

# 府中市立学校における 働き方改革推進プラン

平成31年2月  
府中市教育委員会

# 1 学校における働き方改革の目的

## 目的

教員一人一人の心身の健康保持の実現と、誇りとやりがいを持って職務に従事できる環境を整備することにより、学校教育の質の維持向上を図る。

学校を取り巻く環境が複雑化・多様化し、求められる役割が拡大する中、新学習指導要領の確実な実施など、学校教育の更なる充実が求められています。

こうした中、学校現場において教員は日々子供たちと向き合い、献身的な努力を重ねているところですが、一方で教員の長時間労働の実態が明らかとなっており、このことは子供たちの学びを支える教員の心身の健康に少なからず影響を及ぼすとともに、日々の教育活動の質にも関わる重大な問題となっています。

また、中央教育審議会、学校における働き方改革特別部会における「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（答申）」においても「（前略）‘子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする’という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものであるが、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。教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合っ自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになることが学校における働き方改革の目的であり、そのことを常に原点としながら改革を進めていく必要がある。」と述べられている通り、教員一人一人が心身の健康を保持し、誇りとやりがいをもてる環境を整備することにより、よりよい教育活動を行うことに繋げていくことが学校における働き方改革の大きな目的と言えます。

府中市立学校においても、教員の働き方については、多様な課題を抱えており、今日までもその課題解決に努めてきましたが、一層の改革を推進していくことが必要であるととらえています。

このため、府中市教育委員会は、東京都教育委員会「学校における働き方改革推進プラン」に則り、「府中市立学校における働き方改革推進プラン」を策定し、教員の長時間労働の改善に早急に取り組み、学校教育の質の維持向上を図ることとしました。

## 2 学校における働き方改革の目標

「1 学校における働き方改革の目的」に示した通り、本改革の目的は、教員の健康を保持すること、誇りとやりがいをもって職務に従事できる環境を整備すること、学校教育の維持向上を図ることであり、在校時間を縮減することだけが目的ではありません。

しかしながら東京都公立学校教員勤務実態体調査では、週あたりの在校時間が60時間を超える、いわゆる「過労死ライン」相当にある教員が多数存在するなど、長時間労働の実態が明らかになっており、こうした現状を解消していくことは、喫緊の課題であると言えます。

そこで本働き方改革の目的を達成する上では限定的となりますが、以下の目標を設定します。

### 目 標

- ① 1か月の在校時間の総時間から勤務時間の総時間を減じた時間が、45時間を超えないようにすること。
- ② 1年間の在校時間の総時間から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。

ただし、教員の在校時間の現状等を踏まえ、当面の目標を以下のとおりとします。

### 当面の目標

**週あたりの在校時間が60時間を超える教員をゼロにする。**

※ 上記でいう在校時間60時間とは、月当たりの時間外労働がおおむね80時間となる状態を週あたりに換算したもの。

当面の目標については、3年以内に達成状況等を検証し、改めて目標値の再設定を行うこととします。

### 3 取組の方向性

学校における働き方改革を推進し、効率的に目標を達成していくためには、市教育委員会と各学校が連携を図り、教員の勤務実態の把握等を通して、長時間労働を改善するための具体的方策を練り、実施していく必要があります。

そこで本実施計画では、東京都教育委員会の「学校における働き方改革推進プラン」に示された取組の方向性を受けつつ、府中市独自の視点も盛り込み、以下の6点を柱とし、これらを組み合わせて総合的な対策を講じていくこととします。

#### 取組の方向性 6点の柱

- (1) 在校時間の適切な把握と自己管理意識の醸成
- (2) 学校業務の見直しと業務改善の推進
- (3) 学校を支える人員体制の確保
- (4) 部活動の負担を軽減
- (5) ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備
- (6) 保護者・地域社会への理解促進

## 4 具体的な取組

### (1) 在校時間の適切な把握と自己管理意識の醸成

- 勤務時間管理は労働法制上求められる責務であり、まずは管理職や服務監督権者である教育委員会が、教員の在校時間を適切に把握する必要があることから、タイムレコーダー等により、在校時間を客観的に把握・集計するシステムの構築を進めます。
- 在校時間の客観的な把握を契機として、管理職を含む教員一人一人が時間を意識した働き方を実践できるよう自己管理意識の醸成に努めます。

#### 各学校における客観的な在校時間の把握と教育委員会への報告

各学校において、教員の在校時間を客観的に把握するために、タイムレコーダーを導入しました。タイムレコーダーを活用することで、教員それぞれが自身の在校時間を知ることとなり、在校時間の自己管理意識の醸成につながるだけでなく、管理職が各教員の在校時間を把握することで、健康管理についての的確なアドバイスを行うことができます。

また、各学校におけるデータを教育委員会に報告することで、教育委員会も教員の在校時間を適切に把握することで、施策の成果等を確認することができます。在校時間が著しく長い教員へは、管理職を通して注意喚起をしたり、産業医の面談等を勧めたりします。

今後は、ICカード等を活用し出勤簿や休暇・職免等処理簿、旅行命令簿等と連携した、出退勤システムを構築し、より一層の業務改善につなげていきます。

#### 学校閉庁日の設定と休暇取得の促進

府中市立学校では、夏季休業日に連続した3日間の学校閉庁日を設定しています。このことで、週休日と合わせて連続5日間の勤務を要しない期間を設定することができ、勤務環境の改善につながっています。さらに教職員は、学校閉庁日に連続して夏季休暇や年次有給休暇等を取得することで、より長期間にわたる休暇等の取得を促進していきます。

また、夏季休業日以外の長期休業日もできる限り休暇の取得を促進し、休暇等を活用することで、教員が自らの生活の質を豊かにするとともに、人間性や創造性を高め、子供たちに対する効果的な教育活動に繋げていくように努めます。

## 自己申告において働き方改革の目標を設定

全ての教員が年度初めに自己申告の目標を設定する際、必ず働き方改革に関する目標を設定し、年間を通して自身の働き方改革について検証し、在校時間等を自身で管理する意識の醸成を図ります。

また、自己申告の面接を活用して、目標の達成状況等を管理職と確認し合い、定期的に意識付けできるようにしていきます。

## (2) 学校業務の見直しと業務改善の推進

- 本来教員が担う必要がない業務や教員の専門性が求められる業務を精選し、教員以外の者が担うことができるものについては、役割分担の見直しやICT化の推進などに取り組み、学校や教員の負担を軽減します。
- 学校における業務のうち、特に調査や依頼等への対応についての負担感が強いことが指摘されており、その精選や縮減を図ります。

## 校務支援システムの改善と活用促進

現在、市立小中学校に導入している校務支援システムを改善し、中学校で成績処理の機能を付加します。この改善により、今まで、いくつものデータを統合して成績処理や進路指導資料等を作成していたものが、校務支援システムのみですべて処理できるようになります。このことで、今まで煩雑であった成績処理や進路事務の負担を軽減していきます。

また、学籍のデータを小中学校で共有することにより、今まで中学校進学時に改めて行っていた学籍の作成作業が減り、教員の負担軽減につながっていきます。

## 学校徴収金関係業務の適正化

学校によっては、現金で各担任等が徴収していた学校徴収金関係の業務を金融機関を活用した徴収方法に改善し、市で統一したルールを確立することで、負担軽減及び会計事故の防止を図ります。さらに今後、学校徴収金の公会計への移行の可否について、検討を進めてまいります。

学校給食は、平成29年2学期より新給食センターが稼働したことにより、センター方式により全ての小中学校に対して学校給食を提供しています。このことにより、学校給食費の徴収などは給食センターが一元管理することとなり、学校の負担を大幅に軽減しました。

また、学校給食費は、平成30年度から公会計へ移行しており、滞納者に対する督促、

催告等の業務を給食センターが一元的に管理し、学校における徴収や督促業務を大幅に軽減しています。

今後は、滞納対策推進員の雇用やコンビニ納付を実施することにより、納付の公平性を担保し、また保護者にとっては、一層の利便性を高めることにより、学校が関わらなければならない業務の一層の軽減を図っていきます。

### 勤務時間外における電話応答メッセージ対応の導入

勤務時間終了後の電話対応の負担を軽減することで、業務の効率化を図り、在校時間の縮減を図ります。各小・中学校では、勤務時間以降の電話応答メッセージの導入を進めていきます。

また、電話応答メッセージで対応している間の緊急連絡については、市で統一した対応方法を検討していきます。

### 学校に対する各種調査の見直しや会議等への出席依頼の精選

教育委員会で実施している調査等については、必要性の精査を行い、縮減を図るとともに、校務支援システムのアンケート機能等を活用し、回答方法を簡易なものにするなど工夫します。

都や国が実施する調査についても内容を精査し、教育委員会内の各部署ですでにデータを収集しているような設問については、情報共有を図り、教育委員会で一括して回答するように努めます。

各学校の管理職や教員へ出席を依頼する会議等を精選し、回数を減らすなどの措置を実施します。

### 積極的な学校業務の見直しと改善

グローバル化の進展や絶え間ない技術革新等により、社会構造が大きく、また急速に変化する中、学校が抱える課題も多様化が進み、本来学校や教員が抱える必要のない業務まで、学校業務として定着しつつある現状があります。

中央教育審議会、学校における働き方改革特別部会における「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（答申）」で示された「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方について」を参考にして、学校業務の見直しと改善を大胆に進めていきます。

その際、新たに必要になる人的措置等について、国や東京都に要請するなど、できる限り配置するよう検討していきます。

### (3) 学校を支える人員体制の確保

- 組織的な学校経営を一層推進していくため、副校長や主幹教諭等がその職責を果たせる体制を整備していきます。
- 個別の教育課題を解決するための教員の配置や外部人材の活用等について引き続き実施していきます。
- 「チーム学校」としての体制を整備するため、学校事務職員の職務内容の明確化やスクールカウンセラー等の専門スタッフの充実を図るとともに、地域との協働活動等を通じた教育支援活動を充実させます。

#### 副校長等校務改善支援事業の一層の活用

本市では平成27年度よりすべての小中学校に、副校長等校務改善支援事業として副校長等校務改善支援員を配置しています。この支援員は、副校長をはじめ教員の事務負担軽減を図ることにより、児童・生徒の知・徳・体のバランスの取れた「生きる力」をより一層育むことを目的として開始しました。そして平成30年度には、教員の職務の負担軽減を一層図るために事業を拡充し、教員への支援の幅を広げました。

副校長等校務改善支援員は、副校長や教員の文書の印刷や配布など本人でなくてもできる事務処理を行うことで、副校長や教員が抱える多忙感の解消に一定の成果を上げてきました。

今後は、現在配置されている副校長校務改善支援員をより一層効果的に活用できるよう、校内での活用計画作成の支援や活用事例等の共有を図っていきます。

#### スクール・サポート・スタッフの導入

副校長等校務改善支援事業では、全小中学校に一律で配置しているため、大規模校においては教員数も多くなり、教員に対して小規模校と同様の支援を行うことが難しい側面があります。

そこで、まずは大規模校に対して、教員のさらなる負担軽減を図るため、スクール・サポート・スタッフの配置を進めていきます。さらに学校規模を勘案しつつ、全ての教員がより多くの支援を受けることができるよう、スクール・サポート・スタッフの活用について、今後検討してまいります。

#### 加配教員の配置促進

東京都では、算数・数学や英語における少人数・習熟度別指導のための指導方法工夫改善加配や小学校英語専科の加配、不登校加配など、様々な加配の制度が実施されてい



ます。学校にとっては、定数の教員に加えて、加配の教員が配置されることで、その加配の目的に応じて、一人一人の教員の負担が軽減されるとともに、校務分掌でもより多くの教員で分担できることから、負担の軽減につながります。

本市では、できるだけ多くの加配教員が各学校に配置されるよう、これらの制度の活用をできる限り促進していきます。

さらに業務軽減のための講師についても積極的に配置を進め、効果的に活用を促進していきます。

### コミュニティ・スクール機能の充実と活用

府中版コミュニティ・スクールでは、スクール・コミュニティ協議会の活動を活性化するために、地域コーディネーターを配置しています。地域コーディネーターは、学校の要請に基づき、必要に応じて地域の人材を学校へ紹介する等の役割を担っています。

地域コーディネーターの活用を一層促進することで、コミュニティ・スクールの重要な機能である学校支援活動の充実を図っていきます。

### 学校経営支援事業による専門スタッフの充実

本市では、校長の裁量により、各学校の特徴に応じた各種支援員等の配置ができる学校経営支援事業を推進しています。

本事業では、学習指導、特別支援、生活指導、学校司書等様々な支援員や専門スタッフをその学校の特徴に応じて配置することができます。学校経営支援事業の一層の効果的な活用を推進し、支援員や専門スタッフの充実に努めていきます。

また、各学校では支援員や専門スタッフの人材確保が課題になっていることから、市で一括して人材を紹介できる「人材バンク」の設置を検討していきます。

### 関係機関との連携を深める臨床心理士やSSWの活用

児童・生徒が抱える課題は複雑化してきており、健全育成を進める上で、学校だけでは対応しきれない事例も増えてきています。

そこでSC（スクール・カウンセラー）のような臨床心理士やSSW（スクール・ソーシャル・ワーカー）などの人材を有効に活用し、学校を取り巻く様々な関係機関と効果的に連携を図り、教員の負担軽減につなげていきます。

また、長時間の在校時間が確認された教員に対して、産業医が面談等を実施できる体制の構築に努めていきます。

## 学校問題サポートチーム（仮）の設置を検討

学校や家庭が抱える問題が多様になる中、大きな課題に学校が直面した際、その課題解決に向けて、十分な人的リソースを校内で割くことが、難しい状況が見受けられます。このような場面で、教育委員会から課題解決に向けた専門的スキルを備えたチームを派遣することで、教員等の負担を大幅に軽減することができます。

そこで教育委員会では、福祉や心理、法務等の専門的な知識を備えた人材を集めて結成する「学校問題サポートチーム（仮）」の設置を検討していきます。

## （４）部活動の負担を軽減

- 学校における他の教育活動とのバランスの観点や、特に中学校において部活動指導が教員の長時間労働の一因となっている現状から、都が定めるガイドラインも参考に、市教育委員会としてガイドラインを作成しました。
- 市教育委員会はガイドラインに基づき、活動時間の見直しや休養日の設定の在り方を示すほか、「部活動指導員」や外部指導員の活用を進めます。

## 府中市立中学校における運動部活動の方針の策定と適切な運用

本市では、国や都のガイドラインを参考に「府中市立中学校における運動部活動の方針」を策定しました。この方針では、適切な休養日等の設定をするほか、各学校における「運動部活動に関する活動方針」を策定するよう示しており、各学校ではすでに方針を策定し、ホームページに掲載しています。

今後はこれらの方針が適切に運用されているか、検証していくとともに、実情を踏まえつつ、状況に応じて改善を図っていきます。

## 部活動指導員の導入及び外部指導員の効果的な活用

平成32年度の会計年度任用職員の運用開始に合わせ、教員の負担軽減及び部活動の活性化や生徒の競技力の向上を図る「部活動指導員」を導入するよう準備を進めていきます。

併せて、現在実施している「外部指導員」の一層の効果的な活用についても、推進していきます。

## (5) ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた環境整備

- 長時間労働を改善し、教員一人一人が様々な経験を通じて自らを研鑽できる機会を確保することにより、教育の質の向上を図ります。
- 教員自身が個人や家族で過ごす時間を確保するとともに、育児や介護などの事情を抱えた教員を支援することにより、教員自身が安心し、誇りを持って働くことができる環境を整備します。

### 管理職自己申告におけるライフ・ワーク・バランス推進に向けた目標の設定

教育管理職の自己申告にライフ・ワーク・バランス推進に向けた目標を設定し、長時間労働改善に向けた意識改革や職場風土の醸成を推進します。

### 学校経営計画へのライフ・ワーク・バランス推進策の明記

学校経営計画にライフ・ワーク・バランスの推進策を明記することで、管理職の意思を明確に示すとともに、教員の意識改革を推進します。

### 学校閉庁日の設定と休暇取得の促進（再掲）

府中市立学校では、夏季休業日に連続した3日間の学校閉庁日を設定しています。このことで、週休日と合わせて連続5日間の勤務を要しない期間を設定することができ、勤務環境の改善につながっています。さらに教職員は、学校閉庁日に連続して夏季休暇や年次有給休暇等を取得することで、より長期間にわたる休暇等の取得を促進していきます。

また、夏季休業日以外の長期休業日もできる限り休暇の取得を促進し、休暇等を活用することで、教員が自らの生活の質を豊かにするとともに、人間性や創造性を高め、子供たちに対する効果的な教育活動に繋げていくように努めます。

### 自己申告において働き方改革の目標を設定（再掲）

全ての教員が年度初めに自己申告の目標を設定する際、必ず働き方改革に関する目標を設定し、年間を通して自身の働き方改革について検証し、在校時間等を自身で管理する意識の醸成を図ります。

また、自己申告の面接を活用して、目標の達成状況等を管理職と確認し合い、定期的に意識付けできるようにしていきます。

## (6) 保護者・地域社会等への理解促進

- 保護者・地域社会へ学校における働き方改革の取組を周知し、理解を得るとともに、学校の働き方改革への協力を呼びかけます。
- 市長部局へも学校の働き方改革の取組を周知し、他部局からの学校への様々な依頼について、精査を図ります。

### 保護者・地域社会への学校における働き方改革の周知と啓発

学校における働き方改革を効果的に進めていくためには、保護者や地域社会の理解が欠かせません。学校での取組を周知するために、教育委員会広報紙「ふちゅうの教育」を活用し、定期的に学校における働き方改革の記事を掲載したり、教育委員会のホームページに本計画を掲載したり、様々な機会を捉えて理解促進を図ってまいります。

また、PTA連合会と教育委員の懇談会などの機会を通して、意見交換を進め、保護者の視点からの意見を取り入れ、より効果的な働き方改革の方法を模索していきます。

### 市長部局との協働による学校における働き方改革の推進

市長部局へも学校における働き方改革の取組を周知し、教育委員会のみでなく、市全体を上げて、学校における働き方改革をバックアップしていく体制を整えていきます。他部局から学校へ依頼する事業についても精査を図っていきます。

## 5 本プランの評価と見直し

教育委員会では、「府中市教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価」において、学校における働き方改革に関する事務の評価を毎年実施してきました。今後もこの制度を活用し、具体的取組について点検及び評価を実施していきます。

また、「府中市立学校における働き方改革推進プラン」の効果について、府中市立学校の管理職等へのヒアリングや目標の達成状況などから総合的に検証し、3年程度を目途にプランの見直しと改善を図ります。

## 6 国・都への働きかけ

学校における働き方改革を推進していくにあたって、自治体や個々の学校の取組だけでは限界があり、根本的な解決のためには、種々の法整備等が必要不可欠と言えます。教員定数の充実や業務改善のための方策、教員の給与体系の改善等、国や東京都に対して要望を継続していきます。