

「社会に開かれた教育課程」を実現する 事務職員の役割



愛知教育大学 教育学部教育支援専門職養成課程
教育ガバナンスコース 准教授 風岡 治

1

学習指導要領の改訂とカリキュラムマネジメント

2

予測困難な時代に、一人一人が未来の創り手となる

- 新たな価値を生み出していくために必要な力を身に付け、子供たち一人一人が、予測できない変化に受け身で対処するのではなく、主体的に向き合って関わり合い、その過程を通して、自らの可能性を発揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となっていけるようにすることが重要である。
- …社会や産業の構造が変化し、質的な豊かさが成長を支える成熟社会に移行していく中で、特定の既存組織のこれまでの在り方を前提としてどのように生きるかだけではなく、様々な情報や出来事を受け止め、主体的に判断しながら、自分を社会の中でどのように位置付け、社会をどう描くかを考え、他者と一緒に生き、課題を解決していくための力の育成が社会的な要請となっている。

「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について(答申)」(平成29年12月21日中央教育審議会)<抄>

3

学習指導要領改訂の背景

「2030年の社会と子供たちの未来」 学校の意義

○学校とは、社会への準備段階であると同時に、学校そのものが、子供たちや教職員、保護者、地域の人々などから構成される一つの社会でもある。

○学校は、社会的意識や積極性を持った子供たちを育成する場なのである。

○子供たちに、新しい時代を切り拓(ひら)いていくために必要な資質・能力を育むためには、学校が社会や世界と接点を持ちつつ、多様な人々とつながりを保ちながら学ぶことのできる、開かれた環境となることが不可欠である。

4

よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を学校と社会とが共有し、それぞれの学校において、必要な教育内容をどのように学び、どのような資質・能力を身に付けられるようにするのかを明確にしながら、社会との連携・協働によりその実現を図っていく。

<社会に開かれた教育課程>

- ① **社会や世界の状況を幅広く視野に入れ、よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を持ち、教育課程を介してその目標を社会と共有していくこと。**
- ② **これからの社会を創り出していく子供たちが、社会や世界に向き合い関わり合い、自分の人生を切り拓いていくために求められる資質・能力とは何かを、教育課程において明確化し育んでいくこと。**
- ③ **教育課程の実施に当たって、地域の人的・物的資源を活用したり、放課後や土曜日等を活用した社会教育との連携を図ったりし、学校教育を学校内に閉じずに、その目指すところを社会と共有・連携しながら実現させること。**

5

社会に開かれた教育課程

教育課程を「開く」とは？
誰に「開く」のか。
「開く」のは誰か。

背景

21世紀が知識基盤社会であるという認識は、
前回改訂（現在の学習指導要領）と共通。
グローバル化や情報化等の変化が加速度的となる中で、
将来の予測がますます難しい時代に。

だから、ESD (Education for Sustainable Development)

- 「**持続可能**な開発のための教育」
- ※現代社会の課題を自らの問題として捉え、身近なところから取り組む (**think globally, act locally**) ことにより、それらの課題の解決につながる新たな価値観や行動を生み出すこと、そしてそれによって**持続可能な社会を創造**していくことを目指す学習や活動
- ※持続可能な社会づくりの**担い手**を育む教育
- ○ 人格の発達や、自律心、判断力、責任感などの人間性を育むこと
○ 他人との**関係性**、社会との**関係性**、自然環境との**関係性**を認識し、「関わり」、「つながり」を尊重できる個人を育むこと

7

だから、21世紀型スキル

ATC21S (The Assessment and Teaching of 21st-Century Skills)

「**転移可能**な一般的能力」

①**思考**の方法

創造性、批判的思考、問題解決、意志決定と学習

②**仕事**の方法

コミュニケーションと協働

③**仕事**の道具

情報通信技術 (ICT) と情報リテラシー

④**世界で暮らすための技能**

市民性、生活と職業、個人的および社会的責任

(<http://www.atc21s.org/>)

8

学習指導要領改訂の方向性

新しい時代に必要となる資質・能力の育成と、学習評価の充実

学びを人生や社会に生かそうとする
学びに向かう力・人間性等の涵養

生きて働く知識・技能の習得

未知の状況にも対応できる
思考力・判断力・表現力等の育成

何ができるようになるか

よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を共有し、
社会と連携・協働しながら、未来の創り手となるために必要な資質・能力を育む

「社会に開かれた教育課程」の実現

各学校における「カリキュラム・マネジメント」の実現

何を学ぶか

新しい時代に必要となる資質・能力を踏まえた
教科・科目等の新設や目標・内容の見直し

小学校の外国語教育の教科化、高校の新科目「公共（仮称）」の新設など

各教科等で育む資質・能力を明確化し、目標や内容を構造的に示す

学習内容の削減は行わない※

どのように学ぶか

主体的・対話的で深い学び（「アクティブ・ラーニング」）の視点からの学習過程の改善

生きて働く知識・技能の習得
など、新しい時代に求められる資質・能力を育成

知識の量を削減せず、質の高い理解を図るための学習過程の質的改善

主体的な学び
対話的な学び
深い学び

※高校教育については、些末な事実に知識の暗記が大学入学者選抜で問われることが課題になっており、そうした点を克服するため、重要用語の整理等を含めた高大接続改革等を進める。

9

「新しい学習指導要領等が目指す姿」

○ A I も学習し進化する時代において、人間が学ぶことの本質的な意義や強みを問い直し、**これまで改訂の中心であった「何を学ぶか」という指導内容の見直しに加えて、「どのように学ぶか」「何ができるようになるか」の視点から学習指導要領を改善**

○学習指導要領が、**学校教育を通じて子供たちが身に付けるべき資質・能力や学ぶべき内容、学び方の見通しを示す「学びの地図」**として、教職員のみならず、子供自身が学びの意義を自覚する手掛かりとしたり、家庭・地域、民間企業等において幅広く活用したりできるようにすることを目指す。

○ 持続可能な開発のための教育（E S D）等の考え方も踏まえつつ、**社会において自立的に生きるために必要な「生きる力」を育むという理念のさらなる具体化を図るため**、学校教育を通じてどのような資質・能力が身に付くのかを、以下の三つの柱に沿って明確化。

①生きて働く**「知識・技能」**の習得

②未知の状況にも対応できる**「思考力・判断力・表現力等」**の育成

③学びを人生や社会に生かそうとする**「学びに向かう力・人間性」**の涵養

学びに向かう力
人間性等

どのように社会・世界と関わり、
よりよい人生を送るか

「確かな学力」「健やかな体」「豊かな心」を
総合的にとらえて構造化

何を理解しているか
何ができるか

知識・技能

理解していること・できる
ことをどう使うか

思考力・判断力・表現力等

11

「新しい学習指導要領等が目指す姿」

○「アクティブ・ラーニング」の視点は、学校における質の高い学びを実現し、子供たちが学習内容を深く理解し、資質・能力を身に付け、生涯にわたってアクティブに学び続けるようにするためのもの。「学び」の本質として重要となる「主体的・対話的で深い学び」の実現を目指す授業改善の視点が、「アクティブ・ラーニング」の視点。

○次期学習指導要領の実現に不可欠な指導体制の確保や教材の改善・充実、ICT環境の整備など、必要な条件整備についても整理。授業づくりや教材研究、学習評価等を教員の中心的業務とできるよう、業務改善等に向けた取組も併せて実施。

①学ぶ意味と自分の人生や社会の在り方を主体的に結びつけていく
「主体的な学び」

②多様な人との対話や先人の考え方（書物等）で考えを広げる
「対話的な学び」

③各教科等で習得した知識や考え方を活用した「見方・考え方」を働かせて、学習対象と深く関わり、問題を発見・解決したり、自己の考えを形成し表したり、思いを基に構想・創造したりする
「深い学び」

主体的・対話的で深い学びの実現 （「アクティブ・ラーニング」の視点からの授業改善）について（イメージ）

「主体的・対話的で深い学び」の視点に立った授業改善を行うことで、学校教育における質の高い学びを実現し、学習内容を深く理解し、資質・能力を身に付け、生涯にわたって能動的（アクティブ）に学び続けるようにすること

【主体的な学び】

学ぶことに興味や関心を持ち、自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら、見通しを持って粘り強く取り組み、自己の学習活動を振り返って次につなげる「**主体的な学び**」が実現できているか。

【例】

- ・ 学ぶことに興味や関心を持ち、毎時間、見通しを持って粘り強く取り組むとともに、自らの学習をまとめ振り返り、次の学習につなげる
- ・ 「キャリア・パスポート（仮称）」などを活用し、自らの学習状況やキャリア形成を見通したり、振り返ったりする



学びを人生や社会に
生かそうとする
**学びに向かう力・
人間性等の涵養**

生きて働く
**知識・技能の
習得**

未知の状況にも
対応できる
**思考力・判断力・表現力
等の育成**

主体的な学び
対話的な学び

【対話的な学び】

子供同士の協働、教職員や地域の人との対話、先哲の考え方を手掛かりに考えること等を通じ、自己の考えを広げ深める「**対話的な学び**」が実現できているか。

【例】

- ・ 実社会で働く人々が連携・協働して社会に見られる課題を解決している姿を調べたり、実社会の人々の話を聞いたりすることで自らの考えを広げる
- ・ あらかじめ個人で考えたことを、意見交換したり、議論したり、することで新たな考え方に気が付いたり、自分の考えをより妥当なものとしたりする
- ・ 子供同士の対話に加え、子供と教員、子供と地域の人、本を通して本の作者などとの対話を図る



【深い学び】

習得・活用・探究という学びの過程の中で、各教科等の特質に応じた「**見方・考え方**」を働かせながら、知識を相互に関連付けてより深く理解したり、情報を精査して考えを形成したり、問題を見いだして解決策を考えたり、思いや考えを基に創造したりすることに向かう「**深い学び**」が実現できているか。

【例】

- ・ 事象の中から自ら問いを見だし、課題の追究、課題の解決を行う探究の過程に取り組む
- ・ 精査した情報を基に自分の考えを形成したり、目的や場面、状況等に応じて伝え合ったり、考えを伝え合うことを通して集団としての考えを形成したりしていく
- ・ 感性を働かせて、思いや考えを基に、豊かに意味や価値を創造していく



13

「カリキュラムマネジメント」の展開とアクティブ・ラーニングの連動

カリキュラムマネジメントの三つの側面

- ①各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校の教育目標を踏まえた教科横断的な視点で、その目標の達成に必要な教育の内容を組織的に配列していくこと
- ②教育内容の質の向上に向けて、子供たちの姿や地域の現状等に関する調査や各種データ等に基づき、教育課程を編成し、実施し、評価して改善を図る一連のPDCAサイクルを確立すること
- ③教育内容と、教育活動に必要な人的・物的資源等を、地域等の外部の資源も含めて活用しながら効果的に組み合わせること。

- ✓ 授業改善や組織運営の改善など、学校の全体的な改善を行うための鍵となる二つの重要な概念
- ✓ 教育課程を核に、授業改善、組織運営の改善に一体的・全体的に迫ることができる組織文化の形成を図り、相互を連動させた学校経営の展開が、それぞれの学校や地域の実態をもとに展開させることが求められる

カリキュラムと教育課程のイメージ

カリキュラム

- ・ ラテン語の「走る」(currere)が語源
- ・ 学校において意図的・無意図的に学ばれる経験の総体
- ・ 一般用語



教育課程(顕在的カリキュラム)

- ・ 教育目標や目的を達成するために、学習者の実態に応じて学習内容を総合的に組織、計画したもの
- ・ 行政用語

15

「カリキュラムマネジメント」の展開と学校事務

教育課程実施における学校事務の機能
及び事務職員の役割を追求・探求することで、
「社会に開かれた教育課程」の具現化を目指す。

教育を支える
条件整備

教育内容
授業実践

両面から進める必要がある

地域の特色を活かした教育
地域との連携を推進する組織
課題に対して組織的な対応

16

「カリキュラムマネジメント」の展開と学校事務

事務職員には、学校マネジメント機能の強化、教員の事務負担の軽減、人的・物的な教育条件整備を通じて、教育課程の実施を教員とともに実現することが求められる。

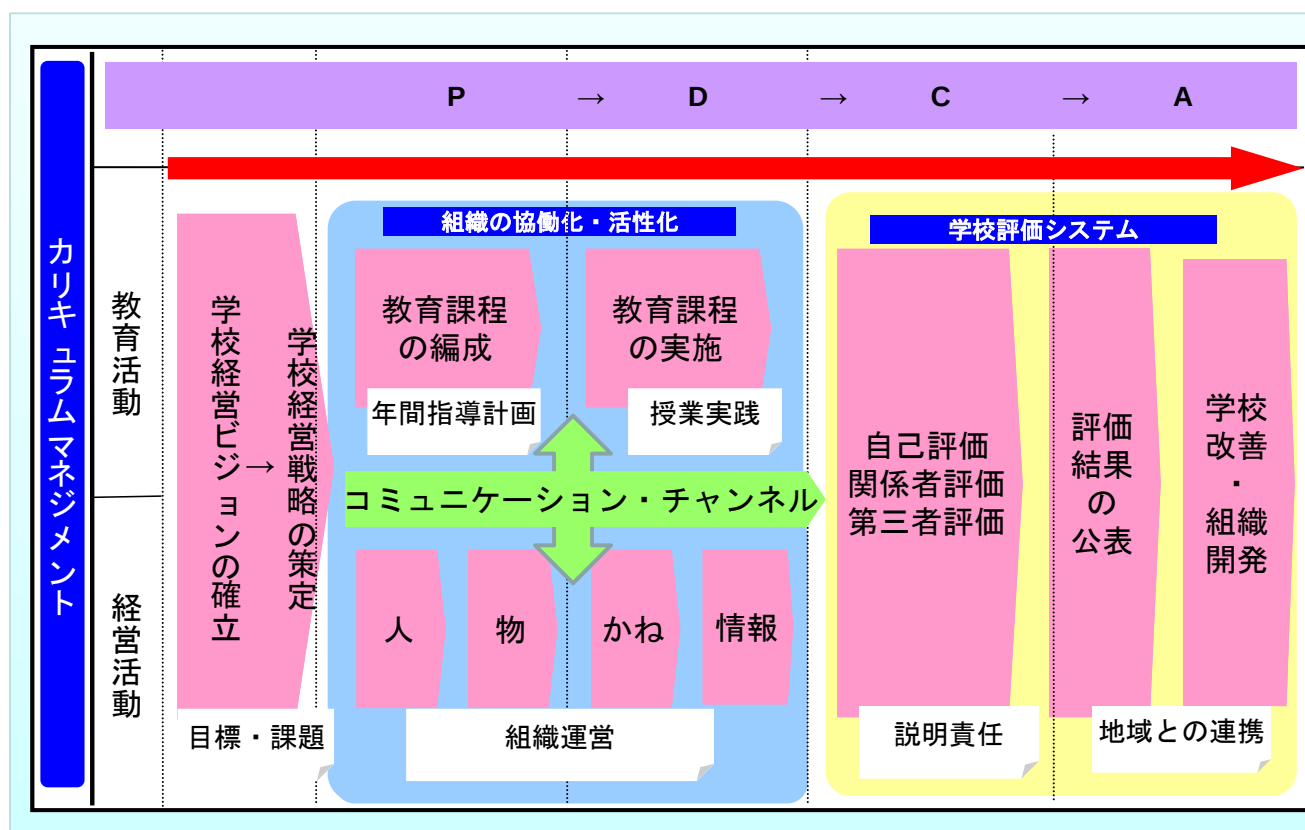
まずは

新学習指導要領を理解し、各校における教育課程の編成・実施・評価・改善に関わっていく姿を、事務職員の共通認識とする。

そのうえで、カリキュラムマネジメントの実施を通して、質の高い教育を展開する学校づくりと学校の総合力向上を実現する学校事務を考える。

17

「カリキュラムマネジメント」の展開(PDCA)



18

「カリキュラムマネジメント」の展開(PDCA)

経営ビジョン、経営戦略

- ・評価結果の目標・計画への反映、見直し
- ・年間指導計画の作成、授業時間数の確定
- ・評価基準、学習評価・評価計画の作成

P

学校の全体計画・教育課程編成

学期・月・単元ごとのP-D-C-A

- ・単元計画、指導計画・指導案の作成
- ・指導方法、授業の設計
- ・授業実施、時数管理
- ・次の単元への反映

D

教育課程の編成・実施

学校改善・組織開発

- ・改善事項の明確化・改善案の策定
- ・次年度の構想、新学期の準備

A

改善の実施

カリキュラムマネジメント評価

- ・自己評価、関係者評価、第三者評価の実施
- ・教育活動評価
 - 学習状況、目標や重点方針、内容・方法、単元の配列、教員の指導方法、時数管理、地域教材
- ・経営活動評価
 - 計画・教授組織、研修、地域との連携

C

学校評価の実施

19

「カリキュラムマネジメント」の展開(PDCA)

経営ビジョン、経営戦略

- ・管理職や主任層のリーダーシップ
- ・各組織の設置、機能化 コミュニケーションの活性化
- ・情報・知識の共有
- ・当事者意識の醸成

P

学校の全体計画・教育課程編成

学期・月・単元ごとのP-D-C-A

- ・主任層のリーダーシップ
- ・カリキュラム資料の蓄積・保管・活用
 - 施設、設備、備品の有効活用
 - 保護者・地域との連携
 - 校内研修の組織的实施
 - 生徒情報、学習情報の共有

D

教育課程の編成・実施

学校改善・組織開発

- ・評価結果を受けての改善案の作成
 - 学習内容 指導教授法
 - 学校予算 施設設備

A

改善の実施

カリキュラムマネジメント評価

- ・評価組織の機能化
- ・教職員の協働による評価の実施、評価情報の共有
- ・保護者・地域による評価結果の反映 (参画による評価の実施)
- ・教育委員会への要望・協議

C

学校評価の実施

20

学校と地域の連携・協働の推進について

21

社会に開かれた教育課程とコミュニティ・スクール

教育改革、地方創生等の動向から見る学校と地域の連携・協働の必要性

- ◆ 地域社会のつながりや支え合いの希薄化等による地域の教育力の低下、家庭教育も困難な現状。学校が抱える課題は複雑化・困難化している状況。
- ◆ 「社会に開かれた教育課程」を柱とする学習指導要領の改訂や、チームとしての学校、教員の資質能力の向上等、昨今の学校教育を巡る改革の方向性や地方創生の動向において、学校と地域の連携・協働の重要性が指摘。
- ◆ これからの厳しい時代を生き抜く力の育成、地域から信頼される学校づくり、社会的な教育基盤の構築等の観点から、学校と地域はパートナーとして相互に連携・協働していく必要があり、そのことを通じ、社会総掛かりでの教育の実現を図る必要。

22

地域とともにある学校への転換

■開かれた学校から一步踏み出し、地域の人々と目標やビジョンを共有し、地域と一体となって子供たちを育む「地域とともにある学校」に転換。



実現するための手段（ツール）として、**コミュニティ・スクール**

◆学校が抱える複雑化・困難化した課題を解決し子供たちの生きる力を育むためには、地域住民や保護者等の参画を得た学校運営が求められており、コミュニティ・スクールの仕組みの導入により、地域との連携・協働体制が組織的・継続的に確立。

◆コミュニティ・スクールと社会教育の体制としての地域学校協働本部が相互に補完し高め合う存在として効果的に連携・協働し、両輪となって相乗効果を発揮していくことが必要

23

コミュニティ・スクールの理念・役割

- 地域住民等のニーズの迅速かつ的確な学校運営への反映
- 学校・家庭・地域が一体となったよりよい教育の実現
- 学校に対する信頼性の向上
- 教職員の意識改革
- 地域全体の活性化（地域の活力向上）

そのためには

学校と地域住民等との間での目標（子供像）の共有
学校・家庭・地域・行政の協働体制の構築

が必要

コミュニティ・スクールはこれらの理念を達成するための有効なツール
保護者や地域が学校に意向を伝えるとともに、学校からも保護者や地域に意向を伝える、相互に交流できるシステム



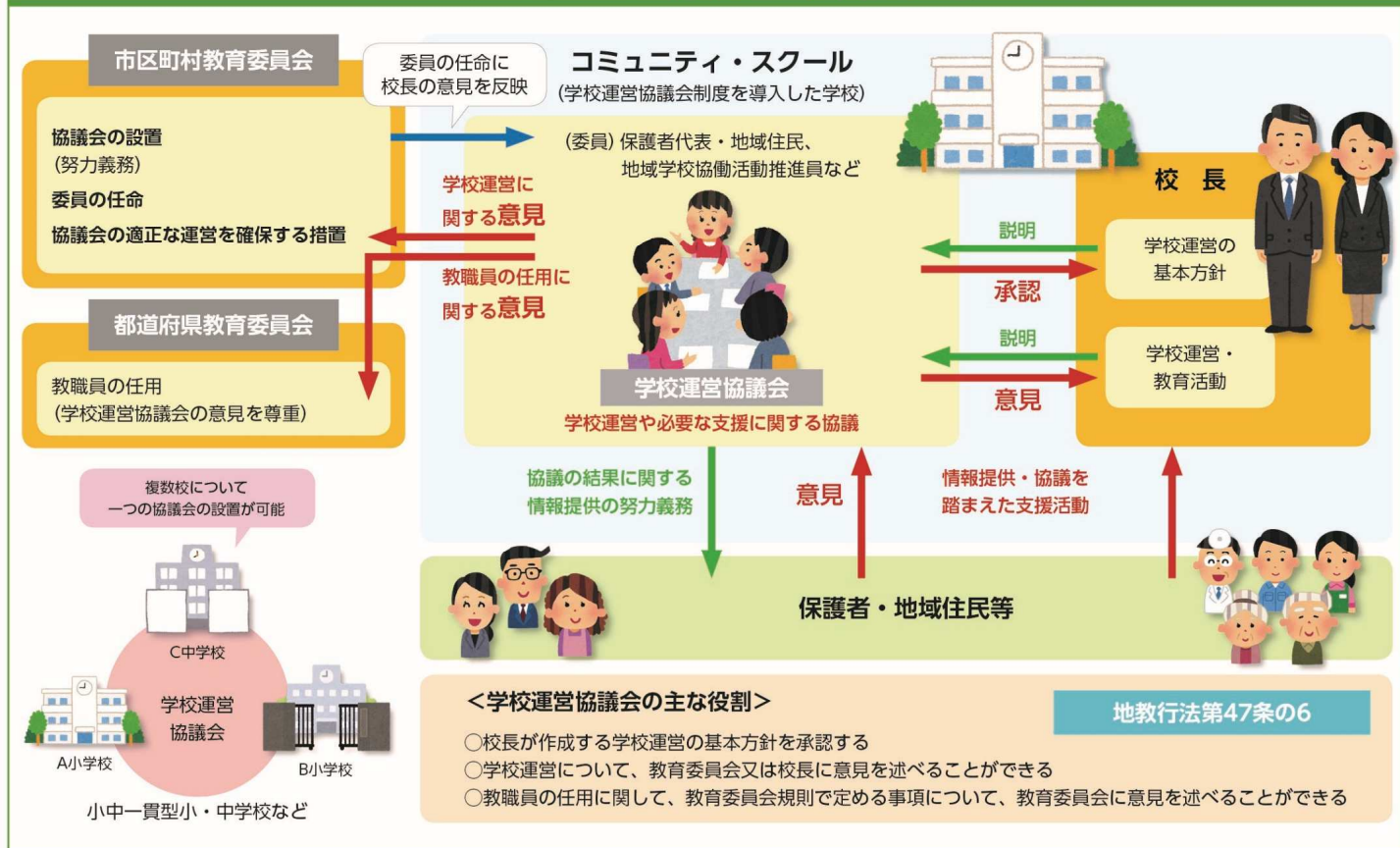
コミュニティ・スクールに指定された学校には「学校運営協議会」が設置され、教育委員会から任命された保護者や地域住民等が一定の権限と責任をもって、学校運営の基本方針を承認したり、教育活動について意見を述べたりします。



地域とともにある学校の実現

24

コミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)の仕組み



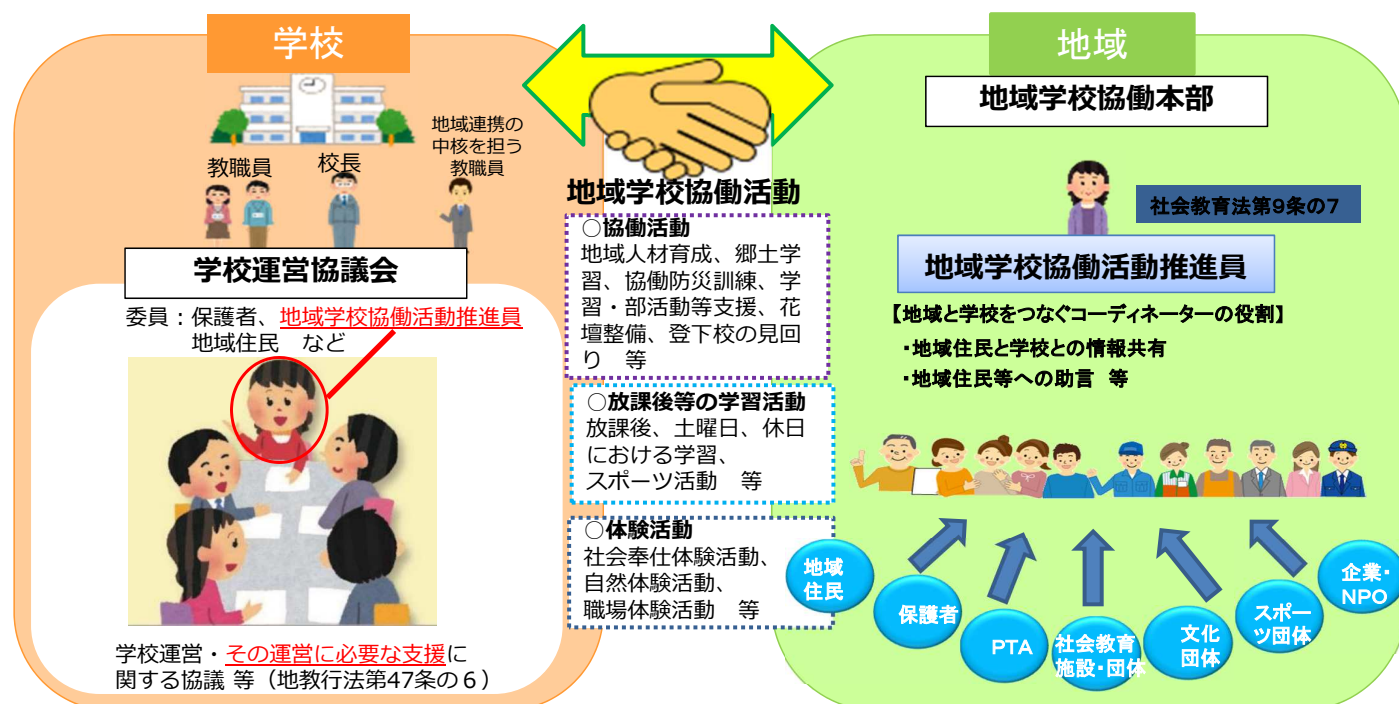
コミュニティ・スクールは、育てたい子供像、目指すべき教育のビジョンを保護者や地域と共有し、目標の実現に向けてともに協働していく仕組み。

25

学校運営協議会と地域学校協働本部の関係

学校運営協議会と地域学校協働本部(※)の双方が両輪として機能することで、目標・ビジョンの共有を通じて、学校と地域の更なる連携・協働が推進されるなど、相乗効果が期待

※地域学校協働本部: 従来の地域と学校の連携体制を基盤として、より多くのより幅広い層の地域住民団体、団体等が参画し、緩やかなネットワークを形成することにより、地域学校協働活動を推進する体制



26

コミュニティ・スクールを進める上で大切なこと

○学校と地域の人々が相互理解と信頼関係を深めるプロセス

- ①関係者が当事者意識をもって「**熟議(熟慮と議論)**」を重ねること
- ②学校と地域の人々が「**協働**」して活動すること
- ③学校が組織として力を発揮するための「**マネジメント**」

熟議

関係者がみな当事者意識を持ち、子供たちがどのような課題を抱えているのかという実態を共有するとともに、地域でどのような子供を育てていくのか、何を實現していくのかという目標・ビジョンを共有するために「熟議(熟慮と議論)」を重ねること。

協働

学校と地域の信頼関係の基礎を構築した上で、学校運営に地域の人々が「参画」し、共有した目標に向かってともに「協働」して活動していくこと。



マネジメント

その中核となる学校は、校長のリーダーシップのもと教職員全体がチームとして力を発揮できるよう、組織としての「マネジメント」力を強化すること。

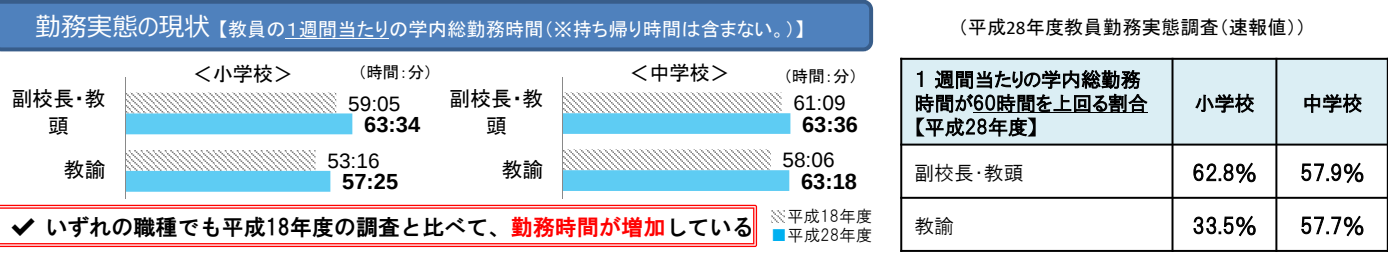


学校における働き方改革

事務職員に期待される役割

学校における働き方改革の推進

○「学校における働き方改革に関する緊急対策」に基づき、学校指導・運営体制の効果的な強化充実や外部人材の活用等により、学校・教師が担うべき業務の役割分担・適正化等を推進。



学校における働き方改革に関する緊急対策 (平成29年12月26日 文部科学大臣決定)

学校・教師が担うべき業務の役割分担・適正化

- ▶ 役割分担に当たって教育委員会や地域ボランティア、外部人材、専門スタッフ等の参画

勤務時間管理の徹底・適正な勤務時間の設定

- ▶ ICTの活用やタイムカード等による勤務時間の客観的な把握
- ▶ 部活動における適切な活動時間や休養日の設定のガイドラインの提示

「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」(平成30年3月 スポーツ庁)を策定

勤務時間に関する数値を示した上限の目安のガイドラインの検討・提示

必要な環境整備

- ① 学校指導・運営体制の効果的な強化充実
 - ▶ 小学校英語教育の早期化・教科化に伴う専科指導教員の充実
 - ▶ 共同学校事務体制の強化
- ② 教員以外の専門スタッフ・外部人材の活用
 - ▶ スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置促進
 - ▶ スクール・サポート・スタッフの配置
 - ▶ 中学校における部活動指導員の配置
- ③ 学校が担うべき業務の効率化・適正化

今後の検討課題

※ 中央教育審議会で引き続き議論

①学校の組織運営体制の在り方 ②学校の労働安全衛生管理の在り方 ③時間外勤務抑制に向けた制度的措置の在り方について

学校における働き方改革に関する緊急対策【概要】(平成29年12月26日 文部科学省)

- 平成29年12月22日に中央教育審議会において「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(中間まとめ)」がまとめられた。
- 「中間まとめ」において示された具体的な方策を踏まえ、文部科学省が実施する内容を緊急対策としてとりまとめた。

1. 業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策

(1) 業務の役割分担・適正化を進めるための取組

- 「中間まとめ」において示された、代表的な業務の在り方に関しての考え方を踏まえ、学校や教師・事務職員等の標準職務を明確化し、各教育委員会の学校管理規則に適切に位置づけられるようモデル案を作成・提示する。
- 全国のエデュコム・学校で業務改善の取組を進めることができるように、優良事例を収集・周知する。
- 民間団体等からの出展依頼や配布物等について、学校の負担軽減に向けた協力の周知を実施する。
- 文部科学省内に、教職員の業務量を俯瞰し、一元的に管理する組織を整備するとともに、学校に関する業務を所管する部署は、新たな業務を付加するような制度改正等を行う際には、当該組織と前店に調整することを基本とする。
- コミュニティ・スクールや地域学校協働活動等を通じた学校教育の質の向上等を進める。等

【参考】 これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方(「中間まとめ」より抜粋)	基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
	①登下校に関する対応 ②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※ その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	⑤調査・統計等への回答等(事務職員等) ⑥児童生徒の休み時間における対応(輪番、地域ボランティア等) ⑦校内清掃(輪番、地域ボランティア等) ⑧部活動(部活動指導員等) 部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑨給食時の対応(学級担任と栄養教諭等との連携等) ⑩授業準備(補助的業務へのサポートスタッフの参画等) ⑪学習評価や成績処理(補助的業務へのサポートスタッフの参画等) ⑫学校行事の準備・運営(事務職員等との連携、一部外部委託等) ⑬進路指導(事務職員や外部人材との連携・協力等) ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応(専門スタッフとの連携・協力等)

(2) それぞれの業務を適正化するための取組

※主な取組の抜粋

登下校に関する対応	・地方公共団体等が中心となって、学校、関係機関、地域の <u>連携を一層強化する体制を構築する取組</u> を進める。
学校徴収金の徴収・管理	・ <u>公会計化導入に向けたガイドライン</u> を作成し、各地方公共団体に公会計化をするよう促す。 ・それ以外の学校徴収金についても、公会計化に向けた好事例を提示する。
調査・統計等への回答等	・文部科学省が教育委員会や学校等を対象に実施している <u>調査の整理・統合</u> を行う。 ・教育委員会による学校への調査・照会について、調査の対象・頻度等の精査を促す。
部活動	・本年度末までに、 <u>運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン</u> を作成する。 ・顧問については、 <u>部活動指導員や外部人材を積極的に参画</u> させるよう促す。 ・部活動指導員への支援は、スポーツ庁が作成予定のガイドラインを遵守すること等を条件とする。 ・大会・コンクール等の <u>主催者に対して、関連規定の改正等を行い、部活動指導員による引率や、複数校による合同チームや地域スポーツクラブ等の参加が可能となるよう要請</u> する。 ・入試における部活動に対する評価の在り方の見直し等の取組も検討するよう促す。 ・ <u>将来的には</u> 、環境が整った上で、部活動を地域単位の取組にし、 <u>学校以外が担うことも検討</u> する。
授業準備	・教材の印刷等の補助的業務や理科の実験や観察準備等について、教師との連携の上で、 <u>サポートスタッフや理科の観察実験補助員の積極的な参画</u> を促進する。 ・ <u>外国語</u> について、新学習指導要領に対応した <u>教材を開発し、希望する小学校に配布</u> する。
学習評価や成績処理	・補助的業務は、教師との連携の上で、 <u>サポートスタッフ等の積極的な参画</u> を促進する。 ・指導要録の参考様式の簡素化も含め、効果的で過度な負担のない学習評価の在り方を示す。
学校行事等の準備・運営	・従来学校行事とされてきた活動のうち、教科等の指導と位置づけることが適切なものについては、積極的に当該教科等の授業時数に含めるよう促す。 ・学校行事の精選や内容の見直しの取組を推進するための具体的な取組例を提示する。
支援が必要な児童生徒・家庭への対応	・専門スタッフに任せる業務を明確にするとともに、 <u>専門スタッフの方がより効果的な対応ができる業務については、教師と連携しながら、これらの人材の積極的な参画</u> を促進する。 ・法的相談を受けるスクールロイヤー等の専門家の配置を進める。

※「中間まとめ」に記載された教育委員会等や各学校が取り組む方策については、文科省として必要な指導・助言等を行う。

31

2. 学校が作成する計画等・組織運営に関する見直し

- 学校単位で作成される計画については、計画の内容や学校の実情に応じて、統合して作成することも推進するよう促す。
- 各教科等の指導計画の内容等に応じて複数の教師が協力して作成し共有化するなどの取組を推進するよう促す。
- 児童生徒ごとに作成される計画については、学校や児童生徒の状況等に応じて複数の計画を1つにまとめることで、業務の適正化を図り、効果的な指導につなげられるよう、必要な支援計画のひな型を示し、教育委員会等の検討を促す。
- 類似の内容を扱う委員会等については、合同設置や構成員の統一など、業務の適正化に向けた運用を促す。 等

3. 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置

(1) 勤務時間管理の徹底・適正な勤務時間の設定

- 教師の勤務時間の管理を徹底する。タイムカード等により勤務時間を客観的に把握・集計するシステムの構築を促す。
- 登下校、部活動、学校の諸会議等について、教職員の勤務時間・休憩時間を考慮した時間設定を行うよう徹底する。
- 緊急時の連絡方法を確保した上で、留守番電話やメールによる対応等の体制整備に向けた方策を講ずることを促す。
- 部活動について、適切な活動時間や休養日の設定を行うためのガイドラインを示す。
- 長期休業期間において年次有給休暇を確保できるように一定期間の学校閉庁日の設定を行うことを促す。 等

(2) 教職員全体の働き方に関する意識改革

- 管理職のマネジメント能力養成のための研修を実施。各教育委員会等での働き方に関する必要な研修の実施の促進。
- 業務改善の観点からの、人事評価や学校評価の実施の促進。 等

(3) 時間外勤務の抑制のための措置

- 政府全体の「働き方改革実行計画」を参考にしつつ、教師の勤務時間に関する数値で示した上限の目安を含むガイドラインを検討し、提示する。

※「中間まとめ」において、更に検討すべきとされた課題については、引き続き検討を行う。

4. 「学校における働き方改革」の実現に向けた環境整備

- 「学校における働き方改革」を実現するために必要な環境整備のため、必要な予算の確保に努めている。

5. 進捗状況の把握等

- 本緊急対策に掲げる取組については、既存の調査等を活用しつつ、進捗状況を把握し、必要な取組を進める。

32

学校における働き方改革においても、
学校全体を見渡せるという強みを生かした事務職員の活躍が期待されています ～

◆業務改善をはじめとする校務運営への参画

【中教審 学校における働き方改革特別部会「中間まとめ」より】

これまで以上に、学校組織における唯一の総務・財務等に通じる専門職である事務職員の参画が求められており、学校におけるマネジメント機能を十分に発揮できるようにするため、事務職員がより主体的・積極的に、業務改善をはじめとする校務運営に参画することが必要となっている。このため、採用から研修等を通じた事務職員のキャリア形成の中で、事務職員の資質・能力、意欲の向上のための取組を進めるべきである。また、勤務の実情を踏まえつつ、事務職員に過度に業務が集中することにならないよう、法制化された共同学校事務室の活用や、庶務事務システムの導入等により、事務処理の効率化等を図りつつ、教師の事務負担の軽減や事務職員の学校運営への支援・参画の拡大等を積極的に進めるべきである。

33

「働き方改革」とは？

あなたの学校の「働き方改革」とは？

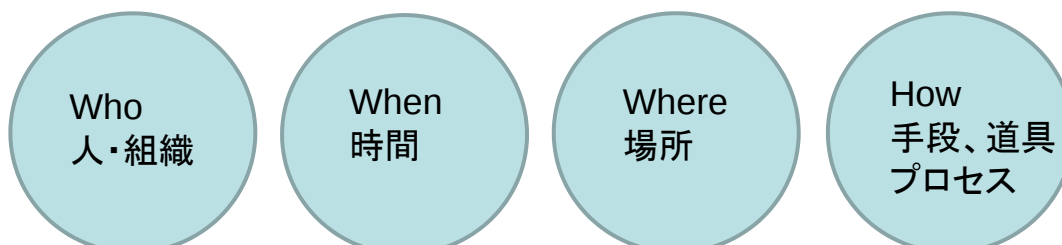
Why：なぜ、働き方改革が必要なのか？

What：何のためにするのか？

どうなりたいのか？



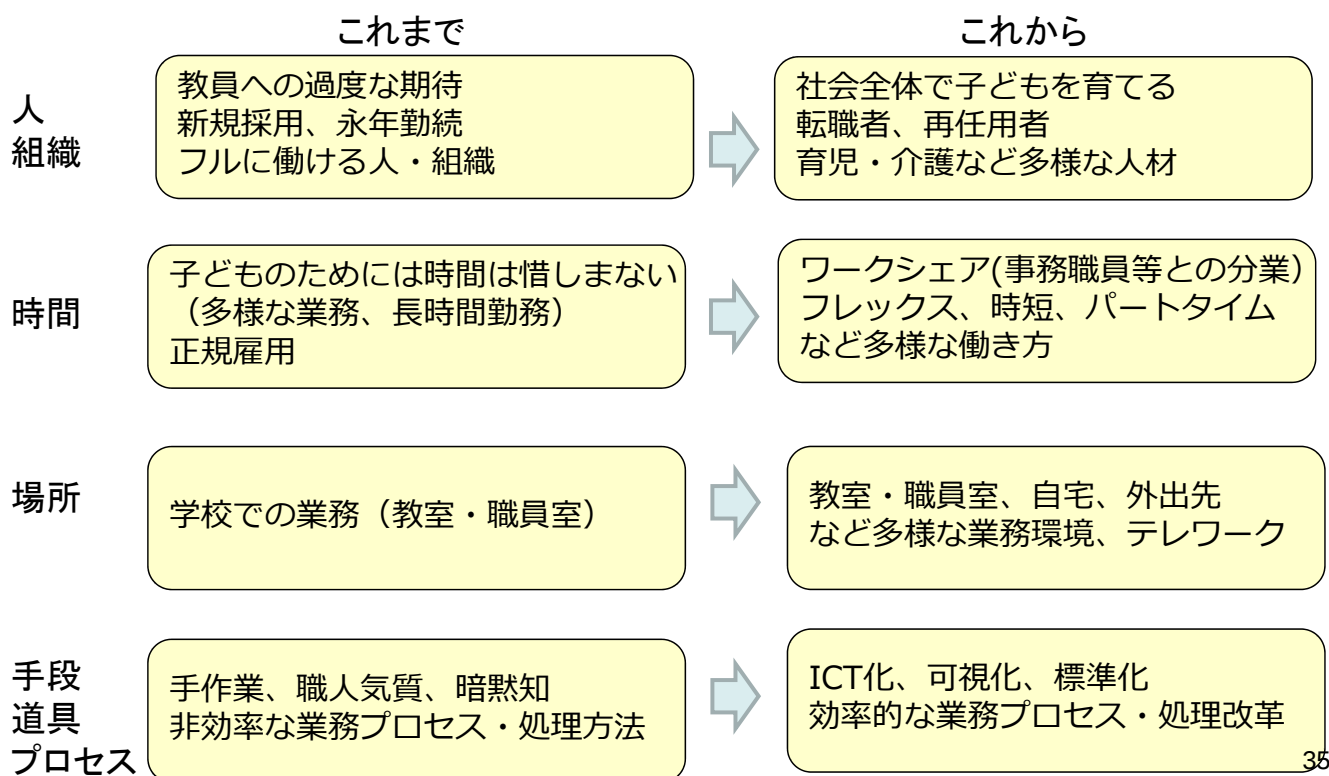
何を変えることで働き方を改革するのか？



34

働き方改革、学校改善・業務改善 何を変え、どんな働き方が求められるのか。

教職員の行動を促すために ⇒ 長時間労働の弊害は、自己研鑽の機会の減少やバーンアウトのみならず、「教職を志す人材の確保」「組織レベルでの改善、学習力の低下」につながる。



35

「チームとしての学校」に向けて

➤ 学校における働き方改革は、**学校のマネジメント改革**

- 自分たちの学校・組織・地域に合った取り組みかどうか。
- 働き方改革の必要性を、チームメンバー全員が納得しているか。理解しているか。
- 一時的に早く帰るための取り組みではなく、継続的に生産性を高め働くための取り組み
- 働き方改革はチームで助け合いながら実現するもの
- NGワード「無理です」「できません」「難しいです」を使わず、なるべく前向きに考えていくことが大切

教師の日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性を高め、児童生徒に真に必要な総合的な指導を、持続的に行うことのできる状況を作り出す。