

神奈川の教員の働き方改革検討協議会 県立学校部会(第2回)議事録

- 1 日 時 平成30年9月11日(火) 14:55~16:30
- 2 場 所 神奈川県住宅供給公社ビル 5階 委員会会議室
- 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2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。ただ今から、神奈川の教員の働き方改革検討協議会 県立学校部会の第2回目を開催させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

会議に先立ちまして、本日の会議の公開の可否について、また、本日傍聴の方がいらっしゃいますので、そちらについて決定していただきたいと思います。野中部会長どうぞよろしくお願いいたします。

○(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、公開としたいと思いますが、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。傍聴の方がいらっしゃるとのことですので、傍聴者の方の入室をお願いします。

●(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。

なお、本日窪田委員からあらかじめ欠席のご連絡をいただいております。

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くださいと思います。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、県立学校部会を始めさせていただきます。野中部会長よろしく申し上げます。

○(野中部会長)

それでは、始めさせていただきます。次第の「1 中間まとめについて」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。

それでは、机上に配付しております「神奈川の教員の働き方改革に向けた意見(仮称)中間まとめ(案)」をご覧ください。

まず、今回の会議の趣旨について申し上げますと、第1回目の協議会において、私どもの教育長があいさつの時に申し上げました、「最終的に県教育委員会として一定の方向性を取りまとめていく」ための前提として、「教員の働き方改革」について、現

在、議論していただいております主な論点を中心に、年明けの一定の時期には、当協議会としてのご意見をまとめていただきたいと考えております。

また、県教委として何か方向性を出していく上で、必要な予算措置について、これから財政当局と協議していく時期に差し掛かるため、この段階で、これまでの議論を「中間まとめ(案)」として、ご意見をまとめていただきたいと考えております。

そして、今回の市町村立学校部会と県立学校部会で、ご意見をいただき、事務局で必要な修正を加えさせていただいたものを、改めて第2回目の検討協議会に「中間まとめ(案)」として提出させていただき、お諮りしたいと考えております。

それでは、資料に沿って説明させていただきます。1ページ及び2ページの「神奈川の教員の働き方改革検討協議会の概要」については、「1 目的」以下、資料記載のとおりです。続きまして、資料の3ページをお開きください。

こちらは「神奈川の教員の働き方改革検討協議会からの意見」として、「1 基本的な考え方」をまとめていただいております。少し、説明させていただきますと、一つ目の○ですが、学校現場では、社会環境の変化に伴い、いじめなど、学校における課題が複雑化・困難化しており、教員の精神的・身体的負担も大きくなっております。二つ目の○ですが、県教育委員会では、平成29年度に教員の勤務実態調査を実施し、その結果、本県における教員の長時間勤務の深刻な実態が明らかとなりました。三つ目の○ですが、県立学校では、勤務日に学校の運営に関わる業務が2時間前後あり、一方、県所管の市町村立学校では、勤務日において児童・生徒の指導に関わる業務だけで正規の勤務時間を超えている実態があるなど、学校種により教員業務の多忙化の状況が異なっていることが分かりました。次の○ですが、こうしたことを踏まえて、教員の働き方改革については、検討協議会を設置して議論しているところですが、具体的な取組については、大きく県立学校と市町村立学校に分けて検討を行う必要があると考え、検討協議会の下に「県立学校部会」、「市町村立学校部会」をそれぞれ設置して、議論を深く掘り下げて議論してきました。最後の○ですが、この中間まとめは、現段階までの議論を整理し、検討すべき方向性を示したものである。今後、国の動向等を踏まえ、引き続き議論を重ね、深化させていくものとするとしております。

次に、資料の4ページをお開きください。こちらは、「2 今後の取組に関する方向性(案)」として、第1回の協議会、前回の市町村立学校部会及び県立学校部会での委員のご意見を「(1)～(7)」の項目に分けて、項目ごとに、「協議会からの意見」、「部会からの意見」、「今後の取組に関する方向性(案)」として、今まで委員からいただいた、ご意見等を元に取りまとめたものです。そして、「今後の取組に関する方向性(案)」は、来年開催予定の協議会における最終意見を受けて、県教委が策定する予定の「一定の方向性をもった取りまとめ」の基礎となるものです。

「(1) 業務の見直し、仕分けについて」ですが、「協議会からの意見」は、「業務の見直しについては、学校と地域、PTA等の保護者との信頼関係の上で成り立っている実態をしっかりと認識して取り組むべき」ほか、資料記載のとおりです。

次に、「部会からの意見」ですが、「市町村立学校部会」からは、「登下校時は学校の管理下にあるということを教員が自覚し、地域の方々にお世話になっているという意識を持つことが必要である」ほか、「県立学校部会」からは、「社会福祉協議会など福祉関係の方に登下校の見守りをしてもらうことで、業務の軽減、地域との連携につな

がり、学校で気付かないことに気付いてもらうことがあり大変助かる」ほか資料記載のとおりです。

5 ページをご覧ください。以上の意見を踏まえた「今後の取組に関する方向性(案)」ですが、「県全体での取組」は、「国の通知に示された仕分け等を前提とした教員業務の見直し」、次に、「市町村立学校における取組」は、「各市町村教育委員会が、学校と地域、保護者との連携をしっかりと構築し、自らの状況に応じた、教員業務の見直し、仕分けを行っていく」ほか、資料記載のとおりです。さらに「県立学校における取組」は、「県立学校における業務の見直し、仕分けについては、統一的に行われる必要があるため、県教育委員会が主体的に行うべきものと、各県立学校が行うべきものに整理した上で、各取組を実施する」となっております。

次に、「(2) 勤務時間について」ですが、まず、「協議会からの意見」は、「子どもと向き合える時間をどのように確保するかが大きな課題である」ほか資料記載のとおりです。

6 ページをお開きください。「部会からの意見」は、まず、市町村立学校部会及び県立学校部会の双方から同様の趣旨のご意見を頂いたことから「共通」としてまとめさせていただいたものですが、「管理職として職員の勤務時間を客観的に把握する必要がある。健康の部分でも勤務時間の把握は必要である。また、勤務の把握に当たっては、例えば、タイムカードのような単純な方法で行い、教員の新たな負担にならないことが必要である」ほか「市町村立学校部会」は、「子どもと向き合う時間とは、実際に子どもと相対している場面だけではなく、子どものために学習のノートを見る、テストの添削をするなどの時間を含めて、子どものために使う時間である」ほか資料記載のとおりです。さらに「県立学校部会」の意見は、「教員は勤務場所が一つではないので、勤務時間の把握が難しい」です。

さらに、「今後の取組に関する方向性(案)」ですが、「県全体での取組」では、「客観的な勤務時間の把握」ほか資料記載のとおりです。次に「市町村立学校における取組」は、「県教育委員会及び市町村教育委員会は、学校経営アドバイザー事業の成果に関して、県内に広く情報提供を行う」ほか、「県立学校における取組」では、「タイムレコーダー等の設置による客観的な勤務時間の把握の検討」ほか、資料記載のとおりです。

次に、「(3) 教員の意識改革について」ですが、「協議会からの意見」は、この6ページから7ページにかけて、「働き方改革は一方的にやらされるものではなく、自分たちで変えられることから変えていこうという考えで、できればよいと思う」以下、資料記載のとおりです。

次に「部会からの意見」ですが、「市町村立学校部会」からは、「学校教育目標に働き方改革に係る事項を入れるという考えはどうか」ほか、「県立学校部会」からは、「若い人ほど学校に残っている。半ば強制的に学校から追い出すようなことも行っていくべきか考える必要がある」ほか、資料記載のとおりです。

8 ページをお開きください。さらに「今後の取組に関する方向性(案)」ですが、「県全体での取組」では、「働き方改革に関する研修の充実」ほか、資料記載のとおりです。次に「市町村立学校における取組」ですが、「県教育委員会及び各市町村教育委員会は、学校経営アドバイザー事業の成果を広く情報提供を行うことを通じて、各学校におい

て、教員の意識改革を図っていく」です。さらに「県立学校における取組」ですが、「チーム学校に向けた教員の働き方改革の意識づくりの促進」です。

次に「(4) 学校を支える人員体制について」です。まず、「協議会からの意見」ですが、「働き方改革は、学校・家庭・地域で進めることが大事である」ほか、資料記載のとおりです。次に「部会からの意見」ですが、「市町村立学校部会」からは、「負担が多い教頭の仕事を補助する人員の配置が必要」ほか、「県立学校部会」からは、8ページから次の9ページにかけてですが、「業務アシスタントにどのような業務が任せられるか、整理する必要がある。任せられる業務について、教員への広報が不足していて、十分に活用できていないところがある」ほか、資料記載のとおりです。さらに「今後の取組に関する方向性(案)」ですが、「県全体での取組」は、「教員の勤務実態改善のための外部人材等の配置及びその継続・拡大」ほか、資料記載のとおりです。次に「市町村立学校における取組」では、「スクール・サポート・スタッフの配置の検討」ほか、資料記載のとおりです。「県立学校における取組」では、「特別支援学校への警備員の配置の検討(勤務時間外の電話対応等)(再掲)」です。

「(5) 定数改善について」ですが、まず、「協議会からの意見」ですが、「定数改善を考えないと、根本的な解決につながらない。可能であれば、教員定数を増やせるよう早急に対応していただきたい」ほか、資料記載のとおりです。次に「部会からの意見」ですが、「市町村立学校部会」では、「専科教員がいれば、その時間に休憩をとることができる」ほか、資料記載のとおりです。

10ページをお開きください。「県立学校部会」では、「医療支援が必要な重度の子どもが増えているので、正規の看護師が必要である」ほか、資料記載のとおりです。

さらに「今後の取組に関する方向性(案)」ですが、「県全体での取組」は、「教育の質の向上を目指すとともに、教員の働き方改革につながる定数の改善」です。次に「市町村立学校における取組」は、「英語の専科教員の加配等の検討」です。次に「県立学校における取組」は、「特別支援学校における専門人材の配置に関する課題の整理(看護師等)」です。

「(6) 労働安全衛生管理について」ですが、これについては、先日開催の第1回目の部会において、産業医意見として紹介させていただき、産業医の意見に賛同する趣旨の発言を委員からもいただいているところから、併せて項目を「産業医意見等」としております。また、国の中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」においても、学校の労働安全衛生管理について重要な論点の一つとして議論しているところから、新たに一つの項目立てをいたしました。

「健康の保持・増進(産業医意見等)」では、「健康に関する意識について、無頓着で、授業があることを理由にして通院も後回しにしがちである」ほか、資料記載のとおりです。「今後の取組に関する方向性(案)」ですが、「県全体での取組」は、「健康診断の受診率向上」ほか、資料記載のとおりです。「市町村立学校における取組」は、「県の取組の情報提供」です。「県立学校における取組」は、「ストレスチェックの参加率の向上」です。

11ページをご覧ください。「(7) その他について」ですが、まず、協議会からの意見は、「職員の年齢構成のいびつさから、教頭・総括教諭などのミドルリーダーのなり手がいない。学校経営の負担を分散するために、その部分をどうしていくか課題であ

る」ほか、資料記載のとおりです。次に「部会からの意見」ですが、各部会の共通事項を記載している「共通」では、「学校閉庁日」の項目を記載しております。内容は「夏季休業期間に学校閉庁日を実施している市町村がある。実施には保護者や地域の理解が必要である」ほか、資料記載のとおりです。次に「市町村立学校部会」では、「学びたい研修というより、行かなければいけない研修が多い。選択の余地や、行きたい研修に行けるようになれば嬉しい。行きたい研修に行けるような研修の精選、整理を行ってほしい」です。さらに「県立学校部会」では、「転勤してすぐに担任を持つことは、負担感が大きいことから、経験のある人と一緒に担任を持つような複数担任制を考えていくのはどうか」ほか、資料記載のとおりです。さらに、「今後の取組に関する方向性（案）」ですが、「県全体での取組」は、11ページから次の12ページにかけて「夏季休業中の学校閉庁日の実施に向けた検討、保護者、地域住民、関係団体等との調整」ほか、資料記載のとおりです。「市町村立学校における取組」及び「県立学校における取組」も、「県全体での取組」と同様としております。

「資料」に関する説明は以上ですが、机上に配布しております「参考資料 神奈川の教員の働き方改革検討整理表」は、第1回の協議会、前回の市町村立学校部会(第1回)及び県立学校部会(第1回)にいただきました、ご意見を項目ごとに取りまとめたものでございます。後程ご覧いただければと思います。私からの説明は以上です。

○（野中部会長）

ありがとうございました。今ご説明をいただきましたが、今日はこの内容について、一つずつ検討していきたいと思えます。

まず、検討協議会の概要の部分については、省略をさせていただき、3ページ目から順次ご意見をいただきたいと思えます。

今、ご説明をいただきましたけれども、随分整理はしていただいておりますけれども、中間まとめということで、その先はもう一回部会があって、協議会があって最終まとめとなりますので、できれば、今日のところで、部会から補足ができる部分がないのか、あるいは、もっと、踏み込んだほうがいい部分がないか、ちょっとめりはりをつけないと若干網羅的になっていて、具体的にどこを中心にするかということを出した方が、よいのではないかと。特に冒頭話がありましたが、予算に関係するところは県立学校の立場からこのところは早急にとということも、上手く盛り込めたらと思えます。

また、県全体で決めてやっていこうという方向性と、ある程度学校単位で工夫すべきものだという整理をこの中に詰め込めれば少し明確になるのかなと。

もう少し言いますと、せっかく県でやっていることなので、県として取り組めること、市町村として取り組むことということがありますけれども、もっと連携をすると効率化するのではないかと、連携をすることによって改革が進む部分がないのかというそのあたりを含めて、整理していただいた、(1)から(7)まで内容について、順次意見をいただければと思えます。

まず、「(1) 業務の見直し、業務の仕分け」のところについて、ご発言をいただければと思えます。

○（林委員）

前回は話をさせていただきましたが、業務の切り分けの中で、私費会計についてと

いうものがあるのですけれども、かなり大きな負担となっていて、この部分を事務職に力を借りながらできるだけ公費に準じた扱いをしていることも事実なので、私費、公費の区分けがないに等しくて、入口が、県から来ているか、保護者から来ているかという違い。このあたりの私費会計について、教員の業務負担軽減に向けた、ロードマップなり何らかの方針を出せるとかなり先生方の負担感が減ってくるのではないかと。

全校にアシスタントが入ったことによって、今までは教員が銀行窓口に行っていた部分は、アシスタントがやっているけれども、その手前の部分で、まだ会計業務の知識が教員に育っていないから、事務にある程度移管出来たら、この部分の業務の仕分けの部分をお願いしたいと思います。

○（野中部会長）

どこの学校でもある事業ということですね。

○（林委員）

そうですね。

○（馬島委員）

他県の状況を見ていると、私費会計は多くの県が、学校事務職員が行っているという状況です。神奈川の場合はいろいろな経過の中で教員が分担しているという状況です。今、林委員が言われたように本来ならば、事務職の担当者がいて、仕事として、業務として位置付けて、それなりの定数が措置されていることが望ましいところですが、事務職も3人職場という状況の中で、なかなか新たな仕事として手が回らないということです。とは言っても定数をきちっと措置するということを含めて取組を進めていかなければならないと思うところです。

当面、業務アシスタントの仕事の分担の仕方なのではございますけれども、私たちが各職場で調査を行った結果があるのですが、業務アシスタントが行っている業務はなんですかという質問で、私費会計の補助業務で、出入金、銀行でお金を下ろしているような業務は、78校あるのですが、私費会計全般といいますか、出納事務ですね。そこまで行っている学校は、6校、極めて少ない。業務アシスタントというのは地方公務員法上で位置づけられた非常勤職員なので、きちんとした知識さえあれば、私費会計の出納業務が担当できると思います。業務アシスタントの有効活用としてきちんと位置づけられるようになれば、当面の対応策としては、前進があるのかなと思います。是非ご検討いただければと。

○（柴山委員）

私費会計については、学校によって業務アシスタントの活用方法がまだ広がっていないというのが大きな課題かなと思っています。私費会計、出納業務のチェックを行っている学校もあります。片やまだ銀行業務を中心に行っている学校もあるので、1年間やってみた実践を皆さんに周知することによって広がっていくのではないかと考えています。

○（野中部会長）

国の仕分けでいうと、本来教員がやらなくてもよくて、他の人に任せられるという分類に入るとのことですね。

○（林委員）

そう思います。業務アシスタントの業務の在り方については、全校に配置したばかりということもあって、この部会とは別に、校長会議の研究会の中で深めていますけれども、先ほど、馬鳥委員から話のあった、数校で出納までやっているというのは、元々事務経験がある人が、たまたまりタイアした後にアシスタントになっているという場合には打って付けなのでしょうけれども、そこを含めて、教員がどこまでやって、どこから事務にバトンタッチできるか。そのあたりがゼロ、100じゃないと思うのですね。教員がやらなくてはならない部分も当然あると思います。教員が学校の活動の中で必要な予算を取っているわけですから、予算を取ったから、執行はお任せということが出来るのか。そのあたりを含めて議論するチャンスがあるのではないかと思います。

2020年から、就学支援金がマイナンバーの関係で本庁の方に移るということですから、事務の仕事に隙間ができるチャンスがあると聞いています。そういうところで、業務を事務職に寄せて行くことができるのではないかという気がしています。

○（野中部会長）

私費会計のことは業務アシスタントの関係を含めてということですね。他には。

○（今井委員）

一つ質問になってしまうのかもしれませんが、働き方改革と言うことで、新聞の記事を注意して見ているのですが、毎日新聞に、学期初めに仕事が集中するので、その時だけ勤務時間を10時間にして、夏休みの勤務時間を6時間にするという話がでていましたが、その方向は今後どのようになるのか、お分かりになりますでしょうか。

●（事務局）

毎日新聞の記事だと思うのですが、その日、中教審の働き方改革の部会が開かれていて、うちの職員が傍聴に行きましたら、冒頭文科省の担当者から、毎日新聞の記事は事実ではないとはっきり否定したそうです。ただ、根も葉もない話ではなくて、元々中教審が出しました中間とりまとめの中に、教員の1年間を単位とするいわゆる変形労働制の話が示されています。これに基づいて記事を書かれたのだと思うのですが、それについては、やるとかやらないとかの結論は出ていません。先日、8月30日の部会でようやく教員の勤務時間について話し始めたとのことなので、これから議論されることだと思います。

○（今井委員）

職場で話題になったのですが、労働時間を時期ごとに代えても業務にあたる教員の勤務時間は変わらないのだろうと。10時間だろうが夏休みに6時間しようが、学校にいる時間は変わらないのではないかという話が結構多かったので、あまり、現場には即さないのかなというのが職場での感想ではありました。

○（馬鳥委員）

中教審に私たちも労働団体の代表として入っているのですがけれども、年間を通した変形労働時間というのは、今井委員が言われたとおり、学校現場の実態が改善されるというのはありえないと思います。このあと、夏休みの話を別のところで、触れたいと思うのですが、その前提には、夏季休業というのは、学校にとって、ゆったりした時間だという認識があるのですが、今はそうじゃないということを後ほど申し上げたいと思います。そうした中で、現段階で学校現場に有効な方策をとっていかなければ

ならないのかなと改めて思いました。

○（野中部会長）

現実には通常の勤務が終わらない、業務自体をもちろん減らさないといけないという考え方もあるかもしれませんね。

○（馬島委員）

部会の意見を掘り下げるということで、5ページの最後の意見で、「職員会議は以前に比べて減少しており、これ以上減ると人材育成に懸念が出てくる。全員が集まって話をする機会は一定程度必要である。」これは林委員のご意見だと思うのですが、そこで、平成24年4月の文章なのですが、これは非常にいいことが書いてあります。これは2006年に新しい学校の組織が設置されて、現在に至っているわけなのですが、一定の改善が必要なのではないかという中で、この文章が出されています。特に学校運営組織の在り方というのは、働き方改革と密接な関係にあると思うのです。中教審でも学校運営組織の在り方について議論されている。それは、主幹を必置にしろという方向性で、神奈川からも総括教諭が置かれている実態を中教審で述べたと聞いています。

学校運営組織がどうあるべきか、ということが、今の年齢構成で将来人材育成を行うことから極めて重要で、神奈川の教育を持続可能にしていくためには柱になっていくものだと思います。その中で、ここに整理されているものとして、学校運営組織を見直していく、改善していく上で、極めて重要な視点なのかなと思います。特に直接働き方改革に関連している部分としては、5つめの○、教職員の一人ひとりの業務と責任を学校運営組織図等で明示するなど、全員の業務量のバランスを十分配慮するような項目ですとか、様々な見直し、どのような学校運営組織が望ましいのか、ということを含めてきちんとどこかに位置付けたほうがよいのかなと思います。

総括教諭のアンケート調査を先ほどお配りしましたが、2006年以来、高教組として毎年同じ設問で整理をしていて、今年は400人欠けるぐらいで、少なかったのですが、だいたい毎年500人、600人の方からのアンケートを集約している。例えば5番で、総括教諭になって忙しくなったと思いますかということでは、84.6%で大方の人が総括教諭になって忙しくなったという回答をしています。この裏面ですが、例年傾向が変わってなくて、厳しい数字が出ているのですが、19番ですね。希望降任を考えたことがありますかという設問ですが、よく考えるという総括教諭が24.0%、ときどき考えるという総括教諭が39.1%で、総括教諭が降任したい、辞めたいと考えながら仕事をしている実態が、この間ずっとこのような傾向にあって、あってはならない、改善しなければならぬことだと考えています。このようなことで、毎年、県立学校で大幅な総括教諭の欠員が続いています。こういったことをどうやって改善するかという中で、先ほどの文章は、教育委員会として出されていると思うのですが、そういった実態があるということ。総括教諭の状況でいいますと、またこれは労働安全衛生の課題のところ、ストレスチェックの話、課題がでてくると思うのですが、一つ数字を示したいと思うのですが、「平成29年度の県立学校におけるストレスチェックの実施状況について」という教育委員会が作成の資料の中で役職別というものがあるのですが、平成28年度の総合健康リスクというのがあって、これは全国平均が100なのですが、様々な職種の中で、総括教諭が一番高い。平均105という数字になってい

る。ちなみに、校長は93、副校長82、教頭101、総括教諭105、その他が104ということで、高い数字で示されている。ある意味、学校運営組織の中での総括教諭に非常に業務が集中しているというような状況がありますので、学校運営組織を改善していく中で総括教諭の働き方、多忙化をどのように改善していくかが大きな課題になってくると思いますので、今井委員から状況をお聞きできればと思います。

○（今井委員）

今年なったばかりなので。

○（林委員）

総括の話がでましたので、前回も話をしましたが、確かに総括が窓口になって、細かい調査回答に答えている実態はあります。ただ、県所管が行う、アンケートなど減らすことができない事情も事由もあると思いますが、是非行政ネットワークと教育委員会ネットワークの二系統が入り乱れていることを県として整理する必要があると思います。今ある教育委員会ネットワークであれば、総括教諭、一人ひとりパソコン持っているので、ダイレクトに情報を転送したり、返したりできる。今は、そこにUSBで渡している。県としては、USBを極力使わない方向にしていることを含めると、使わないためにどうすればよいのかということと同じネットワークで仕事をした方が効率的だし、キャッチボールもしやすいと。業務量が減らなくてもしやすい環境を作っていくことが、働き方改革の視点としては、必要なのでは無いかと感じています。

○（野中部会長）

ネットワークの話は、以前何度か出ていますが、どこかに載っていますか。

○（林委員）

5ページの上から二つ目の○のところに掲載されています。

○（野中部会長）

総括教諭という方が、具体的にどのような位置付けで、皆さんがどのような認識でいるのか分からないのですが、このアンケートを見ると、企画会議で時間がかかるとか、グループの進行管理が大変ということだと。結構マネジメント的な仕事をしているということですね。ただ、一方で、先ほどの紙には、学級担任、教科指導、部活動指導などの業務に取り組めるような環境作りを進めると書かれていますが、これはどのようなことなのでしょう。総括教諭の業務をマネジメント寄りにするのではなく、マネジメントの仕事もやるけれどもそれはそんなに負担が大きくないようにした方がよいというご意見でしょうか。

○（馬島委員）

総括教諭に関しては、導入時に教育委員会が作成した、総括教諭の位置づけというQ&Aがあるのですが、その中でどのような位置付けがされているかといいますと、総括教諭はあくまで教諭であり、教諭本来の授業や学級担任を行いながら、さらにグループリーダーとしての職務を行う。こうした重い職務、職責に対して、教員の新たな職として位置付けるとともに給料表上に3級を設け給与上の処遇を図るということです。教諭は2級なので、3級ということでワンランク高い給与設定がしてあるということです。これは、グループリーダーとしての仕事が付加されているという位置付けということよろしいですか。

●（事務局）

平成18年に総括教諭を設置した後、平成19年に学校教育法の改正があって、主幹教諭を設置することになった。学校教育法の中で、新しい主幹教諭という制度ができたことによって、その時に整理をして、冒頭、馬鳥委員がおっしゃったとおりですが、改正をして、学校に総括教諭を置き、主幹教諭を以て充てるということになりました。背景として、国庫の関係などいろいろあるのですが、整理としては、国の主幹教諭相当の職ということです。ただ、本県としては、役割が3つありまして、1点目は学校長及び副校長・教頭の学校運営の補佐、2点目はグループの総括、統括に関すること。3点目は教諭等の職務遂行能力の向上に関すること。これは特色的な部分で、先輩ということで、若手職員等々の指導的な役割。正にそういう意味では管理職とのパイプ役でもありますし、グループのヘッド、若手のお手本という研修機能、この3つを持っているのが本県の総括教諭の位置付けとなっています。馬鳥委員がおっしゃったとおり、他県よりも先に組織的なグループ運営という中で運営していると聞いている。総括教諭、主幹教諭の数が全国的と比べて多いので、中教審で現状報告を求められたという経緯があります。

○（野中部会長）

県立学校人事課から出ている通知の次のバージョンがあるということか。

●（事務局）

そこが課題ということ。

○（野中部会長）

そこが周知徹底というか学校の中での相互の理解があまり十分ではないと。

●（事務局）

制度的には、ある意味当たり前になっていると聞いている。次のステップの部分であるということ。私見ですが、本県の場合は過渡期で、高等学校に関しては、年齢構成のひずみが非常に問題になっている。50代後半がまだ多くいる中で、中堅層がぐっと少ない。40代がほとんどいないような。大量退職に合わせて若手の20代、30代前半がたくさん入っている。そのようなひずみ、組織的なアンバランスが中で、上手くできていないところもある。多忙化がこのように顕在化している中で、せっかく先駆けてやっているグループ編成を場合によってはどう再構築するかということも考えていく必要があるのかなと。年齢のひずみは大きな視点の一つになると思っています。

○（野中部会長）

総括教諭の位置付けについては、一度整理するということと、実態として総括教諭になると忙しくなって、その方が辞めたいと思う現実もあると。東京都でも管理職になりたくないという、降格人事を求めるというニュースもあるので、そちらも視野に入れながら、学校の中の業務の見直しをしていくということでしょうか。

○（馬鳥委員）

今後の取組に関する方向性の中に、学校運営組織の改善というような項目、柱を入れてほしいというわたしの提案です。そういうことで話をさせていただきました。

○（野中部会長）

そのようなご意見があったということによろしいでしょうか。

最初のところで長くなってしまったのですが、もう一点だけなのですが、県全体での取組で国の通知に示された仕分けを前提とした業務の見直しとあるのですが、この

中身があんまり出て来ないですね。先ほどの私費会計とか、個別には出て来ますけれども、もう少し全体的にこれは教員の業務ではないとか、これは専門家に委ねるといふ、もう少し具体的なものを。協議会の中では、どのような扱いになりますか。

●（事務局）

難しいところになるのですが、考え方のベースは、今年の12月22日の中教審が仕分けのベースを整理している。その際、大きく3つで括っていて、学校以外が担う業務と、学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要がない業務、それから教師の業務だが負担軽減が可能な業務。中教審は、義務教育をベースにしているの、県立部会について、その延長で議論していただいているところだと。中教審の意見を踏まえて、文科大臣が働き方改革の緊急対策としてこの3つをベースにしてくださいという通知を各都道府県に出している。さらにこれを踏まえて2月に改めて、各都道府県あてに文部事務次官からこれでやりなさいという通知がされています。そういうことで、仕分けの考え方はこれをベースにせざるを得ないなど。教員の場合、とりわけ人件費は国庫負担が大きく、これがベースになっているので、これを逸脱できないと認識しております。これを一つのベースとして考えざるを得ないと思っています。その上で、各県の個別の事情による変化があるのかと。ただ、基本的にナショナルミニマムと考えると、そんなに差が無い部分なので、考え方に関しては、これをベースに考えたいと思います。先ほど議論になっていた私費会計については、ここの仕分けだと学校以外になっています。学校徴収金の徴収管理という給食費の部分で、高校における私費会計とは少し違うのかなと思うところですが、この段階では、学校以外が担うと。教育委員会事務局というのは、授業料の考え方なのですね。私どもとしては、先程来議論で出ております、事務室機能が弱くなったというか、言い方が難しいのですが、この中で、大きく分けて公費は事務、私費は、準公金という言い方をしていますが、私費については、教員の仕事ということで全体の中で役割分担ができています。そういう意味で、業務アシスタントを職員室に置いたのは教員の仕事という前提の中で、教員でなくてもできる業務ということで、アシスタントを置いて、副校長、教頭のコントロールの下で、できるだけ教員の方の負担を除くということで、そういった形での配置の工夫をしているというのが私たちの考え方です。

○（野中部会長）

国の仕分けをベースにしている中で、もう少し具体的に今先生方がやっている業務自体で、本来先生がやらない業務というものをある程度、打ち出して置かないと、そういう方向で考えますということで終わってしまうと、曖昧になってしまうのではないかと。

●（事務局）

補足です。文科大臣の通知の中で、その仕分けを踏まえて、学校や教師、事務職員の標準職務を明確化して、モデル案を作成し、提示すると国が踏み込んだ意見を出している。私どもは、その部分にかなり注目していて、国がモデル案を作成し、提示すると言いつけているので、まだ、細かい議論を含めて国から情報が上がって来ていない中で、これを逸脱するわけにはいかないと考えています。現状として、先ほど教員、事務という整理をしていますと報告しましたが、国のモデル案を踏まえた上で、仕分については、一步踏み込んで行わなければならないと考えています。

○（野中部会長）

そういうところを含めて、今後中身をつめていければと思います。

○（馬鳥委員）

時間が長すぎて申し訳ないのですが、方向性として、書き込んでいただきたいのが、教育委員会が実施する教育施策の見通しというか、いろいろな、何とか教育とかが数えると何十もあると言われていています。例えば、35週の授業時間の確保を含めて、教育委員会が行う教育施策は子どものために、一つひとつ、極めて重要な施策だということは認識していますが、次から次へ学校に降ってくるような状況ですと、ブレーキとアクセルを一緒に踏みながら教員の働き方改革をやれということになってしまうので、この中で、協議会からの意見の二つ目○の、一度に廃止できなくても、少しずつでも減らしていくことが必要。学校に一定の裁量権を委ね、学校に合った減量が求められている中で、教育委員会が主体的に行う施策は指導助言をするということ結構なことだと思いますが、学校に現場の実態にあった裁量権の拡大をしてもらわないと、ますます学校現場は業務を見直せない、増える一方になると思うので、この中に教育委員会の施策の記載が必要なのかなと思います。是非検討をお願いします。

○（野中部会長）

県立学校における取組の、「県教育委員会が主体的に行うべきものと、各県立学校が行うべきものに整理」というのに近いものですか。

○（馬鳥委員）

一番上のところですね。県全体の取組のところ。一番下のところは、教育委員会が主体的に行うべきものというニュアンスですが、それに教育施策の課題も含まれているということでしょうか。

●（事務局）

明確に施策とは記載してないが、全県立学校に周知するものなので、意味合い的には含まれているものと思っています。

○（野中部会長）

実態からすると負担が大きいとか、勤務時間が深刻であるとか、元々の正規の児童生徒に関わる時間だけで勤務時間を超えているということで、相当抜本的に変えないと、元々の業務をばっさり切らないとだめで。これはある程度県全体で考えるべきことなのかなという気がします。一方で学校の中で改善していくこともあるのかなと思います。先に進めさせていただきまして、「(2) 勤務時間について」ですが、こちらにご意見があれば。

○（林委員）

職員が実際どのくらい働いているのか正直言って管理職が50人一人ひとりの総労働時間が見えているわけではないし、働いている先生方も今月どれだけ働いたのかが見えていない。見える化することで、総労働時間の短縮、健康面の管理を含めて進めるために、何か今までにないツールを導入していただく、実際には予算が絡むことだと思いますが、タイムカードのような単純な方法が一番よいと思います。見える化して、今までと違う形に持って行きたいなと思います。

○（野中部会長）

勤務時間を把握しないことはあり得ないという状況にはあるので、その手段をどう

するかということですね。個人的な意見が入りますが、気になるのは単純な方法で行い、教員の新たな負担にならないようにという配慮をした結果、誰かが集計をしなければならない、さらにそれをまた県の人が集計しなければいけないとなると、仕事が増えるのですね。それはタイムカードか何かで計った瞬間に集計までできるシステムにしないと業務の改善にならない。どちらの負担を増やすか、先生の手間を一人少しずつ増やすのか、さらに仕事を増やさない方法を考えるというのが、今の流れ。業務の効率化だとすると、後者しかありえない。それをすることによって、学校の集計、県の集計ができるというシステムを導入しないと意味が無い。もっと言うと、学校全体の校務の情報化、システム化に乗せて行かないと別々のシステムをばらばら入れたら、これは先生の方が大変で、国は今、統合型の校務支援システムを推奨している。ただ、これは、一遍にやると莫大なお金がかかる。莫大なお金をかけて一遍にやらないと効率化は進まないというジレンマがある。これは是非、県に考えてもらって、ばらばらと単純なシステムを入れて行くのがよいのか、大きなシステムを視野に入れて業務改善の効率化を作っていくのか、議論が必要なのかなと思います。すみません、個人的な意見で。他にいかがでしょう。

○（馬鳥委員）

夏季休業の課題について、11ページのその他に学校閉庁日のことが記載されているのですが、勤務時間についての中に夏季休業の問題を取り上げていただきたいと思っている。協議会の意見の二つ目のところで、私が申し上げたのですが、夏季休業が短くなっている。この数年間、3年連続して、夏季休暇や年休の取得率が減っている。これは教育委員会が勤務実態調査をやっているのですが、去年は一人当たりの、夏季休暇の日数が、一昨年の4.61日から4.56日に減少している。一人当たりの年休の取得状況も3.26日から3.16日に減少している。これはどうやって改善するのかということが、働き方改革の一つの課題になると思います。今年の方がどうなのかと現場の実態を見ると憂慮しているところです。カレンダーがあつたらご覧いただきたいのですが、県立高校の夏季休業が始まったのが、東京都で生徒が体育館で救急搬送されるという事件がありましたが、あの時の新聞記事を見ると、ほとんどの学校が東京都では、7月20日までに終業式があつたという報道でした。県立高校の実態としては、7月23日の週、特に26、27日が結構終業式が多かった。大和高校はどうでしたか。

○（林委員）

20日に終わっています。

○（馬鳥委員）

そういうところが非常に少ない。始業式はいつかと言いますと、8月27日月曜日の県立高校が一番多いのです。他県や東京都や県内の市町村だとほとんどカレンダーの関係で9月3日の月曜日なのです。一週間県立高校は早いです。一週間遅く始まって一週間早く始まるという実態がある。その間も面接を夏に入れているので、夏季休暇と年休の日数が下がると思います。企画課で把握されていると思いますので、その数字を見た上でどうするかを検討しなくてはいけないかなと思っています。各現場の皆さんに大雑把なアンケート調査をしました。長期休業の日数というのは学校管理規則で定められているのですが、改定されて授業時間の確保が、平成28年、2016年の4月から、今まで64日以下で規程されていたものが、60日以下になった。これが改定され

た4月の時点では60日というところが、多数だったのですが、ざっくりした、私たちの調査に依ると、60日というところが非常に減っていました140ぐらいある中の100職場の調査なので完全な調査ではないのですが、60日が18校、59日が5校、58日が7校、57日が11校、56日が13校、55日が19校です。明らかに長期休業の日数が減っている状況があります。そういった中で、生徒にとってもゆとりがない状況ですし、前回、林委員からも指摘されたのですが、いわゆる部活動の公式戦は、授業をしているから公欠で行かないといけない状況が生じています。そういった中で、教職員の働き方改革や、生徒にとってもゆとりを保障していくためには、この辺りの見直し、夏季休業の問題を勤務時間の方向性の中に書き入れていいのかなと思ひ発言をさせていただきました。

○（野中部会長）

夏季休業期間自体が短くなってきているというお話がありましたし、冒頭に学校閉庁日をどうするかという話もあり、年休取得みたいなことに関連するのではないかと話もありました。少し整理の仕方が難しいですが

○（林委員）

若干似て非なることなのですが、短くなったことはここでは言わないですが、以前も話しましたが、共通の期間を作ることが大事で、学校ごとにてんでばらばらな長期休業だからいろいろな弊害が出てくる。いずれ将来的に、閉庁日という話がでてくるかもしれないかもしれませんが、そのようなことも視野に入れておくと、最低限県立学校の長期休業としては、ここからここまでは基本的に共通にしましょう、この中に大会が入ったのは仕方が無い、この外に来るのは御法度ですと。高体連、高文連を含めて。今年8月27日の月曜日に県立高校で20校だけが動いてなくて、120校は動いている時に関東のバレー専門部が強化練習を実施して、そんな強化練習は認められないと怒ったのですが、神奈川の当番だからやらざるを得ないと。このような、共通の期間を作ることがまず大事なのかなと。まずそこを押さえた上で、次の課題が見えて、少しやりやすくなる部分があるのかなと。今できる範囲として、先にできることではないかなと思います。

○（馬鳥委員）

共通部分というと、かつて学校管理規則では、2004年に変わったのですが、それ以前の学校管理規則第6条で夏季休業という項目があって7月15日から9月10日の間において40日と書いてあったのですね。それが今のような形で、これは、2期制になって秋休みが必要だということから2016年に1年間を通して全体で64日以下だったところが今回60日以下ということになって、これが現在に至っている。これは、県全体での取組として足並みを揃えて行く必要があるのかと。その一つが学校閉庁ということで、この夏多くのところが、お盆の期間に、3日なり5日なりの閉庁日を行った市町村が増えている実態があるので、夏季休業の問題は、働き方改革の中で、きちんと提案しなくてはいけないと考えています。

なぜ短くなっているのかという背景は、授業時間数の確保ということで、無理に無理を重ねて行われたということ。特に私たちのアンケートでいうと、管理職の対応として、三択で、「1 何としても35週に近づけようとした」「2 生徒と学校の実態を踏まえて対応した」、「3 どちらとも言えない」と聞いたら、「何としても35週に近づ

けようとしたが59校で、学校の実態を踏まえたが21校、どちらとも言えないが20校という数字がでていいるのです。我々としても生徒の学力をきちんと保障していくことは、学習指導要領の35週標準というのは、重要なことだと思いますけれども、何としてもということの中で、このような夏休みの状況であったり、いろいろな問題点がでてきます。35週の標準がそれを目標として、学校の実態に合わせて、学校の裁量というものがある程度認めないと無理が出て、アクセルをかけながらブレーキを踏むという状況になってしまうのでは無いかと思いますので、学校現場の実態を踏まえた対応を是非お願いします。

○（柴山委員）

その他のところで言うのか、今言うのかというところですが、閉庁日について、他県、他市の状況を聞いてみました。横浜市の特別支援学校に夏休みに電話をしたら、先週の何日から何日まで勤務をしていないと。何かあった場合は、市役所の方に連絡してくださいというアナウンスが流れていました。同じ時期に休むというのは、皆さんが安心して休めるのかなと思いました。ただ、閉庁日をしているのは特別支援学校だけで、市立といっても特別支援と高校で足並みを揃えるのは、高校は部活があるので、難しいのではないかと聞きましたら、やはりそこが課題だと言っていました。高校は高校で条件があるので、一律には難しいということをしていました。他県にも聞いてみましたが、いくつかの県が一斉の閉庁日を設けているということで、県がイニシアティブをとって、何日から何日までは、県として閉庁日を設けるという県の方針を保護者や関係機関などに周知したうえで、各学校の事情により県が示した期間の中で閉庁日を決めるということでした。閉庁日を県内の学校で一斉に実施するというのが理想ですが、なかなかそこまでは難しいかと。まずは県の方から方針を出してもらって、校種の特徴を踏まえたうえで閉庁日の実施に向け努力していくということが必要ではないかと思いました。

●（事務局）

まずは、35週の確保については、学習指導要領に載っている。なおかつ文科省の見解だと標準というのは学校の状況に応じて、学校の裁量でということでは全くなくて、確保するべきものということです。ただ、天変地異や大幅な交通機関の麻痺といった災害に伴うようなことがあった時には、それは守らなくてよいという、その部分を標準ということで表しているという見解です。ですので、小中も同じ状況だと思いますけれども、謳われている数字については、きちんと確保していかなければならないという対応をお願いしているところです。こうした中で28年から取り組んで、今年で3年目ですが、数字的にはほとんどの学校で確保ができたところです。休業日、特に夏休みについては、短くなってきているところですが、平均すると58日弱というところで安定してきているのではないかと考えています。

先ほど馬鳥委員が言われたところで、こちらとしてきちんとした数字があるので、情報提供させていただきますと、ことし141校全日制と中等の中で夏休みの開始日が一番多かったのは、7月24日火曜日、23日月曜日に終業式を行った学校が一番多かった。終わりのところについて、一番多かったのは、8月26日を夏季休業の終了としているところが最も多かった。従って始業式は8月27日月曜日が多かった。いずれにしても、いろいろな工夫の中で35週の確保をしていただいていることで、ひずみが起き

ているということは把握しています。例えば、土曜日に授業をした場合、人事委員会と調整して、実施の16週の中で振替ができるようなことも考えています。

また、一斉閉庁日についてですが、これは個人的な見解ではありますが、林委員がおっしゃるように、統一した形でやるべきだとは思いますが、その場合、特に高校の場合、いくつかある問題の一つとしては、部活の問題があると思います。ですので、先行している横浜市とか、高校を設置している設置者と足並み揃えた形で、少なくとも県内の公立高校は、同じ時期に一斉に実施するという方向を考えていかないと、高野連、高体連、高文連と調整をする時に、県はこの期間、市はこの期間ということになると合わせてこの期間は止めてくれというのは、なかなか厳しいと思いますので、そのような調整が必要だと思えます。

○（野中部会長）

夏季休業及び閉庁日に関して共通で設定するというご意見と、それでも若干学校の裁量も必要という話がありました。いま、勤務時間のところで議論しましたが、今その他に入っているということで、それをこの勤務時間とするのか、別の項とするのか検討の余地があるのかと思います。

次は、「(3) 教員の意識改革について」いかがでしょうか。

○（馬鳥委員）

8 ページの一番上の、働き方改革の研修の充実ですが、一昨年に教特法が改正されて、いわゆる研修が各県で校長及び職員、教員の資質向上の指針を定めて、それに基づいて、各県が研修計画を策定することになりました。その中で、2017年去年の8月に神奈川県指針がつくられ、その指針を基に神奈川県教育委員会が教員研修計画を作りました。その計画に教員の働き方改革を位置付けることによって、意識啓発ですとか、研修の持ち方、現場の組合員に言われるのは、一日研修で教育センターなり、外に出ると、次の日の業務が相当厳しいということなので、その辺りの研修の持ち方、何も1日にしなくても、半日にして、極力精選して集中的に実施することを含めて、研修というのが、ある意味教職員にとって極めて重要なことだと思いますけれども、その中に働き方改革という視点を位置付けて行くことが必要かと思うので、検討いただきたいと思えます。

○（野中部会長）

教員の意識改革は、学校の中で皆さんが業務を効率化しようとか、今日は皆早く帰ろうとか、そういう意識を醸成するということが結構大きいと思います。もちろん方針として県全体でということもあると思いますが、質の維持向上と減らす部分と先ほどアクセルとブレーキとおっしゃっていましたが、質の向上を意識しながらも、働き方自体にも目を向けるのだと思うことで、どのように、いわゆる研修というインフォーマルな形でも、けっこう大きな話だと思います。他よろしいでしょうか。

○（今井委員）

今日実際あったことなのですが、土曜日が文化祭で本日が代休だったので、今日は学校が休みなのですが、生徒から電話がかかってくると対応してしまう。例えば、休日にはここまでなくてよいとか、ここは学校がやりませんということを難しいと思いますが打ち出した方が、先生たちもこれはやらなくてよいという話になると思う。保護者からの問合せがある、これは逆にいうと開かれた学校ではあるのですが、その

線をどうやって引くかが難しいと思います。生徒のことになってしまうと、つい対応してしまうことがあるので、出来れば後ろに回せることは、後ろに回すようにすることを保護者や生徒に周知していったら少しは負担が減るのかと、意識改革につながる気がしています。

○（林委員）

研修の話で、11ページの下から4つ目の市町村立部会の部分で、学びたい研修と行かなければならない研修があるというところで。厳しい意見だなと思いながら、7ページに戻りまして、前回そこまで言わなかったのですが、研修のターゲットを絞った研修をしてもらわないと、このくらいの経験値の職員にはここまでの要求をしたいとか、そうではない人にはもっと丁寧にしないといけないなど、どのような層の人を集めて何に伝えるのか。研修の対象者の層をしっかりと意識していかなければならないと思う。

ただ、分掌の担当だとか、特別支援であれば、何々障害者の担当だということではなくて、その担当を何年も担当している人もいれば、初めて担当している人もいます。そのような、対象者の層を意識した研修の持ち方を考えて行かなければならない。同じ回数研修をしても効果が違うと思います。

○（野中部会長）

留守番電話は、先ほどの2のところにあるようですが、連絡対応の基準を徹底するということですね。横浜の小中学校に電話をしたら全部留守番電話で、用事があったら事務所に電話をなさいという電話番号を言われた。もちろん、そういうことに関する保護者の理解を求めなければいけない、それを合わせてセットで進めていく必要があると。先生がたまたま電話に出てしまって判断に迷うことは避けたいということですね。

次に進みます。関連して前に戻るようなことがあれば言ってください。

今度は、「(4) 学校を支える人員体制について」はいかがでしょうか。

○（今井委員）

前にもインストラクターというような雇用促進で、なるべく多くの人を雇うということを実施したことがあったと職場で聞いたのですが。

○（林委員）

国の緊急雇用対策ですね。

○（今井委員）

業務アシスタントは来年度も同じ方ということで、ずっと引き継いでやっていくものになるのか。同じ方でやっていっていただけると学校の様子も分かってくるし、いろいろなことに対応しやすくなるのではないかと。もし可能であるならばそうしてほしいという話が現場からありました。

●（事務局）

趣旨は分かるのですが、常勤の職員ではなくて、非常勤職員は単年度雇用です。私どもとしては、時限の非常勤職員ではなく、恒常的な非常勤職員だと思っているので、今後も予算を確保していきたいと思っています。ただ、同じ人が前提ということは、非常勤制度は、原則1年雇用ですので、結果として更新されるということはあると思いますが、そこは切り離してほしいと思います。

○（馬鳥委員）

緊急雇用対策の時の教員補助者とは違うということを確認していたただければと思います。

●（事務局）

緊急雇用対策は国の施策で国庫の裏付けがあって、時限を切っていたものですので、そこは趣旨が違います。

○（馬鳥委員）

職場の中で検討しているのは、学生支援機構の奨学金事務を業務アシスタントにいただければとてもよいと思っているのですが、仕事の継続性があるから無理だということで止めたところもある。ただ、継続性のある仕事について、結果として、次の年も任用されることを前提として検討したほうが良いと思う。以前の緊急雇用対策と全く重ねて考えている校長もいるようです。

●（事務局）

緊急雇用対策の事業の成果があったということも踏まえて、導入させていただいた経緯もあります。

○（野中部会長）

雇用の条件として、一度事業で雇われた人は雇えないという縛りもあったと思います。ここには業務アシスタントとICT支援員、部活動指導員、スクール・サポート・スタッフ、学校警備員というのが上がっていますが、いわゆる外部人材という括りですが、ここに上がっているようなものだけでよろしいでしょうか。若干意味合いが違いますが、専門職の配置なのか、業務のアシスタントをする人なのか、バリエーションがある感じはいたします。

○（馬鳥委員）

予算措置が必要で、ここで是非というのは特別支援学校の警備員配置でしょうか。警備員の配置は非常に有効な手立てになると思うのです。県立高校でも一部のところは例外になっているのですが、ほとんどの学校が7時半になったら帰らなくてはいけないというような文化というか、環境になっています。ただ、県立高校の中でも、定時制の併置校がそういう縛りがないということで、10時11時まで仕事をしている職員がいる。そういうことも含めて対応策が、手立てができないのかという課題があると思うので、是非これは予算化すべき、最優先課題だと思います。

○（柴山委員）

方向性に挙げていただいてありがたいなと思っています。今言われたとおりなのですが、月から金まで平日は警備員がいることによって勤務の軽減や学校警備が厚くなると思います。土曜日についても施設開放で、施設管理でも学校警備員がいてくださると、教員も管理職も負担が軽減できると思います。

○（野中部会長）

では、「(5) 定数改善について」に移ります。こちらはいかがでしょうか。

○（馬鳥委員）

これは国レベルの課題で、県全体での取組の中に国に対する要請を行うということを書くべきではないかと思います。これは、各都道府県で一斉に国に対して働き方改革には定数改善が必要だということを上げていかなければなかなか進まない課題かなと

思いますので、方向性の中にそういった記載も必要なのかなと思います。

●（事務局）

これにつきましては、一義的にはまず義務教育だと思います。定数改善の話をしていただきまして、特に義務の部分とはとりわけ学校の基礎定数の部分で、抜本的定数改善は、従前から国に提案しつつ、今年度の緊急要望として、教育長が直接初等教育局長に会いに行き標準法の定数を見直してほしいという、一番根本に踏み込んだ要望をしているところです。背景としては、小中学校は子どもと向き合う時間が正規の勤務時間を超えているということ。本来定数だという課題意識で、地方としても様々な努力はして、この議論を含めてやっていきますけれども一義的には定数ということ踏まえて、その抜本的部分の定数に踏み込んだ話をしています。中長期的には定数改善計画の策定を求めています。先が読めれば県単で頑張る先駆的にできるが、それが見えないと単発で終わってしまう議論にもなります。このような一番基本に立ち返った要望をしておりますので、それを継続していく、力になるようにという趣旨もありますので、記載は考えさせていただければと思います。

○（野中部会長）

看護師等の専門人材はいかがでしょうか。

○（柴山委員）

これも今後の方向性に書いてあってありがたいと思います。現在、特別支援教育課と共に医療ケア等支援事業ワーキンググループにおいて、人工呼吸器を必要とする重度のケアが必要なお子さんに対応していくためにどのような基準や体制が必要であるかを検討しています。その中で看護師増員についても検討されていますので、その辺りのすり合わせが必要かと思っています。

介護福祉士等の導入については、昨年度は出ていましたが、県の方で非常勤の看護師を増員していただき、方向性が見えてきているところがあって、この意見についてはトーンダウンしているのではないかと思っています。

○（馬島委員）

一件だけお願いしたいのですが、最近精神疾患によって療養休暇を取る職員が高止まりしているというか、減ってはいないのですが、その中で、かつて療養休暇に入った時はその代替非常勤がその人の持ち時間の2分の1、後の2分の1は学校現場でどなたかが事務を変わってくれという状況になっていたのですが、その変わってくれた人が病気になってしまうドミノ式の状況もある。かつて、大幅な改善をして、2分の1が4分の3になったのですが、まだその担当の人が非常に厳しい状況で、遠慮して、療養休暇に入れない。このような状況なので、100%代替非常勤講師の措置をしていただければと思います。

●（事務局）

運用としては、当然していくのですが、人の配置のことなので、直ちに右から左に切れ目なくというのは、技術的な話なので、ここでは、趣旨はよく分かりますが。

○（野中部会長）

定数改善の中で行っていることについては、県で対応できることは考えるし、国に強く要望するということは既にやっていますが、今後さらにとりわけという方向性ですね。具体的には書けないということですね。

○（林委員）

小学校の英語人材の補充について、ものすごく負担がある。それを正規職員で対応するのか、非常勤職員で対応するのか。ALTのような職の方を直接雇用ということで行うのか。そこを人的支援していかないと、今までにない、学習指導要領が変わったから、さあやみましょうというのは時代背景としては分かりますが、小学校の先生方が、英語の授業もというのは、結構負担があると思う。

●（事務局）

現場実態として、不安感が強い。特に評価が厳しいという声を市町村教育長からも小学校長会からも同様の意見をいただいております。そこを踏まえてこども教育支援課と教職員人事課サイドで考えています。今回の国の概算要求でも小学校専科の充実配置を謳って、一方で働き方改革に資するという両方の意味で織り込んでいますので、国の状況を踏まえて考えていきたいと思っています。

○（野中部会長）

それでは、続いて、「(6) 労働衛生管理について」こちらは、新たに項目を出してもらったものですが、教員のメンタルヘルスの問題も少しでていましたが、そういう部分も含めていかがですか。

○（馬鳥委員）

今後の取組に関する方向性に書いてほしいのですが、ストレスチェックの参加率の向上というのがありますが、この間、厚生課中心に尽力いただいて、去年は73.3%で、昨年度より10.6ポイントが上がっている。そういう方向で引き続きお願いするのと併せまして、是非書いていただきたいのは、今度は、その結果をストレスチェックの集団分析結果というのが職場ごとに出ているので、それを各職場の衛生委員会で活用できるような手立てのようなことを書いてほしい。

合わせて高ストレス職場について、120以上の職場が県立高校15校と特別支援1校あると聞いている。そういう、高ストレス職場への対応について、精神科医との面談などいろいろ対策をしているようですが、そここのところを重点的に取り組んでいただきたい。

合わせて110以上の高ストレス者に対する対応についても医師の面談をするということ。これは、希望制で、医師との面談をすると本人ではなく管理職と教育委員会にデータが行くということなので、医師との面談を躊躇するという話も聞いています。他の都道府県の状況を聞いてみると規定ではそうだが、これは自分止まりにしてほしいということもできないわけではないと思うので、そういったことも是非検討いただければと思います。安心して、高ストレス者が医師に相談できることになると思います。このようなことを方向性の中に参加率の向上だけではなく、活用も書いてほしいと思います。

○（野中部会長）

学校内での共有など、どうやって改善するのがよいかということも重要だということですね。他はよろしいですか。

「(7) その他について」その他と全体の部分でお気づきの部分があればお願いします。

○（林委員）

協議会でも話をしたのですが、教員の人事異動のルールがあると思いますが、ルールの運用の中で、学校運営がスムーズに前年度から次年度にバトンタッチできるような、一般的には担任をどう置くかとか、分掌の核になる人間をどう回していくかが大きいですが、その辺りの、原則のルールについて、どの程度柔軟に扱えるのかということの研究していただきたいなと思います。特に今の年齢構成のいびつさからほとんどが発生していますので、ここ数年難しいと思います。真ん中がすんと抜けてしまっているので、若手と大ベテランという二極化の中で学校のいろいろなグループ編成を回していかなければならないので、異動のルールを少し柔軟にさせていただくと、お金のかかる話ではないので、今いる人材をどう回すかというのは検討の余地があると思います。

○（野中部会長）

学校の中の体制もそうですが、学校の人事異動で年齢構成をどうカバーするかが課題ではないかということですね。先ほども重要なのは、「(7) その他について」の4つ目の○で、取組を進めるに当たって、社会、保護者、地域の方たちに理解をいただくということは、強調してもいいところかなと思います。

○（林委員）

一定の方向が出た後、県としてPRするだろうし、場合によっては各学校のHPにアップして掲載するということもある。県としてPRする、学校の全校集会や保護者を集めた懇談会など、理解してもらうためには、何度もプレゼンしないといけないと思います。そういう努力は県教育委員会だけじゃなく現場も一緒にやっていくものと思っています。

○（野中部会長）

県立学校部会の意見から複数担任制の意見がありましたが、先ほど年休の取得率の話がありましたけれども、結局誰かにお願いできるという体制をこの中でつくるというのは難しいのでしょうか。たとえば複数担任ですと、少し休むから頼むというのは言えるという気がするし、校務分掌でも一人分掌でなければある程度お願いするか、そういうところは、学校の中で工夫できる働き方改革なのかなと。もちろん人数が限られているので、複数分掌がやたらにあって、なんだか分からなくなるという実態があるかもしれません。

○（林委員）

総合学科高校だと、プラス10人ぐらい定数の加配があって、複数担任をある程度できますが、小学校のように、逆に動くことができる人がいなくなってしまうことになって、定数の関係で難しいところがあると思います。

●（事務局）

10ページの労働安全衛生管理の産業医の意見の部分で午前中、市町村立部会を開催しまして、健康に関する意識について、無頓着という言い方がきついのではないかという意見がありました。趣旨としては、代替がないので、自分の健康管理を後回しにしてしまうという、職場環境、労働環境の問題がここにはあるのだということの趣旨に変えた方が良いのではという、ご意見をいただいた部分なのです。正にその問題で、答えはなかなか難しいです。定数の問題に戻ってきてしまうところなのですが。

○（林委員）

事実無頓着な方が多いですね。本当に自分の健康には無頓着で、目の前の子どものことやいろいろなことに夢中になって、気が付いたら体を壊してしまうということになります。イエローカードを渡して病院に行ってくれと言っても、そのうち行きますと。何回聞いてもそのうち行くと言ってなかなか再検査に行ってくれない。

●（事務局）

それは意識改革の部分で、中教審でも子どものためであるという強い使命感という部分に戻ってくるのかなと思います。

○（野中部会長）

その背景に休みづらいということがあるので、そこをクリアに解消できないと、安全衛生管理、健診データの継続的管理ができていないというのは、これはある程度蓄積があって変化をみないとですね。

○（林委員）

厚生課は病院が変わってもデータは載せ替えている。

●（事務局）

こちらの趣旨は、データがあるけれども異動とかで引継ぎができていないので、断片的なデータになっているということ。そこは管理者が特に意識を持ってということで、午前中意見をいただいているので、整理させていただきたいと思います。

○（野中部会長）

それではよろしいでしょうか。今日のところは部会を終わらせていただきたいと思います。それでは、事務局に進行をお返しします。

●（事務局）

本日は様々のご議論ありがとうございます。事務局から一件、スケジュールの関係でお知らせがあります。次回、第2回の協議会の日程ですが、別途依頼等を送付させていただきますが、現時点では来月10月12日(金)午後を第一候補として想定しております。

また、第2回の協議会では、本日の部会の意見を踏まえた協議会の意見の中間まとめ案をお示ししたいと考えております。

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(第2回)を閉会させていただきます。本日は、ありがとうございました。