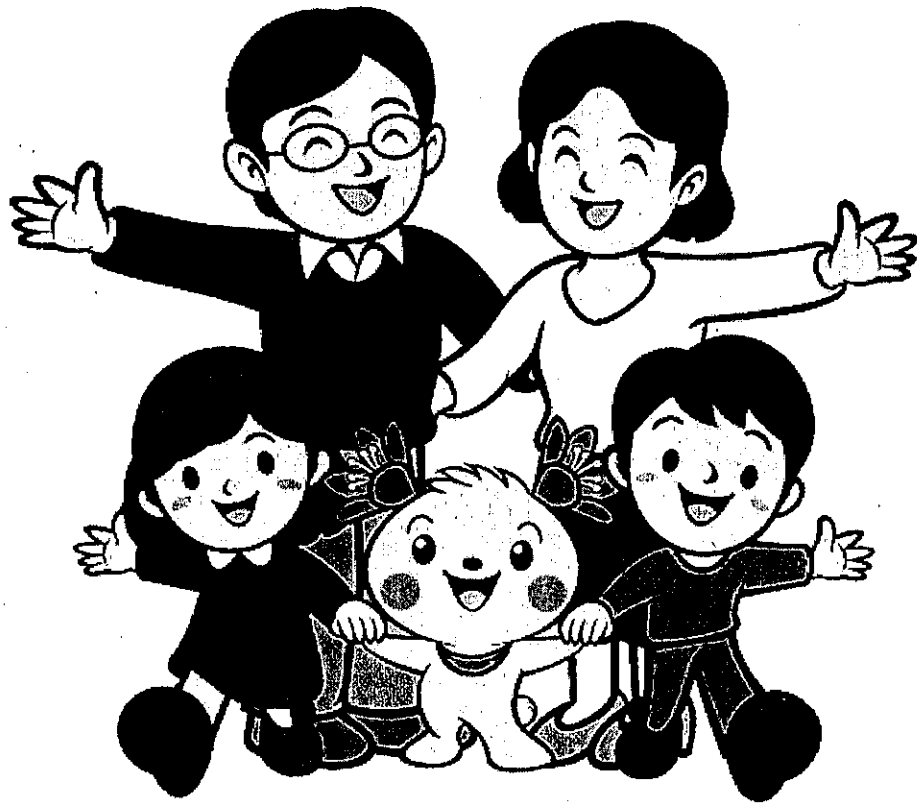


令和3年7月8日

君津市 教職員の働き方改革プラン



君津市教育委員会

目次

1	「君津市 教職員の働き方改革プラン」の目的	1
2	教職員の働き方をめぐるこれまでの経緯	2
3	働き方改革プランの性格	3
4	君津市の教職員の働き方改革の目標	3
5	君津市教育委員会の働き方改革の取組	4
(1)	業務改善の推進	4
(2)	部活動の負担軽減	4
(3)	勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制	5
(4)	学校を支援する人材の確保	5
(5)	学校・家庭・地域及び関係機関との連携の推進	6
(6)	方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ	6
6	君津地方四市の各学校における働き方改革の具体的な取組例	7
(1)	業務改善の推進	7
(2)	部活動の負担軽減	11
(3)	勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制	13
(4)	学校を支援する人材の確保	14
(5)	学校・家庭・地域及び関係機関との連携の推進	15
(6)	方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ	17

参考資料

君津市の子供たちの成長に、真に必要な、効果的教育活動を持続的に行うことができるよう、指導者である教職員が心身ともに健康を保つことができる環境を整える。

社会環境の変化に伴い、学校を取り巻く環境は、いじめ、不登校や子供の貧困問題など複雑化、多様化しており、学校に求められる役割も拡大している。また、情報化、グローバル教育などの新しい教育への対応なども求められている。

こうした中、国や千葉県教育委員会が実施した教員の勤務実態調査の結果、教員の長時間勤務の深刻な実態が明らかとなった。

教員が心身ともに健康で子供たちと向き合い、誇りとやりがいをもって職務に従事できる環境を整備することが学校教育の充実につながる。このような考えに基づき、持続可能な学校における指導・運営体制の構築を目指して、働き方改革を進めていくことが喫緊の課題である。

このため、君津市教育委員会では、千葉県教育委員会が策定した「学校における働き方改革推進プラン」を受け、このたび「君津市教職員の働き方改革プラン(以下、「プラン」という。))」を策定した。

このプランを基に、君津市教育委員会では、学校に課されている負担を軽減し、働き方改革に向けた総合的な取組を実施していく。

具体的には、業務の明確化・適正化により教職員の負担軽減を図ることを目的として、学校支援事業を充実させるとともに、学習プリントの印刷等を教師に代わって行うスクール・サポート・スタッフの拡充に向けた取組等を進めていく。

また、保護者や地域住民等との適切な役割分担を進める観点から、各学校の学校評議員や学校運営協議会委員、市PTA連絡協議会との連携を深め、保護者や地域住民等の理解、協力を得ながら、子供たちの資質・能力を高めるための学校運営を推進していく。

君津市教育委員会は、このプランに基づき、教職員の長時間勤務の改善に取り組むことを含め、風通しの良い働きやすい職場づくりの構築に努め、君津市の教育の質の一層の向上を図っていく。

- **教員の働き方改革**が大きな社会問題となっていることから、国では平成28年度に「教員勤務実態調査」を、県教育委員会では平成30年度に「勤務実態調査」を実施し、教員の勤務時間の実態把握を行った。

これらの調査の結果、いずれの校種においても、教員の深刻な長時間勤務実態が明らかとなった。例えば、平成30年6月の県の調査によると、「過労死ライン」といわれる1月当たりの正規の勤務時間を80時間超えて在籍している教職員の割合は小学校13.2%、中学校36.4%など、かなりの割合に上がることがわかった。

国では、このような状況を受け、平成31年1月に中央教育審議会から「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(答申)」が文部科学省に提出され、同日、文部科学省が「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」を策定し、さらに、令和元年12月には、国が「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律」を制定・公布し、各地方公共団体の判断による一年単位の変形労働時間制の選択的導入を可能とするとともに、上記ガイドラインを法的根拠のある「指針」と位置づけることとした。これに伴い、令和2年1月に、文部科学省から「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」が告示されている。

- **千葉県では**、平成30年9月に「学校における働き方改革推進プラン」を策定し、令和元年5月に一部改訂を行った上で、令和2年3月に国の指針やこれまでの取組に対する成果と課題等を踏まえ、改定を行った。
- **君津市では**、校務支援システムを活用して教職員の勤務実態を客観的に把握できるよう環境を整備するとともに、令和元年7月から、「毎月45時間以上の時間外在校時間の超過勤務者」を調査した。この調査から、小・中学校ともに、減少傾向にはあるものの、毎月一定数の教職員が月に80時間以上の超過勤務を行っているという実態が明らかになった。

＜教諭等における在校時間等調査結果＞月80時間以上の超過勤務者の割合（県比較）

調査実施時期	小学校		中学校	
	千葉県	君津市	千葉県	君津市
H30. 11月	11.5%	6.2%	30.5%	38.1%
R元. 11月	8.1%	3.9%	29.5%	33.7%
R2. 11月	4.4%	0.4%	23.5%	25.2%

③ 働き方改革プランの目的

- 本プランは、教職員の働き方改革の実現に向けた基本的な考え方や今後の取組の方向性を示すものである。
- 君津市教育委員会は、本プランに基づき、市内小・中学校における教職員の働き方改革を着実に推進する。
- 対象期間は、国の工程表を参考に、概ね3年とする。
- 国や県における新たな動きや、各校の実情、および目標の達成状況の検証を踏まえ、必要に応じて取組の追加、変更、見直しを行うこととする。

4 君津市の教職員の働き方改革の目標

この目標を設定する意図は、目標を実現するための環境づくりや各教職員の意識改革を推進し、課題点の見直しと具体的な方策を行うことにある。

そこで、持続可能な学校指導・運営体制の構築等を目指すために、「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」（平成31年1月文部科学省）や「学校における働き方改革推進プラン」（令和2年3月千葉県教育委員会）を参考に、以下の2つの目標を掲げることとした。

（1）時間外在校等時間の上限の設定

- 「条例等で定める勤務時間を超える在校等時間（時間外勤務）」が、特別な場合を除き、**1か月あたり45時間、1年あたり360時間を超えないようにする。**

※「時間外勤務」は、休憩時間を除いた校内に在校している在校時間に、職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間を加えた時間を「在校等時間」とし、その「在校等時間」から、条例等で定める勤務時間7時間45分を減じた時間を表している。

（2）教職員の意識改革と業務改善

- 教職員が心身ともに健康を保ち、持続可能な学校運営と教育の質を高めるために、教職員一人一人が働き方を見直し、限られた時間の中で計画的・効率的に業務を行おうとする意識を持つとともに、具体的な業務の改善を目指す。各年度目標指数は、下記のとおりとする。

※参考 R2年度 抽出校（小学校1校）調査結果 ① 55% ② 70%

調査年度	① 子供と向き合う時間を確保できている教職員の割合		② 勤務時間を意識して勤務できている教職員の割合	
	千葉県	君津市	千葉県	君津市
R3年度	85%以上	85%	95%以上	85%
R4年度	90%以上	90%	100%	95%
R5年度	100%	100%	100%	100%

なお、本プランは「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として策定されるものであり、この目標を遵守することのみを求めるものではない。さらには、この目標の遵守を形式的に行うことを目的として、虚偽の時間の申告を行ったり、自宅等に持ち帰って業務を行う時間を増やしたりすることは、本プランの趣旨に反するものであり、厳に慎むこととする。

(1)業務改善の推進

開始した 取組	① 市教育委員会及び学校行事の精選と削減 ⇒【市主催研修・会議・令和元年度比45%減】 ② 校務支援システムの有効活用（出席簿、通知表、指導要録 等） 学校連絡（欠席連絡や便り等）のデジタル化や押印の省略について導入を検討していく。 ⇒【令和2年度から段階的に実施】 ③ 学校で作成する諸表簿の精選 ⇒【令和3年度から】 ④ 市主催で行う会議のオンライン開催 ⇒【令和3年度から】 ⑤ 給食費の公会計化の導入 ⇒【令和3年度から】 ⑥ 週案のコメント廃止（時数管理と授業記録のみ）を提案
今後の 取組	① 「君津市立小中学校管理規則」の一部を改正し、学年始めの準備期間5日間を確保する。授業日数の調整は、長期休業で行う。 ⇒【令和4年度から】 ② 多くの学校が参加する行事の持ち方について、提言を続ける。 ⇒【令和2年度から】 ③ 上記の②・③・④・⑤は、業務の効率化が図られるよう学校教育現場の声を聞きながら、精選とシステムの充実に努める。

(2)部活動の負担軽減

開始した 取組	※君津市部活動ガイドラインの遵守 ⇒【令和元年度から】 （原則、朝の部活動練習はなし） ※文化部の活動も準用する。
今後の 取組	部活動ガイドラインに基づき、年間指導計画の作成と、平日及び休業日に定められた日数の休養日の取得を徹底する。なお、ガイドラインは必要に応じて見直しを図る。

(3)勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制

開始した 取組	① タッチパネル式の出勤確認システムを導入し、教職員の勤務時間について正確な把握を行う。 ⇒【令和2年度から導入】 ② 夏季休暇の完全取得、年次休暇の取得促進を行う。 ⇒【令和3年度から】 ③ 長期休業期間中に、学校閉庁日を設定する。 ⇒【平成30年度から】 ④ 記念日休暇の取得促進を行う。 ⇒【令和3年度から】 ⑤ 教職員の時間外在校等時間の上限を市教育委員会規則（市管理規則）に定める。 ⇒【調査・研究中】 ⑥ 全小・中学校に自動音声応答機能付き電話機（システム電話）を設置し、夜間や週休日等の電話対応は行わない環境を整備する。 ⇒【調査・研究中】
今後の 取組	① ・③は継続、②・④は学校教育現場の声を聞きながら、早期の実現を目指す。

(4)学校を支援する人材の確保

開始した 取組	① 児童生徒の教育的ニーズを支援する市雇用の指導員を配置する。 学校支援事業の充実 ICT支援員を配置 ⇒【継続配置】 ⇒（令和2年度の1.5倍） ② 保護者・教職員の教育支援として、さわらび相談・ほほえみ相談室を開設する。 ⇒【継続配置】 ③ スクール・サポート・スタッフ等の配置により、教職員の業務をサポートする。 ⇒【配置拡大要望】
今後の 取組	①・②は継続により教育環境の充実に努める。③については、県教育委員会に強く要望する。

(5)学校・家庭・地域及び関係機関等との連携の推進

開始した 取組	① さわやかスクールボランティア等、学校を支援する人材を積極的に募集する。 ⇒【継続】 ② 学校を支える関係団体とのさらなる連携に努める。 ⇒【継続】
今後の 取組	① ②の継続により登下校の見守りや、専門的な知識等を有するゲストティーチャー等、学校を支える人材の確保に努めるとともに、学校の働き方改革について関係団体に周知し、理解を図る。

(6)方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ

開始した 取組	① 市教育委員会の重点目標・施策に、働き方に関する視点を定め、教育委員会全体で取り組むとともに、PDCAサイクルを構築する。 ⇒【令和3年度から】 ② 人事評価制度の項目に必ず「業務改善」の項目を設定することにより、具体的な行動目標と進行管理により本ガイドラインの推進を図る。 ⇒【令和3年度から】
今後の 取組	学校の働き方改革を推進するため、目標を明確にするとともに、進行管理により進捗を確実に把握する。

(1) 業務改善の推進について（中学校は部活動を含む）

No.	項目	取組事例	経緯・代替 改善理由 等	職員・保護者の 反応や声
1	諸表簿	■提出書類等の簡略化 ・教科経営案、復命書（児童生徒の引率・県外出張は除く）、旅行届の廃止 ・学級経営案 6年間をA3 1枚に集約 ・週案は授業進度等について記入するが、コメント欄の記入は強制しない ・通知表の総合所見を学年末の1回にした ・通知表の発行を年間2回	・法的根拠がないものは基本的に廃止 ・週案は授業記録としてとらえ、進度や時数について記入 ・1・2学期は三者面談もあり、直接保護者・生徒に伝えることができるため	・書類等を簡素化・簡略化することで事務作業量が減少 ・通知表所見を削減したことについての保護者からの要望や意見は特にない
2	諸表簿	■週案の隔週提出 ・2グループに分けて、隔週の提出 ・管理職等のコメントは、ローテーションで1名とする	・週案の返却までの時間の短縮	・週案を早く返却されることで記録を残しやすい ・負担の軽減となっている
3	諸表簿	■行事予定、下校時刻の通知の一本化 ・統一各学年（学級）で出す便りの下校時刻や行事予定をなくし、学校からの便りで統一した	・学年便りの検閲に時間がかかる ・誤記やチェック漏れによる連絡のし直しが発生する	・各学年（学級）便りの作成やチェックにかかる時間がなくなった ・連絡ミスの恐れがなくなった

4	研 修	■金曜日課の創設と校内研修の工夫 ・金曜日課は清掃をカットし15分早く児童を下校させ、研修時間を確保 ・毎週行わず、自主研修 ・官制研修（初任研、フォローアップ研修、中堅研修など）の活用	・費用対効果を再考 ・定時から適時へ	・研修時間の削減 ・授業研究準備時間の削減
5	研 修	■校内研修の効率化 ・指導案検討は行わない。各自の希望により講師を招聘し、個人的に相談する ・研究紀要は発行しない ・授業研は近隣の学校に公開し、授業研究会を行ったかいが実感できるようにする	・本来の研修の意義を見直し、教師自身の学びの意欲と学びがいの保障	・校内研究の実施回数を1/2に縮減
6	行事精選	■募集作品の精選 ・夏休みの作品募集について大幅なカットをした	・夏休みが短縮されたことに加え、作品の整理・評価の作業を軽減するため	・夏休み明けは、授業に集中して取り組むことができた
7	行事精選	■運動会の見直し ・運動会を半日開催に短縮し競技の見直しを行う	・長時間の活動に制限がなかったため	・各学年競技を1種目に絞ることによって表現に割かれていた時間を教科の授業に充てることができた ・担当職員の負担感の軽減

8	行事精選	■陸上練習の効率化 ・朝練習の廃止（市内一斉） ・日課表を組み直し、4～6年の合同体育を6校時に組み入れて陸上の練習を行う	・昨年度、市教委よりの朝練中止の指導のため、検討した	・朝、児童も職員も余裕をもって学習等に取り組むことができる ・児童全体の体力向上にもつながった
9	行事精選	■家庭訪問の実施形態変更 ・全家庭を訪問しての保護者との面会を廃止し、生徒の自宅住所の確認を目的とし、面会希望者のみ訪問、面会実施に変更	・新型コロナウイルスによる面会の回避に加え、訪問を希望する家庭がすべてではないため	・次年度以降も同様な形態での実施でよい
10	デジタル化	■学校評価アンケートのデジタル化	・ホームページやマークシートなどを導入することで集計作業の負担軽減が図れた	・速やかな集計結果の公表にもつながっている
11	デジタル化	■職員会議の資料の電子化 ・資料をPDFにして職員用校務パソコンから閲覧できるようにした	・資源・製版時間の節約 ・ペーパーレス化により、業務量が削減	・紙ベースで保存しなくてもよいこととすぐに見られることで合理的である
12	指導体制	■5，6年生の教科担任制 ・学級担任が学年分（3学級）の教科を1教科担当	・教材研究時間の効率化と生徒指導	・保護者からの批判等なし

13	事業仕分	■事業仕分け会議の実施 ・複数の少人数グループで校内の事業について、話し合い、各グループが提案。実現可能なものについて、取り組む ・グループ構成はベテラン層 ・ミドル層・若年層の3人構成	・行事の精選や事務作業の工夫などをテーマに自由な雰囲気です話しかけることができる ・ミドル層の育成	・迅速に取組に移せることで効率化への具体的な取組が実感できた
14	養護教諭	■朝の早い時間帯でやっていた校舎内の見回り ・トイレトーパー補充や窓開けのための見回りをできるタイミングに変更	・健康観察カードのチェックのため朝のルーティーンが変わった	・コロナ対策のため教頭先生が朝の窓開けをしてくれている
15	養護教諭	■使い捨てのものを使用 ・視力検査の斜眼子 ・歯科検診の歯鏡 ・耳鼻科検診の舌圧子	・消毒作業の時間削減、感染予防に関しても気を遣う部分が減った	・感染の心配がなく安心 ・使用前後の作業時間が減り、効率的に進めることができた
16	養護教諭	■保健だよりを連絡があるときのみ発行 ・毎月初旬頃発行していたが、そこにこだわることをやめた ・月1回発行ではなく、連絡があるときのみ発行している	・必ず、発行しないといけないと決めつけ、仕事量を増やしていると思われた	・特に、毎月決められた時に発行しなくてもタイミングの良い時であれば問題なし
17	事務職員	■各種マニュアルの作成や見直し ・学校徴収金マニュアル ・教員向け事務処理マニュアル ・事務職員向けマニュアル	・事務の適正化や効率化の徹底 ・マニュアルがあることで、説明時間を短縮でき、業務時間が確保できる	・必要な時に必要な項目を確認することができ、マニュアルがあるとわかりやすい

18	事務職員	■PCの事務共有フォルダの作成	・各学校が事務用のデータファイルを独自に分類 ・保存をしていたため ・校内の教職員が閲覧できていたため	・個人情報管理され、安心できる ・市内のどの学校も同じフォルダにファイルが保存されているので探しやすい
19	事務職員	■給食費の口座振替	・給食費の公会計化に伴う実施	・集金だけでなく、未納者への督促といった負担がなくなった
20	事務職員	■学校徴収金の会計報告 ・保護者宛の会計報告を「毎学期末」から「年度末」の1回に変更	・業務の効率化の観点から年1回とした	・会計担当や確認する職員の負担が軽減された

(2) 部活動の負担軽減

No.	項目	取組事例	経緯・代替改善理由等	職員・保護者の反応や声
1	取組時間	■ノー部活デーを週設定の他、さらに月1回の実施	・毎月1回木曜日をノー部活デーとして、早い帰宅を促している	・月に1回のこの日には、早く帰る職員が増える ・今後も日数を増やしたい

2	取組時間	■部活動（朝練習）の見直し ・冬季の朝練習を実施しない。 ただし、大会を控えている場合は、保護者の同意を得て、顧問が校長に申請し、活動を許可する	・感染症防止の観点もあり、これまでの諸活動を見直す中で、大会の有無にかかわらず通年同じ活動の必要はないと判断	・職員、保護者ともに朝に余裕ができたのと声が大きい ・朝食をきちんと食べての登校が増えた ・家庭での体温測定の実施率の向上、登校時の健康確認に時間的な余裕ができ、しっかり行えるようになった
3	取組時間	■部活動平日 2 日朝放課後練習なし	・昨年度まで月曜日のみ朝放課後部活動なしであったが、生徒数が少ないため生徒会活動との兼ね合いで苦しい面があった ・木曜日も朝放課後の部活動はなしとし、全校評議会専門委員会の活動を木曜に設定している	・部活動を展開している中で、生徒会活動を並行してやっていると、部活動は人数が少なくなり活動が難しくまた、集中できないこともあったが、分けたことでそれぞれに力を注げようになっている

(3) 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制

No.	項目	取組事例	経緯・代替 改善理由 等	職員・保護者の 反応や声
1	意識改革	■働き方改革推進委員の任命	・管理職だけでなく、推進委員を中心に職員同士で声を掛け合うことで、意識改革に取り組む	・時間外勤務への意識改革に取り組めた
2	意識改革	■退勤予定時刻の視覚化 ・定時退勤の予定日を出勤札にマグネットにより視覚化することで、本人の意識を高めるとともに、他職員にも伝えることで業務支援につなげ、定時退勤を実行	・無計画に業務にあたると超過勤務になってしまうところを、定時退勤日を視覚化し意識を高めることで業務を整理し、計画的に行う意識を向上させた	・退勤時刻を早めることの意識、業務を計画的行う意識の向上につながった
3	意識改革	■退勤時間を明確にする「いきいきエルボード」の活用 ・自分の業務を計画的に進める意識を持ち、メリハリをつけた働き方を行う	・職員の退勤時間を見える化したことで、お互いに声をかけるようになった	・退勤時間を意識することで、効率よく事務作業を行えた

4	取得促進	■年休を計画的に取得 ・学年内で月や週を決めて取得	・長期休業中以外の年休取得者（特に学担）がほとんどいなかった	・感染症対応のために難しい状況にあったが、2学期より少しずつ取得する職員が増えた
5	時間外勤務抑制	■勤務時間外の電話の取扱い ・保護者宛て文書に、「〇〇小職員の勤務時間は、8:00～16:30です。本校は、働き方改革を進め、ご家庭・地域の皆様とともに、より質の高い教育の推進に努めます」	・音声メッセージ機能付き電話機等の導入が難しく、勤務時間を保護者に周知することから始めた	・勤務時間外の電話が減少した
6	養護教諭	■養護教諭の不在を提示 ・資料の養護教諭不在 Ver. や消毒等も養教不在時のものを必ず提示して、いつでも休めるようにしている	・休んで申し訳ないと思う感覚があるため、不在でもまわる環境を先に提示している	・万が一コロナにり患した時のために予防的に作ってくれている、と思われる、とおおむね好評

(4) 学校を支援する人材の確保

No.	項目	取組事例	経緯・代替 改善理由 等	職員・保護者の 反応や声
1	ボランティア	■学校応援隊員結成 ・毎日の消毒作業や除草作業を職員に代わって行う	・コロナ禍で職員の負担感を減らそうとPTA役員が保護者や地域に呼びかけた	・放課後の時間が確保され、残務等を行うことができた

2	ボランティア	■草刈りボランティア募集	・PTAによる奉仕作業（草刈り）等の負担軽減と校内の環境整備のために年2回の奉仕作業を月1回定期的に草刈り作業の日を定め、ボランティアによる作業とした	・保護者から、負担が減ったと歓迎 ・月1回、定期的に行うことで、計画的に環境整備を行うことができたようになった
3	ボランティア	■ボランティア活動の推進 ・改めて学校支援ボランティアを保護者、地域に募集した	・コロナ対応のため、職員が行っていた清掃活動、環境整備の一部についてボランティアを募り、支援していただいた	・職員は、清掃活動や環境整備にあてていた時間が短縮された

(5) 学校・家庭・地域及び関係機関との連携の推進

No.	項目	取組事例	経緯・代替 改善理由 等	職員・保護者の 反応や声
1	連絡方法	■電話連絡の改善 ・保護者への電話連絡は勤務時間内に行う。仕事で出られない保護者にも早い時間に連絡して携帯電話に着信を残すことで、折り返しの連絡をしてもらう	・勤務時間外の遅い時間に電話がかかってこないようにするため	・18時以降にかかってくる電話がほとんどなくなった

2	連絡方法	■電子メール・SNSの活用 ・PTA活動について、役員さんとメールやSNSも活用しながら企画や運営をしている	・働いている方が多く、直接電話でやりとりをするのに、時間のロスが生じる	・互いに時間がある時にメッセージ等を確認し、効率よく進めることができる
3	PTA	■PTA役員会議の見直し ・もともと年間の会議数は少ないほうだったと思われたが、ここ数年をかけてさらに少なくした（4回を3回に減らした）	・PTA会長と教頭の話合いを重ねて徐々に実現できた	・双方にとってメリットのあることであり、回数減による不都合もない
4	地域学校連携	■登校時の見守りの役割分担 ・PTAや地域の方々が立つ場所については職員が重ねて立つことをせず任せる	・PTAや地域の方々の役割として任せることで連携を深める ・登校時の健康観察で職員の新しい業務が必要となった	・職員の登校指導の回数が減り、健康観察に多くの職員が関わられる ・職員が一緒に立たないことで、地域やPTAから気づきの声が届き、みんなで見守る感が高まった
5	地域学校連携	■資源回収合同実施 ・学区の中学校と合同で資源回収を実施	・職員、保護者負担軽減	・良好
6	地域学校連携	■登校指導の改善 ・PTAと一緒にしていたが、協力を依頼し、登校指導はPTAだけの実施とした。勤務時間内の下校指導の強化へつなげた	・勤務時間の問題や朝練習との兼ね合いがあるため、実施することが難しかったため	・職員が時間にゆとりが持てた ・勤務時間内での下校指導に力を入れることができた

7	養護教諭	■学校医との連絡	・内科医とメールを活用してスムーズに連絡相談ができた ・他校も分担している歯科医の検診は、両校で日程を相談して1校が2校分を調整。(調整してもらった学校は、依頼の連絡のみ)	
8	養護教諭	■中学校区で合同開催 ・中学校区での学校保健委員会を開催した。開催にあたって、時間内に会議を持つことができた	・同じ健康課題の学区なので取り組む内容の共通理解を図った	・時間内に会議を持つことができ、養護教諭同士の情報交換も図ることができた

(6) 方針及び行動計画等の徹底及びフォローアップ

No.	項目	取組事例	経緯・代替 改善理由 等	職員・保護者の 反応や声
1	PDCA	■学校の重点目標・経営方針 に働き方に関する視点を盛り込み、学校全体で取り組むとともに PDCA サイクルを構築する(校長) ・重点目標・経営方針に働き方改革の視点 ・年度末までに点検・評価 ・見直し ・全教職員に内容を周知		

2	項目設定	■学校経営方針や目標申告の項目に、必ず「業務改善」の項目を設定し、働き方改革の具体的な成果が得られるよう取組を推進するとともに、教職員一人一人の「意識改革」を図る (校長)		
3	視点設定	■重点目標・経営方針を踏まえ、目標申告シートに働き方に関する視点を盛り込む (教職員)		

※取組等の詳細については、当該市教育委員会にお問い合わせください

【連絡先】君津市教育委員会 学校教育課
電話 0439-56-1406

(参考資料1) 君津市教職員の働き方改革検討経緯(令和2年度～3年度)

日 時	協 議 内 容
第1回会議 12月18日	○君津地方四市における働き方ガイドライン運営委員会 ・趣旨説明 ・今後のスケジュールについて ・ガイドライン作成に向けて ・ガイドライン(素案)の意見聴取
第2回会議 3月19日	○君津地方四市における働き方ガイドライン運営委員会 ・ガイドライン(素案)の意見聴取 ・保護者宛文書について ・今後のスケジュールについて ・組織の改正について
第3回会議 5月26日	○君津地方四市における働き方ガイドライン運営委員会 ・ガイドライン(素案)の意見聴取 ・保護者宛文書について ・今後のスケジュールについて

(参考資料2) 教職員の働き方改革運営委員名簿

所 属	氏 名	年度	備 考
天羽小学校	横田 経一郎	R2 年度	地方小学校長会長
天羽小学校	松井 小百合	R3 年度	
君津中学校	大久保 克巳	R2,3 年度	地方中学校長会長
大佐和中学校	保坂 典江	R2 年度	地方教頭会長
波岡中学校	窪田 宏一	R3 年度	
金田中学校	在原 留美	R2 年度	地方養護教諭会長
請西小学校	小倉 理恵	R3 年度	
昭和中学校	戸嶋 初男	R2 年度	事務共同実施統括主任
畑沢小学校	入野 すみ江	R3 年度	
青堀小学校	大沼 規之	R2 年度	教職員代表。
南子安小学校	平上 浩之	R3 年度	
木更津市教委	今井 克彦	R2,3 年度	学校教育課長
君津市教委	縄谷 和利	R2,3 年度	学校教育課長
富津市教委	須藤 秀明	R2,3 年度	学校教育課長
袖ヶ浦市教委	瀧澤 真	R2,3 年度	学校教育課長

