**本校における働き方改革について**

平成３０年５月７日

**《サンプル事例》**

１　働き方改革の動向

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要（厚労省HPより抜粋）

Ⅰ 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

１ 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

＊時間外労働の上限について、月４５時間、年３６０時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある

場合でも年７２０時間、単月１００時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働

含む）を限度に設定。

2 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

＊事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、

産業医・産業保健機能の強化を図る。

２　本校における働き方の現状と課題

　○　数年来，組織マネジメントとカリキュラム・マネジメントの一体的推進の考え方のもとで，業務

改善に取り組んできており，一定の成果が見られるものの課題も多くある。

　　　≪データ検証≫　①教育職の時間外・持ち帰りの状況（時間/４週間）　〔　〕内は県全日制全体

　　　　　　　　　　　　　　　　Ｈ２７年度89.2〔88.4〕　　Ｈ２８年度90.0〔87.6〕　　Ｈ２９年度76.0〔81.6〕

　　　　　　　　　　　　　　②校内での業務量調査によると，時間外等の業務量の個人差が大きい

３　本校における働き方改革の考え方

1. 学校経営目標として設定

①時間外業務時間の県全日制全体の平均を下回る。

②職員個人の時間外業務時間が月８０時間を下回る。

1. 考え方整理

○　学校として教育効果を高めることに資する視点と，教職員の働き方の改善・意欲の向上に

　　資する視点とのバランスを図ることが重要。

○　育てたい生徒像，生徒に付けるべき力と手立てを明確にするとともに，教職員自身の働き

方像，実現したい教師像を明確にすることにより，協働しての課題解決の工夫（分業と協業の

機能化）に努める。

○　一定期間ごとの個人の時間外業務時間を含む業務量全体を把握し，その個人が属する分

掌・教科・部活等のチーム全体としての業務量も踏まえて可能な限りの平準化を図る。

○　部活動指導は，教育課程上の活動でないことから教員による自発的業務として位置づけら

れ，所謂特業手当が支給されており，業務の性格が異なる面があるものの，包括的に教員の

業務と捉えられていることから通常業務の範囲に含めることとする。

○　給特法に基づく教職調整額の支給については，限定４項目や自発的な指導に関わるものな

ど考慮すべき要素があるものの，非常災害の場合等を除き，包括的に通常の業務の範囲に

係るものと捉えることとする。

○　PTA主催の模試監督業務等は，業務の性格が異なることから通常業務には位置づけない

こととする。

○　昨年度から取組を進めている課業期間の平日の水曜日（定時退校日）と土日のいずれか一

日を部活動休養日とすること，長期休業期間における平日の一日と土日のいずれか一日を

部活動単位の休養日とすること，さらに，夏季休業中に３日間の一斉閉庁日（部活動休養日）

を設けることを継続する。

※　新たに取り組む課題であること，環境の変化も想定されることから，学校として，考え方整理・

　　実践・検証・改善を随時行うこととする。

働き方改革に係る校長面談の設定について（その１）

H30.7.19　校長

該当者氏名〔　　　　　　　　　　　〕　　面談日〔　H３０年　　月　　　日　　　：　　　　〕

○　平成３０年度４月～６月の３ヶ月を対象として，時間外業務時間が平均で８０時間または単月で

１００時間を超えている人を対象とします。

○　該当者本人の個人的な仕事の仕方や担当業務の事情等も考慮すべき要素はあると思いますが，

学校の業務は本来組織的・チーム的に分担したり振り分けたりしていること（分業と協業の仕組）

が前提になっているので，組織的・チーム的な課題として，解決策を工夫したり講じたりすることを

目的に行います。

○　対象の３ヶ月を振り返って，次の整理を行った上で，面談を実施します。

①量的把握にズレはないか

②時間外業務の増加に繋がると考えている主な業務を３項目挙げる

③背景・理由等の分析（できるだけ組織的・チーム的な視点から）を行う

④解決策・改善策を各項目１つ以上示す

◆３ヶ月時間外業務平均時間〔　　　ｈ〕　最大単月時間外業務時間〔　　　ｈ/　　　月〕

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 業務内容 | 背景・理由等の分析 | 解決策・改善策 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

平成３０年８月３日

**《サンプル事例》**

　　本校における働き方改革について（その２）

１　県の動向

|  |
| --- |
| 【学校における働き方改革取組方針（平成３０年度～平成３２年度）】　平成３０年７月広島県教育委員会〔目標・成果指標〕(1) 子供と向き合う時間の確保子供と向き合う時間が確保されていると感じる教員の割合が，80％以上となることを目指す。(2) 長時間勤務の縮減時間外勤務が月８０時間を超える教員が，０人となることを目指す。　　※「子供と向き合う時間」＝ 授業・部活動・個別指導 ＋ 授業準備・教材研究・テストの採点など |

**２　本校の方針**

|  |
| --- |
| 【学校経営計画（平成３０年度）】　〔学校経営目標〕　４　働き方改革を推進する。　⇒　時間外業務時間の縮減を図ることで職場環境を改善する。　　　　　　＊　時間外業務時間の県全日制全体の平均を下回る。　　　　　　＊　職員個人の時間外業務時間が月８０時間を下回る。　　　○　本年度行動計画＊　業務改善の方針（目的・方策等）を明確にすることにより，業務改善の進捗を図る。○時間外業務時間を月単位で管理することにより，組織マネジメントの徹底を図る。 |

**３　７月面談（１６名実施）の気付き**

|  |  |
| --- | --- |
| **課題・改善点** | **改善の方向性** |
| 全体領域 | 年度始めの業務への対応で嵩む | 部署・教科等の前年度段階での整理（引継ぎ書・活動計画等）の水準向上を図る |
| 新部署・新担当等の業務への対応で嵩む | 全体・部署・教科等での研修会・講習会・マニュアル等の水準向上を図る |
| 特定者の部活動の時間外が嵩む | 月単位で計画的に分担する |
| 行事等の特定の担当者の業務量が嵩む | 企画書・実施要領等での組織的な方針・分担を早めに全体に提示し，確実に実態化を図る |
| 具体実務領域 | スケジュール管理自体が余りできていなくて，仕事の計画性が弱い事例 | 「業務全体進捗管理表」を活用するとともに，授業計画も含め自分用の「進捗管理表」を作成・活用する |
| 時間外業務時間８０時間設定の意味の理解の不十分な事例 | 法律整備の内容，本県の「働き方改革の方針」等の基本事項や本校の方針・考え方を理解する |
| 教科や分掌の蓄積財産を活用せず，自分の知見での仕事の仕方に留まる例 | 蓄積財産の意義のみならず，チームによる協業の意義を理解し，自分も寄与できるようになる |
| 業務遂行・資料作成に際し，到達点・水準を設定せずに，丁寧に積み上げて行う | 完成像・到達点・達成水準等を意識するとともに，業務に懸かる時間の設定を明確にするようにする |
| 業務等の全体像を捉えずに，眼前の部分的な取組課題に終始する例 | 企画・行事・授業・プリント等の必要事項・関連事項の全体像を明確にして業務手順を組み立てるとともに，業務量・業務時間を明確にするようにする |

　本校における働き方改革について（その３）

**《サンプル事例》**

平成３０年８月３０日

**１　県の動向**

|  |
| --- |
| **【学校における働き方改革取組方針（平成３０年度～平成３２年度）】**平成３０年７月広島県教育委員会〔目標・成果指標〕(1) 子供と向き合う時間の確保子供と向き合う時間が確保されていると感じる教員の割合が，80％以上となることを目指す。(2) 長時間勤務の縮減時間外勤務が月８０時間を超える教員が，０人となることを目指す。　　※「子供と向き合う時間」＝ 授業・部活動・個別指導 ＋ 授業準備・教材研究・テストの採点など**【運動部活動の方針】**　平成３０年７月広島県教育委員会　〔適切な休養日等の設定〕　～　休養日及び活動時間の基準(1) 休養日　〔学期中〕　週当たり２日以上の休養日を設ける。なお，平日は定時退校日と併せて少なくとも１日，週末は少なくとも１日以上を休養日とするが，高等学校段階の運動部活動は，中学校教育の基礎の上に活動されていることなどから，週末に活動した場合は，年間休養日の週平均が２日以上となるよう，休養日を他の日に振り替えることができる。〔長期休業中〕　学期中に準じた扱いを行う。ただし，部活動を教師の正規の勤務時間内に行うことにより，部活動を行った日においても教師の定時退校が可能であることから，部活動単位で設定することも可能とする。また，生徒が十分な休養を取ることができるとともに，運動部活動以外にも多様な活動を行うことができるよう，ある程度長期の休養期間（オフシーズン）を設ける。(2) 活動時間　１日の活動時間は，平日では２時間程度，学校の休業日（学期中の週末を含む）は３時間程度とし，できるだけ短時間に，合理的でかつ効率的・効果的な活動を行う。ただし，高等学校段階の運動部活動は，中学校教育の基礎の上に活動されていることなどから，年間の活動時間が週平均１６時間未満で活動することができる。 |

|  |
| --- |
| 【校経営計画（平成３０年度）】　〔学校経営目標〕　４　働き方改革を推進する。　⇒　時間外業務時間の縮減を図ることで職場環境を改善する。　　　　　　＊　時間外業務時間の県全日制全体の平均を下回る。　　　　　　＊　職員個人の時間外業務時間が月８０時間を下回る。　　　○　本年度行動計画＊　業務改善の方針（目的・方策等）を明確にすることにより，業務改善の進捗を図る。○　時間外業務時間を月単位で管理することにより，組織マネジメントの徹底を図る。【運動部活動の方針】※　県の方針に基づいて，策定中　⇒　基本事項は県の方針に準じて策定し，１２月中にＨＰで公表するとともに，校内のルールとして機能化させる予定 |

**２　本校の方針**

**３　時間外勤務の縮減について**

　（１） 月８０時間以上の人数の推移

　　　　　４月18人　　５月12人　　６月15人　　７月７人　　８月０人（見込み）

　（２） 校長による７月面談を踏まえて，９月以降の対応方針

①　部活の週休日等の練習計画に合わせて，顧問の担当日調整を前月末までに行った上での指導

時間の見込みを予め算出してバランスを図る

②　行事等の翌月の予定・計画に合わせて，分掌・教科・学年等で業務量（時間）の見込みを立てて

バランスを図る

③　各月２０日頃に中間集計を行い，８０時間以上が見込まれる者については，組織的な対応を図る

④　各月８０時間を超えた者については，個別に校長面談を行うとともに，仕事の状況・進め方等の

実状について把握を行うとともに，改善策を協議し，改善に努める

働き方改革に係る校長面談の設定について（その２）

H30.10.3　校長

該当者氏名〔　　　　　　　　　　　〕　　　面談日〔　H３０年　　月　　　日　　　：　　　　〕

○　平成３０年度９月以降の１ヶ月を対象として，時間外業務時間が月８０時間を超えている人を対

象とします。

　　※　月７０時間超えの人は，面談設定はしませんが，振り返りはしておきましょう！

○　該当者の個人的な仕事の仕方や担当業務の状況の把握・分析と所属部署等の組織的・チーム的

な状況・事情の把握・分析の両面からアプローチします。

○　対象の月を振り返って，次の整理を行った上で，面談を実施します。

①　当該月の業務遂行予定・計画の見込みの水準や見通しの立て方は，どの程度であったか

②　当該月の時間外業務の状況について，中途で，いつ，どのように把握していたか

③　その時点で，対応策・業務調整等の工夫点は，どのように行ったか。

④　背景・理由等の分析（できるだけ組織的・チーム的な視点から）を行う

⇒　面談を通して，実行可能な改善策・対応策を見出しましょう！

◆９月の時間外業務時間

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔項目〕 | 始業前計 | 終業後計 | 週休日等計 | 時間外計 |
| 当該者 |  |  |  |  |
| 本校平均 | ８：３３ | ２８：２６ | １２：２９ | ４９：２８ |

①　当該月の業務遂行予定・計画の見込みの水準や見通しの立て方は，どの程度であったか

|  |
| --- |
|  |

②　当該月の時間外業務の状況について，中途で，いつ，どのように把握していたか

|  |
| --- |
|  |

③　その時点で，対応策・業務調整等の工夫点は，どのように行ったか

|  |
| --- |
|  |

④　背景・理由等の分析（できるだけ組織的・チーム的な視点から）を行う

|  |
| --- |
|  |

【改善策・対応策】

|  |
| --- |
|  |