

第 6 回 P T における主な意見

1 部活動指導について

(1) 外部指導者について

- 外部指導者はボランティアというような位置づけの方が、学校内の職員として新たに学校に入ってくる職員としての位置付けになるのか、その位置づけを明確にしておくことが必要である。再任用教員の活用も考えられるのではないか。
- 「外部指導者の活用を推進し」とあるが、「活用を推進し」ではなく、「増員」とうこととしていただきたい。

(2) 休養日の設定、練習時間の制限について

- ガイドラインを策定して、書かれたことが実行されていくのかどうか課題となる。守らせることへのインセンティブ、あるいはペナルティについても検討していく必要がある。罰則規定というより、学校の努力の評価という観点で考えればどうか。
- 県として、月曜日から金曜日までの一日は、絶対、部活動は休みにする。土日の内の一日は休日とする。市町村でも実際に行っているところはあるとのことなので、提言には少なくとも、その二つを入れてはどうか。
- 「部活動のあり方についての検討会を別途に設置し」とあるが、先延ばしではないか。県として、平成 29 年度から市町村には是非これでいくという指針を、本年度中に示してほしい。
- 県教育委員会のレベルでもっと強制的に制限を加えて、罰則をもって対応するべきではないか。朝練は禁止、完全週休 2 日制、1 週間の部活動時間を最大 10 時間。これらが守られなければ、県大会の出場は禁止ということで、県レベルで徹底してはどうか
- 愛知県、愛知県教育委員会が平成 25 年 3 月に、「いきいきあいち スポーツプラン」を策定しており、その中で、運動部活動の意義を踏まえ、運動部活動の更なる活性化を図る旨が記載されている。運動部活動がさらに活性化することも県の目標の一つであることも踏まえるべきである。部活動の魅力が増していくことは、一方では大切なことなので、罰則を科すという表現には慎重さが必要である。
- 教育活動の一環としての部活動と考えると、罰則というのは似つかわない。方針倒れになってはいけないので、ペナルティという言葉は必要かもしれないが、罰則というのはいかがか。
- 処罰の話も出たが、服務監督権は市町村教委にあり、各市町村教委の考えもある。むしろ、一定のガイドライン的なものを県が示すことによって、それに準拠したものが各市町村教委で検討されていくような流れが必要ではないか。

(3) 顧問の就任、複数顧問制について

- 顧問の就任についての契約書とあるが、現実にはそぐわない。顧問がいなくて部活動が成り立たないという状況が出てくる。「勤務時間外も指導を希望する教員については、総合型地域スポーツクラブ等に所属するための契約書を作成し、従事してもらう。」としてはどうか。
- 副顧問として就任を呼びかけていくだけではなくて、複数顧問制の普及を進めながら、例えば、土曜日は私が出ますね、次の週の土曜日は私が出ますねとか、そういう交替で指導できる体制を整えることが必要ではないか。
- 契約書の問題は、それによって形式的に当事者を縛ったり、必要な顧問数を確保できないというような問題も派生する。この問題は、各学校単位ではなくて、**県教委あるいは市町村教委における部活動の位置付けの問題**であり、改めて県教委、市町村教委が縦割り行政をどう見直し、相互に教育行政を展開されるのかが問われる。

(4) 部活動指導手当の増額について

- 手当の増額はもらえる人にはありがたいかもしれないが、お金を出すから顧問をもって、というニュアンスにもなる。今まで4時間以上で支払われていた特殊業務手当が、2時間でも支払われるということになると、その分だけでも少しでも時間的に制約しようか、ということもあるかもしれないが、**根本的には手当の改善が多忙化解消につながるのか**と言え、疑問である。
- 手当の増額については、今のあまりにも低い手当の中で、無理やり顧問を引き受けている人には強いやらされ感が生まれており、**その解消にはつながるのではないか。**

(5) その他

- 高等学校では、競技団体との関わりが小中学校よりも強い。各競技団体と高等学校の部活動とが連携しながら、大会の運営や選手の育成等について、国全体のレベルで進めており、**競技団体との関わりに配慮する必要がある。**
- **全国大会の問題**については過去に議論されたことがあり、全廃で動こうとしたところで東京オリンピックが始まって、そのために全廃論が霧散してしまった経緯がある。この点は強く国に対して県教委が改めて問題提起し、調整を図っていく必要がある
- **部活動が子どもへの悪影響、過重に体力、気力を消耗させてしまっているという問題**も考えていく必要がある。
- **長期的な部活動の切り離しの検討**については、愛知県としてはこう考えているという提言にはなるにしても、**提言として位置付くものかどうかは、さらに吟味が必要**である。

2 提言案（骨子）について

（1）勤務時間外の労働時間の目標設定について

- 時間外勤務は労働基準法に準じて、あくまでも1か月45時間以内を原則とする。60時間を超えた教員については、校長等管理職が事情聴取する。改善されないような場合には、市町村教委、あるいは、県教委が管理職を呼んで、どういう事情なのかということを確認し、さらにそれが改善されないような場合には、内部統制が不十分だということを理由に、管理職に対し懲戒処分等を検討してもいいのではないかと。
- 現場を預かる校長としては、時間的な数値目標だけが提言等で設定されても、「人、物、金」などの具体的な施策がない状態では、実現は難しい。部活も含めて、教科指導はもとより、様々な事務業務や突発的な生徒指導等、人が人を育てる学校現場では、民間のように効率・能率という部分では測れない部分がある。具体的施策と一緒に数値目標が出るのであればいいが、先に数値目標が出て、あとは啓発に近いタイムマネジメントだけであれば、本当に現場がより苦しくなる。
- 部活動の外部指導者を29年度、30年度から県内で段階的に大量に導入し、部活動指導の時間が無くなれば、中学校では、45時間、60時間も現実味を帯びるが、それがいない状態では、現実としては難しい。
- 学校にいる時間が長過ぎるのが問題であるので、学校にいる時間を最低月45時間にするのはどうか。そうすると、例えば、成績をつけるのは家でとってしまうので、矛盾するかもしれないが、少なくとも、外形的な部分では歯止めをかけるということが必要ではないかと。
- 教員が担うべき職務として、しなくても済みそうではないかという業務を減らすこと。具体的に言うと、県教育委員会から、例えば県立学校や市町村に指示している報告等の業務量を、例えば半分に減らすとか、そういう具体的な目標を立てていただくと、学校としてはいろんなことを受けやすくなる。総量を減らすことも提言の中に組み込んでいかないと、部活動のところだけで在校時間をコントロールしようというのは無理がある。
- 部活動を週4日として、部活動をやってから若干自分の雑務をやるとして、1日3時間学校にいるとすると、それで3H×4日で12時間。土曜日は4時間の活動をしようとする、12+4で16時間。4週あると16H×4で64時間くらいある。現実の問題から考えても、45時間というのは絵に描いた餅になる。
- 部活動を教育活動の一環として位置付けていくのであれば、現実的には45時間か60時間かという目標はなかなか難しいので、問題になっている80時間超えとか100時間超えとかいう、教員を守っていくと同時に、子供たちの健康を守っていくという意味合いとしての目標としてはどうか。

(2) 教職員定数の改善について

- 最も大きな問題はやはり教員不足であり、教職員定数改善がなされないということを取り上げるべきである。

(3) 労働環境の改善、教員のメンタルヘルスについて

- 労働基準法や労働安全衛生法での規定内容を入れ、それに対して、現状は大きく逸脱している、あるいはその危惧が非常に強いということに触れるべきである。
- 国立大学や国立の様々な機関が独立行政法人化して、事態がかなり大きく変わっているという現状がある。労働安全衛生法が適用されて、結果的には様々な労働条件、あるいは労働環境が改善されたという事実があるので、そういう方向をとっていただきたい。
- 企業の中では、「健康経営」といって、できるだけ健康で働いてもらうことが最終的にはパフォーマンスが上がる、という考え方が広がりつつある。教員の自主性・主体性を大切にするという方向にもって行っていただきたい。教員一人ひとりも自分のメンタルヘルスがきちんと維持できるような雰囲気、具体的に言えば部活の顧問をやる、やらないも自主的に決められるような雰囲気を作る方向に行っていただきたい。

(4) 取組の実施スケジュールについて

- 重点検討項目という見出しを出すのであれば、今年度中、あるいは短期的に、長期的に少なくとも3段階に分けた時間、スケジュールを含めた形でこの重点項目が出されるべきである。また、それぞれの立場、権限の中で実行できることにきちんと重点化されて示されるべきである。
- 理想論かもしれないが、長期ということで絵に描いたような形を掲げておいて、必ずそれに向かってある程度の年数をかけて到達するという方向性を示すべきである。

(5) 地域との連携等について

- 学校評価での評価項目の位置付けということがあるが、学校評価、自己評価の中でどのように取り組んでいくのか。さらには、学校に関わる関係者の方々に、教員の勤務実態についての意識の共有を図り、一緒になって考えていくという観点から、学校関係者評価の充実ということも非常に有効な手段になるのではないか。
- 学校において、地域との連携体制を維持向上させていくには、非常に多くの苦勞を要するので、「誰が」ということに対して何の保証もないままであると、業務の削減にいたる前の連携体制の構築にいたるところで、疲弊してしまうようなことが起こりかねない。「誰が」という部分も含めて、手当をしていただくことが必要である。
- 教員の本来業務ではない部活動を自粛していくような大きなうねりが必要である。県民、保護者の方にも、教員が多忙であるということを理解してもらうような「気運の醸成」に向けた取組もしていただきたい。

(6) 専門スタッフの活用について

- 教育活動ということだけではなくて、福祉の分野にまで教員が関わらなければならないという現状から考えると、福祉の分野への関わりについても、どこかで整理をして任せるところは専門家に任せる。あるいは、行政という観点からも、この多忙化解消についての議論は必要ではないか。
- スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの拡充について、量的な増だけではなくて、質的な増が必要である。必ずしも臨床心理士だけがスクールカウンセラーをやっているわけではなく、相談室にこもったまま、何の相談活動もしないで1日いるようなケースも見えてきた。支援スタッフにはなりきれていない現実の指摘が必要である。
- スクールソーシャルワーカーも基礎資格は多様で、実態的には退職教員がそれを担っていることも多く、退職教員が担った場合に、クライアントの側からすると、教員二人から攻められているような感じがするというような感想を聞いている。正規の社会福祉士の資格を持った人を中心に任用し、その人を核としたチーム学校の体制づくりということが不可欠である。

(7) 学校事務の共同実施について

- 学校事務共同実施については、中学校区単位で地域マネジメントを展開できるだけの当事者能力を持ったものに育て上げていくための視点が不可欠である。各校で事務職員の業務の位置づけのバラツキがあり、しかも、最近の採用者数が急増していて、その事務処理能力についてもいろいろと問題が指摘されているところである。共同実施が平準化を目指すものなのか、あるいは個々の学校の事務処理の適正化をサポートするものなのかという位置づけの明確化が必要である。

(8) グッドプラクティスの普及啓発について

- 県内で様々な多忙化解消の取組が、これまでも行われてきているということが、他の市町村だとか教員の方まで、あるいは学校の方まで届いていないという現状がある。学校現場の教職員にも、他地区や、他市町村でどのようなことが行われているのかを知らせていくようなグッドプラクティスの啓発ということが必要ではないか。
- 県の教育委員会として、業務改善という観点からの調査研究を積極的に進めていただき、グッドプラクティスを作っていただく。さらには、そのグッドプラクティスを県下全域に広げていくというような啓発の取組をしてはどうか。

(9) 教員に対するマネジメント研修について

- 管理職対象でしかマネジメント研修の必要性を認識されていないようであるが、初任者から体系的なマネジメント研修の必要性について記載するべきである。新しい指導要領では、カリキュラムマネジメントなどという非常にハードルの高いことを言い始めているので、それとうまく整合できるような研修体系が必要である。

(10) その他

- 小学校の問題について、その背景には産休育休、あるいは時短によって、非常勤の比率が上がってきていることがある。この問題は、もうそろそろ中学校に波及してきていると思うが、最近の産休、育休、時短による任用の実態についても触れるべきである。
- 特に、学校給食費が問題に上がっている理由は、未納問題である。その給食費に代表されるような徴収金未納の実態についても触れるべきである。
- 民間のような残業手当のようなものは、逆に残業をなくそうとしている今回のPTにとっては、方向性としては逆ではないか。
- 「部活動の指導方法に関する研修の充実」とあるが、勤務時間外の部活動自体が本来業務ではなく、その充実となるとさらに多忙化が進んでしまうので削除してほしい
- 教育目標、業務改善目標、あるいは学校経営目標というような言葉があっても、言葉の使い方について、気になるところがある。教育目標とともに業務改善目標という、並列なのはいかがなものか。
- 全体に、文末表現の「検討」とか「充実」とかいうフアジーな表現や、来年に「あり方会議を設置」等の、先に延ばすような文章は極力避けていただきたい。提言なので、「実施」と書いてあっても、県としては無理なこともあるかもしれないが、このPTの段階で「検討」としておくと間延びしてしまうので、上手に「実施」等、強い体言止めにしていただきたい。