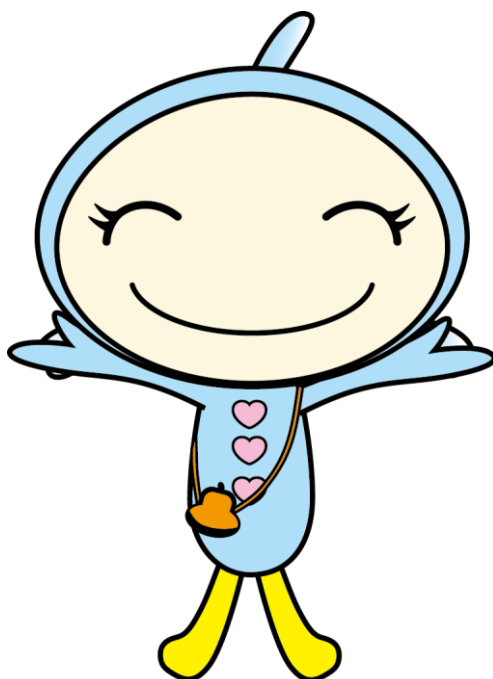


滑川町立学校における働き方改革基本方針

笑顔あふれる学校づくり



滑川町マスコットキャラクター
ターナちゃん

令和2年4月

滑川町教育委員会

目次

はじめに

I 基本的な考え方

II 国、県の取組状況と勤務実態

- 1 国の取組状況
- 2 国の調査による勤務実態
- 3 県の取組状況
- 4 県の調査による勤務実態

III 町の勤務実態と町を取り巻く環境

- 1 町の勤務実態
- 2 教育界の動向（授業時数の増加）
- 3 社会の変化と教育現場
- 4 必要性高まる教職員の学びの時間
- 5 育児や介護等を抱える教職員の増加

IV 本方針における課題と取組

- 1 目的達成のための指標
- 2 取組姿勢
- 3 達成目標

V 目標達成に向けた視点と主な取組

- 1 目標達成に向けた視点
- 2 主な取組

はじめに

「滑川町立学校における働き方改革基本方針 ―笑顔あふれる学校づくり―」

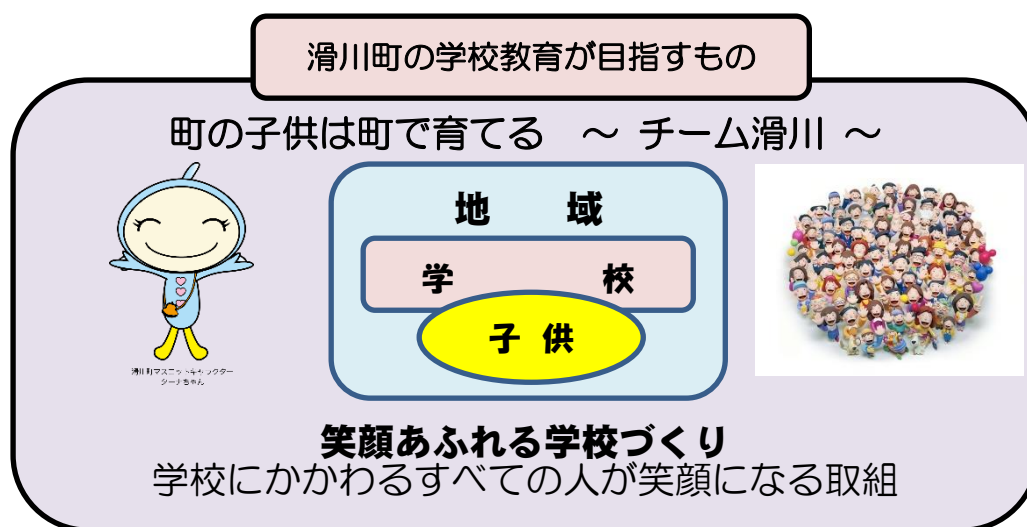
学校教育には、子供たちが様々な変化に積極的に向き合い、他者と協働して課題を解決していくことや、様々な情報を再構成して新たな価値につなげていくこと、複雑な状況変化に応じて目的を再構築することができるようにすることが求められている。こうした状況を踏まえて、令和2年から、新学習指導要領が全面実施され、これからの新しい時代にふさわしい教育を創造し学校力を高めていくことが必要である。そのためには、学校に限られた時間の中でいかに課題解決に当たるのか、それを可能にする環境をどう整備していくのかを考えたとき、教職員の働き方は極めて重要となる。しかし、全国や埼玉県と同様に、滑川町立学校においても、教職員の働き方に関する意識や環境の改善を図ることが喫緊の課題であり、このままでは教育の質を維持向上していくことが困難な状況にある。新しい教育の創造、それを支える持続可能な学校の組織体制を構築するためには、教職員の働き方、学校の役割を見つめ直し、学校が本来注力すべきことに必要な時間をかけられるようにすることが重要である。さらには、教職員が心身共に健康で幅広い経験・研鑽を積んだり、これからの教育を視野広く発想豊かに創造する活力を蓄えたりするために、時間と気持ちのゆとりをもち、主体的に学んでいくことが欠かせない。

本町は、「自然にやすらぎ、新たな交流が生まれ、個性的、創造的な人の育つ教育」の下、心身共に健やかで、自ら学び考え、他人の痛みが分かる心豊かな滑川っ子の育成を目指している。小学校3校、中学校1校の計4校の規模の地域だからこそ、学校・教育委員会・地域・保護者等すべての関係者が一体となり、今こそ町全体として目指すべき理念を共有しながら、「町の子供は町で育てる」ことを合い言葉に未来を担う子供たちのために一致団結する必要がある。また、その取組の一つである地域とともにある学校づくり構築のためにも教職員の働き方改革に真正面から向き合い取り組む。

滑川町立学校のすべての子供たちの笑顔のために、学校にかかわる全ての人たちの笑顔のために、笑顔あふれる学校づくりを積極的に推進するべく「滑川町立学校における働き方改革基本方針」をここに策定する。

令和2年4月 滑川町教育委員会

I 基本的な考え方



学校における働き方改革の目的

教職員一人一人が心身の健康を維持しながら、教育活動に誇りや情熱、やりがいをもって意欲的に取り組むことができる環境づくりを進めることにより、滑川町立学校における教育の質の維持向上を図り、子供の豊かな学びや成長につなげ、笑顔あふれる学校をつくる。

II 国、県の取組状況と勤務実態

1 国の取組状況

平成 28～29 年度に小学校 400 校、中学校 400 校のフルタイム勤務職員を対象に、教職員の 1 日、1 週間当たりの学内勤務時間、持ち帰り業務時間等の勤務実態調査を実施しました。その結果、小学校では 33.5%、中学校では 57.6%の教職員が週 60 時間以上勤務していることがわかり、看過できない勤務実態が浮き彫りとなった。

教職員勤務実態調査から、教職員の長時間勤務の実態が看過できない状況であり、授業改善をはじめとする教育の質の維持向上や社会での活動を通じた自己研鑽の充実の観点からも、「学校における働き方改革」を早急に進めていく必要があるとして、平成 29 年 8 月 29 日に中央教育審議会「学校における働き方改革特別部会」において、「学校における働き方改革に係る緊急提言」がまとめられた。その後、平成 29 年 12 月 22 日に中央教育審議会において「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）」がまとめられた。この「中間まとめ」において示された具体的な方策を踏まえ、文部科学省が実施する内容として「学校における働き方改革に関する緊急対策」がまとめられ、平成 30 年 2 月、各都道府県及び政令指定都市教育委員会教育長に対し、必要な取組を徹底するよう、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について」が通知されている。そして、平成 31 年 1 月 25 日、中央教育審議会において、「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」の答申がなされた。そのなかでは、部活動指導なども含めた在校時間を「勤務時間」と捉え、時間外勤務については、「月45時間、年360時間」を上限とする数値目標が示されていることや、多忙な時期には勤務時間を延ばす代わりに、夏休みなどに休みを増やす「変形労働時間制」の導入、登下校の見守りや部活動指導、校内清掃指導などの業務について地域や保護者、自治体との役割分担や連携を求めるなど、教職員が授業を改善するための時間や児童生徒に接する時間を確保できる勤務環境を整え、子供たちに効果的な教育活動を行うことを目指したものとなっている。これを受けて、文部科学省では同日付で答申を踏まえ、「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」を制定するとともに、学校における働き方改革を推進し、その実効性を高めるため、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を設置し、学校における働き方改革を推進するとしている。さらに、令和2年1月17日にガイドラインが指針となった。

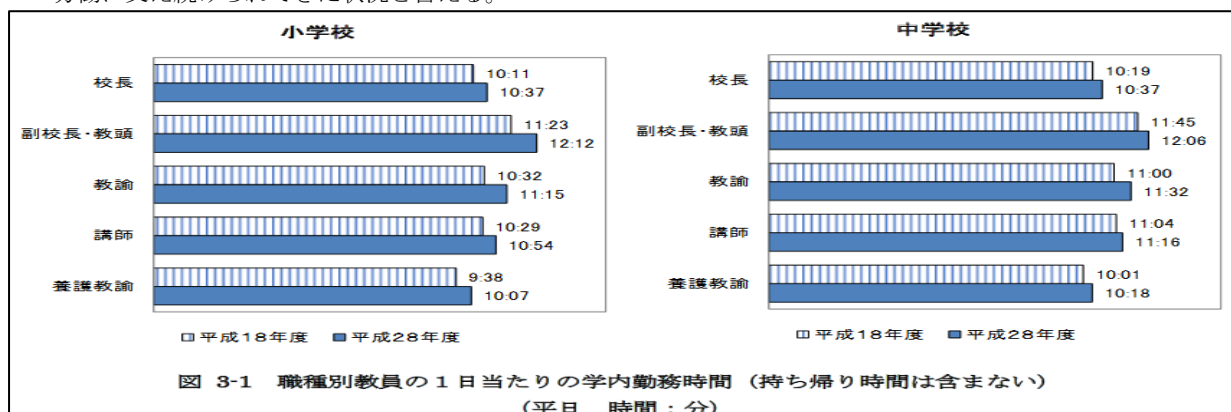
平成30年3月、スポーツ庁では、生徒にとって望ましいスポーツ環境を構築するという視点で、「運動部活動のあり方に関する総合的なガイドライン」を策定した。その中で教職員の運動部活動への関わりについては、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について」を踏まえ、対応することとされており、適切な活動時間や休養日の明確な基準の設定などが求められている。また、文化庁についても、運動部活動のガイドラインを踏まえ、平成30年12月に文化庁が「文化庁活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を作成している。

2 国の調査による勤務実態

国においても、平成29年4月に約10年ぶりに「教職員勤務実態調査（平成28年度）」の結果が公表され、10年前の調査に比べて、平日・土日ともに、小中学校のいずれの職種でも勤務時間が増加した。特に小学校約34%、中学校約58%の教職員が週当たり60時間以上（月80時間以上の時間外勤務相当※）の勤務という実態が改めて明らかになった。

※（通常の時間外勤務手当がない教員の特殊な給与体系）

教員の職務は、学校内外の教育活動や自己研修等において、個々人の自発性・創造性に期待する面が大きく、その勤務の全てにわたって一般の公務員と同様に、勤務時間の長短によって機械的に評価することは必ずしも適当ではないという教員固有の勤務の特殊性から、給特法6に基づき、時間外勤務の有無や総量にかかわらず、給料の4%の「教職調整額」が上乗せ支給されている。これは超過勤務の「時間」に応じ支払われる性質のものではない。この教職調整額の「4%」は、昭和46年の制度創設当時の「月8時間」という時間外勤務の実態を参考に制度設計されているものであり、創設以来50年近く一度も見直されていない。昨今の実態と大きく乖離した現状であり、これまでの学校教育は、教員の献身性、ひいては長時間労働に支え続けられてきた状況と言える。



3 埼玉県の取組状況

県教育委員会では平成30年3月に「学校における働き方改革推進委員会」を設置し、教職員が授業や授業準備等に集中し、教育の質を高められる環境を構築するための方針を策定することとした。さらに、「多忙化解消・負担軽減検討委員会」を平成30年8月に設置し、教職員の多忙化の実態と原因、改善策などの整理を行った。また、平成31年1月に中央教育審議会の答申において児童生徒に対して効果的な教育活動を持続的に行うため「学校における働き方改革」の総合的な方策が示された。それを受け、文部科学省は「在校等時間」の超過勤務の上限を原則1か月当たり45時間以内、1年当たり360時間以内等と勤務時間の上限の目安を示した「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」を示した。これらに加え、教職員の負担軽減や、産業医との面接などの心理的ケアの実施など、効果的な対策による教職員のトータルケア体制も踏まえて、本県公立学校の「学校における働き方改革基本方針」を策定した。この「基本方針」は平成31年度から3年間の達成目標を示しており、毎年、「多忙化解消・負担軽減検討委員会」及び「フォローアップ委員会」で効果検証を行うこととしている。

4 埼玉県の調査による勤務実態

県教育委員会の平成28年度教職員の勤務状況調査によると、勤務時間を除いた1か月の在校時間が45時間を超える教諭の割合は、小学校78.5%、中学校81.2%、高校全日制54.2%、特別支援学校35.9%であった。また、勤務時間を除いた1か月の在校時間が80時間を超える教諭の割合は、小学校23.4%、中学校31.6%、高校全日制10.8%、特別支援学校3.5%と、教諭の在校時間の長時間傾向が明らかとなった。

	小学校	中学校
校長	2時間26分	2時間46分
教頭	3時間45分	4時間1分
主幹教諭	3時間42分	3時間21分
教諭等	2時間57分	3時間10分
養護教諭等	1時間51分	1時間58分
栄養教諭	1時間41分	1時間26分
事務職員	1時間0分	1時間4分
学校栄養職員	1時間18分	50分
平均	2時間48分	3時間2分

そういった中で『授業やその準備に集中できる時間』、『子供と接する時間』及び『自ら専門性を高めるための時間』の確保、教職員の健康維持増進が課題となっており、これらの課題に早急に対応する必要がある。

正規の勤務時間を越えて行っている業務としては、

- ・ 小学校教諭等で、最も割合が多いのが、「授業準備」(44.2%)で、続いて、「学級経営」(25.6%)、「校務分掌」(14.5%)となる。3つを合わせると、84.3%である。

- ・ 中学校教諭等で、最も割合が多いのが、「授業準備」(32.2%)で、続いて、「部活動指導」(24.7%)、「校務分掌」(12.3%)となる。3つを合わせると、69.2%である。

○ 国の調査との比較

小学校において、校長、教諭等については、違いはあまり見られないが、教頭、事務職員において、30分程度埼玉県の方が勤務時間を除く在校時間が短く、中学校において、校長については、違いはあまり見られないが、教頭、教諭等、事務職員については、20分～30分程度、埼玉県の方が勤務時間を除く在校時間が短い傾向にある。

	小学校		中学校	
	埼玉県	国	埼玉県	国
校長	10:56	11:00	11:16	11:17
副校長・教頭	12:15	12:50	12:31	12:53
教諭等	11:27	11:35	11:40	12:06
事務職員	9:30	9:56	9:34	9:56

Ⅲ 町の勤務実態と町を取り巻く環境

1 町の勤務実態

滑川町では、令和元年度に「滑川町立学校教職員の業務実態に関する調査」(以下「元年実態調査」という)を実施した。小学校で約8割、中学校で約6割の教職員が多忙と感じていながらも、約9割以上の教職員が「児童生徒の成長を感じられたとき」に、やりがいや満足感を感じると答えており、子供のために献身的に尽くすという教職員像が浮き彫りになった。

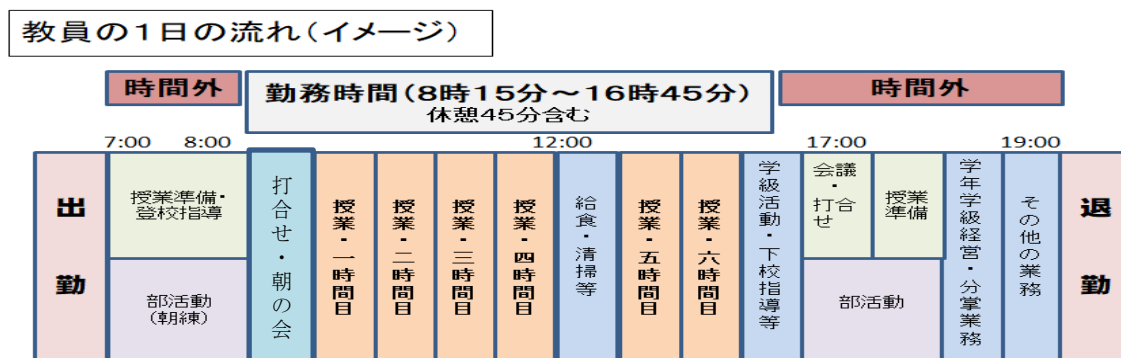
一方で、以下のような勤務実態も明らかになった。

- ・ 大切な業務だと考えている「授業」や「授業準備」の時間が、勤務時間内に十分に取れておらず、勤務時間外に行っている。
- ・ 小学校では、「提出物や宿題の点検」「成績処理」「校務分掌業務」「会議・打合せ」などを「負担」と感じている。中学校では、「部活動」「提出物や宿題の点検」「調査・報告等」などを「負担」と感じている。
- ・ 小・中学校ともに、約4割の教職員が、「休憩時間」が全く取れていない。
- ・ 小学校で約3割、中学校で約7割の教職員が休日に月4日以上出勤している。
- ・ 育児や介護、家庭の事情などのための休暇取得や早く帰ることができない、あまりできないと回答している教職員は、小学校で約5割、中学校で約2割である。
- ・ 平均的な出勤時刻は、小学校で7時～8時の間が約8割で、中学校で6時30分～7時30分の間が約7割である。
- ・ 平均的な退勤時刻は、小学校で18時～20時の間が約6割で、18時～19時の間が一番多く、中学校で18時～20時の間が約9割おり、19時～20時の間が一番多い。
- ・ 平日の勤務時間外に学校で行っている仕事は、小・中学校で2時間以上3時間未満が最も

多く、3時間以上と答えた教職員も小学校で約3割、中学校で約2割である。

- ・平日、自宅で行っている業務時間は、小・中学校で1時間～2時間程度が最も多い。
- ・月60時間超の教職員の割合が、小学校で4、5、6、10月は約半数、中学校は、8、2、3月を除き、約半数である。

下の表は、通常の教職員の1日の流れを示したイメージ図である。

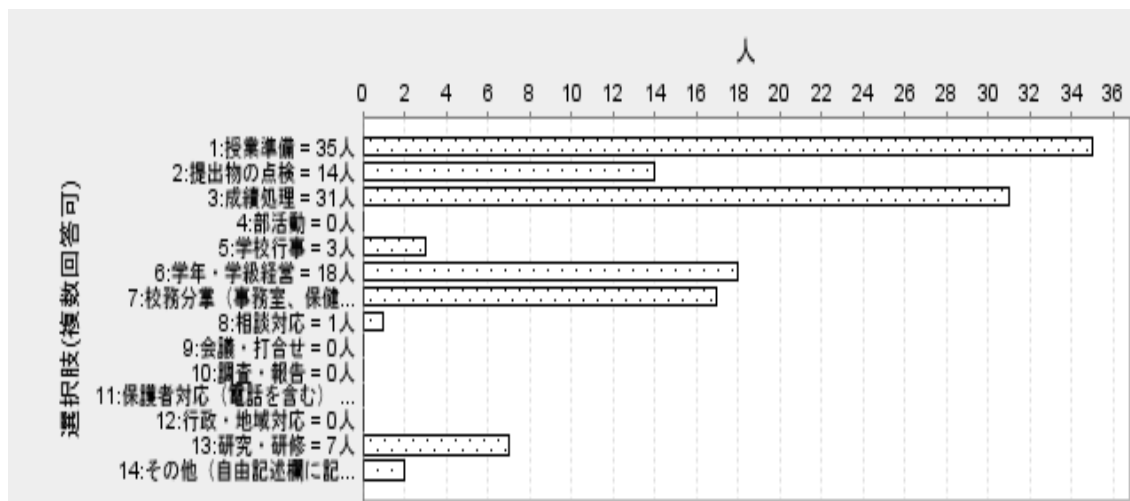


勤務時間開始時刻前にも、実際には、授業準備や学年や学級の仕事、提出物の点検、部活動の朝練習等の対応があり、勤務時間終了後も、部活動の放課後練習や会議・打合せ、授業準備、提出物の点検、学年や学級の仕事、校務分掌(※)等が入っており、正規の勤務時間(7時間45分)には到底収まりきれない業務を抱えている状態である。

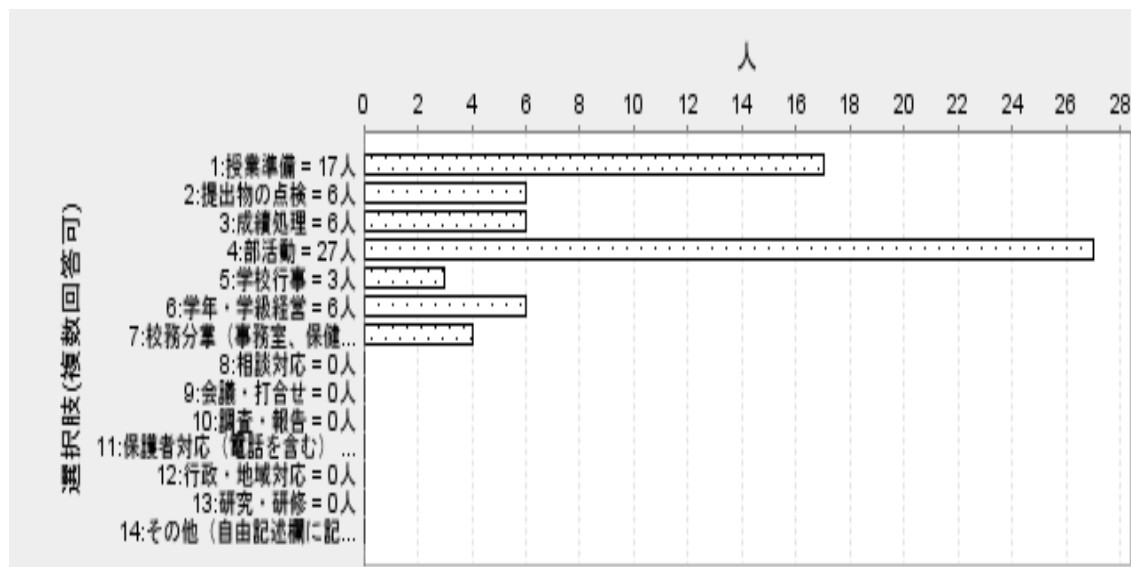
教職員の本来業務であり、最も注力すべき業務は、「授業・授業準備」であり、元年実態調査においても、教職員が最も大切な業務と考えているものは、「授業・授業準備」である。一方で、同調査においては、一日の業務のうち「授業準備」に多くの時間をかけているが、そのほとんどの時間は正規の勤務時間外に行われていることが明らかになり、教職員の「本来業務」が勤務時間内に終わらない状況がある。

※「校務分掌」とは、学級担任や教科担任のほか、教務、研究、管理、渉外など、学校運営のために教職員の中で役割分担している業務。

【勤務時間外の業務(小学校)】



【勤務時間外の業務（中学校）】



2 教育界の動向（授業時数の増加）

下の図は、国で定める学習指導要領の改訂の変遷による小学校の時間割表の変化を表したイメージ図である。

時間割表の変化(小学校)

	平成19年度					平成29年度					令和2年度						
	月	火	水	木	金	月	火	水	木	金	月	火	水	木	金		
1	国	道	国	国	算	1	国	道	国	国	算	1	国	道	国	国	算
2	算	算	体	音	国	2	算	算	体	音	国	2	算	算	体	音	国
3	社	国	算	体	図	3	社	国	算	体	図	3	社	国	算	体	図
4	体	総	社	算	図	4	体	総	社	算	図	4	体	総	社	算	図
5	理	総	理	総	社	5	音	外	理	総	社	5	音	外	理	総	社
6		家		特		6		家	理	特		6		家	理	特	外
	年間授業時間数:945時間 週当たり授業時数: 27時間					年間授業時間数:980時間 週当たり授業時数: 28時間					年間授業時間数:1015時間 週当たり授業時数: 29時間						

※各校の教育課程に基づき、の枠を使って、国で定められている標準授業時数には含まれない「委員会・クラブ活動」が時間割に組み込まれている。また、これに加えて、標準授業時数に含まれない「学校行事」については、時間割には位置付けず必要に応じて確保する等、様々な工夫で確保している。

6時間授業の日数の増加に伴い、授業準備や研修に充てる時間が全体的に勤務時間の後半にずれ込む状況になる。教職員の本来業務である「授業・授業準備」等を勤務時間内に専念できるような環境整備が不可欠である。

3 社会の変化と教育現場

多様化・複雑化する学校現場や社会の変化とともに、教育内容や学校の機能・役割も変化・拡大を続けてきた。例えば、より個に応じた教育への転換を目指したこれまでの教育課程の変更やそれに伴う学習評価の変更への対応、そして、ここ数年だけでも、いじめ防止対策、アレルギー対策、学校安全対策等への対応として、個別の計画策定や校内委員会の設置等が各学校に求められるようになるなど、学校現場が多忙となる要因は様々あった。また、少子化の中にあっても、特別な教育的ニーズがある子供の数は増大しており、学校だけで解決することが難しい課題も増えている。例えば、滑川町における児童虐待相談対応件数や就学援助の認定者数等は増加し、学校では、役場福祉課や児童相談所など福祉部門との調整や連携に多くの時間を要している。また、発達障害など特別な支援が必要な子供の数や、日本語指導が必要な子供の数も増加し、学校では、それぞれ子供の特性等の状況に応じて、個別の学習計画の作成、教材の用意、個別指導をするなど、通常の授業に加えて、個に応じた対応をしている。

4 必要性高まる教職員の学び

新しい学習指導要領が平成29年3月に公示され、令和2年度から小学校での全面実施を皮切りに、各学校種で教育課程が大きく変わっている。今回の改訂では、一人ひとりが未来社会を切り拓いていくために必要な「資質・能力」の育成を目指し、「カリキュラム・マネジメント」の充実や「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善、「社会に開かれた教育課程」の実現が求められている。新学習指導要領の着実な実施のためにも、これまでも増して、教職員が主体的に、幅広い経験・研鑽を積み、これからの社会を生きる子供の資質能力を身に付けさせる指導力が必要である。また、社会の多様化・複雑化を背景とし、特別支援教育や福祉等、幅広い分野における知識等が求められている。このように、これまで以上に、教職員は学び続けることが必要となる。

一方で、現状において、教材研究や自己啓発（読書など）の時間が足りていないと感じている教職員が多くいる状況である。教材研究など、新しい教育課程に基づいた知識や技能だけではなく、これからの社会を生き抜く子供を育てるための学びの時間の確保は、新たな教育課程の着実な実施のためにも、教育の質の維持向上のためにも、より一層必要である。

※「カリキュラム・マネジメント」とは、学校の教育目標の実現に向けて、子供や地域の事態を踏まえ、教育課程（カリキュラム）を編成・実施・評価し、改善を図る一連のサイクルを計画的・組織的に推進していくこと、また、そのための条件作り・整備であり、学校経営の中核に位置付くものである。

5 育児や介護等を抱える教職員の増加

教職員の大量退職、大量採用の影響で、滑川町では、現在、教職経験年数が10年以下である教職員が小学校で約5割、中学校で約6割という状況である。10年後にはこれらの層が学校の中核を担うミドル層に移行していくと同時に、「出産・子育て」世代に移行していく。また同様に、「介護」に携わる教職員の増加も予想される。平均年齢も小学校で約43

歳、中学校で約35歳である。これまでのように在校時間が長時間化する勤務を前提とした勤務状況、すなわち、長時間勤務をしないと職責を果たせないという環境は、将来的に持続可能ではなくなる。豊かな経験を積み重ねてきたミドル層の教職員が、子育てや介護等に携わりながらも、それまでの経験を存分に発揮できる環境を整えることは、教育の質を担保する上で非常に重要である。このように、中長期的な視点からも、魅力的、安定的かつ持続可能な勤務環境の実現は喫緊の課題である。

IV 課題と主な取組

教職員の在校時間の長時間化傾向が明らかとなり、また、新学習指導要領への円滑な対応が目前に迫っていることから、県の課題と同様に「授業やその準備に集中できる時間」、「子供と接する時間」及び「自ら専門性を高めるための時間」の確保や、教職員の「健康維持増進」が解決すべき課題となっている。

目 的

教職員一人一人が心身の健康を維持しながら、教育活動に誇りや情熱、やりがいをもって意欲的に取り組むことができる環境づくりを進めることにより、滑川町立学校における教育の質の維持向上を図り、子供の豊かな学びや成長につなげ、笑顔あふれる学校をつくる。

1 取組姿勢

学校と教育委員会が両輪となり、県の学校における働き方改革基本方針を参考に4つの視点を設定し、着実に勤務環境を改善し、働き方改革を推進していく。

2 達成目標 策定時～令和4年度までの3か年を本プランの実施期間とする。

(1) 在校等時間の縮減

- 教職員の勤務実態を客観的に把握することで、学校と教育委員会は「勤務時間」を意識した働き方を進める。
- 「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」（令和2年1月17日、文部科学省初等中等教育局長 元文科初第1335号発出）」で規定する上限時間①、②を目標とする。

① 1か月の時間外在校等時間について、45時間以内

② 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内

※児童生徒等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ヶ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 7 2 0 時間以内かつ、時間外在校等時間 4 5 時間超の月は年間 6 ヶ月まで）

ここでいう「在校等時間」とは、「超勤 4 項目」以外の業務を行う時間も含め、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とする。なお、事務職員等については、いわゆる「3 6 協定」を締結する中で「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」に定める時間外労働の規制及び「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」等の上限規制が適用される。

※「超勤 4 項目」とは、公立学校の教員は、選俗として校務のために臨時の必要がある場合に時間外勤務を命じることはできないが、限定された場合に時間外勤務を命じることができる。その項目が 4 つであることから、超勤 4 項目とう。

※「3 6 協定」とは、「時間外・休日労働に関する協定届」という。労働基準法第 3 6 条により、法定労働時間を越える時間外労働及び休日勤務などを命じる場合、書面による協定を結び届け出ることが義務付けられている。一般的に「3 6 協定」という。

- 現状から鑑み、在校等時間の超過勤務の時間の長時間化による健康障害やメンタルヘルス不調を防ぐため、当面、時間外勤務時間の月 6 0 時間超の教職員の割合を前年度より減少させるための負担軽減のための条件整備、総業務量の削減を実施し、早期に目標としている在校等時間の縮減を図る。

(2) 全員年休 10 日以上を取得を目指す。

- 学校閉庁日の推進や計画年休取得を促すことで、ワーク・ライフ・バランスを推進する。特に、学校閉庁期間等を活用し、休業日等の振替や夏季休暇、年休などが取得しやすい環境を整える。
- 業務の平準化の観点から、10 日以上を取得を「全員」を目指す。

(3) 負担「感」の軽減へ（高ストレスの教職員の割合を減少させる）

- 総勤務時間の量的削減だけでなく、質的な部分である負担「感」の軽減も図り、教職員が心身ともに健康な状態で教育活動に専念できる環境を確保していく。その指標として、ストレスチェックによる高ストレスの教職員の割合を前年度（令和 2 年度基準）より減少させる。

3 目的達成のための当面の指標（令和 2 年度からの 3 年間）

	指 標	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
①	時間外勤務時間の縮減 (月 6 0 時間以上の教職員割合)			
②	年休取得日数 (1 0 日以上割合)			
③	健康リスク減少 (高ストレス割合)			

V 目標達成に向けた視点と主な取組

埼玉県公立学校における働き方改革基本方針を踏まえ、滑川町の現状と実態調査を基に、以下の視点と主な取組を示す。

以下の取組を行うことで、目標達成に向けて取組を推進する。

1 目標達成に向けた視点

- (1) 教職員の負担軽減のための条件整備
 - ① 教育条件整備
 - ② 業務の効率化の推進
- (2) 教職員の専門性を踏まえた総業務量の削減
 - ① 学校への調査等の縮減の推進
 - ② 関係団体等が主催する大会、コンクール等の縮減の要請
- (3) 教職員の健康を意識した働き方の推進
 - ① 教職員の健康管理の推進
 - ② 労働安全衛生法に基づく職場環境
 - ③ 週休日の振り替えや休暇等のとりやすい職場環境の整備
- (4) 保護者や地域の理解と連携の促進
 - ① 保護者や地域の理解と連携の促進
 - ② 「ふれあいデー」及び「学校閉庁日」の設定の促進
 - ③ 「真滑川町の部活動のあり方に関する方針」の推進

2 主な取組

- (1) 教職員の負担軽減のための条件整備
 - ① 教育条件整備
 - ・ 児童生徒の実態を考慮し、県で実施している小学校2年生、中学校1年生での少人数学級編制とともに、中学校2、3年生での町独自の少人数学級編制を引き続き継続する。
 - ・ 多様な児童生徒や保護者の悩みへの対応のため、スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの配置と運用の工夫に努める。
 - ・ スクールソーシャルワーカーの活用による福祉的課題への支援の強化のためのより効果的なチームアプローチの実施に努める。
 - ・ 中学校の部活動の状況を踏まえ、部活動指導員配置について検討する。
 - ・ 県教育委員会と連携し、スクール・サポート・スタッフの増員に努める。
 - ・ 学習生活支援員の継続配置に努め、特別に支援が必要である児童生徒の支援を図る。
 - ・ 教職員の業務の精査、精選において、アウトソーシングによる縮減を検討する。
 - ② 業務の効率化の推進

- ・ 教職員の要望に基づいた「校務支援システム」の有効活用に努める。
- ・ 学校間で活用できる学習指導案や教材等を関係者で共有し、教職員の教材づくり等の授業準備にかかる時間を削減し、事務の効率化を図る。
- ・ 教職員が要望する研修について出張時間等を考慮し、町で実施するなど工夫する。

(2) 教職員の専門性を踏まえた総業務量の削減

① 学校への調査等の削減の推進

- ・ 元年実態調査で挙げられた課題を踏まえ、事務局内の各調査について、調査の必要性の再検討、調査時期の事前周知、回答に必要な時間の確保、学校の繁忙期を考慮した調査時期等の設定など、調査についてルール化し、運用を徹底する。
- ・ 調査内容についての丁寧な説明や、各調査の結果や活用方法等を学校へできる限りフィードバックする。また、町の関係課等から学校への調査や作品依頼についても効率化に向けた協力を求め、調整する。
- ・ 調査研究事業等で学校へアンケートを実施する際には、既に実施されている調査や公表数値等を活用するなど調査回数や項目の見直し、削減する。

② 関係団体等が主催する大会、コンクール等の削減の要請

- ・ 町教育委員会が実施する文化的行事や展覧会等についても見直す。
- ・ 各市町村で実施されている体育的行事については、児童生徒や教職員の健康や安全に配慮し、大会の厳選や大会までの取組を含めた実施運営上の見直しを検討する。
- ・ 各市町村や各種関係団体に対し、週休日等に実施される大会や記録会において、安易に学校職員を運営要員としないよう求めるとともに、大会や記録会等の削減を含んだ負担軽減を図るよう働き掛ける。

(3) 教職員の健康を意識した働き方の推進

① 教職員の健康管理の推進

- ・ 面接指導を受けた教職員への校内協力体制の確立や校務分掌の見直しなどの適切な対応について町教育委員会を通じて各学校に働き掛けるとともに、健康維持増進の視点から休暇等取得促進を呼び掛ける。
- ・ 全教職員を対象にストレスチェックを行い、結果を各個人に通知するとともに、メンタルヘルス不調のリスクの高い教職員へ面接指導の勧奨や面接を実施する。
- ・ 学校に対し、ストレスチェックの集団分析方法、結果についての分析を行い、業務の改善や見直しを行うなど働き掛けを行う。
- ・ 町の負担軽減検討委員会の取組を充実させ、実効性のある情報の提供を心掛ける。

② 労働安全衛生法に基づく職場改善

- ・ 埼玉県教育委員会安全衛生委員会の活動状況等の情報を基に、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生管理体制の整備と実効性のある取組をするよう働き掛ける。

③ 週休日の振替や休暇等の取りやすい職場環境の整備

- ・ 週休日の振替等、週休日の確保が適切に行われるようにする。
- ・ 教職員に対して「休暇案内」や「子育て応援ハンドブック」等を配布し、説明することにより、制度等の一層の理解を深め、とりやすい環境を作る。
- ・ 職場全体における育児や介護、傷病の支援に係る意識啓発を促し、働きやすい職場環境づくりを目指す。
- ・ 産前産後休暇、育児休業等を取得する教職員の状況について早期に把握し、適切にサポートできる体制を整えるなど妊娠教職員の支援をするとともに、勤務軽減の改善に努める。

(4) 保護者や地域の理解と連携の促進

① 保護者や地域の理解と連携の促進

- ・ ホームページや教育委員会メッセージを掲載したリーフレットを作成し、「学校における働き方改革基本方針」の取組について、保護者や地域の理解促進を図る。
- ・ 学校関係者の働き方改革に取り組む意識を広めるとともに、働き方改革に関する全町内の機運の醸成に努める。
- ・ 「地域とともにある学校づくり」への転換を図るため、コミュニティ・スクールにしていく。

② 「ふれあいデー」及び「学校閉庁日」の設定の推進

- ・ 「ふれあいデー」に関する趣旨を確実に周知するとともに、実施状況を適切に把握し、適正に実施するよう引き続き働き掛ける。また、学校独自の「ノー残業デー」などの取組を支援していく。
- ・ 学校閉庁日の継続実施、新規実施を検討し、休暇が取りやすい環境を作るよう努める。
- ・ 保護者や地域への緊急連絡先などの周知など、緊急対応に支障がないように配慮するようなシステムの充実に努める。

③ 「滑川町の部活動の在り方に関する方針」の推進

- ・ 生徒及び教職員の心身のバランスの取れた生活を推進するため、生徒及び保護者に「部活動の在り方に関する方針」の意義について丁寧に説明し、確実に実施する。
- ・ 部活動休養日の徹底を図る。