

1. はじめに

近年、知識・情報・技術をめぐる変化の速さが加速度的となり、情報化やグローバル化など社会の変化が急速に進む中、子どもたちがそういった変化を前向きに受け止め、豊かな創造性を備え、持続可能な社会の創り手として、予測不可能な未来社会を自立的に生き、社会の形成に参画するための資質・能力を一層確実に育成することが求められています。

こうした中、学校は、新しい学習指導要領の「社会に開かれた教育課程」という理念の下、「カリキュラム・マネジメント」や「主体的・対話的で深い学び」の視点からの授業改善が求められています。その実現に向けては、全ての学校で、教員が授業や準備に集中し、健康で生き生きとやりがいをもって勤務しながら、学校教育の質を高められる環境を構築することが必要です。

しかしながら、平成28年度に実施した「教員勤務実態調査」（文科省）及び「教育職員の時間外勤務等に係る実態調査」（道教委）の結果では、以下のような、教職員の長時間労働の実態が明らかとなり、時間外勤務縮減に向けた働き方改革が喫緊の課題とされました。

■ 1週間当たりの学内総勤務時間（※正規の勤務時間38時間45分）

（小学校）	校長	54時間59分（国）・50時間46分（道）
	教頭	63時間34分（国）・65時間02分（道）
	教諭等	57時間25分（国）・54時間31分（道）
（中学校）	校長	55時間57分（国）・50時間41分（道）
	教頭	63時間36分（国）・63時間13分（道）
	教諭等	63時間18分（国）・60時間15分（道）

- 「過労死ライン」とされる1週間の残業時間が20時間以上となる割合は、小学校教諭は3割以上、中学校教諭は6割近くを占め、副校長・教頭では、小学校が6割以上、中学校が6割近くを占める。
- 国の調査では、10年前に比べ、いずれの職種でも平日・土日ともに勤務時間が増加している。中学校においては、土日の部活動に従事する時間が10年前よりも倍増している。
- メンタルヘルスの面では、年齢が若いほど、性別では男性と比べて女性が、状態が不良となる傾向がみられる。また、勤務時間が長くなるほど量的負荷、質的負荷が高く、勤務時間依存的に状態は不良となる。部活動については、必要な技能を備えていない場合、メンタルヘルスの状態は不良となる傾向にある。

こうしたことから、平成30年3月に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』」に基づき、「岩見沢市立学校における働き方改革行動計画」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することといたしました。

今後においても、学校、家庭、地域、行政が緊密に連携し、保護者や地域住民の理解を得ながら、教職員一人一人の意欲と能力を最大限に発揮できる勤務環境を整備し、教育活動に集中し専念できるよう計画を進めてまいります。

1. はじめに

子どもたちの将来は、AIやIoTに象徴されるように、加速度的に変化する社会において、複雑で予測困難なものとなっている。また、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大に伴い、いまを生きる私たちは、不確実で急激な状況の変化に即応し、複雑化する諸課題に対峙する時代に直面している。

次代を生きる子どもたちには、既存の枠組みや価値観にとらわれることなく、変化を柔軟に受け止め、感性を豊かに働かせながら、人生や社会をよりよいものにするよう考え、行動することが求められる。

教育委員会（以下「市教委」という。）では、子どもたちが自分の将来に向けて、夢や希望を描き続け、失敗にへこたれず、困難にもあきらめることなく立ち向かい、自分らしさを発揮して自己実現を図るとともに、他者と協働しながら社会に貢献する資質や能力を身につけられるよう、その基盤となる確かな学力の定着や豊かな人間性を育成する教育に取り組んでいるが、質の高い教育活動を推進するためには、教員が授業や準備に集中し、健康で生き生きとやりがいを持って勤務できるよう、長時間勤務の改善や業務負担の軽減などを図ることが重要である。

現在、各学校では、新型コロナウイルス感染症対策を徹底しながら、子どもたちの学びを最大限に保障するという観点に立って教育活動に取り組んでいるが、こうした状況の中で、新たに増加した教員の業務負担を軽減するためにも、これまで以上に実効性ある学校における働き方改革を進めていく必要がある。

2. これまでの取組の成果と課題

市教委では、平成30年度から令和2年度までの3年間を計画期間とした「岩見沢市立学校における働き方改革行動計画（以下「第1期行動計画」という。）」を策定し、これまで必要な見直しを行いながら、教員の時間外在校等時間の縮減に向けた取組を進めてきたが、これまでの目標等に関する検証内容は次のとおりである。

(1) 目標の達成状況の検証

目標	達成状況	課題
教員の在校等時間から規則で定める勤務時間等を減じた時間（時間外在校等時間）が1か月で45時間、1年間で360時間を超える教員を全市立学校でゼロにする。	時間外在校等時間の上限における各学校での達成率は、1か月では25.0%（小学校35.7%、中学校及び高校10%）、1年では33.3%（小学校35.7%、中学校及び高校30%）と低調であった。また、達成できなかった学校では、特定の教員による長時間勤務の状況がみられた。	時間外在校等時間の上限が遵守ができる環境を構築するとともに、特定の教員に業務が集中しない校内体制の整備や働き方に関する意識改革を進めることが必要である。
部活動休養日を全ての部活動で実施する。	部活動に取り組む全ての学校で実施できた。	取組を継続するとともに、部活動指導員等の有効活用や休日指導の段階的な地域移行など、部活動指導における教育職員の負担軽減に取り組む必要がある。
変形労働時間制を全市立学校で活用する。	実施できなかった。	働き方改革への効果などを含めて、活用の必要性を改めて検討する。
定時退勤日を全市立学校で月2回以上実施する。	各学校の達成率は、小学校では85.7%、中学校及び高校では70%であった。	教育職員の負担軽減などを進め、全ての学校で取り組める環境の構築が必要である。
学校閉庁日を全市立学校で年9日実施する。	全ての学校で実施できた。	学校閉庁日の定着

(2) 具体的な取組内容の検証

項目	実施内容等	課題等
教職員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備		
学校課題に応じた専門スタッフ等の配置促進	各学校の課題に応じてスクールカウンセラーや特別支援教育支援員等の配置を行った。	特別な支援を必要とする子どもが増加傾向にあり、特別支援教育支援員の増員についての検討が必要である。
ICTを活用した授業改善や教材の活用	国のGIGAスクール構想によるタブレットや高速大容量の通信環境を整備したほか、デジタル教材の活用環境の充実を図った。	ICT環境を有効活用した効果的かつ効率的な授業づくりの推進
校務支援システムの導入促進	令和2年度に導入した。	システムを有効に活用した校務の効率化の推進
地域との協働による学校を応援・支援する体制づくり	中学校区でコミュニティ・スクールに取り組むコミュニティ・エリア構想の取組を推進した。(令和2年度2校)	令和4年度までに全ての中学校区で実施
部活動に係る負担の軽減		
部活動の休養日等の設定	部活動の在り方に関する方針に基づき、休養日の実施及び活動時間の遵守に取り組んだ。	取組を継続するとともに、部活動指導員等の有効活用や休日指導の段階的な地域移行など、部活動指導における教育職員の負担軽減に取り組むことが必要である。
部活動における複数顧問の効果的な活用	部活動に取り組む全ての学校で実施できた。	
勤務時間を意識した働き方の推進と学校運営体制の充実		
ワークライフバランスを意識した働き方の推進	定時退勤日の実施のほか、校内研修等を通じて教育職員の意識改革に取り組んだ。	教育職員の負担軽減などを進め、全ての学校で定時退勤日に取り組める環境を構築するとともに、勤務時間を意識した働き方への意識改革を一層推進することが必要である。
人事評価制度等を活用した意識改革の推進	学校経営方針等において、働き方改革に関する取組を示すほか、面談等と通じて意識改革を促すなどに取り組んだ。	
長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定	夏季休業期間に3日間、冬季休業期間に6日間の学校閉庁日を実施した。	学校閉庁日の定着
勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムの構築	出退勤管理システムを導入し、令和2年10月から運用を開始した。	出退勤管理システムの適正な運用による在校等時間の客観的な把握に取り組む。
留守番電話等による連絡対応等	学校閉庁日において留守番電話等による自動メッセージ対応を実施した。	緊急時を除き、勤務時間外における電話の自動メッセージ対応の取組を検討する。
保護者や地域住民への理解促進	教育広報等を通じた理解促進の取組を実施した。	コミュニティ・エリア構想と連動した取組の充実が必要である。

項目	実施内容等	課題等
教育委員会による学校サポート体制の充実		
調査業務等の見直し	調査業務の精選、内容の見直し、提出期間の確保などに取り組んだ。	より一層の簡素化・効率化を推進する。
勤務時間に関する制度の有効活用	校長会議等を通じた指導・助言を行った。	効果的な指導・助言に継続的に取り組むことが必要である。
適正な勤務時間の設定		
教育課程の編成・実施に関する指導助言		
トラブル等に直面した際のサポート体制の構築	学校でのトラブル等の対して指導・助言を行ったほか、必要に応じて関係機関と連携した取組を進めた。	学校における諸課題の複雑化に伴い、弁護士など法的な観点から指導・助言を得られる環境を構築することが必要である。
メンタルヘルス対策の推進	令和元年度よりストレスチェックを実施した。	受検率の向上
学校行事の精選・見直し	学校行事の精選・見直しを推進した。	ある程度の精選・見直しは進んだが、学校行事の目的を踏まえた上で、効率的な準備や実施を推進する。

(3) 取組の総括

第1期行動計画では、ICTを活用した授業改善や教材の活用、校務支援システムの導入、部活動休養日や学校閉庁日の実施などに一定の成果があがったが、新型コロナウイルス感染症対策など想定外の対応が必要となったこともあり、目標としていた時間外在校等時間の上限の達成率は低調であった。

このため、教育職員が疲弊することなく生き生きと子どもに向き合える環境を構築するためには、働き方に関する意識改革を進めるとともに、ICTの活用による業務の効率化を図るなど、第1期行動計画の取組を土台として更なる改善・充実を図り、市教委と学校が緊密に連携しながら、継続的に「学校における働き方改革」を推進していく必要がある。

2. 行動計画の性格

- 本計画は、市内すべ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。
- 本計画については、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。

3. 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共に、日々の生活や教員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、地域等を含めたすべ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. 第2期行動計画の概要

学校における働き方改革の目的は、「教員のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに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、子どもたちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること」である。

この目的を実現するため、教育を取り巻く状況の変化を的確に反映させるとともに、新たな取組を加えるなどした行動計画（以下「第2期行動計画」という。）を策定し、より実効性の高い働き方改革を推進していくものとする。

(1) 第2期行動計画の性格

第2期行動計画は、公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針（令和2年文部科学省告示第1号。以下「国指針」という。）第2章第2節(1)に基づく教育職員の在校等時間の上限等に関する方針として、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条例（昭和46年北海道条例第61号。以下「給特条例」という。）第8条及び岩見沢市立学校管理規則（以下「学校管理規則」という。）第10条の2第3項に基づき、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項を定めるものである。

6. 計画の目標及び期間

- 本計画に掲げる取組について、成果の検証を行いながら着実に進めるため、当面の目標を次の通り設定し、取組期間は、平成30年度から令和2年度までの3年間とします。
 - ①教員の在校等時間から規則で定める勤務時間等を減じた時間が1か月で45時間、1年間で360時間を超える教員を全市立学校でゼロにする。
 - ②部活動休養日を全ての部活動で実施する。
 - ③変形労働時間制を全市立学校で活用する。
 - ④定時退勤日を全市立学校で月2回以上、実施する。（平成30年度は月1回以上とする）
 - ⑤学校閉庁日を全市立学校で年9日実施する。（平成30年度は年6日とする）

(2) 目標、重点的に実施する取組及び取組期間

国指針第2章第1節(2)に基づき、学校管理規則第10条の2第1項に定める在校等時間の上限の遵守に向けて、次のとおり目標、重点的に実施する取組及び取組期間を設定する。

【目標】

教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を減じた「時間外在校等時間」の上限を1か月で45時間以内、1年間で360時間以内とする。

【重点的に実施する取組】

- ①在校等時間の客観的な計測・記録と公表
- ②ワークライフバランスを意識した働き方の推進（働き方に関する意識改革）
- ③ICTを活用した業務の効率化
- ④部活動の負担軽減に向けた国の部活動改革を踏まえた環境整備
- ⑤持ち帰り業務（学校教育活動に必要な業務）をゼロにする。

【取組期間】

令和3年度から令和5年度までの3年間とし、市教委と学校が緊密に連携・協力しながら、目標の早期達成に向けて取り組む。

【用語解説】

- ①「教育職員」とは、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第2条に規定する教育職員で岩見沢市立学校に勤務する職員をいう。
- ②「在校等時間」とは、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間（正規の勤務時間外においていわゆる「超勤4項目」以外の業務を行う時間を含む。）として、外形的に把握することができる時間を基本とし、次のア及びイの時間を加え、ウ及びエの時間を除く時間とする。
 - ア 校外において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として外形的に把握する時間
 - イ 在宅勤務（情報通信技術を利用して行う事業場外勤務）等の時間
 - ウ 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（当該教育職員の申告に基づくもの。）
 - エ 休憩時間

4. 教育委員会の役割

- 教育委員会は、岩見沢市立学校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共に、学校等の取組を行うための支援を行います。

5. 学校の役割

- 学校長は、学校の重点目標を明確化し、全職員の共通理解のもと、働き方改革に向けた取組を、教育委員会と連携しながら主体的に推進します。
- 勤務時間を意識した働き方を進め、職員一人一人の意識改革を促進するため、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ます。

7. 推進体制

- 教育長を座長として、教育委員会、岩見沢市校長会、岩見沢市教頭会で「働き方改革推進部会」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

- 教育委員会及び学校は、地域や各学校の実情を踏まえ、次の取組を行います。

(1) 教職員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備

■ 学校課題に応じた専門スタッフ等の配置促進

各学校の課題に応じてスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育支援員等の配置を進めるとともに、部活動の指導体制については、国や道教委等の動向を見ながら専門スタッフ等の派遣や配置の支援に努める。

■ ICTを活用した授業改善や教材の活用

道教委が作成した各教科の教材資料や実践資料などを有効に活用すると共に、PCや実物投影機・プロジェクターなどを活用した授業づくりにより、教材準備などの効率化を図る。

■ 校務支援システムの導入促進

道教委が全道立学校に導入している、成績処理などを行う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」の導入に向けて検討を進める。

4. 市教委及び学校の役割

(1) 市教委の役割

市教委は、岩見沢市立学校における働き方改革を進めるための取組を主体的に行うほか、学校の取組を支援する。

(2) 学校の役割

学校長は、学校の重点目標に働き方改革を明確に位置付け、全職員の共通理解のもと、「勤務時間」を意識した働き方を進め、職員一人一人の意識改革を促進するとともに、第2期行動計画に掲げる具体的な取組を実践し、時間外在校等時間の縮減に努める。

5. 推進体制

教育長を座長として、市教委、岩見沢市校長会、岩見沢市教頭会で「働き方改革推進部会」を設置する。

6. 取組の検証

市教委及び学校は、各取組の進捗状況を把握・検証し、必要に応じて第2期行動計画の見直しを行う。

7. 具体的な取組内容

(1) 教育職員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備

■ 学校課題に応じた専門スタッフ等の配置促進

□ スクールカウンセラー、スクールサポートスタッフ、学習指導員等の有効活用を推進する。(市教委・学校)

□ 特別支援教育支援員等の配置拡充を推進する。(市教委)

■ ICTを積極的に活用した業務等の推進

□ デジタル教材やタブレットを活用した授業づくりのため、ICT環境の充実と安定的な運用を図る。(市教委)

□ デジタル教材や教育用ソフトを有効に活用した効果的かつ効率的な授業づくりを推進する。(市教委・学校)

□ 校務支援システムを有効に活用し、校務の効率化を推進する。(学校)

□ ICTの活用スキル向上を図るための研修を充実する。(市教委・学校)

■ 地域との協働による学校を応援・支援する体制づくり

学校を核として、地域全体で子どもたちの学びや成長を支える取組が推進されるよう、地域住民が学校の教育活動を支援する「地域学校協働活動」や、保護者や地域住民が学校運営に参画する「コミュニティ・スクール」の導入などを進めるとともに、地域の実情に応じた効果的な活動を促す。

(2) 部活動に係る負担の軽減

■ 部活動の休養日等の設定

生徒や担当教員の健康・安全及びケガの防止、心身のリフレッシュを図るほか、教員がいきいきとやりがいをもって勤務しながら、学校教育の質を高められる環境を構築するため、部活動の休養日等を次のとおり実施する。

なお、下記の休養日及び活動時間の具体的な取扱いの詳細など、部活動の適切な運営については、「岩見沢市の部活動の在り方に関する方針」によることとする。

①休養日

学期中は、週当たり2日以上休養日を設ける。(平日は少なくとも1日、土曜日及び日曜日(以下「週末」という。)は少なくとも1日以上を休養日とする。ただし、週末又は祝日に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。)

また、学校閉庁日は休養日とし、学校で行う朝練習や自主練習も行わない。

②活動時間

1日の活動時間は、長くとも平日では2時間程度、学校の休業日(学期中の週末を含む。)は3時間程度とする。

■ 部活動における複数顧問の効果的な活用

特定の教職員に負担が偏ることがないように、可能な限り複数顧問の配置とする。

(3) 勤務時間を意識した働き方の推進と学校運営体制の充実

■ 勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムの構築

勤務時間の管理については、労働安全衛生法の改正により、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務であることが明確化されたことを踏まえ、服務監督権者である教育委員会は、具体的な方法を検討し、勤務時間等を客観的に把握し集計するシステムを可能な限り早期に構築する。

各学校においては、勤務時間等を把握・記録した結果を踏まえ、職員の健康に配慮するとともに、一部の職員に業務が集中しないよう、業務の平準化、効率化などの取組を進める。

■ 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」を設け、教職員の意識啓発の徹底に努める。

■ 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

- 保護者や地域住民が学校運営に参加するコミュニティ・エリア構想(中学校区単位のコミュニティ・スクール)を全中学校区で導入する。(市教委・学校)
- 子どもたちの効果的な教育活動に資する「学校における働き方改革」の理解促進に努める。(市教委)

■ 学校給食費の公会計化の推進

- 学校給食費の公会計化を推進する。(市教委)

(2) 部活動指導に関わる負担の軽減

■ 部活動指導員等の有効活用

- 部活動指導における教育職員の負担軽減の観点から、部活動指導員や外部指導者の効果的な活用を推進する。(市教委・学校)

■ 国の部活動改革を踏まえた環境整備

- 国の部活動改革の方向性を踏まえて、休日の部活動指導の地域移行を段階的に進めるための環境を整備する。(市教委)

(3) 勤務時間を意識した働き方の推進と学校運営体制の充実

■ 在校等時間の客観的な計測と記録

- 出退勤管理システムによる出退勤時刻管理の適正な運用を図り、教育職員の在校等時間を客観的に計測・記録し、市民への公表に取り組む。(市教委・学校)
- 在校等時間を計測した結果を踏まえ、教育職員の健康に配慮するとともに、一部の教育職員に業務が集中しないよう、業務の平準化や効率化等の取組を進め、時間外在校等時間の縮減に努める。(学校)

■ ワークライフバランスを意識した働き方の推進

- 一人一人がワークライフバランスの視点を持った働き方を実践できるよう意識改革を促すとともに、月2回以上の定時退勤日の実施、年次有給休暇の取得を促進する。(学校)

■ 留守番電話等による連絡対応等

教育委員会は、非常災害の場合や児童生徒等の指導に関し緊急の必要性がある場合を除き、教員が保護者や外部からの問合せ等への対応を理由に時間外勤務をすることのないよう、緊急時の連絡方法を確保した上で、留守番電話等による連絡対応等の取組の検討を進める。

■ 人事評価制度等を活用した意識改革の推進

- 1) 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共に、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する
- 2) 人事評価の面談において、管理職員が職員と業務改善に向けた意識の共有を図る。

■ 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」を次のとおり実施する。

- ① 夏季休業期間 8月15日前後の3日間（夏季休業期間内で、学校の実情に応じて設定することも可）（平成31年度から適用）
- ② 冬季休業期間 12月29日から1月3日までの6日間

なお、サービス上の取扱いについては次のとおりとする。

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がないように留意すること。

ウ 年次有給休暇等を希望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

■ 保護者や地域住民への理解促進

各学校においては、保護者や地域住民等に対し、適切に説明責任を果たし、その理解と協力を得るためにも、業務改善や教員の働き方改革について、学校評価に明確に位置づける。

■ 勤務時間外における電話の自動メッセージ対応

□非常災害の場合や児童生徒等の指導に関し緊急の必要性がある場合を除き、教育職員が保護者や外部からの問合せ等への対応を理由に本来の勤務時間を越えて勤務をすることのないよう、緊急時の連絡方法を確保した上で、勤務時間外における電話の自動メッセージ対応の取組を進める。（市教委・学校）

(4) 教育委員会による学校サポート体制の充実

■ 調査業務等の見直し

教員の事務の負担を軽減するため、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共に、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んでいく。

■ 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、週休日の振替に係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も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う。

■ 適正な勤務時間の設定

児童生徒等の登下校時刻や、部活動、学校の諸会議等については、教職員が適正な時間に休憩時間を確保できるようにすることを含め、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うよう、学校に対して指導・助言を行う。

やむを得ず「超勤4項目」以外の業務を、早朝や夜間等、通常の勤務時間以外の時間帯に実施せざるを得ない場合には、変形労働時間制や週休日の振替などの勤務時間や休憩時間に係る諸制度を有効活用して、正規の勤務時間の割振りを適正に行うなどの措置を講ずるよう、学校に対して指導・助言を行う。

■ 教育課程の編成・実施に関する指導助言

標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画することのないよう指導・助言するとともに、指導体制を整えないまま標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画している場合には、指導体制の整備状況を踏まえて精査して教員の時間外勤務の増加につながらないようにし、教育課程の編成・実施に当たっても教員の働き方改革に十分配慮するよう、各学校に対して指導・助言を行う。

■ トラブル等に直面した際のサポート体制の構築

学校が児童虐待や生徒指導上の諸課題に直面した際に適切に対応することができるよう、市長部局や警察等との緊急時における連絡体制の確立や会議による情報共有などにより、関係機関との連携・協力体制を強化する。

■ 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、ストレスチェックの実施について検討するとともに相談体制の充実を図る。

■ 学校行事の精選・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とするなどして、学校行事の精選や見直しの取組を推進するよう促す。

(4) 教育委員会による学校サポート体制の充実

■ 調査業務等の見直し

□教育職員の事務負担を軽減するため、学校を対象とした調査の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しないよう配慮する。(市教委)

■ 勤務時間に関する制度の有効活用

□週休日の振替に係る勤務時間のスライド・振替期間の特例、週休日における勤務時間の割振りの変更など、勤務時間に係る制度が有効に活用されるよう指導・助言を行う。

(市教委)

□長期休業期間等において休日を集中して確保できるよう、1年単位の変形労働時間制の導入に向けた環境整備を行う。(市教委)

■ 適正な勤務時間の設定

□児童生徒等の登下校時刻や、部活動、学校の諸会議等については、適正な時間に休憩時間を確保できるようにすることを含め、教育職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うよう指導・助言を行う。(市教委)

□やむを得ず「超勤4項目」以外の業務を、早朝や夜間等、通常の勤務時間以外の時間帯に実施せざるを得ない場合には、変形労働時間制や週休日の振替などの勤務時間や休憩時間に係る諸制度を有効活用して、正規の勤務時間の割振りを適正に行うなどの措置を講ずるよう、指導・助言を行う。(市教委)

■ 教育課程の編成・実施に関する指導助言

□標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画することのないよう指導・助言するとともに、指導体制を整えないまま標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画している場合には、指導体制の整備状況を踏まえて精査して教員の時間外勤務の増加につながらないようにし、教育課程の編成・実施に当たっても教員の働き方改革に十分配慮するよう指導・助言を行う。(市教委)

■ トラブル等に直面した際のサポート体制の構築

□学校に対する不当又は過剰な要求等に対し、弁護士など法的な観点から指導・助言が得られる環境を整える。(市教委)

■ メンタルヘルス対策の推進

□教育職員のメンタルヘルス対策を推進するために実施しているストレスチェックの受検率の向上を図るための取組を推進する。(市教委)

■ 学校行事の見直し

□学校行事の目的を踏まえた上で、効率的な準備や実施を促す。(市教委)

■ 押印の省略

□可能なものから学校提出書類への押印の省略に取り組む。(市教委)

8. 学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項

- ①時間外在校等時間の上限については、教育職員が上限時間まで勤務することを推奨する趣旨ではないことに留意すること。また、この上限は「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として設定するものであり、在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものであること。
- ②市教委及び学校長は、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであってはならないこと。
- ③教育職員の在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならないこと。
- ④本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならないものであること。また、市教委及び学校長は、業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めること。

10. 岩見沢市立学校の教員の勤務時間の上限について

教員の勤務時間に関しては、文部科学省が平成31年1月25日に策定した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」において、服務監督権者である教育委員会は、同ガイドラインを参考にしながら所管する公立学校の教員の勤務時間の上限に関する方針等を策定することとされたことから、本項で岩見沢市立学校の教員の勤務時間の上限について定める。

教育委員会は、次に定める勤務時間の上限の目安時間を超えないように、業務の削減や勤務環境の整備を進める。

各学校は、教員の勤務時間管理や業務の役割分担の適正化、効率化等を進め、勤務時間の上限の目安時間を超えないように努力する。

(1) 対象者

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第2条に規定する教育職員を対象とする。

(2) 勤務時間の上限

■ 勤務時間の考え方

いわゆる「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて、勤務時間を適切に把握するために、教員等が校内に在籍している在校時間を対象とすることを基本とする。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する。

これに加えて、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、時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算する。

ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとする。

これらを総称して「在校等時間」とする。

■ 目安時間

1か月の在校等時間の総時間から岩見沢市立学校管理規則（以下「規則」という。）で定め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。

また、1年間の在校等時間の総時間から規則で定め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。

■ 特例的な扱い

上記を原則としつつ、児童生徒等に係る臨時的な特別の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規則で定め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で定め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。

また、1か月の在校等時間の総時間から条例で定め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規則で定め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。

(3) 実効性の担保

- 教育委員会は、各学校での実施状況を把握した上で、その状況を踏まえ、勤務時間の長時間化を防ぐための業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等の取組を実施する。
特に、上限の目安時間を超えた場合には、該当校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行う。
- 教育委員会は、保護者も含めて地域全体が内容を理解できるよう、教育関係者はもちろん、保護者や地域住民等に対して広く周知する。
- 教育委員会は、既存の調査等を活用しつつ、適宜、各学校の取組状況を把握する。

(4) 留意事項

- 本項については、上限の目安時間まで教員等が在校等したうえで勤務することを推奨する趣旨ではなく、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として作成するものであり、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組まれるべきものであること。決して、学校や教員等に上限の目安時間の遵守を求めるのみであってはならないこと。
- 働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法体系において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、在校時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測し、校外の時間についても、本人の報告等を踏まえてできる限り客観的な方法により計測すること。
- 休憩時間や休日の確保等労働法制を遵守すること。また、教員等の健康及び福祉を確保するため、在校等時間が一定時間を超えた教員等への医師による面接指導や健康診断を実施すること、退勤から出勤までに一定時間を確保すること、年次有給休暇等の休日についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること、必要に応じ産業医等による助言・指導を受けるとともに、教員等に産業医等による保健指導を受けさせること。
- 上限の目安時間の遵守を形式的に行うことが目的化し、真に必要な教育活動をおろそかにしたり、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させたりすることがあってはならないこと。さらに、上限の目安時間を守るためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加してしまうことは、本項のそもそもの趣旨に反するものであり、厳に避けること。

(5) その他

上記(4)に記載する在校等時間の客観的な計測については、勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムの構築後に実施することとする。

【改正経過】

平成30年11月14日 作成
平成31年 3月33日 一部改正
令和 元年12月 3日 一部改正