

教員の多忙化解消プロジェクトチーム（第3回） 概要

日時：平成28年7月20日（水）午後3時から午後4時30分まで

場所：愛知県自治センター5階 研修室

【各委員の発言】

＜風岡委員（豊橋市教育委員会教育政策課事務指導主事）＞

- 現場にいた時に課題と考えていたことの一つとして、教員は児童生徒に関する業務は全て自分の仕事だという意識があり、なかなか仕事を他の人に渡せないというか、そもそも教員の仕事である業務をどうして他職に渡すのかといった、教員の仕事はこうあるべきだという前提のようなものがあった。そのことが、先生方を多忙にしている要因になっているのではないかと思っている。
- 県民の方の声にもあったが、教員がやらなければいけない仕事と、教員以外の方でできる仕事と、教員とその他の方が一緒になって取り組む仕事と、そういった整理が業務改善を進める上で必要ではないか。昨年中教審が出したチーム学校の答申の中でも、そういった観点から見直し、考えていくことの必要性が書かれていた。

＜加藤委員（加藤睦雄法律事務所弁護士）＞

- 学校の先生は、会計業務や様々な勉強もされている。できればそれを分けていくことができないか。あるいは、例えば、PTA会費や学校給食費といった業務は市町村教委が管理することができないのかということは常に思っている。
- 私企業と比べてみると、学校の場合は、校長先生、教頭先生という管理職はおられるが、あとのほとんどの先生が平等である。これはいいことかもしれないが、学校の組織運営を考えた場合には、例えば、校長、教頭と一般の教員との間に置かれる主幹教諭など、若い先生をフォローするちょっとベテランの先生がいて、若い先生が悩んでいたり時間がかかっているようであれば手助けしてやるとか、もう少し組織的にピラミッド型にできたらいいのではないか。

＜久保田委員（日進市立日進西中学校校長）＞

- 学校の様々な行事の目的、実施時期は、連綿と続いているものであっても、その効果や子どもの対応、実態も変わってくるので、その回数も含めて、スリム化、精選をしていくような取組は、県内でも全国的にも行われていると思う。先ほどお話のあった会計関係の業務関係も、本市では、事務職における共同事務、共同実施が先進的に行われていて、中学校の学年会計・教材費等の関係も、本当に負担が軽減されている。
- 小学校も中学校も、様々な行事に対しては、一日の時間に限りがあるので、時間割の変更等を行いつつながら実施しているのが現状である。また、私の学校では、大きい学校ゆえにできるということもあるが、校務分掌という様々な仕事については、複数で当たるよう分業を進めている。

- 会議については、ICT等を活用し、開催前に資料を送付し事前に見ておくとか、提案時間を分単位で見える化し、勤務時間内で終わることができるように工夫をしている。また、校務支援ソフトも市町村によっては導入されている。また、校内に多忙化解消の委員会を設けて、検討しているという学校もある。
- 中学校では、生徒指導や進路、補習や部活動、交通安全も含めて、授業以外の業務が本当に多い。授業で勝負と言いつつも、授業準備の時間の確保が厳しいので、献身的な教職員の活動だけでは本当に限界にきている。文科省のタスクフォースの報告にも、日本の教育において、教科指導、生徒指導、部活動は一定の評価を得ていると書いてあるが、多忙化の解消には、教員の本務である教科指導に特化した、そういう体制を作っていくことが目指す姿であると思う。

< 齊藤委員（大同特殊鋼株式会社星崎診療所長） >

- 私が勤務している大同特殊鋼株式会社の取組について、私の知る限りで紹介する。まず、長時間労働対策については、毎週水曜日が定時退社日であり、朝から定時退社を促すメールが送付される。定時を過ぎると担当者による見回りが行われ、残業を申告していない社員を退社させることとしている。休日出勤も申告による許可制である。労働時間管理については、パソコンの起動時間と終了から外れた時間では、勤怠記入ができないようなシステムを導入している。
- 有給休暇の取得促進を全面的に進めており、必ず最低5日は取得することとし、年間で全従業員の平均が12日以上となるよう取得することを目標として、年度初めには、年間の取得予定日を最低5日は報告させることとしている。
- メンタルヘルス対策については、従業員が約3,500人の企業だが、専属の産業医が4名、保健師が10名おり、社外の相談機関とも契約をしている。会社として、これほど手厚く従業員のメンタルヘルス対策をしても十分に価値があるという姿勢で取り組んでいる。
- マネジメントに関しては、最終的に自分達の職場を自分達でどう改善するかということを中心に話し合った上で、より快適に、より効率よく業務を進めるという方向のもとで、職場全体の取組として進めていくことによって、かなり改善できるような印象を持っている。
- 大同特殊鋼株式会社では、トップダウンによる残業をゼロにする方針に基づく取組を進めることにより、残業時間を半分にすることができた。残業時間が半分になっては、企業としては成り立たないのではないかと思ったが、実際には問題はなかった。職場全体で本気で取り組むかどうかによって結論は違ってくるのではないかという気がする。

< 杉浦委員（愛知県立岡崎高等学校校長） >

- 学校には教育目標があり、多くの場合、教育目標というのは、生徒たちがこういう姿になってほしいというものが書かれている。その教育目標に向かって、それぞれの教科であるとか、分掌であるとか、それぞれの組織が分担して、その教育目標に向かって、それぞれ個別の目標を作っていく。学校マネジメントとは、そういう全体の話というようなイメージを校長としては持つ。

- その中で、風岡委員からも御発言があったが、本当にこれは教員がやる仕事かなというようなことについてはそれほど取り上げない。自分たちの業務改善を自分たちでやっていくのだという意識を校長として取り上げているかという、そこに自分自身に課題があると思った。
- 自分たちの職場の環境を自分たちで改善するために業務をどうスリム化したり、例えば校内の内規等を整備したり、もうちょっと風通しをよくしたりとか、そういうふうに整えていくことが校長としても必要であるし、そういう形の目標を、一般的な教育目標とはちょっと質が違うが、校長として持たないといけないと今思っている。

<平岡委員（愛知県小中学校PTA連絡協議会会長）>

- 学校という組織がそれぞれの学校ごとで機能的に動いているとは思いますが、各市町村、あるいは愛知県というところで見たとときに、縦横のつながりが果たしてどうなのかということが少し気になる。愛知県小中学校の名古屋市を除く数は1,000校を超えており、それだけの数の校長先生がみえるということである。校長先生のマネジメントと一口に言っても、これが均一なものなのか、ある程度のレベルが保たれるものなのかということについて少し疑問に思う。
- これだけ情報化社会が進んでいるので、縦横の情報は是非共有していただいて、本気で取り組む以上は愛知県の教育委員会としてここまではやりましょうというようなことが言えないと、まさに絵に描いた餅になりそうで危惧をしている。是非、改革を進めるときには、歩調を合わせていただき、少なくとも、各市単位での取組が同じような形にしていただけると有り難い。
- こういった改革を進めるときには、PTAも是非活用していただいて、情報発信に努めていく必要がある。こういうふうにしていかないと先生方もまいってしまうということ、本当に親御さんたちに伝えていかないと、むしろ保護者の立場からは、次々と過度な期待だとか要望だとかが押し寄せて来る時代なので、是非、情報発信をしっかりしていく必要がある。

<村委員（江南市教育委員会教育長）>

- 先程の久保田委員の御発言のとおり、各学校においては校長先生のリーダーシップ、あるいはマネジメントによって色々な取組を進めていただいており、その成果についても少しは上がっているが、この間から議論をしている在校時間については、減少していないというのも現実である。
- 教育活動全般の見直しについても、まだまだ可能性はあるとは思いますが、校長先生方のマネジメントには限界もきており、結果的には、業務の分担、業務量の削減しかないだろうと考える。少し視点が違うかもしれないが、教職員定数基準の見直しが必要ではないか。
- 例えば、平成25年の文科省の調査では、担任の授業時間数の平均が小学校は24.5時間、中学校は17.9時間、高等学校は15.4時間であり、小学校高学年の標準時数は28時間である。平均の24.5という数字を引くと3.5時間しかない。その中で、連絡帳や日記への対応、授業の評価、資料の整理、校務分担の資料作成、保護者への対応など考えると、時間はいくらあっても足りない。したがって、人を増やしていかないと、いくらマネジメントと言ってもなかなか難しい

のが現状ではないか。

- 義務教育では担任業務が非常に多く、就学区域が指定されていて、多様な児童が集まっている。基礎基本の定着を図るということを考えると学習の遅れている児童や生徒には個別の指導も必要となる。教員でなければならない仕事に関わる時間も多くなっているのが現状であり、せめて、高等学校と同じように授業時数が約15時間ということであれば、相当量の業務分担ができるのではないかと考える。
- 例えば担任業務としていえば、今の40人学級を30人学級と比べれば、1.3倍の担任業務量がある。このように考えると、少人数学級は業務分担、或いは業務の軽減にも意味のある取組である。現在、小1は国の基準で35人、中1と小2は県の研究指定として35人、その他は40人となっているので、せめて県指定でもよいので、35人学級を増やしていくことを考えていかないとこの業務の精選、分担、削減につながっていかないと考える。

<木岡委員（名城大学大学院大学・学校づくり研究科教授）>

- 結局、人員分の総仕事量の比率をどう下げていくのかという問題であり、分母にあたる人員というのは量を増やすか、質を上げるかどちらかしかない。量を増やすという方向性は、結局教員自体を増やす。これは正攻法であるが、ここには財務省の壁がある。とすると、教員以外の人を増やすという方法が県として目指す論点になると思う。質を上げていくという方向性になると、研修に大きな比重がかかり、時間も要してしまうので即効性がない、ということも考えられる。
- 総仕事量という分子を減らすことには、限界が相当見えてきている。むしろ今、仕事量がどんどん膨張してきている。その背景には、常に何らかのエビデンスが求められるため、そのエビデンス作りに相当な時間が要している。更には子どもの貧困問題がある。学力や生徒指導はそこに付随して発生してきている。更には特別支援教育の需要の増大がある。こうしたことだけでも、ここ20年の間で大きく変わってきた教育課題である。そこに対する何らかの専門家の投入ということが文科省から出された中教審の答申の中にも盛り込まれていた。
- 仕事が分担されるにはその受け皿となる人がいないと成立しない。チーム学校の答申においては、教員が本来的に期待されている業務として、学習指導以下教育にウエイトのかかった業務が挙げられているが、他に何があるかと言えば、教員に加え専門スタッフ、地域人材と連携分担することで効果が上がる業務と言っており、カウンセリングとか部活動とか外国語指導などが挙げられている。更には、教員以外の職員が連携分担することが効果的業務として、事務業務、図書館業務、ICT活用支援業務が挙げられているが、事務職員も多忙である。更に、多様な経験を有する地域人材には、指導補助業務を挙げており、これは放課後学習支援に関わるような対応だと思うが、そこにどこまで期待をかけ得るのかという問題も残っている。
- 加藤委員が主幹教諭について御発言されたが、私も主幹教諭の働きは非常に重要だと思うが、愛知県は相対的に主幹教諭の配置率が低いと認識しており、やはり主幹教諭以外の職で、マネジメントの対応と考えられておられるのかと、前々から疑問に思っていたところである。

- 現場の声を聞いていると、色々な調査依頼が多すぎるというのがあり、それがおそらく教育委員会サイドの縦割り行政の結果かと考える。同じような質問であるにもかかわらず、重複が整理されないまま何回か時期を違えてやってくる。これは教育委員会自体のマネジメントの問題であろう、ということも挙げるべき論点である。
- 更に杉浦委員の御発言について、私の観点から言えば、「学校は教育目標は掲げるけれども、経営目標は掲げない」ことの問題であると考えます。マネジメントなり目標系列に位置付けていないということが問われるのかと思う。

【意見交換の中での発言】

<木岡委員>

- 今日の斉藤委員の御提案は極めて我々にとって意義のあるものと受け止めるが、この点について、感想等、御意見を伺いたい。

<久保田委員>

- 学校現場の教職員を、ここまで手厚く、未来を担う子どもたちの育成に全力を挙げる教育公務員として、心身ともにケアするという体制がまだできていないのが現状である。平成29年度以降、斉藤委員の御発言にあったような取組について、県教委も含めて、人充てがっている部分もあると思うが、是非、進めていただければ学校としても有難い。
- 私見であるが、本当に先生方は子どものためと思うと、勤務時間を忘れて、命を削って指導に当たっている。これは自分の学校の話だが、その行事・取組を乗り越え大きく成長する子どもたちがいる。子ども達の為を思うと、削ってよいのか、この行事を体験することによって子ども達は伸びるということを考えるとそのジレンマがある。
- しかし、先程発言したように、教育に特化した教員の本務業務にいいよ大きく舵を切る、大胆な改革をしていく県教委の強い姿勢もある。是非その指針を下してほしい。教職員の就労をバックアップする、メンタルヘルスケアの体制も充実してほしいというのが自分の思いである。

<村委員>

- 小学校では、ほとんどが担任を持っており、一人休むと、教務主任さんだとか校務の担当だとかかわりに入るという状況にあり、例えば、二人病気で休まれるということになると、本当に学校現場が回らない現状があるので、なかなか平日に年休を取りにくいという状況はある。したがって、昨年度私も校長だったので、長期休業中にできるだけ年次休暇を取ってほしいということ呼びかけており、先程のお話にあった年間平均12日くらいの日数は、だいたい取得していただいていたように思う。
- 最近、私の地区では、中学校は先ほど言ったように1.5倍の人数がいるので、なんとかやりくりしながら、平日に1日取ろうというような取組をしている学校もあるように聞いている。その分、

もちろん時間割を組み替えてということも踏まえて対応しているように聞いており、やはり、結局は人なのだと私は思う。

<風岡委員>

- 学校現場でルールを決めてやっていくという時に、他の日に負担がかかったり、あるいは他の方に負担がかかったりすることが予想される。ただでさえ、学校ではそれぞれの担当によって負担の度合いが違うことを考えると、そういったことをどう解決するのかということが課題として残ると思う。
- メンタルヘルスの対策についても、小さな学校だと、職員が15人から20人のところもあれば、大きなところだと、60人から70人というところもあり、すべての学校で同じような体制をとることは難しいといった中で、教育委員会がどれだけこうした体制の整備に対して支援できるかというところは、考えていく視点になると思う。

<杉浦委員>

- 県立学校の場合は、一人当たりの授業の時間数で一日平均3時間少しやっているとする、その日の午後を休めば、その分の授業を他の日に振り替える。業務はそれだけではなく、いろいろな分掌を持ち、外部からの分掌に関わるような、例えば校務主任だと会議があったり、生徒指導主事も外で会議があったり、そういう会議等も頻繁にあり、決めれば決められるが、他の日が忙しくなり、他の先生方に負担がいくようなことが起こる。
- 長期休業中等の家族休暇等も含めた年休等はきちっと取るように努めているが、普段の時には、休養のためという形ではなかなか取りにくいというのが、先生方のお気持ちであると思う。メンタルヘルスの対策については充実していただきたいと考えているが、学校単位ではなんともならない部分であり、県の教育委員会の方にぜひともお願いしたいところである。

<木岡委員>

- 斉藤委員の御発言を聞いて非常に重要だと思ったのは、自分たちの職場の改善を自分たち全員で考える場を持ったところだと思う。多忙と多忙感は違うと言われるが、やらされ感を持つと、どうしてもそれが多忙感に変換されてしまう。いかに、そのことが自分たちの納得できることなのかどうかということが非常に重要な意味を持つと思う。全員で職場のあり方を議論するということは、どこかで、例えばこの長期休業の期間でも持てたらいいと思う。こういう学校サイドの意見を聞かれて、斉藤委員はどういう御感想をお持ちか。

<斉藤委員>

- 大同特殊鋼は第二次産業であるので、職場も集中しているが、サービス産業だと職場も広範囲に所在するので、そうした民間企業のマネジメントの方法も参考にして取組を考えてはどうか。

- マネジメントの問題は、結局「人」と「金」という問題に行き着くが、企業でも「人」と「金」が無尽蔵にあるわけではなく、その中で、世界の中で生き残っていくことを考えていく。労使が一緒になって、必死になって考えていく中で知恵が生まれてくる。
- 職場のベースは人であり、人が倒れてしまっただけでは意味がない。教員が生き生きとやりがいを持って、なおかつ、自分の生活を大事にした上でどう取り組んでいくか、どう学校を盛り立てていくのかというような視点で話し合えば、いい知恵が出てくると思う。
- 問題だと思うのは、様々な業務が国や教育委員会から降りてくるということである。これを減らしていかないとどうにもならないような気がする。学校自体に権限と責任を持たせて、様々な課題への対応については、最終的には、結論を学校自身で考えていくという方向で進めていくことができないのかと感じた。

<木岡委員>

- 先ほど、加藤委員から、学校はいわゆる鍋蓋式の、いわゆる教員が対等な位置にいるから、それぞれが業務を抱え込むという問題に発展するのではないかという御指摘があったが、この点は、どのようにお考えか。

<久保田委員>

- 教員には、目の前の子ども達の教育に対して、自らの責任と強い使命感がある。その指導はチームで対応するにしろ、私がやらなければという思いがある。齊藤委員の御発言にもあったが、上から降りてくるということであれば、例えば、国の通達等で、学校にキャリア教育推進担当教員を置きなさい、道徳教育推進教員を置きなさい、特別支援コーディネーターを置きなさいというように、多くの業務が上から積み重なってきているような現状である。
- 教育課題がまだまだ増えている中、学校は降りてくる国や県からの指導は、全て受けざるを得ない。風船で言えば、これ以上空気が入らない状態が現状である。それに対処するには、最後は、やはり人充ての話がくると思う。学校として必ずしも行う必要のない業務を本当にきちっと分け、他のスタッフにお願いをしていく。すると、これは予算の話となっていくが、いずれにしろ業務を切り分けていくことが、我々教員を守る、多忙化を解消する、子どもたちに向き合う時間を十分に確保するといった点で、本当に大事なところに来ていると思う。

<木岡委員>

- 教育委員会と学校の間には、調整機関があるとまた変わってくると思うが、その調整機能的な役割は、校長会にはあまりないのか。

<久保田委員>

- 文科省、県教委、市町村教委を通じて、調査も含めて、新しい教育課題等に対する、指導・依頼

は多く、先に述べたが学校は受けざるを得ない。例えば新学習指導要領の本格実施にむけ、この2～3年は経過措置という通達は来るが、それに見合う人的配置はない。このような状態が、かなり前から続いている。献身的な教員の業務によって、なんとか倒れずに来ているというのが、今の教育界の現状だと思う。

<木岡委員>

- 間にクッションが置かれずにダイレクトに来てしまうと。校長会はそこでものを言わないのか。

<久保田委員>

- 「ノーと言える日本」というのがあったが、ノーと言ってみたいと思っている。降りてくる通知・通達は受けざるを得ないが、例えば、学校における特色のある学校経営という面でいえば、今年の児童生徒実態を考えると、今年はこれに重点をといった取捨選択をし、ある程度、軽重を付けて取組はしている。子どもの実態は毎年変わる。同じ指導や取組をしても、効果には違いがある。そういうものをマネジメントで変えていくことが学校経営の妙だと思う。

<加藤委員>

- 第1回のPTで学校の先生方の時間外勤務の時間と、それに対する負担感のアンケート結果があったが、国や教育委員会からの調査やアンケートへの対応についての負担感が一番大きい。さらには、研修会や教育研究の事前レポートや報告書の作成、あるいは保護者、地域からの要望とか苦情等への対応というのが、結構大きく出ている。
- こういう問題に対しては、校長先生や教頭先生が対応するのもあるが、もうワンクッション置くような人がいたら、対応もスムーズに行く場合もあるのかなというのも感じた。

<木岡委員>

- 教育委員会の事務事業に対して評価をするという、教育委員会事業評価システムというものがあ
り、今の問題については、本当はそこで本来議論されるべきことだろうと思う。愛知県教育委員会の事務事業評価がいったいどうなっているのかが少し気になる。
- 先程平岡委員から、校長のマネジメント水準が、ある程度均質に担保されているのかという疑問が出されたが、村委員いかがか。

<村委員>

- 基本的に市としての統一的なことは、もちろん校長会を通して話はしていくが、最終的にその学校の長である校長の判断が、当然必要となる。具体的に言うと、部活動についても、一応校長会としての申し合わせ事項が存在し、ガイドラインがある地域もあるが、結果的にはその校長の判断、そして職員との話の中で、それぞれ学校の独自性で、というのが現状かと思う。

- マネジメントについては、市町村教委としての一定の指導性はあると思っているが、最終的には校長先生が判断するべきところが多いだろうという認識である。

<木岡委員>

- 管理職のマネジメント能力の向上・確立といったところが、ここ10年、文科省が非常に重点化してきたテーマでもあり、その担当係長として風岡委員も担ってこられたと思うが、県のセンターの管理職等の研修のコンテンツを御覧になってどういう感想を持たれるか。

<風岡委員>

- 時数的には非常に少ないのかなと思ったのが正直なところである。平成14年だったと思うが、文科省の方が学校にマネジメントの考え方が必要だということで、研修などに取り組んできたが、校長先生方は、学校のマネジメントというものは、どうも民間で行うマネジメントというような認識を持たれたというように記憶しており、民間マネジメントと学校マネジメントとの違いに触れることなく、ここまできているように思う。
- その上で、国の教員研修センターの組織マネジメント研修にも、愛知県からは毎年何名かの先生方が行って講義を受けているので、講義を受けた先生方が現場で還元をすることによって、少しずつ意識というものが変わってきていることはあるように思う。
- さらに言うと、マネジメント研修のあり方について、いわゆる資質能力の向上という視点で考えていくことは、先程木岡委員がおっしゃられた量、人を増やすか、それとも質を上げるかという観点で考えた時に、質を上げる意味において、そんなにお金をかけることなく、と言うと語弊はあるが、時間をとればできることではないかとは思っている。

<木岡委員>

- 学校組織マネジメント研修については、平成14年の施行の時に、私が愛知県の総合教育センターで担当したが、それ以降、愛知県では、中央研修で養成講座を受けて来られた校長先生方が伝達講習的な形で学校組織マネジメント研修を担われるという仕組みで、間接的に積み重ねてこられたという印象を持っている。実は、私は47都道府県中、46都道府県で研修講師を行っているが、愛知県だけは呼ばれないという実態も反映しているのかというふうに思っている。
- 今日資料が多く論点もいろいろあるが、この横長の学校マネジメントに関する取組の方向性について、県教委や市町村教委の例が上がっているが、この方向性について、ちょっとおかしいのではないかという委員がいらしたら、意見をお願いしたい。

<平岡委員>

- 異論というわけではないが、地域人材の活用とか参画については、本当に地域によってまちまちなので、ここは通り一遍というか、同じように語ってはいけないと思う。先日、PTAの全国の会

議で、文科省の生涯学習局の局長さんがおみえになったので、時間がある時に少し話を聞いてみたところ、分かってはいるが、というような感じであった。

- 例えば、地域人材というのは学習の補強ということで言うと、大学生や、大学院生の活用という話があるが、愛知県でも三河地方ではなかなかそうはいかないだろうし、もっと郡部に行けば、そういうわけにもいかないだろうということもあるかと思う。
- 先生方のOBにお手伝いいただくということもあるかとは思いますが、それぞれいろんな部分でできること、できないことがあるので、より地域に即した形での地域人材の活用ということを考えていけないといけないと思う。

<木岡委員>

- 地域学校協働本部というのも、市町村教育委員会の管轄事項であるわけで、県がこれを推進するといっても、県立学校でしか適用できないという問題もあり、市町村教育委員会と県教委がどういう話し合いを持ちながら、具体的な手立てに対しては、どこかで合意をとっていくような仕組みが必要かと思う。

<杉浦委員>

- 例えば外部の人材を活用したいと思ったとしても、その活用を学校の中でいざ誰がやるのかということになった時に、様々な業務でいっぱい先生の先生に、この外部の人との折衝ということになかなか厳しいなという思いはある。
- いい取組ではあるが、実際に学校の中でそれが実施できるようなことも含めて、形を作っていたかないと、なかなか学校として取り組むのは難しいという思いはある。

<久保田委員>

- 実際、地域の方が学校に求める点・支援する面については、三河・名古屋・尾張でも風土や歴史は当然違う。そこに根付いたものがあるので、それを大きく変えていこうということであれば、キャンペーンとか、気運を盛り上げていくような取組をしてはどうか。これこそ県でできるのではないかと思う。細かい部分については、設置者の市町村の思惑に委ねる部分が非常に大きい訳であるが、全県に向けての旗振りという点では、県教委の方ができるのではないか。
- 時間もきているので、今日のテーマ、「マネジメント」について考えたこと、3点を述べる。1点目、気運を盛り上げていくこと。2点目、人充て、お金のことを是非お願いしたいということ。3点目、自浄作用ということで言えば、校内でのボトムアップ。自分達で今一度、そもそもこれは学校でやるべきことなのかについて考えていくこと、この3つのことがマネジメントに繋がっていくと思う。
- 最後に、今回のPTの提言を踏まえ作成される「多忙化解消プラン」の取組の検証が、今後数年は大事なところになると思う。

【今後の進め方】

<木岡委員>

- 時間もなくなっており、本当は**学校事務問題も、今の会計業務や文書業務を本当に事務の共同実施に委ねるのか**というところもまだ論点に残っているが、これはまた次回にまわしたいと思う。
- 本日いただいた御意見を踏まえながら事務局の方で御検討いただいて、これまでの論議を基にしたプロジェクトチームの提言の骨子をおまとめいただいて、その骨子について、次回は議論をしたいと思っている。
- なお、ご存知の方もいらっしゃると思うが、「季刊教育法」という教育法学者が中心となって編集しているこの季刊紙に「ブラック部活その1」というタイトルで、これは過労死を含んだ事件を背景にしながら、部活動のあり方を批判的に検討した内容が掲載されているので、あらかじめ見ていただけるといいと思っている。