

平成 28 年度 教員の多忙化解消プロジェクトチーム 具体的な取組に向けた提言（骨子）

本プロジェクトチームにおいて、平成 28 年 5 月から 11 月にかけて、「長時間勤務の実態把握のあり方」、「学校マネジメントのあり方」、「部活動指導のあり方」の 3 つの視点から、教員の多忙化解消に向けた有効かつ具体的な対策を検討した。

なお、検討に当たっては、小・中学校（設置者：市町村教育委員会）と県立学校（設置者：県教育委員会）を対象とした。

本報告は、今後、県が策定する「教員の多忙化解消プラン（仮称）」に向けた提言として、県教育委員会、市町村教育委員会、学校のそれぞれが行うべき取組をとりまとめたものである。

1 取組の趣旨

（1）教員だけでは学校を取り巻く多種多様な教育課題への対応は困難

学校を取り巻く課題は多種多様であり、いじめ・不登校などの生徒指導上の課題や貧困・児童虐待などの課題を抱えた家庭への対応、キャリア教育・進路指導への対応、保護者や地域との協力関係の構築などの課題は、従来から指摘されてきているところである。

さらに、近年では上記の課題に加え、児童生徒が主体的・協働的に学ぶ学習（アクティブ・ラーニング）の視点からの授業改善や道徳教育の充実、小学校における外国語教育の早期化・教科化、発達障害を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応、外国人児童生徒への対応などの新たな教育課題への対応も求められており、一人の教員がこれらの全ての課題に対応することは困難な状況となっている。

（2）在校時間の長時間化と健康への影響の懸念

県が実施している平成 27 年の在校時間調査の結果によると、小学校で 10.8%、中学校で 38.7%、高等学校で 14.0%の教員が、正規の勤務時間以外で、80 時間を超えて在校している実態である。特に、中学校においては、20.7%の教員が 100 時間を超えて在校している実態であり、教員は多忙を極めている状況である。

厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」では、発症前 1 か月間におおむね 100 時間又は発症前 2 か月間ないし 6 か月間にわたって、1 か月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働が認められる時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされている。

（3）多忙化解消は設置者、学校、地域社会が手を携えて取り組むべき重要課題

教員が、教材研究や授業改善を行う時間を十分に確保できないだけでなく、心身の健康が損なわれかねない現状では、次期学習指導要領等の改訂で目指していく「社会に開かれた教育課程」の実現はおろか、これまでの学校や教員の熱心な取組や、大きな負担に支えられてきた質の高い学校教育を持続することは極めて困難である。

教員の長時間労働という働き方を改善することは、決して教員だけの問題ではな

く、地域の未来を支える子どもたちの健全な育成のために取り組むべき重要かつ喫緊の課題である。

一方、児童生徒の保護者も含め、世間一般において、教員が多忙であることについての認識は薄く、従来の固定化された献身的な教員像を前提とした学校の組織体制では、多様化する教育課題への対応が限界にきていることについて、県民に広く理解を呼びかけていく必要がある。

県教育委員会、市町村教育委員会、学校が歩調を合わせ、児童生徒の保護者や、地域の方々とも手を携えて、具体的な取組を着実に進めていく必要がある。

2 多忙化の現状と要因

(1) 過去40年間で残業時間は2.2時間増加

文部科学省が平成18年度に行った「教員勤務実態調査」によると、公立小・中学校の教諭の1か月当たりの勤務日の残業時間は、34時間20分となっている。

一方、昭和41年に実施された同調査では、公立小・中学校の教諭の1か月当たりの勤務日の残業時間は約8時間であり、40年間で残業時間は大幅に増加している。勤務時間内で生徒指導及び事務的な業務（学校経営等）が大きく増加するとともに、授業準備・成績処理等の業務が残業時間として増加し、勤務時間内での自主研修の時間が減少している。

また、高等学校の現在の学校経営案と昭和46年度の学校管理案を比較すると、道徳教育、人権教育、いじめ・不登校に対する指導、環境教育、情報教育、学校の特色に応じて適宜とりあげるその他の項目（就業やボランティアに関わる体験的な学習、習熟度別学級編成、国際理解教育、男女共同参画の推進に向けた取組、実習、学校給食・食に関する指導等）など、複雑化・多様化する社会の課題を背景とした、教科指導とは別の、いわゆる「〇〇教育」といった新たな教育内容が増えており、こうしたことも残業時間の増加の要因となっているものと考えられる。

※ 学校経営案とは、校長が年度始めにその年度の学校経営の計画を教職員に示すもので、教職員はこれによってその教育活動を推進するものである。

(2) 日本の教員の勤務時間は諸外国で最長、課外活動の時間が長い傾向

中学校の教員を対象に平成25年に実施された国際調査（OECD 国際教員指導環境調査（TALIS））によると、日本の教員の1週間当たりの勤務時間は最長であり、授業時間は参加国平均と同程度であるが、課外活動（スポーツ・文化活動）の指導時間が特に長く、事務業務、授業の計画・準備時間も長くなっている。

(3) 特に中学校教員の在校時間の長時間化が顕著

愛知県教育委員会が平成27年11月に実施した在校時間（正規に割り振られた勤務時間以外に従事した時間）の調査結果によると、80時間を超えている教員の割合は、小学校で10.8%、中学校で38.7%、高等学校で14.0%、特別支援学校で1.0%であり、特に中学校では、100時間を超えている教員が20.7%となっている。

(4) 中学校・高校では、部活動指導が在校時間長時間化の大きな要因

部活動の指導については、県立学校（高等学校及び特別支援学校）で、時間外労

働が 80 時間を超えている教員の従事時間の 42.3% (平成 27 年度) となっており、中学校だけではなく、県立学校においても在校時間の長い教員の大きな原因となっている。

(5) 小学校では、担任授業時間数が多く、校務・授業準備の時間の確保が困難

小学校においては、学級担任制で担任授業時間数が多く、授業時間以外の時間も給食指導や清掃活動など、児童と一緒に活動し、児童への安全への配慮等を行っていることも少なくなく、児童の在校中は校務や授業準備を行う時間の確保が難しい状況にある。

※ 文部科学省の学校教員統計調査 (平成 25 年度) によると、授業担任をしている教諭の一週間当たりの担任授業時数は、小学校で 24.5 (単位時間)、中学校で 17.9 (単位時間)、高等学校で 15.4 (単位時間)

(6) 公立学校教員は、原則として時間外勤務を命じることとはできず、時間外勤務手当は支給されない。ただし、休日の部活動指導には手当あり

こうした状況であるにもかかわらず、公立学校の教員は時間外勤務手当が支給されていない。

その代わりに、給料月額額の 4% に相当する教職調整額が支給されているが、教職調整額は、昭和 41 年度に文部省が実施した「教員勤務状況調査」の結果が、1 週間平均の超過勤務時間が小学校で 1 時間 20 分、中学校で 2 時間 30 分、平均で 1 時間 48 分であったことを根拠に定められており、現在の教員の勤務実態とは大きくかけ離れている。

また、教員には時間外勤務手当は支給されないが、非常災害時、修学旅行、対外運動競技等の引率、学校の管理下において行われる部活動における指導といった業務に従事した場合には教員特殊業務手当が支給される。

支給額・支給要件については、民間における休日労働の割増賃金の最低限度 (3 割 5 分以上) も踏まえると、適正とは認め難い状況である。

※ 教員に対しては、原則として、時間外勤務は命じないこととなっており、命じる場合は、次に掲げる業務に従事する場合で臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るとされている。(いわゆる「超勤 4 項目」)

- 一 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- 二 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- 三 職員会議 (設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。) に関する業務
- 四 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

※ 教員特殊業務手当の支給額 (例)

休日に対外運動競技等の引率した場合は、1 日 (8 時間程度) 4,250 円、
休日に部活動を指導した場合は、1 日 (4 時間程度以上) 3,000 円

(7) 精神疾患による病気休職者数は約 200 人

こうした状況の中で、愛知県の教育職員の精神疾患による病気休職者数は、平成 18 年度以降、200 人 (全体の 0.5%) 前後で推移しており、教員のメンタルヘルスの保持が大きな課題となっている。

3 教育委員会と学校の役割

(1) 県教育委員会の役割

県教育委員会には県立学校の設置者としての取組と併せて、市町村立学校の県費負担教職員の任命権者としての取組が求められる。

県費負担教職員の服務監督権者は市町村教育委員会であるが、都道府県教育委員会は任命権者である。給与、勤務時間その他の勤務条件や、任免、分限、懲戒に関しては都道府県条例で定めることとなっており、研修も中核市を除き任命権者である都道府県が行うこととなっている。

平成28年6月の文部科学省通知においても、都道府県教育委員会が市町村教育委員会と連携の上、勤務環境の改善を促進するための連携体制を構築し、市町村教育委員会及び学校に対する継続的な支援を推進することとされている。

県教育委員会は、県立学校に対する具体的な取組と併せて、小・中学校の教員の多忙化解消に向けた取組についても、県費負担教職員の任命権者としての立場を踏まえ、学校現場の勤務環境の改善に向けた支援を行っていく必要がある。

- ※「学校現場における業務の適正化に向けて」(H28.6.17通知)文部科学省
◆都道府県教育委員会は、市町村教育委員会と連携の上、教育委員会内に学校現場における勤務環境の改善を促進するための連携体制(例:多忙化解消プロジェクト・チーム)を構築し、市町村教育委員会及び学校に対する継続的な支援を推進する。
(具体的内容の例)
- ・改善目標を含めた勤務環境改善の方針等の策定、フォローアップ
 - ・勤務環境の改善に関する相談対応、必要な情報の提供、助言その他の援助
 - ・勤務環境の改善に関する調査及び啓発活動
 - ・労働安全衛生に対する研修の実施
 - ・その他、勤務環境の改善のために必要な支援

(2) 市町村教育委員会の役割

市町村教育委員会においても、設置者、服務監督権者として、教員の多忙化解消に向けた具体的な取組に、主体的に取り組んでいく必要がある。

(3) 学校の役割

各学校においては、長時間勤務の在り方を見直すため、管理職のみならず全教職員が参画して、学校の教育方針とともに業務改善方針を策定し、その方針に基づき定められたルールを順守していくことにより、教員の意識改革を着実に進めていく必要がある。

4 具体的な取組の方向

(1) 教員の長時間勤務の実態把握

教員の在校時間を正確に把握することは、管理職が個々の教員の抱える課題を把握するという意味において、最初に位置付けるべき課題である。

教員の在校時間報告に対しては、業務時間と業務に対する負担感の両方を見ながら、教員から直接話を聞いて実情に応じた具体的な対策を実施することが、管理職には求められる。

① タイムレコーダー等の導入

教員の在校時間を正確に把握する手段として、客観性を担保するために、タイム

レコーダー等の導入についても積極的に検討する必要がある。ただし、会議や研修、部活動の引率など、校外で行う業務に関しては自己申告による記録の補正が必要となることには留意する必要がある。

② 管理職による教員の在校時間の把握と教育委員会による支援・指導

管理職として、各教員の在校時間を正確に把握した上で、在校時間が長い教員に対して適切な措置を講ずることが求められる。

あわせて、教員の在校時間の実態把握のために、教員に過重な負担をかけないように配慮することも必要である。

管理職は、教員が自己申告を正確に行うことが教員自身の健康な生活を守ることにつながるという理解を広げていくことが重要である。

また、教員のメンタルヘルスの保持増進に向けて、管理職による対応と併せて、教育委員会の組織的なサポート体制の整備が求められる。

教育委員会が学校訪問を行う際には、管理職が在校時間の長い教員に対して、その理由を正確に把握し、適切な対応をとっているかについて、詳細に確認を行うことが求められる。その際には、学校の実情に応じて、開錠時間及び施錠時間と、在校時間との記録を照合し、整合性について確認することも必要である。

③ 若年層の教員へのタイムマネジメントの意識啓発、事務分担の適正化

国際調査の結果によると、20代の教員の業務時間が一番長く、年代が上がっていくほどに業務時間が適正化していくという傾向がある。

特に、経験の浅い若い教員の業務時間の実態を正確に把握した上で、採用時から、継続的に業務に関わるタイムマネジメントの意識啓発を行ったり、事務分担の適正化を図ったりするなど、必要な対策を講ずる必要がある。

④ 勤務時間外の在校時間の具体的な削減目標の設定

愛知県の公立学校の教員の勤務時間は38時間45分であり、原則的には、この勤務時間を超えないように取組を進めていくべきである。

ただし、現在の教員の長時間勤務の実態を考えると、当面、現状にあった在校時間の削減目標を検討し、「多忙化解消プラン」に位置付けるべきである。

⑤ 時間外勤務手当の支給に向けた法律改正

そもそも教員に時間外勤務手当が支給されず、一定の時間を超過した場合には割増賃金が支給されないことも、教員の長時間勤務に対する意識が薄くなることの大きな原因であると考えられる。

民間企業同様の時間外勤務手当の支給についての法律改正について、県教育委員会が国へ提案していくことも検討していく必要がある。

(2) 学校マネジメントの在り方

学校は、児童生徒の育成に関わる教育目標と併せて、自らの業務の改善に関わる経営目標を設定する必要がある。また、校内で多忙化解消を検討する委員会を設置している学校もあり、そうした取組の推進について検討する必要がある。

① 学校評価の活用、PDCAサイクルによる推進

取組を進めていくに当たっては、学校評価で義務付けられている自己評価を活用することが有効である。

学校評価の重点的な評価項目の一つとして位置付けることにより、校長のリーダーシップの下、全教職員が業務改善の実施状況の点検・評価に関わることにより、「学校全体で取り組んでいく」という意識の醸成を図る効果がある。

学校評価の活用にあたっては、改善すべき点、その優先順位、「誰が、いつまでに、何をすべきか」などの点を明確にした上で、PDCAサイクルをまわしていくという、業務改善を継続的に進めていくことができるような仕組み（労働安全衛生マネジメントシステム）の導入を図っていく必要がある。

② 教員が授業等の教育指導に特化できる体制の実現

日本の教育は、教科指導、生徒指導、部活動指導等を一体的に行うことが特徴となっているが、複雑化・多様化する課題がますます教員に集中する傾向にある。これまでのような献身的な教員の努力だけでは限界にきており、授業等の教育指導に特化できるような学校現場の体制の実現を目指していくことが重要である。

そのためには、学校としての業務の優先順位を明確にしていくことが求められる。教員本来の業務とそれ以外の業務を整理して、教員以外が担うべき業務については、教育委員会や専門スタッフ等が支える体制を整備する必要がある。

③ 会計業務、調査等はできる限り教育委員会で管理

例えば、小中学校における学校給食費といった会計業務は、学校ではなく市町村教育委員会で管理していくような取組が求められる。

また、教員の負担感の大きい国や教育委員会などからの調査等については、できる限り教育委員会において処理するなどの見直しを進めていく必要がある。

④ 事務の共同実施の更なる推進

あわせて、事務職員の業務の効率化を図りつつ、小中学校の業務改善に資する取組である「事務の共同実施」を推進していくことが求められる。

現状では、「事務の共同実施」の取組は、給与・旅費のチェックというような経理事務の適正化に関わる業務に重点が置かれており、教職員の負担軽減に向けた支援という部分には必ずしも着手できていないため、給与・旅費業務の執行管理に関する仕組みの適正化を図っていくことが求められる。

例えば、情報システムの導入による給与・旅費業務の集中処理の推進も検討していく必要がある。

⑤ 事務職員の学校経営への参画

さらに、事務職員の職務内容の明確化を図り、学校経営に関わる役割を担っていくことができるようにする必要がある。

ただし、学校経営に対する事務職員の役割を拡大していくのであれば、事務職員の多忙化にも配慮する必要がある。

⑥ 地域が学校を応援する体制の整備、PTAとの連携

地域との連携については、地域事情が大きく異なることに留意しつつ、実情に応

じて、地域学校協働本部やコミュニティ・スクールといった仕組みづくりの推進を図り、地域が学校を応援する体制を整備しながら、地域人材の更なる活用を図っていく必要がある。

また、教員の長時間勤務の改善に向けた取組については、保護者を始め、地域の十分な理解が得られるかが大きな鍵となる。

アンケートなども活用しながら保護者の意見を吸い上げていくなど、PTA組織と連携を図りながら、この問題についての問題認識を共有していく必要がある。

⑦ 教員の業務量に見合った人的配置

教員一人当たりの業務量を減らしていくためには、業務の精選とともに、教職員の配置を増やす取組が求められる。

特に、次期学習指導要領改訂で新たに導入される教科等への人員配置は、国が責任をもって行っていく必要がある。

また、教職員の定数増については、国に求めていくだけでなく、県独自に拡充することについても検討していくことが求められる。

⑧ 教員以外の専門スタッフ等の活用

教員配置の拡充と併せて、専門スタッフ等の活用を積極的に図る必要がある。

例えば、教員の業務の中で、教科指導とともに大きな比重を占めている生徒指導においては、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、特別な指導を要する児童生徒への支援員、外国人児童生徒に対する語学相談員や教育支援員、部活動に対する指導員などの配置を拡充していくことが求められる。

なお、専門スタッフ等の配置を進めるに当たっては、これらの職員の適正な勤務条件の拡充も併せて図っていくことが重要である。

⑨ 教頭の多忙化への対応、主幹教諭の配置

平成18年度の文部科学省の教員勤務実態調査においても、小中学校の教頭・副校長の勤務日の平均残業時間は月間約55時間となっており、教諭の平均残業時間の勤務日の月間約34時間をも大きく上回っている。

教頭は、学校内外の複雑な調整業務を中心に担うとともに、各種調査依頼への対応等や、学校内のどの分掌にも属さない業務を担うなど、校務に関わる多種多様な業務に携わっている。教頭の多忙な状況を改善することは、学校全体の機能の大きな改善につながることから、小中学校において教頭を補佐する主幹教諭の配置の拡充も求められる。

⑩ 学校マネジメントに関する研修の充実

教員の大量退職・大量採用の影響により、ミドルリーダーとなるべき年齢層の教員が少なくなっている現状の中、学校をチームとして機能させていくために必要な教員の資質の向上を図るために、県教育委員会が長期的な見通しの下で、初任者の段階から学校マネジメントに関する体系的な研修を実施していくことが重要である。

特に、学校マネジメントに関する管理職に対する研修と併せて、担い手が不足しているミドルリーダー教員の育成を図る研修の充実が求められる。

また、「時間を有効に活用する」ことに対する個々の教員の意識化を図っていくこ

とが重要である。教育に関わる取組には際限がないため、どこかで区切りをつけることも、心身の健康を保持するために必要なことであり、初任期からタイムマネジメントへの意識付けをしていくことが必要である。

⑪ 管理職のマネジメント力の向上、校長会との連携

県内には1,000校を超える小・中・県立学校があり、校長のマネジメント水準の均一化を図っていくことも課題である。

現在、愛知県小中学校長会において、業務の軽減や平準化などについて検討を進めている。こうした動きとも歩調を合わせて、小中学校長会、県立学校長会、市町村教育委員会等、全県的に学校の業務改善に向けた取組を進めていく必要がある。

少なくとも、市町村単位では、同様の取組が行われるよう努めていくことが求められる。

⑫ 教育業務補助員の配置の検討

学校として業務改善の取組を進めていくためには、国や教育委員会において、学校に依頼する業務を極力減らしていくとともに、事務処理に必要な補助員の配置についても検討していく必要がある。

(3) 部活動指導の在り方

① 学習指導要領における部活動の位置付けと教員の意識

現行の中学校及び高等学校の学習指導要領では、「部活動は生徒の自主的、自発的な参加により行われる活動であり、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留意する」こととされている。

部活動にやりがいを感じて熱心に取り組んでいる教員もいる一方、競技経験のない部活動の顧問を担当して、専門的な技術指導をどのように行っていくのか悩んでいる教員や、休日の部活動と自らの生活との両立に悩みながら、課外や休日の部活動指導に義務感から従事している教員もいる。

こうした状況を踏まえ、取組を進めていく必要がある。

② 部活動外部指導者の活用、資格制の導入

専門的な技術指導を行うことができるような外部指導者の活用を推進し、専門的な技術指導については、外部指導者に委ねていくことが求められる。

あわせて、土日に開催される大会等への引率についても、国が制度化を検討している単独で引率できるような専門の部活動指導員の設置を促進していく必要がある。

その際には、日本体育協会の公認スポーツ指導者制度などを利用して、指導者としての資質を身に付けた学校の職員として配置していくことが望ましい。

外部の指導者の活用に当たっては、競技指導に熱が入るあまり、活動時間が長くなることのないように、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、顧問の教員としっかりと連携を図っていくことが求められる。

③ 県による休養日等に関する方針の策定と順守するための仕組みづくり

県大会や全国大会への出場が、生徒の進路や、学校・教員の評価に影響し、その

結果、練習が過熱化し、長時間化する実態がみられる。

長時間練習による子どもたちの健康障害や、疲労による授業への影響が懸念される。また、教員にとっても、放課後の指導後にその他の業務を行わなければならないことが大きな負担となっている。

児童生徒や教員の健康が損なわれることがないように、休養日の設定を含めた練習時間の制限について、県教育委員会が県全体としての方針を定めるべきであり、方針に基づいたルールが守られない場合には罰則を科すことも含め、トップダウンで大きな枠組みを作るべきである。

こうした県全体としての方針を定めていくために、部活動のあり方についての検討会を別途に設置して、具体的なルールを明確化して、それを順守できるような仕組みも含めて検討する必要がある。

④ 市町村教育委員会における「部活動指導のガイドライン」の設定

各市町村教育委員会においても、県の方針などを参考にしながら、個別に「部活動指導のガイドライン」を設けることも含め、独自に「部活動のあり方検討会」を設置して、ルールの明確化について検討していくことが求められる。

部活動指導についての方針を定めていくためには、教員の意識や負担感、保護者の意見、そして、児童生徒への影響もしっかりと踏まえていく必要がある。

児童生徒への影響については、健康への影響と併せて、進路やキャリア形成に対する影響についても考えていく必要がある。

⑤ 中小体連、高体連、競技団体との協議の場の設置

部活動の長時間化を是正するため、県教育委員会が中小体連、高体連、競技団体の協議を進めていけるような場を設置することも必要である。

例えば、中体連の大会においては、全国大会、あるいは東海大会の見直しといったことも含めて、検討を進めていくことが求められる。

⑥ 部活動指導に関する学校経営方針への位置付け

各部活動の指導方針を部活動の顧問だけに任せるのではなく、学校経営方針の中に明確に位置付け、休養日の厳守など、学校全体のルールを明確化する必要がある。

学校の経営方針を教職員全体で話し合いながら策定していく中で、部活動の指導方針についても協議し、保護者に対しても、学校評価などを活用して意見を吸い上げ、教育委員会が定めた方針を基本として、学校の文化や地域性も踏まえたルールを定めていくことが求められる。

⑦ スポーツ理論に基づいた部活動指導の徹底

長時間練習に対する教員の意識改革も必要である。

学校教育の一環として、科学的な根拠に基づいたプランニングの発想の下、子どもたちとともに、練習計画を立案していくような取組が求められる。

練習計画の策定に当たっては、全体練習と個人としての練習を切り分け、全体練習の時間にメリハリをつけるような取組の視点も必要であり、そうした知識を学ぶことができるような研修について検討していく必要がある。

また、長期的には、教員養成の中に、カリキュラムとして「部活動指導論」とい

った内容の講義を位置付けていくよう、県教育委員会が教員養成系の大学に要請していくことも求められる。

⑧ 労働者としての尊厳が損なわれないような勤務の在り方

部活動指導が、勤務日の勤務時間外はボランティアで、土日においても低額な手当で行われている現状が改善できないのであれば、教員の業務から部活動指導を外すべきである。

教員の労働者としての尊厳が損なわれないよう、改善を図っていくことが極めて重要である。

学校教育の一環として行う活動であるならば、教員の自主的、自発的な活動というあいまいな位置付けを見直し、例えば、県教育委員会で条件を明確化した契約書の様式を作成し、その条件を承諾した教員のみが勤務時間外の部活動指導に従事できるようにするなど、教員の意志を尊重した顧問就任の仕組みについて検討していく必要がある。

ただし、現状においては、顧問の就任を承諾する教員のみで部活動を指導することになれば、生徒や保護者が希望するような部活動の数を維持することが困難となることを覚悟する必要がある。

⑨ 児童生徒の部活動への自主的な参加を担保する仕組みづくり

例えば、保護者に対しても、児童生徒の入部に際して、部活動の活動方針、時間を明示した承諾書の様式を県教育委員会で作成し、承諾書を提出した保護者の児童生徒が部活動に参加できるようにするなど、児童生徒の自主的な参加を担保する仕組みについても検討していく必要がある。

⑩ 複数顧問制の普及

複数顧問制の普及を進め、副顧問としての就任を呼びかけていくような管理職によるマネジメントも求められる。

⑪ 休日の部活動指導の手当の改善

県教育委員会は、休日の部活動指導に対する手当について、最低でも県の最低賃金以上の水準にするとともに、現行の休日の4時間以上という条件についても、より短時間な指導に対する手当が支給できるような検討を進めていく必要がある。

⑫ 長期的には学校教育活動からの部活動の切り離しを検討すべき

長期的には、学校の部活動と、地域の総合型スポーツクラブとの連携を進めていくことにより、勤務時間内は学校の部活動、勤務時間後は地域の総合型スポーツクラブというように棲み分けて、学校教育活動と社会教育活動の枠を明確に切り離していくことも検討していくべきである。その枠を明確にした上で連携を進めていかなければ、部活動指導に関する教員の多忙な現状を根本的に解消していくことは困難である。

5 取組のフォローアップ体制

(1) 県と市町村教育委員会の連携体制の構築

県教育委員会は、「教員の多忙化解消プラン（仮称）」に位置付けた取組について、県立学校において着実に推進していくとともに、市町村教育委員会との連携体制を構築し、市町村教育委員会の取組を促すとともに、継続的な支援を推進していくことが求められる。

（２）市町村教育委員会における推進体制の構築

教員の多忙化解消の問題は、サービス、健康管理、部活動指導と多岐にわたるため、責任の所在が不明確になりやすい。このため、まず、市町村教育委員会におけるこの問題に関する窓口を明確し、事務局全体でこの問題に取り組む体制を構築することが重要である。

その上で、各市町村教育委員会で、業務改善に関する具体的な取組について検討し、地域の実態にあった「教員の多忙化解消プラン（仮称）」を策定して、取組の着実な推進と目標の進捗管理を図ることが求められる。

<資料>

（１）愛知県がこれまでに実施してきた教員の多忙化解消に向けた主な取組

- ① 県立学校における「在校時間等の状況記録」の取組及び長時間労働による健康障害防止のための面接指導の実施（平成 22 年度～）
- ② 市町村教育委員会と連携した抽出月（11 月分）における在校時間調査の実施（平成 25 年度～）
- ③ 県教育委員会における会議、調査・報告、研修及び研究指定校の精選に向けた実態調査（平成 22 年度～）
- ④ 県立学校における定時退校日の設定の呼びかけ（平成 21 年度～）
- ⑤ 県立学校・市立特別支援学校における年次休暇取得促進の呼びかけ（平成 25 年度～）
- ⑥ 学校における運動部活動の休養日や練習時間の適切な設定の呼びかけ（平成 21 年度）

（２）教員の多忙化解消プロジェクトチームの協議の経過

平成 28 年

- | | |
|--------------|---|
| 5 月 10 日（火） | 教員の多忙化解消プロジェクトチーム設置 |
| 6 月 1 日（水） | 第 1 回 「教員の多忙化解消に向けた取組について」 |
| 6 月 22 日（水） | 第 2 回 「在校時間の実態把握のあり方について」 |
| 7 月 20 日（水） | 第 3 回 「学校マネジメントのあり方について（1 回目）」 |
| 8 月 22 日（月） | 第 4 回 「学校マネジメントのあり方について（2 回目）」 |
| 9 月 26 日（月） | 第 5 回 「部活動指導のあり方について（1 回目）」 |
| 10 月 31 日（月） | 第 6 回 「部活動指導のあり方について（2 回目）」
「提言（案）の骨子について」 |
| 11 月下旬 | 第 7 回 「提言のとりまとめについて」 |

（３）教員の多忙化解消プロジェクトチーム設置要項（別添）

「教員の多忙化解消プラン（仮称）」の策定に向けた重点検討項目（案）

（１）県教育委員会に求められる取組

＜長時間労働の在り方の見直し＞

- ・ 「教員の多忙化解消プラン（仮称）」に、勤務時間外における教員の業務従事時間に関する明確な目標を設定（→月４５時間又は６０時間以内）
- ・ 県立学校に対する学校訪問などを活用した勤務時間管理の実施の徹底
- ・ 県立学校における学校評価の評価項目への位置付けの促進（勤務管理状況、休暇取得状況等）
- ・ 市町村教育委員会に対する労働安全衛生管理体制の整備に向けた助言、促進
- ・ 民間の視点を踏まえた業務改善に関わる取組実践校による実践と成果の普及

＜人の配置＞

- ・ 教員の業務量に見合った教員定数の確保に向けた国への要望及び県独自の教員加配の拡充
- ・ 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専門スタッフの拡充
- ・ 市町村立学校に対する部活動の外部指導者の県独自の配置
- ・ 国が制度化を進めている、休日でも単独で指導・引率ができる部活動指導員の配置

＜教員の資質向上＞

- ・ 管理職を対象としたマネジメント研修の拡充
- ・ 初任期からの教員のタイムマネジメントに関わる研修の計画的な実施
- ・ 技術的な指導内容も含めた部活動の指導方法に関する研修の充実

＜市町村教育委員会及び学校への支援＞

- ・ 市町村教育委員会との連携体制、継続的な支援体制の構築（→市町村教育委員会との地区別情報交換会の開催）
- ・ 県教委が実施する調査、主催する会議、研修の抜本的な見直し
- ・ 学校事務の共同実施の普及に向けた支援
- ・ 部活動指導の在り方に関する県としてのガイドラインの策定（休養日の設定など）
- ・ 高体連・中小体連・競技団体との協議の場の設置、大会の開催の見直し
- ・ 総合型地域スポーツクラブの育成及び連携

＜教員手当の見直し＞

- ・ 民間の制度に準じた教員の超過勤務手当制度の創設に関する国への要望の実施
- ・ 教員の部活動指導に関わる手当の増額を含めた見直し

(2) 市町村教育委員会に求められる取組

<長時間労働の在り方の見直し>

- ・ 県の「教員の多忙化解消プラン（仮称）」を踏まえた、市町村の「多忙化解消プラン」の策定、在校時間削減目標設定による教職員の勤務時間管理の確実な実施
- ・ 市町村立学校に対する学校訪問などを活用した勤務時間管理の実施の徹底
- ・ 学校評価の評価項目への位置付けの促進（勤務管理状況、休暇取得状況等）
- ・ 労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施や面接指導の体制整備

<人の配置>

- ・ 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専門スタッフの拡充
- ・ 市町村立学校に対する部活動の外部指導員の配置
- ・ 国が制度化を進めている、休日でも単独で指導・引率ができる部活動指導員の配置

<学校への支援>

- ・ 市町村教委が実施する調査、主催する会議、研修の精選の徹底
- ・ 学校事務の共同実施の普及
- ・ 部活動指導の在り方に関する市町村としてのガイドラインの策定（休養日の設定など）
- ・ 総合型地域スポーツクラブの育成及び連携

(3) 学校に求められる取組

- ・ 管理職による在校時間の実態の正確な把握と、それに基づく在校時間が非常に長い教員に対する適切な対応の実施
- ・ 学校経営案において、教育目標とともに業務改善目標を明記
- ・ 上記目標の策定に向けた教職員全体での、職場改善の取組に関する話し合いの実施と、それに基づく学校での具体的な取組の策定（労働安全衛生マネジメントシステムの導入）
- ・ 学校での具体的な取組を通じた個々の教員のタイムマネジメントに関わる意識改革の推進
- ・ 地域の実情に応じた連携体制の構築による業務の削減
- ・ 学校の経営目標の一つとして、部活動の指導の方針の明記（→学校設置者の方針を踏まえた部活動の休養日の設定、活動時間に関するルールの設定、生徒の自主性や休息に配慮した活動計画の策定）

(4) P T A 団体や地域に期待される取組

- ・ 教員の長時間労働の是正に向けた取組に関する情報発信への協力
- ・ 学校地域支援本部等の地域連携の取組への協力