



大井町の教員の 働き方改革に関する 指針

令和3年2月

(令和8年3月改定)

大井町教育委員会

目次

1 「大井町の教員の働き方改革に関する指針」の目的	1
2 これまでの主な動向	1
(1) 国の動向	1
(2) 県の動向	2
3 大井町の取組	2
(1) 「大井町の教員の働き方改革に関する指針」の策定に向けての検討	2
(2) 「大井町立学校に係る部活動の方針」の策定	2
(3) 「教員の勤務時間の実態把握」のシステム化	2
4 指針の性格	3
5 大井町の教員の働き方改革の目標	3
(1) 時間外勤務の上限の遵守	3
(2) 年次休暇一人あたり年平均取得日数及び園・学校閉庁日の設定	3
(3) 「大井町立学校に係る部活動の方針」の遵守	4
(4) ウェルビーイングの向上	4
6 大井町立幼稚園・学校における働き方改革に向けた取組	4
(1) 個別業務の役割分担及び適正化について	4
(2) 勤務時間について	4
(3) 教員の意識改革について	5
(4) 学校を支える人員体制について	5
(5) 労働安全衛生管理について	5
(6) その他について	6
7 取組の進捗管理と検証について	6

1 「大井町の教員の働き方改革に関する指針」の目的

急速な社会環境の変化に伴い、園・学校が抱える課題が複雑化、多様化する中、教員の長時間勤務の深刻な実態も明らかになり、大きな社会問題となっています。

これまで園・学校は、「すべては子どもたちのため」という使命感などから、社会の様々な要請に応えるべく、多岐にわたり業務を担ってきました。しかし、これからの園・学校は、教員がこれまで以上に心身ともに充実して子どもたちと向き合い、誇りとやりがいをもって職務に従事できるように環境整備していくことが求められています。

持続可能な園・学校運営と大井町の教育の質をより高めるために、勤務実態の把握と改善に努め、教員がワーク・ライフ・バランスの実現を通じて、自らの人間性や創造性を高めるとともに、子どもたちの指導に専念でき、効果的な教育活動が行えるように、働き方改革を進めていくことは喫緊の重要課題です。

このため、大井町教育委員会では、国のガイドラインや県教育委員会が策定した「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を踏まえ、「大井町の教員の働き方改革に関する指針」(以下、「指針」という。)を策定しました。

この指針をもとに、園・学校に課されている負担の軽減を図りながら、総合的な取組を実施し、大井町の教員の働き方改革を着実に推進していきます。

具体的には、業務の明確化・適正化により、教員の負担軽減を図ることや地域学校協働活動により、保護者や地域住民等の理解・協力を得ながら、子どもたちの資質・能力を高めるための指導・運営体制を構築し、より円滑な園・学校運営の向上をめざします。

2 これまでの主な動向

(1) 国の動向

ア 中央教育審議会

「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(答申)」(平成31年1月25日)

イ 文部科学省

「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」を策定

(平成31年1月25日)

「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」を発出

(平成31年3月)

ウ スポーツ庁

「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を策定(平成30年3月)

エ 文化庁

「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を策定(平成30年12月)

(2) 県の動向

ア 県立学校及び指定都市を除く市町村立学校教員の勤務実態調査を実施(平成29年度)

<調査の結果> 過労死ラインを超える長時間勤務

① 教諭・総括教諭は、小学校 35.7%、中学校 72.7%、高校 30.3%

② 副校長・教頭は、小学校 63.4%、中学校 70.0%、高校 67.3%

特別支援学校 66.7%

いずれの校種においても、教員の長時間勤務がかなりの割合に上り、深刻な勤務実態が明らかとなった。

イ 「県立学校教員の働き方改革にかかる懇話会」を設置 (平成29年12月)

ウ 「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」の取りまとめ (平成30年3月)

エ 「神奈川の教員の働き方改革検討協議会」を設置 (平成30年4月)

オ 「神奈川県部の活動の在り方に関する方針」を策定 (平成30年4月)

「神奈川県立学校に係る部の活動の方針」を策定 (平成30年4月)

カ 「神奈川の教員の働き方改革に向けた意見(最終まとめ)」の取りまとめ (平成31年3月)

キ 「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を策定 (令和元年10月)

ク 「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を改定 (令和2年4月)

ケ 「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を改定 (令和7年3月)

3 大井町の取組

(1) 「大井町の教員の働き方改革に関する指針」の策定に向けての検討

国及び県の動向を踏まえ、大井町の教員の働き方改革を進めるためにできることは何か、ということをも町教育委員会定例会、定例校長園長会議で検討を進めてきました。

(2) 「大井町立学校に係る部の活動の方針」の策定

県と県教育委員会が策定した「神奈川県部の活動の在り方に関する方針」をもとに、平成30年8月に「大井町立学校に係る部の活動の方針」を策定しました。さらに、令和2年9月に「神奈川県立学校に係る部の活動の方針」に準じて一部見直しを行い、「大井町立学校に係る部の活動の方針」の改定版を策定しました。

(3) 「教員の勤務時間の実態把握」のシステム化

労働安全衛生法においても、労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととされています。

これまで、各園・学校の管理職から毎月の超過勤務実態の報告により実態把握をしてきましたが、さらに教員一人ひとりが勤務状況を振り返り、業務改善やタイムマ

ネジメントの工夫改善を図っていけるように、令和2年度から勤怠システムを導入し、勤務時間の把握を客観的にできるようにしました。

4 指針の性格

本指針は、大井町の教員の働き方改革の実現に向けた基本的な考え方や取組の方向性を示したものです。大井町教育委員会は、この指針に基づき、県教育委員会と連携し、大井町立園・学校教員における働き方改革を着実に推進します。

指針は、国や県等における新たな動きや、目標の達成状況の検証を踏まえ、必要な取組の追加、変更、見直しを行うこととします。

5 大井町の教員の働き方改革の目標

神奈川の教員の働き方改革の目標（「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」令和7年3月改定 神奈川県教育委員会）に準じて、以下の4つの目標を掲げます。

(1) 時間外勤務（条例等で定める勤務時間を超える在校等時間）の上限の遵守

ア 1か月の時間外在校等時間について、45時間以内

イ 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内

ウ 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情等により業務を行わざるを得ない場合

・ 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時間未満

（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時間超えの月は年間6か月まで）

※ 必要な教育活動をおろそかにしたり、時間外勤務の上限を守るためだけに自宅等に持ち帰って業務を行ったりする時間が増加してしまうことなどは、本指針の趣旨に反するものであり、厳に慎むこととします。

(2) 年次休暇一人あたり年平均取得日数及び園・学校閉庁日の設定

ア 年次休暇一人あたり年平均取得日数 15日以上を目標とします。

イ 長期休業期間中に園・学校閉庁日を設定します。

・ 夏季休業中 8月10～16日の7日間

・ 冬季休業中 12月28日、1月4日の2日間（幼稚園は除く）計9日間

※ 学校閉庁日は、年次休暇又は夏季休暇、又は週休日等の振替の取得により実施します。

(3) 「大井町立学校に係る部活動の方針」の遵守

ア 年間指導計画の作成と、平日及び週休日それぞれ方針に定められた日数の休養日の取得を徹底します。

- ・年間 52 週の中で、週当たり 2 日以上 of 休養日を設ける。
(平日は少なくとも 1 日、土曜日及び日曜日 (以下、「週末」という。) は少なくとも 1 日以上を休養日とする。週末に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。)
- イ 学校単位で参加する週末等に開催される様々な大会等を把握し、生徒や顧問の負担にならないよう、参加する大会等を精査します。

(4) ウェルビーイングの向上

- ア 「現在の職場を働きやすい職場」と感じている教員の割合 80%以上を目指します。
- イ 「仕事にやりがいがある」と感じている教員の割合 80%以上を目指します。

6 大井町立幼稚園・学校における働き方改革に向けた取組

大井町教育委員会は、この指針の目的と目標を達成するために、以下の取組を進めます。
なお、予算を伴う取組については、各年度の予算編成において、それぞれの取組について首長部局と調整を図っていきます。

(1) 個別業務の役割分担及び適正化について

- ア 園・学校に依頼する調査や照会について、整理統合や精選等を行います。
- イ 園・学校における個別業務の役割分担及び適正化は、大井町教育委員会が主体的に行うべきものと、学校が行うべきものを整理しながら各取組を実施します。
- ウ 給食費の公会計化について、国から示された「学校給食費徴収・管理に関するガイドライン」(令和元年 7 月)の内容を踏まえて実施します。
- エ 保護者・地域等に向けた教員の働き方改革に関する理解を促進するための周知を図ります。
- オ 地域学校協働活動を推進するとともにコミュニティ・スクール※1 を活用し、地域や家庭と園・学校の連携・協働の取組を支援します。
※1 コミュニティ・スクール……学校が推薦し、教育委員会が委嘱した地域の方々、学識経験者等が力を合わせて学校の運営や必要な支援に取り組む学校運営協議会を設置している学校。

(2) 勤務時間について

- ア 園・学校教員の勤務時間について客観的な把握を行います。
- イ 年次休暇、夏季休暇の取得を促進します。
- ウ 園・学校で実施した行事や会議の精査の取組を共有し、各園・学校における改善に生かします。
- エ 園・学校における長期休業期間中に、幼稚園は 7 日間、学校は 9 日間の園・学校閉庁日を実施します。(5-(2)参照)
- オ 勤務時間外における保護者や外部からの問い合わせ等に備えた連絡対応の体制を

整備します。

カ 園・学校閉庁日の実施の趣旨や学校の施設開放などの情報を、町広報だよりや各園・学校が発行する便りに掲載し、保護者や地域住民への周知と理解を図ります。

キ 国や県、他自治体の動向を踏まえ、1年単位の変形労働時間制について検討を進めます。

(3) 教員の意識改革について

ア 園・学校運営の基本方針や重点目標などを検討し策定する際には、働き方改革の視点を盛り込むように働きかけます。

イ 園・学校運営における教育活動において、必要に応じて働き方改革の視点から各園・学校に指導・助言を行います。

ウ 「カリキュラム・マネジメント」※2の推進の観点から教育課程の運用を見直すなど、効果的、効率的で持続可能な業務計画の作成を促進し、業務の適正化を図ります。

※2 カリキュラム・マネジメント……各学校の教育目標を達成するため、教育課程を編成・実施・評価し、改善していくこと。

エ 教員自らが働き方改革やタイムマネジメントを意識し、業務の効率化を図っていくように研修の機会や見直し・振り返りの機会を設けます。

オ 「大井町立学校に係る部活動の方針」に則り、部活動顧問は、適切な部活動を推進するため、目標や運営の方針等を踏まえた年間指導計画を作成します。

また、休養日の設定に当たっては、平日1日以上、週休日1日以上の休養日を設定することとします。

(4) 学校を支える人員体制について

ア 一人ひとりの子どもの学びを保障していくため、必要な学習支援員や介助員等の確保に努め、授業やその他の教育活動において子どもに対する指導・支援を行います。

イ 学校運営を支援していく学校ボランティアや地域、保護者との協力・連携を深め、地域学校協働活動を推進していきます。

ウ 外部人材を有効に活用するため、「チーム学校」としての意識づくりを促進します。

エ 教育の質の向上を目指すため、教員定数の改善や人材確保について、引き続き国・県に要望します。

(5) 労働安全衛生管理について

ア 労働安全衛生管理体制の充実に努めるとともに、大井町立学校安全衛生推進会議などを通して管理職と連携し、教員の健康管理や職場環境の改善を図ります。

イ 管理職対象のメンタルヘルス研修等により、ストレスチェックの意義について管理職の理解を深め、教員に対する受検促進を図ります。

ウ 公立学校共済組合において実施している電話やWebによる無料相談窓口等について、教員が積極的に活用するよう様々な機会を通じて周知します。

(6) その他について

- ア 大井町教育委員会主催の研修事業の体系の見直しと精選を行い、より良い研修内容の充実に努め、教員の資質向上を図ります。
- イ 園・学校行事や会議の精査を行い、園・学校で実施した取組を共有し、業務改善に生かします。
- ウ 既に導入している校務支援システムなどのICTの積極的な有効活用を推進します。
- エ 国や県の動向を踏まえ、小学校における教科担任制の活用に努めます。
- オ 園・学校と外部関係機関等との連携・協働を促進します。

7 取組の進捗管理と検証について

教員の働き方改革を円滑に進めていくためには、本指針に記載された取組を着実に実施していくことが重要です。

各取組の進捗を管理し、その効果を検証しながら、実効性のある働き方改革に取り組んでいきます。

また、国の動向、県教育委員会との連携、子ども・保護者や地域の視点、園・学校現場の教員の意見等を考慮しながら、教員の働き方改革に関する総合的・抜本的な対策を進めていきます。