

学校における 働き方改革推進プラン

千葉県教育委員会

令和元年5月改定

目 次

1	はじめに	P 1
2	本県のこれまでの取組	P 2
3	学校における働き方改革の目的	P 3
4	本プランの位置付け	P 3
5	本県の実態と課題	P 3
6	本県の目標	P 4
7	取組の方針	P 5
8	取組の検証・改善	P 5
9	教育委員会の取組	P 6
	(1) 業務改善の推進	
	(2) 部活動の負担軽減	
	(3) 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制	
	(4) 学校を支援する人材の確保	
	(5) 学校・家庭・地域及び関係機関等との連携	
	(6) 方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ	
10	学校の取組	P 9
	(1) 業務改善の推進	
	(2) 部活動の負担軽減	
	(3) 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制	
	(4) 学校を支援する人材の確保	
	(5) 学校・家庭・地域及び関係機関等との連携	
	(6) 方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ	
	教育委員会の取組 チェックリスト	P 13
	学校の取組 チェックリスト	P 14

1 はじめに

近年は、知識・情報・技術をめぐる変化が加速度的となり、情報化やグローバル化といった社会の変容が、人間の予測を超えて進展するようになってきている。これからの時代を生きる子供には、学校教育において、自立した人間として、多様な他者と協働しながら創造的に生きていくために必要な資質・能力を育成することが求められている。

新しい学習指導要領では、より良い学校教育を通じてより良い社会を創るという目標を学校と社会が共有し、「社会に開かれた教育課程」という理念のもと、「何を学ぶか」、「どのように学ぶか」との視点で「カリキュラム・マネジメント」を実現することや「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた教材研究や学習評価の改善・充実による授業改善など、更なる学校教育の充実が求められている。

こうした中、我が国の学校及び教職員が、諸外国と比較して広範な役割を担っていることは、平成29年3月に、国立教育政策研究所から出された「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書」にも示されているとおりであり、学校現場において教職員は、子供たちのために献身的な努力を重ねている。

一方で、平成28年10月から11月にかけて、文部科学省が、10年ぶりに教員等の勤務実態調査を行ったところ、多くの教員等が長時間勤務をしている実態が明らかになった。そのため、平成29年6月、文部科学大臣は、中央教育審議会に「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」を諮問し、これを受け、中央教育審議会は、同年12月22日に「中間まとめ」を答申した。

この「中間まとめ」によると、教職員が疲労や心理的負担を過度に蓄積して、心身の健康を損なうことのないよう、また、教職員が研鑽や授業準備等の時間を確実に確保し限られた時間で授業をはじめとした学習指導、学級担任等の学級経営、生徒指導等をこれまで以上に効果的に行うことができるよう勤務環境等を整備することが求められた。さらに、長時間勤務をやむなしとする、これまでの価値観を見直し、ワーク・ライフ・バランスの観点に立ち、教職員が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を高め、子供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も期待されている。

「学校における働き方改革」は、教職員が心身ともに健康を保つことができる環境を整え、子供たちに真に必要な、効果的な教育活動を持続的に行うことができるようにするためのものであり、今、まさに、全ての教育関係者が、学校における働き方改革に向けた取組を、確実に推進していかなければならない。

県教育委員会では、平成30年9月に、本プランを策定し、本プランに基づいて、学校の業務改善及び教職員の意識改革に取り組むなど、学校における働き方改革を進めてきたところである。

また、平成31年1月25日に、中央教育審議会が「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」の答申をし、それを受けて、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」を策定した。

県教育委員会においては、中央教育審議会の答申及び文部科学省のガイドラインを踏まえ、これまでの取組の成果と課題を検証しつつ、適宜本プランを見直していく。

2 本県のこれまでの取組

平成14年度：「教育職員の総労働時間の短縮に関する指針」を制定

平成20年度：「学校を対象とする事務量軽減検討チーム」を庁内に設置

平成23年度：「県立学校職員への医師による面接指導等実施要領」を策定

平成24年度：「多忙化対策検討会議」を庁内に設置

平成26年度：「業務改善リーフレット（児童生徒と向き合う時間を確保するために）」を作成

平成27年度：「学校業務改善現状調査」を実施

平成28年度：「業務改善リーフレット（心豊かに千葉の教育をすすめるために）」を作成

平成29年度：「学校業務改善検討会議」を庁内に設置

：「教員等の勤務実態調査」を実施

：県立学校の教員に一人一台校務用パソコンを配付

：平成14年度に制定した『指針』を一部改定

：「業務改善リーフレット（学校における働き方改革を進めるために）」を作成

平成30年度：「働き方改革推進本部」を庁内に設置

：「働き方改革推進本部」のもと、「学校部会」、「部活動部会」、「教育委員会事務局部会」を設置

：「働き方改革推進拡大会議」を開催

：配付パソコンを活用した出退勤時刻の管理（県立学校の教職員）

：「学校における働き方改革推進プラン」を策定

：「安全で充実した運動部活動のためのガイドライン」を一部改訂

：「教員等の勤務実態調査」、「意識調査」を実施

：「スクール・サポート・スタッフ」、「部活動支援員」を配置

：働き方改革に係る「研究協議会」を開催

：「持続可能で充実した文化部活動のためのガイドライン」を策定

：「働き方改革啓発リーフレット」を作成

3 学校における働き方改革の目的

教職員が心身ともに健康を保つことができる環境を整え、子供たちの成長に真に必要な、効果的な教育活動を持続的に行うことができるようにする。

「学校における働き方改革」の実現により、教職員一人一人が誇りをもって働くことができるようになることが、ひいては、児童生徒の教育にも良い影響として還元される。

そこで、「学校における働き方改革」を進めるに当たっては、これまで学校が果たしてきた役割も十分踏まえつつ、教職員が、心身の健康を損なうことのないよう業務の質的転換及び量的削減・精選を図り、授業やその準備に集中できる時間、自らの専門性を高めるための研修の時間を確保できる勤務環境を整備することが必要である。

それにより、限られた時間の中で、児童生徒と向き合うための時間を確保するとともに、児童生徒に対して効果的な教育活動を行うことができるようにする。

4 本プランの位置付け

本プランは、県教育委員会が、学校の業務改善を図り、教職員の労働時間の短縮をより一層推進するために平成30年3月に一部改定した「指針」を、各学校がその実態に応じた取組を進めることができるよう策定した、数値目標を含めた行動計画である。

また、県立学校の設置者である県教育委員会の行動計画であるとともに、公立小・中学校（義務教育学校及び特別支援学校を含む。以下「小・中学校」という。）の設置者である市町村教育委員会による行動計画の策定を促し、その取組を促進することを目指すものである。

なお、本プランについては、引き続き目標の達成状況を検証しながら、必要に応じた見直しを図っていくこととする。

5 本県の実態と課題

(1) 「教員等の出退勤時刻実態調査」から

県教育委員会が、平成30年6月と11月に全ての県立学校及び市町村教育委員会を対象として実施した「教員等の出退勤時刻実態調査」の結果は以下のとおりであった。いわゆる「過労死ライン」といわれる1月当たり正規の勤務時間を80時間超えて在校している教職員は一定程度減少しているものの、未だ多く存在していることが改めて明らかになった。

○ 教諭等の1月当たり正規の勤務時間を80時間超えて在校している者の割合

調査時期	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
平成30年11月	11.5%	30.5%	25.9%	1.4%
平成30年6月	13.2%	36.4%	30.2%	1.4%
平成29年11月	(35.0%)	(65.9%)	(36.1%)	(8.7%)

※平成29年度は週当たりの在校時間が60時間を超える者の割合（抽出調査）

(2) 「教職員の働き方改革に係る意識調査」から

抽出した70校を対象として、県教育委員会が平成30年7月と12月に実施した「教職員の働き方改革に係る意識調査」の結果、子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合は、7月は53%、12月は54%であった。また、勤務時間を意識して勤務することができる教職員の割合は、7月は63%、12月は64%であった。

これらの結果から、教職員の意識改革が十分に進んでいないことが明らかになった。

6 本県の目標

文部科学省のガイドラインに示された勤務時間の上限の目安時間遵守に向け、速やかに、月当たり正規の勤務時間を80時間を超えて在校する教職員を「0」にする。

また、「子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合」を70%以上に、及び「勤務時間を意識して勤務することができる教職員の割合」を80%以上にする。

(1) 勤務時間の上限の目標

文部科学省のガイドラインでは、勤務時間の上限の目安時間について、「正規の勤務時間を超える在校等時間を、月45時間、年360時間を超えないことを原則とする」と示している。ただし、教職員の業務は、学校行事等により月当たりの在校等時間が通常よりも長くなる繁忙期がある。また、その業務の特殊性から、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もある。こうした場合でも、「正規の勤務時間を超える在校等時間を、年720時間（単月100時間未満、連続する複数月の平均80時間）を超えないようにするとともに、正規の勤務時間を超える在校等時間を、月45時間を超える月は、1年間に6月までとする」と示している。

本県では、平成30年度の勤務実態調査において、いわゆる「過労死ライン」を超えている教職員が未だ多く存在している実態が明らかとなった。そこで、文部科学省のガイドラインに示された勤務時間の上限の目安時間遵守に向け、速やかに、月当たり正規の勤務時間を80時間を超えて在校する教職員を「0」にすることを目指していく。

(2) 教職員の意識改革の目標

学校における働き方改革とは、単に教職員の在校時間を短縮すれば良いというものではない。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、家に持ち帰って業務を行う時間が増えたりすることを意図するものではない。

また、これまで学校教育が挙げてきた大きな蓄積と高い効果を持続可能なものとし、新学習指導要領を円滑に実施していくためには、教職員の業務量を減らすという業務改善の側面とともに、教職員一人一人が、「子供のためであればどんな長時間勤務もよしとする。」という働き方を見直し、勤務時間を意識し、限られた時間の中で、計画的・効率的に業務を行おうとする意識を持つという、教職員の意識改革との両輪で進めていくことが必要不可欠である。

そこで、「子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合」を平成30年12月の意識調査結果の54%から70%以上に増やすことを目指していく。また、「勤務時間を意識して勤務することができる教職員の割合」を、平成30年12月の意識調査結果の64%から80%以上に増やすことを目指していく。

7 取組の方針

- (1) 業務改善の推進
- (2) 部活動の負担軽減
- (3) 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制
- (4) 学校を支援する人材の確保
- (5) 学校・家庭・地域及び関係機関等との連携の推進
- (6) 方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ

我が国の学校及び教職員は、諸外国と比較して、広範囲な役割を担っている。これらの業務の中には、「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教職員が担う必要のない業務」「教職員の業務だが、負担軽減が可能な業務」等が含まれている。

教職員の業務改善を図るには、業務内容を見直すとともに、学校が担うべき業務、教職員が担うべき業務を、各学校や地域の実情に応じて、役割分担を検討していく必要がある。また、教職員の意識改革を図るには、子供たちに対しての効果的な教育活動に向けて、教職員一人一人が自らの働き方を見直すとともに、学校における働き方改革の取組が、家庭や地域等から理解・支援されることが必要である。

学校における働き方改革を推進していくためには、教育委員会をはじめ、学校、家庭、地域等を含めた、教育に係る全ての関係者がそれぞれの課題に基づいて、改革に向けた取組を実行していかなければならない。

そこで、上記の取組の方針のもと、具体的な方策を講じていくこととする。

8 取組の検証・改善

県教育委員会は、教職員の勤務実態調査^{※1}や意識調査^{※2}等により、進捗状況を把握するとともに、「働き方改革推進本部」を中心に、「推進拡大会議」をはじめ様々な会議等における協議を通して、取組の検証を行っていく。

また、文部科学省が示した「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」を踏まえた新たな目標の設定を含め、検証を踏まえた新たな取組の追加及びこれまでの取組の見直しなど、プランの改定を行っていく。

※1：令和元年度は、平成30年度から継続して、勤務実態調査を6月と11月に実施し、それぞれの1か月間の出退勤時刻等を調査する。

※2：令和元年度は、平成30年度から継続して、意識調査を7月と12月に実施する。

9 教育委員会の取組

(1) 業務改善の推進

- ① 管下学校の業務改善に関して、時間外勤務の短縮に向けた業務改善方針や計画を策定する。(県教育委員会では、「教育職員の総労働時間の短縮に関する指針」を改定し、「学校における働き方改革推進プラン」を策定した。)
- ② 働き方改革に係る全庁的な推進体制を構築する。(県教育委員会では、働き方改革推進本部を設置した。)
- ③ 業務改善目標を定め、業務改善のPDCAサイクルを構築する。
- ④ ICTを活用する環境の整備を図る。
- ⑤ ICTを活用した教材や指導案の共有化を図る。
- ⑥ 学校事務の共同実施や庶務事務システムの活用を図る。
- ⑦ 学校への調査等を整理・精選する。
- ⑧ 学校の各種研究会及び学校職員が参加する研修会等を整理・精選する。(県教育委員会では、eラーニングによる研修やオンラインによる研修履歴システム等を活用して、研修の効率化を図る。)

(2) 部活動の負担軽減

- ① 「運動部活動に関するガイドライン」を改訂(又は策定)し、運動部活動の適切な活動時間や休養日等を設定する。
 - ※ 県教育委員会の「安全で充実した運動部活動のためのガイドライン」による運動部活動の適切な活動時間及び休養日
 - ・ 長くとも、平日の練習時間は2時間程度とし、土曜日及び日曜日を含む学校の休業日は3時間程度とする。
 - ・ これを超えて活動する場合であっても、その前後の活動時間を短縮すること等により、過度にならないように留意する。
 - ・ 学期中は、平日に1日以上、週末に1日以上、少なくとも週当たり2日以上の休養日を設けることを基準とする。週末に大会等に参加した場合は、他の日に休養日を振り替える。
 - ・ 長期休業中は、学期中の休養日の設定に準じた扱いとするが、生徒が十分な休養を取ることができるよう、まとまった休養期間を設ける。

- ② 「文化部活動に関するガイドライン」を改訂（又は策定）し、文化部活動の適切な活動時間や休養日等を設定する。

※ 県教育委員会の「持続可能で充実した文化部活動のためのガイドライン」による文化部活動の適切な活動時間及び休養日

- ・ 長くとも、平日の練習時間は2時間程度とし、土曜日及び日曜日を含む学校の休業日は3時間程度とする。
- ・ 例外的にこれを超えて活動する場合であっても、その前後の活動時間を短縮すること等により、過度にならないように留意するとともに、例外的な運用が常態化しないよう留意する。
- ・ 学期中は、平日に1日以上、週末に1日以上、少なくとも週当たり2日以上の休養日を設けることを基準とする。週末に大会等に参加した場合は、他の日に休養日を振り替える。
- ・ 長期休業中は、学期中の休養日の設定に準じた扱いとするが、生徒が十分な休養を取ることができることに加え、文化部活動以外にも多様な活動を行うことができるよう、ある程度まとまった休養期間を設ける。

（3）勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制

- ① 教職員の出退勤時刻をICTの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを構築する。
- ② 教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができるような体制を整備する。
- ③ 教育委員会として、管下学校の学校閉庁日を設定する。

（4）学校を支援する人材の確保

- ① 支援が必要な児童生徒・家庭への対応に関して、高度に専門的な知識・経験を有する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学校への配置を促進する。
- ② 教職員が行う授業準備や校内掲示物の作成などの事務作業を補助するスクール・サポート・スタッフ等や、教職員に代わり部活動の指導や大会の引率等を行う部活動指導員等の学校への配置を促進する。

(5) 学校・家庭・地域及び関係機関等との連携

- ① 登下校に関する対応や勤務時間外での生徒指導等について、学校・家庭・地域及び関係機関との連携を一層強化する体制を構築する。
- ② 教職員の適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域の理解が得られるよう、PTA等に説明会や文書等により必要な要請を行う。
- ③ 県教育委員会と市町村教育委員会は、学校の業務改善及び教職員の意識改革の取組について、連携を図り推進していく。

(6) 方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ

- ① 業務改善方針・計画や、実施する業務改善の取組について、教育委員会の自己点検・評価の中に取り入れる。
- ② 学校職員が参加する研修会や会議等及び市町村教育委員会への説明会や会議等で積極的に推進を図る。
- ③ 方針及び行動計画等について、達成状況を調査等で把握し、継続的に検証・見直しを図る。(県教育委員会は、市町村教育委員会に対し、行動計画の策定を促すとともに、取組の促進について、支援及びフォローアップしていく。)
- ④ 学校における働き方改革に向けての優れた取組等について、教育委員会のホームページ等で紹介し、広めていく。

10 学校の取組

学校の取組については、「指針」との関連を< >の中に示した。

なお、指針6（1）については、全ての取組に当てはまる。

（1）業務改善の推進

- ① 校長は、学校行事や会議、打合せ等を思い切って見直す。<指針2（2）>
 - ・ 「スクラップ アンド ビルド」の意識
 - ・ 以前からある体験活動等の見直し
 - ・ 行事の練習・準備期間の短縮
- ② 校長は、会議や打合せ等の効率化を図る。<指針2（3）>
 - ・ メールや校内共有フォルダーを活用した情報共有等
 - ・ 配付パソコン及び校内ネットワーク等を活用した資料のペーパーレス化
 - ・ 会議の開始時刻・終了時刻及び提案時間の設定
 - ・ 電子掲示板及びホワイトボード等を活用した定例打合せの効率化
- ③ 校長は、事務の合理化を図る（電子化等）。<指針2（3）>
 - ・ 職員会議等の提案資料や指導案・電子教材等をフォルダーで共有
 - ・ 週案の電子化等
- ④ 給食費及び教材費等学校徴収金は、銀行振り込み・口座引き落としによる徴収とする。<指針2（2）>
 - ・ 教職員が児童生徒から直接現金を集め、業者に支払うことがないような体制を整える。
- ⑤ 地域ボランティア等との連絡調整の際の学校側の窓口としては、副校長、教頭、主幹教諭等を地域連携担当と校務分掌上に位置付ける。<指針2（1）>
 - ・ 学級担任等が、地域ボランティア等との連絡調整の学校側の窓口とならない体制を整える。
- ⑥ 学校に設置されている様々な委員会等については、委員会等の合同設置や構成員の統一等、業務の適正化に向けた運用を行う。<指針2（1）（2）>
 - ・ 各委員会等の見直しを図り、効果的に機能する委員会等の統廃合を図る。
 - ・ 委員会等の構成員を考慮し、会議日を設け、委員会等を同時に開催する。

(2) 部活動の負担軽減

- ① スポーツ庁及び県教育委員会の「運動部活動に関するガイドライン」(市町村立学校にあっては、市町村教育委員会の方針)に則り、活動方針を策定し、運動部活動の適切な活動時間や休養日等を設定し、運動部活動の運営を適切に行う。

＜指針 2 (4)＞

※ 県教育委員会の「安全で充実した運動部活動のためのガイドライン」による運動部活動の適切な活動時間及び休養日

- ・ 長くとも、平日の練習時間は2時間程度とし、土曜日及び日曜日を含む学校の休業日は3時間程度とする。
 - ・ これを超えて活動する場合であっても、その前後の活動時間を短縮すること等により、過度にならないように留意する。
 - ・ 学期中は、平日に1日以上、週末に1日以上、少なくとも週当たり2日以上の休養日を設けることを基準とする。週末に大会等に参加した場合は、他の日に休養日を振り替える。
 - ・ 長期休業中は、学期中の休養日の設定に準じた扱いとするが、生徒が十分な休養を取ることができるよう、まとまった休養期間を設ける。
- ② 文化庁及び県教育委員会の「文化部活動に関するガイドライン」(市町村立学校にあっては、市町村教育委員会の方針)に則り、活動方針を策定し、文化部活動の適切な活動時間や休養日等を設定し、文化部活動の運営を適切に行う。

＜指針 2 (4)＞

※ 県教育委員会の「持続可能で充実した文化部活動のためのガイドライン」による文化部活動の適切な活動時間及び休養日

- ・ 長くとも、平日の練習時間は2時間程度とし、土曜日及び日曜日を含む学校の休業日は3時間程度とする。
- ・ 例外的にこれを超えて活動する場合であっても、その前後の活動時間を短縮すること等により、過度にならないように留意するとともに、例外的な運用が常態化しないよう留意する。
- ・ 学期中は、平日に1日以上、週末に1日以上、少なくとも週当たり2日以上の休養日を設けることを基準とする。週末に大会等に参加した場合は、他の日に休養日を振り替える。
- ・ 長期休業中は、学期中の休養日の設定に準じた扱いとするが、生徒が十分な休養を取ることができることに加え、文化部活動以外にも多様な活動を行うことが

できるよう、ある程度まとまった休養期間を設ける。

- ③ 複数の職員で1つの部を担当する。(複数顧問の配置) <指針2(4)>

(3) 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制

- ① 管理職員は、教職員の出退勤時刻をICTの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、必要に応じ、指導・助言を与える。
<指針3(1)、指針6(5)>
- ② 教職員は、月当たり正規の勤務時間を80時間を超えて在校することがないように、1日当たりの在校時間を12時間以内とする。なお、週休日である土曜日又は日曜日に業務に従事する場合は、月当たり正規の勤務時間を80時間を超えて在校することがないように、1日当たりの在校時間を調整する。
<指針3(1)、指針6(5)>
- ③ 教職員は、週休日である土曜日・日曜日に業務に従事する場合は、必ずどちらか一方とし、連続して業務に従事しないようにする。<指針3(1)、指針6(5)>
- ④ 校長は、会議や打合せ等が勤務時間外に及ばないよう留意するとともに、会議の必要性も含め、見直しを検討する。<指針2(3)>
- ⑤ 校長は、時間外勤務の管理を適正に行うとともに、教職員の心身の健康に配慮する。<指針3(2)(3)、6(5)>
- ⑥ 校長は、特に定時退勤に努める日として、週に1日は定時退勤日を必ず設ける。
<指針3(4)>
- ⑦ 校長及び教職員は、長期休業期間中において、定時退勤に努める。
<指針3(4)、6(2)>
- ⑧ 校長は、長期休業期間中において、一定期間の学校閉庁日を設定する(市町村立学校は市町村教育委員会において設定する)。<指針3(5)>
- ⑨ 校長は、連続した休暇の取得奨励の一つとして、職員一人一人が、週休日、休日等も活用しながら、1年に1度は1週間以上の連続休暇(ゆとりウィーク)を取得するよう奨励する。<指針4(1)(2)、6(3)>
- ⑩ 校長は、職員や家族の誕生日、結婚記念日、子供の学校行事等を家族とともに過ごす日として、年次休暇の取得を奨励する。<指針4(1)(3)>
- ⑪ 教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができるような体制を整備する。<指針3(5)>

(4) 学校を支援する人材の確保

- ① 校長は、学校の教育活動を支援するボランティア等の外部人材を積極的に活用する。〈指針6(4)〉

(5) 学校・家庭・地域及び関係機関等との連携

- ① 校長は、教職員の適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域住民等に適切に説明を行う。〈指針6(4)〉
- ② 校長は、登下校に関する対応や勤務時間外での生徒指導等について、学校・家庭・地域及び関係機関との連携を一層強化する体制を構築する。〈指針6(4)〉

(6) 方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ

- ① 校長は、学校の重点目標・経営方針に、働き方に関する視点を盛り込み、学校全体で取り組むとともに、PDCAサイクルを構築する。〈指針6(6)〉
- ② 教職員は、校長が出した学校重点目標・経営方針を踏まえ、目標申告シートに、働き方に関する視点を盛り込む。〈指針6(6)〉
- ③ 校長は、学校評価において重点的な評価項目の一つとして、業務改善や教職員の働き方に関する項目を明確に位置付け、自己評価、学校関係者評価、第三者評価を実施する。〈指針6(4)〉

「学校における働き方改革推進プラン」

平成30年9月策定

令和元年5月改定

教育委員会の取組 チェックリスト

※年度末の検証の際、各項目について達成できていれば○印をつけてください。

番号	取 組 内 容	チェック
1	管下学校の業務改善に関して、時間外勤務の短縮に向けた業務改善方針や計画を策定する。	
2	働き方改革に係る全庁的な推進体制を構築する。	
3	業務改善目標を定め、業務改善のP D C Aサイクルを構築する。	
4	I C Tを活用する環境の整備を図る。	
5	I C Tを活用した教材や指導案の共有化を図る。	
6	学校事務の共同実施や庶務事務システムの活用を図る。	
7	学校への調査等を整理・精選する。	
8	学校の各種研究会及び学校職員が参加する研修会等を整理・精選する。	
9	「運動部活動に関するガイドライン」を改訂（又は策定）し、運動部活動の適切な活動時間や休養日等を設定する。	
10	「文化部活動に関するガイドライン」を改訂（又は策定）し、文化部活動の適切な活動時間や休養日等を設定する。	
11	教職員の出退勤時刻をI C Tの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを構築する。	
12	教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができるような体制を整備する。	
13	教育委員会として、管下学校の学校閉庁日を設定する。	
14	支援が必要な児童生徒・家庭への対応に関して、高度に専門的な知識・経験を有する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学校への配置を促進する。	
15	教職員が行う授業準備や校内掲示物の作成などの事務作業を補助するスクール・サポート・スタッフ等や、教職員に代わり部活動の指導や大会の引率等を行う部活動指導員等の学校への配置を促進する。	
16	登下校に関する対応や勤務時間外での生徒指導等について、学校・家庭・地域及び関係機関との連携を一層強化する体制を構築する。	
17	教職員の適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域の理解が得られるよう、P T A等に説明会や文書等により必要な要請を行う。	
18	県教育委員会と市町村教育委員会は、学校の業務改善及び教職員の意識改革の取組について、連携を図り推進していく。	
19	業務改善方針・計画や、実施する業務改善の取組について、教育委員会の自己点検・評価の中に取り入れる。	
20	学校職員が参加する研修会や会議等及び市町村教育委員会への説明会や会議等で積極的に推進を図る。	
21	方針及び行動計画等について、達成状況を調査等で把握し、継続的に検証・見直しを図る。	
22	学校における働き方改革に向けての優れた取組等について、教育委員会のホームページ等で紹介し、広めていく。	

学校の取組 チェックリスト

※年度末の検証の際、各項目について達成できていれば○印をつけてください。

	取 組 内 容	チェック
1	校長は、学校行事や会議、打合せ等を思い切って見直す。	
2	校長は、会議や打合せ等の効率化を図る。	
3	校長は、事務の合理化を図る（電子化等）。	
4	給食費及び教材費等学校徴収金は、銀行振り込み・口座引き落としによる徴収とする。	
5	地域ボランティア等との連絡調整の際の学校側の窓口としては、副校長、教頭、主幹教諭等を地域連携担当と校務分掌上に位置付ける。	
6	学校に設置されている様々な委員会等については、委員会等の合同設置や構成員の統一等、業務の適正化に向けた運用を行う。	
7	スポーツ庁及び県教育委員会の「運動部活動に関するガイドライン」（市町村立学校にあっては、市町村教育委員会の方針）に則り、活動方針を策定し、運動部活動の適切な活動時間や休養日等を設定し、運動部活動の運営を適切に行う。	
8	文化庁及び県教育委員会の「文化部活動に関するガイドライン」（市町村立学校にあっては、市町村教育委員会の方針）に則り、活動方針を策定し、文化部活動の適切な活動時間や休養日等を設定し、文化部活動の運営を適切に行う。	
9	複数の職員で1つの部を担当する。（複数顧問の配置）	
10	管理職員は、教職員の出退勤時刻をICTの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、必要に応じ、指導・助言を与える。	
11	教職員は、月当たり正規の勤務時間を80時間を超えて在校することがないように、1日当たりの在校時間を12時間以内とする。なお、週休日である土曜日又は日曜日に業務に従事する場合は、月当たり正規の勤務時間を80時間を超えて在校することがないように、1日当たりの在校時間を調整する。	
12	教職員は、週休日である土曜日・日曜日に業務に従事する場合は、必ずどちらか一方とし、連続して業務に従事しないようにする。	
13	校長は、会議や打合せ等が勤務時間外に及ばないように留意するとともに、会議の必要性も含め、見直しも検討する。	
14	校長は、時間外勤務の管理を適正に行うとともに、教職員の心身の健康に配慮する。	
15	校長は、特に定時退勤に努める日として、週に1日は定時退勤日を必ず設ける。	
16	校長及び教職員は、長期休業期間中において、定時退勤に努める。	
17	校長は、長期休業期間中において、一定期間の学校閉庁日を設定する（市町村立学校は市町村教育委員会において設定する）。	
18	校長は、連続した休暇の取得奨励の一つとして、職員一人一人が、週休日、休日等も活用しながら、1年に1度は1週間以上の連続休暇（ゆとりウィーク）を取得するよう奨励する。	

学校の取組 チェックリスト

※年度末の検証の際、各項目について達成できていれば○印をつけてください。

	取 組 内 容	チェック
19	校長は、職員や家族の誕生日、結婚記念日、子供の学校行事等を家族とともに過ごす日として、年次休暇の取得を奨励する。	
20	教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができるような体制を整備する。	
21	校長は、学校の教育活動を支援するボランティア等の外部人材を積極的に活用する。	
22	校長は、教職員の適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域住民等に適切に説明を行う。	
23	校長は、登下校に関する対応や勤務時間外での生徒指導等について、学校・家庭地域及び関係機関との連携を一層強化する体制を構築する。	
24	校長は、学校の重点目標・経営方針に、働き方に関する視点を盛り込み、学校全体で取り組むとともに、P D C Aサイクルを構築する。	
25	教職員は、校長が出した学校重点目標・経営方針を踏まえ、目標申告シートに、働き方に関する視点を盛り込む。	
26	校長は、学校評価において重点的な評価項目の一つとして、業務改善や教職員の働き方に関する項目を明確に位置付け、自己評価、学校関係者評価、第三者評価を実施する。	