

vol. 2178

【発行】大分県高等学校教職員組合教宣部 大分市大字下郡496-38 大分県教育会館  
TEL / (097) 556-2838 FAX / (097) 556-8998 MAIL / ohtwu@view.ocn.ne.jp

# 大分県高教組情報

【発行者】横道 信哉 【印刷】佐伯印刷(株) 【売価】30円(組合員の購読料は組合費の中に入れて徴収しています)



## 今号の掲載内容 (掲載順)

- 実効性のある「学校における働き方改革」にむけて  
中教審初等中等教育分科会「学校における働き方改革特別部会」審議の経過 (その3)
  - ・ 中間まとめを受け、今後議論すべき論点を整理
  - ・ 学校の運営体制の在り方について議論
  - ・ 長時間労働是正につながる時間規制などの議論が展開されず

## 実効性のある「学校における働き方改革」にむけて 中教審初等中等教育分科会「学校における働き方改革特別部会」審議の経過 (その3)

中央教育審議会初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会 委員

小川 正人	放送大学教養学部教授 (部会長)	妹尾 昌俊	学校マネジメントコンサルタント、アドバイザー
相原 康伸	日本労働組合総連合会副会長	田野口則子	横須賀市立野比小学校長
青木 栄一	東北大学大学院教育学研究科准教授	時久 恵子	高知県香美市教委教育長
天笠 茂	千葉大学教育学部教授	橋本 幸三	京都府教育委員会教育長
風岡 治	豊橋市教委教育政策課事務指導主事	東川 勝哉	公益社団法人日本PTA全国協議会会長
川田 琢之	筑波大学ビジネスサイエンス系教授	富士道正尋	小金井市立南中学校校長
清原 慶子	東京都三鷹市長	無藤 隆	白梅学園大学大学院特任教授
佐古 秀一	鳴門教育大学理事・副学長	善積 康子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 主席研究員

### 中間まとめを受け、今後議論すべき論点を整理

～中教審 第10回特別部会 2/8～

第10回の特別部会では、12月に答申した「中間まとめ」以降、はじめての部会では、今後議論していくべき論点が示され議論が行われました。

#### 【学校における働き方改革特別部会で今後議論すべき論点】

##### 1、学校の組織運営体制のあり方について

・ 校長、副校長、教頭も含めたすべての教職員の校務運営上の負担を軽減していくために、現在の学校に置かれている職のあり方や主任のあり方、校務分掌や校内委員会のあり方等の学校の組織運営のあり方について検討を行う。

##### 2、学校の労働安全衛生管理のあり方について

・ 学校の教職員が、心身の健康を損なわないよう働くために必要な職場環境の整備に関して、取り得る方策や支援のあり方等について検討を行う。

##### 3、時間外勤務抑制にむけた制度的措置のあり方について

・ 教師の長時間勤務を是正していくために、教師の勤務の特殊性や児童生徒の学びの質を担保するために持続可能な勤務環境のあり方も考慮しながら、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(給特法)のあり方も含む教職員の勤務時間等に関する制度のあり方について検討を行う。

〈文科省〉上記の3については、再三、各委員よりご指摘があり、より専門的な法制度のあり方を検討することもあるので、委員の追加を検討する。今後、部会長と相談しながらすすめたい。行政法や公務員関係法に詳しい人を考えている。

#### 委員からの主な意見

##### 1、学校の組織運営体制のあり方について

富士道：整備は必要だが、あり方論だけでなく、制度とし

て確定したものにする必要がある。そのためには法律、関連法令だけでなく、教育委員会管理運営規則にまで書き込

んでいくことが必要。

妹尾：これまでもいろいろな答申やまとめてマネジメントが大事と言われてきたが、掛け声だけでなく、仕組みなり、制度なり、もう少し手を加えるべきである。組織運営では主幹などの役割の議論があるが、これが機能しているか。検証、データに基づいた議論もしたい。たとえば、文科省勤務実態調査でそれができるのかできないのか。

小川：2016年の勤務実態調査を分析し、主幹教諭の配置状況と各都道府県の労働時間の勤務時間の相関性は見えているか。

相原：留意すべき点は、対策が働き方改革のねらいと整合性があるかをみていく必要がある。管理を強めることによって、新しい仕事が生み出されることが、民間でもみられる。マネジメント志向が強い人ばかりが出てくる可能性があり、そういう人ばかりが重用されてしまうと、教職員としてもやりづらくなってしまふのでマネジメント志向が強まることは遮断すべき。

## 2、学校の労働安全衛生管理のあり方について

川田：安全衛生管理を取り上げるのは適切なことである。医学的な観点からは健康診断も当然必要だが、休職制度のあり方、休職中の方のフォローアップも考えていく必要がある。

東川：労働安全衛生のあり方について、早い段階で対策ととりくむべき。身の安全があってこそ組織が成り立つ、制度的な措置も成り立つ。PTAとして先生を守る、その上に子どもの安全や成長があると考えている。

善積：学校は建物の構造において非効率なことが多々ある。教員はたとえば5分や10分の休み時間に職員室に帰ってこれるのか。早く戻るために、廊下をすごく寒中移動し、走って転倒することもありうる。一つ一つは重要でないかもしれないが、そういう蓄積が健康問題になっているのではないか。

妹尾：研究に関する負担。全国の教委や校長と話して聞く話だが、モデル校、大学付属小中で研修授業の実践が素晴らしいことが多いのだが、睡眠時間を削っての成果である。データで確認していないが、そういう話をよく聞く。授業をよくしていくことは大切だが、健康を害してまでやることか。またそれがスタンダード、モデルとなり、「他校

☆これ以降の特別部会はこの3つの柱をベースに議論をしていくこととなり、今回の後半は、1、学校の組織運営体制のあり方について、提案の後、集中的議論をしました。

提案：藤原研究官：論点を3つ、組織向上、長時間勤務の是正、マネジメント強化。かつてはリーダーとしての管理職だったが、今は「管理職もチームで」「学校運営チームの一員」というように、チームという言葉が出てくる。トップリーダーも大事だが、ミドルリーダーがどう力を発揮するかに焦点があてられている。校長や教頭の長時間勤務を是正するために業務を分担するようになってきている。新潟市では事務の仕事内容を明確化した。法律改正で事務長の役割も変わっているが、事務職員のパフォーマンスがあがれば、校長の満足度のみならず教頭のもあがっていく。緩瀬における総括教諭の例は、グループでくくった校務分掌の長が総括教諭となっている。小中学校の教頭は高校よ

もがんばろう」と、長時間労働が増えていくという傾向にある。

相原：労働安全衛生のとりくみの事例に関わるポータルサイトも必要である。また、教員が研鑽でき、しっかり休める制度の構築も必要。

## 3、時間外勤務抑制にむけた制度的措置のあり方について

小川：超勤4項目以外は自発的行為と扱ってきたのは事実。問題なのはいまの給特法をベースにしながら、それ以外を自発的とみなさないための議論をどうするか。私も考えがあるので、いずれ示したいと思う。

妹尾：超勤4項目は本来、長時間労働抑制のための、教員を守るための制度であるのに、形骸化している。それ以外の時間外勤務が多く、趣旨と実態が乖離している。では項目を増やすのかというと、それは長時間労働を認めることになるので違和感がある。

相原：給特法に詳しい委員の追加があればより専門的な話ができる。追記意見で処遇だけでなく研鑽もとあったので、給特法を考えるうえでポイントになると思う。

青木：給特法の立法過程を振り返ると、当時は事務職員の配置が未整備だった。管理運営をしっかりとしないと、という議論は当時もあった。現状も教員の長時間労働があるので、1の学校の組織運営体制のあり方についての論点は重要。

## ☆全体を通しての意見

妹尾：教員定数について文科省は努力していて交渉もしていると思うが、小学校の英語のための加配1000人といっても小学校2万校からすれば少ない。教員増やせだけでなく、もっと何が必要か、文科省から言ってほしい。教員増やせばよくなるというエビデンスは、と言われればそれを探す話し合いをすればいいし、省庁横断的に小学校定数を増やす話し合いができないのか。もっと具体的に審議ができるように働きかけてほしい。

天笠：中間まとめのフィードバックをお願いしたい。学校がどう受け止めているのか、この場にフィードバックしてもらうのも審議を進めるうえで大切だと思う。学校地域がどう動こうとしているか。中間まとめがどう受け止められているか。現状について情報、フィードバックが欲しい。その上で審議を進めていくことが重要。

りも幅広く業務に関わっていて、フリーのミドルリーダーが必要である。

天笠：ミドルリーダーは、職位として設けるのか、また、主任制の議論は終わっているのか？

⇒藤原：ミドルリーダーは、校長と一般教諭の間に設けた職位、年齢(中堅教員)、若くてもリーダーシップを発揮している教員が考えられる。主任制については、新しい段階に踏み出している。

妹尾：フリーなミドルリーダーがもっとあったほうがいいという話もあったが、たとえば学級担任を持たないミドルリーダーがいる学校では、校長・教頭の長時間労働是正になっているのか？私は勤務時間の中で準備ができるよう一

人当たりの時数を減らす方が優先順位が高いのではと思うが、これに関して知見があれば。

⇒藤原：長時間労働の是正になっているか効用の検証は着手できていない。持ちコマ数、勤務時間見直しについて、授業準備の時間をどう確保するか、重要なテーマである。教員の同僚性、みんなで学びあう雰囲気、勤務時間内の確保はとても重要。

青木：教頭は一番早く来て最後に帰る、休日に出てくる、庁舎管理をやっている。これを別の主体に任せるとしたらどこか、どういう工夫か、あるいは機械管理等か。また複数の役職ができた際の校長が専念すべきことは。

⇒藤原：いろいろある。地域スポーツに施設を開放するなら地域などだ。少なくとも教頭が全部やる必要はない。複

数教頭の場合は分担している。教頭職は教師の長であり、職員指導が中心になる。全体把握しながら教育の質をあげていく。

相原：長時間労働を削減し、子どもとの接点を増すことが重要。教職員定数がこれだけ厳しい中、どうやってひねり出すのか。校長教頭の多忙も看過できないが、生徒指導に関して教職員一個人に落とし込まれるという負担もある。体制、マネジメントを見直そうということが、長時間労働と働き方を改善するエビデンスはあるのか？エビデンスを積み上げていくことが必要。

⇒藤原：日本は教員がメインで、専門家の力を借りる。エビデンスも十分理解しており、努力してまいりたい。

議論すべき論点を3つ示して、特別部会後半戦の議論がスタートしました。この間、特別部会で再三にわたり指摘してきた、行政公務員関係法に詳しい委員を新たに加えることについては一定の成果といえます。

## 学校の運営体制のあり方について議論

～中教審 第11回特別部会 4/5～

11回目となる審議では、「学校の運営体制のあり方について」の議論が行われました。主幹教諭に関わる議論で相原委員(連合事務局長)から、「(主幹教諭を)全国に広げても学校の業務そのものを減らさなければ問題解決につながるものではないことを改めて(委員での)確認が必要である」との意見が出されました。

### 《新委員の紹介》

稲継 裕昭委員(早稲田大学政治経済学術院 教授)：公務員制度研究者

嶋田 晶子委員(武蔵野市立第五小学校校長)：全連小の理事、東京都小学校校長会副会長

議論に先立ちこの間文科省より発出された通知等についての説明と委員からの質問がありました。

### 【主な委員からの質問】

相原：(「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン【概要】」について)「ジュニア期におけるスポーツ活動時間に関する研究」を踏まえ、成長期にある生徒が運動、食事、休養、睡眠のバランスのとれた生活を送れるようにするために、科学的な観点から適切な休養日の設定がされたことを評価する。一方で、教員の長時間労働問題の観点から並行して考えておく必要がある。中間まとめでは「勤務時間に関する数値で示した上限の目安を含むガイドラインを示す」としていたが、平日2時間の部活動を行ったとしてもオーバータイムが発生するわけで、このまま働き方の

ガイドラインを示したとしても、長時間労働を是正することにはならないのではないかと。いかなる影響を与えうのか検討しておく必要がある。

富士道：数値目標が示されたのはいいが、子どもに部活動をさせたい保護者のニーズが課題となる。保護者への働きかけについて具体的に検討してほしい。

橋本：休養日に賛同する保護者もいればしない保護者もある。教委が学校の後ろ盾となり、足並みを揃えて守っていかないと瓦解するので、そのような意識をもってやっていきたい。

引き続き、議題：「学校の組織運営体制の在り方について」に関わって、

(1) 神奈川県における学校運営組織と総括教諭(神奈川県教育委員会教育局行政部教職員課)

(2) 働き方改革と学校の組織運営(鳴門教育大学 佐古 秀一)

が報告され、それに対する質疑・応答が行われました。

### (1) 神奈川県における学校運営組織と総括教諭

富士道：資料で示されているグループ数よりも人数は増やせるのか。授業の軽減はどのくらいか。選考の仕組みはどのようなものか。

回答：配当という形だが学校規模によって調整している。市町全体で配当しているのでその中で調整している。授業軽減は組織的にはない。非常勤を配置し2時間など持ち時間数を削減するなどに対応している。選考は試験ではな

く、校長推薦や、人事評価、場合によって面接の結果などをふまえている。

橋本：主幹教諭の制度を活用して総括教諭を配置しているとのことだが、主幹と主任の関係は。

回答：主任は置いていない。これまでも主任を職とは位置付けず、校務分掌や各教科の代表者として置いていた。本県ではグループリーダーは総括教諭を充てている。

天笠：総括教諭の育成について、どのような研修や人材育

成を行っているか。組織マネジメントではどのような立場だったか。また、将来的なリーダー育成として教職大学院の活用も考えているか。

回答：新任総括教諭は研修年間数回、研究会議2年目以降各校1名で計百数十人が参加する。話し合いの中でマネジメント能力を高める。3年次などの年次研修は実施できていない。教職大学院の活用は考えていない。

時久：総括教諭が別の学校に異動した場合、総括教諭のままか。小中の交流があるといい。小中と高校との課題の違いは何か。

回答：異動後も総括教諭のままである。小中学校は規模が小さい学校も多く教職員数も少ないため、学級担任をしながらマネジメントを行う。時間の確保が非常に大きな課題。

善積：総括教諭が教員の職務遂行能力を向上させるとはどのようなものか。昇任をめざしてもらうための動機付けはどのようにしているか。

回答：遂行能力向上は授業に関する指導も行う。新規採用教員の指導を担う。教員一人ひとりの能力向上につなげている。サブリーダーを配置している。学校運営に参画したいという意識が若手に広がってきているという認識。具体的にとりくみはしていない。魅力ある職として皆さんふるまっしてほしいと言っている。学校経営に関与しつつ生徒に関われるプレイングマネージャーとしてふるまってもらいたい。

善積：担い手の確保の苦労は。

回答：若干足りていない。働きかけても固辞されることもある。本人の意欲があっても要件に達していないところもある。今後年齢層もあるので苦しくなると予想している。

青木：主幹教諭と総括教諭の給与はどのようにになっているか。法律で定められる職務規定に加え(3)職務遂行能力の向上に関する事、があるがどのような位置づけか。最年少は何歳か。

回答：総括教諭は県の職として定めている。法律で定める主幹教諭として報告している。給与も同じ。総括教諭が管理職に上がるのではなく、学校におけるベテランの役割を明確化したもの。最年少は37歳。

川田：総括が現場で問題意識を持ったとき、教委が把握する仕組みやとりくみがあるか。総括教諭の研修の在り方、求められるマネジメント力をどのようにとらえるか。

回答：教委として課題をくみ上げる仕組みは持っていない。研究会議でアンケートを実施して課題を把握するように努めている。学校内のマネジメント組織としてマネジメントに結び付けていきたいが実際には行われていない。

嶋田：管理職をめざさない総括教諭もいるとのことだが課題と方向性は。

回答：任命は管理職候補だが人材だけでなく数の確保も重要。定年前でその学校だけのオンリー総括もいればオールラウンドタイプ、生徒指導などの特定分野に特化した人材もいる。あてはまる職員の登用を校長には伝えている。各市町村の加配要件に合致させるようにしている。

## (2) 働き方改革と学校の組織運営

相原：この特別部会は、教員の長時間労働を是正し、子どもと向き合ったり、授業準備をしたりといった本来業務に時間を使えるようにすることを検討する場であることについて改めて確認したい。管理職を含めて教員の業務がオーバーフローしている。主幹教諭を否定するものではないが、全国的に主幹教諭を配置すれば教員の負荷が軽減するわけではない。新たな業務をつくり出して、結果的に主幹教諭のなり手がなくなってしまうことも懸念される。仮に主幹教諭を配置するならば、教員の長時間労働の削減に効果があるというエビデンスが必要である。また、トップダウンなのかボトムアップなのか、めざす学校の姿を描くことが重要であり、その上でマネジメントが何を指すのかを掘り下げないと、マジックワードになりかねない。事務長を配置することもポイントになっている。教頭や教員が行っている学校事務の負担軽減をはかるために、サポート体制を充実させることも求められている。

回答：教員の長時間労働を是正するには、仕事を減らす、人を増やすという2つの方向がある。人を増やすのが基本であり、主幹教諭の配置を促進し、教員の持ち時間数削減につなげてほしい。

清原：三鷹市のとりくみを報告する。教委で働き方改革プランの提示、勤務時間縮減の支援、副校長補佐の配置、スクールサポートスタッフ配置、部活動指導員モデル配置、周年事業簡素化、留守電設置、校務支援システム。副校長補佐の配置で成果が上がっている。(資料の)グループ化と協働化を結び付けてすすめることが効果があるのではないか。

回答：協働化とグループ化の連動はどのようにできるか。副校長補佐、経営スタッフ補佐の配置で変わることはあるが、教頭の仕事は限界を超えている。補佐役が増えても仕事の質が変わるわけではない。連携推進や新しく求められる役割を入れることで変わっていくと思う。何をやっていくかで考えるべき。

青木：主幹教諭の配置は政策手段の一つであるが、教頭の副校長化、教頭の複数配置も選択肢としてあるのではないか。主幹教諭を配置する優位性はどこにあるのか。

回答：管理職の複数配置の発想はなかった。学校組織を動かすには、教員との距離感が重要であり、主幹教諭をミドルリーダーとして機能させていくべきである。

橋本：いかにして教頭の負担軽減をはかるか。教頭補佐として主幹教諭を配置し、地域連携や渉外の業務を担ってもらうべきである。

清原：地域との関係はどうか。コミュニティスクールを基盤とした学校運営、支援ボランティアと学校の連携、これらは副校長が中心だったが地域学校教育活動推進委員など市民になってもらい、市民がつなぎ役となっていくケースもある。

時久：地域や家庭に戻すものは戻さないといけない。地域支援本部にコーディネーターを置いているが一日数時間で手当にも限界がある。仕事と位置づけることも必要。

今回の特別部会では、学校の組織運営体制の在り方について議論され、学校現場に時間外勤務の上限規制を設けることや給特法の見直しについての議論とはなりません。引き続き特別部会の議論を注視し、給特法の見直しについて、今後議論がすすめられるようとりくみをしていきます。

## 長時間労働是正につながる時間規制などの議論が展開されず

～中教審 第12回特別部会 4/25～

前回に引き続き「学校の運営体制の在り方について」の議題で、事務職員について議論されました。6月から7月を目途に答申をまとめるとされてきましたが、会議終了にあたり小川座長から、「引き続き校務運営について議論を深める」旨の発言があり、今後、長時間労働是正につながる時間規制などの議論が展開されるのか不透明な情勢です。

冒頭、文科省から、「主幹教諭・事務長に関する調査(概要)」、「学校の組織運営体制の在り方に関する参考資料～事務職員関係～」について、引き続き、風岡委員から「学校教育法改正を受けた教育委員会の取組状況について - 学校のマネジメント機能強化に向けた事務職員の現状と課題 - 」についての報告がなされ、それに関する質疑・応答、意見交換が行われました。

### 主幹教諭・事務長に関する調査(概要)への意見

佐古：「主幹教諭を配置すると教諭の授業時間が増える」とのことだが軽減分はどのように対応しているか。

文科省：教諭が24コマ程度のところを主幹教諭の持ち時間数は15-18時間としている。

富士道：(事務長について)「教員の事務負担の軽減」とあるが具体はどのようなものか。

文科省：合理化・効率化することにより他の教職員の業務を手伝うなど聞いている。

嶋田委員：主幹教諭の授業時間について(自分のところでは)軽減をはかっているが自治体によって違いがあるのか。

回答：軽減するための教員を自治体独自で配置しているところもあり違いがある。

稲継：「主幹教諭は給与上の昇格となり財政負担が増加する」とあるが具体的にはどのくらいか。

回答：45歳モデルで教諭は2級660万、主幹は特2級682万となっている。

### 「学校の組織運営体制の在り方に関する参考資料」、

#### 風岡委員提出資料について

青木：市町村教委調査回答数933自治体とあるが都道府県での違いがあるのではないかと。共同実施について活用の違いや職務規定の差が大きいのはなぜか。

風岡：全国学校事務研究会での調査のため組織率の低い県については回答率が低くなっている。都道府県への学校管理規則(以下「学管規則」)改正調査は文科省でしているので行っていない。共同実施については県から(通知等)出すかではなく自治体で実施している。法改正をふまえた学管規則改正も実際は市町村で行えることから今回の調査は市町村を対象とした。

妹尾：事務職員の非正規はどのくらいか。期待が大きいと単年度で変わる非正規であれば仕事を任せられないことや育成にも課題があるのではないかと。市町村事務職員はどのようになっているか。また今後どのように考えているか。

文科省：教職員全体では非正規は7～8%。事務職員のみでの数については次回提示。地財措置の事務職員については18学級に1人という考えで自治体判断となっている。

佐古：共同学校事務体制に何を担ってもらうかが重要になってくる。専門性の分野か支援機能化か。例えばアンケートや文書への回答や学校評価のフォーマットなど有効ではないか。

川田：現行法でどのような位置づけになったか。事務職員の職務規定が「つかさどる」となり具体的な職務内容や権限で何かできるようになったか。業務を見直す場合制度上の裏付けが必要か。(神奈川の)主幹教諭を総括教諭とし学校教育法で規定する職務以外を盛り込むことには法改正等が必要なのか。

文科省：学校教育法の職務規定が改正となっても職務の内容や範囲が変わることはない。主体的・積極的に校務運営に関わっていくことを趣旨としている。職務内容等は学校教育法に定める範囲の中で、学管規則で定めることとされている。

橋本：市全体で課題解決をはかった、とあるが働き方改革につながる業務はあったか。

風岡：5グループでそれぞれ課題の改善にとりくんだ。改善の成果として様式の見直しやデジタル化、学校支援システムの改善などがある。

富士道：教頭・事務職員が連携し指示、指導とあるが具体的にどうかかわるか。校長、副校長、教頭を補佐する主幹教諭と事務職員は重なっているように思う。業務を調整し整理することで明確な形となるように期待する。

善積：事務職員は経験などによって差があるのではないかと。やりがいがある仕事となるよう処遇等も課題なのではないかと。共同実施とは具体どの程度集まっているのか。2つの組織に所属し活動することは難しいのではないかと。

風岡：経験値による違いはある。共同実施は月に2～3回、それ以外の電話やメールでのつながりが深い。共同実施は、はじめは集まって相互検閲など、次に経験等による差異を埋める、次にブロック内の校長への聞き取りなどから課題解決にとりくむ、今は3段階目にきていると考えてい

る。校長等からの法令に関する質問への助言や徴収金の取扱い、書式の統一などの成果がある。

**学校の組織運営体制の在り方について意見交換**

天竺：主幹教諭は導入から10年が経ちこの間の経緯をふまえながら議論をすすめていく必要がある。学校の縦の役割と考えてきたが横の機能も必要。縦横それぞれの機能であるミドルリーダーとするのがいいのではないかと。事務職員について、大学では教務事務というもの確立されている。そのような発想は公立学校にはあるのだろうか。それぞれ分散している業務を集約し見直す必要があると思う。

相原：この委員会は学校の働き方を見直し、イキイキと働いていくためにどうしたら良いかを考える委員会である。主幹よりも事務職員の方が学校の働き方改革に実効性・可能性があるように思われる。主幹教諭については組織の体制やポジション、機能を振り替えていく必要があるのではないかと。働き方改革法案の審議を見据えて、この委員会では法改正を待ち構える気持ちで議論をすすめていかなければいけない。

嶋田：(事務職員について)どのように主体的に参画して

いくのか。具体的な職務内容について明確にする必要がある。

橋本：校長、副校長、教頭の多忙化解消には主幹教諭はありだと思いが、それが優先かという議論も必要。

東川：(保護者の立場として)主幹教諭が(渉外等の業務を受け持つこともありだが)カウンターパートナーはだれかということが明確なことが必要。若い人がめざせるような内容の職が大切。事務職員については保護者との接点があり、広報等に事務職員の目線で教育方針等について関わることもありだろう。

妹尾：参考資料5に書いたが、主幹教諭について成果も必要だがだめなところの集約も必要だろう。事務職員についてもビルドビルドではやりきれない。どの業務を効率化できどの業務に力を注ぐか考えていく必要がある。

青木：事務職員については採用等の見直しも必要になってくる。知事部局との交流も想定される。現在の事務職員の評価も必要になるだろう。

時久：主幹教諭について必要と考えるが全部に行き渡らない。学校規模などで一定定数化できないか。

今回の特別部会でも、学校の組織運営体制の在り方について議論され、学校現場に時間外勤務の上限規制を設けることや給特法の見直しについての議論とはなりません。引き続き特別部会の議論を注視し、給特法の見直しについて、今後議論がすすめられるようとりくみをしていきます。

**あなたも助け合いの輪へ加わりませんか!**

教職員共済は、学校・教育機関で働く方々を対象とする厚生労働省の認可を受けた職域で唯一の共済生協です。教職員共済に加入されますと「万一」のために手頃な掛金で備えられるさまざまな共済商品をご利用いただけます。この機会にぜひあなたも「教職員同士の助け合いの輪」に参加しませんか!

資料請求すると全国合計1,000名様に賞品が当たるキャンペーン実施中!

**共済 わくわく キャンペーン**

- ◆ご応募は一人さま1回かぎりとなります。専用応募フォームから
- ◆賞品の発送は9月中旬以降となります。ご応募いただけます!

教職員共済

検索



スマホからもカンタン!



A. 鹿児島焼酎「利八」2本セット



B. 北海道のご当地ラーメン(4店×各2食)



C. 福岡のご当地調味料(3本セット)



D. 三重のお菓子「花咲かりん」(10枚・箱入)

※通常の資料請求フォームを利用されますと対象になりませんのでご注意ください。※当選者の発表は、賞品の発送をもってかえさせていただきます。

厚生労働省認可

教職員共済生活協同組合 大分県事業所

〒870-0951

大分市大字下郡 496-38 大分県教育会館 2階

TEL : (097) 556-4300

