

令和2年度 第4回 岐阜市総合教育会議 議事録

- 1 日 時 令和2年10月28日(水) 13時30分～15時40分
- 2 場 所 ぎふメディアコスモス かんがえるスタジオ
- 3 出席者 柴橋市長、早川教育長、川島委員、足立委員、横山委員、武藤委員、伊藤委員
- 4 招聘者 株式会社ARROWS代表取締役 浅谷治希、
プロジェクトリーダー 井澤萌
- 5 傍 聴 一般4名、報道関係者12名
- 6 次 第 (1) 市長あいさつ
(2) 協議「新教育大綱(案)の実現に向けた学校業務改革の推進」
(3) その他
- 7 議 事
(13時30分開会)

○田中事務局長

只今から、令和2年度の第4回岐阜市総合教育会議を開会いたします。

本日は招聘者として、本市と「教職員の多忙解消に向けた連携協力に関する協定」を締結していただいております株式会社ARROWSの代表取締役である浅谷治希さんにお越しいただくとともに、プロジェクトリーダーの井澤萌さんにオンラインでご参加いただいております。

ここで、傍聴者の皆様に申し上げます。傍聴に際しましては、受付で配付いたしました「傍聴人の遵守事項」に記載した事項の遵守をよろしくお願いいたします。

皆様には、本日、次第、席次表に加え、事務局から資料1～3と参考1～3、また、当日追加資料の7点をお配りしております。過不足はよろしかったでしょうか。

では、次第に沿いまして会議を進めます。

まず、柴橋市長よりご挨拶をいただきます。

○柴橋市長

皆様、こんにちは。本日は、令和2年度第4回岐阜市総合教育会議にご出席を賜り、誠にありがとうございます。

前回は、第2回に引き続き、新たな「岐阜市教育大綱」についてご協議いただき、パブ

リックコメント手続きのための素案をまとめていただきました。

今回は、この新たな教育大綱を実現するための施策として、事務局から示される提案について、ご協議をお願いしたいと考えております。

さて、去る10月13日、令和3年度の当初予算編成方針を発表させていただきました。令和3年度当初予算編成のポイントは2つございます。1つは「Withコロナ」の考えのもとに、感染症対策と社会経済活動の両立を図ることです。また、もう1つは、全国的に進行しており、社会・経済に大きな影響を及ぼす可能性があると言われている人口減少・少子高齢化であり、その対策への継続的な取り組みです。

こうした考えのもと、令和3年度当初予算においては、新型コロナウイルス感染症対策を優先的に進めながら、事業の成果も重視しつつ、デジタルトランスフォーメーションの促進などにより、戦略的に問題解決を図ってまいります。

さらに、SDGs達成に向けた取り組みは、持続可能な都市づくりに資するものであるという共通認識を全庁で共有しながら、本市のさらなる発展につなげていきたいと考えております。

予算編成にあたって、今回も5つの政策のベクトルを掲げました。その中の1つ、私が岐阜市政の不変の方針として掲げております「こどもファースト」であります。皆様と協議を重ねて策定しました新たな教育大綱においては、「生命の尊厳への理解」の重要性や「すべての子どもたちに安全・安心な教育環境を提供すること」、「誰一人取り残さない教育の推進」といった考え方が土台となっております。この新たな教育大綱に基づいて、教育立市の更なる進化を進めていきたいと考えております。また、併せて切れ目のない子育て支援、虐待や犯罪被害の防止と交通安全の確保など、子どもたちを取り巻く環境を、これからも守り育てていきたいと思っております。

先ほど申し上げた「持続可能な都市」の条件とは、働く場、すなわち経済、そして教育、という2つの条件が揃っていることだと考えます。コロナ禍において、大きく影響を受けた経済を立て直していくことと、教育立市の更なる深化を両輪として、持続可能な岐阜市の実現に向け、市民の皆様とともに、果敢に岐阜を動かしてまいりたいと考えております。

それでは、本日もまた、新たな教育大綱の実現に向けた施策について、皆様と、闊達な意見を交わしてまいりたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○田中事務局長

ありがとうございました。次に、次第の「2 協議」に入らせていただきます。本日のテーマは、「新教育大綱（案）の実現に向けた学校業務改革の推進」となっております。

それでは、初めに資料1「事務局説明」をご覧ください。スライド右下に番号が入っておりますので、そちらをご覧ください。初めに、スライド3の「1 本日の会議の位置付け」についてです。

第3回目までにご協議いただきました新たな教育大綱の素案につきましては、現在、市長からも言及いただきましたパブリックコメント手続に入っているところでございます。前回までのご協議の中で、新たな教育大綱のもと優先的に取り組むべきことは、「生命の尊厳への理解を深めること」と「教職員の負担軽減をはじめとした学校業務改革により、子どもと意義ある向き合い方ができるようにすること」であるとのご意見をいただいております。

そこで、本日第4回目では、まず「目指す学校・教職員の姿」の実現に向けた「学校業務改革の推進」について、ご協議いただき、次の第5回目では「生命の尊厳への理解」をはじめとした「目指す子どもの姿」、また、併せて「目指す家庭・地域の姿」の実現に向けた施策についてご協議いただきたいと思いますと考えております。

続きまして、スライド4、「2 本日ご協議いただきたいこと」をご覧ください。

本日は、「学校業務改革の推進」にあたり、「①令和3年度に実施する具体的な施策・取組み・見直しについて」、「②令和4年度以降に取り組むべき施策・取組み・見直しの方向性について」ご協議いただきたいと思います。

続きまして、スライドの5「3 学校業務改革のあり方」をご覧ください。

上段に記載しましたのは、中央教育審議会答申からの引用で、国が示す学校における働き方改革の目的であり、教職員が、「これまでの働き方を見直し、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、子ども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と」とされております。

一方、下段の本市の新たな教育大綱（案）においては、教職員がより深く子どもと向き合うための学校業務改革の推進を目指しております。新たな教育大綱（素案）につきましては、資料の参考1として添付をさせていただいておりますので、よろしくお願いたします。

スライド6をご覧ください。国が示している働き方改革の取組のポイントと具体的な方

策をまとめております。この中で、右下の「確実な実施のための仕組み確立とフォローアップ」として、「教育委員会において、学校における働き方改革の方針を策定」とございますが、本市における方針にあたるものが次のスライドの7にございます。

「岐阜市教職員サポートプラン2020」となります。こちら資料の参考2として添付をさせていただきます。その基本目標といたしましては、「教職員の業務量の適切な管理を行い、時間外勤務時間を月45時間以内及び年間360時間の範囲内とする」ということを掲げ、人的配置、物的環境整備、事業・取組みの見直しの3つの視点から取組みを進めております。

教職員においては、校外実習に関する業務等、いわゆる超勤4項目と言われている業務以外については、労働基準法上の労働時間には該当しないとされており、労働基準法上の45時間、360時間の時間外勤務の上限時間は、法的には適用されません。しかし、学校教育に必要な業務として働いていることには変わりはなく、教職員の長時間勤務の改善のため、文部科学省は令和2年1月、勤務時間の上限時間の原則について指針を出しております。教育委員会はこの指針を参考とし、45時間、360時間という上限時間を規則に定め、先程のサポートプランと併せて取組みを進めております。

スライドの8、9、10は、それぞれの取組み状況を記載しております。黄色の色をつけた部分は、今後、特に重点的に進めていくべき項目としてあげさせていただいており、施策につながるものとなっております。

続いて、スライド11をお願いします。こちらは平成30年度、令和元年度、令和2年度の平均の勤務時間外在校等時間の3年間の推移について、6月と9月を抜き出し、グラフにしたものです。上段が小学校、下段が中学校になっており、小学校、中学校ともに取組みの成果により在校等時間が減少しておりますが、小学校が平均45時間を下回っているのに対し、中学校は上回っているのが見てとれます。しかし、これらはあくまで平均の数値であり、小中学校ともに、未だ多くの教職員が45時間を超えている状況です。6月と9月を取り出したのは、臨時休業期間や夏休みを除いたところによるものですが、本年度は、コロナ禍により行事の中止や縮小がある一方で、消毒作業や体調確認などの業務の増加等様々な要因があり、単純に比較できない部分があることもご承知おきをいただきたいと思います。

続いて、スライド12でございます。こちらは、実習校における勤務時間外在校等時間となります。減少幅は通常の学校よりも大きく、取組みの成果が顕著に出ているとも言え

ますが、45時間は小中学校ともに大きく上回り、未だ多くの教職員が45時間を超えている状況が伺えます。

続きまして、スライド13と14をご覧ください。ある小学校の教諭の1日の記録となります。両スライドの帯のブルーの部分、始業前、それから、始業後に様々な業務を行っているのが見て取れるとともに、勤務時間中も次々と起こる様々な案件の対応に追われ、余裕のない状況が見て取れると思います。

スライド15をお願いいたします。これまでお示しをさせていただいたデータ等から、サポートプランの取組みの推進により一定の効果は得られていることが分かります。取組み内容としては、「各校での業務見直し」として、会議、掲示物の削減、開門時間を遅くしたり、掃除の回数を減らすなどの日課の工夫をしたり、新型コロナウイルス感染症を契機とした行事の見直しなどによる「業務削減・縮減」。また「規則や仕組みの整備」として、規則の施行による意識の醸成や退勤時刻の設定と通知、退勤時刻を過ぎて勤務する場合の申請制になったことなどによる「意識改革」の推進。また「教育委員会の支援」としては、様々な人的配置によるサポートや、留守番電話の設定による緊急電話対応の代替やスライド勤務制の励行、夏休み期間中の学校閉庁日の設定、また、研修のオンライン化などによる「負担感の軽減」などが挙げられると思います。

スライド16をお願いいたします。その一方で、課題としては、未だに多くの教職員において「月45時間、退勤19時で終えられない」実態がございます。

吹き出しの中をご覧ください。教職員の声としては、「1日に2時間の勤務時間外在校等時間で、全ての業務、翌日の授業準備をこなすのは困難。」「結局、持ち帰り仕事が増えた。授業準備は学校では殆どできない」などがございました。また、「勤務時間中に、子どもと向き合う時間など必要な時間が十分に確保できていない」という問題もございません。

同じく、吹き出しの中ですが、「子どもたちの様子や声を丁寧に受け止められていない」、「教職員間の対話が少なく、若手教職員の支援も不足」、「校内での情報共有や必要な研修時間も確保できない」などのお声がございました。よって、引き続き、規則に定められた上限時間が守られるよう業務量の適正化を図るとともに、教職員の心のゆとりがなく、子どもたちが、「先生が忙しそうで話しかけにくい」という状況の解消を目指していく必要がございます。

スライド17から21でございしますが、こうした課題解決に向けた施策を検討していく

ための視点を提示しております。

そのスライド17をまずご覧ください。まず、教職員の多忙の状況を客観的に分析・把握し、効果的な施策や見直しを実施していくことが必要だと考えております。本日、お越しいただいている株式会社ARROWSの代表取締役である浅谷さんらと連携協定を締結し進めている学校の健康診断は、そのための取組みとなります。また、多忙解消に向けた業務改善やマネジメント等の研修も必要であると考えております。

続いて、スライド18をお願いいたします。「教職員を支援する専門人材を適切に配置し、子どもと深く向き合える学校づくりを」、「チームとしての学校」づくりを目指していく必要があると考えております。先ほどのサポートプランの中にもそのための人材の支援が示されており、着実な人の配置が必要であると考えております。

次に、スライド19をお願いいたします。本市では、今年度、GIGAスクール構想に基づく1人1台タブレットの環境を早期に実現しております。この強みを生かして学校現場のデジタルトランスフォーメーション、DXを推し進めていく必要があると考えております。

タブレットに関しては、株式会社NTTドコモと連携協定を締結しており、協定内容として、教職員の働き方改革、学校運営の改革に関することも含まれているため、この点についても連携体制を活かし、取組みを進めていきたいと考えております。

続いて、スライド20でございます。「各校の共通課題の解決、自律的な学校運営に向けては、教育委員会の学校支援機能の強化」が不可欠であると考えており、そのための「組織の再編」や「業務の集約・効率化」を図ってまいります。

最後に、スライド21をご覧ください。こちらは、学校の働き方改革に向けて中央教育審議会がまとめた、「学校・教師が担ってきた14の業務のあり方に関する考え方」になります。それぞれ「基本的には学校以外が担うべき業務」、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」となっており、この中には部活動や放課後の生徒指導など、家庭、地域の役割や責任なども含めて、本市も考えていかななくてはならない考え方が示されています。

スライド22は、今までご説明申し上げました「現状や課題検討の視点」を踏まえ、後ほど別紙にて施策の提案を申し上げたいと考えております。私からは以上となります。

それでは、次に、招聘者の方からのご説明をお願いしたいと存じます。

先ほどもご紹介をさせていただきましたが、本日は、招聘者として、株式会社ARRO

WSの代表取締役である浅谷治希様にお越しをいただくとともに、プロジェクトリーダーの井澤萌様にもオンラインでご参加いただいております。

株式会社ARROWSさんは、「先生から、教育を変えていく」というビジョンを掲げ、学校教育に関わっておられる企業であり、先生の可能性を最大化するための事業展開を目指しておられます。2017年には一般社団法人日本教員多忙化対策委員会を立ち上げ、「教員の多忙解消プロジェクト」により日本財団ソーシャルイノベーションアワードで優秀賞を受賞されておられます。2019年には、文部科学省発表の学校の働き方改革調査において、千葉県柏市との協定の中での取組みが好事例の1つとして取り上げられています。

本市と株式会社ARROWSさんとは、本年7月8日に「教職員の多忙解消に向けた連携協力に関する協定」について、一般社団法人日本教員多忙化対策委員会も含めた3者協定を締結させていただきました。協定締結以降、教育委員会事務局内や市内中学校に一定期間常駐していただき、教職員の多忙の状況について、実態調査を進めていただいているところでございます。

本日は、調査の途中段階ではございますが、現在取り組んでいただいている内容や教育委員会事務局、学校現場に常駐いただいたことを踏まえ、気付かれた課題や今後の業務改革に必要なと思われる視点や手法について、ご紹介いただきたいと考えております。

それでは、浅谷さん、井澤さん、よろしくお願いいたします。

○株式会社ARROWS 代表取締役 浅谷氏

改めまして、株式会社ARROWSの浅谷と申します。本日はよろしくお願いいたします。まず、最初に、教育委員会と学校現場の方に私と井澤で常駐をさせていただきまして、非常に熱心な先生方と、岐阜市の熱い皆さんと一緒にお話を色々伺って、ヒアリングに行った際は、皆さんとても快く引き受けてくださり、心より感謝申し上げます。

そのような皆さんの熱意に応えたいと思い、色々我々なりに考えてきたことを今日お持ちしましたので、共有させていただきます。

まず、そもそも働き方改革ですが、我々も色々な自治体と親しくご一緒させていただいておりますが、働き方改革というのは単なる時間削減だけではなく、先生たちが自分たちの働き方を変えることで学校自体が変化していくのだという自信を持つきっかけにもなっていると思います。そのような意味でも働き方改革を、どんどん進めていければと思って

おります。

私の自己紹介ですが、スライド2になります。新卒でベネッセコーポレーションという会社に入りまして、日本で一番大きい子育てママ向けのオンライン掲示板みたいなサイトの構築、運営をしていました。その後、退職し、株式会社ARROWSを創業しました。弊社のテーマは、先ほどもご説明いただきましたが、「先生から、教育を変えていく」ということで、学校教育の中でも特に先生に焦点を当てて、どう先生の役に立てるのかということを中心に事業を展開しております。2017年から働き方改革の取り組みを始めまして、岐阜市や柏市、あとは島根県、全国の自治体で今取り組みを広げているところです。

それでは、次のスライドをお願いいたします。

簡単に弊社の紹介をさせていただきますが、我々の特徴は2点あります。

1つ目が5万人の先生が登録するインターネットのサービスを運営しており、そのサービスに先生方のやり取りがどんどん蓄積されていきます。そのため5万人の先生の声が全部集まっているというところと、あとは、今回のコロナ禍で、今、学校現場はどういう状況なのかという把握が難しかった時もあったと思うのですが、5万人の先生方に向けて既に調査をしております。今は何に困っているのですか、どのようにしたらお役に立てますかというやり取りをしながら、色々な先生の役に立てるような打ち手を打っていくという活動しております。

下のスライドが全国の先生が登録されている様子ですが、実際に顔写真も少し映っておりますが、先生個人で登録していただくサイトになります。コロナ禍においてはアクセス数が大体通常の20倍くらいありまして、それこそ3月の卒業式はどうしていますかとか、全国の事例を集めたりされている先生も多くいらっしゃいました。

ここから働き方改革の話させていただきます。2017年にプロジェクトを開始して、2018年から千葉県柏市と協定を結び、SENSE I多忙解消委員会というプロジェクトを立ち上げました。実際、スライド6の千葉県柏市では、過労死ラインオーバーの先生が43%、大体20数人いらっしゃる学校があったのですが、私たちが入らせていただいて先生方と協力していく中で、過労死ラインオーバーの先生はゼロパーセントになり、1つ成果が出せたと思っています。

加えて、よく外部の方に言われるのが、先生が早く帰って楽しんでいるだけではないのかという話がマスコミ等からあつたりするのですが、実際、やはり調べてみると、生まれた時間をさらに子どもたちのための自己研鑽だったり、授業準備に使われている先生が非常

に多く、やはり先生方の熱心さが伺えると思います。

こちらは国際的に見ても日本の先生方は、本当に子どものために頑張っていて、非常に優秀な先生方が多く、働き方改革を進めていくことで、日本の学校教育、岐阜市の学校教育は良くなっていくと感じております。

ここから次のスライドです。少し広げてお話しますが、先ほどのサポートプランにもデジタルの話が入っていましたが、そもそもシステムって何ですかという話をまとめさせていただきます。

次はスライド8です。今回のコロナ禍で、例えば病院のベッドがこのままだと埋まってしまう。だから、早めに対策を打とうという話があったとは思いますが、やはり未来に対して何か手を打っていくためには、今どういう変化が起きているのかをきちんと捉えて、その変化に基づいて今後どうしていくかを考えるということが必要だと思っています。

スライド9です。システムというのは、単純にデジタルやそういう話ではなくて、もう少し広義かなと思っています。大きく3つのプロセスに分かれていまして、定義、記録、伝達です。具体例がスライド10に書いてありますが、例えば紙の成績表であれば、成績の観点を定義し、その成績表をアナログの例えば紙に記録し、誰かに伝達する。電子カルテの場合では、医療行為や医薬品などを定義してカルテを電子的に記録し、色々な方に共有していく。アナログやデジタルとか関係なく、変化を捉えるということ自体がそもそもシステムです。そのため解決策は必ずしもデジタルだけではないと思うのですが、一方で、次のスライドで、デジタルはデジタルで良さはあります。例えば記録のところに書いてある長期保存の話でいいますと、データとして保管するので、例えば、天災や火事が起きてもデータが消失しないことや、分析しやすいことが挙げられます。あとは、まとめやすい、個別に必要な情報を出してあげるみたいなことも可能ですので、今の時代、デジタルが加速していますので、デジタルを掛け合わせることで、より変化を捉えて、今後の未来につなげていくことができるかと思っています。

次のスライドが、現在国のほうで動いておりますデジタルガバメントの動きです。

こちらの資料は先日の文部科学省のデジタル推進会議のワーキンググループの方でお話しさせていただいた内容を抜粋したもので、お話しさせていただきます。

今、そもそも国の動きとしては、ガバメント3.0という中で、3つのステップに分かれていまして、1.0がアナログからデジタルへと、もともと紙だったものを電子化しましょうという話です。ガバメント2.0というのが、行政内で全ての情報を縦につなぎ

ましよう、色々課で連携の取れていないところをつなぎ切る。3.0が行政と外部がつながっていく。大きくこのステップがデジタルガバメントの流れになるのですが、これを教育に落とし込むというのがスライド13になります。教育2.0は、情報を学校関係者で縦につないで業務を効率化していく。学校の場合は少し特殊で、教育行政には子どもや保護者も関わってきますので、行政内部だけではなくて、子ども、保護者も含めてつないでいく必要があることが特徴であると思います。行政と外部がどんどんつながっていくというのが3.0になります。

スライド14、それぞれのステークホルダー、関係者の方のやり取りは、どうなっているのかと見ていくと、赤の点線の部分が今は経路がないです。やり取りが直接できない経路ですね。例えば、保護者と教育委員会って中々直接やり取りができない場合があります。一方、グレーの部分については、一応やり取りはできるのですが、比較的アナログの業務が多い印象を受けております。

次のスライドへ行っていただいて、ここから、何を目指していくべきかという話ですが、スライド16では、そもそも縦につながっていないので、学校関係者はきちんと縦につないでいきましょう。そして今回、コロナ禍で保護者が端末を持っているのか、インターネット環境が整っているのかということも、例えばこのように縦につないで数日で把握が可能になってきますので、より変化に強い体制を作っていくために縦につなぎ切る。そのつなぎ切った後に色々な外部機関と連携していくことで、より多くの価値が生み出せると思っております。

ここに文部科学省も入っているのですが、仕事をご一緒させていただいて、やはり文部科学省の方でできることもあります。一方で、文部科学省だけでは難しいこともあるということは強く感じております。実際に現場を持っているのは自治体であり岐阜市さんなので、現場で何をやっていくのかというところは非常に重要だと思っております。

スライド18が、縦と横をつないだらどういことが起きるのかという例です。例えば2.0の保護者の事例でいいますと、LINEとかメールとかで何かお知らせがあれば、全部それで一元的に連絡が来る。今は、子どもたちからプリントを渡されたり、ホームページを見たり、多分色々な経路があると思うのですが、これも一元管理することで、働いている母親等も含め、保護者が非常に少ない時間で学校とコミュニケーションできますし、情報を受け取れることも可能になります。

子どもに関して言うと、今は端末が配られているため、それぞれの子どもがどういう学

習状況なのかというのをきちんとデータの分析をしていくことで、先生が個別に学習支援をできる話です。あとは、先生や教育委員会で言うと、やはりデジタル化することで業務の効率化ができますという話を書いてあります。

次のスライドに進みたいと思います。ここから働き方改革の具体的な話になっていきますが、やはり現場を見てきて気付いた点が、3点あります。

まず、業務の種類が非常に多岐に渡っており、100種類以上あります。そのため、常にマルチタスクで同時並行に進めなくてはいけないので、一つ一つの業務はそんなに重くなくても、同時にこれだけ進めるのは結構大変だという話があります。

2点目の先生の執務時間に関しては、小学校だと大体1、2時間、中学校だと2時間くらいで、自分の仕事をそもそも片づける時間があまりありません。この中で、教材研究や授業の準備、印刷など色々なことをやらなければいけないので、かなり先生方は忙しい印象を受けています。

3つ目、朝や放課後もそうですが、電話が非常に多く、イレギュラー対応で執務時間がどんどん削られている環境があります。そのため、自分の仕事に集中できる環境が中々作られていないということは学校現場を拝見していて感じますし、教育委員会の中でも感じています。

先ほどの資料にもありましたが、とある中学校の先生の1日の動きを挙げさせていただきました。スライド20です。朝はまず電話が色々来て、結構イレギュラーな対応が様々起きます。もう一つ、執務時間というのが1日の中に幾つか点在していて、大体2時間くらいあります。私も仕事をしていてそうですが、1回に多くの業務を大量にこなすために集中できる環境ではないと思ってしまっていて、先生方の忙しさは、私たちが現場にいてもとても感じておりました。

このような状況をどのように解決していくかという話ですが、3点課題があると思っております。1つ目がやらされ感のある業務、これは何でやらなければいけないのかという業務、あとは、そもそも今回GIGA端末も配られましたので、デジタルを使える余地があるのではないかという話と、やはり人が足りていないという話があります。きちんと人員を充足させることで、例えば教頭先生が授業に行かなくていいとか、そういったことは可能になると考えております。

最初に、やらされ感のある業務のをお話しさせていただきます。これはやはり慣習的に残っている業務について、なぜこれをやらなければいけないのかという、納得感のない業

務も一部あると感じております。これを解決するために、スライド25、学校の健康診断というツールを開発しました。こちらは、先生方の勤怠データとストレスチェックのデータとアンケート回答のデータ、3つを突合して分析しまして、今、各学校で何が課題になっているのかをデータとして見える化をするツールとなっております。

特徴としては、やはり先生方の負担感が高く、且つ、子どもにとって重要でないものから順番に取り組んでいく。例えば教材準備に時間がかかっている時に、それは子どものためになる業務なので、そこを削るより、そもそも子どものためになっていないけれど負担感の高いものから削っていきましょと進めることで、学校現場の先生方の納得感は非常に得やすく、一緒に解決する、改善に向けて動いていけるところが特徴になっています。このプロジェクトを進めていくにあたり、教育政策の研究者や、スクールロイヤー、ICT推進の第一人者など、色々な方々と共同してプロジェクトを進めています。

これは柏市の事例ですが、何から手をつければいいのか分からないという声がやはり学校現場からあり、このツールを使うと何からやればいいのか全部可視化されているので、順番に上から取り組んでいけば良いという話です。あとは、業務の負担が目に見える数値になったことで、色々な人と共通認識は取りやすくなったという話もあります。それぞれの課題感がバラバラですので、やはり共通認識を図るのが特に難しいと思っております。スライド26です。プロセスとしては、最初に先ほど申し上げた勤怠データ、先生のストレスチェック、アンケートデータを収集し、そちらを解析します。そちらを基にレポートを作らせていただき、岐阜市の場合では、各校1校ずつの69パターンのレポートと、あと、岐阜市の総合レポートで、70パターンのレポートを作らせていただきます。

そちらを基に、実際に先生方が行動計画を作って、1年間をかけ、どのように業務を改革していくのかという具体的な計画を作るのですが、そちらの計画通りにしっかりと進んでいるかモニタリングをし、最終的にまた翌年度実施するという形で、改善をぐるぐる回していくサービスになっております。

学校の健康診断を今進めているのですが、今回ほかにも解決できることがあると思ひ、色々お持ちさせていただきました。

次がスライド27です。今回、GIGA端末が手に入ったので、ICTを使った業務改革は非常に進めやすくなっていると思ひます。今回、岐阜市教育委員会もそうですし、学校現場にも私と井澤で入らせていただいて、やはり紙での業務が多いため、人の目で何回

もチェックするなど、大変そうな業務が多いです。仮にその業務が減らせればよりもっと攻めの業務といたしますか、他の業務に時間は使えるので、ここはやっていくべきかと思いました。

具体例がスライド28です。何か調査をしましょうというときに、例えばエクセルで調査します。そうすると、学校の数分だけエクセルが出来上がって、それをまた教育委員会で集計するなど、色々な方が毎回人を經由する度に、業務がまた発生するプロセスになっている。これは電話や紙の場合もあります。そのため、何一つやり取りするにしても、多くの人が沢山動かなければいけないという状況が現在はあります。

一方で、スライド29、ICTを活用すると、例えば実際に保護者とのやり取りがデジタル化されたり、教育委員会の方たちと学校とのやり取りがスムーズになったり、学校の人事労務情報がスムーズになったり、色々な恩恵があると思っています。教育委員会の先生方もマイクロソフトのフォームを使った際にすごく感動されておりましたが、ITを使うことで非常に簡単で便利にできることが沢山あると考えております。

次はスライド32です。例えば集計をする際は、先生が管理職にエクセルデータで提出します。管理職の方や事務の方の方はエクセルデータを取りまとめ、取りまとめたものをまた教育委員会に送る。そして、教育委員会で各学校から集めてきたものを集計するという流れになっていきます。

スライド33のフォーム、例えばグーグル、マイクロソフトのフォームを使うと、集計作業は非常に短縮されます。色々な人は介在せずに、単純に各自で取組みさえすれば、自動的にデータが集まってくるというのがITの特徴です。

スライド34ですが、グループウェアの機能は幾つかあるのですが、このような調査に使うオンライン調査のフォームの他はチャットですね。メールみたいな形でやり取りができるところと、あとカレンダー、オンライン会議はあるのですが、今日も井澤がオンライン会議でつながっていますが、ほかのフォームもちゃんとカレンダーなど使える部分があって、ここはまだまだ使い倒す余地がある。これはコストもかからずにできるので、非常にリーズナブルだと思っています。もう既に岐阜市は入っているので、あとは使うのみです。

そうは言っても、次のスライドで、単純にツールが使えますよというだけではなかなか進まないと思いますので、実際に先生たちが活用できるようなマニュアルや動画をしっかりと作って、活用を促進していくということが重要かと思っています。

次がスライド36、労務情報の一元化という話をしていきたいと思います。

労務情報というのは、主に学校と教育委員会がやり取りしている内容ですが、岐阜市の先生方は岐阜県の費用で採用されている県費の職員の方々なので、今、情報が岐阜県教育委員会、岐阜市教育委員会、岐阜市の学校現場という形で、3階層になっています。それを表したのがスライド38になります。

実際に教育委員会に入らせていただいて分かったのですが、先生たちの名簿情報について学校と岐阜市、岐阜県で連携が上手くいっていないといいますか、きちんと設計し切れていないこともあります。例えば岐阜県から岐阜市の先生方の2,000名ぐらいの名簿が紙で印刷されたファイルで岐阜市に送られ、そちらをめぐりながら教員の免許更新の状況を見るようになっており、これは大変な作業だと思い、それも自動化すれば目録の漏れもなくなりますし、時間を削減することも可能になると考えています。

次のスライドをお願いします。幾つか観点はありますが、一番解決すべきは課題①の部分です。県費職員について県が持っている先生方の名簿情報が現在、岐阜市教育委員会に共有されていないので、それをちゃんとデータで共有できるようにすることができればいいと思っております。

これは岐阜県とお話をしておりまして、解決可能な課題であると思っております。岐阜県の方もこのような課題をまだ把握していなかったもので、この辺はやはり常駐していく中で見えた課題だと思いますし、岐阜市の皆さんがヒアリングにご協力いただいたおかげで課題が明らかになってきました。これはあまりお金がかからないで解決でき、とてもインパクトが大きいので、是非実施すべきことだと思っております。

次が保護者とのコミュニケーションです。スライド43をお願いします。これは私も思い当たる節がありまして、ランドセルの下にプリントが折れて入っており親に怒られるという子どもでした。大体子どもにプリントを渡すと子どもは忘れてたり、失くして、もう一回先生がそれを教えるなど、非常に手間がかかっていますので、こちらでも電子化をして、保護者も、先生の負担も無くなるのが可能になっています。

実際に、スライド44に、どういうことが起きているのか書いてありますが、皆さん、結構思い当たる場所があるかと思えます。

スライド4、具体的にデジタル化することにより可能となってくるという話を書いたのですが、例えばLINEを使って、LINEで全ての保護者と先生方のやり取りを一元管理する。これは先生方の個人のLINEアカウントとつながるのではなくて、学校、岐阜

市の公式アカウントとつながり、そのアカウントを登録するとそこから全部通知が来るという形でデジタル化できる。例えば、プールの出欠席、あとは、学校行事に参加するかどうか、三者面談の調整も、LINEなどのアプリ上で全部完結するということが可能になります。

最後は、採用の部分です。採用はやはり人がなかなか集まらない、苦労されているという話を伺いまして、何ができるかを色々と考えてきました。スライド49ですが、今、文部科学省が学校の補助スタッフ、講師の方を集める人材バンクを作っており、岐阜県も人材バンクがあり、岐阜市でも募集をしています。幾つか人材バンクというのは別れているのですが、やはり人材バンクの活用だけでは中々足りないという話もあります。

各学校の管理職の先生方は、自分の学校の伝手を頼って講師の先生方や、スクール・サポート・スタッフ等を探されていますが、それも人脈の問題なので限界があります。採用の経路を増やして色々な経路から採用候補者を探してくるというのを改めてできないかと思っております。それはスライド50です。

やはり講師の方と大きく3つのタイプの方が今足りていないのです。講師の方、部活動を指導する方、スクール・サポート・スタッフという補助スタッフの方が足りていないです。それぞれの3つのタイプに合わせて採用していければと思います。例えば、部活動指導員についてですが、地元のプロスポーツジムと連携して、選手の空き時間にオンラインで教えていただく等、色々なやり方があると思っております。

また、過去に退職された先生方や、過去に面接を受けに来た方たちにもう一回再度連絡したり、スクール・サポート・スタッフについて、大学生も貴重な採用候補者ですので、大学であったり専門学校と連携していくことは可能かと思っております。

施策も読ませていただいたのですが、多分これを進めていくに当たって、色々な論点が出てくると思うので、例えば会議の事務局のようなものをやらせていただいて、全部の論点をまとめることもできますという話がスライド51にあります。

私たち自身も教育委員会の先生方を見ていて、やはり教育委員会の先生方が全部取りまとめることを今の働き方改革の状況で行うことは、物理的に難しいと感じています。最初、こういう立ち上げだけを取組めば、業務が軽減した後は皆さんでできると思っていますので、最初の立ち上げのサポートをできればと思います。大体2週間から1か月くらいに1回開催して、各やっていくべき施策の進捗を管理しながら、今後の動きを確認していく場できると思っています。

52ページ目のスケジュールについてですが、こちらは、我々が参考に勝手に作らせていただいたものですので、岐阜市のスケジュール等も含めて調整する話ですが、我々で改めて常駐してみて気づいた課題と、こういうことができるのではないかということをお話しさせていただきました。

駆け足になりましたし、情報量が多かったと思いますが、私からは以上となります。

○田中事務局長

浅谷様、ありがとうございました。それから、オンラインで井澤さんに参加いただいておりますので、井澤さんからも岐阜市へ来ていただいたところを踏まえて、コメントをいただけますでしょうか。

○株式会社ARROWS プロジェクトリーダー 井澤氏

井澤です。お世話になっております。これまで、学校や教育委員会に入らせていただいて、施策については今浅谷がお話いたしましたので、私は、実際の現場でどのような取組みをしていって、現場での限界が何なのかということ踏まえた上で、考えていく必要があると思っています。今日、校長先生方にも来ていただいているというところで、是非校長先生方のお話も伺えればと思っています。

○田中事務局長

ありがとうございました。それでは、今もお話もありましたが、ここで学校現場の声として、校長先生のお話をお聞きしたいと存じます。

初めに、実際に株式会社ARROWSさんが常駐されました精華中学校の後藤校長先生に、働き方改革に向けた学校現場の取組みや成果、また、株式会社ARROWSさんと接する中で感じられた今後の課題等についてお話をいただきたいと思います。後藤先生、よろしく願いいたします。

○精華中学校 後藤校長

それでは、失礼いたします。精華中学校の校長の後藤喜朗でございます。どうぞよろしく願いいたします。

本校では、生徒はスマイルという言葉のを合い言葉にして生徒会活動に取り組んでおります。

業務改善につきましても、子どもと教師の笑顔を生み出す業務改善という視点で取り組んでまいりました。

そうした取組みの中で、株式会社ARROWSの井澤萌様に来ていただいて本当に懇切丁寧にご指導いただきました。大変感謝しております。ありがとうございます。本日は、そうした取組みの中から大きく3点に分けて報告させていただきます。

まず、1点目でございますが、学校の現状です。岐阜市の学校にはタイムカードがありますが、このタイムカードの存在が大変大きいと捉えております。本校では、最終退校時刻を午後7時と設定しております。職員はその午後7時を目指して自分でタイムをマネジメントするといった機運が高まってきているという成果を感じております。

また、併せて管理職も本気で業務改善に取り組んでいるということを示すために、管理職が最後の見届けをして鍵をかけて退校するようにしています。

また、毎週ですが、勤務実態についてそれぞれの職員にフィードバックすることを通し、より意識化を図るようにしております。その中で、時間外勤務の多い職員につきましては、その原因を管理職とその職員とで共に考える取組みを進めています。

それでは、具体的な手だてについてお話しさせていただきます。手だての1点目は会議の見直しです。4月当初は、会議の時間が大変長い状況でした。そこで、2つの改善をしました。1つは提案の仕方です。提案資料を読むのではなくて、端的に要旨をまとめて提案するスタイルに変えました。また、資料を前渡しすることにより、事前に資料を読んで会議に参加することで会議の短縮化が図られたと感じております。

また、中学校でございますが、特に部活動がやはり課題ではないかと捉えております。そこで本校では、夏の部活動の最終下校時刻を午後5時、冬を午後4時10分にして、それ以降はクラブということで、地域の方や社会人コーチの方にご指導していただき、部活動とクラブの住み分けを図りました。

また、顧問を複数制で2人顧問にしております。そうすることによって、会議をしながら部活動をするという、同時に会議と部活動が同時進行でできるようになったことも1つの成果と捉えております。

こうした取組みを通して、放課後のゆとりの時間が生まれました。例えば、放課後にノートを見たり、テストの採点をしたり、明日の授業の準備をしたりというような、いわゆる職員が自分のゆとりの時間を上手に使うといった、そうした成果も生まれてきております。

最後に3点目、今後の方向性についてですが、株式会社ARROWSの井澤萌様に本校の職員会にも出席していただきました。そこで一番教えていただいたことは、先ほども株式会社ARROWS様の提案にもありましたが、紙の量が多過ぎる、本当にペーパーの提案が多いというご指摘をいただきました。そこで今考えておりますのは、タブレットが配付されましたので、タブレットの画面を使いながら今後会議を行っていきたいと考えております。

また、先ほどのお話の中で、朝の電話連絡が非常に大変であり、実際、その場面を井澤様に見ていただきました。そうした中で、朝の欠席連絡のデジタル化が図れないかということを考えております。今後もデジタル化、アナログ化、いわゆるそれぞれの良さを生かしながら使い分けをしながら、ICTも効果的に活用しながら業務改善を進めてまいりたいと考えております。

今回は本当に、株式会社ARROWS様に学校に入っただいて、多面的、多角的な視点からご示唆、ご指導していただきましたこと、本当に感謝申し上げます。ありがとうございました。

○田中事務局長

ありがとうございました。井澤さんのお名前が大分出ておりましたが、お話聞いていただいて何かコメントございますか。

○株式会社ARROWS プロジェクトリーダー 井澤氏

私も現場へ行かせていただきまして、中学校に長く入らせていただくことは初めてだったので、色々勉強させていただきました。ありがとうございました。

途中の話に出ていた、例えば会議の話に関しては、ICTを使って改善できるという面と、そもそもの会議の在り方、よくある話ですが、連絡なのか協議する場なのかということのメリハリなども、私自身、社内の会議でいつも思っているところですが、何かそのような観点から見直すことはできていると思っています。

○田中事務局長

ありがとうございました。続きまして、三輪中学校の水野校長先生に、学校現場の取り組み、課題などについてお話をいただきたいと思います。水野先生、よろしくお願いします。

○三輪中学校 水野校長

三輪中学校の水野です。本校について、現状と業務改善の方向について話をさせていただきたいと思います。

本校の勤務時間外等の時間ですが、コロナ対応による授業日数の影響を受けていない6月と9月を昨年度、今年度、比較しました。両月ともマイナス22時間ということで一定の成果を上げていましたので、その要因を分析しました。

まず、1つ目が職員の意識が変わったことです。4月に公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法について説明をしました。これだけでは効果がないのですが、4月、5月が休業期間になりましたので、定時退勤ということのを皆で取組んでいくことによって、早く帰ってもいいのだなという意識になれたということが大きいと思います。

また、学校が始まったら元に戻るのではないかと思います、コロナ対応ということで大きく行事が削減や縮小されたこと、また、職員については出張がほとんどなくなり、研修についてもオンライン研修をしていただいたということで、これも削減の要因になったと思います。

あと、本校の取組みとしては、留守番電話の設定を18時30分にしたこと、それから、19時の最終退勤時間をみんなで守るようにしてきたことが要因だと思います。

ただ、45時間の達成には至っておりません。9月の平均は51.3時間ということで、休日の部活動を除いてもまだ47.8時間は超えてしまう状態です。本校では、スポーツクラブについて教員の休日の半分は、受け持っていていますが、やはりそこは負担になっていると思います。

また、9月は部活動の大会が多かったため、勝ち進めば進むほど顧問の出掛ける機会が増え、優秀な成績を収めた部活ですと、顧問が部活にかかる時間は、40時間ぐらい時間外が出てしまいました。

その他の職員の業務内容ですが、先ほどの事務局の資料の中にもありましたが、授業や休憩に関わる業務はもちろんのこと、本校の場合、時間を要するのが生徒への対応です。欠席者についても担任が丁寧に放課後電話していますが、電話回線が2回線ということで、なかなかそれを待っているだけでも時間が掛かってしまいます。それから、不登校傾向の生徒の学校復帰を願って放課後登校の対応をするなど、少しでも学校に足が向くような対

策をしているので、その時間もかかってしまうということを思います。

また、学校の中には、登校しても教室の中で授業を受けられない生徒もいますので、生徒の対応で日中時間も使うこともあります。本校には相談室がありますが、この相談室に在駐する時間で、日課の中に1週間で15コマ、先生たちに入っていただき対応しているところです。

それから、いじめも含む生徒指導対応ですが、小さな気付きがあっても皆で検討して対応していると、どうしても軌道に乗るのを見届けるまでに、1週間ほぼ毎日聞き取りや今後の方向の打合せに時間を要することが挙げられます。

それを受けて今後の業務改善の方向ですが、今年度はコロナ禍がありましたので、この経験を基に行事の削減や縮小については取組んでいけると思っていますし、部活動をゼロにすることは少し難しいですが、見直す視点はあると思っています。

また、先ほどの提案にもありましたが、タブレットを活用することで、欠席者との連絡時間も幾分短縮し、効果的に時間を活用できると思っています。

今、大きな課題と思っているのが人材活用についてです。最終的にマンパワーを必要とするものについては、どうしても効率化することが難しく、次の3点があります。

1点目が、先生方の授業を代わりにやっていただける人いれば良いですが、それは難しい話なので、スクール・サポート・スタッフをやはり活用し、先生方に聞くと簡単なテストの丸つけや、回収したものを名簿にチェックしていく作業、体育の先生で言うと、運動場のライン引きやネットの準備などを助けてもらえると自分の業務に時間が使えるのではないかと思います。担任は1日に2時間授業がない時間があれば、何とか45時間に近づけるのではないかとということで、人材を活用していきたいと思っています。

それから、2点目は生徒の個別対応スタッフです。本校の教育相談コーディネーターは、色々な人の情報を上手く担任につないでくれます。生徒と向き合うというのは今まで担任がやらなければならないという思いでしたが、上手くコーディネートすれば、子どもと向き合うのが複数でも大丈夫ですし、むしろ複数あることによって子どもの色々な面を見ることができると思っています。これはそういった意味でも効果的ですし、また、業務改善との両立につながっていくと思っています。

最後、3点目です。学校規模に応じた教職員の配置ということです。義務教育標準法により本校に配属される教職員の定数は決まっています。教科の1週間当たりの授業時数を本校規模で見てもみると、技術の教員は1週間9.5時間の授業時間です。それに対して、

英語の教員は1週間44時間、45コマ必要になります。このように考えると、同じ1人の教員であっても授業にかかる時間に非常に違いが出ており、本校の規模だと無理をする
と全教科そろってしまう規模なのですが、そうした時に、やむを得ず免許外で得意な者が
いれば免許外で指導をして、またそこで教材研究等の負担が生じてしまうので、授業時数
が少ない教科については非常勤講師、例えば今、岐阜市で行っているハートフルティーチ
ャーのような非常勤で対応していただいている人材を活用する必要があると思っています。

○田中事務局長

ありがとうございました。それでは、これまでご説明をいたしました本市の現状や課題
等を踏まえまして、あるいは色々お話しいただいた現状やご示唆等を踏まえまして、今後
取組むべき施策について事務局よりご説明を申し上げます。説明といたしましてはこれで
最後になります

○深尾次長兼教育政策課長

教育委員会事務局次長兼政策課長の深尾と申します。よろしく申し上げます。

それでは、A3カラーの資料3をお願いいたします。「新教育大綱（案）の実現に向け
た学校業務改革の推進」でございます。

一部冒頭の事務局長の説明と重複する部分がございますが、新教育大綱（案）の実現に
向けた学校業務改革の推進のための施策、取組み、見直しについて6つの項目に分けて、
整理させていただいております。

また、早急に着手すべき施策、継続していくべき施策につきましては令和3年度に実施
すべき内容として、長期的に時間をかけて取組む内容と考えられるものについては令和4
年度以降検討していく内容として記載させていただいております。

この中でも、上段に記載の「①人的配置」、「②学校現場におけるDX（デジタルト
ランスフォーメーション）の推進」、「③教育委員会の組織強化」につきましては、特に重
点的に取り組んでいく項目であると考えております。

では、①から③の重点項目を主として、少々細かい事項も含めまして概要を説明させて
いただきます。

まず、「①人的配置」についてです。教職員の業務負担軽減のために効果的な人員配置
が引き続き必要であると考えております。

本市における教職員の配置状況についてご説明いたします。本日、机上配付させていただきました右上に「当日追加資料」と記載されたA4の1枚の資料をお願いいたします。

現在、本市におきましては、市立の小学校、中学校、特別支援学校を合わせまして、教諭の定数は1,571人となっております。このうち教諭は1,459人、常勤講師は112人という内容になっておりますが、常勤講師19人が不足している状況でございます。

また、産休、育休、休職の補充のための講師については92人が必要なところ、11人が不足している状況であり、合計で本市においては30人の講師が不足している状況となっております。講師不足は、以前より県内、また全国的に見ても課題となっており、ここ数年は特に顕著となっております。

現行の教職員定数において、年々増加する業務への対応や年度途中の休職等に入る教職員の業務を補うことは大変困難な状況です。しかし、年々増加する業務の中には、教員免許等を持たない人材でも行える業務が多々あり、教職員の負担軽減のための人員配置として、先ほど水野校長のお話にもございましたが、これらの事務作業を支援するスクール・サポート・スタッフの増員が有効であると考えております。

お手数ですが、A3のカラー資料にお戻りいただき、①番の赤い字の部分ですが、「教職員を支援する人員配置」を見ていただきます。

現在、市内小中学校、特別支援学校合わせた69校のうち、44校にスクール・サポート・スタッフが配置されている状況でございます。コロナ対策による消毒作業や授業に使う書類の印刷、保護者等への文書配布等の事務補助として大変助かっているという学校現場の声を聞いております。ついては、最低でも各校に1人スクール・サポート・スタッフを配置することにより、教職員の負担が大幅に軽減できると考えております。

また、支援を要する児童・生徒の増加などにより、その指導、援助に対応する時間が必要になる中、担任に代わり授業を行っている市の非常勤講師であるハートフルティーチャーなども引き続き十分に配置していくことが必要だと考えております。

また、スクール・サポート・スタッフなどの人員において定員が埋まらないという現状があります。募集方法の見直しや人材バンクなど、その人員確保についても人員要求と併せて早急に対応していく必要がございます。特に募集方法につきましては、確実に人員確保ができる工夫、ネットワークの構築が必要であると考えております。

続きまして、「②学校現場におけるデジタルトランスフォーメーションの推進」でございます。

1人1台のタブレット端末につきましては、9月末に全市立小中学校、特別支援学校に配付が終了いたしました。現在、教職員に対する研修が進められ、児童・生徒も自宅を持ち帰り、朝の会などオンライン機能を活用する等、学校現場のツールとしてまさに定着している最中でございます。

しかし、先ほど株式会社ARROWSさんのお話にもあったとおり、学校現場においてはまだその技能を十分に使いこなせていない現状もございます。既にタブレットの機能にあるフォーム、チャット、カレンダー、オンライン会議等について、教職員がさらに習熟し、タブレットの機能を十分に活用することにより業務の軽減、効率化を推進できると考えております。

その一例としまして、資料に記載させていただいているとおり、文書の配付、照会等効率的な実施、教職員間のナレッジの共有、採点業務の軽減等を図ることができると考えております。

また、それ以外のタブレットの活用方法としましては、コロナ禍におけるオンラインの利用について、一般では既に多くのシーンで活用されておりますが、学校のイベントである様々な発表会や展覧会などについても、その場に人が集まることなくオンラインで開催するなどの活用も考えられます。

また、教員の研修や講話についても、動画やオンラインを活用することで、より多くの教職員が自分のスケジュールに合わせて時間の制約の負担なく研修等に参加することができます。また、同時に出張費が削減可能になるなど、多くのメリットがございます。

加えまして、次回、「目指す子どもの姿を実現するための施策」としましてご提案予定ですが、タブレットを使った授業を支援するためのソフトの導入を検討しておりまして、これにより子どもと資料のやり取りが電子化され、過去の子どもの学習等の記録が管理しやすくなることにより、教職員の負担の軽減にも効果が十分期待できるものと考えております。

続きまして、「③教育委員会の組織強化」についてでございます。

教育委員会が組織として学校支援体制を強化していくためには、まず、複数の機能が混在する教育委員会学校指導課の機能を分化し、徹底した業務のスリム化と一元化を図る必要があると考えております。

また、行政職と教職員を合理的に配置し、それぞれの専門分野を十分に活かし、また弱い部分を補い合えるような組織体制を構築していく必要があると考えております。

また、学校への調査等の見直しについては、組織再編を進め、業務の一元化を図ることにより改善を図ることができると考えております。

以上が①番から③番までの特に重点的に取組んでいく項目であると考えております。

以降、④番から⑥番の項目につきましても、簡単に紹介させていただきます。

「④学校業務の整理」でございます。こちらは「学校以外が担うべき業務、必ずしも学校が担う必要がない業務の整理」であり、部活動の見直しや学校以外の行事への関与の抑制など、地域、保護者など受入体制や意識改革など時間をかけて取組むべき課題が多いと考えております。

続きまして、「⑤既存の行事・事業・業務の見直し」についてです。この項目につきましては、「コロナ禍前に逆戻りしない行事・事業・業務の見直し」が必要であると考えております。今まで学校現場で慣例的に実施されてきた行事、また、見直すことなく継続的に実施されてきた事業など、この機会に一つ一つの行事や事業を丁寧に見直し、教育委員会が全体施策の方向性をしっかり打ち出すことで学校の負担軽減を図っていきたいと考えております。

最後に、「⑥研修の見直し・拡充」につきましては、「②学校現場におけるDXの推進」の項目でオンラインの活用について触れましたが、ここではオン・オフラインを融合し、合理的かつ最大の効果を得られる研修を目指します。

マネジメント関連の研修につきましては、県との連携強化により研修の充実を図り、特にリスクマネジメントに重点を置き、充実させていきたいと考えております。

また、経年研修等の見直しにより、教職員の負担を減らしてまいります。

以上が、新教育大綱（案）の実現に向けた学校業務改革の推進についての概要でございます。

全体施策としまして、さらなる業務の見直しや効率化を徹底的に推進するとともに、必要な場所には確実に人員配置を行っていくこと、また、教育委員会において学校現場の支援機能を強化することが、新教育大綱（案）の実現に向けた学校業務改革の推進には不可欠であると考えております。以上で説明を終わらせていただきます。

○田中事務局長

それでは、意見交換へ移らせていただきたいと思います。と存じます。

本日ご協議いただきたいことにつきましては、先ほどありました「①令和3年度に実施

する具体的な施策・取組み・見直しについて」、そして「②令和4年度以降に取り組むべき施策・取組み・見直しの方向性について」、ご協議をいただきたいと思います。

今ほどの資料3における「①人的配置」、「②学校現場におけるDXの推進」、「③教育委員会の組織強化」を中心に特にご意見を伺えればと存じます。

なお、せっかくの機会でございます。株式会社ARROWSの浅谷様、井澤様、あるいは校長先生にご質問等ありましたら、併せてご発言をいただきたいと思います。

では、初めに、川島委員、よろしくお願いします。

○川島委員

教育委員の川島です。よろしくお願いします。

まず、前回までのおさらいをしたいところではありますが、少し整理をしながら進めていきたいと思えます。なぜ、この総合教育会議の中で新教育大綱の話合いをする中で一番に「教職員の働き方改革」に関する具体的な取組みのテーマを持ってきたかということは、これは、つまり新教育大綱を考える中で現状の岐阜市を取り巻く教育の中で課題となって浮き彫りになったものが教職員と生徒との間の対話、ここに課題があるのではないかと、あるいは教職員同士の対話、こういったものに課題があるのではないかと。これを改善、解決するためには教職員の働き方を改革し、学校の業務改革を行っていかねば、今課題として認識されている生徒と教職員の対話、教職員同士の対話というものが促されない。こういう整理の下、教育大綱を実現するための具体的な施策の第1番目の取組みとしてこの働き方改革が位置づけられている。これは教職員の負担軽減を主要テーマにここで議論をしている問題ではないということが第1点であります。ここがスタートラインであるということをやはり皆さんで共通認識を持ちたいです。実はこれは前回の教育委員会定例会でも委員の皆さんからご発言があったことで、意義、目的というところを常に確認しながら、それに沿った具体的な取組み内容になっているかどうかということをしっかり検証していかうと、教育委員会としては、委員としてはこういう態度で臨んでいくこととなります。

それで、ここからは私の意見になりますが、やはり従来からの「教員の働き方改革」というのは、多忙化の解消、勤務労働管理の適正化ということで、正直、私も去年まではそういう認識でおりました。今、非常に過酷な労働環境にある教職員の働き方を見直さなければ、持続性のない学校になってしまうと、このような観点で働き方改革を行わなければいけないとの認識だったわけなのです。しかし、昨年の重大事件を契機に岐阜市の教育全

般を見直そうという中であって、この働き方改革ということだけではなくて、子どもたちの学びと成長に深く向き合うことができる学校を作ろうと、先ほど事務局からの説明の資料にもあったとおりのことで、その学校を目指すためには働き方の改革、あるいは学校の業務改革というものを実行しなければいけない、こういう大前提があります。

そのため、目的をもう一回整理すると、教職員は子どもたちの学びと成長に深く向き合うための働き方改革、学校業務改革であること、これと併せて、先ほど事務局からも説明があった教職員の業務量の適切な管理を行い、具体的な目標としては、時間外勤務時間が月45時間以内及び年間360時間以内の勤務になるような、学校現場を実現する。2つのものを実現しなければいけないことを決して忘れてはいけないと思います。

事務局からの説明を含めて私の捉え方では、大きくは3つの観点から、教職員の定数の改善、増員、業務量の精選、削減、改革に向けた組織、職員の意識改革を中心に具体的な施策をこれから追っていくわけですが、総合教育会議でこのような議題を取り上げていただいたことは大変ありがたいと思っております。今後、改革を実現するには関係者、特に保護者、地域、学校の関係者の方に事実を周知して、取組みについて賛成をしていただいて、あるいは参画していただく関係づくりをしていかないと、学校だけが改革に取り組んだとしても、保護者や地域の方から反感を受ける、あるいは理解をいただけない改革では決して実現できないようになってしまいます。私は、教育大綱でこの方針が掲げられて、教育大綱の中でこのように議論が深められることは、岐阜市行政と教育委員会が両輪としてこの改革を進めていくということを世に知らしめる非常に良い機会だと思っております。

具体的な施策の内容について協議ということでもありますので、3点申し上げます。

やはり人的な配置というものを抜きにしてこの改革を語ることはできません。定数の改善、外部人材の配置、先ほどご指摘のあるスクール・サポート・スタッフ、定員の改善そのものは岐阜市だけの判断ではできない問題ですので、教科の担任、例えば先生方をサポートするスタッフを岐阜市が独自に契約して、これにより、岐阜市独自の熱い学校現場、教育というものを実現していくことについては、具体的な中身の構築や予算的な措置というものを強く要望させていただきます。

物的環境整備につきましても、GIGAスクール構想ということでタブレットの配置は全国でもまれに見るスピードで配置をいただいております。これを活用できるかどうかはやはり大変重要な要因だと思っておりますので、学校からもご提案があったような形で、これはやはり自分たちだけが関わっても中々上手くいくことではないと思われまますので、

ご協力を仰いでとっております。

もう一つ大事な点として、教育委員会の学校支援機能の強化という点については、今、1つは学校指導課の機能分化ということがあるのですが、もっともっと深掘りしてもいいと思っており、教育委員会が学校現場の仕事の一部を吸い上げる、あるいは学校業務の一部の業務を削減するに当たってイニシアチブを取ってやっていくことも含めて、教育委員会の事務局本体の学校支援体制ということも組織改革だということを実体化していくことは早期に実現できることだと思っておりますので、1つ大きな目標として掲げたいと思えます。

最後に、教職員の意識改革、保護者、地域の理解、協力に向けた啓発というのが重要だと先ほどもお話ししましたが、これを地域の皆さん、あるいは保護者の方々にご理解いただくためには、1つは目標としてあるべき姿というものについてしっかりと大義を示すと言うと少し大袈裟になりますが、理想を示すということと併せて、外部からの客観的な評価やアドバイスに基づいてという点はとても大事だと思っております株式会社ARROWS様にはこのようところも色々ご協議いただきながら、どう関係者を巻き込んでいくかについても役割を非常に期待したいと思っております。

○田中事務局長

ありがとうございました。続きまして、足立委員、よろしくお願いいたします。

○足立委員

本日は、株式会社ARROWS様はじめ、校長先生方、どうもありがとうございました。株式会社ARROWS様からお話しいただいた健康診断という言葉ですが、まさに私も医師もしておりますが、健康診断をして問題点を見つけ、そして、解決策、今後どうしていくかということを示唆していただきまして、本当に合理的なやり方をさせていただいているなと感心した次第でございます。

それを受けまして、精華中学校で既に成果を上げていらっしゃるということで、中でも感心しましたのが会議の見直しですね。この総合教育会議も会議の1つですが、無駄な時間を使っているのではないかと思われる会議が多々ありまして、提案の要旨をまとめる、資料を前渡しするなど、そのような工夫を今後オンライン会議も含めて、会議を短くするだけでなく、意義あるものにしていくことは本当に大切だと思います。色々な会議がある

でしょうが、職員会議もその一つで、もう既に成果を出していらっしゃるということは素晴らしいと思いました。

それから、事務局がまとめたものに沿ってですが、人的配置という意味で、先ほど資料を出していただきましたが、不足しているのが30人ということで、30人ならむしろ何とかなのではと本日は思った次第です。人を集めるということは大変ですが、先ほど株式会社ARROWSさんがご提案されたような集め方も参考にさせていただきながら、またはお手伝いしていただきながら是非取り組んでいただきたいと思います。

それから、2番のDXの推進ですが、まず、市長さんのご英断もあって、皆さんに行き渡ったわけですが、これをフル活用するのが次の課題だと思います。使い方の講習会などにはどうしても時間は取られるのですが、何とか上手に時間を使っていただいて、皆で覚えて、是非実現していただきたいと思います。

それから、3番目の組織強化ということで、これにも人材バンクについては、株式会社ARROWSさんのご提案も参考にしながら取り組んでいかなければと思います。

それから、学校業務の整理について、人を集めるということで、先ほどのご提案を参考にしながら取り組んでいただきたいと思います。

それから、5番の既存の行事・事業・業務の見直し、確かにコロナ禍で色々中止になった行事について、無くてもいいのではとっていらっしゃる方は非常に多いかと思います。逆に、無くても非常に寂しいという思いも一方にあるかと思うので、簡単に切っていくのは難しいかと思いますが、むしろ何から始めていくかというようなことで、再開をむしろ慎重にやっていっていただきたいと思います。

コロナ対策に関しましては、コロナ対策に関する消毒に結構時間を取られていることもございまして、本当にそこまで必要かというような部分もあります。このあたりの見直しですね。テレビでもよく地面までずっと消毒しているような映像が映っておりますが、本当にどこを消毒すべきか、それから、回数はどのぐらいすべきかですね。掃除の運用ということもありますが、掃除もどこまですべきかポイントを絞って、トイレは毎日やらなければいけないけど、ここは毎日やらなくてもいいとか、本当に合理的に業務を見直していただきたいと思います。

6番の研修の見直し・拡充に関しましては、先ほどのDXを使用していくことが重要になると思います。折角あるものをフル活用していくということを重々考えていただきたいと思います。

○田中事務局長

足立委員、ありがとうございました。では、武藤委員、よろしくお願いいたします。

○武藤委員

既に出ているお話と重なると思いますので、思いつくところと私の気になるところを重点的にお話しします。

この働き方改革の流れを学校においてはやはり子どもたちのため、子どもたちと向き合う時間、あるいは質の向上であるとか、そういったところに振り分けるべきであるということとは私も全く異論がありません。

この空いた時間をどう使うかという観点で、当然、子どもと向き合う時間、あるいは教材開発の時間などももちろん振り分けられなければならないと思います。しかし、私がもう一つ重要だと思うのは、教員自身が自分のために、あるいは自分の家族のために使う時間というものも決して無視はできないと思います。それは教員に楽をさせるという話ではなく、やはり教員自身が自分自身の生活を安定して送れるということが心の余裕につながり、それが子どもたちに向き合う余裕を作っていくというところにつながると考えるからです。したがって、空いた時間を別のことに、取り組んでいただきたいというだけではなく、先生自身が自分の時間を確保する。今まで多分これだけ残業をしているとそういう時間も確保できていないという方も相当数いらっしゃると思うので、そういった観点の働きかけもしていただいて、心の余裕を持って子どもたちに向き合うということができるといいと思います。

学校訪問でお話を聞くと、やはりメンタルの問題を抱えて休職されたり、休職までは行かないにしても、勤務を短くされたり、休みを頻繁に取られたりする先生方が相当数いると聞きますので、それでまた人が減りますと人員不足というところにつながってくるため、そういう先生自身の心の余裕を確保するという観点は是非忘れずにやっていただきたいと思います。

あと、先生自身が1人の人間として生き生きと働くという姿を子どもたちが毎日間近に見るわけです。そうすると、生き生きと働くということはどういうことなのか子どもたちに示すことができます。キャリア教育的な考え方にもなると思いますが、こういう働き方を大人になったらしていくという、先生自身がモデルになるような働き方ができるといい

と思います。

そして、改革を色々やっていきますと、どうしてもやらされ感という話が出てきます。先ほどARROWSさんの話もそうですが、業務の中でやらされ感のある仕事が多いというような指摘もありましたが、何のためにこれをやるのかと、今ここで一生懸命話をしていることをどうやって現場に理解していただくかということが大事だと思います。そのためにはやはり客観的なデータ、まさに株式会社ARROWSさんに一生懸命健康診断していただいて、様々なエビデンスを取っていただいています。そういうエビデンスに基づいて客観的に、こういう根拠があるので、これに対してこういう対策を打てば効果が上がるのだというところをしっかりと説明することが大事だと思います。そのためにICT活用が当然必要になると思いますが、そのことを取組むことによって、これをやれば自分たちにも子どもたちにも良いことがある。だから、自分たちでやってみようと、先ほどの株式会社ARROWSさんの自ら学校を変えるという意識につながるというお話をさせていただきましたが、やらされるのではなく、自分たちの意思で取組んでいく。それが子どもたちのためになるのだという意識を現場に持っていただくような働きかけがどうしても必要になると思います。

個別の施策については、事務局から説明していただいた内容、これをまさにどうこれから我々教育委員会の中で議論して具体化していくかというところに尽きると思っています。ただ、全てに予算が絡むことですので、是非この機会に市長に改めて予算の充実をお願いし、子どもたちに必要な事業が実現できるようにご尽力いただければと思っています。我々も頂ける予算に応じて必要な施策を適宜進めるという意識で、今後も勤務に臨んでいきたいと思っています。

○田中事務局長

ありがとうございます。続いて、横山委員、お願いいたします。

○横山委員

今日は色々な人の話を聞くことができ、良かったと思っていますが、今回のテーマというか課題は、目指すべき学校・教員の姿勢を求めるための条件整備のために時間をどう生み出して、それをどう生かしていくか、それがまさに働き方改革の追求になるのではないかなと思っています。

そのための具体的な施策として、資料3に沢山挙げられていますが、私もこれは全然異存はありません。お金があれば全部やってもらいたいです、その中でもここに書かれた施策について意見を申し上げるならば、まず人的な配置については、やはり赤字で書いてあるように、教員を支援する人材配置、スクール・サポート・スタッフ、業務の仕分の仕方というものには色々あると思いますが、これは教員がやるべきもの、これは地域がやるべきもの、色々なやり方がありますが、教員がやるべき業務の中に附随している事務業務など、学校の先生方から、そこはかなり多忙感を感じる部分があるということをよく聞きます。したがって、そういう意味で、人的配置の中でもこのスクール・サポート・スタッフのところ、今69分の44と言われましたが、少なくとも全校に配置して、それが進めば複数配置というように、このあたりを充実していけば、多忙感というものがかなり早く解消されていくのではないかと感じます。

それから、2番目の点については、やはりICT対応ということで、先ほど株式会社ARRROWSさんの説明の中にも、システム化についての説明がありましたが、IT化、ICT化を本格導入する中で、何か事務の効率化にしても、教務システムにしても、ここに本腰を入れてきっちりやる。口ではICT化、ICT化と簡単に言えるのですが、それを実現するためにはかなりの労力とお金も必要だと思います。しかし、やはり効率化をしていくためには、是非充実させなければいけない点だと思っていますので、これには多少時間をかけていく。時間をかけるといっても中長期的な課題にしては駄目で、中長期的というのは、いつまで経ってもやらないということですから、ある程度目安の時期というものを設定した上で、是非実現をしていただく必要があると思っています。

それから、3番目の教育委員会の組織強化の点に関連して言えば、やはり教育委員会と現場との意思疎通を密にするという点です。教育委員会事務局の職員は、教員との人事交流があります。指導主事とか課長でもそうですが、教員の先生方が教育委員会に入るといのは沢山ありますが、私は、教育委員会の事務職員を1年でも2年でも派遣するような人事交流をしたらどうかと思います。大学で言うと内地留学というものがありますが、2年間の学校留学というような感じで、そこで事務のプロとして今申し上げたようなシステム化に取り組むなどの人事を学校現場とのつながりの中でやってみるといいのではないかと考えております。

施策について、あえて付け加える点として幾つか紹介をさせていただきましたが、それ以外にやはり言いたいことは、これは働き方改革というか、教員の方々の意識改革につな

がることだと思いますが、タイムカードの導入や、早期退庁日を決めるとか、教員というのは仕事熱心だから、仕事は24時間でもやるぐらいの感じでやっている人が多いと思います。でも、そこにやはり時間というものの感覚を意識的に植え付けるということも大事かと思えます。昨年、岐阜市が先行して行った夏季の長期休暇、私は非常に良かったと思うのです。だから学校現場においても、1週間に1回は早期退庁日を徹底してさせるというような曜日を決めるとか、年に何日間は必ず連休を取るなど、それを義務化し、時間に対する教員の意識改革というものを押し進める必要があると思えます。

それと、時間のゆとり、それから、さっき武藤委員も言われていたことを私も共通して思っており、やはり子どもたちが安心してするためには、学校の先生が落ち着いている、安定している、そういう状況が必要だと思います。つまり何が求められるかというところ、時間のゆとりと併せて心のゆとりというものを先生方がきちんと持っているか。車でいえばハンドルの遊びの部分、そういったところを先生方が持っていて、子どもたちが見てそういったことを感じられるかというところは、私は大事だと思います。ここの施策には書かれていませんが、業務改革ではないので書かれていないのだと思えますが、例えば1年に1回、かなりの講師料を払ってでも、中々減多に聞けない人の話を聞いてみる時間を教育委員会で開催したり、何かそのような心のゆとりが持てるような打ち出しができないかということ私を私は常々考えています。

やはり目指すべき姿としては、教員の先生方がゆとりを持って取組める、そのような環境をつくることと併せて、この働き方改革を進めることによって学校、地域の在り方を追求するなど、今回の課題解決に向けた様々な施策が繋がっていけばと思っておりますので、また色々アイデアを出していきたいです。

○田中事務局長

ありがとうございました。では、伊藤委員、よろしく願いいたします。

○伊藤委員

本日は貴重なお話を聞かせていただきましてありがとうございました。

働き方改革というのは民間の方が先に取り組んでいるものでございまして、市長もご存じかと思えますが、岐阜県も古田知事の肝煎りで、名前こそ違いますが、岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業という認定を毎年盛大に行っております。ここで、

私どもの会社も、宿泊業・飲食業としてはまだ1軒だけなのですが、認定をいただいております。実際数年前に全社力を入れて働き方改革をしたのですが、本当にそのとき頑張った良かったと思っております。今もその時のモチベーションというのは維持されております。まして、トップダウンで行ったところもありますが、従業員が主体的に自分たちで改善を続けまして、一つ一つの小さな改善なのですが、それが積み重なって毎日約1時間の業務削減を果たすことができました。その考え方というのが今でもマインドの中にあります。

今後、この働き方改革について皆でしっかり力を合わせて行い、結果として残し、取り組みを続けていただけることが一番大切なのではないかと思っております。引き続き株式会社ARROWSさんに入らせていただくことができるのであれば、かなり良い結果が出るのではないかと考えております。

今回のこの学校の働き方改革の目的は、最初に川島委員がおっしゃられたように、要は子どもにより良い教育を提供し、向き合う時間を増やすためだと思っております。もちろん、そのために先生同士のコミュニケーションも必要だと考えております。そして今回のその目的があって、方策というのは私も3つ考えたのですが、そのことが株式会社ARROWSさんと言葉さえ違いますが同じ内容で、1つ目は人を増やすことです。そして2つ目は、教員も子ども、保護者も皆がデジタル化、ICT活用で労働生産性を上げること。そして3つ目は、先生や学校の業務を削減、あるいは軽減することだと考えています。

ただ、目的や方法というのは割と比較的理解はしているのに、どうして学校の働き方改革が民間と違って、こんなにも難しいのかということをおなりに考えてみました。それはアウトプットが何なのかがやはり人それぞれ違うところだと思います。心の豊かさなのか、あるいは今までの岐阜市が求めてきた学力なのか、学校のブランドなのか、子どもたちや先生の満足度なのか、いじめや不登校の少なさなのか、それが学校や先生によって、それぞれ大切にしているものが違うところが大きいのではないかと考えています。それに対してインプット、資源の投入量、よく私が申し上げる人・物・金、そして、横山先生方がおっしゃったような時間も今言われていることだと思うのですが、これとの相関関係が分かりづらいのが教育だと思うのです。そのため、新しい大綱もこうしてできることもあり、岐阜市の公教育におけるアウトプットの認識のすり合わせについて、この機会に考えていくことが大切なのではないかと思っております。その中で学校ごとに大切にしていけるアウトプットは、それぞれ違うと思うのです。例えば良い例が、不登校特例校の草潤中学校などは全く明確なものでありますし、やはり他の学校でも大切にしてきたものというのは違いますので、

それは認めていく。そして、先生によって違うというのも、ある程度それも認めていく。ただ、それでも慎重にしなければいけないのは、やはり義務教育の中で、子どもたちは学校や担任の先生を選べませんから、あまりにも突出したアウトプットの差がないようにしなければいけないと思います。その辺りは教育委員会でもコントロールしていかなければいけないと思います。

そしてもう1つ大切なのは、それぞれの学校の、あるいは先生の業務の棚卸しではないかと思っています。今週の教育委員会でもこの棚卸しの話は話題になりまして、私たち民間が思っているよりも学校の棚卸しというものは大変難しいことを伺いました。これは今回、徹底的に行ったらいいのではないかと思っています。その中で効率化の施策を考えなければいけませんし、切り捨てるもの、減らしていくもの、これも集中と選択ですが、棚卸しをした上で決めていかなければいけないと考えております。

その中で施策に入っていくのですが、1番の人的配置に関しては、皆と同様に、スクール・サポート・スタッフというのがすごく大切な存在です。ただ、今1校に1名いるところも何十校あるということですが、話を聞くと、それでも週3回とか週2回で1校1名というのではなく、可能でしたら週5で入れる方法を探していただきたいです。

実際に募集して目にすれば、働きたいという方は多いと思います。私のように子育て中の母親で、子育てがしたいからと退職している方も多いですが、子どもが学校に行っている時間に働け、しかも土日がお休みで夏休み等は働かなくてもいいという、しかも事務的な仕事であれば大変需要は高いと思います。民間でもこの時間で事務作業のスタッフを募集すると、沢山の募集があります。多分募集がないというのは、株式会社ARROWSさんがおっしゃられたように、まだ広報的に見合っていないのではないかと思いますので、学校にとって大切な方たちを募集する方法を、民間のフリーペーパーに掲載するとか、岐阜市公式のSNSで募集する等の募集方法があってもいいのではないかとはい思います。もちろん、広報ぎふ等に載せていただくのも1つだと思いますが、目にする方が多ければ多いほど、応募される方は必ず増えていく条件の良いお仕事であると思いますので、是非積極的に行っていただきたいし、予算をつけていただけたらありがたいと思います。

2番のデジタル化についてですが、やはりこれも既に民間の塾等は行っておりまして、全部出欠などもスマートフォンで連絡が入ってまいります。システム自体は理解すればそれほど難しいことではないと思いますので、令和4年度以降になっている出欠管理のシステム化や先生方の管理のシステム化につながるものについては、少し早めに、来年度にで

も手を打ってもいいのではないかと考えております。

そして、最後に、教育委員会の組織強化についてですが、こちらに書かれてありますように、やはり学校指導課の負担が大変多いと思いますので、学校指導課のそれぞれの役割を2つぐらいに課を分けていくというのも1つだと思います。また、学校指導課以外にももう少し教員の方が教育委員会に入っていただくような人事をしていただいてもいいと考えております。

○田中事務局長

どうもありがとうございました。

誠に申し訳ありません、お時間が少し迫っておりますけれども、この後、教育長にお伺いし、その後、株式会社ARROWSのお二人にもコメントを頂戴し、最後に市長からまたご発言をいただきたいと思います。それでは、教育長、よろしく申し上げます。

○早川教育長

専門家やコンサルの学校の働き方改革の指摘というものは、はっきり言ってあまり期待していません。やはり民間の仕事をそのまま学校へ入れても、なかなか上手くいかないですよ。人間がぶつかり合って成長する社会の仕組みである学校という、膨大な仕事内容を整理することはやってみたとしても、得られた改善策はこの程度かということは、今まで多かったです。

そうした中で、精華中の校長がまた株式会社ARROWSに来てほしいと言ったので、株式会社ARROWSとは、どのようなことをやっているのかと非常に注目し、今日も楽しみにしてきました。

徹していたのは、ペーパーレスにより校務の効率化をしていくことや、人材バンクを活用していくための方法があるため、しっかり活用していくということでした。私はこの2つのことを、本当に株式会社ARROWSさんには矢のように飛ばして実践してほしいと思いました。これをやっていただけるだけで学校はかなり苦手分野を解消できると思います。

これをやっていくことが出来れば大改革です。今までのコンサルとは違う切り込み口になることを私は期待しています。

教育の仕事は、自分の生き甲斐と子どもに対し教育をするということが非常に近いとこ

ろにあるため、オンとオフの境目が曖昧になり、子どもたちのためにと際限なく時間をかけてしまう特性があります。しかも、日本の教育が大切にしてきた、学校における例えば掃除とか行事とか、非認知能力の育成をしていくということを教育が関わっていくことについて海外では大変注目されているわけで、その成果指標は数値化しにくいいため、分かりやすい労働生産性のようなことに直結しにくい特性があります。

しかし、そのようなことを言っても仕方がないため、働き方改革として、先生方にタイムマネジメントを意識させたということは大きいことだと思いますし、校長もマネジメント能力を発揮する力が高まってきたということは、素晴らしい動きが出始めていると思います。

ただ、そのマネジメント能力を発揮しようとするときに、必ずメリットとデメリットのジレンマを抱えるわけです。その関わり合いを認識せざるを得ない。すぱっと切り捨てようと思っても、それは困るという人たちがやはりいるわけです。

もちろん生徒指導やいじめの問題が起きたときには最優先にならざるを得なく、19時までなんていうことは言っていられないような現状が、常に中学校にはあります。

現実問題として、やはり加配等の人的配置がなされないと、この困難な状況が続くわけで、働き方改革の一番の阻害要因になっているのはこの部分であるということは明らかです。どんな施策を出しても、必ず学校から無気力が漂うわけで、早く帰ることになったといったときに、持って帰るだけではないかというような話も出てきますが、結局人の配置ということは大きな問題であり続けると思います。

そうした中、世の中で不況の話も出ている中で、その人材がなかなか学校に入っていない。誰でもいいという訳ではないですが、それをうまく導き出すことについては株式会社ARROWSの提案に期待していきたいと思っております。

それから、小ネタの話になりますが、学校にヒアリングをしてみると、コロナ禍で帰宅時間に大きく貢献したのは、掃除をしない日を設定したことが結構大きかったと言っています。掃除というのは30分位かかるわけで、それを会議のある日はやらないことによって早く帰ることになった。

これも先ほどのメリットとデメリットのジレンマに陥るわけですが、美しく整える日本人の強みがあり、それが非認知能力に貢献しているとするならば、毎日掃除をするということに意義を見いだしていくという考え方もあるわけです。ここは1つ、色々な子どもたちがごみを拾ってくれることもあるのですが、私としては、この一連の話を聞く中で、

5年先を行く教育という点からすれば、ロボット掃除機の一部導入というのは効果が大きい良いアイデアかと思います。

こうした努力にもかかわらず、非常に残念なというか、1つ手を打たなきゃいけないのは、川島委員や他の委員さんの問題意識と同じように、帰宅が早くなることで子どもの話を聞く時間の確保がなかなか関連しづらいということが現場としてあるようなので、やはり私は教育課程内で、そのための時間の設定が必要だと思います。これははじめのパッケージにも示されていることなので、これはそうした時間をこれから各学校で設定できるよう、いじめ対策監を通して働きかけをしていきたいと思います。

あと、この表の4から6については、教育委員会の中で検討することになりますが、先生方が元気でないと子どもは元気にならないのはそのとおりですし、家庭や地域もそのことをご理解いただいて、それぞれが担う役割を果たしていくということが大事なことだと思いますので、我々もそういうことを努力していきたいと思います。

それから、個別のことで、NTTドコモが、先ほど足立委員が新しいICTの研修をするために、まずは人が集まらなければいけないとおっしゃいましたが、NTTドコモではオンライン研修を行っていただいておりますので、これは新しい方式だと思うのですが、先生が見たいときにオンライン研修ができるということになり、恐らく株式会社ARROWSと連携すれば可能なことがかなりあると思いますので、またその辺りも機会を作るようにします。

それから、伊藤委員がおっしゃられたワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定というものについて、働き方改革の目覚ましい成果のあった学校にはワーク・ライフ・バランス推進エクセレント学校の認定というのを小中学校でもやれたらと思いました。

○田中事務局長

教育長、ありがとうございます。それでは、株式会社ARROWSのお二人にご発言いただけたらと思いますが、まず、浅谷様、よろしくお願ひいたします。

○株式会社ARROWS 代表取締役 浅谷氏

本日はありがとうございます。皆様から我々のプレゼンについて言いただきましたが、校長先生からも好評をいただいているということで、非常に安心するとともに、まだまだやることは残っていますので、引き続き頑張っていきたいと思います。

私からは3点あります。1点目が、伊藤委員が先程おっしゃっていた棚卸しについてですが、この働き方改革に取り組み出したのが3年半前ですが、そもそも学校内で何が起きているのかという把握に非常に時間がかかりました。理由としては、学校の業務は分担されており、全体の業務を把握している人は誰もいない中で、全員にヒアリングし、全員を調べていかないと全体像が見えないということが、この3年半くらいの軌跡になっています。それを自治体単位で行おうとすると大変なことになるので、途中までしかひっくり返せないという話もありますが、全部ひっくり返した結果、どこも学校の業務自体、基本的にカテゴリーは変わらないので、ある程度洗い出せたと思っています。

その洗い出した業務については、先生方を取るアンケートに全部反映しており、その中でどの業務が大変かというのが分かってくる形になっています。

2点目、人材についてですが、やはり学校が持っている資源と申しますか、地域資源というものは非常に沢山あると思っています。それこそ実際に学校に通われている保護者の皆さんもそうですし、卒業生で母校を手伝いたいという人も沢山いると思います。そのため、学校が持っている資源をもう一回掘り起こして、しっかり活用していくというのも非常に重要ではないか、母校を思う気持ちも有効に活用していくことも必要ではないかと思っています。

3点目ですが、今、色々施策が出てきておまして、これから進めていくのですが、やはり一番重要なのが、推進する体制のところだと思っています。途中でどういう優先順位でやっていくのか等、色々な論点が出てくると思いますが、色々な関係者が関わっていくため、横串で連携し、迅速な意思決定ができるという強力な会議体を作って、その場で意思決定したら翌日から取り組む、そのような体制を作っていく必要があると思います。

あとは、やはり働き方改革を進めていく過程で、一時的に負荷がかかると思いますので、なるべく学校現場や教育委員会の皆さんに負担がかからず、且つ、パフォーマンスが上がると申しますか、働き方改革が実現できる方法を模索していく必要があると思っています。私からは以上3点です。

○田中事務局長

浅谷様、ありがとうございました。では、井澤様、よろしくお願いいたします。

○株式会社ARROWS プロジェクトリーダー 井澤氏

皆さん、今日はありがとうございました。業務の棚卸しの件で委員さんからもご発言がりましたが、私からも、現在、岐阜市に実施するアンケートにどのような業務を反映させるかということを確認していただいているため、よろしければご覧ください。あとは2点ですね。

1点目は、学校の働き方改革においてアウトプットが難しいというお話がありましたが、まさに私も、学校の健康診断というデータをどのように取っていくか、そこにすごく悩んでいるのですが、その際に、やはり時間を削減するため、先生方が授業準備や自己研鑽などに時間を使える、それが子どもたちに還元されていくというシンプルなステップだと思っており、その部分を、そのステップごとにどのように定義するのかということがありますので、是非その点は今後議論させていただき、どういうデータが取れるのかはこちらからも色々と提供できるものがあると思います。その点は今後の議題としてテストしていただければと思います。

あと、最後の点ですが、もともと岐阜市さんとの協定は、学校の健康診断という、業務をどうやって削減していくかという観点から始まりましたが、今日のお話のとおり、ICTの活用であったりとか、人材バンクをどうしていくかというところであったりとか、色々私たち自身もできることが増えてきておりますので、是非今後一緒にできればと思っております。

あと、学校指導課の組織の在り方というお話がありましたが、私自身、学校指導課に3週間ぐらい滞在させていただきましたが、やはり学校指導課が担っている業務が非常に色々あると思いましたが、今、働き方改革も一緒にさせていただいていますが、働き方改革自体は他の課も含めて横断的に行っていくべきことです。是非、学校の業務の棚卸しと一緒に教育委員会の業務の棚卸しも結構できているかと思うので、その点も今後フィードバックもさせていただきながら、お話しさせていただきたいと思います。

○田中事務局長

ありがとうございました。それでは、最後に柴崎市長にご発言をいただきたいと思えます。よろしく申し上げます。

○柴崎市長

今日は長時間にわたり、沢山議論をしていただき、ありがとうございます。

また、浅谷さんと、そして井澤さんにもこのように私たちに本当に寄り添っていただき、現場にも入っていただき、まさに現場の先生方からご評価いただけるということは、いかに先生方の色々な思いをしっかりと酌み取っていただけているかということに尽きると思いますので、改めて御礼申し上げたいと思います。

私も色々とお聞きしながら、4つポイントがあると思い聞いておりましたが、1つは、先ほど足立委員をはじめ意見がありましたが、コロナ禍で色々な行事が中止になった中で、優先順位や、子どもたちの色々な教育の機会やその効果など、色々なことを見直すきっかけには確実になったと思っています。

したがって、何もかもアフターコロナになったら全部復活だということではなく、やはり行事、イベント等について各学校現場でしっかりと議論していただき、本当に必要なものと、一つの役割を終えたのではないかというものと、是非精査していただきたいと感じております。

2つ目のポイントは、ICTやシステムということが沢山出ましたが、実は本庁において、今日丁度記者会見がございまして、AIチャットボットの総合的なサービスを行うことについて、その理由を聞かれた際に、色々な電話対応等で職員が時間を割かれています。それをAIチャットボットに代わってもらうことにより、要は職員がどう答えても同じ答えをお返りするような内容についてはAIにやっていただく。その代わり、真に必要な、あるいは職員自身がやるべきことに対しては、しっかりと時間を割いて行政サービスを提供していく。そのために実施するということを発表しました。まさに学校現場においても同じことだと思っています。

先ほど電話等での様々な対応が朝からあるという話がありましたが、よほど込み入ったことでなければシステムでの対応は十分可能であり、こういったことはいかに早期にやるかだと思いますので、是非そういった観点は持っていただきたいです。

3つ目ですが、先ほど伊藤委員もお話しいただきましたが、やはりこの取組みは1年で終わるという話ではありませんので、いかに着実に実践していくか、成果が上がっていくかということについて、PDCAをしっかり回す必要があります。

もちろん総合教育会議等や教育委員会の定例会等でご確認いただく訳ですが、やはり実態として常に現場はどうなのか、施策はきちんと進んでいるのかは、非常に大事な議論でありますので、そういったことも考えていただきたいと思います。

最後に4つ目ですが、実はこの改革の推進を行うと思うと、予算が全然要らないものも

ありますし、一定の予算が必要なものもあります。その中で、来年度当初予算の編成に向けて発表したときにも、来年度は実は税込減が著しいという、これは国も都道府県も市町村も一緒の状況でありまして、各部に対しては厳しいシーリングをかけ、既存予算をしっかりと見直しながら、必要な施策への予算をきっちり確保していこうということで、今後、予算編成に当たって激烈な議論をやっていきます。先ほど選択と集中という議論がありましたように、本当に優先順位が高く、これは集中的にやる必要があるということについて、また教育委員会等でもご協議いただき、限られた予算の中でいかに成果を上げるかについて議論していただけるとありがたいです。

そここのところは、実は来年度大幅に制約がかかっているということだけは全体の責任者として一言付け加えさせていただきます。しかし、この学校業務改革をはじめ、教育施策は非常に重要であると私自身もそういう気持ちはしっかりと持っておりますので、またそのあたりもしっかりと議論を重ねられたらありがたいと思っております。

○田中事務局長

本日は多くのご意見を頂戴し、本当にありがとうございます。この学校業務改革の取り組みの目的をしっかりと認識した上で、皆様からいただいたご意見を基に、今後進めていく施策について、予算化の必要なものと、これは今市長からも予算編成について言及がございましたが、しっかり優先順位をつけて今後の予算編成作業に反映していきたいと思っております。我々も全体的に実施する施策については、具体的な検討を、ここは定期的に実施する施策事業の検証とも併せまして行っていきたいと考えております。

それでは、お時間が過ぎておりますが、次第最後の「3、その他」でございます。事務局よりの伝達事項でございまして、本日の会議録につきましては、後日、本市ホームページでの公開を予定しておりますので、ご承知おきを願います。

また、次回第5回の総合教育会議は、11月25日水曜日13時30分から岐阜市中央青少年会館にて、開催を予定しております。詳細につきましては改めてご連絡を申し上げます。

それでは、これをもちまして、令和2年度第4回岐阜市総合教育会議を閉会といたします。本日は誠にありがとうございました。

(15時40分閉会)