

## 業務改善ポリシー・評価指標（KPI）に関わるQ&A【案】

### 【全般】

**Q 1 「学校現場における業務改善ポリシー」とは何ですか。また、なぜ策定するのですか。**

A 1 学校現場における業務改善に向けた具体的な評価指標（KPI）を含む、京都府教育委員会としての改善目標や改善方針、計画等を取りまとめたものです。

この業務改善ポリシーは、京都府教育委員会が取組方針、改善目標等を明確に示すことにより、教職員及び教育行政関係者が共通認識・理解の下に、各学校及び関係機関が連携・協働して、学校現場における業務改善の取組を強力に推進していくために策定するものです。

**Q 2 「評価指標（KPI）」とは何ですか。また、なぜ設定するのですか。**

A 2 KPI（Key Performance Indicatorの略）とは、一般に「重要業績評価指標」と訳される用語で、組織の目標達成度合いを測定するための補助となる計量基準群のことを指します。

教員の負担軽減や教育面での効果といった目標は定量的計測の難しいものであることから、明確な値により測定できる複数の指標を設定することにより、組織の目標達成度合いを測定しようとするものです。

### 【個別の評価指標】

**Q 3 教員の時間外勤務の縮減に係る評価指標を「3年間で、20%縮減」と設定したのは、どのような考えに基づくのですか。**

A 3 平成21年度に実施した全府立学校教員の出退勤調査による平均学校滞在時間から得られた平日の残業時間は全日制で約2時間であり、平成27年度に実施した府立高校の土日の部活動時間は平均で約4時間強であることから、1か月当たりの残業時間に換算すると約60時間に相当します。

また、時間外勤務の実態は個人により差があるところであり、平日に平均で約3時間、土日に約8時間の残業をしている教員を想定すると、1か月の当たりの残業時間は約100時間に近くなりなります。

さらに、平成29年4月28日に公表された文部科学省実施の教員勤務実態調査（平成28年度）の集計（速報値）では、週勤務時間の平均は、小学校教諭で57時間25分、中学校教諭で63時間18分であり、1か月当たりの残業時間に換算すると小学校教諭で約70時間、中学校教諭で93時間に相当するとされてます。

これらの調査結果に基づいて残業時間の縮減を検討した場合、月約60時間の残業を20%縮減すると月約48時間の残業となって、36協定により認められる残業時間の限度である月45時間以内という基本の基準に近い時間

になり、月約100時間の残業を20%縮減すると月約80時間、いわゆる過労死ラインといわれる時間まで縮減できることとなります。また、月約80時間の残業を20%縮減すると月約64時間の残業となり、36協定により特例で認められる残業時間の限度である平均月60時間の基準に近づきます。

なお、「京都府教育委員会における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（平成28年4月1日策定）に盛り込まれた時間外勤務の縮減に係る数値目標（時間外勤務手当が支給される職員が対象）は、「対前年比5%縮減」としており、これに基づいて単純計算すると3年間で約14.2%程度の縮減ですが、京都府の平成29年度運営目標で掲げられた時間外勤務時間の削減目標が前年度比10%に引き上げられたことも参考になります。

教職員が心身ともに健康で勤務するためには、更に高い縮減目標を設定すべきとも言えますが、以上の考え方により、当面、取組の第一歩の3年間で達成すべき目標として、20%縮減を設定したものです。

**Q 4 「原則午後8時退勤を100%達成」との評価指標を設定したのは、どのような考えに基づくものですか。**

A 4 一つには、京都府の知事部局や教育委員会事務局における時間外勤務の縮減に向けた取組の一環として、災害や危機管理対応を除き、原則午後8時退庁を実施していることを参考にしています。

また、時間外勤務の20%縮減の目標を達成するためには、退勤時刻を何時に設定すべきか試算した結果に基づき、「原則午後8時退勤」と設定しました。

具体的に説明すると、平日については、平成21年度に実施した全府立学校教員の出退勤調査に基づき試算すると、午後8時以降も勤務している職員が全員午後8時に退勤し、更に全員が最低30分早く退勤したと仮定すると25%以上の短縮を実現できることとなります。加えて、休日の部活動指導の縮減目標に従って、休日の部活動指導を20%縮減すれば、全体として、時間外勤務の20%縮減の目標を達成することが可能と考えられます。

**Q 5 「原則午後8時退勤」と言われても、特に中学校現場では、部活動の終了後に緊急の生徒指導のための業務が入るなど、實際上、午後8時退勤は困難です。**

A 5 「原則午後8時退勤」の評価指標については、「非常災害時等による臨時・緊急の場合は除く」としています。

学校現場においては、生徒指導のために臨時・緊急に対応しなければならないことがあるものであり、例外の取扱いとすることは、やむを得ないものであると考えています。

しかしながら、そうした場合であっても、教職員の健康状態を十分配慮しなければならないことは、言うまでもありません。

なお、政府が導入を検討している「罰則付き時間外労働の上限規制の導入案」においても、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合に36協定がなくても時間外労働をさせることができる制度は維持されています。

**Q 6 「学校評価と連動した業務改善の点検・評価を行いつつ、毎年度、1校1項目以上業務改善の実施を100%継続」という評価指標を設定したのは、どのような考えに基づくものなのか。**

A 6 学校現場における業務改善を実効あるものとするためには、校長の学校組織マネジメント力の発揮が求められるところです。

そのためには、業務改善を学校評価に位置付け、各学校が取組を進めるに当たって、目標を設定し、取組状況を評価し、評価結果を踏まえた改善を行うPDCAサイクルを回すことが重要となります。

また、業務改善を一過性に終わらせることなく継続的に取り組んでいくためには、毎年度、実行可能な取組を着実に実施していくという地道な取組を継続することが大切です。

そのため、「毎年度、1校1項目以上の業務改善の実施」という評価指標を設けたものです。

**Q 7 「部活動指導員を配置した部活動にあっては、顧問教員の休日における部活動指導を原則廃止し、学校全体の負担軽減につなげる」という評価指標を設定したのは、どのような考えに基づくものなのか。**

A 7 部活動指導員は、担当している部活動の競技経験もない教員が中学校では45%を超える、高校では40%を超える中、顧問教員の負担が大きくなっている現状を踏まえ、教員の負担を軽減するとともに、部活動を更に充実していく観点から、この度、法令上の位置付けが明確化されたところです。

(平成29年4月1日学校教育法施行規則の一部改正)

本府では、平成29年度、「京都式チーム学校推進校」に指定した中学校5校及び高等学校1校にモデル配置し、教員の負担軽減や部活動の運営における効果を検証することとしています。

部活動指導員の配置に当たっては、その職務として、部活動の指導、顧問、単独での引率等を行うことが想定されていることから、「顧問教員の休日における部活動指導を原則廃止」としました。

また、単に当該部活動の顧問教員の負担軽減のみの効果に止まるのではなく、校長が校務分掌の割振りを適正に行うことにより、当該学校全体の負担軽減につなげてほしいとの考えから、「学校全体の負担軽減」との指標を設定したものです。

**Q 8 「3年間で、教員の休日における部活動指導を20%縮減」との評価指標を設定したのは、どのような考えに基づくものですか。**

A 8 部活動の負担の大胆な軽減が求められる中、平成29年度の文部科学省予算に部活動手当の改善として+3億円が計上される一方、部活動運営適正化として▲3億円が計上されたことを踏まえ、設定したものです。

具体的には、文部科学省の義務教育費国庫負担金に係る予算で、部活動手当の単価を現行の3,000円から3,600円に20%引き上げる内容（平成30年1月～）になっています。

予算の枠内に収めるために逆算すると、休日の部活動指導の回数を16.7

%減らさなければならないことから、「教員の休日における部活動指導を20%縮減」としたものです。

**Q 9 「3年間で、教員の多忙感や負担感を30%減少」との評価指標を設定したのは、どのような考えに基づくものですか。**

A 9 多忙感や負担感の増大は教員のモチベーションを下げ、深刻化すればメンタル疾患を引き起こす誘因になる可能性もあります。  
そのため、多忙感や負担感の減少につながる業務改善は極めて重要であり、そうした観点からの取組を促進する観点も込めて、これらの減少度合いを測定しようとするものです。

**Q 10 「3年間で、教育の質の担保につながる授業準備や教材研究、自己啓発等のための時間を30%増加」との評価指標を設定したのは、どのような考えに基づくものですか。**

A 10 児童生徒に対する教育の質を担保するためには、教員が授業準備や教材研究できる時間を増加させるとともに、専門性や人間性を磨くための自己啓発のための時間を確保することが極めて大切です。  
そのため、これらの教員自身のためになる時間の確保につながる業務改善の取組を促進する観点も込めて、評価指標として設定するものです。

**Q 11 「自己の指導力量が高まっていると実感する教員の割合」との評価指標を設定したのは、どのような考えに基づくものですか。**

A 11 業務改善は、教員の負担を軽減し、生き生きとして教育活動にその持てる力を発揮できるようにすることが重要であり、ひいては、児童生徒に対する教育効果の改善につながるものです。  
そのため、授業準備や教材研究、自己啓発等のための時間の増加状況の測定に加えて、自己の指導力量が高まっていると実感する教員の割合を測定することとしたものです。

**Q 12 「児童生徒の指導が充実していると実感する教員の割合」との評価指標を設定したのは、どのような考えに基づくものですか。**

A 12 学校の組織力向上プランの目的は、教員が子どもと向き合いしっかりと指導できる環境づくりを推進することにあります。  
そのため、児童生徒の指導が充実していると実感する教員の割合を測定することとしたものです。