

大崎市立小・中・義務教育学校教職員
の働き方改革に関する取組方針
(令和7年度～令和9年度)

令和7年2月
大崎市教育委員会

I 策定に当たって

1 策定の趣旨・目的

- 教職員が働きやすい環境の整備に努めるために、管理職を中心とした組織的な学校体制を構築し、教職員一人一人の働き方に対する意識を醸成して、大崎市立学校における働き方改革を推進するとともに、取組を促していくために本方針を作成する。
- 多忙化の抜本的な解消には、国による定数改善が必要不可欠であるが、国の対応を待つだけでなく、教育委員会としてできることから着実に改善に向けた取組を行うこととする。

「働き方改革の目的」

教職員の働き方を改善し、次の3つを目的とする。

- (1) ワーク・ライフ・バランスの取れた生活の実現と、やりがいを持てる職場環境の整備
- (2) 学習指導要領の改訂や、新たな教育課題等へ適切に対応できる学校体制の構築
- (3) 「子供と向き合う時間」の確保と学校教育の質の維持・向上
※ 宮城県教育委員会「教職員の働き方改革に関する取組方針」に準ずる。

2 現状と課題

- 教職員の在校等時間について、令和5年度「正規の勤務時間外における月80時間」を超える学校の教職員は 小学校で6.2%、中学校で32.8%である。令和4年度と比較すると 小学校で1.1%の減少、中学校で1.7%の減少となっているが、前回掲げた「令和3年度までにゼロとする」という目標を達成できていないのが現状である。中学校においては 改善がみられるものの、32.8%と依然として高い状況にあり、働き方改革の更なる推進が求められる。

【正規の勤務時間外における月80時間超報告者の推移】

(1) 小学校

区分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
教職員数(人)	484	489	485	479	452
報告者数(人)	24	27	40	35	28
割合(%)	4.96	5.52	8.25	7.3	6.2

(2) 中学校

区分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
教職員数(人)	280	286	285	284	280
報告者数(人)	122	85	109	98	92
割合(%)	43.6	29.7	38.2	34.5	32.8

※報告者数の内訳は、1年間で1度でも勤務時間外における月80時間超の勤務があった者。

Ⅱ 大崎市教育委員会及び大崎市立学校の役割

1 大崎市教育委員会

大崎市教育委員会は、市立学校における教職員の多忙化解消に向けた取組を行うとともに、県費負担教職員の服務監督者としての立場を踏まえ、市立学校に対して、学校現場の勤務環境の改善に向けた働き掛け及び支援を行う。

2 市立学校

市立学校においては、全教職員の共通理解のもと、校長をはじめとした管理職のリーダーシップにより、教職員の働き方改革に向けた意識改革と行動変容を着実に進め、取組を実施する。

Ⅲ 期間・目標

1 期間

令和7年度～令和9年度（3年間）

2 目標・成果指標

目標は「長時間勤務の縮減」とし、成果指標は「正規の勤務時間外の在校時間」とする。

「長時間勤務の縮減」

正規の勤務時間外の在校時間（全校種）について

(1) 1か月で45時間、1年間で360時間を超えないこととする。

(2) 月80時間を超える教職員の割合を前年度より減少させ、令和9年度までにゼロとする。

※ 宮城県教育委員会「教職員の働き方改革に関する取組方針」に準ずる。

IV 取組の柱

上記の目標を達成するため、次の4つの方針を柱として取組を推進する。

- 1 勤務時間の管理，在校等時間の縮減
- 2 学校閉庁日の設定
- 3 部活動の適正な時間設定
- 4 「子供と向き合う時間」の確保のための業務改善・削減
※ 宮城県教育委員会「教職員の働き方改革に関する取組方針」に準ずる。

1 勤務時間の管理，在校時間の縮減

(1) 客観的な勤務時間管理手法の実施

- 校務支援システムやICカード等客観的な手法の導入等による在校時間の把握。

(2) 時間管理に係る研修の実施

- 管理職によるマネジメントの推進を促し，時間管理に関する意識付けを図る。

(3) ICTの活用推進

- 校務支援システムの導入により，教員の事務負担軽減を図る。

(4) 定時退勤日の設定

- 各学校の実情に応じて，1週間のうち平日1日以上は，部活動休養日などと併せて定時退勤日を設定しやすい環境整備に努める。

(5) 緊急時以外の電話対応時間の設定

- 勤務時間に応じた電話対応時間を設定するとともに，保護者連絡メール等を活用した連絡体制整備を構築する。

2 学校閉庁日の設定

(1) 夏季並びに冬季休業期間に設定

- 教職員に夏季休暇，振休，年次有給休暇等の取得を推奨するため，条例・規則に基づいた取扱いではないが，夏季・冬季休業中の一定期間に学校業務（部活動指導，課外授業，補習，進路指導，会議・研修等）を行わない「学校閉庁日」を設けるものとする。
- 期間は，学校の実情により教育委員会が設定するものとするが，お盆期間中またはその前後を含めて「リフレッシュウィーク」とし，同期間内に平日3日以上为学校閉庁日を設定する等，より多くの教職員が一同に休暇を取得しやすい期間を設定する。

- 緊急時の対応や動植物の管理等，学校管理運営上必須の業務のために管理職等，必要最低限の教職員の出勤を妨げるものではないが，学校業務は行わない。
- 各学校は，大崎市教育委員会と連携し，緊急時の対応を明確にし，学校閉庁日の設定趣旨も含め学校業務を行わないことについて誤解を招くことのないよう児童生徒や保護者に対し周知する。また，必要に応じて，HP等に掲載するなど周知に努める。
- 校長，教頭，事務長会議などにおいて，学校閉庁日設定の徹底について指示するものとする。

(2) 年末年始の完全業務停止

- 年末年始（12月29日から1月3日）は，「学校職員の勤務時間，休暇等に関する条例」第9条において，「勤務することを要しない日」となることから，特に勤務することを命じられた者を除き，一切の学校業務を行わないこととし，教職員の休日を確保する。
- 各学校は，緊急連絡体制を確保し，年末年始は完全業務停止であることを保護者へ周知する。

(3) 行事等の自粛

- 夏季の「リフレッシュウィーク」等の一定期間は，市教育委員会主催の研修，会議等を設定しない。

(4) 緊急連絡手段・体制の構築

- 学校閉庁日及び土日祝日・夜間等においては，一斉メール通信の管理や関係機関との連携を図るなど，緊急連絡体制を構築する。

(5) 部活動に係る公式大会の自粛・削減要請

- 夏季の「リフレッシュウィーク」等の一定期間，年末年始（当該期間直後も含む）及び土曜日と祝日が重なる日に，公式大会が開催されないよう関係団体（中体連等）に引き続き要請する。

3 部活動の適正な時間設定

(1) 大崎市部活動指導ガイドラインの周知，徹底

- 関係団体（中体連等）に，ガイドラインの遵守を働き掛ける。
- 生徒・保護者（PTA含む）に対して，学校における部活動の位置付けや在り方等について理解を求める。

(2) 各種大会への参加の精選

- 年間活動計画の作成と実施状況を把握し，目的を明確にした計画的な大会参加が図られるよう意識付けを行う。
- 協議ごとの大会スケジュールを把握し，必要に応じて競技団体との協議を行う。

(3) 生徒及び指導者の負担軽減

- 指導法についての理解を深めるため、研修会を開催する。
- 学校の実情に応じて外部指導者、部活動指導員等の配置に努める。
- 部活動以外の活動を希望する生徒については、スポーツ少年団やクラブチーム、地域の文化サークル等との連携等により、受け皿の確保に努める。

(4) 部活動休養日の設定

- 大崎市部活動ガイドラインに準じ、適切に休養日を設ける。
び日曜日は少なくとも1日以上を部活動の休養日とする。

4 「子供と向き合う時間」の確保のための業務縮減

(1) 行事の精選・見直し

- 行事の精選・見直しを行うとともに、近隣の学校との合同開催や地域連携による負担軽減など行事の効率化を図るよう促す。

(2) 業務の見直し・改善

- 業務改善（スクラップ&ビルド）を図るため、業務の洗い出しや見える化、会議の精選、類似業務の統廃合などを促進する。
- 新たな業務を付加する場合には、過度な負担とならないよう配慮する。

(3) 外部人材の活用

- スクールカウンセラー（SC）やスクールソーシャルワーカー（SSW）子どもの心のケアハウス、青少年センター、外部指導者、部活動指導員等の活用を図る。
- 高校生、大学生や地域人材等のボランティアを活用した学習支援・活動支援を行う。

5 その他

(1) 学校事務共同実施の推進

- 事務の効率化・適正化のほか、教員の事務負担軽減につながる取組も促進されるよう、今後も共同実施において効果的な講演や先進事例の紹介、好事例の発表等を行うことにより、意識の啓発や情報共有を図り、共同実施組織を支援していく。
- 共同実施を推進するリーダーの組織マネジメント能力の向上を図るため、研修を継続して実施する。

(2) 学校徴収金会計の適正化・事務処理のマニュアル化の推進

- 事務処理状況調査を2年に1回、また、書面調査を年1回行い、学校徴収金マニュアルや通知に基づき、学校徴収金会計の適正化や集約化の状況について確認、指導するとともに、学校における事務処理の軽減化を図る。
- 学校集金等の口座振替を推進し、教員が現金を扱わない体制を構築する。
- 必要に応じ、マニュアルを改正し、内容の適正化に努める。

(3) 教員を対象とした研修の最適化

- みやぎの教員に求められている資質能力に基づき、「大崎市教育の振興に関する大綱」に示されている基本目標の実現を目指し、研修の最適化を進めていく。