

令和3年度「学校における働き方改革推進会議」 議事概要

日時：令和4年2月9日（水） 10：30～11：30

場所：Meetによるリモート開催（奈良県庁東棟 教育委員室）

出席：前田会長、香河会長代理、大石委員、上田委員、小谷委員、青木委員、森永委員、深瀬委員、吉田委員、前川委員、熊谷委員、上島委員、山内委員、中井委員、大橋委員、稲葉委員

1 開会

○前田会長挨拶

令和2年3月に「学校における働き方改革推進プラン」を策定した。これに基づき「教育の質の向上」につなげる「学校の業務改善」を推進している。この取組成果を検証することを会議の目的とし、今年度は、働き方改革に関するアンケートを実施して、平成29年度教員勤務実態調査との比較分析を行った。

○事務局

次年度に向けた課題や展望を中心に協議を進めること、本年度はリモート開催であるが、議事概要を教育委員会ホームページで公開することを確認。

2 報告・協議

(1) 「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査（文部科学省調査）」結果概要について

取組状況調査結果概要（配布資料2、3）を基に事務局より報告を行った。

(2) 「学校における働き方に関するアンケート（県教育委員会調査）」結果概要について

これまでの働き方改革に係る取組の効果などを評価するために行った令和4年1月のアンケートの結果概要（配布資料4）を事務局より説明した。

(3) 「学校における働き方改革推進プラン」取組状況について

本プランの取組状況（配布資料6）と今後の展開について説明後、取組状況概要と展開（配布資料5）について各課室所の事務局各委員より報告、続けて市町村教育長及び各学校・園代表の委員より意見をいただき協議を行った。

○説明（教育政策推進課）

本プランの策定時には取組期間を令和3年度末までとしていたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響でICT活用等の推進が加速した取組がある一方、項目に沿った取組にはならなかった部分があるため、期間を1年間延長した上でプランを見直す。

成果や進捗状況の検証として、現時点での取組の成果や課題について整理し、来年度の取組及びプラン改訂に向けて「『学校における働き方改革推進プラン』取組状況について」をとりまとめた。

今後「奈良の学び推進プラン」に基づき、年度ごとの取組内容と目標・目標値を掲げた「『奈良の学び』アクションプラン」においても取組の進捗管理を行い、教育委員会の点検・評価につなげる。令和4年度は現行プランに沿った取組を継続実施し、並行して複数回実施予定の教員の働き方調査の分析結果により改訂作業を進め、令和5年度より実施の改訂プランを策定予定。

○各課室所の取組状況概要・今後の展開について報告

(教職員課)

・勤務時間管理の徹底について、ICカードなどの客観的な方法による退勤時間の把握は全国平均より本県は上回るが、一部未実施の市町村がある。また、勤務時間の上限方針等についての規定・規則等の整備、ストレスチェックの実施割合については全国平均を下回っている状況。働き方改革に関わる環境整備等が未実施の市町村教育委員会に対して、早期かつ確実な対応を引き続き要請していく。

・「勤務時間の割振り」や「フレックス制」等の勤務時間に関する例規の整備について、令和3年度より学校行事等の状況に応じて弾力的に勤務時間の割り振りが行えるよう規則の制定、運用に努めている。また、奈良県版フレックスタイム制を活用できるよう、例規を整備した。これらの制度の積極的な活用のために更なる周知を図る。

・教職員の働き方改革の研修会について、管理職等の意識を醸成し、教職員の働き方改革が推進されることを目的に、講師として文部科学省中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」委員の妹尾先生にお願いし、令和4年2月7日に研修会を実施した。

・令和4年度は詳細な教員の働き方の実態調査を実施し、より実効性のある取組を実施する新たな推進プランを策定する予定。

(学校教育課)

・勤務時間外の緊急時連絡体制の整備についての協力依頼について、留守番電話設置による対応は、県立学校では約半数の学校で運用を開始している。市町村については全国平均には及ばず約3割5分強の率である。今後も対応を推奨し進めていく。

・県から依頼する調査や研究指定の精選、発表等の簡素化については、常に見直しを図るところである。学校行事等の精選や見直しについても引き続き要請していく。コロナ禍による調査の保留、中止もあり、学校行事も縮小している。これらを単に元に戻すのではなく、コロナ禍が過ぎた後に検討して必要なものを残していくという考え方で進める。

- ・特に小中学校において外部からのコンクール等の応募業務の負担が挙げられている。令和2年4月のパンフレットに記しているとおおり、各コンクール募集の主体に向けての更なる周知を進める。

- ・文化部の部活動に関して、休日の外部の部活動指導員の活用を進めているが、まだ職員の超過勤務緩和の成果には至っていない。今後も引き続き検討する。

- ・各学校の校務分掌の見直しと会議の削減についても、引き続き当課より発信する。

(特別支援教育推進室)

- ・当室が行う調査研究事業について担当教諭等との打ち合わせや報告、関連する研修等は集合型ではなくオンラインやオンデマンド型、またその併用で実施。研修や報告会の目的を達成しつつ、教職員の勤務時間の有効活用にも配慮した。引き続き調査研究事業等の精選に取り組むとともに、発表報告会の開催方法を工夫する。

- ・学校行事の見直しや精選については、学校長の指導で進めている。昨年度から新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、学校行事の実施方法について様々な角度から在り方を検討し、1人1人の実態を考慮しながら子どもたちの学びを最大限引き出すような工夫をいただいている。各学校長からの意見をいただきながら、支援を行ってまいりたい。

(人権・地域教育課)

- ・地域学校協働活動推進員等に地域人材を配置することによる、働き方改革の効果やその必要性について、教職員や市町村教育委員会担当者対象の研修会、連絡会において伝えている。新たな人材の発掘や資質向上のための研修等を学校だけで行うことは難しい面もあるため、市町村教育委員会に対し情報提供等の支援を行ってきた。

- ・令和4年度については引き続き、学校、家庭、地域の連携体制構築に向けた支援を行い、地域学校協働活動推進員等の配置拡充に向けた市町村教育委員会の支援を行う予定。具体的には市町村立学校において実施する学校地域パートナーシップ事業を継続実施する。

- ・学校地域パートナーシップ事業の補助対象となる活動の一つを、学校における働き方改革を踏まえた活動としている。学校が地域や家庭と教育目標を共有し、地域学校協働活動推進委員などの地域人材が中心となって様々な活動を行うことにより、地域と学校・家庭との連携協働が一層進み、教職員の働き方改革につながると考える。

(保健体育課)

- ・「奈良県部活動の在り方に関する方針」の策定による適正な部活動の在り方の提示に関して、部活動の時間についての取組と週休日の設定については、各市町村の教育委員会の指導の下、中学校においては大きく進んでいる。

・今後、高等学校も含めて改革を進めていきたい。部活動の在り方に対する方針を受けて過ごした中学生が、来年高等学校の1年生に進学する。平日2時間、休日3時間、平日1日、休日1日の休養をとってきた生徒が高等学校に進学するが、高等学校においても部活動の在り方に関する方針について生徒や保護者に丁寧に説明をしながら、指針に沿った部活動の実施要請をしているところである。

・部活動指導員配置促進事業については多くの市町村で導入していただき、活用されている。今後も部活動指導員の人材バンク的な面について、スポーツ振興課と連携しながらどのように作っていくのか、今後検討していく。

・地域部活動推進事業については今年度、生駒市と明日香村で実施いただき、市町村向けに課題と現状の報告会を開催した。いただいた意見を参考にしながら、部活動の地域への移行の取組を、市町村教育委員会とともに支援しながら進めていきたい。

・学校におけるアレルギー性疾患対応指針の改定による対策の提示については、今後も効果的・効率的な食育指導と給食指導の展開に向けて、市町村教育委員会と共に支援をしながら進める。アレルギーの対応指針については、昨年度学校に配布し、活用いただいている。

・令和3年度は学校給食の手引き書をワーキングチームで作成し年度内に発行する予定である。この手引き書を活用した食育指導、アレルギー指導の展開をしていただきたい。

(教育研究所)

・統合型校務支援システムについては、令和元年度に全ての県立学校への整備が完了している。市町村立学校に関しては、奈良県域統合型校務支援システムの利用環境を現在構築中で、令和3年度末に20自治体200校が参加、令和6年度までに全ての自治体が参加予定となっている。

・県域で同一のシステムを利用することにより、市町村間の異動があった場合の負担軽減、転校や進学の際の小中学校間のデータ連携など、教職員の負担軽減につながる整備を進めている。今後は小中学校間だけでなく、中学校・高等学校間のデータ連携についても、奈良県域統合型校務支援システムを導入している市町村からスタートしていく。具体的には進学者の学籍データ等のやりとりが中心となる。市町村教育委員会と連携をとりながら、教職員の働き方改革に資するように進めていく。

・遠隔研修やオンデマンド研修の導入については、令和2年度は新型コロナウイルス感染症対策のため集合型の研修が実施できない状況であったが、早期に県内公立学校全教職員に対して個人アカウントを付与することによって、教職員が学校にいながら同時双方向型の遠隔研修を受講できる仕組みを構築することができた。遠隔研修の実施については、当初は緊急対応であったが、令和3年度は50以上の研修を計画的に導入した。

・アンケートによると、採用4年目から11年目対象の中堅研修では、時間の有効活用ができる等の理由で遠隔研修を望む意見が多く見られた。一方、初任者研修については、対話や交流が効果的に行えるという理由で、集合しての研修を望む声も多く見られた。令和4年度には、このようなアンケート結果等を参考に、受講者の意欲につなげ、教職員のニーズに応じた遠隔研修やオンデマンド研修を進めていく。

・校長及び教頭の資質向上に関する指標の策定については、組織マネジメントの観点から指標内容を見直している。管理職を対象とした校長及び教頭の資質向上に関する指標を作成中である。管理職が自校の教職員の働き方を把握して、勤務時間の管理を適正に行い、指導助言や業務改善を行うことにより働きやすく風通しのよい職場作りを行い、教職員のメンタルヘルス向上に取り組むこと。そして、教職員が日々の生活の質や教職人生を豊かにして、児童生徒に向き合ったり、授業力を高めたりするための環境を整えることを明確に示していく。

・指標の策定のみならず、その指標に基づき、学校の働き方改革に関する管理職の意識やマネジメント力をさらに高めることができるよう、管理職を対象とした研修の充実を図っている。

【主な意見】

○市町村及び学校代表委員より

(奈良県都市教育長協議会)

・12市それぞれに多少取組が異なるが、概ねある程度のことのできてきている。

・桜井市では、タイムカードの導入、週1回の定時退庁日の導入、夏季閉庁日3日間プラス土日を含んだ5日以上での休暇取得といった取組については定着してきている。また、留守番電話音声メッセージの導入は、コロナ禍の影響で予定を令和2年4月から7月に遅れて設置した。保護者の理解も得て、安定して稼働している。

・桜井市においては、労働安全衛生管理の面で10数年前から毎年11月に職員の健康勤務に関するアンケートを全教職員に実施している。負担業務、勤務時間の状況、ハラスメント等の把握と改善を図っている。

・部活動指導員の配置や部活動の週休日等については、定着してきており職員の負担軽減につながっているが、指導員の導入については人材バンク等を活用しながら進めなければ、地域で見つけることは難しい状況にある。

・校務支援システムについては、教職員の働き方に対して随分プラスになっている。

・小中学校に学校独自の学校安全会議等で、校区の関係機関、ボランティアが登下校を中心とした安全対策に協働している。教職員の登下校指導の負担が随分軽減された。

・各学校における働き方改革の現状として、事務や報告、校務分掌の精選等については一進一退でなかなか進んでいない現状がある。

・学校行事等の精選・見直しについては、あまり進展のない状況であったが、コロナ

対応で行事等を簡略化しなければならない状況が、見直しのよいタイミングとなった。コロナが収まっても元に戻すのではなく、精選を進めたい。

(奈良県町村教育長会)

・学校の状況はここ2年で大きく変化した。小中学校も超過勤務を短くすることができ、教員の負担軽減の実感がある。これまでの取組はもちろん、教職員の意識、管理職の意識の変化に要因がある。管理職は責務として教職員の勤務管理をしなければならないという自覚をもってきている。

・予算を執行する立場と学校の立場の相違が、学校が取り残されている原因の一つかと思う。タイムカードやICTの導入については、予算の執行と実際に進めるところが同じで、一気に進んだが、部活動指導も校務支援も市町村単位で、県が費用の半分を出す状況にあるためになかなか前に進まない。

・学校が予算執行する立場にないので、新しい動きから取り残されてしまうということがある。今後は社会全体が変わっていくときには、学校も同時に変わっていくよう注意して見ていく必要がある。

・地域の方々や保護者が、学校や教職員に期待することを変えていかないといけない。勤務時間を超えての来客に対応する企業は多くはない。銀行は取扱時間が決まっているが、学校については保護者も時間外の対応を求める。部活動終了時間が勤務時間より後になっている。給特法の改正が急務だとは思いますが、教員の勤務時間と生徒の下校時間を合わせていく必要がある。

(奈良県国立幼稚園・こども園長会)

・幼稚園、こども園については、市町村によって温度差がある。コロナ禍も踏まえての行事の見直しや定時退庁日の設定に取り組む市町村もある。

・会議の持ち方等、教員が自分の仕事をしっかりできるように計画をしている。

・年度当初に働き方改革におけるプリントを保護者に配布し、時間外には役場に電話がつながるようにした。

・幼稚園、こども園はそもそも休み時間がない。自分で工夫をして休憩を取るようになっている。

・ICT環境については市町村によって温度差があり、オンライン会議に参加ができない市町村もまだあるようなので、市町村に働きかけていかなければならない。

(奈良県小学校校長会)

・学校現場はコロナ禍でかなり疲弊をしているのが現状。令和元年度、2年度は働き方改革について各学校の状況を情報交換や交流する場があったが、本年度はコロナの対応がほとんどであった。

- ・校長、教職員 1 人 1 人がタイムマネジメントを意識している。各現場で退勤時間を設定したり、定時退庁日を決めたりしながら、より効率よく仕事を進めていかなければならないという意識の向上が見られる。
- ・意識向上と仕事の効率化の反面、教職員集団の雑談ができていないのは、教育的な環境として良いのか悪いのか、働き方改革とは違う部分で疑問が残る。
- ・学校行事の見直し、会議や各研究会のオンライン開催により教職員の出張が減る一方で、コロナ禍の 2 年間は、放課後消毒作業、朝の健康観察、登校前の子どもたちの健康観察といった学校業務がある。
- ・コロナ禍による様々な部分でのプラス効果マイナス効果があり、本当に働き方改革がどれだけ進んでいるのかは、このコロナ禍が過ぎた後で見えてくるのではないかと。コロナに関する作業が無くなった後の学校の変容を、今後見極めていく必要がある。
- ・ICT が急速に進んで職員会議がペーパーレス化したり、職員朝礼などに校務支援システムを使ったりしているが、校務としては問題なく進んできている。
- ・専科制度が進み専科教員が配置されることによって、小学校では特に高学年の空き時間が増えて、事務作業にあてる時間が増えた。校務や授業の時間割を見直し、子どもの下校時刻を早くして事務作業にあてる時間を増やした。これらにより教職員の退校時間を早くし、働き方改革を進めてきているのが現状である。
- ・今後の働き方改革については保護者の理解と協力が大きな鍵となる。学校は保護者と対話をしながら進めていかなければならない。行事の見直しには保護者、PTA と相談をしながら協力を得る必要があり、登下校、特に登校については立哨等に協力を求めていかなければならない。
- ・8 時半から 17 時が多くの子どもの勤務時間であるが、実際に小学校の子どもたちは 8 時過ぎに登校する。就業時間前に子どもたちが登校するずれを、どう解決していくのかという根本の改革が必要となる。
- ・教員の休憩時間が取れていないところも大きな課題である。

(奈良県中学校長会)

- ・学校における留守番電話あるいは出退勤の校務支援システムを利用した管理、定時退庁日の設置、学校閉庁日の設定はよく行われているが、留守番電話の時間（7 時から 18 時 30 分までなど）設定等について課題がある。
- ・部活動の指導員、スクールサポートスタッフ、ICT 支援員外部指導員といった外部指導員の制度にはかなり助けられている。一方、「スクールサポートスタッフは特にコーディネーター、コミュニティ・スクールに係る業務」とすることによって、地域コーディネーターが「スクールサポートスタッフがそのようなことをしてくれるのであれば、そちらに任せたい」という声が課題となっている。
- ・中学校における部活動の指導時間は大きく変わった。平日 2 時間、休日 3 時間、平

日1日、休日1日は必ず休むことは徹底している。部活動による残業は少なくなっているが、本校の冬期の部活動では一番短い時間でも5時下校であり、子どもたちを完全に帰らせてから教材研究や業務を行うと、残業を解消することは難しい現状がある。

・休日の運動部活動の地域移行について、生駒市は国のモデル事業に参加しているが、令和5年度からの段階的な実施であり、一気に移行するものではない。地域人材がどれだけいるのか、地域の状況が様々に違う中で、頼る施設や人材という具体的な部分が見えてこない。

・休日の運動部活動の地域移行モデル事業に関わる中学校においても、外部の人材に来ていただいても教員は付いている。付かないと言われるものの、学校の解錠や部活動の中でのトラブルに対して教員が関わらないわけにはいかない。地域社会の方に運動部活動というよりも社会体育に移行することになるのか、今後も見ていきたい。

(奈良県高等学校長会)

・昨年、今年の校長会での話題は働き方改革ではなくコロナ対応、新学習指導要領実施に向けての情報交換が中心であったが、働き方改革に対する意識付けというのは教員及び管理職も含めて一定浸透してきていると感じる。

・どの学校も定時退庁日あるいは長期休業中の閉庁日を設定している。留守番電話が全県立高等学校に導入されると担任の業務効率がかかなり向上すると考える。

・学校によっては定例の職員会議を一堂に会しては実施せず、運営委員会での協議に修正を加えたデータを教員へ示し一定の質問期間を設けて、職員会議としている。

業務の効率化という面からも、働き方改革に有効に機能している。

・高等学校の部活動の場合、専門性を配慮した人事配置や専門性を有した外部指導者を配置することにより（支援員の配当により）、指導自体に対する教員の負担の声はあまり入ってきていない。長時間勤務の短縮という点を完全に守れているのかという点では、まだまだ課題が多い。

・現在の課題は令和4年度から学年進行で実施となる新学習指導要領への対応である。ICT教育の推進による各学校1人1台端末の有効活用や、電子黒板導入への対応について、ICT関係に長けた一部の教員に負担がかかっているという課題がある。

(奈良県特別支援学校長会)

・教職員の働き方改革の観点から学校行事等の精選、諸会議の効率化、校務支援システムの活用、定時退庁日の実施、学校を最終的に閉める時間の定時化、留守番電話の稼働など様々な取組を検討、実施してきている。

・新型コロナウイルス感染症の拡大により会議の議題を絞ることによる時間短縮や、オンラインでの職員会議、また会議の効率化の中で資料等についてもデータで閲覧できるようにしてペーパーレス化を図っている学校もある。

- ・令和4年度から、学期はこれまで通り3学期制とするものの、評価については前期後期の2期にすることで評価の効率化を図り、よりの確な目標設定と評価に改善するという学校もある。
- ・子どもたちの教育的なニーズや保護者の要望が多様化し、それに応じた緻密な対応に時間を要している。
- ・勤務の割り振り制度開始で、宿泊に関わる行事については、実態通りの割り振りができるよう条件を整えていくという課題がある。
- ・学校行事や会議等をはじめ学校運営の創意工夫が必要となっている。

【協議結果】

今日の意見を踏まえて次年度の取組に生かしていくことを確認した。

- (4) その他
特になし

3 連絡事項

- ・来年度の会議の開催について確認。