

平成30年11月7日

第1回総合教育会議  
議事録

文京区

# 第 1 回総合教育会議議事録

第 1 号

平成 30 年 第 1 回会議

日時：平成 30 年 11 月 7 日（水）午後 1 時 10 分

場所：教育委員会室

「出席」

文京区長	成澤廣修
文京区教育委員会	
教育長	佐藤正子
教育長職務代理者	清水俊明
委員	坪井節子
委員	小川賀代

「説明のために出席した区職員」

企画政策部長	久住智治（事務局）
企画課長	大川秀樹（事務局）
職員課長	松永直樹
教育推進部長	山崎克己
教育総務課長	吉田雄大
教育指導課長	松原修

# 平成30年度 第1回総合教育会議次第

日時：平成30年11月7日（水）午後1時10分

場所：教育委員会室

## 1. 開会

## 2. 議題

- (1) 「文京区の教育に関する研究会」の進捗状況について (資料第1号)
- (2) 「子どもの学びを保障する教育環境」の実現に向けて（教員が教育活動に専念できるための取組について） (資料第2号)

## 3. 閉会

## 1. 開会

(13:10)

○成澤区長 それでは、定刻になりましたので、平成30年度第1回の総合教育会議を開催いたします。

本日設定しました議題は、区長と教育委員会が情報共有を密に取り組んでいきたいテーマと考えております。限られた時間ではございますが、ご意見をいただければと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

## 2. 議題

### (1)「文京区の教育に関する研究会」の進捗状況について

○成澤区長 初めに、議題(1)「『文京区の教育に関する研究会』の進捗状況について」です。

昨年度の総合教育会議で議題といたしました「文京区の特徴のある教育施策」について研究するため、教育委員会において「文京区の教育に関する研究会」が設置をされております。本日は、その進捗状況について事務局から報告を受けた上で、教育委員の皆様と意見交換をさせていただきたいと思っております。

それでは、まず報告をお願いいたします。

○教育総務課長 資料第1号に基づきまして、「文京区の教育に関する研究会」の進捗状況についてご報告申し上げます。

1、設置目的でございます。文京区の子どもたちの生きる力を育む特色ある教育施策を考えるため、教育局内部の勉強会として文京区の教育に関する研究会を設置するというものでございます。

2、設置期間でございます。平成29年度末から31年度でございます。

3、委員でございます。学識経験者、教育局の職員、区立の幼稚園長及び小・中学校長で構成をされるものでございます。

4、実施内容でございます。平成29年12月からことしの9月まで、現在、計5回行われております。

まず第1回目でございますが、平成29年12月に行われました。初めてのこの会でございます。報告といたしまして、座長である学習院大学教授の大桃先生のほうから、データから見る教員の勤務状況・環境、教員の職務状況や職務環境について、諸外国とデータを比較しての説明がございました。また、副座長の東京大学大学院の准教授である北村先生のほうからは、新しい学力観と、「持

続可能な開発のための教育（E S D）」についてのご説明がございました。

第2回目は、平成30年3月に行われました。特色ある教育の施策に向けたアイデアについてということで、各委員からアイデアについての意見交換を行いました。その中で、プレゼンテーション能力の育成、E S Dの視点を生かした対話型授業、小中連携教育の推進、教員の働き方改革、幼児教育勉強会、子育て情報番組等のアイデアが出されて、意見交換をしたものでございます。

3回目でございます。今年度に入りまして、第1回目ということで、5月に行われました。今年度、平成30年度の進め方ということで、前回出された各委員のアイデアを整理し、研究会で扱うテーマを、「学び方・育ち方」、「学校経営」の2点に大きく分けて行われたものでございます。来年度、31年度に向けた特色ある教育施策のアイデアについて、検討を行ったものでございます。

そして、第4回目、6月に行われました。来年度に向けた特色ある教育施策についてということで、来年度、平成31年度の重点施策として提案するアイデアについて議論を行いました。提案したアイデア2点が、平成31年度の重点施策となったものでございます。1点目が「プレゼンテーション能力育成のためのカリキュラム開発」、もう1点が「文京版スターティング・ストロング・プロジェクト～乳幼児期の子育て応援番組の制作」、この2点が重点施策となったものでございます。

5回目は9月に行われました。働き方改革について、教育委員会で検討中の計画をもとに議論を行いました。

雑駁ではございますが、資料第1号のご説明は以上でございます。

○成澤区長 「文京区の教育に関する研究会」の進捗状況については以上でございます。

まず、私から一言発言をしておきたいと思えます。

この「文京区の教育に関する研究会」は、先ほどお話し申し上げたとおり、昨年度の総合教育会議において、文京区で教育を受けさせたいと思って転入をしてくださっている子育て世代が増えている現状、文京区の初等・中等教育に関して高い関心を持っていらっしゃる、教育に非常に熱心なご家庭が増えている。その期待にどう応えていくのかということが、今後の文の京の教育にとっては重要なポイントであろうということで、現行の教育振興基本計画は平成26年度から30年度までのものですが、その次にどういう計画をつくるのかも含めて何か新しいものが打ち出せないか、まずは改定の作業の前に、教育に関する研究会をつくって、具体的な教育の内容にかかわるものについて深めてほしいというのが出発点であります。

今年度、複数回行われていますが、施策・政策レベルに落とし込めて、将来の計画のもとになるようなところまで議論が深まっているというふうには本日の報告を聞いても認識ができませんので、

今後、しっかりとしたタイムスケジュールを考えて、教育振興基本計画の次のバージョンをどうするのかというところも視野に入れながら、さらなる研究の充実、施策、政策への深化に教育委員会事務局として取り組んでもらいたいということは、冒頭申し上げておきたいと思います。

その上で、教育委員の先生たちからも、ご意見等ございましたら、ご発言をお願いいたします。

**○清水委員** 今、区長がおっしゃられたとおり、31年度からの重点施策として先ほど2つ説明いただいたところが挙がってきた。実際、これが31年から、もうスタートするのか、あるいは31年になって計画を立てて、その後のロードマップで、1～2年後に完成するのか、その辺のところがよくわからなかったなので、その辺についてご説明いただければと思います。

**○教育総務課長** 今、清水委員のほうからありましたことは、基本的には平成31年度から着手するというところで予算化もしているところでございます。

例えばプレゼンテーション能力のカリキュラム開発につきましては、今までも、魅力ある学校づくりとか、そういった観点も含めてプレゼンテーション能力の充実等を図る授業を行っております。今回特にカリキュラム開発ということで、それをさらに深めていくところが特色あるものだと思っております。今までやってきた経験値、実績等を加味した上でカリキュラム開発まで進めていければと考えておまして、31年度から進めていくものでございます。

幼児教育につきましても、教育センターのほうで行っている幼児教育の関係の冊子等がございます。これが非常に好評を得ているところもあり、そういったところもベースにしながら、また違う視点、手法で、さらなる幼児教育の充実を期するような形で行っていきたい。これも31年度から着手することで計画しているものでございます。

**○清水委員** 31年4月まであと5カ月弱ですが、それまでの動きはどういうものがありますか。

**○教育総務課長** 重点施策のほうは、プレゼンテーションをして、私どものほうでそういった考え方をまとめて、今回採択されたということでございますので、準備について、着々と進めているところでございます。

**○坪井委員** 重点施策がこの2つになったということで、改めてアイデアのところを拝見していません。私も本当に勉強不足で申し訳ない。たまたま今日の午前中にグローバル企業の方とお会いする機会があって、いわゆる大企業、日本の企業もそうですが、企業の方たちの頭の中で今一番新しい理念としてある、国連が出したSDGs (Sustainable Development Goals) の話を伺ってきました。ここを見ますと、ESDはEducation Sustainable Developmentですね。これからの国際的な企業あるいは国際的な政治の中において、Sustainable for Development Goalsという国連が出した17

項目が、非常に価値あることとして、企業理念、投資家への理念あるいは国際政治の世界でもなるのだということを聞かされてきたばかりです。ここにE S Dという理念が入っていて、これから文京区に集う子どもさんたち、親御さんたちに、単なるグローバル化という言い方ではなくて、国連が提唱しているこれからの価値ある社会をつくり出すための理念をベースにしたエデュケーションがあるのであれば、それをきちっと打ち出すのは、文京区の教育施策として非常におもしろいんじゃないかということ、これを見ていて思いました。

重点施策がこの2つになっているということで、E S Dのほうは重点施策にはならないのかもしれないですが、ほかのところの小・中学校でこうした国連の出していることをやっているのかどうか分かりませんが、そういうのを文京区で出せたらすごいんじゃないかと思って、ちょっと伺いたい。

**○教育推進部長** 今回はまず、来年度の重点施策に向けて短期的に検討できることで2つ重点施策に取り上げました。これから31年度末までにかけて、今おっしゃられましたE S D、S D G sというのは、東京大学の北村先生がまさに専門ですので、先生方のご意見を伺いながら、先ほど区長がおっしゃられたように、次の計画にどうやってつなげていくか、そういったところまでが、今後の研究会のテーマになっていこうかと思っております。

**○成澤区長** 区全体のS D G sの取り組みについては、企画課から少し説明してください。

**○企画課長** S D G sには17項目のゴールと169のターゲットが示されていますが、特に自治体としては住み続けられるまちづくり、「持続可能な」というところが大きく寄与するかなと思っています。

今後は、S D G sもにらみながら、区の施策を示していく必要があるかなと思っておりますが、貧困とかパートナーシップ、ジェンダーというのは、行政としては既に取り組んでいる事業も沢山あるので、全く新しく示されているものではないのかなと。我々が今までやってきたものも含めて、しっかりとS D G sと関連付けて、施策を外に見せていく、というところが今後必要なのかなと思っておりますし、次の計画といったところでも考えていく必要があるのかなと考えております。

**○坪井委員** 私、この事業を聞いていないからわからないんですが、こうしたS D G sは、区の施策として総合的に取り入れていくというのは、すごく希望を持てることだと思います。さらに、それを子どもたちにどう教育するかという視点は、どういうことなんですか。授業に取り入れて、S D G sという理念を子どもたちに伝えていく教育、どういうことを言っているんですか。

**○成澤区長** 私が知っている限りでは、江東区で既に研究に取り組んでいて、文科省のS D G s教

育の研究指定校、そういう取り組みも始まっていて、少しずつ実践が出てきています。私どもはオリンピック・パラリンピックの気運醸成の事業も、教育委員会ではない場所でやっていますが、その中で子どもたち、小・中学生を記者にして、自分で取材をしてもらって、子どもたち自身に記事を書かせる。それを年4回の発行で新聞折り込みで全戸配布する。区民の皆さんたちに見ていただくような「こども新聞」というのをつくっています。

そういう取材の過程の中で、SDGsはカードゲームになっていますので、それを子どもたちに経験させて、そのことを自分たちの力で記事にしたり、広い意味で言えば、教育委員会が行っているわけではないですが、子どもに対するアプローチはいろんなやり方があると思います。そういうことも含めてこの研究会は幹に当たる部分を早く議論してもらわなきゃならない。

今回出てきている2つの重点施策は、この研究会があろうがなかろうが、毎年重点施策は区内の全セクションに呼びかけて募集するので、その中から出てきてもおかしくないような内容だろうと思いますし、プレゼンテーションの研修は、前年度からモデル的に、中学校や小学校で導入しているものの進化形ですから。この研究会が次の計画に向けて、文京区ならではの特徴的な教育の内容はこれだという、それはSDGsならSDGsでもいいが、幹の部分を話し合う機会をしっかりと増やしていただいて、学経の先生や現場を預かっている校・園長たちと意見交換をして、方向性を示して、それを報告してほしいというのが、前回、去年の総合教育会議で投げかけた課題です。それにしっかりと応えてほしいというのが、今日の私のお願いです。

## (2) 子どもの学びを保障する教育環境の実現に向けて（教員が教育活動に専念できるための取組について）

○成澤区長 続いて、議題の(2)に移ります。『子どもの学びを保障する教育環境』の実現に向けて（教員が教育活動に専念できるための取組について）です。

昨今、幼稚園や学校を取り巻く環境が複雑化、多様化し、教員に求められる役割が拡大する中で、教員の長時間労働が社会問題化しております。長時間労働は健康問題に及ぶだけでなく、本来最も優先されるべき教育活動に専念できる時間が少なくなることにもつながっており、教育大綱に掲げた「子どもの学びを保障する教育環境」を整えていく上での課題となっております。

そこで本日は、区長部局での取り組みも参考としてご説明しながら、このことについて意見交換ができればと思います。

まず、教育委員会の取り組みについて、ご説明をお願いいたします。



○教育指導課長 それでは、私から資料第2号に基づきまして、子どもの学びを保障する教育環境の実現に向けて、幼稚園及び学校における働き方改革実施計画の策定と、働き方改革に向けた今後の取り組みについて、ご説明いたします。

教員の働き方改革を推進するために、文京区でも平成30年度中に「働き方改革実施計画」を策定いたします。この働き方改革の目的は、そこにありますように、一番大きくは、教育の質の維持向上を図るということでございます。そのためには教員1人1人の心身の健康保持の実現と、誇りとやりがいを持って職務に従事できる環境を整備する必要があると考えております。例えば、教育の質の維持向上を図るためには、何よりも授業を行うための準備、教材研究の時間が必要になりますが、現在の教員にはそのための時間が、勤務時間の中ではとれないという状況がございます。こうした状況を改善するために、国、都でそれぞれ検討を進めておりますが、文京区としても取り組んでいく必要がございます。

本実施計画の位置づけです。目標の達成状況を検証し、必要な施策の見直しを行うなど、継続的に学校の働き方改革を推進してまいります。具体的な施策や取り組みには、すぐに始められるものもございますが、何年か時間をかけて行わなければならないものもございます。できることから順次始めていきながら、継続的に学校の働き方改革を推進してまいります。

学校・幼稚園における働き方改革の数値目標でございます。当面の目標は週当たりの在校・園時間が60時間を超える教員をゼロにするをいたしました。これは国や都の目標を受けた値でございます。取り組みの方針でございますが、平日1日当たりの在校・園時間が11時間以内、週休日の連続した業務への従事の禁止などを挙げました。これらを共通の目標とするとともに、本実施計画の取り組みを通じて、週当たりの在校・園時間が60時間を超えている教員のみならず、教員の長時間労働を改善してまいります。

働き改革に向けた今後の取り組みでございます。さまざまな施策が考えられますが、現段階は案でございます。

例えば、在校・園時間の適切な把握と意識改革の推進では、タイムカード等を利用して、在校・園時間の把握をし、その分析結果を活用してまいります。また、タイムマネジメントの研修など、働き方改革推進のための教員研修を実施したり、夏休み等長期休業中に学校閉庁日を設定したりということも考えております。

教員業務の見直しと業務改善の推進でございます。ICT化の推進、調査等の縮減、時間外の留守番電話サービスの導入などを検討しております。

学校・園を支える人員体制の確保でございます。学校経営支援の配置、これは主に副校長等管理職の支援になります。スクール・サポート・スタッフの配置は、教員の授業以外の業務をサポートするスタッフを想定しております。東京都も進めております英語専科教員の配置、専門スタッフの配置、相談体制の見直しなども検討しております。

さらには、部活動指導の負担を軽減するために、部活動ガイドラインの策定、教員同様に生徒の引率ができる部活動指導員及び教員の指導の補助を担う部活動指導補助員の配置、部活動指導員の研修などを実施してまいります。

最後に、一番下に、ワーク・ライフ・バランスと書いてありますが、東京都などでは、とちょう保育園などの計画も今あるということですが、区といたしましては、まず意識改革のところ、現場では休暇も遠慮してなかなかとれないという状況もありますので、そのあたりからしっかり改善をしいてまいりたいというところがございます。

説明は以上になります。

○成澤区長 続いて、区長部局の取り組みについて、職員課長からご説明いたします。

○職員課長 先ほどの資料第2号の下半分の説明をさせていただきます。

区長部局では平成27年10月から3カ月間、試行という形でワーク・ライフ・バランスの推進を進めてまいりました。当初は超過勤務を減らそうという意識があったようですが、内容としましては、毎週水曜日のノー残業デー、毎週金曜日の20時半の一斉消灯、内部の会議・打合わせは17時以内に終了させる、最後に、月1日以上の有給休暇の取得促進ということで行っておりました。この3カ月間は確かに超過勤務が減ったんですが、その余波で1月、2月、3月は逆に増えたということがありましたので、そういった目標は、超過勤務だけではなくて、職員の意識改革も必要であろうということで、平成29年度からは部長級をメンバーとするワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置し、各部の取り組み状況等を評価し、超過勤務の縮減や、休暇の取得増の推進を行っております。

内容といたしましては、先ほど説明したものと似てはおりますが、こちらに書いてあるように、ノー残業デーの実施、月1日以上のある有給休暇の取得、また、時差勤務制度の活用促進につきましては、区役所は8時半から17時15分が基本ですが、夜間に会議とか住民説明会があるのがわかったときには、1時間遅らせて出勤して、なるべく超勤を減らそうという考え方でございます。

また、4つ目として、業務に対する不断の見直しということで、窓口の対応時間の短縮、戸籍住

民課などは特にそうですが、そういった短縮や会議時間の短縮に向けた取り組みなどを進めております。

5つ目、超過勤務の適切な執行管理の徹底。残業がどうしても必要だという場合には、事前に係長に超過勤務を行う業務内容プラス予定時間等を申し出るという手続を徹底することで、執行管理の徹底を図っていくものでございます。

最後に、P D C Aサイクルの実践。各部の庶務担当係長を「ワーク・ライフ・バランス推進員」に位置付けまして、上記のノー残業デーの実施といった取り組みの執行管理をしっかりと行って、その進行状況、また各部によっては面白い取り組み等も行っておりますので、そういった情報の共有化を図り、超過勤務縮減、休暇の取得を推進しております。

その結果、超過勤務歳出額が、28年度は区全体として4億5000万円程度ですが、昨年度は4億2000万円で3000万円の減、時間数にすると、28年度では17万7000時間だったのが、29年度は17万時間で、7000時間の減となっております。超過勤務につきましては、22年度は東日本大震災の影響で一時的に増えておりますが、20年度から28年度まで年々増加傾向にありました。29年度はこういった取り組みをすることによって、職員の意識改革が少しずつ図られているのではないかとということで、初めて減少したというものでございます。

また、右側の新たな働き方に向けた取り組みでございますが、先ほど言いましたように、職員の意識改革をしていく必要があるということで、企画課のほうで行っている「新たな働き方ニュース」の発行とか、事務効率化の取り組みとして職員全員の事務用パソコンの共有フォルダでは、かなり奥深くまで行かないと、自分が探しているものが見つからないという状況がございますので、そういった整理を行う。今年度につきましては、企画、財政、職員課等でR P Aの実証実験を行いまして、R P Aを本格実施することによって、職員の事務効率が図られ、ひいては新たな働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進に進んでいくのではないかと考えております。

説明は以上となります。

○成澤区長 両課長からの説明は以上でございます。

お忙しい先生方に働き方改革を聞くのも甚だ心苦しいのですが、何かご意見等ございましたら、お願いいたします。

○清水委員 一番の目的は教育の質の維持向上を図ることだと思います。今の取り組みをお聞きすると、ある程度勤務時間を制限するところがメインになっているような気がします。そのためには、やはり効率化を進めないと、少ない時間での仕事であると、むしろ教育の質が下がってし

もうということも危惧されるところです。

もう1つ、目的のところ、誇りとやりがいを持ってということがあります。この誇りとやりがいに関して、これをどのようにアクティベートしていくかの取り組みがちょっと聞かれなかったような気がしましたが、そのことについてはいかがでしょうか。

**○教育指導課長** 区の施策としてそこがなかなか難しいところではありますが、学校では、学期に一度授業観察をやっておりまして、管理職が教員の授業を見ております。そのときに、私も、現場で校長をしておりまして、欠点を指摘するのではなくて、その先生が頑張っているところをなるべくお話しするようにして、教員としても、そこを管理職に気づいてもらったということで、やりがいを感じている部分があると思いますし、保護者などからいただく声の中にも、〇〇先生になってよかったというプラスの声もありますので、そういったところも積極的に先生にお伝えするという工夫はしております。

**○清水委員** 部活などは先生にとってはやりがいであると感じるところがあって、そこがまた減らされると、どうなのかなという気がしたんですが。

**○教育指導課長** そのあたりは、今、部活動指導員というところを来年度の重点施策の中に入れさせていただいていますが、一律に導入して、先生方に部活に携わらせないということではなくて、それぞれの学校の状況に合わせて、例えばバスケットボール部が非常に強いけれども、たまたま今指導できる教員がないという状況が起きたときに、区として支援をする。逆に自分はこの部活の指導をしたいという教員がいる場合には、その先生にやっていただくということも柔軟に考えていきたいということでもあります。

**○小川委員** 学校の中で効率化を図っていくのは、自分も大学という教育現場にいるので、難しいことはすごくよくわかるんですが、とにかく学校という組織は、事務的な手続のところも全て個人的に書類をつくらなくてはいけないとか、事務の効率的なところは、普通の企業と比べると遅れているのかなというのは実際に感じていますし、隣のクラス、隣の研究室に対して、周りから意見を言われることには、聖職の領域がある文化だと思います。最近はICTも整ってきている現状もありますし、意識改革の中に仕事の進め方、企業的な時間の使い方の棚卸みみたいなことの研修も、少し変えていくきっかけになるといいのかなと感じました。何時間にしなさいと言っても、結局、職場でやらないで、家に持って帰ってやるということになりかねないので、もう少し根本的な事務的なサポートとか、制度のスリム化とかに踏み込めるといいのではないかと感じました。

**○坪井委員** 29年度に初めて残業の量が減ったということですが、その理由はどこにあるんですか。

というのは、意識改革ということで、自分で皆さんが、ノー残業デーにしようとか、早く帰ろうということで減ったのか、それともちゃんと仕事の量をきちっと減らして、帰れるようにしたのかというあたりが、知りたいところです。

サラリーマンの人たちに言わせると、全然仕事量が変わっていないのに、「おまえ、休みとれ」と言われることほどパワハラなことはないという話がある。やらなきゃいけない量はあるのに休みをとれと言われるのがすごくつらいと聞いています。その辺、どのような取り組みの結果、残業が減ったということになったのでしょうか。

**○職員課長** これだということがあるとは考えていなくて、課によっては、先ほど言った毎週水曜日のノー残業デーというところを柱に、きちっと帰りましょうということを意識づけさせることによって、職員それぞれが、今日は早く帰らないといけないなということで、仕事のやりくりを少しずつ勉強するというか、そういうことを考え始めたのではないかなと考えております。

**○坪井委員** 皆さんのやる仕事の量は減ってないんですか。

**○職員課長** 仕事の量的には、人口が増えて、いわゆる申請とか、そういう窓口業務が増えているので、実際減っているという意識は多分持ってないと思っています。

**○坪井委員** ふえている仕事を少ない時間でやりこなすということになるんですか。

**○職員課長** 少しダラダラやっていた方もいらっしゃると思うんです。はっきりとは言いづらいんですが。そういったことが、やっぱりこの時間までにやらないといけないねという意識が少しずつ浸透してきているんだと思います。

**○坪井委員** それが、教育の現場での教育の質の低下とか、区民サービスの低下ということにどうしてもつながらざるを得ない部分もあるんじゃないかと思います。低下してもしようがないということを区民全員が納得しなければいけないし、あるいは保護者に関しても、学校にそこまで要求するのは違うんだよという意識を醸成していかないと、仕事量はふえるのに、こうやるというのは、その現場の先生たちの苦しさは募るんじゃないかなという心配をしています。

**○企画政策部長** 今、重点施策の中でも、RPAであったり、AIであったり、単純作業、例えばエクセルにあったデータを銀行に提出するとか、今まで職員が手作業でやっていたものを機械で全部自動化して、1つのソフトを使ってやる。人がやっていたことを、技術を使って機械にやってもらうというのはあると思います。

もう1つは、仕事の棚卸しをやることによって、区民サービスを下げないで、もっと効率的にやる方法は幾つかあるでしょう。AIとかRPAとか、情報技術の発展に伴って、我々行政の仕事の

進め方がそれについていってないという実態もあります。法的に個人の証明書を出してくださいというときに、この書類じゃだめですよというのは、なかなか変えにくいものがあります。例えば、個人認証で言えば、免許証を写メして送ってくればいいですよというのはかなり進んでいますが、戸籍の事務ではそれはだめなんですね。そういうことを1つ1つ丁寧にやっていくことによって、行政の事務の効率化はやっていけるのかと思っています。教育の中での連携は、もとの部分を変えずに事務の効率化はやっていけるんじゃないかと思っています。そこは少し研究をしていかなきゃいけないかなと思っています。

**○成澤区長** それぞれの課で実践を続けています。例えば人の移動が多くなる転出入の繁忙期が、戸籍住民課はあるんです。一時、人口がジリジリと増えてきているとき、4月の頭とか、そういうときに転出入の手続をすると、3時間待ちとかというのが当たり前のようにあった。内部努力で手続を見直して、手間暇のかけ方を変えていくことによって、今は1時間以内におさめることができるようになったとか、仕事量は増えているけれども、仕事のやり方を変えることによって、区民サービスを低下させないで、業務効率を上げるというやり方もあります。会議の進め方も、ただ、午後1時から始めますと言って、議題を示して、どうぞ自由にしゃべってくださいとやるのと、事前にアジェンダを共有しておいて、今日の到達目標を決めて、それで自分たちが何を発言して、どういう方向性に向けて、それぞれが議論しなきゃならないのかを共有した上で会議を始める。1つの議題にかけられる時間はこのぐらいなんだということを決める。民間ではそういう会議の進め方を幾らでもやっているわけですが、そういうことを公務員の世界はなかなかやってきていなかったのので、いろんな手法を使いながら、会議の効率化等も、モデル的に取り組んでくれた部署が幾つかあって、そういうところは会議時間の短縮等にもつながって行って、空いた時間をほかの仕事に回せるということにはなっているようです。特効薬がある話ではもともとないので、1つ1つの積み重ねを続けていくしかないのかなと。

あとは、我々管理職層は、意識改革、公務員の世界は朝来て、夕方までいればいいという時間軸で動いていましたから、そうではない働き方だってあるんだぞということをちゃんと示していく必要があると思いますし、有給休暇は消化するためにあるので、しっかり消化してもらうことを前提にしていく必要もあるんだろうとは思っています。

**○佐藤教育長** 今、坪井委員がおっしゃられたとおり、先生たちの働き方改革の中で、学校閉庁日とか留守番電話サービスを書かせていただいています。そのためには保護者の方、地域の方も含めてご理解をいただけないかとは思っています。ただ、PTAのほうからは、学校の先生は

忙しいですね、授業に専念していただきたいですねというお声はよくいただいております。今、学校支援地域本部を含めて、開かれた学校、いろんなご意見をいただく場を設けておりますので、そういった実情も伝えながら、ご理解をいただくことに努めて、学校の中では意識改革、先ほど小川委員から、ほかの先生のやり方と共有するのが難しい部分があるというお声がありましたが、みんなで意識を持って取り組んでもらうということに努める必要がある。そして、教育委員会としては、1つ書きましたが、調査等の縮減は、国や都を含めたいろいろな調査物がどうしても来ますが、何かフォーマットとかで学校の手間を省けるような方策等も考えなければいけないと思っています。そこはおっしゃるとおり、理解をいただきながら進めていければと思っています。

○成澤区長 さまざまご意見をいただきました。教育の現場における働き方改革についても避けて通れない課題だろうと認識しております。教員もさまざまな時間を生み出せないと、教育内容の充実に使える時間が出てこないということですから、最終的には、教員の働き方改革は子どもたちの成長にもつながるということで、引き続きそれぞれの立場で取り組みを進めていくということをお願いをしたいと思います。

本日の議題は以上でございますが、何かほかにご発言ございますか。

### 3. 閉会

○成澤区長 特になければ、これをもちまして平成 30 年度の第 1 回の総合教育会議は終了とさせていただきます。ご協力ありがとうございました。

(13:50)