

## 第2次多忙化解消行動計画

### 教職員が生き生きと子どもと向き合えるための行動計画

教職員が自らのワーク・ライフ・バランスを確立し、心身ともに健康であることは、生き生きと子どもと向き合うための基盤です。学校園と教育委員会、保護者・地域が一体となって教職員の長時間勤務の縮減を推進し、魅力ある教職員が生き生きと子どもと向き合える教育環境をみんなで創り上げていきましょう。

平成30年3月

(令和2年3月改定)

新潟市教育委員会

## 「第2次多忙解消行動計画」の改定について

令和2年1月17日、文部科学省より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7条に基づく「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」が告示され、教育職員が教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」とし、その上限を設定して、教育委員会は業務量の適切な管理を行うということが示されました。

また、教育委員会が講ずべき措置として、国の指針を参考にしながら、教育職員の在校等時間の上限等に関する方針を教育委員会規則等において定めることも示されました。

これらを受け、本市においても、教育職員の勤務時間、休暇等に関する条例や教育委員会規則の改正を予定しており、本計画についても指針等の見直しを行うこととしました。

なお、条例施行規則の一部改正については、下記のとおりです。

### 新潟市教育職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則の一部改正について

#### 1 改正理由

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の一部改正に伴い、教育職員の業務量の適切な管理等を図るための措置を教育委員会において定めるため、所要の改正を行うもの。

#### 2 改正内容

新潟市教育職員の勤務時間、休暇等に関する条例第11条の規定に基づき、在校等時間の上限等を設け、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

##### <在校等時間>

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として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」とし、勤務時間を管理

##### <在校等時間の上限>

① 1か月の時間外在校等時間について、45時間以内

② 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内

※ 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合は、1か月の時間外在校等時間100時間未満、1年間の時間外在校等時間720時間以内

(連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以内、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は年間6か月まで)

#### 3 施行期日 令和2年4月1日

## すべての力を合わせて「働き方改革」を

「子どもたちのためになるのだから…」

「他の先生方のために自分がかんばればよいのだから…」

「これまでよりも、もっとよいものを…」

「保護者や地域が望んでいるのだから…」

これまで、日本中の多くの教職員の皆さんは、このような気持ちで仕事に取り組んできたのではないのでしょうか？ そして、このような気持ちで取り組まれた成果として、日本中の子どもたちに、学力、体力、さらに「生きる力」が身に付いてきたことは間違いありません。長年に渡って創り上げてきた日本の教育の成果は、世界に誇れる輝かしい成果です。さらに、新潟市教育ビジョンの下で、取り組んできた新潟市の教育も、日本や世界に誇れる教育です。

一方、その輝かしい成果が、教職員のみなさんの献身的な努力や長時間の勤務に支えられて可能となっていたことを否定することはできません。「よりよい教育を行いたい」「子どもたちのためにできることは全てしたい」という思いが長時間の勤務を生み、時には教職員のみなさんの心や体に過度の負担をかけたり、家族と過ごす時間を奪っていたりしたこともあったのではないのでしょうか。今こそ、「働き方改革」を通じて、このような状況を改善していく必要があります。

「働き方改革」は、単に、教職員のみなさんの長時間勤務を解消することだけを目指すものではありません。みなさんのよりよい教育への思いを大切にし、さらに教育の質を保ちながら、長時間勤務を解消していくことを目指します。

「多忙化解消なんて無理だ。もう削れるところはすべて削っている…」

「自分たちの努力だけでは無理。保護者や地域の理解がないと…」

「教職員一人一人の働き方に関する考え方が違う。市全体の改革は難しい…」

その通りです。「働き方改革」は、簡単には解決しない課題です。もしかしたら、正解のない課題でありゴールのない取組なのかもしれません。しかし、学校園と教育委員会が連携し、取り組み続けなければならない課題です。さらに、保護者や地域の理解を得ながら進めて行く必要があります。

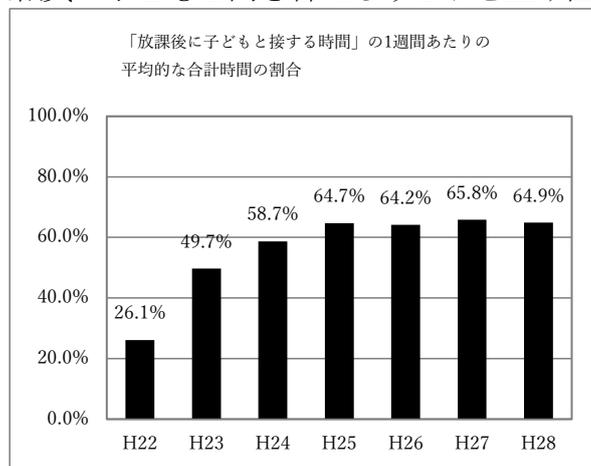
課題の解決に向けては、実態を正しく把握し、適切な分析から課題を明らかにし、いつ・誰が・何を・どのように取り組むのかを決めなければなりません。そして、成果を検証し、必要に応じて、個人や組織といった単位で成果と情報を共有する必要があります。

学校園と教育委員会、そして保護者や地域のみなさんのすべての力を合わせて、「働き方改革」を推進していきましょう。

# 1 行動計画策定の趣旨

## 1 背景

OECD 国際教職員指導環境調査（2013 年）では、日本の教職員の勤務時間が 34 か国中、最長であり、課外活動指導時間や事務業務時間が長く、授業・準備時間は平均的であることが明らかになっています。新潟市では「教職員が子どもと向き合えるゆとりを生み出す行動計画」を平成 23 年 3 月に策定し、「放課後に、子どもと接する時間が 1 週間あたり 5 時間以上の教職員の割合を 20% 以上にすることを当初の目標として、学校園の多忙化を解消する 8 つの視点から、継続的発展的に取組を進めてきました。それにより指標の「放課後に、子どもと接する時間が 1 週間あたり 5 時間以上」の教職員の割合は増え、一定の成果を上げることができました（右図）。



しかしながら、教職員の長時間勤務が指摘され、従来の献身的教職員像を前提とした学校園の組織体制では、質の高い学校園教育を持続発展させることは困難であることが指摘されています。平成 29 年 4 月に文部科学省より公表された勤務実態調査では、10 年前よりも長時間勤務が常態化していることが明らかになり、報道では月あたり 80 時間以上の時間外勤務をしている教職員の割合が衝撃的に扱われました。

また、全国的にも労働環境については注目が集まっており、「ニッポン一億総活躍プラン」では、長時間勤務を抑制し、働く人々のワーク・ライフ・バランスの実現や働き方改革が求められています。

## 2 学校園を取り巻く課題

児童生徒への指導の困難化や保護者対応の増加、家庭・地域の教育力の低下など学校園を取り巻く環境は厳しさを増し、教職員の仕事はますます拡大、多様化しています。

また、学校園は、グローバル化の進展や人工知能（A I）の飛躍的な進化など、社会の加速度的な変化の中にあります。そして、将来の予測が難しい社会の中でも、伝統や文化に立脚した広い視野をもち、志高く未来を創り出していくための資質・能力を一人一人の子どもたちに確実に育むことが期待されています。

人間が学ぶことの本質的な意義や意味を問い直し、「何を学ぶか」という指導内容の見直しに加えて、「どのように学ぶか」「何ができるようになるか」の視点から「学びの地図」としての学習指導要領が示され、平成 30 年から幼稚園では全面実施、小学校では先行実施されるなど、学校園が取り組むことはますます増えていく状況です。

このような中、学校園の業務改善を図り本来業務への時間を生み出すこと、そして何よりも教職員が健康的に生き生きと子どもに向き合える教育環境を整えていくことが必要になっています。

### 3 これまでの取組

新潟市教育委員会では、これまでの多忙化解消対策が一定の成果を上げていることを踏まえつつも、社会や学校園を取り巻く状況の変化に対応するために、新たな多忙化解消対策へ向けた一步を踏み出すこととし、平成29年5月に教育委員会内に多忙化解消検討会を立ち上げ、各課を横断したワーキングチームによる検討を重ねてきました。これまでの主な取組は、次のとおりです。

(1) ワーキングチーム会議

○H29 6回 ○H30 5回 ○R1 7回

(2) ワーキングチームによる現地視察（鳥屋野小学校，上山中学校）H29 9月26日

(3) 多忙化解消検討会議

○H29 9月，12月，2月 ○H30 2月 ○R1 2月

(4) 出退勤管理システムの導入（H29）

(5) 働き方改革研修会の開催 ○H30 4月，5月，6月，8月 ○R1 7月，9月

(6) 長期休業中の学校園閉庁日及び休暇取得促進日の実施，拡大（H30～）

(7) スクールロイヤー制度の導入（H30～）

(8) 「やろてば新潟フォーラム」の開催（R1 12月）

## 2 行動計画の方針

- 1 実態を捉え、実効性のある方策を立て、継続的に取り組みます。
- 2 教育委員会事務局各課の横断的な連携，校園長会，PTA，関係団体等との連携により教職員の長時間勤務の縮減策を進めます。
- 3 短期・中期・長期の目標を設定して、できることから速やかに実行に移します。
- 4 学校園現場や教育委員会の取組をフォローアップし、取組を継続・発展させます。

平成29年度4月から出退勤管理システムの運用を開始したことで、全教職員の勤務実態を把握できるようになりました。また、一人一人の教職員が出勤退勤の時刻を記録することで、自らの勤務実態を客観的に把握しています。記録の集積によって、なんとなく捉えていた多忙な勤務実態があらわになり、学校種での違い，職位や職種による違いが明らかになり、実効性のある方策へ向かうための実態を把握できました。

しかしながら、学校園現場からは多忙化解消にかかわる業務改善について、「できることは、全てやり尽くした。」「教育委員会事務局から一斉に方策を出してほしい。」といった悲鳴ともいえるような苦しい声も聞こえます。学校園の裁量や努力で行うことが困難なものについては、教育委員会事務局各課が積極的に横の連携を図り、実行に移していきます。

また、これまで学校園が担ってきた役割や業務について、多忙化解消の視点から、他に委ねたり、他に協力を仰いだりすることが可能かどうかを検討します。そして、校園長会，PTA，関係団体との連携を通して、具体的な取組を進めていきます。

実行に移す前提として、保護者・地域の方々の理解が必要不可欠です。学校園そして教育委員会がていねいに説明を行いながら、進めていかなければなりません。

さらに、教職員の多忙化解消は、喫緊の課題であることから、短期・中期・長期の目標を設定して計画的に進めていくのはもちろんですが、スピード感をもって「できることから速

やかに実行する」ことを大切にしていきます。

そのためにも、教育委員会内にワーキングチームを中核とする対策チームを組織し、多忙化解消検討会を定期的を開催して、学校園現場や教育委員会の取組のフォローアップを確実に果たしていきます。

### 3 行動計画の目標と行動期間

#### 1 行動計画の目標

教職員が自らのワーク・ライフ・バランスを確立し、心身ともに健康であることは、生き生きと子どもと向き合うための基盤である。魅力ある教職員を育成し、質の高い教育活動を行うために、学校園と教育委員会、地域・保護者が一体となって教職員の長時間勤務の縮減を推進する。

行動計画策定の趣旨、現状を踏まえ、次の具体的な指標を掲げて取り組みます。

#### 指 標

- ① 1か月の時間外在校等時間（※1）について、45時間以内にする。（※2）
- ② 1年間の時間外在校等時間（※1）について、360時間以内にする。（※2）
- ③ 1年間14日以上<sup>年次有給休暇</sup>を取得する教職員を増やす。

※1 職員が業務を行う時間（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7条の指針に規定する在校等時間をいう。）から所定の勤務時間（同法第6条3項各号に掲げる日（代休日指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。）を除いた時間

※2 児童生徒等に係る臨時的な特別な事情により業務を行わざるを得ない場合は、1か月の時間外在校等時間100時間未満、1年間の時間外在校等時間720時間以内（連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以内、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は6か月まで）

現状を踏まえ、まずは、1か月の時間外在校等時間を45時間以内、1年間の時間外在校等時間を360時間以内にするよう努めます。

なお、厚生労働省が指摘している過労死ラインと呼ばれている「月あたりの時間外在校等時間が80時間超」については、優先して解消していきます。

時間外在校等時間の割合は、月あたり45時間以下は、年々増加し、月あたり80時間超は、年々減少しています。（H29～H30は通年 R1は4月～1月の平均）

<月あたり45時間以下の割合> 全体：(H29) 63%→(H30) 64%→(R1) 66%

※ H29と比較して、R1では、3ポイント増加

<月あたり80時間超の割合> 全体：(H29) 10%→(H30) 7%→(R1) 5%

※ H29と比較して、R1では、5ポイント減少

また、年間を通しての休暇の取得を促進します。平成30年度の年次有給休暇の取得実績（用務員、給食調理員を除く全教職員）は、平均14日間となっています。休暇取得を促進することで、教職員の心身の充実を図り、生き生きと子どもに向き合えるようにします。

**3か年の達成目標** ※ すべて教職員の割合を示す

	月あたり平均時間外在校等時間が45時間以下	年間14日以上有給休暇取得
平成30年度	前年度を上回る	前年度を上回る
令和元年度	前年度を上回る	前年度を上回る
令和2年度	全体の70%以上	全体の70%以上

**2 行動期間**

多忙化の解消は喫緊の課題であり、学校園・教育委員会の取組の成果を点検・評価し、さらに継続的に推進するために、行動期間は3年間とします。

行動期間：平成30年3月1日 ～ 令和3年3月31日（3年間）

**4 学校園・教育委員会での具体的な取組**

**1 学校園での取組**

管理職のリーダーシップのもと、次の（1）～（3）の取組を進めていきます。学校園組織として、教職員個人としての両面から取組んでいきます。

**（1）あらゆる場や機能を活用し教職員の長時間勤務縮減策を推進＜組織としての挑戦＞**

**① 業務の削減、簡素化、効率化の推進【新規】**

現在、教職員が担っている業務内容や業務量を把握し、やめるもの、変えるもの、役割分担できるものなどの仕分けを進め、業務の削減を進めます。

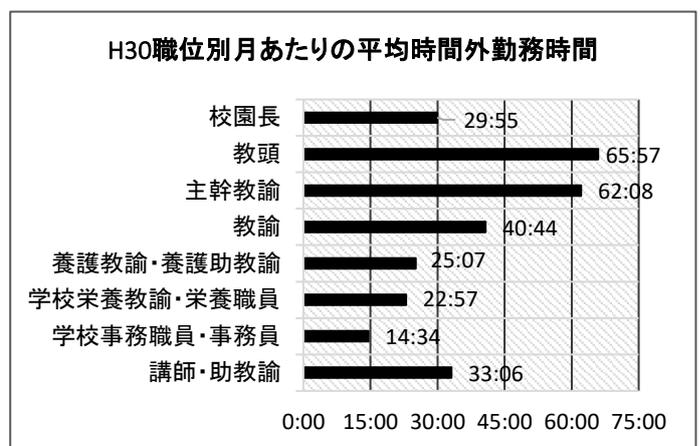
また、一部の教職員に負担が偏らないよう、教職員間の業務の平準化を進めます。職位別にみると教頭、主幹教諭の時間外勤務が長くなっており、業務の見直しが必要です。

(例) ○教頭の授業の持ち時数の見直し

○運動会等の行事の過度な準備・練習の削減

○宿泊行事の見直し

○教頭と事務職員の協力・役割分担 など



## ② 休憩時間や休日の確保【新規】

昼休みに十分に休憩時間をとりにくい状況があります。1日の勤務の中での休憩時間が確保されるよう、また、休日も確保されるよう、実態を踏まえ教育委員会と連携して業務の適正化や環境整備等に取り組んでいきます。

## ③ P T A・地域コミュニティなどあらゆる機会に多忙化解消へ向けた理解・協力を要請【継続】

教職員の勤務実態や自校の実態、長時間勤務縮減策について積極的に説明をすることで理解と協力を要請していくことが大切だと考えています。例えば、P T A総会や地域コミュニティの場で説明し、出てきた意見やこれまでの経緯などもしっかりと踏まえて、縮減策を考えていくことが必要です。保護者や地域の方から学校行事の運営に積極的に協力をいただくことや、教職員の負担軽減の視点からこれまでのP T A行事や地域行事の参加のあり方などの見直しもお願いしていきます。

## ④ 一人一人の教職員のアイデアを生かすシステムを構築【継続】

一人一人の教職員のもち味を発揮させ、学校運営の推進力を生むことは、管理職の重要な責務です。ぜひ、各学校園単位で多忙化解消プロジェクトチームを組織し、そのチームを中核に取組を進めてください。既存の組織を充てることも可能ですが、新規に組織する際には、年齢や男女のバランスを考慮して編制してください。一人一人の教職員のアイデアが生かされることで、当事者意識が高まり、学校全体の活性化につながっていきます。

## ⑤ 学校事務の共同実施から好事例を発信し水平展開【継続】

新潟市の強みは、なんといっても学校事務の共同実施という機能があることです。事務長を要とする学校事務職員の共同実施単位での情報交換・共有等により、新潟市全体の業務改善を発展させます。各学校で行われている好事例を自校にもち帰って実施すること（自校化）、区単位やグループ単位で実施すること（水平展開）で、その効果を広めていきます。

このため、各学校園における学校事務職員の役割が一層重要になってきます。

## ⑥ 中学校における適正な部活動運営の在り方の検討【新規】

中学校部活動において、複数の顧問を配置できず、一人の顧問に大きな負担がかかっている実態がみられます。生徒や教職員の人数を踏まえ、指導内容の充実、生徒の安全確保、教職員の長時間勤務の解消の視点から円滑に部活動を実施できるよう練習等の在り方などについて検討し、保護者や地域の理解を図りながら進めていきます。

## ⑦ 小学校高学年における一部教科担任制の検討【新規】

先行実施している学校からは、「学年全体で子どもたちの状況に対応できる」、「教職員の教科指導の専門性が高まる」、「授業準備にかかる時間が減り、授業の質が高ま

る」などのメリットが報告されており、小学校高学年における一部教科担任制について、自校の実態を踏まえた検討を行い、校長の裁量で実施を進めます。

## (2) 一校一取組で働きやすい職場改革 <組織としての挑戦> 【継続】

右のグラフは、令和元年度の「一校一取組」がどのような成果に繋がっているかについての学校調査結果です。

学校園では、管理職のリーダーシップのもと、教職員の参画を基本とし、取組内容を決定して取り組んできました。現

在の取組の進捗状況や成果を、全職員で自己点検し、改善を加えながら目標達成に向けて取組を推進してください。

令和元年度は、小学校の80%、中学校の55%でノー残業デー・ノー会議デーを実施していることがわかりました。月に数回、もしくは週に1回、平日に残業をしない日を設定することは、休養や心のリフレッシュなどに効果的です。

また、学校によっては、学校全体や学年部単位で計画的に年次有給休暇を取得していく取組を行っています。ノー残業デーや休暇の取得を「見える化」するなど、実施や取得がしやすい環境づくりを進めてください。

各区や中学校区での好事例を自校化したり、同様の取組を水平展開したりすることで効果的な取組としていきましょう。

下記に取組の手順を示しました。より実効性のある取組を進めてください。

- 学校園で取り組む際には、各学校の多忙化解消プロジェクトチーム（新たに編制もしくは既存の役割を活用）が中心となり、ファシリテーションなどの手法を使い、全職員が参画するようにしてください。手順は次のように進めてみてください。

### ア 「長時間勤務を縮減する6つの視点」(p.14 参照)を用いて現状や現在の取組を振り返る。

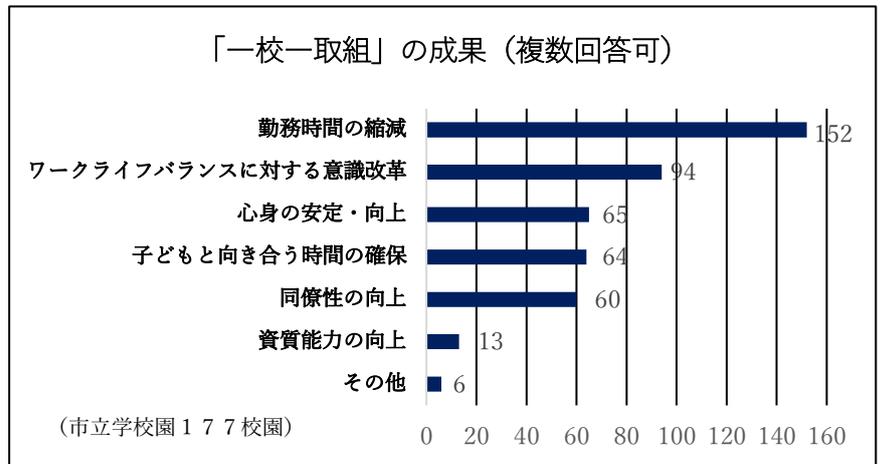
※ 「長時間勤務を縮減する視点」は、多忙化解消検討会で検討した内容を整理したものです。

イ 自校で解決すべき課題を明らかにする。

ウ 課題の達成目標を明確にする。

エ 目標達成のための取組を決定する。

※ 「平成29年度 一校一取組 参考例」を参考にし、各学校園の取組を改善・拡充したり、新たな取組を生み出したりして、学校園の実情（学校園規模、職員構成、地域の特色等）に応じた取組を計画する。



- オ 教職員全員で目標達成のための**取組を推進**する。
- カ 取組の**進捗状況の点検・改善**を行いながら、取組を継続する。

### (3) 一人一取組で「自分時間」を創造<個の挑戦>【継続】

一人一取組を実行することで、個人でも長時間勤務の縮減に向けて取り組んでいきます。具体的な目標設定を行い、通年で何をどのようにして勤務時間を縮減していくのかについて個人で考えます。

現在、パソコンを貸与されている教職員は、出退校簿に出勤・退勤時刻等を記録しているため、前年度同月の勤務時間と比べて一月単位で自己評価を行い、取組の進捗状況を見ることが可能です。わずかな時間外勤務時間の縮減も、蓄積していけば大きな改善に繋がるはずですので、継続することを大切にしていきたいと思います。

その際、生み出された時間の一部は、「自分時間」として休養、自己研鑽、家庭、地域貢献などに活用をしてほしいと考えています。下記の例を参考にしてください。

例

○ 個の目標 (休養)

読書をしたり、DVDを観たりして、自宅でゆっくり過ごす。

○ 個の目標 (自己研鑽)

「生きた英語力の向上」のために、英会話教室へ通う。

○ 個の目標 (家庭)

毎週水曜日には、定時に退勤して、子どもと過ごす時間を増やす。

○ 個の目標 (地域貢献)

地域活動に子どもとともに参加する。

○ 個の目標 (健康増進)

ノー残業デーには、スポーツジムで汗を流し、リフレッシュする。

○ 個の目標 (自己開発)

資格取得に向けて、勉強する。

## 2 教育委員会の取組

### (1) 校務支援システムの導入【新規】

令和3年度の校務支援システム導入によって、「成績処理などの教務に関する業務」、「健康診断票などの保健に関する業務」、「指導要録などの学籍に関する業務」、「文書收受などの学校事務に関する業務」などの効率化と改善を進め、業務負担の軽減を図ります。

### (2) 出退勤管理システムによる勤務時間の実態把握【拡充】

これまでも出退勤管理システムにより、出勤時刻と退勤時刻を記録して、勤務時間の実態を把握することによって、時間外勤務時間削減の方策に生かすとともに、教職員には、勤務時間を意識した働き方を促してきました。

今後、より客観的な把握方法について検討していきます。

### (3) 長期休業中の学校閉庁日及び休暇取得促進日の設定【継続】

夏季休業中の旧盆期間、冬季休業中の年末年始期間に学校閉庁日、その前後の期間に休暇取得促進日を設定し、できる限り研修会等を設定しないことで、休暇を取得しやすい環境を作ります。緊急時の連絡等は、教育委員会で行います。

令和元年度の休暇取得促進日の実施状況は右記のとおりです。学校実態調査では、ほぼすべての学校園が肯定的な評価をしています。

夏季休業中は、学校閉庁日と休暇取得促進日、週休日等をつなげると12連休、冬季休業中は10連休が可能となりました。

また、各学校園での運動会や文化祭などの振替休日が設定されやすい月曜日に研修会や説明会を設定しないように年間の研修計画を調整します。会場や講師の都合などにより難しい場合は、振替を確実に実施して対応します。

#### 【夏季休業中】

- ・ 8月 8日 (木) 87.6%
- ・ 8月 9日 (金) 92.2%
- ・ 8月 16日 (金) 98.3%
- ・ 8月 19日 (月) 88.2%

#### 【冬季休業中】

- ・ 12月 27日 (金) 98.0%

(令和元年度データによる)

### (4) 教職員の健康及び福祉の確保【新規】

ストレスチェックや定期健康診断、各種がん検診等を実施し、教育職員の心と体の健康づくりに努めるとともに、長時間勤務者に医師による面接指導を実施します。

また、心身の健康相談窓口を設置し、心や体の健康に関する悩みや不安に対して、教育委員会が積極的に支援を行います。

さらに、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受けられるようにします。

### (5) 学校園への照会・調査文書量の削減と簡略化【拡充】

学校が受け付ける文書は、教育委員会を始め、各関係団体によるものを含めると、膨大な量になっている現状があります。教育委員会では、可能な限り照会・調査の回数や内容を検討して、改善を図っていきます。

また、メールでの受付数が増え受付事務の負担が大きくなっていることから、発出するメールの形式を統一します。他にも、調査をウェブで行う「かんたん申し込み」に移行したり、職印の省略を進め、紙ではなく電子データでの送付に変更したりするなど、調査方法や提出方法を工夫します。様々な照会・調査文書の様式を簡略化し、学校園の負担軽減を進めます。

### (6) 教育実践や学校運営に役立つコンテンツをWebページで共有【拡充】

楽しい分かりやすい授業は、準備に時間がかかります。よりよい授業づくりを効率よく行うために、多様な実践や良質なコンテンツを共有できる場を構築します。

総合教育センターのWebページに「学校で使えるデジタルコンテンツ」を公開し、学習指導案や提示用教材、学習プリントなど授業に使えるデータを提供します。さらに、小・中学校の教育研究協議会と連携し、良質なコンテンツの充実を進めます。授業づくりにかかわる資料作成の支援をすることで、準備にかかる負担軽減を図ります。

### (7) 目安となる出退勤時刻の設定と時差勤務の導入【新規】

出退勤時刻の適正化を図るため、教職員が遅くとも退勤時刻の目安までには退勤するように促します。退勤時刻の目安を超えて仕事をしなければならない場合も考えられますが、管理職が、業務内容や時間外勤務の状況を把握し、認めることとなります。原則19:00までには、すべての教職員が退勤します（明鏡高等学校夜間部を除く。）。

小学校教諭											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均	
時間外勤務時間	45:39	44:12	44:34	38:48	9:00	39:05	43:26	38:58	29:27	37:01	
就業前時間	12:46	13:31	14:22	13:37	3:46	13:01	13:54	12:40	10:06	11:58	
就業後時間	32:44	30:43	30:16	25:16	5:16	26:07	29:35	26:18	19:20	25:03	
中学校教諭											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均	
時間外勤務時間	55:46	55:06	53:06	51:48	22:02	49:00	50:14	49:06	37:45	47:05	
就業前時間	11:45	11:40	13:01	11:34	5:45	11:23	12:27	11:06	9:41	10:55	
就業後時間	44:01	43:31	40:21	40:14	16:15	37:37	37:48	38:00	28:04	36:12	

また、就業前の時間外在校等時間の月平均が小中とも10時間を超えている実態があります。朝の就業時刻前の時間外在校等時間を縮減するため、原則7:00前には出勤しないこととします。

また、出勤時刻を前後させる時差勤務を導入し、校園長の裁量によって実施するよう促していきます。これにより、教職員のライフスタイルや業務内容を考慮した多様な働き方を可能とします。

<出勤時刻の目安> 全学校園 7:00前には出勤しない。

<退勤時刻の目安>

小学校・特別支援学校・幼稚園 18:30までには退勤

中学校・高等学校・中等教育学校 19:00までには退勤

### (8) 統一ルールによる時間外の電話対応の実施【継続】

これまで、勤務時間を過ぎてかかってきた電話については、学校園に教職員が在勤していれば、どの時間帯でも対応してきました。しかし、勤務時間の適正化を図るため、勤務

時間外の電話対応については、次のように全市で統一します。

また、長期休業中の事故や事件などの緊急対応のため、教職員個人の自宅電話番号や携帯電話番号などを児童生徒や保護者等に伝えていた学校園もありました。教職員の負担軽減や個人情報保護の観点から、市全体のルールを統一を行います。

◇朝	7:45 から	
◇夕方	幼稚園，小学校，特別支援学校	18:00 まで
	中学校，中等教育学校，高等学校	19:00 まで
		(明鏡高等学校夜間部は 21:45 まで)

※上記の時間帯で勤務している場合に、電話対応します。

※上記の時間帯以外であっても、必要な場合は関係機関と連携して対応します。

### (9) スクールロイヤールの導入【継続】

法律の専門家である弁護士が、法的側面から学校におけるトラブル対応にかかわり、効率的な解決を図ります。

具体的には、学校園や教育委員会が弁護士に相談する機会を設け、法的なアドバイスを参考にして問題の解決に当たります。地域性や保護者の価値観の違いなどもあり、学級担任や部活動顧問に対する精神的な負担が非常に高まっています。トラブルを防止し、早期解決することで、校務の効率化や教職員の負担軽減を図っていきます。

### (10) 学校事務支援員、部活動指導員の配置事業【拡充】

#### ① 学校事務支援員の配置事業（小学校）【拡充】

小学校教職員の勤務実態から、設定された休憩時間も児童への指導が行われるなど、実質的な休憩をなかなか取れていないことが明らかになっています。子どもの安全を担保するためには、授業以外の時間も目を離せない状況です。また、1日の時間割の中に、授業のない「空き時間」がほとんどないことから、わずかな隙間時間や給食を食べながら学習点検や連絡帳の返信を記入している実態があります。

これらの過酷な実態を踏まえ、学級担任の事務業務の一部を補完するために外部人材を導入します。国の制度を活用して学校事務支援員を雇用し、平成30年度より規模の大きな学校から配置を進めていきます。

#### ・22 学級以上の小学校へ配置

H30： 5校 → R1： 17校 → R2： 25校

・業務内容； 全校の印刷物，学級の印刷物，入力作業，電話対応など

#### ② 部活動指導員の配置事業（中学校）【拡充】

中学校では、部活動指導に対する負担が非常に大きいことから、その負担軽減のため

め、大会への引率も可能な部活動指導員を配置します。これまでも専門的な技術指導を目的とした部活動エキスパートやサポーターを配置してきました。しかし、体育連盟等が主催する大会については、所属する学校の教職員の引率が必須であり、部活動エキスパート等では代わることができず教職員には負担となっています。

この部活動指導員は、非常勤職員としての身分を有しており、週休日などに実施されている大会に生徒を引率することが可能です。令和2年度は14人の部活動指導員を配置し、検証を行い、今後人材共有が必要な学校から配置していきます。

<b>H30： 3人 → R1： 8人 → R2： 14人</b>
-----------------------------------

#### (11) 中学校部活動指導のガイドラインの徹底【継続】

中学校教諭の時間外勤務の大きな要因は、部活動指導です。部活動指導のガイドラインができたことによって、中学校教諭の時間外勤務時間は、減少したものの、一部で十分に順守されていない現状がみられます。ガイドラインをさらに徹底することによって、時間外勤務時間の縮減につなげていきます。

※ ガイドラインの一部

- 練習時間 平日2時間以内（原則）  
土日、休日、長期休業日は3時間以内（原則）
- 休養日 月曜～金曜（平日） 1日以上（必須）  
連続する土曜、日曜（週休日）いずれか1日以上（原則）  
長期休業 1週間に2日以上（必須）を設定し、週休日を休養日（推奨）
- 年間活動計画 計画を作成し、生徒・保護者に説明 教育委員会にも提出

#### (12) 関係団体との連携、協議の推進【新規】

教職員の業務の中には、校内の業務のほか、小・中学校の教育研究協議会や体育連盟などの関係団体の業務があります。関係団体と連携し、業務の縮減について協議を進めます。

## 教職員が生き生きと子どもと向き合うための 「長時間勤務を縮減する6つの視点」

- 視点①** 学校課題と学校事情に応じた業務改善の重点化（校務分掌・学校行事・会議の在り方など）
- ・地域や保護者の理解・協力要請
  - ・好事例を自校化
  - ・市小研・中教研・市事務研との連携
  - ・教職員のアイデアを生かす
- 視点②** 作成物や先行実践を有効活用するための仕組みづくりと意識改革
- ・教材，指導案，実施計画等を共有する仕組み
  - ・既存の実践を積極的に活用
  - ・ゼロから作る習慣の打破
- 視点③** 中学校区や共同実施グループ単位での行動連携を促進
- ・中学校区で同一日にノー残業デーを実施
  - ・行事や会議を合同開催
  - ・区単位での行動連携
- 視点④** 教職員でなくても可能な業務への積極的な外部人材の導入
- ・学級担任の事務支援ボランティアの活用
  - ・行事や総合学習，部活動指導への活用促進
- 視点⑤** 出退校簿を活用した勤務時間の適正化
- ・個人の長時間労働縮減目標の設定と取組
  - ・部活動ガイドラインの徹底（休養日の設定）
- 視点⑥** 定期的な見直しとスクラップアンドビルド
- ・やめる勇気，やらない判断
  - ・期限を決めて行う
  - ・減らす仕事と増やす仕事の選択
  - ・時間対効果