

《表5 市立学校教員の働き方改革実施計画》

- ①出退勤管理タイムレコーダーの導入 ②音声応答装置の導入 ③学校支援室の強化 ④校務支援システムの導入
- ⑤学校徴収金の徴収・管理 ⑥調査・統計等の縮減による負担軽減 ⑦学力向上支援員の活用 ⑧スクール・サポート・スタッフの活用 ⑨給食時等の対応の充実 ⑩教員の持ち時数上限の引き下げ要請 ⑪部活動ガイドラインの策定 ⑫部活動指導員の活用 ⑬教員の働き方に関する意識改革に向けた研修の実施 ⑭学校閉庁日の設定 ⑮保護者や地域への理解促進と普及啓発



※詳細については市のホームページまたは教育総務課のカウンターなどでご覧いただけます。

（3面から続く）  
きたと思っておりますが、先日、一般紙で「教員のブラック勤務の実態」についての記事が掲載されていきました。教員が「職場が変わった」と実感できるには、まだ時間がかかるのでしょうか。

○委員 平成30年度に市教育委員会では3年間を計画期間とする「市立学校教員の働き方改革実施計画」を策定し（表5）、所管ごとに取り組みを行ってきました。

本市では、在校等の時間を減らすために教員自身に意識してもらう出退勤管理のタイムレコーダーの設置や、執務時間外の音声応答装置などは効果があったと思います。その他の計画も項目を見れば内容は大体分かりますが、「給食時等の対応の充実」と「学校徴収金の徴収・管理」はどういうことでしょうか。

○教育長 「給食時等の対応の充実」は、給食時などに子どもたちにアレルギーの症状が出た時に教員以外の職員も教員の補助ができるよう、事務職員などを対象とした研修を実施することです。この研修は計画策定時から毎年行っています。

「学校徴収金の徴収・管理」ですが、現在、教材費や修学旅行等の校外学習に必要な費用は原則として現金による徴収は行わず、口座振替等の活用を推進しています。給食費の徴収については給食事務（市の会計年度任用職員）が担っています。他市では給食費を会計に移管したところもありますので、情報収集を行っています。

○委員 分かりました。教員の授業以外の負担を洗い出し、極力軽減

### この4月から 市立学校に新しい教員を迎えました

今年の4月に東京都公立学校の教員となり、東久留米市の学校に配属されたフレッシュな先生が24人います（敬称略・行政順）。

《表6 新規採用教員一覧》

林 咲耶 (第三小学校)	菊地 徹 (第三小学校)	田名部知世 (第二小学校)	鳴海穂乃花 (第一小学校)
吉田 耕一 (第五小学校)	井出 哲 (第五小学校)	市川 愛歩 (第五小学校)	福樹実奈子 (第三小学校)
皆吉 かな (第九小学校)	外川 真人 (第九小学校)	藤井 義道 (第七小学校)	鈴木 遥 (第六小学校)
西室 真人 (南町小学校)	中村 美穂 (南町小学校)	重田 光貴 (小山小学校)	内山由侑基 (第十小学校)
島内 溪 (西中学校)	林 良明 (東中学校)	武川 晴飛 (久留米中学校)	佐藤 満 (久留米中学校)
堀越 千紘 (中央中学校)	五十嵐直彦 (中央中学校)	今野 愛純 (大門中学校)	森谷理恵子 (西中学校)

していくことは事務局が積極的に関わらなければならないことだと思っております。

○司会 国は「市立学校の教育職員の在職等時間」の上限等に関する方針（令和2年4月施行）を策定し、市立学校における教育職員の業務時間の把握を行い、業務削減や勤務環境の整備を進めています。時間外在職等「1カ月45時間、年間360時間以内」と定め、市教育委員会は月ごとに各学校の在職時間等を把握することになっていきます。

実態はどうでしょうか。

○教育長 出退勤管理システムの集計結果では、全教員の在職時間等については、教員の週当たりの平均勤務時間「45時間以内」は達成できていない日がありました。しかし、令和2年度に実施した「教員のライフ

**第1回総合教育会議を開催します**

「総合教育会議」は、市長と教育委員会が地域の教育課題について情報を共有し、意見交換を行う場です。《日時》7月2日（金）午前10時15分《場所》市役所7階703会議室《議題》令和3年度の総合教育会議について▼学力向上の取り組み

傍聴を希望される方は、教育総務課庶務係 ☎470・7775へお問い合わせ願います。

ワークバランス」の調査結果では、令和元年度と比較すると、「満足」「おおむね満足」と回答した教員の割合は小学校では7・3ポイント、中学校では16・5ポイント増加し、小中学校合わせて平均80%を超えました。新型コロナウイルス感染症対策を取りながら授業の充実を図り、バランスをとって自身の働き方改革を進めながら教育活動を行っていると見えます。

○委員 令和2年度は誰にとっても困難な時代でした。本市だけの問題ではありませんが、学力

向上の目標を高く掲げれば掲げるほど、それを直接担う立場にある教員に負担がかかることは、間違いのないと思います。

教育委員会の事業を決める時にも、このことがふと頭に浮かびます。今年度から校務支援システムが稼働してきますので、働き方改革の進展に期待しています。

○教育長 教員の働き方改革の「1丁目1番地」は、在校等の時間を減らすことだと思っております。自身の精神的・身体的な安定が、子どもとの、より良い接し方につなが

るのだと思っております。すよね。皆さんがこの笑顔を持ち続け、生き生きと子どもたちと接し、充実した社会人として過ごしていただければ、今後、若い方の教員志望が増えるのではないかと期待しています。

○司会 教員になられた方も少なくないようでも体調を崩して休職される方も少なくないようですし、教員の応募者についても全国的に減少しているという報道もあります。

○委員 職業として教職を選ばれ、厳しい試験を通過してこられたのに、諸事情により断念せざるを得なくなった思いをお察しすると、たまらない気持ちになります。社会人になってどの職業を選んでも壁はあります。特に、若い先生には、乗り越えてほしいです。

この4月に、本市に新規に配属された先生は24人いらっしゃいます（表6）。とてもいい笑顔で

対談を終えて…

○委員 就任されてから1週間足らずで、1回目の定例会が開催されました。定例会の運営についての意見が述べられ、早くも「熱意」を感じました。

○教育長 会議では委員のご意見を引き出しつつ、教育長としての私の意見も述べさせていただきました。場面もあり、進行のバランスをとる必要があります。それで、4月の定例会から議事日程について私なりに改めさせていただきます、そこからスタート

トしました。

○委員 私は「教育」について、強く思っています。教育委員は、教育に関する知識は当然求められ、若い方の教員志望が増えるのではないかと期待しています。私たちが教育委員が教育行政の窓口になることを求められているのではなく、「教育行政のプロを育てていくことを期待されているのではないか」と、この複雑化してきた社会情勢の中で、思うに至りました。

教育行政の担当者には、何より「熱意」が必要だと思っております。なので、トップの教育長に先ず「熱意」を求めます。「熱意」とは会議で喧々譁々（けんけんがくがく）の議論だけを言うのではなく、議論だけを言うのではなく、ありません。事業の一つひとつを丁寧に考えた

**教育委員会会議案件及び結果のお知らせ**

【期間】令和3年第1回定例会から第6回定例会まで

【案件】委員・学校医等5件、条例の制定依頼1件、規則・規程の改正2件、予算1件、計画の策定1件、生徒表彰1件、校長・副校長の人事及び教育委員会人事3件、教育長の臨時代理の承認2件

議案は全て承認されました。

○教育長 児童・生徒に限らず、市民の皆さんに信頼され、地域での生活を健康で楽しく過ごしていただけるような、教育行政を目指していきたいと思っております。

言葉だけではない、「熱意」を感じ取っていただき、対談を通じて、教育長の熱意を感じました（笑）。