

第5回総合教育会議議事録

■日 時	令和8年5月26日（火）午後2時00分～4時00分		
■場 所	小野市役所 5階 特別会議室		
■出席者	市 長	蓬 萊	務
	教 育 長	小 西 博 泰	
	教 育 委 員	藤 本 真 理	
	教 育 委 員	石 原 友 紀	
	教 育 委 員	酒 井 秀 彦	
	教 育 委 員	加 納 昌 樹	
	事 務 局 職 員	教育指導部長	藤 井 潤
		教育管理部長	入 江 一 與
		教育総務課長	松 田 隆
		いきいき社会創造課長	市 橋 哲 也
		スポーツ振興課長	福 西 孝 雄
		教育総務課	玉 井 宏 和
			小 畑 祐 子

■傍聴者 1名

1. 開 会（教育総務課長）

2. 市長あいさつ

ただいまご紹介いただきました小野市長の蓬莱でございます。小野市総合教育会議の開催にあたり、一言ご挨拶申し上げます。

まず、総合教育会議についてであります。平成27年度に教育委員会内の責任体制・管理体制の明確化を図るべく、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」が改正されました。かねてより申し上げており、小野市においては、市長部局と教育部局が総合教育会議の設置以前から、密接な連携のもと業務を遂行しております。

例えば、教育現場において何か事案が発生した場合、教育委員会から市長への「報告・連絡・相談シート（報連相シート）」により、直ちに報告される仕組みを整備しております。「報連相」は、単に部下から上司に一方方向に行く “一束のハウレンソウ”ではなく、上司が方向性を示し、関係部署と連携を取って全体を総括するという双方向の “二束のハウレンソウ”

ウ”であることを職員には周知しています。さらに、文書による記録管理を徹底し、“教育委員会だけが知っている”あるいは、“市長だけが知っている”というようなことのないよう、情報の共有・一元化と水平展開により、『組織』として業務に取り組むシステムを構築しています。言い換えれば、「毎日が総合教育会議」であると言えます。そのため、法律が施行され、十数年が経ちますが、今回で5回目の開催となります。

さて、本市では、東北大学・川島隆太教授の脳科学の知見をもとに、「夢や希望に向かい、心豊かで自立して未来を創造する人づくり」を教育の基本理念に掲げ、20年にわたり「夢と希望の教育」を推進してまいりました。この理念を幼児教育において「materialize（具現化）」する重要な拠点として、本年4月に「おの幼稚園」が開園したことは記憶に新しいところでございます。

また、現在、「NEXT GIGA（ネクストギガ）」、すなわちGIGAスクール構想の第2段階として、1人1台端末の更新に取り組んでおります。情報技術の発達により時代は凄まじいスピードで進み、教育を取り巻く環境は「生成AI」への対応や、現在国会で審議されている「デジタル教科書への移行」など大きな変化の途上にあります。ICTを活用した教育は、今後もさらに加速していくものと認識しております。

本日は、「教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」について、ご報告いたします。これは教員の働き方改革に直結するものであり、質の高い教育行政を推進する上で極めて重要な取り組みであります。教員が生き生きと働き、そして、子どもや保護者、地域に寄り添った指導ができる学校の実現に向けて、有意義な意見交換ができますことを期待して、挨拶とさせていただきます。

3. 報告事項

(1)「教員の業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定について

(別添スライドを藤井教育指導部長が説明)

計画の趣旨、現状

①計画の趣旨

教職員が心身共に健康で能力を発揮できる環境を整備し、質の高い教育の実現や、複雑化・困難化する教育課題に対応していくため、業務量の削減や業務の効率化、健康の保持増進を図り、働きがいのある学校づくりを推進する。

②本市の現状

【令和6年度の時間外在校等時間の状況】

1箇月時間外在校等時間	教職員数※1	割合※2
80時間超	15人	4.63%
45時間超	115人	35.49%

※1：令和6年度において1月でも月80時間または45時間を超えたことがある教員の実人数

※2：教員324人に占める割合

一人あたり年間平均時間外 在校等時間	教職員数	
	年間360時間超 (月平均30時間)	年間720時間超 (月平均60時間)
461.46時間 (月平均：38時間28分)	202人	47人

計画期間

令和8年度から令和11年度（4年間）とする。

政府の目標『令和11年度までに月平均30時間程度』を踏まえ、年度ごとに進捗評価を行う。

目標

①時間外在校等時間に関する目標

- ・1箇月時間外在校等時間が80時間以下の教職員の割合：100%
- ・1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合：100%
- ・1年間における教職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間：
30時間程度
- ・1年間時間外在校等時間：360時間以下

②ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標

- ・年次休暇を計画的に年間10日以上取得する教職員：100%
→R6実績：平均13.6日、10日以上取得 71.5%
- ・ストレスチェックにおける健康リスク値120以上の所属数：0所属（健康リスク値は、全国平均を100とする）
→R6実績：0所属

実施する業務量管理・健康確保措置

①業務量の削減・業務の効率化

「学校業務改善に関するガイドライン（令和 6 年 3 月策定）」の 6 つの取組の方向に基づく取組（全県共通取組）

- ・教職員の意識改革
- ・業務の整理とマネジメント
- ・I C T 活用による業務の効率化
- ・「チーム学校」としての業務改善
- ・制度・仕組みの見直し
- ・執務環境の整備

②健康の保持増進

- ・統一の学校閉庁日の設定
- ・各学校における衛生委員会の開催（月 1 回以上）
- ・時間外在校等時間が月 1 0 0 時間超または 2 ～ 6 月平均 8 0 時間超の職員への医師面談指導の実施
- ・心の健康問題についての相談窓口の活用周知
- ・心の健康づくり計画（県）に基づき、各学校における年次目標を設定し、長期目標の達成に向けた取組を推進

③取組の実効性を高めるための推進体制の整備

「夢と希望の教育推進委員会」において、働き方改革及び働きがいのある職場づくり、現状把握及び有効な支援策について検討する。必要に応じて、市長部局等と連携し、取組を推進する。

【主な質疑・意見】

蓬萊市長 報告事項 1 について、教育委員会の中で、十分に議論を重ねて作成された計画だと思いますが、改めて追加意見等はありませんか。

酒井委員 私は企業出身なので「残業を減らすように」と何度も指示され、残業削減に取り組んできました。健康のため「残業時間を 3 0 時間以内で抑える」という目標もあり、ある程度まで減らすことはできました。しかし、急ぎの仕事が発生する場合や、お客様からのクレーム等で現場へ急行する場合もあるうえに、個人個人の自己分析が甘いせいか、大幅に減らすことはできませんでした。そのため、部下には自己分析の一環として、毎日どの業務をどの程度行ったかを細かく書いた日誌を、翌日に提出させていました。そうやって、1 年間、細かく自己分析をすると、毎日自分がどんな勤務をしていたのか、どういう仕事に時間が

かかっているのか等が見えるようになり、無駄な時間が分かるようになります。それを5年間続けて、残業時間を減らしました。同じような方法が、教職員の仕事においてできるかどうかはわかりませんが、継続した自己分析は必要だと思います。

蓬萊市長

今の酒井委員の意見に関して、意見はありますか。

酒井委員がおっしゃっているのは、どのような業務にどのような要因で時間がかかり、超過勤務になっているのかを自己分析する、つまり、時間分析だけでなく業務分析の必要があるということであります。学校に置き換えると、まず、各学校の管理職が、自分の学校の超過勤務時間を把握し、その業務と要因について分析することと、教職員自身が自分の超過勤務について、その業務と要因を分析することの2段階の自己分析が必要だということです。

他に意見はございませんか。

加納委員

1点目は、学校では「学校業務改善に関するガイドラインの6つの取組」と「学校と教師の業務の3分類」に基づいて、業務改善が行われていますが、その中で、「この業務はいらないのではないのか」等、先生方が普段感じておられる疑問や意見を出していただきたい。その業務改善の内容によっては、当然学校でできること、教育委員会で検討・対応すること、もっと大きな話になると、小野市として対応するような内容が挙がってくる可能性もあると思います。その中で、対応する部局は、「このような業務改善はできない」という対応ではなく、方向性や考え方を変えて「どうすればできるのか」という視点で検討してもらいたいと思います。

2点目は、業務改善でデジタル化が推進される中、乗り遅れない先生を作らないように、しっかりサポートすることが必要だと思います。先生方の中にはデジタルの取扱いが苦手、あるいは活用が苦手な方もおられるかもしれない。そういう先生でもしっかり使えるようにサポートをしてもらって、その業務改善が100%の成果が出るようにしていただきたいと思います。

3点目は、デジタル化の推進と言いつつも、川島教授もおっしゃっているとおり「紙媒体を読む」「紙に書く」「対面で話し合う」等、アナログの良いところは残していただきたい。小野市としては残すべきだと思います。

蓬萊市長 加納委員は、具体的にわかりやすく、３点の対応策について提案されました。３点とも、管理部門である教育行政が主導して実施するようおっしゃっています。酒井委員は、教職員自らがその仕事の分析をして、自己管理をしないと残業というのは減らないと言われており、加納委員は、管理者側である教育委員会及び市長部局が、先生方のサポートや支援・管理をするようおっしゃっている。どちらも超過勤務時間を減らすということについては共通することを言われており、どちらも大事なことです。藤本委員、どう思われますか。

藤本委員 小野市は、子どもたちに対して自ら考え行動することを指導されていますので、もちろん教職員も自ら考えて行動されていると思います。しかし、超過勤務時間が減らない理由の一つとして、何か問題があったときの初期対応の不十分さがあると思います。相手は、物ではなく人間ですので、人の感情や対応の仕方によっては長引くこともあると思います。先生も人間を育てているので、人間に対しての対応力を高めていくことが必要だと思います。初期の対応が不十分だったために長引き、残業が増えていくこと等で、「心身が疲労する」「やる気がなくなる」「学校の先生になりたいくない」という負の感情を、小野市として払拭してもらいたいと思います。

蓬萊市長 石原委員はどう思われますか。

石原委員 藤本委員の意見に近いのですが、これだけ学校によって残業時間にばらつきがあるのは、その時々で学校で何かが起こっていたのではないかと思いました。アクシデントによってこれだけ増えたっていうことを、その組織（学校）の中で、どれだけ認識・共有できていたのかという事実があれば、理由が付きませんが、ないのであれば、業務の遂行の仕方や作業速度の差が出ているのではないかと思います。

蓬萊市長 実態分析をやるべきであるという考えですね。

石原委員 業務において、明らかに時間がかかっているところが見つかれば、教育委員会から「全校的に改善します」と、各学校に細かく助言できるのかもしれないと思います。
本当のアクシデントによって、具体的に対応した時間や先生の数等がわかるのであれば、その問題に対しての解決方法を、ヒヤリハットの事例のように小野市全体で共有し、両方のパター

ンでの分析で原因を突き詰めていくことが大事だと思います。
学校別のデータを見て、これほど残業時間に差があるということ
を各学校の先生方が本当に理解しているのかという不安を感じ
ました。

蓬萊市長 今までの意見をまとめますと、時間的なデータだけでなく業務
的なデータも集め、個人別・時間別・月別等に徹底的に分析し、
本当に必要な“主”の業務とそうでない“従”の業務を見極め、
その中でさらに無駄な時間や業務を見つけ出していくことが必
要であり、どの委員も「分析なくして改善はなし」と言われて
います。他に意見はございませんか。

教育長 私は現場で校長として、実際に業務改善や働き方改革に取り組
んできました。その際、現場の先生からは「きめ細やかな授業
をするため、保護者に対して丁寧な対応をするために残って仕
事をしている」と言われたことがあります。実際に、生徒指導
の先生は、生徒指導で走り回っています。若手の先生は、経験
が浅いため、一生懸命、教材研究をしています。学年主任は学
年のリーダーとして、どういう風に学年をまとめていこうかと
考えて業務をしています。それぞれの担当業務があり、それら
全てに「子どもたちのため」「保護者のため」「地域のため」と
いう思いがあります。しかし、そのやり方が間違っています。
全委員及び市長がおっしゃったとおり、“主”の業務と“従”
の業務を見極め、どの業務を優先するのか、もう一度見直すべ
きところがあると思います。

「チーム学校」として、組織的に業務改善をするためには、ま
ず、校長が学校内の教職員の情報や子どもたちの情報を把握し
なければならないと思います。その情報から、ベクトル合せや
業務の割り振りをし、全員で働かないと、なかなか業務改善は
進まないと思っています。つまり、これからの管理職に求めら
れるのは、情報共有を行い、それを判断して自分の方針を確立
し、全員のベクトルを合わせることです。そうでないと、働き
方改革や業務改善は、なかなか進まないだろうと思いました。

蓬萊市長 今回、この会議で明示されたことを、学校別のデータとともに
各学校に周知し、どのように変わるかを分析・検証してはどう
か。それを継続して3カ月以上は続けてほしい。

石原委員 ここ数年間の学校の様子を見てきて、保護者との関わりの濃さ

と保護者からの様々な要求への対応時間の増加、部活動に対しての時間が減ってきていることが、昔と変わったと感じます。そのため、先生の超過勤務時間については、保護者対応の時間が増えても、部活に使っていた時間が減るため、相殺して減っていると思っていました。しかし、それが増えているということは、逆に言うと、一人一人にどれだけ手厚く対応しているかということの表れでもあると思います。昔とは違い、丁寧に対応していかなければ解決に導けないほど、保護者側の要求が細かくなり、多種多様な要求が多くなっていることも推察されます。

蓬萊市長 教職員の超過勤務問題が取り上げられる前から、保護者対応については仕組みを変えて対応したり、部活動については活動時間を短縮したり、学校の鍵開け等については地域住民の方に委託したりして、教職員の働き方改革として改善している。しかし、それがどのような成果として表れているか、継続的に分析をしていない。さらに、教職員の給与には、もともと4%の残業代が上乘せされており、残業をしてもしなくても、給与は同じであるため、超過勤務という考え方はなく、超過勤務を管理する仕組みは、あるようでない。それを、今回、管理するのであるから、具体的な数字を示していかなければ改善にならない。

教育長 今回の計画の策定によって、教育委員会から何らかの目標数値を掲げる必要があると思っています。マイナス何%の残業時間の減少ということを掲げて、各学校長が取り組んでいかなければならないと思っています。

まず、第一歩として、この計画を策定しようとしていますのでご理解いただけたらと思っています。

蓬萊市長 何時間にするのか。

教育長 令和7年度より10%減らすことを目標にしてはどうかと思います。

藤井部長 まずは、月80時間超をゼロにすることが最優先です。

教育長 月80時間超は、労働基準法に違反するため、ゼロでなければいけない。

蓬萊市長 小野市の市長部局の場合は、いかなる理由があっても、月60時間以上は認めない。月60時間を超えた場合は、市長まで理由書と対策を提出し、市長が見る。そうすることで、管理者の

姿が見え、管理された状態になっています。

藤井部長 最終目標は、月30時間程度で、それに合わせると夕方6時ぐらいいは学校から帰らないと、月30時間を超えます。

蓬萊市長 国が示している時間数は30時間ですが、できないでしょう。

石原委員 夏休みの残業時間程度にしなければならないということですね。先生方の日頃の授業や子どもに対する仕事とは別に、こんな業務にこれだけの時間かかっているという全てを明確にして分類すれば、クレーム対応しかり、部活の地域移行に対する準備の時間もしかり、それは今だけ必要な時間なのかどうかとも見えてくる。

教育長 10%減らすことを目標にし、このことについて、5月以降、毎月の残業時間を定例教育委員会で報告すると同時に、市長に報連相します。

蓬萊市長 10%であれば簡単に達成できますから、今年度中に成果を出すためには、30%を目標にしてほしい。10%減らすという目標は、普通のやり方で努力すれば達成するというやり方です。言い換えれば、何もせず、少し努力すればいいということと同じである。しかし、30%減らすとなると、それなりの覚悟と努力が必要であり、具体的に対策を立てなければならない。また、目標が高いほど、達成できる学校と達成できない学校の差が明快になり、その理由も明快になる。それをベースに、改善する方策として、繰り返し対策していけば改善へと進む。

教育長 30%削減という目標が出ましたので、策定のときにできるかどうかということを検討します。

蓬萊市長 30%削減について、意見はありませんか。
特にないようですので次に移ります。

(2)次期「教育施策の大綱」の改訂の方向性について

(資料を松田教育総務課長が説明)

①教育大綱について

- ・教育大綱は、地方公共団体の長が、国の教育振興基本計画の基本方針を参酌し、その地域の実情に応じ、地方公共団体の教育、学術及び文化の振興に関する総合的な施策の大綱を定めるものであり、策定する際は、総合教育会議において、地方公共団体の長と教育委員会が、十分に協議・調整を尽くすことが重要である。

- ・現教育大綱は、上位計画である「小野市総合ビジョン」の策定に合わせ、令和４年度から令和８年度までを計画期間としており、今年度中に改訂する必要がある。

②教育振興基本計画について

- ・教育振興基本計画は、教育基本法第１７条第２項において、地方公共団体に対して、策定の努力義務が課されており、教育分野における本市の目指すべき姿と進むべき方向性を定め、中長期的視点に立った教育に対する考え方や事業の進め方などを市民に明らかにするために策定するものである。
- ・現教育振興基本計画は、令和８年３月に策定し、計画期間を令和８年度から令和１２年度までとしている。

③教育大綱と教育振興基本計画との関係

- ・どちらかが上位という明確な位置付けはない。
- ・地方公共団体において、教育振興基本計画を定めている場合は、地方公共団体の長が、総合教育会議において教育委員会と協議・調整し、当該計画をもって大綱に代えることと判断した場合は、別途、大綱を策定する必要はないとされている。

④次期「教育施策の大綱」の改訂の方向性

- ・現教育大綱は、上位計画である「小野市総合ビジョン」の策定に合わせ、大きく内容を見直しており、今回、上位計画にも変更が無いことから、改訂は時点修正など軽微な変更で対応するものとする。
- ・教育大綱と教育振興基本計画は、共通した内容であるため、将来的に統合が望ましく、タイミングとしては、上位計画である「小野市総合ビジョン」の計画終期である令和１２年度が最適であることから、大綱の計画終期は令和１２年度とする。

(３)学校施設適正化推進事業について

(資料を松田教育総務課長が説明)

①概要

国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計によると、本市の生徒数は、今後も減少し続ける見込みであり、老朽化が進んでいる学校施設への対応とあわせ、「将来の学校のあり方」を検討する必要がある。

学校の適正な配置と適正な規模を維持し、持続可能でより良い教育環境を整えるため、「学校適正規模・適正配置に関する基本方針（案）」を策定する。

②令和 8 年度の取組

- ・ 検討委員会の設置
- ・ 「学校適正規模・適正配置に関する基本方針（案）」の策定

③今後の予定

令和 8 年 6 月～ 検討委員会への諮問・調査検討（～令和 9 年 3 月）
9 月～ 保護者・教職員アンケート
令和 9 年 1 月～ パブリックコメント
3 月 「学校適正規模・適正配置に関する基本方針（案）」
完成

【主な質疑・意見】

蓬萊市長 この 2 件の報告事項に対して、何か意見はありませんか。

1 件目については、次期教育大綱の改訂の方向性がポイントだと思います。次期教育大綱については、上位計画に変化はないということで、改訂は軽微な変更で対応するということと、もう 1 つは、将来的には、教育振興基本計画と統合が望ましいということです。

2 件目は、市特有の学校規模の適正化、つまり統廃合を 1 つ取組として、検討委員会を設置するということです。2 件の報告事項について、異議はございませんか。

《異議なし》

蓬萊市長 この度、正式ではありませんが、国勢調査の結果、人口規模が兵庫県 29 市の中で、17 番目でした。今回も 5 年前の国勢調査と順位は変わっていません。北播磨 5 市 1 町の中では、人口減少率が低く、加東市とほぼ同じで 2 % 台です。三木市・加西市・西脇市は、人口減少率が高く、西脇市で 7 % となっています。また、5 年前と比較して、人口減少率が高いのは、西脇市と加西市です。加西市は、子育て対策をされており、その影響がどのように出てくるかと見ておりましたが、逆に、小野市と加西市の人口差が、より開いたという状況になっています。

北播磨地域における人口は、人口減少率で言うと、減り方は違いますが、減っていることには変わりはありません。そのため、次のステップにおいては、学校の統廃合について、早期に検討したいということになる。

4. 意見交換

蓬萊市長 意見交換になります。

教育長 先ほどの業務改善について、数値的な目標の報告は、定例教育委員会でさせていただき、教育委員のみなさまにご意見をいただき、定例教育委員会の議事録の報連相で、市長部局にご意見等をいただく形で、進めさせていただきたいと考えています。

5. 閉 会（教育総務課長）

議長ありがとうございました。

それではこれをもちまして第5回小野市総合教育会議を閉会させていただきます。

みなさま、どうもありがとうございました。

記 録 者 玉井 宏和

会議録署名人

〃