

文教・警察常任委員会 資料3

平成30年(2018年)2月9日

教育委員会事務局教職員課

**学校における働き方改革を進めていくための
取組の方向性について
(議論のまとめ)**

平成30年1月

働き方改革推進会議

Ⅰ 議論にあたって

教員の職務は、子どもの成長に大きく関わることから、その使命感や誇り、熱意をもって行うものであり、各々の自発性、創造性に基づく勤務が期待されています。

近年、学校を取り巻く環境が複雑化、多様化する中で学校の担う役割が拡大し続け、教員の負担は増加しています。これまでの学校教育は教員の熱心な思いや献身的な努力に支えられてきましたが、一方で長時間勤務の常態化は教員の心身の健康を損なう恐れがあるだけでなく、教員が創造的に教育に取り組む活力や子どもと向き合う余裕を奪うことになりかねません。

また、新しい学習指導要領のもと教育の質を高めるためには、教員がより学習指導・生徒指導等に専念できる環境を整えていくことが求められています。

教育の質を高めるためにも、教職員が誇りや情熱を持ち、その使命と職責を遂行し健康で充実して働き続けることができるよう、学校における働き方改革を進めていく必要があります。働き方改革推進会議では、学校における働き方改革を進めていくための取組の方向性について議論を行いました。

(働き方改革推進会議の議論を取りまとめるにあたって)

働き方改革推進会議は自由な発想で議論を行い、統一の見解を求めるものではないことから、提言という形をとらずにそれぞれの立場にある各委員の見識に基く意見をできる限り反映させる形で、会議での意見や議論の内容をまとめています。

Ⅱ 議論の内容

働き方改革推進会議では平成 29 年 5 月から 11 月にかけて 4 回にわたり会議を開催し、「学校現場の現状と課題」、「働き方改革で目指す学校の姿」、「働き方改革の取組の方向性」および「評価指標（数値目標）の考え方」について議論を行いました。特に、「部活動指導について」と「学校・家庭・地域の役割について」は第 3 回会議において重点的に議論を行いました。

また、第 4 回会議では事例紹介として、県内の市町教育委員会の取組について報告をいただきました。

議論の中で出された意見や提案を次章以降にまとめましたので、県教育委員会においてこれらを参考に学校における働き方改革に資する取組を実施されることを期待します。

- | | | |
|-------|----------------------|--|
| 第 1 回 | 平成 29 年 5 月 29 日（月） | 学校現場の現状と課題について |
| 第 2 回 | 平成 29 年 7 月 26 日（水） | 働き方改革で目指す学校の姿、
取組の方向性について |
| 第 3 回 | 平成 29 年 9 月 12 日（火） | 部活動指導について
学校・家庭・地域の役割について
評価指標（数値目標）の考え方について |
| 第 4 回 | 平成 29 年 11 月 10 日（金） | 市町教育委員会の取組について
働き方改革推進会議の総括について |

Ⅲ 学校現場の現状と課題について

文部科学省が実施した平成 28 年度教員勤務実態調査によると、平日の在校時間は公立小学校の教諭で 11 時間 15 分、公立中学校の教諭で 12 時間 6 分である等、教員の長時間勤務の状況が明らかになっているところです。会議では、学校現場の実態をより詳細に把握するため、委員それぞれの立場から小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の現場の現状や課題について話し合いました。

学校現場の現状と課題について議論した際の意見

(1) 新学習指導要領の実施に向けて、授業改善への対応を行う必要がある。

- 今回の学習指導要領の改訂では、20 年、30 年後を見据えて社会で活用できる力をつけなければならないとされており、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた対応やカリキュラム・マネジメントの確立が求められている。授業改善を行っていくための時間が必要である。
- 学校に求められる役割が大きくなっている中で、学校は授業や学習指導の改善にしっかり取り組む必要がある。学校が目指すべき姿をはっきりと示し、現状から目指すべき姿に到達するために克服しなければならない課題を明らかにし、重点的に対応することが大切である。

(2) 児童生徒の在校中に担当する校務や授業準備等を行う時間を確保することは難しく、所定の勤務時間を超えて仕事をしなければならない状況であることが多い。

① 小学校

- 小学校では児童の登校に合わせて午前 8 時前に出勤する教員が多い。担任は児童が在校している間は教室から離れることができないため休憩を取ることが難しい状況にある。昼休みに休憩時間が設定されているものの給食の時間は配膳や食事、後片付けの指導を行っており実際に休憩することが難しい状況にある。
- 児童が午後 3 時 45 分ごろに下校した後に提出物の確認、明日の準備、教材研究、校務分掌や保護者への対応等、多くの業務を行う。勤務終了時間までの 1 時間ほどでは終わらないので所定の勤務時間を超えて業務を行うことが多い。

② 中学校

- 中学校では一部の市町を除く多くの学校で午前 7 時 30 分ごろから始業前まで部活動の朝練習の指導がある。

- 授業は教科担任制で1週間あたり担当する授業時間数は教員によって異なるが、おおよそ20時間前後で、1日あたりでは4時間から5時間授業を行い、授業がない時間が1時間から2時間あるという状況である。授業がない時間は授業の準備や提出物の点検などを行う。また、遅れて登校する生徒、教室に入らず別室で学習する生徒、授業を抜け出そうとする生徒、心の悩みを訴えに来る生徒等への対応も行っている。授業がない時間とはいえ、様々な対応をしなければならない多忙感があり、授業を行うより精神的な負担が大きいという声もある。さらに、多くの学校では生徒の状況の把握のために生活日誌を毎日書かせており、クラス全員分を点検するのに1時間以上を要することもある。
- 授業終了後は生徒の下校時間である午後6時ごろまで部活動の指導を行う。部活動の指導を終えてから明日の学級経営や教材準備等の業務を行ったり、必要に応じて生徒の様子を家庭に電話連絡したり、家庭訪問を行うことも多い。

③ 高等学校

- 教科担任制であり部活動があるので中学校とよく似た勤務の状況である。
- 高等学校は学校によって学習指導の内容や部活動に特色があり、学校で行われている取組も様々である。そのため教員がおかれている状況もそれぞれ異なっており、忙しさの状況も様々である。
- 活動が盛んな部活動の顧問の教員は勤務時間が長い傾向にある。

④ 特別支援学校

- 特別支援学校では、各クラス2人から4人の教員で児童生徒と接している。授業の持ち時間は週あたり29コマ程度であり1日の全ての授業を担当する。朝から下校時刻まで、児童生徒がいる時間はずっと児童生徒と一緒に行動している。
- 午後5時台に退勤できる教員もいる一方で午後8時や午後11時に退勤する教員もいる。業務量の多い校務分掌の担当が遅くまで勤務している。
- 複数の教員で授業を行うため、児童生徒の課題等を共有するための時間が多く必要になる。
- 教員が急病等で休んだ場合は教務主任や教頭が応援に入ることになっているが、教務主任や教頭も自身の業務を抱えている中で応援に入ることになり負担が大きい。
- 教頭は、大規模校では200人を超える教職員の服務管理を一手に担っているなど大量の業務がある。教職員が病気等による休暇や産前産後休暇、育児休業等で勤務できなくなった時に代替者を探すため電話をかけていることも多い。代替者がいない場合は欠員が生じてしまい、多忙化の要因になっている。

(3) 部活動指導は長時間勤務の大きな要因であり、熱心に取り組む教員もいれば負担を感じている教員もいる。

- 部活動は学習指導要領には学校教育の一環として教育課程との関連が図られるように留意することとされているが、一方で指導や関わり方については教員の自由意志に拠るところが大きく、制度的な矛盾がある。
- 部活動は時間的・精神的に大きな負担と感じている教員がいる一方、やりがいを持って意欲的に取り組んでいる教員もいて、取り組む姿勢と実態に個人差がある。
- 中学校では、基本的に全員顧問制である。県教育委員会の「運動部活動の指導について」では土日のいずれかを休養日にする事となっているが、週休日や休日は部活動指導に従事することが多く、実際はそうになっていないことも多い。1か月あたりの時間外勤務が常に80時間を超えている教員も少なくない。
- 専門でない競技・分野の部活動の顧問をすることもある。
- スポーツ少年団で活動を経験してから中学校の部活動に入ると部活動の活動が少ないように感じる保護者もいるようだ。部活動に熱い思いを持っている保護者もいる。
- 高等学校における部活動指導について一例をあげると、ある部活動顧問は年間約120日ある週休日や休日のうち、4分の1程度しか休んでいない。
- 文化部では、毎日活動する部もあれば、週に1、2回程度の活動で週休日等が休みの部もあり、部活動ごとに状況が異なっている。

(4) 学校を取り巻く環境が複雑化、多様化する中で学校の担う役割が拡大し教員が行う業務が増えている。

- それまでやってきたことの整理がされないまま新しい事業や業務が増えていくため学校が行う業務が増える一方である。30数年前と現在の校務分掌表を見比べると業務が非常に増えていることがわかる。
- 教員は勤務時間で仕事を区切れないことが負担感につながっている。担任であれば生徒の心のケアの問題など、学力以外のことまで把握、対応し、勤務時間の内外を問わず解決に向けて努力しているので、昔に比べて忙しくなっており負担も増えている。
- 「チーム学校」として外部の人材と連携・協働して取組をしようとする、学校では人材の確保や連絡調整等の業務が増える。
- 小学校では担任が出張する際は授業を振り替えて対応する。小規模校では複数の担任の出張が重なると授業をする教員がいなくなり対応に苦慮することもある。
- 学校は管理職が少なく「なべ蓋型」の組織であると言われており、教員同士ではお互いの仕事について干渉しない一面があるように感じる。教員個人の責任で仕事を進めていく「個人商店」のような意識がある。

(5) 学校と保護者、地域との関係で、学校に期待される役割が大きくなっている。

- 保護者からの電話が所定の勤務時間を過ぎた夜間にもあるので、その対応をしていると退勤する時間がさらに遅くなる。
- 下校の際に生徒が自転車で横に広がって走っているような場合に、それを見かけた人から直接子どもに声掛けができれば教員の仕事にならないのだが、学校に指導するように求める電話が入ることがある。
- 通学時の安全確保や家族関係のトラブルの解決のために関係機関との調整など、本来なら関係機関、地域や家庭が取り組むべき事案にこれまで学校が献身的に関わってきたために、今では学校が行うべきこととして定着している。
- 教育には、学校に来るまでの教育、学校の教育、学校外の活動の教育がある。これらは不可分ではないが、学校以外の教育の主体が学校に寄りかかっているのが現状だと思われる。それぞれの教育の主体の協働によって教育を行うことが必要だ。
- 家庭や地域の人とのコミュニケーションが、子どもたちが人間関係を築いていくうえで基礎になる。家庭や地域の変容の中で子どもたちへのコミュニケーションも変化している。
- 保護者も子育てで悩んでいることがたくさんあり、周囲に相談できない方もいるかもしれない。保護者がしっかりしなければならないというだけでなく寄り添うことも必要だ。

(6) 教員は児童生徒のために情熱を持って勤務しているがゆえに、勤務時間を意識しにくい職種である。

- 教員は使命感や責任感、情熱を持って勤務している。「子どもたちのためになる」との思いから進んで取り組んでいく傾向がある。教員自身がメリハリをつけて仕事をすることも大切である。
- 教員は勤務時間を意識しにくい職種であり、勤務時間を超えて勤務することに対して課題意識を持ちにくい。ワーク・ライフ・バランスを意識しながら仕事をする必要がある。
- 仕事には急に対応しなければならないこともあるが、次の日に万全な対応をするためにはしっかりと休む必要がある。誰かが号令をかけてでも仕事を終えなければいけない。

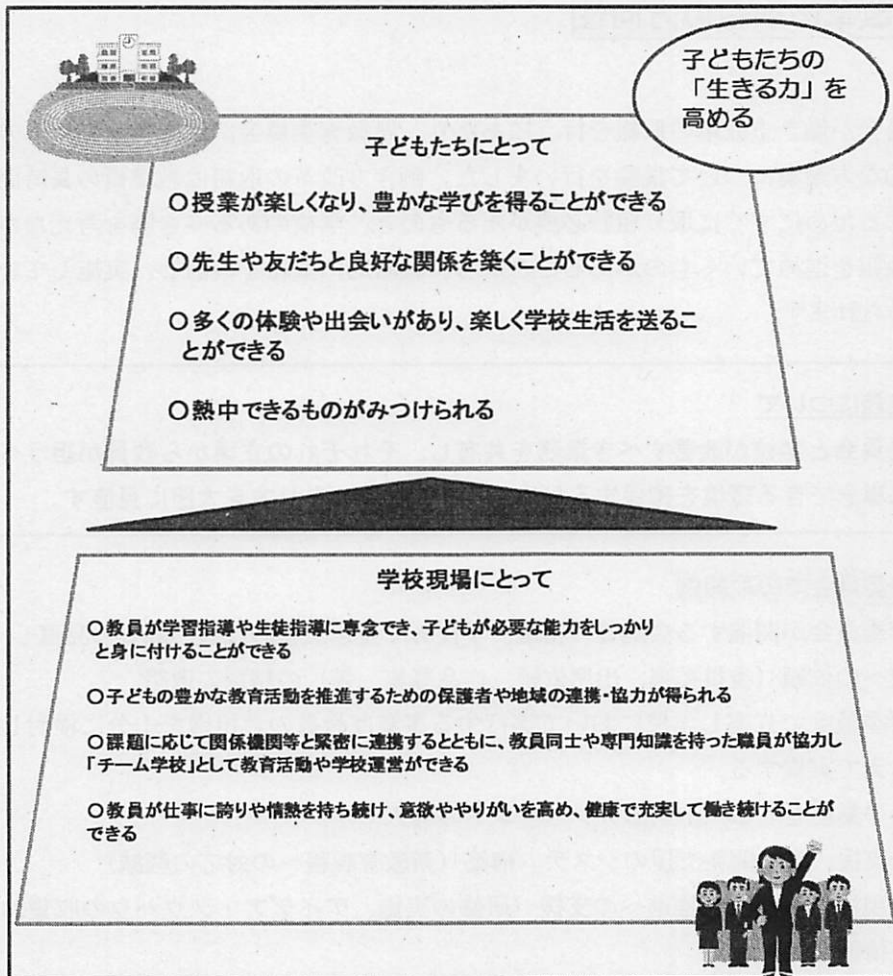
IV 働き方改革で目指す学校の姿について

学校における働き方改革の取組を行うにあたり、教育委員会、学校、地域や保護者等、それぞれの関係者が取組の趣旨を共有することが大切であることから、働き方改革で目指す学校の姿について議論を行いました。県教育委員会において取組を行う際には、働き方改革で目指す学校の姿を明らかにし、それぞれの関係者が取組の趣旨を共有できるよう検討を行う必要があります。

第2回働き方改革推進会議 資料2 働き方改革で目指す学校の姿(たたき台)

働き方改革は教育の質を高めるための取組のひとつです。教職員の働き方を変えることを通じて学校教育の主役である子どもたちにとってどのような学校を目指すのか、という視点から、学校教育を支える教職員や関係者にとって目指す学校の姿を土台としたうえで、子どもたちにとっての学校の姿を描いています。

○ 働き方改革で目指す学校の姿



働き方改革で目指す学校の姿について議論した際の意見

- 学校における働き方改革は教育の質を向上させるためのものであるため、「子どもにとっての姿」、「学校現場にとっての姿」を描くことが大切である。
- 様々な能力を持った教職員が力を合わせて、連携しながら教育活動や課題解決ができるような学校の姿を目指していくことが大切である。
- 学校では、警察や児童相談所、福祉関係の行政機関などの専門機関との連携を強化したいと考えている。専門機関や関係機関との連携を目指していくことが大切である。
- 豊かな教育活動を推進するために、保護者や地域の連携・協力を得ていくことを目指していくことが大切である。

V 働き方改革の取組の方向性

県教育委員会が働き方改革の取組を行うにあたり、県教育委員会が実施する取組の方向性や具体的な方策案について議論を行いました。働き方改革の取組は教職員の長時間勤務を是正するためにすぐに取り組む必要があるものと、学校のあるべき姿を考えながら長期的に取組を進めていくものがあることから、戦略的に取組を検討し、実施していくことが求められます。

(1) 学校業務について

教育委員会と学校が改善すべき業務を共有し、それぞれの立場から教員が担うべき業務に専念できる環境を確保するため、現在の業務のあり方を大胆に見直す。

■ 教育委員会での取組例

- ・教育委員会が開催する会議等の精選、学校あて発送文書の改善、調査の見直し
- ・学校への依頼（委員委嘱、出席依頼、作品募集 等）の精選の取組
- ・教育委員会で立案し学校において実行する事業は教員の負担増を十分に検討したうえで実施する。
- ・教員の業務をサポートするアシスタントの導入
- ・校務支援、教材開発支援のシステム構築（新教育課程への対応の軽減）
- ・学校現場の業務改善推進への支援（研修の実施、アイデア・ノウハウの収集および情報提供）
- ・民間との交流（講演等）から仕事の効率化の動機づけやヒントを得る。

■ 学校での取組例

- ・学校における業務改善の取組の実施
- ・これまでやってきたことの見直しを図るとともに、限られた時間で仕事ができるよう、効率的な業務のあり方について研究する。

【働き方改革推進会議での意見】

- 学校の創造性を大切にし、よい取組事例を集め、各校で共有できるようにすることも必要。県教育委員会は情報共有のツールや機会を提供して各校の取組を支援していくことを考えてほしい。
- 様々な団体から教員に対する委員の委嘱や生徒作品の募集、出演依頼等が多くあり、負担となっている場合が多い。
- 民間企業では、効率化の観点から会議や研修をWEB上で行う仕組みの導入を進めている。
- 教員には、教えること以外にも仕事が多くあるのではないか。資料のコピーなど教員でなくてもできる仕事をアシスタントにお願いできれば教員の子どもと

向き合う時間が増える。

- 民間企業ではデータの入力業務やデータ整理を行うために人材派遣会社からの派遣社員で対応することがある。そうすることで社員はお客様への対応や他の仕事に集中することができる。学校の教員にどのような業務が負担になるか聞いてみたところ、成績のデータ入力など、データの入力作業が負担とのことであった。
- 学校において、年間を通じた授業時間の設定を工夫することで、学期末の忙しい時期に授業の時間を短く設定し、他の業務にあてる時間を増やすことができた。また、小学校低学年が3時に下校する金曜日の3時以降に、年次有給休暇を1学期に1回取得できるよう取組を行ったところ、約半数の教員が取得することができた。現場においても工夫できることがある。

(2) 部活動について

部活動は、学校教育の一環として行われている有意義な教育活動であるが、教員の負担を軽減するためや生徒にゆとりを与え、家族や友人、地域の人々などに触れ合う機会を充実させるために、部活動の適切な運営と管理について改善を図る。

■ 教育委員会での取組例

- ・部活動休養日にかかるガイドラインの作成
- ・部活動指導員制度の導入（技術指導に偏らないため学校から教育・指導方針を伝える必要がある。）
- ・部活動として参加する大会について、負担を軽減する観点からの開催日数等の見直し

■ 学校での取組例

- ・部活動休養日の設定と徹底

【働き方改革推進会議での意見】

- 部活動は、生徒や保護者の興味関心が高く、社会的に評価・注目される傾向にあり、活動を制限することは難しい。文部科学省や県レベルでガイドライン等を作ることは必要だが、努力目標を示すだけでは徹底が難しく、踏み込んだ対応が必要である。
- 長時間の労働を制限することは必要であり、週休日や休日にくらでも部活動をしてよいという感覚は変えなければならない。部活動に大きな意義を感じている教員でも新学習指導要領で求められる力を育てるために、授業の内容を変えていくためのゆとりが必要で、そのための時間を確保しないといけない。
- 大会で勝つことも大切だが、それだけでなく部活動の活動を通じて養われるものを重視する、そのうえで最適な回数・規模に大会が設定されているかどうか検討する余地もあるのではないか。大会に勝つことと部活動で養われる教育効果を

組み合わせた最適な活動を県全体で考えていくことができないか。

- 部活動の意義はあるが、一定の決められた時間の範囲でやるということを示す時代になったのではないか。県教育委員会として方向性を示すことが必要である。
- 部活動指導員がいれば、教員は部活動の指導を部活動指導員に任せて自分の業務に取り組むことができる。
- 部活動指導員について、技術的な指導だけでなく学校の部活動のねらいを理解して生徒指導も含めて任せられるような人材が必要であり、平日の放課後と週休日等のどちらにも来ていただきたい。中学校の現場では、部活動ははじめや人間関係のトラブルなどの温床になりやすい。また、保護者等から部活動の指導をしっかりとしてほしいという要望が多くある。
- 外部からの指導者は学校教育としての部活動を理解してくれる人である必要がある。学校がどういった指導者を求めているのかを発信してほしい。退職した教員や保護者が参画していけるとよい。
- 部活動指導員の確保は学校単位では難しいかもしれない。県と設置者の連携を含めて学校をサポートできる仕組みがあるとよい。
- 生徒が減り学校が小規模になっていく状況があるなかで部活動指導員の制度を機能させていく方策を考えてみるべきだ。学校にとって課題もあるが運用していけるのかどうかといった検証が必要だと考える。
- ある中学校では1週間のうち平日1回と土日のどちらかは部活動をしない日が設定されており、部活がない日に練習をしたい生徒は地元の地域総合型スポーツクラブで練習をしている。また、保護者が練習をしたい生徒のためにサークルを作り、当番で自主練習を行っている。

(3) 学校組織のあり方について

教職員が協働しながら個々の専門性や得意分野を活かして学校運営や教育活動に参画していく「チームとしての学校」の実現を図るとともに、責任を個人任せにせず、協力して取り組む体制と意識の強化を図る。

■ 教育委員会での取組例

- ・ 専科教員等の配置（小学校の授業持ち時間数の削減）
- ・ スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の配置、事務職員等教員以外の職の増員

■ 学校での取組例

- ・ 連携して課題に取り組む意識づくりやコミュニケーションがとりやすい職場づくり
- ・ 学校と、警察や児童相談所、福祉関係の行政機関などの専門機関との連携強化

【働き方改革推進会議での意見】

- 教員が学習指導等に専念できるようにするためには、心のケアや特別支援の援助などの専門家が来校する回数がもう少し多い方がよい。
- 人材登録制度を作って、学校のことをよく知っている退職した教員も多く活用できるようにしてはどうか。
- 学校教育においても民間の力を借りたり、情報交換したりすることは働き方改革のきっかけになるのではないか。
- 教育委員会が実施する新規事業は教育効果と教員の負担のバランスを考えてほしい。特に、地域連携や小中学校連携など外部と調整を要する事業は現場の教員の業務を大きく増やすこともあるので十分に環境整備を行ってほしい。

(4) 学校・家庭・地域の役割について

学校と地域の相互理解を深め、学校運営の改善や教育活動の充実を図るとともに、保護者や地域の理解を得ながら家庭や地域と学校の役割分担を見つめなおし、業務の見直しに取り組む。

■ **教育委員会での取組例**

- ・学校における働き方改革について地域、保護者等への周知や理解を得るための取組
- ・学校と地域が連携・協働する仕組みであるコミュニティ・スクールや地域学校協働本部の活用のための支援
- ・就学前教育のあり方の見直し

■ **家庭や地域で取り組んでほしいこと**

- ・学校と地域との連携・協働の推進
- ・子どもたちが社会生活を送るためのルールやマナーを学ぶことができる環境づくり

【働き方改革推進会議での意見】

<家庭や地域との連携・協働について>

- 学校が働き方改革に取り組んでいることについて、保護者や地域に対して周知し、理解を求めていく必要がある。
- 学校・家庭・地域の役割については時間をかけて議論を深めながら進めていくのがよいのだろうと考える。
- 学校業務の中でやらない仕事を決める必要がある一方で、学校でやっていけないといけなことを突き詰める努力をすると、家庭や地域との対話にもつなげやすくなっていくのではないか。
- 例えば、地域学校協働本部の取組の中で、学校に対して理解のある方と地域で担っていくことについて話し合うなかで、意見が一致してくれば各学校で自律的

に最適な役割分担に落ち着けると考える。

<学校と家庭の関係について>

- 学校の現場では、保護者からの相談等の電話が時間に関係なくあり対応に追われている。家庭で起こったことは家庭で解決する必要があるという意識を持ってもらうために、従来の仕組みを変えて学校で担う部分と家庭で担う部分を意識づけしていくことが必要だ。学校に留守番電話を設置することを保護者に通知している教育委員会もある。
- 高等学校では生徒の通学区域が広いので親同士のつながりが小中学校に比べて希薄であり直接のやりとりがしにくいため、何か意見がある場合にそれが学校に集中してしまう。そのことが教員に負担が集中している原因のひとつであると思われる。保護者間のつながりや教員と保護者間のつながりを密にしていくことが大切であると考えている。

<家庭や地域における教育について>

- 小学校に入学するまでに学校生活を送る上で必要なことを家庭で身に付けられるようにすることが教員の負担を取り除くためには必要ではないか。
- 家庭教育の啓発について行政としての取組があってもよい。教員の働き方を広く見据えながら、県として全体の意識付けをすることは意味がある。ただ、家庭と学校は単純に役割分担すればよいということではないことをふまえる必要がある。また、個々の自主性によって成り立つ家庭教育の領域なので一律的に取組の効果を想定してはいけない。
- 学校と家庭の役割をはっきり分けることは意味がない。例えば、あいさつは家庭でも行うし、地域でも行い、学校でも行っていくことだと考える。
- 民間企業でもあいさつや言葉遣いを指摘する人が少なくなっているように感じる。しつけや習慣は生まれてから成長のなかで身に付いていくもので、周りにいろいろな事をきちんとできる子どもがいると影響を受けてできるようになっていくように感じる。そういったよい影響を受け合う環境を作ることが学校の役割であると思うが、もともとの素地は家庭で作っていくことが大切である。
- 家庭でしつけをしなければならないという認識が徐々に薄くなっているのではないか。周りから注意されないことはしてもいいと子どもが思い、大人も周囲から注意されなければ子どもに好きにさせておいてもいいという感覚でいるように感じる。
- 家庭の姿が変化しているなかで、これまで家庭で行われてきた子どもへの働きかけが受け継がれていないように感じている。また、そういったことが出来ていなかった家庭を地域が支えてきたが、それもなくなりつつある。今の子どもたちは周囲から指導を受ける機会に恵まれていないように感じる。
- 「多少いやなことがあっても我慢をする」、「人に喜んでもらえるように頼りに

されることをする」、「損をしても正しいことをする」などを大人が子どもにはつきりと言うことで人を思いやる心や人と喜びや悲しみを共有する心などを育てることができると考えている。子どもが小さいうちから繰り返し声掛けをしていくことが心の育ちにつながるという感覚を保護者に持ってもらうことが大切だ。

(5) 適切な時間管理のあり方について

教員が心身ともに万全な状態で児童生徒と向き合える職場環境づくりは大変重要である。ワーク・ライフ・バランスを含むタイムマネジメント等の意識改革を加速し、教員の働き方を不断に見直していくとともに、心身ともに健康を維持できる職場づくりを推進していく。

■ 教育委員会での取組例

- ・長時間勤務に対する意識の改革
- ・勤務時間の弾力的運用の拡大
- ・学校の電話対応時間の周知、留守番電話の導入支援
- ・タイムカード等客観的に勤務時間を把握する仕組みの導入

■ 学校での取組例

- ・長時間勤務に対する意識の改革
- ・勤務時間の把握

【働き方改革推進会議での意見】

- 県教育委員会として何ができるかということ、戦略のあるメッセージとして出すことが重要だ。課題に即した具体策を講じることも大切であるが、並行して全県的なキャンペーンで働き方改革を訴え、雰囲気を作ることも重視してほしい。
- 勤務時間の把握により、長時間勤務が判明しても実際に産業医の面接指導を受けた者はごくわずかだった。面接指導だけでは長時間勤務の抑止にはならない。
- 全体の仕事量が減っても、空いた時間を利用して新しい仕事を作ってしまうと働いている時間は変わらない。仕事自体のシステムを変え、今日は遅くまで残って仕事をしないで帰りましょうと言えるようになることで、長時間の勤務を減らすことができるのではないか。
- 民間企業でも働き方改革で残業を減らす取組を行っている。職場の環境整備点検を毎月実施し、店舗敷地内の清掃や備品の整理整頓を徹底して働きやすい職場環境を維持している。時間を意識する取組では、残業予定表の活用や勤務開始時の打合せで昨日の帰宅時間を報告することや、各職場の責任者が集まる会議で午後10時以降に職場を施錠した日数や平均残業時間を報告すること等をしている。残業時間を発表することで意識付けがされている。

VI 評価指標（数値目標）の考え方について

県教育委員会としてどのような指標を設定すればよいのか、その考え方について議論を行いました。働き方改革の取組を継続し、発展させていくためには評価や検証は大切であり、適切な指標の設定が必要です。

評価指標（数値目標）について議論した際の意見

- すぐにもタイムカードを導入して働く時間の管理に意識を向けてもらうことが大切である。タイムカードにカードを通すという行為そのものが意識付けになる。また、働き方改革の取組を本格的に行う前の勤務時間の状況を把握し、1年目、2年目とデータを比較して効果を検証できないか。
- 財源が限られている状況で具体策を講じる場合、県教育委員会として課題の認識があるものとの関連付けを明確にして示していくことが必要となる。教員の職務のうち、特に負担を解消すべき部分をメッセージとして示していくことが必要である。
- 成果指標だけでなく、県教育委員会の条件整備にかかる取組の進捗状況も指標になるだろう。
- 客観的に評価できる目標が必要だ。例えば時間外勤務の時間の現状と削減目標など。取組とその成果としてもたらされる効果の指標は、因果関係がはっきりするものでないと本当にその取組でねらいが達成できたのかどうか判断することが難しい。
- 県教育委員会で大枠を決めておいて学校ごとに目標を設定するというにすると、現場において働き方改革の取組に意欲を持つことができる。校長の裁量で積極的な学校運営をしてほしい。
- 目標設定ではトップダウン的になりがちだが、そうすると現場の取組が難しくなる。そうならないやり方を考えることが必要である。
- 働き方改革は学校の創造性が認められることが大切である。自分たちでやってみて検証し、よかったと効果を感じる大切だ。

Ⅶ 市町教育委員会における取組について

県内の複数の市町教育委員会において、すでに学校における働き方改革の取組が進められています。各市町において様々な取組が実施されているところであり、働き方改革推進会議では3市町の事例が紹介されました。県教育委員会においてはこれらの取組をはじめ、各市町ですでに実施されている取組の状況を踏まえながら、連携して取組を進めていくことが必要です。

<第4回働き方改革推進会議 各市町教育委員会の取組事例発表>

○ 東近江市教育委員会（資料 p 18～）

- ・ 超過勤務の実態調査を行ったところ、中学校ではひと月あたり100時間以上の教員が33.1%、小学校は80時間以上が31.3%という結果であり、喫緊の課題として取組を始めた。
- ・ 取組を行うにあたり、スピードをもって対応するということ、教職員の声を聞きながら取り組むということ、実効性を伴う取組を行うことを意識している。
- ・ 保護者向けの通知では、教職員の勤務時間と部活動指導について対応することに理解を求めた。批判もあったが保護者から時間を気遣う言葉をいただくなどよい反応もあった。
- ・ 部活動では、強化練習会などの課題が教員から出てきたところであり、中体連と県レベルで調整する必要があると感じている。
- ・ 市の教職員一人ひとりが心身共に健康で、意欲を持って働くことができ、ひいては市内各校の教育の質の向上につながることを目指し、積極的に取り組んでいる。

○ 湖南市教育委員会（資料 p 23～）

- ・ 出退勤管理の時間把握ができる校務支援システムを導入した。超過勤務が80時間を越えたものについては管理職の面談を行うなど、各教職員がタイムマネジメントや健康管理の意識を持つことを目的にしている。
- ・ 学校支援員を配置して事務作業のサポートや生徒指導のサポートを行っている。生徒指導のサポートでは教員の目が届かない休み時間等に学校支援員が巡回することにより問題行動の未然防止につながっている。
- ・ 専門家による各職種別での研修を全職員対象に実施する予定である。保護者や地域コーディネーターを対象にした研修の実施も検討している。
- ・ 教職員を対象に実施したアンケート結果によると、小学校では、業務負担が減ったという結果が出て取組の効果が感じられるが、中学校では負担が減ったという回答は小学校ほど多くなく、部活動がひとつの課題となっていると感じている。

○ 竜王町教育委員会（資料p24～）

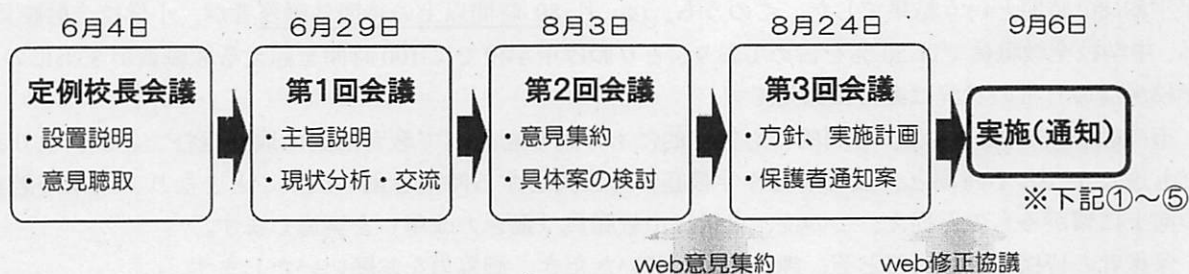
- ・ 学級担任が担うべき業務に専念できる環境づくりをテーマに取り組んでいる。
- ・ 事務作業を行う業務アシスタントを各校に配置している。例えば、小学校では小テスト等の採点をアシスタントが行っている。採点の作業は業務アシスタントが実施し、教員も確認が必要なものは目を通すなどうまく活用できている。運動会のプログラム作成やPTA会費の資料作成なども業務アシスタントが担っており、教頭の事務負担の軽減にもつながっている。
- ・ 地域学校協働本部に統括マネージャーを配置することにより学校支援ボランティアを効果的に学校に派遣することができている。ボランティアには学習支援や校外引率等、様々な活動を行っていただいている。
- ・ 6月と10月の勤務時間の把握の結果を比較すると現場の意識が変わってきたことがわかる。時間外勤務が多い学年に業務アシスタントの業務を重点的に割り振るなど、勤務時間の把握結果を活かしている。
- ・ 学校事務の共同実施を推進している。新財務システムのマニュアル作成や様式等の統一や通知文のデータ化をはじめ、学校事務の効率化が進んでいる。

平成28年度の状況と取組

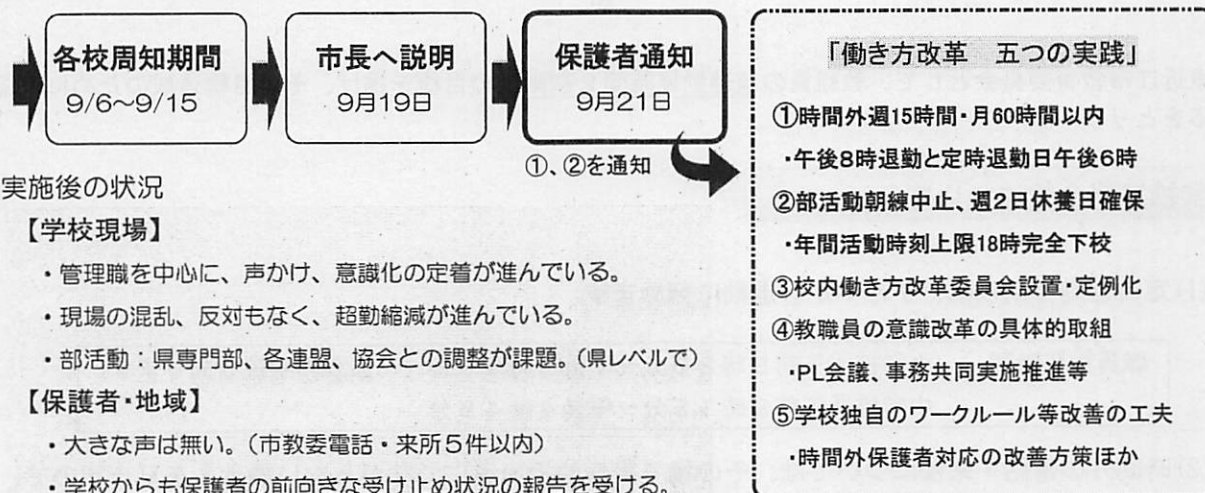
- * 時間外勤務実態調査(自己申告方式) 9月、10月、2月 → 長時間勤務者の把握、業務改善啓発
- * 時間外100時間以上中学校で3割、休日部活等の実態からの業務改善への提案・意見聴取→校長・教頭会議

平成29年度の状況と取組

■「東近江市教職員業務改善・働き方改革検討会議」の立ち上げ。起案5月→第1回6月～現在
(校長代表4名、教頭代表2名、主幹教諭代表1名、教諭代表3名、事務職代表1名 事務局4名)



■9月6日付け市内教職員一斉配付「働き方改革の実施について」



■実施後の状況

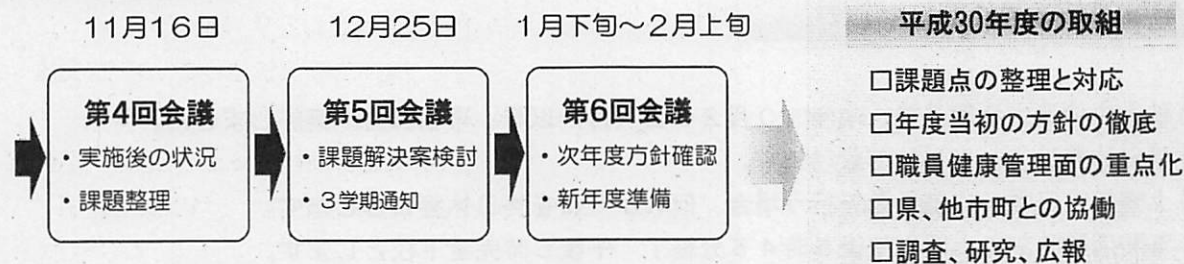
【学校現場】

- ・管理職を中心に、声かけ、意識化の定着が進んでいる。
- ・現場の混乱、反対もなく、超勤縮減が進んでいる。
- ・部活動：県専門部、各連盟、協会との調整が課題。(県レベルで)

【保護者・地域】

- ・大きな声は無い。(市教委電話・来所5件以内)
- ・学校からも保護者の前向きな受け止め状況の報告を受ける。

■今後の取組継続計画



市内教職員一人一人が心身共に健康で、意欲を持って働くことができ、ひいては市内各校の教育の質の向上につながることをめざし、次年度以降も取り組んでいく。

【東近江市教育委員会】

平成29年9月21日

東近江市立小・中学校保護者の皆様

東近江市教育委員会教育長 藤田 善久

東近江市教職員「働き方改革」の実施について

日頃は、東近江市の教育活動全般に厚い御理解と御支援をいただき誠にありがとうございます。

昨今、「働き方改革」に関する報道をメディアで頻繁に見かけるようになりました。

本市が実施しました小・中学校教職員の時間外勤務調査(H29.6月)では、小学校が平均67時間、中学校が平均80時間という結果でした。このうち、(※)月80時間以上の時間外勤務者が、小学校全教職員の31%、中学校全教職員では50%を占めており、とりわけ中学校では100時間を超える教職員が33%にのぼり、学校現場の日常の状況は非常に深刻です。

市内教職員一人一人が、時間的にも精神的にもゆとりをもって教育活動に取り組むことが、より多く子ども達とかかわる時間と、教材研究や学級経営の工夫をする時間を創り出すこととなり、本市の教育水準の向上に繋がるものと捉え、この度、東近江市教職員「働き方改革」を実施します。

保護者の皆様方には、何とぞ、趣旨を御理解いただき、御協力をお願いいたします。

※)月80時間以上の時間外勤務・・・厚生労働省の「過労死」認定基準

記

東近江市教育委員会として、教職員の超過勤務時間2割削減の目標を掲げ、その目標達成のために下記の対応をとります。

■学校業務全般について

(1) 定時退勤時刻以降、すみやかな退勤に努めます。

職員勤務時間	小学校①午前8時20分～午後4時50分（一部②の学校もあります） 中学校②午前8時15分～午後4時45分
--------	---

(2) 時間外の電話・来校については、その場で担任や担当者につながらない場合もありますので、御理解と御協力をお願いします。（時間の必要な案件は、事前に日時を調整ください。）

■中学校の部活動指導について

(1) 秋季中体連大会終了後、本年10月23日（月）以降、早朝練習は実施しません。

(2) 平日休養日を一日単位で設けます。

(3) 土曜日、日曜日に部活動を行う場合、何れか一日を終日休養日とします。

(4) 年間活動時刻の上限を午後5時45分終了・午後6時完全下校とします。

※改革を実効性あるものにするため、原則例外規定は設けていません。

※年度途中でもあり、必要に応じて団体(連盟・協会等)や各学校と調整・協議をすすめながら実施してまいります。

市内市立小中学校全教職員向け

東近江市教職員「働き方改革」の実施について

近年、学校の抱える問題は多様化し、また社会や保護者が学校に求める役割も年々肥大化傾向をたどっています。

現場の負担の増大は、教職員の本務であるところの教材研究の時間や本来児童・生徒と向き合うべき時間、学級事務の時間を減少させ、その穴埋めとしての超過勤務（早朝出勤、残業、休日出勤）が増加することにより、今、教職員の心身の健康に影響を及ぼす事態にまで至っています。

昨年10月、文部科学省が10年ぶりに行った小・中学校の「教員勤務実態調査」では、10年前に比べ国の「過労死ライン」を大幅に上回る結果が報告されました。調査では、その要因は、現行学習指導要領で、授業時数が増えたことや、全教科に「言語活動」が導入されたことなど、授業の質を高めることが求められ、教材研究や準備等の授業関連の勤務時間が増えたと分析されています。

また、中学校の部活動指導では土日の指導時間が2時間10分と、10年前に比べ倍増し、教員の9割が顧問をし、週の活動日は「6日」が49.1%、「7日」も15.1%と、3人に2人が満足な休みをとれていないうえに、その指導に費やされた時間を補うかたちで、日常の時間外や、土日の部活指導後に週の残務を処理する実態も明らかになっています。

本市も、昨年度から時間外勤務の実態調査を実施してきましたが、直近の6月調査では、月間時間外勤務時間は、小学校が平均63.4時間、中学校が平均75.6時間という結果でした。このうち月80時間を超え教職員が小学校で31.3%、中学校で50%を占め、とりわけ、中学校では100時間を超える教職員が33.1%にのぼり、学校現場はいま深刻な状態といえます。

市内教職員一人ひとりが、心身ともに健康で、ゆとりある生活を営み、生き生きと子ども達の成長のために仕事に取り組むことこそが、より良い教育活動を創造し、この「働き方改革」への歩みが、本市の教育水準の向上に繋がるものと確信し、ここに、今後の本市の取り組みの基本とすべく、改革の実施計画を示すものです。

とりわけ今年度は、年度途中での業務内容を著しく変更をすることや削減は不可能なものもありますが、前述した調査結果からの分析や本市の実情から、具体的な業務改善を進めることはもはや一時の猶予もなく、市内教職員の意識改革をあらゆる方向から図りつつ、実施可能なことから積極的に改革推進に取り組んでいくこととします。

なお、この具体策については、文部科学省の通達、同時に進められている県の「働き方改革推進会議」の動向、「滋賀県教職員超過勤務縮減プロジェクト協議会」の中間報告による提案も取り入れながら、全県的視野で実施することを申し添えます。

平成29年9月6日

東近江市教育委員会教育長 藤田 善久

【短期実施計画】(平成29年度後期より実施)

オール東近江市の「数値目標」達成に向けて『五つの実践』

■ 学校業務全般 (全教職員)

① 数値目標：時間外勤務週15時間以内・月60時間以内

- ・ 日常、意識して午後8時までの退勤をめざす。・・・当面数値目標80%
- ・ 週1回の定時退勤日を各校設定し、午後6時完全退勤を実行目標とする。(緊急対応を除く)
- ・ 教職員各自が始業・終業時刻を目標設定し、働き方を具体的に改善する。(現状より2割削減)

日常午後8時通常残業終了。(時間外週15時間 900分)
月曜日～金曜日：1日最大3時間15分(195分)×5日 975分
週1回定時退校：午後6時退勤(マイナス75分)

■ 部活動指導 (中学校教職員)

② 部活動改革：適正活動下での生徒の健康・安全配慮と教員の健康保持・教材研究等時間確保・・・数値目標 週2日の休養日確保

- ・ 平成29年10月23日(月)以降、部活動朝練習の全面停止。(例外規定なし)
 - * H29年度秋の大会終了後の次週より実施する。
- ・ 平日休養日を一日単位で設ける。(例外規定なし。指定日・曜日は学校裁量)
- ・ 土、日に部活動を行う場合、何れか一日を終日部活休止休養日とする。
 - * 公式大会や遠征等、願いにより学校長がやむを得ないと認めた場合に限り許可される。
 - * 二週続けて実施しない。
- ・ 活動時刻の上限 午後5時45分終了 午後6時完全下校。(例外規定なし)

基本的考え方として、部活動が今日まで果たしてきた生徒指導や、様々な人間としての育ちへの貢献を否定するものではない。今後、時代に応じた科学的・合理的な部活運営方法を更に研鑽し、生徒の心身の健康・安全と活動意欲をより良い方向に導き取り組むものであることを確認したい。

■ 学校組織 (教務を中心に)

③ 「校内働き方改革委員会」の設置と定例化・・・数値目標 月1回

- ・ 働き方の現状(安全又は衛生に関する事項)を話し合う場を毎月必ず設定(労働安全衛生規則第23条の2)し、意識の継続をはかる。
- ・ 既存の「企画委員会」「運営委員会」等を活用する。

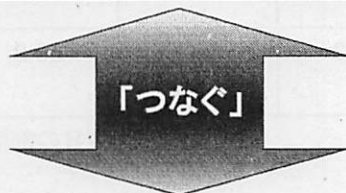
■適切な時間管理（校長・教頭・主幹教諭）

④ 教職員の意識改革への具体

- ・業務改善を意識する各校の取り組み。（終業チャイム・音楽・自己キャッチコピー作成等）
- ・先進校の取組から学ぶ。（ペーパーレス職員会議、電子会議室利用、事務共同実施推進等）

⑤ ワークルールを守る等、校内での業務改善の工夫

- ・教職員の勤務時間の把握。
- ・会議の時間、効率化への取り組み。（開始・終了時刻の徹底）
- ・17時以降の提出物は「受けない・出さない」意識と体制づくり。
- ・PC・ネットワーク、事務共同実施校務支援システムの積極的活用。
- ・時間外の保護者への電話連絡・対応についての配慮。（緊急事案を除く）



■関係機関の役割

教育委員会としての業務改善にかかる学校支援体制の整備

- ・主催する会議の内容や会議時間の見直し。
- ・PC・ネットワーク等の活用推進。
- ・全市教職員への改革推進についての啓発。（訪問、先進取組の広報等）
- ・保護者、関係機関への周知・広報。
- ・人的、物的、予算措置等の検討。

【中期実施計画】 平成30年より実施および検討課題

- 課題点の整理と対応
- 年度当初の方針の徹底
- 職員健康管理面の重点化
- 県、他市町との協働
- 調査、研究、広報

平成29年11月10日(金) 9:00~11:00

湖南省小中学校業務改善の進捗状況

①校務支援システムを利用し、出退勤時刻の把握を行っている。また「超過勤務が月80時間以上」の教職員に対し、管理職による面談・指導を行っている。【別資料あり】

- ・タイムマネジメント力の向上
- ・健康管理の徹底

超過勤務月別平均時間(単位:時間) H29年度

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
小学校 9校平均	58.2	56.1	61.3	41.2	6.5	54.4
中学校 4校平均	66.4	58.3	68.4	50.2	13.5	58.5

※休日の部活動の時間は含まれていません。

②学校支援員を配置し、「事務業務のサポート」「児童生徒の見守り活動」等を行ってもらい、教職員の業務軽減を行っている。(小学校…週4時間、中学校…週8時間)

- ・問題行動の減少
- ・学校支援員を核とした取組の実施

③専門家による研修(ワークライフバランス)を、職種別を実施する予定である。教職員の意識改革の取組の一つとして考えている。

※地域(保護者)向けの研修も予定している。

④事務部会、養護教諭部会等と連携し、事務業務の効率化に向けて取り組んでいる。

⑤「業務改善推進委員会の開催」「全教職員へのアンケート実施」により、実態を的確に判断し、業務改善に取り組んでいる。

⑥部活動について、「朝練習の廃止」「部活動指導員の配置」等について検討中である。

⑦「ある一定の時刻の段階で、学校にかかってくる電話を受けないようにする」ことについて検討中である。

市・学校・地域(保護者)の合意を大切に、学校の業務改善をすすめていきます。そして、教職員が子どもと向き合う時間をより一層確保し、湖南省教育のさらなる充実を目指します。

平成29年度 第4回働き方改革推進会議

**教職員一人ひとりの働き方意識改革による
子ども達と向き合う時間の確保**

竜王町教育委員会

1 事業概要

教職員が子ども達と向き合う時間を確保するため、学校現場における業務改善の取組をチーム学校として総合的に推進する。

- ①業務改善アシスタントおよび学校支援統括マネージャーの配置により、教職員が本来担うべき業務に専念できる環境および児童生徒と向き合う時間を確保する。
- ②教職員の勤務状況の把握と分析および改善目標の設定とそれらの目標達成に向けた職場環境づくりを推進することにより、長時間労働の改善を加速するための体制を構築し、その成果を広く県内に発信する。
- ③加配事務職員の活用により、学校共同事務室との連携による町内小中学校の一貫した教育環境支援を促進する。

2 事業の実施状況

①教職員の事務負担軽減

◎業務改善アシスタントを小学校に週16時間、中学校に週20時間配置

小学校

担任・教科担当の負担軽減

- ・プリント、小テスト、宿題の丸付け補助
- ・教材づくり補助
- ・教室、廊下掲示
- ・提出物確認
- ・校外学習しおり作り
- ・学級園水やり
- ・生活点検表集計
- ・教材ラミネート加工
- ・夏季休業配布物の封筒詰め
- ・校外学習等のしおり印刷

養護教諭の負担軽減

- ・保健室補助
- ・軽微なケガをした児童の対応

学校事務等の負担軽減

- ・学校配布物印刷
- ・掲示物作成補助
- ・教職員用冊子づくり
- ・納品取納
- ・教材教具室整理整頓
- ・英語教材の整理整頓
- ・下校指導補助
- ・古紙回収
- ・アンケート調査集計
- ・米客の湯茶準備手伝い
- ・印刷物ホッチキス留め
- ・学力向上に向けた取組(全校一斉)の採点
- ・運動会プログラム作成
- ・外部機関配布物の分配
- ・PC入力作業
- ・消耗品補充
- ・文書仕分け
- ・ファイル作成(背表紙シール作成)
- ・演劇鑑賞会準備
- ・後片付け
- ・備品整理、ラベル貼り
- ・図工作品(夏季休業宿題)の発送補助

2 事業の実施状況

①教職員の事務負担軽減

◎業務改善アシスタントを小学校に週16時間、中学校に週20時間配置

中学校

担任・教科担当の負担軽減

- ・自主学習ノート提出確認
- ・授業プリント印刷
- ・書類整理(各学年)
- ・ファイル作成(背表紙シール作成)
- ・教材作成補助
- ・テスト採点補助
- ・個人情報書類の処理(シュレッダー処理)
- ・委員会活動補助
- ・自習監督補助
- ・授業掲示物製作
- ・プール監視
- ・夏季休業宿題提出確認
- ・職場体験事業所送付物、資料印刷

養護教諭の負担軽減

- ・歯科検診補助
- ・身体測定、内科検診補助
- ・保健室書類整理
- ・保健関係書類押印

学校事務等の負担軽減

- ・学校便り印刷
- ・書類分配
- ・清掃(教室、印刷室)
- ・再利用封筒づくり
- ・配布書類のホッチキス留め
- ・廊下掲示物作成補助
- ・廊下掲示、掲示状況確認
- ・職員会議準備
- ・PC入力
- ・文化祭取組準備
- ・後片付け、補助
- ・教職員給食準備
- ・下校指導補助
- ・古紙回収
- ・廃棄物整理
- ・エアコンデマンド監視
- ・荷物運搬
- ・講演会場準備
- ・後片付け

2 事業の実施状況



小学校：宿題確認

2 事業の実施状況



小学校：作品掲示

2 事業の実施状況



中学校：配布物仕分け

2 事業の実施状況

①教職員の事務負担軽減

◎地域学校協働本部を統括するマネージャーを年間155日配置。
小中学校からの各種支援ニーズを募るとともに、登録されている学校支援ボランティア（学校応援団）の円滑な派遣に向けてコーディネート

地域学校協働本部統括マネージャーのコーディネート内容

- ①授業において、個別の支援が必要な場面での効果的な支援
(家庭科のミシン、手縫い、水墨画の指導、理科実験の児童補助、朝の読み聞かせ)
- ②学校行事や日常の学校教育の円滑な運営のための支援
(PTA懇談会や授業参観等での託児、研究授業における自習の監督管理、野菜作り)
- ③校外学習における安全管理や班別学習の支援
(交通教室の立哨、町探検での班別引率、地域の見学先の紹介)

2 事業の実施状況

地域学校協働本部統括マネージャーのコーディネート内容



小学校：家庭科実習補助

2 事業の実施状況

地域学校協働本部統括マネージャーのコーディネート内容



小学校：クラブ活動補助

2 事業の実施状況

地域学校協働本部統括マネージャーのコーディネート内容



小学校：引率補助

2 事業の実施状況

《管理職の声》

- ・業務支援アシスタントの週当たりの勤務時間は原則20時間、物理的に20時間分の業務が軽減され、県費職員一人あたり20時間/2.4人=約50分、一日あたり約10分の業務軽減になっていることになるが、実際はそれ以上の効果があるように感じる。
- ・担任には担任にしかできない業務が多く有り、どうしても超過勤務が常となる。業務支援アシスタントが、学級通信や学習プリントなどの印刷業務、小テストなどの簡易な採点作業、教室掲示物等の作成や掲示を支援することで、担任業務の軽減が図られ、超過勤務や生徒と向き合う時間の確保に効果があり、我々の本務である教材研究（授業研究）や生徒指導の充実が図られる。
- ・主に超過勤務の時間の多かった学年、学級の仕事を優先的に、担任の業務におけるサポートをしてもらっている。
- ・大量のプリント印刷や冊子の取りまとめなど、事務的な仕事を地道に行ってもらい、担任の負担を軽減できている。また、時間や手間のかかる印刷を補助してもらうことで、放課後に担任が子どもの宿題や提出物を見て丸付けしたり、保護者対応を行ったり、ケース会議で話し合ったりする時間を確保できている。

2 事業の実施状況

《管理職の声》

- 職員室内で、多様な職員の業務支援を行なう中で、自然と職員室内の会話が活性化し、雰囲気も明るくなってきている。
- 宿題で出したプリントやドリルなどの〇付けの補助を担ってもらうことで、休み時間に子どもたちとじっくり向き合う時間を作ることができたり、放課後遅くまで残ることなく仕事を終えることができる日が増えている。
- プール使用期間中、朝、中休み、昼休みに教師が当番制で水温・気温・塩素濃度の測定をしているが、中休みは10分間運動に取り組んだり学習の補充を行っていたりして測定に行くのが大変であることが多い。中休みの測定を担ってもらうことで、3校時のプール使用について早めに判断できたり子どもに十分関わる時間ができたりしてとても助かった。
- 2学期の始まりには多くの提出物があり、確認するだけでも大変なのだが、それらを手伝ってもらうことができ、2学期のスタートをとてスムーズに切ることができた。

2 事業の実施状況

業務アシスタントおよび地域学校協議会本部統括マネージャーの配置を契機とした業務改善の組織的な取組により、本来迫らべき業務に専念できる余裕づくりや児童生徒と向き合う時間の確保を意識した業務の見直しが進んでいる。

全職員がチーム学校として総合的に働き方を見直していることとする意識改革につながっている。

2 事業の実施状況

②勤務状況の把握・分析

県教委作成様式の「時間外労働報告」および「時間外労働申告処理システム」の活用。教職員一人ひとりが残業時間および仕事の持ち帰り時間を入力。

日々の超過勤務縮減やタイムマネジメントに関する教職員一人ひとりの意識が高まりつつあり、長時間労働の改善に向けた意識改革が進んでいる。

管理職も全教職員の残業時間および仕事の持ち帰り時間の集計を容易かつ簡単にすることができ、これらの現状把握と分析を通じ、全教職員への具体的な働きかけや一人ひとりの実態に応じた個別の声かけ（特に超過80時間を超える教職員への個別対応と相談）を行うことができ、超過勤務縮減や時間管理に対する教職員の意識改革が進みつつある。

【各校における勤務時間の把握について】

	6月	7月	9月	10月
電王小学校	68時間30分	47時間40分	52時間	52時間10分
電王西小学校	35時間30分	23時間	43時間20分	45時間40分
電王中学校	84時間20分	80時間30分	56時間	58時間40分

③長時間労働の改善を加速するための体制を構築

管理職のリーダーシップによる、報告・連絡・相談等の日常のコミュニケーションの活性化、時間管理の意識化、業務内容の重点化。また、ダブルチーム体制の導入による校務分掌の見直しやスクラップ&ビルドによる業務の見直し、特定の教職員に業務が集中しないような適正な業務配分。

教職員の意識改革が見受けられる。組織の再構築が進むとともに、苦手教職員の資質向上にも効果が見られる。

④業務改善加速事業連絡協議会の開催（5月・8月）

（管理職・各校業務改善アシスタント・学校支援統括マネージャー・教育委員会事務局担当・外部専門員）
 ・各校における事業の進捗状況と改善状況の確認。
 ・講師を招聘し、学校現場における意識改革のための研修会を併せて開催。

管理職や関係者の「働き方改革」に関する意識や知識が高まり、PDCAサイクルによる見直しと今後のさらなる改善に向けたプランニングが進んでいる。

⑤業務改善加速事業 教職員研修会

教職員の主体的な勤務実態の改善、業務そのものの改善に向け、夏季休業中に教職員全員研修会を開催。

- 職員室のレイアウト改善
- 教職員の負担軽減につながる人的配置
- ワークショップによる時間管理の見直し等の具体的な取組
- 全教職員による「研究会の持ち方」「学校評価」「授業」などの組織的な『デザイン』の見直し。

⑥加配事務職員の配置にともなう、学校共同事務室との連携と学校事務の効率化

就学援助事務に加え、学年会計・生徒会会計・福祉活動等に関する会計システムを統一し、一元化することにより、学校全体として支払い状況を把握できるようになった。
 また、学年・学級会計未納保護者への督促等も組織的に処理できるようになり、各会計を担当する教職員の負担軽減につながっている。

加配事務職員の活用状況

加配事務職員のマネジメントによる学校共同事務室との連携強化とともに、学校事務の質の向上を図っている。

①会計システムの統一化

- 各学年や校務分掌、担当者ごとに異なっていた会計処理（様式）の統一。
- 支払い業務の一元化により、現金取扱件数の減少と、組織的な支払いシステムの構築および支払い業務の「見える化」を推進。
- 加配事務職員による学年会計の一括処理。
- 就学援助事務等の組織的な管理。（未納者管理、督促状送付）
- 学校統一の精算報告様式を作成。（校外学習における個人経費等）

《2》働きやすい環境作り

- ・組織目標として「整理整頓」を掲げ、全教職員による職員室、印刷室、会議室等の整理整頓。
- ・業務管理文書等を整理し、円滑な引き継ぎと組織で対応できるよう、一括管理。
- ・電話対応業務の一本化。生徒の欠席や早退連絡などの窓口が一本化でき、担任や担当への連絡漏れがなくなるとともに、円滑で柔軟な窓口業務と保護者対応ができるようになった。

働き方改革が見える形で推進 距離力向上とともに業務機能の強化

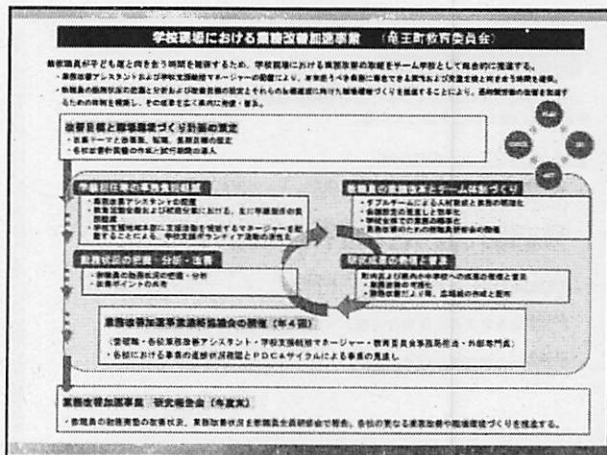
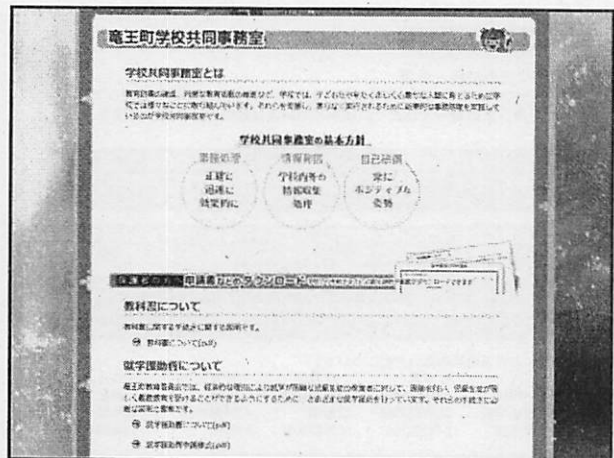
《3》学校事務の共同実施を推進

事務体制の充実により、学校のマネジメント機能の強化を図る。
 「学校事務・業務の効率化」「校務分掌や学校組織の見直し」
 「町立全小中学校の業務の効率化」

竜王町学校共同事務室の取組が充実することで、竜王町全体の質の高い学校事務機能とともに、町内学校圏全体の教育力の向上を目指す。

学校事務の効率化

- 1 諸手当認定事務審査会
審査会を通して適切な3手当の認定事務ならびに事後確認事務を行う。
- 2 新財務システムのマニュアルの作成
幼稚園とも連携しながらマニュアルを作成し、効率的な事務を行う。
- 3 様式等の統一
各種様式を統一し、データ作成を行う。また庁用PCの共有サーバーに入れることにより、各校から活用できるようにする。
- 4 ホームページの開設
HPを開設することにより、地域連携を深める。
- 5 通知文のデータ化
通知文をPDF化し、データ管理を行う。庁用PC共有サーバーを活用し各校から閲覧できるようにする。
- 6 備品台帳のデータ化



まとめ

- 1 デメリットをメリットへ
コンパクトな竜王だからこそ動きがとれるチーム体制。学校単位ではなく、町として取り組む学校事務。
(学校単位で取り組むべきことと、町として取り組むべきことの整理)
- 2 人材育成
担当が変わっても質を落とすことなく組織対応。
(町としての研修については継続して課題あり)
- 3 「チームとしての学校」「学校のマネジメント」
滞りなく確実に効果的な事務処理、事務のスリム化と一元管理化を推進。文部科学省や県教育委員会が大きく取り上げている「働き方改革」として、教職員の負担軽減や業務改善につながる取組へ。

最終的には、教師が子どもと向きあえる時間を増やしている学校事務の共同実施へ！

3 今後の取組予定

- ・町教育委員会主催事業および行事の見直しを行う。
- ・勤務時間の割り振り特例試行に係る対象業務を拡大し、検証する。
- ・加配事務職員と業務改善アシスタントの配置による効果的かつ機能的な学校組織体制の構築に継続して取り組む。
- ・業務改善加速事業連絡協議会や研修を通して、管理職の組織マネジメント力の向上を図る。
- ・働き方改革の推進による学校全体の教育力向上の成果についての検証を行う。
- ・各学校における業務改善推進チームを設置し、各学校の特色や学校文化を踏まえた業務改善を加速させる。
- ・部活動における外部指導者等の活用により、部活動運営の効率化と適正化を図ることで、教職員の負担を軽減し、学校教育全体の質の向上を目指す。

VII 働き方改革の取組を進めるにあたって

第4回働き方改革推進会議において、各委員より総括として出された意見をまとめました。県教育委員会において、これらの意見も参考にしながら学校における働き方改革の取組を進めていくことを期待します。

- 働き方改革のポイントは、業務の適正化への具体的改善を講じることが急務であるということと、教育の質を向上させること、この両方を満たしていくことが求められているという点にある。
- 学習指導要領の改訂のなかで、2030年までを見据えて進めていかなければならない。長期的な見通しと短期的で即効性のある方策の両方を戦略的に構築することが大切だ。国、県、市町、学校で長期的な方向性を共有していくことが必要である。
- 副校長・教頭の勤務時間は教諭以上に長い状況もある。管理職についても長時間勤務でもよいということはなく、教育委員会や校長が配慮していく必要がある。
- 取組を行うにあたっては、PDCAを常に意識し、スピード感を持って取り組むことが大切である。また、取組を行っていく中で現場の声を聞くことが大切だ。
- 短期的には、県や市町、国が連携して教職員の業務時間や時間利用を把握して人員の配置をしていくこと、家庭に理解をいただくメッセージを県と市町で協力して出していくことが考えられる。長期的には地域との連携を進めて業務の改善につなげていくことが必要だ。学校の思いを大切に、学校が果たしたい役割や姿について平行して考え、メリハリのある業務の進め方を考えていただきたい。
- 教員の意識を変えるということも大切な視点だが、仕組みを変えたり制度を変えたりすることで意識が変わることが多い。そのためにも、制度や仕組みを実現・維持していくための条件整備が必要である。
- 部活動指導員の担い手を探す際には、学校が地域学校協働本部などの地域の関わりの中で部活動に理解がある人に声をかけていくことも大切である。
- 学校が多くの業務を担っている中で後戻りすることは難しいだろう。教員の超過勤務が多い現状を学校だけで解決するのは難しいので県や市町単位で保護者や地域に協力を求め、共に取り組んでいくことが必要である。

- 県と市町、地域、保護者が同じ方向で取組を進め、それぞれが当事者意識を持って子どもを育てるというシステムに長期的に変えていかなければならない。
- 教員は教育に没頭してほしいということが保護者の切なる願いだ。教員がもっと教育に熱意を込めることができるような環境になってほしい。

働き方改革推進会議設置要綱

(目的)

第1条 教員の職務は、子どもの成長に大きく関わることから、その使命感や誇り、熱意をもって行うものであり、各々の自発性、創造性に基づく勤務が期待されている。一方、学習指導・生徒指導等学校の抱える課題が複雑化・多様化し、教員に集中する中、従来の固定化された献身的教員像を前提とした学校業務のあり方では質の高い学校教育を維持発展させることが困難となっている。教職員が誇りや情熱を失うことなく、その使命と職責を遂行し、健康で充実して働き続けることができるよう、学校現場における働き方を変えていくための課題や方策について議論するために働き方改革推進会議（以下、「推進会議」という。）を設置する。

(委員構成)

第2条 推進会議は、学識経験を有する者、学校教育関係者、保護者、社会教育関係者、民間企業に所属する者10人以内の委員で構成する。

(委員の役割)

第3条 委員は、第1条の目的を達成するため、次に掲げる事項について意見を述べるものとする。

- (1) 学校現場の働き方改革の方策の検討に関すること
- (2) その他学校現場の働き方改革に関して、必要と認められる事項に関すること

(会議)

第4条 推進会議の会議は、教育長が召集する。

- 2 教育長が必要と認めるときは、委員以外の関係者の出席を求め、意見を聞くことができる。
- 3 会議は原則公開とする。公開にあたり必要な事項は別に定める。

(設置期間)

第5条 推進会議の設置期間は、平成29年5月25日から平成30年3月31日までとする。

(雑則)

第6条 推進会議の庶務は、教育委員会事務局教職員課において処理する。

- 2 この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営に際し必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、平成29年5月25日から施行する。

働き方改革推進会議 委員

氏名	備考
上原 重治	高島市教育委員会 教育長(都市教育長会会長)
大野 裕己	滋賀大学教職大学院 教授
川端 一	草津市立老上小学校長(滋賀県小学校長会会長)
高力 雅広	滋賀県立高等学校 PTA 連合会副会長
駒井 朔男	野洲市社会教育委員、野洲市体育協会理事長
澤 由紀子	滋賀県立草津高等学校長(滋賀県高等学校長協会副会長)
重森 恵津子	滋賀県立野洲養護学校長(滋賀県高等学校長協会副会長)
西村 文一	甲賀市立水口中学校長(滋賀県中学校長会会長)
平尾 香子	滋賀ダイハツ販売株式会社 取締役 管理本部長 人事課マネージャー
山本 身江子	日野町社会教育委員、日野町地域女性団体連合会会長

【取りまとめ 滋賀県教育委員会事務局教職員課】