

学校における働き方改革
蘭越町アクション・プラン
(第3期)

令和6年4月
蘭越町教育委員会

目 次

I はじめに	3
II これまでの取組の成果と課題	3
(1) 現アクション・プランに係る取組の実施	
(2) 学校におけるICT環境の整備	
(3) 部活動指導員の配置及び地域移行	
(4) 教育職員に係る時間外在校等時間(超過時間)の状況	
(5) 取組の総括	
III アクション・プラン(第3期)の基本的な方針	7
(1) アクション・プラン(第3期)の性格	
(2) 目標と目指す姿、重点的に実施する取組及び取組期間	
(3) 教育委員会及び学校の役割	
(4) 推進体制と取組の検証・改善	
(5) 保護者や地域住民等への理解促進	
(6) 学校・教員が担う業務の適正化の一層の推進	
IV アクション・プラン(第3期)の具体的な取組	11
Action 1 校務の効率化と役割分担の推進	11
(1) ICTの活用による校務効率化の推進	
(2) 保護者・地域等との連携協働	
(3) 専門スタッフ等の配置促進	
(4) 徴収・管理業務の負担軽減	
Action 2 部活動指導に関わる負担の軽減	13
(1) 部活動休養日等の完全実施	
(2) 指導・運営に係る体制の構築	
(3) 大会等に係る負担の軽減	
(4) 部活動の地域移行	
Action 3 学校運営体制の見直しなどによる改善	14
(1) 教頭の業務縮減	
(2) 学校行事の精選・重点化	
(3) 適切な教育課程の編成・実施	
(4) 適正な勤務時間の管理等	
(5) 「チーム学校」としての取組の推進	
(6) 若手教員への支援	
(7) 学校の組織運営に関する見直し	
Action 4 意識の変容を促す取組	18
(1) 働き方改革の意識を高める取組の推進	
(2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進	
(3) 働き方改革に関する研修の実施	
(4) これまでの取組の着実な推進	
Action 5 学校サポート体制の充実	20
(1) メンタルヘルス対策の推進等	
(2) トラブル等に直面した際のサポート体制の構築	
(3) 調査業務等の見直し	

- (4) 研修・会議の精選・見直し
- (5) 学校が作成する計画等の見直し
- (6) 教諭等及び事務職員の標準職務の明確化等
- (7) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進
- (8) 花一会図書館の活用
- (9) 教育委員会による長期休業期間中の補充学習の支援

学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項

2 2

I 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言われる一方で、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、自分のよ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、探究心を持って、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、教職の魅力向上を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。
(以上、第3期北海道アクション・プラン 「はじめに」より)
- 蘭越町においても、上記課題を認識し、第2期蘭越町アクション・プランの成果と課題を整理し、問題解決に向けて取組を進めていかなければならない。

II これまでの取組の成果と課題

- 蘭越町教育委員会（以下「町教委」という。）では、令和3年4月に令和5年度までを取組期間とする「蘭越町立学校における働き方改革アクション・プラン」（以下「現アクション・プラン」という。）を策定し、教育職員の在校等時間の縮減に向けた取組を進めてきた。その主な取組の成果と課題は、次のとおりである。

(1) 現アクション・プランに係る取組の実施

現アクション・プランでは、「働き方改革手引『Road』の積極的な活用」、「ICTを積極的に活用した業務等の推進」など6項目を重点取組として推進し、諸課題に改善が見られ、これらの取組の一定の定着が図られている。

(2) 学校におけるICT環境の整備

国の「GIGAスクール構想」により、学校における高速大容量のネットワーク環境整備の推進と、子ども一人一人がそれぞれ端末を持ち、十分に活用で

きる環境の実現を目指すことが示され、さらに、令和2年(2020年)2月以降における新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、緊急時においても、ICTの活用により子どもたちの学びを保障する環境の実現を目的として、「1人1台端末」を令和2年度に整備し、学校におけるICT環境の整備を行い、個別最適な学びや協働的な学びの充実が図られるとともに、遠隔授業やオンライン学習の実施など、ICTを活用した教育活動が広がり、学びのスタイルが大きく変化した。

こうした中、校務を効率化し、事務作業時間の削減を図るため、北海道教育委員会が導入している校務支援システム(C4th)を活用し、自動的かつ継続的なデータ取得や情報共有の即時化、クラウドサービスやデジタル教材を活用した授業の実施など、業務等の一層の改善を行った。また、ICT研修を実施し、教職員のデジタルリテラシー向上に努めた。

(3) 部活動指導員の配置及び地域移行

町教委では、中学校教育職員の超過在校等時間削減に取り組むため、令和2年度から部活動指導員を配置し、令和4年度からは7つの部活動すべてに配置を行い、令和5年度には、吹奏楽部における地域移行の実証事業にも着手した。

これにより、中学校教育職員の超過在校等時間は、順調に減少傾向にある。

※超過在校等時間が1か月45時間未満の中学校教育職員の割合

令和2年度 69.3% → 令和4年度 78.9%

(4) 教育職員に係る時間外在校等時間(超過時間)の状況

労働安全衛生法の改正により、勤務時間の管理が明確化されたこと等を踏まえ、校長や服務監督権者である教育委員会に求められる責務として、本町においてもすべての町立学校において勤務時間の把握・計測が行われている。

町教委では、現アクション・プランの目標として、教育職員の時間外在校等時間の目標を1か月で45時間以内、1年間で360時間以内としているが、令和4年度においても、目標の達成には至っていない。

これらの解消のために、各学校において、校内委員会の整理、諸会議の効率化、ICTの活用促進、教材の共有化、部活動の見直しなど、これまで実施してきた取組の精度を一層高め、より実効性の高い取組を進めていく必要がある。また、それぞれの実情を踏まえて、実行可能な取組から速やかに実施し、検証を行いながら、引き続き成果を着実に積み重ねていく必要がある。

令和5年度の超過在校等時間の状況

区分	学校種別	超過在校等時間別人数			全職員平均
		45 時間以下	45 時間超	80 時間超	
令和5年 4月	小学校(2校)	13人(43.3%)	14人(46.7%)	3人(10.0%)	49時間 25分
	中学校(1校)	8人(47.1%)	7人(41.2%)	2人(11.8%)	50時間 44分
令和5年 5月	小学校(2校)	20人(66.7%)	10人(33.3%)	0人(0%)	39時間 45分
	中学校(1校)	10人(58.8%)	6人(35.3%)	1人(5.9%)	40時間 44分
令和5年 6月	小学校(2校)	19人(63.4%)	10人(33.3%)	1人(3.3%)	41時間 27分
	中学校(1校)	10人(58.8%)	7人(41.2%)	0人(0%)	38時間 00分
令和5年 7月	小学校(2校)	24人(80.0%)	6人(20.0%)	0人(0%)	33時間 53分
	中学校(1校)	15人(88.2%)	2人(11.8%)	0人(0%)	29時間 55分
令和5年 8月	小学校(2校)	30人(100%)	0人(0%)	0人(0%)	18時間 22分
	中学校(1校)	17人(100%)	0人(0%)	0人(0%)	15時間 15分
令和5年 9月	小学校(2校)	22人(73.3%)	8人(26.7%)	0人(0%)	35時間 38分
	中学校(1校)	13人(76.5%)	4人(23.5%)	0人(0%)	33時間 25分
令和5年 10月	小学校(2校)	15人(51.7%)	13人(44.8%)	1人(3.5%)	43時間 20分
	中学校(1校)	12人(70.6%)	5人(29.4%)	0人(0%)	37時間 08分
令和5年 11月	小学校(2校)	22人(75.9%)	7人(24.1%)	0人(0%)	34時間 43分
	中学校(1校)	15人(88.2%)	2人(11.8%)	0人(0%)	30時間 05分
令和5年 12月	小学校(2校)	26人(89.7%)	3人(10.3%)	0人(0%)	30時間 11分
	中学校(1校)	14人(82.4%)	3人(17.6%)	0人(0%)	26時間 08分
令和6年 1月	小学校(2校)	29人(96.7%)	1人(3.3%)	0人(0%)	20時間 14分
	中学校(1校)	15人(88.2%)	2人(11.8%)	0人(0%)	25時間 38分
令和6年 2月	小学校(2校)	25人(83.3%)	5人(16.7%)	0人(0%)	31時間 34分
	中学校(1校)	12人(70.6%)	5人(29.4%)	0人(0%)	29時間 57分
令和6年 3月	小学校(2校)	25人(83.3%)	5人(16.7%)	0人(0%)	34時間 18分
	中学校(1校)	13人(76.5%)	4人(23.5%)	0人(0%)	35時間 05分

(5) 取組の総括

町教委では、これまで、上記の取組のほか、一部公文書の押印省略、報告文書におけるいわゆる鑑の省略、一年単位の変形労働時間制の導入、業務の外部委託、また、その業務の検討、学習支援員の配置、学校給食費の公会計化、部活動指導員の増員、吹奏楽部の地域移行実証事業など、ワークライフバランスを意識した働き方の推進等に継続して取り組んできた。勤務時間の分析結果から一定の成果が得られているものの、時間外在校等時間数の十分な目標達成には至っていない。

現アクション・プランが終了する令和6年度(2024年度)以降においても、これまでの取組を継承しつつ、更なる改善・充実を図り、町教委と各学校とが緊密に連携しながら、継続的かつ計画的に、実効性のある取組を進めて行く必要がある。

Ⅲ アクション・プラン（第3期）の基本的な方針

- 学校における働き方改革の目的は、「教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、子どもたち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。
- 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（以下「アクション・プラン」という。）を策定し、より実効性の高い働き方改革を推進していく。

(1) アクション・プラン（第3期）の性格

アクション・プランは、「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」（令和2年(2020年)文部科学省告示第1号。以下「国指針」という。）第2章第2節(1)に基づく教育職員の在校等時間の上限等に関する方針として、「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(1971年)北海道条例第61号。以下「給特条例」という。）第8条及び「教育職員の業務量の適切な管理等に関する教育委員会規則」（令和2年(2020年)北海道教育委員会規則第3号。以下「教育委員会規則」という。）第2条第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。

また、アクション・プランは、蘭越町教育推進計画の施策項目「12 学校運営の改善」が示す政策の基本的な方向に沿って策定する特定分野別計画としての位置付けを持つものである。

(2) 目標と目指す姿、重点的に実施する取組及び取組期間

国指針第2章第1節(2)及び第3章第2節(1)に基づき、町教委の学校管理規則等に定める在校等時間の上限の遵守に向けて、次のとおり目標、重視する視点、重点的に実施する取組及び取組期間を設定する。

【目標】

教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を減じた「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。(1年単位の変形労働時間制を適用する場合は、それぞれ42時間以内、320時間以内)

【目指す姿】

教員一人一人が、「変わってきた」と実感できる働き方改革の推進。

【重視する視点】

改革を「自分事」 に

ワークライフバランスを意識した働き方を追求し、教職員のウェルビーイングの向上と子どもたちの学びの伸長

「自走」する チーム

未来につながる教育活動の実現を目指し、対話を通して、学び合い・支え合うチームを構築

地域との「協働」

コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進を図り、地域・保護者・教職員の参画と熟議でバランスある分担を実現

【重点的に実施する取組】

- ①ICTの活用による校務効率化の推進
- ②保護者・地域等との連携協働
- ③部活動休養日等の完全実施・地域移行の推進
- ④教頭の業務縮減
- ⑤働き方改革の意識を高める取組の推進
- ⑥メンタルヘルス対策の推進等

※重点的に実施する取組は、別に示す工程表により進捗状況を把握する。

【取組期間】

令和6年度から令和8年度までの3年間とし、町教委と各学校が緊密に連携・協力しながら、目標の早期達成に向けて全力で取り組む。

ウェルビーイング

○身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念。(第4期教育振興基本計画より)

教員のウェルビーイングを高める主な要素

学校の仕事が楽しい

心身が健康である

生徒との信頼関係

子どもの成長を実感

教育に意欲を感じる

職場の居心地が良い

保護者や地域とのつながり

(3) 教育委員会及び学校の役割

ア 町教委の役割

- ・ 町立学校における働き方改革を進めるための計画等や所管する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。
- ・ 町立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、町立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。

イ 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、全職員の共通理解の下、「勤務時間」を意識した働き方を進め、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、「Road」や国の「働き方改革事例集」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。

(4) 推進体制と取組の検証・改善

ア 推進体制

教育長を座長とし、各小中学校長、教育次長、学校教育アドバイザーで構成する「学校における働き方改革推進チーム」の下、アクション・プラン（第3期）の実現に向けて教育委員会と学校が連携・協働し、一丸となって取組を進める。

イ 取組の検証・改善等

町教委は、毎年度、「学校における働き方改革推進チーム」において各般の取組の検証を行うとともに、学校長を通して取組状況の実態把握に努め、改善を図る。

また、アクション・プラン（第3期）の各項目の進捗状況を管理するとともに、施策の検証等の結果や国、道教委の動向等を踏まえ、取組の追加や廃止等を検討し、必要に応じてアクション・プラン（第3期）の見直しを行う。

ウ 検証結果の提供等

町教委は、道教委から提供される、各般の取組に係る検証結果を参考とし、各学校がPDCAサイクルを活用して、計画的に働き方改革の取組を進めるよう促す。

エ 町長との連携

町教委は、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を図るために講ずべき措置に関し、町長と認識を共有し、その求めに応じて実施状況等に関する報告を行うほか、専門的な助言を求めるなど、緊密に連

携を図る。

(5) 保護者や地域住民等への理解促進

子どもたちへの教育は、学校、家庭、地域が連携・協働しながら行うものであり、その基盤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。子どもたち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・地域住民等の理解を深めるなど、社会全体で認識を共有することが必要である。

このため、各学校においては、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、学校運営協議会において議題として取り上げ、保護者・地域住民等とより積極的なコミュニケーションの下で共通認識を図るなど、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。

また、町教委においては、蘭越町PTA連合会等と連携しながら、保護者や地域住民等に対し、学校における働き方改革の取組について積極的に周知を図るとともに、その取組状況を定期的に公表する。

(6) 学校・教員が担う業務の適正化の一層の推進

町教委及び町立学校は、緊急提言で改めて示された「学校・教師が担う業務に係る3分類」を踏まえ、必要性が低下し、慣習的に行われている業務について、業務の優先順位を付ける中で思い切って廃止することや、学校内あるいは学校外との関係において適切に連携・分担することができるよう、各主体それぞれが関係機関等とも連携しながら、地域や保護者の理解の促進に努める。

業務の適正化の推進にあたっては、緊急提言であわせて示された「3分類に基づく14の取組の実効性を確保するための各主体による『対応策の例』」も参考に、町教委及び町立学校のそれぞれが役割を果たしながら、取組を進める。

【学校・教員が担う業務に係る3分類】

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務	教員の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等 (事務職員等)	⑨給食時の対応 (学級担任と栄養教諭等との連携等)
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応 (輪番、地域ボランティア等)	⑩授業準備 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等)	⑪学習評価や成績処理 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等)
④地域ボランティアとの連絡調整 ※ その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者や地域ボランティア等が担うべき。	⑧部活動 (部活動指導員等) ※ 部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教員が顧問を担わざるを得ない実態。	⑫学校行事の準備・運営 (事務職員等との連携、一部外部委託等) ⑬進路指導 (事務職員や外部人材との連携・協力等) ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応 (専門スタッフとの連携・協力等)

IV アクション・プラン (第3期) の具体的な取組

Action 1 校務の効率化と役割分担の推進

(1) ICTの活用による校務効率化の推進 重点

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、電子黒板など、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たうえで、研修を実施し、校務の効率化による事務作業の負担軽減を図る。

- ・ 校務の効率化を図るとともに、GIGAスクール構想や学校DXを推進する。
- ・ 職員の異動により校務のICT環境の変化による業務負担が生じないように努める。
- ・ 学習系の各システムは、将来的な各システム間での相互運用を踏まえた導入を検討する。
- ・ 学校においては、上記の取組を踏まえ、会議資料のペーパーレス化やスケジュール管理のオンライン化、学校と保護者等間の連絡手段を原則としてデジ

タル化するなど、校務処理の負担軽減を進める。

(2) 保護者・地域等との連携協働 重点

- ・ 町教委においては、緊急提言で示された業務の3分類を踏まえ、業務の考え方を明確化した上で、地域とも対話を重ねながら、役割分担や業務の適正化を推進する。
- ・ 保護者や地域住民が、子どもたち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」の趣旨を理解し、各学校の教育活動に積極的に協力いただけるよう、働き方改革の各種取組について、積極的な広報及び情報提供を行う。
- ・ 学校を核として、地域全体で子どもたちの学びや成長を支える取組が推進されるよう、コーディネーターを配置して、地域住民が学校の教育活動を支援する「地域学校協働活動」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」の充実に努めるとともに、地域の実情に応じた効果的な活動を促す。
- ・ 学校における働き方改革を含む教員を取り巻く環境整備について積極的に総合教育会議の議題とするなど、首長部局と教育委員会が一体となって学校における働き方改革の実効性を高める取組を推進する。
- ・ 学校においては、日頃から、学校の取組などについて幅広く保護者や地域に対して情報発信するなど、情報の共有に努めるとともに、学校の働き方改革の取組の進捗状況等について、学校便りやホームページで公表するなど、その効果を可視化して保護者や地域に周知する。
- ・ 学校運営協議会などにおいて、働き方改革を積極的に議題として取り扱うなど、適切にコミュニケーションを図りながら、学校・家庭・地域それぞれの役割を尊重した上で信頼に基づいた対等な関係を構築し、適切な役割分担を進める。

(3) 専門スタッフ等の配置促進

教育の質の向上や教員が教員でなければできない業務に集中できる環境の整備のため、スクールカウンセラーや看護師などの専門スタッフ、部活動指導員や特別支援教育支援員等支援スタッフの配置を進める。

(4) 徴収・管理業務の負担軽減

学校徴収金の徴収・管理を、「学校以外が担うべき業務」として、町教委の権限と責任において取組を進めることができるものについて、町教委が取り扱うことや、徴収等の業務を教員が担っている場合には、事務職員が一括し

て管理する等の方法により、教員が関与することがない仕組みを構築するなどの取組を進める。

Action 2 部活動指導に関わる負担の軽減

(1) 部活動休養日等の完全実施 **重点**

- ・ 「蘭越町立学校に係る部活動の方針」（以下「方針」という。）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。
- ・ 部活動の活動時間は、平日2時間、休日3時間が原則であって、必要に応じて勤務時間の適切な割振りを行うことなど、その趣旨の徹底を図る。
- ・ 部活動休養日・活動時間の徹底に当たっては、中体連等の関係団体と連携・協力して取組を進める。
- ・ また、学校においては、方針を踏まえ、学校において策定した活動方針に則って設定し、公表した各部活動の休養日及び活動時間等について、校長は、各部活動の活動内容を把握し、適宜、指導・是正を行うなど、その運用を徹底する。

① 部活動休養日の実施

- ・ 学期中は、週当たり2日以上休養日を設ける（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。）

また、学校閉庁日は、その期間を休養日とし、可能な限り休養日とするよう努める。休養日には学校で行う朝練習や自主練習も行わない。

② 部活動の活動時間

- ・ 1日の活動時間は、長くとも平日で2時間程度、学校の休業日（学期中の週末を含む。）は3時間程度とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行う。

※ 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、「蘭越町立学校に係る部活動の方針」による。

(2) 指導・運営に係る体制の構築

《町教委》

- ・ 方針を踏まえ、部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減の観点から、学校に部活動指導員を配置し、その効果的な活用を促す。

《学校》

- ・ 学校規模や教員の配置状況等を踏まえた適正な部活動数とする。

- ・ 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、複数顧問の配置などにより、負担の平準化や軽減を図る。
- ・ 部活動の指導、引率等を行う部活動指導員や専門的な技術指導を行う外部指導者を活用するほか、関係機関等との積極的な連携により、部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減を図る。
- ・ 教員の部活動への関与について、法令や国指針を踏まえ、業務改善及び勤務時間管理等を行う。

(3) 大会等に係る負担の軽減

《町教委》

- ・ 学校の部活動が参加する大会等の全体像を把握し、週末等に開催される様々な大会等に参加することにより、生徒や部活動顧問の過度な負担とならないよう、大会等の統廃合や簡素化等を主催者や競技団体等に要請する。

《学校》

- ・ 部活動休養日等が年間を通じて適切に設定されることを前提に、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等を考慮して、学校の部活動が参加する大会等の回数に上限の目安等を定め、参加する大会等を精査する。

(4) 部活動の地域移行

《町教委》

- ・ 運動系の部活動については、地域総合型スポーツクラブの協力を得て、休日の部活動を段階的に地域移行することを基本とし、令和6年度から取組を段階的に進め、種目の実情等に応じて可能な限り早期の実現を目指す。

《学校》

- ・ 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、町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。

Action 3 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 重点

- ・ 学校運営の要である教頭が、各種調査等への対応や学校内外の調整等により、特に長時間勤務となっている実態を踏まえ、次の項目を中心に業務負担の解消に向けた取組を進める。

- ① 学校への調査について、必要性和手法の妥当性を検討するとともに、廃止を含め調査業務の見直しや簡素化などの取組を不断に進める。
- ② 学校に関する業務について、各校長会や教頭会等との意見交換などで把握した要望などを踏まえ、縮小や簡素化を検討する。
- ③ 新任の教頭向けのリスクマネジメントや学校におけるいじめの問題への

対応のポイント、学校安全活動の推進など、教頭の中心的な業務に関するオンデマンド研修資料を作成するなどの支援を行う。

④ 所属職員への指導を効果的に実施することができるよう、職員の服務や勤務時間の管理におけるオンデマンド研修資料について、内容の充実を図る。

- ・ 教頭職を担う人材の確保と職務遂行能力の向上を図るため、校長会と連携しながら、職の魅力向上に向けた取組を実施する中で、業務負担の軽減対策についても検討を進める。

(2) 学校行事の精選・重点化

《町教委》

- ・ 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。

《学校》

- ・ それぞれの学校行事の教育的価値を検討し、学校としての体裁を保つためのもので前例のみにとらわれて慣例的に行っている部分をやめ、教育上真に必要とされるものに精選することや、より充実した学校行事にするため行事間の関連や統合を図るなど、学校行事の精選・重点化を図る。
- ・ 学校行事においては、地域との連携が多く組み込まれている場合があることから、改めて働き方改革の必要性和意義を保護者や地域へ発信するとともに、学校運営協議会等を通じて共通理解を図る。
- ・ カリキュラム・マネジメントの観点から、学校行事と教科等の関連性を見直し、従来、学校行事とされてきた活動のうち、教科等の指導と位置付けることが適切なものについては、積極的に当該教科等の授業時数に含める。
- ・ 学校行事等の準備・運営について、地域人材の協力を得たり、外部委託を活用したりするなどして、準備の簡素化、省力化等を進める。

(3) 適切な教育課程の編成・実施

《町教委》

- ・ 標準授業時数を大きく上回った(小・中学校等は年間 1,086 単位時間以上)教育課程を編成・実施することがないよう指導・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。

《学校》

- ・ 各年度の教育課程編成において、余剰時数は必要最小限とし、指導体制や教育課程の編成の工夫・改善等により、指導体制に見合った計画にするなど、適切にマネジメントする。
- ・ 授業時数や行事、行事準備の時間を適正に計画するとともに、年間を見通した計画の下、授業準備、事務処理などの時間を確保するよう工夫する。

(4) 適正な勤務時間の管理等

《町教委》

- ・ 各学校に対し、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。
- ・ 各学校に対し、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。
- ・ 学校の実情を踏まえ、教員が担当する授業や校務の状況などに応じて個別に勤務時間を設定する「シフト制」の活用を検討する。
- ・ 「終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保」する取組（勤務間インターバル）について、実施に向けた効果的な在り方の検討を進める。
- ・ 長期休業期間中における在宅勤務をはじめ、教員の業務の実情に応じた多様で柔軟な働き方について検討を進めるとともに、よりテレワークの実施に適したネットワーク環境の整備の方策などについて検討する。

《学校》

- ・ 校長は、職員の勤務時間を考慮した上で、児童生徒等の登下校時刻や部活動、諸会議等について、適切に時間設定する。
- ・ 校長は、休憩時間には職員会議を開催しないなど、職員が勤務時間の途中に休憩時間を適切に確保することができるよう取り組む。

(5) 「チーム学校」としての取組の推進

《学校》

- ・ 「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あたり、長期的な計画だけでなく、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か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、学校の実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

《学校》

- ・ 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

《町教委》

- ・ 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。

《学校》

- ・ 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に努める。

(1) 働き方改革の意識を高める取組の推進 **重点**

《町教委》

- ・ 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。
- ・ 学校訪問の際に、働き方改革を進める上でP D C A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。

《学校》

- ・ 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。
特に、継続して上限時間を超える職員には当該職員の業務全体を把握し、業務の見直しや優先順位等を指示するほか、他の職員による支援や業務の担当者変更等を検討するなど適切な勤務時間となるよう取り組むとともに、面談を行い、個別の改善計画を作成することなどにより働き方への意識付けを促す。
- ・ 時間外在校等時間が 80 時間を超える職員又は直近 2～6 か月間のいずれかの平均で 80 時間を超える職員については、産業医による面接指導を管理職から徹底するとともに、その結果を踏まえて業務改善を行う。

(2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進

《学校》

- ・ 学校における働き方改革を着実に進めるため、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。
 - ① 月 2 回以上の定時退勤日の実施
 - ② 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

③ 15 日以上の年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。
- ・ 管理職員は、子育て又は介護を行う職員が、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。
- ・ 管理職員は、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、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。
- ・ 管理職員は、修学部分休業、高齢者部分休業、自己啓発等休業等、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

《町教委》

- ・ 研修等の機会に働き方改革に関する研修を計画する。

《学校》

- ・ 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

- ・ 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し、教職員が休養を取りやすい環境を整備する。

(1) 夏期休業期間 8 月 13 日から 8 月 15 日までを基本とし、週休日及び祝日以外の日を設定する。

(2) 冬期休業期間 12 月 29 日から 1 月 5 日まで
なお、サービス上の取扱い等については、次のとおりとする。

ア 年末年始の休暇を除き勤務を要する日であるため、年次有給休暇や特別休暇の取得、週休日の振替等により対応すること。

イ 年次有給休暇等の取得は任意であり、希望しない職員に取得を強制することがないように留意すること。

ウ 年次有給休暇等の取得を希望しない教職員が出勤する場合、玄関の開錠、施錠は出勤する者の責任で行うため、管理職員の出勤は不要とする。

イ 在校等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 やタイムカード等を活用し、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、出張復命書や部活動の引率業務に係る活動記録など、できる限り客観的な方法により把握・記録するよう努める。

また、市町村教委は教育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。

《学校》

- ・ 校長は、在校等時間を計測した結果を踏まえ、職員の健康に配慮するとともに、一部の職員に業務が集中しないよう、業務の平準化や効率化等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。

Action 5 学校サポート体制の充実

(1) メンタルヘルス対策の推進等

重点

《町教委》

- ・ 労働安全衛生管理体制の適切な整備やストレスチェックの実施を図るなど、所管する学校の職員のメンタルヘルス対策を推進する。
- ・ 公立学校共済組合とも連携し、相談窓口の利用を促進する。

《学校》

- ・ 校長は、職員の適切な労働環境を確保するため、労働安全衛生法に基づき衛生管理者や衛生推進者を選任するなど、労働安全衛生管理体制を確立するとともに、過重労働となる職員がいる場合は産業医等に報告する。
- ・ 校長は、時間外在校等時間等が一定時間を超えた職員に対し、産業医等による面接指導を実施する。
- ・ 校長は、ストレスチェックを活用し、学校の実情や職員個々の実態を踏まえ、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

- ・ 学校のみでは解決が難しい課題への対応を支援するため、学校運営を支援する体制を整備する。
- ・ 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、警察や児童福祉部局との連携体制の確立など、関係部局との連携・協力体制を強化する。

(3) 調査業務等の見直し

- ・ 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。
- ・ 各種通達や通知などの情報を一元管理し、学校が必要な情報を閲覧できるよう、学校からアクセス可能なクラウド上の共有サービスの活用などを検討する。
- ・ 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、子どもの体験活動の案内等の家庭向け配布物について、当該団体に対し、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

《町教委》

- ・ 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。
- ・ 定例的に実施している校長会議をはじめとした諸会議については、その必要性の面から改めて見直しを行い、廃止も含めて更なる精選を行う。
- ・ 特に情報の伝達や共有を主な目的とした会議については、オンラインでの開催を徹底する。

(5) 学校が作成する計画等の見直し

- ・ 各学校に対し、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実情に応じ、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、学校の実情に応じ、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) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等

《町教委》

- ・ 教諭等、養護教諭、栄養教諭及び事務職員の職務の範囲を標準的に示した例について学校管理規則等で定め、業務の明確化・適正化を図ることにより、それぞれが本来の職務に集中し、専門性を発揮できるような環境を整備するとともに、事務職員がこれまで以上に校務運営に自主的・主体的に参画できる環境整備に努める。
- ・ 事務職員の主体的な学校運営への参画、学校事務の一層の効率化や充実が図られるよう、地域や学校の実情に応じて、学校事務の共同実施を検討する。

(7) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進

- ・ 勤務時間外における電話対応による教職員の疲労・心理的負担を軽減し、定時退勤を促進するため、緊急時の連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置や専用アプリ・メールによる連絡対応等とするよう積極的に働きかける。
- ・ 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と意義を発信し、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。

(8) 花一会図書館の活用

- ・ 花一会図書館との連携を図ることにより、教員の学校図書館の運営に係る業務軽減とともに、子どもたちの読書活動の充実を図る。

(9) 教育委員会による長期休業期間中の補充学習の支援

- ・ これまで、各小学校で実施してきた長期休業期間中における補充学習を、町教委が主体となり学習サポート教室として実施し、教員の休暇取得の促進を図る。

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については、教育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いことに留意すること。
この上限は「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) 町教委及び校長は、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、学校や教育職員に対し、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) 教育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ものであること。
町教委及び校長は、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

- ・ 給特条例第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とする。

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」を減じた時間のこと。

