

教職員の働き方改革実行計画

平成30年3月6日策定
(令和3年3月9日改定)
京都府教育委員会

はじめに

平成29年10月に京都府教育委員会が府内の公立学校（京都市立学校を除く。）の教員を対象に実施した勤務実態調査の結果から、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と比較して多く^{注1}、深刻な状況であることが明らかとなりました。

そのため、京都府教育委員会では、平成30年3月に「教職員の働き方改革実行計画」を策定し、勤務時間の客観的な把握や部活動指導指針の策定など、「教職員の働き方改革」の実現に向けた取組を着実に進めてきたところです。

その後、国においては「学校における働き方改革」に係る中央教育審議会の答申が出され^{注2}、また、「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」（昭和46年法律第77号）の改正により、教員の業務量の適切な管理等に関する指針の告示や^{注3}、「一年単位の変形労働時間制」の適用を可能とする所要の整備が行われました。

その指針を踏まえ、京都府においても教員の勤務時間の上限について条例に根拠付けるとともに、各教育委員会の規則に「上限時間」を規定し、服務監督権者の責務を明確化したところです。^{注4}

また、令和2年以降、コロナ禍に見舞われる状況の下、学校において感染防止対策と学びの保障の両立のため、行事の重点化等に取り組まれた中で培った経験や、ICT機器の整備が一気に進捗する環境の到来も踏まえ、POSTコロナは全てを元に戻すのではなく、これをきっかけとして働き方改革をさらに前に進めていく必要があります。

新しい時代に向けた教育を推進するための持続ある学校体制の整備と、教職の魅力向上を図るためには、働き方改革を強力に進めることで教員の「上限時間」が遵守され、一年単位の変形労働時間制の適用も可能となり得る勤務環境が整うことが重要です。

そのため、京都府教育委員会は、策定から3年を迎える本計画について、第2期京都府教育振興プランも踏まえて改定し^{注5}、各府立学校並びに府内の各市町（組合）教育委員会及び各市町（組合）立学校と連携・協働して、これまで以上に教職員の働き方改革の取組を推進していきます。

-
- 注1. 小学校で52%（全国34%）、中学校で72%（全国58%）、高等学校で38%、特別支援学校で31%（京都府教育委員会「平成29年度公立学校教員勤務実態調査」）。「全国」は、文部科学省「教員勤務実態調査（平成28年度）」の数値。
注2. 中央教育審議会答申「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」（平成31年1月）
注3. 「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（令和2年1月・7月文部科学省告示）
注4. 「職員の給与等に関する条例」（昭和31年京都府条例第27号）第37条の5、「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」（令和2年京都府教育委員会規則第2号）（府立学校の例）
注5. 第2期京都府教育振興プラン（令和3年3月策定）

I. 取組方針

1. 学校運営・指導体制の充実・強化

(1) 新しい時代の教育に対応した指導体制の整備

- ・ 新しい時代の教育に対し、児童生徒一人一人に応じたきめ細かな指導ができるよう、小学校における教科担任制の導入など新たな指導体制を検討・整備します。

(2) 学校経営体制の充実

- ・ 学校における共同学校事務室の設置を促進するなど、校長の学校経営を補佐する学校事務組織の整備を進めます。

2. 専門スタッフの配置等の促進

(1) スクールカウンセラーなど専門家等による体制拡充

- ・ 多様な課題を抱える児童生徒にきめ細かな指導ができるよう、心のケアを行うスクールカウンセラーや福祉の専門家等である「まなび・生活アドバイザー」、法律の専門家であるスクールロイヤーなど、教員以外の専門スタッフの配置を進めます。

(2) スクール・サポート・スタッフなど外部人材の活用推進

- ・ 教員の事務負担軽減を図り、児童生徒への指導等に集中して取り組めるよう、スクール・サポート・スタッフや、中学校・高等学校において地域等との連携を推進する部活動指導員など外部人材の活用を推進します。

(3) ICT教育の推進に係る支援体制整備

- ・ ICT教育の円滑な実践や今後の更なる発展に向けて、ICT技術の専門家等による支援・相談体制を充実します。

3. 部活動運営の適正化と教員の負担軽減

(1) 部活動指導指針に基づく部活動運営の定着

- ・ 生徒のバランスのとれた生活や成長へ配慮するため、休養日や活動時間を設定した部活動指導指針に基づく部活動運営の定着を図ります。

- ・ 勝利至上主義に陥ることなく、多様な活動目的が認められる部活動の在り方を目指し、指導者の意識改革を行うとともに指導方法を確立するため、学校における校内研修を充実します。

(2) 休日行事・大会の精選

- ・ 関係機関・関係団体との協議を進め、休日行事・大会の精選を促進します。

(3) 部活動の地域連携・移行の推進

- ・ 地域等との連携を推進するため、中学校・高等学校における部活動の指導、単独での引率等を行う部活動指導員の活用を推進します。【再掲】
- ・ 生徒にとって望ましい持続可能な部活動と学校の働き方改革の両立を実現するため、部活動の地域スポーツクラブとの連携・移行を進めます。

4. 学校業務の更なる改善の推進

(1) 教育委員会が主体となった業務改善の取組

- ・ 学校現場における業務改善を更に推進・強化し、教員の負担軽減を図っていくため、京都府教育委員会と市町(組合)教育委員会が連携・協働し、学校現場における業務改善の取組・教員の負担軽減対策を支援します。

(2) 研修等の不断の点検・見直し

- ・ 研修が教員の資質能力の向上を図る上で大変重要であることを踏まえつつ、これまで見直しを進めてきた研修や会議などについて、今後とも真に必要な内容に精選する観点から、Webの活用等、手法も含めた不断の点検と見直しを進めます。

(3) ICTを活用した仕事の効率化

- ・ 教員の負担軽減を図るため、「統合型校務支援システム」の導入をさらに進めるなど、ICT環境の整備により学校運営に必要な仕事の効率化に取り組みます。

(4) 学校給食費の公会計化等

- ・ 学校給食費の公会計化を促進する方策や、学校給食費を含む学校徴収金の徴収・管理を学校以外が担う業務とすることなど、これらの業務を教員の業務としない取組を促進します。

5. 学校組織マネジメント力の更なる向上

(1) 校長の学校組織マネジメント機能の強化

- 学校における共同学校事務室の設置を促進するなど、校長の学校経営を補佐する学校事務組織の整備を進めます。【再掲】
- チーム学校を推進する観点から、共同学校事務室の設置を契機として、副校長・教頭及び教員と事務職員との適切な役割分担に向けた動きを促進します。
- 多様な専門性を有する職員や外部の関係機関との連携を円滑に進める役割を担う教員（「チーム学校推進担当教員（仮称）」）及び地域との連携・協働の中核を担う教職員（「地域連携担当教職員（仮称）」）の指名を促進します。

(2) 学校組織マネジメントに関する研修の充実

- 教職員のキャリアステージに応じて学校組織マネジメントに関する研修を系統的かつ体系的に整備し、自己健康管理の視点を含めたセルフマネジメント研修も実施します。
- 新しい時代に対応した学校教育を推進するカリキュラム・マネジメントに取り組む研修を実施します。

6. 学校における「勤務時間」を意識した働き方の推進

(1) 上限時間の遵守に向けた取組の推進

- 各学校における校務分掌の業務量の削減や平準化など、時間外在校等時間の上限（原則月45時間）の遵守を意識した取組を一層強化します。
- 勤務時間の客観的かつ適切な把握をさらに進め、教職員が常に自分の「在校等時間」を意識しながら勤務できるシステムの構築に向けて検討します。

(2) 教職員の意識改革

- 校長の強いリーダーシップにより勤務時間の上限遵守に向けた取組や必要性が乏しい慣習的な業務の廃止など、教職員の働き方改革に関する意識改革を進めます。

7. 学校・家庭・地域の役割分担と連携・協働の推進

(1) 地域とともにある学校づくりの推進

- ・ コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）を導入し、学校と保護者や地域の方々が目標やビジョンを共有し、地域に開かれた魅力ある学校づくりを進めるとともに、学校と地域が連携・協働した活動（地域学校協働活動）を支援します。

(2) P T Aと連携・協働した働き方改革の取組の普及

- ・ 教職員の働き方改革に向けた取組を実効あるものとするため、P T Aと連携・協働した取組の一層の具体化・普及を進めます。

8. 数値目標の設定による進捗管理

- ・ この実行計画には、府全体の取組目標とすべき評価指標（K P I）を設定し、実行計画に基づく取組の進捗管理を行います。

II. 留意事項

I. の取組方針に掲げる取組の推進に当たっては、併せて、次の点に留意し、必要な環境整備に向けて取り組むものとします。

1. 教職員の労働安全衛生に係る環境整備

教職員の心身の健康維持の観点からは、学校における労働安全衛生管理体制の充実が重要であり、ストレスチェック等のメンタルヘルス対策や学校の支援体制の充実、ハラスメントの防止や相談しやすい環境整備に引き続き、努めるものとします。

2. 教職の魅力向上等に向けた環境整備

教職の魅力向上につながる休日のまとめ取りのための「一年単位の変形労働時間制」については、希望する学校等が活用できるよう必要な条件の整備に向けて、教員にとって働きやすい、効果的な制度の運用について検討を進めるものとします。

Ⅲ. 評価指標(KPI)

- ICT環境の整備による学校運営に必要な仕事の効率化などにより、上限時間を遵守するよう教員の時間外勤務を45%縮減します。
- 部活動指導指針に基づく部活動運営の定着や、部活動指導員の配置の充実、地域スポーツクラブとの連携・移行により、教員の休日における部活動指導を45%縮減します。
- 学校評価と連動した業務改善の不断の点検・評価を行い、毎年度、1校1項目以上業務改善の実施を100%継続します。

○ 年次目標とする指標（平成29年度を基準）

評価指標（KPI）	令和3年度	令和4年度	令和5年度
1. 教員の時間外勤務を縮減	25%縮減	35%縮減	45%縮減
2. 教員の休日の部活動指導を縮減	25%縮減	35%縮減	45%縮減
3. 1校1項目以上業務改善を実施	100%実施	100%実施	100%実施