

令和2年度 岩手県立前沢高等学校 働き方改革アクションプラン

～「1分」をムダにしない高き志と生産性～ ※赤字は今年度改定部分

1 現状

- (1) 校務分掌の編成にあつては、原則分掌主任と正担任の兼務をなくし、クラスに副担任を2名配置する等業務の平準化を図った結果、昨年度比で勤務時間外状況の改善傾向が見られる。
- (2) 新型コロナウイルス感染症対策のため、遠征や部活動時間に制限が加わったこともあり、月100時間超の職員は現状ゼロである。しかし、制限が緩和されるとともに80時間に迫る状況の職員が見られるようになって来た。部活動指導員・外部コーチの配置により、部活動指導の負担軽減を図っている。

2 目指す姿

- (1) 教職員の士気を維持するため、必要ときには納得行くまで勤務しつつ、休むときは休むというメリハリを持って業務に取り組む。
- (2) 80時間を超過しそうな教職員に対しては、管理職が現状を把握して超過する前に面談を行い、状況改善のために業務量の調整と効率化を図る。
- (3) 「時間で仕事をやる」という意識を持って業務に当たる。

岩手県教職員働き方改革プラン(H30.6.19策定 県教委)

【策定趣旨】
教職員の負担軽減が一刻の猶予も許されない喫緊の課題であるとの認識の下、強い決意で対策に取り組み、教職員が授業や授業準備等に集中し、健康でいきいきとやりがいをもって子どもたち一人一人に向き合うことができる時間を確保。

【取組の方向性】
「教職員の負担軽減」、「教職員の健康確保等」の2本の柱により、取組を推進(H30は新規予算事業を含む22の具体的取組を推進)

【プランの期間】
平成30年度(2018年度)～2020年度までの3カ年度(緊急かつ重点的に対策を講じるもの。)

- 【プランの目標】
- (1) 業務への充実感や安心感の向上
 - (2) 県立学校における長時間勤務者の割合の削減

時間外勤務	取組期間	
	H30(2018)年度	2019・2020年度
80時間以上(月)	(対前年度) 3割減	(対前年度) 3割減
95・100時間以上(月)	(対前年度) 半減	ゼロ



《2021年度以降
できるだけ速やかに》
長時間勤務
ゼロ

3 取組内容

(1) 教職員の負担軽減

- 【管理職】
- (1) 年度途中であつても分掌毎の適正な人数や業務内容を検討し、必要な場合管理職が積極的に教職員の業務を肩代わりする。
 - (2) 家庭、SC、SSW、外部機関との連携を進め、教員の負担を軽減する。
 - (3) 高体連・高文連・高野連等と連絡を密にし、部顧問の勤務実態把握に基づいた部活動改革を進める。
 - (4) 部活動指導員の任用により、部顧問教員の負担を軽減する。
 - (5) 小規模校の学力向上のための教員加配(通級特増とかがやきプラン支援員増員の継続等)を要望していく。
- 【教職員】
- (1) 退勤時間までに業務を終了させるよう、常に見通しを持って業務に当たる。
 - (2) 超過勤務の必要がある場合も、退勤目標時間を決めて業務に当たる。
 - (3) 「岩手県における部活動の在り方に関する方針」に示された基準に則した部活動運営に努める。
 - (4) 常に業務効率を高める工夫をする。

(2) 教職員の健康確保等

- 【管理職】
- (1) タイムカードによる正確な勤務状況の把握を元に、日常的な声掛け・面談を行い、睡眠時間や疲労度など具体的な健康状態の確認と、指導・助言を行う。
 - (2) 盆・年末年始に、教職員の要望に添って学校閉庁日を設定し、期間中に確実に休暇を取れるよう配慮する。
 - (3) 長時間勤務者への産業医による保健指導を推進する。
- 【教職員】
- (1) 常に自己の健康状態に対するセルフ・チェックの意識を持ち、過信することのないよう努める。
 - (2) 特にメンタルヘルスについては、気分の落ち込みや意欲の減衰、事務処理能力の低下等を自分の弱さ・落ち度と捉えず、率直に管理職に訴え相談する。
 - (3) 体調不良の際は率直に申し出、授業交換等が気兼ねなくお願いできるような職場環境を醸成する。

4 目標

- (1) 80時間以上100時間未満の職員数→対前年度3割減
- (2) 100時間以上の職員数→ゼロ
- (3) 諸会議の終了時間→勤務時間内
- (4) 各分掌の業務量→従来の業務を見直し、量的に削減