

学校における働き方改革
上士幌アクション・プラン
(第3期)

対話と交流によるスパイラルアップ
～一人一人が変化を実感できる職場を目指して～

令和6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. 1～6
III アクション・プラン（第3期）の概要	P. 7～11
(1) アクション・プラン（第3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 (7) S D G s の推進	
Action 1 校務の効率化と役割分担の推進	P. 12
(1) I C T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) 学校給食費等の公会計化の推進及び徴収・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	P. 13～14
(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) 中体連、高体連、高文連、各競技団体との連携・協力等 (4) 部活動の地域への移行	
Action 3 学校運営体制の見直しなどによる改善	P. 14～16
(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	P. 16～17
(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 教育委員会による学校サポート体制の充実	P. 18～19
(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) 副校長・主幹教諭・専科指導教員等の配置の推進等 (7) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等 (8) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進	
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. 20

I はじめに

A Iをはじめとする急速な技術革新やグローバル化の進展、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D X・G Xの進展など社会が加速度的に変化し、学校を取り巻く環境の変化も先行きが不透明で予測困難な時代になってきている。

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、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、更なる改善・充実を図り、各学校とより実効性の高い働き方改革を積極的に進めるため、第3期の上士幌町アクション・プランを改訂するものである。

II 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』」を、令和3年(2021年)3月には、令和5年度(2023年度)までの3年を取組期間とする「学校における働き方改革北海道アクション・プラン(第2期)」(以下「現アクション・プラン」という。)を策定し、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。

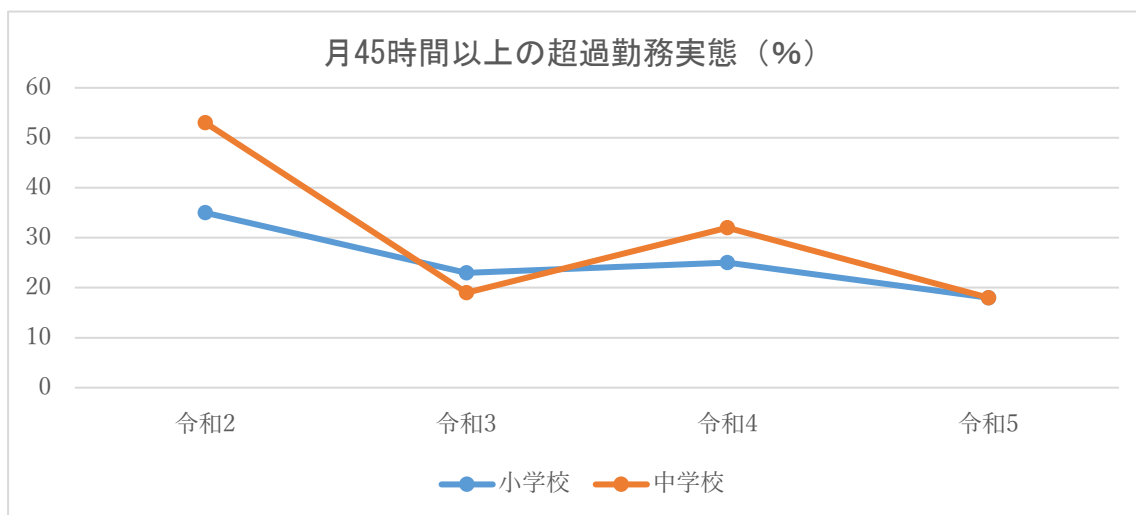
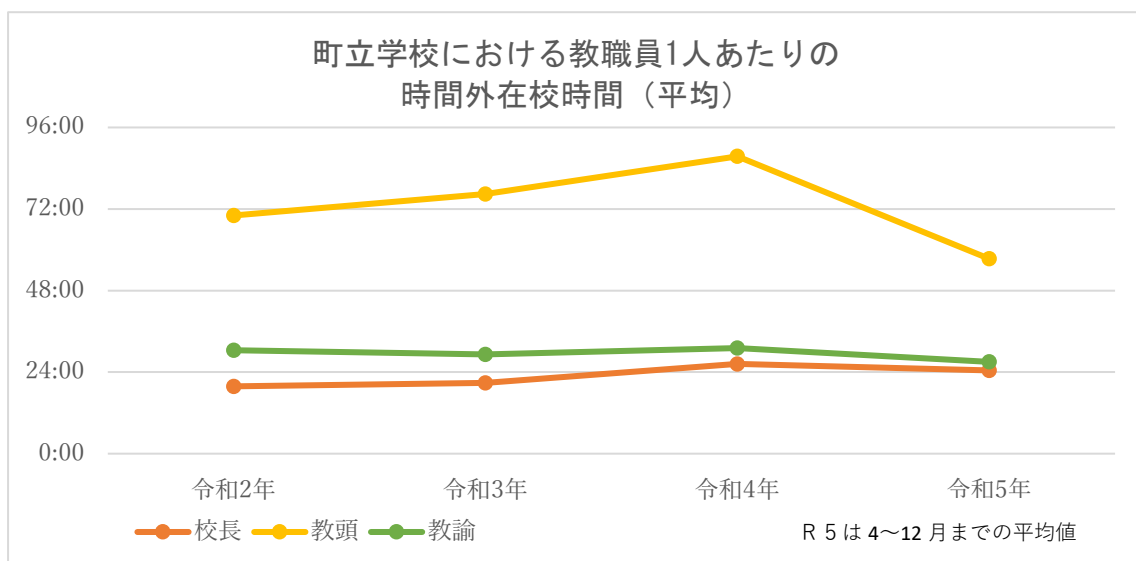
こうした取組の結果、令和2年からは、客観的な方法による勤務時間の計測・記録が行われ、町内全教職員の勤務時間が可視化できるようになった。

(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。令和3年から令和4年を振り返ると、この間、小学校で時間外勤務が年平均25.5時間から24.8時間、中学校では31.3時間から31.2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、令和2年から令和4年を振り返ると、年平均で小学校が35%から25%、中学校が53%から32%（校長・教頭を除く県費負担教員）と減少している。

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、一部の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。

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。

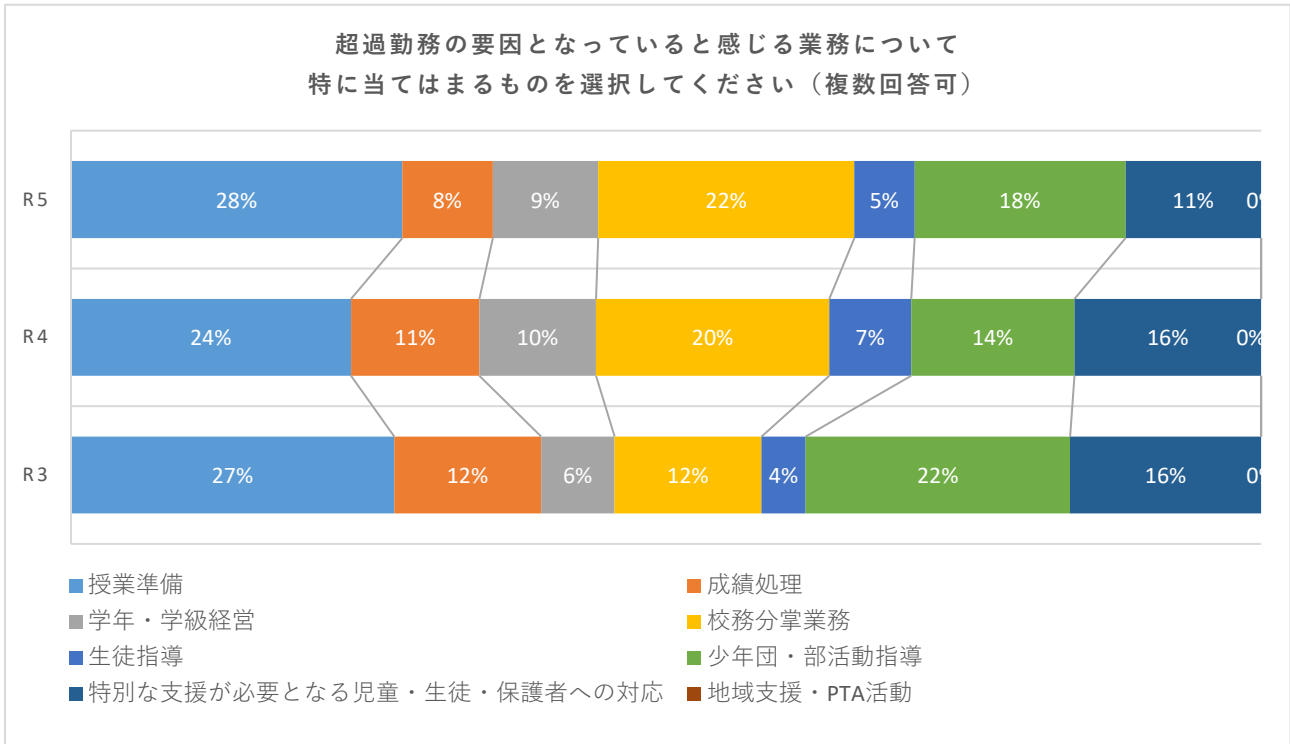


(4) 「働き方改革」についてのアンケート調査の実施

町教委では、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。

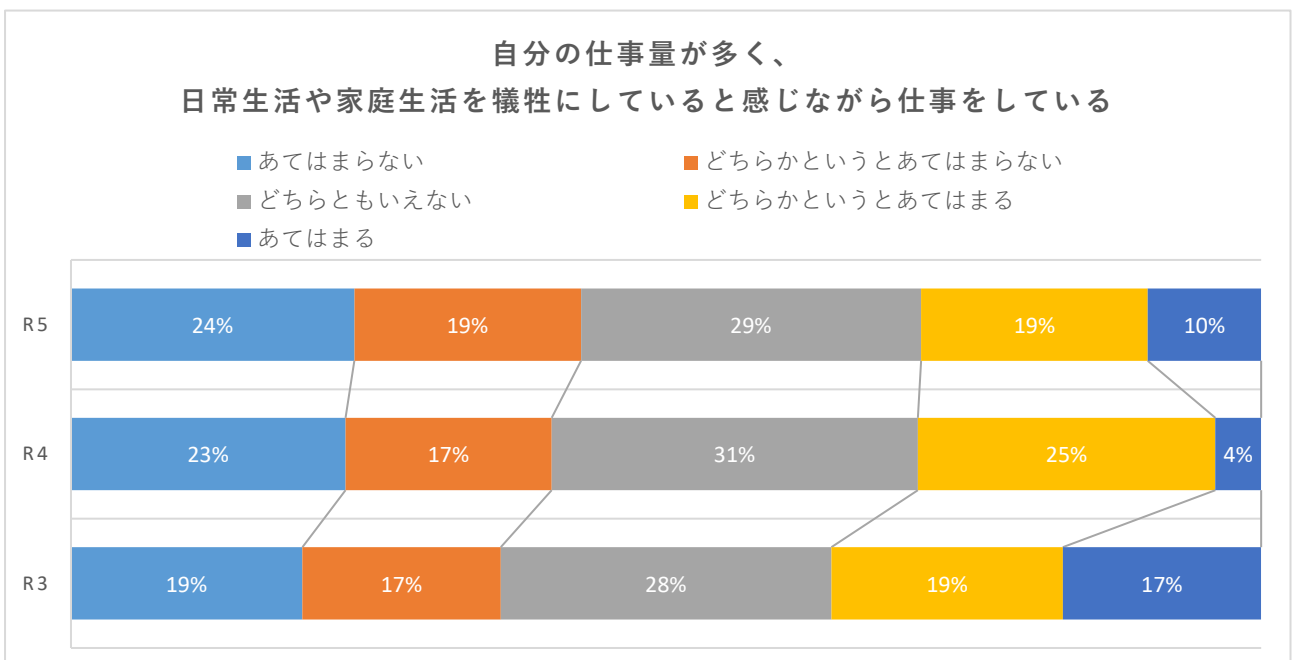
①超過勤務の要因

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。



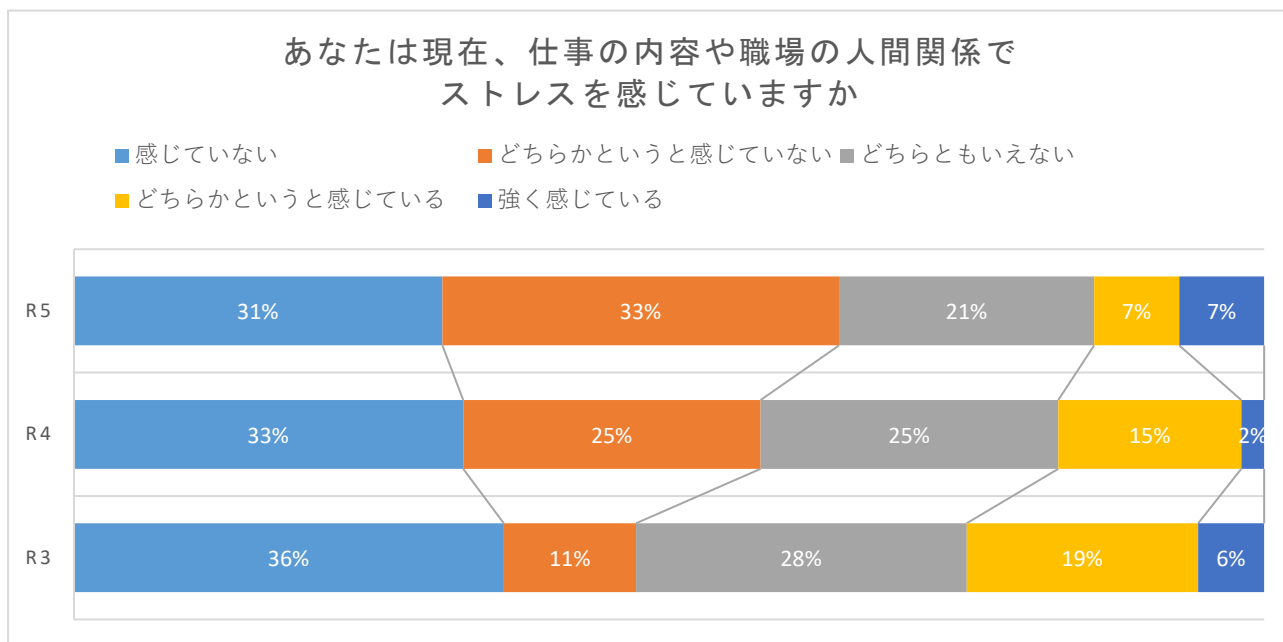
②教職員の負担感

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は、令和2年度 48.8%から減少傾向にある。



③教職員の意識

教職員のストレス感は、年々減少傾向にある。



(5) 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。

勤務実態調査やアンケート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。

中央教育審議会では令和5年8月に、「質の高い教師の確保特別部会」から「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（以下「緊急提言」という。）が示された。本町においてもこれまでの取組を継承しつつ、緊急提言などを踏まえ、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6年度(2024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2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 働き方改革手引「Road」の積極的な活用
 - ・働き方改革手引「Road」（道教委作成）の学校で積極的な活用
 - ・働き方改革を進める上で中核となる「コアチーム」の設置
 - ・業務の効率化や集約化の検討
- 2 ICTを積極的に活用した業務等の推進
 - ・教育データの活用による校務の効率化
 - ・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の指導の充実
 - ・教職員の研修等の充実や、ICTに精通したICT推進教諭の配置
 - ・教職員の授業づくりの支援
(ICT活用授業モデル、ICT活用ミニハンドブック、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
 - ・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
 - ・学校運営協議会や、「ゆめ育応援団」への情報提供による学びや成長を支える取組
- 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 部活動等の指導にかかわる負担の軽減

- 1 部活動休養日等の完全実施
 - ・全ての部活動において部活動休養日の完全実施
 - ・部活動の活動時間の設定
- 2 複数顧問の効果的な活用
- 3 部活動指導員の配置等の発掘・活用
- 4 中体連、高体連、高文連、各競技団体との連携・協力
- 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

- 1 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」の適切な運用
 - ・計測の結果の公文書として適切な管理及び保存
 - ・業務の平準化や効率化等の取組
- 2 ワークライフバランスを意識した働き方の推進
 - ・業務の共有化や、優先順位を明確にした業務の効率化
 - ・仕事と子育て又は介護を両立できる職場環境づくり
 - ・職員における両立支援制度の適切な活用

3 人事評価制度等を活用した意識改革の促進

- ・取組状況を管理職員への人事評価に反映
- ・人事評価の面談での働き方改革に取り組む機運の醸成

4 長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定

- ・一定期間の学校閉庁日の設定と保護者への周知

5 働き方改革に関する研修の実施

6 指導体制への支援

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

- ・ストレスチェックの実施
- ・健康診断の実施

2 調査業務等の見直し

- ・学校への各種調査の必要性和手法の妥当性を考慮した精選
- ・一定期間に調査業務が集中しないよう提出期間の十分な確保
- ・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 勤務時間等の制度改善

4 適正な勤務時間の設定

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

- ・スキー等、各種学校行事への人的支援

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

- ・小学校1・2年生の30人学級、3～6年生の35人学級
- ・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
- ・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
- ・コミュニティ・スクールコーディネーター1名配置
- ・読書コーディネーター1名配置
- ・校務支援員（旧事務補）の役割拡大
- ・GIGAスクール構想に対応するICT推進教諭1名の配置

13 留守番電話やメールによる連絡対応や押印の省略等

- ・12:00～13:00、16:30以降の学校連絡は緊急時を除き禁止
- ・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

Ⅲ アクション・プラン（第3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、現アクション・プラン策定以降の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（第3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3期）の性格

アクション・プラン（第3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3期）は、北海道教育推進計画の特定分野別計画としての性格を有するものである。

(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、町立学校にあつ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時間以内、1年間で360時間以内とする。

【目指す姿】

一人一人が変化を実感できる働き改革の推進

【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

※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。

令和6年度から令和8年度までの3年間とし、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。

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。

【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」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3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、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P D C A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、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、連合P T A、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

町教委や各学校は、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。

【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
<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>

(7) SDG s の推進

町では、令和3年6月に「上士幌町SDG s 推進本部」を設置し、SDG s の目標・ターゲットの達成に向けて、本町における取組を総合的かつ効果的に普及・推進している。

アクション・プランはSDG s のうち、主に以下の目標達成に資することを踏まえ、SDG s の理念との整合性に留意して、施策を推進する。

- ・ すべての人に健康と福祉を (目標3)
- ・ 質の高い教育をみんなに (目標4)
- ・ 働きがいも経済成長も (目標8)
- ・ 住み続けられるまちづくりを (目標11)
- ・ パートナリーシップで目標を達成しよう (目標17)



Ⅳ アクション・プラン（第3期）の具体的な取組

Action1 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、校務の効率化による事務作業の負担軽減を図る。
- ・ 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。
- ・ 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ICT環境の変化による業務負担が生じないように努める。
- ・ 各学校は、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 **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。
- ・ 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

- ・ 町教委は、町立学校に対し、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、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。
- ・ 学校徴収金の徴収・管理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ことや、口座振替、インターネットバンキングの活用など、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。

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とし、道民家庭の日（毎月第3日曜日）は、可能な限り休養日とするよう努めること。

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) 指導・運営に係る体制の構築

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

(3) 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。

(4) 部活動の地域移行

- ・ 町教委は、公立中学校等の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基本とする「北海道部活動の地域移行に関する推進計画」により、令和7年度(2025年度)までに、取組を重点的に行い、地域の実情等に応じて可能な限り早期の実現を目指す。
- ・ 学校は、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。

Action3 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、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 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。
- ④ 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

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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、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、教員業務支援員等と連携するなど、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

- ・ 町教委は、各学校に対し、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。

- ・ 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、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。
- ・ 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。
- ・ 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

- ・ 「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。
- ・ 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

- ・ 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

- ・ 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。

Action4 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 **重点**

- ・ 「働き方改革推進会議」等を通して、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。

(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日以上有給休暇の取得促進
（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

- ・ 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。
- ・ 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) 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。

(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4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。

イ 在校等時間の客観的な計測・記録と公表

- ・ 町教委は、「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。
- ・ 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。また、教育職員の在校等時間等を適宜、公表する。
- ・ 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。また、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。

Action5 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。
- ・ 学校は、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、学校に対する過剰な苦情や不当な要求等、高度な法的専門性が必要となる困難な事案に対応するため、法的な観点から指導・助言を町の顧問弁護士にお願いする。

(3) 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。

(4) 研修・会議の精選・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。

(5) 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。

(6) 副校長・主幹教諭・専科指導教員等の配置の推進等

- ・ 町教委は、小学校高学年の教科担任制の充実に向けて取り組むとともに、小学校における専科指導に従事する教員や生徒指導等の様々な課題に対応する教員を配置するなど、学校の指導体制や組織運営体制の充実を図る。

(7) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等

- ・ 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。
- ・ 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が図られるよう環境の整備に努める。

(8) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進

- ・ 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6年3月21日教育委員会決定）
この方針は、令和6年4月1日から施行する。