

平成30年度 京都式チーム学校推進会議（概要）

1 日 時 平成31年 3 月 7 日(木) 午前10時から正午まで

2 場 所 ルビノ京都堀川 ひえいの間

3 出席者 委員 9 名（欠席者：1 名）

事務局

小橋教育次長、西村管理部長、細野指導部長、山本総合教育センター所長、
木上南丹教育局長、安達教職員企画課長

4 概 要

■挨拶

去る 1 月 25 日に中教審から学校における働き方改革に関する答申が出されたが、目指すべき新たな社会である「Society 5.0」に向け、我が国の学校教育を向上させる新学習指導要領実施のためには、教職員の働き方改革を進め、教師が子どもたちの教育に専念できる環境を整備しなければならないとの強いメッセージが込められている。

また、文部科学省の「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を踏まえた対応も求められており、本府ではこの間、「教職員の働き方改革実行計画」に基づき取組を進めてきたが、改めて、スタートラインに立った思いである。

本日は、今年度の取組状況や、評価指標の達成状況、次年度の重点取組事項に関し、忌憚なく意見いただきたい。

■協議（主な意見・質問） [○：委員、●：事務局]

平成30年度取組状況等

資料 1【項目 1・2】

- 専門スタッフの配置促進に関わって、特別支援教育体制を確立するための非常勤講師が配置されていると思うが、こうした方の専門性の担保について、どのような取組をされているのか。
- 平成18年度から特別支援の体制を強化しようと100名ほど小・中学校に配置しているところである。当初から特別支援教育経験のある退職教員や大学等で特別支援教育を学んだ方をお願いしようと取り組んできた。指摘のとおり、100名ともなると専門性の高い方ばかり確保することは難しいことから、校内研修及び総合教育センター研修などで資質向上に努めている。
- 特別支援教育で非常勤講師を配置する場合、児童生徒の理解が非常に重要であることから、ある程度必修の研修を設定することが望ましいので、検討をお願いします。
- 府立学校の取組について紹介する。本校では、職員会議をスクリーンに資料を映して行うことにより、資料の印刷、セット、配布に係る時間が不要になることで、時間を従来の半分に短縮できている。その他、生徒の出欠を従来の手書きからパソコン入力にしたことで、各教員が自分の作業したい時間に対応できるようになった。
また、府立学校では今年度から時差出勤制度が実施されているが、これにより朝の校門指導の当番は、早く出勤した分早く退勤できるようになっている。

毎朝の打ち合わせも、パソコン上で必要な内容を入力して事前に共有し、口頭説明が必要な場合のみ発言するようにしたことで、平均5分要したものが1分以内に終了している。これらの取組を他校と共有し、取組が広がっているところである。

- 本市では市教委が、「毎週水曜日を中学校統一のノー部活デー」とする文書を出し、全校で取り組んでいる。市の方針として出すことで一気に周知が図られ、取組が進んだと思う。校内の取組に関し、ペーパーレス化はコスト削減の面からも有効である。児童理解を図る際も、ICTを活用して、一人一人きめ細かな理解ができるようにしている。

また、本市では今後スクールロイヤーを配置予定である。困難なケースの検討に当たり、法的見解など専門家の意見を参考にできるため、今後、広がることを望む。

一方で、教員の意識改革が重要であり、会議は終了時刻を設定して開始、発言時間の制限などにより時短を進めるとともに、現在、各教職員が出勤時に本日の退勤時間をオープンに設定する取組を進めようとしている。退勤時間を周りと共有することで、夕刻に会議を行う場合も、互いに配慮して時間設定するなど、意識して仕事の段取りが行えると考えている。

- 退勤時間の共有は、どのような方法で行うのか。
- 自分の名前が書いてあるマグネットを、5時、6時など時間で色分けしたところに出勤時に置き、それを皆に見えるように掲示する予定である。まだ校内で提案したばかりのため、これから実践していく予定である。
- 部活動に関しては、現在、府で「部活動の在り方検討会議」が行われており、文化庁の文化部活動に係るガイドラインにも対応した文言修正等について議論している。文化部においては地域に依頼されて演奏を行うといった、大会ではない活動の調整をどう行うかについて協議している。
- 学校運営指導体制の充実・強化に関し、中教審の答申では主幹教諭の果たす役割が大きいとされているが、配置拡充について府教委の考えはどうか。
- 主幹教諭に限らず、教職員定数については、標準法をベースに府独自でも配置に努めており、毎年度、財政当局と協議する中で、現状にとどまっているのが実情である。実行計画にも掲げており、引き続き努力していきたい。
- 専門スタッフの配置に関わって、中教審答申でも過剰な苦情への対応にスクールロイヤーを配置することを求めており、府内の学校でもニーズはあると思うが、スクールロイヤーの配置についてどう考えているのか。
- 現状、いくつかの市町では顧問弁護士への相談体制を整えており、トラブルが起こった際に弁護士に方針を相談した上で対応に臨んでいる。府立学校も同様であり、スクールロイヤーとして各校を回っていただくような体制の構築は、今後の検討課題だと思う。

- 学校組織マネジメントについては、校長になってから研修をしても手遅れである。資料では「府総合教育センターで各キャリアに対応した研修」とあるが、具体的にどこまで設計が進んでいるのか。
- 管理職への学校全体のカリキュラム・マネジメント、中堅教員へのカリキュラム・マネジメント、そして新規採用者にはセルフ・マネジメントを学んでもらい、それを学校全体に繋げていく、各層それぞれのマネジメント講座を設定している。
- 学校評価とのリンクが必要だと思うが、学校評価での位置づけが見えにくい。各階層に応じたマネジメントの在り方として、学校評価にどうコミットしていくか、という視点も盛り込んだ研修を組んでもらいたい。
- 民間のノウハウを活用した学校の業務改善について、効果の検証はどうか。
- 今年度後半から開始したところであり、来年度にかけてしっかりと成果を見ていきたい。中教審の働き方改革特別部会委員が在籍されている会社に業務委託し、該当の中学校現場の観察や、事前に教員の意識調査を分析した上で業務改善に係るワークショップを行ってもらうなどしている。
- 重点モデル地域のうち南丹市の取組に参画しているが、非常に効果的な取組を行っていると思う。ただ、その効果が他校にフィードバックされていない。ぜひ交流できる仕組みを考えてもらいたい。
- 夜間のメッセージ対応は非常に効果的だと思うが、なかなか広がらない。これは結局、教育委員会の指導主事を多忙化させるだけではないか、と感じるがどうか。
- 先日、各市町と業務改善の協議会を開催し、各市町の取組の共有を図った。既に夜間のメッセージ対応を実施している市町では思ったほど緊急連絡はなく、大きな問題は生じていないと聞いている。他の市町では、生徒指導案件の電話等に事後対応となってしまうことへの不安があり、なかなか踏み出せない、という話を聞くが、先進市町の様子を伝えることで、さらに進むと期待している。
- 学校・家庭・地域の連携について、乙訓地域では小中学校の校長会から働き方改革に理解を求めるメッセージを出されたが、他ではそういったまともは見られないことから、校長会として、より組織的に取り組む必要があると思う。南丹市では校長会、教頭会、事務職員部会がそれぞれまともながら連携して進められており、こうしたシステムをぜひ積極的にアピールされたら良いと思う。
また、子ども貧困問題等との関わりで言うと、児童相談所や民生委員といった福祉機関等との連携促進も検討を進めていく必要があるのではないかと。
- 各校における業務改善の取組はもう限界に来ており、これ以上目に見えて効果は上がらないかと思うが、見通しはどうか。

- 各学校で取り組まれているが、先ほど紹介いただいたような取組、それらを他校に紹介していくことで、まだまだ広がる余地はあると思う。スモールステップではあるが、継続して取り組んでいきたい。

計画に定める評価指標の達成状況、平成30年度達成状況を踏まえた総括

資料1【項目3・4】

- 仙台市の教員採用パンフレットで紹介されている「実際の教員の1日の過ごし方のモデル」が全て時間外勤務をしている内容であるとニュースで話題となった。京都府の計画では「20時退勤」を目標にしており、それは現場の実態からは妥当かもしれないが、教員志望の学生等に対してはどうなのか。京都府では、教員の勤務状況についてどのように学生に説明しているのか。
- 特に1日の勤務状況までは説明しておらず、子どもたちに対する教育的な愛情など、教員を目指す「志」に訴えかける説明を行っている。
- 大学でも教員の過ごし方はあまり授業で取り上げておらず、学校での児童生徒との接し方等の体験等を重視している。

現在、教員志望者が減少傾向にある中で、働き方改革を進めていることをどう広報していくか。教育関係者に対してだけでなく、これから教員を目指す学生たちにも、京都府で計画的に進めていることをアピールしてもらおうと良いと思う。
- セミナー等で、これから教員を目指す学生等にはマネジメント能力を高めてほしいなどの意識啓発は一般論として行ってはいるが、指摘のとおり、学校現場の状況や、具体的に改善に向けてどう取り組んでほしいか、ということまでは話ができていない。もう少し学生に詳しく伝えていく必要があると認識した。
- 府立学校では出退勤時刻記録システムの導入により、教職員は早く帰らないといけませんが、仕事がそこまで減っていないため持ち帰りや休日出勤をする、あるいは、退勤時間を守るために朝早く来て仕事をするなどの声を聞くことも多い。そうした見えにくい時間についてはどのように考えているのか。
- 勤務実態調査では、いわゆる持ち帰り仕事も調べている。昨年度比較では微減しており、昨年度でも持ち帰り仕事の時間は全国状況と比較して短い。

しかし、逆に休日に出勤し授業準備をする時間が多い。わざわざ休日に出勤しなくてもよい環境をどう作れるかが課題である。中教審答申でも、勤務時間を客観的なシステムで測る環境整備を進める一方で、持ち帰り仕事が増えては本末転倒であるとの指摘もあることから、そのことを伝えながら進めていきたい。
- スクールカウンセラーの配置拡充は良いことであるが、教員がスクールカウンセラーに相談やカウンセリングを受ける時間というのは保障されているのか。現場の実情が知りたい。

- スクールカウンセラーは、教員から自身の業務や子どもに関することを中心に話を聞くことはあるが、中学校では部活動終了後しか時間が確保できない状況である。それでもしっかりと連携しようとする教員はなんとか時間を作って話をしている。
- 休職する教職員が少なからずおり、教員の心のサポートも非常に大切である。身近にカウンセリングを受けられる環境があるにもかかわらず、自身のことを相談できないのも休職の一因ではないか。働き方改革を進めていく上で、そうしたことも意識づけていくと、より働きやすい環境が作れると思う。
- 本校ではスクールカウンセラーが来られる回数が月に2回である。他校と兼務されているが、幸い午後勤務のため、教員も授業後に様々な相談をさせてもらっている。学校に終日いてもらえれば、子ども、教員ともにありがたいと思う。
- 教員養成に関わって、教員を目指す方がいざ学校に勤めると、こんなに大変だったのか、と戸惑われることがある。働き方改革を進める一方で、優秀な人材ほど就職に当たって給料や福利厚生面もきちんと調べているので、財政状況からやむを得ないかもしれないが、情熱をもって給料以上の働きをしている教員に見合った処遇を考えてほしい。
- 今の教員の文化にはエビデンスを基に考えるという概念があまりない。例えば、部活動でほぼ全ての学校で休養日を設定しているが、保護者から「〇〇中学校ではこんなに活動して実績を上げているが、この学校はどうするのか。」との意見をいただくことがある。その際、顧問には年間総枠の中で部活動をどう行っていくか、過年度比較で何%減らしているか、将来的にどうしていくかを考えるよう指導している。
また、教員の勤務への意識が変わっても業務量が変わらないため、教員は管理職に言われるからと勤務時間の記録だけ早めにチェックしたり、部活動指導届を出さずに指導を行っていることもあると聞く。学校現場の努力に頼った働き方改革だけではとても今後はもたない、という印象である。財政状況が厳しいのはわかるが、体制整備を充実してほしい。
- ある学校では近畿大会等の上位大会で勝つため、土日のいずれかが休養日にも関わらず、土曜に学校で活動し、日曜は隠れて他校で部活動を行っているという。それでは教員の負担や事故の場合の問題も出てくると思うので、府で共通したルールをしっかりと作ってもらう方がよい。どの学校も、活動時間の決まりを守った範囲の中で、できるだけ好成績を目指すというスタンスであるべきである。
- 以前、教員の家族から「(教員である) 妻の帰りがいつも遅く、家族としてまともな生活が送れない。」と相談を受けたこともある。自分の子どもとさえコミュニケーションが取れないほどに教員が多忙な状態で、果たして学校で子どもに余裕を持って接することができるのか、と疑問に感じたところである。教員もPTA会員であり、会として守るべき対象である。子どもの教育をしっかりしてもらうためにも、教員には余裕を持ってほしい。

- 小・中学校で特に多い地域行事への参加に関して、どこかで関わりの一線を引かないといけないと思う。教員に来てもらえると子どもも安心するし、行事としても箔がつくということで案内をする団体が多いが、各学校におかれては、欠席させるか、もしくは出席するなら勤務の割振りをしてもらって、週休日がなくなってしまうほどの負担が出ないようにされたい。
- 部活動について補足すると、他校での活動など場所を問わず、部活動として活動回数にカウントしているはずである。半数以上の中学校においては、校長会での調査によると顧問が月毎の活動予定を管理職に報告するようにしている。報告せずに行っているなら管理できないが、基本的に扱いは同じである。
- 部活動顧問は、「時間をかけて指導することで成果が上がる。」という意識を持つ者が多く、それが伝統のようになってしまっている。各顧問に対しては「時間をかけないで成果を上げる方法を考えてほしい。」と指導しているが、一方、経験が少ない若手教員にとっては非常に難しい課題だと思う。しかし、そこを大きく変えないと部活動の指導の問題は解決していかないと思う。
- 教員に早く帰るよう指導しても、働き方改革をきちんと理解していないと、形式だけ守って帰ったことにして、実質働いている、ということが生じる。勤務時間を適切に把握することで、教職員の生活や心身の健康を保持し、ひいては生徒への良い教育につなげることがねらいであり、そのことを教員には理解してもらわないといけない。
以前、研修で得た手法に、教職員に現在の1日のスケジュールと、教職員自身が思う理想の1日のスケジュールを書いてもらい、自宅での時間や睡眠時間など、どこに差異が出るか、理想に近づけるために働き方でどのような工夫があるかと思うかを考えてもらうというものがあり、次年度実践しようと考えている。教職員の心にストンと落ちる話をしていかないと、いくら計画で指標を設けても限界があると思う。
- 教員がスクールカウンセラーに相談することについては、「教師としての弱さや甘えではないか、自分で解決しなくてはいけないのではないか。」と教員自身が逡巡してしまうケースもあると思う。
しかし、教員の悩みの多くは生徒のことが原因であることから、管理職として、教員に相談してもよいのだと伝えていくことが必要である。
- 福祉サイドから見ると、やはり教員の問題の抱え込み、さらには学校の抱え込みが現実としてあることが大きな問題だと思う。長年の学校の文化なのかとは思いますが、それを変えるのが働き方改革だと思う。その方法の一つとしての「チーム学校」だが、それが何を指しているのか、改めてはっきりと学校とも共有し、いかに体制を整備するかが重要である。
学校でのケース会議の場では、子どもに関し教員が抱える悩み、気づきをオープンにすることが重要である。それがしっかりとシステムとして体制ができている学校もある。情報を共有することで、教員の抱え込むしんどさが軽減され、さらに、今後、計画的に対応できるようにもなる。これがスクールソーシャルワーカーが「チーム学校」として果たす意味であり、働き方改革に繋がるものであると思う。

- 京都府では、地域行事に係る勤務の割振りを認めていないため、当該行事はサービスで参加するしかないのが実情である。そのため主に管理職の参加となり、一般の教員には呼びかけ程度しかできない。これを放置しておいて良いのか、以前からも検討するよう求めてきた。
- 教員の勤務に関する諸制度の在り方が府教委、あるいは文科省に問われているのではないかと。変形労働時間制の導入や、超勤4項目以外の勤務に対する対価など、議論することがあると思う。それらを決定した上で、どのような行政サービスが可能かという視点で、加配だとか研修の在り方の話が出され、個人ではセルフマネジメント、学校では組織マネジメントでどう活性化していくか、という話が出されるのではないかと。整理して議論する必要がある。

次年度の重点取組事項

資料1【項目5】

- 資料4の勤務時間の上限の目安時間（1か月の超過勤務45時間以内等）だが、数字として示す以上、達成義務があると思うが、府教育委員会では達成可能だと考えているのか。
- 最も長時間勤務である中学校では、平均で1ヶ月100時間を超えており、上限の45時間を達成するには時間外勤務を倍以上縮減する必要があると、非常に高いハードルではある。国と同様「45時間まで」という数字を単に示すだけでは、教職員の理解は得られないと考えており、そこに至る過程をどう示すかである。府の実行計画では「時間外勤務を20%を縮減する」という指標を設けているが、具体的な取組に繋がりにくいとの意見もあることから、今後、議論を重ね、速やかに検討してまいりたい。
- 理想はともかく、無理のない段階的な設定にしないと、管理職に無理をさせるだけだと思う。管理職に余裕がないと全体が見えなくなるし、できるだけ可能な目標設定と、取組方策を併せて示される方が良いと思う。
- コミュニティスクールの推進については、先ほど意見のあった地域行事への参加と関連すると思う。資料2のパンフレット中に「地域も学校も生き生き」とあるが、「地域は学校に協力するから先生も地域行事に協力しろ」というギブアンドテイクの関係が強調されないよう説明が必要である。地域の良さを活かして児童生徒を学校と一緒に見守っていくという方向性を明確にしないと、開かれた学校づくり、地域とともにある学校づくりには繋がらず、かえって教員の負担が増すことを危惧する。
- スクールカウンセラーが小学校に全校配置されたことは大変評価できるが、巡回により年間4回しか行かない学校では活用しにくい。今後、少なくとも月1回行けるような検討をお願いしたい。府ではいじめ防止や不登校対策に様々な予算措置が講じられているが、働き方改革を推進し、教員が余裕を持って勤務できる環境を整えることが、問題の早期発見や予防に繋がるのではないかと。教員が多忙では、問題が起こるまでの様々なサインに事前に気づく感度が下がってしまうと感じている。

- 「チーム学校」を築く上で、スクールソーシャルワーカーやスクールカウンセラーと教職員が連携するためのマネジメントを行う立場が非常に大切である。年に数回しかカウンセラーが来ない学校でも、何を願うのか、あらかじめきちんと整理しておくことで効果的に活用できると思う。教職員のニーズを把握し、カウンセラー等と限られた時間で効果的な相談が行えるよう、日頃からの学校の体制づくりが必要である。
- 学校にはコーディネーターを担当する教員がいるが、正直、その力量次第で活用の仕方は変わってくる。さらに、コーディネーターに何を期待するかには管理職の考えも大きく関わると思う。やはり、カウンセラーを効果的に活用し、結果として教員の負担軽減に繋げていくためには、ある程度コーディネーターの役割に係る研修が必要ではないかと思う。
- 共同学校事務室の実践研究の中身を府教委はどう考えるのか。狭く考えれば「事務職員だけを集めた会議」になり、「マネジメントスタッフを集約した地域学校経営本部」にしていくという構想とで全く違う性質のものになっていく。検討の中身を各市町教育委員会に全て委ねてしまうのではなく、府教委としての標準モデルを示していく方が良いのではないか。
また、共同学校事務室の室長となる人材が、今後枯渇していくことは目に見えているため、府立学校事務職員との人事交流を、長期的展望に立って計画的に構想されることが必要だと思う。

【閉会あいさつ】

本日は、多くの貴重な意見をいただきありがとうございます。府教育委員会として、今までの取組を基にしながら、本日いただいた様々な提案を含めて個別の課題に当たっていくとともに、長期的な視点に立って、全体的な制度設計を考えてまいりたい。

教職員の働き方改革は、体制の整備で改善できる部分もあれば、いわゆる学校の文化への挑戦であったり、地域・保護者の期待にどう応えていくかという問題もある。それらを総合的に捉えて、今後も精力的に取り組んでいきたい。