

学校における働き方改革特別部会(第21回)

学校における働き方改革の 再出発に向けて

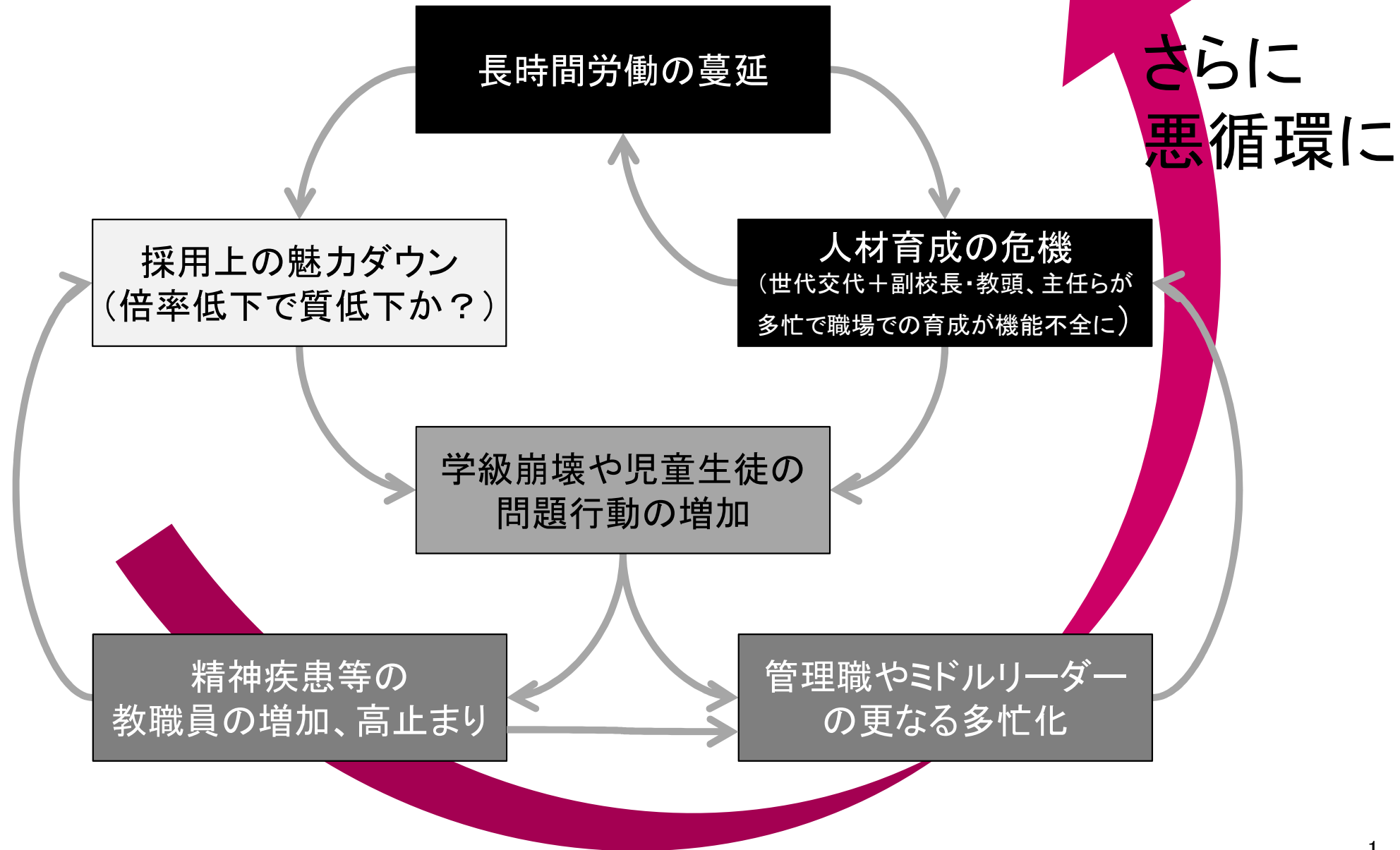


2019年1月11日

妹尾 昌俊

教育研究家、学校マネジメントコンサルタント
文部科学省 学校業務改善アドバイザー
中教審「学校における働き方改革特別部会」委員
NPO法人まちと学校のみらい 理事
senoom879@gmail.com

長時間労働の蔓延と人材育成の危機を放置しては、事態は一層悪化する。
⇒今回の答申を起点に、好循環に変えていく必要がある。



これまでの改革、改善の発想と方法では、限界がある。 方法改善にとどめず、やめる、減らすことも必要。

＜これまでの働き方改革、業務改善＞

主なねらい
目的

- 教師の負担軽減
- 教師にとって、子供と向き合う時間の確保

取組上の
主な特徴

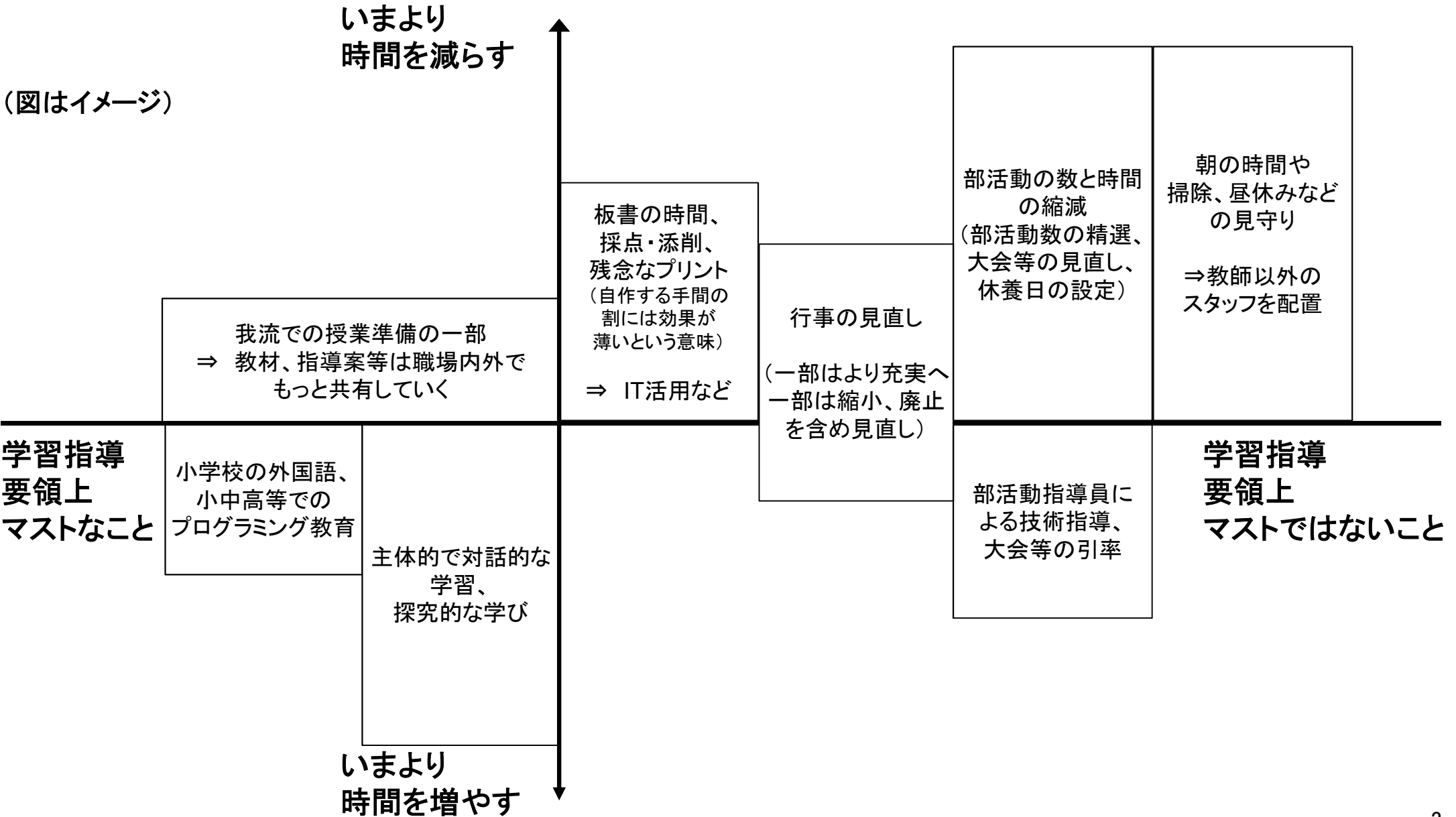
- いまある仕事は前提としながら、やり方を見直す方法改善が中心。
(例)
 - ✓ 部活動の休養日の設定
 - ✓ 会議や行事の進め方の改善
 - ✓ 校務支援システムによる事務の効率化や情報共有の促進 等
- 教師にとっては比較的ノンコアと言える業務が中心。
- 保護者等にとってもあまり反対のないものが先行。

＜これから必要となる働き方改革、業務改善＞

- **教育の質向上と教職員の負担軽減の両立**
(新指導要領で目指す教育の実現)
- **多様な働き方ができる職場づくり**
- **子供も教職員も幸せな学校**

- **方法改善に加え、業務そのものの必要性を問い直し、いまある仕事をやめる、減らす。**
(例)
 - ✓ 部活動の精選(一部地域や民間へ移行も)
 - ✓ 一部の行事、教育活動の廃止、縮小
(運動会準備の短縮、夏休みのプール中止等)
 - ✓ 登下校の見守り等の保護者、地域への移行
 - ✓ 学校で処理する事務、調査の大幅な削減
 - ✓ 採点、添削等のIT活用やアウトソーシング 等
- **教師にとってはコア業務と思われてきた教育的活動の一部にもメスを入れる。**
- **保護者等から反対のあるもの、あるいはコンフリクトが生じそうなものも、対話と議論を重ねながら、前に進める。**

**同時に、働き方改革は減らすことや時短ばかりではない。
一部は増やす、充実させる。⇒ その時間を確保するためにも他は減らす。**



今回の中教審答申の内容が進むことによる “副作用”(負の影響)を想定した対策、準備がいまから必要。

1. 残業のブラックボックス化

- 「月45時間、年間360時間」などを守らせようとするあまり、持ち帰り仕事が増えたり、タイムカード等をきったあと残業したりする人が増える危険性。
- 国も教育委員会もよかれと思って働き方改革を進めているが、結果としては、長時間労働の実態がむしろ見えづらくなる現象も懸念される。

2. ジタハラの蔓延

- 校長らは、教職員に早く帰れとプレッシャー、ストレスを与えるだけ。
- 「教育委員会や校長は分かっていない、分かってくれない」と思う教職員が増え、組織(自治体と所属校)への信頼やエンゲージメント(愛着)、貢献意欲が低下する懸念も。

3. 副校長・教頭やミドル・リーダーの更なる多忙化

- 時間外勤務の実績が厳しく管理されたり、人事評価に影響したりすることで、教頭や主幹・主任層は、部下・同僚に仕事を振れず、巻き取る事態に。
- 学級経営や校務分掌の力量に課題がある教師には、仕事が任せられないという事態がいま以上に進み、育成がいっこうに進まない。その結果、できる人には仕事がより集中しやすくなる。

働き方改悪にならないために

1. 残業のブラックボックス化に対して

- 文科省ガイドラインにあるとおり、自宅持ち帰りなども含めて、実態に即した記録を残すように徹底する。そうしないと、公務災害(民間で言う労災)認定のときに、本人・家族が困ることも周知。
- 今やSNS等を通じて誰もが実態を発信しやすい時代。勤務実態の虚偽申告等がひどい学校では管理職への処分も含めて検討すべき。
- 中長期的な課題としては人事委員会の在り方、労基署が入らない体制のままでいいのか検討すべき。

2. ジタハラの蔓延に対して

- 前述のとおり、一部の業務はやめる、減らすことを進める。
- 保護者等から反対の強いものを調整し、実行できる、突破力のある校長は少ない。また、保護者等との関係が悪化するのも、よくない。文科省や教育委員会はそうした現実を踏まえた、後押しや施策を進めるべき。例えば、保護者等向けの対話会を開くなど。(例)静岡県は子供向け映画の前に啓発広告

3. 副校長・教頭やミドル・リーダーの更なる多忙化に対して

- おそらく主幹教諭の配置くらいでは解決しない深刻な問題。
- サポートスタッフは教頭職にも付けたいし、学校事務職員と教頭らの分担・協業も一層大事に。
- 校長の仕事として、教職員の業務量調整や役割分担の見直しが重要であることを再確認、徹底を。

重要な積み残し課題

■ 給特法をはじめとする勤務時間制度

- 給特法維持＝超勤4項目かつ緊急・臨時の場合以外は、命じられる超過勤務はナシが原則のまま。
- 同時に、ガイドラインで残業は月45時間などの一定の目標目安は定める。
- これは「二重基準」との批判もある。また、ガイドラインは法的な拘束力はないのだし、前に述べたとおり、これまで裁判上の様々な判断も蓄積されている。
- 今回のガイドラインの策定により、制度的な枠組みが変更され、超勤4項目以外も含めて「在校等時間」として把握することになった。これにより、公務災害認定の容易化、迅速化が見込まれるが、ガイドラインの実効性、ならびに各地方自治体の規則等を継続的に検証した上で、必要であれば、給特法やガイドラインの再検討をするべき。

■ 休憩時間が取れない問題

- 2016年の国の教員勤務実態調査でも、小中では休憩時間がほとんど取れていないことが改めて明らかになっている。
※この問題は労基法にも抵触する可能性が高く、かつ、2006年の調査でも実態が分かっていたこと。
⇒ 中長期課題として逃げられるものではない！
- とりわけ小中では、給食、掃除なども勤務(拘束時間)となっていることが影響している。
また、持ち授業時間数が多い(≡空き時間が極めて少ない)ことも影響している(小学校ではより深刻)。
- 科学的な知見でも、休憩のない状態では疲労がたまり、生産性が落ちることなどが分かっている。
- これは、業務改善だけでは限界のある問題である。例えば、学校給食をやめるという選択肢は事実上ないのだから(子供の貧困などが深刻化している)。
- であれば、ランチスタッフ等の配置や教職員定数の改善(持ちコマ数上限設定)も同時に進めるべき。