

苫前町立学校働き方改革計画 (第2期)

令和3年度～令和5年度

令和3年5月

苫前町教育委員会

目 次

I	はじめに	1
II	これまでの取り組みの成果と課題	2
	(1) 現改革計画に基づく取り組みの実施	2
	(2) 出退勤管理システムの導入	2
	(3) 教職員の時間外勤務等の客観的把握と分析の実施	2
	(4) 働き方改革手引「Road」の活用	3
	(5) 取り組みの総括	3
III	アクション・プラン（第2期）の概要	4
	(1) 改革計画（第2期）の性格	4
	(2) 目標、重視する視点、重点的に実施する取り組み及び取り組み期間	4
	(3) 教育委員会及び学校の役割	6
	(4) 推進体制と取り組みの検証・改善	6
	(5) 保護者や地域住民等への理解促進	7
	(6) 学校や教員が担う業務の明確化	7
IV	改革計画（第2期）の具体的な取り組み	9
	Action 1 本来担うべき業務に専念できる環境の整備	9
	Action 2 部活動指導に関わる負担の軽減	10
	Action 3 勤務時間を意識した働き方の推進と学校運営体制の充実	11
	Action 4 教育委員会による学校サポート体制の充実	13
V	学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項	16

I はじめに

- 人工知能（AI）やビッグデータ、Internet of Things（IoT）、ロボティクス等の先端技術が高度化した Society5.0 時代が到来しつつある中、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大に伴い人々の行動・価値観が大きく変化しているなど、我々を取り巻く社会情勢は、ますます複雑で予想困難になってきている。
- 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。
- このため新学習指導要領では、よりよい学校教育を通してよりよい社会を創るという理念を学校と社会とが共有し、どのような資質・能力を身に付けられるようにするのかを教育課程において明確にして、その実現を図る「社会に開かれた教育課程」を重視するとともに、各学校が編成する教育課程を軸に、教育活動や学校経営などの学校の全体的な在り方の改善を目指す「カリキュラム・マネジメント」の確立を図ることとしている。
- 学校における働き方改革は、学校の教育目標の実現に向けて、人的・物的資源をどのように投入するかという「カリキュラム・マネジメント」の側面を持つものであり、新学習指導要領の理念の実現に必要な学校運営（マネジメント）そのものである。
- 現在、各学校では、新型コロナウイルス感染症対策を徹底しながら、子どもたちの学びを最大限に保障するという観点に立って学校教育活動に取り組んでいる。こうした状況の中、新たに増加した教員の業務負担を軽減するためにも、これまで以上に実効性ある取り組みを一層進めていく必要がある。

Ⅱ これまでの取り組みの成果と課題

- 苫前町教育委員会（以下「町教委」という。）では、平成 30 年 10 月に、令和 2 年度までを取り組み期間とする「苫前町立学校働き方改革計画」（以下「現改革計画」という。）を策定し、これまで必要な見直しを行いながら、教職員の在校等時間の縮減に向けた取り組みを進めてきた。その主な取り組みの成果と課題は次のとおりである。

(1) 現改革計画に基づく取り組みの実施

現改革計画では、学校閉庁日や部活動休養日の設定、1 か月単位の変形労働時間制の積極的な活用等を指標に掲げ、その実施率が 100%となるよう各学校の取り組みを促してきた。その結果、当初の目標をほぼ達成し、これらの一定の定着が図られている。

【改革計画に掲げた推進状況】

指 標	H30	R2	増減
部活動休養日を完全実施している部活動の割合	100%	100%	
変形労働時間制を活用している学校の割合	100%	100%	
定時退勤日を月 2 回以上実施している学校の割合	100%	100%	
学校閉庁日を年 9 日以上実施している学校の割合	100%	100%	

(2) 出退勤管理システムの導入

労働安全衛生法の改正により、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、勤務時間の管理が明確化されたことを踏まえ、町教委では、平成 30 年 3 月に町立学校に出退勤管理システムを導入し、翌月から運用を開始し、町立学校における客観的な勤務時間の把握・計測の実施を促してきた。

こうした取り組みの結果、平成 30 年 4 月 1 日から、全ての町立学校において、客観的な方法による勤務時間の計測・記録が行われている。

【勤務時間の客観的な計測・記録の実施状況】

回 答	H30		増減
記録している	4 校 100%		
記録していない	0%		

(3) 教職員の時間外勤務等の客観的把握と分析の実施

町教委では、教職員の勤務時間を把握するため、平成 30 年度からタイムレコーダーを導入した。その結果から、各校における教職員が長時間勤務を行っている実態が明らかとなっている。

これを解消するためには、町教委において、調査業務の更なる精選など、これまで実施してきた取り組みの精度を一層高め、速やかに実行するとともに、その効果測定に基づいて不断の見直しを行い、より実効性の高い取り組みを進めていく必要

がある。また、各学校においては、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、部活動数の見直しなど、それぞれの実情を踏まえて、実行可能な取り組みから速やかに実施し、検証を行いながら、成果を着実に積み重ねていく必要がある。

(4) 働き方改革手引「Road」の活用

道教委では、令和元年度に「新時代の教育を支える働き方改革促進事業」を実施し、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の各1校を推進校に指定して、校長経験者及び民間コンサルタントの助言を受けながら業務改善に取り組み、その成果をもとに、令和2年3月に「北海道の学校における働き方改革手引『Road』(以下「働き方改革手引「Road」という。))を取りまとめた。

働き方改革手引「Road」は、働き方改革を推進するための考え方、取り組みを推進する8段階のプロセス、推進校での実践事例、業務の見直しの観点、学校で取り組みを進める際に活用できるワークシートや職員意識アンケートの参考例、取り組みの進捗状況を管理するチェックリストを提示するなど、各学校で主体的に取り組める内容となっており、働き方改革手引「Road」の積極的な活用が求められる。

(5) 取り組みの総括

町教委では、これまで上記の取り組みのほか、ワークライフバランスを意識した働き方の推進等に取り組んできた。この3年間で一定の成果が得られているものの、時間外在校等時間数等の目標達成には至っていない。

学校における働き方改革は「特効薬のない総力戦」と言われており、(3)で述べたように、本町の「学校における働き方改革」も未だ道半ばの状況にあるが、今後、働き方改革の理念を正しく理解し、全ての学校において勤務時間を意識した働き方を実践できれば、目標の実現に大きく近づくことができると考えられる。

このため、喫緊の課題である「学校における働き方改革」の実現に向けて、現改革計画が終了する令和3年度以降においても、これらの取り組みを継承しつつ更なる改善・充実を図り、町教委と各学校が緊密に連携しながら、継続的かつ計画的に取り組んでいく必要がある。

Ⅲ アクション・プラン（第２期）の概要

- 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、新たな取り組みを加えるなどした新たな苫前町立学校改革計画（以下「改革計画（第２期）」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ものとする。

(1) 改革計画（第２期）の性格

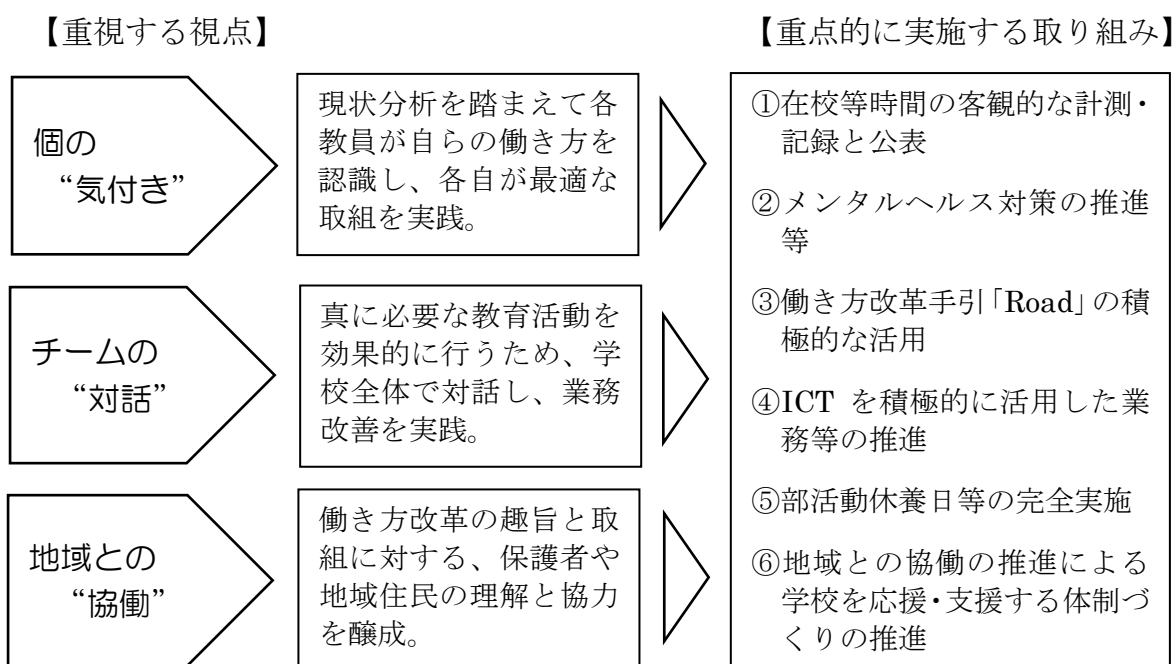
改革計画（第２期）は、公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針（令和２年文部科学省告示第１号。以下「国指針」という。）第２章第２節（１）に基づく教育職員の在校等時間の上限等に関する方針として、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例（昭和４６年北海道条例第６１号。以下「給特条例」という。）第８条及び教育職員の業務量の適切な管理等に関する教育委員会規則（令和２年北海道教育委員会規則第３号。以下「教育委員会規則」という。）第２条第３項に基づき、教育職員の業務量の適切な管理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。

(2) 目標、重視する視点、重点的に実施する取り組み及び取り組み期間

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り組み及び取り組み期間を設定する。

【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（１年単位の変形労働時間制を適用する場合は４２時間）以内、１年間で３６０時間（１年単位の変形労働時間制を適用する場合は３２０時間）以内とする。



※重点的に実施する取り組みは、別に示す工程表により進捗状況を把握する。

【取り組み期間】

令和3年度から令和5年度までの3年間とし、道教委、町教委、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。

【用語解説】

- * 「教育職員」とは、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28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。
- * 「在校等時間」とは、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

* 「所定の勤務時間」とは、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。

* ただし、児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては、教育職員の業務量の適切な管理を行うことを前提に、時間外在校等時間を次に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とすることができる。

なお、これは例外的な取扱いであり、厳格に適用する必要があることに留意する。

ア 1か月の時間外在校等時間 100時間未満

イ 1年間の時間外在校等時間 720時間

ウ 1年のうち1か月の時間外在校等時間が45時間を超える月数 6月

エ 連続する2か月、3か月、4か月、5か月及び6か月のそれぞれの期間について、時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間 80時間

(3) 教育委員会及び学校の役割

① 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を定める。
- ・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り組み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り組みを実施する。
- ・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、学校の重点目標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、時間外在校等時間等の実態を踏まえ、働き方改革手引「Road」を活用し、それぞれの実情に応じた取り組みを主体的に推進する。

(4) 推進体制と取り組みの検証・改善

① 推進体制

教育長を座長とし、子ども教育課長、子ども教育係長、町立学校の校長及び教頭で構成する「学校における働き方改革推進委員会」（以下「委員会」という。）を設置する。

② 取り組みの検証・改善等

委員会は、毎年度末に各般の取り組みの検証を行うとともに、学校を訪問する

などして取り組み状況の実態把握に努める。

また、改革計画（第２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の動向等を踏まえ、取り組みの追加や廃止等を検討し、必要に応じて改革計画（第２期）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・協力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、保護者や地域住民等の理解を深める必要がある。

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、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。

また、PTAや学校運営協議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り組みについて積極的に周知を図るとともに、その取り組み状況を定期的に公表する。

(6) 学校や教員が担う業務の明確化

町教委は、各学校において子どもたちの成長のために何を重視し、どのように時間を配分するかという考え方を明確にするとともに、国の中央教育審議会答申で示された次の考え方を踏まえ、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、各学校や関係機関等とも連携しながら、「学校における働き方改革」に対する地域や保護者の理解の醸成に努める。

【これまで学校・教員が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方】

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
<p>① 登下校に関する対応</p> <p>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</p> <p>③ 学校徴収金の徴収・管理</p> <p>④ 地域ボランティアとの連絡調整</p> <p>※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、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。</p>	<p>⑤ 調査・統計等への回答等（事務職員等）</p> <p>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）</p> <p>⑦ 校内清掃（輪番、地域ボランティア等）</p> <p>⑧ 部活動（部活動指導員等）</p> <p>※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。</p>	<p>⑨ 給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）</p> <p>⑩ 授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>⑬ 進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）</p> <p>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）</p>

※ 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(平成 31 年 1 月 25 日中央教育審議会答申) より抜粋

IV 改革計画（第2期）の具体的な取り組み

Action1 本来担うべき業務に専念できる環境の整備

(1) 働き方改革手引「Road」の積極的な活用

- ・北海道における働き方改革手引「Road」を、全ての町立学校で積極的に活用するよう促す。
- ・全ての町立学校において、働き方改革を進める上で中核となる「コアチーム」（働き方改革手引「Road」第3章に掲載）を設置するよう促す。
- ・全ての町立学校において、働き方改革の取り組みがどの程度進んでいるのかを検証するチェックリスト（働き方改革手引「Road」第7章に掲載）を活用するよう促す。

(2) ICTを積極的に活用した業務等の推進

- ・学習履歴（スタディ・ログ）などの教育データを活用し、自動的かつ継続的なデータの取得や情報共有の即時化により、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ため、ICT環境の充実を進める。
- ・各学校に対し、情報活用能力等の学習の基盤となる資質・能力を育成していくことができるよう、各教科等の特質を生かし、教科等横断的な視点から教育課程の編成を図り、クラウドサービスやデジタル教材を活用した授業やオンライン学習の実施など、指導の充実を図る取り組みを推進する。
- ・教職員のICT活用指導力の向上を図るための研修等の充実や、ICTに精通した人材の配置など、学校体制の整備に努める。
- ・教職員の授業づくりを支援するために道教委のホームページ（ICT活用ポータルサイト等）において提供される教材や資料等を活用するよう促す。

共通	ICT活用授業モデル、各種資料（教員研修、クラウドサービス、活用事例、情報モラル等）、ICT活用ミニハンドブック
小学校	ICTを活用した各教科等の学習指導案や教材、特に小学校プログラミング教育に関する教室用デジタル教材、ワークシートなど授業準備に役立つ資料や新学習指導要領に対応した実践例
中学校	ICTを活用した各教科等の学習指導案や教材、技術・家庭科や美術等、免許外指導者の参考となる教材、ワークシートなど授業準備に役立つ資料や新学習指導要領に対応した実践例

(3) 地域との協働の推進による学校を応援・支援する体制づくりの推進

- ・町教委は、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り組みについて、分かりやすい動画やイラスト

の活用を含め、積極的な広報及び情報提供を行う。

- ・町教委は、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り組みが推進されるよう、地域住民が学校の教育活動を支援する「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」と連携し、地域の実情に応じた効果的な活動を進める。

(4) 「チーム学校」の実現に向けた専門スタッフ等の配置促進

- ・町教委は、道教委が行う派遣や配置への支援を活用し、スクール・サポート・スタッフを含めた専門スタッフ等の派遣や配置を進める。

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

- ・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り組みを進める。
- ・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、大会 1 か月前の活動時間の特例は例外的な取扱いであり、これを安易に適用することは避けるべきであること、これを実施する場合は勤務時間の適切な割振りを行う必要があることについて、その趣旨の徹底を図る。

① 部活動休養日の実施

- ・学期中は、週当たり 2 日以上 of 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こと。
- ・学校閉庁日は部活動休養日とすること。（夏季休業期間内 3 日、年末年始の休日 8 日）
 - ※1 休養日には学校で行う朝練習や自主練習も行わないこと
 - ※2 大会やコンクール等の前で、やむを得ず活動を行う場合は、代替の休養日を実施すること

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、「苫前町の部活動の在り方に関する方針」による。

(2) 複数顧問の効果的な活用

- ・部活動ごと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り組みを実践するよう、学校への指導・助言を行う。

Action3 勤務時間を意識した働き方の推進と学校運営体制の充実

(1) 在校等時間の客観的な計測・記録と公表

- ・町教委は、町立学校において平成30年4月に導入したタイムレコーダーを適切に運用し、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録し公表するとともに、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測・記録する。
- ・町教委は、当該計測の結果が勤務状況を証明する重要な記録であることを踏まえ、公文書としてその管理及び保存を適切に行う。
- ・各学校においては、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り組みを進める。

(2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進

- ・町教委は、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、次の取り組みを進める。

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日以上の子次 有給休暇の取得促進

（年5日以上を確実に取得。まとまった日数の連続した取得を促進。）

④ 仕事と育児・介護等の両立支援

- ・町教委は、ワークライフバランスの実現により、職務への意欲を向上させ、個々の教職員の能力やデータ等を相互に活用するといった業務の共有化や、組織としての優先順位を明確にした業務の効率化を図る。
- ・各学校の職員は、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。
- ・各学校の管理職員は、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。
- ・各学校の管理職員は、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) 人事評価制度等を活用した意識改革の促進

- ・各学校の管理職員は、校長が定める「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具体的に盛り込むとともに、業績評価に係る目標設定に当たっては、所属職員の働き方改革に向けた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や年次有給休暇の取得促進に関する時間数や日数など、具体的な目標を設定することとする。
- ・各学校の管理職員は、人事評価の面談の中で教職員と意識の共有を図り、教職員が自ら考えて主体的に業務改善を実践できるよう、全職員で働き方改革に取り組む機運の醸成に努める。
- ・各学校の管理職員は、上限時間を超える職員に対し、業務全般の内容やその優先順位等について、当該職員と協議しながら、時間外在校等時間の縮減方策を具体的に定めるなどして、適切な勤務時間となるよう取り組む。

(4) 長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定

- ・町教委は、町立学校職員が休養を取りやすい環境を整備し、もって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。

ア 設定期間

夏季休業期間 8月10～16日の期間の3日間

冬季休業期間 1月4日・5日の2日間

年末年始 12月29日から1月3日の6日間

イ 服務上の取扱等

- ・年次有給休暇、夏季休暇、週休日の振替等とする。
- ・休暇の取得を強制しない。
- ・出勤も可。この場合、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。
- ・部活動休養日に設定する。

ウ 保護者への周知

- ・町教委が学校経由で保護者に対して文書を発出する。

(5) 働き方改革に関する研修の実施

- ・学校における働き方改革を進めていくためには、管理職員のマネジメントが極めて重要であることから、町教委は、新任校長、新任教頭において、職員の勤務時間の管理、健康安全の管理、校内組織の管理をはじめとしたマネジメント能力を養成する内容を当該研修の重点に位置付けて実施する。
- ・町教委は、教職員全体に対し、勤務時間を意識した働き方を浸透させるため、初任段階教員研修や中堅教諭等資質向上研修の機会を活用するとともに、各学校においても働き方改革に関する研修を実施するよう促す。

(6) 教諭等及び事務職員の標準職務の明確化

- ・教委は、教諭等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。
- ・町教委は、事務職員の主体的な学校運営への参画を促進するため、職員研修の充実や学校事務の一層の効率化を図る。

Action 4 教育委員会による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

- ・町教委は、町立学校の教職員のメンタルヘルス対策を推進するため、全ての教職員へのストレスチェックや必要に応じて面接指導等を実施する。
- ・町教委は、町立学校の教職員の勤務状況及びその健康状態に応じて健康診断を実施するほか、教職員の健康管理に関し、必要に応じて産業医等による助言・指導を受けるものとする。

(2) 調査業務等の見直し

- ・教職員の事務負担を軽減するため、学校を対象として行う調査について、その必要性と手法の妥当性を考慮し、可能な限り廃止や縮小、他の調査との統合等の精選を図るとともに、提出期間を十分に確保し、一定期間に調査業務が集中することのないよう配慮するものとする。

(3) 勤務時間等の制度改善

- ・町教委では、平成 22 年度に 4 週の期間内での変形労働時間制を導入し、随時対象業務を拡大してきたほか、休憩時間に係る制度改正や、週休日の振替に係る勤務時間のスライド・振替期間等の特例、週休日における 3 時間 45 分の勤務時間の割振り変更など、職員の勤務時間に係る制度改善を行ってきたところであり、これらの制度が有効に活用されるよう、引き続き学校に対する指導・助言を行う。
- ・町教委は、新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務を実施した場合は、その結果を検証し、教職員の在宅勤務の在り方について検討する。

(4) 適正な勤務時間の設定

- ・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、教職員が適正な時間に休憩時間を確保できるよう、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うよう指導・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や休憩時間に係る諸制度を活用し、正規の勤務時間の割振り

を適正に行うよう指導・助言を行う。

(5) 教育課程の編成・実施に関する指導助言

- ・町教委は、各学校に対し、標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画することのないよう指導・助言するとともに、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、教育課程の編成・実施に当たっても教職員の働き方改革に十分配慮するよう必要な指導・助言を行う。

(6) トラブル等に直面した際のサポート体制の構築

- ・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、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、福祉部局・警察等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。
- ・学校に対する不当又は過剰な要求等に対しては、道教委が設置する「スクールロイヤー」からの指導・助言を受けるものとする。

(7) 研修の精選・見直し

- ・町教委は、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、国及び道教委の通知等を踏まえながら精選を検討する。

(8) 若手教員への支援

- ・町教委は 道教委と連携して、若手教員が学校単位を超えて悩みを共有できるよう、初任段階教員研修等の機会等を活用し、働き方改革の観点も含め、管理職員等による指導・助言を受けられる機会を設ける。
- ・各学校においては、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。

(9) 教頭への支援

- ・町教委は、校長を助け、校務を整理するなど、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り組みを進める。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 調査業務の見直しや簡素化② 事務職員等との役割分担 |
|--|

- ・町教委は、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り組みを実施する中で、業務負担の軽減対策についても検討を進める。

(10) 学校行事の精選・見直し

- ・町教委は、各学校に対し、学校行事の精選や取り組み内容の見直し、準備の簡素化を推進するとともに、次の取り組みを積極的に促す。

- ① 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、負担軽減を図ること。
- ② 地域行事と学校行事の合同開催など、行事の効果的・効率的な実施を検討すること。
- ③ 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こと。

(11) 学校が作成する計画等の見直し

- ・町教委は、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。
- ・町教委は、学校単位で作成される計画について、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されるよう指導・助言を行う。
- ・町教委は、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り組みを推進する。

(12) 学校の組織運営に関する見直し

- ・町教委は、学校に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、構成員の統一を促すなど、業務の適正化に向けた指導助言を行う。

(13) 留守番電話やメールによる連絡対応、押印の省略等

- ・町教委は、非常災害の場合や児童生徒等の指導に関し緊急の必要性がある場合を除き、教職員が保護者や外部からの問合せ等への対応を理由に時間外勤務をすることのないよう、緊急時の連絡方法を確保した上で、転送電話の設置やメールによる連絡対応等の取り組みを進める。
- ・町教委は、各学校や地域の実情を踏まえつつ、可能なものから、学校提出書類への押印の省略、学校と保護者間の連絡手段のデジタル化に向けた取り組みを進める。

V 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り組みと併せて取り組まれるべきものであること。
2. 町教委及び学校の管理職員は、在校等時間の長時間化を防ぐための取り組みを講ずることなく、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。
町教委及び学校の管理職員は、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り組みを進めること。