

第3回働き方改革検討委員会議事録

日 時：令和2年（2020年）7月16日（木） 午前10時～午前11時

場 所：水前寺共済会館グレースシア 2階 鳳凰

出席者：石本 明子 委員、浦野 エイミ 委員、郷 慶次 委員、坂本 治美 委員
園田 恭子 委員、島木 浩次 委員、夏木 良博 委員、本田 悟士 委員
八幡 英幸 委員、善積 康子 委員、笠 久美子 委員（五十音順）

議 事：（1）会議の公開について

（2）熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン（案）について

【事務局】

それでは定刻となりましたので始めさせていただきます。

委員の皆様には大変お忙しい中お集まりいただき感謝申し上げます。

私、熊本県教育庁学校人事課長の磯谷と申します。4月から事務局を担当しております。どうぞよろしくお願ひいたします。

まずは、会議に先立ちまして、今回の豪雨災害により亡くなられた多くの方々の御冥福をお祈り申し上げます。

また、そのご家族あるいは被災されました方々に対しまして、心よりお悔やみとお見舞いを申し上げます。

さて、この働き方改革検討委員会ですが、昨年6月に第1回目を開催させていただきました。それから一年ほど経っているということになりますけども、その間第2回目の開催、それが昨年の11月でございます。その後、3月も開催を予定しておりましたけども、コロナウイルス感染症対策で延期になりましたが、文書やメール等で御指摘・アドバイス等大変貴重な御意見を多く頂いたと考えております。改めて、心から感謝を申し上げます。

本日、第3回目の開催となりますけども、事務局としましては、頂いた意見等を十分踏まえて準備を進めてきたところでございます。

本日もどうぞ、よろしくお願ひいたします。

それでは只今から、第3回働き方改革検討委員会の開会をします。

【事務局】

学校人事課の梶原です。

まず、お手元に配布しております、本日の会議資料の確認をさせていただきます。

資料は、会次第、委員名簿、座席表、検討委員会の設置要綱、その他資料として、資料1がプランの案、資料2がA3版の概要になります。また、資料3がプラン（案）に対するご意見等になります。

不足はございませんでしょうか。

それでは、はじめに委員の皆様のお紹介についてですが、大変恐縮ではございますが御手元の委員名簿により御紹介に代えさせていただきますと存じます。

なお、今年度から新しく委員に御就任頂いた方をご紹介します。

熊本県特別支援学校PTA連合会会長 石本 明子様、山鹿市立山鹿小学校校長 島木浩次様、宇城市立小川中学校校長 寺本 洋一様です。寺本様におかれましては、本日御欠席でございます。

それでは、次第に沿って進めさせていただきたいと思います。

ここからの進行につきましては、八幡委員長をお願いいたします。

どうぞ、よろしくお願いいたします。

【八幡委員長】

それでは、ここからは私の方で進行させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

先ほど事務局の方から御挨拶がございましたけれども、この間、本当に様々な事がございました。

昨年の委員会を始めた時には想定していなかった、一つはやはりコロナの問題ですね。コロナウイルス感染症の発生の中で、いろいろと学校現場では御苦労されていると思いますけれども、新しい可能性としては、テレワークであるとか遠隔授業。そういった面で、新しく教育の可能性が選ばれつつあるという声も聞きます。しかし、地域間格差があるという中で、アフターコロナという声もありますが、事態がすぐには前に進まないような状況だと思えます。このような問題がこの審議にどう影響を与えるのか、新しい日常といわれながら、まだ模索中の状況だと思えますので、本日の意見交換の中で、今回は、一旦意見を取りまとめるとなっておりますけれども、今後の課題についても話し合えたらと思います。

今は、本県にとりましては、この間の大水害ですね、これが、毎年のようにどこかの県で繰り返されているという状況にありますので、これからの学校教育のあり方、教員の働き方を考えるときに、アフターコロナだけではなくて、災害を予期した運営というのも必須のものになってくるのかなと思います。そのような新たに加わった条件が気になるころではありますが、今回、取りまとめの時期であるということで、ここまで御審議いただいた案を御説明いただき、意見交換を進めていきたいと思っております。どうかよろしくお願い致します。

それでは、会の次第に従って進めてまいります。

まず、議題1の会議の公開について。これはいつもまず確認しているものでございます。

働き方改革検討委員会設置要項、資料の4枚目を御覧ください。

本委員会につきましては、設置要綱第5条第3項に、委員会を原則公開すると規定しております。本日の会議を公開することに、御異議はございませんでしょうか。

(異議なし)

それでは、本委員会は公開で進めさせていただきます。

議題の2、熊本県の公立学校における働き方改革推進プランの案について、事務局から説明をよろしくお願い致します。

【事務局】

学校人事課の梶原です。

私から議題の2、熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン（案）についてご説明いたします。座って説明させていただきます。

お手元の資料のプラン（案）をご覧ください。

昨年11月の第2回検討委員会では、スライド形式でプランのたたき台をお示しいたしました。

その後、たたき台をもとに、県立学校や市町村教育委員会、PTA連合会などの関係団体に意見照会を行いまして、各機関の御意見を加味して文書形式にまとめ上げたものでございます。また、本委員会の開催に先立ち、事前にプラン（案）を委員の皆様にお送りし、御意見を頂きまして、その内容も反映しております。

プラン（案）につきましては、委員の皆様にご覧頂いているかと思っておりますので、プランのたたき台から修正した所など、ポイントを絞って御説明いたします。

それではプラン（案）の5ページをお願いします。

「2. 県立学校の教育職員の時間外在校等時間の上限」です。

時間外在校等時間の上限については、本年6月に関係条例、それから規則を整備し、原則1箇月について45時間、1年について360時間と決めました。

市町村立学校の教育職員につきましては、5ページの下の方に記載しておりますけれども、市町村教育委員会が市町村立学校の教育職員の服務監督権者として時間外在校等時間の上限等を規則等で定めることとなります。

6ページをお願いします。

「3. 教職員の時間外在校等時間の状況」です。こちらはデータを最新のものに更新しまして、令和元年度の1年間の状況を記載しております。

県立学校、市町村立学校ともに月45時間を超えている教職員が4割弱、また県立学校では、年360時間を超えている教職員が5割を超えている状況です。

7ページをお願いします。

時間外在校等時間の内訳について令和元年9月から12月までの状況です。県立学校では、部活動に費やす割合が高くなっております。

8ページをお願いします。市町村立学校の状況です。

小学校では教材研究等、中学校では部活動に費やす割合が高くなっております。

9ページをお願いします。

「4. 働き方改革の取組状況」、こちらを追加いたしました。

取組みの6つの方針に分類して表に表したものです。県立学校では①勤務時間の適正管理等、それから下の方ですけれども、市町村立学校では②教職員の意識改革に取り組んでいる割合が低い状況です。

10ページをお願いいたします。

「5. 負担感についてのアンケート結果」、こちらを追加しました。

本年1月に教育職員を対象に実施したアンケート結果でございます。最も負担に感じていることは、管理職及び教員ともに④国や県などからの調査・統計等への回答となっております。

11ページをお願いいたします。

「6. 熊本県の主な取組み」でございます。

上から4行目のなお書きですが、今回の新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた働き方改革の取り組みを追加しております。

(1)の勤務時間の適性管理等のところでは、表の下の方になりますが、非常時における勤務形態として時差出勤や在宅勤務等による対応、こちらを追加いたしました。

12ページをお願いします。

(3)人材の確保・活用のところでは、表の下の方になりますが、学校の段階的再開に伴う学びの保障として学習指導員の配置など外部人材の活用というものを追加しております。

13ページをお願いいたします。

(4)業務の削減・効率化のところでは、表の下の方になりますが、ICTの活用・促進としてオンライン会議システム等の活用を追加いたしました。

18ページをお願いいたします。

「10.評価指標」、こちらを追加いたしました。毎年、これらの指標によりプランの評価を行っていきます。

20ページをお願いいたします。

働き方改革取組チェックシートを追加いたしました。

チェックシートの取組内容の欄は、本県や他県の学校で、すでに取り組んでいる内容をご掲載しております。学校では、このチェックシートを活用してセルフチェックを行って頂きます。

21ページ以降には、資料編といたしまして、プランにかかる各種資料を追加しております。

以上、プランのたたき台から修正した所などを、ポイントを絞って説明させていただきました。

次に、資料の2をご覧ください。資料の2はプランの(案)をまとめた概要版になります。

次に、資料の3をお願いいたします。

各委員からいただきました御意見をまとめたものでございます。一番右側の欄に御意見に対する県の対応・回答を記載しております。裏面には、本日ご欠席の寺本委員からも御意見をいただいております。

事務局からの説明は以上です。

【八幡委員長】

ありがとうございました。

それでは只今御説明いただきました、このプランの案とその概要、一枚ものの概要ですね、これにつきまして、皆様にはこちら事前に送付いただいておりますので、御覧いただいているかと思っておりますので、早速このプランについての御意見を伺って参りたいと思っております。

時間的には、今から40分以上意見交換の時間ございますので、どなたからでも、今回はフリートークという形で、出来上がってまいりましたこの案について御意見を伺えればと思っております。

既にいただいていた御意見御質問に対する対応についてでも構いませんし、新たなコロナ等の状況を踏まえた御意見でも構いません。

では、本田委員の方からよろしく申し上げます。

【本田委員】

コロナ禍の中、これだけのものを作り上げられたこと、お疲れ様でございました。

私の意見は、この令和2年6月照会の表の中に整理されているのですが、この機会ですので皆様、委員の方々の御意見も伺いたいと思っていただいております。

何かと申しますと、今配られた資料1の18ページ目、評価指標に関してです。前回の会議から本日までの間に、県では規則が制定されたという御報告と資料の添付がされております。この中で労働時間に関しての上限が規則としても定められた、これは21ページ目です。委員会としては、時間外在校等時間を次に定める時間の範囲内とするために適切な管理を行うと規則で定めているわけですから、本来的にはこの目標は100パーセント達成を目指さなければならないところのようにも思われます。

この点18ページの中ではこの部分は前年より増加という指標になっています。これはもととたたき台の方で前年より減少と書かれていた部分で、これは超過して労働している人の割合を減らすという趣旨でたぶん減少と書かれていたものと理解したので、初回の意見書の中で、私が前年よりも増加とすべきではないのか、範囲内に収まっている人を増やしていくことじゃないのかと指摘させていただいたところ、その通りに修正いただいているのですが、よくよく考えてみると前年より増加と言うに留まらず、100パーセントを目指すべきではないかという問題です。

ただ、この点、意見に対する対応回答欄にも書かれている通り、達成の難しい数値を指標とすることで現場のモチベーションの低下が懸念されるという問題もあろうかと、わたしも理解しておりますし、そもそもこの在校等時間の規制というのは、臨時・特別な事情がない場合の話なので、100パーセントと書いていて100パーセントに達しないから、それで規則に反しているとか、直ちによくはない状況かというところでもないという気がしています。

そうするとこの指標はどうしたものかという点について、皆様のお立場からの御意見や積極的な提言があればと。100パーセントと書いた上で脚注か何かで、今回の規則でいうと、通常を予見しがたい事情に基づくものは除くとか、例えばそう書くとしますと、今度はその指標の達成如何のチェックがしにくくなるであろうと。各学校の時間外在校等時間の状況を調査するにあたって、さらに内容を分けて特別な事情によって超過しているようなことも集計調査していくのかということにも繋がってくるので、どうするかということについての皆様の御意見を伺えればと思っております。実際には数値だけを追いかけることになってしまうと、改革の趣旨目的を見失うこととなりますので、それはまた今後の検証についての皆様の御意見等を伺いたいと思っておりますが、まずは、この点についてどのようなお考えでしょうか。

【八幡委員長】

関連して、同様の趣旨で何か補足はございますでしょうか。

資料3で、「達成の難しい数値を指標とすることは、現場のモチベーションの低下も懸念される」というところがございますので、できれば学校現場の管理職の委員の先生、教育委員会の委員の方にお伺いできればと思います。

【坂本委員】

お世話になります。熊本かがやきの森支援学校の坂本と申します。

先ほどの評価指標の中の勤務時間のことですけれども、6月に規則が制定されましたおりに、本校でも職員全員に、以前はガイドラインだったものが、6月からは条例が制定され、規則になったので、この枠の中で最大効果をあげられるように頑張ろうという話をしたところですが、目標というか指標としては、その次の2番の年次有給休暇の平均取得日数が明確に15日と書いてありまして、こちら結構難しいのではないかと感じておりますけれども、掲げる指標としては100パーセントを目指してということではないかと考えているところですが。

今年本校では主幹教諭を一人配置していただきまして、昨年までの実態で言うと、管理職の教頭先生の時間外在校等時間が、どうしても月の80時間はなんとか下回るぐらいでやっただけでしたが、45時間というのがなかなか達成できないでいたところなのですが、主幹教諭の先生一人入って来られたことで、かなり教頭先生の時間が削減というか、早く退勤できるというような状況ができてきているところもあります。そういった人の環境なども整えていただきながら、目指すところは100パーセントというところで書いていただいてもいいのかなというふうには考えております。

以上です。

【八幡委員長】

その他、各校種の校長先生おられると思いますけれどもいかがでしょうか。

【島木委員】

山鹿小学校の島木と申します。

100パーセントを目指したいという気持ちは重々ございます。当校の事例でいきますと、昨年度から小学校の部活動が社会体育に移行しまして、教員がそれにあたらなくなりました。

そこで一気に勤務時間が縮減され退庁時間が早くなるという期待を持っていたのですが、現実、多少は縮減されたのですが、結局その時間を教材研究とか家庭訪問とかいろいろなことにあてているという事で、思ったほど短くなっていない現実があります。それで、時間を短くするという事だけを目標にしていきますと、先生方が本来子供に向き合う為に必要な準備の時間が、消化不良になってしまうというかそういう現実もあって、教育の世界はやればきりが無いところがあるので、どこかできりを決めてという、そういうところも必要だと思うのですが、100パーセントを目標とするのは、ちょっと今の現場の状況としては、少しかけ離れてしまうような気がしています。これが実際の実態とっております。

【八幡委員長】

ありがとうございます。校種の違いというものが出てきております。

【郷委員】

湧心館高校です。本校は全日、定時、通信制ありまして、全日制のデータを紹介したいと思っております。4月、5月は学校が休校でした。毎日タイムカードで職員が出勤を記録しております。

ます。全日制は37名ですけれども、4月が22.5時間の時間外在校等時間、5月も休校中でしたけれども24.7時間、6月は1日から生徒が登校し始めて、43.2時間という事で、部活動も始まりましたので、生徒が登校してくれば指導したり、相談に乗ったりということです。

45時間、360時間という規則の点は伝えたわけですがけれども、そこを気にかけながらも、時間外が多い人では、70時間とか80時間とかという職員も出てきております。どうしても人と人とが接する学校ですので、何かあれば時間に追われながらも遅くなるという状況です。

昨年度の私自身の目標として、平成30年と平成31年、学校全体で時間外在校等時間1割減を目標と掲げて達成できたわけですがけれども、先生、職員に対しての声かけや、働き方、教材の活用などを声かけながらなんとか達成できたところだと思います。そういった取組も功を奏したということでしょうか。

今年はコロナの関係で前年度との比較ができないところですがけれども、100パーセントという捉え方自体が、人それぞれの捉え方もしれませんけれども、生徒に対する指導がこれ以上できないという点もあります。まずは徐々に徐々にというところで考えていくべきかと思っております、難しいところと考えております。

【八幡委員長】

市町村教育委員会ではどのようにみられておりますか。

【笠委員】

はい、笠と申します、よろしくお願いいたします。

現場の今の先生方から意見をお聞きしましたが、やはり私も100パーセントという目標は必要かなと思います。

しかし、やはり現場の先生方の事を考えると、足並み揃えて100パーセントに達成するというのを掲げるのはちょっと難しいものがあるのかなというふうに思いますし、今、郷委員がおっしゃったように、地道に正しいお声かけをして先生方と共に1割でも現実にしていくという、そうした指針ですすめていくという事がまず大事ではないかなと思います。

要は、70時間80時間超過の先生方が、それだけ自分たちの教材研究などに時間を費やしても、満足感とか達成感がなければ、100パーセントに全員が揃わなくてはならないという事は、そこが目標かもしれませんが、疲弊感を感じない先生たちが、充実感をもって、仕事に職務にあたられればそれはそれでいいのではないかなというふうに思います。

しかし、働き方改革を現在考えていく中で、今までよりも超過時間を減らしていくという事は、考えていかなければならないのではないかなと思います。

やはり常に何かの対策、支援学校の先生もおっしゃいましたが、一人主幹教諭を増やせば、教頭先生の時間外が減るといふ、そういう対策も必要だと思っております。教員の数も、やはり見直していかなければならないと思っております。

【八幡委員長】

ありがとうございました。善積委員、この問題、どのように見られますでしょうか。

【善積委員】

はい。今、結構学校の現場の先生方が、努力をするという前提の話が多かったのですが、指針となった以上は、組織としてそれを動かすための取組みなり、予算取りなどをしていかなければいけないということ、これをはっきりと市町村含め教育委員会が前提にしていかなければいけないと思います。

また、変形労働時間制の話も新しく検討ということで指標にも入っているのですが、今、文科省が考えている取組み、承認をするための前提というのが、適正な勤務時間の中で運用できている事を前提にして、はじめて自治体の変形労働時間制を導入することができる方針にしています。となると、どんどん制度を取り入れて、刷新していこうと思われるのであれば、そこが実現できるようにする必要があります。例えば私どもも現場を見てみると、数としては先生の帳尻はあうのでしょうかけれども、教科が偏ってしまって、逆にひとりの先生がフルで見なければいけないような状況が生じていたり、やはり先生方が足りないとか、なぜそこまでこの行事をこだわってしまうのかと、我々のような客観的な立場から見ると疑問が出てしまうような事がどうしても、また、教育だけじゃない視点、保護者の関係であったり地域との関係であったりやめられないとか、切っていかなければならない要素、スクラップアンドビルドと言いますけれども、スクラップが本当にできていない実態がある中で、達成できませんと言われるとそれは少し違うのかなと思います。

働き方改革というのは、決して先生方が、正直いうと楽になる改革ではないんですね。質を保ちながら、一定の勤務時間の中でしっかり仕事をしていくという事。これは民間企業も実は今そこを求められているので、非常に苦しい中でいろいろな工夫をして動いているわけなんですけども、そういう事が学校現場でも求められてくるわけです。例えば共有できる情報、過去の先生方の教えられていた教材ひとつとっても、次の先生がそれを参考にできるようなデータ管理ができていのかとか、分掌を引き継ぐにしてもすぐ次の方ができるような、前年度の反省を次の年度で引き継いでやっていけるような管理ができていのかと、ひとつひとつ見ていくと実は非常にその荒い部分が残っている学校というのは少なくないのではないかなと思います。その部分をしっかりと見直しながら、先生方自身を変えていくような働きかけ、そしてアフターコロナについて文科省が言っているのは、完全にICT活用の方向なので、教育委員会としてはやはり投資も必要ですしメンテナンスのための人材の確保も必要になってきます。そういう事を総じて考えると、誰がそのWEBでの授業のコンテンツを作るのかとか、教え方も通常の教え方ではできませんので、WEBで効果をあげようと思うとそれなりのノウハウも必要ですし、そういった事を誰が考えていくのか、そこも含めて考えていかないと、アフターコロナを含めこの時間の管理含め、やっていこうとするのは難しいと思います。

そういう意味でいうと目標を、その数値でいくと、私の意見としては、すぐは確かに無理だと思います。今の時点で100パーセントという所を目指すというメッセージとしてはありだと思うのですが、メッセージとしての重みを持って100パーセントとされるか、5年ないし何年かのタームの中で、100パーセントを目指すという目標の設定の見せ方で、その間にいろいろな工夫をするという事を計画的に組み立てた工程表、我々ロードマップと呼ぶのですが、そういうものを教育委員会、県をはじめ市町村でも作られて、そこで動かして

いくということで、初めて100パーセントになるということであれば、非常に美しいと思います。そういうのをなしで、ここに数値目標だけ書かれると、皆さんもつらい状況になると思いますので、数値を100パーセントと書かれるのであれば、そこへ係るロードマップ、特にこの100パーセントという目標の意味はすごく大きいものですから、そこをしっかりと書かれたうえで、100パーセントを目指しますという整理をされたらどうかと思います。

【八幡委員長】

はい、非常に大変な提言をいただいたと思いますけれども、教育委員会ではこちらいかがでしょうか。これはこのプランのかなり重要な点だと思いますので、100パーセントに向けて何か計画するとかですね、いかがでしょうか。

【事務局】

学校人事課の磯谷と申します。

色々と御指摘をいただきまして、また、現場の状況も教えていただきまして、ありがとうございます。

ここは非常に悩んだ部分でございます。我々の考えとしては、例えばプランの9ページの方で、今回グラフを示しておりますけれども、やはり45時間を徹底するというか、月45時間超を0というのは現実的にはなかなか厳しいという状況がある中で、まず勤務時間の適正な管理をして、しっかりそれを継続して、できるだけ45時間以内におさまるように人を増やしていく、あるいは市町村立学校の中では教職員の意識改革への取組割合が低いという状況もありますので、まずは、意識を変えていくという段階ではないかと思っています。

制度としても、労働法制のように罰則というような整理にはなっていない、検証していく、PDCAを回していくという整理になっていますので、今のような指標、みんなで努力してやっていきましょうという指標を今回提案させていただいたという事でございます。

色々意見頂いた部分は、ひとつひとつごもっともであると感じておりますけれども、全体としてどういう目標がモチベーションを下げないで進められるかという事で今回整理をさせていただいて、事前に意見も頂いたところでございます。十分な回答ではございませんけれども、以上です。

【八幡委員長】

なかなか決まらないような内容ですけれども、前年より増加ということをしようとしながらも、最終的には100パーセントですよねっていうことは書いた方がメッセージ性はあるのかなというような思いもあります。「100パーセントに向け前年度より増加」とか、少し表現は長くなりますけれども、やはり規則化されたことの意味は、それなりの思いということで御配慮頂く必要もあるのかなと、これは座長としてではなく、これまでいろいろな意見を伺ってきた私の今の感想なのですけれどもいかがでしょうか。

やはり現場としても逆にストレスがかかるといいますか、現実とかけ離れていて、モチベーション低下をもたらすという危惧の方が大きいでしょうか。

【島木委員】

その指標や目標値を示されることと合わせて、先程からも出ておりますけれども、やはり働き方改革を教員の意識とか教員自身の資質にだけ求めるのだけではなく、仕組み作りとか、たとえば、やはり人枠も大切で、本校でも専科の加配を頂いたことで、非常に負担が軽減されて、授業の充実が図られているということや、今年23名程転入してきたところですが、本校は学級の定員が多いものですから、やはり在校等時間が前の学校よりも長くなったという教員の話聞いたので、規模の小さい学校からきた教員が何かするにしても1つ1つに時間がかかってしまうという話もします。

人を充実して頂くということや、あるいは仕組みとしては、山鹿では事務センターという仕組みを作られたことで、事務職員の負担も軽減されたこととその軽減分を教員の仕事を貫きましょうという動きがあったりして、そういう仕組みが非常に大事だなと思っていますし、また一学校では出来ないような部活動の社会教育の移行など、こういう思い切ったスクラップを県全体あるいは市町村の教育委員会あたりで進めていただくという仕組みを、あるいは環境を作っていくということと合わせてこういう目標を掲げていくことが大切ではないかと考えます。

【八幡委員長】

では、この問題だけで時間を使ってしまうわけにはいきませんので、ただ今の意見の状況を踏まえて、この件については、最終案で御検討いただきますようお願いいたします。

それではその他の点について御意見はないですか。

【浦野委員】

すみません、時間もあまりないので、メンタルケアといいますか、健康サポートの点から二つ程お願いをしたいと思います。

働き方改革の中で、先生方がストレスを感じることや作業量を減らして、先生方の孤立感とか疲弊感を防いで、仕事にやりがいを感じていただくというところも、時間の問題だけではなく、とても大切なところだと思っています。

そして、そのストレスを感じることの上位には、児童生徒、保護者との対応とか、職場での人間関係があります。今はそれにプラスしてコロナ関係の感染症対策が入ってきてかなりストレスが高いと思いますけれども、でもそういうことにはやはり日頃のコミュニケーションの円滑さというところ、これがとても大事になってくると思います。

その点で意識改革に入るのかもしれませんが、まずは先生同士が相談しやすい、または本来休憩時間というものがあるながらも学校の中ではまず休憩時間が取りにくいのですが、やはり職員室の雰囲気であったり、環境の工夫ですね。ちょっとした休憩時間に、皆でお茶飲みながら話が出来るといった環境の工夫、そういうのも大事なかなと思います。そういうところから、予防の観点ですが、なんでもない話の中から、メンタルヘルスの面でちょっとしんどい思いをしている先生方が見つかって、そこから何かとケアに繋がっていく。そういうこともとても大事だと思います。勤務時間が超過してからとか具合が悪くなってからどうケアに繋ぐかではなくて、それを早めに予防的に、早期発見・早期対応ではないですが、そういうところをまず工夫してほしい。環境面でも意識面でも先生方がいろんなことを話し合える、そういう工夫をしていただきたいのが一つです。

また、労働安全衛生管理体制の整備強化という観点を文言で挙げていただきましたので、このあたりを、各学校されているとは思いますが、それがちゃんと運用されているかどうか、チェックがなされているのかどうか、今までそれをやっていたのかというのがちょっと気になります。やはり実地的な運用をきちんとして頂くことと共に、教職員が50人未満の学校にもストレスチェックを実施していただきたい。対人職ですので、規模が小さいからストレスが無い、そういうわけでもないのです、やはり50人以上の規模と同じように実施していただきたい。文科省も積極的に促すべきと書いておりますし、それで何か見つかるのか見つからないのかというわけではないんですね。50人以下のそういう職場でも、教職員たちが自分の心の健康も大切に思われているのだという安心感に繋がります。また自分自身でも「こんな事で自分は今しんどい思いをしているんだ」ということがチェックをすることで分かると思います。やはり学校というものを全体で考えるならば人数で区切るのではなく、対人職としてストレスチェックだけは全部の学校にしていっていただきたいなと思います。

今回のプラン案を読ませていただきまして、この2点が感じたところですので、お願いをしておきます。

【八幡委員長】

はい、ありがとうございます。ストレスチェックというところ、特に重要ということですね。

その他の観点、何か関連するところでも結構ですので、御意見、プラン全体についてでも結構ですが、何かございませんでしょうか。

【園田委員】

県PTA連合会から園田と申します、よろしくお願ひいたします。

今の御意見とは関連していませんが、13ページのICT活用による業務効率化の検討についてお尋ねです。

以前、北九州市教育委員会によるICT活用授業の模擬授業を受けてきました。一人一人にタブレットが配られ、子どもたちの授業の理解度などが管理できると同時に、授業の事前準備がしやすいようでした。一度作られた授業の準備資料が再利用されれば、引継ぎもしやすくなり効率アップにもなると思います。素晴らしいツールだと思います。

熊本市では前回のコロナ休校中にタブレットを有効に活用できたと聞いています。しかし県になりますと、タブレットが導入されているところとそうでないところの地域格差がでてきているということも聞きました。今後この地域格差をどのようにして埋めていかれるのでしょうか。国からの補助があり順次導入とは聞いておりますが、実際のところいかがでしょうか。

先ほどの北九州市教委の模擬授業の際にはICT活用化が思うように進まない理由が問題点としてあがっていました。苦手意識からタブレットを使いこなせない先生方がおられ、スキルの格差がでてきていると伺いました。その2つの格差について、今後どのような対策を考えていらっしゃるかお伺いできますでしょうか。

【八幡委員長】

これについては教育委員会からお願いします。

【古閑教育長】

では、私の方からお答えします。

まずICTのハードの件でございますけれども、小中学校、義務制につきましては、今年度全ての小中学校に一人一台パソコンを入れる予定で、各市町村教育委員会で予算措置等をやっているというふうに聞いています。ですから来年の4月には各学校で大体一人一台ずつ揃う位の整備を進めているところでございます。

ただ県立学校につきましては、国の予算が大体三分の一程度しかきておりませんので、とりあえず大体三校に一校程度を目指しながら進めているというところでございます。

また人材といいますか教職員の資質といいますかスキルについても、今回、幸か不幸かコロナの関係で、熊本市の例もお話いただきましたけれども、各学校での、それぞれの今ある端末また各教職員の皆さんの御努力によって、さまざまな形で動画の配信とか、オンライン授業も含めてですけれどもやっております。

一気に世の中がICTに関して関心が高まったと同様に、学校現場についても各教職員の皆さんのICTに関するスキルが否応なしに高まっているし、その関心も非常に高まっている段階だと思います。ですから、先ほども申し上げましたように、小中学校では来年4月から、ほぼすべてに一人一台入りますので、否応なしに先生方の授業も4月から変わりますので、そのために現在研修等も各学校に対して県また市町村教育委員会それぞれでやらせて頂いておりますので、今回のコロナの影響を受けて、その環境なりが大きく変わっているということ踏まえて、来年4月から県教育委員会においても大きく変わるということになるかと思っております。

【園田委員】

ありがとうございます。

北九州市教委によるICT活用授業を模擬授業として受けることができ、今どきの授業を体験できとても勉強になりました。熊本県でも保護者への理解をより深めるためにもこのような模擬授業を受ける機会を作っていただけるとありがたいです。是非ともよろしく願います。

【八幡委員長】

はい、ありがとうございました。

そのほか、御意見御質問ございましたら。

【本田委員】

今回、せっかくプランを作ったということで、先ほど100パーセントの話が出た時にも現実的に厳しいというお話だったり、達成が困難な目標を設定することのデメリットを懸念するお話も出ました。

ここですごく重要なのは、これからこの達成度合を確認していく過程で100パーセントでなければいけないのだとか、実態と違う調査結果が出ないようにしていかないといけない。現実に今厳しいとしたら、その厳しい状況は出てよいと思います。それが見えてきてこそ、

人的、物的資源の整備だとか、予算措置の話につながっていき、例えば、最終的には納税者の負担になるのでしょうかけれども、コストをかけてでも人を増やさなければ、設備を整えなければというのが見えてくる。それが、教員一人一人の無理であったり、各学校の、例えばアンケート対策、体面の関係で数字が実態と離れてしまうことの方が怖いので、今回プランが作られて、その達成を目指していくことの趣旨が何なのかを皆さんが見誤らないようにすること、今後正しく調査できていく、100パーセントではないからその学校がだめだ、ではなくて、きちんと拾われていってこそ、このプランの後のプランであったり、プランの修正に活かしていけると思うので、その点については、改めて注意して頂きたいということは申し上げておきたいと思います。

【八幡委員】

指標の問題だけでなく、評価のあり方という観点からお聞きいたしました。そのほかの御意見をどうぞ。

【笠委員】

今教育長の方からもお話のありました1人1台タブレット導入ということで、わたしも、教育委員会で決まったということを知って嬉しいと思っている次第です。

ただ、4月からの導入、わたくしが住んでいるところ玉名市では、コロナウイルスの自粛で学校がお休みの間にとっても熊本市との格差を感じました。そして、3月にはすべてにタブレットが入るということを知って、本当に喜んだ次第ですが、それを4月から始めていこうという時に、果たしてスムーズに、熊本市と同じように進めることができるのかということ、やはり心配します。それで、次の市の総合教育会議では、ぜひ市長さんにICT支援員をたくさん導入して頂いて、学校でタブレットを子ども達、先生達がスムーズに使えるように、その辺の予算をたくさん付けてくださるようお願いしようと思っております。各市町村が県と国と同じ方向を向いて、がんばっていく必要があるのではないかなというふうに思います。せつかく、良いものを導入して頂く、絵に描いた餅にならないように、しっかり各市町村が足並みをそろえて前に進んでいく必要があると思っております。

【八幡委員長】

ありがとうございました。

いずれにしても、組織的な、行政のレベルバックアップなしには実現できないだろうと、そのあたりを学校現場あるいは個々の教員に結果を押し付けるのではなく、サポートが必要であるという声がどんどん上がっていくような、あえて問題のある数値でも直視して改善していけるという、そういう体制を作っていくことが一番大事だという意見を伺いました。それにICTも例外ではないということだろうと思います。あるいは心のケアも同様であるかと思えます。

その他なにかございますか。

【事務局】

先ほどから出ております指標18ページの指標の勤務時間の適正管理の部分でございます。

前年より増加ということで2項目挙げており、先ほど委員長からもお話を頂きましたけれども、例えば「100パーセントに向けて前年より増加」というような形にこの2項目を変えらるということで、各委員の御意見を聞かせて頂ければありがたいと思います、よろしくお願ひします。

【八幡委員長】

「100パーセントに向け前年より増加」と改めるということについて、いかがでしょう。肯定的な雰囲気ではないかとわたしも感じているところですが、しない方がいいという意見ございますか。

また、わたしから追加の意見ですけれども、指標のところの、「目標の達成に向け、・・・以下の指標について評価を行います」とありますけれども、これは学校側に評価させると受け取る人がいると思うので、これは、「学校、教育委員会、自治体等による組織的な評価を行う」とか、そういった表現にぜひして頂きたいというふうに思ひます。個々の教員が反省するということではありませんので、100パーセントと書くけれども、それは皆で考えていくものなのだとお入れいただければと。

【善積委員】

おっしゃるように100パーセント目指すとして前年度より増加とするのは構わないと思うのですが、「いつまでに」ということを一つの目途として、たとえば5年とか、なにか設定された方がいいのでは。これ、大命題の指標ですよ。ここをやるためには結構しっかりと、いろいろな現場の先生の習慣や考え方もそうですし、地域とか保護者との関係もそうですし、設備投資もそうですし、いろいろ大きく変えていく部分があるはずなんです。そこは、計画的に動かさないと、たぶんなかなか変わらない部分は残ってしまうという気がするので、そのあたりの目途ですね、そういうのをお入れになればいかがかなと思ひます。

【八幡委員長】

その点、委員会の方、いかがでしょう。何でもそうですが、時間を切るとなかなか厳しくて、後々大変ということが、身に染みているんですけれども。

【事務局】

学校人事課でございます。

一応期間というのは、この指標のことではないのですが、4ページにプランの期間というものがございまして、令和5年度までの4年間という整理はしております。

委員長が言われたように、期間というものをに入れるのは厳しいというのが事務局の率直な認識でございますけれども、その辺はまた、委員の先生方の御意見を、お聞きできればと思ひます。

【八幡委員長】

一つ一つの項目に目途を付けようとするとは非常に大変なので、一番上ですね、目標の達成に向けのところ、期間内での目標の達成に向け、みたいな書き方はできるのかなと、思

いますけれども。

最初の予定していた時間がもうそろそろきておりますので、どうしてもというご発言がございましたら。

【夏木委員】

高P連の夏木でございます。

本日の会議は一応最後というお話でしたけれども、やはりその後あのきちんと運用されているかのチェックは、ある程度していくべきではないかと思っておりますので、それをどういった形で検証報告していただけるのかを、どういう予定なのか、時間があればお願いします。

【八幡委員長】

進捗管理のことは記載があったと思いますが、資料2にも、実はわたしがお願いして入れていただいたんですけれども、進捗管理と言いますか、その点事務局お願いします。

【事務局】

学校人事課でございます。

19ページの部分、進捗管理で各学校と教育委員会で、チェックシート等も利用して行っていくということでございます。

また、指針とか上限プランでも示しております、検証の部分ですね、検証の部分をも具体的にどうするのかというのは今後詰めていく部分でございますけれども、基本的な流れとしてはこの19ページの流れで各学校あるいは学校から情報を受けた教育委員会が進捗管理をしていきたいと思っております。

また、先ほどから議論になっております勤務時間についても、できるだけ学校と教育委員会が情報を共有しながらチェックをし、当課でしっかり対応していきたいと思っております。

具体的な、検証をどういう書類で行うかというようなことは、これからということになります。

【八幡委員長】

はい、ありがとうございます。

それでは、もう時間がきておりますので、よろしいですか。

【事務局】

すみません、もう一点だけ。

先ほどの議論の中で指標の部分でございますけれども、組織的な対応という言葉を入力して対応したいと思っております。

期限についてはできれば4ページにプランの期間を定めておりますので、そこで読み込んで指標は目指していくというか、達成に向けて努力していくという整理にさせていただければと思っております。

それから最後にストレスチェックでございますけれども、県立学校につきましては、現在、全職員対象にやっております。あと衛生管理者、衛生委員会の部分につきましては大変重要

な部分だと思っておりますので、そこができていない部分はしっかり進めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

【八幡委員長】

はい、ありがとうございました。それでは只今様々な御意見いただきまして、一部プランの修正が必要になったかと思えます。それで最終案の作成の手続きについてですが、この最終案の確認作業については事務局としてはどのように考えておられますでしょうか。

【事務局】

本日いただきました御意見を踏まえまして、事務局で修正を行いまして、修正した内容を最終的に委員長に御確認いただきたいということで考えておりますけれどもいかがでしょうか。

【八幡委員長】

委員長に一任という御提案ですけれども、よろしいですか。

はい、それでは本日出ております意見をバランスよく反映させて判断させていただきたいと思えます。

それでは、時間を過ぎておりますので本日の議題はこれで終了したいと思います。

御協力ありがとうございました。

この後の進行は事務局にお願い致します。

【事務局】

長時間にわたりありがとうございました、最後に古閑教育長より御挨拶を申し上げます。

【古閑教育長】

委員の皆様には昨年の6月に第1回の本委員会を開催させていただき、約1年以上にわたりまして御審議をいただきまして大変ありがとうございました。

今日も本質的な御議論をいただきまして、当方からもう一度確認でございますけれども、100パーセントに向けて前年より増加という指標を、評価指標として加えさせていただきますし、その評価につきましては学校、教育委員会また自治体において組織的に評価するというその大きな視点を改めて加えさせていただければと思っております。

別紙の資料2にも、方針として6つの項目を一番左端に書いておりますけれども、それぞれの項目をそれぞれで達成しながら、今申し上げた最終的な45時間とか360時間に向けて、我々教育委員会また学校現場、教職員、またPTAの皆さんの御理解をいただきながら、全体で取り組みを進みさせていただければと思っております。

先程委員の御指摘にもありましたように、働き方改革をするには大きな覚悟が必要ですし、既存の制度を見直していかなければいけない部分が多々あります。その為にやはり、人材の確保など、予算面も含めまして、様々な課題を抱えております。我々教育委員会としまして、そういった中で一つ一つできることからしっかりと達成に向けて、先程申し上げました

ように様々な関係機関と連携しながらやらせていただければと思っております。

評価、検証につきましても御意見いただきましたので、しっかりこの様々なデータを、教育委員会等で公表しながら皆さんの目でしっかりと見ていただくような形で進めさせていただければと思っております。

素晴らしい形でプランの方がまとまりつつございますので、最終的にはまた委員長と御相談のうえでプランとしてまとめさせていただければと思っております。本当に長い間委員の皆様方には大変お世話になりました。ありがとうございました。

【事務局】

ありがとうございました。

今後のスケジュールですけれども、最終的な案を委員長に御確認いただきまして、それをもとに、今後早ければ8月の教育委員会に議案として提出する予定としておりますのでお知らせいたします。

それではこれもちまして第3回働き方改革検討委員会を終了いたします。

本日は誠にありがとうございました。