

『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日策定
(令和3年7月1日改定)

教職員の働き方改革実行計画

平成 30 年 7 月 4 日 策定

(令和 3 年 7 月 1 日 改定)

京丹後市教育委員会

1 はじめに

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、あわせて全教職員対象の勤務状況等アンケートを年 2 回実施してきた結果から、平成 29 年度時点において、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%を上回る月が毎年度あり、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、看過しがたい状況が明らかになりました。

そのため、京丹後市教育委員会では、平成 30 年 7 月に「教職員の働き方改革実行計画」を策定し、勤務時間の客観的な把握や部活動指導指針の策定など、「教職員の働き方改革」の実現に向けた取組を着実に進めてきたところです。

その後、国においては「学校における働き方改革」に係る中央教育審議会の答申が出され、また、「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」（昭和 46 年法律第 77 号）の改正により、教員の業務量の適切な管理等に関する指針の告示や、「一年単位の変形労働時間制」の適用を可能とする所要の整備が行われました。

その指針を踏まえ、京丹後市においても教員の勤務時間の上限について条例に根拠付けるとともに、令和 2 年 4 月に新たに制定した「京丹後市立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する規則」（令和 2 年京丹後市教育委員会規則第 7 号）に同指針を踏まえた上限時間を規定し、服務監督権者の責務を明確化したところです。

また、令和 2 年度以降、コロナ禍に見舞われる状況の下、学校においても感染防止対策と学びの保障の両立のため、行事の重点化等に取り組んだ中で培った経験や、ICT 機器の整備が一気に進捗する環境の到来も踏まえ、POST コロナは全てを元に戻すのではなく、これをきっかけとして働き方改革をさらに前に進めていく必要があります。

新しい時代に向けた教育を推進するための持続ある学校体制の整備と、教職員の魅力向上を図るためには、働き方改革を強力に進めることで教員の「上限時間」が遵守されるなど勤務環境が整うことが重要です。

そのため、京丹後市教育委員会では、策定から 3 年を迎える本計画について、京丹後市教育振興計画（令和 2 年度改定版）も踏まえて改定し、これまで以上に教職員の働き方改革の取組を推進していきます。

2 取組方針

(1) 学校運営・指導体制の充実・強化

ア 新しい時代の教育に対応した指導体制の整備

- 新しい時代の教育に対し、児童生徒一人一人に応じたきめ細かな指導ができるよう、府教育委員会とも連携し、引き続き加配配置による学校指導体制の充実・強化を図るとともに、小学校における教科担任制の導入など新たな指導体制を検討・整備します。
- 新学習指導要領に対応するため、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更に促進するなど、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 市配置によるスクール・サポーターの有効活用

- 市配置のスクール・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を図ります。

ウ 専門スタッフの配置等の促進

- 多様な課題を抱える児童生徒にきめ細かな指導ができるよう、心のケアを行う府配置の「スクールカウンセラー」や福祉の専門家である「まなび・生活アドバイザー」「スクール・ソーシャル・ワーカー」等の教員以外の専門スタッフの配置と有効活用に努め、相談・支援体制を充実します。
- 感染防止対策を含む教員の事務負担軽減を図り、児童生徒への指導等に集中して取り組めるよう、スクール・サポート・スタッフや、中学校において地域等と連携する部活動指導員など、外部人材の活用を推進します。
- ICT教育の円滑な実践や今後の更なる発展に向けて、ICT技術の専門家等（ICT支援員）による支援・相談体制を充実します。

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全教職員で共有し、「校内働き方改革推進委員会」を活用する中で、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 学校事務組織の整備等による学校経営体制の充実

- 事務職員の職務規定が見直され、共同学校事務室が法令上位置付けられたことを踏まえ、令和3年4月に設置した「網野学園共同学校事務室」のこれまでの研究の成果等を他学園へ広げることにより、市内全域におけるチーム学校推進による事務等の効率化を更に目指します。

(2) 部活動運営の適正化と教員の負担軽減

ア 京丹後市部活動指導指針に基づく部活動運営の定着

- 生徒のバランスのとれた生活や成長へ配慮するため、休養日（休日を含む週2日）や活動時間を設定した部活動指導指針に基づく部活動運営の定着を図ります。
- 勝利至上主義に陥ることなく、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うとともに、指導方法を確立するため、学校における校内研修を充実します。
- 関係機関・関係団体との協議を進め、休日行事・大会の精選を促進します。
- 地域等との連携を推進するため、部活動の指導、単独での引率等を行う部活動指導員の活用を推進します。

イ 部活動の地域連携・移行についての協議

- 生徒にとって望ましい持続可能な部活動と学校の働き方改革の両立を実現するため、府教育委員会とも連携する中で、部活動の地域スポーツクラブとの連携・移行についての協議・検討を進めます。

(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。
- 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 研修等の不断の点検・見直し

- 研修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、これまで見直しを進めてきた研修や会議などについて、今後とも真に必要な内容に精選する観点から、Webの活用等、手法も含めた不断の点検と見直しを進めます。

ウ ICTを活用した仕事の効率化

- 校務支援システムの更なる有効活用による事務負担の軽減を推進し、校務の効率化による時間外勤務時間の縮減を図ります。

- 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、時間外勤務時間縮減を図ります。

(京丹後市教育委員会としての取組例)

◇校務支援システムを活用した出退勤時刻等の管理継続

◇月例報告書類等、電子データによる提出の促進

◇タブレット附属のアプリケーション機能の更なる活用促進

(会議システムやアンケート機能、体温測定機能などの活用によるペーパーレス化をはじめとする作業内容の軽減)

エ 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。

オ 夜間の電話に対する適切な取組の継続

- 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を継続し、市内全校に留守番電話機能付きの電話機の設置を目指します。

(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」の機能化

- 教職員の働き方の現状（時間・安全又は衛生に関する事項）を話し合う委員会を定例化するとともに、具体的な取組を検討・実施する中心的な組織としての機能化を図ります。

イ 校長の学校組織マネジメント機能の強化

- 多様な専門性を有する職員や外部の関係機関との連携を円滑に進める役割を担う教員、及び地域との連携・協働の中核を担う教職員について府教育委員会とも連携して検討します。
- 教職員のキャリアステージに応じて学校組織マネジメントに関する研修を系統的かつ体系的に整備し、自己健康管理の視点を含めたセルフマネジメント研修や、新しい時代に対応した学校教育を推進するカリキュラム・マネジメントに取り組む研修への積極的な参加を推進します。

(5) 学校・家庭・地域の役割分担と連携・協働の推進

ア 地域とともにある学校づくりの推進

○コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）を導入し、学校と保護者や地域の方々が目標やビジョンを共有し、地域に開かれた魅力ある学校づくりを進めるとともに、学校と地域が連携・協働した活動（地域学校協働活動）を支援します。

イ P T Aと連携・協働した働き方改革の取組の普及

○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、P T Aと連携・協働した取組の一層の具体化・普及を進めます。

(6) 学校における「勤務時間」を意識した働き方の推進

ア 上限時間の遵守に向けた取組の推進

○各学校における校務分掌の業務量の削減や平準化など、時間外在校等時間の上限（原則月 45 時間）の遵守を意識した取組を一層強化します。

イ 教職員の意識改革

○校長の強いリーダーシップにより勤務時間の上限遵守に向けた取組や必要性が乏しい慣習的な業務の廃止など、教職員の働き方改革に関する意識改革を進めます。

3 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（K P I）を設定し、実行計画に基づく取組の進捗管理を行います。

4 留意事項

○教職員の心身の健康維持の観点から、学校における労働安全衛生管理体制の充実が重要であり、ストレスチェック等のメンタルヘルス対策や学校の支援体制の充実、ハラスメントの防止や相談しやすい環境整備に引き続き、努めるものとする。

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1か月45時間以内の教職員の割合を100%達成します。
- 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7時までの退勤100%を目指します。（非常災害時等の臨時・緊急の場合は除く。）
- 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項目以上の業務改善の取組実施を100%継続します。
- 教職員の心身の健康維持の観点から、学校における労働安全衛生管理体制の充実により、ストレスチェックにおける総合健康リスク値を毎年度全国平均未満とします。

○年次目標とする指標（段階的目標）

評価指標（KPI）	令和3年度	令和4年度	令和5年度
1. 1か月の時間外勤務時間の縮減（年平均）	○60時間以内 100%達成 ○45時間以内 80%達成		45時間以内 100%達成
2. 退勤時刻を早める		午後7時30分	午後7時
3. 1校1項目以上の業務改善を実施	100%実施	100%実施	100%実施
4. ストレスチェックにおける総合健康リスク値の毎年度全国平均未満	100%達成	100%達成	100%達成