

2025 年度第 2 回浜松市総合教育会議

開催日時：2025 年 12 月 23 日（火）15:30～17:00

出席者：市長、教育長、田中委員、神谷委員、鈴木委員、下鶴委員、高木委員

傍聴者：1 名、報道関係者 1 名

開催場所：浜松市役所庁議室

次第

- 1 開会
- 2 市長あいさつ
- 3 協議事項
 - ・学校における働き方改革について
- 4 閉会

1 開会

（企画調整部長）

ただいまから、2025 年度第 2 回浜松市総合教育会議を開会いたします。
会議の開催にあたりまして、市長からごあいさつをお願いいたします。

2 市長あいさつ

（市長）

本日は教育委員の皆様には、年末の何かとお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

今年度、2 回目の会議となるわけでありまして、今回は学校における働き方改革について、ご協議をいただくこととしております。

国におきましては、ご承知のとおり、学校における働き方改革の一層の推進ということで、関係する法律、指針を改正しているところでございます。その中で、教育委員会は「業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定することが義務づけられております。

この実行計画ですけれども、その内容や実施状況について、総合教育会議への報告が義務づけられたということがございますので、本日は、浜松市の取組、そして進捗状況を共有させていただいたうえで、計画や取組の方向性について協議をしていただきたいと思いますと考えております。

学校と教師の業務の見直しや教育職員の健康確保措置の取組、そういった学校における働き方改革というのは、安全・安心で質の高い教育環境の整備という観点からも極めて重要だと思っております。

そういったことから、限られた時間ではありますけれども、皆さまから忌憚のないご意見をお聞かせいただきまして、本日の議論が実りあるものとなりますよう、よろしく願いをいたします。

(企画調整部長)

ありがとうございました。

それでは、本日の協議事項に移ります。ここからの進行は市長にお願いします。

どうぞよろしく願いいたします。

3 協議事項

(市長)

それでは、お手元の次第に沿って議事を進めてまいりたいと思います。

次第の3、協議事項でございます。「学校における働き方改革について」ということで、まずは所管部局から説明をお願いします。

(教育総務課)

資料が多いので、説明を前半と後半に分けさせていただき、その間に質疑の時間をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

それでは、資料1をご覧ください。1ページの下、目次をご覧ください。本日は、本市の取組、進捗状況、国の動き、新たな計画策定に向けて、論点、という流れでご説明いたします。

資料をおめくりください。本市の取組についてご説明いたします。2ページの下をご覧ください。本市では、2018（平成30）年3月に、「学校における働き方改革のための業務改善方針」を策定し、以来、取組の見直しや進捗管理を行ってまいりました。

現行の業務改善方針は、令和2年に策定したものでございます。労働安全（衛生管理）の視点を踏まえて、4つの方針、3つの目標、42の取組に整理しております。

3ページをご覧ください。4つの方針はこちらに記載のとおりでございます。1つ目に勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の推進。2つ目に、学校及び教職員が担う業務の明確化・適正化。3つ目に、学校の組織運営体制の在り方。4つ目に、学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップです。

3 ページ下をご覧ください。現行方針に記載した3つの目標は記載のとおりになります。1つ目が、時間外在校等時間の削減、2つ目が、心身の健康の維持、3つ目が、タイムマネジメントを意識した働き方の実施でございます。

各指標の推移につきましては後ほどご説明いたします。

ページをおめくりください。4ページの上になりますけれども、こちらには42の取組を記載しております。13番の各種システムの導入や、20番の出展依頼・家庭向けの配布物の精選、30～33番のような人員の配置など、様々な角度から継続的に実施してまいりました。

ページをおめくりいただきまして5ページ、指標から見る進捗状況についてご説明いたします。5ページの上でございます。先ほど説明いたしました3つの目標について成果を数字で示しております。(1)時間外在校等時間の削減です。目標は、①原則月45時間以内、②年360時間以内としております。小学校・中学校ともに45時間、あるいは年360時間という上限ラインを超える職員の数、令和2年度の調査開始時期に比べれば着実に減少しております。しかしながら、月45時間の項目を見ても、小学校で約3割、中学校で約5割の教職員が上限ラインを超えて勤務している状況です。

5ページの下をご覧ください。2つ目の心身の健康維持について記載しております。目標は受検率100%、総合健康リスク80未満、高ストレス者5.0%未満としております。全体的に悪い数字ではないものの、高ストレス者については増加の傾向が見られます。

教職員の心身の健康維持について、補足する資料2をご用意いたしました。資料2をご覧ください。令和7年度浜松市教職員ストレスチェック等結果でございます。

1 ストレスチェック集団分析結果の全体をご覧ください。目標に記載しておりました受検率及び総合健康リスクの令和7年度の数値でございます。どちらも令和2年度以降最も良い数字となっております。

その下、メンタルヘルス不調予備軍の割合をご覧ください。令和2年度から増加傾向にあった高ストレス者の割合は昨年度から減少が見られました。一方で、健康状態が不調だと回答した職員が26.9%いるという現状がございます。

その下、残業時間の業務としては、授業準備・教材研究が30.1%、生徒指導・保護者対応が20.9%となっております。

その他の設問として、ストレスチェック時に聞いた設問の中から、本件に関連する項目を一部抜粋しました。初めて担当する業務や児童・生徒対応、保護者対応などを負担に感じている教職員が30%以上、3人に1人の割合となっております。また、直近1カ月の睡眠について不満に感じている教職員は44.2%と、他の項目よりも高い数値になっております。

その下の教員特有の傾向をご覧ください。ストレスチェックの結果から、次のような傾向が見られます。「心理的な仕事の負担(量・質)」は継続して高い状況です。「職場の対

人関係」「上司・同僚からのサポート」で支えられている。コーピング(ストレス対処)では「問題放置」「諦め」が目立ちます。

裏面をご覧ください。こちらは協議のための参考資料としてご用意いたしました。本年8月に教育総務課が教員に対して行った調査の結果でございます。業務に対して負担感、働きがいについて聞いたところ、1,809名から回答が得られました。これらに記載した業務は、負担が大きいと感じている教員の割合が高かったものです。

後ほど、国の動きの中で説明をいたしますが、今年国から示された「学校と教師の業務の3分類」に合わせて整理をいたしました。各業務についての説明は割愛をいたしますが、これらの業務について、学校及び教員の負担軽減を図る必要があると認識しております。

再び資料1にお戻りください。6ページ、指標からみる進捗状況ということで、現行の業務改善方針の3つの目標の3つ目でございます。タイムマネジメントを意識した働き方の実施ということで、教職員への意識調査の設問「時間の使い方を意識した働き方に努めている」に対して、肯定的な回答の割合が100%としております。令和6年度では87.1%の教職員が、タイムマネジメントを意識した働き方に努めていると答えております。これらの指標については令和2年度以降、横ばいの状況が継続しております。

ここまで本市が取り組んできた内容と、進捗状況についてご説明させていただきました。ここで説明を一時中断して、内容の整理と確認することから、ご質問や確認事項を伺いたいと思いますので、よろしく申し上げます。

(市長)

それでは、まず資料の前半部分、業務改善方針に基づく具体的な進捗状況、データの説明をいただきました。これに対するご意見は後ほど伺うことにして、まずはご質問、あるいはご不明な点などあれば、事実関係の確認を含めて、お伺いします。いかがでしょうか。

ストレスチェックは受検率が上がってきているとはいえ、100%にならないのはなぜですか。それほど大層なチェックではないですね。

(教職員課)

このストレスチェックは、例年7月に基本的に任意で行っております。受検義務はないということです。ただ、所属長が何回かにわたってお願いをしておりますが一定数、3%ほど、人数にいたしますと100人ほど、必要性がないと本人が感じればチェックが行われません。もしくは既に病院に受診をしていて、病院でストレスチェックを行っている場合は、あえて行わなくてもいいだろうという判断をした者がいると予想されますので、例年一定数、100人ほど、ストレスチェックを行わない者がいると認識しております。

(市長)

必要性がないと思っているなら、いいのかもしれないですけど、往々にして、受けると引っかかるので受けたくない、とって逃げる人がいると思います。そういうことはないですか。

(教職員課)

こちらのストレスチェックは、本人にご自身のストレス状況を確認してもらうのが大きな目的です。これをやったからといって、所属長がストレスが高いということを断定できませんので、特に受検者の不利益になるということはありません。

(市長)

その他、いかがでしょうか。

(下鶴委員)

私もただいまの関連で申し上げますが、この数値を見たときに、100%になってほしいということを強く思いました。100人前後が毎年受けていないという現状を考えた時、固定した100人なのかということ、そして、主義として私は受けないんだ、ストレスチェックは必要ないんだと思っているのかが疑問でした。そもそもそれは確定できないということですよね。任意に任せているということですが、所属長を通じて強く教職員にアプローチしていただきたいと思います。

(教職員課)

おっしゃるように、100%に近づけるように所属長に投げかけをお願いしていますが、さらにこのストレスチェックは1学期終了後、比較的落ち着いてストレスチェックを行える期間に行っておりますので、ぜひ余裕がある中で全員が行えるように、今後も所属長を通じて促していきたいと考えております。

(市長)

先ほども言いましたが、ストレスチェックはそんな大層なものではないと思います。何時間もかかるとか、半日拘束されるとか、そういうものではないですよ。

その他、いかがでしょうか。

(神谷委員)

資料2ですけれども、1の残業時間の業務というところで、生徒指導・保護者対応ということですが、生徒指導と保護者指導を分けた数字はありますか。

(教職員課)

ストレスチェックを行ったときに、直近1カ月の残業時間でどういう作業が多いかというふうな質問もこの項目で行っておりますので、今年度の調査では分けた項目はございません。

(神谷委員)

分けた方がいいような気もするのですけれども、どうでしょうか。

(教職員課)

これは独自アンケートですので、そういった項目を分けてより細分化していく方が原因がはっきりしますので、可能かどうか確認をして、可能であれば項目を増やしていきたいと思えます。

(高木委員)

今のところ、残業時間の業務のところ、その他が3割います。この3割というのは、例えばどのようなものが含まれるのか、教えてください。

(教職員課)

その他ということで、授業準備・教材研究、生徒指導・保護者対応、部活と3項目ありますので、それ以外で考えますと、行事の準備であるとか、研修、もしくはテストを作成したり、マル付けをしたり、もしくは子どものノートを見たりというような、授業準備に入らないような学習の指導に関することということで、職員がその他と判断した場合は、そういうふうになっているかなと考えております。

(高木委員)

研修は残業時間になるのですか。

(教職員課)

はい。

(高木委員)

研修とおっしゃいましたが、残業時間扱いなのですか。

(教職員課)

自己研修については、基本的には残業時間に含まれないかなと思いますが、ご本人が残業時間に、教材研究をよりいいものにしようということで研修を行った場合は、ご自身がそう判断されたというふうに解釈しております。

(高木委員)

ありがとうございます。

(市長)

その他、いかがでしょうか。

(神谷委員)

地方でできることと国でできることがあるので、流れを教えてください。先生の勤務時間は、だいたい8時から4時半とお聞きしていますが、子どもたちが4時ぐらいまで授業を受けていると、勤務時間は残り30分ぐらいということになります。

そうすると、その30分で何ができるかということ、ほとんどのことができないわけで、そういうのを解決するために、自分が考えつくことは、まずは授業時数を減らすことで、今6時間とかやっているのを5時間にするとか、4時間にするとかいうこと。

あとは、小学校の先生とかだと1日に教えられる数は3時間とか4時間とかに設定しないと、なかなか定時の中ですべての仕事を終えること自体が難しいのではないかと思うのですけれど、その辺はいろんな法律とかのもとで決まっていると思います。もし、それらが改正されるとか、よくなるような流れとか、提言がされているのであれば教えていただけますか。

(教育センター)

次期学習指導要領の改訂の方針の中には、標準授業時数の削減は示されていません。ただし、この限られた授業時数の中で、子どものためになる学習や、教員の校内研修などに授業が当てられる調整授業時数制度というものが現在検討されておりまして、本市でも来年度から数校で国の事業に則って実施する形でございます。

(神谷委員)

ありがとうございます。

(市長)

その他、いかがでしょうか。

(田中委員)

残業時間の取り扱いですが、学校で、定時で働く時間以外のところで、先生が持ち帰り仕事をされていらっしゃるのではないかと思うんです。点数を付けたりですね。そういった、いわゆる隠れ残業のようなことになっている取り扱いを、数値として明らかにするようなお考えというのはありますでしょうか。

(教職員課)

持ち帰り仕事についてということですが、基本的に今、情報管理の面で個人情報が出るといけませんので、持ち帰らないようにという形でこちらとしては対応をしております。ですので、今管理をするべきだというようなお話もありましたが、本課としては時間外在校等時間ということで、残業時間となっておりますが、持ち帰り仕事については、基本的に持ち帰らないという呼びかけをしていきたいと考えております。

(市長)

その他、いかがでしょうか。よろしいですか。
それでは、続きの説明をまずはお願いします。

(教育総務課)

3 国の動き、4 新たな計画策定に向けて、5 本日の論点について説明をいたします。
資料1の7ページの上をご覧ください。3 国の動きについてご説明いたします。

本年6月に給特法の改正がございました。こちらの改正では、学校における働き方改革を一層推進するため、教育委員会における実施の確保のための措置として、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置（業務量管理・健康確保措置）を実施するための計画の策定・公表、計画の実施状況の公表と、計画の内容及び実施状況について、総合教育会議への報告が義務づけられました。

これからは毎年、こちらの総合教育会議の場において、学校における働き方改革に関する計画の実施状況等について、ご報告をさせていただくこととなります。

7ページの下をご覧ください。学校における実施の確保のための措置でございます。

まず、公立高校が学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、計画に適合するものとなることを義務づけることとなりました。

2つ目としまして、公立学校の校長が学校運営協議会の承認を得ることとなっている学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含めることとなりました。記載のとおり、学校運営に関する基本的な方針は、学校運営協議会の承認を得なければならないということになりますので、各学校の運営協議会を通じて、地域の皆様にも学校における働き方改革についてご検討いただくこととなります。

資料をおめくりください。8ページの上をご覧ください。働き方に関する国の指針の改正についてでございます。本年9月に改正された国の指針の内容についてまとめております。

まず改正のポイント①として、働き方改革の目的や、改革を進める上での基本的な観点が追加されました。働き方改革の目的をご覧ください。教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子供たちによりよい教育を行うとありますように、新たな指針では、働き方改革の目的も、働きやすさの確保にとどまらず、教職員の「働きがい」との両立に取り組むことが明記されました。2つ目の基本的観点として、国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者がその権限と責任に基づき連携・協働しながら取組を実施、とあるように、学校だけでなく、国、地方公共団体、地域や家庭も含めた全ての関係者が学校の役割を再認識して協力し合うことが不可欠であると示されております。

8ページの下をご覧ください。改正のポイント②として、在校等時間や上限時間について記載しております。これらの内容については、以前の内容から変更はございません。改めて上限時間について確認いたしますと、1か月の時間外在校等時間について、月45時間以内、1年間の時間外在校等時間について360時間以内、休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法の規定を遵守となっております。

9ページの上をご覧ください。改正のポイント③として「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定について記載しております。

目標については、先に述べました上限時間と一致しており、1か月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合を、100%とすることを目指す。1年間における教育職員の1か月時間外在校等時間の平均時間は、平均で30時間程度となることを目指す。1年間時間外在校等時間は、360時間以下とすることを目指す。となっております。

また、可能な限り、教職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、地方公共団体の実情に応じて設定と記載されており、各地方公共団体の実情に合わせて、ストレスチェックの数字や教職員アンケートや働きがいに関する項目を加えることを求められております。

9ページの下をご覧ください。改正のポイント④としまして、服務監督教育委員会が講ずべき措置の内容等について記載しております。

教育委員会は、教育職員の勤務状況等に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備など、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施していく必要がございます。

業務分担の見直しとしましては、国の指針の改正と併せて示されました「学校と教師の業務の3分類」がございます。学校業務の適正化としては、標準を大きく上回る授業時数の見直し、授業時数の平準化、学校行事の精選、放課後の児童生徒の活動時間を教育職員の勤務時間内での設定などが提示されております。

次の10ページをご覧ください。国の指針の改正と併せて示されました「学校と教師の業務の3分類」の資料でございます。学校に関する業務が左から、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、教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務の3つに整理されております。教師が、教師でなければできない業務に専念できるよう業務の見直しを進めていく必要がございます。

続きまして、11ページをご覧ください。4 新たな計画策定に向けてご説明いたします。

これまでご説明いたしましたとおり、本市におきましても、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置、業務量管理・健康確保措置を実施するための計画を策定してまいります。計画策定のスケジュールはご覧のとおりでございます。

教職員からの意見を募り、有識者からの意見をいただきながら、計画を策定してまいります。完成は2026年3月を予定しています。

11ページの下をご覧ください。計画策定の方向性としまして、先にご説明いたしました法改正や国の指針を踏まえて、記載の内容に留意しつつ計画を策定してまいります。

1つ目が、教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」の両立です。教育職員の意見を反映した施策の実施や、必要となる研修の充実を図ってまいります。

2つ目が、業務の「質」と「量」の最適化です。「学校と教師の業務の3分類」を参考として役割分担を推進してまいります。また、作業の見直しやシステム導入などで質を維持しながら、効率化できるところを整理して見直しを進めてまいります。

3つ目が、地域・社会で子供の学ぶ環境を支える体制づくりです。地域、保護者と連携を強化することで、教育活動の分散、協働の推進を図ってまいります。

12ページをご覧ください。最後に、本日ご協議をいただく論点でございます。学校における働き方改革の推進にあたって、記載の2点についてご協議をお願いしたいと思います。

1点目が、「学校と教師の業務の3分類」を踏まえた取組についてでございます。

2点目が、教育職員の健康確保措置の取組についてでございます。

本日いただいたご意見を、新たな計画に反映してまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(市長)

それでは、後半の資料の説明がありましたけれども、まず、これまでの説明内容について、ご質問、確認事項がありましたらお願いしたいと思います。よろしいですか。

そうしましたら、今説明がありました資料などを踏まえて、2つの論点について、協議をしていきたいと思います。

まず1点目の論点でありますけれども、「学校と教師の業務の3分類」を踏まえた取組について、皆様からご意見、またこれからの取組についてのご提言、アイデア、そういったものについてお聞かせをいただきたいと思います。いかがでしょうか。

(神谷委員)

資料1の10ページにも書いてありますが、学校単体だけではなかなか解決できない問題も多くて、学校運営協議会等の議論を経てというふうに書いてありますが、地域や保護者の方の支援なくしてはうまくいかないのかなと思います。

それで、今学校運営協議会とどのような議論を学校がしているのかとか、うまく地域や保護者が参画してくれて時間外の時間が減ったとか、そういういい事例があるのであれば教えていただきたい。

それから、市や教育委員会が、このような議論をしてくださいとか、こういう関係性をつくってくださいというようなマニュアル等が、作成済みであったりとか、作成する予定があるのであれば教えていただきたいと思います。

(学校・地域連携課)

まず、事例ということですが、それぞれ学校において抱えている課題が違いますので、様々な課題が出た中で、その学校に合わせたいろいろなアイデアを出し合っているというようなところを確認しております。

地域の方が学校の授業のサポートに入ったりといった事例はたくさん見られますし、こんなことをサポートしてほしいというような、人材を探してきたりということは、コーディネーターの方が積極的に関わってくださってまして、そういったことで学校の先生の負担が減ったという事例は、いくつか聞いています。

それから、マニュアルの作成というお話がありましたけれども、進め方がそれぞれでするので、具体的にマニュアルという形では作っていないのですけれども、研修などの中で、こんな事例があった、あんな事例があったというようなことは、例えば協議会の委員同士ですとか、コーディネーターの方同士の、公共の中で意見交換をして、いい事例を共有しているというような状況がございます。

(神谷委員)

ありがとうございます。浜松市は良くも悪くも、いつも課題はそれぞれですとか、現場に任せていますと言いがちで、もちろんそうなのですが、トップダウンでやらないと決まらないことは決まらないです。結局として、学校ごとに差が出ましたみたいな感じで進むことがあるので、もちろん現場が抱える独特な問題もあると思いますが、ある程度の方針はトップから出さないと、失礼な言い方ですが、優秀な校長先生がいるようなところとか、学校運営協議会も積極的なところはうまくいくのかもしれないですけれども、そうでないところもあります。できるだけ差が出ないよう、ある程度のところは、トップが方針を出したり、マニュアルを作成したりした方がうまくいくのではないかというふうに思っています。

(教育長)

今、学校・地域連携課が述べたこともそのとおりですし、神谷委員が述べたことも、私としてはそのような側面もあると思っています。

1つ思い出した話があります。今年、私は校長・教頭たちと面談をしました。その時に、ほぼすべての校長が「地域や保護者に助けられている」ということをまず言います。しかし、例えば、放課後に公園で遊んでいる子どもたちに何かトラブルがあると、地域の方から学校に連絡があります。あるいは、登下校で何かあると保護者から学校の責任を問われます。要は、学校の中への協力はしてくださるのですが、子どもたちが学校の外へ出たときに、子どもたちを地域全体で見守るだけではなく、もう一步踏み込んで、地域が子どもたちに指導してくれるといった部分に関しては、まだ弱い部分があるのかなということを感じております。

そのような点をどうにかたちで、それぞれの実態に応じて理解していただけるかというところは、神谷委員がおっしゃったとおりで、考えていくべき大事な視点ではあるなと思いました。

(高木委員)

先生の勤務時間の件ですけど、定時が何時から何時までですということを、地域の方があまりご理解いただいていないのではないかと感じます。

ある事例を聞いたんですけど、うちの学校は何時に校門を開けますと言ってるんですけど、それより前に子どもが並んでいるので、しょうがないから先生は早く行って鍵を開ける。そうするとそれがどんどん早くなっていくという話がありました。

ですので、先ほど神谷委員の話もそうなんですけど、浜松市の学校は何時にオープンで何時にクローズだというのは、打ち出すのもいいことなのではないかなと感じます。

(市長)

学校の開門時間というのは、各学校に委ねているんですか。

(教育長)

基本的にそうです。

(市長)

それを早くするというのは、やはり地域のご要望ということなのですか。

(教育長)

それよりも、学区の範囲が学校によって随分違いますので、それに応じて遠くから来る子のために、とかいうところで決めています。

ここ何年かは、教員の勤務時間よりも何十分も早くということはないようにということで、それぞれの学校は工夫しているのですが、勤務時間より後に子どもの登校時間を設定するというのがなかなか難しいところにあるのは事実です。つまり、保護者も働いていますので子どもたちを家から出すわけです。そうしたときに、取りあえず学校まで行っていれば安心というところもあるのかなど。

(市長)

学校の3分類とか見ていると、改めて先生の仕事はたくさんあると感じますし、先生がやらなくてもいい仕事まで担っているというは、そのとおりだと思います。そうしたときに先生以外で、地域に担ってもらおうと簡単に言いますが、地域によっては、全く余力がないような気がします。

これまでであれば、登下校の旗振りなどを自治会でやっていただけたかもしれませんが、余力がありません。学校の開門時間についても、夫婦共働きで家族みんなが働きに出てしまうから、保護者としてはとにかく子どもを送り出したい。本来であれば、開門時間を踏まえて送り出せるような連携が必要なのでしょうけれども、そうはいかないということでしょう。

3つに分類して、学校・先生以外が担うべき分類は地域が担う、ということは今の地域の実情を考えると難しいと思います。

(下鶴委員)

全く同様な感想を持っています。教師は、元来、目の前に困っている子どもや保護者がいると、やはり手を差し伸べたくなる。寄り添いたくなる。それが現実の姿だと思います。ただ、やっぱりそれは勤務時間前なんですよね。保護者が共稼ぎで、どうしても子どもを出さなければいけないときに、一人で鍵をかけているわけにはいかないと、安全を考えたときに、やはり学校で預かってほしいとなると、なかなかそこは悩むところだと思います。

全国的に見ると、先ほど旗振りのおじさんとか、スクールガードリーダーさんたちが無償で安全確保を担ってくださっている。

地域の人が輪番で来て、運動場で子供たちの見守りをする。ほとんど浜松の学校は7時半ではないかなと思うんですね。7時半に昇降口を開けますよ。それまでは待っているというようなこと。そこで安全を確保しているという状況だと思うのですが、なかなかそれも限られた人材活用ということになると、難しいのかなというふうに思うんです。

本当に夢のような話ですけれども、保護者は働いていますが、その働き口の企業さんが理解を示して、ある程度子育て支援については、企業全体で応援しようと。勤務時間も柔軟に考えて、要するに子どもを育てるということは、未来の浜松に投資をしているということですから、市全体で子どもたちを見守っていこうという、そういう姿勢が育まれると「元気なまち・浜松」だけでなく、「子育てに優しいまち浜松」みたいになったらこれは素晴らしいことだなと思っています。ただ、なかなかこうなるまでのハードルは高いのかなというふうに思っています。

(市長)

学校以外が担うべき業務を地域でも担いきれないという場合には、その人手を確保するための予算が必要になってくるのでしょうか、

(教育長)

人が付けば解決することも多々あると思います。しかし、その人自体に余力がないという、先ほど市長がおっしゃったような現状があるのは事実です。

ただ、地域によっては、学校運営協議会でそういったことを熟議できる場所もあります。ですから、そういうところは今後、どんどん進めていってもらえるように働きかける必要があると思います。つまり、学校の中のことでなくて、外の部分でどういったことが、地域としても協力していただけるか。それは学校も一緒になって当然やっていかなければいけないです。そういう話し合いというのは、これから進めていくべきだなと思います。

もう1つは、人ではなく何か物理的な環境を整えることで解決できることがないかと。そういったことは、教育委員会として積極的に考えていかなければいけないと思っています。そういったことも何かアイデアがもし、委員の皆さんからいただければなと思っています。

(市長)

一律のマニュアルを決めるというのも、一つの方法だと思うのですが、地域差があまりにもありすぎるところが課題のような気がします。

(教育長)

それはあると思います。

(田中委員)

浜松市としてもAIを活用したりとか、例えば採点システムのようなものは入っていますでしょうか。全校ではないと思うのですが、やはりそういったシステムを活用して、業

務負担を図っていかねばならないと思います。そういった活用も途上だと思いますので、ぜひそういったことに積極的に取り組んでいただけると、先生方のご負担も軽くなる部分もあるのかなと思いますが、いかがでしょうか。

(教育総務課)

自動採点システムは、全校ではありませんが一部の学校で導入されております。活用などを聞きますと、非常に効率的であるなど、概ね好評な印象を受けております。したがって、今後、もちろん強制ではないにしろ全校導入に向けて検討を進めていきたいと考えております。

(市長)

採点システムは採点を自動的にやってくれるにしても、その採点システムに乗せようとすると、出題の方が制約されるということがあるのですか。

(教育長)

今導入しているのは、全部解答用紙をPDFにデータ化して、その1問に対する解答の全員分を一覧にします。それで○×を付けやすくする。○×を付けるのは教員がおこなうというシステムです。

ですので、自動採点で、1から10まで全部採点してくれるということではありません。ただ、紙をめくりながらやるよりはずっと効率がいい。今はそういう状態です。

(市長)

一人ひとりの個性とか創造性を問うような課題は与えられないのですか。

(教育長)

そういうものを問題にしようと思うと、かなり評価する側も時間がかかるというのは事実です。でもそれを求めなければいけないのも事実です。

(田中委員)

数学はいまだに先生方が採点をしているという話も聞きますが、記述はやはり難しいところもあるのかなと思います。明らかに英語の選択問題であったりとか、そういったものに関しては、とても解答が早く返ってきていますので、それだけ先生方のご負担もすごく少ないのかなと思います。これからどんどんそういうものが開発されて、いいものを取り入れていただけるとありがたいなと思います。

(鈴木委員)

12月に入って、校長先生・教頭先生の採用面接があるんですね。その時に面接官をさせていただいて、私は不当な要求などの保護者対応について、いろいろ質問をしてやり取りをしました。

過去のことについてどうですかと聞いて、本当に疲弊されていた方もいるし、大変でしたと言う方もいらっしやって、どうしてですか、どうしたらいいですかということも聞きました。最後は毅然たる対応、そこまで行く方もいらっしやるのですけども、その毅然たる対応をどうするかというのはなかなか分からない。

今、浜松市では、スクールロイヤーを導入していただいているのですがけれども、スクールロイヤーですから、子どもの最善の利益というか、そこに限定されますから、その最善の利益に応じた助言しかできない。まだなかなか先生のために動けない。そうすると先生の健康管理にも影響するんですけど、先生を守るために、もうちょっとロイヤーを利用する方法はないのかなと思っています。

大阪では、スクールロイヤーと分けてやっていると言っているんですけど、要は学校の代理人となって保護者対応にあたるということらしいです。すぐにそれをどうこうできるかわからないですが、取りあえず過去のケースをあたって、名前とか見て、このタイミングで代理対応というか、そういう専門家の意見を聞いた方がよかったんじゃないかというところまで検証してほしいと思うんですね。まあ、ケースバイケースでどんどん利用してほしいなと思うんですけども。

検証というと労力がかかると思うのですが、そういう過去のケースで検証していただいて、代理対応を早めに決断する1つの資料にしてほしいなと思います。聞けばだいぶ先生の疲弊もなくなって、本業にもうちょっと専念できるかなという思いがありますので。

(市長)

確か東京都の事例では、学校側の保護者対応で、最初からまず必ず複数で対応し、3回目か4回目のときからは弁護士を同席させるというマニュアルができていたという話があります。

(下鶴委員)

私も同席していましたので、現場の困り感というのはよくわかりました。やはりスクールロイヤー導入についても、これから検討の余地ありだなと思っています。ただ、こういうシステムでこれからやっていくというのを、学校側、教育委員会、だけが知っているのではなくて、それを保護者にも共有しておかなければいけない。周知徹底、面談は30分以内でお願いしますとか、2回目についてはこういう方々が同席をしますというような、

そういうカスハラに対応基準みたいなものを示しておくということ。それを共通理解したうえで、そういう対応をしていくということが必要なのかなと思います。

(市長)

ちなみに、いまもカスハラという話がありますけれども、ハラスメントなのか、本当に善意で協力をしようとしているのか、選別することが難しいと思います。

(鈴木委員)

いろいろな事をいう人は、実際にそういう人が多いものですから、その対応というのは先生は得意ではないと思うんですね。

(下鶴委員)

事例を見ますと、過度な要求、土下座の要求とか、そんなふうに書いてございます。それについては、専門家に対処していただくということだと思いますけど。

(高木委員)

長時間ずっと話が続くというのは、話が下手な人なのかなってということもあり得ますし、一律に言ってしまうと、保護者と敵対してしまいそうですので、言い方、出し方がとても大事だと思います。今までどおり協働して子どもを育てていきたいんですけど、ここはお願いしますというふうなまい出し方が必要だと思います。

(下鶴委員)

そうすると学校でできる範囲、ここまではできますけれども、あとはお父さん、お母さん一緒にやってみましょうというような、そういう姿勢ですね。

(高木委員)

先ほど市長がおっしゃった、「地域の力が疲弊している」というところが、私は引っかかっております。真ん中の教師以外が積極的に参画すべき業務のところ、上3つは事務職員と書いてあるので、確かに事務職員の方も「こんなに仕事できません」みたいなことをおっしゃっているのを小耳に挟みました。

地域が力を出してくれないと、そこから下も結局は学校が担うとか、事務職員が担うことになってしまうので、やはり人を付けてもらってはどうかと思いました。事務職員を増やすとか、支援員さんをもっと増やすとか、なんなら守衛さんみたいな人が、鍵を開けたり閉めたりしてくれたらいいのにとやっぱり感じてしまいます。大学だとそうなので。どうしても限界なら何とかありませんか。

(市長)

3分類を踏まえると、今のご指摘のとおり、最終的には結局は学校が担うとか、事務職員が担うということになりそうな気がします、文部科学省はどのような考えなのでしょう。

学校側の顧問弁護士を設置するための検討はされていますか。

(教育総務課)

令和5年度からスクールロイヤー制度を始められています。本市のスクールロイヤーは学校の代理人ではなく、中立の立場で法的な助言を行うものです。過度な要求に対して、先ほど鈴木委員が言われました、大阪で主にやっているという、学校の代理人になってトラブル対応する制度につきましては、いろいろご議論いただくとともに、検討していきたいと思っています。

(市長)

学校以外が担うべきとか、教師以外が積極的に参画すべきといった業務を誰にどうやって分担してもらうかアイデアは何かありますか。

(教育総務課)

現時点で明確なアイデアはございませんが、まずは保護者や地域、先ほど企業というお話もありましたが、ご理解を得るうえで、学校運営協議会の活動が重要であると考えております。

(下鶴委員)

別件なのかもしれませんが、10月9日の教育新聞に、学校問題解決支援コーディネーターについて、文科省が50の市区町村に支援をするということで、元管理職の校長先生が学校問題の解決支援をコーディネートして、教育委員会に籍を置くというような策が載っておりました。浜松はまだだと思いますけれども、そういうふうな校長先生が気軽に相談できるというような、そういう人たちの役割を、今後検討の余地があるのかなと思っています。

なかなか校長1人が単独で判断するというのは、なかなか勇気もいりますし、いろんな見解で迷うこともあるかと思いますが、困ったときに教育委員会にいる学校問題解決支援コーディネーターに相談できる仕組みがあると大変心強いのかなと思います。

このコーディネーターの役割は、専門家が入ってSCとかSSWとか弁護士とか医師と連携をして、どういうふうに解決ができるかということを審議して、学校に返すというようなことだそうです。こういう役割も全国的にはあるんだなというので、1つ案として言わせていただきました。

(市長)

その他、いかがでしょうか。

(神谷委員)

部活動の地域展開について、浜松市も休日については進めていくということですが、中学校の先生より一層の時間の確保、仕事の負担軽減のことを考えるのであれば、休日だけでなく平日も地域展開をする。個人的には部活が好きなので、減らすことが望ましいか望ましくないかというのは、いろんな考え方があると思うのですが、地方自治体によっては、すべての部活をなくして地域クラブに移行しますというようなところも出ているので、そういうような考え方もあるのではないかなというふうに思うのです。もし浜松市の方向性が決まっていたり、検討中であれば教えていただきたいなと思います。

(市長)

この点はどうですか。

(学校・地域連携課)

部活動の地域展開につきましては、来年度休日から取り組むということで、平日については、休日の地域展開が円滑にいったら検討ということにしています。

(教育長)

補足になりますけれども、平日も地域展開にしていくということは、子どもたちの活動時間を、おそらく指導者に合わせることになります。そうすると、例えば夜間の活動ということになったときには、夜間の練習場所をどうするのか、今、社会体育でたくさん活用していただいているので、そことの場所の取り合いのようなものも起こる可能性もあるということなので。

平日も一緒にできるのが本当が一番いいのですが、調整事項がいっぱいあってなかなか難しい。でもいずれはそちらに進んで行くものであるというふうには考えています。

先ほど市長から、この3分類の文部科学省の考え方について話がありましたが、それはサービス監督者である教育委員会が、主体的に考えていく部分でもあるなというふうには思っております。

要は無袖は振れないなかで、頭数が増えない人をどう使っていけばいいのか。それから、物理的に何か学校をフォローできるものはないのかということに、今一生懸命知恵を絞っているところではあります。来年度に向けて、様々な窓口になる教頭の業務を、少しでもやりやすくするためにというところは、考えていきたいと思っています。

それから、保護者も含めてですけれども、どうしても過剰な物言いになってしまう。そういう方もいるのは事実ですので、そういうことに対しては、最初の電話のところで録音機能を付けるなどの方法で、相手方も少し冷静になって話ができるような、そんな環境を作る。そのあたりはぜひ、それほど多額な費用はかからずできるような部分であるようですので、できればやっていきたいなということを考えています。

そのほか、海外では例えば、休み時間になると教員は教室にいてよくて、子どもたちは全員廊下に出なさいと、そしてその廊下を見ている方がいるんだそうです。そういう場所もあるというふうなことを聞きました。

日本の学校は逆で、子どもは教室に残ったままで、教員はいったん次の授業の準備で外に出るという。で、その休み時間の中に何かトラブルが起こるというようなこともあったりするものです。そういったところの、校内にいる時間であっても、教員の時間を生み出す何か工夫ができないか。そういったことも考える視点になるのかなというふうには思っています。

(下鶴委員)

教育長から、これからのことで考えているという話がありましたけど、その中で録音電話のことが出たかなと思います。実は私、今朝ほどある学校へかけましたら、まさに録音電話だったんですね。その内容が、「お電話ありがとうございます。この電話は通話内容の確認のため通話内容を録音させていただきます。あらかじめご承知おきください」、その後、ポルトガル語でメッセージがあるんですね。「オブリガード」、その後は言いませんけれども。意外と長い時間なんですね。

それでその後校長先生に、どうですか、この電話、と聞いたら、やはり過度な、感情的な保護者の電話は激減したそうです。大変きれいな声での受け答えだったものですから、そこで冷静になって再度考えてみたり、これだけ待たされるならもう少し時間をおいてとか、直接行った方がいいのかってなるのかもしれないけれども、職員にとっては、とても激減したことにこれはよかったというコメントが多々あるということです。ぜひともこういうものが入ると少しは軽減につながると思っています。お願いいたします。

(高木委員)

今のお話ですが、本当に知らなかったのですが、それは学校が申請しないと録音電話が付かないそうですね。あれを浜松市一律でやっていただいたらどうでしょうか。あれが付いて困る学校はおそらくないですよ。そう思いました。

(市長)

1つ目のテーマについては、いろいろご意見をいただきましたので、これをまた生かして検討を進めていただければと思います。

いずれにしても、従来型でそのまま続けるということはできないことから、これからの時代に社会環境全体を含めて、こういったやり方が最も学校を疲弊させずによい教育につながってくるかということ念頭に置いて、続けて検討していただきたいと思います。

次に、論点の2点目でありました教育職員の健康確保措置の取組について、これからの時間はご意見、ご提案などをいただければと思います。いかがでしょうか。

(田中委員)

先ほどのストレスチェックの結果の中のところですが、児童・生徒対応が「大きな負担」「負担」というのが3割近く挙がっておりまして、これは抽象的にこれが負担だということだけで押さえておくのではなく、どういうことに負担を感じているのでしょうか。

例えば、今ですと支援が必要となる子どもの関わりであったりというところが、1つ要因として考えられるのかなと思いますけれども、そういうところをしっかりと分析していただいて、軽減を図るためのアンケートに、ぜひしていただきたいと思うのが1点。

もう1つ併せてお話しさせていただきますけれども、その下の方にあります職場のハラスメント「しばしば」「時々」が10%ございます。やはりこれは浜松市としてのガイドラインが出ておりますし、そういうハラスメントが離職につながったり、ひいては人命を脅かすようなことになりかねないというこの危機感を、この数字は軽減を図るために、ぜひ早急に対応していただきたいと思います。離職なんかは社会的損失、浜松市としても損失になりかねないことがありますので、ぜひそこはお願いしたいです。

教員に研修などでもハラスメントは駄目だということは、常々言っていたかと思っておりますけれども、今はいろいろな種類がありまして、そういった種類を周知していただくこと、どういうことが加害になるかということをきちんとお伝えいただくこと。

あとそれを受けてしまっている、これから受けてしまったときにどのように対処すればいいか、今はいろんな窓口があったりします。そういったことをきちんと丁寧に伝えていただくことが、ある意味抑止力にもなるかと思っておりますので、そういったことを少しご配慮いただけるとありがたいと思っています。

(市長)

ありがとうございます。

児童・生徒対応について、先生方は本来本業なのに、それが大きな負担というふうに感じられているというのは、これは何かあるのでしょうかから、その分析はしっかりしておかなければいけないと思います。

職場のハラスメントで退職に追い込まれることは、それこそあってはいけないことだから、ゼロになるようになくしていかなければいけない。

(教育長)

このストレスチェックの結果を見たときに、ストレスチェックの目的そのものは、自分自身の心に気づく、気づきを促すということではあるのですけれども、例えば健康状態に対して「非常に不調」「やや不調」という方は3割近く、それから直近1か月の睡眠満足度も「不満」「やや不満」の方が4割以上という。

こういった数値を見ると、皆さん健康状態が不調だとか、睡眠が不満だなど思いながらも、自分の体のことは後回しにする傾向が、どうしても教員にはあるなどということを感じます。

それを防ぐために、校長たちには健康診断の結果を見て、再受診・再検査という場合には、とにかく働きかけるように、教育委員会からも指導しているところなのですけれども、そここのところをもう少しこまめにやっていくことが大事だなどと思います。そしてそれを事務局の体制の中でもやれるようにしていかなければいけないなどと思っています。例えば、健康診断で生活習慣病が重症化する恐れがあるという数値が出ている場合に、分かっているけれども、そこに対する事務局からの具体的な働きかけは、時間も人もいない中でなかなか難しいとか、あるいは休職となる者が必ずいますので、復職に向けての支援ですとか復職後の支援といったことも非常に重要になります。

あるいは先生方一人ひとりの心身、特に心の不調に対する相談にも、2人の保健師が一生懸命関わってはいるのですけれども、いかんせん正規の教職員だけで3,700人以上います。十分とはいかないなかで、校長の研修ももちろん必要ですし、事務局の組織体制というのを本当になんとかしていかなければいけないということを、強く感じたところでございます。

(高木委員)

改めて見て、違和感を感じたところがあるのですが、9ページ上の「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定のところの目標が、「時間」というところです。量は先ほどの3つの仕分けだとして、時間が指標でいいのかなということを感じました。

ただただ、たくさんの量の仕事に対して早く帰るよう言われるだけでは、ストレスチェックの中に出てきていた問題放置、諦めが増え、それによって先生方は余計にストレスを感じる可能性もありますよね。

ですので、先生たちがしんどい仕事、これは本来やるべき仕事ではないことになっていること自体がストレスの原因だとすると、もしかして時間よりも質と内容というところの方が大事なのではないかと、今日初めて思いました。

(教育総務課)

目標値につきましては、国が示している目標を記載しております。高木委員がおっしゃるように、今回新たに健康確保という言葉もできていますので、そちらの方も重視した計画策定に努めてまいりたいと思います。

(下鶴委員)

働き方改革元年が2019年だと思います。その時私も現場にいました。その時から時短ばかりが強調される。何時間以内でと。そうすると大変苦しいわけです。職員は早く帰宅することが目的になってしまう。学校にいなればいいんじゃないかというふうになってしまう。

どういことが起こるかという、朝早く来て仕事がしやすい中で朝残業と言うんでしょうか、をやっていく職員が増えてしまって。もちろん今はないと思いますが、持ち帰りの残業があったり、数値だけ厳格化されると、そこはとても苦しいというような実態が起きたかなと思います。

やはり大切なのは業務改善だと思うんですね。それなくして時短はないと思います。だから、これが本当に教職員が担うものなのか。また、先生でなければならぬ業務もあると思います。そのすみ分けをしっかりとすることが、結局は時短につながっていくのかなと思います。現職の頃を思い出して口を挟んでしまいました。

(市長)

業務量管理計画とはいっても、質の管理をしてもらわなければいけないということですね。その他、いかがでしょうか。

(神谷委員)

子どもたちは、例えばいじめや不登校だと相談できる窓口がSNSだとか、たくさんあると思うのですが、先生たちが悩んでいるとか困っているとき、例えばハラスメントが気になるのが10%いると、なかなか先生同士でも相談しにくいでしょうし、ましてや早く帰らないといけないと言ってるのに、こんなことで悩んでるんですとか、相談しにくい環境があったりとか、同じ学校の先生にはちょっと相談しにくいみたいなこともあるのではないのかと思います。できるだけ窓口を広くして、相談できる場所も多いほうがいいのではないかなと自分は思っていて、プロの方がいらっしゃるとか、校長先生がいらっしゃるとか、そういう窓口が広い方がいいのかなというふうには思っているのですけれど。

今、先生が悩んだりとか困ったときに、相談できるような窓口とか、そういうのがあればお教えいただきたいのと、もしないようでしたら、そういう窓口を設置していただきたいと思うのですが。いかがでしょうか。

(市長)

学校内は同じ組織ということになると思いますが、いかがですか。

(教職員課)

先ほどストレスチェックを毎年行っているという関係でアナウンスしておりますが、特に高ストレス者が約7%、300人ほどを中心に、医師による面接相談ということで行っておりますし、全員に対して通年で、そういった相談窓口を設けております。

実際に高ストレス者が300人おりますが、今年度そういった相談になったのは19名ということで、約6%でそれほど多くありませんが、そういったところの相談を受けて、その内容によって業務管理等を、学校長に業務量の調整とか環境調整を行うように指示をするかたちを取っております。

ただ、一般の職員が自由にいつでも相談できる環境にあるかと言うと、そういった周知はまだ不十分かなと思いますので、外部の専門家による相談窓口と、あとは気軽に教育委員会、現時点で教職員が困った場合は、教職員課の方に相談をするというかたちを取っておりますので、直接相談がある場合もございます。

(市長)

保護者とか児童への対応で悩みがあるということであれば、同じ学校の同僚や上司がいると思いますし、「眠れないです」といった相談であれば、産業医をはじめとする窓口がありますが、ハラスメントはどうでしょうか。

たぶん直属の上司からのハラスメントの話を、直属の上司に相談するわけにもいかないかと思いますが、その場合の窓口は教育委員会ということになるのでしょうか。

(教職員課)

原則的に当然ハラスメントは上司に相談できませんので、今窓口としては教職員課に直接、相談が入ってくるという場合があります。それほど数はありませんが。

(市長)

どこに相談したらいいかというのは、教員の皆さんは知っているのでしょうか。

(教職員課)

4月の初めに、ハラスメントがあった場合については、セクシャルハラスメントがあった場合は、各学校で窓口を男性1人女性1人指定していますので、教頭が男性であれば教頭ですし、養護教諭が女性であれば女性は養護教諭、もしくは女性が教頭の場合は違う男性を指定していますので、そちらにセクシャルハラスメントは相談する。

パワーハラスメントについては上司に相談できませんので、本課に相談するというかたちを取っております。

(市長)

それは周知されていますか。

(教職員課)

先ほど言いましたように、そちらが全職員に周知されているかという点、十分ではないかなと思いますので、今後周知していく必要があるかなと思っております。

(市長)

他はいかがでしょうか。

(教育長)

教員は仕事の時間が長時間であるほどストレスが高いけれども、長くなるほど「働きがい」を感じるという調査結果があるんだそうです。つまり、非常に困難な業務であっても、長い時間がかかる業務であっても、そこにやりがいを感じるという部分があるのが教員だという前提というのは、非常に必要だなと思っております。

でもそういう中で、それが過度に働くと、責任感が強いということと非常にいい言葉なんですけど、責任の背負い込みすぎ、1人で抱えることになる。それは逆に、その人がうまくいけなくなったときに、周りが非常に困る事態になるということで、逆に無責任だということになりかねない。

そのところを教員たちは、1人で抱えなくていいんだということや、自分1人がすべてを背負っているわけではないんだということを知っていく必要は非常にあるなというふうに思います。元来責任感のある、子どもたちのためにというのが大前提にある教員たちですので、それだけではなくて、やはり組織でやっていくんだよということ、抱えすぎてはいけないということを、これからさらに学んでいく必要があるなと思います。

「助けて」が言える、そういう職員集団ということ、少し強く言えていけるといいなと思っております。

(市長)

その他、いかがでしょうか。

それでは、概ね終了予定の時刻となってまいりました。ご意見も一区切りついたようではありますので、協議を終えたいと思います。

今日は様々なご意見、ご提案をいただいたわけでありまして、これらにつきまして、今後の検討に活かしてもらいたいと思います。

冒頭にもありましたとおり、この業務量管理・健康確保措置実行計画については、内容や実施状況について、定期的に総合教育会議に報告することが義務づけられているものでもあります。来年度以降は、定期的にこれらについては会議で確認をいただきまして、またご議論をいただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、協議事項は以上ということで、後の進行については、事務局の方をお願いいたします。

4 閉会

(企画調整部長)

ありがとうございました。

最後に事務局から1点ご報告がございます。令和8年度の総合教育会議の運営につきましては、来年4月の組織改正で企画課に新設をされます、教育・若者連携推進担当課長の担当となる予定でございますので、また改めて、新設された暁には事務局を務めることとなりますので、よろしくご承知おきをいただければと思います。

来年度の総合教育会議の開催につきましては、改めて委員の皆様にお知らせをいたします。では、これをもちまして、今年度最後となりますけれども、2025年度第2回総合教育会議を閉会をいたします。ありがとうございました。

(市長)

ありがとうございました。