

学校における働き方改革  
雄武町アクション・プラン  
(第3期)

令和6年3月

(令和8年3月一部改訂)

雄武町教育委員会

## 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。
- こうした中、令和7年6月に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が改正され、教育職員の服務を監督する教育委員会に対して、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表が義務付けられるとともに、計画を総合教育会議に報告する仕組みが新たに設けられた。

## II これまでの取組の成果と課題

- 雄武町教育委員会（以下「町教委」という。）では、平成31年1月に、「学校における働き方改革雄武町アクション・プラン」を、令和4年3月に「学校における働き方改革雄武町アクション・プラン（第2期）」（以下「現アクション・プラン」という。）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」などを重点取組として推進してきた。その結果、それぞれの取組において、一定の成果を上げている。

### (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」の導入など、学校におけるICT環境の整備が進み、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、ICTを積極的に活用し、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が求められている。

国では、令和5年3月の「GIGAスクール構想の下での校務の情報化に関する専門会議」の提言に基づき校務のデジタル化を推進しており、こうした国の動向を踏まえながら、校務の効率化や教育データの利活用に取り組む必要がある。

### (3) 教育職員に係る時間外在校等時間(超過時間)の状況

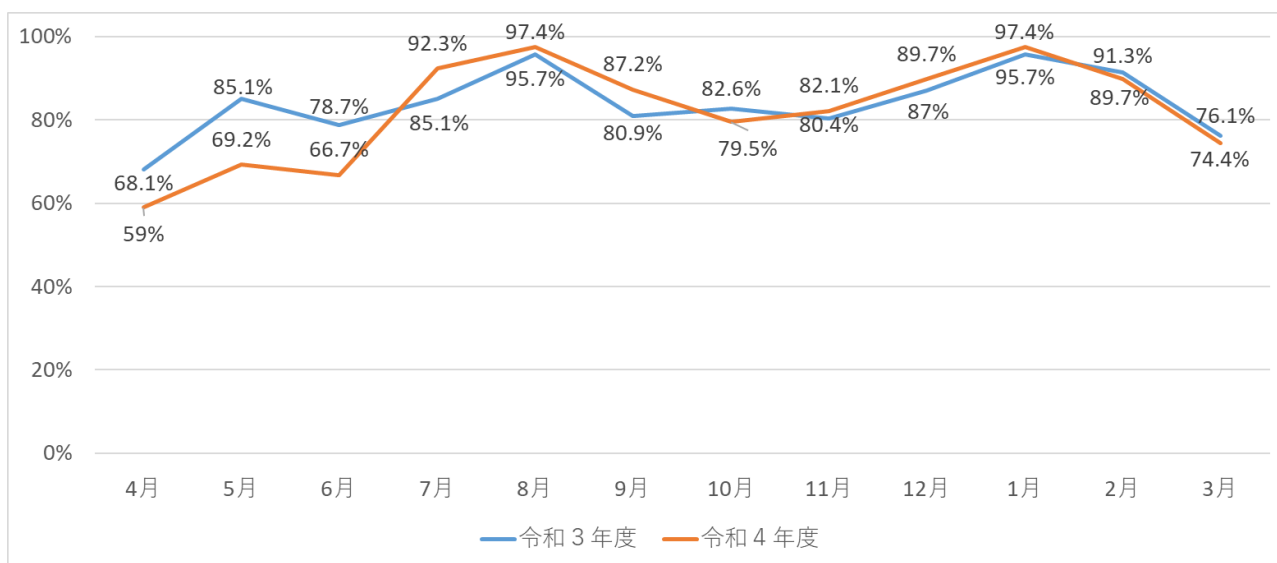
労働安全衛生法の改正により、勤務時間の管理が明確化されたこと等を踏まえ、校長や服務監督権者である教育委員会に求められる責務として、各学校においては勤務時間

の把握・計測が行われている。

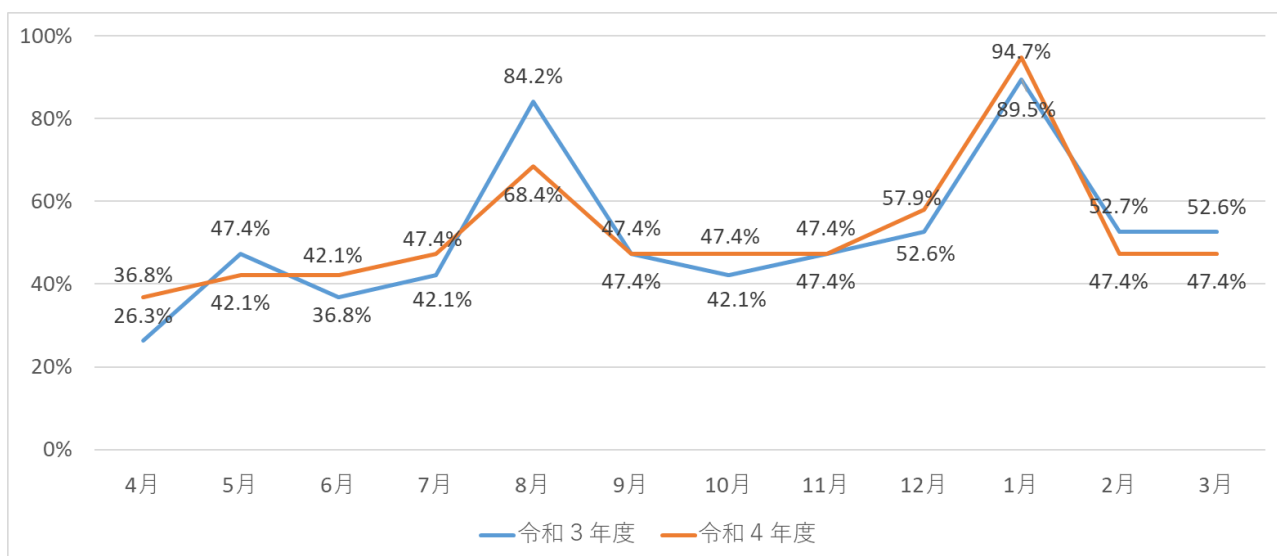
町教委では、現アクション・プランの目標として、教育職員の時間外在校等時間の目標を1か月で45時間以内、1年間で360時間以内としているが、一定の改善傾向は見られるものの、目標の達成には至っていない状況である。

【時間外在校等時間が月45時間以内の教育職員の割合(令和3年度と令和4年度の比較)】

ア 小学校



イ 中学校



#### (4) 取組の総括

町教委では、前記の取組のほか、学校に特別支援教育支援員や学校事務補助職員を配置するとともに、ハード面での環境整備に取り組んできた。その結果、教職員の時間外在校等時間の縮減が認められるが、その一方、依然として長時間勤務となっている教職員がいる状況である。

今後においても、これまでの取組を継承しつつ、更なる改善・充実を図り、町教委と学校が緊密に連携しながら継続かつ計画的に、実効性のある取組を進めていく必要がある。

### 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。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（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・プランの性格

アクション・プランは、引き続き学校の働き方改革を進めるために、町教委が策定するものである。また、本プランは、今後の国及び北海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こととする。

#### (2) 目標と目指す姿、重点的に実施する取組及び取組期間

町教委の方針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、目指す姿、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「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。

※ 全ての教育職員の時間外在校等時間が上記目標の範囲内となることを目指して取り組み、国で目標としている「令和11年度までに、教育職員の1か月当たりの時間外在校等時間の平均30時間程度」の実現を図る。

### 【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】

- 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 部活動休養日等の完全実施
- 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

### 【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。

## (3) 町教委及び学校の役割

### ① 町教委の役割

- ・ 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教育職員の在校等時間の上限等に関する方針に基づき、適切に指導する。
- ・ 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、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。

## 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) 取組の検証・改善

町教委は、アクション・プランの各項目の進捗状況を管理するとともに、毎年度、校長会や教頭会との議論を通して取組を検証し、施策の検証等の結果や国の動向等を踏まえ、取組の追加や廃止等を検討し、必要に応じてアクション・プランの見直しを行う。

## (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運営協議会など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、雄武町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周知を図る。

## (6) 学校・教員が担う業務の明確化

町教委及び各学校は、国で示された「学校と教師の業務の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。

### 【学校と教師の業務の3分類】

学校以外が担うべき業務	教師以外が積極的に 参画すべき業務	教師の業務だが 負担軽減を促進すべき業務
①登下校時の通学路における 日常的な見守り活動等 ②放課後から夜間などにおけ る校外の見回り、児童生徒が 補導された時の対応 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域学校協働活動の関係者 間の連絡調整等 ⑤保護者等からの過剰な苦情 や不当な要求等の学校では 対応が困難な事案への対応	⑥調査・統計等への回答 ⑦学校の広報資料・ウェブサイ トの作成・管理 ⑧ I C T機器・ネットワーク設 備の日常的な保守・管理 ⑨学校プールや体育館等の施 設・設備の管理 ⑩校舎の開錠・施錠 ⑪児童生徒の休み時間におけ る安全への配慮 ⑫校内清掃 ⑬部活動	⑭給食の時間における対応 ⑮授業準備 ⑯学習評価や成績処理 ⑰学校行事の準備・運営 ⑱進路指導の準備 ⑲支援が必要な児童生徒・家庭 への対応

## IV アクション・プランの具体的な取組

### Action 1 校務の効率化と役割分担の推進

#### (1) I C Tの活用による校務効率化の推進

《町教委・学校》

- ・ 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 I C T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。

《町教委》

- ・ 北海道教育委員会の取組を参考に、校務の効率化を図るとともに、G I G Aスクール構想や学校D Xを推進する。
- ・ 統合型校務支援システム未整備校への導入を検討するとともに、職員の異動により校務の I C T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や校務支援システムは、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。特に校務支援システムについては、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、計画的に整備する。

#### 《学校》

- ・ 上記、町教委の取組を踏まえるとともに、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、クラウド上の教材の教員間での共有、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

#### 《町教委・学校》

- ・ 国で示された「学校と教師の業務の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。

#### 《町教委》

- ・ 地域の協力のもと、水泳・スキー授業において、外部講師によるグループでの個別指導を行い、効果的な授業内容の充実を図るとともに、図書館、スポーツセンター及び町民会館といった社会教育施設や警察、消防等の様々な機関との連携により、教科、総合的な学習の時間、道徳及び特別活動において、充実した学習活動を図る。
- ・ 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、学校・地域・家庭が一体となって子どもたちを育む「地域とともにある学校づくり」を展開するため、学校運営協議会制度を活用し、地域の教育力の向上に努める。また、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、広報及び情報提供を行う。
- ・ 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、首長部局と町教委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》

- ・ 保護者や地域に対し、学校の実情や勤務時間、休憩時間についての情報とあわせて、日頃から、学校の取組などについて幅広く情報発信するなど、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、保護者や地域に周知する。
- ・ 学校運営協議会などにおいて、働き方改革を議題として取り扱うなど、適切にコミ

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

《町教委》

- ・ 特別な配慮を必要とする児童生徒の学校生活における安全の確保と学習環境を整えるために、在籍する特別支援学級に特別支援教育支援員を配置する。
- ・ 様々な生徒指導上の課題等に対応するために、関係機関と連携して児童生徒を支援するスクールカウンセラー（SC）を配置する。
- ・ 学校図書館の環境整備や読書活動の充実を図るために、図書館司書の巡回配置を進める。

## 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

《町教委》

- ・ 部活動指導において、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時間が原則であり、合理的でかつ効率的・効果的な活動となるよう、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。

《学校》

- ・ 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。

### (2) 指導・運営に係る体制の構築

《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。

### (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ことを検討する。

《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。

## 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

《町教委》

- ・ 北海道アクションプラン（第3期）を参考に教頭の業務縮減を図る。
- ・ 教頭の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。

《学校》

- ・ 校長は、組織的な学校運営を行うにあたり、業務内容や業務分担の見直しを進め、教頭の業務負担も考慮しながら校内体制を整備する。
- ・ 管理職員と一般教員との日頃からの対話を通じて、学校運営への参画意識を醸成するとともに、教頭の業務の分散化を図る。

## (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と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や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と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について、例えば、理科における野外観察や社会科における見学といった調査活動など、その目標や指導内容から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》

- ・ 各学校に対し、標準授業時数を大きく上回った（小・中学校は年間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。

《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で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、悩んでいたりは、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。

### Action 4 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

《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。

- ・ 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、医師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したりするなど、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》

- ・ 町教委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。

《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

《町教委・学校》

- ・ 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。

イ 在校等時間の客観的な計測・記録と公表

《町教委・学校》

- ・ 「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等など、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、町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

##### 《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。

##### 《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、医師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

##### 《町教委》

- ・ 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、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整備を進める。
- ・ 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

##### 《町教委》

- ・ 北海道アクションプラン（第3期）における北海道教育委員会の取組を参考に、調

査業務や文書事務の縮減を図る。

#### **(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。

#### **(5) 学校が作成する計画等の見直し**

《町教委》

- ・ 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。

#### **(7) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進**

《町教委》

- ・ 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。

### 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) 教育職員の時間外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や計画に定める目標を達成することのみを目的化し、休憩時間並びに週休日・休日を含めて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。

なお、校長等が虚偽の時間外在校等時間を記録させることは、法令に違反するものであり信用失墜行為として懲戒処分等の対象となり得ること。

- (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や計画に定める目標を達成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を適切に把握するとともに、その解消に向けた取組を進めること。

- (5) 町教委及び校長は、過重労働による健康障害を防ぐため、医師等による面接指導を適切に実施し、職員の健康管理の向上に努めること。