

令和2年度 第2回はままつ人づくり未来プラン推進委員会

開催日時：令和2年9月7日（月） 午後2時00分から午後3時30分まで

場 所：教育委員会 教育委員会室

出席者：（委員）

花井 和徳 （教育長）
鈴木 茂之 （教育委員）
渥美 利之 （教育委員）
安田 育代 （教育委員）
黒柳 敏江 （教育委員）
田中 佐和子 （教育委員）
伊熊 規行 （学校教育部長）

（有識者）

紅林 伸幸 （常葉大学教職大学院教授）

（学校関係職員）

杉山 真也 （東部中学校校長）
鈴木 学 （市立高等学校副校長）

（関係課）

吉積 慶太 （学校教育部次長兼教育総務課長）
齋藤 美苗 （教育総務課 学校・地域連携担当課長）
高橋 宏典 （学校教育部次長兼教職員課長）
袴田 和徳 （教育施設課長）
野秋 愛美 （指導課長）
石川 博則 （指導課 教育総合支援担当課長）
富部 哲也 （健康安全課長）
犬塚 智春 （教育センター所長）

（事務局）

竹内 孝夫 （学校教育部参事）
影山 和則 （教育総務課専門監）
川副 哲士 （教育総務課主幹）
羽生 和斉 （教育総務課主幹）
松下 欣美 （教育総務課主幹）
若澤 久実 （教育総務課主任）
橋本 栞利 （教育総務課）

傍聴者 7人

議事内容

- 1 開会
- 2 教育長挨拶
- 3 協議
 - (1) 今年度の学校における働き方改革 取組状況について
 - (2) 教職員の勤務状況と新たな取組について
- 4 有識者 総括
- 5 その他
- 6 閉会

会議録作成者 橋本 栞利

記録の方法 発言者の要点記録

録音の有無 無

第2回はままつ人づくり未来プラン推進委員会 会議録

1 開会

(教育総務課)

令和2年度第2回はままつ人づくり未来プラン推進委員会を開催する。

本日は、有識者として常葉大学から紅林先生に御出席いただき、協議の中で御助言をいただく。なお、本日の会議は公開である。

2 教育長挨拶

(教育長)

本日は、「学校における働き方改革」をテーマとして、協議していただく。

働き方改革は、社会全体で進められている中、今回の新型コロナウイルスを契機としてリモートワークなどの普及が急速に進み、変革の時を迎えている。学校における働き方改革については、平成29年8月に中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」において、教職員の長時間勤務の看過できない実態の改善に向けた、「学校における働き方改革に係る緊急提言」がまとめられた。この提言を皮切りに教職員の負担軽減に向けた取組の徹底が国から強く求められ、全国の自治体では、学校における働き方改革に向けた具体的な取組が急速に本格化した。

本市では、平成30年3月に「今できることは直ちにやる」という認識のもと、「学校における働き方改革のための業務改善方針」を策定し、改訂を重ねながら様々な取組を推進してきた。こうした本市の取組は、本年2月に文部科学省が発行した「学校における働き方改革～取組事例集～」に取り上げられた。具体的には、退勤時刻の明確化を目的としたボードの設置、体育大会を午前中のみを実施するなどの行事の見直し、地域の安全パトロール隊による登校指導などである。全国の学校における働き方改革に向けた取組が一步でも進むための契機として役に立てたことは、大変うれしく思う。これに甘んじることなく、新たな取組を創出し、全国のトップランナーとして業務改善を進めていきたいと考えている。

会議の中で報告させていただくが、これまでの取組によって教職員の意識に少しずつ変化が見られ、長時間勤務の改善が図られるなど、一定の成果が表れている。

学校における働き方改革の目的は、教職員一人一人のワーク・ライフ・バランスの充実と、教職員が心身ともに健康的に教育活動に従事できる環境を整えることで、子供たちの健やかな成長に向けて教育の質の向上を図ることにある。

しかしながら、現在の学校現場は、学習指導要領の改訂に伴う対応だけでなく、新型コロナウイルス対策なども加わり、負担が増加しているものと思われる。

本日は、昨年12月から開始した、学校管理運営システムによる勤務時間の客観的把握データ等も踏まえ、更なる業務改善に向けた取組について様々な立場から忌憚のない御意見をいただきたい。

3 協議

(1) 今年度の学校における働き方改革 取組状況について

(教育長) 今年度の学校における働き方改革 取組状況について、事務局から説明願う。

(事務局) 資料1は、本年3月に改訂した「学校における働き方改革のための業務改善方針」の概要版である。この「業務改善方針」は、第3次浜松市教育総合計画 後期計画との整合を図り、令和6年度までの方針として策定したものである。新規・拡充の主な取組の状況について説明する。

〈資料説明〉

(教育長) 新規、拡充の主な取組について報告があった。報告の内容について質問・意見はあるか。

(杉山校長) 1年単位の変形労働時間制について国の指針を踏まえ、本市の方針等を検討していくと説明があったが、夏休みにまとめ取りができるかは非常に難しいと感じている。ぜひ学校現場の声に耳を傾けて検討いただきたい。

はままつ式30人学級編制については、対象を小学校3年生まで拡大したとのことだが、人材確保が難しいという状況を聞いているため、人材確保に努めていただきたい。

中教審は、2022年を目標に小学校高学年の教科担任制を導入すべきとする考えを示しているが、制度を実施するには教員の追加配置が不可欠だと考えている。

(教職員課) 変形労働時間制について、特に部活動のある中学校では夏休みのまとめ取りが難しいということは承知している。今年のように新型コロナウイルス感染症対応で夏休み期間が短縮されると、夏季休暇さえ取得できないという声が聞かれた。制度の趣旨は教員の働き方を改善するための制度なので、実務的な部分で、丁寧に検討をすすめたい。

はままつ式30人学級編制の実施にあたり、学級が増える18校には、フルタイムの教員を配置、学校規模や施設、運営上の課題等で学級が増やせないという20校には、フルタイムの臨時講師か、非常勤講師を配置している。対象となる残り1校については、現在人材確保に努めている状況である。

年度当初からきちんと教員等を配置できるよう、教員志願者へのPRや、教員退職者の活用に力を入れている。

(指導課) 平成30年度から、令和元年度の指定教育研究校に中郡小を指定し、教科担任制について研究を行った。教科担任制の実施により、子供たちからは専門の知識を持った先生が授業を教えてくれるので楽しい、苦手だった教科が好きになったという声や、保護者からはいろいろな先生が関わり、子供の良さを引き出してくれるおかげで、今まで気付かなかった子供の一面が見られるという声が聞かれた。

中郡小では、指定教育研究期間中は、教員2名の追加配置があったが、今年度は追加配置がなくなった。しかし、教員の時間割を工夫することで、今年度も教科担任制を継続している。教員の専門教科との兼ね合いもあり、時間割作成は大変だが、専門教科を担当することにより、質の高い教育を子供たちに提供できるため、充実感が高まったということである。

令和2年度指定研究校の積志小では、国語・社会・数学・理科・外国語を中心

に教科担任制を実施しており、教員の専門教科の指導力の向上にもつながっている。

同じく令和2年度指定研究校の芳川北小では、2学期から本格的な教科担任制を導入している。

他にも独自に教科担任制に取り組んでいる学校もある。今後、研究指定校の取組を発信していく中で、教員の追加配置がないからできないではなく、できる方法を探り、教科担任制の良さや成果は必ず出ることを周知していきたいと考えている。

(鈴木委員) 教科担任制や30人学級編制に対して、業務改善につなげるために廃止した取組、見直そうと考えている取組はあるか。

(教育センター) 昨年度から研修の精選に取り組んでいるが、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、さらに見直しを推進しているという状況である。例えば、初任者研修は研修回数が決まっているが、文部科学省からの通知を踏まえて今年度は、研修日数を短縮して実施した。

また、クラウド型学習プラットフォームを活用して自分の学校にしながらオンラインで講演を受講したり、グループディスカッションをしたりする研修を実施した。3年目の職員を対象とした研修は、8割以上オンライン研修に変更したが、おおむね好評であった。一方で、対面での研修を希望する意見もあり、今後対面での研修とオンライン研修をどのように住み分けしていくかが課題である。

(教育総務課) 令和元年度末に教育委員会が主催した会議や説明会も、新型コロナウイルス感染症の影響で廃止したり、資料配布に変えたり、対象を絞ったりして実施したものがたくさんあった。このような機会でないこういった思い切ったことはできなかった。今までは教育センターに集まって教員研修するというのが当たり前だったが、今年度変更して大きなトラブルなく実施できた。この経験を生かして次年度以降も、改善できるものはできるだけ精選していきたい。

(安田委員) 「学校における働き方改革業務改善方針」の方針2(1)⑤各種事務の運営方法の見直しの取組について、施設利用に係る使用料の徴収方法等について、「見直しを検討」という表現になっており、「抜本的に見直す」とは表現されていないため、取組の進捗状況が気になっている。「学校徴収金に係る業務の一部支援に向けた準備」も同様である。具体的な取組や進捗が見えにくい。

(教育長) 「学校における働き方改革業務改善方針」策定時に、方向性が明確になっていない取組は具体的に表現することが難しいが、実現に向けて鋭意取り組んでいきたいと考えている。

(安田委員) 教育委員からも強い要望があるということの後押しにしてほしい。

(渥美委員) 制度が整っても、現実はいま機能しないというのはよくあることだが、例えば30人学級編制という制度を作っても、人手不足のためにすべての学校の希望に添えないということだが、現場から見て、なぜ制度が機能しないと思うのかお聞きしたい。

(杉山校長) 多忙化や不祥事など、学校や教員のネガティブなイメージが広まってしまっている状況の中で、教育の仕事の魅力、素晴らしさを発信しなければいけないと感

じている。教育に携わろうと思う人をたくさん作っていかなければ人手不足は解消できないのではないかと思う。

(渥美委員) 教員を目指す人が増えれば人手不足は解消できるということか。

(杉山校長) 教員採用試験で不合格だった場合、どうしても教員になりたい人は次の年に挑戦すると思うが、本当は教員になりたかったが別の職に就かなければ生活していけないのであきらめる人もいるのではないか。志願者を増やすとともに、講師等の待遇改善も検討する必要がある。

(渥美委員) 教育現場の教員不足は大変な問題だということを、国ももう少し深刻に受け止めてもらわなければいけない。改善策を市長を交えて考えていかないと手遅れになるのではないか。

また、教科担任制を指定校でない学校でも取り組んでいこうとしているようだが、追加配置のない今の体制の中で実施することは現実的に可能なのか。

(指導課) 完全な教科担任制ではなく、一部教科でのみ実施したり、他学年の教員を含めて授業を担当したりする等、やり方次第で可能である。

(渥美委員) 指定校にならなかった学校は、今の体制の中では限界があるのではないか。

(指導課) 全教科を教科担任制にするにはある程度教員の人数が必要で、また学校の学級数によって異なる。3クラス程度であれば追加配置は1人でいいが、それ以上であれば2人は必要となる。

(渥美委員) 教育委員会としては、教科担任制を進める方針であるのか。

(指導課) 各学校の状況に応じた取組をお願いしたいと考えている。

(紅林教授) 教員のなり手を増やすことは、構造的には少子化と教員の給与の問題が関わっており、かなり深刻な問題である。その中で教員の魅力をどれだけアピールできているか、教員が良い教育ができる喜びを感じる機会があるかが大切である。教員が学校に勤めることで自身が成長しているという充実感を得られることは、それが働いていく生きがいを感じることにつながる。子供との関係だけではなく教員同士の関係の中でも、教員が育っていける学校を実現していくことが重要である。それは、おそらく教員採用試験の志願者を増やすことにもつながるし、教育力を高める上でも大切である。

教科担任制等の問題は人員がいるかどうか重要となる。指定校の追加配置がなくなった後にどう対応をしたかということが非常に大切で、そこまでが研究である。具体的には、学校がカリキュラムや時間割を変えるなどの工夫でできるはずであるが、まずは余裕をもってできるような体制を作るにはどうしたらよいかということを経済委員会の課題として持ち続けていただきたい。

(教育長) 資料では主な取組を報告させていただいたが、御意見のあった点を含め、基本方針に基づく取組を着実に推進していきたい。

(2) 教職員の勤務状況と新たな取組について

ア 教職員の時間外在校等時間の状況について

(教育長) 次に、教職員の勤務状況と新たな取組についての協議に移る。協議の前半では、教職員の時間外在校等時間の状況について報告させていただき、後半では学校における働き方改革アンケート結果をもとに今後の取組について協議いただきたいと思う。まず、教職員の時間外在校等時間の状況について、事務局から説明願う。

(事務局) <資料説明>

(教育長) ここからは杉山校長と鈴木副校長に教職員や学校の状況について伺う。平成 29 年度と比較すると、時間外在校等時間が 80 時間超の職員数は減少している。教職員の意識の変化や削減に至った主な要因を、どのように捉えているか。

(杉山校長) 小学校は校務アシスタントの全校配置が時間外在校等時間削減の要因の一つであると考え。校務アシスタントは、教員が今までやっていたプリントの印刷やドリルの採点などの業務を補ってくれている。

中学校では、部活動運営方針の運用による影響が大きい。昨年 9 月から部活動休養日を設定したことにより、原則、土日のどちらかを休養日とする取組を徹底したことがかなり大きな要因ではないか。

(鈴木副校長) 平成 30 年度と昨年度を比較して、時間外在校等時間が 5%削減されており、明確に減少したとは言い切れない状況だが、平成 30 年度から時間外在校等時間のデータを校内で共有し、教員へ意識改革を呼びかけたことがある程度効果として出てきたのではないか。長期休業期間中、長期休業期間明け、入試前は時間外在校等時間が増加している。入試を含む、テストの形式が大きく変わり、今までのようにシステムティックに覚えて学習するという形から、考えを問う形になり重点的な個別指導が必要になった。受験期の 1 月 2 月は個別課題を添削・指導するのに多くの時間を要したため、時間外在校等時間が増えたものと考えている。今後、生徒も教員も課題や指導に慣れるにしたがって、少しずつ改善がみられるのではないか。

(教育長) 学校臨時休業により、3 月から 5 月は、時間外在校等時間は減少している。教職員の勤務状況、在宅勤務の状況はどうであったか。

(杉山校長) 職員室が密の状態になるため、本校の教職員は学年ごとにシフトを組み、出勤する人数を決めて在宅勤務を行った。このような対応を可能としていただいたことは非常にありがたかった。ただし、非常勤の職員は勤務時間数の上限が決まっているため、在宅勤務で勤務時間を使ってしまうと、休校が明けた後、授業をした際勤務できる時間が減ってしまい、子供に関わる時間が少なくなってしまうことが課題であると感じた。

(鈴木副校長) 高校は職員室と教科研究室に座席があるため密の状態にはならない。年度をまたいで急に始まった休業期間だったため、生徒にどのように学力保障をするか等、新しい生活様式に対応した学習方法の構築に時間がかかった。また、ほとんどの業務は学校のパソコンを使用するため、在宅勤務でできる事が限られてしまい、在宅勤務を実施した職員は各月 10 名程度であった。子供の関係でコロナ休暇を取得した教職員も延 30 人程度いたため、結果として密の状態にはならなかったが、

意図した形で教職員の勤務を管理することができなかったという反省はある。

(教育長) 新型コロナウイルス感染症への対応により、見直した業務、見直しが必要だと感じた業務はあるか。

(杉山校長) 卒業式に向けた事前準備は想定よりも少ない日数で十分に実施することができた。今後、事前準備にかかる時間を少なくしてもよいのではという声が多く出ている。また、リモートで集会を実施した学校も多く、全校生徒を集めることが必要な場合とそうでない場合を使い分けていくことができるのではないか。家庭訪問についても、家庭の事情に応じて実施するという形に見直すなど、実施することを前提とせず、よりよい方法を探っていきたい。

(鈴木副校長) これまで全校生徒が集まっていた講演会や集会は、今年度はオンライン配信により実施した。また、生徒への学力保障のため、今回新たにオンラインで課題を配信したり、質問に答えたりしたが、普段からオンラインを活用した授業展開を工夫していく必要を感じた。

(教育長) 時間外在校等時間が45時間超の職員の職階において、教頭・主幹(教務主任)の割合が高いが、校長として何が要因と捉えるか。

(杉山校長) 教頭職は、管理職として学校内の様々な業務に関わり、コントロールする必要があるため業務が集中しやすい。校長職にある者は、教職員各自の業務の洗い出しと役割分担をきちんとしながら新たな校内体制を見直さなければならない。

主幹教諭や教務主任は、普段から教育課程の見直しや改善を図っている。それに加え今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、何度も教育課程を変更せざるを得なかったため、時間外在校等時間がどうしても増えてしまったのではないか。

イ 学校における働き方改革アンケート結果について

(教育長) 次に、7月に学校に対して行った働き方改革アンケート調査結果について事務局から報告願う。

(事務局) 〈資料説明〉

(教育長) 改善してほしい業務として、約7割の学校が、「各種統計・調査業務」、「施設・設備管理」を挙げている。2つの項目について、学校から具体的な補足や早急に取り組んでほしいことはあるか。

(杉山校長) 中学校ではプール清掃は、水泳部の生徒に任せている学校と業者に委託している学校がある。前任校は水泳部のない学校であったため、業者に委託したが、生徒がけがをする心配がないことが良かった。ワックスがけも同様である。緊急スクールサポーターが8月末から配置されたが、こうした現状に合った対策をしていただけることは非常にありがたい。教員が本来業務に専念することにより、より子供と関わる時間が増え、教育の質の向上につながる。

(鈴木副校長) プール清掃など外部委託できるのであればありがたい。市立高校は大規模な設備がたくさんあり、有効に活用しているが、一高校が持つには規模が大きい。外部への貸出、改善計画や改修など維持管理を一般の教員や事務職員が行うことはかなり厳しい。

新型コロナウイルス感染症の影響で課題や改善案が出てきたが、それらについて個々の教員が企画立案をして予算化や交渉などはやりきれないと感じた。教員の本来業務は授業と生徒の育成だと思うので、企画書や仕様書を作る際に専門知識やノウハウを持った外部人材が入ってきていただけるとありがたい。

(田中委員) 学校が改善してほしい業務として「各種統計・調査業務」が挙げられているが、保護者としては、校内清掃、プール清掃、ワックスがけなどは外部委託をしてその時間を子供に還元してほしいと感じる。調査を依頼する教育委員会は現場の声のエビデンスを得たいという意図で調査していると思うが、学校としては回答したことがどう活かされているかわからない、ということだと思う。アンケートや調査に答えたもののなかなか改善されないという思いが負担感につながっているのではないかと感じる。教員の意見を一つ一つ丁寧に受け止め、スピーディーに対応することが学校における働き方改革を成すための近道だと思う。

(安田委員) スポーツ施設利用業務、給食費・校納金徴収業務等についてはこれだけの改善要望が出ているので、関係部署と調整を進めていただきたい。意外だったのは、健全育成会事務や就学時健康診断を改善・軽減してほしいという要望が少ないことである。昨年の移動教育委員会で教頭先生方に何を学校の業務から減らしてほしいか尋ねたところ、就学時健康診断と答えた教頭先生がいたが、各学校で実施するそれなりの理由があることが分かった。理由に納得しての結果なのか、言っても仕方ないという考えになってこの結果になっているのか。また、教頭職に就きながら授業を担当することについて、忙しくても授業は楽しいから負担ではないと答えた教員がいたが、本来業務が時間内でやりくりできるのであれば問題ないが、本来業務は忙しく負担に感じるがそれでも授業はやりたいというのは、本末転倒である。アンケート結果を見ると、負担に感じる部分は学校によってそれぞれ異なっており、根本的な改革につながるものは何なのか、非常に難しいと感じた。

(黒柳委員) スポーツ利用施設委員会に出席させていただいているが、教頭先生や担当の先生が事務処理のために学校に残っていることに疑問を感じる。会合は年1回であるが、利用許可証の申請や使用料の集金は毎月学校で、多くは教頭先生が窓口になって対応している。スポーツ施設を利用する人は、学校から「この時間までに提出して下さい、支払って下さい」と言われても働いているとその時間に行けないことが多い。学校外に窓口を置く方がお互いに良いのではと思うので早急に取り組んでいただきたい。

工夫して働き方改革に取り組んでいる学校はたくさんあるので、良い取組はどんどん広めていくといいのではないかと感じる。私の子供の通う学校で写真販売が業者委託になった。インターネットで見ると注文できるので、保護者も学校に行く必要がなくなったし、集金もなくなるのでそれは良い取組だと思った。学校閉庁日の実施も100%になったので、97%、80%の取組は100%目指して、教員一人一人が意識を変えて取り組んでいただけたらと思う。

(鈴木委員) 教頭になった人たちは、前任者がやってきたことを参考にするので、前任者がやっていることはすべて教頭の業務になると思ってしまう。ずっと前からやって

きたことだからやっているというのが現状ではないか。もう少し市内で業務内容を統一した方が働き方改革に取り組みやすいのではないか。

働き方改革に関する視点を盛り込んだ学校運営や勤務時間を意識した登下校、部活動時間の設定に関する項目は実施割合が低く、意識に働きかけないと伝わらないという取組は難しいと感じる。学校閉庁日や電話の自動音声、部活動運営方針などに関しては、教育委員会が主導して制度や整備が進んでいるが、学校が自分たち自身で意識を変えていく取組はあまり進んでいないようである。学校が改善を望む業務のうち、改善案が提示されているものの中で、検討できることがあれば教えてほしい。また、押印の省略や書式の統一など難しいところもあると思うが、できることはどんどん進めていったらどうか。

(教育総務課) 今回のアンケート調査で改善してほしい取組としてあがった業務は、以前から要望されているものもあり、昨年度から予算要求に反映させているものもある。一部の業務の外部委託化など、現在検討を進めているものもある。押印省略や書式の関係は教育委員会だけで決められない部分もあるので、そういったものも少しずつ教育委員会を通して提案していきたい。また、チラシ配布、コンクールへの応募出品というものに関し、働き方改革の方針が初めて策定された年度から見直しを続け、ゼロにはなっていないがかなり減っているかと思う。今回の改善案を踏まえて、事務局としてしっかり考えていきたいと思う。

4 有識者総括

(教育長) 有識者の先生から協議の総括をしていただく。

(紅林教授) 学校における働き方改革が始まって、効果が表れている取組と、これ以上効果が見込めない取組とはっきりしてきたのではないか。もっと抜本的な見直し、弾力化させないといけないものはいくつかあり、それを洗い出す作業がこれからは大事になる。働き方改革の取組を考える際、現場の声を聞くことが多いと思うが、もっと大きな課題や制約のあるものをどれだけ弾力化させることができるのかという視点を持つことが重要になってきているのではないかと思う。

そして、働き方改革の目的は教育の質を高めることであるということを見失ってはいけない。今回、協議の中で研修の精選や、回数の削減について話題に上がったが、研修は教育の質を保障していくために非常に重要であり、どのように効果的で負担がない方法にするのかを検討することが大切である。回数が減ることが改善されたということではない。指定研究に関しては、学校に新たな課題に取り組んでいただき質の良い、現場に生きるプランを考えることが質の高い教育の実現につながる。働き方改革はそもそもが全校が研究指定になっているような取組だと思う。現場で実践した良い業務改善を共有することが、教育の質を高める上でとても大切である。教育研究指定校数が2校になり1校減っているが、指定研究そのもののあり方を見直すことが大切で、指定校数を減らすことが改善ではない。教育の質を高めていくことにつながる働き方改革という視点で取り組むことを念頭に置きながら、新しいものに取り組んでいくことが大切ではないだろうか。働き方改革の意識をみんなで共有するためには、アンケートの結果や現在の取組

状況を示していくことが大切である。教員だけでなく家庭や地域に対しても、そういう意識を持たないといけない。社会が一体となって取り組めるような情報の共有が大切なのではないか。情報の共有は実態を示すだけでなく、成果や結果が伴った情報を共有できることが非常に重要である。退勤時間が短くなったという数値ではなく、その結果、教育効果が高まっているということまで共有できると、教員の気づきにつながっていくのではないか。そのために、手軽に可視化できるような、情報の一元化ができるスペースを学校の中に用意することを考えることも重要かもしれない。

最後に、大事なのが本気で取り組むということ。教育現場は普段やっていることを変えるのは難しい。先ほどの教科担任制もそうだが、カリキュラムや時間割を変えることでかなり対応できることもある。それぞれの学校の中の改革として、少しずつ手を加えていくことで実現できるという発想で学校の改革を進めていくことが大切なのではないか。働き方改革のためではなく、教育の質を高めるための取組としてそれぞれの学校が取り組んでいくという共通認識を持てるようになればそれが一番良いのではないか。そこに地域が関わり、地域も本気で教育の改革、学校の改革に取り組んでいくことで、さらに大きな課題の解決につながっていく。今回の新型コロナウイルス感染症対策でいろいろな新しい試みが行われた。企業は様々なアイデアを作り出しているので、良い提案をしてもらうことも効果的ではないか。教員がやりがいを持って取り組める仕事を作り上げていくことと、学校や教員の仕事がスリム化することをセットに考えていけるような提案ができるようになっていくことが重要である。

浜松がこういう機会にいろんな意見を聞きながら、着実に成果を挙げているということが強みかと思う。さらにいろんなものを巻き込みながら進めていけるようになるということを願っている。

(教育長)

いろいろな視点から我々の気づきとなるようなヒント、実践的な取組についての考え方を御指導いただいた。本気で取り組むことが必要だと思っているので、事務局も本気で取り組んでいきたい。今後もお気づきの点があれば、事務局までお知らせ願いたい。

5 その他

(教育長)

その他、事務局から連絡事項はあるか。

(事務局)

第3回の推進委員会は2月19日(金)を予定している。テーマは令和2年度の「評価・検証」についてである。

6 閉会

(教育長)

以上で「第2回 はままつ人づくり未来プラン推進委員会」を閉会する。