

# 教員の多忙化解消に向けた 取組に関する提言

平成28年11月

教員の多忙化解消プロジェクトチーム



## 提言にあたって

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在り方」、「学校マネジメントの在り方」、「部活動指導の在り方」の三つの視点から、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。

また、委員によって意見の異なる項目については、それぞれの意見を併記するなど、各委員の意見を尊重することとした。

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。

現在、国を挙げて、働き方改革が行われようとしている中、子どもたちの教育という、重責を担う教員の多忙化解消は、待ったなしの重要課題である。

この提言を踏まえ、愛知県教育委員会が市町村教育委員会、学校などの関係機関とともに、これまで以上に踏み込んだ、実効性のある対策に速やかに着手し、粘り強く継続的に取組を進められるよう強く求めるものである。

平成28年11月

教員の多忙化解消プロジェクトチーム

## <目 次>

### 1 取組の趣旨 ・ ・ ・ (P. 6)

- (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
- (2) 公立学校教員の勤務の特殊性と在校時間の長時間化・健康への影響の懸念
- (3) 多忙化解消は任命権者、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

### 2 多忙化の現状と要因 ・ ・ ・ (P. 8)

- (1) 過去40年間で残業時間は26時間増加
- (2) 国による中長期的な教職員定数の計画的な改善の停滞
- (3) 日本の教員の勤務時間は諸外国で最長、課外活動時間が長い傾向
- (4) 特に中学校教員の在校時間の長時間化が顕著
- (5) 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
- (6) 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
- (7) 公立学校教員は、原則として時間外勤務を命じることはできず、時間外勤務手当は支給されないが、休日の部活動指導には手当あり
- (8) 精神疾患による病気休職者数は約200人

### 3 教育委員会と学校の役割 ・ ・ ・ (P. 12)

- (1) 県教育委員会の役割
- (2) 市町村教育委員会の役割
- (3) 学校の役割

### 4 具体的な取組の方向 ・ ・ ・ (P. 13)

#### (1) 教員の長時間勤務の実態把握 ・ ・ ・ (P. 13)

- ① タイムレコーダー等の導入
- 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
- 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、初任者への配慮
- ④ 勤務時間外の在校時間の具体的な削減目標の設定
- ⑤ 時間外勤務手当の支給に向けた法改正

#### (2) 学校マネジメントの在り方 ・ ・ ・ (P. 16)

- ① 学校の業務改善目標の位置付けの明確化
- ② 「教職員一人ひとりを大切にする」という視点を踏まえた経営目標の策定
- ③ 学校評価の活用、PDCAサイクルによる推進
- ④ 教員が授業等の教科指導や学級経営に特化できる体制の実現
- ⑤ 会計業務、調査等はできる限り教育委員会等で管理

- ⑥ 事務職員の役割の見直し、事務の共同実施の更なる推進
- ⑦ 地域が学校を応援する体制の整備、PTAとの連携、周知キャンペーンの実施
- ⑧ 教員の業務量に見合った人的配置
- ⑨ 教員以外の専門スタッフ等の活用
- ⑩ 教頭の多忙化への対応、主幹教諭の配置
- ⑪ 学校マネジメントに関する研修の充実
- ⑫ 管理職のマネジメント力の向上、校長会との連携
- ⑬ 事務職員、用務員、教員業務補助員の配置
- ⑭ 業務改善に関わる好事例の周知

### (3) 部活動指導の在り方 . . . (P. 21)

- 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
- ② 部活動指導員の活用、資格制の導入、再任用教員の活用
- ③ 県による休養日等に関する方針策定と遵守するための仕組みづくり
- 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
- ⑤ 部活動指導に関する学校経営方針への位置付け
- ⑥ 中小体連、高体連、競技団体との協議の場の設置
- ⑦ スポーツ理論に基づいた部活動指導の徹底
- 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
- 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
- ⑩ 複数顧問制の普及
- ⑪ 休日の部活動指導の手当の改善
- 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

### 5 取組のフォローアップ体制 . . . (P. 27)

- (1) 県と市町村教育委員会の連携体制の構築
- (2) 市町村教育委員会における推進体制の構築

### 6 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 . . . (P. 28)

- (1) 県教育委員会に求められる取組
- (2) 市町村教育委員会に求められる取組
- (3) 学校に求められる取組
- (4) PTA団体や地域に期待される取組

### ○ 参考資料 . . . (P. 30)

- (1) 教員の多忙化解消プロジェクトチームの協議の経過
- (2) 教員の多忙化解消プロジェクトチーム設置要項（別添1）
- (3) 愛知県が実施してきた教員の多忙化解消に向けた主な取組（別添2）
- (4) 参考法令（別添3）

## 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、児童生徒に主体的・対話的で深い学習（アクティブ・ラーニング）を促すという視点からの授業改善や道徳の教科化への対応、小学校における英語教育の早期化・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。

以上のような課題の多様化・複雑化に対して、国においては、個別加配という形で教員の増員が図られているものの、教員一人当たりの学級定員の大幅な見直しなどの抜本的な教職員定数の改善は行われておらず、こうした状況も学校の対応の困難さを増すものになっている。（次項で詳述）

### (2) 公立学校教員の勤務の特殊性と在校時間の長時間化・健康への影響の懸念

公立小・中学校、高等学校、特別支援学校の教員の勤務条件は、労働基準法の一部適用を受けるものの、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（いわゆる給特法）、関係政令及び県の条例により、時間外勤務命令は、原則、行うことができないなど、一般の労働者とは異なる取扱いになっている。（次項で詳述）

しかしながら、県が実施している平成 27 年の「在校時間の状況調査」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おり、教員は多忙を極めている状況にある。（※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）

また、労働安全衛生法については、公立学校も適用対象であり、学校においても労働安全衛生体制の整備が求められている。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。現在の本県の公立学校教員の在校時間の多くは、この基準から見ても早急に改善を図らなければならない状況にある。

また、学校保健安全法においては、学校における児童生徒等及び職員の健康保持増進を図るため、毎学年定期的に健康診断を行うことが規定されており、その結果に基づき、児童生徒等の場合は「運動及び作業を軽減する等の適切な措置」、職員の場合は「勤務を軽減する等の適切な措置」をとらなければならないこととされている。

労働基準法、労働安全衛生法及び学校保健安全法に基づき、在校時間の長時間化により、教員が心身の健康を害することのないような職場環境の実現に向け、具体的な取組を着実に進めていく必要がある。

### **（3）多忙化解消は任命権者、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、世間一般においては、教員が多忙であることについての認識は薄いと言わざるを得ない。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ことも必要である。

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26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1か月当たり約26時間と大幅に増加している。その内訳としては、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取り上げるその他の項目（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いる。

小・中学校においても、新たな教育内容が増加している状況は高等学校と同様であり、こうしたことも在校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：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。

### (2) 国による中長期的な教職員定数の計画的な改善の停滞

昭和34年度以降、国による教職員定数の計画的改善が進められてきたが、平成18年度以降は、中長期的な教職員定数の改善計画が策定・実施されていないことも、教員の多忙化の一因となっている。

※ 財政制度等審議会（財務省所管）の「財政健全化計画等に関する建議」（平成27年6月1日）では、今後の少子化見通しを踏まえて機械的試算をすれば、基礎定数の「自然減」を反映した上で、1標準学級当たりの加配教員数を一定に保った場合の合理化数を「当然減」として合理化することが可能としている。

一方、文部科学省は、平成29年度概算要求において、「次世代の学校」指導体制実現構想（平成29～38年度までの10ヶ年計画）」として、「通級による指導」や外国人児童生徒等への特別な指導に必要な教員について、対象児童生徒数に応じた基礎定数による措置への転換を求めている。



### **(3) 日本の教員の勤務時間は諸外国で最長、課外活動時間が長い傾向**

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。諸外国では、教員の職務は、労働契約で明確に定められる傾向にあり、これにより労働時間等に差が生じているものと考えられる。

### **(4) 特に中学校教員の在校時間の長時間化が顕著**

県教育委員会が平成 27 年 11 月に実施した在校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。

※ 労働安全衛生法では、週 40 時間を超える労働が 1 月当たり 100 時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。

また、週 40 時間を超える労働が 1 月当たり 80 時間を超え、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者についても、面接指導又はそれに準ずる措置を講じるよう努めなければならないこととされている。

### **(5) 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**

(3) で述べたように、中学校においては、部活動の指導時間が特に長いという実態がある。また、県立学校（高等学校及び特別支援学校）においても、部活動指導の時間が 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、県立高等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。

### **(6) 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早朝からの交通指導や交通当番、給食指導、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。また、産前産後休暇や育児休業の取得、あるいは育児短時間勤務制度を活用する教員の増加に伴い、非正規教員の割合

が増加していることも、正規教員の業務負担を増加させる一因にもなっているものと考えられる。

※ 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）

## **（7）公立学校教員は、原則として時間外勤務を命じることはできず、時間外勤務手当は支給されないが、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、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」及び関連政令、条例により、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 の 4 % に相当する教職調整額が一律に支給されているが、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、正規の勤務時間の割り振りを適正に行い、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。（公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令）（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（本県の例）

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

## (8) 精神疾患による病気休職者数は約 200 人

こうした中、愛知県の公立学校教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、任命権者は都道府県教育委員会である。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

少なくとも、教員の在校時間を正確に把握することは、県・市町村教育委員会、学校の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。

管理職には、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、県教育委員会が市町村教育委員会に対して財政的な支援を行うことも含め、積極的に検討する必要がある。

また、在校時間を正確に把握する手段の一つとして、教員のパソコンの使用履歴を確認することも考えられる。

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、その事情をよく吟味し、適切な措置を講ずることが求められる。

例えば、児童の登校時間など学校の実情に応じて始業時間を繰り上げるなど、柔軟な勤務体制を取り入れることなども考えられる。

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教員間に広げていくことが重要である。

また、県・市町村教育委員会には、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、組織的なサポート体制の整備が求められる。

県・市町村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、整合性を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、初任者への配慮

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。

中でも、初任者は、研修や初めての業務への習熟など多くのことが求められる。設置者及び学校の管理職には、部活動指導を含めた業務の割振りについて、初任者や一部の教員の業務量が過重にならないよう十分な配慮が求められる。

### 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1週当たり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。

勤務時間外の在校時間の具体的な削減目標については、例えば、労働安全衛生法が定める労働者の申出を受けた場合の医師による面接指導の実施の要件となる月間80時間、

あるいは、労働基準法が定める36協定に基づく時間外労働の限度時間に準じた月間45時間、

といった法律の規定等に準じた削減目標について、多忙化解消に向けた具体的な取組の実施状況を踏まえ、当面は、教員の時間外労働の実態に即した段階的な目標の設定も含めて検討を行い、県が策定する「教員の多忙化解消プラン(仮称)」の中で明確に位置付け、外形的な歯止めをかけるべきである。

### ⑤ 時間外勤務手当の支給に向けた法改正

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、教員の在校時間に対する意識が薄くなる要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の是非についても、国や県のレベルで議論していくことが必要である。

ただし、教員の定数増や業務量の削減が進まなければ、時間外勤務手当の支給は、在校時間の長時間化の是正にはつながらず、かえって在校時間が増加することにもなりかねないを考える。

現行制度の下、教員の勤務実態に見合った教職調整額の増額について国へ要請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、全ての教職員が参画できる体制づくりを進めていく必要がある。

### ① 学校の業務改善目標の位置付けの明確化

学校経営案においては、教育目標は記載されているが、具体的な業務改善に関する目標が、経営方針の中に明記されていない。学校経営案に教育目標とは別に、経営方針の中で業務改善について具体的な目標を立てて、それに向かって学校全体で取り組むことを明記する必要がある。

### ② 「教職員一人ひとりを大切にする」という視点を踏まえた経営目標の策定

学校の経営目標の策定に当たっては、教職員が自主性・主体性を持って、自分のメンタルヘルスを維持できるような職場環境の実現を目指し、一人ひとりの教職員が大切にされるような「健康経営」の視点を踏まえることが求められる。

企業では、できるだけ健康に働いてもらうための取組が、将来的に収益性等を高める投資であるという「健康経営」の考え方が広がりつつあり、「一人ひとりの教職員が健康的に働くことのできる環境を作っていくことが、充実した教育活動の基盤となる」という基本方針を、県・市町村教育委員会・学校が今一度、再認識することが求められる。

### ③ 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、「学校全体で組織的に取り組んでいく」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、業務改善を組織的・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。

※ 学校が、教育活動その他の学校運営について、目標(Plan)－実行(Do)－評価(Check)－改善(Action)というPDCAサイクルに基づき継続的に改善していくためには、まず目標を適切に設定することが重要である。(文部科学省「学校評価ガイドライン〔平成28年改訂〕P12より抜粋)

#### ④ 教員が授業等の教科指導や学級経営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学校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、授業等の教科指導や学級経営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。「教員の本来的な業務」、「専門スタッフ、地域人材等と連携・分担する業務」、「教員以外の職員が連携・分担する業務」の観点で整理し、「教員の本来的な業務」以外の業務については、教育委員会、事務職員、専門スタッフ等が支える体制を整備する必要がある。

#### ⑤ 会計業務、調査等はできる限り教育委員会等で管理

小・中学校における学校給食費といった会計業務については、徴収管理業務や未納者への督促業務による負担が大きいため、学校ではなく市町村の首長部局や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、削減目標を明確に掲げて、国からの調査は県・市町村教育委員会で、県教育委員会からの調査は市町村教育委員会で処理するなどの見直しを進めていく必要がある。

なお、学校の業務量の増加につながるような首長部局の依頼等については、行政内の連携を図りながら、抑制していくことが求められる。

#### ⑥ 事務職員の役割の見直し、事務の共同実施の更なる推進

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。そのためには、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。

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いる場合もあるので、教職員の負担軽減に向けた支援に取り組んでいくことができるよう、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。

また、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、事務長の配置や事務職員の複数配置についても、国の動向を踏まえつつ、県教育委員会としても推進していく必要がある。

## ⑦ 地域が学校を応援する体制の整備、PTAとの連携、周知キャンペーンの実施

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、コミュニティ・スクールや学校支援地域本部の設置や、双方の連携体制の構築といった仕組みづくりを進めるなど、地域が学校を応援する体制を整備していく必要がある。

例えば、小・中学校においては、学校との連絡調整を行う地域コーディネーターの配置や、高等学校においては、学校と企業とを橋渡しするキャリア教育コーディネーターの配置などを進め、地域との連携・協働を図っていく必要がある。

また、教員の在校時間の長時間化の是正に向けた取組については、保護者を始め、地域の十分な理解を得ることが大きな鍵となる。県教育委員会がPTA団体との連携を図りながら、教員の在校時間の長時間化の是正に向けた周知のためのキャンペーンを実施することにより、県民や保護者への気運の醸成を図る必要がある。

学校においては、学校評価における学校関係者評価を活用しながら、PTAとも連携を図り、保護者と問題認識を共有していく必要がある。

## ⑧ 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はなく、県独自に拡充していくことが求められる。

## ⑨ 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、特別な支援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に当たっては、質の確保に向けた一定の資格要件の設定や、適正な勤務条件の拡充を併せて図っていくことが重要である。

## ⑩ 教頭が多忙化への対応、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。教頭が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、例えば、小・中学校では、教頭を補佐する主幹教諭や、県立学校では、複数教頭の配置の拡充を図るなどの取組が求められる。

また、教頭と事務職員の連携や業務分担の見直しにより、事務職員の学校経営への参画を図り、人材育成等に傾注できる時間を増やすことが重要である。

## ⑪ 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求められる。

教育に関わる取組には際限がないため、心身の健康保持のためにはどこかで区切

りをつけることも必要なことであり、初任期から「時間の有効活用」に対する意識化を図っていく必要がある。

また、初任者、管理職に対する研修と併せて、特に担い手が不足しているミドルリーダーの育成を図る研修の充実が求められる。

あわせて、事務職員が学校経営に参画していくために、事務職員の資質・能力の向上を図るマネジメント研修の充実が求められる。

本県は、他県と比較して、マネジメント研修の強化が必要である。

## ⑫ 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、教員の年齢構成上、今後進むであろう管理職の若年化を念頭に置きながら、校長のマネジメント力の水準の向上を図り、平準化を進め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調査・研究を進めている。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、「教員の多忙化解消プラン（仮称）」で位置付けられる取組を進めていく必要がある。

少なくとも、同一市町村、あるいは隣接地域では、同様の取組が行われることが求められる。

## ⑬ 事務職員、用務員、教員業務補助員の配置

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必要がある。

また、教員が本来の業務に従事する環境を整備するため、交付税措置がされている市費事務職員や用務員などの職員を交付税の趣旨に沿って適切に配置するとともに、事務処理に必要な補助員を配置していく必要がある。

## ⑭ 業務改善に関わる好事例の周知

県教育委員会が、県内で実施されている業務改善に関わる効果的な取組事例を収集し、各市町村教育委員会及び学校に積極的に普及啓発を図る必要がある。

### (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、「生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、スポーツや文化及び科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するものであり、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に留意すること。その際、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにする」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、校内教職員の構成上、就任依頼を断れずに、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。教員だけが部活動指導を行うのではなく、地域との連携を図るなど、運営上の更なる工夫が求められている。

こうした状況を踏まえ、学校教育にふさわしい部活動指導のあり方を考えながら改善の取組を進めていく必要がある。

また、県が平成 25 年 3 月に策定した「いきいきあいち スポーツプラン」では、運動部活動の意義を踏まえ運動部活動の更なる活性化を図ることとしており、県としての方針や施策との整合性にも留意する必要がある。

#### ② 部活動指導員の活用、資格制の導入、再任用教員の活用

学校の職員として、専門的な技術指導を行うことができるような指導員の増員を図り、専門的な技術指導については、指導員に委ねていくことが求められる。

あわせて、土日で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、部活動が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、学校の経営方針をしっかりと認識してもらうとともに、県においても部

活動の過熱化に繋がらないように、外部指導者に対する十分な研修を行っていく必要がある。

部活動の指導経験が豊富な再任用教員については、本人の意思を踏まえ、勤務時間の調整を図りながら、部活動顧問として活用を図ることも有効な方策と考える。

### ③ 県による休養日等に関する方針策定と遵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、放課後の部活動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、例えば、平日に1日及び土・日に1日の休養日の設定、土・日の練習時間は半日以内といった、県内の地域単位で既に実施されているルールなども参考にしながら、県教育委員会が県全体としての方針を平成28年度中に定めるべきであり、その方針に基づいた具体的なルールを明確化して、それが遵守できるような仕組みを作っていく必要がある。

さらに、朝練については、睡眠不足や朝食の欠食につながることもあり、医学的には決して推奨できるものではない。例えば、試合の開始時間にコンディションを合わせるために朝練を行う代わりに、放課後の練習時間を短縮するという運用も考えられるので、そのような合理的な理由がある場合を除き、原則としては実施しないように努める必要がある。対外試合等の引率の場合でも、顧問の教員について4週4休が徹底できるように調整を図ることが求められる。

部活動の指導時間がルールに違反していることが判明した場合には、管理職が担当教員に指導を行い、それが守られない場合には、服務監督権者である県・市町村教育委員会が管理職に指導するというように、ルールの遵守を学校任せにするのではなく、教育委員会が直接、学校に対してルールを徹底させる仕組みを構築すべきである。

一方、罰則方式によるルールの遵守は、逆効果になることも考えられるため、ルールを遵守し、練習時間の効率化を図りながら成果を出している学校については公表し高く評価するといった前向きな方法をとった方が効果的と考える。

#### 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、独自に「部活動のあり方検討会」を設置して、県の方針を踏まえて、個別に「部活動指導のガイドライン」を設けることも含め、ルールを明確化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。

なお、児童生徒への影響については、健康への影響と併せて、部活動が進路選択やキャリア形成に大きく影響している実態にも留意する必要がある。

#### ⑤ 部活動指導に関する学校経営方針への位置付け

現在、学習指導要領に部活動が位置付けられている以上、当面は、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。

#### ⑥ 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、競技団体と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、中小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協議を進め、協議が整えば、県教育委員会が、全国大会の廃止を国に要請していくことも必要である。

なお、高等学校の部活動においては、構成員が大学生、社会人にまで及ぶような各競技団体と連携しながら、大会の運営や選手の育成等を国レベルで進めているような現状を踏まえた協議が求められる。

#### 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、生徒とともに、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、当面は、教員がそうした知識を学ぶことができるような研修を実施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、県教育委員会が国や教員養成系の大学・学部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、在校時間の長時間化の是正という目的の達成のために、県教育委員会として明確な行動目標を持って、大きく一步を踏み出す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、勤務時間内の活動として行うべきであり、勤務時間外もスポーツ・文化活動の指導を希望する教員については、地域のスポーツクラブなどで活動するための契約の手続きを要件とするなどの取組が必要である。

あるいは、勤務時間外の部活動指導そのものについて、県教育委員会において条件を明確化し、希望する教員や一定の資格を持った者との契約による業務とするという方法も考えられる。

県・市町村教育委員会においては、教員の意思を尊重した部活動指導担当への就任の仕組みづくりが求められる。

ただし、教員の意思を尊重した結果として、毎年度の人事異動によって、部活動の存続が困難となることも起こり得る。

## 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、各学校がそれらを参考に作成し



た承諾書等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を構築していく必要がある。

## ⑩ 複数顧問制の普及

現状においては、勤務時間外の部活動について、顧問の就任を承諾する教員のみで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が考えられるため、複数顧問制の普及により、勤務時間外の指導や引率については、交代で行うことができるような体制づくりを進め、部活動の数を維持することにも配慮しながら、特定の教員に負担が集中しないようにする必要がある。

一方で、教員が交代で指導することにより、部活動の練習時間の総量が減らなければ、児童生徒の心身の負担は軽減されないことに留意する必要がある。

## ⑪ 休日の部活動指導の手当の改善

県教育委員会は、当面は、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必要がある。

また、現行の休日の4時間以上という条件については、2時間以上の指導に対する手当が支給できるようになれば、休日の練習時間の単位を2時間までと考えるようになり、練習時間の削減につながる可能性があるため、支給条件を改定すべきである。

ただし、手当の改定が、かえって、教員の在校時間の長時間化を促すことになりかねない可能性にも留意する必要がある。

## 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。

県教育委員会は、学習指導要領において、部活動を学校教育から切り離すように、国に対して要請していく必要がある。

また、高等学校の運動部活動においては、各競技団体との関係を整理して、教員の各競技団体に関わる行事への関与を減らしていかなければ、教員の多忙な現状を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進めるとともに、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、継続的に支援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にし、市町村教育委員会の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。

## 6 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

以上の提言を踏まえ、各取組主体に求められる当面の重点検討項目例を以下に示した。今後、県における具体的なプランの策定に当たっては、取組の実施主体ごとに、短期的な取組と中長期的な取組に整理し、今年度中に実施スケジュールを明確にした上で、速やかに実行に移すことが求められる。

あわせて、教員が現在行っている多種多様な業務について、「教員の本来的な業務」、「専門スタッフ、地域人材等と連携・分担する業務」、「教員以外の職員が連携・分担する業務」の観点で整理し、教員の本来的な業務に専念できるようにしていくことが求められる。

### (1) 県教育委員会に求められる取組

#### ① 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時間以内など関連法令に準拠し、具体的な取組の実施状況に合わせた段階的な目標設定）＜P14④＞
- ・ 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＜P13②＞
- ・ 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）＜P16③＞
- ・ 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＜P12(1)＞
- ・ 市町村教育委員会による「教員の多忙化解消プラン」の策定に向けた助言、周知＜P12(1)＞
- ・ 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＜P16③、P20④＞
- ・ 教員の長時間勤務の是正に向けた県民・保護者に対する周知・啓発キャンペーンの実施＜P18⑦＞

#### ② 人の配置

- ・ 教職員の業務量に見合った教職員定数の確保に向けた国への要望及び県独自の教職員加配の拡充＜P18⑧＞
- ・ スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、キャリア教育コーディネーター等の専門スタッフ配置の拡充＜P19⑨、P18⑦＞
- ・ 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＜P21②＞
- ・ 国が制度化予定の、休日でも単独で指導・引率ができる部活動指導員の配置＜P21②＞
- ・ 学校事務の共同実施体制を強化するために必要な事務長の配置及び事務職員の複数配置＜P17⑥＞
- ・ 教頭を補佐する体制を強化するための主幹教諭配置の拡充及び事務職員の学校経営への参画の促進＜P19⑩＞
- ・ 教員が授業等に専念するための教員業務補助員の配置＜P20⑬＞

#### ③ 教職員の資質向上

- ・ 体系的な学校マネジメント研修プログラムの開発と実施＜P19⑩＞
- ・ 管理職を対象としたマネジメント研修の拡充＜P19⑩＞
- ・ 初任期からの教職員のタイムマネジメントに関わる研修の計画的な実施＜P19⑩＞
- ・ 事務職員の資質・能力向上のための研修機会・内容の充実＜P19⑩＞

#### ④ 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＜P27(1)(2)＞  
（→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＜P17⑤＞
- ・ コミュニティスクールや学校支援地域本部などの地域連携の取組の推進＜P18⑦＞
- ・ 学校事務の共同実施の普及に向けた支援＜P17⑥＞
- ・ 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＜P17⑥＞

- ・部活動指導の在り方に関する県のガイドラインの策定（休養日の設定など）＜P22③＞
- ・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＜P23⑥＞
- ・総合型地域スポーツクラブの育成及び連携＜P25⑩＞

### ⑤ 教員手当の見直し

- ・教職調整額の勤務実態に合った増額を国へ要請＜P14⑤＞
- ・在校時間の長時間化の抑制の観点で、教員の部活動指導に関わる手当を見直し＜P25⑩＞

## （２）市町村教育委員会に求められる取組

### ① 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＜P13②＞
- ・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＜P13②＞
- ・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）＜P16③＞
- ・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＜P13②＞

### ② 人の配置

- ・スクールソーシャルワーカー、地域コーディネーター等の専門スタッフの配置＜P19⑨、P18⑦＞
- ・市町村立学校に対する部活動の外部指導員の配置＜P21②＞
- ・地方交付税の趣旨に則った市費事務職員・用務員の適切な配置＜P20⑬＞
- ・教員が授業等に専念するための教員業務補助員の配置＜P20⑬＞

### ③ 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＜P17⑤＞
- ・コミュニティスクールや学校支援地域本部などの地域連携の取組の推進＜P18⑦＞
- ・学校事務の共同実施の普及＜P17⑥＞
- ・学校給食費の徴収・管理等の業務を市町村・市町村教育委員会へ移管＜P17⑤＞
- ・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）＜P23④＞
- ・総合型地域スポーツクラブの育成及び連携＜P25⑩＞

## （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徹底＜P13②＞
- ・学校経営案において、教育目標とは別に、経営方針の中で業務改善目標を明記＜P16①＞
- ・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）＜P16③＞
- ・校長のリーダーシップによる学校での具体的な取組の実施の徹底＜P16③＞
- ・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＜P14③＞
- ・学校の経営方針の一つとして、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）＜P23⑤＞

## （４）PTA団体や地域に期待される取組

- ・教員の在校時間の長時間化の是正に向けた取組に関する情報発信への協力＜P18⑦＞
- ・学校支援地域本部等の地域連携の取組への協力＜P18⑦＞

## 参考資料

### (1) 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)」<br>「提言(案)の骨子について」 |
| 11月21日(月) | 第7回 「提言のとりまとめについて」                         |

### (2) 教員の多忙化解消プロジェクトチーム設置要項(別添1)

### (3) 愛知県が実施してきた教員の多忙化解消に向けた主な取組(別添2)

- 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20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)

### (4) 参考法令(別添3)

公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等を定める政令