

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3年3月改定



チーバくん

目 次

1	学校における働き方改革の目的と本プランの位置づけ	・・・ P 1
2	国及び千葉県の動向	・・・ P 1
3	本県の実態と課題	・・・ P 3
4	本県の目標	・・・ P 4
5	取組の方針	・・・ P 5
6	取組の検証・改善	・・・ P 6
7	一年単位の変形労働制の導入について	・・・ P 6
8	教育委員会の具体的取組	
	（1）具体的取組・判断基準及び具体的数値目標	・・・ P 9
	（2）目標達成後も継続していくべき取組	・・・ P 15
9	学校の具体的取組	
	（1）具体的取組・判断基準及び具体的数値目標	・・・ P 16
	（2）目標達成後も継続していくべき取組	・・・ P 22
10	1年単位の変形労働時間制に係る県全体の状況把握について	・・・ P 24

参考資料

教育委員会の具体的取組	チェックリスト	・・・ P 25
学校の具体的取組	チェックリスト	・・・ P 26
本県のこれまでの取組		・・・ P 27

1 学校における働き方改革の目的と本プランの位置づけ

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。

近年、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している。

そのような中、これからの時代を生きる子供には、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・能力を習得することが求められており、学校教育が果たす役割・責任はますます大きくなっていく。

一方、多くの教職員が長時間勤務をしている実態があり、心身の負担の増加や子供と向き合う時間の減少はもとより、教育活動の質の低下や教職そのものへの魅力の低下など、様々な課題の蓄積が懸念されている。

そのため、これまで学校が果たしてきた役割を踏まえつつ、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・精選を図るとともに、授業やその準備に集中できる時間や自らの専門性を高めるための研修の時間を確保できるよう環境を整備するなど、学校における働き方改革を強力に進めていく必要がある。

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で効果的な教育活動が行われ、ひいては児童生徒の成長に良い影響となって還元されるという視点を持ち、教育委員会及び学校を上げて取り組むため、「学校における働き方改革推進プラン」を定める。

なお、本プランは、「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」第11条及び「学校職員の勤務時間等に関する規則」第9条第4項に基づいて定めるものである。

2 国及び千葉県の動向

(1) 国の動向、取組

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、平成28年に文部科学省が10年ぶりに教職員の勤務実態調査を行ったところ、多くの教職員が長時間勤務をしている実態が明らかになり、平成31年1月には、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。

また、令和元年12月には、国が「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を改正する法律」を制定・公布し、各地方公共団体の判断による一年単位の変形労働時間制の選択的導入を可能とするとともに、上記ガイドライン

を法的根拠のある「指針」と位置付けることとした。

さらに、令和２年１月に、「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」を制定し、同年７月には、同指針を改正するとともに、「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施行規則」を制定・公布した。それらを通じて、時間外在校等時間の上限の原則や一年単位の変形労働時間制の導入についての規定を整備した。

（２）県の動向、取組

① 働き方改革推進プランの策定等

県教育委員会においても、国の動きを踏まえ、平成３０年９月に「学校における働き方改革推進プラン」を策定し、県及び市町村教育委員会並びに県立学校がそれぞれ取り組むべき内容や目標を具体的に掲げた。その後、令和元年５月及び令和２年３月に同プランの一部改定を行い、年度別数値目標や重点的に取り組むべき項目等を設定した。

それらのプランは、平成３０年３月に県教育委員会が一部改定した「教育職員の総労働時間の短縮に関する指針」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、数値目標を含めて策定した行動計画であり、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行動計画の策定を促し、取組を促進することを目指すものであった。

一方、令和３年３月に「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」及び「学校職員の勤務時間等に関する規則」等を改正し、長期休業中において休日を集中して確保できる一年単位の変形労働時間制の導入や、業務量の適切な管理についての規定を整備した。

同条例第１１条において、教職員の業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るための措置については、国の指針に基づき、サービスを監督する教育委員会が定めるところにより行うこととし、同規則第９条において、業務量の適切な管理についての規定を設けるとともに、その他必要事項について教育委員会が別に定めることとしている。

そこで、実効性がより高まるよう、従前のプランの内容を点検し、見直した上で、本プランを定めるものである。今後も、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、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。

② その他の取組

働き方改革推進プランの策定に加え、教員等の勤務実態調査・意識調査・プランの取組状況調査等の実施と結果分析、外部人材（学習サポーター、スクールサポートスタッフ、部活動指導員等）の活用促進、研修会の開催など、様々な取組を通じて、教職員の意識改革や学校の業務改善を進めている。

（※本県のこれまでの取組については２７ページを参照）

3 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年度から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ている「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る。

令和2年度から、「在校時間」から自己研鑽等の「業務外の時間」を差し引いた「時間外在校等時間」について調査することとしている。

1月当たり正規の勤務時間を80時間を超えて在校している教職員の割合については、同一の指標ではない(※)ため単純な比較はできないが、いわゆる「過労死ライン」に該当する職員は徐々に減少の傾向にあると言える。(表1)

(表1) 教諭等における1月当たりの正規の勤務時間を80時間を超える者の割合

職種(調査時期)	小学校	中学校	義務教育学校	高等学校	特別支援学校
教諭等(R2.11月)	4.4%	23.5%	14.3%	8.0%	0.03%
〃(R元.11月)	8.1%	29.5%	32.8%	16.5%	0.03%
〃(H30.11月)	11.5%	30.5%	36.9%	25.9%	1.4%

※令和元年度以前は、「業務外の時間」を差し引かない「在校時間」について調査

しかし、1月当たりの時間外在校等時間が45時間を超える職員が、教諭等において全校種平均で44.4%と半数近い状況である。(表2)

(表2) 教諭等における1月当たりの時間外在校等時間が45時間を超える者の割合

【全校種平均で44.4%】

職種(調査時期)	小学校	中学校	義務教育学校	高等学校	特別支援学校
教諭等(R2.11月)	47.3%	60.6%	60.3%	35.8%	9.9%

(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、県教育委員会が平成30年度から実施している「教職員の働き方改革に係る意識調査」における「子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合」及び「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」は増えており(表3)、目標値に近い状況ではあるものの、未だ十分とは言えない状況である。

(表3) 子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合及び勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合

調査時期	子供と向き合う時間を確保できている	勤務時間を意識して勤務できている
R2.12月	71%	84%
R元.12月	66%	75%
R元.7月	64%	71%
H30.12月	54%	64%
H30.7月	53%	63%

※ 令和2年度の数値目標：

- ・子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合 75%
- ・勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合 85%

4 本県の目標

業務量の適切な管理等に係る取組を推進し、原則として、条例等で定める勤務時間を超える在校等時間が、1か月当たり45時間、1年当たり360時間を超えないようにする。

そのため、「子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合」が令和5年度末までに100%、「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」が令和4年度末までに100%となるよう、段階的に引き上げる。

(1) 「学校職員の勤務時間等に関する規則」で定める業務量の適切な管理について

○1か月の時間外在校等時間について、45時間以内

○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月まで)

※「在校等時間」について

文部科学省の指針では、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として外形的に把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とし、服務監督教育委員会が管理すべき対象としている。具体的には、正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が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等の引率等の職務に従事している時間等を加え、休憩時間や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を除いた時間を「在校等時間」としている。

上記の在校等時間については、規則に定められた時間の範囲内であることを求めるのみであってはならず、「業務分担の見直しや適正化」、「必要な環境整備等の取組」を十分に講じた上で、目標の達成を目指していくことが重要である。

そこで、令和2年11月に実施した「『学校における働き方改革推進プラン』取組状況調査」の結果を踏まえ、推進すべき具体的取組を以下の通り再設定した。なお、極めて高い達成率の取組については、目標値は設定せず、今後も継続していく取組とした。

対 象（具体的取組数）	目標値を設定した取組	目標値は設けないが、今後も継続していく取組
教育委員会（23項目）	21項目	2項目
学 校（25項目）	19項目	6項目

(2) 教職員の意識改革について

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。規則に定められた時間の範囲内であることの形式的な遵守が目的化し、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」及び「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」の向上のため、令和3年度から令和5年度までの3年間に達成すべき年度別の数値目標を以下のとおり設定し、段階的引き上げを目指す。

	子供と向き合う時間を 確保できている教職員の割合	勤務時間を意識して勤務 できている教職員の割合
令和3年度	80%以上	95%以上
令和4年度	90%以上	100%
令和5年度	100%	100%

5 取組の方針

計画策定・組織的対応 (1) 方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ

業務改善・意識改革 (2) 業務改善の推進
(3) 部活動の負担軽減
(4) 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制

連 携 (5) 学校を支援する人材の確保
(6) 学校・家庭・地域及び関係機関等との連携の推進

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。

6 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、意識調査※²、プランの取組状況調査等により、取組の進捗状況を把握し、「働き方改革推進本部」を中心に、「働き方改革推進拡大会議」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、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、プランの改定を適宜行っていく。

※1：平成30年度から勤務実態調査を6月と11月に実施し、それぞれの1か月間の出勤時刻等を調査している。

※2：平成30年度から意識調査を7月と12月に実施し、子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合や勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合等を調査している。

7 一年単位の変形労働時間制の導入について

本制度は、令和3年度から導入が可能となったものであり、服務監督教育委員会や学校において講ずべき措置等、以下に掲げる様々な留意事項について遵守する必要がある。

(1) 時間外在校等時間の範囲について

本制度を適用するに当たっては、対象となる教育職員の在校等時間を以下の時間の範囲内であることを前提とする。

イ サービス監督教育委員会及び校長は、本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする期間の前年度において規則第9条1項に定められた時間（※1）の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認する。

ロ 適用しようとする実施年度中の対象期間において、規則第9条3項に定められた時間（※2）の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うことができる。

ハ 本制度の適用後も、対象期間において、規則第9条3項に定められた時間（※2）の範囲内としないといけない。

※1 時間外在校等時間1か月当たり45時間、1年当たり360時間

※2 時間外在校等時間1か月当たり42時間、1年当たり320時間

(2) 教育職員に関する措置について

服務監督教育委員会及び校長は、本制度の対象とする教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じなければならない。

- イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行うこと
- ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とすること
- ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間等で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行うこと
- ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由とした担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員への業務の新たな付加により、在校等時間を増加させないようにすること
- ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日（4時間単位の週休日の振替を行う際の勤務日を除く。）については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等に連続して設定すること
- ヘ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること

(3) 学校に関する措置について

服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度の対象とする教育職員が属する学校について以下の全ての措置を講じなければならない。

- イ 部活動、研修その他の長期休業期間等における業務量の縮減を図ること
- ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内に行うこと
- ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮すること

(4) 制度導入に当たっての留意点について

本制度の導入に当たっては、以下の点に留意が必要である。

- ・本制度は、長期休業期間等において休日を集中して確保しようとする場合に限り、活用すべきものである。
- ・本制度の対象者の決定等に当たっては、校長が各教育職員と対話を行い、個々の事情を斟酌しながら丁寧に話し合うことが重要である。
- ・本制度を活用する場合における対象期間並びに対象期間の勤務日数及び勤務日ごとの勤務時間等については、事前に教育職員に明示する必要がある。
- ・本制度の対象期間中に、指針に定める措置を講ずることが困難とならないよう、ま

ずは服務監督教育委員会や学校において講ずべき措置を確実に実施することが必要である。

- ・前記の措置を実施したにもかかわらず、指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなることが明白となった場合には、服務監督教育委員会において、以降の総勤務時間の一部について、勤務時間の削減措置をする。

8 教育委員会の具体的取組

令和2年3月に設定した24項目の取組について、令和2年11月に実施した取組状況調査の結果を踏まえて、改めて23項目の具体的取組を再設定した。うち21項目について、取組達成の判断基準及び令和5年度までの年度別の数値目標を設けるとともに、2項目については、目標値は設定しないが、今後も継続して取り組む項目とした。

(1) 具体的取組・判断基準及び具体的数値目標

【取組1】管下学校の業務改善に関して、PDCAサイクル（計画策定・調査・検証・見直し）を構築する。

≪数値目標（達成した教育委員会の割合）≫

令和3年度 85%以上 ⇒ 令和4年度 95%以上 ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- ☐ 業務改善方針や計画（働き方改革推進プラン等）の策定をしている。（P）
- ☐ 管下全ての学校へ年1回以上の達成状況の調査等を行っている。（D）
例：「プラン」のチェックリストを活用した調査等の実施
- ☐ 教育委員会での業務改善に係る点検・評価、定期的な検証を行っている。（C）
- ☐ 調査の結果を踏まえた検証と見直しをしている。（A）

【取組2】校長の人事評価の面談等において、「業務改善」及び「意識改革」に向けた取組状況や、メンタルヘルス対策の推進について、必ず評価し、適切な指導・助言をする。

≪数値目標（達成した教育委員会の割合）≫

令和3年度 80%以上 ⇒ 令和4年度 90%以上 ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- ☐ 校長との目標申告の面談で、「業務改善」及び「意識改革」に向けた取組状況と、具体的成果を確認し、評価している。
- ☐ 校長の取組上の課題について、適切に助言している。
- ☐ メンタルヘルス対策の推進について、校長が各学校のストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、具体的対策を講じるよう、指導・助言している。

【取組3】教職員の出退勤時刻をICTの活用やタイムカード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。

≪数値目標（達成した教育委員会の割合）≫

令和3年度 85%以上 ⇒ 令和4年度 90%以上 ⇒ 令和5年度 95%以上

【取組達成の判断基準】

- ☐ 管下全ての学校で、勤務時間の把握を客観的な方法で行っている。
例：PCのログ情報、タイムカード、ICカード
- ☐ 教育委員会が、各学校の勤務状況を定期的に把握している。
- ☐ 各学校へ具体的かつ継続的な指導を行っている。

【取組４】働き方改革に推進に係る全庁的な体制を構築する。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ７０％以上 ⇒ 令和４年度 ８０％以上 ⇒ 令和５年度 ９０％以上

【取組達成の判断基準】

□教育委員会内に働き方改革に係る委員会等を設置している。

例：働き方改革推進委員会、業務改善検討委員会等

□上記の委員会等で定期的に協議等を行い、取組を進めている。

※全庁的な体制・・・教育委員会内又は首長部局を含めた組織横断的な体制

【取組５】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、連携を図り推進する。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ９０％以上 ⇒ 令和４年度 ９５％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

□県教育委員会の取組を踏まえて、管下の学校の業務改善及び教職員の意識改革の取組を進めている。

例：市町村教育委員会主催の研修会への県職員の派遣

県主催の働き方改革に係る研究協議会等への職員の派遣

研究協議会等での取組事例の発表

県や他市町村の事例を参考にした取組の推進

【取組６】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、管下の学校や教職員に紹介する。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ７０％以上 ⇒ 令和４年度 ８０％以上 ⇒ 令和５年度 ９０％以上

【取組達成の判断基準】

□働き方改革の優れた取組についての情報収集を行っている。

□好事例について、様々な方法を通じて、管下の学校に積極的に紹介している。

例：ホームページ、リーフレット、協議会の事例紹介

□好事例を参考に、各学校の業務改善に係る指導・助言を行っている。

【取組７】スクラップ＆ビルドの観点（または、スクラップの観点）から、総業務量が増加しないよう留意する。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ８０％以上 ⇒ 令和４年度 ９０％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

□教育委員会が新たな業務を始めたり、管下の学校に求めたりする際には、業務の増加量を想定し、総業務量が増加しないよう留意している。

□スクラップ＆ビルドの観点（または、スクラップの観点）が必要であることを管下の学校に指導している。

【取組 8】教育委員会が主催する研修会や会議等で、働き方改革に係る協議、情報発信、事例紹介などを行い、積極的に取組の推進を図る。

≪数値目標（達成した教育委員会の割合）≫

令和3年度 95%以上 ⇒ 令和4年度 100% ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- ☐ 教育委員会が主催する研修会等で働き方改革に係る内容を扱っている。
- ☐ 事例発表や協議、情報交換を少なくとも年1回以上行っている。

【取組 9】月の時間外在校等時間が恒常的に80時間超となっている教職員の勤務実態について把握し、各学校長又は当該教職員に対して改善のための指導・助言をする。

≪数値目標（達成した教育委員会の割合）≫

令和3年度 70%以上 ⇒ 令和4年度 80%以上 ⇒ 令和5年度 90%以上

【取組達成の判断基準】

- ☐ 月の時間外在校等時間が恒常的に80時間超となっている教職員の勤務実態について把握している。
- ☐ 労働安全衛生管理の観点から、学校長又は当該教職員に対して改善のための指導・助言をしている。

【取組 10】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。

≪数値目標（達成した教育委員会の割合）≫

令和3年度 60%以上 ⇒ 令和4年度 70%以上 ⇒ 令和5年度 80%以上

【取組達成の判断基準】

- ☐ 管下全ての学校において、体制を構築し、実際に活用している。
- ☐ 勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等へ対応している。
- ☐ 緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法を明確化している。
- ☐ 各学校を通じて対応策について保護者に周知している。

【取組 11】校務の効率化のため、ICTの積極的な活用を推進する。

≪数値目標（達成した教育委員会の割合）≫

令和3年度 85%以上 ⇒ 令和4年度 90%以上 ⇒ 令和5年度 95%以上

【取組達成の判断基準】

- ☐ 「クラウドサービス型グループウェア」を活用できる環境を整備している。
例：Microsoft Teams、Google Classroom 等
- ☐ 「クラウドサービス型グループウェア」を活用した、連絡手段のデジタル化について、管下の学校に指導・助言している。
例：児童生徒の欠席・遅刻の連絡、児童生徒の体調管理
保護者アンケート、児童生徒アンケート、手紙の配布 等

【取組１２】学習指導に係る業務（授業、授業準備、課題作成、採点等）へのＩＣＴの積極的な活用を推進する。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ９０％以上 ⇒ 令和４年度 ９５％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- 授業に活用できる学習用ツールを整備している。
- 学習用ツールを活用した業務改善について指導・助言している。
例：デジタルドリルの活用、採点業務の削減、
学習用ツール活用による授業準備の短縮、
課題等のデジタル管理、課題の事前連絡、一斉配布
- 学習用ツールの利用に係る研修で効果的な活用についての指導助言を行っている。

【取組１３】各学校における部活動の実態を確認し、活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや学校の活動方針に沿って順守されているか点検するとともに、必要に応じて指導・助言する。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ９０％以上 ⇒ 令和４年度 ９５％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- 活動時間や休養日の設定状況や順守状況について、学校の実態を把握している。
- 部活動ガイドライン等を順守し、部活動指導の従事時間の縮減や負担軽減につながる取組を行うことの意義について、継続的に学校を指導している。
- 活動方針や年間の活動計画（活動日、休養日、参加予定大会日程等）の公表について、学校を指導している。

【取組１４】部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう、学校へ指導・助言する。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ８０％以上 ⇒ 令和４年度 ８５％以上 ⇒ 令和５年度 ９０％以上

【取組達成の判断基準】

- 学校に対して、年間を通じた大会・行事等の参加計画（スケジュール）の点検（回数や日数が適正か、過度な負担にならないか等）を促している。
- 引率以外の業務（役員、審判等）により、過度な負担とならないように、大会の参加方法について指導している。
- 必要に応じた見直し（参加する大会の絞り込み、日程の調整等）について指導・助言している。

【取組１５】教育委員会として、緊急時の連絡方法を確保した上で、管下学校の学校閉庁日を、長期休業期間中に年間５日以上設定する。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ９０％以上 ⇒ 令和４年度 ９５％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- ☐ 学校閉庁日を、長期休業期間中に年間５日以上設定している。
- ☐ 学校閉庁日を活用した休暇の積極的な取得を奨励している。
- ☐ 閉庁日における緊急連絡について、学校を通じて各家庭に周知している。

【取組１６】学校へ調査等を行う場合は、その必要性を十分精査するとともに、実施する場合でも、実施方法を工夫するなどにより、学校の負担軽減を図る。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ９５％以上 ⇒ 令和４年度 １００％ ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- ☐ 調査の必要性について十分に精査している。
- ☐ 調査の実施方法等を工夫し、学校の負担軽減を図っている。
例：様式電子化、WEBアンケート、公印省略、鑑文省略
隔年実施、対象の抽出（限定）、簡素化等
- ☐ 結果として学校への市町村教委独自調査件数が前年度比で減少している、又は実施方法を工夫している。

【取組１７】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・精選するとともに、実施する場合も可能な限りオンライン開催への移行を図るなど、業務改善につながる工夫をする。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ８５％以上 ⇒ 令和４年度 ９０％以上 ⇒ 令和５年度 ９５％以上

【取組達成の判断基準】

- ☐ 市町村教育委員会主催の研修会等の必要性や実施方法について、検証・精査している。
例：研修会等の統合、対象者の限定、日数・時間の短縮、
内容の重点化、長期休業期間中の除外 等
- ☐ オンラインでの開催を検討し、可能な限り移行している。
- ☐ 前年度と比較して、研修会等の回数が減少している、又はオンライン開催への移行が増えている。
- ☐ 管下の学校に対して、研修会等の整理・精選をするよう指導している。

【取組１８】校長が、学校運営上の必要性や個々の教職員の働き方に応じて、勤務時間や勤務形態の柔軟な運用ができるよう、通知等を通じて指導を徹底する。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ８０％以上 ⇒ 令和４年度 ９０％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

☐ 勤務の実態に応じた割り振り等が可能であることを周知している。

☐ 具体的な運用について、指導・助言をしている。

例：朝の補習への対応、登下校時の交通安全指導、スクールバスに係る対応
学校行事への対応、育児・介護に係る勤務

【取組１９】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。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ９５％以上 ⇒ 令和４年度 １００％ ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

☐ スクール・サポート・スタッフや部活動指導員等の配置を促進している。

☐ 学校の実態に応じた配置となるよう留意している。

☐ 配置された人材の効果的な活用についての指導・助言を行っている。

【取組２０】登下校に関する対応や勤務時間外での生徒指導等をはじめとして、保護者や地域、ボランティア等をお願いすることが可能な業務について精選し、外部との連携を一層強化する体制を構築する。

《数値目標（達成した教育委員会の割合）》

令和３年度 ９０％以上 ⇒ 令和４年度 ９５％以上 ⇒ 令和５年度 ９５％

【取組達成の判断基準】

☐ 保護者や地域、ボランティア等をお願いすることが可能な業務の精選について、指導・助言を行っている。

☐ 管下全ての学校が家庭・地域及び関係機関と連携している。

☐ 各自治体や教育委員会が中心となって一層の強化を図っている。

【取組２１】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。

≪数値目標（達成した教育委員会の割合）≫

令和３年度 ９０％以上 ⇒ 令和４年度 ９５％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- 学校における働き方改革についての保護者や地域からの理解が得られるよう、教育委員会として必要な措置を講じている。
- 各学校から保護者や地域に対して、説明会や文書配布等を実施する際に、必要な助言を行っている。
- 少なくとも年に１回以上の学校説明会等での説明・要請を行っている。
例：勤務時間外の留守番電話、部活動ガイドライン徹底等

（２）目標達成後も継続していくべき取組

【取組２２】学校事務の共同実施を積極的に行うとともに、服務監督権者ごとの共通の庶務事務システムを整備し、学校事務の効率化を図る。

【継続して取り組む内容】

- ・学校事務の共同実施の体制を見直している。
- ・所管する学校全てに共通する庶務事務システムを整備している。
- ・効果的な活用が図られるよう、計画的かつ継続的に学校事務職員を指導している。

【取組２３】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。

【継続して取り組む内容】

- ・管下全ての学校が必要に応じて活用できるように配置の人数設定や配置校、活動時間等を工夫している。

9 学校の具体的取組

令和2年3月に設定した28項目の取組について、令和2年11月に実施した取組状況調査の結果を踏まえて、改めて25項目の具体的取組を再設定した。うち19項目について、取組達成の判断基準及び令和5年度までの年度別の数値目標を設けるとともに、6項目については、目標値は設定しないが、今後も継続して取り組む項目とした。

(1) 具体的取組・判断基準及び具体的数値目標

【取組1】校長は、経営方針・学校の重点目標・目標申告に働き方に関する視点を盛り込み、PDCAサイクル（計画策定・調査・検証・見直し）を構築する。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和3年度 100% ⇒ 令和4年度 100% ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- ☐ 校長は、経営方針・学校の重点目標・自らの目標申告に働き方に関する視点を盛り込んでいる。(P)
- ☐ 全ての教職員に対して、その内容を周知している。(P)
- ☐ 保護者に対して、働き方改革への取組への理解、協力の依頼をしている。(P)
- ☐ 働き方改革に関し、年度末までに点検・評価を行っている。(実施予定も含む)(D)
- ☐ 自己評価、保護者・地域等の第三者評価で、把握業務改善に係る達成状況について、把握している。(C)
- ☐ 継続的に成果と課題を検証し、必要に応じて見直しを図っている。(A)

【取組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。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和3年度 80%以上 ⇒ 令和4年度 90%以上 ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- ☐ 全ての教職員が、目標申告シートに働き方改革に関する視点を盛り込んでいる。
- ☐ 校長は、教職員の出退勤時刻調査や、自校のストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、面談等を活用し、職員に対して具体的な指導・助言をしている。

【取組３】教職員は、月当たり正規の勤務時間を４５時間超えて在校することがないよう、１日当たりの在校等時間及び週休日に業務に従事する時間を調整する。
《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ６０％以上 ⇒ 令和４年度 ７０％以上 ⇒ 令和５年度 ８０％

【取組達成の判断基準】

- ☐ 校長は、教職員のＩＣカードの勤務時間を定期的にチェックし、月当たり正規の勤務時間を４５時間超えて在校することがないよう、１日当たりの在校等時間を調整するよう指導している。週休日に勤務する場合についても同様とする。
- ☐ 校長は、副校長や教頭に業務が集中しすぎていないか、副校長や教頭が慣例的に長時間在校している状況が続いていないか等を確認し、必要に応じて改善を図っている。
- ☐ 結果として、月４５時間超えて在校する教職員が「０」である。

【取組４】校長は、働き方改革の優れた取組について情報収集し、好事例を積極的に取り入れる。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ８０％以上 ⇒ 令和４年度 ９０％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- ☐ 教育委員会等が発信する先進事例等について情報収集を行っている。
- ☐ 好事例を積極的に取り入れ、業務の効率化を推進している。
- ☐ 変形労働時間制の実施について、管理職による情報収集と制度理解を行っている。
- ☐ 前年度の職員の勤務時間と、変形労働時間制実施のための前提条件を比較することができる。

【取組５】校長は、新たな業務を始める際には、スクラップ＆ビルドの観点（または、スクラップの観点）から、総業務量が増加しないよう留意する。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ８０％以上 ⇒ 令和４年度 ９０％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- ☐ 新たな業務を始める際には、業務の増加量を想定し、総業務量が増加しないように留意している。
- ☐ スクラップ＆ビルドの観点（または、スクラップの観点）が必要であることを教職員に周知している。

【取組６】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、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。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ９０％以上 ⇒ 令和４年度 ９５％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- ☐ 留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができる体制である。
- ☐ 緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法が明確化されている。
- ☐ 勤務時間外の問合せ等への対応策について、保護者に周知している。

【取組７】校長は、学校行事や会議、打合せ等を思い切って見直す。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ９５％以上 ⇒ 令和４年度 １００％ ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- ☐ 校内委員会等を通じた、回数・内容の精査をしている。
例：学校行事の回数の削減、行事の練習回数
準備期間の短縮、会議等の回数の削減
会議等の内容の精査
- ☐ 令和２年度に感染症対策の観点から、中止や縮小をした行事等について精査し、安易に再開するのではなく、効果が高くないものは積極的に削減した。
- ☐ 令和２年度と比較して子供と向き合う時間や教材研究の時間等が確保できた。

【取組８】校務の効率化のため、ＩＣＴの積極的な活用を推進する。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ９０％以上 ⇒ 令和４年度 ９５％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- ☐ 「クラウドサービス型グループウェア」を活用できる環境を整備している。
例：Microsoft Teams、Google Classroom 等
- ☐ 「クラウドサービス型グループウェア」を活用した、連絡手段のデジタル化について、積極的に推進している。
例：児童生徒の欠席・遅刻の連絡、児童生徒の体調管理
保護者アンケート、児童生徒アンケート、手紙の配布 等

【取組 9】学習指導に係る業務（授業、授業準備、課題作成、採点等）へのICTの積極的な活用を推進する。

≪数値目標（達成した県立学校の割合）≫

令和3年度70%以上 ⇒ 令和4年度80%以上 ⇒ 令和5年度90%以上

【取組達成の判断基準】

- ☐ 授業に活用できる学習用ツールを整備している。
- ☐ 学習用ツールを活用した業務改善について取り組んでいる。

例：デジタルドリルの活用、採点業務の削減、
学習用ツール活用による授業準備の短縮、
課題等のデジタル管理、課題の事前連絡、一斉配布

【取組 10】校長は、業務上の資料・教材・指導案・週案の全てを共有フォルダで管理し、事務の効率化を図る。

≪数値目標（達成した県立学校の割合）≫

令和3年度 95%以上 ⇒ 令和4年度100% ⇒ 令和5年度100%

【取組達成の判断基準】

- ☐ 全ての教職員が活用できる校内共有フォルダを整備している。
 - ☐ 学年や分掌単位の情報共有されている。
 - ☐ データの効率的な活用のため、保存場所を明確化している。
 - ☐ 模範的な教材や指導案を共有フォルダに保存し、共有している。
 - ☐ 文書・教材の整理方法等、管理職が日頃からの指導している。
- ※教材等の共有については、著作権に十分留意すること。

【取組 11】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。

≪数値目標（達成した県立学校の割合）≫

令和3年度 90%以上 ⇒ 令和4年度 95%以上 ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- ☐ 各委員会等が効果的・効率的に機能しているか検討している。
- ☐ 検討を踏まえ、合同設置や構成員の統一等を図っている。
- ☐ 結果として業務量が減少し、令和2年度と比較して子供と向き合う時間や教材研究の時間等が確保できた。

【取組１２】校長は、課業日において、週に１日以上の時定退勤に努める日を必ず設ける。（校務の都合等で一斉の時定退勤が困難な場合に限り、教職員によって異なる時定退勤日を設定することは差し支えない。）

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ７０％以上 ⇒ 令和４年度 ８０％以上 ⇒ 令和５年度 ９０％以上

【取組達成の判断基準】

- ☐週に１日以上の時定退勤日を設けている。
- ☐管理職による職員への周知及び設定状況の確認を行っている。
- ☐学校の実態に応じて、教科や学年ごとの実施等、方法を工夫し、全職員が取得できるための実態に応じた工夫をしている。
- ☐設定日には、該当職員の概ね９割以上が時定退勤している。

【取組１３】校長は、部活動の実態を確認し、活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや活動方針に沿って順守されているか点検するとともに、必要に応じて改善を図る。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ９０％以上 ⇒ 令和４年度 ９５％以上 ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- ☐活動時間や休養日の設定や順守の状況について、校内の実態を毎月把握し、検証を行っている。
- ☐部活動ガイドライン等を順守することの意義について、教職員に継続的に指導するとともに、部活動指導に従事する時間の縮減や負担軽減につながる取組を行っている。
- ☐活動方針や年間の活動計画（活動日、休養日、参加予定大会日程等）を公表している。
- ☐活動実績について部活動顧問から報告を受けている。

【取組１４】校長は、部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう点検するとともに、必要に応じた見直しを指導している。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ８０％以上 ⇒ 令和４年度 ８５％以上 ⇒ 令和５年度 ９０％以上

【取組達成の判断基準】

- ☐年間を通じた大会・行事等の参加計画（スケジュール）を確認し、回数や日数が適正か、過度な負担とならないかなどを点検している。
- ☐引率以外の業務（役員、審判等）により、過度な負担とならないように、大会の参加方法について指導している。
- ☐点検結果を踏まえ、必要に応じた見直し（参加する大会の絞り込み、日程の調整等）を指導している。

【取組１５】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。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ６０％以上 ⇒ 令和４年度 ７０％以上 ⇒ 令和５年度 ８０％以上

【取組達成の判断基準】

- ☐ 校長は、部活動の大会等で連続して業務に従事した職員に対し、負担過多にならないよう個別の指導・助言を行っている。
- ☐ 顧問の複数配置を行い、状況によって業務に従事する者の変更を指示している。
- ☐ 土日に連続して、業務に従事する教職員が『０』である。

【取組１６】校長及び教職員は、長期休業期間中は定時退勤に努めるとともに、全職員が夏季休暇の完全取得に努める。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ９５％以上 ⇒ 令和４年度 １００％ ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- ☐ 校長は定時退勤について、職員に対する働きかけを行っている。
- ☐ 長期休業期間は、概ね９割以上の教職員が定時退勤している。
- ☐ 全職員が夏季休暇（６日）を完全取得している。
- ☐ 長期休業期間に実施する会議・研修・行事等について精選し、前年度より１回以上削減している。

【取組１７】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、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とともに、必要に応じて複数の担当を置くなど、業務負担が集中しないよう留意する。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和３年度 ９５％以上 ⇒ 令和４年度 １００％ ⇒ 令和５年度 １００％

【取組達成の判断基準】

- ☐ 副校長、教頭、主幹教諭等を地域連携担当として校務分掌上に位置付けている。
- ☐ 校長は、業務負担が集中しないよう業務の状況を把握し、必要に応じて複数の担当を置くなど、業務負担が集中しないよう留意している。

【取組 18】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をはじめとして、保護者や地域、ボランティアにお願いすることが可能な業務について、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。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和3年度 90%以上 ⇒ 令和4年度 95%以上 ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- 家庭・地域及び関係機関と連携した取組ができるような組織体制を構築している。
例：スクールガード、スクールバス対応、放課後パトロール等
- 取組が業務改善につながり、結果として、子供と向き合う時間や教材研究の時間が確保できた。

【取組 19】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。

《数値目標（達成した県立学校の割合）》

令和3年度 100% ⇒ 令和4年度 100% ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- 少なくとも年1回以上、保護者や地域に対して学校における働き方改革の取組（時間外の留守番電話対応、部活動ガイドラインの徹底等）を周知している。
- 効果的に周知していくための方法を工夫している。
例：学校説明会、ホームページ活用、文書配布 等

（2）目標達成後も継続していくべき取組

【取組 20】校長は、会議資料の事前配付、ペーパーレス化、会議の開始・終了時刻の設定、発言時間の設定等を行うよう職員に徹底し、時間の短縮を図るとともに、勤務時間外に会議、打合せ等を行わないようにする。

【継続して取り組む内容】

- ・校長は、会議や打合せ等の効率化に向け、会議資料の事前配付、ペーパーレス化、会議の開始・終了時刻の設定、発言時間の設定等を行うよう指導を徹底している。
- ・その結果、実際の時間が短縮するとともに、概ね勤務時間内に終了している。

【取組 21】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。

【継続して取り組む内容】

- ・教職員が児童生徒から直接集金していない。
- ・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り徴収している。

【取組２２】管理職員は、タイムカードなどにより教職員の出退勤時刻を客観的に把握し、月の時間外在校等時間が４５時間を超える教職員と面談し、勤務状況を確認するとともに、必要に応じ、校務分掌上の配慮や医師による面接を受けさせるなどの指導を行う。

【継続して取り組む内容】

- ・管理職員は、タイムカードなどにより教職員の出退勤時刻を客観的に把握している。
- ・月の時間外在校等時間が４５時間を超える教職員と面談し、勤務状況を確認している。
- ・校務分掌上の配慮等により、業務量の平準化を図っている。
- ・月の時間外在校等時間が８０時間を超える教職員に対して、医師による面接を受けるよう指導している。

【取組２３】校長は、長期休業期間中において、年間５日以上为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）。

【継続して取り組む内容】

- ・校長は、長期休業期間中において、年間５日以上为学校閉庁日を設定している。

【取組２４】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。

【継続して取り組む内容】

- ・校長は、週休日・休日等も活用しながら１週間以上の連続休暇を取得するよう全職員に奨励している。
- ・プライバシーに配慮しながら、個々の職員にも積極的に声かけをしている。

【取組２５】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。

【継続して取り組む内容】

- ・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には、年次休暇を取得するよう全職員に奨励している。
- ・プライバシーに配慮しながら、個々の職員にも積極的に声かけをしている。

10 1年単位の変形労働時間制に係る県全体の状況把握について

令和3年度から、1年単位の変形労働時間制の導入が可能になったことを踏まえ、県全体の「1年単位の変形労働時間制に係る状況」について把握するため、本プランのチェックリストにおいて、以下の通り、目標を定めないチェック項目を設定した。

(1) 教育委員会における「1年単位の変形労働時間制に係る状況」

- ① 1年単位の変形労働時間制が導入できるよう規則を改正した、又は年度末までに改正する。
- ② 実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した学校がある。

(2) 学校における「1年単位の変形労働時間制に係る状況」

- ① 希望すれば、1年単位の変形労働時間制が導入できることを職員に周知した。
- ② 実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した職員がいる。

教育委員会の具体的取組 チェックリスト

※年度末等の検証の際、各項目について達成できていれば○印をつけてください。

※各項目の達成基準は、『『学校における働き方改革推進プラン』に係る具体的取組方針』(P9～)内の基準を参照してください。

	番号	取 組 内 容	達成目標(%)			チェック
			R3	R4	R5	
計画策定・組織的対応	1	管下学校の業務改善に関して、PDCAサイクル(計画策定・調査・検証・見直し)を構築する。	85	95	100	
	2	校長の人事評価の面談等において、「業務改善」及び「意識改革」に向けた取組状況や、メンタルヘルス対策の推進について、必ず評価し、適切な指導・助言をする。	80	90	100	
	3	教職員の出退勤時刻をICTの活用やタイムカード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。	85	90	95	
	4	働き方改革に係る全庁的な推進体制を構築する。	70	80	90	
	5	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、連携を図り推進する。	90	95	100	
	6	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、管下の学校や教職員に紹介する。	70	80	90	
	7	スクラップ＆ビルドの観点(または、スクラップの観点)から、総業務量が増加しないよう留意する。	80	90	100	
業務改善・意識改革	8	教育委員会が主催する研修会や会議等で、働き方改革に係る協議、情報発信、事例紹介などを行い、積極的に取組の推進を図る。	95	100	100	
	9	月の時間外在校等時間が恒常的に80時間超となっている教職員の勤務実態について把握し、各学校長又は当該教職員に対して改善のための指導・助言をする。	70	80	90	
	10	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。	60	70	80	
	11	校務の効率化のため、ICTの積極的な活用を推進する。	85	90	95	
	12	学習指導に係る業務(授業、授業準備、課題作成、採点等)へのICTの積極的な活用を推進する。	90	95	100	
	13	各学校における部活動の実態を確認し、活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや学校の活動方針に沿って順守されているか点検するとともに、必要に応じて指導・助言する。	90	95	100	
	14	部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう、学校へ指導・助言する。	80	85	90	
	15	教育委員会として、緊急時の連絡方法を確保した上で、管下学校の学校閉庁日を、長期休業期間中に年間5日以上設定する。	90	95	100	
	16	学校へ調査等を行う場合は、その必要性を十分精査するとともに、実施する場合でも、実施方法を工夫するなどにより、学校の負担軽減を図る。	95	100	100	
連携	17	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・精選するとともに、実施する場合も可能な限りオンライン開催への移行を図るなど、業務改善につながる工夫をする。	85	90	95	
	18	校長が、学校運営上の必要性や個々の教職員の働き方に応じて、勤務時間や勤務形態の柔軟な運用ができるよう、通知等を通じて指導を徹底する。	80	90	100	
	19	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。	95	100	100	
継続	20	登下校に関する対応や勤務時間外での生徒指導等をはじめとして、保護者や地域、ボランティア等をお願いすることが可能な業務について精選し、外部との連携を一層強化する体制を構築する。	90	95	95	
	21	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。	90	95	100	
	22	学校事務の共同実施を積極的に行うとともに、服務監督権者ごとの共通の庶務事務システムを整備し、学校事務の効率化を図る。				
	23	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。				

1年単位の変形労働時間制に係る状況

変 労 制	①	1年単位の変形労働時間制が導入できるよう規則を改正した、又は年度末までに改正する。	
	②	実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した学校がある。	

※①、②は県全体の実態を把握するために調査を行うが、目標値は定めない。

学校の具体的取組 チェックリスト

※年度末等の検証の際、各項目について達成できていれば○印をつけてください。
※各項目の達成基準は、『学校における働き方改革推進プラン』に係る具体的取組方針（P16～）内の基準を参照してください。

	番号	取 組 内 容	達成目標(%)			チェック
			R3	R4	R5	
計画策定・組織的対応	1	校長は、経営方針・学校の重点目標・目標申告に働き方に関する視点を盛り込み、PDCAサイクル（計画策定・調査・検証・見直し）を構築する。	100	100	100	
	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。	80	90	100	
	3	教職員は、月当たり正規の勤務時間を45時間超えて在校することがないように、1日当たりの在校等時間及び週休日に業務に従事する時間を調整する。	60	70	80	
	4	校長は、働き方改革の優れた取組について情報収集し、好事例を積極的に取り入れる。	80	90	100	
	5	校長は、新たな業務を始める際には、スクラップ＆ビルドの観点（又はスクラップの観点）から、総業務量が増加しないよう留意する。	80	90	100	
業務改善・意識改革	6	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、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。	90	95	100	
	7	校長は、学校行事や会議、打合せ等を思い切って見直す。	95	100	100	
	8	校務の効率化のため、ICTの積極的な活用を推進する。	90	95	100	
	9	学習指導に係る業務（授業、授業準備、課題作成、採点等）へのICTの積極的な活用を推進する。	70	80	90	
	10	校長は、業務上の資料・教材・指導案・週案の全てを共有フォルダで管理し、事務の効率化を図る。	95	100	100	
	11	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。	90	95	100	
	12	校長は、課業日において、週に1日以上 の定時退勤に努める日を必ず設ける。（校務の都合等で一斉の定時退勤が困難な場合に限り、教職員によって異なる定時退勤日を設定することは差し支えない。）	70	80	90	
	13	校長は、部活動の実態を確認し、活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや活動方針に沿って順守されているか点検するとともに、必要に応じて改善を図る。	90	95	100	
	14	校長は、部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう点検するとともに、必要に応じた見直しを指導している。	80	85	90	
	15	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。	60	70	80	
	16	校長及び教職員は、長期休業期間中は定時退勤に努めるとともに、全職員が夏季休暇の取得に努める。	95	100	100	
連携	17	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、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とともに、必要に応じて複数の担当を置くなど、業務負担が集中しないよう留意する。	95	100	100	
	18	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をはじめとして、保護者や地域、ボランティアにお願いすることが可能な業務について、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。	90	95	100	
	19	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。	100	100	100	
継続	20	校長は、会議資料の事前配付、ペーパーレス化、会議の開始・終了時刻の設定、発言時間の設定等を行うよう職員に徹底し、時間の短縮を図るとともに、勤務時間外に会議、打合せ等を行わないようにする。				
	21	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。				
	22	管理職員は、タイムカードなどにより教職員の出退勤時刻を客観的に把握し、正規の勤務時間を月45時間超えて在校する教職員と面談し、勤務状況を確認するとともに、必要に応じ、校務分掌上の配慮や医師による面接を受けさせるなどの指導を行う。				
	23	校長は、長期休業期間中において、年間5日以上 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）。				
	24	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。				
	25	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。				

1年単位の変形労働時間制に係る状況

変労働制	①	希望すれば、1年単位の変形労働時間制が導入できることを職員に周知した。	
	②	実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した職員がいる。	

※①、②は実態を把握するために調査を行うが、目標値は定めない。

本県のこれまでの取組

- 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）」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）」作成
- 平成30年度：「働き方改革推進本部」を庁内に設置し、その下に「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」、「学校における働き方改革のための研究協議会」、「学校における働き方改革に係る座談会（教職員対象）」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」、「部活動指導員」を配置
 - ：「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
- 令和元年度：「学校における働き方改革推進プラン」を改定（令和元年5月）
 - ：「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」、「部活動指導員」を配置
 - ：「働き方改革推進拡大会議」、「学校における働き方改革促進のための研究協議会」、「学校における働き方改革に係る座談会（教職員対象）」を開催
 - ：「学校における働き方改革推進プラン」取組状況調査を実施
 - ：「働き方改革啓発リーフレット」を作成
 - ：「学校における働き方改革推進プラン」を改定（令和2年3月）
- 令和2年度：「教員等の勤務実態調査」、「意識調査」を実施
 - ：「学校における働き方改革推進プラン」取組状況調査を実施
 - ：「スクール・サポート・スタッフ」、「部活動指導員」を配置
 - ：「働き方改革推進拡大会議」を開催（書面開催）
 - ：「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」及び関係規則を改正
 - ：「学校における働き方改革推進プラン」を改定（令和3年3月）
 - ：変形労働時間制に係るリーフレット等の作成

業務改善



意識改革

「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

令和2年3月改定

令和3年3月改定