

春日市教職員の働き方改革取組指針

令和3年3月
春日市教育委員会



(目次)

1	指針について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
	(1) 本指針の位置付け	
	(2) 本指針の趣旨・目的	
	(3) 市教育委員会、学校の責務	
2	本市の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	(1) 教職員の働き方改革の推進に係る実態等調査結果（令和元年6月実施）	
	(2) 市内全小中学校における出退勤時刻の記録結果（令和元年度）	
3	目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
	(1) 数値目標の設定について	
	(2) 目標に対する検証について	
4	具体的な取組について・・・・・・・・・・・・・・・・	5
	(1) 教職員の意識改革	
	(2) 業務改善の推進	
	(3) 部活動の負担軽減	
	(4) 教職員の役割の見直しと専門スタッフの活用等	
	(巻末資料)・・・・・・・・・・・・・・・・	9
	～働き方改革の具体的な取組の達成状況～	

1 指針について

(1) 本指針の位置付け

本指針は、教職員の働き方改革取組指針（平成 31 年 4 月 福岡県教育委員会）に基づき、春日市教育委員会及び春日市立学校が実施する「教職員の働き方改革」に向けた取組の方向性、目標、具体的な取組等を示したものです。

※ 本指針の対象は、常勤の教職員（校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師等。以下「教職員」という。）とします。

(2) 本指針の趣旨・目的

本指針は、教職員の働き方改革をより一層推進するために策定するものであり、次の 2 点を実現することを目的として策定するものです。

働き方改革の目的

- ① 教職員のワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現し、健康でやりがいを持って働くことができる環境を整備すること
- ② 「教職員が子どもと向き合う時間」を十分に確保し、学校教育の質を維持・向上させること

(3) 市教育委員会、学校の責務

ア 市教育委員会の責務

市教育委員会は、市立学校の教職員の服務監督権者として、本指針を踏まえ、市内の教職員の働き方改革に取り組みます。

イ 学校の責務

学校においては、校長をはじめ、全教職員が本指針の趣旨を理解し、指針に基づき具体的な取組を実施します。そのためには、特に、校長をはじめとした管理職がリーダーシップを発揮することが重要であり、管理職は、所属職員に対して指針の趣旨等を理解させ、所属職員の長時間勤務の改善に努めます。

また、各教職員は、働き方改革の目的、趣旨を理解し、自らの働き方を見直し、長時間勤務の改善に向けた取組を実施します。

2 本市の現状

本市では、平成19年度から「ゆとりある職場環境づくり事業」として、毎年モデル校による研究実施とその成果の共有を行ってきましたが、近年、教職員の超過勤務時間は増加しており看過できない状況となっています。

増加の要因としては、学校の抱える課題が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大していることが考えられます。また、授業改善や教育活動の一層の充実が求められていること、さらに、中学校においては、週休日における部活動指導の時間が増加していることなどが考えられます。

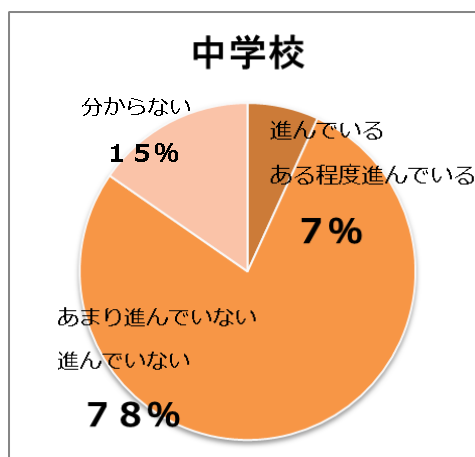
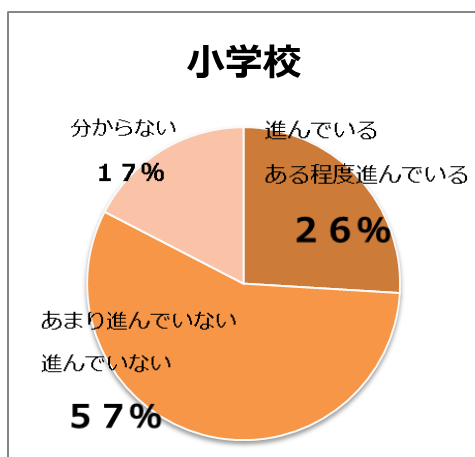
(1) 教職員の働き方改革の推進に係る実態等調査結果（令和元年6月実施）

期 間：令和元年6月14日～6月30日

対 象：市内全小中学校の県費教職員のうち、勤務時間がフルタイムの者

調査方法：インターネット上で、全9問の調査項目に回答

自校の働き方改革の取組状況について



小中学校ともに、自校の働き方改革の取組について「進んでいる、ある程度進んでいる」と回答した割合が半数を下回っており、働き方改革の取組に課題があることが分かります。

(2) 市内全小中学校における出退勤時刻の記録結果（令和元年度）

期 間：平成31年4月～令和元年12月

（在校等時間の把握状況調査（令和2年1月福岡県実施）回答より）

対 象：市内全小中学校の県費教職員のうち、勤務時間がフルタイムの者

記録方法：出退勤管理エクセルにて対象者の出勤時刻、退勤時刻を記録

職種別平均超過勤務時間数（土日祝を除く。）

（単位：時間）

職種 (小学校)	月の平均超過勤務時間	職種 (中学校)	月の平均超過勤務時間
校長	46.7	校長	36.1
副校長 教頭	63.7	教頭	67.3
主幹教諭 指導教諭	51.0	主幹教諭 指導教諭	49.9
教諭	45.1	教諭	51.8
栄養教諭	25.4	栄養教諭	
養護教諭	24.0	養護教諭	36.1
常勤講師 助教諭	37.2	常勤講師 助教諭	64.0
全体	43.4	全体	52.3

月の平均超過勤務時間が60時間を超える職種もあり、文部科学省が示す月の時間外在校等時間の上限である45時間を超過しています。また、小学校よりも中学校のほうが超過勤務時間の多い傾向が見られます。

3 目標

(1) 数値目標の設定について

教職員の働き方改革の実現のため、長時間勤務の改善に重点的に取り組み、次の目標を達成します。

なお、目標の達成に当たっては、超過勤務時間の削減のみを目的化するのではなく、働き方改革の目的に基づいた様々な取組を総合的に実施することで達成されるものであることに留意します。

目標

- 1か月の時間外在校等時間（※1）を45時間以内（※2）にする
- 1年間の時間外在校等時間を360時間以内（※2）にする

※1 時間外在校等時間とは、休憩時間を除いた校内に在校している時間に、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を加えた時間を「在校等時間」とし、その在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間をいう。

- ※2 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、別途規則で定める時間内とする。

(参考)

学校における働き方改革については、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」が公布され、同法第7条に基づき、「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」が定められました。

この指針を踏まえて、市教育委員会においては、春日市立学校管理運営規則（平成16年教委規則第2号）第27条の2で「時間外在校等時間の上限」について定め、勤務時間を適正に管理することとし、教育職員の健康及び福祉の確保を図ります。

(2) 目標に対する検証について

- ① 各学校において、勤務時間管理システムで集計された時間外在校等時間を確認します。
なお、教職員は自らの勤務状況をシステム上で把握することができるため、勤務時間を意識した業務の遂行が可能です。
また、超過勤務者の情報は、各学校の管理職と市教育委員会間で共有し、必要に応じて面談を実施するなどして業務改善に努めます。
- ② 市教育委員会は定期的にアンケート調査を実施し、超過勤務の要因等について時間外在校等時間のデータと併せて検証し、必要に応じて各学校へ聞き取り・指導等を実施します。

4 具体的な取組について

教職員の働き方改革をより一層推進するための具体的な取組について、以下の4つの観点で実施します。

(1) 教職員の意識改革

取組項目	取組内容
勤務時間の適正な把握	<ul style="list-style-type: none"> ○各小中学校で、勤務時間管理システムにより勤務時間を客観的に把握します。 ○自己の勤務状況を把握することで、勤務時間を意識した働き方を推進します。 ○超過勤務者情報を、各学校の管理職と市教育委員会間で共有し、業務改善等の諸施策を講じます。
定時退校日の設定	<ul style="list-style-type: none"> ○各小中学校で、毎月2回程度の定時退校日を設定します。 ○定時退校日に退庁時刻が遅くなるなどして実施できなかった場合は、別日に振り替えて全員が実施できるよう促します。
学校閉庁時刻の設定	<ul style="list-style-type: none"> ○各小中学校で、学校の実情に応じて、学校閉庁時刻を設定します。 ○学校閉庁時刻内に退庁できるよう、各人がタイムマネジメントの意識を持ち、必要に応じて業務分担を見直す等の対応策を講じます。
学校閉庁日の設定	<ul style="list-style-type: none"> ○以下の期間を学校閉庁日として設定し、年休取得等の推進を図ります。 <ul style="list-style-type: none"> 夏季休業期間中…8月13日から15日を含む5日間 冬季休業期間中…12月28日及び1月4日 ○学校閉庁期間は、原則として全ての教職員が勤務を行わず、部活動も実施しません。
管理職の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ○組織的・機動的学校づくり診断を行い、その分析結果をもとに組織改善を図ります。 ○学校経営目標に、働き方改革の取組について掲げることとし、管理職の意識改革を図ります。
保護者・地域住民の周知・理解	<ul style="list-style-type: none"> ○働き方改革の取組等について、ホームページやチラシの作成、学校運営協議会の場を活用するなどし

	<p>て保護者・地域住民へ周知し理解を求めます。</p> <p>○学校閉庁日及び留守番電話対応については、毎年度当初に取組について周知します。</p>
労働安全衛生管理の徹底	<p>○毎年度ストレスチェックを実施し、職場環境の改善に向けた取組を推進します。</p> <p>○産業医による職場巡視や面談指導等により、学校における労働安全衛生管理体制の充実を図ります。</p>

(2) 業務改善の推進

取組項目	取組内容
業務改善の推進	<p>○春日市立小中学校働き方改革推進研究会において、業務改善のための取組について研究・実践します。</p> <p>○各学校において業務改善委員会を設置するなど、業務改善を継続的に推進する仕組みを設けます。</p>
授業準備等の支援	<p>○小学校高学年教科担任制を導入し、授業準備等の効率化を図ります。</p> <p>○授業支援ソフトやデジタルドリルを積極的に活用します。</p> <p>○小学校における放課後補充学習「まなびや春日」を実施し、学力の定着をサポートします。</p>
学校のICT化	<p>○通知表、指導要録等の作成を電子化し、負担軽減を図ります。</p> <p>○ICT支援員の配置やICTヘルプデスクの設置により、ICT機器を活用した授業支援等を行います。</p> <p>○学校のICT化を支援するため、各種デジタルツールの教職員向け操作研修を行います。</p> <p>○生徒の基本情報、成績処理、保健管理等を一元的に管理する「統合型」校務支援システムの導入による業務の効率化を検討します。併せて、筑紫地区で統一したシステムの導入に向けた研究を行います。</p>
調査・文書事務の見直し	<p>○調査の必要性、内容の重複、頻度、提出期限・時期、様式の簡素化、ICT機器の活用の観点から、</p>

	<p>調査の見直しを継続的に実施します。</p> <p>○可能な限り様式を電子化し、押印の廃止も含めて文書事務の見直しを継続的に実施します。</p>
事業・研修の削減	<p>○事業・研修の必要性、内容の重複、頻度、効率性、簡素化、合理化等の観点から、実施の有無や実施方法の見直しを継続的に実施します。</p>
学校徴収金収納業務等の省力化の推進	<p>○銀行のインターネットバンキングや電子媒体を活用し、学校徴収金の口座振替による収納等を促進します。</p> <p>○学校事務補佐や給食費納付推進員の配置により、学校徴収金の処理支援を行います。</p> <p>○給食費公会計化による業務の効率化について、研究を行います。</p>
勤務時間外の電話対応等の負担軽減	<p>○各小中学校に留守番（音声アナウンス対応）電話を設置し、勤務時間外の電話対応等の負担を軽減します。</p>

(3) 部活動の負担軽減

取組項目	取組内容
部活動休養日の設定	<p>○休養日を、週当たり2日以上設けます（平日は少なくとも1日、週休日は少なくとも1日以上）。</p> <p>○週末に大会参加等で活動した場合は、休養日を別日に振り替えることとします。</p> <p>○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時間程度とし、できるだけ短時間で効率的・効果的な活動を行います。</p>
部活動指導員の配置	<p>○部活動の指導や引率を行う部活動指導員を配置し、より専門的な技術指導を行う体制の整備を図るとともに、教職員の負担軽減を図ります。</p>

(4) 教職員の役割の見直しと専門スタッフの活用等

取組項目	取組内容
専門スタッフの活用	<p>○教職員以外の心理や福祉等の専門家等(※)を学校に配置・派遣し、連携・分担する体制を整備し、チームとしての学校機能を強化します。</p> <p>※不登校専任教員、教育相談員、特別支援教育支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等</p>
学校問題解決支援窓口の設置	<p>○市の顧問弁護士等を活用し、学校で生じた問題について相談できる体制の充実を図ります。</p>
事務職員の機能強化・学校運営への参画	<p>○共同学校事務室を設置し、学校運営体制の強化を図ります。</p> <p>○事務職員の職務を明確化し、より主体的・積極的に校務運営に参画することを推進します。</p>
教職員の役割の明確化	<p>○教職員の標準的な職務の明確化を図り、教職員がその専門性を発揮し、本来の職務に集中できるような体制を整備します。</p>
コミュニティ・スクールの推進	<p>○コミュニティ・スクールを推進し、学校・家庭・地域の適切な役割分担により、協働して子どもを育てる体制の充実を図ります。</p> <p>○地域コーディネーターを配置し、地域と学校の連携のもと、地域全体で学校を支援する体制の構築と充実を図ります。</p>

(巻末資料)

～働き方改革の具体的な取組の達成状況～

この資料は、各学校に対するアンケート調査等をもとに、毎年度末に更新し、次年度に向けた取組の参考とします。ただし、指針策定時においては令和2年度アンケート調査未実施のため、令和3年度に実施するアンケート調査をもとに反映します。

令和3年度末 時点

取組内容	達成度（5段階）	達成の要件
(1) 教職員の意識改革		
勤務時間の適正な把握	5 4 3 2 1	全教職員の勤務時間を漏れなく適正に管理する
定時退校日の設定	5 4 3 2 1	定時退校日を設定し、確実に実施する
学校閉庁時刻の設定	5 4 3 2 1	学校閉庁時刻を設定し、確実に実施する
学校閉庁日の設定	5 4 3 2 1	学校閉庁日を設定し、確実に実施する
管理職の意識改革	5 4 3 2 1	管理職の働き方改革に対する意識が高まる
保護者・地域住民の周知・理解	5 4 3 2 1	働き方改革の取組について保護者、地域の理解が深まる
労働安全衛生管理の徹底	5 4 3 2 1	十分な労働安全衛生管理体制を構築する
(2) 業務改善の推進		
業務改善の推進	5 4 3 2 1	業務改善が十分に推進される
授業準備等の支援	5 4 3 2 1	各種取組により、授業準備等の支援が十分に行われる
学校のICT化	5 4 3 2 1	学校のICT化が十分に進んでいる
調査・文書事務の見直し	5 4 3 2 1	調査・文書事務の見直しが十分に行われる
事業・研修の削減	5 4 3 2 1	事業・研修の削減が十分に行われる
学校徴収金収納業務等の省力化の推進	5 4 3 2 1	学校徴収金収納業務等の省力化が十分に進んでいる

勤務時間外の電話対応等の負担軽減	5 4 3 2 1	留守番電話の設置により、勤務時間外の業務負担が軽減される
(3) 部活動の負担軽減		
部活動休養日の設定	5 4 3 2 1	部活動休養日を設定し、確実に実施する
部活動指導員の配置	5 4 3 2 1	部活動指導員を十分に配置する
(4) 教職員の役割の見直しと専門スタッフの活用等		
専門スタッフの活用	5 4 3 2 1	各種専門スタッフを十分に配置する
学校問題解決支援窓口の設置	5 4 3 2 1	十分な学校問題解決支援体制を構築する
事務職員の機能強化・学校運営への参画	5 4 3 2 1	事務職員が学校運営に十分に参画する
教職員の役割の明確化	5 4 3 2 1	教職員の役割が明確化される
コミュニティ・スクールの推進	5 4 3 2 1	コミュニティ・スクールが十分に推進される

※ 達成度の5段階は、各学校に対するアンケート調査の中で、達成の要件について「達成されている」と回答した割合に応じて測定する。

達成度1：全体の10%未満

達成度2：全体の10～30%未満

達成度3：全体の30～55%未満

達成度4：全体の55～80%未満

達成度5：全体の80～100%