

神奈川の教員の働き方改革検討協議会 市町村立学校部会(第2回)議事録

- 1 日 時 平成30年9月11日(火) 10:30~12:07
- 2 場 所 神奈川県庁新庁舎5階 5B会議室
- 3 委 員 神奈川の教員の働き方改革検討協議会 市町村立学校部会(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 市町村立学校部会の第2回目を開催させていただきます。どうぞよろしくお祈いします。

会議に先立ちまして、本日の会議の公開の可否について、決定していただきたいと思ひます。小林部会長どうぞよろしくお祈いします。

○(小林部会長)

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、公開としたいと思ひますが、よろしいでしょうか。

(異議なしの声)

それでは、今回は公開で行ひます。

●(事務局)

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

なお、本日、金子委員と小林美紀委員から欠席の連絡をいただひておひります。

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ひ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ひりますのでご確認いただひければと思ひます。不備等がありましたら、事務局へお申し出いただひければと思ひます。

それでは、県立学校部会を始めさせていただきますと思ひます。小林部会長よろしくお祈いします。

○(小林部会長)

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祈いします。

●(事務局)

教職員企画課長の塩田でございます。

それでは、机上に配付しておひります「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、議論していただひておひ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ひたいと考えておひります。

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、ご意見をまとめさせ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」をまとめさせ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。

○（小林部会長）

ありがとうございます。それでは早速ですが、伺っていきたくと思います。

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まして、資料3ページをお開きください。「1 基本的な考え方について」ご意見がありましたらご発言をお願いします。挙手をお願いします。

○（政金委員）

1ページの概要のところにも関係するのですが、この協議会の目的というのは、1ページに記載がされていて、要綱にも同じような文言があったと思いますが、教員の働き方改革に関する対策を進めて行くというのは何なのかというのが、私には見えてこない。働き方改革を進めることによって、教員はどうなっていくことを目指していくのか、子どもたちがどうなっていくことを目指していくのか。その辺りを明確にする必要があると思っています。

○（小林部会長）

ここに関してご意見はありますか。これは例えば、3ページの5つめの○の最後のところにある、教員と子どもが向き合う教育活動を充実するための環境整備に努めていくということにつながっていくという理解でよろしいでしょうか。

○（政金委員）

社会的に求められている働き方改革の中で、教員の視点、教員がどうなっていくということが必要なのかなと思います。これは子どもと学校のことが書いてありますが、そこは落としてはいけないところだと思います。

○（小林部会長）

これに関しては、年末にかけて国の動きが明確になってくると思うのです。その辺りと県の取組の方にかかわっていくと思います。

●（事務局）

この協議会の基本的な考え方ですが、今、国という話がありましたが、昨年12月22日に中間まとめが出されています。その中で、膨大になってしまった学校及び教師の

業務の範囲を明確にし、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、児童生徒に接する時間を十分確保し、教師の日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性を高め、児童生徒に真に必要な総合的な指導を持続的に行うことのできる状況を作り出すことが、学校における働き方改革の目指すところであると、まとめています。

私ども教育長もこれを、持続可能というところをかなり意識してしまして、そういった意味では、教育というのは子どもに向きあう中で、先生方一人ひとりの人間性を高め、それによって子どもに必要な総合的で持続的な指導ができるということです。

今年2月にも学校における働き方改革に関する緊急対策の策定についてという、文科省事務次官通知の中で、同様の趣旨、教師の専門性を生かしつつ、授業やその準備に集中できる時間、教師自らの専門性を高めるための研修の時間、児童生徒と向き合うための時間を十分確保して、教師が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで自らの人間性を高め、児童生徒に対して効果的な教育活動を行うことができるといった取組を進めたいという記載がありました。文部大臣決定を踏まえた、文部科学省事務次官通知だと思っています。私どもはこれを意識しながら取組を進めたいと考えております。

○（政金委員）

おっしゃるとおり、中教審の中間まとめの中でも教員のことが書かれています。日々の生活の質や教職人生を豊かにするとか、自らの人間性を高めるとか、これに対してまったく反対ではありませんし、こうあるべきだと思っています。一方で、働き方改革の大きなポイントの一つは長時間労働だと思っています。子どもと向きあう時間というのは、この前も議論しましたが、子どもたちと相対している時間だけではなく子どもたちのために教材研究をしたり、ノートを見たり、教材を作ったりしている時間も含まれるという認識で、向きあう時間だと整理をすると、向きあう時間を確保するのは時間外になっている状況を改善しなければいけないと思っています。それには、業務が膨大になっている状況を改善しなければいけないと思っていますので、長時間労働の是正を、目的なり、趣旨なりに入れ込んでいくことが必要ではないかと思っています。

○（小林部会長）

3ページの2つ目の○で、長時間労働の深刻な実態が明らかになったということと、今説明がありました国の動向を前提としながら、時間外勤務の是正を明記した方がよいのではないかというご発言だったと思います。意見として承っておきたいと思います。

または、1ページの概要の冒頭の目的に国の動向と記載があるので、アスタリスクで動向というのは今説明のあったこれまでの国の関係、資料等を踏まえているということ、資料として補足するということもあるかもしれません。

●（事務局）

検討させていただきます。

○（小林部会長）

今回の部会は、事務局でまとめていただいた中間まとめ(案)に対して、積極的に加筆していただくような情報を挙げていただいて、次の段階に持っていくことが大事だ

と思います。基本的な考え方について、さらにいかがでしょうか。

では、最後のところで全体を振り返る時間を取りたいと思いますので、次の4ページの「2 今後の取組に関する方向性(案)」、「(1) 業務の見直し、仕分けについて」いかがでしょうか。

○（漆原委員）

業務の見直しと言った時に、先生方の仕事を減らすという視点と、効率を上げるといふ視点があると思います。効率を上げるといふ中で他県では、校務支援システムの導入がありますが、神奈川の場合は校務支援システムについてあまり触れていない。費用がかかるという問題があると思うのですが、実際には各市町村で導入しているところが結構あります。この兼ね合いみたいなものをこの協議の中にでてきていないところが気になったところです。

○（小林部会長）

関連するところで他にありませんか。

○（小沼委員）

校務支援システムの状況ですが、市町村立は県の校長会で情報提供があり、把握していますが、県立学校の状況はどうなっているのか分からないので、分かれば教えていただきたいと思います。

●（事務局）

校務支援システムという、出退勤の管理から行うオールインワンというものだと思うのですが、県立学校の場合はシステムが幾つも分かれています。市町村立学校に配置されている校務支援システムとしては、県では、事務職員の財務会計があります。このように、一つひとつがばらばらになっています。

実は、一人1台パソコンが教員に今年度中に配備される予定なので、そういう意味では完全ではない状態です。市町村立学校に配置されている校務支援システムと共通するのは成績支援システムというものがあって、高校に配置されています。ただ、先ほど申し上げたように会計については、基本的には事務が使いますし、県の場合、ネットワークが二元になっています。教員が主に使用する教育委員会ネットワークは、学習支援活動にも使えまして、生徒からもアクセスできるシステムになっています。こちらと私ども行政職が使っている行政システムがあります。このようなことで、ネットワークが二元になっているという状況があります。

○（漆原委員）

ただ、いろいろな事情があると思いますが、効率化を考えないとまずいのではないかと思います。その部分をどういう形で触れて行くのかということが引っかかるところです。

○（小林部会長）

勤務時間等についての全県の調査と並行して、各市町村ないしは学校で部分的にいろいろなシステムが導入されていて、その調査というか、ある種どういふ対応がよいのか。または将来的にそれをある程度統一化していくのかという道筋が立てられるかどうか。やや不明なところが大きいのでしょうか。

○（漆原委員）

どうしても市町村立となりますと県が直接というわけにはいかないのです、そこをど

う考えるのか、特にこの部会としてはどうするのかと思います。

●（事務局）

ご指摘のとおり、県費負担教職員制度の一番難しいところです。方向性のところで、学校経営アドバイザーの指導、助言に基づく取組を広く情報提供とありますが、今現在、各地区のモデル校にアドバイザーを派遣して、ヒアリングをしています。そこで今正にご指摘いただいた、効率化という意味で何らかのヒントを得られれば、全県で共有できないかという趣旨で記載しています。モデル校での工夫などがあって、どういう効果があるのか、あるいはモデル校のある市町村が先駆的に行っていることがあれば、他の市町村につなげていければと、そんなことができればと思っています。アドバイザーを派遣している各地区というのは、全県で5地区、4教育事務所プラス横須賀市に配置をしておりますので、全県を網羅しています。そういった取組が拾えてくれば情報提供できるのではないかと考えています。

○（小林部会長）

学校経営アドバイザーの助言というか、情報提供は年度末に行う予定なのでしょうか。

●（事務局）

年度末に行う予定です。

○（小林部会長）

この成案に盛り込める可能性があるのか。時期的にはその後になりますか。

●（事務局）

時期的には微妙なところですが、方向性、こんな状況というのは、何らかの報告ができればと思っています。

○（小林部会長）

何らかの情報提供をいただければ、今の要望も加筆することができる可能性があると思います。ご意見は承っておきたいと思います。

○（政金委員）

今の校務支援システムは、必要だと思っているのですが、行政部長がおっしゃったような課題があることは認識している上で意見を言わせていただくと、学校が今教育という意味で子どもたちにICT教育だとか、AIの導入が言われている中で、学校教育職員の処理する事務が遅れているという状況はどうかと率直に思います。

市町村が整備する課題というのは認識しているのですが、今県内でもばらばらで整備できているところもあれば、全然できていないところもあって、整理するのであれば、教育長協議会なりで、共通理解をしていただいて、システムの根幹の部分は共通にしていくとか、そうすると後からつなぎやすいのかなという思いもしています。

合わせて、今後の取組に関する方向性の2つ目の○ですが、各市町村教育委員会がという主語があるのですが、教員業務の見直しを行っていくというのは、教育委員会として、こういうことをしてくださいということだと思いののですが、この時に県教育委員会がどのような支援なり、支援まではいかなくても手助けをしていくのか、そこが今市町村に県教育委員会が何をしていくのかということが問われているのかと思っています。

そこは、これまでの取組を一步踏み越えてやっていただきたいなという、要望と感

想です。

○（小林部会長）

確かに私も読んでいて、主語が各市町村教育委員会と書いてあって、それと県教育委員会のかかわりが、直接的なことは難しいところがあると思いますが、積極的な支援、応援をとということになると思います。

●（事務局）

ここの主語は県教育委員会というのは大変難しいと思うところです。繰り返しになりますが、義務教育制度、国庫負担制度があるので、県教育委員会と市町村教育委員会の役割分担がどこまで書けるか難しい部分です。学校教育法第5条の設置者主義という大原則がありますので、情報提供というのは当然役割分担だと思っていますし、直接的な人件費の部分、それ以外の部分でどこまでできるのか、なかなか難しい状況です。

○（政金委員）

給与支払者として、県が何をするのかということだと思う。働き方改革が言われている中で、教員の休職者が高止まりして、休職者が出れば県の持ち出しが増えている。そういう中で何かできないのかと。働き方改革という意味で、県としても必要な対策を市町村に求めることができるのかなと思います。

●（事務局）

今まで市町村が校務支援システムの導入や、働き方改革をしている中で、県がサポートということで、改めて市町村に対して何ができるかを考える一つの新たな機会だと思います。

先ほど政金委員がおっしゃったように、教員の勤務時間の量を減らすというのは一義的なものであって、その中で教育活動の質を担保するというのを合わせると、戻りますが、3ページの基本的な考え方の文章の作りで、勤務時間の長い、前の調査では、校種によって長さの質が違うということで、市町村立学校と県立学校の部会を用いて、さらに質の担保のために話し合っていくという流れになっている。そこに先ほどのご指摘のように具体的なことがどこまで織り込めるのかというのは、市町村として何ができるのか、県として何ができるのか、学校長して、あるいは教員として何ができるのかというところが、今回の働き方改革を考える機会だと捉えています。

○（小林部会長）

県と市町村の教育委員会の関係性については、根本は法律に基づいていますが、それは横に置いておいても、今回国からでてきた働き方改革の問題について、冒頭確認したような形で、県教育委員会の立場で、問題整理をした時にみえてくるという意味での情報、話題提供を中間報告の中に文言として入れることに関して、大きな問題ではないと思います。むしろ、情報としてきちっと出して、できれば今度は市町村教育委員会の方から投げ返してもらうのは大事な事かなと思います。そういう意味で先ほど政金委員からでた問題点を何らかの形で、まとめの中に入れてくればよいと思います。

もう一点。少し趣旨が違うかもしれませんが、4ページの市町村立学校部会の6つめ○のところ。地域の方々やボランティア等をコーディネートする機能を構築する問題で、この機能を構築する主体がどこなのか。他のところで、コミュニティースクー

ルに係っている中でよく意見が出るのですが、杉並から始まった学校支援地域本部で地域の方たちが主体的に関わっていると学校が随分助かっているという話は聞きますが、現実的に学校の先生がコーディネイト役をやるとなると先生方の負担が増えるという話を聞くので、コーディネイトする機能を構築する主体をどうするのかというのは微妙な問題です。どのような想定をしていますか。

●（事務局）

地域協働本部とコミュニティースクールは車の両輪に例えられていますが、地域協働本部は地域が主体だと思います。ただ、そこがなかなか上手くいなくて、結果的にコミュニティースクールを担当する先生方が対応しているということは、ご指摘のとおりなのですが、主語は本来地域だと思っています。

○（小林部会長）

教員の働き方改革の仕事の減量と質の向上を前提とした時に、地域の積極的な関与というか、主語を明確にした方がこの中間まとめ全体の趣旨としては、整合性があると思います。

●（事務局）

杉並の話が出たので、杉並は民間人校長が始めた試みですね。教員に新しい負担をかけないことを宣言してから始めて、杉並という地域性もあって、地域人材を活用しながら、その内地域からコーディネイトする人が出てきたという絵が描けたと思いますが、なかなか難しい課題だとは思いますが、ただ、主語は間違いなく地域だと思います。

○（政金委員）

再任用の方は活用されているのでしょうか。大体このような役割は教頭が行っていると思うのですが、教頭の負担軽減というのは大きな課題だと思います。そういうことで、若い先生よりも再任用の先生を活用できないのかなと思います。

○（小林部会長）

後ほどサポートの問題で出てくるのでそちらで話していただきたいと思います。

それでは、次に「(2) 勤務時間について」にまいります。ご意見ありましたらご発言をお願いします。

共通のところに記載されている留守番電話の設置について、一斉に実施しないと形だけの取組になる。当然地域の方々の理解の下でということが併記してありますが、方向性としては、一斉に設置していくということを目指すということでしょうか。

○（政金委員）

同じ話で、市町村は設置者の問題があると思いますが、取組の方向性としては、県全体の取組の中で書いてあるのですが、客観的な勤務時間の把握というのは、今言われているのはタイムカードやICカードで把握をするということだと思うのですが、これに対して県がどうやって支援をしてくれるのですか。今の留守番電話も同じ考え方だと思うのですが。

●（事務局）

備品的な支援はないと思います。

○（政金委員）

市町村に対して、県全体として取り組むから入れてくださいということにはならな

いのか。

●（事務局）

客観的な把握については、法律的には今回改正された働き方改革法で示されているので、今までは管理職の現認だったところを、客観的な方法で行うということ。これに対して、何がよいのかというのは、今すぐに判断ができないところです。県立では、一人1台パソコンが今年度導入されるので、来年度以降、ログで行うのかあるいはタイムカードなのか、そういった辺りを試行していかないといけないのかなと思っています。このような意味では、まずは、把握していくということだと思います。前回の部会でも話がありましたが、管理はあくまでも手段であって、目的ではないので、働き方改革の全体の実現をするためにはどういった把握が一番現場の負担がないのかどうかというあたりを考えてみようと思っています。また、地域の実情によっても変わってくるのかなと思っています。その辺りは、ご意見をいただきたいと思っています。具体的なカードの備品的な物は、一義的には設置者の話だというのが基本的な考えです。

○（小林部会長）

その下の方では、費用を県から補助してほしいということもここに書いてありますので、要望としてあると思います。方向性として、そういうことをこの中間報告に入れておくことが大事だと思います。タイムカードないし、いろいろな方法で、各学校現場の先生方の情報がありましたら、積極的にご発言いただければと思います。

○（古川委員）

出退勤については、今はパソコンで、自分で入力している状況なのですが、それよりは、タイムカードの方が楽なのかなと思います。ただ、学校にいる時間だけが仕事をしているのではなくて、部活動の引率や、出張などいろいろな勤務があるので、タイムカードだと訂正が難しいのかなと感じます。時間の把握についてはとても大切だと思うのですが、ただ時間だけではないと思うので、時間以外の仕事内容を減らすということに重点をおいていただきたいなと思います。勤務時間が減った時には、数字として結果がでるのは分かりやすいと思いますが、現実の学校にいる時間が減ったといっても勤務が減っているかということが大事だと思います。もちろん把握することは大事ですけども、数字に表れる以上に業務の見直しのところで、これ以上に重要視していただきたいなという感覚があります。

○（小林部会長）

正に総量をどう減らすかということですね。仕事を持ち帰ったら何にもなりませんので。それは大前提として、一つの方向性として、まずは勤務時間を把握していくと。そしてそれに見合う仕事であるか。データとしては必要だと思います。

○（古川委員）

留守番電話も前回話題がありましたが、例えば6時に留守番電話にしますと言っても、教員がその時間に家に帰ればよいですが、地域や保護者の人たちから電話があて、まだ教員が教室にいるのに電話にでないということがあると、学校に対する不信や不満にならないかという心配があります。

○（小林部会長）

実際は始まっているところが県にもあると聞いていますが。

●（事務局）

今のご意見ですが、タイムカードや留守番電話というのはあくまでも手段で、○の3つめで、保護者や地域の方々の理解をどうかいていくかが、中間まとめを出すに当たっての一番大事だと思います。

ある学校では、教員の勤務時間は8時半から5時15分ですので、6時以降の電話はできるだけ控えてくださいという通知を保護者に出したら、6時以降の電話が激減したという事例も聞いています。6時以降に電話があった場合は、出ないわけではありませんが、例えば今まで10件かかってきていたのが1、2件になったそうです。ですので、この中間まとめでは、タイムカードとか留守番電話という言葉は、今後市町村が取り組んでいく上で残しておいた方がよいと思いますし、その上でも保護者、地域の理解のことをここで膨らませてもらえるようなご意見をいただければさらに充実すると思います。

○（小林部会長）

一つの大事な論点で、手段はいろいろありますが、本来の目的として、地域、保護者の理解とともに、先生方の働き方改革を進めて行くということ。各学校に任せてしまうと、地域との中でいろいろな誤解が生じやすくなっていくということなので、県と市町村でよい意味で一律に基本的なスタンスとして明記をして、それを地域の人たちからの意見を謙虚に承りながら進める。この往復関係が大事だと思います。揃ってやるが大前提じゃないと、なかなか広がらない、理解が得にくいと思います。ある学校はやってある学校はやらないというのは、これが一番まずいと思います。そういう意味では、今回のような検討の中での大事な柱だと思いますので、文言をいれておくことが、結局地域の方々の理解に通じて行くと思います。このあたりでよろしいでしょうか。

○（小沼委員）

いろいろな市町村の情報をいただいておりますが、例えば横浜市だと留守番電話を設置した後、しばらく経つと電話が減っていったとお聞きしました。保護者の方々がそういうものだという理解をされていくに連れて、夜の電話が減っていくという話を聞いたことがあります。県内でも当初の混乱はあるとは思いますが、齊一に取り組むことによって、保護者の理解が徐々に進んでいくと思います。

○（小林部会長）

それでは、次に「(3) 教員の意識改革について」に移らせていただきます。ご意見がありましたらお願いします。

○（政金委員）

最初の部会からの意見ですが、学校教育目標に働き方改革にかかわる事項を入れるという考えはどうか。以前私が意見を言ったものだと思いますが、働き方改革を進めるに当たって現場の教職員が同じ方向をみてやっていくのだということを意識していくことが大事だと思いますし、それが意識改革につながって行くものだと思いますので、是非これは各学校に取組を進めてもらいたいなと思いますし、それなりの県教委の支援をお願いしたいと思います。

取組に関する方向性のところで、研修の充実は是非お願いしたいと思います。それからその下の勤務時間を意識した働き方の普及啓発というのは非常に難しいなと思う

のですが、具体的にお考えがあればお聞きしたい。

それをそう読むか分かりませんが、今も議論がありました地域や保護者の理解、信頼関係の構築は自分も非常に重要だと思っておりますが、そのままその枕詞として、働き方改革を進めるにあたってのということでのよいのか。文章の表現の仕方ですが。

●（事務局）

意識改革の部分ですが、私どもとしては、勤務時間とかなりリンクして考えていまして、議論の前提として、中教審の意見の中で出ていて、教員の多忙は、社会的、地域的な状況に加えて、元々の教員の中に子どもたちのためという使命感、責任感があると。それは日本の教育のいいところでもあります。一方で今回の議論の出発点になった長時間勤務、多忙化を生んでいるということがあります。こういった意味でさっき、古川委員が言っていた、勤務時間の管理はよいけれど、では持ち帰ってやるようなことになるということもあるので、全体の仕分けをして、あるいは効率化、全体のボリュームを減らすことをしないと結局は先生の使命感、責任感でもって、逆にしわ寄せがきてしまうというご意見として承ったところです。

そういう意味では、前段の部分で議論がありましたが、そのものを見直し、業務全体そのものを見直し、やらなくてよいものは削減していく仕分けをしっかりと、その上で管理することによって意識改革につながっていくのだろうと思っております。

意識改革が勤務時間を抑える手段、最終的には、働き方改革に戻ってくるという受け止め方をしている。

県教育委員会の役割として、教員の方に行く具体的な研修は浮かんでないのですが、タイムマネジメント的なものがあるのかと。行政ですと既に実績があるのですが、そういったものを教員の勤務の特殊性を踏まえた上で、タイムマネジメント的な研修ができるのではないかと総合教育センターと相談しながら考えていこうと思っております。これは学校種にかかわらず、小中高特別支援を含めて、研修は任命権者の責任がありますので、やっていきたいなと思っております。それらを踏まえて普及啓発をしていくことを考えています。具体的なものが見えていないわけではございませんが、研修等に出てきたものを、見えてきたものを含めて、勤務時間を意識した働き方について、何らかの指導普及ができないかと思っております。

●（事務局）

普及啓発については、学校経営アドバイザーの部分で取組んでおります。具体的に現在、学校経営アドバイザー事業を行っています。

○（小林部会長）

学校経営アドバイザー事業の成果報告との関連性で、どう記載していくかというのが最後の課題ということでしょうか。今後皆さんにも少し見守っていただく形でしょうか。

●（事務局）

学校経営アドバイザーがどのようなアドバイスをされたかというところが響いてくると思うのですが、学校の先生方は、こうあらねばならぬということで、例えば、職員会議は毎月1回しなければいけないという思い込みがあるので、そういうところにアドバイザーからの指摘による、よい取組を把握したら、校長会等とも連携させていただくようなこともあるのではないかと思います。

勤務時間を意識したという点、県庁では5時15分になるとチャイムが鳴りますが、学校ではチャイムが鳴ることがないと思います。生徒の下校時間には鳴ります。例えば職員室だけでも鳴らすとかもう少し、今までやってきたこと以外のことも視野に入れて、もう一回見直ということがアドバイザーからの指摘でできるのではないかと、思っています。

○（小林部会長）

戻りますが、7ページの市町村立部会の意見の最後の○について、会計などの仕事を任せられることができる人がいれば、助かるという意味だと思うが、前段の部分ではそのとおりだと思いますが、後段の部分が気になっています。教員は人に仕事を依頼することに慣れていないため、自分で仕事をした方が早いと思ってしまう人が多いというのは、意識改革に絡むわけですが、こう書いてしまうと、先生の多くが、ということになってしまうのではないのでしょうか。そうではない人もいると思うので、そのような人の配置を皆さん望んでいると思うのです。いかがでしょうか。

○（古川委員）

段落を分けて書いた方が良くもありませんね。会計などの仕事を任せられることができるなら、全部任せたいと思います。一部分だけ任せるといろいろな説明をしないといけないので、説明するより自分でやったほうが早いこともあるので、会計などの仕事をお任せできるとその仕事は全てその方に委ねられるのでよいと思います。

実態としては、自分がやったほうが早いと思うことが多いと思うことは、意識改革で、お任せできるものをしましよというのを進めて、意識が変わっていくと仕事が減らせる、自分たちで減らして行けると思います。

○（政金委員）

高校で導入されている業務アシスタントの成果なり、課題をどう解決するかという情報がでるのではないかと思います。来年以降で文科省が言うスクール・サポート・スタッフの導入についても検討していただきたいと思いますので、そういう課題については、広く情報提供していただければと思います。

○（小林部会長）

文章のニュアンスとして前段と後段が相反することになっているので、二つに切っていた方が誤解はないかと思います。先に移ります。「(4) 学校を支える人員体制について」ご意見を積極的にお願いします。

○（小沼委員）

今話題になりましたスクール・サポート・スタッフ関係ですが、県内のいくつかの市町で導入していると聞いていまして、その効果が相当高いと認識しています。

県教育委員会として、各地区にこういう制度が行きわたるような後押し、後援を是非お願いできればと思います。これは間違いなく教員の働き方改革に、子どもと向きあう時間につながっていくと思いますので、ここは強力で推し進めていただければと思います。

○（漆原委員）

国がサポートの人を入れる方向で進めているわけですが、神奈川県として、その人を雇うのに県費で雇うのか市町村に任せるとか、それによって、一律性のようなものが全然違ってくると思う。例えば、スクールカウンセラーの日数が国の補助の関係で

最初短めに設定されていて、後から延びたということが、何年か続いていましたので、結局どこまで本気度があるのかという部分。その一律性がフォローできる人数とか、内容が変わって来る。8月に国が部活動指導員を17,000人要求したということがニュースになっていましたが、どのくらい本気で取り組むのかという部分によって大分異なってくると思う。特にお金が絡みますので。そこを強調するような文章にするのか、そうではないのかというのは、そのバックにある本気度によって大分違ってくるのかと感じています。

●（事務局）

ここはあくまで検討とさせていただいているのですが、今お話しがありました外部人材というのは、文部科学省から来年度の予算の概算要求に記載されています。その中の働き方改革のところで、部活動指導員、スクール・サポート・スタッフの部分だと思います。スクール・サポート・スタッフ自体は、国の要望としては、拡充していきたいということです。私ども、ここを研究しているところです。国のスキームは、主体が都道府県、政令市ということで、国が3分の1、都道府県が3分の2としていて、ある意味、義務教育国庫負担制度とスキームは、ほぼ同じです。これに対する国の説明は、教員の定数というのは、国庫の枠組みですと、国3分の1、県3分の2、その仕事の一部を担うのが正にサポートスタッフだと。一方で、部活動指導員というのは、その外にいる外部の人材で、非常勤職員については、本来設置者である市町村が任用するものなので、そうすると主体は市町村、国は補助ということで、国3分の1、都道府県3分の1、市町村3分の1という枠組みが、外部人材、非常勤、国庫で言えば部活動指導員に関しては、非常勤なので、本来の国庫負担の趣旨ではないので、市町村補助という趣旨で県3分の1をみますという枠組みが国のスキームです。

スクール・サポート・スタッフというのは、本来教員の業務をするので、実施主体は国3分の1、都道府県3分の2という、スキームと伺っています。そのスキームを整理しながら、検討していきたいと思っています。先ほど話がありました、業務アシスタントというのは、先般の県立学校の勤務実態調査で、教員ではなくてもできる業務、銀行の会計業務が一番よい例ですが、そういった本来教員じゃなくてもできる用務の仕分けで、そういう部分に着目して、それが一定数あったものですから、そこを除いてあげれば、教員の負担軽減ができるということで、入れさせていただいたものです。一方で小中学校の先生は私どもの勤務実態調査で見ると、教員でない業務でなくて、教員本来の業務そのものだけで、正規の勤務時間を超えているという実態があるのであれば、そこをなんらかの手当てをしたいと思います。

本来ならば、定数改善だと思うのですが、それに対しては、先般の定数そのものに対して、小学校でいえば、深刻な状況を踏まえてクラス数に対する教員定数の乗数率、それを上げてくださいと教育長自ら局長まで要望に行っています。ただ、なかなか国の予算の関係で直には難しい部分だと思いますが、そこは意識しているところです。

今回、国が本来業務の中で支援できないかという部分で上げてきた用件ですので、県立のアシスタントと趣旨が違っています。それは国の義務教育費国庫負担制度の枠組みの中でということ、国の知恵なのかもしれませんが、そういうもので使い勝手がよいのかどうかを含めて、先行している他県の例とか、例えば埼玉とかは、3分の2といいながら、市町村にも3分の1を出してもらいながら工夫しているという

ころもあるという話を聞いているので、本県として何がよいのかといことを他県の状況を踏まえて検討していますので、ここは検討ということにさせていただいております。

○（小林部会長）

いずれにして予算措置の区分については、今後いろいろ工夫することがあるかもしれませんが、本来業務に関してサポートスタッフが必要であるということは、全ての方の共通認識だと思うので、しっかり明記していただくことだと思います。

また、部活動指導員は、また、違う別の問題ですね。これも一括にしてしまうと話が予算の関係で混同されるので、まずは、先生方の本来業務にかかわる中で、特にこの8ページにあるような、教頭の仕事の補助とか、先ほど言った教員が本来しなくてもよい仕事を含めて事務が確実に軽減されるようなサポートが現場に配置されることがしたい。そのことについて、しっかりとここで書いていただきたいと思います。

それでは、「(5) 定数改善について」お願いします。

○（政金委員）

文言の直しについて、9ページの市町村立部会の最初の○で専科教員がいれば、その時間に休憩をとることができる。とありますが、休憩というのは法的にどこかに休憩はありますが、この言い方だと、少し誤解を招く可能性がある。専科教員を増やすのは休憩をとるためだと思われかねないので、修正した方がよいと思います。

○（小林部会長）

定数改善は是非進めていただくということで。では、次に「(6) 労働安全衛生管理について」ご意見を伺いたいと思います。

○（政金委員）

これも最初の一つ目の○ですが、無頓着でというところをもう少し違った表現にならないかと思うのですが。

○（小林部会長）

なかなか難しいですね。具体的に言っていることかもしれませんが、これが先生方の傾向と捉えられると、思われてしまうと、ということですね。

●（事務局）

そこは検討します。

○（小林部会長）

基本的に、一般企業に比べて、先生が現場において自分の代わりがないので、体調不良であっても我慢せざるを得ないという、そのような意味が入るとよいのかと。そもそも代われませんよね。休むことによって自分が周りに迷惑をかけてしまう、結局ずるずる体調が悪くなっていく。ある意味先生方の善意の中で成り立っているようなことかもしれません。無頓着ではなくて自分の健康を犠牲にせざるを得ない環境もあるかもしれませんね。

○（小沼委員）

健診データですが、学校内で継続的に管理ができていないと書かれていますが、自分のところは継続的に管理ができていて当然思っているところですが、そうではない事例があったということでしょうか。

●（事務局）

県立学校でのことですが、過去のデータが活かされていないという意味で、継続的に管理がされていないという趣旨です。

●（事務局）

データが活かされてなく、結果として継続的な管理ができていないというようなニュアンスに修正をします。データはあるのですが、活かされていないということです。

○（小林部会長）

それでは、先に進めさせていただきまして、最後の「(7) その他」についてあらためてご意見をいただければと思います。

学校の閉庁日の実施の問題についてはいかがでしょうか。県全体の取組としては、実施に向けたという前提で検討として、明示されていますが。このような表現でよろしいでしょうか。

○（漆原委員）

今、大分導入されて来ていて、市町村によって期間が違う。一番多いのは13日から15日。ただこれは職員側からすれば、年休か夏季休暇をこの期間に強制的に取られる、自由に選択できないかと言うようなことを言う人がいるのではないかと危惧しています。

○（政金委員）

学校閉庁日は市町村によっていろいろなやり方がある、その期間は年休か夏季休暇を取得してくださいということもあれば、出勤しても構いません、そのかわり学校は閉まっていますというようなやり方もある。いろいろなやり方をしている市町村があると聞いています。学校閉庁日というと、漆原委員がおっしゃるような、イメージを持ってしまう人がいるのかと。

●（事務局）

川崎市教育委員会に聞いたところ、なかなか難しいのは、いわゆる非常勤職員や臨時的任用職員は年休の付与の仕方が違うので、学校閉庁日が仮にお盆の時期に取得することになると、年休が無い人もいます。昨年、導入する時にそのようなことで反対意見があったということです。今、政金委員がおっしゃったように、学校としては閉庁している、空いていないのですが、自分の年休が無くなってしまふ方は、出勤してください、という形で対応していると。それぞれの地域での話になるのかと思います。休むというのは、服務的には夏の期間だと夏季休暇あるいは、年休ということになると思います。

○（小林部会長）

運用に関しては、地域の実態によって柔軟に取り扱わないと難しいところがある。現実的には対地域、保護者に向けては、今日学校が無いということを一斉に示しておかないと先生方の実際上の勤務がなかなか変わらない、休みを取れない。今仮に閉庁日という言葉を使っていますがその辺りも検討していく必要があるのではないかと思います。

●（事務局）

なかなか難しいのは、実際のお盆の時期なのですが、16日ですと県費負担教職員の給与の支給日なのです。事務職が対応するようなこともある。細かい話ですが。

○（小林部会長）

實際上、何かをフィックスしないと、先ほどの夏休み中の研修もたくさん組まれているし、どこかを固定しないと、その先が決まっていけないという現実的な問題があります。多少閉庁日を、積極的に述べていかないと動きが取れない。

●（事務局）

横浜市は部活動のことを言っていました。試合が近いと出勤してしまうと言っていました。

○（小林部会長）

これはまた別問題で、後に出てくる部活動の問題で、地域のスポーツ教室など民間に移管していくというのは教育的には、将来的な方向性だと思いますが、なかなか現実としては難しい。地域の人たちの理解が必要ですし、非常に複雑な問題です。閉庁日については、他によろしいでしょうか。

その他の協議会の意見の上から2つめの新採用が5年で、ベテランは定年で替わっていくため、長く勤務する教員が少なくなっている。というのは、これは人事の問題ですね。これはいかがでしょうか。

○（小沼委員）

藤沢は新採用6年で異動していますが、基本的な趣旨、言いたいことは、新採用の人事異動の柔軟性を求めるということ。そのような声は確かにあると思います。

○（政金委員）

この文章だけを読む、今も昔も変わっていないという話ですね。これの方が課題だと思います。

○（小林部会長）

方向性はそこですね。これからきっと教員の年齢構成、歪みのような問題はいろいろ大きくでできますね。

●（事務局）

この御意見は県立の校長からのものだったと思いますが、小中学校はまだ採用を続けていたので、もちろん偏ってはいますが、高校に比べて酷くはないのです。県立は100校計画の時に大量採用をずっとして、その後、10年ぐらい一切採用を止めたので、その歪みが顕在化している状況です。いま大量退職、大量採用ということで、中堅層がない。だから、5年勤めると中堅に準じた形でグループ業務などの核となって頑張っていたかなくてはならない中で、一律に異動されてしまうと困る場面もあるという趣旨だと思います。人事を所管している立場としては、ルールはあくまでもベースとして、柔軟にしていければと思っています。ここの辺りは細かい人事の話しになるので、どこまで記載するかを考える必要があると思います。

○（小林部会長）

たまたまここで新卒が5年と明示されているので、小沼委員がおっしゃったような、柔軟な扱いというような表記にした方がよいと思います。

●（事務局）

このあたりは、そのように対応させていただきます。

○（小林部会長）

その他については、よろしいでしょうか。その他の前の項目で発言が足りなかった部分があれば、全体を通して何かあればよろしくお願いします。

○（政金委員）

(6) の労働安全衛生管理の部分で、先ほど来の課題である、県費負担職員という壁があって、一つの課題だと思っています。ある民間の人から話を聞く機会があったのですが、学校は働き方改革をしても、労働安全管理を含めて、20年遅れているという話がありました。制度はあるのですが、実態が追い付いていない。ストレスチェックにしても規模の問題があって、ほとんどできていないところが多い。そこを含めて、労働安全管理について、市町村に対する、情報提供、支援なり可能な範囲での取組をお願いしたいと思います。

●（事務局）

私どものセクションでは厚生課が担当しているのですが、市町村に何ができるのかということを考えているところです。労安法の部分は役割分担が明確なので、県立学校しかチェックすることしかできない。市町村に対して直接的には何もできない。どのような効果的な情報提供の方法があるのか。仕方があるなら教えていただきたいと思っています。そこは重い課題だと認識しています。また、小中学校は、50人を超えている職場が少ない、多くはないと思います。

○（政金委員）

いろいろ工夫しているところはあります。市町村を全部集めて50人ということをしているところもあります。

●（事務局）

50人以上の所属は産業医を配置しなければならない義務がある。昨年から医師会を通じて、産業医を配置して、配置した産業医にどのように活躍していただくかということが、先ほどの話しにつながるのですが、県の課題だと思っています。市町村とは規模も違いますし、この仕組み、役割が違うところをどう克服するかということが課題です。答えになっていなくてすみません。

○（古川委員）

ストレスチェックのところですが、ほんとうは自分のためですが、ストレスチェックすら、それをやって何になるのかという声が結構あります。チェックは少し簡単になって20分もあればできると思うのですがけれども、教員の問題なのかもしれませんが、そのチェックすら現状では、自分のためにやっているというよりは、やらなくてはならないからやっている、返ってくる答えもそれほど自分のためにもならない、どうようなもので、負担感になっているのかなと思っています。もう少し、ストレスチェック自体が意味のあるものにするには、どうしたらよいのかなと実感として感じています。出しなさいと言われてやって、返ってくる答えが、ストレスが多いので、もう少し休息を取りましようとか、運動をしましようとか、目に見えている答えしか返ってこないの、こんなのもらっても仕方がないよねというのが教員の声だと思います。

自分のためのストレスチェックですが、忙しさのせいなのか、チェックそのものの内容のせいなのか分からないのですが、本質的な自分のチェックにはつながっていないのかなと思っています。

●（事務局）

ストレスチェックがストレスになるのは意味がない。

○（古川委員）

そうなのです。勤務時間の把握と同じことで。

●（事務局）

趣旨はよく分かります。県と市町村の差はありますが、私どもそこが課題だと思っています。県立学校においてもストレスチェックの参加者が民間に比べて少ないことが課題です。やはり呼びかけをして、義務にならないように所属長を通じて、趣旨について、訴えることと、その結果のフィードバックとして、高い人に対しては、産業医の巡回の時に健康相談をするというようなことをしています。先ほどの産業医の意見ではないのですが、相談しやすい体制をつくることにつなげるような試みを始めているところです。県もまだ、胸を張れる状況ではなく、それをやりつつあるので、それをどうしたら、市町村にそういったことを伝えて訴えていけるかと思っています。それはさらに次の課題だと話を伺いながら思いました。

○（漆原委員）

今後の取組の方向性という枠なのですが、例えば5ページの文章の語尾と、6ページの語尾が全然違う。何々するというものと、言い切り型と。それに対して、6ページは単語で止まっている。これはある程度統一した方がよい部分だと思います。先ほど出ましたが、検討というのが多くなればなるほど信用されなくなると思います。そこも検討してもらええばと思います。

●（事務局）

体言止めのところについては、例えば、勤務時間の把握については、しなければならぬ部分がありますので、体言止めにしていきます。他のところについても確認します。

検討につきましては、たとえば9ページのスクール・サポート・スタッフのところなどについては、予算が絡む部分については、これからということなので、やっていくということとは言えない状況なので、今の段階では検討としています。方向性としては、考えていきます。

○（小林部会長）

この部会としては、予算化に向けて協議会、部会として積極的に要望していきたいというスタンスを示していく。この部会で予算措置までを心配して無理だろうとしてしまう議論はおかしいので、基本的には積極的な表現にしていきながら、次の段階の調整を図っていくことがよろしいかと思います。そういう意味で、可能な限りの実施を目指して何をするかという方向性の表記がある方がよろしいと思います。

他の都道府県でよく話題になっていますが、5ページの冒頭に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。この場合は、働き方改革を前提とした国の通知だと思いますが、それと並行してというか、市町村からすれば、国をはじめ県かもしれないませんが、いろいろな調査などが結果的には業務になって下りてきますね。それに対して、県教育委員会とか、市町村教育委員会、または学校長はじめ管理職の間で、一般の教員に下りる手前の業務の見直しというか、整理というか、そのこともこの趣旨としてそぐうものか、微妙なところだと思いますが、入れておいてもよいと思います。先ほどのストレスチェックではないのですが、一般の先生からすると、仕事そのものが多くて自分たちのことを考えた施策だけれども、そのこと自体も負担に感じてしまうような、かなり追い詰められた状況も一部あるのだらうと思います。だとす

るとこれからは、大前提として、国または県市町村のそれぞれの段階で現場の先生方が行う業務について、かなり精選の方向で努力している、これからもそういう見直しもしていくということを書き加えられるとよいと思います。

●（事務局）

私ども働き方改革の前の前の段階から調査物の縮減、整理はずっとやってきて、目標数値を挙げて、県立学校ですが、現場からかなり重複した調査が多いという話があったのでやっているところです。ただ、国が中教審を踏まえて調査照会について、文科省、教育委員会、学校等の調査の洗い出しをして、重複の排除に向けた整理、統合を行うというのは、業務の適正化のための柱として挙げている部分なので掲げることはよいと思います。ただ、仕分けのところじゃなくて、仕分けを踏まえた上で、業務の適正化として整理ができていますので、私どもの対応する項目は、場合によってはその他か、そこはわたしどもで検討させていただきたい。と思います。

○（小林部会長）

ここでの意見を整理したことが、実際現場で御苦労されている先生が、何らかの形で見た時に現場の大変さをしっかりと、この会の中でも踏まえ、検討が進んでいたのだなと受け止めていただくようにすることが大事だと思うので、今のような内容を一項目加えていただいた方がよろしいかと思い、ふれさせていただきました。

定刻をやや過ぎたので、あらためて次第の2のその他について御意見があれば、質問、ご意見をいただければと思います。とくに各委員からはございませんか。

では、事務局からもございませんか。他になければこの辺りで閉会したいと思います。

●（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す。