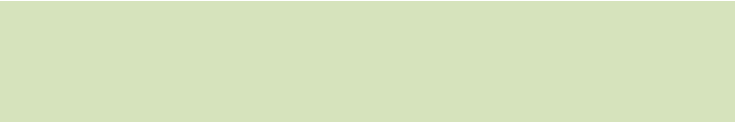




網走市立学校における 働き方改革推進プラン 【第3期】

令和7年3月
網走市教育委員会



目 次

I 網走市立学校における働き方改革推進プラン【第2期】の取組成果と課題

- 1 網走市立学校教育職員の時間外在校等時間の状況・・・・・・・・・・ P1~P2
- 2 北海道立学校及び市町村立小中学校教育職員の時間外在校等時間の状況・・・ P2~P3
- 3 網走市立学校における働き方改革推進プラン【第2期】結果集約のための
アンケート調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P3~P8

II 網走市立学校における働き方改革推進プラン【第3期】の概要

- 1 「網走市立学校における働き方改革推進プラン【第3期】」の性格及び目的・P9
 - 2 目標、重視する視点、重点的に実施する取組及び取組期間・・・・・・・・ P9 ~ P10
 - 3 市教委及び学校の役割・・・・・・・・・・・・・・・・ P10~P11
 - 4 具体的な取組・・・・・・・・・・・・・・・・ P12~P17
-
- Action 1 校務の効率化と役割分担・・・・・・・・ P12
 - Action 2 部活動指導にかかわる負担の軽減・・・・・・・・ P12~P13
 - Action 3 学校運営体制の見直しなどによる改善・・・・・・・・ P13~P15
 - Action 4 意識の変容を促す取組・・・・・・・・ P15~P16
 - Action 5 学校サポート体制の充実・・・・・・・・ P16~P17
-
- 5 「第3期推進プラン」推進にあたっての留意事項・・・・・・・・ P17

用語解説・・・・・・・・・・・・・・・・ P18

I 網走市立学校における働き方改革推進プラン【第2期】の取組成果と課題

1 網走市立学校教育職員の時間外在校等時間の状況

網走市教育委員会（以下「市教委」という。）では、平成31年3月に「網走市立学校における働き方改革推進プラン」を策定し平成31年度から令和3年度までの3年間で「第1期」、令和4年度から令和6年度までの3年間で「第2期」とし、網走市立学校における働き方改革の取組を進めてきた。

この間、北海道教育委員会（以下「道教委」という。）調査「教職員の時間外在校等時間に係る状況調査」における、教職員の時間外勤務の推移については、次の結果のとおりである。

(1) 時間外在校等時間の経緯

① 1か月の時間外在校等時間

年度	網走市立小学校	網走市立中学校
令和2年度	38時間45分	44時間59分
令和3年度	34時間31分	38時間49分
前年比	-4時間14分	-6時間10分
令和4年度	34時間06分	38時間06分
前年比	-25分	-43分
令和5年度	33時間30分	36時間48分
前年比	-36分	-1時間18分

※道教委調査「教職員の時間外在校等時間に係る状況調査（令和3年度から令和5年度）」の数値により算出。調査対象者は、教育職員（校長・教頭・主幹教諭・教諭・養護教諭・栄養教諭）としている。

1ヶ月の時間外在校等時間の経年比較による結果からは、第1期の最終年度である令和3年度から第2期の令和5年度までにおいて小学校が5時間25分減、中学校が8時間18分減となっている。

② 時間外勤務を月45時間以上行っていた教頭及び主幹教諭・教諭の割合

年度		全体	網走市立小学校	網走市立中学校
教 頭	令和2年度	100.0%	100.0%	100.0%
	令和3年度	80.0%	77.8%	83.3%
	前年比	-20.0P	-22.2P	-16.7P
	令和4年度	96.6%	100.0%	93.1%
	前年比	+16.6P	+22.2P	+9.8P
	令和5年度	87.1%	96.3%	77.8%
	前年比	-10.9P	-3.7P	-18.1P
主幹教諭 教 諭	令和2年度	40.1%	34.1%	46.0%
	令和3年度	28.2%	27.7%	28.7%
	前年比	-10.6P	-6.4P	-17.3P
	令和4年度	25.2%	22.5%	27.8%
	前年比	-3.0P	-5.2P	-0.9P
	令和5年度	38.1%	26.0%	50.2%
	前年比	+12.9P	+3.5P	+22.4P

令和3年度から令和5年度の3か年における全体値は、教頭が14.3P減、主幹教諭・教諭が0.7P減となっている。

小学校では、教頭が3.7P減、主幹教諭・教諭が8.1P減であった。中学校では教頭が25P減となったが主幹教諭・教諭は4.2P増となっている。

③令和5年度における教職員一人当たりの1か月の時間外在校等時間と12ヶ月の比較

【網走市立小学校】

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間外 在校等時間	44.85h	40.05h	39.79h	31.04h	28.34h	35.58h
前月との差	—	-4.8	-0.26	-8.75	-2.7	+7.24
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外 在校等時間	36.60h	36.21h	25.12h	16.30h	34.14h	33.92h
前月との差	+1.02	-0.39	-11.09	-8.82	+17.84	-0.22

【網走市立中学校】

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間外 在校等時間	44.66h	45.63h	51.34h	34.84h	23.06h	40.30h
前月との差	—	+0.97	+5.71	-16.5	-11.78	-17.24
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外 在校等時間	39.50h	37.47h	30.77h	20.93h	32.61h	31.91h
前月との差	-0.8	-2.03	-6.7	-9.84	+11.68	-0.7

※対象教育職員数（中央値）は、小学校が170.2人、中学校が102.4人で算出

令和5年度における小学校教育職員の時間外在校等時間の平均値は33.5h、中学校教職員の平均値は、36.5hとなっている。

2 北海道立学校及び市町村立小中学校教育職員の時間外在校等時間の状況

令和6年8月6日付け教職第709号による道教委通知「令和5年度(2023年度)道立学校及び市町村立小中学校の教育職員に係る時間外在校等時間(超過時間)の状況について」では、令和5年4月から令和6年3月までの道立学校（高等学校190校、特別支援学校66校）、市町村立学校（178市町村小学校738校、中学校444校、義務教育学校24校）の教育職員（校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、寄宿指導員など）の時間外在校等時間について、次のように報告されている。

- 「平均時間外在校等時間」については、中学校で4月及び6月に45時間を超過。小学校、高等学校及び特別支援学校では年間を通じて45時間以内
- 「月45時間以内割合」については、いずれの学校種においても4～6月にかけて月45時間以内の職員の割合が低くなっており、最小となっているのは、小学校が4月に70.4%、中学校が5月に53.4%、高等学校は6月に56.4%、特別支援学校は4月に82.7%
- 「令和4年度と令和5年度の比較における月別の時間外在校等時間」の推移について、高等学校では、全ての月で減少。小学校、中学校及び特別支援学校では増加した月があるものの、大半の月で減少している。
- 「学校種別・職種別の時間外在校等時間比較」については、全ての学校種において副校長・教頭及び主幹教諭が他の職種に比べ、平均時間外在校等時間が多い傾向にある。
- 「年間の時間外在校等時間の状況」については、時間外在校等時間の全教育職員平均が全ての学校種で令和4年度より減少している。

網走市における小中学校の時間外勤務に係る推移を見ると、時間外勤務を月45時間以上行っている割合は、令和3年度と比べ令和4年度においては着実にその割合が減少しており、全体の時間数を比較しても減少が見られた。また、年度内で見たときには年間で最も時間外勤務が多いと思われる5月や6月と比べ、各月の平均在校等時間は減少している傾向にある。

とりわけ長時間勤務となっている教頭と主幹教諭・教諭に着目すると、正規の勤務時間外において、教頭にあっては、調査等の事務処理、会議や打合せ、学校経営・学校運営に関する業務に従事しており、主幹教諭・教諭にあっては、教材研究・授業準備や成績処理、週休日の部活動指導等の業務に従事しているという状況が見られる。

これらの解消のためには、道教委や市教委の調査業務の更なる精選など、これまで実施してきた取組の精度を一層高め、速やかに実行するとともに、その効果測定に基づいて不断の見直しを行い、より実効性の高い取組を進めていく必要がある。

また、各学校においては、校内委員会の整理、諸会議の効率化、ICTの活用促進、部活動数の見直しなど、それぞれの実情を踏まえて、実行可能な取組から速やかに実施し、検証を行いながら成果を着実に積み重ねていく必要がある。

3 「網走市立学校における働き方改革推進プラン【第2期】」結果集約のためのアンケート調査

「網走市立学校における働き方改革推進プラン【第2期】結果集約のためのアンケート調査は、令和4年（2022年）3月に策定した「網走市立学校における働き方改革推進プラン【第2期】（以下「第2期推進プラン」という。）」の取組期間が令和6年度をもって終えることから、これまでの成果と次期プランの策定に向け、市内小中学校（15校）を対象に実施した。

なお、アンケート項目の作成にあたっては、道教委が令和6年3月に策定した「学校における働き方改革北海道アクション・プラン（第3期）～「働きやすさ」と「働きがい」のある職場づくりを目指して～」を参考としている。

(1)働き方改革を進める上で中核となる「コアチーム」を設置しているか。

- ①既に設置している・・・80.0%
- ②今後設置する予定・・・13.0%
- ③設置していない・・・6.7%

【③の理由】（1件の回答）

概ね改革が済んでいる。職員数が少ないため新たなチーム編成はかえって負担になる。

【考察】多くの学校でコアチームが設置されており、働き方改革の推進体制が整いつつある。

(2)授業準備に関して、どのくらいの教員が教科間、学年間などでICTを活用して教材や指導案の共有化が図られているか。

- ①ほとんどの教員が共有化を図っている・・・73.3%
- ②半数程度の教員が共有化を図っている・・・20.0%
- ③一部の教員しか共有化を図っていない・・・6.7%
- ④共有化を図っていない・・・0%

【③④理由】（1件の回答）

教科の特性の違いによって、教科担任の対応が違う。

【考察】授業準備におけるICT活用が進んでおり、多くの学校で教材や指導案の共有化が図られている。

(3)保護者や地域に対して、学校の働き方改革への理解や協力を求める取組をどのように実施しているか。（複数回答）

- ①学校運営協議会等の地域関係者が参加する会議等での説明・・・81.3%
- ②保護者説明会等の保護者が参加する場での説明・・・62.5%
- ③学校だよりを活用した取組・・・43.8%
- ④学校のホームページを活用した取組・・・31.3%
- ⑤その他・・・6.3%
- ⑥取り組んでいない・・・0%

【⑤その他の回答】（1件の回答）

「ブログ」を活用

【考察】学校のホームページや学校運営協議会などを活用し、保護者や地域への働きかけが行われている。

(4)教職員各自が自分の在校等時間を計画した結果を確認しているか。

- ①教職員各自で確認できるようにしている・・・66.7%
- ②管理職員が教員一人一人に情報提供することで確認している・・・33.3%
- ③確認していない（できていない）・・・0%

【考察】在校等時間については、教職員自らもしくは管理職からの情報提供により結果を確認することができる。

(5)在校等時間の計測結果を踏まえ、一部の教員に業務が集中しないようにするため、校務分掌の在り方を見直すなど、業務の偏りを平準化しているか。

- ①既に実施している・・・86.7%
- ②今後実施する予定・・・13.3%
- ③取り組んでいない（平準化が困難）・・・0%

【考察】市内校では、業務の偏りを平準化するための取組が実施されている。

(6)在校等時間の計測結果を踏まえ、時間外在校等時間が上限時間（1ヶ月で45時間、1年間で360時間以内）を越えた教員と管理職員との面談を実施しているか。

- ①既に実施している・・・66.7%
- ②今後実施する予定・・・26.7%
- ③対象教員がいない・・・6.6%
- ④取り組んでいない・・・0%

【考察】全ての市内校において、時間外在校等時間が上限時間を越えた教員と管理職員との面談が実施されている。

(7)定時退勤日を設定しているか。

- ①月2回以上設定している・・・46.7%
- ②月1回以上設定している・・・46.7%
- ③設定していない・・・6.6%

【③の理由】（1件の回答）

実効性のある取組になり得ないので業務量の総体を低減させる取組みが先決と考え、掛け声だけでは持続可能な取組につながらない。

【考察】多くの学校で、定時退勤日が設定されている。

(8)学校の重点目標や経営方針に教員の働き方に関する視点を取り入れているか。

- ①既に実施している・・・93.3%
- ②今後実施する予定・・・6.7%
- ③取り組んでいない・・・0%

【考察】ほぼ全ての市内校の重点目標や経営方針に教員の働き方に関する視点を取り入れた。

(9)人事評価面談で、教職員への意識の共有を図り、進んで業務改善を实践できるよう、働き方改革に取り組む機運の醸成を図っているか。

- ①既に実施している・・・100%
- ②今後実施する予定・・・0%
- ③取り組んでいない・・・0%

【考察】全ての市内校で人事評価面談で教職員への意識の共有を図り、働き方改革に取り組む機運の醸成が図られた。

(10)各種調査物に対しては、教員だけでなく事務職員も回答するようにしているか。

- ①既に実施している・・・100%
- ②今後実施する予定・・・0%
- ③取り組んでいない・・・0%

【考察】全ての市内校において、各種調査物に対しては教員だけでなく事務職員も回答している。

(11)児童生徒の登下校の時間設定は、教員の勤務時間を考慮した時間設定を行っているか。

- ①既に実施している・・・86.7%
- ②今後実施する予定・・・ 0%
- ③取り組んでいない・・・13.3%

【③の理由】（2件の回答）

- ・児童登校7時45分、職員出勤8時であるが、終業時刻等を鑑みると日課の変更は難しい。
- ・部活動を考えると、現実的に時間設定は難しい。

【考察】児童生徒の登下校の時間設定については、多くの学校で教員の勤務時間を考慮した時間設定が行われている。

(12)児童生徒の一斉下校日を設けているか。

- ①既に実施している・・・100%
- ②今後実施する予定・・・ 0%
- ③取り組んでいない・・・ 0%

【考察】全ての市内校で児童生徒の一斉下校日が設けられている。

(13)職員会議等の業務（自主的に行っている業務は除く）が延びて、休憩時間にまで及ぶことがあったか。

- ①全くない・・・・・・・・・・60.0%
- ②月1回程度あった・・・26.7%
- ③週1回程度あった・・・ 6.6%
- ④週2回以上あった・・・ 6.6%

【③④の内容】（複数回答）

- ア 職員会議・・・60.0%
- イ 校内研修・・・40.0%
- ウ 学校行事・・・20.0%
- エ 生徒指導・・・60.0%
- オ 登下校指導・・・20.0%
- カ その他・・・・・・・・20.0%

【カの内容】

- ・学年、分掌部会

(14)教員の負担軽減に効果があった付与方法の工夫や休憩時間の確保に向けた取組を実施している場合は、どのような内容か。（記述回答）

- ・3月時点での余時数を見据えた時数カットの実施
- ・部活動時間の短縮、複数顧問制
- ・登校時間を早める。
- ・ICT（チャットなど）活用による、職員打ち合わせ回数の削減
- ・会議運営の効率化
- ・休憩時間には会議や打ち合わせを入れないように徹底している。
- ・週の授業時数を減らすことなく児童が下校する時刻を早める日を増やした。 など

(15)教員の働き方改革に配慮した教育課程の編成・実施について、児童生徒等の実態や標準授業時数を踏まえ、学校の指導体制に見合った授業時数の設定を行っているか。

- ①既に実施している・・・100%
- ②今後実施する予定・・・ 0%
- ③取り組んでいない・・・ 0%

【考察】市内校で、教員の働き方改革に配慮した教育課程のもと、学校の指導体制に見合った授業時数が設定されている。

(16)今年度、保護者や外部の方からの苦情や不当な要求などの事案があったか。

- ①ない・・・・・・・・・・46.7%
- ②数回程度・・・・・・・・・・40.0%
- ③複数回（3回以上）・・・・13.3%

【考察】半数の市内校では、保護者からの苦情や不当な要求に対応する事案がある。

(17)平日の職員玄関の施錠は、主に誰が行っているか。

- ①最後の退勤者が行うこととしている・・・・・・・・80.0%
- ②原則、教頭が行うこととしている・・・・・・・・20.0%
- ③原則、その他の管理者が行うこととしている・・・・0%
- ④特に決まりはない・・・・・・・・・・0%

【考察】多くの市内校で、教頭以外の教職員でも職員玄関の施錠を行う仕組みが取られている。

(18)教頭の業務負担の軽減に向け実施している具体的な取組について（記述回答）

○打ち合わせ時間の短縮 ○教頭会議報告の簡素化 ○管理職間の連携 ○事務との業務連携
○行事黒板を無くし、Googleカレンダーの活用 ○学校だよりや保護者へのマ・メール配信
○電話や玄関チャイムの応答は、基本的に職員室にいる教頭以外の職員が行う。
○生徒指導（保護者対応）が発生した場合、まずは生徒指導担当や主幹教諭が中心となって対応する。 ○各担当の役割を機能させること。
○調査・報告物について対応可能なものについては主幹教諭、教務主任・事務職員で分担
○従来は教頭が行ってきた校務のスケジュール管理や周知・連絡等を全てデジタル化した。
○教員への業務の割り振り ○主幹教諭の活用 ○マネジメント支援員の活用
○日常的に丁寧な事前予告や説明を行うことで、混乱やトラブルを未然に防ぐこと。 など

(19)学校行事について、令和4年度から令和6年度の3年間で教員の負担（時間）はどのようになったか。

- ①負担が増えた・・・・・・・・13.3%
- ②負担が減った・・・・・・・・60.0%
- ③変わらない・・・・・・・・26.7%

(20)学校行事の令和4年度から令和6年度の3年間で、見直しや廃止等を行ったものについて（記述回答）

○運動会の種目、文化祭の演目内容の見直し ○運動会、文化祭の平日、午前中のみ開催
○夏休み作品展の廃止 ○家庭訪問を個人面談に変更
○マラソン大会の廃止 ○文化行事への取り組み内容を精選し、取組時間の縮減を図った。
○教育上必要と職員で協議し、コロナ前に一律に戻ることはしない。
○学芸会から学習発表会へ変更 など

(21)PTA活動について令和4年度から令和6年度の3年間で、教員の負担（時間）は、どのようになったか。

- ①負担が増えた・・・・・・・・13.3%
- ②負担が減った・・・・・・・・60.0%
- ③変わらない・・・・・・・・13.3%

【考察】市内校において学校行事の見直しや廃止など、教員の負担軽減に向けた取組が行われた

(22)ICT（メールやアプリ、Googleフォーム等）の活用により児童生徒の欠席・遅刻等の理由が把握できるようになっているか。

- ①把握できる・・・・・・・・73.3%
- ②把握できない・・・・26.7%

【考察】多くの市内校において、Googleフォーム等を活用して、児童生徒の欠席・遅刻等の理由が把握できるようになってきた。

(23) 学校と保護者間の連絡手段におけるICT活用についての具体的な取組（記述回答）

- 配布物や保護者連絡のメール配信 ○アンケート等のフォームの活用
- 金曜日に欠席した児童への通信（時間割）の受け渡し。
- Googleクラスルームを通して欠席連絡
- 別室登校児童の学校での様子を記録したGoogleスプレッドシートでの共有 など

【考察】市内校では、学校と保護者間の連絡手段にICTが活用され業務の効率化が図られている。

本調査結果から、「網走市立学校における働き方改革推進プラン【第2期】」の成果としては、次のとおりと考察する。

《コアチームの設置》

多くの学校でコアチームが設置されており、働き方改革の推進体制が整いつつある。

《ICT活用の推進》

授業準備におけるICT活用が進んでおり、教材や指導案の共有化が図られている。

《保護者・地域との連携》

学校のホームページや学校運営協議会を活用し、保護者や地域への働きかけが行われている。

《業務の見直し》

在校等時間の計測結果に基づき、業務の偏りを平準化するための取組が実施されている。

《時間外労働の削減》

定時退勤日の設定や時間外労働に関する面談の実施など、時間外労働の削減に向けた取組がされている。

《学校行事の見直し》

学校行事の見直しや廃止など、教員の負担軽減に向けた取組が行われている。

《ICT活用の推進》

学校と保護者間の連絡手段にICTが活用され、効率化が図られてきた。

一方で、課題としては、次のことが考えられる。

《業務の集中化》

一部の教員に業務が集中しているという課題が依然として残っている。

《休憩時間の確保》

職員会議等が休憩時間にまで及ぶことがある。

《教頭の業務負担》

教頭の業務負担が大きく、その軽減策が求められている。

《保護者からの苦情》

保護者からの苦情や不当な要求に対応する学校の負担が見られる。

《ICT環境の整備》

ICTの活用は進んでいるものの、さらなる環境整備が望まれる。

これらを踏まえ、今後に向けた改善策としては、次のような方策が考えられる。

(1)業務の効率化

- ① 業務フローの見直し、標準化
- ② 校務のICTツールの活用

(2)教員のワークライフバランスの向上

- ① 定時退勤、休暇取得の奨励
- ② 業務分担の見直し
- ③ 精神的な健康支援

(3)教頭を含む管理職の負担軽減

- ① 業務の委譲
- ② 事務職員との連携強化
- ③ マネジメント支援員の活用

(4)保護者・地域理解

- ① 保護者とのコミュニケーション
- ② 学校運営協議会での意見交換

(5)ICT環境の整備

- ① 最新のICT機器の導入
- ② インターネット環境の整備
- ③ 教職員へのICT研修の実施

第2期推進プランの3年間は、ポストコロナの中での教育の在り方について検討されてきた。平成25年に発足された国の「教育再生実行会議」では、ポストコロナ期における新たな学びの在り方を考えていくに当たって、こうした課題を解決するためには、一人一人の多様な幸せであるとともに社会全体の幸せでもあるウェルビーイングの理念の実現を目指すことが重要であるとの結論に至っており令和2年7月から「ポストコロナ期における新たな学びの在り方」についての検討に着手している。

この「幸せ」とは、経済的な豊かさだけでなく、精神的な豊かさや健康も含まれ、このような幸せが実現される社会は、多様性と包摂性のある持続可能な社会である。今後、全国の学校現場で新たな学びが実践されていくためには、引き続き、学校における働き方改革が推進されていくことが肝要である。

市内校における「教頭の業務負担の軽減」、「保護者とのコミュニケーション強化」など、これらの課題を解決するためには、国が定める「教育振興基本計画」に示された5つの基本方針のもと、学校・家庭・地域の連携・協働の推進による地域の教育力の向上や、指導体制・ICT環境の整備、教育研究基盤の強化等の目標と基本施策、指標に基づいた「網走市立学校における働き方改革推進プラン【第3期】（令和7年度～令和9年度）」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。

II 網走市立学校における働き方改革推進プラン【第3期】の概要

1 「網走市立学校における働き方改革推進プラン【第3期】（令和7年度～令和9年度）」 （以下「第3期推進プラン」という。）の性格及び目的

- (1) 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。
- (2) この理念を実現するため市教委は、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新たな第3期推進プランを策定し、より実効性の高い働き方改革を推進する。
- (3) 第3期推進プランは、「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服務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「教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」（令和2年網走市教育委員会規則第3号。以下「教育委員会規則」という。）第2条第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。
- (4) 第3期推進プランは、今後の国・道の動向に注視するとともに、学校における取組状況の検証を行いながら、必要に応じて見直しを行う。

2 目標、重視する視点、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）及び第3章第2節（1）に基づき、市教委規則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、重視する視点、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「時間外在校等時間」を、1か月で45時間以内、1年間で360時間以内とする。
（1年単位の変形労働時間制を適用する場合は、それぞれ42時間以内、320時間以内）

【目指す姿】

教育職員一人一人が、「変わってきた」と実感できる働き方改革の推進

【重視する視点】

【重点的に実施する取組】

改革を 『自分事に』	ワークライフバランスを意識した働き方を追求し、教育職員のウェルビーイングの向上と、子どもたちの学びの伸長	①ICTの活用による校務効率化の推進 ②保護者・地域等との連携協働 ③部活動休養日等の完全実施 ④教頭の業務縮減 ⑤働き方改革の意識を高める取組の推進 ⑥メンタルヘルス対策の推進等
『自走』する チーム	未来につながる教育活動の実現を目指し、対話を通して、学び合い・支え合うチームを構築	
地域との 『協働』	コミュニティ・スクールの地域学校協働活動の一体的推進を図り、地域・保護者・教職員の参画と熟議でバランスある分担を実現	

【本推進プランに掲げる取組】

- Action 1 校務の効率化と役割分担
- Action 2 部活動指導に関わる負担の軽減
- Action 3 学校体制の見直しなどによる改善
- Action 4 意識の変容を促す取組
- Action 5 学校サポート体制の充実

【取組期間】

令和7年度から令和9年度までの3年間とし、市教委と各学校が緊密に連携・協力しながら、目標の早期達成に向けて全力で取り組む。

※ウェルビーイング

身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念。（第4期教育振興基本計画より）

※教員のウェルビーイングを高める主な要素

- ☐学校の仕事が楽しい ☐心身が健康である ☐子どもの成長を実感 ☐生徒との信頼関係
- ☐教育に意欲を感じる ☐職場の居心地が良い ☐保護者や地域とのつながり

3 市教委及び学校の役割

(1)市教委の役割

- ①網走市立学校における働き方改革を進めるための計画等や所管する学校に勤務する教育職員の在校等時間の上限等に関する方針等に基づき、適切に指導する。
- ②網走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実施する。
- ③市教委は、学校における働き方改革の実施状況を適切に把握・分析し、必要な環境整備等の取組を実施する。特に、教育職員の時間外在校等時間が上限時間の範囲を超えた学校に対しては、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。

(2)学校の役割

- ①校長は、「学校経営方針」や「重点目標」等に働き方改革を明確に位置付け、全教職員の共通理解の下、「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。
- ②校長は、第3期推進プランに掲げる具体的な取組を実践するとともに、時間外在校等時間等の実態を踏まえ道教委が監修した「北海道の学校における働き方改革手引"Road"」（以下「Road」という。や国の「働き方改革事例集」等を活用し、それぞれの実情に応じた取組を主体的に推進する。

(3)推進体制と取組の検証・改善

- ①市教委は、市長と認識を共有し、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を図るために講ずべき措置に関し、市長の求めに応じて実施状況等について報告を行うなど連携を図る。
- ②市教委は、第3期推進プランの各項目の進捗状況を管理するとともに、施策の検証等の結果や国の動向等を踏まえ取組の追加や廃止等を検討し、必要に応じて都度見直しを行う。
- ③市教委は学校に対し、各般の取組に係る検証結果を提供し、学校がPDCAサイクルを活用して、計画的に働き方改革の取組を進めるよう促す。

(4)保護者や地域住民等への理解促進

- ①市教委は、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、広く第3期推進プランの周知を図る。
- ②市教委は、既存の調査等を活用しつつ、適宜、学校の取組状況を把握し、公表する。
- ③校長は、業務改善の推進を学校評価に明確に位置付けるとともに、保護者や地域住民等に対する説明責任を果たしながら、円滑に学校運営を行うよう努める。

(5) 学校・教員が担う業務の適正化の一層の推進

①市教委と学校は、令和5年8月中央教育審議会質の高い教師の確保特別部から「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（以下「緊急提言」という。）において改めて示された「学校・教員が担う業務に係る3分類」を踏まえ、必要性が低下し慣習的に行われている業務について、業務の優先順位をつける中で思い切って廃止することや、学校内あるいは学校外との関係において適切に連携・分担することができるよう、関係機関等とも連携しながら、地域や保護者の理解の促進に努める。

②業務の適正化の推進にあたっては、緊急提言であわせて示された「3分類に基づく14の取組の実効性を確保するための各主体による『対応策の例』」も参考に、市教委と学校のそれぞれが役割を果たしながら、取組を進める。

【学校・教員が担う業務に係る3分類例】

基本的に学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務	教員の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応 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 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※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	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等） 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） ⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア） ⑧部活動（部活動指導員等） ※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・高校で設置。多くの教員が顧問を担わざるを得ない実態	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等） ⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） 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） 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） 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）

(6) S D G s の推進

S D G s（持続可能な開発目標）は、2015年9月の国連サミットで採択された、2030年を期限とする先進国を含む国際社会全体の開発目標で、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、包括的な17の目標が設定されており、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に、統合的に取り組むこととされている。

第3期推進プランはS D G sのうち、主に以下の目標達成に資することを踏まえ、S D G sの理念との整合に留意して、施策を推進する。

- ・すべての人に健康と福祉を（目標3）
- ・質の高い教育をみんなに（目標4）
- ・働きがいも経済成長も（目標8）
- ・住み続けられるまちづくりを（目標11）
- ・パートナーシップで目標を達成しよう（目標17）



4 具体的な取組

市教委及び学校は、地域や各学校の実情を踏まえ、次に掲げる取組を行う。

Action1 校務の効率化と役割分担

(1) ICTの活用による校務効率化の推進

- ①市教委は、道教委の取組を参考に、校務の効率化を図るとともに、GIGAスクール構想や学校DXを推進する。
- ②市教委は、学習系の各システムや校務支援システムは、将来的な各システム間での相互運用を踏まえた導入を検討する。特に校務支援システムについては、職員の異動により、校務のICT環境の変化による業務負担が生じないように努める。
- ③学校は、道教委や市教委の取組を踏まえるとともに、会議資料のペーパーレス化やスケジュール管理のオンライン化、クラウド上の教材の教員間での共有を図る。
- ④学校は、保護者等間の連絡手段を原則としてデジタル化するなど、校務処理の負担軽減を進める。

(2) 「チーム学校」の実現に向けた専門スタッフ等の配置促進

- ①市教委は、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、学習支援員、部活動指導員等の配置を進める。
- ②学校は、学用品費や修学旅行費等の学校徴収金の徴収・管理業務を教員が担っている場合には、地域や学校の実情に応じて事務職員に業務を分担することや、口座振替、インターネットバンキングの活用など、教員が関与することがない仕組みを構築していくことを促す。

(3) 保護者・地域等との連携協働

- ①市教委は、保護者や地域住民が子どもたちに効果的な教育活動を行うという「学校における働き方改革」の趣旨を理解し、各学校の教育活動に積極的に協力いただけるよう、学校の業務の実情や働き方改革の各種取組について、積極的な広報及び情報提供を行う。
- ②市教委は、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」と地域の実情に応じた効果的な活動を促す。
- ③学校における働き方改革を含む教員を取り巻く環境整備について、市長部局と市教委が一体となって学校における働き方改革の実効性を高める取組を推進する。
- ④学校は、保護者や地域に対し、学校の実情や勤務時間、休憩時間についての情報と合わせて日頃から学校の取組などについて幅広く情報発信するなど、情報の共有に努めるとともに、学校の働き方改革の取組の進捗状況等について、学校だよりやホームページで公表するなどその効果を可視化して保護者や地域に周知する。
- ⑤学校は、学校運営協議会などにおいて、働き方改革を積極的に議題として取り扱うなど、適切にコミュニケーションを図りながら、学校・家庭・地域それぞれの役割を尊重した上で、信頼に基づいた対等な関係を構築し、適切な役割分担を進める。

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

- ①市教委は、「網走市立学校における部活動の在り方に関する方針」（以下「市教委方針」という。）に基づき、生徒のけがの防止や心身のリフレッシュなど学校生活等への影響を考慮するとともに、教員の部活動指導における負担が過度にならないよう、全ての部活動において、部活動休養日の完全実施に向けた取組を進める。
- ②学校は、市教委方針を踏まえ、各学校における各部活動の活動日、活動時間及び休養日などを設定した部活動方針を策定し公表するとともに、校長は各部活動の活動内容を把握し、適宜、指導・是正を行うなど、その運用を徹底する。

(2)指導・運営に係る体制の構築

- ①市教委は、市教委方針を踏まえ、部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減の観点から学校に部活動指導員を配置し、その効果的な活用を促す。
- ②学校は、学校規模や教員の配置状況等を踏まえた適正な部活動数とする。
- ③学校は、特定の教員に部活動指導業務が集中することがないように、複数顧問の配置などにより、負担の平準化や軽減を図る。
- ④学校は、部活動の指導、引率等を行う部活動指導員や専門的な技術指導を行う外部指導者を活用するほか、関係機関等との積極的な連携により、部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減を図る。

(3)大会等に係る負担の軽減

- ①市教委は、学校の部活動が参加する大会等の全体像を把握し、週末等で開催される様々な大会等に参加することにより、生徒や部活動顧問の過度な負担とならないよう、大会等の統廃合や簡素化等を主催者や競技団体等に要請する。
- ②学校は、部活動休養日等が年間を通じて適切に設定されることを前提に、生徒の教育上の意義、生徒や部活動顧問の負担が過度とならないこと等を考慮して、学校の部活動が参加する大会等の回数に上限の目安等を定め、参加する大会等を精査する。

(4)部活動の地域移行（地域展開）

- ①市教委は、「北海道部活動の地域移行に関する推進計画」を踏まえ、公立中学校等の休日の部活動を今後は段階的に地域活動へ移行することを基本とし、休日の地域展開の取組を重点的に行い、地域の実情等に応じて可能な限り早期の実現を目指す。
- ②学校は、生徒の教育や健全育成に関する専門性と実績を生かし、地域のスポーツ・文化芸術環境の整備に関して、市教委の関係部署や地域の関係団体等と協力・協働する。

Action3 学校運営体制の見直しなどによる改善

(1)教頭の業務縮減

- ①市教委は、道教委調査等により把握した教頭の長時間勤務となっている実態を踏まえ、業務負担の解消のための取組の奨励・推進を図る。
- ②学校では、校長が組織的な学校運営を行うにあたり、業務内容や業務分担の見直しを進め教頭の業務負担も考慮しながら校内体制を整備する。
- ③学校は、管理職員と一般教員との日頃からの対話を通じて、学校運営への参画意識を醸成するとともに、教頭の業務の分散化を図る。
 - ア 定例の管理職員の打ち合わせや職員会議前の打ち合わせを廃止
 - イ 主幹教諭や学年主任、教務主任等のミドルリーダーが機能する学校組織体制を整備し、組織的な経営参画を図る。
 - ウ 受信メール等の印刷やデータ処理、職員の休暇処理、電子キーの管理など、事務職員との役割分担の見直し

(2)学校行事の精選・重点化

- ①市教委は、学校行事の準備等が教員の過度な負担とならないよう、改めて働き方改革の必要性と意義を保護者や地域に発信するとともに、学校の取組に必要な支援を行う。
- ②学校は、それぞれの学校行事の教育的価値を検討し、学校としての体裁を保つためのものや前例のみにとらわれて慣例的に行っている部分をやめ、教育上真に必要なとされるものに精選することや、より充実した学校行事にするため行事間の関連や統合を図るなど、学校行事の精選・重点化を図る。
- ③学校は、学校行事においては、地域との連携が多く組み込まれている場合があることから改めて働き方改革の必要性と意義を保護者や地域へ発信するとともに、学校運営協議会等を通じて共通理解を図る。

- ④学校は、カリキュラム・マネジメントの観点から、学校行事と教科等の関連性を見直し、従来、学校行事とされてきた活動について、例えば、理科における野外観察や社会科における見学といった調査活動など、その目標や指導内容から教科等の指導と位置付けることが適切なものについては、積極的に当該教科等の授業時数に含める。

(3)適切な教育課程の編成・実施

- ①市教委は、標準授業時数を大きく上回った（小・中学校等は年間 1,086 単位時間以上）教育課程を編成・実施することがないよう指導・助言するとともに、余剰時数が過大になっている場合や指導体制を整えないまま標準授業時数を大きく上回る授業時数を計画している場合には、学校における教育課程編成の改善が適切に行われるよう指導・助言を行う。
- ②学校は、各年度の教育課程編成において、余剰時数は必要最小限とし、指導体制や教育課程の編成の工夫・改善等により、指導体制に見合った計画にするなど適切にマネジメントする
- ③学校は、授業時数や行事、行事準備の時間を適正に計画するとともに、年間を見通した計画の下、授業準備、事務処理などの時間を確保するよう工夫する。

(4)適正な勤務時間の管理等

- ①市教委は、各学校に対し、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、職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うとともに、労働基準法等の規定に基づき職員が適正な時間に休憩時間を確保するよう指導・助言を行う。
- ②市教委は、各学校に対し、やむを得ず「超勤 4 項目」以外の業務を、早朝や夜間など正規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勤務時間に係る諸制度を活用し、正規の勤務時間の割振りや休憩時間の設定を適正に行うよう指導助言を行う。
- ③学校では、校長が職員の勤務時間を考慮した上で、児童生徒等の登下校時刻や部活動、諸会議について、適切に時間設定する。
- ④学校では、校長が休憩時間には職員会議を開催しないなど、職員が勤務時間の途中で休憩時間を適切に確保することができるよう取り組む。

(5)「チーム学校」としての取組の推進

- ①市教委は、引き続き道教委の「Road」や国の「働き方改革事例集」を積極的に活用するよう促しながら、学校における働き方改革に関する好事例を収集し、その普及啓発を図る。
- ②学校は、「Road」を引き続き活用し、改革を推進する「コアチーム」を設置する際には、学年を重視したチーム編成に限らず、学年間を超えたコミュニケーションが可能となるよう各分掌のリーダーを加えるなど、学校組織全体としてのチーム編成に配慮する。
- ③学校では、コアチームが中心となり、職員を対象にアンケートや客観的なデータをまとめ、働き方改革における自校の課題を全職員で共有するとともに話し合いの場を設け、職員間のコミュニケーションを図る。
- ④校長は、明らかになった課題の改善に向けて改革を進めるにあたり、長期的な計画だけでなく、小さな変化や成果を実感できるように短期間ですぐに取りかけられる目標を設定するなど働き方改革の機運を高める。
- ⑤校長は、コアチームと連携し、自校の働き方改革の進捗状況をチェックリストにより把握し分析するとともに、フィードバックにより学校教育目標を実現するために、経営方針の中に位置付けた働き方改革を見直し、短期・中期的改革に取り組む。

(6)若手教員への支援

- ①学校では、若手教員が得意とする分野の能力を積極的に学校運営に生かすとともに、若手教員の日頃の様子を観察・把握し、一人で仕事を抱えていたり、悩んでいたりと場合には、すぐに声掛け等を行い、優れた教材や指導案、業務の参考となる資料を共有するほか必要に応じて業務を補助するなどして若手教員が孤立することのないよう支援する。

(7) 学校の組織運営に関する見直し

- ①市教委は、学校に組織体制の見直しを促すなど、業務の適正化に向けた指導助言を行う。
- ②学校は、設置されている様々な委員会等のうち、類似の内容を扱う委員会等について、その整理・統合、構成員の統一を図る。

Action4 意識の変容を促す取組

(1) 働き方改革の意識を高める取組の推進

- ①市教委は、これまでの慣習にとらわれず、教育の質を保ちながら、働き方改革を効果的に進めている事例等を積極的に紹介しながら、学校の管理職の意識改革を一層進める。
- ②市教委は、学校訪問の際に、働き方改革を進める上でPDCAサイクルを機能させることの重要性を繰り返し指導する。
- ③市教委は、働き方改革の趣旨や目的を踏まえた上で、働き方改革の取組状況を管理職員の人事評価に反映する。
- ④学校では、校長が「学校経営方針」や「重点目標」等に働き方改革に関する視点を明確に位置付け、業績評価に係る目標設定に当たっては、働き方改革のマネジメントに関する目標として、例えば、時間外勤務等の縮減する時間や年次有給休暇の取得日数など、具体的な目標を設定する。
- ⑤学校では、校長が在校等時間の計測・記録の結果を踏まえ、業務の平準化・効率化を検討するほか、ストレスチェックを活用し、「働きやすさ」や「働きがい」の意識の変化を把握するなど、学校の実情や職員個々の実態を踏まえた効果的な働き方改革を進める。
- ⑥学校では、管理職員が教職員の人事評価面談等の機会などを通して、働き方改革に対する共通理解を図るとともに、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、職員の働き方に対する意識の醸成を図る。特に、継続して上限時間を超える職員には当該職員の業務全体を把握し業務の見直しや優先順位等を指示するほか、他の職員による支援や業務の担当者変更等を検討するなど、適切な勤務時間となるよう取り組むとともに、面談を行い、個別の改善計画を作成することなどにより働き方への意識付けを促す。

(2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進

- ①学校は、働き方改革を着実に進めるため、職員一人一人がワークライフバランス（仕事と生活の調和）の視点を持ち、積極的に実践することができるよう、学校運営体制の見直しなどによる業務の効率化に合わせて、次の取組を進める。
 - ア 月2回以上の定時退勤日の実施
 - イ 年2回以上のワークライフバランス推進強化期間の実施
 - ウ 15日以上の子次有給休暇の取得促進
- ②学校は、保護者の理解を得た上で、1週間のうち平日1日は、児童生徒の一斉下校時刻を設定したり、部活動休養日と併せた定時退勤日を設定するなど、定時退勤の徹底を図る。
- ③学校では、管理職員が、子育て又は介護を行う職員が、意欲をもって職務に従事することができるよう、仕事と子育て又は介護を両立できる職場環境づくりを主体的に進める。
- ④学校では、管理職員が、女性職員の活躍推進の観点から、男性職員の家庭生活への関わりを深めることが不可欠であると認識し、日頃から両立支援における男性職員の役割について所属職員への意識啓発に努めるなど、職員が両立支援制度を適切に活用することができるよう積極的に行動する。
- ⑤学校では、管理職員が、修学部分休業、高齢者部分休業、自己啓発等休業等、仕事との両立支援のための制度の活用が図られるよう、対象職員に対し職場内で必要な配慮をする。

(3) 働き方改革に関する研修の実施

- ①市教委は、市町村や地区単位で実施する研修等の機会に、働き方改革に関する研修を計画する。
- ②学校は、業務の改善・見直しなど、働き方改革に関する校内研修を計画する。

(4)長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定

①「網走市立学校における「学校閉庁日」の設定について」

(平成30年3月28日網教学第1029号・令和2年6月16日網教学第256号)

ア 実施目的

- ・教職員が休養を取得しやすい環境を整備し、心身の健康増進を図ることにより、授業をはじめとする教育の質を高められるようにする。なお、長期休業期間中に設定する「学校閉庁日」とは、各学校が設定した期間における「学校に勤務者を置かない日」とする

イ 設定期間

- ・夏季休業期間においては、8月15日前後の、週休日及び祝日以外の日に3日間を設定する。
- ・冬季休業期間における教職員の年末年始の休日は、学校閉庁日とする。

ウ 服務上の取り扱いなど

- ・年次有給休暇、夏季休暇、勤務の振替等により対応する。
- ・休暇取得を強制しない。
- ・出勤も可とするが、開錠・施錠は出勤する者が行う。
- ・学校閉庁日は部活動休養日とする。

エ 保護者への周知

- ・学校は、学校閉庁日の期間を定めた後、できるだけ迅速に保護者に周知する。併せて、学校閉庁日の期間を任意の様式により市教委に報告する。

(5)在校等時間の客観的な計測・記録と公表

- ①市教委は、「出退勤管理システム」などのICTやタイムカード等を活用し、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録する。また、教育職員の在校等時間等を適宜、公表する。
- ②市教委は、校長会議などにおいて、各学校の勤務状況のデータを共有することなどにより自校の状況の客観的な把握や意識の共有を促す。
- ③学校では、校長が在校等時間を計測した結果を踏まえ、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、業務の平準化や効率化等の取組を進めるとともに、在校等時間が長時間となっている職員への面談を行い、ストレスチェックなども活用し、適切な指導を行う。

Action5 学校サポート体制の充実

(1)メンタルヘルス対策の推進等

- ①市教委は、労働安全衛生管理体制の適切な整備やストレスチェックの実施を図るなど、所管する学校の職員のメンタルヘルス対策を推進する。
- ②学校では、校長が、時間外在校等時間等が一定時間を超えた職員に対し、産業医等による面接指導を実施する校長は、ストレスチェックを活用し、学校の実情や職員個々の実態を踏まえ、職員のメンタルヘルス対策に取り組む。

(2)トラブル等に直面した際のサポート体制の構築

- ①市教委は、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、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーを派遣する体制を整備するとともに、福祉部局・警察等との連絡体制の確立など関係機関との連携・協力体制を強化する
- ②市教委は、保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等、高度な法的専門性が必要となる困難な事案に対応するため、スクールロイヤーの積極的な活用により、業務負担の軽減を図る。

(3)調査業務等の見直し

- ①市教委は、道教委の取組を参考に、調査業務や文書事務の縮減を図る。

(4)学校が作成する計画等の見直し

- ①市教委は、各学校に対し、新たな課題に対応した計画の作成を求める場合には、まずは既存の各種計画の見直しの範囲内で対応することを基本とするよう指導・助言を行う。
- ②市教委は、学校単位で作成する計画について業務の適正化や計画の機能性の向上、カリキュラム・マネジメントの充実の観点も踏まえ、当該計画の内容や学校の実情に応じ、可能な限り統合して作成するよう指導・助言を行う。

(5)教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等

- ①市教委は、教諭等、養護教諭、栄養教諭及び事務職員の職務の範囲を標準的に示した例について学校管理規則等で定め、業務の明確化・適正化を図ることにより、それぞれが本来の職務に集中し、専門性を発揮できるような環境を整備するとともに、事務職員がこれまで以上に校務運営に自主的・主体的に参画できる環境整備に努める。
- ②市教委は、事務職員の主体的な学校運営への参画、学校事務の一層の効率化や充実が図られるよう、地域や学校の実情に応じて、共同学校事務室を組織・運営する。

(6)勤務時間外における電話対応の見直しの促進

- ①市教委は、学校と連携し、緊急時の連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置や専用アプリメール等による連絡対応等の整備を図る。
- ②市教委は、保護者や地域住民に対し、改めて働き方改革の必要性和意義を発信し、学校への勤務時間外の電話連絡等を控えるよう理解・協力を得る取組を推進する。

5 「第3期推進プラン」推進にあたっての留意事項

- (1)推進プランに掲げる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。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学校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。市教委及び校長は、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。

【用語解説】

- 1 「教育職員」とは、給特条例第2条第2項に定める公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。
- 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とする。）
 - エ 休憩時間
- 3 「所定の勤務時間」とは、給特条例第7条第1項各号に掲げる日（祝日法による祝日、年末年始の休日及び開校記念日（代休日が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。
- 4 ただし、児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては、教育職員の業務量の適切な管理を行うことを前提に、時間外在校等時間を次に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とすることができる。なお、これは例外的な取扱いであり、厳格に適用する必要があることに留意する。
 - ア 1か月の時間外在校等時間100時間未満
 - イ 1年間の時間外在校等時間720時間
 - ウ 1年のうち1か月の時間外在校等時間が45時間を超える月数6月
 - エ 連続する2か月、3か月、4か月、5か月及び6か月のそれぞれの期間について、時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間80時間