

第1 とやま学校働き方改革推進プランの趣旨

- 社会の変化に伴い、学校が抱える課題が複雑化、多様化し、教員の長時間勤務の看過できない実態が明らかになっている。教員の多忙化により、児童生徒と向き合う時間、研究修養により資質能力を高める時間が不足し、教員がその使命と職責を十分に全うできなくなる状況が生じている。
- 本県では、平成18年度から平成30年度まで、毎年3回、富山県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）及び市町村教育委員会、小・中学校、高等学校、職員団体の代表者から成る「とやま学校多忙化解消推進会議」を開催し、ここでの協議をもとに、毎年、「とやま学校多忙化解消の推進方針」をまとめ、これに基づき、各教育委員会や各学校において業務改善など働き方改革を進めてきた。
- また、国においては、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（昭和46年法律第77号）の一部を改正し、同法第7条第1項の規定に基づき、文部科学大臣は、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（以下「指針」という。）を定めた。
- この指針の定めるところにより、県教育委員会および市町村教育委員会は、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針（以下「上限方針」という。）の策定が求められた。
- 県教育委員会では、上限方針を策定するにあたり「とやま学校多忙化解消推進委員会（以下「委員会」という。）」を設置した。委員会では、幅広く各方面の関係者から基本的な考え方を議論いただき、県教育委員会と市町村教育委員会が策定する上限方針の方向性が示されるとともに、教員の多忙化解消・働き方改革の基本的な考え方について、検討されてきた。
- 「とやま学校働き方改革推進プラン（以下「推進プラン」という。）」は、委員会での議論を踏まえ、平成30年度までの「とやま学校多忙化解消の推進方針」の理念を継承しつつ、富山県公立学校教職員の勤務状況や、上限方針に基づき各教育委員会、各学校において取り組むべきこと、取組の実施状況などを幅広くまとめたものとして、同推進方針を発展的に改定し、各教育委員会と学校における、働き方改革の手引きとするものである。
- 各教育委員会および各学校は、推進プランで示された具体的な取組を進め、上限方針で示された上限時間の順守に向けて働き方改革に努めていくものとする。

具体的な取組の柱

(1) 管理職をはじめとする教職員の意識改革

各学校の管理職や、教職員の服務監督を行う教育委員会においては、勤務時間を適切に把握・管理する責務があるが、「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）」の存在も相まって、教職員の勤務時間を管理するという意識が希薄であった。また教職員においても、その使命感から「子どものためであれば長時間勤務もよし」とする働き方を行ってきた。そのような勤務時間管理や働き方について、管理職をはじめとする教職員の意識を変えていく必要がある。

(2) 効率的・効果的な業務の推進

学校や教職員は、「子どものために」という強い使命感と責任感から、児童生徒に関わるあらゆる業務を自らの業務と見なして、結果的に業務の範囲を拡大し続けてきた。現在、学校や教職員が担っている業務について、その教育的な効果や必要性を個別具体的に洗い出し、どこまでが学校や教職員が担うべき仕事なのかを整理した上で、業務を大幅に見直していく必要がある。

(3) 地域・専門人材の活用による体制整備

学校や教職員が必ずしも担う必要のない業務については、家庭や地域の人々とともに子どもを育てていくという視点に立ち、専門性を持つ多様な人材や地域住民等に業務を委託していく必要がある。

また、学校の働き方改革には地域や保護者の協力が必要であり、学校に対する過剰な期待、要請を見直してもらうため、学校の働き方改革を広く周知・啓発していく必要がある。

(4) 部活動の負担軽減と教職員の健康管理

部活動は子どもの可能性を伸ばし、人間形成や社会性を育む活動であるが、教職員への負担が大きく、また時間外勤務の大きな要因となっている。部活動を担う主体や運営方法など、部活動の在り方を見直していく必要がある。

また、長時間勤務や児童生徒、保護者への対応、職場の人間関係等様々な原因により、教職員が精神疾患等を患うことがある。教職員が心身ともに健康を維持して教育活動を行うことができるよう、学校における労働安全衛生管理体制を整備する必要がある。