

検討事項に係るこれまでの主な意見の整理

Ⅰ. 基本的な考え方について

- ・学校における働き方改革については、日本における働き方改革全体の流れや、一般的な労働法制を踏まえて検討することが重要。
- ・教員の仕事の範囲が広がり過ぎており、教員の業務量の軽減を実施していくべき。それなくして勤務時間制度の議論をしても意味はないのではないかと。
- ・教員の働き方の質の向上は教育の質の向上につながり、何よりも児童生徒のためになるという観点が重要。教育の質の向上と働き方を変えていくことの、両方を狙うことが必要。
- ・新学習指導要領を現場に伝える時期であり、新学習指導要領の効果的な運用のためにも、働き方改革に取り組むことが重要。
- ・教員の職に対する使命感・満足感等も重要。教員が達成感、自己肯定感を得られなければ、児童生徒の達成感や自己肯定感は確保できない。
- ・教員の業務を減らすに当たっては、その業務を誰が担うのかを明確にしておかなければならない。
- ・単に機能分化すれば良いだけでなく、なぜこれまでこのような実施形態がとられてきたのかを考えつつ、教員と教員以外のスタッフがチームとなって対応・連携していくことが必要。
- ・「チーム学校」答申を基盤として、働き方に関する視点や、チームとしての組織やマネジメントについて議論を深めることが考えられる。
- ・学校の現場はオーバーフローしている状況。民間であれば設備投資をするか、人を補充するかの手立てをとる。国としての方針を決め、しっかりと資源を投入していくべき。
- ・着実に取組を進めるため、定量の目標を定めることが重要。
- ・個別の課題に対して一つ一つ目に見える対応策を検討することも重要である一方で、新たに課題が発生したときに現場の教職員が実践できる問題解決の手法を開発し、根付かせることも重要。

- ・ 小学校・中学校・高等学校等の学校種や副校長・教頭といった学校職員の職種の違いも考慮することが必要。
- ・ 学校における働き方は教員の年齢や地域の実態とも関係があり、学校ごとに異なる。平均値で見るのではなく、一つ一つの学校の実態に応じて考えることが必要。

II. 具体的論点について

1. 学校が担うべき業務の在り方について

- 現在学校が担っている業務（教科指導、生徒指導、登下校の見守り、夜間等の見回り、部活動・クラブ活動、徴収金等）のうち、引き続き担うべき業務は、どのような業務か。

一方で、他の主体がその役割を担うことの方がより効果が高いと思われるものがあるか。それはどのような業務か。また、それを具体化するためには、どのように学校や社会に示していくか。

【関係団体・有識者ヒアリングにおける取組例】

- ・交通安全指導、校内清掃、設備補修等への地域人材の活用
- ・夜間の保護者からの問合せ窓口を教育委員会に一本化
- ・教育委員会による学校徴収金事務の実施
- ・学校におけるPTA関係事務の見直し
- ・PTAと学校の連名で保護者に対して理解を求める文書を配布

【今後取り組むべき課題】

- ◇学校・教員が対応して当然という社会通念や保護者の意識を解消するため、メッセージを打ち出すことが必要。
- ◇調査への対応や学納金関係業務について、在り方を整理するべき。
- ◇登下校指導等、諸外国では学校や教員の業務とされていない業務について、見直していくことが必要。
- ◇部活動については大会や試合の精査が必要。そのためには保護者の理解が重要。
- ◇部活動に入らなければ大会に出場できない点や、進学する際の内申点に加味されない点等について、在り方を見直すべき。

- 学校が引き続き担う業務以外のものについては、今後はどの主体（家庭・地域・教育委員会をはじめとして行政機関等）が担う必要があるか。併せて、国及び地方公共団体は、どのような条件整備・支援方策が考えられるか。

【関係団体・有識者ヒアリングにおける取組例】

- ・学校運営協議会や地域学校協働活動等の推進
- ・学校・家庭・地域の連携を図るための相談室やコミュニティ・スペースの設置

【今後取り組むべき課題】

- ◇コミュニティスクールや地域学校協働本部は、学校を支えるものとして学校・教職員の負担の軽減につながるため、引き続き推進すべき。
- ◇地域が役割を担うためには、地域の社会教育の役割が欠かせず、社会教育部局・社会教育主事が学校教育と協働する体制の構築が必要。
- ◇部活動支援員について、身分や処遇について地域差がある。財政的な措置も含めた国の支援が必要。併せて、研修を通じた質の担保も必要。
- ◇学校の業務改善は設置者である教育委員会のサポートが必要。その際は、指導主事もその役割を担うことがあるのではないか。
- ◇PTAや地域とのコーディネートを副校長・教頭が行っている状況について、副校長・教頭の働き方改革が必要ではないか。

- 国や地方公共団体からの調査、書類の作成等について、関係法令等で義務付けられているものも含め、引き続き、学校が担う必要があるものをどのように考え、精選していくか。

また、法令、答申、報告書等で学校に新たな義務付け等をを行う場合のその検証等の在り方（効果やリソースの検証等）についてどのように対応すべきか。

【関係団体・有識者ヒアリングにおける取組例】

- ・学校に対する調査等の精選

【今後取り組むべき課題】

- ◇業務の無駄の洗い出しや業務改善については外部のコンサルタントを入れて実施していくべき。

- 大学や民間団体等からの調査依頼、イベント・コンテスト・コンクール等への参加や応募の依頼、書類の作成依頼（例えば、教育実習の受入れに伴い作成する書類等）等から、地域行事の参加まで、様々な依頼に対し、国、地方公共団体、学校それぞれがどのように対応すべきか。

【関係団体・有識者ヒアリングにおける取組例】

- ・教育委員会・学校・教職員等の関係者による業務負担軽減に関する協議会の設置

【今後取り組むべき課題】

- ◇生涯学習に係る多様な活動も含め、様々な主体が学校の仕事を増やしている状況を見直す必要がある。
- ◇学校の業務の洗い出しとともに、地域の行事の洗い出しも必要ではないか。

いか。

2. 教職員が担うべき業務の在り方について

- 学校が担うべき業務のうち、教員が担うべき業務はどのような業務か。また、それを具体化するためには、どのように学校や社会に示していくか。
さらに教員が負担に感じる業務と実際に時間を要する業務のギャップをどのように考えるか。

【関係団体・有識者ヒアリングにおける取組例】

- ・業務の課題と改善を話し合う会議の定例実施
- ・専門家等による学校相談チームの設置や、学校業務改善アドバイザーの派遣

【今後取り組むべき課題】

- ◇教員がどのような業務に「負担感」を感じているのか明らかにしていくことが必要であり、負担感のある業務の軽減を図ることを検討すべき。
- ◇教員が担わなくともよい業務や、業務の劣後順位を明確に示すことが必要。
- ◇業務の無駄の洗い出しや業務改善については外部のコンサルタントを入れて実施していくべき。【再掲】

- 必ずしも教員が担うべき業務でないもののうち、事務職員、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の専門人材、学校の活動を支援する人材等がどのような業務を分担・連携するか。また、学校がチームとして機能的、機動的に活動を行うためには、国及び地方公共団体はどのような支援方策が考えられるか。

【関係団体・有識者ヒアリングにおける取組例】

- ・副校長・教頭や教諭の事務を補助する事務補助員の配置の推進
- ・スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、ICT支援員、学校司書、理科支援員等の専門職の配置
- ・公立図書館による学校図書館支援
- ・事務内容や各種書類の簡素化・統一化、事務の手引き・事例集の作成
- ・事務を集中処理する事務センターの設置
- ・事務職員による学校徴収金事務の実施
- ・部活動顧問の複数配置や安全管理等の共同実施体制の導入

【今後取り組むべき課題】

- ◇業務改善やICTの導入は行われるべきであるが、それとともに教員がなすべき業務を確定して、外部人材も含めて人員を増員していくべき。
- ◇スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の専門スタッフについて、来校回数の増加や常勤化が必要。
- ◇専門スタッフについて、資格や大学の科目履修等を要するなど専門性あるキャリアとして確立することが必要。
- ◇教員の業務を支援する業務アシスタントの配置が有効。
- ◇本年4月の制度改正により事務職員の職務が見直された趣旨を踏まえ、共同学校事務室の活用等による学校事務の共同実施を進めるとともに、学校業務の在り方や教員が担うべき業務の在り方と関連付けながら、事務職員の職務内容を明確化することが必要。
- ◇部活動指導員の制度趣旨の周知徹底と、拡充に向けた財政的支援、研修の実施に対する支援が必要。

- 今後、「カリキュラム・マネジメント」の実現が求められる中で、教員が教科指導・生徒指導等、教員が本来担うべき業務に専念できるようにするためには、どのような指導体制が考えられるか。そのために、国及び地方公共団体はどのような支援方策が考えられるか。

特に、平成32年度から本格実施される小学校学習指導要領においては、外国語教育の充実等により総授業時数が増加することになるが、教員の負担に配慮しながら、新学習指導要領を円滑かつ確実に実施するために、どのような方策が考えられるか。

【関係団体・有識者ヒアリングにおける取組例】

- ・ 初任者補助、少人数指導、複式指導解消等のための非常勤職員の配置
- ・ 小学校専科教員の配置

【今後取り組むべき課題】

- ◇授業時間増は大きな負担であり、教育の質の面でも問題となるのではないか。
- ◇様々な方策により業務改善を実施しても、授業の実施という教員の中心的業務だけでも多くの時間が割かれている状況があり、教職員定数の改善を図ることが重要。
- ◇小学校においては特に、授業以外の業務を行うことができる時間を確保するため、専科教員の配置が有効。特に新たに必修となる英語教育に対する教員の不安感・負担感の解消のためにも、英語教員の配置が有効。

◇中学校においては特に、生徒指導が厳しい学校においては、授業のない時間でも校内の見回り等を行わざるを得ない状況を解消するため、生徒指導担当の専任教員の配置が有効。

◇教員の授業の持ち時間数が増加していることを踏まえた対応が重要。

○ 教職員が担うべき業務に関し、ICTの活用や教職員が作成すべき書類の精査等を通じて業務改善を図るため、どのような方策が考えられるか。また、学校では、どのような業務改善を実施していく必要があるか。

【関係団体・有識者ヒアリングにおける取組例】

- ・職員会議や打合せ等の精選・合理化、会議のペーパーレス化
- ・教材等のデータの共有化
- ・統合型校務支援システムの導入による校務の効率化
- ・在宅勤務が可能なシステムの導入
- ・効果的なOJTやe-learningの推進等、研修の精選・工夫の実施
- ・夜間の留守番電話対応の実施
- ・小中一貫・連携教育による業務の共同実施
- ・業務効率化のための職員室のレイアウト変更

【今後取り組むべき課題】

◇これまで取り組まれてきた業務改善に関する優良事例を周知・普及していくことが必要。

◇業務の無駄の洗い出しや業務改善については外部のコンサルタントを入れて実施していくべき。【再掲】

◇学校のICT環境整備を一層進めることにより、デジタル教材の活用等を通じた授業準備の負担を軽減することが必要。

◇校務支援システムについて規格が学校ごとに異なっている場合があり、できる限り標準化を図ることが必要。

3. 学校の組織運営体制の在り方について

- 若手教員が全国的に増加し、特に副校長・教頭が長時間の勤務を行っている状況の中で、学校・教職員全員の業務を効果的に実施していくため、校長、副校長・教頭の管理職を中心に、学校が組織としてのマネジメント機能を高めていくことができるような体制をどのように考えるべきか。その際、主幹教諭や指導教諭、事務職員が学校の組織体制の中で具体的にどのような役割を担うべきか。
- 現在の学校の組織において、教職員が業務を進めるに当たって主任や数多くの校務分掌、委員会等を設けているが、現在の学校が担う多様な業務をより効果的に進めるためには、どのような組織体制が考えられるか。また、事務経験も少ない若手教員が円滑に業務を遂行できるような組織体制や、若手教員に対する支援の在り方をどのように考えるか。
- 教職員全体の「タイムマネジメント」を含め、管理職・教職員の意識改革をどのように進めていくか。

【関係団体・有識者ヒアリングにおける取組例】

- ・業務改善チェックリストによる現状把握や、学校マネジメント研修の実施
- ・副校長・主幹教諭の配置
- ・事務職員の職務内容の明確化、事務職員を配置し副校長・教頭等の事務補佐体制を充実
- ・部活動をはじめとする校務分掌の整理・統合

【今後取り組むべき課題】

- ◇教員の仕事は、時の教育課題やそれによる施策により増える一方であり、スクラップ&ビルドができるようなマネジメントサイクルをつくるべき。
- ◇校長の裁量の拡大という方向を進めてきたが、それに見合う条件整備をしてきたか検証すべき。
- ◇校長・副校長・教頭が多忙のあまり、十分なマネジメントができない状況の解消のため、副校長・主幹教諭や事務職員の複数配置等が有効。
- ◇特に多忙な副校長・教頭の業務改善のため、事務補助員の配置が有効。
- ◇本年4月の制度改正により事務職員の職務が見直された趣旨を踏まえ、共同学校事務室の活用等による学校事務の共同実施を進めるとともに、学校業務の在り方や教員が担うべき業務の在り方と関連付けながら、事務職員の職務内容を明確化することが必要。【再掲】
- ◇業務改善策を進めたとしても、教員は子供のためということであれば長時間勤務をしてしまう傾向があり、あまり長時間勤務の改善につな

がらない可能性があるため、教員の意識改革が必要。

- ◇業務の効率化を図ると同時に、個々の教員が効率的に働くことができるよう、タイムマネジメントの観点を念頭に置いた養成・研修の充実が必要。
- ◇学校評価において、業務改善目標を明確化することにより、学校の業務改善の在り方を考えていくことが重要。

4. 教員の勤務の在り方について

- 子供が在籍している時間に休憩時間を取りにくい1日の勤務時間、夏休み等の長期休業が存在するという1年間の勤務形態など、学校特有の勤務実態を踏まえ、勤務の在り方をどのように考えるか。
- 研修への参加や、教職員が育児、看護や介護等を行いやすくするような勤務をどのように実現するか。
- 勤務時間外に自主的・自発的な判断により長時間勤務を行わざるを得ない実態を踏まえ、業務管理、勤務時間管理をどのように改善すべきか。
- 勤務状況を踏まえた処遇の在り方はどうあるべきか。

【関係団体・有識者ヒアリングにおける取組例】

- ・フレックスタイムや夏時間の導入
- ・一斉退勤日や長期休暇期間における学校閉庁日の設定
- ・行事の実施時期・内容や日課の見直し、夏季休業の短縮、土曜授業の実施
- ・出退勤管理システムの導入等による勤務実態の正確な把握
- ・児童生徒の登下校時刻を踏まえた勤務時間の設定
- ・教員の事務処理時間の確保（午前中5時間授業等）
- ・部活動の休養日や活動時間の上限設定

【今後取り組むべき課題】

- ◇まず、勤務時間の管理、把握を確実に行うことが重要。ICT等を活用して出退勤管理し、教員が勤務時間を認識できるようにすべき。
- ◇時間意識を希薄化させる土壌に給特法があるのであれば、見直すことを検討すべき。
- ◇休暇をとりやすくするような変形労働時間制の導入も含めた見直しを検討すべき。