

「教師のゆとり創造の取組み指針」

～教師と子どもが向き合う教育の推進をめざして～

平成24年3月

山形県教育委員会

「教師のゆとり創造の取組み指針」

～教師と子どもが向き合う教育の推進をめざして～

目 次

◇ はじめに	1
1 取組みにおける基本的な考え方	1
(1) 取組みの目的	
(2) 配慮した事項	
2 学校における取組み	2
(1) 現状把握	
(2) 要因分析と改善に向けた課題の設定	
(3) 課題解決のための学校全体での取組み	
(4) 取組みに対する評価・検証	
(5) 県・市町村教育委員会に対する報告	
3 「ゆとり創造」の取組みに係る評価と改善	3
4 県教育委員会及び市町村教育委員会における取組み	4
(1) 学校マネジメント力を強化するための支援	
(2) 各学校の実情に応じた人的環境整備	
(3) 教員の資質・能力の向上を図る支援	
(4) 業務の効率化への支援	
(5) 運動部活動運営の適正化の推進	
(6) 多くの学校が共通に抱える課題の解決に向けた支援	
(7) 時間外勤務及び持ち帰り残業時間削減への意識づけ	
参考 1	7
○子どもと向き合う教育活動の充実のための学校マネジメント評価シート	
参考 2	11
○学校経営・運営の工夫・改善の視点	
参考 3	25
○これまでの「実効あるワンプラン」の取組みから効果のあった主な事例	
■本指針の概要	27

教師のゆとり創造の取組みについて

～教師と子どもが向き合う教育の推進をめざして～

◇はじめに

本県の教員は、子どもの健やかな成長を願い、情熱を持って教育活動に取り組んでいるが、現在、学校では、いじめ、不登校、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、抱える課題が複雑、多様化しており、教員の精神的負担も増加している。

学校教育の成否は、その直接の担い手である教員の指導力はもとより、子どもとじっくり向き合うことのできる環境に負うところが極めて大きいことから、組織的な学校づくりを通して、業務の効率化と精選を図っていくことが必要である。

第5次山形県教育振興計画の後期プランでは、「教師と子どもが向き合う教育の推進」を重点施策の1つに掲げている。また、その中で、教育活動に専念するための学校マネジメント力の強化に取り組んでいくこととしている。

このことから、今後は、「子どもと向き合う教育（授業、教育相談、生徒指導、進路指導等）を充実するために教師のゆとり（時間的ゆとり、精神的なゆとり）を創造する」ことをねらいにして、教師のゆとり創造に取り組んでいく。

1 取組みにおける基本的な考え方

(1) 取組みの目的

- ・「教師と子どもが向き合う教育の推進」は、5教振後期プランの重点施策。
- ・本取組みにより、授業や教育相談、生徒指導、進路指導等、教師が子どもと向き合う教育の充実に必要な力を注ぐことができるよう、業務の精選・効率化を図る。

《5教振における取組みの方向性》

- ①教育山形「さんさんプラン」などを活かした教育活動を充実
(学級機能の強化と学力向上、個々の能力や課題に応じた指導方法の工夫改善 等)
- ②教育活動に専念するための学校マネジメント力の強化
(マネジメント研修の充実 等)
- ③学び続ける教員
(担任力の向上等、教員一人ひとりの資質向上)

(2) 配慮した事項

これまでの取組みを踏まえ、新たな取組みの検討にあたっては、以下の点に配慮。

- ・学校の取組み自体に対する負担の最小化
- ・各学校の実態に沿った取組みの推進
- ・教師の仕事に対する充実感・達成感の醸成（拡大）

《これまでの取組みにおける評価・反省点》

- ・広範にわたる取組みは、あらゆる課題に対応が可能な反面、全ての学校が同じ内容で取り組むことへの負担感もあった。
- ・教師の多忙化の状況は、学校種や学校規模、教員としての経験年数等状況によって異なるため、実効性を高めるには、学校や教員の実態に応じた取組みが必要。
- ・そのためには、取組目標の設定や重点化など、校長がマネジメント力を発揮し、校長のリーダーシップの下、教員同士のコミュニケーションを良好にして教職員の意識を共有化し、組織的・主体的に取組みを推進することが重要。
- ・県や市町村教育委員会は、これまで取り組んできた「教師のゆとり創造アクションプログラム」の成果を踏まえつつ、それぞれの学校のニーズや課題、教員の勤務状況等を適切に把握した上で、「児童生徒にとってより良いことは何か」、「学校を支援するために何が必要か」という視点に立って、教員と子どもが向き合う教育活動を充実するための環境整備に努めていく必要がある。

2 学校における取組み

(1) 現状把握

各学校は、子どもと向き合う教育活動（授業、教育相談、生徒指導、進路指導等）について、「ゆとり」の中で「充実」した取組みがなされているかどうかについて、自己評価を行う。

具体的には、個人として「授業等に専念できるゆとり」と、組織として「教育相談等に対応できるゆとり」の2つの共通した項目について評価する。（なお、学校の実態に応じて、進路指導、部活動、課外活動等の評価項目を追加することができる。）

(2) 要因分析と改善に向けた課題の設定

自己評価の結果、評価の低かった項目については、その要因を探り、改善のための課題を設定し、評価の高かった項目については、取組みを確認し、維持・発展させていく。

<方法1> 子どもと向き合う教育活動の充実のため、「学校経営・運営の工夫・改善の視点」を参考にして、改善に向けた課題を設定する。

(3) 課題解決のための学校全体での取組み

- ① 学校の「ゆとり創造」に関する課題を解決するため、教職員全員で進める具体的な取組みを決める。
- ② 教職員一人一人は、「課題解決のための具体的な取組み」を受けた自己の取組み目標を決め、実践する。

(4) 取組みに対する評価・検証

各学校は、1年間の「ゆとり創造」の取組みについて、学校マネジメント評価シートを活用して、次の2つの観点から最終評価を行う。

- ① 取組む前と比べて、授業の計画、教材研究、準備などの時間を確保できるゆとりができたか
 - ② 取組む前と比べて、生徒指導や教育相談、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、一部の教師に負担をかけることなく、チームなどの体制を整え、組織として様々な課題に取り組むことができるようになったか
- 解決に至らなかった課題については、その要因を明らかにして取組み手法を見直すなど、改善を行い、次年度の取組みに反映させていく。

<方法2> 以下に示した「個々の評価を全体に集約する方法例」を参考に、学校全体の現状や取組みの成果を評価する。

ア：経営の重点や学校評価項目に入れ、通常の職員会議での「話し合い」をもとに学校全体の評価を行う。

イ：「教職員評価シート」の内容と連動させ、個人面談の時に個々の評価を把握し学校全体の評価を行う。

ウ：学校マネジメント評価・補助シートを教職員一人一人が活用し、その結果を集約して学校全体の評価を行う。

エ：その他

(5) 県・市町村教育委員会に対する報告

各学校は、(4)で実施した学校の最終評価について、毎年1月末日までに所管の市町村教育委員会に提出する。

市町村教育委員会は、管内の学校分を取りまとめのうえ、県教育事務所を經由して、毎年2月15日までに県教育庁に提出する。

3 「ゆとり創造」の取組みに係る評価と改善

毎年度のゆとり創造の取組みについて、県教育委員会は、学校の最終評価を活用して5教振後期プランの最終目標に対する達成度を評価する。

また、実践上の課題や効果のあった取組みについて、校種別（小・中・高・特）、学校規模別に整理し、情報提供を行い、各学校における改善のための一助とする。

<5教振後期プランの目標>

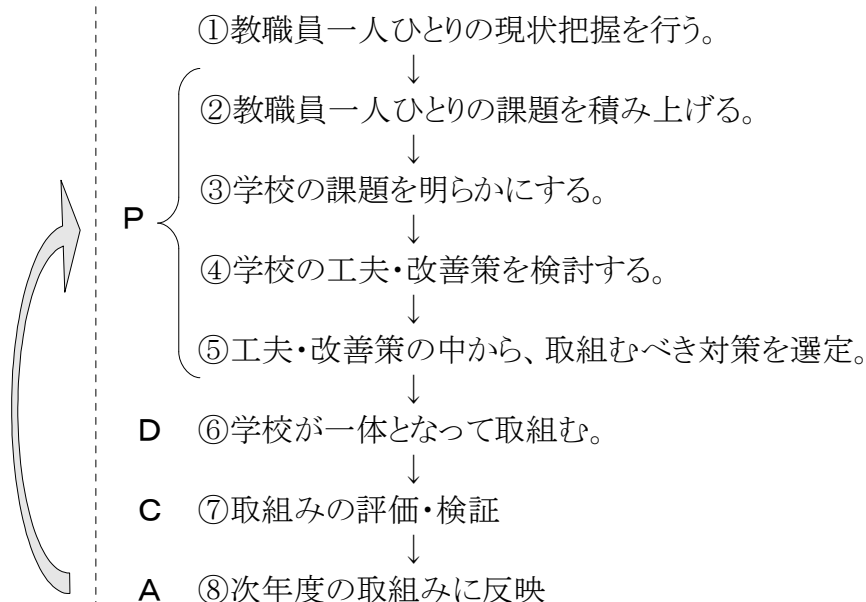
「学校マネジメントの視点による取組みを通して、前年度と比べて、より教育活動に専念できる環境になったとする学校の割合」 80% (H27)

学校マネジメント評価シートの「4. 最終評価」の評価基準を次のとおりとする。

A: 取組みが行われ、概ね改善された。	→	90点
B: 取組みが行われ、一部改善された。	→	70点
C: 取組みが行われたが、改善されていない。	→	50点
D: 何も取組まれていない。	→	0点

学校マネジメント評価シートにおいては、上記評価基準に基づき、学校毎に「4. 最終評価」の項目①、②の評価点の平均点を算出するものとする。この場合において、60点以上^(注)となった学校を、より教育活動に専念できる環境になっている学校として扱い、それらの学校の全学校に占める割合が80%となることを目指す。

<PDCAサイクルによる取組みのフロー> (参考)



※教職員一人ひとりの現状把握、課題、評価等の集約方法は、前頁に示したように、学校の実情に応じて、各学校裁量で進める。

(注) この基準は、毎年の評価結果を元に見直しを行うものとする。

4 県教育委員会及び市町村教育委員会における取組み

教師と子どもがじっくり向き合う教育を実現するためには、教員の力量を向上させて指導の充実を図るとともに、授業準備、教材研究等の時間を十分確保することができる環境を整えていく必要がある。

そのためには、まずは各学校や教員自身の主体的な取組みが重要になるが、県・市町村教育委員会も、各学校の取組みを支援するとともに、その効果を他校に波及させていくことが求められる。

県・市町村教育委員会は、常に、児童生徒のためにより良い教育環境を実現するという視点に立ち、学校がどのような支援を必要としているのかを十分把握した上で教育行政を展開していくことが重要であり、その取組成果については、各学校がその実情に応じて利活用することができるよう、支援していくことが大切である。

以下に、支援のための取組みを紹介する。

(1) 学校マネジメント力を強化するための支援

①学校マネジメント等に関する研修会の実施

県教育委員会は、市町村教育委員会と連携して、「ゆとりの中で、教師が授業など、子どもとじっくり向き合う教育に専念できる学校」にするため、管理職はじめ学校全体のマネジメント力の向上を図ることをめざし、管理職及びミドルリーダーを対象にした研修会を実施する。(管理職研修会、ミドルリーダー研修会)

②学校マネジメント評価シートの活用促進

学校に大きな負担なく、実効性のある取組みを推進するため、学校の自己評価のための学校マネジメント評価シートの活用を促進する。

③各学校の課題解決に資する情報提供

学校の取組みがより実効性のあるものとなるよう、校種(小・中・高・特)、規模等、各学校の実態に応じた「効果のあった取組み事例」を紹介する。

(2) 各学校の実情に応じた人的環境整備

①教育山形「さんさん」プランの推進

ア：小学校1年生から中学校3年生まで33人以下の少人数学級編制の実施

イ：小学校専科体制、中学校指導方法の工夫改善等、学力向上対策の強化

ウ：学習や生徒指導等に係る個別支援体制の強化

②特別な教育的ニーズを必要とする子どもへの対応(特別支援教育の推進)

ア：言語通級指導加配

イ：ADHD/LD加配

ウ：指導上困難を抱える情緒障害学級への加配

エ：通常学級における特別支援教育充実支援員の配置

オ：学校の実情に応じた特別支援教育支援員の高校への配置

③不登校児童生徒及び別室登校生徒への対応

ア：スクールカウンセラーの中学校・高校全校配置

イ：教育相談員の中学校全校配置

ウ：不登校児童を抱える小学校への子どもふれあいサポーター(スクールソーシャルワーカー)の配置

エ：別室学習指導教員の配置

④各学校の課題に応じた教員の加配

- ア：生徒指導の課題を抱える学校への加配（中学校学習支援、外国人日本語指導等）
- イ：大規模学校への主幹教諭の配置及び事務職員、養護教諭等の加配
- ウ：小規模校・併設校、分校等への教員の加配
- エ：小学校専科教員の配置
- オ：中学校における免外解消のための加配

⑤外部人材、地域における人材の活用

- ア：学校支援地域本部事業の推進（地域全体で学校教育の支援）
- イ：外部委託が可能な業務のアウトソーシングの検討

（３）教員の資質・能力の向上を図る支援

- ①授業研究や学習指導等を支援するカリキュラムサポートプラザの開設（センター）
- ②ICT（ウェブなど）を活用した教材等の整備
- ③担任力向上のための研修会の開催
- ④より良い研究指定事業のあり方の検討

（４）業務の効率化への支援

- ①調査・報告等の様式を常時ダウンロード可能とするシステム化
- ②各学校への教職員用一人一台のパソコンの配置及び校内LAN整備の推進
 - ア：教職員間や学校間の情報共有
 - イ：事務処理の効率化
 - ウ：指導要録、通知票等の電子化、システム化の推進
 - エ：事務処理マニュアル、事例集等の作成

（５）運動部活動運営の適正化の推進

- ①校内組織体制の整備
 - ア：部活動運営委員会（仮称）を設置しての適切な練習の内容や時間等の検討
 - イ：複数校合同運動部活動や総合運動部の設置等の工夫
- ②地域や保護者との連携
 - ア：外部指導者の確保・活用の推進
 - イ：地域スポーツクラブ等との連携
- ③多忙化・負担感の軽減
 - ア：適切な活動時間と休養日の設定
 - イ：複数顧問制の導入と適切な設置部数への整理

（６）多くの学校が共通に抱える課題の解決に向けた支援

- ①メンタルヘルス対策
 - ア：メンタルヘルスセミナーの開催、メンタルヘルス相談の利用促進
 - イ：メンタルヘルス啓発パンフレットの配付
 - ウ：長時間労働を行った職員に対する医師の面接指導
 - エ：特休、休職者の職場復帰への支援（職場復帰訓練と訓練中の傷害保険加入、リワークアドバイザー（臨床心理士等）の派遣）

②保護者からの要望・苦情への対応

ア：マニュアルに基づく保護者対応等の校内研修会への支援

イ：保護者等対応のための相談窓口の開設や、サポート体制の強化

(7) 時間外勤務及び持ち帰り残業時間削減への意識づけ

毎年、教員の勤務実態調査を実施して勤務状況を把握するとともに、削減に向けた意識づけを行う。

参考 1

子どもと向き合う教育活動の充実のための
学校マネジメント評価シート

子どもと向き合う教育活動充実のための学校マネジメント評価シート

[学校名

]

1. 子どもと向き合う教育活動の現状に対する評価	
①授業の計画、教材研究、準備などの時間を確保できるゆとりがありますか。	A・B・C・D
②生徒指導や教育相談、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、一部の教師に負担をかけることなく、チームなどの体制を整え、組織として様々な課題に取り組むことができるようになっていきますか。	A・B・C・D
③	A・B・C・D
2. 子どもと向き合う教育活動が充実するための学校経営の課題	
3. 課題解決のための具体的な取組み	
①	
②	
③	
4. 最終評価	
①取組む前と比べて、授業の計画、教材研究、準備などの時間を確保できるゆとりができましたか。	A・B・C・D
②取組む前と比べて、生徒指導や教育相談、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、一部の教師に負担をかけることなく、チームなどの体制を整え、組織として様々な課題に取り組むことができるようになりましたか。	A・B・C・D
③3で掲げた、上記①、②以外の取組みについての評価	A・B・C・D
[次年度に向けて（反省点や改善すべき点など）]	
[ゆとり創造に向けて工夫・改善した点のうち、特に効果があったと思う取組み] ※記載内容は、実践事例として紹介させていただく場合がありますので、あらかじめご了承ください。	

注1)項目1及び項目4の評価基準
裏面の評価基準のとおり。

注2)項目1-③の記載
進路指導、部活動、行事や課外活動等の評価項目を掲載するかどうかは、学校の実情に応じて決定する。
1-③に評価項目を追加した場合は、4-③に最終評価項目をあわせて追加し、評価基準を定めて評価する。

■項目1及び項目4の評価基準

項目1及び項目4の評価にあたっては、以下を参考に行うこと。

項目1－①

- A:ゆとりがある。
- B:ゆとりが少しある。
- C:ゆとりがあまりない。
- D:ゆとりがない。

項目1－②

- A:組織として取り組んでいる。
- B:組織として取り組むこととしているが、一部個人に依存している。
- C:組織として取り組むこととしているが、ほとんど個人に依存している。
- D:組織として取り組むことになっていない。

項目4－①、②

- A:取組が行われ、概ね改善された。
- B:取組が行われ、一部改善された。
- C:取組が行われたが、改善されていない。
- D:何も取り組まれていない。

項目4－③に項目を追加した場合の評価基準の設定例

- A:取組が行われ、課題の全部又は一部が解決した。
- B:取組が行われ、課題の一部が解決の方向に向かっている。
- C:取組が行われたが、課題は解決していない。
- D:取組が行われなかった。

子どもと向き合う教育活動充実のための学校マネジメント評価・補助シート

[氏名]

1. 子どもと向き合う教育活動の現状に対する評価	
①授業の計画、教材研究、準備などの時間を確保できるゆとりがありますか。	A・B・C・D
②生徒指導や教育相談、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、一部の教師に負担をかけることなく、チームなどの体制を整え、組織として様々な課題に取り組むことができるようになっていきますか。	A・B・C・D
③	A・B・C・D
2. 子どもと向き合う教育活動が充実するための学校経営の課題	
3. 課題解決のための具体的な取組み	
①	
②	
③	
4. 最終評価	
①取組む前と比べて、授業の計画、教材研究、準備などの時間を確保できるゆとりができましたか。	A・B・C・D
②取組む前と比べて、生徒指導や教育相談、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、一部の教師に負担をかけることなく、チームなどの体制を整え、組織として様々な課題に取り組むことができるようになりましたか。	A・B・C・D
③3で掲げた、上記①、②以外の取組みについての評価	A・B・C・D
[次年度に向けて(反省点や改善すべき点など)]	
[ゆとり創造に向けて工夫・改善した点のうち、特に効果があったと思う取組み] ※記載内容は、実践事例として紹介させていただく場合がありますので、あらかじめご了承ください。	

注1)項目1及び項目4の評価基準
裏面の評価基準のとおり。

注2)項目2-③の記載
進路指導、部活動、行事や課外活動等の評価項目を掲載するかどうかは、学校の実情に応じて決定する。
1-③に評価項目を追加した場合は、4-③に最終評価項目をあわせて追加し、評価基準を定めて評価する。

■項目1及び項目4の評価基準

項目1及び項目4の評価にあたっては、以下を参考に行うこと。

項目1－①

- A:ゆとりがある。
- B:ゆとりが少しある。
- C:ゆとりがあまりない。
- D:ゆとりがない。

項目1－②

- A:組織として取り組んでいる。
- B:組織として取り組むこととしているが、一部個人に依存している。
- C:組織として取り組むこととしているが、ほとんど個人に依存している。
- D:組織として取り組むことになっていない。

項目4－①、②

- A:取組が行われ、概ね改善された。
- B:取組が行われ、一部改善された。
- C:取組が行われたが、改善されていない。
- D:何も取り組まれていない。

項目4－③に項目を追加した場合の評価基準の設定例

- A:取組が行われ、課題の全部又は一部が解決した。
- B:取組が行われ、課題の一部が解決の方向に向かっている。
- C:取組が行われたが、課題は解決していない。
- D:取組が行われなかった。

参考 2

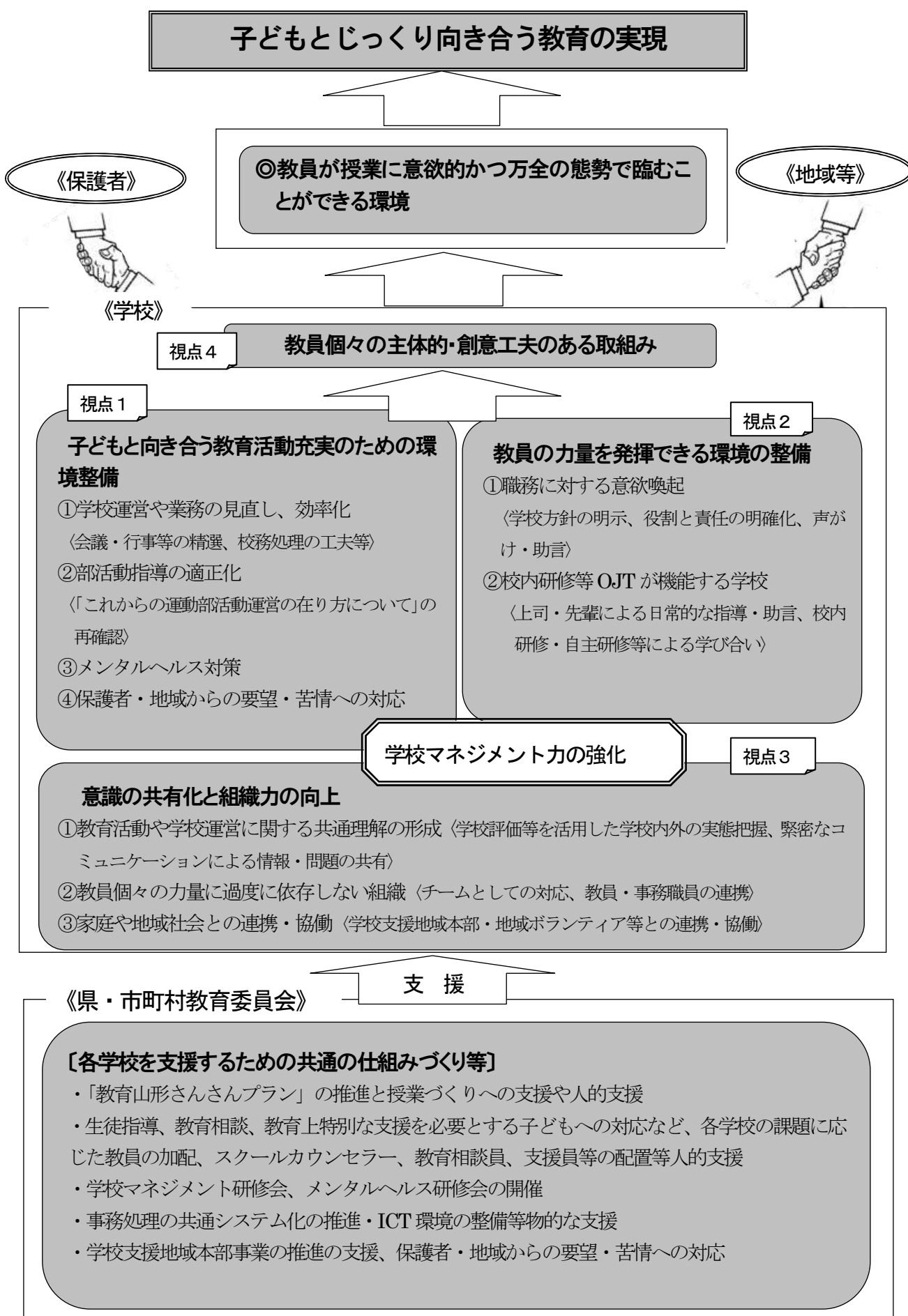
学校経営・運営の工夫・改善の視点

学校経営・運営の工夫・改善の視点

< 目次 >

- 取り組みのイメージ・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
- 視点1 子どもと向き合う教育活動充実のための環境整備・・・13
 - (1) 学校運営や業務全般の見直し、効率化
 - (2) 部活動指導の適正化
 - (3) メンタルヘルス対策
 - (4) 保護者・地域からの要望・苦情への対応
- 視点2 教員としての力量を発揮できる環境の整備・・・・・・・・21
 - (1) 職務に対する意欲喚起
 - (2) 校内研修等OJTが機能する学校
- 視点3 意識の共有化と組織力の向上・・・・・・・・・・22
 - (1) 教育活動や学校運営に関する共通理解の形成
 - (2) 教員個々の力量に過度に依存しない組織づくり
 - (3) 家庭や地域社会との連携・協働
- 視点4 教員個々の主体的・創意工夫のある取り組み・・・・・・24

■取組みのイメージ



■学校経営・運営の工夫・改善の視点

視点1 子どもと向き合う教育活動充実のための環境整備

(1) 学校運営や業務全般の見直し、効率化

○学校運営や業務を見直すにあたっては、教員個々の専門的な判断に任せるという業務処理の形態ではなく、学校としての組織的な業務処理が行われるように取り組む必要があります。

○そこで重要となるのが、校長のマネジメント能力とリーダーシップであり、これらが適切に発揮され、すべての教職員が意識と情報を共有しながら、事務処理の簡潔化や業務の平準化等に取り組むことができるようにすることが大切です。

○その際、これらの取組みが、子どもと直接かかわる時間の確保や、より良い授業のための準備、教材研究、教員としての力量を高めるための自己研鑽など、子どものことを第一に考えた、学校教育を充実させるための取組みであることを、すべての教職員がしっかりと認識することが重要です。

○以下、各学校で具体的な取組みを検討するにあたっての視点と、取組みの例を紹介します。

取組項目	職場における課題	工夫・改善の視点及び取組み例
A 校務分掌の適性化	<input type="checkbox"/> 特定の人に業務が集中している。	<input type="checkbox"/> 経験年数や力量等を踏まえ、業務の平準化を検討する。 <input type="checkbox"/> 教員と事務職員間の分掌の見直しや連携強化を検討する。
	<input type="checkbox"/> 困難な業務を一人で抱え込み、悩んでいる。	<input type="checkbox"/> 職場内のコミュニケーションを円滑に。あわせて、担当者の複数化、グループ化を検討する。
	<input type="checkbox"/> まとまった人手や作業が必要な業務がある。	<input type="checkbox"/> 長期休暇など、分掌を超えて協力が得やすい時期に設定するなど、実施時期や分掌の弾力的運用について検討する。
B 業務処理の適性化		
	① 会議に関すること	<input type="checkbox"/> 会議が多い。 <input type="checkbox"/> 会議時間が長い。

取組項目	職場における課題	工夫・改善の視点及び取組み例	
② 行事に関すること	□定例行事が多い。	□行事の教育的効果や必要性を再検討して、縮小、統廃合等 □新規行事にはスクラップ・アンド・ビルドを徹底(既存行事の整理)	
	□行事の準備に相当の時間を要する。	□企画運営に関するマニュアル化を推進する。(準備等の時間縮減、担当交替時の円滑な引継ぎ) □行事終了後は、時間を置かずに反省会等を行い、議論を翌年度に反映させる。 □PTAや地域との連携協力を推進する。(保護者・地域との協働により役割分担)	
	③ 事務処理に関すること	□送付文書が担当者に届くまでに時間がかかる。	□ICT環境に応じた文書等の電子データ化、共有化等の促進(事務処理時間の短縮、関係者が随時閲覧可能な状態に)
		□文書の保存場所がわかりにくい。	□職員室LANを活かしたグループウェアの導入(文書・様式などのデータ共有、閲覧板、掲示板、スケジュール管理等が可能)
□集金事務に手間がかかる。		□学校徴収金の窓口の一本化(重複業務を統一して効率化)	
C 勤務時間の適正管理	□時間外勤務が常態化している。	□学校長等管理職のこまめな声かけによる退勤管理 □定期的な定時退校日の設定に加え、家族の誕生日等にも定時に退校する取組みを設定するなど、定時に退校しやすい環境づくりを推進	
	□年次有給休暇や代休の取得が進まない。	□学校長等管理職による定期的な声かけ □管理職から率先して取得 □日ごろから良好なコミュニケーションを心がけ、お互い様の職場環境づくり	
D 作品応募、他団体主催行事等への対応	□作品募集の案内が多い。	□作品応募については、必要性を検討して精選し、自由応募等の対応とする。	
	□休日の行事参加等への引率	□休日の行事参加等する場合の引率は、保護者の協力を得る。	

(2) 部活動指導の適正化

○部活動は、スポーツや文化活動を通して、体力の向上や健康の増進、連帯感、社会性、創造性などを育む重要な活動であり、学習指導要領にも「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」と明記されています。

○しかしながら、特に運動部活動については、保護者等から、「大会で勝つためにもっと練習させてほしい」などの声がある一方で、「練習時間が長すぎる」、「休養日を増やしてほしい」といった声が寄せられ、教員にとっても、必ずしも得意な競技や分野ではない顧問を任されたり、勤務時間外や休日における練習や対外試合参加等による負担が大きいなどの課題を抱え、部活動の適正な運営や指導のあり方が問われています。

○こうした実態を踏まえ、平成22年3月に県教育委員会がまとめた「これからの運動部活動運営の在り方について」に基づき、適切な部活動運営に取り組みましょう。

【これからの運動部活動の在り方について（要旨）】

1 基本方針

学校の実情に応じて、校長のリーダーシップの下に、以下の取り扱いに努めること。

- 運動部活動の運営は生徒の主体性を尊重するとともに、その参加は強制するものではないこと
- 活動は月曜日から金曜日までを基本とし、1日あたりの練習時間等を適切に設定すること
- 土曜日、日曜日等の休日に活動する場合、その練習時間は4時間以内とし、月1回は連続する土曜日、日曜日を休止日とすること
- 学校の教育目標や運営方針を踏まえて学校全体で推進するなど、校内の運営体制を整備すること
- 地域の指導者やスポーツクラブ等との連携を図るなどの運営上の工夫をすること

2 適切な運動部活動運営

(1) 校内組織体制の整備

- ・保護者や地域の関係者も参画した部活動運営委員会（仮称）を設置し、練習の内容や時間、学校と保護者、地域の連携等について理解と協力を求めること
- ・部活動運営委員会（仮称）で決定した運動部活動運営方針を保護者や地域に対して説明・発信することにより、理解と協力を得ること
- ・複数校による合同活動の実施検討や多様なニーズに対応する総合運動部の設置などの工夫をすること

(2) 地域や保護者との連携

- ・外部指導者や地域のスポーツクラブ等と連携するとともに、保護者の理解と協力を得るよう努めること

(3) 多忙化・負担感の軽減

- ・適切な活動時間と休養日を設定すること
- ・顧問教員の専門的指導力の向上や外部指導者の資質向上を図ること
- ・複数顧問制の導入検討や部員数の状況を踏まえ設置部数を整理すること
- ・競技等の実情を踏まえた合理的な生徒引率を検討すること

(3) メンタルヘルス対策

- 教員の多忙化と関わりが深い課題に、メンタルヘルス対策があります。
- 児童生徒と直接関わる教員の心の問題は、教員本人やその家族だけの問題にとどまらず、学校の教育活動全体の信頼にも関わる大きな問題です。
- 心の問題で長期の休暇を取得する教職員は全国的に増加傾向にあり、本県でも、平成22年度は95人に上っています。
- 学校全体としての教育力を高めていくためにも、教員が職務に対する意欲ややりがいを持って子どもたちと関わり、充実した教育活動を展開することができるよう、問題の未然防止に取り組むことが重要です。
- そのためには、日頃から学校長等管理職が教員に声をかけながら職場内のコミュニケーションを良好なものにして、気軽に相談したり話し合ったりすることができる雰囲気づくりに努めるとともに、教員の性格や能力を考慮しながら、特定の教員に負担が集中しないようにマネジメント力を発揮することが大切です。
- 以下、メンタルヘルス対策の観点から、職場内における留意点をいくつか紹介します。

【学校におけるメンタルヘルス対策の留意点】

◇勤務時間の適正化等

- ・長時間労働が当たり前という職場風潮の解消
- ・教員個々の業務の負担や配分の平準化
- ・教員の家庭事情を考慮した業務調整
- ・定められた休日や代休の取得、必要に応じ年次有給休暇が取得できる環境

◇「同僚性」のある職場環境

- ・先輩・同僚教員等に気軽に相談できるコミュニケーションの確保
- ・教員同士が互いに理解し、支え合う職場環境の確保

◇情報の共有等

- ・必要な情報が共有され、それぞれが業務に主体的に取り組む環境の確保
- ・業務の遂行による達成感・充実感を味わうことができる環境

◇業務以外のことも気軽に相談できる職場環境

- 教員自身も、メンタルヘルスに対する理解を深めて、自らのストレスの状況について正しく理解し、その要因の除去に努めることが大切です。公立学校共済組合山形支部では、自身のストレスの状態をウェブ上で簡単に把握することができる「個人用ストレスチェック調査票」の作成(※)や、メンタルヘルス相談窓口の開設等を行っています。こうした専門的な見地からの支援も積極的に活用しましょう。

- ※ 公立学校共済組合山形支部 HP 内に「個人用ストレスチェック調査票」があります。(次頁に調査票見本を掲載していますので、参考にしてください。)

<http://www.kouritu.go.jp/yamagata/kousei/kojin.xls/sutoresu/files/kojin.xls>

職業性ストレス簡易調査表

この調査票は「東京医科大学衛生学公衆衛生学下光輝一氏」作成の「職業性ストレス簡易調査表」の中から、操作を簡便にするため個人の簡易チェック部分だけを抜き出し山形県福利課で再編集したものです。

操作方法:以下の質問に当てはまる回答を回答欄から選んで回答してください。その結果のストレス分析は後ろのシートに出ます。※全部の質問に回答していただく必要があります。

※性別で指標が異なるため、結果票は男性用と女性用が別になっています。

◎質問

Aあなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものを解答欄から選んでください。(解答欄はリストボックスになっています。)

質問欄	回答欄(そうだ、まあそうだ、ややちがう、ちがう)
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	
2. 時間内に仕事が処理しきれない	
3. 一生懸命働かなければならない	
4. かなり注意を集中する必要がある	
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	
7. からだを大変よく使う仕事だ	
8. 自分のペースで仕事ができる	
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	
16. 仕事の内容は自分にあっている	
17. 働きがいのある仕事だ	

B最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものを解答欄から選んでください。

質問欄	回答欄(ほとんどなかった、ときどきあった、しばしばあった、ほとんどいつもあった)
1. 活気がわいてくる	
2. 元気がいっぱいだ	
3. 生き生きする	
4. 怒りを感じる	
5. 内心腹立たしい	
6. イライラしている	
7. ひどく疲れた	
8. へとへとだ	
9. だるい	
10. 気がはりつめている	
11. 不安だ	
12. 落ち着かない	
13. ゆううつだ	

14. 何をするのも面倒だ	
15. 物事に集中できない	
16. 気分が晴れない	
17. 仕事が手につかない	
18. 悲しいと感じる	
19. めまいがする	
20. 体のふしぶしが痛む	
21. 頭が重かったり頭痛がする	
22. 首筋や肩がこる	
23. 腰が痛い	
24. 目が疲れる	
25. 動悸や息切れがする	
26. 胃腸の具合が悪い	
27. 食欲がない	
28. 便秘や下痢をする	
29. よく眠れない	

Cあなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものを解答欄から選んでください。

質問欄	回答欄(非常に、かなり、多少、全くない)
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？	
1. 上司	
2. 職場の同僚	
3. 配偶者、家族、友人等	

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？	
4. 上司	
5. 職場の同僚	
6. 配偶者、家族、友人等	

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？	
7. 上司	
8. 職場の同僚	
9. 配偶者、家族、友人等	

質問欄	回答欄(満足、まあ満足、やや不満足、不満足)
D満足度について	
1. 仕事に満足だ	
2. 家庭生活に満足だ	



メンタルヘルス相談窓口のご案内

プライバシーは厳守します。安心してご相談ください。

公立学校共済組合山形支部 メンタルヘルス健康相談

- 対象者 組合員とその家族、職場の上司
- 相談料 無料 ただし、治療に入った場合は、一般診療扱いとなります。
- 相談方法 あらかじめ電話で予約をしてください。「公立学校共済組合のメンタル相談」であることを伝えてください。相談に係るサービス上の取扱いは、「職専免」となります。
相談当日は、組合員であることが分かるもの(共済組合員証など)をお持ちください。

相談窓口	所在地	電話番号
わだ心療内科クリニック	山形市小白川町4-3-24	023-624-0246
門脇医院	新庄市常葉町5-6	0233-22-7552
佐藤病院	南陽市柵塚948-1	0238-40-3170
斎藤クリニック	酒田市あきほ町654-8	0234-22-5331
県庁職員診療所内 健康相談室	山形市松波2-8-1	023-630-2816

東北中央病院 こころの健康相談

- 対象者 組合員とその被扶養者
- 相談料 無料
- 相談日 ◇第1木曜日 ◇第3木曜日 ◇第1・2・4土曜日 全日13:00~17:00
- 相談方法 完全予約制ですので、まずは専用フリーダイヤルへお電話ください。

フリーダイヤル 0120-81-4898

……予約受付時間は、9:00~17:00まで……

- 相談員 ◇第1木曜日:精神科医師 ◇第3木曜日:カウンセラー
◇第1・2・4土曜日:カウンセラー ※女性カウンセラーもおります。



公立学校共済組合本部 面談・電話相談

教職員健康相談24(電話のみ)

24時間年中無休/通話料・相談料無料

匿名でも
受付できます

いつでもどこからでも、ご本人とご家族が24時間無料で相談できます。

医師・保健師・助産師・看護師・管理栄養士などが
ご相談にお答えします。

ご利用方法

電話番号は「福利の広場」でお知らせしています。

電話がつながりましたら、支部名とお名前(匿名可)
を教えてください。*携帯電話・PHSからでもご利用できます。

ご相談内容に応じて、アドバイスいたします。

- メンタルヘルスの相談 ●健康・医療・育児の相談
- メタボリックシンドロームの相談
- 夜間・休日の医療機関のご案内 など

面談によるメンタルヘルス相談事業

日本全国にカウンセリングルームがあります。
面談カウンセリング1回の相談時間は約50分で、
5回まで無料です。

ご利用方法

- ①専用フリーダイヤルへお電話ください。

フリーダイヤル 0120-783-269

脳みに向く

*携帯電話・PHSからでもご利用できます。

受付時間 平日 9:00~21:00
土曜日 9:00~16:00

※日・祝祭日・12月31日~1月3を除く

- ②予約が取れましたら、委託先ティーパック(株)より
利用者カードとカウンセリングルーム近辺の地図
が郵送されます。
- ③面談予約の日時に、カウンセリングルームへお越
しくください。

(4) 保護者・地域からの要望・苦情への対応

- 保護者や地域からの要望や苦情は、大きなトラブルに発展させないためにも、よく聴いて、真意を確かめるとともに、すべてを一人で解決しようとせず、上司に相談するなど、組織として対応することが重要です。
- 平成23年3月に県教育センターがまとめた「研修テキスト―保護者との信頼関係に基づく安心・安全な学校づくりのために―」には、保護者とのよりよい関係づくりに必要なことや保護者が安心する対応法などについてまとめた教員研修プログラムが掲載されており、こうしたテキストを活用した校内研修を行い、対応法を学ぶことも大切です。
- 以下に、本テキストに掲載されている「保護者からの要求や意見への対応」において重要な「7つの基本姿勢」を紹介します。

【保護者からの要求や意見への対応：7つの基本姿勢】

- | | |
|--------------|----------------------------------|
| 基本姿勢1 | 要求や意見を伝える保護者の後ろには、多くの保護者がいると考える。 |
| 基本姿勢2 | 保護者が来校する場合は別室を用意する。 |
| 基本姿勢3 | 面談時には非言語的表現に注意する。 |
| 基本姿勢4 | 対応についての即答は避ける。 |
| 基本姿勢5 | 報告・連絡・相談を通し、学校として対応する。 |
| 基本姿勢6 | 対応はできるだけ早く。保護者への連絡も忘れない。 |
| 基本姿勢7 | 必要に応じ、第三者機関と連携をとる。 |

視点2 教員としての力量を発揮できる環境の整備

- 教員は、児童生徒との日々の関わりを通して、その職務に対する意欲ややりがいなどを実感します。業務の見直し、効率化等の取組みを通して、学校教育の基盤である授業を充実するための指導案作成や教材の研究・準備のための時間を確保し、児童生徒を理解する力や実践的な指導力など教員としての力量を高め、効果的な教育活動を展開していくことが重要です。
- また、教員自身の興味関心等に応じて、教育以外の分野における自己研鑽の取組みや、地域社会の様々な活動に参加し、人間としての魅力を培うことも大切です。

(1) 職務に対する意欲喚起

- 教員が、その職務に対する意欲を高めるためには、日々の教育活動を通して児童生徒の成長を実感することと、学校における自らの職務上の役割や責任を自覚することが大切です。
- 職務上の役割や責任を自覚することで、自己啓発の必要性を感じて研鑽に努めたり、新たな役割を任されることで自己有用感が高まり、意欲的に取り組むようになります。
- その際、校長等管理職は、コミュニケーションを効果的に活用しながら教員一人ひとりの能力を引き出すとともに、教員同士のコミュニケーションも活発にして、学び合い、支え合う環境を整えていくことが大切です。
- こうしたことによって、学校運営に対する共通理解と主体的な参加が得られ、教育活動への意欲的な取組みが引き出されます。

(2) 校内研修等OJTが機能する学校

- 児童生徒を理解する力や実践的な指導力など教員としての基本的な能力は、日々の授業等を通して児童生徒と接する中で身につけていくものです。
- また、日常の業務遂行の中で、教員同士の学び合いや助け合いなどを通して、自らの資質能力を高めていくことも重要であり、先輩や同僚教員の意見、行動はもちろん、教職員評価や授業評価から得られる刺激なども活かしながら、教員として成長することができる環境を整えることも重要です。
- その時々々の教育課題に対応するための校内研修などは従来から行われてきましたが、そうした研修に加え、教員一人ひとりの個性や能力、課題などに応じた人材育成の観点から、教員同士の主体的な学び合いや、先輩教員による指導助言などの機会を積極的に設けていくことが大切です。
- 特に、豊富な経験と技術を身につけた「主任」クラスのベテラン教員等が中心となって、それぞれの教員が持つ効果的な教材や優れた指導方法等を学び合ったり切磋琢磨したりする中で、自らの課題に気づき、その解決に努力するようなOJT環境の整備に努める必要があります。
- こうした取組みは、後輩教員の成長を後押しするだけでなく、先輩教員の資質向上にも有効です。指導助言を行うことで自らの教育活動を振り返る機会となり、授業や生徒指導の充実に意欲的に取り組むための契機となります。

視点3 意識の共有化と組織力の向上

(1) 教育活動や学校運営に関する共通理解の形成

- 効果的な教育活動を通して、児童生徒や保護者、地域住民から信頼される学校づくりを推進するためには、教員個々の資質能力を向上させるとともに、教員が協働して様々な教育課題に組織的に対応していく必要があります。
- そのためには、教員同士が互いに成長し合い、高め合っていく「同僚性」を確立することが重要ですが、教育活動その他の学校運営に対する教職員の認識がバラバラだったり、教職員同士のコミュニケーションが不十分だったりしたのでは、しっかりした協力体制が築けず、思うような教育効果も得られません。
- このため、まずは校長がリーダーシップを発揮しながら、学校評価などを活用して学校の特色や教育資源、地域の実態はじめ、学校への様々なニーズや直面する課題などを的確に把握・分析することが重要です。
- その上で、円滑にコミュニケーションが図られる職場環境の下で、これらの課題などをすべての教職員にもしっかりと伝え、一つひとつの課題を共有しながら、支え合い、助け合うという職場風土をつくっていくことが大切です。

(2) 教員個々の力量に過度に依存しない組織づくり

- 学校教育は、教員個々の力量に頼る部分が多いのは確かですが、それに頼り切っていたのでは、学校としての教育力の向上は期待できません。
- 校務運営においても、いわゆる一人一役体制の場合には、それぞれのペースで仕事ができる利点はあるものの、自分の所掌分野以外については関心が薄くなってしまう傾向もあり、その結果、仕事上の課題や悩みを同僚教員等に相談しづらくなってしまい、自分一人で抱え込んでしまうこともあります。
- このため、チームとして、組織として仕事を進めることによって、チーム内の役割分担はあるものの、その中での目配り、気配りや、コミュニケーションを通じた良好な人間関係を通して、様々な課題や悩みを共有しながら、組織力を活かして解決に結びつけていくことが大切です。
- また、教員と事務職員による連携・協働ということも重要な視点です。学校事務職員は、行政職員としての役割を果たすとともに、その専門的な知識・技能を活かして、学校教育の充実に向けて積極的に参画することが期待されます。
- 学校では、教育課程や児童生徒指導に関する情報と学校事務に関する情報とでは、重複する部分が少なくありませんが、お互いの連携が十分なされないままに事務処理が行われている状況もあるのではないかと考えられます。
- また、従来教員が行っていた事務のうち、事務職員が担当できるものはないかどうか、検討、見直しを進めることも必要と考えられます。

(3) 家庭や地域社会との連携・協働

- 子どもたちの教育は学校だけで完結するものではなく、教育に対する家庭や地域社会の深い理解を基盤とした連携・協力があってはじめて、充実した教育活動を実現することができます。
- このため、より多くの保護者や地域住民に学校への関心を持ってもらうように、学校に関する情報を積極的に発信していく必要があります。また、学校運営に対する保護者や地域住民等の参画を促進して、教育活動の成果や課題を共有しながら、その意見や要望を反映していくことが大切です。
- さらに、地域の教育力を積極的に活用していくことも大切です。特に、地域住民等がボランティアとしてその特技や技能を活かしながら、学習支援、部活動指導、施設管理等の学校が求める支援を行う「学校支援地域本部」や、読み聞かせ等のボランティアサークル、登下校時の安全指導等、地域として学校を支援する体制づくりを推進することが重要です。
- なお、こうした連携によって、教員の負担軽減につながっていることは確かですが、地域との調整事務に対する負担が大きいとの声もあることから、学校として組織的に対応することなど、担当する教員への支援体制を整えていく必要があります。

視点4 教員個々の主体的・創意工夫のある取組み

- ここまでは、学校全体として取り組むにあたって踏まえるべき事項などについて記載してきましたが、一方で、教員一人ひとりが、日々の教育活動を通して主体的に意識改革に取り組み、創意工夫を凝らした取組項目を自ら設定して実践していくことも重要です。
- こうした取組みは、個々の教員の資質能力の向上につながるるとともに、学校全体としての取組みを牽引し、充実した魅力ある学校教育の実現という、本取組みの目標につながっていきます。
- 以下、一人ひとりの教員が日常の業務遂行にあたって押さえておくべきことを、「10のチェックポイント」として例示しましたので、これを参考にして、適宜加除修正等をするなどして、主体的に工夫をしながら日々の業務を行いきましょう。

【10のチェックポイント】

- 1 常に児童生徒のことを第一に考えて教育活動に取り組んでいる。
- 2 教育活動にあたっては、適宜管理職や先輩・同僚の教員に相談したり、情報交換をしたりしながら、「同僚性」を意識しつつ進めている。
- 3 教育活動にあたっては、前例にとらわれず、常に改善の視点を持って進めている。
- 4 事務処理にあたっては、事務職員との連携や役割分担を意識しながら進めている。
- 5 授業準備・教材研究等については、情報の共有を意識して協力し合いながら、より良いものになるように進めている。
- 6 ICT環境を有効に活用し、ファイルの共有や文書作成、成績処理等の効率化に努めている。
- 7 校内研修やOJTを通して、ベテランの教員が培ってきた専門的な知識や技能などを積極的に伝え、吸収することを意識している。
- 8 外部からの苦情等については、管理職等に相談しながら組織として対応している。
- 9 メンタルヘルスに関する問題の予兆を察知できるように、話しやすい、相談しやすい職場環境を意識している。
- 10 部活動の運営にあたっては、特定の教員に過度な負担を強いることのないよう協力するとともに、外部からの支援を意識して取り組んでいる。

参考 3

これまでの「実効あるワンプラン」より
効果のあった主な事例

平成21年度ゆとり創造運動(実効あるワンプラン) 効果のあった主な事例 (中間報告からの抜粋)

1 会議等の精選・改善

- 事前に配付された職員会議資料を各自が理解した上で会議に臨む姿勢が定着し、ほぼ時間内で会議が終了している。(小学校)

2 定時退校日の推進・徹底

- 定時退校日の放課後に職員打合せを行い、そのまま退校するように呼びかけることにより、ほぼ達成できている。(小学校)
- 定時退校日は、管理職だけではなく職員からも「定時退校」の声があり、早めに帰る職員室の雰囲気がある。(小学校)
- 定時退校日は夜の会合を持たないようにPTAと申し合わせをしている。(小学校)
- 毎週月曜日(定時退校日)の放課後の「①生徒活動は4時15分まで」「②会議を組まない」「③部活動はなし」とし、週予定や職員室黒板に明示するとともに声がけもし職員の意識化が図られ、早く帰宅できるようになった。(中学校)
- 勤務日から1日を自主的・主体的に選択して「ワンプランの日[マイ定時退校日]」を設定し報告(月ごとに実施状況及び翌月の設定日の報告)してもらった。(高等学校)

3 業務の改善

- 通知票と成績原簿の様式をできる限り統一し、原簿をそのまま通知票として作成できるようにすることにより作業ロスをなくした。また、様式をデジタル化し、修正・追加を容易に行えるようにした。(小学校)
- 学年会計簿等のフォーマットの統一及び自動計算により負担軽減が図られた。(小学校)
- 教材研究や事務処理をする日「学年部の日」を設定し、概ね月2回設定できた。教材研究等の時間の確保ができた。(特別支援学校)

4 行事等の精選・見直し

- ここ数年の懸案であったPTA各会議及び行事の持ち方や時期、回数を工夫し、負担感が減ったという声があった。(中学校)

効果のあった主な事例

（中間報告からの抜粋）

1 定時退校の推進

- 毎週水曜日を定時退校日として完全実施、金曜日は努力義務としたことにより、むやみに遅くまで残って仕事をするという習慣はほとんど見られなくなった。（小学校）
- 学年担任団で学級を見る体制を継続したので、家庭に事情のある担任も年休が取りやすくなっている。（中学校）
- 定時退校日以外に毎月勤務日の1日を「マイファミリーデー」として設定し、午後5時に帰宅している。毎月の出勤表備考欄にも「MFD」と記入して報告し、職員の意識化につながっている。（高等学校）
- 月1回、職員・生徒が休養できる日に「振り返りの日」を設定。文武両道で忙しく活動する職員・生徒の休養の時間として効果があった。「振り返りの日」には、部活動・講習を完全に休みにし、職員は午後5時に帰宅できる。（高等学校）

2 会議等の精選・改善

- 会議がなかなか持てない中で検討事項が出てきたときは、職員室で茶飲み話的に「ちょっといいがっす」の会を開き、話し合いを持っている。（小学校）
- 「一人一役」にするすることで、細かい会議がなくなって時間的な制約が少なくなっている。（小学校）
- A4判1枚の提案+資料とすることにより、協議内容、連絡・報告の要点が精選され、会議の効率化が図られてきた。（中学校）
- ネットワークを利用したEメールを活用し、中心となる議題以外の情報提供や文書回覧・報告等を行うことで、会議時間の短縮化を図ることができた。（高等学校）
- 「会議時間は1時間」と設定したことで、開始時刻の厳守、会議資料の事前配布、ポイントを押さえた説明・進行が徹底されるようになった。（特別支学校）

3 業務の改善

- 各学期末に2日間、14：30下校を実施して評価の時間をとったことにより、気持ちにも余裕ができ、計画的に行うことができた。（小学校）
- 成績処理の電子化を図り、所見欄も含めて家庭連絡票が電子データから作成できるようにしたので、学期末の成績処理に要する時間の軽減になった。（小学校）
- 申請に関わる文書（年休、出張、復命、特休、私事旅行等）をフォーム化し、校内LANを活用して提出できるようにすることで、省力化を図っている。（小学校）
- 事務室から全学年会計担当に書類作成の自動ファイルを配布し、効果的会計処理が進んだ。（中学校）

4 行事等の精選・見直し

- PTA役員会を事務局一本にしたため、会合が数回減った。学年の会合などは、保護者の了解を得て、授業参観の後に行うようにした。（小学校）
- 新学習指導要領が完全実施される次年度以降を見据え、教職員のみならずPTAや関係団体等とも相談しながら、現在も「多忙化解消の取り組み」を具体的に検討している。（小学校）
- PTA会議の精選を行い、時間的に余裕が生まれた。また、新学習指導要領の実施を考慮した行事の見直し・検討を行っている。（中学校）

5 年休等の取得促進

- 「全員年間12日以上年の年休を！心も体もリフレッシュ！」ということで、年休取得促進に取り組んでいる。3月までには達成できそうである。（小学校）
- 独自に「〇〇中職員Aniversary年休」を設定し、それぞれ記念日を設定して年1回+αの年休を取得するよう声かけを行っている。（中学校）

「教師のゆとり創造の取組み指針～教師と子どもが向き合う教育の推進をめざして～」の概要

趣 旨	評 価 の 観 点
子どもと向き合う教育を進めるため、教師のゆとり(時間的ゆとり、精神的ゆとり)を創造する。	①授業の計画、教材研究、準備などの時間を確保できるゆとりがあるか ②生徒指導や教育相談、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、一部の教師に負担をかけることなく、チームなどの体制を整え、組織として様々な課題に取り組むことができるようになっているか

(1) 学校の取組み

教師のゆとりを創造し、子どもと向き合う教育活動を充実するための学校マネジメントを強化する

(2) 県・市町村の取組み

各学校の取組みに応じて支援する

①現状把握

- 2つの共通項目について評価
 - ・授業等に専念できるゆとり
 - ・教育相談等に対応できるゆとり
- 学校の実態に応じ、評価項目の追加可
 - ・進路指導、部活動、課外活動等

②要因分析・課題把握

- ①の現状評価から要因を分析
 - ・①の評価が「A・B」の場合
取組みを確認し、維持・発展
 - ・①の評価が「C・D」の場合
要因を明らかにして、課題を把握

③課題解決の取組み

- 学校全体の取組みを決める。
- 取組項目について、教員個々の取組みを決める。(自己目標)

④最終評価

- 3つの共通項目を評価する。

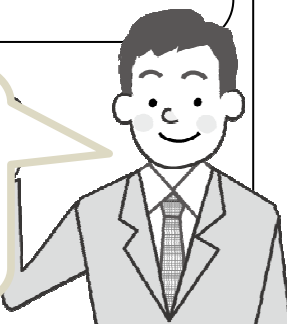
⑤整理と報告

- 1月末までに市町村教育委員会に報告
- ※学校→市教委→事務所→県教委

【個々の評価を全体の評価に集約する方法例】

ア: 経営の重点や学校評価項目に入れ、通常の職員会議での「話し合い」をもとにする。
イ: 「教職員評価シート」の内容と連動させ、個人面談の時に把握する。
ウ: 「ゆとり創造」チェックシートを活用する。
エ: その他

県教育委員会では、各学校での成果や課題、実践事例等を集約し、次年度の学校の取組みを支援するための情報提供を行います。



子どもと向き合う教育活動充実のための学校マネジメント評価シート	
[学校名]	
1. 子どもと向き合う教育活動の現状に対する評価	
①授業の計画、教材研究、準備などの時間を確保できるゆとりがありますか。	A・B・C・D
②生徒指導や教育相談、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、一部の教師に負担をかけることなく、チームなどの体制を整え、組織として様々な課題に取り組むことができるようになっていますか。	A・B・C・D
③	A・B・C・D
2. 子どもと向き合う教育活動が充実するための学校経営の課題	
3. 課題解決のための具体的な取組み	
①	
②	
③	
4. 最終評価	
①取組む前と比べて、授業の計画、教材研究、準備などの時間を確保できるゆとりができましたか。	A・B・C・D
②取組む前と比べて、生徒指導や教育相談、特別な支援を必要とする子どもへの対応など、一部の教師に負担をかけることなく、チームなどの体制を整え、組織として様々な課題に取り組むできるようになりましたか。	A・B・C・D
③で掲げた、上記①、②以外の取組みについての評価	A・B・C・D
[次年度に向けて(反省点や改善すべき点など)]	
[ゆとり創造に向けて工夫・改善した点のうち、特に効果があったと思う取組み] ※記載内容は、実践事例として紹介させていただく場合がありますので、あらかじめご了承ください。	
注1) 項目1及び項目4の評価基準 裏面の評価基準のとおり。	
注2) 項目1～③の記載 進路指導、部活動、行事や課外活動等の評価項目を掲載するかどうかは、学校の実情に応じて決定する。 1～③に評価項目を追加した場合は、4～③に最終評価項目をあわせて追加し、評価基準を定めて評価する。	

現状評価

2つの共通項目の他に各学校の実態に応じて、進路指導や部活動、行事課外活動等の現状を評価する項目を入れることもできる。

課題設定

学校経営、教育課程、組織運営、業務の効率化、会議の持ち方、部活動の実態等、視点を絞って、取り組むべき課題を設定。

課題解決の取組み

課題解決のための取組みについて、優先順位をつけて多くても3つ程度に絞り、全教職員一丸となって取り組めるようにする。

最終評価

各学校の状況に応じた方法で個々の教職員の評価を積み上げ、学校全体の評価を行う。

整理

効果のあった取組みについて整理し、持続可能なものにしていく。

①学校マネジメント力を強化するための支援

- 学校マネジメント等に関する研修会の実施
- 「ゆとり創造」チェックシートの活用促進
- 各学校の課題解決に資する情報提供

②各学校の実情に応じた人的環境整備

- 教育山形「さんさん」プランの推進
- 特別支援教育の推進
- 不登校及び別室登校児童生徒への対応
- 各学校の課題に応じた教員の加配
- 外部人材、地域における人材の活用

③教員の資質・能力の向上を図る支援

- カリキュラムサポートプラザの開設
- ウェブを活用した教材等の整備
- 担任力向上のための研修会の開催
- より良い研究指定事業のあり方の検討

④業務の効率化への支援

- 調査・報告等様式を常時ダウンロード可能とするシステム化
- 各学校への教職員用一人一台のパソコンの配置及び校内LAN整備の推進

⑤運動部活動の適性化の推進

- 校内組織体制の整備
- 地域や保護者との連携
- 多忙化・負担感の軽減

⑥共通に抱える課題の解決に向けた支援

- メンタルヘルス対策
- 保護者からの要望・苦情への対応

⑦時間外勤務等削減の意識づけ

県・市町村教育委員会では、校種(小・中・高・特)や規模等、学校の実態に応じた支援を第一に考えた取組みをしていきます。

