

教職員の働き方改革に関する取組方針（改訂）
（令和6年度～令和10年度）

令和6年6月
松島町教育委員会

目 次

はじめに	_____	P1
I 策定に当たって	_____	P2
1 取組方針策定の趣旨		
(1) 現状・課題		
(2) 取組方針策定の趣旨		
II 期間と目標	_____	P3
1 期間		
2 数値目標		
III 取組のポイント	_____	P3
IV 取組の柱	_____	P4
V 取組内容	_____	P4
1 教職員の意識改革（勤務時間の管理・在校時間の縮減）		
(1) 管理職の意識改革		
(2) 客観的な勤務時間管理手法の検討		
(3) 時間管理に係る研修の実施		
(4) 最終退校時間の設定		
(5) ICTの活用推進		
(6) 定時退庁日の設定		
2 業務改善の推進		
(1) 学校の閉庁日の設定	_____	P4
(2) 年末年始の完全業務停止		
(3) 勤務時間外の電話対応等の負担軽減		
(4) 緊急連絡手段・体制の構築		
3 部活動の適正な時間設定		
(1) 部活動指導ガイドラインの周知、徹底		
(2) 各種大会への参加の精選		
(3) 生徒及び指導者の負担軽減		
(4) 部活動休養日の設定		
(5) 部活動の地域移行		
4 子供と向き合う時間確保のための業務縮減		
(1) 行事の精選・見直し	_____	P5
(2) 業務の見直し・改善		
(3) 外部人材の活用		
(4) 好事例の収集・発信		
(5) 保護者、地域の方々等への理解促進		

はじめに

今日の学校を取り巻く環境は、社会や経済の変化（人口の減少、高齢化の進展、技術革新、地域間格差、子供の貧困、地域域コミュニティの弱体化）に伴い、より複雑化・多様化しており、学校には、これまで以上に子供たちに対するきめ細かな対応が求められています。

また、超スマート社会（Society5.0）の到来に伴い、情報化やグローバル化といった社会の急速な変化が進む中、知識を活用し、協働して新たな価値を生み出せるよう、主体的な学びを促す教育が求められています。

今回の学習指導要領の改訂では、このような社会変化に順応していくために、教育改革の理念が示されました。具体には、「育成すべき資質能力の三つの柱」「社会にひらかれた教育課程」「カリキュラム・マネジメント」というキーワードとともに、「何ができるようになるか」「何を学ぶか」「どのように学ぶか」という観点を示し、初めて子供の「学び方」まで踏み込んだものとなりました。これは学校と教職員に求められる内容が、より一層大きなものになったことを表しています。

とはいえ、「子どものためであれば、どんな長時間も良し」という働き方は、教師の職の崇高な使命感から生まれるものですが、その中で教師が疲弊していくのであれば、それは子供のためにはならないと考えます。

本町でも、教員のモチベーションの向上、子供と向き合う時間の確保を目指し、教員の負担軽減や学校の業務改善を図るなど実施してまいりましたが、一定の成果が得られた一方で、教員の長時間勤務の抜本的な解消はまだまだ十分とはいええないところがあります。

令和5年12月に、令和6年度に向けた、国の施策が予算化されました。「教職員の定数改善」「支援スタッフの配置充実」「保護者や地域からの過剰な苦情等への対応モデル事業の創設」「教師の人材確保強化」「校務のデジタル化」「部活動の地域連携や地域移行など教師を取り巻く環境整備の充実」などです。

このように、国を挙げて働き方改革に対する動きが加速する中で、学校においても今まで以上に改革を推進する必要があるため、令和元年度に作成した働き方改革の指針を見直し、改訂版を作成しました。

教師一人一人が、「働き方改革の理念」をともに共有しながら、それぞれの立場で確実に実行することを強く願っています。

松島町教育委員会

Ⅰ 策定に当たって

1 取組方針策定の趣旨

(1) 現状・課題

○教職員は、授業以外にも成績処理などの教務事務、印刷や諸費会計などの事務的な業務、部活動の指導等に多くの時間を割いている実態がある。また、いじめなどの生徒指導上の課題の複雑化・多様化や、地域や保護者等からの要望への対応など、教員に求められる役割が拡大しており、こうした状況が教員の長時間勤務の要因となっていると考えられる。

○令和5年(2023)年4月に、小学校・中学校各2,400校、高等学校300校程度を対象に、教職員の勤務実態や働き方改革の進捗状況等について勤務実態調査を実施した。時間外在校時間については、小学校で月41時間、中学校で月約58時間となり、一定程度改善したものの働き方改革、処遇の改善、学校の指導・運営体制の充実を一体的に検討する必要があるとした。

○令和5(2023)年5月の中央教育審議会緊急提言では、以下の3点について、早急な対策を求めた。

- ・「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づく業務の精選・見直しの徹底や各学校における授業時数や学校行事の在り方の見直し。
- ・保護者等からの過剰な苦情等に対する教育委員会等の行政による支援体制を構築。
- ・小学校高学年の教科担任制の強化や教員業務支援員の全小中学校への配置拡大などの持続可能な勤務環境等の支援の充実。

これらは、「できることを直ちに行うという考えのもと、緊急的に取り組むべき施策をとりまとめたもの」としての提言であった。

(2) 取組方針策定の趣旨

上記のように、教職員の業務が、依然として長時間に及び、深刻なことが明らかになっており、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務である。

こうした課題の解決に向けて、

- ・ワークライフ・バランスの取れた生活の実現と、健康でやりがいがある職場環境を整備を図る。
- ・教職員が「子供と向き合う時間」を確保し、学校教育の質の維持・向上を図る。
- ・学習指導要領の改訂や新たな教育課題等に適切に対応できる学校体制を構築する。

など、「教職員の働き方改革」のより一層の推進に努めていかななければならない。

*ワークライフ・バランスとは

日本語で「仕事と生活の調和」を意味する、ワークライフ・バランス。政府広報オンラインでは、ワークライフ・バランスとは「働くすべての方々が、『仕事』と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった『仕事以外の生活』との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方」と定義されている。

II 期間と目標

1 期間

- ・令和6年度～令和10年度（5年間）

2 数値目標

本町では、これまでの取組結果や国の働き方改革の動向を踏まえ、前述した目標に沿って取り組む。

《長時間勤務の縮減》

○正規の勤務時間外の在校等時間について

- ・1ヶ月で45時間、1年間で年360時間を超えないこと。
- ・月80時間を超える教職員の割合を前年度より減少させ、令和10年度までに限りなくゼロに近くする。

○ウェルビーイングの向上について

OECDによると、とは「生徒が幸福で充実した人生を送るために必要な、心理的、認知的、社会的、身体的な働きと潜在能力」のこと。

中教審の資料によると、「ウェルビーイング」とは、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であること、また、多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念であるとしている。

答申では、「子供たちのウェルビーイングを高めるためには、教師のウェルビーイングを確保することが重要であり、学校が教師のウェルビーイングを高める場となることが重要である」としている。

III 取組のポイント

○一人一人の教職員が目標の明確化を図ること

- ・「教職員が子供と向き合う時間」を確保し、学校教育の質の維持・向上を図るという意識を教職員全員が強く持つこと。

○一人一人の教職員が意識改革の重要性を認識すること

- ・「子どものためであれば、どんな長時間も良し」という働き方は、教師の職の崇高な使命感から生まれが、その中で教師が疲弊していくのであれば、それは子供のためにはならないと考える。教職員一人一人の一員としての効率的に業務を遂行する意識を持つこと。

○一人一人の教職員が業務の精選・見直しを図ること

- ・現在、教職員が行っているあらゆる業務について、必要性、効率性の観点から、組織的かつ継続的に見直すこと。

IV 取組の柱

上記の目標を達成するために、次の4つの方針を柱として取組を推進

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">○教職員の意識改革（勤務時間の管理・在校時間の縮減）○業務改善の推進○部活動の負担軽減○子供と向き合う時間確保のための業務削減 |
|--|

V 取組内容

1 教職員の意識改革（勤務時間の管理・在校時間の縮減）

- (1) 管理職の意識改革
 - 管理職に対して長時間勤務の改善に対して校長会などを通じて指導を行う。
- (2) 客観的な勤務時間管理手法の検討
 - 必要に応じてICカード等客観的な手法の導入し、実施する。
 - 町内小・中学校教職員の勤務時間管理方法について把握する。
- (3) 時間管理に係る研修の実施
 - 時間管理に関する意識付けの研修や管理職のマネジメント研修に積極的に参加させる。
- (4) 最終退校時間の設定
 - 学校の実情に応じて最終退校時間を設定すること。
 - ・生徒指導、PTA会議などで時間外業務を行う場合も、あまり遅くならないようにする。
- (5) ICTの活用推進
 - 生徒の学籍、出欠、成績、保健などの情報を統合的に管理する校務支援システムについて、効率的な運用を図る。また、ICT機器を活用した業務の効率化について加速化させる。
- (6) 定時退庁日の設定
 - 各学校の実情に応じて、一週間のうち平日1日以上は、部活動休養日などと併せて定時退庁日を設定するなど、定時退庁しやすい環境整備に努める。

2 業務改善の推進

- (1) 学校閉庁日の設定
 - 【長期休業期間に3日以上設定】
 - 教職員に夏季休暇、振休、年次有給休暇等の取得を推奨するため、夏季休業中の一定期間に学校業務（部活動指導、課外授業、補習、進路指導、会議・研修等）を行わない「学校閉庁日」を設けるものとする。
 - 各学校は、緊急時の対応を明確にし、学校閉庁日の設定趣旨も含め学校業務を行わないことについて誤解を招くことのないよう児童生徒や保護者に対し説明及び周知する。

また、必要に応じて、HP等に掲載するなど周知に努める。

○校長、副校長・教頭、事務長会議などにおいて、学校閉庁日の設定を推進するよう周知する。

(2) 年末年始の完全業務停止

○年末年始（12月29日から1月3日）は、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」第9条において、「勤務することを要しない日」となることから、特に勤務することを命じられた者を除き、一切の学校業務を行わないこととし、教職員の休日を確保する。

○各学校は、緊急連絡体制を確保し、年末年始は完全業務停止であることを保護者へ周知する。

○振休、年休等の取得を推奨する期間として、冬季休業中の年末年始を除く期間にも、各学校の実情に応じて学校閉庁日を設ける。

(3) 勤務時間外の電話対応等の負担軽減

○留守番電話の導入により、勤務時間外の電話対応の改善を行う。

(4) 緊急連絡手段・体制の構築

○学校閉庁日及び土日・夜間等における一斉メール通信の管理など、緊急連絡体制を構築する。

3 部活動の負担軽減

(1) 部活動指導ガイドラインの周知、徹底

○生徒・保護者（PTA含む。）に対して、学校における部活動の位置付けや在り方等について理解を求める。

(2) 各種大会への参加の精選

○競技ごとの大会スケジュールを把握し、必要に応じて参加を行う。

(3) 生徒及び指導者の負担軽減

○科学的知見に基づく指導法についての理解を深めるため、研修会の参加を促す。

○外部指導者に加え、部活動指導員を適切に配置する。

○部活動以外の活動を希望する生徒については、スポーツ少年団やクラブチーム、地域の文化サークル等との連携等により、受け皿の確保に努める。

(4) 部活動休養日の設定

○各学校の実情に応じて、一週間のうち、平日は少なくとも1日、土曜日及び日曜日は少なくとも1日以上を部活動の休養日とする。

(5) 部活動の地域移行について

○部活動の地域連携や地域移行など教師を取り巻く環境整備の充実に努める。

4 子供と向き合う時間確保のための業務縮減

(1) 行事の精選・見直し

○行事の洗い出しにより、行事の精選・見直しを行うとともに、地域連携による負担軽減など行事の効率化を図るよう促す。

- ・教育効果を高めるために、学校と地域住民等が力を合わせて取り組むコミュニティ・スクールの推進

(2) 業務の見直し・改善

- 業務改善（スクラップ&ビルド）を図るため、業務の洗い出しや見える化、会議の精選、類似業務の統廃合などを促進する。
- 新たな業務を付加する場合には、過度な負担とならないよう配慮する。

(3) 外部人材の活用

- スクールカウンセラー（SC）やスクールソーシャルワーカー（SSW）、部活動指導員、外部指導者の積極的な活用を図る。
- 高校、大学生のボランティアを活用した放課後の学習支援を行う。

(4) 好事例の収集・発信

- 全国の学校における先進的取組の事例を集め、町内各学校に紹介する。

(5) 保護者、地域の方々等への理解促進

- 働き方改革に関する取組については、機会をみて保護者や地域、民間団体等に対して、学校の負担軽減に向けた理解・協力を得る。



11月1日は「みやぎ教育の日」