

学校における働き方改革取組み方針

(令和5年度～令和7年度)

令和5年6月改定

府中市教育委員会

< 目次 >

I	改定の趣旨	1
II	本市の学校における働き方改革の現状	2
	1 令和2年度から令和4年度までの目標・成果指標の達成状況	
	2 学校における働き方アンケート及び出退勤記録の結果	
III	目指す姿・市教育委員会及び市立学校の役割	4
	1 目指す姿	
	2 市教育委員会及び市立学校の役割	
IV	期間・目標	5
	1 期間	
	2 目標・成果指標	
V	取組みの柱	7
VI	取組み内容	7
	1 学校・教員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備	
	2 部活動指導に係る教員の負担軽減	
	3 学校における組織マネジメントの確立	
	4 教職員の働き方に対する意識の醸成	
VII	フォローアップ・学校への支援	12
	1 フォローアップ	
	2 学校への支援	

I 改定の趣旨

本市では、平成31年3月に「学校における働き方改革取組み方針」（以下「本方針」という。）を策定し、「子供と向き合う時間^{※1}の確保」及び「超過勤務の縮減」に向けた取組みを進めてきた。

令和2年3月には、国や県の法・条例改正や指針の策定を受け、「府中市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条例」の一部を改正するとともに、「府中市立学校の教育職員の業務量の適切な管理^{※2}等に関する規則」において、教員の時間外在校等時間の上限を、原則として「年360時間以内、月45時間以内」と定めた。

このことに伴い、本方針を改定し、「子供と向き合う時間の確保」及び「超過勤務の縮減」を目標として掲げ、その達成に向け、令和4年度までを取組み期間として、学校における働き方改革や業務改善につながる取組みを推進してきた。

しかし、目標・成果指標である「子供と向き合う時間の確保」、「超過勤務の縮減」のいずれも目標達成には至っておらず、本市の学校における働き方改革や業務改善に向けた取組みは、より一層の推進が必要である。

こうした現状を踏まえ、学校における働き方改革や業務改善に向けた取組みを推進し、本市が「目指す姿」を早期に実現していくためにも、本指針を改定する。

なお、本方針は、学校の教職員の働き方改革や業務改善を推進するためのものであるが、特に教員の超過勤務の縮減に係る課題が大きいことから、教員を対象とした取組みを中心に進めていく。

※1 授業・授業準備・教材研究・部活動・個別指導など、児童生徒等の指導に関係のある業務に従事する時間

※2 給特法第2条に規定する義務教育諸学校等の教育職員

II 本市の学校における働き方改革の現状

1 令和2年度から令和4年度までの目標・成果指標の達成状況

《目標・成果指標》

(1) 子供と向き合う時間の確保

子供と向き合う時間が確保されていると感じる教員の割合が、80%以上となることを目指す。

(2) 超過勤務の縮減

ア 1か月の在校時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、45時間を超えないようにすること。

イ 1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、360時間を超えないようにすること。

《達成状況》

(1) 子供と向き合う時間の確保

令和4年度 67.6%

(2) 超過勤務の縮減

	月45時間超のべ人数の割合	月80時間超のべ人数の割合	年間360時間超人数の割合	年間720時間超人数の割合
R4	28.2%	0.0%	72.4%	5.0%

	月45時間を超える月が7月以上の人数	月100時間以上及び連続80時間超の人数
R4	56人	0人

2 学校における働き方改革アンケートの結果及び出退勤記録の結果

※令和2年度は抽出校のみの調査を行ったため、令和3年度からの結果を記載する。

(1) 学校における働き方改革アンケートの結果

ア 子供と向き合う時間が確保されていると感じている教員の割合

R 3	R 4	増減
78.9%	67.6%	▲11.3

イ 上記アの設定で否定的に回答した教員が、時間が確保できていないと感じている業務の割合

	授業準備・教材研究	個別指導	部活動	その他
R 3	52.8%	22.2%	8.3%	16.7%
R 4	62.7%	17.6%	3.9%	15.8%
増減	▲9.9	4.6	4.4	0.9

ウ 日々の業務の中で充実感を得られていると感じている教員の割合

R 3	R 4	増減
86.6%	83.7%	▲2.9

エ 出退勤記録の結果

	月45時間超のべ人数の割合	月80時間超のべ人数の割合	年間360時間超人数の割合	年間720時間超人数の割合
R 3	21.3%	0.2%	65.9%	0.0%
R 4	28.2%	0.0%	72.4%	5.0%
増減	▲6.9	0.2	▲6.5	▲5.0

	月45時間を超える月が7月以上の人数	月100時間以上及び連続80時間超人数
R 3	25人	0人
R 4	56人	0人
増減	▲31	—

Ⅲ 目指す姿・市教育委員会及び市立学校の役割

1 目指す姿

本方針に基づいた取組みを進めることにより、「学びの変革」の円滑な実施、学習指導要領の改訂や新たな教育課題等へ適切に対応できる学校体制を構築し、教員の子供と向き合う時間を確保することで教育の質の向上を図る。

また、教員以外も含めた学校全体の超過勤務を縮減し、一人一人が健康で、生き生きとやりがいをもって勤務できる環境づくりを推進する。

2 市教育委員会及び市立学校の役割

(1) 市教育委員会

本方針を基に、市立学校における教職員の働き方改革に向けた取組みを検討・実施するとともに、市長部局や関係機関等との連携を図る。

全ての学校において、教員の超過勤務の縮減に向けた取組みが着実に進むよう、学校の管理職と連携し、教員の勤務実態や業務の状況等をタイムリーに把握する中で、各学校の実態に応じた支援や取組みを積極的に行っていく。

(2) 市立学校

校長をはじめとした管理職は、本方針に基づき、優れたリーダーシップや組織マネジメント力を発揮し、教員のタイムマネジメントやワーク・ライフ・バランスを実現する働き方改革や業務改善の取組みを各学校の実態に応じて着実に推進していく。

教員は、一人一人がそれぞれの役割の中で、組織の一員として、他の教職員も含めて、学校全体のワーク・ライフ・バランスを考えていく。

IV 期間・目標

1 期間

令和5年度～令和7年度

2 目標・成果指標

学校全体の働き方改革を進めることとするが、目標・成果指標としては、教員の「子供と向き合う時間の確保」及び「超過勤務の縮減」について、設定する。

(1) 子供と向き合う時間の確保

子供と向き合う時間が確保されていると感じる教員の割合が、80%以上となることを目指す。

(2) 超過勤務の縮減

ア 1か月の在校時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、45時間を超えないようにすること。

イ 1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、360時間を超えないようにすること。

ウ 特例的な扱い

- ① 上記アイを原則としつつ、児童生徒に係る臨時的な特別な事情により勤務せざるを得ない場合についても、1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、720時間を超えないようにすること。

この場合においては、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が45時間を超える月は、1年間に6月までとすること。

- ② 1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が100時間未満であるとともに、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、各月の在校等時間の総時間から条例等で定められた各月の勤務時間の総時間を減じた時間の1か月当たりの平均が、80時間を超えないようにすること。

〈在校等時間とは〉

○正規に勤務している時間に下の①を加え、②、③を除いた時間を指す。

〈加える時間〉

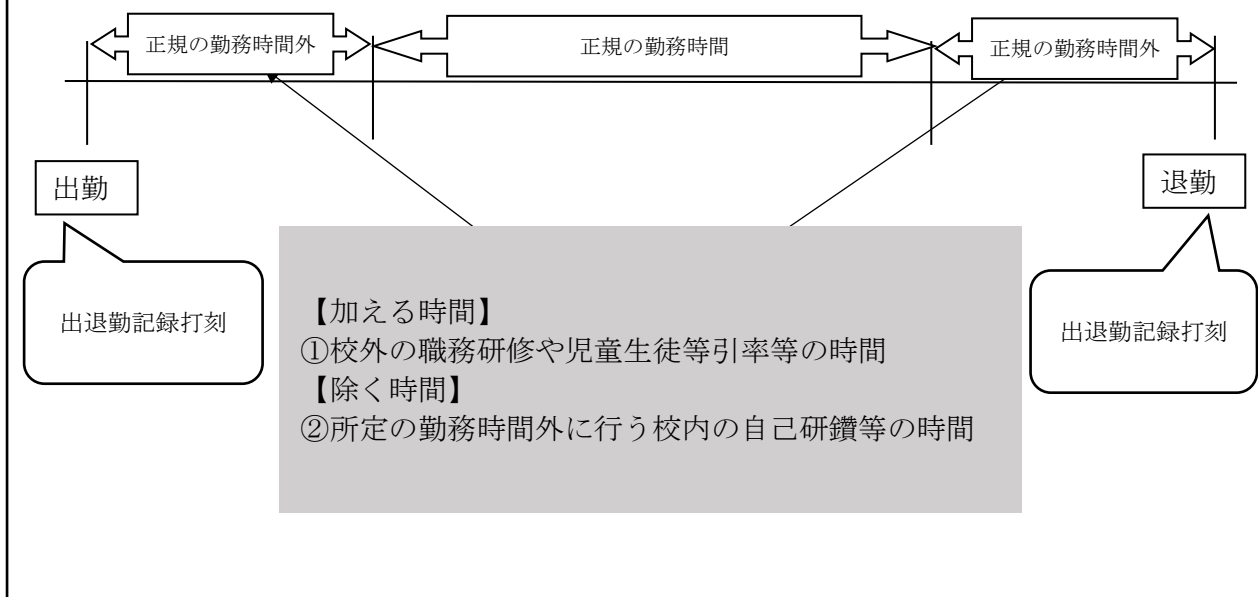
①校外において職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間

〈除く時間〉

②正規の勤務時間外に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その他業務外の時間における自己研鑽及び業務外の時間を指す。

③休憩時間

〈イメージ〉



V 取組みの柱

前記IV 2 の目標を達成するため、次の四つの視点を柱として取組みを推進する。

- 学校・教員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備
- 部活動指導に係る教員の負担軽減
- 学校における組織マネジメントの確立
- 教職員の働き方に対する意識の醸成

VI 取組み内容

1 学校・教員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備

(1) 学びのセーフティネットの構築

子供を取り巻く様々な課題等に対応するための専用スタッフを配置することで、教職員の負担を軽減し、学校の円滑な運営を支援する。

臨時講師、学校事務職員、特別支援教育支援員、医療的ケア専門スタッフ、学校図書館職員
スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールガード支援員、学習支援員
スクールサポートスタッフ、ICT支援員の配置等。

(2) 地域とともにある学校づくりの推進

コミュニティ・スクールで学校が地域住民や保護者と教育目標を共有し、組織的・継続的な連携を可能とする「地域とともにある学校づくり」を進める。

(3) 学校・教員が担う業務の整理、家庭・地域との連携の推進

ア 学校や教員が担う業務について、役割分担や外部委託等、業務の在り方の検討を進める。

イ 教職員の時間外の部活動指導に係る負担軽減などの取組みを推進するに当た

り、本方針の取組み等について地域、保護者に周知し、理解を得ながら取組みを進める。

(4) 統合型校務支援システム等 I C T の活用促進

全校に導入している校務支援システム等について、改善及び効率的かつ効果的な運用を図る。また、I C T 機器等を活用した教職員の業務の効率化について、様々なツールの導入や効果的な活用について、引き続き、検討を進める。

(5) 各種計画、事業、調査・照会等の見直し

ア 学校が作成する各種計画や市教育委員会が実施する各種事業、調査・照会等を見直し、精選や簡素化を図る。

イ 作品募集やコンクールへの児童生徒及び教員の参加、家庭向け配布物の配布依頼について、主催する外部機関等に、学校の負担軽減に向けた要請する。

(6) 研修の見直し等

教員の負担軽減の視点も踏まえた効果的な研修の在り方や実施時期などの見直しを進めるとともに、報告書等の簡素化を図る。

研究授業については、各学校が自主的に実施するものであり、ねらいや内容及び効果的かつ効率的な方法について、検討・整理した上で実施するよう働きかける。

なお、効果的かつ効率的な方法の検討を行う際には、学校における働き方改革を推進する観点から、公開の有無や実施方法、頻度（3年に1回行うなど）にも十分配慮しながら、最適な方法・頻度で実施するよう留意する。

(7) 教材・指導案等の共有化

学校において教材・学習指導案等の共有化を進めるとともに、Google Workspaceの共有ドライブ及び府中市立学校共有フォルダ等で教材・指導案等を共有する。

2 部活動指導に係る教員の負担軽減

(1) 「運動部活動の方針」及び「文化部活動の方針」を踏まえた学校における活動方

針の策定・徹底

教育委員会が策定した方針を踏まえ、学校において策定した活動方針に基づき、部活動休養日や活動時間の徹底を図る。

(2) 外部人材を活用した取組み

ア 専門的な技術指導ができる外部指導者の派遣を行う。

イ 部活動の指導、引率等を行う部活動指導員を活用する。

(3) 外部団体等との連携

大会等の統廃合や大会運営の見直し等を関係機関・関係団体に働きかける。

(4) 効果的な練習方法等の研修の実施

短時間でより効果的な練習方法等について、研修を実施する。

3 学校における組織マネジメントの確立

(1) 学校における勤務時間管理の徹底

ア 教職員の健康管理や超過勤務の縮減に向け、出退勤記録システムにより、教職員の在校等時間を把握するなど、適正な勤務時間管理を行う。

イ 管理職は、把握した在校等時間を踏まえて、教職員と面談を行い、必要に応じて産業医等との面談を受けさせるなど教職員の健康管理に努める。また、ストレスチェック制度等を活用し、教職員のセルフケアなどの取組みを促すとともに、職場のストレス要因の軽減を図る。

ウ 管理職は、把握した状況を踏まえ、一部の教職員に業務が集中しないよう、業務の平準化・効率化を図る。

エ 各学校で教職員の入退校に係る開錠・施錠時刻の目安及び児童生徒の適切な登下校時刻を設定する。

オ 1週間のうち平日1日は、部活動休養日と併せた教職員の定時退校日を設定し、その徹底を図る。

(2) 学校における自律的な業務改善・業務削減の推進

ア 学校経営計画に業務改善や教職員の働き方に関する項目を設定し、管理職はその目標・方針に沿って学校経営を行う。また、衛生委員会で、産業医・保健管理医の視点を踏まえた取組みの改善・充実を図る。

イ 校内の推進体制を整備した上で、PDCAサイクルに基づく業務改善・業務削減の取組みを全校で進める。

ウ 教職員一人一人の業務改善の意識を高めるために、各教職員が業務の適正化に取り組んだことを積極的に評価するなど、人事評価制度の活用を推進する。

エ 学校に設置されている様々な委員会等について、類似の内容を扱う委員会等の合同設置や構成員の統一など、業務の適正化に向けた運用を徹底する。

オ 学校行事、各種業務等の優先順位を決め、精選・省力化の徹底を図る。

(3) マネジメント研修の充実

管理職及びミドル層に対する研修や専門研修等において、教職員の組織管理や時間管理、健康安全管理等をはじめとしたマネジメントに関する研修を実施し、マネジメントスキルの向上を図る。

(4) 教頭及び事務長等への専決事項の拡大

学校における意思決定の迅速化、事務の効率化のため、教頭、事務長等の専決事項の拡大等を推進する。

(5) 一斉閉庁期間の設定

夏季休業期間中及び冬季休業期間中に「一斉閉庁日」を設定する。また、一斉閉庁の期間延長や各学校で実態に応じた設定を行うことについて検討する。

4 教職員の働き方に対する意識の醸成

(1) 働き方・時間管理の意識改革

管理職は、教職員との日常的なコミュニケーションや自己申告に基づく目標管理の面談等の機会を通して働き方改革に対する理解を促すとともに、効率的かつ効果的な業務の進め方について共に考えるなど、教職員の働き方に対する意識の醸成を図る。

(2) 教職員全体に対する働き方改革に関する研修の実施

管理職のみならず学校の教職員全体に対しても、勤務時間を意識した働き方を浸透させるために、府中市教育委員会主催の研修において、働き方に関する内容の充実を図る。

(3) 教職員一人一人の意識の醸成

ア 教職員が入校・退校時刻の記録を自ら行うことで、自身の勤務時間を管理するとともに、自ら退校予定時刻を設定するなどして、長時間勤務の改善に向けた時間管理の意識改革に取り組む。

イ 日常的に業務改善に係る取組みを出し合ったり、研修や会議等の設定時間を厳守したりするなど、教職員に対して、勤務時間を意識した働き方を浸透させる。

Ⅶ フォローアップ・学校への支援

1 フォローアップ

取組みの着実な実行を図るため、勤務実態の調査や毎年度の取組みの検証を行うとともに、学校の状況や国の動向等を踏まえ、随時本方針の見直しを行う。

2 学校への支援

各学校における教職員の働き方改革の推進に向け、必要な支援を実施する。