

令和 8 年度第 1 回
品川区総合教育会議
会議録

とき 令和 8 年 4 月 2 1 日

令和8年度第1回品川区総合教育会議

日時 令和8年4月21日（火）午後4時00分 開会

場所 品川区役所 本庁舎5階 第五委員会室

出席者	区長	森澤 恭子
	副区長	新井 康
	教育委員会教育長	伊崎 みゆき
	同 教育長職務代理者	吉村 潔
	同 委員	稲垣 百合恵
	同 委員	濱松 誠
	同 委員	吉原 幸子

出席理事者	区長室長	佐藤 憲宜
	総務課長	中西 俊介
	教育委員会事務局教育次長	小林 徹
	同 庶務課長	舩木 秀樹
	同 学校施設担当課長	荒木 孝太
	同 指導課長	酒川 敬史
	同 教育施策推進担当課長	高木 圭一
	同 教育総合支援センター長	保土澤 尚教
	同 特別支援教育担当課長	新井 正康
	同 品川図書館長	三ツ橋 悦子

傍聴人 なし

- 次第
1. 開 会
 2. あいさつ 品川区長、教育長
 3. 教育委員会からの報告
 - (1) 給特法等改正に伴う「働き続けたい職場・しながわ ～学校における働き方改革推進プラン～」の取扱いについて
 4. 意見交換
 - 【テーマ】教員が子どもに向き合う時間を生み出す支援体制について
 - ・学校ごとの課題に応じた支援人材の配置や機能強化等の仕組みの柔軟な見直し
 - ・フリースクール、すまいるスクール、地域資源等も含めた学びや育ちを支える複線型の支援体制の構築、体験機会の確保や居場所づくり 等
 5. 閉 会

区長室長	それでは、令和8年度第1回品川区総合教育会議を開会いたします。本会議の司会を務めます区長室長の佐藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。 この品川区総合教育会議は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第1条の4に基づきまして、区長と教育委員会が十分な意思疎通を図り、品川区の教育の課題等について、協議・調整を行うことにより、相互の連携をさらに強化することを目的として開催するものであります。 また、本日は傍聴人の方はいらっしゃいません。なお、会議中は記録用の写真撮影をさせていただきますのでご了承ください。 恐れ入りますが、着座にて司会進行させていただきます。よろしくお願い申し上げます。 続きまして、次第の2. あいさつに移ります。まずは、森澤区長からご挨拶をいただきたいと思ひます。よろしくお願いいたします。
区長	本日は新年度4月のお忙しい中、第1回目の総合教育会議にご参集いただきまして、誠にありがとうございます。 品川区ではこれまで、給食や学用品、修学旅行の無償化など、様々な教育施策を進めてきたところであります。今年度からは、スクールカウンセラー等の独自配置や特別支援教育推進計画の策定など、一人ひとりの学習の支援、個別最適な学びをさらに実現していくべく、取り組んでいくところであります。 日本の未来を切り拓いていく子どもたち、その子どもたちのあらゆる力が育まれるよう、経済的な理由や障害の有無など様々な事情に関わらず、等しく教育を受けられる体制を構築するため、教育委員会と区長部局が連携し、きめ細やかな教育を推進していく必要があると考えております。本日の総合教育会議では、改めて皆様が日々感じておられる問題意識や課題をお話いただくことで、今後の具体的な教育施策へと結びつけていけるよう、活発な議論ができればと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。
区長室長	ありがとうございました。次に教育委員会を代表いたしまして、伊崎教育長からごあいさつをいただきます。よろしくお願いいたします。
教育長	本日は総合教育会議の開催に伴いまして、皆様、ご出席をありがとうございます。 今、区長からもお話がありましたが、この間、教育委員会、教育委員の皆様からいただいたご提案を様々な施策に繋げていくことができました。これもひとえに皆様の活発なご議論と、それを区長にご理解いただいたというところが大きかったと考えております。教育委員会では今、子どもたちのウェルビーイング、みんなのウェルビーイングというところを目指して、様々な施策を進めています、子どもたちのウェルビーイングを高めていくためには、教員がやりがいを持って主体的に仕事に向き合うということが非常に大事だと考えています。今日はそういったテーマも含めてご議論いただければと思っております。活発なご意見、ご議論いただくことをお願い申し上げて、私の挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。
区長室長	ありがとうございました。 それでは次第の3. 教育委員会からの報告に移ります。 (1)の給特法等改正に伴う「働き続けたい職場・しながわ ～学校における働き方改革推進プラン～」の取扱いについてです。これは法改正によりまして、本総合教育会議で教育委員会から毎年報告することになった案件となります。 それでは教育委員会からご説明をお願いいたします。
指導課長	教育委員会からの報告ということで指導課より給特法等改正に伴う「働き続けたい職場・しながわ ～学校における働き方改革推進プラン～」の取扱いについてご報告いたします。 通称、給特法として知られております、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法が令和7年6月に改正されました。主な改正内容としましては、教職調整額の段階的引き上げや新たに主務教諭の設置等がございます。その中でも、教育委員会は教員の処遇改善とあわせまして、学校における働き方改革を推進するため、勤務時間管理、業務分担の見直しや適正化などが義務付けられたところでございます。 また、業務量管理・健康確保措置実施計画を策定、公表し、実施状況を公表することや総合教育会議へ報告することが義務付けられました。国からは令和11年までに、1ヶ月の時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標として示されたところでございます。 これを受けて区教育委員会の対応ですが、令和6年11月に定めました「働き続けたい職場・しながわ ～学校における働き方改革推進プラン～」の内容を改正給特法にあわせて改定

	いたします。具体的には、計画の趣旨・現状、目標、計画の期間、実施する業務量管理・健康確保措置の内容、今後のフォローアップを盛り込みました。 計画の趣旨・現状は、資料２ページ目の１．学校における働き方改革の目的とし、本プラン改定の趣旨と令和６年度の月４５時間以上の時間外在校等時間の対象者の割合を示しております。 目標は、３ページ目のⅡ 成果指標・目標値とし、①時間外在校等時間、②業務への負担・支援、③ライフ・ワーク・バランス、④仕事に対するやりがいの４つの切り口から９つの成果指標および目標値を設定しております。 計画の期間は、４ページ目に記載し、令和８年度から令和１１年度までの４年間といたします。 実施する業務量管理・健康確保措置の内容は、５ページ目、４．今後の取組以降に記載しております。 今後のフォローアップは、１２ページ目の指導主事による指導・支援および、１３ページ目のＶ取組の検証および見直しに記載をしております。 これにより、本プランを「業務量管理・健康確保措置実施計画」と位置付けていくことといたします。本プランに基づきまして、引き続き学校における働き方改革を進めてまいりたいと思います。報告は以上です。
区長室長	ご説明ありがとうございました。ただ今の説明に関して、質疑がございましたら挙手にてお願いいたします。 よろしいでしょうか。それでは、次第の３．教育委員会からの報告を終了いたします。 次に、次第の４．意見交換に移ります。 本日のテーマは、教員が子どもに向き合う時間を生み出す支援体制についてとなります。 主な論点といたしましては、「学校ごとの課題に応じた支援人材の配置や機能強化等の仕組みの柔軟な見直し」、「フリースクール、すまいるスクール、地域資源等を含めた学びや育ちを支える複線型の支援体制の構築、体験機会の確保や居場所づくり」などの内容を含めまして、各教育委員が感じている課題や認識等について自由に意見を交換していただければと考えております。 意見交換の進め方ですが、まず教育委員の方に５分程度、テーマについてお話をさせていただき、その後１０分程度意見交換を行います。これを４名の委員に順に行いたいと考えております。発言の順序は、吉村委員、稲垣委員、濱松委員、吉原委員の順とさせていただきます。それでは早速ですが、吉村委員からご発言をお願いいたします。
吉村委員	働きたい職場・しながわということで先ほど指導課のほうからありましたが、これは教育委員会のほうの報告事項にもなっており、教育委員会の中でも、いくつか意見を述べたところであります。 私は、教員の働きがいがある職場、あるいは子どもと向き合う時間をつくるということにおいては、施策の柱としては２つしかないと思っています。 １つは、これはすごく反発されることですが、授業時数を減らすということ。２つ目は人を増やすということ。このどちらかしか、今の働きがいのある職場、あるいは子どもと向き合う時間を確保するというの実現は難しいのではないかと考えています。 この時数を減らすということに関しては、区レベルではなくて、国がどうするか、文科省がどうするか、あるいは中央教育審議会でどういう議論があるのかというところだと思います。これは今までの経過を見ても、多少出てきていますが、抜本的に授業時数を減らすということはできません。例えば、国語を減らせばいいと言ったら国語をやっている人が反対するし、社会を減らせばいいと言えば社会をやっている人が反対するし、時数を減らすことは難しいです。 だから今、国が出しているのは学校の裁量の時間をつくるということを言っていますが、この学校裁量の時間を作るというのがなかなか曲者だと思っています。私の若い頃もそういうのがあり、結局、その学校裁量の時間は、学校が自分たちの学校の子どもの学力など、そういうことのために使っていくということでありましたが、当時の学校の様子を見ていると、結局何に使っているかわからない状況であったというのが私の若い頃でありました。 この時数については、今ここで論じることにはなかなか難しいですが、人を増やすということにおいては、これは各都道府県や各市区町村で色んなことをやっていて、今回、品川区も区独自のスクールカウンセラーの配置ということを、区長のリーダーシップで実現しまし

	た。こういうことが一つひとつ、自治体ができることなんだろうと思います。 スクールカウンセラーもそうですが、多様な子どもに対して、1人の担任が35人のクラスを負うというのがなかなか難しく、子どもと向き合う時間がつくれないというのは事実だと思います。担任が第一義的に対応するにしても、それをフォローする人材をどれだけ学校に置けるかということは1つの大きな問題です。品川区の場合はかなり置けていますが、さらにこれから学校の声を聞いて、どこが部分がより必要なのかということを知り、やっていく。全てやるのは無理だと思いますが、特にどこが部分的に必要なのかということを重点的にリサーチしながら、施策を打っていくことが大事なのかなというふうに考えています。 それから、不登校についても、教育委員会で八王子の学びの多様化学校に視察に行って、色々な話を聞いてきましたが、学びの多様化学校のようなものも区市町村レベルで作っていかしている自治体があります。このへんも視野に入れて、多様な子どもにどう応えていくかということを考えていく。そういう学校をつくることは子どもにとっても幸せなことですし、学校の先生たちにとっても色々な手立てがあるということを知り子どもや保護者に紹介していけるということにおいては、非常に効果がある施策になるのかなというふうには思っています。 その人の手立てということにおいて、まだまだアイデアが出せる部分があるのではないかと考えています。 教員がやらなきゃいけないこと、教員でなくてもできることというのを国が洗い出した表がありますが、あの中にヒントがあると思っていますので、ぜひこれから教育委員会の中でも、それから学校の声も聞きながらやっていければと思っています。	
区長室長	ありがとうございます。意見交換に移りたいと思います。皆様のご意見等をお願いいたします。	
吉原委員	授業時数を減らすことは難しいということでしたが、高尾山学園に見学に行った際、内容を全部網羅しているが、時間は2割減らしているということでした。どうやったらあんなことができるのかと思っていましたが、そのへんの秘訣、秘策というのはあるのでしょうか。	
吉村委員	あの学校は特例校。だから、特例校として教育課程を作っていけるので、あのようなことはできます。時間を減らしてはいけないということではなく、標準授業時数というのが学習指導要領で決まっています。数年前までは厳しかったのですが、今はコロナを経て、標準授業時数に達しなければいけないというのが結構柔軟になってきていると言えます。	ただその中で、各学校で、あるいは品川区として、どういう方針を出していくかということとはできると思います。
吉原委員	授業の時間が多過ぎるのではと常々思っています。もうちょっと凝縮して自由な時間を増やしたらいいのではと。そういうことが可能なことであれば、区として独自に考えていければいいのではないかと感じました。	
吉村委員	先ほど申し上げましたように、今度の学習指導要領は、まだ正式に決まったわけではありませんが、各学校で少し柔軟な時間配当ができるような方向で動いているというのは出ています。それをどう学校が使うかというところが学校に問われてくると思います。	
区長	渋谷区が水曜日にあけているのは詰めているだけで、時間自体はそんなに変わっていないということですか。	
吉村委員	渋谷区の先生に聞くと時間は減っていると言っているのですが、そのへんは調べてみないとわからないところがあります。	
区長	あともう1つ、人を増やすことはすごく大事だと思いますが、一方で教員だとなり手不足という話もあります。そうすると、増やすべき人というのが、ある意味多様な子に対するケアということを考えると、福祉人材的な人など誰でもいいわけではないと思います。どういう人を増やすのか、スクールカウンセラーなのか、支援員なのか、やはり福祉的な人材を増やしていくというのが大事なのではないでしょうか。	
吉村委員	福祉的な人材を増やすこともとても大事だと思いつつ、ニュースとかではあまり話題になりませんが、やはり品川区のような固有教員、ああいう立場の教員を増やすことが一番だと思います。	それはなぜかという、今、様々な民間でも例えば育児休暇を男性が取得しやすくするなど色々やっています。しかし、学校というところは他の職場と違って、休むということは子どもがいるので誰かが必ず代わらないといけません。それでいいと言われているのですが、

	学校はそうはいかない。空いている先生をどんどんそこにつぎ込んでいくと、代わった先生が空き時間にやろうとしていたことができなくなります。逆に、誰でもいいかという今度は子どもとうまくいなくて、そこでまたトラブルが起きます。当然予算がかかりますが、やはり正規の教員、品川区のように固有で教員を増やしていくというのが一番だと思います。
新井副区長	まさにおっしゃるとおりで、今回のテーマを見た時に吉村委員もおっしゃったとおり、ポイントは2つだと思っています。時間を減らすか、人を増やすか。人を増やすとなった時、確かに品川区でやっているようなスクールカウンセラーを増やす、そういう取り組みは、どれだけ効果を上げているのか、これは検証していかないといいません。究極的にはやはり教員が子どもと向き合う時間を増やすためには、やはり先生そのものを増やしていく。固有教員という制度が品川区にはあるので、それをどう使っていくかだと思います。あえて議論を惹起すると、例えば山梨県では山梨県知事が主導して、小1から25人学級を進めています。これも1つのやり方かなと思います。まさに子どもと向き合う時間を増やしていくということの1つのモデルで、そういうところまで視野を広げて考えてもいいのではないかと思います。
濱松委員	区の固有教員の話は鍵だと思っています。時に悪く言われるのは、区の固有教員はお金がかかる、だから他の区はやっていない。この議論になりますが、だからいい。だからこれまでの教育長含めた教育改革ができた。森澤区長含めた区長がやるよと言ってくれた。もう1点、やはりそこに力を入れようとしているのは、先ほどの山梨県の25人学級の話ではありませんが、神奈川県鎌倉市も市の固有教員を作ろうとしているというのが、ニュースにも出てリリースもされています。何が言いたいかというと、やはり区長と教育長のマネジメント、トップのリーダーシップでやろうとすると、やはり鍵は固有教員ということになります。都のところだけではなく、合わせ技が必要です。特に品川区は新しいことをしようとしていて、ウェルビーイングであったり、これまでの改革であったり。それを誰がやるのと言ったら都の人たちが数年で変わっていくことは仕方ないにしても、やはりずっといる固有教員が今は30人。ただ、それでは足りません。それを大きなビジョンの中で100人、300人、500人にしていくかわかりませんが、そのステップとして大きなビジョンを掲げるのはありなのではないかと思います。
指導課長	固有教員が、倒れてしまった教員の代替という捉え方では決してなく、教育施策の現場での推進役、品川区から異動せず、その役割を果たすためにいるのは確かであり、それが目的だということも確かであります。ただ、校長から教育委員会事務局に新しく来た2人も、重々身に染みて感じていると思いますが、「妊娠しました」と言われると、おめでとうという言葉が心から素直に出てこないくらい、この先生が産休育休に入った時に、代替がどこにいるのか、どこを探してもいない、校長同士の人脈を使ってもいない。では副校長に入ってもらおうとなると今度は副校長の仕事が圧迫されて、ドミノ倒しに悪循環になるというのが現場の現状です。
区長	ベースの人をどう増やしていくのか。固有教員の募集をすればそれなりに応募は来るのでしょうか。
指導課長	昨年度で言うと20数人の応募があり5人採用。ただ辞退者がいたので実際は4人でした。
区長室長	ありがとうございます。では次の委員に移りたいと思います。稲垣委員からお願いします。
稲垣委員	固有教員は、品川区を変えていこう、新しいことをやろうとか、こういう考えを持って品川区の教育を作っているというのを一番よくわかっている先生たちだと思います。お話を聞いてもすごく先を見据えて、これから市民科をどのようにしたらいいのだろうと、すごく考えていてやはり意識の違いがすごくあり大きな存在だと思っています。 私が働き方に関して思うのは、先生を圧迫している1つは時間外の対応。もう1つは、本来対応する任務ではないことに対応させられているというのがすごく多いことだと考えています。 例えば、放課後、学校から帰った後に公園でケンカをしているとか、何か悪さをしているというのが、全部学校に電話が行きます。それは学校が対応すべきことなのか、そうではないのか、きちんと整理し伝えていくことが大事だと思います。 あと、働き方改革について、業務時間は16時45分終了だと思いますが、その時間に帰っている先生からお話を伺ったら、その代わりに朝6時半に来ていますとのことでした。結局、業務時間の中ではやらなければいけないことができない。授業が全部詰まっていて、自分のやらなければいけない作業、授業の準備、研究、そういうことが何もその時間内ではできな

	い。その時間を作るためには、やはり授業の空き時間、空きコマを作らなければいけないと思います。そういう意味では、小学校を教科担任制にすると、各教科の先生が担当されている時は少し時間が空くと聞くので、教科担任制にして、子どもたちにとっても理科、社会、英語など、専門のより深い知識を持った先生から学ぶことで意味もあると思います。そういうことで、空き時間を作るということを講師の先生を雇うなどで進めていくのは大事なのかなと思っています。 以前、幼稚園の研究発表を伺った時、幼稚園は子どもたちが帰ったあとに研究する時間があるので、色んなことができますとおっしゃっていました。やはり業務時間の中に空きがなければ新しいことは難しいので、それがすごく大事だと思っているのが1つです。 あと、メンタル面ではやはりやりがいというのはすごく大事だと思います。働き方改革というと、とにかく時間を減らせ、早く帰せみたいな話になりがちですが、やはり現場で見ている、自分たちでこういうことをやったらきっと子どもたちが喜ぶだろうとか、こういうことをやったら学びが深まるだろうとか、考えてやっている先生たち、学年団のチームというのはすごく楽しそうに見えます。チームワークが良いところは、先生方も長時間働いていてもストレスを抱えているようには全然見えなくて、いつもニコニコして「楽しいです」「この学年楽しくてしょうがないです」とおっしゃっていました。一方、すぐ帰っているように見えるけど、いつもちょっと暗い表情されている先生もいるので、やはり人間関係が重要だと思います。だから、やりがいを持って、やろうとしたことをやってみようよと管理職が言えるのか、そんな余計なことをやっていないでやることをやれと言うのかで、仕事に対するやりがい、メンタルの安定が変わってきます。やはり裁量がない仕事は、本当にやらされ仕事になり、ストレスとなってしまいます。そういったことを持ち上げられる管理職がすごく大事ですし、校長先生も副校長先生も学年主任の先生方も、チームマネジメントの研修のようなものがすごく大事になってくると思います。
区長室長	ありがとうございます。それでは意見交換に移りたいと思います。 皆様、ご意見等あればお願いします。
区長	放課後の対応はアナウンスをすればできることなのですか。窓口を作ればいいのでしょうか。
指導課長	難しいと思います。地域との関係などがあり、学校がプツッと切るのは実際には難しいです。学校の外の問題とはいえ、先生でないとは解決できないであろうというのは事実です。
稲垣委員	帰りがけに子どもたちがケンカして、となると先生に来てもらわないと、となってしまいます。呼ばれたら受けるしかないと思います。
吉村委員	今の話は学校から発信するのは難しく、やはりそれは教育委員会や区から大まかな方針を出す。これは東京都もやっていますし、全国の色々な自治体が最近始めています。
教育長	そうした場合、じゃあどこにという話になると思います。
区長	それをサポート室などで対応できるのかどうか。
濱松委員	3つ調べたのですが、1つは奈良県天理市が行っている、HEARTSとは違うのですが、ホットステーションと言われる民間とも違う、けど学校とも違う、間接的にしているようなところが、一時窓口としてあります。これが1つの方法。 2つ目は、静岡県裾野市など他の自治体でもやろうとしている全部民間コールセンターにする方法です。16時半以降はピッと切り替える。それを区長や教育長のリーダーシップで行う。 3つ目は留守電ですが、コールセンターに繋がるのではなく、何かあったらしゃべってくださいと。その緊急度によって折り返しますというAI対応のようなもの。電話した人は今すぐしゃべりたいのとなるかもしれませんが、5分後や10分後にかかってきます。要するに、緊急度によって対応するということをやっていないと、冷たいように聞こえるかもしれませんが、そこは線引きをしていかないといけないと思います。その線引きの仕方は、今の3つの方法がいいのか、今までのやり方がいいのか。先ほど森澤区長や吉村委員もおっしゃったとおり、色々なところでやっていますので、その流れでしっかりやっていないといけないと思います。
区長	今年、サポート室の試行バージョンみたいなものを始める中で、ベストな方法ではないかもしれませんが、他の自治体もやっている方法も見ながら何とか進めていければと思います。
濱松委員	ちなみに今も、18時や18時半や19時以降は、夜間の対応をしますというのが、品川区も学校

	ごとにやっています。 例えば伊藤学園では18時までとしましたが、あまり問題がなかったので、今年度から30分前倒して、17時半にしていますが今のところ何もないとのこと。 今やっていないということを言いたいわけではなく、今もやっています。ただ、それをあと1時間や2時間早めてできればと。 もう1点、部活というのもケンカと一緒に、部活で何かあった時に伝えなければいけない、逆に親から身内で不幸があったなど、どうしても子どもに伝えたいということもあるかもしれません。そういった繋ぎ手というのは必要なので、私は第3案を自分の案として、留守電でA Iが「かけ直します」とすればいいのではと思います。16時、16時半に区切って部活が18時までだとしても、そのあとのフォローができるのではないかと。HEARTS的なところ、ほっとステーション的なところになると、またここがパンパンで結局そこが大変になってしまうので、そこは分担できるのではないかと思います。
教育長	両方の運用を併用するのでもいいのでは。
指導課長	私が前いた自治体では、電話が来た際、「対応は終了しました」とし、コールセンターでも受けないというのを、教育委員会の通知で出してみたところ、一切苦情は来ませんでした。
濱松委員	それは何時で対応を終了にしたのですか。
指導課長	最初、小学校が17時半、中学校は部活があるから18時、というのを出したところ、もう全然意見は来ませんでしたので、小学校は部活がないので勤務時間である16時45分に、中学校は部活があるから17時半にとスライドしても問題ありませんでした。そういうふうやって、うまくいっている自治体はあります。 あと先ほどのトラブルの話ですが、例えば下校途中の学校帽をかぶってランドセルを背負って道端でケンカをしているのを見つけたら、それは当然学校に連絡が来ます。そういうケースについては、どこどこ小学校の子とわかるので連絡が来ても教員が対応したほうがいいと思います。困るのはSNSの中でのプライベートの時間のトラブルや金銭トラブルなどです。おごった、おごらされたといった。あと、カードをくれると言ったのに、くれるではなく取られたとか。そういう学校と全く関係ない世界のトラブルが親同士で解決できずに、最後の最後と言って、学校に何とかしてほしいと言ってくるケースがどうしてもあります。もっと簡単なケースでも学校に間に入ってほしいというのがあり、相談するところが最終的に学校しかないというのが実態として保護者にはあります。
区長	それは窓口的なところを置いて、まずはそちらにご相談くださいと流すというのはできるのでしょうか。
指導課長	学校外のことはまずそっちですというのは、学校からは言いづらいところがあります。
区長	今の電話の話は練馬区でやっていますよね。
指導課長	予算はかかりますが、電話機に「本日の対応は終了しました」と吹き込む機能があればできます。教員がスイッチを押さず、16時くらいに来る施設管理員が16時45分になったらスイッチを押して、朝は早めに来た用務主事が7時50分ぐらいに解除する。教員はそれをタッチしなくていい。というようなことをやっている自治体もあります。
区長	教科担任制の話はどういう受け止め方ですか。やっている学校もあって、港区では全体でやっていると認識しています。それが良いのかどうか。私も感覚的には良いと思っていますが、現場の実態はどうですか。
教育施策推進担当課長	私は昨年まで芳水小学校にいましたが、3年生からは理科社会で時間数が同じなので教科担任制を行っていました。教科担任制とすることで、教材研究の部分では1教科減ることになり、成績付けも同じです。よってその部分で言えば、業務負担、教材研究に係る時間は減ります。もう1つ良いところとしては、学年の中で複数の教員が集団に関わることで、学級が不安定になった時も他の学級の先生が入りやすいということがあります。芳水小学校は4学級だったので、理科の教員を2名、社会の教員を2名にしておくと、そこでOJTとして若手とベテランが組むことで教材研究が深まったりしていました。また、前期後期で入る学級を変えることで学級経営上の安定感が保たれたり、教科担任として教材研究が減るだけではなく、授業が通常どおり安定して行われたりすることによって、問題の対応等が減るということもあると思います。
区長	そうすると、品川区全体でやっていこうという流れにするべきなのでしょうか。
教育施策推進担当	品川区は教育改革が始まったところから教科担任制は入れていて、基本的には全校でやりましょうと打ち出されてきています。今も多くの学校でやられているとは思いますが、だん

課長	だと必ずやりましようだったのが、各学校の経営判断で変わってきています。
区長	今の話を聞くといいことしかないかなと思いますが、それをやらないのは何か理由があるんですか。
指導課長	東京都から教科担任制をやる学校に加配という形で教員が1人来ています。 それが今、小学校教科担任で品川区立学校の中で6校。これはプラスワンをもらって本格的にやっているが、その他の学校は校長裁量でやっています。ヒアリングでやっている学校に聞いてみたところ、8割方が良いという意見でした。 まだ全体像が掴めていませんが、良いという意見が多いので、これから本格的に聴取していこうと思っています。先生方からは、副産物的ですが、色々な教員が代わる代わる教室に入ること、サービス事故にしても児童トラブルにしても問題の芽が詰める。また、相性が合わない子どもと教員が一日中、一年中一緒にいるという状況を解消できる。生活の安定に繋がるという声もあります。
吉村委員	今の趣旨を品川区でやっていたのが5・6年生。1～4年生はやらない。5・6年生からそれをやるというのは小中一貫教育の関係で、7年生に繋げていくために5・6年生は教科担任制を積極的に取り入れるというのは、今の趣旨でした。つまり、先生たちが楽になるからということではなくて、色々な目で子どもを見られるという、そこが趣旨でした。だから教科担任制は良いと。
区長	今は6校しかない。6校しか加配が付いていないのは、手を挙げていないからでしょうか。
指導課長	枠を東京都からいただいたのが6枠で、その中でやりますかと聞いて決まりました。
区長	それで言うと、港区は独自にやっているということですか。
指導課長	教科担任制というもので小学校教育をやりますというふうに教育委員会がトップダウンでおろしている自治体もあります。
新井副区長	その時の人員は自前でしょうか。
指導課長	今いる人員でやるということになります。
吉村委員	先ほどの話のように理科社会が3時間ずつだと、今いる先生で交換することになります。
教育施策推進担当課長	芳水小学校もその形で、加配はなく、教員で1組の先生が1、2組の理科を見ます、2組の先生が1、2組の社会を見ますというように入れ替えています。
指導課長	全教科で教科担任というイメージではなく、一部教科で教科担任になります。例えば体育や国語は担任がずっと1年間やりましよう。
教育長	単級の学校など、少人数の学校もできますか。難しいという話は聞いています。
指導課長	やろうと思えばできますが少し厳しいと思います。だから全校でやりなさいというのはきついかもしれません。
教育長	もちろんそこに加配がいっぱい付けばできるのでしょうけど。
指導課長	理科の時間講師など、そういう人がぼんぼん入っていれば小規模校でもできるかもしれませんが、ただ、時間講師の人たちは、今度は時間に縛られるので、その人たちの勤務と学校のスケジュールが合わないということが起きます。
区長	できるものなら教科担任制は、全ての学校でやりたいと思いますか。
指導課長	教員によっては、子どもたちと濃密な関係を作ることが大事と考えています。
教育施策推進担当課長	学級経営がうまい担任からすると、他の先生にあまり入ってほしくないと思います。
区長	教科担任制を一律にやるのが良いかどうかは難しいということでしょうか。
指導課長	状況を踏まえて、校長がメンバーを見て、できるかを判断するかどうか。
区長室長	それでは次の委員の方に移りまして、濱松委員からお願いします。
濱松委員	働き方改革の目的は子どもと向き合う時間を長くすること。教職員の方々のエンゲージメントやウェルビーイングの話で、子どもが幸せか、ウェルビーイングかというところを森澤区長、伊崎教育長がこういう体制でやるという方向性で考えなければいけないと思っています。 その時に吉村委員も言ったとおり、時間を減らす、人を増やすが大きな2つになりますが、あえて3つ目を付けるとしたら、人を増やすに近いですが、もっと地域や民間の資源を活用する、関わりを増やすというのがあると思います。

1つ目が、学校が担う時間や業務を減らすということで、話が重複するので割愛しますが、基本的に電話対応は18時半など時間を指定する。この一択しかないと考えています。これはトップの意思決定になりますが、それが1点目です。

学校でなくても担えるものは区長部局側か大学側か民間が担う。これが今日の提案の1の2みたいなところですよ。例えば、デジタルや経営的な観点で言うと、民間の人間が全て入ることがいいとは思わないまでも、やはり、経営の経験があまりない人たちがいきなりまた増えていくというのはなかなか難しいと思います。優秀な、民間でなくとも地域の人に来てもらい得意なところに行ってもらおう。

区の固有教員は、免許を持った先生を採用するというパターンでこれは非常に大事であり私は1丁目1番地と思っていますが、その周りの部分、探究の部分もデジタルも官民連携もそうかもしれません。そういう部分においても各学校に1名程度、孤立しないように1～2名程度いた方がいいのではと思います。どのように採用するかについては後程申し上げます。

地域コーディネーターがいるのではないかという議論は、大学でもそうであり、地域の繋がりとの話をする時にもなりますが、地域コーディネーターの皆さんは頑張っている方々がたくさんいる一方で、やはりばらつきがあります。これは学校現場や教育委員会の定例会の中でも議論になります。それはそれで今までどおりやっていただき、それに加えて、民間との連携や大学との連携をしっかりとやっていき、その人たちにやっていただく。

2つ目。支える人を増やす、厚くするというのは今回のテーマの最大のところだと思います。今回、森澤区長の発表でもあったとおり、スクールカウンセラーを増やすというのは良いと思います。次の方向性はどういうことだろう。個人の意見として考えて、賛否があると思いますが、スクールカウンセラーは足りない部分ではありますが、一旦は全校配置をやりました。次は、スクールソーシャルスクールワーカーのSSWの人たちが今、隔週で来ている学校が多いと聞いています。それを毎週1人の人に来てくださいたい。隔週だとせっかく相談したくて、今週も聞いてみようと思っても聞けないということになります。隔週でなく毎週にする、人数を倍にする、機会を倍にする。スクールソーシャルワーカーを増やすという路線は1つあるかなと思います。

こうなった時に、SSWだけじゃないと必ず言われると思います。ここの最大のポイントは、どの学校がスクールカウンセラーの増員を求めているのか、副校長補佐なのか、SSWなのか、事務員なのか。結局これがわからない。わからないですが、その人たちにちゃんとした支援をタイムリーにしてあげることが大事だと思いますから、柔軟な予算のつけ方と、どの学校がどの人に困っているのか、1人だけ配置すると言ったら誰にするのか、そういった部分をしっかりとやってあげるといふ、このどちらかだと思います。

3つ目として、固有教員をどうやって採用するのかという話になりますが、副区長もおっしゃったとおり、区の固有教員が鍵中の鍵だと思います。補充という概念ではなく経営人材になっていくというシナリオがないと、なっても無駄となってしまいます。なっても無駄となると、そこに入ろうという意欲は、賃金が他の人たちと同じぐらいであるなら、やはり上に上がれるよというところを見せないといけません。しっかりとその中核人材としてやらないといけません。もう1つは、ウェルビーイング教育や探求、インクルーシブや不登校支援、そこに特化した人材を採用するということです。

次に手段として、どのように採用するのかという話になりますが、例えばさきほど申し上げた鎌倉市の私費教員で昨年度やっていたのは、エン・ジャパンやビズリーチなど、そこだけが全てとは言いませんが、特に初年度だから志望者が多かったと思いますが、10名の採用者に対して応募が125名程度とニュースで聞きました。それが多いのか少ないのかは置いておいて、民間の会社を活用してでも、そこにお金をかけてでも、区長、教育長のリーダーシップで採用の部分は本気でやらないといけなと思います。これは民間との取り合いなので、賃金が上げられない中、魅力的な職場になるように、こういうことをやっていきたいんだ、というトップのリーダーシップ、ビジョン、これが重要になってくると思います。

4つ目が、学校だけで抱え込まない複線型支援で、フリースクール、すまいるスクール、児童センターのことも言いたいですが時間が無いので割愛します。

5つ目が、区長部局との横断連携について、僭越ながら申し上げたいのは、例えば、朝の支援にしても、所管は子ども未来部だと認識しています。すまいるスクールも現時点では子ども未来部。そこを今でもトップのお二方が連携されているとはいえ、これをどちらかが一本化でやっていくということが大事だと考えます。

	例えば、すまいるスクールや児童センターや朝の居場所でも、子ども未来部との連携が必要ですし、図書館は教育委員会のみにある必要があるのかという議論。それを変えようとしている人たちもいます。他にスポーツ部門であれば地域部活動の話でスポーツ推進課。企画部門との連携であれば、私どもがSDGsのファンドの部分で協力させていただいていますが、やはり企画部門の知恵の活用を教育委員会でもしたほうがいいのではと思います。やり方と手段としては兼務体制をしっかりと取るとか、総合教育会議を増やすことはなかなか難しいので、兼務にしていくなど、組織の改革が必要だと考えています。 そうすると、大学にしても地域との連携にしてもNPOとかその他にしても、連携がしっかりと取れるのではと思います。そこは、森澤区長、伊崎教育長、事務局の皆さんや、せっかく私も民間の視点を入れてくれと言っていたいただいているので、いろいろ貢献できるのではないかと考えています。
区長室長	ありがとうございます。それでは意見交換に移りたいと思います。
区長	すまいるスクールの連携のところは今年から担当レベルで教育委員会のほうに兼務をしています。そこでどういう形で学校とさらなる連携ができるのかと考えていて、課題意識としてあります。 人材の採用は確かに、デジタル人材を採用する時にエン・ジャパンを使い、すごく集まりました。少なくとも母数は、以前よりは増えたというのもあるので、鎌倉市がどのようにやったかはわかりませんが、研究してもいいかもしれないです。学校によってどのような人材が必要かというのは、リサーチしたり、聞いたりしていますか。
指導課長	聞いてはいません。希望に応じて配置というわけではなく、まずは全体に配置をし、その後に規模に応じて2人目という形。おそらく、どれか1人と言われても判断が難しいのではないかと思います。
新井副区長	採用は、エン・ジャパンの活用などはテクニカルな話でしかなく、そもそも品川区の教育が何をを目指しているのかということが明確になれば、その先端的な教育に携わりたいという志のある人は出てくると思います。例えばですが、25人学級を全体的にやっていくのであれば、面白いではないかと上がってくると思います。 それから、オーダーメイドで必要な人材をといるのもあるのかもしれませんが、さっきのスクールソーシャルワーカーの話で検証してからと言ったが、数が多ければ多いほうがいいに決まっています。固有教員も100人、200人、500人と多いほうがいいに決まっています。ただ、そういう話ではなく、何をを目指していくのかというのをしっかりと決めて、選択と集中をしていかないと、無尽蔵に人材ばかり増やしていいのかという話になり、際限がなくなります。結果的に特徴のない学校経営になってしまいます。何をを目指していくのかというところを決めていけば、おのずと結論が見えてくると考えています。
濱松委員	これも今までの教育委員会定例会の議論の中で、教育長からのビジョン発信の中で、1つのコアは言うまでもなく、ウェルビーイング教育がキーワードの1つであると。では、ウェルビーイング教育で何をやらなければいけないのかというのは、さらに議論を深めていけないといけません。そこを今日は話したい。その中で、支援員を増やしていかないといけないということですが、副区長の言われるとおり、無尽蔵に増やしたいという意味ではなく、まずはスクールカウンセラーと思っています。 だからこそ、論点が少しずれるかもしれないが、ウェルビーイング教育だけの話ではなく、25人学級もそうであるし、様々な事を議論しなければいけません。ウェルビーイング教育でどのようなことをやっていくかは論点の1つになります。論点の整理だけではなく、提案をするべきと考えていて、1つの方向性は、学力向上のみを謳うのではなく、今まさに指導課がやろうとしているウェルビーイング指標や調査。品川区に住めば満足度が高いというのと同じで、ウェルビーイングアンケート調査的なものをしっかりと取り、それをPDCAでまわしていくことが大事だと思います。そこは本気でやらないと、なぜ25人学級をやるのか、なぜ区の固有教員を増やそうとするのか、ということになります。そこは論点の1つとして、提案の1つとして、ウェルビーイング調査はやっていくべきだと思います。
区長	固有教員が区としてどうして増やしていく必要があるのかという共通認識が、当初、小中一貫校や市民科をやっていくとした頃から時間が経ち、その意義みたいなものが、品川区全体としても見えにくくなってきていて、予算ばかりかかってしまうのでは、という話になることもあります。新井副区長が言ったように、品川区の教育として、わかりやすいのは例えば、イエナプランや、25人学級で個別最適ができますなど、外に対してわかりやすいものをある程度、発信して進めていく必要があるのではと思います。あわせて固有教員の

	皆さんが担ってくれている部分が大きいと思いますが、固有教員だけでなく品川区全体で教育を進めていく。昔は教育委員会で改革をやりたいという方がいたと思いますので、そういった特徴みたいなものを保護者も求めていると考えます。
稲垣委員	あと教員のウェルビーイングも大事にしたほうがいいと思います。ウェルビーイング教育はどうしても子ども中心の話になりがちですが、初任の先生は担任ではなく副担任から育てますとか、品川区は教員を大事にして育てているというものをアピールしてあげると、品川に来たいという人も増えると思います。固有教員も今は2つ以上の免許が必要となっていますが、新卒の方だと2つは難しいケースもあります。それであればもう1つ免許を取るのを手伝う、サポートするという形でもいいと思います。もう少し育てる、品川区で子どもと一緒にあなたも育てますということができればいいと思っています。
区長室長	ありがとうございます。続きまして吉原委員からお願いします。
吉原委員	先生方のウェルビーイングについて。難しい採用試験を通して品川区の職員になられた先生、それから都からの先生方について、働きやすい職場なのか。会議に出ていると鬱で休みます、期間が経って元気になりました、という話を聞くことがあります。その時にストレスの原因が保護者対応もあるかもしれないが、同僚の先生と意思の疎通がうまくいかないとか、何かあった時に一人だけ矢面に立ってしまう、学校で守り切れなかったとか、そういうことがないような体制づくりが必要だと思います。せっかく採用した教員を病気にしない。病気になってしまった人をどうやって守っていくのか。立ち直ってもらうか。そのあたりを広く教員に対して気を配る体制づくりをしっかりとやっていけば、働く先生たちは安心してきますと思います。 心理面についても、仕事をどうしていくかという労働面についても管理職の先生の役割は非常に大きいと思います。どのように病気になってしまった先生を助けていくのか、そのシステム構築づくりに教育委員会がもう少し踏み込んでいけないか。手をこまねいて見ている状態が多々あると思います。しっかり行き届いた管理職のもとでは先生方が生き生きと働いていたり、あるいはつらい思いをされている先生もいます。どのように踏み込んでいくか、支援していくか、具体的な方策はないのだろうかと考えています。
区長室長	ありがとうございます。それでは意見交換に移ります。
区長	先生たちのウェルビーイングについては、チームで見えていくしかないのかなと思います。まずは1人で抱え込まないように。こうすればうまくいく、という方法は何かありますか。
指導課長	品川区は教育アドバイザーや退職校長が学校をととても頻繁に回っていて、掴んだ状況の報告であったり、これではまずいと校長にアドバイス、助言をしたりしており、その点でもかなり手厚いと思います。システムはなくてもモニタリングができており、そういう報告が上がってきます。それに基づいて我々がアドバイスをすることもあります。 私の少ない経験上になるが、現場に出る前、教育委員会に8年いて、教員がお休みに入る度に、管理職は何をやっていたのか、守っていたのかと思っていました。その後、実際に外に出て、自分は絶対そうしないと思い、相談に乗り、支え、矢面に立ちましたが、2人お休みに入ってしまった。これは複合的な理由で、プライベートも含んでいました。例えば1人の先生は自らのお子さんが不登校で悩んでいました。もう1人は結婚して環境が大きく変わり旦那さんがあまり家に帰ってこない仕事という状況でした。そういったことと職場の悩みなどが重なってしまい、どれだけ守ろうとしてもお休みに入ってしまうことはあります。だから、管理職とか周りの教員が支えなかったからだとい概には言えないというのが実感であります。 もう1つが、校長先生がどんなふう、職場の風通しのよさ、チームワークのよさ、これを作れるかどうか。みんなに作ってほしいですが、漏れ聞く話では、校長先生が何もしていなかった、だから問題も見えていない、校長先生に報告できるような雰囲気もない。職員たちがなかなか管理職を頼ったり相談したりということがしづらい。そういう状況の学校もあるので、今年から学校経営戦略研修ということで、新しく校長先生になる方々を対象に研修を立ち上げました。これがどれぐらい功を奏するかわかりませんが、校長先生一人ひとりが、こういう職場を作りたいというものをしっかりと描いてやっていくことが大事だと思っています。
教育総合支援センター長	私は自分のイメージする校長像というものがありませんでしたが、校長になった時に取っ払いしました。取っ払ってみないと自分のイメージの校長先生の真似を一生懸命して、一人ひとりの教員に寄り添えないのではないと思ったからです。 とにかくチャレンジして失敗したほうがいいと思います。何かにチャレンジして失敗して、

	それをシェアする。そのシェアを職員室でどんどんしていく。その時の約束は責めないことで、「そういうことだったのね」、「こうすればよかったね」というのはお互いに言っているというルールとしました。ただ、「何でそういうことするの」というのはだめ。叩き上げの先生も多いので、その先生たちと密にコミュニケーションを取っていき、職員室で何を言ってもいいよとしたら、子どものこれが悪いという話よりも、次どうしたらいいだろうという話が増えました。その代わり廊下に出たら子どもたちがいるので、教員モードにしましょうと。つまり職員室を安心できる場所にしたかったということです。また、校長からも色々やってみただけどうまくいかなかったというエピソードを出しました。自分も子ども時代やんちゃだったので、そういう話をよくしました。そうすると今の目の前の子どもたちと重なる部分もあったりすると思います。休み時間に一緒に遊んだりしながら、教室に入る姿を頑張れと思いながら見守っていました。そういう形で、ゴールテープをみんなで切ろうと話していて、幸い、お休みに入る先生はいませんでした。
区長	これからやろうしていると研修についても、そういった好事例みたいなものを共有できると思います。校長先生たちがそういうことをシェアする場などがありますか。
指導課長	今のところはございません。
区長	校長先生が今の話を聞いたら、なるほどと思うのではないかと思います。
指導課長	具体的な行動として取り入れるというもので持ち込めるものは持ち込むが、マインドの共有というのはなかなかしておりません。やはり先生が幸せ、元気であれば、子どもが自然と落ち着いてくると思いますので、先生たちを幸せにしたいと思っている校長先生がどれだけのいるのか。そういうマインドであれば励ますとか、支えるとか、応援するとか、ポジティブな発信が校長先生から増えてくるはずで。中には校長室から一歩もでない、ドアは閉まっている、何をやっているかわからない、入りづらいという校長室もあります。
教育施策推進担当課長	6年間、校長を務めました。様々な事情でお休みに入る先生がいましたが、休んだ先生の後を補う人がなかなか見つからなく、ドミノ倒しのような形になってしまいます。そのケアができればというところで、副校長も入り、校長の私も担任に入りました。その中で、お互い仲が良くても、人が抜けて仕事が忙しくなってくると、限界が来てしまいます。その部分をいかにケアするかをすごく考えました。昨年は、学年担任制という形をとって、4クラスに対して5人の教員を専科であてたり、エデュケーションアシスタントなどをつけながら、さらにその5人の先生はどのクラスにも入るというのを先に決めて、そのチームの中で何かあれば補い合い、互いにフォローする形としました。それでも休みが多ければ副校長が入り、あとは補助の先生がプラスアルファで入るという仕組み。過度な負担が一極集中しないような形を仕組みとして作っていきました。また、学年内で相互理解が必要なので、全体の職員会議のようなものもなしにし、主任だけが集まり情報共有したものをブロックごとに話し合う時間を設けました。それを定例化することで相互理解もでき、近いところで話し合う時間を業務時間内に確保します。そこで何か意見があれば、全部出せるような形にしました。また、自己申告の際に、誰と合うのか、相談しやすいのかなどを聞き、学年編制に生かしました。その結果、翌年度はあらゆる意味で平和な1年となりました。
区長	経営者などであれば、どのようにマネジメントをするのか学びますが、それと同じように校長先生たちにも学ぶ機会があれば、より教員のウェルビーイングに繋がっていくと思います。
濱松委員	1つは、教員のウェルビーイングやエンゲージメントを校長がしっかり考える現在値を把握する手段がないこと。だからこそ、子どもと教職員のウェルビーイングを我々、教育委員が提案してやっていく。これをしっかり1年に2回か3回まわしていき、それを通信簿のような、地図にしてあげて、教育長や指導課長が頑張ろうと進めていくということ。 2つ目は研修の話で、今のアドバイザーの方が入るのが1歩目で、民間の人もミックスでやっていくということ。
指導課長	なかなか難しいですが、現在もそれを図る1つの指標として、ストレスチェックのようなもので成績が出てきます。そういうことを気にしている人はもうとっくにやっています。そういうものがどう出てこようがあまり意識がいかない人が、そういうデータから自ら省みるということに繋がっていない現実があります。言われなくてもやっているという校長先生がいます。だけど、やっていない先生は、言われてもやれないし、気付けないという方もいます。

	今どこが課題なのか、ここにメスを入れなければいけないとか、職員数はこういう状態だとか、そこにちゃんと気付ける先生たちは気付こうとしています。
濱松委員	それはストレスチェックというやり方で、中身としてウェルビーイングの調査をしっかりと練りこんでいくのが1つだと思います。 もう1つは、民間の他の会社もやっていると思いますが、通信簿と言われても「すでにやっているよ」「何言っているんだ」となってしまいますので、釈迦に説法になりますが、しっかりした伴走者が、指導課長レベルでなくても、指導主事の方々がしっかり回っていくことが大事だと思います。民間の時も担当が日本全国、工場も含めて走り回り、やっぱり経営者やマネジメントクラスと膝を付け合わせて話し合うということを徹底的にやっていました。そうしないと、結局アンケートをやっても意味がなかったとなってしまいます。そこをどれだけやれるかというのが、民間でも泥臭いことをやっているのと同じかなと思います。
教育長	難しい部分もあるかもしれませんが、指導主事がしっかり学校を回って、話を聞き、実情を知ることができればいいと思います。
指導課長	やっても無駄です、無理ですというので終わらないようにしたいと思っています。何ができるのかと考えた時に1つやってみたのが戦略研修であり、こういった小さいものから大きなものまでであると思いますが、校長先生の良い状況を作れるように考えていきたいと思っています。
区長室長	本日貴重なご意見を多数賜り誠にありがとうございました。 それでは森澤区長からご挨拶をいただきたいと思います。
区長	改めまして非常に活発な議論ができて良かったと思う。今日の色々な意見を踏まえて、今後の教育施策に様々反映できればと思うので引き続きよろしくお願いいたします。ありがとうございました。
区長室長	以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。なお、次回は夏頃を予定しております。詳細が決まりましたら、事務局より皆様にご連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。本日は誠にありがとうございました。

— 了 —