

学校の業務改善推進プラン(9月案)

令和 年 月 日

奈良県教育委員会

目 次

- I 「学校の業務改善推進プラン」が目指すもの
 - 1 教育長のメッセージ(本プランの趣旨)
 - 2 現状
 - 3 国の動き
 - 4 取組項目と期間について
- II 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の推進
 - 1 勤務時間管理の徹底
 - (1) 勤務時間の正確な把握方法
 - (2) 「教育職員の勤務時間の上限についての方針」の策定とその運用
 - (3) 勤務時間に関する例規の整備(勤務時間の割り振り、休憩時間、変形労働時間制)
 - (4) 勤務時間外の連絡対応等の体制整備(留守番電話・メール等)
 - (5) 保護者や地域への啓発(学校運営協議会等の活用)
 - 2 労働安全衛生管理の徹底
 - 3 評価(人事評価・学校評価等)、研修での意識改革
 - (1) 人事評価における評価項目の整備
 - (2) 管理職、教職員の意識改革(研修の充実)
 - (3) 学校評価での点検・教育委員会の自己点検
- III 学校及び教育職員が担う業務の明確化・適正化
 - 1 各教育委員会が取り組むべき方策
 - (1) 各学校における方針・計画の策定と支援
 - (2) 学校が担っている業務の仕分け・整理
 - 2 各教育委員会が主導して学校と共に見直すべき具体的業務
 - (1) 地域ボランティアとの連絡調整
 - (2) 調査・統計等への回答等
 - (3) 部活動に対する方向性
 - (4) 給食時の対応
 - (5) 学校行事等の準備・運営
 - (6) 「チームとしての学校」(事務職員や外部人材の参画)
 - (7) 教育委員会の支援体制(専門家の活用、福祉部・警察等との連携)
 - (8) コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)の導入・活用
 - (9) 学校施設の地域開放
 - (10) ICTの環境整備(校務支援システムの導入)、進路指導等業務の簡素化
 - (11) 教職員の研修制度の改善
 - (12) 学校指定の研修や研究事業の精査・簡素化
 - 3 各学校が取り組むべき方策(各教育委員会が各学校に取組を促し支援)
 - 4 学校が作成する計画等の見直し
 - 5 働き方改革に配慮した教育課程の編成・実施
- IV 学校の組織運営体制の在り方
 - 1 各教育委員会が主導して学校に取組を促し支援する組織運営体制
 - (1) 委員会、職員会議、校務分掌の見直しと業務の平準化
 - (2) 主幹教諭、各主任等の役割
 - (3) 若手教員への校内支援
 - (4) 事務職員の校務運営への参画、効率化と事務機能の強化
 - 2 各教育委員会が改善すべき組織運営体制
 - (1) 求められる能力の明確化(教特法第22条の3「資質向上に関する指標」)
 - (2) 若手教員への働き方改革の観点での支援
 - (3) 人材バンクの整備
- V 働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ
 - 1 働き方改革の進捗状況・結果の公表
 - 2 教育委員会会議や総合教育会議の議題としての共有

I 「学校の業務改善推進プラン」が目指すもの

1 教育長のメッセージ(本プランの趣旨)

持続可能な「質の高い教育」を目指して

奈良県教育委員会 教育長 吉田 育弘



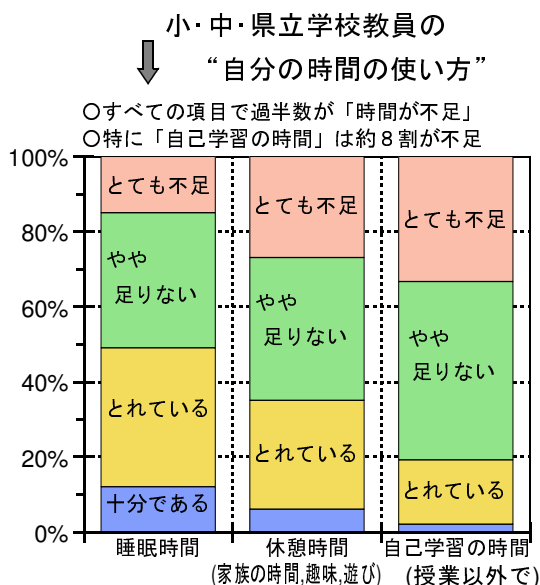
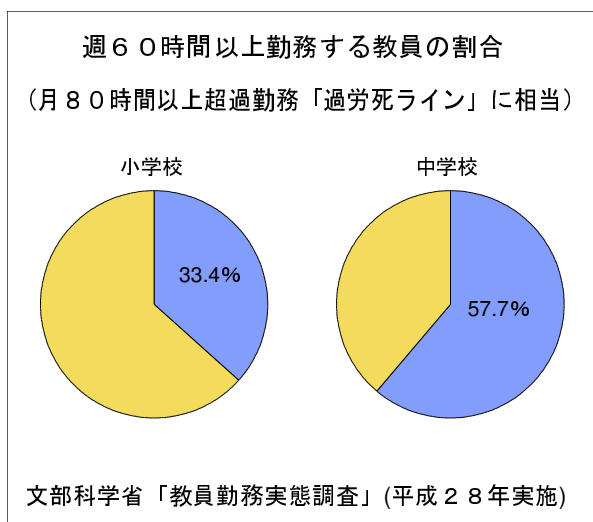
“今回の学校における働き方改革は、我々の社会が、子供たちを最前線で支える教師たちがこれからも自らの時間を犠牲にして長時間勤務を続けていくことを望むのか、心身ともに健康にその専門性を十二分に発揮して質の高い授業や教育活動を担っていくことを望むのか、その選択が問われている。”

上の文章は平成31年1月25日の中央教育審議会答申の中で示されたものです。奈良県教育委員会として、次の世代の新しい学校をイメージするとき、まさにこの答申にある「選択」と向き合わずにはいられません。勤務実態調査から奈良県でも長時間勤務の実態が明らかになっているからです。我々は、これまでの学校の「常識」を見直し、勤務時間の中で終わらせることのできる学校業務へと変革しなくてはなりません。それによって教員が本来の輝きを取り戻し、必要性の高い一つの教育活動に磨きがかかる。ひいてはそれが子どもたちの瞳の輝きにつながる。それこそが次の世代の学校が目指す方向なのです。つまり「教員の働き方改革」の目的は「教育の質の向上」そのものなのです。

本プランは、県教育委員会としての取組の方向と目標を示しますが、市町村教育委員会や学校、地域や保護者の皆様方との協働が必要です。どうぞよろしくお願いいたします。

2 現状 < 深刻化する教員の長時間勤務の状況 >

小学校の約3割、中学校の約6割の教員は“過労死ライン”



- ※ 学校に来るのは ⇒ 勤務時間の 平均 56分前
- ※ 学校を出るのは ⇒ 勤務時間の 平均 2時間4分後
- ※ 土日祝日に休める日の割合は ⇒ 平均 63%

奈良県教委「働き方調査」
(平成31年2月調査)

3 国の動き

(1) 「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方」(中央教育審議会答申・平成31年1月)では下の14の業務を3種類に分け、改善の方向を示している。

| 基本的には 学校以外が担うべき業務 | 学校の業務だが、必ずしも 教師が担う必要のない業務 | 教師の業務だが、 負担軽減が可能な業務 |
|--|---|--|
| <p>① 登下校に関する対応</p> <p>② 放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応</p> <p>③ 学校徴収金の徴収・管理</p> <p>④ 地域ボランティアとの連絡調整</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※その業務の内容に応じて、地方公共団体や、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。</p> </div> | <p>⑤ 調査・統計等へ回答等 (事務職員等)</p> <p>⑥ 児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等)</p> <p>⑦ 校内清掃 (輪番、地域ボランティア等)</p> <p>⑧ 部活動(部活動指導員等)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。</p> </div> | <p>⑨ 給食時の対応 (学級担任と栄養教諭の連携)</p> <p>⑩ 授業準備 (補助的業務へのSSの参画等)</p> <p>⑪ 学習評価や成績処理 (補助的業務へのSSの参画等)</p> <p>⑫ 学校行事の準備・運営 (事務職員等、外部委託等)</p> <p>⑬ 進路指導 (事務職員、外部人材等協力)</p> <p>⑭ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応 (専門スタッフとの連携協力)</p> |

(2) 「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」(文部科学省・平成31年1月)において超過勤務の上限を示し、服務監督権者である教育委員会にも方針の策定とその周知、徹底、検証、公表等を要請している。

| |
|---|
| <p><示された上限時間の内容></p> <p>① 公立学校教師の超過勤務(条例等で定められた勤務時間を超えた在校等時間)の上限を月45時間、年間で360時間以内とすること。</p> <p>② 通常予見することができない一時的又は突発的な事情による特例があったとしても年に6月以内の範囲でしか①の上限を超えることはできず、この場合であっても月100時間未満、年間720時間以内とし、連続する複数月(2か月、3か月、4か月、5か月、6か月)の平均が80時間を超えることができない。</p> |
|---|

(3) 「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」(文部科学事務次官・平成31年3月)では、具体的な取組を指示し、各教育委員会の取組の進捗状況を把握し公表するとしている。加えて、県教育委員会には、域内の市町村長及び市町村教育委員会に対して周知を図るとともに十分な指導・助言をするよう要請している。

4 取組項目と期間について

- (1) 本プランは、前項(3)で述べた「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」に対応する項目に関して、その実現に向けて具体的な目標と計画を示す。
- (2) 各市町村教育委員会や小・中学校においても、このプランの趣旨を理解いただき、業務改善についての方針を設定するなど連動した取組を要請する。
- (3) 本プランの取組期間は令和3年度末までとし、その成果や進捗状況を検証するものとし、検証結果についてはWebページ等で公表する。

II 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の推進

1 勤務時間管理の徹底

(1) 勤務時間の正確な把握方法

教職員の勤務時間管理を徹底すること。事務負担が極力かからないよう、自己申告方式ではなく、サービス監督権者は、ICTの活用やタイムカードにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築するよう努めること。

- ⇒ 令和2年度から、全ての県立学校において、ICカード等による勤務時間管理を行う。市町村教育委員会に対して遅くとも令和3年度には適切な勤務時間管理ができる環境の構築を要請する。

(2) 「教育職員の勤務時間の上限に関する方針」の策定とその運用

- 文部科学省が策定した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を踏まえた取組を進めること。
- 今後、当該ガイドラインの根拠が法令上規定された場合には、各地方公共団体においても、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等を条例や規則等で根拠づけることが考えられる点に留意すること。

- ⇒ 令和元年度中に、文部科学省が示したガイドラインに準じた教育職員の勤務時間の上限についての方針を策定し各学校に遵守を指示する。各市町村教育委員会に対して速やかな方針の策定と確実な遵守を要請する。

- ⇒ 法令等の状況に応じて、速やかに条例や規則等で根拠づける。

(3) 勤務時間に関する例規の整備（勤務時間の割り振り、休憩時間、変形労働時間制）

- 登下校時刻、部活動、会議等については、適正な時間に休憩時間を確保できるようにすることを含め、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うこと。
- 通常の勤務時間外の時間帯にやむを得ず命じざるを得ない場合には、サービス監督権者は正規の勤務時間の割り振りを適正に行う措置を徹底すること。
- 長期休業期間に一定期間の学校閉庁日を設定するなどの工夫を行うこと。

- ⇒ 令和元年度末までに、休憩時間の確保、勤務時間の割り振り変更等について、それらが適正に運用できるような例規の整備を行い、教職員の勤務時間について適正化させる。

- ⇒ 変形労働時間制については、国の動向に合わせて令和3年度までに試行的取組を進め、その効果を検証し方向性を示す。併せて適切な学校閉庁日を設定する。

(4) 勤務時間外の連絡対応等の体制整備（留守番電話・メール等）

教師が保護者や外部からの問い合わせへの対応を理由に時間外勤務をすることのないよう、緊急時の連絡に支障が生じないように連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等の体制整備に向けた方策を講ずること。

- ⇒ 留守番電話等の導入について、令和元年度末までに県内外の先行事例から課題等を検証し、緊急時の連絡対応等の体制を整備する。早急に県立学校で試験的に導入し、県立学校全校での導入を目指す。また、市町村教育委員会にも早急に導入を目指すよう要請する。

(5) 保護者や地域への啓発(学校運営協議会等の活用)

適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域の理解を得る。学校運営協議会の設置を県内に拡充し、その場を活用すること。各教育委員会は、地域学校協働本部(コミュニティ協議会・地域教育協議会)やPTA等の協力も得ながら、学校に対して必要な支援を行うこと。

- ⇒ 令和2年度末までに、小・中学校及び県立学校における学校運営協議会の設置率を全国平均以上にすることを旨とし、その場を活用しながら保護者や地域の理解を得る。小・中学校の学校運営協議会については、市町村教育委員会に設置・拡充を要請し、適宜必要な支援をする。
- ⇒ 地域学校協働本部(コミュニティ協議会・地域教育協議会)やPTA等との協力体制づくりを市町村教育委員会に要請する。

2 労働安全衛生管理の徹底

労働安全衛生法により義務付けられている管理体制の未整備は法令違反であり、学校の設置者は速やかに体制の整備を行うこと。今後、文部科学省において、全ての学校で適切にストレスチェックが実施されるよう実態を調査し、市町村ごとに公表予定。

- ⇒ 令和2年度末までに、県立学校と同様に全ての小・中学校においても労働安全衛生体制の整備とストレスチェックの実施を要請する。

3 評価(人事評価・学校評価等)、研修での意識改革

(1) 人事評価における評価項目の整備

学校の教職員一人一人が業務改善の意識をもつために、人事評価について働き方も含めた目指すべき教師の姿を提示すること。管理職の登用等の際には、働き方改革への取組状況を適正に評価すること。

- ⇒ 令和2年度からの管理職や教職員の人事評価項目に、勤務管理のマネジメント能力や働き方改革の内容を盛り込む。管理職登用においても、その能力を検証するような評価の基準を重要視する。

(2) 管理職、教職員の意識改革(研修の充実)

- 管理職の育成に当たって、教職員の組織管理や勤務時間の管理、労働安全衛生管理等をはじめとしたマネジメント能力を重視すること。学校経営方針等において働き方に関する視点を盛り込み、加えて働き方に関する校内研修の充実を図り、教職員の働き方を変えていく意識を強く持たせること。
- 教員研修施設等において実施される校外研修の精選やオンラインによる研修の実施など過度に負担にならないよう必要な配慮を行いつつ、各種研修に働き方改革や勤務時間を意識した業務改善等についての講義・演習を取り入れること。

- ⇒ 管理職対象の働き方改革の研修を、令和2年も継続して実施する。また、校長が学校経営方針における働き方に関する視点を明確化させ、業務改善に向けての校内研修などで

教職員の意識を変えていく取組を進めるよう市町村教育委員会を通して要請する。

- ➡ 令和2年度末までに教育研究所で実施する研修講座(教員免許状更新講習を含む)の実施日を見直すとともに、業務改善等についての講義・演習を取り入れる。

(3) 学校評価での点検・教育委員会の自己点検

働き方に関する項目を学校評価に位置付け、業務改善の点検・評価の取組を推進するよう所管の学校に対して指導すること。教育委員会が策定する業務改善方針・計画や、実施する業務改善の取組について、実効性の観点から自己点検・評価すること。

- ➡ 令和2年度から、学校評価の重点的な評価項目の一つとして、業務改善や教職員の働き方に関する項目を明確に位置付けることを所管の学校に対して指導する。
- ➡ 本プランにおいて様々な取組を計画・実施し、令和3年度末に取組の状況を検証し評価を行う。県教育委員会の自己点検・評価の中でも働き方改革を項目として取り上げるとともに、市町村教育委員会へも要請する。

Ⅲ 学校及び教育職員が担う業務の明確化・適正化

1 各教育委員会が取り組むべき方策

(1) 各学校における方針・計画の策定の促進と支援

域内の学校における働き方改革に係る方針・計画等を策定するに当たっては、教育委員会が課している業務（調査・依頼事項含め）の内容を精査した上で業務量の削減に関する数値目標（KPI）を決めるなど明確な業務改善目標を定め、フォローアップすることで業務改善のPDCAサイクルを構築させること。

- ➡ 令和元年度末までに、県教育委員会が県立学校に課している業務内容を精査した上で、業務改善目標を例示する。
- ➡ 令和2年度末までに、全ての県立学校において業務改善計画を定め明確な業務改善目標を定めるとともに、同様の内容を市町村教育委員会に要請する。

(2) 学校が担っている業務の仕分け・整理

- 現在学校が担っている業務について、教師が専門性を発揮できる業務であるか否か、児童生徒の生命・安全に関わる業務であるか否かといった観点から、中心となる担い手を学校・教師以外の者（教育委員会、家庭、地域住民、業者等）に積極的に移行していくこと。
- 学校が担う業務を①学校以外が担うべき業務、②学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務、③教師の業務のいずれであるかを仕分け、本来教育委員会が担うべき業務については責任を持って対応し、それ以外の業務については他の主体に対応を要請すること。

- ➡ 県立学校においては、令和2年度から改善計画・目標設定を明確にし、本来学校・教育職員以外が担うべき業務について洗い出し、中心となるべき担い手へ積極的に移行する。
- ➡ 小・中学校においては、地域との関係の中で精選しにくい業務があるので、市町村教育委員会が積極的に地域が担うべき業務を学校と共に選定して移行させるように要請する。
- ➡ 首長部局や教育委員会事務局、地域等が主体となる休日の行事等は、たとえ児童生徒が参加する行事であっても、教育職員に依頼しないことを原則とする。もし教育職員に依頼しなければ成立しにくい行事があるとすれば見直しを要請する。

2 各教育委員会が主導して学校と共に見直すべき具体的業務

(1) 地域ボランティアとの連絡調整

- 各教育委員会は、地域学校協働活動推進員の委嘱や地域ボランティアの配置により、学校と地域ボランティアとの円滑かつ効果的な連絡調整を推進すること。
- 各教育委員会は、地域連携担当教職員について、学校における地域連携の窓口として校務分掌上位置付け、学校管理規則や標準職務例に規定すること。

⇒ 地域人材による地域学校協働活動推進員及び地域コーディネーターを設置している小・中学校の箇所数が増加するよう、その拡充を市町村教育委員会に要請し、適宜必要な支援をする。

(2) 調査・統計等への回答等

- 教育委員会による学校への調査・照会について、調査の対象・頻度・時期・内容・様式等の精査や、調査項目の工夫による複数の調査の一元化を行うこと。
- また、各種団体等の調査や出展依頼、配布依頼等については、教育委員会や学校によらない児童生徒への周知方法の検討などの協力を要請すること。
- 民間団体等からの依頼については、真に効果的で必要なものに精選すること。

⇒ 令和元年末までに、教育委員会による学校への調査・照会について、その全容を把握する中で、調査項目の重複排除等、報告者負担の軽減に向けた見直しを行う。

⇒ 令和元年末までに、民間団体等からの各依頼について、教育委員会が学校へ依頼するための基準を定める。また、学校においても基準を定め、真に必要なものを取捨選択する。

(3) 部活動に対する方向性

- 教員採用や人事配置等においては、授業力、生徒指導力等を評価し、部活動の指導力や専門性はあくまでその付随的なものとして考えること。
- 一部保護者の部活動への過度の期待が見られることも踏まえ、高等学校等の入学者選抜における部活動に対する評価の在り方を見直すこと。
- 学校に設置する部活動の数について、生徒数や教師の数、部活動指導員の参画状況を考慮して適正化すること。
- 民間団体も含めた地域のクラブ等との連携を積極的に進めること。
- 将来的に部活動を学校単位から地域単位の取組にすることを検討すること。

⇒ 教員採用や人事配置においては、これまでどおり、人間性、教養、生徒指導力、授業力、対応力などを評価し、部活動の指導力や専門性は付随的なものとして考える。

⇒ これまでどおり、部活動に著しく偏った評価をしない入学者選抜を維持する。

⇒ 平成31年度4月策定の「奈良県部活動の在り方に関する方針」に示している休養日、活動時間等の遵守により適正化を徹底する。また、令和元年度中に、「(仮称)奈良県高等学校部活動の在り方に関する方針」を策定する。

⇒ 生徒や部顧問の負担が過度とならないよう、体育及び文化に関する関係団体との連携推進に取り組む。

⇒ 将来的に部活動を学校単位から地域単位の取組に移行していくために、総合型地

域スポーツクラブとの指導者交流や学校で設置が難しい部活動のアウトソーシングなど、社会体育活動との連携協力体制の構築について、協議を進める。

(4) 給食時の対応

- 学級担任と栄養教諭の連携により、学級担任の負担を軽減すること。
- ランチルームで複数学年が一齐に給食をとったり、教師の補助として地域人材等の参画・協力を得たりすることにより、給食指導における教師の負担を軽減するための運営上の工夫を図ること。
- 食物アレルギー対応については、事故防止を最優先とし、児童生徒や保護者に理解を求めながら、過度で複雑な対応を行わないこと。

- ➡ 栄養教諭・学校栄養職員と学級担任がスムーズな連携を図り、効果的・効率的な食育指導及び給食指導が展開されるよう、各学校における「食に関する指導の全体計画」の作成等を徹底する。
- ➡ 教師の負担を軽減する給食指導の工夫や人材活用を市町村教育委員会に要請する。
- ➡ 食物アレルギー対応については、市町村教育委員会に対して、事故防止を最優先とした上で、各市町村ごとに、施設設備、人員等の諸条件を踏まえ、「学校における食物アレルギー対応マニュアル」の作成を推進する。

(5) 学校行事等の準備・運営

- 学校行事の精選や内容の見直し、準備の簡素化を進めること。
- 地域行事と学校行事の合同開催、効果的・効率的な実施を進め、地域の記念行事としての要素が大きい行事等は学校から切り離して地域行事へ移行すること。
- 学校行事と教科等の関連性を見直し、従来学校行事とされてきた活動のうち教科等の指導と位置付けることが適切なものについては、積極的に授業時数に含めること。

- ➡ 県立学校において、令和元年末までに、学校行事等の精選や見直し、準備の簡素化等を進める。
- ➡ 市町村教育委員会において、地域行事との合同開催や移行が可能な学校行事を洗い出し、積極的に推進するよう要請する。
- ➡ 可能な行事について各教科と関連する内容を盛り込み、授業時数に含める。

(6) 「チームとしての学校」(事務職員や外部人材の参画)

事務職員に加え、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育の専門スタッフ、部活動指導員、スクールサポートスタッフ、その他の外部人材について、人員が確保できるよう必要な支援を行うように努めること。

- ➡ 専門的な支援により、児童生徒が背負われた課題の早期解決が期待される。そのためスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置を進めてきたが、今後も、さらに配置校数や時間数の拡充に努める。
- ➡ その他の外部人材(特別支援教育の専門スタッフ、部活動指導員、スクールサポートスタッフ、理科支援員など)についても拡充を目指し、市町村教育委員会にも拡充を要請する。

(7) 教育委員会の支援体制(専門家の活用、福祉部・警察等との連携)

- 保護者や地域、関係機関との間で法的な整理を踏まえた役割分担・連携を図ることが重要であり、学校がトラブル等の課題に直面した際には、教育委員会が積極的に学校を支援するとともに、弁護士等の専門家から法的なアドバイスを受けられるようにすること。
- 福祉部局や警察等関係機関との連携を促進するために、教育委員会が主導して連携・協力体制を構築すること。

- ➡ 学校で生じたトラブル等に対して、首長部局の法律相談を積極的に活用することにより、学校、教育委員会事務局及び専門家の三者が初期段階から一体となって取り組むことができる体制を構築していく。
- ➡ 平成29年3月に「学校・警察連携制度」と改称し、それまでの学校と警察との連携をより強化している。児童生徒の補導時の対応等については、第一義的には保護者が担うべきであることを保護者や地域に周知するとともに、警察にも改めて申し入れる。
児童虐待の対応に当たっては、福祉部局との連携が重要であることから、福祉部局が主催する会議に積極的に参加し、連携をより深める。
各校生徒指導担当者にも、警察や市町村の福祉部局、こども家庭相談センターと顔の見える関係を構築するよう指導していく。

(8) コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)の導入・活用

コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)の導入や地域学校協働本部(コミュニティ協議会・地域教育協議会)の整備により教育目標を共有し、その理解・協力を得ながら学校運営を行うこと。

- ➡ 令和2年度末までに、小・中学校及び県立学校における学校運営協議会の設置率を全国平均以上にすることを目指す。小・中学校の学校運営協議会については、市町村教育委員会に設置・拡充を要請し、適宜必要な支援をする。

(9) 学校施設の地域開放

学校施設の地域開放については、地域の運営主体等への協力依頼や、教育委員会による一元的な管理運営、民間業者等も活用した負担軽減を行うこと。

- ➡ 令和2年度末までに、学校施設の地域開放についての協力体制の構築を目指し、市町村教育委員会に要請する。

(10) ICTの環境整備(校務支援システムの導入)、進路指導等業務の簡素化

統合型校務支援システムの導入等のICT環境整備により、指導要録への記載など学習評価をはじめとした業務、進路指導関係業務などの電子化による効率化を図るとともに、教材の共有化を県と市町村が共同で取組を進めること。

- ➡ 令和3年度末までに、県立学校に導入する統合型校務支援システムについて、成績処理等の効率化を検証し、小・中学校への導入が進むように要請する。

(11) 教職員の研修制度の改善

- 夏休み等の研修の整理・精選を行うこと。
- 事務手続き等についても、過度な負担とならないよう簡素化を図ること。

➡ 令和2年度末までに、教育研究所で実施する研修講座(教員免許状更新講習を含む)の実施日を見直す。

➡ 研修の申し込み等にはICTを活用し、事務処理の効率化・軽減を図る。

(12) 学校指定の研修や研究事業の精査・簡素化

教育委員会の学校指定による先導的な研究や、各種研究会により事実上割り当てられたようなものなどの学校における研究事業については、必要性について精査・精選するとともに、書類や発表の簡素化など、教師の負担面に配慮すること。

➡ 令和2年度以降の各種プロジェクト・指定研究について精選するとともに、学校が独自に実施する研究事業については、書類や発表を簡素化するよう支援する。

3 各学校が取り組むべき方策(各教育委員会が各学校に取組を促し支援)

- 教職員一人一人が自らの業務を、適正化の観点から見直すこと。
- 管理職は教職員間で業務の在り方や見直しについて話し合う機会を設け、校内の業務の在り方の適正化ができるような雰囲気づくりに取り組むこと。
- 管理職が学校の重点目標や経営方針を明確化し、その目標達成のために真に必要な業務に注力できるようにすること。
- 校長は自らの権限と責任で、伝統だからとして続けているが必ずしも適切とはいえない業務、本来は家庭や地域社会が担うべき業務を大幅に削減すること(例えば、夏休みのプール指導、早朝等所定の勤務時間外の部活指導、内発的な意欲のない研究指定校、運動会の過剰な準備、休日の地域行事への参加の引率等々)。

➡ 令和3年度末を目途に、各項目について、県立学校や市町村教育委員会において取組を進めるように要請し、適宜必要な支援をする。

4 学校が作成する計画等の見直し

- 学校単位で作成する計画については、業務の適正化の観点から、計画の統合も含め、計画内容や学校の実情に応じて真に効果的な計画の作成を推進すること。
- 各教科の指導計画や、個別の指導計画・教育支援計画等は、計画の内容の見直しや学校の実情に応じて複数の教師が協力して作成し共有化すること。
- 教育委員会は、学校に作成を求めている計画等を網羅的に把握した上で、スクラップ・アンド・ビルドの視点に立ち、整理・合理化をしていくこと。
- 教育委員会が計画のひな形を提示する際には過度に複雑なものとししないこと。
- 教育委員会が各学校に対し、新たな課題に対応した計画の作成を求める場合には、まずは既存の各種計画の見直しの範囲内での対応を基本とすること。

- ➡ 県立学校において、令和元年末までに各計画等の整理・見直しを実施し、合理化・共有化等について検討を行う。
- ➡ 令和3年度末を目途に、各項目について、市町村教育委員会においても取組を進めるように要請し、適宜必要な支援をする。

5 働き方改革に配慮した教育課程の編成・実施

- 標準授業数を大きく上回った授業時数を実施することは教師の負担増加に直結するので、そのような教育課程の編成・実施は行わないように指導すること。
- 災害や流行性疾患の学級閉鎖などにより当該授業数を下回った場合、下回ったことのみをもって学校教育法施行規則に反するものではないと指導すること。

- ➡ 県立学校において、令和2年度の教育課程の編成を行う際、学校の教育目標に照らし、適切な単位数であるか点検を行う。
- ➡ 令和3年度を目途に、市町村教育委員会においても働き方改革に配慮した教育課程の編成を進めるように要請し、適宜必要な支援をする。

IV 学校の組織運営体制の在り方

1 各教育委員会が主導して学校に取組を促し支援する組織運営体制

(1) 委員会、職員会議、校務分掌の見直しと業務の平準化

- 教職員の校務分掌における委員会等の組織や担当について、法令で義務付けられたものを除き、類似の内容を扱う委員会等の合同設置や整理・統合を図ること。
- 会議の回数を削減し、長時間の議論は避け、意思決定の効率化を図ること。
- 校務分掌は細分化を避け包括的・系統的なグループに分けて整理すること。

⇒ 県立学校において、令和元年度末までに校務分掌について見直しを実施し、整理・統合とともに会議等の回数の削減、業務の平準化について検討を行う。

⇒ 令和2年度内を目途に、市町村教育委員会においても上記項目に配慮した校務分掌等の見直しを進めるように要請し、適宜必要な支援をする。

(2) 主幹教諭、各主任等の役割

主幹教諭や各主任がミドルリーダーとしての役割を発揮し学校組織マネジメントが向上するよう、校長は主幹教諭について授業数軽減措置を徹底し、各主任については適材適所に命じるようにすること。

⇒ 主幹教諭の在り方(配置方法や人数、その職務)を再検討し、学校組織マネジメントの向上を目指し、令和3年度から試行的な新しい主幹教諭配置の実施を目指す。

⇒ 校内の各主任(教務主任、生徒指導主任、学年主任等)の人選においては、業務改善の視点を重視し、適材適所に命じるように県立学校長・各市町村教育委員会に要請する。

(3) 若手教員への校内支援

- 長時間勤務の傾向がある若手教師について、学校組織全体で支えること。
- 若手教師が得意とする分野の能力を積極的に生かすこと。
- 若手教師が一人で仕事を抱えていたり、悩んでいたりする場合には、管理職等がいち早く把握し、声をかけ、ネットワーク等を生かし優れた教材や指導案等の様々な蓄積を共有して支援するなど、若手教師が孤立しないようにすること。

⇒ 令和元年度末までに、若手教員を支援するための研修を実施するとともに、指導に役立つ参考資料等についてWebページ等で周知を図る。

⇒ 小学校若手教員育成研修の取組により、若手教員のネットワークの構築を支援する。

(4) 事務職員の校務運営への参画、効率化と事務機能の強化

- 総務・財務等に通じる専門職である事務職員は、教頭とともに校長を補佐する役割を果たすことが期待されており、校務運営への参画を一層拡大すること。
- 学校事務のグループワーキングを促進させ、学校事務の適正化と効率的な処理、事務機能の強化を進めること。
- 事務職員の採用と採用後の職能成長について、その在り方を検討し、資質・能力、意欲の向上のための取組を進めること。

⇒ 令和元年度末までに小・中学校事務職員の学校運営への参画を拡大できるように学校事務職員の標準的職務内容を改正するとともに、共同学校事務室設置に向けた規則例等を各市町村教育委員会へ周知する。

⇒ 令和2年度末までに総務事務システムの導入の可能性について検討する。

⇒ 小・中学校事務職員の育成指標を整備する。

2 各教育委員会が改善すべき組織運営体制

(1) 求められる能力の明確化(教特法第22条の3「資質向上に関する指標」)

- 教育公務員特例法に規定する「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」において、学校組織マネジメントの観点を明確化し適切に評価すること。
- 服務監督権者の教育委員会は、学校が抱える課題を校長と共有し、必要な情報提供を行うなど、校長と共に学校組織マネジメントの向上に取り組むこと。

⇒ 令和2年度までに、各「資質向上に関する指標」に組織マネジメントについての観点から求められる能力を明確化し、校長と共に学校組織マネジメントの向上に取り組む。

(2) 若手教員への働き方改革の観点での支援

学校単位を超えて地域で若手教師が悩みを共有できるよう、指導主事等が支援する立場として、働き方改革の観点からアドバイスできるような機会を設けること。

⇒ 令和2年度から、小・中学校及び県立学校に勤務する若手教員について、それぞれの管理主事と若手教員との懇談会等による働き方改革の観点でのアドバイスを行うような場を設定するように市町村教育委員会にも要請しながら進める。

(3) 人材バンクの整備

各教育委員会は、学校が多様な主体と連携したり必要な人材を確保したりするに当たり、学校の求めに応じて人材を配置するための人材バンクを整えること。

⇒ 令和2年度から、講師登録などの人材バンクの仕組みを拡充し、各市町村教育委員会に対しても令和3年度から整備できるように要請する。

V 働き方改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ

1 働き方改革の進捗状況・結果の公表

今回の答申を踏まえた取組を一過性のものとせず、文部科学省においては学校における働き方改革の進捗状況を市町村ごとに把握し、その結果を公表することとしている。各教育委員会においても方針を策定しその進捗状況を確認し公表すること。

- ➡ 本プランで設定した改善項目については、その進捗状況を把握し、その結果を県教育委員会のWebページ等で公表する。市町村教育委員会にも同様の取組を促す。

2 教育委員会会議や総合教育会議の議題としての共有

働き方改革の状況を、定期的に教育委員会会議や総合教育会議の議題として扱い、学校や教師がおかれている状況について首長をはじめとした行政部局とも共有して共通理解を深め、教育委員会組織内の体制整備や、随時必要な施策に取り組むこと。

- ➡ 令和元年度に改訂する奈良県教育振興大綱には働き方改革についての方向性を明記する。
- ➡ 地教行法第26条に規定する県教育委員会の点検・評価において、働き方改革の状況をフォローアップする。