

雲南市立小中学校教職員の 働き方改革プラン

令和元年11月11日

雲南市教育委員会

～はじめに～

社会の激変に伴って学校教育に対するニーズや課題が複雑化・多様化する中、学校が果たす役割は増大しつつあり、それが教職員の看過できないまでの長時間勤務という形でも表れています。雲南市においても多くの教職員が相当な長時間勤務を行っており、心身の疲労を抱えながら懸命に職務にあたっているところです。

このような中、新学習指導要領を円滑に実施し、学校教育の質を持続発展させるため、「学校における働き方改革」が全国的に進められています。学校における働き方改革のめざすところは、教職員のこれまでの働き方を見直し、授業改善等の専門性を高める時間や児童生徒等に接する時間を確保するとともに、教職員の日々の生活の質や人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、児童生徒等に効果的な教育活動を行うことができるようになることです。

雲南市ではキャリア教育を教育施策の柱に据え、「自立した社会性のある大人の育成」を目指しています。児童生徒がさまざまな課題を乗り越え未来をたくましく生き抜く力を身に付けていくためには、児童生徒にとって身近な「自立した社会性のある大人」である教職員が健康な心身とより豊かな識見をもって、生き生きと教育に邁進する存在であることが必要であり、限られた時間の中で自らの専門性を十二分に発揮して質の高い魅力ある教育を展開することが強く求められます。

こうした状況を踏まえ、教職員の働き方や学校の業務を見直し、魅力ある雲南市教育の充実に向けて持続可能で質の高い教育が展開できる学校づくりを進めていきたいと考えます。そして、このことを通して志ある若者がより希望をもって教職を目指すことができるような教育現場をつくっていきたいと考えております。

ついでには、雲南市教育委員会では、「雲南市立小中学校教職員の働き方改革プラン」を策定し、学校・家庭・地域・行政が学校における働き方改革の趣旨を共有しつつ、互いに理解・協力しながら改革に取り組んでまいります。

1. 教職員の働き方改革を進める目的

教職員が自信と誇り、やりがいをもって豊かな教職人生を送り、児童生徒に質の高い教育活動を持続的に行うことができるよう、以下の4つを目的として教職員の働き方改革を推進します。

(1) 教育の質の向上と魅力化の促進

働き方改革は、ただ単に時間外勤務時間（超過勤務時間）を削減することを目的に行うものではありません。限られた時間の中で、教職員が児童生徒の教育に必要な業務に時間をかけられるよう、業務の適正化を図ることにより授業改善や児童生徒と向き合う時間が確保され、効果的な教育活動を行うことができるようになります。そうした教育活動の積み重ねが教育の質の向上と雲南市教育の魅力化につながります。

(2) 教職員の心身の健康保持

時間外勤務時間が長くなったり、過度の長時間勤務が続いたりすると、心身の疲労や疾患リスクが高まると言われています。日々教育の最前線に立つ教職員の健康状態は、児童生徒の心の安定や学力育成、生徒指導にも影響を及ぼす恐れがあります。

教職員が心身ともに健康でいられるために、勤務時間・健康管理を意識した働き方を促進することが大切です。

(3) 教職人生の充実（ワークライフバランスの適正化）

仕事と生活は表裏一体の関係にあります。どちらかを犠牲にするのではなく、双方を充実させることで好循環が生まれ、豊かな教職人生が送れると考えます。

近年、多様化する教育課題に対応するために、教職員にはより豊かな識見と指導力が求められており、今まで以上に学び続けることが必要となっています。また、教職員が日々の生活の質や人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高めることにつながり、児童生徒に自立した社会人としての範を示し、成長を促すことにもつながります。

働き方改革によって生み出した時間を自己研鑽や余暇の時間にあてることで、仕事と生活がこれまで以上に豊かになります。

(4) 教職を目指す人材の確保

教職を目指す若者が減少傾向にある今、意欲と情熱に溢れた優秀な人材の確保が重要課題となっています。教職員の長時間勤務の厳しい実態等を受けて、今後ますます若者の教職に対する魅力や憧れが失われていくことが危惧されます。

学校の働き方改革を通して、「教師は魅力ある仕事」であることが社会に再認識され、将来への明るい展望と誇りを持って教職を志す若者が増えていくことが、児童生徒の教育の充実には不可欠です。

2. プランの対象

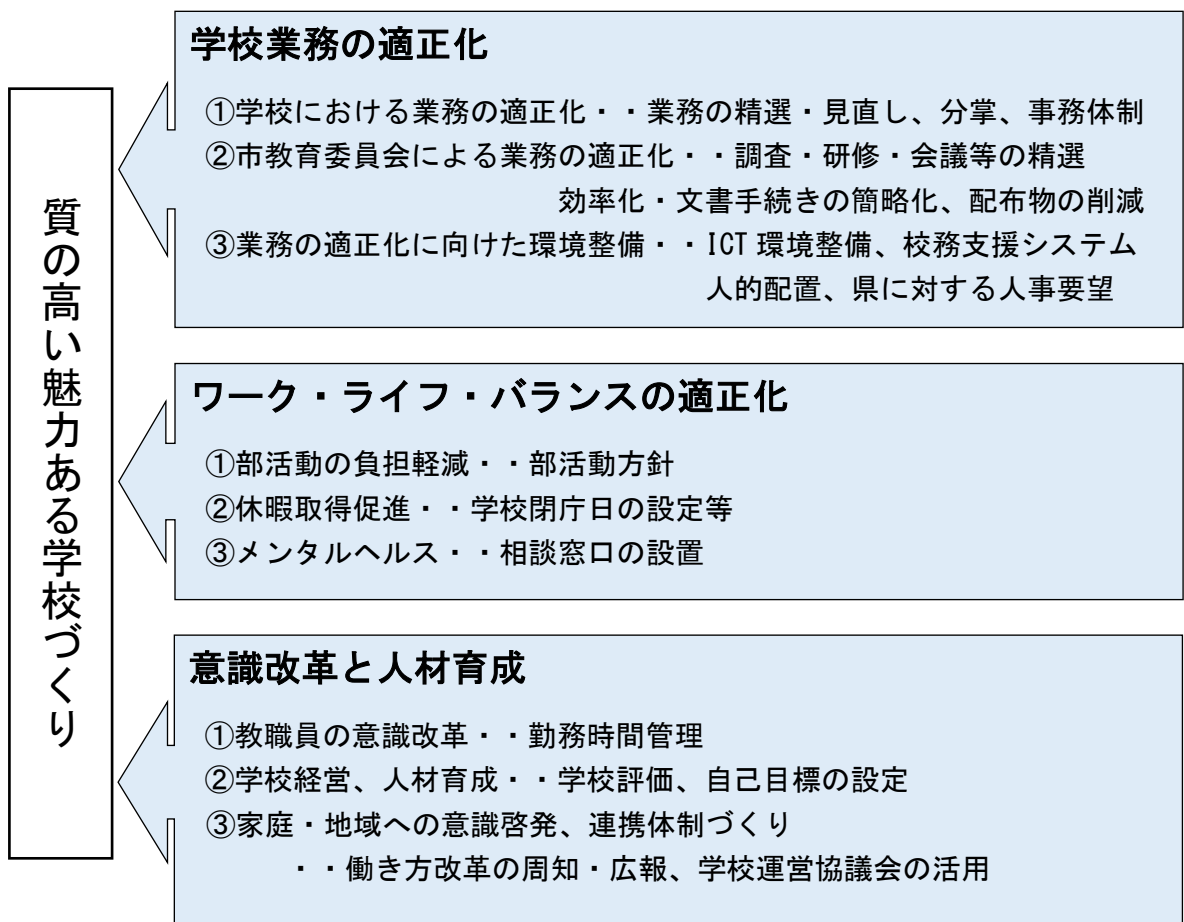
雲南市立小中学校における校長、教頭、主幹教諭、教諭、助教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、養護助教諭、学校栄養職員及び学校事務職員

3. プランの取組期間

2019年度から2021年度の3年間を重点期間として、働き方改革の推進に取り組みます。また、各年度に雲南市「学校の働き方改革推進委員会」を中心に取組状況を検証するとともに、関係機関からの情報を収集し、プランの推進と改善に努めます。

なお、国や県の施策並びに島根県教育委員会が策定した「教職員の働き方改革プラン」（平成31年3月）の改訂に伴って、随時本プランの見直し、改善を検討します。

4. プランの基本方針



5. プラン達成に向けた数値目標

(1) 本プランにおける「勤務時間」の考え方

「勤務時間」とは、基本として教職員が校内に在籍している在籍時間を対象とします。

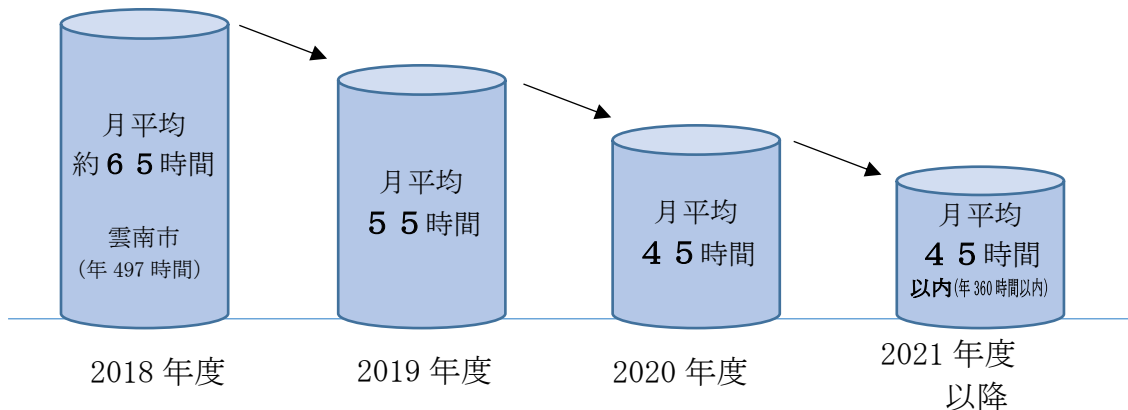
所定の勤務時間外に校内において自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除くものとします。

また、校外での勤務についても、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については、職務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算します。ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとします。

(2) 具体的な数値目標

1か月あたりの時間外勤務時間の上限の目安は、**原則 4 5 時間**
(**原則 年 360 時間以内**)

<月あたりの時間外勤務時間縮減段階の目標>



2021年度までを目途として、全ての教職員が月45時間以内（年360時間以内）を時間外勤務の上限に段階的に縮減することをめざします。ただし、学校栄養職員、市町村立学校事務職員については、他の法律が適用されます¹。

¹ 学校栄養職員、市町村立学校事務職員については、「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」の対象となっていないため、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、いわゆる「36協定（労働者に法定時間を超えて働かせる場合、あらかじめ労働組合または、労働者の代表と協定を結ばなくてはならないという旨の内容を結んだ協定）」を締結する中で、働き方改革推進法に基づき改正された労働基準法に定める時間外労働の規制が適用される。この改正労働基準法は2019年（平成31年）4月1日から施行され、時間外労働の上限時間は、原則 月 45 時間、年 360 時間となっている。

なお、雲南市内教職員の平成30年度時間外勤務の平均時間数は、小学校は1人あたり1月37時間、年間445時間、中学校は1人あたり1月45時間、年間548時間となっています。

なお、特例的な扱いとして、特別な事情²により勤務せざるを得ない場合においても、以下を上限とします（4つの項目をすべて満たすこととします）。

- ・ 年間の時間外勤務時間は720時間以内とする。
- ・ 月45時間を超える時間外勤務は6か月を超えないこととする。
- ・ 単月（1か月）の時間外勤務時間は100時間未満とする。
- ・ 連続する複数月（2か月～6か月）の時間外勤務時間の平均が80時間を超えないこととする。

年次有給休暇取得日数が

全ての教職員 **年5日以上**、小中学校の平均 **13日以上**

全教職員が改正労働基準法に規定された5日以上³を取得することを目指すとともに、全校種の平均取得日数13日以上⁴を目指します。

なお、雲南市内の教職員の年休取得日数（平成30年の正規職員の平均）は、小学校が11日、中学校が12日となっています。

² 児童生徒等に係る臨時的な特別な事情。例えば、自然災害の発生に伴う対応等が考えられる。

³ 改正された労働基準法では、2019年（平成31）年4月1日から、全ての企業において、年10日以上³の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となった。

⁴ 島根県「女性の個性と能力が発揮できる職場づくり推進計画 ～島根県特定事業主行動計画～」において、年次有給休暇の年間平均取得日数の数値目標を13日（対象：県全体）に設定している。

6. プランを達成するための主な手立て

(1) 市教育委員会の取組

1 学校業務の適正化

(1) 市教育委員会による業務の適正化

○教員の負担軽減のための人的措置に向けた取組

教員の事務的業務の負担軽減を図るスクール・サポート・スタッフ⁵などを配置することにより、教員の負担軽減を図ります。

○調査・会議等の精選及び削減

学校への調査・照会等を精選するとともに、様式の簡略化や添付書類の削減・廃止・見直し等を行います。また各種研修や会議等における回数・人数・時間等についても見直しを行います。あわせて県教育委員会にも調査・照会等の対象・頻度・時期・内容・様式等の精査や削減を求めています。

(2) 業務の適正化に向けた環境整備

○教職員定数改善に向けた取組

学校現場における持続可能な職場環境を整備し、教職員の長時間勤務を是正するためには、市教育委員会や学校の取組だけでは限界があります。このため市教育委員会は県教育委員会に対して教職員定数の改善などの要望を引き続き行います。

○業務の効率化に向けた職場環境の改善

校務支援システムの導入やICT環境の整備など教職員が効率的に業務が行えるよう職場環境の改善を目指し、必要な支援や情報提供を行います。また学校における業務効率化に向けた取組事例（学校行事や会議の精選と見直し、定時退勤日等の設定など）を情報提供します。

2 ワーク・ライフ・バランスの適正化

(1) 部活動の負担軽減

○部活動の負担軽減に向けた取組の推進

国の「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」、「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」及び島根県教育委員会の「部活動の在り方に関する方針」を基に策定した「雲南市立中学校に係る部活動の方針」に基づき、適切

⁵ 教員が一層児童生徒への指導や教材研究等に注力できる体制を整備することを目的とし、小中学校の教員の事務的業務の支援を行う者をいう。

な休養日・活動時間等が設定されるよう、部活動の負担軽減に向けた取組を推進します。

(2) 休暇取得促進

○学校閉庁日⁶の設定

夏季休業中における閉庁日の設定を継続するとともに、冬季休業中についても検討します。

(3) メンタルヘルス

○相談窓口の設置やストレスチェックの実施に向け検討します。

3 意識改革と人材育成

(1) 教職員の意識改革

○教職員出退勤システムにより勤務時間を客観的に把握することにより、働き方改革の意識を高め、ワーク・ライフ・バランスの適正化に繋がります。

○校長協議会等において、意識改革の啓発に努めます。

(2) 学校経営、人材育成

○学校経営方針、学校評価や自己目標において、働き方改革の視点を掲げ、全体の意識高揚に繋がります。

(3) 家庭・地域への意識啓発、連携体制づくり

○保護者・地域に向けての周知と広報

教育委員会と学校が、教職員の心身の健康保持、教育の質の向上、人材の確保等を目的に働き方改革に取り組んでいることを、ホームページに掲載したり、地域自主組織や学校運営協議会等において周知するなど保護者や地域の方々に理解と協力が得られるよう努めます。

⁶ 学校閉庁日とは、「勤務時間が割り振られた日」にすべての教職員が休暇等を取得することにより、学校において日直を置かない日をいう。

(2) 学校における取組

管理職のリーダーシップのもと、児童生徒の実態や学校教育目標等を踏まえ、学校としてどこに注力するかを教職員等と共通理解を図るとともに、次のようなことについて学校全体で組織的に取り組んでいきます。

1. 学校業務の適正化

(1) 管理職のリーダーシップとマネジメント

- 学校経営方針等における働き方改革の位置づけ
- 適切な校務分掌、サポート体制づくり
- スクラップ・アンド・ビルドを原則とした業務内容の見直し・改善
- 困った時に相談できる、互いに助け合う職場の雰囲気づくり
- 教職員の勤務時間の把握を通じた心身の健康管理
- 教職員定数改善等についての要望、関係機関との調整

(2) 業務の適正化

- 業務改善に係る「チーム学校」としての組織的な検討と実践
(企画会等の既存組織の活用)
 - ・行事の精選、見直し(行事開催時期の移動、短縮日程の設定など)
 - ・職員会議等の各種会議の持ち方の工夫
 - ・見通しを持った早い段階からの企画・準備
 - ・一人で抱え込まない、教職員相互のサポート体制の確立

(3) 業務の適正化に向けた環境整備

- 授業や校務におけるICTの効果的な活用
- 教材や文書等(電子データを含む)の適切な共有・管理
- 職員室の整理整頓や備品等の適切な管理などの環境整備

2. ワーク・ライフ・バランスの適正化

(1) 部活動の負担軽減

- 国や県の部活動の在り方に関する方針及び「雲南市立中学校に係る部活動の方針」に基づいた、部活動の休養日や活動時間の適切な設定・実施
- 顧問・副顧問や地域指導者等と連携した指導体制の見直し

(2) 休暇取得の促進

- 安心して休みをとれる職場の雰囲気づくりとサポート体制づくり
- 休暇取得計画表の作成などによる休暇取得の意識づけ

(3) メンタルヘルス

- 管理職による日常的な面談や何でも相談できる風通しの良い職場づくり
- 管理職による教職員の勤務状況等の把握や関係機関との連携
- 教育委員会の相談窓口の周知

3. 意識改革と人材育成

(1) 教職員の意識改革

- 実践的な校内研修の実施
- 勤務時間管理を通じた自己の働き方の把握と改善

(2) 学校経営と人材育成

- 学校経営方針、学校評価等における働き方改革に係る目標の設定
- 教職員による自己目標の設定と実践
- 見通しをもったチーム体制での業務の遂行

(3) 家庭・地域への意識啓発、連携体制づくり

- 働き方改革の目的や学校の取組に係る家庭・地域への広報活動
(地域行事への参加や学校閉庁日など)
- PTA会議や学校運営協議会等において働き方改革に係る学校の取組等を情報発信するとともに、働き方改革につながる新たな協働関係づくりを進める
- 各種団体等との連絡調整による学校業務の負担軽減や役割分担等の見直し