

令和7年度第2回高知県地域学校協働活動推進委員会 会議要旨（各委員まとめ）

1. 日時 令和8年2月6日（金）10:00～12:00
2. 場所 オーテピア高知図書館 4F 集会室
3. 出席者 委員9名、事務局4名 ほか9名
4. 議事 (1) 令和7年度事業報告及び令和8年度事業計画
(2) 協議テーマ
「持続可能なコミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進について」

5. 議事概要

委員長の議事進行により、以下の事項について、事務局から説明が行われた。委員からの主な意見のまとめは以下のとおり。

(1) 令和7年度事業報告及び令和8年度事業計画についての説明

【委員】

P T Aと連携した「地域とともに育む高知愛」プロジェクトについて、資料にある「未来」はいつ頃の未来を目指しているのか。

【生涯学習課】

現在のところ中学生を対象に行うことを想定しており、高校卒業後から就職に関わる年代も意識している。

【委員】

資料右上に、「全ての親の意識や子どもの就職先を『地元志向』に統一することを目指す事業ではない」とあるが、私もその通りだと思う。つまり、家庭を変える、親の意識を変えることが目的だと思うが、それはなかなか重い課題である。思想は理解できるが簡単ではないと思う。具体的にどのように変えていき、どのように進めていくのか。

【生涯学習課】

島根県益田市が「対話プラス」という事業を行っており、生徒と地域の方が一対一で本音を話し合う活動をしている。以前は地域の方が生徒に対して挨拶程度だったが、対話を通じて生徒は地域に頼れる存在がいることを知った。アンケート調査では、「益田市には魅力的な大人が多いと思う」という項目が実施前46%、実施後82%、「一度外に出たとしても将来益田市で暮らしたい」が36%から51%に増加した。この事例を参考にしつつ、生徒と地域の対話に加え、保護者も参加させ、保護者の意識も変えていきたいと考えている。

【委員長】

学校安全対策課のスクールガードリーダーに関する取り組みについて、報告で23市町村が引き続き事業を継続するという話があったが、残り11市町村ではスクールガードリーダーに関する事業が使われていないということか。これらの地域では他にどのような手段で登下校の見守りを行っているのか。

【学校安全対策課】

各市町村で見守り活動を行っていないわけではない。本事業は『スクールガードリーダーを雇用し、指導者役を担ってもらうこと』に対する補助金制度である。資料にない市町村は独自にボランティア等を活用して見守りを実施している。日高村・佐川町学校組合、高知市については県の本事業対象外であり、それぞれ地域と連携して取り組んでいる。あくまで、スクールガードリーダーの雇用や研修会に国の補助金を申請しているのが23市町村であると認識している。

【委員長】

小中学校課から「地域とともにある学校づくり」推進に向けた取り組みシートについて説明を受けた。シートは情報収集・状況把握を目的としており、公表を前提とはしていない。事例集としての公表は現段階では考えておらず、今後も小中学校課で検討を続けるとのことである。情報や調査結果は研修会等で随時公表する方針とのことであるが、意見はないか。

【委員】

特に意見はなし。

【委員長】

令和8年度の事業計画について、これから承認の確認を行う。意見があれば。

【委員】

特に意見はなし。

(2)「持続可能なコミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進について」

【委員】

いつの間にか、その地域学校協働活動のあり方が、なぜか学校の教員方の業務負担軽減に繋がる活動となっており、地域で活動している人々にとって疑問を感じる部分がある。学校と地域と家庭が連携して子どもの育ちを見守るという点には非常に賛同し、強く共感するが、学校の教員方の業務負担とは一体何を指すのかが具体的に見えづらい。時間なのか量の問題なのか、資料を見ただけではわからない点が多い。地域学校協働活動のボランティアやコミュニティ・スクールの委員の方々も含め、学校の働き方改革のために業務を補完する形ではなく、学校の働き方改革とは切り離れた方がよいと考える。

私は産業保健の保健師としてメンタルヘルス対策に携わっているが、市町村で1ヶ所関わっている場所においてはストレスチェックを実施している。義務教育に携わる教職員は市町村の教育委員会に所属しているため、市町村職員としてストレスチェックを受けてもらっている。しかし、高ストレスの方については私たちは対応できない。高ストレスであることは把握しているが、県のメンタルヘルス対策を利用するよう指示されるのみで、市町村職員として手を出せず、教員方は高ストレスのままで授業等に支援を呼ぶこともできない。これは組織の問題である。

組織の問題が十分に解決されていない中で、教員方の業務負担軽減の支援をボランティアに任せるのは、本来の趣旨とは異なると感じる。教育委員会としては、業務負担軽減に関する方針や対応を体系的に整備し、組織的に取り組む必要がある。加えて、現状ではボランティア活動が持続的な効果を発揮するのは困難であり、特にボランティアの高齢化が問題である。新たな人員確保自体が市町村職員にとつ

ても大きな負担となっている。さらに、高齢化だけでなく、多様な要望がある中で、限られた人材が複数の役割を担っている現状は非常に申し訳ない状況であると認識している。

学校運営を安定させるためには、組織としてどのように取り組むのかが明確でなければ、地域学校協働活動を推進するのは難しいと感じている。

【委員長】

県教育委員会として教員の働き方改革に取り組んでいるのは、生涯学習課や小中学校課だけではないと思うが、一体どのように組織として分担し、あるいは連携してこの問題に取り組んでいるのか。

【生涯学習課長】

教育委員会の組織としては、各課が集まった働き方改革PT（プロジェクトチーム）があり、今回の給特法の改正や労働時間の問題について検討している。この場で働き方改革の問題が出てくるのは、中教審の3分類の軽減すべき取り組みの中に地域学校協働本部事業が含まれているためである。働き方改革全般となると、教職員の在校時間や教師の業務負担軽減など、授業中で軽減可能なものも含めて幅広く検討する必要がある、別の場を中心に対応している状況である。

【小中学校課】

働き方改革に関する事項をシートに記入することについて話をしたが、学校運営協議会は学校の方針について承認を得る役割を担っている。今回の改正により、その承認対象に業務量の管理や健康確保の措置が含まれることとなった。つまり、学校側はこれらの事項を方針として提示し、学校運営協議会の承認を得る必要がある。具体的な内容や対応策は今後の議論となるが、法的にこれらの項目が加えられたということである。

【委員】

地域学校協働本部やコミュニティ・スクールについては、地域との繋がりが主軸であると考えている。本校では、地域の方々が学習支援や読み聞かせ活動などに直接関わってくださっている。しかし、これらの支援がなくなった場合、担任が週に一回程度の読み聞かせを行うなど、教員の負担が増加することになる。現在は、地域の方に読み聞かせをしていただいている時間を担任が丸付けや授業の補助として丸付けをしてくれている時間に担任が問題で苦戦している児童の支援に充てることができており、大変助かっている。本来、地域とのつながりや児童に地域の人々や環境を知ってもらうことは非常に重要であり、特に田舎の学校であるため、地域を好きになってもらい、地域の方々と繋がってもらいたいと考えている。そういった部分を大切にしたい。結果的に働き方改革に繋がっている部分もあると考えている。

しかし、すべてを働き方改革のために地域の方に依頼するのは適切ではない。ボランティアの方々は高齢化が進み、新しい人材を確保することは非常に難しくなっている。以前は約10人いた協力者も、現在は約7人に減少している。そのため、無理な依頼は難しく、来年度以降もお願いしたいところであるが、現状のままでは十分な支援を期待するのは困難である。先ほどの話にあったように、一人の方が複数の役割を担っているのはその通りであり、本当にこれ以上お願いできないほどの人もいるため、学校としても頼みづらい部分がある。

働き方改革を主軸とするよりは、地域とのつながりを重視し、地域をもっと愛してもらうなど、地域

資源を活かした持続可能な支援体制を築いていくことを大切にしたいと考えている。

【委員】

議題の「教員の業務負担軽減に繋がる活動にするためには」という表現に対し、どのような意味なのかと思う部分があり、本来の目的である「地域との繋がり」との乖離に疑問を感じている。

【委員長】

県教育委員会内でもプロジェクトチームを編成し、教育委員会全体で取り組む体制が現在構築されていると、生涯学習課長から補足があった。本委員会では、その中でも特に「学校運営協議会（コミュニティ・スクール）」と「地域学校協働本部」という、地域と学校をつなぐ2つの重要な仕組みを活かして、何ができるかを考え、意見交換を行いたい。協議資料の6ページには、学校と教師の業務の3分類が文部科学省から示されている。学校以外が担うべき業務、教師以外が積極的に参画すべき業務、教職員の負担軽減のために外部に委ねるべき業務という分類であり、地域のボランティアや学校運営協議会にこれらの業務を担ってもらえないかという点が検討されているが、その状況はいかがか。

【委員】

教職員の負担軽減という言葉は数年前に地域学校協働本部の補助事業を担当していた際、年度末の仮申請の際に次年度の事業目標（KPI）や目標数値を設定するよう指示があり、その中で「学校における働き方改革」に触れて記載するよう求められたため、急にこの文言が重要視されるようになった印象を持っている。その後、学校運営協議会との一体的な推進につながってきた結果が、本日の議題であると考えている。

土佐町の実態としては、土佐町小中学校1校のみで10年以上地域学校協働本部事業を継続しているが、補助事業を活用している地域の方の業務と会計年度任用職員の業務の線引きに苦慮してきた経緯がある。両者とも地域の方であるが、地域学校協働本部の補助事業で線引きされていた部分がある。今回示された3分類の資料を見て、会計年度任用職員に任せなければならないと思っていた業務を地域の方に担ってもらっても差し支えないと認識している。

このように関わりの幅が広がり、地域の方がより学校に入りやすくなり、任せてもらえる業務が増えたという点では、地域学校協働本部事業の趣旨である「地域と学校が同じ目的に向かってより深く連携する」ことに合致し、その結果として教職員の負担軽減にもつながると考えている。

【委員】

働き方改革については、一般企業でも取り組まれており、国全体で進められていることから、学校の教職員に伝えることも当然のことである。その関わり方として、「負担軽減」という表現よりも、「地域と学校がともに育む学校教育」という名称の方がしっくりくる。地域と学校がともに育てていくという方向性で取り組めば、問題なく進むと思う。

私が関わっている学校には、毎日見守りや読み聞かせに来てくれる高齢の方が多くいるが、コーディネーターの方がそれらをつなぎ広げている。おそらく、大人が一生懸命呼び込むよりも、手伝ってくれている方々は子どもたちからエネルギーをもらっており、「やってよかった」という感動を得ている。子どものポテンシャルを教育委員会や学校ももっと信じるべきである。

具体例として、普段関わってくれている方を学校に呼び、全校集会で感謝の気持ちを伝える場面はよ

く見られ、良い取り組みであると思う。今期で退く方がいる場合は、子どもたちに個別にこれまでの感謝を伝えさせるだけで、子どもたちは自然と行動する。子どもたちの伝えた言葉は大きな贈り物となり、その喜びが周囲にも伝わることで、より多くの人が良い活動に参加したいと思い、学校のファンも増えていく。

もっと子どものポテンシャルを信じ、子どもを動かす流れを学校全体、地域全体で作し、声を掛け合う流れを作るだけで、また来たい、もっと関わりたいと思うようになるだろう。プラスの意見や相乗効果で盛り上げていくことが望ましい。

地域学校協働本部においても、単に「やっているだけ」ではしんどくなり、今年で卒業させてほしいという方がどの学校にもいると思う。そのように感じている方の意識を「来年もぜひやらせてほしい」と変えられるのは、大人のお願いでなく、子どもたちがどのようなことをするかにかかっている。

ほんの些細なことでも、ファンレターのようなものや「やってくれてありがとう」といった感謝の手紙をもらうことが、教育に携わる地域の方々のエネルギーになると思う。そうした視点に向けて取り組むべきである。

【委員】

業務負担軽減について、私もいくつかの会社を経営しているが、就労時間中は忙しいことが当然である。数年前には、「教員の多忙感」といったキーワードがよく聞かれた。では、教員にとって就労時間中にどのような負担があるのか。残業が多いのか、主体業務の中で人手不足などにより何もできていないのであれば、そもそも経営破綻しており、手助けできる部分は存在しない。教職員は自分たちで決めた主体業務以外の部分を手伝ってもらうことが可能な部分のメニューが提示されている。その部分を受け持っているが、どれくらいの負担率なのか。勉強を教えていく上での負担率が120%から130%になっているのではないかと思う。

学校側は言いにくいと思うが、コーディネーター側からは読み聞かせや丸付けは必須であるため、これらの事例発表は不要ではないかと伝えている。読み聞かせや丸付けができていなければ、地域学校協働本部の方が事実上経営破綻していると考えられる。委員の話にもあったように、魅力がありファンベースの考え方で参画してもらわなければならない。そこが地域学校協働本部の魅力の出し方である。具体的には、土佐町の「あったかふれあいセンター」の事業を平成27年に実践発表していただいた際にヒントを得た。地域の方が取り組み、活躍している姿の事例集をリーフレットにして地域に配布しているという話である。その後、活動への取り組みを周知し、地域の方に評価してもらうことが非常に良い事例だと考え、私も3ヶ月に1回、同じようなものを作成した。ボランティアも募集し、地域から褒めてもらう仕組みとして活動したところ成功を収め、中学校でも同様のものを発行した。委員が指摘されたように、学校で行うと子どもたちのポテンシャルが高く、何をやっても応援したくなるようなアイデアが多く出てくる。

先日は香美市教育委員会にお招きいただき、コーディネーターの方にお話をさせていただいた。その際、私の地元では、問題を抱えている家庭に対し、私が話し合いのために家を訪問することもある。話し合いに行くためには、普段からコミュニケーションを取れるような日常生活を送らなければならず、創意工夫をしている。また、福祉も教育も町おこしも含めて一緒に取り組み、問題を抱えている家庭も巻き込めるように普段から関わりを持ち、生徒に声をかけるようにしていると話した。

教職員の業務負担軽減が主体業務であれば協力するが、他の会社の話であり、誤解を恐れずに言えば、それは経営者の問題であって、私の知るところではない。ただし、地域の宝である子どもたちが学ぶ場

であるため、協力はしており、一生懸命関わらせていただいている。感謝もされており、学校に対して全く不満はない。学校は普段の業務で本当に困っているのか。残業が絶対に必要な職場なのか。

【委員】

本校では経年比較を行った結果、例えば昨年4月から今年4月までに教員の1ヶ月あたりの勤務時間が8時間減少し、教員の退勤時間が早まっている傾向が確認されている。合わせてストレスチェックも実施しており、県や市と連携して結果の分析を行っている。本校の場合は業務負担やストレスの軽減が数値で示されているため、管理職が集まり「なぜそうなっているのか」を話し合う機会も持っている。

業務の忙しさは確かにあるが、子どもがキラキラと生きて輝く部分の負担を教職員に求めるのではなく、子どもたちが輝くために地域の人々の得意分野を活かすことが重要であると考えており、この考えを教職員にも伝えている。学校の困っていることは、ビジョンを説明しながら紙に書いて見せ、地域の方が教員よりも得意な分野については支援を依頼している。

例えば、今年度の具体的な支援内容についても明確に伝え、教員がその分の時間を子どもたちのための活動に充てられるよう取り組んでいる。これらの内容は図で示し、毎年4月の段階で学校と地域が共有している。地域の方は「教員のため」ではなく「子どものために」という意識で協力しており、このような取り組みの循環ができています。

【委員】

大規模校と小規模校、高知市内との間には多少の差があると思う。本校については、多くの教職員が大変で忙しいと認識している。しかし、主に勤務時間内の業務のことであり、本校では80時間を超える勤務をしている教職員はおらず、時間外勤務は45時間以内に収まっている。助けていただきたい点については、すでに協力を得ており、地域に出向く際には誰に声をかければよいか、誰に協力を仰げばよいかを相談しながら進めている。地域の方々の協力は非常に重要な存在である。

委員の話にもあったように、子どものためであれば地域の方は動いてくれることが多く、結果的に教職員の負担軽減につながっていることもある。学校以外が担う業務の中には難しい内容もある。過剰な苦情対応に関して「この対応は誰かやってくれますか」といった部分は、地域の方にお問い合わせするのが難しい。こうした問題は学校や管理職が対応すべきであり、資金管理についても全く知らない人に任せることはできず、役割分担が難しい。

一方で、見守り活動などについては地域の方々から協力を得ている。気温が－5度の寒い朝でも地域の方が子どもたちに「おはよう」と声をかけ、子どもたちも挨拶を返す良好な関係が築かれている。このつながりには大変感謝している。

【委員】

学習のことで教員が疲弊している様子は見受けられない。むしろ、生き生きと働いている印象である。業務が大変だから手伝ってほしいといった要望も聞いたことがないため、負担のポイントが異なるのではないかと考え、質問させていただいた。

【委員長】

学校と教師の業務の3分類の5番や19番については、地域や学校によって温度差があると感じる。保護者と良好な関係を築ける学校では、5番や19番に関する負担はほとんどないと思われるが、そう

でない学校ではこの部分で圧迫されている可能性がある。

【委員】

国が教員の負担軽減を推進してくれることは、我々教員にとって非常に喜ばしいことであり、教員自身も前向きにこの取り組みを捉えて歓迎していると思う。ただし、言葉の「負担の軽減」という部分に焦点を当てると、そのように捉えることができるが、私の学校では「土佐山学」という授業を実施しており、その中では保護者の方にも授業に参加してもらっている。保護者は積極的に授業に来てくださり、地域の方々も多く関わってくれている。本校は特認校制度も採用しているため、保護者の中には土佐山を自分のふるさとだと感じていない方もいるが、子どもたちは地域が大好きである。保護者に参加してもらい、子どもたちと一緒に活動し、保護者と子どもが一体となり、そこに地域が重なり合っただけでイベントや学習活動を進めている。このように無理のない巻き込み方が重要であると考えている。

保護者の方も授業に参加して大変喜んでおり、令和8年度に計画しているのは、第一線で活躍している企業を招くこともあるが、保護者の方がどのようなお仕事をしているのかを紹介するブースを設け、子どもたちが順番にそのブースを訪れ、保護者から直接話を聞くという活動を予定している。保護者の方も非常に乗り気で参加の意向を示している。

身近な大人の生き方を知ることができることは、地域学校協働本部に保護者も参加しているため、地域の方々だけでなく保護者の方々も巻き込みながら活動を進める必要がある。地域の高齢化も進んでいるため、先ほど委員が指摘されたように、同じ方が区長会やコーディネーターを務め、負担がかかるのは避けたい。したがって、一部の人に負担が集中しないよう、保護者の得意分野を活かしてもらおうという考えもある。

また、本校では様々なことに地域の方が来てくれる際に、必ず子どもが手紙とその時撮った写真をプレゼントしている。子どもたちが「今度の発表会に来てほしい」と本人に伝えると、本当に1月31日の発表会に来てくれ、感動していた。「孫でもなく、孫もない、孫ではない子どもから来てと言われたら、行かなければならないと思った」という言葉があった。子どものエネルギーが地域を動かすことができることから、人と人の触れ合いのためにこの地域学校協働本部があるのだと実感した。

教員が子どもと触れ合う時間を確保するために働き方改革が進められており、その中で地域の方が支援をしてくれることで、教員は目の前の子どもたちとより多くの時間を過ごすことが可能になり、好循環を回していくことが重要である。例えば、昨日は地域の方が凧あげの指導に来てくれた。若手の教員は凧あげの経験がなく、凧は買うものだと思い、飛ばし方も知らなかった。地域の方は骨組みの作り方から丁寧に教え、子どもたちは自由に絵を描き、飛ばし方も工夫しながら指導を受けていた。教員よりも地域の方の知識や技術の財産を活かしてほしいと思う。教員はその分、準備や他の指導に集中できるという好循環が生まれている。

このような活動は、誰にどのようなメリットがあるのか、何をお願いしたいのかを学校側がしっかりとコーディネートしなければ、単に「助けてほしい」とだけ頼むのは地域にとって負担が大きいと考える。学校が具体的な内容や目的を明確に伝えることが大切である。

【委員】

教員の負担軽減の必要性については、まだ十分に理解されていないと感じられる。国の給特法の改正により、教員調整額が令和8年1月から5%に引き上げられ、令和13年には10%まで上がる見込みであり、教員の給与は増加する予定である。また、令和11年度までに時間外勤務の上限を月30時間に削

減する取り組みも進められている。給特法の中には業務管理・健康確保措置実施計画の策定が求められているが、その部分だけが市町村教育委員会に降りてきている。県教育委員会からも負担軽減の必要性に関するアナウンスはあるものの、その理由や意義の発信が弱いという課題がある。

率直に言って、教員は全く足りていない。高知県の現場においても不足している。新しく教員になりたい人も減っており、採用後すぐに退職する人もいる。教員が魅力的な仕事として世間にしっかりと浸透しなければ、日本の教育は今後成り立たない。つまり、教育を志す人々を育成していかなければ、日本の教育自体が成り立たなくなるといふ将来予想がすでに立っている。

なぜ教員の負担軽減が必要なのか、県の教育委員会や市町村教育委員会も積極的に発信し、教員という仕事が魅力的になっているという状況を作り上げ、教員を増やす努力が求められる。委員が述べたように、現存する教員の業務負担は軽減されつつあり、一生懸命子どもに向き合っている教員も多い。

現代の若い世代は勤務時間やワークライフバランスを重視し、仕事を選んでいる。その面では教員の職は厳しい。授業、部活動、保護者対応など、様々な対応を個人としてこなすスキルが求められ、教員を志す人が減少しているのが現状である。魅力ある仕事として打ち出すために、負担軽減だけが先行するのではなく、魅力的な仕事をどのように作り上げていくかが重要である。地域を巻き込みながら、教員という職業の魅力化を進めていく必要がある。負担軽減だけを強調すると、誤った方向に進む可能性があると考えられる。

業務に関しては学校や個人によって異なる。子育て中の教員は時間外勤務が現実的に難しく、独身男性や部活動を持つ教員に負担が偏ることもある。時間外勤務がゼロの教員もいれば、月あたりの時間外勤務が大幅に超過している教員も1つの学校に存在していることから、適切なマネジメントが求められる。

実際、時間外勤務ができない教員もいるため、従来のようなマンパワーが期待できない状況では、他の力を借りることも考慮しなければならない。最も望ましいのは、教員志望者が多く、学校に教員が潤沢にいる状態である。以前は学級を持たず、様々な業務を担う教員もいたが、現在はそのような教員はほとんどいない。

【委員】

委員の発言が抜けていたため、現場が何に大変さを感じているのか考えていた。教員の仕事は一般的な職種とは異なるため、魅力化や人員確保を進めるには、皆で協力していく必要がある。地域学校協働本部についての理解も踏まえ、教員を目指したくなるような取り組みはできると考えている。

【委員長】

委員の話にあったように、教員の働き方改革や業務負担も大きな問題であるが、それ以上に教員のなり手がいないこと、慢性的な不足という深刻な問題が背景に存在している。

【委員】

損害保険業界で約30年間ビジネスマンを務めてきたが、職員室にいて感じるのは旧態依然とした体質で、軍事的な世界観が存在していることである。教育のあり方自体を変える必要があると言われていたが、現場の教員はそれに気付いていないと私は理解している。その理由は、教員が学校の外に出る機会が少ないからである。子どもの30万人から40万人が不登校となっている現状は、これまでの教育が破綻している証拠であり、そこに本気で取り組まなければならない。委員が指摘したように、教員が集

まらなければ教育は破綻するだろう。教員の意識を変える必要があると強く感じており、これまでの教え方や取り組み方を一度ゼロに戻す必要がある。

近年では記憶力を問うテストは意味がなくなっている。人間にしかできないことを教えていくべきである。

先日、委員の学校を訪問したが、そこは唯一無二の取り組みを行っていると感じた。土佐山学舎のような取り組みをさらに広げていく必要があると思う。教員の負担が増えるかもしれないが、教員である以上はやらなければならない、挑戦し続けなければならないと考えている。

【委員長】

委員が述べたように、不登校は子どもたちの悲鳴であるかもしれず、教員が慢性的に不足していることも教員側の悲鳴である可能性がある。このように子どもと教員双方の悲鳴を踏まえるのであれば、教育自体を抜本的に変える必要があるという指摘はその通りである。しかし、大胆な転換はどのようにすれば実現できるのか。成功している事例は存在するのか。

【委員】

ドルトンスクールやFC今治高校里山校、S高、N高など、様々なスタイルの学校が現れている。これまでの学校の前提で考えても何も生まれず、変わることはできない。不登校が悪いことだとは思わない。不登校だから学校に必ず来させなければならないという考えは私は違うと思う。

【委員】

子どもたちが最も身近に接するのは、毎日会う教員である。教員が楽しそうに授業をし、学校を楽しみと思える教員が子どもたちと接すれば、「教員になりたい」と思う子どもを育てることができると私は考えている。

私は母も祖母も教員であり、息子も教員である。家では学校が楽しかった話や子どもたちの成長の話を日常的に聞いており、その中で私も教員になりたいと思った。兄弟も同じ仕事に就いており、教員以外の職業はあまり考えたことがなかった。親が誇りを持って仕事をしている姿を私は受け継いできている。私の息子も一度は異なる職業に就いていたが、人に教えることをとても楽しいと感じ、やはり教員になろうと思ったという話があった。

身近な事例は非常に重要であり、委員が述べたように、教員に憧れを持ったり楽しそうだと感じられる子どもを、長期的な視点で育てていかなければならないと考えている。

先日、大手菓子メーカーを訪問し、教諭と若年教諭を同行させた。土佐山のゆずを使い、子どもたちが「こんなことを開発したい」という思いを持っており、いずれは「とさとさ」に商品を置いてもらいたいという話をした。空港などにも商品を置いている大手の菓子メーカーで、「99%断ると思って来てください」と言われた。断られても構わないので話を聞いてほしいと伝えた。話がなかなか進まなかった際、持参していたタブレットで子どもたちからのメッセージを流した。子どもたちは企業の菓子の商品化や水へのこだわりについてプレゼンテーションを行った。プレゼン後に「プレゼン資料をいただいてもよいですか。前向きに検討します」と言ってもらえた。子どものエネルギーが企業の担当者を動かしたのである。

その後、若年教員が「校長先生、今日感動しました。子どものエネルギーが企業の人を動かすことができる。子どもはすごいと感じました」と話してくれた。彼は若年であるが、「子どもからエネルギーを

もらい、教員をやっていてよかった」と感じていた。その言葉を聞いたことは非常に嬉しかった。これは私たち管理職ではなく、本当に目の前の子どもが教員にそう感じさせたという好循環を作っていかなければならないと思う。「今日の授業はよかったね」と私が言うよりも、子どもが変わった瞬間を喜ぶことが教員の思いとなって子どもに伝わり、「教員が言っても駄目だったが、メッセージビデオを見てもらったら動いてくれた」と前向きに語る教員の様子を見ると、子どもも生き生きと取り組むことができる。今の子どもたちをどのように教員の世界へと育てていくかが、もしかしたら本当の使命なのかもしれないと考えている。

【委員】

先ほどの三分類の中にもあったが、私も職員に対して、大人が生き生きと楽しんでいなければ、子どもは絶対に楽しくないと考えている。働いている職員が笑顔でいられる、笑顔のある児童クラブを作ってほしいとずっと伝えている。

一方で、さまざまな子どもや保護者がおり、その中で葛藤し、心が折れていく職員もいる。学校の教員においても、辞職や休職した教員を見てきたが、教員が下を向きどよんとした雰囲気であると、クラスの雰囲気も悪くなり、良い未来は望めない。

ある企業ではクレーム対応に警察のOBを雇用している事例があった。いきなり現場対応ではなく、一旦窓口で警察のOBに話を聞いてもらい、過度なカスタマーハラスメントについては、警察OBであることを示すだけで大幅に減ったという。過度なクレームも減少したそうである。これは学校現場でも取り組めないかと思った。

保護者からのクレームに対して、一旦窓口で話を聞き、その後教員につなぐ。問題によっては校長につなげるような窓口を設けるだけでも大きな違いが生まれるのではないかと考えている。これは県の教育委員会として取り組める一つの施策になるのではないかと思う。

【委員】

対応の順番が違うと感じるが、スクールロイヤーという制度があると聞く。あまり活用されていないのだろうか。

【委員】

スクールロイヤーを置いている市町村はあまり多くない。県のスクールロイヤーを活用させてもらっている。スクールロイヤー活用事業というものがあり、スクールロイヤーに来てもらって教員研修を実施した。先日は、いじめ事案について弁護士から直接子どもたちに話をしてもらった。子どもたちは熱心に話を聞いていた。

【委員】

児童や生徒の権利を守る必要があるが、学校の教職員の尊厳も守らなければならない。スクールロイヤーにそのようなアドバイスや対応もしてもらえるのか。

【委員】

いの町にも顧問弁護士がおり、県の教育委員会にも顧問弁護士がいる。保護者案件について、対応に迷う時には町の顧問弁護士に相談し、法的根拠を得た上で対応する事例が年間に数回ある。

【委員】

学校の教員の魅力化について話題があったが、現在、大学生や専門学校生を実習に連れて行っている。保健師は看護師資格取得のため、看護師か保健師のどちらかを選ぶ際に、看護師の方が単価が高いため看護師を選択することが多い。

息子たちの話を聞くと、学校の教員はブラックだと言っていた。その理由を尋ねると、学校の教員はずっと授業に出て、保護者対応もしなければならぬから嫌だということであった。教育学部の学生の中には、最初は教員になりたいと思ひ大学に入学したが、結果的に一般企業に就職した理由を尋ねたら、教育実習が楽しくなかったからと言っていた。私は保健師を目指す学生を実習に連れていき、楽しいと感じられる実習にするため工夫している。だが、子どもと接した経験のない大学生が初めて子どもと対面すると、子どもは自分勝手にわがままだと感じ、学校の教員の授業も面白くなかったと言っていた。理由を聞くと、見学が多く、暑い中立ったままずっと聞いている授業が全く面白くなかったとのことで、納得した。

現在、保健師として工夫していることは、地域を把握することの重要性を踏まえ、訪問先のついでにビニールハウスや海の方に行くなど、体験を重視した実習を行っている。最終的に「楽しかった」と感じられるよう、実習段階から工夫を凝らしている。

学校の教員の魅力とは、子どもたちとともに様々なことを体験し考え、子どもから多様な意見をもらうという好循環が必要だと考える。教育実習に来た学生に対し、学校の教員という職業を楽しいと感じてもらえるよう努めるべきである。花丸の付け方を教えることも良いと思う。学生の卒業後の進路は、大学の実習から既に始まっていると考えられるので、教育実習の工夫は各学校で推進すべきだと思う。

【委員】

学校は実習生が来た際に、委員が指摘されたようなモチベーションを持たせられる環境を整える必要があると考える。私が教員になった当時を振り返ると、数十年前であるが、大学で学んだ教員像と実際の現場とのギャップが非常に大きかったと感じている。もしかすると、現在の学生たちも現場との間に若干の乖離があるのかもしれない。

大学の教育は非常に重要であり、今の大学教育も現場と往還させながら進めていくシステムへと変えていくことが大切であると考え。私たちは中学校から社会に出るまでのキャリア教育を行っているが、大学や専門学校に進んだ後は就職の入口にあたる。入口から実際の社会に出るまでをスムーズに繋いであげることも重要であると考えている。

【委員】

私が教育実習を担当した学生が現在小学校の教員になってくれており、とても嬉しく思っている。本校は小規模な学校であるが、毎年必ず初任者が配属されている。初任者をいかに育てていくかは学校の重要な役割である。今年赴任した初任者も非常に前向きに頑張っており、笑顔で子どもたちを可愛いと言っているの、いつまでもその気持ちを持ち続けてほしいと願っている。

そのためには、周囲のベテラン教員のサポートや管理職がしっかりと向き合い、相談に乗ることが大切である。みんなで育成していくスタイルこそが学校の責任であると考えている。若い教員が頑張ろうとしている姿勢を学校全体で支えていきたい。子どもたちとキラキラと向き合い、楽しそうに授業を行うそのような気持ちを大切にしていきたいと思う。

【委員】

私は管理職の魅力が最も大切だと考えている。管理職になりたい教員が少ないという声をよく聞くが、県教育委員会の人事制度の在り方に問題があるのではないかと思う。校長になりたい教員が増えていかなければならない。

教員になりたいから教員をしていると思うが、学校を動かし学校経営を行う校長になりたい人材を育成していく必要があると考えている。

【委員】

地域学校協働本部としても、教育実習生に積極的に関わっていきたくて初めて強く感じた。偶然、知っている子どもが教育実習生として来ていた時に、クラスを見学したことがあったが、教育実習生に関わるという視点が抜け落ちていた。

地域の方に負担をかけないように配慮しながらも、教育実習に関わっていくことは良い機会であると思う。関わることで、少しでも教育実習生が前向きになればと考えている。

【委員長】

学校と教師の業務の3分類には含まれていないが、教育実習に地域がもう少し関わる如果能够できれば良いと考える。

最後に私の感想を述べて終わりにさせていただく。皆様のご意見を伺い、問題を構造的に捉えることの重要性に気付かされた。単に教員の業務負担の軽減や働き方改革など一つの問題だけを考えるのではなく、一つの問題には様々な問題が複雑に絡み合い、多層的になっていることに気付いた。

もう一点、教師が子どもからフィードバックを受けられるようになることが、様々な問題の解決の突破口になるのではないかと考えた。教師が子どもたちに一方的に教えるだけでなく、共に体験をし、子どもから何らかのフィードバックを得られる関係が生まれれば、多くの問題が解決に向かうのではないかと思う。

しかし、委員からの話にもあったように、学校には依然として管理主義的な考え方が根強く残っている部分があり、それを改めない限り、子どもからフィードバックを得られるような関係性を築くことは難しいとも思う。