

小樽市立学校における働き方改革 行 動 計 画

平成30年7月
(令和2年4月改定)
小樽市教育委員会

1 はじめに

学校をめぐる環境の複雑化、多様化により、教員には様々な対応が求められており、このことが、教員の長時間労働の要因の一つとなっています。

国においては、中央教育審議会の「学校における働き方改革に係る緊急提言(平成29年8月)」に基づいて公表された「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(中間まとめ)(平成29年12月22日)」を受けて、文部科学省の「学校における働き方改革に関する緊急対策(平成29年12月26日)」がまとめられました。

さらに平成31年1月に中央教育審議会の答申「学校における働き方改革に関する総合的な方策」が示され、文部科学省からは「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」(平成31年1月25日)、「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)」(平成31年3月18日)が通知され、令和元年12月、「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」が文部科学省から公布され、令和2年1月、「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」(以下「国指針」という。)が文部科学省から示されました。

また、北海道教育委員会(以下、「道教委」という。)においても、「学校における働き方改革北海道アクション・プラン(平成30年3月)」が公表され、その中で、道内全ての学校における働き方改革を進めるための業務改善の方向性を示すとともに各市町村の教育委員会による計画的な取組が求められています。

このような国や道教委の動向を踏まえ、本市における取組について「小樽市立学校における働き方改革 行動計画」を作成しました。

2 行動計画の性格

本行動計画は、国指針第4の(1)に基づく、教育職員の在校等時間の上限等に関する方針として、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条例（(北海道条例第61号)以下「給特条例」という。）第8条及び小樽市立学校管理規則第9条の2に基づき、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項を定めるものであります。

加えて、小樽市立学校における働き方改革を推進するため、小樽市教育委員会(以下、「市教委」という。)及び各学校が取り組んでいく項目をまとめたものです。

3 行動計画の期間

平成30年度から令和2年度の3年間とします。

4 行動計画の目標及び指標

(1) 目標

教育職員の在校等時間から所定の時間等を減じた時間を1か月で45時間以内、1年間で360時間以内とする。

- ※1 「在校等時間」は、6の(2)の①と同一。
- ※2 「所定の勤務時間」は、6の(2)の②と同一。
- ※3 「目標」に掲げる上限時間は、6の(2)の②と同一。
- ※4 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については、6の(2)の③に掲げる上限の範囲内とする。

(2) 指標

- ① 部活動休養日を完全に実施している部活動の割合…100%
- ② 変形労働時間制を活用している学校の割合……………100%
- ③ 定時退勤日を月2回以上実施している学校の割合…100%
- ④ 学校閉庁日を年9日以上実施している学校の割合…100%

5 具体的な取組

市教委及び学校は、地域や各学校の実情を踏まえ、次の取組を行う。

(1) 本来担うべき業務に専念できる環境の整備

- ① 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、スクール・サポート・スタッフ等の配置及び派遣を進めるとともに、部活動の指導体制については、国や道教委の補助事業を活用し、部活動指導員の配置を推進する。
- ② 校務支援システムについて、教員の異動や近隣市町村との連携を鑑み、道教委が普及を進めているシステムなどの導入を検討する。

(2) 部活動に係る負担の軽減

① 部活動休養日の完全実施

- ・ 毎週平日は、1日以上休養日を設定する。
- ・ 毎週土・日曜日(・祝日)は、1日以上休養日を設定する。
- ・ 学校閉庁日(夏季休業期間内3日、年末年始の休日6日及びこれらと連続する土・日曜日・祝日)は部活動休養日とする。
- ・ 大会やコンクール等の前で、やむを得ず活動を行う場合は、代替の休養日を設定すること。
- ・ 休養日は学校で行う朝練習や自主練習も行わないこと。
- ・ 道民家庭の日(毎月第3日曜日)は、可能な限り休養日とするよう努めること。

② 部活動の時間の制限

- ・ 活動時間は、平日2時間程度(朝練習、自主練習の時間を含む)、土・日・祝日及び長期休業日は、大会やコンクール等への出場、練習試合、合宿等を行う場合を除き、3時間程度で終了すること。

- ③ 部活動の活動時間や休養日等の計画及び実施状況を把握するため、道教委が提供するエクセルファイルを活用する。

- ④ 部活動指導員の配置を推進する。(再掲)

(3) 勤務時間を意識した働き方の推進と学校運営体制の充実

① ワークライフバランスを意識した働き方の推進

- ・ 職員一人一人がワークライフバランス(仕事と生活の調和)の視点を積極的に取り入れ意識改革が図られるよう、月2回以上の「定時退勤日」や年2回以上の「時間外縮減強調週間」を設ける。

② 長期休業中における「学校閉庁日の設定」

・ 夏季休業期間

8月15日前後の土・日曜日・祝日以外の3日間を各学校において設定する。その際、土・日曜日・祝日と合わせることにより、可能な限り長期の休暇となるよう配慮する。またこの3日と連続する土・日曜日・祝日についても「学校閉庁日」として取り扱う。

・ 冬季休業期間

12月29日から1月3日まで

また、上記期間と連続する土・日曜日についても「学校閉庁日」として取り扱う。

- ・ 学校閉庁日は原則として部活動の休養日とする。

・ 夏季休業期間中に設定する3日間のサービス上の取扱い等

(イ)勤務を要する日であるため、年次有給休暇や特別休暇の取得、週休日の振替等により対応すること。

(ロ)休暇取得は強制ではないが、やむを得ず出勤する必要が生じた場合は、開錠・施錠は出勤者の責任で行うこととし、管理職員の出勤は不要とする。

(ハ)緊急時の連絡先は、市教委とし、保護者等には、文書により事前周知する。

③ 在校している時間の把握

- ・ 学校は市教委が提供する勤務時間記録簿(エクセルシート)、タイムカード、勤務管理ソフト等を活用し、所属職員の出退勤データを把握し、職員の在校している時間を計測し、その結果を踏まえ、職員の健康に配慮するとともに、一部の職員に業務が集中しないよう、業務の平準化、効率化などの取組を進める。

④ 人事評価制度等を活用した意識改革の促進

- ・市教委は、学校における働き方改革に向けた取組状況を管理職員の人事評価に反映することとし、学校は、校長が定める「学校経営方針」や「重点目標」等に自校における働き方改革に関する視点を盛り込むとともに、管理職員の業績評価に係る目標設定に当たっては、所属職員の働き方改革に向けたマネジメントに関する目標として、例えば、時間外勤務等の縮減や年次有給休暇の取得促進に関する目標等を設定する。
- ・学校は職員一人一人が働き方改革の意識をもって進めるため、人事評価の面談において管理職員が職員と業務改善に向けた意識の共有を図るとともに、職員自ら考えて主体的に働き方改革を進めるよう促すなどして、全職員で取り組むことや在校等時間から条例で定める勤務時間等を減じた時間が1か月当たり45時間を超える職員に対しては、管理職員が当該職員と業務全般の内容や優先順位等を協議しながら、時間外勤務の縮減方策を具体的に定めるなどして、適切な勤務時間となるよう取り組む。

(4) 教育委員会による学校サポート体制の充実

① 負担軽減の推進

市教委から学校を対象として行う調査について、実施の必要性を踏まえて精選や見直しを行うとともに、提出期間を十分に確保し、一定期間に業務が集中することのないよう取り組むなど、教職員の負担の軽減につながる取組を推進する。

② 勤務時間に関する制度の有効活用の促進

4週の期間内での変形労働時間制、週休日の振替に係る勤務時間スライド・振替期間の特例、週休日における3時間45分の割振りの変更など、教職員の勤務時間に係る制度が有効に活用されるよう、働きかけを行う。

6 小樽市立学校の教育職員の在校等時間の上限について

- ・市立学校の教育職員にあっては、給特条例第7条第2項に掲げる業務（以下「超勤4項目」という。）以外の業務については、時間外勤務（正規の勤務時間を超える勤務及び同条例第7条第1項各号に掲げる日における正規の勤務時間中の勤務。）を命じないものとされているが、正規の勤務時間外に校務として行わ

れる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である。

このような状況を踏まえ、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健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関して次のとおり定める。

- ・市教委は、次に定める業務を行う時間の上限の範囲内とするために、業務の削減や勤務環境の整備を進める。
- ・各市立学校は、教育職員の勤務時間管理や業務の役割分担の適正化、効率化等を進め、業務を行う時間の上限の範囲内とする。

(1) 対象者の範囲

給特条例第2条第2項に規定する教育職員を対象とする。

(2) 業務を行う時間の上限

① 「勤務時間」の考え方

「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて教育職員が働いている時間を適切に把握するため、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」とする。

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、当該時間に、次に掲げるアの時間を加え、イ及びウの時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、イについては、当該教育職員の申告に基づくものとする。

ア 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として市教委が外形的に把握する時間。

イ 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

ウ 休憩時間

② 上限時間の原則

教育職員の在校等時間から所定の勤務時間（給特条例第7条第1項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日に

おける正規の勤務時間をいう。以下同じ。)を除いた時間を、次に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

ア 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1か月の合計時間(以下「1か月時間外在校等時間」をいう。)45時間

イ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間(以下「1年間時間外在校等時間」という。)360時間

③ 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間

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所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては、前項の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、次に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

ア 1か月時間外在校等時間 100時間未満

イ 1年間時間外在校等時間 720時間

ウ 1年のうち1か月時間外在校等時間が45時間を超える月数6月

エ 連続する2か月、3か月、4か月、5か月及び6か月のそれぞれの期間について、各月の1か月時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間80時間

(3) 市教委が行う措置

① 市教委は、教育職員が在校している時間は、ICTの活用により客観的に計測し、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測する。

また、計測の結果は公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行う。

② 市教委は、休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守する。

③ 市教委は、教育職員の健康及び福祉を確保するため、次の事項に留意する。

ア 在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施できるよう体制を整備する。

イ 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。

ウ 教育職員の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施する。

エ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進する。

オ 必要に応じて、医師による助言・指導を受けさせる。

- ④ 市教委は、各市立学校における取組の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえ、在校等時間の長時間化を防ぐための業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施する。特に、教育職員の在校等時間が上限時間の範囲を超えた場合には、該当校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行う。
- ⑤ 市教委は、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く本行動計画の周知を図る。
- ⑥ 市教委は、既存の調査等を活用しつつ、適宜、道立学校の取組の状況を把握し、公表する。

(4) 留意事項

- ① 行動計画に掲げる上限時間については、教育職員が上限時間まで勤務することを推奨する趣旨ではなく、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として作成するものであり、在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものであること。決して、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであってはならないこと。
- ② 教育職員の在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならないこと。
- ③ 本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めるものとする。

7 取組の検証

市教委及び学校は、毎年度、取組の実施状況について検証を行い、その結果及び国などの働き方改革の動向を踏まえた新たな取組の追加や効果が見られない取組の見直しなどの改善を行う。

◇年度計画表

取 組 内 容	H30	H31	R2
■学校課題に応じた専門スタッフ等の配置			
スクールカウンセラーの派遣	○	◎	◎
特別支援教育支援員の配置	○	◎	◎
スクールサポートスタッフの活用	○	◎	◎
部活動における部活動指導員の活用	検討	◎	◎
■校務支援システムの活用	検討	検討	
■部活動の休養日の設定			
毎週平日：1日以上	○	◎	◎
毎週土・日曜日(祝日)：1日以上	○	◎	◎
学校閉庁日(夏季休業期間内3日、年末年始6日)	○	◎	◎
■部活動の活動時間の設定			
平日：2時間程度	○	◎	◎
土・日曜日(祝日)：3時間程度	○	◎	◎
■ワークライフバランスを意識した働き方改革の推進			
月2回以上の「定時退勤日」の設定	○	◎	◎
年2回以上の「時間外勤務縮減強調週間」の設定	○	◎	◎
■長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定	○	◎	◎
■勤務時間を把握するためのシステムの活用	○	◎	◎
■教育委員会による学校サポート体制の充実			
調査業務等の見直しによる負担軽減の推進	○	◎	◎
勤務時間に関する制度の有効活用の促進	○	◎	◎
■勤務時間の上限の設定		○	◎

○⇒年度中に実施 ◎⇒年度当初から実施