

学校の業務改善推進プラン(構成案)

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) 「県立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」策定とその運用
 - (3) 勤務時間に関する例規の整備(勤務の割り振り、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)
 - (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 学校及び教師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) 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) 若手教職員への校内支援
 - (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22条の3「資質向上に関する指標」)
 - (2) 若手教職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



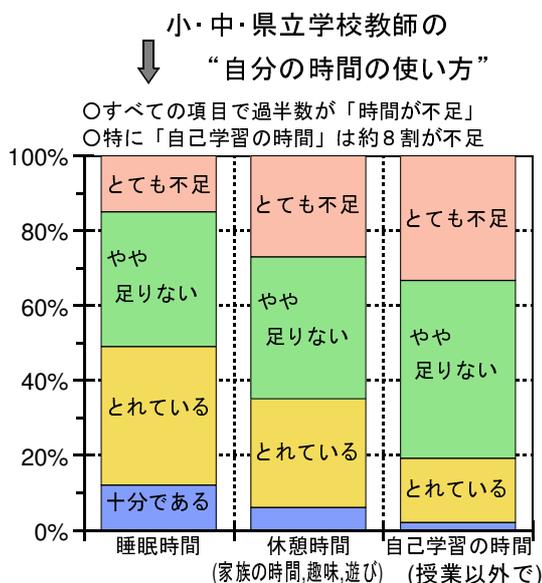
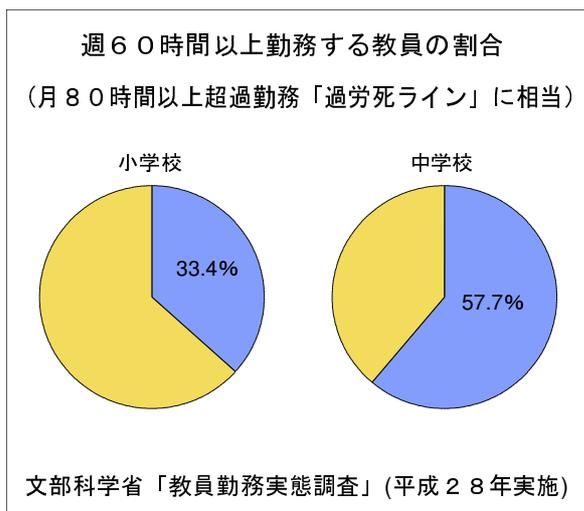
“今回の学校における働き方改革は、我々の社会が、子供たちを最前線で支える教師たちがこれからも自らの時間を犠牲にして長時間勤務を続けていくことを望むのか、心身ともに健康にその専門性を十二分に発揮して質の高い授業や教育活動を担っていくことを望むのか、その選択が問われている。”

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。それによって教師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「教師の働き方改革」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。どうぞよろしく願いいたします。

2 現状 < 深刻化する教師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
① 登下校に関する対応 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 ③ 学校徴収金の徴収・管理 ④ 地域ボランティアとの連絡調整 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> ※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。 </div>	⑤ 調査・統計等へ回答等(事務職員等) 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) ⑦ 校内清掃(輪番、地域ボランティア等) ⑧ 部活動(部活動指導員等) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> ※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。 </div>	⑨ 給食時の対応(学級担任と栄養教諭の連携) ⑩ 授業準備(補助的業務へのSSの参画等) ⑪ 学習評価や成績処理(補助的業務へのSSの参画等) ⑫ 学校行事の準備・運営(事務職員等、外部委託等) ⑬ 進路指導(事務職員、外部人材等協力) 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)

(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HP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。



(2) 「県立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針」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。



(3) 勤務時間に関する例規の整備(勤務の割り振り,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。
- 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。



(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。



(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。



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、文科省において、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。



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。



(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。



(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。



Ⅲ 学校及び教師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。



(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。
- 児童生徒が参加する行事であっても、首長部局等が主体の休日の行事等は教師に依頼しないのが原則。また、スクラップ・アンド・ビルドを原則とすることで学校・教師に課されている過度な負担を軽減すること。



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等により、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づけ、学校管理規則や標準職務例に規定すること。



(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。



(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。
- ガイドラインに沿った休養日や活動時間等を遵守するように徹底すること。



(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斉に給食をとったり、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、保護者に理解を求めながら、過度で複雑な対応は行わないこと。



(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、積極的に授業時数に含めること。



(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。



(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。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。



(8) 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。



(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。



(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り組みを進めること。



(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。
- 研修報告書等についても、過度な負担とならないよう簡素化を図ること。



(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。



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）。



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なないこと。
- 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。



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。



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。



(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。



(3) 若手教職員への校内支援

- 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。



(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。



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、校長とともに学校組織マネジメントの向上に取り組むこと。



(2) 若手教職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。



(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。



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。



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。

