

令和7年1月22日

あきる野市議会議長 殿

会 派 名 明るい未来を創る会

代表者氏名 清水 晃

会派の（ 調査研究 ・研修 ） 報告書

このことについて、下記のとおり実施したので報告します。

記

1 調査研究または 研修実施日	令和7年1月22日（水）～ 令和7年1月23日（木） 1泊2日
2 調査研究または 研修の場所	広島県福山市立常石ともに学園
	愛媛県西予市役所
3 調査研究事項 または研修名	公立小学校でのイエナプラン教育（常石ともに学園）
	オフィス改革モデル事業（西予市役所）
4 参加者氏名 （1名）	清水晃、中村のりひと
5 調査研究または 研修の概要及び 感想等	別紙のとおり

※ 自家用車又はレンタカーを使用した場合は、必ず自家用車・レンタカー使用報告書を添付してください。

○公立小学校でのイエナプラン教育（常石ともに学園）

【概要】

福山市立常石ともに学園は、令和4年4月に開校された。私立小学校でイエナプラン実践校はあるが、公立では全国初として、開校され、全国から注目されている。

福山市の担当職員と、校長より説明を30分受け、その後校内の授業を30分見学し、その後に質疑応答30分の合計90分の視察であった。

毎回25名定員の視察で、各団体と一緒に視察だった。福山市の掲げる100NEN教育（日々の授業を中心とした全教育活動で21世紀型スキル&倫理観を育み、行動化できる学びを作る）の実現に向けて、イエナプラン教育ありきではなく、あくまでも市の理念を基にイエナプランを取り入れているとの説明があった。

学びの特徴として、イエナプラン教育の1年生から3年生、4年生から6年生、異年齢集団を基本単位として教育活動が行われている。

そして、4つの基本活動に基づいた時間割がある。

- ・対話（サークル対話）は円座になり、朝と帰りの時間に実施し、個人を尊重する気持ちを育み、学級を信頼関係ある集団に育てていく。
- ・遊びは、遊びそのものが学びであり、探究する力や協働する力を育てていく。
- ・仕事（ブロックアワー）はイエナプラン教育における教科学習の時間で、子どもが学習計画を立て、自分で学び続ける力をつけていく。ワールドオリエンテーションは異年齢集団で協働的に探究していくことで、教科・学年の枠を越え学んでいく。
- ・催しは子どもたちが喜びや悲しみなどを一緒に分かち合う。他の学年や保護者や地域の方と共有したりする。自立、共生、自己実現をめざす子どもの3つの姿として、子ども一人ひとりの可能性を最大限伸ばしていきたいとのこと。

次に実際に校舎内を見学した。教室の外から様子を見ながら、校長などに話を聞くという形で30分間。説明通り、授業は1～3年生のグループ、4～6年生のグループで学習を行っていた。他に特別支援学級もあった。教室はガラス張りなので、外からどこの位置にいてもみることができる。教室の中で、一人で学習する児童、数人で取り組む児童、教師と話している児童、多種多様に取り組んでいる。

見学後は、質疑応答。様々な質疑があった。私からは、「教員は、広島県教育委員会採用で、異動がある。イエナプラン学校ということで、他校とは違いがあると思うが、研修等はどうに行なっているのか。」と質問し、特段イエナプラン教育だから、オランダに行ったり、長野県佐久穂町の私立大日向小（イエナプラン教育学校）に研修に行くなどはせず、特別なことはしていないことがわかった。これまで実践してきたことを、福山100NEN教育を大前提にしていることを視察中も意図的に発信されていた。

【感想】

公立のイエナプラン教育学校として全国から注目されている常石ともに学園。実際の授業風景は教室の外からみることができたが、中がどんな雰囲気かはわからなかった。しかしながら、ガラス越しの風景は、それぞれが学びに取り組んでいて、ひとりの親としても生き生きしているのが伝わってきた嬉しくなった。

常石ともに学園は、地域の企業から出資を受けており、財政的な負担をこれで軽減できて

いるのがポイントになっている。裏を返せば、本市においても、企業からの出資を受けて、魅力ある学校にアップデートすることは可能だ。以前から「教育移住」ということを提案している。本市に魅力ある学校が増えていけば、さらに移住者は増えていくと予想するし、それが可能な風土でもある。田植えや稲刈りをしている学校は、いいところどりではなく、1年間お米作りに取り組み、その間の過程を学習指導要領に照らし合わせることもできるはず。もっと本市の自然環境を最大限取り入れた授業が実践できればと思う。

○オフィス改革モデル事業（西予市役所）

【概要】

何故オフィス改革が始まったのか。

人口減少・税制悪化、職員数の減少、多様化するサービス、これを改善するのは、生産性向上のための環境整備が必要であり、オフィス改革を開始した。生産性向上の定義は、コストを上げ、アウトプットを増やす。アウトプットを増やす→地域を魅力的にするアイデアや、地域の課題を解くアイデアを増やす。コストを下げる→ルーティンワークを効率化する。

ものが散乱、書類に囲まれ仕事、書庫が部署を仕切る壁に、偉い人はひな壇席。そして、固定席前提の昭和な仕事スタイル。有線 LAN&デスクトップパソコン、紙資料が前提で、書類は机や袖机に保管、PC を持ち歩けず紙会議。気軽に話せる場所がなく、関係者に声掛けして了承を得る。会議室が少なく、埋まっていることが多い。予約なしで利用できるミーティングスペースが皆無。紙資料を印刷して打ち合わせ。そのことによって、打ち合わせを開くまでに時間がかかる。決めなければならないことが先送りされ、スピード感を持った対応が行えず、さらに問題が複雑化、業務効率が悪くなっていく。これらの問題が起きていた。

生産性を高めるために、オフィス改革が必要だった。

平成26年度から開始、レイアウト変更から始め、平成28年度にオフィス改革産学官連携・協力締結。そこからコロナで足踏みしていたが、コロナ禍の新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金を活用し、「新し生活様式に対応した行政サービス」の構築が完了した。さらに、クラウド PBX(電話交換機をクラウド化し、PC、スマホで内線・外線電話)運用開始。継続的に実施するために、オフィス改革コアチームを発足。

職員や、市民&議会からの反発の声はたくさんあった。

オフィス改革の意義を何度も何度も説明した。議会へ、広報誌で市民へ、理事者へ、職員へ。本物に触れるために、サイボウズ、総務省行政管理局、マイクロソフト、コクヨなどへ視察。市長も同行し、一緒に未来のオフィスを体感した。現場のメンバー（職員）でワークショップを実施。プロジェクトチームを創設し、意見を出し合った。

ワークショップから生まれた働き方コンセプト

「Change せいよ！」

挑む：変化を恐れず挑戦し、業務の効率化を行える。

繋がる：職員同士、職員と市民の活発なコミュニケーションが生まれる

楽しむ：前向きにいきいきと働ける

まずは、職員の抵抗が少ないものから着手。Wi-fi の整備、ノートパソコンの導入、sns の情報の発信、Phs 電話の導入、デュアルモニターの導入。一方で、抵抗が大きいものもある。

レイアウトの変更、袖机の撤去、会議資料のデジタル化、テレビ会議の徹底。いきなりやっても、無理なものは試しながら、手応えを感じながらやっていく。様々なオフィス改革前後で、会話を目視でカウントしたところ、3階層、4階層差の会話が7.2倍に増えた。それに伴い会話の質の変化も起き、価値のある情報をえる機会が増えた。

主な取り組みとしては、

- 1 市民の負担を減らす総合窓口の設置→住民は1階の総合窓口にいけばその場で様々な手続きができる。書類も書かなくて良い。
- 2 ABW(Activity Based Working)の本格導入に向け、全庁的に多様なスペースを捻出→本庁の全部長室を廃止し、共用会議室化。
- 3 共用スペース面積を増やし、部・課を超えたコミュニケーションの活性化→複合機を集約化、給湯スペースを集約し、スペースの確保だけではなく、印刷や給湯の際に、様々な部署の職員が意識しなくても自然と集まることでコミュニケーション増を促進。
- 4 ペーパーストックレス・ICTツールを活用した働き方の浸透→本庁内どこでも移動して仕事をすることが可能。電子決済も導入。書類の棚卸作業を実施、大幅なペーパーストックレスを実施。
- 5 全員参加型の浸透プログラムの実施→部長級セッションにて、新しい働き方についてファシリテーターのもと、議論を実施。また、課長補佐級（浸透リーダー）セッションでは、新しいオフィスの働き方、Zoom等ictツールの使い方の研修等を通じて自分ごととしてもらうために実施。

これから取り組みたいこととして、

意識改革の継続、ノーコードツール（サイボウズのキントーン）によるシステム内製化、システム構成の変更（境界防御型からゼロトラスト型へ）など・・・

より働きやすいICT基盤も構築し、ソフトも事業も継続し、オフィス改革を継続していく。

昭和な働き方から脱却するための3つのオフィス改革

- ・紙の書類からの脱却→書類を減らし、広々としたオフィスにミーティングエリア拡充。
- ・昭和な会議からの脱却→ノートPC、無線LAN、常設モニタの配備で気軽に打ち合わせ。
- ・職位の壁からの脱却→フリーアドレス・ABWで上司と部下が声をかけやすい風土に。

オフィス改革の効果として、部署や職位を超えた会話が増え、会話の質も上がり、どこでもすぐに協議打ち合わせが可能になり、意思決定のスピードの向上、質の向上に繋がった。

【感想】

本市のオフィス環境は改善する点が多々あると考えており視察に伺った。日本全国でも

1、2を競うオフィス改革だと思った。本市でも導入が可能と考え、以前から提案もしていたのだが、各課で交代制で窓口対応をする人を置く制度。これは、本市のオフィス環境からも取り組んだ方がよい点であり、市民側も誰が話を聞いてくれるのかわかりやすいし、働く側の仕事への集中も増すと考える。

西予市では、コロナ交付金でハード機器を整備することができた。本市でもそうだが、タブレット端末はコロナ交付金で整備した。西予市の肝は、継続してきたことに尽きると話を伺い感じた。全職員に浸透させるためにの部長級へのプログラム、また職員の中に浸透させる課長補佐級（浸透リーダー）のプログラムを実施することで、全庁に意識が行き渡るようになっている。特に、オフィス改革コアチームが推進役として機能している。また、職員向

けの研修がワープロ、表計算ではなく、デジタル技術の基礎的な知識を習得できるよう取り組んでいる。それは、これから入ってくる職員は当たり前これらの基礎をデジタルネイティブとして養ってきている。そして、社会も当たり前のその流れの中では基礎的な知識の研修は必須と言えるだろう。こういう面も新たな人材確保に繋がってくると考える。人材確保は本市においても大きな課題であり、組織としての生産性の向上は必須である。職員数を伺うと本市よりも多く、規模感で考えても、実践できない理由はないと思った。

本市議会等において、できるところから提案していきたい。