

令和5年 第19回

東京都教育委員会定例会議事録

日 時：令和5年11月24日（金）午前10時

場 所：教育委員会室

令和5年11月24日

東京都教育委員会第19回定例会

〈議 題〉

1 議 案

第121号議案

健康的な職場環境を実現するための宣言について

第122号議案から第126号議案まで

東京都公立学校教員の懲戒処分等について

2 報 告 事 項

- (1) 「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」中間のまとめについて
- (2) 令和4年度に発生した都内公立学校における体罰の実態把握について
- (3) 東京都公立学校教員の懲戒処分について
- (4) 「いじめ防止対策推進法」第28条に基づく報告について

教 育 長	浜 佳 葉 子
委 員	山 口 香
委 員	秋 山 千 枝 子
委 員	北 村 友 人 (オンライン)
委 員	宮 原 京 子
委 員	高 橋 純 (欠席)

事務局 (説明員)

教育長 (再掲)	浜 佳 葉 子
次長	田 中 愛 子
教育監	藤 井 大 輔
総務部長	山 田 則 人
指導部長	小 寺 康 裕
人事部長	吉 村 美 貴 子
福利厚生部長	吉 村 幸 子
人事企画担当部長	矢 野 克 典
(書 記) 総務部教育政策課長	小 川 謙 二

開 会 ・ 点 呼 ・ 取 材 ・ 傍 聴

【教育長】 ただいまから、令和5年第19回定例会を開会します。

本日は、北村委員はオンラインで御出席されます。また、高橋委員から所用により御欠席との御連絡を頂いています。

本日は、朝日新聞社ほか6社からの取材と、1名の傍聴の申込みがありました。また、朝日新聞社ほか6社から、冒頭のカメラ撮影の申込みがありました。許可してもよろしいでしょうか。—— 〈異議なし〉 ——では、許可します。入室してください。

日程以外の発言

【教育長】 議事に入ります前に申し上げます。

東京都教育委員会において、一度注意してもなお議事を妨害する場合には、東京都教育委員会傍聴人規則に基づき退場を命じます。特に誓約書を守ることなく、退場命令を受けた者に対しては、法的措置も含めて、厳正に対処します。

なお、拍手等により可否を表明することや、入退室する際に大声で騒ぐ、速やかに入退室しないと行った行為も退場命令の対象となります。

議事録署名人

【教育長】 本日の議事録の署名人は、宮原委員にお願いします。

前々回の議事録

【教育長】 10月26日の令和5年第17回定例会議事録につきましては、既に御覧いただいたと思いますので、よろしければ御承認を頂きたいと思いますが、よろしいでしょうか。—— 〈異議なし〉 ——では、10月26日の令和5年第17回定例会議事録

については御承認を頂きました。

11月9日の令和5年第18回定例会議事録につきましては、お配りしていますので御覧いただき、次回の定例会で御承認を頂きたいと思えます。

次に、非公開の決定です。本日の教育委員会の議題のうち、第122号議案から第126号議案まで並びに報告事項（3）及び（4）につきましては、人事及び個人情報に関する案件ですので、非公開としたいと思えますが、よろしいでしょうか。——〈異議なし〉——では、ただいまの件につきましては、そのように取り扱います。

議 案

第121号議案

健康的な職場環境を実現するための宣言について

報告事項

（1）「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」中間のまとめについて

【教育長】 では、第121号議案「健康的な職場環境を実現するための宣言について」ですが、報告事項（1）「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」中間のまとめについてと関連する内容のため、一括で説明をお願いします。それでは、福利厚生部長及び人事企画担当部長、説明をお願いします。

【福利厚生部長】 それでは、第121号議案、健康的な職場環境を実現するための宣言につきまして説明します。

資料を御覧ください。このたび、都教育委員会として、東京都の公教育に従事する全ての教職員にとって、健康的な職場環境の実現に向けて取り組むことを内外に表明するため、枠内の記載を内容とする宣言を行いたいと考えています。

1のとおり、心身の健康の保持・増進と、2のとおり、誇りとやりがいを持って働くことができる環境整備の二つを宣言の柱としています。

枠の下に記載の宣言の背景ですが、都教育委員会は教員一人一人の心身の健康保持

と、誇りとやりがいを持って職務に従事できる環境を整備するために、平成30年2月に「学校における働き方改革推進プラン」を策定し、働き方改革に取り組んでまいりました。しかし、依然として教職員を取り巻く環境は厳しく、教員不足や休職者の増加といった課題に直面しており、こうした課題を打開していきたいという思いがあります。国におきましても、学校における働き方改革の検討が進められ、中教審の特別部会が8月に行った緊急提言では、目指すべき方向性として、教師の働き方を見直し、長時間勤務の是正を図ることで健康を守ることはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにするなど、ウェルビーイングを確保するとともに、人間性や創造性を高め、子供たちにより良い教育を行うことができるようにすることにあるなどとしています。そこで、都教育委員会におきましても、全ての教職員が心身ともに健康でやりがいを持って生き生きと働ける環境づくりを一層進めていくため、この後に説明します、「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」の中間のまとめに際しまして、この宣言を行い、都教育委員会が率先的な取組を進める決意を内外に表明するとともに、区市町村教育委員会や学校の主体的な取組を促進していければと考えています。

宣言の周知につきましては、都教育委員会ホームページへの掲載、教育長会や都立学校校長会等の各種会議などを通じて周知し、現職の教職員のほか、これから教職を目指す方にも届くように努めてまいります。

私からの説明は以上です。

御審議のほどよろしく申し上げます。

引き続きまして、この宣言を学校において具体化するものとしまして、「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」中間のまとめにつきまして、人事部から説明申し上げます。

【人事企画担当部長】 ただいま説明がありました、健康的な職場環境を実現するための宣言を踏まえまして、「学校における働き方改革の推進に向けた実行プログラム」を今年度末を目途に作成していきたいと考えています。その中間のまとめを、20ページ余りの資料にこのたび取りまとめましたので、概要について説明をします。

概要資料の1ページを御覧ください。まず策定の背景ですが、都教育委員会では平

成30年に働き方改革推進プランを策定して、取組を展開しまして、右上の表のとおり、時間外勤務の状況は改善傾向にはありますけれども、依然として長時間勤務の教員が多い状況です。こうした中、中教審が8月に緊急提言を行うなど、国などでもいろいろな取組が進められているところですので、今後、都教育委員会や学校が集中的に取り組むべき具体的な対策を実行プログラムとして取りまとめていきたいと考えています。

策定の考え方ですが、子供たちの学びと成長に向け、教員が健康でやりがいを持って職務に従事できる環境を整備しまして、教育の質を高めていくことを目的とします。計画期間ですが、文科省が来年度からの3か年を集中的な改革期間としていることなどを踏まえまして、都では今年度から令和8年度までの4年間としたいと思っています。

取組の成果指標としまして、在校等時間を縮減することはもちろんですが、教員の健康や仕事のやりがいといった観点からも、目標を今後新たに設定しまして、毎年度達成状況を把握するとともに、施策の見直しに生かしていきたいと考えています。

取組の方向性としては、右に記載の五つの柱を考えています。次のページに主な取組を記載していますが、Ⅰ 学校・教員が担うべき業務を精査することが、今後の改革の出発点であると考えますので、五つの柱のトップに据えました。教員が子供と向き合う時間を十分に確保できるよう、学校や教員が必ずしも担う必要のない業務を精査していくことを検討してまいります。

その上で、Ⅱ 役割分担の見直しと外部人材の活用としまして、外部の人材や関係機関に任せられるものは任せられるように、副校長補佐やスクールサポートスタッフなど、外部人材の配置を拡充しますほか、今年度から行っています休日の部活動の地域連携、地域移行の推進や、TEPRO、東京都教育支援機構を一層活用した学校支援の在り方の検討などに取り組んでまいります。

また、Ⅲ 教員が教員としての職務に専念できますよう、業務の負担軽減と効率化を一層図ってまいります。教科担任制の推進や、授業時数の軽減などを通しまして、人員体制の強化に取り組むほか、指導業務の充実に向けまして、教材の共有促進や、授業動画の配信等を進めますとともに、教育課程や日頃の業務を効果的に実施できる

ようにしてまいります。また、大きな負担感が感じられている、調査等の事務の縮減を図るとともに、副校長等が担う業務を点検しまして、校内での業務内容や役割分担の適正化に向けて検討していきたいと考えています。右上、DXの加速化をして、仕事のやり方を変革し、業務の効率化を図っていくことも効果的です。校務支援システムと定期考査採点分析システムの連携強化をしまして、成績処理の作業効率を向上させる取組や、保護者コミュニケーションシステムの導入によりまして、生徒の欠席情報登録の推進や、保護者が学校に提出する書類の電子化の検討など、ICTを活用した取組を拡充してまいります。

IV 働く環境を改善していくことも必要です。国での検討状況も踏まえまして、教員の処遇改善に向けて検討していきたいと考えています。また、職員室の環境改善を進めますとともに、アウトリーチ型の相談事業や、LINEを活用した相談窓口など、相談しやすい職場づくりや、若手教員等の疑問や不安に答えられるような教育用語集の提供などに取り組んでまいります。

最後にV 教職員一人一人の意識を改革し、職場風土を変えていくことが不可欠だと思います。在校等時間の見える化や、学校の主体的で自立的な改革を促すための仕組みづくりなどに取り組んでいきます。

また、それぞれの学校、それぞれの区市町村教育委員会では、いろいろな取組が行われています。効果的な好事例、モデル的な取組がほかにも普及できるようにしてまいりたいと考えています。さらに、保護者や地域の理解と協力を得ながら改革を進めることが大切ですので、9月に保護者や地域宛てに御理解を求めるチラシを配布しましたが、広報東京都11月号にもまた同様の内容を掲載しました。今後もこうした取組を充実してまいりたいと考えています。

以上、概要を説明しました。別添の、中間のまとめの本編では、それぞれの取組における課題や背景、方向性等の詳細を記載していますので、御確認いただければと思います。

前のページの下段に戻りまして、今後の予定ですが、本日から来月23日までパブリックコメントを実施しまして、都民の皆様からの声とともに、教職員の皆様のお声を募集したいと思います。パブリックコメントの御意見を踏まえて、更に検討しまして、

現場の実態に根差した取組、教員の皆様が働き方の変化を実感できるような取組を推進できる実行プログラムを、令和5年度中に策定をしまして、学校現場を変えていくメッセージ性のあるものとして公表していきたいと考えています。

説明は以上です。よろしく御審議ください。

【教育長】 ただいまの説明に対しまして、御質問・御意見がありましたら御発言をお願いします。

北村委員、お願いします。

【北村委員】 御説明ありがとうございます。こうした宣言を出すことは非常に大事なことと思いますし、やはり学校だけ、先生たちだけでは改革は進まないところがあります。是非保護者の方々、地域の方々に御理解いただく上でも、こうした宣言は広く理解していただくことが大事だと思っていますので、大切な宣言ではないかと思っています。その上で、先日もある都立高校にお伺いした際に、いろいろお話を聞いて、やはり外部人材の活用など進みつつあるところはあるのですけれども、なかなかそういった人材がいません。TEPROにもいろいろお願いはしたりされているようですけれども、まだまだ十分な人材を確保できていないということで、やはりその辺りも今後更なるてこ入れが必要ではないかなと感じています。また、都だけではどうしても難しいところがありますので、特に小学校・中学校に関しては、区市町村の教育委員会とどれだけ連携できるかも、是非今後更に連携を進めていっていただきたいということで、これは本当に今、最も大切な、教育委員会が取り組むべき仕事のひとつとして非常に大事なものとして考えていますので、どうぞよろしくお願いします。

以上です。

【教育長】 ほかはいかがでしょうか。

宮原委員、お願いします。

【宮原委員】 御説明ありがとうございました。先ほど北村先生がおっしゃったことにも通じるのですけれども、非常に重要な取組ですので、都教委としてのしっかりとした覚悟を示すという意味では、こういった宣言はすばらしいなと思います。おまとめいただきましてありがとうございます。その上で、今後取り組むべき具体的な内容については、やはり根本的に二つ特に重要だなと思っているところがありまして、

まずはそもそもの業務の精査という1番目のところは非常に重要だと思います。今後DXを進めて効率化していくにしても、業務が整理されていないと、やはり非効率な業務をそのままデジタル化することになりかねませんので、しっかりとその精査を、根本的に見直すということがまず重要で、ここは非常にスピーディーにやっていく必要があると思います。それが一つ目です。

それから二つ目に大きなところは、様々な取組を都教委としてもしていますけれども、受け取り側の教職員の皆さんの意識変革といいますか、どこが本当に先生方が注力する仕事で、どこはもっと外部を頼ってよいのかということについても、先生方によって恐らく理解がまだばらつきがあるのではないかと思いますので、教職員側の意識変革もしっかりと進めていただきたいと思います。お願いします。

【教育長】 秋山委員、お願いします。

【秋山委員】 私もこのように都教委が宣言を出されることはとても重要だと思います。

そこで、今度は実行プログラムを策定されるに当たって、例えばこの3ページの策定の考え方の(4)に、成果指標、目標値が書いてあります。このような目標値は、例えば教職員は17時以降は退勤するなどの目標値が設定されたとしたら、それを宣言として出すぐらいのことが必要ではないかと思います。実行プログラムについても宣言を出す予定はありますでしょうか。

【人事企画担当部長】 おっしゃるとおり、目標値の設定については、これから検討していくところですが、これまでは長時間の時間外在校等時間を削減するというところで、月80時間以上の者は0にするということで、当面の目標に取り組んでまいりました。それだけではなかなか先生方にとってもやりづらいところもありますので、在校等時間の目標だけではなく、先生方の健康状況や仕事のやりがい度といったものを総合的に設定をした形で、成果指標にしていきたいと考えているところです。それらも含めて設定した上で、先ほどの宣言に基づいた形で、健康的な職場づくりや働きやすい環境づくりができるように、また2月の段階でメッセージとして学校や内外にも発信をしていきたいと考えているところです。

【教育長】 ほかはいかがでしょうか。

山口委員、お願いします。

【山口委員】 御説明ありがとうございました。皆さんおっしゃるとおり、覚悟と
いうか、かなり取り組んできてはいて、私は改善も着実になされてきていると思いま
すが、やはりこの機を捉えて、覚悟を見せるという宣言についてはすばらしいと思いま
すし、これから更に進めていくということで、この実行プログラムがあるのだなと
思います。多分、中では更に詰めてやられているとは思いますが。教員の多忙もありま
すが、多分教員そのもののバックグラウンドによってもずいぶん違ってくると思いま
す。例えば教員とおしなべて言っても、若手、中堅、そして管理職、ベテランといっ
たところでも、例えば教材のことであっても、今までの経験値があるかないかで、同
じ教員であってもどこに割くかがずいぶん違いがあるなと思います。また、年齢、性
別等によっても、育児であったり、あるいはこれから介護であったり、そういった学
校に勤務している時間外のところも、私は精神衛生上もすごく大きくこの勤務にも関
わってきているのではないかと思います。家に帰ってゆっくり休める、のんびりでき
る方と、家に帰っても仕事がたくさんあって、心にも体にも余裕がない方もおられま
すので、そういったところを誰がきちんと目配りして見ていくかといったところが、
また難しくなっているなと思います。先ほど申し上げたように、管理職が本来は
そういった各教員のことを把握して、目配り、気配り、そして、ケアをしていくとい
うことだと思いますが、さりとて管理職も親の介護等、いろいろなことがバックグラ
ウンドにある方もおられますので、外部人材といったところで、学校業務ももちろん
そうなのですけれども、それぞれ個人に寄り添った困り事なども、もしかしたら拾い
上げられるようにするということは、恐らくそういったことを企業はきっとされてい
るのかなと思います。メンタルヘルスにも関わることかと思いますが、そういった一
律でやることと、それから、それぞれが持っているところにどうやって手当てをして
いくか、これはまた更に平等の観点から難しいところかもしれませんが、一律で同じ
業務内容というのはなかなかできないと思います。

今この方々は忙しいから、では私たちが頑張りましょうというような、作業の分担
がうまく学校のマネジメントの中でできていくと、もう少しここに書いてあるプログ
ラムが、更に実効性のあるものになっていくと思います。そういった個々に目を向け

る取組は、もう十分なされていると思うのですがけれども、意外と日本人はプライベートな悩みは表に出すべきではないと、抱え込んでしまうことが非常に多いので、そのことが影響している部分もありますので、是非そこにも心配りをしていただければ、更にこれが生かされると思いますので、よろしくお願いします。

【教育長】 ほかはよろしいでしょうか。

特に御発言ありませんようでしたら、本件につきましては原案のとおり決定してよろしいでしょうか。―― 〈異議なし〉 ――では、本件につきましては原案のとおり御承認いただきました。また、報告事項（１）につきましても、報告として承りました。ありがとうございます。

報 告

（２）令和４年度に発生した都内公立学校における体罰の実態把握について

【教育長】 続きまして、報告事項（２）「令和４年度に発生した都内公立学校における体罰の実態把握について」の説明を、人事部長、お願いします。

【人事部長】 それでは報告事項（２）令和４年度に発生した都内公立学校における体罰の実態把握について報告します。

本件の１ 目的です。体罰の実態を把握し、適切な対応を講ずることで、体罰の根絶に向けた取組を推進し、児童・生徒が安全に、また安心して学校生活を送ることができるようにすることを目的に、平成24年にありました大阪市立高校での体罰事故を契機に実施しているもので、今回で11回目となります。

２ 把握の方法ですが、（２）にありますように、年間を通じまして、児童・生徒・教員等からの日常的な情報提供があったもの、また、12月に児童・生徒へ質問紙を配布し、教員等への聞き取りによって把握したものとなっています。

３ 体罰等の状況です。囲みの左上の表の体罰等を行った者の人数を掲載しています。破線の囲みが令和４年度の状況です。まず体罰を行った者ですが、令和４年度は7人ということで、こちらは令和２年度、３年度に続き過去で最も少ない数となって

います。続きまして、不適切な指導、行き過ぎた指導につきましては、78人と、昨年度より増加しています。また、暴言等につきましても、116人と昨年度よりも増加しています。こちらは令和2年度、3年度は、コロナ禍によって、児童・生徒と教員との接触が減少している状況でしたが、令和4年度から教育活動がコロナ前に戻ったこと等により、こうした不適切な指導、暴言等が増えているものと考えています。また、(1)に行為者の校種別内訳、(2)に年代別の内訳をお示ししています。

上に戻りまして、体罰等の内容ですが、体罰を受けた児童・生徒は9人となっています。こちらは一人の行為者が同時に3人の児童に対して体罰を行った事案があったものです。また、体罰が行われた場面につきましては、7件とも授業等の教育活動中のものであり、調査開始後初めて部活動での場面での体罰は0件となりました。また、体罰に至る原因ですが、こちらは児童・生徒が指示に従わないといったものが3件、問題行動を止めるための2件、態度が悪いというものが1件、その他として、これは指示に従わないと態度が悪いとの複数の原因があったというものが1件でした。また、体罰に対する教員の認識としましては、言葉で繰り返し言っても伝わらなかったというものが4件、感情的になったというものが2件、体罰とっていなかったというものが1件ありました。また、体罰により傷害を負わせた事案、こちらは具体的には2週間程度の打撲を生じさせた事案でしたが、そのようなものが1件ありました。

こうした状況を踏まえまして、4の体罰等の根絶に向けた都教育委員会の取組を紹介しています。こちらは、毎年6月に全公立学校におきまして、体罰根絶宣言ポスターを作成し、校内及び各学校のホームページ上に公表し、注意喚起と意識啓発を徹底しています。

また、年2回の服務事故防止月間におきまして、全公立学校の教職員に対しまして、セルフチェックを実施し、点検と啓発を行っています。

それから、三つ目、こちらは新たな取組です。今回やはり暴言等が増加していること、また、体罰等が発生する背景としまして、児童・生徒との関係づくりがうまくいっていないケース、あるいは児童・生徒の問題行動に対して適切な対応ができていないというケースが多いものですから、今回新たな研修資料としまして、暴言等の具体的な事例を集めたもの、また、児童・生徒の主な問題行動を幾つかピックアップしま

して、それぞれの背景、要因と、適切な対応例というものを示した事例集を作成しまして、教員の指導力の一層の向上と意識啓発を図っていきたいと考えています。

5にまいりまして、児童・生徒に向けた取組ですが、児童・生徒に対しましては、嫌なことや困ったことがあったら、いつでもすぐに声を上げていいんだよという校長からの講話を年2回直接実施していますほか、万が一、体罰等が発生した場合は、養護教諭、スクールカウンセラー等によるケアを実施しています。また、児童・生徒が不安や悩みをいつでも相談できるように、第三者窓口に郵送等もできる相談シートを年2回配布しまして、いつでも声を上げやすい環境づくりを整えています。なお、令和5年度からは、12月に体罰に限定した調査を行うという今の形から、年間を通じた相談シートによって、体罰、性暴力を含めた総合的な実態把握に移行していく予定です。

説明は以上です。

【教育長】 ただいまの説明に対して、御質問・御意見がありましたら御発言をお願いします。

秋山委員、お願いします。

【秋山委員】 御報告ありがとうございました。今、取組の中で、暴言等に当たる具体的な文言集などの研修を予定されているということで、これは本当にありがたいです。というのは、こども相談室に来る子供たちの中には、もちろん子供たちにも特性はありますけれども、ほんの一言で学校に行けなくなっている、あるいは学校の中の怖い声を聞いたということで行けなくなったという子供たちがいます。ですので、今回の適切な対応例を示していただけるのは、とても良かったと思います。その中に、子供たちを傷つけないような言い方も加えていただければと思います。

【人事部長】 非常に素晴らしい提言を頂きありがとうございます。そこまで思い至らなかったもので、早速対応したいと思います。

【教育長】 宮原委員、お願いします。

【宮原委員】 御説明ありがとうございます。平成24年度の数字も示していただいて、そこに比べると激減しているということで、先生方の意識も上がってきているのかなど、しっかりと研修をしていただいた成果だと思います。一方で、例えば暴言

などを見ると、20代の方は少ないのですけれども、行為者は年代を問わず満遍なくいらっしゃるといこともありますし、また校種別だと、これは学校の数にもよるのかなと思いますが、小・中学校が多いことを考えますと、先生方ももちろん悪気があってやっておられる方は少ないと善意に解釈すると、そういった難しい状況になった時に、先生方がどのように対処できるかを、もう少し解決の方向性や対応の仕方などをサポートしてあげられるような環境をつくっていかねばいけません。特に1対1の場面でそういった状況になってしまった場合は、人間なので感情的にもどうしても抑えが利かなくなる可能性もありますので、どの辺りで距離を置く、ほかの先生方なり教員、あるいはスクールカウンセラーの協力を仰ぐなど、早めにどのように対処をすればいいのか、一人で抱え込まないでどう対処すればいいのかも、是非、研修の時に考えていただくような取組をしていただくことによって、どうしてもうまくいかない、難しい状況の中で、先生方があれもやってはいけない、これもやってはいけない、どうしようとならないようなサポートが必要かなと思いました。

その上で、お分かりになればよろしいのですけれども、毎年登場する先生はいないのかというのを、一応、確認をしておいていただくのがいいかなと、このデータを見て思いました。だいぶ少なくなってきたので、もしかしたら同じような方が何度もなさっているのであれば、そこは集中的に御指導いただいた方がいいかなという懸念を一つ感じましたので、頭に入れておいていただければと思います。

【人事部長】 まず、担任一人が抱え込まないというのは、正におっしゃるとおりでして、このような事例は全て一人の人が頑張り過ぎたというケースですので、先ほど申し上げました事例集の中に、共通して各事例の全てに書いているのが、担任一人で難しいケースは、学校組織全体の力を生かそうという、そこについての注意喚起を強めていっています。ですので、この研修につきましては、これから12月に実施するのですけれども、教員ももちろんですが、管理職にもここの意識を徹底していきたいと考えています。

また、体罰を繰り返す教員は、過去に比べるとほとんどいなくなっはいますけれども、過去にはやはり何度か繰り返していた者もありますので、そういう者は個別研修も徹底してまいりたいと考えています。

【教育長】 山口委員、お願いします。

【山口委員】 御説明ありがとうございました。ここの内容を見ると、指示に従わなかった、言葉で繰り返し言っても伝わらなかったというのが挙げられています。これは、実際に生徒の側が悪意を持ってとか、分かっているのに従わない、反発するということも、年齢的なものもあったり、気分もあると思いますが、実際問題、何を言われているのか分からないこともあると思います。これはスポーツでもあるのですが、言った方は説明していますから、当然相手は分かっているだろうと思いますが、ですけれども、比較的日本人の場合には、上からの指示は分からなくても分からないと言えない傾向があります。そうすると、いくら言っても伝わっていないのですから、行動を変えません。そして、怒られるという悪循環、怒られたので怖い先生だと思うと、分からなくても反射的に「はい」と言うしかありません。でも、これは実は学習の場面にもやはり影響していて、分からなくなっていくというのはそこです。分からない時に質問できる、「先生、今のところは分からなかったのですが、もう一度説明していただけますか」、「どこが分からなかったのだ」と、そういうやりとりが、比較的、私は日本の伝統風土の中では、最近は変わってきているかと思いますが、やはり上から言われたら、これは保護者と子供の関係においても、何か言うとおまえは黙っていなさい、屁理屈を言うなということになるので、やはり伝えている側が伝わっているかどうかを確認することは一つ大事です。

それから、児童・生徒に向けた取組の中で、もし先生が言ったことで分からなかったら、きちんと聞いていいんだよということを、両者の間で意思疎通をしておくことは、これから社会に出ていく時にもすごく必要なことだと思いますので、是非そこも取り組んでいただけるとありがたいなと思います。

【教育長】 ほかはいかがでしょうか。

秋山委員、お願いします。

【秋山委員】 山口委員の話に関連して、かわいいエピソードを一つ。小学校1年生の子が、授業が始まって教室に入りませんでした。「なぜ入らなかったの」と聞いたら、「チャイムが鳴ったら教室に入りなさいと誰も教えてくれなかったよ」と。だから、みんなが当たり前だと思っていることが、一人一人にとっては当たり前では

ないかもしれません。やはりきちんと伝えておくということは必要かもしれません。

【教育長】 北村委員、お願いします。

【北村委員】 今の山口委員のお話は、とてもなるほどなと思いながら伺っていたのですけれども、先ほどの宮原委員がおっしゃったことといろいろ重なるところがありますが、一人ではやはり対処するのが難しい場面が非常に多いと思います。本当にその場で突発的ということもあるかとは思いますが、ケースとしては、それまでの関係性の中で少しボタンの掛け違いが続いたりする中で、その生徒に対する感情が先生の中で複雑なものになっていって、それが何かのきっかけに爆発することもよくあるのではないかと思います。ですので、生徒に対して複雑な感情を持ちだしているということが分かった時点で、早めにチームでその問題を共有したり、それは同僚の先生あるいはスクールカウンセラーの方々を含めて、いろいろな方と共有することがもう少し早い時点でできれば防げたものもあるのではないかと思います。その辺りは、ただ、なかなか先生方も、生徒に対して少し自分が腹を立て出したりしていることは言いつらい部分があると思いますので、その辺りやはり学校の中で、そういった感情を先生方が共有できる場を少し意識的に作っていかないと、結局一人で抱えて、それが何かのきっかけに爆発してしまうということがあるのではないのかなと思います。その辺りを是非考えていただけるとありがたいと思います。これは本当に0にしなければいけない数字だと思いますので、よろしくお願いします。

【人事部長】 今ほど頂きました、山口委員、また北村委員からの御意見を、研修資料の正に前段として、このような視点が大事だというふうに盛り込んでいきたいと思えます。貴重な御意見を本当にありがとうございます。

【教育長】 ほかはよろしいでしょうか。

ほかに御発言ありませんようでしたら、本件につきましては報告として承りました。ありがとうございます。

参 考 日 程

(1) 教育委員会定例会の開催

12月14日（木）午前10時

教育委員会室

【教育長】 次に、今後の日程について、教育政策課長お願いします。

【教育政策課長】 次回の定例会ですが、12月14日午前10時より、教育委員会室にて開催させていただければと思います。

【教育長】 ただいま説明がありましたとおり、次回の教育委員会につきましては、12月14日午前10時から開催したいと思います。よろしいでしょうか。—— 〈異議なし〉 ——

日程そのほか、何かありますでしょうか。

それではこれから非公開の審議に入ります。

(午前10時40分)