

神奈川の教員の働き方改革検討協議会 県立学校部会(第1回)議事録

- 1 日 時 平成30年8月3日(金) 15:00~16:45
- 2 場 所 かながわ県民センター6階 601会議室
- 3 委 員 神奈川の教員の働き方改革検討協議会 県立学校部会(第1回)速報掲載のとおり
- 4 概 要 (○:委員、●:事務局)

● (事務局)

皆様、こんにちは。本日はお集まりいただきありがとうございます。定刻になりましたので、神奈川の教員の働き方改革検討協議会 県立学校部会の1回目を開催させていただきます。私は事務局の教職員企画課の高橋と申します。どうぞよろしくお願い致します。

まず、部会員及び部会長ですが、既に6月27日付でご通知しているところです。本協議会の会長ですが、「神奈川の教員の働き方改革検討協議会の設置及び運営に関する要綱」第8条第2項によりまして部会員を、同条第3項によりまして部会長を指名させていただきます。部会長についてですが、事前に野中 陽一委員を指名させていただきます。野中会長どうぞよろしくお願いいたします。

○ (野中部会長)

どうぞよろしくお願い致します。

● (事務局)

会議に先立ちまして、本日の会議の公開の可否について決定していただきたいと思っております。野中会長どうぞよろしくお願い致します。

○ (野中部会長)

それでは、本日の会議の公開の可否についてですけれども、議事内容を踏まえまして、公開としたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(異議なしの声)

それでは、今回は公開で行います。

● (事務局)

部会員のご紹介につきまして、時間も限られているので、お手元の名簿でご確認ください。

次に資料の確認でございます。本日、皆様のお手元に配付しております資料でございますが、次第の下の方にお示ししておりますのでご確認いただければと思います。不備等がありましたら、事務局へお申し出いただければと思います。

それでは、議題の審議に移りたいと思っております。ここからは、進行を会長の方をお願いしたいと思います。野中部会長よろしくお願い致します。

○（野中部会長）

それでは、始めさせていただきます。次第の「1 神奈川の教員の働き方改革について」です。事務局から説明をお願いします。

●（事務局）

教職員企画課長の塩田でございます。

配布しております「資料1 神奈川の教員の働き方改革検討整理表」をご覧ください。こちらは、第1回神奈川の教員の働き方改革検討協議会での各委員のご発言を各項目に割り振り、まとめさせていただきました。資料に沿って説明させていただきます。

まず、この資料のつくりですが、1ページには「Ⅰ 業務の見直し、仕分けについて」、「Ⅱ 勤務時間について」、次の2ページには、「Ⅲ 教職員の意識改革」、「Ⅳ 学校を支える人員体制について」、続いて3ページには「Ⅴ 定数改善について」、「Ⅵ その他」最後の4ページには、本日の議論のご参考として、「国で今後の議論すべき論点」となっております。このうち、ⅠからⅥにつきましては、第1回協議会における委員の皆様方の意見をすべて各項目に分類して、一番左側の欄に「構成員の意見」として掲載させていただいております。

そして、それぞれのご意見について、事務局の方で「改善に向けた取組の方向性」を、真ん中の欄に記載してございます。

さらに、その右側は空欄になってございますが、これは、各意見に対する「具体的な取組・課題等」について、本日、委員の皆様からご意見を頂くという趣旨によるものでございます。

それでは、各項目について、順次ご説明いたしますが、皆様からご意見を頂き、また、皆様に議論を深めていただくための時間を十分に確保するために、事前に資料を配布させていただいていることを踏まえまして、概略をご説明いたします。

まず、「Ⅰ 業務の見直し、仕分けについて」ですが、「構成員意見」の「1」ですが、「登下校について、地域の方々は学校のために動いている。今までの学校と地域の良き関係を崩すような改革というのは考えもの。子どもたちのためということを経験している人たちが考えている。PTAの元役員、地域のシニアの方、青少年指導員など地域にもいろいろな方がおり、協力し合えると思う。」とあり、これに対する「改善に向けた取組の方向性」は、「学校・家庭・地域・関係機関との連携・協力体制の構築」といたしました。「2」以下は資料記載のとおりです。

次の「Ⅱ 勤務時間について」ですが、「構成員意見」の「1」ですが、「子どもと向かい合う時間が大分限られているということ。この視点を一番大事に検討していくべき。子どもと向き合える時間をどう確保するかということが大きな課題だと思っている。」とあり、これに対する「改善に向けた取組の方向性」は、「業務の役割分担・適正化を進める」といたしました。「2」以下は資料記載のとおりです。

2ページをご覧ください。次の「Ⅲ 教職員の意識改革について」ですが、「構成員意見」の「1」ですが、「ここ最近、学校現場の中からも、働き方を見直していこうと

いう話が若い人たちの中からも出てきている。何処を減らしていくかを考え、自分たちで変えられるところから変えていこうと考えている。一方的に、やらされるのではなく、働く意欲が削がれないような働き方改革になればいいと思っている。」とあり。これに対する「改善に向けた取組の方向性」は「勤務時間を意識した働き方の浸透、各学校における業務改善の取組の促進」といたしました。「2」以下は資料記載のとおりです。

次に「IV 学校を支える人員体制について」ですが、「構成員意見」の「1」ですが、「働き方改革は、教員や関係者だけではなかなか進まないと思う。学校、家庭、地域の3者で教育を進めようという流れを理解してもらうことが大事である。」とあり、これに対する「改善に向けた取組の方向性」は「学校・家庭・地域・関係機関との連携・協力体制の構築」といたしました。「2」以下は資料記載のとおりです。

3ページをご覧ください。次に「V 定数改善について」ですが、「構成員意見」の「1」ですが、「定数改善を考えないと、根本的な解決になっていかない。人材をもっと導入できるのであれば、教員定数を増やせるようにするなど、早急にしていただきたい。」とあり、これに対する「改善に向けた取組の方向性」は「学校の組織運営体制の在り方の検討」といたしました。「2」以下は資料記載のとおりです。

次に「VI その他」ですが、「1」ですが、「職員の年齢構成の歪さから教頭・総括などのミドルリーターのなり手がいない。学校経営の負担を分散するためには、その部分をどうしていくか心配である。」とあり、これに対する「改善に向けた取組の方向性」は「学校の組織運営体制の在り方の検討」といたしました。「2」以下は資料記載のとおりです。

4ページをご覧ください。こちらは、先ほど、ご説明したとおり、「中央教育審議会の学校における働き方改革特別部会」において、現在も議論されております、三つの「国で議論すべき論点」でございまして、左側の欄から「論点」、その右の欄が論点の「具体的な内容」について記載しております。各項目につきましては、それぞれ、資料記載のとおりです。「資料1」の説明は以上です。

また、引き続き配布しております、「資料2 教員の働き方改革にかかる産業医意見」についても説明させていただきます。この資料は、昨年度の勤務実態調査の結果、多くの教員が週60時間以上の勤務を行っている実態が明らかになったことから、県立学校への指導実績がある産業医に聞き取りを行った結果についてまとめたものでございます。

「学校現場の現状」としましては、まず、【教員の意識、特徴】ですが、資料一つ目の点ですが、「教員の特徴として、生徒に対しては頑張るが、自分自身や家族に対するケアが不十分。犠牲的になりがちで、それを良しとし、生きがいを感じている。」や二つ目の点ですが、「残業という概念がない。生徒や保護者への対応となると断りにくい。」などがあります。

次に【勤務時間について】ですが、「時間管理の状況は見えづらい。長時間勤務に関するデータがない。」とされております。

次に【健康面】ですが、「検診の結果、数値が悪い教員が数多くいる。」などがあります。

これに対する「対応策」についてですが、まず、【教員の意識・特徴】については、「休暇取得について、休みやすい環境を整えることが重要。」などの意見、次に【勤務時間管理】については、「管理する側が、自ら時間で帰る、部下を時間で帰すことが重要。」という意見、次に【健康面】では、「健康教育の促進。機会を捉え、検診結果のデータの読み方を教える必要がある。検診結果が悪い場合、放置せずに医療機関の受診を怠らない。健康データの経年的な管理を徹底する。こういったことに産業医を活用したらよい。」などの意見、最後に【その他】として、資料記載のとおりの意見をいただきました。私からの説明は以上です。

○（野中部会長）

本日は、この整理表をもとに、順を追ってⅠからⅣの「その他」まで、時間が少ないので具体的な話をそれぞれの立場からお願いして、できるだけ具体的な取組や課題の明確化をここでして、もう1回市町村立学校部会及び県立学校部会がありますので、更に整理をして、神奈川の教員の働き方改革検討協議会の方に戻していく、というふうになるのかと思います。それでは、順を追って行きたいと思います。

まず「Ⅰ 業務の見直し、仕分けについて業務の見直し」の1～6まで意見が書かれていますが、これにつまましていかがでしょうか。

○（林委員）

前回、3番あたりを発言したのですが、この部会を迎えるに当たって、考えたのですが、例えば、「業務の見直し、仕分け」という点で言うと、一つは、高校の私費会計の分担をどこにもっていくかということ。

私費は公費に準じた取扱いをするということになっているわけですが、そのことが先生方に非常に負担感になっていると。事務職のプロにその部分をやっていただくような形が取れば、ここに関わる教員数が相当数いますので、有り難いですし、精度も高まるという点では事務職の方をお願いしたいと思います。

2020年からマイナンバーが導入されるタイミングで、就学支援金の関係が少し学校から移っていくということがありますので、このタイミングで私費会計について見直しをしてもらえると業務の見直しになると思います。

もう一つは、現在、県の所管課といろいろなやり取りをするツールがあるわけですが、ようやくこの年度末には教員一人1台パソコンで教育委員会ネットワークの配備が完了することからすると、行政のフォームメールではなくて、教員が持っているパソコンの仕組みで調査、回答をしていただければ、同じ調査、回答もダイレクトに管理職から教員に、あるいは直接教員が決裁を受けて回答したものを送付でき、無理、無駄がないということがあります。

せっかくICTの配備が進んでいることを含めて、この辺りは、同じ調査でもずいぶん対応の形が違うのかなと感じているのでお話しさせていただきました。

○（野中部会長）

スクラップできる、効率化できる、あるいは見直しができるということで、例えば私費会計の関係があると。メールでのやり取りというのは、仕組みがよくわからなかったのですが、今までのやり方と違う、もう少し効率的なやり方ができるのではないかということですか。

○（林委員）

今、ネットワークが2系統あるので、2系統のうちの教員が持っている方の系統でやっていただければと思います。

○（佐藤委員代理）

馬鳥の代理で出席させていただいております、佐藤です。

私費会計については、かなり負担感がある。高校現場では、大学への奨学金の事務で相当書類があるが、今後減っていくという想定ができますが、専門的、突っ込んだ知識が必要とされていて、かなりの事務量になると。そこをどうにか寄せていけないのかなと思います。

もう一つ、構成員の意見の3、4にでていますが、県の事業の中で、事業を丸ごと落とせなくても3の意見にプラスして、4の中での学校の裁量権ということで、現実的に、昨年から今年にかけて、学校の行事予定がというか日程自体がかなりきつくなっているということがあると思います。35週を確保するということがあるので、そことの関係で仕方がないところだとは思いますが、とりわけ、学期末、学期初めに多少余裕があって授業を組んでいたところが、たとえば試験の前後、成績処理に関わる部分についても午後いっぱいまで授業が組まれていくとか、行事が失われているとかというようなことがかなり出ていると。そういう意味では、去年と今年の学校の行事予定表を見比べて、現実今こうなっているということを検討していくことが必要なのではないかと思っております。

そういったところの中で、4番に対する改善の方向性ですが、違うという意味ではないですが、各学校における業務改善の取組の促進という観点からは、今までこうだったけど、裁量をここまで認めるよということを教育委員会として発信していただくことを是非お願いしたいと思っております。大きくは以上です。

○（野中部会長）

裁量というのは具体的には。

○（佐藤委員代理）

典型的には授業時間数の確保ですが、何としても確保せよというところから、何かしらニュアンスを緩めるということができないのかと。どこまでだったらいいよと言うのは言い辛いところだと思いますが。ただ、今かなり、学校現場がそれによって厳しくなっているし、成績処理というところできつい状況になっているなど思っています。

○（野中部会長）

授業時数は、学習指導要領に載っていますから。

○（佐藤委員代理）

そうですね。

○（今井委員）

今、林委員、佐藤委員がおっしゃるのはそのとおりだなと思って聞いていました。5番のところを前回自分が言わせてもらったところだと思うのですが、照会もの関係は、例えば総括だけでも庁内メールが直接見えるような形にさせていただけると、管理職と話しやすくなるので、できれば嬉しいなと思います。

学習支援の教務的な立場の総括をやっている、特に年度末の成績処理の関係で、逆算して計画を立てているのですが、ここまでに成績会議をやらなければいけない、通知を出さなきゃいけない、と計画を立てて行った時に、昨年度ぐらいから周りの先生にこの日程だと厳しいのではないかと言う話がでていて、でも最終的には生徒に通知を配らなければいけないという決められた期限がありますので、その期限で逆算して行くしかないところでやっているのですが、現場で成績処理等を見ていると、皆さん一杯いっぱいの中でやっていることが見えてきます。そういうところで、業務の見直し等で改善ができるのであれば有り難いと話を聞いていて感じました。

○（野中部会長）

そもそも年間の計画をたてる段階で一杯いっぱいになっていると。それは、仕方がないというか、決められていることなのですけど、35週の授業実績の確保が大前提になっていることから考えると、時期をずらすことも難しいと。特に年度末の成績処理の辺りと学期初めがどうしても集中してしまうと。

○（佐藤委員代理）

今まででしたら、試験前に多少短縮時間が組んでいたところが、試験の前日まで目一杯授業があって、しかも試験の最中に様々な会議が入ってきてしまう傾向もあって、多少配慮はあるけれど、試験後もすぐに返却をしなければいけない、授業は目一杯あるというプレッシャーを受けながら、試験や成績処理を行っているという。非常にハラハラした状況でございます。

○（野中部会長）

ありがとうございます。

○（柴山委員）

私費会計について、大変負担感をもっております。今回の業務アシスタントが入って、実際銀行に行って引き出すとか、入れることはすごく軽減がされたところですが、私費会計のチェックについて、業務アシスタントがやっている学校もありますが、まだまだなところもあります。活用を広げていくことが、今後の課題になると思います。

登下校について、特別支援学校ですと安全というところで、早い時間から、登下校の見守りをするということがあります。学校によっては社協とか福祉関係の方に入っただけで、見守りをしていただくことがあります。大変助かっておりますし、そこで気づかれたことを、見守りをしていただいている福祉の方から、ご注意やご指摘

もいただき、すごく参考にもなります。教員業務の軽減にもなりますし、地域との連携にもつながります。今後も続けて行けると良いと思っております。

○（野中部会長）

窪田先生どうでしょう。

○（窪田委員）

先ほどの高校であったような成績処理も1学期で経験して、取らなければいけない授業の時数と闘いながら短縮時間も少ないので、先生たちは他の業務をしながら、成績処理をしていくというのは非常に神経を使いますし、チェックする側としても気を使うなど。初めての体験でもあるので、なかなか比べることはできませんが、時間のゆとりというところは、ミスを減らすためにも、たとえばダブルチェックをするとか、時間をどう使うかというところにもつながって行くのではないかと思います。

前回部活動について少し話をさせていただきましたが、部活動がとても盛んな学校ですし、大会で実績を上げているところで、それを減らしていくという逆の方向はなかなか難しい感じで、学校を上げて大会を目指して頑張っていく中で、意気込みが分かるので、部活動のあり方について考えることがあります。

レギュラーで、最前線で、部活をしている子どもはもちろんですが、特別支援学校なので、知的障害など様々な子どももいるので部活動がその子にとって何なのか、目的は何なのかということを教員間で狙いを考えていくことが必要だと考えています。

そういう意味では、私は、高等部のまとめをしています。部活動のそれぞれの顧問、それを取り扱う指導部の分掌のところでは風通しをよくする必要があると思っています。部活動で何かことが起こった時にそれが上がって来なくて、保護者会への対応などが遅れてしまうということが少し散見しています。学校組織の中での「ほう・れん・そう」はとても大事なことで、人が変わっていく中で、毎回周知していく方法や時期であるとか機会を設定しなくてはと今の時点で思っています。

会計については業務アシスタントが来てくれて、総務の分掌のグループリーダーと実情に合わせ、タッグを組んでやっていただいているので、去年に比べれば先生方の軽減になっていると感じています。

○（野中部会長）

私費会計や奨学金に関する課題提起があって、それに関しては業務アシスタント、外部人材で改善されたところがあると。教育委員会の照会の情報のやりとりについては、ネットワークの使い方、端末の活用の部分で何とかできるかもしれないと。

聞くとところによると、小中だと職員会議の回数を減らすとか、用務の打合せなどは、情報化して省略しているという話が結構できていますが、そのあたりはどうですか。

その辺の可能性はあまり感じないですか。

○（林委員）

職員会議は昔に比べて減ったと思うのですね。これ以上減ってしまうと情報の共有の場面が減ったり、人材育成の部分で懸念があって、皆が注目、関心を持っている場面として、全体が集まって話をすることは一定程度大事だと思います。

ものすごいスピードで新陳代謝をしている時期で、情報を知らなかったということでミスが起こったりする。昔のように始終やっている訳ではないですし、時間もコンパクトにするために事前に資料を配ることが定着されてきていますので、だいたい1時間ぐらいで終わります。

昔は、8時、9時まで職員会議、生徒指導やったこともありましたが、今はそんなことはないので、適正化してきたのではないかと思います。

○（柴山委員）

職員会議前に開催する企画会議は、多い学校で週1回開催しているところもありますが、そこを精選していこうということで、2週間に1回と実施している学校もあります。職員会議を減らそうという話も根強くありまして、毎月やらなくてもよいのではないかという声はあります。その分事前の準備も相当必要になりますし、該当学部との調整を丁寧にやっていくことが時間短縮につながります。

○（野中部会長）

他との関連もありますので、次の話題にまいります。次に「Ⅱ 勤務時間について」ですが、時間の確保もそうですし、産業医からの意見で、そもそもデータをとってないでしようという指摘もありますが、いかがでしょうか。

○（佐藤委員代理）

勤務時間の把握が言われているところですが、逆に教育委員会側で何かやろうと計画していることはあるのでしょうか。

●（事務局）

勤務時間の把握については、働き方改革で法案が成立した今、その中で労働安全法の改正ということで、産業医が働いた時間が何時間以上の方を指導するための前提として、勤務時間の把握をなさいという話がありました。

それとは別に労働基準法では、きちんと使用者側の方で労働時間を把握しなさいということで、把握の仕方が例示されています。我々は、今現在、管理職が現認しているところですが、法改正の話がありますので、今までのやり方でよいのかを含めて検討していますので、今現在こういう方向ですというものはないです。

○（野中部会長）

他の教育委員会ではタイムカードの導入やICチップで自動的にということもありますね。先生方が端末を1台もっていれば、立ち上げるときにという仕組みなどいろいろなことが行われているところですが、いずれにしても何等かの形で把握せざるをえないですね。その方法については、課題であると。

○（林委員）

学校の先生はいろいろなところで働くので、デスクワークだけではない仕事です。ですから、なかなかパソコンのログオンログオフでだけではすまない。帰るのかと思ったら、これから部活に行くと言う人もいます。難しいシステムより、タイムカードみたいなもののほうが。我々も正直言って、週、月に本当にどれだけ働いているのか分からないところがある。土日の時間外登下校簿を見て、部活をしているのだなと分か

りますが、ぎっくりの時間ですから。積算できるもので、本当にこれだけやっているのだというのを見ないと、健康管理の部分を含めて、先生、もうちょっと自分で自分の時間をつくらないといけないという指導をしなければいけないので、労働管理ということではなく、健康管理ということを含めて、タイムカードを導入する時期に来ているのではないかなと感じますね。ログ管理だけじゃなくて健康管理で必要だと思います。

○（柴山委員）

同じく、勤務時間を把握するためには費用があまりかからず、ある程度簡単にできるタイムカードというものが必要ではないかと思っています。まず、全体の勤務時間を把握した上で本当に健康管理ということが必要だと思いますので、その視点でも切り込みやすいかなと思います。

それから、ここにありますが、子どもと向かい合う時間の確保をどう確保すればよいのかということで、先日、業務アシスタントの検証で、実際にアシスタントを配置されたことによって、どの業務が軽減されたかという照会がありました。本校は業務アシスタント試行校でしたので、2年目ということで、実際に職員業務の何が軽減されたかという、データをとって見たところ、①授業準備、教材研究の時間が増えた②チームの打合せ時間が増えた③事務とか報告書の作成等に時間が割けるようになったという成果がありました。ただ、まだまだ、業務アシスタントを活用している人が、それほど広がっていないという課題も見えてきました。本校の職員は80人ぐらいおりますけれども、その中で業務アシスタントに仕事を頼んだのが30名弱なのです。なぜ、他の人は頼んでいないのかというと、こちらからの広報不足や、実際どういうことを頼んでよいのか足踏みしているということがあるので、管理職から職員に広報して、是非、子どもと向き合う時間や教材研究時間の確保をしていくことを進めて行きたいと思います。業務アシスタントは大変有り難いと思っています。

○（林委員）

例えば、教員が自分の仕事の整理ができないと、どのタイミングで依頼をしてよいか分からないというのは、今年の試行校のまとめでもでていたところです。今まで全部自分で仕事を抱えてしまっていたものですから、教員の仕事の整理が進んでいないと依頼ができないということが、試行校の段階でいくつかの学校でも話がありました。

○（佐藤委員代理）

先日、業務アシスタントのアンケートを取りましたら、明らかに見えたのは、管理職サイドから、業務アシスタントの担当は何なのかということを職員全体に明示されていることと、職員の業務改善につながっているということがきれいに相関しているのですよ。何を頼める人なのかということが分かると頼みやすい。ただ、漠としていると、何を頼めるのかよく分かりません、となると職員側もお願いしにくい状況があるので、そこが一つの生かすポイントであるのかなと思っています

3番目のところについて、うちの馬鳥が言ったところだと思うのですが、先日7月21日にうちの代表者が集まる会議がありまして、東京都教育委員会が暑さ対策として、

体育館で終業式をするなという通知を出したので、同じものを通知したほうが良いのかなという議論がありました。ついては、21日の前日20日が終業式だったところがありますかと聞いたところ、かなり少ないのですよ。その翌週まで授業が食い込んでいて、神奈川の高校の夏休みは実質1か月ちょっとになっていて、それがさっきの35週の話と合わさって、授業時間の確保の関係から授業期間中にできなくて、夏休みに入ってから保護者との面談、補習だったり、また、合宿だったり、部活だったりがあるので、実質夏休みを取ろうと思っても取れない状況になっていて、夏季休暇の取得日数が5日付与されているのに取り切れないという平均値になっていると。そこにも影響が及ぼしてしまっている。中教審の議論でも年間を通じた勤務時間の割振りの議論がされていますが、それも無理という状況、実態なのかなと思います。

○（林委員）

夏休みの話ができましたが、今管理運営規則で県立学校、特別支援についても学校が休暇を決めている。県の方で一律決めている訳ではないのですね。ただそれが、逆に、てんでばらばらになって齟齬が出て仕事がやりにくくなっています。共通する時期を作っていないと、休みの時期が違っていると、ある学校は長期休業に入っているから試合に行ける、ある学校は授業期間ですから、授業中ですからと、公欠が出せる、出せないという話にもなる。

トータルで働き方改革ということにするならば、最低限、例えば7月の最終週と8月の3週、あわせて4週間は県立としては共通の休みをつくると。今後閉庁日と言う話が出てくる時にそういう共通項目を作っておかないと、学校によって授業期間が異なることになると、練習試合も組めない、大会にも出られないということにもなる。

○（佐藤委員代理）

想定外だと思いますが、吹奏楽のコンクールが今年7月23、4日ぐらいに行われていたのですが、まだ、授業中の学校も多くて、そこは吹奏楽連盟もよもや授業期間が学校ごとに違う状況だと思っていなかったのだと。8月の末にも大会が組まれている部活が結構あるので、それも同じような状況が生じてしまっている。

○（柴山委員）

さきほどの業務アシスタントの活用をもっと広げていこうというアイデアですが、どこの学校も今やりながらどこのあたりを広げていこうか模索している段階だと思います。

特別支援学校はアレルギー対応のお子さんが出て、命に直結するものですから、食材のチェックを栄養士だけがするのは大変な負担、心労なので、給食担当の教員を含むスタッフがやっていたところですが、今回、業務アシスタントの方が、そのチェックを一緒にやってということで、その分教員が他の仕事に時間が割けるということがありました。そういうような、具体的な例示をすると、やってみようかなということになると思うし、他の教員もこういうことなら自分も助けてもらうということで、仕事の見通しを持ちながらできると思います。今年度全校配置になりましたので、是

非、どのような業務内容を依頼しているかということを整理する必要があるかなと思います。

○（野中部会長）

業務の見直しを先生がやらなくてはいけない業務ではないという区分けを明確にする、お願いできる業務を明確にする、それをリスト化するか共有化することによって、頼みやすくなるし、業務アシスタントの方もそれを理解した上でアシストするということですね。取組を明確にしておけば、先生方の頼みやすさもあるし、負担感も減る可能性があるということですね。

先ほど、先生方のこの学校ではこの期間に共通に夏季休暇ということはしていないのでしょうか。

○（林委員）

今のところないです。

○（野中部会長）

大学は、一応2日ぐらいあります。附属中はこの期間は全員休みという期間を作っています。場合によっては、学校として皆休みという、そういう期間を設定した方が、夏季休暇とか年休など取りやすいかもしれませんね。年休の取得率のデータはあるのですか。

●（事務局）

夏季休暇と年休は経年データを取っています。

○（林委員）

閉庁日を設けるとなると、大会との関係、合宿日程の関係などありとあらゆるところに影響するので、結構余裕をもって、来年からということでも難しい。だからといって、学校ごとの閉庁日というのは設定できないのではないかと。設定してもそこはうちの大会があるからってことになる。何にも入れないとなると、高体連、高文連、高野連なども含めて、2年くらい前から調整しないと、安心して休みましようということにならない気がします。あんまり無理してやると、結局、戻っちゃうのではないかと。

○（佐藤委員代理）

古い話になりますが、20数年前に学校5日制がスタートする時に少なくとも土曜の午前中の部活は休みという議論が主流になりかけましたが、部活動で施設を取り合う段階で効率的にどうしたらという中で、そこには踏み切れなかったのだろうなど。本当は設定した方が一気に休めるという点では効果的なのでしょうけれども結構シビアな感じになるような気がします。

○（野中部会長）

学校の外にいる人間からすると、そういうことが影響するのは、学校外活動で、部活動とか外に影響しているような気がするのです。そもそも外の活動自体を見直さないと中の時間の配分とか改革ができないのではないかと、外から見るとそう思います。

○（林委員）

子どもと向き合う時間は削れない、教科指導もけずれない、教科指導以外で削ることを考える必要があると思います。横浜市は今年から時間外の電話対応をしないということで、5時ジャストにオフにすることがよいことだとは思いますが、残って仕事をしている教員は目的をもって仕事をしているので、もしかしたら6時ぐらいから電話をオフにして、残っている時間に集中して、できるだけ早く帰るためには、そういうこともやってもよいのかなと思います。

ただ、実施する時には、県としてきちっと方針を決めていかないと、あの学校は6時を過ぎたら対応しないのかという話になるので、A校B校ではできないなど。そういうこともやっていかないと。このようなことをやっていくことで早く帰るのですよっていう意識改革につながると思います。また、次の課題になりますけれども。

○（野中部会長）

思い切ったことをする時は、ある程度共通とか一斉にしないと、なかなか調整が難しいし、形だけになってしまうというご意見だったと思います。

○（窪田委員）

先ほど話がありました部活動や授業力の向上については、校内でも様々な意見が存在しています。なんとかうまくやろうというのは実質的にも時間的にも厳しいなど感じています。学校全体でこの方向で行くという、舵取りをしないと、一教員で決めるというのは難しいのかなと思います。

○（野中部会長）

難しいということなのですね。これが次の「Ⅲ 教職員の意識改革について」に関連する話なのかなと思います。先生方がどこをどう意識して何を講ずるべきかの判断、一方で働く意欲みたいなものも先生方にないとだめですし、やはり確保したいと考えている子どもと向き合う時間を充実させて、それが公教育の成果として現れるようにするというのを大事にしてしなければいけない。

では、この「Ⅲ 教職員の意識改革について」について、何か御意見はございますか。

○（佐藤委員代理）

若い人ほどそうだと思うのですが、真面目なのですね。なので、やはり子どもたちのためとか、翌日の授業のために学校に残っている若手はかなり多いと思います。それは際限がないのでいつまでもいるということになる。ある意味でいうとそこを遮断してでも外に追い出してしまうということがあってもよいのかなと思います。子どもと向き合う時間という意味合いの問題ですが、ある意味、向き合った時に豊かな教員はどれだけいるかということにつながるのではないかと。例えば、「帰って寝る」ということも活力持って向き合ったということでもあるし、「じゃあ、たまには映画でも見よう」と思った時には、向き合う時の中身が変わってくるでしょうし、そういった半ば強制的に学校から追い出してしまうということも現場の人に言うと怒られてしまうか

もしれませんが、あってよいのかなど。今の教員のメンタリティを見ていると余計にそのように感じる場合があります。

○（柴山委員）

先ほど3人の方から御意見がありましたが、教員の特徴というのは、生徒や保護者に対して本当に真面目に頑張るので、際限がないということがあります。それに対応して自身の教材研究が遅くなるということも当然あるのですが、私は通常の特別支援学校とそれから今、盲学校に勤めています、やはり学校警備員が入っているという点で通常の入っていない学校とでは、最終的には管理職が施錠をしなければいけないので、19時30分の10分前に「帰る用意しましょう」と声かけしても、結局19時30分になっても動きがなく、ズルズル待って20時を過ぎるという状況があります。ですが、今、盲学校は19時30分に学校警備員が施錠をします、職員は急いで退庁しています。職員の勤務時間の意識改革をしていくうえでも、形から入ることも必要と思います。

○（今井委員）

特別支援学校以外の県立学校には基本的に全部入っているのですか。

○（柴山委員）

入っています。特別支援学校は2校しか入っていない。28校中の2校。

○（佐藤委員代理）

定時制の併置校も同じです。残れてしまう。

○（野中部会長）

今、お話の挙がったように、特別な事情がない学校で警備員が配置されている場合には大体何時にというのは決まっているのですが。

○（林委員）

もう決まっています。施錠をしなければならないため、警備員の時間帯が決まっていますので。

○（野中部会長）

そうすると、先ほどの19時30分といった時間帯になるのですね。

○（林委員）

先ほどの部活動の関係も意識改革が必要だと思うのですが、我々、特に私の時は、専門であろうが無かろうがみんなやっているという状態だったと思います。正直、最近の若い人見ていると、部活にそんなに時間を取られたくないという本音はあるのだけれども仕方ないという形で渋々やっている人がいる。本音はズバリ家庭ですという人も少し出始めていて、少し変わってきていると思う。だから逆にいうとそういう部活に対する思いの違いをちゃんと組織として、学校として受け止められるような体制を考えて行かなければいけないと思います。A、Bの部活は〇〇さんと××さんがなんでも見ている状態ではなく、その部活に担当制みたいな、休日担当制みたいなものも含めて、そんなに思いの無い人に対しても負担にならない制度を学校で用意することによってやれない人でも最低限の顧問としての活動ができていますというようなこ

とをそろそろ考えなければいけない時期に来ているような気がします。やはり、部活を苦手と感じている先生方は結構増えていますので、その人達が苦手なりにできる形のツールをどう用意してあげるかということがそろそろ必要ではないかと最近感じています。

○（今井委員）

関連してなのですが、私、2校目が秦野南が丘高校という結構部活動が盛んな学校で勤務をしていたのですが、その時には学校の中で有志ではありましたが、休日等で部活の面倒をみるというか、学校に居る、学校に誰が先生として残ってくれるかということをしてよいという先生の中で当番表を作って、その日に何かあった場合にはその先生のところに行くということをやっていたことがあります。今、林委員から話のあったように恐らく今年も教員採用試験があると思いますが、部活動の指導をしたくて高校の先生になりたいという人もいると思うので、その先生も活かしてあげたいですし、教科指導や普段目立たない児童生徒に声を掛けることが上手な先生だったりとか、いろいろなところで輝ける先生というのがいると思いますので、いろいろな特徴のある先生がみんな同じことをしなければならないというのは、見直していけるようであれば、現場でできることなのかもしれませんが、ここまでは最低限皆でやりましょう、そこから先は各個人の事情に応じて対応していけば良いというようなことができると思います。

○（佐藤委員代理）

今おっしゃっていた仕組みは、名前を言ってよいか分からないが湘南高校ではかなりシステマティックに取り組まれていて、部活をメインで担当するという人とそうでない人の2グループに分けて、メインではない人の方で輪番制を組んで、年間を通じて平日何回、休日何回という形で分担している。相当負担感が軽減していて、専門でやっている人もこの日まづいなという時には頼めるという形での負担感を分かち合えるような仕組みで工夫されているところがある。こういう仕組みをオーソライズしていくというのもあってよいのかなと思います。私自身も部活動で育った人間なので、非常に複雑な部分ではありますが、もう子どもの問題としては部活をもう少し軽減していった時でも、まだ外の業務として学校の教員がかなり協会等の専門員として負っている部分というがあるので、その人達に対するケアというものが抜け落ちてしまうと、その人達に対する思いというのが欠けてしまうとまづいという気持ちも自身が二分される形で気持ちとして持っています。

○（野中部会長）

部活の指導という中だけではなく、そういう大会等の業務も実は負担であると。

○（佐藤委員代理）

さらに言うと、スポーツの競技団体についても、かなりの部分を教員が負っているということがあります。

○（野中部会長）

ありがとうございます。今、お話があった自分の代わりに人に頼めるという状態というのは実は授業もそうですよね。要するに、自分が担当していて、それを休むと何か他に影響するからという理由でなかなか休めないということですよね。何らか上手く人に頼めるという状態が学校の中で作れば、比較的交代や分担もできるし休むこともできる。そこがなかなか難しいところですよね。でも、今お話を伺っていて、「人に頼めれば何とかなる」、これが結構大きいですね。

○（佐藤委員代理）

個の關係に任せてしまうと結構きつい部分もありますし、できる人できない人、あるいはそれが片方ばかり頼んでしまう關係になってしまうということもあります。学校のシステムとして作っていくことが望ましいと思います。

○（林委員）

テスト監督が良い例ではないですか。テスト監督は最初に決められた後に自分が休みたい日に入れ替えれば良いので、どこかで自分の役割をすれば良いと知っているから自分の都合で代えてもらうことができる。テスト監督もそうだけれど、部活動にもそのような形を入れていければそんなに無理なくお互いになんとか助け合える要素はあると思います。

○（野中部会長）

授業はさすがに無理ですか。

○（林委員）

授業は先生方もプライドがあるので、やはり自分のクラスという思いがありますから。

○（窪田委員）

他の学校も同じかもしれないですが私の学校では、どうしてもこの日に休まなければならない時には、補欠の担当の係の先生がいらっしゃって、当日は厳しいけれども前日までのところであれば、調整は担当が行ってくれるので、個人的には調整をする手間は無いシステムとなっていて、良いシステムだなと思っています。無理することもなく事情があれば休めるというのがシステム化されていると感じています。

○（野中部会長）

とはいえ、交代できる人がいるのかという問題、定数の問題にも関わるかもしれませんが、それは学校種によって違うかもしれません。もう少しこの意識改革について、先ほど若い先生の意識が変わってきたという話もありましたが、やはり先生方によっても意識が違う、異なっているというお話がありましたが、その点はいかがですか。やはりここでは「勤務時間の意識」についても違うのではないかとありますが。

○（林委員）

先ほどの意見にもあるように生徒に対して犠牲的に頑張ってしまうということがあります。教員魂という言葉でいつも語ってしまうのですが、勤務時間を意識してい

る人は基本的に勤務時間が終わると帰りますが、そうでない人達の中には本当に警備員が帰れと言わない限り帰らない人もたくさんいます。そこは人によつての差が激しいのかなと思っています。なかなかそれを均すことも難しいと思います。本来は勤務時間で帰った方が良いのですが。

○（野中部会長）

先ほどは形から入るという意見もありましたし、あるいはタイムカードみたいなものを導入することによつて意識が変わっていく可能性とか、効率化をすることや業務の見直しをすること、こういうことに取り組むことによつて意識が変わるという要素もあるかもしれません。ただ何もしないままでは意識もバラバラのままであるとそんな感じなのですかね。

○（林委員）

野中部会長がおっしゃったように勤務時間をデータで取っていく、やはり数字で見せるということが大事だと思います。全然例えが違うのですが、教室が暑いという声があつて一体何度で授業をしているから分からなかったの、全部の教室にデジタルの温度計と湿度計を入れ、体育館が何度なのか分かってほしかったから入れました。授業観察等で行つて確認すると「この教室は28度5分か、暑いな」とか思うわけですよ。やはり「1度下げて27度台にしなければならないな」と思うのですね。同じように勤務時間も見える化をしてあげないといけないのではないかと思います。勤務時間を管理することがやはり教員の意識改革を進めるきっかけになるのではないかという期待感があります。

○（佐藤委員代理）

子どもたちに応えてあげようとする気持ちの強い人ほど実は危ないと思います。無限にやってしまうということによつてメンタルにつながってってしまうという可能性も大きい。鬱の90パーセントは過労だと言われてますし、それを未然に防ぐという意味でも、今、林委員のおっしゃったような数字的に捉えるというのが重要な観点なのだろうと思います。

○（野中部会長）

一応カテゴリーで分けていますが、結構双方向に関連してくる話があるということですね。

続いては、「Ⅳ 学校を支える人員体制について」に移らせていただきます。これまでも業務アシスタントなどのいろいろな話も出てきましたし、いわゆるスクールカウンセラー等の専門職の配置が重要という話の関係についてお願いします。

○（柴山委員）

よろしいでしょうか。やはり学校警備員の配置についてなのですが、どうして必要なのかということ再度考えてみました。やはり職員と管理職の長時間労働を少しでも軽減できるという視点と、それから施設設備の保全や防犯上の改善という視点とそれから職員の意識改革ということで、先ほどは「Ⅲ 教職員の意識改革について」のところでお伝えしましたが、その3つを挙げたいと考えています。

長時間勤務の軽減というところでは、以前もお伝えしましたが、管理職は早朝バスの運行業務とか、給食の関係業務などがあり、6時30分くらいに来て開錠するという仕事があります。それを非常勤の事務補助員の方にやっていただいている場合もありますけれども、3割程度は管理職が朝出てきて開錠をし、電話対応をしている状況があります。生徒が登校してきましたら、教員ほとんど下校時まで児童生徒の指導支援に関わっていますので、教材研究等というのはそれ以降ということになります。会議等終了後、17時近くから教員は視覚・聴覚的教材を使用した授業準備をするため、教室等での作業が多く、管理職も会議等で職員室に不在が多くなるため、職員室が結構無防備になってしまいます。また、閉庁する際、職員に退勤を促して、最終の校内の消灯や戸締り等の校内巡視を30分くらいかけて実施している状況です。そのため、防犯上の意味や電話対応も含めて警備員の方が配備されていることにより、管理職、教員の勤務の実質的な業務に携われる時間の確保が増えると思われま

す。それから、土日は地域へ学校開放事業を行っています。障害のある方たちが利用できる施設はまだまだ少ないこともあり、特別支援学校の施設開放ニーズは高まっています。ですが、問題点としては施設使用するための鍵の管理や、学校施設の保全や学校警備の防犯上の課題があります。事前に鍵を借り、後日返却しています。正門等の開錠を含め開放日に施設管理者がいないため、防犯上の課題は大きいと感じています。施設開放のニーズに応じていくためにも、施設の開錠・施錠・施設設備の保全や警備のため、校内外の巡視を業務とする学校警備員の配置をお願いしたい。

○（野中部会長）

これは未配置の部分に全部配置すべきという意見ですか。

○（柴山委員）

はい、そのとおりです。

○（野中部会長）

分かりました。他に人員体制について御意見はありますか。

○（今井委員）

何度か話は出ていると思うのですが、業務アシスタントの方を今年度から配置をしていただけて本当に助かっています。先ほども話があったと思いますが、何ができるのか、いろいろな学校でこのように活用しているという情報がいただけるととても嬉しいと思います。今、夏休みで管理職の方からは「業務アシスタントの方に勤務していただいているので、何か業務があったら何でもよいので声を掛けてください」言われている状況です。どういうことがお願いできるのかという一定の基準が分かるととても有り難いです。

○（野中部会長）

専門の配置や、雇用して配置するケースもありますし、最初に出てきました地域との連携によって支援をお願いするという側面も検討の対象になっていますが、いかがでしょうか。

○（林委員）

そのような点ではやはりボランティア的なものをどうやって学校に引き込むのかというのが今後の課題です。何でもかんでも雇用できればよいのですが、そういう訳にもいかないのが、最初の取っ掛かりのツールに行くまでにエネルギーを使ってしまおうということもありまして、その辺りは今の学校の持っている課題ごとに違うものがありますから、その課題解決に向けた地域の協力をどう使うかというのはそれぞれの学校が相当に工夫をしないとイケないところで、県の取組とは別に学校ごとの課題であると思います。

○（野中部会長）

県内ではそのような事例、上手くいっている事例はあるのですか。

○（林委員）

大きな仕組みはあります。人材バンクというものがあります。それをうまく使えるのかという問題があります。

○（柴山委員）

特別支援学校では、学校のホームページにボランティアの募集の掲示をしている学校が多い。登録があれば、調整後、実際に本の読み聞かせや校外散歩等の見守をしていただいている。

○（野中部会長）

県立学校に行っているかどうかわからないが、教員養成の学生もアシスタントティーチャー等でいろいろな学校に行っています。特に横浜国大では、お手伝いになっているかどうかはわかりませんが、行っている。そういう人材の積極的な活用や、学校と地域を上手くつなげて地域の協力を得ながらやっていくことも視野に入れていかなければいけないと思います。

あと、部活指導員という話題もありましたが、これはいかがでしょうか。

○（林委員）

本校は10名のうちの1名を配置していただいておりますが、有り難いというか、本校の退職教員ということもあり、状況がよくわかっているということもあります。今まではずっとインストラクターという形で来ていたのですが、ほとんど毎日学校にいますね。朝見たり夕方見たり常勤職員と同じような状況になっています。校内にいる顧問との連絡調整もできている中での専門ということで、こちらとしても非常にありがたいと思っていますし、結果が全てではないですが、たまたま県の大会で準優勝という結果も出ています。よく校長室に来て本当にいろいろな話をしてくださいますので、安心して任せています。

○（柴山委員）

特別支援学校は、本当に障害種が多様であり障害も重度から軽度の児童生徒がいます。軽度の生徒の生徒指導の案件で外部資源との効果的な連携の必要性を感じます。特別支援学校は慣れていないということもあるのですが、課題解決に向けて、例えば警察と連携をする、児童相談所と連携をする、相談センターと連携していきます。こ

のままにしておけば、また必ず悪いグループに誘われて悪い結果になるであろうと予測され学校としては何度もケース会議をし、それぞれの部署に足を運び、それでもなかなか改善できないという状況があります。そのような時に、教育局の方ともいろいろと相談をしてお世話になっていますが、地域の関係機関との協働で効率的な改善策を実施することにより担当教員の精神的な負担や時間の軽減にもつながると思います。

○（野中部会長）

その相談は地域のどういう方とされるのですか。

○（柴山委員）

今お話したように警察、児童相談所、相談センター等です。

●（教育監）

スクールソーシャルワーカーであると対応できるかもしれないですね。

○（柴山委員）

というと、ある高校のスクールソーシャルワーカーの方に相談して。

●（教育監）

そうすると、どこにつなげば良いのかということスクールソーシャルワーカーが判断できると思います。

○（柴山委員）

高校との連携ということですね。

●（教育長）

特別支援学校には配置されていませんが、今、25校の県立高校にスクールソーシャルワーカーを配置していますから、例えば教育局の方にお話していただければ、うちの方から高校のスクールソーシャルワーカーと連携ができる体制を取ります。

○（柴山委員）

分かりました。ありがとうございます。

○（林委員）

インクルーシブ教育でお世話になっていきますのでその逆ですね。私が思ったのは、生徒指導の大変な学校でうまく回している教員がたまたま分教室にいることがある。分教室は最近そのようなトラブルがあって、総括教諭に聞いたら「最近大変です」といって、詳しく聞いて中身が分かる訳です。高校の生徒指導を結構やってきた人たちがたまたま分教室のある学校等にいたりすると、もっと身近なところで相談したりできるのかなと思います。高校と特別支援の良い意味での助け合いになると良いと思います。

○（柴山委員）

大事なことだと思います。

○（野中部会長）

ありがとうございます。学校間の連携や地域との連携、やはり連携でカバーできるものも考えていかなければいけないということですね。すいません、少し時間が迫っ

てきていますので、次に移らせていただきます。今度は「V 定数改善について」です。これについてはいかがでしょうか。

○（柴山委員）

よろしいでしょうか。特別支援学校は専門職が配置されていますが、専門職は定数内となっています。ですから、例えばその専門職が各学校に2人来るとすれば、教員が2人減るといような状況になっています。看護師も同じように正規の看護師が配置されますと、その分教員定数から引かれてしまいます。配置していただきたいけれど教員数が減ることにより教員の負担が増えてしまう状況です。それが事故等につながってしまうということを考えると定数内でいろいろな専門職等を配置するのは現場としては厳しい状況があります。ただ、国の定数算出の方針であるため、状況は重々承知していますが、現状をお伝えしました。

○（林委員）

私も定数の仕事を長くやっていたのでこのような発言をすることは問題かもしれませんが、特別支援の看護師の数が本当に必要なのか、それとも介助が必要なのか、という教員定数を崩した非常勤で介助職が1対2だとか、2対3のような形で配置をできるのだったら、もしかしたらそのようなニーズを今後、特別支援も出していった方が良いのではないのでしょうか。教員ができる仕事と介助の仕事、もちろんそれも教育だという言い方も承知で言うのですが、やはり人件費負担といういつも考えざるを得ないものなので、定数の常勤を非常勤みたいな形で崩して、そこに免許はないけど、介助ができる人を配置して役割分担をしていくことも考えなければいけない時期に来ているのではないかと若干思います。定数のそのものはやはり国の改善計画がないことにはなかなかほしいといっても難しいと思いますし。

○（柴山委員）

今、現状としては医療的ケアを必要とする重度のお子様が大変増えておりまして、人工呼吸器、酸素療法等が本当に増えてきています。そうするとやはり臨時的任用職員や正規の看護師は必要となります。定数の議論を除けば、県の方でも非常勤で人数を増やそうと定数外の予算で動いていただいていることは助かっています。そうですが、苦しいところですが重いお子様も多いので正規の方に来ていただきたいと思もあります。でも、定数内が増えてしまう。では非常勤を配置して定数外で多く配置していただくということになっても、宿泊学習や修学旅行等があります。非常勤の看護師は時間数が決まっているため宿泊はできません。その分、正規の看護師と後は教員に負担がかかる状況があります。介助だけではなく、医療的に必要な子の母数が増えていますので、非常に厳しい状況です。

○（野中部会長）

ここはなかなか難しい状況もあると思います。他にはよろしいですか。

○（柴山委員）

もう1点よろしいでしょうか。最近、勤務形態が本当に幅広くなってきていて、再任用の方でも3分の2や2分の1の勤務形態、他には部分休業とか、育児短時間勤務

とか、いろいろと働き方を選べるようになってきています。育児短時間勤務は後補充がついていますが、例えば部分休業の方は朝1時間とか帰り1時間の部分休業を取得されるわけです。それも不定期ということもあり、代替がないという状況です。特別支援学校の子どもたちは朝のお迎えや体調把握等があるため人手が必要となります。しかし、その時に部分休業の代替はいません。帰りも同じです。このような状況があって、その負担は正規職員にかかっています。また、関わりきれないことがあるため、その部分も正規の職員が分担して担っているという状況があります。今、特別支援学校では若手が多く配置されていますので比例して部分休業や育児短時間勤務を取得される方も多くなってきているという状況です。以前はあまりクローズアップされなかったですが、最近は人数が多くなるにつれて厳しいという声が出てきています。

○（林委員）

最後、「(6) その他」に少し絡むのですが、実は定数改善、定数に関わる話でいうと、既に現在の高校の定数の相当数が欠員臨任になっている状況があります。採用計画自体はあるのでしょうけれども、今の1,000人を超えているという状況は正直言って現場からすると、やはり来年いなくてもいいかもしれない臨任にどこまで仕事を任せるのかということがあるわけです。だから正規職員できちんと仕事を覚えさせたいと思います。となると、極端なことを言うと、国語と英語の今の欠員の状況を考えると、どこかで2回目の採用試験を1回やってもらいたいというのが本音です。1回やっていただければ、おそらく5～6年は回るのではないかと思います。教員は元々地元志向が強いですが、地元が落ちて「神奈川が2回目の採用試験をやる」ということになれば、かなり良い人材が来るのではないかと思います。そこで正規採用をしていって、地元に戻ってしまうかもしれませんが、逆に戻ってしまえば過員にならなくて済むわけですから、先々のことは分かりませんが、今の1,000人ではどうしても質が下がってしまうので、一度に採りきれない状況は十分に分かっているの、ぜひ全国の二次が発表された後、落胆している受験生を「いや神奈川で来年から教員やろうよ」と言っただけであれば良い人材は結構集まると思います。爆弾発言で申し訳ございません。

○（野中部会長）

今の意見は同じ年内で2回採用試験を実施したらということによろしいですか。しかも、それは他の都道府県が終わった後に実施するということですか。

○（林委員）

他の都道府県に落ちてがっかりしている受験生にもう一回チャンスをあげるということですね。

○（野中部会長）

県立学校の臨時的任用職員はそんなに多いのですか。

○（林委員）

現状ではそのように聞いています。

●（事務局）

現状では10パーセント弱、年によって異なりますが、高校においては大量退職の影響が大きく、採用では多く採れない事情もありますので、我々にとっては宿命的な課題として抱えているところです。あと数年で大量退職の波が少しずつ下がってきますので、その時までは厳しい状況が続くかなと見込んでいます。

○（佐藤委員代理）

今の関連で、臨時的任用職員と同時に再任用、我々もいずれは再任用となるのでそれを悪というつもりはないのですが、そこが特にフルタイムではないと次年度に必ずしも継続となるか分分からないという動きもあって、職員室の中で場合にもよりますが3分の1近くが来年度わからないというところで言うと担任等のローテーションでもやはりそれ以外の人達に負担がかかるということは出てきています。それが、正直言って、現場では結構つらいところでもあります。

○（野中部会長）

世の中の流れとして働き方が多様化していて勤務時間も多様化しているという現実があると、ただ、それがあることによって結局、正規の方にしわ寄せがきているということも何か改善をしなければならぬのではないかと、というお話ですね。なかなか難しいですね。空いている隙間を埋めて、またさらにその隙間を埋めなければならないということですから。ただ、定数改善という大きな国レベルの枠組みの中で、実は小さいところでも何らかのことを考える必要があるということととりあえずここは終わらせていただきます。

最後、「VI その他」としてこれまでのところで何か言い残したところやここに今までなかったようなところを含めてお願いできればと思います。

○（林委員）

一つよろしいですか。これは自分自身の課題としてずっとなかなか解決していませんが、50人なら50人の職員の業務の公平と言いますか、業務量をどういう風に均すのかということが正直言って課題と感じています。きっとそこでやることも考えていかないと、働き方改革にならないのだろうなと思っています。教員の仕事は見えにくい部分がありまして、教科指導があったり、担任の業務があったり、部活動があったりといろいろな切り口がありまして、最終的にその人が持っている分担が見えにくくなっているということがあります。ただ、それを重量算定ではないですけども、どんな業務をやったらどんな業務量になるのかという一般計みたいなものが作れば、もうこの人はこれ以上業務をさせられませんというような形で誰か他の人にやらせなければいけないとする。もちろん、若い人と中堅では負荷が違って良いと思います。そういうものが今まで学校にはなかったのですよね。属人的に全てお願いしていることがありました。そういう風に仕事を寄せていってみんなで作るのだという形がとれるような組織というか仕事の分析を自分としては課題だなと感じています。

○（佐藤委員代理）

すみません。次の国の議論のところに关わるのですが、中教審の特別部会で4月の時に神奈川の総括教諭制度が報告をされて、その場に私も傍聴をしていたのですが、「それは良い制度だ」と全体でなりかかったのですが、でもよく考えてみるといわゆる校長の校務分掌の今でいうグループ業務のところをかなり中心的に担っているのであって、それは全体の教職員の負担軽減にはつながらないのではないかという意見も出てきました。我々が聞いている総括教諭からの意見などでもやはり負担感が集中しているということがあって、逆に協力してくれないベテラン層もかなりいるし、若手層はあの企画会議に任せておけばという意識も結構強まっていると。これをなんとかしなければいけないなと思っています。先ほど、林委員の方からも職員会議で人材育成をという話があったように皆で喧々諤々考えながら学校をどうしたらよいのかということが必要であるし、どうしてもセクショナリズムになりがちな傾向が今あるなど危惧をしています。実はその結果が総括教諭のなり手不足ということにもつながっていると感じています。今の仕事というか業務量を定数化、定量化ということにもつながると思います。割り振っていく仕事量をなるべく散らしていくような仕組みが必要であるだろうなと思います。振っていけば若い人のやはりそれに対する責任感から学校に対する対応意識も高まってくるというようなこともあると思います。それを上手く仕掛けていく工夫が今必要なのではないかという気がしています。

○（窪田委員）

やはり私が30名の高等部の先生を見ていても非常に負担の偏りがあり、17時ちょうどにコンスタントに帰れる先生と19時15分までせざるを得ない先生とはっきりしています。それは担任業務をしていることも関わっているでしょうし、部活動ということも関わっているでしょうし、分掌ということも掛け合わせてです。もう少しこれを管理職の人員配置にプラスして、その部内の中でも少し工夫ができないかなと考えています。例えば担任の仕事のどの部分を副担も補えるか、また臨時的任用職員の研修のサポート等、人材育成の意味で、教員経験を5年、10年の間、どのような経験をさせていくか、考えながら役割分担をする必要があると感じました。

○（今井委員）

均すのは難しいのかなと感じています。あと、良し悪しはあるとは思いますが、例えば、今私は3年の担任をしていて、総括もやっています。以前、相模原総合高校で勤務していた時は、複数担任、2人担任でした。例えば、今、担任、副担任ということもその業務を均していくということを考えていく時に複数担任制も子どものテーマとして考えていければいいのかなと感じました。おそらく転勤が生じますのでよく聞く話が、転勤してすぐに担任を持つと結構負担感があったりします。それを例えば複数担任であれば前からいた経験のある方と一緒に担任を持てれば、私も実は相模原総合高校の時にそうだったので、前に経験した方と担任が持てたので、それであれば少し負担感減ることは感じられるのかなと思いました。こういうことがあれば少しは負担感を均すことは可能ではあるのかなと感じました。

○（柴山委員）

特別支援学校は、若手の方が結構業務を抱えているなど感じています。若手はすごくやる気を持って仕事を請け負いますが、逆にベテランが引いてしまうという状況です。ふたを開けてみると若手はもう潰れそうだという報告があがる時があります。例えば、学校全体の仕事、学部の仕事、学年の仕事、クラスの仕事、分掌業務、部活動等「若手だから」ということで、やる気はありますので仕事を抱えてしまっている状況があります。先ほども話がありましたが業務の見える化ということをおある程度、個々に管理職が把握をするという意味で、それぞれ個々の業務の見える化をしていく必要があるのかと置いていたところでした。若手の負担が過重にならないよう調整をする等、仕事量の平準化が必要になると思います。また、ベテランの人が引いていると言いましたが、それ以外に定数内非常勤の人や再任用29時間は「担任はしなくてよい」「個別養育計画は作成しなくてよい」といった認識がなくはないのです。ですから、本当に引いてしまうということがあるのですが、そうではなくて、29時間の再任用の方も定数内非常勤の方も担任を持ち、校務分掌も担当するという業務内容を多様な勤務形態の方たちにお示しする必要があると思います。

○（林委員）

午前中に研修で柴山委員と同じ話をしたのですが、実は教員は、総括ではない教員を除いて皆同じ扱いをしています。事務職は、主事、主任主事というような職階によって、職階に対する研修というのが存在しています。しかし、教員は初任研や5年研といったものはありますが、最初だけはやるけれども、途中の研修が抜けてしまっています。ほとんどありません。だから、例えば今日の生徒指導の研修は、3校目の教員に来てくださいというように、研修をするサイドが、どの層の教員にどういうことをしたいのかということが実はありません。こういう研修をすることによって、教員も「私はそろそろ中堅だな」といった意識が芽生えると思います。このように「中堅」という意識を持たせるためには2校目、あるいは3校目あるいは35歳前後というような形で研修の意図をわかるような形で人材育成をやっていく、だから、受ける側も「それではそのような立場で仕事をしていかなければならないな」と意識を持たせる。そういう風にやっついていかない限りはなかなか、そのような意識は育たないと思います。だからそこでまた仕事が偏ってしまうのではないかと思います。

○（野中部会長）

育成指標を作ってそれに対応した研修の体系化の検討は始まっていますが、中身が業務ではない感じはしますね。いわゆる教育、授業とかはありますけれども、業務についてはなかなかないので、大学では典型ですが、働かない教員と余計な業務ばかりやっている教員に完全に分かれて、これを研修等で育成しようということとはとても考えられないですね。すいません。余計なことを言ってしまいました。いわゆる専門職的な形成としてもそういう体系化等がありますが、業務の分担で言うとどうするかですかね。これはちょっとなかなか難しいと思います。申し訳ありません、時間が押していますので、もしどうしてもということがあれば。

○（佐藤委員代理）

すいません。今までの後半部分ではいろいろな工夫が出ているとは思いますが、つまるところ一番重要なのは最初にポイントで業務量というものの、仕事の中身をどう減らせるのかということが一番重要だと思います。私は、カリキュラムもそうだと思いますが、学校の働き方改革はお弁当作りに似ていると思っています。肉がこれくらい必要、野菜がこれくらい必要、ご飯がこれくらい必要とっているとお弁当箱に入りきらなくなるので、やはりこれくらい食べたいと思っても量を減らすとか、あるどっちを取るかの選択を与えるとか、そういうことをしないと容器に収まらない状態が学校だと思いますので、そこを思い切って減らすということをやはり教育委員会として打ち出させていただきたいということをお願いしたいと思います。

○（野中部会長）

業務全体を減らす。そこに人を雇用したりお願いしたりして減らすのか、それとももう止めるのか、何かそういう整理もきちんとする必要があるのだろうということですね。どうもありがとうございました。貴重なご意見ありがとうございました。またこれを部会2回、もう1回、全体会の前にございますので、今日の御議論を基にまた深めていきたいと思えます。

次第の「2 その他」ですが、他に議題は特によろしいでしょうか。（議題なし）

それでは、これで第1回部会を終了したいと思います。ありがとうございました。それでは事務局に進行をお返しします。

●（事務局）

貴重な御意見ありがとうございました。それでは閉会に当たりまして、神奈川県教育委員会桐谷教育長から一言いただければと思います。お願いいたします。

●（教育長）

野中部会長を始め、いろいろな御意見を大変忙しい中いただきましてありがとうございます。ちょっと座らせていただきます。全体の検討協議会の時にもご挨拶させていただく中で、一度皆様方の御意見を伺う場を考えていますということで、本日出席をさせていただきました。いくつかあるのですけれども、やはり今の学校、あるいは学校教育を巡る仕組みが現状についていけないのではないかと意識はすごく持っています。元々子どもの数が減ってきます。働く人が高齢化していきます。つまり人的資源は少なくなっていくのですね。そういう時代がこれから来る。その時に、では学校はどのような組織にしていけば良いのか。どちらかといえば学校組織は全て自前主義でやってきていまして、学校は聖域であるとか、教育は学校に任せれば良いのだとか、そういう中で次から次へと学校だけが、教員だけがいろいろなものを背負わされてきた。スクールソーシャルワーカーということがありますが、スクールが付いているだけであって、ソーシャルワーカーというのは本来その地域の中において、様々な課題についてつないで、あるいはコーディネートをしていくので、別段福祉部門が用意しても良いのですよね。その福祉部門が用意した中の子どものプロットとして学校も対象にしてもらう。ですから、今、文部科学省が学校のプラットフォーム化を言

い、それから地域における学校をコミュニティの中心にするといった様々なことを言っていますが、でも学校はそれを負えるだけの力をもう与えられていないのです。制度的に仕組みとして。では、どうするのかということ抜きにして、先生方の働き方改革、多忙化の解消はないと私は思っています。そういう中で言えば、もう端的に看護師もあくまでも定数を減らして看護師を配置して言っているわけですね。これだって、本来で言えば、これだけ医療的ケアが増えている子どもがいるという現実の中では、やはり教員の定数とは別に看護師の定数を特別支援学校にやはりつけるべきなのです。ここ10年で医療的ケアの必要な子どもたちが51人から230人程度に増えているわけです。現実には仕組みが対応してっていない。だから、私どもとしては30年度6名を増やしているとか、非常勤で増やしています。やはりこれはその時は良いかもしれませんが、将来までを考えた手立てではないのです。そういった意味で言えば、やはり仕組みが現実についていけない。では、仕組みを変えるべきだ。そのためにはどうすればいいのか。このような思考方法を持ってやっていく必要があるのだなど、たまたま7月に全国の都道府県教育長の会議でこの働き方改革のテーマがありました。やはり47都道府県の皆いろいろなことを考えていて、いろいろと模索しています。けれども、どれも決定打はありません。だから、神奈川の業務アシスタントを全県立学校といったときに皆驚いていました。「そこまでやるのですか」という形で、ただ、これはお金の話にもなってしまいますけれども。その中で、各県いろいろと工夫するのだけれども、最終的に国は中教審の中で最後の答えをどこに求めようとしているのか、というのが私にもよく見えていません。元々は教員の業務というものは自発的創造的業務だというのが、時間の管理という概念を元々持たない設定になっていて、そのために4パーセントの教職調整額を作ったわけです。でも実際、時間管理をしない管理者はあり得ないわけです。使用者責任の問題になってしまいます。だから、皆さんいろいろと工夫をしてタイムレコーダーをこれから入れていくのだ、あるいはパソコンで管理をするのだとしています。その中でユニークだったのが、林委員もおっしゃっていたように、教員は最後にどこにいるのかわからないわけです。そこで、教員個人が持っているスマホとパソコンを連動させて自分の出退勤を管理させるということをやろうとしている県もありました。様々な形で47都道府県もそうですし、市町村もそうですけれども、国の動きを見ながら本当にいろいろなことを考えています。ただ一つだけ共通項があるのは、やはり持続可能なものにしていかないと今の教育、学校現場が持たないだろうという危機感、これはありますね、各教育長に。そこが子どもの視点だろうし、それだったら何かということ突き詰めていけば、「良い教育をしたい」、「子どもたちをちゃんと育てたい」という先生であれば誰でも思う普遍的な部分だと思うのです。その普遍的な部分を持続可能にずっと将来もやっていけるように、今何をしなければいけないのかということが大切なのだろうなと思います。そういった意味ではいろいろな御意見をいただいたことを私たちに整理させていただいて、お金と人という問題は私共教育委員会の仕事だろうと思っていますから、またこれからも御意見いただく中でいろいろと考え、検討をしていきたいという風に思っており

ます。本日はありがとうございました。

●（事務局）

それでは神奈川の教員の働き方改革検討協議会 県立学校部会をこれで閉会させていただきます。本日はどうもありがとうございました。