

# 令和6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7年2月12日（水）10:00～11:30

場所：奈良県庁東棟 教育委員室

出席：小谷会長、安田委員、熊谷委員、谷垣委員、廣見委員、和田委員（代理：下村副会長）、高田委員、村井委員、山内委員、川合委員、東村委員、小畷委員、吉中委員、岡田委員、辻委員、新子委員

## 1 開会

- 小谷会長挨拶
- 事務局説明

会議は原則公開であること、議事概要を教職員課ホームページで公開することを確認。

## 2 報告・協議

- (1) 「令和6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）」結果概要について  
中央教育審議会答申を踏まえた取組の徹底について（資料②）、取組状況結果概要（資料③④⑤）を基に事務局から説明

（問い）

奈良県の教員の時間外在校等時間はどのような状況なのか。

（回答）

文部科学省の調査では公表されていない。今後、県として把握しているデータなども活用しながら何らかの形で共有できるようにしていきたい。

- (2) 「学校における働き方改革推進プラン」取組状況について

○各課室所の取組状況概要・今後の展開について

（総務課）

- ・令和6年3月に県教育委員会が策定した「学校 DX 環境整備ガイドライン」において県教育委員会、市町村教育委員会、学校間のデータ共有については、県域公用アカウント（いいネットなら）で、公用クラウドを活用することを原則とすると示されている。県が取りまとめる調査等は Google Classroom の機能や Google フォームを利用することとされている。
- ・今後は、公用クラウド上の文書共有サイトを活用し県立学校や市町村教育委員会、現場の教員に対して情報提供ができるように令和7年度から進めていく。

#### (教職員課)

- ・市町村立学校における勤務時間の客観的把握を全市町村で実施済。上限指針を踏まえた教育委員会規則を令和6年度末に全市町村で整備完了予定。
- ・勤務時間等に関する制度の周知徹底では、全ての小中義務教育学校において休憩時間の設定がされていることを確認。学校行事等の状況に応じた弾力的な勤務時間割振り、各職員の状況に応じたフレックス制など、服務に関する各種制度を教員向けウェブサイトで公開。
- ・令和7年2月から県立学校において、公務運営上支障がない範囲で勤務終了時刻から勤務開始時刻までの間に11時間以上を確保する「勤務間インターバル制度」を導入。市町村教育委員会にも制度の活用を推奨。
- ・教員業務支援員の配置にかかる補助対象経費について従来の市町村負担分を県が負担することで、全校配置を目指した。令和7年1月現在、公立小中義務教育学校の約9割の学校で配置申請。県立学校では33名を配置。配置校では、在校等時間が短縮され教員が本来の業務に専念できるなどの効果があがっている。
- ・教員不足解消に向け、採用試験において県費講師経験者の一次試験免除。公式LINEアカウントを開設し、採用情報や講師情報を積極的に発信。令和7年10月からはInstagramを開設し教員を目指す若年層に教員の魅力を発信。
- ・講師の任用では、副担任、少人数指導での週3日勤務など退職教員がより働きやすい環境の設定。産休育休代替教員の確保のため、5月末までに産休の予定があるものに対して、年度当初から代替教員の加配。常勤講師が見つからない場合、非常勤講師での補充を実施。
- ・働き方改革推進ワーキングで、各課の取り組みの検証、全体に関わる課題について話し合いを実施。令和7年度も、市町村教育委員会へ積極的に働きかけ、進捗状況を確認しながら、さらに取り組みを推進。

#### (高校教育課)

- ・働き方改革推進に向けた取組項目を全県立高校の中期計画の中に設定。各学校で取組を実施され、中間期に現状の報告。
- ・生徒の学習に関する支援員、特別支援教育の支援員等の配置を生徒の状況に合わせて年度途中からでも配置。
- ・中高連携システムを活用し、入試業務の効率化。次年度は入試制度が変更されるため、更なる効率化を計画。
- ・令和7年度には、状況に応じた支援員の配置、入試業務の一層の効率化等、取組を継続。提出書類の精選についてもさらに取り組む。

#### (義務教育課)

- ・令和6年度文部科学省実施の公立小・中学校等における教育課程の編成実施状況調査の全国結果によると、標準授業時数が大きく上回って教育課程の編成を実施している割合は、

小学校 5 年生では 8.2% (前回より 17.6% 減少)、中学校 2 年生で 11.4% (前回より 13.4% 減少) である。引き続き指導体制に合った計画になるよう、各市町村教育委員会に呼びかけていく。

- ・学校に対する各種調査アンケートの精選及び実施方法の改善について、各学校が年間の調査に係る業務に見通しをもてるよう、県教育委員会が令和 7 年度に児童生徒を対象に悉皆で実施する調査等について、年間スケジュール及び実施方法等を調整のうえ、取りまとめて通知予定。実施方法については、引き続き GIGA スクール運営支援センターの協力により、オンラインでも実施できるよう取組を進めていく。
- ・小学校高学年における教科担任制の推進に向けた取組について、国の加配措置を利用し、令和 5 年度は 21 校、令和 6 年度は 34 校で実施。研究実施校からは、小学校教員の持ち時間数の軽減や公務の縮減等により働き方改革が進み、また高い専門性をもつ教科担任による指導の効果から授業の質が上がったという報告が上がっている。令和 6 年度の取組については、本年度中に取りまとめ、周知をしていく予定。令和 7 年度は中教審答申を踏まえた上で、小学校 4 年生についても教科担任制を推進し研究実施対象学年を小学校高学年と中学年として進めていく。
- ・次年度も上記 3 点について取組を進めるとともに、奈良の学びアクションプランによって進捗管理を行う。

#### (特別支援教育推進室)

- ・勤務時間外の連絡対応の体制について教頭会等を通じて情報の共有や工夫点を共有。具体的には、留守番電話の対応時間や欠席連絡等の時間外の対応を Google フォームを活用して実施している例等を共有。
- ・調査、アンケート等については、県域公用アカウントを活用するなど実施方法を改善、引き続き精選に取り組む。
- ・支援スタッフの配置について、各学校での取組を教頭会等で共有。業務の切り出しや障害者雇用の合理的配慮の実践事例等を共有し雇用を促進。
- ・各学校への学校支援や研修を計画する際、事前打ち合わせや研修において ICT を活用。

#### (人権・地域教育課)

- ・子どもと向き合う時間を十分に確保し、教育の質の向上を図るためには、学校と地域住民などが力を合わせて学校の運営を行うことができるコミュニティー・スクールを活用することが有効。
- ・県内すべての公立学校へのコミュニティー・スクールの導入と充実を図るため、令和 6 年度は 47 ヶ所の市町村教育委員会及び学校等への指導主事、CS アドバイザーを派遣。
- ・令和 6 年度の奈良県のコミュニティー・スクールの導入率は 61.3% となり、全国値を 2.6% を上回る。
- ・学校と地域をつなぐ地域学校協働活動推進委員等を教職員が担っている現状がある。地域

人材による地域学校協働活動推進員等の配置拡充を促すため、担当者会議や市町村教育委員会訪問を実施。また、地域学校協働活動推進委員等になりうる方を対象とした研修会等を実施。令和6年度の地域学校協働活動推進員等として活動している地域人材の割合は76.9%。(前年度比1.4%増)

- ・今後も引き続き、コミュニティー・スクールの導入促進及び充実に向け、市町村教育委員会及び学校等への訪問、研修及びCSアドバイザーの派遣など、適宜必要な支援を行っていく。

#### (体育健康課)

- ・令和2年4月に「奈良県部活動のあり方に関する方針」を策定し、平日及び休日における学校部活動の活動時間や、適切な休養日の設定等について定めている。毎年、部活動における実態調査を実施し、活動実態を把握しながら指導を重ね、令和6年度の上期において、県内中学校のうち、93.3%が週当たり2日以上以上の休養日の設定を遵守している。今後もこの点について指導を継続。
- ・令和5年度、学校部活動改革検討委員会を設置し、学校部活動のあり方や、それに伴う中学校における休日の学校部活動の地域連携及び地域クラブ活動への移行について検討。委員の意見を聴取しながら、「奈良県中学校部活動の地域クラブ活動への移行の手引き」を作成。この手引きを参考にしながら、各市町村における部活動地域移行の取組を促進。
- ・地域クラブの移行について、運動部は19の市町、文化部では9の市町が国の委託事業を受けて実証事業に取り組んでいる。
- ・部活動指導員の配置の規模を拡大させ、さらなる教員の負担軽減を目指す。今後も部活動支援員の配置は増やしていく予定。
- ・給食時のアレルギー対応について、「学校におけるアレルギー疾患対応指針」を令和2年11月に改定。アレルギー対応推進体制を改めて見直し、対応の流れをフローチャートで示すことにより、教職員等が対応する際の、精神的負担を含めた負担軽減に努めている。令和4年度には「学校給食ハンドブック」を奈良県学校給食会の協力のもとに作成。特別支援学校、県立中学校、市町村教育委員会、給食センター、市町村立学校等、給食に関わるすべての施設に配布し、効果的な活用を促すことで、アレルギー事故の発生防止に努めている。
- ・今後は、奈良県学校におけるアレルギー対策検討委員会を設置しアレルギー事故の報告内容をアレルギー専門医等とともに分析し事故再発防止に向けた手立てを考え、学校現場に返していく取組を進める。

#### (教育研究所)

- ・新たな教師の学びの姿の実現を支援するため、キャリアステージごとに示されてる資質・能力の育成を図る効果的・効率的な研修を計画、実施。
- ・令和6年度から研修履歴活用アプリを本格運用。各研修講座において働き方改革等に関する内容の講義・演習を実施。

- ・県域での総合型校務支援システムの導入をすすめ、現在の整備率は90%以上。令和6年度には、奈良県学校教育DX推進連絡協議会を立ち上げ、令和7年度には校務支援システムの100%整備を目指し、学校間の様々なデータの統合、可視化を図り業務の効率化を図る。
- ・高等学校の校務支援システムにおいては、令和7年度から保護者への情報提供サービスを始める予定。学校から保護者への一斉連絡や保護者からの欠席連絡等が簡素化されることで、業務改善につなげる。
- ・チーム学校として取り組んでもらえるよう、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置を増やしていく。今後も学校、関係機関等との連携体制の強化を引き続き行う。国の事業を活用しながら事業の拡充を図るとともに各関係機関との連携をより一層強めていく。

## 【主な意見】

(奈良県都市教育長協議会)

- ・保護者との連絡アプリが何種類もあり、大和郡山市では「スグール」を採用し非常に助かっている。朝の欠席連絡や学校、学級通信など連絡アプリを通じて知らせている。また災害時の連絡など様々な場面を通じて教員の働き方改革に役立つ。
- ・教員業務支援員や学習支援員の配置について、人が増えるということで学校は助かっている。人がいるということが子どもの支援に役立ち、教員の働き方改革になっている。今後とも少しでも人が増えるように継続していただきたい。
- ・令和7年度は校務支援システムの移行があり、しばらくは落ち着かない状況になることも想定されるが、うまく安定すれば有効に使っていくことができ、更なる負担軽減につながっていくのではないかと。
- ・部活動の地域移行については、令和7年度中に整備していかなければならないと考えている。それぞれの市が考えて行っている。そのことが中学校の教員の残業時間の軽減につながっていけば、令和8年度からの休日の教員の部活動についていわれているが、大和郡山市ではこれを機に平日も勤務時間内でやっというと考えている。

(町村教育長会)

- ・PTA と話す機会や教員との話し合いなどを重ねながら、まずは保護者に学校のことを伝えるチラシ、教員への啓発文書を作成。その後、基本方針を立て、協議会を立ち上げようとしている。
- ・周知をしていくこと、意識を変えていくということが大切。保護者や地域の方々にどれだけ伝えていけるのか、教員の意識をどう変えていくのかということが重要。
- ・管理職の超過勤務時間をなんとか解消しようとしている。今年度の12月に配置された管理職の時間補助が大変助かった。4月5月の教頭の超過勤務が非常に多いので、町としてもそこに力を注げないかと検討している。県でも管理職の超過勤務解消について様々な検討を考えていただけないか。

(奈良県国公立幼稚園・こども園長会)

- ・保育に関する各種記録の整理を行い、何のために記録をするのかそれをどのように活用しているのか記録の種類を再構成している園がある。
- ・奈良市の取り組みでは、週2回のノー残業デーを設けており、朝礼や終礼で共有し見通しをもって計画的に業務にあたるよう意識付けを行っている。また、お願いボードというものを活用し、担当者以外でもできる仕事を互いに助け合って園全体で協同的に業務を進めるように工夫。さらに、こども園での事務職員の配置が令和6年度は月30時間あり、令和7年度は月72時間を検討されており、現場では非常に助かっている。その他時間外勤務の減少や年休取得なども呼び掛けている。
- ・こども園では出張に出ることが難しいので、リモートや分散的な研修は有効的。会議の時間短縮や教材準備の時間確保などにも努めている。
- ・管理職が柔軟な思考をもって業務の振り分けや分担を行うことで業務に専念できる体制を整えるように心がけることが大切。

(奈良県小学校長会)

- ・県教育委員会からの通知に基づいて市教育委員会から留守番設定の時間を通知するように指示されたことで、それぞれの学校で教職員の働く時間への意識が高まってきている。
- ・教員業務支援員の配置が働き方改革に繋がる支援になっている。支援スタッフとしてその他にも、理科の観察実験の支援サポートの配置があり、授業のサポートや専門的なスタッフがいることで授業の充実にも繋がっている。
- ・様々な課から出されている学校への調査アンケートについて、共通する部分もあるため、統合し回数を減らすような工夫を願う。
- ・これまでの常識を見直し、勤務時間内に仕事を終わらせるように学校業務を改革していかなければならない。現状は、子どもにとっても教員にとってもカリキュラムオーバーロードの実態がある。学習指導要領の内容を厳選し授業時数が削減されていくことを期待する。
- ・例えば、40分授業を行うような工夫をすることで少しでもゆとりができ、授業準備をしたり子どもと向き合ったりできるような職場環境になることを願う。

(奈良県中学校長会)

- ・働き方改革だけが独り歩きしてしまっただけでは学校現場としては進めにくい雰囲気がある。積極的に取り組んでいる市町村もある中、なかなか話題に上がってこない市町村もある。学校現場としては、後ろから押してもらえそうな形があれば職員も実行していかなければならないという意識をもって進めることができるのではないかと。
- ・不易流行というが、新しく作っていることは今の時代に合わせて取り組んでいかなければならない。一方で、これまでの実績がある部分はなかなか捨てにくいという意識が強いためオーバーワークしてしまうこともあると思われる。

- ・令和8年度からは、中学校教員による部活動は廃止だが、体育健康課が積極的に進めていることで市町村によろやく意識が出てきている。来年度は令和8年度に向けて新たな学校部活動の形をどうしていくか、それぞれの市町村が意識高く取り組んでいる。このことが、中学校における働き方改革が変わっていくターニングポイントになって前進してくと思われる。
- ・他府県の状況を聞く中で時間外勤務の上限は定めていかなければならないと感じており、校長会としても話題にあげており、一定の上限を定めていこうと向かっているところ。
- ・DX化が推進され、学校業務が非常に効率化してきている。一方で、これまでの学校現場はWindowsを主体に授業設計やテストの作問などをおこなってきた。クラウドブックで使用している各種Googleの機能との互換性が難しい。

#### (奈良県高等学校長会)

- ・学校にできる地道な取り組みとして留守番設定等の時間を徐々に適正化している。保護者への説明が大切と考える。
- ・働き方改革の一例として、職員朝礼を毎日行うのではなく、週3日にするといった地道な取組が結果として、教員のゆとりを生んでいる。
- ・現場では、フレックスの活用は増えていっている。また、割り振り変更命令の事例はこれまで少なかったが、修学旅行で活用することができ、職員も好感触を持っている。
- ・高等学校でも教頭の勤務状況は非常に厳しい状況が続いている。そのことが、なり手不足にもつながっているという危機的な状況。
- ・全国の高等学校長協会では、プロジェクトチームを設置して高校標準法について精査し改善要求を出す作業をしているが、教頭の配置の生徒の定員の下限また複数配置の下限について国に要望を出していきたいと考えており、県にも配慮いただきたい。
- ・具体的にできることとして、夕方の戸締りを会計年度任用職員が行っている例もある。今後検討していきたい。本校の事例として次年度は、校務分掌の調整を行う者を指名する予定。職制上の位置づけについても今後一緒に考えていただきたい。
- ・学校衛生委員会で健康管理医からの意見として、「医師面談対象者が減ってきているが、本当に実態をとらえているのか」という疑問を呈された。第一義的には管理者としての校長の適正管理を求める意見として受け止める必要があるが、同時に超勤を悪者にしすぎると潜在化するのではないかという意図も感じた。勤務時間の把握という物理的な側面も大切であるが、実際の多忙感ややりがいなど心理的な側面でも考えていかなければならないと感じている。勤務時間の把握は大切であるが、加えてストレスチェックの結果を生かしてみてもどうか。

#### (奈良県特別支援学校長会)

- ・全国特別支援学校長会理事会評議員会に参加時に文科省から精神疾患等で休んでいる教員の割合で特別支援学校が一番高いということを知った。一方で特別支援学校の教員は勤務時間外在校等時間が圧倒的に少ない。

- ・その理由として、クラス運営を複数教員で運営すること、個別の指導計画、個別の支援計画等を通じて保護者と丁寧な共通理解、様々な関係機関との密接な連携を取る必要があるといった多様な人間関係を築くことの難しさがある。
- ・教員の働く環境は、この10年特別支援学校の児童生徒数は増加傾向にあり、学校は過密化している。毎年この時期になると、子どものすごす教室が足りず、次年度教室をどうするのが課題となっている。また、支援学校はチームティーチングで授業を行うことから教員同士の連携が非常に大切であるが、教員全員が入ることのできる職員室がないという学校がほとんど。
- ・子どもの数は減っている中でも特別支援教育を必要とする子どもの割合は増加。今後も特別支援学校の児童生徒数は増えることが予測され、過密化はますます激しくなっていく。
- ・コロナ禍の中、様々な制約のもと人と繋がる機会の少ない中、学生時代をすごした世代の人たちが特別支援学校の教員になっていくことを危惧している。

#### (最後にご意見)

- ・小学校の場合、帰ってはいるが仕事を持ち帰っていることもある。子育て世代の教員は、自身の子どもを迎えに行かなくてはならない。勤務時間は短くても結局は持ち帰って教材研究などを行っている。放課後の時間が少しでも長ければその間に仕事が完結できるのでないか。
- ・奈良県では、「教員にゆとりを子どもに笑顔を」をテーマに働き方改革を進めている。「子どもに笑顔を」が目的であると思うが、はたして働き方改革を進めることがそのようになっていくのか、勤務時間だけで測ることはできるのか。
- ・学校現場の年齢構成について、経験年数を積んだ教員が少なくなり経験の少ない教員が増えてきている。これまでは、OJTや経験の多い者が学級経営の方法を伝えていくようなやりとりがあったが、時間的な制約の中で余裕がなくなっている。
- ・結局は人員を増やさないといけない。基礎定数を上げていくということを様々な場面で声を上げていくことが重要。