

### 第3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31年3月22日(金) 15:30～17:00
- 2 場 所 かながわ県民センター 304会議室
- 3 委 員 第3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)

本日は、年度末のお忙しい中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、ただ今から「第3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。

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。また、併せて、報道機関から写真撮影の申し出がありましたので、許可、不許可について決定していただきたいと存じます。野中会長どうぞよろしくお願い申し上げます。

#### ○ (野中会長)

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、原則公開ということですので公開としたいと思います、よろしいでしょうか。

また、写真撮影の申し出があったとのことですので、写真撮影については、会議開始前の冒頭のみであれば、特に支障がないと思われまますので認めたいと思いますが、いかがでしょうか。

(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。また、写真撮影については、会議開始前の冒頭のみということで許可したいと思います。傍聴者を入室させてください。

#### ● (事務局)

続きまして、資料の関係についてですが、本日皆様のお手元にお配りしている資料でございますが、まず、資料といたしまして「神奈川の教員の働き方改革に向けた意見(最終まとめ案)」、参考資料1といたしまして中教審の答申、参考資料2といたしまして文部科学省のガイドライン、参考資料3といたしまして平成30年度学校経営アドバイザー派遣事業に係る年度末まとめをお配りしております。

また、次第にはございませんが、今週の月曜日に文部科学省から学校における働き方改革に関する取組の徹底について通知がありましたので、お配りさせていただいております。

それでは、神奈川の教員の働き方改革検討協議会を始めます。野中会長よろしくお願いたします。

#### ○ (野中会長)

それでは、早速始めさせていただきます。今日は最終回ですのでよろしくお願いいたします。次第の「1 神奈川の教員の働き方改革に向けた意見(最終まとめ案)」につ

いて」です。今、資料の説明がありましたとおり、文部科学省から3月18日付けで、学校における働き方改革に関する取組の徹底について通知があり、その最後の方には、工程表が示されています。

この取組は待ったなしということで、こちらの最終案をまとめてまいりたいと思います。ご意見があればお願いしたいと思います。それでは、まず、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。

配布しております資料「神奈川の教員の働き方改革に向けた意見（最終まとめ案）について」をご覧ください。こちらの「最終まとめ」は、「中間まとめ」から、市町村立学校部会及び県立学校部会での意見、さらに各委員からの意見を反映させていただいております。資料に沿って説明させていただきます。

1 ページをお開きください。「神奈川の教員の働き方改革検討協議会での意見の最終まとめに当たって」です。ここは「中間まとめ」の「1 基本的な考え方」を元に再構成したものです。四つ目の○ですが、中央教育審議会から平成31年1月25日に「答申」が提出されましたので、その記載があります。

2 ページ目をお開きください。委員の皆様からのご意見等により修正した主な箇所についてご説明いたします。二つ目については、「学校現場にいる若手を含めた教員や、これから神奈川の教員を目指そうとする方々、特に若者たちが、学校の教育を「魅力ある仕事」として再認識していくこと」と若手へのメッセージを記載いたしました。

次の○では、2行目からですが「県教育委員会として、何ができるのか、何が削減できるのかを盛り込み、抜本的にルールを変えることを視野に」という記載を入れました。その次の○では、2行目からですが、「各学校では働き方改革に資する取組が実施されることを協議会として期待するとともに、その成果については、各機関において十分な検証が行われることも求めたい」と各学校での取組及び成果の検証を行うことを求める記載を入れました。

次に5ページをお開き願います。「神奈川の教員の働き方改革検討協議会での意見」、「1 今後の取組に関する協議会での方向性」、「(1) 個別業務の役割分担及び適正化について」ですが、次の6ページを飛ばしまして7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」の「全校種における取組」の二つ目の○には当初「学校の主体性を活かせるよう」という文言はありませんでしたが、働き方改革を進めていくためには、教育委員会だけが主体ではなく、まさに教育現場である学校も一定の主体性を発揮する必要があるので、「学校の主体性を活かせるよう」という文言を入れてほしいとの委員からの要望を受けまして、挿入いたしました。次に一番下の「各学校は、働き方改革を踏まえた、年間計画及び学校行事等の立案を行う」との記載を入れております。これは県立学校部会での意見としては、恐れ入りますが資料のページは戻りまして、6ページの一番下に記載してあります。

7ページのこの表記は前回の県立学校部会において、委員から「各学校において働

き方改革を踏まえた年間計画の策定」を入れてほしいとの要望があり、教育委員会の全般的な取組としては、一つ上に記載されていることから、各学校の担当者に過度の負担がかからないよう学校自身の取組として行うという形で整理し記載しました。

次に、学校教育法における事務職員の役割をより高めた改正を踏まえて「市町村立学校における取組」の一番下の「学校における働き方改革の推進に当たっては、事務職員の校務運営への一層の参画を図る」との記載を入れました。これを市町村立学校部会の意見としては、また6ページに戻りますが、上から二つ目に記載しております。

次に「県立学校における取組」の一番下については、私費会計の事務の在り方についても課題があると県立学校部会での意見、6ページの下から5番目の部分ですが、を踏まえて「私費会計業務の学校内における役割分担について検討する」を記載しました。

次に「(2) 勤務時間について」ですが、9ページをご覧ください。9ページの「今後の取組に関する協議会での方向性」の「全校種における取組」の2番目の学校閉庁日については、当初は「夏季休業期間」としておりましたが、必ずしも夏季だけに限定されるわけではないというご意見をいただきまして「長期休業期間」に修正いたしました。

次の3番目については、勤務時間の具体的な上限規制として部活動や教材研究などの時間を含めた在校等時間を対象とする、平成31年1月25日に中央教育審議会の答申と同じ日に文部科学省初等中等教育局長名で発出された「公立学校の教師の勤務時間の上限のガイドラインの策定について」の通知によることとし、「公立学校の教員の勤務時間については、ガイドラインに沿った、上限の目安時間(時間外1月45時間、1年間360時間)に関する方針等を策定し、その方針等に基づく取組を進める」と記載いたしました。

次の4番目については、1年間の変形労働時間制の検討に当たっては、夏季休業期間中の業務の整理など様々な条件整備が必要であることは中教審の答申にも触れられていることなどを踏まえて、「全体の業務の精査を行うなどの条件整備をするとともに、1年間の変形労働時間制について検討を行う」と記載いたしました。

次に10ページをご覧ください。この10ページでは、先ほど触れました「公立学校の教師の勤務時間の上限のガイドラインの策定について」の通知において、「服務監督権者である各教育委員会におかれては、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等を速やかに策定する」ことが求められていることから、1番目の2行目からですが、「併せて市町村教育委員会においては、服務監督者として、それぞれの市町村の実情に応じた勤務時間等管理の方策の策定について検討する」という記載にいたしました。

次の「県立学校における取組」では、県立学校においては、今年度中に教員一人1台パソコンが達成されたことから、まずは、パソコン等の記録時間等の活用などにより喫緊の課題である客観的な勤務時間の把握方法の検討を行うとともに、さらに中長期的な課題として県域全体での小中学校を含めて統合型支援システムの導入も視野に

入れていくという趣旨で「教員一人につき、校務処理用パソコン1台の配備が実施されたことを踏まえ、パソコンの使用時間の記録等による客観的な勤務時間の把握の方法を検討する。さらに、教員の働き方改革を一層進めていくために、例えば統合型校務支援システムのようなシステムの導入を視野に入れた検討を行う」との記載にいたしました。

「(3) 教員の意識改革について」ですが、11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」について「全校種における取組」の一番下ですが、先ほど申し上げましたように市町村教育委員会に勤務時間管理の方策の策定について検討を求めますことを受けまして、「公立学校の教員の勤務時間の上限に関する方針等を策定し、これを周知徹底する」という記載をいれました。

次に13ページをご覧ください。「(5) 定数改善」についてです。「協議会での意見」の4番目のですが、児童・生徒の状況について、従前は「特別に支援が必要な子どもがいる」という表現でしたが、これを「障害の多様化、重度重複化」など具体的な表現に改めております。また、次の15ページをご覧ください。「部会での意見」の「県立学校部会」の意見では3番目のですが、「看護師の配置」について「常勤の看護師を定数化して配置していく」という一層具体的な表現に改めました。

15ページをご覧ください。「(7) その他」についてです。次の16ページに飛びますが、一番下の「今後の取組に関する協議会での方向性」の2番目ですが、これは15ページの「協議会での意見」の二つ目の後半にある「教員の力量を高めていくための自ら学ぶ時間も必要だと思う」の意見を受けて、新たに「県教育委員会、市町村教育委員会及び各学校は、教員が自ら学ぶ時間の確保に努める」の記載を入れました。

私からの説明は以上です。

## ○（野中会長）

ありがとうございました。

それでは、いま説明をいただきました最終まとめ案についてご意見を伺いたいと思います。まず前段からご意見を伺いたいと思います。

「神奈川の教員の働き方改革検討協議会での意見の最終まとめに当たって」の1ページから2ページ、3ページから4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、ご意見を伺いたいと思います。

特に、「神奈川の教員の働き方改革検討協議会での意見の最終まとめに当たって」は、協議会一同からのメッセージとなりますので、御意見等ありましたら、お願いいたします。

それでは、皆さんが考えている間に、私から2ページの三つ目の○ですが、これは、文部科学省のガイドラインにも、今回の通知にもありますが、ガイドラインの実効性の担保というところに、「サービス監督権者である教育委員会は」と書いてあります。この協議会でも県立学校部会と市町村立学校部会があります。今、「県教育委員会には」と記載がなっていますので、ここは、市町村教育委員会にも求める必要があると思うので、追記をしていただければと思います。

他にいかがでしょうか。よろしいですか。それでは、次は、「今後の取組に関する協議会での方向性」の5ページ「(1) 個別業務の役割分担及び適正化について」、それから、「(2) 勤務時間について」、「(3) 教員の意識改革について」、大体、11ページぐらいまででご意見があればお願いします。

#### ○（馬鳥委員）

それでは、2点お願いします。まず1点目ですが、5ページの「協議会での意見」の二つ目の○で、これは、第1回の協議会での発言だと思うのですが、教育委員会が行うスクラップアンドビルドのことで、全て非常に重要な施策ということ踏まえて、学校に一定の裁量権を委ねて学校にあった減量を求めていくべきという意見を受けて、7ページの全校種における取組の二つ目の○だと思いますが、先ほど、教職員企画課長から説明があったとおり、「学校の主体性を活かせるように」という文言は、そういう意味を含んでいるのでしょうか。つまり、教育委員会が行う教育施策について、学校に一定の裁量権を委ねてその学校に合った減量を求めていくようなことが、「学校の主体性を活かせるよう」という文言に包括されているのかということを確認したい。

2点目ですが、9ページの「今後の取組に関する協議会での方向性」の中で、是非、高等学校の現場から一つここに加えることを検討いただきたい。

夏季休業期間中の教職員の勤務状況ですが、県立学校の現場では、この数年間非常に夏休みの勤務状況が厳しくなっているという実態があります。一昔前は学校の先生は夏休みがあっていいねということだったが、今は、そのような認識は少なくなっています。夏季休暇は5日間付与されているが、特にこの数年間の県立学校における現場において、長期休業中の範囲での取得状況が確実に下がっている。平成28年度の夏季休暇は4.48日が29年度は4.4日に下がっている。去年の取得は、4.35日で、働き方改革が叫ばれる状況の中で下がってきている。夏季休業中の年休取得は、28年度は平均が2.34日だったものが、29年度は2.23日に取得状況が下がっている。去年の夏休みの年次休暇の日数の把握は、様々な調査を簡素化するという一方で、働き方改革の中で調査は実施していないとのことだが、このような状況の中で、特に今回の中教審を受けた、1年間の変形労働時間制が提案されている。普段の忙しい部分を夏休みに振り替えるということだが、実態として、たった5日の夏休みが取れない状況でできるわけがない。このような状況を含めて9ページの「今後の取組に関する協議会での方向性」に長期休業期間中の夏季休暇と年次休暇の取得の取組というような文言を入れてほしい。高等学校の現場の代表として思っている。

神奈川県として、行政は推進本部を作って、働き方改革に取り組んでいる。この間実施をした夏季休暇の取得日数と年次休暇の取得日数を増やそうという具体的なエビデンスに基づく取組を行っている。夏季休暇の取れる期間は7月1日から9月30日だったのですが、昨年度は、6月16日から10月15日ということで、取得できる期間を拡大している。この結果、どのような実績になったかというと、平成29年度は4.88日が4.92日となり5日に近づいた。年次休暇も4.0が4.2と増えている。これは行政職員の

結果ですが、県立学校の職員についても是非取組の中に長期休業中における年次休暇取得促進をするための条件整備、環境整備を行うことをここに位置付けてほしい。そして、きちんとした検証を行ってほしいと思います。

○（野中会長）

二つのご意見ですが、まず一つ目のご意見ですが。事務局いかがですか。

●（事務局）

今の馬鳥委員からの意見ですが、協議会の意見で「学校の主体性を活かせるように」という表現にしています。裁量権と言うと意味の取り方が幅広になるので、学校が主体的に働き方改革に取り組むことができるということで、主体的という文言を追加しました。

○（野中会長）

この件はよろしいのでしょうか。

○（馬鳥委員）

はい。

○（野中会長）

それでは二つ目に関しては、長期休業期間中の夏季休暇と年次休暇の取得について、書き込んだ方がよいのではというご意見ですね。これについてはいかがでしょうか。

●（事務局）

方向性としてはおっしゃるとおり、夏休みはできるだけ取得するというのは共通理解で、全校種の取組の中で二つ目の○で「長期休業期間中の閉庁日の実施に向けた検討を行う」としている。それから合わせて中教審の中で部活動の大会が夏休み中にあるので、そういった調整が必要ということで、保護者、地域住民の理解を得るとともに関係団体等と必要な調整を行うということ。そういったところの趣旨である程度ここで読めるかと思っているが、特出しした方がよいのかご意見を伺いたいと思います。

○（野中会長）

それでは、他の委員の皆さんいかがでしょうか。

○（馬鳥委員）

具体的な手立てとして、ここには学校閉庁日の実施に絞られているが、夏季休暇の取得が下がった原因が様々にあるので、これだけではなくて、他の手立て、取組を行っていただきたいということ。部活も大きな要因の一つであるが、部活だけではなくて、高等学校の長期休業中の、特に夏季休業中に、様々な募集や面接など様々な業務が集中している状況もございます。一昨年実施されました学校管理規則の見直しの中で、長期休業中の規定が64日から60日以下ということになって、去年の7月、8月の夏休みの日数を見ても56日まで削減されている学校が多い。そういったトータル面で取組を行ってもらわないと、教職員の長期休業中にはある意味学校運営に支障がない時期ですので、そういった時期に夏季休暇と年次休暇の取得が上がっていかないと全体が前進しないと思いますので、是非ご検討をお願いします。

○（野中会長）

ここは各学校が年間計画や学校行事の立案をする中で、学校閉庁日を含めて皆さんが休みやすいようなことを考えてくださいという、他との関連でも考えられることだと思いますし、事務局からありました、閉庁日のことを兼ねてということに含まれていると読めなくはないと思いますが。具体的に夏季休暇や年次休暇の取得について、記入するかどうかということですね。中学校はいかがですか。

○（古川委員）

夏休みの週休日に部活動があって出勤する場合は、休業中に振替えをとらなくてはならない制限があるため、なかなか夏休みや年休が取れないことがあります。夏休み中や冬休み中に年次休暇が取れていない人もいますので、夏休みや年次休暇が取りやすい体制づくりを方向性に入れるのは大切なことだと思います。

○（野中会長）

ありがとうございます。小学校はいかがですか。

○（小林(美)委員）

小学校は、部活動がないので、夏季休暇の5日間は、みんな取れている状況かと思っています。年次研修で出張することもあります。夏季休暇はおおむね取れていると思います。年休の取得はどうか分かりません。

○（野中会長）

高等学校はどうですか。

○（林委員）

正規職員はよいですが、現状、定数の十何%が臨時的任用職員だったり、さらに十何%が再任用職員だったりするので、臨時的任用職員や再任用職員は年次休暇が限られているので、長期休業期間中と限定してしまうことが若干気になります。その人数が極わずかならよいですが、臨時的任用職員や再任用職員の力をかなり活用しているのが事実なので、前向きに取得を進めるのは望ましいですが、記載することがどれだけ好ましいか。判断に迷うところです。

○（野中会長）

特別支援学校はどうですか。

○（柴山委員）

特別支援学校の現状は、ほぼ夏季休暇は取れているかと思っています。部活動も継続的にあるというわけではありませんので、試合の前は多くなりますが、高等学校に比べると夏季休暇は取りやすいかと思っています。

先ほど臨時的任用職員の話がありましたが、記載することによってとも思いますし、書いてある部分でそのような内容が含まれているのかなとも思っております。

○（野中会長）

確かに長期休業中の中で取得ということをも明記することによって、有給休暇の日数が少ない方もいらっしゃると思われまして、校種によってばらつきがあるということですね。

閉庁日のところで、学校で工夫するということの中で読み取っていただくということでもよろしいでしょうか。

○（湧井委員）

詳細な知見がある訳ではありませんが、対応はそれでよろしいかと思います。一般企業に対する働き方改革ですと、休暇の取得を管理しろと、5日以上取らせなさいという方向に向かっているので、長い目で見ると何らかの管理項目と言いますか、努力と言いますか。やがては、教員にも同じ考え方が浸透してくると思いますので、その点だけ留意いただければと思います。以上です。

○（野中会長）

確かにおっしゃるとおり、4月から有給休暇の5日間を義務付けるというのは、学校にも適用されるのでしょうか。

●（事務局）

計画年休が労基法で改正されましたが、公務員には適用がありません。

○（野中会長）

そうなのですね。ということで、支援に入れてということでしょうか。

○（湧井委員）

全体の考え方として、教育現場が魅力のある職場にするということになりますと、条件を良くしていかないとなかなか難しいのではないかと思います。考え方としてはそちらの方向に向かっていくものだと思います。

○（馬鳥委員）

先ほど林委員から言われた、臨時的任用職員の年次休暇のことだと思うのですが、常勤と違って年次休暇が少ないと。義務的に長期休業中に年休を増やせということ懸念していると思うのですが、私が言っているのは、夏季休暇で、夏季休暇という概念は臨時的任用職員に夏季休暇はないのですが、夏季職専免ということで、事実上5日が付与されています。しかしそれが取れていないということがある。そういうような状況の中で、行政の方が数字を出して、きちんとしたエビデンスの基に取組を行っているのに、教職員の働き方改革が待ったなしの課題である中、いかに神奈川の持続的な教育を確保していこうかということで、下がることのできない課題であるという共通認識だと思うのですが。

そういった中ではっきりしたエビデンス、この中で我々が提起して一丸となって取り組むことを具体的な数字がどうなっているか、読み取りができるのが、検証しやすいのが長期休業中の夏季休暇だと思っている。そういった意味で、閉庁日の実施だけではなくて、トータルな取組として、具体的に夏季休暇の取得率を上げるというような、5日間に近づけていくというようなエッセンスを追記するような作りにしたいと是非お願いしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○（野中会長）

年休の全体的な取得促進が社会全体の話としてあるという意見。



長期休業中、特に夏季休暇の取得については、きちん取る方向ということを示した方がよいという意見。なかなか書き方が難しいと思うのですが。

○（政金委員）

夏季休暇に限らずですが、今回、協議会では、取組の方向性を示していると思っている。県の教育委員会にはこの方向性を踏まえて具体的な指針を策定してくださいということでこのまとめを作っていると思っている。その指針の中身に協議会での具体的な議論が出てくると思っている。そのような考え方でよいのか。それでよいのであれば、夏季休暇だけでなく、この間議論した中身でもっと具体化して記載して、市町村教育委員会に、学校が取り組むべき必要があると思うので、そういう中身をそこに書き込むべきだと思う。それから、指針の中身について関係するのですが、取組を提起したわけですから、その取組が来年度、さらに再来年度、どのような成果を上げていったかという検証をする場面が必要だと思う。それについては、県教育委員会が中心となって、成果がでているのか、個人的な意見では、長時間労働の是正や、時間外勤務の縮減ということについては、成果にこだわってもらいたいと思っています。そういう成果についても検証して、それをまた教育委員会、学校に発信をしていくことが必要だと思っています。

今日で協議会が終わりですが、取組については、今日からスタートだと、そういう認識でありますのでよろしくお願いします。

○（野中会長）

ありがとうございます。それでは前半の部分で、事務局にその長期休暇の文言を入れることについて、検討してもらうことは今回最終回ですができますか。

●（事務局）

教育局長の田中です。今回の協議会につきましては、方向性をいただいて、今、政金委員が言われたとおり、最終的には県の方で、協議会の意見を踏まえまして、県としての指針を出すということでございます。ですので、協議会の中で、夏季休暇あるいは年次休暇をいれるべきだという意見であれば、入れていただいて、それを元に県の指針の中で数字を示すなどの対応をするということになると思われま。

政金委員が言われたとおり、検証というのは必要だと思います。協議会から意見をいただいて、来年度前半には、県としての指針を出していきますので、検証について、こういった形で実現するのかというのをPDCAサイクルの中でやっていくのだと思っています。

○（野中会長）

それでは、休暇のことについては、様々な意見がありまして、方向性の中に入れた方がよいという意見がありましたので、最終的に入れたいと思います。

成果の検証については、記載はありますか。方向性として、具体的にこういった検証をするべきであるという意見だと思いますので、その部分がなければ。

●（事務局）

2ページですね。下から二つ目の○です。

○（野中会長）

その成果については、各機関において十分な検証を行われることを求めたい。ということですね。それを確実にお願いしたいということですね。それでは、他の視点からあれば。

○（小野委員）

11ページの4つ目の○ですが、これは10ページの協議会での意見の最初の意見で、「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」の部分ですが、先生方はこの問題を自分の事という意識が少ないような気がします。もっと言うと「関係ない」という方もいらっしゃるので、ここに「当事者意識が生まれるように」という文言をいれていただくと先生方が少しは自分たちの事であると感ずるのかなと思います。要望ですので必要がなければ結構です。

○（林委員）

9ページで一つ確認をしたいのですが。客観的な勤務時間の把握を行うというのはすごくさりと書いてありますが、県立学校部会ではこれが大事だということで結構議論があったところです。教員の働き方は様々なものがあるので、勤務実態の把握がしにくいので、それをパソコンのログオン、ログオフという単純なことではなくて、どのくらいの勤務実態があるのか把握して、指導助言をしなくてはならないとっている。県立学校部会では話題になったのですが、市町村立学校部会では話題にならなかったもので、最終的に全校種の取組にシンプルな感じになったのか確認をしたいというのが一つ。そうでないなら、教員の働き方改革は、一人ひとりが実際の働いている状況を把握することが大事だと思っているので、もう少しこの部分について、意見にある文章を追加した方がよいのかなと思っています。

○（野中会長）

勤務時間の把握について、市町村立学校部会で意見はいかがでしたか。

●（事務局）

市町村立学校部会での客観的な勤務時間の把握についてですが、市町村立学校では、それぞれが服務を持っているということで、既に政令市はICカードで行っているところもあれば、それ以外でもパソコンのログインで行っているところもある。新たに今年から、エクセルのシートで実際のパソコンの内臓時間が表示されるようなソフトで行っているところもあり、様々なので議論して一律でこういう形で行きましょうというところまで打ち出せなかったという経過があります。

県立学校は、一つなので、色々議論があったところです。そこで、差があるところですが、目指すのは、客観的な勤務時間の把握をしなければいけないところは揺るがないところですので、そこのところを主として表現させていただいたという経緯があります。

○（柴山委員）

2点お願いします。1点目は、今、林委員が言ったところなのですが、このさらっと書いてあるところですが、今回、文部科学省の学校の働き方改革に関する取組の徹底

の通知の中にも最初に勤務時間の客観的な把握について、勤務時間の客観的な把握のためにはICTの活用やタイムカードについて、というような具体的な記載があります。

随分時間を費やしてこの協議会で議論したと思っているので、もう少し具体的に何か引っかかることを書いていただければと思います。

もう一点は二つ目の○の長期休業期間中の学校閉庁日の検討について、周知の方法についても話題になったと思っています。各学校のことだけではなく、教育委員会が中心となりながら周知のあり方を詰めていくということが必要だという意見が多く出ていたと思いますので、周知のこともこの文言に踏まえられているのか、含まれているのか。含まれていないなら、周知の方法について検討していくという文言があってもよいのかなと思います。

○（野中会長）

ありがとうございます。事務局として何かコメントはありますか。

●（事務局）

客観的な勤務時間の把握について、県立学校では、確かに様々な議論が行われたのですが、それについては、県立学校部会の方向性に記載しております。市町村立学校は、なかなかばらばらで、ここの部分は、全校種の方向性ということで、このような記載になっています。

今後の指針、あるいは実際行っていく、特に県立学校では議論をしていくと思いますので、あくまでここは全校種を視野に入れた記載ということで、ご理解いただければと思います。県立学校部会での意見にも、記載されていますので、当然今後は考えていくものと思っています。

それから保護者、地域住民の方の理解については、今後の検討課題だと思いますが、そこを含めてここに記載されていると思っています。

○（野中会長）

ありがとうございました。なるべく先生方に伝わるような工夫をするということで進めていただきたいと思います。

それでは、先に進ませていただきまして12ページの「(4) 学校を支える人員体制について」から、「(5) 定数改善について」、「(6) 労働安全衛生管理について」、「(7) その他について」、ご意見等がありましたら、お願いします。

○（柴山委員）

14ページの県立学校における取組の方向性で、特別支援学校における専門人材(看護師)となっていますが、前のページの13ページのところに専門職の人員という記載になっているので、専門職ということでお伝えしたと思っているが、どちらかに統一した方がよいと思っています。

○（野中会長）

いかがでしょうか。

●（事務局）

趣旨が同じですので統一させていただきます。今までの働き方改革の議論の中で、外部人材ということで、地域人材、専門人材という言い方をしていたので、まとめのところでは専門人材ということで整理させていただいたのですが、こだわるところはありませんので、特別支援学校の実態として専門職という方がなじみ深いということであれば、専門職で統一します。

○（野中会長）

他にいかがでしょうか。

○（湧井委員）

一般企業で人数を減らしたい時は、まず、仕事を減らします。そうでないと回りません。働き方改革の場合は、まずは仕事を減らしていくことだと思います。この13ページの今後の取組に関する協議会での方向性の全校種の一つ目の○ですが、これは、役割分担と言いますか、個別業務を量った上での取組なのか。これを読んだだけでは、あまりはつきりしない。一般企業ですと、まずは仕事の見直しをしてから、さらに努力してということになりますが、この文章にそのような内容があるのでしょうか。

●（事務局）

おっしゃるように仕事の見直しを前提としています。その上で、どのようなことをするのがよいのかということで、例えば、13ページの特別支援学校の警備員の配置というのがあります。朝早い施設の鍵を開けることや、閉めること、スクールバスの対応など教員がやらなくてもよい仕事については、警備員を配置するというで整理をいたしました。

○（湧井委員）

できましたら、読んでわかるような形に修正していただければと思います。

仕事をいかに削減していくというか、区分けをしていくか。この仕事は誰が担当するのかというのは、国の資料を見てもなかなか難しいものであると。資料を見て吃驚しましたが、法的根拠がない仕事が結構ある。ということは、責任問題はどうなっているのかと。非常に危ないことをされているのかもしれないなという感じを持ちます。できましたら、仕事の区分けを積極的にやっていくことが皆さんのためになると思います。

今は、急に無理かもしれませんが、10年後の目標だけでも作っていただくと、それに対するロードマップを作らなければいけませんし、いろいろ障害があるかもしれませんが、一步一步進んでいくと思いますので、積極的にやっていただいたらいいのかなと思います。

○（野中会長）

ありがとうございます。

適正化は「(1) 個別業務の役割分担及び適正化について」にありますので、その部分との関係を明確にということだと思います。業務の適正化、標準業務の整理が前提になるということだと思います。

他はいかがでしょうか。

学校を支える人員体制のところ、部活動関係についてはいかがでしょうか。  
小野委員から何かありますか。

○（小野委員）

発言の修正をさせていただきたいと思います。12 ページの協議会での意見の最後の○ですが、前回、中学校から部活動が離れてスポーツ少年団や地域総合型スポーツクラブ中心として外部でやるという話があるので注視しようという話をさせていただいたところですが、この件はまだ当分先の話です。現在はスポーツ少年団と地域総合型スポーツクラブの指導者が中学校に部活動指導員として派遣されるために環境整備を進める動きがあるので注視していくというふうに修正させていただきたいと思います。

○（野中会長）

現在は、修正後の文章になっているということですね。他にありますか。

追加の文科省の通知の資料ですが、教師側の意識改革、部活動について書いてあるのですが、「教師の側の意識改革を行うため、採用や人事配置等においては、質の高い授業を行う能力や生徒指導に関する知見や経験等を評価し、教師の部活動の指導力は飽くまでその付随的なものとして位置付けるよう留意すること。」とあって、国の部活動に対する見方が、こういうところに現れていると読み取れたのですが。なかなかこの辺りは難しい課題を含んでいるのだと思います。今の外部支援を仰ぐということや、そもそも教員の活動、業務の中にどういうふうに位置付けられるのか、さらに議論を進めなければいけない部分なのかなと思います。

他にいかがでしょうか。全体を通して改めていかがでしょうか。

○（小林副会長）

13 ページの一番上から 3 行目の「部活動指導員は、業務の軽減はもとより、県の大会で準優勝するという結果にもつながっている」の部分ですが、これは何か言葉が抜けていますか。このままでよいでしょうか。

●（事務局）

これは元々県立学校部会での意見で、部活動指導員がいる学校で、その部活動指導員によって教員の負担軽減にもなったということと、その部活動指導員の技術が高かったので、その部活が県の大会で準優勝したという二つのことが書いてあります。

○（林委員）

業務の軽減の主語は元々いる教員の業務が軽減された、一方で子どもたちの部活動の成果に目覚ましいものがあったということです。

○（小林副会長）

そこを整理した方がよいと思います。

●（事務局）

分かりやすいように整理します。

○（野中会長）

ありがとうございました。

それでは、次に次第の「2 その他」として、全体を通してご意見、県立学校部会

や市町村立学校部会での意見、その他の部分を含めまして、ご意見があればお願いします。

○（内田委員）

自分の市の教員の働き方改革の状況の話ですが、28年度から県の状況などを見て実施しているところです。特に平成31年度は、例えば、スクール・サポート・スタッフやあるいはICT、タイムレコーダーなど、そうしたものを要求して、ほぼ8割方予算化してもらいました。

今日の皆さんの話を聞いて思ったのは、事業を実行した結果として、何が一番有効だったのか、答えを出さなければいけない、成果を問われるのだなと思いました。せっかく事業をするのですから、その結果を大事にしたいと思います。全体としてそう思っています。

○（政金委員）

業務アドバイザーの関係で、成果として配布していただいたと思うのですが、最初の大和市立中央林間小学校の取組結果のところ、「今の仕事量のままで仕事の効率化を計ることによって勤務時間を減らせるという視点で」とありますが、このことを否定はしませんが、今まで話し合っていた、働き方改革の進めていく方向性は、これだけだと不十分ではないかと思います。この資料をどのように取り扱うか分かりませんが、この資料がこのまま、学校に配布されることになれば、学校の取組のミスリードにつながらないかと思って発言させていただきました。

○（野中会長）

これは、全県に配布されるものでしょうか。

●（事務局）

はい。配布を予定しております。

○（野中会長）

今のご指摘は、中央林間小学校の取組結果の記述が「今の仕事量のままで仕事の効率化を図ることによって勤務時間を減らせるという視点」という表現が働き方改革の中では業務そのものを見直すのだという視点が含まれているので、この表現はいかがなものかということですね。

●（事務局）

大和市立中央林間小学校は、もちろん仕事の見直しはしているのですが、なかなか他の学校もそうですが、どの仕事をどう減らしていくかということが始めたばかりなので、そこまで議論が進んでいない部分がありました。ただこの中央林間小学校は、仕事量が減らない中で、4ページの1年間の振り返りの職員の姿の部分の三つ目・のところ、「5の準備ですむことに、10、20も準備しない」という視点で、自分自身の働き方を考えるきっかけとなった」とありますが、実はこのご意見は中央林間小学校の方です。アドバイザーの指導助言で、先生方は授業について、もちろんいくら手をかけてもということはあるかもしれませんが、それ以外の学校業務について、5で済むところが、10、20とか手間がかかっているところを見直していく、手間をかけな

いというアドバイスを受けました。今の仕事量のままで仕事の効率化を図ることによって勤務時間を減らせるという視点というのは、そういった趣旨を含めた話でございます。必ずしもミスリードしていくというものではないかと思っています。

○（政金委員）

読んだ人がそう受け取ってくればよいですが。今後はという文言が入れば読めるのではないかと思います。

○（野中会長）

これは既に実施をした事例が書かれているので修正は難しいのかなと思いますが。

●（事務局）

野中会長から仰っていただいたように、結果なので変更することは難しいですが、政金委員の懸念も分かりますので、対応可能か検討させていただきます。このような検討をしてもらって、一定の結果があったことは事実なので、それを踏まえて考えさせていただきます。

○（小林副会長）

アドバイザーというのはそれぞれ違うアドバイザーですか。

●（事務局）

アドバイザーは5名で、それぞれ学校に専属で1年間お願いいたしました。

○（小林副会長）

アドバイザーからの意見の中で、ちょうど話題になっている中央林間小学校だけが、業務量のコメントがなく、そこが際立っている感じではあるので、調整ができればご心配が軽減されるのではないかと。

○（野中会長）

ありがとうございます。それでは、これは少し検討していただいて。他にご意見いかがでしょうか。

○（湧井委員）

教員の働き方改革は、とても学校だけでは、難しい。PTAのご協力だけでも難しい。地域社会全体で支えていかないと無理だと思います。コミュニティスクールという話も色々な会議で伺いますが、結局先生が大変ですので、みんなで助けて行きましょうと受けとめていただければ、周りの協力が得やすいと思います。全体のまとめ方と言うか見せ方に地域社会に協力を仰ぐというようなことを強調していただけたらよいのではないかと。地域社会というのは企業が入っています。企業は所在地の地域社会に協力するつもりでいます。今、SDGsという考え方も入ってきましたので、手前勝手にやっていると皆さんのご支持がいただけない状況になっています。幅広に訴えかけていければ良いと思います。

○（野中会長）

PTAのご参加の方、全体を通して何かありますでしょうか。

○（中野委員）

色々なことを伺い勉強になりました。

現場の先生方も大変だと思いますので、色々改善できる点はやっていかなければいけないなと感じました。

夏季休暇の件ですが、先生方の普段の生活の向上も大事だと、余暇も大事だと思います。仕事だけでは煮詰まってしまうので、夏季休暇の文言を入れるのは良いことだと思います。

2ページの二つ目の○の部分ですが、今後先生になられる方、教員を目指しているという人に対して、大変だ、大変だというイメージだけになりますと、なり手が減っていくことにもなると思います。教員を目指している人は大事だと思いますので、イメージが良くなるように、魅力ある仕事としてという記載がありますが、できるところは力を入れてアピールして、次のなり手をしっかり作っていくことが大事だと思います。

○（野中会長）

ありがとうございました。まだご発言の無い方いらっしゃいませんか。

○（今井委員）

小野委員から当事者意識という意見がありましたが、参考資料3で、働き方の見直しをして少し振り返ることができたという意見や、その他の15ページに、働き方の質や生産性をどう上げていくのかを考える必要があるというところで、今、自分は総括教諭をしているので、仕事を分ける立場ですが、直接私のところに来なくても、各学年の担当で判断して行ってほしいところ、効率良く仕事が回らないことがあります。

例えば、普段の見直しであなたの仕事の仕方をこういうふうに見直すとこうなりますということが示してもらえると、皆が考える機会になるのかなと思いました。去年ファシリテーターの研修に出席させていただきましたが、会議の進め方とかのスキルがあると皆さんで協力して何かをするために、こういう方法で皆さんが進んでいくように考えてくださいというようなことができると嬉しいと思います。学校で行うのはなかなか難しいので、外部から助けがあると嬉しいです。

○（野中会長）

それでは、ご意見がなければこの辺りで終了とさせていただきたいと思います。事務局の方からお願いします。

●（事務局）

今後といたしましては、本日の意見を受けまして、資料を修正いたしまして、協議会の意見としてまとめさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○（野中会長）

本日、いくつか修正の意見をいただきましたので、これにつきましては、荷が重いところですが、会長一任とさせていただいて、最終まとめとして確定させていただきたいと思いますがよろしいでしょうか。

（異議なしの声）

他に無ければこの辺りで閉会したいと思います。それでは、進行を事務局にお返しいたします。



●（事務局）

本日も貴重なご意見・ご指摘、ご議論ありがとうございました。本日が最後の協議会となりますので、野中会長から一言お願いします。

○（野中会長）

不慣れな進行で、皆さんにご迷惑をおかけして、ご協力をいただきありがとうございます。

皆さんは文部科学省の働き方改革の公式プロモーション動画をご覧になりましたでしょうか。17分ぐらいで、いろいろな方がコメントしている動画ですので是非見ていただければと思います。これを見ていて、話されている内容もそうなのですが、授業風景が出てきます。その授業風景で共通している、ほぼ出てくるのがICTの活用です。ある校長先生が授業の充実や効率化のためのICT活用があります、校務でもありますという話をされているのですが、これは国のソサエティ5.0とかエドテックの推進ということで、そういう映像が多いのかとも思います。

この協議会では、情報化による改善、効率化という話があまりでてこなかったと思っています。統合型支援システムの話をしていただきましたが、今後、教育分野の情報化というのは、他に比べると医療などは一気に進みましたが、教員の場合なかなか置き換えられない部分、状況もありますが、その辺りの部分を使って、効率化する、効率化して得た情報を使って授業や子どもたちの指導に活かしていくことが、今後の課題になると思いますので、引き続き、皆さんでも意識を持っていただきたいと思います。

改革をするためには業務の見直しにしろ、改革をするため、変えるためのエネルギーが必要だと思います。例えば、この会議のやり方一つとっても、今時間を決めて対面で、資料を印刷していますが、皆さんが端末を持ってきてもらって、印刷の手間を省きましょう、来るのが大変だからテレビ会議でやりましょうとなる。ただ、もしやった時は非常に大きな抵抗感や、具体的にどうやってやるのだろう、本当に今のままと同じ議論ができるのかなど、根本的なところから考えざるを得ない部分があると思います。そのくらいのレベルで、最初に変えるというエネルギーを費やさないと本当に効率的にならない、改善改革につながらない。そこが教育の難しいところだと思っています。

我々大学も教育の場ですので、更に改革をしていかななくてはいけないと思っています。大学の教員は働き方がめちゃくちゃです。いつ働いて、いつ休んでいるか分からない状況です。

そういうことを含めて、神奈川の働き方改革を進めて、先ほどPTAの方におっしゃっていただきましたが、教員という職業が魅力ある、子どもたちと高め合っているということが実現できるように、私も今後も何かできることがあればやっていきたいと思っています。

●（事務局）

野中会長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）

皆さん本当にありがとうございました。昨年の4月にこの協議会が立ち上がりまして、協議会としては3回、それ以外でも県立学校部会、市町村立学校部会をそれぞれ3回開催していただきました。その間で、精力的な、非常に緻密な考え方をいただいたと思っております。協議会としてのまとめについては、若干の意見修正がありますが、野中会長、小林副会長、本当にありがとうございました。働き方改革でありますが、ここ数年で、新聞、あるいは議会で常に話題になっています。ある意味厳しいご意見をいただいておりますが、学校現場に対する追い風だと受け止めております。今回、協議会での意見をいただきましたけれど、国の方でも1月に中教審の答申、ガイドラインが、また、3月18日のこの通知を見ていると非常に踏み込んだ意見、工程表がでています。今後教育委員会では、新年度前半までに、学校における業務、役割分担の適正化、あるいは、教員の意識改革を含めた教員の働き方改革全般に関する方策を策定したいと思っております。委員の皆様におかれましては、今後ともご意見等を期待しておりますので、よろしく申し上げます。この1年間ありがとうございました。

●（事務局）

それでは、第3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。