

平成 31 年 1 月

(第 1 回)

京都府教育委員会会議録

1 開 会 平成31年 1月15日 午前10時00分  
閉 会 平成31年 1月15日 午前11時00分

2 出席委員等

橋本 教育長 上原 委員 安藤 委員  
千 委員 小畑 委員 安岡 委員

3 欠席委員

なし

4 出席事務局職員

小橋 教育次長	前川 教育監
西村 管理部長	細野 指導部長
立久井 指導部理事	大路 総務企画課長
村上 保健体育課長	相馬 高校教育課担当課長
下村 総務企画課副課長	片又 総務企画課副課長
貴島 総務企画課総括指導主事	岡 総務企画課副主査

## 5 議事の概要

### (1) 開会

教育長が開会を宣告

### (2) 前会議録の承認

ア 12月分1回の会議録について、全出席委員異議なく、これを承認した。

### (3) 報告事項

ア 丹後地域の府立高等学校の校名検討について

#### 【相馬高校教育課担当課長の報告】

- 現在進めている府立高校改革のうち、丹後地域における府立高校の再編に伴う設置高校名の検討状況について報告する。
- 丹後地域における府立高校の再編は、大きくは、宮津高校と加悦谷高校、網野高校と久美浜高校において学舎制を導入し、それぞれ2校を1つの学校とすること、また、宮津高校伊根分校、峰山高校弥栄分校及び網野高校間人分校の教育内容を継承した、京都フレックス学園構想に基づく新設高校を設置することの2点である。
- 今回の再編に伴い設置する高校の校名については、有識者等による「丹後地域の府立高等学校の校名に関する意見聴取会議」を設置し、意見聴取会議の委員の方々とともに、丹後地域の4市町の首長、教育長からご意見を伺うとともに、多数決で決定するためではなく、丹後地域の府民の皆様の校名に対する思いや考え方などをいただくためのアンケートを実施するなど、丁寧に検討を進めてきた。本日、事務局としての校名候補案を報告し、教育委員の皆様のご意見を賜りたいと思っている。
- この間、府立高校の校名を決定する際の考え方としては、職業学科単独高校以外の高校名称は、地名等地域性を表すものであること、京都フレックス学園構想に基づく高校名称は、当該校のコンセプト・教育スタイルを反映させたものであることとしている。
- その考え方を前提とした上で、今回の校名を検討するにあたっては、特に学舎制を導入する高校において、アンケートや地元自治体からのご意見にもあった、既存の高校の名称を継続して使用するか、または、新しい名称とするのかという点をポイントとしたところである。
- 昨年9月の教育委員会において報告したとおり、アンケートでは718通の回答をいただき、そのうちの547通が現在ある高校名を残すべきとの回答であった。また、その回答の多くは卒業生の方々からのものであった。
- 事務局としてはこうした多くの方々の声は、それだけ府立高校を大切にしている思いの表れであり、そうした声にお応えできるよう、魅力あふれる高校教育をこれからも推進していかなければならないと強く感じた。
- 一方で、今回の学舎制は、それぞれの学舎がこれまでの教育実践を活かしながらも、学舎間が連携して1つの高校として教育を推進していくものであり、

- 子どもたちが未来に向かって、どちらの学舎においても、誇りをもって入学し、充実した高校生活を送ってほしい。そのためには、新しい名称でスタートを切ったほうが良い、という声もいただいたところである。
- このことは、子どもたちを主体として考えた場合、教育的には大切な視点であるということで、アンケート結果を報告した際に教育委員の皆様からも同様の意見をいただいたところである。
  - 意見聴取会議においては、こうした様々なご意見等を踏まえ、今回の高校再編の目的である「少子化が進む丹後において、より良い高校教育を進めていくこと」を達成していくために、どういう考え方で校名を決定すべきか、また、これから高校に入学する子どもたちのことを最優先に考えつつ、より多くの方々が納得していただけるにはどうあるべきかを議論していただいた。
  - そのご意見も踏まえて、事務局としては、今回の再編は新しい丹後の府立高校のカタチを目指すものであるということを中心とし、これまでの校名の考え方を基本とした上で、学舎制を導入する高校の校名については、これからの丹後の高校教育を担うにふさわしい名称となるよう、所在する地域の広域的な名称を付した新しい名称を案としたところである。
  - まず、宮津高校・加悦谷高校は、かつて丹後地域のほとんどを領した「宮津藩」の藩校での学びが現在の丹後の教育の基盤となっていることなどから、広域的な地域を象徴する「宮津」の名を継承することを基本として、候補案を検討した。その中で、宮津・加悦谷高校の存する地域の象徴である「天橋立」を意味する「天橋」をもって、2つの学舎が架け橋によってつながり、相乗し合いながら、これまで培ってきた教育をさらに充実・発展させていってほしいという願いを込めて、「宮津天橋高等学校」を候補案とした。
  - 次に、網野高校・久美浜高校は、広く地域を表す「丹後」の名称を付すことを基本として検討した。その中で、緑豊かな網野・久美浜の大地、また、大地を吹き渡る風、網野と久美浜地域を結ぶ日本海から吹く浜風を表す言葉として「緑風」を合わせ、丹後から新しい教育の風をおこしてほしいという期待を込めて、「丹後緑風高等学校」を候補案とした。
  - 最後に、新設高校については、先ほど申し上げたとおり、京都フレックス学園構想に基づく高校として、学校のコンセプトや教育スタイルを反映させるということで、学校のコンセプトである「つつむ×みがく＝かがやく」のとおり、爽やかな風が吹き抜ける新しい学びの場で、生徒一人一人が、生き生きと輝いて学校生活を送って欲しいという願いを込めて、新しく生き生きとしていること、爽やかなさまを表す「清新高等学校」を候補案としている。
  - 今後の予定としては、校名は条例において定める必要があるもので、平成32年度の開校に向け、平成31年度6月府議会での条例改正等の手続きを進めて参りたいと考えている。

#### 【質疑応答】

- 上原委員  
今回校名案が出されたが、地元の方々に対しては、ある程度の調整が済んでいるのか。
- 相馬高校教育課担当課長  
地元の市長、町長、教育長には、事務局案ということでお示しして考え方を説明し、一定のご理解はいただいている。
- 安藤委員  
どのようなスケジュールで教育内容を公表していくのか。

- 相馬高校教育課担当課長  
既に決まっている内容については、平成30年11月に、中学生や、小中学生の保護者の方等を対象に説明会を行った。また、本年6月に全ての学校が集まる説明会を開催する予定にしているので、その場で更に詳しい内容を説明したいと思っている。
- 上原委員  
その時点で校名は確定しているのか。印刷物に印刷されるのか。
- 相馬高校教育課担当課長  
校名案という形でお示ししたいとは思っているが、議会で条例を議決いただくまでは、あくまでも案であるので、お示しの仕方については調整したい。
- 安岡委員  
名前も綺麗で、地元の要望や地元のことを尊重した名前であれば良いと思う。学舎制とは全国的にあるのか。
- 相馬高校改革課長  
全国的にはそれほど多くない。呼び方は様々で、例えば、校舎制とか校地制などの呼び方がある。京都府では、学び舎ということで学舎という言葉が良いと考え、学舎制としたところである。
- 橋本教育長  
これから入学してくる子どもたちにとっては、教育内容が非常に大切であるので、そちらの方の準備についてもしっかりと進めていきたい。

#### イ 平成30年度全国体力・運動能力、運動習慣等調査の概要について

##### 【村上保健体育課長の報告】

- 本調査の実施対象は、小学校5年生及び中学校2年生の全児童生徒であり、内容は、実技8種目と、運動習慣、生活習慣等に関する質問紙による調査である。
- 平成20年度から本調査を続けており、全国平均と京都市立を含む府内全ての公立学校の平均値との比較では、体格は、例年とほぼ同じ傾向であるが、身長は若干全国を上回っている。体重は、少し低く、特に中学校の方が全国との差が大きいため細身の傾向である。
- 次に、体力面では、この10年間、男子については、体力低下の下げ止め、女子については、向上の傾向が見られるところであるが、体力合計点については、全国平均値を下回っている。
- 小学校では、男女ともに全国平均値を合計点で下回っているが、女子は、京都府として平成20年度以降の最高値に近づいている。
- 項目別に見ると、握力、反復横跳び、立ち幅跳びは、男女ともに全国平均値よりも下回っているが、50m走については、男女ともに全国平均値を上回っており、女子においては、過去最高値となった。
- 中学校においても小学校の傾向とよく似ており、体力合計点では、男女ともに全国平均値を下回ったが、女子の体力合計点は、京都府として平成20年度以降の最高値を記録したところである。
- 項目別では、握力、反復横跳び、立ち幅跳びが全国平均値を下回っているが、50m走と20mシャトルランは、全国平均値を上回った。
- 本府の体力・運動能力の課題は、全国的な課題とほぼ同じようであり、運動する、しないの二極化、あるいは外遊びの減少、さらには運動実施時間の減少

とともに、テレビ、ゲーム、スマートフォン等の画面を見る時間の増加といったものが挙げられる。

- 課題解決に向けては、各学校で体力の傾向を分析し、実態に即した運動の取組を行ったり、あるいは、子どもたちに運動が楽しい、好きだと思えるような授業の工夫改善とともに、幼児期からの遊びを通した運動習慣の定着を目指して現在取組を推進しているところである。

#### 【質疑応答】

- 小畑委員

この調査結果をどのように捉えればよいのか。また、この調査結果を受けて京都府としてはどうするのか。何か施策に繋げていくのか。

- 村上保健体育課長

平均との差に一喜一憂するものでなく、運動することが楽しいと思う子どもの比率をしっかりと上げていくことが大事である。具体的には、競技に繋がるような特異的な体力強化ではなく、友達とかけっこをすることでいった、体を動かす日常の楽しさ、自ら取り組めるような遊びを通して、体力の向上に繋がるように、幼児期から施策として取り組んでいるところである。

- 橋本教育長

これは単年度の結果であるためわからないが、全国平均との差を年度推移で見ると、全国平均に近づいてきており改善傾向にある。過去、全国平均との差が大きかった時に、新たな施策に取り組み、効果が出てきているが、体力の項目別の差が依然部分的に見られるので、それらに繋がるような取組をさらに継続していく必要がある。走る種目の結果が良いのは、京都が駅伝が強いことに関係があるのかもしれない。

- 小畑委員

これからも同様の取組を行うのであれば、過去から具体的に何をして効果があったのかをはっきりさせたほうがよい。

- 村上保健体育課長

京都府内では毎年小中学校併せて10校を指定校として、1年間重点的に取り組んだ内容を、実践報告書という形で、府内で共有できるようにしている。学校によって課題は違うので、しっかりと施策に繋げるように努力していきたい。

- 安岡委員

統計だと平均値と中央値があり、どの範囲が一番多いのかを見ると思うが、例えば、運動する、しないというのが二極化しているのであれば、そういうところにポイントをおいて考えているのか。

- 村上保健体育課長

国の資料は平均値で出ており、本府では各項目における差の優位性について分析している。好き嫌いについては、二極化が全国的な課題でもあるので、小学5年生から中学校2年生まで、3年後どのような意識変革があるのかを、悉皆調査になった年から経年で比較している。

- 千委員

大文字駅伝など学校で力を入れているので、走る事は成績がいいのかもしれない。いろいろな種目があり、どれも必要だと思うが、握力が低いのは気になる。雑巾を絞ることがなくなったからなのか、雑巾しぼりや綱引き等を通して握力をつけていけば良いと思う。

- 上原委員

生活様式の中で握力が落ちてきたりしていると思うので、保護者に対する働

きかけもやっていただけたらと思う。そういうところを家でカバーできるように、普段の生活の中で握力を使って瓶を開けるとか、小さいうちから生活様式をしっかりと考えて、子どもの将来のためには、便利な生活よりは多少不便な生活の中で、こういうことが伸びていくというアピールが、保護者に対しては大事だと思う。

#### ウ 学校における働き方改革特別部会の概要について

##### 【橋本教育長の報告】

- 1月11日に開催された「学校における働き方改革特別部会」で、中教審の答申案である「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（案）」と、文科省が作成している「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（案）」が示されたので報告する。
- 学校における働き方に関する課題は、文部科学大臣から中教審に諮問があり、一昨年の7月に中教審の中に「学校における働き方改革特別部会」が設けられ、それ以降1年半にわたり21回の会議が開かれ、先週の金曜日が最後の会議であった。そこで答申案が示され、了解が得られたので、来週の中教審の総会において正式に決められるという運びになっている。
- これまで高い成果をあげてきた我が国の教育は持続可能かどうかの岐路に立っているという課題認識を示した上で、献身的な教員の努力によって支えられてきたが、子どものためであれば長時間勤務もよしとする働き方は、教師が疲弊していくのであれば子どものためにはならない。そして、教師が授業を磨くとともに、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自ら人間性や創造性を高め、子ども達に対して効果的な教育活動を行っていくことができるようになる。このことが、学校における働き方改革の目的だとされている。
- 次に、働き方改革の実現に向けた方向性が示されており、まず長時間勤務が増えてきている現状や、その要因の分析が示されている。
- 勤務時間が増加している要因として主に3点挙げられている。1点目は、若い先生ほど勤務時間が長いという傾向が見られ、10年間で30歳以下の教員が10ポイント増えてきており、若手の教員が増えていること。2点目は、平成20年の学習指導要領が改訂された際に、週1コマから2コマ授業時数が増えたこと。3点目は、10年前と比べると、特に土日における部活動の時間が増えており、部活動の過熱化が見られることの3点である。
- これ以外には、家庭や地域の経営力、教育力の低下に伴って、本来家庭や地域でなされるべきことが学校に委ねられ、学校や教師の担うべき業務の範囲が拡大してきたことがある。
- その上で改革に向けた検討の視点が5点あり、1つ目は、勤務時間管理を徹底することと、勤務時間・健康管理を意識した働き方を促進していくこと。2つ目は、肥大化してきた学校や教師が担う業務の明確化・適正化を図っていくこと。3つ目は、学校の組織運営の在り方を見直すこと。4つ目は、教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度を改革すること。5つ目は、学校における働き方改革の実現に向けた、教員や外部スタッフの配置拡充等を図っていくこと。これら5点について、それぞれ詳しく検討し、まとめられている。
- 第3章は、勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進である。学校ではこれまで勤務時間の管理や把握をしっかりとこなかった

ため、ICTの活用やタイムカード等によって、勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築することが必要とされている。京都府では、市町村を含めて全ての団体にICカードを使って勤務時間を把握するところまで進んでいる。

- 教員の勤務については、時間外勤務を命じられるのが超勤4項目に限られており、超勤4項目とは、生徒の実習、修学旅行等の学校行事、緊急の職員会議、非常災害時等の指導の4つの種類である。勤務時間管理に関する上限ガイドラインでは、超勤4項目以外の時間外の勤務も含めて、在校等時間として全体を把握して、民間等に準じた時間外勤務の上限目安時間を設定して、これを超えないようにすることとしている。これを踏まえて文科省や教育委員会等が具体的な長時間勤務の削減方策を確実に講じ、各学校や教師はその方策の下に、自らの職務の在り方を改革していくことが必要とされている。
- また、学校の設置者は、速やかに労働安全衛生管理体制の整備を行わなければならないとされている。具体的には衛生管理者を置くことや、産業医の選任等を行うことであり、常時50人以上の教職員を使用する学校について、法令上の義務が課されている。それ未満の学校は法令上の義務が課されていないが、そうした学校についても、可能な範囲で、法令上の義務が課されている学校に準じて労働安全衛生管理体制の充実に努めるべきだとしている。
- また、文部科学省では全ての学校においてストレスチェックが実施されるよう、教育委員会の実態を調査し、市区町村ごとにその実施状況を公表すべきとしている。これについても常時50人以上の学校は義務付けがされており、50人未満の学校については努力義務とされているが、全体的にきっちりやる必要があるとされている。
- 次に、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化については、昨年度の大きな検討課題であったが、本来、学校が担うべき業務は、教育課程に基づく学習指導を行うこと、人格形成に不可欠である生徒指導、将来に繋がる進路指導等を行うこと、また、教育課程の実施や生徒指導上に必要な学級経営や学校運営の業務を行うことが本来担うべき業務だということである。
- それ以外に、長い間に慣習的に行われてきた業務等を、本来誰が担うべき業務であるか、負担軽減のためにどのように適正化を図るべきかという二つの観点から、主体を学校や教師以外にもっと積極的に移行していけないかと整理を図ったもので、14の事項が示されている。
- これらについて、基本的には学校以外が担うべき業務、学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務、教師の業務だが負担軽減が可能な業務に分類して示されている。
- こうしたことを進めていく上では、地域あるいは保護者の理解が不可欠であるため、社会全体の理解が得られるよう、文部科学省に対して、その趣旨等をわかりやすくまとめた明確で力強いメッセージを発出することとされている。
- 更に、文部科学省の財務課に教職員の業務量を一元的に管理する役割を持たせ、特に新しい業務を行うに当たって、それが先生方の他の業務負担を増やすといったケースについて、文部科学省の財務課を窓口として調整をしていくという新しい仕組みも設けるよう求められている。
- もう一点、業務の明確化・適正化に取り組むこととされており、これによる縮減効果は、例えば、中学校で登校時間等を見直し、平日45分出勤時間を遅らせることで、年間200日なら、年間約150時間の時間外の縮減が図れるといったことがいくつか例示されている。業務の明確化・適正化というのは小さいものの積み重ねになるが、いくつか具体的な例が示されている。



- 学校の組織運営体制の在り方については、時間外の縮減を図っていく上でも、管理職がリーダーシップを持って学校組織マネジメント行っていくことが必要不可欠である。そして「チームとしての学校」の理念も踏まえて、学校は管理職を中心に、教員だけではなく、その他の専門人材、保護者やボランティア等との連携を図っていくことが大切だということである。
- それから最も勤務時間が長い職が副校長・教頭であり、その負担軽減を図ることも含めた学校組織の構築が必要だとされている。例えば主幹教諭の配置活用によって、ミドルリーダーがリーダーシップを発揮してもらうことで、副校長・教頭の負担軽減を図るといったことである。
- その他、教師個人に細分化されている、校務分掌の在り方の見直しも必要である。また、学校や教師が担ってきた業務の一部を家庭や地域の役割として見直しを図っていく上で、保護者や地域住民が学校運営に参画する学校運営協議会制度、いわゆるコミュニティスクールの活用や、地域学校協働本部との連携を図っていくことも考えられる。
- 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革であるが、現行の教育職員の給与等に関する特別措置法では、教師に時間外勤務をさせるのは、超勤4項目に限り、教師の勤務の専門性・特殊性から、時間外勤務手当に代えて、勤務時間の内外を包括的に捉えた上で、給与の4%の教職調整額を支給するという制度となっている。
- この制度の下で、超勤4項目以外の業務は、教師自らの判断による自発的な業務として整理されている。しかし、現状を見ると、むしろ勤務時間以外の業務の大半が超勤4項目以外である。この制度自体が勤務時間管理の意識を希薄化させ、その結果、時間外勤務の縮減の取組が進まないという点は、実態としては認めざるを得ないと答申案にも記載されているが、給特法ができたときの教師の専門性や職務の特徴は変わっていないとされている。仮に教職調整額を時間外勤務手当に振り替えると、1兆円ぐらゐの財源が必要になるので、実際にはなかなか振り替えができないという現実的な問題もある。
- 今回の答申では、これまでの給特法という基本的な枠組みは残した上で、勤務時間の管理を行い、上限のガイドラインを設定して、在校等時間縮減の取組を徹底していく仕組みを確立することとされている。なお、この給特法には様々な意見があり、批判的な意見もかなり強いため、中長期的には給特法等の法制度の枠組みについて必要に応じて検討していくということも示されている。
- もう一点大きなことがらとしては、教師の勤務態様に、児童生徒が登校して授業等を行う期間と夏休み等の長期休業期間とではかなり繁閑の差がある中で、現在は地方公務員について適用除外となっている、労基法に基づく1年単位の变形労働時間制について、それぞれの地方公共団体の条例や規則に基づいて教師に適用することができるよう、法制度上の措置をすべきだとしている点である。
- 例えば、児童生徒が登校して授業等を行う期間に、週に3回、勤務時間を1時間延ばし、17時に終わるところを18時までにする、単純な計算で、夏休みの8月に2週間まるまる休みを作ることができるようになる。選択肢としてこういう制度も考えていくべきだという提案である。
- これを行おうとすると、閑散期のいわゆる夏休み等の期間は、今は部活や研修でかなり忙しいが、部活動の休養期間を設定することや、部活動指導員の一層の活用、あるいは研修等を精選することなどで長期休業期間中の業務の縮減も同時に取り組む必要がある。
- 育児や介護の事情があつて、所定の勤務時間を超えて働くことが困難な教師

もいるので、制度を適用しない選択を確保できるようにしておくことも大事である。

- 学校における働き方改革を実現するためには、必要な環境整備が不可欠であり、文科省として各学校や教育委員会に対する支援体制を整えることが必要であるとされている。
- 教職員定数の拡充や英語の専科教員の配置、共同学校事務体制強化のための事務職員の充実、活動指導員、スクールサポートスタッフといった外部人材の拡充など、こうした学校の指導体制・運営体制の強化・充実が必要であるとされている。なお、この部分については、この部会ができてすぐ緊急提言をされて、一部予算化され実現している部分もある。
- 最後にフォローアップ等について、文科省においては働き方改革の進展状況を市区町村ごとに把握し、例えば、取組状況を点数化して公表するなど、各地方公共団体の取組を国として評価し、様々な施策に積極的に取り組んでいる団体に対しては、一層その取組を促進できるような予算上や制度上のインセンティブを講じる仕組みを構築することを通じ、地方公共団体の取組に関与していくことの検討を文科省に要請することが示されている。
- それから、元々この議論のきっかけとなった教員勤務実態調査と比較できる形で、3年後を目途に再度、勤務実態の調査を行うべきであるとされている。
- 以上が中教審答申案の概要である。
- 次にガイドラインであるが、趣旨としては超勤4項目以外の業務が増えているので、ガイドラインを制定し、縮減に向けた取組を進めようということである。
- 対象者は給特法が適用される教育職員であり、事務職員や学校栄養職員等は、給特法の対象ではないので、3.6協定に基づいて、民間に準じて時間外労働の規制が適用される。
- 勤務時間の考え方は、具体的には教師等が校内に在校している在校時間を対象とすることが基本である。なお、自己研鑽の時間やその他業務外の時間は、自己申告に基づいて除外する。反対に校外での勤務について、例えば職務として行う研修参加や児童生徒等の引率指導などの職務に従事している時間は、対象として合算をする。
- 時間外勤務の上限の目安時間は、去年成立した働き方改革推進法による労基法改正の中身に準じている。具体的には1箇月で45時間を超えないようにし、1年間では360時間を超えないことが大原則である。特例的な扱いとして、特別な事情等により勤務せざるを得ない場合でも、720時間を超えないようにする。さらに、45時間を超える月は年間6箇月までにとどめること。さらにもう一つの例外で、最大でも1箇月100時間未満とし、連続する複数月の1箇月当たりの平均が80時間を超えないようにすることとされている。
- 実効性の担保では、府県、市町村の教育委員会がそれぞれ教師の勤務時間の上限に関する方針等を策定し、勤務時間の長時間化を防ぐための業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等の取組を実施すること。特に、方針等で定める上限の目安時間を超えた場合には、事後的に検証を行うことが示されている。なお、文科省は、既存の調査等を活用しながら適宜、各教育委員会の取組の状況を把握し、公表するものとされている。
- 留意事項としては、1点目はこのガイドラインは、決して上限の目安時間まで教師等が在校等した上で勤務することを推奨する趣旨ではないこと。2点目は、在校時間はICTの活用やタイムカード等により客観的に計測し、校外の時間についても、本人の報告等を踏まえて、できる限り客観的な方法で計測すること

と。3点目は、休憩時間や休日の確保等、労働法制を遵守すること。在校等時間が一定時間を超えた教師等への医師による面接指導や健康診断を実施すること、退庁から登庁までに一定時間を確保すること。4点目は、上限の目安時間の遵守を形式的に行うことが目的化して、本当に必要な教育活動をおろそかにしたり、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、あるいは管理職がそういうことをさせるということがあってはならない。また、自宅に持ち帰って業務を行う時間が増加してしまうということは、このガイドラインの趣旨に反するものであり、厳に避けることとといったことである。

- 以上がガイドラインであり、中教審の答申と別に案が示されているので、時期を見て、このガイドラインが外に出される形になる。

#### 【質疑応答】

- 上原委員

教師は昔から長時間働いているのに、勤務時間が増加している要因という言い方は、最近増加しているイメージを与えるから好きではない。

クラス定員を減らさないと仕事は減らないと思っている。OECDの平均を調べたらわかるが、1人の先生が40人の子どもを担当することは大きな負担である。

- 橋本教育長

勤務時間が増加しているという表現は、10年前の調査結果と、最近の調査結果を比較して増えているという事があると思う。ただ、10年前も既に長時間勤務をしていると思うので長時間勤務の傾向はこの間続いている。給特法ができたときは、月にわずか数時間、ひと桁ぐらいしか時間外がないと言われていた。その頃は、本当にあまり時間外がなくて、先生も早く帰れて夏休みのある良い仕事だったと思う。

クラス定員は我々もずっと要求をしてきた。我々は少人数教育やっているから30人から35人ぐらいで収まっているところが多いが、今は小学校1年生が35人で、2年生以降が40人である。一方で、都市部を除くと、どんどん子ども数が減ってきているという現状はある。いずれにしても、学校や教育委員会の一番の願いは絶対的に教員の数が足りないということで、特別部会の最終回でも感想と合わせて文科省へ要望した。

- 小畑委員

この話は教育のインフラの問題で非常に大事な問題だと思う。思う事が3つあり、1つ目は実態調査をすることが大事である。データを見ると70、80時間残業しているようだが、スクールミーティングで先生の話の聞くと残業が100時間を超えているという話も聞く。このような問題は部活動などの大きい塊から攻めないといけない。70時間から80時間の残業の内、30時間くらいが部活動で、土日勤務も多くなっている。部活動は、体力や情操教育とも関係しているが、地域との連携の中で、先生の分担を地域とシェアしていくことを思い切って進めていくことも大事である。残業時間の目途を40時間にしようとするのなら、大きな効果が期待できるところにメスを入れていかないと、小手先ですると、留意点のようなサービス残業や自宅に持ち帰ることなどが発生するので、しっかりと対応していくことが必要である。

2つ目は、先生は残業が100時間を超えていても、健康で、使命感で仕事をしており、メンタルにはならないだろうという人もいる。先生のメンタル発症率は、世界水準から比べても非常に低い方だと思う。長時間勤務とストレスの問題も考える必要があり、部活動の時間を減らせと言った方がストレスになる先生もいる。時間だけで見るのではなくて、先生個々のストレス要因も考慮する

必要がある。例えば、部活動のミスマッチや時間外の電話の対応がストレスであったり、給食費の徴収がストレスになる方もいる。何によってストレスがかかっているかをよく見極めて除いていく対策が必要である。確か大阪では、定時を過ぎた電話はかかってこないようにしていると聞く。最初は抵抗があったようだが慣れれば大丈夫のようである。先生の肉体的だけではなく、メンタル的なストレスを減らしていくことに取り組んでいくことが大事である。

3つ目は、数字をもって目標を出さない方がいいと思う。そうすると必ずどこかで歪みが出てくる。残業への対策と成果の計画を出すような方がいい。数字が先行すると、辻褄を合わせてくるので、そういうことに留意して取り組むことが大切である。

○ 橋本教育長

中学の場合は、特に部活動が大きな要因であることは間違いなく、答申の中にも、受け皿をどうするかという問題もあるが、中長期的には部活動を地域の活動として学校から切り離す方向の検討も書いてある。昼間の教師としての業務も軽減されないと無理だが、時間内は学校の先生が学校の教師として、時間外は教師の立場を離れて地域の指導者として、社会体育の中で指導者をすることも含めて、抜本的な見直しは効果が一番大きいと思う。大胆な検討もしていく必要がある。

メンタルについては、特別部会の中でもデータが色々示された。部活でも、専門外の指導をさせられる若手男子の教員が、一番メンタル負荷が高いという傾向が出ている。自分の専門分野の指導であれば、メンタル面では負荷はないため、もっとやらして欲しいと伝える方もいるので、そういうところも見ていく必要がある。ただ、今回ガイドラインを設定した以上は、超えてはいけないというところだけはどうしても意識する必要がある。

時間外の電話や給食費徴収も見直すべき項目になっている。実際他の市町村でも、時間外の電話を取らない仕組みを構築しているところもあり、実際にやるまでは心配されていたが、やったら全然問題なかったという報告を受けている。こうしたものもどんどん進めていきたい。そのことを意識して留意点の中にもあったが、辻褄合わせの動きにならないよう、気をつけて進めていきたいと思う。

(4) 閉会

教育長が閉会を宣告