

日時：令和6年1月26日（金）10時00分～11時30分

場所：鎌倉市役所本庁舎2階 201会議室

出席者：小林教育文化財部長（会長）、小日山教育文化財部次長（副会長）、坂井山崎小学校長、河合深沢中学校長、住吉第二中学校教頭、合田腰越中学校教諭、事務局（学務課 石川担当課長、大澤担当係長、花村担当係長）

1 **開会あいさつ（会長）**

この協議会は教職員の安全衛生管理について考えていくが、日頃児童・生徒に対して行う安全対策と同じような視点で、各委員から忌憚なくご意見をいただきたい。

2 **鎌倉市立学校教職員安全衛生協議会委員紹介**

所用により、上田富士塚小学校教頭、村上稲村ヶ崎小学校教諭が欠席

3 **報告事項**

(1) 長時間勤務状況について

(2) 衛生懇談会報告書の取組事例等について

<事務局>

前回協議会では令和3年度から5年度6月まで、80時間以上勤務者が着実に減ってきていることを報告し、その後を注視したいとしていたが、その後の12月までについても、引き続き長時間勤務が抑えられている。

ただし、小学校においては、45時間以上、80時間以上ともに9月が多く、同様に中学校でも9月に45時間以上が多い結果となっている。9月の衛生懇談会報告書を見ると、行事準備のほか、新型コロナウイルス・インフルエンザの感染症による学級閉鎖が長時間勤務の増理由として挙げられており、市教育委員会で把握している学級閉鎖状況を見ても、9月は他の月よりも倍以上の学級数が閉鎖となっていた。10月以降も学級閉鎖が決して少ない状況ではなかったが、そのような状況でも過去3年の中では長時間勤務が一番抑えられた。

また、市では、神奈川県が策定した「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」に基づき、令和2年から年次休暇の取得状況の調査を受け、各学校からの回答を基にデータをまとめている。年次休暇の取得数（1人当たりの取得日数）についても、令和2年と比較して4日程度増えた。

教職員皆さまのご協力もあり、長時間勤務も年次休暇の取得も全体的には毎年着実に改善できているので、これまでに実施してきた鎌倉市学校職場環境改善プランに沿った取組みを今後も継続していきたい。

ここ半年の衛生懇談会報告書で挙げられた取組みでは、前回同様に、勤務時間管理に対する意識醸成や情報共有について記載が多かった。また、2学期は学級閉鎖と行事対応が重なり、対応に苦慮されていることが伺えた。

<意見交換>

- 一部の中学校では、水曜日をノー部活デーとし、空いた時間を会議に充てるなど他の日の負担を減らしたことで、教職員の精神的負担も軽減できた。こどもたちも、時間にメリハリが出て、充実した部活動ができていると感じている。その学校では、今年度の部活動の大会で好成績を収めた。顧問がいなくても、自主的に練習する生徒がいたり、時間が圧縮されたことで、短い時間で集中して効果的な練習を考えるようになった。授業づくりのように、部員の主体的な学びができている。

- 一方で、他の部活と順番を決めて体育館など施設を使う部活は、毎週1日無くなるとスケジュール管理が難しい。なお、ノ一部活デーについて、学校評価向けの保護者アンケートでは、特に意見は出ていない。
- 部活動については、地域差もあるかもしれないが、17時30分に下校するようにしている。
- 学年会などの放課後にやる会議を、授業がある時間の中に組み込んでいる。小規模校だと他学年の授業を持つ教職員もいて、授業計画を立てるときが大変だが、会議を意識した時間割を作成したことで、唯一、2学期の80時間以上勤務者はゼロにできた。会議も授業と同じ1時間内に収めなければいけないので、効果的な時間の使い方を考えることにも繋がっている。
- 同様に、テストの時間を合わせたりして、授業時間内で会議を組めるように工夫している。
- 1週間ごとに時間割を組む学校もある。他校の取組みを参考にしたい。
- 授業があるので、なかなか平日に年次休暇を取ることは難しい。
- 部活の土日出勤だと平日の振替で対応するため、年次休暇の取得が増えない。
- 目標を定めて休暇を取得しなければならないと声掛けが少ないと感じる。
- 年次休暇の取得促進については、市からの通知だけだと反感を買うことがあるかもしれないので、管理職が理解をしたうえで、取得しやすい環境を学校が主体的に作る必要があると思う。
- 県が発足させた教員の働き方改革を進めるための若手教員でつくるプロジェクトチームに参加しているが、県内の他自治体では、会議を紙印刷でやっていたり、会計でも現金で徴収したりしているところもある。個人端末についても、持ち出し可能な自治体とそうでない自治体もある。県内でも、ペーパーレス化や教職員の精神的負担など、格差はある。

4 協議内容

(1) 鎌倉市学校職場環境改善プランⅡにおける次期計画の策定について

<事務局>

これまでの報告から、長時間勤務や休暇の取得状況は改善できているが、地域移行やアウトソーシングなど、担い手の問題が残った。

スクール・サポート・スタッフについては、文部科学省から示された令和6年度予算の概算要求で、今年度と比較して大幅増額となっており、予算審議はこれからだが市においても、ICT支援員やスクールソーシャルワーカーの増員、ケアラー支援条例に伴う学習支援、プール・ロスナイ清掃など、今年度と同規模以上の予算要求をしている。また、次年度に向けたスクールロイヤーの採用試験を実施しており、全面的に学校体制を整えようとしている。

昨年度の効果アンケート結果からは、授業準備等のために、1、2時間程度の持ち帰り業務が常態化していることが明らかになっており、退勤時間が早まることなど、数字で把握できるところは達成できたと評価できるが、自宅での業務、部活動に対する負担、そして、ICT使用頻度をはじめとした個々の意識の格差が課題として残った。

ただ、これらの課題は、視点を変えれば「教職員の働きがい」とも捉えられる。

鎌倉市教育委員会では、次期教育大綱の改訂を令和7年に行う予定である。目指す教育の姿を明確化するために、昨年より教育委員会、そして校長会において、目指すべき学校の姿を語り合う機会を設けた。そこでは、教職員が心身ともに健康を維持し、教職という仕事にやりがいを感じ、ワクワクした気持ちで生き生きと働くこと。そして、子どもたちとしっかり向き合う時間や自己研鑽できる時間を確保することによって、子どもたちが主体的に学びたいという気持ちになる、といった意見が出ている。

このほか、経済産業省や文部科学省、多くの自治体で働き方改革や教育現場のコンサルを行っている有

識者を交え、本市の働き方改革について対話したところ、大人にも子どもにも楽しくするプロジェクト型の業務改善・組織開発として、単なる業務改善ではなく、生き方改革を目指し、教職員が「主体的な学びを支援する伴奏者としての役割」を踏まえて進めてはどうかとの話があった。

これまでの6年間、計画に沿って行ってきた取組は、教育委員会から提供する「業務改善に伴う支援」が中心だったが、鎌倉が目指すべき学校の姿や、教職員のやりがいなど、その辺りも踏まえて、今後の職場環境改善についてご議論いただきたい。

<意見交換>

- プランに沿った様々な人的支援を増やしていただき感謝している。この安全衛生協議会の中で議論してきた学校からの要望を拾っていただけたことで、大変意義のある会議だと思う。
 - 留守番電話を設置しても、結局、教職員が時間外に対応することが多々ある。一昔前ならこれが課題だと自分たちは考えなかったかもしれない。そういった意味では、意識改革は進んでいると感じる。
 - ここ数年で学校職場はブラックだと言われ、働いていて嫌だなど思ったが、反面、部活は教職員の勤務時間外で対応していること、その時間は手当されていないことなど、世間への認知が深まってきた。ノー部活デーを設けてもハレーションが起きないのは、そういった社会情勢があるからだと思う。
 - 事務局から説明だと、職場環境改善に向けた取組みが止まるんじゃないかと見方をされるかもしれないがそうではない。今までのプランは、教育委員会の事業を計画として取りまとめたものだったが、その事業を止めるわけではなく、これからも進めていく。ただ、その事業を実施したから、劇的に何か改善されるわけではなく、時間を短縮するだとか会議を精選しようだとかに焦点を当てると苦しくなるばかりで、教職員のやりがいや働くモチベーションが上がってこないんじゃないか、と考えている。教育委員会が示そうとしたいことは、働くモチベーションを上げるための業務・環境改善を教職員と一緒に考えていきたい。
 - 市で介助員などの人的支援を相当増やしてきたが、校長・教頭のマネジメント管理は大変になっている。
 - これまでの職場環境改善プランでは業務補助や施設に関する取組みが挙げられてきたが、教職員のメンタル面についても対象として考えてよいか。
- ⇒そこは意識して取組みをしており、また、教職員のストレスとなるような取組みになってはいけないと考えている。産業医相談やメンタルヘルスチェックも行っている。メンタルだけではなく、健康診断などの身体面でのケアや、環境の改善など、どれも無視できない。
- このプランだけで示すのは難しいかもしれないが、よりよい人財確保のためにも、鎌倉市の学校で働きたいと思ってもらえるようになれば、在籍する教職員にとっても、そして子どもたちにとってもいいことだと思う。

5 閉会

本協議会は年3回、次回は3月の開催を予定している。