

東神楽町立学校における働き方改革 アクションプラン

平成30年9月

東神楽町教育委員会

はじめに

学校が抱える課題が複雑化・困難化する中、教員の長時間勤務の実態が明らかになっており、これからの時代を支える創造力をはぐくむ教育へ転換し、複雑化・困難化した課題に対応できる「次世代の学校」を実現するため、教員が誇りや情熱をもって使命と職責を遂行できる環境づくりが求められています。

こうした中、東神楽町では、地域とともにある学校づくりを進めていく体制づくりの一つとして、平成 28 年度にコミュニティ・スクールの導入を果たし、地域との連携を密にした学校運営を推進しています。

また、平成 27 年度から、文部科学省委託事業「首長部局との協働による新たな学校モデル構築事業」により、新たな学校支援体制づくりに向けた研究を進め、スクールソーシャルワーカーの配置へとつなげ、現在 3 名のスクールソーシャルワーカーが主に中学校を拠点として活動を行っています。

さらに、平成 29 年度には文部科学省委託事業「学校現場における業務改善加速事業」に取り組み、業務改善を加速するための実践研究を進めてきました。

これらを通じて見えてきたことを整理し、北海道教育委員会において策定された「学校における働き方改革 北海道アクションプラン（H30.3）」を踏まえて、「東神楽町立学校における働き方改革アクションプラン」を策定し、教育委員会と学校との連携による働き方改革に向けた業務改善を推進しています。

1 アクションプランの性格

- 本プランは、町内全ての学校が働き方改革を進めるため、教育委員会が策定し、学校の取組を促すものです。
- 本プランについては、今後の国の動向や学校における取組状況などを見極めながら、必要に応じて適宜見直しを行います。

2 取組の方向性

- これまでの働き方を見直し、教員が業務の質を高めるとともに、日々の生活や教職人生を豊かにすることで、自らの専門性や人間性を高め、子どもたちに対して効果的な教育活動を行い教育の質を高めるといふ、働き方改革の目指す理念を共有しながら、取組を実行します。
- 「学校における働き方改革」は、学校はもとより、国、地方公共団体、更には家庭、地域等を含めた全ての関係者がそれぞれの立場で、学校種による勤務態様の違いや、毎日子どもと向き合う教員という仕事の特性も考慮しつつ、その解決に向けて取り組んでいくことが重要です。

3 教育委員会の役割

- 教育委員会は、東神楽町における働き方改革を進めるため、地域の実情に応じた取組を主体的に実施するとともに、学校等の取組を行うための支援を実施します。
- 教育委員会は、時間外勤務縮減に係る各学校の取組について適切に把握するとともに、その進行管理や指導助言に努めるものとします。

4 学校の役割

学校長は、時間外勤務の縮減に向け、日頃から教職員の勤務状況や校務の進捗状況を把握し、教職員の健康管理、校務分掌の見直しによる業務処理体制の改善等に努めるものとします。

5 アクションプランの期間

平成 30 年度から平成 32 年度までの 3 年間とします。

6 アクションプランが目指す目標

本計画に掲げる取組の成果の検証を行いながら着実に進めるため、目標を次のとおり設定し、早期実現を図ります。

- (1) 1 週間当たりの勤務時間が 60 時間を超える教員を全町立学校でゼロにする。
- (2) 部活動休養日について、全ての部活動で実施する。
- (3) 変形労働時間制を全町立学校で活用する。
- (4) 定時退勤日を全町立学校で月 2 回以上実施する。
- (5) 学校閉庁日を全町立学校で年 9 日以上実施する。

7 推進体制

教育長、教育推進課長、地域の元気づくり課長、こども未来課長、教育推進課長補佐、各校長で構成する「働き方改革検討会議」を設置します。

8 取組の検証

教育委員会及び学校は、道教委が提供する検証結果により、学校現場における取組の進捗状況を把握し、改善に活用します。

9 具体的な取組内容

action1 本来担うべき業務に専念できる環境の整備

(1) 「チーム学校」の実現に向けた専門スタッフ等の配置の促進

各学校の課題に応じて、スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラー、外国語専科指導教諭、部活動指導員、スクール・サポート・スタッフ、小中一貫教育コーディネーター、共同学校事務室事務職員、ミッション加配事務職員、校務支援システム導入活用事業加配教諭、図書協力員、栄養教諭、特別支援教育支援員、非常勤講師（退職人材活用事業、主幹教諭加配）などの配置及び派遣を進めます。

(2) ICTを活用した教材の共有化等による授業準備等の支援の充実

民間企業等との連携による ICT 機器を活用した、プログラミング教育等の導入を検討します。

(3) 校務支援システムの導入促進

成績処理や教務支援システムやメール機能などを有するグループウェアを備えた、「北海道公立学校校務支援システム」の導入を進めます。

(4) 地域との協働の推進による学校を応援・支援する体制づくりの推進

平成 28 年度から町内全ての学校で導入している「コミュニティ・スクール」「地域学校協働本部」の取組をより充実させます。

(5) 給食の公会計化の促進及び徴収・管理業務の負担軽減

給食費の公会計化がすでに導入されており、徴収・管理等の業務（未納者対応を含む）について、教員や事務職員が行うことはなく、負担軽減が図られています。今後は、その他の学校徴収金について、「共同学校事務室」が主体となり、町の収納システムを利用できないか検討を進めます。

action2 部活動指導にかかわる負担の軽減

(1) 部活動休養日等の完全実施

生徒や担当教員の健康・安全及びけがの防止、心身のリフレッシュを図るため、部活動の休養日等を次のとおり実施します。

○ 部活動休養日

学 期 中 平日に1日、土曜又は日曜日で1日の週2日

長期休業中 学期中に準じた扱い（※学校閉庁日も休養日とする）

○ 1日の活動時間

学 期 中 平日は2時間程度

学校休業日 3時間程度

(2) 部活動指導員の配置及び複数顧問の効果的な活用

部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減の観点から、部活動指導員を配置するとともに、一人の教職員に過度の負担がかからないよう、複数顧問の配置を促進します。

※ 少年団活動についても、「action2」を踏まえた活動となるようにします。

action3 勤務時間を意識した働き方の推進と学校体制の充実

平成 29 年度「学校現場における業務改善加速事業」の実践指定校で行った勤務実態調査によると、平日の教諭 1 人当たりの勤務時間の平均は、全国平均（小学校：11 時間 15 分）をやや下回るものの、正規の勤務時間（7 時間 45 分）を大幅に上回る結果となっています。

(1) ワークライフバランスを意識した働き方の推進

学校長は職員がワークライフバランスの視点を積極的に取り入れる意識改革が図られるよう、月 2 回以上の「定時退勤日」及び年 2 回以上の「時間外勤務縮減強調週間」を設け、教職員の意識啓発の徹底に努めます。

(2) 人事評価制度等を活用した意識改革の促進

○ 校長は「学校経営方針」や「重点目標」等に、自校における働き方改革に関する視点を盛り込むとともに、管理職員の業績評価に係る目標設定に当たっては、所属職員の働き方改革に向けたマネジメントに関する目標を設定します。

○ 人事評価の面談において、管理職員と業務改善に向けた意識の共有を図ります。

(3) 長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定

学校職員が休養を取りやすい環境を整備し、心身の健康を保持するため、長期休業期間中における「学校閉庁日」を次のとおり実施します。

○ 夏季休業期間 8月15日前後の特定の3日間以上

○ 冬季休業期間 年末年始の休日を含む6日間以上

なお、服務上の取扱い等については次のとおりとします。

ア 年末年始の休暇を除き、勤務を要する日であるため、年次有給休暇や特別休暇の取得、週休日の振替等により対応すること。

イ ただし、年次有給休暇等の取得は任意であり、希望しない職員に取得を強制することのないように留意すること。

ウ 年次有給休暇等の希望をしない職員等が出勤する場合、玄関の開錠（施錠）は、出勤する職員が行うこととし、そのために管理職員が出勤することがないようにすること。

(4) 勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムの構築

町内教職員の勤怠管理の方法について、平成31年度からの完全実施に向けて、共同学校事務室と連携しながら、平成30年度中に確定させるとともに、必要な予算措置を行う。

また、現在の町内教職員の勤務実態を把握するために、今年度中に一定の期間を設けて、試験的に勤務実態調査を行う。

(5) 管理職のマネジメント研修等の実施

「学校現場における業務改善加速事業」等を活用し、外部講師を招聘した管理職対象のマネジメント研修を実施するとともに、会議数削減など実践指定校による業務改善に向けた取組の共有化を図ります。

(6) 教員と事務職員との役割分担の見直し

「東神楽町共同学校連携事務室」において、事務職員が共同して複数校の事務・業務を効果的・効率的に実施することにより、学校事務の適正かつ円滑な執行、事務機能の強化及び教職員の負担軽減を進めます。

action4 教育委員会による学校サポート体制の充実

(1) 調査業務等の見直し

教員の事務の負担軽減を図るため、学校を対象として行う調査について、実施の必要性を踏まえて精選や見直しを行うとともに、提出期間を十分に確保し、一定期間に調査業務が集中することのないよう取り組みます。

(2) 勤務時間に関する制度の有効活用

4週の期間内での変形労働時間制、週休日の振替による勤務時間スライド・振替期間の特例、週休日における3時間45分の割振りの変更などの職員の勤務時間に係る制度

が有効に活用されるよう、学校に対する指導を行います。

(3) メンタルヘルス対策の推進

学校職員のメンタルヘルス対策を推進するため、1年に1回のストレスチェックを実施するとともに相談体制の充実を図ります。

(4) 学校行事及び会議の精選・見直し

各学校に対し、文部科学省が提示する予定の取組事例を参考するなどして、学校行事や会議（町教委主催の会議も含む）の精選や見直しの取組を推進します。

おわりに

教員の長時間勤務の実態は看過できない状況であり、教育の質の確保のためにも、保護者や地域を含め、子どもたちの教育に携わる全ての関係者がこうした実態を共有し、改善に向けて取り組むことが求められます。

東神楽町教育委員会では、本校で整理した事項について、できることはすぐに実行するほか、取組内容や数値目標の達成度評価を行い、PDCAサイクルを回しながら、確実な取組の推進を目指していきます。

また、今後も必要に応じて、学校現場の業務改善に向けた取組を推進していきます。