

日の出町立学校における 働き方改革推進プラン

－大人も子どもも幸せに－

平成31(2019)年3月

日の出町教育委員会

目 次

前文・・・日の出町立学校における働き方改革推進プラン

－大人も子どもも幸せに－

1 プランの基本的な考え方

1-1 プランの目的

1-2 働き方改革の先に目指すべき姿

1-3 働き方改革の目標

1-4 課題の考察/解決に向けて必要なこと

1-4-1 本気の働き方改革への当事者意識と時間意識

1-4-2 互いの働き方を相互理解し改善するための
真の同僚性の構築

1-4-3 新しい時代の教育や次世代の働き方を見据えた
業務改善

1-4-4 働き方改革を推進し教育の質を高めるための
環境整備

1-4-5 地域で教育を担う社会風土の醸成

2 業務改善推進実施計画

2-1 学校における業務改善のための組織体制の充実

2-1-1 スタート全員会議の開催

2-1-2 時間配分全員会議の開催

2-1-3 学校全体業務改善会議の開催

2-2 教育委員会事務局における学校支援体制の充実

2-2-1 組織体制整備

2-2-2 教員の意識改革・真の同僚性の構築

2-2-3 業務改善

2-2-4 環境整備

2-2-4-1 環境整備－ICT環境

2-2-4-2 環境整備－人的環境

2-2-5 社会風土の醸成

2-3 プラン策定後の目標達成への定期的な進捗状況の把握・検証の方法

2-3-1 数値目標について

2-3-2 プランの進捗状況について

2-4 業務改善推進実施スケジュール

前文

日の出町立学校における働き方改革推進プラン－大人も子どもも幸せに－

今日、グローバル化の進展や絶え間ない技術革新、少子高齢化等により、社会構造や雇用環境が大きく、また急速に変化し、予測が困難な時代となっています。

現在の、そしてこれから誕生する子どもたちが、社会で活躍する頃には、我が国は厳しい挑戦の時代を迎えていることが予想されます。

そのような時代の中、学校教育には、子どもたちが様々な変化に積極的に向き合い、他者と協働して課題を解決していくことや、様々な情報を再構成して新たな価値につなげていくこと、複雑な状況変化に応じて目的を再構築することができるようにすることが求められています。

こうした状況を踏まえて、平成32(2020)年から、次期学習指導要領が全面実施され、これからの新しい時代にふさわしい教育を発想豊かに創造し学校力を高めて推進していくことが必要です。

そのためには、学校に限られた時間をいかに有効活用して課題解決に当たるのか、それを可能とする環境をどう整備していくのか、教員の働き方が極めて重要となります。

しかし、他の自治体と同様に、現在の日の出町立学校においても、教員の働き方に関する意識や環境の改善を図ることが喫緊の課題であり、このままでは教育の質を維持・発展していくことが困難な状況にあります。

新しい教育の創造、それを支える持続可能な学校の組織体制を構築するためには、教員の働き方、学校の役割を見つめ直し、学校が必要なことに必要な時間をかけられるようにすることです。

さらには、教員が心身共に健康で幅広い経験・研鑽を積んだり、未来の教育を視野広く発想豊かに創造する活力を蓄えたりするために、時間と気持ちのゆとりをもてるようにすることが欠かせません。

教育目標には、日の出町の基本構想理念に基づき、人間尊重の精神を養い、広く国際社会において信頼と尊敬の得られる知・徳・体の調和した心豊かで、郷土を愛する日の出町民の育成を目指すと示されています。

日の出町教育委員会は、全5校という小回りの利くコンパクトな自治体だからこそ、学校・教育委員会・地域・保護者等すべての関係者が一体となり、今こそ町全体として目指すべき理念を共有しながら、教員の働き方改革に真正面から向き合い取り組みます。

日の出町立学校のすべての子どもたちの幸せのために、教職員の働き方改革を推進するべく「日の出町立学校教職員の働き方改革プラン」をここに策定します。

平成31(2019)年3月
日の出町教育委員会

1 プランの 基本的な考え方

1-1 プランの目的

学校における働き方改革の目的

教員一人一人が心身の健康を維持しながら、教育活動に誇りとやりがいをもって意欲的に取り組むことができる環境づくりを進めることにより、日の出町立学校における教育の質の維持向上を図ります。

学校において、教員は日々子どもたちと向き合い、献身的な努力を重ねています。学校を取り巻く環境が複雑化・多様化する中で、求められる役割も拡大しています。

こうした中で、子どもたちの学びを支える教員の心身の健康及び教育の質の維持向上を図るために、学校における働き方改革を推進します。

1-2 働き方改革の先に目指すべき姿

学校における働き方改革を進め、恒常化した長時間労働の改善を図ることにより、次に掲げる新しい教員像や時代に合った学校の在り方を目指します。

さらには、学校教育に関わる教職員すべてが子どもたちに力を注げる組織を目指します。

- ◆心身ともに健康で、高い集中力を発揮し子どもと向き合う教職員
- ◆学校外の世界と触れる豊かな経験を積み、アイデア豊かで人間的な魅力あふれる教職員
- ◆教職員一人一人が可能性を最大限に発揮し協働できる「チーム学校」
- ◆自己研鑽や広い視野を獲得した教職員による新しい時代の教育創造
- ◆子どもたちの知りたい、学びたい、友達と仲良くしたい等心のサインを見逃すことのない時間と心のゆとりある指導ができる教育活動
- ◆教育界の労働環境を魅力的なものにし、優秀な人材に選ばれる公立学校

1-3 働き方改革の目標

日の出町立学校教職員勤務実態調査〈平成30(2018)年10月実施〉では、週当たりの在校時間が60時間を超える、いわゆる「過労死ライン」相当にある教員が一部に存在するなど、長時間労働の実態が明らかになりました。

◆週当たりの在校時間が60時間以上の教員の割合

日の出町	
小学校	中学校
30.0%	23.0%

こうした教員の勤務実態は、長時間労働による健康障害防止の観点のみならず、職員のライフ・ワーク・バランスの実現等の点からも早急な改善が必要です。

そこで、平成31(2019)年度から平成33(2021)年度まで3年間で、小中学校における共通の数値目標を掲げ、集中的に改革に取り組んでいきます。

数値目標

- (1) 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。
(東京都立学校の目標に準じる)
- (2) チェックリストの平均値(※1)の向上を図る。
 - ① 一般版 1.643ポイント ⇒ 1.972ポイント以上
(20%UP)
詳細版 1.730ポイント ⇒ 1.903ポイント以上
(10%UP)
 - ②最も点数の低かった項目「職員との時間管理」の改善
1.444ポイント ⇒ 1.732ポイント以上 (20%UP)

(※1) 0点から3点で自己評価(点数が高い方がより実現できているという評価)し、各評価結果を平均化した値(0点:意識していない / 1点:意識しているが当てはまらない / 2点:一部あてはまる / 3点:確実にあてはまる)

数値目標(1)

週当たりの在校時間60時間(※2)を超える教員をゼロにすることの意義

厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準によれば、月当たりの時間外労働がおおむね45時間を超えて長くなるほど業務と発生との関連性が徐々に強まるとされており、発症前1か月間に100時間又は、2か月から6か月間平均で月80時間を超えた場合は、業務との関連性が強いとされています。

教員の長時間労働が看過できない状況であることを踏まえ、まずは「過労死ライン」相当の長時間労働の解消を目指します。

今後、この目標の達成に向けた総合的な対策を講じることにより、週当たりの在校時間を超えている教員のみならず、すべての教職員における適正な労働環境を整えていくことが期待できます。

数値目標(2)

チェックリスト(※3)の平均値向上の意義 その1

チェックリストは、勤務時間のように結果を数値で示すことが可能なもののみならず、コミュニケーションに代表されるように、数値では示すことが難しい内的な部分の現状を把握することができます。

このように、定量的・定性的両面において、総合的に教員を取り巻く学校の現状を把握することができるチェックリストの平均値を向上させることで、教育の質の向上につながる学校のチーム力向上に向けて、教員の意識や環境の改善を図ることが期待できます。

(※2)在校時間60時間とは、月当たりの時間外労働がおおむね80時間となる状態を週当たり換算したもの

(※3)チェックリストとは、教員の働き方に関する意識や実際の働き方など数値で示すことが難しい内的な現状を明らかにするために、教員の働き方や職場環境の状況についての設問回答により結果を数値化し、総合的に教員の働き方に関する現状を把握する、学校専門の働き方改革を支援するWLBC関西の独自ツールのこと。一般版とより次元の高い取組を促す詳細版の2種類がある。詳細版は一般版で顕在化した課題項目をさらに深りさげ、改善につなげる効果が高い。

数値目標（2）

チェックリストの平均値向上の意義 その2

- ①チェックリストを用いて働き方改革を推進した他の自治体の傾向では、働き方改革実行前と実行後では、おおむね2年以内に15%から18%の平均値の向上がみられます。日の出町では、3か年計画により集中的かつ総合的な取組を実施し、教員の職場環境の改善を目指します。そこで、一般版は20%、詳細版はその特性を考慮し、10%の平均値の向上を掲げ取組を行います。
- ②学校は、教員同士の協働があつてこそ、円滑な学校運営が可能となります。また、最弱点である「職員との時間管理」の課題が解決することで、教員の適正な労働時間の確保にもつながります。最も大きな課題であるということは、改善の余地が大きいということです。改善への取組が進むことで、より良い職場環境の実現への近道となることも期待できます。そこで、最弱点である「職員との時間管理」において、20%の平均値の向上を目指し、重点的に課題改善に取り組みます。

1-4 課題の考察/解決に向けて必要なこと

教職員の働き方改革を実践する上で、出発点となる現状を把握するために、平成30(2018)年10月から11月にかけて、日の出町立学校教職員勤務実態把握調査及び意識調査(※)を行いました。

働き方改革における課題及び原因は、組織の風土や制度・施策、個人の意識や性格など様々な要素が関係しています。また、一つの原因が発見されると、その背景には他の原因が潜んでいる場合もあるため、状況を広く把握し、改善に向けた取組を多角的に行う必要があります。取組を体系的かつ構造的に捉えるため、複数の調査方法を組み合わせ実施しました。

【調査概要】

調査名	調査方法	目的
勤務実態調査	ヒアリング	アンケートで顕在化されていない現状の把握
	課題抽出アンケート	課題・傾向把握分析
	勤務時間把握	現状の時間把握分析
意識調査	チェックリスト (一般版・詳細版)	意識や業務の進め方についての課題把握・分析

これらの調査を総合的に分析した結果、以下の5つの課題が明らかになりました。

- ◆課題1 本気の働き方改革への当事者意識と時間意識
- ◆課題2 互いの働き方を理解し改善するための真の同僚性の構築
- ◆課題3 新しい時代の教育や次世代の働き方を見据えた業務改善
- ◆課題4 働き方改革を推進し教育の質を高めるための環境整備
- ◆課題5 地域で教育を担う社会風土の醸成

(※) 各種調査の詳細については、参考資料を参照のこと

1-4-1 本気の働き方改革への当事者意識と時間意識

1 現状

◆当事者意識

○教職員の当事者意識には、以下のような傾向がみられます。

- 働き方を見直すことや現状を好転させることをあきらめている
- このままではいけないと感じながら、働き方改革は教育委員会や国が取り組むべきであり、自分たちには時間もなく人手も足りないことを理由に自分以外の責任にしてしまう
- 目の前のことに追われ、業務を「こなす」状態に陥っているがそのことに自覚がない
- 働き方の見直しによる「教育の質の向上」という本来の目的への議論に十分な時間が使えていない

◆時間意識

○時間意識については、二層化している傾向がみられます。

- 時間の意識に乏しく、のんびりと仕事を片付けている者
- 有能で自分に多くの仕事が集中する状態を受け入れ、人材を育成し、スキルを共有するなどの現状好転に意識が向かない者

2 課題の考察

- 学校外の世界に触れる機会が不足している
- 大局的な視点を身につける時間がなく意識も乏しい
- 時代の変化や今後求められる能力、新しい学習法など、新しい情報に触れても十分に入手できずにいる
- 社会情勢の変化に対して危機感が乏しい
- 「変容させることの必要性」を感じていない、又は現状維持を好み、現状を変えること自体に拒否感がある
- 仕事に緩急や優先順位をつけることが苦手である
- 急速に激しく変化し、予測が困難な時代にふさわしい教育の創造が必要であるが、経験頼りの判断が多く、視野が狭くなっている

1-4-1 本気の働き方改革への当事者意識と時間意識

3 解決に向けて必要なこと

- 自分か子どもかの二者択一ではなく、自分も子どもも幸せであるためにはどのようにすればよいか、常に思考を巡らすこと
- 所要時間と最終的な成果のバランスに着目し、一つ一つの業務が過剰品質（※）になっていないか、同じ成果を短時間で達成できる方法はないか考える習慣をつけること
- 実際に働き方の見直しの実行と修正を繰り返しながら、成功体験を積んでいくこと
- これにより、変革する力が自らや学校にある可能性を知ること
- 学校外の世界に触れる必要性を知ること
- 自らの生き方を含めた働き方を見つめ直すこと

(※) 過剰品質とは、最適を超えた品質のこと

1-4-2 互いの働き方を理解し改善するための真の同僚性の構築

1 現状

- 仕事の偏りを感じながらも仕方がないとあきらめている
- 休むことを申し訳ないと感じている

2 課題の考察

- 表面上の仲は良いが、肝心なことや話しにくいことについては腹を割って話すことができていない
- 不公平感・あきらめ感が水面下にはびこっている

3 解決に向けて必要なこと

- 教職員がお互いの価値観や背景を知るために話し合い、業務負担の相互理解を深めること
- 本音で話しても受け入れられる心理的安全性(※)の保障された対話の場を作ること
- 目指すものに向かい腹を割って話し、本気で思考し行動できる集団に成長すること

(※) 心理的安全性とは、自分の言動が他者に与える影響を強く意識することなく、感じたままの思いを素直に伝えることができる環境や雰囲気のこと

1-4-3 新しい時代の教育や次世代の働き方を見据えた業務改善

1 現状

- 事務量が多いため勤務時間内に処理が間に合わない
- 教員の指導力をさらに高める必要がある
- 不登校対応などにおいて教員の責務が大きい
- 部活指導に対する教員間の意識が統一されていない

2 課題の考察

- 必要なことに相応な時間をかけられるように、学校業務を聖域なく改善していく必要がある
- 業務を洗い出し削減や統合などの無駄取りと効率化、新しい方法への転換が求められる
- 部活動については、教育課程外の活動であるが、学校教育活動の一環として、教育課程との関連が図られる必要があるが、現在は勤務時間外での指導によって成り立っており、持続可能とは言えない状態である

3 解決に向けて必要なこと

- 学校の常識や前例踏襲を見直すこと
- 裁量範囲や基本的なタイムマネジメントの方法を教員が知ること
- 教育委員会が学校管理規則を含めた様々な既存のものを見直すこと
- 働き方の見直し検討の場を各学校にて定期的に設け、業務改善を実行すること
- 改革後のリバウンドを防ぐためにも、教職員の納得感を大切に、教職員の積極的な参画を促すこと
- 部活動について、各校の状況に応じて、地域の方や関係団体と連携した持続可能な運営体制がより一層整えられるよう、各学校や教育委員会において見直し検討すること

1-4-4 働き方改革を推進し教育の質を高めるための環境整備

【ICT環境】

1 現状

- ICTのインフラ整備が十分に整っていない
- PCの操作ができない、不慣れな教員が多い
- データの管理が不十分である

2 課題の考察

- ICT環境においては次世代を育てる教育創造の場である学校とは程遠い現状であり、授業用・授業外用業務(※1)とともにICT環境を整備することは喫緊の課題である

3 解決(環境整備)に必要なこと

- まず授業外業務へのシステム整備から着手
- ICT操作の習得や技術定着のための人的な支援

【人的環境】

1 現状

- 学校をサポートする人材の配置はすでに取り組んでいるが、業務の分担等の活用が不十分で、人員も不足している

2 課題の考察

- 教員は教員としての専門性を発揮すべき業務に専念できていない

3 解決(環境整備)に必要なこと

- 教員業務補助に特化した人材スクール・サポート・スタッフ(※2) (以下、SSSという) や学校学習支援員のさらなる活用

(※1) 授業用 教材等をPCで作成、モニターを使用して投影、Webデータ活用など
授業外用 教材や業務データの蓄積、教育委員会などとの通信、情報共有など

(※2) SSS 配布物の印刷や会議の準備などの事務作業を教員に代わって代行する人

1-4-5 地域で教育を担う社会風土の醸成

1 現状

- 学校が担うべき行事や責務が明確ではない
- 地域や保護者との連携・協力体制が取れずに、学校が必要以上に関わり、業務を担っている

2 課題の考察

- 学校が担うべきではない業務まで抱えているため、本来業務を圧迫し支障をきたしている
- 教育に対する専門性を発揮することを最優先出来ていない
- 地域や保護者の役割についての啓発が不十分である

3 解決に向けて必要なこと

- 学校・地域・保護者が緊密に連携した、子どもたちにとって最良の教育環境の創造を目指すこと
- 今一度、学校・地域・家庭の役割分担を確認し、協働体制を整備すること
- 部活動については、長期的な展望を見据えて地域が一体となって熟議すること

2 業務改善推進 実施計画

2-1 学校における業務改善のための組織体制の充実

- ◆小中学校一校ずつパイロット校を設定して、パイロット校を中心に全5校で推進組織を設置して取り組み、教員のタイムマネジメント力を高めます。
- ◆各校において、教員のタイムマネジメントに関わる組織的な取組を通して、教員が互いの働き方を相互理解し改善するための真の同僚性を構築します。

2-1-1 スタート全員会議の開催（原則1回）

働き方見直しの取り組むべき方向を学校全体で共通理解し、日々の業務に取り組みながら、身近な改善に向けて自由な議論のできる環境づくりを目指します。

1 目的

- 意識と風土の醸成をするため
- 同僚性の構築をするため
- アイデアを形にして一歩目を踏み出すため

2 開催時期と場所

- 年度当初5月（3時間程度）とする
- 各学校において実施する

3 内容

- 働き方改革の必要性を考える
- 学校における働き方改革の基礎知識を知る
- 身近な改善実行アイデアを立案する

4 参加者

- 校内全教職員
- 保護者の代表（学校判断とする）

2-1-2 時間配分全員会議の開催（原則1回）

お互いを補い合い活かし合い、時間を最大限活用する方法を考えます。目指すべきものや判断軸を共通理解して、時間をかけるべき部分をはっきりさせ学校をチームにすることを目指します。

1 目的

- 限られた時間を今いる人員で最大限に生かすため

2 開催時期と場所

- 年度半ば7月（3時間程度）とする
- 各学校において実施する

3 内容

- 時間配分の改善実行アイデアを立案する
- 目指すべきものや判断軸を話し合う

4 参加者

- 校内全教職員
- 保護者の代表（学校判断とする）

2-1-3 学校全体業務改善会議の開催（原則1回）

目指すべきものや判断軸の精度を上げ、思い切ったスクラップ(※)を含んだ学校全体に関わる業務改善を実行することを目指します。

1 目的

- より学校全体に関わる業務改善を行うため

2 開催時期と場所

- 夏季長期休業日中 8月（5時間程度）とする
- 各学校において実施する

3 内容

- 仕事の判断軸を話し合いさらに精度を上げる
- 学校全体に関わる業務改善実行策を立案する

4 参加者

- 校内全教職員
- 保護者の代表（学校判断とする）

(※) 廃止だけでなく、既存業務の統合や見直し等による業務の効率化のこと

2-2 教育委員会事務局における学校支援体制の充実

- ◆教育委員会では、事務局内部に働き方改革推進に関するための組織を設置するとともに、学校と連携・協働するための体制を整備し、教員の働き方を改善・充実させることを目指して、ソフト面・ハード面の両面から学校支援体制を充実させることを目指して取り組みます。

2-2-1 組織

◆学校における働き方改革推進委員会等の組織の設置（継続）

- 日の出町立学校における働き方改革を推進するための組織として、町内校長、学校教育課長及び指導室長で組織する働き方改革推進委員会（以下、推進委員会とする。）を常設し、年間を通じて計画的に各学校の特色に応じて組織的な学校における働き方改革について協議します。

◆教育委員会事務局における検討・調整会議の設置(新規)

- 教育委員会事務局には学校教育課内の係長以上で組織する経営会議を母体として検討・調整会議を設置し、学校における働き方改革の実態把握及び課題や方向性の検討・調整を図ります。

2-2-2 教員の意識改革・真の同僚性の構築

◆出退勤管理システムを活用した勤務時間の可視化の検討(新規)

- 業務改善を進めるうえで、勤務時間の適切な管理は不可欠なため、ICTを活用した勤務時間管理について、東京都の補助金の活用も含めて、検討・調整会議で学期に1回程度検討し、推進委員会に報告し協議します。

◆ライフ・ワーク・バランス推進月間の設定(継続)

- 毎年7・8月を「ライフ・ワーク・バランス推進月間」と定め、「定時退庁ウィーク」や積極的な年休取得等を行い、教員一人一人の働き方改革を推進します。

◆ライフ・ワーク・バランス推進週間の設定(新規)

- 夏季休業期間中のお盆を含む前後1週間を、ライフ・ワーク・バランス推進週間と定め、教職員がより休みを取りやすくなる取組を、校長の経営方針や各校の状況に即して実施します。その間の危機管理体制は学校管理職・教育委員会で連携し対応します。

◆教員のタイムマネジメント力向上支援事業の推進(新規)

- 学校教育の質の向上には、教員が心身共に健康であり、時間と気持ちにゆとりを持つことが大切です。教員のタイムマネジメント力の向上のため、学校における働き方改革の専門家と連携・協働しながら、教員一人一人が働き方に関して関心をもち有効な「時間」の使い方を意識できるようにします。なお、進め方としては、小中学校1校ずつパイロット校を設定し、パイロット校を中心にして、全5校で取り組みます。
- 各校において、教員のタイムマネジメントに関わる組織的な取組を通して、教員が互いの働き方を相互に理解し、改善するための真の同僚性を構築します。

2-2-3 業務改善

◆各種調査・通知文の発出に関し学校の負担軽減を図る工夫(継続)

- 東京都教育委員会から本町教育委員会を經由して発出する各種調査、通知等に関しては、これまで以上に内容を精査、厳選し学校の負担軽減を図ります。
- 小・中併せて5校という利点を最大限に活用し、簡易な調査回答については電話による聞き取り等の工夫をします。

◆会議・研修の更なる精選(継続)

- 平成30(2018)年度では「オリンピック・パラリンピック研修」「特別支援コーディネーター(新任)研修」を廃止し、平成31(2019)年度では、教員夏季研修を3日間から2日間に減らす等、今後も教員の負担軽減を視野に、必要な会議・研修を精査します。
- マイキャリアノートを活用して、各教員の職層・経験に応じた課題を明確にし、必要な研修を主体的に受講できるよう、より一層働きかけます。

◆学校と連携した文書や保護者通知の見直し(継続)

- 水泳カードにおける保護者印欄の変更や、通知表の所見欄の精選など、文書や通知の目的を再確認し、学校の負担軽減を視野に入れ、月1回の推進委員会で検討し、校長会と連携を図りながら様々な文書・通知を見直します。

◆部活動ガイドラインの策定・見直し(新規)

- スポーツ庁及び東京都の部活動ガイドラインを踏まえ、平成30(2018)年度末までに、「日の出町運動部活動基本方針」を策定するとともに、部活動において教職員や生徒の過度な負担とならないよう、部活動指導員の導入や地域人材の活用等も含め、推進委員会で学期に1回程度検討し、各校の実情に応じて、部活動の活動時間や休養日を見直します。

2-2-4-1 環境整備【ICT環境】

◆統合型校務支援システムの導入の検討(新規)

- 校務負担の軽減を図るために、出席簿や指導要録の作成、成績処理等の校務を行う統合型公務支援システムの効果的な導入に向け東京都の補助金の活用も含めて、検討・調整会議で学期に1回程度検討し、推進委員会に報告し協議します。

◆学校徴収金システムを含め学校徴収金管理の適正化の検討(新規)

- 給食費や教材費等学校徴収金の適正な管理に向け、学校徴収金システムの活用を含め、学校事務の標準化を目指し、東京都の補助金の活用も含めて検討・調整会議で学期に1回程度検討し、推進委員会に報告し協議します。

2-2-4-2 環境整備【人的環境】

◆外国語指導助手(ALT)の配置・活用(継続)

- 複雑化・多様化する教育環境の変化や新学習指導要領に即した教育活動に対応するためには、専門スタッフの配置等による支援が不可欠です。各校1名の外語教育推進担当で組織する外国語教育推進委員会を年5回開催して、外国語教育の推進状況を把握し、その状況に即して、外国語指導助手(ALT)の配置・活用を図ります。委託業者の選定の際は、日の出町の地域性や学校の実情に合った業者を選定するため、プロポーザル方式を導入します。

◆日の出町人材バンクの活用(継続)

- 平成29(2017)年度に設置した地域人材の登録制人材バンクの充実を図るため、年間を通じてホームページや広報等で募集を図るとともに、月1回程度の校長・副校長会の機会をとらえて学校のニーズを把握し、様々な学校の課題に応じて、必要な人的支援を可能にします。

◆学校学習支援員の効果的な配置と活用(継続)

- 学習支援、登校支援等様々な支援を必要とする児童・生徒の指導補助のため、地域人材を活用した学校学習支援員を、全校へ引き続き複数配置し教育の充実・教員の負担軽減に努めます。

◆スクール・サポート・スタッフの全校配置による教員支援(新規)

- 教員業務補助に特化した人材SSSを全校配置し、授業準備補助・教材作成補助・採点業務補助・印刷業務等の支援を行うことで、実感のある教員の業務軽減を図ります。

2-2-5 社会風土の醸成

◆ホームページ・広報等の活用(継続)

- 学校における働き方改革を推進するには、地域や保護者の支援、理解が不可欠です。今後も学校と連携し、働き方改革の真の目的は「教育の質の向上である」ということをホームページや広報等を利用して、丁寧に情報発信します。

◆学校における働き方改革連絡協議会の設置(新規)

- 管理職を含めた教職員、保護者、学校評議員及び教育委員会事務局等をメンバーとする連絡協議会を設置し、各方面の学校関係者が学校における働き方に関する現状について共通理解を図り、教育の質を高めるための教員の働き方の在り方や子どもたちの健やかな成長に資するそれぞれの役割について年間1回程度協議します。

◆学校を応援しようセミナーの開催(新規)

- 社会全体の寛容さやお互い様精神を醸成する必要があります。学校と保護者は子育てのパートナー・お互いの応援者であることを確認し、学校の役割の明確化により、学校・地域・保護者が適切に役割分担・協力をするきっかけづくりとするため、年間1回、地域や保護者の方を対象にして、学校における働き方改革の専門家と連携・協働しながら、「教員の働き方における現状」や、「学校の働き方改革の目的や内容」、「地域・保護者としてできること」について協議する場を設けます。

◆成果報告会の開催(新規)

- 年度末に、成果報告会を開催し、学校における働き方改革の専門家と連携・協働しながら、各校より1年間の取組の成果を報告し合い共有することで、その後の実践につなげていきます。また、保護者や地域の方等、学校関係者に広く門戸を開き、取組内容と成果を広く周知することで、引き続きの協力を得ることを目指します。

2-3 プラン策定後の目標達成への定期的な進捗状況の把握・検証の方法

- ◆プラン策定後、その進捗状況を学校、教育委員会及び様々な学校関係者でそれぞれが確認し、共有します。
- ◆設定した数値目標の達成状況を把握し、分析・考察します。
- ◆これらに基づいて、学校における働き方に関する教員の意識や環境整備が日の出町の教育の質の維持・向上につながっているか、総合的に検証し、その検証結果に基づき、その状況に即して、プラン内容や施策の見直しを図っていきます。

2-3-1 数値目標について

(1)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

- ・把握：「教職員勤務実態調査」により把握
原則10月実施（学校行事等を考慮して時期を決定する）
- ・検証：取組の課題抽出→分析・考察
→改善方法の検討
→次年度に反映

(2)チェックリストの平均値の向上

- ・把握：「チェックリスト実施」により把握
原則、4月・10月・2月実施
（実施回数・時期は、学校行事等を考慮し対応する）
- ・検証：取組の課題抽出→分析・考察
→改善方法の検討
→次年度に反映

2-3-2 プランの進捗状況について

- ◆教育委員会訪問・指導主事等による学校訪問・学校公開等を通してプランの進捗状況を把握するとともに、教育委員会定例会や推進委員会、検討・調整会議、連絡協議会では、目的・目標に照らして「成果・課題・今後に必要なこと」について毎回関係者相互に協議・共有します。
- ◆効果的なプラン実施について適宜、専門家の支援を受けながら、推進委員会、検討・調整会議で、プラン内容や施策の見直しを図ります。また、必要に応じて、本プラン検討会議等を設置・開催します。

2-4 業務改善推進実施スケジュール

年間スケジュール

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
現状把握	●	チェックリスト実施					●	チェックリスト実施		●			
					勤務時間把握 (2週間)		↔	通常期	↔	繁忙期			
各学校		●		●	●								
		スタート 全員会議		時間配分 全員会議			学校全体業務 改善会議						
教育委員会	推進委員会（毎月）												
			↔			WLB推進月間				■	連絡協議会		
				↔		推進週間							
	検討・調整委員会（毎月）												
地域 保護者			●	学校を応援しようセミナー									
												成果報告会	

- ◆この年間スケジュールを基本サイクルとして、3年間実施します。
(実施期間：平成31～33(2019～2021)年度の3年間)
- ◆各年度の年間スケジュールについては、進捗状況を確認しながら適切にスケジュール設定します。
- ◆各学校での取組は、異動等でメンバーが変更となるため毎年実施します。
- ◆各学校ごとの実態に即して、開催時期などは変更可能です。
- ◆地域・保護者向けの事業は、3年間経過する際に「学校の実情を知る段階」から「取組を一緒に考える段階」へと移行していくため、実態に即して適切な実施時期を設定します。
- ◆適宜専門家の支援を受けながら実施します。

日の町立学校における働き方改革推進プラン
－大人も子どもも幸せに－

平成31(2019)年3月31日 発行

編集・発行 日の出町教育委員会
東京都西多摩郡日の出町大字平井2780番地
電話番号 042-597-0511 (代表)
調査・編集 WLBC関西