が、システムがだいぶ学校の方には浸透してきていますので、これまでのように、その学級を朝から晩まで1年1人の担任が見るということが減少してきています。例えば、朝の読書であったり、道徳の時間であったりを、ローテーションで受け持つようなことをしながら、複数の教員が見ていくというようなことが進んできております。

そうした中で一番心配すべきことは、責任の所在といいますか、誰もが見落としてしまうような、あの人が見てくれるだろう、関わってくれるだろうというところで、スルーされてしまうことが一番心配なのですが、そこを防ぎながら、こちら、担任1人が対応するのではなくて、複数で対応していくということが、徐々に担任業務においても浸透してきているのかなというふうに理解をしています。

○周防委員

個人が対応するのではなくてというところで、この資料の5ページのところに、支援が必要な児童生徒や保護者への対応というところでは、多職種連携であったり関係機関の連携というのがもちろん書かれているんですね。それで、もちろん多職種連携と言って、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、などが書かれているのですが、「スクール」がつく以上、学校内での範疇での活動みたいなのところになってきて、実はたぶん、子どもたちを巡回で見せていただいても、子どもたちの課題って発達の課題だけではなくて、逆境体験をしてきて、園や小学校に入ってきてっていう中で、行動や認知であったりとか、感情の出し方が歪んでしまっている子どもさんたちが、プラス、またそこに発達の課題があったりっていうところでは、組織対応をしなさい、何とかこうしなさいというだけでは、先生方のストレスってというのが、実際に下げられるわけではないというのを感じているのです。

さきほど質問させてもらったのですが、そういった中ではここに書いていただいている医療、福祉、警察等の関係機関との連携というのもまさしくそうですし、市内の子ども支援であったりとか、それと母子保健の関係であったりを、いかに連携を、市がやられていることを強化していく必要性であったり、またこの間も5歳児健診の研修に出たときに、5歳児の健診で3割が要支援だというような結果が出ているのです。

そうなってくると小学校へ入るというところでは、いかに学校の先生方だけで頑張っただけで対応してください、人員も配置します、組織対応もやってくださいというだけでは、先生方のストレスの減少というところには直接結びつかない、もちろん効果はあると思いますけれども、さらなる強化をしていくためには、ちょっとそんなところも含めて検討していただけるとありがたいなというように思います。

○大西委員

横刷りの資料の4番。一番下から2行目の箇条書きのところ、教職員の働きがい向上のための研修の実施について1点教えてください。ここで言う研修の内容、具体的にどんなものを計画されているか教えてください。

○事務局

教職員の働きがい高めるために、教職員のスキルアップ研修というのは不可欠であると考えております。教育センターでは、初任者、中堅教員の職階ごとの教職員のスキルアップ研修だけでなく、様々な選択研修が行われて設定されております。管理職には、人事面談等で、本人の希望を聞きながら、教職員の積極的な参加を進めるよう指導しております。加えて、年3名ほどを滋賀大学の教職員、教職大学院への研修等へ派遣しております。

今回の実施計画をきっかけに、より研修のあり方を検討していけたらと思っております。

○大西委員

働きがい向上させるためには先生方がそのやりがい気づくという、そこにもまた力が必要かなというふうに考えております。今のお話ですと、職階に応じて、また先生方のニーズに応じてというお話がありましたけれども、できるだけその選択肢が広がるように、今言っていた大学院であったり、そういった中期的な研修であったり、または県内市内に閉じるだけではなくて県外にも行けるような、予算取りなども計画していただけると幸いです。よろしくお願いします。

○事務局

1つ、付け加えてお話しさせていただきます。

例えば具体的に1つ、小規模の学校であるとか、校内にたくさんの人がないところで、若手教員が交流する機会が非常に少ないという場面もあります。

現在では、例えば小規模校同士であるとか、他の大規模の学校との交流をしながらのグループOJTであるとか、インターネットの回線で繋がりながらのグループ会議であるとかそのようなところで研修を深めるという機会も設けております。

○関委員

校外学習、修学旅行に行ったり遠足に行ったりするときの引率や部活の引率というのはこの3分類では、どこに当てはめて考えているかということをお教えいただきたいです。後、その引率についての安全面についてというのはどのように確保しているかと今後どうしていくべきかということも併せてお願いいたします。

○事務局

まず校外学習等の引率につきましては、各学校で教育課程に位置付けられた行事でございますので、教員が確実に安全面に配慮して引率をしておりますし、修学旅行等の宿泊を伴う場合につきましては、勤務時間を超えても勤務が必要になって参りますので、勤務時間の割り振り、特例的にその日の夕方以降の分を別の日の日中で削減するような、そういった特例の制度を使いつつ、負担がかかり過ぎないということとは、一定配慮されている仕組みがございます。

部活動についての引率ですけれども、基本的には部活動の顧問が引率をするということになっております。部活動の児童、けが等の対応も、スポーツ振興センターの対象になりますので、基本的には部活動の顧問が、徒歩であったり公共交通機関で引率をするということになっております。先日バスの事故等もありましたけれども、もし貸し切りバスを利用する際には、必ず業者等を通じての貸し切りバスを利用するという事で通知もしております。

○田村委員

業務管理に関わって3つほどお聞きします。

1つ目は先ほどの部活動の地域展開とも関わるのですが、この業務の区分けからすると部活動については教師が積極的に参画する業務というふうに国の方は位置付けをしている中で、この地域展開で実施されてるのは年間に数回というふうに理解してるのですが、日常の学校生活の中では、従来型の学校の教員が顧問を引き受けて指導をしているのかどうかというのが1つ。

2つ目は、先ほどの質問の保護者対応についてなんですけれども、これのバックボーンとなる組織的対応については、かなり学校の方が意識をして進めているということは理解しておりますけれども、その組織対応の端緒となるきっかけを、個々の教員がしっかりと基準を理解をして、組織体制を持っていくような取組をしているのかどうかということが非常に気になっていまして、例えば特別支援学級に入学してる子どもが増えている背景には、非常に学校の教員からするとスムーズに対応ができない子どもについて特別支援学級入籍を求めているという背景があるのではないかなというような指摘もされています。

またいじめについても重大事案の背景として、いじめの認識が欠けているんじゃないかなという指摘もされていますし、先ほど大西委員がおっしゃったように、問題意識を教員はしっかりと意識をして研修を受けていかないと、自分の問題として受けとめて真摯に向き合えず、指導力の向上に繋がらないのではないかなというふうなことも一方で言われていますので、その点についての浸透をどういうふうに図ってされているのかということが2つ目です。

3つ目は、勤務時間外の教員の実数の目標について十分理解しておりますけれども、最近、共働きの家庭が多くなっている中で、早朝の子どもの登校を促すような政策を打ち出している、そういう実態もあるようですので、その点については大津市としてはどういう受けとめ方をされているのか。

その3つについてお伺いしたいというふうに思ってます、よろしくお願いします。

○事務局

まず1つ目の部活動の指導についてでございますが、部活動の顧問についている教員は、必ずしもその自分が経験をした競技等の顧問をしているわけではない場合もあります。最近はこちらかというとなんか増えてきているかなというふうに思うのですが、そういったこともありますので、基本的には教員が指導をしておりますが、種目競技によりましては、部活動指導員を入れている部活もあります。部活動指導員というのは、もちろんその競技の指導をしますし、先ほど申しました外部での引率もできるということになっております。

それともう1つ、外部指導者、というのもあります。外部指導者につきましては、その競

技、種目の専門的な指導をするだけになりますので、その場合は顧問が付いて、外部指導者に専門的な指導をお願いするということを行っております。

2点目のご質問についてでございますが、まずは、田村委員ご指摘いただいたとおり、最初に教員がその問題、その状況をどう理解して、どのような対応をとっていくかというところが非常に重要かと思えますし、そのためには、教員一人一人の意識を高めていくということも必要でございますが、現状、学校等に私共が指導している内容としまして、最初に、例えば何かの事案があったあるいは児童の対応で困った状況がある。その最初の段階で、学年であったり、教務主任、生徒指導であったり管理職であったり、そこに確実に報告連絡相談を通していくというところ。そうすることで、多くの教員でその事情を共有して対応を進めていく。一歩目の対応を間違わないようにというところでございます。

3点目の早朝の児童、児童の登校時間に関わる部分でございますが、現状から申し上げますと、教職員の在校等時間の増えている要因が、その始業前の早い教員ですと7時過ぎにはもう出勤しますので、そこから、勤務の割り振りが当てられている8時あるいは8時10分15分までのその時間帯が、1日大体40分から1時間、そこで、時間外の在校時間がかさむということが現状としてございます。

対応としましては、教員の出勤時間のそもそもの元である勤務の割り振りを、朝の出勤時間を早めて夕方を早くするっていうことで対応することがもう1つの可能性としてはあるのですけれども、そのためには、相反することでございますが、子どもたちの登校時間を保護者にどう理解を求めていくかということも関わってきますし、保護者の出勤時間とどこでこう、合わせていくかというようなところもございますので、自治体によってはその朝の見守りの人員を雇用して、各学校に配置してというようなところを進めておられる自治体も聞いているのですけれども、現在としては、大津市ではそういった朝の子どもの見守りのための人員を確保してというところまではまだ進んでおりませんので、今後も、働き方改革推進委員会を基に、朝の子どもの対応についても検討していく必要があるかなというふうに思います。

○田村委員

今後に対するお願いも含めて、1つは外部指導者等の部活動の指導の部分ですが、部活動というのは生徒の活動の中にはいろんな生徒指導上の課題も出てきますので、外部指導者等と学校の組織としての連携を十分図っていただきたいというのが1つ目のお願いです。

2つ目については、個々の教員の危機管理も含めて、転入者の先生とか新卒者の先生、これまで大津が培ってきたその中身を十分踏襲されて深く研修が図れるように、特別な対応をお願いしたいというのが2つ目です。

3つ目については、個々の教員の勤務の割り振りの変形労働制が実は引けないと思えますけれども、いわゆる学校の教員の出勤退勤の個々の割り当てが、制度上可能になるようなことを県の方に働きかけていただいたら、多少の問題改善に繋がるのではないかなと思って

います。以上3つのことを今後のご対応としてご検討いただければと思っています。

○市長

計画と直接関わりがないのですが、市長部局でも最近男性が育休を取得する率が上がってきています。良きことかなと思いますが、学校現場において、男性の育休の取得率というのはどれぐらいなのでしょう。

○事務局

取得率というところまで、正確な数は持ち合わせておりませんので申し訳ありませんが、男性育休は非常に増えてきております。出産直後からその年度にいっぱい取る教員、それから、出産の前後、出産後ですね、の1ヶ月とか何週間かを取る教員と取り方は様々なのですが、非常に増えてきている状況でございます。

○市長

この下の数字はいいのですが、やはり定量的に示していただくとともに、市長部局でも少し課題になっているのが、育休の取得を促進している一方で、やはり育休を取得される所属においては、他の職員の業務の繁忙というのが起きてしまっていると。これを、これからどういうふうに対応していくのかというのは大変市長部局でも課題なのですが、教育委員会として何がしか取組みいただいていることはありますか。

○事務局

男性育休の取得者につきましても、県費の教職員、県の方での補助になるのですが、男性の育休取得者についても、期間を問わず、代替の補充教員を講師として入れることが可能ですので、その補充者をできる限り見つけ出して補助に入ってもらえるようにということで、欠員が生じないように進めているところでございます。

ちょっと懸念するのは、男性の育休だとそれぞれのご事情によって期間が異なります。これまでの産休の代替の講師と違って、そうすると子どもたちにとって、本当に2ヶ月だけ違う先生が見るとか、子どもが真ん中にあるのかなというところも、非常に問題意識を持っていますので、そういった事情もまた、この計画と関連するところもありますので、またお示しできればと思います。

○教育長

教育委員の皆さんからいろいろご指摘いただいて、まず1つ目は、部活動の地域展開ですが、やはり今までの部活動が、いわゆる12歳から15歳の思春期に、子どもの育ちの中で大きな役割を果たしてきたということは一定あると思います。ただ、そこで、顧問との関係性が深かったり、あるいは部活動の成績が優先されることで、そこで体罰等の不祥事

に繋がったケースも過去にはあるので、その辺りは反省すべきとしながらも、子どもの成長に寄与していけるような1つの活動であるという認識を持ちたいと思いますが、ただ、今この部活動にしても、それから先ほどから出てきてますチーム担任制とかにしても、やはり1人の教員でもう抱え込むことはだめですけど、抱え込むことすらできない、関係性が築けない、なかなか難しい時代になってきているので、その中で、いろんな部分でこの複数対応というのは非常に必要なのかなというふうに思います。

産休の話が出ましたけれども、そういうことを見越せば、最初から1人の担任に固定して、子どもたちに途中で担任が変わるというようなことで不安に陥らせるのではなくて、やはり先ほど言ったチーム担任制とか、あるいはグループで担任をするような、今の方法を考えていかなければならないというふうに感じています。

それから2点目ですけども、組織対応という言葉が何回か出てきて、これ非常に大事で、そのことは、担当課から、例えば学校教育課、児童生徒支援課、教職員室。当然ながらこれからも指導を続けなければならないのですが、そればかり言っていると、やはり対応に遅れが生じる場面が出てきています。というのは、先ほどもOB校長派遣とかいうのもありましたけれども、どの時点で、教育委員会がそこに関与して、迅速な解決を図るか、あるいは、どの時点で、市の関係部局にすぐ連携して、連携した対応を図るかっていうようなところが、今、非常に大事になってきていて、そこが遅れると対応がずるずると長引く。そのことが学校の教師にとって、保護者対応のストレスにも繋がるし、本来、子どもを真ん中に、そういう子どもへの支援が、どうしても後手になって遅れてしまうというようなことがあるので、そこを大事に考えたいなというふうに思います。

最後もう1点ですけど、私が感じるのは業務量管理のところで、いろんな工夫が今されてきて、正直申しまして、工夫はもうだいぶ実施してきた感じがあります。そして、その工夫の先に、在校時間をどう減らすとかいう、すぐにこの数字の部分だけ行くのですが、それだけではなくて、先ほどから出てるように、教員の最も大きな高ストレスは、保護者対応あるいは児童生徒への対応ということであるとするならば、単に在校労働時間が減るだけではなくて、いろんな関わりから、学校自体が、やはり生徒指導上の案件の少ない学校に、何かこう夢みたいなこと言うてますけれど、そこを工夫、そういう学校にしていくことが、勤務時間外の保護者対応や家庭訪問や、そういう時間を減らすことにも繋がるので、種をまいてすぐに実はなりませんけれども、一方でそういうふうな取組をやっぱり続けていくこと。この辺りはやっぱり忘れてはいけない視点だなというふうに私は感じてますので、その辺り、総合的にまたがる担当などを用意して、連携していきたいというふうに考えています。

○市長

やらなくてもいいことのために手間と時間を割くということが一番組織にとっては非効率的効率的な運営がなされると、市長部局はもっとレベルが低いんで、事務処理ミスをつ起こすとその対応に時間と手間を取られると、本来業務がその分、手が回らなくなるという

ことをいつも申し上げてますので、そもそもの対応するものを減らしていくっていう視点は大変大事だなと思いますし、またチーム担任制のお話もありましたが、例えばこの間も、繁忙解消のためにスクールサポートスタッフを導入をしましたが、これ市長部局も同様ですけれども、これだけ人手不足になると、もう今講師不足にも直面してるからよくお分かりだと思いますが、何でもかんでもその朝だけ対応する人を雇うなんていうことは難しいので、そこをやっぱり、今の社会経済情勢も踏まえて、どうあるべきかということとを議論していかないと。朝子どもたちの対応するために誰か雇ったら、2つの繁忙が減少するなんてそんな都合よくですね、なかなか雇用ができる状況ではないので、我々も市長部局も今会計年度任用職員さんに頼るところが大変多いのですけれども、これから本当に人材の採用ってのは本当に難しくなっていくと思っていますので、そういったことも踏まえて、工夫、生み出していきたいと思います。

それでは本日の予定していた議事はすべて終了いたしました。

教育委員の皆さん本当に多く、意見交換をいただきましてありがとうございます。