

第1回葉山町総合教育会議 会議録

- 1 開会年月日 平成30年7月18日(水)
- 2 開会場所 保育園・教育センター 会議室2
- 3 出席者 町長 山梨崇仁
教育長 返町和久
教育長職務代理者 鈴木伸久
委員 遠藤麻衣子
委員 小峰みち子
- 4 出席職員 教育部長 沼田茂昭
教育総務課長 野田 仁
学校教育課長兼教育研究所長 濱名恵美子
生涯学習課長 井上尚美
学校教育課指導主事 梶浦いづみ
- 5 議長 町長 山梨崇仁
- 6 書記 教育部長 沼田茂昭
- 7 開会 午後2時00分

(開会宣言)

教育部長) それでは、皆さんこんにちは。定刻少し前ですけれども、おそろいですので、ただいまから平成30年度第1回葉山町総合教育会議を開会いたします。

本会議につきましては、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第1条の4第1項の規定により設置され、同条第3項の規定により町長が招集するものとなっております。なお、総合教育会議は地方公共団体の長と教育委員会という対等な執行機関同士の協議及び調整の場という位置づけになっております。会議において調整がついた事項については、それぞれが尊重義務を負うものの、地方公共団体の長と教育委員会のそれぞれの執行権限の一部をこの会議に移し、この場で決定を行うものではないため、決定機関ではありません。また、地方公共団体の長の諮問に応じて審議を行う諮問機関でもないことを申し添えます。

時刻は14時でございます。

ここで、本日の配付資料の確認を行いたいと思います。1点目が会議次第、資料1、教員勤務実態調査(平成28年度)の集計(速報値)について(概要)、資料2、市町村立学校勤務実態調査の調査結果について(抜粋)、資料3、学

校における働き方改革に関する緊急対策（概要）、資料4、運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン（概要）、資料5、いじめ防止対策推進法（概要）、資料6、いじめの防止等のための基本的な方針（概要）、資料7、神奈川県いじめ防止基本方針（概要）、資料8、葉山小学校ホームページより抜粋、学校いじめ防止基本方針、資料9、いじめ防止対策推進法に関する基本方針の策定及びいじめ防止推進体制の設置状況（湘南三浦管内）、資料10、いじめ基本方針策定までの流れ（葉山町）、参考資料、「いじめ防止対策推進法」及び「いじめの防止等のための対策に関する基本的な方針」各条文等抜粋。以上、量は多いのですけれども、不足がございましたら、事務局のほうにお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、会議次第に沿って進めさせていただきます。協議事項に入っておりますが、本会議は地方公共団体の長が招集するということになっておりますので、これ以降の進行を山梨町長にお願いしたいと思っております。それでは、町長、お願いいたします。

町長) よろしく申し上げます。それでは、初めに本日の会議について、傍聴人の方がいらっしゃいますので、確認をしたいと思っております。お1人でよろしいでしょうか。

それでは、協議事項といたしまして、次第のとおり進めさせていただきます。（1）学校における働き方改革について、教員の働き方改革について、そして部活動のあり方についてという項目にいきたいと思っております。（2）いじめ防止対策について、（3）その他とあります。協議事項について以上でございますけれども、よろしいでしょうか。

（学校における働き方改革について）

町長) それでは、協議事項の1番「学校における働き方改革について」を議題といたします。学校における働き方改革につきましては、先ほど申し上げましたとおりに、教員の働き方の改革、同時に課題となりますのが部活動のあり方についての改革だというふうに考えております。以上2項目になりますけれども、その趣旨等につきまして、事務局よりご説明をお願いしたいと思います。沼田部長、お願いします。

教育部長) それでは、お手元の資料に沿って説明いたします。

まず、資料1、教員勤務実態調査（平成28年度）の集計（速報値）について（概要）の抜粋となっております。この調査は、文科省により全国の公立小・

中学校を対象に、記載の実施方法により行われ、平成29年4月に集計されたものです。この結果によると、教員の勤務時間や教員の業務内容別の勤務時間が、前回の平成18年度調査に比べ増加しています。特に業務内容別の勤務時間については、中学校の部活動が1時間4分の増加となっています。

続いて、資料2、市町村立学校勤務実態調査の調査結果についてですが、調査は神奈川県教育委員会により政令指定都市を除く県内公立小・中学校を対象に、記載の実施方法により行われ、平成30年2月に集計されたものです。この結果によると、教員の1日当たりの勤務時間が特に教頭及び中学校の総括教諭、教諭においては超過分が3時間以上となっており、休憩時間においても規定の45分のところ、5分という結果が出ております。いずれにしても、国・県の調査により教員の勤務が厳しい状況であることが見てとれます。

こういった状況から、国では資料3「学校における働き方改革に関する緊急対策」をまとめ、平成30年2月に各都道府県教育委員会に通知したところでございます。この緊急対策は、資料3の3枚目、3勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置にある教員の勤務時間の管理を徹底するため、タイムカード等のシステムの構築や、部活動等についてのガイドラインを示すなどが要点となっております。

また、資料4「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」は、平成30年3月にスポーツ庁が策定したもので、適切な休養日等の設定などが示されております。

このような国・県の動向を受け、本町では今年の夏季休業中に学校閉校日を設け、試行的に実施いたします。期間は8月13日（月曜日）から15日（水曜日）までとなっており、今年は土・日を含む5日間となっております。さらに、年度内を目途に部活動のガイドラインを策定したいと考えております。また、来年度以降に向けて、留守番電話の設置やタイムカードの導入、校務支援システムの導入等についても順次検討を進めていきたいと、このように考えております。

学校における働き方改革については、雑駁ですけれども、以上でございます。

町長） ありがとうございます。何か皆さんから補足等ございますか。よろしいですか。

では、趣旨等の説明を終わります。委員の皆様からご意見等をいただきたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。また、それに対するご質問等も承りたいと思っております。よろしく申し上げます。

鈴木委員) 前日もね、行政の皆さんにお話ししたんですけど、今回、休みを13日から15日までにしたんだけど、先ほど来これも話が出ている。僕はもっとふやしてもいいんじゃないかと。例えば12日とか13日の週、まるまる5日間休ませてね、土・日を入れると9日間というぐらいのね、考え方を将来的には持ってほしい。理由はね、土・日以外はですね、教育委員会があるわけですよ。この間言ったように、各先生も、今どき大事なのおうちだからね、最悪の場合、連絡のとりようがあるということが基本的な部分。

それから、休みをとると弊害が出るということを気にするんだけど、何かやるときね、弊害が出ないなんていうことはないんだよ。必ず弊害が出るのよ。出ても、やらなきゃいけないんだという認識を持ってやれば、私は問題はないんだという考え方なんです。前にも言ったように、子どもさんが病気になった、それを学校側に連絡があつて、学校が対応するなんていうこと、普通常識的にはあり得ないんで、学校先生はティーチャーなんだからね、それはもう病気の場合はドクターがやるんだから。それから、事故等で本人が連絡とれないというときに、学校に休みのとき、連絡もらったってだね、先生が子どものところを一々全部把握しているわけじゃないんだから、それはやっぱり警察が対応するんだというぐらいの割り切りがないとできないということが私は常に申し上げているとおり一番大事な部分でね、いろんな方のいろんなご意見なりご要望をきちっと聞いていたらね、やりたいことは絶対できないので、もうちょっとそこはね、延ばしてもいいんじゃないかということが一つと、もう一つは、必ず弊害が出るんだから、そのことについてはね、片方を優先するという感覚を持って臨んでもらいたいなというふうに、それは町長にもご理解いただければなというふうに思っております。

町長) ちょっと初歩的な質問で恐縮なんですけれども、今、鈴木委員がおっしゃった弊害というのは、どんな弊害があるんですか。

鈴木委員) どうしても、何かご家庭で何か問題が出たときに、学校へ相談するという人がやっぱり多いみたいなんです。例えば子どもがいなくなったとか、どこか友達と出かけてしまったんだけど、連絡がとれないとかね、そういうことは、学校では正直言って対応できないわけですね。でも、学校側の先生としては、受けた以上は、どうしても対応したくなるというのが教員の、これは以前に申し上げたんですけど、今、葉中の校長をしている加藤君が課長時代から言っていたんですけど、小峰委員もそうだと思うんですけども、教員の性みたいなもので、やっぱり自分の生徒が何かあったんじゃないかと思うだけで、教員とし

でも動きたくなるという部分がやっぱり、家庭側の対応によってはあるので、そこをですね、ある程度腹をくくってやらないと、教員の休みは取れないんじゃないか。細かい弊害については、私もよくわからないんですけど、そういう意識がね、どうしても子どものことに関して、病気であれ事故であれ不明であれね、教員に家庭が連絡してしまう。そしてそのことによって、教員がどうしてもそれに対応したくなるという部分が、本質的にあるんじゃないかと。それはやっぱりある程度のことをわきまえて、仕方がないと。言い方は非常に失礼なんですけど、そういう気持ちでやらないと、この問題は絶対に解決しないというふうに、ちょっと僕は思っているものですから、ちょっとその辺、申し上げました。弊害については、専門家のほうが詳しいと思うんですけども。小峰委員から。

小峰委員) 長期休業中に閉校日を設けるとか、後で話題になると思う部活動の時間を短縮するとか、タイムカードをつくって、管理できるようにするとかというのは、まず解決方法の一つ、それで一歩進められるのは、教員たちの意識、教員ばかりじゃなく、学校に勤める人たちの意識を改革するということでも有効かと思います。けれども、鈴木委員がおっしゃっていたように、学校って「効率」ということですばつと割り切れないところがたくさんあるので、それをいかに効率よくするかというところの問題があるのかなというふうに思います。

自分の経験から言うと、昔のほうが夏休みはもう少し自由に休めていました。ですけれども、学校の先生、夏休み、家にごろごろしているのは何なんだ、夏休みとはいえ、お給料をもらっているんだから、仕事はあるだろうというような、そういう時代の流れもあったし、自分たちの意識の中にも自宅研修という名目で、実際は研修に値するかどうかという認識が低かったところがあって、批判が出たと思います。今は決められた、ちゃんと年次休暇を取るとか、それからあとは夏休みの特別休暇をきちんと取るとか、教員ですから研修権が認められているけれども、その研修のあり方も、家にいて教材研究しているから研修だというわけにはいかなく、その辺の管理はすごく厳しくなったのも一つ、公的な研修に行く以外は、教員が夏季休業中も学校へ出てこいというような背景もあったかなと思うんですね。

でも、実際に自分の経験から言うと、結構夏休み中にも先生方、研修の機会がたくさんあったり、それから葉山ではやりませんが、私が教員だった横浜市だと、夏休み中も7月中と8月の後半、お盆過ぎからは水泳指導を教員がやるということになると、いわゆる夏季休暇すらも取れないような現実があ

ったんですね。そのあたりをどういうふうにか考えるか。閉校日を決める、それも一つの方法だと思いますけど。多分、今年なんかは閉庁日を決めても、出勤する人はいるかなと思ったりするんですね。だから、もう少し根本的に、学校の仕事って、どう先生たちが意識するかというところを変えていかないと、なかなかオーバーワークを防げないというところ、あるかなと思います。また横浜市の情報で申し訳ないのですが、横浜市は既にタイムカードを実施していて、そのタイムカードの情報が全部委員会で集約しているのだと思いますが、長時間勤務の人のところには、校長宛にメールが来て、誰々さんと誰々さんはオーバーしています、指導するよという、レッドカードが届くらしいです。

まず一つは、いろいろなことを整備しても、先生たち自身の意識、さっき鈴木委員がおっしゃったように、どこまでが自分たちの仕事で、どこが人に任せてもいいかというところが割り切れないとね、なかなか現実的には難しいことだなと思います。学校の中の先生たちが忙しいと思わないでできる仕事の内容や校務のシステムに変えていくとか、そういう意識を学校全体でつくっていくためのいくつかの具体的方策を考えていかなければいけないかなと思います。鈴木委員からの受け答えというか、つながりにはなっていないかもしれませんが、一つの試みとして、閉校日を決めるとか、それからタイムカードの導入とか、部活動を考え直すということは、一歩進むかもしれないけど、それで本当によくなるのか、教員の働き方が全面的に変わるというところには、ちょっと遠いかなという気はしています。

町 長) ありがとうございます。

教 育 長) 部活動の話は後ほどということでしたので、それに先立つ部分で、今お2人の話を聞いて思い出すことがあるんです。例えばですね、たまたま自分が行ってきた勤務校、高校の場合には学校によって現実的に、授業とか、必ずあるような基本的な役割みたいなものは別として、それ以外の部分に関して言うと、学校差が結構大きいと思います。たまたま教頭に、管理職になる前に、最後に勤めた学校なんですけれども、夜の11時か12時ごろ電話がかかってきて、生徒を捜しに行ったことがあります。捜しに行ったというと体裁はいいんですけども、多分、飲酒・喫煙みたいなことで呼び出されて行ったことがあります。そのとき一緒に行った生徒指導担当者のこともなつかしく思い出します。本当に、おっ取り刀で駆けつけるという感じです。いざ鎌倉の気分です。あの学校にいたときは。多分学校教育課長もそういう思いでいた時期があるんじゃない

いかなと推察しますけれども。すぐ出かけました。

そのときに、ファミレスか何かに連れ込んで、ずっと話ししていて、やめろよみたいな話で、とりあえず戻すことに成功したんですけど、ああいうことをやっている、すごく達成感がある。これで、のっぴきならないところで、1人の子と向き合えたとか、もしかしたら救えたかな。そんなに根本的に態度が変わるわけじゃないんだけど、でも、後々お母さんが、よくぞあのときに指導してくれたみたいなことを言ってくださったりして。卒業式のときに私、結構そういう子の顔を見て泣けちゃったりしたこともあったけれども、ああいうことって一種の教員魂に火がついちゃうようなところがあるんです。ほかにもいろいろな場面で、もちろん部活動をやっている人は部活動の中で山ほどそういう経験するんじゃないかなと思うんだけど、でも、ある種の学校の中では実は生徒指導ってそうなんです。

それから、やがて定時制をしている学校に行き、定時制の教頭もやりましたので、そこにいと、いわゆる教育課程の外の部分で、子どもたちの学校生活そのものが成り立つかどうかというふうな状況がいっぱい見え隠れしているわけですね。そのようにかかわっていかないと、そもそもやめてしまいますからね。全国的には定時制、卒業率5割ですから、半分の子がやめてしまうんです。一人でもそうかな。卒業までこぎつけた子で、教員に多かれ少なかれ、もう一度言いますけど、授業とかホームルーム経営とか、そういう常設の枠組み以外のところで世話にならずに全うできる子はほとんどいないと思います。だから、それすごく達成感があります。これ、決していいことではないし、日本の教育の悪いところでもあると思うんだけど、本当は授業の中で学ぶ喜びを通じて、授業の中での学びを通じてそういういろいろな資質とか、子どもたち自身の存在を保障するような、そういうことが図られねばいけないんだけど、むしろそういうことよりも、それ以外のところで燃えてしまうところがどうしてもあるんです。身近でわかるし、生々しいから。学習みたいなものは、時間がかかります。その中で何か得ていくというのは。あるいは、その中で自分は何かを身につけたとか、資質を得たとかかって、なかなかわかりづらいので、どうしてもそここのところにかかってしまうところがありますね。そのことをすごく強く思い出しました。

なので、何が言いたいのかというと、きれいごとで言うと教員魂だけれども、悪いことだと、やっぱりどうしてもめり込んでいって、歯止めがかからなくなっちゃう要素が、そもそもこの指導等にある。特に日本はそうなんだと

思います。日本の学校での教員と生徒の関係というのは、法律的には契約関係なんだと思うんだけど、一種の擬似家族的なところがありまして、部活もそうだと思うけども、クラスもそうです。自分なんかは、30年間やっても、これはいいクラスだなと思ったのが二、三回しかないんだけど、それでもやったという達成感是一种の家族的な関係ですよ。自分の手の内にみんなが入ってくれて、やっぱり先生のおかげでみたいなことを言ってもらえる。そういう世界に入ったときに、こちら側でもやったという感じになる。

だから、それは多分学校社会だけの文化ではなくて、日本社会全体が一見近代的な組織や集団に見えても、その中に非常に家族主義的な原理がいっぱい入っていると思うんだけど、特に学校はそうなりがちだと。それは単純に言うと、やっぱり子どもという、隔絶して年齢が低いこちら側の経験知とか、知識とか、そういうものが高い相手に対して、どうしてもそういうふうに親子関係的に見てしまうから、指導も単純に、指導というふうなニュートラルなというか、そういうものであるよりは、親が子どもに対してかまうような形での指導感覚が入っているということなんです。場合によると、やっぱり見境つかなくなって、親でもやらないような強い態度とる者もいるので、あれ、本気で、ただ暴力振るっていると思っている人は、いるかもしれないけど、極めて少ないと思うんです。どっちかという、家族的な指導の延長感覚に立っているんじゃないかなと思っているので。

今回の働き方改革の問題に、そういうふうな一種の文化、広い意味の社会意識かな、そういうことがすごくかかわっているんで、制度だけ変えても、かつてのいろんな制度改革もそうだったように、なかなか本質的なところは変わらずに、立ち消えになってしまって、またいつか別の言葉でもって同じサイクルが繰り返される可能性もあるなという危険をすごく感じています。ですので、もちろんいろいろ制度的な枠は変えないといけないし、条件は変えないといけないし、きっかけもいっぱい与えなければいけないんだけど、でもそういうことを通じて、文化の問題というのが変わらないと根本的に変えられないところがあるかなと思います。ただし、この文化の問題、今、私が言ったことは一方的に、否定的に聞こえたかもしれないけど、達成感なんていう言葉を使ったので、あまりよく聞こえなかったかもしれないけれども、いいところもすごくいっぱいあるんです。日本の教員はそういう即物的な関係じゃないところで、いっぱい子どもたちとかかわりを持っているがゆえに、いろんなことをなし遂げられてきたと思うんです。これも検証したことはないから何とも言えな

いけど、高校の教員の間では、特に定時制を含めた、学力の低いところにいる教員たちの間では、青少年犯罪の率が低い、日本の社会、そういうことにすごく貢献しているんだというようなプライド、すごくあったんです。そうでもしないと、日常茶飯に問題行動につき合うエネルギーみたいなものを自分に担保できないというようなところあるんです。なので、いいところというか、そうせざるを得ないところもあって、確かにそれは一つの大きな達成だというふうに思っているんです。

町長と若干接点があるといいなと思って、ちょっと思い出したことがあります。今年の冬に民生委員と児童委員さんの学校訪問報告会というのがありまして、当時の富樫課長と私と町長と3人で出席をして。あのときに民生委員さん方の報告書の中に、多分3カ所ぐらいですかね、先生方がものすごく忙しそうだと。何とかしてあげたいなというようなことが書いてあったんです。そのことにかかわって、ちょうどこの問題が発火し始めたぐらいのときだったので、結構、熱をもってしゃべってしまいました。何点か、これを解決していく方法として考えられることがあるんだけど、その要素の一つの中には、例えば周囲が、保護者とか地域社会が寄せる学校への過剰な期待があるように思います。保護者なんかにとってはしかたがない部分があるんだけど、でも、それ以外に実はわかりやすいところがあって、例えば教育長室に年間かなり多くの方が訪ねてこられて、こうした地域行事とか、こういう地域の企画とかに子どもたちを参加させてと要望されます。これ、必ず一応情報としては渡しますけれども、私のほうとしては積極的に出るとか出ないとかと言っているのではない。そういうことは言わずに、単純に事実としてお伝えをしたい。それは学校側の教育課程の主体性を保った上で、先生方が子どもたちのために、子どもたちの資質・能力の向上のために選べる選択肢であればいいなというふうに思うからです。そういうことを知った上で、お声がけをしてください。あるいはそういうふうにしか扱えませんよということを必ずお話しするようにしています。

ひところはやっぱり地域との連携を盛んにするというので、そういう行事にできるだけのっていこうという機運があった時代もあるじゃないですか。そうすると、ある種の部活動や、学級、学校にとっては、それだけ大変だったわけですね。それこそ夏休みなんかはないんじゃないかというくらい、引きずり回されちゃうこともありました。苦い経験では、ブラスバンド部って、ものすごく使いやすくて、地域でも引っ張りだこなので、ついブラバンの顧問を呼んで、行ってくれないかと言っちゃうんです。本当に管理職の悪いところで。そうす

ると、結構気のいい顧問や部長さんたちが、いいですよみたいな。盆踊りで、高校だと範囲広いですから、所在している場所の周辺の地区だって広いから、あちこちの町内会に一々つき合っていると、ものすごい量になっちゃうんです。そんなこともあって、学校に関しては、あくまでも子どもたちが伸びていくためのいい材料としてこういうことがありますよという程度のかかわり方にしてくださいというようなことを、その場でも申し上げたわけです。

それからもう一つ、教員自身の意識改革なんていうことも、すごく必要で、ちょうどチーム学校みたいな話がありました。チーム学校というのも、今までどっちかというと個業者というか、縁日にそれぞれ自分の出店を出しているような、特に高校はそういう感覚、強いんですけど、それじゃだめなので、みんなで協力してやらなきゃいけないことがいっぱいあります。それは授業改革、学習改革みたいなこともあるし、生徒指導もそうだし、特に、生徒指導の周辺部から、もう少し別の側面に向かって支援というすごい領域が広がっているわけですよ。そういった部分に関しては、個業者的な、自分でひとりで店を出しているみたいなやり方では、とてももたないので、だからチームでやりましょうという、そういう側面もあります。

でも、一方では、これは文科省なんか盛んに言っているように、今どきですとスクールカウンセラーですとか、スクールソーシャルワーカーですとか、あるいは学校の事務員さん、相変わらず文科省の予算も少ないけれども、部活の指導員など、いろんな職種の人が実はいっぱいいて、学校というのは今まで教員しかいないような、単一職種の世界であったけれども、それ自体が変わっていかなければ、全体として機能しきれないと。そういう人たちとの連携が必要になるので、そういうときに先ほどの小峰さんの話じゃないけれども、やっぱり自分がやれるところはどこまで、そこから先は分けることが必要なんじゃないか。そこは思い切って、ここから先はこの人に任せようというのが必要なんじゃないかというようなことも、もう一方で言わせていただいたんですね。

その後、町長から発言がありまして、あのとき、ちょっと失礼かもしれないけど、さすがだなと思った話があるんです。それはどういうことをおっしゃったかという、私のそういった話を聞いていて、町長として納得できるのは、そういう過重労働というか、教員のブラック労働みたいな世界だと、確かに教員になり手が少ないです。私の知人にだっています。教育には興味があるけど、あんなブラックの世界に行きたくないという人、いっぱいいます。そうなっちゃうのは、やっぱりこの働き方があまりにもひどいからですね。それは確かに

そうなんだけど、でも、一方で、町長の言葉、正確に覚えているかどうかかわからないんだけど、返町さんのおっしゃる部分には一種の教員の仕事の分業論がありますねというふうなことをおっしゃった。でも、日本の教員のいいところは、そういういろんな機能を担っているところです。アメリカだと部活動なんか絶対やらない。スクールカウンセリングなんて絶対やらないでしょう。それから事務仕事、一切教員はかかわらないですよ。それはアメリカ的な世界の話。

あちこち話が飛んで恐縮だけれども、文科省の企画課長が、初等中等教育局メルマガ去年の12月号に書いていた話があって、彼が若いころ、イタリアに日本大使館付だったのかな、子どもを連れて行った。子どもが学校で何かお漏らししちゃったか何か、そんなときに、家に電話がかかってきて、何とか始末しろと言われたと。学校では一切面倒を見てくれないということです。そのくらい割り切った世界が一方であるわけじゃないですか。欧米には。でも、日本だとあり得ない。絶対、親なんか駆けつける前に全て済んでるようなことですね。

だから、日本の教員というのは、そういうふうにして子どもの生活のさまざまな側面全体にかかわることによって、子どもをいわば総体として、一種の人格全体をつかまえながら指導していけるような、そういう性格を持っている。町長がそういう例を挙げたわけじゃないんだけど、そういうふうに理解をしました。そういうふうに総体として見ているんだ。そのことが日本の教育のいいところなので、分業論を徹底するみたいなことについては、若干疑問だというように多分町長はおっしゃられたと思うんです。どっちかというところ、日本の教育のいいところは、そういう身ぐるみ主義というか、オールラウンダー的なかかわりを教員がするということにあるというのは、どっちかというところ、教員側が弁明で使う部分なので、逆に言われちゃったなみたいなところもあって、すごく印象に残ったんです。

とはいえ、これだけ問題が深刻化してきて、そのことが時間の長さとか、仕事のきつき、過重性に関係してくると、あるところから先はやっぱり、餅は餅屋というか、鈴木さんの言葉で言うと、ティーチャーとドクターは違う世界であるとか、どこかやっぱりそのところにぶち当たるようなところに今、来つつあるなというのはもう一方の私の実感です。そうすると、日本の教育が確かにいいところをもっているとは私も思っているんです。それで達成感を得たということは、さっき申しあげましたけど。そういうものを生かしながら、なおかつブラック労働の世界をどうやって克服していくかという、そういう難

しい問題。別の言葉を使うと、文化的な体質と枠組みと、今どのように調和させながら変えていけるのかなということを考えないと、この問題は本格的には進まないんだなということを改めて感じた。大変長い話で恐縮なんですけれども、すごく思い出深く思っていますので、そういう話をさせていただきました。

ともあれ第一段階が始まって、この改革は進めていかなければならないということは強く思っています。ただ、その根本にあるのが、そういう文化体質の問題であり、それも悪いことばかりというんじゃなくて、そのことのよさをどういうふうに整理していくのかという問題意識を持ちながら進めたいなど、そんなふうに思っています。

町 長) ありがとうございます。

遠藤委員) 親目線ですけれども。親目線からすると、先生の働き方って、見えないことだらけなんですね。放課後何をしているのかなとか。なので、私たち自身は、さっき期待とおっしゃいましたけど、よい先生とはという定義を変えていかなければいけないと思います。PTA研修会で、やはりこれから授業をより改善を進めていく、これからプログラミングも入る、道徳研究も入る、それから英語の小・中連携も入る。そういった教材研究をするために、平日に時間を取ることは非常に、特に中学校も、小学校もちろん、中学校、部活との連携の中で必要になる。そういうことをやはり管理職の方が中心になって、管理職であったり、教育長であったり、そういう上の方たちがよい教員とはやはり授業準備をきちんとできる先生たちなんだよということを保護者に伝えていかなければいけないのではないかなというのを私は話を聞きながら今感じております。

部活動でちょっと変わりますけれども、平日1日、休日1日休みを取るとなっているけれども、だからこそ平日は休養日。休養日といっても、そこは研究授業の準備などが必要なので、どうしてもそういう時間が必要なんだという理解ですね。あと、休日は、やはり私たちが考えたときに、いいものと、きちんとやはり休みを取って、家庭に貢献できる。それが今、自然になっていると思うんですけども、それがやはりよい教員とはといった段階で、それをみんなが求めるのは、やっぱりよくないですね。なので、よい職場とはということを考えれば、やはり休みが確実に確保できる。そういう安心して働ける環境づくりということ、それから教員の家庭を含めて幸せな環境というのを、やはり保護者みんな考えていかなければいけないんじゃないかなということを感しました。

今、民間で、私は仕事をしていますけれども、やはり36協定違反ですか、

その問題が起こってから、今、必ず早帰りというのを設けられています。そのくらい残業に対しての意識が高まっていますけれども、多分民間もそうですけれども、やはり私たち自身が先生のプライベートの時間をきちんと、それから教材研究の時間にも理解を示す。そのためには、やはり先生たちが授業を持っていない時間帯にどういうふうに忙しいのかということも私たちも理解する。あと、きょう定例会でもおっしゃっていましたが、学校側から働き方改革の中で、どこをどう分業できていくのかということもリサーチするとおっしゃっていましたが、そこら辺も理解していくことが必要だと思います。いろいろな意見が上がっていて、小峰委員から以前上がった意見では、雑費をその都度回収するようなシステムよりも、年一括徴集にしてはどうかという話が出ました。あと、鈴木委員からですと、例えば本当に仕事があって帰れない人と、そうじゃなくて、帰らない人に引きずられちゃうという事例などないか？実態調査を行うようですが、実際に働き方改革の中で、現場が何を求めているかということも理解して、それをやはり保護者たちも共有できることが必要なんじゃないかなというか、保護者にとって必要なことだと思います。

町長) ありがとうございます。親というよりも経営者というか、鋭い指摘、ありがとうございます。

私は、先ほど初歩的な質問のとおりですね、全く詳しく知らない、学校の先生がどんなことをしているかわからない一親でもありますし、授業研究をされている姿を断片的には見ているんですけども、総合的には判断できないので、何とも申し上げられないところが正直言っています。ただ、少し視点を広げてみて、皆さんから伺っている話をつなぎ合わせていくと、学校というその空間、そこで働く人たち、そしてそれをサービスとして共有化して受ける子どもたちという部分の、サービスの難しさというものは、一般的な企業で売り上げが上がればよいというものと全く違う、非常に難しいジャンルにあるということとは十分承知をしています。同じような私が感覚でとられて、これも手が出せないと思うのが、民主主義という言葉も同じでして、民主主義もみんなの意見を聞いて、みんなでまとめた意見で進めばいいかと思いきや、その先にやはり国家の体制のほころびであったりとか、歴史があらわすような、意見の合成による誤謬という言葉もありますけれども、それよりも、もしかしたら一部の識見、見識者がぐっと引っ張ってリーダーシップをとっていくことが、もしかしたら正しい世の中になるかもしれないという考え方。教育の分野にもすごく似たようなものを感じていて、みんながいいと思うものが本当に教育にとっ

ていいのか、誰かがこれがいいと思って選ぶのが、実はいいものだったりするんじゃないかなと。それぞれが教育者でもあり、また先生としてもいろいろなジャンルの先生の考え方があって、ある意味、これはイデオロギーだと思うところも教育にはあるんじゃないかと思います。先生同士のイデオロギー。ということを私は勝手に感じていて、そこに先ほどから出ているような制度的な変更で学校を変えていこうというのは、非常にこれは難しいんじゃないかな。また、すごく時間がかかるんじゃないか。時間も、5年とか10年じゃなくて、今の新卒の子たちが定年退職するころに、ようやく変わったね、昔はこうだったねと言えるような、変化としては、これは非常に遅すぎるなと思いながら、それぐらい難しいことなんじゃないかなというふうに感じています。答えがない分野ですので、いろんな議論が出てきてしまうものに関して、誰がそれをガバナンスして、本当に変えていくんだ、この方向に学校を変えていくことが先生たちにとっていいことであり、子どもたちにとっていいことなんだというふうに引っ張っていくかが、すごく大きな課題になるなというふうに思っています。もしかしたら、言葉はよくないですけども、独裁的な校長があらわれて、どんと、ぐいぐいやっていった結果、みんなでふたを開けたら、後で振り返ったら、すごくいいことだった。もちろん、いろいろなことはあるかもしれませんが、独裁がもしかしたらいいかもしれませんが、もしくは非常に見識の高い先生方が集まって会議をもとに意見を分かち合って、いろいろな学校でモデルをつくるのもいいかもしれませんが、もしくは本当に職員会議を重ねていって、学校発の改革をするのがいいのかもしれない。いろいろなパターンの改革が想像できますけれども、どの方法がいいのかということからまず議論に入らないと、勝手ながら非常に進まないんじゃないかなと思っています。仮にそれは校長会かもしれません。もしかしたら労働組合かもしれません。いろんな強い意見で、ぐいぐい話を進めていかないと、誰かが決めないと、というふうに思っていますので、ぜひ強力なリーダーシップを。

鈴木委員) ちょっと発言していいですか。

町長) お願いします。

鈴木委員) その意見で、時間かかると思うんですけども、企業ももちろんご存じのとおり、この残業問題、かなり、やっとな最近、その後少しそういうことが理解して、今の若い子たちは時間内に帰るという部分も、目標というか、当たり前のことなんで、上司がいても、失礼しますと帰る時代になってきた。それまで、ものすごい時間がかかっているんですね。私は、それは仕方がない。方向性は、

企業で言う過労度をなくすためにその方法をとった。ですから、今、小峰委員、教育長が言ったのはわかるけど、人間関係との絡みが少しずつという、これは町長もご存じの、我々企業も、我々のときはもう上司が飯だと言ったら行かなきゃいけないんですよ。今はほとんど来ませんよ。そのことがよしという時代になって、確かに企業の中で部下なり先輩なりとの間が希薄になっているのは事実です。ですから、昔は仲人をしてもらったりね、つき合う相手を探してきてもらったりというような時代があったんですけど、今はもう全くないですね。だから、例えば役員から言われても、実は今日、今週は子どもの面倒を見るのは私ですからって、帰られることが、それまただめな時代じゃなくなってきているわけですね。それが上司との間でも人間関係が希薄になってきているんですけど。でも、過労度については、これは遠藤委員なんか詳しいと思うんですけども、大企業の中でも一步一步進んできているんじゃないか。もちろん電通その他の問題、一部そういう企業がありますけれども、ほとんどの企業、一步一步進んでいるのかと思うんですね。

学校が今、町長が言われたように、時間はかかるし、遠藤委員が言う、教育長、教員の皆さんの言っていることと同じことはわかるんですけど、いろんな意味で、家族みたいな部分がね、希薄になるのが僕は仕方がないんだと。じゃあ、どっちをとるんだといった場合、過労働をさせないためのことを、方策を考えているわけですから、若干教員の持っているよさの大事な部分が削られても、やっぱり働き方改革をここでしないと、私は永遠に直らない。その期間は、ものすごく期間がかかると思うんですね。それが普通になる時代が50年か30年先に僕は来るんじゃないかと思うんです。企業と似たりよったりでね。それはね、教育長が言ったようにヨーロッパ、アメリカなんかは今でも普通なんですけど、日本の場合にはちょっと特殊な文化、ある意味でいい文化だとかですね、それはもう過労働を防ぐという一本の目標に向かって進むときにはね、私はやむを得ないというふうに思うんです。

だから、ある程度強引にでも進めていかないと、10年たったときに振り返ったときに、全くこの10年前に議論していたことが一步も前に進まないというような状況になる。それを防ぐためには、私はやっぱり強引に進めなければだめだと。進めていかないと答えが出てこない。それで調和されるのには、町長が言われたように10年先かもしれないけれども、もっと、ある日、今、町長が言われたように、今の方が大体誰かれということになると、40年ぐらい先の話で、僕もそのくらいかかると思う。でも、それでもやる。そのための今回の文科の

考えることだろうと。私も外部から見ていて、教員は忙しすぎる。これは文科からいろいろ通達だとか、いじめのやれ何とかだと、いろいろ出てきているから、余分にかかる部分があるんですけど、この出ている数字というのがね、私は要するに労働じゃないと。書類なんかをいろいろ見る限りね、点数づけだとかね、明日に対する授業のための勉強だとかというのは、入っていないんですね、この中に。それを入れると、ものすごい時間、80時間なんか楽に超えるような状況なんだと思いますね。この本旨の中で、今すぐね、この間も富山の中学校の先生が倒れてね、過労死が80時間と言われているんですかね、今。ちょっと私、記憶ないんですけど。それ、126時間から130時間ぐらいやっているんだそうですね。月に休んだのが2日とか3日しかない。これは部活の関係だったようですけどもね、中学校の先生。やっぱり生徒、子どもたちのそういういじめで命をなくすということは嫌なんですけど、教員も、我々教育委員会としては、教員が過労で死ぬとか、自殺をするとか、ゼロじゃないのでね。やっぱり今の時点で過労働の問題というのがそれだけの強い意志がないと、私はできないというようにちょっと思ってますけども。

小 峰 委 員) さきほどは具体的な話をしないまま、教員が忙しいと思わないで仕事を進めるようなシステムをつくっていくことが大事などと言ったんですけども、実際の学校にいる時間は変わらないかもしれないけれども、教師の負担を少し、心の負担なり肉体的な負担なりを下げる方法って、学校の中でいくつかできることがあると考えたいと思います。例えば校内のシステムを思い切って改革する。例えばどういうことかという、自分のクラスの中に、どうしても勉強が遅れがちで、ついていけない子、教員だったら、先ほどの教育長のお話の中でもおっしゃっていたように心を傷めますよね。3年生になっているのに掛け算九九がまだできないとか、足し算だって間違えている。どうしようかなと思っても、授業の中ではなかなか救えない。学習が遅れがちな子とか、いろいろな特性を持っているがために学習になかなか入ってこられない子を心配する、そういう教師の心の中の一端を学校全体でどういうふうに、学校のシステムの工夫で解決法を探ってみる。

小学校の例で言うと、音楽の専科の先生が入ってくれる、理科の専科の先生が入ってくれるという、担任はその時間、余裕ができますね。自分の時間が持てる。けども、その時間を少なくしてでも、少人数の取り出しの指導をしてくれる先生を1人担保する。その先生のところに行って、ちょっと算数が苦手な子を指導してもらおう。そうすると、その子は今まで算数で丸をもらえな

ったのに3年生だけ2年生とか1年生の算数をやると、きょうはできた、頑張ったね。九九全部覚えられたねといって、丸をもらえ、すごく達成感をもって教室に戻ってこられる。そういう子をつくるために、学校のシステムをちょっと変えてみるとか、いろいろな工夫をしてみることによって、各クラスにいる子どもを救える。それが、担任の先生にもちょっと心の負担感がなくなる。授業時数としては、専科の時間が少なくなって自分の授業時間が1時間ふえてしまう可能性があるけれども、そういうふうにして思い切って学校の中のシステムを変えてみることによって、担任ではどうしようもできなかったことを学校全体でなら手を出すことができるようになる。

それから、今、コーディネーターというシステムもあると思うんですけども、名前だけでなく働けるコーディネーターとして授業数を軽減することによって、そのコーディネーターが窓口になって、さまざまな問題を受けとめてくれる役割を担ってもらう。というように、うまく、具体的な例がないと説明しにくいんですけども、何か学校の中で、教員の一人ひとりの子どもにかかわっている大変さを一人で抱え込まない、みんなで共有する、ということはよく言うけれども、それを具体的にどういうふうにするかということ、システムを見直すことによって具体化できる。それによって先生たちも、最初は大変かもしれないけれども、長い目で見たら、とても自分たちが楽になるし、いつも自分たちに応援してくれるというか、そういうシステムを学校の中にあるんだということで、安心もできる。そういうことって、多分校長がリーダーシップをとればできると思うんですね。その校長のリーダーシップを誰がサポートするかといったら、仲間うちの校長会であったり、教育委員会であったりして欲しいです。

もっと小さい例で言えば、小学校だと通知表にいろいろコメントを書かないきゃいけない時期になって、なかなかその子のいいところを具体的に見つけて書けない教員がいます。特に初任者などは、パソコンでコメントを書けることになると、それこそコピー・アンド・ペーストみたいになって、同じような言葉がみんなに並んでしまうことがあります。これを見て、「この子とこの子と、何で同じ言葉が並ぶの」と聞くと、「全員を見きれていませんでした」って、正直に言ったりするんですけども。そういうことをなくすためにどうするかというと、ノートに子どもの全部インデックスをつけて、1時間で、5人ぐらいなら見られるでしょうから、5人ぐらいの子どもの印象に残った行動や思考、例えば鈴木君がそこで間違えた答えを出したけれど、友だちが言ったことがヒ

ントになって自分で気づいて直したとか、遠藤さんは答えにたどり着くのはすぐ早かったんだけど、説明の仕方につまずきがあったとかという気付きを、頭に入れておいて、授業が終わったときにはメモ書きでもいいから、放課後、その子のところの欄に書いておく。3日とか4日たったときに、ぱらぱらとノートを見ていたら、この子、何にも書いてなかった。じゃあ、今日はその子を中心に見ようと、そういう意識をもって日常的にためていくと、1日の中でそんな大した作業ではないんだけど、1学期間たつと、かなりデータが集まってくるし、誰も見てない、何も見てなかったというのはなくなる。そういうノートを作っておけば、成績をつけるときに、あるいはコメントを書くときに、大変じゃない、一人ひとりを見た結果を書くことができるんじゃないかということをお知らせすることで、先生方があまり忙しいと思わないで仕事を進めることにもなるんじゃないかと思います。学校の中で、日常的に効率のよい方法を指導したり教えあったり、自分たちで改革していったりすると、退勤時間がどうかということではなくて、教員の働き方改革につながるものができるのかなと思います。これからは教員が自分たちには何ができるんだろうかという、そういう意識の改革が必要なのかなと思います。

あまり上手な例で話ができなかったのも、うまく伝わらなかったかと思いますが、そういうようなことをこれから進めていくことが働き方改革につながっていくのかなというふうに考えています。

町 長) ありがとうございます。今の小峰先生の後段の話は、くくってしまうと、各学校ごとのボトムアップの改革になるかと思うんですね。各学校ごとのカラーもありますし、先生たちの配置状況によってはいろいろな意見が出てくると思うんですけども、それを皆さんが、これでいいじゃないか、合意が図れるものだけが進むのかどうかというところが、また一つの大きな課題なんじゃないかと思うんですね。会社経営でしたら、きっとみんないいと言ってれば、黙ってそれに従わないと怒られちゃうので、学校の先生って全員が全員、それぞれのクラスを持っている、小売りの業者さんで、みんながチェックすればいいじゃないか、面倒くさい、やりたくないと言ってしまうと、そのチェックはしないほうがいいという話になりがちだったりしますけれども、そこが非常に難しいんじゃないかなと勝手ながら思っていることがあります。かといって、一方でじゃあそれを葉山町全体の統一のシステムで、校長会で決めて、全校で入れないというと、強引にやらされてやる学校もあるでしょうけれども、ものすごい反発も起きると予測される。その反発を押し切っても、校長会がやれ

と言っている、教育委員会も含めてですね、そこまで強い意志をもってその制度変更が図れるかということも、またもう一つの大きな課題となると思って、どちらもいばらの道ではないかという今、思いを持っていることがありまして、ただ、それでもやらなきゃいけないのがきっと働き方改革なんですよね。

小 峰 委 員) このやり方が一番いいからやりなさいではなくて、こういうやり方をすると、もしかしたらうちの学校ではうまくいくかもしれない、と思ってもらえるかどうかということですよ。だから、そういう事例とか、こういうことがありますというようなことを情報として得る場として、校長会があったり、教育委員会があったりということ必要で、必ずしもこうしなさいとって学校のシステムを変えるわけではなく、一つの例としてこれからの学校を考えてもらう機会にしていくことになればいいかなとは思っています。

町 長) そうですね。あと、そこにもう一つ違った視点で、先ほどの鈴木委員のお話なんですけれども、私もちょっと触れたのは、民間企業の場合には、やっぱり売上げが上がるからこそ頑張る。だけど、経営者側が売上げはさしおきでいいから、休んでくれと言われれば、休む制度ってつくりやすいところがあるんですけれども、民間企業の場合、それでもこれで1週間休まずにやると、この会社が折れてくれて、売上げが一気にノルマ達成できるんだ、だから頑張っちゃおうと言われると、経営者側は、うん、じゃあ頑張れと。要するにマッチングしちゃうんですね。悪なんですけど、お互いの利益がマッチングして、社内で間違った働き方が合意されちゃうんですね。きっと教員の先生方も、こういうふうにと休めるからというときに、本当に休みたいと思っている先生なのか、いやいや、僕はもっと知りたいし、もっとこの仕事にはまりたいという方も、モチベーションをとめるということが同時にあり得るとすると、これまた非常に難しい。そうか、じゃあ頑張れと言いたくなる管理職もいらっしゃるでしょうし、そこの合意ができたときに、どうそれに歯止めをかけるかというのが、同時にはらんでいる学校という世界、難しい社会主義みたいじゃないかなと思います。

ただ、これを大きくもっと考えると、大きな話なんですけれども、昔、派遣法が改正されて、みんなが派遣で働けますよという、雇用の流動性が図られたときに、大企業からすると時間勤務の人が欲しくて、ポストと時間で人がはまってくれたら、何て効率がいいのにと考えていたところに法改正が起きて、働く人の側も都合よく働きたいとって、社会が大きく変化したことで、今の貧富の格差が生まれたというふうに言われている面もあります。それが正しかったか

と言われると、大企業も頑張らなきゃいけなかったのかもしれませんが、働く側もあくまで正社員を求めなければいけなかったんじゃないかという議論もあると思うと、そこでお互いが合意すること、いいと思うことが、その先々で本当にいいこととして進むのかどうかということの見通しを常に誰かが持ち続けて、直し続けなければいけないなと思うと、先ほど私の話にまた戻っちゃうんですけれども、学校の改革というのは先生方とそれをよくわかっている方々、校長会なり教育委員会なり、本当に真剣にがちがちぶつかり合わないとなかなかという印象を持っていますので、引き続きこれは一つ一つひもといいて、議論を重ねてほしいなというふうに思います。

議事録も残りますので、何か皆さんから補足で、これというのがあれば。はい、お願いします。

教 育 長) 今までの話というのは、一つ一つ教育委員会の施策として、あれしよう、これしようというようなことを考えていて、その一面としてこの夏の学校閉校日の設定というのがあるわけです。それ以外にも、部活のことを置いても、例えば留守番電話を入れることの効果であるとか、タイムカードによる目視以外の労働時間の管理であるとか、さらに何らかのシステム導入というようなことで教員の労働を緩和できないかとか、そういうことは次々施策として打っていくんだけど、大事なことは、それ一個一個でもって、劇的に何かが変わっちゃうような効果が得られるということは、若干期待薄なところがあって、私の存念では一つ一つやっぱり一種のくさびで、それを契機に議論をしていただいて、あるいは受け止めていただいて、自分たちの働き方をどうするんだという議論を一回一回起こしてもらわなきゃいけないですね。そうしないと、ただ留守番電話が入って、そこから先は電話がかかりません。でも、相変わらず8時まで残っていますじゃ、同じなわけじゃないですか。だから、その入れること自体、何かを設置すること自体が自己目標みたいに意味があるととらずに、そこから意識改革されていくという姿勢をずっと保持しないと、結局は改革ってうまくいかないんだなと。ただ、私たちは必要なことはやりますけどね。

町 長) おっしゃるとおりですね。ほかによろしいでしょうか。部活動の話もありますので。よろしくをお願いします。

教 育 長) よろしいですか。

町 長) はい、お願いします。

教 育 長) 先ほど部長のほうから、部活のガイドラインを策定したいというお話があったわけですがけれども、その中身というか、概要をですね、担当指導主事に話し

ていただきたいと思うんですけども、よろしいでしょうか。

町 長) はい、お願いします。

指導主事) 部活のガイドラインは、今年から担当させていただいています。町の実態としては、以前から、中学校の体育連盟が校長会よりある程度方針を持って、休養日などを設定していこうという申し合わせはあったのですが、明文化しておらず、部活動のあり方なども認識が違っていたり、顧問、部活によっても差があるというところなんです。前段のお話にあった働き方改革についても、やはり部活動が中学校の先生方の業務の中に占める割合がとても大きくなっています。ただ、部活動指導の大切さというのももちろんありますので、そういった中で、部活動のあり方をしっかり考えていきたいと思いますというのが、今回のガイドラインを策定する一つの趣旨だと考えています。

スポーツ庁や神奈川県からの方針なども出ておりますので、葉山町としてもそれらのものを踏まえ、今現時点では中学校の体育連盟、部活動の顧問の先生方の会合などと連携を図らせていただきながら、先ほどから話題に上がっているように形や制度を整えるのではなくて、先生方と一緒に今の中学校の部活動のあり方についてを考えながら、葉山町らしいものを策定できればと考えております。概要と方向性が混ざってしまって、すみません。

町 長) もう一度、ごめんなさい。葉山町における部活動のあり方の課題だけ、ちょっと、もう一度よろしいですか。

指導主事) 大きな課題というのはあまりないと思うんですが、ただ、休養日のことであつたりとか、部活の持ち方などの方針が明文化されていないので、どうしても部活や顧問の先生方の認識、それから学校間の差というのが実態としてあります。ですから、皆さんが同じように取り組める、それから休養日を先生方も生徒も確実に取っていただくために、方針を定めるところが課題かと思っています。

町 長) 1点だけですか。統一されたものがないという。

指導主事) 統一されたものがないので、どうしても認識の差が出てしまう。文化的な部活動も含めて、過剰にやっているという部活も若干あります。

教 育 長) 要するに、何と何を定めたいのかという項目を列挙してもらえたら。

指導主事) まず1つは、部活動の活動日・休養日をきちっと設定したいということです。そこは先生方自身の休養も含めてです。それから、少子化により、例えば2校が合同で1つの部活動を行うなど、顧問の先生方の悩みの部分等もありますので、今ここでガイドラインを策定するに当たって、部活動のあり方についてを

学校の先生方と一緒に考えていきたいということもあります。

町 長) ありがとうございます。

教 育 長) いいですか。部活動の話も、私の人生の中でもものすごく時間を費やしてきたので、言いたいことはいっぱいあるし、部活動のいい面というか、そういうことについて若干触れるところもあるので、そのところを圧縮してお話しできればというふうに思います。

まず、総じて、高等学校指導要領で言うと、前回の改定の時点で、初めて部活動が教育活動の中に位置づいたというふうに思うんです。それ以前は全く自主活動みたいな扱いで。ただし、依然として基本的には教育課程の中に明確に位置づいているわけではないので、比較的現状では中途半端な位置で、完全にはまだオーソライズされきれてないかなという印象を私は持っています。そのことがはらむ問題性というのものもあるかな。部活動が、ある部分は、長時間労働の、特に中学校・高校では元凶と言ってもいい。最大の要因という部分もあるし、一方で体罰や何かを誘引する、これも最大の元凶という部分もあります。

そういうことが起きてしまう原因としては、先ほど一般的な長時間労働にかかわるような文化的な体質と申し上げました。それは共通するものがあるんです。かてて加えて、教育課程の中に明確に位置づけられてないことが、さっき言ったような無限に喜びを感じて労働してしまうようなことが生んでいく弊害とオーバーラップするところがあるんじゃないのかなということをお願いわけです。もちろん、暴君的な人が、部活の指導者になって、とんでもないことをやらかして。そういう人もいると思うんですよね。例えば、この間、滋賀県大津市でしたね。部活中の態度が悪いから、グラウンド80周走ってこいって、この夏にそういうことを言った人間がいる。実際倒れて、倒れているのを別の人が発見したというんですね。これなんか、どう考えても、指導の行き過ぎという範疇を超えているなというふうに思うわけです。そういう、あり得ないような人もいるのかもしれないんだけど、一般的に体罰や、それに近いところまでいってしまうような指導にかかわる人は、あえて言えば暴力そのものを行使したりとか、そういう権力そのものをふりかざしたいとかという以前のところで、そういうところにみずから追い込んでいってしまうところがあるんじゃないかなって思います。それがさっき言った体質に係る部分です。もう一つは、教育課程上の問題で、学校としてやっぱり管理されてないところ、すごくあるなということを感じます。それらが加重して部活におけるさまざまなトピックスになって出てくるような問題になっているんだなという気がしています。

今言ったこと、ちょっとわかりづらいのかなというところもあるんですけども、部活動は教育活動であります。高校なんかだと、ほぼ全員の教員に、学校の目標に掲げて、割り振るわけです。たまたま自分の専門種目以外とか、自分が指導経験が全くないような種目に当たっちゃったときの大変さって、これはあります。それは暴力教師とか体罰教師になる以前に、子どもや親から、何でもこんな指導しかできないのみたいに突き上げられてしまいます。自分自身、野球はやってないから、教員になった瞬間、毎日のように、毎週のようにソフトボール系の本を読んだり、ビデオを見て、それで自分の指導者としての能力をつくっていくというようなことをやっているわけなので、それ自体がすごく大変なんだけど、逆に自分に経験があるような、そういう種目の顧問に当たったとしても、そこはそこで、また別の問題が発生するかなというふうに思っています。

それは何かというと、授業とか学級経営であれば、基本的にそういう計画書みたいなものを学校目標に即して提出すると思うんです。校長が目にして、管理職がチェックするところもあると思うんです。特に授業なんかそうだと思うんです。それから、校長は今の人事評価制度との関係で、授業を見る機会だって、ふんだんにありますから、ある程度、ペーパーレベルでも実際の視察レベルでも確認する必要があるんですけども、部活って、そうじゃないんです。部活って、現実に校長の手元にその部活ごとの目標とか現実の指導計画とか、そういうのが提出されているということ、まずないと思います。活動も、放課後でしょう。しかも自主活動が基本ですね。学校の教育活動だけど生徒が自発的にやるものという建前だけがあって、しかも、部活動の予算って、生徒会費から出ますから、生徒会って自主活動でしょ。依然として自主活動という位置づけなんです。だから、基本的には校長の管理外になる。学校の教育活動だから、事故になって初めて、こんなことがあったのっていうふうに仰天している管理職が多いじゃないですか。あれ、多分現実の姿だと思うんだけど。その結果としてどうなるのかというと、顧問だけが子どもたちがいる場に行って、1人だけで君臨していて、その顧問がチェックを受ける機会がほとんどないです。また、生徒会からの分配金だけじゃ足りない活動費っていっぱいあるから、部費も集めます。それも公的な教育課程じゃないから、そこで位置づけられている集金とか保管とかという話はないから、結局顧問の机の中に入っていたりするんです。そういうふうに、一種のブラックボックスというか、私物的な世界、プライベートルーム的な世界というのも、そんなふうにして生まれちゃって

ることがとても大きいなど。かてて加えて、しばらく前に部活動を、特に学校が荒れている時代には、生徒指導の代替手段として使ったじゃないですか。あそこに入れて、顧問の命令をきかせる。権威ある者の命令に従うんだという、規律化そのものを部活でやらせちゃうというようなことを、相当もくろんだ時代があると思うんです。その名残がしばらく前まで、結構続いたかなと思うんです。今はさすがに、ここの中学校を見てもないかなと思うんですけど。そういうことが重なっているがために、起こってきた事故があります。顧問の絶対主義というか、特に部室の中で暴力ざたが起きたり、あるいは今回の県の不祥事のように、部室じゃなくて、教科準備室なんだけど、教科にかかわる準備室内でのわいせつ行為というよりも、自分が部活の顧問をやっている子たちを、自分の教科の準備室に呼んでというのが結構あるんです。ああいうところもそういう悪さの温床になっちゃったりしていることもあります。そういう事故や体罰や不祥事の温床になりがちなところは、やっぱりシステムとして教育課程管理と同じように管理職が管理できてない、してないという、そういう世界だということがとても大きいなと思っているんです。

それから、管理職の指導が行き届かない、そういう活動であればこそ、どこまでやれば何が生まれるかというのを知っているのは顧問だけだから、顧問自体の裁量で、仮にがんがんやらせて、ある程度はそれで伸びる資質もあるかもしれないですね。そうすると、ちょっと具体的に大会で成果が上がっている場合、それはほとんどその人、顧問の個人手柄になります。その顧問自身は増長するとか、あるいはその成功体験に拍車がかかるというか、一種の悪循環みたいに入っていくというところもあって、本末転倒教員がやがてあらわれます。何かというと、授業よりも部活が大事なんです。授業より、学級経営よりも部活が大事という教員は、特に高校にはごろごろいます。私はそういうことを強く感じるんですけど。そういう人も生まれてきます。じゃあどうすればいいかということ、やっぱり教育課程というふうには言えないかもしれないけど、きちっと指導計画をつくり、それを管理職がチェックして、何を、どういう資質・能力を育成するためにその部活があって、そのためにはどういう部活における練習や学びの方法をとるのかというようなことに関して、しっかりお互いに共有するようなことをしなきゃだめだなというふうに思っています。

今回の部活動のガイドラインの設定に関しても、休養日自体はもちろん大事なんだけど、そのことと並んで、そういう部活の指導計画みたいなのをきちっとつくりたい。そういうものをつくっていったら、管理職が見ていけば、

これはいくら何でもやらせすぎだとか、そういうところのチェックができるようになると思います。ということを期待しながら、部活動のガイドラインでどんなことをするのかなどというようなことを共有してもらいたいという話でございました。

町長) ありがとうございます。オリンピックがあつて、サッカーワールドカップなんかがあると、日本のスポーツの指導体制はどうなんだと、もっとエキスパート指導ができるように、学校も協力すべきだという声も一方ではあるわけで、そこもまた一方で教師については学校の授業などいろいろあるというふうに言われてしまうんですけれども、非常にどのような方策がいいのかって、これまた先生ごとに分かれるんでしょうけれども。

鈴木委員) これは全然参考になるかどうかかわからないんですけれども、前回の教育委員会連合会会議のときにですね、横須賀の新倉教育長がこんな発言をされていた。ポイントを聞かせていただいたんですけれども、何十年か先はですね、学校の校舎を県教の先生に貸すだけだと。貸して、教員は勉強を教えたら帰る。今度、運動場をスポーツ関係のために、また別途貸すんだと。そういう時代がくるかもしれないと言っていたのを今、思い出しているんですけれども。本当にこのまま、何もせずに、日本の文化のよさを残せていけないような状況がきて、このままの状態が続けば、本当にもう割り切ってですね、建物の中の勉強だけを現況の職員でやってもらってですね、運動のスポーツはまた別の先生がやると、そういう時代がくるよというようなことを言われました。そうならざるを得なくなるのは避けたいのでね、やっぱり何か町長が言われるような、やっぱり何かうまい方法がとられればいいなと思うんですけれど。ただ、やっぱり小・中学校、高校ぐらいになるとエキスパートのサッカーの選手を集めて、サッカーを強くしたいという学校もあるでしょうけど、ああいうのも小・中学校の生徒も優秀な方はいらっしゃるんでしょうけど、やっぱり部活はあくまで部活の範疇の中で、やっぱり学校教育の一環としての部活にしていけないとですね、特に中学校の先生の残業時間は、これだったら減らないのかなというふうにちょっと思っているんですけれども、どこかで割り切りがどうしても必要という時代が来ざるを得ないのかなと。教員として強くしたいとかね、勝たせてあげたいとかという願望は強く出るんだろうけども、それについて優秀な技術が必要な時代が来るというふうに思っているんですけれども。ちょっと新倉教育長のご意見を参考になるかと思って申し上げました。

町長) ありがとうございます。

遠藤委員) 指導は外注計画が、資料3にもありますけれども、必ずしも教師が担う必要がない業務の中に部活動がやはりあると思います。やはり私の希望というか、保護者の希望としては、教科の先生にはその教科のプロフェッショナルになってほしいと思いますので、やっぱり部活動に熱心になるあまりに教材研究がおろそかになるのでは本末転倒だと思う中で、今、私は伺っていて、予算の問題ももちろんあるんですけども、ああ、いいなと思うのは、折衷案というのがいいなと。例えば1週間の部活の中で平日4回、平日の練習日の中にそういう例えば外部の先生がいらっしゃる。いろいろなところも見ていらっしゃる中で違和感があれば、それを指摘することもできると思いますので、そういう考え方も一つあるのかなと思ったりもしました。

あともう一つ感じますのは、校庭を80周猛暑の中走らせたというニュースがありました。部活において何か問題を抱えたときに、保護者や生徒達はどこに相談に行くのかなということを感じました。やはり指導案の作成など外から活動内容が確認できる体制というのが必要なのかなと、今ちょっと伺って感じました。働き方改革からはちょっと離れてしまったんですけども、部活動のあり方というのを感じました

町長) ありがとうございます。

小峰委員) 部活動に関しては、やっぱりいろいろな要望がある中で、活動日とか休養日、活動時間を決めるということは必要なかなと思いますけれども、部活動の意義を色々求めている人たちも多いので、時間以外の規制を求めるのは難しい部分かなと思います。基本的考えるのはやっぱり社会スポーツとして今後独立していくことが望ましいのかなと思います。でも、それでもほかの人に任せるときに、そのトラブルのツケが学校に回ってくるということも多々あるのではないかと心配されます。やっぱり保護者のイメージとしては、子どもが活動していることへの対応は学校に頼ればいいというところがありますから、一切タッチしないで済むかどうかはなかなか難しいと思います。先ほど教育長のサジェスションもあって、委員会のほうでガイドラインをつくるということですから、まずとりあえずそこから始めて、今後どう変わっていくかというところを見たいと思います。

町長) ありがとうございます。ガイドラインをつくられることですし、実際に部活動の関係の方々が集まって話し合う機会を設けていくという話がありましたけれども、きっと今、今後も時間の都合ということを申し上げているところはありますけれども、議論を尽くし続けてですね、すごく決めたいことと、それ

以外のことと、いろんなことで議論が広がるんじゃないかなということは、容易に想像ができます。町として必要なことは十分承知はしているんですけども、どういったことまでということは、十分見きわめた上です。議論に入ってほしいなというふうに思います。大変申し上げにくい意見を申し上げなければいけないんですが、先ほど鈴木委員がお話しの新倉教育長の話のようにですね、アウトソースするというのはいいんですけども、アウトソース代は誰が出すんだろうというのも非常に大きな課題になります。

鈴木委員) 私もそう思います。

町長) ただ、スポーツ界の積年の課題で、引退したスポーツ選手の行き先がないというのは、結局スポーツの仕事で回らないんですね。みんな野球選手が飲み屋を開いて、大変失礼な言い方ですけども、社会人経験を選手として過ごしてきたがゆえに、選手としては社会の仕組みにはまれないというようなことが、よくテレビで最近取り上げられています。そういった構造でいるのを日本のスポーツ界のおかしいところだと思うと、ある意味、そこにこういった就職と言っては変ですけども、特殊なスキルを活用できる場があるというのは、いいことなのかもしれません。そこにでも税金をつぎ込んでいいかどうかというのは、これはまた別の問題になるので、スポーツと教育のあり方についてはですね、これは本当に、また先ほどの話ですけども、難しい課題だというふうに思っています。またこれは長くなる話ですので、また追って議論できればと思いますけれども、ガイドライン作成の具体的話が一方は迫っていることから、そこは非常に丁寧に、慎重にお願いをしたいというふうに思います。

(いじめ防止対策について)

町長) では続きまして(2)に移りたいと思います。いじめ防止対策についてでございます。こちらにつきましても、趣旨等細かくあると思います。協議事項につきまして説明をお願いしたいと思います。沼田教育部長、お願いします。

教育部長) それでは、協議題の2番目、いじめ防止対策についてでございます。いじめ防止については、資料5からになります。資料5、いじめ防止対策推進法の概要、これは平成25年法律第71号として定められました。この法律は、総則において、目的、定義、基本理念を定めるとともに、国、地方公共団体及び学校の各主体による「いじめの防止等のための対策に関する基本的な方針」の策定について定めることになっています。

この基本的な方針の中では、地方公共団体は関係機関との連携を図るため、

条例の定めるところにより学校、教育委員会、児童相談所、地方法務局、警察、その他の関係機関で構成されるいじめ問題対策連絡協議会を置くことができること。また、重大事態の対処として、学校の設置者またはその設置する学校は重大事態に対処し、事態の発生の防止に資するため、適切な方法により事実関係を明確にするための調査を行うものとする。また、地方公共団体の長等による再調査、その結果を踏まえて措置を講ずること等について定めること、となっております。

なお、基本方針や連絡協議会等の体制についての法的な解釈でございますが、まず1点目の「いじめの防止等のための対策に関する基本的な方針」の策定については、国及び学校は義務、地方公共団体は努力義務となります。

2点目の「いじめ問題対策連絡協議会」は、条例を設置根拠としない場合も可能であり、設置することができる規定となっております。

3点目、「重大事態の対処」として、学校の設置者による調査組織であるいじめ問題調査会、地方公共団体の長による調査機関であるいじめ問題再調査会は、両方とも附属機関として置くことができる規定となっております。詳しくは、別添の参考資料をごらんください。

続いて、資料の6でございます。国のいじめ防止対策推進法を受け、文部科学省が平成25年10月1日付で定めた「いじめの防止等のための基本的な方針」で、平成29年3月に改定されています。ここでは、いじめ防止のため、国、地方公共団体、学校が実施すべきことなどが明記されております。

資料7は、平成26年4月に神奈川県が策定した「神奈川県いじめ防止基本方針」は、国の基本的な方針の改定に伴い、平成29年11月に改定されています。この基本方針では、県は法に基づく推進体制として、連絡協議会、調査会、再調査会の設置を定めています。

資料の8は、各小・中学校が定める学校いじめ防止基本方針でございます。ここでは、葉山小学校を例にとり、ホームページから抜粋しました。なお、他の小・中学校も同様な内容であり、それぞれホームページに掲載されております。

資料9は、湘三管内の基本方針の策定及び推進体制の設置状況で、ごらんとおり、本町と逗子市が無策定、未設置となっております。

資料10は、資料9の状況を踏まえ、今後本町が行ういじめ防止基本方針策定までの流れを示しました。本町といたしましては、平成30年度末までに基本方針を策定するとともに、推進体制の整備を行い、各学校ではこれに合わせて基

本方針の改定を行いたいと考えております。

資料の説明は、雑駁ですが、以上でございます。

町長) ありがとうございます。補足ありますか。よろしいですか。こちらの葉山町いじめ防止基本方針の、いじめ問題対策連絡協議会や調査委員会、再調査委員会について、設置をしていくという方向で検討を始めるということでございます。皆様からご質問やご意見等ございますでしょうか。

よろしいですか。私は、基本的にはこれ、町村で若干出遅れたような資料がありますけれども、言いわけがましいんですけども、どうしても行政規模によってですね、手が回る、回らないという実態的な問題があります。遅ればせながらやるべきだということで動かれているのはいいことだと思いますので、ぜひお願いをしたいと思います。実態の調査で、いじめの発生の状況等、資料はお持ちでいらっしゃいますか。

学校教育課長) 直近の状況ですと、平成27年度の時点ではいじめによる案件が小学校は9件、中学校が2件というような結果になっています。平成28年度においてよりきめ細やかに、いじめを認知していこうという動きの中で、小学校76件、中学校は9件となっています。平成29年度の件数では、小学校が87件、中学校が7件となっています。件数の増加については積極的に認知していこうという動きの中で、いい傾向だなというふうに捉えています。

鈴木委員) 今の報告の件についてはですね、表面上、我々教育委員会が確認した上での話なんです。町長に以前のときにもお話ししましたように、最近はスマホでの問題もかなり多くてですね、これ、なかなかですね、学校側で調査をすることができないんですね。ましてや、基本的にスマホの中を教諭があけて見るということは、プライバシーの問題等もあって、まず確認することはできない。ですから、家庭の協力なくして、今の問題、いじめの問題はですね、学校内である程度、前回、数年前、数十年前までみたいないじめであれば、割と確認しやすいところがある。教師もその問題については、かなり意識を持って動いていると思うんです。ところがスマホになりますとね、学校の校門を出てからの話になりますので、なかなかこの件に当てはめていくのは大変難しい。教員も、そのことに対して、生徒が学校へ来て不安を表に出るんですけど、なかなかそれを見せない。家庭にも迷惑かけたくない。教師にもあまり見られたくないというような気持ちが強くてですね、なかなか発見に至るのは難しいので、今、濱名が挙げた数字というのは、あくまでも表立った数字というふうにお考えいただきたい。私はその数倍あると。極端に言うと、もう1桁違うほどあるんだ

というぐらいの気持ちを持って教室に臨んでいるんですけども、じゃあそれが実態として、データとしてあるのか。実態としていじめになっているのか、正直言ってわかりません。ですから、これはですね、ご家庭でいつも私もこういう場で申し上げるんですけども、スマホを買って与えているのは家庭ですから、家庭の中でスマホの扱い、それから家庭の中でのスマホの確認等ができるような、学校のルールじゃなくて家庭でのルールをきちっとつくっていただいて、確認をしていただく以外、ちょっと方法がなかなかないと基本的に考えております。

町 長) ありがとうございます。今日の話として、虐待についても認知が広まったこと、また虐待に関する通報についての社会的な発信がメディア等で強まったことによって、虐待件数も増えたというふうに言われていますけれども、同じ感覚で、いいことだと私は思います。この中から大事故、大事件といいますか、そういうものを未然に防ぐということを我々はきめ細かく行うことが必要なことでありますので、件数が増えたことはいいことだというふうに思います。実際、重大事件につながることは、そんなに多くはないと、あっても未然に対処ができていくということは確認していますので、そういったことが引き続ききめ細かく行われればいいんじゃないかと思えます。

また今、鈴木さんがおっしゃったようなスマホの件というのは、この数字に表れない、わからないと言ってしまえばいいんでしょうか。問題になると思えます。こういったことについては、なかなか啓発でしか対策はないと思うんですけども、関係機関に引き続き、青少年問題協議会等で扱うのは非常にいい題材だと思います。啓発をお願いをして、そういうことも皆さんで注意の目を張っていくという活動につなげる必要があるんじゃないかと思えます。ありがとうございます。沼田部長、お願いします。

教育部長) 今の件ですが、議会でも一般質問がありまして、いじめの件数については答弁をしております。前回と今回の調査は、数字がかなり増えている、その要因は何かと聞かれましたが、一口で言えばカウントの方法が変わりまして、現在は本人がいじめと感じたら、カウントして構わないことになり、数字が増えている状況があります。ただ、教育委員会としては、葉山にはいじめはないと言うつもりはなく、必ずあるという前提のもとで対応しているという状況です。

また先ほど説明を省きましたが、「いじめ問題対策連絡協議会」という関係機関との連携を図るための連絡協議会は、法律上は条例で設置されることになっていますが、機動的な運営に必要な場合などは、条例を設置根拠としない会

議体であっても、法の趣旨を踏まえた会議を設けることは可能であるとされていますので、今の段階では教育委員会の規則で対応すると思っているところです。ただ、調査委員会もしくは再調査委員会は、附属機関になっておりますので、もし設置するとなれば、葉山町附属機関の設置に関する条例を改正することになります。

町 長) 条例設定、策定ですね。

教 育 部 長) 附属機関として、条例に定めなければいけませんので、議会に説明が必要です。

町 長) ごめんなさい。ということは、条例がなくても今は協議会はつくれるけれども、それ以外の調査委員会については条例が必要だから、調査委員会をつくるのであれば条例策定をしなければならない。全体的に。

教 育 部 長) そうです。

町 長) 調査委員会なしでいいのであれば、規則だけでやれると。

教 育 部 長) 連絡協議会だけであれば、教育委員会の規則で定めればいいかと思います。ところが、調査会になりますと、附属機関の位置づけになっておりますので、葉山の附属機関の条例を直さなければいけないと思います。

町 長) わかりました。ごめんなさい、それ、附属機関なんですね、あくまでも。

教 育 部 長) そうです。設置することができる規定ですが、設置する場合は附属機関になります。報酬については、葉山町非常勤特別職の報酬及び費用弁償に関する条例で定めます。ですので、再調査委員会も同じだと思います。

町 長) 条例化等につきましては、今後事務局のほうで改めて議論を精査することにしたいと思います。皆様から本件につきまして質問等…その前にですね、この調査委員会等、再調査委員会について、もう一度確認をしたいんですけども、一般的には調査委員会を経て、もし万が一亡くなるような事案であれば遺族との話し合い、その話し合いがまとまらなければ裁判等、公の場でという話によくなりがちですけども、再調査委員会があるということについて、細かくご説明があればと思うんですけども、いかがでしょうか。多分、他市の事例等がかかわっていると思いますけれども。

指 導 主 事) まず、調査委員会のほうは、事務局が教育委員会になっております。いじめの問題が学校で発生したらまず、学校と教育委員会がしっかり向き合うという学校の設置者としての調査です。結果は町長に報告し、保護者の方のご納得がいただけないときは再調査ということですが、段階を踏んでの設置というふうに認識しております。今、部長からもあったように、再調査委員会は町部局が事

務局になって、最終的に議会に報告することになっております。ほかの市町を見ても段階を踏んでの対応になっております。ただ、調査委員会の調査報告に不服があった場合に、構成員を変えての追加調査という形で、再調査委員会まではもっていかないというような市町もあります。

町 長) ありがとうございます。ということは、再調査委員会の設定がないところも。

指導主事) 設定はしていても、実際に再調査委員会までは開催されていないところもあります。

鈴木委員) 意味わからないよ。

指導主事) すみません。調査委員会が調査を行い、その調査結果に保護者の方が不服を持たれた場合には、例えば調査員の構成メンバーを変えて、追加調査という形で、あらためて調査を行うケースもあります。それでも不服がある場合には、最終的には再調査委員会のほうに上がっていくという流れです。

学校教育課長) ケース・バイ・ケースになると思います。平成29年3月に文科から出されている「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」に、再調査を行う必要があると考えられる場合との記載がございます。4点示されているんですけども、調査について知り得なかった情報や新しい事実が出てきて、十分な調査ができていないというような場合、2点目として、事前に当該の被害者ないしは家族と確認した事項について十分な調査がし尽くされていないという場合、3点目として教育委員会、学校の対応について十分な調査が尽くされていないと感じられた場合、最後になりますが、調査員の人選の公平性とか中立性について疑義がある場合が書かれています。また、再調査が必要だというふうに地方自治体の長が判断したとしても、例えば事案によっては教育委員会、学校の対応が不十分という場合については、調査委員会のメンバーを変えずに引き続き調査を行う場合もありますし、調査委員の人選が、公平性とか中立性が保たれていない場合は、メンバーを変えて調査をする場合もあります。

町 長) 基本的な構成員は、外部の有識者、弁護士さんとか、そういった見識のある方々が入るということで、教育委員会担当者も入るんですか。事務局扱いになりますか。

学校教育課長) 調査委員会の人選の部分に関しては、調査の透明性とか公平性、中立性が一番大事な部分ですので、利害関係がない方というのが大原則になります。したがって、精神科医であったり、それから有識者、それから社会福祉士、臨床心理士、弁護士等で構成する場合が主ですので、大体ほかの市町村の構成メンバ

一を伺っても、大体今言ったメンバーの5人から8人ぐらいのメンバーで調査委員会を立ち上げているケースがあることが_____です。

町長) わかりました。実はですね、本町でも別で重大事故がありまして、所管する担当課が事務局として外部の有識者を招いて調査委員会を開催した経緯があります。ただ、その際に保護者の方からはですね、どうしても最後まで所管が当事者の課であるということが、どうしても譲れないという声がありましたので、そのケースでいくと、恐らくこの調査委員会だけだと、ちょっと難しいなという印象を持っているんですけども、ただ、いろんなケースがおっしゃるようになると思います。ケース・バイ・ケースの判断もあると思いますので、こういった方策については、とることは大事なことですから、まずはよろしいんじゃないかとは思いますが、あり方について等のご議論、もしくはそうじゃなくてということ、そもそもでもあれば、皆さんからご意見いただきたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

教育長) まとめの話に入っちゃいそうな感じがしますが、今後進めようとしていることについて、最後の確認というか、行政側の進め方の確認みたいなところは、これからまた検討する余地があると思うんですけども、方向性としてはやっていきたいなど。非常に俗っぽく言えば、他市町で基本的には設置法が出ている。しかも、法律上、努力義務とか可能規定であったとしても、そういうことがうたわれている中で、葉山町だけ置かないというわけにいかないということがあります。ただ、町長の先ほどのご質問に関して言えば、やはり基本的には制度的な担保というふうに思っています、この設置については。だから、同じ調査委員会の中の再調査も含めて、それはあくまで調査委員会段階の話であって、その調査委員会というのは法律上、必ず町長、首長のほうに報告しなければいけないことになっているわけだから、それを受けて、教育委員会が頼んだ調査委員会が行った調査が不十分であるというふうに首長のほうが判断すれば、それは再調査にかけていただければいいだけなのだと思います。私どもは今言った中で、公平性とか中立性、もちろん担保するんですけども、極力客観的な調査を行えるように、教育委員会のレベルで調査委員会而努力していくことになります。そのことだけ確認できればいいんじゃないのかなというふうに思っています。それで、現実問題としてはうまくいったケース、いかないケース、山のようにあるので、まず制度的な枠組みづくりとして検討していただくとありがたいなど、そんなふうに思います。

それで、絶対言っておかなければいけないなど思ったことがありまして、そ

これは何かというと、この総合教育会議、平成27年から始めて、年度に2度ずつ行ってまいりました。今年で4年目になるのかな。ですが、今までいじめの問題を正面切って取り上げたことはなかったんですね。地教行法の第1条の4の中に総合教育会議の設置というのがうたわれていまして、その中に実は総合教育会議を開催する要件というか、理由というか、趣旨みたいなことが書かれているんですね。それは通常考えられるように、予算措置を伴うような大きな教育的な施策について話し合うことは当然あるわけけれども、それから教育大綱の策定に関することがあるんだけど、それと並んで3つ目に、実は子どもたちの生命・身体等の危険が予期されるような緊急の事態に構すべき措置というものを検討するということがあります。だから、それははっきり言って、ほとんど主要なターゲットがいじめの話なわけだから、いじめというようなことが大きな要件になっているわけです。にもかかわらず、ここまでこの町で取り上げてこなかったということについて、確認をしておくことがいいかなと。それは簡単に言うと、いじめが全然ないということじゃなくて、実は生命にかかわるような重大な危険が予想されるような事態がこの4年間の中で起こらなかったということでもあるんです。その直前のところで、それは全然問題がないなんていうことはあり得ないので、山のように抱えて、いろいろ取り組んできたけれども、結果としてこの場で改めてそのことを議論しなければいけないような、そういう問題は発生しなかった。これは一つの事実としてそうだった。

それからもう一つは、これはそういう緊急事態の場合に、果たして改めてこういう場を、会議として設定するようなことで間に合うのかどうかというような話もあります。文科省の通知、運用通知なんか見ると、その場合、最小限、町長と教育長で、2人で相談してこの緊急総合教育会議としてもいいんだというようなことが書かれているわけだから、実は緊急の場合に、スピード感が大事であれば、こういう大きい会議をしないということもあり得るわけです、現実問題として。幸い、この町の規模とか、町長のところと教育委員会との距離的な近さもあると思うんですけども、一応日常茶飯のというと言い過ぎかもしれませんが、それに近いいじめや暴力行為についてはさておいて、それより少し上のレベルの、ちょっとこじれたような事例については、ほぼその都度、私のほうから町長のほうに、こういうことがありますということはお連絡しています。そういう意味ではこういう場でもって改めて取り上げる以前の段階で、一つ一つ非公式な報告になるかもしれませんが、それはやっているんです。それはある意味で、ふんだんにやっている。多分ほかの市町より多いんじゃない

いかと思うぐらいやっているんです。そのことは、手前味噌かもしれませんが、そういうことを踏まえた上で、きょう改めて、実は制度的な担保をつくるという会議にこぎつけたんだというふうに位置づけられるといいなと思っています。

それからもう一つ、ここまで起こらなかったというようなことを言ってしまったわけだけでも、でも、そこはいろいろな工夫もあり、いろいろな努力もあるわけです。この町の多分客観的な条件、風土的な条件もあると思います。大変狭い地域で、各学校、割合に地域の人々の人情に支えられているようなところもあって、そういうことが結果的に重大ないじめ事故みたいなものにつながらないような素地になっているかなと思うところもあります。それからまた、これは学びづくりみたいなことに関して言うと、リスクというか、この狭さがよくないなというところも私は感じるんですけども、でも、この狭さのおかげで、子どもたちについて身内の面倒を見るみたいな感覚で、割と目の行き届いた学校運営をしてきているのかなという気が私はします。そういう先生たちのかかわり方、例えばここは就学支援委員会という言い方をします。あれは以前は障害者支援委員会とか、あるいは就学指導委員会なんていう言葉が使われていたんですけど、そういうふうな組織名に代表されるような考え方、ケアするという考え方がずっと前から行き届いていて、こちら側が指導するとかという体質じゃなかったことも大きく作用しているかなとも思います。

それから、最近の措置で言うと、これは町長にも本当にお世話になっているわけですけども、スクールカウンセラーに関して言うと、県費配当分以外に町費の部分で足してつけさせていただいたりとか、SSWの配置ですとか、それから、各中学校にそれぞれ相談員を置いたりとか、町の研究所の相談員もあるし、というふうに、いろいろなチャンネルがあって、少しずつ役割が重なり合いつつも、問わず語りの分業をしているような体制は、この狭い町にあっては、有効に機能していると思います。そのことも比較的いじめが重大化しないような、大きな要因をつくってきたかなというふうに思いますので、多分に手前味噌の話なんだけれども、そういう措置がやっぱり必要なので、その上で、私たちも、それから各学校も努力をして、重大事件にならないで済んできた。

冒頭の話になりますけれども、いじめ自体、なくなるということは、私は全くないと思います。自分の経験でも。それから、見つけるのが意外と難しいところもあると思います。なかなか教室を出入りしているだけの教員が見つけられないということも現実あると思うので、逆に、教員の研修レベルの話として

は、そもそも簡単には見つからないというか、見つけづらいこともあるんだということ、先ほどのSNSの話もそうですけれども、そういうことを前提にして、アンテナを高く張るというか、そういうふうな心構えで今後取り組んでいくようにしないと、なかなか完璧にはやりきれないかなと思います。というわけで、今回冒頭に戻って、制度設計の話として提示をさせていただいたということになります。

遠藤委員) 今、未然防止というところで、相談体制が充実しているということをおっしゃっていましたが、大津の事件がきっかけで、いろいろなことが改善に向かいました。その取り組みの1つとして、顔が見える相談体制がすごく広がっているなと思います。入学してすぐや土曜参観を利用して保護者にスクールカウンセラーがお話をさせていただいたり、今回もPTA研修会、学級委員会の分科会でスクールカウンセラーにお話し頂けたようで、顔が見える相談体制の充実が益々必要だなと感じています。最新の「教育研究所 年報」の「教育相談事業」を見ると、こういった内容のときはここに行くといいんだよという方向性も見えていて、こういうことはぜひ保護者と共有していきたいなと思って見ていました。やはり、いじめが起こったらどうしたらいいかというところで、先ほど話が出ておりましたけれども、未然防止というところでは、やはりこれからまたいじめに対しての、今までもそうですけれども、話を深める中で、教育相談がいかにか保護者から使いやすい体制になるかということは大事だと思います。

あと、保護者としても一つ、基本的にはやはり道德の授業化に期待しています。間もなく中学の道德の授業が始まりますが、その一つの目的として、いじめの未然に防止があげられていると聞きます。いじめが起こったときには、実施されていた道德の授業の質が問われる可能性もあると聞きます。確かに道德の教科書を見ていますと、情報モラルなど多様な昨今のいじめの内容を知ります。保護者として一読して思ったこととして、障害者理解、発達障害の理解、情報モラルなど、家庭でも親子で考え、道德心を育てていけるような授業の工夫を学校にも期待します。学校と家庭との両輪で行っていくことで未然に防止できるのではないかと。来年以降、道德教育がどのようにに進められて、どのように葉山の子供達に定着していくかということを期待しております。以上です。

町長) ありがとうございます。いかがでしょうか。よろしいですか。

鈴木委員) 私はね、言っていることが、再調査委員会まで持ち込むようなことがあって

はだめだと。私の考え方として。やっぱりちゃんと調査したことを常にお願いでして、私と遠藤さんも同じなんだけど、本当のことをきちっと出していてね、あったことはあったこと、謝らなければいけないことは謝る、責任をとることはとるということがきちっとできていれば、極端に言えばね、再調査委員会なんていうのは設置しなくたって、十分処理できなきゃ本当はいけないんですよ。常に早めの調査でね、ぴちっと、部長さんなりにきちっとそのことを上げられなくてね、我々委員なんていうのは、何のためにやっているんだということが私の考え方としてあるんだけど、もちろん再調査委員会が必要なこともあるんでね、これは反対するものじゃないけど、行政の方も含めてね、我々委員は必ず本当のことを全て表に出しているか。それができればほとんど結果的に誰かが責任をとらなきゃいけないという状況になっても、それで事が済む、普通はそういうもののはずなの。ところが、それがああいうふうに不信感を持たれることによってね、ややこしくなって、裁判になったり、再調査委員会が再調査のメンバーが、これじゃ行政に寄りすぎだ、先生方と、こういう話になってくるんでね、そんなことにならないのが本来が一番いいことで、そのための調査委員会なのに、それをもう一回再調査しなきゃいけないなんていうのはね、非常に恥ずかしい話ですよ。企業にあったらね、これは町長も企業家だからわかるけれども、企業にあったら、あり得ない、そんなことは。その調査の最高責任者である取締役なり社長は、辞任ですよ。そのくらい調査をするということのどうも重みというか、そういうものがわかればきちんとして調査するはずなんです。私が例えばどここの小学校に行けばね、すぐ答え出してあげますよ。そのくらい、そんな難しいものじゃないんだよ。やっぱり調べようと思ってきちっと調べればね、答えなんていうのはおのずとして出てくるので、本当のことを正直に上げてですね、それをまた次のときに反省して、どういうふうにするか。その中で責任をとらなきゃいけなければ、責任をとるというパターンをきちっと決めておけばね、本来は再調査なんていうのは非常に恥ずかしいことなんだということを考えておかなきゃいけない。

町長) ありがとうございます。小峰委員、ありますか。

小峰委員) いじめが起きてそれが事件になってしまうのは、大変重たいことなんですけれども、先ほど教育長もおっしゃったように、いじめを見つけるのはそう簡単なことではない場合が多いのが現実かもしれません。だけど、いじめが起こった場合、いじめられた子、いじめに遭った子も、いじめたほうの子も、学校という立場であったら、どちらも自分の学校の子どもであるということ、重た

く考えなければいけないかなと思います。事件になる前に、何か起こっているというときに、いじめられた側の子に寄り添うことは勿論なのですが、いじめという行為をしている子、複数の子かもしれないし、1人の子かもしれないけれど、その子たちをただ叱責するだけ、排除するだけというのはあり得ない。どう指導していくかということが、学校にとってとても重たい課題かなと思います。いじめ防止基本方針を見ている、「いじめを行っている児童・生徒に対する指導または保護者に対する助言について行う」という1行しかないんだけれども、実はその中にもっとも深い内容があるんだということを学校が捉えておかないと、なかなかいじめ防止というところにはつながっていかないかなと思います。いじめられる側を救うことも大事だけれども、いじめを行ってしまった子の内面や背景にもきちんと入り込んで指導していくことが大事だと思っています。きょうのいじめ防止対策ということに直接は結び付かないかもしれませんが、何か自分の中にはいつもいじめを行った子についての思いというか、その子に対してどう指導していったらいいんだろうかという思いを強く持っているので、こんなような発言になりました。

町 長) ありがとうございます。いじめというと、どうしても悪というイメージですけれども、いじめという教育の機会と捉えていけるといいかもしれませんね。人間同士がいれば、必ずそういった問題が起きますから、それに対してどう向き合うかということも大事な教育の機会だということをつまみ、前向きにいじめに向き合っていると変わってくるのかなと思います。

ちょっと時間もない中で、私からですね、ここの議会对応でもありますので、1点だけ、経験を少し申し上げておきたいんですけれども。こういったいじめの対策にもかかわらず、問題が起きてしまったというときの問われ方として、申し上げられることは、例えばご家族に、本人を含めてご家族に向き合うということがもちろん大事なんですけれども、我々公共機関はそうさせてもらえない状況があります。それはマスコミと同時に、情報公開という責任が発生をします。これが困ったことに、例えば事件が起きました。初動の段階で誰が悪いんですかという問われをまず必ずします。そうすると、明らかにですね、我々が悪ければ我々が悪いですという謝罪がつくんですけれども、それがそうでない場合、そうでないととれる場合には、誰が悪いかわかりません。時によっては学校ではありませんと言ってしまうとですね、それこそ責任逃れだという批判が起きかねませんので、非常にその対応が難しいというふうに感じています。そういった対応を一番深く、一挙手一投足に傷つかれるのがご家族ですの

で、ご家族のことに向き合いたいと思いながら、公に向き合った段階でどうい
う発信をしていくかということは、これは非常に難しいんですけども、最後
まで尾を引くと思いますけども、ただ、それを初動を瞬時に判断をしなければ
いけないのが問われる公的な機関の務めだと思いますので、そこを今回の調査
委員会、再調査委員会設置の中です、そこは確保しているということをも
十分踏んだ上です、設置に向けて行ってほしいなというふうに思います。

もう1点は、これはもう一度言うと、ご家族の方はですね、そういう事件が
起きると、時間がたっても時間がとまっていますので、ずっとその日のことを
忘れません。その覚悟で向き合っていただきたいなというふうに思います。い
ろんなことがあるんですけども、大きく2点まとめると、そういう責任と、
そういうご家族側の気持ちを理解しておいた上で、こういうものを設定しな
ければいけないということ、あえて申し上げたいと思います。私からは以上
でございます。

それでは、以上、(2)につきまして、いじめ防止対策については終わりたい
と思います。

(その他)

町 長) 次、(3) その他になりますけれども、皆様からその他の案件でこの場で
報告しておきたいお話等ございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

よろしいでしょうか。次回は後ほどまたご報告ください。

では、以上をもちまして協議事項につきましては終わりとさせていただきます
と思います。それでは事務局のほうにお返しいたします。

(閉会宣言)

教 育 部 長) それでは、長時間ありがとうございました。それでは、以上をもちまして第
1回葉山町総合教育会議を閉会いたします。

次回の日程ですけれども、現時点では11月21日(水曜日)を予定しておりま
す。再度調整させていただいた上で、最終決定事項としてご連絡させていただきます
しますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。本日はありがとうございました。時刻は16時13分ござ
います。ありがとうございました。お疲れさまでした。