

## 第2回神奈川の教員の働き方改革検討協議会 議事録

- 1 日 時 平成30年10月12日(金) 14:55～16:30
- 2 場 所 波止場会館1階 多目的ホール
- 3 委 員 第2回神奈川の教員の働き方改革検討協議会 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。定刻より少し早いですが、委員の皆様お揃いですので、ただいまから「第2回神奈川の教員の働き方改革検討協議会」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大野と申します。どうぞよろしく申し上げます。

まず、この協議会の会長ですが、本日、野中会長が、急遽御出席できなくなったため、本日のみの会長として、小野力委員を指名させていただいております。小野委員よろしく申し上げます。

### ○ (小野会長)

皆さんよろしく申し上げます。

### ● (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存じます。小野会長どうぞよろしく申し上げます。

### ○ (小野会長)

それでは、本日の会議の公開の可否についてですが、議事内容を踏まえ、公開したいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。(異議なしの声)

それでは、今回は公開で行うことといたします。傍聴者を入室させて下さい。

### ● (事務局)

次に、会員のご紹介につきましては、時間も限られておりますので、お手元の名簿及び座席表で替えさせていただきます。

また、神奈川県市町村教育長会連合会会長、神奈川県町村教育長会会長、神奈川県特別支援学校知的障害教育校PTA連合会代表の構成員の変更がありました。ご承知おきください。

次に本日、皆様のお手元の資料でございますが、次第の下段にお示ししておりますので、ご確認ください。

それでは、神奈川の教員の働き方改革検討協議会を始めます。会長よろしく申し上げます。

### ○ (小野会長)

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。着席して話をさせていただきます。

配付しております資料「神奈川の教員の働き方改革に向けた意見(中間まとめ案)」をご覧ください。「資料」に沿って説明させていただきます。

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して、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思いますと考えております。

また、県教育委員会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、ご意見をまとめさせていただきたいと考えております。

今回は、前回の協議会及び2回の市町村立学校部会と県立学校部会でいただいたご意見を、事務局でまとめ、「(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での意見」として、「1 基本的な考え方」をまとめさせていただいております。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。四つ目の○ですが、一方、国においては、中央教育審議会から「中間まとめ」が提出され、これを受けて、文部科学大臣が勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置などの5項目を「学校における働き方改革に関する緊急対策」として決定し、現在まで議論が続いております。最下段の○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、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、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。

4 ページをお開きください。一つ目の○ですが、今回、協議会として中間まとめの意見を提出するが、県教育委員会及び市町村教育委員会は、これまでの取組の成果を踏まえつつ、それぞれが所管する学校が抱える課題、教員の勤務状況等を適切に把握

した上で、「児童・生徒に対する教育の質の向上のために何が必要か」、「学校を支援するために何が必要か」という視点に立って、教員の長時間労働を是正し、教員と子どもが向き合う教育活動を充実させるための環境整備を県教育委員会、市町村教育委員会、学校等それぞれの立場で進めていく必要がある。また、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、今後、協議会においてさらに検討すべき方向性を示したものであり、方向性の中には、予算や、人的配置を伴うものが含まれているが、そうした項目についても、今後県教育委員会や市町村教育委員会での検討が望まれる。併せて当協議会では、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5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協議会での方向性(案)」として、第1回の協議会、2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、「協議会での意見」、「部会での意見」、「今後の取組に関する協議会での方向性(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協議会での方向性(案)」は、来年開催予定の協議会における最終意見を受けて、県教育委員会が策定する予定の「一定の方向性をもった取りまとめ」の基礎となるものと考えております。

早速ですが、初めに「(1) 個別業務の役割分担及び適正化について」ですが、「協議会での意見」「部会での意見」については、この5ページから6ページにかけてになりますが、資料記載のとおりです。

6ページをお開きください。下段をご覧ください。以上の意見を踏まえた「今後の取組に関する協議会での方向性(案)」ですが、「全校種における取組」は、「県教育委員会及び市町村教育委員会は連携し、国の通知に示された個別業務の役割分担及び適正化等を踏まえて教員業務の見直しを行う」ほか、資料記載のとおりとしております。

次に、7ページをご覧ください。「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の指導、助言に基づく取組を広く各学校へ情報提供する。」ほか、資料記載のとおりとしております。

さらに「県立学校における取組」は、「県立学校における個別業務の役割分担及び適正化については、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、各学校が行うべきものに整理した上で、各取組を実施する。」ほか、資料記載のとおりとしております。

次に、「(2) 勤務時間について」ですが、「協議会での意見」「部会での意見」については、この7ページから8ページにかけてになりますが、資料記載のとおりです。

9ページをお開きください。「今後の取組に関する協議会での方向性(案)」ですが、「全校種における取組」では、「客観的な勤務時間の把握を行う」ほか、資料記載のとおりとしております。

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、各学校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方法を検討する」ほか、資料記載のとおりとしております。

次に、「(3) 教員の意識改革について」ですが、「協議会での意見」「部会での意見」については、この9ページから10ページにかけてになりますが、資料記載のとおりです。

10ページをお開きください。下段をご覧ください。「今後の取組に関する協議会での方向性(案)」ですが、「全校種における取組」では、「県教育委員会と市町村教育委員会は、所管する学校について、学校教育目標や経営方針において、教員の働き方に関する視点を盛り込み、学校全体で取り組むよう働きかける」ほか、資料記載のとおりとしております。

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」、さらに「県立学校における取組」ですが、「全校種における取組に同じ」としております。

次に11ページをご覧ください。「(4) 学校を支える人員体制について」ですが、「協議会での意見」「部会での意見」については、この11ページから12ページにかけてになりますが、資料記載のとおりです。

12ページをお開きください。「今後の取組に関する協議会での方向性(案)」ですが、「全校種における取組」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・拡大を図る」ほか、資料記載のとおりとしております。次に「市町村立学校における取組」では、「教頭の仕事の補助、教員の業務が確実に軽減されるようなスクール・サポート・スタッフの配置を行う」ほか、「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を進めていく」ほか、資料記載のとおりとしております。

「(5) 定数改善について」ですが、「協議会での意見」「部会での意見」については、この12ページから13ページにかけてになりますが、資料記載のとおりです。なお、こちらの項目は、第1回の協議会時の「今後の協議事項等について」には無かった項目ですが、第1回目の協議会で定数改善についての御意見が多かったことから、新たに一つ項目立てをいたしました。

13ページをご覧ください。「今後の取組に関する協議会での方向性(案)」ですが、「全校種における取組」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繋がる定数の改善を引き続き国へ要望する」としております。

次に「市町村立学校における取組」では、「英語の専科教員の加配等を行う」、「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(看護師等)の配置に関する課題を整理していく」としております。

「(6) 労働安全衛生管理について」ですが、こちらの項目については、第1回の協議会時の「今後の協議事項等について」には無かった項目で、部会において、産業医意見を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いただき、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、新たに一つ項目立てをいたしました。

「健康の保持・増進（産業医意見等）」、「部会での意見」については、この13ページから14ページにかけてになりますが、資料記載のとおりです。「今後の取組に関する協議会での方向性（案）」ですが、「全校種における取組」は、「再検査や通院など健康診断の結果への適切な対応を促す」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、「県教育委員会における労働安全衛生管理の取組を、市町村教育委員会を通じて各学校に情報提供する」、「県立学校における取組」は、「ストレスチェックの受検率の向上を図る」ほか、資料記載のとおりとしております。

次に「(7) その他について」ですが、こちらは、各項目に分類できなかった意見等をまとめています。「協議会での意見」「部会での意見」については、この14ページから15ページにかけてになりますが、資料記載のとおりです。

15ページをご覧ください。中段の「今後の取組に関する協議会での方向性（案）」ですが、「全校種における取組」は、「総合教育センターで行う基本研修の受講時間数の短縮、研修自体の精選、整理を行う」、「県教育委員会、市町村教育委員会及び各学校は、教員の働き方改革の取組を進めるに当たっては、保護者、地域の方々に取組について、理解を得られるように、丁寧に説明をする」としております。次に「市町村立学校における取組」及び「県立学校における取組」は、「全校種における取組に同じ」としております。

「資料」についての説明は以上です。続きまして、「参考資料」について説明をさせていただきます。参考資料をご覧ください。

こちらの中間まとめですが、1ページ目に昨年の勤務実態調査結果と事業の概要を、2～6ページに各校の取組概要とこれまでの成果について、という構成になっております。

1ページ目は事業の概要となっております。昨年行った市町村立学校勤務実態調査の結果から、総括教諭・教諭の1週間の学内勤務時間が60時間以上の割合が、小学校35.7%、中学校72.7%となっていたことから、早急な勤務実態改善の必要があるという判断にいたりました。そこで、県内5地区でモデル校を選び、計5校にアドバイザーを派遣し、学校現場の状況を分析し問題点を洗い出し、改善方策を検討し、教員の働き方改革の取組を支援することといたしました。

当該事業の具体的な内容については、「1 事業の概要」下にあります「事業の流れ」①以下に記載してございます。その下の「具体的な目標」につきましても、「できることから、速やかに」の考えの下、今すぐできる、人的支援に頼らないでできることを探求することを前提として、こちらに記載のとおり、「勤務時間の削減」、「負担感の軽減」、大前提になります「教育の質の維持」を掲げているところでございます。

これまでに、アドバイザーによる現場ヒアリングや業務分析、取組内容の実施・検証等を行う学校訪問を各校2回、各モデル校の進捗状況の共有と事業の進行管理を行

うプロジェクト会議を2回行いました。2ページ以降は、各モデル校のこれまでの活動経過報告となっております。内容といたしましては、まず、平成29年度に行った市町村立学校勤務実態調査の結果より、総括教諭・教諭の「1週間の平均学内総勤務時間」を明示いたしまして、次に学校の実態や学校の課題等をまとめ、アドバイザーからの助言を参考に各校での今後の到達目標や、それに向けた具体的取組や検証方法を設定し、その目標に対し、目標が達成できたか否かをどのように検証し、どんな成果・変化がこれまでの間に見られたか一連の流れをまとめたものになります。

なお、各校の取組につきましては、時間の関係で各校の概略のみ説明をさせていただきます。詳しくは後ほど資料をご覧ください。

中学校のモデル校Aです。勤務超過時間が県平均よりも長い現状を踏まえ、職員の勤務時間を各自で記録する取組を始めました。自分で出退勤時刻や時間外勤務内容等を記録することで、勤務時間への意識が高まっている職員が増加してきています。

次に3ページをご覧ください。中学校のモデル校Bです。やはり勤務超過時間が県平均より大幅に長い現状に対し、アドバイザーによる勤務時間を意識することの大切さについての啓発やワークショップを行いました。成果が目に見えてきているわけではありませんが、働き方を見直そうとする機運は高まってきています。

次に、4ページをご覧ください。小学校のモデル校Cです。勤務超過時間が県平均より短い学校で、さらに短くする取組を行いました。退勤時刻をあらかじめ決め、仕事の効率化を図ることにより、早く帰ることに対する意識が高まってきています。

次に5ページをご覧ください。小学校のモデル校Dです。勤務超過時間が県平均よりも若干長い現状に対し、職場環境を変えることによって教員のモチベーションを上げ、いわゆる残業時間を減らそうとしています。月1回の「会議無しの日」を設定することにより、わずかではありますが、職員に余裕が生まれたということでございました。

最後に6ページをご覧ください。小学校のモデル校Eです。勤務超過時間が県平均よりもかなり長い現状を踏まえ、勤務時間の総量を5%削減する目標を掲げました。管理職と各職員が、効率よく業務へ取り組む方法について面談形式で話し合う場面を年3回設定し、職員の負担感や勤務時間の削減方法について把握をし、業務の改善を図っております。私からの説明は以上です。

#### ○（小野会長）

早速ですが、説明のありました中間まとめ案について御意見を伺っていきたく思います。それではお手元の資料の、概要、特に目的について、御意見があれば伺います。発言の際には挙手をお願いします。3ページから4ページの「基本的な考え方」について御意見を伺っていきます。

#### ○（牧岡委員）

4ページ一つ目の○に関連することで、意見を述べさせていただきます。勤務実態調査から、神奈川の先生方が長時間労働の中で学校教育を支えてくれたということは大事なことだと思いますが、今の状況は持続可能な在り方ではないという認識があり

ます。今までの日本型の学校の良さがありながらも、適正な業務時間にしていくことが非常に大事だと思います。その時にここに示されている、○の3行目後半から児童生徒に対する教育の質の向上のために何が必要か、学校を支援するために何が必要かという視点に立って教員の長時間労働を是正し、教員と子どもが向き合う教育活動を充実させるための環境整備を行っていくと。この視点とか目標を学校と家庭と地域、教育委員会ももちろんですが、関係者が共有して、同じ方向を向いて、この神奈川の働き方改革を進めて行くことが、重要であると。この視点を有していくことが、これから後の課題別、いろいろな具体的な取組のところにこの視点を持ちながら、関係者が協議をしていくことが成果につながっていくと思いますので、是非、4ページの一つ目の○の視点について、何らかの形で多くの方に伝わるようなことを、まとめの中でとっていただけたらと思います。

#### ○（政金委員）

今の牧岡委員の御発言に賛成です。一回目の協議会の中でも教育委員会を含めて、関係者が同じ方向を向いて行かないと、目的意識を共有していかないと、働き方改革は上手く行かないと。また、部会の中でいくつか意見を言わせてもらったのですが、いくつか取り上げられているので感謝します。

今、ご指摘のあった、4ページの上の○ですが、文末のところ、県教育委員会、市町村教育委員会、学校等それぞれの立場で進めていくというのはそのとおりだと思いますが、それぞれのというのが、別個にするように捉えられないかなど。県教育委員会、市町村教育委員会、学校が一体となっていて、やっていく必要があるのではないかと考えています。その表現を少し検討いただければと思います。

#### ○（小野会長）

事務局から話があれば。

#### ●（事務局）

それぞれのというのは、当然ながら県教育委員会、市町村教育委員会、学校、それぞれ役割がある中で動いていくということで、一体となっていくことを前提としていますが、まったく同じでは無いので、そういう意味で、それぞれがということで書いております。

#### ○（小野会長）

後ほど、検討してください。

#### ○（政金委員）

ばらばらでということを感じている訳では無いですが、県教育委員会のリーダーシップというのが見えた方がよいのかなと思います。

#### ○（湧井委員）

4ページの最初の○のところなのですが、世間一般で働き方改革というとき、その目的は、働いている方が余裕を持って暮らせるように、ということだと思います。ですから、この文脈ですと普通は、教員の方々が時間的に余裕のある生活が送れるため、という視点が示されるのですが、ここでは「時間外の削減」という表現でしか示され

ていません。とりまとめ全体の中ではそうした視点が含まれているとは思いますが、先生の生活に余裕があってというニュアンスがより鮮明に出てきた方がよいのかなと思います。

○（佐藤委員代理）

4ページの最初の○のところですが、湧井委員が言っていたような、働く人に余裕があることが豊かな教育の実現につながるという視点を含めて、そのような明示ができたかなと思います。あわせて3ページに書いてある文脈の中で、働き方改革というものが今の教育施策の中で、極めてプライオリティの高いものであることを、明示していただければできれば、ありがたいかなと思います。

○（小野会長）

後の部分で関連するところもあると思うので、先に進めさせていただきます。5ページからの7項目ありますので、コンパクトにまとめて話していただきたいと思います。それでは、5ページの「2 今後の取組に関する協議会での方向性(案)」「(1) 個別業務の役割分担及び適正化について」について、委員の皆さんからご意見を伺いたいと思います。協議会と部会とは分けていただかなくて結構です。

○（政金委員）

ここだけではないのですが、7ページの上の箱の最後ですが、県立学校における取組の中で、総括教諭の多忙がありますが、この課題は県立学校に限ったことではないと思います。全校種における取組の中か、市町村立学校における取組にも記載するのか。同じようなことが他にもあると思いますので、整理をお願いしたい。

○（小野会長）

県立学校だけではなく市町村立学校にもあるものがあると。

○（政金委員）

逆もあります。

○（小野会長）

そこを整理してほしいということですね。他にいかがでしょうか。特に部活動や教頭・副校長の話があまりないのでご発言をいただければと思います。

○（佐藤委員代理）

半分質問ですが、6～7ページの業務に関する部分で、教育委員会自体が投げかけている施策自体の削減というか縮減という視点がこの整理統合の中に含まれているかどうか、はっきり読み取りにくいと感じるのですが、その点は含まれているということで解釈してよいのでしょうか。

●（事務局）

直接施策ということは書いていませんが、調査照会というのは、当然ながら、施策についてもあると思いますので、含まれているところです。

○（林委員）

6ページの県立学校部会の六つ目○の、私費会計のことをもう少し、積極的に扱っていく方向性が出せないかと思っている。「できることから、速やかに」という観点で、



単純に業務が減らせない、誰かがしなければならぬ学校実態がある中で、誰が行うことがスムーズでミスが少なく、という視点で見て、この私費会計がほぼ公費に準じる形で、ハードルが高い手続きになっているということを考え、事務室、事務長の理解を得る必要がありますが、これを7ページの太い枠の中に落とし込んでいただいて、この問題にどう手を付けるというか、どのような方向性を出していくことが、学校の組織運営の改善を促すという言葉よりもよいのではないかと。もっとできることがあるのではないかと。

○（小野会長）

とくに事務局でコメントがありますか。

●（事務局）

私費会計については、今年度から、業務アシスタントが入ったので、ある程度は任せるところができると思っていますが、それでも足りないということでしょうか。

○（林委員）

学校に一定程度残っている業務を本来誰がやった方がよいのか、教員がより良い仕事をするために、時間をつくるために、寄せられる仕事がある。私費会計は、ここでいうと、7ページの今後の取組の方向性に入れていただくと、メッセージがでるのかなと思います。

○（小野会長）

後ほど事務局の方で検討いただければと思います。

○（今井委員）

業務アシスタントは銀行に行っていて、私費会計について、教員がして何が一番苦労しているかという、見積もりを取ったりするのに、ある業者とまた別の業者の見積もりを取らなくてはいけないとか、そういったことに対して慣れている者がしているわけではないので、そこがしてみたけれど書類を用意したら、実際の会計処理が違ったり、それじゃだめだったりしたことがあり、不慣れなところがあって、現場として、そこに負担がある。可能であれば、今と変わるような形を求めていくことを入れていくとよいかと思います。

●（事務局）

この間、国の中教審の議論で、教員の業務そのものを大きく仕分けをして、学校が担うのか、学校以外が担うのかという議論がされている。学校の業務だけ学校が必ずしも担う業務でないとか、その延長で、業務アシスタントという外部人材を、という考え方の中で、本県では県立学校に先行的に導入した。逆に言うと、学校の中でチーム学校という言い方で、文科省がかなり強く進めているところですが、私費会計は紛れもなく学校でなくてはならない業務ですが、それを誰が担うのかということについては、まだ議論がされていない部分ですので、そのような意味では、学校の組織の問題ですとか、その上の役割分担、業務の役割分担、適正化であると思います。そのあたりを議論していきたいという考え方ですが、とりわけ私費会計というのは、検討していきたいと思っています。

○（小野会長）

次に7ページの中段から9ページの「(2) 勤務時間について」、御意見がありましたら、お願いします。

○（政金委員）

9ページの今後の方向性の中の全校種のところの二つ目の勤務時間の把握ですが、やらなくてはいけないことだという認識をしています。これを今後進めて行く中で教員が自らの勤務時間を客観的に認識するということは、持続可能な教育という視点に立った教員の意識改革の上でも大切なことだと思いますので、是非とも今後進めていかなければならないことだと認識しています。

○（小野会長）

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

○（林委員）

前回の部会で、特別支援学校の警備員の話がありましたが、特別支援で一番困っているのは朝のことだと言われていまして、警備員という形でこのまま進めて行くのか、もっと違った形で実現可能なものを探っていくのか、もう一度考える必要があると感じています。このままでよいというならばよいとは思いますが。

○（窪田委員）

私の学校には警備員が配置されているので、その分、夕方の業務は7時までと決まっていますし、朝の開庁というのもスムーズにできています。知的障害のある学校や肢体不自由のある児童・生徒がいる学校は、スクールバスが10台弱動いているので、ここに関わっていると、管理職を始めスクールバスの担当が朝忙しい動きをしていると思います。そこにどういった支援が考えられるかは、私の中で想像しきれないところがありますが、朝の忙しさは確かにあると思います。

○（飯田委員）

保護者として、先生に連絡をする時があるのですが、スクールバスの関係で、先生が職員室にいないことがあります。朝から先生方は大変なのかなと思います。

●（事務局）

警備員の役割として、施錠の役割とそれ以外に電話を受けていただくなど、いくつか役割があって、名称が警備員でよいのかという話があります。特別支援学校については、一部の学校で朝の電話対応の非常勤職員を配置していますが、それが十分じゃないという現状もありますし、夜はどうかということもあります。特別支援学校の部活動は以前と比べて活発ですが、特別支援学校と高校を比べて違いがありますので、それを踏まえて検討させていただいております。この学校警備員という役割分担と名称が合っているのかということは置いておいて、何らかの形で教員の正規の勤務時間と機械警備に入る前までの間について、何らかのマンパワーが必要だという声だということを受けとめさせていただいて上で、どういった配置が現状望ましいのか、引き続き詰めて行きたいと思っております。

○（小野会長）

ありがとうございます。よろしくお願いいたします。他に。

○（木島委員）

夏季休業期間の学校閉庁日が8ページのところにもありますし、市町村部会や今後の方向性のところにもありますが、実際のところ、教員の場合学校がある日に休みを取るのには、現実としてできるような状態ではないし、例えば、学校にいる時間を減らしても、結局、明日の準備や提出物等の確認を自宅に持って帰って仕事をするということに変わるだけという状況もありますので、夏季休業中の学校閉庁日を考えていただく中で、先生方はゆとりを持ってやっていただくという方法がよいかと思います。

○（林委員）

学校閉庁日を設けるために条件整備をする必要があると思います。実際閉庁日を作ったつもりが、学校閉庁日を作っても学校が動いては意味が無いので、他の自治体が進めているところもあると聞いていますので、調整しながら進めて行っていただきたいと思います。

○（長委員代理）

杉並区で学校運営協議会の会長をしています。この中学校で、今年の5月から勤務時間の実態把握をするため、いわゆる交通カードを掲げることによって、個人の出退勤が読み取れる安価なPCソフトを導入しました。9月までをみると上位5名程度が決まった方々でした。来月自分も委員として参加するのですが、その長時間勤務の教員と何人かで、個人面談をするつもりです。ただ、それは、勤務時間が超過することがいけないということが前提ではなくて、困り感、なぜ、こんなに勤務時間がオーバーしてしまっているのか、その困り感を聞こうと思っています。そういう形で面談をしようと思っています。勤務時間だけの把握であれば、それほどお金をかけることなく実態把握をすることはできます。ただしこの中学校は、小さい学校ですので教員の方は30名ぐらいしかいません。県立高校と比べると規模が違いますが、ただ、同じような負担はあると思います。

○（小野会長）

他にいかがでしょうか。

○（古川委員）

どうして超過勤務になっているのかということ和管理職の先生を含めて、仲間同士も把握できるような環境にしてほしいなと思います。遅くまで残っている先生は抱えている問題があると思うので、一律に早く帰りなさいということではなくて、現在抱えている分掌とか、全体から見て削れるところを変えて行こうとか、分担していこうというような取組にしていただきたいと思います。教員は一生懸命やっていますので、時間がかかっている先生の更なる負担にならないような時間の管理をしてほしいと思います。

○（漆原委員）

そのとおりだと思います。話が少し変わってしまいましたが、市町村が取り組んでいる閉庁日の間の電話について、市町村教育委員会に転送されているようなところとそ

のままつながらない、だいたい2種類あります。実際うちの市も8月13日～15日の3日間ぐらい閉庁日をやっていますが、実際に電話が転送されたのは2件ぐらいでした。こういうことはすぐに取り組めるものなのかなと思います。

○（小野会長）

次に9ページの中段から10ページの「(3) 教員の意識改革について」ご意見いかがでしょうか。

○（長委員代理）

皆さんも保護者だと思うのですが保護者側の代表として、9ページの下のところの、「子どもに寄り添う受容的な人は、物事の整理や論理的な考えをすることが難しく、事務作業が苦手な負担感を感じやすいとの産業医の意見は賛同できる。」について、子どもを受け止めている先生を否定的に捉えられているのはいかがなものかなと思います。保護者が読んだ時に、あれ、子どもに寄り添う先生はだめなのかな、というように捉えかねないのかなと思います。受容がいけないのかなと。受容はいけないことではないと思います。受け止めてありのままを認めてあげるということですねよ。結果的に事務作業が苦手な負担感を感じやすいというのは、産業医の意見ですから、あまり深く考えずに受けとめればよいのかもしれませんが、公に賛同できるかと言われると、自分は違和感がありました。

○（小野会長）

同じ保護者として、飯田委員はいかがですか

○（飯田委員）

考えて読むと、よくない先生なのかなとちょっと思ってしまうですね。

○（小野会長）

事務局の方で文面について検討してください。

●（事務局）

受容的というのは、教員の方としては必要な資質ですが、一方で教員の方は往々にして全てを受け止めるので、その趣旨に誤解が生じないように、受け止めさせていただきます。

○（佐藤委員代理）

今のところなのですが、同様のことをおっしゃっていた産業医の方が、まったく反対の趣旨でおっしゃっていました。どういうことかと言うと本当だったら、このような先生が活かされるような世の中じゃないといけないのに、今の学校の効率化や急がされる状態の中でそういう先生の良さが活かされていない、という趣旨で産業医の方がおっしゃっていたことがありました。このままだと、今おっしゃっていたような誤解が起きますので、標記上補足が必要なのかなと思います。

○（長委員代理）

今の意見に賛成です。

○（小野会長）

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

○（木島委員）

文章の表現のところで、協議会の意見の三つ目のところで、部活動の盛んな学校では、授業を最優先にしていく雰囲気作りを行っているという文章が、私たち教師は授業が一番だと常に考えて行っている訳で、それが、部活動が盛んな学校ではと言われると、少しコメントとしてどうなのか。一般の方が見た時に、通常部活動が盛んな学校では授業を優先していなかったのかと思われないか。これは私の思い過ぎかもしれませんが。

○（小野会長）

ありがとうございました。ご意見いただきました。

○（窪田委員）

これは、私の意見が反映されて文章になっていると思うのですが、私の学校は特別支援学校ですが部活動が盛んで。逆なのですね、授業を優先的にしていけない忙しさがあるって行事にしても授業にしても、部活動に引っ張られている雰囲気を感じているからこそ、もっと教員間で負担が集中しないように、全体を総括教諭として見渡したりとか、授業研究を大事にしていこうねという雰囲気づくりをしていきたいということ意見を述べました。部活動が盛んだからではなく、盛んだからこそ、本分は授業だということを周知したいなという思いで、意見を言わせていただいた、それを上手く文章にしていただければと思います。

○（小野会長）

事務局よろしいでしょうか。

●（事務局）

はい。

○（小野会長）

よろしく願います。他にいかがでしょうか。

○（湧井委員）

教員の意識改革なのですが、教員の方々だけの意識改革だけで過労死ラインを下回るような業務改善ができるのか。やはり管理者の責任というのは一般産業界としては、非常に大きいですね。こういう状況を放置しているというのは、管理者が悪い、社長出てこいというのが一般的な産業界の考え方です。これは、働いている方の健康の問題ですから、働いている方個人の問題になりますので、意識改革だけに頼るのは危険だと感じております。その先に定数の部分が出てくるかもしれませんが、何か管理者とか、そうしたものが、どこかに匂っているなということにしていただければと思います。

○（小野会長）

他にいかがでしょうか。

○（林委員）

協議会での意見の四つ目の○ですが、議論した我々は雰囲気は分かりますが、部活動の問題は日本中が意識しないと変わらないと思う、のところで、「日本中が」が伝わるかなと。少し言葉を作らないといけないのかなと思います。

○（小野会長）

具体的には何かありますか。

○（林委員）

青少年の育成の段階的なものと国レベルの仕組みもありますので、そういうものを含めて変わらないといけないという話だったと思うのですが、簡単に日本中という。

○（小野会長）

それでは、事務局の方でお願いします。

次に「(4) 学校を支える人員体制について」ご意見を伺います。

○（佐藤委員代理）

12ページの方向性の、二つ目の部活動業務の負担を平準化とありますが、確かにそれは必要だと思います。私も大いに考えなければならぬと思うのですが、今、林委員からあったとおり、大きな問題で、スポーツシステム全体を捉えないと部活の問題は動かないと思うけれども、平準化という、今ある業務量全体を前提としているのはどうなのかなと思う。負担を減らしていく方向性ということと同時にやって行かなければいけないと思います。そういったことを是非いれていただければと思います。

○（小野会長）

具体的にこの文章をどのように。

○（佐藤委員代理）

軽減、平準化とかという形で、少なくするという方向性自体を折り込んでもらいたい。

○（小野会長）

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

○（漆原委員）

県立学校と市町村で管理者が違うというところから、分けて考えて行きましょうという部分があるのと、予算が取れるかどうか分からないので、具体的なことが書けないというのはあるのですが、実際に育休とか色々な形で、先生が途中でいなくなってしまう時に、代わりの先生が見つからない現状が凄くあります。何カ月も見つからないということがたくさんある。教員を採用するのは県で、市町村であっても県域であれば教員採用試験をするのは県なので、そういう人をプールするようなシステムができないかずっと思っている。結局、授業ができないと子どもたちの教育を受ける権利を奪ってしまうことになる。教員の健康面も。代わりの先生がいなくて小学校は、教科の縛りが無いから、教頭などがやらざるを得ない。仕事が増える、結果的に働き方に関連するのですが、県としてできる部分、何かできないかなとずっと思っている。臨任に登録してくださいと言ってもなかなか登録してくれなかったり、中学校の教科によって人数が足りなくて、特に特定の教科になると何カ月も見つからないことにな

っている。それから、定年された方を上手く使えばいいのかとか、いろいろ具体論は出てくるかもしれませんが、ここに教頭だとか教育相談コーディネーターと書いてありますけれども、実際には、二つの立場の人が特に大変だと言われているからだと思いますが、実際には、全ての教員が対象だと思う。少し工夫すればできるようなものをやっていたらいいと思います。

○（小野会長）

今の話はここに反映するというものではなくて、ご意見ということでしょうか。

○（漆原委員）

ここに入れるとおかしいかなと思います。

●（事務局）

今のご指摘の部分は大きな問題ではあるのですが、働き方そのものということより別の大事な話だと思います。とりわけ教員の免許職の条件緩和で、きちっとした学資の保障ということだと思いますので、これはきちっと考えていきたいと思います。

○（小野会長）

他にいかがですか。

○（湧井委員）

外部人材の配置及びその継続・拡大は、一般産業でいいますと、アウトソースという言い方をしています。自分のしている仕事を他の人に頼む時の大前提として、きちっと仕事の内容を企画する、標準化する、いろいろなやり方がありますがそれがないと外の人に安心して任せられない。作るのは大変な仕事なのですが、どなたかまとめて作っていただければ簡単に外に出せる、このとおりにやれば仕事になりますと。いろいろな注文を付けると高くなってしまいますが、いずれにしても外の人を使う時には、ちゃんと作っておかないと非常に難しい。頼んだ仕事の質が安定しないということになりますので、これから進める時には、仕事の標準化というか、本来先生がやらなくてよい仕事については標準化して、外の業者に任せるとするのがよろしいのかなと思います。標準化もしくは文書化がポイントになりますのでよろしくお願いします。

●（事務局）

これにつきましても昨年12月22日に中教審から出たものでは、仕分けまでできていて、その先の教員の業務の標準化については、国はまずナショナルミニマムの保障の観点で整理をしておりますので、私どもはそれを注意深く見守りつつ、それをセットで考えていくということだと思います。

○（林委員）

11ページが一番下の○は、この項目は学校を支える人員体制なので、(7)のその他に持って行った方がいいのではないかな。学校を支えるではなく学校にいる教員が様々な各種競技団体の支援をして、これはこれで、子どもたちの自己実現をサポートしているという実態がありますが、それは、学校の外で行われていることで、様々なことで貢献しているということがありますが、ある意味、教員として働いている訳ではない

ので、(7)のその他に持って行った方がよいのではないかと思います。判断はお任せします。

● (事務局)

再度考えます。

○ (小野会長)

適当な場所に置くということでお願いします。他にいかがでしょうか。では、次に資料12ページ下段から13ページ中段までの「(5) 定数改善について」ご意見がありましたらお願いします。

○ (牧岡委員)

定数改善への国への要望ですが、定数というのは、働き方改革の支える一つの大事な部分だと思いますので、町村教育長会としましても、全国町村教育長会に話をもつて行きまして、国への要望をしてきたいと思っています。

○ (湧井委員)

全体として人手不足の状況です。教育の場に質の良いと言いますか、相応しい方々を引っ張って来るには、教育の働く場が条件として魅力があるかということが大前提になります。鶏が先か卵が先かと言う話になりますが、まずは働き方改革をしていきまして、よい職場なので来てくださいということになる。まずは手前の方に注力をするのが当然かなと思います。一般的な事業者としては、酷い職場に人は来てくれませんので、それが大前提となります。

○ (小野会長)

他にいかがでしょうか。政金委員はいかがでしょうか。

○ (政金委員)

人が多ければ多いほどとは思いますが。

○ (小野会長)

林委員はいかがでしょうか。

○ (林委員)

13ページの上から三つ目の○について、実際そうですが、活字として残ってよいのか発言したものとしては、若干どうかと思いますので、支障があるようなら前半だけでも十分に伝わりますので削除していただいてもよいのかなと。

○ (小野会長)

事務局の方で検討していただければと。

○ (木島委員)

13ページの今後の取組に関する協議会での方向性の市町村立学校における取組について、英語の専科教員ですが、新たに小学校の英語に関してという意味合いで捉えていると思うのですが、ただ英語ではなくて、小学校のとしてもらった方がよいと思います。

● (事務局)



もちろん小学校の英語の専科教員を意識しているので、はっきり書いた方が良いと言うのであれば、検討させていただきます。

○（小野会長）

他にいかがですか。よろしいですか。それでは次に進みます。資料13ページから14ページの「(6) 労働安全衛生管理について」です。こちらは、前回の協議会では項目が無かったので、是非本日はご意見をお願いします。

○（湧井委員）

100%当たり前のことです。再検査の指示が出ても、忙しい職場だと行っていただけないのも現実ですが、ある会社では、人事部が再検査の該当者にイエローカードを作って渡し、医師のコメントをもらってくるよう指導しています。そうすると意外と再検査に行ってもらえる、と聞いています。職員の健康管理は管理者の責任であり、該当者が全員再検査を受けるようにすることは、管理者の大事な仕事だと思います。

○（政金委員）

そこが課題だと思っていまして、先ほどの困り感ではないですが、行けない理由があるのだと。そこを少し改善していただきたい。職場が忙しいということもそうですし、サービスの問題もあります。人間ドックの再検査はお休みをもらわないと行けないので、その辺りの課題についても検討いただければと思います。定期健診の再検査の方がさらに受診率が低いと聞きますのでそのあたりも改善できるようにお願いしたいなと思います。

●（事務局）

小中学校について、労働安全の規程が、市町村となっていて、私ども県教育委員会の立場ですと難しい部分でして、方向性の案が「市町村教育委員会を通じて各学校に情報提供」となっていて、この段階ではここまでしか書けないということで。趣旨はそのとおりだと受け止めています。

○（湧井委員）

管理者の方が一方的に行けと言うだけではなくて、時間や仕事の割振り、休暇の設定などを行い、それを通じて100%受診ということになると思います。ただ行けと言うだけというのは普通の会社ではやっていません。

○（佐藤委員代理）

県立に関わる部分ですが、ストレスチェックについて、高ストレスが出ているところについて、学校の衛生委員会での対応、活用というだけでなく、その因子分析を是非教育委員会としてやるという姿勢を、ここに書けということではなくて、是非やるという方向性をもっていただきたいなと思います。必ず原因があるはずなので、そういった分析というのは、視点としていただきたいと思います。

●（事務局）

参考意見として伺います。

○（林委員）

産業医の導入が昨年度から始まって、2年目になりますが、今までと違って産業医ということで銘打ってもらったので、学校としてもいろいろな形で相談して、意見について、真摯に受け止めなければならないと。職員室を見てもらったら、仕事をしている職員室で食事をしているのですかと言われました。僕らにとっては当たり前ですが、産業医にとったら不思議な現象で。それをどう解決するかです。産業医の配置はありがたいと思っています。職場環境を改善していくことも働き方改革だと思っています。

○（湧井委員）

ストレスチェックというのは個人情報なので管理者には伝わらないというものはなかったのでは。本人が言わないと伝わらないものでは。

●（事務局）

ストレスチェックを何人受診したかなど全体の結果としてのデータは、管理者に伝わるようになっていきます。

○（湧井委員）

自分の気持ちが揺らいでいるということを本人が報告してくれないと、どうしようもない。職場全体のデータは分かるが個々人の健康のケアのためには、使い勝手が悪い。なんとかしてくれないと、責任が持てないなと思っています。

○（小野会長）

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。今井委員はいかがですか。

○（今井委員）

私自身はイエローカードをもらっているのですが、意識が低くて行っていないので、どうして行っていないのか考えながら聞いていました。先ほどの話ではありませんが、管理責任とか意識を持っていかないといけないのかな、と何となく感じました。

○（小野会長）

今井委員が広めて行っていただきたい。先生方の意識が無いというのものもあるし、行く機会がなかなかできないという現状もある。

●（事務局）

そういった意味では、先ほどの林委員がおっしゃっていた、産業医の全校配置になったので、役割として学校の衛生委員会に出席していただいたり、職場巡視の中で、いろいろな声かけやアドバイスをいただくことで、職員の意識が変わっていくという期待感を私どもとしては持っています。その辺りの表現をどうするかは考えさせていただきます。

○（林委員）

高ストレスの結果だけは出てきます。そのトップ5については、産業医の面談を行っています。その結果は、産業医から校長にそれなりに報告はあります。

○（小野会長）

その他いかがでしょうか。次に資料の14ページの下段から、15ページの「(7) その他について」ご意見ありましたらよろしく申し上げます。いかがでしょうか。

## ○（窪田委員）

今後の取組の全校種が一番上の総合教育センターで行う研修についてですが、昨年まで研修を企画するところにいました。基本研修は若手からキャリアを上げていくところで、若手の先生にとっては、必要なのではないかと思います。力を付けていけるし、指導主事が直接出向いて、授業を指導してもらう機会は、学校側にとっても風通しが良くなって、必要なものは必要なものとして確保してほしいと思います。ただ現場にいと、10年を超える先生は、授業を一生懸命やって行きたい方と、組織のところで広い目を持ってやっている方、部活動に一生懸命な方がいます。自分のキャリアを自由に、研修内容も含めて選択していくことができると、悉皆でやらねばならぬという、嫌な顔をして、貴重な時間をとられて研修に来られるよりは、自分のやりたい研修を総合教育センターだけではなく、日本全国でもよいと思いますので、お金の問題もありますが、自分の学びたいことを求めていける環境があればよいなと思います。

## ○（小野会長）

参考にさせていただきます。他にいかがでしょうか。

## ○（牧岡委員）

全校種の二つ目の「保護者、地域の方々に取組について理解を得られるように」のところなのですが、保護者、地域の方に対して最初に述べました働き方改革の視点や共通理解について、きちんと説明をすれば、結果、子どもたちに対する教育の質が向上につながるという総論的な部分で理解が得られると思います。具体的取組をやっていく中で、もしかして意見が異なったり対立する場合があるかもしれませんが、そのところをいかに説明していく、合意形成していくことが、最終的に理解を求めていくことが、信頼関係の構築につながると思うので、総論ももちろんですが、具体の中でも説明を尽くしていくことが大事だと思います。

## ○（長委員代理）

先ほどもお話ししましたが、東京都内の区立中学校で学校運営協議会委員をやっています。県立高校の運営協議会との違いを感じます。中学校の委員の中には、自分はこの学校の2期生だという保護者とか、町内会の会長ですとか、商店会の会長がいらっしゃる。学識経験者の方もいらっしゃいますが、地域に密着した組織です。地域性がある、我が学校という雰囲気がある。いろいろなことを理解しようと思う気持ちが高く、自分たちの学校を良くしようという思いが強い。高校ですと学校運営協議会の委員が自分の学校という意識にはなかなかない。地域の学校ではあるが、自身が何期生だということではないので、捉え方も違うし、関わり方が違うと思います。その中で、保護者・地域の方々に取組みの説明が大切というのは実感としてあります。地域性の強い中学校でも総論は理解してくれますが、各論になるといろいろな意見がでてきます。たとえば部活を外部委託にする、少なくするというのは、猛反対がありました。生徒の数が少なくなり先生の数が少なくなっている中で、現状のままだと新任の若い先生が、3つぐらいの部活を掛け持ちし、夏休みが一日も取れない状態

になってしまうと説明したのですが、子どもたちが一生懸命やろうと思っている部活をなぜ減らすのか、ということで、反対がありました。何度も話し合い丁寧に説明することで理解をいただきました。県立の場合は、地域の説明というより、まず県立高校全体でこういう方針ということの説明し、さらに地域で個別に説明して進める方が理解は深まると思います。

○（小野会長）

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

○（湧井委員）

働いている方の過労死ラインを超えているような状況を改善するため、という視点が重要です。それについて、地域の方々、保護者の方々のご理解を得られないなら、理解しない方が悪いというくらいの気持ちでやらないと難しいと思います。働いている方個人の問題ですから。

○（小野会長）

事務局いかがですか。

●（事務局）

持続可能などというのはそのとおりだと思います。今のままでは、学校が倒れてしまう。そうすると子どもたちにしわ寄せが行く訳ですから。そういった視点で地域と保護者の方々に説明するという事だと思います。

○（湧井委員）

管理職の研修、管理職になる方の研修はどのような形でされているのですか。どのくらい時間をかけるのですか。

●（事務局）

管理職になった時は、新任研修がありますが、いろいろありますが、副校長、教頭研修で3日間かけて行っています。

○（湧井委員）

泊りはありますか。

●（事務局）

今は宿泊の研修はしていません。

○（湧井委員）

ご参考まで、かつての職場で営業店長研修を担当しましたが、現場から離れて宿泊を伴う研修にすると効果が随分違うのですね。家や職場から通う研修は日常から離れられないので、役割が変わった、新しいミッションを与えられたということ、なかなか実感できません。できるだけ外部との接触を断って行う研修は、その間に誰からも連絡がなく自分がいなくても職場が動いていることを実感するため、自分の新しいミッションにスムーズに対応できるようです。

●（事務局）

実は、我々以前は宿泊研修を実施していました。私が校長の時に実施していましたが、総合教育センターの宿泊施設が耐震の関係で使えないということで、危ないとい

うことで、中止になっている。今、総合教育センターと体育センターが一体改革で宿泊施設をつくりますので、ご指摘にあったように、しっかりと一日、日常を離れて自分のミッションを語り合う必要があると思います。

○（小野会長）

それでは、以上で中間まとめ案について、委員の皆さんから意見をいただきました。全般、再度全体を通してご意見がありましたらお願いします。それでは、お手元の参考資料の学校経営アドバイザーについて、御意見ありますでしょうか。

○（政金委員）

働き方改革が国でも始まりましたし、県でも進めている理由の中に、県の勤務実態調査がこうだったので、この状況は看過できないということが大きな柱としてあると思います。この学校経営アドバイザーの中間まとめの中で、過労死ラインを超えている人がこれだけいる観点から、学校経営アドバイザーを入れて、具体的な目標の中に勤務時間の削減、負担感の軽減があると。このいわゆる勤務時間の削減と負担感の軽減の趣旨、ニュアンスは、中間まとめの中からあまり感じられない。ご検討いただければと思います。

○（小野会長）

湧井委員いかがですか。

○（湧井委員）

働いている方の健康が第一ですので、そのあたりのニュアンスをどこかに入れていただけるとよろしいと思います。

●（事務局）

表現については、いただいたご意見を参考に考えたいと思います。

○（小野会長）

他にいかがでしょうか。それでは、次に次第の「2 その他」にまいりたいと思います。その他について、ご意見等ありますでしょうか。

それでは、無いということで、本日いただいた意見を参考に事務局で資料の修正を行いまして、後日委員の皆さんに訂正した物を送付させていただきますので、再度ご確認をお願いしたいと思います。そこで、委員の皆様にお諮りしたいと思います。各委員の確認後の資料については、協議会の中間まとめを確定する作業を行います。最終案については、野中会長一任とさせていただきたいと思いますが、御異議ございませんか。（異議なしの声）

ありがとうございます。ご異議がないので、そのように進めます。次に次回の部会と協議会ですが、31年度以降どうするべきかをこれから検討することになります。その際に平成31年予算案について、政策案について事務局から説明を受ける必要があると思いますが、事務局いかがですか。

●（事務局）

1月上旬ぐらいに3回目の部会を2月上旬ぐらいに第3回の協議会を開催することで現在調整にかかっていますが、時期的には未成熟ではありますが、平成31年度の予算に関わる部分とか、政策に関する情報がある程度ご説明できると思います。

○（小野会長）

ありがとうございます。予算案や政策案の説明を受けて協議を進めたいと思いますので、今回は非公開での開催にしたいと思いますがいかがでしょうか。

（異議なしの声）

では、今回の部会と協議会は非公開で開催させていただきます。その他委員の皆さんから何かありますでしょうか。

○（佐藤委員代理）

先ほど政金委員から、二つの提案の打ち出しが今一つ浅いのではないかという話がありましたが、予算を受けていかないと明らかにならない部分もあると思いますが、是非、現場で苦しんでいる教職員に対して、少しはよくなるのだという打ち出しができれば、最終的な取りまとめに向かっていただければ励みになると思うので、是非よろしくをお願いします。

○（長委員代理）

本日たまたま代理で参加させていただいたのですが、今日伺ったご意見を杉並区に持ち帰って、自分の関わっている学校でも話し合ってみたいと思います。生徒数が少なくなっていく中、県立高校と違って中学校の統廃合は上手くいかないのです。今関わっている学校は3学年2クラス、2クラス、2クラスの6クラスです。自分の頃は4クラスから5クラスだったので、教員の数も多かったのですが今は少ないです。現状では教員を増やすことを考えないと立ち行かないと思います。なんとかこの会議を活かして持って帰りたいと思っています。そのつもりで本日参加させていただきました。ありがとうございました。

○（湧井委員）

産業界も人手不足で、職場改善に努めて、働き方改革をやらざるをえない状況です。人材の取り合いになりますので、教育に良い人をとということであれば、早めに対応して、働き方改革が実るとよいなと思います。

○（小野会長）

教育長になったばかりの、木島委員はいかがですか。

○（木島委員）

昨日学校訪問がありまして、はじめて学校に行きました。校長に明日働き方改革の協議会があるのですがという話をしましたら、学校としても意識していて、管理職としてどうしていくかべきかという話をしているということを知りました。こういう議論が高まっているところで、現場も意識を持って取り組んでいると感じました。

○（小野会長）

時間になりました。皆様のご協力に感謝します。それでは、事務局の方にお返しします。

●（事務局）

貴重な御意見ありがとうございました。それでは、閉会にあたりまして、神奈川県教育委員会、田中教育局長からごあいさつ申し上げます。

●（事務局）

今日は熱心なご議論ありがとうございました。また、会長におかれましては、急遽お引き受けいただき申し訳ありません。的確な進行をありがとうございました。本日、いろいろなご意見をいただいた中で、予算が必要なもの、人が必要なもの、あるいは工夫とか意識改革でできるもの、いろいろあります。また、県教育委員会でできるもの、市町村教育委員会ができるものもあります。国にお願いするもの、あるいは学校現場で地域や保護者と連携していかなければならないものがあると思います。

一つの案で解決できるものは無いので、様々な案を実行する中で、働き方改革を進めて行く必要があると思っています。県議会からも、教育課題や施策の進行、教育を充実する必要があるという意見がいろいろありますが、元は、働き方改革を進めないとならぬのではないかという意見が必ず出ます。教育の質を向上するためには、教員がしっかりと働ける、家庭内生活を含めてしっかりとした生活をしながら、生きいきと力を発揮してもらう必要があると考えております。本日は、協議会での方向性ということで、中間まとめをご議論いただきました。今後、予算の議論がされていく中で、本日の中間報告のご議論、協議会での意見を追い風といたしまして、私どもも頑張っていきたいと思っております。本日は、ありがとうございました。

●（事務局）

それでは、第2回神奈川の教員の働き方改革検討協議会を閉会させていただきたいと思っております。本日は、ありがとうございました。