

北上市教職員 働き方改革プラン
(R4～6年度版)

令和4年4月
北上市教育委員会

1 趣旨（はじめに）

本格的な人口減少社会の到来や、少子高齢化の進行、高度情報化、グローバル化の進展など社会情勢が大きく変容する中において、全国的に教職員の長時間勤務の事態が看過できない状況にあります。

北上市教育委員会では、平成 31 年 3 月に、北上市教職員働き方改革プランを策定し、3 年間の取組期間において、学校の取組と教職員の負担軽減・健康確保等に重点的に取り組んできました。

これまで、取組による一定の成果は見られた一方、教職員の担っている業務量、長時間勤務の実態は未だ深刻な状況にあり、学校における働き方改革はまだ改善途上にあると言えます。

国においては、「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」の答申を受け、「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」（給特法）を改正し、教員の時間外在校等時間の上限等に関する指針を示すなど、必要な条件整備を進めているところです。

また、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、学校においても新しい生活様式が求められるなど、教職員を取り巻く環境も急速に変化を迎えています。

未来を担う大切な子どもたちの育成のためには、教職員が授業や授業準備等に集中し、健康でいきいきとやりがいをもって、子どもたち一人一人に向き合うことができる時間を少しでも多く確保していくことが必要です。根本的な課題解決のための対策を実現するまでには時間を要するものもありますが、「働き方改革」は喫緊の課題であり、取組を積み重ねていくことが重要です。

教職員の働き方改革を進めることによって、最も重要な職務である子どもたちの教育に力を注ぐことができる職務環境を整え、教育の質を高め、学校教育の充実につなげていくために本プランを改定し、学校における働き方改革の実現に向けた取組を一層強力に推進します。

なお、本プランについては計画の進捗状況や現況の分析を年度毎に行い、持続可能な取組となるよう見直しを行います。

2 「働き方改革」の目的

教職員が担うべき業務に取り組むことができる時間を確保するとともに、一人一人が誇りとやりがいをもって職務を遂行できる環境を整備することにより、学校教育の質の向上を図る。

3 プラン策定の趣旨

(1) プランの位置づけ

本プランは、学校における働き方改革の実現に向けて、北上市教育委員会と各学校とで取り組んでいきたい内容を示したものです。それぞれの目標に向け、取組を推進していき、学校全体の働き方改革の実現を目指します。

(2) プランの目的

①本プランにおける具体的取組の推進を通じ、教職員の長時間勤務を縮減し、多忙感を軽減することにより、教職員が、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、授業や授業準備等に集中し、健康でいきいきとやりがいをもって子どもたち一人ひとりに向き合うことができる時間を少しでも多く確保できることを目指します。

②学校における働き方改革を実現することにより、未来を担う大切な子どもたちに、質の高い教育を持続的に提供することにつながります。

4 前プランに対する評価

目標「2か月間ないし6か月間の時間外勤務が1か月あたり80時間以上の教職員をゼロにする。」

時間外勤務	取組期間	
	H31(2019)年度	2020・2021年度
80時間以上	前年度比 3割減	前年度比 3割減
うち 100時間以上	前年度比 半減	ゼロ

2022年度以降
できるだけ速やかに
**長時間勤務
ゼロを達成**

取組にあたり、教職員が自らの勤務時間（在校時間）を正確に記録するよう、学校現場の十分な理解を得て進めていきます。

※時間外勤務の推移及び評価（6月調査から）

年	【実績】				（目標）	
	80時間以上の職員の割合（％）				80時間以上の職員の割合（％）	
			うち100時間以上			うち100時間以上
H30	11.0		3.9		—	—
R1(2019)	3.2	◎	0.2	◎	7.7	2.0
R2(2020)	6.9	△	0.5	△	5.4	0
R3(2021)	11.6	△	2.6	△	3.8	0

・令和1年度は80時間以上、100時間以上の人数が前年度比3割減、半減を達成したが、それ以降は、達成できなかった。

- ・令和2年から時間外勤務時間として算定している。
- ・タイムカードの導入により、教職員が客観的に勤務時間を把握し、働き方への意識を高めることにつながっており、ある程度の効果もあったと言える。
- ・一方で、長時間勤務の割合をみると、新型コロナウイルス感染症対策により勤務時間の増加につながったと思われる。

※注「公立学校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 文部科学省）一部抜粋

3. 勤務時間の上限の目安時間

(1) 本ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」の考え方

教師は、(中略)学習意欲を高める授業や適切なコミュニケーションをとって教育活動に当たることが期待されている。このような教師の専門職としての専門性や職務の特性を十分に考慮しつつ、(中略)今回のガイドラインにおいては、在校時間等、外形的に把握することができる時間を対象とする。

(2) 勤務時間の上限の目安時間

- ① 1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減らした時間が、45時間を超えないようにすること
- ② 1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、360時間を超えないようにすること

(3) 特例的な扱い

- ① 上記を原則としつつ、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も、1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、720時間を超えないようにすること。この場合においては、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が45時間を超える月は、1年間に6月までとすること。
- ② また、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が100時間未満であるとともに、連続する複数月(2か月、3か月、4か月、5か月、6か月)のそれぞれの期間について、各月の在校等時間の総時間から条例等で定められた各月の勤務時間の総時間を減じた時間の1か月あたりの平均が、80時間を超えないようにすること。

5 プランの期間

このプランは、前プランに引き続き、令和4年度（2022年度）から令和6年度（2024年度）までの3か年間を対象として進めます。

6 プランの目標

時間外在校等時間の上限内とすることを段階的に実現するため、プラン期間（令和4年度～令和6年度）における目標を下記のとおりとします。

（1）市内小中学校の教員の時間外在校等時間の縮減

ア 時間外在校等時間が月100時間以上の者を令和4年度末までに0にする。

イ 時間外在校等時間が月80時間以上の者を段階的に縮減し令和6年と末までにゼロとする。

時間外在校等時間	令和4(2022)年度	令和5年(2023)年度	令和6年(2024)年度
80時間以上	前年度比 3割減	前年度比 5割減	ゼロ
うち 100時間以上	ゼロ	ゼロ	ゼロ

取組にあたり、引き続き教職員が自らの勤務時間（在校時間）を正確に記録するよう、学校現場の十分な理解を得て進めていきます。

1 教職員の負担軽減の取組

(1) 「チームとしての学校」の推進

ア 業務改善に向けた適切な学校マネジメントの推進

【現状】

- 校長のリーダーシップの下、前プランの推進に向けて全ての教職員が業務改善の実施状況の点検・評価に関わり「学校全体で組織的に取り組んでいく」という意識の醸成が図られ「チームとしての学校」が推進されています。
- 北上市立学校安全衛生委員会において、小・中学校における教職員の時間外在校等時間の状況について確認し健康確保と快適な職場環境の形成について協議を行うとともに、各学校においても労働衛生委員会が開催され、学校の実情に応じた業務改善の取組が進められています。

【今後の方向性】

- 学校評価における自己評価に業務改善についての重点目標を明記し、PDCAサイクルにより、業務改善を組織的・継続的に推進するよう継続して働きかけます。
- 各学校の衛生委員会での協議内容をより実効性のあるものにし、コロナ禍による縮小を単に元に戻すということとはせず、より具体的に行事等教育活動の見直しや精選を行うとともに、組織や担当を見直し、業務改善に結びつけるよう働きかけます。

イ 事務の共同処理の推進

【現状】

- 平成18年度から、行政事務の専門性を強化し、教育活動へのきめ細やかな支援を行うことを目的に、給与・旅費等の事務の共同実施を行っています。
- 共同実施により、共同実施グループ内での情報共有の促進による事務処理の適正化や、学校間の連携強化等の効果も認められています。
- 事務職員が学校における総務財務等の専門性等を生かし、管理職を補佐して学校運営に関わる役割を果たすことが期待されています。

【今後の方向性】

- 令和5年度には、新たに共同学校事務室を立ち上げ、さらに共同実施を効果的に推進します。
- 事務職員の専門性を高める研修を充実し、継続して学校経営参画を推進します。

ウ 登下校に関する関係機関・地域との連携強化

【現状】

- 「通学路を含めた地域社会における治安を確保する一般的な責務は当該地域を管轄する地方公共団体が有するものであることから、登下校の通学路における見守り活動の日常的・直接的な実施については、基本的には学校・教師の本来的な業務ではなく、地方公共団体や保護者、地域住民など「学校以外が担うべき業務」と考えられる。」とされています。
- スクールガード等小学校区毎に地域住民、保護者等による登下校の見守りが行われています。
- 市として、学校及び関係機関と連携した通学路の安全点検の実施及び危険箇所への安全対策を行っています。

【今後の方向性】

- 保護者・地域住民及び関係機関との連携をさらに図り、児童生徒の通学路の安全確保の体制をより一層強化します。

エ 地域とともにある学校

【現状】

- ほとんどの学校では、学校運営協議会を立ち上げ、保護者及び地域の方々に図書ボランティアや学習ボランティアなど様々な形で協力いただきながら、特色ある学校経営が行われるとともに、「地域に開かれた学校づくり」が進められています。

【今後の方向性】

- 全小中学校におけるコミュニティ・スクールを充実させ、「社会に開かれた教育課程」を推進します。

オ 専門スタッフ等の配置の拡充

【現状】

- 県から派遣されているスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、すこやかサポートや学校生活サポート、スクールサポートスタッフに加え、市では特別な支援を要する児童生徒への対応として個別指導支援員や学習支援員を配置しています。
- 「教育の質を向上させるためにも、教師だけでなく『チームとしての学校』として、事務職員(中略)等の専門スタッフとの役割分担を明確にすべきである。」とされています。

【今後の方向性】

- 教職員が本来担うべき職務に取り組む時間を確保できるようにするため専門スタッフの配置を国・県に要望していくとともに、市教育委員会として支援員等の配置の拡充に努めます。

(2) 教職員業務改善

ア 学校集金の口座引き去り・学校給食費の公会計化

【現状】

○未納金の督促実施等も含めた学校徴収金の徴収・管理については、「学校以外が担うべき業務」としており、「学校給食費については公会計化することを基本とした上で、先行事例も踏まえ、文部科学省において公会計化導入に向けたガイドラインを作成し、各地方公共団体に会計化を促す必要がある。」とされています。

○学校集金の口座引き去りについては、徐々に導入が進んでいます。

○学校給食費の公会計化は令和2年度から導入されています。

【今後の方向性】

○その他の学校徴収金についても、教職員の負担軽減に向けた取組を推進します。

イ 会議、研修、調査、研究指定等の精選

【現状】

○会議や研修会等、外部からの要請による出張等はコロナ禍で対面型が減少し、オンラインでの参加が増加しています。

○様々な調査依頼や外部からの作品募集などにより対応する教職員の事務量の縮減は進んでいません。

【方向性】

○引き続き教育委員会主催の研修会や会議等の精選、調査依頼等の見直しを行います。

○継続して学校が作成する計画や報告文書の内容を精査し、整理・統合、様式の見直しを行います。

○民間団体等からの様々な募集や参加依頼・配布物について、学校の負担軽減に向けた協力の周知を行います。

ウ ICT等の活用

【現状】

○ICTを活用した校務支援については、出席簿及び指導要録の印字化を導入しています。

○端末のさらなる活用に向けて、教育委員会主催の研修を複数回設定しています。

○学校評価等のアンケート調査では、端末を活用し作業時間の軽減を図っている学校が増えています。

【方向性】

○ICT環境の整備をさらに進めるとともに、分掌資料や教材、ワークシート等を共有し活用できる仕組みを構築していきます。

- 令和6年度の県下で統一した統合型校務支援システムの導入に向けて準備を進めていきます。
- 会議のオンライン化やペーパーレス化を推進し、業務時間の縮小に向けて積極的に働きかけていきます。

(3) 部活動の適正な運営

ア 「北上市における部活動の在り方に関する方針」

【現状】

- 北上市及び各学校の部活動の在り方に関する方針に沿って、適切な活動が行われています。
- 生徒数減少等により、学校単位での部活動運営が困難な状況が生じています。
- 学校外のスポーツ活動や文化的活動等に取り組む生徒も増えています。
- スポーツ医・科学の観点から、成長期にある生徒が、運動、食事、休養及び睡眠のバランスの取れた生活を送ることができるような配慮や、教職員の勤務負担軽減に向けた取組が一層求められています。

【今後の方向性】

- 引き続き、部活動の在り方に関する方針に沿った部活動休養日・活動時間及び部活動指導員に留意し部活動の適切な運営を推進します。
- 小学校の課外クラブやスポーツ少年団の活動についても、部活動の方針に準じて適切な休養日を設定するとともに発達段階に応じた適切な指導がなされるよう、関係機関に働きかけます。

《市の方針による基準》

- ・週あたり2日以上（平日1日以上、週末1日以上）の休養日を設ける。
なお、大会参加等でやむを得ず休養日を設定できない場合は、他の日に振り替えて必ず休養日を確保する。
 - ・1日の活動時間は、長くとも平日では2時間程度、学校の休業日は3時間程度とする。
- ※スポーツ少年団及び父母会等による部活動を補完する活動についても、指導者及び保護者に市の方針を周知し、理解と協力を依頼する。

イ 部活動指導員の配置及び土日休日の部活動の地域移行

【現状】

- 複数の学校で部活動指導員が配置されているが、十分な状況とは言えません。
- 教育委員会及び学校でさらなる配置に向けて募集しているところであるが、なかなか見つからない状況です。
- 部活動の地域移行に向けて検討を開始しています。

【今後の方向性】

- 今後も継続して部活動指導員を配置し、教職員の部活動に従事する時間の軽減及び担当している部活動において専門的な指導ができないことに不安を感じている教職員への支援を行います。
- 土日休日の部活動の地域移行に向けて各競技団体及び総合型地域スポーツクラブ等と連携を図り、指導員として適切な人材の確保を行い、配置人数の拡充に努めます。

2 教職員の健康確保等の取組

(1) 勤務時間の適正管理

ア タイムカード導入による客観的な勤務時間把握

【現状】

- 「勤務時間管理に当たっては、極力、管理職や教師に事務負担がからないようにすべきであり、服務監督権者である教育委員会等は、自己申告方式ではなく、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直ちに構築するよう努めることが必要である。」とされています。
- 市では、平成30年7月からタイムカードによる勤務時間（在校時間）の記録を行っており、毎年4月から6月と12月には持ち帰り残業を含めた時間外勤務の状況について調査を行っています。

【今後の方向性】

- 各学校において、今後も継続して得られたデータをもとに、各教職員が置かれている業務負担の状況を把握・分析し、教職員間の業務平準化、業務のスクラップアンドビルド等の時間外勤務の縮減に向けた取組や、医師の保健指導等による心身不調の未然防止に向けた取組など、業務改善に活用するよう働きかけます。

イ 業務推進に係る時間の確保

【現状】

- 教職員が学校にいる間は勤務時間に関係なく外部からの相談や会議等に対応していることが多くあります。
- 留守番電話や転送電話等により保護者等から受ける電話の時間を決めている学校があります。
- 働き方改革の取組の一つとして、ノー残業デーや定時退庁日、ノー会議デーなどを設定する学校が増えています。

【方向性】

- 保護者や地域の理解・協力をいただきながら、教職員が授業準備や事務作業に集中する時間を確保するとともに勤務時間を意識した働き方を進める陽働きかけます。

《参考》

●時間外勤務が月80時間になる目安として…

「時計が一周回る日（例：朝8時に出勤して夜8時まで勤務）が続くと…」

⇒月80時間の時間外勤務に近づいてしまいます。

ウ 盆・年末年始等の学校閉庁日等の設定

【現状】

- 教師一人一人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わないため、「仕事と休みのメリハリの観点から、（中略）長期休業期間において年次有給休暇を確保できるように、一定期間の学校閉庁日の設定を行うべき」とされています。
- 市では、盆期間において、緊急時の連絡体制を構築しつつ、学校閉庁日の設定を実施しています。

【今後の方向性】

- 今後も盆及び年末年始等に、緊急時の連絡体制を構築しつつ、学校閉庁日の設定を実施していきます。
- 長期休業期間において計画的に年次有給休暇を取得できるよう、会議等のない期間を設定する等、環境整備を行っていきます。

(2) 心とからだの健康対策

ア 長時間勤務者への産業医による保健指導の強化

【現状】

- 長時間勤務を行った教職員は、本人の申出により医師の保健指導を受けることができることとなっていますが、学校においてこれまで保健指導の実績はありません。
- 平成 29 年 6 月に施行された労働安全衛生規則の改正により、事業者は、時間外・休日労働が月 100 時間を超えた労働者について、産業医に情報提供することとなりました。

【今後の方向性】

- プランの取組目標に合わせ、時間外勤務 80 時間以上の教職員について、学校から産業医への報告を義務付け、産業医から適切な保健指導を行う体制を強化します。

8 保護者・地域社会の理解促進のための普及啓発

子どもたちに対する教育は、学校、家庭、地域が連携協力して進めなければなりません。その基礎となるのは信頼関係や共通認識であり、学校における働き方改革の取組について、保護者や地域住民等にも理解を深めてもらう必要があります。今後も、学校における働き方改革を進めるなかで、行事の精選や教育活動の見直し、勤務時間外の対応、部活動の在り方等これまでの取組から変更が生じることに對して、引き続き保護者や地域の方々に理解と協力を得ていくことが必要です。

そのために、教育委員会として、市立小・中学校における教職員の働き方改革の取組を広く市民に周知を図るとともに、PTA 連合会等と連携しながら、関係団体に向けても理解と協力をいただくための啓発活動を継続して進めていきます。

各学校においても、保護者や地域住民に対し、機会を捉えて「働き方改革」の趣旨を正しく、丁寧に伝えて進めていくことが重要です。

9 終わりに

教員の働き方改革は、まだ途上ですが、取組は継続していかなければなりません。

最後に、改めて、働き方改革の目的を確認します。

一人一人が誇りとやりがいをもって職務を遂行できる環境を整備することにより、子どもと向き合う時間を十分に確保することで、学校教育の質の向上を図ります。