

令和2年度 第3回 総合教育会議 議事録（概要）

- 1 日 時 令和2年8月26日（水）14:00～15:30
- 2 場 所 三重県勤労者福祉会館 6階 研修室
- 3 出席者 知事、教育長、教育委員4名
- 4 議 題 ・子どもたちの安全・安心について
・学校における働き方改革について
- 5 主な意見（ :教育長、教育委員 :知事）

<子どもたちの安全・安心について>

三重県の新型コロナウイルス感染症の感染者数は人口規模から考えると少ない。全国的に見ても防災意識の高い県の感染者数は少ない傾向がある。これは交通安全やDV、児童虐待等についても同様で、毎年着実に地道な取組を続けていくことが子どもたちの基礎的な能力を高めることにつながる。学校だけではなく、防災ネットワークや家庭・地域を巻き込んで防災教育を行い、意識を高めていくことが重要である。

児童虐待相談件数について、全国では1、2割増えているにも関わらず、三重県で増加していないのは、コロナ禍の中で子どもたちが登校していないので、発見が困難な状態にあるのではないかと推測され、いかに発見していくのかが課題と考えられる。

教職員が学校でのコロナ禍の不安やストレスを抱えている状況を軽減することが、ひいては教職員一人ひとりが子どもたちの変化に気づける力を高めることにつながる。家庭内で、経済状況やストレス等による問題のしわ寄せが誰にいくのかに着目し、その解消をめざすことが子どもたちを守ることににつながる。地域から偏見・差別を受けることのないよう、県民一人ひとりが正しい情報を知ることが重要である。

家庭内のDVや児童虐待を学校で発見するのは難しい。近年は近所付き合いが希薄になったため、地域の大人たちが子どもの日常の変化に気づくことも少なくなった。子どもが安全・安心して成長していくためには、家庭・学校・地域が様々な角度から見守っていくことが大切である。

国立成育医療研究センターの調査で、多くの子どもたちが感染を秘密にしたいと回答していることは、偏見・差別を意識して恐れている結果だと思う。子どもたちには、新型コロナウイルス感染症の正確な知識を持つことや、感染の事実を隠すことが感染拡大を招くことをしっかり伝えるときにも、教職員や親にも啓発していくことが重要である。

市町によって学校現場の消毒液やマスクが不足していると聞く。市町の管轄かもしれないが、対応を考えていく必要がある。

県内公立学校の児童生徒の感染は殆ど家庭内感染となっている。現在、多くの学校で2学期が始まっているので、改めて学校の基本的な感染対策を徹底するとともに、家庭での検温状況を把握することで感染リスクを低減したい。また、他県の感染事例を注視し、同様の状況が発生した際、迅速な対応につなげたい。

不安やストレスを抱えている教職員に対しては、どういう課題があるのか把握し、しっかりフォローしていく。教職員は児童虐待を発見しやすい立場であるとの認識を改めて共有するとともに、学校だけでなく地域コミュニティとの連携を高めることで虐待の速やかな発見につなげたい。地域関係者とのコミュニケーションの観点を今後の人材育成においても捉え直して取り組んでいきたい。

委員の皆様からは、感染症や防災等について、日頃からの対策や備えの重要性について発言いただいた。日頃の備えを今一度見直し、関係機関が一体となって取り組んでいくことが大切である。4、5月の児童虐待の件数が増えていないのは、休校により学校からの通報が少ないことが影響しているのではないかと考えていたが、学校が再開してからあまり増えていない。コロナ禍で学校・市町・警察が市民の方と接触しにくいことで、連携不足となり、早期発見の見落としがないよう、関係機関でしっかりと取り組んでいくことが大切である。

<学校における働き方改革について>

- 部活動を熱心になりたい教職員や子どもも多いという現状をふまえると、授業なども含めた勤務時間全体の中で部活動の指導時間をどう考えていくのかという視点が必要ではないか。また、退職した教職員に指導者として加わってもらうことで、部活動を指導する教職員が休める環境をつくっていくという取組をもっと進めてはどうか。
- 今年度から時間外労働の上限が年 360 時間、月 45 時間とされたことが、数字合わせではなく根本的な業務改善につながるようにしていくことが大切である。業務改善が進まない根本的な要因としては、教職員の仕事に際限がないということもあるが、部活や学業における成果主義の影響がある。教職員が、勤務時間や時間外勤務の上限時間を守りながら成果を上げていくイメージを持ってないことが一番の課題である。全国の先進的な取組を参考にし、働き方改革の取組を実践するモデル校をつくり、そこでの事例・経験を横展開していったらどうか。今回の新型コロナウイルスの状況が教職員における仕事の本質的な必要性を改めて考えるきっかけとなればよい。
- 管理職が、なぜ残業を削減する必要があるのかということをも明確に伝えることにより、一人ひとりの教職員が、決められた時間の中で何を求められているのかを意識しながら仕事をするのが求められる。また、管理職は各教職員の残業内容を把握し、その必要性や適時性について判断し、マネジメントを行うことが重要である。

- 保護者の視点に立つと、学習指導や部活動の指導に熱心な教職員はありがたい存在ではあるが、こうした教職員が過重労働とならないよう、管理する側で、業務分担を見直すことが必要である。また、県教育委員会においても、学校とともに業務改善や適切なマネジメントを推進する対策を講じることが、教職員一人ひとりが子どもと向き合う時間を大切にできることにつながる。
- 年 360 時間、月 45 時間という上限時間を前向きにとらえ、個々の対策の目的や必要性、効果を今一度確認し、働き方改革の具体的な対策を検討していきたい。今年度からは 45 時間を超えた時間外労働の要因を把握しているところであるが、今後は、さらにその要因を分析し、より効果的な対策につなげていきたい。子どもたちの学びと働き方改革の両面を推進するにあたり、教職員と外部人材がどのようなバランスであればより効果があるのかという点についても、引き続き検討していきたい。

教職員が、今回の新型コロナウイルス感染症対策の中で、様々なアイデアを出しあいながらオンライン教育を迅速に進めていったことから、「やればできる」ことは証明されている。教職員一人ひとりにおいて、業務改善やそれに伴う時間外勤務の縮減がなぜ必要なのかという理解が進めば、働き方改革は必ず進めていけると考えている。働き方改革を進めていく手法は様々あると思うが、個々の教職員の理解を抜きにして、方法論のみに陥らないようにするとともに、子どもたちや保護者の満足度や安心感を高めていくという本来の目的を果たしていけるよう、取り組まなければならない。
- 三重県の学校においては、学校マネジメントシステムを導入し、その中で勤務時間の目標数値を設定している。その実現のために、学校関係者評価委員の意見を活用し、組織的に PDCA サイクルを回すべきである。