

平成 27 年 9 月 10 日
208 及び 209 会議室

平成 27 年第 17 回
立川市教育委員会定例会

立川市教育委員会

平成27年第17回立川市教育委員会定例会

1 日 時 平成27年9月10日(木)

開会 午後 1時30分

閉会 午後 2時21分

2 場 所 208及び209会議室

3 出席委員 福 田 一 平 田 中 健 一
平 山 いづみ 伊 藤 憲 春
小 町 邦 彦

署名委員 田 中 健 一

4 説明のため出席した者の職氏名

| | | | |
|-------------|-------|--------|-------|
| 教育長 | 小町 邦彦 | 教育部長 | 新土 克也 |
| 教育総務課長 | 栗原 寛 | 学務課長 | 田村 信行 |
| 指導課長 | 泉澤 太 | 統括指導主事 | 桐井 裕美 |
| 統括指導主事 | 中村由美子 | 学校給食課長 | 亀井寿美子 |
| 生涯学習推進センター長 | 浅見 孝男 | 図書館長 | 土屋英眞子 |

5 会議に出席した事務局の職員

教育総務課庶務係 庄司 康洋 安藤 悦宏

案 件

1 議案

(1) 議案第30号 けやき台小学校と若葉小学校の統合方針について

2 協議

(1) 人事構想(学校)について

(2) 立川市第2次特定事業主行動計画(原案)について

3 その他

平成27年第17回立川市教育委員会定例会議事日程

平成27年9月10日

208 & 209 会議室

1 議案

(1) 議案第30号 けやき台小学校と若葉小学校の統合方針について

2 協議

(1) 人事構想(学校)について

(2) 立川市第2次特定事業主行動計画(原案)について

3 その他

◎開会の辞

- 福田委員長 ただいまから、平成27年第17回立川市教育委員会定例会を開会いたします。
はじめに、署名委員の指名を行います。署名委員に田中委員、お願いいたします。
- 田中委員 はい、承知しました。
- 福田委員長 次に、議事内容の確認を行います。本日は、議案1件、協議2件でございます。
その他は議事進行過程で確認をいたします。
次に、出席者の確認を行います。新土教育部長、お願いいたします。
- 新土教育部長 本日の立川市教育委員会定例会への出席管理職でございますが、教育部長、
教育総務課長、学務課長、指導課長、桐井統括指導主事、中村統括指導主事、学校給食課長、
生涯学習推進センター長、図書館長でございます。

◎議 案

(1) 議案第30号 けやき台小学校と若葉小学校の統合方針について

- 福田委員長 それでは、議案に入ります。
議案(1)議案第30号、けやき台小学校と若葉小学校の統合方針について、を議案とします。
お手元の2枚綴りの資料、けやき台小学校と若葉小学校の統合方針をご参照願います。
栗原教育総務課長、ご説明等お願いいたします。
- 栗原教育総務課長 それでは、議案第30号、けやき台小学校と若葉小学校の統合方針について、ご説明をいたします。
この議案につきましては、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第21条の規定によるものでございます。資料のけやき台小学校と若葉小学校の統合方針をご覧ください。
平成27年3月議会で請願第1号「けやき台小学校と若葉小学校の統合及び新学校建設に関する請願」が採択されました。請願につきましては、2校の統合とけやき台小学校の敷地に新学校の設立及び新校舎を建設することが要旨となります。
そこで1つ目として、児童の教育条件の改善の観点を中心とすること、2つ目として、安全・安心な教育環境を提供すること、3つ目として、今後の少子高齢化社会を見据えた対応を図ることを検討における基本方針とし、庁内検討委員会において学校統合及び学校建替えの課題を整理し、「けやき台小学校と若葉小学校の統合及び校舎の建替え方針(案)」をまとめました。この方針(案)につきましては、総合教育会議や教育委員会において協議を行い、本日議案としてご提案するものでございます。
方針でございます。平成30年3月にけやき台小学校と若葉小学校を閉校した上で、平成30年4月に両校を統合し新たな学校を設立する。新校の校舎については、平成30年度から32年度までは若葉小学校を暫定的に使用する。この間、けやき台小学校を解体し新校舎を建設し、平成33年4月に建替えた校舎に移転する。このことが方針となります。

また、学校建替えにつきましては市長の職務権限となりますので、本日、教育委員会での方針決定後、学校建替え方針を市長決定する予定となっております。この方針の実施にあたっては今後さらに検討すべき課題がありますが、児童の教育条件の改善のため、今後も市長部局と教育委員会が連携し課題解決にあたってまいります。

なお、この件に関しましては、10月16日の文教委員会に報告し、11月以降は地域説明会を開催し、この方針への合意形成を図ってまいります。

説明は以上でございます。

○**福田委員長** ありがとうございます。議案第30号、けやき台小学校と若葉小学校の統合方針についての説明を終了します。この議案第30号につきましては、これまで2回に及ぶ定例会及び2度開催されました総合教育会議で協議を深めてまいりました。そして統合方針等についてご理解をいただき、既に方向性は一致している、このように考えています。

これより議案としての最終協議に移ります。ご質疑をお願いいたします。

はい、田中委員。

○**田中委員** ただいまの教育総務課長並びに教育委員長からお話ございました。これまで教育委員会定例会で2回、第1回、第2回の総合教育会議等で本件についての議論をしてきたところです。それについて既に私も申し上げてありますように、請願第1号を決定していただき、その中で進めていただきたいということを申し上げてきたかと思えます。その根拠として私は全体で5点申し上げたかと思えます。今日この場で正式に議案第30号が出され、その上けやき台小学校と若葉小学校の統合方針についてお二人から説明がございました。それを受けて、私は是非本日この方針を決定していただいて、その後において丁寧に地域に説明をお願いしたいということで再度お願い申し上げます。

つまり、一般常識からみて方針が決定していないのに丁寧に説明ということはあり得ないと私は考えております。これが本日正式に決定されたその後においては、子どもの幸福第一ということで、とりわけ児童の安全・安心かつ教育課程が的確に進むように、その上で地域、保護者にも説明をお願いしたいと思いますので、是非、本日は正式決定をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

○**福田委員長** ほか、ございますか。小町教育長。

○**小町教育長** 今、田中委員からもお話がございまして、教育委員会並びに総合教育会議の中で市長も交えまして協議を重ねてきたわけでございます。教育委員会の事務方といたしましては、方針案ということで方向性を定めていただきまして本日の議案ということになったと認識しているところでございます。田中委員からご発言があったとおり、子どもたちを第一にということで、20年、30年先の若葉町のまちづくりということもしっかりと踏まえながら、教育環境の整備に努めてまいりたいと考えているところでございます。まさに新校の新たな教育、ハード面とソフト面で展開する必要があるわけでございます。そういった課題にしっかりと教育委員会としては取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

○**福田委員長** ほか、ございますか。

〔「ありません」との声あり〕

○福田委員長 ないようでございます。議案第30号、けやき台小学校と若葉小学校の統合方針についての協議を終了します。

議案第30号、けやき台小学校と若葉小学校の統合方針について、お諮りします。

ご提案のとおり承認することにご異議ございませんか。

〔「ありません」との声あり〕

○福田委員長 異議なしと認めます。よって、議案(1)議案第30号、けやき台小学校と若葉小学校の統合方針について、は承認されました。

◎協 議

(1) 人事構想(学校)

○福田委員長 それでは協議に入ります。

協議(1)人事構想(学校)について協議します。

資料はございません。口頭での説明となります。

小町教育長、ご説明をお願いいたします。

○小町教育長 では、人事構想について、ご説明させていただきます。

平成28年度学校管理職の人事構想をご説明いたします。

まず、教育施策についてであります。平成28年度の立川市の教育課題については、学力・体力の向上、特別支援教育の充実、小中連携教育の推進の3点を重点課題とし、課題解決に向けては、ネットワーク型学校経営の推進を通して市民力を活用した教育活動の充実を積極的に進めてまいります。

学力向上については、都学力ステップアップ推進地域指定事業を活用した授業力の向上及び補習学習の充実を進めてまいります。また、ICTを活用した授業改善を通して学力向上にも取り組んでまいります。体力向上については、今年度中に体力向上推進計画を策定し、持久力の向上や運動習慣の定着に取り組むとともに、東京女子体育大学と連携した体育授業の充実に取り組みたいと考えております。

特別支援教育の充実については、小学校特別支援教室モデル事業を進めるとともに、教員の指導力の向上を図ってまいります。また、平成29年度を初年度とする第2次特別支援教育実施計画の策定作業も進めてまいります。

小中連携教育の推進については、小学校における小・中教員のチーム・ティーチングによる外国語活動の授業の実施に加え、体育等の他教科においても小中教員が連携した授業づくりを進めてまいります。また、平成27年度より実施している立川市民科についても実践を通じた検証を行い、学習内容の充実を図ってまいります。

各学校の組織運営上の課題としては、主幹教諭の未配置校や配置定数に満たない学校が依然としてあるとともに、主幹教諭の世代交代が喫緊の課題となっており、次期主幹教諭となる主任教諭や教諭の育成、確保に努めてまいります。

次に、学校管理職の人事異動の基本方針について、ご説明いたします。

学校管理職の定期異動要綱では、校長は5年、副校長は3年で異動対象となりますが、異動対象年限未満であっても都教育委員会と協議を経て異動の事情が認められた場合は異動対象となります。平成28年度の学校管理職の人事異動基本方針としては、平成27年度末での現任校年数が3年以上の校長、副校長を異動候補者とするを基本とし、教育委員会の重点課題への対応、人材育成、各学校の経営課題を踏まえ、今後3年から5年先を見据えた配置を行ってまいります。

続いて、具体的な構想について、ご説明いたします。

校長については小学校の定年退職者が2名、現任校3年以上が5名、中学校の定年退職者が2名、現任校3年以上が2名となっており、小・中学校とも若干名を異動対象者としたいと考えております。副校長については、小・中学校とも定年退職者はございません。現任校3年以上の副校長は小学校で5名、中学校で2名となっております。また、校長昇任候補者としては、平成26年度までに校長任用審査で適格となった者が小学校に1名、中学校に1名おり校長への昇任が見込まれております。なお、本年度任用審査対象者が小学校に2名、中学校に1名おり、任用審査で適格となった場合は校長昇任候補者となります。副校長の異動についても、校長昇任の見込みを含め小・中学校とも数名程度を考えております。

次に、再任用管理職について、ご説明いたします。

平成27年度の再任用管理職は、小学校長2名、中学校長1名を配置しております。再任用制度については、年金制度改革に伴い平成26年度に制度の見直しが行われました。具体的には、無年金期間が生じる者が再任用を希望した場合、無年金期間は退職時の職層以下の職で再任用するものとなりました。また、学校管理職候補者不足が依然として深刻で、都教育委員会より再任用管理職の任用の促進について依頼を受けている状況にあります。そこで再任用管理者の任用については、再任用制度を考慮しつつ、市の人事異動基本方針に加え、再任用候補者の実績を踏まえて若干名を再任用したいと考えております。また、再任用以外の退職校長については、サポートセンター指導員及び就学相談員として配置しているところですが、平成28年度の配置にあたっては3名程度後補充が必要となり、立川市内及び他地区の退職校長で配置をしていきたいと考えております。

最後に、学校管理職の異動及び退職に伴う後任者の配置についてですが、行政経験のある校長、副校長の配置を引き続き都教育委員会に働きかけるとともに、女性管理者の配置及び次代の立川市を担う若手の管理職の登用を積極的に行い、立川市の重点課題への対応、学校教育の充実を一層図ってまいりたいと考えております。

以上が平成28年度向きの学校管理職の人事構想でございます。

○**福田委員長** ありがとうございます。人事構想(学校)についての説明を終了いたします。

これから協議に移りますけれども、学校教育の両輪を成しております指導行政と人事行政でございます。特に平成28年度に向けた学校管理職の当市の人事構想及び方針の丁寧なご説明でございました。

ご質疑をお願いいたします。

はい、田中委員。

○田中委員 ただいま小町教育長から具体的に説明がございました。この中で当市の重要課題である学力・体力の向上、特別支援教育の充実、小中連携教育の推進、この3つの大きな重点課題があるわけですが、それに向けての具体的なネットワーク型学校経営をこれまでも進めてこられましたし、この3つの課題を踏まえながらそれぞれ今後の方向をお示しになっていることについては本当にありがたいと思います。

その中で3点具体的に人事構想として、1点は、学校管理職の人事異動の基本方針が具体的にしかも適切にお話されていまして、是非その方向でと思います。2点目ですけど、再任用管理職の任用、この件についても非常に重要な課題でございますので、是非ご説明がありましたその方向でお進めいただきたいと思います。3点目ですけど、学校管理職の異動及び退職に伴う後任者の配置、これについても非常に適切な説明がありましたので、この方向で是非お進めいただきたいと思います。

なおかつ重複いたしますけれども、私のほうで何点か要望いたします。まず1点ですが、当市の場合ですと男女の教員のバランス、管理職のバランスをもう少し考慮していただきたいと思います。これについては先ほど教育長からも説明がございましたが、例えば、ある市の場合、これは小学校ですけども、男女のバランスをみますと校長6対6、副校長が5対7となっています。また23区のある区の場合の例をみますと校長13対7、つまり13は男性の校長、7が女性の校長、副校長が13対7となっています。つまり先ほど小町教育長からも説明がございましたように、その辺りを考えながらの人事構想ということで是非その点についてお願い申し上げます。工夫していただきたいのは、男女の差別で私は申し上げているのはありません。男性校長であっても女性校長であっても、当市の3つの重要課題をきちっと対応しながら進めていただく管理職の配置をお願いいたします。

2つ目ですけども、先ほど重点課題についての説明がございましたが、もう1点お願いしたいのは、学習指導が適切にできる方、生活指導についてできる方、なおかつ教職員の指導が適切にできる、そういう管理職の配置を是非お願いしたいと思います。

最後になりますけれども、教育長からも説明がございましたように、主任教諭、主幹教諭、この件については10年ぐらいキャリアを積んで、そして当市の中で適切な配置がお願いできればと思います。ご承知かと思いますが、やはり主任教諭、主幹教諭の中で相当力がある、指導力のある、また経営能力のある方々がいらっしゃいますので、そういう方の適切な配置をお願いできればと思います。

あと別件ですけども、これは当市だけの課題ではありません。若い先生方の新規採用を行いまして、4年から5年経つと結婚されて産休に入るわけですけども、産休に入られた後あるいは育休に入られた後の補充については、各学校、これは当市だけではありませんが他地区でもそうですが、非常に困難をきたしています。したがいまして、その辺も踏まえながら今後の人事をお考えいただければと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○福田委員長 ほか、ございますか。

私からも要望を申し上げます。教育の成果というのは、やはり人です。もちろん物や予算も大切でございますけれども、教育というのは人によってその成果が大きく私は変わってくると思います。よく昔からこの世界では、教育は人なりということが言われておりますけれども、この人事構想は学校教育のこれからの本市の振興や充実における極めて重要な内容、方針であると捉えております。

私は本市のまず教育目標、これの具現化を図らなければならない、と同時に課題である学力・体力の向上、小中連携教育の推進や特別支援教育の推進、これらをネットワーク型の組織的な学校経営の推進によって改善をしようという、これが本市の教育の経営の根底にあるわけです。だから課題を改善する強いリーダーシップをお持ちいただかないと、これは厳しいです。そういう実践力、経営力を兼ね備えた校長の配置を、私は男女は問わないし年齢は問わない、と思います。確かに人事というのは相手がいることでございますので、全てにおいて私どもの行動や要求どおりには運ばないというのは分かります。だから狙いを絞って、是非本市で一番課題となっている教育施策の改善を図るための人事構想の具現化が図れますように、総力を挙げて関係機関との折衝、連携等、最大限のご努力をお願いしたいと思っております。

ほか、ございますか。田中委員。

○田中委員 ただいま福田委員長から非常に大事な件がありましたので、私はそれに付随して是非、学校管理職として3点きちんとできる方をお願いしたいということで、これもまた要望を申し上げます。

1つは、委員長からも出ましたネットワーク型、そういう対応がしっかりできる方をお願いいたします。2点目は、校内に教職員の方がいらっしゃるわけですから、校内連携をしっかりとできる方、ややもすると連携がうまくいかないままでは問題の事案が発生するケースがありますので校内連携型、あわせて危機対応ができる管理職。学校での危機管理的な問題がありながら適切に対応できない管理職がややもすると、他地区ではありますけれども、散見できます。したがって、今申し上げた校内連携型がしっかりできる管理職、ネットワーク型が適切にできる管理職、あわせて危機対応型がしっかりできる管理職、是非この3要件を備えた管理職の人事をお進めいただきたい。そのことをお願い申し上げます。よろしく申し上げます。

○福田委員長 ほか、ございますか。

〔「ありません」との声あり〕

○福田委員長 ないようでございます。協議(1)人事構想(学校)について、の協議を終了いたします。

◎協 議

(2) 立川市第2次特定事業主行動計画(原案)について

○福田委員長 次に、協議(2)立川市第2次特定事業主行動計画(原案)についてを協議します。

お手元の資料、立川市第2次特定事業主行動計画(原案)について及び立川市第2次特定事業主行動計画(原案)の冊子をご参照願います。

栗原教育総務課長、ご説明お願いいたします。

○栗原教育総務課長 それでは、立川市第2次特定事業主行動計画(原案)について、ご説明します。

資料は、委員長からご説明があったとおり一枚ものの概要版と原案の冊子となっています。概要に基づきましてご説明をいたします。

この計画につきましては、次世代育成支援対策推進法に基づいて計画を策定するものがございます。この推進法につきましては、平成17年から平成26年までの10年間の時限立法でありましたが、ここで平成27年度から10年間、期間延長となりました。

本市におきましても平成17年にこの法律ができたときに第1次の特定事業主行動計画を策定したところがございます。今回は期間延長ということで第2次の計画を策定し、この計画期間につきましては平成27年度から平成31年度までの5年間となります。

この計画の目的につきましては、ワーク・ライフ・バランスの推進でございます。この表題にもあります特定事業主につきましては、ここに列挙されております立川市長含め議長等となりますが、立川市教育委員会につきましても事業主となります。

この計画の対象は、常勤の一般職員、再任用職員、嘱託職員となります。

推進機関につきましては、人事課が事務局となります立川市特定事業主行動計画推進委員会となります。

計画の8ページ以降が計画内容となります。このような内容が盛り込まれております。1点目が、ワーク・ライフ・バランス支援制度、2点目として、働き方改革、3点目は、キャリア形成支援、4点目は代替職員確保、5点目は管理職のマネジメント、6点目は職員意識改革となります。なお、計画の10ページ以降が取組事項となります。

教育委員会においても、この計画に基づきワーク・ライフ・バランスの推進を図ってまいりたいと考えています。

説明は以上でございます。

○福田委員長 ありがとうございます。立川市第2次特定事業主行動計画(原案)についての説明を終了いたします。本協議の目的は、次世代育成支援対策推進法の10年延長によるワーク・ライフ・バランスの推進でございます。

これより協議に移ります。ご質疑をお願いいたします。

はい、田中委員。

○田中委員 ただいま栗原教育総務課長から説明がございましたそれを踏まえて中を拝見させていただいたのですが、当市の職員の方々のワーク・ライフ・バランス、これの現状と課題をしっかりとおさえながら立川市第2次特定事業主行動計画(原案)をおつくりになったことについて敬意を表したいと思っております。非常に丁寧に示されておりましたし、この原案を基に

お進めいただければと思います。その上で何点かお伺いしたいと思います。

4ページをご覧ください。4ページの中に「男性の育児休業について」ということで、アンケートをとられた結果、「わからない」と回答した職員の方が4割近くいらっしゃるようです。男性の育児休業の取得、これは大きな課題であることは分かっているわけですが、この「わからない」と回答した職員の方が4割近くいるということの背景は何でしょうか。またどのように分析して10ページ以降の取組事項の中に反映されているのでしょうか。

2点目ですが、5ページをご覧ください。(7)の男性の育児参加に関する意識について、でございます。この中で、参加したくないと回答している職員の方が34.4%もありながら、その理由については育児にかかわる時間の確保が難しいが45.8%、男性が育児に関する休暇等を取得することへの職場の理解が進んでいないが35.1%、つまり両方合わせると8割を超えています。なおかつ、このことによって育児参加への大きな壁になっていると感じている職員の方が多いということが分かるわけですが、この辺りを分析した結果、今後の取組にどう反映されているのか、それをお尋ねします。

あと、6ページをご覧ください。(9)の年次有給休暇の状況について、年間20日以上取得する職員が6.7%、5日以下と回答している職員の方が11.7%、つまり極端に取得しやすい取得しにくい現状があるわけですが、このことについてはどのように分析をされ、今後これについてどのように取り組もうとされているのか、今後の取組状況も踏まえながらご説明いただけるとありがたいと思います。よろしく願いいたします。

○**福田委員長** 3点のご質問でございます。1点目は男性の育児休業について、「わからない」と回答した職員が4割いたということ、2点目は、男性の育児参加に関する意識についての今後の取組、3点目が年次有給休暇の状況の分析と今後の取組ですけれども、栗原教育総務課長、いかがですか。

○**栗原教育総務課長** 3点ご質問いただきました。まず4ページの男性の育児休業について、取得しやすいかという質問に対して「わからない」と回答した職員が4割近くいるということでございます。この冊子の9ページをご覧ください。下に表がございます。平成23年度から平成25年度の3ヵ年のそれぞれ育児休業、部分休業、育児時間を取得した男性職員の数でございますが、非常に少数という状況が伺えます。ちなみに平成26年度の実績は書いてありませんが、26年度につきましては育児休業0、部分休業0、育児時間0、全て0でございます。出産介護休暇につきましては18人、育児参加休暇が13人ということでございます。平成26年度もこういった形で休業を取っている職員が少ないということでございます。

この「わからない」ということの、なぜ「わからない」ということのアンケートはとっておりませんので、なかなかこれだということは言いづらい部分はあるのですが、この育児休業を取っている職員が少ないことを推定すると、育児休業について男性が自分自身の問題として捉えていない職員が多いのではないかと、そういったことが1つ推定して考えられることとございます。そして取組としましては、取組事項がこの冊子の10ページからとなります。その中で13ページの6. 職員意識改革のところは3点ございます。この中の1つ目が、

男性、女性がともに育児をすることの大切さ、重要性についてメッセージを発信します、とあります。こういったことで男性の職員の意識改革を進めることが一つ取組として考えられるところでございます。

2点目でございます。5ページの(7)の男性の育児参加に関する意識でございます。そこで、長時間労働や職場での取得理解が進んでいないことが育児参加への障壁と感じている職員が多いということでございます。こちらの分析でございますが、その下の3行目あたりに「やはり、休暇等を取得することによる業務負担への対応について不安があるということ」、そういったことによって理解や取得が進んでいないということが分かります。これにつきましても、取組としては先ほど申し上げた育児休業と同様でございますが、職員の意識改革等に絡む取組事項を進めることによって、ここにつきましても工夫をしていく、取組をしていくことが考えられることでございます。

3点目、6ページでございます。年次有給休暇でございます。20日以上取得する職員、また5日以下と回答する職員ということで、職場によってかなり差もある、職員によっても差があるということでございます。これにつきましては、職場においても同一の業務を全て行っているということではなくて、一方では職務が多忙、業務過多、多いということではなかなか取得できない職場もございます。また、計画的に取得できる職場もございます。この有給休暇につきましても、そのあとの7行目ぐらいでございますが、希望する日数を取得できないというところの回答の中では、業務に支障をきたすため取得できないという回答や同僚や上司に迷惑がかかると回答した者、業務に支障をきたすというものが多くなっている、この辺が職員の意識の一番大きいところでございます。これにつきましても取組事項10ページの働き方改革、ここに幾つか項目がございます。「長時間勤務から脱却を進め」ということで、なかなか業務を減らすことはできませんが、業務を効率的に実施する等の改善は図れると考えております。そういったことを推し進めることによって有給休暇取得を進めていきたいと考えております。

○福田委員長 田中委員、いかがですか。

○田中委員 非常に丁寧な説明をいただきましてお礼申し上げます。その中で2点ほど今後進めていただく上でご検討いただければと思います。

今、教育総務課長から推定分析がございました。推定分析ではなくして確定分析をするように、今後分析を明確にして課題を明らかにする、それによって今後の方向性、つまり立川市第2次特定事業主行動計画の中のそれぞれの取組がより明確になるのではないかと思いますので、必要な事項については、さらに実態を把握しながら確定分析をお願いしたいと思います。

あわせて、取組事項の1番のワーク・ライフ・バランス支援制度から6番の職員意識改革、それぞれ非常に丁寧にアクションプランを示されています。特にその中で取組内容、平成27年度から平成31年度の方向性を示されていますので、是非具体的に一つ一つ丁寧に取り組みながら、より実効性のある立川市第2次特定事業主行動計画であってほしいと思いますの

で、重ねてよろしくお願ひ申し上げます。

○**福田委員長** ほか、ございますか。新土教育部長。

○**新土教育部長** ご指摘ありがとうございます。教育委員会と市長部局の人事課等も含めて連携しながらこの取組を進めていきたいと思ひます。

○**福田委員長** このワーク・ライフ・バランス、これは学校等にも派遣している職員も当てはまります。市の職員は分かったんですけど、学校の教員についてのワーク・ライフ・バランスというのはどうなんでしょうか。私はこれが一番懸念しますが、いかがでしょうか。

○**泉澤指導課長** 詳細なデータは調査等もないので分かりませんが、ただ、先生方、多忙感を抱いていらっしゃると思いますので、ワーク・ライフ・バランスがとれているかというところと個々の教員によって状況はだいぶ違っていると思ひます。ただ、育児休業等については今、非常に若手の先生が増えている中で教員の世界では比較的取られておりますけれども、男性教員の中では非常に少ないデータを見たことがございます。それから年次有給休暇につきましても、普段の授業がある日は休みづらいということもあって、なかなか取得率というのは高まっておりませんが、年間の中でバランスをとりながら取っております。市内に若干そうした心身が故障してお休みになられている先生もいらっしゃいますので、私どもとしては、やはり心身の健康が何より教育活動を進める上で大切ですので、そうしたところに配慮しながら、各学校の管理職と連携してきめ細かく対応してまいりたいと考えているところでございます。すみません、具体的なお話がお答えできずに申し訳ございません。

○**福田委員長** 私は、学校における教員のワーク・ライフ・バランスというのは非常に重要であると考えていますけれども、特に週5日制になってから、要するに平日の授業が圧縮されました。と同時に学習指導要領の改訂によって授業時数が増えた、しかしながら教員の定数は変わらないということです。だから教員は多忙感とか疲弊を心身ともに強めているのは事実であると、これは国の結果にも出ています。では1学級の子どもの数や教員の持ち時数がどうかというと、変化がない。要するに欧米諸国と比べて非常に負担が大きいわけです。だから子どもたち一人ひとりに十分目が行き届かないような現状が今だに続いています。

そして今学校では、どうみてもいじめや不登校というのは皆無ではないし、もちろん学校差はございますけれども、そういう中で私自身もそうですけれども、日本の学校教育というのは、従前から公的な投資をできる限り節約して、学校現場の教員の努力に過度に依存してきたのではないだろうかと思ひます。そして今、少子化の中で保護者や市民の学校教育への期待が、要求が高まっている。それに応えなければいけないのだけれども、教員の質的な低下を招かないようにしなければいけない。だから学校教育におけるワーク・ライフ・バランスの行動計画を是非策定して、実践することが急務だろうと考えておりますけれども、これも急にこんなことを言って申し訳ありませんけれども、市と並行した形で何かの方法を考えておかないと、だから是非心身ともに健康な教員集団でなければ良き教育はできないだろうと思ひますので、是非何らかの対策等をお考えいただければありがたい、これは要望でございます。

○福田委員長 ほか、ございますか。

○田中委員 今、福田委員長からお話がありました件については過去に何度かお話を申し上げたのですが、もう一回この課題について教育委員会、とりわけ指導課を中心にしながらご検討いただければと思いますが、このワーク・ライフ・バランスの問題については教員の大事な課題でございますので、したがって機会があればですが、校内の人事構想あるいは校内の人事配置、2点目がキャリア研修、3点目がサービスの現状と課題、この辺りを総合的に検討していただいて、本市としての教職員の方々がワーク・ライフ・バランスについてご検討いただければと思います。それがすなわち本市の1万2千4百余名の児童・生徒の学習の充実につながるのではないかと思いますので、時間の都合をつけていただいて先ほど申し上げた校内の人事あるいは人事構想、キャリア研修、サービスの現状と課題等を踏まえながら、是非検討していただいて、本市としての教職員のワーク・ライフ・バランスをお考えいただければありがたいと思います。これも全て児童・生徒のためですので、よろしく願い申し上げます。

○福田委員長 ほか、ございますか。小町教育長。

○小町教育長 ご指摘ありがとうございます。教職員については東京都が事業主でございますので、東京都のそういった面では行動計画ということで具体的に取り組むものと考えています。そんな中で市の教育委員会としてもこの問題については、先生方の多忙感に関しましては重要課題であると認識しておりまして、1つは、東京都の少人数指導含めまして教員の加配という制度がございますので、そういったものをうまく誘導しながら一人ひとりの教員の負担感を減らすという取組を今までもしてきたところでございます。そんな中でネットワーク型の学校経営ということで、地域の力を学校へということで、その反面、人材の発掘であるとかコーディネートであるとかといった事務も、実は学校のほうのご負担になっているという話をお聞きしています。そんな中で地域人材と学校をつなぐ地域コーディネーターという制度を、来年度につきまして具体的に国とか東京都の補助を活用させていただきながら学校に導入してまいりたいと思っております。このことよりまして、校長、副校長が地域人材を活用する場合の負担感を少しでも減らせればと考えているところでございます。

2点目が、今、様々な委員会制度をもっておりまして、各校から1名ずつというような委員会が多々ございます。そのような委員会を整理させていただきまして、今はインターネットもございますので、情報の共有化という面におきましては各校から1名来ていただかなくてもきめ細かい情報提供はできるというICTの状況になっていますので、そういった教育環境も活用しながら開発型の委員会、プロジェクト型の委員会にしてまいりたいと考えています。各校の全員1人ずつ集まるというのではなくて、代表者に集まっていただいて、その情報を全体化するというようなことで負担感を減らしてまいりたいというのが2点目でございます。

3点目に関しましては、学校事務の件でございます。学校で様々な事務が多々ございます。この学校事務の効率化を図ることによりまして学校の先生方の事務負担を軽減する、ひいて

は教育のほうに専念していただく、またはワーク・ライフ・バランスをとっていただくという、余裕が出てくるかと思っていますので、そんな柱を立てながら来年度に向けて取組を展開してまいりたいと考えているところでございます。

○福田委員長 3点の具体的なライフ・ワーク・バランスの計画でございます。

ほか、ございますか。

〔「ありません」との声あり〕

○福田委員長 ないようでございますので、協議(2)立川市第2次特定事業主行動計画(原案)についての協議を終了します。

○福田委員長 次に、その他に入ります。

その他、ございますか。

〔「ありません」との声あり〕

◎閉会の辞

○福田委員長 次回の日程確認を行います。次回、平成27年第18回立川市教育委員会定例会を平成27年9月30日水曜日、午後1時半より、210会議室にて開催いたします。

以上で、平成27年第17回立川市教育委員会定例会を閉会いたします。

午後2時21分

署名委員

.....

委員長