

「教職員の負担軽減に向けて」の提言

～教職員が心身共に健康で、児童生徒と向き合う時間を確保するために～



平成 21 年 3 月

多忙化解消検討ワーキング・グループ

目 次

1	提言等のポイント	1
2	多忙化の現状	6
3	原因・背景等	8
4	負担軽減に向けた提言等	
	《 全体で取り組むこと 》	
	【提言 1】 部活動のあり方について	10
	【提言 2】 研究指定等のあり方について	18
	《 各学校での取組をお願いしたいこと 》	
	【提言 3】 学校における教職員の負担軽減対策の推進	25
	《 市町村教育委員会での取組をお願いしたいこと 》	
	【提言 4】 小中学校の裁量拡大の促進	32
	《 県教育委員会で取り組むこと 》	
	【取組 1】 県立学校における「労働安全衛生体制等の確立・推進モデル事業」の実施	38
	【取組 2】 教職員のメンタルヘルス対策の推進	40
	【取組 3】 岩手県教育委員会事務局等による学校現場の負担軽減対策の推進	49
6	おわりに	
	多忙化解消検討ワーキング・グループリーダー謝辞	53
7	資料編	
	(1) 平成 18 年度文部科学省「勤務実態調査」結果データ	54
	(2) 労働安全衛生法関係文部科学省通知	58
	(3) 小・中学校教員の多忙化問題に関する検討委員会提言（H19.3:抜粋）	62
	(4) 多忙化問題検討委員会（県立学校）からの提言（H17.12.28:抜粋）	64
	(5) 生徒のスポーツ活動休養日の設定について（H18.2.8 スポーツ健康課通知）	66
	(6) 児童生徒のスポーツ活動の在り方について（H17.3.9:岩手県教育委員会）	68
	(7) 完全学校週 5 日制における部活動のあり方について（岩手県中学校体育連盟）	72
	(8) 部活動休養日周知用ポスター（参考）	73
	(9) 平成 20 年度市町村別研究公開・研究指定の状況	75
	(10) 「カイゼン」のキーワード	76
	(11) 「こころの健康」に関する実態調査結果	80
	(12) 岩手県教育委員会における会議、研修及び調査等の精選に関する方針	87
	(13) 多忙化解消検討ワーキング・グループ設置要綱、メンバー一覧、検討会開催状況	91

1 提言等のポイント

本県では、平成 17 年 12 月に県立学校の多忙化問題検討委員会からの提言、平成 19 年 3 月に小中学校の多忙化問題検討委員会からの提言が出され、多忙化解消の取組が進められてきました。

これらの提言を受けて、改善が図られてきてはいますが、多忙化が解消され、子どもたちと向き合う時間が十分に確保されたと実感するまでには至っていないのが現状です。

文部科学省は、平成 19 年 5 月に前年度に実施した「勤務実態調査」の結果、教員の時間外勤務等が、1 か月当たり 30 時間を超える残業と 20 時間を超える持ち帰りの仕事があることを明らかにしました。都道府県ごとのデータは公表されていませんが、本県の実態としてもほぼ同様であると思料されます。

多忙化は本県固有の課題ではなく、他の都道府県でも抱えており、様々な負担軽減のための取組を推進しています。校務分掌の適正化や調査・照会等の縮減などの対策がとられていますが、抜本的な解決には、なお時間を要する状況にあります。

岩手県教育委員会事務局では、平成 20 年 7 月に「多忙化解消ワーキング・グループ」を組織し、具体的な解決策について、検討を重ねてきました。多忙化を解消するためには、制度改正や教職員定数の改善が図られれば、効果が大きいことも事実ですが、これらは多大の時間と財政負担を要するなど早急な改善は期待できないため、身近なところで取組むことが可能と思われる以下の検討項目を取り上げることとしました。

検討項目は、「部活動のあり方」及び「研究指定のあり方」の 2 つを中心としました。これらは、学校教育の中で、子どもの体力や技術力、表現力、そして学力等の向上に大きな役割を果たしていますが、それに携わる教員の負担が大きいとの指摘が多く、学校現場や県・市町村教育委員会及び関係機関の努力いかんでは改善効果が期待できるものと判断したものです。

また、多忙化問題と関連性の深い「メンタルヘルス対策」や「学校現場の裁量拡大」などについても検討の対象としました。これらのテーマについて、教職員が意欲的に創意・工夫し、子どもたちと向き合う時間を確保するとともに、働きやすい職場環境をつくっていくことができるよう提言等をまとめたものです。

これらの提言等によって、現場の教職員の力が高まることにつながるよう願うとともに、関係各位の積極的な取組、御協力を切に望むものです。

なお、提言のポイントは次のとおりです。

《全体で取り組むこと》

【 部活動のあり方について】

1 部活動休養日の徹底

部活動休養日の徹底（「申し合せ事項」や学校で制定した休養日の順守）
参加する大会等の精選

2 スポーツ少年団活動の適正化

勝利至上主義とならないよう活動日や活動時間の適正化
保護者や地域の理解のもと、運営主体をできるだけ地域に委ねるなど地域との協働

3 部活動顧問の任命等

競技経験の有無だけではなく、健康状況や家庭の状況等を勘案して決定
校務分掌の軽減や副顧問を配置するなどの配慮

4 外部指導者の活用

専門外の部活動顧問を支援する外部指導者の導入
勝利至上主義とならないよう学校の部活動運営方針等を作成し、共通理解
小学校教員等を外部指導者として活用
岩手県スポーツリーダーバンクや市町村の人材バンクの充実

5 指導者に対する支援

指導者研修会や指導者同士の交流等で指導力の向上を図るよう教員等を支援

6 保護者との共通理解の促進

部活動運営方針等をPTA総会や学校通信等で周知し、保護者の理解を促進
保護者会等で各部ごとに部活動運営方針や試合日程等を事前に示し、理解を促進

7 合同部活動の推進

生徒のニーズや教員の負担を軽減するため「拠点校方式」等による合同部活動を推進し、
生徒のニーズに対応（長期的な検討課題）

8 勤務時間の適正な管理等

教員特殊業務手当、生徒引率指導業務の適用範囲及び週休日の変更をできる範囲等について
の検討
校長のマネジメントによる勤務環境整備

9 社会体育等への移行

総合型地域スポーツクラブ等と部活動の連携についての検討（長期的な検討課題）

【 研究指定等のあり方について】

1 研究指定の重点化、精選等

県教育委員会による指定の見直し（市町村教育委員会及び学校の意向を尊重した指定）
自校の学校教育目標の達成に向けた教育活動と一体化した取組
研究の方向性、目指す姿、研究の手立てや検証方法等について、校長等がマネジメント
「 教育」という新たな教育内容の精選

2 校内研修(研究)の活性化

研究主題にかかわる個人目標を設定するなど具体的な目標を設定
他校の研究主任等との情報交換
「校内授業研究の進め方ガイドブック」(岩手県立総合教育センター)の活用
教育関係資料などの情報の共有化
研究授業の工夫、簡素化
同僚性の形成により、教員みんなで話し合い、協働する学校文化を醸成

3 研究指定校に対する支援等

発表会の案内、研究発表で配付する資料等の簡素化、参観礼状の廃止などを申し合わせ
研究紀要等の内容の簡素化（必要最低限の内容）
附帯する事務の軽減（事務のマニュアル化、実績報告書の簡素化）
指導主事による適切な助言指導
研究指定校の取組内容や成果をホームページ等で公開

4 研究団体にかかる負担軽減

総会や集会の回数の見直し、メール等の活用などによる負担軽減

《各学校での取組をお願いしたいこと》

学校における教職員の負担軽減対策の推進

既存の委員会等の組織を活用し、校務改善等の取組を推進
同僚性を高め、協力し合う職場風土を形成
関係様式や定型文、学習シートや練習プリントなどの資料、情報を共有化
保護者、地域と協働し、学校のサポーターを増員
他校での教員の負担軽減の取組事例を参考

《市町村教育委員会での取組をお願いしたいこと》

小中学校の裁量拡大の促進

学校管理規則等の見直し。教育委員会の承認制から届出制に改めるなど、教育委員会の関与を縮減

(教育課程編成、補助教材の使用、修学旅行、休業日の変更など)

学校の創意工夫、自主的な取組に関して、各学校が企画・提案を行い、教育委員会において評価・査定を行った上で、必要な予算を措置

学校に対して、校長の裁量により用途を決定できる経費を措置

校長への専決権の付与、専決額の増額

《県教育委員会での取組むこと》

県立学校「労働安全衛生体制等の確立・推進モデル事業」の実施

労働安全衛生体制等の確立・推進モデル事業の協力校の指定、支援(安全衛生委員会の開催、勤務時間管理等)

協力校の取組事例等をもとに、「労働安全衛生に関する手引き」を作成し、各県立学校や市町村教育委員会に情報提供

教職員のメンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルスカケアを推進するための研修・情報提供

職場環境等の把握と改善

早期発見、早期対応できる相談しやすい環境整備

精神性疾患による療養者への職場復帰支援

岩手県教育委員会事務局の学校現場の負担軽減対策の推進

通知文書及び調査・照会文書を精選し、学校の事務的業務を軽減

(平成20年度の文書施行実績の2割削減を目標)

各学校のパソコン端末等の環境を配慮し、県教委からの文書施行をルール化

「先生が 元気で
明るい学校づくり」
多忙化解消検討 W・G



「教職員の負担軽減に向けての提言」の概要

■ ~ 教職員が心身共に健康で、児童生徒と向き合う時間を確保するために ~ ■

多忙化の現状



平成 18 年度文部科学省が実施した「勤務実態調査」結果によると

すべての校種で、休日勤務を含めて、1か月当たり 30 時間を超える残業と 20 時間を超える持ち帰り業務を行っている。

小学校で 28%、中学校で 45%、高等学校(全日制)で 33%の教員が1日当たり2時間以上の残業

残業や持ち帰り業務の内容 小学校では、授業準備、成績処理、事務・報告書作成、中学校と高校ではこれに加えて部活動、クラブ活動が大きな負担

教員の病気休職者の増加(15年連続) 精神性疾患 10年前の3倍

教職員の負担軽減

【業務の見直し、改善の推進】

- ◆ 同僚性を高めよう ◆ 情報を共有しよう ◆ 保護者、地域と協働しよう

既存の委員会等の組織を活用し、校務改善等の取組を推進
 同僚性を高め、協力し合う職場風土を形成
 関係様式や定型文、学習シートや練習プリントなどの資料、情報を共有
 保護者、地域と協働し、学校のサポーターを増員
 他校での教員の負担軽減の取組事例を参考

(業務等の見直し例)

校務分掌の見直し、平準化
 行事・会議等の精選、時間短縮
 定時退庁日の設定 etc

教材等の共同活用
 部活動の休養日の設定



各学校での取組

現場支援

各学校教育委員会等の取組

部活動のあり方
 部活動休養日の徹底等
 スポーツ少年団活動の適正化
 部活動顧問の任命のあり方
 外部指導者の活用
 指導者に対する支援
 保護者の共通理解の促進
 合同部活動の推進
 勤務時間の適正な管理等

研究指定等のあり方
 研究指定の重点化、精選等
 ・教育内容の精選
 校内研修(研究)の充実
 ・校内研修の活性化
 ・同僚性の形成
 研究指定校に対する支援
 ・研究紀要等作成の簡素化
 研究団体にかかる負担軽減

小中学校の裁量拡大
 学校管理規則等の見直しによる教育委員会の関与の縮減
 ・承認が必要であったものを届出制に変更
 学校の意向が予算措置に反映されるしくみの構築
 総額裁量予算制度の導入
 校長への専決権の付与等

県立学校における労働安全体制等の確立推進モデル事業
 「労働安全体制等の確立・推進モデル事業」協力校の指定、支援
 労働安全衛生に関する手引き等の作成

教職員のメンタルヘルス対策
 メンタルヘルスクエを推進するための研修・情報提供
 職場環境等の把握と改善
 早期発見、早期対応できる相談しやすい環境整備
 精神性疾患による療養者への職場復帰支援

岩手県教育委員会の取組
 通知文書、調査・照会文書の精選(平成20年度文書施行実績の2割削減を目標)
 通知文書等の施行のルール化

2 多忙化の現状

(1) 勤務実態調査結果

文部科学省は、平成 18 年度に全国の公立学校を対象に勤務実態調査を実施し、その結果を翌年度に公表しました。

調査結果は、休日勤務も含め、1 か月当たり 30 時間を超える残業と 20 時間を超える持ち帰りの仕事に追われているという勤務実態が明らかになりました。

また、残業時間の分布をみると、持ち帰り時間を除いても、小学校で 27.9%、中学校で 44.6% 高等学校（全日制）で 33.1% の教員が 1 日（勤務日）当たり 2 時間以上の残業をしています。

厚生労働省では、発症前 1～6 か月に残業が 1 か月 4 5 時間を超えると過労死と業務の関連性が強まるとしていますので、学校現場の教員の約 3 分の 1 が恒常的に健康的な生活が脅かされていると言えます。

残業や持ち帰り業務の内容をみると、小学校では、授業準備、成績処理、事務・報告書作成が多く、中学校と高校ではこれらに加えて、部活動・クラブ活動が大きな負担となっています。（資料編 54～57 ページ参照）

残業にも持ち帰り業務にも、同じ項目が並んでいることから、勤務時間内に終えることのできない業務が平日や休日の残業になり、それでもできずに仕事を持ち帰るといった長時間労働が常態化しているという実態が浮き彫りにされました。

【教員の残業時間等（勤務日 1 日当たり）】

区 分	残業時間	持ち帰り時間	合 計
小 学 校	1 時間 28 分	33 分	2 時間 01 分
中 学 校	1 時間 56 分	22 分	2 時間 18 分
高等学校(全日制)	1 時間 43 分	26 分	2 時間 09 分

注) 各時期の平均残業時間等を単純平均した数値であること。

【教員の残業時間等（休日 1 日当たり）】

区 分	残業時間	持ち帰り時間	合 計
小 学 校	19 分	1 時間 29 分	1 時間 48 分
中 学 校	1 時間 22 分	1 時間 31 分	2 時間 53 分
高等学校(全日制)	1 時間 15 分	1 時間 26 分	2 時間 41 分

注) 各時期の平均残業時間等を単純平均した数値であること。

【教員の残業時間等（1 か月当たり）】

区 分	残業時間	持ち帰り時間	合 計
小 学 校	32 時間 30 分	25 時間 20 分	57 時間 50 分
中 学 校	52 時間 20 分	21 時間 50 分	74 時間 10 分
高等学校(全日制)	46 時間 50 分	22 時間 40 分	69 時間 30 分

注) 、 の時間数をもとに、平日を 20 日、休日を 10 日で積算した数値であること。

(2) 超過勤務の問題等

教育職員に対する超過勤務については、「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」(給特法)によって規定されています。岩手県でも「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に関する条例」(昭和46年12月24日条例第47号)を制定しております。

教育職員には4%の「教職調整額」を支給する。

教育職員には原則として、超過勤務、休日勤務は命じない。

臨時又は緊急やむを得ない場合、限定4項目に限り超過勤務を認める。

教職員の超過勤務・休日勤務を命ずる場合は、原則として、週休日の振替又は代休日の指定を行う。

【教育職員に超過勤務命令が認められる場合】

生徒の実習に関する業務

学校行事に関する業務

職員会議に関する業務

非常災害等やむを得ない場合に必要な業務

しかし、文部科学省の勤務実態調査結果で確認された恒常的な長時間労働の実態は、給特法で想定されているものを超えた状態になっていると言わざるをえません。

文部科学省でもこれらの実態を踏まえ、平成20年5月に「学校の組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直し等に関する検討会議」を設置し、教員に対する時間外勤務手当の導入について問題を提起しました。現在、中央教育審議会初等中等教育分科会で検討されているところです。しかし、手当支給により、課題が解決されることは困難と思われます。また、教職員の健康保持の観点からは多くの問題があると考えられます。

教職員の健康保持については、文部科学省の発表によると、全国の教職員の病気休職者数が平成19年度に8,000人を超え、そのうち精神性疾患による者は約5,000人となり、10年前の3倍となっています。本県の状況は、病気による休職者数は平成19年度113人(前年度比32人増)このうち精神疾患による休職は、59.3%に当たる67人(同6人増)と増加しています。

文部科学省の分析では、部活動の指導や報告書の作成に追われて多忙、児童生徒や親との関係が変化し、以前の指導や対応で解決できなくなった、同僚との人間関係の希薄などが原因と発表しています。精神性疾患は、すべて多忙化が原因であるとは言いきることはできませんが、多忙化が精神性疾患を誘因している一つであることは十分推察できます。

また、労働安全衛生上からも、勤務時間の適正な管理と健康上の対策が強く求められており、文部科学省は、平成18年4月3日付けで「労働安全衛生法等の一部を改正する法律の施行等について」及び平成19年12月6日付けで「公立学校等における労働安全衛生体制の整備について」の



通知を発出しています。(資料編 58 ページ参照)

この中で、使用者は労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとに始業・就業時間を確認し、これを記録することとした厚生労働省通知に基づいて、「各学校等における勤務時間の適正な把握」を各教育委員会に要請し、各学校での取組を促すとともに、長時間労働職員への「医師による面接指導」を求めています。

3 原因、背景等

学校現場の多忙化は、様々な原因が考えられます。これまで出された提言でも原因、背景がまとめられていますが、今一度整理すると次のとおりです。

その一つは、学習量全体の精選が進まない中で学校週5日制で土曜日が休みになったことにより、その分平日へのしわ寄せが増大したこと。また、価値観の多様化などに伴って、児童生徒への指導や保護者への対応に以前にも増して神経を使うようになるなど、これまでの経験や知識だけでは対処できない事例が増え、精神的な負担を感じる場面が増えてきたことがあります。事務的にも学校評議員制度や学校評価の義務付けなど社会変化に対応した新たな制度が次々と導入され、事務的な仕事が増えたことなどが上げられます。

そのほか、会議や研修、校務分掌など制度的に多岐にわたる分担業務の多さと、いじめ、不登校などの問題をはじめ、突発的に起こる生徒の事故、問題行動への対応など多くの仕事を抱えていることも上げられます。また、児童生徒数の減少により、教員数も削減されている中で、業務量が減少していないことなどが考えられます。

多忙化を解消するための取組は、これまでも各学校で検討委員会等を設置するなど工夫して取り組まれています。学校だけの取組では抜本的な解消は難しい現状があります。また、教員は、教育活動において、何事にも万全を尽くして臨もうとする傾向が強く、児童生徒のために労力や時間を惜しまず職務にあたるという傾向もあります。会議や行事の精選といってもこれ以上の精選は難しい部分もあると思います。

一方、学校内での教職員同士の対話が少なくなってきたという話も聞こえてきますが、ただ単に個々の意識の問題だけではなく、それを可能にしていた時間的なゆとり、精神的なゆとりがなくなってきたとの指摘があります。

より良い教育を行うためには、教育内容について教員同士が十分に打合せができるゆとりを生み出すことが肝要です。

現場の教員が本来の業務である授業や生徒指導など常に創意・工夫を凝らし、子どもと向き合う時間をより確保して、意欲的に働きやすい環境をつくり出すこと、そのためにも教職員の多忙化の解消・改善に向けて、負担軽減の手立てを講じていかなければなりません。

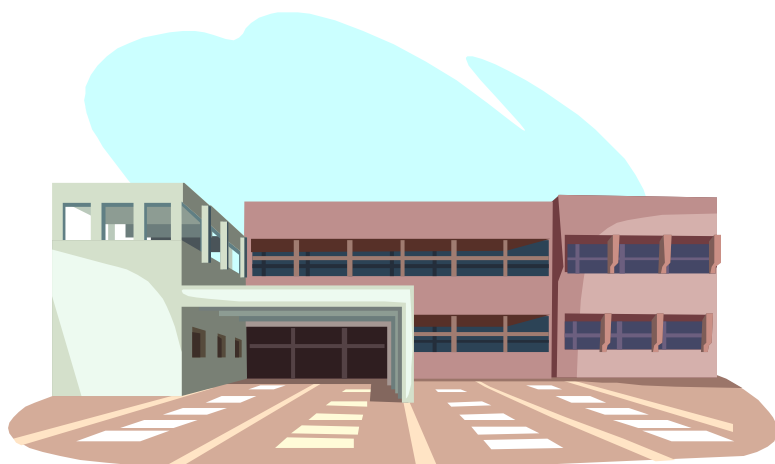


多忙化解消検討ワーキング・グループによる検討

岩手県教育委員会事務局では、平成 20 年 7 月に「多忙化解消検討ワーキング・グループ」を組織しました（設置要綱：91 ページ参照）。ワーキング・グループの設置に当たり、学校現場の代表者もメンバーに加えることも検討しましたが、検討会に出席する教員の負担を考慮して委員を選定しました。これまで 8 回の検討会を開催し、具体的な解決策について検討を重ねてきたところです。

具体の検討項目を取り上げた理由は、提言等のポイントで述べたとおりです。本提言等は、「部活動のあり方」、「研究指定等のあり方」、「学校における教職員の負担軽減対策」、「小中学校の裁量拡大」の 4 つの提言と「労働安全体制の確立・推進」、「教職員のメンタルヘルス対策」、「県教委事務局の学校現場負担軽減対策」の 3 つの取組について検討、整理し、まとめたものです。

これらの提言等によって、現場の教員の力が高まることにつながるよう願うとともに、関係各位の積極的な取組、御協力を切に望むものです。



4 負担軽減に向けた提言等

《全体で取り組むこと》

【提言 1】

部活動のあり方について

部活動の現状及び課題

1 部活動の位置付け

中学校及び高等学校で行われている部活動は、「共通の種目や分野に興味・関心を持った子どもたちが、学級や学年の枠を超えて集まり、自発的・自主的に行う課外活動です。中学校の新しい学習指導要領及び高等学校の新しい学習指導要領では、部活動を「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留意すること」とされたところです。

新しい中学校学習指導要領（平成 20 年 3 月告示）における部活動の位置付け

第 1 章 総 則

第 4 指導計画の作成に当たって配慮すべき事項

- (13) 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関係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。

高等学校の新しい学習指導要領でも同様の表現であること。

2 現状及び課題

岩手県では、中学生の場合、ほぼ全員が部活動に加入しています。高等学校の場合は、平成 20 年度における高体連、高野連及び高体連未加盟種目（乗馬等）を合わせた運動部への加入率は 60.5%（全国平均 43.0%）と都道府県別で見ると高い加入率となっています。

部活動は、生徒がスポーツや文化等の活動を通して、互いに切磋琢磨し、体力の向上や健康の増進等を図りながら、仲間との連帯感、豊かな感性、創造性及び社会性をはぐくむなど学校教育の中でも人格形成に果たす役割が大きく、意義のあるものです。そのため、外部の指導者も含め教職員が指導することによってもたらされる教育的効果は大きなものがあります。

しかし、近年は、保護者等から、「大会で勝つためにもっと指導してほしい」、「練習時間を増やしてほしい」という意見や、反対に「部活動の練習が厳しすぎる」、「練習時間が長すぎる」など様々な意見が学校に寄せられ、そのことが、部活動の運営や指導をますます難しいものとしています。

そのような中で、現在の部活動は、教員の熱意と善意に支えられていると言っても過言ではありません。一部で外部の指導者に依頼しているケースもありますが、教職員が顧問として指導や引率、大会運営をしている場合がほとんどです。必ずしも得意な競技や分野でない顧問を任される場合も多く、休日も練習や大会等で休むことができない実態があります。

また、特色ある学校づくりを進める上で部活動を柱に据える学校もあり、大会で実績を残すため、教職員が部活動にかかわる時間が増えている場合もあるようです。平成 18 年度に文部科学省が実施した「勤務実態調査」の結果でも、中学校及び高等学校における残業時間でも部活動が大きなウエイトを占め、教員の負担となっていることが明らかにされています。

多忙化解消検討ワーキング・グループでは、子どもたちのためには、どのように部活動を運営すればよいのかを考えるとともに、教職員の負担をできるだけ軽減するために、部活動のあ

り方について、次のとおり提言します。

部活動のあり方についての提言

多忙化解消検討ワーキング・グループでは、関係課から提供していただいたデータ・資料等をもとに、部活動及びスポーツ少年団活動の状況等について現状を把握しながらその課題等を踏まえ、解決の方向性について整理しました。

1 部活動休養日の徹底等

教員が児童生徒のことを考え、うまくさせたい、大会で勝たせたいと願い、子どもたちも大会で勝つためには人一倍練習がしたいと思うのは自然なことです。しかし、教員の勤務時間にも労働基準法上の制約があり、土日などの休日は勤務を要しない日という位置付けとなります。

超過勤務については「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」(給特法)によって、特定の業務にのみ認められているものです。実態として部活動のため時間外勤務が行われていますが、それが当たり前であるという認識を変えていく必要があります。

また、科学的な視点を欠いた長時間の練習は、児童生徒の体力の向上に結びつかないばかりか、スポーツ障害を引き起こす可能性もあります。また、児童生徒の心身の疲労に伴って学校や家庭での生活・学習に支障をきたすことも考えられます。

運動部でも文化部でも成果を出すためには、長時間練習しなければならないという思い込みがあるのかもしれませんが、課題を整理しながら短時間で集中して練習し、効果を上げるようにする工夫も必要でしょう。また、心身の発達のためには、十分な休養が必要であるという科学的認識を持つことも大切です。

また、活動日においても決められた活動時間を厳守するとともに、大会前の部活動延長の手続き等について、各学校で徹底するなど、顧問任せにしないことが重要です。

(1) 中学校における「申し合せ事項」に基づいた部活動の実施

岩手県教育委員会では、平成 17 年 3 月に「児童生徒のスポーツ活動の在り方について」及び平成 18 年 2 月に「生徒のスポーツ活動休養日の設定について」と題し、活動時間や休養日の設定等についての指針を出しています。(資料編 66～71 ページ参照)

また、県中学校体育連盟から「完全学校週 5 日制における部活動のあり方について」の申し合せ事項が発出され、これに基づいた部活動運営がなされています。(資料編 72 ページ参照)

しかし、指針の理解不足や「申し合せ事項」が徹底されていない学校も見られることから、周知、確認のためのポスターやチラシ等を作成(参考例:資料編 73 ページ参照)し、全学校にメッセージとして配布、周知することが必要です。この「申し合せ事項」に基づいた部活動運営を継続していくことが、生徒の心身の発達や健康、安全の確保に資するとともに、教員の精神的・肉体的な負担を軽減し、生徒への指導の充実に結びつくと考えます。各学校においては、「申し合せ事項」に基づいた適切な部活動の実施に努めることが重要です。

また、発出元の県中学校体育連盟の「申し合せ事項」を受けて、岩手県中学校校長会などは、会議等を通じ、「申し合せ事項」を定期的に確認し、適切な部活動運営が継続されるように取り組むことが大切です。

(2) 高等学校における部活動休養日の設定

高等学校の場合は、中学校とは事情が異なる部分があります。生徒の中には、部活動を高校進学条件や選択肢として考える場合もあり、特定の競技の部活動を行うために学区外の高校に進学する生徒もいます。また、高校生の時期は、より高度な技術や知識を習得したいという欲求が強いことから、活動時間を制限することに反対する方も多いと思われます。

また、校長会や高体連等が独自に規制しているわけではありませんので、部活動休養日の設定は、各学校独自の取り組みとなっています。平成18年度に県立学校における部活動休養日の設定状況を調査したところ、定期的な部活動休養日を設定している高等学校の割合は80%でした。しかし、設定している学校でもすべての部活動種目で徹底できていない場合もあるようです。高等学校の場合は、月曜日を部活動休養日としているところが多いようですが、前記の指針である「児童生徒のスポーツ活動の在り方について」に基づき、土曜日、日曜日及び長期休業中の活動時間は、3～4時間程度以内をめどとするとともに、毎月最低2回程度、土日の休養日を設定することが必要です。

(3) 参加する大会等の精選

中学校・高等学校体育連盟主催大会、中学校・高等学校文化連盟主催の各種コンクール大会や発表会のほか、市町村主催、関係団体主催など、多くの大会が開催されています。校長や顧問は、生徒の技能の向上だけでなく、心身の発達や安全の確保、さらには健康、保護者の費用や送迎等の負担についても配慮し、参加する大会等を精選することが必要です。

また、小学校でも市町村内での陸上や水泳などの記録会、球技大会などが開催され、その練習指導のために、多くの時間を費やしているようです。大会等への参加は、教育的な意義が十分あるものですが、主催者側も大会開催の精選を進めていく必要があります。

2 スポーツ少年団活動の適正化

岩手県内における平成19年度のスポーツ少年団の数は1,286団を数え、県内すべての市町村で組織されています。加入率は、小学生では26.6%（全国平均11.4%）と都道府県別で全国5位、中学生は24.9%（全国平均2.7%）と都道府県別で全国1位の加入率となっており、スポーツ少年団活動が他県と比較してもとても活発です。

一方で、一部の団体では、1年を通して、あるいは、ある時期に休みがまったくないという実態があり、「スポーツ少年団活動が過熱している（活動日数、活動時間等）」との指摘もあります。関係者に対して、適正な活動となるよう要請するなど、児童生徒や教員の負担とならないように運営することが求められます。

(1) 小学校におけるスポーツ少年団活動について

小学校とスポーツ少年団のかかわりは、県内でも地域の事情によって様々です。保護者や地域の方々が主体となり、施設の使用以外の部分では学校から独立した運営・活動となっているところもあります。

しかし、教員が指導者とならざるを得なかったり、学校が事務局となるなど教員の負担が大きい場合もあるようです。それぞれ地域の特殊事情もありますので、統一した形態での運営は難しい面もありますが、スポーツ少年団活動の望ましいあり方を保護者や地域の方々の理解と協力を得ながら、地域で支える活動に変えていくことが望ましいと思われます。

(2) 中学校におけるスポーツ少年団活動について

中学校におけるスポーツ少年団活動については、部活動終了後に引き続きスポーツ少年団活動を行う場合や、部活動休養日にスポーツ少年団活動を行うなど、生徒や顧問の教員を長時間拘束する実態が一部にあるようです。

また、スポーツ少年団活動とは別に父母会等が独自に実施する練習もあるようです。スポーツ少年団の一部には、平日の 21 時過ぎまで活動している団体もあり、スポーツ少年団活動等の名を借りて、必要以上の練習をすることによる生徒や教員の負担や疲労などについて問題視されています。県教委が平成 17 年 3 月に出した「児童生徒のスポーツ活動の在り方について」でも述べているように、平日のスポーツ活動の時間は、部活動であるかスポーツ少年団活動であるかを問わず、トータルで中学生、高校生は、2～3 時間程度をめどとすることとされています。過剰なまでの練習は抑制する必要があります。

(3) スポーツ少年団活動の適正化

スポーツ少年団活動については、今年度、県本部や市町村本部が活動理念の徹底やよりよい指導のあり方について、会議や研修等の場において、各単位団を指導しているところです。

なお、小学校、中学校を問わず校長等が活動の実態をきちんと把握し、積極的に関係者と意見交換するなど児童生徒のためにも、教員のためにも適正な活動となるようマネジメントすることが必要です。

3 部活動顧問の任命等

教員の平均年齢が上がっている中で、実態として勤務時間を超えての指導、休日の練習や大会への引率等で休めないなど顧問教員の負担は大きいといえます。また、得意でない種目の部活動の顧問になる教員が精神的な負担感を伴う場合もあることから、顧問を決定する際には職員会議で話し合うなど十分な配慮が必要です。

校長は、自校の職員と相談しながら、種目の専門的な経験があるかはもちろんのこと、健康状態や家庭の状況等を含めて肉体的、精神的な負担が大きいかどうか、担任の有無や担当する校務分掌の内容から時間的な負担等を勘案し、本人の了承のもとで決定することが望まれます。その際、小規模校では難しい面もありますが、希望する種目以外の顧問をお願いする場合は、年数を限ることや必要に応じて校務分掌の軽減、副顧問制を敷くなど複数の顧問を配置する配慮が必要です。

また、東京都では平成 19 年度から「東京都立学校の管理運営に関する規則」を改正し、校長が所属職員以外の者に部活動の指導業務を委嘱することができることとしました。これにより部活動の指導業務を行う者の範囲が拡大できたため、生徒のニーズに応じた部活動や少人数の部設置、廃部問題の解決等に道が開けました。予算措置を伴うことからすぐに実現することは難しいですが、後述する「7 合同部活動の推進」及び「社会体育等への移行」と併せて今後検討していく必要があります。

4 外部指導者の活用

(1) 外部指導者の導入

専門的な指導を求める生徒や保護者のニーズに応えながら、教員の負担を軽減するために

は、外部指導者の活用が有効です。この場合、部活動は学校において計画する教育活動であることを踏まえ、顧問が部活動運営の主体となり、技術面の指導を外部指導者に委ねるなど、顧問と外部指導者の役割分担を明確にしておく必要があります。

なお、外部指導者に対しては、勝利至上主義とならないよう、指導を依頼する際に、校長が「申し合せ事項」等の周知を図るとともに、学校の部活動運営方針や各部の指導方針に基づいた指導を行うよう理解を求めることが必要です。

また、小中学校の連携を図り、教員同士の交流の機会を拡大するという観点から、競技経験がある小学校の教員等で、希望する者を中学校の部活動の外部指導者にお願いすることも有効だと思われます。自分の小学校を巣立っていった教え子たちの中学校での成長の様子を身近で見て、必要な指導や助言を継続的に行えるという利点もあります。ただし、服務上や手当などの取扱いを含め、導入が可能かどうか十分な検討を行う必要があります。

(2) 外部指導者の確保

地域のスペシャリストを活用することは、地域の教育力を生かすということにつながるとともに、地域と連携・協働した学校づくりにもつながります。地域の人材は、ずっと子どもたちを見つめてくれるサポーターにもなります。

外部指導者を確保するための方策として、岩手県スポーツリーダーバンクの登録者の充実を図るとともに、市町村単位で専門的指導力を有する人材を発掘し、人材バンクを整備することにより、学校で外部指導者を活用しやすくすることも方策の一つです。これを進める手段として、学校支援地域本部事業と連携を図って適切な人材の確保に努めたり、教育委員会が中心となって人材の発掘・登録を行い、各学校からの要請に基づいて人材を派遣又は紹介するようなシステム作りを進めていく必要があります。

5 指導者に対する支援

すべての教員が、顧問となる部の種目等に関し専門的指導力を有しているわけではありません。また、生徒の健全育成を考えた場合、協調性や責任感、規範意識など、競技力や技能の向上以外の観点についても、指導者は適切な指導を行う必要があります。指導に当たっては、生徒との信頼関係の下に、お互いを尊重し合いながら活動を進めることが大切であり、高圧的な態度をとったりするような指導は決してあってはなりません。

教育委員会や中学校体育連盟、部の種目等の関係団体においては、指導者研修会を開催したり、教員が指導資料を共有できるようにすることにより、指導者を支援するためのフォローが必要です。また、各部において近隣の中学校等と合同練習会を実施するなど指導者同士が交流し、専門的指導力の向上を図ることも有効でしょう。

なお、専門的指導力を有している外部指導者についても、研修会等を通じて、適切な指導のあり方について意識を高めるための支援が必要です。

6 保護者に対する部活動運営方針等の説明・共通理解の促進

部活動に対する保護者の考え方も様々であり、保護者に部活動を正しく理解してもらうことは、運営上欠かすことができない大切なことです。各学校は、児童生徒のみならず、保護者の思いや悩みを理解した上で、「申し合せ事項」や、学校独自に設定した部活動休養日などを盛り込んだ「部活動運営方針」などを策定し、学校経営計画の中に明確に位置付けることが必要で

す。これらを年度当初の職員会議等で確認するとともに、PTA総会や学校通信等を利用して保護者に説明し、共通理解を図ることが重要です。

さらに、地区別懇談会や学校公開等の機会を利用し、こうした方針を地域にも発信することが大切です。顧問は、学校の部活動運営方針をもとに担当する部の指導方針について保護者会に説明を行い、部活動の適切な実施について理解を得るとともに、練習計画や試合日程等を事前に示し、保護者の理解と協力を得られるよう工夫することが求められます。

なお、部の廃止・統合については、生徒のニーズ、施設や教員配置などの諸条件を考慮し、学校としての方針を職員が共有するとともに、この方針を生徒や保護者に明確に示すことが重要です。

7 合同部活動の推進

生徒数の減少に伴い、単独校では生徒のニーズに応じた部が設置できないという状況が生じており、合同部活動の実施や合同チームによる大会参加の在り方について検討する必要があります。部員不足による合同チームの大会参加については、中体連では、個人競技のない特定の種目に限り全国大会への参加を認めています。高体連では、地方大会への参加は認めています。全国大会では、統廃合が予定されている学校同士の合同チームのみの参加を認めているのが現状です。

小規模校では、生徒の減少に伴って複数の部を維持することが難しくなっていることから、複数の学校間で部活動種目・分野を分担する「拠点校方式」などの新しいシステムの導入を検討していくことも方策の一つとして考えられます。「拠点校方式」は、それぞれの学校の担当種目を決めて、子どもたちが実施しやすい近隣の学校に移動して活動を行う仕組みです。

検討に当たっては、生徒の移動時の安全確保や練習時間、練習場所の確保、指導体制等を十分考慮するとともに、大会主催団体に対しては、実情に応じた大会参加規程の整備等の取組を促すことも必要です。なお、今年度、宮古地区の中学校で文部科学省の指定を受け、「合同部活動のあり方」の実践研究に取り組んでいます。それらの成果等も参考にしながら、導入について検討していく必要があります。

【参考：宮古市の取組の概要】

1 現状

小規模校においては、試合形式の練習ができないなど適正規模の人数で活動できない。また、限られた教員の中で、専門的な指導ができない場合も見受けられる。

大規模校においては、希望する部活動の多様化により、適正規模の人数で活動できない部も見られる。

2 課題

適正規模での活動を行うためには、複数校による合同での活動が必要であるが、それぞれの中学校が広範囲に点在しているため、交通手段の確保が課題である。

また、競技力の向上のためには、専門的指導が必要であるが、校内にそのような人材がいない場合は、十分な指導を行うことが難しい。

3 事業内容

市内 11 中学校において適正規模を維持できない種目の部、又は専門的指導者のいない部を対象とし、定期的に合同練習を実施（月に 1～2 回、土曜日を基本に 9：00～12：00 の 3 時間実施）

生徒の技術向上と併せて顧問の指導力向上を図るため、専門的技術を有する指導者を招聘し、講習会を開催

4 受託額

1,959 千円（指導者謝金、旅費、会場使用料、スクールバス運行委託・燃料代）

（参考：合同部活動実施アンケート調査結果）

「合同練習はよいと思う」、「どちらかと思う」 生徒 81% 教員 100% 外部指導者 100%

「競技力が向上したと思う」、「どちらかと思う」 生徒 81% 教員 100% 外部指導者 100%

「来年も続けたほうがよいと思う」、「どちらかと思う」 生徒 81% 教員 100% 外部指導者 100%

8 勤務時間の適正な管理等

部活動をすることにより児童生徒の満足度を高めることはもちろんですが、顧問となる教員も気持ちよく指導できるよう環境を整備することが重要です。勤務にかかわる課題は、法令、条例及び給与等多岐にわたっており、多角的に検討する必要があります。

労働安全衛生上の観点からも勤務時間の適正な管理が求められていますが、勤務時間を超えての部活動指導が行われているのが実態です。これまで部活動指導の位置付けが明確でない部分もあり、週休日の振替えと教員特殊業務手当との代替性、公式戦以外は生徒を引率しても出張にならないことや週休日を授業日に変更しにくいという学校特有の勤務実態があります。

また、地域との交流・連携はとても大切なことですが、地域の要請に基づく、プラスバンドやマーチングなどの演奏、地域伝統芸能の披露など教員が勤務を要しない日に教育活動を行っている実態もあります。

こうした実態に対して、教員特殊業務手当と活動実態との比較や生徒引率指導業務の適用範囲、週休日を変更できる範囲について、見直しが必要かどうかの検討をすることが求められます。

また、県立学校ではこれまで、練習試合等の週休日の振替え制度を設けるなど取り組んでいますが、手続きが面倒で、取得しにくいとの意見も出されています。

また、中学校でも手続き上、教育委員会への申請・届出が義務付けられている市町村もあり、学校で処理が完結しないことから、学校裁量権の拡大を求める声もあります。教員が休日に部活動指導をした場合は、代休を取得しやすくするため、事務手続き等の簡素化や振替期間の見直しについて検討するなどの対応が必要です。また、学校教育の一環という位置付けである以上、指定された大会以外の練習試合等に対する旅費の支給についても検討する必要があると考えられます。

さらに、勤務時間の適正な管理のためには、校長等のマネジメントが欠かせません。週休日の振替や年次休暇を取得しやすい環境をつくることはもちろんですが、教員一人ひとりの勤務状況を理解した上でアドバイスしたり、特定の教員に業務が集中しないよう配慮していかなければなりません。部活動顧問の問題としてとらえず、学校組織として教員の負担の軽減に取り組んでいくことが重要です。

以上、8項目について整理したところです。

部活動の振興に向けて

学校種や地域によって環境や特殊事情があることから、部活動の運営についても一律ではないと思われます。大切なのは、児童生徒の知・徳・体の向上のためには、子どもたちの教育がどうあることが望ましいのかを考え、部活動の時間や家庭学習にあてる時間などを学校経営としてとらえ、すべての教員や保護者と共有していくことが重要です。

生徒の健全育成を目指した部活動であるためには、顧問の意欲を高めるような部活動としていかなければなりません。国の動向も見据えながら、教員の勤務の取扱いの明確化や処遇改善など部活動の充実と適切な実施に向けた方策について引き続き検討していく必要があります。

また、少子化の影響の中で、学校での部活動の存廃問題は切実であり、ひとつの学校ですべての生徒のニーズや保護者の期待に応えることが難しくなっています。一つの対応として、社会体育に移行していくことが考えられますが、現段階では受け皿が少なく、地域間格差も大きいようです。

そのような中で、全国的には地域との連携によるコミュニティクラブや文部科学省が推進する総合型地域スポーツクラブと部活動の連携を図る学校が増えています。長野市立東北中学校の体育施設を核とした「長野スポーツコミュニティクラブ東北」や世田谷区立東深沢中学校の体育施設を核とした「東深沢スポーツ文化クラブ」などが部活動と地域スポーツクラブをうまく連携させた運営を行っています。

県内でも平成 20 年 6 月現在で、県内 14 市町村に 38 の総合型地域スポーツクラブが創設されていますが、部活動との連携までには至っていないのが現状です。児童生徒がクラブ活動や部活動以外に活動したい場合などは、総合型地域スポーツクラブの活動の中で練習意欲や向上意欲を満足させるシステムを構築していく必要があります。

平成 22 年度までにすべての市町村に総合型地域スポーツクラブを創設することを目標としていますので、今後は、他の地域の事例を参考としながら部活動との連携や移行についての検討を進めていくことが必要です。

また、大学や企業、スポーツ団体などと連携を図り、高校生のハイレベルな指導にも応えられる地域スポーツクラブを育成し、受け皿となるクラブとの連携・支援を図りながら、モデル地域（学校）を指定するなどの実践研究を進めていくことが望まれます。

中学校及び高等学校の部活動が、子どもたちの体力の向上、仲間との連帯感、社会性を身につけるなどの成長を促進し、競技力や表現力の向上などに大きな役割を果たしています。顧問をはじめ熱意を持って指導に当たられる教員の方々に感謝を申し上げるとともに、今後も岩手の子どもたちの成長のためにご尽力いただくようお願いするものです。



研究指定等に係る課題等

1 研究指定の現状等

(1) 研究指定の状況等

文部科学省や各自治体の教育委員会による研究指定校の授業研究や学校公开发表が毎年多くの学校で行われています。県内でも校種を問わず、学校や研究団体等で、子どもの学力等の向上を目指し、授業研究が熱心に行われています。

平成 20 年度の本県公立小中学校の指定状況は、国、県及び市町村指定を合わせて、小学校が 121 校（指定率：28.8%）、中学校が 80 校（指定率 41.5%）と約 3 分の 1 の学校が指定を受けて取り組んでいることとなります。（資料編 75 ページ参照）高等学校の場合は、個人あるいは、個人で所属する外部の研究団体で研究を進めることが多く、研究指定校は 8 校とそれほど多くはありません。（指定率～全学校数に対する指定校の割合）

(2) 研究指定の意義

日々の授業が児童生徒にとって「わかる授業」となることを目指し、子どもの力を伸ばしていくためには、教員が日頃から研鑽し、授業改善に努めることが何よりも大切です。そのためには、個人で、そして学校全体で研究を深めていかなければなりません。

向上心や知的好奇心は誰もが持っているものですが、慣れてしまうと自分のこれまでの経験だけで授業づくりを考えてしまいがちになります。教員が、教えることのプロであるためには、「学び合うこと」にもプロ意識を持つ必要があります。

各校で校内研修として、児童生徒の実態に即して取り組む授業研究は、授業改善に向けて欠かすことのできない取組であり、課題の解決と教員個人の指導力を高める上で基盤となる大切な研究です。

自校の研究の成果を広く地域に公開する研究指定校は、他の学校の校内研究の推進役を果たす大きな役割を担っており、これまでも授業力の向上等に大きな成果を上げてきました。

研究指定を受けることにより、公开发表に向けた準備等で教員の負担が増えることは事実ですが、子どもの変容や取組の成果が表れることにより、達成感を得ることができるなど学校にとっても、教員個々にとっても大きな財産となります。

2 研究指定の課題等

研究指定制度は、授業研究などによる教師力、授業力の向上などこれまで人材育成の面でも一定の成果を上げていますが、一方では形骸化しているという声も聞こえてきます。公開研究会を発表会のような場と捉え、良い評価を受けることに意識が傾き過ぎた準備をしている場合やその後の意見交換等では、慰労の言葉や単なる感想を述べ合うことに終始する事例があるなど、授業力や指導力向上のための議論に至らないケースもあるようです。

市町村教育委員会の研究指定は、半日で公開授業と研究協議を行うことがほとんどであり、十分に成果を議論する時間が確保できないことも要因の一つと思われますが、このような状況で、研究指定校としての成果が地域に十分に還元されているか疑問であるという声も聞かれます。研究のための研究、発表のための発表とならないよう研究指定の意義や効果を再確認する必要があります。

また、指定に当たっては、輪番制をとっている市町村も多く、地域や学校の課題、現場の教員が希望する研究内容となっていない場合もあるようです。研究指定に取り組むことで、公開に向けて、資料の作成に追われたり、授業研究会を何回も開くなど児童生徒と向き合う時間が少なくなるデメリットもあります。研究指定に取り組む目的は、こういう取組をすれば子どもの力が伸びるだろうという仮説をもとにしながら実際に指導を行い、その成果を検証することです。結果として、実践をしたことが、直接的、間接的に子どもたちのためになったかどうかが大変なことであり、教員の授業力の向上や授業改善に結びつくものでなければなりません。今までの伝統だからとか、順番だからというように、意義や効果についてよく考えることなく、形式的な取組を進めていないか、今一度検証してみることが必要と思われる。

そのほか、本来、研究指定校の成果を他の学校にも広げ、効果的な指導方法を普及することが求められますが、研究指定校の取組が他の学校に十分活用されていないという課題もあります。

多忙化解消検討ワーキング・グループでは、子どもたちに力をつけるためには、各学校でどのように取組めばよいのかを考えるとともに、教職員の負担をできるだけ軽減するために、研究指定のあり方について、次のとおり提言します。



研究指定のあり方についての提言

1 研究指定の重点化、精選等

(1) 研究指定の見直し

岩手県教育委員会では、平成 19 年度から研究指定の見直しに取り組んでいます。以前は、文部科学省の研究指定事業を積極的に活用し、地域バランス等を考慮しながら市町村教育委員会に依頼するなどして指定を行っていました。19 年度からは、市町村教育委員会及び学校の意向をもとに自主的な取組となるよう見直ししています。

(2) 研究指定の重点化等

市町村教育委員会等においては、国などのモデル事業等を受け入れる場合、地域の教育課題の解決に向けて、拠点となる学校の選定を行うなど目的を明らかにした指定を行うことが重要です。各学校では、自校の課題や教育目標に照らし合わせ、何に力を入れていかなければならないか、子どもたちにとってわかりやすい授業とするためどんな工夫が必要か、目指す姿を明らかにしながら研究指定の受け入れを慎重に検討する必要があります。

研究主題の大きなよりどころは、学校教育目標であると考えられます。学校教育目標の達成に向けた日常の教育活動と一体化した内容であることが望まれます。取組内容が日頃の教育活動の延長線上のものであれば教員にかかる負担も少なくてすみます。個々の教師の課題等が取り上げられ、集約されて研究主題が設定されたとき、主体的かつ、協働的な研究をスタートすることができます。

設定した課題が子どもたちの実態とずれていたり、根拠があいまいであったり、あるいは教員の共通理解が十分でなかったりすることがないように、十分な検討を行った上で、取り組むことが重要です。子どもへの願い、保護者や地域の願いなども考慮した上で、重要性や緊

急性はどうか、課題解決のためにかかる時間や可能性はどうか、全教員が共通認識を持ち、自分の課題として捉えて取り組むことができるかなど、様々な角度から吟味しながら検討することが必要です。

授業研究を行うとなると、従来の教材や指導方法に加え、新たなものを追究するための実践を行わなければならない、時間的な負担と併せ心理的な負担感も大きくなります。これまでの授業研究を実践する学校は必要ですが、目の前の子どもに喫緊に付けたい力（学校教育目標の実現）を念頭に、新たな手法にこだわらない授業改善を目指した実践研修を推進することが大切です。

(3) 校長等のマネジメント

研究指定を実際に進める場合、校長によるマネジメントがとても大切です。研究指定校として、研究の方向性や目指す姿、研究の対象・領域、研究の手だてや検証方法について、研究推進の中心となる教務主任や研究主任等に適切な指導や助言を行うなどのマネジメントをしっかりと行うことが求められます。

(4) 教育内容の精選

研究指定事業以外でも学校には、環境教育、金融教育、情報教育、租税教育、人権教育など様々な「教育」という新たな要請が次々と入ってきます。それぞれが意義があって必要な教育であり、子どものためになる内容ですが、何でも取り込んでいては、結局、子ども自身が消化不良を起こしてしまいます。学校現場では、やらないよりはやったほうがいいという考えになりがちですが、本来の教育課程や教科の教育を圧迫するほどに準備や活動が過重になっていないか、再確認する必要があります。子どもの実態、興味・関心などを考慮しながら無理のない指導となるよう、教育内容を精選していくことが重要です。

また、新たな教育内容に取り組んで欲しいという要請は、教育関係機関のみならず、様々な行政機関等からも依頼があります。年度途中の要請では、学校の年間スケジュールの中に追加で割り込むこととなり、教員の負担の増加につながります。学校が年間の計画を立てる前に情報を提供し、学校で取捨選択、教育の重点化ができるよう、要請する時期等について、県教育委員会は、関係機関へ配慮を促す必要があります。

2 校内研修（研究）の充実

(1) 校内研修の活性化

授業力や指導力の向上を図るためには、研究指定を受けて公開発表することも大切ですが、自主的な授業研究や校内研修を活性化することによっても十分な授業力等の向上に結びつけることができると考えます。また、教務主任や研究主任が教員の研究関心にもとづいて、研究テーマを設定し、計画的に研修することも重要です。

校内研修の組織ができていても、役割分担が形式的であったり、その役割に具体的な目標がない場合、研修の成果が上がらない場合もあります。個々の教員が明確な役割を持って全体協議に参加したり、研究主題にかかわる個人目標を設定して取り組むことが必要です。そのほか、地域内の他校の研究主任等とのネットワークを生かして、効果的な研修方法等の情報交換を行うことも、校内研修を活性化させるための一つの方法です。

また、各教育委員会が、教師の自発的な学習グループへの支援や、教員のニーズに対応する選択制の講座を開設し、自由に参加できる研修会を開催するなど教育実践の取組に自由な

雰囲気をつくることが大切です。形式にこだわることなく実のある研修にすることが求められます。

岩手県立総合教育センターでは、「校内授業研究の進め方ガイドブック」を作成し、公開しています。計画の立案から進め方、まとめ方のほかにチェックシートなどの資料も豊富です。各学校の実情に応じながら、活用したいものです。

そのほか教育関係資料などの情報の共有化も、広い意味での研修になるといえます。ゆっくり話し合う時間が持てない場合でも、例えば全員で共有したい情報や、他の教員も参考となるような資料を回覧したり、学級通信などを交換し合うこともお互いを高め合う効果があります。

県外のある学校では、授業研究にかかる教師の負担を軽減する方法に徹底して取り組んでいる事例があります。一般的に授業研究では、事前に何度も話し合い、時間をかけて指導案を作成しますが、それでは教員は忙しくなる一方で、研究授業の回数も逆に制限されてしまいます。その学校では、事前に想定した授業を再現させるより、子どもがどのように教師の教材解釈を受け止めたかを事後研修で探ることに力を入れています。そのため、指導案は、大まかな時間配分と授業の焦点のみで、非常に簡素化しています。

研究の方法は一通りではありません。各学校で工夫しながら、それぞれの学校に合った方法を導入することが重要です。

(2) 同僚性の形成

教員の世代間のギャップも授業研究が形骸化する要因の一つだと言われています。参観するベテラン教師は、若い教員から学ぶという意識を持ちにくく、マニュアル志向の若い教員がいることも、自由に意見を言い合える職場環境になりにくい理由だと考えられます。

また、社会の急激な変化に伴い、学校に対するニーズも多様化する中で、教職員間の「同僚性」が希薄化し、様々な問題を一人で抱え込みやすくなっていることが指摘されています。

問題を一人で抱え込まないためのキーワードが、「同僚性」の形成です。教職員が職場でお互いに気軽に相談し・相談される、助け・助けられる、励まし・励まされる関係をつくること、つまり本音で話し合い、支え合い、学び合うことができる人間関係をつくることです。

平成 18 年 7 月の中央教育審議会答申(今後の教員養成・免許制度の在り方について)では、次のように答申されています。



今後の教員養成・免許制度の在り方について(平成 18 年 7 月 11 日の中央教育審議会答申)

【抜 粋】

2. 教員をめぐる現状

大多数の教員は、教員としての使命感や誇り、教育的愛情等を持って教育活動に当たり、研究と修養に努めてきた。そのような教員の真摯な姿勢は、広く社会から尊敬され、高い評価を得てきた。

しかしながら、現在、教員をめぐる状況は大きく変化しており、教員の資質能力が改めて問い直されている。

(中略)

教員の多忙化と同僚性の希薄

社会の変化への対応や保護者等からの期待の高まり等を背景として、教員の中には、多くの業務を抱え、日々子どもと接しその人格形成に関わっていくという使命を果たすことに専念できずに、多忙感を抱いたり、ストレスを感じる者が少なくない。

また、教科指導や生徒指導など、教員としての本来の職務を遂行するためには、教員間の学び合いや支え合い、協働する力が重要であるが、昨今、教員の間に学校は一つの組織体であるという認識の希薄になっていることが多かったり、学校の小規模化を背景に、学年主任等が他の教員を指導する機能が低下するなど、学びの共同体としての学校の機能（同僚性）が十分発揮されていないという指摘もある。

（中略）

6. 教員に対する信頼の確立に向けて - 国、大学、教育委員会、学校、教員等に対する期待

各学校においては、魅力ある職場づくりを進めるため、教員同士が学び合い、高め合っていくという同僚性や学校文化を形成することが必要である。このため、個々の教員の能力向上だけでなく、学校におけるチームワークを重視し、全体的なレベルアップを図るという観点から、校内研修の充実に努める必要がある。また、有機的、機動的な学校運営が行われるよう、校務分掌などの校内組織の整備や、個々の教員の知識・経験を他の教員も共有できるよう校内体制づくりを進めていく必要がある。

学校には、お互いの仕事を尊重する空気がありますが、反面、お互いに干渉しない、批判できない組織になりがちです。これまでの学校の伝統や習慣を大事にしながらも信頼感に基づくチームワーク、すなわち「同僚性」を醸成していくことが重要です。

部活動を終えた後など、職員室に戻ってからの何気ない会話で、授業や部活動、生徒指導、これからの学校のあり方などについて、自由に意見を交わし、相談もできる、そんな状況が校内研修の原点であると考えます。教員みんなで話し合い、互いに尊重し、仲間と協働する学校文化を形成していくことが大切です。

また、「研修」という冠をつけなくても、お互いの授業を参観したり、日常的に自由に意見交換できるような雰囲気があれば、研究指定を受けなくても、教師力は向上していくものです。後輩が素直に「先輩のようになりたい。」と言えるよう、若い教員を育てていくためにも、同僚と学び合うかかわりを高めていきたいものです。

3 研究指定校に対する支援等

(1) 研究紀要等作成の簡素化

県教育委員会の研究指定の見直しでは、研究紀要等の簡素化にも取り組んでいます。研究紀要や報告書の見栄えを良くするために多くのエネルギーを費やしている場合が見受けられます。学校に遅くまで残って仕事をするのが評価につながる雰囲気があるのであれば、その考えを改めていかなければなりません。

研究紀要や研究集録の体裁や分量が研究の熱心さや成果を表す尺度ではないということを理解することが必要です。研究指定の成果は、授業がどのように改善され、子どもたちがどのように変容したかということにほかなりません。そのためにも「研究発表で配布する資料は、リーフレット1枚にする」とか、「発表会の案内の簡素化、参観の礼状

の廃止」などを申し合わせ、できるだけ担当する教員の負担を軽減することが求められます。

校内研究には、学問的な研究の意味合いもありますが、大学等で行っている研究とは異なり、あくまでも授業を改善するための研究です。前例と同程度のもの、あるいは他校と同じように立派な研究紀要を作成したいという思いが起こりがちですが、学術論文的な内容である必要はありません。多くの文献を引用したり、必要以上のデータを集めるなど、作成に時間を費やすやり方を見直していきましょう。

研究紀要には、標準的な構成や作成のポイントはありますが、型にはめ込まずに、各校のオリジナリティがあっても良いと考えます。研究の過程で作成した指導案や資料をそのまま綴じこんで製本した資料でも十分といえます。印刷機やコピー機などを使用することで、費用も安くすみ、その予算を研究の充実に充てることもできます。実践のぬくもりが伝わってくる上、すぐに実践の役に立つなど資料的価値も高くなります。

(2) 研究指定校等に対する支援

研究指定を行った教育委員会でも、附帯する事務の軽減を図るために、事務のマニュアル化や実績報告書の簡素化などに取り組む必要があります。そのほか、学校の主体性を最大限尊重し、経費の使用に柔軟性を持たせるなど学校の裁量拡大に努めていかなければならないと考えます。

アドバイザーとして研究指定校と一緒に研究を進めていく立場の指導主事は、研究が円滑に行われるよう、教員の負担軽減も一つの視点として、簡素化された研究指定の標準モデルを示すなどの指導・支援を行うことが必要です。

なお、教育委員会では研究指定校の取組内容や研究成果をホームページ等で県内に広く発信し、他の学校での実践の参考となるよう、情報の共有化を図ることも重要です。

また、現在も教育委員会による授業力向上のための訪問指導が行われていますが、より一層授業改善を推進するため、訪問指導内容の工夫などの見直しを図りながら、授業改善支援の充実に図っていく必要があります。

4 研究団体にかかる負担軽減

県内には多くの教科研究会などの団体が組織され、授業力の向上のために熱心な活動が行われています。その役割は誰もが認めるところですが、加入の費用、旅費などの負担、会誌発行作業など、金銭や時間・労力の負担が大きいのも実情です。

そのような中で、インターネットを活用した新たな取組を行っている団体があります。「高校まなびの広場」という団体の活動が参考になります。この団体は、東京大学大学院教育学研究科の佐藤学教授と高校教員が中心となって結成し、活動していますので紹介します。以下はその団体のホームページから引用したものです。

【高校まなびの広場ホームページ <http://hs-manabi.epoch-net.ne.jp/>】

『高校まなびの広場』の利点として、 加入の費用や会費がかからないこと メーリングリストやブログなど新たな電子メディアを活用しているため、連絡や情報の伝達がML上で行え、ブログを用いてそれらの情報を外部の人にも掲示できること。そのため、会誌発行等の費用が必要でないこと。 授業検討会も、参加したい会に個人で参加を申し込むため、手続きが煩雑ではないこと。日程調整や場所の確保が必要でないこと。 決まった総会や集会がないが、夏に開かれる「教育のアクションリサーチ研究会」や年末のオフ会で、ビデオ検討会や情報の交換ができる。

このような“柔軟でゆるやかな繋がり”であるため、多忙さの合間を縫って、北海道と関東、広島と東京、高校教員と研究者などの距離や学校を越えた繋がりを持つことが可能になっている。

(中略)

このように、連絡手段はヴァーチャルなものを用いているが、「教育のアクションリサーチ研究会」や、各学校での授業検討会、オフ会など実際に顔を合わせ、授業を見る機会が保障されているため、互いは決して匿名の存在ではない。

筆者は授業検討会に参加し始めた当初、広場の高校教員から「見に来て下さい」「気がついたことを何でも話して下さい」と言われ、理論的な知見からのアドバイスでなく、ただ見るだけでもよいのか、と戸惑ったことがあった。しかし、高校では横の繋がりが乏しく教員間で授業検討を行う機会はほとんどなく、授業を変える努力を続けても、教員自身ではその変化がなかなかわからず、時に自信を無くしたり、不安になったりするのだということがわかってきた。

(中略)

そして、筆者自身に虚心に映った物事や生徒の様子を伝え、教員の努力をねぎらおうという姿勢に変化していった。このエピソードからもわかるように、高校の教員にとっては、授業検討の場は見る側にとっても、見られる側にとっても大きな支えになっている。『高校まなびの広場』は、実践を行うための仲間が得られ、しかも授業検討の場を、比較的自由的な形で持つことを可能にしている。

筆者の関わりも、授業検討会のために参加したり、検討のためのビデオ記録を撮ったり、授業の感想を述べたりなど、けっして「指導する」という関わりではない。むしろ、現場の教員の格闘や悩みに接する機会を得たり、大学で行う授業へのヒントを頂いたりなど、筆者の側も学ぶことが多い。大学教員も高校教員も同じく実践者であり、研究者であり、意見を述べ合い学びあう平行な関係が『高校まなびの広場』には存在している。

県内の高等学校の研究団体でも、総会や集会の回数の見直し、会員名簿の簡素化、メールの活用、電子データでの事務引継など負担軽減の取組を行っているようですが、更なる工夫が求められます。

すべては子どもたちのために

子どもたちの成長を願い、教員の授業力を向上させるために日々研究を重ねることは、とても大切なことであり、研究指定の果たす役割も大きいといえます。

しかし、子どもたちのためにと思いながら、逆に子どもと向き合う時間が少なくなり、教員に過重な負担を強いるような方法で良いはずがありません。プロセスも大切にしなければなりません。求められるのは、授業がどう変わって、どのように理解が進み、子どもたちの輝きが増したのかという成果です。子どもの成長を確認し、「研究指定を受けて取り組んで良かった」と、学校のみんが達成感を実感できるような研究とすることが望まれます。

そのためにも、できるだけ教員に負担がかからないように工夫し、子どもと向き合う時間を確保しながら、形式にとらわれず、役に立つ研究となるよう見直しを進めていく必要があります。

また、各学校の実情に応じて、校長のリーダーシップの下、チームワークを大切にしながら自主的な研修・研究スタイルを構築していくことが求められます。

《各学校での取組をお願いしたいこと》

【提言 3】

学校における教職員の負担軽減対策の推進

1 多忙化解消のために

(1) 多忙化解消に取り組む必要性

多忙化の原因は様々であり、自助努力だけでは解決できないことがあります。学校内部の問題だけではなく、教育委員会、関係団体等からの調査や保護者や地域住民からの要望やクレーム対応など外的要因によって多忙化を招いているのも事実です。こうした点を踏まえつつ、多忙化解消の取組は、まず、学校現場が基本であると考えます。

内的環境も外的環境も学校ごとに事情が異なります。また、学校の教育活動は、教員が子どもたちの状況や保護者、地域の方々の意見を踏まえながら自主的に作っていくものです。教員本来の教育活動を充実させ、子どもたちを豊かに成長させるための時間を確保するためには、学校運営、教育活動の中で、どんな改善ができるのか各学校の教職員全体でよく話し合う必要があります。

少子化、そして本県の厳しい財政状況の中にあっては、人員削減は避けて通れない問題です。学校経営も効率良く推進していかなければなりません。「今までやっているから」とか、「特に問題が生じていないから」と何の疑問も持たずに従前どおりのやり方で行っている“当たり前”の仕事について、常により良いものに見直していくことができるよう、教職員一人ひとりの創意工夫と行動によって変えていかなければなりません。できるだけ残業をしない(苦労しない)ため、そして自分たちの健康を守るためにはどう改善すればよいかを考えて、取り組んでみてはいかがでしょうか。

(2) 各学校での取組の推進

教職員個々の頑張りには期待しているだけでは、何の解決にもつながりません。校長等管理監督者を中心とした検討チーム等で多忙化解消のため、組織的に話し合いを行い、校務改善に向けた取組を行うことが重要です。遅くまで残って仕事をすることが当たり前であるという認識を改めるとともに、どんな業務が教職員の負担となっているのか洗い出しをすることが大切です。

これまでも県立学校及び小中学校の多忙化問題に関する検討委員会の提言を受け、各学校で取組が進められていますが、その検討チームの形態は様々です。多忙化を解消するための検討委員会を設置したところもありますし、学校運営委員会や学年主任会議、安全衛生委員会などの組織を活用して検討しているところもあります。

一方で、まったく検討や改善が進んでいない学校も見受けられます。教職員の多忙化(長時間労働)を解消・改善するためには、学校における自主的な業務改善が不可欠です。新たな組織を設置すると負担が増えますので、できるだけ既存の組織を活用する方が良いでしょう。検討会を開催したり、実際に改善を行うことは、一時的に大変な労力が必要になりますが、働きやすい職場環境をつくっていくという共通理解のもと、組織的、系統的に検討することが大切です。

2 業務改善のポイント

業務改善を行うためにその視点として大切なのは、その仕事は価値を生んだのか、成果や効果があったのかということをしっかり振り返ってみることです。

当然子どもたちに還元できない、価値を生まない事務的な業務もありますが、学校現場では、授業と授業準備、生徒指導等子どもとかかわる時間以外の業務をできるだけ減らすことを考えていかなければなりません。

業務改善を進めるに当たってのポイントは、次のとおりです。

権限を持つ管理監督者のリーダーシップ（実行にはトップの判断が必要）
学校の目標を教職員全員で共有（全員で取り組むことにより成果大）
潜在的な疑問の掘り起こし（疑問を共有化しよう）
心配の先取りをせず、まず、できることから実行（できない議論より、どうしたらできるか）
前例、習慣、経験を強調しない（過去と現在は状況が違うことを認識する）

学校運営等全体にかかることは、皆さんの総意が必要ですが、まずは、自分でできる改善に取り組んでみてはいかがでしょうか。日本HR（ヒューマン・リレーション）協会の東澤文二さんの「仕事の改善ルール」という書籍をもとに、「カイゼンのキーワード」としてまとめましたので、参考にされるといいでしょう。（資料編 76 ページ参照）

3 学校での多忙化解消に向けた取組

教員の負担軽減のために、各学校でさまざまな取組が行われています。個々の改善は少しの効果しかないのかもしれませんが、その積み重ねが大きな負担軽減につながる可能性もあります。

例えば、各小中学校で「学校経営計画」などの冊子を毎年発行しています。最近は見直しが進められているようですが、依然として厚さを競うかのように分厚い冊子を発行している例として、200 ページを超える「学校経営計画」を作成している学校も見受けられます。

他県では、ほとんどの学校で「学校経営計画」の冊子の作成を廃止したところもありますが、廃止によって、学校運営に支障が生じたという声はあがっていません。作成にかかる労力に見合った活用がなされればいいのですが、無いよりはあった方がいいという程度の考え方で内容が増えてきたのかもしれませんが、作成の目的、配布対象に照らし合わせてみて、それほど厚い「学校経営計画」の作成が必要か、学校内で話し合ってみてはいかがでしょうか。

また、学校での取組の中で大きなポイントとなるのが、「同僚性」、「情報の共有化」と「保護者、地域との協働」です。以下この3点について説明します。

(1) 同僚性を高めよう

同僚性については、提言2の「研究指定のあり方」の中でも触れましたが、学校運営の中で、教育力を高めていくためには必要不可欠な要素です。教員同士が学び合い、高め合うために自由に意見交換できることはもちろんのこと、お互いの業務を助け合うことにもつながります。

仕事が集中的に入ることもありますし、生徒指導上予期できない問題が発生することもあります。それが特定の教員に集中した時、お互いにフォローすることは当然のことです。「何かできることはありますか。お手伝いしますよ。」とみんなで声を掛け合うことができるような職場では、ストレスを感じる事が少ないと思われれます。そのような職場の雰囲気、より良い教育につながっていくものと考えられます。

また、「同僚や先輩が残って仕事をしているので、帰りにくい。」や「残って仕事をしないと

不安になる。」という声も聞かれます。特に、経験の少ない若い教員は、何をどこまでやればいいのかいつも不安に感じ、遅くまで残って仕事をしている場合が多いようです。管理職の方が声をかけるのはもちろんですが、先輩からの助言や同僚同士で声をかけ合って、皆で早く帰るよう意識することも大切なことです。

多忙化のせいで逆に同僚性が失われてしまうという意見もありますが、忙しいからこそ、みんな支え合い、助け合うことが大切だと思います。

(2) 情報を共有しよう

各学校によって方法はそれぞれ異なると思いますが、情報が共有できるしくみが整備されていることは、教員同士の意思疎通、業務の効率化の観点でも大切なことです。

意見や判断の違いは価値観や立場によっても生じますが、知っている情報の違いによって起こる場合があります。教職員のベクトルを合わせるためには、情報の共有化が大切です。同じ情報を共有すればするほど判断の差異は小さくなり、結果としてプロセスが短縮され、スピードアップにつながります。

県立学校では、一人1台パソコンが配備され、校内LANが整備されていますので、情報を共有する環境が整っています。小中学校では、市町村によって整備状況に差がありますが、学校にある1台のパソコンでも、関係様式や定型文、学習シートや練習プリント、教材等を共有、活用している学校もあります。

パソコンを活用することは、業務の効率化や情報の共有化に有効ですが、職員室でパソコンに向かいっぱなしになったり、なんでもメールで済ませてしまうなど、教職員間の対話が少なくなり、学校内のコミュニケーション、同僚性の形成の観点でも問題があるという指摘もあります。パソコンはあくまでもツールの一つであり、上手に活用することが大切です。

なお、個人情報の保護については、個人の権利やプライバシーを保護するために十分に配慮されなければなりません。学校は、児童生徒に関する個人情報を様々な形態で保有しています。パソコンの活用は今や当たり前となっていますが、セキュリティ対策もしっかり行わなければなりません。これらの情報の保護は、教職員個々の意識付けとともに、組織としての対応を徹底することが必要です。

(3) 保護者、地域と協働しよう

本県では、「いわて型コミュニティ・スクール構想」や「学校支援地域本部事業」など学校と家庭や地域との連携・協働を推進しています。学校の教育活動を進めていく上で、家庭や地域との連携は不可欠です。読み聞かせや「総合的な学習の時間」の指導等の学習支援活動、登下校安全確保指導、学校環境整備など、多くの学校でボランティアの方に御協力をいただいています。多忙化解消が本来の目的の事業ではありませんが、学校のサポーターが増えることによって、結果的に教員の負担軽減につながります。

また、いい意味で、学校、家庭、地域との役割分担は必要です。PTAや教育振興会などの事務を保護者をお願いしたり、スポーツ少年団活動を地域に委ねるなどの取組を進めている学校もあります。地域との連携・協働にも積極的に取り組んでいきましょう。

(4) 学校での取組事例の紹介

現在、県内の各学校で進められている多忙化解消のための主な取組事例は次のとおりです。この事例を参考にしながら、自校の改善を進めていただきたいと思います。

改善に取り組むことで削減できる時間を子どもと向き合う時間に振り向けるとともに、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得などで「教職員が元気で明るい学校づくり」につなげましょう。

【多忙化解消に向けた各学校の取組事例】

<p>会議や研究会の効率化・スリム化</p> <p>連絡と協議を分ける、資料の事前配布、放課後の会議の調整、進行の工夫、開催回数の削減、参加メンバーの工夫、運営委員会や分掌部会の活用、会議の統合・廃止、終了時間の厳守、開催時間の工夫、ペーパーレス</p>
<p>校務分掌や業務の見直し・削減</p> <p>担当者の複数化、業務の廃止、分掌の統合、業務量の平準化、日直の工夫</p>
<p>外部事業等に関する業務の見直し</p> <p>作品応募等の参加見直し、応募作品を長期休業の課題に、伝統芸能の参加事業の見直し、PTAの会議の削減、学校と保護者、地域住民との役割分担</p>
<p>年間計画の見直し</p> <p>行事の廃止や実施時期の変更、行事内容の軽減、取組期間の短縮、行事の軽重付け、業務時期を長期休業中へ</p>
<p>日課表の見直し</p> <p>通常日の会議日の休憩時間の変更、職員朝会の回数削減、ゆとりある時程、休憩の確保</p>
<p>教科指導の見直し</p> <p>学年で教科担当を決め、教材研究の共有化・準備の効率化、作成した資料は共有ホルダーに保存活用、学年内合同学習・交換授業により、教諭一人当たりの指導教科数の減、担任外の支援・指導、教材の共同利用・保存、ボランティアや地域人材の導入・活用</p>
<p>部活動等の見直し</p> <p>部活動顧問の複数化、参加大会の精選、放課後活動なしの日、部活動なしの日の設定、部活動休養日の申し合わせ事項の徹底、長期休業中の部活動日の削減、外部指導者の活用、部活動関係者（学校、指導者、父母）で過度の活動を避けるなどの申しあわせ事項の確認、スポーツ少年団活動の学校対応の明示</p>
<p>学校行事の見直し</p> <p>効果の薄い行事の廃止、早めの計画立案・提案、企画、運営のマニュアル化</p>
<p>事務処理の見直し</p> <p>学校集金の窓口の一本化、復命書、報告書、文書決裁等の簡略化、合理化、事務職員による教員への事務処理支援</p>
<p>パソコンや校内LANの活用</p> <p>校務分掌や学年ごとの共有ファイルを作成し、情報を共有化、関係様式、定型文等の共有化</p>
<p>勤務時間の適正管理</p> <p>ノー残業デー等、家族の誕生日などの定時退校日の設定、年次有給休暇や週休日の振替、代休取得の促進</p>

次ページには、各学校での取組事例をもとに「学校における多忙化解消に向けた改善活動等ガイドライン（チェックシート）例」を作成してみました。各学校でチェックしてみたいと思います。

学校における多忙化解消に向けた改善活動等ガイドライン(チェックシート)例

このシートは、各学校で行われている多忙化解消に向けた具体的な取組事例をもとに作成したものです。学校種及び校内 LAN が整備されていないなど学校によっては当てはまらない項目もありますので、適宜加除してご利用ください。

(凡例) A・・・できている。 B・・・概ねできている。 C・・・あまりできていない D・・・できていない

1. 行事の見直し	A	B	C	D
児童生徒の目線から教育的効果等を考慮し、行事を精選している。				
早めの計画立案・提案で準備に余裕を持たせている。				
学校評価や反省会の議論・結果を次年度計画の反映させている。				
行事の企画・運営のマニュアルを整備するなど、毎年同じ時間、労力をかけることのないよう工夫している。				
反省、課題を踏まえながら、随時、マニュアルを見直し、次へ活かしている。				
各行事において、挨拶や形式的な部分は必要以上に時間をかけない。(準備段階含む)				
2. 決裁・協議の見直し				
決裁は、副校長(教頭)の専決区分を活用し、スピード化を図っている。				
決裁は、押印者を必要最小限とするなど、簡素化している。				
簡易な起案は、回議用紙を省略し、回議ゴム印等で簡素化している。				
簡易な協議については、簡素化(少人数協議、メール活用等)している。				
校務分掌等の所掌事項についてのエンパワーメント(権限委譲)を推進し、決裁の弾力的な運用が図られている。				
3. 会議等の見直し				
連絡、情報伝達だけの会議は開催しない。(資料の回覧、掲示、校内 LAN の活用で情報を共有)				
勤務時間外の会議は設定しない。				
会議は、定刻に始め、定刻に終わるよう会議終了時間を設定している。(終了時間を厳守している)。				
形式的な挨拶は省き、進行を工夫するなど、会議時間をできるだけ短縮するようにしている。				
会議の参加者は、必要最小限としている。				
会議資料は、要点を整理したシンプルなもので良いこととしている。				
事前に会議資料を配付し、協議事項に対する理解を深め、会議時間の短縮を図っている。				
朝会は、(校内 LAN を活用し、)できるだけ連絡説明を少なくし、重要な学年打合せの時間などを確保している。				
職員会議などの協議事項で、時間がかかる見込みのものは、会議前に運営委員会等の関係者で方針協議等を済ませるなど、会議時間を短縮するようにしている。				

4. 出張の見直し	A	B	C	D
関係団体会議、ブロック会議、研修会などへの出張は、その効果を十分検証し、効果の乏しいものは参加を止めるなど、出張について精選している。				
会議、研修等で得た重要な情報等は、回覧や校内 LAN で情報共有している。				
復命書は、要点を整理したシンプルなもの良いこととしている。				
軽微な出張報告などは、口頭復命としている。				
教育委員会主催会議等の復命書は、主催者会議要旨等を活用して復命している。				
5. 業務の見直し、平準化				
校務分掌の整理、統合等を行い、会議、打ち合わせの回数を減らしている。				
管理職が仕事内容をよく把握し、教職員の能力と業務量などを見極めた上で業務を割り振りしている。				
分掌事務のマニュアル化を推進するとともに、校内 LAN 共有フォルダに保存し、業務、引継ぎに活用している。				
年間指導計画及び実施結果などの進捗管理資料等の様式等を見直し、簡素化や PC 活用など作成時間を軽減するための工夫を行っている。				
成績会議資料等の分析資料等の様式、項目などを見直し、簡素化や PC 活用など作成時間を軽減するための工夫を行っている。				
授業評価、学校評価の集計等作業は、PC 活用など作業時間を軽減するための工夫を行っている。				
課外授業、補習授業などの効率的な方法について、工夫、見直しを行っている。				
学年通信、学級通信などの作成は、必要以上に時間をかけないような工夫を行っている。				
文案例、定型文書、各種統計資料など校内 LAN を活用し、情報の共有化を図っている。				
外部団体等からの作品募集の精選を行っている。(長期休業中の自主的な取組としている。)				
印刷製本している「学校経営計画」を簡素化している。				
教材研究の情報を共有・共同化し、授業準備の負担を軽減している。				
学習シートや練習プリントを分担して作成し、負担を軽減している。				
公簿以外の日誌等の簡素化を図っている。				
学校と保護者、地域住民と協働している。(PTA や教育振興会は保護者等に任せるなど役割分担している。)				
読書ボランティアなど地域の人材を活用している。				
6. 部活動の見直し				
生徒の希望を尊重しながら、部の整理統合を検討している。				
部顧問を主担当・副担当等として複数配置し、連携して指導にあたっている。				
顧問の委嘱に際して教職員と意見交換し、職員の希望を尊重しながら決定している。				

6. 部活動の見直し(つづき)	A	B	C	D
顧問が技術指導のできない部について、外部コーチを委嘱している(検討している)。				
年間指導計画等をもとに、参加する大会や遠征試合などの精選、見直しを行っている。				
土日の部活動休養日を設定している。(部活動休養日の申し合わせを順守している。)				
土曜日や日曜日に活動(練習)する場合でも、午前あるいは午後の活動となるよう(終日活動をしないよう)に配慮している。				
職員が連続した休暇を取得しやすいよう、長期休業中の活動日についても見直ししている。				
保護者、外部指導者、スポーツ少年団などの関係者に対して学校の部活動方針を説明し、理解を得ている。				
7. その他				
仕事をひとりで抱え込まないよう、学年内や分掌内で協力しあうよう声かけをしている。				
業務繁忙に応じて、組織を越えた教職員の支援体制ができている。				
校内研修、研究授業のあり方について見直しており、業務の状況を勘案しながら、力をつけるための校内研修、研究授業を進めている。				
年次有給休暇や週休日の振替、代休取得を促進している。				
ノー残業デーを設定し、職員が定時に退勤しやすい職場環境づくりに努めている。				
定時退勤が困難な場合でも、遅くとも「時までには帰ろう!」などの意識共有、声かけなどを行っている。				
教職員からの改善提案を奨励している。又は改善するためのしくみがある。				



【提言4】

小中学校の裁量拡大の促進

家庭、地域との協働、そして地域に開かれた特色ある学校づくりを実現するためには、各学校においてそれぞれの教育理念や教育方針に基づき、目標達成型の自主的・自律的な学校経営を行うことが必要です。そのような学校経営を後押しするために、全国的にも学校の裁量を拡大するための取組が進んでいます。取組内容の主な事例は次のとおりです。

【裁量拡大の主な事例（全国）】

学校と教育委員会の関係を定めている学校管理規則について、これまで教育委員会の承認が必要であったものを届出に改めるなど、教育委員会の関与を縮減。

（教育課程編成、補助教材の使用、修学旅行、休業日の変更など）

学校の創意工夫、自主的な取組に関して、各学校が企画・提案を行い、教育委員会において評価・査定を行った上で、必要な予算を措置。

学校に対して、校長の裁量で執行できる経費を措置。学校経営計画の策定、事後的な評価と絡めて実施。

（参考：文部科学省の全国調査結果）

「学校の意向が予算措置に反映される仕組み」を導入している市町村教育委員会の割合
平成10年度 4.8% 平成18年度 28.0%

「総額裁量予算制度」を導入している市町村教育委員会の割合
平成10年度 3.2% 平成18年度 23.1%

（参考：市町村財政担当等に対する要請）

平成21年1月に開催された市町村財政担当課長会議において、予算に関する小中学校の裁量権限の拡大等について県教育委員会から要請を行いました。

なお、昨年10月には、市町村教育長会議においても同様の要請を行っています。

【要請内容】 学校の意向が予算措置に反映される仕組みの構築
 総額裁量予算制度の導入
 校長への専決権の付与、専決額の増額 ほか

このほか、長期休業期間について、届出があれば校長が学校の実情に応じて夏休みを縮減したり、二学期制を導入できるようにした教育委員会も増えてきています。このような取組は、特色ある学校づくりに資することはもちろん、教員の負担を軽減する観点からも有効だと思われます。

県内の市町村教育委員会でも、規則等を改正し、勤務記録月報の廃止、口頭による着任届、勤務時間の変更承認申請の廃止、職専免の学校長承認事項の拡大など、承認制から届出制に変更したり、服務関係の権限を校長に委譲したり、事務そのものを廃止するなどの取組が行われています。また、事務処理や会計処理における校長の決裁権限を見直し、事務の簡略化と迅速化を図っているところもあります。

しかし、このような取組も、全県的な広がりはまだのようです。人事異動により他の市町村の学校に勤務することとなった場合に、服務関係などの事務手続きが相違することがないよう、他の市町村の取り扱いを参考にしながら、同様の手続きとすることが望まれます。

岩手県教育委員会事務局では、今年度、各教育事務所の協力をもとに、市町村立学校の裁量拡大に向けた検討を行いました。次ページ以降に「小中学校の裁量拡大（学校長への権限移譲）の視点と県教委の見解」としてまとめました。その内容を参考にさせていただき、学校の裁量拡大に向けた取組をより一層推進していただくようお願いします。

小中学校の裁量拡大（学校長への権限移譲）の視点と県教委の見解

小中学校の自由度の高い学校経営を推進するため、緩和（廃止）すべきと考えられる諸規制（国、県、市町村）及び移譲すべきと考えられる権限等について出された意見をもとに、県教育委員会事務局の担当課の見解をまとめたものです。

1 学校運営に関する小中学校の裁量拡大

(1) 教育指導指針に定められている「担当」「委員会」について、必置とはせず、設置については小中学校の裁量に任せる。

- ・ 小規模校においては設置に苦慮している。
- ・ 教育活動の中で、どこに重点を置くかは学校に任せてよい。

平成20年度内に策定する「平成21年度学校教育指導指針」において、平成21年度からの教育課程の編成については、各小中学校の実態に応じた弾力的対応を可能としました。

【学校教育室 義務教育担当】

(2) 地域連携窓口教員を必置とはせず、小規模校においては設置しないことを可とする。

地域連携窓口教員の必置については、見直す考えはありませんが、学校の規模や教員数等の実態によっては、教諭ではなく、教頭（副校長）が地域連携窓口の役割を担うことも可能と考えます。

【生涯学習文化課 生涯学習振興担当】

(3) 長期休業日の設定の権限を、市町村教育委員会から小中学校長に移譲する。

- ・ 授業日数の確保が必要となっており、市町村教育委員会規則では「月日から月日までの間で校長が定める期間」等と規定し、学校の裁量に任せてよい。
- ・ 卒業式～高校入試～学年末休業開始のタイムラグにも対応する必要がある。
- ・ 年間最低授業日数を市町村教育委員会が指示する方法もある。

目標達成型の特色ある学校経営に資するものであり、市町村教育委員会においては、実現の方向で検討されるようお願いします。

【学校教育室 義務教育担当】

(4) 学期の設定の権限を、市町村教育委員会から小中学校長に移譲する。

- ・ 授業日数の確保が必要となっており、市町村教育委員会規則を、3学期制を標準にしな

がらも、2学期制を可能とする規定に変更し、学校の裁量に任せてよい。
(県立学校においては、学校長の権限 [県教育委員会に届出としている])

目標達成型の特色ある学校経営に資するものであり、市町村教育委員会においては、実現の方向で検討されるようお願いします。

【学校教育室 義務教育担当】

(5) 勤務時間の始終の時刻の決定権限と学校行事等に係る勤務時間変更の権限を、市町村教育委員会から小中学校長に移譲する。

- ・ 年度当初の「教育課程編成届」と連動させることにより「学校行事等に係る勤務時間変更承認願」の提出を省略できるとする方法もある。

(県立学校においては、学校長の権限としている)

事務の簡素化に資するものと考えますが、移譲に当たっては、適正な勤務時間管理となるようお願いします。

【教職員課 給与担当】

勤務時間の変更に係る市町村教育委員会への承認申請については、「廃止する」との方向性をまとめ、市町村教育委員会に検討を依頼しています(1)。

なお、平成20年10月1日現在、13市町村で実施されています。

【教職員課 人材育成担当】

(6) 特別活動実施の権限を、市町村教育委員会から小中学校長に移譲する。

事務の簡素化に資するものであり、市町村教育委員会においては、実現の方向で検討されるようお願いします。

【学校教育室 義務教育担当】

「市町村教育委員会への届出とする」との方向性をまとめ、市町村教育委員会に検討を依頼しています(1)。

なお、平成20年10月1日現在、8市町村で実施されています。

【教職員課 人材育成担当】

(7) 学校で選定した補助教材の、市町村教育委員会への届出又は承認申請を廃止する。

- ・ 市町村教育委員会は選定基準を示すのみとし、選定は校長裁量とし、届出・承認申請は廃止してよい。

事務の簡素化に資するものであり、市町村教育委員会においては、実現の方向で検討されるようお願いします。

【学校教育室 義務教育担当】

(8) 小学校低学年で合科関連学習ができるよう、教育課程編成を弾力化する。

新学習指導要領の総則・教科等の規定に即して教育課程を編成することにより可能です。

【学校教育室 義務教育担当】

1：平成20年3月31日付け教職第1050号通知

「岩手県公立小中学校事務共同実施推進検討会の検討会最終報告書の送付について」

- (9) 教育課程の編成について、小中学校の裁量を拡大する。

目標達成型の特色ある学校経営に資するものであり、市町村教育委員会においては、実現の方向で検討されるようお願いいたします。

【学校教育室 義務教育担当】

- (10) 小中一貫した指導を進めるため、小6・中1の指導内容の弾力的な扱いを認める。

各小中学校において校種をまたぐ教科プログラムを作成することにより可能です。

【学校教育室 義務教育担当】

2 学校における事務の簡素化・廃止

- (1) 旅費の支出がない旅行命令については、旅行命令簿による旅行命令を可能とする。

- ・ 旅行命令簿についての規定を市町村教育委員会において設ける。
(県立学校については、旅行命令簿についての取扱いとしています。)

県費負担教職員の旅費については、市町村立学校職員の給与等に関する条例第34条において、「県立学校職員の例による」としていることから、小中学校においても旅行命令簿による旅行命令が可能です。

【教職員課 給与担当】

- (2) 職員の勤務記録月報の作成・提出を廃止する。

「廃止する」との方向性をまとめ、市町村教育委員会に検討を依頼しています(1)。
なお、平成20年10月1日現在、13市町村で実施されています。

【教職員課 人材育成担当】

- (3) 着任届の作成・提出を廃止する。

「廃止する」との方向性をまとめ、市町村教育委員会に検討を依頼しています(1)。
なお、平成20年10月1日現在、12市町村で実施されています。

【教職員課 人材育成担当】

- (4) 職員履歴書の様式を全県で統一し、パソコンでの作成を可能とする。

平成20年3月に全県統一様式を示しています(2)。

【教職員課 人材育成担当】

1：平成20年3月31日付け教職第1050号通知

「岩手県公立小中学校事務共同実施推進検討会の検討会最終報告書の送付について」

2：平成20年3月18日付け教職第940-1号通知

「岩手県公立小中学校事務共同実施推進検討会の検討結果に基づく県費負担教職員の履歴書の取扱いについて」

- (5) 校長承認の職専免については、申請書の作成を不要とし、整理簿による承認とする。

「申請書作成不要、整理簿による承認」との方向性をまとめており、市町村教育委員会の服務規程もその旨の規定であることから、市町村教育委員会に取扱いの徹底を依頼しています(1)。

なお、平成20年10月1日現在、30市町村で実施されています。

【教職員課 人材育成担当】

- (6) 職専免の学校長承認の対象を拡大する。

「所属長承認の対象を拡大する」との方向性をまとめ、市町村教育委員会に検討を依頼しています(1)。

なお、平成20年10月1日現在、25市町村で実施されています。

【教職員課 人材育成担当】

- (7) 校長の県外出張の承認を廃止する。

(県立学校には同様の規定なし)

事務の簡素化に資するものであり、市町村教育委員会においては、実現の方向で検討されるようお願いします。

【教職員課 人材育成担当】

- (8) 復命書について、校長の承認を得て作成を省略できることを徹底する。

・ 軽易なもので校長の承認を得たものについては省略可能であるとの規定だが、作成されているケースが多い。

(県立学校も同様の規定)

事務の簡素化に資するものではありませんが、規定を周知することは必要ですが、作成が必要かどうか(校長が承認するかどうか)は、旅行命令権者であり服務監督権者である校長が個別具体的に判断するものです。まずは、口頭で校長に復命し、作成の有無を確認しましょう。

【教職員課 人材育成担当】

- (9) 1週間以上にわたる年次休暇を与えたときの教育長への報告を廃止する。

(県立学校には同様の規定なし)

事務の簡素化に資するものであり、市町村教育委員会においては、実現の方向で検討されるようお願いします。

【教職員課 人材育成担当】

1 : 平成20年3月31日付け教職第1050号通知

「岩手県公立小中学校事務共同実施推進検討会の検討会最終報告書の送付について」

3 学校における予算・管財等事務の合理化

(1) 予算に関する学校の裁量を拡大する。

学校の意向が予算措置に反映される仕組みの構築

ヒアリングの実施や予算要望書の提出など、各学校が特色を出すための予算要求を行った結果として予算を配当する。

「総額裁量予算制度」の導入

校長の裁量により、予算の総額の範囲内で事業間流用及び節間流用を可能とする仕組みを導入する。

校長への専決権の付与、専決額の増加

一定金額・一定範囲(節)までは、校長の権限で予算執行できるようにする。

目標達成型の特色ある学校経営に資するものであり、事務の簡素化にもつながることから、市町村教育委員会においては、実現の方向で検討されるようお願いいたします。

【教育企画室 企画担当】

平成21年1月28日に開催された市町村財政主管課長会議において「小中学校予算の拡充等について」として、裁量拡大を要請しました。

【学校教育室 学校企画担当】

(2) 就学援助費・就学奨励費支給を口座振込とする。

(県立学校では口座振込)

口座振込による現金事故防止・事務簡素化も、現金支給による徴収金未納防止も、いずれもメリットがあるため、市町村教育委員会において導入の可否を検討されるようお願いいたします。

【教育企画室 企画担当】

(3) 備品廃棄手続を簡素化し、学校長の申請・教育委員会の承認ではなく、学校長の専決(・教育委員会への報告)とする。

(県立学校では学校の権限)

市町村の財務規則等に則るものであり、市町村の備品管理システムの状況にもよりますが、事務の簡素化に資するものであり、市町村教育委員会においては、実現の方向で検討されるようお願いいたします。

【教育企画室 企画担当】

【取組 1】 県立学校における「労働安全衛生体制等の確立・推進モデル事業」の実施

1 趣旨、目的等

多忙化解消に向けて、各学校でも工夫しながら取組を進めていますが、多忙化問題は様々な要素に起因しており、一つの問題を解決しても、抜本的な解消は困難な課題となっています。労働安全衛生上からも、勤務時間の適正な管理と健康上の対策が強く求められており、文部科学省は、平成 18 年 4 月 3 日付で「労働安全衛生法等の一部を改正する法律の施行等について」及び平成 19 年 12 月 6 日付で「公立学校等における労働安全衛生体制の整備について」通知を発出しています。

この中で、使用者は労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとに始業・就業時間を確認し、これを記録することとした厚生労働省通知に基づいて、「各学校等における勤務時間の適正な把握」を各教育委員会に要請し、各学校での取組を促すとともに、長時間労働職員への「医師による面接指導」を求めています。

また、労働安全衛生法上、50 人以上の職場で設置が義務付けられている「労働安全衛生委員会」について、県立学校で設置されているものの、調査・審議の場である労働安全衛生委員会が十分機能していないという指摘もあります。県教育委員会でも、労働安全体制等の確立に向けた取組を一層推進していかなければなりません。

職員の健康を保持・増進していくためには、多忙化解消と労働安全衛生法上の対策及びメンタルヘルス対策等を一体的に推進していくことが重要です。具体の学校の取組を支援し、先進事例とすることを目的として、県立学校を対象に「労働安全衛生体制の確立・推進モデル事業」を実施し、その成果や課題等を整理・検証しながら他校に広めていくこととします。

2 「労働安全衛生体制等の確立・推進モデル事業」協力校の指定

「労働安全衛生体制等の確立・推進モデル事業」の協力校は、労働安全衛生法第 19 条に規定する安全衛生委員会の設置が義務付けされている高等学校及び特別支援学校からそれぞれ 1 校を指定し、教職員の負担軽減に向けた多面的な取組を個別具体的に支援しながら労働安全衛生体制等の確立・推進をモデルケースとして構築していきます。

3 労働安全衛生に関する手引き等の作成

「労働安全衛生体制等の確立・推進モデル事業」の協力校の取り組み事例等をもとに、学校現場における労働安全衛生に関する手引きを作成し、他の県立学校及び市町村立学校に提供する。

手引きの内容（例）

労働安全衛生法上のポイントの整理

労働安全衛生体制、組織について

安全衛生委員会等の開催のあり方（回数、内容等）

学校が行う多忙化解消（教職員の負担軽減）の取り組み事例

労働安全衛生関係様式集

4 県立学校「労働安全衛生体制等の確立・推進モデル事業」実施要領（案）

次ページのとおり

県立学校「労働安全衛生体制等の確立・推進モデル事業」実施要領（案）

（目的）

第1 この要領は、県立学校「労働安全体制等の確立・推進モデル事業」（以下「モデル事業」という。）を実施するために必要な事項を定め、もって、学校現場の労働安全衛生体制等の確立及び教職員の負担軽減の推進を図ることを目的とする。

（モデル事業の内容）

第2 モデル事業で実施する内容は次のとおりとする。

- (1) 学校の労働安全衛生体制及び関連する事務の確立・推進に関すること。
- (2) 教職員の負担軽減対策の推進に関すること。
- (3) 教職員のメンタルヘルス対策に関すること。

（協力校の指定）

第3 モデル事業に協力する学校（以下「協力校」という。）は県立学校の次の区分から指定することとする。

なお、協力校は、各学校の希望を調査の上、決定するものとし、多数の希望があった場合は、調整する。

- (1) 教職員数が50名以上の高等学校から1校
- (2) 特別支援学校から1校

（協力校に対する支援）

第4 岩手県教育委員会事務局（以下「事務局」という。）は、モデル事業の内容の実施等について、関係課で協力し、資料提供を行うほか、必要に応じて協力校を訪問し、会議等に出席するなどの支援を行う。

（協力校の取り組み事例の周知）

第5 事務局は協力校の取組事例等をまとめ、第2に掲げる内容についての手引き等を作成し、協力校以外の学校にも広く周知することとする。

（経費の負担）

第6 本事業の実施にかかる経費は事務局が負担する。

（庶務）

第7 本事業の庶務は、岩手県教育委員会事務局（ ）において処理する。

（その他）

第8 この要項に定めのない事項については、事務局及び協力校で協議の上決定することとする。

附則

この要領は、平成21年 月 日から施行する。

教職員のメンタルヘルス対策の推進

1 現状及び課題

複雑化する現代社会はストレスの時代といわれています。「いい仕事をするためには、多少のストレスがモチベーションを引き上げる。」といわれるように、新しい課題や問題に挑戦し、それを乗り越える経験は人間を成長させるともいわれていますが、一方で、仕事や人間関係などから生ずる精神的ストレスにより身体の不調、種々の疾病等の原因となっていることが明らかになりつつあります。学校現場も例外ではなく、多忙化に起因する超過勤務の問題や児童生徒、保護者及び職場内での人間関係等がもたらすストレスにより、精神性疾患で療養する教職員が増加傾向にあり、心の健康づくりが喫緊の課題となっています。

以下、現状及び課題について整理しました。

(1) 現 状

教職員のこころの健康について

公立学校共済組合岩手支部で今年度実施した「こころの健康に関する実態調査」結果（以下「アンケート」という。）によると、心の健康について、「健康ではない」「あまり健康ではない」と回答した者は 27.2%であり、心の健康が損なわれていると感じている教職員が 4 人に 1 人以上いるという結果が出ています。

また、その原因として、すべての年代で「業務量」の多さを上げており、次いで「同僚との人間関係」をあげており、学校現場における業務の量や同僚との人間関係が、心の健康に大きな影響を与えている現状があります。

精神性疾患による療養者の増加

平成 19 年度の県内の学校に勤務する教職員の病気休職者は 120 人ですが、そのうち精神性疾患による療養者は 70 人であり、年々増加傾向にあります。また、精神性疾患の場合、療養期間が長期にわたる傾向が高いとともに、約 2 割から 3 割の教職員が復職しても再発するという結果となっています。

【精神性疾患による療養者数】 (単位：人)

区 分		17 年度	18 年度	19 年度
病気休職者数		85	81	120
うち精神性疾患	県立学校	21	19	16
	小中学校	38	42	54
	計	59	61	70

注) 平成 19 年度は実人数 (平成 17、18 年度は延べ人数)

精神性疾患による療養者の増加傾向は、全国的にも同様となっており、文部科学省の分析では、部活動指導や報告書の作成に追われ多忙、児童生徒や親との関係が変化し、以前の指導や対応で解決できなくなった、同僚との人間関係の希薄さなどが原因と発表しています。

また、アンケート結果においても、業務量や同僚との人間関係のほかに、本県においても管

理職や児童生徒、保護者など学校現場における人間関係を原因としてあげており、多忙化と職場での人間関係がこころの健康に大きな影響を与えていると考えられます。

理解が得られにくい病気の特徴

さらに、アンケートの結果、健康でない状態が2週間以上続いた場合でも、7割以上の教職員は医療機関の受診やカウンセリングを受ける等の行動をとらないという結果が出ています。

医療機関等への行動をとらない理由としては、「時間が取れない、休みがとりにくい」が最も多く、次いで「相談していることを他人に知られたくない」

「どこを利用すればよいか分からない」、「どのような状態だと受診が必要なのか分からない」等、早期に対応する必要性を十分に認識できていないことが伺われます。

精神性疾患の特徴として、病気に対する不安な気持ち、あるいは病気かもしれないと気づいているものの受診に抵抗感があったり、気力で治す、休めば元気になるのではないかなど病気に対する知識や理解が不十分なために一人で問題を抱え込み、受診機会を逸してしまつて重症化してしまう場合も見受けられます。



(2) メンタルヘルス対策における課題

職場での対応

組織経営の観点から、組織が一体となり目的を達成できる体制を整え、本来の役割を果たすためには、教職員個々の能力を引き出しながら、組織全体が活力を持って役割を果たすことが重要です。そのためにも、職場ではモラルの向上や職場の人間関係を良好に保つ工夫が求められます。

また、教職員が意欲ややりがいをもって職務に臨み、責任を果たすためには、メンタルヘルスにかかわる問題の発生を未然に防ぐことにとどまらず、積極的に職員の意欲を伸ばし、職場としての活力増進を図る必要があります。組織経営や職場管理が有効に機能していく上でも、個々の教職員の健康管理に対して、一人ひとりが関心を持って取り組み、心身両面の健康を築いていけるような共通認識が重要となります。

管理監督者としての責務

管理監督者として職場におけるメンタルヘルスの体制を整え、教職員の健康管理等への安全配慮義務を履行することは責務であるとともに、職場環境づくりにおけるキーパーソンとして自覚することが重要となります。

アンケート結果からも、メンタルヘルス対策を進める際に、教職員が管理職に期待することとして「業務内容（仕事の質）の管理」や「職場内の人間関係の配慮」を求めています。

一方で、管理職がメンタルヘルス対策において心がけていることとして、「職場内での人間関係の配慮」が最も多く、次いで「体調不良の職員への対応」「管理職に相談しやすい雰囲気作り」となっていますが、管理職と教職員との間に、メンタルヘルス対策についての意識の相違が認められています。

管理監督者として、教職員の能力や性格、意向などを考慮し、特定の教職員に負担が集中しないような業務の質と量のバランスについて、マネジメントを行いながら適正に配分し、常日

頃、教職員に対し声をかけながら個々の教職員の考え方や心身の状況を把握することが具体的には必要となります。また、職場の良好な人間関係を形成し維持する上でも、職員相互のコミュニケーションを積極的に作り出し、職場内が気軽に相談できる雰囲気づくりに心がけるとともに、仕事と人間関係の両面を常に視野に入れ、課題の整理、検討及び解決を図る柔軟な対処が求められています。

また、長時間労働者に対する対策として、労働安全衛生法上も勤務時間の適正な把握とその対処が求められています。平日及び休日の時間外労働が1か月当たり80時間以上となる者は、医師による面接指導が義務付けられており、面接指導体制の整備を図っているところです。

県立学校においては、平成20年度調査において衛生委員会を開催した学校は約半数のみとの報告もあり、今後、より働きやすい職場としての環境が整備されるよう、長時間労働者に対する面接指導や衛生委員会などの様々な制度を活用することが重要です。

相談しやすい職場環境づくり

精神性疾患を未然に防止するためには、上司や同僚などに相談しやすい良好な職場環境であることが極めて重要です。しかしながら、仕事について「相談できる相手が誰もいない」と回答する者が5.9%いるなど、気軽に相談したり、助け合うなどの同僚性が薄れてきていることが指摘されており、その環境づくりが急務です。

こうした点も踏まえて、同僚性を高めることについては、前述(21,26ページ)していますが、学校運営の中で校長等管理監督者が一人ひとりに目を配って、予兆を見逃さないようにしていかなければなりません。何と云っても職場で精神性疾患を発生させない環境づくりのために何をすべきかしっかりと意識することが大切です。

復職者に対する支援

療養者の職場復帰については、厚生労働省が策定した、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」などにに基づき、職場復帰支援プログラムを作成しながら復帰の支援を行っています。

一方、アンケートによると、職場復帰後困ったこと、気になったこととして、「無理をしすぎてオーバーワークになりがち」や「通院の時間取りにくい」など、周りの配慮や支援が十分でない部分もあることが明らかとされています。また、前述のとおり約2割から3割が復職しても再発するという状況があることから、これまでも増して、学校においては、主治医や家族と連携しながら、組織として復職者に対し十分な支援、フォローができるような支援体制を整えていくことが求められます。

2 メンタルヘルス対策の推進

常に児童生徒と接する教職員のこころの健康問題の対策は、教職員本人や家族の問題はもとより、学校教育への信頼、円滑な学校運営を行うためにも重要な問題です。より良い教育を行うためには、教職員の心身の健康が不可欠であり、そのための対策を充実していかなければなりません。

(1) 基本的な考え方

ストレスの原因となる要因(以下「ストレス要因」という。)は、仕事、職業生活、家庭、地域等あらゆるところに存在しており、心の健康づくりは職員自身がストレスに気づき、これに

対処すること（セルフケア）の必要性を認識することが重要です。

しかし、職場に存在するストレス要因は、教職員自身の力だけでは取り除くことができないものがあることから、心の健康づくりを推進していくためには、管理監督者のマネジメントや職員自身の取り組みに加えて、主任安全衛生管理者を中心とした組織的、計画的なメンタルヘルスクエアを積極的に取り組んでいくことが肝要です。

そのため、メンタルヘルス対策については、人間関係を含めた心理的にも快適な職場環境づくりを推進するなどの予防的見地からの対策と精神性疾患となった場合の対策など、すべての教職員を対象とした包括的かつ継続的な予防対策と早期対応、円滑な職場復帰と再発防止対策が必要となります。具体的には、次の「3つの基本的な考え方」と「4つのケア」をもとに対策を推進していく考えです。

【3つの基本的な考え方】

- 1次予防 職場不適応発生の未然防止と良好な環境の維持
- 2次予防 職場不適応等の早期発見、早期対応
- 3次予防 円滑な職場復帰と再発防止のための支援

これらの対策を適切に組み立てていくことが重要

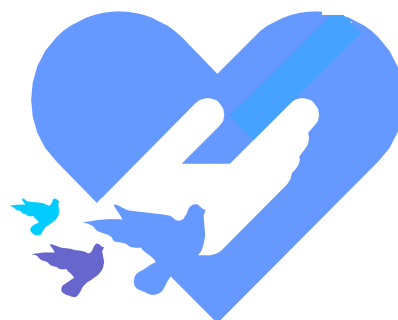
(2) 4つのケア

セルフケア（職員自ら行うストレスの気づきと対応）

心の健康づくりを推進するためには、教職員自身がストレスに気づくことであり、これに対処するための知識や方法を予め身に付けておいて、それを実施することが重要です。そのためには、ストレス要因に対する反応や心の健康についての理解が必要であり、さらには自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できなければなりません。

このため、主任安全衛生管理者は、職員に対してセルフケアに関する研修や情報提供を行い、心の健康について理解を深め、気軽に所属長や健康管理スタッフ等に相談しやすい環境づくりに努めていきます。

また、職場の中でもそうした予兆を見逃さないようにしていかなければなりません。例えば対話の場を設定するなどの工夫も大切でしょう。いずれ、話しやすい、相談しやすい職場づくりに努めることが重要です。



ラインによるケア（所属長等が行う職場環境等の改善と相談への対応）

所属長等は教職員の日常の業務執行の中で、職場における具体的なストレス要因を把握し、その要因の除去・軽減に努めることが大切です。加えて前述のとおり、上司に気軽に相談できるようにしなければなりません。

また、主任安全衛生管理者は、所属長等に対して、ラインによるケアに関する研修、情報提供を行うなど相談の受け皿となる側のスキルアップを図っていきます。

健康管理担当スタッフ等によるケア（産業医・保健師等によるケア）

健康管理担当スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、職員及び所属長に対する支援を行っていきます。また、具体的なメンタルヘルスクエアに関す

る企画・立案、健康情報の取扱い、外部資源とのネットワークの形成やその窓口になるなど、実施にあたり、中心的な役割を果たしていきます。

このため、主任安全衛生管理者は、健康管理担当スタッフ等によるケアが、適切・効果的に実施できるよう、職務に応じた専門的な知識修得等の機会を提供するとともに、職員が自発的に相談を受けるための制度・体制を整えていきます。

セルフケア、ラインによるケア、健康管理スタッフ等によるケアについて述べてきましたが、メンタルヘルスアクション・チェックリストを例示しましたので、職場改善のためのヒント集を活用するなどして取り組んでいただきたいと思います。

外部の専門機関・専門家によるケア

メンタルヘルスケアに関し、専門的な知識を有する各種の外部の専門家等の支援を活用することが有効です。また、相談内容を職場に知られることを望まない場合には、外部の専門家等を活用することが効果的です。

この場合、健康管理スタッフ等が窓口となって、外部の専門家等から必要な情報提供や助言を受けるなど円滑な連携を図るよう努めるものとします。また、必要に応じて速やかに外部の医療機関や地域保健機関に紹介するなどの支援を行っていきます。

【4つのケアにおけるそれぞれの役割】

メンタルヘルスケア	担い手	役 割
セルフケア	教職員自身	ストレスへの気づき、対処 メンタル相談等の自発的活用 メンタルヘルスセミナー等への参加 早期受診
ラインによるケア	所属長等	セルフケアへの支援 教職員からの相談対応 職場環境等の改善（労働時間の把握、同僚性の形成、多忙化解消の取組等）
健康管理担当スタッフ等によるケア	健康管理担当(教職員課等)	セルフケア、ラインによるケアが効果的に実施されるよう教職員・所属長等の支援 個別の相談対応・情報提供 メンタルヘルスセミナー等教育研修の企画・実施 専門機関の紹介 職場復帰等への支援 教職員の人事異動や人事管理についての配慮を要請 労働時間管理の適正化の指導
外部の専門機関等によるケア	外部の専門機関等	個別の相談対応・診療 講師の派遣

(3) メンタルヘルスケア推進上の留意事項

心の健康問題に対する理解

心の健康については、客観的な測定方法が十分確立しておらず、その判定は容易ではありません。また、発生過程にも個人差があることから、そのプロセスの把握が難しいため、職員自らの気づきと併せて周囲のフォローも必要です。

教職員誰もが心の健康問題を抱える可能性がある中で、心の健康問題と理解されないため、やる気や能力の問題として誤解して対応している可能性もあります。また、心の病は、心の弱い者になるので自分には関係ないと思っている方が多いかもしれませんが、心の健康問題

は、まず教職員すべてが正しい知識を理解することが重要です。

職員の個人情報保護への配慮

メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む個人情報の保護及び教職員の意思の尊重に留意することが重要です。心の健康に関する情報の収集及び利用にあたっての労働者個人の情報の保護への配慮は、教職員が安心してメンタルヘルスケアに参加できること、ひいてはメンタルヘルスケアがより効果的に推進されるための条件の一つです。

人事労務管理等

心の健康は、体の健康に比較し、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事管理など人間関係と密接にからんで大きな影響を受けることもあります。メンタルヘルスケアは人事管理部署と適切な連携を図っていく必要があります。

また、心の健康問題は、職場のストレス要因だけではなく、家庭、個人生活等職場外のストレス要因の影響を受ける場合もあることから、普段から何でも相談できる環境づくりをしていくことが重要です。

(4) 取り組みの重点事項

4つのケアが適切に実施されるよう、それぞれの職務に応じ、職場内の関係者が相互に連携できるよう取り組みを積極的に推進していきます。

メンタルヘルスケアを推進するための研修・情報提供

公立学校共済組合と連携しながら、今後も教職員、管理監督者、健康管理スタッフ等に対し、それぞれの職務に応じたメンタルヘルスセミナー等の教育研修・情報提供を実施していきます。

【セミナー、講座等】

教職員のためのメンタルヘルスセミナー

管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー

メンタルヘルス講座

職場環境等の把握と改善

職場環境等の改善に積極的に取り組むとともに、管理監督者や事業場内の安全衛生担当者等に対し、職場環境等の把握と改善に向けた活動が行いやすいよう環境づくりに努めていきます。

(参考：職場環境改善のためのヒント集)

早期発見、早期対応できる相談しやすい環境整備

メンタルヘルスケアにおいては、ストレス要因の除去又は軽減などの予防策が重要ですが、万一、メンタルヘルス不調に陥る教職員が発生した場合にその早期発見と適切な対応を図っていきます。

このため、1) 教職員による自発的な相談とセルフチェック、2) 管理監督者、健康管理スタッフ等による相談対応、3) メンタルヘルス不調教職員等の家族に対する支援等に



関する体制づくりに努めます。

また、その際には、教職員の個人情報の保護に十分留意することとします。

【相談窓口、相談事業等】

こころの健康相談室（公立学校共済組合）

教職員健康相談 24（公立学校共済組合）

面接によるカウンセリング事業（公立学校共済組合）

メンタルヘルス相談（公立学校共済組合、東北中央病院）

【新規】心とからだの巡回健康相談事業（公立学校共済組合岩手支部）

精神性疾患による療養者への復帰支援

メンタルヘルス不調により休業した教職員が円滑に職場復帰し、継続して就業が行えるように、職場復帰訓練の積極的な活用を図っていくとともに、当該制度が効果的に運用されるよう、教職員やその所属長等に対する支援を行っていきます。

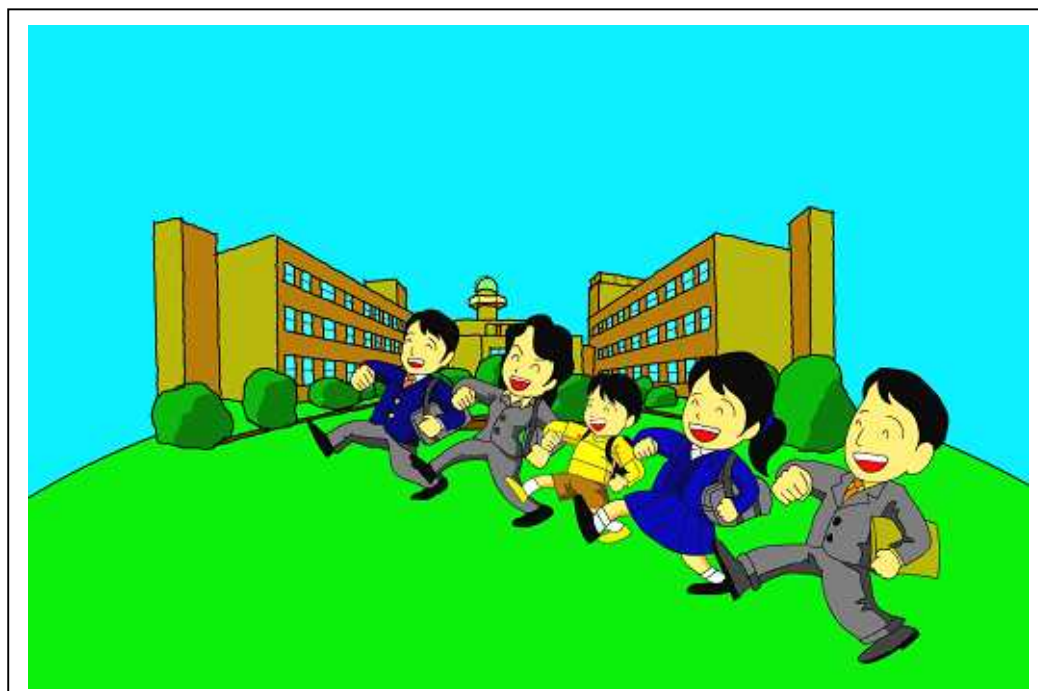
なお、メンタルヘルスケアを進めるにあたっては、健康情報を含む教職員の個人情報の保護に配慮することが極めて重要であることから、個人情報の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、教職員の健康情報の適切な取扱いを図っていきます。

【セミナー、支援マニュアル、復帰支援相談等】

管理監督者のための実践セミナー

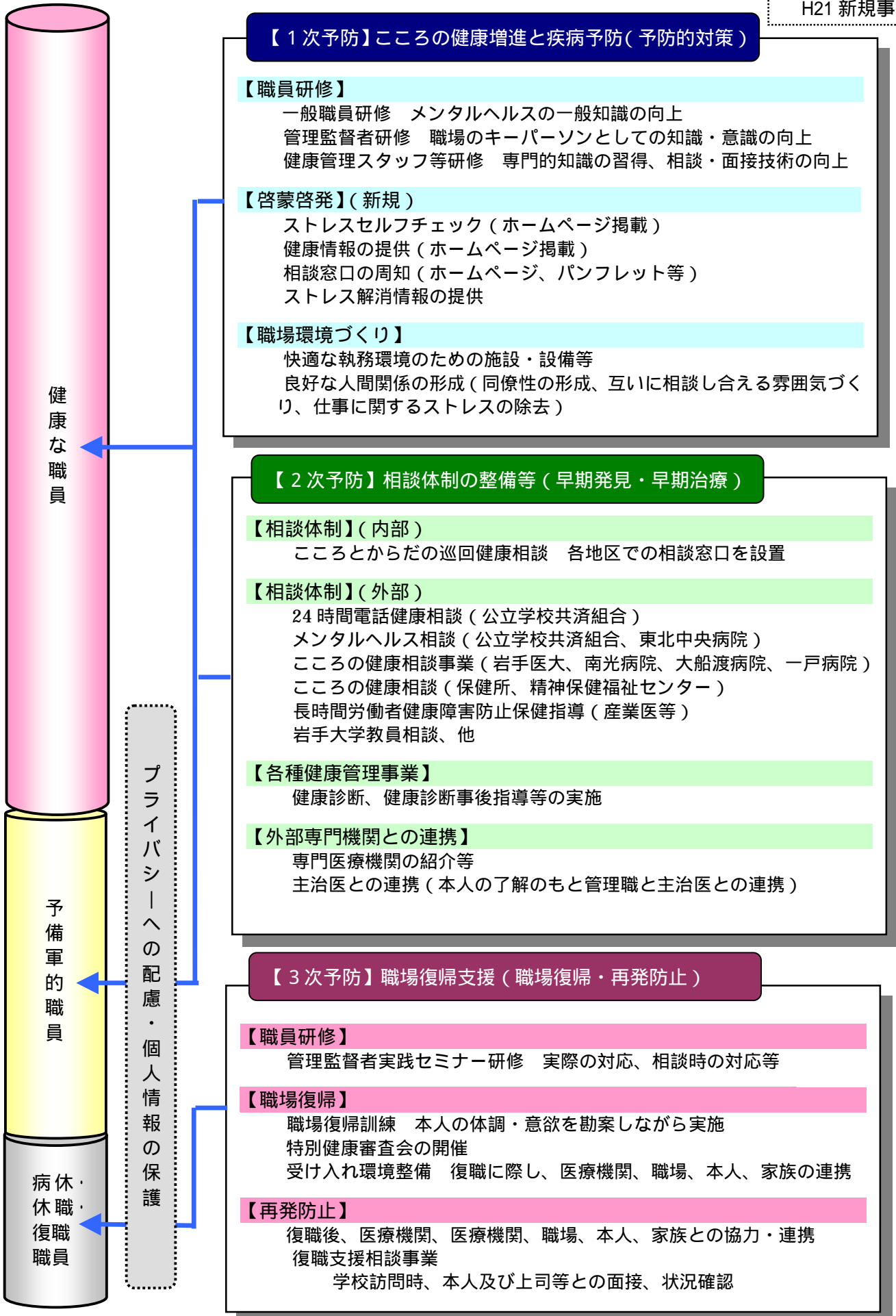
職場復帰訓練、職場復帰支援マニュアルの活用

【新規】復職支援相談事業



岩手県教育委員会メンタルヘルス施策体系図

H21 新規事業



職場環境改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクション・チェックリスト）

項 目	仕事の 量的負 担	仕事の コント ロール	上司の 支援	同僚の 支援
1 業務の見直しと情報の共有				
業務の分担や作業スケジュールの作成に教職員と管理監督者が参加する機会を設ける。				
特定の分掌又は特定の個人当たりの業務量が過大にではないかを点検して、必要な改善を行う。				
各自の担当業務を達成感のあるものにする。				
組織で仕事ができるよう、必要な情報が職場の全員に正しく伝わり、共有できるようにする。				
2 勤務時間の適正管理				
労働時間の目標値を定め、ノー残業デーなどを運用することなどで、長時間労働が当たり前である状況をなくす。				
特定時期に、各分掌や個人の業務の負荷や配分が公平になるように繁忙期の業務量の調整を行う。				
定められた休日や振替がきちんと取れ、年次有給休暇が必要に応じて取れるようにする。				
個人の生活条件（育児、介護）や研修への参加時などに業務を調整している。				
勤務時間の把握、管理を適正に行い、基準を超えた教職員に医師の面接指導を受けさせている。				
3 職場環境の整備				
暖房などの空調環境や照明などの視覚環境を整えている。				
衛生的なトイレや更衣室などを整備している。				
4 職場内の相互支援				
教職員が必要な時に上司や主任等に問題点を報告し、また相談しやすいように職場環境を整えている。				
同僚間で様々な問題点を報告し合い、また相談し合えるようコミュニケーションが取りやすい環境を整えている。				
職場内でお互いを理解し、支え合い、相互に助け合う雰囲気生まれるように、懇親の場を設けたり、研修の機会を持つなど工夫している。				
職場内や分掌間で、それぞれの業務がしやすくなるように情報を交換したり、連絡調整を行うなど相互支援を推進している。				
5 安心できる職場のしくみ				
心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内での人間関係などについて、気兼ねなく相談できる窓口又は体制を確保している。				
研修などでセルフケア（自己健康管理）に役立つ情報を提供するなど、心の健康問題に関する共通理解を促進している。				
計画や業務内容等に大きな変更が生じる場合は、その見通し等についてあらかじめ周知している。				

【取組 3】

岩手県教育委員会事務局等による学校現場の負担軽減対策の推進

1 通知文書、調査・照会文書の精選

平成 18 年度に文部科学省で実施した勤務実態調査によると、残業時間の業務別内訳で、「事務・報告書作成」が各校種とも上位の割合となっています。授業準備など子どもたちに還元できる内容の業務であれば、やりがいも感じられると思われそうですが、調査等に対する回答などの事務的な業務は、教員にとってより負担を感じる業務の一つと考えられます。

県教育委員会では、調査・照会文書等の精選について、平成 20 年 8 月 1 日に「岩手県教育委員会における会議、研修会及び調査等の精選に関する方針」(資料 23 ページ参照)を策定し、年度当初に年間のスケジュールを示すなどその精選に努めていますが、より一層の精選を進めていくことが教員の事務負担の軽減につながるものと考えます。



2 学校で受理する文書件数等

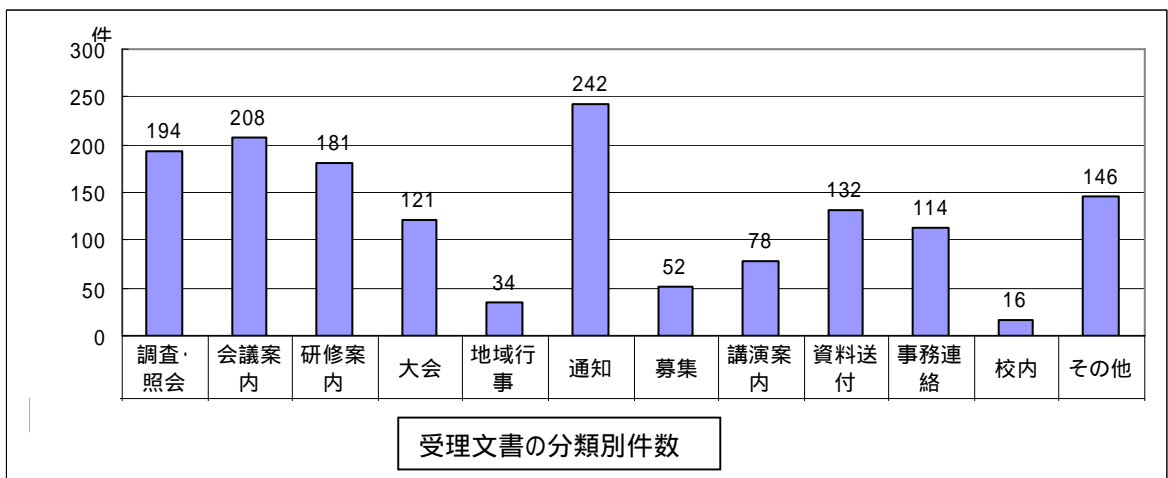
平成 19 年度に県立学校に対する通知文書等の件数、内容(平成 18 年度実績)について、伊保内高等学校の協力を得て分析したところ、次のような結果でした。

(1) 県立学校における通知文書等受理件数

平成 18 年度の県立伊保内高校の文書等受理件数の総数は、1,518 件でした。

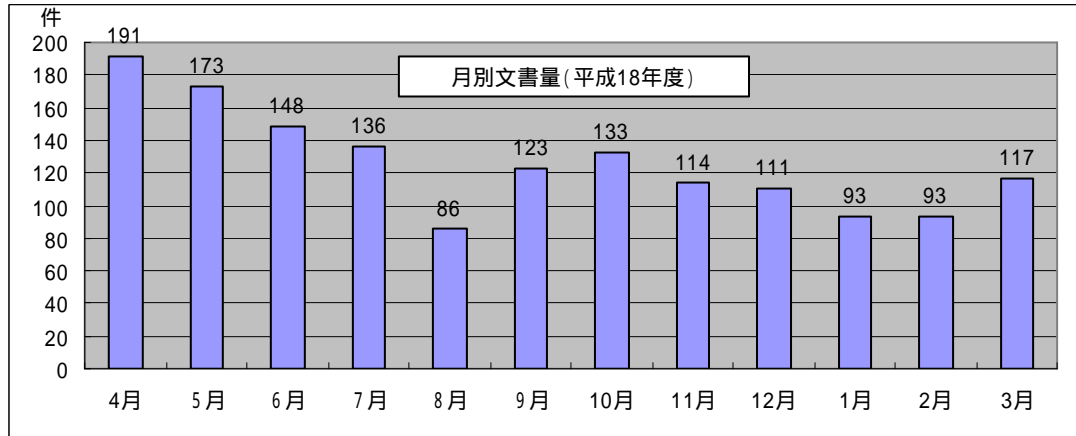
(2) 分類別

分類別では、通知文書が一番多く 242 件(15.9%)、次いで会議案内 208 件、調査・照会 194 件(12.8%)、研修案内 181 件(11.9%)となっています。



(3) 月別文書量

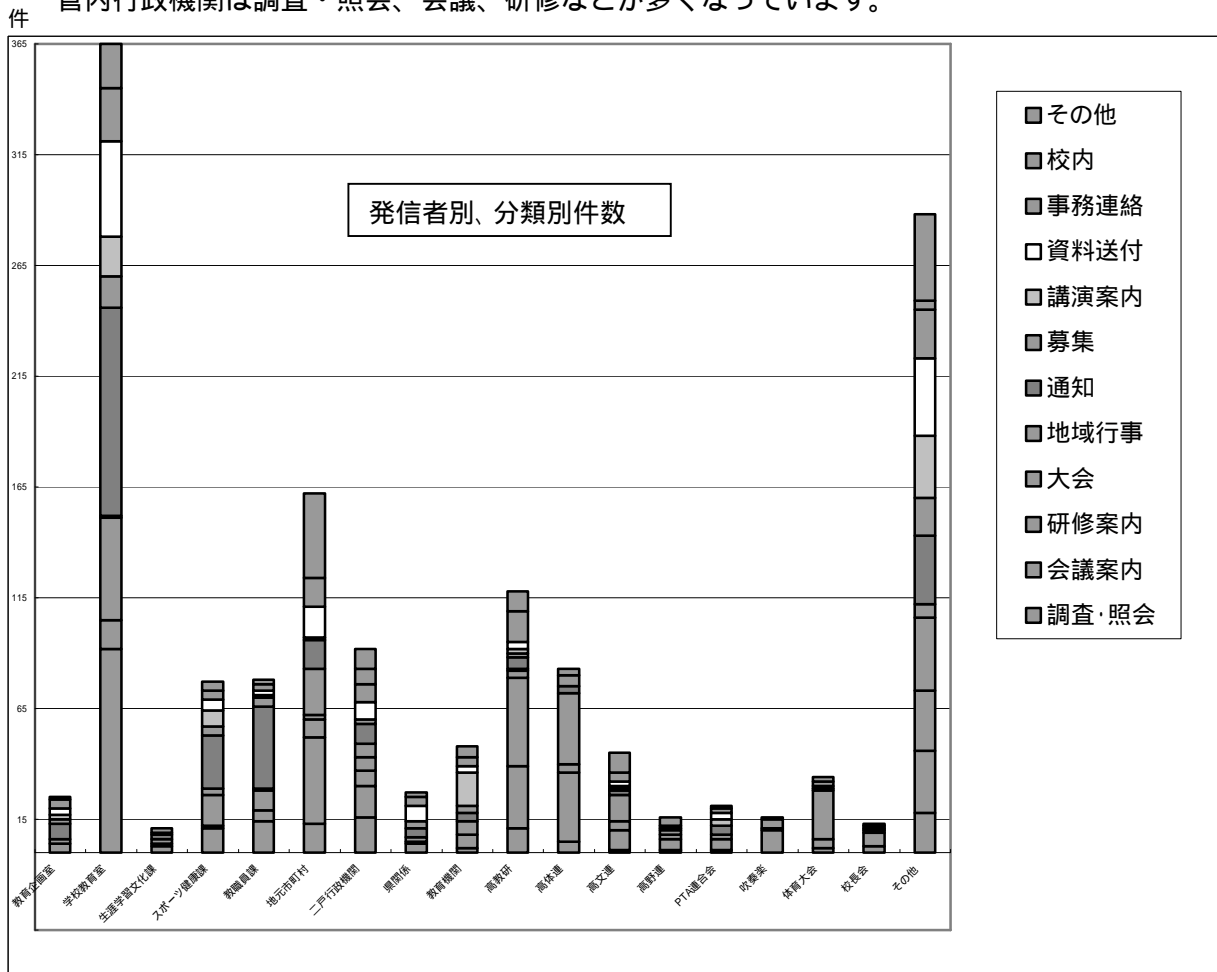
月別では4～6月の文書量が多く、通知、会議案内、調査・照会が多い状況でした。種類別では、調査・照会は3～4月に、会議は4～5月、9～10月及び1月に、研修は6～7月及び9～10月に多くなっています。



(4) 発信者別、分類別

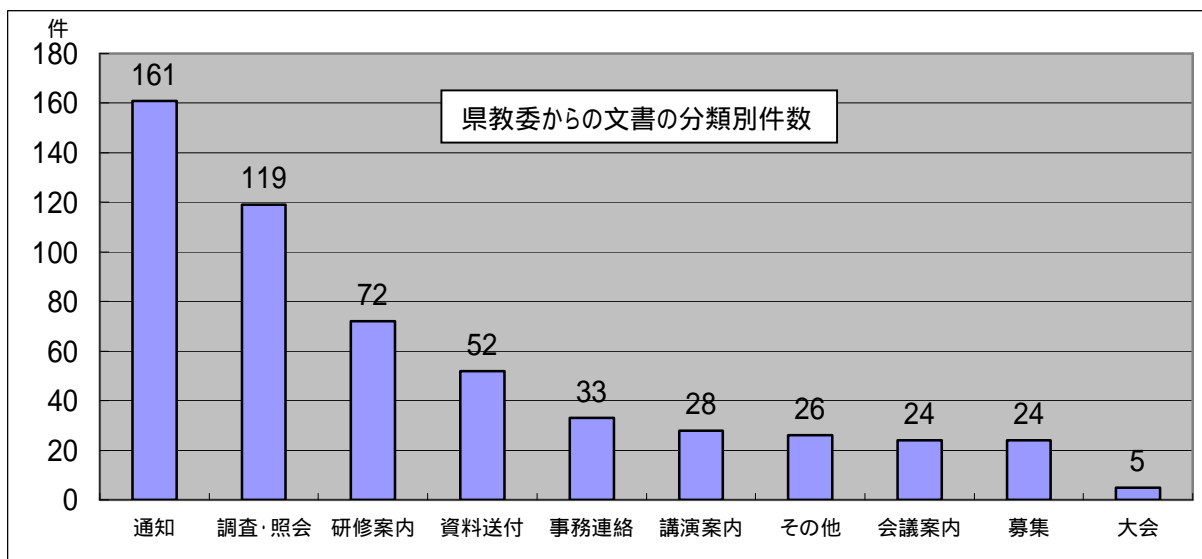
文書の発信元は学校教育室が一番多く、以下、地元市町村、高教研、管内行政機関、高体連、教職員課、スポーツ健康課の順となっています。

分類別では、県教委は通知文書、地元市町村は会議案内や地元行事、高教研は会議や研修、管内行政機関は調査・照会、会議、研修などが多くなっています。



(5) 県教委事務局からの文書

県教委事務局（総合教育センター及び生涯学習推進センターを含む）からの文書の発信件数は、547件と全体の35.8%を占めています。種類別では、通知文書が161件と一番多く、続いて調査・照会文書が119件、研修案内72件の順となっています。



(6) 通知文書及び調査・照会文書等の精選

学校には、県教委事務局以外の公所及び団体等からも多数の文書が送付され、各学校の担当がその処理に追われるという実態があることから、今後、一層の通知文書及び調査・照会文書等の精選が必要です。

文部科学省や団体など他の機関からの県教委あての文書でも、学校にとって真に必要な文書かどうか取捨選択して学校に発出するとともに、担当者が理解しやすいよう説明を付した内容とするなど、添書1枚だけで安易に横流ししないように留意することが必要です。

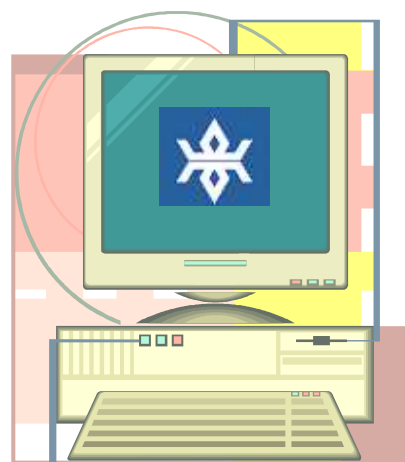
県教委事務局として、平成20年度の学校に対する文書等の実績を把握し、通知文書及び調査・照会文書等の種類を問わず、学校あて（教育事務所及び市町村教育委員会経由の文書を含む）の文書施行数の2割削減を目標に取り組むこととします。

3 通知文書等の施行について

学校現場では、パソコンなどの情報端末の環境整備が十分でないところもあり、メール等による文書の施行について、「学校のパソコンでは文書が開けない」や「印刷に時間がかかるので改善してほしい」という意見などが寄せられています。

また、岩手県の場合、行政情報システムと教育行政システムの2つのネットワークを使用しています。事務局職員は双方のネットワークを活用できますが、学校の教員は教育情報システムのみを使用しかできないため、報告、回答を求める際のルールを決めておく必要があります。

学校現場の教職員の負担を軽減するため、次のとおり文書施行のルールを定めることとします。



市町村教育委員会及び県立学校等に対する通知文書等の取扱いについて

H21.03.30
教育企画室

1 基本的事項

- (1) この取扱いは、県教委事務局（本庁各室課、各教育事務所及び学校以外の教育機関）が市町村教育委員会（市町村立学校を含む。）及び県立学校に対して施行する通知、照会等すべての文書を対象とし、この取扱いに定めがない事項については、「岩手県教育委員会行政文書管理規程」（平成11年岩手県教育委員会規則第2号）によるものとする。
- (2) 文章等の作成に当たっては、原則ワード及びエクセルで作成すること。なお、文部科学省等からの文書等で「一太郎文書」を添付して施行する場合は、ワード又はPDFに変換して添付すること。

2 文書の施行

メール等郵送によらない施行を行う場合は、次によることとする。

(1) 共通事項

添付する文書の容量は、県立学校及び市町村立学校の端末環境を考慮し、原則1MBを超えないこと。

報告様式以外の文書は、PDF化するなどできるだけ複数のテキスト文書が混在しないようにすること。（コピー機等のスキャナー機能によるPDF化は容量が大きくなるので、ワード文書等からダイレクトにPDFに変換すること。）

権利及び義務の発生が生じる場合等公印の押印が省略できない文書は、別途原本を郵送すること。

調査等報告を求める文書には、事務の簡素化の観点から、原則として添書を省略するよう記載すること。

内容によっては、ファクシミリによる報告、回答も可能とすること。

事務連絡や軽易な文書で、特定の県立学校にのみ施行する文書等は、原則担当者あてのメールとすること。なお、回答・報告を求める場合は、担当者の出張不在等を考慮し、同一メールを複数の者に送信すること。

(2) 市町村教育委員会及び市町村立学校あての文書

原則メールで施行すること。なお、答申や報告書等大部の文書等は郵送で行うこと。

(3) 県立学校あての文書

事務職員が処理する文書

イービエントの掲示板への登録により施行すること。

なお、教員等にも関係する文書で、いわて教育行政システム（以下「GWW2000」という。）でも送信する場合には、その旨掲示板に記載すること。

教員が処理する文書

GWW2000の教育行政システムへの登録により施行すること。

なお、回答・報告を求める場合は、教員の端末から行政ネットワークの公開フォルダへアクセスできないことから、教育行政システムの返信機能、メール又は教育行政フォルダへの貼り付けのいずれかの方法によること。

多忙化解消検討ワーキング・グループリーダー謝辞

今般、「『教職員の負担軽減に向けて』の提言」を取りまとめましたので、ワーキング・グループリーダーとして一言述べさせていただきます。

昨年7月に多忙化解消検討ワーキング・グループを設置し、8回にわたって検討討議を重ねてきました。各委員には業務の合間を縫って検討会に出席し、熱心に研究討議していただき、関係資料の調製やとりまとめなど多くの負担をおかけしました。また、委員以外の方にも参加していただき、提言のとりまとめに協力していただきました。あらためて本提言に携わった皆様方に感謝を申し上げます。

私をはじめ各委員等は、現場の教職員が心身ともに健康で、児童生徒と向き合う時間をこれまで以上に確保し、意欲的に働きやすい職場をつくり出していけるよう、また、家庭や地域の方にも教職員が多忙のため子どもたちと十分に向き合うことができないと指摘されている状況を理解していただき、学校・教職員と一体となって、本県の教育目標実現に向け互いに協力していくことができるよう強い思いで取り組んできたものです。

本提言を、教職員の皆さん一人一人が目を通したうえで、校長先生をはじめ職員皆さんで話し合う場をつくって欲しいと考えています。さらには、家庭や地域に提言の趣旨なども含め、理解と協力を求めていただきたいと思います。校長先生は、これらのことに是非取り組んでいただくようお願いします。

また、市町村・県教育委員会、関係機関は提言内容等を参考に、よりよい仕組みづくりを進め、絶えず現場を支えていかなければなりません。

教職員の多忙化の改善に向けた取組みは、現場からの取組み、特に教職員一人一人の向上意識が大事と考えます。加えて、管理者層の率先した取組みと教職員を支援していく具体の行動が必要です。

いずれにせよ、現場だけでは解決できないものは市町村教育委員会及び県教育委員会で検討・改善していく努力が大事です。

全ては本県の将来を担う子どもたちを育む最も重要な基盤である学校教育の中で、教職員をはじめ多くの関係者のたゆまぬ努力を願うものであり、本提言がその一助となることを期待するものです。子どもたちのために互いに協力していきましょう。

平成 21 年 3 月 30 日

多忙化解消検討ワーキング・グループ リーダー
岩手県教育委員会事務局教育企画室
企画担当課長 佐藤 博