

『教職員の働き方改革実行計画』

京丹後市教育委員会

平成30年7月4日

教職員の働き方改革実行計画

平成 30 年 7 月 4 日
京丹後市教育委員会

1 はじめに

新しい時代に向けた教育や学習指導要領の改定、更に複雑化・多様化する教育課題に対応するため、学校に求められる役割は年々大きくなっています。その対応を含め、子ども達の健全な成長を願い教育を実践する中で、教職員の勤務実態は大変厳しいまま長年推移しているのが現状です。

京丹後市教育委員会は、平成 22 年度にタイムカードによる出退勤管理を導入し、平成 27 年度までは主に 6 月と 10 月の年 2 回、平成 28 年度からは年間を通じて時間外勤務時間の報告を受け整理してきました。また、全教職員対象の勤務状況等アンケートを年 2 回実施し、負担感の軽減等を図ってきました。その結果、過労死ラインといわれる時間外勤務 80 時間を超える割合が 40%を上回る月が毎年あり、10 年前に比べると多少の減少は見られるものの、大きな改善の兆候が見られない、看過しがたい状況にあります。いつも負担を感じながら働いている教職員も小学校で 20%、中学校で 30%近くおり(平成 29 年 6 月調査)、メンタル面での厳しい状況も見られます。

このような中で、平成 28 年度より国・府においても勤務実態調査を実施し、教職員の働き方改革の実現に向けた取組方針、改善目標等を示しています。平成 29 年 12 月 22 日には、中央教育審議会より「学校における働き方改革に関する総合的な方策(中間まとめ)」が出され、学校・教師が担う業務の明確化を通じた役割分担と業務の適正化等について、取り組むべき具体的方策が示されました。本市においても、校務支援システムの導入、小学校専科指導教員・中学校部活動指導員の導入等、京都府教育委員会との連携を密にし、人員の確保・施策の実施に向けて、教職員の働き方改革を強力的に推進していきます。

現在、本市の教育は小中一貫教育を軸とし、学力の充実、不登校・いじめの未然防止、問題事象の減少等、質の高い教育が展開されています。この教育の質を維持するとともに、新しい学習指導要領で示された「主体的・対話的で深い学び」を組織的に推進することが、子ども達の「自立・協働・創造」を促します。このような子ども達の成長が教職員の業務改善・働き方改革にもつながっていくことは、想像に難くない所です。どうか京丹後市の教職員の働き方改革が、保護者・地域社会の理解を得、一層推進されますよう一丸となって取り組んでいきましょう。

なお、この実行計画は、3 年を目途に必要な見直しを行うこととします。

2 達成目標

- | | |
|---------------------------------|--------|
| (1) 時間外勤務月 80 時間超 (年平均) の教職員の割合 | 0% |
| (2) 午後 8 時までに退勤する教員の割合 | 100% |
| (3) ストレスチェックにおける総合健康リスク値 | 全国平均未満 |

3 取組方針

(1) 学校運営・指導体制の充実・強化

ア 京都府教育委員会と連携した適切な加配配置による学校指導体制の充実・強化

○学習指導要領改訂等に対応するため、小学校における英語教育推進教員の配置、専科教員の配置、少人数授業加配の専科的活用を促進するなど、学校指導体制を充実・強化するとともに、小学校教員の空き時間の確保に努めます。

イ 市配置による SS (スクール・サポーター) の有効活用

○市配置の SS (スクール・サポーター) の配置充実に努め、多忙な教員の指導を支援する体制の充実に努めます。

ウ 専門スタッフの配置等の促進

○いじめや不登校など学校が抱える複雑化・多様化する課題に的確に対応するため、府配置の SC(スクール・カウンセラー)、SSW(スクール・ソーシャル・ワーカー)の有効活用に努め、相談・支援体制を充実します。

○多忙な教員の授業準備などを補助する SSS(スクール・サポート・スタッフ)及び部活動の指導、単独で引率等を行う部活動指導員について、学校の実態を踏まえた配置を促進するとともに、その成果を検証する中で増員に向けた取組を推進します。

エ 各校が主体的に取り組む業務改善の実施

○自校における業務改善の課題について、研修を実施する等全教職員で共有し、「My 定時退勤日の推進」「ペーパーレス会議の実施」「物をさがす時間の解消」等、各学校が主体的に取り組む業務改善の推進を図ります。

オ 共同学校事務室の設置に向けた研究活動推進

○事務職員の職務規定が見直されるとともに、共同学校事務室が法令上位置づけられたことを踏まえ、チーム学校を推進する観点から、教頭及び教員と事務職員との役割分担の見直し、共同学校事務室の実施による事務の効率化を目指します。

(2) 部活動運営の適正化と教員の負担軽減

ア 京都府部活動指導指針を踏まえ、京丹後市部活動指針の作成

- 休養日(休日を含む週2日)や活動時間の設定を行うとともに、生徒の自主性を尊重する部活動の在り方を検討します。
- 勝利一辺倒ではなく、多様な活動目的が認められる部活動の在り方を目指し、指導者の意識改革を行います。
- 生徒数の減少を見据え、複数顧問配置が可能となる部活数の在り方について各校での検討を進めます。
- 地域のクラブチームとの連携を図り合同練習会を実施するなど、学校部活動から離れた形での運動の機会の提供を検討します。
- 休日行事・大会の精選に向けて検討するとともに、関係機関・関係団体との協議を進めます。

イ 部活動指導員・外部指導員制度を有効に活用した適切な配置の実施

- 部活動の指導、単独での引率等を行う部活動指導員について、学校の実態を踏まえた配置を促進するとともに、その効果の検証も行い、さらに必要などころへ増員できるように関係各所への要望を進めます。
- 技術指導に重点を置いた外部指導者の活用も図り、各校のニーズに応じた支援を進める中で教職員の負担軽減を図ります。

(3) 学校業務の更なる改善の推進

ア 教育委員会が主体となった業務改善の取組

- 学校現場における業務改善を更に推進・強化し、教員の負担軽減を図っていくため、時間外勤務調査、勤務状況アンケートを実施し、各校の実態に応じた業務改善の取組、教員の負担軽減対策を支援します。
- 新しい学習指導要領における小学校の授業時間数増への対応や日常の業務負担の軽減を図るため、年間の授業日数を増やす等、京丹後市立学校管理運営規則の見直しを進めます。
- 調査・総計について、重複排除に資する観点から、調査内容・実施時期等について検討します。

イ 研修・会議等の重複解消・行事見直しの実施

- 教員の大量退職に伴い、経験年数の浅い教員が増える中、研修・研究が教員の資質能力の向上を図る上で大変重要であることを踏まえつつ、研修や説明会、会議などの重複解消・精選を図るとともに、OJTを有効に活用する研修の推進に努めます。

※平成 30 年度京丹後市教育委員会が取り止めた事業

◇授業実践力開発講座

◇教育相談 グループコンサルテーション

○教育委員会主催・後援の行事について、教職員の負担軽減の観点から見直しを進め、行事の廃止・縮小、隔年開催も含めて検討します。

※平成 31 年度以降の実施について検討する行事

◇土曜活用 ◇小・中学校音楽フェスティバル ◇給食研究会 等

ウ 校務支援システムの有効活用による事務負担の軽減

○学籍情報、成績情報等の登録により、各種帳票等と連動させる中で校務の効率化を図り、勤務時間の縮減を図ります。

エ 電子黒板・タブレット等の活用による将来を見据えた改善の推進

○電子黒板・タブレット等を活用した効果の高い指導のデータベース化を進め、教材研究・指導が効率的に行えるようにすることで、教員の負担軽減、勤務時間縮減を図ります。

オ 校務支援システムを活用した出退勤時刻管理の検討

○現在のタイムカードによる出退勤時刻管理から校務支援システムを活用した管理への移行を進めるため、小・中学校各 1 校で試行を実施します。

カ 学校給食費の公会計化の検討

○学校給食費の公会計化を促進する方策や、学校給食費を含む学校徴収金の徴収・管理を学校以外が担う業務とすることなど、これらの業務を教員の業務としないことについて検討します。

キ 夜間の電話に対する適切な取組の検討

○教員の時間外勤務における保護者や外部からの問い合わせなどに対応するため、緊急時の連絡に支障がないよう対策を講じた上で、留守番電話やメールによる連絡対応を行う取組について、検討します。

(4) 働き方改革に向けた校内組織体制の強化

ア 「校内働き方改革推進委員会」の設置と定例化

(「企画委員会」「運営委員会」等の活用 月 1 回実施)

○教職員の働き方の現状(時間・安全又は衛生に関する事項)を話し合う場を毎月設定し、意識の向上・継続を図ります。

○校内で働き方改革に向けた研修会を実施し、みんなで作り上げる意識を大切にするとともに、具体的実践項目を設定する中で時間外勤務の縮減を図ります。

イ 校長の働き方改革に向けた研修の実施

○校長会等で先進事例に学ぶことを活用し、自校の課題にあった働き方改革を推進する方策を学ぶ機会を提供します。

ウ 学校における「勤務時間」を意識した働き方の推進

～野球型からラグビー型勤務形態へ～

○教員の仕事は限りを決めるのが難しい現実があります。行えばよいことは無限にあり、どこで折り合いをつけるのか、この決断をしなければなりません。この決断をしていく基準として、午後8時という時刻を設定し、長くてもこの時刻までにできることは何なのか、計画的に仕事を進めるという意識を持つことが大切です。仕事はいつ終わるのかわからないという感覚から、決めた時間までにできることを行うという意識改革を図ります。

(5) 学校・家庭・地域の役割分担と連携・協働の推進

ア 保護者や地域住民の理解を求める啓発文書の配布

○教職員の働き方改革に向けた取組を実行していくためには、保護者や地域住民の理解と協力が不可欠であることから、啓発文書を配布するなど、保護者や地域住民の理解を深めるための取組を進めます。

イ 学校とPTA・地域が連携・協働した活動の実施

○教職員の働き方改革に向けた取組を実効あるものとするため、PTAと連携・協働した取組（家庭訪問・三者面談の実施時期の検討、夜間の電話等）の具体化を進めます。

○地域社会全体で子どもの成長を支えるため、地域学校協働活動や地域未来塾の開設、登下校支援・部活動支援など、学校と地域が連携・協働した活動を支援します。

4 目標数値の設定による進捗管理

○この実行計画には、市全体の取組目標とすべき評価指標（KPI）を設定し、実行計画に基づく取組の進捗管理を行います。

改善目標

事 項	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度 (以降)
<p>◆学校運営・指導体制</p> <p>①加配等の配置による量的縮減</p> <p>②各学校が主体的に取り組む業務改善</p> <p>③共同事務室研究推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・専科教員等配置開始 ・各校で実施 ・配置による試行的実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・配置促進 ・順次充実・強化 ・配置検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・配置充実 ・効果検証 ・配置開始
<p>◆部活動</p> <p>①部活動指針の策定</p> <p>②休日行事等・大会の精選</p> <p>③部活動指導員の配置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・検討・策定 ・相談・協議 ・導入開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・フォローアップ ・不断の見直しの実施 ・指導員継続 ・効果検証 	<ul style="list-style-type: none"> ・フォローアップ ・不断の見直しの実施 ・指導員充実
<p>◆学校業務の改善</p> <p>①教育委員会主体の取組</p> <p>②研修等の重複解消等</p> <p>③支援システム・ICTの活用</p> <p>④夜間電話の解消</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・検討着手 ・検討・見直し ・効果検証 ・検討・協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・フォローアップ、見直しの実施 ・見直し ・普及 ・実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・フォローアップ、見直しの実施 ・効果検証 ・活用強化 ・効果検証
<p>◆働き方改革</p> <p>①校内組織の強化</p> <p>②校長研修</p> <p>③教職員の意識改革</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・組織発足 ・事例紹介 ・キャンペーン等 	<ul style="list-style-type: none"> ・充実 ・事例交流 ・キャンペーン等 	<ul style="list-style-type: none"> ・効果検証 ・効果検証 ・キャンペーン等
<p>◆学校・家庭・地域</p> <p>①保護者等の理解協力</p> <p>②PTA・地域との連携・協働</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・啓発文書発出 ・検討・支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャンペーン等 ・支援充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャンペーン等 支援継続

評価指標 (KPI)

- 教職員の空き時間の増加、業務改善、意識改革を図り、3年間で、時間外勤務80時間超（年平均）の教職員を0人にします。
- キャンペーンの実施等により教員の意識改革を行い、3年間で、残業したとしても原則午後8時までの退勤を100%達成します。
(非常災害時等の臨時・緊急の場合は除きます。)
- みんなで作り上げる業務改善の意識を高め、毎年度、1校1項目以上業務改善の実施を100%継続します。
- 校長のリーダーシップによる学校組織マネジメントを強化し、業務改善の実施により、3年間で、教員のいつも負担を感じている割合を50%縮減します。

○年次目標とする指標（平成29年度を基準）

評価指標 (KPI)	平成30年度	平成31年度	平成32年度
1. 時間外勤務80時間超（年平均）の教員数	30%減	60%減	0人
2. 原則8時までの退勤	50%達成	80%達成	100%達成
3. 1校1項目以上の業務改善を実施	100%達成	100%達成	100%達成
4. いつも負担を感じる教職員の縮減	20%縮減	40%縮減	50%縮減