

学校における働き方改革取組方針

平成31年3月 策定

令和2年12月 改定

令和6年 3月 改定

廿日市市教育委員会

はじめに

社会の急激な変化が進む中で、児童生徒が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・能力を育成するため、学校教育の改善・充実が求められています。

また、学習指導だけでなく、学校が抱える課題はより複雑化・困難化しており、学校の教職員の超過勤務の実態は極めて深刻であり、「学校における働き方改革」は早急に改善すべき重要な課題となっています。

勤務時間外の長時間勤務により、疲労や心理的負担の蓄積は、教職員の心身の健康に影響を及ぼし、様々な教育活動の質の低下につながります。

このため、本市では、これまで「市費会計年度任用職員の配置」、「校務支援システムの導入」、「入校・退校時刻記録の統一化」、「週案様式等の改正」、「時間外電話への不対応」など、教職員の負担軽減や学校の業務改善を図る取組を実施してきました。

こうした取組により、一定の成果が見られる一方、教職員の長時間勤務の抜本的な解消には至っていません。

教職員自身が健康で、意欲や誇りをもって子どもたちと向き合うことが、子どもたちの成長には欠かせません。

未来を担う子どもたちのために、教育委員会と学校及びその関係者が、「学校における働き方改革」の理念を共有し、連携・協力しながら本取組方針を推進していきます。

廿日市市教育委員会 教育長 生田 徳廉

目 次

<u>I 取組方針の改定に当たって</u>	1
1 改定の趣旨	
2 これまでの取組	
3 本市の現状と主な取組の評価	
(1) 現状	
(2) 主な取組の評価	
<u>II 目指す姿・市教育委員会及び学校の役割</u>	9
1 目指す姿	
2 市教育委員会及び小・中学校の役割	
(1) 市教育委員会	
(2) 小・中学校	
<u>III 期間・目標</u>	9
1 期間	
2 目標・成果指標	
<u>IV 取組内容</u>	10
1 学校・教職員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備	
(1) 人的環境の整備	
(2) 物的環境の整備	
(3) その他の環境の整備	
2 学校における組織マネジメントの確立	
(1) 学校における自律的な業務改善・業務削減の推進	
(2) マネジメント研修の充実	
(3) 学校事務機能の強化	
(4) 学校衛生委員会の機能化	
(5) ストレスチェック制度の活用	

3 教職員の働き方に対する意識の醸成

- (1) 学校における勤務時間管理の徹底
- (2) 働きがい高める取組の充実
- (3) 定時退校日の推進
- (4) 一斉閉庁期間の設定
- (5) 働き方改革に関する研修等の実施
- (6) 勤務時間外の保護者や地域との連絡対応
- (7) 広報紙等を活用した保護者や地域への理解促進

4 学校と地域との連携・協働

- (1) コミュニティ・スクールの充実
- (2) 地域学校協働活動による学校支援

V フォローアップ

I 取組方針の改定に当たって

1 改定の趣旨

市教育委員会では、国や県の法・条例改正を踏まえ、平成31年に策定した本取組方針を令和2年に改訂し、「子どもと向き合う時間の確保」及び「長時間勤務の縮減」及び「職場の健康状態」の目標を再設定し、働き方改革に取り組んできた。

その結果、目標・成果指標である「子どもと向き合う時間の確保」、「時間外勤務時間の縮減」については、ともに一定の改善は図られてきたものの、いずれも目標達成には至っていない。

本市の学校における働き方改革や業務改善に向けた取組は道半ばの状況にあり、今後、本市が「目指す姿」を早期に実現していくためにも、本方針をより実効性のあるものに改定する。

他方、学校の教職員は児童生徒の人生に大きな影響を与え、その成長を直接感じることができる素晴らしい職業である。

そして、児童生徒のウェルビーイングを高めるためには、教職員のウェルビーイングを確保することが不可欠であり、時間外勤務時間の縮減に加え、仕事に「やりがい」を感じることを大切と考える。

そこで、新たに、目標・成果指標として「働きがい」を加えることとする。

「子どもと向き合う時間」

授業・授業準備・教材研究・部活動・個別指導など、児童生徒の指導に関係のある業務に従事する時間

2 これまでの取組

年度	主な取組の内容
平成24年度 以前	<ul style="list-style-type: none"> ・青少年指導員の配置（H5～） ・学校教育指導員の配置（H6～） ・読書活動推進員の配置（H14～） ・教科非常勤講師の配置（H16～） ・心の教室相談員の配置（H18～）（現子どもつながり支援員） ・生徒指導アシスタントの配置（H19～）（現子どもつながり支援員） ・特別支援教育士及び特別支援教育支援員（現子どもつながり支援員）の配置（H20～） ・学校支援地域本部の設置（H21～中学校区で順次）
平成25年度	<ul style="list-style-type: none"> ・スクールカウンセラーの配置 ・教育委員会と学校のネットワークを統合 ・教職員一人1台のパソコンの整備 ・県教育委員会作成リーフレット「Challenge!!業務改善」の周知
平成26年度	<ul style="list-style-type: none"> ・スクールソーシャルワーカーの配置 ・校務支援システムの整備（指導要録、通知表、進路事務資料等の電子化） ・統合サーバの整備
平成27年度	<ul style="list-style-type: none"> ・県費教務事務支援員の配置（現スクール・サポート・スタッフ） ・廿日市市立学校職員衛生管理要綱（平成27年4月1日施行）の施行
平成28年度	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導指導員、生徒指導相談員及びICT支援員の配置 ・ストレスチェックの実施開始 ・旅行命令簿における復命の簡略化 ・学校日誌及び学校沿革誌の様式の簡素化
平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> ・週案様式等の簡素化 ・夏季一斉閉庁の実施開始
平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT指導員、市費教務事務支援員及び部活動指導員の配置 ・全ての小・中学校に電子黒板とタブレットを整備 ・「入校・退校時刻記録」の統一化 ・中学校部活動休養日及び部活動時間の基準の設定
平成31年度 (令和元年度)	<ul style="list-style-type: none"> ・「在校等時間記録」のリニューアル ・「学校の部活動における活動方針」策定 ・他部署や民間等からの学校への参加・協力依頼の対応を簡略化
令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> ・学年始め休業期間の延長 ・廿日市市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則策定
令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> ・研修のオンライン化開始
令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> ・廿日市市立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針策定 ・勤務時間外の電話対応の見直し ・部活動朝練習の中止 ・出勤簿の押印廃止
令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> ・公的携帯電話の貸与 ・休日の部活動の地域移行モデル事業実施 ・水泳指導業務委託試行

3 本市の現状と主な取組の評価

(1) 現状

ア 学校の業務に関することについて

【調査の概要】

<p><調査内容></p> <p>①子どもと向き合う時間の確保（管理職を除く。）</p> <p>②所属校における業務改善の取組</p> <p>③次の(1)～(24)に示す業務の負担感（※担当業務がない場合は除く。）</p> <p>(1)朝の業務 (2)授業(主担当) (3)授業(補助) (4)授業準備 (5)学習指導 (6)成績処理 (7)生徒指導(集団) (8)生徒指導(個別) (9)部活動・クラブ活動 (10)児童会・生徒会指導 (11)学校行事 (12)学年・学級・保健室経営 (13)学校経営 (14)職員会議・学年会などの会議 (15)個別打合せ (16)事務(調査への回答) (17)事務(学納金関連) (18)事務(その他) (19)校内研修 (20)保護者・PTA対応 (21)地域対応 (22)行政・関係団体対応 (23)校務としての研修 (24)会議・打合せ(校外)</p> <p><調査方法>質問紙調査</p> <p><調査対象>県費負担常勤職員（学校給食センターを除く。）</p> <p><回答率>96.9% (596名/615名)</p> <p><実施期間>令和6年1月15日から令和6年2月14日</p>

① 子どもと向き合う時間の確保

○ 子どもと向き合う時間が確保されていると感じる教職員の割合は年々増加しているが、目標の80%以上には届いていない。

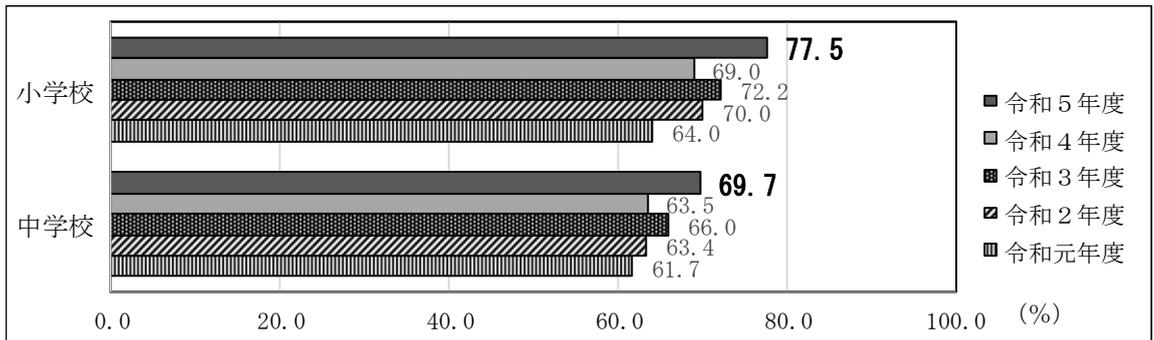


図1 子どもと向き合う時間の確保ができていると回答した教職員の割合

② 所属校における業務改善の取組

○ 肯定的な回答をした教職員の割合は、小学校・中学校ともに85%を超えているが、伸び悩んでいる。

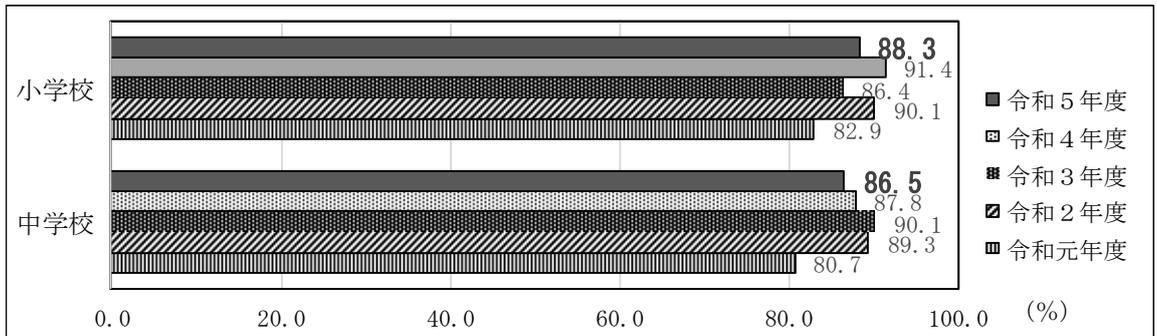


図2 所属校において業務改善の取組を行っていると回答した教職員の割合

③ 学校の業務内容における負担感

- 小学校・中学校ともに、「成績処理」、「事務（調査への回答）」を負担と感じる教職員が多い。
- 小学校では、上位3項目が令和4年度の調査と同じ結果であった。

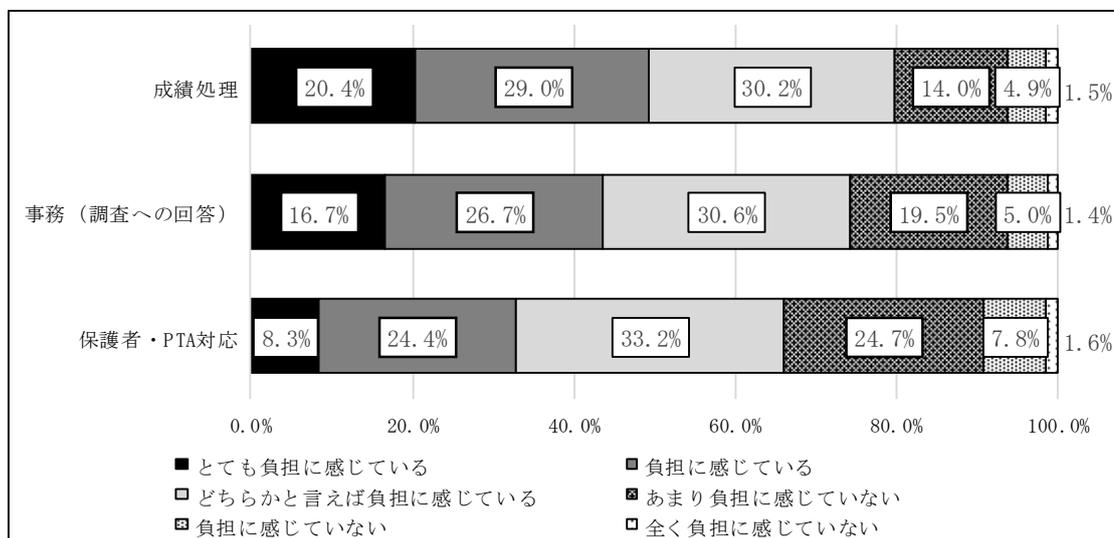


図3 負担感を感じている業務（小学校）

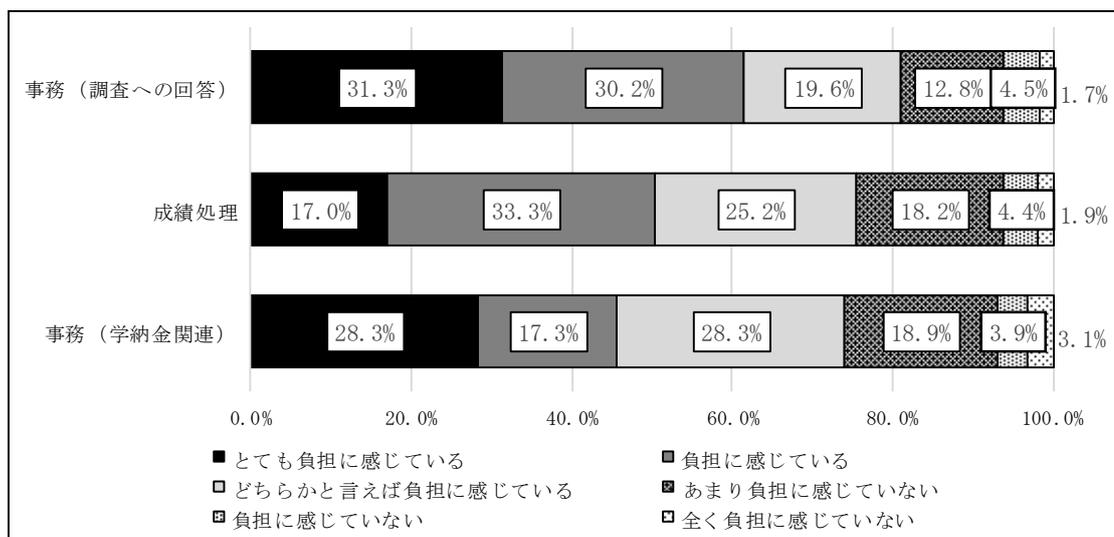


図4 負担感を感じている業務（中学校）

「成績処理」…成績処理に関する事務、試験問題作成、採点・評価、通知表記入、調査書作成、指導要録作成など

「事務（調査への回答）」…国、教育委員会等からの調査・統計への回答など

「事務（学納金関連）」…給食費や部活動費等に関する処理や徴収などの事務

「保護者・PTA 対応」…保護者会、保護者との面談や電話連絡、保護者対応、家庭訪問、PTA 関連活動、ボランティア対応等

イ 時間外勤務時間の推移

【調査の概要】

<調査内容>教職員の時間外勤務時間
 <調査方法>「在校等時間記録」
 <調査対象>県費負担職員（非常勤職員を除く。）
 <回答率>100%
 <実施期間>令和2年4月1日から令和5年3月31日

- 月平均45時間以上、80時間以上の時間外勤務をしている教職員の割合は、年々減少している。
- 指標としている月平均45時間以上、80時間以上の教職員の割合0%にはほど遠い結果となっている。

(%)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
令和元年度	62.9	62.3	60.5	46.9	0.0	51.2	60.3	53.7	35.6	38.3	41.6	10.2	43.8
令和2年度	26.0	4.4	50.1	38.0	13.0	39.5	52.7	39.0	35.2	22.7	35.4	58.0	34.5
令和3年度	58.3	37.7	54.3	18.3	0.0	32.2	44.0	33.9	25.6	20.5	30.6	46.4	33.5
令和4年度	53.1	41.4	53.0	11.6	0.0	28.1	34.2	33.2	15.0	12.3	30.3	38.0	29.2

表1 月45時間以上の時間外勤務をしている月別の教職員の割合(令和元年度～4年度)【小学校】

(%)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
令和元年度	74.0	72.3	68.1	70.0	8.4	70.1	72.4	66.8	57.3	60.9	58.2	14.5	58.0
令和2年度	27.3	4.2	59.0	63.3	45.9	68.7	72.5	59.4	56.5	54.0	58.1	67.0	53.0
令和3年度	70.6	54.8	70.6	60.8	3.1	42.2	71.1	56.9	54.2	36.0	38.2	52.9	51.0
令和4年度	70.0	63.8	62.2	58.9	3.6	56.9	63.7	50.4	44.4	40.2	50.0	43.8	50.7

表2 月45時間以上の時間外勤務をしている月別の教職員の割合(令和元年度～4年度)【中学校】

(%)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
令和元年度	3.7	3.3	3.1	2.7	0.0	1.3	2.7	1.1	0.5	0.5	0.8	0.3	1.6
令和2年度	0.3	0.0	2.3	0.3	0.0	0.3	1.8	0.8	0.5	0.0	0.0	4.5	0.9
令和3年度	0.0	0.5	1.3	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.2	2.0	0.4
令和4年度	1.2	0.2	0.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.7	0.3

表3 月80時間以上の時間外勤務をしている月別の教職員の割合(令和元年度～4年度)【小学校】

(%)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
令和元年度	31.6	27.2	24.4	23.9	0.9	20.6	32.7	17.8	9.9	15.3	10.3	0.5	18.0
令和2年度	0.5	0.5	11.1	16.5	6.0	18.4	31.2	17.1	18.1	10.8	10.7	17.7	13.2
令和3年度	22.4	9.2	22.4	18.1	0.0	4.4	24.9	12.4	8.9	2.2	1.3	7.1	11.1
令和4年度	21.5	22.8	20.9	37.5	0.0	10.2	17.7	8.0	4.9	3.6	5.4	9.7	13.5

表4 月80時間以上の時間外勤務をしている月別の教職員の割合(令和元年度～4年度)【中学校】

ウ ストレスチェックに基づく職場における健康リスク

【調査の概要】

<調査内容>職場における健康リスク（ストレスチェックによるストレス判定）
 <調査方法>職業性ストレス簡易調査（BJSQ）
 （※公立学校共済組合「心のセルフチェックシステム」による。）
 <調査対象>県費負担常勤職員（非常勤職員を除く。）
 <回答率>94.5%（599名/634名）
 <実施期間>令和5年8月14日から令和5年8月27日

- 上司や同僚からの支援が高いことから、総合的に予想される「健康リスク」は低い。
- 仕事の「量的負担感・裁量度」から見る「健康リスク」は、全国平均と比べて高い。

	①	②	③	④	健康リスク		
	心理的な仕事の負担（量）	仕事の裁量度	上司からの支援	同僚からの支援	量的負担・裁量度	職場支援	総合
令和元年度	9.7	8.0	8.7	9.2	104.1	74.2	77.2
令和2年度	9.6	8.0	8.9	9.2	105.9	78.4	83.0
令和3年度	9.5	8.0	8.7	9.0	103.4	75.2	77.7
令和4年度	9.5	8.0	8.7	9.0	103.2	74.9	77.3
令和5年度	9.6	8.0	8.6	9.2	104.0	74.4	77.3

表5 ストレスチェックによるストレス判定（令和元年度～5年度）【小学校】

	①	②	③	④	健康リスク		
	心理的な仕事の負担（量）	仕事の裁量度	上司からの支援	同僚からの支援	量的負担・裁量度	職場支援	総合
令和元年度	9.9	7.9	8.2	8.3	109.9	92.0	101.1
令和2年度	9.8	7.9	8.6	8.8	108.1	83.6	90.4
令和3年度	9.6	7.9	8.8	8.7	106.9	82.9	88.7
令和4年度	9.7	7.9	8.4	8.5	108.6	88.1	95.7
令和5年度	9.7	7.9	8.5	8.8	107.9	85.1	91.8

表6 ストレスチェックによるストレス判定（令和元年度～5年度）【中学校】

- ※ ①～④は、ストレスチェックの結果から算出された平均値。範囲は「3～12」で、①は、高い値ほどストレスが大きい。②～④は、低い値ほどストレスが大きい。
- ※ ⑤は、①と②の組合せから、全国平均を100として相対的に算出した予想される健康リスク値。「健康リスク」は、例えば、値が120ならば職場の健康問題が20%多く、80ならば20%少なく発生すると推定される。職場で求められる仕事の量が多く、裁量度が低い場合は、仕事上のストレスが高くなり、健康上の問題が生じやすい職場環境にあると予想される。
- ※ ⑥は、③と④の組合せから、全国平均を100として相対的に算出した予想される健康リスク値。職場で上司からの支援や同僚からの支援が高い場合は、仕事上のストレスが低くなり、健康上の問題が生じにくい職場環境にあると予想される。
- ※ ⑦は、⑤と⑥の値を掛け合わせて100で割った値。全国平均を100として、相対的に算出した予

想される総合的健康リスク値

エ ストレスチェックに基づく「働きがい」

【調査の概要】

<調査内容> 職場における健康リスク（ストレスチェックによるストレス判定）
<調査方法> 職業性ストレス簡易調査（BJSQ）
（※公立学校共済組合「心のセルフチェックシステム」による。）
<調査対象> 県費負担常勤職員（非常勤職員を除く。）
<回答率> 94.5%（599名／634名）
<実施期間> 令和5年8月14日から令和5年8月27日

○ 全国平均と比べて、「働きがいのある仕事だ」ととらえている教職員は多い。

	小学校	中学校
令和3年度	3.3	3.3
令和4年度	3.3	3.1
令和5年度	3.2	3.2
全国平均	2.6	2.8

表7 ストレスチェックにおける分析項目「働きがい」の値（令和3年度～5年度）

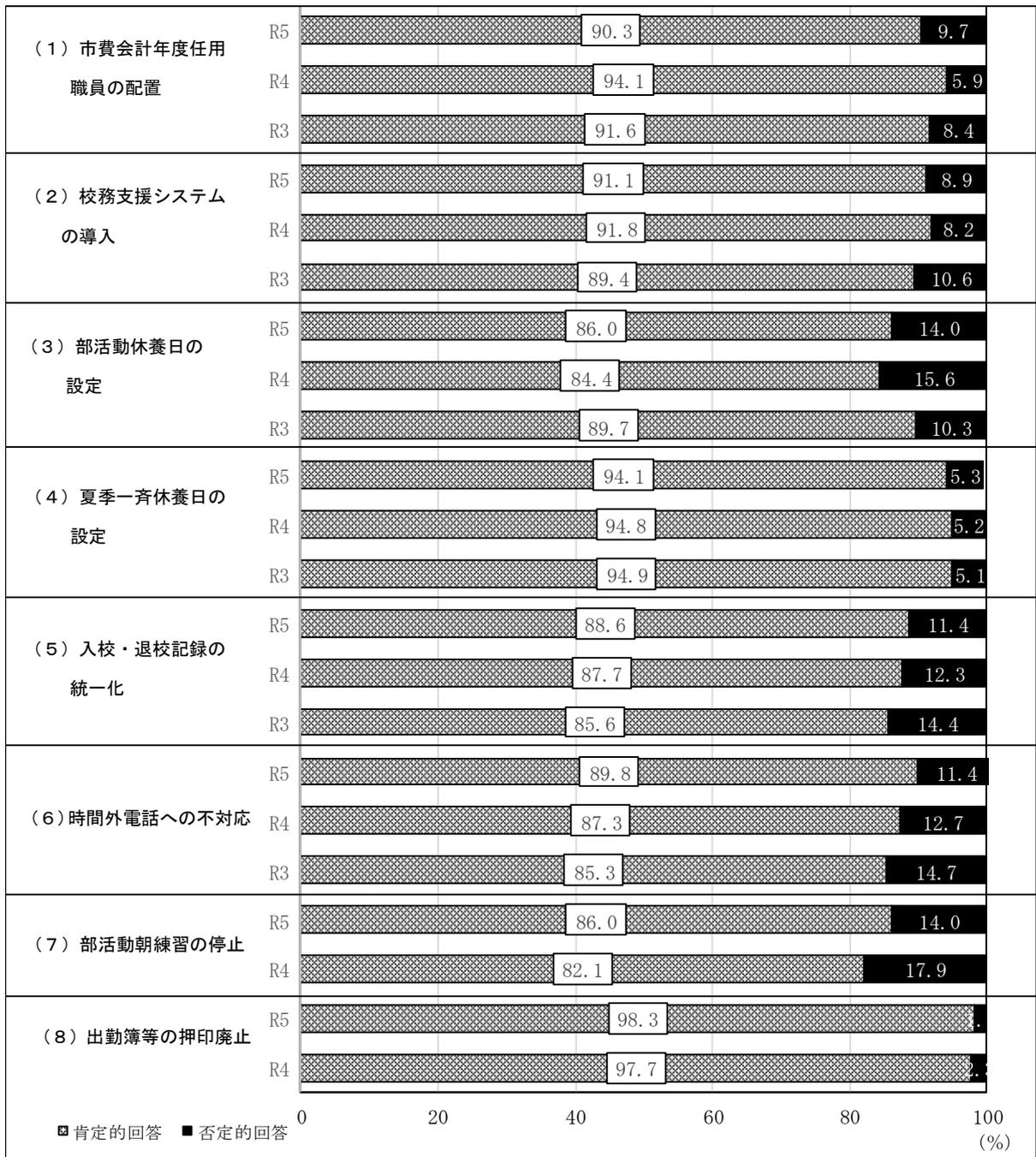
※ 質問「働きがいのある仕事だ」について4（そうだ）、3（まあそうだ）、2（ややちがう）、1（ちがう）の回答の平均値

(2) 主な取組の評価

【調査の概要】

<調査内容>市教育委員会が実施した業務改善のための取組の評価
 <調査方法>質問紙調査
 <調査対象>県費負担常勤職員（学校給食センターを除く。）
 <回答率>96.9%（596名/615名）
 <実施期間>令和6年1月15日から令和6年2月14日

○ これまで、市教育委員会が実施した教職員の負担軽減のための業務改善に係る主な取組について、教職員は概ね肯定的に評価している。



II 目指す姿・市教育委員会及び学校の役割

1 目指す姿

- 本方針に基づいた取組を進めることにより、新学習指導要領を確実に実施し、新たな課題等へ適切に対応できる「学びの変革」を推進する学校体制を構築するとともに、教職員が子どもと向き合う時間を確保することで、教育の質の向上を図る。
- 学校全体の長時間勤務が縮減され、教職員一人一人が健康で、生き生きとやりがいをもって勤務できる環境づくりを推進する。

2 市教育委員会及び小・中学校の役割

(1) 市教育委員会

本方針を基に、小・中学校における教職員の働き方改革に向けた取組を検討・実施するとともに、市長部局や関係機関等との連携を図る。

(2) 小・中学校

校長をはじめとした管理職のリーダーシップの下、本方針に基づき、教職員の共通理解を図った上で、教職員の働き方改革に向けた取組を実施する。

III 期間・目標

1 期間

令和6年度～令和8年度

※ 改定後の内容による取組期間は、令和6年4月～令和9年3月

2 目標・成果指標

	成果指標		現状値	目標値
①	子どもと向き合う時間の確保	子どもと向き合う時間が確保されていると感じる教職員の割合	小学校 77.5% 中学校 69.7% ※R5	小学校 80%以上 中学校 80%以上
②	長時間勤務の縮減	時間外勤務時間が月平均45時間を超える教職員の割合	小学校 29.2% 中学校 50.7% (※R4.4～R5.3)	小学校 0% 中学校 0%
		時間外勤務時間が月平均80時間を超える教職員の割合	小学校 0.3% 中学校 13.5% (※R4.4～R5.3)	小学校 0% 中学校 0%
③	職場の健康状態	ストレス判定における仕事の「量的負担・裁量度」から予想される健康リスク値	全国平均(100)との比較 小学校 104.0 中学校 107.9 ※R5	全国平均(100)との比較 小学校 100未満 中学校 100未満
④		ストレスチェックにおける分析項目「働きがい」の値	小学校 3.2 中学校 3.2 ※R5 全国平均(小2.6中2.8)	小学校 3.3 中学校 3.3

IV 取組内容

1 学校・教職員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備

(1) 人的環境の整備 市教育委員会 ※左の□の中は取組の主体を明記（以下同様）

ア 市教育委員会事務局における人的環境の整備

子どもたちの状況に応じた教育を推進するため、市教育委員会事務局に「学校教育指導員」、「スクールカウンセラー」、「スクールソーシャルワーカー」、「生徒指導指導員」、「生徒指導相談員」、「特別支援教育アドバイザー」、「ICT指導員」、「ICT支援員」、「地域連携推進員」、「学校保健指導員」を配置するとともに、更なる充実に向けた取組を進めます。

イ 学校に対する人的環境の整備

子どもたちの状況に応じた教育を推進するため、学校に「小中学校非常勤講師」、「読書活動推進員」、「子どもつながり支援員」、「教務事務支援員」、「部活動指導員」を引き続き配置するとともに、更なる充実に向けた取組を進めます。

(2) 物的環境の整備 市教育委員会

ア ICTを効果的に活用できる環境の整備

校務支援システムと汎用のクラウドツールの積極的な活用により、教職員の負担軽減、コミュニケーションの迅速化や活性化を進めます。

ICTを活用した効果的な事例を紹介するなど、業務の効率化の参考となる研修を充実させ、ICTの活用促進に取り組みます。

教職員端末1台で、校務系と学習系のネットワークに校内のあらゆる場所で接続可能な環境を整備することで、教職員一人一人の状況に合わせた柔軟かつ安全な働き方ができるようにしていきます。

イ 普通教室等の空調整備

教室としてふさわしい働きやすい空調性能を確保し、普通教室及び特別教室の安全安心な教育環境の整備を進めます。

ウ 多機能複合機の設置

職員室のどの校務用パソコンからでも、カラー印刷やステープル機能を活用した自動製本、連続スキャンを可能とすることで、事務作業の効率化を進めます。さらに、中学校では採点システムと連動させることで、定期テストの採点作業の効率化を進めます。

(3) その他の環境の整備 市教育委員会

ア 休日の部活動の地域移行に向けた取組の充実

文部科学省が令和5年度以降、休日の部活動を段階的に地域に移行する方針を示したことを踏まえ、休日に部活動に携わることを希望しない教職員が部活動に携わる必要が

ない環境、希望する教職員は兼職兼業の許可を得た上で引き続き携わることができる環境、地域でスポーツ・文化芸術活動を実施できる環境の整備を進めます。

イ 「教育委員会主催の研修・会議」、「学校が作成する各種計画等」、「学校への通知・依頼等」の見直し

教育委員会主催の研修や会議について、市と県の内容の重複を避けるなど、質の維持を図りながら、内容や回数、開催時期等の検討を進めます。

学校が作成する各種計画等について、精選や簡素化に向けて検討を進めます。

学校への通知や依頼等について、その必要性を検討し内容を精査した上で施行します。

ウ 他部署や民間等から学校への参加、協力依頼に対する対応

学校に対する庁内他部署や各種業界団体等からの様々な参加、協力依頼等について、学校の対応業務を軽減する観点から、当該団体等に対して、市教育委員会経由での連絡や学校に頼らない周知方法の協力を要請します。

エ 学校への連絡時間帯等の配慮

市教育委員会から学校への電話連絡や訪問は、緊急の場合を除き、原則、勤務時間内に行います。

オ 週案の簡素化

特別支援学級の週案作成に係る負担を軽減するため、様式や記述内容等について改善を進めます。また、通常学級の週案についても、更なる簡素化について検討を進めます。

カ 法律相談体制の強化

学校や市教育委員会だけでは対応できない問題が生じた際、市の法務専門員や顧問弁護士に速やかに相談するなど、専門性に基づく指導・助言を受けることができる体制を整えます。

キ 給食費の公会計化の実施

国の給食費無償化の動向が確認でき次第、公会計化の実施のための準備を開始します。

ク 学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について

各学校や地域における実情を踏まえつつ、可能なところから押印の省略及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化を進めます。

ケ 水泳指導の業務委託の推進

事業者との間で業務委託を行い、良好な屋内温水プール施設、専門性の高い水泳指導及び移動手段を確保することにより、安全かつ効果的な水泳授業の実現を行うとともに、水泳指導と学校プールの維持管理に係る教職員の負担を軽減します。

2 学校における組織マネジメントの確立

(1) 学校における自律的な業務改善・業務削減の推進 学校

ア 「働き方改革」の視点をもった学校経営

学校経営計画に業務改善や教職員の働き方に関する項目を設定し、管理職はその目標・方針に沿って学校経営を行います。また、学校関係者評価を実施し、外部の視点を踏まえた取組の改善・充実を図ります。

イ 人事評価制度を活用した業務改善

教職員一人一人の業務改善の意識を高めるために、人事評価において、働き方改革の視点を取り入れ、各教職員が実施した担当業務における業務改善の取組を積極的に評価するなど、人事評価制度を活用して働き方改革の推進を図ります。

ウ 業務改善を通じた学校組織の活性化

各学校において、教職員が意欲をもって職務にまい進できる環境づくりが重要であることから、業務改善を通し、教職員一人一人の主体性や学校経営への参画意識を引き出し、風通しのよい職場となるよう学校組織の活性化を図ります。

エ 研究活動の在り方の検討

教育研究の充実や教職員の意欲と負担のバランスを踏まえて、効果的な研修の在り方や実施時期・回数、公開研究会を毎年実施することの必要性などの検討を進めるとともに、報告書等の簡素化を図ります。

(2) マネジメント研修の充実 学校

校内研修等において、組織管理や時間管理、健康安全管理等をはじめとしたマネジメントに関する内容を取り上げ、教職員一人一人のマネジメントスキルの向上を図ります。

(3) 学校事務機能の強化 学校

事務職員がその専門性を生かし、より主体的かつ積極的に校務運営に参画できるようにするため、管理職や他の教員と業務の連携や分担を図ります。

(4) 学校衛生委員会の機能化 学校

教職員の安全衛生管理、健康管理を推進するため、学校衛生委員会を定期的に開催し、施設の整備状況や教職員の健康状態等の情報交換等を行い、職場環境の改善・充実を図ります。

(5) ストレスチェック制度の活用 学校・市教育委員会

市教育委員会が年1回実施するストレスチェック制度を積極的に活用して、教職員は自分に合ったセルフケアに努めるとともに、管理職は職場のストレス要因の軽減を図り、市教育委員会は課題のある学校に対して個別に対応し、改善策を検討します。

3 教職員の働き方に対する意識の醸成

(1) 学校における勤務時間管理の徹底 市教育委員会・学校

ア 「在校等時間記録（入校・退校時刻記録）」の徹底

教職員の健康管理や長時間勤務の縮減に向け、平成30年4月から運用を開始した「在校等時間記録（入校・退校時刻記録）」統一様式により、引き続き教職員の勤務実態を把握し、適正な勤務時間管理を行います。

イ 時間外勤務による過重労働状況への対応

「在校等時間記録（入校・退校時刻記録）」により過重労働の実態を把握した場合、管理職は、教職員と面談を行い、必要に応じて保健管理医との面談を勧めるなど、教職員の健康管理に努めます。また、市教育委員会は、必要に応じて学校訪問を行うなど、管理職を適切に指導します。

ウ 長時間勤務改善に向けた時間管理の意識改革

各学校で教職員の入退校に係る開錠・施錠時刻の目安を設定することや、教職員が自ら退校予定時刻を毎日設定することなどを通じて、長時間勤務の改善に向けた時間管理の意識改革を図ります。

(2) 働きがいを高める取組の充実 市教育委員会・学校

風通しのよい職場づくりや教職の魅力としての児童生徒の成長を実感したり、授業や行事で達成感を得たりする「働きがい」を高める取組の充実を図ります。

(3) 定時退校日の推進 学校

小学校では、1週間のうち平日1日は定時退校日を設定し、中学校では、1週間のうち平日1日は部活動休養日と併せた定時退校日を設定するなどし、教職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進を図ります。

(4) 一斉閉庁期間の設定 市教育委員会

8月のいわゆるお盆の3日間（週休日と重なる日がある場合は、その前後の週休日を除く日）を夏季一斉閉庁日として継続します。また、一斉閉庁の期間の延長や夏季以外の長期休業期間中における閉庁期間の設定について検討を進めます。

(5) 働き方改革に関する研修等の実施 市教育委員会

管理職をはじめとする教職員全体に勤務時間を意識した働き方を浸透させるため、働き方改革に関する内容を市教育委員会主催の研修等に位置付けます。

(6) 勤務時間外の保護者や地域との連絡対応 市教育委員会

勤務時間外における保護者や地域との連絡対応について、保護者や地域に教職員の時間外勤務縮減に対する理解や協力を得ながら、メールによる連絡対応等の体制整備を引き続

き進めます。

(7) 広報紙等を活用した保護者や地域への理解促進 市教育委員会

市広報紙「広報はつかいち」、市公式フェイスブック・LINE、市教育委員会「市教委かわらばん」等を通して、学校における教職員の勤務の内容を広く保護者や地域に周知するとともに、学校の取組や実情について積極的な情報発信を行い、教職員の勤務内容や状況に対する理解や協力を促します。

4 学校と地域との連携・協働

(1) コミュニティ・スクールの充実 市教育委員会

全校に導入したコミュニティ・スクールを活用し、学校・家庭・地域の連携を促進することにより、地域とともにある学校づくりを進め、学校が担うべき業務の縮減を目指します。

(2) 地域学校協働活動による学校支援 学校・地域

ア 地域学校協議会

地域学校協議会では、地域と学校が地域で育つ子どもたちの目指す姿や活動の目標を共有し、地域学校協働活動の基本方針や運営に必要な事項について協議し決定します。

イ 地域学校協働活動推進員（地域コーディネーター）

地域学校協働活動推進員は、地域と学校の連携、協働をコーディネートし、学校や地域住民、企業、団体等との連絡調整を行い、地域学校協働活動を円滑に行います。

ウ ボランティア

ボランティアは、学校支援活動（学習支援、登下校の見守り、学校周辺整備等）、放課後子供教室、家庭教育支援活動など、地域学校協働活動として取組を行います。

V フォローアップ

取組の着実な実行を図るため、勤務実態の調査や毎年度の取組の検証を行うとともに、学校の状況や国・県の動向等を踏まえ、随時方針の見直しを行う。