

学校における働き方改革
上士幌アクション・プラン
(第2期)

見える化の徹底
～子どもと向き合う時間の確保を目指して～

令和3年3月

上士幌町教育委員会

目 次

I はじめに	P. 1
II これまでの取組の成果と課題	P. 2～6
III アクション・プラン（第2期）の概要	P. 7～11
(1) アクション・プラン（第2期）の性格 (2) 目標、重視する視点、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) 学校や教員が担う業務の明確化	
IV アクション・プラン（第2期）の具体的な取組	
Action 1 本来担うべき業務に専念できる環境の整備	P. 11～12
(1) 働き方改革手引「Road」の積極的な活用 (2) ICTを積極的に活用した業務等の推進 (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 (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	
Action 2 部活動指導に関わる負担の軽減	P. 12～13
(1) 部活動休養日等の完全実施 (2) 複数顧問の効果的な活用 (3) 部活動指導員の配置等 (4) 中体連、高体連、高文連、各競技団体との連携・協力等 (5) 部活動の地域への移行や合理的で効果的な部活動の推進	
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	P. 14～16
(1) 在校等時間の客観的な計測・記録と公表 (2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進 (3) 人事評価制度等を活用した意識改革の促進 (4) 長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定 (5) 働き方改革に関する研修の実施 (6) 指導体制の支援 (7) 教諭等及び事務職員の標準職務の明確化	
Action 4 教育委員会による学校サポート体制の充実	P. 16～19
(1) メンタルヘルス対策の推進等 (2) 調査業務等の見直し (3) 勤務時間等の制度改善 (4) 適正な勤務時間の設定等 (5) 教育課程の編成・実施に関する指導・助言 (6) トラブル等に直面した際のサポート体制の構築 (7) 研修の精選・見直し (8) 若手教員への支援 (9) 教頭への支援 (10) 学校行事の精選・見直し (11) 学校が作成する計画等の見直し (12) 学校の組織運営に関する見直し (13) 留守番電話やメールによる連絡対応や押印の省略等	
学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項	P. 19

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。

このような中、本町では、働き方改革の見える化を図るため、出退勤を管理するタイムカードを令和2年2月に導入し、在校等時間の可視化をとおして、学校業務改善に努めた働き方改革を進めてきたところである。

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。上士幌町教育委員会（以下「町教委」）では、これまでの取組の進捗状況を把握・分析しながら、より実効性の高い働き方改革を積極的に進めるため、第2期の上士幌町アクション・プランを改訂するものである。

<働き方改革に関する国の動き>

- ・平成29年6月 「学校における働き方改革に関する総合的な方策」に係る中教審への諮問（文部科学省）
- ・平成29年8月 「学校における働き方改革に係る緊急提言」（中教審初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会）
- ・平成29年12月 「学校における働き方改革に関する総合的な方策（中間まとめ）」（中教審）
- ・平成29年12月 「学校における働き方改革に関する緊急対策」（文部科学省）
- ・平成30年2月 「教育委員会において取り組むべき方策等をまとめた通知」（文部科学省）
- ・平成31年1月 「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」（中央教育審議会）
- ・平成31年1月 「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の策定について」（文部科学省）
- ・平成31年3月 「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）（文部科学省）
- ・令和元年12月 「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の一部を改正する法律」の公布（文部科学省）
- ・令和2年1月 「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服務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。）（文部科学省）

- ・令和 2 年 7 月 「教諭等の標準的な勤務の明確化に係る学校管理規則参考例」
(通知) (文部科学省)
- ・令和 2 年 10 月 「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について」 (文部科学省)

これまでの取組の成果と課題

- 町教委では、平成 30 年(2018 年) 6 月に、令和 2 年度(2020 年度)までを取組期間とする「学校における働き方改革『上士幌アクション・プラン』」(以下「現アクション・プラン」という。)を策定し、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・プランに基づく取組の実施

現アクション・プランでは、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組を促してきた。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。

(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、これまで町費任用教職員に試行導入していたタイムカードを令和 2 年(2020 年) 2 月から県費負担教職員にも適用し、客観的な勤務時間の把握・計測の実施を促してきた。

こうした取組の結果、令和 2 年においては、客観的な方法による勤務時間の計測・記録が行われ、町内全教職員の勤務時間が可視化できるようになった。

(3) 教職員の時間外勤務に係る実態

町教委では、タイムカードによる毎月の教職員の勤務実態を把握している。この 1 年間(令和 2 年 2 月～令和 3 年 1 月)を振り返ると、新型コロナウイルス感染症拡大防止のために臨時休業等があったこと、また、過去のデータがないことから客観的な比較・分析ができない。しかし、この間、小学校で時間外勤務が月平均 25.9 時間、中学校では 32.2 時間(校長・教頭を除く県費負担教員)となっている。さらに、月 45 時間を超える時間外勤務職員は、月平均で小学校が 2.75 人、中学校が 4.25 人(校長・教頭を除く県費負担教員)であった。

現アクション・プランの推進によって、一定の縮減効果が認められる一方で、教職員が長時間勤務となっている実態が明らかとなっている。

とりわけ長時間勤務となっている教頭と、一部の教諭に着目すると、正規の勤務時間外において教頭にあっては、調査等の事務処理、会議や打合せ、学校経営・学校運営に関する業務に従事している。教諭にあっては、教材研究・授業準備や成績処理、また、週休日の部活動指導等の業務に従事しているという状況が見られる。

これらの解消のためには、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組の精度を一層高め、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組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、部活動数の見直しなど、それぞれの実情を踏まえて、実行可能な取組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。

【町立学校における教職員 1 人当たりの 1 か月の時間外在校時間の平均 (R. 2 年度)】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
校長	28h20m	12h33m	28h08m	24h13m	14h45m	22h01m	23h38m	10h15m	20h36m
教頭	87h26m	43h45m	82h36m	79h35m	54h11m	80h05m	81h15m	65h36m	67h48m
教諭等	29h27m	9h31m	44h20m	42h10m	25h03m	39h46m	35h34m	30h00m	28h24m

【時間外勤務を月 45 時間以上行っていた者の割合 (教頭、教諭等) (R. 2 年度)】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
教頭	100%	50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
教諭等	10.3%	0%	43.6%	30.0%	7.5%	42.5%	20%	17.5%	12.5%

(4) 業務改善アドバイザー派遣事業を活用した研修

町教委は、令和元年度、文科省の「業務改善アドバイザー派遣事業」に応募し、(株)コクヨ総合研究所主任の齊藤敦子氏が来町し、3回(9月、12月、2月)の研修会を実施した。

齊藤氏は、「環境整備」による学校の働き方改革の重要性を強調するとともに、本町の小学校、中学校、認定こども園、上士幌高校の職員室を視察した。そこで、具体的にワーキングスペースの改善、書棚や机等の配置、事務用品の配列や表示などについても指導・助言を受けることができた。その結果、各学校(園)においては、職員室内の動線やスペースの確保、不要物の撤去、個人持ち文書の削減、職員図書の置き場所の統一、事務用品の共用など、環境改善による働き方改革が進んだ。

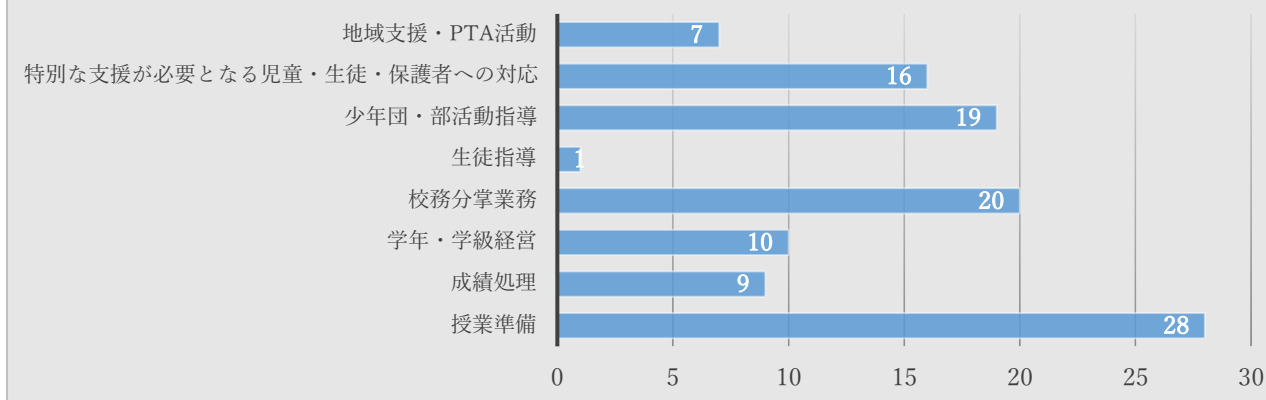
(5) 「働き方改革」についてのアンケート調査の実施

町教委では、令和2年10月に、小中学校の道費負担職員に「働き方改革」についてのアンケート調査を実施し、次のような結果を得ることができた。

①超過勤務の要因

超過勤務の要因としては、小中学校ともに授業準備と校務分掌業務、特別な支援が必要となる児童・生徒・保護者への対応が多い。また、中学校においては、部活動指導の占める割合が多くなっている。

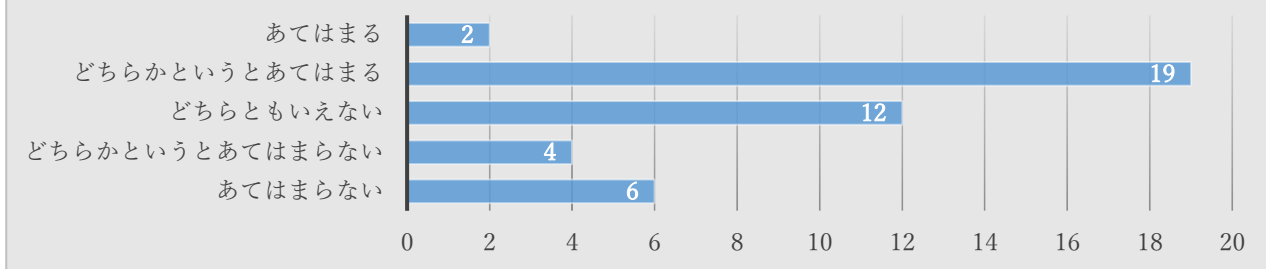
超過勤務の要因となっていると感じる業務について
特に当てはまるものを選択してください（複数回答可）（単位：人）



②教職員の負担感

自分の仕事量が多く、日常生活や家庭生活を犠牲にしていると感じている教職員が48.8%とほぼ半数を占めている。

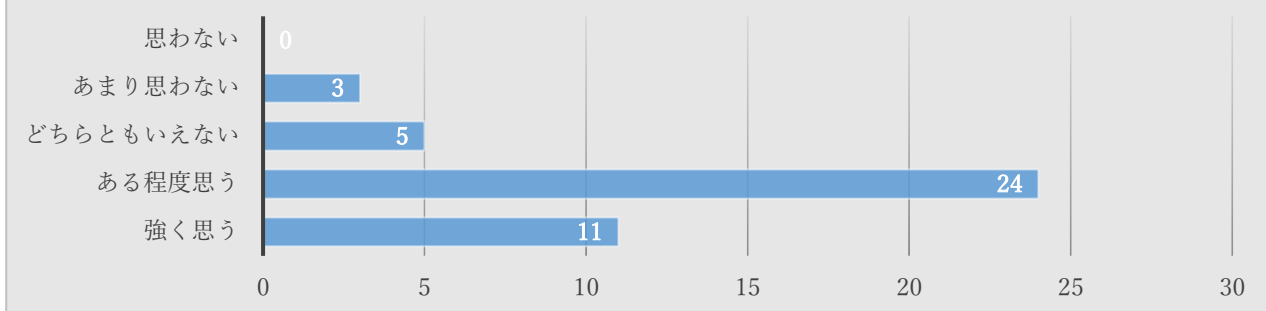
自分の仕事量が多く、日常生活や家庭生活を犠牲にしていると感じながら仕事をしている（単位：人）



③教職員の意識

教職員の81.4%が、現在の自分自身の時間外勤務を減らしたいと思っていることがわかる。

あなたは、現在のご自身の時間外の勤務時間を減らしたいと思いますか（単位：人）



(6) 取組の総括

町教委では、これまで、上記の取組のほか、町費による少人数学級教諭や特別支援教育支援員、ICT担当推進教諭の配置等に取り組んできた。また、留守番電話の設置、メール配信の工夫、調査業務の廃止や縮小等の見直しも行ってきた。

勤務実態調査の結果から一定の成果が得られていることは、これらの施策の効果と、何よりも各学校における取組の成果によるものと考えている。

学校における働き方改革は「特効薬のない総力戦」と言われる。(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、その一方で(5)で示したように、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、教育の喫緊の課題である「学校における働き方改革」の実現に向けて、現アクション・プランが終了する令和2年度(2020年度)以降においても、これらの取組を継承しつつ更なる改善・充実を図り、町教委と学校と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。

第1期プランの振り返り総括表

Action 1 本来担うべき業務に専念できる環境の整備

- 1 小学校1・2年生の30人学級、3～6年生の35人学級
- 2 小学校に専科担当教諭2名(体育、理科)、学校教育推進支援教諭4名、特別支援教育支援員3名配置
- 3 中学校に特別支援教育担当教諭2名、学校教育推進支援教諭1名、学校魅力化推進員1名配置
- 4 コミュニティ・スクールコーディネーター1名配置
- 5 読書コーディネーター1名配置
- 6 校務支援員(旧事務補)の役割拡大
- 7 スクールヘルスリーダーを糠平小学校に配置
- 8 コミュニティ・スクール「ゆめ育応援団」の地域協働化
- 9 Wi-Fiのアクセスポイント数増設
- 10 プログラミング教育推進のための学習教材ロボットの導入(10台)
- 11 プログラミング教育、GIGAスクール推進のための連携協定(十勝EdTechコンソーシアム・帯広コア専門学校)
- 12 GIGAスクール構想に対応するICT推進教諭1名の配置
- 13 デジタル教科書(教師用)及び大型モニター3台配置

Action 2 部活動等の指導にかかわる負担の軽減

- 1 「上士幌町部活動の在り方」に関する方針策定

- 2 上記方針の役場ホームページ、保護者への周知、PTA総会時説明
- 3 町内スポーツ少年団本部及び町体育連盟、町スポーツ推進協議会に理解促進

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

- 1 学校閉庁日の設定（町教委・学校設定）※夏・冬
- 2 上記内容について保護者、関係機関に周知・理解
- 3 学校閉庁期間の学校環境見回り業務は町教委が対応
- 4 県費負担教職員へのタイムカード導入
- 5 文科省「学校業務改善アドバイザー派遣事業」（年3回）幼・小・中・高・教委対象
- 6 留守番電話設備の設置及び子機の増設

Action 4 教育委員会による学校サポート体制の充実

- 1 12:00～13:00、16:30以降の学校連絡は緊急時を除き禁止
- 2 学校を経由する配付物の見直しと配付方法の見直し（参加申込は直接教委へ）
- 3 学校閉庁日を町民に周知、閉庁期間中の窓口を町教委推進課に固定
- 4 学校閉庁日にメールの配信を行わない（道教委にも要請）
- 5 調査業務の見直し、簡素化、縮小
- 6 学校へのメール配信時に ○重要なお知らせ △重要度が低い ※一般的な調査報告と区分
- 7 精神衛生上ストレスチェックの実施
- 8 学校経営説明や教育委員会学校訪問時資料の簡素化
- 9 スキー等、各種学校行事への人的支援
- 10 校長会議、教頭会議の合同開催
- 11 1人1端末の早期導入と校内環境の整備
- 12 小学校1・2年生の30人学級、3～6年生の35人学級
- 13 小学校に専科担当教諭2名（体育、理科）、学校教育推進支援教諭4名、特別支援教育支援員3名配置
- 14 中学校に特別支援教育担当教諭2名、学校教育推進支援教諭1名、学校魅力化推進員1名配置
- 15 コミュニティ・スクールコーディネーター1名配置
- 16 読書コーディネーター1名配置
- 17 校務支援員（旧事務補）の役割拡大
- 18 スクールヘルスリーダーを糠平小学校に配置
- 19 GIGAスクール構想に対応するICT推進教諭1名の配置
- 20 スクールサポートスタッフ、学習指導員の配置
- 21 加配教諭の配置（統廃合加配）

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、新たな取組を加えるなどした新たなアクション・プラン（以下「アクション・プラン（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) アクション・プラン（第2期）の性格

アクション・プラン（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(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、教職員の業務量の適切な管理その他教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（第2期）は、北海道教育推進計画の施策項目「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、重視する視点、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、町立学校にあっては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、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（※1）の在校等時間（※2）から所定の勤務時間（※3）を減じた「時間外在校等時間」を1か月で45時間（1年単位の变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年単位の变形労働時間制を適用する場合は320時間）以内とする。

【重視する視点】**個の“気付き”**

現状分析を踏まえて各教員が自らの働き方を認識し、各自が最適な取組を実践。

チームの“対話”

真に必要な教育活動を効果的に行うため、学校全体で対話し、業務改善を実践。

地域との“協働”

働き方改革の趣旨と取組に対する、保護者や地域住民の理解と協力を醸成。

【重点的に実施する取組】

- ① 在校等時間の客観的な計測・記録と公表
- ② メンタルヘルス対策の推進等
- ③ 働き方改革手引「Road」の積極的な活用
- ④ ICTを積極的に活用した業務等の推進
- ⑤ 部活動休養日等の完全実施
- ⑥ 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

※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3年度から令和5年度までの3年間とする。なお、取組は、道教委、管内教委連、各学校が緊密に連携・協力しながら進めることとする。

【用語解説】

※1 「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。

※2 「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

※3 「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

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組を主体的に実施する。
- ・ 毎年度、定期的に町立学校における「働き方改革推進会議」を実施し、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。
- ・ 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

教育推進課長を座長として、「上士幌町働き方改革推進会議」の下、アクション・プラン（第2期）を一元的に管理する。

イ 取組の検証・改善等

町教委は、毎年度定期に、「上士幌町働き方改革推進会議」や教育委員で構成する委員協議会において各般の取組の検証を行うとともに、学校を訪問するなどして取組状況の実態把握に努める。

また、アクション・プラン（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2期）の見直しを行う。

ウ 検証結果の提供等

町教委は、学校に対し、各般の取組に係る検証結果を提供し、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。

(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、町教委においては、連合PTA、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組について積極的に普及啓発する。

(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連携しながら、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> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <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> </div>	<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> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <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> </div>	<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(2019年)1月25日中央教育審議会答申)より抜粋

IV アクション・プラン(第2期)の具体的な取組

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 重点

- ・ 町教委は、働き方改革手引「Road」(道教委作成)を、学校で積極的に活用するよう促す。
- ・ 町教委は、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。
- ・ 町教委は、町立学校において、働き方改革の取組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。
- ・ 町教委は、教職員が本来の業務に専念できる環境の整備に向け、RPA(Robotic Process Automation)技術の活用も含め、業務の効率化や集約化の検討を積極的に進める。

(2) ICTを積極的に活用した業務等の推進 **重点**

- 町教委は、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。
- 町教委は、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組を推進する。
- 町教委は、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ICT推進教諭の配置など、学校体制の充実に努める。
- 町教委は、校種に応じて次のような教材や資料等を入手するなどして、教職員の授業づくりを支援する。

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 **重点**

- 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組について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「学校運営協議会」や、「ゆめ育応援団」への情報提供を行い、地域の実情に応じた効果的な活動を促す。

(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、町立学校に対し、スクールカウンセラー、特別支援教育支援員、校務支援員等の専門スタッフの配置を継続するとともに、部活動指導員の発掘や活用に努める。

Action2 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**

- 町教委は、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。

- 町教委は、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や高等学校における弾力的な設定（休日4時間程度）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。

また、学校閉庁日の期間を休養日とすること。

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、「北海道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

- 町教委は、部活動ごとに可能な限り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、学校への指導助言を行う。

(3) 部活動指導員の配置等

- 町教委は、部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減の観点から、町立学校に部活動指導員を配置できるよう発掘し、その効果的な活用を促す。

(4) 中体連、高体連、高文連、各競技団体との連携・協力等

- 町教委は、十勝管内の中体連や高体連、高文連、高野連等の関係団体と連携、協力し、部活動休養日等の完全実施のための取組を進める。
- 町教委は、町体育連盟やスポーツ少年団本部、文化団体等に対し、大会やコンクール等の見直しを要請するとともに、学校に対し、出場する大会等を精選するよう促す。

(5) 部活動の地域への移行や合理的で効果的な部活動の推進

- 町教委は、休日の部活動を段階的に地域の活動へと移行することを目指す国の部活動改革の方向性を踏まえ、国や道と連携し、その実現に向けた実践研究に取り組むとともに、成果の普及に努める。
- 町教委は、生徒のスポーツ・文化活動に親しむ機会の確保に向けて、複数の学校

による合同部活動の在り方や、総合型地域スポーツクラブの効果について検証し、効果的な部活動の在り方を考察する。

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 **重点**

- ・ 町教委は、町立学校において令和2年(2020年)2月に導入した「出退勤管理システム」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組を進める。

(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、次の取組を進める。

- ① 月2回以上の定時退勤日の実施（学校設定・自主設定）
- 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日以上の子育休・介護休の取得促進
（年10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
- ⑤ メンタルダウンゼロの達成

- ・ 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

- ・ 町教委は、町立学校における働き方改革に向けた取組状況を管理職員の人事評価に反映することとする。
- ・ 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、教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。

① 実施目的

- ・ 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。

② 設定期間

- ・ 8月15日前後の3日間以上を設定することを基本（夏季休業期間内で、学校の実情に応じて設定することも可）とする。
- ・ 年末年始の休日は、6日間以上を閉庁日とする。

③ 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。

④ 保護者への周知

- ・ 町教委が保護者に発出する。

(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、新任教頭の研修において、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の研修を行う。
- ・ 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、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) 指導体制への支援

- ・ 町教委は、いじめや不登校等の教育課題の解決に向けて、校長がリーダーシップを発揮することのできる組織運営体制や指導体制の充実を図るため、必要な職員やスタッフ等の配置を推進する。

(7) 教諭等及び事務職員の標準職務の明確化

- ・ 町教委は、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られるよう環境の整備に努める。

Action4 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 **重点**

- ・ 町教委は、教職員のメンタルヘルス対策を推進するため、毎年度、ストレスチェックや面接等をとおして必要に応じた改善・助言を行う。
- ・ 町教委は、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、必要に応じて医等機関の受診を促す。

(2) 調査業務等の見直し

- ・ 町教委は、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。
- ・ 町教委は、調査の実施に当たっては、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。
- ・ 町教委は、各種団体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。
- ・ 町教委は、学校を対象として行う調査業務の見直しを促す。

(3) 勤務時間等の制度改善

- ・ 町教委では、これまで1か月単位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。1年単位の変形労働時間制は、令和元年度「公立の義務教育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、令和2年、北海道議会において道内公立校で労働時間を1年単位で調整する変形労働時間の導入を可能とする改正条例案を可決。このことにより、令和3年4月1日から選択的に活用できるようになった。町教委では導入のメリットや課題について検討していくこととする。

- ・ 町教委は、新型コロナウイルス感染症対策として実施した在宅勤務の成果と課題を検証するとともに、国や道に対し、教職員の在宅勤務の在り方について、教育公務員特例法第22条第2項に基づき「職専免研修」との整理を含めて検討するよう要望する。

(4) 適正な勤務時間の設定等

- ・ 町教委は、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、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できるようにすることを含め、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。
- ・ 町教委は、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。
- ・ 町教委は、教職員の健康及び福祉を確保するため、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。

(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

- ・ 町教委は、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。
- ・ 町教委は、学校において生徒指導上の諸問題が深刻化し、児童生徒の生命・身体の安全を脅かすなど緊急事案が発生した場合には、心理的、福祉的、法的側面等の専門的な見地から支援を行う。
- ・ 町教委は、学校に対する不当又は過剰な要求等に対し、法的な観点から指導・助言を行う「スクールロイヤー」等の配置について検討する。

(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、国や道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、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、指導主事等による指導・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組を進める。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">① 調査業務の見直しや簡素化などの取組を進める。② 事務職員等との役割分担を図る。③ 教頭に求められる資質能力を明確化した研修を行う。 |
|---|

- ・ 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。

(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組内容の見直し、準備の簡素化を推進するとともに、次の取組を積極的に促す。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">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組を推進する。
- ・ 町教委において、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。

(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や押印の省略等

- ・ 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組を進める。

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組を進めること。

附 則（令和3年3月23日教育委員会決定）

この方針は、令和3年4月1日から施行する。