

本市の教員をとりまく

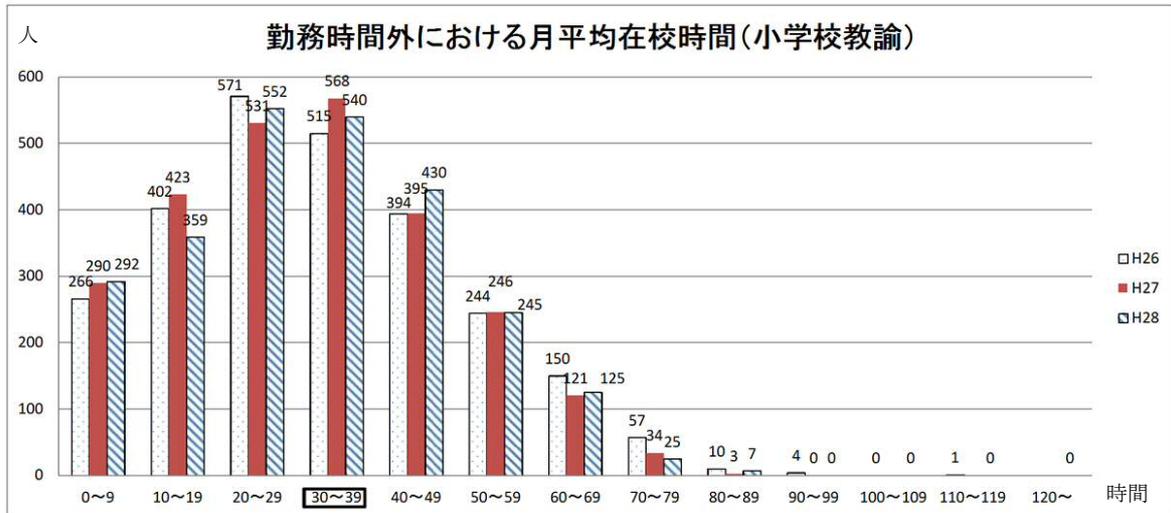
現状・課題について

平成 29 年 11 月 7 日
北九州市教育委員会

1 教員が子どもと向き合う時間の確保（業務改善）の取組み

(1) 教員をとりまく現状等

ア 勤務時間外における月平均在校時間の年度推移



	H26	H27	H28
平均値	31時間53分	31時間00分	31時間48分

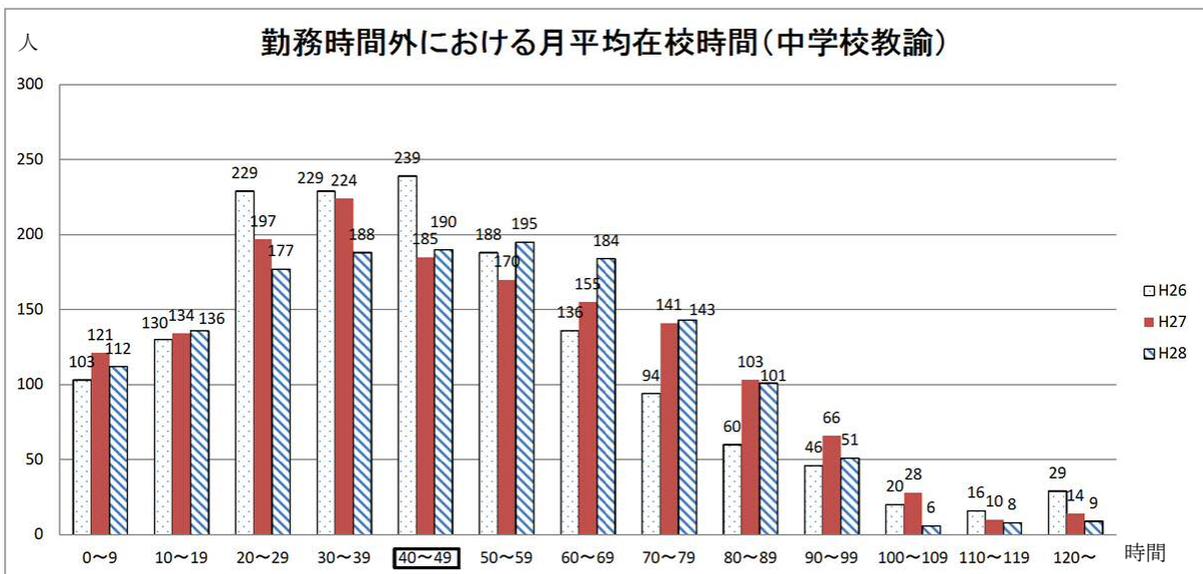
	H26	H27	H28
教員計	2,614	2,611	2,575
60時間超	222	158	157
割合	8.5%	6.1%	6.1%

80時間超	15	3	7
割合	0.6%	0.1%	0.3%

☆ポイント

60時間超の割合が減少

H26年度比で80時間超の割合が減少



	H26	H27	H28
平均値	44時間59分	48時間08分	45時間55分

	H26	H27	H28
教員計	1,519	1,548	1,500
60時間超	401	517	502
割合	26.4%	33.4%	33.5%
80時間超	171	221	175
割合	11.3%	14.3%	11.7%
100時間超	65	52	23
割合	4.3%	3.4%	1.5%

☆ポイント

100時間超の教員数の割合が減少

イ 「勤務時間外における在校時間」の考え方

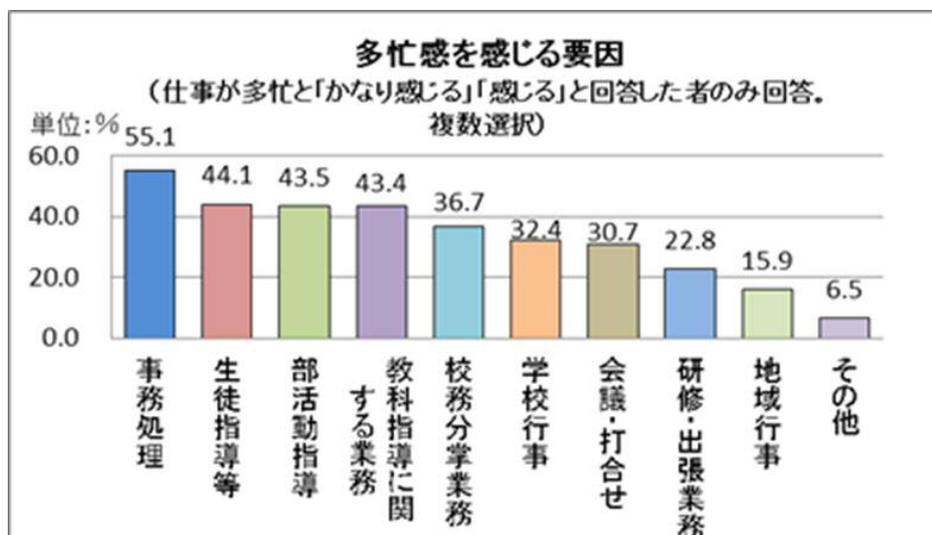
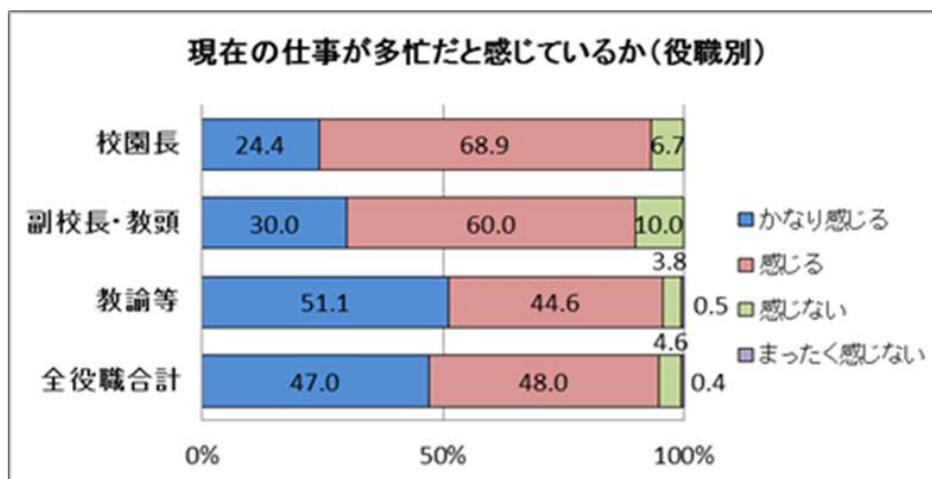
【平日】



【土日・祝日】



ウ 教員の多忙感の状況



平成28年12月実施アンケートより

(2) 業務改善のための取組み

ア これまでの取組み

- ・成績処理、児童生徒の出欠・保健管理、教職員の服務・勤務時間管理、文書管理等を行える、「校務支援システム」の導入
- ・校務支援システムにより把握した勤務時間データを活用した、学校の状況分析や教職員の健康管理
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進するため、定時退校日や部活動休止日の設定、学校長のイクボス宣言などの実施
- ・警察 OB や教員 OB で構成する「少年サポートチーム」や弁護士、精神科医等による「学校支援チーム」の設置、スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラー、学校支援講師等の配置など、学校サポート体制の充実
- ・学校への発出文書の見直し・削減や研修や行事の精選

イ 学校における業務改善プログラム

(ア) 策 定：平成 29 年 3 月策定

(イ) 実施主体：学校は主体的に業務改善の取組みを実施し、教育委員会は学校現場の業務改善に資する取組みを実施

(ウ) 実施期間

平成 29 年度：周知期間（モデル事業を実施中）

平成 30 年度～：本格実施

(エ) 具体的な取組み

- ・「業務改善モデル校」における取組み、好事例の創出・普及（詳細下記）
- ・基本研修の一部における WEB での事前研修の実施
- ・土日祝の部活動指導等を単独で行える「部活動指導員」の導入
- ・学校事務職員の標準職務表の作成
- ・夏季休業期間中の学校閉庁日の設定 など

ウ 学校現場における業務改善モデル事業

(ア) 概要

- ・「学校における業務改善プログラム」を、平成 30 年度から全学校で本格的に取り組むにあたり、モデル校において業務改善に取り組む、好事例の創出・普及を推進。
- ・文部科学省の「学校現場における業務改善加速事業（委託事業）」を活用。

(イ) 業務改善モデル校

小学校：足立小学校、二島小学校

中学校：菅生中学校、中原中学校

特別支援学校：門司総合特別支援学校

(ウ) モデル校における取組状況

i 学校事務機能の強化

管理職、学校事務職員、学校事務補助員等の業務分担を見直し、学校事務を効率化。

- ・出勤簿整理、文書振り分け、照会処理などのこれまで主に教頭が担っていた作業を、学校事務職員が処理。
- ・主に学校事務補助員が担っている校納金事務に学校事務職員が関与。
- ・学校事務職員の主な執務場所を事務室から職員室へ。

ii 研修の実施

業務改善を進めていくためには、意識改革が不可欠であることから、管理職や教員向けの研修を実施。

平成 29 年 8 月に、モデル校の管理職等を対象とした研修を実施。研修では、(株) 安川電機から講師を招き、企業における取組みについての講義やグループワークなどを実施。



iii その他のモデル校における取組み

- ・時間割の見直し（休憩時間の分割）
- ・校務分掌の整理
- ・卒業アルバム文集の廃止
- ・教頭の出勤時間の見直し
- ・成果物を「次年度フォルダ」に保管
- ・学期中の年休取得の促進
- ・運動会のダンスを各学年から低中高学年に など

iv モデル校における取組の効果

- ・在校時間の短縮
- ・教頭の学校経営への関わりの充実
- ・学校事務の効率化
- ・学校事務職員の職員室での業務に対する学校内の高評価

エ 部活動に関する取組み

(ア) 部活動顧問教員の負担を軽減するための「部活動外部講師」の配置

- ・専門的な技術指導が行えない教員の負担軽減を図るため、昭和 61 年度から導入。(平成 29 年度配置予定：260 人)
- ・外部講師単独での指導、引率は行えない。

(イ) 「部活動指導員」の配置

- ・平成 29 年度から新設し、15 名を配置。
- ・校長の指示に基づき、土日祝日に単独で指導、引率を行える。
- ・昨年度と比較して、顧問教員の土日祝の在校時間は 3～5 割減少。

(ウ) 部活動の休養日の設定

- ・平成 29 年 3 月に部活動の休養日の設定について、下記の内容を通知。
 - i 平成 29 年度から、月に最低 2 週以上、土日のいずれかを休養日とし、平成 31 年度からは毎週土日のいずれかを休養日とすること。
 - ii 毎月第 3 水曜日を全市一斉休養日とすること。
 - iii 活動時間について、週 1 日以上 of 休養日を設定する前提で、平日 2～3 時間、土日祝日 3～4 時間を目途に設定すること。 など

(3) 課題と今後の対応策

- ・PDCA サイクルに基づく業務改善の一層の推進
- ・教員の業務改善方策検討
- ・業務改善の効果の測定
 - ⇒推進体制の見直し（実務的な検討体制の設置）
 - 業務改善に係るアンケート調査の継続実施
- ・教員の意識改革の促進
 - ⇒管理職等マネジメント側の研修および教員向けの研修の実施、充実
- ・本格実施に向けた好事例の普及
 - ⇒「学校における業務改善ハンドブック」等での情報発信の充実

2 大量退職・大量採用時代における教員の資質向上

(1) 教員の現状等

ア 同僚性の中での知識や技能の伝承機能の減退

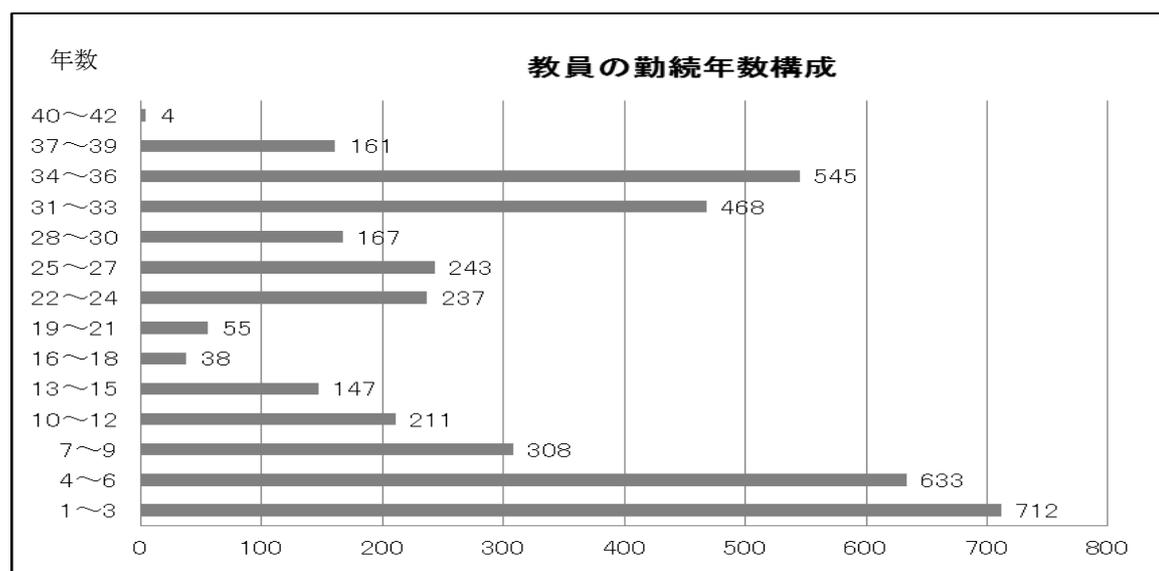
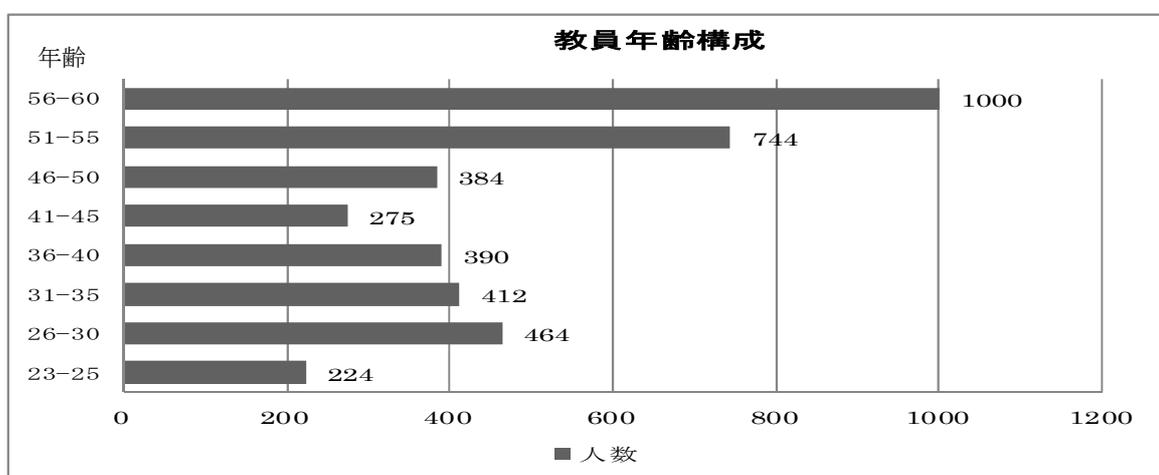
- ・大量退職・大量採用による年齢構成の二極化、学校の小規模化等による多忙感の増加等で同僚性を活かした中での伝承の機能の減退。
- ・いじめ、不登校、学力向上等の生徒指導・学習面の重要課題への対応が必要。

イ 既存の知識や技能では十分対応できない新たな教育ニーズや課題の出現

- ・特別支援教育やアクティブラーニング等の新たな教育ニーズへ対応が必要。
- ・学校が抱える課題が複雑化・多様化し、学校の組織力を一層高める必要。

ウ 学校運営を担うリーダーの確保の困難化

- ・中堅教員の層が薄い一方で、今後も管理職やベテラン教員が大量退職。
- ・女性の管理職や教務主任が、教員全体に占める女性の割合に比して少ない。



エ 採用倍率の低下

- ・大量退職に伴う大量採用により採用倍率が低下。

区分		H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
小学校	採用数	59	59	65	61	98	120	123	122	116	101	96	117
	倍率	5.3	5.0	4.4	5.1	3.6	2.9	2.6	2.7	2.9	2.8	2.8	2.3
中学校	採用数	40	40	40	38	56	68	60	67	53	45	40	53
	倍率	10.4	9.0	8.7	9.3	7.0	5.7	5.9	5.6	6.3	7.2	7.2	6.5
特別支援学校	採用数		5	5	5	10	15	24	26	29	24	26	47
	倍率		8.6	10.2	11.2	5.8	4.2	3.5	2.7	2.4	3.0	2.9	1.7
全体	採用数	104	109	115	108	170	211	216	228	210	183	175	213
	倍率	7.5	6.9	6.4	7.2	5.1	4.1	4.0	3.8	3.9	4.2	4.2	3.5

※H30 については、合格者数及び合格倍率

(2) 教員の資質向上の取組み

ア 学力向上推進教員の配置

(ア) 実施：平成 28 年 4 月～

(イ) 目的：「北九州市学力・体力向上アクションプラン」の実現に向け、学校現場における教員の授業力向上を目指し、授業づくりや各校の研究（指導案作成・研究授業・協議会等）への必要な助言・支援を行うため

(ウ) 推進教員：小・中学校に勤務している教科指導に関する専門的な知識と豊かな経験を有し優れた教育活動を行っている教員が、1 名あたり 5 校を担当

(エ) 実施校：〈小学校〉 学力向上推進教員 18 名 90 校
 〈中学校〉 学力向上推進教員 6 名 30 校

イ 北九州市教育委員会人材育成基本方針の策定

(ア) 策定：平成 29 年 4 月

(イ) 概要：新たな教育ニーズへ対応しつつ質の高い学校教育を行うため、また、ヒト・モノ・カネが限られている時代へ対応する『筋肉質な組織』となるために、教員養成や採用までに求められる教員の資質の基盤づくりに向けた取組や学校・園内外における研修制度・人事・評価制度・女性活躍推進等に関わる人材育成システムの指針についてまとめたもの。

(ウ) 基本方針：①人材育成システムの再構築

②意図的・計画的・継続的な人材育成の実践

③「資質の向上に関する指標」に基づくキャリア開発と資質の育成

④教職員の資質を發揮する基盤であるやりがいの重視

ウ kitaQ せんせいチャンネル

(ア) 開設：平成 29 年 4 月

(イ) 目的：教師として必要な指導技術を若手教員に効果的に伝承し、教員の指導技術に関する困り感に対応するため、また、職場内研修や自己啓発に活用するため

(ウ) 内容：授業づくり動画（各教科等編）、授業づくり動画（基盤づくり編）、WEB研修、自主講座ダイジェスト、教師のしおり等

エ 教員の資質の向上に関する指標策定

(ア) 策定：平成 29 年 10 月

(イ) 概要：教育公務員特例法の一部改正により、校長及び教員としての資質の向上に関する指標を定めるものとされ、「北九州市教員育成協議会」を組織し、同協議会において協議した結果を受け、任命権者である教育委員会が指標として定めたもの。指標の内容を踏まえ、教員研修計画の体系化・再構築を図る。

オ 北九州教師養成みらい塾

(ア) 目的：「あなたを一人ぼっちにはさせない」をキャッチフレーズに、北九州市の教員を支援する施策を活用し、基礎的な指導技術を学び、実践力を付けるとともに、入職時の不安を軽減し教員の資質の向上を図るため

(イ) 対象：北九州市公立学校教員採用候補者選考試験を受験する意思のある方
短期大学生、大学 3・4 年生、大学院生、1 年目の講師等、地元に住居、勤務している場合は柔軟に対応

(ウ) 計画：平成 29 年 11 月 26 日（日）～平成 30 年 3 月 11 日（日）
6 回実施予定

(3) 課題と今後の対応策

- ・教員の資質の向上に関する指標に基づく人材育成の実施
 - ⇒大学関係者、学校関係者への周知
 - ⇒資質の向上に関する指標を基にした研修体系の見直しと再構築
- ・北九州教師養成みらい塾
 - ⇒効果的な広報推進の工夫（人件費、時間の確保に関わること）
 - ⇒日曜日実施における参加状況等の実態把握
- ・kitaQ せんせいチャンネル
 - ⇒新しいコンテンツや活用方法の紹介等効果的な広報推進の工夫
 - ⇒教員のニーズに合ったコンテンツの充実
- ・採用選考試験の受験者確保
 - ⇒積極的な大学訪問及び高校でのキャリアセミナーの実施
- ・優れた資質能力を備えた教員確保
 - ⇒選考試験の見直し（大学推薦枠、英語有資格者優遇措置の導入等を検討）