

教職員の働き方改革アクション・プラン (第3期)

令和6年12月

美唄市教育委員会

はじめに

3年以上にわたる新型コロナウイルス感染症の影響による社会の変化に加え、地球規模で進む気候変動やDX・GXの進展など、社会が加速度的に変化し、先行きが不透明で予測困難な時代が到来しつつあるといわれる一方で、深刻さを増す少子化や人口減少が学校教育の在り方にも大きな影響を及ぼしている。

このような変化の激しい時代に生きる子どもたちは、自分の良さや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることのできる資質や能力を身に付けていく必要がある。

そのための学びの中心となるのが「令和の日本型学校教育」であり、その実現に向け、直接の担い手となる教員には、探求心を持って、自律的に新しい知識や技能を学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出していく役割がこれまで以上に求められている。

一方、依然として長時間勤務の教員が多いという勤務実態に加え、全国的に教員不足が課題となるなど、学校を巡っては憂慮すべき状況も顕在化しており、教職の魅力を向上させていくことが喫緊の課題となっている。

学校における働き方改革により、教員自身がこれまでの働き方を見直し、子どもたちと向き合う時間や自らの学びを深めるための時間を確保していくことは、「質の高い学び」と「持続可能な学校」の実現につながるものであり、学校が「働きやすさ」と「働きがい」を両立する職場となるよう、これまで以上に実効性のある取組を進めていく必要がある。

1 これまでの取組の検証

美唄市教育委員会（以下「市教委」という。）では、平成 30 年 6 月に、令和 2 年度までを取組期間とする「教職員の働き方改革アクション・プラン」（以下「アクション・プラン」という。）を、令和 3 年 9 月には令和 5 年度までを取組期間とする「教職員の働き方改革アクション・プラン（第 2 期）」を策定し、教職員の在校等時間の縮減に向けた取組を進めてきた。その主な取組の検証結果については次のとおりである。

（1）在校等時間

教職員の在校等時間から所定の勤務時間を減じた時間を 1 か月で 45 時間以内とする。

＜検証結果＞

令和元年度に市内の小中学校に導入した出退勤システムにより、教職員の在校等時間の検証を行った結果、時間外在校等時間が 1 か月で 45 時間を超える月がある教職員の割合は、管理職は 50.0%で、教頭にあっては 75.0%となっている。一般教諭は 25.7%で、養護教諭 25.0%、栄養教諭、事務職員は 45 時間以内の在校等時間となっている。

（2）部活動の休養日と活動時間

休養日については、週当たり 2 日以上（平日週 1 日、週末 1 日）及び学校閉庁日とし、活動時間については、平日 2 時間程度、学校の休業日（学期中の週末を含む。）は 3 時間程度とする。

＜検証結果＞

市内の中学校における部活動の休養日及び活動時間については、年間を通して目標を達成している。

（3）定時退勤日と勤務時間等の制度の活用

定時退勤日を月 2 回以上実施し、週休日の振替や 4 週の期間内での変形労働時間制を活用する。

＜検証結果＞

市内の全ての小中学校が、月 2 回以上の定時退勤日を設けているほか、修学旅行等の勤務の場合、週休日の振替や 4 週の期間内で勤務時間の割振りを弾力的に行うなど、休養日の確保ができています。

（4）学校閉庁日

長期休業期間中に「学校閉庁日」を 9 日以上実施する。

＜検証結果＞

市教委において、平成 30 年度から夏季休業中に 3 日間、冬季休業中に 6 日間の学校閉庁日を設定し、市内の全ての小中学校で実施しているが、授業準備や閉庁期間中における部活動の大会等への参加など、業務に従事している状況が見られる。

(5) メンタルヘルスの対策の推進等

労働安全衛生法に基づき、教職員のメンタルヘルス対策を推進するため、年 1 回ストレスチェックを実施する。

＜検証結果＞

全ての学校において毎年度ストレスチェックを実施し、その結果を本人に通知することにより、ストレスの状況についての気付きを促し、個人のストレスの低減と職場環境の改善に取り組み、ストレスの要因そのものを低減することで、メンタルヘルス不調の未然防止に努めた。

(6) 検証総括

市教委では、上記以外の取組として、市内の全ての小中学校に校務支援システムを導入しているほか、北海道教育委員会（以下「道教委」という。）の事業を活用したスクール・サポート・スタッフの配置を行い、教職員の業務の負担軽減に取り組んでいるが、令和 5 年度における時間外在校等時間については、市内の全教職員の約 26%が 1 か月で 45 時間を超える月があることから、今後も取組を継承しつつ、更なる改善・充実を図り、道教委と市教委、学校が連携しながら継続的かつ計画的に、実効性のある取組を進めていく必要がある。

2 アクション・プランの性格

- ・ 本プランは、美唄市立学校管理規則（昭和 39 年教育委員会規則第 3 号）第 12 条の 2 第 3 項に基づき、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項を定めるものである。
- ・ 加えて本プランは、市内の全ての小中学校が働き方改革を進めるため、市教委が策定するものであり、今後の国・道の動向や学校における取組状況などを見極めながら、必要に応じて適宜見直しを行う。

3 取組の方向性

- ・ 学校における働き方改革の目的は、「教職員のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、児童生徒に対して効果的な教育活動を行うことが

できるようになること」である。

- ・ この理念を実現するため、教育を取り巻く状況の変化を的確に反映させるとともに、これまでの取組の成果や課題を踏まえた新たなアクション・プランを策定し、より実効性の高い働き方改革を推進していくものとする。

4 アクション・プランの目標、重点的に実施する取組及び期間

本プランに掲げる取組について、成果の検証を行いながら着実に進めるため、次のとおり目標、重点的に実施する取組を設定し、取組期間は令和6年度から令和8年度までの3年間とする。

【目標】

教育職員の「時間外在校等時間」を、1か月で45時間以内、1年間で360時間以内とする。

【重点的に実施する取組】

- ・ ICTの活用による校務効率化の推進
- ・ 保護者・地域等との連携協働
- ・ 部活動休養日等の完全実施
- ・ 教頭の業務縮減
- ・ 働き方改革の意識を高める取り組みの推進
- ・ メンタルヘルス対策の推進等

6 教育委員会及び学校の役割

(1) 市教委の役割

- ・ 市内の全ての小中学校における働き方改革を進めるための計画等や小中学校に勤務する教育職員の在校等時間の上限等に関する方針等に基づき、適切に指導する。
- ・ 市内の全ての小中学校における働き方改革を進めるため、地域の実情に応じた取組を主体的に実施する。
- ・ 毎年度、市内の全ての小中学校における働き方改革の実施状況を適切に把

握・分析し、必要な環境整備等の取組を実施する。

- ・ 特に、教育職員の時間外在校等時間が上限時間の範囲を超えた小中学校に対しては、該当校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行う。

(2) 学校の役割

- ・ 校長は、「学校経営方針」や「重点目標」等に働き方改革を明確に位置付け、全教職員の共通理解のもと、「勤務時間」を意識した働き方を進め、教職員一人一人の意識改革を促進する。
- ・ 校長は、アクション・プランに掲げる具体的な取組を実践するとともに、時間外在校等時間等の実態を踏まえ、道教委が作成した働き方改革手引「Road」等を活用し、それぞれの実情に応じた取組を主体的に推進する。

7 保護者や地域住民等への理解促進

児童生徒への教育は、学校、家庭、地域が連携・協力しながら行うものであり、その基礎となる信頼関係の構築や共通認識の醸成が不可欠である。児童生徒に効果的な教育活動を行うという「学校における働き方改革」の趣旨について、保護者や地域住民等の理解を深める必要がある。

このため、小中学校においては、業務改善の推進を学校評価に明確に位置付けるとともに、保護者や地域住民等に対する説明責任を果たしながら、円滑に学校運営を行うよう努める。

8 具体的な取組

Action1 校務の効率化と役割分担の推進

(1) ICT を積極的に活用した業務等の推進

- ・ 市教委は、各学校が教育目標の実現に向けて、限られた人的・物的資源を効果的に活用しながら、真に必要な教育活動に注力するため、クラウドサービスやデジタル教材、校務支援システムなど、学校の実態を考慮して ICT を積極的に活用した教育活動や業務を推進し、校務の効率化による事務作業の負担軽減を図る。

(2) 統合型校務支援システムの活用

- ・ 市教委は、成績処理などを行う教務支援システムやメール機能などを有するグループウェアを備えた校務支援システムの活用を促すことにより、校務を効率化させ、教職員の事務作業にかかる時間の減少を図る。

(3) 保護者・地域等との連携協働

- ・ 市教委は、学校を核として、地域全体で児童生徒の学びや成長を支える取組が推進されるよう、地域住民が学校の教育活動を支援する「学校支援地域本部」や保護者や地域住民が学校運営に参画する「コミュニティ・スクール」の充実を図り、地域の実情に応じた効果的な活動を促す。

(4) 専門スタッフ等の配置促進

- ・ 市教委は、小中学校に対し、スクールソーシャルワーカーや特別支援教育支援員、ICT 支援員の配置を行う。

Action2 部活動指導にかかわる負担の軽減

(1) 部活動休養日等の完全実施

- ・ 市教委は、「美唄市の部活動の在り方に関する方針」に基づき、生徒のけがの防止や心身のリフレッシュなど、学校生活等への影響を考慮するとともに、教職員の部活動指導における負担が過度にならないよう、全ての部活動において、部活動休養日の完全実施に向けた取組を進める。
- ・ 市教委は、学校に対し部活動の活動時間は、平日 2 時間、学校の休業日（学期中の週末を含む。）3 時間程度とし、十分な休養が取ることができるよう、休養日や活動時間を設定するよう促す。
- ・ 学校は、市教委が策定した「美唄市の部活動の在り方に関する方針」を踏まえ、取組を進める。

①部活動休養日の実施

- ・ 学期中は、週当たり 2 日以上の休養日进行ける（平日は少なくとも 1 日、土曜日及び日曜日（以下「週末」という。）は少なくとも 1 日以上を休養日とする。週末又は祝日に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替える。）こと。

また、学校閉庁日は休養日とし、道民家庭の日（毎月第 3 日曜日）は、可能な限り休養日とするよう努めること。

②部活動の活動時間

- ・ 1 日の活動時間は、長くとも平日では 2 時間程度、学校の休業日（学期中の週末を含む。）は 3 時間程度とすること。

※上記の部活動休養日及び活動時間の具体的な取扱いの詳細については、「美唄市の部活動の在り方に関する方針」による。

(2) 指導・運営に係る体制の構築

- ・ 市教委は、学校規模や教職員の配置状況等を踏まえた適正な部活動数とするよう促し、特定の教員に部活動指導業務が集中することがないように、複数顧問を配置して、技術指導や安全管理を交代で行うなど、時間外勤務の縮減につながる取組を実践するよう、中学校への指導・助言を行う。

(3) 大会等に係る負担の軽減

- ・ 市教委は、中学校に対し、部活動休養日等が年間を通じて適切に設定されていることを前提に、生徒の教育上の意義、生徒や部活動顧問の負担が過度とならないことを考慮して、学校の部活動が参加する大会等の回数に上限の目安を定め、参加する大会等を精査するよう促す。

(4) 部活動の地域移行

- ・ 市教委は「北海道部活動の地域移行に関する推進計画」により、公立中学校等の休日の部活動を段階的に地域移行することを基本とし、学校の協力を得ながら地域の実情等に応じて、可能な限り早期の実現を目指す。
- ・ 学校は、生徒の教育や健全育成に関する専門性と実績を生かし、地域のスポーツ・文化芸術環境の整備に関して、市教委の関係部署や地域におけるスポーツ文化芸術団体等と協力・協働する。

Action3 学校運営体制の見直しなどによる改善

(1) 教頭の業務縮減

- ・ 道教委の業務負担の解消に向けた取組を参考に業務縮減を図る。

(2) 学校行事の精選・重点化

- ・ 学校行事の準備等が教員の過度な負担とならないよう、改めて働き方改革の必要性和意義を保護者や地域に発信するとともに、学校の取組に必要な支援を行う。

(3) 適切な教育課程の編成・実施

- ・ 市教委は、小中学校に対し、標準授業時数を大きく上回った教育課程を編成・実施することがないように指導・助言するとともに、余剰時数が過大になっている場合や指導体制を整えないまま標準授業時数を大きく上回る授業時数を計画している場合には、学校における教育課程編成の改善が適切に行われるよう指導・助言を行う。

(4) 適正な勤務時間の管理等

- ・ 市教委は、小中学校に対し、児童生徒等の登下校時刻や部活動、学校の諸会議等について、職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うとともに、労働基準法等の規定に基づき教職員が適正な時間に休憩時間を確保するよう指導・助言を行う。
- ・ 市教委は小中学校に対し、やむを得ず「超勤 4 項目」以外の業務を、早朝や夜間など正規の勤務時間以外の時間帯に実施せざるを得ない場合には、変形労働時間制や週休日の振替など勤務時間に係る諸制度を活用し、正規の勤務時間の割振りや休憩時間の設定を適正に行うよう指導・助言を行う。
- ・ 市教委は、長期休業期間の小中学校におけるテレワークの実施を促す。

(5) 「チーム学校」としての取組の推進

- ・ 市教委は、引き続き「Road」や国の「働き方改革事例集」を積極的に活用するよう促す。
- ・ 校長は「Road」を引き続き活用し、改革を推進する「コアチーム」を設置する際には、学年を重視したチーム編成に限らず、学年間を超えたコミュニケーションが可能となるよう、各分掌のリーダーを加えるなど学校組織全体としてのチーム編成に配慮する。
- ・ コアチームが中心となり、職員を対象にアンケートや客観的なデータをま

とめ、働き方改革における自校の課題を全職員で共有するとともに、話し合いの場を設け、職員間のコミュニケーションを図る。

- ・ 明らかになった課題の改善に向けて改革を進めるに当たり、長期的な計画だけではなく、小さな変化や成果を実感できるように短期間ですぐに取り掛かれる目標を設定するなど、働き方改革の機運を高める。
- ・ 校長はコアチームと連携し、自校の働き方改革の進捗状況をチェックリストにより把握し、分析するとともに、フィードバックにより学校教育目標を実現するために、経営方針の中に位置付けた働き方改革を見直し、短期・中期的改革に取り組む。
- ・ 国の「働き方改革事例集」や他県等の好事例を参考にし、学校の事情に応じて活用できるものは積極的に取り入れるなど改革を推進する。

(6) 若手教員への支援

- ・ 校長は、若手教員が得意とする分野の能力を積極的に学校運営に生かすとともに、若手教員の日頃の様子を観察・把握し、一人で仕事を抱えていたり、悩んでいたりする場合には、すぐに声掛け等を行い、優れた教材や指導案、業務の参考となる資料を共有するほか、必要に応じて業務を補助するなどして、若手教員が孤立することのないよう支援する。

(7) 学校の組織運営に関する見直し

- ・ 学校に組織体制の見直しを促すなど、業務の適正化に向けた指導・助言を行う。
- ・ 校長は、設置されている様々な委員会等のうち、類似の内容を扱う委員会等について、その整理・統合、構成員の統一を図る。

Action4 意識の変容を促す取組

(1) 働き方改革の意識を高める取組の推進

- ・ 市教委は、これまでの慣習にとらわれず、教育の質を保ちながら、働き方改革を効果的に進めている事例等を積極的に紹介しながら、学校の管理職の意識改革を一層進める。
- ・ 市教委は学校訪問の際に、働き方改革を進める上で PDCA サイクルを機能させることの重要性を繰り返し指導する。
- ・ 働き方改革の趣旨や目的を踏まえた上で、働き方改革の取組状況を管理職員の人事評価に反映する。
- ・ 管理職を含む教員一人一人が時間を意識した働き方を実践できるよう一層の意識改善を図る。

- ・ 校長は、「学校経営方針」や「重点目標」等に働き方改革に関する視点を明確に位置付け、業績評価に係る目標設定に当たっては、働き方改革のマネジメントに関する目標として、例えば時間外勤務等の縮減する時間や年次有給休暇の取得日数など、具体的な目標を設定する。
- ・ 校長は在校等時間の計測・記録の結果を踏まえ、業務の平準化・効率化を検討するほか、ストレスチェックを活用し、「働きやすさ」や「働きがい」の意識の変化を把握するなど、学校の実情や職員個々の実態を踏まえた効果的な働き方改革を進める。
- ・ 管理職員は、人事評価の面談等の機会を通して、働き方改革に対する共通理解を図るとともに、効率的かつ効果的な業務の進め方について共に考えるなど、職員の働き方に対する意識の醸成を図る。

(2) ワークライフバランスを意識した働き方改革の推進

- ・ 校長は、学校における働き方改革を着実に進めるために、教職員一人一人がワークライフバランス（仕事と生活の調和）の視点を持ち、積極的に実践することができるよう、学校運営体制の見直しなどによる業務の効率化に合わせて、次の取組を進める。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 月 2 回以上の定時退勤日の実施 ・ 年 2 回以上のワークライフバランス推進強化期間の実施 ・ 15 日以上の子次有給休暇の取得促進 |
|---|

- ・ 保護者の理解を得た上で、1 週間のうち平日 1 日は、児童生徒の一斉下校時刻を設定したり、部活動休養日と併せた定時退勤日を設定するなど、定時退勤の徹底を図る。
- ・ 校長は、子育て又は介護を行う教職員が、意欲をもって職務に従事することができるよう、仕事と子育て又は介護を両立できる職場環境づくりを主体的に進める。
- ・ 校長は、女性職員の活躍推進の観点から、男性職員の家庭生活への関わりを深めることが不可欠であると認識し、日頃から両立支援における男性職員の役割について所属職員への意識啓発に努めるなど、教職員が両立支援制度を適切に活用することができるよう積極的に行動する。
- ・ 校長は、修学部分休業、高齢者部分休業、自己啓発等休業など、仕事との両立支援のための制度の活用が図られるよう、対象職員に対し、職場内で必要な配慮を行うものとする。

(3) 働き方改革に関する研修の実施

- ・ 市教委は、市や地区単位で実施する研修等の機会に、働き方改革に関する研修を計画する。
- ・ 校長は業務の改善・見直しなど、働き方改革に関する校内研修を計画する。

(4) これまでの取組の着実な推進

ア 長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定

- ・ 市教委は、教職員が休養を取りやすい環境を整備し、心身の健康を保持するため、長期休業期間中に一定期間の学校閉庁日を設定する。

イ 在校している時間の客観的な計測・記録と公表

- ・ 「出退勤管理システム」などの ICT 等を活用し、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録する。なお、校外において職務に従事している時間については、できる限り客観的な方法により計測・記録するよう努める。
また、教職員の在校等時間等を適宜、公表する。
- ・ 校長会議などにおいて、各学校の勤務状況のデータを共有することなどにより、自校の状況の客観的な把握や意識の共有を促す。
- ・ 小中学校においては、在校等時間を計測した結果を踏まえ、教職員の健康に配慮するとともに、一部の教職員に業務が集中しないよう、業務の平準化や効率化などの取組を進めるとともに、在校等時間が長時間となっている教職員への面談を行い、ストレスチェックなども活用し、適切な指導を行う。

Action5 学校サポート体制の充実

(1) メンタルヘルスの対策の推進等

- ・ 市教委は、教職員のメンタルヘルス対策を推進するため、毎年度ストレスチェックを実施し、その結果を本人に通知することにより、ストレスの状況についての気付きを促し、個人のストレスを低減させるとともに、職場環境の改善に取り組み、ストレスの要因そのものを低減することで、メンタルヘルス不調の未然防止に努める。
- ・ 校長は、ストレスチェックを活用し、学校の事情や職員個々の実態を踏まえ、教職員のメンタルヘルス対策に取り組む。

(2) トラブル等に直面した際のサポート体制の構築

- ・ 市教委は、小中学校ものでは解決が難しい課題への対応を支援するため、スクールロイヤーの活用を含め、学校運営を支援する体制を整備する。
- ・ 市教委は、小中学校が児童虐待や生徒指導上の諸課題に直面した際に適切

に対応することができるよう、道教委と連携し、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーを派遣する体制を整備するとともに、警察や福祉部局との連絡体制の確立など、関係機関との連携・協力体制を強化する。

(3) 調査業務等の見直し

- ・ 市教委は、各種調査や事業、事務手続きなどについては、状況の変化なども踏まえ、その必要性や手法の妥当性の観点からの精選を引き続き行うとともに、学校現場の意見を的確に捉えながら、更なる見直し、簡素化を進める。
- ・ 市教委は、国や各種団体等から発出される文書を精査し、学校で共有する必要がないものは学校に送付しないなど、文書関連業務の縮減を図る。
- ・ 学校における調査研究事業について、その必要性を精査するとともに、教員の業務負担に考慮し、研究テーマの精選や書類の簡素化、報告書の形式を含めた成果発表の在り方についての必要な見直しを行う。
- ・ 市教委は、各種団体等からの作文や絵画コンクール等への出展依頼、児童生徒の体験活動などの家庭向け配布物について、当該団体に対し、小中学校の負担軽減に向けた協力を要請する。

(4) 研修・会議の精選・見直し

- ・ 教職員研修の精選をはじめ、オンライン研修の実施など学校や教員の負担を考慮した効果的・効率的な研修の実施に努めるとともに、長期休業期間中の研修については、国の通知等を踏まえながら精選を検討する。

(5) 学校が作成する計画等の見直し

- ・ 小中学校に対し、新たな課題に対応した計画の作成を求める場合には、まずは既存の各種計画の見直しの範囲内で対応することを基本とするよう指導・助言を行う。
- ・ 学校単位で作成する計画について、業務の適正化や計画の機能性の向上、カリキュラム・マネジメントの充実の観点も踏まえ、当該計画の内容や学校の事情に応じ、可能な限り統合して作成するよう指導・助言を行う。
- ・ 各教科等の指導計画の有効な活用を図るためにも、学校の事情に応じ、複数の教員が協力して作成し共有するなどの取組を推進する。
- ・ 学校に作成を求めている計画等を網羅的に把握した上で、スクラップ・アンド・ビルドの観点に立って整理するとともに、必要に応じ、PDCAによる一連のマネジメント・サイクルを備えた計画等のサンプル（ひな形）を提示する。

(6) 勤務時間外における電話対応の見直しの推進

- ・ 市教委は小中学校と連携し、緊急時の連絡方法を確保するとともに、保護者や地域住民に対し、改めて働き方改革の必要性和意義を発信し、学校への勤務時間外の電話連絡等を控えるよう理解・協力を得る取組を推進する。

【学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項】

- ① 時間外在校等時間の上限時間については、教職員が上限時間まで勤務することを推奨する趣旨ではなく、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として設定するものであり、在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものであること。
- ② 市教委及び校長は、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、小中学校や教職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであってはならないこと。
- ③ 教職員の在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならないこと。
- ④ 本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならないこと。
市教委及び校長は、業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めること。

【用語解説】

- ① 教育職員
 - ・ 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条例（昭和46年北海道条例第61号。以下「給特条例」という。）第2条第2項に定める公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者及び地方公務員法（昭和25年法律第

261号)第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。)、
実習助手及び寄宿舍指導員をいう。

② 在校等時間

- ・ 教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間(正規の勤務時間外においていわゆる「超勤4項目」以外の業務を行う時間を含む。)として、
外形的に把握することができる時間を基本とし、次のア及びイの時間を加え、
ウ及びエの時間を除く時間をいう。

ア 校外において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として外形的に把握する時間

イ 在宅勤務(情報通信技術を利用して行う事業場外勤務)等の時間

ウ 正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間(当該教育職員の申告に基づくものとする。)

エ 休憩時間

③ 所定の勤務時間

- ・ 給特条例第7条第1項各号に掲げる日(祝日法による祝日、年末年始の休日及び開校記念日(代休日が指定された日を除く。))以外の日における正規の勤務時間をいう。

④ 時間外在校等時間

- ・ ②「在校等時間」から③「所定の勤務時間」を減じた時間をいう。