

勤務時間の適正な管理並びに総労働時間短縮のための指針【R7】

群馬県教育委員会

勤務条件に関わる基本的な法規や制度を知った上で、学校におけるこれまでの働き方を見直し、限られた時間の中で、いかに児童生徒と向き合っていくかが、学校運営上の大きな課題である。

教職員が心身ともに健康を保ちながら人間性や創造性を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うためには、勤務時間の適正な管理並びに総労働時間短縮に向けた実効性のある方策が重要となってくる。

1 教職員の勤務環境の改善について

校長は、管理職と教職員のそれぞれが業務改善に向けた意識を高め、お互いが連携しながら組織として対応できるような環境づくりに努めること。また、「教職員の多忙化解消に向けた協議会」からの「提言R7」や市町村教育委員会が策定した教職員の勤務時間の上限に関する方針等の趣旨を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減及び持続可能な運営体制の構築に向けて、以下の取組を着実に推進すること。

- (1) 学校経営方針等に、勤務環境の改善に向けた取組及び具体的な成果目標等を明記し、全教職員で共通理解を図るとともに、学校評価において定期的に取り組の評価を行う。
- (2) 教育課程の編成・実施に当たっては、働き方の「量」と「質」を考えた真に必要な教育活動の充実を図れるよう十分配慮する。具体的には、標準授業時数を大幅に上回るような計画とならないよう配慮するとともに、学校行事等についても、学校の実情や教育的意義を踏まえ、家庭や地域と連携しながら、精選・重点化を図る。
- (3) 教職員の在校等時間を、その定義に沿って適正に記録・集計し、自校の教職員の働き方について分析を行うとともに、教職員に対しても自己の働き方の見直しを促す。その際、上限指針※において業務の持ち帰りは行わないことが原則とされていることなども踏まえ、時間外在校等時間を縮減することのみが目的とならないよう配慮する。
- (4) 勤務時間を適正に割り振り、休憩時間の確保に努める。また、職員会議や校内研修の実施及び休暇等取得の際には、休憩時間の扱いに配慮する。
- (5) 児童生徒の欠席連絡や各種アンケート等のICT化などを通して、業務の効率化や負担軽減を進める。
- (6) 学期始めや学期末での「事務処理日」の設定等により、放課後等における事務処理の時間を確保する。
- (7) 教職員間で互いの意見を尊重するとともに、様々な事情を抱えた教職員が集まっていることを理解した上で、支え合って仕事をする雰囲気醸成し、同僚性が高く、困難な事案にも組織で対応できるような組織づくりに努める。
- (8) 学校における労働安全衛生管理体制を整え、教職員の健康状況の把握や校務分掌等の見直し、面接指導を実施するとともに、ハラスメントのない職場環境づくりに努め、教職員の心身の健康保持増進と不調の未然防止を図る。
- (9) 「適正な学校部活動の運営に関する方針」や「教職員の多忙化解消に向けた協議会」からの提言等を踏まえ、部活動の目的・意義に応じた活動時間・休養日の設定や、年間を見通した活動計画の策定及び適正な部活動数の検討、関係機関・保護者・地域との連携などを通して、生徒及び教職員の負担軽減を図る。

※ 公立学校の教育職員の業務量の適正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

2 年次有給休暇の取得促進について

- (1) 校長は、年次有給休暇の取得が、教職員の心身の健康と福祉の増進に必要不可欠であるとともに、教職員の自己啓発の機会であることを認識すること。
- (2) 校長は、年次有給休暇の取得促進を図るための具体的な環境整備に努めること。
 - ① 校務の運営に十分配慮しつつ、教職員が年次有給休暇を取得しやすくなるように、教職員間の協力体制の確立や職場の雰囲気づくりに努める。
 - ② 年次有給休暇の意図的・計画的な取得促進に努め、長期休業中においては、連続的な取得を促進する。
 - ③ 夏季休業中には特別休暇である夏季休暇とは別に4日間、冬季休業中には2日間の年次有給休暇の取得を促進する。

3 教育公務員特例法第22条第2項に基づく職専免研修について

- (1) 教育公務員特例法第22条第2項に基づく職専免研修については、「出勤簿取扱要領」(昭和44年5月31日付教第283号 教育関係事務必携 令和5年版 P1594)の規定により取り扱うこと。
- (2) 校長は、研修を承認する場合、事前に研修内容を十分確認するとともに、「研修承認簿」により申請させること。
- (3) 校長は、研修終了後、研修の概要を「研修報告書」により報告させること。
- (4) 校長は、上記の職専免研修を承認する場合は、次のことに留意すること。
 - ① 研修の目的・内容、期間、場所等を考慮して、教育公務員としてその職責を果たすために必要と考えられる自発的な研修については、積極的に承認する。
 - ② 研修の実施に当たっては、職務は免除されているが、給与の支給対象ではあること等を十分考慮し、県民の理解が得られるような研修内容とする。

4 教育職員の時間外勤務と適切な配慮について

- (1) 校長は、教育職員について勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務は命じないものとする。また、事務職員及び学校栄養職員については、労働基準法第36条の労使協定(いわゆる36協定)に基づき、時間外勤務命令は最小限にとどめるなど、適正な勤務管理に努めること。
- (2) 校長は、教育職員に対して時間外勤務を命ずる場合には、次に掲げる業務に従事する場合で、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限ること。
 - ア 生徒の実習に関する業務
 - イ 学校行事に関する業務
 - ウ 教職員会議に関する業務
 - エ 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務
- (3) 校長は、教育職員にやむを得ず時間外勤務を命ずる場合には、学校の運営が円滑に行われるよう、関係教育職員の繁忙の度合い、健康状況等を勘案し、その意向を尊重して行うとともに、適切な配慮に基づいて対応すること。
 - ア 勤務の質的内容の軽減
 - イ 校務に支障のない程度で必要に応じた職務専念義務の免除
- (4) その他、朝の登校指導や生徒指導上の対応、週休日における中体連等の大会への生徒引率などについては、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」(平成31年3月18日付30文科初第1497号 文部科学事務次官通知)の規定に準じて取り扱うこと。