

# 葛飾区立学校における働き方改革推進プラン

葛飾区教育委員会

# 目次

1	はじめに	1
2	本プランの基本的な考え方	2
3	葛飾区立学校の現状	2
4	葛飾区立学校における働き方改革の目標	3
	(1) 国のガイドラインについて	3
	(2) 都の働き方改革推進プランについて	3
	(3) 本プランについて	3
5	取組体系	4
6	取組みの内容	5
	(1) 在校等時間の適切な把握と意識改革	5
	(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進	8
	(3) 学校を支える人材の確保	13
	(4) 部活動業務の負担軽減	14
7	本プランの推進に向けて	15
	(1) 保護者・地域への周知と理解促進	15
	(2) 取組みの効果検証と見直し	15
	(3) 国・都への働きかけ	15

# 1 はじめに

---

---

学校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において、教員の長時間労働の実態が明らかとなっています。

平成29（2017）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）」が示され、文部科学省ではこれを踏まえて、平成29（2017）年12月26日に「学校における働き方改革に関する緊急対策」を取りまとめました。

また、東京都教育委員会は、平成30（2018）年2月8日に「学校における働き方改革推進プラン（以下「都の働き方改革推進プラン」という。）」を策定し、区市町村教育委員会への支援と都立学校における働き方改革に向けた取組みを示しました。

さらに、文部科学省は、学校における働き方改革の総合的な方策の一環として、平成31（2019）年1月25日に「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（以下「国のガイドライン」という。）」を策定しました。国のガイドラインにおいては、服務監督権者である各教育委員会に対し、国のガイドラインを参考に所管内の公立学校の教員の勤務時間の上限に関する方針等の策定、勤務時間の長時間化を防ぐための業務の役割分担や適正化及び必要な環境整備等の取組みの実施等を求めています。

このような状況の中、葛飾区教育委員会においても、区立幼稚園、小学校及び中学校に勤務する教員の長時間労働の改善と学校教育の質の維持・向上を図るため、概ね5年程度を見据えて具体的な取組みを示した「葛飾区立学校における働き方改革推進プラン（以下「本プラン」という。）」を策定し、教員の業務負担の軽減と意識改革に取り組めます。

## 2 本プランの基本的な考え方

日々教員は、幼児・児童・生徒一人ひとりに対し、情熱や使命感を持って接し、学習指導のみならず、生徒指導等の面でも重要な役割を担い、様々な場面において、幼児・児童・生徒の状況を総合的に把握し、指導を行っています。こうした教員の献身的な努力により、質の高い教育が維持されてきました。

一方で、社会や経済の変化により、子どもや家庭、地域が変容し、学校環境にも影響が進み、学校が抱える問題は、生活指導上の課題をはじめ、特別な支援を要する幼児・児童・生徒や日本語指導が必要な外国人幼児・児童・生徒の増加等、これまで以上に複雑化・多様化しています。さらに、部活動、保護者や地域との連携等、学校や教員に対する多様な期待は高まるばかりです。

加えて、学習指導要領の改訂により、新たな指導教科や年間授業時数が増加し、より一層、授業準備の充実や自己研さんが不可欠となっており、こうした状況は、教員個々の献身的な活動を礎とした教育現場において、長時間労働という形で表れています。

本プランは、教員の長時間労働を解消することにより、教員の日々の生活を豊かにするとともに、幼児・児童・生徒に接する時間を十分に確保し、教員の魅力ややりがいを再認識することができるよう、様々な取組みを実践していくものです。

## 3 葛飾区立学校の現状

平成29（2017）年6月に東京都教育委員会が実施した東京都公立学校教員勤務実態調査において、週当たりの在校時間が60時間を超える過労死ライン相当にある教員が多数存在することが明らかとなりました。

また、葛飾区教育委員会が実施した教員の業務実態調査においても、同様に週当たりの在校時間が60時間を超える教員が多く見られ、教員の長時間労働の改善が急務となっています。さらに、年次有給休暇の取得状況についても、年間の取得日数が10日未満の教員の割合が、小学校及び中学校では3割を超えており、大きな課題となっています。

○週当たりの在校時間が60時間を超える教員の割合				
	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
葛飾区調査*1	36.5%	61.7%		
東京都調査*2	37.4%	68.2%	31.9%	43.5%

\*1 「教員の業務実態調査」より（平成29年6月及び11月実施）  
\*2 「東京都公立学校教員勤務実態調査」より（平成29年6月実施）

○年次有給休暇の取得状況について			
	小学校	中学校	特別支援学校
平均取得日数*3	12.6日	11.6日	16.1日
取得日数10日未満の教員の割合*3	32.1%	42.4%	14.2%

\*3 「休暇等の調査」より（平成29年度実績）

## 4 葛飾区立学校における働き方改革の目標

### (1) 国のガイドラインについて

国のガイドラインで示された勤務時間の上限の目安は次のとおりです。

(上限の目安時間)

① 1か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内

② 1年間の在校等時間について、超過勤務360時間以内

※校外での勤務についても、職務として行う研修や児童・生徒の引率等の職務に従事している時間について外形的に把握し、これらを合わせて「在校等時間」としています。

(特例的な扱い)

児童・生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合は、1か月の超過勤務100時間未満、1年間の超過勤務720時間以内(連続する複数月の平均超過勤務80時間以内、かつ、超過勤務45時間超の月は年間6か月まで)

### (2) 都の働き方改革推進プランについて

都の働き方改革推進プランでは、「週当たりの在校時間が60時間を超える教員をゼロにする」ことを当面の目標として掲げていますが、今後、国のガイドラインに適切に対応できるよう、具体的に検討を進めていくとしています。

### (3) 本プランについて

葛飾区教育委員会においては、国のガイドラインと葛飾区立学校の現状を鑑み、本プランにおける目標を次のとおり設定します。

#### 葛飾区立学校における働き方改革の目標

- ① 1か月の超過勤務が45時間を超える教員を原則ゼロにする。
- ② 年次有給休暇の取得日数10日未満の教員を原則ゼロにする。

## 5 取組体系

葛飾区教育委員会は、学校における働き方改革を推進するため、4つの取組みの柱と16の取組項目を設定しました。

### (1) 在校等時間の適切な把握と意識改革

- ①出退勤管理システムの導入
- ②長期休業期間中の学校閉庁日の設定
- ③定時退庁日等の設定の促進
- ④人事考課制度等における取組み

### (2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

- ①学校教育総合システムのリプレイス
- ②学校徴収金の徴収・管理の改善
- ③学校への調査の精選や縮減
- ④学校配置職員の業務分担の明確化
- ⑤学校における業務改善の促進と職務分担の平準化
- ⑥ストレスチェックの充実
- ⑦学校内の会議の精選や短縮
- ⑧学校行事等の精選及び教育課程の見直しの促進

### (3) 学校を支える人材の確保

- ①学校経營業務支援員の配置
- ②スクール・サポート・スタッフの配置

### (4) 部活動業務の負担軽減

- ①部活動指導の在り方の見直し
- ②中学校部活動地域指導者の指導時間の拡大

## 6 取組みの内容

### (1) 在校等時間の適切な把握と意識改革


管理職及び教員一人ひとりが勤務時間を意識した働き方を実践できるよう、教員の在校等時間を把握する仕組みを構築するとともに、働き方の見直しに向けた意識改革を推進します。

取組項目	(1) ①	出退勤管理システムの導入			
取組内容	<p>学校教育総合システムのリプレイスと併せて、I Cカード等により出退勤管理を行うシステムを導入し、教員の出退勤時間をシステムで管理することで、管理職が教員の在校等時間を適切に把握し、必要なフォローができる体制を構築します。</p> <p>また、教員の勤務実態を把握することで、本プランの効果検証や学校における業務分担の見直し等に活用していきます。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○管理職は、教員の毎月の在校等時間を把握し、必要に応じて校務分掌の見直しや必要なフォローを行います。</p> <p>○教員は、自身の超過勤務時間を客観的に把握することで、業務の効率化や心身の体調管理に役立てます。</p>				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
	構築	運用			

取組項目	(1) ②	長期休業期間中の学校閉庁日の設定			
取組内容	<p>長期休業期間中に連続した学校閉庁日（教育活動を行わない日）を設定することで、教員が休暇を取得しやすい環境を作っていきます。さらに、教員の計画的な年次有給休暇の取得促進等、休暇の取得日数の向上に向けた取組みを引き続き推進します。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○夏季休業期間中に学校閉庁日を数日間設定し、部活動等の教育活動は原則行わないこととします。</p> <p>○休暇取得促進に関する国や都からの通知等を学校に周知徹底し、教員各自の年間の年次有給休暇取得計画の作成を促進します。</p>				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
	検討・実施				

取組項目	(1) ③	定時退庁日等の設定の促進			
取組内容	<p>教員の勤務環境の改善と意識改革を図るため、各学校において、学校の実情に応じた定時退庁日を設定します。また、夜間の対応については、電話の自動応答対応の活用等、全校での統一的な取組みも含めて検討していきます。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○毎月の給料支給日や特定の曜日を指定する等、学校全体での取組みをはじめ、部活動休養日等を活用した教員の自主的な取組みを進めることにより、週に1日程度の定時退庁を目指します。</p>				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
	検討・実施				

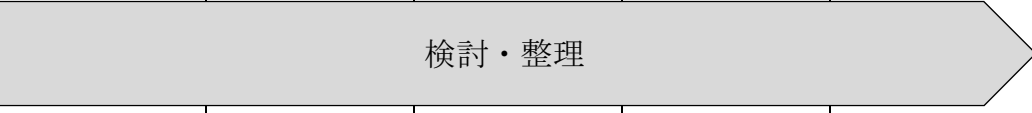


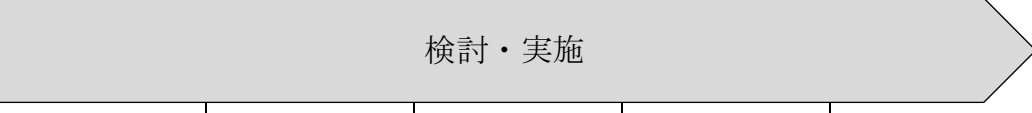
取組項目	(1) ④		人事考課制度等における取組み		
取組内容	<p>管理職においては、職務上の目標として、教員の仕事の効率化等ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組みを設定し、組織的な対応を実施します。また、必要に応じて、学校長が策定する学校経営方針に取組内容を掲載していきます。教員については、自己申告等を通して、長時間労働の改善に向けた意識改革や職場風土を醸成していきます。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○毎年実施している管理職及び教員の自己申告において、ワーク・ライフ・バランスに係る目標等を記載することで、意識改革を促していきます。</p>				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
					

## (2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

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業務については役割分担を見直す等により、教員業務の軽減を図ります。

取組項目	(2) ①	学校教育総合システムのリプレイス			
取組内容	<p>現在の学校教育総合システムが平成32(2020)年度中にサポートが終了することから、平成32(2020)年度の入替えに向けて次期学校教育総合システムを構築していきます。構築に当たっては、教員がより活用しやすいシステムを構築するとともに、運用ルールを定めた上で更なる活用を進め、校務事務の効率化を図ります。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○学校や教員によってシステム活用頻度に差が生じないように、統一的な運用ルールを定め、マニュアル等で周知徹底を図ります。</p> <p>○教材や資料の電子化を進め、学校間での共有化を図り、教員の授業準備や教材研究等の効率化を図ります。</p>				
	スケジュール				
	H31(2019) 年度	H32(2020) 年度	H33(2021) 年度	H34(2022) 年度	H35(2023) 年度
	入れ替え	運用			

取組項目	(2) ②	学校徴収金の徴収・管理の改善			
取組内容	<p>学校徴収金の徴収・管理に関する業務の標準化を進めるとともに、校内での役割分担の明確化を進めていきます。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○学校事務職員を中心とした学校徴収金の適切な執行を促進していきます。</p>				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
					

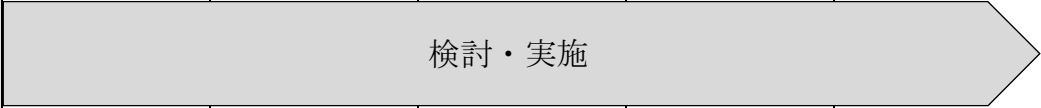
取組項目	(2) ③	学校への調査の精選や縮減			
取組内容	<p>学校における各種調査への対応は、負担感が大きい業務の一つです。そのため、国、都、区から学校へ依頼している定例的な調査の実態を把握し、負担軽減策等を検討します。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○区が実施する調査の実施時期の設定や十分な回答期間の確保を図ります。</p> <p>○調査内容の重複を見直すとともに簡素化を図ります。</p>				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
					

取組項目	(2) ④	学校配置職員の業務分担の明確化				
取組内容	<p>教員が本来担うべき業務に専念するため、教員、学校事務職員及び学校栄養職員等の業務を整理し、校内業務の役割分担を明確にします。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○職種別の標準的な役割分担表を策定し、周知徹底していきます。</p>					
	スケジュール					
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度	
	整理	実施				

取組項目	(2) ⑤	学校における業務改善の促進と職務分担の平準化				
取組内容	<p>校内業務全体の見直しや効率的な運用方法を検討することで、校務の効率化と教員の業務負担の軽減を図ります。また、特定の教員への負担の偏りを防ぐため、校務分掌の見直しを図る等、職務分担の平準化を進めます。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○教材及び指導内容等の情報の共有化を図ります。</p> <p>○学校教育総合システムによるICTを活用した業務のスリム化を促進します。</p> <p>○教員の授業時数の偏り等を考慮した校務分掌の割り振りを進めます。</p> <p>○学校内で発生した問題については、「チーム学校」での対応を徹底することで、教員個人の負担を軽減していきます。</p>					
	スケジュール					
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度	
	検討・実施					

取組項目	(2) ⑥	ストレスチェックの充実			
取組内容	<p>労働安全衛生法に基づくストレスチェックを引き続き実施し、教員一人ひとりのストレスに対する自覚を促すとともに、集団分析結果を管理職にフィードバックすることで、所属職員のストレスの傾向を把握して業務分担の見直し等に活用します。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○ストレスチェック実施後に、管理職を対象とした集団分析結果の活用方法等についての講習会を実施し、職場環境の改善に向けた職場内での検討に役立てていきます。</p> <p>○職場内での検討例等を整理し、模範的な取組みを各学校に周知していきます。</p>				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
	実施				

取組項目	(2) ⑦	学校内の会議の精選や短縮			
取組内容	<p>校長、副校長及び主幹教諭の職層を通じた連絡体制の徹底や、校務パソコンの掲示板機能を活用すること等により、情報共有を目的とした会議の見直しを進めます。また、会議の目的、議論すべき内容の明確化、参加者の精選等により、開催時間の短縮に向けた取組みを進めていきます。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○参加者が重複している会議を精選します。</p> <p>○校務パソコンの活用等により、会議の効率化を図ります。</p>				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
	検討・実施				

取組項目	(2) ⑧		学校行事等の精選及び教育課程の見直しの促進		
取組内容	<p>区主催の行事や学校行事等について、地域や幼児・児童・生徒の実情を考慮しながら、教員の業務負担軽減の観点から行事の在り方や行事内容を見直します。また、教育課程の編成においても、働き方改革の視点を踏まえた見直しを推進します。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○行事本来の目的に立ち返り、児童・生徒が主体となるように行事の在り方を見直します。</p> <p>○2日間実施されている文化的行事を1日で開催する等、学校行事の実施方法等を検討します。</p> <p>○学校行事等の見直しについては、保護者や地域の理解が得られるよう、十分に協議しながら進めていきます。</p>				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
					

### (3) 学校を支える人材の確保

専門スタッフを活用することで教員が本来業務に専念できる環境をつくり、学校の組織体制の強化に取り組みます。

取組項目	(3) ①	学校経營業務支援員の配置				
取組内容	<p>副校長の業務負担を軽減するため、副校長の業務補佐を目的とした学校経營業務支援員の配置を推進します。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○各学校における活用例を整理し、学校経營業務支援員の効率的な運用方法を検討していきます。</p>					
	スケジュール					
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度	
	実施					

取組項目	(3) ②	スクール・サポート・スタッフの配置				
取組内容	<p>教員の印刷業務の補助等を行うスクール・サポート・スタッフを配置することで、教員の負担軽減を図り、教員がより一層幼児・児童・生徒への指導や教材研究等に注力できる体制を整備します。</p> <p><b>【取組みの具体例】</b></p> <p>○スクール・サポート・スタッフの配置拡大を進めます。</p> <p>○各学校での業務内容等を参考に、活用例を整理していきます。</p>					
	スケジュール					
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度	
	実施					

#### (4) 部活動業務の負担軽減

学校における他の教育活動とのバランス等の視点から部活動の在り方を見直し、その適正化を図るとともに、顧問業務に従事する教員の負担軽減を図ります。

取組項目	(4) ①	部活動指導の在り方の見直し			
取組内容	平成30年8月に策定した運動部活動の在り方に関する方針に基づき、活動時間、休養日、効率的な指導の工夫改善や顧問教員の役割分担の明確化を図ることで、顧問教員の負担軽減に取り組みます。				
	【取組みの具体例】				
	○原則、週当たり2日以上以上の休養日（平日に1日、週休日に1日）、1日2時間程度の活動時間（週休日及び長期休業期間中は3時間程度）の設定を徹底していきます。				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
実施					

取組項目	(4) ②	中学校部活動地域指導者の指導時間の拡大			
取組内容	顧問教員に代わって顧問の活動を行う地域顧問指導者及び顧問教員等の技術指導の補助を行う地域技術指導者の指導時間を拡大し、教員の負担軽減を図ります。				
	【取組みの具体例】				
	○教育委員会と学校が協力し、人材の確保に努めます。				
	スケジュール				
	H31 (2019) 年度	H32 (2020) 年度	H33 (2021) 年度	H34 (2022) 年度	H35 (2023) 年度
検討・実施					



## 7 本プランの推進に向けて

---

### (1) 保護者・地域への周知と理解促進

学校における働き方改革を推進し、教員の長時間労働の改善と学校教育の質の維持・向上を実現するためには、保護者や地域の方々のご理解とご協力が必要不可欠です。

そのため、本プランについて、区ホームページへの掲載等により広く周知するとともに、保護者・地域向けのリーフレット等を作成することで働き方改革の目的や取組みへの理解を図ります。

### (2) 取組みの効果検証と見直し

本プランにおける取組みについては、教員の在校等時間や年次有給休暇の取得状況をもとにその実施効果を検証し、必要に応じて取組みの見直しを図ります。

また、国・都の動向や社会情勢の変化を把握し、検討すべき事項が生じた場合は、新たな取組みも含めて本プランの改定を検討していきます。

### (3) 国・都への働きかけ

学校における持続可能な勤務環境を整備し、教員の長時間労働を改善するためには、国や都による抜本的な制度改正等が必要です。

葛飾区教育委員会は、国や都に対して、教職員定数の改善・充実や勤務時間等に関する制度面の見直しや財政的支援等について、特別区教育長会等を通して要望する等、他の自治体と連携しながら働きかけていきます。