

令和4年度 第3回 岐阜市総合教育会議 議事録

- 1 日 時 令和4年10月19日（水）13時30分～15時30分
- 2 場 所 岐阜市役所庁舎 6-1 大会議室
- 3 出席者 柴橋市長、水川教育長、川島委員、横山委員、武藤委員、伊藤委員、加藤委員
- 4 招聘者 熊本大学大学院教育学研究科 特任教授 前田 康裕 氏
- 5 傍聴者 一般1名、報道関係者1名
- 6 次 第 (1) 市長あいさつ
(2) 協議
「学校業務改革の更なる推進」
- 7 議 事

(13時30分開会)

○佐藤事務局長

ただいまから、令和4年度第3回岐阜市総合教育会議を開会いたします。

本日、司会を務めさせていただきます教育委員会事務局長の佐藤でございます。よろしくお願いたします。

本日は、柴橋市長、水川教育長及び川島委員、武藤委員、横山委員、伊藤委員、加藤委員に御出席をいただいております。

また、会議の招聘者といたしまして、熊本大学大学院教育学研究科 特任教授 前田 康裕 様に、御多用の中、オンラインにて御参加を賜っております。

それでは、皆様、本日はよろしくお願いたします。

これより着座にて失礼いたします。

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たします。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。皆様のお手元には、次第・席次表、資料1から3及び参考資料1、2を収納し、御準備しております。不足等ございましたら、挙手をお願いいたします。

それでは、次第に沿いまして会議を進めます。

柴橋市長より御挨拶をいただきます。よろしくお願いいたします。

○柴橋市長

皆様、こんにちは。令和4年度第3回岐阜市総合教育会議に御出席いただきありがとうございます。ございます。

本日のテーマは、「学校業務改革のさらなる推進」というテーマでございます。委員の皆様とは、特に令和元年のいじめ重大事態以来、子どもたちと向き合う時間を確保するための学校業務改革という観点で議論を重ねてきました。その議論を経て導入されたスマート連絡帳など、私も様々な機会にその成果をお伝えしています。保護者やお子さん、学校関係者のみならず、広く経済界や市民の皆様にも、この学校業務改革というものに関心を持っていただき、支えていただきたいと思います。

先ほども申し上げましたが、学校業務改革は、子どもたちと向き合う時間を確保するために行うものであって、さらなる推進ということで、ともすると必要なことまで削ってしまう懸念もあります。ですから、私たちは、ここで自由闊達に議論を交わしながら、全ての子どもたちが、学校で安全、安心に学び、成長につながることを第一に、よき議論を重ねていきたいと思っております。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤事務局長

ありがとうございました。

次に、次第の2、協議に移ります。

本日のテーマは、「学校業務改革のさらなる推進」についてです。タブレットの資料1及び2を御覧ください。タブレットの資料1及び2でございます。

まず、事務局より御説明申し上げます。

○星野学校教育審議監兼学校指導課長

(学校業務改革の更なる推進について 説明)

○長良小学校 林校長

(「働き方改革」の推進について 説明)

○佐藤事務局長

続きまして、前田様より御講演を賜りたいと思います。

皆様におかれましては、タブレットの資料3を御覧ください。資料3でございます。

それでは、前田様、よろしく願いいたします。

○熊本大学大学院 前田特任教授

前田康裕でございます。よろしく願いします。

実は、私は岐阜大学の大学院出身です。オンラインが中心でしたが、何度も岐阜市には参りました。ですから、岐阜市に対しては非常に親近感を持っておりますし、本日お呼びいただいたことを大変うれしく思っております。短い時間ですけれども、私が考えていることとお話しさせていただきます。

本日お話をする内容は、対話とリフレクションについてです。教師に求められる力と授業改善、教師の成長、校内研修、教師の幸せという大きく4つの話をさせていただきます。

まず、教師に求められる力と授業改善についてです。このスライドは、今、学校を取り巻く教育の状況です。世界的に、また国内においても、環境問題や経済に関する問題が多々ありますし、社会の不安定さなども非常に増してきています。変化が激しく、この先が見通せないような状況にあります。こちらのグラフは、GDP（国内総生産）の推移です。アメリカは右肩上がりです。日本も、1980年代の終わりから1990年代の初めにかけて、経済は成長していました。右肩上がりで景気は非常によかったです。1995年以降はあまり伸びていません。一方で中国は2005年頃から右肩上がりとなり、2010年頃には日本を超えています。そのような状況の中で、アメリカのIT産業を見てみますと、AppleやMicrosoftが創業したのは、1970年代から80年代にかけてです。YahooやGoogleが創業したのは1990年代の後半です。2000年代には、SNSが広がっていきました。こうして見ると、日本の産業を支えてきた電機産業や自動車産業の各企業が生まれたのは、かなり昔の話だということがわかります。つまり、経済の大変化が近年起きており、工場で作って輸出する時代ではなくなっているということです。こうした非常に変化の激しい社会の中で、今、学校で何を学ぶのかということが問われています。よく言われていることですが、今までのように、教科で何を知っているかといった、コンテンツベースの学習自体はとても大切です。しかし、それだけでは足りません。今求められているのは、コンピテンシーベースの学習です。

コンピテンシーとは資質・能力のことです。どのようにしたら問題を解決できるか、問題解決力が非常に重要視されています。私が校内研修を行う際は、複雑な問題は皆で力を合わせないと解決できませんよね、という話をした上で、どんな人と一緒に仕事をしたいですか、という問いを先生たちに投げかけます。それに対して、大きく3つのことが必ず返ってきます。1点目は、思いやりがあってコミュニケーションがとりやすい優しい人。2点目は、前向きな人。3点目は、感情のコントロールができる人です。実は、こうした人間性に関わることは、全てこの資質・能力に含まれます。資質・能力には、認知的スキルといわれる知識、思考、経験を獲得するような考える力と、非認知的スキル、あるいは社会情動的スキルといわれる目標を達成するための能力、感情をコントロールする能力、思いやりや相手への敬意といった他者と協働する能力等といったものがあります。周囲と連携して仕事をする場合は、非認知的スキルが非常に重要になってきます。しかし、明治維新以降、我々は1か所に子どもたちを集め、同じ内容を同じように教えるということを長年続けてきました。教師が教え、児童生徒は教えてもらうという形の授業を、明治、大正、昭和、平成と続けてきたのです。しかし、これでは子どもたちの資質・能力は伸ばせません。できる児童生徒だけが手を挙げて発言をするといったことも見直さなければなりません。熊本市では、特に協働的な学びを通して、主体的・対話的で深い学びを広げていく取組をしています。そこではICTを活用しているのですが、従来の形の授業にICTを取り入れるのではなく、ICTの活用を前提とした授業に変わりつつあります。これまでの授業の場合は、先生が子どもたちに知識や技能を教えていきます。ここで用いられる伝達型や挙手指名型の授業形態では、知識や技能は身につきますが、テストが終わると忘れてしまいます。一方で、熊本市が進めているのは、子どもが学びとる授業への転換です。子どもにとってリアルで必然性のある課題や協働して解決する必要のある課題を、皆で対話しながら、解決していくというものです。解決に向けて実際に進めていくためには、自分の考えも出さなければならないし、相手の意見も尊重しなければなりません。この学習プロセスを通して、知識・技能を身につけることや、思考・判断・表現力を高めること、学びに向かう力や意欲を高めること、あるいは相手を認める人間性の涵養といったことも期待できます。教師の役割は、自分は何を学んだのか、学びの方法はどうだったのかといったことを、子どもたちにしっかりと振り返らせることです。そして、この振り返りを踏まえて形成的に評価していきます。教師が教える授業が駄目だと言っているわけではありませんが、これではせっかくのタブレット等のICTも使い道が限られてしまいます。し

かし、子どもが学びとる授業では、タブレット等のICTを使う場面はいくらでもあります。インターネットでの検索やプレゼンテーション、レポート等の作成、あるいは振り返りを書くときに使えるのです。熊本市では、こうした授業を目指して取組を進めているところではあります。

次に、教師の成長とリフレクションについてお話します。さきほどの長良小学校の取組を、全くそのとおりでと思って聞いておりました。教師は、経験を重ねれば成長するというわけではありません。私は、問題点の1つに明日の授業準備があると思っています。これ自体はとてもよいことです。とにかく授業の準備をして、実際に授業が成立し、そしてまた明日の授業の準備をする、という形に問題点があると思っています。このやり方では、とりあえず授業の方法や技術を身につけていくだけになりますので、自分の成長が自覚しにくいのです。教師になって3年目ぐらいまではこれでもよいと思いますが、10年目以降になってくると、それでは成長していかなくなります。こちらのスライドは、名古屋大学の今津孝次郎先生が明らかにした教師の資質・能力の層構成というものです。A～Cは、比較的外部から観察・評価しやすい能力に関するもので、AやBは、教師としての指導方法や校務の課題達成に関する技術になります。E、Fは、どちらかというと資質に近く、外からの観察・評価が非常に難しいものです。先ほどお話しした、授業観や教育観が近年大きく変わってきていることへの対応や自分自身の授業を変えていくことに資する探究心を指します。このE、Fがだんだんしぼんでくると、A、B、Cもしぼんでいきます。若いうちはA、B、Cを身に着けるために一生懸命取り組むのですが、E、Fを身につける努力をしないと、徐々に意欲が乏しくなっていきます。そして、ある程度A、B、Cを身につけたところで、安心して成長が止まってしまいます。しかし、本来大事なのは、今日の自分の授業はどうだったかを振り返り、そこから学ぶということです。こうしたことに取り組むためには、時間が必要です。しかし、今の学校の様子を見ていると、忙しきでそうしたことに取り組む時間がないという状況ではないかと思っています。先生には、充実した楽しい授業をつくって頂きたいと思っています。林校長がおっしゃったように、授業が楽しいと、先生も楽しく、子どもも楽しくなっていきます。省察や振り返りのことをリフレクションと言いますが、授業が上手な人は、実は無意識にリフレクションをやっています。今日の授業はどうだったか、自分の中で言語化し、次の単元はこうしようといったような感じです。こうした日々のリフレクションが、とても重要になってくると思っています。このスライドは、以前の熊本市の研修の様子です。先生自身が受け身になっています。こ

うした状況では、意欲の高まりは限定的です。意欲が高まらなければ、研修内容が実際の現場で生かされることは少ないでしょう。教師は、学んだことを実践する中で成長していくところがありますので、授業の準備の時間も必要ですし、リフレクションする時間もとても大事になってきます。私も小、中学校の教員として長く勤めておりました。以前は、放課後に時間的余裕がありました。学年会では、お菓子やスイカを食べながら子どもたちや授業のこと等について話し合える時間がありました。今思えば、実はその時間こそが教師のウェルビーイングにつながっており、そのこと自体がリフレクションになっていたのだと思います。しかし、今は教える内容が非常に多くなってきており、また様々な問題に対する予防や対応のため、本来大事にすべき授業の準備やリフレクションの時間がなかなか取れないのではないかと考えています。これからの教師の役割は、学びの専門家であることだと思っています。もちろん教える技術も必要ですが、教師が常に教えてしまうと、子どもたちは、「先生から教えてもらえばいい」と思うようになり、非常に受け身になってしまいます。そうではなく、教師は「学びの専門家」として、子どもたち自身が様々なことに気づき、それを自分の変化に活用していけるよう導いていくことが必要です。私はよく子どもたちに、「『学ぶ』と『習う』はどう違うか」という話をするのですが、先生たちにもします。「習う」は内容が先にあって身につけることで、例えば「漢字の筆順を習う」、「三味線の弾き方を習う」という使い方をします。しかし、「学ぶ」は必ずしもそうではなくて主体的に身につけることで、例えば「あの人の生き方から学ぶ」、「失敗から学ぶ」という使い方をします。自分で意味づけや価値づけをしていくところに学びの面白さがあって、習うから学ぶに積極的に変えていくことが必要だと思っています。先程、林校長が職員の意識改革が大事だとおっしゃっていましたが、常に先生が教えてもらうという意識でいると、なかなか意識が前に向かないと思いますし、自分の専門領域だけ頑張ればよいという個人商店的な働き方では、なかなかうまくいかないでしょう。これは私が一番言いたいことですが、子どもに求められる思いやりや協働する力、目標達成に対する意欲等に代表される資質・能力は、教師にも求められるということです。先生がこのことをしっかり認識しておかないと、従来どおりの「先生が教え、子どもは教えられる」という意識では、授業改善、ひいては業務改革は進まないのではないかと考えています。そこで、実際の校内研修の改革事例を幾つかお話しさせていただきます。先ほど柴橋市長が何でも削ってしまうことに関して危惧をされていましたが、校内研修は削ってはいけないものだと思います。学校が校内研修に価値を感じていない場合、校内研修を削って授業

時数を増やすということが行われてしまいます。しかし、それを削ってしまうと、先生同士が話し合うことや新しい知識や技能を身につける機会が減り、授業が充実せず、結果的に業務が増えるという悪循環になってしまうような気がします。私は、業務改革を進めるために、校内研修を充実させていく必要があるだろうと考えています。熊本市にある尾ノ上小学校では、校内研修について研究をしました。よく行われる授業研究ではなく、どうしたら校内研修が充実するかということをテーマに研究したのです。取組の一環として、月1回タブレットカフェというものを開きました。内容は、若手の先生が講師となり、アプリの使い方を紹介するというものです。そこでは、お菓子やお茶を用意し、堅苦しくならないような配慮がされていました。こうした配慮がとてもよかったですと研究主任の方はおっしゃっていました。また、講師として参加したある20代の先生は、自分の強みが発揮できたことで参画意識が高まったとおっしゃっていました。また、この尾ノ上小学校では、研究授業の成果が個々の先生の授業に反映されないという課題がありました。研究授業を行った先生の授業は変わるのですが、そうでない先生の授業は変わらず、先生間で差が出てしまっていたのです。その課題を解決するために、自分の授業を改善するというプロジェクト学習を行いました。つまり先生たちが学ぶというものです。小学校ですから全教科を教えるのですが、自分が苦手とする教科や自分がこの授業は変えたいと思う教科を選び、モニターに1学期の自分の授業の様子を映し出しながら、どこに課題があるのかをチームで話し合います。この学習を進めていくと、手を挙げている子どもたちだけが発表していることや、最後は先生が全部まとめていること等の課題が見えてきます。そして、その課題を解決するためにどう取り組めばよいか、協働して具体策を考えていきます。こちらのスライドは研究授業の様子ですが、先生たちが後ろから授業の様子を見ながら、タブレットによかった点と改善点を入力しています。こうすることで、意見を述べる時間が省けます。また、その意見はタブレット内で自動的に整理されますので、授業をした先生は、それを見ることでよかった点と改善点を把握できます。その後、4人ほどのグループで具体的な代案を出し合っていくのですが、これは非常に効果がありました。一人一人がしっかりとしゃべる時間を確保できたからです。次に、自分の授業を変えるための時間を設定し、授業に大切なことは何かを考え、概念化します。例えばグルーピングが大事であることや学習課題の設定は少し難しいほうがよいといったようになります。その後、自分の授業をどう改善するか話し合います。このような形で、研究授業についての話から普段の授業の話にしていくと、自らの普段の授業を変えざるを得なくなっていくと思います。この取組の中で、5

0代後半の先生から、授業の中で分からない子どもを取りこぼしていたというリフレクションがありました。こうした定年退職間近の先生が自分の課題を見つけて成長しようとする姿は、若い先生たちにもよい影響を与えていきました。従来の授業研究会は、意見交換をして最後に助言という形で終わっていましたが、尾ノ上小学校の授業研究会では、対話によってポイントを概念化し、そして、自分の普段の授業をどう変えていくかリフレクションを行っていったのです。この取組に2年間関わりましたが、一生懸命取り組んだ結果、2年目は先生たちの表情が変わり、新聞にも取り上げられました。次は五福小学校の事例です。五福小学校は比較的規模の小さい学校です。対話を重視した授業改革に積極的に取り組みました。例えば学校教育目標を具現化するための校内研修において、どのような取組が必要か、先生同士の対話の時間を設けました。また、総合的な学習の時間のカリキュラム・マネジメントにおいても対話の時間を設けました。昨年と同じ内容にするのではなく、探究型の学習になるよう、皆で意見を出し合いながらカリキュラムをつくっていきました。これはその時の様子ですが、一番奥に座っていらっしゃるのは公民館の方です。このように、公民館の方や社会指導主事の方等にも入っていただき、協働しながらカリキュラムをつくっていきました。こうした取組はとても効果的で、教職員が協働的に学び合うことの重要性を認識させられました。業務改革を進めるにあたっては、ただ勤務時間を短くすることだけがよいのではなく、むしろこういった時間を積極的に設けることで、先生を成長させ、子どもたちに対してよい影響を与えることができるのだと思います。次のスライドの上と下の写真を比較していただくと分かりますが、上の写真は子どもたちの学習の形態で、下の写真は先生たちの学習の形態です。ほぼ同じです。子どもたちと同じように、対話をしながら協働して問題解決をしていくことで、相手を思いやる気持ちや前向きな感情を持つ等、非認知的スキルが高められるとともに、教員間の関係性が構築されていくのです。

最後に、教師の幸せについてお話をして終わりたいと思います。この図は、松尾睦先生の著書『職場が生きる人が育つ「経験学習」入門』に書かれていて、経験から学ぶ力のモデルとして、ストレッチ、リフレクション、エンジョイメントという3つの要素があるとおっしゃっています。先ほどお伝えしたとおり、右上のリフレクションは、未来に向けて内省することです。下のエンジョイメントは、意味を見いだす、あるいは楽しむことです。左上のストレッチは、これをやると自分が成長できる、強みが生かせるといったことです。私はこのストレッチが一番大事で、これがないと、なかなか前向きにならないのではない

かと思っています。先ほど、業務改革で何でも削ってしまうというのはよくないと申し上げましたが、こうした要素と深く関係する業務は、削るべきでないと思います。自分の取り組んでいることが他人の役に立つこと、また、人間関係が円滑であり、つながりを持つことがとても大事だと思っています。校内研修で、協働的な学びを先生たちにもやってもらうのですが、この2年間でカリキュラムや授業について初めてゆっくり話し合ったと口をそろえておっしゃるのです。この2年間、コロナで宴会もなければ夕方もすごく忙しく、じっくり話し合う機会がなかったのです。皆でゆっくり話し合いながらリフレクションをするという時間が、非常に大切だと気付いたという話をされていました。私もそういった場と時間が必要だと思います。これは私が描いた漫画の一部ですが、教師としての幸せを掴むためには、それぞれの先生が自分のビジョンを考えていくことが必要だろうと思います。明日の授業の準備をどうしようかといったことばかりを考えていると、前向きにはなれないような気がします。そうではなく、もっと先を見て自分の人生をどう生きるか、自分の人生のウェルビーイングとは何かを考える必要があると思っています。そのためには、子どもたちを幸せにしていくことで自分も幸せになっていくということを、自分自身が考え、自覚することが必要だと思っています。先ほどご紹介した五福小学校と尾ノ上小学校では、どちらも個々の先生の強みがベースになっていました。若手の先生は、授業力や学級を経営する力が乏しいかもしれませんが、ICTに関しては非常に強く、アプリの使い方を広めるような場や時間があることで、やりがいを感じ、物事を前向きに考えられるようになります。一方で、ベテランの先生は学級を経営する力があり、得意な教科に対する知識が非常に豊富です。こうした強みを広げ、伸ばしていく機会があるとよいでしょう。個々の先生がワクワクし、輝く場を設けることがとても大事になってくると思います。カリキュラム・マネジメントというのは、単純にカリキュラムを変えることだけにとどまらず、組織や人間関係も含め、皆が働きやすい職場にしていくことだと思います。そのためには、古いものは捨てつつ、創造力を高めていくことが必要です。教師の成長が止まると、被害を受けるのは子どもたちです。それぞれの先生が楽しく成長できる職場をつくっていく必要があります。そのためには、先生たちが協働する場、内省するリフレクションする場が必要です。このスライドでは、なぜ先生は忙しくなったかを書いています。何でも教育委員会や教育行政、文部科学省のせいになると、そこで成長はストップしてしまいます。社会の変化や価値観の変化によって業務は増えていますし、またICTの普及によって情報モラル教育といった新たな教育が必要になっています。一方で、社会教

育や家庭教育が担う役割は、非常に小さくなってきています。子どもは社会全体で育てるものですので、これはとても大きな問題だと思っておりますし、だからこそ、先生自身も自分の業務改善を考えていく必要があると思っております。このスライドは、業務改善について話し合っている様子を漫画にしたものですが、私は業務改善について直接話し合う必要はないと思っております。カリキュラムや授業づくりについて、皆で考え、意見交換し、つながり合っていく中で、自分の役割を自覚し、楽しい職場にしていく努力をする必要があると思っております。教職員の協働による問題解決学習には、対話の場と時間が必要です。また、自分のやり方や学び方はどうだろう、働き方はどうだろうと振り返り、変えていくというリフレクションが必要です。幸福学を研究されている前野隆司さんは、幸せの4つの因子は「やってみよう！」「ありがとう！」「なんとかなる！」「あなたらしく！」であるとその著書で述べています。これは、様々な知見の中から総合して導き出されたものなのですが、私も全くそのとおりだと思います。先ほども申し上げましたが、自分の得意なことを伸ばす機会があることや成長を感じられないと、なかなか幸せを感じません。また、相手に対して敬意を持つことや子どもたちの教育に関われることに対して感謝の気持ちを持つこと、また、なんとかなると楽観的に考えることや、しがらみを気にせず正しく自分らしくやっていくことも大事だと思っております。教師の世界は簡単なものではありません。一生懸命やったけど、駄目だったことや報われないこともあり、苦勞の連続です。これから教師の道を選ぶ人たちも出てきます。教師の道を選んだからには、教師になって幸せだったという、そういう人生を自分自身でつくっていくことが大事です。また、それに対して周りも応援し、サポートすることがとても大事ではないかと思っております。

私の話はこれで終わりたいと思います。御清聴ありがとうございました。

○佐藤事務局長

前田様、ありがとうございました。

前田様におかれましては、この後も引き続き最後まで御参加いただきます。よろしくお願いたします。

これより、事務局の説明及び前田様の御講演を踏まえまして、皆様から本日のテーマ、学校業務改革のさらなる推進について、学校業務改革をさらに進めるために必要な施策、教職員が生き生きと働ける学校としていくための取組の2つの観点から御意見を頂戴したく存じます。

では、教育委員の皆様、横山委員、伊藤委員、加藤委員、川島委員、武藤委員の順にお願いしたいと思います。

それでは、横山委員、いかがでしょうか。

○横山委員

本日は、あらかじめ論点を2つ与えられましたので、自分なりに考えてきました。しかし、林校長や前田先生のお話とは少しずれている点があるかもしれませんが、その点は御勘弁いただきたいと思います。

まず、学校の業務改革については、教育委員会の指導、あるいは現場の創意工夫によってかなり進んできているという実感を持っております。今後は、取組の途上にある教育DXをより強力に推進していくため、先生のICT能力の全体的な底上げが必要でしょう。私は、そのための研修の充実が求められると思っています。それから、先生が授業研究をはじめとする本来的な業務に専念できるよう、特に業務負荷となっている点について、環境整備の観点から改革をさらに進める必要があると思っています。特に、今後5年間で実施すべきとされている休日部活動の地域移行や普通交付税措置が講じられたスクールロイヤーについて、さらなる充実が必要だと思っています。現在、市内を5ブロックに分けてスクールロイヤーを配置していますが、例えば弁護士会と提携する中でさらに細分化してもよいのではないかと考えています。また、学校を支援するためのコミュニティスクールのより一層の実質化も必要です。これは、保護者の学校への理解を深める観点からもぜひ求めたいことですし、スーパーシニアや学生などのボランティアの計画的な配置など、今後も地域との連携を図っていく必要があると思っています。もう一点は全く違う視点で、前田先生の今のお話にも関連するかと思いますが、学校の組織運営上の縦横の関係において、見直す点や逆に充実すべき点はないか、さらに検討する必要があるのではないかと考えています。

次に教職員が生き生きと働ける学校としていくための取組についてですが、これは教職員の働きがいややりがいをどう高めるかという点がポイントだと思います。私は岐阜県の市町村教育委員会連合会の会長を務めておりますが、先月、年に1回の岐阜県小中学校長会との懇談会がありました。そこでの話題の1つに、昨今の教員志願者の伸び悩みと定年退職する教員の再雇用希望者の減少が顕著になってきているということがありました。私はこの点を非常に懸念しています。前田先生が先ほどお話しされたようなことに取り組む

ことで、学校に元気が出ると思います。しかし、校長会の方々と話をしていると、何となくその元気という点が不足しているように感じました。こうした学校に元気さを取り戻すための一手として、処遇改善があると思います。これは、50年前の話になりますが、「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」（以下、「人確法」いう。）の施行により、教員の処遇が改善され、志願者が大幅に増えたことがありました。これは国レベルでの話となりますが、今日の状況を考えれば、そういった人確法に類するような処遇改善が必要だと思います。教員は、子どもの成長、ひいては人材育成に携わる職業であり、これほど魅力的なものはないと思いますが、なぜ志願者の伸び悩みや再雇用希望者の減少となっているのか、様々な視点から考えなければなりません。私は霞が関で長らく仕事をしていました。霞が関といえば、ブラック中のブラックのようなところで、ハードな仕事だったかもしれませんが、私は全くブラックだとは思いませんでした。それは、やはり国の教育施策に自分は関与できているという喜びや充実感、生きがいを感じる事ができたからです。翻って現場の教員の状況を見ると、そういう思いに至らない方が一定数いるのではないかと思います。こうした仕事に対する喜びや充実感、生きがいを感じるためには、何といても校長を中心とした創意工夫を凝らした取組が必要です。教員の工夫による様々な取組を奨励し、社会に向かって発信していく後押しをぜひやっていただきたいです。そのためには、何といても校長が元気でなければなりません。定年まであと何年だなどということを考えて、とにかくゴールにやっとなどどり着くというのではなく、ゴールを駆け抜けて、またグラウンドを走っていくような、そういった心意気で校長には取り組んでもらいたいと思います。

本日報告のあった長良小学校のように各学校が取り組んでいけば非常によいのですが、うまくいっている学校ばかりではない気もしますので、あえてこのような話をさせていただきました。

○佐藤事務局長

ありがとうございました。

それでは、伊藤委員、お願いいたします。

○伊藤委員

大変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す。

私が営んでおります宿泊業は、霞が関や学校現場にも負けじと大変な現場でございます。我が社も生産性の向上及び働き方改革というのは最重要課題です。働き方改革には社を挙げて取り組みました。プロジェクトチームを立ち上げて取組を進め、その結果、5年前に岐阜県のワーク・ライフ・バランスエクセレント賞を頂きました。県内の宿泊・飲食業でこの賞を受賞しているのは、現在でも私ども1社だけでございまして、この取組を進めることは大変困難だったという実感があります。この大変困難な取組を進めていくにあたって、私は社員と明るい未来を共有するという事を一番大切にしていました。これは社員のために行っているのだという明るい未来を常に話していました。過渡期で苦しいことや慣れないこともあるけれど、一緒に頑張っていこうと常に話していました。また、責任の所在を明確にするということにも気をつけました。市長や前田先生がおっしゃったように、削っていいものと削ってはいけないものがあると思いますが、その判断は、現場の一社員ではできません。内容によっては課長が判断してもよいことかもしれませんし、例えば休館日をつくること等の大きな改革については、経営者が判断しなければならないことかもしれません。そんな私が、今回の件に関して現場の先生にお話を伺う機会がありました。その中で特に感じたのは、先生のためにと思って教育委員会が取り組んでいることの意義や目的が十分に伝わっておらず、押しつけられている感覚ややらされている感覚が残る傾向にあることです。学校の業務改革について、現場側としては急にスタートしている感覚があるようで、説明もなく業務をお願いされることも多く、目的を理解しないまま走らされている気持ちがあるようです。先ほども申し上げましたように、働き方改革は、明るく幸せな未来を実現するものです。その目的につながる業務改善を幾つも教育委員会は行ってきていますが、その一つひとつについて、これは何のためにやるのか、何を变え、どんな効果を生み出すのか、そのために必要なことは何なのか、その辺りを丁寧に説明できていないのではないのでしょうか。校長や管理職、担当の先生にはお伝えしたかもしれませんが、そこから先は現場任せになってしまっていて、末端の個々の先生にお話ができおらず、いわゆるフィロソフィーが共有されていない状況だと思います。フィロソフィーが共有されていない状態では、前向きについてきてくれるとは思えませんので、そこが今、課題の一つではないかと思っております。

民間企業では、先ほど私がお話ししたように、働き方改革等の大きな課題を全社挙げて取り組む際は、プロジェクトチームをつくり、その責任者を明確にします。そして、その責任者の下にプロジェクトの各担当者を配置します。今回の働き方改革であれば、ICT

担当や先生のモチベーションアップ担当等です。その上で、各担当者が工程表を作成し、進捗を報告する中で課題を共有し、取組を進めていきます。こうした手法は、おそらくARRROWSが提案してくださっていると思いますが、実際の学校現場では進捗状況や全体が見えず、達成すべき業務改革の何合目にいるのかということも分からないのが現状ではないでしょうか。業務改革は組織的に取り組む課題であり、現場任せにせず、教育委員会と学校現場が一体となって取組を進める必要があると思っています。例えばスマート連絡帳ですが、その導入率は100%に近いかもしれませんが、導入したというだけではただのIT化です。それがどう変革を起こしたかということこそが大切なのです。教育委員会は、それをどこまで把握しているのでしょうか。先生たちに聞きましたが、導入できていないご家庭には、わざわざプリントを配らなければならないそうです。また、スマート連絡帳で対応報告のないご家庭については、教室で確認して、そこで確認ができない場合は、職員室へ戻って電話をしなければならないそうです。また、電話をかけてくるご家庭もありますので、電話対応の職員を配置しなければならないし、電話がかかってきたときは、わざわざ教室まで先生を呼びに行かなければならないそうです。新たな仕組を導入すると必ず課題は出てきます。そこを学校任せにするのではなく、教育委員会として課題を集約し、検討、改善して他の学校に横展開していく必要があると思います。導入することが目的ではありません。私たちは、目指すべき姿に近づけていくところにもっとエネルギーを注げるような仕組をつくらなければならないと思っています。

もう1点、先日娘が通う学校で体育祭がありましたが、時間がないからということで昼休みに練習をしていたようです。娘は、昼休みは心や体を休めるときなのに、どうしてもその時間を使ってしまうのだらうと不思議がっていました。私が先生は何も言わないのと聞くと、先生は昼に休む時間がないから、子どもたちが昼休みを削られているという感覚が麻痺しているのだと思うと言っていました。もちろん先生にも昼休みはあるのですが、実際には5～10分で給食を食べて宿題を見ていることが現状です。配膳中にこぼした汁を拭くこともあるでしょう。こうした現状を踏まえると、先生の実働時間は、もともとの勤務時間よりも長くなっていると思います。先ほど長良小学校の最終退勤時間は18時20分だと伺いました。先生は8時頃から出勤しているわけですから、一般企業感覚からすると、実際に18時20分まで仕事をした場合、2時間は残業していることになります。以前に比べれば大きく改善されてきているのですが、これが当たり前になってしまうよう、さらに大きくメスを入れていくべきであると思っています。以上です。

○佐藤事務局長

ありがとうございました。

それでは、加藤委員、お願いいたします。

○加藤委員

私は、医師として岐阜大学の医学教育開発研究センターに勤務した経験がありまして、事務局及び前田先生のお話を伺っていて、非常に似通ったものを感じました。医学界では、医療事故やそれに伴う医療不信、あるいは医師の過労死や医師と患者間のパターンリズム等を背景として、2000年頃から医学教育改革の必要性が叫ばれるようになりました。従来の知識を与えるだけの医学教育では駄目で、問題解決型、そして、コミュニケーション力を伸ばす教育をしなければならないというものです。岐阜大学は、全国で最初に医学教育センターができた場所として、私はその初期メンバーとして勤務していましたから、まさにこの教育の在り方を変える改革を、身をもって体感したことになります。この改革の中で非常に問題になったのが、それまで知識を与えられる側にしか立っていない医師が、問題解決の仕方を教育できるのかということです。結局、チュートリアル教育というものを導入しました。この手法は、話し合いをするときに医師がチューターをする必要があるのですが、そういう議論を推進させたこともない人がやらざるを得ませんでした。まさに今の先生は、それをやらなければならない立場になってきているのではないかと思います。先ほど前田先生が言われたように、子どもに必要な学びは教師にとっても必要なものであり、教師も成長しないと、今求められている教育改革は実行できないと思います。ここで非常に大事になってくるのが、ベースとなるモチベーションをしっかりと共有することと、安全で安心できる環境をつくることです。熊本市の取組も長良小学校のケースも、恐らく風通しのよい組織づくりができており、教職員間で安心感や安全感が共有できているのだと思います。安心感のベースになるのは相互理解です。相互理解なくしては安心感を持ってませんし、対話もできません。そういった関係性が教員間にあると、より実効性のある対策や対応をすることができるのではないかと感じました。

今、なぜこれだけ学校現場の業務が多くなってきているのでしょうか。また、先生の長時間労働がいつから問題になったのでしょうか。私が子どもの頃は、忙しい感じもあまりなく、放課後に一緒に遊んでくれた思い出があります。何がここまで教師を忙しくしたの

か、検証が要るのではないかと思います。もちろんやるべきことが増えてきたということだと思いますが、それは本当に必要なことなのか、検証が必要です。

私は、いじめ問題も不登校問題も特別支援教育も、根本は同じだと思っています。多様性をお互いに理解することがとても大事で、相互理解を深め、そこから何ができるかを考えていくことが必要です。機械的に細部の対応方法まで決めるのではなく、相互理解を深め、学校現場の空気感を変えることで、そういった細部への対応に労力を割く必要がなくなるのではないのでしょうか。こうした空気感をつくるためには、日々の積み重ねと管理者の方々の思考や目線が変わる必要があると思っています。

また、教育委員会で考え、現場で実施される様々な施策について、そのフィードバックがしっかりされているのでしょうか。実際に現場で実施したときに、何がよくなかったのか、どうしたらよいのかを検証するプロセスが必要です。現場も実際やってみてどうだったかを、遠慮せずに教育委員会に上げていただく、そういった風通しのいい関係性ができると、より業務改革は進むのではないのでしょうか。

前田先生のお話にリフレクションという言葉が出てきましたが、2010年頃から、医学教育において、医師はリフレクティブ・プラクティショナーであれ、常に振り返りながら学ぶ実践家であるべし、専門家というものはそういう者であると言われていました。今、私たち医師はそのような認識のもとで仕事をしておりますが、やはり時間外労働の話ばかりになっていってしまいます。先生は労働者です。医師も労働者ですが、同時に専門家としてのプライドをぜひ持っていただきたいと思っています。教えるということは非常に尊いことで、約5倍の知識がないと教えられないと言います。それを日々やっていくことは、非常に大変な仕事であるとともに、非常に尊い仕事だと思います。専門家として学びを深めていくためには、自分自身の強みを知って伸ばし、弱みは助けてもらうことが大事です。私も仕事の中で実際に取り組んでいます。先生も各学級の個人営業や経営者ではなく、組織の中で関係性をつくっていき、もっと助け合いながら仕事を進めていくべきです。その姿を子どもたちは見えています。先生のまなざしを子どもがまねるというのは、日々子どもたちと接していて実感しています。言っていることとやっていることが違うと子どもは見抜きます。温かい雰囲気、安心感に満ちた組織であれば、様々なことが簡略化できるのではないかと思います。以上です。

○佐藤事務局長

ありがとうございました。

では、川島委員、お願いいたします。

○川島委員

前田先生のお話の中で、「観」という言葉が出てきましたが、私はここに一番感銘を受けました。教育観や教師観、人生観というものを、自分自身で磨く資質が非常に重要で難易度も高いというお話を伺って、学校の業務改革は、先生にこうしたことに費やせる時間を生み出すための改革であることを改めて考えていました。私の教育委員としての教育委員観からこの業務改革、働き方改革を見てみると、これは、教員が子どもに向き合ってよりよい教育をするための時間や、教育観や人生観を磨き、職業観を高めるための時間を生み出すための取組です。前田先生のお話のような教員人生を送ることができれば、きっと学校が良くなり、子どものためになると思います。教員のためになることは、結果として子どものためになるのです。教育委員を引き受けた際、私は、徹頭徹尾、教職員の皆様のお役に立てるような教育委員になりたいと申し上げました。教育の専門家ではない一保護者でしたが、可能な限り教職員を支援するということが私の教育委員観のスタートラインです。ですから、学校教育改革や働き方改革に関して、教職員のためになるかならないか、という尺度は極めて重要であると思っています。また、我々が取り組むことについて、検証や省察が必要だというお話は、確かにそのとおりだと思います。その際、ある一定の期限を設けた上で、データをとるだけでなくその取組に合った手法で分析し、しっかりフィードバックされているか見ていくことが、血の通った教育観につながるのではないかと思います。

一方で、労務管理をする立場から申し上げると、労働時間を平均で議論することは、極めて危険です。当たり前の話ですが、労働時間が大変短い人と長い人を平均すると、平均的な数字が出てしまいます。労働時間は個別に見なければなりません。林校長のお話の中にありました、45時間を100%達成させるという点に感心しました。これは、一般企業では当然のミッションであり、前提条件です。目指しましょうというのではなく、確実に達成されなければいけない類のものです。仮に月の残業時間が80時間を超える社員が出た場合は、会社としてそれを解消するための取組を速やかに始め、しっかりフォローしていくことが求められています。ただ、不要な業務を削って時間外労働を減らしましょうというアプローチは、昭和の後半から平成の時代で終わっています。今は決められた時

間内で何をするか、デザインすることが求められています。時間外勤務を前提とした働き方は、そもそも許されないことが世の中のスタンダードになっています。一方で、伊藤委員のお話にあった教員の労働時間の矛盾については、別に特別な法によって規定されており、一般的な労働の在り方とは異なりますが、世の中の流れとして、教員の勤務時間の総量規制は当然のことです。こうしたことを踏まえると、勤務時間内でどの仕事を行うか、精選していくことになると思います。必要なものを削るということは決してあってはならないので、その総量の中で、子どものためになることか、先生のためになることかといった視点に立って、一から組立てる必要があると思います。今の世の中では、削るのではなくいかに組み立てるかという取り組みが一般的ですので、お伝えさせていただきました。

少し観念的なお話に戻しますが、今、ビジネスの世界においても、主語を変えましょうということが盛んに言われています。前田先生のお話にあったことがまさにそれで、教師が教えるという主語を、子どもが学び取るという、子どもに主語を変えて様々ことを再構築していくことが必要です。これが教育改革の目指す大きな方向性で、そこに主体的・対話的で深い学びや探究が位置付けられているということを、再確認しながらお話を聞いておりました。

私は、働き方改革は保護者の協力無くしては成し遂げられないと思っています。保護者として、PTA役員として先生と話していると、その点を強く感じます。学校が保護者への対応に多くの時間とエネルギーを使っていることは、皆様ご存じのとおりだと思います。学校の在り方を変えていくために、保護者の意識改革を促し、理解をどう醸成していくかは大きな課題だと思っています。これは、教育委員会が発信すべきか、他の行政部門が発信すべきか、あるいは民間が発信すべきか悩ましいところですが、子どもが最も影響を受けるのは保護者です。この点についてどう取り組んでいくか、考えていくべきだと思っています。そういった視点から考えると、教育委員会として、思い切って夕方になったら学校を閉め、土曜、日曜も完全に学校を閉じてしまうという仕組みを取り入れてもよいかもしれません。保護者側の人間としてあえて言いますが、保護者に同じ方向を向いていただくような機会づくりをいかにやるかが大きな課題だと思っています。こういった点に、教育委員会、教育委員として取り組めればと思っています。

取り留めのない話になりましたが、いずれにしても、本日は大変勉強になるお話を伺いました。ありがとうございました。

○佐藤事務局長

ありがとうございました。

それでは、武藤委員、いかがでしょうか。

○武藤委員

本日は非常に貴重なお話をいただいて、まだまだ岐阜市にはやれることがあると改めて痛感したというのが率直な感想です。

学校業務改革は何のためにするのか、という話が冒頭の市長の御挨拶にありましたが、教育大綱に書いてあるように、それは子どもたちにより深く向き合うために行うのだということ。ここまでの業務改革の取組は、どちらかというと時間をどう削っていくかがメインで、そのための手法が議論の中心になっていたように思います。これからは、削減した結果、その時間が子どもたちにより深く向き合うために使えているか、という検証が必要になってくると思います。その検証の方法論について、前田先生のお話の中にも沢山ヒントがあったと思います。校内研修の改革は、非常に目からうろこが落ちる思いです。時間が短くでき、効率も上がるのだということがよく理解できました。私は弁護士という立場で法教育推進事業に携わっておりまして、学校の先生と振り返りなどをする機会が年に何回かあります。そこで行われる意見交換自体はとても勉強になるのですが、その反面それぞれが意見を言って終わり、その後のことは各自で考えるという形でした。そして、また次の依頼を受けて授業をするという、まさに明日の授業のことを考える状況に自分もなっていたのだと思います。リフレクションは、その改善手法として、効率よくかつ効果も上がるということで、非常に有益な手法だと思いました。ぜひ岐阜市内の学校でも試験的に導入するなどして効果を検証し、効果がある場合は、各学校に横展開できるとよいと思いました。

教職員が生き生きと働ける学校にするためには、他の委員からは、やりがいや充実感を感じられる必要があること、前田先生からは、自分の強みを生かすといった話があったと思います。先生は、よくも悪くも真面目で、スーパーマンのように自分で全てできたほうがよいと思っている方がまだ多い印象を持っています。自分の強みは、当然生かし伸ばそうとしますが、弱みを見せない、あるいは隠そうとする空気がまだあると感じています。私は、弱いところは助け合えばよいと思います。先ほど加藤委員から、強みは伸ばして、弱みは助け合えばよいというお話がありましたが、私もそうあるべきだと思います。何で

も全て完璧にできるスーパーマンはいませんし、先生がそうあるべきではないと思います。そのためには、組織において自分の強みを周りの人と共有し、弱いところは周りの人から吸収して、学校全体として強くなればよいという発想が必要だと思います。これまで、教師の専門性という、どうしても個々人の力量の話になっていたと思いますが、集団として、学校全体として、あるいは岐阜市として専門性を高めていくという観点で、捉え直すことが必要でしょう。その中で、自分の強みをフルに生かし、できないところは助けてもらうという協働のよさを実感してもらえれば、よい循環になると思います。

先生は一生懸命頑張っていますが、その頑張り過ぎに依存することは危険です。そこに対しては、管理職の目線がとても大事だと思います。管理職の方がそれぞれの先生をしっかり見て、この人はここで生かしたらいいだろうというマネジメントの力が大事になってきます。長良小学校の事例は、まさにそういったことを実行するための組織づくりのよい実例だと思いますので、ぜひ横展開していただいて、各学校が組織として専門性を上げる方向に進むことを期待したいと思います。以上です。

○佐藤事務局長

ありがとうございました。

それでは、水川教育長、お願いいたします。

○水川教育長

よろしく申し上げます。

前田先生の著書である漫画は大変読みやすく、また様々なことが描かれており、折に触れて先生の著書をインフルエンサーとして紹介しています。本日は直接お話を聞けてうれしいです。

先日、小中校長会や学校の管理職、教職員組合等と、学校の業務改革について議論する機会がありました。教職員組合からは、教育委員会が取り組んでいることを理解しており、学校の健康診断をもとに打つべき手が打たれているという話が出ました。普段、相反する立場となりがち側からそういったご意見を聞いたのは、ありがたかったと思います。ただ、部分的に足りないところとして、前田先生もおっしゃられた教職員の疲弊感、多忙感が拭えない原因をもっと徹底的に洗ってほしいという意見もありました。本日は、そういったことも踏まえて臨んでおります。

林校長にお話ししていただきましたが、研修校である長良小学校は、以前は市内でも有数の時間外在校等時間が長い学校でした。その学校が、学校の健康診断において岐阜市内で一番健康状態がいいと診断をされました。さらに、学校が好きで、先生が認めてくれて、学校へ通うことが楽しいという子どもが、他校よりも多いのです。私は、これは大変素晴らしい成果だと思っています。各学校の校長は、何のための業務改革なのかをしっかりと認識した上で、問題を洗い出し、具体的にどのようなことに取り組むか決める必要があると思います。そして、その取組を徹底してやり切るにあたって、校長として守ってやるぞという意思をはっきり示す必要もあると思います。教職員が、管理職にしっかりと守られているという意識を持てる学校をつくっていかねばなりません。時間外在校等時間の長い長良小学校でもできたことなので、そうでない学校でも必ずできるとしています。

事務局説明にもありましたが、繁忙期の時間外在校等時間の縮減は、大変難しい問題です。私は、コロナ禍となったことで3つの思いを持つようになりました。1点目は、定番行事の実施方法についてです。修学旅行は、京都・奈良、広島ではなく、もっと近いところでもよいと思っています。教職員だけでなく、子どもたちや保護者の意識も変える時だと思っています。運動会においては、とても合理的に実施した学校がいくつもありました。保護者としては、自分の子が一生懸命走っていれば、それだけでうれしいものです。2点目は、授業改革です。上智大学の奈須先生の論述に、もっといい授業をするためにはどうすればよいでしょうといった研究会は意味がないというものがあり、私もまさにそのとおりだと思っています。福井県は、全国学力・学習状況調査の成績がよいのですが、教科部会の持ち方が岐阜県とは大きく異なっていました。岐阜県の教科部会は、もっとよい授業をするためにはどうすればよいかというのですが、福井県の教科部会は、連立方程式を理解させるためにはどうしたらよいか、どこでどういう言葉をかければよいかということ、時間をかけて徹底的に研究していました。よい取組として参考にしたいと思っています。3点目は、個々の先生の強みを生かすために、学校や教職員が持っている弱い部分を、しっかりサポートできるシステムをつくりたいと考えています。

最後になりますが、各委員がおっしゃられたように、今後目指していくべきは、明るく開かれた学校以外にはないと思っています。ここまで2年間のコロナ禍では、若い先生のタブレット活用能力がとても光りました。ベテランの先生は、若い先生がタブレットやICTをどんどん使っていく姿を何となく羨ましく見ていることでしょうかから、今こそまさに、ベテランと若い先生の力の相乗効果で授業改革をする絶好のタイミングだと思っています。

ます。今、授業改革ができなければ、日本の教育は変わらないでしょう。以上です。

○佐藤事務局長

ありがとうございました。

ここで、前田様にもぜひ御意見をお願いできればと思います。お願いいたします。

○熊本大学大学院 前田特任教授

皆様のご意見を、なるほどそうだなと思いながら聴いていました。

加藤委員のご意見にありましたが、教師は、授業や学級経営、生徒指導について専門家でありたいという希望や専門家であるというプライドを持っているはずで、そういった思いを満たすためには、様々な方たちのサポートが必須であると思いました。

また、教育長がおっしゃったように、学校や先生には弱みとなる部分が当然ありますので、学校の中だけで支えるのではなく、皆で支えていくことがとても大事です。中でも保護者の意識改革は重要です。私が学校現場で働いていた時には、保護者からの要望やクレームが多くありました。一生懸命対応したにもかかわらず、保護者から文句を言われて落ち込んでしまうこと、あるいはその対応で授業の準備ができないなど、精神的に負担がかかってしまいます。

最後になりますが、伊藤委員がおっしゃったように、学校は本来とても楽しい場所で、先生は魅力ある仕事に就いているのです。学校を、子どもにとっても教職員にとっても幸せで明るい未来が待っている場所にしていく必要があると改めて思いました。本日は大変ありがとうございました。

○佐藤事務局長

ありがとうございました。

それでは、柴橋市長、お願いいたします。

○柴橋市長

前田先生、本日はどうもありがとうございました。

先生の漫画はとても分かりやすく、一生懸命見させていただきました。同じことを伝えるにしても、例えば先生のように漫画を用いるなど、子どもたちへの伝え方を創意工夫す

ることで、伝わる度合いが全く違うのだということを感じていました。

何点かお話ししたいと思います。

まず、1点目です。林校長の説明の中に、鍋蓋型とピラミッド型の組織のお話がありましたが、ピラミッド型は、まさにチーム学校はこうあるべきだという姿を体現したものだと思いました。教科担任制や、お互いの強みを生かしながら支え合っていくこと等、改革できることはまだまだあるなど感じたところですので、ぜひ教育委員会で議論していただきたいと思います。

2点目は、加藤委員のお話にあった、教師も専門家だという点です。私も全く同じ思いでして、先生は、子どもたちを指導し、あるいはサポートしていくという役割を担っています。指導やサポートをするにあたっては、担任している子どもたち一人ひとりについて、学習面はもちろん、健康や心の成長、子ども同士の関係等様々なことを洞察する必要があります。まさに人間観察のプロフェッショナルであらねばならないと思っています。前田先生のご講演の中にリフレクションというキーワードがありましたが、先生自身が自分を客観的に観察できているかは気になることです。自分の授業は子どもたちにどう映っているのか、自分の得意なところや苦手なところはどこで、得意なところをどう伸ばしていこうかといった自己アセスメントを、どの程度定量的、定性的にやっておられるのでしょうか。これがしっかりできていると、例えば人事では、どの先生を組み合わせると最適か、明確にわかるようになるでしょう。小学校の教員採用試験の倍率が2倍を切っているという状況では、そう簡単に優秀な人材が雲霞のごとく湧いてくることはありえません。今後は限られた人的資源の中で、先生をどう配置してチーム学校をつくっていくかが更に重要になってくると思いますので、そのためにも個々の先生のアセスメントをしっかり押さえておくことが大事ではないでしょうか。

もう1点、先生の仕事を増やすつもりはありませんが、改善に取り組む業務の中に所見の作成があります。負担と感じるが62%で、重要と感じるが55%です。2期制の学校では年に2回です。人間観察の専門家であれば、日頃からそれぞれの子どもをしっかり見ているはずですので、私は所見を書くことは一瞬だと思います。先生はいつも子どもたちに向き合い、その様子や変化、成長を見ているはずで、日頃から、気になることやよかったこと等をメモしておけば、所見の作成はすぐにできるのではないかと思います。つまり何が言いたいかというと、それぞれの先生や学校、あるいは教育委員会は、1つの業務について、限られた時間の中でいかに効率よく精度高く仕事をするか、ということの

深掘りができているかということです。以前、私は銀行に勤めておりましたが、時間の総量規制が厳しくなる時代でした。昔は22時に帰ることが当たり前であったのが、20時になり、日によって定時になりました。また、土日等に仕事を持ち帰ることも禁止され、限られた勤務時間中に全ての業務を行い、なお且つ営業成績は絶対に達成しなければなりませんでした。しかし、やればできるのです。例えばお客様とのコミュニケーションの取り方一つをとってもそうです。時間内にやらなければならないので、優先順位や方法を考えます。これは学校でも同じではないでしょうか。勤務時間の総量規制と同時に、こうした個々の先生の考え方や取組が変わっていくことが大事です。教育長がおっしゃったように、いかにこれまでと同じように行うかではなく、限られた時間の中でどう行うかといった思考や実施方法に変わっていかなければならないと思います。ですから、コロナが終焉した際に何もかもが全て元に戻りましたというのは、絶対にやめてほしいです。それでは、我々がどれだけ学校の業務改革を行ってもほとんど意味がありません。その点は、現場の校長や教職員で、本当にしっかり考えてほしいと思っています。

我々本庁は市民のために、学校現場は子どもたちのために、徹底して業務改革を行っていくことが大事だと、今日改めて皆様のお話をお聞きしながら思っておりました。本庁は私がしっかりマネジメントしますので、教育委員会は教育長を中心に、委員の皆様と事務局、現場の先生でしっかりとやり遂げていただければありがたいと思います。本日はありがとうございました。

○佐藤事務局長

ありがとうございました。

本日は、多くの皆様から御意見を頂戴し、また、前田様におかれましては御多用の中、御出席を賜り、ありがとうございました。

次回の総合教育会議は11月15日に開催を予定しております。

それでは、これをもちまして閉会といたします。本日は誠にありがとうございました。

(15時30分開会)