

教文研だより

題字・宮島 肇



CONTENTS

勤務時間管理だけでは教員の健康は守られない

NPO法人「教育改革2020『共育の杜』」 理事長 藤川 伸治

神奈川県教育文化研究所のカリキュラム総合改革委員会では、学校・子どもの教育課題について県内教職員と、教育研究者・関係者が協議し、発信しています。今年度のカリキュラム総合改革委員会は、教育内容について協議をすすめるグループと教育制度について協議をすすめるグループに分かれて活動しています。

今回の教文研だよりでは、カリキュラム総合改革委員会の委員で、NPO法人「共育の杜」理事長の藤川伸治さんに寄稿をお願いしました。藤川さんはこれまで「学校の働き方改革」「教職員の勤務環境の改善」について、議論をリードしてこられました。

2023年12月に文科省は、2022年度教員の精神疾患による病気休職者数は6,539（全教員数の0.71%）で、過去最多となったことを公表しました。社会全体で精神疾患が増えていることもありますが、ここ数年、年間5,000人台で高止まりしてきた精神疾患による休職者数が改善することなく、ついに6,000人を超えてしまい、教員の勤務環境改善は、待ったなしの状況です。これまで学校の働き方改革については勤務時間の短縮が中心課題になっていましたが、藤川さんは、勤務時間の管理・短縮だけでは不十分であることを指摘されています。ご一読ください。



*宮島肇先生(題字):初代1981~1984年神奈川県教育文化研究所所長・研究評議員

神奈川県教育文化研究所

勤務時間管理だけでは教員の健康は守られない

NPO法人「教育改革2020『共育の杜』」
理事長 藤川伸治

1. はじめに

永岡桂子文科相(当時)は2023年5月22日、中央教育審議会(以下、中教審)第136回総会で、教員の働き方改革や処遇改善、学校の指導・運営体制の充実など、「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策」について諮問した。

それを受け、「質の高い教師の確保特別部会」(以下、特別部会)が設けられ、教員勤務実態調査の結果を踏まえ、学校の働き方改革、教員の処遇改善、学校の指導・運営体制の充実などについての審議が進められている。特別部会審議がスタート後、第3回、4回の特別部会では、教員の健康及び福祉を確保するための施策について審議が行われた。9月26日の第3回特別部会では、横浜市教育委員会の鯉淵信也教育長などが、教員の時間外の在校等時間を減らしてきた取り組みを中心とした働き方改革を報告した。本稿では、その取り組みを紹介しつつ、課題をいくつかあげてみたい。

2. 特別部会では横浜市教育委員会の働き方改革プランに高い評価

横浜市教育委員会は、2018年3月に市立学校の教職員の働き方改革全体プラン(以下、働き方改革プラン)を策定し、それに基づいた取り組みを進めている(図1)¹。

鯉淵教育長は、主な施策として以下のような報告をした。

- 1) 専門スタッフの配置による体制面での支援
 - ・2019年度から、全ての小中義務教育学校に1名の職員室業務アシスタント(教員業務支援員)を配置。2020年度からは、新型コロナウイルスの対応に伴い、2人体制。
 - ・約700人の部活動指導員を全中学校に配置し、1校あたり5人程度の指導員を配置。
 - ・ICT支援員の派遣回数増。
- 2) フレックスタイム制度の実施。
- 3) 各学校に対して、学習指導要領で定められた標準授業時数を大きく上回らない予備時数の設定を促す。
- 4) 希望する学校にプール清掃の外部委託を実施。その他に、横浜市特有の行事であった、全市立小学

図1

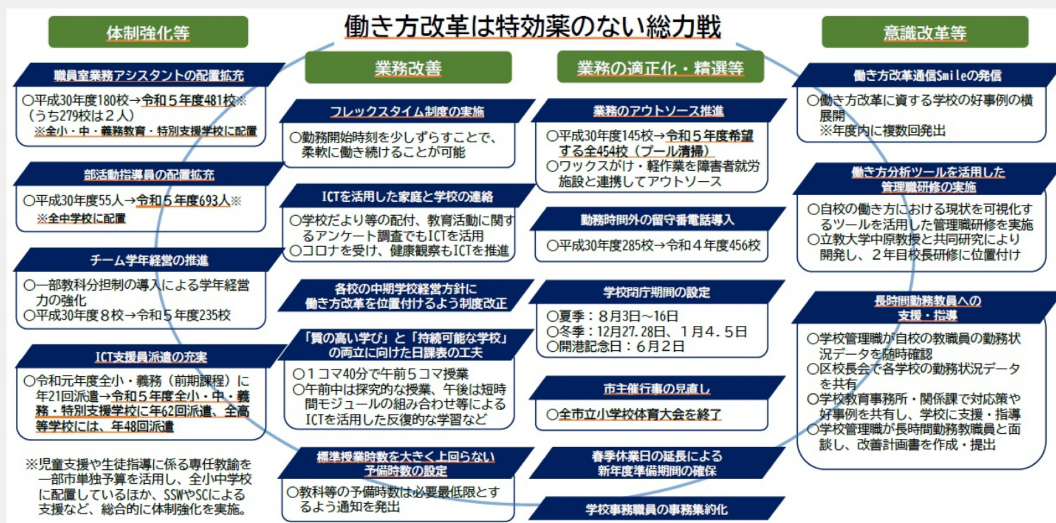
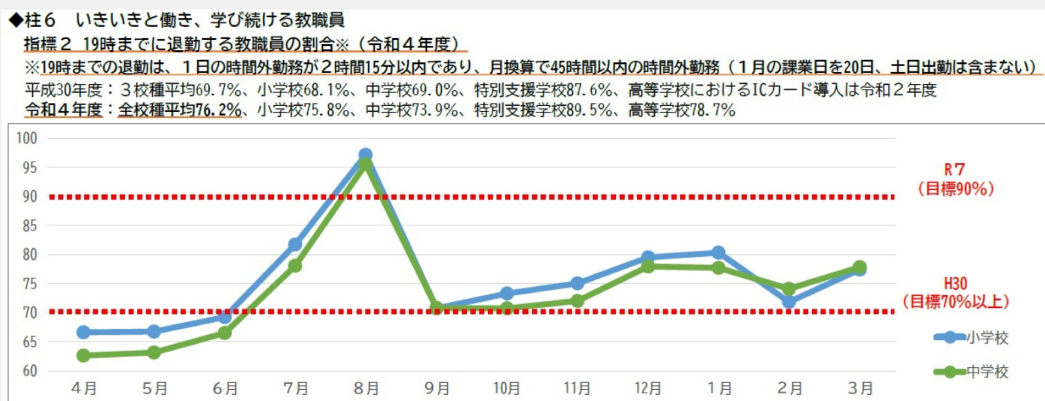


図2



1 中教審「質の高い教師の確保特別部会(第4回)」に提出された横浜市教育委員会提出資料。

https://www.mext.go.jp/content/230927-mext_zaimu-000032090_6.pdf(2023年11月6日最終確認)

表1

◆柱6 いきいきと働き、学び続ける教職員

指標1 2カ月連続で時間外在校等時間が80時間超となった教職員数※1

	H30	R元	R2	R3	R4	R7 (目標)
小学校	1,631人	1,091人	1,021人	990人	767人	0人 毎年度
中学校	2,343人	2,098人	1,329人	1,650人	1,675人	
特別支援学校	21人	23人	11人	11人	11人	
高等学校※2	-	-	126人	147人	155人	
全校種	3,995人	3,212人	2,487人	2,798人	2,608人	

<参考>令和4年と令和5年の該当者数の比較

	R4.3~6	R5.3~6	左記の比較 R5 - R4
小学校	617人	304人	▲313人 (▲50.7%)
中学校	1,457人	1,180人	▲277人 (▲19.0%)
特別支援学校	11人	9人	▲2人 (▲18.2%)
高等学校	137人	122人	▲15人 (▲10.9%)
全校種	2,222人	1,615人	▲607人 (▲27.3%)

※1 年度内に一度でも該当した教職員は集計対象とする。なお、時間外在校等時間の上限方針として、月45時間・年360時間の範囲内とする旨を規定した「横浜市立学校の教育職員が行う業務量の適切な管理等に関する規則」の趣旨も踏まえ、まずは速やかに本指標の達成を目指し、本指標達成後に改めて指標を定めることとする。

※2 高等学校におけるICカード導入は令和2年度

校の6年生3万人を対象とした体育大会の中止、働き方改革の視点を取り入れた管理職研修を実施するなど、様々な取り組みが報告された。また、2022年度に策定された「第4期横浜市教育振興基本計画」(以下、振興計画)では、働き方改革に関する評価の指標として、①2カ月連続で時間外在校等時間が月80時間超となった教職員、②19時までには退勤する教職員の割合を設定した。

図2と表1²は、プラン策定後、これらの指標に基づいて取り組みの評価結果である。

指標1(表1)の2カ月連続で時間外在校等時間が80時間超となった教職員数については、小学校は2018年度が1,631人だったが、2022年度には767人に減少した。中学校も同様に、2018年度の2,343人から2022年度には1,675人に減少、振興計画では、2025年度にはこの数をゼロにすることを目標としている。

指標2(図2)の19時までには退勤する教職員の割合については、働き方改革プランが策定された2018年度に目標とした数値は70%だったが、図2からわかるように、4月から6月を除いては、すべての月で数値目標を達成している。

また、年次休暇取得日数について、2018年度と2022年度を比較すると、小学校は15.4日から19.5日に増加し、中学校も13.1日から16.2日に増加した。教員が休暇を取りやすいように「学校閉庁期間」を8月3日から16日まで、12月27日、1月4日、5日に設定し、各学校の判断で会議や研修、電話対応もない期間とし、「学校閉庁日」における学校への電話は、各教育事務

所が受け付ける体制を整備しているという。

横浜市教委による教員の時間外在校等時間を減らすための取り組みは、在校等時間の見える化とそれをもとにした校長のマネジメント、教育長・部長級で構成される管理職会議の場で時間外在校等時間の多い学校の状況と課題・対応策、時間外在校等時間の少ない学校の取組事例等について共有を行っている。それを踏まえ校長への情報提供、及び支援・指導体制が確立されている(詳細は、中教審「質の高い教師の確保特別部会(第4回)」に提出された横浜市教育委員会提出資料参照³⁾。

横浜市教委の報告に対して藤原文雄委員(国立教育政策研究所初等中等教育研究部長)は、「横浜市の皆さん、圧倒されるご報告と受け止めさせていただきました。」と発言した。一方、植村洋司委員は(全国連合小学校長会・東京都中央区立久松小学校校長)は、「学校としての喫緊の課題は、何といたっても病気休職者の増加、別の言い方をするとメンタルヘルス対策というのが非常に重要であると考えております。(上限指針を示したことは大事だが)ただ、現場では時間でははかれないものがある実情ということで、今申し上げた精神的な負担であるとか、つまり、量と質の両面から検証・検討(後略)。」を求めた。また、妹尾昌俊委員(教育研究家)は「精神疾患によって1カ月以上休職している教員は1万人を超えている。その数は、この6年間で小学校約1.5倍、特別支援学校約1.4倍になっており、特に憂慮すべき状況だ。」と指摘した。

3. 横浜市では精神疾患による病休者率は上昇中

横浜市は、2018年以來の取り組みを通じて長時間勤務削減という面では、成果を挙げている。一方、教員のメンタルヘルス対策について成果をあげているかを見てみたい。その際には精神疾患による病気休職者率は重要な指標となる。横浜市教委が働き方改革全体プランをスタートした2018年度の休職者率は1.31%だったが、2021年度には1.67%に上昇、全国平均を1.4倍上回った。厚生労働省の調査によれば、2021年11月1日から2022年10月31日までの期間にメンタルヘルス不調により1ヶ月以上休職をした民間労働者は0.6%、退職者は0.2%となっており、精神疾患により休職又は退職した民間労働者は0.8%であった。横浜市の公立学校教員の精神疾患による休職者は、民間労働者の2倍以上である。

横浜市教委は、2018年度策定の働き方改革プランでは、働き方改革の進捗を評価する指標として「健康リスク・負担感指数」をあげていた。これは、ストレスチェックの「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」をクロス集計した指数である。非常に優れた評価指標であり、時間外勤務時間と併せて、学校の働き方改革の進捗が見える化したものである。

2 脚注1と同様

3 脚注1と同様

表2 健康リスク・負担感指数、周囲の支援

年 度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
健康リスク・負担感指数	107	109	109	109	109	104	107
周囲の支援	86	89	90	91	95	87	94

表2は2015年度～2021年度「健康リスク・負担感指数」の推移を示したものである。いずれの指数も、全国平均を100とし、数値が高いほどストレス度合い高くなっていることを示している。ただ、これらの指標を公開している点は、教職員の勤務状態を客観的な数値でもって市民に公開している姿勢として、高く評価できる。教育委員会にとっては、厳しい評価とはなるが、実態を伝えることなく学校の働き方改革に対する社会的な合意形成はできない。

ところが、2022年度に策定された第4期横浜市教育振興基本計画(以下、振興計画)において、健康リスク・負担感指数は、教職員の育成の観点から『教職員の資質・能力の伸び』と働き方改革の観点から「時間外在校等時間」「19時までの退勤」の三つを指標とするという理由から、指標から外れてしまった。

また、図1を参照すると、「働き方改革は特効薬のない総力戦」というタイトルでそのメニューが示されているものの、全連小会長の植村委員が、「学校の喫緊の課題は病気休職者の増加、メンタルヘルス対策」と指摘した点は含まれていない。特別部会では審議終了間際に鯉淵教育長は、「病休のことにつきましては、私はスクールカウンセラーが結構役に立つ⁴んじゃないかと思っております。本来の業務ではありませんが、現実問題としては、スクールカウンセラーが臨床心理士の皆さんでいらっしゃいますし、現実の問題としては、役に立つのではないかと思います。」と発言を行った。この発言からすると、今後、横浜市教委は、教員のメンタルヘルス対策としてスクールカウンセラーを活用する事業を進める可能性もある。

4. 教員の安全と健康を守る国の施策を踏まえた検討の必要性

厚生労働省が、国、事業者(公立学校においては教育委員会)、労働者をはじめとする関係者が一体になって労働者の安全と健康を守り、公務災害防止対策に取り組むことができるよう労働安全衛生法の規定に基づいて第14次労働災害防止計画(2023年4月～2027年3月、以下、防止計画)を策定、8つの重点施策を定めている。その1つがメンタルヘルスケアである。労働安全衛生法が適用される教育公務員については、服務監督権、学校の事業者である教育委員会も、この防止計画を踏まえた対策を策定することが望まれた。

振興計画には、「子どもたちの前に元気に笑顔で立ち、一人ひとりと向き合うために、ワーク・ライフ・バランスを整え、教職員自身が健康であることが必要」と書かれていることから、その策定にあたっては防止計画を参考にした検討も必要だった。

次に、特別部会における横浜市の報告では、時間外在校等時間月80時間超の教職員の約70%が同じ教職員であった)いることを踏まえ、今年度は、月140時間超となった教員が在籍する校長に対して改善計画書の作成を依頼することとなった。該当校の校長は隔週で当該教員と面談を実施などの取り組みを進めている。さらに、横浜市では、過労死ラインである時間外在校等時間月80時間を大きく超過する月140時間超となった教員に対しては、その教員が在籍する校長に対して改善計画書の作成を教育委員会が依頼、該当校の校長は隔週で当該教員と面談を実施などの取り組みを進めている。過労死ラインを大きく超える月140時間以上の長時間勤務をしている教員は、過労死に至るリスクが高まっている。教員が健康で働き続けるようにするには、校長の面談と合わせて産業医による面談が必要である。長時間労働による心身の影響について専門的な知見を有しているのは校長ではなく、産業医からのアプローチが欠かせない。この点について、働き方改革の先進教育委員会である横浜市の取り組みに期待したい。

5. 終わりに

筆者の経験では、「産業医と面談をして役立った。」という声を聞いたのはごく少数、「役立たなかった」という声が多い。産業医による面談は、教員の勤務に配慮した面談方法(オンラインを含む)、日時の設定、また学校職場の働き方を知った産業医の選任などの課題があると考えている。このような仕組み導入に関わっては、文部科学省のメンタルヘルスマodel事業を進める複数の教育委員会において、取り組みが進んでおり、その成果が期待される。

最後に、現場の声をしっかり踏まえながら、教職員の心の健康を守り、イキイキ・元気に働ける職場環境づくりに向けた横浜市教育委員会は教職員の働き方の現状に関わって、在校等時間だけではなく、ストレス状況等についても非常に透明性の高い情報公開を続けており、そのおかげで本稿を執筆することができた。同教委の姿勢に敬意と感謝の気持ちで一杯で

「教文研だより」のバックナンバーは、神奈川県教育文化研究所のホームページに掲載しています。

URL
<https://kanagawa-kyobunken.com/>



4 下線は筆者による