

第2期  
飯塚市立小・中学校における  
教職員の働き方改革プラン

令和元年 12 月  
令和 5 年 3 月改定

## はじめに

令和元年12月に策定した「飯塚市立小・中学校における教職員の働き方改革プラン(以下、「第1期プラン」と記載)」は、令和元年度の試行実施の後、令和2年度から4年度の3年間でプランに掲げる目標を達成するために取組を進めてきました。

第1期プランでの計画期間には、新型コロナウイルス感染症の発生と感染拡大という、策定時には想定し得なかった出来事があり、学校における教育活動を変容させ、子どもたちが安心して学ぶことのできる環境整備への新たな取組が必要となりました。あわせて、教育のIT化、ICT化が著しく進行し、児童生徒に一人一台のタブレット端末が配布されるなど、教育活動に新たな取組みが生まれました。

近年の学校は不登校児童生徒数やいじめ発生件数の増加に加え、特別な配慮を必要とする子どもへの対応等、課題の複雑化・多様化・困難化に伴い個々に応じた対応や支援を重視するようになり、新たな業務が増加している状況です。学校の担う業務量は増大し、教職員の長時間労働という形でも現れています。

本市では、これらの課題に向き合うため、学級担任だけでなく、スクールサポーター、特別支援教育支援員やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の多様な人的配置を充実させ学校を支援し、教職員の負担軽減に繋がるように体制づくりをしてきましたが、長時間労働の抜本的な解決に至っていないのが現状です。

学校は、これからの持続可能な社会を創造する担い手を育成するという大きな役割を担っています。子どもたちは最も身近な大人である教職員の姿を通して社会や未来を見ていくことから、教職員自身が誇りや情熱をもち、心身ともに健康で生き生きとした姿であることは大変重要なことです。

近年、教職員の多忙な状況や増大する業務量について報道されることが多くなり、子どもの成長において重要な存在である教職員の勤務実態が顕在化し、負担軽減に向けた取組の必要性について社会的認識が進んでいます。

一方、厳しい勤務実態から、意欲と能力のある人材が教職を志さなくなり、教育水準の低下を招く恐れがこれまで以上に危惧されています。働き方を見直し、教師は子どもの成長に直接関わることができる“魅力や充実感のある仕事”とすることで、教師を目指そうとする人材の確保が可能となり、より良い教育活動の取組みが期待できます。そのためには、学校の勤務環境、教職員の働き方、そして、学校が果たすべき役割を整理し、学校をより魅力的で安定的かつ持続可能な環境に変えていかなければなりません。

飯塚市では、第1期プランでの取組結果や国・県の指針を踏まえ、今回改訂版を策定し、多忙化、複雑化する教職員の業務の縮減と適正化を進め、ワーク・ライフ・バランスを確立するための取組を継続して進めてまいります。

教職員の働き方改革を実現するためには、教育委員会と学校だけでなく保護者や地域の方々の理解や協力が不可欠です。保護者や地域の方々におかれましては、本プランの主旨と内容についてご理解いただくとともに、ご協力とご支援をお願いします。

令和5年3月  
飯塚市教育委員会

## 目 次

1	学校における働き方改革の背景(国・県の動き) . . . . .	1
2	第1期計画期間(令和2年度～4年度)の取組実績と課題 . . . . .	2
3	第2期プラン策定の目的 . . . . .	6
4	計画期間 . . . . .	7
5	成果指標と目標値 . . . . .	7
6	飯塚市立小・中学校における働き方改革 基本方針 . . . . .	8
7	働き方改革に向けた具体的取組 . . . . .	9
	基本方針Ⅰ：教職員が担う業務の精査及び適正化 . . . . .	9
	基本方針Ⅱ：学校を支える体制の構築 . . . . .	12
	基本方針Ⅲ：教職員の業務改善 . . . . .	14
	基本方針Ⅳ：教職員の意識改革 . . . . .	17
8	働き方改革プランの推進について . . . . .	18

## 1 学校における働き方改革の背景（国・県の動き）

文部科学省では、平成 29 年 6 月、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、「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中央教育審議会に諮問を行いました。

中央教育審議会では、これを受け、平成 29 年 12 月に「学校における働き方改革に関する緊急対策」を取りまとめ、平成 31 年 1 月に「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」を答申しました。文部科学省では、これらの答申等を受け、「学校における働き方改革本部」を設置するとともに、同年 1 月に「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」、同年 3 月には「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」を各都道府県知事、各都道府県教育委員会教育長等に通知しました。

令和 2 年 7 月には「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」を通知し、教職員の業務量を明確化することにより、働き方改革の推進を図ることを自治体に求めています。

また、スポーツ庁及び文化庁は平成 30 年に策定した部活動の在り方に関する総合的なガイドラインから一歩踏み込み、部活動に携わる教職員の負担軽減や生徒が多様なスポーツ、文化活動に触れることができるように、令和 4 年 12 月に「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」を発出し、学校部活動の在り方として、教師の関与については業務改善や勤務管理を行うことや、将来的な部活動の地域移行を進めることとしています。

福岡県では、平成 30 年 3 月に策定した「教職員の働き方改革取組指針」を令和 3 年 3 月に改訂し、教職員の長時間勤務を改善し、①教職員のワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現し、健康でやりがいを持って働くことができる環境を整備すること、②「教職員が子どもと向き合う時間」を十分に確保し、学校教育の質を維持・向上させることの 2 つを策定の趣旨・目的としています。

この指針においては、令和 3 年度から令和 6 年度までの 4 年間で、時間外在校等時間を年 360 時間以内、ひと月で 45 時間以内とすることに加え、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ことを目標としています。

また、4 つの観点で抜本的な取組を実施することとなっており、具体的な取組として、①教職員の意識改革、②業務改善の推進、③部活動の負担軽減、④教職員の役割の見直しと専門スタッフの活用等を示し、県内自治体がこの指針に沿った働き方改革に取り組むように働きかけています。

## 2 第1期計画期間(令和2年度～4年度)の取組実績と課題

### (1) 第1期における15の具体的取組の実績及び課題

第1期プランに掲げた取組内容について、令和元年度の試行期間と令和2年度から4年度の計画期間の実績と評価を総括しました。また、それぞれの結果を踏まえて、第2期計画期間における方針についても記載しています。既に完了しているものについては「削除」、今後も取組が必要なものについては「継続」、内容を充実させる必要があると思われるものは、その概要を記載しています。

#### ① 基本方針 I

(表内のH=平成 R=令和)

具体的取組	年度	取組内容	実績・課題	第2期方針
I-1 学校における業務分担の見直し	R01	抽出校にて(出退勤管理システムの実証実験)	R01年度に3校をモデル校に指定し試行実施後、R03年度から出退勤管理システムの活用を行い、在校時間等を把握し業務分担見直しの参考とした。	削除
	R02-R04	出退勤管理システムを活用した業務分担の見直し		継続
I-2 運動部活動指導員及び外部指導者の配置	R02	部活動指導員を50%以上の中学校に1名以上配置	3校4名 達成率30%	継続 ※数値目標を第2期にスライド
	R03	部活動指導員を50%以上の中学校70%に1名以上配置	4校8名 達成率40%	
	R04	部活動指導員を全中学校に1名以上配置	4校8名 達成率40%	
	R02-R04	外部指導者の継続配置	R02:6校10名 R03:5校5名 R04:3校5名	継続
I-3 学校行事等の在り方の見直し	R01-02	各学校行事の集約・整理	各学校の行事を把握し集約・整理し、感染症対策を踏まえた簡素化案を作成し周知した。	継続
	R02	取組簡素化案の作成		
	R03	取組時間10%減	新型コロナウイルス感染症拡大により、市や地域行事の多くが中止され、取組時間を含む実態の把握・整理が困難となった。	継続 ※数値目標を第2期にスライド
	R04	取組時間20%減		
	R01-02	市や地域行事の実態把握・整理		継続
	R03-04	啓発及び検討		

② 基本方針Ⅱ

(表内の H=平成 R=令和)

具体的取組	年度	取組内容	実績・課題	第2期方針
Ⅱ-1 チーム学校体制の強化	R01	研修計画の作成	特別教育支援員の適正な配置を行うとともに、年2回の研修会を実施し、質的向上を図った。	削除
	R02-04	特別支援教育支援員の適正な配置と質的向上		継続
	R01	活用実態の把握	活用実態を把握後、スクールカウンセラー5名、スクールソーシャルワーカー2名を配置し専門的な見地から助言等を行った。R04からスクールカウンセラー6名、スクールソーシャルワーカーは5名に増員した。	削除
	R02-04	SC及びSSWの配置検討		拡充し継続 ※スクールサポートスタッフを追加
	R01	(外国人指導の)対象児童・生徒の見込み数の把握	新たに支援員を配置し、在籍学級での一斉授業で入り込み指導を行うとともに、多言語翻訳機の使用による支援を行った。	削除
	R02-04	実態に応じた外国人指導教員の確保と情報機器の活用		拡充
	R01	ICT支援員等のニーズ把握	H30にICT研究指導員を3名配置し、令和3年度以降の配置人員を文部科学省の目標水準とし、7名を配置した。	削除
	R02-04	ICT支援員等の適正配置		継続
Ⅱ-2 事務職員の機能強化・学校運営への参画	R01	事務職員の業務実態の把握	学校間の仕事量の平準化また事務の効率化を図った業務の見直しを行った。	削除
	R02	事務職員の業務見直し		継続
	R03-04	新たな分担表に基づく業務の実施		
	R01	共同学校事務室の調査	設置に向け先進地視察と調査研究を進めるとともに、事務共同実施連絡協議会において、共同学校事務室設置に係る意思形成を行った。	削除
	R02-04	共同学校事務室の調査研究及び移行		継続
Ⅱ-3 保護者・地域への広報活動の充実	R01	広報の在り方について検討	教職員の働き方改革プランに係るリーフレットを作成し、各小・中学校に配付するとともに、市のホームページに掲載した。	削除
	R02-04	各種広報媒体の活用や自治会・PTA行事等での広報活動		拡充し継続

③ 基本方針Ⅲ

(表内の H=平成 R=令和)

具体的取組	年度	取組内容	実績・課題	第2期方針
Ⅲ-1 校務支援システムの利活用	R01-04	ニーズに応じたシステムの実装及び次期リプレイスに向けての検討・協議	システムの機能検証を行ったが、教職員のニーズ調査は実施出来なかった。	継続
Ⅲ-2 教材の共有化およびデジタル化	R01	対象教科の検討	R02に小学校5・6年生の国語、社会、理科、英語及び中学校全学年の5教科の指導者用電子教科書を整備後、段階的に整備し、R04に小学校、中学校全学年の指導者用電子教科書を整備した。	削除
	R02-04	電子教科書の整備		継続
	R01	(電子ライブラリー)趣旨等の周知・徹底	データ保存方法等、運用についての検討を行い、フォルダ内を整理できたが、運用開始には至らなかった。	継続 ※名称変更し整備
	R02-04	電子ライブラリーの充実		継続
Ⅲ-3 学校閉庁の推進	R01-02	定時退庁取得率の把握	8月と12月に学校閉庁日を設定し継続実施した。	削除
	R02-04	学校閉庁日の継続		継続と拡充検討
	R01-02	各学校で退校時刻の設定	各学校において、実情に応じ退校時間を設定することができた。	削除
	R02-04	退校時刻の統一と学校閉庁時刻設定に向けた検討・協議	退校時刻の統一は検討中。学校閉庁時刻は検討・協議を継続中。	継続
Ⅲ-4 部活動運営の見直し	R01	運動部活動マニュアルの策定	R04.3月に「飯塚市運動部活動の在り方に関する指針」を策定し、指針に沿った部活動運営とするように周知した。	削除
	R02-04	飯塚市運動部活動マニュアルに準じた部活動の運営		継続
Ⅲ-5 調査・統計等の精選及び文書事務の見直し	R01-04	調査業務の見直しに向けた継続的な検討	教育委員会が行う各種調査等は、調査の必要性等を検討するとともに、回答に必要な時間の確保に努めた。	継続
Ⅲ-6 教職員研修の充実と会議の効率化	R01	会議・研修の見直し	会議や研修は、Web会議システムの活用等により、教職員の負担を軽減し、効率的に実施することができた。	削除
	R02-04	継続的に(内容・方法)の検討・見直し		継続
	R01-02	(伝達事項や確認事項が確実に全教職員に周知できるシステムの構築)抽出校での検証実験	R02の校務支援システムの更新後、掲示板のグループウェア機能の活用法を周知するとともに、R04は全校対象にシステムの説明会を実施し、機能の利便性を周知することができた。	削除
	R03-04	市内全校に導入及び効果検証		継続

## ④ 基本方針Ⅳ

(表内の H=平成 R=令和)

具体的取組	年度	取組内容	実績・課題	第2期方針
IV-1 出退勤システムの活用	R01	抽出校において試行	R01年度から3校をモデル校に指定し、出退勤管理システムの試行活用を行った後、R03から校務管理システムを導入し、毎月の出退勤状況の把握を実施している。	削除
	R02-04	勤務実態の把握及びプランの検証		継続
IV-2 教職員のメンタルヘルス支援(相談体制の強化)	R01-04	ストレスチェックテストの継続的实施と分析・活用	年1回のストレスチェックテストを実施し、高ストレス者へは、面接指導を奨励した。また、分析結果に基づき職場環境の改善を図った。	継続
IV-3 教職員のタイムマネジメント力の向上	R01	研修の方法や日程等について検討	新型コロナウイルス感染症の発生により R02まで未実施となったが、R03とR04は全教職員を対象にオンデマンド形式での研修を実施した。	削除
	R02-04	タイムマネジメント力向上に資する研修の実施		継続

## (2) 第1期の成果指標の達成値

第1期プランにおいて掲げた4つの成果指標について、令和4年度における達成値を記載しています。

成果指標		令和元年度 調査結果	令和4年度 目標値	令和4年度末 達成値
①	時間外在校時間数が月80時間以上の教職員の割合	40.9% <sup>(※1)</sup>	0%	13.6% <sup>(※4)</sup>
②	仕事と生活の調和がとれていると思う教職員の割合	33.0% <sup>(※2)</sup>	60%	38.6%
③	働き方改革プランに掲げる取組によって、負担が軽減したと思う教職員の割合	未測定	70%	25.5%
④	ストレスチェックにおける高ストレス者の割合	13.7% <sup>(※3)</sup>	10.0%以下	13.9%

※1 令和元年6月調査における週20時間以上

※2 令和元年6月調査より

※3 平成30年度(2018年度分析結果)

※4 令和4年4月～5年1月実績平均

「①時間外在校時間数が月80時間以上の教職員の割合」は、第1期プラン策定時の調査より27.3%減少していますが、目標としていた0%には至っていません。令和4年度平均で小学校は7.4%、中学校は25.2%となっており、中学校での超過勤務が相変わらず長い状況となっています。80時間以上勤務割合が最も多いのは小・中学校いずれも6月で25.0%、休み期間を除く最低割合は令和5年1月の4.8%となっています。

また、指標には掲げていませんが、毎月の超過勤務の平均時間数は、令和4年度実績では小・中学校全体で平均46時間となっています。福岡県の指針における、時間外等在校時間は「ひと月で45時間以内」を目標としており、本市ではその目標値をほぼ達成していますが、この結果で満足することなく今後も勤務時間の短縮に取り組むことが必要です。



「②仕事と生活の調和がとれていると思う教職員の割合」は、令和元年度調査から5.6%増加していますが、目標値にはほど遠い状況となっています。

「③働き方改革プランに掲げる取組によって、負担が軽減したと思う教職員の割合」は、目標値を達成していません。教職員の4分の1しか負担が軽減したと感じていない結果となっています。

「④ストレスチェックにおける高ストレス者の割合」は、令和元年度調査より微増となっています。第1期計画期間中に発生した新型コロナウイルスへの対応により、新たな業務負担が生じていることも影響を与えている可能性があります。令和5年度からはアフターコロナを見据えた学校活動が始まることもあり、ストレスチェックの結果は注視していく必要があります。

### 3 第2期プラン策定の目的

第1期プランに基づき、教職員の長時間勤務の改善のために様々な取組を進めてきました。明確な改善が見られたものもあれば、これからも継続して取組む必要があるものも明らかになりました。

飯塚市では、未来を担い、世界へはばたく「かしこく」「やさしく」「たくましい」子どもの育成を基本目標とし、新しい教育手法に取組んできた結果、小学校、中学校それぞれに学力の向上がみられるようになっていきます。

教職員が疲労や心理的負担を過度に蓄積して、心身の健康を損なう事態は避けなければなりません。また、厳しい勤務環境から、意欲と能力のある人材が教師を志さなくなることや、早期に離職することにより、本市の教育水準の低下や教育活動の停滞が生じることは子どもたちに充実した学びを提供することができなくなる恐れがあります。

働き方を見直し、教師が生活の質や教職人生を豊かにすることで自らの人間性や創造性を高め、子どもたちに効果的な教育活動を行うことができるよう、必要な取組を総合的に進める必要があります。

教育先進地である本市の学校教育を維持・向上させ、持続可能なものとするには、教育活動を担う学校教職員が快適な環境において働くことにより、質の高い教育活動が行えることが必須であり、学校における働き方改革を継続して推進していかなければなりません。

複雑化、増加する教職員の業務縮減と適正化を図るとともに、教職員の指導力を高め、飯塚市の教育の質的向上を図るため、第2期プランにおいても以下の2つの策定目的を継続し取組を進めていきます。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>① 教職員のワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現し、健康でやりがいを持って働くことができる環境を整備する</li><li>② 教職員が授業づくりに注力できる体制を整備するとともに「教職員が子どもと向き合う時間」を十分確保し、学校教育の質を維持・向上させる</li></ol> |
|--|

## 4 計画期間

近年、教職員の働き方改革に関する国や県の施策や方針が示されることが非常に多くなってきています。このため、教職員の勤務環境や社会情勢等の変化、また部活動の地域移行の改革推進期間への対応ができるように、第1期プランと同様に令和5年度から7年度までの3年間で計画期間とします。また、国や県の通知等に基づく新たな方針に対応するため、本プランでの取組内容を修正する必要がある場合には、早急かつ柔軟に対応することとします。

令和元年度 (2019)	令和2～4年度 (2020～2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
試行期間	第1期 働き方改革プラン	第2期 飯塚市立小・中学校における 教職員の働き方改革プラン		
第2次飯塚市教育施策の大綱 (2018～2022)		第3次 飯塚市教育施策の大綱 (2023～2027)		
教育施策要綱・ 学校教育プラン	教育施策要綱・ 学校教育プラン	教育施策要綱・ 学校教育プラン	教育施策要綱・ 学校教育プラン	教育施策要綱・ 学校教育プラン

## 5 成果指標と目標値

第1期計画期間に設定した成果指標は、学校教職員の勤務状況の改善内容を客観的に数値化し把握できるものとしていました。第1期計画期間終了時において、未達成の指標もあることから、第2期計画期間においても同じ指標と目標値を継続し、第2期計画最終年度となる令和7年度までに目標達成を目指すことで、本プランのさらなる推進を図り確実な実現に取り組めます。

	成果指標	令和元年度 調査結果	令和4年度末 達成値	令和7年度 目標値
①	時間外在校時間数が月80時間以上の教職員の割合	40.9% <sup>(※1)</sup>	13.6% <sup>(※4)</sup>	0%
②	仕事と生活の調和がとれていると思う教職員の割合	33.0% <sup>(※2)</sup>	38.6%	60%
③	働き方改革プランに掲げる取組によって、負担が軽減したと思う教職員の割合	未測定	25.5%	70%
④	ストレスチェックにおける高ストレス者の割合	13.7% <sup>(※3)</sup>	13.9%	10.0%以下

※1 令和元年6月調査における週20時間以上

※2 令和元年6月調査より

※3 平成30年度(2018年度分析結果)

※4 令和5年2月実績

## 6 飯塚市立小・中学校における働き方改革 基本方針

第1期計画期間の実績や課題を踏まえ、「3 プラン策定の目的」に示す2つの策定目的を達成するために、4つの基本方針とその基本方針に沿った具体的な取組は第2期においても継続し、計画的・体系的に働き方改革を推進していきます。

### 4つの基本方針と15の具体的取組

#### **基本方針Ⅰ 教職員が担う業務の精査及び適正化**

- 1 学校における業務分担の見直し
- 2 運動部活動指導員及び外部指導者の配置
- 3 学校行事等の在り方を見直し

#### **基本方針Ⅱ 学校を支える体制の構築**

- 1 チーム学校体制の強化
- 2 事務職員の機能強化・学校運営への参画
- 3 保護者・地域への広報活動の充実

#### **基本方針Ⅲ 教職員の業務改善**

- 1 校務支援システムの利活用
- 2 教材の共有化およびデジタル化
- 3 学校閉庁の推進
- 4 部活動運営の見直し
- 5 調査・統計等の精選及び文書事務の見直し
- 6 教職員研修の充実と会議の効率化

#### **基本方針Ⅳ 教職員の意識改革**

- 1 出退勤管理システムの活用
- 2 教職員のメンタルヘルス支援(相談体制の強化)
- 3 教職員のタイムマネジメント力の向上

教職員の働き方改革は、計画期間3年間の取組みで終わるものではありません。学校における働き方改革の進捗状況を継続的に把握しながら、教職員の業務の改善は、子どもたちの学びの充実に繋がることを重視し、中長期的に取組む必要があると考えています。

このため、将来にわたって検討すべき内容を、次ページ以降にコラム形式で『さらなる働き方改革の推進のために』としてまとめています。

## 7 働き方改革に向けた具体的取組

### 基本方針Ⅰ 教職員が担う業務の精査及び適正化

#### I-1 学校における業務分担の見直し

##### <現状>

各学校においては、教職員の職種や特性に応じて校務が割り振られていますが、一部の職員に業務が集中するなどの偏りが見られます。また、国・県・市等からの調査業務や事務的作業は教頭や主幹教諭に集中している状況となっています。

また、国の方針に沿い、専科指導教員を計画的に配置するように取組み、専門性の高い教育の質の向上を図るとともに、教員の持ちコマ数軽減に繋がります。

##### <取組の方向性>

- ① 教職員が担う校務について整理・統合を図り、「出退勤管理システム」による個々の在校時間や従事業務をもとに勤務時間管理の適正化を図ります。
- ② 専門性の高い教育の質の向上、教員の持ちコマ数軽減が可能となるように、専科指導教員の計画的な充実を図ります。

##### <工程表>

年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
①	出退勤管理システムを活用した業務分担の見直し		
②	専科指導教員の計画的な配置充実		

#### I-2 運動部活動指導員及び外部指導者の配置

##### <現状>

中学校教職員の勤務終了後及び休日の主な業務内容として部活動指導が多くを占めています。本市では、「外部指導者」制度に加え、令和2年度から「部活動指導員」制度を導入しましたが、令和4年度末で外部指導者は3校で5名、部活動指導員が4校で8名と利用率が低い状況が続いています。地域人材の発掘をさらに進め、教職員の負担を減らすように努める必要があります。

##### <取組の方向性>

- ① 教員の負担軽減や部活動の質的向上を図るため、通常の練習や大会等への引率を含め指導ができる「運動部活動指導員」を全中学校に1名以上配置できるように人材の発掘に努めます。
- ② 教員の負担軽減や部活動の質的向上を図るため、通常の練習時に教員とともに指導を行う「外部指導者」の配置ができるように人材の発掘に努めます。
- ③ 国の方針を踏まえ、円滑に部活動の地域移行が行えるように情報収集と調査研究を実施し、移行に向けての実施体制を整備し、移行後の運営形態について検討を進めます。

##### <工程表>

年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
①	部活動指導員を50%以上の中学校に1名以上配置	部活動指導員を70%以上の中学校に1名以上配置	部活動指導員を全中学校に1名以上配置
②	外部指導者の継続配置		
③	部活動地域移行への調査研究及び実施体制づくり及び運営形態の検討		

### 部活動の地域移行への取組

スポーツ庁は令和4年6月に運動部活動の地域移行に関する検討会議から、文化庁は同年8月に文化部活動の地域移行に関する検討会議から中学校部活動の地域移行の提言を受け、両庁合同で令和4年12月に「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」が示されました。

このガイドラインでは学校部活動の在り方として、教師の関与については業務改善や勤務管理を行うこと、部活動指導員や外部指導者を確保し教職員の負担軽減に繋げるとともに、学校と地域が協働・融合した形での環境整備を進めることが示されました。具体的には、まずは休日の部活動の地域移行と、環境整備を整えつつ平日の部活動を地域移行することとしています。国は令和5年度から7年度までを改革推進期間と定め、可能な限り早期に地域移行の実現を目指すこととしています。

部活動は、教育課程外であるため教員が必ずしも指導しなければならないものでもありません。本市においては、外部指導者に加え令和2年度から部活動指導員制度を導入してきましたが、全ての中学校での活用までに至っていない状況です。

本市はこれまでどおり部活動指導員と外部指導者の活用推進を継続するとともに、国のガイドラインを踏まえ、部活動を総合型地域スポーツへ移行することも含め、関係団体等と連携し部活動の地域移行が円滑に進むよう体制を整える予定です。

### I-3 学校行事等の在り方の見直し

#### <現状>

現在行われている学校や市、地域行事は教育的意義や伝統的価値から有用であるが、実施や事前の取組等、多くの時間を要するものも少なくありません。令和2年に発生した新型コロナウイルス感染症により、学校行事は感染予防対策のため従来とは違った様々な形態での実施となりましたが、このことは行事の必要性、目的や意義について改めて見直す機会にもなりました。今後はアフターコロナの状況を見据え、単純に従来の方法に戻すのではなく、新たなあり方を検討していく必要があります。

#### <取組の方向性>

- ① 各学校の学校行事のあり方について検討を継続し、取組時間の削減や開催方法の見直しを行います。
- ② 市や地域の行事と学校の関わり方について協議・検討を行います。

#### <工程表>

年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
①	各学校行事等の集約・整理と取組簡素案の作成	取組時間 10%減	取組時間 20%減
②	市や地域行事の実態把握・整理と啓発および協議・検討		

### さらなる働き方改革の推進のために

#### 学校行事に地域の力を

地域とともにある学校を本市は教育の重点施策とし、地域住民や保護者、社会教育担当部署との連携によるコミュニティ・スクールへの移行を推進してきました。令和5年度には既に学校運営協議会を設置している学校を含め、市内の72%の小中学校がコミュニティ・スクールへ移行します。

教職員の働き方改革の推進のためには学校現場だけの取組ではなく、保護者や地域住民等にその取組の趣旨を理解していただき、支援や協力体制を構築することが重要となってきます。

学校が開催する様々な行事についても、地域の協力を得ることで、より充実した取組になるとともに、教職員の負担軽減にもつながります。行事の内容によってはオンラインでの開催やオンデマンドでの配信を検討することも必要と思われます。

コミュニティ・スクールの利点を活かし、学校行事と地域行事との合同開催などに新たな取組みを模索することが重要です。

## 基本方針Ⅱ 学校を支える体制の構築

### Ⅱ-1 チーム学校体制の強化

#### <現状>

特別支援学級に所属する児童生徒や通常学級に所属しているものの発達障がいや特別な配慮が必要な児童生徒は年々増加しており、教職員だけでは対応に困難が生じている状況が続いています。また、学校生活や家庭生活に悩みを持つ児童生徒や保護者も多く、最近是不登校傾向にある児童生徒数の増加が見られるようになり、専門的な見地からの助言や支援が求められています。さらに、グローバル化が進む中、今後外国にルーツを持つ児童生徒がさらに増加していくことが予想され、多様性を尊重した対応が重要となってきました。

また、印刷業務や書類配布作業等を専門に行うスクールサポートスタッフ(SSS)を令和2年度から導入し、教職員の業務軽減と授業準備等の時間確保が可能となるように努めています。

新たな教育課程として導入されたプログラミング教育の充実やGIGAスクール構想により導入したタブレットを活用した授業の円滑化と教員の負担軽減のため、ICT研究指導員の活用を継続して図る必要があります。

#### <取組の方向性>

- ① 特別教育支援員の適正な配置と質的向上を図ります。
- ② 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)の適正な配置に努めます。
- ③ 外国人指導教員の確保・拡充と情報機器の活用を推進します。
- ④ ICT推進研究指導員を適正に配置し、活用を推進します。

#### <工程表>

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
①	特別教育支援員の適正な配置と質的向上		
②	SC・SSW及びSSSの適正な配置		
③	外国人指導教員の確保・拡充と情報機器の活用の推進		
④	ICT研究指導員の適正配置と活用の推進		

### Ⅱ-2 事務職員の機能強化・学校運営への参画

#### <現状>

学校事務職員は学校組織において唯一、総務・財務等に通じる専門職であり管理職や他の教職員と適切な業務の連携・分担の下、その専門性を活かしてより主体的・積極的に校務運営へ参画することにより、教職員の業務軽減と円滑、効率的な学校運営に重要な役割を果たします。既に実施している市内5グループによる事務共同実施での業務内容を基に、共同学校事務室を設置し学校事務の充実と効率化を図ります。

#### <取組の方向性>

- ① 学校事務職員の職務分担を見直します。
- ② 計画期間中に共同学校事務室を設置します。

#### <工程表>

年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
①	新たな分担表に基づく業務の実施		
②	共同学校事務室設置に向けた規則等の整備	共同学校事務室の設置と業務実施	

## Ⅱ-3 保護者・地域への広報活動の充実

### <現状>

登下校の見守り活動や夜間補導、熟年者マナビ塾による授業支援等、保護者や地域による学校(児童生徒)支援が行われています。また、多くの学校がコミュニティ・スクールに移行し、地域との密接な繋がりを持つようになってきており、学校は地域のコミュニティを形成していく上で中心的な役割も担っています。

### <取組の方向性>

教職員の勤務実態や働き方改革の必要性や業務負担軽減の取組を保護者や地域と共有し、十分に理解していただくために、教職員の働き方改革に関する広報活動を積極的に実施します。

### <工程表>

年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
内容	各種広報媒体の活用や自治会・学校運営協議会・PTA行事等での広報活動		

## さらなる働き方改革の推進のために

### 保護者や地域の理解を得るために

今日の学校は、学校に対する保護者や地域の協力・支援のうえに成り立っており、飯塚市においても保護者や地域との連携を推進しています。そのためには信頼関係づくりが不可欠であり、教職員は「子どものため」の活動には時間を惜みず、地域行事・活動に参加してきました。

しかし、各種団体や地域行事への参加については、教職員の勤務の特殊性から、旅費の支給をはじめ事故や怪我などが生じた際の身分的・金銭的補償はありません。また、本来取り組むべき効果的な教育活動に費やす時間を取り戻そうと、さらに勤務時間の延長を生んでいる場合も少なくありません。

子どもたちの成長には学内外での生活やさまざまな体験活動の充実が重要です。一方、教職員の持つ限られた時間は、子どもたちにとってわかりやすい授業を行うことや子どもたちと向き合うために費やすことが優先されるものと考えます。

教職員の働き方改革を推進するためには、本プランの取組について積極的に情報を発信し、保護者や地域の方々が教職員の勤務実態や、子どもたちの成長を地域全体で支えるための地域、家庭、学校、それぞれの役割等について改めて理解していただくことが不可欠です。



### 基本方針Ⅲ 教職員の業務改善

#### Ⅲ-1 校務支援システムの利活用

##### <現状>

平成 26 年度より校務支援システムを導入し、校務の効率化と学校における教職員間の情報共有化を図っていますが、その活用方法については各学校で差異がある状況です。多くの自治体で ICT の活用による校務の効率化が進んでおり、本市においてもさらに効率化が可能となるシステムの導入を検討する必要があります。

##### <取組の方向性>

使いやすさとともに活用範囲が広がるよう、教職員のニーズを把握しながら、業務の軽減と効率化に向けて、必要に応じ、システムの改修等を行います。また、教育活動に関する業務への対応も可能となる「統合型校務支援システム」の導入に向けて検討を進めます。

##### <工程表>

年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
内容	統合型校務管理システム導入の検討・協議	統合型校務管理システムの導入・試行運用	統合型校務管理システムの本格運用

#### Ⅲ-2 教材の共有化およびデジタル化

##### <現状>

全ての小・中学校に電子黒板を設置し授業で活用しています。また、各学校で作成された学習指導案等授業資料データを集約し、教職員がいつでも自由に相互活用できるようにしています。令和 3 年度からは国の GIGA スクール構想により、全ての児童生徒にタブレット端末を配布し、ICT を活用した幅広い授業が可能となりました。指導者用の電子(デジタル)教科書については、全ての学校に整備が完了し活用が進んでいます。

##### <取組の方向性>

- ① 利便性を重視し、WEB 版の指導者用電子(デジタル)教科書の整備を進めます。
- ② 授業データの電子化を推進し、学習指導案や授業資料を集約した「教育データベース」を整備するとともに運用方法を検討し充実を図ります。

##### <工程表>

年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
①	電子教科書の整備		
②	教育データベースの整備・運用方法の検討	教育データベースの充実	

### Ⅲ-3 学校閉庁の推進

#### <現状>

平成 30 年度より、試行的に 8 月 13、14、15 日に学校を閉庁し、教職員の有給休暇取得の一助となりました。また、週 1 回の定時退庁日を設定していますが、定時に退庁できていない教職員も少なくない状況が続いています。さらに、定時退庁日以外の日においては、退庁時間の制限がないため、遅くまで残っている教職員はまだまだ多い状況です。

また、近年一部自治体では、定時、又は教職員の退庁後に学校電話を音声ガイダンスや留守番電話に切り替え、翌日に解除する運用を行っています。本市においても定時退庁の促進と教職員の授業準備時間の確保のため、同様のシステムの導入について調査・研究を進めます。

#### <取組の方向性>

- ① 学校閉庁日を継続して実施するとともに、日数を増やすことを検討します。
- ② 定時退庁日には全教職員が定時に退庁できる環境を整え、平日においても教職員の退庁時間を設定する。また、学校閉庁時刻の設定に向け、協議・検討を進めます。
- ③ 定時退庁の促進と授業準備時間の確保に向けた、学校電話の音声ガイダンスや留守番電話の導入の調査・研究を進めます。

#### <工程表>

年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
①	学校閉庁日の継続と日数増加の検討		
②	退庁時間の設定・統一と学校閉庁時刻設定に向けた検討・協議		
③	学校電話の音声ガイダンスや留守番電話導入の調査・研究		

### Ⅲ-4 部活動運営の見直し

#### <現状>

福岡県では、平成 30 年 12 月に「福岡県運動部活動の在り方に関する指針」を策定し、部活動の活動時間や休養日の設定等を示しています。本市においても、令和 4 年 3 月に「飯塚市部活動の在り方に関する指針」を策定し、活動時間の制限やノ一部活デー(休養日)を設定し、部活動指導にあたる教職員の負担軽減に取り組んでいます。

#### <取組の方向性>

部活動の在り方について総合的に示した「飯塚市部活動の在り方に関する指針」に基づく部活動運営の徹底を図ります。

#### <工程表>

年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
内容	飯塚市部活動の在り方に関する指針に基づく部活動の運営		

### Ⅲ-5 調査・統計等の精選及び文書事務の見直し

#### <現状>

平成 31 年 2 月に行った勤務実態調査によると、勤務時間終了後に文書作成や調査等の業務を行っている教職員は多く、超過勤務の要因の一つでもある。特に、「提出までの期間が短い」「調査の目的がわかりづらい」「同じような調査がある」ことなどから多忙に感じている教職員も少なくない。

#### <取組の方向性>

教育委員会事務局が依頼している各種の調査について、調査の必要性の検討、回答に必要な時間の確保、調査時期の検討や改善に継続して取組みます。また、国や県、市の関係各課からの調査依頼についても効率化に向けた協力を求め調整を図ります。

また、校務システムを活用し、調査内容を学校内で共有することにより回答の効率化を進めます。

#### <工程表>

年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
内容	調査業務の見直しに向けた継続的な検討		

### Ⅲ-6 教職員研修の充実と会議の効率化

#### <現状>

教職員のスキルアップや新たな教育活動への対応のためには研修は必要不可欠ですが、頻繁な開催は業務を圧迫することとなります。県と市が類似する研修を重複して実施しないなど、内容や開催時期、時間等について考慮することが必要です。

また、GIGA スクール構想によるネットワーク整備により、WEB を介した研修や会議開催や、個人が余裕のある時間帯に視聴ができるオンデマンド形式での研修が可能となりました。会場までの往復の移動時間が教職員の業務の負担となっている場合もあり、これまでの集合形式を前提とした開催方法を見直すことができる状況となっています。

#### <取組の方向性>

- ① 研修、会議の内容や開催方法、日程、時間帯を検討するとともに、余裕を持って事前に定める等、計画的かつ効率的に実施します。
- ② 集合形式と WEB 形式、オンデマンド形式での実施を併用し、教職員の移動時間等の負担等の軽減を図ります。

#### <工程表>

年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
①	会議・研修内容及び方法の継続的検討・見直し		
②	WEB を介した研修・会議の実施		

## 基本方針Ⅳ 教職員の意識改革

### Ⅳ-1 出退勤管理システムの活用

#### <現状>

令和3年度から出退勤管理システムを導入し、教職員の勤務実態の把握を行っています。システムにより、教職員がどのような業務にどれくらいの時間従事しているかの客観的な把握が可能となりましたが、実績に基づいた時間外勤務削減の取組はまだ十分でない状況です。

#### <取組の方向性>

出退勤管理システムのデータにより教職員の勤務実態を把握し、管理職の指揮の下、本プランの効果検証や勤務時間の適正化を図ります。

#### <工程表>

年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
内容	勤務実態の把握及び勤務時間の適正化とプランの検証		

### Ⅳ-2 教職員のメンタルヘルス支援(相談体制の強化)

#### <現状>

平成30年度より全教職員を対象にストレスチェックテストを実施しています。教職員が心身ともに良好な状態で教育活動を行うことは極めて重要であり、結果は個人に通知するとともに、メンタルヘルス不調のリスクの高い教職員へ面接指導の奨励と面接指導を実施し、ストレスの軽減に向けた取組を進めています。

#### <取組の方向性>

年1回のストレスチェックテストを継続し、結果を個人に通知するとともにメンタルヘルス不調のリスクの高い教職員へ面接指導を奨励します。また、学校ごとの分析結果に基づき、管理職の指揮の下、各学校で職場環境の改善につながる取組を推進します。

#### <工程表>

年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
内容	ストレスチェックテストの継続的实施と分析・活用		

### Ⅳ-3 教職員のタイムマネジメント力の向上

#### <現状>

第1期計画期間中には、管理職だけでなく全ての教職員を対象としたタイムマネジメント力(時間管理能力)の養成を目的とした研修を実施してきました。時間外勤務時間の減少が成果として見られることから、今後も継続して実施する必要があります。

#### <取組の方向性>

教職員一人一人が効率的な業務遂行を意識するためには重要な研修であり、継続して実施します。

#### <工程表>

年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
内容	タイムマネジメント力向上に資する研修の実施		

## 8 働き方改革プランの推進について

本プランは、計画期間において「働き方改革検討会(代表校長会)」による取組の進捗状況等の確認・評価を行い、PDCAサイクルを活用し取組の見直し・改善を図ります。

また、学校と教育委員会が一体となり、保護者や地域の方々に働き方改革を推進する目的や目標について理解と協力を得ながら本プランを着実に推進していきます。