

I 「座間市の教員の働き方改革に関する方針」の目的

持続可能な学校運営と座間市の教育の質を高めるために、勤務実態を改善し、教員がワーク・ライフ・バランスの実現を通じて、自らの人間性や創造性を高めるとともに、子どもたちと向き合う時間を確保し、効果的な教育活動を行う。

社会環境の変化に伴い、学校を取り巻く環境は、いじめ、不登校や子どもの貧困問題など複雑化、多様化しており、学校に求められる役割も拡大しています。また、グローバル教育などの新しい教育への対応なども求められています。

こうした中、県が実施した教員の勤務実態調査の結果、教員の長時間勤務の深刻な実態が明らかとなりました。

教員が心身ともに充実して子どもたちと向き合い、誇りとやりがいをもって職務に従事できる環境を整備することが学校教育の発展につながります。このような考えに基づき、持続可能な学校における指導・運営体制の構築を目指して、働き方改革を進めていくことが喫緊の課題です。

このため、座間市教育委員会では、神奈川県教育委員会が策定した「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を受け、「座間市の教員の働き方改革に関する方針」を策定しました。

この方針を基に、座間市教育委員会では、学校に課されている負担を軽減し、働き方改革の総合的な取組を実施していきます。そして、座間市の教育の質の一層の向上を図ります。

II 教員の働き方改革に関するこれまでの動向

- 県教育委員会は、教員の働き方改革を進めるためには、教員の勤務時間の実態把握が必要であることから、平成29年度に県立学校及び指定都市を除く市町村立学校教員の勤務実態調査を実施しました。
- 調査の結果、いずれの校種においても、教員の長時間勤務の深刻な勤務実態が明らかとなりました。過労死ラインを超える長時間勤務の教諭・総括教諭は小学校35.7%、中学校72.7%、高校30.3%、副校長・教頭は小学校63.4%、中学校70.0%、高校67.3%、特別支援学校66.7%など、かなりの割合に上ることがわかりました。
- 県は、県立学校勤務実態調査の結果を踏まえ、外部有識者等に教員の働き方改革に関する県教育委員会の課題や取組について、意見を求めるため、「県立学校教員の働き方改革にかかる懇話会」を平成29年12月に設置し、意見を聴取しました。
- 県は、懇話会の意見や市町村立学校勤務実態調査の結果、さらに国の動向等を踏まえて、「できることから、速やかに」の考えの下、平成30年度における取組等に関して平成

30年3月に「神奈川の教員の働き方改革に関する当面の方策について」を取りまとめました。

- そして、県は、平成30年4月に今後の教員の働き方改革に関する総合的な取組等について議論をするため、「神奈川の教員の働き方改革検討協議会」を設置し検討を進め、平成31年3月に「神奈川の教員の働き方改革に向けた意見(最終まとめ)」を取りまとめました。
- 一方、国においては、平成31年1月25日に中央教育審議会から「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)」が文部科学省に提出され、同日、文部科学省が「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」を策定し、さらに、3月には、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」が発出され、働き方改革の推進に向けた重要な方策が整理され、各教育委員会の実情に応じて順次適切に取組を進めることが求められました。
- 令和元年12月には、「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」が改正され、「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」が法的根拠のある「指針」に格上げされることとなり、「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(告示)」が示されました。
- この法改正を受けて、県は、「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に関する条例」を改正するとともに、「県立学校の教育職員の業務量の管理に関する規則」を制定しました。
- 座間市教育委員会では、国から「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(告示)」が示されたこと、及び「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」の策定を受け、「座間市立学校の教育職員の業務量の管理に関する規則」及び「座間市の教員の働き方改革に関する方針」を策定しました。

Ⅲ 方針の性格

- 本方針は、教員の働き方改革の実現に向けた基本的な考え方や取組の方向性を示したものです。
- 座間市教育委員会は、本方針に基づき、市内小・中学校教員における働き方改革を着実に推進します。
- 本方針の対象期間は国の工程表、県教育委員会の指針を参考に概ね4年程度とします。
- 本方針は、国や県における新たな動きや、各校の実情、および目標の達成状況の検証を踏まえ、必要に応じて取組の追加、変更、見直しを行うこととします。

IV 座間市の教員の働き方改革の目標

持続可能な学校指導・運営体制の構築等を目指すために以下の3つの目標を掲げます。

1 時間外在校等時間※の縮減

- 教員の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するよう、時間外在校等時間の上限を設定します。

※「時間外在校等時間」については、「V 教員の時間外在校等時間の上限の設定」を参照

2 年次休暇一人あたり年平均取得日数及び学校閉庁日の設定

- 年次休暇一人あたり年平均取得日数15日以上を目標とします。
- 長期休業期間中に学校閉庁日を設定します。

3 「座間市立中学校に係る部活動の方針」※の遵守

- 指導計画の作成と、平日及び週末それぞれ方針に定められた日数の休養日の取得を徹底します。

※ 「座間市立中学校に係る部活動の方針」で定められた休養日の設定基準

- ・休養日の設定に当たっては、週あたり平日1日以上、休日1日以上の休養日を設ける。
- ・年間52週の中で、平日及び休日それぞれに対して52日以上休養日を設定する。

V 教員の時間外在校等時間の上限の設定

1 在校等時間について

- 教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」とします。1日の在校等時間から条例等で定める正規の勤務時間を除いた時間を「時間外在校等時間」とします。
- 在校等時間は、教員が校内に在校している時間を基本とし、校外において職務として行う研修への参加や児童生徒の引率等の職務に従事している時間を加えたものとします。なお、勤務時間外における自己研鑽その他業務外の時間（自己申告による）、及び休憩時間は在校等時間から除きます。

2 時間外在校等時間の上限の設定

- 時間外在校等時間が、1月において45時間、1年において360時間を超えないようにします（特別の場合を除く）。
- 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業務を行わざるを得ない場合においては、時間外在校等時間が、1月において100時間、1年において720時間を超えないようにします。また、1年のうち1月において時間外在校等時間が45時間を超える月数は6月までとし、連続する2月、3月、4月、5月及び6月のそれぞれの期間について、各月の1月の時間外在校等時間の平均時間は80時間を超えないようにします。

- 時間外在校等時間の上限は、教員が上限時間まで業務を行うことを推奨するものではありません。必要な教育活動をおろそかにすること、時間外在校等時間の上限を守るため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などは、本方針の趣旨に反するものであり、厳に慎むこととします。

VI 働き方改革に向けた取組

座間市教育委員会は、この方針の目的と目標を達成するために、以下の取組を進めます。なお、予算を伴う取組については、各年度の予算編成において、それぞれの取組について調整を図っていきます。

1 業務の適正化について

- 引き続き、座間市立小・中学校に依頼する調査や照会について、整理統合や精選等を行います。
- 国や県の調査についても負担軽減に向けて、引き続き要望していきます。
- 保護者・地域等に向けた教員の働き方改革に関する理解を促進するためのお知らせを作成します。
- コミュニティ・スクールについて、全校導入を進めます。
- 教員や事務職員の標準業務の見直しについて、国、県の標準職務モデル案を受け、座間市立小・中学校向けの標準職務モデルを作成した上で、取組を実施します。

2 勤務時間について

- 座間市立小・中学校教員等の勤務時間について、客観的な把握を行います。
- 年次休暇、夏季休暇の取得を促進します。
- 夏季休業期間中に、4日又は5日間の学校閉庁日を実施します。学校閉庁日は年次休暇や夏季休暇等の取得により実施します。

3 教員の意識改革について

- 座間市立小・中学校の重点目標や経営方針について、必要に応じて働き方改革の視点から各学校に指導・助言を行います。
- 座間市立小・中学校のコミュニティ・スクールにおいて学校運営の基本方針を検討する際には、教員の働き方改革の視点を盛り込むよう働きかけます。
- 管理職等の研修において、働き方改革推進に資する内容を適宜取り上げます。
- 「座間市立中学校に係る部活動の方針」に則り、部活動顧問は、適切な部活動を推進するため、目標や生徒の状況等を踏まえた指導計画を作成します。また、休養日の設定に当たっては、週当たり平日1日以上、週休日1日以上の休養日を設けることとします。

4 学校を支える人員体制について

- 児童、生徒一人ひとりの教育的ニーズを把握し、その持てる力を高めるために適切な指導及び支援を行う短時間勤務教員、学校教育心理相談員、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育支援員の確保に努めます。
- 部活動については、部活動指導員の活用を図ります。
- 外部人材を有効に活用するため、「チームとしての学校」に向けた意識づくりを促進します。

5 定数改善等について

- 教育の質の向上を目指すため、教員定数の改善を引き続き国に要望します。
- 教員の業務支援のためのスクールサポートスタッフについて、配置拡大を引き続き国、県に要望します。

6 労働安全衛生管理について

- 労働安全衛生管理体制の充実に努めるとともに、管理職対象の研修会や校長会等との連携をとって、教員の健康管理や職場環境の改善を図ります。
- 管理職対象のメンタルヘルス研修等によりストレスチェックの意義について管理職の理解を深め、教員に対する受検促進を図ります。
- 公立学校共済組合において実施している電話やWebによる無料相談窓口等について、教職員が積極的に活用するよう様々な機会を通じて周知します。

7 その他について

- 座間市教育委員会が主催する研修事業について体系の見直しと内容の精選を行い、効率的、効果的な研修の実施に努めます。
- 積極的にICT教育を取り入れ、すでに導入している校務支援システム等とあわせて授業準備、成績処理、学習評価等の負担軽減を図ります。
- 「カリキュラム・マネジメント」※の推進の観点から教育課程の運用を見直すなど、効果的、効率的で持続可能な業務計画の作成を促進し、業務の適正化を図ります。

※「カリキュラム・マネジメント」・・・各学校の教育目標を達成するため、教育課程を編成し、実施して評価し、改善を図ること

VII 取組の進捗管理について

教職員の働き方改革を円滑に進めていくためには、本方針に記載された取組が着実に実施されることが重要です。座間市教育委員会は本方針を実効性のあるものとするために、現場の声を聴きながら、校長会等と連携して取組の効果を検証し、各取組の進捗を管理し、働き方改革に取り組んでいきます。