

宗像市立学校教職員  
働き方改革取組指針

令和2年2月  
(令和5年12月改定)

宗像市教育委員会

## はじめに

現在、学校は、学習指導等の充実に加えて、児童生徒指導上の諸問題や特別支援教育の対象となる児童生徒の増加など、取り組むべき課題が複雑化・多様化するとともに、保護者・地域活動への対応など、その役割が拡大しています。

市立学校では、これらの様々な課題や役割に対して、教職員の子どもたちへの情熱や使命感、献身的な姿勢の積み重ねにより高い成果をあげてきました。

その一方で、教職員の負担が増大し、教職員の長時間勤務の改善が大きな課題となっています。

また、新しい時代の教育に向けて学習指導要領が改訂されるなど、学校教育が大きく変わろうとしている中、今後、教職員は新たな授業改善などについても着実に実施していく必要があり、ますます教職員への負担が増大することが見込まれます。

そこで、教職員一人ひとりの力を高め、限られた時間で専門性を発揮し、学習指導、学級経営、生徒指導等をこれまで以上に創意工夫して効果的に行うことができるようにするためにも、学校現場における業務の役割分担・適正化を図り、新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導体制を整備していくことが求められています。

国においては、令和5年6月に閣議決定された「第4期教育振興基本計画」のコンセプトの一つとして「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」を掲げ、“子供たちのウェルビーイングを高めるには教師をはじめとする学校全体のウェルビーイングが重要”としており、新たな指標として、教師の在校等時間の短縮が加えられるなど、教職員の働き方改革に向けた取組が推進されています。

このような状況を踏まえ、宗像市教育委員会では、教職員の長時間勤務の改善のため、本指針を策定し、「教職員の働き方改革」に取り組むこととしています。

「教職員の働き方改革」を実現し、教職員が自らの意欲と能力を最大限発揮し、健康でやりがいを持って働くことができる環境を整え、本市教育のさらなる充実に取り組んでまいります。

## 目 次

○ はじめに	
1 指針について・・・・・・・・・・・・・・・・	4
(1) 本指針の位置付け	
(2) 本指針の趣旨・目的	
(3) 教育委員会、学校管理職及び教職員の役割	
2 目標・・・・・・・・・・・・・・・・	5
(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	
3 取組を進める4つの観点について・・・・・・・・	7
(1) 時間を意識した働き方	
(2) 学校業務の精査	
(3) 業務の進め方の工夫・効率化	
(4) 教職員体制の見直し・充実	
4 市施策への反映等について・・・・・・・・	8

## 1 指針について

### (1) 本指針の位置付け

本指針は、宗像市教育委員会及び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、取組を進める観点等を示したものです。

教育委員会は、市立学校に対して、本指針を踏まえ、働き方改革に取り組むよう働きかけるものとします。

※ 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、養護助教諭、栄養教諭、講師、助教諭等とする。以下「教職員」という。）とします。

### (2) 本指針の趣旨・目的

教職員の長時間勤務の改善については、これまでも定時退校日の推進、部活動休養日の設定などにより取り組んできました。また、平成30年度に出退勤管理システムを導入し、勤務時間を客観的に把握しました。平成30年度の勤務実態を見てみると、平成31年4月に策定した「宗像市立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」に定めている年間超過勤務時間の上限の360時間を超えている教職員の割合は、小学校が48%、中学校・義務教育学校が60%であり、抜本的な改善には至っていません。

このような状況を踏まえ、本指針は、教育委員会と学校が一体となって「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、「教職員の働き方改革」を実現することで、教職員がワーク・ライフ・バランスのと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え、学校教育の質を維持・向上させることを目的として策定するものです。

教職員一人ひとりが健康的に意欲と誇りを持って職務を遂行できるよう職場環境の見直しを図り、教職員の日々の生活や人生を豊かにするとともに、教育の質を向上させ宗像ならではの特色ある教育活動を展開することで、宗像市の子供たちに、一人一人に「志をもち、自分の将来や社会の未来を創造する力」を育てていきます。

#### 〈目的〉

- 教職員がワーク・ライフ・バランスのと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え、学校教育の質を維持・向上させる。

### (3) 教育委員会、学校管理職及び教職員の役割

教育委員会の役割	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、市立学校における「教職員の働き方改革」に向けた取組を実施します。 また、学校管理職や教職員に対し、本指針を十分周知するとともに、その実施のための必要な支援、指導を行います。 さらに、保護者や地域に対し、「教職員の働き方改革」に対し理解と協力を求める取組を進めます。
学校管理職の役割	学校管理職は、各学校における「教職員の働き方改革」の責任者として、所属教職員の勤務の状況を把握し、本指針を踏まえた学校運営を行うとともに、所属教職員に対して、時間を意識した働き方を浸透させるとともに、必要な助言、指導を行い、所属教職員の長時間勤務の改善に努めます。
教職員の役割	教職員は、本指針を理解し、ワーク・ライフ・バランスのとれた生活を実現するよう、学校業務の進め方に対する工夫を図り、時間を意識した働き方に努め、長時間勤務の改善に向けた取組を実施します。

## 2 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に向けた指標として、時間外在校等時間に関する量的な目標と働きやすさに関する質的な目標を数値目標として設定します。

#### <量的目標・時間外在校等時間>

令和5年度から令和8年度までの4年間で、時間外在校等時間（超過勤務）を年360時間以内（月45時間以内）とする。

※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を除く。

緊急の課題として、月80時間超の時間外在校等時間の解消に取り組む。

宗像市立学校管理規則（第36条概要）

① 在校等時間から正規の勤務時間を除いた時間（時間外在校等時間）の上限

- ・ 1か月につき 45時間
- ・ 1年につき 360時間

② 児童生徒等に係る臨時的な特別な事情がある場合の時間外在校等時間の上限

- ・ 1か月につき 100時間未満
- ・ 1年につき 720時間
- ・ 連続する2か月、3か月、4か月、5か月、6か月のそれぞれの期間について、各月の1か月当たりの平均時間につき 80時間
- ・ 1年のうち1か月の時間外在校等時間が45時間を超える月数につき 6か月

<質的目標・ストレスチェック結果>

ストレスチェックの集団分析結果について、「総合健康リスク」の宗像市立学校全校平均を80未満とする。

毎年実施する職場のストレスチェックから算出

「総合健康リスク」＝「仕事の量的負担・裁量」×「職場の支援」

ストレスチェックの結果平均値から算出した健康リスク値。100を全国平均とし、高いほどストレスが高いことを意味する。80となっている職場では、健康問題が20%少なく発生すると推定される。

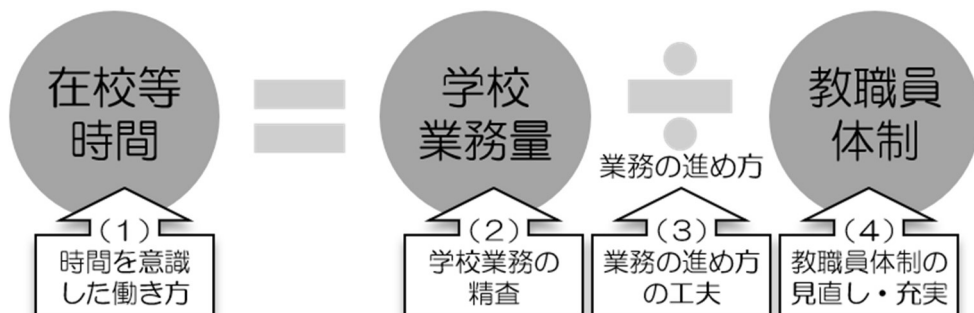
(2) 目標に対する検証について

量的目標・時間外在校等時間は出退勤管理システムで、質的目標・ストレスチェック結果は公立学校共済組合の心のセルフチェックシステムで、各々把握を行います。

教育委員会において、各学校の状況を確認し、本指針の目標等に照らし、必要に応じて、学校に聞き取り・指導等を実施します。

### 3 取組を進める4つの観点について

長時間勤務の改善を図るに際して、教職員の在校等時間は、学校業務量とその業務の進め方、それを行う教職員体制によることから、各々に対する4つの観点から取組を進めることとします。



(1) 時間を意識した働き方	
教育委員会	① 在校等時間を出退勤システムで確認し、学校管理職・教職員と共有。 ② 教職員の長時間勤務の改善に資する、時間を意識した取組を進める。 ③ 全学校全職員に対し、時間を意識した働き方に対する意識啓発を行う。 例) 在校等時間の共有、在校等時間にかかる管理職面談、好事例の紹介 等
学校管理職	① 教職員の在校等時間を把握し、必要に応じて、教職員の意識啓発を行う。 ② 学校管理職が率先し、時間を意識した働き方を進める。 ③ メリハリある働き方を促すなど、長時間勤務の改善に資する学校運営を進める。 例) 学校閉庁時刻の設定、定時退校日の設定、留守番電話の設定 等
教職員	① 自身の在校等時間を把握し、仕事と生活の調和を意識した働き方を進める。 ② 勤務終了時刻から逆算して業務を行うなど、計画的な働き方を進める。 ③ 今やるべきか、後にやるべきか、業務の優先順位を意識した働き方をする。 例) 1週間の業務計画立て、勤務終了時刻から逆算して業務実施 等

(2) 学校業務の精査	
教育委員会	① 主催する諸行事や学校への調査等を精査し、縮小・廃止を行う。 ② 学校の意見を踏まえつつ、全校的な取組が望ましい業務見直しなどを実行する。 ③ 学校運営を効率的に実施する学校の例を、他校の見直しの参考に情報提供する。 例) 主催行事等の見直し、学校部活動の地域移行、施設管理負担軽減 等
学校管理職	① 年間授業時数の余剰時間縮減等、教育課程の精査を進める。 ② 学校行事等の精選を聖域なく進め、行う場合も時間短縮等の見直しをする。 ③ 職員会議や校内研修を整理・統合し、教職員の業務負担の軽減を図る。 例) 標準授業時間数に沿う教育課程の編成、コロナ禍の行事見直しの継続 等
教職員	① 従来行ってきたことや、こうあるべきという固定概念を捨て業務の精選に取り組む。 ② 時間が有限であることを踏まえ、学習効果とバランスの取れた授業準備等を行う。 例) 教室・廊下掲示物の精選、学級通信の発行頻度の見直し 等

(3) 業務の進め方の工夫	
教育委員会	①学校業務の効率化のため、情報システムの導入など環境整備を進める。 ②教育委員会と学校間の事務処理等、ICT活用や簡素化を進める。 ③過度な対応不要な旨や資料簡略化等の方針を示し、学校の負担軽減を図る。
	例) ICT環境の整備、採点システムの導入、紙書類の縮減・廃止 等
学校管理職	①教育課程の編成の際、教職員の勤務時間を考慮した工夫等を行う。 ②保護者連絡方法や通知表の見直しなど全校的に統一的な効率化の取組を進める。 ③教職員個別の取組にとどめず、職場全体の働き方の工夫・効率化を行う。
	例) 下校時間の繰り上げ、Webフォーム・メールの活用、留守電設定 等
教職員	①授業の教材等、一から準備する自前主義から、学習効果本位の授業準備を行う。 ②教職員間で、ICT等を活用して教材や指導案の共有化等の効率化を進める。 ③業務を切り分け、自分がやること、誰かにお願いすること、誰かと一緒にやることに整理し、他の職員や保護者・地域の支援を得られやすい工夫を行う。
	例) 教員間の教材の共有、宿題の出し方や内容の見直し 等

(4) 教職員体制の見直し・充実	
教育委員会	①学校業務量に応じた人員の確保や産休育休代替等の教員不足の速やかな解消。 ②学力向上、特別支援教育、ICT、部活動など、指導員・支援員等の確保を行う。 ③SSWやスクールロイヤーなど、外部相談窓口の充実を図る。
	例) 講師バンクの活用による欠員早期解消、指導員・支援員の増員 等
学校管理職	①教職員個々の取組や課題の共有等、事務職員を含む助け合う職場づくりに努める。 ②校務分掌や役割を見直し、バランスと効率化に配慮した分担を進める。 ③地域人材や学生ボランティアの活用を進め、教職員との協働体制の充実を図る。
	例) ベテラン教員によるメンター制度、教科担任制、学生ボランティア活用 等
教職員	①学校組織の一員として、他の職員と協力しあい、業務分担、ローテーション化を図る。 ②業務を切り分け、自分がやること、誰かにお願いすること、誰かと一緒にやることに整理し、他の職員や保護者・地域の支援を得られやすい工夫を行う。(再掲)
	例) 担任と担任外教員の連携強化、他の教員と連携した授業準備 等

#### 4 市施策への反映等について

教育委員会は、上記4つの観点から、学校管理職・教職員の具体的な取組支援、指導するほか、教育委員会が行う取組は、市の実施計画に盛り込み、市施策への反映・事業費の確保を進め、本指針目的の達成のため各種取組の着実な実施を行います。