

第2回教育委員会臨時会議事要録

詳細—教育部庶務課 電話03-3981-1141

附属機関又は 会議体の名称		教育委員会第2回臨時会
事務局（担当課）		教育部庶務課
開催日時		令和8年2月25日 午前10時00分
開催場所		教育委員会室
出席者	委員	清野 正（教育長）、 新井 裕（教育長職務代理者）、岩井 由美子、富士原 紀絵、 猪狩 和子、松宮 徹郎
	その他	教育部長、庶務課長、学務課長、放課後対策課長、学校施設課長、 指導課長、図書館課長、教育センター所長、統括指導主事2名
	事務局	庶務課庶務グループ係長、庶務課庶務グループ係員
公開の可否		一部公開 傍聴人 0人
非公開・一部公開 の場合は、その理由		報告事項第3号は、個人が特定され得る情報を扱うため非公開とする。
会議次第		協議事項第1号 豊島区立学校の教育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（庶務課） 報告事項第1号 令和7年度幼稚園修了式、小・中学校卒業式祝辞について（指導課） 報告事項第2号 令和7年度豊島区立幼稚園、小・中学校連合作品展について（指導課） 報告事項第3号 令和7年度学校におけるトラブル・事故について（指導課）

休憩時間 00：00

終了時間 11：30

第2回教育委員会臨時会議事要録

開催日 令和8年2月25日
開催場所 教育委員会室

事務局)

教育長、委員の皆様、おそろいでいらっしゃいます。

本日、傍聴の方はいらっしゃいません。

また事務局でございますが、放課後対策課長がのちほど参ります。また、学校支援担当課長が本日欠席させていただいております。

清野教育長)

皆様、おはようございます。

第2回教育委員会臨時会を始めます。

本日の署名委員をお願い申し上げます。富士原委員、猪狩委員、どうぞ宜しくお願いいたします。

次に本日、非公開による審議とさせていただく案件の確認をいたします。本日の非公開の案件は報告事項第3号、令和7年度学校におけるトラブル・事故についての1件です。本件は個人が特定され得る情報を扱うため、非公開とさせていただきたいと存じます。

ご異議ございませんでしょうか。

(委員全員了承)

清野教育長)

それでは、1件について、非公開とさせていただきます。

(1) 協議事項第1号 豊島区立学校の教育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

清野教育長)

それでは議事に入ります。

協議事項第1号、豊島区立学校の教育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。

庶務課長。

<庶務課長 資料説明>

清野教育長)

ご意見等ございましたら、お願いいたします。

松宮委員。

松宮委員)

8ページについての質問ですが、健康管理の実態を書いていたいていて、上は有休の

取得ということで、おそらく毎年20日が上限ですかね。その中でどれだけ先生たちが有休を取っているかということですね。その下の方が、病気休職者の発生の状況ということだと思いますが、これは豊島区のデータということですか。

清野教育長)

庶務課長。

庶務課長)

豊島区立の小中学校に勤務する職員の中での病気休職者の発生状況でございます。

松宮委員)

病気休職者の定義はどのようになっていますか。

清野教育長)

庶務課長。

庶務課長)

これは身体的なものもありますし、精神的なもの、両方範囲含めたものの数となっております。

松宮委員)

どのぐらいの期間休んだとかいうのはありますか。

清野教育長)

指導課長。

指導課長)

期間については個人によって異なります。

松宮委員)

何日以上というようにしているわけではないですか。何日以上休んだから、ここに入れるとか。

もう一点。小学校と中学校で大分差があるというところが気になっていまして、この辺の原因は、業務差なのか、学校の種別に起因するものなのか、たまたまなのかとか、どうですか。

清野教育長)

この辺、いかがでしょう。

指導課長。

指導課長)

小学校と中学校の内訳を統計的に、何が原因でというのは明確なところは分かっていない状況でございます。

清野教育長)

庶務課長。

庶務課長)

病気休職者の定義でございますが、同一疾病で90日までは病気休暇を取れますが、それ

を超えると病気休職者ということでのカウントになります。

清野教育長)

松宮委員。

松宮委員)

中学校か小学校で、差が多少あるようなものですが、そこまでの原因はまだわかっていないですかね。

あと、小学校のこのお休みされている先生たちは、どちらかという和管理職のような人が多いのか、それともそうではない先生が多いのかというのはどうですか。

清野教育長)

指導課長。

指導課長)

管理職も含まれていますが、管理職の方が少ないです。

松宮委員)

確かに管理職の方が、そもそも母数が少ないというのはあると思いますが、今回気になったのは、結構有意差があって、小学校の先生が休職になってしまう。これは必ずしも業務に起因しているわけではない方も入っているということだと思いますので、一概に言えないとは思いますが、これだけはっきり出ている、その休職の方というのは本当に労働者の中でもとても重篤な問題だと思うので、やはり原因を分析したり、ここにまず手を打つという視点は重要ではないのかなと思います。これだけきれいに差が出ているなら、何かしら小学校にかなり負荷がかかっているというような仮説もあり得ると思います。しかも管理職の先生なのか、一般の先生なのかで、原因は違うだろうと思うので、その辺は把握した方がいいのかなという気がしました。

清野教育長)

岩井委員。

岩井委員)

先生方の働き方改革というように、その言葉をよく聞くようになってしばらくたちましたが、その中でも時代がここ数年で急速に変化していった、先生方、学校現場で求められる仕事も思いもしなかったようなことが発生したりというようになっていないかなということは、保護者といたしましても非常に心配でありました。働き方改革と一口に言っても、本当に細かく、このように一つ一つをどう捉えて、どう変えていくのかということが、この大変詳しい資料で、私は非常に見通しがもてたという感想をもちました。

そして、指導課と学校訪問等をさせていただいて、まず校長先生の学校経営のご説明が必ずありますが、そのときに校長先生は、先生方の負担の軽減をとということを必ず口にされていて、私の子どもが小学校に通っていたころを思うと、先生方は本当に朝が早いんですね。夜まで非常に大変そうでしたが、何か生き生きとされていたといいますか、楽しそうにいつも子どもたちと向き合ってくださっていたというところがよく思い出されて、そこ

にはきっとやりがいというものがあったからなのかなと今思っています。

今、校長先生にお会いしたりして、何でも減らしたり、やめるということだけではなくて、子どもたちにとって大切なところは適した形に変えていくということをおっしゃるので、この計画とその現場の一体感を私なりに感じました。今後も時代に即した改革を推し進めていってほしいと思います。

一点ですが、留守番電話の件です。自動切り替えになった直後、ご存じの方も多いと思いますが、電話が繋がらなくなったということに、非常に不安感というか、危機感を感じた方もいらっしゃるようです。それが翌日の大量の連絡帳に一瞬変わって、その対応にまた先生がご苦労されたという波が一瞬来たことがあります。それから保護者の方がいろいろ理解をされていた中で、緊急性とか、少しクールダウンして考えて見守ろうというような芽が育つというような良い影響があったようにも思います。

一つ、お聞きしたいのが、コミュニティ・スクールの方ですが、今日は課長がいらっしゃらないので、いらっしゃるときの方が宜しいでしょうか。

庶務課長)

内容によって答えられるものは答えさせていただきます。

岩井委員)

各地でいろいろ報告を伺っていますが、地域にこのようにやっていきますというところで、実際苦労されていると思います。昨日も1個ありましたが、どんな感じで進んでいるかという手応えといいますか、コミュニティ・スクールもたくさんあるので一概には言えないと思いますが、一例でもどんな感じで進めて準備ができていますというようなことがありましたら、お聞かせいただきたいと思いました。

清野教育長)

庶務課長。

庶務課長)

コミュニティ・スクールは、令和7年4月1日現在で14校導入しております。今年の4月からは全ての区立の小中学校でコミュニティ・スクールを導入いたします。導入に当たっては、学校支援担当課、場合によってはコーディネーターを呼んで研修会等を実施しております。またコミュニティ・スクールは学校、地域によって取組の違がありますので、マニュアル等も使って、学校運営協議会の中で説明をしていきます。どのような方向性で取り組んでいくべきかというところを、今、マニュアルの改定作業を行っているところです。これまでもISS、インターナショナルセーフスクールや、SDGsの取組もありますので、そのような取組も生かしながら、地域に根ざした地域の実態に合うような教育活動を行っていただくという展開をしているところでございます。

清野教育長)

教育部長。

教育部長)

補足しますと、4月から18校、新たにコミュニティ・スクール導入をいたします。それを契機として、今度は学校と地域を繋ぐ役を新たに予算立てしまして、地域コーディネーターと申しますが、今、学校の方で人選をしております。そのような方が核になって、今まで副校長が地域といろいろ調整していたことを担っていただくということで、働き方改革の一環として、業務負担の軽減にも繋げていきたいと思っております。

既に取り組んでいる学校も、この学校独自の考え方でやっていたりするので、その共通的なやり方ですね。学校の中のいろいろな課題などを共有するような場も設けたいと思っております。各学校で行っているコミュニティ・スクールと、全体会みたいな形を、今後展開していくような形で、各学校で悩んでいることや難しいところといった課題を共有していったら、ある一定の水準を保つような取組もしていこうと思っています。

清野教育長)

猪狩委員。

猪狩委員)

今、先生方の健康、それから業務が大変多いということで、このような指針を出すことはとても大事なことだと思いますが、文言に関して、「働き方改革」とか、「働きがい」という言葉、私たちが実際になじまないような言葉もありましたが、これは文科省の文言がこのように決まっているということで宜しいでしょうか。

清野教育長)

庶務課長。

庶務課長)

文科省から来た指針などから文言を引用しているところがございますが、改めてどこの部分か教えていただければ再度確認して、保護者等にも分かりやすいような表現にしてみたいと思いますので、宜しくお願いいたします。

清野教育長)

猪狩委員。

猪狩委員)

普通、「生きがい」とか、「やりがい」という言葉になるので、「働きがい」というのはあまり聞いたことがありません。最初にこれを読んだとき、とても違和感がありました。途中からは「やりがい」という言葉も出てきていますが、そのようななじみのある言葉を使った方がいいのではないかとということが1点。

それから、とにかく文字が多過ぎます。これでは読むだけでみんな疲れてしまうし、先生を応援しようというのに、先生方は、これを読むだけで疲れてしまうかと思うぐらいなので、もう少し平易な言葉を使って、表にするときには名詞とか文章的なものを省いて、表現するときにはもっと簡潔に書くということと、これをもし区民や先生方にも公開して、ホームページにも公開するのでしたら、そのようにした方がいいというのが読んだときの私の印象です。

何％というところは、棒グラフとか、円グラフにして、一目瞭然の形にするなどもう少し見やすく、先生方が読んでもこんなに応援してくれているということが分かりやすくした方がいいと思います。

それから10ページの目標の「1箇月」「箇」とか。1箇月0％にするという目標は文科省が言っているのか、それとも豊島区で掲げているのかはどうでしょう。

清野教育長)

庶務課長。

庶務課長)

これは計画策定に当たって、文科省からひな形が出ておりまして、それをそのまま豊島区の計画にも当てはめたものでございます。

清野教育長)

猪狩委員。

猪狩委員)

ただ、学校に長時間いるからそれがいけないということではなくて、とても子どもたちが好きな先生は学校にいと「楽しいんです」「生きがいを感じるんです」「もっといたい」という先生もいらっしゃるんで、医療でもそうですが、一概に病院にいるのがいけないことというのは、その中でどういう作業をしているかというところを勘案するというのが、一番必要だと思います。

以前からお話ししていますが、あまりにも報告事項や業務が多過ぎますので、そこを事務局も考えてくださって少なくするという事務的なサポートというのを考えていただいています。ですが、まだまだこれだけのことを先生に要求するのは、現場の声を聞いて業務内容を考える必要があるのではないかと思います。

先程の松宮委員の小学校と中学校の差というのは、いいご指摘だと思いました。やはり小学校はまだ保護者が関係することが多いので、保護者からのクレームの対応が小学校の方が中学校よりもあります。

中学校になると割と保護者がさらっとして、「これはあの子の性格です」とか、「これはあの子の責任です」「あの子が勝手にやっているんです」ということを聞きます。ですから、保護者との関わりのところも、クレーマーのところでも精神的に病んでいらっしゃる先生もいらっしゃいますが、その辺が影響しているのではないかと私は現場の先生方の声を聞いて思っていました。

コミュニティ・スクールは、豊島区は地域との結び付きが強いので、地域が子どもたちを見守ることがそれぞれの学校で進んでいます。その中の良いケースを全体の会で情報共有するということは必要かなと思いました。

清野教育長)

富士原委員。

富士原委員)

私の方からは2点です。11枚目、計画の期間のところで、もしかするとひな形がこう書いてあるのかもしれませんが、「計画期間の途中であっても必要に応じて見直しをする」とあります。この「必要に応じて」を、誰がどう判断するのかということを、一つお尋ねしたいと思いました。ありがちな文言ではありますが、こう書いてあると実際見直しがなされないまま行ってしまうおそれがあります。その点を確認したいと思いました。

その次に、23枚目、いろいろ関係するのかもしれませんが、教育管理職のマネジメント能力の向上とともに、24枚目の医師による面接指導についてですが、この医師による面接指導はいわゆる産業医面接で、以前いただいた資料で、豊島区は別に50人以上でなくても、産業医面接を行っているという資料を、どこかで見たような記憶があります。それが50人以上でなくてもというのはとてもいいことだと思います。基本、産業医面接は、管理職から80時間オーバーしたから行きなさいと言われて行くという制度です。80時間という紋切よりは、「80時間には到達していないけれど、何か不調そうだから行ってみれば」と。あるいは産業医が校長としっかりと綿密に、何か危ないのではということ、勤務時間の実態から傾向として把握するというのを今もなさっていると思いますが、やっていただきたいです。

一方で、東京都教育委員会と東京都の大学の懇親会などでは、管理職から特に若手の教員ですが、産業医に「あなた、勤務時間これだけ超過しているから医者にかかりなさいと言われて医者にかかるのが、とてもプレッシャーだ」と。自分がかかりたくて、かかるのと違い、管理職に報告して、それで行きなさいと言われると、それは法律的に何らおかしくありませんが、自分が管理職から低く評価されているのではないのかというような不安があって、管理職命令で産業医面接をすることが、プレッシャーになっているということで「どうにかならないのか」ということを、申し入れたことがありました。

ですから、管理職にマネジメントしてほしいという一方で、マネジメントしすぎると、特に若手の教員はきつくなるみたいところで、これが現場の先生に渡るとするならば、別にメンタルだけではなくて、体調面でも、医師による面接指導がもっと気楽に、「本当にもう駄目になりました」「休職します」という前に、医者にかかれれば。もちろん管理職が促すことも大事ですが、自分からもっと行きやすくなるような体制は、できないでしょうか。せっかく豊島区は、50人以下の学校でも産業医をしているのでしたら、そのような活用など少し柔軟に法律を超えて検討していただけたらというのが希望です。

清野教育長)

庶務課長。

庶務課長)

まず、計画期間のところで、「必要に応じて見直しを行う」というこれは、文科省からひな形を持ってきておりますので、今後、教員の働き方改革、時間外労働の数字を毎年把握していきますので、その中で進捗状況等に遅れが発生した場合等については、教育委員会の判断としてこの計画内容を見直して、さらに取組を強化するという場合もあります。

まず教育委員会の判断で進捗状況を見ながら、必要に応じて変更を加えるというようなものでございます。

清野教育長)

宜しいでしょうか。

指導課長。

指導課長)

今、おっしゃっていただいたように80時間以上、かつ管理職から見て疲労が蓄積している場合と定義がございますので、校長の声がけが必要ということになります。ただ、工夫の余地はあるかと考えますので、できる限り休職になる前に診断が受けられるように考えていきます。

訂正がございます。病気休職者の発生数について、統計は管理職も含む教員全体の数値ですが、令和6年度は管理職の病気休職者はありません。2名が病気と、身体的な疾患。それ以外は精神的な疾患で、その中の原因の一つには保護者の対応が含まれているのが現状でございます。

清野教育長)

松宮委員。

松宮委員)

先程の8ページの表の話ですね。病気の方が8名いて、6名の方が精神的なもので、業務の起因性のある人と、業務の起因性がない人、いわゆる労災と労災ではない人。その辺はもう少し表を出す上では、プライバシーの問題もあると思いますが、明確にした方が、この趣旨には沿うのではないかという気がします。

やはり業務起因性が労災として認められるレベルではなくても、疑いがあるというレベルであれば、1個1個のケースを大事にさせていただいて、どうしてそうなったかは本当に重要なことだと思います。子どもを扱う現場で、もちろん子どもは重要ですが、傾向としては、大人が二の次みたいになってしまいうところはあります。やはり全ての人が大事にされることが、子どもにとっても最終的には非常に重要だと思うので、先生たちが各現場で大事にされていないということになっているのであれば、その原因は何なのか分析して、そこに手を打っていくということは非常に重要なことだと思います。

全体で言いたかったことは、以前、学校の先生をしていた時期があって、一番業務に関わるのは授業数ですね。私は管理職ではなかったのですが、現場の先生で業務をやる上で一番重要だと思ったのは、毎週の授業数で、それは数値目標に全く入っていません。本来は入れて議論すべきだと思います。授業数をきちんと減らせるのか、それから加配の先生が東京都から来たときに、その加配がしっかりと授業数の軽減に繋がっているのかなど。その辺はきちっと見てあげる必要があると思っていて、そういう指標を少し考えてもらいたいというのが一つ。

さらにもう一つは、先日、東京都がある意味、保護者対応についてのガイドラインをま

とめたということで、それを参考にして、豊島区でも作っていかうという話があったと思います。それが、先生たちの心理的な負担軽減率に直結する話で、ガイドラインなり、保護者の方たちの不満だったり、苦情にどのように対応していくかというのは、本当に重要な課題だと思っています。先程、猪狩委員もおっしゃったように、小学校の先生の心理的な負担は大きいと思います。東京都がまとめた内容を私も見させてもらいましたが、何回かは学校が対応して、途中からは弁護士で対応して、最終的にはもう打ち切るというような内容になっています。ある面、それでずっと苦情を言っていることが不当であれば、途中からは対応をやめるということを宣言するような話になっていると思いますが、そのような方法は、それ自体に賛否両論あるということが一つと。

もう一つは、豊島区でこれをさらにどう発展的に考えていくかという上で、やはり豊島区は子どもの権利条例などがあって、子どもの権利擁護委員の先生たちもいます。早期の段階で、この事案を見たりして、お子さんの意向などをどこかでしっかりと酌むことができると、東京都のガイドラインとはまた少し違う動きもできるという気がします。このガイドラインを豊島区で作るのであれば権利擁護室なども入れていただく、もちろん、スクールロイヤーも入ると思いますが、議論をなるべく広い範囲でしてもいいのではないかと思います。

清野教育長)

指導課長。

指導課長)

授業時数は学年によっても異なるところがございますが、今は東京都の方から、軽減等により講師を入れることができるようになってきているところもあります。また教育課程の編成に際しましては、昨年度は20時間を余剰時間と言って、決められた時間にプラスアルファの時間を、20時間を下回らないように編制しましたが、今年度は逆に上限を18時間、18時間を超えてはいけなかった結果、余剰時間が1桁の学校、0の学校も出てきているところでございます。そこは少し新たな取組というところになっています。

清野教育長)

庶務課長。

庶務課長)

豊島区におけるガイドラインの策定につきましては、東京都からこのたび示されたガイドライン、また、豊島区独自でもカスハラのマニュアル等も出ておりますので、そのようなものも参考にしながら、子どもの権利擁護委員ですとか、スクールロイヤー、また学校現場の声も聞きながら、作成に当たりたいと考えております。

清野教育長)

猪狩委員。

猪狩委員)

先程、富士原委員からのご指摘で、24ページの医師による面接指導ということで、医師

会や我々も産業医また衛生管理士をやっているのです、少し説明させてください。

この教職員の面接指導は、一つは内科の学校医がそのとき受けた検診の結果を面接で説明して、あなたの病気や血液検査の結果はこうですということで、ときに自分のメンタルで困っている点とか、何かあったときには、そこで一応自ら相談できるようなシステムになっています。

ただ、それは校長先生が言うこともあるかもしれませんが、そのようなことは稀かなと思います。あまり個人的なことを言うと、パワハラやセクハラに関係して、「今日元気」と聞いただけでも駄目みたいな、行き過ぎた点もあるかと思いますが、一般の会社ではそういうことも言われているので、なかなか言いにくい環境にはあるようです。

ただ、あまり体調が悪そうだったら、校長先生が「具合が悪そうだから医者にかかったら」ということはあるかと思いますが、原則は本人が希望されて、医師との面接でお話します。一つは内科の学校医がそれに携わっているということと、50人以上の学校には産業医がついておりますので、主にはその学校の内科の学校医や地元の医師会からの推薦で付いている先生が産業医をされているので、その場で自ら相談する機会はあると思います。

個人的に言うと、自分のプライドがあると、自分の能力が足りないのではないかと、努力が足りないのではないかとと思われる先生がいらっしゃるのです、もう少し相談しやすいような窓口があってもいいかなと思っていますが、一応そのような産業医の機会があります。

もう一つは、区全体として教育委員会の下に衛生管理医師があって、私も経験しましたが、区内の小中学校30校全部を3年かけて回って、職場環境や教職員の健康に関して、問題な点がないかということを学校安全衛生委員会で、「このようなところは避難のときに困りますよね」とか「更衣室に冷暖房がない」とか。結構、汚い環境で着替えをしていたりするので、職場環境を指摘したり、更衣室に手洗いがないというのがあったりします。

あとは学校のけがががとても多くて、セーフスクールで作っているけが地図みたいなものを作って改善が必要だと伝えます。

そのようなことを衛生管理士が一つ一つの学校を回って、職場環境とそれぞれの教職員の健康管理の相談にも応じていますので、いろいろな方法で相談するシステムはありますが、やはり個人で自発的にというところが、もう少し簡単に相談できるシステムがあってもいいのかなと思いますので、新しく考えていただければと思っています。

清野教育長)

庶務課長。

庶務課長)

悩みを抱える教員が管理職になかなか言いづらいという現状がありますので、東京都教育委員会の方でLINE等を活用した相談窓口を開設しております。またそれは臨床心理士が面談を行うアウトリーチ型の相談も開設しておりますので、その辺をしっかりと教員の方に周知を図っていきたいと思っています。

それから、保護者とのクレーム対応については、学校の校長経験者を区の方に、それか

ら、相談できるような窓口の新設というところも検討しておりますので、そのようなところも踏まえて、しっかり対応していきたいと考えております。

清野教育長)

新井委員。

新井委員)

猪狩委員からあった話で、先生と話し合いをして、当時、私は健康上全く問題がなかったので、「新井校長は大丈夫です」と。それから何名かの教員について、「この方の生活はどうですか」という指導、お話をいただいて、校長が教員と年に3回法的に面談できるので、声がけをして、「どうだい」という話をしたことがございます。でも、その結果良くなかったかどうか分かりません。ただ、そういうことがあるということです。

それで、今回この件に関しての私見ですが、現役の頃、このような話があったら良かったなと本当に思います。私の頃はこのような施策制度がなくて、要するに有休を取るのはもう罰当たりという時代で、教員には年間20日の年次有給休暇があって、持ち越すと翌年また20日加算されて40日間持つことはできるんです。40日間をいかに維持するかみたいな美学があって、1日も1時間も取らない。その代わり、残業も辞さず、子どものために土日も出勤という、そういう時代でした。

私は民間から公務員になったので、そういうことは当たり前だと思っていました。民間の方がもっと厳しくて、この場では言えないような話もあったような時代の人間でしたので。教員の世界は子どもとやりがいがある、良い仕事ができる。そのためには自分の時間を削っても職務を遂行するために努力しようという時代がありました。そういうことを言うと、時代に逆行してしまいますが。

教員の時間を削って、それで授業力が担保できるかということが、ずっとテーマとしてありましたね。でも、それはもう有無を言わず、やらざるを得ない。そのために教員を確保するのだと言っても、逆に、教員確保ができていない現実があります。非常にこの矛盾をはらんだ施策だと思っています。

ただ、勤務自体の推移を見ると、年々そういう時間が軽減されてきているというのは、大変働きやすい環境です。先程の「働きがい」を猪狩委員は、抵抗があるとおっしゃいましたが、良い生きがいというか、やりがいがある、そういう環境ができてきていてよかったと思います。私も、この区の校長会長のときに、留守番電話や出勤退システム、どうするかということで、随分、教育長と話をしました。そのとき私は、「留守番電話は絶対入れないで」と言いました。何故かというと、留守番電話にすると、先程岩井委員からもありましたが、朝にそのメッセージがたくさん入ってくる可能性がある、やめてほしい。絶対にメッセージ機能でなければ駄目です。石にかじりついて「絶対やめてください」「留守番電話は、駄目です」ということを言った記憶があります。

それから、出退勤システムも、退勤して、戻ってきて仕事をする教員がいます。今帰って「忘れ物をしました」と言って、「これはオフでいいですね」と遅くなるまでやって

しまう。それでは意味がないでしょうということですが、でも、良い授業をする教員であれば、そのぐらい辞さないという、命がけの先生もいるわけですね。

ですから、難しい制度だと思いますが、結論から言うと、やはりこの制度自体は、校長と副校長のかじ取りしかないと思います。例えば、資料の11ページに3分類、みごとに分けてすばらしいと思いますが、中には、19番の項目、「こんなの嫌です、やりません。特別に支援があるからというようなこと、私は範疇じゃないです」と言われればできないこともあるわけです。ところが、校長先生が「悪いな君、これ何とか相談に乗ってやってくれよ、頼むよ」ということで言えば、いいわけじゃないですか。

先程もおっしゃっていましたが、軽重をつけるのは校長の仕事ですよ。ですから、「この仕事は、経験アップになるので、とにかくやってくれ。後は休んでもいいぞ」というような、采配を振れるかどうか、そういう管理職が育つかどうかというのは、とても大事なのではないかと思っています。何でもしゃくし定規にやって、「今、仕事が来ているからやらなきゃ駄目だよ」と押し出すのではなくて、そこは見てあげて、分担してやるとかということをしなければいけないと思います。

資料の最初「はじめに」これはいいことが書いてあると、改めてこれを作った方はすばらしいと思います。下から4行目、「今後は」以降、要は仕事を軽減して健康を維持する教員が健康になっていけば、良い授業ができるだろうという見込みがあるわけですね。良い授業をするということは、子どもたちに夢と希望に満ちた質の高いものが構築されていくだろう。もう、これに尽きますね。「だからやっているんだ」「だから校長も副校長も協力してくれ」ということです。見事なことが書けていて、すばらしいと思いました。

その前の、策定の趣旨のプリント1枚、鑑文的なものがありますが、ここにむしろそれを入れたらどうかと思いました。要するに、質の良い授業をするためには、教員が健康でなければいけない。働きやすい環境でなければ、良い授業ができるはずがない。学力は高まらないだろう。ですから、こういうことをやるのだということを、その鑑文の中にきちんと打ち込んで出せば、文句なんか言わないと思いますね。いろいろ細かなデータは突っ込まれることもあると思いますが、でも趣旨が、良い環境を作って、良い豊島区、教育の豊島を目指すんだというようなことを、この働き方改革から進めるんだということを書けば、さらにいいなと思います。とにかくすばらしいと思いました。

清野教育長)

私もこの計画をしっかりと実現していくためには、やはり保護者をはじめ、関係の皆様の理解というのは非常に大事だと思っています。ややもすると、このような計画は、「要は教員に楽をさせたいだけでしょう」というお声があるのも事実です。ですが、この働き方改革が実現した先に、どんなことが待っているのかといえば、今、新井委員のお話にもありましたが、先生たちが子どもに向き合う時間、物理的な時間だけではなくて、心のゆとりも生まれてくる中で、それを子どもと向き合うことに使うことができるし、さらに言えば、専門性の向上にも繋がるのではないかと。生み出された時間を教材研究に使ってい

くということも当然で、それは本旨だと思います。

今、若い先生たち、新たに教員になろうとしている先生たちというのは、やはり自分のキャリアアップ、資質がどうやって伸びていくのかということも注目をしていると思います。今、教員の成り手がなかなかいないというのは、教員になった後に、どういう計画で、どういう行程の中で自分を高めていくことができるんだということが見えないと、やはり教員になろうという人が増えてこないだろう。今の若い人の気質というのはそういうものですので、是非この計画を端緒にしながら、「豊島区では学校に入ってきた新採をこうやって伸ばしていきますよ」そして、「その先こういう未来がありますよ」教員にとっても、そういったことが少しでも感じ取ってもらえるような計画にしていきたいと思います。

今日は教育委員の皆様からいろいろご意見をいただきましたが、これを是非生かして、さらにこの計画をバージョンアップさせていきたいと思います。

取りあえず今日のところはここまでということで、また改めて計画データができたところで、もう一度ご意見いただければと思いますので、宜しくお願いします。

本件、了承いたします。

(委員全員異議なし 協議事項第1号了承)

(2) 報告事項第1号 令和7年度幼稚園修了式、小・中学校卒業式祝辞について

清野教育長)

続きまして、報告事項第1号、令和7年度幼稚園修了式、小・中学校卒業式祝辞について。

指導課長。

<指導課長、統括指導主事 資料説明>

清野教育長)

それでは先生方、いかがでしょうか。

今日で、3回目。練りに練って、見れば見るほどいろいろ何か気づくところがあるかと思いますが。

委員の皆様、ここまでで何かありましたら言っていただいて、あとは事務局預かりということに宜しいでしょうか。

それでは、こちらで完成ということにしたいと思います。指導課の方、お疲れさまでした。

本件、了承いたします。

(委員全員異議なし 報告事項第1号了承)

(3) 報告事項第2号 令和7年度豊島区立幼稚園、小・中学校連合作品展について

清野教育長)

報告事項2号、令和7年度豊島区立幼稚園、小・中学校連合作品展について。

指導課長。

<指導課長 資料説明>

清野教育長)

ご意見、ご確認等ございましたら、お願いいたします。宜しいでしょうか。

私から一点ですが、是非次年度に向けて、特別支援学級の子どもたちの作品も展示をしていただきたいと思います。インクルーシブな教育という視点でもそうですし、やはりいろいろな場面で特別支援学級の子どもたちの活躍ぶりを、多くの区民の方に是非見ていただきたいという思いがありまして、この辺も少し検討をと思います。現状、どの程度、展示されているのかも含めて、もし報告ありましたら。

指導課長。

指導課長)

特別支援の固定級のお子さんについても、通常級のお子さんと同じように、学校によって人数に差はあるかもしれませんが、展示を行っております。

清野教育長)

それは小中学校ともにということで、代表作を出してですか。

指導課長)

はい。

清野教育長)

それでしたら、分かりました。

岩井委員。

岩井委員)

毎年非常に楽しみにしております、今年も見せていただきました。搬入や搬出、並べる作業も、先生方がされているのかと思うと、やはり先生方は大変だと思いますが、是非その甲斐あったと思っていただきたいぐらいですね。来場者もたくさんで、受付や会場のご案内などを、恐らくシルバー人材センターの方がしていらっしゃると思いますが、その方たちも非常に温かくご家族でいらっしゃる方をお迎えして、一緒に小さなお子さんたちと話をしたりして、会場の和やかな雰囲気を楽しむことができるのも、私は非常に楽しみにしております。

そして、この幼稚園・小学校、小学校・中学校というようにしていただいたところも、子どもの成長が本当にはっきり、作品が訴えかけてくるぐらいの熱量を感じて、これは大変だと思いますが、子どもや家族、保護者にとっては非常にありがたく嬉しいものだと思いますので、今後とも宜しくお願いいたします。

清野教育長)

宜しいでしょうか。

それでは、本件了承といたします。

(委員全員異議なし 報告事項第2号了承)

清野教育長)

公開案件は以上でございます。

＜非公開＞

（４）報告事項第３号 令和７年度学校におけるトラブル・事故について

清野教育長）

続きまして、非公開の案件に入ります。

報告事項第３号、令和７年度学校におけるトラブル・事故について。

指導課長。

個人が特定され得る情報を含む案件のため非公開

（委員全員異議なし 報告事項第３号了承）

清野教育長）

他に、何かございましたら、お願いいたします。宜しいでしょうか。

図書館課長。

図書館課長）

前回、小中学生の読書アンケートに対する回答についてご報告させていただいたときに、猪狩委員から「本の定義に電子書籍は入っているのか」というご質問がありました。お調べしましたら入っておりました。東京都が入っているということで、それに合わせたということで、回答させていただきます。

遅くなりまして、申し訳ございません。

清野教育長）

それでは、他、宜しいでしょうか。

特にないようでしたら、以上で、教育委員会第２回臨時会を閉じます。

ありがとうございました。

（午前11時30分 閉会）