

1 学校教育の在り方

(2) 働き方改革と学校組織

教職員の働き方改革

平成29年10月に実施した京都府教育委員会による勤務実態調査の結果では、いわゆる過労死ラインの月80時間以上残業している教員が、全国調査と比較しても相当多く、非常に深刻な状況にあることが明らかとなった。

この結果を受け、京都府教育委員会は、平成30年3月に「教職員の働き方改革実行計画」を策定し、市町（組合）教育委員会とも連携し、学校における働き方改革をスタートさせた。その際、京都府教育委員会教育長から「学校が働きやすく魅力ある職場となり、澁刺、颯爽とした様子で教壇に立つ教員が、子どもたちのあこがれの存在となることを期待しています。」とのメッセージが全教職員に届けられた。

学校における働き方改革に関する中教審の答申では、次のとおり述べられている。「『子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする』という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものであるが、その中で教師が疲弊していくのであれば、それは『子供のため』にはならないものである。教師のこれまでの働き方を見直し、教師が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになるという、今回の働き方改革の目指す理念を関係者全員が共有しながら、それぞれがそれぞれの立場でできる取組を直ちに実行することを強く期待する。」

令和元年12月、「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」が改正され、京都府でも条例が整備され、全ての教育委員会において、教育委員会規則により教育職員の勤務時間の上限を規定し、教員の長時間勤務の縮減のための取組を実行している。

そうした中、「教職員の働き方改革実行計画」について、計画期間終了後もなお取組を継続する必要があることから、令和3年3月、第2期京都府教育振興プランも踏まえて所要の改定が行われた（※）。

※〈取組方針の8つの柱〉

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| 1 学校運営・指導体制の充実・強化 | 5 学校組織マネジメント力のさらなる向上 |
| 2 専門スタッフの配置等の促進 | 6 学校における「勤務時間」を意識した働き方の推進 |
| 3 部活動運営の適正化と教員負担軽減 | 7 学校・家庭・地域の役割分担と連携・協働の推進 |
| 4 学校業務のさらなる改善の推進 | 8 数値目標の設定による進捗管理 |

同プランでは、当面の重点課題について、ICTを積極的に活用しながら、重点的・横断的に進めていく「教育環境日本一プロジェクト」の一つとして、「新時代の学習指導体制の構築と働き方改革」を明記した。学校における働き方改革が実を結び、新しい時代に対応した豊かな教育が実践されるためには、あらゆる分野での総合的な取組が必要である。

学校においては、校長のリーダーシップの下、必要性が乏しい慣習的な業務の廃止やICTを活用した業務の効率化、部活動運営の適正化等に取り組むとともに、全ての教職員の働き方に関する意識改革を行い、勤務時間の上限遵守に向けた取組を進めることが重要である。

資料② P158

チーム学校

社会の急激な変化が進む中で、子どもが予測困難な未来社会を自立的に生き、社会の形成に参画するための資質・能力を育成するためには、教育活動のさらなる充実が求められる。学校は学習指導、生徒指導等、幅広い業務を担い、子どもたちの状況を総合的に把握して指導していく必要がある。その

一方で、社会や経済の変化に伴い、子どもや家庭、地域社会も変容し、生徒指導や特別支援教育等に関わる課題が複雑化・多様化しており、学校や教職員だけが課題を抱えて対応するのでは、十分に解決ができない課題も増えている。学校が、複雑化・多様化した課題に対応し、子どもに必要な資質・能力をはぐくんでいくためには、組織として教育活動に取り組む体制を創り上げるとともに、必要な指導体制を整備することが必要である。その上で、生徒指導や特別支援教育等を充実していくために、学校や教職員が心理や福祉等の専門スタッフ等と連携・分担する体制を整備し、学校の機能を強化していくことが重要である。

このような「チームとしての学校」の体制を整備することによって、教職員一人一人が自らの専門性を発揮するとともに、心理や福祉等の専門スタッフ等の参画を得て、課題の解決に求められる専門性や経験を補い、子どもの教育活動を充実していくことができる。

京都府教育委員会では、重点事業として、京都式「チーム学校」推進事業を実施し、教職員の担うべき本来業務に専念できる環境づくりに努めている。

学校の組織とその役割

学校の教育目標は、実際に教育活動を担う教職員によって具現化される。複数の教職員が集まって活動を行う学校で、調和のとれた学校運営がなされ、それぞれの活動が教育効果を上げるには、教育目標の実現に向かって組織を効果的に機能させることが必要である。そのために、各学校には、実態に合わせて校務分掌が設けられている（学教法施行規則第43条、第79条、第104条、第113条、第135条）。

＜校務分掌の主な内容＞

○学校の運営に関すること。

○教育課程の編成、実施、改善に関すること。

○幼児児童生徒の指導、管理に関すること。

○幼児児童生徒の保健安全に関すること。

○学校の施設・設備（教材・教具等を含む。）に関すること。

○地域社会・関係諸機関・団体等との連絡調整に関すること。

＜校務分掌の運営＞

分掌された校務の遂行に当たっては、学校の教育目標を具現化する創意と工夫が必要であるとともに、それが組織全体に生かされることが大切である。したがって、他の分掌との連携を十分に図りながら、教職員間の好ましい協働関係をつくるように心掛け、各自の職責遂行に努めることが大切である。

＜教職員の人事評価＞

教職員の人事評価は、学校教育の直接の担い手である教職員の育成及び資質能力の向上を図り、もって学校組織を活性化させることを目的として実施されるものであり、その活用を通して一人一人の教職員が、学校目標の達成に向けて、それぞれの役割と責任をもって教育活動を展開することにより、学校教育の充実を図ることができる。

資料③ P158

《参考資料》

- 「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）
- 「学校現場における業務改善のためのガイドライン～子供と向き合う時間の確保を目指して～」
(文部科学省 平成27年7月)
- 「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」
(中央教育審議会 令和6年8月)
- 「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」
(中央教育審議会 平成31年1月)
- 「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」（中央教育審議会 平成27年12月）
- 「京都府学校部活動及び地域クラブ活動推進指針」（京都府教育委員会 令和6年3月）
- 「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」（京都府教育委員会 令和元年7月）
- 「京都府部活動指導指針」（京都府教育委員会 平成31年4月）