

学校における働き方改革取組方針

(令和4年度～令和6年度)

令和4年4月
竹原市教育委員会

はじめに

Society5.0時代が到来しつつある中、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大に伴い人々の行動・価値観が大きく変化しているなど、子供たちを取り巻く社会情勢は、ますます複雑で予想困難になってきています。

このように社会の急速な変化が進む中、学校は様々な教育課題への対応が求められており、その役割は拡大する一方です。こうした学校教育の充実や改善が求められる中、教員の長時間労働の実態が社会的な課題となっており、教員が心身ともに健康で、高い意欲と専門性を持って教育活動に専念できるよう、学校における働き方改革を推進することは喫緊の課題となっています。

竹原市教育委員会においては、現状及び課題を整理し、平成31年度に、「学校における働き方改革取組方針」を策定し、令和3年度までの3箇年における目標や取組内容について示しました。また、令和3年4月に「竹原市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、教育職員の業務量の適切な管理、健康及び福祉の確保を図るための取組を進めており一定の効果を上げておりますが、長時間労働の抜本的な改善には至っていません。

学校を魅力的で持続可能な環境にしていくためには、これまでの働き方を見直すことが必要不可欠であり、教員の負担軽減を図りながら、子供と向き合える時間を確保して、教育の質を維持向上することが必要です。

こうした状況を踏まえ、国を挙げて働き方改革に向けた動きが加速している中で、教育委員会として、学校における働き方改革を推進するため、この度、令和4年度から3箇年における総合的な取組方針を策定することとしました。

保護者や地域の方々の御理解をいただきながら、本取組方針に基づき、教育委員会や学校等の関係者が足並みをそろえ、着実に取組を進めてまいります。

竹原市教育委員会教育長 高田 英弘

< 目次 >

| | | | |
|-----|--------------------------|---------------------------|---|
| I | 策定の趣旨 | 1 | |
| II | 現状と課題 | 2 | |
| | 1 | これまでの取組 | 2 |
| | 2 | 現状と課題 | 3 |
| III | 目指す姿・竹原市教育委員会及び竹原市立学校の役割 | 4 | |
| | 1 | 目指す姿 | 4 |
| | 2 | 竹原市教育委員会及び竹原市立学校の役割 | 4 |
| IV | 期間・目標 | 4 | |
| | 1 | 期間 | 4 |
| | 2 | 目標・成果指標 | 4 |
| V | 取組の柱 | 5 | |
| VI | 取組内容 | 5 | |
| | 1 | 学校・教員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備 | 5 |
| | 2 | 部活動指導に係る教員の負担軽減 | 6 |
| | 3 | 学校における組織マネジメントの確立 | 7 |
| | 4 | 教職員の働き方に対する意識の醸成 | 8 |
| VII | フォローアップ | 9 | |

I 策定の趣旨

教員は、授業以外にも成績処理などの教務事務、印刷や諸費会計などの事務的な業務、部活動の指導等に多くの時間を割いている実態がある。また、いじめや不登校などの生徒指導上の課題の複雑化・多様化や、地域や保護者等からの要望への対応など、教員に求められる役割が拡大しており、こうした状況が教員の長時間勤務の要因となっていると考えられる。

こうした実態の改善に向け、平成31年4月に「学校における働き方改革取組方針」を策定し、「子供と向き合う時間¹の確保」及び「長時間勤務の縮減」に向けた取組を進めてきた。併せて、平成31年1月に文部科学省において、在校等時間の上限目安を原則月45時間、年360時間とする「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）が策定されたことを受け、「竹原市立学校の教師の勤務時間の上限に関する指針」を策定した。

また、令和元年12月の「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」（以下「給特法」という。）の一部改正を受け、令和2年1月には、「ガイドライン」を法的根拠のある指針に格上げする形で、文部科学大臣により「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確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が定められた。この指針では、教育委員会が講ずべき措置として、所管に属する学校の教職員の在校等時間上限に関する方針を定めることが規定された。それを受け、令和3年4月に「竹原市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定した。

こうした中で、竹原市教育委員会として、所管する学校に対する時間外勤務の一層の削減に向けた、今後3年間の取組目標としての「学校における働き方改革取組方針」（以下「本方針」という。）を策定し、教職員が働きやすい環境を整備するとともに、管理職を中心とした組織的な学校体制を構築し、教職員一人一人の働き方に対する意識を醸成して、竹原市立学校における働き方改革を推進することとする。

¹ 「子供と向き合う時間」

授業・授業準備・教材研究・部活動・個別指導など、児童・生徒の指導に関係のある業務に従事する時間

II 現状と課題

1 これまでの取組

| | |
|--------|---|
| 平成28年度 | <ul style="list-style-type: none">○ 指導要録の一部電子化（様式1）○ メールの件名の統一○ 読書活動推進員の配置○ 定時退校日の実施 |
| 平成29年度 | <ul style="list-style-type: none">○ 部活動休養日（平日1日及び土日のいずれか1日）の試行実施○ 夏季一斉閉庁の試行実施（いわゆるお盆前後の3日間） |
| 平成30年度 | <ul style="list-style-type: none">○ 勤務時間管理システムの導入 |
| 令和元年度 | <ul style="list-style-type: none">○ 指導要録の電子化（様式2含む）○ 「学校における働き方改革取組方針」及び「竹原市立学校の教師の勤務時間の上限に関する指針」の策定○ 市主催研修の30%減○ 通知文の精選○ 調査物の対応（市教委対応できるものを精選）○ 外部機関からの依頼の精選（配布物の学級ごとの整理・作品依頼の提出対応） |
| 令和2年度 | <ul style="list-style-type: none">○ 「竹原市立学校の働き方改革推進宣言」○ 「教職員の勤務時間外の電話対応及び来校者への対応について」の発出（保護者へ）<ul style="list-style-type: none">・ 来校者への対応終了時刻（原則18時）の設定・ 電話対応終了時刻（原則18時）の設定・ 部活動の指導や引率等を行う部活動指導員の配置促進・ 「部活動ガイドライン」に基づく適切で効果的な練習時間の設定○ グループウェア「ミライム」の導入○ 「夏季一斉閉庁」及び「部活動休養日」を本格実施 |
| 令和3年度 | <ul style="list-style-type: none">○ 「竹原市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」の制定○ 「冬季一斉閉庁日」の追加実施（12/28, 1/4）○ コミュニティ・スクール全校導入 |

2 現状と課題

- (1) 児童生徒と向き合う時間が確保できていると感じる教員の割合
(ミライム活用状況アンケート)

| | 12月 |
|-------|-------|
| 令和2年度 | 54.3% |
| 令和3年度 | 66.2% |

令和3年度の「ミライム活用状況アンケート」結果によると、「児童生徒と向き合う時間の確保」については、肯定的な回答の割合が6割台であり、令和2年度の割合（5割台）よりも上昇している。しかし、成果指標の8割には達しておらず、依然として課題が見られる。

- (2) 時間外勤務時間が月45時間を超える教職員の人数と割合

| | 6月 | 11月 |
|-------|------------|------------|
| 令和元年度 | 75名（47.7%） | 63名（41.7%） |
| 令和2年度 | 57名（37.7%） | 33名（22.1%） |
| 令和3年度 | 46名（29.3%） | 41名（26.1%） |

- (3) 1週間あたりの持ち帰り業務の合計時間
(調査期間：令和4年1月30日～2月5日)

| | 小学校 (義務教育学校前期課程含む) | 中学校 (義務教育学校後期課程含む) |
|-------|-----------------------|-----------------------|
| 令和3年度 | 4.8時間 | 5.0時間 |

(2)における、令和元年度（6月）の時間外勤務時間が、上限である月45時間を超える教職員状況については、小・中・義務教育学校全体で4割台であるが、その後、令和2年度（6月）、令和3年度（6月）の割合は、それぞれ3割台、2割台と減少しており、これまで推進してきた、竹原市における働き方改革の取組の効果が表れていると考えられる。各年度11月においては、さらに減少している。しかし、(3)の持ち帰りによる業務が、依然認められる状況から、時間外勤務時間の縮減と持ち帰り業務の縮減をセットで取り組んでいく必要がある。

Ⅲ 目指す姿・竹原市教育委員会及び竹原市立学校の役割

1 目指す姿

- 本方針に基づいた取組を進めることにより、学習指導要領を確実に実施し、新たな課題等へ適切に対応できる「学びの変革」を推進する学校体制を構築するとともに、教職員が子供と向き合う時間を確保することで、教育の質の向上を図る。
- 学校全体の長時間勤務が縮減され、教職員一人一人が健康で、生き生きとやりがいをもって勤務できる環境づくりを推進する。

2 竹原市教育委員会及び竹原市立学校の役割

(1) 竹原市教育委員会

本方針を踏まえ、学校における働き方改革に向けた各取組内容を検討及び実施し、取組の効果の検証、改善を図りながら主体的且つ継続的に取組を推進するとともに、市長部局や関係機関等と連携を図り、この取組についての一層の理解と協力を得る。

(2) 竹原市立学校

校長をはじめとした管理職のリーダーシップの下、本方針に基づき、学校運営協議会や教職員との共通理解を図った上で、地域や保護者の協力を得ながら教職員の働き方改革に向けた取組を実施する。

Ⅳ 期間・目標

1 期間

令和4年度～令和6年度

2 目標・成果指標

(1) 子供と向き合う時間の確保

子供と向き合う時間が確保されていると感じる教員の割合が、令和6年度末には80%以上となることを目指す。

(2) 長時間勤務の縮減

時間外勤務時間が月45時間を超える教職員が、令和6年度末には0人となることを目指す。

V 取組の柱

上記の目標を達成するため、次の4つの視点を柱として取組を推進

- 1 学校・教職員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備
- 2 部活動指導に係る教員の負担軽減
- 3 学校における組織マネジメントの確立
- 4 教職員自身の働き方に対する意識の醸成

VI 取組内容

1 学校・教職員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備

(1) 市費による教職員等の配置

学校実態に応じた様々な業務を担うことで、教職員の負担を軽減し、学校の円滑な運営を支援する。

ア 学習指導及び生徒指導の充実を図るための市費非常勤講師の配置

イ 学校図書館の環境整備及び管理の充実を図るとともに、児童生徒の読書意欲の向上及び教科学習への活用による学力向上を図るための学校司書の配置

エ ICT機器を効果的に活用することで、わかりやすく深まる授業を実現し、児童生徒のICT活用能力及び学力向上を図るための学校ICT支援員の配置

(2) 校務支援システム等ICTの活用促進

成績処理システムや通知表作成システムを導入し、効率的な運用を図る。また、ICT機器を活用した業務の効率化について、検討を進める。

グループウェアを整備し、教職員間の情報共有及び伝達を迅速かつ的確に行い、校務の効率化を図る。

(3) 各種計画、事業、調査・照会等の見直し

ア 学校が作成する各種計画や竹原市教育委員会が実施する各種事業、調査・照会等を見直し、精選や簡素化を図る。

イ 新たな業務を付加する場合には、過度な負担とならないよう配慮する。

(4) 研修等の見直し

教職員の負担軽減の視点も踏まえた効果的な研修の在り方や、市主催研修と県教育委員会主催の研修内容の重複を避けるなど、質の維持を図りながら、内容や回数、開催時期等の検討を進めるとともに、研修に係る作成資料等の簡素化を図る。

(5) 教材・指導案

I C Tを活用し、学校において教材・指導案等の共有化を進めるとともに、全市的には、グループウェア等を活用し、教材・指導案等の共有を促進する。

(6) 支援が必要な子供・家庭への対応

子供を取り巻く様々な課題等に対応するため、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の専門スタッフの配置を県教育委員会との連携を通して検討するとともに、専門機関との連携を充実させる。

(7) 学校・教職員が担う業務の整理、家庭・地域との連携の推進

ア 学校や教職員が担う業務について、役割分担や外部委託等、業務の在り方の検討を進める。

イ 部活動や勤務時間外の電話対応などに係る教職員の負担軽減など、保護者の理解を得た上で取組を推進する。

ウ コミュニティ・スクールの推進を通して、学校が地域住民や保護者と教育目標を共有し、組織的・継続的な連携を可能とする「地域とともにある学校づくり」を進めるとともに、学校・家庭・地域の適切な役割分担についても検討し、学校以外が担うべき業務の縮減を図る。

2 部活動指導に係る教員の負担軽減

(1) 「運動部活動の方針」及び「文化部活動の方針」を踏まえた学校における活動方針の策定・徹底

竹原市教育委員会が策定した方針を踏まえ、各学校において、活動の方針を策定するとともに、方針に基づいた部活動休養日や活動時間の徹底を図る。

(2) 外部人材を活用した取組

部活動の指導，引率等を行う部活動指導員の活用の拡充など運営体制の充実に向けた検討を進める。

(3) 外部団体等との連携

大会等の統廃合や大会運営の見直し等を関係機関・関係団体に働きかける。

3 学校における組織マネジメントの確立

(1) 学校における自律的な業務改善・業務削減の推進

ア 学校経営計画及び学校評価表に業務改善や教職員の働き方に関する項目を設定し，管理職はその目標・方針に沿って学校経営を行う。また，学校運営協議会による学校関係者評価を実施し，外部の視点を踏まえた取組の改善・充実を図る。

イ 校内の推進体制を整備した上で，P D C Aサイクルに基づく業務改善・業務削減の取組を全校で進める。

ウ 教職員一人一人の業務改善の意識を高めるために，人事評価制度において，各教職員が実施した担当業務の適正化の取組を積極的に評価するなど，人事評価制度を活用して働き方改革を推進する。

エ 学校に設置されている様々な委員会等について，類似の内容を扱う委員会等の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徹底する。

(2) マネジメント研修の充実

管理職及び主任等に対する研修等において，教職員の組織管理や時間管理，健康安全管理等マネジメントに関する内容を取り入れ，教職員一人一人のマネジメントスキルの向上を図るとともに，タイムマネジメントを意識した働き方の推進を図る。

(3) 学校衛生委員会の機能化

教職員の安全衛生管理，健康管理を推進するため，学校衛生委員会を定期的を開催し，施設の整備状況や教職員の時間外勤務や健康状態等の情報交換等を行い，職場環境の改善・充実を図る。

(4) 教頭及び事務長等への専決事項の拡大

学校における意思決定の迅速化，事務の効率化のため，教頭，事務長等の専決事項の拡大等を検討する。

(5) 連絡会議の開催

学校における働き方改革の推進に向け，各学校の業務改善を推進する担当者等による連絡会議を開催し，実践事例等に係る情報共有，改善策に係る協議等を実施する。

4 教職員自身の働き方に対する意識の醸成

(1) 学校における勤務時間管理の徹底

ア 教職員の健康管理や長時間勤務の縮減に向け，出退勤管理システムにより，教職員の勤務時間を把握し，適正な勤務時間管理を行う。

イ 管理職は，把握した勤務時間を踏まえて，教職員と面談を行い，必要に応じて保健管理医との面談を勧めるなど教職員の健康管理に努める。

ウ 市教育委員会が年2回実施するストレスチェック制度を積極的に活用して，教職員は自分に合ったセルフケアに努めるとともに，管理職は職場のストレス要因の軽減を図り，市教育委員会は課題のある学校に対して個別に対応し，改善策を検討する。

エ 各学校で教職員の入退校に係る開錠・施錠時刻の目安を設定することや，教職員が自ら退校予定時刻を毎日設定するなど，タイムマネジメントに基づいた業務改善を通して，長時間勤務の改善に向けた時間管理の意識改革に取り組む。

オ 市教育委員会は，必要に応じて学校訪問を行ったり，管理職研修等において適切に指導したりするなど，学校とともに働き方改革に向けた取組を進める。

(2) 学校における定時退校日の推進

小学校では，1週間のうち平日1日は定時退校日を設定し，中学校，義務教育学校では，1週間のうち平日1日は部活動休養日と併せた定時退校日を設定するなどし，教職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図る。

(3) 一斉閉庁期間の設定

- ア 8月のいわゆるお盆前後の課業日4日を夏季一斉閉庁日とする。
- イ 年末年始においては、その前後各1日を冬季一斉閉庁日とする。
- ウ 一斉閉庁の期間の延長や上記以外の閉庁期間の設定について検討する。

(4) 教職員全体に対する働き方改革に関する研修の実施

管理職のみならず学校の教職員全体に対しても、勤務時間を意識した働き方を浸透させるために、研修において働き方に関する内容の充実を検討する。

VII フォローアップ

取組の着実な実行を図るため、勤務実態の調査や毎年度の取組の検証を行うとともに、学校の状況や国・県の動向等を踏まえ、随時方針の見直しを行う。

