

三島市教職員働き方改革プロジェクト

三島市立学校働き方改革プラン

～児童・生徒と向き合う時間を大切に～

改訂版（ver.6）



令和7年4月

三島市教育委員会

（三島市教職員働き方改革プロジェクト会議）

I 三島市立学校働き方改革プランの策定に当たって

1 背景

学校現場を取り巻く環境が複雑化、多様化する現在、社会に開かれた教育課程の実現等を目指す学習指導要領への対応など、学校教育の一層の改善・充実が求められ、教職員が担う業務は質・量ともに増加しています。

このような中、平成 28 年度に文部科学省が実施した教員勤務実態調査では、教職員の長時間労働が看過できない深刻な状況であることが改めて明らかになりました。

そこで、文部科学省では、中央教育審議会が平成 29 年 8 月に「学校現場の働き方改革に関する緊急提言」を取りまとめ、同年 12 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（中間まとめ）」を公表したことを受け、「学校における働き方改革に関する緊急対策」をまとめ、各自治体に通知したところです。

また、静岡県教育委員会においては、各学校における業務の適正化や教員の意識改革に向け、教員の力量とやりがいを高めることのできる学校運営の実現を求めて、「未来の学校『夢』プロジェクト」に取り組んでいます。

三島市教育委員会では、以前より小学校 1 年学級ほかへの学校支援員の配置などの人的な支援をはじめ、全小中学校への校務支援ソフトや全クラスへの電子黒板の導入など、各学校と連携を図る中で、教育の充実及び学校環境の整備に取り組んできました。

平成 30 年度には、様々な国の動きを踏まえ、新たに部活動ガイドラインや学校閉庁日などのルール化を図り、教職員の負担軽減に努めるとともに、総合的かつ計画的な働き方改革を進めるため、「三島市教職員働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、学校現場と教育委員会事務局が一体となった教職員の働き方改革に取り組んでいるところです。

2 策定の趣旨

中央教育審議会が取りまとめた「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）」では、学校における働き方改革の基本的な考え方として、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化、学校の組織運営体制の在り方の見直し、勤務時間の在り方に関する意識改革と制度面の検討などの視点が示されました。

そこで、三島市教育委員会では、このことを踏まえ、学校現場へのアンケート調査を実施し、明らかになった実態から課題を整理し、教職員を取り巻く環境の更なる向上に向け、教職員の働き方に関する改革を着実かつ継続的に進めていくため、本プランを策定しました。



Ⅱ 教職員の働き方の実態

三島市教育委員会では、市内公立の全 21 小中学校について、校務支援ツール「ミライム」(学校用グループウェア)を活用し、全教職員の勤務時間や働き方等の把握に努めています。

三島市における小中学校の 1 週間あたりの勤務時間数は、校務支援ツール「ミライム」(学校用グループウェア)の出退勤システムによると、概ね全国の実態よりも少ない状況にありますが、中には大幅な超過勤務をしている教員もいるという実態も明らかになっています。

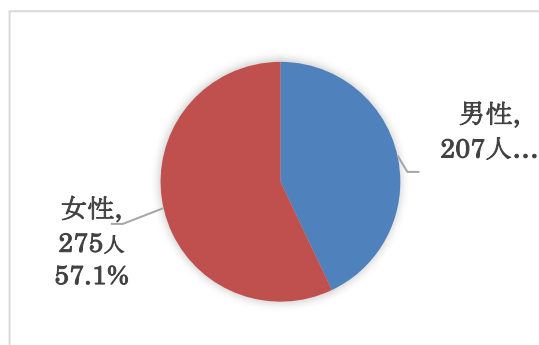
三島市教育委員会では、平成 30 年度に教職員の働き方改革に向け、公立の全 21 小中学校の教職員を対象に「ミライム」を活用してアンケート調査を実施しました(対象教職員数 545 人のうち、474 人が回答)。

また、その後の働き方改革の取組の進捗状況を確認するために、令和 4 年度に公立の全 21 小中学校の教職員を対象に「Microsoft Forms」を活用してアンケート調査を実施しました(対象教職員数 565 人のうち、482 人が回答)。

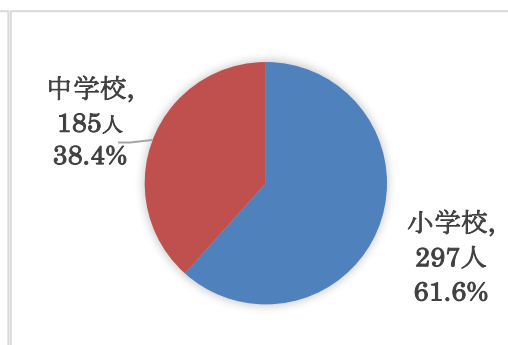
<令和 4 年度三島市教職員の働き方の実態調査の結果>

1 回答者の概要

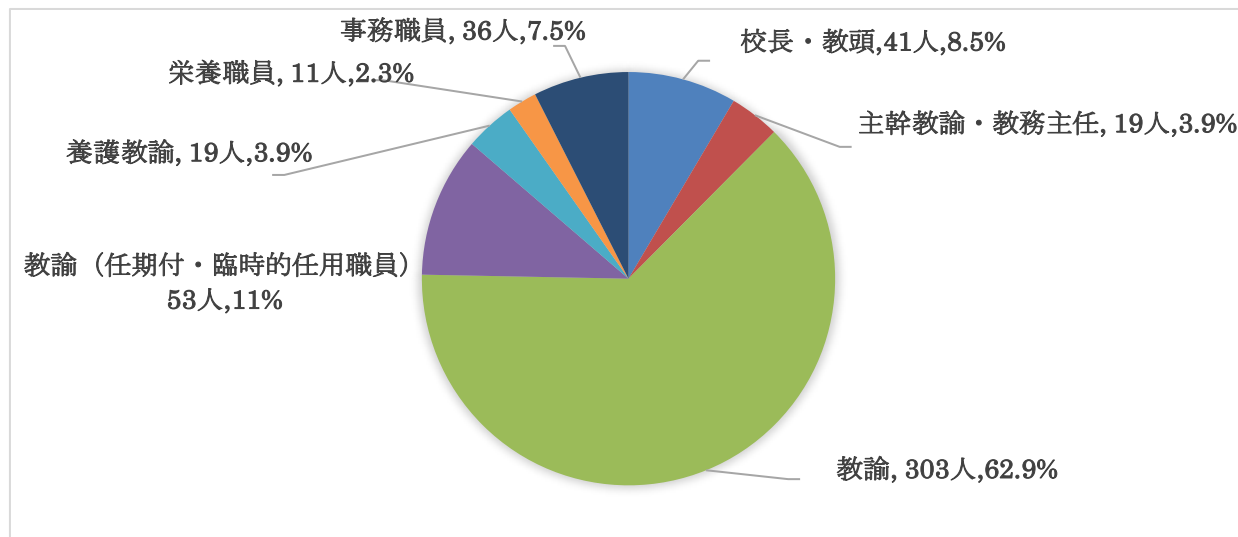
設問① 性別



設問② 校種

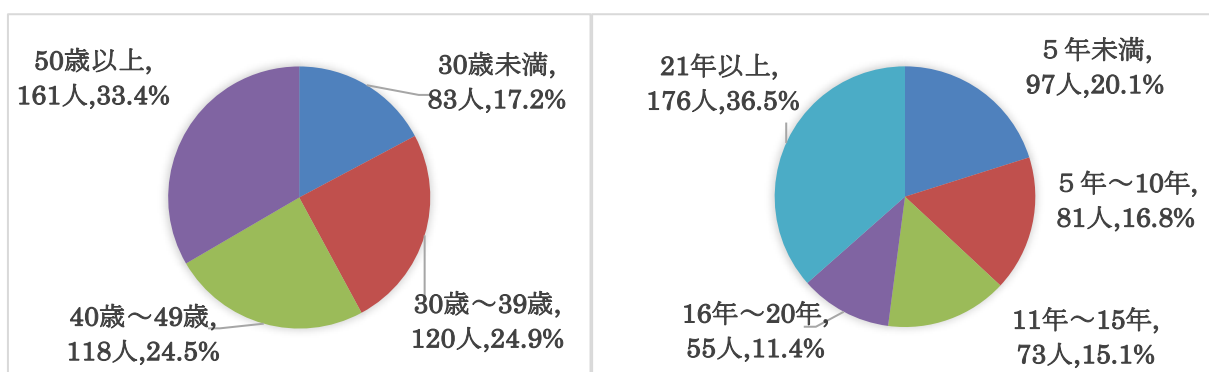


設問③ 職種



設問④ 年齢（令和4年4月1日現在）

設問⑤ 経験年数



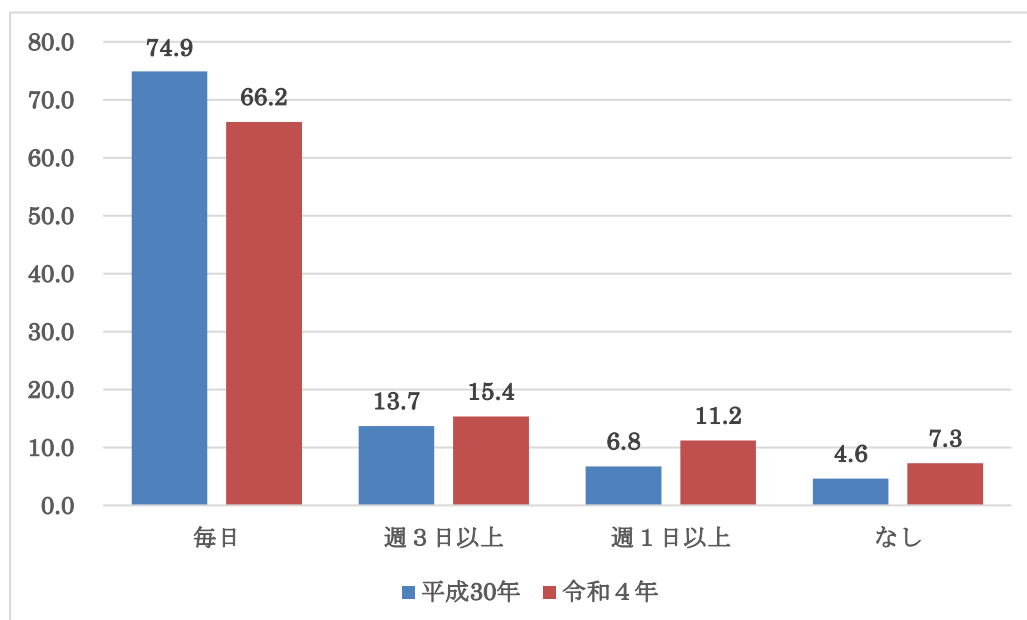
2 勤務状況

平成30年と比較して、令和4年では、「仕事が勤務時間内に終わらない」「仕事を家に持ち帰る」「休日に学校に行って仕事をする」「年次有給休暇が取れている」という各質問項目での回答がよい方向に改善されてきている様子がうかがえました。

しかし、約8割の教職員が週3日以上は勤務時間内に仕事が終わらないと回答していることや、約6割の教職員が週に1日以上仕事を家に持ち帰っていると回答していることなど、教職員の多忙化の解消には至っていません。

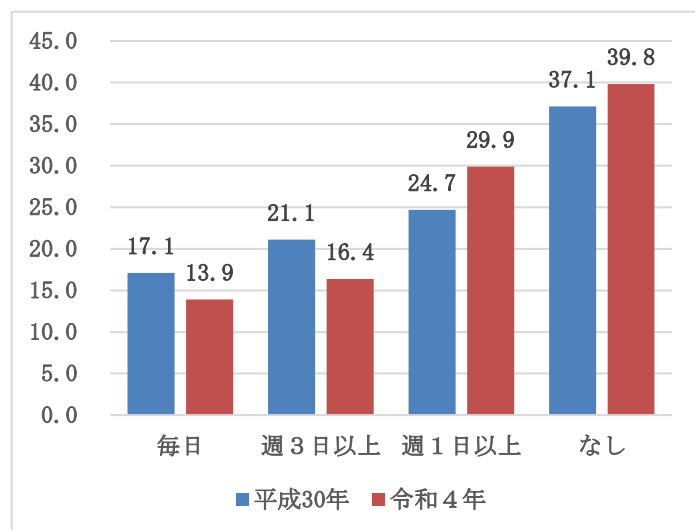
また、約5割弱の教職員が月2日以上休日に学校に行って仕事をしていることや同じく約5割弱の教職員が年次有給休暇を年間10日以下しか取れていないなど、心身を休める機会の確保が課題と考えられます。

設問⑥ 仕事が勤務時間内に終わらない（％表示）



※平成30年と比較して、令和4年では「毎日、仕事が勤務時間内に終わらない」とする回答が減少した。しかし、約8割の教職員が週3日以上は勤務時間内に仕事が終わらないと回答している。

設問⑦ 仕事を家に持ち帰る（％表示）

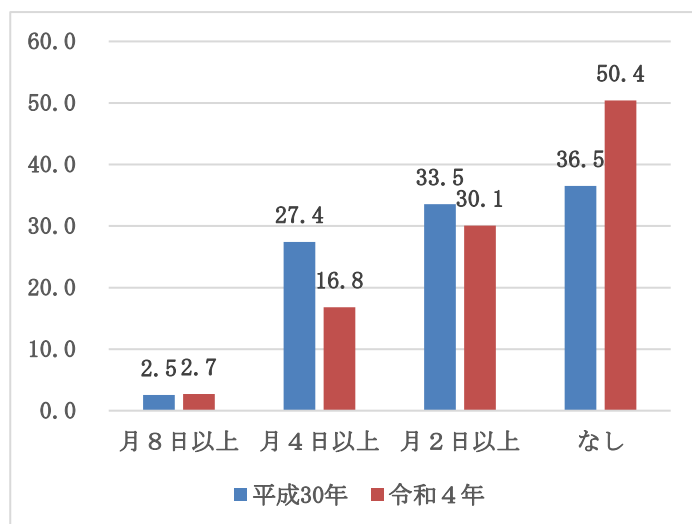


年齢×持ち帰り仕事					40%以上染色
	(人)	毎日	週3日以上	週1日以上	なし 計(%)
30歳未満	83	9.6	16.9	37.3	36.1 100
30歳～39歳	120	14.2	17.5	30.8	37.5 100
40歳～49歳	118	22.0	16.1	21.2	40.7 100
50歳以上	161	9.9	15.5	31.7	42.9 100
合計	482	13.9	16.4	29.9	39.8 100

※ 「毎日」「週3日以上」仕事を家に持ち帰るとする回答が減少した。

しかし、6割が週に1日以上、仕事を家に持ち帰っている。

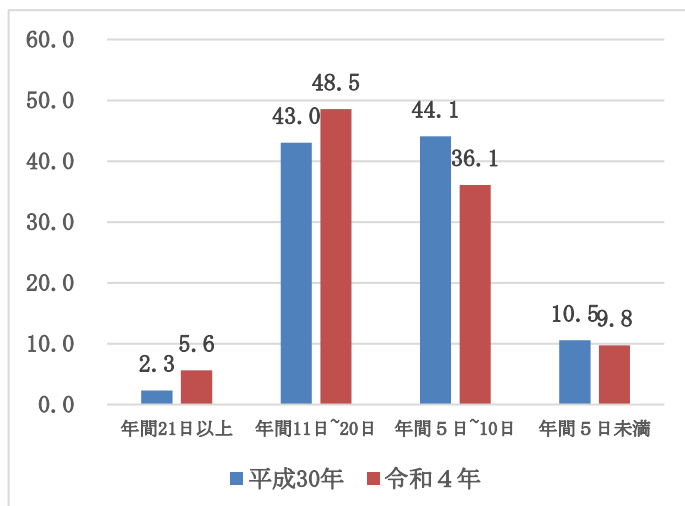
設問⑧ 休日に学校に行って仕事をする（％表示）



年齢×休日出勤					40%以上染色
	(人)	月8日以上	月4日以上	月2日以上	なし 計(%)
30歳未満	83	4.8	21.7	21.7	51.8 100
30歳～39歳	120	5.0	20.8	31.7	42.5 100
40歳～49歳	118	0.8	13.6	34.7	50.8 100
50歳以上	161	1.2	13.7	29.8	55.3 100
合計	482	2.7	16.8	30.1	50.4 100

※ 休日に学校に行って仕事をするが増加し、5割を占めるが、残りの半数は、月2日以上休日に学校に行って仕事をしている。

設問⑨ 年次有給休暇が取れている（％表示）



年齢×年次休暇					40%以上染色
	(人)	年間5日未満	年間5日～10日	年間11日～20日	年間21日以上 計(%)
30歳未満	83	10.8	42.2	42.2	4.8 100
30歳～39歳	120	5.0	35.8	51.7	7.5 100
40歳～49歳	118	10.2	31.4	54.2	4.2 100
50歳以上	161	12.4	36.6	45.3	5.6 100
合計	482	9.8	36.1	48.5	5.6 100

※ 年間11日以上の年次有給休暇取得者が5割以上となった。

「30歳未満」の年次有給休暇取得日数が若干低い傾向にある。

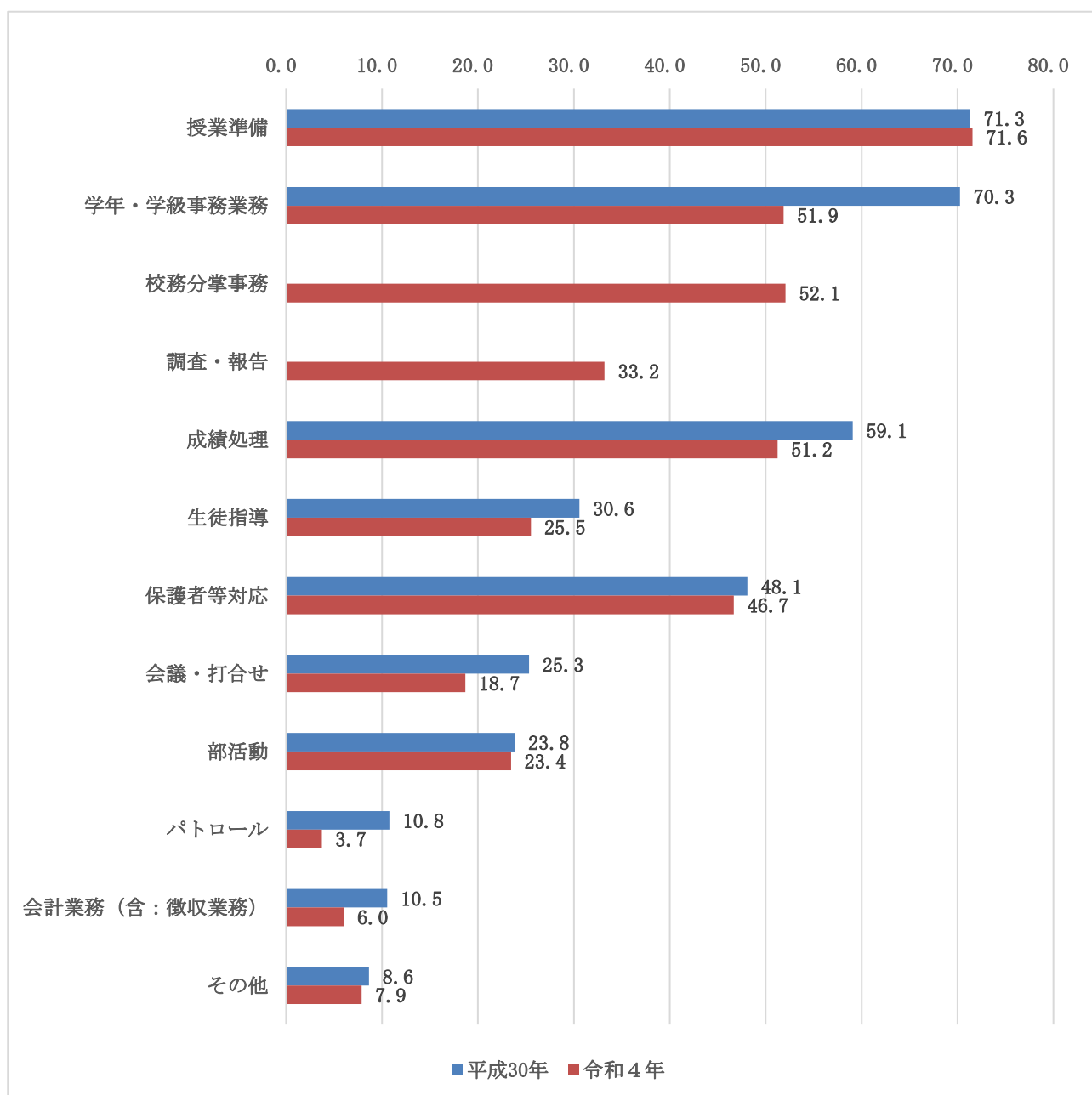
3 勤務時間外や負担となっている業務の内容

勤務時間外の業務では、教員の本来業務である授業準備や成績処理調査、学年・学級事務業務報告等を含む学校事務分掌が挙げられています。中学校では、部活動業務も挙げられています。また、保護者の帰宅時間に合わせる必要から保護者等対応も挙げられています。

量的に負担となっている業務や精神的に疲弊感を感じている業務では、保護者対応が最も多く、対応の複雑さ、困難さが現れています。生徒指導も精神的な負担に感じられています。また、中学校では、部活動についての負担感を感じている現状が明らかになりました。

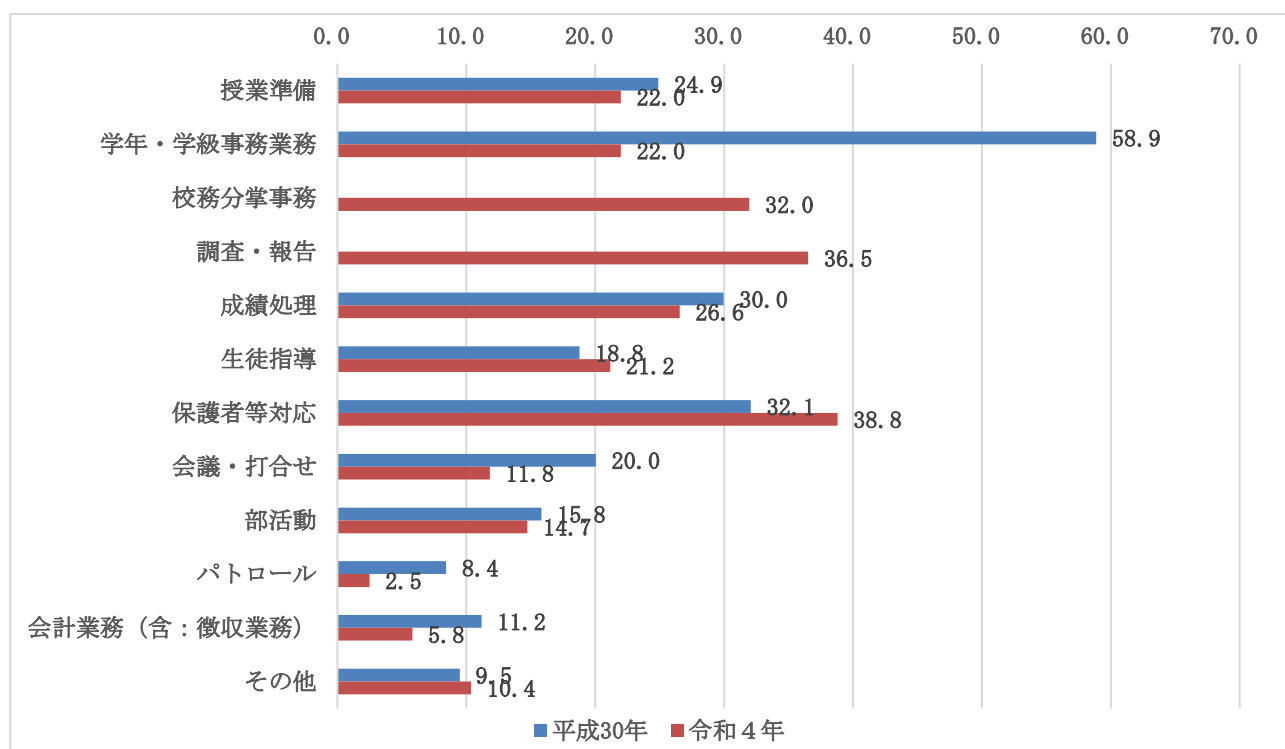
また、調査・報告業務についても、量的に負担と感じている教職員が多くなっていることが明らかになりました。

設問⑩ 勤務時間外に仕事がある場合、どのような業務が多いですか（複数回答：回答割合）



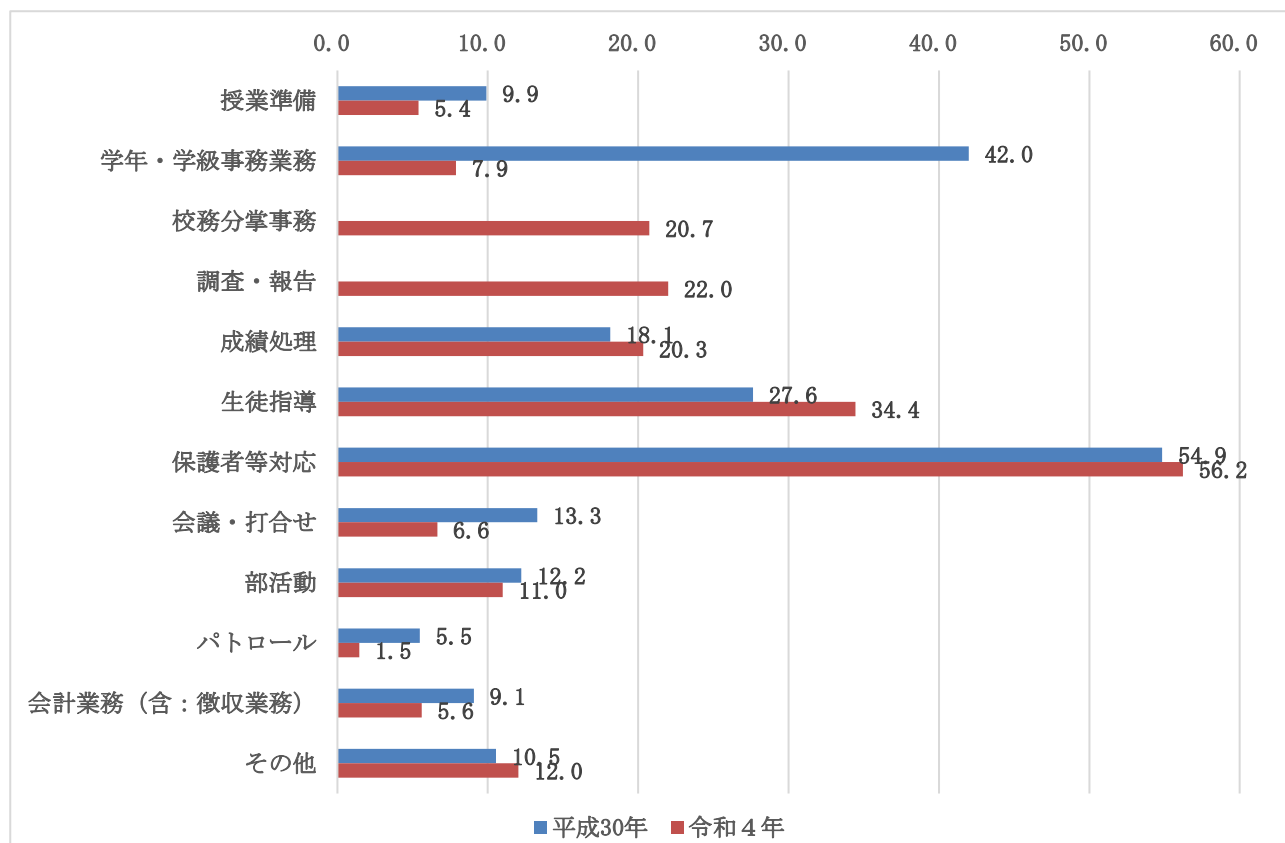
*1 「部活動」は中学校回答者数で案分すると、平成30年が62%、令和4年が61.1%となる。

設問⑪ 量的に負担と感じている業務（複数回答：回答割合）



*2 「部活動」は中学校回答者数で案分すると、平成30年が41%、令和4年が38.4%となる。

設問⑫ 精神的に疲弊感を感じている業務（複数回答：回答割合）



*3 「部活動」は中学校回答者数で案分すると、平成30年が32%、令和4年が28.6%となる。

4 働き方改革として望む対策

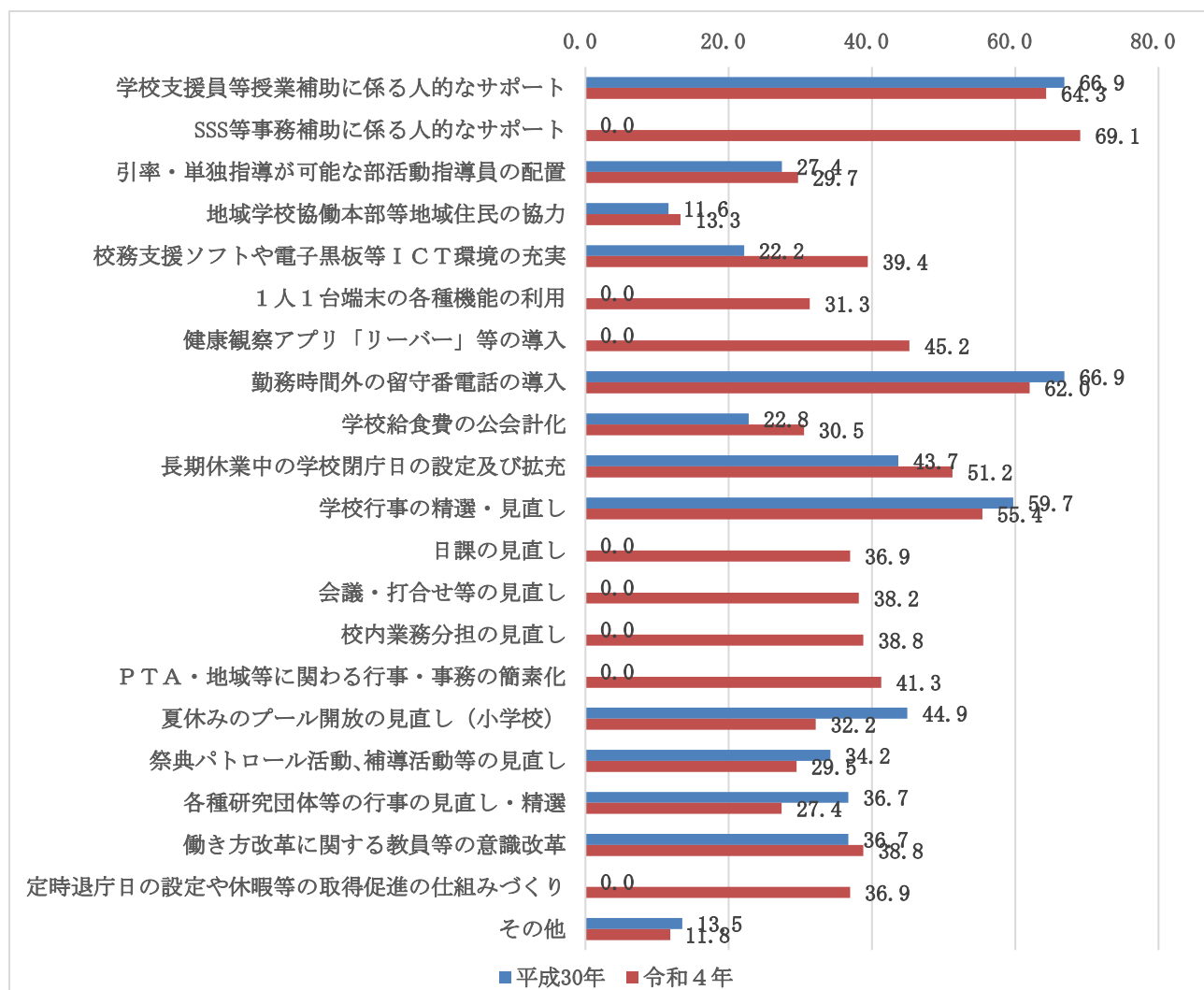
効果があると思われる働き方改革としては、「事務補助に係る人的なサポート」「学校支援員等人的なサポート」が上位に挙げられました。教職員の事務量の増加や児童生徒への対応の複雑さを示していると考えられます。

「引率・単独指導が可能な部活動指導員の配置」は中学校回答者数で按分すると 77.3%となり、部活動に対する人的サポートが求められていることが明らかになりました。今後の部活動の在り方検討を進める中で、教員の部活動の負担軽減のために配置を進める必要があります。

また、「勤務時間外の留守番電話の導入」や「健康観察アプリ『リーバー』等の導入」はその効果が認められるとともに、より効果的な「校務支援ソフトやICT環境の充実」「1人1台端末の各種機能の利用」を求めることにもつながってくると考えられます。「長期休業中の学校閉庁日の設定及び拡充」とともに、進めていく必要があると考えられます。

学校では、「学校行事の精選・見直し」や「PTA・地域等に関わる行事・事務の簡素化」等を進めるとともに、各種業務の見直しを行っていくことが負担軽減につながると考えられます。

設問⑬ 働き方改革として、現在及び今後、効果があると思われるもの（複数回答）



*4 引率・単独指導が可能な部活動指導員の配置は中学校回答者数で按分すると 77.3%となる。

*5 夏休みのプール開放の見直し（小学校）は小学校回答者数で案分すると 52.2%となる。

目的・目標

目 的

子どもたちの豊かな人間性を育むためには教職員が能力を最大限発揮し、意欲と誇りをもって働くことが重要なことから、授業や授業準備等に集中し、ゆとりをもって子どもと向き合う時間を増やしていく必要があります。

また、家族や仲間と過ごし、絆を深め、文化芸術や自然に触れるなど、心豊かに過ごす時間を確保するとともに、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ことのないよう、長時間勤務の実態改善に向けた取組を推進することが求められています。

このため、本市教育委員会及び公立小中学校は、連携、協働して子どもと向き合う時間を十分確保でき、誇りをもって職務を遂行できるよう教育環境の見直しを図るとともに、健康の保持増進及び生活と仕事の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するなど、すべての児童生徒のために教職員の働き方改革を着実に進め、三島市学校教育振興基本計画の基本理念「豊かな感性と確かな学力をもつ、心身ともに健康な子どもの育成」の実現を目指します。

目 標

1 共通目標

文部科学省では、教師の長時間勤務が看過できない実態を踏まえ、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として、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を制定しました。三島市では、この指針を受け、「三島市立学校職員の勤務時間の上限に関する方針」として、長時間勤務是正の指標となる時間外勤務の上限の目安時間を定めました。

加えて、文部科学省は、令和2年4月施行の「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」により、服務監督教育委員会に対し、「上限方針」を教育委員会規則等で定めることを求めました。

三島市では、「三島市立学校教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、令和3年9月3日から施行しました。この規則では、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う適切な業務の量を示しましたので、この目安時間を本プランにおける共通目標として設定し、達成に努めていきます。

時間外勤務時間の上限目安時間

原則

月 45 時間以内・年 360 時間以内（いずれも週休日及び休日の勤務時間を含む）

特例（児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合）

月 100 時間未満・年 720 時間以内（いずれも週休日及び休日の勤務時間を含む）

ただし、月 45 時間を超える月は1年間で6か月以内、かつ、連続する複数月（2か月～6か月）それぞれの期間で、時間外勤務時間の平均が 80 時間以内

2 取組目標

令和4年度に働き方改革の取組の進捗状況を確認するため、市内全21小中学校の教職員565人（うち回答者482人）を対象に働き方に関するアンケート調査を行いました。平成30年度に取ったアンケートと比較し、検証した結果、量的に負担になっている業務や精神的に疲弊感を感じている業務として、保護者対応や、生徒指導は増加し、対応の複雑さ、困難さを感じている実態が明らかになりました。また、改善傾向はみられるものの、未だ5割弱の教職員が年次有給休暇を年間10日以下しか取れていないことが分かりました。

また、部活動についても、平成30年度から変わらず、中学校の教員にとって量的にも精神的にも大きな負担となっていることも分かりました。

このようなことから、効果があると思われる学校支援員等、人的なサポート、引率・単独指導が可能な部活動指導員の配置、学校行事やPTA・地域等に関わる行事・事務の精選・見直しなど、本来業務の教育活動上の改革は引き続き重要となっています。

また、令和4年度のアンケートより、生徒指導、保護者等対応などは、量的、精神的に大きな負担となっているため、仕事の多忙化や休暇取得日数の低さと併せ、教職員の心身の健康が懸念されます。

このため、効果として多くの教職員が掲げた勤務時間外の留守番電話の導入や長期休業中の学校閉庁日の設定及び拡充、健康観察アプリ『リーバー』等の活用や校務支援ソフトやICT環境の充実、1人1台端末の各種機能の利用を進めるとともに、働き方改革に関する教員等の意識改革なども進める「健康の保持増進及びワーク・ライフ・バランスの支援」が必要となります。

以上により、本市の学校働き方改革の取組として次のとおり3つの目標を掲げます。

目標1

授業準備、自己研鑽等の時間の確保や子どもと向き合う時間の拡充など、教育活動の充実に資する取組を進めます。

目標2

校務（事務等）の効率化や業務の役割分担、学校行事等の見直しなど、効果的な学校運営に対する取組を進めます。

目標3

適切な勤務時間や休暇の確保など、健康の保持増進及びワーク・ライフ・バランスの支援に向けた取組を進めます。

教職員のありたい姿にかかわるキーワード

- ・子どもと向き合う時間を第一に！
～子どもの充実した学びのための教育環境の見直しの推進～
- ・生き生きとした教職員によるよりよい教育の実現！
～教職員の健康の保持増進及びワーク・ライフ・バランスの推進～



Ⅳ 具体的な取組

(◆は取組実績)

目標1 授業準備、自己研鑽等の時間の確保や子どもと向き合う時間の拡充など、教育活動の充実に資する取組を進めます。

(1) 授業等の負担軽減につながるサポート

① 学校支援員の配置 No.1

小学校 1 年の全学級及び通常学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に対し、円滑に集団生活へ適用できるよう学校支援員の配置の継続、拡充に努めます。

◆H30 年度 56 人、R 元年度 57 人を配置、R2 年度・R3 年度は 57 人（看護師 2 人、介助員 1 人を配置、R4 年度は 58 人中看護師 3 人、介助員 1 人含む）を配置、R5 年度は 60 人（看護師 3 人、介助員 2 人含む）を配置、令和 6 年度は 60 人（看護師 4 人、介助員 1 人含む）を配置、令和 7 年度は 61 人（看護師 4 人、介助員 2 人含む）を配置予定。

② 特別支援教育の推進

ア 特別支援学級指導員の配置 No.2

特別支援学級を開設している 10 校（東小、南小、北小、錦田小、中郷小、北上小、北中、南中、北上中、錦田中）に対して、個々の児童生徒に適した指導を支援するため、引き続き指導員を配置します。

◆R6 年度から錦田中学校に自閉・情緒障害特別支援学級を新設

イ 専門家による巡回相談の実施 No.3

小中学校における特別支援教育の支援として、専門的な見地からのアドバイスを当該児童生徒の指導に役立てるため、臨床心理士等による巡回相談を実施します。

◆巡回相談業務は R2 年度から発達支援課に移管

ウ 通級指導教室支援員の配置 No.4

・小学校の LD 等特別な配慮を必要とする児童を支援するため、通級指導教室支援員の配置を継続します。

◆R2 年度まで 3 人を配置、R3 年度は 4 人を配置、R4 年度から 5 人を配置

・中学校の通常学級に在籍している LD 等の発達障害のある生徒の個別指導、保護者への支援を行うため、中学校通級指導教室（チャレンジ教室）に教諭を増員するとともに、指導員等の配置を継続します。

◆R3・4 年度は教諭 2 人、指導員 2 人、支援員 2 人を配置、R5 年度は教諭 3 人、支援員 3 人を配置、R6 年度からは教諭 5 人、支援員 5 人を配置

③ 外国語指導助手の配置 No.5

・外国語指導助手（ALT）を全 7 中学校に 1 人ずつ配置するとともに、小学校に計画的に派遣します。また、小学校の外国語科及び外国語活動の充実のため、専門の英語指導助手（3 人）の雇用も継続します。 ◆引き続き 10 人を雇用

④ 理科教育支援員の配置 **No.6**

理科教育の充実を支援するため、国の補助を受け、理科教育支援員の配置を継続します。

◆引き続き1人を配置

⑤ 学校司書の全小中学校への配置 **No.7**

学校図書館の充実を支援するため、全小中学校 21 校に学校司書を配置します。

◆引き続き全小中学校に 21 人を配置

⑥ 保健室支援の検討 **No.8**

保健室登校や健康課題への対応など、児童生徒の心身の健康を掌る養護教諭の負担を軽減するため、学校規模や繁忙期等を調査し、人的な支援などを含めた軽減方法を検討します。

◆引き続き軽減方法を検討

(2) 効果的な教育活動を支援するための学習環境の整備

① 電子黒板、デジタル教科書の導入・更新 **No.9**

教材の共有化や効率的な学習指導により教員が児童生徒と向き合う時間を拡充し、学習効果の高い授業を支援するため、全ての小中学校の普通教室、特別教室、少人数教室等に導入した電子黒板及び教師用デジタル教科書等を継続的に更新します。 ◆定期的に更新

② 1人1台タブレット端末の導入 **No.10**

国が推進する GIGA スクール構想を受け、本市では令和2年度末までに全児童生徒への端末配布が完了しました。「主体的・対話的で深い学び」と全ての子供たちの可能性を引き出す「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現及び教員の負担軽減のため、端末の効果的な活用を推進していきます。

③ 全小中学校普通教室等への空調の設置 **No.11**

児童生徒の学習環境、教職員の勤務環境など、教育環境の更なる改善を進めるため、全小中学校の普通教室及び特別教室に空調を整備し、扇風機との併用による効果的な活用を図ります。 ◆R元年度に全小中学校の普通教室、特別教室に整備

④ eライブラリーアドバンスの活用 **No.12**

一人一台タブレット端末の導入に伴い、全児童生徒が同時に最新版の「eライブラリーアドバンス」を利用することが可能となりました。個に応じた指導やグループ別指導など、質の高い授業をサポートするため、活用を推進します。 ◆積極的に活用

(3) 部活動への負担を軽減するための支援

① 部活動外部指導者による指導の実施 **No.13**

教員では指導がし難い種目の指導や専門的指導など、部活動顧問の負担を軽減するため、中学校全7校での部活動外部指導者による指導を継続します。

◆継続して全中学校で部活動外部指導者による指導を実施

② 引率等が可能な部活動指導員の配置 **No.14**

部活動による教員の多忙化解消のため、顧問も務められ、試合などの引率もできる制度化された部活動指導員を、中学校全7校に配置するとともに今後の拡大を進めます。

◆R元年度はモデル校2校に2人を配置、R2～4年度は全7中学校に7人を配置、R5年度は全7中学校に19人を配置。R6年度は全7中学校に25人を配置、令和7年度は全7中学校に28人配置予定。

③ スポーツ協会等による中学校体育連盟大会の運営支援 **No.15**

本市中体連大会における会場設営等の準備、審判や運営等に係る教員等の負担を軽減するため、野球競技大会の運営を三島市スポーツ協会野球連盟に引き続き依頼するとともに、支援種目の拡大などを検討します。

◆H30年度は野球の大会運営を依頼、R元年度からは野球に加え、バスケットボール、サッカー、R2から、さらにバレーボール、ソフトボールの大会運営を依頼

④ 大学生等による部活動支援ボランティア事業の活用 **No.16**

部活動の指導を支援するため、静岡県が実施する大学生等による部活動支援ボランティア事業の活用を進めます。

◆引き続き県に支援を必要とする部活動への指導が可能な支援ボランティアを依頼

(4) 児童生徒への指導に係わる取組

① 指導体制の充実に向けた支援

ア 教育支援センター（ふれあい教室）における相談・指導の充実 **No.17**

不登校児童生徒等への個別カウンセリングや集団指導、学習指導等を行う教育支援センターに指導員を配置し、相談、指導の充実を図ります。

◆常時、3人の指導員を配置

イ 青少年相談室による相談体制の充実 **No.18**

児童生徒等の不登校や情緒問題、学校生活の悩みなどについて、青少年相談室に電話相談や面接相談を行う相談員を配置し、相談体制の継続及び充実を図ります。

◆引き続き5人の相談員を配置

ウ SSWの活用による支援の強化 **No.19**

生徒指導上の課題や生徒個々が抱える問題解決を支援するため、各中学校へのスクールソーシャルワーカー（SSW）の派遣を継続します。

◆R2・3年度は5人、R4年度は1人増員し6人、R5年度からはさらに1人増員し全中学校に1人ずつ7人を派遣

エ SCの効果的な派遣 **No.20**

児童生徒の教育相談を支援するため、全中学校を拠点にスクールカウンセラー（SC）を配置し、小学校にも派遣するなど、効果的な相談体制を図ります。

◆引き続き7人を配置

オ 校内支援室（仮称）の整備と指導員の配置 No.21

中学校において教室に入れない生徒の学習支援等を行うため、校内支援室を整備するとともに、学習指導等をするための指導員を配置し、子どもたちの学習環境の充実を図ります。

◆R5年度に3校、R6年度に3校、R7年度に1校の全7校に校内支援室を整備し、支援員を配置。

カ 特任指導主事の訪問指導等 No.22

児童生徒指導を行う教員を支援するため、校長経験者が各校を訪問し、外国語指導、生徒指導法等について指導を行います。

◆教科指導、学級経営指導等での積極的な支援を実施

② 的確な指導のための対策

ア 中学校対人関係検査の継続実施 No.23

学校生活における生徒の意欲や満足感、学級集団の状況などを測定し、不登校やいじめの早期発見や学級づくりに活用するため、全生徒を対象に対人関係検査を実施します。

◆継続して検査を実施

(5) 教員の研修・研究活動のスリム化

① 研修・研究活動のあり方の見直し No.24

教育委員会や学校、研究会等による様々な研修・研究活動は、本市の教育を支える重要な柱であることから、今後の研修・研究等のあり方について、持続的な活動を前提にしつつ働き方改革の視点に立ち、相互に連携しながら見直しを進めていきます。

◆研修回数の削減などの見直しを実施

◆オンライン会議の実施を推進



目標2	校務（事務等）の効率化や業務の役割分担、学校行事等の見直しなど、効果的な学校運営に対する取組を進めます。
------------	--

(1) 業務量の軽減のための方策

① スクール・サポート・スタッフの配置（県事業） No.25

教員の業務を補助するスクール・サポート・スタッフが全小中学校に派遣されるため、配布物の印刷や会議の準備等の効果的な活用を図ります。

◆H30年度以降、全小中学校に配置

② 校務支援ソフトや学校間情報ネットワークの活用推進 No.26

校務等の効率化に向け、学習指導等を電子化した校務支援ソフトや校内及び学校間の連絡や情報共有を図るグループウェアの更なる活用及び必要に応じた機能拡充を図ります。

◆引き続き更新し、各学校における活用を推進 ※取組事例集参照

③ 教職員の業務分担の見直し **No.27**

校務分掌に係る業務分担を明確化、見える化し、各学校の業務の偏りを無くし、平準化を進めます。 ◆各学校で業務分担を推進 ※取組事例集参照

④ 情報発信（報道依頼等）への支援 **No.28**

特色ある学校行事等の情報発信に要する事務を軽減するため、教育委員会が学校から情報収集し報道機関に提供するなど、情報発信に係る事務等の一元化を図ります。

◆情報発信の継続

⑤ 学校給食費の公会計化 **No.29**

学校給食に係る校納事務や徴収業務などの負担軽減のため、各小中学校で管理する給食会計を一元管理する公会計化を令和3年度から実施しています。

⑥ 文書管理の統一化 **No.30**

文書整理、保管・廃棄方法等の統一化による文書検索の時間短縮や校務処理の効率化のため、全学校に導入のファイリングシステムの維持、運用の徹底を図ります。

◆引き続き各学校のファイリングシステムの活用を徹底

⑦ 健康観察アプリ「リーバー」の導入 **No.31**

朝の保護者からの電話欠席連絡対応時間の削減、新型コロナウイルス感染症対策による健康観察カード確認時間の削減のために、健康観察アプリ「リーバー」の導入をしました。

◆R3年度から導入

⑧ 情報交換ネットワークアプリ「キントーン」の導入 **No.32**

学校から三島市教育委員会への連絡の負担を軽減するために、情報交換ネットワークアプリ「キントーン」を導入し、R4年度から学校の修繕依頼を本アプリにより行う試行や問題行動報告の試行を行いました。

また、R4年度末から新入学児童生徒の「家庭環境調査票」「保健調査票」等を保護者がオンラインで入力する取組を進めています。

⑨ 周知チラシ類のウェブサイトへの掲載 **No.33**

配布物対応の負担を軽減するため、令和6年11月より、市のウェブサイトには専用ページを設け、各家庭に向けてのイベントや事業の周知チラシ等を掲載する方法に移行しました。

(2) 学校経営上の見直し

① 働き方改革の視点を盛り込んだ学校経営の推進 **No.34**

学校経営方針等に働き方改革の視点を盛り込むとともに、教職員間で業務の適正化などを話し合う場を設けるなど、教職員が共通認識をもった学校経営を進めます。

◆各学校において独自に取組を展開 ※取組事例集参照

② 学校行事の精選や内容の見直し **No.35**

学校行事等について教育活動上の優先度や学習指導要領に即した効果等を検証し、文化祭

や運動会の効率的な開催、宿泊や校外研修等の期間、回数の見直しなどを進めます。

◆各学校において工夫して実施 ※取組事例集参照

③ 共同学校事務室等の推進 No.36

共同学校事務室を推進し、校務（事務等）の効率化や業務の役割分担・適正化により学校事務機能の向上を図ります。 ◆R元年度以降、北中学校に設置し実施

④ 会議・打合せの見直し No.37

各種会議や打合せの必要性を精査し、グループウェアの活用などによる回数や時間、資料等の簡素化、効率化を進めます。 ◆各学校において工夫して実施 ※取組事例集参照

⑤ 働き方改革事例集の作成 No.38

学校行事や会議など校務の負担軽減に向けた各学校の特色ある取組をまとめた業務改善事例集を作成し、市内学校全体の学校経営における働き方改革を支援します。

◆R元年度に第1版、R3年度に第2版、R4年度に第3版を各学校に配布

⑥ 夏季休業中のプール開放の見直し No.39

夏季休業中のプール開放やプール管理の必要性について委託化や縮小、廃止の可能性を検討するとともに、PTA等に説明し理解を求めるなど、該当校の見直しを支援します。

◆複数の学校において実施

⑦ 就学児健康診断方法の見直し No.40

就学児健康診断に係る教職員の負担等について調査、検証し、軽減可能な方法を研究していきます。 ◆支援体制を拡充し、更なる軽減方法について研究を継続

(3) 教育委員会などの行政機関、PTA、社会教育団体等に係わる事務の簡素化

① 教育委員会からの調査・照会、申請に係る手続き等の簡素化 No.41

各学校への調査や照会等について、必要性の精査や繁忙期を考慮した調査内容、時期等を検討するとともに、グループウェア等電子化の研究を進めます。 ◆簡素化を実施

② 各種団体等からの出展や参加、配布などの依頼に対する精選・見直し No.42

外部団体等から学校に対する出展や行事への参加、配布の依頼などの窓口を教育委員会に一本化し、精選するとともに、関係団体等に可能な範囲で見直しの要請に努めます。

◆各学校において可能な範囲で実施

③ 祭典パトロール活動、補導活動等の見直し No.43

PTAや社会教育団体等の関係機関・団体と教員の夜間等における活動について、参加回数や人数など、教員の負担軽減について協議します。

◆R元年度から各学校による夏まつり3日間の補導を1日に縮減

(4) 地域・保護者等との連携

① 地域学校協働本部による学校支援 **No.44**

教職員が放課後の業務に専念できるよう、全小中学校に設置されている地域学校協働本部の活動を支援し、放課後の学習活動や交流活動への取組の拡充を図ります。

◆引き続き活動内容の拡充を推進

② スクールガードによる登下校時の安全確保 **No.45**

児童生徒の登下校時の交通安全や見守りを行う地域ボランティアとして、スクールガードの確保、増員に向けたPRに努め、継続的な活動を支援します。

◆引き続き活動を支援



目標3	適切な勤務時間や休暇の確保など、健康の保持増進及びワーク・ライフ・バランスの支援に向けた取組を進めます。
------------	--

(1) 適正な勤務時間の確保

① 定時退勤日の徹底 **No.46**

各学校で設定する定時退勤が業務の多忙化や学校固有の実情等により、必ずしも守られていないことから、部活動休養日を定時退勤日にするなど、統一した日を設定するとともに、広く市民に周知し、教職員の定時退勤の徹底を強化していきます。

◆引き続き各学校における取組を推進

② 勤務時間外の留守番電話の導入及び連絡対応等体制の整備 **No.47**

外部からの問い合わせ等に費やす時間を減らし、授業準備や事務作業に集中する時間を十分確保するため、勤務時間外における留守番電話の設定を可能にするとともに、併せて緊急対応時等の連絡体制を整備します。

◆R元年9月導入

③ ICTを活用した勤務時間の把握及び出勤簿への押印廃止 **No.48**

教職員の勤務時間を意識した働き方を進めるため、各学校に導入している学校用グループウェア（ミライム）による出退勤システムの利用徹底を図るとともに、各学校の勤務実態の把握及び適切な勤務時間の改善を推進していきます。同時に本システムで勤務管理を行うこととし、出勤簿への押印を廃止します。

◆ミライムにより出退勤管理を徹底し、時間外勤務実態の把握及び改善を推進

◆R3年1月から出勤簿への押印廃止

(2) 休養日の確保や休暇等の取得促進につながる仕組みづくり

① 長期休業中における学校閉庁日の推進 **No.49**

平成30年度より夏季休業中の学校閉庁日を設定しています。各学校における効果を検証し、閉庁日の拡充を推進します。

◆H30年度は2日、R元年度は3日、R2年度以降は5日に拡大

② 「三島市中学校における部活動指導のガイドライン」の策定及び順守の徹底 **No.50**

平成 30 年度に週 2 日の休養日、平日 2 時間程度、休日 3 時間程度などを定めた「三島市中学校における部活動指導のガイドライン」を策定しました。各学校の運用状況等を調査し、順守の徹底を指導します。 ◆引き続きガイドラインの順守を指導

③ 年末年始・学校閉庁日における学校見回りの委託化 **No.51**

年末年始の学校の休業日における教職員による施設の見回りに伴う負担を軽減し、休暇の確保及び効率的な施設管理に向け、民間の専門業者への委託等を視野に検討を進めます。

◆R 元年度から民間業者に見回りを委託、R 2 年度以降は学校閉庁日に拡大

④ 保護者や地域への周知 **No.52**

学校閉庁日や部活動に関する取り組みについて、教育委員会と学校が連携し、ホームページや学校便り等を通じて、保護者や地域、学校関係機関などに広く周知を図り、理解と協力を求めます。 ◆広報みしまや各学校の学校便りなどにより保護者に周知

(3) 働き方改革への意識改革

① 管理職を対象とした働き方改革に関するマネジメント研修の実施 **No.53**

学校経営に基づいた働き方改革を進めるため、校長全体研修や教頭全体研修において、組織的に目標の実践、評価による見直しを行うマネジメント能力を養成します。

◆引き続き校長会や教頭会に研修の実施を依頼

② 教職員を対象とした働き方改革をテーマとする研修の実施 **No.54**

教職員一人一人が勤務時間を意識し、業務改善に取り組むことができるよう、初任者や中堅教諭等の資質向上研修等において、タイムマネジメントやワーク・ライフ・バランスへの意識の醸成を図ります。 ◆引き続き研修を通じた意識改革を推進

③ 「三島市立学校働き方改革プラン」の普及・啓発

ア 市広報紙、市・市教委HP、各学校HPへの掲載 **No.55**

当市の学校働き方改革を分かりやすく市民に伝えるため、プランの概要版を作成し、市広報紙や市、教育委員会、各学校のホームページに掲載し、広く周知を図ります。

◆H30 年度に記者会見、市ホームページへの掲載等により周知

R 元年度は三島市PTA連絡協議会家庭教育委員会に説明

イ 保護者向け協力文書の発信等 **No.56**

保護者への理解を深めるため、共通する協力文書を作成し、各学校を通じて保護者への周知に努めます。 ◆市教育委員会で文案を作成し、各学校から保護者に周知

(4) 教職員の健康の保持増進

① 学校職員安全衛生協議会の設置 **No.57**

教職員が教育活動に専念できる適切な職場環境の維持・向上のため、三島市全体の学校を統括する学校職員安全衛生協議会を設置します。

◆R 元年度に協議会を設置し、教職員の勤務実態や働き方改革プランについて協議

② 教職員の健康診断、ストレスチェックの実施 No.58

働く教職員の心身の健康保持を進めるため、小中学校の全教職員を対象に毎年、健康診断、ストレスチェックを実施します。特に、ストレスチェックから分析された職場の状況は各学校に還元し、環境改善のための資料として活用するよう指導していきます。

◆毎年定期的に健康診断、ストレスチェックを実施

V プランの推進方策

1 プランの推進体制

本プランの実施に当たっては、教育委員会等の行政関係各課や小中学校各校をはじめ、プランの検討組織として設置した三島市教職員働き方改革プロジェクト会議など、各主体がそれぞれの役割を果たす中で、連携をとって着実に進めます。また、一人一台端末を利用した効率的な学校運営、教育活動の実施について研究を進めていきます。

(1) 教育委員会の役割

○教職員働き方改革プロジェクトの推進

教職員の働き方改革をプロジェクトとして総合的かつ計画的に進めるとともに、各学校がプランを温度差なく進められるよう、学校現場と連携して取り組むこと。

○継続的な働き方改革への仕組の構築

一過性なプランとならないよう、行政と学校教職員から成る検討会議を設置、運営し、定期的にプランの取組状況を検証し、見直しする仕組みを作ること。

○働き方改革のための支援の確保

「チームとしての学校」の観点から専門的な人材の確保及びＩＣＴなどの環境整備に必要な予算の確保に努めること。

○学校支援体制の充実

働き方改革には地域・保護者や関係機関・団体等の支援が必要なことから、教育委員会等行政が連携して理解と協力を求めるなど、学校支援体制の充実に努めること。

(2) 学校の役割

○働き方改革を明確にした学校経営

プランに掲げた取組を学校の経営方針や重点目標に位置づけ、働き方改革を明確にするとともに、教職員の共通認識を図り、学校全体で取り組むこと。

○働き方改革を意識した職場づくり

働き方改革には教職員の意識改革が不可欠なことから、教職員間で働き方について話し合う場を設けたり、タイムマネジメント研修を実施したりして、勤務時間や業務の適正化を意識した職場づくりに取り組むこと。

○地域・保護者、関係機関・団体との連携

P T Aや学校支援地域本部、スクールガードなど学校支援関係者の理解と協力を得るため、地域・保護者や福祉、警察等関係機関・団体との適切な連携を図ること。

(3) 働き方改革プロジェクト会議の役割

○プランの策定及び周知

学校教職員の代表及び教育委員会関係課から成る検討組織として働き方の実態を洗い出し、多角的に検討し、総合的、計画的に進めるプランを作成すること。

○定期的なプランの検証、見直し

プランの実効性を確保するため、定期的にプランの進捗状況を評価、検証し、見直しを図るなど、プランの継続的な改善を図ること。

○プラン等働き方改革の浸透及び共通理解の醸成

本会議が多様な職種の代表で構成*1 されていることから、本会議における検討事項などを各分野に幅広く周知、浸透を図り、共通理解を醸成し、プラン等働き方改革を幅広く進めること。

*1 三島市教職員働き方改革プロジェクトメンバー

学校	校長会長・教頭会長・統括室長・主幹教諭代表・養護教諭代表・教職員組合代表
行政	教育委員会：教育総務課長・学校教育課長・生涯学習課長 企画戦略部：人事課長

2 プランの進行管理

(1) 定期的な進行管理によるプランの推進

本プランに掲げた取組は、定期的な計画、実行、評価、見直しによって継続的な改善を図るPDCAサイクルを活用することにより常に最新な状態で管理し、プランの実効性を高め、着実な推進を図ります。

(2) PDCAによる進行管理の仕組

P：Plan（計画）

- ・働き方改革プロジェクト会議で作成、改訂したプランを校長会議、教頭会議に提示し、周知を図る。
- ・各学校で全教職員にプランを周知し、取組に対する共通認識をもつ。

D：do（実行）

- ・教育委員会及び市長部局関係課が連携して、プランに沿った取組を進める。
- ・各学校においてプランの該当する取組を教職員が協力して実行する。
- ・教育委員会や学校等において研修を実施し、教職員の意識改革を図る。

C：Check（評価）

- ・各学校はプランの実施状況を調査し、その結果を教育委員会に報告する。
- ・教育委員会は学校用グループウェアの出出勤システムによる勤務時間の把握や全教職員へのアンケートによる働き方の実態を調査する。
- ・働き方改革プロジェクト会議は、各学校の取組状況や勤務時間、働き方の実態等からプランの目標に対する取組を評価し、効果を検証する。

A：Action（改善）

- ・働き方改革プロジェクト会議において、検証結果に基づき、プランを見直し、改定案を作成する。
- ・教育委員会定例会議にプランの改定案を諮り、承認を得たのちに改訂版として校長会議、教頭会議を通じて、各校の教職員に周知を図る。