

第2次あきる野市立学校における 働き方改革推進プラン

令和8年3月

あきる野市教育委員会

目 次

1	目的.....	2
2	策定から改訂までの経緯と本市の現状.....	2
	（１）国及び東京都の動き	2
	（２）本市の現状.....	3
3	学校における働き方改革の目的、方針及び目標（令和１１年度まで）	7
	（１）目的及び方針.....	7
	（２）業務量管理・健康確保措置の実施による達成目標.....	7
4	計画の期間.....	9
5	業務量管理・健康確保措置に係る推進内容.....	9
	（１）「業務の３分類」を踏まえた業務の見直し.....	9
	（２）学校における措置の推進.....	10
	（３）教員の健康及び福祉の確保に関する取組.....	10
6	関連する取組、今後のフォローアップについて.....	12
	（１）部活動の負担軽減.....	12
	（２）学校を支える人員体制の確保.....	12
	（３）在校等時間の見える化と意識改革の推進.....	12
	（４）有給休暇の取得促進と定時退勤日の設定.....	12
	（５）学校における働き方改革に関する取組の周知.....	13
	（６）ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備.....	13
	（７）目標の達成状況の把握.....	13
	（８）取組状況の把握・検証.....	13

1 目的

あきる野市立学校に勤務する教員が、心身の健康を保持し、誇りとやりがいをもって職務に従事できる環境を整備することで、教員一人一人がその専門性を十分に発揮し、本市教育目標の実践に向け職務に当たることができるよう、学校教育の質の維持向上を図る。

2 策定から改訂までの経緯と本市の現状

(1) 国及び東京都の動き

文部科学省では、「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（中間まとめ）」（平成29年12月22日 中央教育審議会）及び「学校における働き方改革に関する緊急対策」（平成29年12月26日 文部科学省）を取りまとめた。

業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策

学校が作成する計画等・組織運営に関する見直し

勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置

必要な環境整備

以上に挙げた方策を通じ、学校における働き方改革を進めることを示している。また、「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について（通知）」（平成30年2月9日 文部科学省）により、教育委員会において取り組むべき方策として具体的な業務改善の視点を示した。

一方、東京都教育委員会では、上記の国の方針を踏まえ、「学校における働き方改革推進プラン」（平成30年2月 東京都教育委員会）を取りまとめ、基本的な考え方や小・中学校における働き方改革に向けた取組等を示すとともに、公立小・中学校の設置者である区市町村教育委員会による実施計画の策定を促し、その取組を促進することを目指した。

平成31年1月25日には、中央教育審議会答申「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）」が公表されるとともに、「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」（平成31年1月25日 文部科学省）が示され、教員の勤務時間の上限について新たな考え方が示された。

令和7年6月18日には、学校教育の質の向上に向けて、教員に優れた人材を確保する必

要があることに鑑み、学校における働き方改革の更なる加速化、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇改善を一体的・総合的に進めるため、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律」(令和7年法律第68号。以下「給特法等一部改正法」という。)が公布され、令和8年4月1日から施行されることとなった。

これを踏まえ、給特法等一部改正法第1条により新設された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」(昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。)第8条第1項において、教員の服務を監督する教育委員会は、文部科学大臣が給特法第7条に基づき定める「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服務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」(令和2年文部科学省告示第1号。)に即して、業務量管理・健康確保措置実施計画を定めるものとされ、当該計画の実施状況の公表等が義務づけられた。

こうしたことを踏まえ、給特法第8条に基づき、あきる野市立学校における働き方改革推進プラン(以下「本プラン」という。)を改訂する。

(2) 本市の現状

ア 時間外在校等時間の状況

(ア) 平成29・30年度の在校時間

教員の勤務実態については、平成30年2月8日に東京都教育委員会が平成29年度に実施した東京都公立学校教員勤務実態調査の結果が公表され、平成30年9月27日に文部科学省が平成28年度に実施した教員勤務実態調査の結果がそれぞれ公表された。

東京都教育委員会の調査結果では、次のような結果が示された。

主幹教諭、指導教諭及び主任教諭を含む教諭(以下「教諭等」という。)の平日1日当たりの平均在校時間は、中学校が11時間32分と最も長く、小学校においても11時間を超えている状況であった。副校長についてはいずれの校種においても12時間を超えている状況にあることが示された。また、1週間当たりの在校時間について、在校時間が週60時間を超えている教諭等の割合は、小学校が37.4%、中学校が68.2%であった。さらに、60時間を超えている副校長の割合は、小学校が84.6%、中学校が78.6%であった。

本調査は、本市の学校が対象校として含まれていることから、本市においても上記の調査結果と同様の実態があるものと判断する。

本市においては、平成31年2月に在校時間把握調査を実施した。

平日の在校時間の平均は、全体で10時間45分であった。そのうち管理職が11時間25分、教諭等が10時間41分であった。

また、学校別の割合では、小学校の平均在校時間が全体で10時間47分、そのうち管理職が11時間37分、教諭等が10時間43分であった。中学校の平均在校時間は、全体で10時間40分、そのうち管理職が11時間5分、教諭等10時間38分であった。これらの結果から、在校時間が週60時間を超えている教員は、小学校が19.3%、

中学校が 8.9%であった。なお、本調査の実施時期は、定期考査の実施期間と重なる学校があり、部活動の有無にばらつきがあるため、中学校における調査結果については、その点を踏まえる必要がある。

さらに、平成 30 年度のストレスチェックで把握した就労時間では、本市全体で回答が最も多かったのは 1 日当たり 11～12 時間未満であった。そのうち、担任をしている教員は 11～12 時間未満、担任をしていない教員では 9～10 時間未満であった。校種別においても、小学校と中学校ともに就労時間の回答が最も多かったのは、11～12 時間未満であった。ただし、高ストレス者が増える傾向にある 1 日の就労時間が、12 時間以上の教員は 29.0%を占めた。このストレスチェックで就労時間が 12 時間以上と回答した教員については、在校時間が週 60 時間を超える教員に近い勤務状況と考えられる。

(イ) 令和 6 年度の時間外在校等時間

平成 31 年度から各学校に設置している出退勤管理システムのデータを集計した結果、令和 6 年度における 1 か月当たりの時間外在校等時間が 45 時間を超えている教員（管理職を除く）の割合は 40%であり、副校長は 79%であった。校種別では、小学校は教員（管理職を除く）が 34%、副校長が 79%であり、中学校は教員（管理職を除く）が 45%、副校長が 78%であった。

また、令和 6 年度における 1 か月当たりの時間外在校等時間の平均時間は、教員（管理職を除く）が 40 時間 8 分、副校長が 59 時間 28 分であった。校種別では、小学校は教員（管理職を除く）が 36 時間 48 分、副校長が 59 時間 32 分であり、中学校は教員（管理職を除く）が 43 時間 28 分、副校長が 59 時間 24 分であった。

さらに、ストレスチェックで把握した就労時間では、本市全体で回答が最も多かったのは 9～10 時間未満であった。そのうち、担任をしている教員は 10～11 時間未満であり、担任をしていない教員は 9～10 時間未満であった。校種別では、小学校は 9～10 時間未満、中学校は 12～13 時間未満となった。ただし、高ストレス者が増える傾向にある 1 日の就労時間が 12 時間以上の教員は 22.0%を占めた。

(ア) の本市が実施した在校時間把握調査については、出退勤管理システムの導入前であるため、調査対象期間のうち各学校で 7 日間の調査期間を設定し、教員から申告された出退勤時間を基に算出した在校時間（休憩時間を含む）である。このことから、(イ) の時間外在校等時間と比較することは適切ではない。

イ 休暇の取得状況

(ア) 平成 29 年度の休暇取得日数

東京都総務局人事部が実施している休暇等に関する調査の結果では、本市における教員の年次有給休暇の平均取得日数は 14.1 日、このうち管理職は 10.1 日であった。管理職を除いた校種別の教員の状況は、小学校は 16.0 日、中学校は 12.0 日であった。

この結果は年次有給休暇の平均取得日数であり、土曜授業を含めた休業日を授業日とした際の勤務の振替や宿泊行事の引率に対応する調整時間等は含まれていない。また、

学校における教員の勤務状況を考えた場合、職層や校務分掌、担任の有無、部活動の顧問の有無等による役割分担の状況により特定の教員に業務が集中することで、年次有給休暇を平均取得日数以上に取得できない教員がいることが考えられる。

一方で、育児や介護等、他の休暇制度を利用する以外に様々な事情でやむなく平均取得日数以上の年次有給休暇を取得している教員がいることも考えられる。

(イ) 令和6年度の休暇取得日数

令和6年度においては、教員（管理職を含む）の平均取得日数は15.8日であり、このうち管理職は12.1日であった。管理職を除いた校種別の教員の状況は、小学校は17.4日、中学校は14.2日であった。

ウ ストレス状況

本市では、平成29年度からストレスチェックを公立学校共済組合に業務委託して実施しており、ストレスチェックの結果及び分析状況を把握し、各学校の管理職に共有している。各学校では、教職員のメンタルヘルスについても意識をしながら、学校における働き方改革を推進することが必要である。

(ア) 平成30年度の分析結果

平成30年度に実施したストレスチェックのストレス状況分析結果では、本市全体で「自覚的な身体的負担度」や「身体愁訴」においてストレス度が高く良好ではない結果であった。一方で、「職場の対人関係上のストレス」と「自覚的な仕事の適性度」では、ストレス度が低く良好な結果であった。校種別では、小学校において「職場環境によるストレス」と「イライラ感」でストレス度が高く、「職場の対人関係上のストレス」と「同僚からの支援」でストレス度が低かった。中学校においては、「上司からの支援」と「同僚からの支援」でストレス度が高かった。

同様に、ストレス要因の分析結果では、本市全体で「対処困難な児童・生徒への対応」「事務的な業務量」「家庭やプライベートの問題」の順に高い結果であった。校種別では、小学校においては「対処困難な児童・生徒への対応」「事務的な業務量」「家庭やプライベートの問題」の順にストレス度が高く、中学校においては「事務的な業務量」「部活指導」「対処困難な児童・生徒への対応」の順にストレス度が高い結果であった。

また、就労時間の長い教員については、「自覚的な身体的負担度」「心理的な仕事の負担（量）」「心理的な仕事の負担（質）」のストレス度が高い状況であった。

(イ) 令和6年度の分析結果

令和6年度のストレス状況分析結果では、「職場環境によるストレス」と「心理的な仕事の負担（質）」でストレス度が高く、「活気」と「働きがい」でストレス度が低い結果となった。校種別では、小学校において「職場環境によるストレス」と「心理的な仕事の負担（質）」でストレス度が高く、「働きがい」と「自覚的な仕事の適性度」でストレス度が低い結果となった。中学校においては、「職場環境によるストレス」と「上司からの支援」でストレス度が高く、「活気」と「疲労感」でストレス度が低い結果となった。ストレス要因の分析結果では、本市全体で「事務的な業務量」「対処困難な児童・生徒への対応」「保護者対応」の順に高い結果であった。校種別では、小学校においては「対処

困難な児童・生徒への対応」「事務的な業務量」「保護者対応」の順にストレス度が高く、中学校においては「事務的な業務量」「保護者対応」「対処困難な児童・生徒への対応」の順にストレス度が高い結果となった。

また、就労時間の長い教員については、平成30年度と同様、「自覚的な身体的負担度」「心理的な仕事の負担(量)」「心理的な仕事の負担(質)」のストレス度が高い状況であった。

ストレス状況分析における質問項目については、以下のとおりである。

■職場環境によるストレス

「私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない」

■心理的な仕事の負担（質）

「かなり注意を集中する必要がある」

「高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ」

「勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない」

■上司からの支援

「次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？」

「あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？」

「あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？」

エ 業務改善の状況

本プランの策定に向けて、学識経験者や市内事業所の代表者による学校訪問を実施し、視察や管理職からの聞き取り等を通じて、学校における業務改善に向けた実態把握を行った。

各学校では、それぞれの状況に応じた創意工夫により、学校行事、PTA活動も含めた諸会議の精選や改善、進行の効率化及び時短化、職員室や印刷室、教員の机上整理、各種教材や資料の電子データ化、共有化等の業務改善に取り組んでいる。各学校の工夫努力により、以前に比べて退勤時間が早くなった学校も増えているが、1日の在校時間が12時間以上となる教員も相当数いる状況が把握された。また、学校により違いはあるものの、児童・生徒の問題行動等への対応や保護者対応等に時間を多く費やしている状況が把握された。さらに、地域行事や市の行事等への教員の関わり方や若手教員の研修報告書の作成等の負担感なども把握された。

3 学校における働き方改革の目的、方針及び目標（令和１１年度まで）

（１）目的及び方針

学校における働き方改革の目的は、教員一人一人の心身の健康保持の実現と、誇りとやりがいをもって職務に従事できる環境を整備することにより、学校教育の質の維持向上を図るとともに、教員の余暇活動の充実を通じた資質の向上を図ることを目的とする。

上記の目的を達成するため、本市の学校における働き方改革は、国や東京都の方針を踏まえるとともに、休暇等の取得や職務の遂行に関する教員の意識改革、子どもと向き合う時間を増やし、効果的な教育活動を行うための業務改善に向けた取組を重視することを方針とする。

（２）業務量管理・健康確保措置の実施による達成目標

ア 時間外在校等時間

- ・ １か月当たりの時間外在校等時間が４５時間超の割合を０％にする。
- ・ １年間における１か月当たりの時間外在校等時間の平均時間を３０時間程度にする。

平成３１年１月２５日に制定された「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」（文部科学省）では、勤務を要する日の在校等時間について、条例等で定められた１日の勤務時間を超えた時間の１か月の合計が４５時間を超えないようにすることや、勤務を要する日の在校等時間について、条例等で定められた１日の勤務時間を超えた時間の１年間の合計が３６０時間を超えないようにすることが示されている。

さらに、国は、令和１１年度までに教員の１か月当たりの時間外在校等時間を平均３０時間程度に削減することを目標としていることから、業務量管理・健康確保措置実施計画において、１年間における教員の１か月当たりの時間外在校等時間の平均時間を指標として用いる場合は、平均３０時間程度という水準を満たす目標とする必要があることが「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服務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」で示されている。

これらのことから、本市においても同様の目標とする。

なお、今後、国や東京都による新たな取組等が示された場合には、改めて目標を見直す。

（参考）教員の時間外勤務について

教員の１日の勤務時間は７時間４５分であり、休憩時間４５分を加えた場合の出勤から退勤までの合計は８時間３０分になる。

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第六条に基づき、政令で定められた時間外勤務として教員に業務を命ずることができるのは、「校外実習その他生徒の実習に関する業務」「修学旅行その他学校の行事に関する業務」「職員会議に関する業務」「非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務」のいわゆる超勤４項目に限られている。

また、上記の同法第三条により、教員については、勤務時間の内外を問わず包括的に評価して時間外勤務手当及び休日勤務手当が支給されないが、給料月額１０％（ ）に相当する教職調整額が支給される。

（令和７年度から毎年度１月１日に１％ずつ引き上げ、令和１２年度までに１０％に引き上げる。）

イ 休暇取得

- ・年間の年次有給休暇の平均取得日数を20日以上にする。

東京都教育委員会が毎年度実施する休暇等に関する調査を活用し、年間の年次有給休暇の平均取得日数を20日以上とすることを目標にする。一人一人の教員においては、個々の事情があり年次有給休暇の取得可能日数が異なることから、前年度を上回る年次有給休暇の計画的な取得を目指し、意識を高めていく。

ウ ストレスチェック

- ・受検率を100%にする。
- ・高ストレス者の割合を0%に近づける。
- ・「働きがい」「仕事や生活の満足度」への肯定的な回答の割合を80%以上にする。

毎年度、委託して実施しているストレスチェックについて、業務改善等を通じた取組の成果指標の一つとして活用する。そのために、ストレスチェックの受検率を100%にする。

また、令和6年度のストレスチェックにおいて回答者の10.9%であった高ストレス者の割合を0%に近づけることを目標とする。

今後は、教員の心身の健康確保や教職の魅力向上のため、ワーク・ライフ・バランスや働きがいに関する目標を定める。具体的には、ストレスチェックの「働きがい」及び「仕事や生活の満足度」に関する分析結果について、「良い」「やや良い」の回答割合を80%以上にするを目指す。

ストレス度が低く良好な結果の増加を目指し、ストレス要因で高い結果であった「対処困難な児童・生徒への対応」「事務的な業務量」については、各学校における組織的な対応の構築や事務的な業務分担、日常的な事務分掌の見直しを行う等、他の取組を通じて改善を図っていく。

エ 業務改善

- ・学校における業務改善に向けた取組の充実と教員の意識改革を推進する。

教育委員会は、自己申告書の職務目標の一つとして業務改善について取り上げ、具体的な目標を設定するように働きかけるとともに、諸会議や研修等において業務改善の視点で行った創意工夫や提案を取り上げるなど、教員の意識を高める取組を増やしていく。

4 計画の期間

令和8年度から令和11年度まで

(毎年度進捗及び状況を把握し、必要に応じて見直しを図る。)

5 業務量管理・健康確保措置に係る推進内容

(1)「業務の3分類」を踏まえた業務の見直し

ア 学校以外が担うべき業務

登下校時の通学路における日常的な見守り活動等(「3分類」 関係)

・学校運営協議会とともに、保護者・地域住民等による通学路の見守り活動の在り方を検討する。

放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童・生徒が補導されたときの対応(「3分類」 関係)

・放課後から夜間における見回りについては、警察等が行っている見回りに委ねることとし、学校における自主的な見回りは原則行わないこととする。

・学校警察連絡協議会等において、補導された児童・生徒の引取りについては、保護者が第一義的な責任を負うことについて認識を共有する。

学校徴収金の徴収・管理(公会計化等)(「3分類」 関係)

・給食費について、令和7年度から公会計化を実施している。今後も検証及び必要な改善に努めていく。

保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応(「3分類」 関係)

・市長部局と連携して直接苦情等に対応する相談窓口を設置することや、学校が弁護士等の専門家を活用できる環境を整備すること等について検討し、教育委員会等の行政機関の責任において当該苦情等に対応できる体制を構築する。

イ 教師以外が積極的に参画すべき業務

調査・統計等への回答(「3分類」 関係)

・校務支援システムの機能等を活用することによって、市から学校に発出される調査の回答に係る事務負担を軽減する。

学校プールや体育館等の施設・設備の管理（「３分類」 関係）

・体育館等学校施設・設備の管理業務については、教育委員会が実施している。今後も検証及び必要な改善に努めていく。

部活動（「３分類」 関係）

・休日の部活動の地域展開を推進する。平日の部活動については、部活動指導員の配置拡充等を進める。

ウ 教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務

授業準備、学習評価や成績処理（「３分類」 関係）

・授業準備や採点作業等を補助するスクール・サポート・スタッフの全校配置を継続する。

・校務支援システムの機能や自動採点技術等を活用することによって、授業準備、採点作業や成績処理等に係る事務負担を軽減する。

支援が必要な児童生徒・家庭への対応（「３分類」 関係）

・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生徒指導関係の校内会議への参加を促進し、専門的な知見を活用しつつ教職員が連携・協働した支援体制を構築する。

・教育委員会において、医療・福祉・警察等の関係機関と学校との連携に関する研修を少なくとも年１回は実施することで、学校が組織として関係機関と連携・協働し、適切な役割分担の下、支援を行うことのできる体制を構築する。

・必要に応じて、特別支援学級介助員、インクルーシブ教育支援員、医療・福祉に関する専門的な人材を学校へ派遣する。また、研修の機会を作る。

（２）学校における措置の推進

学校における以下の措置を推進することで、教員が担う業務の適正化を図る。

・各学校の教育課程における年間総授業時数や週当たり授業時数については、年度当初の計画段階で真に必要な時数となるよう設定する。特に、標準授業時数を大幅に上回って（小学校４年生以上は年間で１０８６単位時間以上）編成されている場合には、指導体制に見合うものとなるよう見直し、限りなく０に近づける。

・当初の狙いが形骸化し十分な効果が見込めない活動等の見直し、清掃時間・頻度の見直し、放課後の活動時間の勤務時間内での設定など、日課表の工夫を行う。

・デジタル技術の活用により、校務を効率化する。

（３）教員の健康及び福祉の確保に関する取組

教員の健康及び福祉を確保するため、労働安全衛生法等の規定を遵守するとともに、以下の内容に取り組む。

・１か月当たりの時間外在校等時間が８０時間を超えた教員に医師による面接指導を実施し、その後も改善の支援をしていく。また、長時間労働に起因しない心身の健康問題についても医師に相談できることを各学校に周知する。

- ・ 11 時間を目安とする勤務間インターバルの確保に取り組む。
- ・ ストレスチェックの受検率を 100 %にし、実施後の集団分析の結果等も活用して職場環境の改善を推進する。
- ・ 東京都教育委員会が実施する精神保健相談（メンタルヘルス全般に関する対面相談）を各学校に周知するとともに、活用の推進を図る。
- ・ 年次有給休暇についてまとめた日数を連続して取得できるよう、各学校に対して取得を促進する。
- ・ 令和 8 年度中に、学校における定時退勤日を月 1 回以上設定するよう推進し、長期休業等の期間中に 3 日間の一斉閉校期間の設定を行う。
- ・ テレワーク等の工夫した事務業務体制の導入について令和 11 年度を目途に検討を行う。

6 関連する取組、今後のフォローアップについて

(1) 部活動の負担軽減

各学校では、「あきる野市立中学校における部活動の在り方に関する方針」(平成31年3月 あきる野市)を踏まえた部活動の運営を行う。

教育委員会では、対外試合等の引率や教員と同様に部活動の運営や生徒指導を行う部活動指導員、実技指導を中心とした部活動地域展開の推進を継続する。

(2) 学校を支える人員体制の確保

教育委員会は、学校内外の人的・物的資源を有効に活用しつつ、チーム学校の考え方の下、関係機関と学校との関係について効率的かつ効果的な在り方を検討する。

ア 教育支援センター、教職員研修センターの在り方に関する検討を踏まえ、関係機関と学校との連携の充実について検討する。

イ 令和6年度から4人体制となったスクールソーシャルワーカーについて、各中学校区に1人で合計6人の配置を目指すとともに、学校との連携の充実や一部の教員にかかる負担の軽減を図るため、実施時期を含めた検討と調整を行う。

ウ 教員の職務の専念を図るために、東京都教育委員会の事業による副校長補佐、スクール・サポート・スタッフ、エデュケーション・アシスタントについては、希望する全ての学校に配置する。

エ 学力向上や特別支援教育の充実を図るために、教員補助員や特別支援学級介助員を各学校に配置する。

(3) 在校等時間の見える化と意識改革の推進

取組の着実な実行を図るため、市で導入している出退勤管理システムにより教員の在校等時間の状況を把握し、毎年度、教育委員会のホームページで在校等時間を公表するとともに、定例の教育委員会及び総合教育会議において報告することとする。

また、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する。

(4) 有給休暇の取得促進と定時退勤日の設定

各学校は、教員の夏季休暇や週休日の変更、宿泊行事の調整時間等について確実に取得させるとともに、年次有給休暇等の取得率の向上を図る。そのために、年次有給休暇等の取りやすい学校づくり、一人一人の教員の意識改革による積極的な年次有給休暇等の取得率の向上に取り組む。

「教職員のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進に向けた取組について」(平成29年1月16日付 あ教指発第342号)により、各学校は月に1回の定時退勤日を設定する。また、各学校で年度に2週間(2週間を2回に分けて1週間ごとに設定する)

の定時退勤週間（土日を含む）を設定する。実施日や実施週間については、各学校の教職員向け年間予定に記載するなど、共通理解を図る。

（５）学校における働き方改革に関する取組の周知

各学校における働き方改革の取組が進むよう、様々な機会を捉えて、各学校へ本プランを周知するとともに、管理職向けにマネジメント等に関する研修を充実させるなど、教育委員会からの支援を強化する。各学校においては、校長をはじめとした管理職のリーダーシップの下、学校運営協議会における協議等も踏まえつつ、本プランに基づき、教職員の働き方改革に向けた取組を実施する。

また、保護者や地域の理解を促進するため、町内会や自治会、市ＰＴＡ連合会等に対して、本市における「業務の３分類」をはじめとする業務量管理・健康確保措置の内容について周知を行うとともに、具体的な項目について協力を得られるよう取り組む。

（６）ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備

市や教育委員会の諸事業、地域行事における児童・生徒の参加集約の在り方について、学校を経由した手続きを削減するとともに、各種行事への参加に当たって行う指導や引率について、教員、保護者、地域の協力体制を依頼する。

学校は、ＰＴＡや地域、青少年健全育成地区委員会等が関わる諸事業における相互の役割分担について、各学校の状況に応じた検討を関係者と調整する。

なお、学校が地域や市などが主催する諸行事の検討や調整を行う際は、市民ボランティアの立場で携わっている保護者や地域関係者等の立場、学校や児童・生徒への深い思いに対する感謝と敬意を失うことなく、教員の関わり方を工夫改善する視点で時間をかけて相談することとする。

（７）目標の達成状況の把握

出退勤管理システムやストレスチェック、東京都教育委員会が実施する休暇調査等を活用し、目標の達成状況を把握する。

（８）取組状況の把握・検証

教育委員会において、各学校の状況を確認し、本プランの内容に照らして課題が見られるときは、当該学校に聞き取り・指導等を実施する。特に、時間外在校等時間が長時間となっている教員がいる学校や、業務の持ち帰りや休憩時間の確保が課題となっている学校に対しては、当該年度中にも速やかに状況が改善されることを目指し、当該学校に対する個別の支援・指導を実施する。

