

## 学校における働き方改革に関する関係団体へのヒアリングまとめ（案）

- 1 実施期間：令和元年10月28日～11月13日
- 2 ヒアリングを行った関係団体（計：5団体） ※実施順
  - ・奈良県教職員組合
  - ・奈良県高等学校教職員組合
  - ・奈良県高等学校PTA協議会
  - ・奈良県PTA協議会
  - ・奈良教職員組合

## 奈良県教職員組合からのヒアリング要旨

日時：令和元年10月28日10時～11時

場所：奈良県教職員組合書記局

### ○推進会議の見通しと、「学校の業務改善推進プラン」「上限の方針」の方向

- ・各地教委においても同様にプラン等の作成を求める事になるはず。
- ・県教委の果たす役割は、一定の劇薬的中身が必要となってくる。(議論をつくるために)
- ・各自治体判断や学校判断、自主的判断として対応するのではなく、県教委が指導性を発揮すべき。(夏休み、学力テスト対策、研究会の削減(出張の削減)、地域連携の行事削減、その他)

### ○長時間過密労働解消に向けた取組の基本

- ・「教職員の意識改革」として矮小化をしないことが大事。教職員増が何よりも一義的な課題である。
- ・子どもたちの登校から下校までの時間で勤務時間が終わる状況下で、超過勤務は必然となっている。
- ・教育委員会の責務と、管理職の責務の大きさ(マネジメント能力)を自覚してほしい。管理職へ働き方改革に関するしっかりとした研修を実施してほしい。
- ・地域から学校を守る手立てが必要。(教職員の業務の削減に対する学校への批判にどう対応するかが課題。)

### ○勤務時間問題

- ・変形労働時間制は教育現場の超過勤務を一層拡大し、実態としての長時間勤務を覆い隠すものであり、子育てができない、また、働きづらい教育現場と一層拡大することになるので導入には反対。
- ・勤務時間管理を徹底することが重要。
- ・すべてを虚偽なく計時することから対応がはじまる。また、直帰対応や、持ち帰り時間などの実態に合った勤務時間把握を進める事の指導も必要。
- ・在校等時間は勤務時間である。近日の判例にもあるように、管理職の職場における安全配慮義務の責務は大きく、長時間勤務に対し「勤務を命じていない」という回答は通用しない。
- ・日々の休憩時間がとれない実態に対し、休憩時間をとれるようにするとは、いったい何を展開するのか。1日の勤務時間の割り振り問題ー休憩時間を後ろに回すなど、実態に対応すべき。また、各職場における裁量を尊重すべき。
- ・現段階においても持ち帰り仕事は増加しており、業務改善と一体化した取り組みが重要だが、その時間を確実に勤務時間に入れるべき。また基本は、持ち帰り仕事の増加はあってはならない。
- ・宿泊行事における、超過勤務の割り振りについては、一定の条例化が必要。また日常の休日出勤などにおける代休措置の充実も必要である。
- ・夏休みの短縮は、教職員の自由な研修を阻害するものであり、反対である。また豊かな子どもたちの成長を保障できない。また日常業務の代休措置もできず、その超過勤務に対する代償をも破壊することとなる。また、現在、夏休みにおいても超過勤務の実態がある。
- ・現段階において、電話対応、夏休みの閉校日の拡大、ノー残業デイの推進、その他取り組みがあるが、早時短ハラスメントといわれる事態は、管理職の能力の問題であり、指導が必要である。
- ・「上限の方針」は、現段階においても給特法の「超過勤務を認めない」方針に反するものである。超過勤務を縮減する方向に寄与できるものとは、考えにくい。超過勤務を認める背景になりえる。
- ・教員定数の見直しや以下の業務削減の取り組み、また給特法を改正し、残業代を実態に合わせて支給する改正も必要であり、県教委として意見をあげるべき。

- ・労働安全衛生体制の整備が重要。産業医などの独立した権限を持つ人材を登用し、確実に衛生委員会の開催を各自治体へ要請するべき。

#### ○業務改善

- ・実態としては教職員が実感する、職場段階の変化が重要。
- ・効率主義がまかり通って、人事評価とセットになれば、学校教育は崩壊する。働き方改革により、教職員の勤務に「余裕」が生まれ、個々の子どもたちへの丁寧な対応が可能となるということが重要。
- ・管理職のマネジメント能力が問われている。そのためにも一定の行政による指導性が重要。
- ・各学校における話し合い（教職員集団としての話し合い）が必要であり、民主的に先導する管理職の役割が重要。
- ・中学校における部活動問題は深刻である。社会体育として放置するのではなく、指導が必要。
- ・スクラップアンドビルドは厳しい実態から、行政としてまずはできる範囲を削減、同時に各学校における削減方向を定めるべき。
  - 報告事項の削減、学力テストの処理の見直し、出張事項の見直し、研究発表などの簡略化、
  - 地域行事との連携の見直し、学校行事の見直し（職業体験、その他）、日常の業務
- ・学校の画一的な分業化は反対、『チーム学校』の考え方は、子どもたちの実態に対応しない。総体として余裕を作り出す教職員増しかない。
  - 子どもの実態に対応した業務改善をすすめることが基本だが、機械的な分担や業務削減の方針との隙間を埋めるものは、職場の論議でしかない。また同時に各教職員の自主的で創造的な実践を制限することがあってはならない。

## 奈良県高等学校教職員組合からのヒアリング要旨

日時：令和元年11月6日13時30分～14時30分

場所：奈良県高等学校教職員組合書記局

- 人と業務量が課題。人が増えない中では業務量を減らすしかない。
- 部活動にとられる時間が長いのでやはり負担感は大きい。やりたい人にどう働きかけていくかが大事。意識改革は必要だが、部活動に積極的に取り組んでいる人の意欲が低下しないようにする必要もある。部活動を担当するかどうかという選択肢が欲しい。
- 部活動が働いた時間に見合った手当になっていない。
- 部活動を1人で指導している場合や専門外のクラブを担当している場合、より負担感が多い。
- 高等学校の部活動ガイドラインで決めてもらえば守るのではないかと思う。
  
- 勤務時間に上限ができれば、決められた時間で業務を行うと思う。むしろ決めてほしいという者もある。
- 勤務時間管理が基本になるので、管理職はきちんと把握していただきたい。
- 年間の変形労働時間制は、夏休みに休めないので、まとめどりは難しい。
- 1か月（4週間）の変形労働時間制を導入していただきたい。
- 年間の変形労働時間制はきちんと伝わらないとかえって残業を認めてしまうように思う。
- 夏休みの特休5日は教科や学年単位で考えないととりにくい。休みがとりやすくなるためには職場の雰囲気、人間関係が肝。
- 1日の疲れはその日のうちにとるということが基本。いかに健康な状態で質の高い教育をするかが大事。この意味で、まとめどりは学校になじまない。
  
- 立哨指導やお祭りの巡視を見直したらよい。そうしていかないと時間外の業務がやめられなくなる。
- 修学旅行など学校行事の見直しも必要。
  
- 養護教諭にとってはスポーツ振興センターに関わる業務が負担となっている。特に単数配置校は深刻な状況。
- 青年部（35歳まで）の調査によると、「このまま働き続けることは不可能」と回答した者が約半数。教員の年齢構成が影響してか、若い人や講師がしんどがっている状況。部活動については、やりたい人とやりたくない人とが両極端。

## 奈良県高等学校PTA協議会からのヒアリング要旨

日時：令和元年11月7日10時00分～11時00分

場所：奈良県高等学校PTA協議会事務局

- 親として学校への要望にはきりが無い。
- やっていただくのはありがたいが、早朝の大人数での立哨指導は必要か。
- 部活動に外部指導員がいればよい。
- 教頭先生の帰りが遅い。せめて週に1回一斉に早く帰る日（ノー残業デー）を設定し、子供や保護者にあらかじめ伝えて実施してはどうか。
- 教職員定数が増えないのなら、サポートする人材を配置してほしい。
- 育友会から指導者のサポーターを募り、登録制にして部活動をサポートしていくのもひとつ。
- 会議で考えるだけでなく、具体的な取組を先に実行してPDCAサイクルで廻していくのも一つの方法。
- 県からの方針を示して、あとは学校ごとで決める方が実行しやすい。
- 学校が保護者に周知するためのペーパーが必要ではないか。
- 保護者に周知し理解を求める方法としては、「学校における働き方改革」についてPTA総会の議題に挙げるといのが保護者も納得感があり、進めやすい。
- 働き方改革による先生方の時間の使い方を見て子どもたちも時間の使い方を考えるようになる。
- 教員志望者が減っている中、教員の働き方を見て生徒が教員を目指すかどうか決めるのではないか。

## 奈良県PTA協議会からのヒアリング要旨

日時：令和元年11月7日11時00分～11時30分

場所：奈良県PTA協議会事務局

- 中学校は部活動指導もあるので残業が多い印象。
- 奈良県部活動のガイドラインが浸透して部活動が短くなった。しかし子どもたちは物足りなさそう。
- 働き方改革でどの部分が削られるのかが心配。保護者に理解を求めるような材料が必要。県教委から内容を細かく提示するような資料があればよい。運動会が短くなった時でも、結果だけ言われて理由の説明がなかった印象。
- 効率化して効果があったことをアピールしないと、長時間勤務だけでは理解してもらえない。
- 学校が矢面に立って不平不満を受けている。県、市町村からのガイドライン（方針）がないので、各学校が勝手に行っている印象になっている。県、市町村が方針を出すべき。
- 小学校で、登下校の立哨がなくなるのは心配。
- 若い先生を一人で孤立させずに皆で助け合うことが必要。ベテラン教員の余裕がなくなっていて若手教員を支援できていないのが心配。
- 時短になることで密度が濃くなり、逆に余裕がなくなるのではないかと懸念もある。
- 1クラスの人数を減らすと負担感は減るのではないか。
- 教員研修が知識に偏りがちではないか。現場でこそ研修の意味があり、身に付くのではないか。
- 方針については、説明責任を果たして、丁寧にうまくおろしてほしい。
- 働き方改革の推進については、状況を見ながら軌道修正して進めていけばよい。

## 奈良教職員組合からのヒアリング要旨

日時：令和元年11月13日10時～11時

場所：奈良教職員組合書記局

### ○働き方改革推進に向けた取組の基本について

- ・働き方改革を進めるうえで最も大切なのは定数増。
- ・「持ち時間を○時間に減らす」というような具体的な数値目標の設定が必要。

### ○勤務時間について

- ・勤務時間の割り振りについて、割り振り権限を校長に与えるべきではないか。
- ・変形労働時間制について、抜本的な業務削減なしに変形労働時間制導入はありえない。業務削減が進んだ段階で、まとめ取りを前提とした1年単位の変形労働時間制については検討の余地あり。
- ・文科省案の一年単位の変形労働時間制について、子育て・介護を抱える職員への配慮も必要。
- ・勤務時間上限に関する指針の策定については持ち帰り業務についても勤務時間として把握すべき。また、時間外勤務については、始業前の時間も時間外勤務時間として把握すべき。職員の実態に応じた柔軟な勤務時間の設定が可能な制度にできないか（フレックス制）。
- ・客観的な勤務時間把握をシステム化していく中で、実際より短い虚偽の記録を残すといった改ざんを防ぐ具体的な手立てが必要。
- ・客観的な勤務時間把握の方法をできるだけ負担の無いように工夫して行うことが必要。
- ・労基法に示されているように、休憩時間を一斉に取らせるとするのは学校においては不可能。個別に休憩時間を設定することができるような環境が必要（例規面・システム面・設備面）。現段階で休憩時間が取れていない状況を重く受け止めてほしい。
- ・上限についての方針について、上限を超えた場合の対応として「罰則規定を設ける」「管理職・地教委に対する処分も含めた強い指導」等が必要。
- ・たとえば経過措置として、教育現場から県・市町村への異動時、4月に○日付与し、9月1日に7日付与するなど、年次有給休暇の付与を9月開始にすることも一定の効果があると見込まれる。

### ○業務改善について

- ・部活動については保護者のニーズもあり、部活動の在り方を踏まえる必要がある。方針の徹底のための具体的な手立てが必要。「抜け穴」を許してはいけない。
- ・主幹教諭については、加配による配置を原則とすべき。また、主幹教諭としての職務内容の徹底と検証が必要。
- ・学校事務職員の標準的職務内容について、管理職に対して周知することが必要。
- ・「学校閉庁日」の設定により、夏季休業中の働き方改革は一定進んだと思われる。しかし、閉庁日は有給を使わなければならない、週休日の振替等で有給を消化しなくてもいいように工夫が必要。
- ・給食費等の公会計化は、担当している職員の大きな負担軽減になる。早急に取り組むべく県として強方に市町村に働きかけてほしい。
- ・「学校が取り組むべき方策」で「校長は自らの権限と責任で」とあるが、独断専行する校長が出てこないか心配。

- ・学校指定の研修・研究事業の精査・簡素化とあるが、だれが管理するのか。
- ・「組織運営体制」の人材バンクの整備とあるが、そもそも人がいない。地域による差も懸念される。