

令和6年度 川崎市総合教育会議 会議録

日 時：令和6年11月25日 月曜日 10時30分～11時59分

場 所：川崎市役所本庁舎 203・204会議室

出席者：

福田 紀彦 市長
小田嶋 満 教育長
芳川 玲子 教育長職務代理者
野村 浩子 委員
森川 多供子 委員
西井 孝明 委員
坂口 緑 委員

理事者

○総務企画局

白鳥局長
田中都市政策部長
加島都市政策部企画調整課担当課長

○教育委員会事務局

池之上教育次長
岩上教育政策室長
佐藤総務部長
北川職員部長
落合職員部担当部長
宮川教職員企画課長
豎月教育政策室担当課長

傍聴者数：6人（報道関係：3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。

田中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、令和6年度川崎市総合教育会議を開催いたします。

初めに、福田市長から御挨拶をお願いいたします。

福田市長 皆様、おはようございます。令和6年度の川崎市総合教育会議をこれから始めたいというふうに思いますが、今年は折しも市制100周年ということでありまして、先月「学校e〜ね★サミット」に、教育長と西井委員と参加させてもらって、各学校で川崎を改めて知って関わって好きになってもらうという取組が行われていて、もうすばらしい取組が行われていることに、とても感動いたしました。

この前は、子ども会議、U18も参加して、そこでも子どもたち、小学校から大学生に至るまでいろんな若い人たちの意見が、防災をテーマにいろんな議論をしたんですけれども、大人ではとても発想がなかったなというようなことも含めて子どもたちが自分たちのこと、また、地域のことをよく、子どもたちなりにすごく考えてくださっていると、くれているということに、非常に自立した子どもたちが育っていることにうれしさを感じましたし、そのことを指導していただいている先生方の努力というようなものがこういう形で報われているんじゃないかなということを改めて感激いたしました。

一方で、御案内のとおり、日本全国、そして本市でもそうですが、この教員の人材確保の問題というふうなものが大変深刻な状況でございまして、どうやって人を、優秀な人材を確保していくかということと、それから同時に、働き方改革というふうなものを進めていきませんと、これ全て両輪でやっていかないといけないということでもありますので、今日はそのことについて、委員の皆さんと協議・調整をしていきたいというふうに思っております。

それから、次期教育プランのことでありますけれども、令和7年度策定予定ということですので、まだちょっと先なんですけれども、既にアンケート調査等が始まっております。約7万人の皆さんにアンケートに答えていただけるということで、教育委員会事務局がつくるものではなくて、市民の皆様、多くの人たちのプランにならなければならないというふうに思っておりますので、そのことについても少し、今日は前振りのようなところで、前段のところでも議論させていただければなというふうに思っております。

それでは、12時までという短い時間ですけれども、どうぞよろしくお願い申し上げます。

田中総務企画局都市政策部長 ありがとうございます。総合教育会議は、地方公共団体の長であります市長が招集し、主催することとなっておりますので、この後の進行につきましては、福田市長、よろしく願いいたします。

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。

本日、今申し上げましたけれども、議題が二つございまして、議題2の次期かわさき教育プランにつきましては、来年度の総合教育会議においても議題といたしますので、議題1の教員の人材確保・働き方改革の時間を長めに取らせていただきたいと思います。

それでは、議題1について、事務局からの資料説明をお願いいたします。

事務局 はい。それでは資料1を御覧ください。「教員の人材確保・働き方改革について」について御説明いたします。

次のスライドを御覧ください。

初めに、1、本市の教員を取り巻く状況について御説明いたします。

次のスライドを御覧ください。

市立学校における教員の定数と欠員の推移でございますが、教員の定数は、35人学級化、特別支援学級の児童生徒数の増加等により、平成29年度以降増加してございます。また、令和6年度の欠員数は259.5人であり、近年は横ばいの状況となっております。

次のスライドを御覧ください。

市立学校における教員の退職者数及び退職率の推移でございますが、定年退職者を除く退職者数・退職率は、増加傾向であり、令和5年度には、過去7年間で最も高い状況となっております。

次のスライドを御覧ください。

市立小学校における教員採用試験の採用倍率等の推移でございますが、小学校における教員採用試験の採用倍率は、低下傾向となっており、併願者が他自治体を選択していることから、辞退率が高い状況となっております。

次のスライドを御覧ください。

市立学校における教員の産育休の状況でございますが、中ほどの令和5年度月別新規産育休取得者数の推移のとおり、年間を通じて毎月一定数の教員が新規に産育休を取得している状況となっております。また、左下の産育休取得者数の推移のとおり、育児休業取得者数は増加傾向にございます。右下の教員の年齢構成のとおり、全教員のうち5割が20代、30代であり、産休取得者数の増加傾向は今後も続くものと見込んでございます。そのため、これらの教員の代替として確保すべき臨時的任用教員等のニーズが高まっている状況でございます。

次のスライドを御覧ください。

市立学校教員採用試験における既卒者の受験者数の推移でございますが、近年は教員採用試験の受験者数の多くが正規教員として採用されていることから、既卒者の受験者数が減少し、特に小学校は平成29年度比で半減している状況となっております。教員採用試験を受験する既卒者数の減少に伴い、臨時的任用教員等の人材確保が困難になっている状況でございます。

次のスライドを御覧ください。

市立学校における教員の未充足の状況でございますが、臨時的任用教員等のなり手不足と、教員定数の拡大や産育休代替教員の確保の必要性の高まりにより、人材確保が困難となっております。その結果、小学校及び特別支援学校では、令和6年度は、令和5年度と比べて未充足が大幅に増加している状況となっております。

次のスライドを御覧ください。

小学校における未充足への対応状況でございますが、令和6年度は18校の小学校において、学校運営の中核となる教務主任や支援教育コーディネーターが学級担任を担っており、半数以上の学校で加配定数に充てる予定の教員を学級担任へ振替を実施せざるを得ない状況となっております。それでもなお担任不足が生じることが想定されましたことから、令和6年度は4校5学級で、いわゆる「義務標準法」に規定する1クラス35人を超えるクラス編制を行ったところでございます。

次のスライドを御覧ください。

また、教員の勤務実態として、教員の一日（例）でございますが、教員は授業以外にも、翌日の授業準備や会議・打合せ、学校運営に必要な業務のほか、保護者対応や、中学校では、部活動指導業務も所定の勤務時間外にも対応している状況であり、現状では勤務時間内で全ての活動を収めることは難しい状況でございます。

次のスライドを御覧ください。

教員の時間外在校等時間でございますが、令和5年度において、国の指針に基づき規則上定めた時間外在校等時間の上限である「月45時間」を超える割合が、小学校では33.1%、中学校では62.4%であ

り、依然として高い水準となっております。

次のスライドを御覧ください。

各種業務に対する考え方に関する令和5年度に実施した意識調査アンケートの結果でございますが、やりがいを感じる業務で最も高い割合は、いずれの校種も「授業」であること、一方、負担感を感じる業務は、「成績処理」や「保護者・PTA対応」がいずれの校種も割合が高く、中学校においては「部活動、クラブ活動」も割合が高く、今より時間をかけたい業務で最も高い割合は、いずれの校種も「授業準備」でございました。

次のスライドを御覧ください。

本市の教員を取り巻く状況のまとめでございますが、教員の定数は、35人学級化、特別支援学級の児童生徒数の増加等により、平成29年度以降増加していること。定年退職者を除く退職者数・退職率は、増加傾向にある一方で、教員採用試験の辞退率は高くなっていることなどから、年度当初から欠員の状況が生じていること。さらに、産育休の取得者等が増加傾向にある中で、それらの代替教員として任用する臨時的任用職員のなり手が減少しており、人材の確保（特に年度途中の産休取得者の代替教員の確保）が困難となっているため、教員の未充足が発生していること。また、時間外在校等時間は依然として高い水準にあり、意識調査からは、授業にはやりがいを感じている一方で、「成績処理」や「保護者・PTA対応」等、一部の業務に負担感を感じており、本来、時間をかけたい「授業準備」に手が回っていないことなどが明らかになったものでございます。そのため、様々な手段を講じて、これらの状況に対して対応策を講ずる必要がある状況となっているものでございます。

次のスライドを御覧ください。

次に、2、令和6年度の主な取組について御説明いたします。

次のスライドを御覧ください。

教員の人材確保に向けた取組でございますが、今年度は教員未充足への緊急対応として、小学校と特別支援学校の非常勤講師の年間の任用週数を35週から42週に延長し、正規教員の採用試験を複数回実施したものでございます。

次のスライドを御覧ください。

教員の人材確保に向けたその他の取組でございますが、表に記載のとおり、教員採用試験の工夫や臨時的任用教員等の確保に向けた取組など、様々な取組を実施しているところでございます。

次のスライドを御覧ください。

教員の働き方改革に向けた取組として、現状や課題を把握しつつ、既存の概念や業務にとらわれない柔軟な発想や実践事例等を基に、参加者の視野を広げることで、新たな解決の対応の方向性を見いだすことを目的として、ワークショップ形式で教員との意見交換会を実施しており、小中学校全校の校長、教頭、教務主任から出された主なアイデアを四つの視点でまとめたものでございます。

次のスライドを御覧ください。

最後に、3、今後の取組の方向性でございます。

次のスライドを御覧ください。

教員の人材確保・働き方改革に向けた考え方でございますが、中ほどにございますとおり、安定的な教員の人材確保と、教員の働き方改革を両輪で進めることで好循環を生み出すことにより、「川崎市の教員になりたい」「川崎市で教員を続けたい」「川崎市の教員なら、仕事もプライベートも充実できる」をつくり出し、“持続可能な学校運営体制の構築”を目指すものでございます。

次のスライドを御覧ください。

人材確保に向けた視点でございまして、1点目の教員の欠員・未充足を生じさせない環境づくりは、学校運営に必要な教員数を安定的に維持することで、本来あるべき体制を構築し、教員が気兼ねなく安心して子

育てできる環境を創出すること。2点目の幅広い人材の確保に向けた取組の充実は、教員に加えて、非常勤講師の人材確保や教員以外のスタッフ職の充実・強化を図ることで、多様な専門性を持つ教職員が連携・協力して学校を支える体制を構築すること。3点目の教員志望者への効果的なメッセージの発信につきましては、本市の考え方や教員の処遇、サポート体制などの取組を効果的に発信し、新たに教員になる不安を払拭することに加え、教員を志す多くの人たちが「川崎市の教員になりたい」と思える取組を進めることとしたところでございます。

次のスライドを御覧ください。

働き方改革に向けた視点でございまして、主に教育委員会が主体で取り組むものとして、1点目の働きやすい環境整備・仕組みづくりは、多様な働き方を支える柔軟な制度の整備や、スタッフ職や地域人材等の活用、必ずしも教員が担う必要のない業務の見直し等を行い、教員が授業に専念できる働きやすい環境づくりを進めること。2点目の学校現場とのコミュニケーションの充実は、学校現場との対話や効果的なメッセージを通じて、改善に向けた課題の共通認識を図り、学校と連携して対応を進めていくことで、教職員を心身ともに支えていくこととしたところでございます。

主に学校が主体で取り組むものとして、1点目の授業準備等の時間を生み出す教育課程の編成の工夫は、年間授業時数及び授業時間の見直しや、子どもたちが主体的に学ぶための支援の推進などにより、教員が子どもたちのことを考え、向き合う時間を創出すること。2点目の運営体制の工夫等による教員の負担軽減は、学年（チーム）担任制の導入や業務ローテーションなどにより、チームで学年を支える仕組みづくりを進めることとしたところでございます。

説明につきましては、以上でございます。

福田市長 ありがとうございます。それでは今の説明を受けて、今後の方向性について意見交換してまいりたいと思いますけれども、議論が深まるように論点を人材確保と働き方改革に分けて進めていきたいと思っています。

まずは教員の人材確保について、皆様から御発言をいただきたいと思いますのですが、いかがでございましょうか。どなたからでも結構です。

それでは、西井委員、お願いします。

西井委員 大変ありがとうございます。先ほど事務局のほうからの御説明の中に、19ページの図があったと思うんですけども、非常に分かりやすく、この川崎市の人材確保ということと教員の働き方改革というのは両輪になっているということとつなぎ合った関係だと思うんですね。したがって、今、市長から、委員長がおっしゃられたように、人材確保の問題については切り離してはなかなか考えられないということと、やっぱり大事なのは、先ほどの施策にもありましたけれども、いろんな人材確保に向けての独自の取組をする中で、逆の発想で、先生になりたいという人の気持ちで施策を打っていく、あるいは、そういうコミュニケーションをしていくという、こういう立ち位置に立って施策を考える必要があるかな。

やや私も8か月ぐらい教育委員会の仕事を一緒にさせていただきました中で、どうもやっぱりワンウェイになっている。発信型の、企業なんかで言うと、プロダクトアウト型のこういう施策が多いなと。だから先生になりたい人の気持ちに立ったときに、やっぱり川崎の教育というのは、非常に進んだ新しい学びについての進んだ取組がなされるんだよねと、そういう場で自分も働いてみたいというふうに思わせるようなことであったり、一方で、いろんな様々な先生の働き方については、ちょっと言葉を選ばずに言いますと、ネガティブな情報もある中で、そういったことについてはどういうふうに取り組まれているんだという辺りについても、やっぱり知った上でそのチャレンジをしていくという、こういう人材を募集していくという、こういう切り口が非常に大事なんじゃないかなというふうに思います。

市長が最初おっしゃられたように、非常に全国的な課題になっておりますので、そういう観点で川崎がやっぱり一歩前に出ることによって、川崎でどうしても、川崎でないと、私の人生というか、キャリアは描けないんだと、こういう世界をつくるのが大事かなというふうに思います。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。

いかがでしょう。

坂口委員、お願いします。

坂口委員 ありがとうございます。今、西井委員のお話を伺っていて、川崎でなければならないというふうに考えてくださる方にどれだけこの情報を共有いただけるかというのが大事かなというふうに私も思いました。

私は10月から教育委員をやっていますので、本当に新米なんですけど、例えば今日御説明いただいたアンケート調査あるいはワークショップなどに基づく様々なデータ、どちらかというと非常にネガティブな情報が含まれている。これはどこの自治体も大変困っていることではあるんですけども、これだけ正直に、この点で困っています、この点で充足していません、退職率も実は増えています、それから、残念ながら辞退率もこの3年少しずつ増えてしまっている。これをどうしたらいいのかということを考えたくて、こうやってアンケートを取って資料をオープンにしてくださいました。このことに共感を持ってくださる方をぜひ仲間に加わっていただきたいというふうに思います。

つまり、単純に教員の働き方は大変だという情報で止まるだけではなくて、こういうところで困っているのだから、これに対する対応をする、これが私たち、今もやっていることですが、これからもやっていくことで、そういった姿勢をぜひ見ていただきたい。なので、このようなデータが明らかになるということ、そしてネガティブな情報を隠さないということの川崎のよさだなというふうに個人的に思います。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

では、野村委員、どうぞ。

野村委員 ありがとうございます。野村です。

西井委員からも坂口委員からも、川崎の教育というものをどう外に出していくということが、いいことも悪いところも大事というところで、私もそれに関連しています。

たくさん視察でいろいろな学校を回っていきますと、キャリア教育だったり、SDGsだったり、それから学びのユニバーサルデザインだったり、人権教育だったり、本当に教科の学習の深まりだけではなくて、いろんな多面的な深め方をして、先生方が授業の工夫をしているという姿が見受けられます。ですけど、先生方自身はそれがいかに価値があることかということを意外と気づいていらない、がむしゃらに走り続けているという部分も見えてとれますので、これを改めて価値づけするというのがまず一つ、今いる先生方に川崎で続けていただく上ですごく大事だと思います。

価値づけの方法として、どういうことができるかなというふうに考えてみますと、私、他都市の授業も見に行ったりするんですけども、やっぱり見学を受け入れて授業していらない先生は、すごく生き生きとしていて、自信に満ちているんですね。なので、川崎もよその都市の方から見にきていただくとか、とてもいいことをしているんだということを先生自身に感じてもらうような場面を増やしていくのがいいのかな

と思います。

やりがいをこうやって育てていくとともに、また、これから志願していただく方にも、こういった取組を川崎はしていますということをアピールしていくことによって、私はこんな専門性を身につけるために川崎でやりたいということを感じていただけるんじゃないかなというふうに思っています。

今回、ちょうど教育プランも一緒にこの日に話し合うということに関しては、やっぱりそのプランを同日に話し合うということにすごく意味があるなと思っていて、川崎の教育を打ち出すというときに、志願者の人にも届くように、そして志願者の人にプランを知ってもらった上で志望してもらえるようにという、ここもまた一体感を持って話し合えたらいいかなというふうに思っています。

福田市長 ありがとうございます。

それでは、芳川委員、お願いします。

芳川委員 芳川です。

データで見えていきますと、35人学級だとか特別支援教育とか、あと教科担任制、どれも必要な事柄で、その結果として教員が不足するというのは、ある意味では当然のことなのかなというふうに思ったりもしています。大事なことは、先ほどお二方が言ったように、どういうふうに補足していったらいいのか、充足していったらいいのかということですが、私はキーワードとして、働きがいというのを今回ちょっと提示させていただきたいと思っています。

働きがいとは何かというと、結果が出るとか、喜びがあるとか、何らかの価値観を得られる状態ということなんですね。そうすると、実は心理学的に、外的には経済とか社会的な地位、そして、内的には要因として精神的な満足感、これがモチベーションになるんじゃないかというふうに分かっているわけですね。そうすると、そのためには、1点目、教員の社会的な地位を上げるというのはいかがかなと思います。

経済と専門性の側面という、先ほど野村委員もお話ししているんですが、やはり専門性を高める工夫、教員になった方たちは、かなりやっぱり自分自身も成長したいという思いがあるというふうに思いますので、そうすると、その様々な形で教員になった後でも、実はほかのところでは味わえないような社会経験であったりとか、もしくは学びであったりとか、そういうものがあると、就職した後も成長の刺激があるんじゃないかというふうに思いました。

2点目なんですけれども、教員養成課程から川崎市が各大学の中に入り込むということもあり得るかなと思います。例えば教員の中で非常にいい成果を出されている発表ががございますので、それを実践例として実際に大学の中の教職課程で出していくと、川崎市はこういうことをやっているんだ、課題もあるんだけど、こういう成果でやっているというところが、実際に川崎市に大学は複数ございますので、できるのではないかと思います。

3点目なんですが、教員のサポートとして教育データに基づく情報と教授手法の提供ですね。若い先生方は、教える技術とかが学級経営の手法に対して経験値が足りません。経験が長い教員は、往々にして、経験値に頼り過ぎてしまう。そういう傾向もあるような気がしますので、そのためには、子どもの社会的な日々の変化に追いついていけなくなっちゃうということがありますので、そういう意味では、両方の教員に、児童生徒の学びだとか、あるいは、社会生活に関する様々なデータを提供して、さらに教えるヒントを提示・提供していくと、先生方はより自信を持って授業に取り組め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。

森川委員、よろしいですか。

森川委員 ありがとうございます。皆様のお話を聞きながら、もちろん先ほど市長のおっしゃった働き方改革を両輪で進めながらですが、もう来年度へのことを考えると、現場のそばにいますので、非常に焦りを感じます。早急に対応を考えていかなければならないと思います。

その上で私が注目しているのは、川崎市の教員における、先ほどの資料にもありました、産休・育休の取得率の高さ、これは逆手に取ると産休・育休が取りやすいということだと思います。それと女性の管理職への登用割合の高さです。事務局の方に調べていただいたのですが、川崎市は学校管理職における女性の占める割合が全国平均よりも高く、政令指定都市の中では最も高いとの結果が出ています。国の国土形成計画の中に、地方からの若い女性の流出が多いことに対して、今後10年間の対策について書いてあります。要因は、娯楽施設が少ないこと、活躍の場所の多くを男性が占めていることなどが書かれています。御存じのとおり、皆様御存じだと思いますが、川崎市は娯楽施設への利便性もよく、先ほど述べていたように、女性の学校管理職への登用率も高く、そして細長い川崎市、どこの学校に勤務しても、出張またはどこの学校からどこの学校に出張しても、交通の便がととてもよく、移動しやすい。このことは、子育てをするときに大変役に立つと思います。

また、これは子育てのときのことでなく、女性でも男性でも、学校の異動があったときに引っ越さなくてもよい。これは川崎市の教員を選んで来てくださっている方々がおっしゃることの一つです。

ぜひ教員志望の方々の人生設計に寄り添った情報を、川崎市のこの魅力を、実際に働いてみた人たちの魅力を情報発信して、一人でも多くの教員志望の方々に川崎で働くということを視野に入れていただけたらと思っています。

福田市長 ありがとうございます。

じゃあ教育長。

小田嶋教育長 皆さんそれぞれに、それぞれの視点からいろいろな有益な御意見をありがとうございました。特に今、森川委員からも川崎の魅力とか、ほかの委員の方からも川崎のよさということで、それをどういうふうに発信していくかということがあったので、そういったことについてしっかり考えていかなきゃいけないなと思っています。

それで新卒者の状況なんですけれども、実は新卒の受験者は全国的にも減っていないというデータがあります。新卒者は、2013年から22年にかけては、大体1万7,000人から1万8,000人で推移していて、目立った減少はなく、川崎も一定の受験数は確保しているという状況であります。

これだけ学校や教員のことがいろいろマイナスに報じられている状況の中で、そういった学校教育への志を持っている若者が減っていないということは大変心強く、うれしいことではありますが、倍率が本当に低下しているという状況は憂うべきことだというふうに思っています。

せっかくそういつて教壇に立ってくれた人たちが、教育のやりがいを感じながら日々成長できるような、そういった支援体制をしっかりとつくっていかなくちゃいけない、それは本当に切迫した課題だと思っています。

そういった川崎を選んでくれる大学生たちに川崎のよさをどうやってアピールしていくのかということで、先ほど芳川委員からも、大学の中に川崎の教員が入って行って、川崎の先進的な取組を紹介していくような取組、そういったことも含めて大学との連携ということが非常に重要になってくるかなと思っています、本市でも教員等育成協議会というのがありまして、実はあさって、その会議があるんですが、その中でも大学の様々な取組を参考にさせていただいていますし、いろいろな情報を得ているんですが、そういった教員養成をしている大学との連携を今まで以上に強化していく必要があるというふうに思っています。

大学のほうからも、いろいろな努力、大学のほうでもしていて、今、実習期間を短くするとか、履修単位の負担を軽くするとか、また、授業改善等に取り組んでいるというふうに聞いていますが、そういった免許を取得する予定の学生たちに、やはり川崎の教育の魅力を知ってもらおう場というのを、今まで以上に意図的に計画的に増やすことが重要だというふうに思っています。

大学からいろいろな提案や依頼も受けているんですが、教育実習というのが中心になりますけれども、その前の参観実習ですとか、ボランティアですとか、また、川崎の教育サポートを通して活動していただくとか、そういう中で学生が得るものというのは非常に大きいわけですが、川崎の教育にとっても、そういった場というのが絶好のPRの機会になっていくと思います。今までですと、大学と学校との直接のやり取りが中心だったんですが、教育委員会として、ワンストップ窓口をつくるなどの体制をつくって積極的にサポートしていく必要があると、そんなふうにも考えております。

以上でございます。

福田市長 はい、ありがとうございます。それぞれの委員からすばらしい御意見をいただいたと思っています。

西井委員からは、先生になりたい側の立場に立ってというようにお話をいただきましたけれども、皆様からも総じてそういうような御意見ではなかったかなと。ネガティブな情報も、そしてポジティブな情報ももっと積極的に出していくべきだというようにお話じゃないかなと思います。

森川委員から触れていただいた女性管理職というふうなのは、この前、教育長からも報告をいただいたんですけど、突出して多いんですね。あれはちょっと数字は出ますか。事務局からちょっと言えますか。僕は発言を聞いてびっくりしたんですけど。こういう、ですからそういった森川さんも言っていただいたように、どういう川崎、働きやすいところなのかということを積極的に、ファクトブックみたいなのをしっかり作ってアピールしていくということも大事なんじゃないかというふうに思います。

一方で、今、教員の採用の前倒しだとか、なるべくハードルを下げるというふうなことも一つ大事な点ではあると思うんですけど、そこを積極的にアピールするよりも、野村さんが言われていたような価値というもの、この川崎で教員になるということがどういう価値を生み出せるのか、自らも学び続けられるとかという、その専門性を高められるというふうな御発言というふうなものが、その価値をもっと上げる、アピールするということのほうが、むしろ何か真面目にちゃんとした教員になりたいと思っている人たちにとっては、ハードルを下げることじゃなくて、自分を高められるというやりがい、働きがいを感じられるという、そっちの価値をより効果的にアピールしていくということに、皆さんの大体総意があるのではないかなという気がいたしました。ぜひこのような御意見を、積極的に政策の中に生かしていきたいというふうに思いますが、お願いします。どうぞ。

事務局 先ほどありました。管理職の女性の割合でございますが、川崎市39.8%というのが全小中高を統合した数字でございます。全国平均が23.7%ですので、かなり、16ポイントぐらいは全国平均より高いという状況でございます。

以上です。

福田市長 これ、先生たちの男女比を見ても、ここはどうなんでしたか。突出して女性が多いということはないんですね。川崎市は。

事務局 女性は大体半々くらいだと思います。

福田市長 男女比はですね。

事務局 男女比がですね。

福田市長 教職員の小中合わせて半々だけでも、そのうちの約40%が管理職、女性だということですよね。ということで合っていますよね。

事務局 はい。

福田市長 ですからこういったことも非常にポジティブな情報かなというふうに思いますし、こういったことをしっかり発信していくということが求められているのではないかなというふうに思っています。

はい、どうぞ。お願いします。

西井委員 発言の機会をいただきありがとうございます。

今、いいことも悪いこともしっかりコミュニケーションを大事にして、働きがい、そういうことでチャレンジしてみたいという人を集めてくる、募集していく。教育長からも、決して人材が足りなくなっているわけじゃなくて、もともとの募集者は減っているわけじゃないんだということがありましたけれども、これは実は、私は味の素の経営者として、デジタル時代の情報共有の原則ということで、組織の中のコミュニケーションの在り方を、この図に沿って変えていく。左側はITネットワークなので、これはイノベーションとってもらえばいいと。真ん中にあるのが経営とかそれぞれ組織ごとに分かれている、これは今の組織体の図を表しています。ところが、この組織体を通じて縦にコミュニケーションをしていくやり方はワンウェイになっちゃうので、デジタル時代にはそぐわない。

右側を見ていただくと、これはやっぱり全部の関係者が縦横無尽につながっている状態。双方向でつながっている。キーワードは、固定化された組織風土から個人と組織を解き放つように、このコミュニケーションの在り方を設計するということなんです。

したがって、先ほど坂口委員もあつたように、いいことだけでなく、課題みたいなものも共有されている状態がここでは必要とされるんですね。したがって、こういう状態をつくって、いいことには乗りたい、それから悪いところは自分が解決したいという人をどう募集するということが大事だと思います。したがって、このコミュニケーションの在り方みたいなものはぜひ教育委員会でも議論して、前に、右側のほうに移るように工夫したいなというふうに思っております。

それから、先ほどの大学とコミュニケーションしていく、これは非常にすばらしい話なんですけれども、私も今年、中学校の先生の採用面接に携わらせていただきましたけれども、かなり全国から来られているんですね。したがって、固定の大学だけコミュニケーションすることも大事でありますけれども、広く全国から志望者を川崎に集めるという、こういう発想でこのコミュニケーションを展開していくというのが極めて大事なかと、このように思いました。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。まさに本当にそうですね。固定化された組織風土から個人・組織を解き放つようにすると。

西井委員 ちょっと補足させていただけますか。先生方とこの間8か月ぐらいの間に機会をいただきまして、意見交換会にもかなり参加させていただきましたけれども、すばらしい取組をされている事例がいっぱいあ

るんですね。

一言で言うと、川崎の小・中学校の先生方の多分現場の取組、あるいは事務方が用意されているものも非常にすばらしい切り口のものもたくさんあって、ただ惜しむらくは、これが偏在していると。その間に、いわゆる教員不足ということが起きてきたものですから、新しい教育に、イノベーションにチャレンジするところまでは手が回らない状態になっていると。もうちょっと言うと、偏在しているすばらしい取組を横で共有するという機会が、なかなかその時間が取れないでいるということだと思います。

恐らくこれは、まだ川崎は、私の類推、仮説ですけれども、地域教育という観点でもばらつきがあるんじゃないでしょうか。したがって、こういうコミュニケーションスタイルに変えていくときに、これに参画してくれる人というのは、相当なパワーがあって、熱意があって、教育に対する思いがある人がやっぱりやっていかないと、その質の高い情報とかあるいはコミュニケーションというのはできないと思うんですね。

したがって、今その課題は、教員不足が起きている中で、こういう新しいコミュニケーションのやり方をやりながら取り入れて、教育のイノベーションを起こしていく、特にかわさき教育プランにある自立と協働というものを子どもたちに人生の礎として教えていくという、吸収してもらうという、この世界をつくるためには大変なイノベーションが必要だと。イノベーションにチャレンジするためにはこういうコミュニケーションのスタイルに変えていく。でもそれが一方、人が足りない中でやるということを考えると、やはり具体的な事例を持っている、ベストプラクティスを幾つも積み重ねるような、それを共有するような仕組みづくりというのが非常に大事じゃないかなというふうに思います。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。今の西井委員の御発言を受けて、いかがですか。刺激的で、そうだなと思いますけど、地域あるいは保護者の目線から見ても、森川さん何か、あるいは野村さん、ちょっと御発言いただけないでしょうか。

じゃあ、森川さん。

森川委員 ありがとうございます。働き方改革の部分に関わってくるお話だと思うんですけども、教員の皆様は、現場で見ていると、授業、行事、研修、研究、そして丁寧な保護者対応に追われて、具体的な施策なんて考える時間もないと思うんですよ。出てきた改革案は、日々のタスクをこなすことにかき消されがちだと思うんですね。ですが、教員の皆様がもっと研究したいとか、もっとこうしたいというのをしていくためには、教員の皆様の心身の健康、そして継続可能な質のいい教育を提供していくのに、それには本当に現場の教員の皆さんの臨む内容の働き方改革、これが必要だと思っております。

福田市長 そうですね。確かにこれも西井さんも言われていましたし、今の森川さんの話もそうですが、なかなか課題の、日々の形に追われてしまっていてということで、多分先ほどの御発言に出ていた見学みたいな、授業見学みたいなものを受け入れてはかなりいるんじゃないかというふうには思うんですけども、実際にみんながどんどん行けるような環境にあるかということとそうでもないということですよ。教育長、どういう感じですか。

小田嶋教育長 川崎は本当に研究会組織がしっかりしていて、その研究会を通じてとてもいい取組を横展開してくという大きな流れが一つあると思うんですね。ただそれにしても、小学校の場合は小学校教育研究会、小教研日といいまして、水曜日の午後、そういった研究活動に充てられる時間をある程度確保しているんで、かなりできるかなと思うんですが、やっぱり中学校の場合いろいろ課題があります。

今、例えば、GIGAのほうのリーディングDXとして国から指定されている、この間、南河原小と南河

原中で指定されている公開授業が、先週１４日ですかね、あったんですけれども、私もちょっと授業を見ってきましたけれども、参加者は全国からもたくさん来ているんですが、川崎からの参加者もあるにはありますけど、もっと来てほしいなというのが思いでした。

やっぱり現実的には、なかなかそういった機会があっても出張できないでいる、それがまた現場の忙しさということだと思うんですけれども、そういった機会にいかに向いていって、最新のものを得ていくか。その中で自分の課題を見つけて、授業改善に向けていくか。そういった取組をもう少しまわく回るようにしていかなきゃいけないなというふうに考えています。

福田市長 ありがとうございます。ちょっともう今、働き方改革のほうに既に入りつつあるので、そのまま行っちゃいたいと思います。

続いて、教員の働き方改革について御発言をいただきたいと思いますけれども、もう既に御発言を始めて回っていますので、では森川さん、どうぞ。

森川委員 ありがとうございます。先ほどの続きになるんですけれども、例えば、今教育長がおっしゃったいろいろな授業を参観する、これは非常に若い方たちにとっても有益だと思うんですね。教員の方たち、クラスに入ってしまったって学級経営に入ってしまうと、ほかの方の授業を見る機会って本当になくて、ですが、若いうちにいろんな方の授業を見ることによってどんどん吸収して、最初はまねすることから始まるかもしれませんが、そのうち自分の経営方法を身につけていくという成長が絶対にあると思うんですね。ですが、そのためには、とにかくその時間をつくってあげる、その機会をつくってあげるということが必要だと思います。

現在、教育委員会が行っている意見交換会などの現場の声の吸い上げですね。それから来る、これからいろいろ行われるであろう改革、これには教育委員会事務局側の確固たるリーダーシップが、大変だと思うんですけど、必要不可欠だと思います。それはぜひお願いしたいと思っております。

また、先ほどちょっと地域の話も出ましたが、それに関してなんですけれども、昨今、子どもの抱えている背景は非常に複雑化しております。とてもではないですけれども、教員一人や学校だけの対応には、もう無理が来ているというか、現場への負担があまりにも多いと見ていて思います。なので、例えば、地域教育コーディネーター、自治会、保護司、民生委員・児童委員などなど、地域のネットワークの力を借りて、その上で児童生徒の個人情報を守る。そして、その場は教育現場や保護者を批判するものではないということなど、必要な環境など、意識などを整理して、チーム学校、チーム何々小学校といって、学校を支えるという考え方のネットワークを、地域に広めていくことがとても大切だと考えております。

福田市長 ありがとうございます。

いかがでしょう。どなたからでも。

はい、坂口委員、お願いします。

坂口委員 ありがとうございます。働き方改革、これだけ丁寧にやはり現場の話を聞き取って、何が課題かというのを同定していくと、その方法というのに、とても共感しています。そして、せっかく聞き取ったのであれば、これを生かして改善していくということの策を、ここの教育委員会も含め、話し合っていく必要があると思います。

意識アンケート調査の上位三つということで、今回資料１２ページにも紹介されていましたが、やりがいを感じる業務って、圧倒的にやっぱり先生方、授業でいらっしゃる。負担感を感じる業務というのは成績処理だと。そして今より時間をかけたい業務は授業準備である。これは本当に、圧倒的にそのような選択をし

ていらっしゃる方々が多いということが分かりました。これはもう少し考えると、授業準備をしたいというのは、恐らく、自分の自律的に考える、考えたり行動したりする時間、自分の裁量を増やしたいという、そのようにお考えの先生方が多いのかなというふうに思います。これ自体は本当に望ましいことで、なので、様々な改革を行う、そして業務の整理や共有や負担や合理化を行うということの目標には、先生方が自律的に自分で授業を準備したり、クラスのことを考えたりする、そのような時間を確保するんだということを、まず私たちも共有できたらなというふうに思っています。これをやっているんだということも、ぜひ、意見を伺ったからには、フィードバックしていく。そのような回路をつくれたら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。

いかがでしょうか。西井委員、どうぞ。

西井委員 今、坂口さんがおっしゃられたとおりで、ちょっとこれ、またスライドを見せて恐縮なんですけれども、これは私がいわゆる人手不足、いわゆる働き方改革をやりながら、でも、ちゃんとよりよい仕事をより企業価値を上げるための取組をするときに取ったマネジメント手法で、これを1年、サークルがぐるっと回っていますけど、これは1年間のサークル、スケジュールで管理されていると。この機会を全部そろえたんですね、全組織で。世界中にある会社と、それから、日本もたくさんの組織があります。

右上にトップとの対話とありますが、これで経営方針を出して、それから個人目標発表会の機会というのがあって、これはそれぞれ組織ごとに、これは新社員の方から、それからベテランの社員、上司まで全部一堂に会して、そこで自分は今年こういうふうに取り組むんだと、これが発表を共有し合ったんですね。その後のところの社内SNSでの事例共有というのは、これはもう本当にアトランダムにその都度おきます。常に面白いプレゼンをしたよねというやり取りがあって、それについて関心のある人はそこに直接投稿できる、質問のやり取りができる。

オフィシャルにやったのが、その上にあるベストプラクティスの表彰というので、これはグループ3万4,000人の社員が1年に1回エントリーできる。組織ごとにある。この中で、味の素グループのベストプラクティスをここで発表させる。そこは非常に社外のオーソリティも含めた、喧々譁々の審査が行われて、それを表彰すると同時に、世の中に対してこんなすばらしい取組をしていた組織がありますというのを発表するんですね。その後にエンゲージメントサーベイ、3万4,000人の全員の社員のエンゲージメントの状態を調査して、それを翌年度の組織マネジメントのツールとして使っていくと。こういうサイクルをつくった。

つまり、組織が要員が足りて、欠員の状態がいろんな組織でばらばらと多数起きていますと、なかなかこういう機会をそろえてあげないと、効率が悪くてしょうがないということがあって、それから、やはり、先ほどの発表会、南河原の小学校、中学校の話がありましたけれども、お膳立てされた学校に対して、そこでいいことをやっても、それはあまり参考にならないんですね。なぜかという、特別な関係をつくってやっているかなとみんな思っちゃうんです。だから参画者が少ない。手前で、フリーに、もっと意見交換ができている環境があると、ベストプラクティスが盛り上がるということになるので、こういう仕組みづくりというのは、ちょっと言葉がマネジメントなので、管理、管理というふうに思われちゃうかもしれませんが、機会をつくるというふうに思っただければ有効かなというふうに思いました。

これ1年に1回、ぐるぐる回しますので、来年の改善にもつながっていくんですね。現場のやる気を高めたり、成績を上げたりするということについては、物すごく有効な手法だと思って、今日持ってきました。

福田市長 ありがとうございます。

実は、川崎市役所の中でもこういう表彰みたいなものがありまして、業務改善をやっている、チャレンジかわさき選手権というようなものがありまして、そこでいろんな業務改善のグッドプラクティスが出てくるんですけど、発表して、すばらしいなといったところで共有はしているんですけど、実はそこからの横展開が非常に薄いと。だから、どこまで横展開、各局に横展開できたのか、そこをチェックして、さらにやれば、かなり業務効率が上がっていくというふうに思うんですけど。そこまでちゃんと、最後までフォローしないと、なかなかちゃんとしたサイクルに回ってこないというふうなのが、市役所自体としても非常に課題感を持っておりますけれども、こういうことですよ。だから、取り組んで、その結果がどうなったのかというふうなこともちゃんと示してフィードバックしてと、どう提案が、どう変わったのかということですよ。

西井委員 すみません、追加で。エンゲージメントサーベイというのは全社員にやりますし、それは組織ごとに分解もできるし、新入社員から入社3年目から、階層ごとに全部横で評価を取ることもやるんですね。それを別に何か叱責するとかそういうことじゃなくて、より組織風土をよくしようよということで、来年はもうちょっとよくしようねというふうに、それぞれの目標にすることと、何よりいいのは、例えば学校のケースで言うと、A学校とB学校のエンゲージメントの比較ができるんですよ。うちよりもいいよね、何をやったのということが起きるようにしていくというのがポイントかな。フィードバックがやっぱりないと、人間というのは、やっぱりなかなか、それがしかもフィードバックだけでなく、次に改善できるようなものにまでをこだわってつくり上げていくというのが大事なんじゃないかなと思います。

福田市長 教育長、少し感想をいただけますか。

小田嶋教育長 はい。ベストプラクティス表彰という点で言いますと、川崎の教職員の場合は、優秀職員表彰、これは何年か前から団体についてもやるようになりました。そこで12月にいつもやるんですけど、委員さんにも出席していただいて表彰式をやりますけど、大変すばらしい本当に取組があつて。それを若い教員に対して講演する機会とかもあるんですが、十分な時間が取れないで、動画を撮って、そこでの発表、短い時間の動画を撮って、発表を見てもらうとかということで、まさにそれを、いい事例なんだけど、横展開するような形になっていないという現実があつて、それは非常に大きな課題だなと。せっかくいい取組を、よりもっと広げていくにはどうしたらいいかなと考えなきゃいけないかなというのがあります。

あと、エンゲージメントサーベイで、学校のそれぞれの人間関係とか職場のありようみたいなものを、アンケートを通じて数値化して出てくるものもあるんですが、それは学校の管理職だけが見て、ほかの学校との比較ということは基本的にはしないものですから、その部分を、経年変化なんかを見ながら、管理職がしっかり見ていくということがあるんですが、やはり、今、西井委員がおっしゃったように、他校との比較の中で考えられる部分、改善について考えられたり、進捗が進んだ部分を実感できたりする部分というのも出てくると思うので、その辺ちょっと何か工夫できないかなというのは、何か考えていきたいなと思います。

以上でございます。

福田市長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。野村委員。

野村委員 ありがとうございます。

西井委員が先ほど御紹介してくださった資料の、固定化された組織から個人と組織を解き放つということだったり、この図の中で、個人の目標を発表したりとか表彰の機会があつたり、これというのは、恐らく、

全て当事者性につながってくるのかなというふうに考えています。保護者も、はたまた子どもたちも教育がサービスであるものというふうに、当事者性を失って、サービスであるものというふうな考え方になってしまふことによって、クレームの対象になってしまったりとか、子どもも自走する学習者でいられなくなってくる。そうするとどんどん手をかけなければいけない子どもになり、保護者対応に忙しくなり、先生たちの働き方の困り感につながってくるというふうになっています。ここをチェンジするのであれば、働き方改革とは言いながらも、この資料19ページにあるようなメビウスの輪の図というのは、この緑の部分の輪っか、教員の働き方改革というところは、実はこの中に、教育の質の向上というか、自走した学習者をつくるという、そういう歯車というか。そういったものが含まれているということは、絶対に忘れちゃいけないと思うんですね。そのほうが、先生たちも授業に対する改善が最も関心が高いと坂口先生からお話があったように、本当にそのほうが本腰を入れて取り組んでくださると思っています。

ただその自主的な、主体的な学習者を育むとなったときには、どういうふうに手を離していけばいいのか、加賀市なんかも取組を進めていますけれども、最初の一步がやっぱりどうしても踏み出せないという学校が多かったと。ですから、私たちが教育委員会として伴走支援したりとか、それからプロフェッショナルを入れて、そういうコンサルタントに入っていていただくとか、モデル校をつくって経年変化を見て、結果を実感して納得感を持ってもらうとか、それから踏み出せない学校に関しては、ペアを組んでもらって、積極的な学校がメンターとなってもらって励ましてもらったりとか。それから、横展開の部分は人事異動なんかを有効にして、取組が広がるように、もう本当に欲を言えば、モデル校をつくるよりは、一斉スタートのほうがみんなで用意ドンで頑張れるのかなというところはあります。

それと、またこれは別で付け加えて、先生たちに主体的に取り組んでもらっている以上、森川委員がおっしゃっていたように、聞き取った以上、必ずこちらもアンサーを出さなければいけないので、制度の改革というのは絶対だと思っています。その中の一つが、私はチーム担任制は、絶対にやったほうがいいのかというふうには個人的には考えています。息子の担任が育休に入ったということがすごく大きなきっかけで、引継ぎの期間を設けていたとしても、かなり引継ぎによっても子どもたちが環境の変化で負担感を感じました。日頃からチームであることによって、あえて引継ぎをしなくても、多様な目線でみとることができているので、先生たちに対してもプレッシャーにならないんじゃないかと。

この育休に対して思う発想ではあるんですけども、これをすると、結果的に介護をしている方とか、それから育児でとか、一時的な病気で川崎を離れた方にとっても、また戻ってこようというような、そういう職場環境になると思います。働き方のユニバーサルデザイン化が、結局、今の方も大切にするし、また戻ってきていただけると思うので、その辺りも検討していきたいなと思っています。

福田市長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。芳川委員、お願いします。

芳川委員 いろんな観点から話があったかと思うんですが、私は今、野村委員との発言と少し関連がある形で考えてみました。ライフ・ワーク・バランスで働き方改革を考えてみたらどうかなと思いました。働き方改革は、最初言われ始めているのは、もちろん働く人口が不足するということもあるんですが、長時間働くことは実は効率が悪くなる、生産性につながらないというところは、多分、西井委員が一番御存じだと思うんですが、そこから来る観点もあるかなというふうに思います。そうすると、実は仕事だけではなくて、仕事と生活は互いに影響しながら私たちは人生を過ごしていく。先ほど、ライフプランという話もあったんですけども、一度きりの人生で考えるときに、より豊かに過ごすためにはどう自分のキャリアを使いたいか。そして、自分のライフをどういうふうに考えたいのか。その結果として、働き方改革は実は生まれたんじゃないかなというふうに思います。

そうすると、何か現実的な対応として、時間をどう減らすとかというふうな感じで今なっているんですが、本来はそうではなくて、自分自身の生き方をどう考えるかというのを、できたら学校から、教育委員会から発信していただいて、そのバランスを、例えば学校の管理職も、委員会もそういうふうにもって発信することができると、何かただ単にすごい狭い観点での働き方改革にならないんじゃないかなというふうに、ちょっと思いました。

そこから、先ほどの女性管理職というところで、福利厚生 の 在り方とか、充実ということも出てくるのかなというふうに一つ思いました。

次なんです、実は、若手の教員の先生方の意見交換会に参加したことがあって、一つ気づいたのは、実は教員が、結構、専門職性に最近ちょっと憧れているのかなと。先ほど専門性というふうに挙げているんですが、専門職制ということは、つまり分業化をちょっとイメージされていて、例えば海外の教員はかなり分業化が進んで、市長も御存じのように、アメリカもそうですし、ただ、調べてみたら、この分業化が最近、少しそれでいいのかどうかという検討も再検討し始めていて、むしろ日本型の教育の、もう少し包括的に子どもを見ていったほうがいいんじゃないかということになっているようですね。

だから、例えば、データの中にあるように、成績の採点はしたくない、授業を教えたいというところは、ある意味では専門職の思考なんですけれども、教育の観点で考えたときに、特に小中学校、高校も含めて、人格の育成になってくると、多面的な関わりが必要なんじゃないかなという感じがします、そうすると、実は家庭教育も学校教育も社会教育も関わる必要がありますから、地域の協力も必要です、保護者の理解も必要です、そこで初めて高度の教育を達成することができるし、働き方改革ができるんじゃないかなというふうに思いますので、そうすると、地域とそして家庭に様々な情報を提供して、今は学校はこんな感じ、そしてどうして働き改革をするのか、実際は教育の質を高めるためにというふうに、保護者に果たしていただきたい役割、地域にお願いしたいところを分けて、みんなで一緒にやっていくという考え方が、結果的に働き方改革に実はつながっていくのかなというふうに思います。

ただし、先ほど野村委員が言ったように、保護者が不安になっちゃう可能性がありますので、そうすると、保護者のための例えば相談窓口であったりとか、そこら辺りを、さらに、今、川崎はすごくいい形でやっていらっしやると思うんですが、もう少しそこを充実して行って、保護者の安心を保証してあげることができたらいい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。

ほかにございますか。

西井委員 はい。教員の人材確保ということと働き方改革というのが一体で、なかなか、市長に切り分けないでうまくつないでいただきましたのでありがたいんですけど、今、芳川委員がおっしゃられたところでいうと、その地域の教育は、地域も交えた教育体制の在り方ということについては、ちょっと私もキャリアが不足しておりまして、ぜひ今年、教員の皆さんとほとんどタウンホールのように、総対話の形で管理職の皆さんとやらせていただきましたので、ぜひそういう機会も、来年度とか準備ができればやってみたいというふうに思います。

そういうことの中で、保護者の方々の内容がどういうことを考えていらっしやるのか。どうも先生方とお話を聞いていると、川崎は非常に区によって、地域によって大分特性が違うという話もお聞きして、もう地域イベントが全くなくても、参加しなくてもいいんだよという小杉周辺のようなところもあれば、いやいや川崎、私の工場のある鈴木町は、もうとにかくやっぱりディープな人間関係がとても大事なので、これをやると、すごく協力してもらえると、こういう要素もあるので。何か型が一つの型じゃないと思うんです

ね。その多様性をどういう生かすかということのためにも、そういう教育委員がもう少し現場に出て行って、意見を集約するというのもすごく大事なかなというふうに思います。

福田市長 ありがとうございます。

先ほど西井委員から御提供いただいた、こういうマネジメントスタイルですね。まさにおっしゃっておられましたけど、これ管理する体制みたいなふうに、そういうふうにならないようにというような御発言もあったかと思うんですけれども、まさに自律的な、個人なり組織なりの改革をしていくためのそのための一つのツールというふうなことだと思うんですけれども。そこはやはり管理と見られがちみたいなものというのは、例えば、教育委員会で導入していく、各学校、個人の先生とかという方たちにこれを導入していきますと、やもすると、これは何か管理されているのかなというふうに思われてしまうと、これは本当に失敗すると思うんです。西井さんも本当に我が国の企業の中で最も働き方改革、あるいは達成して、そして、若い人たちからとにかく選ばれる企業をつくってこられた方からすると、管理に見られないというか、どういうふうにそういうふうに伝えてこられたのか、そうならないように、管理じゃないんだということを伝えるときに、気をつけられた点みたいなのがありましたら、教えていただきたいと思うんですが。

西井委員 本当に要衝でございまして、二つあるかなと思います。

一つはここに図で書いてある、経営トップとそれから現場のライン長との信頼関係ですね。学校の教育の現場でいうと、教育委員会と学校長や教頭先生という、こことの信頼関係というのが非常に大事だと。この中で、これはもうマネジメントなんですけど、例えば働き方改革について言うと、働き方改革で、還元、創出された価値、原資みたいなものは、全て人と人材に再投資するというのを経営トップとライン責任者の間で決めて、決議をして、社内に全部公表したんですね。それが、まずそういう信頼関係をつくるというのが一つ。

もう一つは、やはりこのサイクルで回していくときに、やっぱり賛同してくれたのは、若い社員とそれから子育て社員だったんです。実は時間、物すごく将来のキャリアを見渡せていない社員と、それから、時間の分刻みで追われているお父さん、お母さんたちが、これはぜひやるというふうに言ってくれて、その力がこのサイクルを回し始めたんですね。そういう面では、そういうイノベーションを起こすときには、そういう方々が動かないと、うまく動かないということなんじゃないかと思いました。

福田市長 ありがとうございます。

そういう意味では、川崎の教員、全教員の約5割が20代、30代というところですから、改革を進める推進力としては、たっぷりポテンシャルがあるというふうに思いますね。

それから、先ほど野村委員が言われたチーム担任制ですか、あの話も、僕も教育委員会事務局から少しお話を伺って、とてもいいスタイルだなというふうに思っております。教育長、何かコメントありますか。

小田嶋教育長 チーム担任制については、本当に教育委員会としても注目していて、もう既に進めている学校もあるんですが、いろいろなパターンがあるので、今、事務局内でそういったものを研究して、来年度、少し積極的に各学校に導入してもらって、さらにうまく回るように工夫していきたいと考えております。

福田市長 ありがとうございます。

時間がちょっと過ぎちゃっているんですけど、何かこの働き方改革で。はい。お願いします。

小田嶋教育長 はい。まず、委員の皆様がワークショップの場に積極的に出向いていただいて、現場の多く

の声に耳を傾けて本音を受け止めていただきながら、教育委員会としての今後の具体的な施策に生かしていきたいという、そういう強い思いを事務局に示していただいたのは大変ありがたく思っています。委員の皆さんが感じ、考えたことを、我々事務局としても真剣に受け止めながら、今後どうしたら現場が望む具体的な取組につなげられるのかを考えているところです。

あと先ほど、野村委員からモデル校というお話がありましたけれど、モデル校というよりも、働き方改革の実践校を今後指定していきたいなというふうに考えていまして、今までの取組の成果を積極的に取り入れるとともに、授業についてもGIGA端末を活用して、子ども主体の授業に変えていく、そういった実践とか、また中学校においては、やはり部活が非常に大きな課題になっているので、部活の適正化に向けて思い切ったチャレンジをする取組ですとか、そういった実践校を、事務局としても伴走をして、バックアップしながら、そして他校への波及効果が高まるような取組を進められればというふうに考えているところです。

以上でございます。

福田市長 ありがとうございます。

組織文化って、いろいろ、ちょっと口籠もってしまいますけど、例えばコロナのときに、各区の衛生課を回って、いわゆる昔でいう各区の保健所みたいな。それぞれの保健所長さんってすごい権限があるので、ある意味、その時代から始まっていますから、やり方ってすごい違うんですね。そこを、え、これって組織って、1保健所体制になったんだから、もっと統一的にやればと、グッドプラクティスは全部横でやればというふうに思ったんですけど、やはりなかなかその組織文化って変わらない部分があるんですよ。これは難しいなと。

専門性というものもあるしというのは、これ、実は学校現場についても一緒ですよ。先ほど教育長から言われたような、他校と比較しないとというふうなというのは、比べられるというのが何かちょっとうんと思っておられる先生も多いんじゃないかというふうに思いますし、適切な何か指標がない中で、これは一体何を比べているんですかみたいな話になってしまうと悪いマネジメントになってしまうということなので。ただ、いいことをみんなで一緒にやりましょうというポジティブな変化を生んでいくというのには、ポテンシャルもあるということは分かっているので、何とかその文化というのをいい意味で変えていく。そのためには野村さんが言われたように、モデル校方式もいいんだけど、一気にやるというふうなことも大切な視点なんではないかなというふうに思っていますので、ぜひ、さらに教育委員の皆様方で、これはどうしたら効果的なのかということ、ぜひ御議論をいただければというふうに思っております。よろしく願いいたします。

それでは議題、次のほうに移らせていただきたいと思います。事務局から説明をお願いします。

事務局 資料2を御覧ください。

次期教育プランの検討状況等について御説明いたします。

次のスライドを御覧ください。

初めに、1、次期教育プランの策定について御説明いたします。

次のスライドを御覧ください。

検討の全体像でございますが、現行の教育プランの構成を左下の図でお示ししております。左上の青色の囲みにあるとおり、基本理念・基本目標は、計画期間全体を通じて実現を目指すものでございまして、主に令和6年度に検討を進めているものでございます。

右側の緑色の囲みにあるとおり、実施計画はおおむね4年ごとに見直しを行う具体的な取組内容でございまして、主に令和6年度に課題整理を行い、取組の成果と、本市の教育の現状や残された課題を整理するとともに、施策の方向性をまとめていくものでございます。令和7年度には、施策体系や事務事業の内容など

を具体的に検討してまいります。

次のスライドを御覧ください。

次に、2、基本理念・基本目標の検討に向けた意見聴取について御説明いたします。

次のスライドを御覧ください。

第1階層の基本理念・基本目標につきましては、みんなでつくり上げたプランとなるよう、幅広く市民の皆様から意見を聞きながら策定を進めているところでございます。

次のスライドを御覧ください。

意見聴取の手法でございますが、一つ目はアンケートによる意見聴取でございまして、児童生徒、保護者などを対象に、合計約6万9,000人の方々から回答をいただいたところでございます。

二つ目は、対面での意見聴取でございまして、市立学校、保護者、地域教育会議等を対象に、合計約1,700人の方々に参加いただいたところでございます。

次のスライドを御覧ください。

初めに、アンケートの結果でございますが、アンケートでは、将来、子どもたちにはどのような大人になってほしいですか、前問のような大人になるためには、どのような資質や能力が必要だと思いますか、といった設問において、現行の教育プランの基本理念・基本目標につながる価値観を確認する選択肢を設定し、自分で考え、主体的に行動できる人や、夢や希望を持ち、人生を送ることができる人など、基本理念・基本目標を肯定する回答を多くいただいたところでございます。

次のスライドを御覧ください。

次に、対面での意見聴取の結果でございますが、児童生徒からは、行動できる力を身につけたいや、社会で役立つ大人になりたい、周りの人を大切に作る大人などを主な意見としていただいたところでございます。

次のスライドを御覧ください。

教職員からは、これからの子どもたちに対して、他者を尊重することや他者と協働すること、多様性を認めること、粘り強く考え、取り組む力を大切にするとともに、困難な状況に直面しても立ち直るレジリエンスを身につけてほしいなどを主な意見としていただいたところでございます。

次のスライドを御覧ください。

社会教育関係者からは、これからの子どもたちに対して、自分の意見を持ち、伝えられることや、相手の意見も理解することが重要、他者に優しい人になってほしいなどを主な意見としていただいたところでございます。

次のスライドを御覧ください。

次に、3、基本理念・基本目標の検討に向けた方向性について御説明いたします。

次のスライドを御覧ください。

次期教育プランの基本理念・基本目標の考え方についてでございますが、意見聴取を進める中では、今後の本市の教育においては、市民一人ひとりが“学びの主役”であり、“学びの主体”となることが重要であることが明らかとなったところでございます。このため、次期教育プランの取組を実現していくには、市民一人ひとりが“自分事”として、自ら学びについて捉え直すことが重要であり、行政と市民がパートナーとして同じ方向に向かうことができるような仕掛けが必要ではないかと考えております。こうしたことから、次期教育プランでは、目指す姿を全ての市民が共有できるよう、メッセージ性のある形でまとめることも検討してまいりたいと考えております。

次のスライドを御覧ください。

基本理念・基本目標に加味すべき価値観についてでございますが、現行の価値観は広く共有されており、今後とも必要と考えられていることが確認できたところでございます。一方で、コミュニケーション力や行動力、レジリエンスなど、新たな価値観や考え方についても今後必要と考えられており、次期教育プランにお

いては、現行プランの基本理念・基本目標の方向性は継承しながら、新たな価値観や考え方も加味してまいりたいと考えております。

次のスライドを御覧ください。

ただいまの御説明のイメージでございます。

次のスライドを御覧ください。

最後に、4、今後の策定スケジュールでございます。

次のスライドを御覧ください。

令和6年度中は意見聴取の結果を基に、各種会議での意見を踏まえながら、新たな基本理念・基本目標や取組の方向性の検討を進め、令和7年5月に中間取りまとめを公表してまいります。11月には案を公表し、パブリックコメント手続を経て、令和7年度末に次期教育プランを策定する予定としているところでございます。

次のスライドを御覧ください。

以降のスライドは参考資料でございます。意見聴取結果の速報を掲載しておりますので、後ほど御参照ください。

説明は以上でございます。

福田市長 はい、ありがとうございました。

冒頭で申し上げましたけれども、次期教育プランの策定につきましては、来年度の総合教育会議において改めて議論させていただきます。本日は、ただいま説明ありました次期教育プランにおける基本理念・基本目標の検討に向けた方向性を中心に、御意見があればいただきたいというふうに思います。

時間が大分迫っておりますので、短めに皆さん、コメントをいただけるとありがたいと思いますが、いかがでしょうか。

はい。坂口委員、お願いします。

坂口委員 ありがとうございます。

このアンケートが本当にすばらしくて、やはり川崎市の場合、ボトムアップで合意形成を図るということが根づいているなというのを見せてくれるものだと思います。国のほうは第4期の教育振興計画などでウェルビーイングといった新しい概念、これを出してきて、これをどんなふうに地域の計画に定着させるかということで、大抵の自治体はとてまああたふたしているんですが、そういったことにとらわれず、このような今の現行のプランと新プランを結びつけるというのはすばらしいなと思いました。

1点、とはいえ、このアンケートは、恐らく、今、現在、皆様が考えていらっしゃることに。それに対して次期のプランは、今後10年のことを見据える必要がある2035年までということを見ると、やはり少し理念的に今後どうするかということは、今後の様々な検討の委員会で御議論いただいたらいいんじゃないかなというふうに思います。

以上です。

福田市長 ありがとうございます。

いかがでしょう、西井委員。

西井委員 このアンケートの結果の、いわゆる今の川崎プランの、川崎教育プランの基本理念と、それから基本目標というものに対して非常に認知度が高いですし、ポジティブに受け止めていただいている方が多いというのは非常に心強いなというふうに、そういう感想を持ちました。加えてそれに子どもたちの立場、地

域教育の立場、保護者の立場で、それぞれこういう能力開発が欲しいと。やや能力開発とかコンピテンシーに関わるようなところが多かったと思います。これをしっかり、このアンケートを基に議論していけるんじゃないかなと、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。

いかがでしょう。はい。芳川委員。

芳川委員 はい。また今後話題になるということですが、実は違う観点から少し考えてみました。どうしてもコロナの後に、子ども自身の例えば体力の低下だったりとか、あと様々な自尊感情の低下だったりとか、それがいじめだとか不登校だとかそこ辺りの関連することがあったりすると、そうすると、そういうことがあるゆえに、何か将来に対して夢を抱きにくくなっているかなという感じがしましたので、そのためには今後、多分もっと多様性に含んだ社会になりますし、個別性もさらに含む、進むような形になるかと思いますので、そうすると、少子社会において一人ひとりの子どもが、全員が自分の力を発揮できて、川崎市とか国とか社会を支えていく。そういうリーダーシップも発揮してもらえるような市民として成長してもらえたらいいなというふうに思いましたので、そこで確かな知識とか、柔軟性のある思考だとか、コミュニケーション能力、あとレジリエンス、地域の愛着、思いやり教育ということを改めて出してみたいなと思っていて、完全に夢を抱いたんですが、新たな理念として、多様性の社会で自己実現できる想像力、つくっていく力、そのある教育を実践できたらいい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。

いかがでしょうか。じゃあ、森川さん、お願いします。

森川委員 ありがとうございます。

私は多様性というところがあったんですけど、いろんな方々、市民のいろんな方々にきちんとメッセージが届いてほしいというのが、強く心から思っております。社会教育の部分と生涯学習の部分があるので仕方がないかもしれませんが、その中に小学校、中学校の児童生徒の保護者の方々が、どこか心のよりどころになるような、何か悩んだときに、でも川崎市はこれを打ち出しているからと思えるような、そんなメッセージ性があると、あまりに、例えば、学校から出しているお手紙からかけ離れた文言ではなく、誰もが覚えておけるような、そんなものが少しでも入っていただけたらありがたいなと思っております。

福田市長 ありがとうございます。

それでは、野村委員、お願いします。

野村委員 ありがとうございます。

私も森川委員の御意見に賛同します。保護者としても、子育てで迷ったときに、では川崎は何を目指しているのか、学校と連携するにはどういう教育を家でもしたらいいのかということを考えるときに、文言が長ければ長くなるほど、濃度が薄まっていつて分かりにくくなってしまうので、今回、14ページにあるように、基本理念、これまでのものを大事にしながら新しい価値観や考え方を加えていくというところ、非常に大事でありながら、一番危惧しているのは、あれもこれもになって濃度が薄まってしまうこと。それによってこれから教員志望する方にも共有しにくくなってしまうということが一番もったいないと思うので。また

その一つ一つの今までの言葉を生かしながらも、時代に合わせたちょっとした精査みたいなものは必要だと思います。

一つ例を挙げさせてください。自主自立だったら、自主というのと、主体というのは似て非なるものというのか、決められたことを自分からやるのか、やること自体も自分で考えるのか。自立も自分で立つということなのか、自分で自分を律するというマネジメント能力を備えるのかということも、少しずつ変わってくるので、時代に合わせて精査していただきたいというふうに思います。

小田嶋教育長 はい。これからの教育を考えるときに、どうしても私、不易流行という言葉にいつも帰っていくんですけども、平成8年の中教審で出てきた言葉です。それで、このところ読売新聞の連載でAI時代考というのがずっと何回かに続いてあって、それを読むと、非常に先行きが不透明で大変革の中にあるという認識を改めて深めたわけなんですけれど。本当にこれから予測困難な時代と言われますけど、どんな社会になっても、やっぱり人と人、人間同士のつながりが基本であるという不易の部分というのは変わらないのかなと思います。その際に、やはり他者意識とか、他者理解とか、他者の存在、他者という言葉が大きなキーワードになるというふうに私自身は考えていて、他者意識を育てるためにいろいろな要素があると思うんですが、やはりイメージーションのほうの想像力というのが、私、自分が今までも教育の中で非常に大切にしていた部分ですけど、やはり今まで以上に、イメージーションの想像力が必要になってくるし、それがクリエイティブの想像力にもつながっていくものかなと。そういったものを学校教育全体の中で意図的、計画的に高めようとしないと、これからの時代の中では、家庭や地域任せではそういった力は育っていかないだろうな。そういった意味でのキーワードとしての他者への想像力ということ、一つ考えていきたいなと考えております。

以上でございます。

福田市長 ありがとうございます。

子どもたちの対面での意見聴取の中で、やはり優しい大人になりたいとか、思いやりだとか、そういう何か多様性とかという言葉が出てきていること自体はとてもいいなと思うんですけども。まさにこれから、もっともっと不確実な時代に入っていく中で、ちょっと今現時点じゃなくて、10年先を見据えてということになりますので、その辺りもしっかりと踏まえたプランにしていかなければならないのではないかなというふうに思っています。

それとメッセージについては、私も長々した文章ではないというふうにイメージ、勝手にイメージしております。端的にこういうフレーズというか、それが皆さんの共感を生むというか、なるほど、これでいくのか、この柱なのかということが、川崎はこれなんだというふうに言えるようなものが皆さんから共感を得られるようなものができれば、みんなのゴールというか、灯台にもなるんじゃないかなというふうに思っておりますし、ぜひそういう議論を、これから始まりますので、ぜひよろしくお願いしたいというふうに思っています。

先日、ちょっと最後、雑談っぽくなりますけれども、国際環境技術展というのが2週間ほど前にありまして、そこで基調講演を行っていただいたのが、日本アイ・ビー・エムの最高技術責任者の方に御講演いただいて、量子コンピュータというふうなものについてお話しいただいたんです。実は皆さん御案内のとおり、量子のQuantum Summer Campというのを川崎市立の高校生を対象にもう4回、3回目かな、やっていただいて、夏にキャンプをやっていますけど、アイ・ビー・エムさんと東大さんというふうな協力をいただいて、4日間、集中的に量子コンピューティングについてあれするんですけど。正直、最高技術責任者の方が言うには、自分が考えられる世界というのは、もう限界に來ちゃっていると。今の若い高校生にこの量子の話をする、あつという間に理解するというんですね。ですから、もう自分で想像できるも

のというふだん来ちゃったから、後は次の世代が考え出すと。もう量子、ネイティブの発想から行くと、また全く違うものを考えられる、そういった可能性を多分に秘めているというふうなお話を聞いて、何かそれはそれで、不確実なプラスの要素というか、今まで考えつかなかったものを生み出すような想像力というふうなのが、もう既にそういう世代に入ってきているんだなということを非常に心強く思った次第です。

ぜひ現実を踏まえながらも、未来をしっかりと見据えた教育プランになるように今後議論を加速していくということで、本当に多くの市民の皆さんに関わっていただくようなプランにしていければいいなというふうに思っております。

今日は貴重な御意見をいただいたことに心から感謝申し上げたいというふうに思います。それではこれで協議、調整事項を終了させていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

11時59分 閉会