

「杉並区立学校における働き方改革推進プラン」の策定について

「杉並区立学校における働き方改革推進プラン」（以下「プラン」という。）を策定したので、報告する。

1 プラン策定の目的

学校を取り巻く環境が複雑化・多様化するなか、学校に求められる期待や役割は増加し続け、教員の業務負担の増大や長時間労働が大きな問題となっている。このことは子どもたちの学びを支える教員の心身の健康に少なからず影響を及ぼすとともに、日々の教育活動の質にも関わる重大な事態となっている。

そこで、教員の勤務内容の精選、縮減を図り、学習指導要領に示された内容を確実に身に付けさせる指導を、継続的に行うことのできる環境をつくることを通して、これまでの本区の質の高い教育を持続発展させていくことを目的に学校における働き方改革を推進するためプランを策定する。

2 プランの検討経過

プランの検討にあたっては、(仮称)「杉並区立学校における働き方改革推進プラン策定委員会」（以下「委員会」という。）を設置して検討を進めるとともに、PTA、学校運営協議会及び学校支援本部関係者らからの意見聴取会を開催した。

平成30年	12月20日	第1回委員会
〃	31年 1月29日	第2回委員会
〃	3月 1日	PTA関係者らからの意見聴取会
〃	3月26日	第3回委員会

3 プランにおける当面の目標

当面、週当たりの在校時間が60時間を超える「過労死ライン」相当の長時間労働の解消を目指し、東京都教育委員会が定めた「当面の目標：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。」と共通の目標を掲げ、改革に取り組んでいくこととする。

4 取組の方向性

区立学校における教員の多くが都費負担教員であることから、上記のとおり、東京都教育委員会と同様の目標を設定し、連携を図りながら推進することを基本とし、東京都教育委員会が定めた以下の5点を同様に柱として設定し、これらを組み合わせて総合的な対策を講じていく。

- ア 在校時間の適切な把握と意識改革の推進
- イ 教員業務の見直しと業務改善の推進
- ウ 学校を支える人員体制の確保
- エ 部活動の負担の軽減
- オ ライフワークバランスの実現に向けた環境整備

5 プランの内容

別紙「杉並区立学校における働き方改革推進プラン」及び「杉並区立学校における働き方改革推進プラン（概要）」のとおり

杉並区立学校における働き方改革推進プラン

平成31年3月

杉並区教育委員会

目次

I 本プランの基本的な考え方	1
1 学校における働き方改革の目的.....	1
2 本プランの位置付け.....	1
3 学校における働き方改革の目標.....	1
4 取組の方向性.....	4
ア 在校時間の適切な把握と意識改革の推進.....	4
イ 教員業務の見直しと業務改善の推進.....	4
ウ 学校を支える人員体制の確保.....	5
エ 部活動の負担の軽減.....	5
オ ライフワークバランスの実現に向けた環境整備.....	5
5 保護者・地域社会の理解促進.....	5
II 区立学校における教員の勤務実態	6
1 調査概要.....	6
(1) 杉並区の調査概要.....	6
(2) 杉並区の調査対象者の内訳.....	6
(3) 比較した調査の概要.....	6
2 調査結果の概要.....	8
(1) 教員の1日当たりの在校時間.....	8
(2) 教員の1週間当たりの在校時間.....	11
III 働き方改革に向けた取組	12
1 これまでの杉並区の取組.....	12
(1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進.....	12
(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進.....	12
(3) 学校を支える人員体制の確保.....	13
(4) 部活動の負担の軽減.....	14
(5) ライフワークバランスの実現に向けた環境整備.....	14
2 今後の取組.....	15
(1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進.....	15
(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進.....	16
(3) 学校を支える人員体制の確保.....	19
(4) 部活動の負担の軽減.....	23
(5) ライフワークバランスの実現に向けた環境整備.....	24

I 本プランの基本的な考え方

1 学校における働き方改革の目的

「人生 100 年時代」と言われる社会の到来を見据え、日本人の働くということに対する考え方にも踏み込んだ働き方改革を、いかに進めていくかが国全体としても大きな課題の一つとなっています。

学校においては、教員が教科指導、生活指導、進路指導、部活動指導等を一体的に行う、いわゆる「日本型学校教育」によって、教員が一人一人の子どもの状況を総合的に把握して指導し、子どもの全人的成長を促す大きな役割を担っており、国際的にも高く評価されております。

しかしながら、学校を取り巻く環境は複雑化・多様化するなか、学校に求められる期待や役割は増加し続け、教員の業務負担の増大や長時間労働が大きな問題となっております。このことは子どもたちの学びを支える教員の心身の健康に少なからず影響を及ぼすとともに、日々の教育活動の質にも関わる重大な事態となっています。

そこで、教員の勤務内容の精選、縮減を図り、学習指導要領に示された内容を確実に身に付けさせる指導を、継続的に行うことのできる環境をつくることを通して、これまでの本区の質の高い教育を持続発展させていくことを目的に学校における働き方改革を推進してまいります。

2 本プランの位置付け

本プランは、学校における働き方改革を進めるため、各学校がその実態に応じた取組を進めることができるよう、区立学校の管理・監督を務める杉並区教育委員会が定める実施計画として策定するものです。目標の達成状況を検証し、必要な施策の見直しを行うなど、継続的に学校の働き方改革に取り組むため、杉並区教育ビジョン 2012 推進計画との整合性を図ります。

3 学校における働き方改革の目標

本区で実施した教員勤務実態調査によると、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」相当にある教員が小学校で約3割、中学校で約4割強存在するなどの実態が明らかとなりました。(次表参照)

◆教員の1週間当たりの在校時間が60時間を超える教諭の割合

	小学校			中学校		
	杉並区	東京都	全国	杉並区	東京都	全国
校長	26.8%			17.4%		
副校長	67.4%	84.6%	62.8%	59.1%	78.6%	57.8%
教諭	32.0%	37.4%	33.4%	47.8%	68.2%	57.7%
養護教諭	11.6%			12.5%		

※平成30年度 杉並区立学校教員勤務実態調査より

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、ライフワークバランスの充実等の点からも改善が必要です。

厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」によれば、月当たりの時間外労働が概ね45時間を超えて長くなるほど業務と発症との関連性が徐々に強まると言われております。そこで、区においても、健康診断時のストレスチェックの実施結果等や精神疾患等による病気休職者の状況について把握し、必要に応じて学校管理職への指導等を行っております。

こうしたことから、平成31年1月に文部科学省から発表された「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」によると1日の勤務時間を超えた時間の1か月間の合計が45時間を超えないように、1年間の合計が360時間を超えないようにとの目安時間が定められております。この勤務時間とは、教員等が校内に在籍している在校時間を対象とすることを基本とし、研修や児童・生徒の引率等の職務に従事している時間、教育委員会が定めたテレワーク等の方法によるものを含みます。しかし、教員が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、その他の業務外の時間は自己申告に基づき除くものとされております。

こうした基準や国における働き方改革の動向についても念頭に置きながら、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、杉並区教育委員会では、当面、「過労死ライン」相当の長時間労働の解消を目指し、東京都教育委員会が定めた「当面の目標」と共通の目標を掲げ、改革に取り組んでいくこととします。

当面の目標

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。

※ 上記でいう在校時間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に換算したものの。

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が60時間を超えている教員のみならず、全教員の長時間労働について改善を図ることとします。また、厚生労働省による基準等から、月当たりの時間外労働は45時間を超えないことが望ましいため、働き方改革の取組を進めていく中で、できるだけ多くの教員の在校時間がこの水準を下回るよう努め、今後、取組の成果をみながら目標の修正をしてまいります。

4 取組の方向性

教員の長時間労働を改善するためには、教員の勤務実態を把握し、役割分担の在り方や業務の進め方など、様々な観点からの見直しを進める必要があります。また、限られた時間の中で最大限の効果を上げるという働き方に向け、管理職や教員の意識を変えていくことも重要です。こうした取組を推進するに当たり、区立学校における教員の多くが都費負担教員であることから、東京都教育委員会と同様の目標を設定し、連携を図りながら推進することを基本としています。

このため、本プランでは取組の方向性を東京都教育委員会が定めた以下の5点を同様に柱として設定し、これらを組み合わせて総合的な対策を講じていきます。

また、本プランは、学校における教員の働き方を改革する取組を主体として策定をしていますが、その他の学校教職員については、36協定の締結も含め、学校全体の働き方を改革してまいります。

- ア 在校時間の適切な把握と意識改革の推進
- イ 教員業務の見直しと業務改善の推進
- ウ 学校を支える人員体制の確保
- エ 部活動の負担の軽減
- オ ライフワークバランスの実現に向けた環境整備

ア 在校時間の適切な把握と意識改革の推進

- 勤務時間管理は労働法制上求められる責務であり、まずは管理職や服務監督権者である教育委員会が、教員の在校時間を適切に把握する必要があることから、ICTの活用等により、在校時間を客観的に把握・集計するシステムの構築を進めます。
- 在校時間の客観的な把握を契機として、管理職を含む教員一人一人が時間を意識した働き方を実践できるよう意識改革を推進します。

イ 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ものについて、役割分担の見直し等に取り組み、学校や教員の負担を軽減します。
- 学校における業務のうち、特に調査や依頼等への対応についての負担感が強いことが指摘されており、その精選や縮減を図ります。

ウ 学校を支える人員体制の確保

- 組織的な学校経営を一層推進していくため、副校長や主幹教諭等がその職責を果たせる体制を整備していきます。
- 個別の教育課題を解決するための教員の配置や外部人材の活用等について実施していきます。
- 「チーム学校」としての体制を整備するため、学校事務職員の職務内容の明確化やスクールカウンセラー等の専門スタッフの質的向上を図るとともに、地域との協働活動等を通じた教育支援活動を一層充実させます。

エ 部活動の負担の軽減

- 学校における他の教育活動とのバランスの観点や、特に中学校において部活動指導が教員の長時間労働の一因となっている現状から、国や東京都が定めるガイドラインを踏まえ作成した杉並区教育委員会のガイドラインに基づき、活動時間の見直しや休養日の設定の在り方や外部指導員や部活動活性化事業の活用に加え、部活動指導員の導入について検討します。

オ ライフワークバランスの実現に向けた環境整備

- 長時間労働を改善し、教員一人一人が様々な経験を通じて自らを研鑽できる機会を確保することにより、教育の質の向上を図ります。
- 教員自身が個人や家族で過ごす時間を確保するとともに、育児や介護などの事情を抱えた教員を支援することにより、教員自身が安心し、誇りを持って働くことができる環境を整備します。

5 保護者・地域社会の理解促進

質の高い学校教育の維持発展を図るため、学校における働き方改革を進め、教員の長時間労働を改善していくためには、保護者や学校関係者、地域の方々の理解や協力が不可欠です。学校教育の充実という目的を共有し、教員の働き方やこれからの学校の在り方について社会的合意を得ながら進めていくことが大切です。

今後、学校における働き方改革の意義や取組について、地域・保護者の方々に理解していただけるよう十分に説明するとともに、併せて地域社会の方々への理解を促進してまいります。

Ⅱ 区立学校における教員の勤務実態

1 調査概要

(1) 杉並区の調査概要

調査期間	平成30年10月29日(月)から同年11月11日(日)のうち連続する7日間
調査対象	小学校41校、中学校23校、特別支援学校1校 1,623人(小学校1,138人、中学校485人) ※特別支援学校は小学校に含めて計算を行っている。
回答率	98.5%(小学校99.3%、中学校96.7%)
回答者数	1,599人(小学校1,130人、中学校469人)

(2) 杉並区の調査対象者の内訳

職種		小学校	中学校	備考
管理職	校長	41人	23人	
	副校長	43人	22人	
教員	教諭	1,003人	400人	※主幹教諭、指導教諭、主任教諭、教諭
	養護教諭	43人	24人	※主幹養護教諭、主任養護教諭、養護教諭、栄養教諭
合計		1,130人	469人	

※非常勤、及び職種無回答者は、教諭に含めて計算しています。

(3) 比較した調査の概要

① 東京都「東京都公立学校教員勤務実態調査」

調査期間	平成29年6月19日(月)から同年7月16日(日)のうち連続する7日間
調査対象	小学校39校、中学校40校、都立高等学校17校及び都立特別支援学校9校の計105校のうち常時勤務する教員全員 (校長、副校長、主幹教諭、指導教諭、主任教諭、教諭、主任養護教諭・養護教諭、栄養教諭等。臨時的任用を含む。) ※調査対象校の選定は、校種や障害種別に、地域バランスや学校規模等を総合的に勘案し決定
回収率	100%(調査対象校の105校から回収)
回答率	91.8%(小学校91.0%、中学校94.8%、高等学校89.3%、特別支援学校92.1%)
回答者数	3,380人(小学校876人、中学校994人、高等学校814人、特別支援学校696人)

② 全国「教員勤務実態調査（平成 28 年度）」

調査期間	<p>【10月期】(小・中各 200 校) 平成 28 年 10 月 17 日(月)～10 月 23 日(日)、又は 10 月 24 日(月)～10 月 30 日(日)(予備週: 11 月 7 日(月)～11 月 13 日(日)、又は 11 月 14 日(月)～11 月 20 日(日))</p> <p>【11月期】(小・中各 200 校) 平成 28 年 11 月 7 日(月)～11 月 13 日(日)、又は 11 月 14 日(月)～11 月 20 日(日)(予備週: 11 月 28 日(月)～12 月 4 日(日))</p>
調査対象	<p>小学校 400 校、中学校 400 校(確率比例抽出により抽出。)に勤務する教員(校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、講師、養護教諭、栄養教諭)。当該校のフルタイム勤務職員全員を対象。</p>
回答率	99.5% (小学校 99.3%、中学校 99.8%)
回答者数	19,638 人 (小学校 8,951 人、中学校 10,687 人)

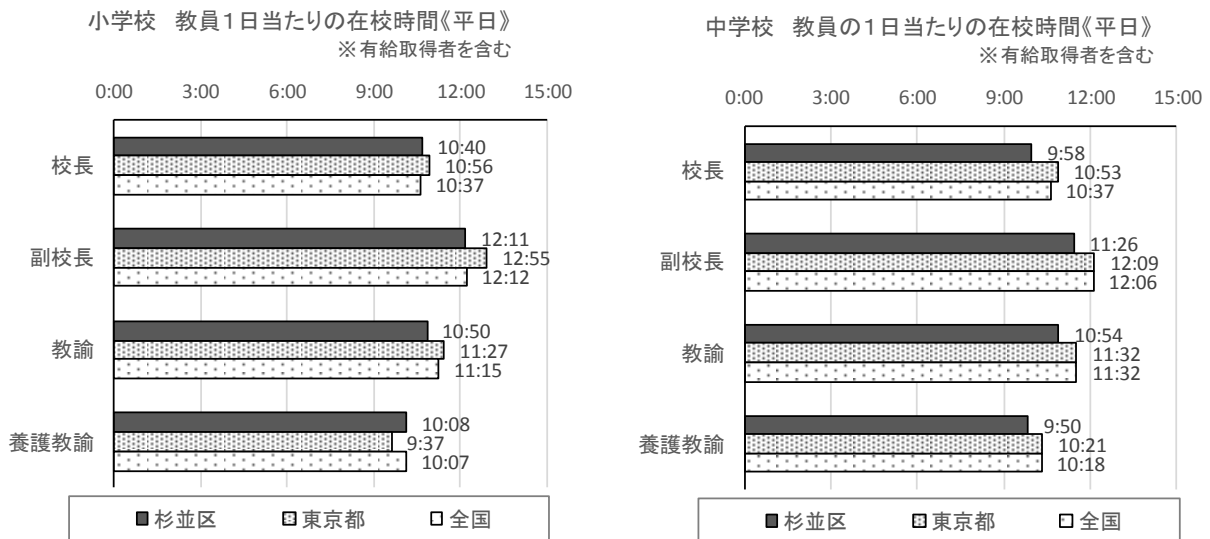
2 調査結果の概要

(1) 教員の1日当たりの在校時間

①平日1日当たりの在校時間

○教諭（主幹教諭、指導教諭、主任教諭を含む。）平日1日当たりの在校時間は、小学校で10時間50分、中学校で10時間54分とほぼ同様の結果となりました。副校長の平日1日当たりの在校時間は、小学校で12時間11分、中学校で11時間26分と小中共に最も在校時間の長い職種となっています。

○東京都や全国の同様の調査と比べると、東京都の調査より小学校の養護教諭が長くなっているものの、それ以外の項目では東京都や全国の調査より短くなっています。



○なお、上記については、年次有給休暇等を取得している者も含まれており、休憩時間を含む1日の正規の勤務時間を超えて在校した教諭だけを抽出すると小学校で11時間01分、中学校で11時間02分となり、東京都の同様の調査と比較すると、いずれも東京都の調査より短くなっています。

◆年次有給休暇等を除く教員の1日当たりの在校時間《平日》

平日	小学校			中学校		
	杉並区	東京都	全国	杉並区	東京都	全国
教諭	11:01	11:44		11:02	11:50	

◆教員の1日当たりの時間外労働の時間《平日》

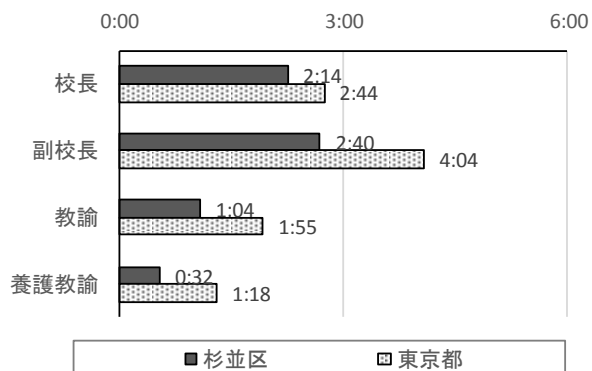
	小学校			中学校		
	杉並区	東京都	全国	杉並区	東京都	全国
校長	2:55	3:11	2:52	2:13	3:08	2:52
副校長	4:26	5:10	4:27	3:41	4:24	4:21
教諭	3:05	3:42	3:30	3:09	3:47	3:47
養護教諭	2:23	1:52	2:22	2:05	2:36	2:33

※職員の正規の勤務時間は、平日1日につき7時間45分とする。

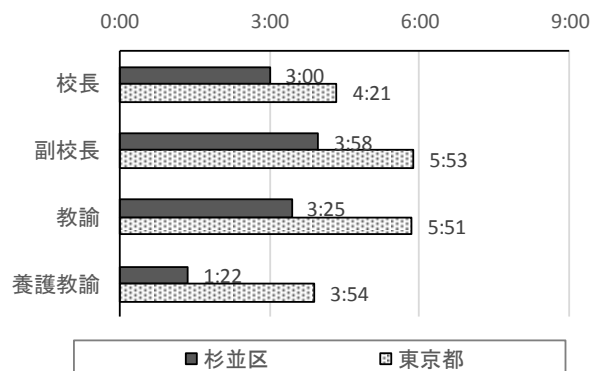
②土曜日・日曜日の在校時間

- 土日の在校時間については、日曜日の小学校の副校長を除き、中学校が長くなっています。
- 東京都や全国の同様の調査と比べると、土曜日はいずれも東京都や全国の調査より短くなっていますが、日曜日は東京都の調査より小学校の校長や養護教諭、中学校の校長が長くなっています。

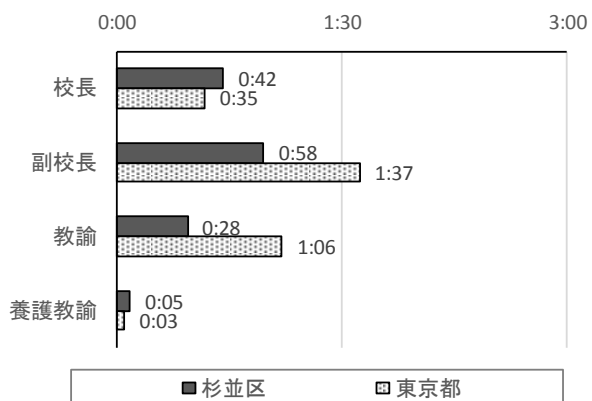
小学校 教員の1日当たりの在校時間《土曜》
※勤務日を含める全教員



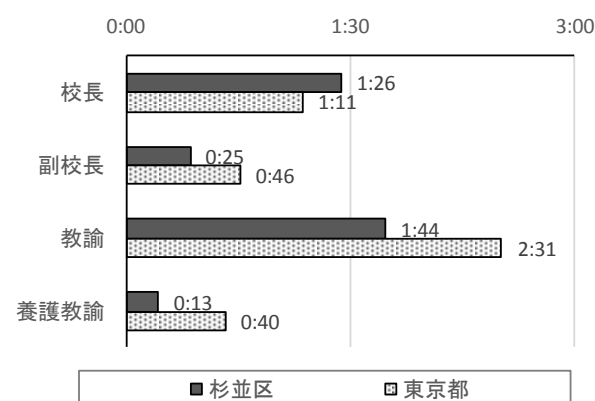
中学校 教員の1日当たりの在校時間《土曜》
※勤務日を含める全教員



小学校 教員1日当たりの在校時間《日曜》



中学校 教員の1日当たりの在校時間《日曜》



○上記の在校時間は、今回調査した全教員の平均値であり、出校しなかった者や土曜授業などの正規の勤務時間を割り当てられている者を含んでいます。

○教諭の場合において、週休日（勤務を要しない日）に出校した者の割合と在校時間の平均値は以下の通りです。

○東京都の同様の調査と比較すると、東京都の調査よりも週休日に出校した者の割合、在校時間の平均値ともに少なくなっています。

◆週休日に出校した者の割合と在校時間の平均値

	小学校				中学校			
	杉並区		東京都		杉並区		東京都	
	土曜日	日曜日	土曜日	日曜日	土曜日	日曜日	土曜日	日曜日
週休日に 出校 した者の 割合	10.81%	10.07%	19.49%	18.53%	39.13%	23.06%	47.93%	28.26%
上記における 在校時間の平 均値	4:57	4:38	5:59	5:35	6:49	7:31	7:37	7:47

○週休日（勤務を要しない日）に土日両日とも出校した者の割合は以下の通りです。

○中学校教諭、小学校校長、小学校副校長が約1割と多くなっています。

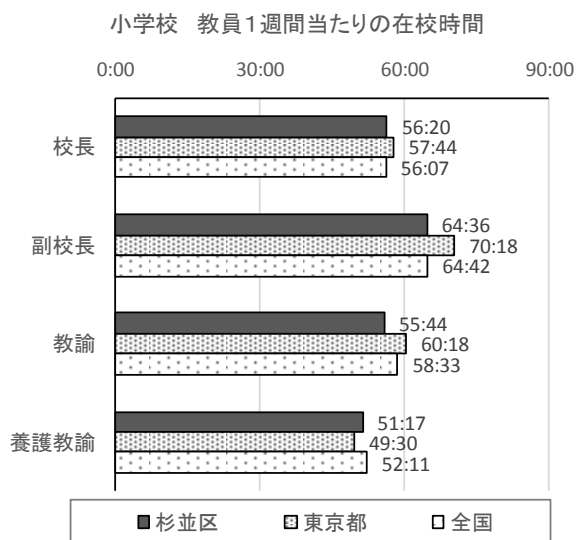
◆週休日に土日両日とも出校した者の割合

	小学校	中学校
校長	9.8%	4.3%
副校長	9.3%	4.5%
教諭	2.6%	11.8%
養護教諭	0.0%	0.0%

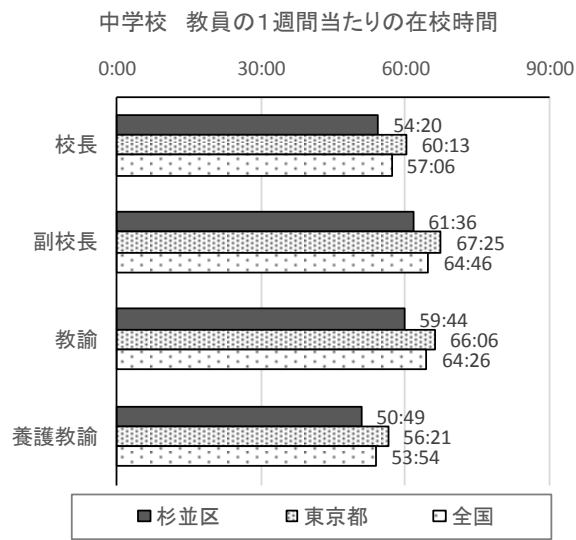
(2) 教員の1週間当たりの在校時間

○1週間当たりの在校時間の平均は、教諭の場合において、小学校で55時間44分、中学校で59時間44分となっています。

○東京都や全国の同様の調査と比較すると、東京都の調査より小学校の養護教諭が多く、全国の調査より小学校の校長が多くなっています。



※調査の回答時間を含む。



※調査の回答時間を含む。

◆教員の1週間当たりの時間外労働

	小学校			中学校		
	杉並区	東京都	全国	杉並区	東京都	全国
校長	17:35	18:59	17:22	15:35	21:28	18:21
副校長	25:51	31:33	25:57	22:51	28:40	26:01
教諭	16:59	21:33	19:48	20:59	27:21	25:41
養護教諭	12:32	10:45	13:26	12:04	17:36	15:09

※職員の正規の勤務時間は、1週間について38時間45分とする。

◆(参考) 1か月当たりの時間外労働時間が45時間を超える教員の割合

	小学校	中学校
校長	85.4%	69.6%
副校長	95.3%	90.9%
教諭	76.0%	82.0%
養護教諭	60.5%	54.2%

Ⅲ 働き方改革に向けた取組

1 これまでの杉並区取組

(1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進

- 管理職の目視による教員の退勤状況の確認及び警備日誌による最終退勤者の日常的な確認
- 長時間在校する教員への管理職の働きかけ
- 管理職による教員の年次有給休暇取得の働きかけ

(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

- 平成 20 年度から全教員へ「校務パソコン」を導入し、授業計画や教材研究、授業準備等を効率的に行うことのできる環境を構築
- 平成 24 年度、学校の教育活動をより充実させるため、地域コーディネーターを核とした学校支援本部を全学校に設置し、地域との協働を推進
- 平成 25 年度にデジタル教科書を使用し、効率的かつ効果的に活用した理科授業を可能とするため小中学校全校の理科室にインタラクティブボードを導入。翌平成 26 年度から、小中学校全校の全普通教室に電子黒板機能付きプロジェクターを配備し、教員の効果的な教材準備が可能で、分かりやすい授業を行う環境を整備
- 平成 26 年度から、小学校教員が行っていた教材費等の集金事務や中学校修学旅行費の一部を公費負担することで、大幅な業務の軽減を実施。また、中学校では事務職員が行う口座振替による集金を徹底し、教員の負担軽減の推進
- 教育委員会内で必要な情報は共有するなどし、学校に対する調査・報告業務の精選、縮減化
- 済美教育センターで実施する研修の内容、方法、回数の精選の実施
- 教育委員会から発出の学校宛メールの簡略化及び軽減
- 学校と地域とが目標を共有し、それぞれの責任を分担して学校経営を主体的に実施していく地域運営学校(コミュニティ・スクール)を拡充し、平成 33 年度までに全学校設置予定(平成 30 年度末現在 53 校)

- 平成 29 年度から、学校が抱える法的な問題等について、弁護士に相談し、適切な助言を受けることのできる学校法律相談事業を全区立学校で実施
- 平成 30 年度から、教員の時間外勤務中の業務軽減のため、学校代表電話への「留守番電話機能(音声自動応答メッセージによる対応)」による運用を開始

(3) 学校を支える人員体制の確保

- 平成 17 年度から、通常の学級で支援が必要な児童・生徒が安全で充実した学校生活を送る支援を行うため、通常学級介助ボランティアを、平成 26 年度から通常学級支援員を配置
- 平成 19 年度から杉並区学校教育職員(区費教員)を配置し、30 人程度学級をはじめ、学校の抱える様々な課題に応じた教員配置の実施
- 平成 19 年度から、児童・生徒や保護者等の教育上の相談を受けるスクールカウンセラーを小中学校全校に配置。また、複雑化・多様化する児童・生徒の課題を家庭や関係機関と連携して解決を図るスクールソーシャルワーカー(SSW)を済美教育センターに配置。平成 30 年度から2名増員
- 平成 21 年度から、理科室の整備や理科の授業準備、授業補助等を行う理科支援員を小学校へ配置
- 平成 21 年度から学校図書館の運営や授業支援、外部機関との連携を図り、その体制を充実・強化するため、学校司書を段階的に配置し、平成 24 年度に小中学校全校へ学校司書を配置
- 平成 22 年度から、学校のICT環境の整備や指導支援を充実させるため、ICT支援員を導入し、全学校への定期的な訪問派遣の実施
- 平成 24 年度から、児童・生徒へのきめ細かな指導と個の学びに対応するため、学校の希望に応じ、中学校、特別支援学校へ補助教員を配置
- 平成 25 年度から、通常の学級に在籍する発達障害等、学習面で課題の抱える児童への個別的な支援を行うことを目的とした学習支援教員を小学校全校へ、加えて平成 30 年度から中学校全校へ配置
- 平成 28 年度から、多岐にわたる副校長の業務を支援し、円滑な学校運営や教育活動の更なる充実を図るため、大規模校や学校が抱える課題に応じて、副校長校務支援員を配置。

- 平成 19 年度から外国語教育の充実を図るために ALT(外国語指導助手)を中学校全校及び小学校一部へ配置。また、平成 21 年度から小学校全校へ ALT(外国語指導助手)及び JTE(日本人英語サポーター)を配置

(4) 部活動の負担の軽減

- 平成 13 年度から地域人材による部活動外部指導員を配置・活用
- 平成 25 年度から、専門性が十分でなく、指導が困難な顧問教員の負担軽減として、専門性のある指導資格を有したコーチが部活動指導を行うことを可能にした「部活動活性化事業」の実施

(5) ライフワークバランスの実現に向けた環境整備

- 平成 29 年度から、教員のライフワークバランスの実現に向け、休暇取得を促進するための「学校閉庁日」を夏季休業期間において実施
- 平成 30 年度から管理職の自己申告におけるライフワークバランスの推進目標の設定

2 今後の取組

(1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進

ア 教員の出退勤時刻の管理

管理職が教員の勤務時間を適切に把握し、適正に管理していくため、ICT等を活用したシステムの構築を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
教員の出退勤時刻の管理	検討 実施	運用 見直し検討	運用	運用

【想定される3年後の姿】

管理職が教員の出退勤時刻を明確に把握し、教員の心身の健康管理やライフワークバランスに応じた取組を進めることができるようになります。

イ 教員のタイムマネジメント力向上の推進

教育の質を維持するため、外部機関と連携して、教員が効率的・能率的に仕事を進める能力の向上を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
教員のタイムマネジメント力の育成	モデル実施 小学校1校 中学校1校	モデル実施 小学校1校 中学校1校	全学校実施	全学校実施

【想定される3年後の姿】

教員が自らの働き方について考え、効率的・能率的に仕事を進めることができ、在校時間の縮減が図られます。

ウ 学校代表電話への音声自動応答メッセージでの運用

教員の勤務時間外の業務を減少させ、授業の準備等に集中して取り組むことができるようにするため、平日の夜間及び学校閉庁日に自動応答メッセージ機能を備えた留守番電話を運用します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
留守番電話の運用	平日夜間 及び 学校閉庁日	運用 運用時間等の 検討	運用 運用時間等の 検討	運用 運用時間等の 検討

【想定される3年後の姿】

教員の勤務時間外の業務が減少し、授業の準備等に集中できることにより、教育活動の質が高まります。

(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

ア 教員が担うべき業務等の見直し

教員が担うべき業務、それ以外が担う業務について見直しを行い、教育の質を維持しつつ、地域等と連携して取組を推進します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
教員が担うべき業務等の見直し	検討	検討・運用	検討・運用	検討・運用

【想定される3年後の姿】

教員が担うべき業務が精選され、教員が本来の業務に集中して取り組むことができ、在校時間の縮減が図られます。

イ ICTを活用した業務の効率化

校務支援システムの機能を最大限活用し、業務の効率化及び縮減を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
ICTを活用した業務の効率化	新システム 検討	新システム 検討・設計	新システム 運用	新システム 運用

【想定される3年後の姿】

ICTを活用して業務が精選・軽減され、教員が本来の業務に集中して取り組むことができ、在校時間の縮減が図られます。

ウ 効率的・効果的な研修の実施

教員が短時間で効率的に学び、その成果が発揮できるよう、研修の時期や回数、方法、時期等を見直すとともに、ICTを活用した方法等を導入していきます。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
効率的・効果的な研修の実施	検討 一部実施	検討 一部実施	実施・運用	実施・運用

【想定される3年後の姿】

効率的な研修が実施され、より教員の研修に対する意欲が高まり、必要な資質・能力が高まっていきます。

エ 学校徴収金事務の軽減

小学校における教材費等の公費負担の継続実施、中学校における口座振替による集金を徹底することにより、教員の事務の負担軽減を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
学校徴収金 事務の軽減	実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

教員の事務の負担軽減により、在校時間の縮減が図られます。

オ 各種調査、依頼の精査、メールの簡略化

国等からの各種調査、依頼を精査し、必要なものは教育委員会内で情報共有するなどして、学校の負担軽減を図ります。また、依頼のメールの内容が一目で分かるよう、件名、本文を工夫し、メール処理の軽減を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
各種調査、 依頼の精査、 メールの簡略 化	実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

各種調査、依頼への回答時間が減少し、授業の準備等に集中できることにより、在校時間の縮減が図られます。

カ 学校における会議の効率化の推進

校務パソコンを活用し、会議資料の事前配布や終了時刻の設定などにより効率的な会議運営を行います。また、教育委員会から配布する文書等、必要に応じて校務パソコンへ送信するなど、学校の手順を簡略化します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
学校における 会議の効率化 の推進	実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

学校における会議等の精選が図られ、教員は授業準備等に集中できることにより、在校時間の縮減が図られます。

キ 学校への連絡等を行う時間帯等の配慮

教育委員会等から学校への電話連絡や訪問等は、勤務時間内に行うことを原則とします。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
学校への連絡等を行う時間帯等の配慮	実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

教員の勤務時間外の業務が減少し、授業の準備等に集中できることにより、在校時間の縮減が図られます。

ク 地域運営学校の指定

地域全体で子どもたちの成長を支援するとともに、学校を核とした地域の絆を深められるよう、地域と連携・協働する学校づくりを推進するため、学校運営協議会を設置した学校を指定していきます。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
地域運営学校の指定	53校指定	指定校拡大	指定校拡大	小中学校全校指定

【想定される3年後の姿】

地域とともにある学校づくりが進められ、地域と協働した教育活動が充実していきます。

ケ 学校事務の共同実施の実施

事務職員等による副校長業務への支援強化、事務の集中処理による正確性の向上と効率化、組織化による事務職員等の人材育成を目的とする学校事務の効率化を図るため、学校事務の共同実施について研究します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
学校事務の共同実施の実施	研究	研究	研究	研究

【想定される3年後の姿】

共同事務の実施に伴う利点及び課題等についての整理が進みます。

(3) 学校を支える人員体制の確保

ア 区費教員を活用した30人程度学級の実施

小学校において区費教員を活用し、東京都の学級編成基準より少人数の学級編制とし、教員が児童一人一人にきめ細かな指導を行います。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
区費教員を活用した30人程度学級の実施	実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

きめ細かな指導が可能となり、充実した教育活動が行われています。

イ 区費教員の効果的な活用

30人程度学級への配置のほかにも、学校の実態に応じ、理科教育や特別支援教育、外国語教育等の充実に資するため、区費教員の効果的な配置・活用を図り、教育活動の充実を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
区費教員の効果的な活用	実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

教員の専門性を生かした学習指導等が行われ、学校の実態に応じ、充実した教育活動が行われています。

ウ 教育SATによる課題解決支援

済美教育センター内に教育管理職経験者やスクールソーシャルワーカーなどの専門職による専管組織を置き、学校の課題解決を支援します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
教育SATの運用	運用	運用	運用	運用

【想定される3年後の姿】

学校が抱える課題の解決に向け、支援することにより、問題発生予防、早期の解決が図られ、充実した教育活動が行われています。

エ 学習支援教員の配置

通常の学級における発達に課題のある児童・生徒への学習面の困難に対し、ニーズに応じた個別的な支援を行います。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
学習支援教員の配置	配置 (小中学校全校)	配置 (小中学校全校)	配置 (小中学校全校)	配置 (小中学校全校)

【想定される3年後の姿】

個に応じた学習支援が行われ、充実した教育活動が行われています。

オ 理科支援員の配置

小学校において理科授業の準備、チームティーチングなどを通して、個に応じた、きめ細かな学習指導を行います。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
理科支援員の配置	配置	配置	配置	配置

【想定される3年後の姿】

きめ細かな指導が可能となり、充実した教育活動が行われています。

カ 補助教員の配置

教員とチームティーチングによる授業補助を行い、個に応じた、きめ細かな学習指導を行います。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
補助教員の配置	配置	配置	配置	配置

【想定される3年後の姿】

きめ細かな指導が可能となり、充実した教育活動が行われています。

キ ICT支援員の配置

各学校を定期的に巡回し、ICT機器の整備、ICTを活用した授業の補助等を行うことにより、教員のICT活用能力を高め、充実した学習活動を支援します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
ICT支援員の配置	実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

ICTを活用した授業を多く実施することにより、充実した教育活動が行われています。

ク 外国語指導助手（ALT）、日本人英語サポーター（JTE）の配置

英語及び英語活動の授業等へ英語が堪能な人材を配置し、教員と共にティームティーチングを行うことにより、個に応じたきめ細かな指導を行います。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
外国語指導助手、日本人英語サポーターの配置	配置日数 拡充	配置日数 拡充	配置日数 拡充	配置日数 拡充

【想定される3年後の姿】

きめ細かな指導が可能となり、充実した教育活動が行われています。

ケ 副校長校務支援員の配置

大規模校や特定の課題を有する学校へ、学校管理職を経験した人材を配置し、学校の副校長の校務遂行を支援することにより、副校長が遂行すべき職務に専念し、学校経営の充実を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
副校長校務支援員の配置	配置 (16校)	配置	配置	配置

【想定される3年後の姿】

副校長が本来の業務に専念することができ、充実した学校経営が行われています。

コ スクール・サポート・スタッフの配置

教員の教材作成支援、準備片付け等を行う人材を配置し、教員が担うべき職務に専念し、負担軽減を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
スクール・サポート・スタッフの配置	研究・検討	検討	検討	検討

【想定される3年後の姿】

教員が本来の業務に専念することができ、より充実した教育活動が行われています。

サ スクールカウンセラー(SC)・スクールソーシャルワーカー(SSW)の配置

いじめや問題行動等の未然防止・解消のためスクールカウンセラーを全小・中学校に配置します。また、児童生徒の抱える様々な課題を家庭、関係機関と連携して解決を支援するスクールソーシャルワーカーを済美教育センターに配置します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
SC, SSWの配置	配置	配置	配置	配置

【想定される3年後の姿】

児童生徒の抱える様々な課題が解決に向かい、より充実した教育活動が行われています。

シ 学校法律相談の実施

学校が抱える法的な問題等への対応力を向上させるために、学校管理職が直接、弁護士に相談し、適切な助言等を受けられる体制を整備し、運用します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
学校法律相談の実施	実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

学校が担うべき業務が適切に行われ、学校が抱える法的な問題等の対応力が向上しています。

(4) 部活動の負担の軽減

ア 杉並区立学校部活動ガイドラインの運用

充実した部活動をこれからも継続させ、できるだけ生徒のニーズに応じた活動が実施できるよう、区立学校における部活動のガイドラインに基づき運用します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
杉並区立学校部活動ガイドラインの運用	検討・策定	運用	運用	運用 改定

【想定される3年後の姿】

ガイドラインに基づく部活動が実施され、生徒・教員共により充実した部活動が展開されています。

イ 外部の人材を活用した部活動の実施

教員だけでなく、外部の人材を活用した部活動を実施し、より専門的な指導を行うとともに、教員の負担軽減を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
外部の人材を活用した部活動の実施	実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

より専門的な指導者から日常的に指導を受けることにより、より充実した部活動となっています。

ウ 部活動活性化事業の推進

区が部活動の技術指導を専門事業者等に委託し、専門性のある指導資格を有したコーチが指導を行うことにより、指導が困難な顧問教員の負担の軽減を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
部活動活性化事業の推進	実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

ガイドラインに基づく部活動が実施され、生徒・教員共により充実した部活動となっています。

エ 部活動指導員の導入

教員の代わりに部活動を担うことのできる部活動指導員を導入することにより顧問教員の負担の軽減を図ります。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
部活動指導員の研究・検討	研究	検討	検討	検討

【想定される3年後の姿】

ガイドラインに基づく部活動が実施され、生徒・教員共により充実した部活動となっています。

(5) ライフワークバランスの実現に向けた環境整備

ア 学校閉庁日の実施

教員の健康維持並びに休暇取得の促進、学校施設のメンテナンス等を目的とし、教員が出勤しない日、いわゆる「学校閉庁日」を実施します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
学校閉庁日の実施	夏季休業中 全学校3日間	夏季休業中 全学校4日間 程度	夏季休業中 全学校4日間 程度	夏季休業中 全学校4日間 程度

【想定される3年後の姿】

教員は、長期休業中に連続した休暇等を取得することにより、心身共にリフレッシュを図り、新学期からの職務により一層励むようになります。

イ 学校のノー残業日の設定

各学校の実情に応じ、また教員一人一人のライフスタイルに応じ、週1回程度、定時に退勤する日を決め、実施します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
学校のノー残業日の設定	検討・実施	実施	実施	実施

【想定される3年後の姿】

退勤時刻を決めることにより、効率的・能率的に仕事を進めるようになり、退勤時刻の早期化が習慣化されます。

ウ 自己申告等におけるライフワークバランスの推進目標の設定

教員一人一人のライフスタイルに応じた取組を推進していくために、自己申告等に目標を設定し、取組を推進します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
自己申告等におけるライフワークバランスの推進目標の設定	検討	検討	実施	実施

【想定される3年後の姿】

教員が働き方にかかわる取組の目標を定めることにより、時間を意識した働き方ができるようになります。

エ 「イクボス宣言」の推奨

都立学校等で実施している「イクボス宣言」について、区立学校においても実施を推奨します。

	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
「イクボス宣言」の推奨	検討	推奨	推奨	推奨

【想定される3年後の姿】

教員の仕事と家庭との両立が一層図られるようになります。



杉並区立学校における働き方改革推進プラン(概要版)

平成31年3月 杉並区教育委員会

01 本プランの基本的な考え方

●学校における働き方改革の目的

学校を取り巻く環境は複雑化・多様化するなか、学校に求められる期待や役割は増加し続け、教員の業務負担の増大や長時間労働が大きな問題となっております。このことは子どもたちの学びを支える教員の心身の健康に少なからず影響を及ぼすとともに、日々の教育活動の質にも関わる重大な事態となっております。

そこで、教員の勤務内容の精選、縮減を図り、学習指導要領に示された内容を確実に身に付けさせる指導を、継続的に行うことのできる環境をつくることを通して、これまでの本区の質の高い教育を持続発展させていくことを目的に学校における働き方改革を推進してまいります。

●本プランの位置づけ

本プランは、学校における働き方改革を進めるため、各学校がその実態に応じた取組を進めることができるよう、区立学校の管理・監督を務める杉並区教育委員会が定める実施計画として策定するものです。目標の達成状況を検証し、必要な施策の見直しを行うなど、継続的に学校の働き方改革に取り組むため、杉並区教育ビジョン2012推進計画との整合性を図ります。

●学校における働き方改革の目標

杉並区教育委員会では、当面、週当たりの在校時間が60時間を超える「過労死ライン」相当の長時間労働の解消を目指し、東京都教育委員会が定めた「当面の目標」と共通の目標を掲げ、改革に取り組んでいくこととします。

当面の目標

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。

※ 上記でいう在校時間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に換算したものです。

●取組の方向性

区立学校における教員の多くが都費負担教員であることから、東京都教育委員会と同様の目標を設定し、連携を図りながら推進することを基本とし、東京都教育委員会が定めた右記の5点を柱と同様とし、これらを組み合わせて総合的な対策を講じていきます。

●保護者・地域社会の理解促進

質の高い学校教育の維持発展を図るため、学校における働き方改革を進め、教員の長時間労働を改善していくためには、保護者や学校関係者、地域の方々との理解や協力が不可欠です。学校教育の充実という目的を共有し、教員の働き方やこれからの学校の在り方について社会的合意を得ながら進めていくことが大切です。

今後、学校における働き方改革の意義や取組について、地域・保護者の方々に理解していただけるよう十分に説明するとともに、併せて地域社会の方々への理解を促進してまいります。

02 区立学校における教員の勤務実態

◆教員の1週間当たりの在校時間が60時間を超える教諭の割合

	小学校			中学校		
	杉並区	東京都	全国	杉並区	東京都	全国
校長	26.8%			17.4%		
副校長	67.4%	84.6%	62.8%	59.1%	78.6%	57.8%
教諭	32.0%	37.4%	33.4%	47.8%	68.2%	57.7%
養護教諭	11.6%			12.5%		

週当たりの在校時間が60時間を超える教員が小学校で約3割、中学校で約4割強となっており、副校長が最も割合が高くなっています。

※平成30年度 杉並区立学校教員勤務実態調査より

03 働き方改革に向けた取組

(1) 在校時間の適切な把握と意識改革の推進

- ア 教員の出退勤時刻の管理
- イ 教員のタイムマネジメント力向上の推進
- ウ 学校代表電話への音声自動応答メッセージでの運用

(2) 教員業務の見直しと業務改善の推進

- ア 教員が担うべき業務等の見直し
- イ ICTを活用した業務の効率化
- ウ 効率的・効果的な研修の実施
- エ 学校徴収金事務の軽減
- オ 各種調査、依頼の精査、メールの簡略化
- カ 学校における会議の効率化の推進
- キ 学校への連絡等を行う時間帯等の配慮
- ク 地域運営学校の指定

(3) 学校を支える人員体制の確保

- ア 区費教員を活用した30人程度学級の実施
- イ 区費教員の効果的な活用
- ウ 教育SATによる課題解決支援
- エ 学習支援教員の配置
- オ 理科支援員の配置
- カ 補助教員の配置
- キ ICT支援員の配置
- ク 外国語指導助手(ALT)、日本人英語サポーター(JTE)の配置
- ケ 副校長校務支援員の配置
- コ スクール・サポート・スタッフの配置
- サ スクールカウンセラー(SC)・スクールソーシャルワーカー(SSW)の配置
- シ 学校法律相談の実施

(4) 部活動の負担の軽減

- ア 杉並区立学校部活動ガイドラインの運用
- イ 外部の人材を活用した部活動の実施
- ウ 部活動活性化事業の推進
- エ 部活動指導員の導入

(5) ライフワークバランスの実現に向けた環境整備

- ア 学校閉庁日の実施
- イ 学校のノー残業日の設定
- ウ 自己申告等におけるライフワークバランスの推進目標の設定
- エ 「イクボス宣言」の推奨