

平成30年度第3回岡山市総合教育会議

日時：平成31年3月22日（金）

場所：市庁舎 第3会議室

午後3時31分 開会

○司会 それでは、定刻となりましたので、ただいまから平成30年度第3回岡山市総合教育会議を開催いたします。

本日は、全員のご出席をいただいておりますので、会議は成立しております。

傍聴者の希望があった場合は、入室を許可してよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 傍聴者の入室を許可します。

それでは、協議事項に移らせていただきます。

議事の進行は、招集権者である市長にお願いしたいと存じます。

市長、よろしくお願ひいたします。

○市長 それでは、早速始めさせていただきたいと思います。

前回の会議は、文部科学省の暴力行為・いじめ・不登校の調査結果を受け、問題行動・不登校等の防止及び解決に向けた取組について議論したところであります。本日はまず、前回会議を受けて教育委員会において取組を始めました子どもたちの健全育成に向けた取組について、教育長から報告があります。その後、学校現場における働き方改革の現状の分析結果や取組について報告していただき、それらを踏まえて、課題や今後の方向性などについて議論していきたいと思います。

また、岡山市中学校長会の原田会長、岡山市小学校長会の服部会長、ベネッセコーポレーションの西島さん、梅田さんにご参加をいただいております。学校現場での変化や取組、ご提案など、幅広いご意見をいただければと思います。

それでは、協議事項の1、教育長から報告をしていただきたいと思います。

○教育長 はい。それでは、子どもたちの健全育成に向けた取組につきまして報告をさせていただきます。

前回の総合教育会議では、昨年度平成29年度の問題行動や不登校に関する国の調査結果をもとにご議論をいただきました。大変ありがとうございました。頂戴したご意見等も踏まえ、教育大綱の目標である問題行動等の防止及び解決に向けまして、今後、次の3点を重点的に取り

組むことといたしました。

まず1点目でございますが、本当に当たり前のことではあるのですが、教職員が子どもをしっかり褒め、適切に叱るということでもあります。

○市長 教育長、資料はないんですね。

○教育長 はい。

○市長 もう口頭だけですね。

○教育長 はい、口頭だけです。

前回の議論の中で、教職員が子どもをしっかり受容し寄り添うことはできているが、いけないことはいけないと毅然と叱る、確かな方向へ導く指導が不足してきているのではないかという意見がございました。子どもたちは、成長過程の中で、間違った行動をすることが必ずございます。教職員がその行動を見逃さず、その場ではっきりと叱ることで、正しい判断力、行動力を身につけられるのではないかと思います。

特に、命、法律、人権にかかわる不適切な言動があった場合は、はっきり厳しく叱ることが必要です。もちろん、前向きな行動を積極的に認め、しっかり褒めることも欠かしてはなりません。

現在、若く経験の少ない教職員が増えている学校現場で、全ての教職員がしっかり褒め、適切に叱るという力を高めるように対応してまいります。

また、前回市長さんからいただいた宿題で、学校を守るように、理不尽なクレームなどへの対応をしっかりしていこうということがございましたが、指導課のところに学校問題相談窓口というところがございますし、既に取り組んでおりますので、あわせてご報告いたします。

2点目は、学校と家庭が一体となって子どもの指導に当たるということでもあります。

子どもが健全に育つためには、家庭の力が不可欠であります。社会全体の価値観の多様化や、保護者の子育て、教育への不安など、家庭教育の課題が広がっており、家庭への支援、啓発が必要になっております。

これまでも、学校と家庭はしっかり連携して子どもを指導してまいりましたが、教育委員会としましては、「子どもたちの健全育成に向けて」という家庭向けの資料を作成配付しまして、啓発に努めてまいります。資料には、学校が取り組むこと、家庭で大切にしてほしいことを明記し、基本的な生活習慣の定着など家庭教育の肝となる点を大切にするようなメッセージを伝えます。さらに、学校と同様に子どもをしっかり褒め適切に叱ることを家庭でも取り組むよう伝えてまいりたいと考えております。4月には配付をする予定であります。PTAや

地域協働学校、また学校評議員会、青少年育成協議会等でその活用について協議論議していた
だくよう依頼しております。

3点目は、中学校区内で同一歩調の指導支援を行うということでもあります。

各学校は、生徒指導の基本方針というのを作成しておりますが、毎年それを見直した上で、
校内で共通理解を図っておりますが、実は同じ中学校区内でもその重点が異なっていたり、具
体的な対応や未然防止の取組が異なっているなどの課題が見つかっております。

そこで、中学校区内の生徒指導の基本方針につきまして、共通の課題を見出し、9年間の成
長を見通したものに改定するよう、来年度に向けて検討を始めていただいております。中で
も、暴力行為やいじめへの毅然とした対応、また不登校の未然防止については、同一歩調とな
るよう指示をしているところであります。

以上の3点につきまして、今後、学校、教育委員会を挙げて重点的に取り組み、教育大綱の
目標実現を目指してまいる所存でございます。よろしく願いいたします。

○市長 ありがとうございます。

今の教育長のご発言に対しまして、確認なんです、3点というのは、1点目は、いいところ
は褒めて叱るところは叱ると、2点目は、学校を守るというか、理不尽な行動に対して適切
に行動する、そのためには家庭向きの資料もつくっていくと、そういうことですか。

○教育長 いや、その学校を守るのは1点目に……。

○市長 これは1点目に入るわけ。

○教育長 はい。

○市長 じゃあ次が、学校向け資料をつくっていくというのが2点目ですか。

○教育長 はい。

○市長 保護者が学校教育に対して大きなウエートを持ってるんで、家庭向けの資料をきちっ
とつくってやっていくと。それからあと、3点目は、中学校区内の生徒の指導方針を統一して
来年度見直していく、これが3点と。

○教育長 はい、そうです。

○市長 今のこの3点というのをどのように現場に浸透させていくのかというのは、1点目と
いうのは、そういう今おっしゃったようなことを校長会とかそういうので徹底していくとい
うことですか。

○教育長 はい。

○市長 もうしているということですか。これからですか。

○教育長 資料の配付はこれからですが、こういう方針でいくのはもう既に話をして。

○市長 で、2点目の資料は今後の話。3点目の話は、もう動いてるということですか。生徒の指導、中学校区内の……。

○教育長 はい、動いております。

○市長 動いてるということですか。

○教育長 はい。

○市長 はい。少しわかりにくかったと思います。私もよくわからないところがありました。今の3点に関して、もう既に動いてるところは動いてる、ないしは今後の動きも少しあるようでありまして、今の教育長の発言自身はこの総合教育会議の議論をベースにまた整理をされて、今、各学校との調整を行っていただいているようであります。これらについて、それぞれの委員の皆さん方のご意見、また校長会の皆さん方のご意見をいただければと思います。誰からでも結構でございます。

では、とりあえず校長さんのお話を伺いましょうか。

じゃあ、中学校のほうから、はい、とりあえず。

○原田中学校長会長 お世話になります。中学校の原田と申します。

先ほどご説明がありましたように、中学校区で共通理解をして足並みを揃えていくというのは非常に大切なことだと思っております。本中学校でも、現在、生徒指導担当者が集まっていることを共通理解しながらというようなことも進めておりますので、そういった取組を今後も進めていきたいなというように思っております。

○服部小学校長会長 数年前からの地域協働学校の進み具合の状況からずっと、中学校区での連携はしっかりとるようにしておりまして、今、10年、20年前と比べますと、かなりのレベルの高いところで連携をとって一緒にやっという流れはできていると思っております。

○市長 まだ何というか、議論がどんどん深まっていくという雰囲気になってないんですけども、深めるためにも……。

はい、藤原さんどうぞ。

○藤原教育委員 現場の先生にお尋ねなんですけど、先ほど教育長のほうから学校を守るということの仕組みの中で、相談窓口を設けてるというのがありましたね。これは警察のOBの方も入ってるんですね。そのことに関して、現場から、次の働き方にも関係してくるかもしれないですが、こういうすごくいいことがあったとか、もうちょっとこれは足りないとか、そういうのがあったら教えていただけたらと思います。

○服部小学校長会長 一つの例ですけど、学校の教員は法律に結構弱いことがありまして、地域からいろいろ要求とかあったときに、バックボーンがないまま対応していくというので、重荷になるということが結構あります。例えば地域から、コンビニにおまえのところの学校の者が来て悪いことしてるから連れに來いとか、ビデオ撮ってるから見に來いとか言われたときに、対して、そういったときに相談したときにきちっとした相談窓口のほうから対応策を教えてくださいまして、そういった法律に基づいた対応というのが、一つの例ですけど、できるようになりまして、それは一つの自信になって、対応策として学校の財産になっていくということがあります。そういったことで、非常に教育委員会のほうにはお世話になってることをものすごく感じます、相談窓口のことで言えば。

○原田中学校長会長 本校においてもそうだったんですけど、一般の中学校でも同じことだと思えるんですけども、保護者からのクレーム対応でありますとか、あるいは生徒の重大事案に係るような内容につきましては、どうしても学校だけの知恵では難しい場合があります。そのようなときに、学校対応相談窓口でありますとか、あるいは指導課の担当のほうに問い合わせ、非常にいい知恵をいただいたことがありますので、非常に助かっております。

○市長 妹尾さん、どうでしょうか。

○妹尾教育委員 今の流れで私も質問させていただきますけれど、窓口の法律的なところでよくわからないとかそういうのが、例えば警察の方に質問したら、いい知恵が出てくるみたいな話なんですか。さっきもおっしゃってた、例えばコンビニでどうか、何か保護者からクレームが来たときの対応だとか。

○市長 服部さん、じゃあどうぞ。

○事務局（服部教育支援担当課長） はい、すみません。指導課の服部です。

先ほどのご質問については、学校問題相談窓口というのを平成24年度から指導課の中に位置づけて設けておりまして、常時いるのは、そこに担当指導主事が1名と警察OBの方2名がおります。そこで、学校からのあらゆるそういう相談を受け付けます。受け付けて、そこで即回答できるものは当然回答する形でのアドバイスをしますが、その後ろに弁護士、それから精神科医師、臨床心理士、PTAの代表経験者等々の専門家チームを、サポートチームを設けておりまして、月1回定例会というのを開いて、学校から寄せられるもののうち法的な解釈を含めて返さないといけないようなアドバイス、そういうものについて協議をします。緊急を要するものについては、その場で事務局のほうから、弁護士さんなら弁護士さんにお尋ねをする、それを学校にアドバイスという形で返すということを行っています。

あわせて、弁護士さんを講師とした研修を月1回これも行ってございまして、リーガルマインドを育てていこうと、学校のほうにも法的な対応の知識をつけていこうという取組を行っています。

以上です。

○市長 石井さん、何かありますか。

○石井教育委員 はい、感想になるんですけども、健全育成に関連するところとして、一番は、生死にかかわるような重大な問題に発展するケースにしっかりと対応していくということが求められているというように理解しております。それに、社会的注目も依然として高いという状況にあると思います。それに当たって、いろんな取り組みをさまざまな方向から手を打っていかれていて、その打ち手というのも過去の状況を踏まえた上で打たれてるんで、それでいいと思うんですけども、そこの部分にすごいコストと時間がかかってきているということ、それから精神的な苦勞をされる方も多いというこの状況を、これでもやらないといけないんですけども、それを関係してない方々にもよく理解していただく、市民の方々にもよく理解していただくということが非常に重要なことじゃないかなというように思っております。

あと、すみません、つけ加えてですけども、警察も連携して中学校等にかかわってお仕事いただいているということも、この問題に対して効果を示してるんじゃないかなというように感じております。

以上です。

○市長 ありがとうございます。

片山さん。

○片山教育委員 はい、失礼いたします。

私は、子育てをする者の立場で少しお尋ねと意見を述べさせていただきたいと思います。

先ほど、家庭と学校が一体となることで、チラシの配布ですとか、中学校区内での同一歩調で支援や指導をしてくださるというようなお話だったんですけども、とても多分保護者の方にしてみれば、中学校までの一貫した子どもの育ちの先が見えて、見通しが持ちやすくなるだろうなあという気がいたします。どうしても核家族だし、地域でもなかなか、子育ての自分の一歩先に行く先輩から育ちの状況だったり、こういうこと大変だけど大丈夫よとか言ってもらって、そして子どもの育ち自体を、中学生ってどんな生活してるのかなあとか、なかなか身近なところに入って来る情報というのは少ないんじゃないかと思うんです。メディアではたくさん入ってくると思うんですけど、いい情報よりもどっちかという心配な情報が多いので、そん

な中で、身近なところでちょっと先を行く子どもたちの話を聞けるとか姿が見れるというのはとても子育ての参考になるかなあとと思うんですが、中学校区内での同一歩調ということで、地域とか家庭に開かれた情報とか、あるいはイベントとか、どんなことを今なさっているのか、そういった何か参考になりそうな事例を少し教えていただければありがたいなあと思います。

○市長 原田さん、服部さん、何かありますか。教育委員会の事務局のほうでもいいんですけど。

じゃあ、服部さん、はい。

○事務局（服部教育支援担当課長） はい、指導課の服部です。

例えば問題行動の未然防止の取組の中で、ノーメディア週間というのに取り組んでおられる中学校区が非常に多いんです。これは、中学校の定期考査、例えば期末考査、学年末考査などの試験期間に合わせて、小学校も、幼稚園、こども園、保育園とかも、できる限りゲームやテレビを見るのではなくてそれ以外の活動的な学びや遊びをしていく、そういう時間を中学校区全体で小さい子から中学生までとっていき、そういうような取組を一貫してやることというのはすごくわかりやすいし、保護者としても安心ができる。中学校になったらテストがあるからこの期間はテレビはやめましょうというのを早い時期から言ってくれる、そういうような取組というのはすごく効果があるというように聞いていて、始まったのはもう七、八年前と思うんですけども、今、多くの中学校区でそういう取組を行っています。

○市長 今の片山さんがおっしゃった方向の議論だと思うんです。また、石井さんも同じなんですけど、私ちょっと違和感を感じて、何かというと、今3点言われたと。で、そこが教育委員会と教師の間だけの情報になっているんじゃないかなあと。だから、石井さん言ったように、今何やってんだよということをしてできるだけ市民に知らせる、そういったことが私は重要なんじゃないかと。それは余り関心を持たない人がいるかもしれないけれども、そういうことを外に出すことによって、自分に対してのいろんなオブリゲーションにもつながってくる、責任を感じてくるということが当然出てくるんで、今おっしゃったようなこと全てにおいてすばらしいことをやられようとしているんですが、それが小さな世界の中に留まっちゃいけないんじゃないかという気がいたします。

いろんなやり方があると思うんですよね、その周知。例えばメディアでも、全部それを書いてくれるわけじゃないかもしれない。ただ、そういうことを続けることによって市民の皆さん方にいつの間にか浸透していくということもあるでしょうし、私は是非、教育長、教育委員会の皆さん方にはそういったことを外にオープンにして、自分たちの考えはこういう考えでやっ

てるんですよということを訴えていただきたいなという気がいたします。

私の意見、よろしいですかね。

○教育長 はい、いいですか。

○市長 はい。

○教育長 この総合教育会議の打合せのときにも市長さんそういうようにおっしゃってくださって、私もビジュアルはよくないですが、しっかり出ていきたいなというように思っています。と同時に、先ほどちょっと触れましたが、各中学校区、学校単位でもそうですけども、地域協働学校とか、また地域協働学校に指定されていないところは学校評議員会とかそういった、そこには地域の方、学識経験者とか、保護者もそうですけども、いっぱい地域の方が来ていろんな問題を論議する場所があります。そこでも、教育委員会からそこで話をしてほしいということも訴えていって、よりその中学校区に特化して話し合いをしていただいたらもっと効果が高まるんじゃないかなあというようなことも思っています。頑張ってお出まいます。

○市長 ビジュアルも決して悪くないですよ。本当にいろいろな形で外に出ていく、その繰り返しをずっとやっていくということが私は重要なんじゃないかなというように思います。教育長、また岡林さんも、よろしくお願ひ申し上げたいと思います。

続きまして、協議事項2、教職員の働き方改革についてへ進みます。

まず、資料1及び2について、教育長から説明をお願いします。

○教育長 それでは、教職員の働き方改革につきまして説明をさせていただきます。

これは、昨年度平成29年度の第2回の総合教育会議で、学校における働き方改革について取り上げていただきました。その中で、教職員の勤務実態を改善するためには、負担軽減を実現することと同時に外部への啓発が必要であること、また教職員の意識改革が必要であること、この2つの方向性が定まりました。教育委員会は、この2つを基本方針として、学校における働き方改革を進めております。本日は、その取組と今後の方向について説明をいたします。

まず、資料1をご覧ください。

左半分に、取組の内容を示しております。この中で、今年度から始めた取組は2つございまして、まず部活動指導の見直しであります。これは部活動のガイドラインを策定し、休養日を週2日にするという事などを示しました。それから、相談窓口の設置・支援員の配置の取組では、教育支援アドバイザーを配置し、小学校における問題行動等への対応につきまして専門家から助言を行うようにいたしました。

また、来年度からの新たな取組としましては、資料の中央にあります。背景が濃い青色に

なっている部分ですが、この3つを考えております。1つ目として、学習支援ソフトを中学校に加え小学校にも導入する、これは補充学習のための問題作成などが効率的にできるソフトでございます。2つ目は、留守番電話の設置であります。今年の9月頃から順次導入していく予定であります。これについては後で説明をいたします。3つ目は、広報紙等による周知啓発であります。学校の働き方改革をバックアップするために、広報紙などで保護者や地域へ情報発信をしようということを考えております。

また、文科省から、勤務時間の上限に関するガイドラインが1月に示されました。これを踏まえた岡山市の方向性を今後検討する必要があると考えております。

以上が現在行っている取組と今後の予定であります。

次に、現在までの取組の成果について説明いたします。

資料1の赤色の部分をご覧ください。

3種類の数値を上げております。1つ目は、時間外勤務の1カ月の時間数でございます。中学校については、国のガイドラインである上限45時間の原則を大きく超えているものの、小学校、中学校ともに2年前に比べると少なくなってきております。2つ目の学校業務アシストの配置につきましては、100%の教員が効果的に活用できていると思われます。3つ目の部活動指導員も、94%の学校が効果を実感できております。総じてこれまでの取組はよい成果につながりつつあると考えております。

しかし、岡山市の教職員の時間外勤務の状況を見ますと、課題がないわけではありません。資料2をご覧ください。

この数値は、残業が月80時間を超える教職員の月ごとの人数であります。この80時間という数値は、文科省が示したガイドラインでは、特別な事情を考慮した場合でも平均として超えてはならないとしている数値でございます。岡山市の場合、小学校では25人に1人が、中学校では5人に1人が80時間を超えていることとなります。

このような状況から、働き方改革によって長時間勤務の解消につながっている教職員が増える一方で、誰かに負担が集中しているのではないかという心配もございます。そこで、来年度は、留守番電話の設置によって、学校ぐるみでの働き方改革をさらに進めようと考えております。

もう一度、資料1にお戻りください。

右下の緑色の部分でございます。設置する留守番電話は、要件を預かるためのものではなくて、休日はもちろん平日の一定時刻以降は業務終了をお知らせするための自動音声機能であり

ます。この留守番電話の設置と同時に、まずは業務終了という事実について校内で共通した理解を図ることが必要となります。そして、チーム学校として業務の効率化を図っていく中で、意識改革を伴った働き方改革が進んでいくものと期待をしておるところでございます。

また、学校の働き方改革には、保護者や地域の方々の理解と協力が必要不可欠であります。保護者や地域の方々に留守番電話の設置の目的等についてしっかりと周知を図る中で、保護者や地域の方々の理解と協力を得ることができるよう取り組んでまいりたいというふうに考えております。

以上で説明を終わります。

○市長 ありがとうございました。

続きまして、資料3について、ベネッセコーポレーションの西島さんからお願いいたします。

○西島 失礼します。ベネッセコーポレーションの西島でございます。

とじ物の資料3を使いましてご説明申し上げます。かなり分厚くなっておりますが、後半半分は資料でございます。前半のほうをかいつまんでご説明申し上げたいと思います。

大きく3つございます。表紙にあります。学校における働き方改革についての国の動向・発信、それから企業ではもうかなり数年前から働き方改革といいますか、ノー残業ということを目指している会社もございますので、そういったところのご紹介、それから主な自治体様の状況のご紹介ということで、3つ進めてまいります。

おめくりいただきまして、1ページ目の下のところですが、この資料の中で教員あるいは教職員、教師、さまざまな呼称で資料がつくられておりますが、これはそれぞれの引用元をそのまま引っ張ってきておりますので、ご容赦いただければというように思います。

2ページ目ですが、今ここまでで発信されてきたもののスケジュールが書いてあります。グレーの網かけをしているのは、昨年のこの総合教育会議で既にご報告をしたもので、それ以降のものをまとめて今日お持ちしておりますが、主に1月25日に出されました中教審の答申、あるいはその前後にありますガイドライン、このあたりが中心になっております。また、この中教審の答申の内容について、今週18日に、この内容を教育委員会、学校のほうで徹底するようにということで、都道府県並びに政令市の首長それから教育長宛てということで通知が出ております。内容的には、答申の中身とほぼ同じ中身になります。

次の3ページでございますが、ここもご承知のことだと思いますが、なぜ働き方改革なのかというところで、先生方の熱心なご指導の中で長時間化してしまっているという中で、長時間

そのものも問題なんですけれども、教員採用試験の倍率も年々低下してきているというようなこともあったりして、持続可能な組織にしていくことが必要だということが目的の一つに上げられております。

また、もう一つの目的は、より効果的な教育活動をやっていくと。なぜ時間が短くなると、より効果的な教育活動ができるかといいますと、先生方のさまざまな社会との接点を増やしていくこと、あるいはしっかり休養することによって教育活動を充実させていこうと、そういった考え方になっております。

さて、中教審の中身ですが、この4ページのところに1枚にまとめております。主に教育委員会様、学校様でこれからやっていきなさいというように答申の中でうたわれていることについてまとめております。

まず、学校では、勤務時間を客観的に計測できる仕組みを導入し、その把握に基づいて教育委員会では方針を策定しなさいと。その方針に基づいて、各学校の重点目標、経営方針等に働き方に関する視点を盛り込んで、きちんと学校の中でのマネジメントをやりなさいということがうたわれております。その方針に基づいてPDCAサイクルを回していきましょうということになります。

また、少し問題として扱われていたものが、労働安全衛生管理体制が学校の中でちゃんととられていないということが指摘されておりました。産業医の選任ですとか衛生委員会の設置あるいはストレスチェックといったものが、学校の規模に応じて義務化されているんですけども、100%になっていないという報告がございました。

それから、外部人材については、先ほど教育長からもございましたが、岡山市様はかなり充実をされていると思います。こういったこともうたわれております。

それから、部活動に関しても、具体的にどういように計画を立てるのかというのを顧問の先生がつくり、その実績を校長先生に報告するというのを求められており、また教育委員会といいますか自治体として、精選・複数校での合同部活というものを調整をしていきなさいということが言われております。

それから、勤務時間の長い先生というのは若手の先生に多いんですけども、その先生方をサポートするためにも、さまざまなひな形を用意したり、あるいは教材や指導案を共有できる仕組みをつくりましょうということが言われております。

また、研修に関して、管理職の先生のマネジメント力を高める研修、それから全ての先生方への時間管理に関する研修を行い、各学校の中でのカリキュラムマネジメントも含めて、時間

の使い方ということを考えましょうということが言われております。

それから、留守番電話に関連して、閉校日・定時退庁日を設定しましょうということも言われております。

それから、事務の業務を市全体で標準化・共同化をして、システムや公会計化というところをやっていきましょうということ、あと校内でも事務業務を効率化しましょうということが全体としてうたわれております。

この中で、数字に関して言われてるものを次のページにまとめております。これもご承知のことかもしれませんが、簡単に整理をしております。

まず、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というものが発出されておまして、上限というようにうたわれておりますが、大原則としては、もともと定められた勤務時間内で業務を行うことが基本であるということがまずうたわれており、その上で、時間外勤務をするとしたら上限の目安がこれぐらいですというようになってます。この数値は、この4月から民間企業でも働き方改革法の改正、新しい法律によって示されてる、義務化されてるものと同じ数字になっておりますが、学校においては目安時間というような言い方をされております。原則としては、1カ月の間に45時間を超えない、それから1年間の間に360時間を超えないということですので、先ほどの岡山市さんの数字を見るとなかなか厳しい状況であるということが言えるかと思えます。

また、45時間という数字をイメージしていただくと、1日2時間、時間外勤務をすることで、20日間あるとすると、それでもう既に40時間ですので、土曜日に部活、あと5時間で4週間やれるかといったらできないですので、1日2時間長く残ることはできないというような状況になります。それから、1年間360時間ですので、毎月45時間やってしまいますと540時間になってしまいますので、それもできないというような状況になります。

特例として、臨時的な特別の事情というものがあって、もう少し上の時間が設定されておりますが、これは民間企業でも既に動いておまして、その例からいきますと、部活動の指導のためですとか授業準備のためということは臨時的ではないというように言われております。大会前の指導ですとか研究授業の準備という、1年間通じてないものについて特別な事情として認めるというような位置づけになります。

それから、部活動についてのガイドラインというものも文化部、運動部ともに示されておまして、週当たり2日以上以上の休養、平日に少なくとも1日、週末に少なくとも1日ということで、基本的には運動部に関しては平日は毎日やってらっしゃる学校さんが多いと思うんですけど

れども、そのうち1日は休めと、土日両方やるなというような形になっています。仮に大会等で土日動いた場合には、振りかえをとりなさいというようになっています。それから、長期休業中も、一定の長さの休養期間、オフシーズンを設けなさいということになっております。1日の活動時間は、平日2時間、休業日は3時間ということで、かなり少なくなる状況でございます。

次の6ページは、参考までに、教員勤務実態調査のアンケートの結果なんですけれども、どういった業務で減らしていくべきなのかというところをイメージしていただくために、比率が多い順に並べております。授業、授業準備など、どうしても先生方の中心の業務ですので、その下にあります幾つかの業務を焦点化しながら、どうやって減らしていくのかということを考えるべきかなというように思いますし、授業準備に関しても情報の共有ですとか、あるいは小学校での教科担任制のような形で時間の削減が期待できるということが答申の中でもうたわれております。

次の7ページですけれども、部活動に関する保護者の理解ということで、参考資料を入れております。先生方の忙しさの原因は部活動だというのは保護者の方々も十分認知をされているようですけれども、日数を減らしたほうがよいという回答は非常に少ない状況でございますので、減らす際には丁寧なコミュニケーションが必要というように考えております。

次の8ページは、働き方改革に関しての国の動向ということで、この緑のところは地方の動きというように書かれておまして、自治体様、教育委員会様が取り組むべきことというようになっております。2019年度、さまざまなことを実現あるいは検討をしていながら、2020年度にはほぼ整理がされて実行状態になっているというようなことが求められているということで、全体をご覧いただければと思います。

次の9ページは、国も本気ですということで、文科省の中に学校における働き方改革推進本部を設置して、10ページ、11ページにあるような工程表をつくり推進をしていきますというような発信がなされておりましたので、こちらに掲載しております。

10、11ページで赤枠で囲っているところが、主に自治体様に対して、教育委員会様に対して、ある意味プレッシャーといたしますか、調査して公表しますよというようなことが書かれているところになります。国も本気で動くので地方自治体も本気で動けというような発信かなというように思います。

以上が国からの発信の概要になります。

次、12ページからですが、企業における働き方改革ということで、13ページでございます。

企業における“残業ゼロ”ということで、企業においては最大の目的は会社の継続です。本来に好景気ということもあり、採用が難しい時代になってきています。どんな働き方ができる会社なのかということを経験者さんにもすごくしっかり見られて採用試験に臨まれますので、いわゆるブラックというような会社はもう会社の継続自体が難しいというような形になっているかなと思います。

まず、上のほうに枠で囲ってありますが、プロジェクトに要する工数の把握、あるいは日々の業務の見直し、リソースの見直しということでいろいろやりながら、従業員の抵抗感がないように、マネジメントによる優先順位づけをしながら、業務を削減しながら、こういった残業ゼロということをやっています。

ただ、残業ゼロだというように会社として旗を振って、あるいは仕事を減らしても、実態としてはなかなか減らないんです。業務を減らしても、個人個人が新しい仕事をつくってしまいます。なぜなら、残業ゼロの習慣化がないからです。毎日8時までいると、どうしても8時頃までいてしまいます。なので、今、残業ゼロにするためには、どうやって強制力を持たせるのかというようなマネジメントが会社の中では言われている状況です。いかに習慣化するかです。これらを通じて集中力、創造性を向上させ、目的ではありませんが結果的には人件費の削減があり、持続可能な組織あるいは採用、そして業績向上というような流れで、残業ゼロというものが会社の中でも企業の中でも推進をされている状況です。

さて、具体的などころで14ページに幾つか例を挙げてありますが、例えば残業チケット、チケットの分だけしか残業できませんよですとか、あるいは2つ目の会社ですが、さまざまなアウトソーシングをしていきたいと思いますよということですよとか、3つ目の会社ですと、ボーナス評価に影響しますよということですよとか、時間を決めて、パソコンを開いても社内システムへ入れないというような物理的な制限を設けるですよとか、カメラや警備会社等で連携しながら、ある意味監視のようなことをするというようなこともやっていたりします。

それから、次のページですけれども、事例ということで、トップが残業ゼロを宣言して自ら帰るということですよとか、あるいは残業を禁止する、電気を消すとか、さまざまな強制的なことをやっていたりします。これぐらいしないと、先ほど申したように、個人個人に任せるとどうしても仕事をつくってしまっ、長く働いてしまう習慣が抜けないということになってしまいますので、習慣をいかに抜くかということをお大事にしている状況です。

ただ、会社の場合は、よく言われるのが、下に図を2つ描いてありますが、10名程度の部下に対して管理職が1人いるというようなのが一般的な形なんですけれども、学校の場合、密な

コミュニケーションがとれてみんな気持ちよく帰れる環境づくりというのはすごくコミュニケーションできるんですが、学校の場合は難しいだろうなというように思い、こちらのようないメージを描いております。

さて、では最後の項目になりますが、他自治体の状況ということで、17ページですけれども、もう既に幾つか、政令市を中心に整理をしておりますが、目標設定を既にやられてるところもあります。こういった形で目標設定をして実現をしていこうということで動いてらっしゃいます。

18ページは留守番電話についてということで、こちらもう既に動かされていたり検討していたり実験をしていたりというような状況です。留守番電話だと、どうしても次に出勤されたときに聞いて対応しなきゃいけないということで、なかなかそこでもパワーがかかるということで、音声ガイダンスにしていこうという流れが大きいかなというように思います。ただしそのときには、緊急連絡先を教育委員会もしくは福祉関係の部署と連携しながら、夜も連絡とれるというような緊急連絡網をつくる必要があるかなというように思います。

19ページですけれども、こちらは千葉市の例で、学校給食費の公会計化、それから学級費ですとか教材費を公金あるいは準公金一括徴収制度として、市の債権管理課が滞納分なんかの対応も全てしてしまうというようなことで、市の組織と統合しながらやっている例になります。

それから、20ページ、これは発見して驚いたんですが、岐阜市ですけれども、夏休みに16日間連続学校閉庁と、8月4日から19日までということでやっていらっしゃいます。実態としては、半分ぐらいの先生は何らかの用事で学校に来られていますけれども、半分ぐらいの先生は全く出勤しなかったというようなことが言われております。

次の21ページですけれども、こちらは教育委員会と学校の関係というところで、学校は忙しいと、人不足だと、もちろん教育委員会も忙しいというような状況の中で、定型業務に関するやりとり、特にお金に関するところですが、そこを大幅に学校に権限移譲して、細かい予算のやりとりはせずに、学校の中でしっかりやってもらうということで、いい形で改革ができた事例でございます。

22ページ目は熊本市の例ですが、こちらは教育委員会、学校だけではなく市として市役所も含めた改革をしていった、また学校に関しては大学や大きな企業等が入って、そこでさまざまな改革をやっていくというようなコンソーシアムといいますか、連携協定をやって動かしていくというようなところでございます。

それから、23ページですけど、その他の事例ということで、時間割り編成を大幅に変えて、

より先生方の時間を生み出しやすい形をとったりですとか、横浜市の場合は一部教科分担制、これは教科担任制ではなくて、学年団は普通につくるんだけど、つくった学年団の中で、自分が得意な教科とか、そうじゃないものもあるかもしれませんが、教科を分担してやるというようなことをやったりされています。それから、3つ目の例ですと、パソコンのアラーム機能を使って、定時が来る前に音楽が強制的に流れるというようなことであったり、アプリを使って業務を削減したりということを行っています。

まとめでございますけれども、これまでお話ししたとおり、人を増やしても、あるいは業務を減らしても、時間管理意識を高めなければなかなか習慣的な長時間勤務は変わりません。ですので、帰るからこそ指導が充実するんだということを共有をしていくというのが一番大事ななというように思っています。繰り返しになりますけれども、早く帰ることで、職場以外でのコミュニケーション、多様な経験、視野の拡大ができ、それが先生方ご自身の成長につながって、本当に今、社会と学びのつながりということを強く言われていますので、この中での指導の質の向上、また心身の健康というところでエネルギーを蓄積するということがよい指導につながるというように思います。

一番下に新潟市の例を書いておりますが、働き方改革をして時間を生み出してもっと子どもと向き合おうということではなく、自分の時間としてしっかり使いましょうと、それが自分自身の成長につながるんですというようなメッセージを出されています。そこを誤解してしまうと、またもっと子どもに向き合えというようになってしまうと、元の木阿弥になっていきますので、このあたりの発信の仕方は間違えないようにしなきゃいけないかなというように思っております。

以上になります。

○市長 ありがとうございます。

ちなみに、私は議会中の答弁の打合わせがあろうとも、6時には必ずやめると。そういうようにさせていただいております。

1つだけ私から質問なんですけど、7ページ、部活動に関する保護者の理解とありますよね。部活動が先生の忙しさの原因になっているのは70%を超えていますよね、保護者の認識は。でも、部活動の日数は減らしたほうがいいというのは30%弱ですよ。このギャップは何なんでしょうか。保護者のエゴなんでしょうか。

○西島 半分はそうだと思いますが、子どもが部活動を楽しみにしているということもあると思います。それをどう解決するかというのは、このアンケートから意識を探れば、外部指導者

が入ってくればいいんじゃないかというような意識でこんな回答になってるのかなと思います。

○市長 わかりました。

以上、教育長の説明、またベネッセの西島さんからの周辺状況のご報告がございましたけれども、委員の皆さん方、ご意見をお願いしたいと思います。

○藤原教育委員 お尋ねでもいいですかね。

○市長 どうぞどうぞ。

○藤原教育委員 すみません、データのお尋ねなんです、ベネッセさんの5、6のこの数字が書いてある教師の勤務時間ですよ、この生データと、岡山市の資料の2の教職員の時間外勤務のデータというのが、これ同じベースか。例えば市の職員の場合、教職員で、例えば事務職の時間も入ってるのか、教頭の時間も入ってるのか。ベネッセさんの分は、教師ということで限定があるんですが、これはどんなでしょうか。

○西島 6ページの資料は、表題のところに書いておりますが、教諭のみ平日1日当たりということでの数字をここに掲載をしています。それ以外にも、管理職の先生を含めた数字とかいろいろありましたが、一番イメージしやすいように、教諭のみ平日ということを持ってまいりました。

○藤原教育委員 岡山市のほうの資料の2はどうですかね。

○市長 はい、どうぞ、どうぞ。

○事務局（島田教職員課長） 教職員課の島田と申します。

調査の対象は、同じように管理職を除く主幹教諭や指導教諭、教諭、それから養護教諭ということで、事務職等は含まれておりません。

○藤原教育委員 じゃ、教職員と言いながらも、教諭というか教師職の人の数字ということでいいですかね。

○事務局（島田教職員課長） はい。

○藤原教育委員 はい、わかりました。

それで、現場の先生にお尋ねなんです、これだけいろいろ勤務の時間を調べるようになって、例えば学校の中では、誰々先生が時間外今月何時間とか、そういうのが表に出ることはあるんですかね。それとも、それは管理職の方だけが知っておられるんですか。

○原田中学校長会長 毎月、自己申告で書いていただいて、それを教頭のほうが集めて、基準を超えていたら教育委員会のほうに報告というようなことになっております。特に校内で誰

が何時間だとかというようなことは明示はしていないと思います。

○服部小学校長会長 同じです。

○藤原教育委員 そのとき思うのは、それが一番人間的なような感じはするんですよ。でも、これだけ働き方を改革しようと思ったときに、これを全部白日のもとにというのは、例えば育児というんですかね、育児中とか介護中とかいろんな、体調もあったりして難しいと思うんですけど、突出して例えば何十時間か超えてる人の働き方に関して、本当にそこに校務分掌で適切なのか、仕事のやり方が悪いのか、チーム学校としたら何が問題になるのかというのは、ここまで来たら学校の中で共通理解をして改善を考えていかないといけないのかなというのを思ったので、お聞きしたんですけど。

○市長 どうぞ。

○服部小学校長会長 極端に言う人によるというのがあって、ものすごく仕事が遅い先生が長くいるケース、それから、すばすばとして、同じ仕事でもぱっと帰られる先生、本当に学校の中ではさまざまなんです。ただ、遅い人に対しては、教頭とともに指導は入れております。仕事の優先順位を考えること、それから無駄なことを削減しなさいという指導は校内でもやっております。ただ、なかなか性格というか、その人の時間が早くなるのは余り効果的じゃないんですけど、指導は学校ではやっています。

○原田中学校長会長 ほぼ同じです。人によるというか、じっくりタイプの人もいれば、割かしぱっとする人もいますし、パソコン能力に長けてる人もいればそうでない人もいます。ただ、丁寧な仕事をされてる人は非常にこれは保護者、児童・生徒からもありがたがっておられます。

それから、校務分掌については、平等に分けることを念頭に置いてやるんですけども、どうしてもこれはその学校の中で中核となる人が大きなポジションを持つ、その人が担任を持つということで、軽重があるというのはなかなか解消できてない部分だと思います。

○藤原教育委員 多分、学校の中はそうだろうなと思いながら、でもここまで来ると、この人は丁寧な仕事をしてるから時間がかかってもいいとか、信頼が厚いからこの仕事のやり方を続けていいというのはなかなか難しい時期かなと。ただ、余りクールに割り切るのは、学校の仕事の仕方としては、子どもが目の前にいるので、できないと思うんです。ただ、仕事のやり方の参考になるようなやり方をしてる人はたくさんいると思うので、そのあたりは少しアドバイスというよりは、みんなで考えるようなことが必要なのかなと。

もう一つ思ったのは、多分行政なんかは残業するときには管理職に、今日は何時間ぐらいか

かるような仕事をこれだけ残業するというのを言って認定してもらわないかなと思うんですね。学校は専門職ということで、それぞれが動いてるから、管理職の先生も、遅くまで残ってやってるなどというのはわかっても、今日は何の仕事を残ってしないといけないのかは100%把握できてないと思うんですね。だから、その辺を少し仕組みとして、そうはいつでも不測のことも起こるわけですが、今日はこれとこれとをあの学年のあの先生がしてるというのを共通理解できるようにしていくと、仕事のやり方までもいい影響が出るのかなあというのを、外から見てみると、思います。

○市長 ありがとうございます。

ほかにどうでしょうか。

はい、どうぞ。

○片山教育委員 失礼します。

先ほどの保護者の方に対してのアンケートで、部活動の日数を減らしたほうがよいということには余り賛同者が多くなかったという件なんですけれども、私、保護者の方とお話しする、おしゃべりすることがあって、皆さん保護者の方がおっしゃるのは、先生方の働き方改革が大事なのはすごくわかるということの一方で、休日に子どもたちが自分の空いた時間をうまく使うことができないということがすごく危惧されていて、何が増えたかということ、ゲームをする時間とイオンにお出かけする時間が増えたということをお母さんはすごく嘆いておられて、そういう意味で、大事なことはわかるんだけど、じゃあ実際その子どもにどう、じゃあこんなふうに過ごしたらという提案もできないし、なかなか中学生に運動場へ行って遊んだらとかというわけにもいかないし、じゃあ勉強したらといってもなかなかそうもいかない。

そうすると、何か効果的な時間の過ごし方の提案とか、こんな過ごし方があるよとか、こんなのはどうという幾つか提案してもらおうと、幾つかメニューがあってそのメニューの中から今日はこれをやってみようとかという具体的な手だてがあると、それがまた取りかかってやってみると、自分たちのいいやり方とか、もっとこういうように工夫したら楽しいよとか、何かそんなことがあったりするのかなあというように思いました。保護者の方たちみんな手だてがないという中で、言っても子どもは親の言うことは聞かない、先生が言ってくれたら聞いてくれるのになというのが本音として結構聞かれたような気がいたします。

以上です。

○市長 それまで先生の仕事と言えるのかという気はいたしますけれども……。

○片山教育委員 まあそうなんですけどね。

○市長 教育委員会、教育長でもいいんですけども、今の片山さんのお話に対して何か議論することがあれば。

じゃあ、岡林さんどうぞ。

○事務局（岡林学校教育部長） 学校教育部長です。

子どもの実態として、私も教員の経験の中からよく保護者の方に言われていることですが、家庭ですべきこと、それから地域ですべきこと、学校ですべきことをしっかりと役割分担を学校からも発信して行って、しっかり連携していくということが必要なのかなというように思います。そういう意味では、先ほど教育長のほうから提案がありました家庭でやっていただきたいことという、これをしっかり具体的にお示しをして効果的に使っていくというようなことをこれから我々は考えていきたいなというようには思います。

○市長 私も、空いた時間、先生が何らかのアドバイスをするというのはあるかとも思いますけども、先生におんぶにだっこしちゃいけないような気がしますね。だから、そういったところの岡林さんいわくの役割分担というか、当然太古の昔から親がやらなければならないことというのはあったわけですからね。という気がいたしますが、ただ、べき論を言っても仕方ないんで、具体的にどうするかというのは大きな問題ですよ。

何かあれば、はい。

○片山教育委員 ありがとうございます。

確かに本当に、働き方改革と言いつつ仕事を増やしてしまうような意見で申し訳なかったんですけども、何かそういった、保護者で考えるべきことだということを改めて家庭に発信していただくということで、自分たちが考えなければという、考える主体としての意識をまた高めるといふことにもつながる、そういう何か契機としていただけたらありがたいかなあと思いました。

以上です。

○市長 教育委員会も、だからそういう面で家庭用の配付資料を整備されてるんですけども、ペーパー出したら終わりというんじゃないでしょうかから、どういう機会を通じて議論していくのか、保護者の中でも実際に出でこない保護者に伝えるということが重要なんでしょうからね。一朝一夕にはできない話でありますけれども、浸透させていくしかないのかもしれないですね。

ほか、石井さん、妹尾さん、どうでしょう。

はい、どうぞ。

○妹尾教育委員 すみません、基本がわかってないんで、質問も含めてなんですけど、教員の先生方、タイムカードというのはないんですか。何でないんですか。僕ら、一般の企業にアドバイスするときに、残業を減らしたいんだと、いや体重を減らしたいんなら体重計に乗らないと減らないでしょという話で、客観的に計測するというのが非常に重要だと思うんですけども、そこは何で自己申告なんですかね。

○市長 多分、経営論しかないと思うんですけど、何か教育委員会のほうで話があれば。みんな見渡してますから、そうですよ。理屈はないんで、タイムカードを使おうと思えばできるはずですけど、従来からやってないということでしょ、多分ね。

○教育長 そうです。

○妹尾教育委員 今後は何か、この働き方改革は全く民間と一緒に、民間でもどうしようかというぐらい厳しいあれなんですけれども、そこら辺ってタイムカード導入したりとかというのはないんですか、計画というか。

○市長 無責任な回答でいいですから。

○事務局（岡林学校教育部長） タイムカード、私が新採用の頃以前から学校には全くなくて、そういう時間の観念というものがなく、そういう世界でした。近年、先ほど両校長先生がおっしゃっておられたように、自己申告で退庁時間を数字を打ち込むというふうなエクセルシートを各教員に示しておいて、それを毎日つけることによって実際に自分の働き方というか勤務時間を把握できるようになってきているんですけども、なかなかその時間の意識がないというのが実態です。

事務局の中へ教職出身者が毎年春になって来るんですけども、全く同じ感覚です。市の職員はタイムカードにかわるものとして打刻をするんですけども、全然やらなかったり、まとめてやってみたりというふうなことで、次第に意識が変わって慣れていってるといふ現状がありますので、同じような作業をこれから考えていくのかなというように思っています。

○服部小学校長会長 言ってもいいですか。

○市長 どうぞ。

○服部小学校長会長 学校って、この市役所の働き方と断然違うのは、学校って8時半から勤務なんですけど、8時半に来て8時半から仕事をスタートする先生はいませんし、それでは無理なんです。だから、8時半からタイムカードを押すわけにはいかない。みんなもっと早く来て準備して、人それぞれ違いはありますけど、そういう文化的なものがあって、8時半が来たら仕事しよう、5時15分にやめよう、そういう文化的なもの、風土というんですかね、ないん

です。ですから、タイムカードを仮に導入したとしても、恐らくの話ですけど、6時に帰ったことにしてまた仕事をする人が出てくると思いますよ。

○市長 でも、それでいいと思ったらおしまいですから、どうするかということを考えにやいかんですよ。非常にいい指摘だったと思いますけど、非常に単純な話で。

どうぞ、どうぞ。

○西島 今回の中教審の答申並びに文科省からの通知では、それを客観的把握をなささいというようになっていますので、今後、ICTのピットというカードかもしくはタイムカードで把握をしていないと、アンケートの毎年調査が入って、岡山市やっていないということで公表されます。そこをどこまで耐え切れるかというところもあると思いますし、客観的把握が、先ほどの図にも描きましたが、スタートなので、そこはかなり強く国としては見てるというところだと思います。

あと、法的には実は教員の先生方は時間管理されない状態なんです。法的に8時間、通常企業でしたら週に40時間までとかというのが一応法律ありますよね。それがありません。なので今までそういう管理がされてなかったんですけども、これから管理しましょうということで、さっきの目安ができたということです。

○市長 よろしいですか。

はい、石井さん。

○石井教育委員 失礼します。

岡山市の取り組みの基本方針として2つ上げられて、学校の業務の削減というところで留守番電話のお話をされたと思うんですけども、これ1つだけでもかなり効果を示すんじゃないかなというように感想を持ちましたし、部活動のガイドラインについても同様なことになるんじゃないかなというように思ってます。学校単位だけではできないことは、岡山市の教育委員会で取組を決めて、学校が言いにくいこと、学校だけではできないことは教育委員会でやって、でも教育委員会だけでもできないことは国にもしっかりお願いをして、学校の役割が過剰サービスになってる部分が本当はないのかというのは、もっともっとあるかもしれないなというように感じました。

そして、もう一つの基本方針にあります意識改革についてですけども、意識改革ということになれば、ベネッセさんもこれが一番大事というようにおっしゃったんですけども、この働き方改革というのは何なんだというところ、なぜやらなきゃいけないのか、そしてそれがどういう効果を出すのかというところがかなり人によって見方も違いますし、その部分をかなり

丁寧に説明をしていく必要があるのではないかなというように感じております。特に、私も企業におりますので、この働き方改革というのは本当に身につまされる思いもあるんですけども、意識改革というところ而言えば、先生方に限らずだと思んですけども、今まで働くということにおいて、自分の限界まで自分の力で最大限やり切るのが、これが仕事なんだ、これが美德だという、こういう概念が根強くありまして、そこは今後も変わらないと思んですけども、そこに他人の力をかりるとか、あるいはそこに時間の制約だけは入りましたよということは大事なこととして伝えていかないといけないのかなというように感じております。

あと、会社のほうの取組で紹介がありましたけれども、工数管理というの、学校でどこまでできるのかわからないんですけども、こういう仕事したらこういう標準的な工数がかかりますよねという何か目安というものは将来的にできたらいいなというようにも思いました。

あと、とはいえプロなんで、それはほかの社会人も一緒なんで、プロとして自分の自己研さんのために仕事に注力したいという人っていらっしゃると思うんで、そこは仕事ではないという区切りの中で自己研さんが積極的にできる、働き方改革やれば仕事って余りやなくていいんですかというような勘違いを生まないように仕組みというのもあわせて、それは後のことなのかもしれないですけども、必要なのではないかなというように感じました。

以上です。

○市長 ありがとうございます。

原田校長と服部校長は今年度でご退職をされるわけですが、最後にこれを言っておきたいというのがあるでしょうから、是非ここで吐露していただければと思います。

○原田中学校長会長 いろいろとありがとうございます。

実際に学校における働き方改革、なかなか苦戦してるというのが現状でございます。ただ、何とかしなければならぬ問題であるということは全員が自覚しているところなんです。

一番私どもも心がけておかなければいけないことは、以前教育長さんもおっしゃられたように、教育の質を落とさず業務負担の軽減を図ると、この部分だと思います。教育の質を落とさずというところが非常に難しいところで、事務的な仕事ばかりでなく、子ども相手、保護者相手、地域相手の仕事というようなことです。それから、もう一つの視点としては、何とか教員が子どもの教育にかかわることにもう少し専念できる環境であればいいかなと、本来教員がしっかり時間をかけてすべきことは何かという視点でさまざまなことを見直していく必要があるかなと思います。

今、多くの学校で取り組んでいることが、1つは業務削減で、仕事を減らしたり精選したり

統合するというようなこと、行事の見直しであるとか会議の見直し、それから部活動ガイドラインに沿った部活動の見直しというようなこともやっております。ただ、学校行事の見直しについては、特色が失われないようにすることを考慮しなければいけないというようなことは気をつけていかなければいけないこと。部活動については、まだまださまざまな課題がありますので、本当に軌道に乗るにはこれからかなというように思っております。

それからあとは、効率の上昇について、とにかく効率を上げるというように心に心がけていることで、非常に大きな効果があったのがC4t h、校務支援ソフトの活用です。校内で職員朝礼とか職員会議で活用してる学校もたくさんありますし、また校外でも派遣申請等はC4t hを使ってすばっと送れるというような効果を上げております。

それから、やはり難しい分が教職員の意識改革ということで、これは人によってさまざまに温度差があるというようなところ、これが今後の課題であるかなというように思っております。

非常にありがたいことは、教育委員会からはたくさんの支援をいただいております。1つには人的配置ということで、どの学校さんも言ってるのが、学校業務アシスト職員、これが印刷業務とか製本、パソコン業務をしていただいておりますけれど、これは大変助かっております。それから、部活動指導員を配置してくださっております。実は部活動も、先ほど保護者の理解ということがあったんですけども、本当は、先生の忙しさの原因になってるのは、とてもそう思うという保護者がもっとあってもいいんじゃないかなと、実は結構、負担になってる人が多いんです。

といいますのが、専門の部活で、自分が大学時代からずっとサッカーをやってたと、今もサッカー部を持って一生懸命やってると、そういった人は非常にやりがいを持って、教育効果も大きいので、やってるんです。ところが中に、専門外の部活動を仕方なく持たなければいけない人もいる、また家庭の事情で家に帰ったら介護をしなきゃいけない、あるいは保育園に子どもを迎えに行かなければならないと、そういうように、顧問を受け持つのが非常に困難な人もいるわけなんです。そういったことで、部活動指導員を今後ますます増やしていただけたらというように思っております。子ども相談員とか特別支援教育支援員、不登校支援員、スクールカウンセラーもたくさん配置していただいていることに感謝しております。

それからまた、環境整備についても近年非常にありがたい取組をしていただいておりますのが、学校の閉庁日についても我々リフレッシュできます。本当に3日間、8月のお盆ですかね、あるいは年末年始ありますけれども、これは本当に安心して休めるということ、それから先ほど

言いましたC4thの導入であるとか、みんなの学習クラブ、あるいは学校共有ファイルサーバーも、つい先日、設定していただきました。

それからまた、何とんでも中学校のエアコン整備につきましては本当に感謝しておりますので、そういったことで今後とも働き方改革を頑張っていきたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

○服部小学校長会長 失礼します。

政令指定都市の校長会でも話したときに、岡山市の学校現場と教育委員会さんとの関係は非常にいいということを感じました。非常に協力していただいて、現場も本当に教育委員会のやってくれることがよく浸透して、本当に助かっております。先ほど原田先生が言われたように、C4thであるとか業務アシストとか問題解決相談窓口とか、本当に身にしみるようによくなっていると思って、本当に感謝しております。

ただ、ここで言いたいのは、教員というのは、私たちが教員になったときを思い出すと、目の前にある子どもの笑顔を見ることなんですね。そのために一生懸命やることに対しては、勤務時間が云々とかそんなのは飛び越えた次元です。わかっていただけないと思いますけど、25m初めて泳げたときの顔とか、九九ができたときの顔とか、そんなのを喜びとして教員になってるわけで、そこに余り時間がどうのこうのとか、そんなのなんか違う次元なんで、そこは説明してもわかってもらえないと思うんですけど、それは教員みんな思ってることも是非知っておいていただきたいと思います。

若い教員には、働き方改革の中で、引き出しをいっぱい持つように指導しております。どんな先生に受け持ってもらいたいかというと、いろんな魅力のある先生、教科書を教えるだけじゃなくて、スポーツができたり音楽ができたり芸能を知ってたり歴史に詳しいとか、そういういろんな引き出しを持つためには、時間外の自分の余暇で、あいた時間で引き出しにいっぱい詰め込んでほしいと、そういうことを話をしております。そういう形で若い先生も頑張ってくれてはいるんですが、どうしても目の前の仕事に押されて、余暇は休むだけとか、なかなか難しいんですけど、そういった若い先生たちを育ててほしいといつも願っております。

市長さんには是非10年先、100年先の岡山市の子どもが笑顔でおれるように、今と同じように教育に関心を持っていただいて、より教育お願いしたいと思います。ありがとうございました。

○市長 ほかに何かご意見。

はい。

○藤原教育委員 今回の服部校長さんのは本当に肝に銘じないといけないかなと、一方では社会の状況でどういうふうに折り合っていくかだろうなと思って、さっきの石井委員さんの中にもあった意識改革のことなんです、これが多分一番ネックになってるんだろーと思います。学校の意識改革はもちろんしないといけないんですが、例えば保護者の意識改革であるとか地域の意識改革であるとか、そこまで広げていかないと多分余り実は結ばないかなあという気がしてます。

割と最近、どこかの全国区のニュースで、働き方改革の教員の部会で、地域の人は、日本中で学校がとても苦しい思いをしてると言われてる、でもそれをSOSを出してくればいいのにいつ出してくれるんかと思ってたというところでスタートしたところがあったようです。だから、学校も、さっきから出てる発信ということの中で、これは一致団結しないと、この中学校区だけがSOSを出してるというんだったら、多分先生方の働き方が悪いんじゃないのと言われるかもしれないので、全体として教員がこういうふうにしてる、だけど根本の子どもの教育については責任は持ちますよと、そのスキルアップを図りますよと。だから多分、突きつけられるものは以前より厳しくなるかもしれないですね。その成果を、本当の意味での成果を上げないといけない。でも、地域の人へ発信をする、保護者へも発信する、それはダイナミックにできるのはこういう総合教育会議がもとになっていくのが早道かなと思いました。

その発信する場について、この数年、指導課主催で夏にイオンモールで、学校の教育の変わり方であるとか新しい教育であるとかいろんなことを、買い物に来る不特定多数の人にしてますよね。あれを拡充して、あれの中に、学校が今置かれてる状況が言えたりとか、あそこには教育熱心な人だけではないんですよ。買い物にたまたま来たという人も多いと思うので、それを丸一日を丸2日にするのは委員会としても大変だとは思いますが、せっかく今予算をつけてもらってああいうところでアピールすることができているので、そこをもう少し考えていけばもうちょっと広がるかなあというのを感じました。

○市長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

私、今の議論を聞いてて少し気になったところがあるんですが、今、働き方改革にしる時間を縮減しようという動きにしる、何のためにやろうとしてるのかというところの認識が明確ではないんじゃないかなあというように思います。さまざまな公務災害があったり精神疾患があったり、いろんな事件が出てきて、教師への希望をしている人も相当少なくなっている、これは大きく言えば子どもたちにとってはマイナスになるんじゃないかということで、この働き方改革を実施して、そして子どもたちをより慈しめるようにしようよという、私はそういう

目的のために今議論をしているんだろうというように思います。したがって、時間を制限的に扱っていくというのは当たり前じゃないかという大きな方向から考えていくと、もちろん藤原さんがおっしゃったように、子どもたちの接触の時間によってはとかという議論もあるかもしれない、また教師の性格によって丁寧な方がおられたりするということもあるかもしれない。ただ、それは私は、そういうことが全部合わさっても、最終的に全体として捉えれば、働き方改革をきちっとしないことには子どもたちの教育がおろそかになるという面で、やらなければならないんじゃないかなあというように思います、私の考えはですね。

また、これから教育委員会と議論を重ねていかなければならないと思うんですが、したがって私は定量的にきちっと時間の観念を持って一定時間の中でおさめていただく、そういったことにしていかないと、ある先生は丁寧だからいいじゃないとか、そういう議論じゃないんじゃないかなというように私自身は思います。なかなか教育委員会も定量的な数字というのは少し嫌がるような気が私はするんですけど、市長のように合理的には物事はなかなか解決しないぞとおっしゃりたいことはすごいよくわかるんですけど、ただそれはその時間の範囲内で子どもの最大限の慈しみ方というのは当然あるだろうし、保護者たちがよくなかなか対応してくれないとあって、それに先生方に負担をかければかけるだけ先生方というのは負担大になってきて困るわけなんですから、そこはある面、私は合理的に考えないといかんのじゃないかなあというように思っております。これは総合教育会議、また来年度もやらせていただきますんで、いろんな議論をこの場でさせていただきたいなというように思います。

今の私の考え、何かあります。

教育長、ありますか。

○教育長 はい、実は市長さんはこの前議場で、教育委員会にはたくさん議員さんの質問が出るんですね。で、それを市長さんが受けとめてくださって、教育委員会の仕事を増やすなというようにみんなの前でおっしゃってくださったんです。本当に首尾一貫して市長さんはずっとそのことを、今おっしゃったことを思っております。

私は実は、さっき服部さんも言いましたけど、本当に教育の世界で働き方改革なんて要るのかなということ、実は今でもちょっともやもやとしてるんです。本当に要るのかなあ。だって、先生って明治時代からずっと忙しい忙しいと言ってるんですよ。それから、いろいろ理由があるんです。1年間で考えたら、忙しいときとめちやくちや暇なときと非常にメリハリがあるんですね。そういうこともあります。

ただ、最近私が非常に衝撃を受けたのは、我々は若いときに教育実習に行って、これはもう

絶対先生になってやろうと思った世代です。ところが、今の教育学部の学生が教育実習に行ったら、もう先生になるのをやめようと思うというのを聞いたんですね。それが全てじゃないでしょうけど、つまり今の若者の意識は、自分の時間がたくさん持てる仕事につきたいということです。これは、あるとき石井委員と雑談をしているときに、石井委員さんが、企業も実は同じ問題に直面していますよということをおっしゃいました。したがって、私どもは外向けにも、働き方改革やってます、勤務時間の負担時間は減ってますということをしっかり前面に出して行って、いい人材をたくさん採りたいということを、私はそのためにも働き方改革しっかりしないといけないんだということを思います。

本当に徹底していかないといけないのだろうかと、徹底するということは一人一人にしっかりかかわっていくことなんだろうなというように思います。学力の問題もそうです。問題行動のこともそうです。そして、この働き方改革もしっかり徹底してやっていく、一人一人にしっかりかかわっていくということをやっていきたいというように思います。

○市長 よかったです。市長と教育長が方向がまた違ってたら大変なことになるんで。

今日のところはこういうことで終わらせていただきたいと思います。

総合教育会議での目標を立てたのも、来年度が最後になります。目標達成がどこまで行くかというのが大きな課題であります、それを踏まえて次どうするかというのも来年度本格的な議論をやっていかなければならないというように思います。これからもよろしくお願いを申し上げます。

それでは、本日の協議はこれまでとし、事務局に進行をお任せいたします。

○司会 ありがとうございます。

次回の会議につきましては、改めてご通知をさせていただきます。

以上で平成30年度第3回総合教育会議を閉会いたします。長時間にわたり、どうもありがとうございました。

午後4時58分 閉会