

藤沢市立学校教職員の働き方改革基本方針について  
藤沢市立学校教職員の働き方改革基本方針について、次のとおり策定する。

2019年（平成31年）3月20日提出

藤沢市教育委員会

教育長 平 岩 多恵子

策定する方針

別紙のとおり

提案理由

この議案を提出したのは、本市における教職員の総勤務時間の縮減と業務改善に向けた働き方改革を推進するため、藤沢市立学校教職員の働き方改革基本方針を策定する必要による。



えがおあふれる 学校づくり

# 藤沢市立学校 教職員の働き方改革 基本方針(案)

2019年3月

藤沢市教育委員会

## 目次

I.はじめに	3
II.基本的な考え方	4
III.国の取組状況	5
IV.県の取組状況	7
V.藤沢市の教員の勤務実態	8
VI.藤沢市の学校を取り巻く環境の変化	9
VII.教職員の働き方改革に向けて	13
VIII.具体的な取組	14
1.人的支援・人材活用	15
(1) 児童支援担当教諭の配置、SC・SSW 等による支援	
(2) 部活動指導員制度の検討	
(3) 学校顧問弁護士制度の検討	
(4) 学校事務職員の校務運営への関わり	
(5) 地域からの学校活動への協力	
(6) 業務アシスタントの配置の検討	
2.業務改善による効率化	18
(1) ICT 化の促進・利便性の向上による業務改善 (校務支援システム、学校グループウェア)	
(2) 文書事務・調査依頼等の精選、改善	
(3) 市主催事業等に対するあり方の検討	
3.業務の適正化	20
(1) 部活動休養日の設定	

- (2) 長期休業中の「学校業務停止期間」の設定
- (3) 定時退勤日等の設定
- (4) 時間外での電話対応の検討
- (5) 学校徴収金の徴収・管理の見直し
- (6) 教職員が担う業務等の精選・見直し

4.教職員の意識改革・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

- (1) 働き方改革に向けた管理職のマネージメント強化
- (2) 勤務時間の把握（セルフマネジメント）
- (3) ストレスチェックによるラインケアの充実
- (4) 働き方改革の意識啓発・研修等の実施

IX.基本方針の進捗管理・・・・・・・・・・・・・・・・ 27

## I.はじめに

近年、社会の急激な変化の中で、学校が抱える課題はより複雑化、困難化しています。次代を支える子どもたちへの教育を進めていくためには、社会状況に応じた学校教育の改善・充実が必要となっています。

こうした状況を踏まえ、文部科学省では、平成 28 年度に小中学校 400 校のフルタイム勤務職員を対象に、教員の 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りました。

これを受けて、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、同月 26 日付で文部科学省から「学校における働き方改革に関する緊急対策について」が通知されました。さらに、平成 31 年 1 月 25 日には、中央教育審議会において最終的な答申がまとめられ、文部科学省では改革の具体化を進めています。

本市におきましても、平成 28 年 5 月にまとめた「教員の勤務実態調査報告書」の中で、市立学校教職員の長時間勤務、高多忙感など、厳しい勤務実態が明らかとなりました。

本市の学校教育の目標である「えがおあふれる学校づくり」を推進するためには、まず、「教職員のえがおあふれる環境整備」が必要不可欠であり、真に豊かでゆとりある生活の実現（＝ワーク・ライフ・バランスの実現）が大切となります。子どもたちの豊かな学びや健やかな成長のためには、教職員自身が元気でいきいきと働けることが重要となります。

このような中で、学校と教育委員会の代表者で構成した検討委員会を設置し、協議、検討を重ねてきました。

教職員の総勤務時間の縮減と業務改善に向けた「働き方改革」を推進するため、ここに「藤沢市立学校 教職員の働き方改革基本方針」を策定します。

2019 年 3 月

藤沢市立学校 教職員の働き方改革検討委員会

## Ⅱ.基本的な考え方

「藤沢市立学校 教職員の働き方改革の基本方針」の策定にあたっては、藤沢市の学校教育の目指すものとして掲げている、「えがおあふれる学校づくり」の実現に向けて、次の項目を基本的な考え方として働き方改革を推進していきます。

＜藤沢市の学校教育の目指すもの＞



### 「えがおあふれる学校づくり」

～児童生徒、教職員をはじめ、学校にかかわるすべての人が笑顔になる取組～

＜働き方改革の推進の考え方＞

働き方改革については、単に教職員の長時間労働についての是正だけでなく、この取組によって、教職員が児童生徒としっかり向き合うことができ、学習をはじめとした学校生活の充実を図ることができるように取り組んでいくものです。

＜教職員の働き方改革における取組の目標＞

「教職員が心身ともに健康を維持し、元気でいきいきと働けること」



具体的な取組

### Ⅲ.国の取組状況

#### 1.教員勤務実態調査の実施

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りました。

#### 2.学校における働き方改革に係る取組

教員勤務実態調査から、教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確保・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」がまとめられました。

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）」がまとめられました。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」がまとめられました。

さらに、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」が通知されています。

そして、平成 31 年 1 月 25 日に中央教育審議会において、大幅な業務削減策を盛り込んだ最終的な答申がまとめられ、文部科学省では、学校の働き方改革推進本部を設置し、改革の具体化に向けた取組が行われています。

### 3. 部活動に関する取組

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」を策定しました。その中で教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ます。

また、文化部についても、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「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を作成しています。

### 4. 今後の取組

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」の答申がなされました。

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するなど、教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、子ども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ます。

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ます。



## IV. 県の取組状況

### 1. 教員勤務実態調査の実施

神奈川県教育委員会では、教員の働き方改革を進めるためには、教員の勤務時間の実態把握が必要であることから、平成 29 年度に県立学校及び県所管の市町村立学校教員の勤務実態調査を実施しました。その結果、教員の長時間勤務の深刻な実態が明らかとなりました。

### 2. 教員の働き方改革に係る取組

#### (1) 「県立学校教員の働き方改革にかかる懇話会」の設置

こうした県立学校勤務実態調査の結果を踏まえ、外部有識者等に教員の働き方改革に関する県教育委員会の課題や取組について意見を求めるため、平成 29 年度に県立学校教員の働き方改革にかかる懇話会を設置し、県立学校教員の働き方改革に関する意見を平成 30 年 1 月にとりまとめました。

#### (2) 神奈川の教員の働き方改革に関する当面の方策について

県立学校勤務実態調査の結果を踏まえた懇話会の意見や市町村立学校勤務実態調査の結果、さらに国の動向等を踏まえ、教員の働き方改革を通じて、教員が子どもたちに向きあえる環境を整えていくために、「できることから、速やかに」の考えの下、平成 30 年 3 月に平成 30 年度における取組や今後の教員の働き方改革に関する取組体制等に関して、当面の方策についてのとりまとめを行いました。

#### (3) 神奈川の教員の働き方改革検討協議会について

県立学校教員及び県所管の市町村立学校教員の働き方改革に関する対策を進めるために、平成 30 年 4 月に協議会を設置し、さらにその下に「県立学校部会」、「市町村立学校部会」を設置し、協議会での意見等を深く掘り下げて議論しています。

また、平成 30 年 11 月には現段階までの議論を整理し、協議会においてさらに検討すべき方向性を示した「中間まとめ」を作成しています。

今後はこの中間まとめを踏まえ、平成 31 年 3 月を目途に、協議会での意見を取りまとめた「最終まとめ」を作成する予定です。

## V. 藤沢市の教員の勤務実態

藤沢市では、教員が児童生徒と接する時間の確保や、教員の多忙感軽減の方策を検討する上での基礎資料とするため、教員の勤務状況や多忙感についてのアンケートを実施しました。

### 1. 調査概要

- 平成 27 年 10 月に調査
- 小・中・特別支援学校 55 校のフルタイム勤務職員を対象  
(小学校教員 962 人、中学校教員 551 人、特別支援学校教員 72 人が回答)  
回答率：97%
- 出退勤時間、休憩時間取得状況、勤務時間外の従事等を調査

### 2. 主な結果について

#### (1) 平日の勤務時間外の従事時間について

小学校の約 3 割、中学校の約 5 割、特別支援学校の約 2 割の職員が月 60 時間を超える残業を行っている。

#### (2) 勤務を要しない日（土曜、日曜、祝日）の月平均の出勤日数について

特に中学校では 6 割近い職員が月平均 4 日以上出勤している。

#### (3) 休憩時間の取得状況について

小・中・特別支援学校の 7 割の職員が「ほぼとれていない」「まったくとれていない」と答えている。

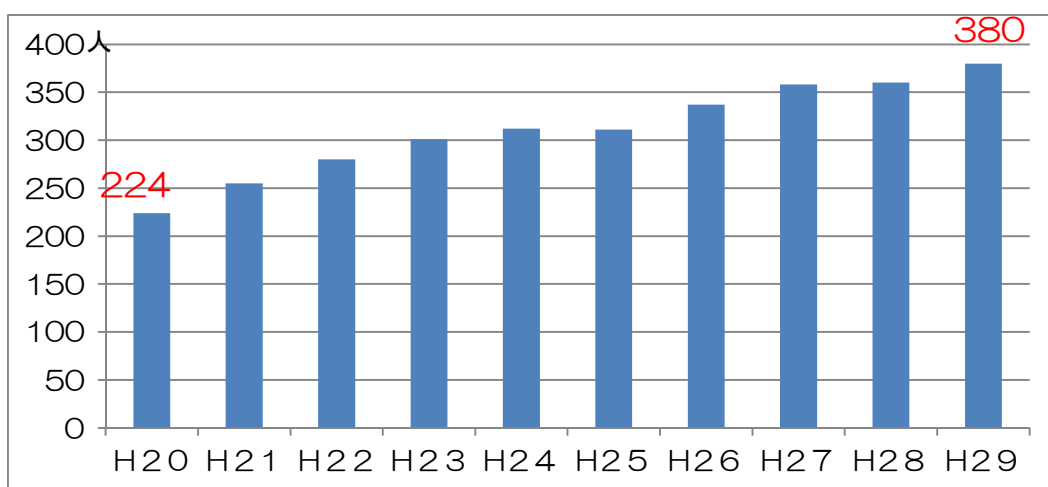
#### (4) 多忙感が高い業務について

- 「文書の処理・整理・保存」「保護者対応」（教頭）
- 「通知表・指導要録の作成」「テスト等の採点、成績処理」（総括教諭・教諭）  
があげられる。

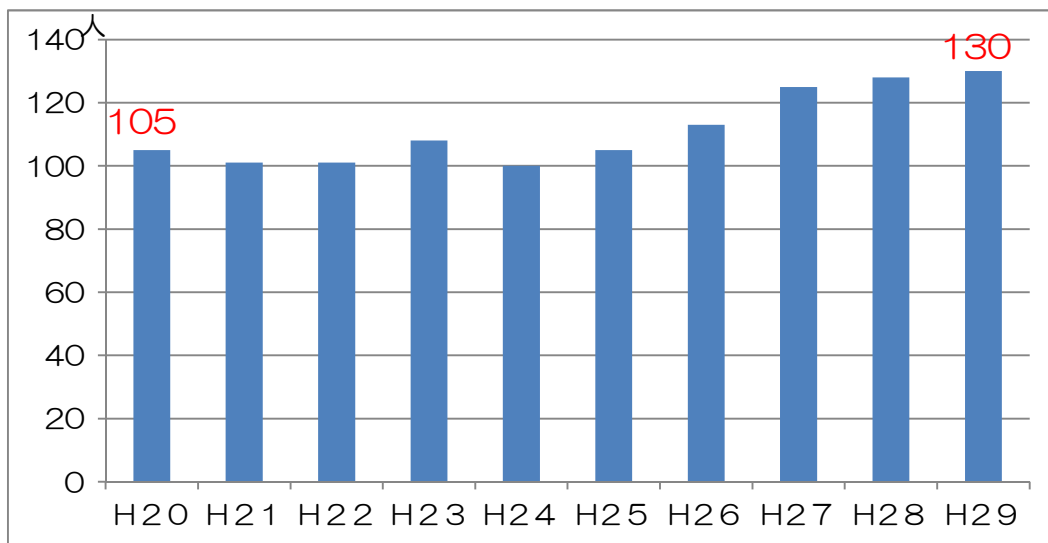
## VI.藤沢市の学校を取り巻く環境の変化

特別な支援が必要な子どもや日本語の指導が必要な子どもの数は年々増加しています。あわせて、不登校、いじめに対する対応など、学校が抱える課題は、複雑化・多様化しています。教員はこれらの課題解決のため、多くの業務を担わざるを得ない状況にあり、教育以外の専門性が求められるような事案も増加しており、質的・量的にも対応が難しくなっています。

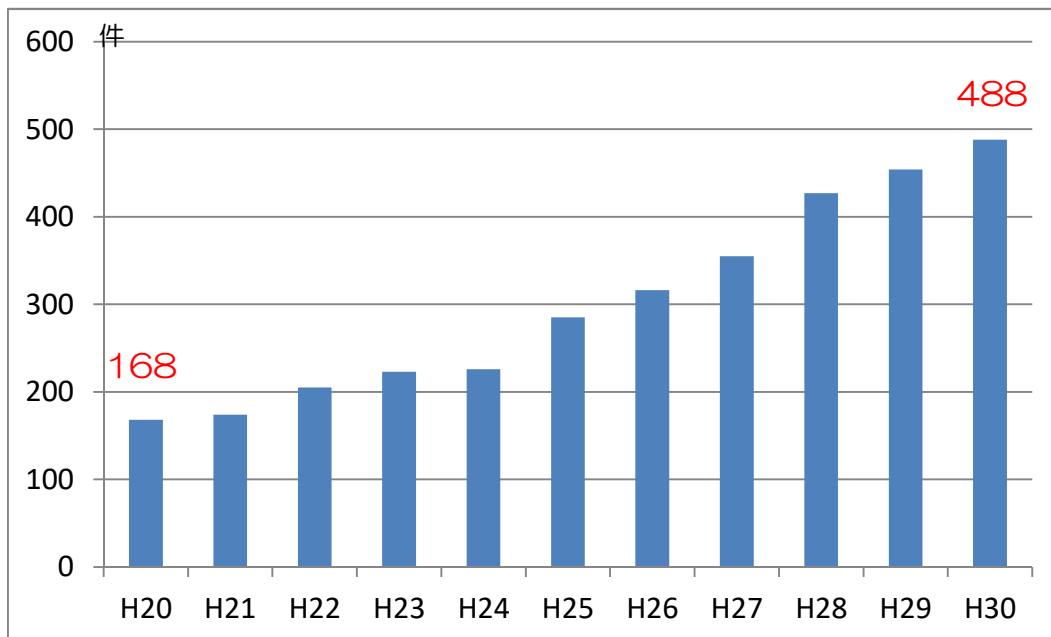
### 1.特別支援学級在籍数の推移



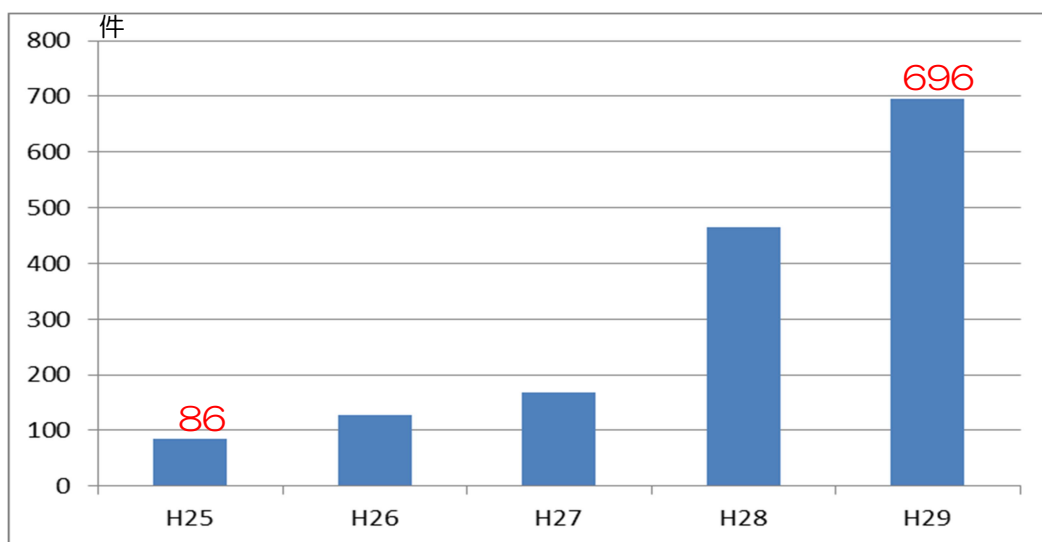
### 2.白浜養護学校在籍数の推移



### 3.通級指導教室人数の推移

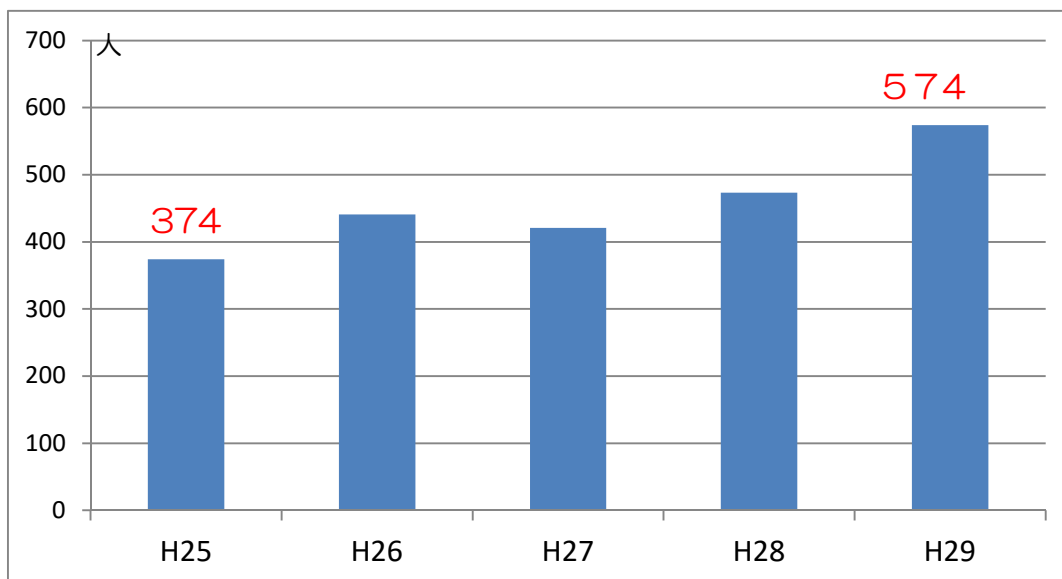


### 4.いじめ認知件数の推移



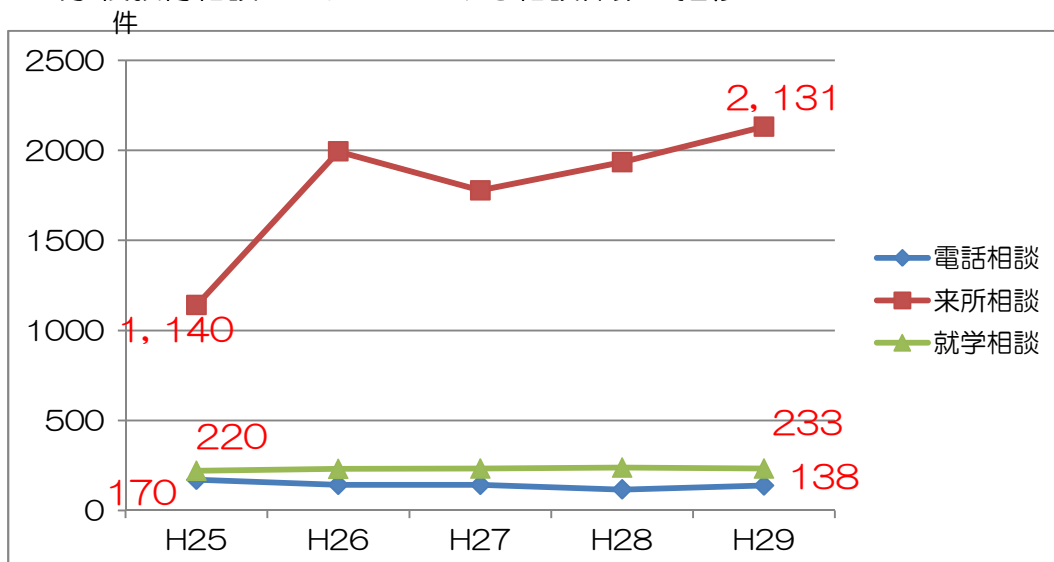
(「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」より)

## 5.不登校児童生徒数の推移

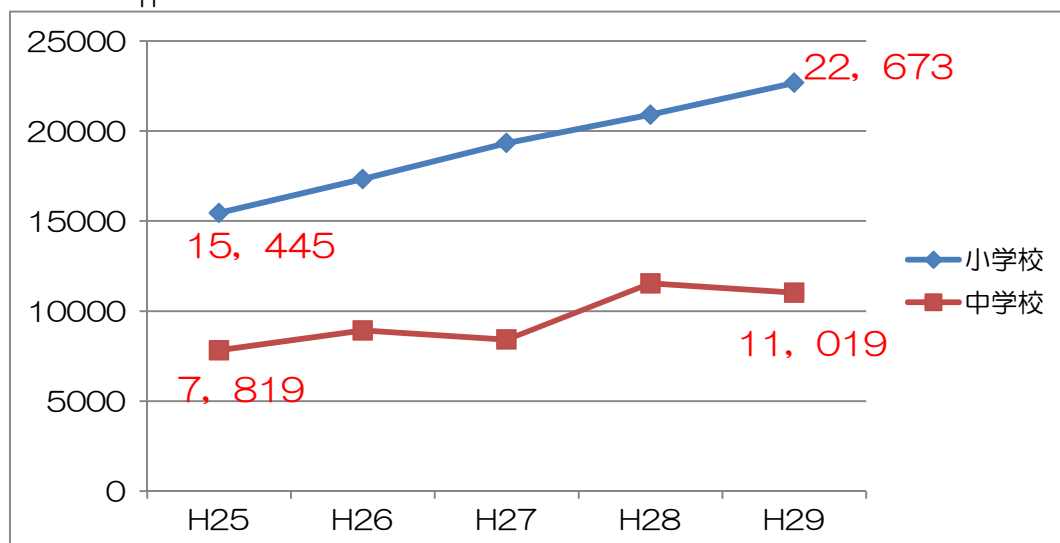


(「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」より)

## 6.学校教育相談センターにおける相談件数の推移



## 7.スクールカウンセラーによる相談件数の推移



※中学校については、神奈川県が派遣しているスクールカウンセラーの相談件数を除く。

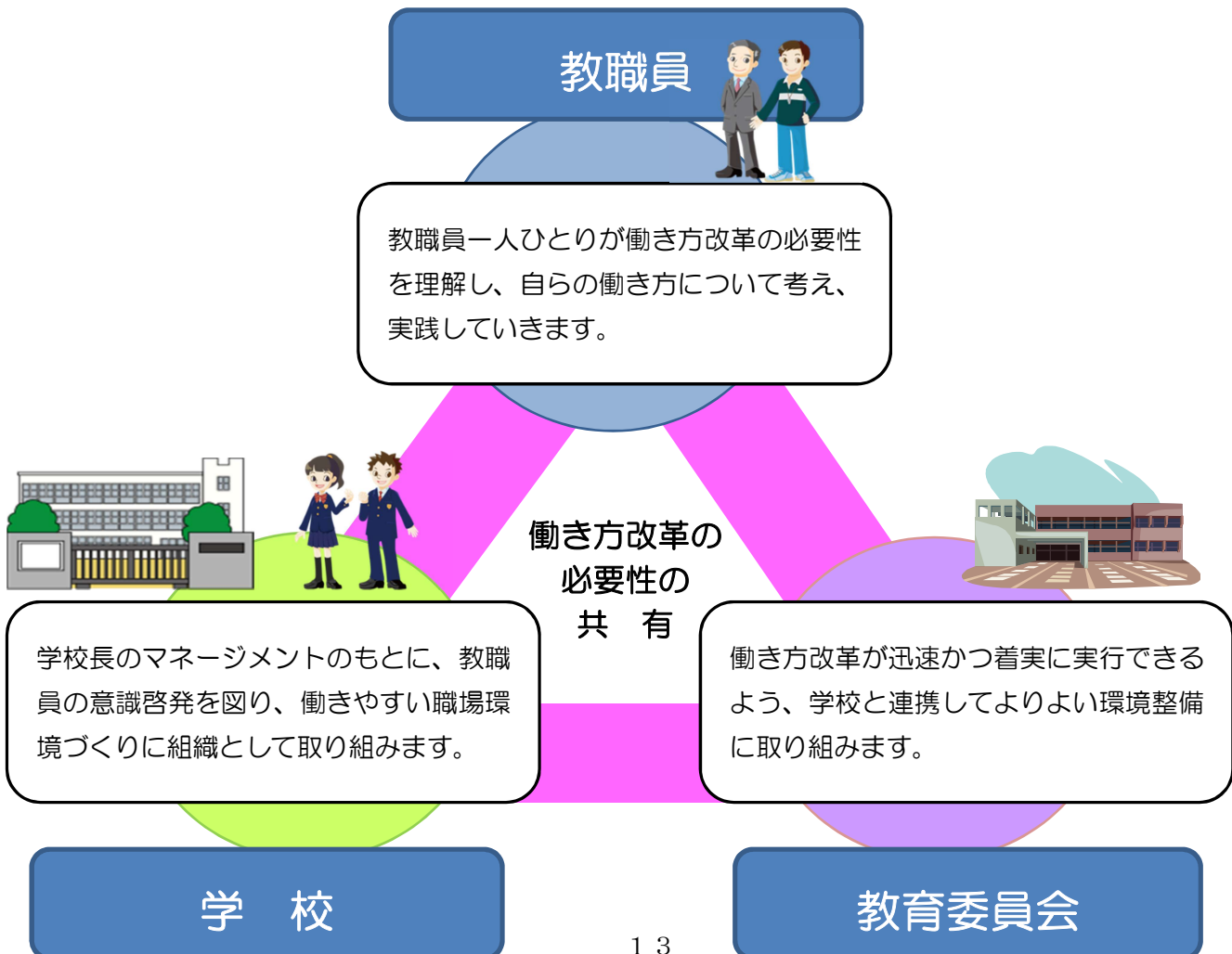
## VII.教職員の働き方改革に向けて

教職員の働き方改革の推進にあたっては、「教職員」「学校」「教育委員会」が働き方改革の必要性や目的を共有した上で、それぞれがどのように取り組んでいくべきかを十分に理解することが大切です。

「教職員」については、教職員一人ひとりが働き方改革の必要性を理解し、自らの働き方について考え、そして実践していくことが大切となります。「学校」については、学校長のマネジメントのもとに、教職員が着実に働き方改革を実践できるよう、教職員の意識啓発を図るとともに、教職員が働きやすい職場環境づくりに組織として取り組んでいくことが大切となります。「教育委員会」については、教職員の働き方改革が迅速かつ着実に実行できるよう、学校と連携してよりよい環境整備が図れるよう、取り組んでいくことが大切となります。

そして、この取組を進めるにあたっては、3者が一体となって取り組んでいく必要があります。

### <教職員・学校・教育委員会の役割>



## Ⅷ.具体的な取組

教職員の働き方改革については、「教職員自身ができること」「学校ができること」「教育委員会ができること」をそれぞれが着実に実行し、計画的に進めていきます。

### <取組の柱>

#### 1.人的支援・人材活用

- (1) 児童支援担当教諭の配置、SC・SSW等による支援
- (2) 部活動指導員制度の検討(※1)
- (3) 学校顧問弁護士制度の検討
- (4) 学校事務職員の校務運営への関わり
- (5) 地域からの学校活動への協力
- (6) 業務アシスタントの配置の検討

#### 2. 業務改善による効率化

- (1) ICT化の促進・利便性の向上による業務改善(校務支援システム、学校グループウェア)
- (2) 文書事務・調査依頼等の精選、改善
- (3) 市主催事業等に対するあり方の検討

#### 3. 業務の適正化

- (1) 部活動休養日の設定(※2)
- (2) 長期休業中の「学校業務停止期間」の設定
- (3) 定時退勤日等の設定
- (4) 時間外での電話対応の検討
- (5) 学校徴収金の徴収・管理の見直し
- (6) 教職員が担う業務等の精選・見直し

#### 4. 教職員の意識改革

- (1) 働き方改革に向けた管理職のマネジメント強化
- (2) 勤務時間の把握(セルフマネジメント)
- (3) ストレスチェックによるラインケアの充実
- (4) 働き方改革の意識啓発・研修等の実施

注：(※1)(※2)については、「藤沢市の部活動の在り方に関する方針」の中で、具体的な取組について位置づけます。



## 1.人的支援・人材活用

教職員以外の専門的なスタッフ等の配置により、児童生徒への支援の充実とともに教員本来の業務に専念できるよう、「チーム学校」として組織力の強化を図ります。

### (1) 児童支援担当教諭の配置、SC・SSW 等による支援

#### 【現状】

本市におきましては、ともに学びともに育つ学校教育を目指した、「支援教育」の実現に向けて、児童支援担当教諭やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、新入生サポート講師、介助員などの人的支援により、一人ひとりの教育的ニーズに応じた支援、指導を行っています。

#### 【今後の方向性】

「支援教育」の充実に向けて、児童生徒の学校生活や教育的ニーズにきめ細かに対応するとともに、教職員の負担を軽減するため、引き続き人的支援について取り組んでいきます。

#### 【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
実施（継続）				

### (2) 部活動指導員制度の検討

#### 【現状】

部活動は、生徒にとってスポーツや文化等に親しむとともに、体力や技術の向上以外にも、責任感や連帯感の涵養等に資する重要な活動です。しかしながら、中学校教員にとっては長時間勤務の大きな要因ともなっており、また、実技経験がない中で顧問を任されるなど、精神的にも大きな負担となっています。

#### 【今後の方向性】

各学校において、教員の負担度合や専門性等を踏まえ、学校の教育方針を共有した上で、部活動の実技指導等を行う部活動指導員制度の導入について、中学校長会や中学校体育連盟と検討していきます。なお、具体的な取組内容につ

いては、今後策定する「藤沢市の部活動の在り方に関する方針」の中で示します。

【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
検討・試行		実施		

(3) 学校顧問弁護士制度の検討

【現状】

近年、教育活動中の事故や保護者とのトラブルをきっかけとした案件について、法的な解決を求められるケースが増えており、その対応に学校側が多くの時間を費やしています。

【今後の方向性】

平成 30 年度より、文部科学省では一部の自治体を対象にスクールロイヤー制度の本格検証に取り組んでいます。

こうした動向を踏まえ、学校内における問題を法的に解決するため、学校が弁護士を利用しやすくなるよう検討していきます。また、弁護士による研修や講座など、さまざまな活用方法についてもあわせて検討します。

【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
検討・実施				

#### (4) 学校事務職員の校務運営への関わり

##### 【現状】

現在、学校事務職員は、予算・決算等の会計管理、施設・設備及び教材・物品の管理や給与・旅費の管理・支給事務など、総務、財務等に関する事務全般を行っています。今後はより広い視点に立って、教頭とともに校長を学校経営の面から補佐する学校運営チームの一員として、役割を果たすことが期待されています。

##### 【今後の方向性】

事務処理の効率化を図り、学校業務の改善や事務職員の積極的な学校運営への支援・参画の拡大が図れるよう、学校事務職員の職務や、事務連携、研修体制のあり方について検討します。

##### 【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
	検討	試行・実施		

#### (5) 地域からの学校活動への協力

##### 【現状】

本市では、地域社会全体で子どもたちの健やかな成長を支援していくことを目的に、中学校の学区を基本として市内を15の地区に分け、「学校」「家庭」「地域」が連携した、地域協力者会議、通称「三者連携事業」を実施しています。

この活動の中で、家庭科の授業でのミシン操作の補助や総合学習における職業経験談など、教育活動をサポートする取組も行っています。また、おやじの会による学校行事（例えば運動会）の時における校内パトロール活動やおはようボランティアのみなさんによる児童の通学の見守り活動、藤沢市書道協会による書道の授業補助など、さまざまな協力があります。

##### 【今後の方向性】

地域からの協力が学校の教育活動におけるニーズと合致するよう、地域協力者会議や地域活動団体などと、学校と地域との連携、協力による効果的な体制について協議、検討します。

【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
	検討		試行・一部実施	

(6) 業務アシスタントの配置の検討

【現状】

教職員における日常業務の中で、コピーや電話対応などの雑務に時間を割かれています。このため、効率的な業務執行に支障をきたしており、長時間勤務の要因にもなっています。

【今後の方向性】

教頭、教員の負担を軽減し、効率的に業務を行うことを目的に、簡易な事務処理を行う非常勤職員の配置について検討します。

【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
	検討・試行		実施	

2.業務改善による効率化

ICT 等を活用した業務改善や文書事務・調査依頼等の事務改善を行い、業務の効率化を図ります。

(1) ICT 化の促進・利便性の向上による業務改善（校務支援システム、学校グループウェア）

【現状】

学校におけるICT化の状況について、中学校においては、平成28年度までに校務支援システムの導入により、全教員に校務用パソコンを配付しており、小学校においては、平成30年10月現在で校務用パソコンの整備率が77%となっています。

また、平成 30 年度より、学校における情報共有と事務処理の効率化を図るため、学校グループウェアを導入しています。

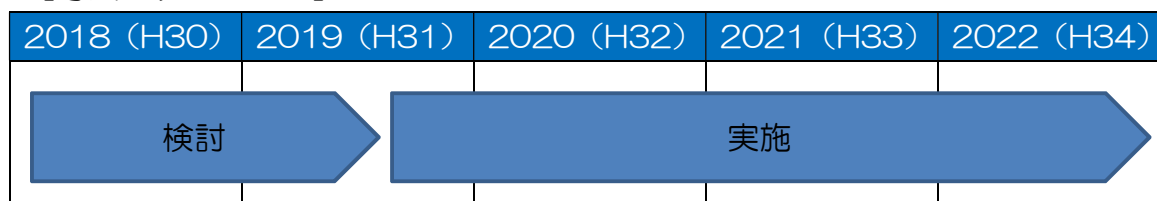
【今後の方向性】

平成 30 年度より導入した学校グループウェアについて、メール機能以外にもスケジュール機能、掲示板機能等の活用を進め、さらに効果的に情報共有が図れるように取り組みます。

また、小学校教員及び事務職員のパソコンの 1 人 1 台体制やネットワークの基盤構築により、迅速かつ効率的な事務処理を目指します。

あわせて ICT を活用した事務処理についても検討していきます。

【導入スケジュール】



(2) 文書事務・調査依頼等の精選、改善

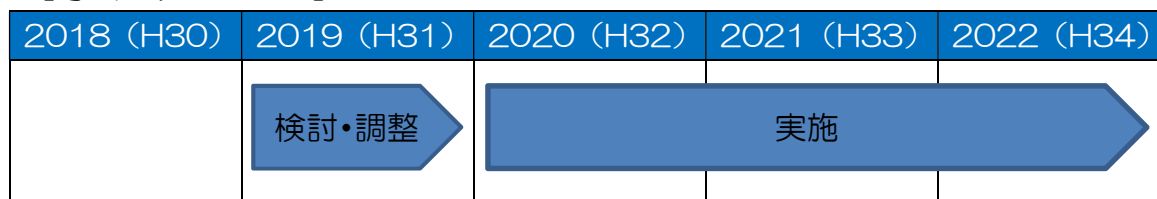
【現状】

本市における勤務実態調査の結果では、校務における「文書の処理・整理・保存」は負担感が大きい業務となっています。

【今後の方向性】

まず、現在、教育委員会内及び庁内で実施している調査依頼等について、状況確認をします。その上で、調査の必要性の再検討や頻度、時期等を整理し、可能な限り、学校への負担を軽減する方向で調査依頼等の精選、改善を実施します。また、学校における文書管理の方法についても検討します。

【導入スケジュール】



### (3) 市主催等事業に対するあり方の検討

#### 【現状】

これまで学校は市主催等の事業について、教育的意義や地域とのつながりなど、さまざまな意義をもって参加してきました。地域やPTAの行事や会議は、学校と保護者や地域との信頼関係を構築する上で重要な機会ですが、休日や夜間に開催されることも多くあり、校長、教頭等の負担となっています。

#### 【今後の方向性】

市主催等の事業の参加にあたっては、改めて、事業参加の意義や必要性について検討し、関係機関と調整を図る中で、特に勤務時間外において学校が参加すること等について検証します。

#### 【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
	検証・見直し			

## 3.業務の適正化

学校や教職員の担うべき業務の適正化を行い、負担軽減を図ります。

### (1) 部活動休養日の設定

#### 【現状】

平成30年3月にスポーツ庁が示した「運動部活動の在り方に関するガイドライン」や平成30年12月に文化庁が示した「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」では、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とれた生活を送ることができるよう、週当たり2日以上休養日を設けるなど、適切な休養日や活動時間の設定が求められています。

#### 【今後の方向性】

成長期にある生徒の生活バランスと教員の負担軽減の両面から部活動休養日等の設定について、中学校長会や中学校体育連盟と検討していきます。なお、具体的な取組内容については、今後策定する「藤沢市の部活動の在り方に関する方針」の中で示します。

### 【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
検討	実施			

## (2) 長期休業中の「学校業務停止期間」の設定

### 【現状】

夏季休業中の休暇促進ならびに教職員の健康増進を図ることを目的に今年度は試行として、平成30年8月11日(土)から8月15日(水)までの5日間を「学校業務停止期間」とし、原則、すべての学校業務を停止し、部活動を含むすべての教育活動を行わない取組を実施しました。

### 【今後の方向性】

引き続き、全ての教職員が夏季休暇や年次休暇を取得しやすい環境を整え、心身のリフレッシュを図るために、来校者や電話連絡等が少ない夏季休業中に学校業務停止期間の設定を本格的に実施していきます。

また、学校業務停止期間中及びその前後に部活動の大会や業務の割り当てがないよう、関係機関との調整・検討を進めます。

あわせて、冬季期間等においても学校業務の停止が行えないかなど、業務停止期間の拡充について検討します。

### 【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
試行・検証	実施			

## (3) 定時退勤日等の設定

### 【現状】

総勤務時間の縮減を図るとともに、教職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を実現するため、一部の学校において、週のうち特定の曜日について定時に退庁する「定時退勤日」を設定する取組を行っています。

【今後の方向性】

一部実施校での状況を検証した上で、全校において定時退勤日の設定を行います。

【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
	検討・実施			

(4) 時間外での電話対応の検討

【現状】

学校における電話対応は、学校に教職員がいる限り、閉校時間後も対応している状況です。授業準備等の時間を確保するとともに、勤務時間を意識した働き方改革を進める上でも一定の時間で業務の区切りをつける必要があります。

【今後の方向性】

各校の電話については、緊急時の連絡体制を確保した上で、平日の一定時刻以降と土曜、日曜、祝祭日の終日に業務終了をアナウンスする、音声ガイダンス機能を導入します。

【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
	実施			

(5) 学校徴収金の徴収・管理の見直し

【現状】

学校における学校徴収金の徴収業務については、小学校における給食費の公会計化により、一定の改善が図られましたが、教材費等の徴収は依然として行う必要があり、現金の紛失や盗難など安全管理上の課題があるなど、教職員の大きな負担となっています。



【今後の方向性】

学校における学校徴収金の徴収業務の負担軽減が図れるよう、徴収・管理方法についての検討を行います。

【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
	検討・試行		実施	

(6) 教職員が担う業務等の精選・見直し

【現状】

文部科学省より発出された「学校における働き方改革に関する緊急対策」では、学校における業務改善について、①業務の役割分担・適正化を着実に実行するために教育委員会が取り組むべき方策と②教員が専門性を発揮できる業務であるか、児童生徒の安全安心にかかわる業務であるかなどの観点から、【基本的には学校以外が担うべき業務】【学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務】【教師の業務だが、負担軽減が可能な業務】の3つに分類して、学校及び教職員における業務の役割分担・適正化を図ることとしています。

【今後の方向性】

こうした国の通知内容を考慮し、改めて教職員が担う業務等の精選・見直しについての検討を行います。

【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
	検討・試行		実施	

## 4.教職員の意識改革

働き方改革を推進していくために、管理職のマネージメント強化とともに、教職員一人ひとりの働き方改革に向けた意識の醸成を行います。

### (1) 働き方改革に向けた管理職のマネージメント強化

#### 【現状】

学校現場において、働き方改革を加速させていくためには、学校運営を担う管理職のマネージメントが非常に重要となります。

#### 【今後の方向性】

学校長及び教頭が率先して働き方改革に取り組み、働き方改革に向けたマネージメントが十分に発揮できるよう、働き方改革の視点を盛り込んだ研修等を実施します。

#### 【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
	実施			

### (2) 勤務時間の把握（セルフマネジメント）

#### 【現状】

現在、教職員の出退勤については、出勤簿にて管理しており、詳細な勤務実態（勤務時間）までは記録できておらず、教職員自身及び管理職が勤務状況を客観的に把握することができない状況です。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省では、平成29年1月20日付けで「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」を通知しました。そのなかでは労働者の勤務時間管理は、労働法制上、校長や教育委員会の責務とし、管理方法については、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することが求められています。

【今後の方向性】

教職員の出退勤時間の把握については、勤務時間を意識した働き方改革を進める上で、本人及び管理職が勤務状況を把握できることが重要です。また、労働安全衛生の管理面からも勤務実態を把握することは必要不可欠です。

あわせて「持ち帰り仕事」の調査方法について検討していきます。

- ・現在使用しているグループウェアに付属している出退勤機能の活用の検討

【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
	試行		実施	

(3) ストレスチェックによるラインケア（※3）の充実

【現状】

現在、全教職員を対象にストレスチェックを実施し、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の面接指導を実施し、ストレスの軽減に向けた取組を進めています。また、ストレスチェックの結果を職場環境の改善につなげるため、学校ごとに集団分析を実施し、分析結果を踏まえた研修を管理職向けに実施しています。

【今後の方向性】

引き続き、全教職員を対象に年1回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、希望に応じて面接・指導を実施します。また、各学校で職場環境の改善につながるよう、分析結果の活用を推進し、ラインケアを充実させていきます。

【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
実施				

注：（※3）「ラインケア」とは、一般的に職場のメンタルヘルス対策において、部長・課長などの管理監督者が直属の部下にあたる労働者へ、個別の指導・相談や職場環境改善を行う取組のことです。管理監督者は、部下の状況を日常的に把握し、具体的なストレス要因の評価やその改善を図ることが可能な立場にあるため、職場環境の把握と改善、働く人からの相談への対応といった行動が求められます。ラインケアは、メンタルヘルスケアの要であり、管理監督者がこれを適切に実行できるよう、事業者が教育、研修、情報提供を行う必要があります。

#### （４）働き方改革の意識啓発・研修等の実施

##### 【現状】


働き方改革を着実に推進していくためには、その必要性を十分に認識し、教職員自らが率先して意識改革に取り組む姿勢が必要です。そのためには、効果的な研修等の実施が必要となります。

##### 【今後の方向性】

心身ともに健全で働きやすい職場づくりを推進するため、働き方改革に対する意識啓発を図っていきます。

また、教職員自らが今の働き方を見つめ直し、時間外勤務時間を削減し、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方の実現に向けて取り組んでいけるよう、管理職だけでなく、教職員を対象とした働き方改革に係る研修を行います。

##### 【導入スケジュール】

2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)	2021 (H33)	2022 (H34)
				

## Ⅸ.基本方針の進捗管理

基本方針策定後については、学校関係者ならびに教育委員会関係課で構成する「藤沢市立学校 働き方改革推進委員会」（以下、推進委員会）を設置し、この中で、実施事業についての進捗管理、評価を行い、必要に応じて次年度以降に見直しを行っていきます。

また、検討段階の事業については、推進委員会の中で協議し、必要に応じて具体的な取組を検討するワーキンググループを設置し、柔軟に対応することで、早期実施を目指します。

### <推進体制>

#### 藤沢市立学校 働き方改革推進委員会 委員構成

No.	選出区分
1	藤沢市立小学校長会代表
2	藤沢市立中学校長会代表
3	藤沢市立小学校教員代表
4	藤沢市立中学校教員代表
5	藤沢市立小学校事務職員代表
6	藤沢市立中学校事務職員代表
7	藤沢市教育委員会 教育部長
8	藤沢市教育委員会 教育総務課長
9	藤沢市教育委員会 学務保健課長
10	藤沢市教育委員会 教育指導課長

#### 事務局

No.	課名
1	教育総務課
2	学務保健課
3	教育指導課



2019年3月発行

藤沢市教育委員会