

見附市立学校における 教員の勤務時間の上限に関する方針

令和2年4月
令和6年12月 改定
見附市教育委員会

目 次

I 見附市立学校における教員の勤務実態と課題

- 1 小学校・中学校・特別支援学校の教員の勤務実態
- 2 課題

II 勤務時間の管理

- 1 客観的な勤務時間の把握
- 2 在校等時間の管理

III 時間外の勤務時間削減の取組方針

- 1 目標
- 2 見附市教育委員会と学校が連携して進める取組
- 3 教育委員会の取組

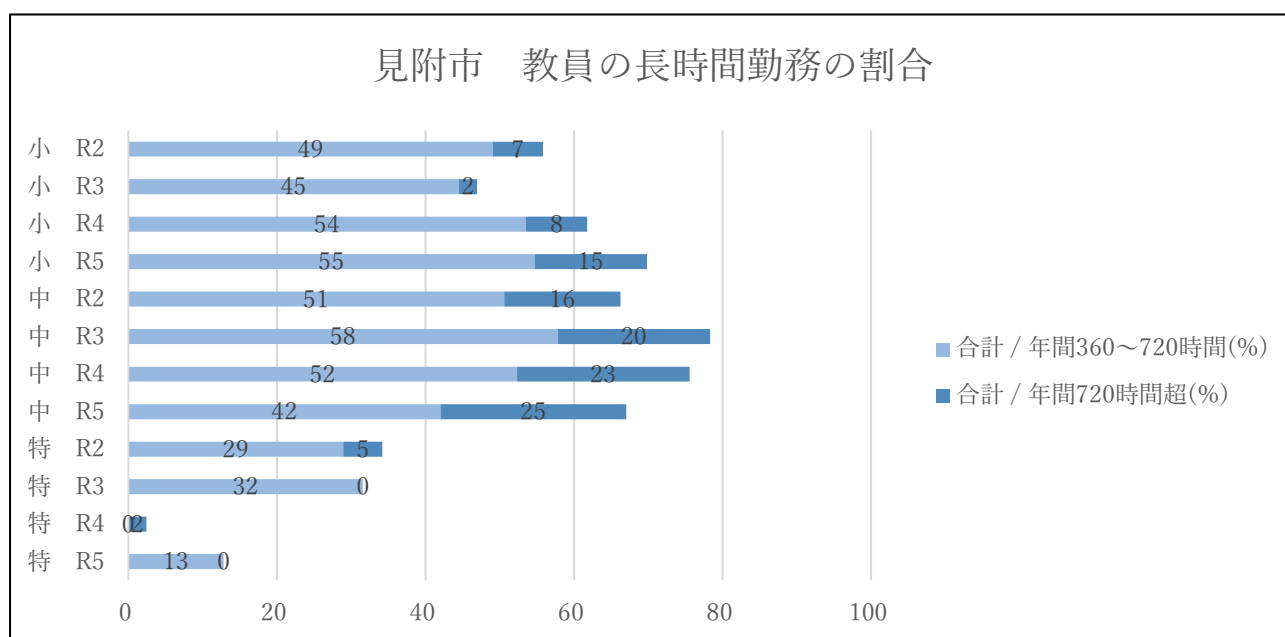
I 見附市立学校における教員の勤務実態と課題

令和2年4月に「見附市立学校における教員の勤務時間の上限に関する方針」が策定され、見附市教育委員会と見附市立学校が連携しながら、教員の働き方改革の取組を進めてきた。

ここまでの4年間の取組を評価するとともに課題を明らかにするために、令和2年度から令和5年度までの勤務時間の経年変化や働き方改革に関わる状況報告を基に、見附市立学校における教員の勤務実態について分析した。

1 小学校・中学校・特別支援学校の教員の勤務実態

(1) R2～R5 年度別の長時間勤務の状況（年 360 時間以上 年 720 時間以上の教員の割合）



R5 に時間外の勤務時間が年 360 時間を超えた見附市立学校教員全体の割合は約 61%であった。R2 の 56%から 5 ポイント増加している。そのうち年 720 時間を超えた割合も R5 は R2 の 9%から 7 ポイント増えて 16%と増加している。

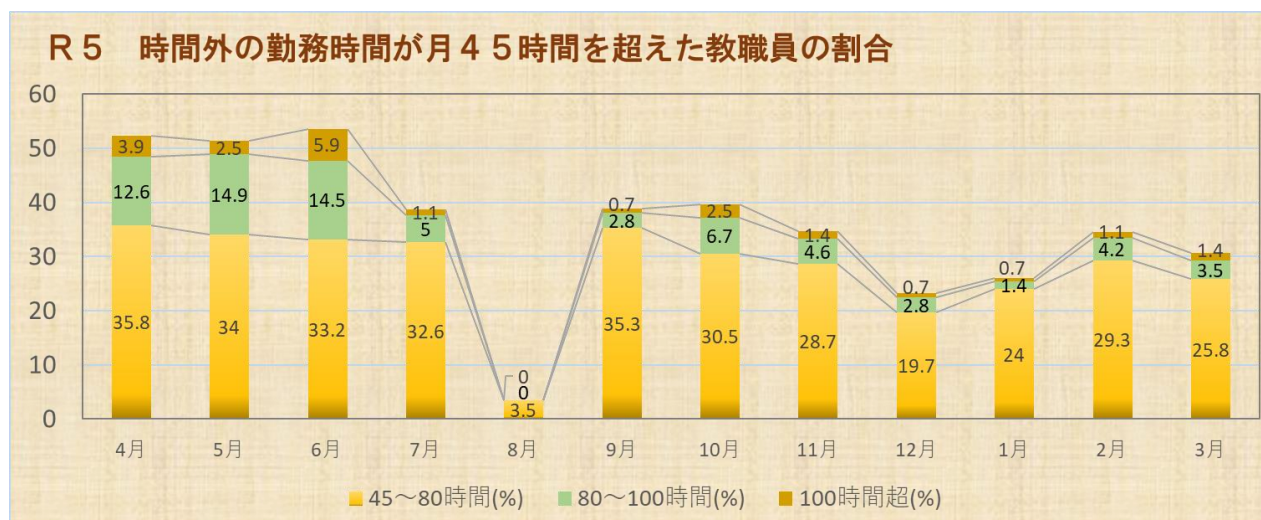
小学校では年間 360 時間以上 720 時間未満の長時間勤務の教員は R2 と比較して、R5 は 6 ポイント増加している。年間 720 時間以上の長時間勤務の教員も同様に増加するなど、全体的な増加が見られる。

中学校では長時間勤務の教員は R3 から減少している。年間 360 時間以上 720 時間未満の長時間勤務の教員は R2 と比較して、R5 は 9 ポイント減少している。一方で年間 720 時間以上の長時間勤務の教員は増加するなど二極化の傾向が見られる。

特別支援学校では、年間 360 時間以上 720 時間未満の長時間勤務の教員は R2 と比較して、R5 は 16 ポイント減少している。年間 720 時間以上の長時間勤務の教員は R5 には 0 となり、長時間勤務の職員の割合は大きく減少してきている。

校種により長時間勤務の実態に差が見られるが、小学校における長時間勤務の増加、中学校の勤務時間の二極化の改善に向けた取組が急務である。

(2) R5 年度の月別長時間勤務の状況



令和5年度に時間外の勤務時間が月45時間を超えた教員の割合が高い月は、4～6月である。その中で、割合が最も高い月は、6月（全体の約54%）である。

年度初めの4月、運動会や部活動の大会、定期考査がある5月～6月は業務量も増加が見られる。一方、部活動の大会や対外試合、学期末業務が多くなる7月、親善陸上大会や秋季大会、文化祭（学習発表会）や合唱コンクールを迎える9月～10月の繁忙期の長時間勤務が減少傾向となった。しかし、年間を通して月の勤務時間が45時間を超える教員が年間を通して3～5割存在することは大きな問題である。

各校の働き方改革に関わる状況報告からは、教師の教材研究や授業準備にかかる時間の確保や、生徒指導事案における児童・生徒、保護者、関係機関との対応など、児童生徒を誰一人取り残さずことなく育む学校を具現するために必要な時間の増加が、長時間勤務の要因の一つとして考えられる。

また、新型コロナウイルス禍で学校行事や諸活動が縮小し、学校に対する保護者や地域の関りも変化してきた。徐々に様々な教育活動が再開されるようになったものの、保護者や地域の協力・連携が十分に進んでいない状況も伺える。

管理職では、教頭の時間外勤務の割合が依然として高い。校舎の維持管理、渉外業務、様々な相談業務や指導業務、各種調査依頼等の対応が集中しており、在校時間が長くなっている。

教員では、同じ職員、若手職員の時間外勤務の割合が高い。特に異動した直後の職員や若手、新任特支担当職員の長時間勤務の割合が高い。中学校の教員では、土日の部活動の引率や大会役員などに関わっていることが長時間勤務の一因となっている。

2 課 題

(1) 勤務時間に対する意識改革

年間授業時数などの見直しや時程の変更を行う中で、教員の教材研究や分掌事務の時間を確保できるようになってきたものの、一部の教員には自身の従来の時間の使い方を変えることができない様子が見られる。限られた時間の中で業務を遂行する意識を高める必要がある。

(2) 業務の多様化・複雑化

会議や学校行事の精選、ICTの活用による業務の効率化を図り、一定の成果が見られるものの、学習指導要領の対応や問題行動や不登校の児童生徒への対応等、学校での業務の多様化・複雑化が進んでいるため、勤務時間の縮減が難しい。

(3) 特定の教員への業務の偏り

特定の教員に業務が集中し、その教員の長時間勤務が常態化する傾向が見られ、業務の偏りを平準化するための校務分掌や部活動の見直しなどの取組をさらに進めていく必要がある。

(4) チーム学校としての協働性の発揮

学校、家庭、地域、関係機関がチーム学校として機能することが、教員の働き方改革の実効性をあげることにつながる。そのためには学校運営協議会を核として、主体的にそれぞれが担うべき業務に取り組み、協働性を発揮する必要がある。

II 勤務時間の管理

見附市立学校においては、文部科学省の「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」（以下「上限ガイドライン」という。）で示された「在校等時間」により、勤務時間の管理を行うこととする。

1 客観的な勤務時間の把握

上限ガイドラインでは、「働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法体系において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法とその適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、在校時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的な方法により計測すること。」と示されている。

見附市立学校においては、校務支援システムのサービス管理機能を活用して、出退勤時刻を記録するとともに、勤務時間の把握を行うこととする。

また、校長は、出退校簿により把握した教員の時間外の勤務時間を市教育委員会に報告し、市教育委員会は、見附市の状況を把握・分析し、本方針取組状況の確認と検証を行う。

2 在校等時間の管理

本方針において対象となる勤務時間は、教員が在校している在校時間を基本とする。なお、所定の勤務時間外に、校内において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については、自己申告に基づき除くものとする。

これに加えて、校外の勤務についても、職務として行う研修への参加や児童生徒の引率、児童生徒の家庭訪問、警察や児童相談所等の関係機関との打ち合わせ等の職務に従事している時間については、時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算する。

ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとする。

これらを総称して「在校等時間」とし、本方針において対象となる「勤務時間」とする。
なお、週休日に行うPTA主催の土曜講座や模擬試験、検定に従事する時間は、在校等時間には含まれない

【参 考】

＜在校等時間から除かれるもの＞

○ 自己研鑽の時間

「所定の勤務時間以外に校内において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」とは、上司からの指示や児童生徒・保護者等からの直接的な要請等によるものではなく、日々の業務とは直接的に関連しない、業務外と整理すべきと考えられる自己研鑽の時間を指している。具体的には、例えば、所定の勤務時間外に、教師が幅広くその専門性や教養を高めるに学術書や専門書を読んだり、教科に関する論文を執筆したり、教科指導や生徒指導に係る自主的な研究会に参加したり、自らの資質を高めるために資格試験のための勉強を行ったりする時間のようなものが挙げられる。

○ その他業務外の時間

所定の勤務時間の前後における時間のうち、業務とみなされない活動を行った時間は、在校等時間から除く。例えば、朝早めに出勤して新聞を読んだり、読書をしたりする時間や、所定の勤務時間終了後の夕食の時間、学校内で実施されるPTA活動に公務としてではなく参加している時間、地域住民としての立場で学校で行われる地域活動に参加している時間等が挙げられる。

[文部科学省の「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の運用に係るQ&A（平成31年3月29日）」より抜粋]

Ⅲ 時間外の勤務時間削減の取組方針

勤務時間の適正な管理や業務の見直しを行うことにより、教員の時間外の勤務時間を削減するため、以下に示す取組を市教育委員会及び市立各学校がそれぞれ進めることとする。

1 目 標

「時間外の勤務時間を 1 か月 45 時間以内にする事」「時間外の勤務時間を 1 年間 360 時間以内にする事」を目標とする。

特に、過労死や健康障害の危険性が高まる月 80 時間を超える時間外勤務を行っている教員をゼロにすること、また、年間 720 時間を超える教員をゼロにすることを目指す。

2 見附市教育委員会と学校が連携して進める取組

(1) 勤務時間に対する意識改革

○ 勤務時間のマネジメントに関する管理職対象の研修の実施

学校における業務改善には、管理職のマネジメント能力の向上が不可欠である。時間管理、健康管理などの内容を盛り込んだ研修を実施し、管理職のマネジメント力を強化する。

○ 教員の働き方に関する観点からの学校運営方針、学校自己評価、教員評価の見直し

校長は、学校運営方針に、優先すべき業務をはじめ、学校の組織や在校等時間の管理、健康管理等のマネジメントの方針を示し、これに基づき学校自己評価を行う。また、教育委員会は、校長をはじめとする教員の評価についても働き方改革の観点を位置づける。

(2) 部活動指導の適正化

○ 「見附市地域スポーツ・文化クラブ活動環境整備方針」の策定

生徒数の減少に伴い、部活動そのものに支障が生じていることに加え、教員の負担増になっていることから、「見附市地域スポーツ・文化クラブ活動環境整備方針」を策定し、地域全体で連携を図りつつ、子どもたちの豊かなスポーツ文化活動を実現するための環境整備を進める。

○ 「見附市立学校に係る部活動の方針」の遵守

部活動の日数、活動時間については、生徒のバランスのとれた健全な成長を確保するため策定した「見附市立学校に係る部活動の方針」を遵守する。

○ 複数顧問体制等による部活動指導業務の分担

複数顧問体制を整え、主顧問と副顧問や複数部活動における各部顧問とのワークシェアリング等を取り入れ、1 人の顧問に業務が偏ることがないよう業務分担を見直す。

また、部活動外部顧問の活用により教員の部活動業務の負担軽減を図る。

○ **週休日等に参加する大会・試合の精選**

週休日等で開催される大会・試合への参加については、生徒や部活動顧問の負担が過度とならないよう、参加する大会・試合を精選する。

○ **生徒・保護者への理解への促進**

「見附市立学校に係る部活動の方針」の遵守や、教員の負担軽減等の重要性について、生徒や保護者の理解を深める取組を行う。

(3) 業務の削減・簡素化・効率化

限られた時間の中で必要な教育活動を行うために、業務の削減・簡素化・効率化の徹底を図る。

○ **学校行事の見直しの推進**

学校行事や学年単位の行事等において、教育上真に必要とされるものに精選・簡素化することや、より充実した学校行事となるために行事間の関連や統合を図る。

○ **授業時数や校時表の見直し**

指導体制や教育課程の編成の工夫・改善等により、適切な指導計画を策定し、教員の教材研究、事務分掌等の時間の確保を進める。

○ **学校及び教師が担う業務の役割分担・適正化**

「基本的には学校以外が担うべき業務」を整理し、学校運営協議会等を通して、役割分担について共通理解を図るとともに、協力体制を整備し、業務の削減を進める。

○ **諸会議の開催回数や所要時間の見直し**

関係資料の事前送付や、共有フォルダーでの文書の共有化により、会議の開催回数や諸時間の削減を進める。

○ **校務分掌等の業務の平準化**

校務分掌業務の負担が一部の教員にかかりすぎないように、担当教員間での平準化を進める。年度途中でも勤務実態をもとに柔軟に変更する。

○ **書類や教材等の共有化の推進**

過去の業務に関する書類や教材等データ等の保存方法を見直し、教員間でのデータの共有を進め、業務の効率化を図る。

○ **定時退校を促す取組**

チャイムの活用等により、教員に勤務時間の終了を知らせ、定時退校に対する意識の徹底を図る。

(4) 出退校時刻の見直し、学校閉庁日等の設定

出退校時刻の見直しを行い、勤務時間外に在校する時間の短縮を図る。

○ **出退校時刻の設定**

原則出校は7時30分以降、退校は18時30分までを目安とする。

○ **学校閉庁日の設定**

学校閉庁日を、夏季休業中に5日の他、年間を通して週休日・祝日に12日以上設定する。

○ **定時退校日の設定**

毎月定時退校日を設定し、各学校で退校時刻を定める。

○ **週休日・祝日の出校の禁止**

週休日・祝日は、事前に校長の許可を得た場合を除き、原則、出校を禁止する。

○ **学校の電話対応**

原則、電話対応は7時30分以降18時00分までとする。

但し、時間内であっても担当者不在の場合があり、必要に応じて時間外に学校から電話をすることがある。

緊急時は教育委員会学校教育課が連絡を受け、必要に応じて各校管理職に伝える。

3 教育委員会の取組

(1) 学校調査の精選・工夫、勤務実態の把握

市教育委員会が行う学校への調査・照会について精査し、削減を進めるとともに、提出書類の改善・工夫を行い、書類作成の負担軽減を図る。ICTを活用し勤務実態を正確に把握する。

(2) 外部人材の活用

教育補助員、学校看護師、指導助手、部活動外部顧問の有効活用を図る。また、学校と地域学校協働本部や学校運営協議会との連携・協働を促し、教員の働き方改革の推進を図る。

(3) 教員の働き方改革に関する保護者・市民の理解促進

保護者・市民に対し、リーフレット、ホームページ等を活用し、教員の働き方改革の重要性や方向性について情報提供を行い、教員の働き方改革に対する理解が深まるよう努める。