

生駒市学校教育のあり方検討委員会教育環境向上部会 平成30年度第3回会議 議事録

日 時 平成30年9月18日（火）15時30分～
場 所 生駒市役所 大会議室

出席者

委 員 4名（樋口部会長、高島委員、西野委員、伊藤委員、川上委員）
事務局 6名（真銅部長、吉川次長、辻中課長、城野課長、滝澤課長補佐、
牧井係員）

1 案件

（1）教職員の働き方改革に関する課題及び改善点について

事務局（教職員の働き方改革に関する課題及び改善点について、事務局から説明）

部会長 現場の生の声が反映されているものである。資料の中で意見はないか。

委 員 資料の内容を広めたいという意見があった。また、今後の在り方については、市全体で考えていくことが大切であるという意見もあった。

委 員 小学校と中学校で傾向は違うのか。

部会長 違うと思う。書かれている課題が違い、中学校は部活動、小学校は、事務処理、保護者対応が挙げられている。

委 員 小学校の保護者対応に関する対応策はあるのか。

部会長 ワークショップでは実態を出していることが多い。保護者対応については、本委員会で話していく。ワークショップは、改革が期待されていることや互いに共有できる場でもあった。
資料から、若手の人材育成が大きな柱となることや意識改革の難しさ、根本的な解決のために社会全体の意識が変わらないと難しいことがわかる。やはり、一歩踏みださないと進まない。
こだわりは、やりがいでもある。教師の意識の中にあるので、切り捨ててもありすぎても困るので幅広くとらえることが必要。ま

た、若い先生の意見を聞くと、改革について違う方向性が出てくるのではと思われる。

行政面で積極的な働きかけや強制力を持って、軽減に努める。

委員 地域学校協働活動推進委員について教えてください。

事務局 生駒市では地域ぐるみの活動は学校が中心となっていて行っている。これを、地域の方をお願いしていく。発展していくとコミュニティースクールへとになっていく。地域の協力のもと推進していくものである。

部会長 マンパワー活用の窓口として有効である。しかし、学校への要望等もあるだろう。逆に、働き方改革の仕事が増えるということも考えられるがいかがか。

委員 県が進めている地域とともにある学校づくりの中で、地域の方が主となってやっていくことです。
生駒市は、地域ぐるみで行っている対応を全て地域の方にとというのは難しいのではないか。学校活動に参画するというのであればいいが。具体的な支援が見えてこないのが課題でもある。

事務局 3つの道筋があると思われる。1つは、スクールボランティア。2つ目は、人材バンクの活用。3つ目は、地域学校協働活動推進委員と地域ぐるみとの兼ね合いを課題として整理改善していく。

部会長 資料1の振り返りについて意見はないか。
資料2では、3つの柱で整理している。では、意識改革の面で何かありませんか。

委員 閉庁日の決定についてです。年末年始は休業日もあり、部活動を休止しているところもあり、冬場の閉庁日も考えられる。定時退勤の設定は、学校独自で設定されている学校もあるが、市全体で進められるとよい。サイボウズでの時間管理は、自分の時間管理という視点で習慣化しないと難しい。

部会長 一斉実施が良いという意見でした。

委員 資料の矢印（実施時期）の見方は？

事務局 30年度の左より始まっているものはすでに実施しているもの。30年度から始まっているものは、年度途中、または、今年度末までに始めるもの。30年度の右のものは31年度以降の取り組みとなる。

部会長 ほかにいかがでしょうか。

教職員全体における意識改革は大切である。ワークショップを通し、現場が真剣に考えたら進むのではと感じた。ただ、現場の意識改革を受け止める他の意識改革があるのか。受け入れる側の環境といった根本を解決しなければ、絵に描いた餅になってしまう。

地域への啓発は、学校が行うよりも行政主導の一斉のアピールがなければならない。改革の内容は、理解があれば大きな進歩になる。理解がなければ、トラブルになる。根本的な課題は押さえていきたい。

持ち帰り仕事について、多様な場所で働ける環境の研究とあるが個人情報を持ち出すことはできない中、事務局は、どのように考えているか。

事務局 基本は、学校で仕事を進めるのが前提である。教職員が、学校以外のところでもできるものはないのかを、今後探っていく。

部会長 基本的には持ち帰り仕事はなくしていこうという方向性。ただ、工夫できるところはしていくという考え。

委員 持ち帰る仕事はかなりの量であることは事実である。持ち帰らないようになると学校での仕事となる。ただ、過労死の場合は持ち帰りについては裁判の一考にならない。サイボウズでの時間管理であれば一考になる。持ち帰りの仕事の中で採点がある。早く返すと児童生徒の励みになる。また、一人一人の答案に正答を書くと、やはり家でやらざるを得ない。働き方改革と逆のことをしている。

地域の協力については、評価をしない人が児童生徒にふれ合うマンパワーはありがたく思う。逆に、学校に対して影響力攻撃力を持ってしまおうとしんどくなる。これが、担任にとってストレスとを感じる時があるのではないか。理想的な人は、サイレントマジョリティとしてたくさんいる。こう考えるとマンパワーの活かし方は難しいし、コミュニティースクールは、諸刃の刃とも感じる。

部会長 現場の声として大切なものが出た。いいものだけを見ても改革にならないということである。教師のこだわりある仕事や特に配慮に行き届いた仕事について、だれが必要でないと言えるのか。ワークショップや前回の部会の中で、長時間勤務の先生はいい先生ではないという表現があったが、悪い先生かということでもない。やはりこだわりは、教師像でありやりがいでもある。これを悪としたら意欲がそがれるのではと思う。教師の仕事は多いが、積極的にこだわりを持ってやるものと業務としてやらざるを得ないものがある。やらざるを得ないものは、外的な要望や圧力のものもあるので、意識改革のもとで切ってしまうと反発が来ることが予想される。この反発に対してどのように対応し解決していくかを考えなければ改革は成り立たない。学校現場以外のところで体制づくりが必要となるのではないか。

委員 定時退勤日はどのように考えているのか。決まった時間に一齐に帰るのか。子どもたちは早く下校するのか。これを定期的にやるということか。

事務局 ノー残業デイの取り組みにつながる内容だが、会議があり児童生徒も下校している水曜日が一番いいのではと考えている。6時になったら帰りましょう、市内の学校は閉めるという設定が一番学校としてやりやすいのではないかと考えている。

委員 退勤時間を決めるというのは？

委員 ワークショップの意見の中に、帰ることができるときは帰るという、自分で決めていこうということであると思う。

委員 改革を理解してもらいできるのかが不安である。勤務時間の是正が、学校をよくしていくものであり、子どもとふれ合う時間（子どものため）が増えるものであるといった説明が必要である。

部会長 本来は、業務の削減が子どもとの時間の確保につながるものが理想的である。帰る時間を決めることはできる。しかし、決めることによって最低限やらなければならない仕事ができるのか。できなければ、持ち帰らないといけない。こういった状況下でノー残業デイを行えば、現場は「改革はできない」と思ってしまう。やはり、根本のところを考えていくべきである。また、業務の削減

が教育の質の低下につながらないか。指導という部分で質の低下につながらないかを危惧される場所である。

委員 教職員に手帳のようなものを配っていますか。

委員 おそらく教務必携だと思います。

委員 何が書かれているのですか。

委員 成績に関するものを記録していることが多い。

委員 自分の時間を管理するものはないのですか。
仕事に関する ToDo リストであったり、時間を管理することはできないのか。

部会長 タイムテーブルの意識ですか。

委員 こういったことをしている人はいるのか。

委員 あまりやっている方はいない。スケジュール管理をしようという意識はある。教務必携は、先生方を忙しくさせているかもしれない。説明責任を果たすために記録しているので時間がかかる先生もいる。

委員 気持ちの切り替えや時間や仕事の意識付けのために何かあればいいと考える中で、教務必携はどうしてあるのかと気になった。
個人懇談や家庭訪問時に持っているしメモを書いている。

委員 説明責任としてメモを取らざるを得ない人がいるかもしれない。これは人や地域、親によって違うとは思う。こう考えるストレスを抱えることになる。切り替えがうまくできるものや工夫によってできるノウハウなどをワークショップのように交流できればいいと思う。

部会長 教務必携は、必ず携帯しているものであり自分で記録していくものでもある。現場は、仕事の優先順位を決めることやタイムテーブルを作成することは苦手かもしれない。しかし、優先順位や時間を意識することは大事である。

委員 業務削減が教育の低下につながるのではないかと危惧している。しかし、削減できない業務はあるため、自分の仕事の見直しは必要である。長時間勤務をやめようということではなく、自分自身はどれぐらい働いているかを振り返るといった、ライフワークバランスの意識を持つことが必要。一律に働く時間を短くするのではなく、まず、教員として必要な仕事をやりながら、変えられるものを見つめることが大切である。

部会長 機械的な軽減では済まない現場のため、応用性をもって見直し、振り返りをしていくことが大事である。
資料2はいかがですか。

委員 地域ボランティアを定期的にできる人はいるかといった声かけをしているのか。地域ボランティアが減っているという課題や地域によって、保護者が登下校の見守りを行っているというように地域差がある。老人会等に声かけはしているのか。

事務局 学校で活用している。人数の把握は保険の加入の方でできる。声かけは、学校や地域によって違い、保護者や自治会、老人会、地域ぐるみ等へ声かけをしているところもある。学校によって声かけが異なるので地域格差が出ていること、高齢化もあり減少しているといった課題もある。

部会長 学校集金システムの管理は、行政的な集金を考えているようだが。

事務局 南都銀行のシステムを検討している。

部会長 滞納対応については、南都銀行はしてくれないが。

事務局 行政が対応する。

部会長 安全管理に関する地域ボランティアの活動として具体的にいくつか上がっているが、学校として助かる活動である。しかし、事故が起きた時の責任体制はどうか。保護者の立場として、教師が参加していないことを当然のこととして受け止めることができますか。

委 員 受け止めている。

部会長 全体的な雰囲気はどうか。

委 員 地域ボランティアの数が少ないという課題は出ていた。

部会長 学校に対する要望はないということか。

委 員 地域を守るのは保護者であり、教えるのは教師というようなお互いさまであるという思いがある。保護者として地域のものとしてやっている。安全点検等を教師が全てやると大変ではないか。

部会長 危険箇所点検は、行政として行っているのか。

事務局 毎年行っている。

委 員 危険箇所については、学校を通して伝えられている。

部会長 いかがですか。清掃や給食対応といった具体的なものが上がっているが、作品募集を市一括で選択すれば、学校として断れないものや重圧に感じるものもある中ありがたいように思う。学校行事の見直しは、意識改革が進む中で工夫し見直しが進むのではと思う。ICT活用については、性能が良いパソコンがほしい。

委 員 市教委の学校訪問の準備とは。

部会長 管理職の準備だと思うが、そんなに負担ではないかと思う。身構えることはあるように思うが。

委 員 負担は、学校や管理職にもよる。普段の学校の様子と言われてもやはり、資料作成や掃除などほかの先生方に振られることがある。年度変わってすぐに訪問があるため、職員が苦しいと感ずることがある。

部会長 職員のしんどさにつながる現実がある。ここは、管理職の意識ですか？

事務局 普段通りで構わない。このために新しい資料を作る必要もない。様式1, 2を活用していただければと思う。

部会長 教育委員会のほうでも、意図を確認していただけたらと思います。例えば、以前の体育祭は、保護者に見せるための体育祭をやっていたが、今は、学習のありのままを見てもらう体育祭に代わっている。やはり、意識の問題ではないかと思う。また、教材、情報の共有化は大切です。行事精選は見直していくと業務軽減につながるものである。県としても共有化については動きがあるか。

事務局 教材共有化はサイボウズで可能である。周知を再度できればと考えている。

委員 そういったものがあるのか。

事務局 あります。

委員 知らなかった。

部会長 掲示板等で広めていってほしい。

委員 校長会を通じて活用できることを伝えていただけたらと思う。

部会長 サイボウズの活用は大事である。まずは、出退の記録を始めたことは一つの改革への方向性となる。マンパワーの充実について意見はないか。

委員 部活動支援委員の配置は、今後広げていくということですか。

事務局 市は、予算の関係もあり広げることができるかという課題はある。県は、今までと変わっているところがある。来年度から回数ではなく時給の扱いになる。市は、180時間を下回らないようにしたい。

委員 部活指導員の拡充は大切である。休業日や時間の取り方の取り組みが始まっているが、実際のところ土日休むのは難しいため支援員はありがたい。国レベルで考えたとしても進んでいくというこ

とですか。

事務局 他自治体の情報を集めているところですが、引率責任があるので、非常勤として可能にしている自治体もある。生駒市としても、今後検討等は進めていきたい。

委員 支援委員の人選や本制度の使い方はどのようになっているのか。

事務局 学校の方から申請を上げ、許可という形をとっている。

委員 人を決め、予算をつけているということですか。

部会長 登録し、待機するといった人材バンクのようなものを行政的に作ることは可能ですか。

事務局 検討していきたいと思います。

部会長 学生ボランティアや教育相談体制の充実は、スタートしていますが、今後、さらに増やしていこうということか

事務局 スクールアドバイザーやスクールソーシャルワーカーが家庭対応をサポートしている。拡充については検討課題である。

部会長 市費臨時事務職員配置は、すでに実施しているのか。

事務局 これは、積極的な事務補助として、中身の充実を図っていくということである。

部会長 もともとは一週間入っていたものが3日に減っているが。

事務局 そういったことを含めて、全体的な課題と考えている。

部会長 ボランティアに頼りすぎても難しい。責任や給与を伴うマンパワーが必要ではないかと思う。

英語関係の人材補助はありがたいことだと思う。ただ、人材によって中身が変わることもあり、システムだけでは解決できない。

委員 スクールアドバイザーの活動状況はどうか。周知されている

のか。

事務局 周知はしている。スクールアドバイザーは元警察官の方であれば生徒指導上も含めて毎月訪問し状況の確認を行っている。元弁護士であれば、学校が必要であれば訪問し相談に乗っていただいている。

部会長 専門知識を持った方のサポート団体に名前はついていなかったか。

事務局 スクールアドバイザーという名称で呼んでいる。

部会長 敷居が高そうで、よほどのことがなければ連絡しようと思わないのではないか。

委員 スクールソーシャルワーカーと相談しても、対応策が出ないこともある。児童福祉に関する対応をしている方は、一人あたりのケース数が多くかつ細かいため、相談をしても現場に戻ってくる。また、保護者に説明できないような対応（虐待など）は、児童生徒の生命にかかわるため全精力をかけて対応しなければならない。時間的にも労力的にも精神的にも厳しい。この中で気持ちを切り替えて働くことの難しさがある。やはり、学校に人がほしいということになる。

部会長 現場の改革は進めていくことは大事であるが、行政的に何をしてくれるのか期待しているところが大きい。それぞれの立場の者ができることを整理し明確にし、行政としての本気も伝わり、現場も積極的に統一性をもって実行できるであろう。行政主導の現場の意識改革と、地域の意識改革が目に見える形で表れてもらいたい。改革の伴うストレスのようなものは、学校現場だけで受けるのではなく、行政が盾となって受けるスタンスが必要ではないか。

事務局 連絡事項

- ・現場は、サイボウズを活用し、ライフワークバランスを見直す。
- ・行政主導による意識改革（課題解決）を行う
- ・改革を行う中で、課題やデメリットは出てくる。だからと言って改革をしないというわけではない。積極的に取り組む必要がある。

(2) 次回

第4回 11月5日(月) 15:30～