

令和元年度 第1回 豊岡市総合教育会議（定例会）議事録

○ 開会及び閉会の日時及び場所

令和元年5月24日（金）

場 所 豊岡市役所 3階 庁議室

所在地 豊岡市中央町2-4

開会時間 午後3時00分

閉会時間 午後4時25分

○ 出席者及び欠席者の氏名

出席者 豊岡市長 中貝 宗治

豊岡市副市長 森田 敏幸

豊岡市教育委員会

教育長 嶋 公治

委員 佐伯 和重

委員 向井 美紀

委員 飯田 正巳

委員 成田 壽郎

○ 事務局等関係者の氏名

事務局 教育次長 堂垣 真弓

教育総務課長 永井 義久

こども教育課長 飯塚 智士

こども教育課主幹兼指導係長兼指導主事 高田 健一郎

こども教育課主幹兼指導主事 寺坂 浩司

教育総務課課長補佐 木之瀬 晋弥

教育総務課総務係長 竹内 有子

政策調整部長 塚本 繁樹

政策調整課長 井上 靖彦

総務部次長兼ワークイノベーション推進室長 上田 篤

ワークイノベーション推進室参事 岸本 京子

ワークイノベーション推進室室長補佐 若森 洋崇

○ 日程

1 開 会

2 あいさつ

3 協議事項

(1) ジェンダーギャップへの取組みについて

(2) コミュニティ・スクール（学校運営協議会）の導入について

4 その他

5 閉会

○ 会議の概要

開会 午後3時00分

【日程1 開会】

(堂垣教育次長)

ただ今から、令和元年度第1回の豊岡市総合教育会議を開会します。会の進行につきましては、皆様から活発な意見をいただけますように、私のほうで務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。なお、本日の会議の終了予定時刻は4時半を予定しておりますので、よろしくお願いいたします。それでは、開会にあたりまして、会議の主宰者であります、中貝市長よりごあいさつを申し上げます。

【日程2 あいさつ】

(中貝市長)

皆様、お疲れさまです。今日は、ジェンダーギャップのアンケートに書かれていたことに触れます。ついこのあいだも豊岡市主催のジェンダーギャップに関するシンポジウムがあつて、改めてこれは大問題だという実感を非常に強くしています。豊岡市がこの問題に取り組むきっかけになったのは、2年程前に、若者回復率の男女別の数字を見て、それまでも何度も見ていたのですけれども、はたと気づいた。恐ろしい数字だと。これは私たちのまちの今後の進め方に関わるようになる大問題だということで、取り組むことになりました。

先日のシンポジウムでは、長野県川上村に関わっている方が来られて話をされましたけど、実は全く同じ問題意識でした。川上村はレタスの生産の非常に有名なところで、1軒2,500万円程の収入があるというようなところなんです。今の政府の地方創生というのは、仕事があれば人が移るといふうに言ってきていて、私たち自身はなんとバカなことをいっているんだと。2,500万円から収入があつて、人口は増えたか。増えずに減っているんです。減っている最大の理由は、若い女性たちがいなくなった。帰ってこない。その結果、少子化が進んだ。なぜ収入があるのに若い女性がいらないのか、まさに農村社会の男社会の度合いが非常に強くて、川上村ではこれまで女性が表舞台に立つことはほとんどなかった。その強い反省に立って、いかに女性たちを表舞台に出すかということをも村を挙げて取り組んでいく。そのことに関わっている方の紹介がありました。これは私たちと本当に同じ問題意識なんですね。ですので、この問題をしっかりやっていかなければならない。

若い人たちが豊岡に帰ってこない。帰ってこない理由は、豊岡で暮らす価値がないからだ。なので、面白いまちを作ろうかということも言ってきた。でも、その暮らす価値の上に、女性の場合はさらにジェンダーギャップというマイナスの価値をもつ。その分さらに努力しないと、豊岡市の人口減少は和らがない、こういうことなのです。ですので、男女平等というような理念はもちろんあるのですけれども、そんなものだというふうには言っていられないでしょうぐらいに、実は私たちは追い込まれているし、追い込まれつつある。逆にこの問題に取り組んで、解決の方法をどうにかすると、このまちはかなり面白くなるのではないかと。男性だろうと、女性だろうと、

ちゃんと自分のスキルを身に付けることができ、それを発揮することができて、男性か女性かを気にせずに、ここに関心のある人たちが集まって力を合わせてこの話ができる。あるいは、外からどこに行こうかと考えたときに、豊岡は、このまちのルールに合わせるように縛らない。「私は私のままでいいのだ」そういうメッセージが伝われば、この人口減少の問題の手本にもなるし、何よりここで暮らす人たちが幸せなのではないか。そういうまちを作ろうよと。これは、最近の私自身がかなり確信を持つようになったことでもあります。はたして、この辺はまち全体の問題ではあるわけですが、教育という現場において、どのようにそれを受け止めて関わっていくのか、対応していくのか、そんなことの答えが出るとは思いませんけれども、率直な意見交換というものをさせていただけたらなというふうに思います。今日はどうぞよろしく申し上げます。

(堂垣教育次長)

次に教育委員会を代表して、嶋教育長よりごあいさつをお願いします。

(嶋教育長)

5月17日に新しく成田委員が就任していただきましたので、今日が新しいメンバーでの第1回目の総合教育会議となります。教育委員さんには少しお話ししましたが、いい機会ですので、少し学校の様子とか、教育委員会の学校訪問について、情報提供をしておきたいと思います。この2ヶ月で、中1の様子を全部見て回りました。ざくっと言えば大変落ち着いている。そして、何か閉塞された、押し込まれた緊張感みたいなものがあまりない。それはなぜかなと考えるのですが、中学校の先生達の動きが、すごくよくなっている。あるいはあちこちで、男女のペアで話合っているとか、当たり前のように、これは小学校からずっと積み重ねてきた結果なんですけど、そのようにして、すごく開かれた中学校になりつつあるなということがすごく嬉しいです。ただ一方では、やはり依然としてチョーク&トークで黒板に向かってひたすらブツブツ言いながら授業をして、動線も黒板の前からほとんど動かないという先生がいるのも確かです。そのあたり、学校としてどう対応していくのかということは残されていますけれども、すごく有効だと。その根拠としてこういう問いがあります。

学力調査の生徒児童質問紙で、「自分にはよいところがありますか」という質問があります。小学校での平成26年度の結果では、「よいところがある」あるいは、「どちらかといえばある」という答えは76%しかない。それが平成30年度、昨年度は87%、11ポイント増になっている。中学校においても26年度が66%、あまり評価は高くない。ところが、昨年度は82%で、16ポイント上がり、全国と比べてもこれは3ポイント高いので、まあまあいい線いっている。それを下支えるのは、こういう質問です。「先生はあなたのよいところを認めてくれていると思いますか」、これについて、小学校、平成26年度は84.8%、それが30年度は90.4%で、5ポイント以上も有意な数値で良くなっている。中学校は74.5%が87.1%、12.6ポイントも上がっているということで、この方法で間違いはなかったのだなというふうに思います。

東井先生は、小学校でも中学校でも学校の先生が中心に置くのは、無意識の意識化だと、子どもたちが自覚をせずに無意識になっている、いろんな考え方や問い方や感じ方というものがあるって、先生はそこで、なぜそうするのかという背景をつかんで、そこに意味を見つけて、価値を見つけて意識化させることだと。無意識を意識化させることだと、ずっとおっしゃっていました。

これは言い換えたら、豊岡では「子どもに寄り添う」という言い方をしているんですけど、実はこういうことが徐々に子どもにも、そうしてもらっているなというふうに、受け取ることができるようになったのではないかと、こんなふうに思っています。

それから、一昨日、市長とご一緒しましたが、但東中学校が「ミッション・イン・東京」、有楽町で大きな声で「私たちは豊岡から来ました」と言ってやっているわけです。オーセンティックと言って、20坪の学校の中だけではできない教育を外に出て試してみる、そこで課題をつかもうというチャレンジですけれども、そうすると、予想していない、例えば「この中でどれがオススメ？」、「食べてみてどれが美味しかった？」、「なんでこんなことしてるの？」といったやりとりですね。コミュニケーション。それに「うーん」と言いながら子どもが答える。そうこうしているうちに、どんな人のところに行ったら話を聞いてくださるかというポイントをつかみながら、すっと入るんですね。だから、我がこと、自分ごととして、外に出かけて行ってコミュニケーションしながら、ふるさとのことを改めて考えるローカル&グローバル学習そのものが中学校の修学旅行で行われている。改めて良い実践をしてきているなど。子どもは、小さい頃から同じ集団でずっとつきあって、誰がどんな食べ物が好きで、どんなことを考えているかというなかで育っているんですけれども、むしろ、外に行って知らない人と話をするほうが話しやすいと言っていましたから、大いにこういう経験はさせてやりたいというふうに思いました。

それから、最後ですけれども、青山学院大学に行ってきました、これからやろうとする非認知能力の件について、少しイメージを確かにさせようとして、苅宿先生と一緒に話をしたのですが、非認知能力とずっと言っているのですけれども、すごく幅が広くて、彼が研究している非認知能力は16項目、その16項目を三つに分析したと。一つは、能力的要素の強いものとして、例えば数値では表せないけれども、ものすごく限りなく学力や能力に近い。これが例えば、問題解決力とか、批判的思考力、クリティカル・シンキングという国語でよくやっているのですけれども、こんなものが一つのカテゴリになる。二つ目は、価値観的要素、共感する力とか、道徳観とか、公共性とか、それは道徳でできそう。さっきいった一つ目の限りなく教科性の強いものは、教科でできそう。あと残された9項目ですね。これが実は協調性とかコミュニケーション力とか、GRITと言われる頑張りぬく力とか意欲とか、それから、自分を戒める力とか。それはどうやら教科や道徳ではなくて、こういう演劇的手法とか、ダンスやプレゼンを作ったり映像を作ったりするメディアの表現とか、こういうもので効果が出そう。なので、ここにまず豊岡市はメスを入れて、これから非認知能力を高めるようにする。でも、その中にも9個あるので、最も豊岡の子どもたちに必要なものは何かということを見ていく。あるいは、演劇ワークショップでつけられそうな力はなにかということを見ていく。そういったことを精査しながら、ずっと絞り込んでいって、評価をしていただく。こういう話になりました。

それで、非認知能力がついたかつかないかというのは、私たちのような公立の小中学校でやっているところはないので、特区を受けたり、義務教育学校ではやっているのですけれども、普通の小中学校でやっているところはないので、まだまだ、これから分析を経なくてはいけないのですけれども、三つの構成要素で身に付ける。一つは、家庭環境を含めた環境要素です。二つ目は、子ども自身が持っている個人の要素、そして、三つ目は行動。この三つを分析して、さっき言ったような項目の中のどれかに能力がついたとか、つかなかったとか、どれぐらいついたのかということ測定していく。でも最初の家庭環境は、SES（社会経済的背景）を試すわけにはいかないので、学校は学校でやっていくしかない。それから、行動については、パフォーマンスをする前

と、やっている途中と、やった後で質問をしておく、そういうようなアンケートをこれから作っていきます。もう一つは、そのアンケート、それから、自由課題で作文を書かせるようにします。それをAIに読ませる。AIはデータマイニングといって、マイニングは発掘するという意味で、その作文の中に隠されている非認知能力の要素があるものをAIが見つかるようにしていく。ものすごいデータを分析する機械を買ったということなので、それにかけて、そして、さっき言ったような三つの関係を分析していくということです。

これからやっていくのは、例えば、1年生、2年生、3年生に進んで行く子ども。その子どもたちがそのパフォーマンスをしてプログラムにして、どうなったかということをして3年間ではなくて、個体で見えてみて、5年生のときはどうなのか、中学校のときはどうなのかと、引き続き見ていく。ひいては、高校、総合高校も同じようなことをしていますから、高校になったらどうなのかということもほぼずっと追って調べていく。これが一つ。

もう一つは、学校の力として非認知能力が他と比べてどうなのか。これは全国で学校基本調査というのがありますから、全国と比較することができますので、比較してどうなのか。こんなことを3年間続けていった上で、全ての学校がどんな方法ならできるのかということを確認しながらやっていきたいですけれども、その苅宿さんが豊岡のチャレンジを本気で期待していますと。そういうことで、夢の膨らむような、これから施策ができるのではないかなということをお知らせしておきます。

【日程3 協議事項】

(堂垣教育次長)

それでは、協議事項に入らせていただきます。内容につきましては、補足説明をするために担当部局の職員が出席しておりますので、ご了承ください。

まず、議題の一つ目です。ジェンダーギャップの取組について、まず担当課が説明をいたします。はじめに市役所のジェンダーギャップの解消を目指す取組につきまして、ワークイノベーション推進室から説明をお願いします。お手元の資料では、No.1の1になります。よろしくお願いいたします。

(岸本ワークイノベーション推進室参事)

私からは、今ありましたように、豊岡市のジェンダーギャップの取組について説明させていただきます。まず左上のグラフをご覧くださいと思います。20歳代のころから60歳代にむけてですけれども、平均給与収入額に非常に大きな男女差が出ています。3倍という開きになっています。次に、中段の表ですが、育児休業ですが、豊岡市は47.9%、全国平均は81.8%ということで、これも下位の状況です。一番下の表は、公務員の女性管理職の割合です。全国平均、県内平均とも豊岡市より上回っている状況です。これは、2018年度の状況ですので、本年度は豊岡市も少しアップしている状況です。まだまだ、努力が必要な状況です。

豊岡市では、まず、一歩前に進めるために、職場で働きやすく、働き甲斐のある、いきいきと働く女性が、増えるということを目指しながら、まず、職場で一歩、それを家庭、地域でも実践していこうという考えを持っています。

次に、これまでも聞いたことがあるかもしれませんが、ブラインドオーディションといいまして、ジェンダーバイアスの事例としてたびたび取り上げられています。オーケストラのブライン

ドオーディションです。これは、誰が演奏しているのかが審査員に見えないようにしていること。そうして選考したところ、実は大きな変化が表れたという事例です。このように、明らかに女性の合格者の割合が、5%から35%に増加、男性の方が上手という偏見ですが、そうではなく実力本位の選抜が実現したという結果になったということです。このように、誰しもバイアスを持っているということになります。

豊岡市におけるジェンダーギャップの実態として、女性が女性であるというだけで実力が発揮できない。その結果どうなるかという、4点あげています。先ほど市長からもありましたが、女性にとって暮らす価値が弱まることで、さらに人口減少が加速して、社会的な様々な活動において、女性が女性であるという理由で努力にふさわしい役割が与えられない。それによって、まちの活力が低下する。そして、結果的に社会的な損失に結び付く。また、市内事業者の多くも人が足りないという状況ですので、その中で、就職先の選択肢が少ないという現実の中で、女性に選ばれなかったりすると、そして、能力が発揮できないということになると、事業者の業績にとっても、大きな経済的な損失になるといえます。さらに、現状女性に、仕事でも、ここは重要ですけども、家庭においても負荷がかかっている実態はフェアではないということになります。

このグラフも何度もご覧になっていただいていると思います。女性若者回復率ですけども、女性と男性の回復率が記されており、大きな差が出てしまっています。女性が帰ってこない状況が続いています。

昨年の1月に策定をいたしましたワークイノベーション戦略の体系図を掲げておりますが、まずは職場から「ありがたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている」ということを目指そうとしています。その中の取組の手段として、4点大きくあげ、ここを絞り込んで今年度取組を進める予定にしております。特に、今年度は市民の理解を拡大していくということが大きな目標となっています。5月20日にもシンポジウムを開催しました。まずは市民の理解の拡大、そして経営者の認識ですとか、経営者の意識改革を合わせて行っていくこととなります。主にはワークショップを実施することとしています。経営者、人事担当者のワークショップ、そして、従業員のアンケートも実施する予定としています。特に、特徴的なものとして、女性従業員のワークショップ、この中に描画ワークショップといたしまして、テーマを与えられて絵を描く。課題に対して自分がイメージをした絵を描くのですけれども、他者からの評価を得て、そして自分の想いもみなさんに伝えて、自分はどう思い描いているのかをアートで自己認知していただくことにチャレンジをしたいということです。管理職についても、演劇で、ジェンダー規範の意識を習得することに取り組みたいと考えております。そういったワークショップを予定しております。

それから、これは情報提供ですけども、昨年10月に市内事業所のワークイノベーション推進会議を立ち上げました。当初は、15の事業所だったんですが、現在では21の事業所に加盟をいただいております。また、去る5月8日には、厚生労働省兵庫労働局、豊岡市ワークイノベーション推進会議、市の三者で女性の就労対策の協定を結びまして、ジェンダーギャップの解消に関する取組を加速することとしています。市内の1事業所である市役所も取組を進めようとしています。昨年度職員の意識調査を行いました。その結果ですけども、37項目の調査を実施しております。職員の割合、配属、キャリア形成機会に差があるということ。そして、政策決定の場において女性はまだまだ特別な存在であるというような結果が得られました。あと、これ以降職員の状況、年齢構成、男女の比率、採用の機会、そして市役所の管理職の推移、それぞれグラフを付けさせていただいております。母数の変化によって、上がったり、下がったりするんですけ

れども、2006年当時からすると、女性の管理職比率も倍になってきておりますので、少しずつではありますけれども女性の活躍の場が増えてきているというふうなことになるかと思えます。意識調査の結果ですけれども、市役所の組織風土の特徴といたしまして、育てる仕組が不足していたのではないかということです。管理職がマネジメント力をつけていかないと、このままでは若手職員が育って行かないだろうという結論に至っております。そして、合わせてジェネレーションギャップ、世代間ギャップですけれども、40・50代の職員と若手職員とでは、大きな感覚の差がありまして、ここも克服しなければならない課題と位置付けております。

女性職員の実態です。社会の中で当たり前のように、言葉で言い尽くされていますけれども、やはり、仕事と家庭・育児の両立が大変多忙になると。研修の中でも意見がありましたけれども、キャリアを描くことが大変難しい、加えて経験不足により自信がないと感じている職員が大半であるといった状況です。その原因として4つ掲げております。育児休業等によるキャリアの寸断であったり、経験不足、ロールモデルがない、限られたポジションへの配属によって経験が不足しているというようなことが大きな要因であろうと思っております。

参考までに、男女の家庭での役割の表を付けておりますが、確かに世帯の収入は両方で担っていますし、町内会などの地域活動も男性が関わっていますが、ご覧のように、洗濯・掃除、食事の用意、育児を含めて、何が違うかという、毎日しなくてはいけないことと、たまにとという部分が大きな違いがありますので、そこで大きな時間を女性は割いているという結果になります。ここが大変しんどいということです。男性が育児、家事をしていないということではないのですが、女性に比重が大きいかかっているということです。

市役所が変わるために最も必要なこととしては、自律的なキャリア形成意識を支援する仕組であろうと結論付けております。実は、4月15日から5月15日にかけて、半日研修を9コマ実施いたしました。このキャリアデザイン研修で、キャリアデザインとはということを知っていただくことと、今年導入しようとしているキャリアサポートシートについて、少しでも理解していただくために進めたものです。890人職員がいるんですけども、休業中ですとか、遠隔地への派遣等を除きました職員836人のうち777人、92.9%の職員が受講を済ませました。また、マネージメントスキルをアップするための管理職研修も、これは1日研修でしたが、これは2回実施しております。除外する職員を除きました119人のうち111人、93.3%が受講しています。今後さらに研修を整えていく予定にしております、6月の末から10月にかけて、女性リーダーシップ研修ですとか、若手職員の実践力強化、復職者研修などを予定しながら、変化を少しずつ行動から進めていきたいと考えております。

我々の目指すところは、すべての職員が能力を発揮し、市民の暮らしを支えているといった状況としておりまして、具体的手段は下段に三つ掲げております。イメージを掲載しておりますが、実行するためには、それぞれの階層別になったキャリア支援が欠かせないであろうということと、毎年実施する予定にしておりますけれども、職員の意識調査から得られた変化に基づいて、それに応じた対応を進めていくことになると考えております。その変化に応じた対応をどう進めていくかということ、研修は今年度の前半に終わりますので、次年度に向けて調整を図っていきたいと考えております。

最後に、お掃除参観というジョンソンの動画を見ていただきたいと思えます。

【ジョンソン お掃除参観ビデオ上映】

(堂垣教育次長)

次に、学校の取組につきまして、こども教育課から説明をさせていただきます。資料は、No. 1の2になります。

(寺坂こども教育課主幹兼指導主事)

こども教育課の寺坂です。まず、学校教育におけるジェンダーギャップについて説明させていただきます。過去、学校におきましては、教育機会の平等をかかげながら、不必要な男女二分法、性別役割分業など、無意図的に伝達され、子どもが体得してきた価値や態度、いわゆる無意識バイアスが存在していました。これらには、教師が子どもを「把握・管理する」という意味において、女子・男子というカテゴリーを用いるということが最も利便性が高かった、という研究内容も以前公表されています。

事例をご覧ください。(1)の教室環境ですが、掲示物を作成する場合に、男子が上・女子が下などにしたり、机・座席等の名前標示を赤色や青色に色分けをしたりすることがありました。(2)の学級・学校生活では、男女別に名簿を作成したり、男女別に整列したりすることがあります。係・委員会・行事などでの役割分担で、長決めの際に無意図的に男子がするものとすることもありましたが、最近では女子が児童会、生徒会のリーダーを務める場面も多くなっています。呼び方においては、女子は「さん」、男子は「くん」と決めつけていたり、発言の機会としては、男子のムードメーカーに対する指名頻度が高いなどもありました。また、入学式・卒業式での座席や、卒業アルバムなどの集合写真で男女に二分することもあります。成績等の統計においても、男女別に算出することがあります。(3)の教師間の関係ですが、校務分掌・教科担当において、生徒指導、全体指導は男性、会計・給食担当は女性などの男女による偏りがありました。管理職、学年主任、部長への登用についても男性の割合が高いことがあります。(4)その他としまして、ランドセルやカバンなど学用品の男女色分け購入、制服の男女分け、保護者名欄には父親名を書くものとしたり、父名が先で母名が後とする意識、高校入試においては男女別に座席割をしたり、高校入学者の合格枠を男女別に設定することもあります。市内の全中学校に生徒の制服について調査をしたところ、性別に依らず、男女どちらの制服でも選択できると答えた学校が9校中2校あります。2校とも、学校として認めている旨を保護者には周知していません。相談を受けた場合に、個別に対応しているということです。

現状と課題ですが、現在の学校現場では、教職員がジェンダーを意識化した上で、それにとらわれないという意味での「ジェンダーフリー教育」の実践が広がっています。課題として、学校管理職への女性登用数が76名中2名となっていることがあげられますが、教育委員会事務局では6名中2名となっています。また、ジェンダーバイアスを問い直す道徳授業の実進を進めており、別添資料として、文部科学省作成の道徳教材「私たちの道徳」から「異性を理解し尊重して」という題材をつけております。互いをよりよく理解するために大切なこと、中学生の男女交際、さらに男女共同参画社会の実現に向けての課題などについて考え、異性についての正しい理解を深め、相手の人格を尊重する態度を養う内容になっています。しかしながら、体育科の授業や集団訓練等、男女の性徴差への配慮が必要となることもあります。

(堂垣教育次長)

続きまして、No.1の3をお願いします。

(飯塚こども教育課長)

私の方からは、ジェンダーギャップの取組、管理職登用について、ご説明させていただきます。

(1)の表をご覧ください。管理職の退職者数ですが、年々増えているといった現状があります。県下全域でも男女にかかわらず管理職希望者は減少している状況にあります。ご存じのとおり、教職員の管理職というのは、管理職選考試験に合格しないと登用されませんので、希望者が減るといったことは管理職が足りなくなるといった状況になります。

とりわけ、豊岡市においては、女性の希望者が少なく、(2)とその下のグラフをご覧ください。今年度の女性管理職の割合は、豊岡市では小中学校合わせて3%、全国では22%、但馬では10%ということですから、本市における女性教員が管理職に占める割合は極めて低いという現状がありまして、本当に今危機感を持っております。

そこで、今後の方向ですが、お手持ちの資料3ページにありますように、学校教員のキャリアと生活に関する調査というものを実施いたします。この調査といいますのが、文部科学省所管の独立行政法人国立女性教育会館が、平成30年度に実施した学校教員のキャリアと生活に関する調査の項目を基に、学校教員の職場環境や管理職に対する意識等の実態を明らかにすることを目的とした調査になります。この結果を、小中学校長会とともに分析・活用していきたいと考えております。この調査については現在行われているところで、本日を締切としておりますが、平成30年度に実施されました国立女性教育会館の調査の結果について一部紹介させていただきます。

1ページに戻っていただいて、(4)をご覧ください。全国では、管理職の志向のある女性の教員は、「ぜひになりたい」と「できればならない」を合わせまして7%となっております。男性が、「ぜひになりたい」と「できればならない」を合わせて29%ですが、全国としてもかなり低い値となっております。では、なぜ、管理職になりたくないのかということですが、2ページをご覧ください。管理職に「あまりなりたくない」、「絶対になりたくない」理由としましては、多かつた順に、「担任を持って子どもと接していきたい」、「自分にはその力量がない」、「現在の仕事に満足している」、「管理職の仕事に関心がない」こういったことがあがっておりますが、男女に顕著な差があったのが、一つが「自分にはその力量がない」というのが女性の教員に多くなっています。あと二つが「責任が重くなると育児・介護との両立が難しい」、「労働時間が増えると育児・介護との両立が難しい」こういったところが男性よりも女性が多かつた点になります。ただ、その中でも管理職になりました女性に管理職になった理由を尋ねると、下の表になります、多いのが「やりがいのある仕事ができる」、「所属長の勧めを受けた」、「学校経営に関心があった」、「そうなるのが自然のなりゆきだった」というのがありますが、これも男女で顕著な差がありましたのが、女性教員が多かつたのが「所属長の勧めを受けた」、逆に女性に少かつたのが「学校経営に関心があった」、この辺が少ない。この結果等を豊岡市でも今後分析していきたいと考えております。

次に、その下の2番ですが、但馬女性管理職の会による研修会、但馬やってみよう会の実施ということで、実は但馬全体としても女性管理職の成り手が少ないということで、危機感を持っておりまして、但馬女性管理職の会で、女性の教職員を対象とした研修会を実施していくということです。この但馬女性管理職の会の上位組織が、全国公立小中学校女性校長会というのがありまして、この会自体は昭和32年以前に組織されましたけれども、ここからの下位互換組織ということで女性校長の地位向上を目的として作られたものです。こういうところが何とかして女性の

参画促進を図りながら、管理職を育てていこうと年3回程度の研修を実施するといったことになっております。

(堂垣教育次長)

担当課からの説明は以上となります。それでは、ここからは自由なご意見をよろしくお願いします。

(中貝市長)

お掃除参観の映像をみて、最初の感想は、やられたと。今日も竹野中学校に行っていて、最後の質問のところ、最初に手を挙げた子が、今豊岡市でいちばん力を入れているのは何ですかというので、今の話をした。それで、あれはジョンソンなのでお掃除がということもありますが、あの映像を見て、やっぱりおかしいと。若い子はみんな思うんですよ。中学校でやってもおかしいと思う。高校も大学でもたぶんおかしいと思う。大学には一応おかしいとも思わなかった人たちがいて、入試で評価しているんだけど。ところが、社会に出たときに一足飛びに今の状況になってしまいますね。これはいろいろな見方があるのだけれども、少なくとも大学まではおかしいと思うぐらいには、私たちの社会が動いてはきている。たぶんあれがもっと昔だったら、当たり前だと思う人もあるかもしれないけど、少なくとも多くの方は、今日のジョンソンの映像を見て、おかしいよねと思うぐらいには、意識は明らかに変わってきている。なぜか社会に出た瞬間にピシッと切れちゃう。このところに手を付けなくてはいけない。

それで、今日の教育長の挨拶にもあるのですけれども、子どもたちが自己を肯定する気持ちだとか、それから、あるいは先生と、不思議と黒板の前からどこにもいかない先生がいるとか、何が共通するのかという、たぶん対話なのです。対話が足りていない。たぶん家族でも、夫婦間で本当に対話をしていたら、へー、あんたそんな思いでいたのみたいなことがあるはずですね。それにあまりこだわらない社会であって、わかるだろうみたいな社会だから、わかっているつもりでぜんぜんわからずに来てしまっている。若い夫婦が子どもができたときに、子育てのことについて、妻が言ったことを夫はうんうんと聞いて、そのままろくに会話をしないのであれば、妻はどんどん気を遣っていつちゃう。それが急に何なんだろうということを実際に真摯にやりとりしていくと、ああ、そうか、妻は妻でそんな思いでいたのかとか、夫は隣でそんなことに気づかずにいて別に悪気はなかったとか、わかってくると、かなり解決できるというか、解決の場に向かうのかなど。さっきの先生が黒板の前において一方的に教えるというのは、結局、会話する力が弱いということなのだろうと。

ですから、今のは管理職をどうするかという話の報告をしてもらったわけですがけれども、実は豊岡がやっているコミュニケーション教育というのは、ベースのところこういう問題の解決につながるかもしれないと強く思います。みんな違う、わかり得ない、「わかりあえないことから」と平田オリザさんはおっしゃいますが、違うんだと。だから、なぜあなたはそんなことをするのか、あなたはそんなことを言うのかということ否定文の意味ではなくて、真摯な質問として相手にぶつけてみる。これは、そういう姿勢というのは身につけていないとできないし、相手に対する真摯な関心がなければそんな質問はしないので、そのベースの能力が決定的に欠けているという気がします。そういう意味では、これまでそんなことを思ってなかったんだけど、市の教育委員会でコミュニケーション能力をとってベースに据えているのは、あくまで結果論ですがけれども、方向としてはすごく有効だと思います。

(飯田委員)

先ほど説明を聞いて、なかなか整理ができないんですね。日常生活の中でどれだけ自分がそれを整理できているのかなあと思う部分がある。だけど、本当に歴史的に今日まで社会の育んだ一つの経過の中で、知らず知らずのうちに染みついてしまっている部分が多く見られたのですけれども、これを抜こうと思えば、やはり小さいころからの教育が大事なのかなと思うのです。それで、具体的にこれを進めていくには、やはり頭の中だけでわかっていることを、じゃあ具体的にどう進めていくかということを考えないといけないと思います。

例えば私のうちでしたら、やはり男女であろうと、家内と私との役割分担の決まりというのは、それぞれの家庭によって違うのですね。やはり何をもって平等と言うのか、家庭なら家庭、個々の中で意識しなくても自然にそれが融合するような取組が大事なのですが、まず子どもたちにとっては、知っているようで知らない、わかっているようでわからないというのはよくあることなので、常にやっていかなければならないと感じました。説明を聞いたときにはすーっと入ってくるんですけど、自分を振り返ったときに、僕はできているかなと思ったら、非常に反省しながら聞かせてもらいました。

(佐伯委員)

男女平等というか、男性も女性もやっていけるということなのでしょうけれども、さっき市役所の資料で、見本になる方がいないという意見があったのですけれども、今回、学校を見たとき、管理職に、女性の管理職2名ですけれども、そういう場面で、女性の教頭先生、女性の校長先生がたくさんいらっしゃるのが理想かなと。それで小さいころから自分たちがいる学校で、女性の先生が校長先生になっているとか、女性の先生が教頭先生になっている。女性もこんながんばってよい時代なんだと、子どもらの生の教育になっていかないかと思って、女性の管理職が増えていったら、生の教育になるのではないかと思っています。それぞれ声掛けをして、やはり女性の先生もすごく能力のある方がたくさんおられますから、推薦してどんどん管理職になっていただきたいと思います。

(向井委員)

私も、女性が能力を発揮できて、活かせる豊岡市になればすごくいいと思います。でも、日本の文化は、わりと男性が主として、そういう文化で今まできて、私なんかも古いのかもしれないですが、父親が仕事をして支えて、そして母がいるという中で育ってきて、私もどちらかという家庭のことを主として、我慢でもないですけど、それが普通かなと思って暮らしています。でも息子なんかは、今の時代、自分が仕事に行くときに奥さんがまだ寝ていても全然それは平気というか、女性も働いているので、そういう環境で仕事と家庭の両立をやりくりして2人でうまくいったら、それはそれでいいと思います。今の子どもたちの母親のイメージですが、子どもたちは母親が怖いっていうんですね。今はお父さんじゃなくて、お母さんがいちばん怖いと言うのですが、父親は威厳がある存在でいてほしいなと私は思っていて、そういった昔からの文化があって、おもてなしとか、きめ細やかな心遣いができる日本であったのかなという思いもあります。その辺がうまく子どもたちにも、そういう昔の文化も大事にしながら、女性ががんばれる世の中、学校教育であつたらいいなと思います。

(中貝市長)

日本が特殊なのではなくて、世界中がそういう文化です。それがなぜなのかというのはよくわからない。昔、ジャングルから草原に人間がでてきたときに、人間なんていうのは、犬よりも早く走ることはできないし、空を飛ぶこともできない。すぐ喰われてしまうんです。なので、餌をとりに行くのは男たちが行って、女たちは子どもがいたりするので、複数の家族と一緒にいて帰ってくるのを待っている。そうすると、男たちが獲物を持って帰ってくるみたいな。そういうものの中で、男は偉いみたいなことが、結果培われてきたのかもしれないですけども。今は別に男たちが狩りに行くことはないです。

ジェンダーギャップ指数というのが公表されていて、日本は世界 110 位、はるか下のほうです。悪いということです。第 3 位、スウェーデンですが、実はスウェーデンは 1960 年代までは、日本と一緒にいた。女性は家庭で、夫は外で。ものすごく強い男社会でした。では、何が問題かという、単純に労働力不足です。働き手が足りないので、外国人を入れるかという大議論になって、外国人の移民を入れると社会が荒れる。スウェーデン語は特に難しいので、ハードルが高すぎて、移民でもって労働力不足を補うのは難しいのではないかと。それなら家庭にいる女性に働いてもらうほうがいいのではないかと結論に至って、それで女性も働く、それから、育児休業制度を導入し、男性にも育休制度ができていくというふうにしていって、今や世界で 3 番目に男女格差が小さい。

です、文化ですけども、文化は変えられないことはないですね。それが現に同じようなことが起きているわけです。圧倒的な人手不足で、ちょっと前まで企業は、「やっぱり女ではな」と平気で言っていたのです。女性の場合は結婚して辞めてしまったりか、出産すると育児のことがあって、なかなか労働力として最先端を走ってもらえないので、企業の側は、「将来伸びるのは男だな」と言ってきたんです。ですけども、もうそんなことは言っていられないほど実は少子化で追い込まれていって、どうするのかというのが社会そのものの存続にかかわる時代に実はもうなってきました。

そのうえさらに、大都市の企業がかなりジェンダーギャップに力を入れていますから、豊岡と大都市、地方でもものすごく差がつく。なので、女性が帰らない傾向が加速し始めている。この問題にどう取り組むかということになってくる。さらに実際に、女性であつてもちゃんと成果を出している人たちがいっぱいいる。別に男でないといけないことはないよねという実例がかなり増えてきたということです。

ですから、過去の文化というものは、人間がそうやってきた訳ですから、それに従っても別に悪気がある訳でもなんでもないんですけど。これから先、このまちをどうするかということを考えたとき、あるいは、子どもたちやまたその子どもたちがどのようにして生きていくのかを考えたときに、どうなんだろうということです。

(飯田委員)

先ほど、市長がおっしゃったように、子どもが大人になって、世帯を持ったときに意識が変わりつつあるという話がありましたが、まさしくそのように感じます。若い人たちは大学生になったら自炊をしたりして独立してやっているわけですから。十分かどうかは別として、掃除をしたりしている。社会人になったときどうなの、そのことをやっているか。女性にしたって、例えば

実家に帰ってくれば両親がいて、がんばって学生や子どもの頃やっていたのが、お母さんにやってもらったりしている。自分の部屋の掃除はするかもしれませんが全体としてはどうかかなと思っている。やはり家庭なら家庭の中の話であったりコミュニケーションと一緒に、暗黙のうちに言葉で言うのではなくて、するっとわかって掃除を試みたり、お皿を洗ったりみたいところが育たなかったと思うのですが、それについては以前同和教育のほうでかなり教育をやってきたという歴史があるのですけれども、そういうふうなことで根強く、やはり行政なり、どこかがやっていかないと、なかなか前に行かないのかなと感じました。

(嶋教育長)

さっき市長が言われたように、労働力という意味で言ったら、本当になんとかしなくちゃいけない。豊岡市の小中学校では、5年間で48人管理職が退職するんですね。42歳から52歳まで、例えば小学校で言うと80数人、そのうちの35%が男性で、65%が女性なのです。女性が管理職にならないと、豊岡市はやっていけないという状況です。そういうことなので、ジェンダーギャップの問題を管理職の数で置き換えるというのは、ちょっと矮小化してダメかもしれませんが、すごくわかりやすいのでそれで言うと、やはり大学まではちゃんと男女のことについては勉強してきたんだけど、女性ですごくいい先生だと思っていたのに年代が上がってくると管理職にならなくて、男の人ばかりが校長先生・教頭先生になってというのが事実としてあります。無意識バイアス、私たちはそれを潜在的カリキュラムと言っていますけれども、先生達が学校の環境や、それから、学校の中で行われていることによって、口では言っていないけれども知らず知らずに子どもたちに伝わっていくのではないかと。それがやがて、そういう年代になった時に何か素地としてあって、そして、例えば管理職の問題もそうですし、それから、男女の仕事の仕方もそうなのですが、そこでふつふつと出てくるものではないかな、そんな気がして。だから潜在的カリキュラムというのは、子どもたちに相応しい先生が、やはり男性でも女性でも教頭先生になってみんなの前で話をしてくれているというのを1人でも2人でも増やすことは、1つの解決策かなと。労働力の問題と、子どもたちへの影響という、どっちもあるのではないかと、そういう考え方をしていたら、教育事務所もやはりそうだ、但馬みんなの課題だということで、一緒にやりましょうかということで、パワーをつけて頑張れるような、そういう仕組みをつくらうと。さっき、管理職になぜなったかというのにそうなるのが自然の成り行きだったというのがあって、これには事例があって、相生市という豊岡よりずっと学校の数が少ないけれども、女性管理職の数は48%です。そこは、今度あなたなりなさいよという、女性の先輩がそういつてくれるみたいな、その空気があって、自然になっていく。豊岡もそうありたいな、一歩でも二歩でも近づけたらなと考えます。

(成田委員)

今、教育長から管理職の話が出たのですけれども、ちょっと学校の話になりますけれども、いずれにしても同じ教育の場で働く男女が、同数ぐらいそれこそ管理職になっていくというのが本当に理想的、好ましい姿だなと私は思います。

ただ、バイアスがかかっているということが、大きなギャップがあるということも、それもよくわかります。そのバイアスを排除していかなければならないということも、とてもよくわかります。その方向にいくということにつきましては、大賛成で進めていただきたいなと、何か役に立つこ

とがあれば働きかけもしなければならぬと思います。

しかし、昨日のことなのですが、私、あるイベントの下相談をしていました。そうしたら、準備をするのに椅子を並べるのに下のシート敷きがちよっと重たいので、男は全部それにかかってくれと。それから、弁当・お茶の用意は女の人、頼みます。まあそんな話にやっばりなります。些細な例ですけれども、社会は私の周りにもいっぱいそういうのはあります。

帰ってから、今日の議題もわかっておりましたので、ちよっとうちの家内とその話をしたのですけれども、うちの家内も一緒にそこにおりましたので、あれはちよっと頼み方、男がどう、女がどうという、それはうちの家内は確かに重たいものは男の人に持ってもらわないことにはと言ったりしますが、男だから重たいものを持ってという言い方はちよっとこれからはよくないよというような、結果的に男が持っていくことになってもそれはいいかなと思うのですけれども、そういう細かい言い方はちよっと遠慮していかないと、我々もイベントをやるスタッフも、そういうことも考えていかないといけないという話を家庭でしました。

あとは、私のいろんな社会的な感想ですけれども、うちの家内は、昔は外で働いておりましたけれども、それからしばらくは家庭におりました。外で働くのは私だけで生活していたのですけれども、ですから自ずと家事はしませんというようなことになっていたんですが、やはりそれはうちの家庭の一つの特殊事情であると思います。私は仕事を退職してからは、土日は全部家事をやるからと宣言しまして、それに努めています。

ですから、マーケットに袋をぶら下げて、買い物に行きます。そうしましたら、退職してだいぶたつんですけれども、はじめのうちは買い物に来ている人を見ていましたら、何割か数の割合の高いほうが女性でした。しかし、年数が経ってきますと、男の人が増えてきました。私も含めてそんなのですけれども、はじめは私、ちよっと恥ずかしかった。カゴを持って物色して、これは安そうとか、そういう姿を私自身のやるのが恥ずかしいような、そういう思いがありました。そうこうするうちにそういう気持ちは払拭されましたが、男の人の仲間が結構増えてきたように思います。そんな小さなところを見ても、少し変化がありつつあるのかなと感じています。

もう少し言わせていただくと、今関わっている中で、私、絵画を描くグループを2つほどやっているのですが、ほとんどそれをやっている人は、男女で言えば女の人です。年齢はみなさんいつてるんですけれども、それで美術館などによく行きます。それから、コンサートにも行きます。それを注意深く見ていくと、美術館を鑑賞している人はほとんど女性です。男性の数は少ない。それからコンサートも、圧倒的に女性のほうが多い。男の人って何をしているのかなと、そういう所に行って思うことがあります。だから、男女で見ていったら、女の人も文化面では、私、文化協会にも入っていますが、文化協会でも文化活動をしている人、比率で言えば、圧倒的に女性のほうが多いです。だから、女性は女性で、また違うところで、自分の自己実現というものに向けてがんばっている人がたくさんいるなという思いを持っています。

ただ、仕事の管理職であるとか、そういう面におきましては、さっきから話が出ていますように、もう少し仕掛けがあればバイアスの解除に向けて、教育現場に限って言えば管理職が半々ぐらいになってくれたら私も嬉しいと思います。

(中貝市長)

この問題というのは過去の否定をしようとしているわけではないんです。文化的に積み上げられてきているというのは悪気があってやっていたのではなくて、これからどうしますかという話

なのです。

それで、例えばさっきのコンサートに行くとなると女性が多いというのは、僕もよく感じます。男は何をしているかという、ひたすら仕事をしていたのです。時間外、長時間労働をして、働くだけのつまらない人生を送っている。要するにこの問題は、女性にとっての話ですけど、男性にとっても、こんな生き方つまらないんじゃないかということだろうと思うんです。このジェンダーギャップで女性が家事育児が一方的に押し付けられたというのは、男性の長時間労働とセットになっている。このあり様というのは、男にとってもつまらないのではないかという。もっとそこはお互いに分かち合いながら、仕事以外のところもやっていきましょうということが実はトータルの話なのです。

今日、さっきブラインドオーディションの話をしましたけれども、あれは1970年代まで、アメリカの5大オーケストラの女性の演奏家は5%しかいなかった。演奏家ですから、審査のときに本人に演奏させて選ぶのです。音楽家ですから、当然いい演奏をする人を選んでいて、皆そう思っていたのです。なので、やっているのだけれども女性の腕が悪いので5%になっているというのが当時の審査する側の言い分なんです。ところが、カーテンを引いて、男性が弾いているか女性が弾いているかわからないようにしてみたら、それが35%になっていった。今40%になっているそうです。ということは、いかに男性は下駄を履かされていたのか。そうすると今度は聴く側から見ると、本当は女性が入っていたらもっとレベルの高い演奏ができたはずなのに、それが、バイアスがかかることによって男性のほうに偏ることになって、だからもっと品質のよい音楽が聴けたかもしれないのに聴けていなかったと考えると、損なのではないか。男だから、女だからということだけで、そのものごとが進んでしまうというのは、実は損なのではないかということなのです。

ちなみに、これにはまだ裏話があって、カーテンをやってもすぐには変わらなかったそうです。決定的に変わったのが、靴を持って部屋に入りました。わかっちゃってたんです。女性だということが。それぐらい知らず知らずのうちにフィルターがかかっていたという話なのですけれども。

このまちの中で、女性だからダメだというのではなくて、女性であろうと男性であろうと、相応しい人であれば、そこで仕事に就くことが本人にとってもいいし、そのまちにとってもいいのではないかと、というようなことをそっち方向にできるだけいきましょうよと。

相当変わってきているのでしょし、これを男女の平等みたいなかたちでいくと、またすぐ基本的人権はということになっちゃって、子どもたちの心にはおそらく響かないと思います。どのように子どもたちに、当たり前の世界にしていくのかというのは、相当巧みな技が必要になるでしょうね。特に漫画の世界を見たときに、まだやはり男優位があるときに、子どもたちに憲法何条がとか言ったって変わらないと思います。その辺が技がいると思います。

(嶋教育長)

先ほどから出ていますけれども、女性が入ることによって、豊かなものができるとか、今までとは違ったものができるとか。これまでずっとやってきたことではなくて、お互いがもっとハッピーなことができるよと、そういうことなんだろうと思います。それをひとつひとつ見ると確かにそうです。係でもひょっとしたら、女性ばかりでしているけど、男性が入ることによって、やり方が変わってくるかもしれないとか、そんなことを見ていって、そして、臨場的に子どもに話をしていくというのがあるのですけれども。

(飯田委員)

実は私、区の役員を務めていますけれども、区の中でもほとんど役員は男性なのです。そこに女性が何人かおられたときには、雰囲気が変わりますし、アイデアも変わってきます。そういうことが自然体にならないかなと思います。本人は高齢で役員として出て来られても区のためにどれだけできるかという方よりも、むしろ若い方に出てきてもらって、娘さんらに出てもらって、発案されたり発言されることが、はるかに僕はいいように思えるんですけども、そこが悲しいかなこの地域では、それほど浸透していないということもありますので、そこらは根強く活動していくことにより少しずつ変わってくる気がします。

(堂垣教育次長)

なかなか難しい問題で、時間はかかるかもわかりませんが、進めていきたいと思います。それでは、時間がないので、議題の二つ目に入らせていただきます。二つ目の、コミュニティ・スクール、学校経営協議会の導入について、に入ります。こども教育課から説明をお願いします。資料はNo.2になります。よろしくをお願いします。

(高田こども教育課主幹兼指導係長兼指導主事)

資料No.2、伊丹市が使っておりますコミュニティ・スクールのパンフレットを資料として付けさせていただきました。国のパンフレットもありますが、要点が非常にまとめられておまして、わかりやすいのではないかと思います、伊丹市のものを使用させていただいておりますのでご了承ください。

めくっていただきまして、1ページ、2ページのところですけれども、コミュニティ・スクール、学校運営協議会ということで、背景としましては、子どもを取り巻く環境が変わってきていること、学校が抱える課題や複雑、多様化している社会のあり様の変化から、学校と地域の連携や協働に対する重要度、期待が高まっているのは事実ですし、それを受けて社会総がかりでの教育の実現が必要だというあたりもかなり浸透しているものとしていますが、その具体的な形として示されているひとつです。

実際何をするのかということですが、目標やビジョンを共有して、地域でどのような子どもを育てていくのか、何を實現していくのかというようなことについてなんですけれども、それを共有したうえで、地域とともにある学校を作っていく仕組みと言われております。

主な役割ですが、1ページの中ほどに学校運営協議会の主な役割ということで3点あがっております。学校運営の基本方針を承認する、それから学校運営について意見を述べる、3点目が教職員の任用に対して意見を述べる。この仕組みが示された当初、この教職員の任用に関していろいろ危惧を覚える教育委員会等がありまして、なかなか導入が進んでいなかったんですけども、平成29年に法改正がありまして、この教職員の任用に関して意見を述べる内容については、教育委員会の規則で定めることができ、教育委員会が求めるかたちを考えて作って行くということになりましたので、全国的に導入が進んでいます。

3ページ、4ページをご覧ください。コミュニティ・スクールで具体的に何をするのかということですが、3ページに三つの機能として、熟議、協働、マネジメントの三つが挙げられているんですけども、実際に何を取り組むのかということにつきましては、学校ごとに作ってい

くんですけれども、課題に応じて決定をしていくということになります。

4ページの上に、伊丹市のコミュニティ・スクールの中で行われた熟議のテーマが挙がっています。こういうことについて話し合っていくんですけれども、仮に豊岡市で導入することになりましたら、学校の課題は何かということですので、例えば、今、働き方改革の面もありますので、地域の教育力をどのように活用するのかということですか、少子化、学校の規模が小さくなってきている課題がありますので、統廃合についてのこともテーマとしては考えられるのではないかと思います。

実際に、コミュニティ・スクールの成果ですけれども、これは、期待される成果ということもできると思いますけれども、このページの下に挙がっております。学校と地域が情報を共有することになった、地域が学校に協力的になったなど、ここに挙がっている結果が出ております。あわせて、A3版の折った資料なんですけれども、国の資料、国のデータを基にしたものなんですけれども、こちらにも出ております。同じように成果としては、学校と地域が情報共有するようになったところから始まっておりますし、右側には設置後の期間により成果の現れ方が変わったものということで、導入して時間がたつにつれて、こういうふうに変ってきているという肯定的なものが出てきたということです。

5ページ、6ページをお願いします。そういうような観点から非常に成果、期待される効果があるんですけれども、実際に導入するというのを考えた時に、課題はやはり人材の確保ではないかと思います。5ページに、学校運営協議会の委員はこんな人ということで、例えば、運営協議会委員には、保護者と地域住民が含まれる必要があるですか、ということからスタートしまして、委員選定のポイントが挙がっていますけれども、ただ学校の話聞いて、意見を述べるだけではなくて、やはり、承認ですか、そこに至るまでに熟議するには、ある程度学校の事情をご理解いただける、それから地域の事情等も踏まえたうえで、意見を言ってもらって、それを実際に、この協働マネジメントとするには、リードして動いていただかなければなりませんので、その人材と言いますとなかなか難しいものがあると思われま。

(堂垣教育次長)

説明は以上でございます。ご意見等ございましたら、よろしくをお願いします。

(中貝市長)

これは教育委員会として、これを導入したいということなのですね。懸念をするのは、これがまた学校現場の負担になって、準備であるとか、それがまた先生方の時間を増やすことになったのでは、何をしていることかわからない。そこは若干気になる場所ですけどね。あとは、男女を問わず、先生方が長時間労働をせずにさっさと家族のもとに帰ってもらう、そこは守る必要があるということですね。

(嶋教育長)

働き方改革が言われてきて、この言葉が聞かれるようになりましたので、学校が地域のことから日程のことからすべてを抱え込んでいる体質をなんとか変えていかなければならない。地域のことは地域でできるような素地を作ろうということで、チャーター・スクールなんかをモデルにしながら、日本のスタイルはできたのですけれども、準備をするのは教頭先生がマネジメントす

るので、結局同じことの蒸し返しで、やってもあまり働き方改革にならない。もうちょっとメンバーから、こういうことはじゃあ私たち地域がやります。そのスタッフも私たちがマネジメントしてやりますから…、みたいになってくるとずいぶん変わってくるんですけど、そんなことができないだろうかというモデルを探して、まずやってみよう。どこでもできることではないと思うので、そんなことができるというか、そういうことをしていただけるような人がいる地区から手を付けてみる必要があるかなと思います。学校支援本部事業というのがあって、それが例えば、登下校の見守りをしたり、農業体験をしたり、学校園を整備したり、踊りを指導したりということがあるので、それを学校が全部計画してやるのはやめよう。それもお願いしながら、これはずっと地域のほうで今あることを利用してやっていただくみたいな。そういうスタイルをちょっと考えています。

(中貝市長)

これは、問題意識を最初から明確にしておかないと、たぶんなし崩し的に流れてしまう。住民の皆さんにも当事者意識をもっていただいて、自分たちも当事者ですよねと。意見を言う人はいっぱいいますけど、当事者意識を持たずに言う人がいっぱいいて、結局最後にどうしたらいいのですかとなると、「わしは知らん」みたいだね。会議として、全体の結論に対して責任を負っているという当事者意識があればいいですね。

(飯田委員)

私は、やはり学校長が経営方針をしっかり持っているので、それが第一であって、学校長が課題を持っているがなかなか解決ができない。というようなことで、地域に協力を求めたいというふうなことがあれば、何をどれだけどのようにというような部分で、具体的に話を協議会の中できくというようなことでないと、あまり協議会の方が力を持ってしまうと、校長がしんどい部分があるので、校長の補佐をするというのか、そのバランスがしっかりと取っておかないと、いけないのではないかという気がします。学校と地域のバランスだなと。例えば、小規模校がずいぶんあって、子どもたちの立場に立てば、やはり統合がいいんじゃないかなという思いがあるけれども、地域はそうじゃない、こうだということになると、またすごく難しくなってくるので、それはしっかりと見ていかないといけないと思っています。

(成田委員)

先ほどのジェンダーギャップは頑張ったらかなり具体的成果があがりそうな気がしますけど、コミュニティ・スクールは難しいと感じます。地区と学校との関係が少し離れているような感じがあるのですけれども、私の住んでいる地区のことを考えてみますと、隣保長、組長を今年しているのですけれども、区長を決めるのに大騒動しまして、決まらない。誰もやらない。今まではもうちょっとスムーズにいていたように思うのですが、ちょっとそれが大変だったのです。なり手が無いと言いますのか、じゃあやってやろうかというような人なんかいない、そういう雰囲気加速しているように、私住んでいて思います。こんなことを言ったら大変失礼なのですが、そんな地域の中で、はたして、学校に関わってやってやろうかというような雰囲気が醸成されていくのかなと、そういう具体的というか目の前の強い問題意識を持ってしまいます。

(佐伯委員)

これからの学校がいろんな形にかわっていく中で、その中でやはり出てくるのは、地域から学校をなくしたくないという、高齢の皆さんの意見とかすごく大きいのですけれども、その中で、こういうコミュニティ・スクールがあり、子どもたちの関りとか地域と学校がつながっているんだよという、こういう体験というか、知らせることができたら、例えば統合したとしても、こういう形でつながりますよということをお話しできれば、その地域の皆さまも、安心ではないですけれども、1つの方向として、子どもたちにつながっていけるんだというふうに思ってもらえるかなと思いますし、地域の人たちの力で子どもたちの教育というのは絶対に必要ですので、やはりそういう意味ではコミュニティ・スクールというのは、大変かもしれませんが、実現してほしいなと思います。

(向井委員)

小規模校ですが、私たちの地域では、学校は抛り所だからなくしてはいけないというふうに言われてきたのですけれども、ここまでいくと、再編も妨げないで我慢せざるを得ないという状況になっています。今の佐伯委員と同じ意見で、地域の力も学校の協議会として、コミュニティ・スクールに力を貸していただけたらなと、それはすごく思います。

(中貝市長)

確かに統合の問題が起きてきたときに、地域の不安がたくさん起こるのはそのとおりなので、しかし、こういうときにこそこういうものは、うまくいくかもしれませんね。成田委員のおっしゃるとおりどこでもできるわけではないので、まずは慎重にできそうなところを選んで、なるほど確かにいいよねという例を作っていく。そうやって、前に進むと。

(堂垣教育次長)

今年度、教育行政の方針の中で、コミュニティ・スクールについて検討することになっていますが、その中でいろいろと考えていきたいと思います。また、来年度に向けて、モデル的に実施していきたいと考えています。ありがとうございました。

【日程4 その他】

(堂垣教育次長)

そろそろ時間となりましたので、その他に移らせていただきます。せっかくの機会ですので、何か是非ともというご発言がありましたらお願いします。

(中貝市長)

さっきの教育長の熱い演説を聞いて、いいなと思います。結局、豊岡市の教育が、自ら考えて動くような力をこの機会にもっとつけないといけないですね。教育の世界は、本当は文科省があって県教委があって市教委があつてみたいが、がんじがらめに本当に細部まで決められていて、みんな右ならえ。豊岡の教育委員会の十年以上の経験というのは、自分たちでさっさとやる。そして、あくまでサイエンスです。さっきの青学の荻宿先生の話なんていうのは、非常にサイエンティフィックで、要するに検証しながら、その成果を全体に広げていくということで、あまりや

ってこなかったですね。教育行政に限らず、地方の行政って本当に勘みたいなことだけでやって、何の効果もないということがいっぱいあった。そういう意味では、さっきおっしゃったようなことは、現実には起きているとするなら、見えてくると、他の分野でもそうなんだ。自治体が行おうとしていることは、どういう前提というか、仮定のもとにやるといって、成果があるのかなのかということとちゃんと検証した上で、良ければさらに使うし、ダメならやめるとか、なぜなのかということとを分析していくという、本来なされるべきことが教育の世界でも起きつつあるという、大変心強い感じがしました。

(堂垣教育次長)

全国的にもなかなかないということですので、できるだけ情報発信をしていって、これが人口減少対策に役立っていけばというふうに思います。

【日程5 閉会】

(堂垣教育次長)

これをもちまして、令和元年度第1回の豊岡市総合教育会議を閉会します。ありがとうございました。

閉会 午後4時25分
