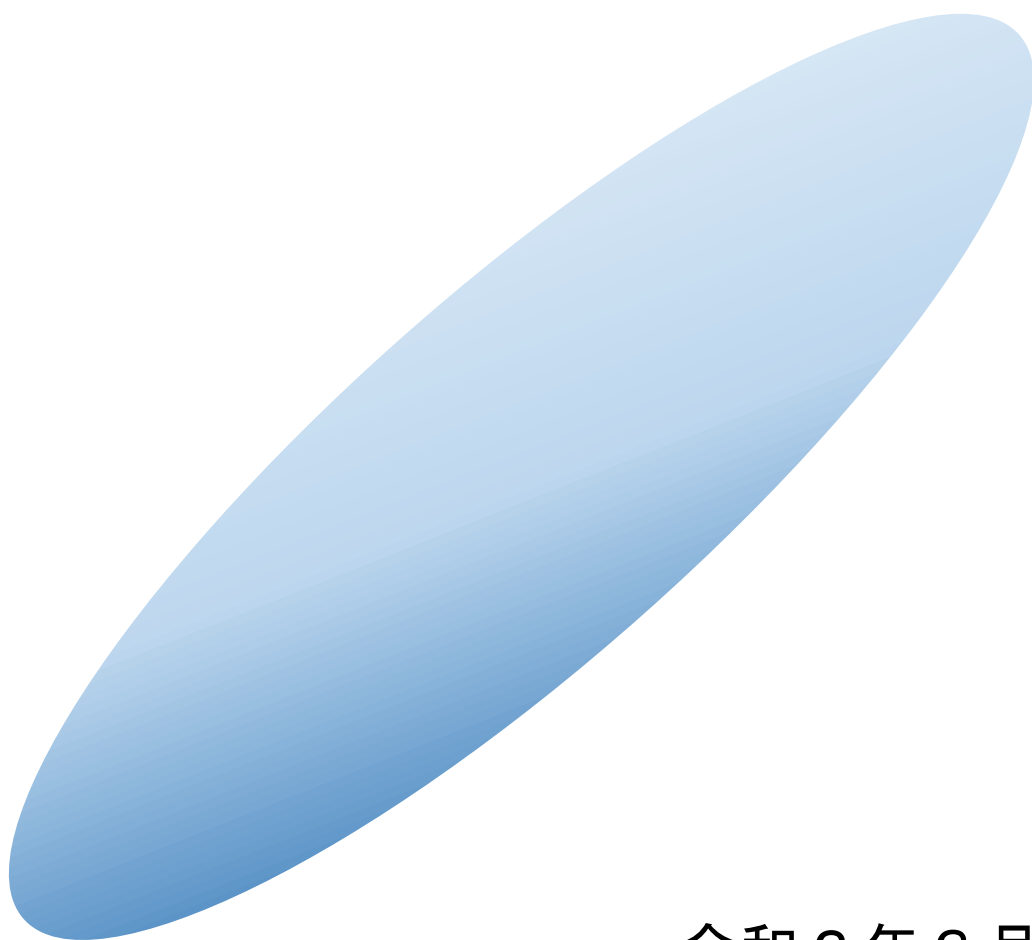


小田原市の教職員の働き方改革に関する指針



令和2年3月
小田原市教育委員会

目次

I	「小田原市の教職員の働き方改革に関する指針」の目的	1
II	教職員の働き方をめぐる状況とこれまでの取組	2
III	指針の性格	3
IV	小田原市の教職員の働き方改革の目標	3
V	各学校に向けた小田原市教育委員会の働き方改革の取組	4
1	個別業務の役割分担及び適正化について	4
2	勤務時間について	5
3	教職員の意識改革について	5
4	学校を支える人員体制について	5
5	定数改善について	7
6	労働安全衛生管理について	7
7	その他（施設・環境等）について	7
VI	指針の策定と取組の進捗管理について	8
VII	各校の取組	8



I 「小田原市の教職員の働き方改革に関する指針」の目的

持続可能な学校運営と小田原市の教育の質を高めるために、勤務実態を改善し、教職員がワーク・ライフ・バランスの実現を通じて、自らの人間性や創造性を高めるとともに、子供たちと向き合う時間を確保し、効果的な教育活動を行う。

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ます。また、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ます。

こうした中、国や神奈川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りました。

教員が心身ともに充実して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ります。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す。

このため、小田原市教育委員会では、神奈川県教育委員会が策定した「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を受け、このたび「小田原市の教職員の働き方改革に関する指針(以下、「指針」という。)」を策定しました。

この指針を基に、小田原市教育委員会では、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きます。

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、「チームとしての学校」の体制整備に向け、これまでも配置してきた個別支援員や部活動指導員等のスタッフ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・スタッフの導入に向けた取組等を進めます。

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、各小学校に設置している学校運営協議会を充実させるとともに、従前より設置している学校支援地域本部を活用し、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きます。

小田原市教育委員会は、この指針に基づき、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、小田原市の教育の質の一層の向上を図ります。

Ⅱ 教職員の働き方をめぐる状況とこれまでの取組

- 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 29 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いました。
- これらの調査の結果、いずれの校種においても、教員の長時間勤務の深刻な勤務実態が明らかとなりました。例えば、県の調査によると、1 週間当たりの勤務時間が 60 時間を超える長時間勤務の教諭・総括教諭は小学校 35.7%、中学校 72.7%、教頭は小学校 63.4%、中学校 70.0%など、かなりの割合に上ることがわかりました。
- このような状況を受け、国では平成 31 年 1 月 25 日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、3 月には、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」が発出されました。
- 神奈川県では、神奈川県教育委員会が、平成 30 年 4 月に今後の教員の働き方改革に関する総合的な取組等について議論をするため、「神奈川の教員の働き方改革検討協議会」を設置し検討を進め、平成 31 年 3 月に「神奈川の教員の働き方改革に向けた意見(最終まとめ)」が取りまとめられました。さらに、令和元年 10 月に「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」が発出されました。これを受け、各市町村でも働き方改革の推進に向けた重要な方策が整理され、各教育委員会の実情に応じて順次適切に取組を進めることとしました。
- 一方、小田原市では、教職員の長時間勤務による健康への影響を未然に防止するため、毎月 80 時間以上の超過勤務者について調査しており、この調査から、例年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ていました。なお、本調査については、国の答申や通知を受けて、令和元年度から従来の調査方法を見直し、超過勤務の中に部活動も含めることとし、さらに、月 45 時間以上の超過勤務の状況についても調査することとしました。
- また、例年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現状から、「小田原市立学校教職員衛生委員会」*では、平成 28 年度からテーマを「明るく風通しのよい職場をめざして」として、教職員の働き方

改革を中心に議論を重ねてきました。特に平成 30 年度からは、「学校のできる『働き方改革』への取組」を重点とし、「働き方改革の見える化」を推進しています。

※ 「小田原市立学校教職員衛生委員会」は、労働安全衛生法に基づき、小田原市の教職員の安全および健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するために必要な事項を定めるために設置されています。現在は 16 名の委員からなっています。

Ⅲ 指針の性格

- 本指針は、教職員の働き方改革の実現に向けた基本的な考え方や取組の方向性を示したものです。
- 小田原市教育委員会は、本指針に基づき、市内小・中学校教職員における働き方改革を着実に推進します。
- 本指針の対象期間は、国の工程表を参考に概ね 3 年程度とします。
- 本指針は、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します。

Ⅳ 小田原市の教職員の働き方改革の目標

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 25 日 文部科学省）や「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」（令和元年 10 月 24 日 神奈川県教育委員会）を参考に、以下の 3 つの目標を掲げます。

しかしながら、本指針は「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ありません。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、本指針の趣旨に反するものであり、厳に慎むこととします。

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、具体的な方策や課題点の見直しを行うことにあります。

1 時間外勤務[※]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、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します（特別の場合を除く）。
- ※ 「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ます。文部科学省が策定した「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 25 日）」では、「勤務時間の上限の目安時間」と表記されていますが、本指針では、「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」に合わせ、「時間外勤務」としています。

2 年次休暇一人あたり年平均取得日数の設定

- 年次休暇一人あたり年平均取得日数 15 日以上を目標とします。

3 「小田原市立中学校に係る部活動の方針」※の遵守

- 年間指導計画の作成と、平日授業日及び休業日それぞれ方針に定められた日数の休養日の取得を徹底します。

※「小田原市立中学校に係る部活動の方針」で定められた休養日の設定基準

- ・ 週当たり授業日 1 日以上、休業日 1 日以上の休養日を設ける。（週末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。）
- ・ 休養日の設定に当たっては、各部活動の実情に合わせ柔軟に休養日を設定する。
- ・ 年間を 52 週と考え、1 年間に授業日及び休業日各 52 日以上に相当する休養日を設定する。その際、ひと月のうち、授業日及び休業日に必ず休養日を設定するよう努める。

V 各学校に向けた小田原市教育委員会の働き方改革の取組

小田原市教育委員会は、この指針の目的と目標を達成するために、以下の取組を進めます。

なお、予算を伴う取組については、各年度の予算編成において、それぞれの取組について調整を図っていきます。

1 個別業務の役割分担及び適正化について

- 引き続き、各小・中学校に依頼する調査や照会について、整理統合や精選等を行うとともに、国や県の調査に対しても負担軽減について働きかけます。
- 地域・保護者に向けた教職員の働き方改革に関する理解を促進するためのお知らせを作成します。
- 全小学校に導入した学校運営協議会制度（コミュニティ・スクール）について、保護者・地域等が連携・協働する仕組みを構築するための支援を行います。
- 小田原市が実施する行事等の精選を図ります。併せて、各小・中学校における行事等の精査を促進し、各小・中学校で実施した取組については共有し、各小・中学校における改善に生かします。
- 小田原市教育委員会が主催する研修会のうち、同じ目的の研修会を複数回開催する場合、全学年 1 クラス規模の学校は、いずれかの研修会へ参加すればよいこととしています。

- 事務職員の組織化による学校事務の機能強化を図るとともに、事務職員の担っている事務量等を勘案しつつ、事務職員の役割や教員の担う事務の在り方等について検討を進めていきます。
- 給食費の公会計化について、国から示された「学校給食費の会計業務に係るガイドライン」の内容を踏まえて、令和3年度からの導入を目指します。

2 勤務時間について

- 教職員の勤務時間について正確な把握を行います。
- 夏季休暇の完全取得、年次休暇の取得促進を行います。
- 夏季休業期間中に、学校閉庁日を実施します（学校閉庁日の日数や冬季休業期間中の実施については、今後の検討課題とします）。また、学校閉庁日の実施に伴い、保護者や地域住民への理解を図るため、関係団体等に協力を要請します。なお、学校閉庁日は、年次休暇や夏季休暇、又は週休日等の振替の取得により実施します。
- 1年単位の変形労働時間制について、県教育委員会の検討や本市での業務縮減の進捗状況を踏まえながら、慎重かつ柔軟に対応します。
- 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に対応しない環境を整備し、保護者等へも周知しています。

3 教職員の意識改革について

- 各小・中学校の重点目標や経営方針について、必要に応じて学校に指導・助言を行います。また、各学校の学校運営協議会において学校運営の基本方針を検討する際には、教職員の働き方改革の視点を盛り込むよう働きかけます。
- 研修会において、タイムマネジメントに係る内容や外部資源の活用による業務の効率化について取り上げ、研修の充実を図ります。また、教頭研修会では、働き方改革についての内容を適宜取り上げます。
- 「小田原市立中学校に係る部活動の方針」に則り、各部活動において、年間指導計画を作成するとともに、授業日及び休業日それぞれ年間の休養日の取得を徹底し、計画的な活動を促進します。

4 学校を支える人員体制について

- 各小・中学校の特別支援学級及び通常の学級に在籍するさまざまな教育的ニーズのある児童・生徒に対して適切な指導を行うため、教員の補助者として、小・中学校に個別支援員を配置します。
- 医療的ケア及び生活上健康管理等の必要な児童・生徒が在籍する学校を

巡回し、医療的ケアを実施したり、環境調整及び生活上の助言を行ったりするために、個別支援員（看護師）を配置します。また、看護師を専門職として特別支援学級の宿泊学習に派遣し、医療的ケア等の充実を図るとともに、引率職員が児童・生徒の支援に集中できる環境を整えます。

- 教室に入ることができない児童・生徒のための校内支援体制の充実を図ります。
- 不登校児童・生徒を対象に、家庭と連携しながら、学校復帰を目的とした家庭訪問によって、本人や保護者への支援を行うために不登校生徒訪問相談員を派遣します。
- 児童・生徒の見取りや具体的な支援等を通し、「小田原市立の小・中学校の校内体制の支援」や、「さまざまな課題をもつ児童・生徒への教育的対応について、教職員に対する実践的な支援」を行うために、学校からの依頼により小田原市支援教育相談支援チームを派遣します（巡回相談の実施、個別指導員の配置、作業療法士及び理学療法士の派遣等）。
- 外国につながるのある児童・生徒に対する日本語指導において、教員の指導に協力しながら日本語指導を行い、適切な学校教育の機会の確保を図るために、日本語指導協力者を派遣します。
- 各小・中学校におけるインクルーシブ教育推進をサポートするために、インクルーシブ教育や特別支援教育に特化した教育相談員を配置します。
- 令和2年4月に開設される「おだわら子ども若者教育支援センター」を中心に、教育と福祉が連携し、ライフステージに応じた切れ目のない相談・支援体制を構築することで、個に応じた支援環境のより一層の充実を図ります。
- 中学校における生徒指導の充実を図り、生徒指導上の諸問題を改善するために、生徒指導員を配置します。
- 中学校の部活動については、地域指導者の配置を充実させるとともに、部活動指導員の活用を図ります。
- 学習プリントの印刷等を行うスクール・サポート・スタッフの配置について、導入に向けた取組を進めます。
- 外部人材を有効に活用するため、「チームとしての学校」に向けた意識づくりを促進します。
- いじめなどの重要案件の法律相談について、顧問弁護士を活用し、学校からの相談に対応できるようにするとともに、スクールロイヤーの導入について検討していきます。
- 小学校においては、外国語及び外国語活動の時間等における体験活動を通して、児童が外国語や外国の文化に慣れ親しむことを目的とし、中学校においては、実際に活用できる言語活動の技能やコミュニケーション能力等を高めることを目的として、全小・中学校に外国語指導助手を配置し、活用することにより、それぞれの学年段階に応じた国際理解教育や外国語教育

の充実を図ります。

- 各小・中学校における教育活動を円滑に実施するため、これらの会計年度任用職員を引き続き配置し、充実を図ります。

5 定数改善について

- 教育の質の向上を目指すため、教職員定数の改善を引き続き国及び県に要望します。
- 定数規定外のティームティーチングや少人数指導、小学校専科指導に係る配置について、その活用方法が学校現場の視点から有効活用できるようなものであることを県に要望するとともに、さらなる増員を要求します。
- 学力向上支援事業として、中学校に配置する教科非常勤講師、小学校に配置する少人数指導スタッフの充実を図ります。また、小学校の英語の専科教員については、県の加配の他に、市としても配置します。

6 労働安全衛生管理について

- 各小・中学校の労働安全衛生管理体制の充実のために、小田原市立学校教職員衛生委員会を開催します。教職員の労働安全衛生環境について協議し、その結果を各小・中学校の各教職員に通知します。
- 産業医と提携し、全小・中学校および教職員の労働安全衛生管理を推進します。産業医は、小田原市立学校教職員衛生委員会の助言や超過勤務調査の該当者等への面接を行い、教職員の健康管理や職場環境の改善を図ります。校長会で産業医の活用方法を周知し、産業医と管理職の連携を推進します。
- 教職員対象のメンタルヘルスチェックについて充実を図ります。受検率の低い学校に対しては、管理職に受検促進を促し受検率の向上を図ります。ストレスチェックの結果及び分析は各校管理職に通知し、必要に応じて産業医面接等の受診を促します。
- 公立学校共済組合において実施している電話や Web による無料相談窓口等について、教職員が積極的に活用するよう様々な機会を通じて周知します。

7 その他（施設・環境等）について

- 様々な校務について、これまで以上に迅速かつ効率的に処理し、校務にかかる教職員の負担を軽減するために一人1台のパソコンを配置しており、さらなる情報基盤の整備に努めます。
- 全校で導入している校務支援システムについて適宜見直しを行い、通知表（票）や保健帳簿等の作成などの効率化や情報の共有化を図ります。
- 全校のパソコン教室等のコンピュータを適切に管理し、定期的に更新を

行います。特に、タブレット端末の導入により、ICTの積極的な活用を推進します。

- 「カリキュラム・マネジメント」の推進の観点から教育課程の運用を見直すなど、効果的、効率的な業務計画の作成を促進し、業務の適正化を図ります。

VI 指針の策定と取組の進捗管理について

- 教職員の働き方改革を進めるためには、小田原市教育委員会の考えだけではなく、現場の教職員の意見等を幅広く聞き入れる必要があります。そのため、本指針の策定に当たり、小田原市校長会の意見を聞くとともに、教育委員会と教職員の代表から構成される小田原市立学校教職員衛生委員会で協議を行いました。
- 各小・中学校の教職員の働き方改革を円滑に進めていくためには、本指針に記載されたすべての取組が着実に実施されることが重要です。小田原市教育委員会は、小田原市立学校教職員衛生委員会を活用して各小・中学校と連携するとともに、進捗状況を確認しながら一層の取組を促します。

VII 各校の取組

本指針の内容を踏まえ、各校においては「働き方改革の見える化」として、各校の実情に合わせた取組を考え、実施していきます。

小田原市立学校教職員衛生委員会では、平成30年度に「働き方改革の見える化」の手立てとして、各校でのポスターの作成を提案しました。令和元年度には全校で取組を行い、小田原市教育委員会への報告を行っています。参考として、次ページ以降にいくつかの例を提示します。

なお、これらの取組は、作成することが目的ではなく日々更新されており、各教職員が働き方改革について考えるための資料となるものです。

平成30年度の小田原市立学校教職員衛生委員会で「働き方改革の見える化」に向けて提案されたポスターの例

(案)

〇〇校の「働き方改革」
～見える化を通して～
〔平成30年度 小田原市立〇〇学校版〕

「働き方改革」を具体的に推進するために、次のことに取り組みます。

- 会議はどんな会議でも、定時開催・定時終了（最大1時間）をめざします。
- 校務支援システム（校内掲示板）を活用して、打合せの効率化をめざします。
- お互いに「そろそろ帰ろう！」の声をかけ合います。

⋮

• 〔学校独自の取組を考えましょう：【補足】参照〕

↓

超過勤務が月間80時間を超えないよう

年休の年間取得日数が昨年度より増えるよう

昨年度より多忙化が解消したと感じられるような職場づくりを職員全員で心がけます。

取組 1 各校で作成されたポスター


小田原市立学校教職員衛生委員会で提案された(例)を参考に、「働き方改革」のポスターを作成した学校が多くありました。

資料 1


酒匂中学校の「働き方改革」
～見える化を通して～
[令和元年度 小田原市立酒匂中学校版]

「働き方改革」を具体的に推進するために、
次のことに取り組みます。

- 職員会議はペーパーレスで行い、定時開催・定時終了(最大1時間程度)をめざします。
- 校務支援システム(校内掲示板)を活用して、打合せの効率化をめざします。
- 安心して年休が取得できる職場をめざします。
- お互いに「そろそろ帰ろう!」の声をかけ合います。
- 部活動休養日の実施を徹底します。



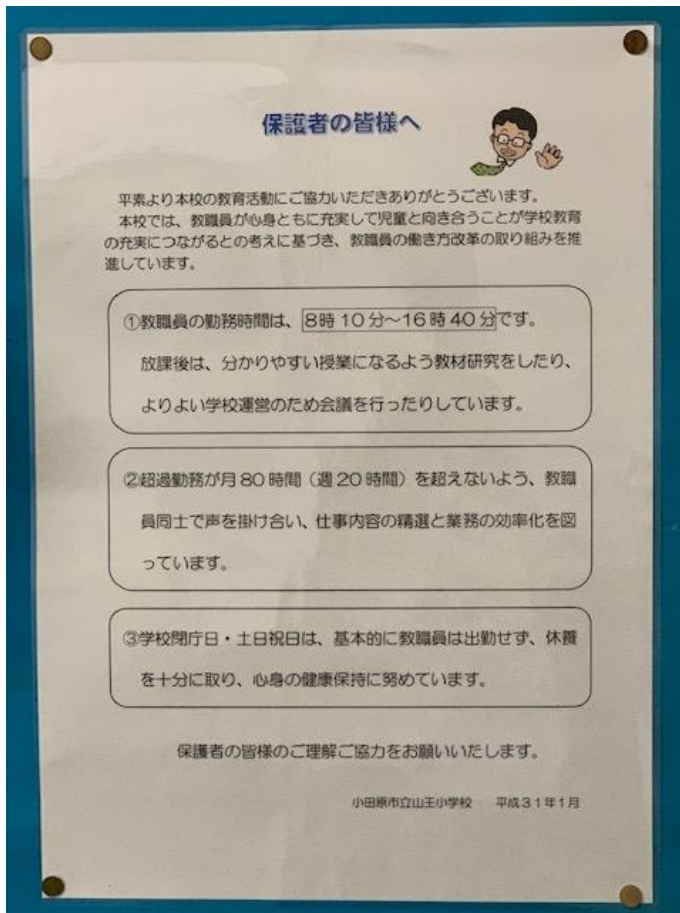
無制限無定量の勤務を是とせず、「教育のプロ組織」として限られた時間の中で最大限の効果を上げられるよう努力し、ここで働きたいと感じられる「語り愛・支え愛・笑い愛」のある職場をめざします。

囲みの中は各校が実情に応じて目標設定を考えています。また、資料1の学校のように、の下に各校が働き方改革によって目指す学校の姿を明示して、教職員の共通理解としています。

取組 2 掲示物

ポスターの他にも、掲示物を利用して働き方改革の見える化を図っています。

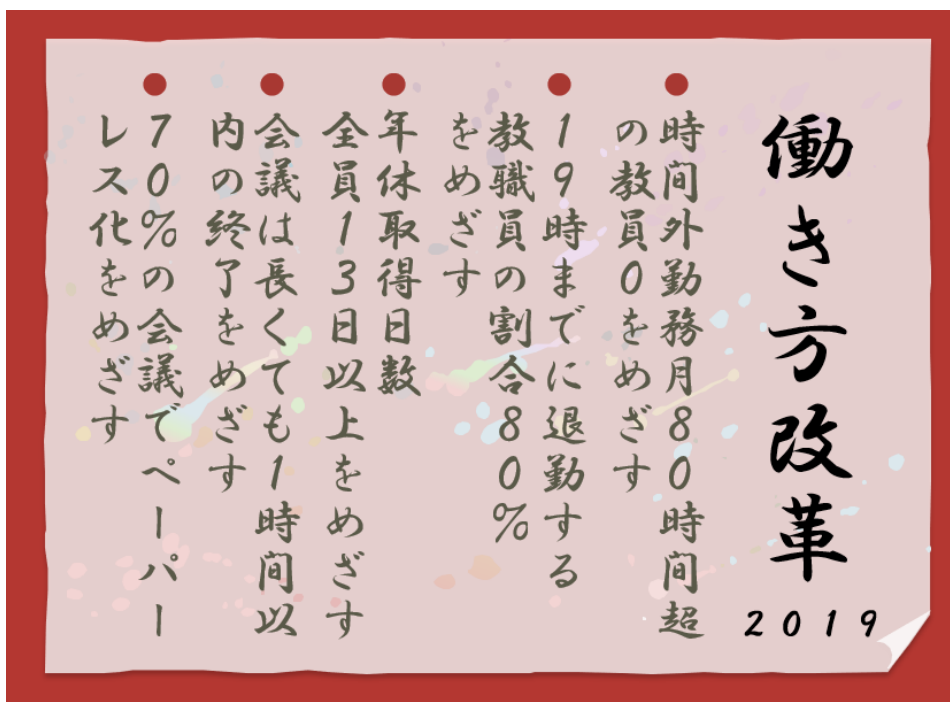
資料 2



左の資料2は、保護者向けの掲示物です。教職員の勤務時間等を提示して、保護者の理解を求めています。

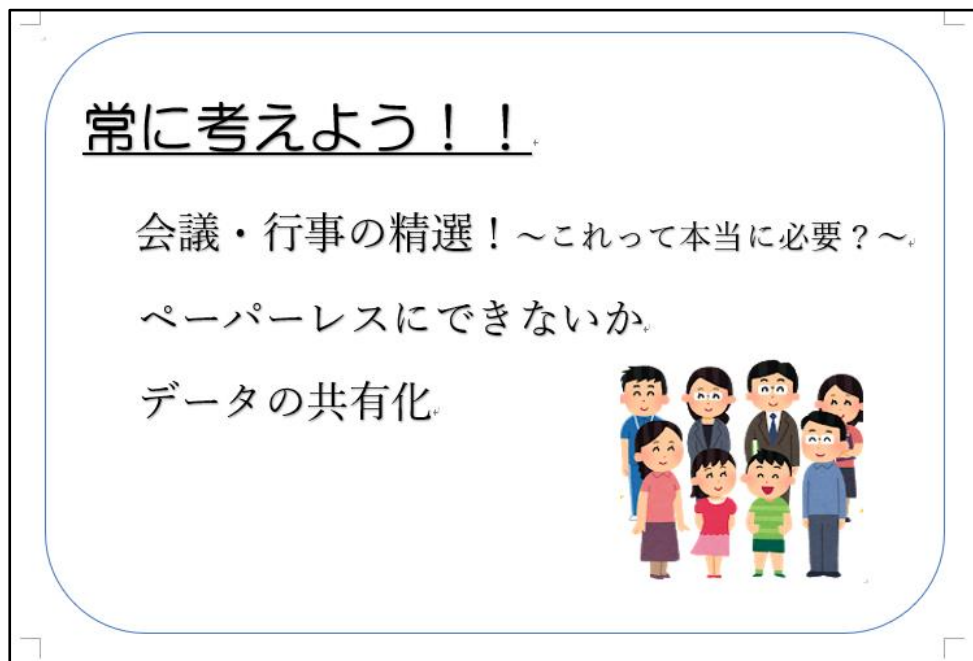
下の資料3は、職員に対する掲示物でもありますが、PTA会議室にも掲示することによって、職員だけでなく幅広い効果をねらっています。

資料 3



職員向けの掲示物としては、仕事の精選や効率化を図る目的の他、意識改革を促す内容のものが作成されています。掲示物を作成しなくとも、職員室黒板にその日の状況に応じたメッセージを記すなど、意識改革の方法はさまざまです。

資料 4



資料 5



取組3 働き方改革推進のための話し合い

働き方改革を推進するためには、各自が「自分ごと」としてとらえることが必要です。なぜ、働き方改革が求めているのか、資料をもとに職場内で話し合いを実施し、そこから自校でできる内容を検討している学校も多くみられます。

資料6

学校における働き方改革の推進について

職場検討資料

令和元年8月23日
小田原市立報徳小学校

働き方改革の必要性

○看過できない教職員の業務実態
2018年度のOECD国際教員指導環境調査(TALIS)によれば、日本の小学校教員の1週間の仕事時間は54.4時間で、参加した48の国と地域の中で最長でした。これは、1日あたりの勤務時間を7時間45分とすると、1ヶ月あたり62.6時間の超過勤務となり、80時間の過労死ラインに近づいています。
<本校の月当たりの平均超勤状況> ()内は最高値
4月…32.8h(49) 5月…35.6h(56) 6月…34.6h(48) 7月…22.7h(40)

○メンタルヘルスの状況
平成29年度の調査では、精神疾患で休職した教員は全国で5077人でした。この数値は、ここ10年5000人前後で推移しており、一向に減少していません。

○教職員に求められる力はどんどん変わる
TALISにおける新学習指導要領で求められている「主体的、対話的で深い学び」の視点からの授業改善や探求的な学習に関わる指導、ICTの活用では、頻繁に行う教員の割合は増えているが依然として低い状況。また、職能開発時間は1週間あたり0.7時間で最長でした。

○全国的に育児や介護等を抱える教職員の数が増加

☆ 教職員の心身の健康確保の視点から
☆ 教職員が最も注力すべき業務の明確化と、業務のスクラップ(合理化)の視点から
☆ 生産性向上の視点から
☆ ワーク・ライフ・バランス(仕事の充実⇔生活の充実)の視点から

学校でできる働き方改革

学校の 業務改革	
自分の改革	

※ 皆さんのアイデアをご記入の上、9/2のお帰りにまでにコピーを1部校長にご提出ください。

- 12 -

取組4 「学校だより」等の活用

学校だより等をとおして、保護者へ通知することも大切です。保護者に伝えることによって、教職員が働き方についての認識を再確認することもできます。

資料7

<学校だより>2019年度<第1号>

三の丸

2019年4月11日小田原市立三の丸小学校

学校教育目標

心豊かに自分らしく生きる子どもの育成
～ ひびき合う 三の丸の子どもたち ～

授業内互からの問いかけ

「ありがとう」が言える
素直な心を持っていますか？

自分らしさを大切に
まっすぐ進んでいますか？

教職員一同、力を合わせ、子どもたちの教育にあたります

私たち三の丸小学校の教職員一同、力を合わせ、愛情を注ぎながら、子どもたちの教育にあたる所存です。なお、今年度もキーワードは、「感謝（ありがとう）」と「（自分）らしさ」です。子どもも大人も、右上の問いかけを意識し、機会あるごとに、自分自身に、目の前にいる子どもに、問いかけていきたいものです。さらに昨年度に引き続き、子どもも教職員もいっしょになって「ひびき合う 三の丸小学校」をつくっていきます。

教職員の働き方改革について、ご理解とご協力をお願いいたします。

産業別の「週60時間（与過労死ライン）以上働いている割合」は、次のようになっています。（小中学校以外は「労働力調査（2016年度）」、小中学校は「教員勤務実態調査（2016年度）」をもとに作成）

*建設業 13.1%	*製造業 8.3%	*情報通信業 10.2%
*飲食店 28.4%	*医療業 7.5%	*国家公務 8.7%
*小学校教諭 57.8%	*中学校教諭 74.1%	

他業界と比べても、学校の長時間過密労働は異常と言えます。そこで、子どもたちへの健全な教育活動を保証していくためにも、本校の教職員は、次のような意識を持って勤務しておりますので、ご理解とご協力をお願いいたします。

保護者や地域の皆様へ

平素より三の丸小学校の教育活動に対し、ご理解とご協力ありがとうございます。

- ◇ 心も体も健康な教職員で子どもに向き合えるように、教職員同士でよりよい温かい声をかけ合い、協力し合い、フォローし合える集団と環境を築いていきます。
- ◇ 教職員の勤務時間は、8時15分～16時45分です。子どもが帰った後は、授業の教材研究や子どものための会議の時間となっております。
- ◇ 超過勤務が月間45時間を超えないように、教職員同士で声をかけ合っています。
- ◇ 学校閉庁日・土日祝日は、しっかり休みを取るよう心がけています。

三の丸小学校 働き方改革委員会