

- 1 日 時 令和 3 年 10 月 28 日 木曜日
開会 10 時 00 分 閉会 11 時 20 分

- 2 場 所 京都市総合教育センター 第 1 研修室

- 3 出席者 教 育 長 稲田 新吾
委 員 奥野 史子
委 員 高乗 秀明
委 員 笹岡 隆甫
委 員 野口 範子
委 員 松山 大耕

- 4 欠席者 なし

- 5 傍聴者 1 名

- 6 議事の概要
 - (1) 開会
10 時 00 分，教育長が開会を宣告。

 - (2) 前会会議録の承認
第 1459 回京都市教育委員会会議の会議録について，教育長及び全委員の承認が得られた。

 - (3) 議事の概要
 - ア 議事
議案 1 件，報告 1 件

 - イ 非公開の承認
議案 1 件については，人事に関する案件であり，京都市教育委員会会議規則第 3 条に掲げる「非公開事項」に該当するため，京都市教育委員会会議規則に基づき，非公開とすることについて，全員の承認が得られた。

 - ウ 非公開の宣言
教育長から，議案 1 件について，会議を非公開とすることを宣言。

 - エ 報告事項

(事務局説明 加藤 教職員人事担当課長)

教員の超過勤務の実態が厳しいということは全国的に課題となっており、各自治体において働き方改革の取組が進められている。本市においても、教員委員の皆様の御意見も賜り、令和2年3月に「京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針」を定め、5年の計画期間での数値目標達成に向け、取組を進めている。本日は、計画初年度である令和2年度の超過勤務の状況と各種取組の状況について説明する。

働き方改革は単なる超過勤務の縮小だけでなく、全ての教職員が健康で生き生きと一人一人の子どもにこれまで以上に向き合っていけるような取組を進めることと考えており、その考えのもと数値目標を定めている。

具体的な数値目標は、①令和6年度末までに在校等時間にかかる超過勤務を月45時間以内、②いわゆる過労死ラインである月80時間超の教員を毎年度「ゼロ」、③新「仕事と子育て応援プラン」における年次休暇・男性育休・出産補助休務の数値目標の3点である。本市教員の在校等時間における超過勤務については、「教職員出退勤管理システム」を導入し、出校・退校時にバーコードリーダーを活用して勤務時間を記録することにより把握している。

令和2年度の状況は、全体平均で36時間45分、令和元年度が42時間43分と、5時間58分の減少となっており、どの校種においても前年度より減少している。数値目標①について、全体では71.5%が達成されており、令和6年度までに100%にしていきたい。数値目標②について、超過勤務がひと月当たり80時間を超えた教員の割合は3.8%となっている。繁忙期等により、月ごとに80時間を超える教員の割合が異っているが、この3.8%は各月の割合を年平均したもの。資料に「月平均80時間超」という項目があるが、こちらは年換算すると960時間に相当する教員の割合を示しており、1.5%となっている。数値目標③については、年次休暇平均取得日数が12.6日、男性育休取得率が8.1%、出産補助休務等の平均取得日数が3.4日となっており、いずれも令和2年度時点では目標を達成できていない状況。

次に令和2年度の超過勤務の全体の分析についてだが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症対策により、学校現場もこれまでに経験したことのない教育活動を行う必要があり、4・5月の臨時休校、6月は段階的な再開、7・8月は夏季休業期間の短縮や7時間授業及び補習等が行われた。

また、6月以降の学校再開後は、消毒作業等の感染症対策や個別の学習支援、校内で陽性者が発見された場合の緊急対応等、新たな業務が生じる一方、校務支援員や学習指導員の配置、宿泊行事の精選等、様々な増加要因・減少要因がある中で、全体としては超過勤務時間数が前年度を約6時間下回った。4・5月の臨時休校が数値を押し下げているという見方ができると思うが、臨時休校が行われた3～5月を除いた6～2月においても、校種により一部逆転はあるものの、全体では前年度を1時間45分下回っている。

超過勤務の内容については、教職員出退勤管理システムにおいて教員本人に申告をいただいており、それによると、幼稚園・小学校においては、授業準備や担任業務が多くを占める一方、中学校・高等学校においては、担任業務に加え、部活動及び、進路指導・生徒指導などの校務分掌による業務が占める割合も高くなっており、各校種の特徴を踏まえると、想定できる結果であったと考えている。

次に、学校数の多い小学校・中学校について、年代別の超過勤務の状況を確認したところ、小学校では、月平均の超過勤務時間数は、20代の若い世代が最も高い一方、月平均80時間を超えた者はいない。40・50代になると、相対的に超過勤務時間数は減少するが、月平均80時間を超える教職員も一定存在する。この傾向は、多くの若年教職員は、同程度、授業準備や教材研究に日々時間をかけている一方、年次を重ねるにつれ、授業準備等は効率化されるものの、学年主任や教務主任など、学校運営の中核となる分掌を担う教職員が増加することにより生じるものと推察している。

中学校では、月平均の超過勤務時間数及び月平均80時間を超える教員割合ともに20代が最も多く、総体的に若い世代の超過勤務が多い。これは、小学校同様、若年教職員は授業準備等に時間をかけていることに加え、多くが部活動にも参加しているためと推察している。ただし、前年度と比較すると、他の世代との超過勤務時間数の差は縮小している。

以上が分析となるが、令和2年度はコロナの影響が非常に大きく、前年度との比較は難しい。また、令和3年度もコロナ禍での教育活動が継続しており、上半期は緊急事態宣言下での活動となったため、令和2年度との比較も難しいが、令和3年度と令和元年度を比較すると、現時点では、校種によって差はあるものの、概ね減少傾向にあると捉えている。

次に、働き方改革の主な取組について説明する。令和2年度においては、人的措置として、コロナ対策のための国の臨時交付金を活用し、校務支援員を年度途中に全校園に配置した。併せて、学習指導員も同じく交付金を活用して多くの学校に配置した。校務支援員は、教材の準備やコピーのほか、消毒作業や電話対応など、様々な面で教職員をフォローしており、多くの学校から「大変助かっている」という声をいただいている。部活動指導員は、単独で生徒の指導や引率をできる職であり、順次配置を拡大し、令和2年度には62校・131人の配置をした。

メンタルサポートについては、法定の基準を超えて全校園でストレスチェックを実施しており、「総合健康リスク」及び「職場の支援リスク」について、全国平均を100として数値が高いほどストレス度合いが高いことを示しているところ、本市全体では100を下回っていること、また、前年度に比べてもより低くなっていることから、全体としては働きやすい職場環境であったと考えている。

令和3年度においては、校務支援員の配置が学校にとって大変助かっているとの声を受け、国の予算配当を超え、本市独自予算も活用しながら、全校園への配置を継続している。小学校における人的措置について、小学校は学級担任制により教員の空き時間が少ないという特徴がある中、専門科目指導のための人材の配置拡大や、教科担任制の実践研究を行っている。この小学校における教科担任制については、国においても高学年での本格導入を検討されており、それを踏まえ、令和4年度予算の概算要求が行われている。国の方針がどうなるか不明な点はあるが、本市では12校に教員を追加配置しており、実践研究を進めている。

研究校からは、教員一人あたりの担当教科数が少なくなることで、また教材研究をする量が限られるなど、負担軽減に関する声も聞こえるが、加えて、同じ教員が複数の学級で授業を行うことにより、授業内容がブラッシュアップされ教員の授業力向上に繋がっているという声や、複数の目で学級を見ることにより、児童理解がより深まるという声も聞いている。

I C Tを活用した校務効率化については、F o r m sを活用した欠席連絡フォームの導入があり、朝に保護者が児童生徒の欠席連絡をする際、これまでは時間を見ながら学校へ

電話していたものが、Formsを使って24時間連絡できるようになり、連絡を受ける学校としても、集約や共有がスムーズにできるようになり、負担軽減につながっている。中学校においては採点補助ソフトを導入しており、定期テストの採点時間が1/3になると効果が期待されている。その他、TeamsやFormsを活用した業務効率化については、現在進行形で各校において工夫いただいている。

継続的な取組としては、PTAや地域の方の協力を賜り、方針策定前の平成30年3月には「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」を、教育委員会・校長会・PTA連名で発信し、その後も宣言の更新を行っている。また、電話対応終了時刻を各校で設定いただいているが、これは保護者の方の御協力のもと、一定定着してきた。

なお、電話対応終了時刻については、原則、小学校は19時、中学校では19時30分としているが、これ自体が教員の勤務時間を過ぎている状況であることから、更なる前倒しができないか、校長会とも相談を進めている。その他、連続の休暇取得がなされるよう、全市統一で学校閉鎖日及び年次休暇取得推進日の設定を継続して行っている。

「働き方改革」という言葉は学校現場でも浸透してきており、教員の意識改革も一定進んできたものであると考えている。一方で、月平均80時間を超える教員も存在しており、管理職、特に教頭の負担が多い状況が続いている。子どもたちのためならいくらでも働けるという声もあるものの、健康であってこそ子どもたちと元気に向き合えるものであると考えている。

超過勤務が多い学校については、個別の聞き取り等の取組を進めているが、負担が大きくなっている教員をいかに少なくしていくかということに、今後とも力を入れていきたいと考えている。コロナにより、学校教育活動や学校行事などにおいて、今までの当たり前が当たり前では無くなってきており、今後、コロナによって見直されたものが子どもたちにとってどのような意義のあるものなのか、また、教員の働き方においてどのようなものであるかということを検証しながら、引き続き、働き方改革の取組を進めていきたい。

なお、グラフ等を挿入した本資料の詳細版も併せて作成しており、後日、HPに掲載するなどして周知して参りたい。

(委員からのご意見)

【奥野委員】 働き方改革が順調に進んでいる印象。最近、学校からICTを活用した取組が発信され、教員だけでなく保護者としても負担が軽減されていると感じている。ストレスチェックの数値は本市全体では良い傾向とのことだが、社会情勢の急激な変化によって不調者が出ることも予想されるが、教職員へのサポートの対応状況は。

【事務局】 在籍校の管理職への相談はもとより、本市ではメンタルリフレッシュ相談が可能な教職員相談室を設置しており、昨年度は約40件の相談があった。ストレスチェックについて、学校はやりがいの面からも、民間企業より良好な数値が出る傾向がある。ただ、個人や学校ごとに違いはあるので、教育委員会としてもしっかりとサポートに取り組んでまいりたい。

【野口委員】 超過勤務時間数について、前年度比較では中学校の減少幅が大きいが、一方で、月平均80時間超の割合は中学校が一番大きい。小学校では専科指導等で人員が増やされているが、中学校での対応は。

【事務局】 中学校では教科指導に加え部活動があるため長時間勤務になっていると考

えられ、今後とも、どのような部分が負担となっているのか校種ごとに分析しつつ、一律ではなく状況に応じた改善に努めたい。

欧米では教員は教科指導に特化し、部活動指導を行っていない一方、日本では両者を含めた包括的な教育を行い、それによる教育の質の高さが評価されている。現在、部活動の民間企業への移行の研究を行っているが、このような取組が進めば状況が変わってくると考えている。

【奥野委員】 日本では欧米のように地域のスポーツクラブによる大規模なバックアップがないので、民間企業に移行すると経済面から部活動ができる・できないの問題が生じてしまう。スポーツ間での格差も大きい。そのような意味でも学校教育における部活動の役割は大きい。現在、国の研究委託で地域移行の取組を進めているとは思いますが、長期的な視野を持って取組を進めてほしい。

【事務局】 土日も含め部活動を指導したいという意向を持つ教員もいるため、調査研究においては、教員のやりがいという観点も踏まえながら進めていきたい。

【笹岡委員】 超過勤務が多い学校への人的措置はあるのか。校務の多忙化は課題として継続的に挙がっているが、抜本的な解決策はないのか。電話対応終了時刻と閉校時刻の前倒しは推進すべきと思うが、保護者に緊急連絡先等を示すなど、フォロー体制の検討も必要。

【事務局】 学校ごとの超過勤務の状況は把握しているが、超過勤務時間のみを基にした追加の人的措置は行っておらず、各校の課題に応じた人的措置を行っている。教頭については、特に新任教頭の超過勤務がより多くなる傾向にあるが、教頭間で教頭の仕事のマニュアルを作成したり、支部で新任者をフォローしあったりという取組も行われているところであり、教育委員会の各課でも文書事務の効率化をはじめとする対応を行っているところである。引き続き、検討を進めて参りたい。

電話対応終了時刻の前倒しについては、保護者への緊急連絡先の提示も含め、校園長会との協議を行い検討していきたい。

【松山委員】 働き方改革は、今いる教員に向けた取組も大事であるが、これから教員を目指す人に向けても大きな影響があると考えている。民間企業では、具体的にどのように社会貢献できるかという視点で入社を検討しているケースが多くなっているとも聞く。今の20代、いわゆるZ世代はSDGsなど社会的意義にセンシティブな世代であり、教員になろうと自治体を選ぶ時、そこに社会的意義も見出せるようにすると、より響くのではないかと。京都市として、働き方改革にそのような社会的意義を加え、京都市で働く教員が魅力的であるとアピールすることが求められている。

【事務局】 今後教員を目指す人にどうやって京都市を選んでいただくかということについては、現在、公式LINEを活用した発信等の取組を進めているが、社会的意義も含め、京都市の教員として働く魅力をより積極的に発信していきたい。京都は大学が多いが、大学で京都に来た人がそのまま京都市の教員として残っていただけるように、また、大学で京都を離れた人が京都に戻ってきてもらえるような取組を進めていきたい。

また、他府県の人が京都市の教員を目指す理由として、「番組小学校という地域とともに歩める学校があるからだ」という声も聞く。今後も、令和の番

組小学校という観点も含め、京都市独自の魅力を発信していきたい。

【高乗委員】 全市的な対応に加え、超過勤務の縮減が困難な学校や教員への個別のサポートも重要だが、学校や教員が直面している課題等は具体的にどのようなものがあるのか。

【事務局】 全体としては、やはり現場からは人が足りないという声を聞く。年度途中での欠員補充の人材が見つからず、負担が増えている状況であり、人材の確保が一番の課題である。これまで落ちていた学校が急に厳しい状況となるのは、生徒指導・保護者対応によるものが多いと感じており、そのような事態にならないよう事前の措置が重要であるので、教職員人事課として常に意識すべき点であると考えている。

【稲田教育長】 働き方改革の推進に向け、意識改革や業務量の削減はもとより、業務の遂行にあたっては、徒労感でなく充実感を得られるようにしていきたいと考える。

オ 議決事項

議案 1 件に係る会議録については、人事に関する案件のため非公開

(3) その他

○教育長から、前会会議以降の主な出来事等について報告

10月16日 第16期京都教師塾 開講

10月24日 第26回 京都サイエンスコンテスト表彰式

10月27日 高校生しおりデザインコンテスト

～11月8日

○事務局から当面の日程について説明

(4) 閉会

11時20分、教育長が閉会を宣告。

署名 教育長