

和光市立小・中学校における 働き方改革基本方針

令和2年12月1日～令和5年9月30日

令和2年12月

和光市教育委員会

目 次

1	これまでの経緯と趣旨	1
2	学校における働き方改革の目的	2
3	5つの基本方針と具体的な取組	3
	(1) 教職員の業務の見直し	
	① 総業務量の縮減と業務の整理	
	② 学校の組織運営体制の見直し	
	③ 環境整備	
	(2) 教職員の健康の維持増進	
	① 超過勤務時間の縮減	
	② 休暇等の取得の促進	
	③ 労働安全衛生の推進	
	(3) 教職員の意識改革	
	① 自分の働き方の見直し	
	② 職場全体の働き方の見直し	
	(4) 教職員の資質・能力の向上	
	① 研究・研修による教職員の力量形成	
	② 身に付けるべき資質・能力	
	③ 学校づくりのチームの一員としての参画	
	(5) 家庭や地域社会等との連携・協働	
	① 「社会に開かれた教育課程」の推進	
	② 家庭や地域社会等の理解促進	
4	推進に当たって	8
5	本市における具体的な取組	9
	(1) 出退勤管理システムの活用	
	(2) 留守番電話による時間外対応	
	(3) 部活動ガイドラインの制定とそれに基づく活動	
	(4) ストレスチェックの実施	

1 これまでの経緯と趣旨

我が国の学校教育は、1872年（明治5年）の「学制」が公布されて以来、社会の変化とともに目覚ましい進歩を遂げ、高い成果を上げてきました。その進歩を支え、成果を上げてきたのは、意欲や知識を持った教師であることは言うまでもありません。しかし一方で、教師の長時間勤務、疲労や心理的負担の過度の蓄積等、いわゆる「ブラック」と呼ばれる働き方の問題は、これまでも学校現場の大きな問題として取り上げられてきました。

文部科学省が行った「教員勤務実態調査（平成28年度）」の分析結果によれば、教員の学内勤務時間の平均は、小学校で11時間15分、中学校で11時間32分と、およそ10年前の調査に比べ、それぞれ43分、32分増加しています。

このような実態の中、平成30年6月には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。また、平成31年1月には、中央教育審議会の答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」において、児童生徒に対して効果的な教育活動を持続的に行うため「学校における働き方改革」の総合的な方策が示されました。それを受け、文部科学省は「在校等時間」の超過勤務の上限を原則1か月当たり45時間以内、1年あたり360時間以内等と勤務時間の上限の目安を示した「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」を示しました。

埼玉県では、学校現場の多忙化解消のため、平成24年3月に「学校における負担軽減検討委員会報告書」をまとめ、文書作成や調査回答事務の効率化や会議の厳選等の取組を進めてきました。また平成29年からは、文部科学省からの委託を受け「学校現場における業務改善加速事業」において、学校現場における業務改善の推進を行ってきました。

そして令和元年9月、事業の成果を基に、「働き方改革を推進し、学校教育の質の維持向上を図ること」を目的とした「学校における働き方改革本方針」を示しました。その中では、教員の在校等時間の超過勤務の上限を原則「月45時間以内」「年360時間以内」とすることを目標とし、「教職員の健康」「総業務量の削減」など4つの視点での具体的な取組が示されたところです。

和光市においてもこれまで、本市の実態を捉え、県や他市町村の取組を参考にしながら、出張や事務作業等の削減等、教師が子供たちと向き合う時間を増やすために様々な取組を行ってきました。また近年では、出退勤管理システムや留守番電話装置の導入、部活動ガイドラインの制定など、これまでにないアプローチで、学校における働き方改革を推進してきました。その結果、時間外在校時間は少しずつ減少してきたところですが、一方で、一部の教員の時間外在校時間の改善が進まないなどの課題も浮き彫りになってきました。

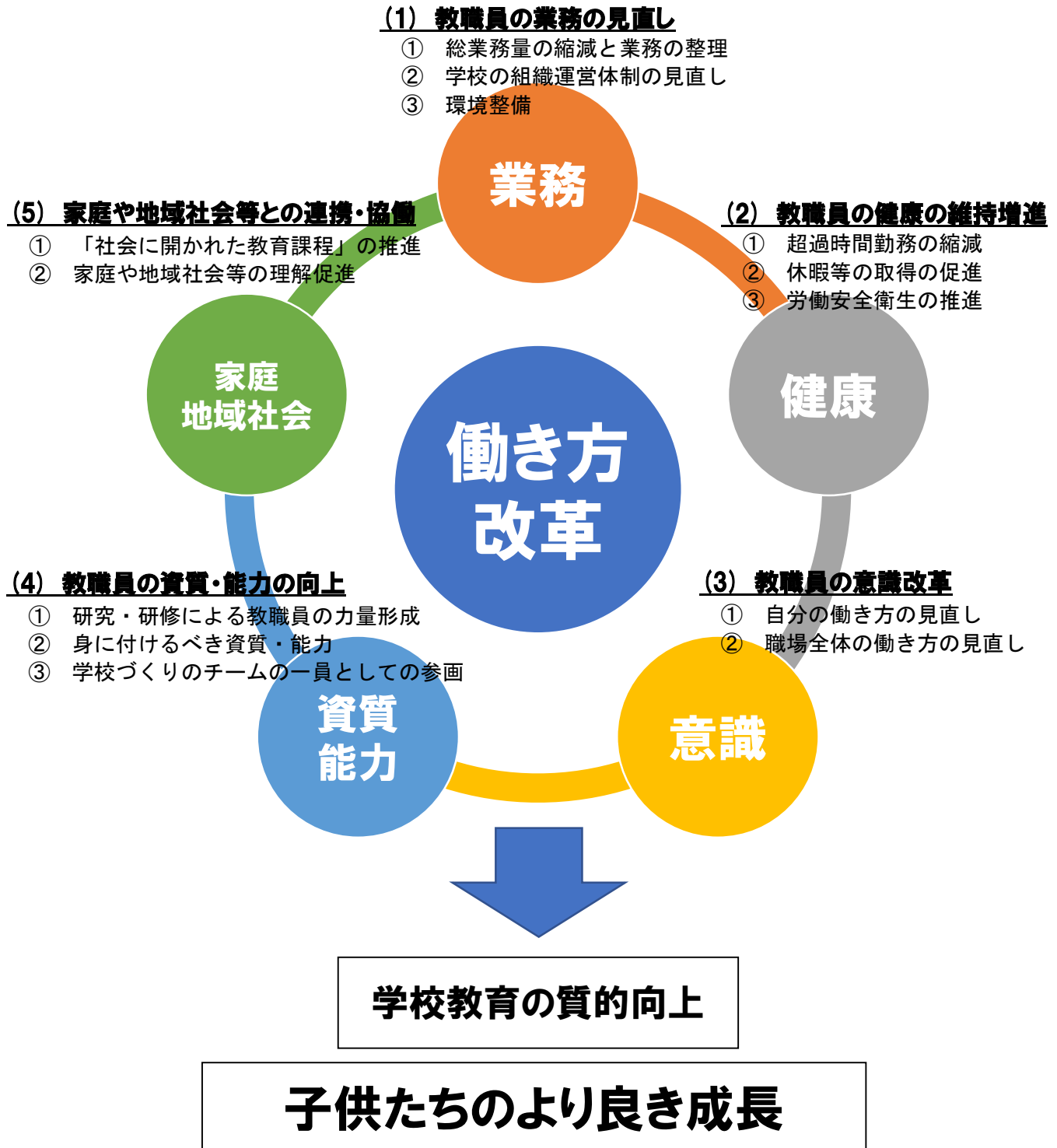
そこで、この課題解決に取り組むべく、本市の目指すべき方針を示すこととしました。「新しい時代の教育を、新しい教職員の働き方で創り、子供たちをよりよく育む」を合言葉に、いわゆる犠牲的精神で努力するのではなく、教職員の自己実現の先に子供たちの幸せがあるという強い信念を持ち、業務の効率性の追究と教職員一人一人の資質能力の向上、成果を生み出す教職員組織の構築を目指した「働き方改革」の推進をしていきます。

2 学校における働き方改革の目的

教職員の働き方を見直し、学校教育の質の維持・向上を図る。

を目的とした、学校における働き方改革を推進する。

なお、教職員の働き方については、次の5つの視点に着目していく。



3 5つの基本方針と具体的な取組

(1) 教職員の業務の見直し

学校が担うべき業務について、次の3つの観点から見直し、総業務量を縮減するとともに、環境整備に努めていく。

① 総業務量の縮減と業務の整理

これまで学校や教師が担ってきた業務について、その意義や必要性等を考慮した削減や、優先順位や役割分担を踏まえた整理等に努め、学校や教師が担うことで子供たちに最大限の効果が発揮できる環境の醸成に努める。

また、業務への取組方を工夫したりアイデアあふれる取組をしたりすることで、業務が効率的になったり縮減できたりすることもある。そういう知見を教師間や学校間で共有することも奨励し、創造的に業務を整理していく。

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等)	⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等)
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応 (給食、地域ボランティア等)	⑩授業準備 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃 (給食、地域ボランティア等)	⑪学習評価や成績処理 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動(部活動指導員等)	⑫学校行事の準備・運営 (事務職員等との連携、一部外部委託等)
※その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑬進路指導 (事務職員や外部人材との連携・協力等)
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応 (専門スタッフとの連携・協力等)

「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方」
(平成31年1月 中央教育審議会答申より 文部科学省)

② 学校の組織運営体制の見直し

これまでの校務分掌の在り方について、成果や課題を踏まえ、負担軽減の観点から改めて見直すとともに、一人一人がその能力を発揮し、最大限活躍できる役割分担に努める。

また、新しい教育の在り方や特別な支援が必要な児童生徒の増加など、学校や教師が直面する諸課題が多様化・複雑化している。教員にはこれらに対応する高い専門性が求められるが、一方で、専門性の高い外部人材や組織等の活用や地域社会との連携も有効であることから、「チーム学校」としての新たな学校の指導體制・運営体制の強化・充実を進めていく。



和光市の部活動方針

平成31年1月和光市教育委員会

○4つのポイント+α

I 活動時間の設定

- 平日の活動時間は長くとも2時間程度
- 休日の活動時間は長くとも3時間程度

II 休業日の設定

- 平日は少なくとも1日
- 週休日は少なくとも1日以上(週末に取れないときは、振替える)

III オフシーズンの設定

- 長期休業中(夏休みと冬休み)は、一週間程度の連続した長期の休業期間を設ける
- 学校閉庁日(お盆、年末年始の時期)には、原則活動しない

IV 4大会前の例外

- 年間4回の大会及びコンクールにおいて、その開催日の前2週間に限り規定によらず活動できる(ただし、定期テスト前の停止期間を除く、1週間の活動時間の上限を16時間程度)

(+α確認事項)

自転車保険(賠償責任補償付き保険)に加入の有無

「和光市中学校における部活動の方針及びガイドライン」
(平成31年1月 和光市教育委員会)

③ 環境整備

ICT機器を効果的に整備・活用し、業務の効率化を図る。またそれに合わせた教員の校務の推進や指導法の在り方を確立し、整備されたICT環境を有効活用できるようにする。

(2) 教職員の健康の維持増進

児童生徒のより良き成長は、心身ともに健康な教員の効果的な教育活動によることから、適正な勤務時間や休暇取得の促進を進めるとともに、労働安全衛生管理に力を入れ、やりがいを生み出す職場づくりを進める。

① 超過勤務時間の縮減

出退勤管理システムを活用し、客観的な数値による一人一人の勤務状況を把握するとともに、その勤務状況に応じた指導・助言・支援に努め、超過勤務時間の徹底的な削減に努める。

教員の「在校等時間」の超過勤務³⁾の上限を「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（文部科学省）」で規定された「原則 ①月45時間以内 ②年360時間以内」とする。

*1 行政職員等については、「36協定」を締結する中で働き方改革推進法に定める時間外労働の規制及び「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」等の上限規制が適用される。

*2 文部科学省が策定した「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」に基づくもの。
在校等時間=①在校時間-②校内の自己研鑽等の時間+③校外の研修や子供引率等の時間-④休憩時間
 ①…学校に出勤で到着した時間から、帰宅のために学校を出る時間までの時間
 ②…所定の勤務時間外に校内において自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間やその他業務外の時間。自己申告に基づき除く。
 ※自己研鑽の時間とは、例えば、教師が幅広くその専門性や教養を高めるために学術書や専門書を読んだり、教科に関する論文を執筆したり、教科指導や生徒指導に係る自主的な研究会に参加したり、自らの資質を高めるために資格試験のための勉強を行ったりする時間
 ※その他業務外の時間とは、例えば、朝早めに出勤して新聞を読んだり読書をしたりする時間や、勤務時間終了後の夕食の時間、学校内で実施されるPTA活動に校務としてではなく参加している時間、地域住民等としての立場で学校で行われる地域活動に参加している時間等
 ③…校外での勤務について、職務として行う研修への参加の時間や子供の引率等の職務に従事している時間。時間外勤務命令に基づくものを以外も含める。
 ※職務として行う研修とは、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修といった法定研修のほか、県教育委員会主催の研修等、職務命令により参加する各種の研修が含まれる。ただし、職務専念義務を免除されて行う研修（いわゆる「職専免研修」）は、ここでいう「職務として行う研修」には含まれない。
 ※職務として行う子供の引率等とは、校外学習や修学旅行の引率業務、勤務時間内の部活動の競技大会・コンクール等への引率業務のほか、勤務時間外の部活動の練習試合等への引率業務等が含まれる。このほか、家庭訪問、警察や児童相談所等の関係機関との打合せ等が挙げられる。

*3 「在校等時間の超過勤務」とは、在校等時間から正規の勤務時間を減じた時間である。

(その他)
 ※自宅等に持ち帰って業務を行った時間については、「在校等時間」には含まれない。
 ※週休日や休日等の業務も、校務として行っている勤務の時間については「在校等時間」に含まれる。

教員の「在校等時間」の超過勤務の上限を「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（文部科学省）」で規定する以下(1)及び(2)とします。

(1) 原則、以下のア及びイを満たすものとします。
 ア 1か月の超過勤務が45時間以内
 イ 1年間の超過勤務が360時間以内

(2) 特例的な扱い
 子供に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合についても、以下のア及びイを満たすものとします。
 ア 1年間の超過勤務が720時間未満
 イ ①1か月の超過勤務が100時間未満
 ②連続する複数月（2か月、3か月、4か月、5か月、6か月）のそれぞれの期間について、各月の超過勤務の1か月当たりの平均が80時間以内
 ③1か月の超過勤務が45時間を超える月が6か月まで

ここでいう在校等時間の超過勤務とは、在校等時間から正規の勤務時間を減じた時間とします。
 なお、行政職員等（事務職員等、技術職員、技能職員及び学校栄養職員）については、いわゆる「36協定」を締結する中で「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」に定める時間外労働の規制及び「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」等の上限規制が適用されます。

「学校における働き方改革基本方針」（令和元年9月 埼玉県教育委員会）

② 休暇等の取得の促進

休暇案内の配布や説明等を通して、教職員の生活や実態に合った休暇取得を奨励するとともに、週休日の振替等、週休日等の確保が適切に行われるよう、校長会等での周知や学校訪問等での確認をする。また「ふれあいデー」の実施や「学校閉庁日」の周知等、一人一人が安心して休暇がとれる校内の体制づくりに努める。

③ 労働安全衛生の推進

労働安全衛生に係る体制を整備し、一人一人が安心して働ける環境整備に努める。また、教職員同士が認め合い、やりがいを感じられる職場づくりを醸成するとともに、互いにリスペクトし合い、助け合える職場づくりを醸成する。

さらに、いわゆる「暗黙知」のような、それぞれの職場で培われたノウハウの継承と思い切った刷新に努め、意識の高い職場環境を醸成する。

(3) 教職員の意識改革

学校における働き方改革を進めていくためには、これまでの教員の働き方を見直し、自分の生活や人生を豊かにすることが、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動ができるようになるという理念を、学校の教育活動に関わる全ての人たちが共有し、その意識を一にして進めていかなければならない。

① 自分の働き方の見直し

自分の働き方について、一人一人が次のポイントに留意して、勤務時間を意識した働き方を意識できるようにする。

- ・ 今やるべきか、後にあるべきか、抱えている業務の優先順位を考える。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを視野に入れたその日の働き方考える。
- ・ 年齢や経験年数、立場等にとらわれず、自らの働き方について考える一方、周りでみられるロールモデルを参考にしたり、組織の一員としての関わりに十分配慮したりする働き方についても考える。
- ・ 勤務時間を短くすることが、教育の質を下げることはあってはならない。短い時間で高い成果を上げることや、教職員一人一人の資質・能力の向上が業務の効率化につながることも意識する。

② 職場全体の働き方の見直し

自分の働き方は、担う業務やそれに対する自らの取組によるが、職場の中における立場や、職場の雰囲気や左右されるところも大きいことから、職場全体の働き方を見直すことが、一人一人の働き方につながっていく。

- ・ これまで当たり前に行ってきたことや、これはこうあるべきという固定概念などの聖域を設けることなく、あらゆることの見直しを前提に、関係者全員が「働き方改革を必ず実現する。」という強い気持ちで取り組む。
- ・ 教員個人に細分化して割り振る校務分掌の在り方を見直し、校務をより包括的・系統的に整理するなど、自校の校務分掌や役割分担について改めて見直し、バランスと効率化に配慮した在り方を検討する。
- ・ 衛生委員会や倫理確立委員会など、職場での働き方や風通しの良い職場づくり等について、在校時間数や休暇の取得状況など、客観的な数値を参考に、組織で考える機会を有効かつ継続的に活用する。
- ・ 一人一人の業務への取組状況や抱えている課題、組織で取り組んでいる業務の進捗状況などを、職場で共有化することが大切なことから、職場における「見える化」に努める。



自校の働き方について話し合いをしている様子
(市内中学校)

(4) 教職員の資質・能力の向上

教員の自己犠牲による「子供のため」から脱却し、教員一人一人の自己実現の先に「子供の成長」があるという思いを共有し、働き方改革を教員の力量形成につなげるとともに、一人一人が着実に力量を形成し、教育の質を落とすことなく働き方を改革する。

① 研究・研修による教職員の力量形成

平成29年4月に施行された教育公務員特例法の一部改正に伴って策定された「埼玉県教員等の資質の向上に関する指標」に基づき、一人一人の職種や経験年数、ライフステージ等に応じた資質・能力の向上を進めため、次のことに力を入れていく。

- ・ 初任者研修や年次研修の内容の充実と学ぶ機会の確保
- ・ 学校課題研究を核とした校内研修の充実
- ・ 個や組織のニーズに応じた国や県、市等の研修等への積極的な参加



② 身に付けるべき資質・能力

例えば、使命感や責任感、教育的愛情や総合的人間力などは、これまでも教員に必要とされてきた資質・能力であるが、これからの時代の教員には、次のような資質・能力が求められる。

【組織化・構造化する力】

- ・ 自律的に学ぶ姿勢を持ち、生涯にわたって高めていくことのできる力
- ・ 情報を適切に収集・選択・活用する力や知識を有機的に結び付け構造化する力

【新たな課題に対応できる力】

- ・ アクティブ・ラーニングやICTなど新しい時代の教育に必要な力
- ・ 現代的な困難や新たに浮き彫りになった課題などに対応する力

【組織的・協働的に解決できる力】

- ・ 組織やチームにコミットする力
- ・ 保護者や地域の方、多様な専門性を持つ人材などと効果的に連携する力

③ 学校づくりのチームの一員としての参画

教員一人一人がその職務にやりがいを感じるには、自分の取組が所属する組織の中で成果を上げて貢献し、同僚から認められることが大切である。そのためにも普段から以下のことを心掛けることが大切である。

- ・ 様々な立場を超え、相手へのリスペクト
- ・ 日常のあいさつやお礼、ちょっとしたことへの声かけの励行

(5) 家庭や地域社会等との連携・協働

学校における働き方改革を進めるに当たっては、「社会に開かれた教育課程」の理念を踏まえ、家庭や地域の人々とともに子供を育てていくことを共通理解図っていくとともに、これまで学校や教師が担ってきた業務の見直しなど、働き方改革そのものの、家庭や地域の理解を図っていく。

① 「社会に開かれた教育課程」の推進

変化の激しい社会において、子供たちが困難を乗り越え、未来に向けて歩いていくには、社会のつながりの中で学び、自分の力で人生や社会をよりよくできるという実感をもつことが大切である。その実現には、これまでのような教員のみでの力では難しく、負担も大きいことから、家庭や地域社会等と連携・協働した教育活動の充実がますます求められる。そこで、次のことに力を入れていく。

・ 「チーム学校」づくりの推進

専門性を持ったスタッフの配置など、チーム体制の構築を進めるとともに、学校のマネジメント機能を強化し、教職員一人一人が力を発揮できるよう、人材育成や業務改善等の取組を進める。

・ 学校運営協議会制度による「コミュニティ・スクール」の充実

地域住民や保護者等が、学校運営に参画し、「熟議」を通して目標やビジョンを共有することによって、地域と一体となって特色ある学校づくりを進めていく。

・ 地域学校協働活動による「学校を核とした地域づくり」の充実

地域住民の参画を得て、地域全体で子供たちの学びや成長を支えるとともに、地域と学校が連携・協働して「学校を核とした地域づくり」を進めていく。

② 家庭や地域社会等の理解促進

学校における働き方改革について、その目的や取組の内容などを発信し、家庭や地域の理解促進を図る。

文部科学省がまとめた「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方」を参考に、これまで学校・教師が担ってきた業務について、学校や家庭、地域社会等が連携してその見直しを図る。

「社会に開かれた教育課程 3つのポイント」
(文部科学省)

「社会に開かれた教育課程」3つのポイント

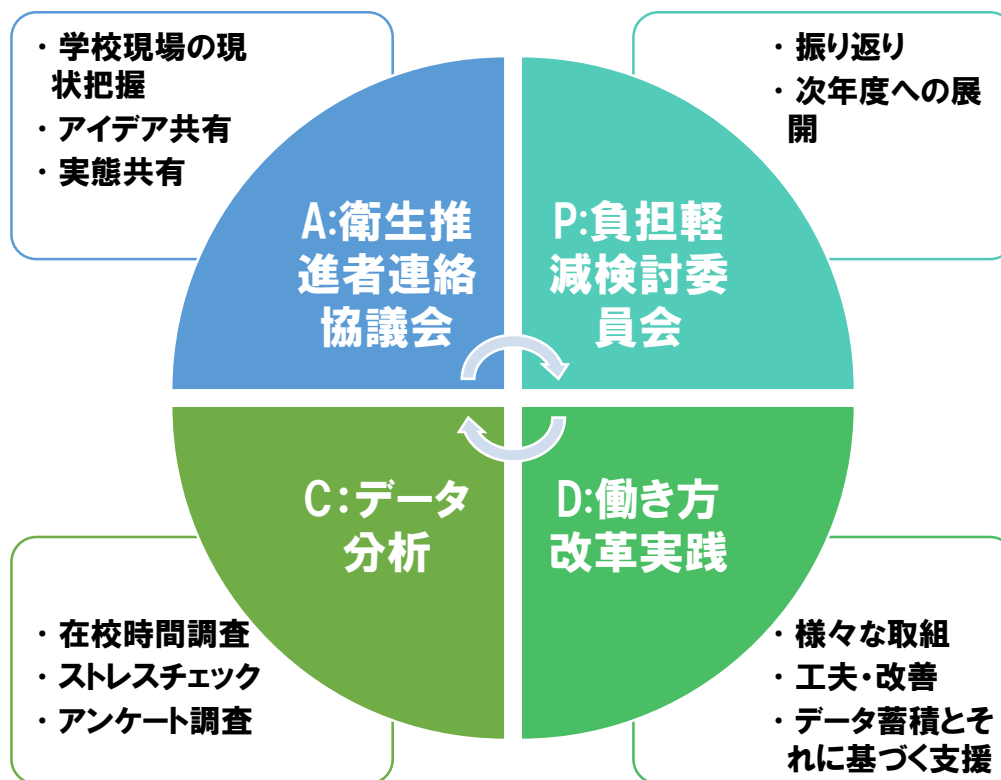
- ① よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を学校と社会が共有します。
- ② これからの社会を創り出していく子供たちに必要な資質・能力が何かを明らかにし、それを学校教育で育成します。
- ③ 地域と連携・協働しながら目指すべき学校教育を実現します。



「コミュニティ・スクールについて」
(和光市教育委員会)

4 推進に当たって

働き方改革の推進に当たっては、次の通り PDCA サイクルを回して改善を図って参ります。



(1) 負担軽減検討委員会（年2回）

- ① 前年度の反省を生かしたプランの実行について確認
- ② 衛生推進者連絡協議会での意見や客観的データをもとにした1年間の振り返りと次年度への展望

(2) 働き方改革実践

学校や教育委員会がそれぞれの立場から具体的に実践していく。

(3) データ分析

- ① 在校時間調査（通年）
- ② ストレスチェック
- ③ アンケート調査

(4) 衛生推進者連絡協議会（年2回）

- ① 年度途中の学校現場の状況の確認
- ② 年度末の振り返りと次年度への展望

5 本市における具体的な取組

(1) 出退勤管理システムの活用

市内小・中学校に出退勤管理システムを平成29年度から導入し、客観的データに基づく教職員の時間外在校時間の管理をしている。

◎ 出退勤管理システムによる、教職員の労働管理について

- 教職員は出退勤時に出退勤管理システムにより在校時間を記録する。
- 管理職はそれぞれの職員のひと月ごとの出退勤の状況を確認し、適宜指導・支援をする。
- ※ 時間外在校時間が月80時間を超える教職員は長時間労働の面接指導の対象となり、希望する人は学校医等による面接指導を受けることができる。

(2) 留守番電話による時間外対応

市内小・中学校に留守番電話を平成30年度から導入・活用し、時間外対応の縮減に努めている。

◎ 留守番電話のセットについて

- 以下の時間帯を留守番電話対応とするために、留守番電話のセットをする。
 - 【小学校】午後6時00分～午前7時30分
 - 【中学校】午後7時00分～午前7時30分
- 上記留守番対応の時間において、やむを得ず、緊急な連絡が必要な場合は、市教委へ連絡をするよう、留守番メッセージで対応する。

(3) 部活動ガイドラインの制定とそれに基づく活動

平成30年度に、本市中学校における部活動の在り方を定めたガイドラインを制定し、それに基づく活動をしている。

◎ 4つのポイント+α

- 1 活動時間の設定
 - ・ 平日…2時間程度 休日…3時間程度
 - 2 休養日の設定
 - ・ 平日は少なくとも1日
 - ・ 週休日は少なくとも1日以上（週末にとれなければ振替える）
 - 3 オフシーズンの設定
 - ・ 夏休み・冬休み…1週間程度の連続したお休みを設ける。
 - ・ 学校閉庁日（お盆、年末年始）には原則活動しない。
 - 4 大会前の例外
 - ・ 大会前及びコンクールの開催前2週間前に限り規定に限らず活動できる（定期テストや上限時間等の制限あり）。
- (+α 自転車保険への加入)

(4) ストレスチェックの実施

平成29年度から市内全小・中学校を対象に、ストレスチェックを実施している。

- ◎ 年1回（10月～11月頃）
- ◎ 高ストレス者のうち、面接指導の対象者の中で希望する人は、産業医による面接指導を受けることができる。
- ◎ 各学校のストレスチェック分析結果がわかる。