

教員の多忙化解消プロジェクトチーム（第4回） 概要

日時：平成28年8月22日（月）午後3時から午後4時30分まで

場所：愛知県自治センター5階 研修室

【各委員の発言】

＜風岡委員（豊橋市教育委員会教育政策課事務指導主事）＞

- 趣旨について、教員の長時間労働という働き方を改善するということとあわせて、教員が担うべき業務に専念できるような環境整備を推進していくという方向性を特出ししていただきたい。
- 学校マネジメントのあり方について、学校評価を各学校で上手に活用することが一つの方策である。学校評価の目標の中に、業務改善をしっかりと位置づけていくことによって、学校全体として改善に取り組むという意識の醸成を図ることができるのではないかと。
- 学校事務の共同実施について、参考資料3について説明させていただきたい。学校事務の共同実施とは、拠点校に各学校の事務職員が定期的に集まって、共同で事務処理や学校運営の支援を行うものであり、各学校で一人という事務職員の配置を補うために、事務長から主事までの職位や経験値の違う事務職員がグループを組んで業務に取り組んでおり、平成26年度より全市町村で実施されている。
- 具体的には、月に1、2回拠点となる学校に集まって、教職員の給与の点検や諸手当の認定、また、市町村会計事務の適正化・効率化といったことを中心に、事務改善に取り組んでいるほか、市全体の諸様式の統一や、学校徴収金の適正化・効率化、備品や施設の整備・管理など、教員が担っている業務の中でも分担して行える業務に取り組んでいる自治体も多くある一方で、給与や旅費のチェック等にとどまっているようなグループも多く、教職員の負担軽減や各学校への支援といった部分には着手できていないという現状も多く見られる。
- そうした中で、今後、事務職員がこれまで担当してきた事務に加えて、**学校経営に関わる役割を積極的に担えるようにするためには、職務内容の明確化を図ることが必要である。**具体的には、教頭先生や教員との役割分担、標準職務の明確化を図り、事務職員も積極的に学校運営に関わっていくことを促すことが必要である。また、教員との役割分担を図った上で、共同実施による事務職員の連携、協働により、事務処理の質の向上、事務機能の強化を図り、学校運営の支援を促進する必要がある。そのためにも、**給与・旅費の請求など、本人責任で行う業務の効率化を図ることが必要である。**
- 具体的には、例えば県立学校における総務事務センター、アイシステムというものを導入して、**集中処理的なことを行う**ということが想定されるが、そうした効率化で生じた時間を学校の運営支援に取り組むことにつなげていくことが必要ではないかと。
- 一方で、教職員の負担軽減や、あるいは、本来業務に従事する環境を整備するという観点から、交付税措置がされている、いわゆる**市町村費の事務職員や用務員などの職員を配置することが必要**

である。例えば、県内でも私が以前勤務していた一宮市は、非常勤の市町村費の事務職員が全校に配置をされている。また、他にも県内のいくつかの市町村では、そうした事務補助員というような位置づけの職員が配置されていることによって、チームを組んでの事務処理体制ができています。

- **学校徴収金や給食会計などの私会計については、非常に教職員の負担感が高いという調査結果もあるので、効率化を進めて自治体の業務として位置づけていくことも必要である。**
- **地域との連携については、確かに県内地域事情が大きく異なるということはあるが、全県一律の取組が難しいことも十分承知しているが、これからの学校づくりを考えた時には、やはりそうした地域との連携、協働というような体制の仕組みづくりが必要になる。具体的には、**学校支援地域本部事業やコミュニティ・スクール**といった仕組みづくりを通して、各地域において**地域との連携の体制を整備していくことが必要である。****

<加藤委員（加藤睦雄法律事務所弁護士）>

- 時間外勤務を45時間以内に抑えるという点であるが、民間企業の場合は、三六協定がある場合は45時間を限度として時間外勤務を認めることができ、特別な場合にはそれを超えてもいいというだけであり、45時間がいいというわけではない。法律そのものも、三六協定がなく時間外勤務をさせたような場合には罰則規定もあるぐらいであり、民間の場合は1日8時間、週40時間が大原則である。さらに言えば、**教員の場合は、そもそも時間外勤務が給特法で認めている要件だけであることを考えると、最初から45時間以内に抑えるというのはどうかと思う。**
- **まずは管理職、校長先生あるいは教頭先生等が、先生方の勤務の実態をきちっと把握して、例えば土曜日とか日曜日に部活動の指導や引率された場合には休日の振替を認めるとか、最高裁の判例等では、結局は校長先生の命令はないという判断が出ているが、私としては、もう少し先生には児童生徒を教えるという本来業務や、それに付随する業務に特化していただき、それ以外の業務については、できれば専門のスタッフとか、あるいは、給食費等のお金の徴収であれば、自治体が行うようにしていくべきである。**
- **今まで学校の先生の仕事は、本来業務、付随業務、その他諸々あったと思うが、理想かもしれないが、それをできれば明確に区別していくべきではないか。次回以降の議論になると思うが、部活動の指導については、できれば専門のスタッフを雇うか、もし先生方がどうしても自分の生徒だから教えたいということであれば、部活動を行う時間については、その前に教員としての職務は一応終了して専門員として部活動の指導に当たり、その時間についての費用を出すということが、本当は必要ではないか。**
- **民間企業の場合では、時間外勤務手当の請求についての訴訟が、名古屋地裁等でも非常に多く出されており、悪質な事例では、付加金と称して全く同額の時間外勤務手当を払わなければいけないこともある。費用がないという話があったが、将来愛知県、日本を背負う子どもたちのために使う費用であれば、お金を用意していくべきではないか。民間企業では時間外勤務手当で何億も支払うような事例もあることを考えると、お金がないというのは許せないと思う。**

<久保田委員（日進市立日進西中学校校長）>

- 前回、授業に特化した学校運営を目指していくという話をしたが、その他の業務の部分をいかにするかということがテーマになってくると思う。しかし、教科指導以外の業務を外されていない現状で、時間外勤務を45時間以下に抑えることを、学校のマネジメントや、先生方のタイムマネジメントだけで対応するように言われたら、現場としてはとても苦しい。
- 先日、中教審の次期学習指導要領の審議のまとめの素案が、新聞でも報道された。学習過程の質的改善とか、深い学び、アクティブラーニングの関係が前面に出ており、先生方には、研修や自分の指導法について勉強する時間が絶対必要である。学校、あるいは教員として必ずしも行う必要のない業務は、他の機関にお願いした方が絶対に効率がよいというような選別・洗い出しの作業は、教育委員会も含めてやっていただけるとありがたい。
- 小学校の教員の一人当たりの授業時間数は本当に多い。そのような中で、現在、育児時間や部分休業、時差勤務、あるいは再任用短時間勤務などの様々な勤務形態が入ってきている。一人でも担任を受け持つことができる教員が増えることが、学校現場の願いである。教員定数の配当基準といった土台の部分が広がらない限りは、教員加配だけでは多忙化の解消は難しい。
- 学校事務の共同実施については、現在、各校の諸手当認定の確認事務を行うようにという指導が県教委から降りている。より多くの目で点検する、共同での事務作業が6～7割を占めていると聞いている。空いた時間を少しでも先生方の行っている事務の方という形にはなりきっていない。まだ始まったばかりの制度であるので、総括事務長の配置や研修も十分ではなく、主査がグループの班長を行っているところもあると聞いている。そういう組織体制を全県で整備していくことによって効率も上がり、教員の事務の仕事を担ってもらえるようにしていけるのではないかな。

<齊藤委員（大同特殊鋼株式会社星崎診療所所長）>

- このプロジェクトチームの提言を、ただ提言をしたということで終わらせないためにどうするかという方向性で考えると、提言とは言いながらも、明確な行動目標というような形にするべきである。県の教育委員会、校長レベルのマネジメント、一般教員の3つの段階くらいに分けて、それぞれ誰が何をするのかを明確にできるような形にすることが必要である。
- 具体的には、学校でワークショップを開いていただき、提言で示された行動目標の中のいくつかを議論していただき、学校としての改善点を明確にした上で、優先順位を付けて、誰がいつまでに何をするかというような計画書をきちんと作成した上で進めていくような職場改善手法を、ぜひ取り上げていただきたい。
- 私が一番強く感じたのは、提言の方向性の最後の方に取組のフォローアップと書いてあるが、私も県や国の委員会に間接的に関わっているが、非常に失礼ながら、担当者が変わってしまうとか、予算がつかなかったとかいうことで、その場限りに終わってしまうことが多い。その場限りでは、現場からすると混乱して作業が増えるだけで全く効果が上がらないので、計画的かつ継続的に進めるような取組にしていきたい。

- 我々の世界では、労働安全衛生マネジメントシステムと表現するが、Plan、Do、Check、ActのPDCAサイクルをまわして、よりよい形に持っていけるような仕組みを取り入れ、現場でも導入できるようにしていただき、最終的に先生方が良かったと思えるような結論に持っていただきたい。

<杉浦委員（愛知県立岡崎高等学校校長）>

- 資料1の提言の方向性の趣旨について、子どもたちの健全な育成のために、そのために先生方も健康で、という部分はそのとおりであり、全体の趣旨として、そのあたりを生かした形で作っていただきたい。
- 多忙化を解消するためには、それを担う人を増やすか、仕事そのものを減らすか。その2つが一番単純だろうし、そういう方法であろう。資料1の中で、人ともとの金という、この3点のマネジメントという話が出てくるが、まずは国の方の枠組みを変えていただくことも提言の中に入れることが必要なのではないかと。1つは定数の改善であり、小中学校において教職員定数の基準の見直しを含めてという形で入っているが、高等学校の実態としても、このところ国では定数改善が行われていない中で仕事は増えているので、高等学校についてもぜひ入れていただきたい。
- 明確な目標の設定という中で、これは法律改正につながる話であろうが、割増賃金が教員にはそもそももないということの是非についても、本当は議論されてもいい内容なのではないか。割増超過勤務手当がないことで、超過時間に対する意識がシビアにならない部分があるような気がする。法律をどこまで改正すると影響があるのかは分からないが、もしかすると、そういうところまで踏み込んで、発言していてもいいのではないかと。
- 業務改善の進め方の中で、学校経営案には、教育目標があつて経営目標がないというお話があつた。やはり、学校経営目標という形で、業務改善について具体的な目標を立てて、それに向かってみんなで努力をしていくということを書きと書くことも必要である。
- 本校ではスーパーサイエンスハイスクールという国の事業を行っており、国から毎年予算をいただいで、5年間の指定期間で様々な取組を行うが、事務処理に関わる人については、その予算から払っている。先生方が大学や企業と連携する事業を計画し、企業やいろいろなところへ出張に行ったり、人を招いたりしながら様々な取組を行う中で、先生方も資料をたくさん作るわけであるが、最後のところで、国への提出資料や予算要望については、国からの予算で雇った人に行っていたい。学校が受け持った仕事の事務の部分を担当する人が増えると、本当は事務職員の方が増えるのが一番いいと思うが、なかなかそうはいかないので、非常勤の方でもそういった形で配置していただけるとありがたい。

<平岡委員（愛知県小中学校PTA連絡協議会会長）>

- 趣旨について、先生方の長時間労働の働き方の改善が、まさに私たちの子どもたちのためになるというところが、本当につながったものとして認識をしながら議論していく必要があると改めて思

った。

- 私も保護者の代表としてここに座っているが、保護者の立場からすると自分の子どもを育てることで精一杯で、継続性という面で少し弱い部分があるので、我々のPTAの組織をしっかり巻き込んでいただいて、そういう問題認識を共有していく必要がある。
- 先生方の努力に限界が来ているということは、私たち保護者でも認識はしている。時短に向けた取組を各学校の校長先生に委ねてしまうのは、あまりにも切ないという気がするので、愛知県の教育委員会がしっかりと旗振りをしていただく必要がある。時短を進めるとなると、向かい風も少なからずあると思う。各校によって、向かってくる角度や質も違うと思うので、後ろ支えをするという意味において、県教委の役割は大きいのではないかと。
- 先生方を増やすということについては、法律や条例の許される範囲内で、できれば、このPTの後の段階として、「愛知モデル」ということで、もう少し先生方にゆとりのあるような定数の配置を具体的に示していく必要があると思う。諸条件が揃っている愛知県で取組むべき問題ではないかと、大変直感的ではあるが思っている。

<村委員（江南市教育委員会教育長）>

- 小中学校の今までの教育を考えると、地域に存在し、そして地域や家庭に支えられているという状況の中で、教員がしなくてもいい業務と割り切っていけば、かなりの多忙化解消にはつながるかもしれないが、現実問題として、家庭や地域から期待されている学校、特に小中学校の場合は、そういう状況を地域社会の方々に本当に理解していただけるのかというところが、非常に悩ましい。本当に地域社会の意識改革として、小中学校が完全に教育、要するに教科指導に特化したような業務になれるのかどうか。理想は分かるが、現実問題としてどうなのか。
- 教科指導に特化した、学習指導を中心とした学校運営が理想だろうと私も思っているので、集金業務や修繕関係、応募作品の取りまとめや印刷業務などの教員がやらなくてもいい業務については、業者などが行うようにしていくという考え方も一つにはある。
- 現状において、業務量を減らしたり、あるいは業務を分担していくためには、やはり人が必要ではないかという結論に自分自身は達する。市町村教育委員会としても、決して多忙化解消だけが目的ではないが、それぞれの市町村の財政規模に応じて、補助教員や支援員、あるいは相談員といった人的措置とともに、ICT機器の整備のようなハード面の措置も講じているが、進んでいるところもあれば、遅れているところもある。
- 教員配置のところには、教職員定数基準の見直しを含め、業務量に見合った人員配置を国に求めていくとの記載があるが、国が動かないのであれば、県の教育委員会としても、多忙化解消に向けての加配措置に取り組んでいくんだということを明記していただけるとありがたい。

<木岡委員（名城大学大学院大学・学校づくり研究科教授）>

- まず、提言は誰に向けてのものなのかということをもっと明確にしていきたい。特に県教育

委員会は、任命権者という立場が非常に大きい位置を占めているので、任命権者としてこの問題にどうアプローチするのかということをもっとはっきりとしていくべきである。

- 県民の理解を得ようということが趣旨であるならば、教員の勤務の特殊性について明記される必要がある。残業手当が出ないことも含め、なぜ教員が超過勤務時間状態なのかということの背景を、特に愛知県の特長性の中で語られるべきである。具体的に言うと、**外国人児童生徒の比率が高く占めていることや、特別支援を必要としている子どもたちが増加している**といった問題はもっと指摘されるべきである。
- 教員の多忙化の問題を小中高あわせた問題として設定してしまうと、焦点は非常にぼけてくる。**実は中学校問題と考えた方が非常に分かりやすい**。中学校を中心として、なぜ、この問題がこれほどに取り上げられることになったのかということも趣旨に記載するといいい。
- 教員の長時間勤務の実態把握というレベルだと弱い。その実態把握によって浮かび上がってきた超過勤務の実態に対して打つ手の方向性まで示す必要がある。私もいくつか他の自治体を調べてみたが、**例えば民間警備会社に委託して、定刻になれば完全にシャットアウトされるという仕組みを取り入れている自治体もある**。そうすることで在校時間は強制的に、例えば午後 9 時 30 分と決まってくるので、そういう方法もあると思う。
- **本来、勤務時間は週 40 時間であるべきであり、それを超えることについて、どこのラインまで当面目標とするのか**というところを議論するべきである。一遍には下がらないだろうから、**年次目標として順次考えていく**という思考が必要ではないか。
- 学校のマネジメントのあり方については、特に 3 ページ目の最初の○の箇所は、いかにもあいまいな表現に留まっている。先程も杉浦委員がおっしゃったように、業務改善に当たっては人と金の問題は避けることはできない。一旦ここで切るべきだと。その後ろの接続助詞の「が」はあいまいな「が」であるわけで、一旦ここで切って、その問題の解決を図りつつとして、後段に行くべきである。
- 次に、**教員配置及び教員の資質の向上**については、先程、村委員もおっしゃったが、国に求めていくことで終わってはだめである。国に求めたところで国は反応しないのは多く予想される場所であって、**県としてどうするのか**ということをもっとはっきりと打ち出していきたい。
- **ミドルリーダーの育成**ということが書かれているが、年齢構成上、現実にはミドルリーダーは存在しない。この問題にどう対処していくのかについては、長期的な見通しが必要であり、そのこともあわせて考えるべきである。
- 教員がやるべき仕事、教員以外でできる仕事、教員と教員以外で協力する仕事という三分類が示されているが、本当は全部教員がやるべき仕事である。ただ、やれなくなってきている現実がある中で、**教員でしかやれない仕事、教員以外でもできる仕事、どうしても教員がどこかで関与しなければいけない仕事**、というような視点の分類がより現実的である。
- 共同実施の一番大きな問題としては、総括事務長が各ブロックに必ずしも配置されていないために、共同実施の責任主体が極めてあいまいになっていることが挙げられる。その上で、取組の多く

が給与・旅費のチェックにとどまっているということが、県内の多くで見られる共同実施の実態ではないか。

- この理由としては、県費の事務処理の正確性を事務所から求められている結果ではないかと思う。一昨年に不正経理処理の問題が露見して、そのことに対して非常に感度が高くなっているのは分かるが、あの問題は本来、校長やそれを管理する事務所の責任であったところを、事務職員の問題に変換してしまっているところに短絡的な視点があるのではないか。執行管理に関する仕組みの適正化を図るべきであり、そうすれば、共同実施がもう少しその他の本来的業務に比重を移していけるのではないか。
- 主幹教諭について、管理職と教員との間のクッションの役割というふうに書かれているが、職務規定から言えば、「校長、副校長、教頭を助け」という、そこがまず強調されているところであり、主幹教諭の配置は直接的には教頭が今担っている、多様な際限のない業務を一部担っていくという部分が非常に大きく、ここを外してはいけない。一般教員と管理職の間に位置づくような捉え方は、実は主幹教諭自身を苦しませているといったような現実があって、いかに主幹教諭の位置づけを明確にしていくかということも、県教委の責任事項の一つである。
- さらに、市町村教育委員会としてやるべきことと、県教育委員会としてやるべきことが書き分けられていく必要がある。フォローアップのあり方については、さきほど斉藤委員がおっしゃったとおりであり、これは学校評価の問題であるはずだが、このことが学校評価の問題として考えられてこなかったのは、学校経営目標が明確にされないまま、学校評価が考えられてきたからであって、その学校評価のあり方へと視点が押さえられていくべきではないか。
- 教員が多忙であるのは前提であるが、事務職員が多忙であるのは前提になっていない。このことも重要な問題であるが、事務職員には超過勤務手当がつくところが違う。だから事務職員の業務を増やしていいというわけではないが、事務職員の年齢構成も非常にいびつな状態で、若い事務職員が事務処理にアップアップしている状況もあり、風岡委員の論は理想的ではあるけれども、本当にそれが期待しうるのかという問題もある。

【意見交換の中での発言】

<久保田委員>

- 現在、事務職員の複数配置は、配置基準が小学校は27学級、中学校は21学級以上となっている。また、本年度も県独自措置で、目的加配として共同実施やコミュニティ・スクール、チーム学校関係で配当されているので、これを少しでも増やしていってもらえると、事務職員の多忙化の解消につながっていくのではないか。
- 事務の共同実施は、本校でも学校給食の徴収金の関係で事務職員の指導をいただいております、やはり経理の専門家なので本当に助かっている。その時に未納金、残高不足等々の問題が出てくるので、学校給食費の徴収や給食未納金の徴収について、市町村とか給食センターなどをお願いできるとありがたい。学校給食法を見ていると、給食費はその保護者の負担のみ規定がされていて、その処理

については設置者がしてもよいこととなっている。今は学校がやっているが、共同実施をしていた
だく事務職員の負担を軽くするためにも、次のステップかもしれないが取組が進むとよい。

- 教員が担っている部分を事務職員にという話をしているが、事務職員さん以外の**業務アシスタント**とか**専門スタッフ**、**地域コーディネーター**等の新たな人が増えない限りは、業務の分子の部分を回しているだけなので負担軽減にはならないのではないか。

<風岡委員>

- 学校事務の共同実施の目的は、業務改善だけではなく、若い事務職員の方々をベテランの事務職員の方々がどうサポートしながら育てていくのか、いわゆるOJTの部分の役割もある。学校間の事務処理についても、大規模校と小規模校では当然業務量にも差があり、各校1人ずつ配置されている事務職員の業務量にも大きな差があるので、共同実施をしながら、学校間の業務の標準化、平準化を図っていく目的もある。
- こういった標準化、平準化、効率化を通して今の事務職員のことを考えていくと、私は教員に比べるとまだまだ事務職員には余力があると見ているので、効率化を図りつつ、事務職員の余力の部分をどこへ向けていくのかといった話が、今回の業務改善や教員の負担軽減に向けた議論になるのではないかとということで提案をさせていただいた。

<杉浦委員>

- 学校の開錠時間と施錠時間と在校時間との記録の整合性を確認するという記載があったが、高等学校の場合は定時制課程を持つような、あるいは3部制の学校もあるので、学校の開錠時間、施錠時間とそれぞれの先生方の在校時間の整合性というのは難しいところがある。
- 高等学校の運動部活動、文化部活動では、校舎の中ではなくて、運動場や校外の施設に出かけて活動していることもあるので、勤務時間が自己申告にならざるを得ないことが生じることに、少し気をつけていただきたい。

<斉藤委員>

- 教員の方々の労働に関してアップアップ、もうぎりぎり限界という言葉が聞かれて、ではなぜ本人達から声が上がらないのか、なぜ現場で改善されないのかが非常に不思議に思える。最終的にパフォーマンスを上げるために、人をいかに効率よく使うかということは一般企業では当然であり、自分達で改善していくことで改善できないものはない、という意識を持って取り組んでいる。
- 自分達に取り組んでいるよい活動、それを**グッドプラクティス**という形で集積して、それを集めて情報を提供した上で、それが自分たちの職場に適用できるかどうか、適用するためにはどうしたらよいかと考えて改善に取り組むのも、良い方向性が見える手法ではないか。

<木岡委員>

- グッドプラクティスの情報提供については、文科省も取り組んでおり、今回のタスクフォースの報告書にもなっているが、そこで示された取組がなぜ一般化しないのかという問題が大きい。それには、どうも**教員の組織文化の問題があるのではないかと受け止めている**。

<村委員>

- 市町村に絡んで、4ページの4つ目の○に、設置者である市町村に委ねる部分とある。**県教育委員会が県全体の気運を盛り上げる、気運を盛り上げる役割というのはどういう取組をされるのか、具体的にこれを明記されていくとなるとどういうことを言われるのか。**

<事務局>

- 気運を盛り上げるという言葉の中身について、具体的にこの中にもう少し、市はこういうことをやるべきだ、県はこういうことをやるべきだということについて記載するようにしたい。

<木岡委員>

- ここは県教委、市町村教委、書き分けて具体的に示された方がよい。改めて提言について、まず趣旨のところで、特に**超過勤務手当が出ないことや、休息・休憩時間がいびつにしか取りようがない**ということは、是非書き込んでいただきたい。

<風岡委員>

- 小学校では2020年から新しい学習指導要領で教育課程が始まるということで、その実施に伴い、**学校の教育課題が、地域に開かれた教育課程というように大きく変わっていく**ということを踏まえると、今のままの体制ではとても**アップアップになる**だろう。先程アクティブラーニングなどの話もあったが、教育の中身も、それを教えていく教員の資質、能力も変わっていくということも、背景としてしっかりと押さえた上で、だから教員の負担軽減を考えていく必要があることを押さえるべきである。
- そういった新しい教育課程の方向性を考えると、愛知県は地域との連携について消極的であると思う。学習指導要領が改訂されて、学習内容も変わってくるし、**先生方も授業を行うためには地域と連携した取組というのが、あるいは地域から得られる知見というものが、子どもたちには必ず必要になってくる**というところをしっかりと押さえてもらう。そのためにも地域との協働ということが必要であるという方向性を示すべきである。

<久保田委員>

- 風岡委員が言われたように、趣旨のところで、次期学習指導要領のことを載せるべきである。私は素案の概要の部分を読んだが、そこには**E S Dの考え、持続可能な国家の教育体制、持続可能**という文言が記載されている。しかし、現状では教員が疲弊しそうで**持続可能**とならない。そのため

には大胆な改革を、是非、県としても推し進めて頂きたい。

- 地域との連携については、開かれた教育課程ということで言えば、中学校で言うと職場体験を行っている。そこに、例えば地域コーディネーターの方に、地元商工会と連携しながらキャリア教育を進めていっていただく。そういう人を配置してもらい、地域も巻き込みながら、実際に進めていくことができれば、かなり大きな事務の移譲になる。
- 私が知っている市では、地域の商工会と連携して、市教育委員会がキャリア教育の一環として職場体験をNPOに委託し、体験の前の研修から事後の授業も含めて、2、3時間、全市の中学校に入ってもらっているところがある。該当の学校の先生に聞くと、以前は、全部自分たちが探しに行き依頼をしていたことを思うと、本当に助かっているということであった。職場体験活動は、連綿と続くキャリア教育の核だと思うので、是非そういう部分にも目を向けてほしい。

<村委員>

- 要するに先生が忙しいということが、ここの中にもっと出てこないといけない。今、久保田委員がおっしゃったキャリア教育やESD、風岡委員はコミュニティ・スクールも含めた地域との連携ということをおっしゃったが、学校には様々な教育活動が入り込んできている。例えば、学校経営案を見ても、生徒指導、安全指導、保健指導、食の指導、国際理解教育、情報教育、環境教育、キャリア教育と、教科指導以外の様々な教育内容がどんどん入っている。学習指導要領が改訂されるたびに、また新たな教育活動が展開される。こういう状況で非常にアップアップしている現状があるということが、前段に出てきてほしいという思いがある。
- 先程も申しあげたが、地域の学校ありきということが、まだまだ、伝統的に残っているので、地域行事等への参加ということにも、教員が関わっていかないといけないということが現実としてあり、結果的に多忙化につながっている。だから、どうしていったらいいのかということにつながっていかないと、最初の趣旨のところをただ単純に忙しいということではなくて、もうちょっと現実的なことを是非、書いていただきたい。

<木岡委員>

- 「教員の長時間勤務の実態把握について」というところで、先程、私は抑制策も含めて書いていただきたいと申しあげたが、これが40時間か50時間かという議論はまだ残っているかとは思いますが、一定の目標を持ちながら、段階的に目標をクリアしていくような見通しを持てるような書き方がいい。
- 「学校マネジメントの在り方について」では、時間管理の問題をもっとはっきりと打ち出している。さらに健康管理の問題を示していただき、その上で、組織管理、今の複雑化した校務分掌や各種委員会の整理統合といったことも含めた、また、今度の指導要領でも、教科横断的、学年縦貫的ということが出ているので、そういった組織の編成の在り方の問題も必要なことである。そして、先程から出てきている、新しい課題に対応できる人材育成、人材マネジメントの問題、この点

が書き込まれていくと、相当充実したものになるのではないかと。

<齊藤委員>

- 教員のメンタルヘルスの支援やサポート体制についても、ここで加えるべきである。

<木岡委員>

- 今の問題は、スクールカウンセラーの役割についてもっとはっきりと書くということと連動している。その点で言うと、スクールカウンセラーの待遇についても、数字をもっと語っていただいた方がいい。あまりに安い賃金で、なおかつ、短時間労働で、複数校兼務、とてもあれでは生活できないのではないかと思うような生涯賃金の実態なのではないか。スクールソーシャルワーカーについても、実態が正確に分かっていないので見るといい。主幹教諭の配置についても、配置実態と今後の見通しが出てくるといい。

<村委員>

- 「学校給食費などの会計業務を教育委員会が」とあるが、「など」というのは何を言っているのかがよく分からない。PTA会計までやれという発想ではないだろうし、学年費などの子どもたちに関わる学校に必要な経費については、本来、学校でやるべきことではないかと。

<木岡委員>

- その前提として、公費の負担基準、公私の徴収金の負担区分が自治体によって様々であるので、そこがはっきりと調整されてくると、何が公的負担で、何が私的負担なのかという線引きが見えるのではないかと。

<村委員>

- 自分の市の給食会計は、学年会計と同時に口座振替で落ちていくので、結果的に学校側でやっていただき、給食費を市に入金する事務を事務職員さんが中心にやっているといると思う。確かに給食会計を市町村でやっているところもあるが、聞くところによると、結構、滞納が多くなったという実態があるようだ。給食会計を市でやると、市民の考え方としては、「まあ、市だから何とかかなるだろう」という発想も非常に強い部分があるのかもしれない。学校が徴収をすると、保護者の感覚として子どものことを考えると、という意識があるのではないかと聞いたことがある。難しい部分はあるのかもしれないが、確かに先生方のやらなくてもいい、教員以外がやれることとしては挙げられると思う。

<木岡委員>

- 在校している生徒の給食費の徴収については、学校でやった方が徴収率は上がっているようだが、

問題は未納のまま卒業した子どもの徴収については、もう学校ではお手上げ状態になっており、そのことは教育委員会対応の方がいいのかなという議論であると思う。

【今後の進め方】

- 本日いただいた様々な御意見をもとに、さらに県民に意見も求めながら、提言案として、今後整理していきたいと考えている。次回は部活動の在り方について、具体的な議論ができればと思うが、部活動の問題は根深い問題であるので、まず、1回目は多様に議論できたらいいと思う。