

平成30年度第2回 川崎市総合教育会議 会議録

日 時：平成31年3月26日 火曜日 15時00分～16時29分

場 所：川崎市役所第3庁舎18階 講堂

出席者：

福田 紀彦	市長
渡邊 直美	教育長
前田 博明	教育長職務代理者
小原 良	委員
中村 香	委員
高橋 美里	委員
岡田 弘	委員

理事者

○総務企画局

唐仁原総務企画局長

北川総務企画局行政改革マネジメント推進室担当課長 [働き方・仕事の進め方改革]

○教育委員会事務局

小椋教育次長

野本総務部長

杉本総務部教育改革推進担当担当部長

末木総務部教育改革推進担当担当課長 [働き方・仕事の進め方改革]

田中総務部企画課長

事務局

三田村総務企画局都市政策部長

宮崎総務企画局都市政策部企画調整課長

中岡総務企画局都市政策部企画調整課担当課長 [企画調整]

瀬川総務企画局都市政策部企画調整課担当課長 [企画調整]

高橋総務企画局都市政策部企画調整課担当係長 [企画調整]

豎月総務企画局都市政策部企画調整課担当係長 [企画調整]

傍聴者数：2人

報道関係：2社

※ 読みやすさ等のため、文意を損なわない範囲で、重複表現、言い回しなどを整理しています。



三田村総務企画局都市政策部長 それでは定刻になりましたので、平成30年度第2回川崎市総合教育会議を開会させていただきます。

はじめに、福田市長から御挨拶をお願いいたします。

福田市長 どうぞよろしくお願いいたします。

今年度第1回目の総合教育会議では、「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方向性」をテーマとして取り上げまして、有意義な意見交換を行うことができたと思います。

そこでいただいた御意見を参考にしながら、今年の2月には「教職員の勤務実態調査」の最終報告を取りまとめるとともに、「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」を策定し、実態の分析と、今後の対応をパッケージでお示したところでございます。

これから方針に基づく取組が本格的にスタートしていくこととなりますけれども、子どもたちが笑顔になり、保護者からの信頼につながるなど、学校教育の充実を図るためには、教員の長時間勤務の解消を始めとする、改革の取組を着実に進めていくことが大変重要であると考えています。

このため、今年度2回目となります、本日の総合教育会議では、引き続き「教職員の働き方・仕事の進め方改革」をテーマとして取り上げるとともに、今年度最後の会議となりますので、総括もしていきたいと思っております。

本日も、活発な意見交換をよろしくお願いいたしますと思っております。

以上です。

三田村総務企画局都市政策部長 ありがとうございます。これからの進行でございますが、総合教育会議におきましては、市長が招集、主催することとなっておりますので、福田市長、よろしくお願いいたします。

福田市長 それでは、次第に従いまして、協議・調整をお願いいたします。

はじめに、議題1の「教職員の働き方・仕事の進め方改革の実現に向けた取組について」です。

国では、1月に、学校における働き方改革に関する答申がなされるなど、全国的に教職員の働き方改革の取組が進められています。

先ほども申し上げましたけれども、本市でも、この2月に教職員の勤務実態調査の最終報告とともに、「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」を策定しまして、今後、教職員の長時間勤務の解消に向けた取組を進め、学校教育の充実を図っていく必要があります。

このテーマについては、先ほども申し上げたとおり、第1回の会議でも議論したところではありますけれども、重要なテーマでございますので、方針を踏まえながら、どのような取組んでいくかについて、教育委員の皆様と意見交換をしてみたいと思っております。

まずは、これからの議論の前提として、2月に策定しました「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」の内容を共有したいと思いますので、事務局から説明をお願いします。

末木働き方・仕事の進め方改革担当課長 本市では、このたび教職員の働き方・仕事の進め方改革の基本的考え方、当面の目標、取組の視点及び具体的な取組等を「教職員の働き

方・仕事の進め方改革の方針」として取りまとめましたので、本日ここに御説明をさせていただきます。

それでは、お手元の資料、「概要版教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」を御覧ください。

はじめに、本市教職員の勤務実態等について、勤務実態調査の結果に基づきまして御説明をいたしますので、1、教職員の勤務実態と学校を取り巻く環境等の(1)本市教職員の勤務実態調査の結果を御覧ください。

調査結果では、多くの教員の意識は授業にやりがいを持ち、もっと授業準備に時間をかけたいとなっており、児童生徒と向き合う学習指導を大切にするため、授業準備に時間をかけたいと考えていることがわかりました。

次に表の下、勤務時間等を御覧ください。本市教職員の勤務時間等でございますが、資料の項目二つ目、1週間当たりの学内勤務時間は、中学校教諭と小学校教頭が60時間を超える勤務時間となっていること、そして中学校教諭についても、60時間に近い勤務時間となっていたところでございます。

さらにその下でございますが、若年層ほど長時間勤務の傾向となっていること。また、その下でございますが、始業前、終業後の業務内容は授業準備の割合が高く、終業後は中学校においては部活動の割合が高かったところでございます。

次にその下、休日等の出勤状況についてでございますが、中学校教諭では、約8割が月に1回以上出勤しており、その業務内容については部活動が突出していたところでございます。

その下の持ち帰り業務を含めた1日の勤務時間や、さらにその下の休憩時間については資料のとおりでございます。

続きまして資料の右側、中段の業務に係る意識についてを御覧ください。教員が特に負担を感じている業務については、保護者・PTA対応、調査・報告書作成等、成績処理等の割合が高くなっておりますが、保護者・PTA対応、成績処理等については、教員が本来担うべき業務として考えている割合も高くなってきているところでございます。

次に、部活動については、学校教育において大きな役割を果たしていると感じている教職員が約9割となっている一方で、業務として負担を感じている教職員が約4割となっていたところでございます。

次に、業務改善の余地につきましては、資料のとおりでございます。

資料を1枚おめくりください。2ページでは、これまで御説明してまいりました、調査結果の概要ごとにヒアリング結果の内容などを踏まえまして、考察しているものでございます。

はじめに、勤務時間等についてでございますが、学級担任制である小学校は一人の教諭の授業時数が多いことなどから、児童の在校中は空き時間がない状況であること。次に、教科担任制である中学校では、生徒指導や進路指導に係る業務のウエイトが大きくなっていくこと、さらに部活動指導にかかわる時間が長い状況となっていること。そのため、小学校、中学校とも児童生徒の在校中は教職員間での会議・打ち合わせ、学校運営上必要となる校務分掌に位置づけられた事務、授業準備、教材研究等の時間を十分にとることができない状況となっており、これらの業務が時間外の対応とならざるを得ない状況となっているところでございます。

次に、経験の浅い教諭は、複雑化・多様化する教育ニーズへの対応や、自らの指導力を

向上させていく必要があることから、勤務時間外の業務が他の年代より増えていると推察したところでございます。

次に、業務に係る意識、業務改善の余地については、資料のとおりでございます。

次に資料の右側の（３）になりますが、国全体における勤務の長時間化の現状と要因についてを御覧ください。中央教育審議会の議論では、教員の勤務の長時間化の要因として、資料に記載のとおり、若手教師の増加等が挙げられておりますが、これらの要因は本市においても共通するものが多く、基本的な認識は共有できるものと考えているところでございます。

次に、２、現状の課題についてを御覧ください。授業準備や教材研究に充てる時間が勤務時間外となっている状況を踏まえると、学校が担うべき業務、教員が担うべき業務について、役割分担の見直しや適正化を図る必要があること、また１週間当たりの学内総勤務時間が６０時間を超える教諭が多数存在している状況は、健康被害防止の観点や、ワーク・ライフ・バランスの充実等の観点からも改善が必要であるとしたところでございます。

このような課題を踏まえ、働き方・仕事の進め方改革の基本的な考え方として、日々、児童生徒と向き合う学校教職員という仕事の特性を考慮しつつ、教職員が心身ともに健康を維持し、やりがいや誇りを持ちながら業務を遂行できるようにすること。また、授業等の本来の業務に一層専念できる環境を整えていくことが重要であり、これらにより学校教育の充実を図ることで、子どもたちの笑顔や保護者からの信頼につなげていきたいとしたところでございます。

資料を１枚おめくりいただき、３ページの４、当面の目標と取組の視点についてを御覧ください。目指すべき当面の目標として、「正規の勤務時間を超える在校時間が１か月当たり８０時間を超える教職員をゼロにする」としたところでございます。

調査結果では、１週間当たりの学内総勤務時間が６０時間を超える教頭、教諭等が多数存在しており、資料では表の９においてその割合をお示ししてございます。

これは、正規の勤務時間を超える在校時間が１週間当たり２０時間程度を超えており、１カ月当たりに換算しますと８０時間を超える、いわゆる過労死ライン相当となっていることを意味しているところでございます。

したがいまして、これを当面の目標として、本市に基づく取組を進めながら、長時間勤務の解消に向け、取り組んでまいりたいと考えております。

なお、３１年１月２５日付で文部科学省から「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」の作成について通知がなされており、超過勤務命令に基づく業務以外の時間を含む在校時間等の時間について、上限の目安時間が示されたところでございますので、本市におきましても、方針に基づく取組を進めながら、ガイドラインを踏まえた目標のあり方についても、今後検討する必要があるものと考えております。

次に資料中ほど、取組の視点を御覧ください。取組に当たりましては、校種や職位ごとの課題を踏まえながら、表にお示ししたとおり三つの視点を柱とし、多くの教職員が有しているやりがいも大切にしながら、総合的に方策を進めることにより、働き方・仕事の進め方改革を推進してまいります。

視点に基づく具体的な取組につきましては、右ページにまとめてございますので、そちらを御覧ください。

はじめに視点１は、学校における業務改善・支援体制の整備でございます。教員の専門性が求められる業務に一層注力できるよう、教員以外の職員が担うことができる業務や、

より効率化を図ることができる業務について、積極的に整理工夫を推進することで支援体制を整備するものでございまして、表の1番目に記載の、各学校における業務改善の支援をはじめとし、学校給食費の管理のあり方の検討、就学援助事務のシステム化、表の一番下になりますが、留守番電話の設置等を進めてまいります。

次に視点2は、チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保でございます。学校の組織力を一層充実させていく取組や、専門的な知見を児童生徒に一層効果的な指導・助言が行える専門スタッフの効果的な配置などの人員体制の確保を進めるものでございまして、表の上から三つ目、教職員事務支援員の配置拡充、その下の部活動指導員の配置拡充、表の一番下になりますが、法律相談体制の拡充等を進めてまいります。

次に視点3、働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進でございます。教職員自身が個人や家庭で過ごす時間を確保するとともに、ワーク・ライフ・バランスを大切にしながら、安心して、誇りを持って働くことができるよう、勤務時間に対する意識や心身ともに健康を維持できる取組を進めるものでございまして、表の一番上、一人ひとりの意識改革をはじめとし、その下の出退勤時間の管理、その下、学校閉庁日の実施等を進めてまいります。

最後になりますが、資料の左下にお戻りいただき、着実な推進に向けた取組についての欄を御覧ください。着実な推進に向けた取組として、教職員の勤務の現状及び働き方・仕事の進め方改革の意義や取組について、保護者や地域の方々への御理解、御協力をしていただく取組や、教職員一人ひとりの業務改善の軽減という観点からの、教職員定数の改善や財政的支援などについての国に対しての働きかけを行ってまいります。

また、かわさき教育プランに基づく取組の進捗管理の中で、毎年度評価を行ってまいります。

なお、本日は参考資料として教職員勤務実態調査の最終報告を、参考資料として、教職員の働き方、仕事の進め方改革の方針本編を配付してございますので、後ほど御覧いただければと存じます。

説明は以上でございます。

福田市長 ありがとうございます。それでは、この資料について確認したい事項がございましたら、御発言をお願いしたいと思います。

特に、確認はよければ次に進みたいと思っておりますけれども、よろしゅうございますか。

( はい )

福田市長 それでは、この骨子の内容について共有がなされたと思っておりますので、意見交換に移らせていただきます。

今後、働き方改革の実現に向けては方針に示された取組を着実に実施していく必要がありますので、その進め方について事務局から説明をお願いします。

末木働き方・仕事の進め方改革担当課長 それでは、お手元の資料2、教職員の働き方・仕事の進め方改革の実現に向けた取組についてを御覧ください。教職員の働き方・仕事の進め方改革の実現に向け、教職員の長時間勤務を解消することにより、学校教育の充実を図り、子どもたちの笑顔や保護者からの信頼につなげていくという働き方・仕事の進め方

改革の方針の目的について、教職員自らがしっかり理解するとともに、保護者・地域の方々に御理解・御協力をいただきながら今後進めてまいりたいと考えております。

具体的な取組といたしましては、土台づくりとして、教職員の意識改革といたしましては、教職員向けに方針の周知や研修の実施等を行ってまいります。

また、さらなる取組の推進・充実につながるよう継続的な周知の仕組みを今後検討してまいります。

次に、保護者・地域の方々の理解促進といたしましては、保護者・地域向けお知らせ文書の配布や、広報誌「教育だより かわさき」での周知などを行ってまいります。なお、保護者・地域向けのお知らせ文書については、別途案ではございますが、お手元に配付していますので、後ほど御覧いただければと思います。

これらの土台づくりの取組を踏まえまして、実践として、一人ひとりの意識改革を図り、保護者・地域の方々に御理解・御協力をいただきながら、方針に基づく取組を実施してまいります。

また、評価につきましては、かわさき教育プランに基づく取組の進捗の中で評価を行ってまいります。

そして、さらなる土台づくりとして、評価結果の共有等により、全市的に改善を進めるとともに、さらなる教職員の意識改革や、保護者・地域の方々の理解促進を図ることで、働き方・仕事の進め方改革を推進してまいりたいと考えているところでございます。

説明は以上でございます。

福田市長 それでは、これまでの説明を踏まえまして意見交換をしていきたいと思っております。意見交換の進め方につきましては、議論が深まりますように、私のほうで二つ論点をお示しさせていただきたいと思っております。

まず、論点を中心に御発言をいただき、その後、論点以外にもお気づきの点があれば御発言をいただきたいと思っております。

改革に向けた取組である支援体制の整備や人員体制の確保などに対しては、予算的な措置を行っておりますけれども、これらの取組の効果は改革の主役である先生方の意識によって大きく異なってくると考えています。

このため、組織全体の意識改革が進み、教職員一人ひとりが当たり前を見直すなどの具体的な行動につながることを重要であり、長時間勤務が行われている学校現場やマネジメントを行う管理職がこの方針を正しく理解し、「自分ごと」として取組を進めてもらうための働きかけが必要になってまいります。

そこで、一つ目の論点を、「教職員の意識改革」とさせていただきます。

次に、改革の取組を進めるに際しては、保護者や地域の皆様の御理解と御協力は欠かせることができません。

このため、教職員の勤務実態を共有して、改革に対する共感が得られるようにしていくことが必要になってまいりますので、二つ目の論点を、「保護者・地域の方々の理解促進」とさせていただきます。

以上の2点について、学校現場や保護者など、それぞれのお立場や御経験などからアイデアや課題、事例など、今後の取組に必要な視点について御発言をお願いしたいと思います。

まずは二つに分けて、一つ目の論点「教職員の意識改革について」を皆さんの御意

見をいただきたいと思いますが、いかがでございましょうか。どなたからでも結構でございます。

前田委員 概要版の3ページのところに、具体的な取組が視点1、2、3と挙げられていますが、大変よく考えられて、いろいろな具体的な取組が挙がっています。研修とかですね、部活動指導員、具体的なものが挙がっておりますけれども、これらを効果的にするためにも、それから先生方の意識改革を本気で取り組んでいただくためにも、校内に、やはり例えば、仮称で「校内働き方・仕事の進め方改善委員会」みたいな特別委員会を設けて取り組んでいく必要があるのかなと思います。

今までも、いわゆる学校評価が入ってきたり、新教育課程が入ってきたりしたときに学校現場では、各学校でこういう特別委員会を設置して、1年2年3年かけてその具体化に向けて取り組んでいました。そうすると、この教職員の働き方を改革するためにも、やはり委員会から、行政から研修だとか、いろいろな周知徹底、通知などで図っていく。それをより効果的にするためには、やはり先生方自身が働き方を変えていく必要があると考えていただくようにならないと困るので、そのためには校内にそういう特別委員会を設けて、例えば2、3カ月に1回程度、例えば学年の先生方の代表、学年主任の先生になるかもしれません。それから、校務分掌の代表。場合によっては、管理職は入らなくて先生方だけでこういう委員会を設けて、委員会からの時間外勤務の実績などの報告をもとに校内で会議をやっていくと。そして、また4月の時点で業務改善につなげる目標を三つから五つぐらい各学校で決めて、その進捗状況を学校評価のPDCAサイクルの中で、年間を通して考えていくと、そういうようなことを校内で設ければ、今の説明にあったようなことが、さらに生きるような校内体制がつくれ、先生方が意識改革に一歩進めるのではないかなと、そのように感じました。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。

中村委員。

中村委員 今、前田委員がおっしゃった、校内に委員会をつくるというのは大賛成です。継続していくためには、そういう組織が必要だと思うんですけども、もう一つ私は大事だと思うことは、4月に入る前、今の時期というのは、学校はとてもお忙しいとは思いますが、全員でどういう改革をうちの学校はしていきたいのかということをお話し合うことが必要だと思うんですね。

そのときのポイントといたしましては、こういう働き方改革をするという、上から降ってきたビジョンをやるのではなくて、自分の人生の目標とともに合わせて、自分の個人のビジョンと組織のビジョンを結びつけるということが大事だと思うんですね。具体的にはどういうことかということ、「何で自分は教員になったのか。」「自分はこの教育を通してどういうことをしたいのか」とか、あと、「教育を持ってどういう社会を目指したいのか」という、本当に基本的なところから全員で考える。全員で考えること、ダイアログをしていくことが大事だと思うんですけども、「そんなことをやる時間はない」とか思うかもしれません。だけれども、「急がば回れ」じゃありませんけれども、それをやったほうが絶対うまくいくんですね。それは、私の学位論文が組織学習ということだったんですけ

れども、それはMITのピーター・センゲという人の「学習する組織」ということについて研究したんですけれども、今のマネジメントとか組織改革とか、ソーシャルイノベーションの考え方の基本は全部ダイアログなんですね。その学習する組織の考え方を展開しているんですけれども、学習する組織で一番大事なことは、どうやってコミットメントを得るかということなんですね。

コミットメントを得るためには、まず自分の人生をちゃんと考えるということがすごく大事で、そういう時間を皆でとることが大事になってくるんじゃないかなというふうに思います。

サン＝テグジュペリという、「星の王子さま」とか書いた人が言っているんですけども、大きい船をつくりたかったら、船をつくるための人を集めて誰かに何かをさせるということを示すのではなくて、船で行く大海、大海原にはどういうものがあるかということ、その魅力を説けば結局皆船をつくり出すということを使うんですけれども、私も本当にそうだと思うんですね。

一人ひとりが自分の思いからビジョンを何とかしたいというふうに思えるようにすることが、まず大事だと思います。

それで、具体的に考えていくことが大事なんですけれども、実践する段階では、若い人のアイデアをどんどん取り入れていくということが大事で、働き方改革では基本的に残業時間を減らさなければいけないんですけれども、単に減らすとかいうことではなくて、例えば学年ごとに、きょうは全員で残る、でもあしたは残らないとか、そういう選択権とか、学校ごとにできること、決められることを、どんどんおろしていく。学校に決めてもらうということが大事だと思います。

そういうことをすることで、自分たちでメリハリをつけて働き方を考えていってもらえるようにすることが大事ですし、残業することが一概に悪いとは私は思えないんですね。残っている時間で、同僚性を育んだりとか、先輩から教わったりする時間も必要なわけですから、自分たちでちゃんと、きょうは残る、きょうは残らないというのを考えられるようにしたほうがいいと思いますし、休みのあり方とかも、全部学校ごとに、うちの学校はこうしたいということを決められるようにしたほうがいいですし、教育委員会はそれを許容するということが、すごく大事だと思っています。

その許容ということで評価にもつながってくるんですけれども、どんなことをするにしても評価ということは大事だと思うんですけれども、やったことに対して手ごたえがなければ、それをやる気がなくなるというのは皆さんご存じのことだと思うんですけれども、評価にはもう一つ大事なことがありますして、いろんな大きな改革をするときというのは、必ず何か亀裂が起きるものなんですね。それはしょうがない。学校現場でいろいろ問題が起きたときに、「だからだめなんじゃない」という感じにすぐに指摘するのではなくて、想定内というふうに捉えて、教育委員会とか、あと市長部局とか皆さんが学校のことを見守るということがすごく大事だと思います。

なぜかという、今は先生が働く時間がすごく大変なわけで、子どもを見ることができない、だからまた問題が起きるといって、そういう悪循環にはまっているわけですよ。悪循環を、こういう回り方だとすると、好循環にするためには反対側にしないといけないわけですね。反対側にするということは、それを1回とめなければいけませんし、自転車でも何でもそうですけど、1回とめることとか、反対側に回すというのはとても力があることなんです。そのときというのは、問題が起きるのが常なんですね。例えば、留守番電話

を入れることになりましたけれども、留守番電話を入れることによって、もしかしたら文句があるかもしれません。でも、そういういろんなことを言われると、つい「やめればよかったかな」、「そんなことしなければよかったかな」とか思いがちなんですけれども、そうではなくて、長い目で見てこれは大事なんだということを教育委員会とか、ちゃんとと言えるようにするということが結局は現場を守ることになりまして、そうすると現場でも、「やっぱり守ってもらえるからもっともっと改革していこうよ」、「今までやってきたこれは変かもしれない」ということとかを言えるようになってくるんですね。そういう感じにしていくということが大事なのかなというふうに感じています。

福田市長 ありがとうございます。

高橋委員 中村委員の今のお話で、私も同じような流れのところを考えていまして、何が大事なかを忘れないということが必要だと思っていて、それは先ほど中村委員が言われた、もともと何のために教育をやっているのかとか、教育で何を実現したいのかという、そういうところを、学校の先生って真面目で一生懸命な先生が多いので、どんどん、どんどん一生懸命やっていくと、逆に視野が狭くなったり、目の前のやらなきゃいけないことに気をとられてしまって、本来何を大事にしなきゃいけないのかということが、わからなくなってしまうんじゃないかというようなことを感じていまして、特に若い先生は、こちらの教職員勤務実態調査、参考資料1のほうにもあったんですけど、若い先生のほうが、業務を改善できるかどうかわからないという比率が多いんですね。やっぱり、残業時間も多くて、自分も勉強しなくてはいけないというところで、目の前のことに追われて、何が大事かがわかれば取捨選択ができると思うんですけど、そこを忘れてしまうと、とにかく降ってくるもの全部やらなきゃいけないとなってしまうと、結果一番大事にしなきゃいけない子どもとの時間が減るとか、授業準備が減るみたいなことが起きてしまうんじゃないかなというふうに思っているんで、まず何が大事か忘れない。中村先生がおっしゃった、学校として何を大事にしていて、そのためにどういう改革をしていくのかというところをしっかりと先生方、学校で全体または市全体で共有していただきたいということが一つ。

それからさっきの3ページのお話もあるんですけど、まずプラス思考です。これって、すごくいい目的ですよ。先生方が健康で自分の人生を豊かにしながら、かつ子どもに豊かな教育ができるようになるための取組なので、本当はすごく前向きで明るい話なんですけど、何となく残業時間どうしよう、皆働き過ぎだって、どんどん暗い雰囲気ですごく語られてしまっているなということを思っていて、学校って頑張ることが善なので、楽をすることは悪なんですよね。大きな価値観として。

でも業務改革って、どうやって効率化を図って楽をしていくかということがすごく大きなことであって、その明るいプラスの発想転換を先生方にしていただく。そこが、すごく難しいけれども大事なところなのではないかなというふうに思っています。

なのでやっぱり、往々にして一生懸命な先生がどんどんこうなってしまうと、潰れてしまうというようなことが起きてしまう気がするんで、明るい気持ちで、皆で前向きにやっっていこうというところを教育委員会のほうからも、そういう雰囲気をつくっていききたいなというふうに思っております。

最後に3点目なんですけど、一人で仕事を抱え込まない。やっぱり先生って、一つのクラスを持って、小学校であれば担任制ということもあって、抱え込んでしまうということ

が起きてしまうのかなというふうに感じていまして、やっぱり文科省の資料も川崎市のほうでも、チーム学校、複数の皆で子どもを見ていこうという、大きな方針があると思っていて、それはすごく大事なことで、やっぱり一人の子どもを見るときに、先生とだって相性がありますし、先生だって万能じゃないから、この先生には見えることもあるし、こっちの先生が見えることもある。だから、複数の目でチームとしてやっていくということが、すごく大事だと思っていて、その中でチームとして仕事をしていくのに大事なことで、やっぱり助け合いだと思っただけです。だから、自分のクラスで困ったことがあったら、すぐに誰かに助けを求められるような雰囲気づくり。まず先生方が助けを求めていいんだよと思うことも大事ですし、管理職の先生方が、何か困ったことがあったら助けを求めていいんだよ、皆でやっていこうよという雰囲気をつくっていただくということが大事になっていくのではないかなというふうに思っております。

福田市長 ありがとうございます。前向きに、明るくというのが大事ですね。

小原委員、どうぞ。

小原委員 私の考える、この働き方改革というのは、改革の根本的にあるところとして、子どもたちの学びとか育ちに還元されるためにやるんだということ。まずそれが大前提だというふうに考えています。それをするために、今どうしていこうかという考え方なんですけれども、課題としては、授業とか学校運営とか学級運営って、多くの教員がやりがいを感じているというデータがあるんですよ。だから、これは勤務時間が資料にもあるとおり、小学校が10時間40分、中学校が11時間23分という、一日の勤務時間の中に成り立っているやつになるんですね。

これはもう、民間というか、一般的な感覚とちょっと異なっている部分ではあるのかなというところ。まず、このお考えを少し変えていただかなければいけないなというような気がしております。

それと、それに対してこれをどうしていくかということ考えたときに、学習の準備をするとか、いろんなところで使える時間をつくり出していかないといけないわけですね、これ。なので、今、アンケート結果の中にも改善の余地があると考えている教員が6割ぐらいいるわけですから、この業務をどう改善していけるかというところは、この改善の余地があるというふうに考えている人たちを有効に活用して、自分たちの中で考えていかなければいけないのかなというところなんです。

文科省なんかでも言っていますが、本来の業務のあり方、要するに授業とか研究とかというのがあろうと思うんですが、それ以外の部分というものを、やはり再認識していただかなければいけないかなというふうに考えています。どうしても、学校に来るものは学校の教員がやらなければいけないというふうな感覚でいるとは思いますが、そうじゃない部分もあるんだというところは、先生たちの中でも認識をしていただきたいというふうに思っております。

また、退勤時間というのは、今まで退勤の時間というのは余り縛られているわけではなかったんですけども、社会的に見ればそういう状況ではないので、退勤時間というのは管理職の人たちからすれば重要な仕事の管理に必要なものになってきますので、そういうことを理解してもらうとともに、先生本人が、個人としてはいい授業に向けた健康管理、精神的な管理とか、そういう観点も考えていただきたいというふうに考えております。

もう一つ課題としてあるのは、先生たち、教員の人たちは研究とか学ぶ環境がとてもうまくできていて、川崎市なんかはライフステージにあわせた研修があったりして、教員採用試験の受験者から高い評価があるような状況だと思っております。

また、教科の研究会も活発で、いい効果を生んでいると思うんですけども、そういう研究や研修を、どれだけ質を変えないで、いいものにしていけるか、効率よくしていけるか。要するに、私が言っているのは時間的に、どれだけ効率よくできるかというところなんです。なので質を維持しながら場所、時間、そういうところにとらわれない環境を先生たちが学習できる環境を構築していくというのは、一つの課題になってくるかなというように思っております。

そういうことができるように、例えば質の高い授業の事例がインターネットで先生が見ることができるような環境とかというICTの活用なんかも、将来的には考えていくべきだというふうに思っております。

あとは、学校に非常勤みたいな形で退任した先生がいて、若い先生を指導していただけるような状況も一つの手段というふうには思っているんですけども、これはできる範囲の中で選択肢の一つというふうに考えております。

私のほうからは以上です。

福田市長 ありがとうございます。

岡田委員 私のほうからは、前田委員が最初にお話になりましたように、概要版資料の1に示されている内容は、とてもいい内容だというふうに思います。これを、さらに効果有らしめるということを考えたときに、これは言わずもがなで皆様既に御案内のことだと思いますけれども、私は恩師であります國分康孝先生から、大学院の修士博士課程のときに、「いいか岡田、改革というのはな、時を得て人を得て、内なる力と外なる力が合わさったときになされるんだ」というふうに教えていただいたんですね。

そうすると、今まさに時を得ているわけになります。そして、内なる力として、ここに示されているものがあって、さらにそこに川崎市民、保護者の方々という、外なる力が合わさらないと改革というものは行われないんだな、達成されないんだらうなというふうに思います。

そういうふうに考えていって、さらに今、世界経済フォーラムの会長のクライス・シュワブという方が来日していらっしゃると思うんですけども、第四次産業革命のキーワードは何かというと、シュワブ会長によるとシェアリングとケアリングだっておっしゃって、共有することと思いついていくことだと。その観点をここに入れていくというふうに考えたときに、教員は目の前に学習指導要領の改定というのが迫っていますので、そこを踏まえたときにどうするかといったら、やはり学習指導要領の円滑な実施と、この学校における働き方改革の推進というか、運営体制をどうするかというのが、やっぱり教員にとっては大きな話題というか、興味関心の一つになるんじゃないかなというふうに思っております。

そういったところを踏まえて、教員は、私の知り合いですけども、非常に優秀な方々の集まりでございますので、この知見をうまく活用していけばいいんだというふうに思いますので、文科省が示していますような業務改善加速事業がありまして、これの予算どり、今国会でこれから決定されていくと思っておりますが、予算が決定されていくと思うんですが、

そこで示されているような、業務改善アドバイザリーボード、やはりそういったようなものも、川崎市でつくって、それぞれの学校での実践をエビデンスとして、そこにどんどん示して行って、同時進行で全員がそのボードを見ることによって、ここの学校でこういうことをしている、この学校でこういうことをしているという、更なる知見を得て、さらにそれを進めていくような、そういったものを加えていくといいんじゃないかな。

業務改善アドバイザリーボードのようなもので、共有できるような仕組みをつくっていくといいのではないかなというふうに思います。

そして、私たち研究者の立場でいくと、エビデンスをベースにしたものでなければ、もう太刀打ちできないということでもありますので、先ほど申し上げました、それぞれの学校のすぐれた実践をエビデンスとして積み上げていく。横のつながりを、アドバイザリーボードに示していきながら、それぞれの学校のエビデンスを皆で共有して行って、このエビデンスに基づいてこうやっていけばいいんじゃないかって、それが更なるものを生み出していくのではないかなというふうに思っております。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。

渡邊教育長 今、委員さんからいろいろと御意見いただきましたけれども、行動を変えていくためには意識改革が当然必要だということで、今回、この意識改革が重要というのはおっしゃるとおりだというふうに思っています。

問題の整理の仕方として改めて確認をしておきたいんですが、まず意識改革にしても、教員一人ひとりが努力をして変えていくべきものと、学校が組織として変えていかなければいけないというものがあろうかと思うんですね。

さらには、この後の論点2にありますますが、保護者の方・地域の方々の御理解をいただく、その意識改革も当然必要になってくるだろうと思うんですが、きょうは教員の意識改革というところですが、まず勤務時間の問題がありますが、前提としては、本来教員がやるべき業務と、それから学校がやるべき業務なんだけれども、学級担任などの先生ではなくてもできる業務があるはずだ。今回、部活動の指導員とか、学校事務の支援員を入れていますが、こういう方々に担ってもらえるものもある。さらには、保護者や地域の方々にお力を添えていただくようなものもあるかもしれない。こういう環境をまず整えて、教員だけが意識改革して努力をすれば時間が減るというのではなくて、環境づくりをまずするということが、私たち教育行政としては必要かなというふうに思っています。

その上で、先生方の一人ひとりの意識改革については、私も今年度は結構厳しい言い方をしてみました。例えば、合唱コンクールってありますけれども、あれはコンクールでなければいけないんですか。合唱祭のようなものではないんですか、とかですね。さらには、川崎の中学校では秋の総合体育大会がありますが、他都市ではもうやっていないようなところがたくさんあるわけですので、ではなぜ川崎はやるんですか、あれはやめられないんですかというところまで、実は物言いをさせていただきました。

直ちにやめなさいということは言わないけれども、それをやっている意味というものは何なのか。委員さんのほうからも、本来の目的は何なのかというお話ありましたけれども、なぜ川崎はこれを行っているのだろうか、これをやめることはできないのかという、その前提までさかのぼった議論を今していかないと、根本的な働き方改革は進まないんじゃない

いですかというお話を今年度してきたんですね。

それからもう一つ、先ほど、1月の中教審のお話もありましたけれども、答申の抜粋などを校長会のほうに渡して、こういうふう考えたらどうだろうかというところを言ってきました。

「今、我が国の教育は大変大きな蓄積と高い成果を上げているけれども、これが教員の長時間にわたる献身的な取組の結果によるものであれば、持続可能であるとはいえない」というふうに答申が言っているんですね。「ブラック学校といった印象的な言葉が一人歩きする中で、意欲と能力がある人材が教師を志さなくなり、我が国の学校教育の水準が低下することは、子どもたちにとっても、我が国や社会にとってもあってはならない」というふうな言い方をされているんですね。ここまで立ち戻って、私たちの働き方改革、教員の働き方改革をしていかないといけないところなんですよというふうなお話をしたんですね。

こんなふうな言葉もあるんですね。「‘子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする’という働き方は、教師という職務を崇高な使命感から生まれるものであるが、その中で教師が疲弊していくのであれば、それは‘子供のため’にはならない」というふうな話があって、「自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになる」、これが働き方改革の目的だというふうに言われているんですね。このあたりのところを、再度学校の先生方、一人ひとりが認識をして働き方改革というものを捉えていただくということが、まず大事なかと、こんなふうに思うところでございます。

福田市長 ありがとうございます。

本当に、それぞれの委員からすばらしい御意見をいただきまして、ありがとうございます。

まさにこの概要版の方針の副題が、「子どもたちの輝く笑顔と豊かな学びのために」という副題がついておりますけれども、こういった成果を出すために、ゆえに働き方・仕事の進め方というふうなのをかえていかなければならないという、そこにやはり教育委員会の、それから学校現場全員がその目的のために取組を行うという、その意識合わせってとても大事だというふうに今、教育長からもお話ありましたけど、大事だと思います。

4月から学校での出退勤の管理というのが始まるということでもありますので、いわゆる退勤のところもしっかりチェックするということでもありますから、完全に数値としてあらわれてくるということでもあります。

私ども市長部局もこの管理をして、出退勤のことを管理して、毎月1回定例局長会議で、どこの部局がどのぐらい残業をしていてというふうなのを、全部に局長に配付をしています。各局の状況ですね。どこどこの部課というふうなのがどういう状況かというのを、毎月しています。これを見て、ただ帰れというふうな話では全くありません。そうじゃなくて、この数字をマネジメントに生かしていくということの、そのための参考資料として配付をさせていただいて、仕事の進め方というものにやっぴいこうというふうなことをやっていますので、ぜひ、先ほど前田委員のお話ありましたけれども、校内にそういった改革を進めるための特別委員会みたいなのが必要なんじゃないかというお話もありましたが、ぜひどういう形態であれ、しっかりと皆で取り組める環境づくりというのをぜひやっていただきたいなというふうに思います。

それから、中村委員のほうから一旦立ちどまるということというのはとても大事だとい

うふうなお話ありましたけれども、忙しい職場は、もうそれこそ余裕なんてないんですと。余計な時間なんか使わないほうがいいんですというふうな話になりがちなんですけれども、決してそうではなくて、去年は、これもまた市長部局のところで、一番忙しいと今言われているというところで、民間の企業のノウハウも入れながら、4カ月でどこまでできるかというのをやってみました。

例えば、中原区役所の窓口、区民課のところというのは、物すごく一番人口の流入が激しいところですし、その区民課という一番窓口業務として大変なんです。そうすると、もうどうにも改善のしようがないでしょうというふうに担当の人は思っていました。しかし、第三者の目を入れて、こういうふうなことのフローというのをこう見直したらどうでしょうかといったところで、ああまだのりしろあったねというふうなことに気づいて、そこでまだやれることがあったんだということに気づいて業務改善に結びついている。

あるいは、ある区の地域見守り支援センター、相当外に出て忙しいというところで、もう涙ながらに大変だ、大変だと。業務改善のその取組自身もやらされるなんてとんでもないという意識だったんですが、自分たちのやっている一つひとつの業務を洗い出すことによって、これまた伸びしろがあったんだというふうな形で見つけて、自分たちの意識が大きく変わって効果を上げているということもございます。

ですから、教育長が先ほど言われたように、個人一人ひとりが取り組むことと、組織全体で取り組むべきことというのをしっかり分けて、それに対する体制づくりというものをやっていくことが必要かなというふうに思います。

ぜひ、今それぞれの委員からすばらしい御意見をいただきましたので、ぜひこういった御意見を参考にしながら、来年度というか4月からこの方針の具体的な取組ということをしていく上で、教育委員会のほうで実効性の高いものを取り組んでいただきたいというふうに思います。

次に、二つ目の論点でありますけれども、「保護者・地域の方々の理解促進」について御意見をいただきたいと思いますが、よろしく願いいたします。

少し、若干時間押しているようですから、短か目にコメントいただければ幸いです。

高橋委員 8月のときにも同じ話題が出まして、私、現役のPTAの役員等もやっております、まさに保護者の立場ですので、やっぱり周りのお母さんとこのお話をするんですけども、まだまだ知らない人が多いというのが現状です。

私も教育委員の立場になって、変わって一番思ったことが、授業準備を超えた授業研究の話って、本当に親は全く意識にもないという感じなんですね。子どもが早く帰ってきて研究会をやっているのは知っているんだけど、子どもが早く帰ってきちゃって困ったなどというお母さんが多くて、その裏で先生たちが、すごい物すごく一生懸命研究しているということを実は全然わかっていないという状況があります。

その、見えているものもよくわかっていないんだけど、さらに見えていないところをどうやって伝えていくかということも、これからかなり重要になってくるかなと思ってまして、なかなか、具体的なものを言えないんですが、私、教育委員会の教育だよりの、広報紙の教育だよりを毎期すごく楽しみにしていて、すごくよくできた広報紙になっていて、周りの方も結構読んでいる方が多くて、私が教育委員になったというのも、それで知ったという親御さんもいるくらいだったので、そういうすばらしいツールがあるので活用して、保護者にも見えるところを、さらに見えないところまで伝えていく取組が必要だな

というふうに感じております。

福田市長 ありがとうございます。

小原委員 私のほうからは、保護者の理解促進ということで、まずはこれまでの教育と現在の教育の違いというものを気づいていただきたいなというところで、それぞれ情報モラル、防災、プログラミング、英語、道徳、さまざまなものがこのところでどんどんふえていっているにもかかわらず、今までやらなければいけない先生の仕事も変わっていき残っているというのが、負担がふえている理由というふうに私は感じているんですね。

そこで、学校はこれからこの改革に向けて変わっていかなくちゃいけないというふうになっていますので、変わっていく学校への理解を求めなければいけないというふうに考えています。

先ほどの教育委員会の広報紙とかというのものや、あと地域向けのチラシの配布とかというものがありましたので、それ以外の部分で、例えば学校が行っている学校だよりやPTAの広報紙、そういうところにも協力をいただいて、何回も変わっていきますよという周知をしていかなければいけない。全家庭に届く配付物であれば、それが何回か家庭の目に届くというところで、大きなある程度の効果が出てくるのではないのかというふうに思っております。

もう一つあるのは、あらゆる機会を見て協議をすると。例えば、全市のPTAとかであれば、教育長や市長も懇談する機会があろうと思うので、そういうところの中で、こういうふうに変っていくことに関して理解を求めるというのは一つの手段だというふうに考えております。

通知を出して、こういうふうに変りますよというふうにやっただけというのは、ただ一方向で我々がやりましたという事実をつくっているだけの話なので、それ以外の部分で、きちんと、こう変わっていきます、理解をお願いいたしますという機会をつくっていくということ、この二つがセットにならないとやはり理解が進まないのかなというふうに私は考えています。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。

前田委員。

前田委員 2点ありますが、1点は、来年度二つの中学校区の学校運営協議会が新しく設置されてコミュニティ・スクールが新しい形でスタートするわけですがけれども、私が現役のときは、コミュニティ・スクールは広めていかないというふうな方針というふうになっていたんですが、退職してから伺いますと、ますますコミュニティ・スクールの重要性ということで、川崎市もふやしていくということなんですね。

やっぱり、学校、保護者、地域の3者の相互理解や協力ということを考えますと、一方的に上から説明するだけに広報紙とかそういうものはなくなってしまいますので、コミュニティ・スクールの学校運営協議会を活用すれば、お互い意見を交換し、相互理解の場として活用していけるのかなと。ですから、コミュニティ・スクールがふえていって、それで学校運営協議会の場でこの先生方の働き方や仕事の進め方が話題になればいいなというふう

に思いました。

それから2点目は、広報については、教育委員会だより、市政だよりと、資料に書いてあったんですが、私は教員募集パンフレットにも、ぜひ川崎市が、こういう教員の働き方・仕事の進め方改革を、すばらしい取組をされているので、ぜひ教員募集パンフレットにも掲載していただきたいなと思いました。

そのきっかけは、先日仙台市の教育委員会の教員募集パンフレットのニュースを見ましたら、賛否両論、8人の小中特別支援の先生方が全部超過勤務ということで、現場の声を生かして先生方の日常を出したら、市議会の議員から、8人全員超過勤務というようなことがニュースでありました。

やはり、私はそれを見て、なぜ仙台市も取り組んでいるのにそういうことをパンフレットに載せなかったんだろうと、どこかに。こういう実態があるけれども、仙台市ではこういうことを取り組んでいますよと書けば何の問題もなかったのが、川崎市もぜひ、そういう点は注意していただいて、川崎市の業務改善の取組を教員採用パンフレットにもぜひ載せていただきたいなと、そういうふうに思いました。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。

中村委員 保護者・地域の方々の理解促進ということで、私は2点改善できる部分があるかなと思っているんですね。それは、巻き込み力と具体性ということなんですけれども、巻き込み力という点では、例えばここには「教育だより」とか、あと保護者向けの資料と書いてあるんですけれども、それは教育に関心のある人だけなんですよね。ではなくて、教育にいまいち関心がない、自分は教育とは全然関係ないと思っている人たちにも伝えていく必要があると思うんですね。

といいますのは、学校の課題というのは、学校として単体で存在するものではなくて、社会の現代的な課題とすごく結びついているわけですよ。宮原誠一という有名な教育者が言ったんですけれども、いい教育をするためにはいい社会でなければならない、でも、いい社会をつくるためには教育の力を持たなければいけない。鶏か卵かどっちが先かという感じなんですけれども、それぐらいに社会と教育というのは結びついているわけですから、教育のことを余り考えていない人にも、いかに教育というものは次世代を担う、日本のすごい大事なことなんだ、持続可能な社会をつくるためには教育こそが大事なんだということを、自分の課題としてわかってもらえるように、例えば「市政だより」とかでしたら全戸配布されると思いますので、そういうところで市長が強くメッセージを出していただけると、すごくうれしいかなというふうに思います。

それはまず巻き込み力ということなんですけれども、2点目は具体性ということなんです。例えば強いメッセージを出して、「教育は大変なんだ、自分にも何かできることはないかな」と思ったときに、じゃあどうしたらいいかという具体的な動きなんですけれども、それは前田委員がおっしゃったように、コミュニティ・スクール化をすることだと思うんです。コミュニティ・スクールは本当に大事だと思っています。地域の中にある学校という概念で広げていく必要があると思うんですけれども、コミュニティ・スクールをやると、よく社会教育のほうの人は、社会教育が学校支援を担ってしまって、社会教育の独立性がなくなるんじゃないかとかという人もいますけれども、私は違うと思うんですね。中

途半端になるとそうなる可能性があります。でも、もともと学校で子どもを育ててもらっているけれど、本当は地域の子もなわけなんですよね。

ですから、地域の人たちが一回学校に入る。でも学校から子どもを連れ出して地域に出してくるということがすごく大事で、そのためには地域全体が本当によくなっていかなければいけない。そのために、コミュニティ・スクールでどうしたらいいかということを経験してみんなで考えるような取組が必要なのかなと思います。

福田市長 ありがとうございます。

岡田委員 高いところから低いところは、実は余りよく見ていなくて、山の上にいると全体が俯瞰できているように見えていますけれども、まちのどこの、辻々で何が起きているかというのが見えないはずなんです。そうすると、やっぱり山からおりていかななくちゃ、つまり現場に行かなくちゃいけないという、その視点に立つということが一つと、もう一つ、熱は冷めやすいという前提で動かないとだめなんです。だから、旗振り続けられない限り、保護者の方々とか地域の方々に理解が促進していくということはないんだというふうに思います。

一つのアイデアとして、私の住んでいる市で、こころの体温計というようなアプリをつくったんですね。それで、そのこころの体温計でアプリを使ってやっていると、今自分はどんな状態かというのが、それぞれわかるようになっていくんですね。

それにヒントを得ると、何かこの保護者とか地域の方々を、私たちが今考えているプラットフォーム上に上げるというか、そこに一緒にいていただくというふうに考えたとき、何かアプリができたならおもしろいな、何か保護者の立場で地域の方々の立場で、今私たちが進めようとしている働き方改革の即時評価ができるアプリとか、わかりませんが、それぞれの立場で構わないと思うんですけど、何か、そんなようなものができる地域の方々も参加して一緒にやっていく。先ほど中村委員がおっしゃった巻き込みということの具体的な例の一つになるかなというふうに思いました。

それから、PTAの方々の組織の中にこれまでのさまざまな役割分担があると思うんですけど、例えば広報なら広報というだけではなくて、働き方改革にかかわる何か係というのか委員というのかわかりませんが、何かそういうのがあって、絶えず学校の状態が今こうですよというのをPTAの広報活動を通してもお知らせしていくというように、そんな方法もあるのではないかなというふうに思いました。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。

高橋委員 前田委員と中村委員がおっしゃられた、かかわるということについて、PTAを私は何回もやっていて、何回も年度末の皆で集まって感想を言う会に出るんですけど、ほとんどの方の感想は二つで、たくさんの仲間ができた、お友達ができてよかったということと、学校のことを知れてよかったということ、本当大体二つの意見に集約されるんですね。

やっぱり、いろんな役割だけれども、とにかく学校のお手伝いをするとか、学校に行くと何かしらのやるということ、紙とかをいっぱいもらっているんだけど、それ以上の

情報を得たり感じたり、結局実感するので、先生たちこんなに大変だったんだとか、先生こういうところやってくれていたんだということが見えるということは、確かにエビデンスですよ。ということがあるので、お知らせするというのと、巻き込んでやってもらうということがイコールお知らせするということになるんだなど。

学校のほうも、もっと地域とか家庭とかに一緒にやりましょうとか、ここをやってもらえませんかというのを発信していくというのものもあるのかなというふうに思いました。

福田市長 ありがとうございます。

渡邊教育長 時間も限られておりますので少し簡単にまとめますが、まず委員の皆さんからお話があったように、教員の今の現状、実態をよく保護者の方、地域の方々にも知っていただきたいということがありますので、今後そういった広報・周知を行っていかねばいけないと、これは大きな課題だというふうに思っています。

それから、「保護者対応」という言葉が最近使われるようになりましたが、私も40年前には「保護者対応」という言葉などは目にしたことがありませんでした。新米のころ、保護者の方は、この先生新米だからということ为前提で、至らないところがあっても助けてくださったのが保護者の方だったというふうに思うんですね。

ところが今、初任者でも、もうベテランと同じものが要求されている。だけど、その先生を支えていかなければ子どもたちにいい教育はできないということ、保護者の皆さんによく御理解いただいて、いかにその先生を支えてくださるかということを考えていただくとありがたいなと思っています。

これは、多くの保護者の方はそういうふうにお考えになっていらっしゃるかと思うんですが、ただ、一部には今回も法律相談体制の拡充などというふうな視点も挙げてありますが、過剰な苦情ですとか不当な要求等が実際に課題として挙げなければいけない状況があるという、大変残念なことであって、ぜひ、保護者の皆さんにも、先生たちをどう支えていただくのかというところを、改めて考えを持っていただくとどんなに学校は心強いのかというふうに思いますので、これはまたいろんな形でうまく発信していけるといいなというふうに思っているところです。

以上でございます。

福田市長 ありがとうございます。

最初、高橋委員からお話があった、今学校に、教育に関係している、あるいは保護者だとか興味のある人たちには見えているのかもしれないけれども、そうじゃない人たちはなかなか見えていない。この見えていないものを、どう伝えていくかというようなことに、それは保護者に対する、小原委員の学校だよりのような形で複数回、何度でもそうやって伝えていくということというのは必要なことだと思うし、もっと言えば、自分の子どもが卒業しちゃったと、でも地域の人たちに含めて、今の学校の状況だとかあり方というふうなのを幅広く伝えていかなければ、多分保護者だけ向いていても年度が変わって卒業してしまえばまた同じようなことが繰り返されるということになるので、そういった意味では、コミュニティ・スクールの話もありましたけれども、学校全体としてやはり保護者もそうですけど、地域に今の状況をしっかりと共有していくという、対話をしていくということにしっかりと時間を割くということが、むしろ急がば回れみたいな話が先ほどありました

けれども、そういうことなのかもしれないという気がいたしました。

先ほど、私からも保護者あるいは地域の皆さんに対する強いメッセージをというふうなお話がありましたけれども、何らかの形で教育長とも相談しながら、どういう形で発信するかということ、必要なことだと思っていますので、やり方について考えたいと思っています。

大分時間が、すみません、押してしまいましたので、特に最後、これだけは言うておきたいということがなければ次に進めさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

( なし )

福田市長 それでは、次に議題の2のほうに移らせていただきますが「平成30年度の総括」ということで、繰り返しになりますけれども、30年度最後の総合教育会議となりますので、今年度の取組を振り返りつつ、来年度に向けた課題などについて委員の皆様から一言ずつ御発言をお願いして、取組の推進に向けた意見交換をしてみたいと思います。

まずは、今年度の取組について、事務局から資料の説明をお願いします。

田中企画課長 それではお手元の資料3、平成30年度における基本政策の主な取組状況についてを御覧ください。A4、1枚の横の資料でございます。この資料は、かわさき教育プランの基本政策と関連する事務事業を記載しており、星印のついた事業は重点事業に位置づけられる事業でございます。

基本政策Ⅰ、人間としての在り方生き方の軸をつくるでは、引き続き全校でキャリア在り方生き方教育に取り組むとともに、新たに高校生用の「キャリア在り方生き方ノート」の試作版を作成いたしました。

基本政策Ⅱ、学ぶ意欲を育て、「生きる力」を伸ばすでは、小学校英語強化教員を60校に配置いたしました。

また、食育の推進として中学校において、タニタ監修献立の提供や献立コンクールを実施いたしました。

基本政策Ⅲ、一人ひとりの教育的ニーズに対応するでは、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等による児童生徒支援の充実や、新就学援助準要保護認定世帯に対する新小学1年生への学用品費の入学前支給を実施いたしました。

基本政策Ⅳ、良好な教育環境を整備するでは、小杉小学校の校舎が完成し、4月の開校に向けて準備を行っております。

右に移りまして、基本政策Ⅴ、学校の教育力を強化するでは、教職員事務支援員及び部活動指導員の配置や、教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針を策定いたしました。

基本政策Ⅵ、家庭・地域の教育力を高めるでは、地域の寺子屋事業を拡充いたしました。

基本政策Ⅶ、いきいきと学び、活動するための環境をつくるでは、「川崎市教育文化会館及び川崎市立労働会館の再編整備に関する基本構想」及び「鷺沼駅周辺再編整備に伴う公共機能に関する基本方針」の策定に取り組んでおります。

最後に、基本政策Ⅷ、文化財の保護・活用と魅力ある博物館づくりを進めるでは、川崎市地域文化財継承制度による、地域文化財の決定や国史跡橘樹官衙遺跡群整備基本計画を策定いたしました。

資料の説明は以上でございます。

福田市長 ありがとうございます。それでは、事務局からの今年度の取組の御説明がありましたけれども、委員の皆様から感想や御意見などいただければと思います。

前田委員 私は基本政策のⅡの、学ぶ意欲を育て、「生きる力」を伸ばすというところの施策の2の豊かな心の育成、「特別の教科 道徳」の実施に合わせて人権尊重教育の推進というところについて、1点だけお話させていただきたいと思います。

1月に千代ヶ丘小の研究推進校の道徳の研究報告会に参加してきて、一昨年夏に小学校の道徳の教科書を採択いたしましたして、どのように現場で授業が行われるのかということに関心がありまして見に行きました。3年にも及ぶ、研究推進校が2年、その前から1年取り組まれているということで、大変すばらしい授業を見てまいりました。

そういうことがありまして、最近日本アンガーマネジメント協会という民間の団体の調査で、小中学校の担任経験者の約半数が、うまくしかれないと感じているという新聞記事を読みました。このアンガーマネジメントという、怒りとのつき合い方は、子どもだけではなくて教員にも、ともに必要な力ではないかなというふうに感じているところです。

新年度から中学校で全面実施される「特別の教科 道徳」の教科書に、怒りの感情への向き合い方を考える題材が、全ての教科書会社の教科書に盛り込まれています。特に、昨年8月に本市で採択した、学研発行の「中学生の道徳 明日への扉」の中で、生命尊重やいじめの防止につながるテーマの一つとして、3学年全てで取り上げられていますので、4月からの学校現場でのアンガーマネジメントの指導に期待をしたいと思っています。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。

どうでしょう、振り返ってみて、また来年度につなげる取組として。

中村委員 いろいろと着実に取り組んでいただけていると思っております。

しかし、これらの取組状況について、自戒の念も込めて申し上げますと、全てをちゃんと知っている、教育委員でも知っているわけではないんですね。そこで、教育委員としてはもっと知ろうとする努力をしなければいけなかったなという思いもあるんですけども、一方で教育委員会事務局としての働き方にも改善の余地があるのかなという気はするんですね。

それはどういうことかといいますと、本当に皆さん教育委員会の方々は一生涯懸命仕事をしてくださっていますし、着実にしてくださっているとは思いますが、お互いに忙しいということもありまして、効率的に報告をしようという感じになるんですね。効率的に報告するということは、一概に悪いことではないんですけども、効率を求め過ぎると結局心に入っていない。ちゃんと認識できなければ共感ができないとかいうことになっていくような気はするんですね。ですから、効率を進め過ぎることの問題はあるかもしれないという気はします。

そうすると、周囲の人は何をしているのかわからなくなっていくますし、あと、もしかすると、人は完璧ではございませんから、問題が起きてくる可能性というのはあると思います。

また、教育においては効率を求め過ぎることというのはとても問題だと思うんですね。人間というのは一人ひとり違いますから、ラインの上を製品が流れていくようには、人というのは形成されないわけですから、やっぱり何を一番大事にしなければいけないか。あと教育というものは未来をつくる本当に大事な仕事なんだという認識のもとに、いろんな人の共感を得られるような仕事の仕方をしていくということが大事なのかなというふうに思いますし、私自身もそういうふうにしていきたいと思います。

福田市長 ありがとうございます。

高橋委員 ちょうど4月3日に教育委員に任命されましてことしで1年たったんですけれども、ただの保護者の立場から全く違う視点で学校の様子、それから社会教育のことなども1年間見させていただきました。本当に、学校教育でいえば先生方が、感じていたそれ以上に、本当にそれ以上にいろんなことを頑張って、子どもたちのために尽力くださっているということが本当によくわかりました。

ただ、やっぱり人的なリソースの不足というのは強く感じるところで、それは先生が足りないとかということではなくて、先生の仕事も、教育長もおっしゃったように、いろんな学校の中のいろんな業務、やらなきゃいけないことが物理的にふえている中で、人的リソースはふえていない。その人的リソースをきっちりとはやり予算等にとって、手当していくということは、本当に大事になってくるんだなというふうに思っていますし、ぜひそこを市長にもお願いしたいところでございます。

小原委員 30年度の振り返りですけれども、先ほどもお話をしていた働き方改革というのが、いよいよ現実的にやっていくというふうになる前のところで教員事務支援員がいる学校を見させていただいたところ、今年一部でしていましたがけれども、やはりいることによって、あからさまに先生の動線が変わっているというのがよく見えるんです。

一番見えたのは、印刷室に先生がいません。というのは、それは事務支援員がやることであって、教員は別の事務をしているような状況がどんどんできていく。あの効果はかなりあるんだというふうに私は感じています。

それが1点と、あともう一つは小杉小学校がこれから開校するわけですけれども、この小学校がこれからの学校の施設の設計に関して、どれほどの影響を与えてくれるかというところが、すごく楽しみにしているところです。

先日、内覧会でお伺いしたときに、かなり細かく設計されている、使い方を重視して設計している建物になっているということがとても印象でしたので、今後、学校が新築ではないにしても、学校の中が変わっていくときに、どれほど使い方を重視した設計をしてくれるのかというところをすごく期待をしていきたいというふうに私は思っているところです。

以上です。

岡田委員 昨年10月から教育委員をさせていただいて、今わくわくした気持ちであります。

一つは、木月小学校が中間発表だったんですけれども、その発表に行ったとき、川崎の先生方のディスカッションがすばらしいんです。おざなりではなくて、本当に子どもたち

のことを考えているディスカッションがなされていて、私はすごくワクワクして、あの後指導主事の先生方と一緒に帰った思い出がありまして、この力をもっと広めていかなくちやいけないな、私としてできるところのものをやっていかなくちやいけないなと思うと同時に、玉川小の寺子屋のオープニングに行かせていただいて、これも非常にいいんですね。JAXAの方が来てオープニングやってくださったんですけれども、こういうの、先生方でやっぱりたくさん学んでいただいて、実際の教育にも生かしていただいて、そしてさらに寺子屋が実のあるものになってほしいなと。

それから、世界の中でもトップオブトップの教育の一つが、実は給食なんですね。世界をリードしているわけで、それは川崎で先日の新聞報道でも自炊率ですか、それがぐっと上がっていたというのは、川崎の功績のようなことが新聞に書かれていて、これもすごくうれしくて、やっぱり家族関係が変わっているときに食にかかわる給食の役割というのは、もっともっと増してくるだろうなというふうに思っていて、これはすごくいいなというふうに思っています。

と同時に、不登校の出現率をもっと下げられるんじゃないか。ほかの都市の中で、出現率を1.0倍に近づけているところがあるんですね。川崎でも、もっとそういったところに工夫していき方とかあるんじゃないかとか、たくさんいろんなことが頭の中に浮かんでくるんですが、大もとはここに示されているような、基本政策をこのまま推進していけばいいというふうには思っております。

そこで、先ほど小原委員が言われましたように、小杉小に行ったときの、あの環境ですね。そして、実はソサエティ5.0に求められる人材、それから学び方のあり方というのを文科省が示していますし、そこを踏まえた時、大臣官房で進めているものとして、エドテック、エディケーション・テクノロジーですね、これが今後の教育に大きく役立っていくのが目に見えているわけです。そのことを考えたとき、小杉小学校が示したタブレットを学校の中のどこでも使えて、40台でしたっけ、全部で合わせて、120幾つになっていまして、あれをそのままいろんなところで使える。それがそのままディープアクティブラーニング、これに直結しているということで、そこを踏まえたとき、あれをさらに今後推進していく、つまりICTをどういうふうに環境づくりをしてやっていくかというのは、とても大切で、その意味では総合教育センターがなさっている研修をさらに充実していく、それをぜひ進めていく。そのためには予算も必要ですし、いろんなことがあるんじゃないかとは思いますが、これをさらに進めていくことが我が川崎市の教育をさらに進んでいくもとになるんじゃないかというふうに思っております。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。

渡邊教育長 ありがとうございます。ご存じのように、今年度が第2次教育プランの第2期実施計画の初年度ということで、今お話いただいたようなことをこれから、引き続き努力をしていかなければいけないのかなと、こんなふうに思っています。

施策的には、いわば種をまいて芽を出したものとか、苗木を植えてようやく根づいたものもありますので、これをしっかり育てていって、しっかり大木になって葉を茂らせるような、そういうふうな施策にいかにか膨らませていくのかなというところになるかと思えます。

数字の上では、子どもたちのいい状況なども見られていますし、それは学校の先生方、お一人おひとりの努力の結晶として川崎の教育ができているんだろうなというふうに思いますので、課題はしっかりと課題として受けとめながら、これから改善をしていかなければ、改善に努力をしていくことが大事なのかなと、こんなふうに思っているところです。

ありがとうございました。

福田市長 ありがとうございました。大変示唆に富む御意見をたくさん頂戴しましてありがとうございました。

私からあえて、この基本政策のところですね、なかなかとても大切なことなんですけど、余り目が向けられていないのは、実は一番最後のⅧの文化財の保護のところというのは、余り取り上げられることというのが、市民の皆さんでもなかなかないと思うんですけども、実は国史跡の橘樹官衙の中でもそうなんですけれども、今回やった、地域文化財の顕彰制度ですね。これは、改めてこんなにすばらしいものが私たちの川崎の中にあっただのかという、その宝を掘り起こしたと、そして知らしめることができたということは、あとは、さらに活用をどんどんしていくということに取り組む、一つの素地ができたということで、とても大事なことだなというふうに思いますし、これをやってきた担当の人あるいは御協力いただいた市民の皆さんにとっても感謝をしたいというふうに思います。これまでも教育委員会のほうで、川崎市内にある文化財のことについての冊子みたいなのは何号か発表されておりますけど、とてもすばらしい出来になっているんですね。

これが、どこか遠くに文化財を見に行くということよりも、小学生くらいだと地域の文化財みたいなのもとてもよく勉強したりするんですが、さて大人はどうかとか、若者はどうかという、ややその意識から飛んでいるという部分があって、地域のことを誇りに思うというふうなことになるんですね。

とてもいい登録ができたということ、幅広くもっと活用につなげていっていただきたいなというふうに思います。

本当に、きょうはもう時間になりましたので閉めますけれども、働き方・仕事の進め方改革、繰り返しになりますけれども、方針ができて、それが来年度からいよいよ本格的にやっていくということですから、これは本当に学校だけの話ではなくて、地域の皆さんとかいろんな保護者の方だとかということ巻き込んでやっていくために、力強いメッセージと、それから広報だとか、共有すると、情報を共有するという、あるいは双方向に意見を交換していくということによって、理解を深めていくということにつなげられるような取組をぜひ、市長部局も取り組みますし、教育委員会としてしっかり取り組んでいただきたいというふうに思います。

ほかに何か、皆様から御発言なければ、これで協議・調整事項は終了したいと思いますけれども、よろしいでしょうか。

( はい )

福田市長 それでは、ありがとうございました。

事務局に戻します。

三田村総務企画局都市政策部長 ありがとうございました。

次回の会議につきましては、今後お知らせをさせていただきます。

それでは、これをもちまして平成30年度第2回川崎市総合教育会議を閉会いたします。  
ありがとうございました。

16時29分 閉会