

令和5年度 第1回佐久市総合教育会議

日時：令和6年2月9日（金）
午前10時～午前11時30分
場所：佐久市役所南棟3階会議室

1 開会

（企画部長）

時間になりましたので、ただ今から、佐久市総合教育会議を開催いたします。

最初に、柳田市長から、あいさつを申し上げます。

2 あいさつ

（柳田市長）

教育委員の皆さん、本日は令和5年度第1回佐久市総合教育会議にお集まりいただきありがとうございます。

総合教育会議は、私と教育委員の皆さんが、教育行政に関する、特に協議・調整が必要な事項について、公式に意見交換を行い、課題を共有するための場として設けられたものですが、今回の会議は、佐久市教育大綱について意見交換を行った、令和3年度の会議以来の開催となります。

今回の会議では、「佐久市立中央図書館の再整備について」と、「教員の働き方改革について」の2つの事項について意見交換を行いたいと考えております。

この会議を通しまして、教育委員会としての考えを確認させていただき、皆さんと、認識を共有し、連携した取組等を進めていきたいと考えております。本日の会議が、教育行政のさらなる充実、発展のため、有意義な意見交換の場となることを期待して、甚だ簡単ではありますが、ご挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

（企画部長）

続いて吉岡教育長から挨拶を申し上げます。

（吉岡教育長）

本日はこのような、市長と教育委員会が教育行政について膝を突き合わせて意見交換を行うことができる場を設けていただきありがとうございます。常日頃から、市長部局とは様々な場面を通して連携し、教育行政を進めているとこ

ろではございますが、優れた知見・経験をお持ちの4人の教育委員の皆さまが一堂に会し、市長と対等な立場で意見交換をさせていただきますことは、佐久市教育の望ましい姿を共有する意味において、また、市民の皆様の考えを教育行政に反映させる上でも有意義なものと認識しております。本日の会議では、市長部局と教育委員会が一体となって進めていく必要のある、市民にとっても身近な施設である中央図書館の再整備についてと、加えて教員の働き方改革という、私自身としても大きな課題として捉えている事項について、市長と意見交換を行えることを大いに期待しております。市長と教育委員会の連携が本日の会議を通じてより深まることを期待いたします。本日はよろしく願いいたします。

(企画部長)

それでは意見交換をお願いしたいと思います。ここからの進行は柳田市長にお願いいたします。

3 意見交換

(1) 佐久市立中央図書館の再整備について

(柳田市長)

次第に沿って、(1)「佐久市立中央図書館の再整備について」意見交換を行いたいと思います。

意見交換に先立ち、「佐久市立中央図書館の再整備について」、中央図書館から説明願います。

(比田井中央図書館事務長)

佐久市立中央図書館事務長の比田井でございます。よろしく願いいたします。

まず、資料の説明の前に、佐久市立中央図書館は、公共施設等総合管理計画に基づく個別施設計画において、他施設との複合化も視野に入れ、施設の建て替えを行うこととしています。再整備に向け、令和4年度から、市民アンケートやワークショップを実施するほか、有識者による建替再整備検討委員会を開始しております。今年度は、引き続き建替再整備検討委員会を開催するほか、ボランティア団体との懇談会や図書館アンケートを実施しました。また、現在は、建替再整備の基本構想の策定に向け作業を行っております。

現時点におきましては、建設候補地や複合化を含めた施設の形態など確定しておりません。

では、資料につきまして説明させていただきます。

お手元の資料1は、現在策定を進めております、基本構想案のうち、「中央図書館の役割と機能」と「佐久市立図書館の基本方針」を抜粋したものでございます。

中央図書館の機能につきましては、6項目に分け中央図書館の機能をまとめております。

佐久市立中央図書館は、地域のコミュニティに根付いている各地域図書館の良さを活かしつつ佐久市内の図書館の中心的役割を担い、運営や調整システムの検討、各種サービスの充実をしていく、としています。

資料中段から下の佐久市立図書館の基本方針をご覧ください。

6つの方針を立てております。

- (1) 図書館は知へのとびら 知りたいことがわかる 新しいことがみつかる
- (2) 図書館は佐久市の情報のよりどころ 佐久市の魅力に出会える 佐久市の魅力を発信する
- (3) 図書館は生きる力を育む場 自分のペースで学ぶ 自分で自分を育てる
- (4) 図書館はともに育つ場 だれもが等しく学びあえる 立場の違いをこえてつながる
- (5) 図書館は出会いの広場 新しい交流がはじまる まちの文化が生まれる
- (6) 図書館はわたしの居場所 わたしたちの居場所 わたしたち佐久市民の誇り

図書館は本を読まなくても、気軽に立ち寄れる、居心地の良い場所でありたいと考えています。また、1人の人にとっての居場所であると同時に、誰もが居場所だと感じられるような場所でありたいと考えています。また、市民のみなさんが誇れる図書館を目指します。

中央図書館建替再整備基本構想案につきましては、本日の会議を含め、今後、広くご意見を伺いながら策定へと進めてまいります。

佐久市にはこんな図書館が欲しい、こんな機能があったらいい、といったご意見をいただければと思います。

では、続きまして 図書館のイメージをふくらませていただくために、画像をご覧くださいと思います。

(別添スライドによる各地の図書館の紹介)

図書館からの説明は以上でございます。

(柳田市長)

中央図書館からの説明を受けて、委員の皆様から、新しい図書館はどのようなものが良いと考えるかについて御意見を申し上げます。なお、本日頂いた御意見については今後の中央図書館の参考とさせていただきます。本日の会議は決定機関ではないので、自由な形でご意見を頂ければと思います。

中央図書館の再整備の検討については、「中央図書館建替再整備検討委員会」という会議体があり、その中でもお話をさせていただきましたが、市の現状として、中央図書館は駒場公園の中にありますが、合併をしたことにより、臼田、浅科、望月の各旧市町村にそれぞれ図書館があります。今回は中央図書館を再整備することとなりますが、今後の方針として、市内の各地区の図書館を生かしながら、中央図書館の整備を進めていく形となります。各地に図書館が点在するというのは、佐久市の大きな特徴になるかと思しますので、その特徴を生かすことができればなお結構かと思います。

また、これは確定ということではないですが、私が市長となって15年間、佐久市の公共建築物についてはレンガ調の建物とすることを心がけてお願いしてきました。初代の依田市長が市役所を建築されて、その後建設された保健センターも図書館も、いずれもレンガ調の建物となっています。それは神津市長、三浦市長の時代になっても引き継がれてきました。恐らくそのような引継ぎがあったわけではないのに、自然とそうなっていた理由の1つとして、佐久を覆うカラマツとレンガの色合いがマッチしているからではないかと考えています。その後、消防署や浅間会館、野沢会館を新築するときも、レンガ調を基調とすることによって、結果的に30年、40年経ったときに、佐久の公共施設は、レンガ調の建物がまち全体を覆うようになったらいいな、と考えており、重ねて絶対という訳ではないですが、レンガ調の建物とすることについて検討をしていただきたいなと感じております。

図書館については期待も大きいかと思いますが、御意見などいかがでしょうか。

(松井委員)

私から2点のご意見を申し上げます。

2点目として、今のレンガ調の建物ということは、私もうすうす感じていました。その調和は非常に素晴らしいと思います。カラマツとの関係の指摘については、なるほどと思いました。佐久市のイメージカラーとして、レンガ調は非常にマッチしていると思います。ぜひそれは進めてもらえれば望ましいと思

います。

2点目として、今回の議題は、新しい図書館の再整備、となっていますが、新しい建物の名称は、名は体を表すではないですが、「図書館」という名称自体にもう無理があるのではないかというのが私の考えです。「図書館」という言葉にこだわることなく、新しい時代にふさわしい色々なコンセプトを持った複合施設、ただし、旧来の図書館の機能は維持する、ということではなくて、図書館にこだわらない、新しい時代にふさわしい「知の拠点」というコンセプトを明確に表した名称とすることが望ましいと考えます。なお、施設の目指す姿の方向性については異論ありません。

(柳田市長)

ありがとうございました。今求められる図書館のスタイルとして、図書館という言葉の中ではなくくりきれない、大きなものがあるというご意見でした。

(井出委員)

松井委員の発言に「知の拠点」という話がありましたが、そのことについて私も共感するところがあります。

学習指導要領の最初の文が、産業基盤社会から知識基盤社会へ、となっています。知識基盤社会というのは、文化、情報、事実が社会を動かしていくものです。

そのようなことを考えて図書館について見直すと、図書館とは正に知の集積地であると思います。そこは、佐久の文化・地域・知識・情報を集積する場になると思います。そのようなことを考えた時に、これまでの図書館のイメージとはかなり違うものができるのではないかと思います。そのような中で、今日示された図書館の基本方針を見ますと、これまでの図書館とは全く異なる構想ができてくるはずだと思います。なので、私はこれには大いに賛成で、この方向で進んでくれるのであれば、これからの佐久市のグレードを1つ上げるもの、あるいは、これからの人口減少の中でも、佐久市を更に発展させ、輝かせるものになるのではないかと期待しました。そのことが、佐久市の価値を更に高めていくことになるのではないかと思います。ただ、そのためには、佐久市民の皆さんに、新しい図書館のイメージをこちらから発信していく必要があると思います。基本方針の中に、「佐久市の魅力に出会える」とありますが、佐久市の魅力とは具体的にこうなんだよ、また、発信はこのようなことができるんだよ、という可能性を、これから見える化して発信していくことを大事にしていくことなのかな、ということを感じながら読ませていただきました。

(柳田市長)

ありがとうございました。佐久市のまちとしてのグレードアップの機能というのはワクワク感があるものと思います。

(宇都宮委員)

いち図書館ファンとして、中央図書館が新しくなることについて期待感を持っています。

テレビで見て良いなと思った図書館が2つあるのですが、1つは、図書館の基本方針(6) 図書館はわたしの居場所 わたしたちの居場所、に関連して、神奈川県での施設で、図書館に健康のためのジムが附属している施設がありました。働き終わった中高年の方が、ジムに通っていい汗を流した後に図書館で本を借りて、ソファでくつろぎながら、本当にリラックスした感じで本を読んでいる姿を見て、また、ここにほとんど毎日来ているという話をされており、これはとても良い施設だと感じました。駒場公園もとても良い緑の環境にあって、プールやテニスコート、弓道場にマレットゴルフ場があったりしますが、そこに来た皆さんが、そこから図書館に寄って行こう、となるような図書館になってほしいと思います。

もう1つは、先ほどのスライドでも紹介のありました石川県の県立図書館。新しくなってから利用者が3倍になったということで、その魅力の1つは、本の並び方が円形になっていて、思わず本を借りたくなるような工夫がされていたことで、もう1つの魅力は、基本方針の(5) 図書館は出会いの広場 新しい交流が始まる、にも関連しますが、幼児の遊び場が位置付けられていて、そこで小さい子どもたちと遊べるようになっているところです。お母さん方が絵本を借りに来ながら、お母さん方が交流をされていました。今の若者は読書離れが進んでいるけれど、これからの佐久市を担う小さい子供たちに、図書館に行きたいと思ってもらえるような施設になってほしいと思います。

今の中央図書館にも幼児向けの本は沢山ありますが、場所が狭くてくつろげる雰囲気ではないと感じます。また、浅科図書館はじゅうたんが敷かれてはいますが、ただ部屋に本が置いてあるだけで、あまり借りたいと思わせるようにはなっていないと感じます。

小さい子どもたちに、「図書館っていいな」と思ってもらえて、お母さん同士の交流の場にもなるような図書館になってほしいと願っています。

(小林委員)

基本方針(5)に、図書館は出会いの広場 新しい交流が始まる、とありますが、私も複合施設のようなものを期待しています。

1つは、本と出会える場所、知との出会いというのは基本的で大事なものでありますが、そこから、知って、考えて、行動するまでの一連の流れ、循環を生み出す場所であってほしいと希望します。知識を知識として留めさせず、それを自分で体現していくことによって習得していくことが大事だと思っています。具体的には、例えば料理の本があつて、そのレシピを見て作ってみました、というようなコーナーがあつたり、それを食べて試食ができ、お母さんが家に帰って作ってみるような行動がつながつたり、あるいはちょっと時代が遡るようかもしれませんが、掲示板があつて、この本を読んだ人で意見交換をしましょう、というような募集があつたり等、インプットとアウトプットが繰り返されるような場所になれば良いと感じています。

(柳田市長)

知ることと動くことがつながる、循環する場所になると良い。

(吉岡教育長)

私は図書館が大好きで、図書館については様々なイメージを持っています。

これまでの図書館の紹介を見ても、みんないいと思う。どれでなければいけないということはないですが、実際に佐久市で図書館を作るためにはコンセプトを決めなければならないので、このような場で皆様の思いを揃えていく必要があるのですが、これまでの話の中であれば、先ほどお話のあった「知の拠点」というのは非常にマッチしていると思います。翻って、学校とはどのような場所だろうといつも考えていますが、図書館が知の拠点であることとパラレルに考えるならば、学校は「学び方を学ぶ場」だと最近は考えています。知識を積み重ねるのではなく、自分で疑問を持って、それを友達と話をして解決方法を考えて、色々なことはあるけれどここまで来た、というようなことを学ぶことを授業改善としてお願いしていることを考えると、学校で学び方を学んだ子どもたちが図書館に行く、そういう意味でのワクワク感、ここで調べてこんなこともできるんだ、ということ、あるいは、今の図書館は発信にとっても力を入れているので、学校で学んだことをレベルアップさせて、更にそれをみんなに発表もできるようなつながりがあるととても良いと思いました。

もう1つ良いと感じたのは、健康施設と一体となった図書館の話。全てを図書館で賄うのは無理かと思いますが、駒場公園と連携して、ひと汗流した後に本を読むというのは、すごく生活の質が上がるものだと思います。健康というのは体だけでなく心のこともあるということを見ると、そういった点でも図書館は貢献できる要素はあるのかなと感じました。

(柳田市長)

先日、武雄市の図書館を見に行きました。最初に見に行くには少々振り切りすぎた図書館かとも思いましたが、この図書館の特徴は、図書館を構築するときに、かなり早い段階から運営会社が入ったことです。蔦屋書店の親会社であり、Tポイントの運営も行っている、CCC カルチャ・コンビニエンス・クラブという会社が入って、指定管理者として図書館を運営しています。

この図書館の目的は、今までの図書館の利用者を4倍に増やすことと、満足度の向上に絞られていて、そのことによって、この施設が地域の誇りになる、地域のグレードアップに繋がるようなことになっています。

この図書館の事例は、蔦屋書店が本や物品の販売も行っていることから、図書館の範疇を超えるものとして振り切りすぎている点もありますが、これを皮切りに、今後もたくさんの図書館を見ていきたいと考えています。

皆様の話し合いの内容は、聞いていて納得のできるお話であったと思います。そのような中で私が思うこととして、時代が変わっていく中において、その時代にどう対応していくかということが重要だと思っています。

私が気になっていることとして、フィルターバブルという機能、例えば、Amazonで本を買ったと、その本を買った人の好みはこういう本です、ということが分析されて、関連する情報が選別されてどんどん入ってくるようになる。そのことによって、自分が目的とする情報は得られるけれど、その周辺の情報は得られなくなってしまう。すると、エコーチェンバーという現象が起きて、便利さが自由を奪うという状況になっている。好みと違う情報・選択肢について手が届かなくなってしまう。これを知識に当てはめると、よく言われるところのトランプ現象のように、トランプ大統領は素晴らしい、という情報にエコーがかかって、そこから出られなくなってしまう。これが、SNSがもたらす人の傾向です。

一方で、本屋で本を選ぶときは、目的の本を見つけるまでに違う本を手にするようなこともあります。各図書館に百科事典がありますが、百科事典を読むときは、目的のものを探すまでにいろいろなものを見るから、知識や興味が膨らんでいくものだと思います。今は図書館でも本屋でも、作家名などで検索をすれば、目的の本をぴたりと探し当てられてしまいますが、そのことは便利すぎてしまうので、知識や興味の広がり機会を提供できるような工夫があってほしいと感じています。自分とは違う他者の意見に触れられるような機会が、これからの時代には求められるのではないかと考えています。

(松井委員)

ご指摘の内容は全くその通りだと思います。だからこそ、今回我々が作ろう

としている基本コンセプトは非常に重要で、「知の拠点」とは、コントロールされた情報ではない知の集積地であり、様々な情報の発信の拠点であり、人々のリアルな交流の場でもあります。

ジムやカフェなどの周辺のコンセプトをどこまで図書館に組み込めるかは、予算の制約なども絡めながら検討する必要があるかとは思いますが、どちらにせよ私は改めて、「図書館」という言い方をやめたいと強調したい。新たな時代の新たな知のコンセプトの拠点であるということを市民の皆さんに明確に分かりやすく伝えられる名称としてもらいたい。

(小林委員)

フィルターバブルについては私も体感しています。自由を奪われるということは、可能性も奪われてしまうことだと思っています。それを少しでも解決するためには、人との出会いが大切だと思っています。私は、主婦の仲間ではほぼ関わることの無いような、教育長や教育委員の皆様とお話をする中で、この出会いによってこの本が面白いかも、というような興味がすごく広がった。人との出会いをきっかけにして、可能性や自由を奪われることを防ぐということはあると思います。

(宇都宮委員)

図書館のソフト面について、佐久市の図書館で働いている方はとても親切にしてください。本を探したいときはとても丁寧に一緒に探して下さったり、臼田図書館によく行くのですが、そこにはない本をわざわざ御代田の図書館まで連絡を取って在庫の連絡をくださったり、対応はとても良いなと思っているのですが、ただ、このような話を聞きました。

お母さんが、1歳の子供を連れて、絵本を借りたいと中央図書館へ行ったのですが、子供を抱きながら自分で本を入れなければいけない所、小諸の図書館では、職員が親切に本を袋に入れてくれたけれど、中央図書館の職員はただ見ているだけだった。また、子どもがおなかをすかせて中央図書館で泣いてしまったことがあったけれど、その時の職員が目線がとても厳しくて、もう中央図書館には行きたくなくなったとのことでした。

図書館の職員は基本的には親切なので、たまたまそういうことがあったということかもしれないですが、図書館へ行ったときに笑顔で迎えてくださると来てよかったという感じを強く受けるので、これから中央図書館を新しくした後、そのような利用者を迎え入れる雰囲気を作ってもらいたい。

(井出委員)

京都市立の図書館が、能登半島地震の被災者の皆さんに電子図書館で本の貸し出しを行うというニュースがあり、そのニュースを見て私は非常に驚きました。一つの地域にある図書館が、空間を超えてどこにも繋がれる時代が来ていると強く感じました。佐久市には4つの図書館があるという話がありましたが、そういう意味で、情報については地域格差がなくなる時代になったのだなと感じました。同時に、私たちはその情報を作る側でもあると強く思っております。子どもたちが学校で様々な作品を作ります。先日のリーダー研修会においても、子どもたちから素晴らしい発表がありました。それらも情報の生産・発信だと思うのです。そのような情報が集積される場所であってほしい。同時に、学校で言えば、子どもたちが探究の学習をする際に、端末からそれらの情報をいつでも引き出して使えるようにする。

佐久市には様々な情報があると思うが、そのような情報が集積され、みんなが使えるものになっていく、そのようなことが大事だと考えます。

(柳田市長)

それでは、このテーマの最後に教育長から感じたことをお願いいたします。

(吉岡教育長)

寄り道をしないと良いアイデアは出ない。目的まで最短距離で向かうことが良いことなのかどうかは考えないと思います。

また、図書館の職員の接遇について補足させてもらおうと、私が先日図書館に行った際、20冊くらいの本を持っていったら袋に入れるのを手伝っていたり、お年寄りの方への声かけを行ったりしている様子を実際に見ておりますので、今改めて図書館に行けば状況は違うかもしれないということを付け加えさせていただきます。

(2) 教員の働き方改革について

(柳田市長)

ありがとうございました。それでは、中央図書館については以上とさせていただきます。続きまして、(2)「教員の働き方改革について」意見交換を行いたいと思います。

意見交換に先立ち、「教員の働き方改革について」、学校教育課から説明願います。

(学校教育課)

教員の働き方改革につきまして、お手元にお配りした資料3の内容と同様の、大型提示装置のパワーポイントに沿って説明させていただきます。

今回の議題は、教員の働き方改革ということでございまして、具体的には、佐久市立の学校における働き方改革推進プラン(骨子案)でございまして、こちらにつきまして、ポイントを絞りながら申し上げたいと思います。

それでは、まず初めに、項目1といたしまして、学校における働き方改革の目的をお示ししてございます。

学校における働き方改革の背景といたしまして、3点を掲げさせて頂いております。

1点目は、教員の長時間勤務が常態化していること、次に、学校におけるメンタル不調による休暇取得者が増えていること、加えて、教員を目指す若者も減少しているということございまして、これは、全国的な傾向であるとともに、佐久市においても同様な状況であるということございまして。

このような背景を受けまして、佐久市では、単に教員の負担を減らすだけではなくて、教員が子供たちと向き合う時間を確保し、学校全体の幸せ、すなわち、「学校ウェルビーイング」の実現を目指してまいりたいとするところでございます。

黄色い枠で囲んだ中に、キーワードは「対話」とございまして、こちらにつきましては、対話を通して、これからご説明申し上げる小さな変革を積み上げていくことで、学校改革を進めてまいりたい、という意図であります。

続きまして、項目2として、取組の視点・方向性でございまして、こちらにつきましては、(1)から(4)まで、四つの柱を設けてございます。

初めに、(1)対話する学校の構築であります。これにつきましては、互いに理解し合い、支え合う教職員、児童生徒、保護者、地域の醸成、こういったものを目指してまいりたいということでございまして、「対話」をキーワードにした意識改革の推進、それから、対話の場の設定、の2つの方向性を示したところでございます。

続いて、(2)勤務時間の適切な管理であります。こちらにつきましても、ワークライフバランスの視点を大切に管理ということでございまして、教員の在校時間を適切に把握するという方向性を示してございます。

続いて、(3)業務改革の実施であります。こちらにつきましては、ICTなども活用した業務の見直しを図ってまいりたいということでございまして、学校教師が担う業務に係る3分類に基づくような見直し、これは端的に申し上げますと、業務を精査して、本来教員が担うべき事項に専念できるような環境を整えたいということでございます。

そして、(4) 人員体制の確保であります。こちらにつきましては、学校を支える人材の確保、県費負担職員の適切な配置を促し、それから市費による加配職員や各種支援員の充実を図ってまいりたいというところでございます。

続きまして、項目3といたしまして、具体的な取組でございます。

こちらにつきましては、ただいま申し上げました4つの方向性それぞれに、具体的な施策をぶら下げまして、事業展開していく想定でございます。

はじめに、(1) 対話する学校の構築につきまして、「学校ウェルビーイングの実現は、市教育委員会・学校(教職員、児童、生徒、保護者)・地域の対話に基づく意識改革から」、ということのスローガンとしたところがございます。

まず、市教育委員会といたしましては、特に、市教育委員会と学校が中心となり、PTAと連携して「佐久市立の学校における働き方改革宣言」を策定し、周知をすることを目玉として取り組んでまいりたいと考えております。

次に、学校といたしましては、働き方改革を学校のグランドデザインに明記することや、対話の場の設定に努めてもらいたいと考えております。

続いて、(2) 勤務時間の適切な管理につきまして、こちらのスローガンは、「働き方改革のスタートは勤務時間の適切な管理から」ということでございます。

市教育委員会といたしましては、教員の在校等時間の上限に関する方針の教育委員会規定への明文化ということでございまして、こちらにつきましては、文部科学省の指針に基づきまして、時間外勤務時間の目安を、月に45時間、年に360時間と、教育委員会規程を改正して盛り込んでまいりたいというところでございます。

それから、学校閉庁日の設定や、授業の総時間数の適切な管理、こちらにつきましては、文部科学省による年間標準時間数の一斉点検がございましたので、これに対応した取り組みといたしまして、教員の負担軽減を図るために、標準授業時間数を大幅に超過しているケースがあれば、見直しを図ってもらうということでございます。

一方、学校につきましては、教育委員会で整えたルールを徹底してもらいたいという所でございます。

続きまして、(3) 業務改善の実践であります。「できることから業務改善に着手、スモールチェンジで学校改革を」ということですが、市教育委員会といたしましては、まず1点目として、自動応答機能付き電話の設置、こちらは、休日夜間について留守番電話に切り替えるということでございます。こちらは現場の教員の皆さんからのニーズの高い項目でございまして、機器の改修については、今年度中に完了するめどが立ちましたので、令和6年度から

具体的な運用を開始してまいりたいと思っております。

次に2点目の、採点補助ソフト、連絡アプリ等、この連絡アプリというのは、欠席・遅刻等の連絡を電話による受付からアプリに切り替えてまいりたいというものでございます。そういったICTを活用した業務改善手法の調査、研究、導入の検討を図ってまいりたいと思っております。それから、通知表2回制の検討、こちらにつきましては市内の6小学校において既に実施している内容でございまして、教員の負担軽減の効果が高いということでございますので、保護者の皆様の理解を得ながら、拡大をしていきたいというところでございます。

続いて、学校につきましては、校務分掌の見直しや、行事等の簡素化を図ってほしいという所でございます。

続いて、(4) 人員体制の確保でございます。

教育委員会といたしましては、県費負担職員の適切な配置に向けて、校長会と連携して要望を行ってまいりたいと思います。また、市費による各種支援員の適切な配置につきましては、可能ならば処遇改善まで踏み込んで検討してまいりたいというところでございます。

学校としましては、コミュニティスクールや、PTAとの連携の中で地域協働を目指していただきたいという考えであります。

続きまして、項目4といたしまして、保護者、地域社会への理解の促進、こちらは項目5の推進体制とも関わりますが、保護者の方、あるいは地域社会の皆様への理解、連携が不可欠なものと考えてございます。前段の取組でも申し上げました、働き方改革宣言をより実効性のあるものとするためには、市PTA連合会との連携も非常に大事になると考えている次第でございます。

続いて、項目6といたしまして、こちらは令和6年度の主な取組予定でございます。こちらにつきましては前段で申し上げた主な取組についてと重複するものでございますので、説明については省略をさせていただきたいと思っております。

説明は以上でございますが、ただいま申し上げました働き方改革推進プランにつきましては、先ごろ開催いたしました校長会あるいは、佐久市PTA連合会の皆様にも、骨子案であることを前提に概要をお伝えし、方向性は共有をさせていただいている状況でございます。

事務局といたしましては、本日の会議を経まして、策定に向けてまた一歩前進させていただければというふうに考えてございます。

(柳田市長)

説明は以上でございます。それでは、これから意見交換に入りますが、先ほ

どの図書館よりも定量的な話も出てきておりますので、より具体的なお考え等があればお願いいたします。

(松井委員)

私からは2点意見を申し上げます。

1点目として、民間企業の常識から申し上げれば、既存の業務のやり方を見直す、合理化できることは合理化し、効率化できることは効率化する。効率化のためにアプリ等を活用するのは良いと思うが、何を合理化、効率化するかということを客観的に分析していただきたい。

2点目として、保護者、地域社会の理解の促進について、今の学校は子供に関するデパートと化している風土があり、これが非常に問題を深刻化していると思います。これは学校や教育委員会だけで解決できる問題ではなく、幅広く市民一般社会の人々に、学校とは何か、ということのを改めて認識していただく必要があると思う。子どものことを何でも学校や先生に押し付けるのではなく、平たく言えば大人への教育が必要であるということになると思います。

医療においては、医者にもできることとできないことがあるということをしちんと患者に説明しているという事実もあることから、そのようなことを参考にして、学校についても改めて、学校とはどのような場所かということをしちんと話し合い、地域社会の風土に対して学校の役割を認識してもらう努力をすべきであると思います。

(井出委員)

一番の骨格となっているのは、何のための働き方改革なのかということ。それは学校のウェルビーイングを実現するためですよ、ということが一番の柱としていて、そのことはとても大事なことであると思います。

しかし、そうすると、学校ウェルビーイングという言葉が出てきますが、そもそもウェルビーイングという言葉自体が市民にあまり馴染みがなく、まして、学校のウェルビーイングや、ウェルビーイングな学校という言い方はあるにせよ、学校ウェルビーイングという言葉自体があるわけではない中で、敢えてこの言葉を使っていくなら、本当に何をそこで行っていきたいかということ掘り下げたいと思っています。私は、学校という特別な場所がウェルビーイングということになりますので、教職員が心身ともに健康で生きがいを持って働くということが、子供が明日も学校に行きたいという、そういう学校になる、というコンセプトになるかと、そのように思います。

そうすると、全ての取組がそこに向かって行くのだということ、全ての先生方に思ってもらうことが必要になってくると思う。

ここまで、対話ということがキーワードとして出てきていますが、私はこれが非常に重要な部分かと思うのですが、それは先生方1人1人が自分たちの仕事を自分たちでもう一度見直して、どのくらい整理すれば、本当に子供と向き合えるのかって言うように、それぞれ考えてもらいたい。

対話をすることで、お互いに振り返り、それから考えてスモールチェンジで実行してみましよう、と先生方に思ってもらいたくない。

すると、そういう意味のこの考え方をどこかにきちっと据えておきたい。

業務を見直して、時間を減らしたことによって少し楽になった、ではなくて、時間を減らしたことで、私達は学校をもっと魅力的なものにしましよう、というイメージを持たせたいと思います。

(宇都宮委員)

先生方が健康で生きがいを持っていてくれることが、子供たちが学校を楽しい、行きたいと思うことに繋がる、というコンセプトは、私も本当に大賛成です。

先ほどの松井委員の意見とも関連するかもしれませんが、2 取組の視点・方向性の中に、(3) 業務改善の実施とありますが、学校とは何をする場所なのか、ということ、この機会にぜひ見直す必要があると思っています。

それから、2月6日の新聞に県の総合教育会議についての記事がありましたが、先生方だけが働き方改革を行うのではなくて、何のために働き方改革をしているのかというコンセプトを、PTAと連携して保護者や地域の方に知ってもらうことはとても大事なことだと思っています。

ぜひ、PTAとの連携と共に、コミュニティスクールの皆さんも含め、機会を見て、教員が健康的に生きることが大事であるということについて理解を深めてもらいたいと思っています。

(小林委員)

これまでのお話をお聞きして、個人のウェルビーイングから始まって、それが学校のウェルビーイング、社会全体のウェルビーイングと繋がっていく所は、私たちが校長先生方とお話しする、子どもたちの目指す姿も、教職員の目指す姿も同じものであると感じました。

幾人かの先生とお話したことがあるのですが、先生方が悩んでいるのは人間関係。子どもたちが言うことを聞かない等というよりも、保護者との関係や、学校の中での先生同士との関係で悩んでいて、それをどう解決したらいいか、それが解決すれば先生たちも学校に行きたくなると思う。そのためには、同じ方向を向いて、同じ子どもたちを育てるという意識をもって、職場でチームと

しての関係性ができれば、先生方はもっと楽しくなるのではないかと思います。

業務の時間を短くしたり、業務の精査をしたりするというのももちろん大事ではありますが、その上でこのような内面の改革が必要かなと感じます。

(柳田市長)

この改革の目的というのは、学校ウェルビーイングの実現であり、これが共通の目的として認識されなければならない。その手法として、先生が児童・生徒と向き合うこと。更に、それを実現する方法としての、先生の働き方改革という形になっています。これは良く整理された建付けであると思います。

(吉岡教育長)

私からも2点お話をさせていただきます。

私が教育長になってから、先生方に気持ちよく働いてもらうことのできる環境整備をするという課題がずっとあったので、教育長になってから3年が経ち、働き方改革を理論立てて先生方にお示ししたいということが一番の思いです。

そこで構想を練っていましたが、働き方改革自体は10年、15年も前から行われてはいました。特に、学校・教師が担う業務に係る3分類については、教員がやらなければいけないもの、教員がやらなくてもいいものについて、文科省詳細に分析を行っています。それを基にして、学校でも働き方の改善に取り組んできたのだけれど、進まないという現実があります。先ほどの市長のお話の中に、目的と手段ということがありましたが、本来、働き方改革は手段であるところ、これまではそれが目的となってしまうっていて、本来の目的を強く打ち出せていませんでした。今になって考えると、目的は学校ウェルビーイングに尽きるのかなと感じています。

この、ウェルビーイングという言葉ですが、定義が定着しているわけではありませんが、むしろ、そのことによって先生方に考えてもらえるという意図があります。学校ウェルビーイングとは何だ、日本語で言えば幸福か、ハピネスとはどう違うのか、わざわざカタカナにしなくても何か別の言い方はないのか、等考えてもらえれば良いと思います。これまで、学校の現場ではそういう議論はあまりなかったです。

違う言葉で言うと、「居心地の良い場所」。子どもにとって居心地のいい場所は全て用意されているけれど、教員にとって居心地のいい場所はあまりなくて、実はこれが学校ウェルビーイングの一番のポイントで、居心地が良ければ悩みの相談や、話をしてのストレス解消もしやすく、自分がハッピーなら、子

どもたちに、こういう大人になるんだぞ、と言うこともできる。それがウェルビーイングだよ、と言ったことを話し合ってもらえれば良い。

同じ手法を取っていたのが、県教委でも行っている「探究」です。探究についても言葉が慣れていないということで色々な反対がありました。だけどそれは、探究とは何だということを考えてもらい、それはこれまで自分たちがやってきたことを違う見方からやっていけばいいんだ、ということで定着をしてくれています。

ウェルビーイングを、例えば幸福とすると、それはちょっと違うとを感じる。学校ウェルビーイングという言葉のおさまりが良くないということは私も考えていて、その上でウェルビーイングという言葉を出したのはそのような意図があつてのことです。

もう1点、もう1つのこれからのキーワードは「エージェンシー」という言葉で、これは、当事者意識をもって一歩前に入る心を育てよう、というものです。

子どもたちが探究の学習を進めていくときに、これが不思議だな、で終わっていたものを、そこから「調べてみるか」と1歩を踏み出させる。世の中に対して自分として何ができるのか、という当事者意識を持たせる授業をしようとしているのだから、翻って教員も、自分たちの働き方に対して、例えばこの無駄な会議をやめよう、ICTでできる業務についてはみんな活用しよう、等、一歩を踏み出してほしいと思います。

ウェルビーイングとエージェンシーはほぼ一体のものでありますので、それをPTAの方とも連携して進めていきたいと思っています。細かい取組はそれぞれありますけれど、それらはあくまで手段であつて、目的はウェルビーイングだ、というような建付けにしたかったという思いがあります。

(柳田市長)

私がウェルビーイングだとすごく感じるのは、里帰り出産です。女性が子どもを産むときに里帰りをしますが、それは女性にとって一番心が休まる、居心地の良さのようなものがあるのだと思います。古典的な日本の家族制度の中でも、家の跡取りとなるかもしれない子どもの状況を良くするために、その期間だけはお嫁さんが実家という心から休まる環境にあることを許容すること。そのことは、かつての家族制度があつた時代の中での配慮、やさしさであつて、日本の1つのウェルビーイングな習慣だったのかなと思います。

松井委員のお話しの中で、学校が百貨店化しているという表現がありました。学校の業務分担は、今は整理されているということですが、ここで少し踏み込んで、井出委員が実際に学校現場にいらっしゃった時、これは本当に

学校で担うのか、と思うような事例があったか教えてもらえますでしょうか。

(井出委員)

私が教員になった時、私は授業をして子どもたちを教えるのが教育だと考えていました。ところが、実際にはそれは教員の仕事の三分の一なのです。他の三分の一は、給食費や学級費の集金、集計、会計事務、書類仕事、次の授業で使う材料の注文、その支払処理等で、残りの三分の一は学校の仕事なのです。小さい学校に赴任した時、私は体育主任、美化主任と視聴覚主任を兼務していました。すると、学校の備品の三分の二は私が管理しなければいけない。それは国や町の財産ですので、全てに台帳があって、それが合っているか点検をしなければいけない。更に、教育委員会、校長会等から請け負った仕事等、外の仕事もあります。そうすると、自分のやろうとしていた仕事は、教員の仕事全体の三分の一だけということになってしまいます。

そのような状況が、業務の整理が進むことによって、教員本来の仕事の割合が増えていく、というイメージを持っています。

(柳田市長)

皆様の経験からお伺いしたいのですが、教員が子どもたちと向き合う時間が長くなると、学校ウェルビーイングに近づいていく、という建付けではありませんが、子どもと向き合っても、その子どもが持っている、困窮や不安等の問題を解決する力については、先生によって個人差も大きいと思います。

学校ウェルビーイングが深まって、先生が子どもと向き合う時間が増えた時、先生の人としての力が試されるようになる場面も多くなると思いますが、その点についてはどう思われますでしょうか。

(宇都宮委員)

その通りだと思います。

子どもと楽しい時間を過ごす事もとても大事だとは思いますが、例えば今日のあの子の表情が心配だな、となった時に、これまではなかなか関われない現状があったのかなと思います。

これから、先生と子どもの関わる時間が増えれば、先生の個人差、センスによって、子どもたちはずいぶんと変わってくるものかと思います。

(柳田市長)

教育長はいかがでしょうか。個人差はいずれにせよ出てくるものかとは思いますが、この建付けでいくと、子どもと向き合えるようになった時の先生への

期待は大きくなると思います。

(吉岡教育長)

先生の能力に個人差があることは事実です。ただ、その個人差は、経験と、このような対話によって大分埋められます。ただ、今はそのような対話の時間さえない。特に3年間のコロナ禍の中で、やむを得ず対面で話をする機会が失われたときに、学校の管理職が一番気にしていたのは、先生方の対話ができなくなると、悩みが解消できなくなるということです。

教員も成長をするものですので、1年目の新人と20年目のベテランでは大きく違います。そのような教員が成長する対話の時間を生み出したいのです。

子どもたちも先生と対話ができれば良いし、学校で先生と対話ができれば、家庭でも、今日は学校で先生とこんな話をした、というようなことを話してもらいたい。このようなことが全て繋がっていくと、精神的なストレスの軽減にも結び付いていきます。

メンタル的な問題で休む先生が全国的にも多いということは一番気がかりなことで、もちろん専門の医者にかかることは大事ですが、それを前段階で受け止めてあげられる学校の雰囲気、居心地のいい学校の雰囲気で、そのことが繋がっていくと思います。

(柳田市長)

学校の百貨店化という中で、モンスターペアレントとはよく言われますが、もう少し踏み込んで言えば、コミュニティスクールの中で、人の発言や行動が、地域の中での1つの課題になってしまうようなケースもあるように感じます。

貴方はモンスターペアレントです、と直接言うことは難しいけれど、多くの人はそう感じるということはあると思います。

このようなことは、ウェルビーイングとの足を引っ張ってしまう現象かと思いますが、このような時はどのように対応するのでしょうか。

(井出委員)

今、先生方がかなり心を病んできています。これは、業務を整理して、勤務時間を適正にすれば解決するものではありません。そうすると、本当に様々な保護者に対応できる状況をこれからどうやって作っていくのかというのが1つの課題となるのですが、今の状況だと、これからますますそうした保護者が増えていくだろうという懸念をしております。学校がこれからますます大変になる中で、保護者も、子どももこれまで以上に多様化することは考えられます。

そのようになるのであれば、そうしたことを前提とした新たなカリキュラムも作らなければならないし、保護者と協働する仕組みも作り直さないといけない時代が来ているということを強く感じています。

そのためには、やはりそうしたものを作るための時間を私たちが作っていかなければならないわけです。ですので、学校の業務をシンプルにして、そういうことをみんなで考えられる時間を増やしたい。それが教育長の言われる対話なのだと思います。

学校だけではなくて、保育園の先生や、場合によっては保健師の皆さんなどと、いくつもの対話を重ねながら、これからの学校像を作り上げていかなければいけない時代に来ていると思います。

(松井委員)

学校とは何か、教員の仕事とは何か、ということの根本的な再定義が必要であると改めて感じました。

(小林委員)

保護者の側からすると、モンスターペアレントと思われることが怖いということはありません。

先生が今忙しいということは保護者も理解していますが、そのせいで自分の子どもが見てもらえていないのではないかと感じたり、自分が話をしても、それを受け止める心の余裕がないということが伝わって来るので話しかけにくい、と感じたりすることがあります。先生の忙しさが、対話を生み出す時間もないし、その気持ちもなくしていくような悪循環になっていると思います。

保護者の立場として教員の働き方改革に期待することは、教員の働き方改革が進んで、物理的な時間の余裕や、対話の時間が増えれば、保護者も先生と話したいと感じています。なぜなら保護者は不安だからです。

保護者がなぜモンスターペアレントと言われるようなことをするかというと、それは不安を解消したいがためにするのです。なので、それは保護者だけの責任というよりも、学校と家庭とで改善していくべきことだと思います。

(柳田市長)

モンスターペアレントと呼ばれることが怖いと思うような人は、モンスターペアレントではないのではないかと。

(井出委員)

先日、ある保護者の方と懇談をしましたが、その方は学校に対して色々なこ

とを強く言う保護者で、学校からすればモンスターペアレントと呼ばれてしまうような方なのですが、お話しを聞いてみると実はそうではなくて、どうやっても子どもが上手く育てられなくて、悩んで悩んで、そのために学校にこうしてもらいたい、と話をするのだけれど、なかなか理解してもらえないということで、どんどん自分の中で逆上してしまうことが、表面的にモンスターペアレントに見えてしまう。

私は、本来モンスターペアレントという言葉はないのだろうな、と思っています。そうではなくて、お互いにもっと理解し合うことが大事で、だからこそ対話が重要なのだと考えています。

その時は、お母さん本当につらかったね、という話をしたら、そうなんです、これから一緒に歩いていきましょう、よろしくお願いします、という話になりました。

(柳田市長)

井出先生におかれては、そのような包容力がありますが、やはりTPOは守るべきものかと思えます。不安を話すにしても、その場面や言葉づかいについてはルールとしてあって良いものかと思えます。

不安のある親御さんと向き合うということは、子どもとの向き合い方とは違う、親との向き合い方もあるかもしれないですね。

(柳田市長)

ありがとうございました。

それでは、時間でございますので、以上で本日の総合教育会議の審議を終了させていただきます。

コロナ禍による制限も終わりましたので、このようなことは頻繁にまた行っていきたいと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

閉会