

「教職員の負担軽減に向けて」の提言

資料編



多忙化解消検討ワーキング・グループ

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 |

平成18年度文部科学省「勤務実態調査」結果データ

このデータは、文部科学省が、平成18年度に実施し、19年度に公表したデータを抜粋、加工したものです。

各期の区分は次のとおり

小中学校

1期	平成18年7月3日(月)～7月30日(日)
2期	平成18年7月31日(月)～8月27日(日)
3期	平成18年8月28日(月)～9月24日(日)
4期	平成18年9月25日(月)～10月22日(日)
5期	平成18年10月23日(月)～11月19日(日)
6期	平成18年11月20日(月)～12月17日(日)

高等学校

1期	平成18年10月16日(月)～10月29日(日)
2期	平成18年11月6日(月)～11月19日(日)
3期	平成18年11月27日(月)～12月10日(日)

【勤務日1日当たりの残業時間】

区分	1期	2期	3期	4期	5期	6期	平均
小学校	1:49	0:21	1:37	1:43	1:41	1:36	1:27
中学校	2:26	0:33	2:11	2:08	2:08	2:08	1:55
高等学校	1:48	1:49	1:32				1:43

【勤務日1日当たりの持ち帰り時間】

区分	1期	2期	3期	4期	5期	6期	平均
小学校	0:47	0:15	0:30	0:34	0:33	0:38	0:32
中学校	0:25	0:14	0:19	0:21	0:20	0:24	0:20
高等学校	0:25	0:24	0:28				0:25

【休日1日当たりの残業時間】

区分	1期	2期	3期	4期	5期	6期	平均
小学校	0:28	0:07	0:16	0:22	0:21	0:20	0:19
中学校	1:50	0:44	1:29	1:30	1:27	1:13	1:22
高等学校	1:36	1:26	0:46				1:16

【休日1日当たりの持ち帰り時間】

区分	1期	2期	3期	4期	5期	6期	平均
小学校	2:18	0:34	1:23	1:25	1:20	1:53	1:28
中学校	1:47	0:47	1:31	1:41	1:31	1:51	1:31
高等学校	1:28	1:25	1:26				1:26

【1か月当たりの残業時間及び持ち帰り時間】

区分	残業時間	持ち帰り時間
小学校	32:10	25:20
中学校	52:00	21:50
高等学校	60:00	22:40

便宜的に平日20日、休日10日で積算したものであること。

【勤務日1日当たりの残業時間が2時間を超える教員の比率】

区分	1期	2期	3期	4期	5期	6期	平均
小学校	37.9%	2.3%	30.8%	34.1%	32.9%	29.4%	27.9%
中学校	59.5%	4.1%	53.4%	50.5%	50.5%	49.6%	44.6%
高等学校	36.6%	37.2%	25.9%				33.2%

残業時間の業務別内訳

【小学校】(勤務日)

区分	第1期		第2期		第3期	
1	成績処理	28	その他の校務	4	授業準備	22
2	授業準備	18	事務・報告書作成	3	成績処理	11
3	事務・報告書作成	12	学校経営	2	学校行事	9
4	学校経営	9	学校行事	2	事務・報告書作成	8
5	その他の校務	7	授業準備	1	学校経営	8

区分	第4期		第5期		第6期	
1	授業準備	27	授業準備	30	授業準備	22
2	成績処理	13	成績処理	11	成績処理	21
3	事務・報告書作成	9	事務・報告書作成	9	事務・報告書作成	9
4	会議・打合せ	8	会議・打合せ	7	学校経営	7
5	学校経営	8	学校経営	7	会議・打合せ	7

全体(平均)	
授業準備	20
成績処理	14
事務・報告書作成	8
学校経営	7
会議・打合せ	4
その他の校務	2
学校行事	2

【小学校】(休日)

区分	第1期		第2期		第3期	
1	成績処理	11	その他の校務	1	成績処理	2
2	事務・報告書作成	2	保護者・PTA対応	1	授業準備	2
3	保護者・PTA対応	2	事務・報告書作成	0	保護者・PTA対応	1
4	部活動・クラブ活動	1	学校経営	0	その他の校務	1
5	学校経営	1	部活動・クラブ活動	0	地域対応	1

区分	第4期		第5期		第6期	
全体						
1	授業準備	4	授業準備	4	成績処理	5
2	保護者・PTA対応	2	保護者・PTA対応	3	授業準備	3
3	事務・報告書作成	2	部活動・クラブ対応	2	保護者・PTA対応	2
4	地域対応	2	その他の校務	2	事務・報告書作成	2
5	成績処理	2	事務・報告書作成	2	その他の校務	1

全体(平均)	
成績処理	3
授業準備	2
保護者・PTA対応	2
事務・報告書作成	1
その他の校務	1
部活動・クラブ活動	1
地域対応	0
学校経営	0

残業時間の業務別内訳

【中学校】(勤務日)

区分	第1期		第2期		第3期	
1	成績処理	28	部活動・クラブ活動	10	部活動・クラブ活動	22
2	部活動・クラブ活動	26	その他の校務	6	授業準備	19
3	授業準備	16	事務・報告書作成	4	学校行事	14
4	事務・報告書作成	13	学校経営	2	事務・報告書作成	11
5	学校経営	10	授業準備	1	成績処理	9

区分	第4期		第5期		第6期	
1	授業準備	22	授業準備	23	成績処理	31
2	部活動・クラブ活動	18	部活動・クラブ活動	13	授業準備	19
3	成績処理	12	事務・報告書作成	11	会議・打ち合せ	11
4	事務・報告書作成	11	会議・打ち合せ	11	事務・報告書作成	11
5	学校行事	8	学校行事	9	部活動・クラブ活動	9

全体(平均)	
授業準備	17
部活動・クラブ活動	16
成績処理	13
事務・報告書作成	10
学校行事	5
会議・打ち合せ	4
学校経営	2
その他の校務	1

68

【中学校】(休日)

区分	第1期		第2期		第3期	
1	部活動・クラブ活動	78	部活動・クラブ活動	33	部活動・クラブ活動	64
2	成績処理	11	その他の校務	2	成績処理	3
3	その他の校務	4	事務・報告書作成	1	授業準備	3
4	事務・報告書作成	3	保護者・PTA対応	1	その他の校務	3
5	授業準備	3	学校経営	0	学校行事	3

区分	第4期		第5期		第6期	
1	部活動・クラブ活動	62	部活動・クラブ活動	60	部活動・クラブ活動	46
2	授業準備	4	授業準備	4	成績処理	10
3	成績処理	4	その他の校務	4	授業準備	3
4	その他の校務	3	成績処理	2	事務報告書作成	2
5	事務・報告書作成	3	事務・報告書作成	2	その他の校務	2

全体(平均)	
部活動・クラブ活動	57
成績処理	5
その他の校務	3
授業準備	3
事務・報告書作成	2
保護者・PTA対応	0
学校行事	1

56

71

残業時間の業務別内訳

【高等学校(全日制)】(勤務日)

区分	第1期		第2期		第3期	
1	朝の業務	18	部活動	19	朝の業務	16
2	部活動	17	授業準備	18	成績処理	15
3	授業準備	15	朝の業務	17	授業準備	13
4	学校行事	9	学習指導	7	部活動	7
5	成績処理	6	事務・報告書作成	6	学校経営	5

全体(平均)	
朝の業務	17
授業準備	15
部活動	14
成績処理	7
学校行事	3
学習指導	2
事務・報告書作成	2
学校経営	2

63

【高等学校(全日制)】(休日)

区分	第1期		第2期		第3期	
1	部活動	62	部活動	49	部活動	21
2	その他の校務	6	その他の校務	7	成績処理	7
3	授業準備	4	学習指導	5	授業準備	3
4	学習指導	4	授業準備	4	その他の校務	2
5	成績処理	3	事務・報告書作成	2	学習指導	2

全体(平均)	
部活動	44
その他の校務	5
授業準備	4
学習指導	4
成績処理	3
事務・報告書作成	1

60



18ス学健第 1号
平成18年4月3日

都道府県知事・指定都市市長
各都道府県・指定都市教育長
各国立大学法人学長
大学を設置する各地方公共団体の長
各公立大学法人の理事長 殿
文部科学大臣所轄各学校法人の理事長
大学を設置する各学校設置会社の代表取締役
独立行政法人国立高等専門学校機構理事長

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長
前川 喜平

文部科学省高等教育局高等教育企画課長
清木 孝悦

文部科学省スポーツ・青少年局学校健康教育課長
山口 敏

労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について

労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成17年法律第108号。以下「改正法」という。）については、平成17年11月2日に、また、労働安全衛生法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（平成18年政令第2号）及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（平成18年厚生労働省令第1号）が、平成18年1月5日に、それぞれ公布され、別添1及び別添2のとおり厚生労働省から都道府県知事等に通知されました。ついては、以下の事項について、周知徹底するとともに、労働安全衛生対策に万全を期していただくようお願いします。

なお、都道府県教育委員会及び都道府県私立学校主管課においては、域内の市町村教育委員会及び所管の学校（専修学校・各種学校を含む）に対しても周知されるようお願いします。

記

1. 長時間労働者への医師による面接指導の実施について

今回の労働安全衛生法の改正によって、全ての事業場（常時50人未満の労働者

を使用する事業場は平成20年4月から適用)において、事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならないこととされました。

また、長時間の労働(週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合)により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者、事業場で定める基準に該当する労働者についても面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければならないこととされたところです。

各学校の設置者におかれては、常時50人以上の教職員が働いている学校等においては、産業医を活用する等の方法によって面接指導を実施すること、産業医を選任していない学校等については、改正法の規定は平成20年4月1日から適用されることから、その間に、保健所等と連携して、面接指導を実施できるような体制を整えることについて指導していただくようお願いします。

また、私立学校については、地域産業保健センターの活用も有効であることから、十分に連携をとっていただくようお願いします。

なお、公立学校の教職員のメンタルヘルスの保持等については、平成17年12月28日付け17初初企第29号初等中等教育企画課長通知において各教育委員会へ依頼しているところですが、国、私立学校においても以下の方策などにより、所属の教職員のメンタルヘルスの保持等について一層取り組んでいただきますようお願いいたします。

- (1) 学校における会議や行事の見直し等による校務の効率化を図るとともに、一部の教職員に過重な負担がかからないように適正な校務分掌を整えること。
- (2) 日頃から、教職員が気軽に周囲に相談したり、情報交換したりすることができる職場境を作ること。特に管理職は、心の健康の重要性を十分認識し、親身になって教員の相談を受けるとともに、職場環境の改善に努めること。
- (3) 教職員が気軽に相談できる体制の整備や、心の不健康状態に陥った教職員の早期発見・早期治療に努めること。
- (4) 一般の教職員に対して、心の健康に関する意識啓発や、メンタルヘルス相談室等の相談窓口の設置について周知を図るなどの取組を推進すること。併せて、管理職に対してメンタルヘルスに対処するための適切な研修を実施するよう努めること。

2. 労働時間の適正な把握について

労働時間の適正な把握については、平成13年4月6日付け基発339号厚生労働省労働基準局長通知「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」(平成13年4月27日付けで総務省自治行政局公務員部公務員課長から各都道府県・指定都市に通知)において、具体的な方法等が示されているところですが、今後とも、各学校等における勤務時間の適正な把握に努めていただきますようお願いいたします。

なお、基準として示されている主な内容は、以下のとおりです。

- (1) 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、

終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 使用者が、始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として、次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより、確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

(3) 労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。

(4) 事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

3. 労働安全衛生体制の整備について

従来から、学校等における労働安全衛生管理体制については、各種会議等の場を通じて 産業医の選任等を進めていただくようお願いしておりましたが、その重要性にかんがみ、一層の整備を進めていただくようお願いいたします。

4. 労働安全衛生に係る教育について

改正法の附帯決議第9号(別添3参照)において、「企業間競争の激化や働き方の多様化が進む中で、労働者の協力・参加の下で行う事業者の自主的な安全衛生活動の役割が一層重要となることを踏まえ、その促進に向け格別の配慮を行うとともに、学校教育の場においても労働安全衛生の必要性について指導の徹底を図ること」とされたことを踏まえ、各学校の設置者におかれては、働く人の健康の保持増進は、職場の安全管理や健康管理と共に、心身両面にわたる総合的、積極的な対策の推進が図られることで成り立つこと、さらに、この対策では、ストレスに対する気付きへの援助、リラクゼーションの指導などメンタルヘルスケアが重要視されていること等について、各学校で適切な指導がなされるようお願いいたします。



19ス学健第 22号
平成19年12月6日

各部道府県教育委員会教育長

殿

各指定都市教育委員会教育長

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長
常 盤 豊
文部科学省スポーツ・青少年局学校健康教育課長
作 花 文 雄

公立学校等における労働安全衛生管理体制の整備について(通知)

文部科学省においては、毎年度、公立学校及び学校給食調理場(以下「公立学校等」という。)を対象とした労働安全衛生法に基づく管理体制(以下「体制」という。)の整備状況について調査を行い、各地方公共団体における体制の整備状況を把握するとともに、その結果を周知しているところです。特に、平成18年度の調査においては、公立学校等における速やかな体制整備を図るため、従前の調査に加え、体制が整備されていない事業場を所管する教育委員会を対象に、整備が進まない理由について追跡調査を実施しました。

本調査結果によれば、衛生管理者等の選任、衛生委員会等の設置のいずれに関しても、未だ十分に整備されていない状況にあります。また、公立学校における面接指導体制の整備状況については、常時50人以上の教職員を使用する事業場のうち、約40%の事業場で面接指導体制が未整備となっています。体制整備が進まない理由としては、事業者である教育委員会において、体制整備の必要性及び関係法令等についての理解が不十分であることが考えられます。

労働安全衛生法に基づく管理体制の整備は、教職員が意欲と使命感を持って教育活動に専念できる適切な労働環境の確保に資するものであり、ひいては、学校教育全体の質の向上に寄与する観点から重要なものです。

さらに、平成20年4月より、常時50人未満の労働者を使用する事業場も含め、すべての事業場に面接指導等が義務付けられることとなっており、これまで当該規定の適用対象とされていなかった学校においても、面接指導が実施できるような体制の整備を速やかに行う必要があります。

つきましては、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」(平成18年4月3日付け18ス学健第1号通知)及び別添の調査結果等を踏まえ、速やかに所要の措置を講ずるとともに、学校及び学校給食調理場における労働安全衛生対策に万全を期していただくようお願いします。

なお、このことについては、都道府県教育委員会においては、域内の市町村教育委員会に対しても周知されるようお願いします。

(本件担当)

文部科学省スポーツ・青少年局
学校健康教育課 企画・健康教育係
TEL: 03 - 6734 - 2695
FAX: 03 - 6734 - 3794
E-mail: gakkoken@mcxt.go.jp

【参考資料：市町村立学校】

小・中学校教員の多忙化問題に関する検討委員会提言（平成 19 年 3 月）～抜粋～

1 現状～多忙化問題の実態

教員の多忙化問題は、個々の学校や教育委員会だけの取組みでは解決できないことが多いことから平成 18 年 5 月に実施した教員の勤務実態調査（抜粋校調査：小中学校 56 校、836 名対象）を実施した。

調査の結果、約 3 割の教員が勤務時間外に教材研究や授業準備、事務的な業務、部活動指導などに 2～3 時間従事し、約 9 割の教員が仕事を家に持ち帰っており、土・日曜日にも、9 割近い教員が自宅で教材研究や授業準備、採点やノート点検、学級事務などを行ったり、部活動指導の業務に従事したりしていることが明らかになった。さらに、小中学校の教員 98%が多忙だと感じていることが結果であった。

なかには、多忙だと感じながらもやりがいを持って仕事に望んでいる者もいるが、その割合は、小中学校教員の回答者の 2 割にとどまり、その他の教員は仕事に対する充実感を得られず、その約 1 割の教員は、多忙のため心も身体も疲れきっていると回答し、多忙化問題は、教員の仕事に対する意欲のみならず、心身に大きな影響を及ぼしていることが明らかとなった。

2 多忙化の原因・背景にあるもの

多忙化の原因・背景にあるものを、勤務実態調査の結果などを踏まえて整理すると、概ね次のようなことがあげられる。

(1) 教員の勤務の特殊性

自分の担当する児童生徒の学習指導や生徒指導以外にも、校務分掌事務などを担当しており、一人で複数の職務や役割をはたさなければならないこと。

(2) 教員の職務に対する姿勢

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っている。

(3) 山積する教育課題や要請

社会変化に応じた様々な改革が学校教育に求められており、各学校において新たに取り組まなければならないことや、保護者のみならず、地域住民や外郭団体からも学校教育に対する要望や要請が数多く寄せられている。

(4) 教員に求められる資質・能力の拡大

学校の教育目標の達成のために組織の一員として自分の職務に同僚と協働して取り組む能力、保護者や地域住民等に学校や自分の教育活動について説明する能力、限られた時間の中で複数の仕事をやり遂げる能力など、新たに求められるものが多くなっている。

3 多忙化解消に向けた提言の考え方

多忙化問題の改善に向けた提言において、「A 各小・中学校で取り組んでほしいこと」及び「B 市町村・県教育委員会が取り組んでほしいこと」として、それぞれ 6 つの観点から、小・中学校と県・市町村教育委員会に対して、提言を具体的に行うものである。

4 提言の概要

<p>各小・中学校で取り組んで欲しいこと</p> <ol style="list-style-type: none">1 校内の会議・行事等の見直し 会議・行事等の内容、実施や準備の在り方を見直し、軽重を付けた取り組みをするよう努める。2 職員の業務の見直し 特定の職員に業務が集中したり、担当業務量に大きな差が生じたりしないよう、適正な業務分担に努める。3 校内の組織間や職員間の連携、及び学校と保護者の連携の見直し 校内の分掌組織や学年間の連携、職員間の連携、学校と保護者との連携の在り方を見直し、役割分担と業務遂行の効率化に努める。4 各種大会への取組や部活動の見直し 中学校においては、参加する大会等を精選するとともに、日常の活動の在り方を見直し、生徒及び職員にとって、無理のない活動に努める。5 外部団体からの依頼に対する対応の見直し 児童生徒や教職員の参加要請については、外部団体と調整のうえ軽減を図るよう見直す。6 多忙化問題への取組 多忙化問題の内容を検証し、学校として改善に積極的に取り組む。
<p>市町村・県教育委員会で取り組んで欲しいこと</p> <ol style="list-style-type: none">1 調査・照会・通知・依頼等の見直し 調査・照会は厳選し、最小限にとどめるとともに、余裕をもった報告・回答期限とするよう努める。2 業務の進め方を見直し 復命書、報告書等の簡略化と文書処理の簡素化を検討する。3 会議・研修等の見直し 会議・研修会等の開催は、支障がない場合は、長期休業期間中に実施するほか、厳選するよう検討する。4 研究指定の見直し 研究指定や学校公開研究会の目的や内容を見直し、その在り方を検討する。5 学校に参加を求める各種主催事業の見直し 児童生徒・教職員の参加を求める事業を見直し、参加者を最小限とするよう検討する。6 多忙化問題への取組 多忙化問題の改善のために、教職員の勤務の状況とその改善の状況を継続的に把握し、普段から対応策を検討する。

【参考資料：県立学校】

多忙化問題検討委員会からの提言（H17.12.28） ～抜粋～

「教員が児童生徒と向き合う時間を生み出し、教員の満足度を向上させるために」

1 現状～多忙化の実態

教員の多忙化問題が叫ばれている中で、多忙化の実態と問題点の洗い出しのために、県教育委員会は平成16年10月、県立学校（高校・盲聾養護学校）の教員（教諭・養護教諭・実習教諭）を対象に教員の勤務実態調査を実施した。（回収率85.7%）

調査によれば、平日の勤務時間外に、3割近い教員が、事務的な業務や教科・進路等の指導、部活動指導などに2時間以上従事しているほか、7割以上の教員が仕事を家に持ち帰っていること、また、5割近い教員が、土日のいずれかを部活動指導や課外・補習などの業務に従事していることが明らかになった。

また、多忙さの感覚（多忙感）については、「いつも感じる」「しばしば感じる」「時々感じる」を合わせると、全体の98%を占めることになり、教員の大多数が「忙しさ」の中で勤務及び生活している状況が伺える結果となった。

2 多忙化の原因・背景にあるもの

多忙化の原因・背景にあるものを、勤務実態調査の結果などを踏まえて整理すると、概ね次のようなことが挙げられる。

- (1) 学校の役割の肥大化
- (2) 教員の勤務の特性～多様な業務と精神的圧迫感
- (3) 学校という組織風土～完璧主義と前例踏襲主義
- (4) 教員に求められる資質能力の幅の拡大

3 多忙化解消に向けた提言内容

(1) 提言の方針・視点

提言作成に当たり、当検討委員会では、多岐にわたるこの問題に関して、以下に掲げる2点に焦点を絞って、できるだけ具体的な方策を提言する方向で検討した。

提言する項目は次の2点である。

職場の業務改善に向けて

部活動指導の改善に向けて

さらに、提言の内容についても、長期的視野や展望に立つて行うべきものと、今すぐにも実行に移してもいいものという観点、県全体（県教育委員会や高体連・高文連・高野連などの各種団体）として取り組むべきことと、各学校で取り組むべきことという観点に分けて提言することとした。

(2) 提言内容

職場の業務改善に向けて

区分	A 各学校が取り組むべきもの	B 県全体（県教委・各種団体）が取り組むべきもの
長期的視野・展望で取り組むべきこと	周年行事の縮小等行事の見直し 管理職のリーダーシップの向上	土日の出張や勤務を直近の長期休業に振り替える制度の構築 コンピュータを活用した情報共有システムの構築 印刷業務等を担当する臨時職員の配置 人事の適正化、学校の状況に応じた教員配置 新規事業（教育施策）の抑制
すぐに取り組むべきこと	決裁や協議、会議の見直し 業務の平準化と組織間の連携・調整 分掌の整理・統合 業務の外部委託の推進 資格取得指導の精選	学校対象の会議、調査・提出物の厳選と簡素化 復命書・報告書・起案文書等の簡略化、削減 会議や研修の開催時期の見直し 文書事務のマニュアル化

部活動指導の改善に向けて

	A 各学校が取り組むべきもの	B 県全体（県教委・各種団体）が取り組むべきもの
長期的視野・展望で取り組むべきこと	職場内でのコンセンサス(共通理解)の確立	高校総体・高総文祭の開会式の改善（簡素化・縮小を含めて見直し） 各種冠大会開催の見直し・縮小 土日の部活動指導の勤務の位置付けと、振替措置の緩和の方向性模索 部活動指導手当（特殊勤務手当）の拡充 他校との合同チームによる参加の拡充と社会体育への移行
すぐに取り組むべきこと	部顧問の複数配置と部活動の整理統合 専門外の分野の顧問を委嘱する際の配慮 長期休業中、土日の活動での緊急時対応を含めた危機管理体制の確立 週1回、月1回の土日の休養日設定の義務づけ 休みや振替ができる時間割編成の工夫など、気軽に休める学校体制作り	全県統一の休養日の設定 ～月曜日or土日のどちらか 実習教諭による単独引率基準の緩和の検討 「岩手県スポーツリーダーバンク」の活用と充実



教 入 第 572 号
平成 18 年 2 月 8 日

各市町村教育委員会教育長 様

岩手県教育委員会教育長

生徒のスポーツ活動休養日の設定について（通知）

このことについて、「児童生徒のスポーツ活動の在り方について」（平成 17 年 3 月 9 日付け教入第 774 号通知）の指針により、生徒の望ましいスポーツ活動が行われるよう指導をお願いしてきたところであります。

生徒が生涯にわたってスポーツに親しみ、体力の向上や健康の増進を図るため、また、スポーツ医・科学の見地から競技力向上を図るうえでも、適切な休養をとることが効果的であります。

つきましては、この指針に関して一層の趣旨の徹底を図るため、スポーツ活動休養日に関して下記のとおり取り組まれるよう貴管内中学校に対して御指導をお願いします。

記

- 1 土曜日や日曜日については、可能な限り休養日とすることが望ましい。
- 2 土曜日や日曜日に練習試合などを行う場合には、土曜日や日曜日の両日とも終日活動することのないように配慮すること。
- 3 大会への参加や練習試合など土曜日や日曜日に活動する場合もあることから、平日に学校全体で統一したスポーツ活動（部活動やスポーツ少年団活動など）休養日を設けること。

なお、平日の休養日については、原則として、月曜日とすること。

担当

スポーツ健康課 健康・競技スポーツ担当

TEL 019-629-6195 FAX 019-629-6199



教 又 第 572 号

平成 18 年 2 月 8 日

岩手県スポーツ少年団本部長 様

岩手県教育委員会教育長

生徒のスポーツ活動休養日の設定について（通知）

このことについて、「児童生徒のスポーツ活動の在り方について」（平成 17 年 3 月 9 日付け教又第 774 号通知）の指針により、生徒の望ましいスポーツ活動が行われるよう指導をお願いしてきたところであります。

生徒が生涯にわたってスポーツに親しみ、体力の向上や健康の増進を図るため、また、スポーツ医・科学の見地から競技力向上を図るうえでも、適切な休養をとることが効果的であります。

ついては、この指針に関して一層の趣旨の徹底を図るため、下記のとおり取り組まれるようお願いいたします。

記

- 1 土曜日や日曜日については、可能な限り休養日とすることが望ましい。
- 2 土曜日や日曜日に練習試合などを行う場合には、土曜日や日曜日の両日とも終日活動することのないように配慮すること。
- 3 大会への参加や練習試合など土曜日や日曜日に活動する場合もあることから、平日に学校全体で統一したスポーツ活動（部活動やスポーツ少年団活動など）休養日を設けること。

なお、平日の休養日については、原則として、月曜日とすること。

担当

スポーツ健康課 健康・競技スポーツ担当

TEL 019-629-6195 FAX 019-629-6199

児童生徒のスポーツ活動の在り方について

平成17年3月9日

岩手県教育委員会

はじめに

スポーツが本来持つ多様な意義を考えると、個々のライフステージで主体的にスポーツに親しむことが大切である。生涯にわたりスポーツに親しむためには、児童生徒期に、スポーツに親しむ基礎的な能力や態度を培うことが重要である。

学校や地域社会におけるスポーツ活動は、様々なスポーツを経験し、生涯にわたるスポーツライフの基礎づくりと位置付けることができる。

近年、児童生徒の体力の低下傾向や日常生活における身体活動の機会の減少、運動に興味を持ち、活発に運動する者とそうでない者との二極化が見られ、学校における運動部活動や地域におけるスポーツ少年団活動の果たす役割は、スポーツライフ形成のうえで重要であると考えられる。

1 スポーツの意義

スポーツは、人生をより豊かにし、充実したものとするとともに、人間の身体的・精神的な欲求にこたえる世界共通の人類の文化の一つである。心身の両面に影響を与える文化としてのスポーツは、明るく豊かで活力に満ちた社会の形成や個々人の心身の健全な発達に必要な不可欠なものであり、人々が生涯にわたってスポーツに親しむことは、極めて大きな意義を有している。

すなわち、スポーツは、体を動かすという人間の本源的な欲求にこたえるとともに、爽快感、達成感、他者との連帯感等の精神的充足や楽しさ、喜びをもたらす、さらには、体力の向上や、精神的なストレスの発散、生活習慣病の予防など、心身の両面にわたる健康の保持増進に資するものである。特に高齢化の急激な進展や、生活が便利になること等による体を動かす機会の減少が予想される21世紀の社会において、生涯にわたりスポーツに親しむことができる豊かな「スポーツライフ」を送ることは大きな意義がある。

さらに、スポーツは、青少年の心身の健全な発達を促すものであり、特に責任感や克己心、フェアプレイの精神を培うものである。また、仲間や指導者との交流を通じて、多様な価値観を認めあう機会を与えるなど、青少年の健全育成に資することができる。

2 青少年期におけるスポーツ活動の意義

(1) スポーツ少年団活動の意義

スポーツ少年団活動は、スポーツによる青少年の健全育成をねらいとして行われる活動である。この活動は、生涯スポーツの基礎をつくる活動として、自主的、自発的な活動であり、からだもこころも発育発達の途上にある子どもたちにとって、力強く生きぬく力を養う場、自らの力を育てる場として大きな意義がある。

さらに、活動を通して体力向上の身体的効果や仲間との相互作用により豊かな人間性が磨かれるなど、子どもたちの人間形成に果たしている役割は大きい。

(2) 中学生・高校生の運動部活動の意義

運動部活動は、学校教育活動の一環として行われており、スポーツに興味と関心を持つ同好の生徒によって自主的に組織され、より高い水準の技能や記録に挑戦する中で、スポーツの楽しさや喜びを味わい、豊かな学校生活を経験する活動である。

この運動部活動は、生涯にわたってスポーツに親しむ能力や態度を育て、体力の向上や健康の増進を図るだけでなく、学級や学年を離れて生徒が自発的・自主的に活動を組織し展開することにより、生徒の自主性、協調性、責任感、連帯感などを育成するとともに、仲間や教師（顧問）との密接な触れ合いの場として大きな意義を有するものである。

これを学校教育活動に位置付け、顧問をはじめとして学校が関与することにより、生徒のスポーツ活動と人間形成を適切に支援するとともに、生徒の明るい学校生活を一層保障し、生徒や保護者の学校への信頼感をより高めることにつながっている。さらには、運動部の取組がその学校の一体感や愛校心を醸成するということも現に認められる。

3 児童生徒のスポーツ活動の在り方

(1) 適切な運営

児童生徒のスポーツ活動は、児童生徒が自主的・自発的な活動を組織し展開することの一つの本質を有しており、スポーツ活動の指導者は、個々の児童生徒の個性を把握し、理解しその願いにこたえられるよう努めていくことが求められる。

児童生徒がスポーツに出会い、スポーツに親しみ、その楽しさや喜びを味わうことができるよう児童生徒の主体性を尊重した運営に努めることが大切である。児童生徒のスポーツに関する多様なニーズに応える観点から、例えば、競技志向や楽しみ志向など、志向の違いに対応できるよう柔軟な運営とすることも必要である。

これまで一部に見られた勝つことのみを追求する勝利至上主義的なスポーツ活動は見直さなければならない。

また、保護者や地域の人々の意見を十分に聞く努力を払ったり、地域の指導者の協力を得ながら活動を組織するなど、地域に開かれたスポーツ活動とすることが求められている。

なお、中学校のスポーツ活動にあっては、活動する生徒が重複するスポーツ少年団活動と運動部活動をそれぞれの活動としてとらえるのではなく、生徒にとっては一連の活動としてとらえ、適切な活動時間、活動日を設定することが望ましい。

(2) 適切な休養日・活動時間の設定

小学生・中学生・高校生の時期は、成長期にあり身長や体重などの体位や走る、跳ぶ、投げるなどの運動能力が発達する時期となっている。このような時期に適切な身体運動を行うことは、身体的な発達を促進するために大きな役割を果たしている。

また、児童生徒の健康なからだづくりには、栄養、運動、休養が必要であることを踏まえ、成長期にある児童生徒のからだの特徴とスポーツの関係を正確にとらえ、からだを全面的に発達させるような成長期にふさわしいスポーツ活動を行うことが大切である。

これまでのスポーツ活動では、活動日数などが多いほど積極的に活動が行われているとの認識も見られるが、完全学校週5日制の趣旨を踏まえ、スポーツ活動においては、適切な休養日を設定することが求められる。

<休養日>

ア 小学生のスポーツ活動は、週当たり2～3日の休養日を設定することが望ましい。

イ 中学生の運動部活動は、週当たり1～2日の休養日を設定することが望ましいが2週間当たり1～2日以上以上の休養日を設定すること。

ウ 高校生の運動部活動は、週当たり1日以上以上の休養日を設定することが望ましい。

また、年間練習計画に休養期を位置付け、その時期には、2週間に1～2日以上以上の休養日を設定すること。

エ 土曜日や日曜日の活動については、完全学校週5日制の趣旨を踏まえ、児童生徒の「ゆとり」を確保するよう努めること。

なお、大会や練習試合などで土、日曜日に活動する場合は、休養日の意義を踏まえ、その前後に休養日を設定するようにすること。

オ 長期休業中の活動については、上記の休養日の設定に準じた扱いを行うとともに、ある程度長期のまとまった休養日を設定し、十分な休養を取れるようにすること。

<活動時間>

ア 平日

小学生は、1～2時間程度の活動時間をめどとし、中学生、高校生は、2～3時間程度をめどとすること。

イ 土曜日、日曜日及び長期休業中

小学生は、3時間以内とし休憩時間を十分に確保すること。中学生、高校生は、3～4時間程度以内をめどとすること。

4 児童生徒のスポーツ活動の指導者の在り方

今日、児童生徒のスポーツニーズが多様化し、指導者に対するニーズも多様化、かつ、質量ともに増大している。スポーツ指導者は、児童生徒のスポーツ活動が生涯にわたる豊かなスポーツライフの基礎を培うものであることを十分に認識し、機会あるごとに研修を積み、児童生徒の発達段階や個に応じた指導に努めなければならない。そのためには、専門的な知識、医・科学的なトレーニング理論に基づいた実践を心がけるとともに、児童生徒の心身の状態を常に把握し適切な指導を行うことが求められる。児童生徒の人権を無視した体罰やセクシャルハラスメント、パワーハラスメントについては、絶対にあってはならない。

また、日々進歩するトレーニング理論や指導法についての研修に積極的に参加するなど指導力の向上に努めることも大切である。



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
(2 0 . 0 5 .)

平成 15 年度より岩手県中学校長会と協議のうえ、同一歩調で進めてきた本連盟としての「完全学校週 5 日制における部活動のあり方」について、今年度もこの原則にしたがって進めていくものとする。

1 土曜日・日曜日の部活動のあり方

第 2 ・ 第 4 日曜日は、完全休止日とする。

学校や地域の事情により、やむを得ず活動することとなった場合には、前日の土曜日や翌週の土曜日、日曜日などの日を部活動休止日とし、月 2 回の休止日を確保する。

2 大会開催日について

第 2 ・ 第 4 日曜日は、本連盟の大会を開催しないこととする。

大会開催会場や競技団体との関係、あるいは、地域の諸事情により、やむなく第 2 ・ 第 4 日曜日の開催もありうる。

3 各種大会〔体育協会（連盟）、市町村教委、その他〕の参加のあり方

土曜日・日曜日の各種大会への参加は、年間の活動計画を立て、慎重に対処する。特に、第 2 ・ 第 4 日曜日の大会への参加については、十分に検討のうえ対処する。

学校や地域の事情により、やむを得ず参加することになった場合には、前日の土曜日や翌週の土曜日、日曜日などの日を部活動休止日とし、月 2 回の休止日を確保する。

毎月第2・第4日曜日は 部活動休養日です！

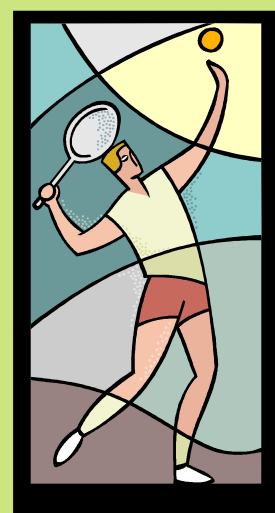
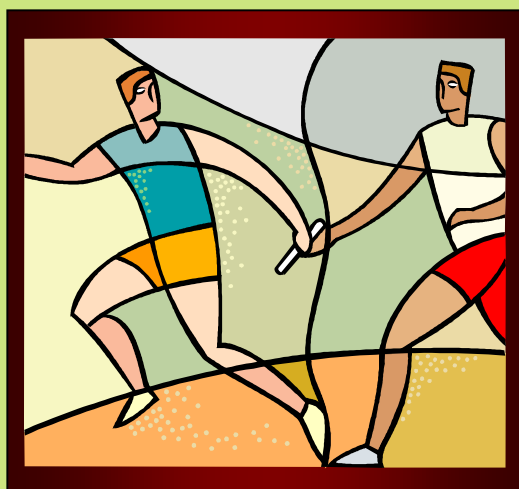
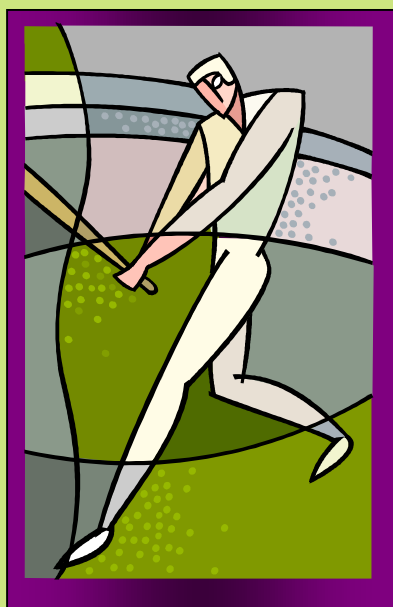


岩手県内の中学校では、毎月第2・第4日曜日を部活動の休養日にすることを申し合わせています。練習はもちろんですが、他校との練習試合等も自粛しましょう。十分な休養をとって、心も体もリフレッシュしましょう。

岩手県中学校体育連盟・岩手県中学校校長会

毎月第2・第4日曜日は

部活動休養日です！



岩手県内の中学校では、毎月第2・第4日曜日を部活動の休養日にすることを申し合わせています。練習はもちろんですが、他校との練習試合等も自粛しましょう。

十分な休養をとって、心も体もリフレッシュしましょう。

岩手県中学校体育連盟・岩手県中学校校長会

平成20年度市町村別研究公開・研究指定の状況

注) 文部科学省等指定～国立政策研究所、日本スポーツ健康センター指定を含む。
市町村指定～地方教育委員会協議会等指定を含む。

【小・中学校】

区分	市町村名	文部科学省等指定		岩手県指定		市町村等指定		合 計		
		小学校	中学校	小学校	中学校	小学校	中学校	小学校	中学校	小中計
1	盛岡市		2			7	6	7	8	15
2	八幡平市		3	1		7	3	8	6	14
3	雫石町	1			1	4	0	5	1	6
4	葛巻町	1	3			2	1	3	4	7
5	岩手町	3	1			2	1	5	2	7
6	滝沢村	1				1	2	2	2	4
7	紫波町	5	4			3	1	8	5	13
8	矢巾町					1	1	1	1	2
9	花巻市	2	1		1	3	0	5	2	7
10	遠野市	1				2	2	3	2	5
11	北上市	1				2	2	3	2	5
12	西和賀町		1			1	1	1	2	3
13	奥州市	4	2			9	3	13	5	18
14	金ヶ崎町			1	1	2	1	3	2	5
15	一関市	9		1		1	1	11	1	12
16	平泉町	1						1	0	1
17	藤沢町	1		1				2	0	2
18	大船渡市	2	2					2	2	4
19	陸前高田市	1	3			2	3	3	6	9
20	住田町							0	0	0
21	釜石市	1						1	0	1
22	大槌町					2	1	2	1	3
23	宮古市		12		1	2	2	2	15	17
24	山田町					1	0	1	0	1
25	岩泉町			1		2	1	3	1	4
26	田野畑村			6	1	1	0	7	1	8
27	川井村			1		1	0	2	0	2
28	久慈市					4	3	4	3	7
29	洋野町	2				2	2	4	2	6
30	野田村			1	1			1	1	2
31	普代村					2		2	0	2
32	二戸市					1	2	1	2	3
33	軽米町					2		2	0	2
34	九戸村	2				1	1	3	1	4
35	一戸町	1				1	1	2	1	3
	合計	38	34	13	6	70	40	121	80	201

【高等学校】

研究主題	研究校	指 定	年 度
各教科における指導工夫改善に関する研究芸術(書道)	不来方高等学校	国立政策研究所	19～20
高等学校におけるキャリア教育の在り方に関する調査研究	花泉高等学校 大槌高等学校	文部科学省	19～22
「人間としての在り方生き方」教育の実践研究	西和賀高等学校 宮古商業高等学校	文部科学省	19～22
スーパー・サイエンス・ハイスクール(SSH)	水沢高等学校	文部科学省	18～22
スーパー・イングリッシュ・ランゲージ・ハイスクール(SELHi)	不来方高等学校	文部科学省	19～21
小中高キャリア教育地域ぐるみ推進事業	雫石高校、金ヶ崎高校、 岩泉高田野畑校、久慈工業高校	岩手県	20

「カイゼン」のキーワード

「仕事の改善ルール:東澤文二著」等から抜粋してカイゼンのキーワードをまとめてみました。著者は、同内容の「改善のやり方が面白いほど身につく本」も執筆されているカイゼンの第一人者です。

プロローグ

毎日の仕事において、誰もが改善の必要性を感じています。にもかかわらず、多くの人がそれを躊躇してしまう。それは改善というものを「大がかりで、大変なこと」、「余計なこと」、「手間や費用のかかるもの」と誤解しているからです。

一方、どんどん改善を進め、自分の仕事をラクに、早く、効率的にこなしている「改善の達人たち」は、改善とは「小変」である 改善とは「手抜き」である 改善とは「手っ取り早くやるもの」であることを理解しています。要するに、改善に対する「勝手な思い込み」を取り除き、3つの誤解を解消させれば、問題は解決するのです。

個々の改善の効果はたかがしれています。まさにたかが改善にすぎません。しかし、それが日常的に、手軽に、気楽に、手っ取り早く、しかも継続・持続されるなら、その集積は膨大なものとなり、まさにされど改善となります。

改善は誰にでもできる

仕事のやり方を変える方法は二つ

大きく変える・・・経営のやり方を大きく変える。経営改革、経営革新

小さく変える・・・小さくすこしずつ変えていく。

改善は「大変」ではなく、「小変」

仕事のやり方を小さく少しずつ変えていく「小変」は、「たかが改善、されど改善」

「気楽に」「手軽に」「手っ取り早く」

「やってダメなら、また改善」「それでもダメなら、また改善」

「大変」は責任者が取組む。「小変」は自分ができる範囲で誰でもできる

改善の糸口は「仕事のやり方の分析」

改善実施の極意・・・間違いや失敗、遅れの原因を何に求めるか

「あわてていたから」「忙しかったから」は本当の原因ではない、

そういう状況を生み出す「仕事のやり方」が本当の原因

「あわてていたから」「注意しろ」、「忙しいから」「増員してくれ」では、何の問題解決にもならず、繰り返される

「仕事のやり方に問題が？」 「仕事のやり方を変える」これが改善の糸口

「忙しいから」は状況。ともすると条件である「仕事の状況」を「失敗の原因」に置換えがち

「改善」では、条件はそのまま「仕事のやり方」を変え、問題に対処

「あわただしくても間違えない」、「忙しくても遅れない」ため、仕事のやり方を工夫

改善実施のキーワード

K1 改善の三原則

改善を成功させる「やめる・へらす・かえる」

忙しいからこそ、「やめられるものは、やめる」、「へらせるものは、へらす」、「へらせなければ、かえる」

やめる

- ・ 不要なものは「やめる」
- ・ 改善したいと思ったら、まず「やめる」
- ・ 困ったときは、まず「やめる」
- ・ 全面的にやめられなければ、部分的にやめてみる

へらす

- ・ やめられなければ、「へらす」
- ・ やめられないものは無理してやめない。へらす！
- ・ 回数、頻度、枚数など、定量化・数値化できるものが対象
- ・ 不良、不便、不都合、不快、不安、不安全などを「へらす」

かえる

- ・ へらせなければ「かえる」
- ・ 順序、手順、位置、場所、色、形、材質、部材、担当、部門、あらゆるものが「かえる」の対象

ポイント

改善の定石：「**化**」で立派な改善

「バラバラ」、「まちまち」の対処・解消法

標準化 マニュアル化

「バタバタ」、「イライラ」を快適化

同時にできること 同時化 連絡・報告 同期化 仕事の凸凹 平準化

その他の「**化**」

視覚化（見てわかるように） 可視化（見えるようにする） 一体化（一緒に）

単純化（シンプルに） 結合化（くっつける） 分離化（はなす）

同じような作業は「**定 化**」、「**定 化**」で改善

「いちいち」、「その都度」といった煩わしさの対処・解消法

定型化（パターンを定める） 定期化（時期を定める） 定置化（置き場所を決める）

定量化（量を定める） 定形化（形を定める） 固定化、協定化、制定化・・・

新しいものをつくるより、あるものを使いこなす「**用**」、使いこなせば改善

せっかくの制度やサービス、パソコン等の機器を使いこなす

活用、応用、兼用、併用、代用など

K2 改善の三定義

手段選択・方法変更、仕事のやり方を変えてみよう！

「改善」・・・目的をよりよく達成するための「手段選択・方法変更」

仕事とは、「業務目的を達成」すること。そのために

「よりよい手段を選択し、よりよい方法に変更する」のが「改善」

「手段・方法」の余計なこと・無用なことを「やめる・へらす」のが「改善」

やり方を「かえて」行う「手抜き」

仕事には、安全、品質、納期など「絶対に手抜きしてはならないもの」と、時代や条件変化とともに「もう、どうでもいいこと」、「それほどでもないこと」、「他の方法で間に合うこと」が混在。後者を積極的に「手抜き」することが、「改善」

「苦勞」ではなく「工夫」する

- ・ 困難や問題の解決策は「苦勞」か「工夫」
- ・ 仕事のやり方を変えずに生産性やサービスを向上 苦勞を増やす
「頑張ろう」、「気をつけよう」
- ・ 仕事のやり方をやめる・へらす・かえる 工夫で改善
「頑張らなくてもいいように」、「気をつけなくてもいいように」
- ・ 顧客を満足させるのは、「苦勞」か「工夫」か

苦勞 勞力分の成果 工夫 勞力以上の成果

松下幸之助の言葉

「額に汗して働く姿は尊い。だが、いつまでも額に汗して働くのは知恵のない人である。働くことは尊いが、その働きに創意と工夫が欲しい。」

小さな変化の積み重ね

「改善」・・・大変にあらず、**小変**である

改善を伸ばす上司か台無しにしてしまう上司か、違いは、**改善 = 小変**を理解しているかどうかだけ

現実的制約への対応

制約の中でやるのが、**改善**

予算、人員、時間、設備などの**制約をくぐり抜ける工夫**

改善の価値 = $\frac{\text{効果}}{\text{カネ} \times \text{手間}}$

カネをかけない
手間をかけない

価値は大きくなる
価値は大きくなる

制約はそのまま、**できる範囲で実施できる方法を発見**

「できない理由」ではなく「どうすればできるか」が大事

「できないこと」は放っておこう、「できること」から**改善**しよう

K3 改善できる魔法の言葉

「要するに」で仕事の目的を再確認

「要するに」とつぶやいて目的確認、そこから工夫が生まれる

要するに、「なにをすればいいのか」

要するに、「どうなればいいのか」

要するに、「この仕事の目的はなにか」

要するに、「自分の役割はなにか」

「とりあえず」で改善スタート

「とりあえずビール」の感覚で、「とりあえず改善」しよう！

とりあえずやってみて、それでよければ「もう1件」「また1件」

「着眼大局」（目的確認、全体を把握） **要するに**

「着手小局」（現実に対応、小さい部分から処理する） **とりあえず**

K4 改善の三つのノウハウ

複数のレベルから攻める

ベストは一つしか存在しないが、ベターには「いくつもの段階」がある

「とりあえずの改善」を積み重ねていく 結果を見ながら軌道を修正

対策レベルを下げれば下げるほど、実施は容易に

ベストを目指し、**とりあえずベターから**、複数レベルで攻める

改善の禁句 「根本的解決になっていない」、「抜本的対策になっていない」

複数の角度から攻める

一つの問題には複数の原因、複数の原因には複数の対策

改善が下手な人・・・一つの対策案

改善が上手な人・・・複数のアイデア

「あれがダメならこれでいく」「これがダメならそれでいく」

部分から攻める

自分の能力や権限よりも大きな壁も、「**細分化・分割・部分着手**」で取組めば、無理に思える問題も解決できるはず

【まとめ】

～いい企業は、「改善のABC」を実施している。～

一流の会社ほど、「その程度の改善・アタリマエの改善」を大事にしています。アタリマエのことがアタリマエになされるよう、改善が次々と行われます。

ところが、二流の企業ほど「アタリマエの改善が」バカにされています。そして「アタリマエの改善」が実施されず、問題を多く抱え込んでいます。

改善のABC A：アタリマエのことを B：バカにしないで C：ちゃんとやる

～改善はアイデアの出所を問わない～

他の部署あるいは、他人のアイデアをまねて改善することは悪いことではありません。従来までの「提案制度」ではそのような風潮がありましたが、実施型の改善制度では、アイデアの出所を問いません。改善はモノマネ大歓迎です。

他の部署で行っていることで、自分の職場でもできることがあればどんどん取り入れましょう。その場合、ちょっと自分の工夫を加えてみるとなお良いでしょう。

岩手県教職員の「こころの健康」に関する実態調査結果

【実態調査の概要】

1 調査対象	県内小・中・高・特別支援学校に勤務する教職員
2 調査内容	(1) 生活状況及びこころの健康状態について (2) 相談窓口等について (3) メンタルヘルスの問題に対処する際に妨げとなる要因について (4) 休暇の取得状況等について (5) 今後のメンタルヘルス対策への要望について
3 調査期間	平成20年7月下旬～8月上旬
4 調査の方法	(1) 小・中学校：調査用紙及び回答用紙を各学校あて送付のうえ回答 (2) 県立学校：いわて教育情報ネットワーク端末を利用して回答 端末が配備されていない技能職員等は、調査用紙及び回答用紙を各学校あて送付のうえ回答
5 回収率	75.7%（回答9,595人/対象12,668人）
6 集計、分析	共同研究を行った岩手県立大学（社会福祉学部 青木教授（精神科医））が集計及びその分析を行った。

【実態調査結果】

回答者の概要

- 1 性別（構成割合）
男性 48.9%、女性 50.8%、不明 0.2%
- 2 年齢（構成割合）
20歳代以下 5.6%、30歳代 26.0%、40歳代 39.8%、50歳代以上 27.8%、不明 0.5%
- 3 学校種別（回答率）
小学校 85.9%、中学校 79.5%、高等学校 55.0%、特別支援 61.4%、その他・不明 0.6%
- 4 学校規模（構成割合）
3学級未満 4.4%、3～6学級 37.9%、7～12学級 23.6%、13～18学級 18.1%、
19学級以上 14.8%、不明 1.2%
- 5 職種（構成割合）
校長・教頭 12.6%、分掌の長 30.5%、教諭 38.8%、その他 17.1%、不明 1.0%
- 6 家族構成（構成割合）
家族との同居者 74.5%、未婚・単身者 14.8%、既婚・単身者 9.8%

時間外勤務

時間外勤務の状況は、平日4時間超が6.6%であり、休日の4時間超が17.1%である。

月80時間以上の時間外勤務をしていると想定される者

- 1) 男性、2) 20歳代以下、3) 中学校、4) 5年未満、5) 3学級未満、6) 管理職以外
7) 未婚・単身の者がそれぞれ、最も多い状況である。

〔表1 平日及び休日の時間外勤務の状況〕

	平日の時間外勤務		休日の時間外勤務	
	回答数(人)	割合(%)	回答数(人)	割合(%)
なし	300	3.1	1,542	16.1
1時間以内	1,563	16.3	1,508	15.7
1時間超～2時間以内	3,376	35.2	1,879	19.6
2時間超～3時間以内	2,538	26.5	1,622	16.9
3時間超～4時間以内	1,070	11.2	1,292	13.5
4時間超以上	634	6.6	1,645	17.1
無回答・不明	114	1.2	107	1.1

平日4時間超の者は、労働安全衛生規則による「医師による面接を必要とする概ね1月80時間以上の時間外労働」に該当することから、必要に応じ面接指導を実施することが望まれる。

睡眠時間

睡眠時間は、6～8時間未満が最も多く、次いで4～6時間未満である。

〔表2.睡眠時間とこころの健康〕

(単位：人)

睡眠時間	健康	概ね健康	あまり健康でない	健康ではない	合計
4時間未満	10	35	47	18	110
4～6時間未満	510	2,100	1,045	204	3,859
6～8時間未満	895	3,146	1,087	165	5,293
8～10時間未満	51	114	39	2	206
10時間以上		4	1		5
	1,466	5,399	2,219	389	9,473

6時間未満の者は、6時間以上の者より「健康でない(あまり健康でない含む)」状態の者の割合が高く、適切な睡眠時間を確保することが必要である。

職業性ストレス簡易調査票によるストレス結果

1 職業性ストレス簡易調査結果

1～29までのそれぞれの項目について、「しばしばあった」「ほとんどいつもあった」を合計した割合が最も多かった項目は「目の疲れ」(47.6%)であった。40%以上の者が感じている項目は、「肩こり」(47.4%)、「疲れる」(42.6%)、「へとへとである」(42.8%)、「体がだるい」(40.1%)である。

〔表3.職業性ストレス簡易調査の主な結果〕

項目	年代別の傾向
・目の疲れ	40歳代、50歳代では5割以上である。
・肩こり	40歳代が最も多い状況である。
・疲れる	年代があがる毎に回答割合が増加。50歳代は回答割合が最も低い状況にある。
・へとへとである	20歳代が回答した者の割合が最も多く、次いで40歳代、30歳代である。
・体がだるい	40歳代が最も多く、次いで20歳代、30歳代である。
・不安を感じる	20歳代が最も多く、年代を追うごとに回答割合が低下している。

2 職業性ストレス簡易調査結果とコミュニティ感覚

ストレスと時間外勤務は、お互い関係があることが認められている。また、コミュニティ感覚尺度から、職場の人間関係とストレスとの関係が深いことが確認されている。「こころの健康」について、健康でない原因として、「業務量」の次に「職場の人間関係」があげられている。

【コミュニティ感覚の3因子】

- 「やりがい意識」：社会の中における当該職場や仕事の持つ意味や価値の意識
職場の持つ意味を共有できないことがストレスにつながる
- 「目的意識」：達成目標
達成目標の共有がない職場での仕事はストレスにつながる
- 「受容意識」：お互いの受容(心理的に受け入れる)のもとでの相互保障
発症予防の資源となる

コミュニティ感覚尺度の点数が低いほど心の健康状態が良好な状態を示しており、コミュニティ感覚が良好な状態であれば、こころの健康状態がよい状態を示している。

〔表4.こころの健康とコミュニティ感覚〕 (単位：人)

	コミュニティ感覚	有効数
健康	25.81	1,474
概ね健康	27.77	5,423
あまり健康でない	30.83	2,225
健康ではない	33.63	391
計	29.51	9,513

こころの健康

「健康ではない」「あまり健康でない」と回答した者は2,614人(27.2%)である。

〔表5.こころの健康〕

	回答数(人)	割合(%)	
健康	1,479	15.4	
概ね健康	5,416	56.4	
あまり健康でない	2,226	23.2	
健康ではない	2614 〔	388	4.0
不明	86	0.9	

〔表5-1.学校種別の「こころの健康」〕 (単位：%)

	小学校	中学校	高等学校	特別支援
健康	16.1	14.5	15.6	14.2
概ね健康	58.5	55.3	53.4	57.2
あまり健康でない	21.7	24.8	25.4	24.7
健康でない	3.5	4.9	4.7	3.3
不明	0.2	0.5	0.9	0.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0

〔表5-2.学校規模別の「こころの健康」〕 (単位：%)

	3学級未満	3~6学級	7~12学級	13~18学級	19学級以上
健康	18.4	17.0	14.7	12.7	15.5
概ね健康	52.5	57.9	56.4	57.3	55.2
あまり健康でない	22.7	21.2	24.2	25.4	25.1
健康でない	6.1	3.6	4.5	4.4	3.5
不明	0.2	0.4	0.2	0.2	0.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

〔表5-3.職種別の「こころの健康」〕 (単位：%)

	管理職	管理職以外
健康	18.9	15.0
概ね健康	61.9	55.9
あまり健康でない	16.5	24.4
健康でない	2.4	4.3
不明	0.4	0.3
計	100.0	100.0

- ・学校種別：高等学校が最も高く、次いで中学校、特別支援学校、小学校である。
- ・学校規模別：13~18学級が最も高く、次いで3学級未満、19学級以上である。
- ・職種別：管理職以外の者が高い状況である。

健康でない状態が2週間以上続いた場合の行動

健康でない状態が2週間以上続いたことがある者は、2,614人のうち1,831人(70.0%)である。

〔表6.健康でない状態が2週間以上継続した状況の有無〕

健康でない状態の2週間以上継続した状況の有無	回答数(人)	割合(%)
ある	1,831	70.0
ない	752	28.8
無回答・不明	31	1.2
合計	2,614	100.0

健康でない状態が続いた場合、医療機関への受診やカウンセリングを受ける等の積極的な行動をとった者は1,831人のうち27.8%であり、一方、いずれの機関等も受診(カウンセリング含む)していない者は71.4%である。(表82)

〔表7.健康でない状態が2週間以上続いた際、医療機関への受診の有無〕

	回答数(人)	割合(%)
1 医療機関を受診	428	23.4
2 カウンセリング	31	1.7
3 1と2の両方	50	2.7
4 ない	1,307	71.4
5 無回答・不明	15	0.8
計	1,831	100.0

健康でない状態が、2週間以上続いた場合でも、積極的な行動をとらないものが多く、症状の悪化、治療の長期化に繋がるのが懸念されるため、早期受診、早期対応についての周知徹底を図る必要がある。

こころが健康でない状態の原因

「健康ではない」または「あまり健康でない」と回答した2,614名があげた原因として「業務量」(48.4%)が最も多く、次いで「同僚との人間関係」(35.8%)をあげている。(表84)

〔表8.年代別の「健康ではない(あまり健康でないを含む)」の原因〕

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳以上
1	(9) 業務量	(9) 業務量	(9) 業務量	(9) 業務量
2	(3) 人間関係(同僚)	(3) 人間関係(同僚)	(3) 人間関係(同僚)	(16) 自分の健康・病気
3	(15) 仕事の適性	(5) 人間関係(児童生徒)	(16) 自分の健康・病気	(3) 人間関係(同僚)
4	(21) 自分の性格	(21) 自分の性格	(21) 自分の性格	(1) 人間関係(管理職)
5	(13) 生徒指導	(15) 仕事の適性	(1) 人間関係(管理職)	(21) 自分の性格
6	(5) 人間関係(児童生徒)	(13) 生徒指導	(5) 人間関係(児童生徒)	(15) 仕事の適性
7	(4) 人間関係(保護者)	(1) 人間関係(管理職)	(15) 仕事の適性	(7) 人間関係(家庭内)

年代別の調査結果

- ・各年代とも「業務量」を最も多くあげている。
- ・20歳代～40歳代までは、次に「人間関係(同僚)」をあげている。

相談窓口

1 相談行動

(1) 仕事の相談

「現職場の同僚」に最も相談している。次いで、「友人」、「元職場の同僚」、「現職場の管理職」に多く相談している。

(2) 日常生活の相談

「家族」に最も多く相談している。次いで「友人」「現職場の同僚」に多く相談している。

〔表 9. 仕事、日常生活の相談相手（複数回答）〕

	仕事		日常生活	
	回答数(人)	割合(%)	回答数(人)	割合(%)
家族	144	1.5	7,077	73.8
現職場の管理職	2,146	22.4	590	6.1
現職場の同僚	5,250	54.7	2,873	29.9
元職場の同僚	2,231	23.3	1,388	14.5
友人	2,991	31.2	3,574	37.2
誰もいない	564	5.9	687	7.2

(3) その他

相談する人が「10 誰もいない」者はこころの健康状態が悪いという結果が出ている。

〔表 100. 仕事の相談相手の有無とこころの健康〕

(単位：人)

	健康	概ね健康	あまり健康でない	健康ではない	合計
「誰もいない」を選択せず	1435	5221	1992	306	8954
(同上期待度数)	1387.4	5104.3	2094.3	368.0	
「誰もいない」	39	202	233	85	559
(同上期待度数)	86.6	318.7	130.7	23.0	
	1474	5423	2225	391	9513

二乗値は、336.04 であり 二乗値の確率は 1.56843E-72 (自由度 3) となり、危険率(有意水準)0.001 以下で有意の差がある。

職場においては、仕事の相談等をしやすい環境を整えることが、こころの健康状態を良好に保つ方法と認識し、積極的に相談できるような体制を整える必要がある。

2 相談窓口の認知度と医療機関等の利用に対する支障内容等

(1) サービス機関

いのちの電話、民間の電話相談が最も認知度が高く、6割近くの者が相談機関として認知していた。一方、様々な広報誌等で周知を図っている共済組合事業である「こころの健康相談室」(56.7%)や「教職員健康相談 24」(46.2%)「面接によるメンタルヘルス相談事業」(33.6%)の認知度は、多くても6割に満たない状況である。

今後も共済事業も含めた様々な相談窓口について、積極的に活用が図れるよう、PRを進めていく必要がある。

(2) 医療機関等の利用に対する支障とその内容

こころの健康の問題で医師等を利用する場合の支障の有無について、46.6%の者が「支障がある」と回答している。

支障と思われる内容は、「時間がとれない、休みにくい」(20.9%)「相談していることを他人に知られたくない」(12.3%)「どこを利用すればよいか分からない」(10.2%)「どのような状態だと受診が必要なのか分からない」(9.2%)である。

〔表 11.相談窓口を利用する上での支障内容（複数回答）〕

サービス機関等	回答数(人)	割合(%)
(1) 身近な場所に意思、カウンセラーがいない	768	8.0
(2) 時間が取れない、休みがとりにくい	2,001	20.9
(3) どこを(誰を)利用すればよいか分からない	975	10.2
(4) 費用がどのくらいかかるか心配である	540	5.6
(5) 相談していることを他人に知られたくない	1,177	12.3
(6) 問題解決までに時間がかかる	374	3.9
(7) 相談しても効果がないと思う	709	7.4
(8) 病院に行かなくても大丈夫である	198	2.1
(9) メンタル関連の診断を受けることに抵抗感がある。	550	5.7
(10)どのような状態だと受診が必要なのか分からない。	887	9.2

こころの健康が不良である時、早期に受診できる体制を整えることが必要である。自分自身や周囲でメンタルの問題を抱えた者がいた場合、適切な対応がとれるように今後も研修会等の充実を図る必要がある。

休暇取得と休暇時・復職時の問題

1 休暇取得状況

こころの健康問題により1週間以上の休暇を取得した者は381人(4.0%)である。そのうち、2ヶ月以上休暇を取得した者は36.0%、次いで2週間未満は32.8%である。

2 休暇中に困ったこと

「生徒や仕事のことが気になる」(43.6%)や「病状が回復可能か気になる」(39.9%)が多く、また「経済的な保障が気になる」(19.9%)と回答した者も多い状況である。

〔表 12.休職中に気になったこと、困ったこと（複数回答）〕

	回答数(人)	割合(%)
(1) 特にない。	88	23.1
(2) 休暇取得、休暇延長時の手続き、報告方法等が分からない。	29	7.6
(3) 病状が回復可能か気になる。	152	39.9
(4) 生徒や仕事のことが気になる。	166	43.6
(5) 同僚や生徒等に病気を知られたくない。	48	12.6
(6) 復帰に向け訓練等の手続き方法が分からない。	33	8.7
(7) 病気に対する家族の理解が得にくい。	14	3.7
(8) 今後の生活、給与等の経済的な保障が気になる。	76	19.9

3 職場復帰後困ったこと、気になったこと

「無理をしすぎてオーバーワークになりがち」(32.5%)や「体調不調時に休みにくい」(29.9%)「通院の時間がとりにくい」(21.0%)などが多い状況である。

〔表 13.職場復帰で困ったこと（複数回答）〕

	回答数(人)	割合(%)
(1) 特にない。	115	30.2
(2) 通院の時間がとりにくい。	80	21.0
(3) 体調不良時に休みにくい。	114	29.9
(4) 仕事量や業務内容について、無理をしすぎてオーバーワークになりがちである。	124	32.5
(5) 体調を見ながら仕事や職場での状況について、相談を受けたりマネジメントする人が身近にいてほしい。	57	0.0
(6) 病気について、医師とは別に気軽に相談できる人がほしい。	51	13.4
(7) 年度途中の復帰後にまもなく異動を告げられた。	8	2.1

休暇取得中であつたとしても、生徒や仕事のことが気になり、十分な回復までに時間がかかったり、また、職場復帰したとしても、オーバーワークになりやすい、通院しにくくなるなど、再発しやすい状況に置かれている状況が示唆された。

メンタルヘルス対策

- 1 管理職に対して期待すること
仕事量の管理（52.0%）が最も多く、次いで、業務内容（仕事の質）の管理（46.0%）、職場内の人間関係の配慮（41.5%）である。
- 2 管理職が心がけていること
職場内の人間関係の配慮（63.0%）が最も多く、次いで、体調不良の職員への対応（53.0%）、管理職に相談しやすい雰囲気作り（52.6%）である。

〔表 14.メンタルヘルスで管理職が心がけていること、管理職に望むこと（複数回答）〕

順位	管理職が心がけていること		管理職に望むこと	
	1	職場内の人間関係の配慮	63.0%	仕事量の管理
2	体調不良の職員への配慮	53.0%	業務内容（仕事の質）の管理	46.0%
3	管理職に相談しやすい雰囲気作り	52.6%	職場内の人間関係の配慮	41.5%
4	能力発揮のための育成・指導	34.2%	労働時間管理	33.6%
5	業務内容（仕事の質）の管理	31.8%	管理職に相談しやすい雰囲気作り	31.5%
6	労働時間管理	27.8%	体調不良の職員への配慮	30.3%
7	仕事量の管理	27.7%	能力発揮のための育成・指導	21.7%

- 3 メンタルヘルス対策
相談しやすい職場の環境づくり 66.6%と最も多い。

〔表 15.今後のメンタルヘルス対策に望むこと〕

順位	管理職が望むこと		管理職以外が望むこと	
	1	相談しやすい職場環境作り	73.7%	相談しやすい職場環境作り
2	医師等に面接相談できる相談機会の充実	39.8%	気軽に電話相談窓口の充実	24.6%
3	気軽に電話相談窓口の充実	29.5%	医師等に面接相談できる相談機会の充実	17.8%
4	教職員メンタルヘルスセミナー等の教育研修の開催充実	28.0%	教職員メンタルヘルスセミナー等の教育研修の開催充実	15.8%

調査結果においては、「職場内の人間関係の配慮」以外は、管理職と管理職以外の意識に相違が見られた。

職場のメンタルヘルス対策を推進する上では、管理職は、「仕事量」や「業務内容の管理」を十分に配慮しつつ、「相談しやすい職場の環境づくり」に努めていく必要があることが示唆された。

【実態調査から読み取れる現状と課題】

- 1 こころの健康状態に悪影響を与えるものとして、長時間の時間外労働、職場内の人間関係、相談相手の有無がある。
- 2 メンタルヘルスの対策において、管理職とそれ以外の者の意識の相違が認められる。
- 3 相談しやすい職場環境づくりを求める声が多い。
- 4 こころが健康でない状態が続いているにも関わらず、その状態を改善するための行動をとらない者がいる。
- 5 メンタルヘルスの問題で医師やカウンセラー等の利用に抵抗感を抱く者がいる。
- 6 こころの相談窓口の認知度が低い。
- 7 メンタルヘルス疾患による療養者（復職者）に対する支援が十分ではない。

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

教育企画室（H20.8.1 教育長決裁）

1 方針策定の経緯

平成17年12月に県立学校における多忙化問題検討委員会の提言が、また、平成19年3月に小中学校教員の多忙化問題に関する検討委員会の提言が出されている。その中で、教員の多忙化を解消するために県教育委員会が取り組むべきこととして、「学校対象の会議、調査・提出物の厳選と簡素化」等が提言されている。

また、各種調査等においても教員の事務的業務が負担となっている実態が明らかにされていることから、その負担軽減が喫緊の課題となっている。

2 方針策定の趣旨

現在の学校は、児童生徒や保護者、社会からの多様なニーズに応えるため、様々な課題を解決していく必要があるものの、その担い手である教員の多忙化により、結果として、児童生徒と向き合う時間を十分に確保できない状況にある。

教員の多忙化を少しでも改善し、児童生徒と向き合う時間を生み出すために、県教育委員会事務局、各教育事務所及び学校以外の各教育機関（以下「県教育委員会」という。）が、率先して教員の多忙化解消に取り組んでいく必要がある。

多忙化解消の提言を受け、これまでも各所属において会議等の精選に取り組んできたところであるが、県教育委員会が教員を対象として開催する会議、研修及び各種調査等を精選するための方針を策定し、県教育委員会が率先して取り組んでいくものである。

3 精選の対象

- (1) 県教育委員会が主催する、公立学校の教職員を対象とした会議及び研修会等
- (2) 県教育委員会が市町村教育委員会及び公立学校に対して行う照会・調査等

4 基本方針

県教育委員会が主催する会議や研修、実施する調査等については、下記の視点で、開催等の必要性及び実施方法等を見直すこととする。

(1) 会議の精選

資料の説明や情報伝達のための会議は廃止する。

（メールや掲示板で代替。質疑応答が必要な場合にはメール等を活用）

廃止できない場合には、次の視点で精選する。

- ア 開催趣旨または出席者が同じような会議は、まとめて開催する。
- イ 参集範囲を必要最小限とする。
- ウ 開催時期は、できるだけ学校の繁忙を見極めて設定する。
- エ 会議等の開催通知には、終了予定時間を明記する。
- オ 会議等の時間は、原則として90分以内とし、形式的なあいさつは行わない。
- カ 会議資料は事前に配付し、審議や議論のポイントとなる個所を明示する。
- キ 開催回数が多い場合は、内容や運営方法を見直し、回数の縮減に努める。

(2) 研修（教職員が希望して受講するものを除く。）

開催意義が薄れたもの、学校（教職員）のニーズに対応していない研修は廃止する。

廃止できない場合には、次の視点で精選する。

ア 受講者対象者が同じような研修は、まとめて開催する（関係団体、市町村教育委員会を対象とする研修会を含む。）。

イ 受講対象者を必要最小限とする。代理受講でも構わない場合はそれを認める。

ウ 開催時期は、できるだけ学校の繁閑を見極めて設定する。

エ 開催回数が多い場合は、内容や運営方法を見直し、回数の縮減に努める。

(3) 復命の簡素化の促進

復命については、平成 19 年 3 月 30 日付け教職第 1072 号通知の 3 のとおり会議等を主催した担当者等は、原則として「会議等の概要」（任意様式）をまとめ、出席者に電子メールにより添付ファイルで配信することを徹底することとする。

(4) 照会・調査等

県教育委員会は、予め計画されている照会・調査等について、年度当初に年間の計画表を作成し、各学校に周知することとする。

調査結果が活用されていない調査は廃止する。

調査結果は、回答した学校等に送付するなど原則として公表するものとする。

照会・調査等を行う場合は、既に県教育委員会内の他課等で把握している情報（データ）の有無を確認して実施することとし、重複した調査を行わない。

廃止できない場合には、次の視点で精選等を行う。

ア 調査の趣旨を明記する。

イ 緊急を要する場合等を除き、依頼から回答（報告）までの時間を原則 2 週間以上とする。

ウ 必要最小限の調査項目（内容）とするとともに、IT 化を促進して報告しやすい（時間をかけずに済む）様式や方法とする。また、報告の際の添書は省略できることとする。

エ 調査回数が多い場合は、内容や調査方法を見直し、回数の縮減に努める。

5 会議、研修会及び調査等の実施に関する相談窓口の設置

県教育委員会は、引き続き会議、研修会及び調査等の精選を行うとともに、その内容を工夫し、多忙化の解消に向けた視点で改善に取り組むこととする。

これを促進するため、教育企画室に「会議、研修会及び調査等の実施に関する相談窓口」を設置し、意見・要望を受け付け、調整を図るものとする。



教職第 1072 号
平成 19 年 3 月 30 日

本庁各室課長 }
各教育事務所長 } 様
各教育機関の長 }

教職員課総括課長

出張に係る復命について（通知）

岩手県教育委員会服務規程（昭和 40 年岩手県教育委員会訓令第 7 号。以下「服務規程」という。）第 16 条の規定により、職員が出張を命ぜられ、当該用務を終えて帰庁（学校にあっては、帰校。）したときは、復命を行うこととしておりますが、事務の簡素化・省力化を図る観点から、以後の復命に当たっては、下記事項に留意のうえ、行うこととしてください。

記

1 服務規程第 16 条第 1 項ただし書きの「軽易なもの」に該当するものについては、復命書の作成を省略し、事務の簡素化・省力化に努めること。

なお、復命書の作成を省略した場合であっても、適宜、メール等を活用し、情報の共有化を図ること。

（軽易な出張の例）

依頼出張（旅費主催者負担）

PTA、同窓会等の会議、行事等への出席

高教研各教科の会議、研修会等への出席

高体連、高文連、高野連の会議、研修会等への出席

対外運動競技等において生徒を引率して行う指導業務（大会等の結果のみの報告を行うようなもの）

上記 から に準ずると認められるもの

ア 上記に該当するものであっても、重要なものについては、復命書の作成を要すること。

イ 県費により旅費を負担するものであっても、上記の例に該当するものであれば、復命書の作成を省略することができること。

2 復命書の提出に当たっては、服務規程様式第 14 号に代えて別紙様式によりネットワーク等を活用した方法によることもできるものとする。

3 会議等を主催した各室課等は、原則として「会議等の概要」（任意様式）をまとめ、出席者に電子メールにより添付ファイルで配信すること。

出席者は、「会議等報告書」又は「復命書」に、所属組織としての対応方法、今後の処理など特記事項を記載し、配信を受けた「会議等の概要」を添付して報告すること。

ただし、次に該当する場合は、これを行わないことができるものとし、会議等を主催した各室課等は、会議等の終了時まで、概要の配信の有無について出席者に周知すること。

- (1) 会議主催者からの一方的な説明だけで、会議等における配付資料により、十分説明が尽くされているもの。
- (2) 定例的な議案等に係る会議で、事務局の原案どおり承認され、特筆すべき事項がなかったもの。
- (3) 出席者の共通認識として確認しておくべき質疑等がなかったもの。

(期待される効果)

会議等主催者及び出席者が、その結果について、共通した認識を共有できる。

出席者は、記録に気をとられることがなくなり、議論、検討、質疑等への積極的な参加が促進され、会議の所期の目的が達成されやすくなる。

出席者の事後の事務処理が、大幅に合理化される。

教職員課免許給与担当 TEL : 019 - 629 - 6123 教職員課特命担当 TEL : 019 - 629 - 6164
--

多忙化解消検討ワーキング・グループ設置要綱

(目的)

第1 小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校における教員の多忙化の解消方策について検討するため、「多忙化解消検討ワーキング・グループ」(以下「W・G」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2 W・Gは、次に掲げる事項の基本的な方針について、協議・検討を行うものとする。

- (1) 学校現場では解決が困難な課題に関すること。(部活動指導及び研究指定校のあり方等)
- (2) その他学校現場の多忙化を解消する方策に関すること。

(組織等)

第3 W・Gは、メンバー15人以内をもって組織する。

- 2 メンバーは、学校教育の関係者及び岩手県教育委員会事務局職員をもって構成する。
- 3 W・Gの中に必要に応じて専門部会を設置し、特定課題等について検討する。

(リーダー等)

第4 W・Gにリーダーを、専門部会にサブリーダーを置く。

- 2 リーダーは、岩手県教育委員会事務局教育企画室企画担当課長をもって充てる。
- 3 サブリーダーは、メンバーの中から互選する。
- 4 リーダーは、W・Gの事務を総括する。
- 5 サブリーダーは、リーダーを補佐し、リーダーに事故あるとき又はリーダーが欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5 W・Gは、必要に応じてリーダーが招集し、リーダーが議長となる。なお、専門部会を設置した場合は、サブリーダーが議長となる。

- 2 リーダー及びサブリーダーが必要と認めるときは、関係者に対し、その出席を求めて、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第6 W・Gの庶務は、岩手県教育委員会事務局教育企画室において処理する。

(設置期間)

第7 W・Gの設置期間は、設置の日から平成21年3月31日までとする。

(その他)

第8 この要綱に定めるもののほか、W・Gの運営その他必要な事項は、リーダーが定める。

附則

この要綱は、平成20年7月25日から施行する。

多忙化解消検討ワーキング・グループメンバー一覧

所 属	職	氏 名	備 考
学校教育室	指導主事	佐野 理	義務教育担当
学校教育室	指導主事	木村 克則	高校教育担当
学校教育室	主任指導主事	佐々木 徹	特別支援教育担当
生涯学習文化課	社会教育主事	久慈 孝	生涯学習振興担当
スポーツ健康課	主任指導主事兼 主任保健体育主事	横田 昭彦	体育・スポーツ担当
教職員課	主任経営指導主事	熊谷 達哉	小中学校人事担当
教職員課	主任経営指導主事	山形 守平	県立学校人事担当
教職員課	主任保健師	海上 長子	厚生福利担当
盛岡教育事務所	主任指導主事	佐藤 精晋	
盛岡市教育委員会	学務教職員課 課長補佐	高橋 秀治	
宮古市教育委員会	学校教育課副主幹 (学校教育担当長)	中屋 和秀	
岩手県教職員組合	書記長	佐藤 淳一	
岩手県高等学校教職員組合	書記長	小西 寛	

【事務局】

所 属	職	氏 名	備 考
教育企画室	企画担当課長	佐藤 博	リーダー
教育企画室	主任主査	稲葉 亘	
教育企画室	主査	栗澤 孝信	

委員以外の次の方々にも検討会に参加いただきました。

学校教育室	主任指導主事	齋藤 真理子 (義務教育担当)
	指導主事	飯岡 竜太郎 (義務教育担当)
	主任指導主事	中島 新 (高校教育担当)
	指導主事	高橋 正浩 (高校教育担当)
	指導主事	佐々木 聖 (特別支援教育担当)
生涯学習文化課	主任社会教育主事	佐藤 公一 (生涯学習振興担当)
	主任社会教育主事	吉田 信一 (生涯学習振興担当)
スポーツ健康課	指導主事兼保健体育主事	菊池 正樹 (体育・スポーツ担当)
	教職員課	
教職員課	経営指導主事	鈴木 美成 (小中学校人事担当)
	主任経営指導主事	菅原 善致 (県立学校人事担当)
	主任経営指導主事	小田島 正明 (県立学校人事担当)
	主査	佐々木 健一 (厚生福利担当)
	主査	後藤 登 (厚生福利担当)
盛岡教育事務所	指導主事	松岡 聡
岩手県教職員組合	副委員長	砂金 良昭

多忙化解消検討ワーキング・グループ検討会開催状況

開催回数等	時 期	検 討 内 容 等
第 1 回	8 月 7 日	<p>検討事項</p> <p>(1) 多忙化問題に関する県教育委員会の取り組みについて 多忙化問題検討委員会の提言に対する取り組み状況について 今年度のメンタルヘルス対策について</p> <p>(2) 多忙化解消検討ワーキング・グループの検討事項(案)について</p> <p>(3) 多忙化解消検討ワーキング・グループの持ち方について</p>
第 2 回	8 月 27 日	<p>検討事項</p> <p>(1) 多忙化解消検討ワーキング・グループの検討事項(案)について</p> <p>(2) 部活動等のあり方について《1》</p>
第 3 回	9 月 17 日	<p>検討事項</p> <p>部活動のあり方について《2》</p> <p>(1) 第 2 回検討会で出された意見等の整理</p> <p>(2) 具体的な解決策の検討</p> <p>スポーツ少年団活動の適正化 社会体育、総合型地域スポーツクラブ等への移行 外部指導者の活用 部活動休養日の徹底 合同部活動の推進 保護者の理解 勤務時間の適正な管理等</p>
第 4 回	11 月 26 日	<p>検討事項</p> <p>部活動のあり方について《3》(具体的な解決策の検討、まとめ)</p>
第 5 回	12 月 17 日	<p>検討事項</p> <p>(1) 研究指定等のあり方《1》 研究指定の現状、課題、対策等</p> <p>(2) 県立学校における負担軽減対策について(労働安全衛生体制等の確立)</p>
第 6 回	1 月 30 日	<p>検討事項等</p> <p>(1) 研究指定等のあり方《2》 研究指定の重点化、精選等 校内研修(研究)の活性化 研究指定校に対する支援等 研究団体にかかる負担軽減等</p> <p>(2) 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」の実施について</p> <p>(3) 教職員の「こころの健康に関する実態調査」結果の概要について</p>
第 7 回	2 月 23 日	<p>検討事項等</p> <p>(1) 「教員の負担軽減に向けて」の提言(中間報告案)について</p> <p>(2) 教職員のメンタルヘルス対策について</p>
中間報告	3 月初旬	関係機関等に対し骨子案について意見照会
第 8 回	3 月 26 日	提言のまとめ

「教職員の負担軽減に向けて」の提言に対するご意見、ご感想をお寄せください。

平成21年3月 教育企画室企画担当

TEL 019-629-6106

E-mail DB0001@pref.iwate.jp