

# 「安来市教職員の働き方改革プラン」

令和 3 年 1 月

安来市教育委員会

## 【目次】

1 はじめに	……	1 ページ
2 教職員の働き方改革を進める目的	……	1 ページ
3 プランの基本方針	……	2 ページ
4 プランの取組期間	……	2 ページ
5 プラン達成に向けた数値目標	……	2 ページ
6 プランを達成する主な手立て	……	4 ページ

## 1. はじめに

社会の変化に伴い学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、多くの教職員が平日だけでなく休日にも相当な長時間勤務が常態化しています。そのため疲労や心理的負担を抱えながら業務を行っているのが現状です。安来市においては、令和2年度より教職員の勤務時間を客観的に把握するため、時間外勤務集計システムを取り入れ、働き方改革につなげているところです。

そのような中、現在、新学習指導要領を円滑に実施し、質の高い我が国の学校教育を持続発展させるため、「学校における働き方改革」が全国的に進められています。教職員の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、自らの専門性を生かしつつ、児童生徒等に接する時間を十分確保し、教職員の日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教職員の人間性を高め、児童生徒等に必要な総合的な指導を持続的に行うことができる状況を作り出すことが「学校における働き方改革」の目指すところです。

安来市においても県が策定した『教職員の働き方改革プラン』に準じて働き方改革プランを策定し、教職員の長時間勤務の是正及びワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の適正化を図ることにより、教育の質の向上に努めます。

## 2. 教職員の働き方改革を進める目的

### (1) 教育の質の向上

働き方改革は、業務を無計画にスクラップしたりスリム化したりするなどして、ただ単に退勤時間を早めることだけを目的に行うものではありません。教職員が必要な業務に時間をかけられるように、教育委員会と学校、保護者、地域が一体となって業務全体を見直し、精選するところから働き方改革は始まります。業務内容の見直しを、できることから一つ一つ着実に実行することで、子どもたちと向き合う時間が確保され、効果的な教育活動を行うことができるようになります。

### (2) 教職員の心身の健康保持

時間外勤務時間が長くなると、脳や心臓の疾患などの健康障害のリスクが上昇すると言われており、特に発症前1か月間に100時間又は発症前2～6か月間に平均で月80時間を超えると、そのリスクが非常に高くなるとされています。また、極度の長時間勤務が続くと、業務における強い心理的負荷による精神疾患を発症する場合があります。教職員が心身の健康を損なうと、明るく

元気に子どもたちと向き合うことができません。また、疲労が蓄積すると、授業の質が低下するなど、子どもたちの学力育成や生活指導に影響を及ぼす恐れがあります。教職員が心身ともに健康でいられるために、勤務時間・健康管理を意識した働き方を促進することが大切です。

### **(3) 仕事と生活の充実**

仕事（ワーク）と生活（ライフ）は密接につながっており、双方をともに充実させることで好循環が生まれ、豊かな人生が送れるようになります。どちらか一方のためにどちらかを犠牲にするものではなく、教職員が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高めることにもつながり、子どもたちにとって模範となる社会人像ともなり得ます。働き方改革によって生み出した時間を自己研鑽や余暇の時間にあてることで、仕事と生活がこれまで以上に豊かになります。

### **(4) 教職を目指す人材の確保**

教職員の長時間勤務が常態化し、その環境に適応できる者だけが働ける職場になると、教職に対する魅力や憧れが失われ、将来、教職を目指す若者が減少していくことが危惧されます。仕事と生活、ともに充実した人生を望む若い世代が増加している今、優秀な人材が教職員を志すためにも、教育委員会と学校、保護者、地域が一体となって働き方改革に取り組んでいくことが求められます。

## **3. プランの基本方針**

- ・ 長時間勤務の是正
- ・ ワーク・ライフ・バランスの適正化
- ・ プラン達成に向けた職場環境の確保

## **4. プランの取組期間**

当面、2020年度～2021年度の2年間を重点期間として、基本方針のもと働き方改革の推進に取り組みます。

## **5. プラン達成に向けた数値目標**

### **(1) 本プランにおいて対象となる「勤務時間」の考え方**

本プランにおける「勤務時間」とは、教職員が校内に在校している在校時間を対象とすることを基本とします。

なお、所定の勤務時間外に校内において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ついては、自己申告に基づき除くものとします。

また、校外での勤務についても、職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間については、職務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算します。ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとします。

## (2) 具体的な数値目標

① 月あたりの時間外勤務の時間の上限の目安は原則月 4 5 時間

(原則年 3 6 0 時間以内)

なお、特例的な扱いとして、特別な事情により勤務せざるを得ない場合においても、以下を上限とします（4つの項目をすべて満たすこととします）。

- ・ 年間の時間外勤務時間は720時間以内とする。
- ・ 月45時間を超える時間外勤務は6か月を超えないこととする。
- ・ 単月（1か月）の時間外勤務時間は100時間未満とする。
- ・ 連続する複数月（2か月～6か月）の時間外勤務時間の平均が80時間を超えないこととする。

② 年次有給休暇取得日数

全ての教職員年 5 日以上取得、全校種の平均 1 3 日以上取得

安来市においては、教員の教材研究の時間を削減するため、ICT環境を整えることにより、デジタル教材を積極的に導入し、教員の負担を軽減するよう努めます。また、事務職員の負担を軽減するため、学校共同事務室の設置について支援を行い、すべての教職員が年次有給休暇を取得しやすい環境を整えていきます。

③ ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じる教職員の割合 9 0 % 以上

島根県の「教職員の勤務実態調査」における上記の項目が、現状の2倍の数値となることを目標とし、ほぼすべての教職員においてワーク・ライフ・バラ

ンスがとれている（実感している）ことを目指します。

## 6. プランを達成するための主な手立て

### (1) 安来市教育委員会の取組

#### ①学校閉庁日の設定

安来市教育委員会は夏季休業期間中に学校閉庁日を試行として導入しています。今後も学校閉庁日を効果的に設定します。

#### ②事務グループ活動の充実

事務職員未配置校、新規採用者・若年層、転入者への支援を目的に、学校共同学校事務室設置のための検討・情報収集・業務内容の見直しを計画的に進めていきます。

#### ③部活動の負担軽減に向けた取組の推進

「安来市部活動の在り方に関する方針」に基づき、適切な休養日・活動時間等が設定されるよう、部活動の負担軽減に向けた取組を推進します。

#### ④勤務時間の客観的な把握

効率的な業務に向けて各校において時間外勤務集計システムを活用し、勤務時間の客観的な記録・把握を行います。

県が策定したプランには以下の記載があり、管理職や教職員一人一人が学校や自らの働き方を意識して取り組んでいくため、県が示した下記の見直しの視点をしっかりと受け止めていく必要があります。

### (2) 管理職の取組 ～管理職の取組の大切な視点～

管理職は働き方改革を進めるための校内の舵とり役です。全教職員が働き方改革の参画者となるために、学校の目指す方向に教職員のベクトルをそろえていくことが求められます。

そのためには、教職員が自校の課題やアイデアを積極的に出し合う対話的な環境づくりと、仕事にやりがいと見通しを持って主体的に業務に取り組む風土づくりが欠かせません。全教職員が当事者意識を持って働き方改革に取り組めるように、管理職は主体的・対話的な過程を大切にした学校マネジメントの実践が期待されます。

#### ①教職員の勤務実態の把握と業務の明確化・適正化に向けた見直し

管理職が進める働き方改革への取組の第一歩は、教職員の勤務実態の客観的な把握です。勤務実態を把握した上で、教職員の専門性が求められる業務を精選し、役割分担の見直しやICT化の推進など、業務の効率化に向けた見直しを進めます。特に、これまで学校・教職員が担ってきた業務について、学校・教職員以外が担った方が児童生徒に対してより効果的な教育活動を展開できる業務や、学校・教職員が業務の主たる担い手であっても、その一部を学校・教職員以外が担うことが可能な業務については、その役割を校内外で主体的・対話的な過程を通して明確化・適正化し、他の主体（保護者や地域等）に積極的に委ねる視点で見直しを進めていくことが大切です。

## ②教職員の業務負担の平準化

校内で教職員間の業務負担に大きく差異が生じないように調整することは管理職の重要な役目です。一部の教職員に業務負担が偏らないようにするために、管理職は勤務実態の把握に努めながら、業務負担の大きい教職員への校務の適正化や平準化に積極的に取り組んでいくことが求められます。

## ③学校行事や会議の精選、見直し

学校現場では学校行事や会議の数が増加している状況にあります。これらの中には「教育効果があるから」という理由で、教職員の情熱と献身的な努力により積み上げられたもの（ビルド・アンド・ビルド）も少なくありません。時間は有限であり、「ひと・もの・こと」が限られている今、行事や会議の開催は優先順位をつけて精選（スクラップ・アンド・ビルド）していく必要があります。教育効果があるものであっても、それにかかる時間が多くて教職員の負担増になることは削減（スクラップ）していくことが必要不可欠です。

## ④定時退勤日等の設定

会議や研修、部活動のない日を活用して「定時退勤日」や「最終退勤時刻」を設定します。校内で一斉の実施が難しい場合は、学年部単位や自己申告制の「定時退勤日」等の設定も可能です。実効性のある定時退勤日等を持続的に行っていくためには、教職員の計画的な業務遂行が必要ですので、管理職は学校の状況に合わせて工夫した方法を導入します。教職員は「定時退勤日」等で生み出した時間を自己研鑽や余暇の時間に充てることで、教職人生を更に豊かにしていくことができます。

## ⑤部活動指導の在り方見直し

学校における他の教育活動とのバランスの観点や、中学校や高等学校において部活動指導が教員の長時間勤務の一因となっている現状から、安来市「部活動の在り方に関する方針」に基づいて、部活動の適切な休養日・活動時間を設定します。また、必要に応じて部活動指導員や地域指導者の活用を進めます。なお、部活動の指導体制の見直しにあたっては、その趣旨を保護者に対して丁寧に説明し、理解を求める必要があります。

#### ⑥業務の効率化に向けた職場環境の改善

働きやすい職員室の環境づくりは、教職員の働き方改革を進める上で、とても大切な視点です。職員室のデスクやファイルの保管棚等のレイアウトを改善することにより、書類や資料を共有保管する収納スペースや小会議を行う共有スペースなどが確保できます。

また、個人が作成した教材・資料等の電子データを学年や教科、校務分掌単位で共有することは、業務の効率化だけでなく、教職員のスキルアップを図ることにもつながります。このような環境整備を行うことで、業務の効率化だけでなく、教職員の協働性と創造性の向上を図ることができます。

#### ⑦ヘルスケア対策

管理職自らが率先して教職員に声がけを行い、教職員の心身の健康状態を適確に把握するとともに、教職員が不安に感じていることや業務上の悩みを管理職に相談しやすい風通しの良い職場づくりに取り組みます。また、過重労働による健康障害を防ぐために、時間外勤務時間の長い教職員に対して管理職等が個別に対応することで精神疾患等の予防を行います。特に月あたり80時間を超える長時間勤務を行った教職員（管理職を含む）には、産業医による面接指導を強く勧奨し脳や心臓及び精神の疾患などの発症予防に努めます。

#### ⑧教職員同士のサポート体制の整備

管理職は、教職員がお互いを尊重しながら連携・協働できる職場づくりに努めます。そのために、管理職は本プランに掲げる基本方針を全ての教職員に周知し、主体的・対話的な過程を大切にしながら、各主任等を中心としたサポート体制が機能する「チームとしての学校36」を目指して働き方改革を推進します。

### (3) 教職員一人一人の取組 ～教職員の取組の大切な視点～

現在、多くの教職員が平日だけでなく休日にも相当な長時間勤務を行って



り、疲労や心理的負担を抱えながら業務を行っている状況にあります。そこには、“子どもたちのためであればどんな長時間勤務も良しとする”強い使命感から生まれた働き方が土台にあると思われれます。しかし、極度の長時間勤務を行うことにより、教職員の心身の健康が損なわれていくのであれば、それは子どもたちのためにはなりません。教職員一人一人が自らの働き方を見直し、教育のプロとして、教育の質の向上のために仕事（ワーク）と生活（ライフ）の双方をともに充実させていくことが求められます。個人・学年部・校務分掌単位等のできることから一つ一つ着実に実行し、うまくいかなかったらやり直せば良いという柔軟な視点で取り組んでいくことが大切です。

#### ①働き方改革の意義への理解と実践

働き方改革には教職員の意識改革が大切であるとよく言われますが、自らの働き方（自らの勤労観）を見直すことは容易なことではありません。教職員一人一人が働き方改革に取り組んでいく上で、その意義を理解しているかどうかは、個々のワーク・ライフ・バランスの適正化に大きく影響します。教職員が「仕事」と「生活」の充実を図ることで、自らの人間性が高まり、子どもたちに対して効果的な教育活動を行えるようになることが働き方改革の意義です。ワーク・ライフ・バランスは他人から与えられるものではなく、自らが実践して獲得していくものという意識をもって、働き方改革に取り組んでいくことが求められます。

#### ②見通しをもった業務の遂行

ワーク・ライフ・バランスのライフ（生活）の時間を獲得するためには、自らのワーク（仕事）を、見通しをもって効率的に行う必要があります。業務内容のゴール（完成）からスケジュールを逆算して、「いつまでに」「何を」「どこまで」やっておけばよいのか、見通しをもって業務を行うことが大切です。

#### ③職場の環境整備（デスクの整理・整頓、ファイル等の適正管理）

個人で取り組む環境整備には、「整理・整頓」があります。整理（要るものと要らないものの区別）と整頓（要るものを適切な場所に配置）を行うことで、ものを探す時間が削減でき、業務の効率が大幅に上がります。毎日3分の探しものをすると、1か月で60分、1年では12時間もの時間を費やすことになります。デスクにはできるだけ必要最低限のものだけを保管し、必要なものはすぐに取り出せるように整った職場環境で業務を行うことを心がけましょう。

#### ④教職員同士のサポート体制の実践

教職員一人一人の長時間勤務の是正とワーク・ライフ・バランスの適正化を図るためには、教職員同士のサポートが必要不可欠です。他者をサポートするためのデータの共有化やコミュニケーションの活性化を主体的・対話的に図ることによってチームワークが向上します。仕事と生活の充実のためには、「誰かがサポートしてくれる」という安心感が何よりも大切です。

#### (4) 保護者・地域等の理解・協力のもとでの推進

中央教育審議会では「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」において、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方として整理されています。

これまで学校・教職員が慣習的に行ってきた業務の中には、教職員の情熱と献身的な努力により担ってきたものが少なくありません。また、それらの業務の多くは範囲が曖昧なまま行っている実態があり、それらの業務について明確化・適正化を図ることは、教職員の働き方改革を推進するためには必要不可欠です。

教職員が効果的な教育活動を行うためには、子どもたちの成長のために何を重視し、どのように時間を配分するかという考え方を校内で明確にし、保護者や地域等に伝え、理解を得ることが求められます。その上で、基本的に学校以外の主体にお願いしたい業務や教職員の負担軽減のための業務等について保護者・地域等に丁寧に説明し、その役割を主体的・対話的に委ねることが大切です。保護者・地域等の理解・協力により、教職員の長時間勤務の是正及びワーク・ライフ・バランスの適正化が促進され、教育の質が向上していくことが期待されるとともに、学校と社会との連携がこれまで以上に重視・強化されます。

<参考>中教審答申によりこれまでの学校業務が3つの区分に整理されている。

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等)	⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等)
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等)	⑩授業準備(補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等)	⑪学習評価や成績処理(補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動(部活動指導員等)	⑫学校行事の準備・運営(事務職員等との連携、一部外部委託等)
<p>※その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。</p>	<p>※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学校・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。</p>	⑬進路指導(事務職員や外部人材との連携・協力等)
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応(専門スタッフとの連携・協力等)

「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方」