

名古屋市教育委員会定例会

令和5年11月8日

午前10時00分

教育委員会室

議 事

日程1 名古屋市立内山小学校と名古屋市立大和小学校の統合について（第18号議案）

日程2 令和5年度一般会計補正予算について

日程3 指定管理者の指定について

日程4 小中一貫教育の推進に係る有識者等懇談会まとめ等について（協議題第8号）

日程5 学校における働き方改革プラン（案）について（協議題第9号）

出席者

坪田 知 広 教育長

中 谷 素 之 委 員

栗 生 万 琴 委 員

山 本 久 美 委 員

教育次長始め、事務局員16名 ※傍聴者0名

（坪田教育長）

それでは、ただ今から教育委員会定例会を開催いたします。

はじめに、本日の議事運営についてお諮りいたします。

日程第2、「令和5年度一般会計補正予算について」及び日程第3、「指定管理者の指定について」につきましては、名古屋市教育委員会会議規則第6条第1項第3号「議会の議決を経るべき議案についての意見の申出に関する事」に該当するため非公開にて審議したいと思います。また、日程第4、協議題第8号「小中一貫教育の推進に係る有識者等懇談会まとめ等について」につきましては、本市の小中一貫教育の推進に関し、特に本市の教育を牽引する学校の在り方に関して様々な可能性があるなか、教育委員会会議において率直な意見の交換や協議をいただきたいと思います。そのため、このような途中段階の未確定な情報を公開することは、いたずらに市民の誤解を招くおそれがあることから、同規則第6条第1項第7号「その他会議を公開することにより教育行政の公正又は適正な遂行に支障を及ぼすおそれがある事項に関する事」に該当するため、非公開にて審議したいと思います。

また、会議録につきましても、日程第4については非公開、日程第2及び日程第3は議事に上程するまでは非公開としたいと思いますが、いかがでしょうか。

(各委員)

異議なし。

(坪田教育長)

ご異議なしと認め、そのように取り扱わせていただきます。

(坪田教育長)

ではこれより、日程第1、第18号議案「名古屋市立内山小学校と名古屋市立大和小学校の統合について」を議題といたしますので、事務局の説明をお願いします。

(碓氷子どもいきいき学校づくり担当主幹)

それでは、第18号議案「名古屋市立内山小学校と名古屋市立大和小学校の統合について」ご説明申し上げます。

学校統合につきましては、平成30年度に「ナゴヤ子どもいきいき学校づくり計画」を策定いたしまして、教育委員会が主体的に統合に取り組み、具体的なプランを作成して決定していくという方針で進めているところでございます。

このたび、この計画に基づきまして、小規模校化が進んでおります千種区の内山小学校への取組を進めてきました結果、隣接する大和小学校との統合についてお諮りするものでございます。

内山小学校は千種区の小学校の中で最も児童数が少なく、全学年単学級の状況が続き、今後も同様の状況が続くことが見込まれております。こうした小規模化の状況を解消し、望ましい学校規模を確保するため、北隣の学区にございます大和小学校と統合したいと考えております。

議案の「1 名称」でございますけれども、令和6年度から開始を予定しております統合校の学校づくりの協議の中で新しい学校名を決めてまいります。

「2 位置」でございますが、統合場所の選定につきましては、児童の居住状況や通学の安全等を考慮いたしまして、大和小学校の場所といたしました。

「3 時期」でございますが、統合校の開校時期は、令和8年4月1日を予定しております。大和小学校敷地内で新校舎建築の工事を行うため、開校当初は内山小学校の場所で統合校の運営をいたします。

なお、「4 その他」にございますように、統合に伴って内山小学校と大和小学校は廃止いたします。

参考といたしまして、別添です、外部有識者等で構成されます審議会へ統合案を諮問した際の答申を添付しております。

参考資料を2枚はねていただきまして、別紙2といたしまして教育委員会事務局で作成しました個別プランを添付しております。

この個別プランのところですが、今回の統合案の概要を掲載しておりますが、4ページ、5ページをご覧いただきたいと思っております。統合に伴う通学区域についてお示しをしております。原則として、統合校の通学区域は現在の内山小学校と大和小学校の通学区域をあわせたものとなりますけれども、通学距離や通学路の安全等を考慮しまして、内山小学校の通学区域のうち、広小路通より南の地域につきましては、千種小学校の通学区域に変更したいと考えております。

また、進学先の中学校は、統合校は大和小学校の北側でございます振甫中学校といたします。現在の内山小の進学先は今池中学校ですので、統合校開校以降の内山学区の児童につきましては、進学先が変わることとなります。なお、千種小学校へ通学区域変更となる地域については、従来どおり南側の今池中学校としたいと考えております。

最後に、参考資料の一番表に戻っていただきまして、審議会からの答申でございますが、こちらに記載されていますような点に留意して取組を進めるようというご意見をいただいたところでございます。

今後、取組を進めるにあたりましては、児童や保護者にできるかぎり負担がかからないよう配慮いたしまして、経過措置等を取りながら進めてまいりたいと考えております。

議案についての説明は以上になります。よろしくご審議賜りますようお願いいたします。

(坪田教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問がありましたらお願いします。

(中谷委員)

ご説明ありがとうございました。

素朴なところとか率直なところで、その地域の方々からどんな声が出ているかという、賛同あるいは異論も含めてというところで教えていただければと思います。

(碓氷子どもいきいき学校づくり担当主幹)

地域の声ということでいただきました。

まず、賛成反対につきましては、説明会等をですね、4月に計4回ほど実施しておりますけれども、そういったところも含めまして、多くの方は賛成、ご理解をいただいているかと思っております。

一部ご意見としてですね、反対の立場から、もっとこういうふうにしてはというご意見

もございましたけれども、そちらにつきましては、制度の趣旨ですとか、子どもの環境整備のためというところですね、しっかりと説明をしてまいりたいと思っております。

具体的に、よく上がった声といたしましては、やはり統合した後の通学路の安全ですね。そういった具体的なお問い合わせ。それから跡地ですね。統合した後に内山小学校の場所が跡地として空くと思えますけれども、その活用がどうなるのかというようなご心配の方もいただいております。

跡地につきましては、総合決定した後に、全市的な立場でですね、この活用の検討を始めていくということになっておりますので、その答えとしましてはこれから検討して、地域からいただいたご要望をしっかりと吸い上げながら、検討してまいりますというお答えをさせていただきます。以上でございます。

(中谷委員)

ありがとうございました。

地域性がやっぱりこういう統合の問題は大きくあって、特に千種区の中央部になるんでしょうか。

かなり人口密度がそれなりに高いところだったり、商業地だったりっていうことで跡地利用のご心配もあるかと思うんですけど、いわゆるショッピングセンターであるとか、あるいはそういう娯楽施設であるとかになると心配というそういうお声でしょうか。

(碓氷子どもいきいき学校づくり担当主幹)

そうですね、やはり跡地がどういう活用のされ方をするかというところでご心配をされてまして、具体的に例えばですね、ここにマンションですとか娯楽施設がきて、急に環境が変わったりすることは心配ですというお声をいただいております。

また、地域の防災機能のことを心配する声もいただいております、小学校が避難所として指定されておりますので、跡地の活用の方法によってはこの地域から、防災機能がなくなってしまうんじゃないかと。そういったご心配の声もいただいております。

どういった形になるかはこれからになりますけれども、過去の例としてですね、これまでに統合している学校の跡地ということを紹介をさせていただいております、これまで跡地、6ヶ所ほどございますけれども、いろんな活用されておりますけれども、いずれも避難所の指定は受けておりまして、地域の方が防災のときにですね、避難できる場所としては機能しているというところをご説明してきたところでございます。

(粟生委員)

名古屋大学から近いんですか。

(中谷委員)

いや、医学部と東山の間ぐらいというか。

(碓氷子どもいきいき学校づくり担当主幹)

場所としては今池駅のすぐそば。内山小学校がですね。そこから少し北にいくと大和小学校がございます。

(栗生委員)

なごや小合併の時は2校は、一つが今インターナショナルスクールで、もう一つがなごのキャンパスやらせていただいているんですけど、インキュベーション施設の活用って一つ今話題にあがってて。名大近辺でっていう。ただ中小機構さんが、名大の医学部の近くに中小機構さんのインキュベーション持ってるんですよ。医商工連携の。可能性はあるかなど。

インターナショナル当時は足りないって言われてたと思うんですが、今また名商大さんがインターナショナルを名古屋市内につくられるということでいうと、ちょっとその検討はあるかも。

(坪田教育長)

他よろしいでしょうか。

(坪田教育長)

では、他にご意見もないようですので、日程第1、第18号議案「名古屋市立内山小学校と名古屋市立大和小学校の統合について」につきましては、原案どおり可決してよろしいでしょうか。

(各委員)

異議なし。

(坪田教育長)

ご異議なしと認め、そのように取り扱わせていただきます。

(坪田教育長)

引き続き、日程第2に移りますので職員の入替えをお願いします。

日程第2から第4は非公開とされたため、名古屋市教育委員会会議規則第12条の規定に

より、会議録は別途作成。

(坪田教育長)

ではこれより、日程第5、協議題第9号「学校における働き方改革プラン（案）について」を議題といたしますので、事務局の説明をお願いします。

(伊藤学校における働き方改革担当主幹)

協議題第9号「名古屋市学校における働き方改革プラン（案）について」につきまして、ご説明いたします。

本市では、令和6年3月に学校における働き方改革プランの策定を予定しており、本件は、その策定趣旨や、働き方改革に関するこれまでの取組と現状、また、目指したい学校の姿とその実現に向けた取組などを定める「名古屋市学校における働き方改革プラン」につきまして、案をお示しするものでございます。

本プランにつきましては、本日も協議いただきました内容を踏まえまして、今後、名古屋市議会での所管事務調査や市民の皆さまからご意見をお伺いするパブリックコメントの実施を予定いたしております。

それでは、プラン（案）の概要を記載いたしました、資料「名古屋市学校における働き方改革プラン（案）について」に沿って、説明をさせていただきます。

1 ページをお願いいたします。

「1 策定の趣旨」でございます。学校を取り巻く状況が大きく変化する中で、教職員の長時間勤務の状況が続いております。持続可能な学校運営としていくため、教職員が心身ともに健康に働くことができる環境を構築するとともに、子どもの学びの充実に向けた働き方改革を推進するため、プランを策定するものでございます。

「2 実施期間」でございます。現在策定中の第4期名古屋市教育振興基本計画との整合性を図り、令和6年度から令和10年度までの5年間といたします。

「3 策定の経過」でございます。プラン策定に向け、令和4年6月に教職員の現状把握を目的に「教職員アンケート調査」を実施したほか、令和5年9月にプラン策定に係る意見募集を行いました。

また、学識経験者や保護者代表を含む学校関係者計10名で構成する意見聴取会議を3回開催し、プラン策定についてご意見をいただきました。

2 ページをご覧ください。

「4 教職員の働き方の現状」でございます。時間外在校等時間につきましては、本市の規則に定めのある、時間外在校等時間の上限時間である1箇月45時間を超えて勤務をしている月がある、又は1年間で360時間を超えて勤務をしている教職員の割合は、令和4年度において54.3%となっております。

「負担に感じる業務」及び「改善の余地があると思う業務」につきましては、令和4年6月の教職員アンケート調査により現状を把握したものでございます。

「負担に感じる業務」といたしまして、小学校・中学校・特別支援学校・高等学校の多くの教員が「提出物や成績の処理・採点」を挙げております。また、小学校の「学年費・給食費等の徴収金に係る業務」、幼稚園の「学校徴収金に係る業務」と「公費に関する事務」も多い状況でございます。

「改善の余地があると思う業務」といたしまして、小学校・中学校・特別支援学校の多くの教員が「学年費・給食費等の徴収金に係る業務」を挙げております。また、中学校と高等学校の「部活動の指導」、幼稚園の「学校徴収金に係る業務」と「公費に関する事務」も多い状況でございます。

続いて「5 目指したい学校の姿」でございます。

プランでは、「子どもと大人の笑顔のために教職員みんなで対話し、チャレンジできる学校」としてまいりたいと考えております。

「6 実現に向けた取組」でございます。

「(1) 教育委員会が中心となって進める取組」につきましては、恐れ入ります、3ページをご覧ください。

「ア 取組一覧」といたしまして、「学校業務の見直し・改善」「チーム学校」を実現するための体制の充実」「保護者・地域との連携のための基盤づくり」の3つを区分として、「①4時間授業日の設定・日課表の見直し等の推進」から「⑩学校運営サポーターなどボランティアの活用」まで、30の取組を掲載いたしております。

続く4ページをご覧ください。

「イ 取組例」でございます。「①4時間授業日の設定・日課表の見直し等の推進」として、「教育課程の工夫による4時間授業日の設定や、登下校時間を含めた日課表の見直し等の取組を推進します。」としております。

「(2) 学校の主体的な取組（教育委員会の伴走支援）」でございます。

「かいぜんプロジェクト（実践校の取組）」は、実践校が教育委員会の伴走支援を受けながら、管理職以外の教職員を推進者として養成し、学校ごとに設定したテーマに取り組むものでございます。

「各学校の取組」は、各学校が、教育委員会が情報発信する実践校の取組例などを参考にしながら、業務の見直し・改善やチームで進める教育活動、保護者・地域との連携についての取組を行うものでございます。

「7 成果指標」でございます。長時間勤務の是正と、組織力の向上に関する調査結果の数値の向上を指標といたしております。

恐れ入ります、5ページをご覧ください。「(1) 長時間勤務の是正」では、「上限時間数超の教職員の割合」を「0%（当面の目標として令和10年度25%以下を目指す）」とするこ

と、また「心身ともにいきいきと働くことができている」と感じている教職員の割合」を向上することを目標としております。

「(2) 組織力の向上」といたしまして、「自分の意見や考えを話しやすい雰囲気である」「互いに助け合って仕事ができている」「学校運営について保護者や地域の方々と連携している」の3項目を指標といたしまして、(1)の2つ目の指標でございます。「心身ともにいきいきと働くことができている」と感じている」の項目とともに、アンケート調査により把握し、その数値の向上を目指してまいりたいと考えております。

最後に「8 今後の予定」でございます。今後、名古屋市議会におきます所管事務調査のち、12月頃にプラン案を公表するとともにパブリックコメントにより市民の皆さまからご意見をお伺いいたします。その後、教育委員会におきまして、市民の皆さまからの意見を踏まえた最終のプラン案をお諮りさせていただき、ご議決をいただきましたら、プランの策定・公表となる予定でございます。

6ページにつきましては意見聴取会議の委員一覧として参考資料をつけさせていただいております。

「名古屋市学校における働き方改革プラン（案）について」の説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

(坪田教育長)

説明が終わりましたので、ご意見、ご質問があれば。

(中谷委員)

ありがとうございました。

とても大事な話題で、教職員そのものもそうですけど、これからの学校教育や社会における学校の在り方とか、信頼とかいうことにも関わる課題かなというふうに思います。

それでちょっと具体的な指摘で恐縮ですけど、成果指標のところ(1)(2)がありまして、上限時間等超の教職員の割合を減らすっていうのはこれはもう、もちろん、必要なことだと思うんですけど、その次の心身ともにいきいきと働くことができていると感じている教職員というのは、これは本人に聞くということで、組織力の向上っていうのはこの自分の意見や考えを話しやすいとかですね、互いに助け合って仕事ができている、学校運営について保護者や地域の方々と連携しているということなんですけど、ちょっと事前にお伝えしたかと思いますが、これらの項目があまり適切でないんじゃないかという意見です。

心身ともにいきいきと働くことができているというのは、多分バーンアウト寸前の人はとても当てはまると答えるでしょう。私1回、どなたもあると思うんですけど、過労で1回入院したことがありますけど、その前はものすごい充実感があって、ものすごい貢献して

いるという、数年前、10年以上前ですけど。そういう時、いわゆるやりがい詐欺ですよ。やりがいを感じているからいいだろうっていう、そこに依存していたら、本人のやりがいだけ聞いてたら、全然働き方改革になってないということで、本人はわからないでしょ。

そうじゃなくって、去年に比べて、家庭とのバランスがとりやすくなったとか、去年に比べて自分の時間が充実しているとか。そういうふうに相対的に比較して、しかも客観的に答えられるようなものじゃないと。もう学校文化の中では、組織風土が悪いとは答えにくいでしょう。

なので、こういう項目で、全然ご検討していただいてないのはちょっと残念だなと思ってお伺いしましたが、どのような方針でお考えかというのをちょっと、ごめんなさい。

(伊藤学校における働き方改革担当主幹)

(1) の二つ目の指標につきましては、前回事前説明の時にはお示しをさせていただいておらず、中谷委員からのご指摘をいただきまして、こういった変化に関する本人の意識に関する指標、そういったものが必要なのではないかというようなことで、すいません。

(中谷委員)

いや、そうは言ってませんよ。メールもしましたけど、そうは言ってませんよ。

私は客観的に答えていただく方が、本人が答えるけど、去年に比べてどれぐらい働きやすくなりましたかと聞くことが必要で、そうじゃないとやりがい詐欺になりますよって言った。

(伊藤学校における働き方改革担当主幹)

私どものいきいきと働くことができているというこの指標の中にはもちろんこの心身ともということ、心も体もバランスがとれて、教職員それぞれが自らの時間を大切にしながら、健康を保ち、そしてまた生活全体の充実が図られている。そういった状況が見て取れるのではないかというような考え方からこの指標を設けさせていただいておりますので、去年と比べてという聞き方はさせていただく想定はしていませんけれども、それぞれの年度ごとにおいて、教職員が充実感を持って働いているかというようなところを指標として定めさせていただきたいと考えたところでございます。

(中谷委員)

組織力の向上の方はいかがですか。

(伊藤学校における働き方改革担当主幹)

組織力の向上の方はですね、こちら2ページの方に目指したい学校の姿というのを掲げさせていただきました。

教職員がみんなで対話し、チャレンジできる学校というようなことを目指しながら、この3ページにあります、教育委員会が中心となって取り組む30の取組。それから4ページにごございます学校の主体的な取組、それらが両輪となって、学校で働く教職員の皆様方の働き方が変わっていくというような、その学校の中での変化というようなところを、それぞれの教職員の方がどう感じているかというようなことを踏まえた指標ということで3観点。組織力の向上というような視点からですね。意見や考え方が話しやすい状況、状態、雰囲気であるかというようなこと、それから互いに助け合っているかという視点、それから保護者、地域の方々と連携しているといったことを感じられる中で、仕事が進んでいる。この3観点を設定させていただいたところがございます。

(中谷委員)

そういうふうなことを、イエスと答える人がだんだん増えていくと考えられていると思うんですけど、現時点で働き方改革が進んでない学校でも、これらに高く答える方はおられるだろう。

つまり項目が適切に評価できてない、評価されないような内容だろうと思うんです。それは主観で聞いて、しかも学校のような組織性が高いとか牽引性が高いところで、あえて匿名だとしても、そうじゃないと答えることはかなり心的な労力がいらいますし、何より客観的に、いわゆる働き方改革っていうのは家庭と仕事のバランスがとれるかどうかかなわけですから、それがあつた上で別に充実感を感じようが感じまいが別に、その本人が家庭の中でしんどい時期であれば、充実感を感じないでしょうし、仕事場でも。

なので、それはあえてその後の話であつて、非常に日本人的発想というか、学校的発想というか、私はすごく理解がしがたい。それを一応お伝えしたつもりなんですけどあまり伝わってないようなので、どうしたものかなというか、私としては本当にそう思ってるんです。

なので、客観的に家と仕事のバランスが取りやすくなったかどうかということ本人に尋ねるべきであつて、主観といつても充実してますかと言つたら、それはそれなりに充実してるし、忙しいほど充実してるし、それは心身を蝕んでも充実してるよと答えるのが人間なので、それはいい状態になってから聞くべきことで、変えなきゃいけない。今こんな50何%の過重労働があるわけですから、それを改善してから聞くのはいいんですけど、それまではちゃんとバランスが取れているかどうかをチェックするべきで、0になってからちゃんといいかどうかを聞いていくべきという意見です。重ねてですが。ご検討いただければ。

(伊藤学校における働き方改革担当主幹)

ちょっと繰り返しになってしまっていて恐縮なんですけども、私どもバランスというか心身それから家庭と仕事の、そういった点での均衡が取れていくというようなところについてもこのプランの取組を通じて進めていきたいと思っておりますし、その結果先生たちが子どもに充実感を持って向き合うことができていくような、そんな学校にしていきたいというような考え方は持っているところでございます。聞き方といいますか、その変化をどのように捉えるかということですが、こちらにつきましては、それぞれの教職員の皆さんの方に、まさに匿名という今お話ありましたけれども、そのような形でお尋ねをさせていただきながら、率直な数値というようなことの把握にも努めて、しっかりと指標の管理、推移を追っていきたいというふうに考えているところでございます。

(中谷委員)

これは案なんですよね。変えることができるんですよ。

(大川新しい学校づくり推進部長)

中谷委員ご指摘の中で、働き方、例えば上限時間を超えているのが50%超えている。この状況を改善してから、組織力の向上とかではないかというようなお話をご指摘いただきました。

この有識者等会議や意見聴取の中でも、様々な議論がございましたが、有識者等会議を通じまして、やはり働き方改革、学校における働き方改革の目的は何かということを考えていったときに、教職員の働く在校等時間が短縮される。これは確かに指標として目指すところではあるんですけれども、最終はそこではないだろう。

やはりそういったことを通して、働きやすさと、やはり働きがいというのを目指していくべきだろうと。そうすると、学校においてやはり教職員がどういったことに働きがいを見出すかっていうと、やはり自分自身の生活も大切にしながら、より良い教育活動を教職員みんなでお互い言いたいことが言え、失敗しても大丈夫だというような職場の中で、働くことができる、そういう姿を目指すべきではないかということで、どちらが先で、時間ができないとそういうことを追うのはどうかっていう議論もありましたけれども、やはり卵が先か、鶏が先かということじゃなくて、両方を追うべきだろうということで、今回のプランにつきましては、そういった議論を経て、この二つの観点から指標を設けていこうということになってまいりまして、このように載せさせていただいている次第ですので、この大きな方向につきましては、できればこの観点で考えさせていただきたいと思っておりますけれども、冒頭ご指摘ありました、いきいきと働くことができというのが、例えば今バーンアウト寸前の人でもそういうふうに答えてしまう危険性があるということについてのご指摘を受け止めまして、文言につきましては、少し検討させていただきたいというこ

とを考えます。

(中谷委員)

経緯はわかりましたし、もう皆さんのすごく丁寧な議論があつて、この委員会もあつてのことだとは思いますが、私はこういう調査みたいなこといっぱいしてますけれど、それが仕事というか研究というか、子どもとか先生とかですね、大体これを聞いたら多分そこそこであると答えるでしょう。

それは働き方の環境によって変わらないでしょうと思います。なぜなら、それなりに忙しいところでも、別に雰囲気はいいとか、助け合つてるとか見えるし、全然だから、働いてる環境と連動しない、まったくとした項目が、変化がある。以上だと思うんです。

だからそれなりに低くなかったからよかったという結論になるだろうなと思います。もう見えてるので、それでいいんだろうかということですね、項目、効果を測るのに。

だからせめて1項目か2項目、去年よりこうだと。私メールで厚労省の働き方改革の働き方のチェックシートもリンクしたと思うんですけど、そういうものを見ても明らかに家庭とのバランスが取れてるかどうかを聞いているわけで、そこを聞かずに、本人のせいにするってのは非常に学校文化的という気は私はしますけど。

あなたはどうですかって言って、あなただけが少しイエスにすればいい話なので、そういう力学で先生方は育ってるから、そういうふうになんか歪みやすいのはもう、我々が一番注意しなきゃいけないんじゃないんでしょうかということ、一つなり、二つなり客観的なことを、その家庭とのバランス、自分の時間を持てるかどうかということ、うたってほしいというお願いというか私の意見ですね、提案というか。

その専門家の方からも特段ご異論なかったかもしれないけど、お伝えしたら多分理解していただけると。

(栗生委員)

今おっしゃられたワークライフバランスの観点の仕事と家庭の両立その項目をぜひ入れていただきたいと同時に、今、世の中の的にはですね、もう幸福学のウェルビーイングの世界にきてるので、正直少し古いかなと。全体的に働くことと職場環境にフォーカスされすぎていて、働き方改革が始まった2012、3年ぐらいのものに見えます。民間の観点でいうと。生産性向上と働き方改革の施策に、一部ちゃんとデジタル推進も入られてますけれども、働く人が時間や場所にとらわれず、自分の裁量でやっぱり働けるってところが一番だとすればですよ、もちろん裁量労働制が管理職でおそらくちょっとわかんないですけど、学校も、職員の方は、上司の許可が必要なのもかもしれないんですけども、テレワーク推進とあわせて、BYOD、bring your own deviceっていう考え方ですけども、子育て中の女性教員だったら、自宅からでも空いた時間に成績チェックできるというようなそ

ういうフレキシブルさみたいなところを入れていかないと、正直、10年前かなっていう目線です、すみません。正直な意見で。

なので、加えて今の家庭と仕事の両立と場所にとらわれず自分の仕事の時間で、仕事ができるっていうフレキシブルなところも見ていただくといいのかなと。

(中谷委員)

おっしゃるとおりで大事な観点だと思うんですが、多分全然それは事実としてあんまりないんじゃないんですかね。産休産後ぐらいの人じゃないと。

(栗生委員)

今トヨタグループさんも。

(中谷委員)

いやいや、教職員。

(栗生委員)

教職員はそうですけども。

(中谷委員)

それを聞いても、なんのことだろうっていう。

やってから測った方が私が言ってるのはそれも含めてというか、柔軟にしていくと、当然そっちですよ。人生を豊かにするのが目的なわけだから。

(栗生委員)

やっぱり、先生の幸福度が、おそらく子どもの幸福に繋がって、子どもの幸せを作る場所である。それを指導する先生側の幸福度っていうところもしっかり今後見ていっていただかないとなってしまう感じですかね。

もう1個これ補足ですけど私今、東京の私立の大学で教員やってるんですけど、元々やっぱり教職員の方って一人何役もやられてて本当すごいなと思うんですけど、私たちの新設学部は、みんな兼業教員だったので、1人5タスクできないんですよ。

さっきの成績付けだったり、プリント回収したりとか、それを学部作って3年目からティーチングアシスタント制度って、ここで言うと支援員の方ですかね。

その方に、授業のデジタルデバイスの準備から、プリント集める。うち全部デジタル化されてますけど。それでむちゃくちゃ楽になったんですよ。正直私も2年目ぐらいからきついなと、教えるって想像以上に授業準備もあって、当日の運営もあって大変だったんで

すけど、その支援員さんの役割っていう、業務を分担していくっていう、日本人が今民間でも苦手なジョブ型と、生産性向上のためには役制定義、再定義みたいなものがあるんですが、そういうものがあるとその組織と業務と、それぞれの役割みたいな形で改善できるんじゃないかなと思います。

それがないと、施策は羅列で書いてあるんですけども、全体感みたいなのがあると、一つの学校が校長先生が社長だとすると、マネジメント体制も含めて可視化できるかなと思います。中谷先生のお仕事と家庭の両立っていうのも一つですけども、具体的な組織体制とかジョブロールみたいなのを明確にすると、一教員の先生も5タスクが3タスクになったって言われたら自分も減ったなっていうふうにも改善できるんじゃないかなと思いました。意見です。10年遅れって言ってすみません。ぐらいいの感覚ですということで申し伝えておきます。

(伊藤学校における働き方改革担当主幹)

13ページの最初の方に教育委員会が中心となって進める取組ということで、三つの区分に分けてお示しをさせていただいております。先ほどおっしゃっていただきましたイのところ、「チーム学校」を実現するための体制の充実」ということで羅列的な面もあろうかと思いますが、学校の中でも、様々な専門的な支援スタッフといったところをしっかりと充実させながら、例えば17番のスクール・サポート・スタッフというようなところは、申し上げますと、19ページに説明がございますけれども、学校内で、学習プリントの印刷ですとか、授業の準備の補助等といった、そういった教員の業務の一部を担ったりですとか、そういった役割を持たせておったり、こういった支援のスタッフ体制を充実させていくというようなところも、私どものプランの大きな柱の一つというようなところで取り組んでまいりたいと考えておるところでございます。

(坪田教育長)

今の中谷委員、粟生委員のちょっと大きな視点からのご指摘については、どうですか。これ改めることできるんですか。大川部長どうですか。

(大川新しい学校づくり推進部長)

例えば、子育て中の教員の例で申しますと、やはり業務の性質上ですね、テレワークって非常に難しい。学期中は教える子どもが目の前にいて、ですので、長期休業中は別ですけども、学期中については、当然、産休育休の方は取ってみえるので、授業日については、やはり何と言うのですか、子どもを直接教えるということが、テレワークでは今の現状ではなかなか難しいので。

(栗生委員)

なのでコア業務と多分周辺業務ってあって、コア業務は物理的に学校に行かなきゃいけないと思うんです。教えるって行為に対しては。それ以外の事務作業の負担が大変だって言ってるところの、その事務作業のところをデジタル化して、テレワークするっていう業務をちゃんと明確に分けて、ここの部分は切り出せるよっていうふうに、明確に整理整頓しないと。

(中谷委員)

あるいは、半日だけは在学するけど、そして戻れたら、お母さんとかお父さんたちは相当違うので、子育てもやっぱり産休育休が終わったら終わりじゃ全然ないので、この1時間のために私は仕事を休まなきゃとか下手するとやめなきゃいけないっていうのがたくさんあると思うので。

この絶対在学っていうのは必要だと思いますけど、やっぱり分けしていってっていうマインドというか、それは絶対必要じゃないかと。

(大川新しい学校づくり推進部長)

おっしゃるとおり、例えば、3時まで勤務をして、3時から家に帰って、残りのことは保育園に迎えに行ってからということ考えられなくはないので、今までそういう発想あんまりなかったんですけども。

(栗生委員)

なので、委員の中にそういう人事とか組織改革の方がいると民間も同じような時代を経てきて今ここにきてるので。3時までコアタイム、それ以外はフレックスタイムみたいな形で。

(大川新しい学校づくり推進部長)

あともう一つですね、教員の場合、ちょっと私たちも今回の報告書には、調査はしたんですけども、持ち帰り仕事というのは、結構現実あるということがありまして、とにかく、学校は出ました。だけど、いろんなプリント類とかノート類を家に持って帰ってやっている時間っていうのが、正直言ってかなりあると。

だから、その切り分けってことはもちろん方法論としては、今後もあると思うんですけども、一方で家に帰ってしまうと現実ですね、かなり長い時間、家で持ち帰り仕事をやっているという実態もあって。そこを注視していかなければいけないなど。

(中谷委員)

何度もすいません。隠れ残業は隠れ残業をしないようにするのが、仕組みとして必要っていう、業務自体を見直すことが必要だから、持ち帰ったら増えるってというのは、それは今の形だからそうなんじゃないですか。

(大川新しい学校づくり推進部長)

ですので、業務の精選とか、仕事の切り出しとか、マンパワーの充実も併せて、もちろんやっていかなきゃいけないと思いますし、一方でそういったことにも、隠れ残業にならないように、私たちも注意していかなければいけないなということは考えていかなきゃいけないと思っております。

(栗生委員)

持ち帰ってやってるってことはテレワークOKってことですか。
ていうふうに理解しますけど。

(中谷委員)

いやいや。だから、原則在学で、在学で終わらないから持ち帰る。そこはカウントされない。

(栗生委員)

隠れ残業ってやつだと。それはやめた方がいいですね。

(中谷委員)

それと評価のことは、ちょっとご検討いただきたいと思いますが。

(坪田教育長)

この成果指標のところですか。先ほどウェルビーイングとかワークライフバランスの話もありましたけど、もう少し加えたりということは可能なんですか。

(大川新しい学校づくり推進部長)

今のご指摘踏まえて、少し検討したいと思います。

(坪田教育長)

検討させていただくということで。

(坪田教育長)

働き方が特別なところもあって、わかってるんだけど、なかなか改められない部分もあったり、市役所全体も今頑張ってる中でありましてけれども、そこはちょっと考えさせていただくということでしたのでよろしく願いいたします。

ではいただいたご意見、ご提案を基に進めてまいりたいと思います。

本日予定の案件はすべて終了いたしました。

教育委員会定例会を終了いたします。

午前11時37分終了