

学校における働き方改革
様似町アクション・プラン
(第2期)

令和元年12月

(令和2年12月 改定)

(令和4年8月 改定)

様似町教育委員会

1. 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、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組を一層進めていく必要がある。

2. これまでの取組の成果と課題

様似町教育委員会(以下「町教委」という。)では、令和元年12月に、令和2年度までを取組期間とする「学校における働き方改革 様似町アクション・プラン」(以下「アクション・プラン(第1期)」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) 目標の達成状況

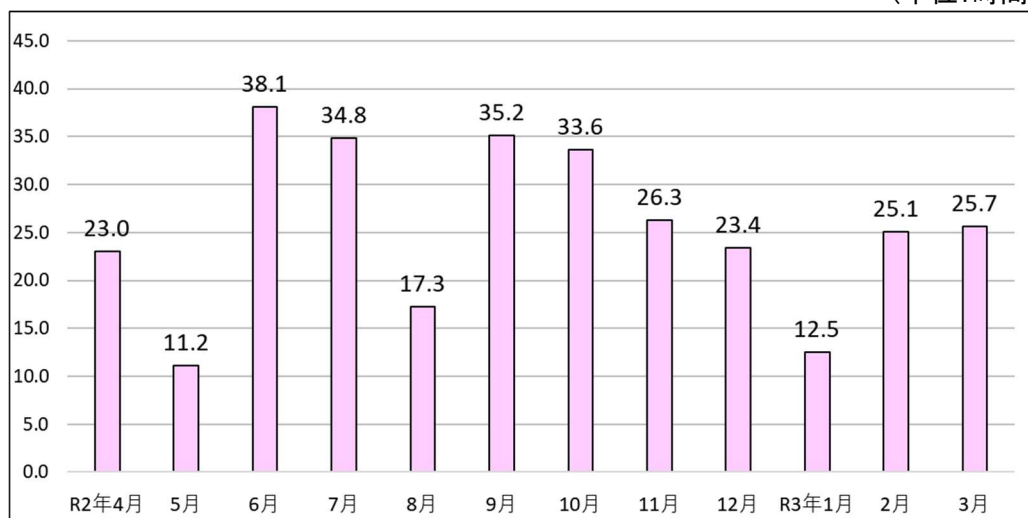
アクション・プラン(第1期)では、令和2年度末までに取り組む目標として、次のものを掲げていた。

教育職員の在校等時間から所定の勤務時間等を減じた時間を、1か月で45時間以内、1年間で360時間以内とする。

令和2年度における町立学校の教育職員の時間外在校等時間等の状況は、次のとおりであった。

① 町立学校の教育職員1人当たりの時間外在校等時間の平均値

(単位:時間)

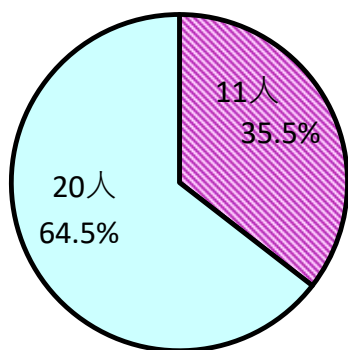


② 時間外在校等時間の月別人数状況

(単位:人)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|--------------|------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|------|------|------|------|
| 45時間以下 | 28 | 30 | 21 | 21 | 29 | 23 | 23 | 28 | 28 | 29 | 28 | 28 |
| 46～79時間 | 3 | 1 | 7 | 9 | 2 | 7 | 7 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 80～99時間 | | | 3 | 1 | | | 1 | 1 | | | | |
| 100時間以上 | | | | | | 1 | | | | | | |
| 45時間を超える者の割合 | 9.7% | 3.2% | 32.3% | 32.3% | 6.5% | 25.8% | 25.8% | 9.7% | 9.7% | 6.5% | 9.7% | 9.7% |

③時間外在校等時間が年間 360 時間を超過した人数の割合



■年360h 超過 □年360h 以内

令和2年度においては、時間外在校等時間が1か月で45時間を超過する者がいない月はなく、時期によって差があるものの、多いときで全体人数の32.3%が月45時間超過に該当していた。

また、年間360時間を超過している者の割合も全体の3分の1を超えていることから、時間外在校等時間のさらなる縮減に向けて取組の継続が必要である。

(2)指標の達成状況

アクション・プラン(第1期)では、令和2年度末までに目指す指標として、次の4つを掲げて各学校の取組みを促してきた。その結果、うち3つの指標は達成できたが、「③定時退勤日を月2回以上実施」については取り組めていない学校があり、引き続き取組の推進と定着を図る必要がある。

【アクション・プラン(第1期)に掲げた指標の進捗状況】

| 指 標 | 目 標 | R2実施率 |
|---------------------------------|------|-------|
| ①部活動休養日を完全に実施(年間115日)している部活動の割合 | 100% | 100% |
| ②変形労働時間制を活用している学校の割合 | 100% | 100% |
| ③定時退勤日を月2回以上実施している学校の割合 | 100% | 50% |
| ④学校閉庁日を年11日実施している学校の割合 | 100% | 100% |

(3)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、町教委では各学校にタイムカードを導入し、令和2年4月から運用を開始した。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。

(4)取組の総括

町教委では、これまで、上記の取組のほか、メール配信の工夫、調査業務の廃止や縮小、研修の精選、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。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」と言われる。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、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、今後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。

3. 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条及び様似町立学校管理規則（昭和45年7月1日教育委員会規則第2号。以下「学校管理規則」という。）第13条の4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、町内全ての学校が働き方改革を進めるために、町教委が策定し、各学校に取組を促すものであり、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、学校管理規則第13条の4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等を減じた「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。

【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

【取組期間】

令和3年度から令和5年度までの3年間とし、北海道教育委員会（以下「道教委」という。）、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ものとする。

【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。
- ④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 道教委の役割

- ・ 町教委が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促すとともに、そのための支援を行う。

イ 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。
- ・ 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。

ウ 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

町教委は、毎年度、進捗状況を把握し取組の検証を行う。検証結果及び国の働き方改革の動向を踏まえ、新たな取組の追加や効果が見られない取組の見直しなど、取組の改善を行う。

(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、町教委においては、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組について積極的に周知を図るものとする。

(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> <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(2019 年) 1 月 25 日中央教育審議会答申）より抜粋

4. アクション・プラン（第2期）の具体的な取組

アクション1 教職員が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、町立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に精通した人材の配置など、学校体制の整備に努める。
- ・ 町教委は、各学校における事務負担軽減のため、児童生徒の学籍管理や教職員の出退勤管理機能等を持つ校務支援システムの導入と活用を推進する。
- ・ 各学校は、道教委ホームページ(ICT活用ポータルサイト)等において提供される次のような教材や資料等の活用を図る。

| | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 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、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」や、学校支援ボランティア等と連携し、一体的・効果的に機能を発揮していくことができるよう一層充実した活動を促す。

(4)学校課題に応じた専門スタッフ等の配置

- ・ 町教委は、町立学校に対し、スクールカウンセラー、外国語指導助手等の派遣を行うとともに、中学校における部活動の指導体制については、部活動指導員(様似町外部指導者)の活用に努める。

アクション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**

- ・ 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。

【様似町立学校の部活動の在り方に関する方針(抜粋)】

- 学期中は、週当たり2日以上以上の休養日を設ける(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。)
- 学校閉庁日を設定する場合は、その期間を休養日とする。
- 休養日には学校で行う朝練習や自主練習も行わない。
- 大会、試合、コンクール、コンテスト、発表会等(以下「大会等」という。)の前でやむを得ず活動を行う場合(中体連、吹奏楽連盟等が主催する大会等の日の前日から起算して1か月以内の期間の場合)は、代替の休養日を設ける。
- 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。

(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の配置等をするよう努めるとともに、その効果的な活用を促す。

(4)中体連等各競技団体との連携・協力等

- ・町教委は、中体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、町体育協会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)学校規模等に応じた部活動数の適正化

- ・町教委は、学校に対し、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よう促す。

アクション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 **重点**

- ・町教委は、町立学校において導入しているタイムカードや、出退勤管理システム等を適切に運用し、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
- 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
- ③15日以上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
- 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

- ・各学校は、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、長期休業期間中に学校閉庁日を設定する。

①実施目的

- ・教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日前後の週休日及び祝日以外の特定の3日間に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。
- ・年末年始は、1月4日及び1月5日を全町統一の学校閉校日とする。
- ・学校の実情に応じ、長期休業期間中に上記以外の日を設定して差し支えない。

③サービス上の取扱等

- ・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保護者等への周知

- ・各学校は、ホームページや学校だよりにより保護者等へ周知する。

(5)働き方改革に関する研修への参加

- ・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、各学校の管理職員は、道教委が実施する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に積極的に参加する。
- ・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、各学校において働き方改革に関する研修を実施するよう促す。

(6)教育職員及び事務職員の標準職務の明確化

- ・町教委は、学校や教育職員が担うべき業務の範囲が、学校現場や地域、保護者等に共有されるよう、国や道教委の動向を注視しながら学校や教育職員、事務職員の標準職務の明確化を検討するとともに、学校管理規則に適切に位置付けることについても、併せて検討を進める。

アクション4 町教委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、学校職員のメンタルヘルス対策を推進するため、ストレスチェックを全ての学校職員に毎年度実施するとともに、相談体制の充実を図る。
- ・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、必要に応じて医療機関への受診を促す。

(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、その必要性和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。

(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。

(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、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。

(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等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、学校に対する不当又は過剰な要求等の事案や、法的専門性を要する事案等があった場合は、道教委の実施する法務相談(スクールロイヤー)等を活用し対応を支援する。

(7)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よう努める。
- ・ 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。

(8)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。

- 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への参加を促す。

(9) 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。

- 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。

(10) 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。

(11) 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。

(12) 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あたっての留意事項

- (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。