

栄町立学校における 働き方改革推進プラン



栄町教育委員会

令和3年5月改定

はじめに

わが国では、長時間にわたる過重労働がもたらす過労死や精神疾患の増加が大きな社会問題となっています。平成 28 年に文部科学省が実施した「教員の勤務実態調査」によると、教員の勤務時間は小学校・中学校いずれも 10 年前の同じ調査に比べて大幅に増加しており、小学校教員の約 34%、中学校教員の約 58%が、時間外勤務が月 80 時間以上である「過労死ライン」に達している実態が明らかになりました。

栄町教育委員会では、平成 29 年 12 月に国が示した「学校における働き方改革に関する緊急対策」や、千葉県教育委員会が策定した「学校における働き方改革推進プラン」を受け、平成 30 年 4 月より「教員アシスタント職員活用事業」を町単独費にて始めるとともに、平成 31 年 2 月には、学校における働き方改革を一層推進するため、「栄町立学校における働き方改革推進プラン」を策定し、本プランに基づいて、学校の業務改善及び教職員の意識改革に取り組むなど学校における働き方改革を鋭意進めてきたところです。

国では、平成 31 年 1 月、中央教育審議会の「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」を受け、文部科学省において「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」が作成されました。さらに、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」を制定・公布し、各地方公共団体の判断による一年単位の変形労働時間制の選択的導入を可能とするとともに、上記ガイドラインを法的根拠のある「指針」と位置付けることとしました。これに伴い、令和 2 年 1 月に、文部科学省から「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」が告示されています。

これらの動きを受け、千葉県教育委員会においても、「学校における働き方改革推進プラン」が、令和 2 年 3 月に改定され、さらに令和 3 年 3 月にも改定されました。

町教育委員会としても、国や県の検証結果及び見直しを踏まえ、本町の実態に合わせ適宜本プランを見直して参ります。

令和 3 年 5 月 26 日

栄町教育委員会

目 次

1	学校における働き方改革の目的	1
2	本プランの位置づけ	1
3	学校における働き方改革の目標	2
	(1) 「学校職員の勤務時間等に関する規則」で定める業務量の適切な管理について	2
	(2) 教職員の意識改革について	2
4	取組みの方向性	4
5	取組みの検証・改善	4
6	一年単位の変形労働時間制の導入について	5
	(1) 時間外在校等時間の範囲について	5
	(2) 教育職員に関する措置について	5
	(3) 学校に関する措置について	6
	(4) 制度導入に当たっての留意点について	6
7	具体的取組と年度別数値目標	7
	(1) 具体的取組・判断基準及び具体的数値目標	7
	(2) 目標達成後も継続していくべき取組	11
※	学校の具体的取組 チェックリスト	16

1 学校における働き方改革の目的

教職員が心身ともに、健康を保つことができる環境を整え、子供たちの成長に真に必要な、効果的な教育活動を持続的に行うことができるようにする。

学校教育を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に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、並びに新型コロナウイルス感染症対策など新たな対応も求められています。

一方で、文部科学省や千葉県の調査では、教員による長時間労働の実態が明らかとなっており、このことは町立学校に勤務する教員の心身の健康に少なからず影響を及ぼしていると考えられます。

このため、町教育委員会は、「学校における働き方改革推進プラン」を策定し、教員が心身の健康を損なうことのないよう業務の質的転換を図り、限られた時間の中で児童生徒に接する時間を十分に確保し、児童生徒に真に必要な総合的な指導を持続的に行うことのできる状況を作り出すことを目指します。

2 本プランの位置づけ

学校における働き方改革を進めるためには、各学校がその実態に応じた取組を進めることができるよう、改善目標を含む実施計画を策定することが必要です。

本プランは、町立学校に勤務する教員のサービスを監督する町教育委員会の実施計画であり、教員自身が安心し、誇りを持って働ける環境の整備を目指すものです。

今後、町教育委員会は本プランにより、町立学校における働き方改革を着実に推進するとともに、目標の達成状況を検証し、必要な施策の見直しを行うなど、継続的に町立学校の働き方改革に取り組んでいきます。

3 学校における働き方改革の目標

業務量の適切な管理等に係る取組を推進し、原則として、条例等で定める勤務時間を超える在校等時間が、1ヶ月当たり45時間、1年あたり360時間を超えないようにする。

そのため、「子供と向き合う時間を確保できる教職員の割合」が令和5年度末までに100%、「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」が令和4年度末まで100%となるよう、段階的に引き上げる。

(1) 「学校職員の勤務時間等に関する規則」で定める業務量の適切な管理について

○1か月の時間外在校等時間について、45時間以内

○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か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80時間以内、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は年間6月まで)

※「在校等時間」について

文部科学省の指針では、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」とし、服務監督教育委員会が管理すべき対象としている。具体的には、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、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等を加え、休憩時間や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を除いた時間を「在校等時間」としている。

上記の在校等時間については、規則に定められた時間の範囲内であることを求めるのみであってはならず、「業務分担の見直しや適正化」、「必要な環境整備等の取組」を十分に講じた上で、目標の達成を目指していくことが重要である。

(2) 教職員の意識改革について

令和2年3月改訂の千葉県の「学校における働き方改革推進プラン」では、指針として位置づけられた国の「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」を念頭に置き、『業務量の適切な管理等に係る取組を推進し、原則として、条例等で

定める勤務時間を超える在校等時間が、1ヶ月当たり45時間、1年あたり360時間を超えないようにする。そのため、「子供と向き合う時間を確保できる教職員の割合」及び「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」が令和4年度末までにそれぞれ95%以上、100%となるよう段階的に引き上げる。』こととし、県教育委員会として、県立学校及び公立小・中学校等における共通の目標を掲げ、具体的な目標として「各教育委員会において24項目、各学校において28項目の推進すべき具体的取組を示すとともに、令和2年度から令和4年度までの3年間に達成すべき年度別の数値目標を設定し」各取組を推進してきました。そして、町教育委員会でも、当面の目標として、県教育委員会が共通目標として掲げている内容を掲げるとともに、学校における働き方改革の取組を進めていく中で、教員の在校時間の更なる縮減に努めてきました。

令和3年3月千葉県の「学校における働き方改革推進プラン」（以下県プラン）では、令和2年度を取組状況を確認したうえで、推進すべき具他の取り組みを再設定するとともに、達成率の高い取り組みについては、目標設定せず、今後も継続していく取組としたところです。

栄町教育委員会でも、この県プランを受け、栄町での取組状況を精査しながら、県プラン同様、推進すべき具他の取り組みを再設定するとともに、達成率の高い取り組みについては、目標設定せず、今後も継続していく取組としたところです。

学校における働き方改革とは、単に教職員の在校時間を短縮すれば良いというものではありません。規則に定められた時間の範囲内であることの形式的な遵守が目的化し、真に必要な教育活動をおろそかにしたり、家に持ち帰って業務を行う時間が増えたりすることを意図するものではありません。

また、これまで学校教育が挙げてきた大きな蓄積と高い効果を持続可能なものとし、新学習指導要領を円滑に実施していくためには、教職員の業務量を減らすという業務改善の側面とともに、教職員一人一人が、「子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする。」という働き方を見直し、勤務時間を意識し、限られた時間の中で、計画的・効率的に業務を行おうとする意識を持つという、教職員の意識改革との両輪で進めていくことが必要不可欠です。

そこで、「子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合」及び「勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合」の向上のため、令和3年度から令和5年度までの3年間に達成すべき年度別の数値目標を以下のとおり設定し、段階的引き上げを目指します。

	子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合	勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合
令和3年度	80%以上	95%以上
令和4年度	90%以上	100%
令和5年度	100%	100%

4 取組の方向性

千葉県教育委員会は、県プランにおいて、取組の方向性として以下の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ています。

【県の取組の方針】

- ①方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ
- ②業務改善の推進
- ③活動の負担を軽減
- ④勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制
- ⑤学校を支援する人材の確保
- ⑥学校・家庭・地域及び関係機関等との連携の推進

町教育委員会でも、取組みの方向性として、こうした国や千葉県の方向性を踏まえつつ、上記の取組の方針のもと、具体的な方策を講じていくこととします。

5 取組の検証・改善

町教育委員会では、教職員の勤務実態調査、意識調査、プランの取組状況調査等により、取組の進捗状況を把握しながら、取組の検証を行っていきます。

また、検証を踏まえた新たな取組の追加及びこれまでの取組の見直しなど、プランの改定を適宜行っていきます。

6 一年単位の変形労働時間制の導入について

本制度は、令和3年度から導入が可能となったものであり、栄町教育委員会や学校において講ずべき措置等、以下に掲げる様々な留意事項について遵守する必要があります。

(1) 時間外在校等時間の範囲について

本制度を適用するに当たっては、対象となる教育職員の在校等時間を以下の時間の範囲内であることを前提とします。

イ 栄町教育委員会及び校長は、本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする期間の前年度において、時間外在校等時間1か月当たり45時間、1年当たり360時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認することとします。

ロ 適用しようとする実施年度中の対象期間において、時間外在校等時間1か月当たり42時間、1年当たり320時間の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うことができることとします。

ハ 本制度の適用後も、対象期間において、時間外在校等時間1か月当たり42時間、1年当たり320時間の範囲内としなければならないこととします。

(2) 教育職員に関する措置について

栄町教育委員会及び校長は、本制度の対象とする教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じなければならないこととします。

イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行うこととします。

ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とすることとします。

ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間等で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度始め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行うこととします。

ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由とした担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員への業務の新たな付加により、在校等時間を増加させないようにすることとします。

ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日（4時間単位の週休日の振替を行う際の勤務日を除く。）については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等に連続して設定することとします。

ヘ 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こととします。

(3) 学校に関する措置について

栄町教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度の対象とする教育職員が属する学校について以下の全ての措置を講じなければならないこととします。

イ 部活動、研修その他の長期休業期間等における業務量の縮減を図ることとします。

ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内に行うこととします。

ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮することとします。

(4) 制度導入に当たっての留意点について

本制度の導入に当たっては、以下の点に留意が必要である。

- ・本制度は、長期休業期間等において休日を集中して確保しようとする場合に限り、活用すべきものです。
- ・本制度の対象者の決定等に当たっては、校長が各教育職員と対話を行い、個々の事情を斟酌しながら丁寧に話し合うことが重要です。
- ・本制度を活用する場合における対象期間並びに対象期間の勤務日数及び勤務日ごとの勤務時間等については、事前に教育職員に明示する必要があります。
- ・本制度の対象期間中に、指針に定める措置を講ずることが困難とならないよう、まずは栄町教育委員会や学校において講ずべき措置を確実に実施することが必要です。
- ・前記の措置を実施したにもかかわらず、指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなることが明白となった場合には、栄町教育委員会において、以降の総勤務時間の一部について、勤務時間の削減措置をすることとします。

7 具体的取組と年度別数値目標

(1) 具体的取組・判断基準及び具体的数値目標

【取組1】校長は、経営方針・学校の重点目標・目標申告に働き方に関する視点を盛り込み、PDCAサイクル（計画策定・調査・検証・見直し）を構築する。

≪数値目標（達成した学校の割合）≫

令和3年度 100% ⇒ 令和4年度 100% ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- 校長は、経営方針・学校の重点目標・自らの目標申告に働き方に関する視点を盛り込んでいる。（P）
- 全ての教職員に対して、その内容を周知している。（P）
- 保護者に対して、働き方改革への取組への理解、協力の依頼をしている。（P）
- 働き方改革に関し、年度末までに点検・評価を行っている。（実施予定も含む）（D）
- 自己評価、保護者・地域等の第三者評価で、把握業務改善に係る達成状況について、把握している。（C）
- 継続的に成果と課題を検証し、必要に応じて見直しを図っている。（A）

【取組2】教職員は、月当たり正規の勤務時間を45時間を超えて在校することがないよう、1日当たりの在校等時間及び週休日に業務に従事する時間を調整する。

≪数値目標（達成した学校の割合）≫

令和3年度 60%以上 ⇒ 令和4年度 70%以上 ⇒ 令和5年度 80%

【取組達成の判断基準】

- 校長は、教職員のICカードの勤務時間を定期的にチェックし、月当たり正規の勤務時間を45時間を超えて在校することがないよう、1日当たりの在校等時間を調整するよう指導している。週休日に勤務する場合についても同様とする。
- 校長は、教頭に業務が集中しすぎているか、教頭が慣例的に長時間在校している状況が続いていないか等を確認し、必要に応じて改善を図っている。
- 結果として、月45時間を超えて在校する教職員が「0」である。

【取組 3】校長は、働き方改革の優れた取組について情報収集し、好事例を積極的に取り入れる。

《数値目標（達成した学校の割合）》

令和3年度 80%以上 ⇒ 令和4年度 90%以上 ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- 教育委員会等が発信する先進事例等について情報収集を行っている。
- 好事例を積極的に取り入れ、業務の効率化を推進している。
- 変形労働時間制の実施について、管理職による情報収集と制度理解を行っている。
- 前年度の職員の勤務時間と、変形労働時間制実施のための前提条件を比較することができる。

【取組 4】校長は、新たな業務を始める際には、スクラップ&ビルドの観点（または、スクラップの観点）から、総業務量が増加しないよう留意する。

《数値目標（達成した学校の割合）》

令和3年度 80%以上 ⇒ 令和4年度 90%以上 ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- 新たな業務を始める際には、業務の増加量を想定し、総業務量が増加しないように留意している。
- スクラップ&ビルドの観点（または、スクラップの観点）が必要であることを教職員に周知している。

【取組 5】校務の効率化のため、ICTの積極的な活用を推進する。

《数値目標（達成した学校の割合）》

令和3年度 90%以上 ⇒ 令和4年度 95%以上 ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- 「クラウドサービス型グループウェア」を活用できる環境を整備している。
例：Microsoft Teams 等
- 「クラウドサービス型グループウェア」を活用した、連絡手段のデジタル化について、積極的に推進している。
例：児童生徒の欠席・遅刻の連絡、児童生徒の体調管理、保護者アンケート、児童生徒アンケート、手紙の配布 等

【取組 6】 学習指導に係る業務（授業、授業準備、課題作成、採点等）へのICTの積極的な活用を推進する。

≪数値目標（達成した学校の割合）≫

令和3年度70%以上 ⇒ 令和4年度80%以上 ⇒ 令和5年度100%以上

【取組達成の判断基準】

- 授業に活用できる学習用ツールを整備している。
- 学習用ツールを活用した業務改善について取り組んでいる。

例：デジタルドリルの活用、採点業務の削減、学習用ツール活用による授業準備の短縮課題等のデジタル管理、課題の事前連絡、一斉配布

【取組 7】 校長は、部活動の実態を確認し、活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや活動方針に沿って順守されているか点検するとともに、必要に応じて改善を図る。

≪数値目標（達成した学校の割合）≫

令和3年度90%以上 ⇒ 令和4年度95%以上 ⇒ 令和5年度100%

【取組達成の判断基準】

- 活動時間や休養日の設定や順守の状況について、校内の実態を毎月把握し、検証を行っている。
- 部活動ガイドライン等を順守することの意義について、教職員に継続的に指導するとともに、部活動指導に従事する時間の縮減や負担軽減につながる取組を行っている。
- 活動方針や年間の活動計画（活動日、休養日、参加予定大会日程等）を公表している。
- 活動実績について部活動顧問から報告を受けている。

【取組 8】校長は、部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう点検するとともに、必要に応じた見直しを指導している。

《数値目標（達成した学校の割合）》

令和3年度 80%以上 ⇒ 令和4年度 90%以上 ⇒ 令和5年度 100%以上

【取組達成の判断基準】

- 年間を通じた大会・行事等の参加計画（スケジュール）を確認し、回数や日数が適正か、過度な負担とならないかなどを点検している。
- 引率以外の業務（役員、審判等）により、過度な負担とならないように、大会の参加方法について指導している。
- 点検結果を踏まえ、必要に応じた見直し（参加する大会の絞り込み、日程の調整等）を指導している。

【取組 9】校長は、会議資料の事前配付、ペーパーレス化、会議の開始・終了時刻の設定、発言時間の設定等を行うよう職員に徹底し、時間の短縮を図るとともに、勤務時間外に会議、打合せ等を行わないようにする。

《数値目標（達成した学校の割合）》

令和3年度 80%以上 ⇒ 令和4年度 100%以上 ⇒ 令和5年度 100%以上

【継続して取り組む内容】

- ・校長は、会議や打合せ等の効率化に向け、会議資料の事前配付、ペーパーレス化、会議の開始・終了時刻の設定、発言時間の設定等を行うよう指導を徹底している。
- ・その結果、実際の時間が短縮するとともに、概ね勤務時間内に終了している。

【取組 10】教材費等学校徴収金は、銀行振り込み・口座引き落としによる徴収とします。

《数値目標（達成した学校の割合）》

令和3年度 40% ⇒ 令和4年度 60% ⇒ 令和5年度 100%

【取組達成の判断基準】

- 教材費等学校徴収金について、銀行振り込み・口座引き落としによる徴収とし、教職員が児童生徒から直接現金を集め、業者に支払うことがないようにしている。

(2) 目標達成後も継続していくべき取組

【取組1 1】教職員は、校長が出した学校重点目標・経営方針を踏まえ、目標申告シートに働き方に関する視点を盛り込む。

【取組達成の判断基準】

- 全ての教職員が、目標申告シートに働き方改革に関する視点を盛り込んでいる。
- 校長は、教職員の出退勤時刻調査や、自校のストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、面談等を活用し、職員に対して具体的な指導・助言をしている。

【取組1 2】教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができるような体制を整備する。

【取組達成の判断基準】

- 留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができる体制である。
- 緊急時の教育委員会事務局等への連絡方法が明確化されている。
- 勤務時間外の問合せ等への対応策について、保護者に周知している。

【取組1 3】校長は、学校行事や会議、打合せ等を思い切って見直す。

【取組達成の判断基準】

- 校内委員会等を通じた、回数・内容の精査をしている。
例：学校行事の回数の削減、行事の練習回数、準備期間の短縮、会議等の回数の削減、会議等の内容の精査
- 令和2年度に感染症対策の観点から、中止や縮小をした行事等について精査し、安易に再開するのではなく、効果が高くないものは積極的に削減した。
- 令和2年度と比較して子供と向き合う時間や教材研究の時間等が確保できた。

【取組1 4】校長は、業務上の資料・教材・指導案・週案の全てを共有フォルダで管理し、事務の効率化を図る。

【取組達成の判断基準】※教材等の共有については、著作権に十分留意すること。

- 全ての教職員が活用できる校内共有フォルダを整備している。
- 学年や分掌単位の情報共有されている。
- データの効率的な活用のため、保存場所を明確化している。
- 模範的な教材や指導案を共有フォルダに保存し、共有している。
- 文書・教材の整理方法等、管理職が日頃から指導している。

【取組15】学校に設置されている様々な委員会等については、委員会等の合同設置や構成員の統一等、業務の適正化に向けた運用を行う。

【取組達成の判断基準】

- 各委員会等が効果的・効率的に機能しているか検討している。
- 検討を踏まえ、合同設置や構成員の統一等を図っている。
- 結果として業務量が減少し、令和2年度と比較して子供と向き合う時間や教材研究の時間等が確保できた。

【取組16】校長は、課業日において、週に1日以上 of 定時退勤に努める日を必ず設ける。（校務の都合等で一斉の定時退勤が困難な場合に限り、教職員によって異なる定時退勤日を設定することは差し支えない。）

【取組達成の判断基準】

- 週に1日以上 of 定時退勤日を設けている。
- 管理職による職員への周知及び設定状況の確認を行っている。
- 学校の実態に応じて、教科や学年ごとの実施等、方法を工夫し、全職員が取得できるための実態に応じた工夫をしている。
- 設定日には、該当職員の概ね9割以上が定時退勤している。

【取組17】教職員は、週休日である土曜日・日曜日に業務に従事する場合は、必ずどちらか一方とし、連続して業務に従事しないようにする。

【取組達成の判断基準】

- 校長は、部活動の大会等で連続して業務に従事した職員に対し、負担過多にならないよう個別の指導・助言を行っている。
- 顧問の複数配置を行い、状況によって業務に従事する者の変更を指示している。
- 土日に連続して、業務に従事する教職員が『0』である。

【取組 1 8】校長及び教職員は、長期休業期間中は定時退勤に努めるとともに、全職員が夏季休暇の完全取得に努める。

【取組達成の判断基準】

- 校長は定時退勤について、職員に対する働きかけを行っている。
- 長期休業期間は、概ね9割以上の教職員が定時退勤している。
- 全職員が夏季休暇（6日）を完全取得している。
- 長期休業期間に実施する会議・研修・行事等について精選し、前年度より1回以上削減している。

【取組 1 9】地域ボランティア等との連絡調整の際の学校側の窓口として、教頭、主幹教諭等を地域連携担当と校務分掌上に位置付けるとともに、必要に応じて複数の担当を置くなど、業務負担が集中しないよう留意する。

【取組達成の判断基準】

- 教頭、主幹教諭等を地域連携担当として校務分掌上に位置付けている。
- 校長は、業務負担が集中しないよう業務の状況を把握し、必要に応じて複数の担当を置くなど、業務負担が集中しないよう留意している。

【取組 2 0】校長は、登下校に関する対応や勤務時間外での生徒指導等をはじめとして、保護者や地域、ボランティアにお願いすることが可能な業務について、学校・家庭・地域及び関係機関との連携を一層強化する体制を構築する。

【取組達成の判断基準】

- 家庭・地域及び関係機関と連携した取組ができるような組織体制を構築している。
例：スクールガード、スクールバス対応、放課後パトロール等
- 取組が業務改善につながり、結果として、子供と向き合う時間や教材研究の時間が確保できた。

【取組 2 1】校長は、教職員の適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域住民等に適切に説明を行う。

【取組達成の判断基準】

- 少なくとも年1回以上、保護者や地域に対して学校における働き方改革の取組（時間外の留守番電話対応、部活動ガイドラインの徹底等）を周知している。
- 効果的に周知していくための方法を工夫している。
例：学校説明会、ホームページ活用、文書配布 等

【取組 2 2】管理職員は、タイムカードなどにより教職員の出退勤時刻を客観的に把握し、月の時間外在校等時間が45時間を超える教職員と面談し、勤務状況を確認するとともに、必要に応じ、校務分掌上の配慮や医師による面接を受けさせるなどの指導を行う。

【継続して取り組む内容】

- 管理職員は、タイムカードなどにより教職員の出退勤時刻を客観的に把握している。
- 月の時間外在校等時間が45時間を超える教職員と面談し、勤務状況を確認している。
- 校務分掌上の配慮等により、業務量の平準化を図っている。
- 月の時間外在校等時間が80時間を超える教職員に対して、医師による面接を受けるよう指導している。

【取組 2 3】校長は、連続した休暇の取得奨励の一つとして、職員一人一人が、週休日、休日等も活用しながら、1年に1度は1週間以上の連続休暇（ゆとりウィーク）を取得するよう奨励する。

【継続して取り組む内容】

- 校長は、週休日・休日等も活用しながら1週間以上の連続休暇を取得するよう全職員に奨励している。
- プライバシーに配慮しながら、個々の職員にも積極的に声かけをしている。

【取組 2 4】校長は、職員や家族の誕生日、結婚記念日、子供の学校行事等を家族とともに過ごす日として、年次休暇の取得を奨励する。

【継続して取り組む内容】

- 職員や家族の誕生日、結婚記念日、子供の学校行事等を家族とともに過ごす日には、年次休暇を取得するよう全職員に奨励している。
- プライバシーに配慮しながら、個々の職員にも積極的に声かけをしている。

学校の具体的取組 チェックリスト

※各項目の達成基準は、「『学校における働き方改革推進プラン』に係る具体的取組方針」内の基準を参照してください。

※年度末等の検証の際、各項目について達成できていれば○印をつけてください。

番号	取組内容	達成目標 (%)			チェック
		R3	R4	R5	
1	校長は、経営方針・学校の重点目標・目標申告に働き方に関する視点を盛り込み、P D C Aサイクル（計画策定・調査・検証・見直し）を構築する。	100	100	100	
2	教職員は、月当たり正規の勤務時間を45時間を超えて在籍することがないように、1日当たりの在籍時間及び週休日に業務に従事する時間を調整する。	60	70	80	
3	校長は、働き方改革の優れた取組について情報収集し、好事例を積極的に取り入れる。	80	90	100	
4	校長は、新たな業務を始める際には、スクラップ&ビルドの観点（又はスクラップの観点）から、総業務量が増加しないよう留意する。	80	90	100	
5	校務の効率化のため、積極的な活用を推進する。	90	95	100	
6	学習指導に係る業務（授業、授業準備、課題作成、採点等）へのICTの積極的な活用を推進する。	70	80	100	
7	校長は、部活動の実態を確認し、活動時間や休養日等が部活動ガイドラインや活動方針に沿って順守されているか点検するとともに、必要に応じて改善を図る。	90	95	100	
8	校長は、部活動の大会・行事への参加日程及び参加方法が教職員への過度な負担とならないよう点検するとともに、必要に応じて見直しを指導している。	80	90	100	
9	校長は、会議資料の事前配付、ペーパーレス化、会議の開始・終了時刻の設定、発言時間の設定等を行うよう職員に徹底し、時間の短縮を図るとともに、勤務時間外に会議、打合せ等を行わないようにする。	80	100	100	
10	給食費及び教材費等学校徴収金は、銀行振り込み・口座引き落としによる徴収とする。	20	60	100	
11	教職員は、校長が出した学校重点目標・経営方針を踏まえ、目標申告シートに働き方に関する視点を盛り込む。				
12	教職員の勤務時間外の保護者や外部からの問合せ等については、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等ができるような体制を整備する。				
13	校長は、学校行事や会議、打合せ等を思い切って見直す。				
14	校長は、業務上の資料・教材・指導案・週案の全てを共有フォルダで管理し、事務の効率化を図る。				
15	学校に設置されている様々な委員会等については、委員会等の合同設置や構成員の統一等、業務の適正化に向けた運用を行う。				
16	校長は、課業日において、週に1日以上以上の定時退勤に努める日を必ず設ける。（校務の都合等で一斉の定時退勤が困難な場合に限り、教職員によって異なる定時退勤日を設定することは差し支えない。）				
17	教職員は、週休日である土曜日・日曜日に業務に従事する場合は、必ずどちらか一方とし、連続して業務に従事しないようにする。				
18	校長及び教職員は、長期休業期間中は定時退勤に努めるとともに、全職員が夏季休暇の取得に努める。				
19	地域ボランティア等との連絡調整の際の学校側の窓口として、副校長、教頭、主幹教諭等を地域連携担当と校務分掌上に位置付けるとともに、必要に応じて複数の担当を置くなど、業務負担が集中しないよう留意する。				
20	校長は登下校に関する対応や勤務時間外での生徒指導等をはじめとして、保護者や地域、ボランティアにお願いすることが可能な業務について、学校・家庭・地域及び関係機関との連携を一層強化する体制を構築する。				
21	校長は、教職員の適正な勤務時間の設定に係る取組について、保護者や地域住民等に適切に説明を行う。				
22	管理職員は、タイムカードなどにより教職員の出退勤時刻を客観的に把握し、正規の勤務時間を月45時間を超えて在籍する教職員と面談し、勤務状況を確認するとともに、必要に応じて、校務分掌上の配慮や医師による面接を受けさせるなどの指導を行う。				
23	校長は、連続した休暇の取得奨励の一つとして、職員一人一人が、週休日、休日等も活用しながら、1年に1度は1週間以上の連続休暇（ゆとりウィーク）を取得するよう奨励する。				
24	校長は、職員や家族の誕生日、結婚記念日、子供の学校行事等を家族とともに過ごす日として、年次休暇の取得を奨励する。				
25	希望すれば、1年単位の変形労働時間制が導入できることを職員に周知した。				
26	実際に、1年単位の変形労働時間制を運用した職員がいる。				
目標値 (%) ⇒		R3	R4	R5	
子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合 (%)		80	90	100	
勤務時間を意識して勤務ができている職員の割合 (%)		95	100	100	