

## 第 1 回、第 2 回 P T における主な意見

## 1 管理職のマネジメント

- 上司が部下を管理するという、労働安全衛生法では安全配慮義務があり、それをきちんと果たすためには、**いかに上司（管理監督者）がしっかりとそういう意識を持った上で部下を管理して、部下がメンタルヘルス不調に陥らないように配慮するかが重要**である。
- 愛知県小中学校長会の中の福祉安全委員会で、多忙化解消に向けての取組の方向性として、**1 点目は業務の軽減、分散化などを通じて多忙化の軽減を目指す、2 点目は負担感の緩和**ということで、**業務の平準化、分掌の見直しなどについて、現状として学校でどのような取組をしているのかを把握し、検討を進めよう**としている。
- 国から来るアンケートがたまらないとか、いろいろ書類を作るのが大変という話もあるので、**学校の先生方が何で一番時間を費やしているのか、あるいはその負担感を感じているのかを知ることが大事**である。
- T A L I S の調査結果では、**20 代の教員がやはり一番長く、40 代、50 代と年代が上がっていくほど勤務時間が適正になっていく**というような実態があった。そうした世代間の勤務実態が明らかになると、**どのような対応をしたらよいのか**ということが分かるのではないかと。
- **学校では個々の先生に裁量権があるので、なかなか校長なりさらに上の方が踏み込めない**。例えば、安全配慮義務で典型的なのは、体調不良でこれはいけないと思った場合には、「早く帰れ」ではダメで、「来るな」と。**無理にでも休ませて病院に行かせること。これで初めて安全配慮義務を果たしたことになる**。ここまではなかなか言えないのではないかと思う。
- マネジメントしながら業務を精選していくことは大事なことだと思うが、**実際にそれが在校時間の縮減になっていくかどうか**ということについては、**直接つながるものではないかもしれない**。

## 2 在校時間の実態把握

- 民間だと 36 協定があれば 2 割 5 分の時間外勤務手当が出されるが、45 時間を超えると 3 割以上の金額を払わなければならない。そこから考えても、**せめて 45 時間くらいに抑えられないか。理想かもしれないが、年間 360 時間以内に抑えられないか**。
- 私企業の場合も、営業担当者等は結局自己申告になる。では、自己申告でこれが正しいのかという場合には、労基署は定期的な実態調査をするように指導する。学校の場合、**管理職が常に一人ずつの勤務時間をチェックすることが不可能だとすると、IC カードを使うなり、パソコンと連動させるなりという方向を目指すべきではないか**。

- 先生方は子どもを目の前にしたら、「もうこれで勤務時間だから。」とは言えないので、管理職がいかにか把握できるか、把握するためにはどうしたらいいのかということを考えるべきではないか。**先生方もつつい、例えば自分でメモしていて、ちょっと長いなあ、じゃあもう少し短くしよう、という気持ちが働くのではないかと危惧する。**
- 自己申告による在校時間の把握の仕方は平成25年度から始まり、自分の勤務を「見える化」したことで、自分自身の勤務実態や、ワークライフバランスを考えるよいきっかけとなっている。**ICカードなどのハードについては、設置者である市町村によって色々と状況が違うので、小中学校で一斉に導入するのは難しいのではないか。**
- **市町村教育委員会では学校訪問を行っており、在校時間の記録と開錠・施錠の記録と照合して整合性がないことが分ると指導をしている。**現実問題として、自己申告でもある程度の実態把握はできるのではないか。
- 勤務時間、在校時間等を把握するということが、**基本的に何かあった時の本人のためというふうに立てば、そのことを理解してもらって、とにかくきちんと書くということの自覚を高めるということが大切だろう。**
- 可視化して記録をとっておくことは大切だが、このことであまり仕事が増えても、という気持ちも一方にある。**詳細にとればとるほど、記入する人の負担も増えるし、チェックする方の負担も増える。**その辺のバランス等を考えながら、可視化してほしい。
- **勤務時間の管理も、まさに学校長のマネジメントになる。在校時間を把握することは、課題を把握するという意味で、最初のところにくるものと考えている。**そこがあって、勤務時間の管理のあり方、健康管理のあり方について、マネジメントの中で考えていくということになる。
- 在校時間を確認する場合には、**在校時間と業務に対する負担感の両方を見ながら先生を呼んで話を聞いて、「どの部分が負担ですか。」とか、「具体的な改善をするためには何が必要でしょう。」という話をしている。**仕事をたくさんやっているけれど本当に大丈夫かと感じている先生が、「負担はありません。」と書いてくると本当かなと思い、呼んで話を聞いたりもする。

### 3 個々の教員の意識改革

- **初任期からタイムマネジメントの発想を学んでいくことも必要**であり、業務改善という発想を含めた学校でのマネジメントは全職員で学んでいくものである。
- **時間には限りがあるので、やはり有効に使う一人一人の意識化というのは大きな課題**である。教育委員会として、校長、各学校を通して、先生方に意識化を図っていく必要があるのではないか。
- 在校時間と勤務時間と労働時間、この3つの関係の整理が問題である。特に、一番広い労働時間という概念は際限がない。どこで切るのかとなると、**結局セルフコントロールであり、教員個々の自律性をどう高めていくのかという問題へと展開していく。**

#### 4 組織としての学校づくり（教員と事務職員・専門スタッフ等との役割分担など）

- 学校のマネジメントについては、今の**学校の中の組織のあり方**だとか、あるいは**教員と事務職員、また地域の人々も含めた協働**といった部分での業務の分担とか再配当ということができるのではないか。
- 教職員定数増に対して、財務省が強い反対を示していて、文科省の要求が通るのには無理があるので、仕事を減らすとなると、**地域の人を活用するというのが、今、文科省が出そうとしている一つの方向性、教員以外の専門スタッフを入れていこうというのがもう一つの方向性**。解決策はここにしかないが、ここにも人件費はかかるわけで、その保障がどこにあるのか。結局このプロジェクトは、**どこまでお金にアプローチできるのかということが、この議論を進めるときに大きな問題**ではないか。
- 京都府教育委員会は、同じような問題を3つの柱でこれから取り組むが、一点目はこの多忙化を中心とした組織体制のあり方、二点目は教育養成・研修、特に教員育成指標の開発、三点目は地域協働、コミュニティスクールのあり方論である。**教員の質と量を上げていく問題、それと専門スタッフと補助要員をどう増やしていくのかという問題、そして地域からの協力をどう得ながら、学校が協働的に助けられていくのかという問題、この3つの問題は不可分である**。
- ほとんどの教員は子どもたちのためと思い、例えば親御さんと面談をしようとしても、お仕事の関係でどうしても8時にしか会えないと言われれば当然待っている。**内容によっては、この指導は地域教育、家庭教育、社会教育の範疇ではないのか**と思うこともある。それぞれの意識改革について、本当に急務であると思っている。それぞれが責任を持って、三者でがんばろうという機運が、今以上に広がっていくことを願う。
- 事務の共同実施は、**事務職員の業務の効率化を図りつつ、教員の負担軽減あるいは学校の業務改善に資する取組ができる組織体制**ができたらと思っている。

#### 5 その他

- 民間ではきちんとしたサービスや生産を行うためには、一人一人の健康が基本であって、それを保つために、時間外労働もある程度制限されるし、有休もとらないといけないうことになっているし、メンタル管理も必要だということになっている。**子どもの育成という国のベースとなる仕事に対して、健全な心身を保てないような状況で働くという**ことは、ちょっとナンセンスではないかと感じる。
- 我々の会社では、休日出勤は完全届出制であり、認められない限りはできない。定時退社日が月に1回あるが、届出がされていなければ、すぐに帰るという就業規定がトップダウンで強制される。また、年間有給休暇取得目標日数を十二日間と定め、**安全衛生委員会でも最重要課題として取り上げられ、労使が協力して取り組んでいる**。民間企業的な考え方に従って取り組んでいけば改善できることはたくさんあるのではないか。
- 教員が多忙であることについての保護者の認識は薄いと思う。まず、**在校時間と部活等の現状を把握していただいて、保護者に知らせることも、とても大事なこと**ではないか。