

学校における働き方改革推進プラン（第2期）

令和4年8月25日
真岡市教育委員会

1 策定の趣旨

真岡市教育委員会では、本市の全ての教職員が、健康でいきいきとやりがいをもって勤務しながら、教育の質を高めていける勤務環境の実現を目指して令和元(2019)年8月に「学校における働き方改革推進プラン(第1期)」を策定し、全市的な取組を推進してきました。

第1期プランでは、令和元(2019)年度からの3年間を計画期間として、適正な勤務時間管理、留守番電話機能付き電話の導入、緊急連絡用メールアドレスの設定や外部人材の活用など、真岡市の働き方改革を積極的に推進してきました。

その結果、市全体で時間外在校等時間は減少傾向にあります。依然として十分ではないことから、学校における働き方改革を継続的に取り組むため、「学校における働き方改革推進プラン(第2期)」を策定することとしました。

2 取組の方向性

学校における働き方改革の推進のためには、まず、管理職による勤務時間の適正な管理と一人一人の教員が勤務時間を意識した働き方をすることが大切になります。さらに、教員自身がワーク・ライフ・バランスを考え、限られた時間の中で、学習指導や児童・生徒指導、自己研鑽に効率よく取り組むという意識のもとに、業務改善を図ることが重要となります。こうした取組は、これまで是としていた働き方全体を大胆に見直すことでもあるため、教員個人の努力のみで進められるものではなく、管理職のリーダーシップと学校運営のマネジメントがあって、初めて実現可能となるものです。

働き方改革、多忙化防止のために取り組むべき対策は多岐にわたることから、このプランでは、多忙化の大きな要因となっている次の5つの項目に焦点を当て、重点的に取り組んでいきます。

- (1) 勤務時間の適正化
- (2) 意識改革
- (3) 業務改善
- (4) 部活動指導の負担軽減
- (5) 学校運営体制の充実

3 プランの期間

令和4(2022)年度から令和8(2026)年度までの5年間

4 プランの目標

<目 標>

- 1 教員の時間外在校等時間を1か月で45時間以内、1年間で360時間以内にします。
- 2 業務改善により、教材研究や授業準備、児童・生徒指導に充てる時間が増加した教員の割合を増やします。

<中間目標>令和4(2022)年～令和6(2024)

教員の時間外在校等時間が1か月で80時間を超える教職員の割合について、プランの中間年である令和6(2024)年度までに0%にします。

5 働き方改革推進のための取組

本プランの目標を達成するために、教育委員会と各学校が一体となって以下の取組を推進します。

	真岡市教育委員会における取組	各学校における取組
(1) 勤務時間の適正化	①勤務時間の管理方法の改善 ②長期休業中の学校閉庁日の設定	①教職員の出・退勤時刻の把握 ②最終退勤時刻の設定 ③定時退勤日の設定 ④長期休業中の学校閉庁日の設定
(2) 意識改革	①研修の実施 ②チェックシート(県版)による振り返り	①発想の転換 ②「業務の適正化」という意識の徹底 ③先に退勤することへの抵抗感の低減 ④教職員評価の活用
(3) 業務改善	①研修や会合、調査等の見直し ②授業改善等の支援の充実 ③ICTの活用 ④学校事務共同の実施	①目標や方針の明確化 ②業務の役割分担の明確化・適正化 ③業務の洗い出し・可視化 ④校務分掌等における業務分担の平準化 ⑤話し合いの場の設定
(4) 部活動指導の負担軽減	①「部活動の在り方に関する方針(真岡市教育委員会)」の徹底 ②部活動指導員の配置要望 ③外部指導者の配置 ④関係機関への協力要請 ⑤情報収集・情報提供	①適切な活動時間・休養日の設定 ②部活動指導員との連携 ③外部指導者の活用
(5) 学校運営体制の充実	①管理職の取組への支援 ②小・中学校における指導助手の配置及び非常勤講師の要望 ③教職員の加配(学力向上、課題解決、児童・生徒指導、外国語専科、少人数)配置への要望 ④学力向上推進リーダーの配置への要望 ⑤スクールソーシャルワーカーの配置 ⑥保護者・地域・関係機関との連携 ⑦健康管理やストレスチェック、医師による面接指導の実施	①目標や方針の明確化 ②組織マネジメントの実施 ③地域・保護者・関係機関との連携 ④職場環境づくり

【真岡市教育委員会における取組】

真岡市教育委員会では、各学校における働き方改革の推進を支援・促進するため、以下の取組を実施していきます。

(1) 勤務時間の適正化

① 勤務時間の管理方法の改善

- ・教職員の勤務時間の管理に当たっては、県教育委員会で作成した「勤務時間管理のための記録シート」を活用していますが、ICTやタイムカードなど勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムなど、勤務時間を管理する方法について検討していきます。

② 長期休業中の学校閉庁日の設定

- ・平成30年度から開始した夏期休業中の学校の閉庁日（お盆期間8月13日～8月16日）と令和2年度から開始した冬期休業中の学校の閉庁日（12月28日）を引き続き実施していきます。

(2) 意識改革

① 研修の実施

- ・学校経営研修（校長）、教頭研修、主幹教諭・教務主任研修等に、勤務時間を意識した働き方やワーク・ライフ・バランスの重要性の視点等に関する内容を加え、教員の意識改革を図ります。

② チェックシート（県版）による振り返り

- ・教職員自身が、チェックシートで自分の働き方を振り返り、見直すことで、意識改革と当事者意識の醸成を図ります。

「学校における働き方改革に関するチェックシート」（栃木県教育委員会）

URL：https://www.pref.tochigi.lg.jp/m01/hatarakikatakaikaku_tyekkusi-to.html

(3) 業務改善

① 研修や会合、調査等の見直し

- ・研修や会合等について、目的やねらい、必要性の観点から精選を行うとともに、時期や対象者や目的等に重複が見られる研修や会合等は、統合を検討します。また、オンライン化等も含め、実施方法の工夫や改善に努めます。
- ・真岡市教育委員会が実施する調査について、必要性の検討を行うとともに、重複する調査・項目の解消を図ります。
- ・作文・絵画コンクール等の作品募集については、教育委員会が後援しているもの等、内容を見直していきます。

② 授業改善等の支援の充実

- ・各学校が実施する授業研究や学校組織マネジメント等の校内研修を支援します。

③ ICTの活用

- ・統合型校務支援システムの利活用に加えて、「GIGAスクール構想」によって実現した教育環境を生かし、学習指導等においても業務改善の視点から、ICTを効果的な活用しながら、教職員の業務負担軽減の方法について検討します。

④ 学校事務共同の実施

- ・学校事務共同を実施し、教員の事務負担軽減や学校経営全般に係る支援を図ります。

(4) 部活動指導の負担軽減

① 「部活動の在り方に関する方針（真岡市教育委員会）」の徹底

- ・「栃木県運動部活動の在り方に関する方針」（平成30年9月）を受け、2月に「部活動の在り方に関する方針（真岡市教育委員会）」を示しました。市内各中学校への周知徹底を図り、方針に基づく中学校部活動改革の取組を推進します。

② 部活動指導員の配置への要望

- ・部活動指導員は、技術面の指導だけでなく単独での指導や引率が可能になる等教員の負担軽減の効果が期待できることから、その任用・配置について県に要望していきます。

③ 外部指導者の配置

- ・部活動負担の軽減を図るため、保護者、地域と連携して、各学校に外部指導者を配置します。

④ 関係機関への協力要請

- ・県中学校体育連盟や県中学校文化連盟等の関係機関に対して、スポーツ庁のガイドライン、文化庁の「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」及び「栃木県運動部活動の在り方に関する方針」の徹底や大会、コンクールの見直しを要請します。

⑤ 情報収集・情報提供

- ・部活動の地域移行や合理的で効率的な部活動の推進について、国や県の動向を把握し、関係機関や学校に情報提供しながら、実施について検討していきます。

(5) 学校運営体制の充実

① 管理職の取組への支援

- ・1市4町の教育委員会が主催する校長、教頭を対象とした研修において、働き方改革に関する内容を取り入れ、各学校における働き方改革の主体的な取組を支援します。

② 小・中学校における指導助手の配置及び非常勤講師の要望

- ・指導助手の配置や非常勤講師の配置への要望を行い、学習指導や児童・生徒指導の支援や業務の負担の軽減を図ります。

③ 教職員の加配（学力向上、課題解決、児童・生徒指導、外国語専科、少人数）配置への要望

- ・学習指導や児童・生徒指導における教職員の負担軽減のため、加配の配置を要望します。

④ 学力向上推進リーダー配置への要望

- ・真岡市内の小学校教員の指導力向上を図るために、学力向上推進リーダーの配置を要望します。

⑤ スクールソーシャルワーカーの配置

- ・教育委員会にスクールソーシャルワーカーを配置し、児童生徒が抱える問題に対して、学校や保護者と協力しながら解決を図ります。

⑥ 保護者・地域・関係機関等との連携

- ・学校における働き方改革の普及・啓発のため、保護者や地域に対して、学校における働き方改革推進プラン（真岡市教育委員会）を周知していきます。
- ・学校支援ボランティアコーディネーターを配置し、学校の要望に沿った学校支援ボランティアの調整を図ります。
- ・読み聞かせや家庭科の授業支援等学校支援ボランティアと連携し、学校教育の充実を図ります。

⑦ 健康管理やストレスチェック、医師による面接指導の実施

・健康管理

健康診断の実施、要精検と判定された者への精検受診の推奨、健康への関心を高める取組等を、公立学校共済組合と連携しながら実施します。

・ストレスチェックの実施

ストレスチェックにより、教職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場環境の改善につなげ、メンタルヘルス不調を未然に防止します。

・医師による面接指導

長時間労働により、健康リスクが高い状況にある教職員を見逃さないため、医師による面接指導等を実施します。

【各学校における取組】

各学校においては以下の内容を踏まえ、校長のリーダーシップの下、学校の実情に即した具体的な取組を、校内の意思統一を図りながら組織的に推進する必要があります。

（１）勤務時間の適正化

① 教職員の出・退勤時刻の把握

- ・教職員の出・退勤時刻を「勤務時間管理のための記録シート」等を活用し、勤務時間を把握します。

② 最終退勤時刻の設定

- ・1日の時間外在校等時間が4時間を超えないよう最終退勤時刻を設定します。
- ・月の時間外在校等時間が、80時間を超えた教職員には管理職が面談を行い、必要があれば校務分掌を見直して平準化を図る等、適切に対応します。また、100時間を超えた教職員については面談や対象教員への指導内容等について市教育委員会に報告します。

③ 定時退勤日の設定

- ・学校や学年単位など、学校の実情に応じて、定時退勤日を設けることで、リフレッシュを図ります。

④ 長期休業中の学校閉庁日の設定

- ・長期休業中に年間3日以上为学校閉庁日を設定します。その際には、教職員が勤務しないことを申し合わせ、保護者・地域に周知します。

(2) 意識改革

① 発想の転換

- ・「業務を精選・効率化して退勤時刻を早める」という発想から「退勤時刻を決めて、その時刻に間に合うよう業務を精選・効率化する」という発想に転換します。

② 「業務の適正化」という意識の徹底

- ・一つ一つの業務について、「これは必須の業務か」という観点から見直します。
- ・「必須の業務」でないものについては、積極的に削減や簡素化等を図ります。

③ 先に退勤することへの抵抗感の低減

- ・定時退勤日を一人一人が異なる日に設定できる仕組みを作る等の工夫をして、先に退勤することへの抵抗感を低減します。

④ 教職員評価の活用

- ・組織や自己の業務改善や、時間を意識した働き方について、教職員評価を活用した意識改革を図ります。

(3) 業務改善

① 目標や方針の明確化

- ・校長は、学校の重点目標や経営方針の明確化に努め、教職員が真に必要な業務に注力できるようにします。

② 業務の役割分担の明確化・適正化

- ・学校が担うべき業務、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、事務職員等と連携・分担すべき業務、保護者・地域等の協力により分担すべき業務等、役割分担の明確化・適正化を図り、業務改善を推進します。

③ 業務の洗い出し・可視化

- ・期間を決めて、一人一人が、何の業務に、どれだけ時間をかけているのかを記録します。
- ・記録は業務ごとに行い、改善すべき業務の探索や業務改善の効果の検証に活用します。

④ 校務分掌等における業務分担の平準化

- ・校務分掌や学年業務等の全体的な量を把握した上で、校長のリーダーシップの下、各校務分掌の主任や学年主任等が調整を重ね学校全体のバランスを取ることで、業務分担の偏りをなくし、平準化を図ります。

⑤ 話し合いの場の設定

- ・教職員間で業務の在り方、見直しについて話し合う場を設定します。
- ・管理職は、業務の適正化についての意見が出やすい雰囲気づくりに努めます。

(4) 部活動指導の負担軽減

① 適切な活動時間・休養日の設定

- ・真岡市教育委員会が平成31(2019)年2月に策定した「部活動の在り方に関する方針」に則り、活動時間・休養日を以下のとおり適切に設定します。

- ・1日の活動時間は、長くとも平日で2時間程度、学校の休業日(学期中の週末を含む。)は3時間程度とします。
- ・休養日は、学期中は、週当たり2日以上(平日1日、週末1日以上)とします。
- ・長期休業中は、学期中に準じた扱いを行うとともに、長期の休養期間を設けます。

② 部活動指導員との連携

- ・部活動指導員を顧問として位置付け、複数顧問として指導へのローテーション制を導入等の工夫を凝らし、教職員の部活動指導の負担軽減に繋げていきます。

③ 外部指導者の活用

- ・部活動指導の負担軽減を図るために、保護者・地域とも連携して、外部指導者等を効果的に活用します。

(5) 学校運営体制の充実

学校における働き方改革を進めるに当たっては、校長のリーダーシップとマネジメントが極めて重要となります。

① 目標や方針の明確化 ※(3) 業務改善 に掲載

② 組織マネジメントの実施

- ・校内の中心となって業務改善を進める委員会を校務分掌に位置付け、年間を通じて組織的な業務改善のPDCAサイクルを確立します。
- ・校内委員会のメンバーは、総務・財務に通じる専門職である事務職員をはじめ、校内の様々な立場の教職員が参画できる構成となるよう配慮します。

校内委員会のメンバー例

- ・教頭または主幹教諭(責任者)
- ・地域連携教員、事務職員、養護教諭、栄養教諭・学校栄養職員 等
- ・学年や部等の各組織の代表者

- ・教職員評価を積極的に活用し、教職員一人一人の業務改善への意識や意欲を高めます。
- ・ミドルリーダー(学校運営の中核となる人材)を計画的に育成し、適所に配置する等して、学校の教育目標をより効果的に達成できる組織体制の構築に努めます。

- ・業務改善の取組を学校の組織力の向上や教職員一人一人の資質・能力の向上の機会と捉え、全校体制で積極的に取り組みます。

③ 地域・保護者・関係機関との連携

- ・学校経営方針を保護者・地域住民に周知し、共有を図ります。
- ・地域・保護者や福祉部局・警察等関係機関との情報共有を緊密に行いつつ、適切な役割分担を図るよう努めます。
- ・地域と連携しながら、学校支援ボランティア等の活用を検討し推進します。

③ 職場環境づくり

- ・教職員間のコミュニケーションの円滑化と互いに支え合う雰囲気醸成に努めます。
- ・教職員一人一人の事情に配慮した声かけを行う等、休暇を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。