

学校における働き方改革推進プラン

平成31年2月

青梅市教育委員会

学校における働き方改革推進プラン

1 学校における働き方改革の目的

学校をめぐる環境が複雑化、多様化するとともに新学習指導要領に向けた準備など、日々の教育活動の充実が求められる中、教員の役割が拡大し、教員の長時間労働が課題となっています。

そこで、国においては、「学校における働き方改革に係る緊急対策」(平成29年12月)がまとめられ、また、東京都においても、「学校における働き方改革推進プラン」(平成30年2月)が公表され、その方向性が示されるとともに、市区町村教育委員会による計画的な取り組みを推進していくことが求められています。

このため、青梅市教育委員会としては、教員の働き方を見直し、教員が健康で充実して働き続けることができるよう、業務改善に取り組み、学校の指導体制の整備を計画的に実行するために本プランを作成します。

教員の働き方を改革することを通して、最も重要な職務である児童、生徒の教育に力を注げる職務環境を整えていくことで、児童生徒の学習をはじめとした学校生活のより一層の充実を図っていくため、以下のとおりの目的を掲げます。

目 的

教員一人一人の心身の健康保持の実現と、誇りとやりがいをもって職務に従事できる環境を整備することにより、学校教育の質の向上を図る。

2 取り組みの方向性

学校の働き方改革を推進していく第一歩として、業務内容を把握し、役割分担の在り方や業務の進め方などを見直していくことが必要です。

また、限られた時間の中で最大限の効果を上げるため、管理職はもとより、教員一人一人の意識改革も重要となってきます。

そこで、取り組みの方向性として、以下の5点を挙げ、それぞれに対

策を取っていきます。

取り組みの方向性

- (1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進
- (2) 教員業務の見直しと業務改善の推進
- (3) 学校を支える人員の確保
- (4) 部活動の負担軽減
- (5) ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備

3 具体的な取り組み

(1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進

教員一人一人が、勤務時間を意識した働き方ができるように、教員の在校時間を適切に把握するとともに、働き方の見直しに向けた意識改革を推進します。

ア 出退勤管理システムの導入

学校の業務改善を進めていく上で、教員の勤務実態を明らかにすることが不可欠であることから、出退勤管理システムを導入します。

出退勤管理システムは、出勤および退勤時刻の記録による在校時間の集計や休暇管理ができるものとします。

イ 夏季休業時における学校閉庁日の設定と休暇取得の促進

教員が休暇を取得しやすい状況を生み出すため、教員に対する休暇制度の啓発を行うとともに、夏季休業時に学校閉庁日を設定して、休暇を取得しやすい環境を整備します。

ウ 教員のタイムマネジメント力の向上

教員の働き方の見直しに向けた意識改革を進めていくためには、タイムマネジメントを常に意識して、業務を改善していくことが重要です。

そのために、専門の講師を招聘するなど研修等を充実させ、教

員のタイムマネジメント力の向上を図ります。

(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

教員の専門性が求められる業務を精選し、教員以外の者が担うことができるものについては役割分担を見直すなど、教員の業務を軽減して本来あるべき教員の専門性を発揮しやすい環境を整えます。併せて、ICTの活用を図るなど、学校における業務の改善についても推進します。

ア ICTを活用した業務の効率化

統合型校務支援システムを導入して、指導要録や成績処理等の業務の効率化を図ることで教員業務の負担軽減につなげます。

イ 効率的な会議、研修の実施に向けた見直し

会議や研修の見直しを行い、必要性についてもう一度精査します。内容、回数、開催時期等について効率性の観点から見直しを実施します。

効率的な会議運営に努めるため、会議の配布資料の事前配布や終了時刻設定を徹底していきます。

ウ 学校徴収金関係業務の適正化

各学校によって対応のまちまちであった学校徴収金に関する業務に対し、処理方法を統一し、業務の適正化、効率化を図ります。

(3) 学校を支える人員の確保

学校事務職員の職務内容の明確化による職務分担の見直し、専門スタッフの充実、地域との協働活動等を通じて学校の組織や体制を強化します。

ア 副校長をはじめとする教員の負担軽減に向けた人材の配置

東京都の学校マネジメント強化モデル事業を実施し、副校長を補佐する非常勤職員を配置し、副校長の負担軽減を図ります。また、教員に代わって、学習プリントの印刷や授業準備の補助などを行う「スクール・サポート・スタッフ」を配置し、副校長や教

員が児童、生徒への指導に注力できるように体制を整備します。

イ 専門スタッフの配置の促進

学校現場における複雑化、多様化している課題を解決するためには、教員だけでは困難であり、専門性を持ったスタッフの配置が必要です。専門スタッフの適正な配置や増員を図り、教員の負担軽減をしていきます。

ウ 地域との協働活動を通じた学校支援体制の構築

学校と地域との組織的な連携と協働体制を構築することにより、地域全体で学校教育を支援し、学校教育活動の充実を図っていきます。

(4) 部活動の負担軽減

学校における他の教育活動とのバランスの観点から部活動の在り方を見直し、適正化を図るとともに、顧問業務に従事する教員の負担軽減を図ります。

ア 部活動休養日の設定と活動時間、活動内容の見直し

部活動を担当する教員の負担軽減や生徒の心身の健康の確保を図るため部活動休養日を設定します。

放課後や休日の部活動の時間や内容についても見直しを行います。

イ 部活動指導員の導入の促進

運動部の部活動の指導に不安を抱える教員の支援や負担軽減を図るとともに、部活動の活性化や生徒の競技力の向上を図るため、教員に代わって部活動の指導や引率ができる「部活動指導員」の導入の促進を図っていきます。

ウ 運動部活動の在り方に関する方針の実践等

昨年7月に策定した「青梅市教育委員会 運動部活動の在り方に関する方針」を各学校が実践することにより、成長期にある生徒が運動、食事、休養・睡眠のバランスが取れた生活ができるようにするとともに、部活動顧問の負担・軽減を図っていきます。

また、今後、文化部活動についても運動部活動と同様に、在り

方に関して検討し青梅市教育委員会の方針を示していきます。

(5) ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境の整備

ライフ・ワーク・バランスの実現に向けて、教員が個人や家族で過ごす時間や自己研鑽できる時間を確保し、誇りをもって働くことができる環境を整備します。

ア 自己申告制度等における取り組み

自己申告制度等を通じて、長時間労働の改善に向けた教員の意識改革や職場風土の醸成を推進します。

イ 育児や介護を支援する取り組み

子どもの急な病気に対応した東京都の制度（ベビーシッターや家事代行業の利用助成等）の取得しやすい環境の整備に努めます。

ウ 勤務時間外の電話対応を削減するための取り組み

勤務時間外における電話対応時間を削減するため、学校の電話機にオートメッセージ機能を付加します。

4 学校における働き方改革の目標の設定

昨年10月の1週間における教員の勤務状況を調査したところ、次のような結果が出ました。

○ 教員の1週間当たりの在校時間（休憩時間を含む。）

	小学校	中学校
校長	5 5 時間 2 5 分	5 5 時間 2 5 分
副校長	6 2 時間 0 2 分	6 1 時間 0 0 分
教諭	5 6 時間 1 1 分	6 2 時間 1 5 分
養護教諭	5 1 時間 0 7 分	5 1 時間 3 6 分

○ 週当たりの在校時間が60時間以上の教員の割合

	小学校	中学校
校長	18.8%	27.3%
副校長	58.8%	36.4%
教諭	26.5%	49.5%
養護教諭	0%	0%

※ 教諭には、指導教諭、主幹教諭、主任教諭を含む。

※ 養護教諭には、主幹養護教諭、主任養護教諭を含む。

教育委員会では、学校における働き方改革推進プランの取り組みを積極的に進めていくことにより、**過労死ライン相当の長時間労働の解消**を目指し、当面の目標を以下のとおりとします。

当面の目標

週当たりの在校時間が60時間を超える教員をゼロにする。

5 学校における取り組みの進め方

(1) 各学校における目標の設定と取り組み方針の決定

実効性のある取り組みとするため、各学校では、目標の設定と取り組み方針を策定します。

(2) 各学校における具体的な業務改善の取り組みと個人目標の設定

各学校で策定した取り組み方針をもとに具体的な業務改善のための取り組みを設定し、各教職員が個人目標を設定して取り組みを実現していきます。

6 保護者および地域への普及、啓発活動の実施

学校における働き方改革を推進していくためには、放課後の電話対応

に時間的な制限を設けるなど、これまで、保護者や地元地域の方々に対してとってきた対応と異なる内容が生じる場合があります。そのために、このことが教員の働き方改革のために必要な変更であることを保護者や地域の方々に丁寧かつ分かり易い説明に努める必要があります。

教育委員会では、教員の働き方改革の取り組みについて広報等を通じて広く市民に周知し、各学校と連携しながら、保護者や地元地域の方々に対して啓発活動を行っていきます。

7 評価および検証の実施

教育委員会では、週当たりの在校時間が60時間を超える教員をゼロにするという目標の達成に向けて、各学校における目標と取り組み方針、具体的な業務改善の取り組みと個人目標について、PDCAサイクルを活用して評価、検証していきます。