

令和5年度 第3回川崎市教育改革推進会議（摘録）

日 時：令和6年3月21日（木）18：00～19：35

場 所：川崎市役所本庁舎 201会議室

出席者：卯月委員、岡田委員、倉持委員、高橋委員、小林（進）委員、中谷委員、浦山委員、宮越委員、小林（勝）委員、田中委員、百瀬委員、中野委員、石村委員

（事務局）小田嶋教育長、池之上教育次長、岩上教育政策室長、北川職員部長、小澤学校教育部長、鈴木総合教育センター所長、堅月教育政策室担当課長、大島教育政策室担当課長、宮川教職員企画課長、河原指導課担当課長、小竹健康教育課担当課長ほか

欠席者：なし

傍聴者：3名

司 会：堅月教育政策室担当課長

【配布資料】

資料1 川崎市教育改革推進会議運営要綱

資料2 川崎市教育改革推進会議委員名簿

資料3 教職員の働き方・仕事の進め方改革の方向性について

資料4 次期かわさき教育プランの策定について

【次第】

- 1 開会
- 2 教育長あいさつ
- 3 教職員の働き方・仕事の進め方改革の方向性について
- 4 次期かわさき教育プランの策定について

議題 教職員の働き方・仕事の進め方改革の方向性について

小田嶋教育長：（取組が）本当に多岐にわたっている中で、実際、今の学校現場はどうか、数値的なものでは、改善されている部分と逆に中学校などは数値が上がっているが、全国から比べると少しいい数字が出ていたり、いろいろなデータがある。学校現場の、特に校長先生方から取組についての感想や実態、思い等を少し聞かせてほしい。

小林（勝）委員：小学校長会でも、働き方改革・仕事の進め方改革を進めてきており、現状と課題ということでお話をさせていただくと、まず私がお話をさせていただく前に、大前提として校長会では、やりたくないとか、面倒くさいということを前提とした働き方改革はすべきでないというふうに思っている。やりたくないからこれを省こうとか、という考え方がよく出てくるが、そうするとやる気のある人の気持ちを削いでしまう。そこについては、我々は気をつけて働き方改革を進めようというふうに思っている。そして、私たちが教員になった頃に比べてはるかに家庭を大切にしたり、自分の時間を持とうとしている教員が明らかに増えているのは事実としてある。その中で、きちんと我々に話をし、今日は早く帰りたいとか、もしかしたら私の代にもい

たかもしれないが、そのところは随分変わってきているということは、この数年間で取り組んできた成果が出てきているのかなというふうに個人的には思っている。

小学校で、本校の学校も含めて、いろいろな学校の先生たちの話を聞いた中で、まず中学校とは少し違う。小学校は、いわゆる勤務時間の中に授業時間があるので、授業時間は最初削れないと思っていた。いわゆる、授業の前と後の時間についてはものすごい努力をして、会議を精選したり、行事を統合したり、見直しをしたりということを今までもずっとしており、時間外の労働時間が減ってきたなというふうには思っている。そのほか、ノー残業デーというのを月1度、多い学校では2度、3度実施している学校もあるが、中学校とは違って部活動がないので、この日はみんな早く帰ろうと声をかけたりしている。それから、大きかったのは、学校評価や保護者にアンケートを求めることがあるが、それをWeb化して、省力化を図り効率化を図ったというようなこともある。ここから手前味噌な話になるが、本校は校長室だよりというのを定期的に教職員に向けて出している。そこで、毎月初めに去年の時間外の時間数はこんな感じだった、というのを書き、働きすぎると倒れちゃいますよと必ず書いて、注意喚起している。

とうとう来年度ぐらいから、教育課程に踏み込んだ、ちょっと授業を本分としている私たちにとってはかなり血を流す話にはなっているが、今まで授業時間を標準授業時数という文部科学省が決めた数字よりはるかに多い数字で今まで学習計画を立てており、特に1年生などは100時間ぐらいオーバーして組んでいたが、教育委員会の指導課等と話し合って、標準時数を少し上回るぐらいの時数でカウントしている。例えば、月曜日は振替休日で潰れることが多いので、6時間目を全てカット、月曜日は5時間で終了し、あとはモジュールという15分短時間学習というのを間にはめ込むことによって授業時数を生み出そうという試みをほとんどの学校でされていて、本校はそれをやっていなかったから、来年度導入する。その代わり、時程に関して子どもたちを混乱させたくないのも、毎日掃除をすることもやめて、週2回掃除をして、掃除をしないときにはモジュールの学習をするという形でバランスを取っている。ただ、子どもたちは掃除をしないとたぶん喜ぶと思うので、やっぱり自主的な活動を進めたいという本校の方針もあるので、週2回でどうやって掃除をするのがいいのかというのを子どもたちに年度初めに考えさせようというふうに思っている。

ただ、課題としては、インフルエンザや新型コロナウイルス感染症で学級閉鎖、いわゆる臨時休業になった場合、標準授業時数を下回ってしまう。そうすると、先生たちの授業力が問われる。つまり、10時間でやらなければいけないところを6時間ぐらいでやるので、重点化しながら授業を上手に進めていくような授業力が問われるということは既に先生たちに言っている。よって、教材研究をしたり、自分たちで業務改善に努めようという時間をつくっているのだけど、先生たちの意識がきちんと授業づくりに向かないと、絵に描いた餅で終わるのかなというふうには思っている。

事務局もすごく頑張ってくださっているが、教員が足りないのも、いろいろな業務改善をしているけれども、例えばこのコロナの3年間で明らかに子どもも大人も完全に免疫力が落ちている。今年はひどかった。これだけ教員が休んで、子どもたちが休んだ年はないぐらい。そうすると、本校は小さな学校で、1学年1クラス、2クラスの学校なので、補充に行くのにも教務主任、教頭が行きつきりということが多い。そうすると、いわゆるしわ寄せが元気な人に行っていることが実際に起きている。したがって、コマ不足を埋めるということは、非常に課題だと思っている。今、提案でもあったように、私は教職員会企画課の方たちとも話しているが、最終的には教員

の業務の特質性からいって、変形労働時間制でいいと思っている。つまり、繁忙期と閑散期がある業務なので、8月は勤務時間を短くして、ほかの時間の勤務時間を延ばすというのが実働として合っているかなというふうに思うが、そうすると、4月の業務時間は、たぶん普通の労働基準法で定める時間よりも延びるという形にはなるけれども、それが実態としてある。ただ、いろいろな決まりがあってそれは導入できないようだが、それについても事務局の方と話題にしているところ。

いずれにしても、いろいろな努力はしてきたところではあるが、先生たちのモチベーションを保ちながら、やる気のある人も頑張れるような働き方改革になればなというふうに思っている。

田中委員：今、小学校のほうからお話があったが、中学校の校長会では子どもたちの活動を保障していこう、その上で、私たちの働き方改革を進めていこうということを共通理解で進めている。

教育委員会事務局ともいろいろな研修の機会をつくったり、それから今日の説明にも出てきた部活動に係る懇談会等も設定しており、私自身が1番、働き方改革はこういうふうに進めていってほしいんだなということを学ぶこともできた1年間で、それを学びながら、教員に提示しながら進めることができた。進めることができた今お話できるのは、私自身がデータをもとにして考えてみたいなと思って、一昨年、昨年と、今年の12月、1月あたりはどれぐらいなんだろうということで調べてみたところ、本校は1月の平均時間外が2年前より24時間減っていた。まだ45時間はちょっと超えてしまうけれども、79時間だったものが55時間になってきた。先生も、すごく協力してくれたと思うが、それはどういうふうに進めてきたかという、例えば月曜日は部活動はなしにして会議日にして、会議と部活動は同じ日にしないで分けるとか、全体に関わる会議のときは、清掃活動はしない。清掃活動も、もちろんきれいにするという目的もあるが、子どもたちの気持ちを育てるということにもつながるので、そういう機会は失わずに、先生方の会議日のときには簡易清掃とかで短くするとか、もっと先生方の仕事がしやすいように事務センターなど事務支援員を活用させていただき、事務用員がすぐに見つかって教員が探さなくて済むとか、ニーズにすぐ応えることができるというようなセッティングにする。それから、保護者の皆様に協力していただいて、いろいろな文書を二次元コード化する。いろいろな写真などの販売は業者をお願いする。会議の資料はデータで共有する。それから、これが1番大きいと思うが、生活指導事案などが起きて、それをいち早く解決するが、やはりこれもチーム対応していくということで、解決がすごく早くなったりということもある。それから、地域教育会議の皆さんに協力していただいて、地域対応の負担を軽減させていただく。PTAにも協力していただいて、PTA会議の回数を減らさせていただく。それから、GIGA端末研修をさせていただき、授業や評価資料などに活用したり、学習指導案を印刷しないでその画面でやり取りしたり、チャットでやり取りすることでどんどん改善に進むとか、保護者の方の協力で欠席連絡をメールでいただくとかというようなことをしてきた。

部活動の話が先ほど出ていたが、本校は学校規模が大きいので、職員の数も多く、部活の数も多いけれども、複数顧問配置と、それから部活動指導員、外部指導者、それから部活動の地域移行、いろいろな形で取り入れ、先生方が週に1回は、月曜日は部活動がないが、もう1回はショート部活ということで、遅くとも勤務時間には部活はやめて、その後は退勤、または自分の仕事をちょっと残務整理するとかという形で、今までは、例えば最終下校が18時だから18時までは部活とか、子どもが帰るまではいなければいけないということはあったけれども、顧問の先生

が1人残っていれば、もう1人の先生はその勤務時間で帰ったり、自分の仕事ができるようにして、もう1人の教員に無理のないような形で活動するというようなことをしてきた。結果、先ほど申し上げたようなデータのようになってきた。

これからも、例えば修学旅行費は業者に集めていただこうとか、もっとさらに校内を片づけて先生方が会議をしやすかったり、それからみんなで動きやすいような環境整備をしていきたいとか、今、教育委員会の方からもお話が出ていたワックスがけとか、プールの管理、トイレの清掃や施設管理のことなどをともに進めていけたら、さらに進むのではないかと考えている。いろいろ並走して御提案いただいているので、それを一緒に進めていただけると本当にありがたいなと思っている。

百瀬委員： 高等学校長会の中で、働き方改革に関する部分で今年度話題に挙がっていたのは3つあり、1つは年間行事の話。それから2つ目には、校内の分掌等の在り方というか、再編成みたいなもの。3つ目としては部活動の関係というところが常に話題に上がっていた。

本校で今までできていたところを話すと、本校は高校の中では留守番電話が唯一あって、20時以降にはもう機械警備に切り替わり、20時までしか先生方がいられないというような、本校に限っての特別な部分がある。他の高校については、いわゆる定時制があり、基本的に23時まで学校が開いているという状況の中での勤務というところで、全日制の先生方も遅くまで残ったりということがあるが、本校に関しては留守番電話や機械警備の関係もあって、20時退勤するというので、それ以上遅くまで残る方はいないので、全日制の高校の中では1番残業時間は少ないという形になっている。

あと、校内でこれまでの取組というと、各分掌の打合せ等は授業時間内のところで入れるということで、放課後での会議をできるだけ少なくする。また、部活動関係については顧問を2人体制にして、どちらかが残っていれば対応ができるような形で負担を軽減している。さらに、本校も小さいお子さんがいる家庭の教員が多いという状況もあって、時間休等が取りやすいように、学校自体の職員の雰囲気もそういう形でできていたというのが現状。

今年度、私が校長になってから取り組んできた本校での話になるが、まず年間行事について、高等学校は前期・後期の2学期制で、例年、他の学校もそうだったが、大体9月に前期に最後の定期考査をやるというような形が多かった。ただ、高等学校の場合だと、進路の関係があって、3年生は夏休み前、7月の時点で成績をつけねばならず、実際には7月に3年生の定期考査をやって、1、2年生の定期考査を9月にやる。そうすると、逆に3年生の定期考査をやっている裏では1、2年生の授業が行われ、3年生の定期考査をやっている間は、その裏で1、2年生が授業をやる。なので、授業と定期考査と両方を持たれている教員がとても忙しいという状況があったが、高校も観点別評価というのがあって、7月に定期考査を全学年行って、9月いっぱいまでに成績をつけるという方法で進めるという形に来年度以降は切り替えるということで、そこら辺の大変さをまず軽減した。

それから、分掌の関係も、仕事内容について改善できる部分から改善していったり、分掌の人数も新たに組み直した。具体的には、1つは人事でいうと、副担任の先生を増やして、担任が必ずしも放課後にいなくても、家庭の関係で早く帰っても他の副担任が対応できるような形にしたり、あと、分掌の中の仕事の軽減で、具体的には教務が定期考査の試験問題の提出とかの管理をする際、教員が管理職から鍵を借りてそれをロッカーにしまって、教務はそれをチェックして出

ていない教員に声をかけたりして、確実に出してもらうような形を取るという形で、仕事内容を少し精選させてもらったりして、今、進めているところ。

あと、今後やはり部活動に関しては、本校の場合はまだそれほどではないと思う。ただ、やっぱり部活動に熱心な教員もいて、その教員はどうしても残業が多いということで、先ほども話に出ていたが、教員のやる気の部分等もあるので、なかなかそこがちょっと難しい。本校以外でも、例年インターハイに出ている部活動がある学校とか、そういったところは部活動もすごく盛んで、やっぱりそこら辺のところを縮小するというのはなかなか難しいということは、他の校長先生が言っていた。他の学校も今話したように、年間行事、校内の人事、部活動、そういったところで何とか改善できないかということで、それぞれ情報共有しながら進めているところ。

小田嶋教育長：小、中、高と話を伺って、共通する部分も多いかなと思うが、特別支援学校、中野委員は聾学校の校長なので、ほかの田島支援学校とか、中央支援学校とも違うところがあるのかもしれないが、実態についてお願いしたい。

中野委員：特別支援学校3校とも、やはり会議の数がすごく多い。学部がたくさんあり、共通理解をするために学年、学部など、また最終に職員会議ということで、分掌統合による会議がすごく多くて、毎日会議をやっているような感覚がある。その中で、会議の時間をどうやって削減していくかというのが3校とも課題になっていた。会議自体もなるべく精選して少なくというのもあるが、やっぱりGIGA端末などICTをフルに活用して、会議資料を先に全部GIGA端末に入れておいて事前に読んでおくことで会議時間を短縮させて、今は本校だと職員会議は大体30分ぐらいで終わる。その前の部長の会議でほかの方の意見を吸い上げて、全部そこで持ち寄って、ある程度少人数で揉んでいるというところもあるので、会議の時間を短くする工夫というのは1つしている。

あと、これは聾学校もそうだし、他の支援学校もそうだが、具体的な視覚教材というのをすごく作らなければいけないというところがあるが、以前は写真1枚1枚用意していたものが、GIGA端末を使えるようになってその時間がすごく短縮された。教材研究はしているけれども、その教材を準備する時間、また表す時間というのがすごく軽減されたというのは、短縮につながっているかなと思う。

あと、工夫している点としては、やっぱり意識のほう。本当はみんな17時に帰ることができれば1番良いが、ちょっと17時に帰るのは難しいので、19時ぐらいになったらみんな帰ろうと、それを過ぎてからもみんなで声をかけ合って帰ろうという雰囲気づくりというのをすごくやっている。

そんなことで、在校時間のほうは短くなっているとは思いますが、ちょっと特別支援学校から離れるが、今日、実はこの前に教職員安全衛生委員会があり、そちらのほうに私は出ていた。そこでは、実際にやはり教職員が休職してしまう、休んでしまう、それを補っている教員がまた疲弊してまた病気になってしまうという負のスパイラルが続いて、それがすごく問題になっている学校があるというのが今日、話題に出た。ただ、それはどこの学校でも明日は我が身かもしれないというのが今の段階で、教育委員会事務局のほうも人材の確保にすごく努力しているのが学校も目に見えてわかるのでなかなか言えないが、人材不足は全国的にあることで、そこがやっぱりなかなか解消されないのだったら、自分たちがどうやって業務を少し減らしていくか、軽減し

ていくかというのが課題だという話を今日この前の時間にしてきたばかり。なので、学校の中でも業務改善していくし、また、教育委員会等と相談しながら、減らせる業務というのをどうやってつくっていくかというのも課題だと感じている。

小田嶋教育委員長：今それぞれの校種から実態を、多分まだまだ話し足りない部分があるとは思いますがそれぞれの取組、改善できている部分、また課題として残っている部分をお話しいただいた。

今の話をベースにしていいただいてもいいし、日頃から皆さんそれぞれのお立場で、教員の働き方ということでお感じになっている部分などがあれば少し意見交換したいと思う。

宮越委員：今、校長先生のお話を聞いて、本当に働き方改革に向かって頑張っておられるんだなという、私の知らない情報もたくさん聞かせていただいた。

大前提として、学校の先生が足りない。そういうことをまずは改善しないと、どうにもならないんじゃないかと思うのだが、その中でもいろいろ工夫されていて、私たち地域もそちらのほうの改革に協力したいという気持ちもある。

令和7年度中には市立の全小中高がコミュニティスクールを設置するということで、その中のポジションである地域学校協働活動推進委員は、ちょっとした期待感が込められていると思う。これは、もう数年前から続けていたタスクで、私たちとしては、川崎市が地域教育コーディネーターという名称で今の51中学校区中の31中学校区で配置が進み、90人のコーディネーターが選出されている。この委員を通して、どんどん地域のほうにリクエストしてほしいと思う。こういうことをやってほしいとか、こういう人材はいないとか、そういう中で応えるのはそんなに多くないかもしれないが、リクエストをされることによって私たちも働きがいを感じるので、ぜひ地域の協力というものを期待していただきたい。

以前に、教員は聖職という意識があると聞いたことがあるが、その中で学校や教員があまりにも大きな期待を背負い過ぎてメタボになってきたということで、本来地域がやるべきことを、全部引き受けさせられているという、その中からどんどん働きの程度が過密になっていったような経過もあると思う。そういう意味で、さっき若い先生方が堂々と休みたいということをおっしゃるということを聞いて安心したが、先生にも家庭があって、やりたい趣味があるのは当然のことなので、そういうことを大切にしていっていただきたいと思う。地域としても、反対によく言われるモンスターペアレント、そういうものが学校にプレッシャーをかけているようなことは本当にいけないので、今のこの教育改革は、良い学校づくりという視点にとどまらず、学校、家庭、地域、みんなでつくる良い学び舎の社会という視点を持って、できることは地域が子どもの育ちや学びに協力していこうという、そういう風潮をもっともっと出していくことが将来的にも大きな教育改革になっていくのではないかと思います。

川崎には、様々な教育機関の組織がある。地域教育会議、寺小屋、PTAなど、そういうところからぜひともそういう教育をちょっとずつでも自分たちが協力していこうと、そういう空気感を広げていくということも、今回の働き方改革に直結しないかもしれないが、将来的には大きな力になっていくと今回の働き方改革を聞いて感じた。

小田嶋教育長：地域の立場から、もっと地域を頼ってほしい、リクエストをしてほしい、そういった実際の実践の事例を先日、地域教育会議の全市の交流会というのがある、その中で事例

紹介で、学校に頼らず、地域で子どもを地域協議会でも活動を進めているというすばらしい取組を発表していただいたので、そういった立場からの今の宮越委員の発言だったと思っている。

中谷委員：私は、小学校の子どもが2人おり、保護者の立場からという感想になるが、先ほど小田嶋教育長が10年以下の伸び代のある先生のことを大切にするとおっしゃっていただけれども、それは保護者からも同じ思いで見ている。というのも、私の息子が通っている学校は、今回、第56回全国小学校理科学研究会のホスト校に選ばれて、たまたま機会があって資料や、プレゼンテーション、授業も拝見させていただく機会があった。それを見たときに、授業外のところでこれだけの資料、これだけの積み重ね、これだけのものをつくり上げてきていたところに息子がいるということは本当に幸せだなと思うと同時に、これだけの熱量を持って、その準備期間は5年間と伺っていて、先生方は大丈夫だったのかという、不安に思っていた。先ほどおっしゃったように、家庭のことを大事にされているという話も全部わかっている中で、先生たちがその賞を受賞されたのはすごく嬉しいが、一体いつ準備されたんだろうというのがすごく気になっている。

このことに限らず、最近の通知表であるとか成績表に関しても、ここまで子どものことを見てくださっているのかと感動するとともに、息子以外の三十何名に関しても全部書いているのかなと思うと、先生たちはちゃんと寝ているのかなとか、私だけではなくて保護者としてはたぶんみんなそう思っている。校長先生と話す機会があって聞いてみたが、答えは小林（勝）委員、田中委員、百瀬委員がおっしゃったことを忠実に実行して、とにかくゼロイチでつくれるわけではないので、本当にカリキュラムの工夫だなと思った。ノー残業デーから始まって、蓄積されたデータもNASを利用したり、教員の配置に関しても、5クラスあるが全て取り替えてしまうと次につながらないので、2人は残して、その先生にリーダーシップを取ってもらって、1からやるのは避けるというか、教員の負担を最大限に減少させて取り組んだとおっしゃっていて、ちょっと安心した。

最近、キーパーソン21の中で、運営ではなくボランティアとしてやっているが、そちらの中学校の部活動とかを熱心にされている学校に当たったときに、7時にはもう学校に入って部活をやっており、部活がないときはネットの修理をしていて、それがもう楽しくてしょうがないとおっしゃっていて、町田から来られる先生だったので一体何時に家出ているか聞いたところ、5時半とおっしゃった。田中委員が、最初に子どもたちの活動が前提だっておっしゃっていたが、例えば、その先生たちに、そんなに朝早く来たら体を壊してしまうから、8時に来るようにしなさいと、早く来てはいけないと言わないと、その先生たちがきっと潰れてしまうのではないかと考えてしまう。だから、そういった中でやる気のある先生のやる気を担保しながら、家庭も大事にしたいという多様性に満ちた先生たちを守っていくというのは、校長先生方がどれだけ負担というか、大変なのかなと思いついたところ。

宮越委員がおっしゃっていた部活動にしても、本当に勝たせてあげたいからとか、子どもの夢を叶えてあげたいからという思いだけでやっている先生もいらっしゃるが、例えば、地域の方がちょっと見てあげることはできるとか、技術指導ができるとか、そういう方はいっぱいいらっしゃると思うので、そういったところを研究してやっていくと、すごくいいのかなと思った。

小田嶋教育長：保護者の立場から、御自身の学校での先生方の様子を見ての心配と、また、お話を聞くと、働き方改革の取組などやはり様々な取組をしている。おそらく、教科の研究、部活の

方もいるが、それで頑張って評価されるという、先ほど話のあったモチベーションややる気を維持しながら進めていこうかということにもつながる話かなと思った。

小林（進）委員：私は、横浜市で理科支援員をしている。川崎市と同じかどうかとは全くわからないが、資料の中で授業準備に支援員を使いなさいということが書かれているが、理科支援員をうまく活用されているか疑問がある。私自身は、実験準備から授業までサポートをしているが、担当の先生からこのように行いたい、こういう実験にしたいとかいう話がないと、自分が授業を行う立場ではないため、準備ができない。そのため、先生に会ったときに聞いた話をもとに、教科書を見ながら自分で実験を組み立てて準備するため、先生の意図に合っているかどうかわからない。そのため、もう少し理科支援員などサポートする人たちとコミュニケーションを取り、自分はこういうことをしたいので、お願いねというようなことをざっくばらんに話ができると、先生の負担も減るだろうし、また授業の質も上がるように思う。

例えば、授業当日まで具体的な話も、事前に確認もなく、朝来て、用意したものを使って、アドリブで授業を進めるような先生もいる。そうすると、実験がうまくいかない場合もある。それから、備品も各学年で共通で使用するものを中心に購入することで、有効に使用でき、経費も抑えられ、無駄が無くなり、先生自身も授業がやりやすくなると思う。

そのため、理科支援員とコミュニケーションを取り、先生自身が授業準備に時間をかけられるような形にもっていけるのが1番良いように考える。

小田嶋教育長：今、学校には本当にいろいろな方が入っていただいていて、そういった方々とどうやって連携していくのかという課題があるけれども、川崎の理科支援員は、結構うまくいっているかなとは思っているが、鈴木総合教育センター所長はいかがか。

鈴木総合教育センター所長：理科支援員を担当していたことがある。ただ、回数がなかなか少ないというところもあるけれども、それでも実験の準備をしてくれるとか、あと理科室を整備してくれて、道具を使いやすくしてくれるということだけでも、非常に助かっているという声を聞く。

ただ、何を相談したらいいかわからないという、そんな声も聞こえているので、そういうフォローを期待している。

小林（進）委員：今、鈴木総合教育センター所長が言われるように、どう頼んでいいかわからないという先生が多いと思う。そのため、私から教員に声かけをするようにしているが、授業当日まで理科室に来なかったり、会う機会がないこともある。

小田嶋教育長：本当に支援員さんに任せっぱなしであるのはまずいと思うので、そういうことにならないように、本当にうまいいい研究をしていかなくちやいけないと思う。

小林（進）委員：コミュニケーションを取ることで、かなり楽になると思う。

卯月委員：先ほど支援員のお話が出たので、その関係もあって少しお話させていただくが、確かに支援員の方々が入って学校の先生の業務が楽になり、それが授業の質の改善につながることは

非常に重要だと思っている。私たちの国立教育政策研究所のプロジェクトの一環で、ＩＣＴ支援員の研究もしており、ＧＩＧＡスクール構想の中で、端末の活用や、さらに単に活用するだけではなくてより良い授業づくりに活用していくために、ＩＣＴ支援員が配置されていると良いのはもちろんだが、支援員が先生の授業づくり支援をしているとなお良いことがわかった。逆に言えば、授業づくり支援をしていない場合は、配置している効果が見えにくいという知見が得られた。量的に検証できるのはそこまでだが、研究チームのメンバーが、とある市のＩＣＴ支援員さんにお話を伺ったときに、ＩＣＴ支援員さんに限らないと思うが、サポートスタッフは、教諭である先生たちに比べると、毎日学校にいるわけではないし、単独で入っていて孤独感もあったりすると聞いた。そう感じないように、まず支援員同士、例えば市の中で横のつながりをつくるとか、もちろん川崎市は既にそこは熱心だと思うし、ＩＣＴに関してはできていると思うが、ほかの業種の支援員についても、まず横のつながりをつくることに意図的に取り組むと良いと思う。あとは、来ている日に関しては、特に管理職の先生方が中心になって、ＩＣＴ支援員の場合には自由に授業を見ることを促していくと良いと思う。そういったことをきっかけに、ＩＣＴ支援員に関しては、単に職員室でコミュニケーションを取るより、実際に授業に入って次の改善案を見つけられるほうが有意義になるようである。そういった感じで、孤独になりがちなサポートスタッフさんたちが、学校に溶け込みやすいように関係づくりを促していくことが非常に重要なのかなというふうに感じている。

サポートスタッフの配置や働きやすさの向上が先生たちの働き方改革や、その結果として授業の質の改善につながれば理想的で、そういったことも検証できていったらいいのではないかと考える。

浦山委員：どうしても先生方の働き方改革というと、そっち側にいっちゃうと思うが、先ほど田中委員がおっしゃっていた子どもの時間のほうを大切にするという視点がとても大事だと思う。

それから、いろいろな意味で体制とか予算とかいろいろな形で不足しているのだろうと思うので、そういう枠組みをうまくサポートしてあげないと、本質的になかなか教員が楽になれないのではないかと思った。

それから、教材とか研究されたり、それからいろいろな知見を持っておられる先生がいたり、能力を持っている先生がいっぱいいると思うが、先ほどのＩＣＴの活用もあるし、いろいろな資産の共有化等を進めることによって、それぞれが苦勞する量が少し減ってくるという形で、効果を落とさないというような、価値を維持しながら力をつけられるというようなことを、ぜひそういう枠組みも見ていけるような働き方改革という捉え方をしていただくといいのではないかと思った。

小田嶋教育長：今、資産の共有化というお話いただいて、教員だけではなく、市役所の働き方改革を進めていく中で、福田市長がよく使う言葉で、いい事例の横展開、働き方ではないが、いろいろな形での良いことは横展開してみんなで共有していこうというのは、学校にも言えることかと思う。

岡田委員：ここに示していただいた働き方・仕事の進め方改革をぜひ進めていっていただきたいのと同時に、全国同じ課題を抱えているはずなので、そこにさらに川崎のオリジナルというか、

川崎独自の教職員や学校が抱えているところを踏まえた上でのものが何か示せたらいいなと思う。そういうことを踏まえながら、最初の説明のところに教職員の働き方・仕事の進め方改革は平成31年2月に「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」が策定されて、2次が令和4年3月だということだったかと思う。

御案内のように、今、国の方では、質の高い教員の確保というところで、中教審の中で委員会が進んでいるのではないかと思う。その中で示されていることがどんどん出てきていて、これを踏まえてさらに進めていかなければいけない。まず、平成31年、それから次は令和4年で、その次を考えたときに、このスパンはもうちょっと短くしておいたほうが無難だと考える。

これから様々なものが出てくるということと、あともう1つ言えるのは、今は川崎市の置かれている状況というのは、これからの川崎市の教育の絶好のチャンス。先ほど小田嶋教育長がおっしゃったような次期かわさき教育プランを踏まえて、絶好のチャンスだという視点で、私の中にあるのは、教育DXの流れは加速度的にしか進まないもので、現状我々が認識しているものでこれを進めても、多分2年後か3年後は、もっと変わっている可能性があるもので、そこを踏まえながら、スパンを短くしていく必要があると思う。あと、先ほど小林委員が現状の教員のお話をしてくださった言葉というふうに思ったが、やっぱりZ世代の方々がどんどん増えてきて、僕らもずっとなかったコスパだとか、タイパという言い方をして、教育のほうでもそういうのがどんどん出てくる。

そう考えると、私は、教員は専門職の時代ではなくなったと思っている。どういう意味かというと、専門職ではないのではなく、高度専門職の時代に入っている。だから、これまでの教員以上の研修が必要だし、これまでの教員が持っているもの以上のものが求められる時代がやってきている高度専門職時代に突入している。その前提に立った上で、教員の働き方とか、仕事の進め方をどうするのかというところ。

一方、学習指導要領が示しているような令和の日本型学校教育で、創造性が重大になってきている。そしたら、創造性を育む教員が創造性をつくり出すためには、時間的余裕がなくて、創造性なんて生まれっこないと思う。

そうすると、じゃあ次にどうするかと考えたとき、川崎市のオリジナルとして諸外国の例をもっと調べていただきたい。例えば、カナダやニュージーランドではどんなことをやっているのかぜひ調べていただいた上で、そこをいかしていくというのも、ぜひ捉えていってほしいなというふうに思う。

今、ニュージーランドとカナダと言ったが、例えばヨーロッパやフランスでは、教員の休みはもっと多いし、春休み、夏休み、秋休み、冬休みと、もしかしたら秋休みをもっと設けて何かするとかという方法もあるのではないかと思った。

さらに、今の教育の現状を考えたら、今まで以上に忙しくなることは目に見えている。生徒指導上の様々な課題が出てくるし、これだけ不登校が出ていて、不登校への対応というのを考えたら、教員の忙しさはさらに増えてくることはわかっている。一方で、N高、S高と言われるような通信制の学校にもう2万6000人もいる。

たぶん、ここで言っているのは、あくまで学校が大前提ということになるが、もしかしたらそうじゃないかもしれない。現実には、今言ったようなN高やS高の2万6000人の方々というのは、学校には来ていない。さらに言うと、私も大学の教員だったが、大学にいる教員が現状を考えると、例えば東大を例にすれば、AO入試、推薦入試が50%超えている。いわゆる一般入試

で入ってくる人たちが50%ぐらい。そうしたら、AO入試が9月から11月に行われていて、そこでどんなことを東大がやっているかという、85分間のディスカッションで合格者を決めている。そういうことを考えたとき、その元になる私たち、川崎市の小・中・高校の生徒のカリキュラムマネジメントは本当に現状でいいのかどうか。カリキュラムメイキングをしていただく必要がある。

話があちこちするが、文部科学省は、教科書全部をやらなくていいとはっきり言っているから、教科書を全部やらなくてはいけないということはないし、本当に教科書会社で作った指導書をもとにして、教科書会社で作ったテストを使って成績を出したら、この子は学力がついたと言えるのか、そうではないのではないかという疑問を持っていいのではないかと思う。何が言いたいかというと、カリキュラムマネジメントだけでなく、川崎市はさらにカリキュラムメイキングを考えて、この働き方改革に結びつけるのが良いと思っている。

来年度から、渋谷区は午後が全部探求の時間にするはずだ。教科を横断的にやっていくと、教員の時間数が当然変わる。1人で教えるということではないから、午後の時間が全部探求の時間になるといったら、当然、教員の働き方は変わっていくだろう。そういうアプローチがあってもいいのではないかと考えている。

最後に、川崎市に魅力ある教員、質の高い教員を迎えるためにも、他の自治体ができそうなことでやっていないことが、できればいいと思う。例えば、できるかどうか私にはわからないが、サバティカルリブを取り入れることできないのかと思う。企業でやっているが、10年ぐらい勤めたら、1年間自由にどこに行っても何やってもいいよと、会社をさらに良くしていくためのものをするという休暇のことをサバティカルリブと言うが、経済産業省も勧めている。

そういうものを川崎市独自で導入できないかとか、あるいはリカレント教育を川崎市独自で何か導入できないかなど、日本の大学に行くだけではなくて、当然ヨーロッパであったり、先ほど言っていたカナダとかニュージーランドのほうに行き、そちらの大学院で学んで戻ってきて、それを川崎の教育にいかしていくというような、そういうサバティカルリブと同じように、川崎独自のリカレント教育というのを取り入れることができれば、教員もすぐそれを目指すし、川崎市に行くと10年経つとサバティカルあるんだとかというと、何か違いを出せるのではないかなと思う。つまり、現状を一生懸命さらに頑張っていくって良くしていきながらサバティカルがあるとかというふうになると、教員の意識も変わっていくのではないかなと思う。

元に戻るが、DXの加速度的な流れはもう止まらないので、それを大前提にした上で、さらに良い教育に、この働き方改革が繋がっていったらいいなというふうな思いがある。

小田嶋教育長：大変大きな視点から、まさに改革の中での働き方改革を進めていってほしいというふうに考える。

石村委員：本当、教育委員会事務局の皆さんには、様々なことをやっていただいて、今年度の小学校前期の所見を廃止に関しては、いろいろな考えあるのかもしれないが、組合員からしたら、本当にありがたかったという声が大多数で、時間外在校等時間がどれぐらい減少するのかなというところで、私個人としても、ぜひとも数字として結果が出てほしいなという思いで今見守っている。

小学校そして中高のところでこういった働き方改革を組合で話したときにどういったことが出

てくるかということを紹介したい。

小学校のほうは主に3点あり、1つ目が、先ほどもあったが学校徴収金のことがやっぱりよく出てくる。特に、学校徴収金は、比較的経験年数が若い方が担うことが多くて、やはりいろいろな思いを抱えながら、やっていると思う。やらなければいけないけれども、誰かやってくれたらいいなというような声はたくさん届いている。

2点目としては、まさにこのGIGA端末のことだが、今、川崎市も推進していったところ、持ち帰りも学校では積極的に行っている。持ち帰ると、どうしても壊れてしまうとか不具合等が出てきて、担任であったり、もしくは学校によって違うようだが、やっぱり担当の方が違う学年のものも対応するというようなことがあるみたいなので、GIGAスクール構想を推進していくに当たって、どうしてもやっぱり起こり得ることなので、しっかりとしたサポートが欲しいという声があった。

3点目は、先ほど小林（勝）委員もおっしゃっていたが、やはり小規模校に対する支援というところ。やはり、大規模校も小規模校も学校を運営していく上に当たっては同じ仕事で、公文書の数は変わらないと言っていると思う。やはり、防災担当はどこの学校でもあるし、それを15人で行うか、40人で行うかというのはやっぱりそれは皆さんもわかると思う。さらに、小規模校の場合だと、1人お休みされたときに、しわ寄せというか、みんなでカバーするというのが本当に大変になってくるので、やっぱりそこは事務局の方々も重々わかっているとは思いますが、より優先的に、人を入れたり、いろいろな手だてを行っていただきたい。

中・高に関して、部活動のことで2点ある。

1つ目としては、これもまた大胆というか、ちょっとこれぐらいしなきゃいけないかもしれない、選択制を取ってほしいということ。先ほど中谷委員もおっしゃっているが、多様性だと思う。要は、部活動をやりたい人もいれば、家庭や自分の時間を大切にしたい方もいるというのは、これは当然だと思う。どういうことかということ、部活動をやりたい教員は、部活動を頑張るから校務分掌は部活やらない教員がたくさん担ってほしいというようなことは組合にはよく来ている。

一方、土日は子どもが小さかったり、家庭で過ごしたいという方は、部活動はやらない、極論をいえば担当しなくても、その分校務分掌をしっかり担って、学校を支えていくというようなことをやってほしいというような声が届いている。

それと、もう1つは引率のこと。川崎市も、結構部活動の引率というところに力を入れていると思うが、やはり現場の組合員の感覚からすると、中学生だから、そこまでしなくてもいいのではないかな。事情を説明すれば、そういった協力的な保護者もきつといらっしゃるから、そういった方々の力を借りながら、今、中学校の時間外在校等時間が川崎市でも増加傾向というところがあるので、少しでもそういったことをしながら、それが減っていくと良いと思う。

最後に、先ほどいろいろ大胆な御意見とかも聞けて、何かやってみたいなって思いもある一方、先ほど福田市長と来年度の予算概要説明会に参加させていただいたときに、私も含め、連合神奈川であったり、地域連合の方がいろいろ話して今まさに春闘期なので、本当にどこもかしこも本当に大手企業、学会と、もっと言うと、要求した以上にパーセンテージが上がったというもので、本当に良かったなんて私が軽々しく言ったら、それだけ人が足りない、人を取るのが大変ということ自動車業界だったり電気であったり製造業であったり、どの業界の方も軒並みおっしゃっていた。

それと最後になるが、連合神奈川の林会長がおっしゃっていたのは、今、本当に若い方たちを

中心に非正規で働くことを望んでいる傾向が非常に高まっている。やはり、好きな時間に好きな働き方をしたいという答えはすごい増えているので、どの業界もそこを無視することはできないという話をしている。それぞれどういった形で取り組んでいけばいいのか、まさに模索しているというところ。

最後にまとめだが、川崎市で働いている教職員は本当に貴重な人材だと思うので、誰1人取り残すことなく、定年を迎えるまでみんなで頑張ろうというような形でいきたいと思う。

倉持委員：先生方を中心にいろいろな立場の方からのお話を伺って、すでに様々なことに組み込まれているということとか、次に向けた御意見、アイデアというところは非常に勉強させていただいた。

私の専門から言えることはあまりないが、どちらかというと地域の立場から、宮越委員とか中谷委員の御意見を伺ったりしながら、コミュニティスクールとか地域学校協働活動とか学校支援ボランティアで、たしかに、それを地域の方々も積極的にアプローチすることによって、学校の様々な業務を担い手が担っていくというところをいろいろな事例で見られるが、やっぱり教員側と地域側の関係性がうまく構築されていかないと、なかなかそこは回らないというのも一方で事実。学校側の先生のお話だと、ボランティアや地域住民と関わる時間が、例えば会議とか打合せに時間がかかってしまい、逆行をするというようなことで、ちょっと引いてしまう。地域の側もちろんやる気はあったり、いろいろと関わりたいと思っけていても、ちょっと壁があるとか、なかなか話を聞いてもらえないとかという、そういうギャップをよく両側から伺うので、そこを回していくには間をつなぐ人材コーディネートだったり、あるいは最初のところでちょっと時間をかけて後からそこが回っていくようにしたり、その辺がやっぱり工夫が必要だというふうに思う。

地域の側は長年やっていらっしゃる方が多いけれども、学校側は人も交代していくということもあって、その辺がうまく接続できている地域とか、学校側の経営体制が整っているところと、それがなかなかうまくいかず1回途切れてしまうと、またちょっとうまくいかないという話も聞いたりとかするので、ぜひうまく協働関係みたいなところが学校側にとっても地域の側や保護者側にとっても、安定をつないでいくということが大事になってくると、私のこれまでの関わりで見聞きした経験から思った。

高橋委員：どちらかというと、働きすぎの人たちが集まっている会議で働き方を話し合うというのは非常に矛盾を感じるころであるが、文科省の委員や東京都の委員とかどこの会議に出てもこれが話題で、はっきり解決しないということだけは、はっきりしていると思っている。

岡田委員もおっしゃっていたとおり、やはり人類の歴史ぐらい長く考えても、仕事はどんどん増える一方で、仕事は高度化する一方だから、その後も仕事は増えるし、高度化していくということを前提に考えていかなきゃいけないんだと思う。だから、勤務時間が現状維持なされるだけでも相当な改革が進んでいるし、放っておけばもっときつくなる一方だというふうに思う。だから、対処療法的に考えるのであれば、新しい仕事を入れるには1つ何かを削るぐらいの思いでやっていく話だと思う。

これはなかなかお話ししても伝わらない話で、もう話しても意味がないと思って懲りている話だが、やはり先ほどDXという話があったが、コンピュータの仕組みが非常によく発達し始めて

きているので、これまでと考え方を全く変えることが可能な局面がある。ちょっとした例で言うと、よく高校の先生、中学校の先生に多いが、採点が自動化されるとありがたい、採点システムを導入してくれ、それで入れて解決したという話がよく出てくるけれども、実際もうちょっと進んでいる学校だと、A Iドリルみたいなものを入れて学習している。そうすると、全問正解するまでどんどん出題され、教員から見れば習得したのかしていないのかが明確なので、テストする必要もなくなってくる。

だから、目の前にある採点という課題をなくそうと考えているが、実はD Xというのはそもそも何のためにテストをやっていたのか、要は子どもが習得していることを確認できてればいいわけだから、そう考えると習得する仕組みというのはどういうことだったのか。今までは、一人ひとりの学習状況を学習時間も含めて精密に把握できなかったわけだから、一斉にしゃべって教えた気になって、来週テストするからみんな頑張れよというやり方だったのが、一人ひとり、例えば1時間勉強した、この子は3時間勉強した、ここは間違えずに答えられるようになったってわかった場合は、テストすら不要になって、逆にいうとテストを作ることも不要になっていくという考え方になる。

そういうことを僕はD Xと言うんだと思うが、困ったことに、コンピュータに詳しい方が組むことができるかというのと全くそうではなく、やはり業務とコンピュータシステムの両方に精通したセンスの良い人が必要で、実は東京学芸大学の最新のシステムを入れたけれども、学内大混乱中、つまり言い方を悪くすると、コンピュータオタクが1秒でも長くコンピュータに触りたいという気持ちで複雑怪奇なシステムを入れ、使い方がわからないから40ページぐらいにわたるフローチャートを作り、もはや、みんなどうしようもない状態になっている。

ただ、コンピュータの好きな人はそういうことをやるか、あるいは生成A Iとかを使うと業務改善になるような飛び道具、例えばメタバースで不登校改革とか、どうしても飛び道具かコンピュータの古い発想のシステムに縛られているけれども、実は川崎市が導入したG I G A端末というのは非常にセンスが良いから、これの規制をいかに外して、もう少し良い設定にして、発想を変えていけば、かなり安価に業務が私は変わる可能性があると考えます。

それがなかなかできなくて、川崎市ぐらい大きな自治体だと、どちらかというと市長部局のほうの反対がある場合が多く、こういうことが実はできないということもあって承知しているけれども、ある程度小さい自治体だと兵糧攻めにあっているから、お金もないし人もいないからやるしかないということで、やってくださっている。その結果、今年の3月はみんな5時、6時に帰っているという異常な現象が学校で見られると。先生たちもいいか悪いかは別だが、個人のスマートフォンにこういうのをどんどん入れて、きちんと設定すればセキュリティーが保てるやり方ができるから、個人のスマートフォン等でとにかく育休とか産休が近い方、介護がある方、いろいろな方が自分の好きなタイミングで、好きな場所で、少しずつ仕事をするような仕組みを整えるのであれば、これはスマートフォン等が今度必要になるということで、議会で今度買うことにしたという自治体があった。

だから、大きな自治体だと、まず買うためにたくさんの稟議を経て、ルールづくりなど何年経っても入らないけれども、小さいところだとまず許可制でもいいから先生たちが使ってみて、役に立ったらルールをつくり、公費で買おうというようなことでどんどん試していっている。

ちょっと話が前後するが、そのときの原動力というのは、実はやっぱり短時間で世界を制した会社の働き方を見に行くということを結構やっていて、つまりは、G o o g l e等の会社の人た

ちと一緒に働いてみて、あの人たちの仕事の仕方に大いに学んでいくというふうにやっていると、結局時差もあり、言葉もいろいろな言葉を話す、いろいろなタイプの人たちが少しずつ労働力を提供して、1つの大きな目標に向かっていくという働き方は、コンピュータがあることができるということがその中でわかってくるというのが非常に重要だと思っている。

川崎市総合教育センターの1年間の研究発表会等を聞かせていただくと、非常に優秀な先生たちが1年かけて非常に研究されていて、この間私も発表聞かせていただいた。非常に優れていると思うが、発想としては、先ほど申し上げたようにテストの採点をなくすシステムづくりのような、そもそもテストが要らないというところまでは、着想できていない。それに対して、先輩の人たちがものすごい細かいことを言うので、もっともっと1年勉強している若い先生の自由な発想が生きていく、川崎の優秀で柔軟な教員たちがもっともっとスポットライトが当たるようなそういうような仕組みがあるといいなと思った。

小田嶋教育長：本当に大きな改革という、これからの未来、DXなどいろいろな視点から考えたときに、やっぱり今の学校そのものの在り方というのは、もう問われはじめているという段階であるというふうに思う。

本当に様々な観点から御意見いただいたことを事務局としてもしっかり受け止めながら、これからの取組に生かしていきたい。

報告 次期かわさき教育プランの策定について

(報告のみ)

(19時35分 閉会)