学校における働き方改革
様似町アクション・プラン
（第３期）

令和６年８月

様似町教育委員会

１．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。

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、「学校における働き方改革様似町アクション・プラン」を、令和４年８月には、令和５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（第２期）」（以下「アクション・プラン（第２期）」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）目標の達成状況

アクション・プラン（第２期）では、令和５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。

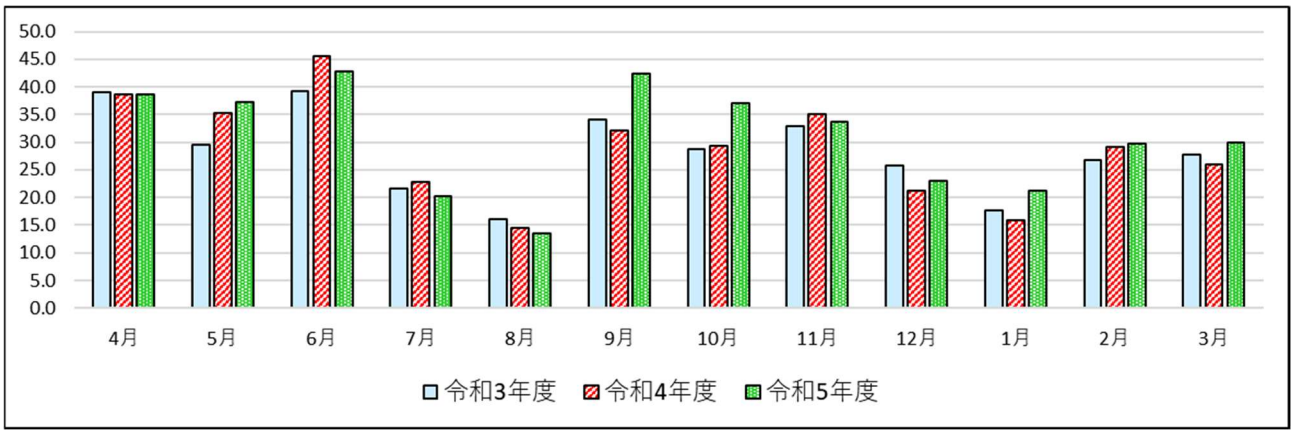
> 教育職員の在校等時間から所定の勤務時間等を減じた「時間外在校等時間」を、１か月で 45 時間以内、１年間で 360 時間以内とする。

令和５年度までの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時間外在校等時間の推移（１人当たり平均値）

（単位：時間）

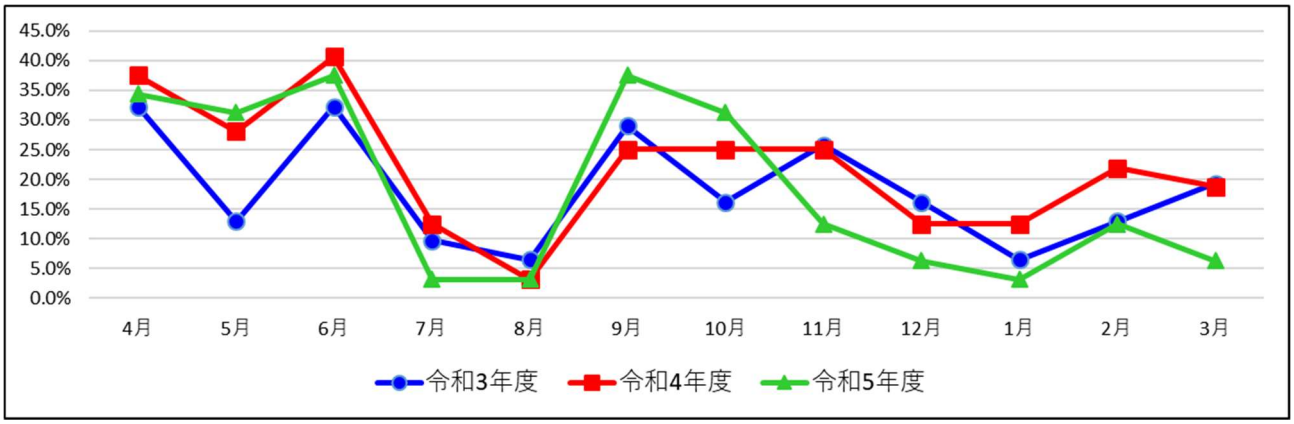
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
令和3年度	39.1	29.5	39.2	21.7	16.1	34.2	28.8	32.9	25.8	17.7	26.7	27.8	339.6
令和4年度	38.7	35.3	45.5	22.8	14.6	32.2	29.3	35.0	21.3	16.0	29.1	26.0	345.8
令和5年度	38.6	37.2	42.8	20.2	13.6	42.4	37.0	33.6	23.0	21.2	29.7	29.9	337.9



教育職員一人当たりの時間外在校等時間（小・中学校通算）について、月別平均の経過では時期により増減はあるものの年度間での大きな変化はなく、年間合計においても若干の減少が見られるが、ほぼ横ばいの状況となっている。

②時間外在校等時間が月 45 時間、年間 360 時間を超過した教育職員の割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
令和3年度	32.3%	12.9%	32.3%	9.7%	6.5%	29.0%	16.1%	25.8%	16.1%	6.5%	12.9%	19.4%	45.2%
令和4年度	37.5%	28.1%	40.6%	12.5%	3.1%	25.0%	25.0%	25.0%	12.5%	12.5%	21.9%	18.8%	43.8%
令和5年度	34.4%	31.3%	37.5%	3.1%	3.1%	37.5%	31.3%	12.5%	6.3%	3.1%	12.5%	6.3%	40.6%

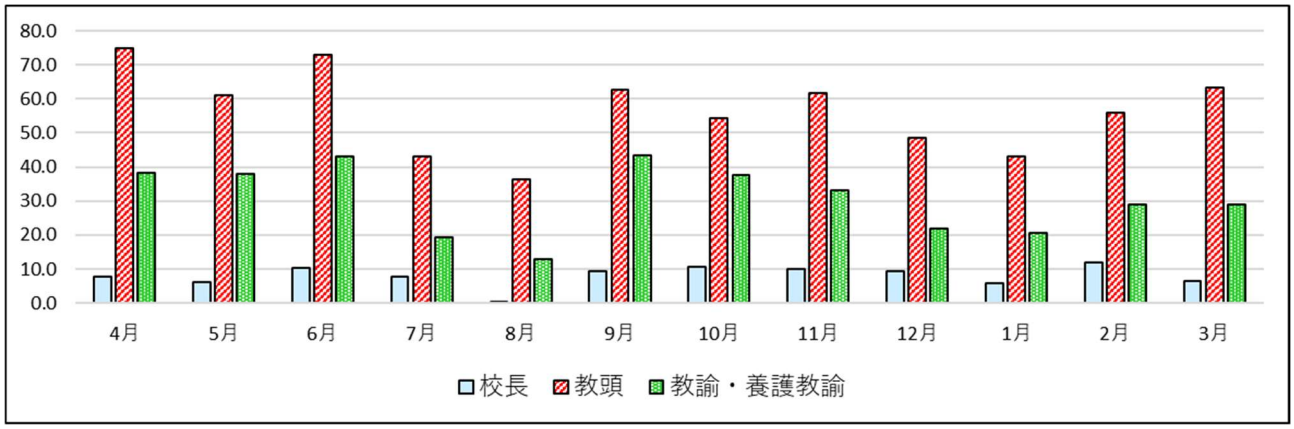


アクション・プラン（第２期）の目標として、時間外在校等時間を『月 45 時間以内、年間 360 時間以内』としていたが、それを超過した教育職員の割合を見ると、月別では多い時で約４割の者が 45 時間超となっている状況である。また年間 360 時間超の者についても、年々割合は低下してきているが、令和５年度時点でも依然として約４割の教育職員が該当している。

③時間外在校等時間（令和５年度）の職種別平均値

（単位：時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
校長	7.8	6.2	10.5	7.7	0.5	9.4	10.6	9.9	9.5	5.8	12.1	6.6	96.5
教頭	74.9	61.0	72.9	43.0	36.5	62.8	54.2	61.8	48.4	43.1	56.0	63.3	677.9
教諭・養護教諭	38.1	37.8	43.0	19.3	12.8	43.5	37.7	33.3	22.0	20.6	28.9	29.1	357.1



時間外在校等時間を職種別に見た場合、各月とも教頭職の時間数が突出して多い状況であり、年間合計も目標を大幅に超過していることから、教頭職への支援・負担軽減が時間外在校等時間全体の縮減に向けたポイントと考えられる。

④目標の達成状況

アクション・プラン（第２期）の期間中においては、一部縮減の傾向が見られる部分もあるが、全体として時間外在校等時間は高止まりの状況が続いており、目標の達成には至っていないことから、引き続き縮減に向けた取組をさらに継続する必要がある。

(2) 個別の取組状況

アクション・プラン（第２期）の期間中に実施した新たな取組として、主なものは次のとおりであった。

①校務支援システムの導入

令和５年３月から全校に統合型校務支援システム「C4th」を導入し、従来手作業で行っていた様々な業務がシステム上で行うことができると同時にデータベース化され、教職員の作業省力化に効果があった。

②学校・保護者間連絡ツールの導入

学校から保護者あての連絡手段として、従来はメールの一斉配信を行っていたが、令和６年３月から連絡ツール「tetoru」を全校に導入したことで、既読確認等の機能向上とともに、児童生徒の欠席連絡を保護者がアプリ上で行い、校務支援システムにも自動連携することで電話応答の必要がなくなったことから、教職員の業務負担軽減が図られた。

③留守番電話機能の導入

令和５年度に各学校の電話交換機の更新を行ったことにあわせ、業務時間外の電話応答業務を避けることができるよう、新たに留守番電話機能を導入し運用が可能となった。

(3) 取組の総括

町教委では、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、研修の精選に取り組んできた。働き方改革の取組が着実に定着している様子が伺える一方で、勤務時間の分析結果から、依然として長時間勤務の教員が多い状況となっている。

その背景には、これまでの取組が必ずしも教員一人一人の意識や働き方の変容に結びついておらず、学校以外が担うべき業務や教員が担う必要のない業務に係る役割分担、教員の負担軽減が可能な業務の見直し・簡素化が十分に進んでいないといった課題があるものと考えられる。

そのため、令和６年度以降においても、これまでの取組を継承しつつ、更なる改善・充実を図り、町教委と各学校とが緊密に連携しながら、継続的かつ計画的に、実効性のある取組を進めて行く必要がある。

３．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、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。

(1) アクション・プランの性格

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(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(1971 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。

また、アクション・プラン（第３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) 目標と目指す姿、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、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。

【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】

①ＩＣＴの活用による校務効率化の推進
②保護者・地域との連携協働
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

【取組期間】

令和６年度から令和８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。

(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に基づき、適切に指導する。
・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、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。

ウ　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、「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

町教委は、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及び北海道の動向等を踏まえ、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、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周知を図るものとする。

(6) 学校・教員が担う業務の適正化の一層の推進

町教委は、中央教育審議会特別部会による「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。）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。

業務の適正化の推進にあたっては、緊急提言であわせて示された「３分類に基づく１４の取組の実効性を確保するための各主体による『対応策の例』」も参考に町教委、学校のそれぞれが役割を果たしながら、取組を進める。

【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
①登下校に関する対応 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 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※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。	⑤調査・統計等への回答等 （事務職員等） ⑥児童生徒の休み時間における対応 ⑦校内清掃 （輪番、地域ボランティア等） ⑧部活動 （部活動指導員等） ※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。	⑨給食時の対応 （学級担任と栄養教諭等との連携等） ⑩授業準備 （補助的業務へのサポートスタッフの参画等） 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） 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） ⑬進路指導 （事務職員や外部人材との連携・協力等） 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）

４．アクション・プラン（第３期）の具体的な取組

○アクション１　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

・町教委は、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、道教委の取組を参考に、校務の効率化を図るとともに、ＧＩＧＡスクール構想や学校ＤＸを推進する。

・各学校は、上記の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　重点

・町教委は、緊急提言で示された業務の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、学校の業務の実情や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「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」の取組を進め、地域の実情に応じた効果的な活動を促す。

・町教委は、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積極的に総合教育会議の議題とするなど、首長部局と教育委員会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。

(3) 専門スタッフ等の配置促進

・町教委は、教育の質の向上や教員でなければできない業務に教員が集中できる環境の整備に向けて、部活動外部指導者や学習補助員等の支援スタッフの配置を進める。

(4) 徴収・管理業務の負担軽減

・学校徴収金の徴収・管理を、「学校以外が担うべき業務」として、町教委の権限と責任において取組を進めることができるものについて、町教委が取り扱うことや、徴収等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。

○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、「様似町立学校の部活動の在り方に関する方針」（以下「方針」という。）に基づき、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や、必要に応じて勤務時間の適切な割振りを行うことなど、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。）こと。また、学校閉庁日を設定する場合は、その期間を休養日とする。
- 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時間程度とすること。
- １日の活動時間は、長くとも平日では３時間程度、学校の休業日（学期中の週末を含む。）は４時間程度とし、１週間の活動時間は、長くとも 16 時間程度とすること。

(2) 指導・運営に係る体制の構築

・町教委は、方針を踏まえ、部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減の観点から学校に部活動外部指導者を配置し、その効果的な活用を促す。

・町教委は、教員の部活動への関与について、法令や国指針を踏まえて定めた教育委員会規則等に基づき、業務改善及び勤務時間管理等を行う。

(3) 大会等に係る負担の軽減

・町教委は、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。

(4) 部活動の地域移行

・「北海道部活動の地域移行に関する推進計画」により、公立中学校等の休日の部活動を段階的に地域移行することが基本とされていることから、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。

○アクション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　重点

・町教委は、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、必要性と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。

・各学校の校長は、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。

・各学校は、管理職員と一般職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

・町教委は、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。

・各学校は、それぞれの学校行事の教育的価値を検討し、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。

・各学校は、学校行事について、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。

・各学校は、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。

・各学校は、学校行事等の準備・運営について、学校支援ボランティア等と連携するなど、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。

・各学校の管理職員は、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。

・各学校の管理職員は、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。

・各学校の校長は、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。

・各学校の校長は、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に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

・町教委は、各学校に対し、引き続き「働き方改革手引 Road」や国の「働き方改革事例集」等を積極的に活用するよう促す。

・各学校は、「Road」を活用するとともに、改革を推進する「コアチーム」を設置する際には、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。

・各学校は、コアチームが中心となり、職員を対象とした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。

・各学校の校長は、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。

(6) 学校の組織運営に関する見直し

・町教委は、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。

・各学校は、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。

○アクション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　**重点**

・町教委は、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、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。

・町教委は、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。

・各学校の校長は、「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。

・各学校の校長は、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。

・各学校の管理職員は、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とともに、面談を行い、個別の改善計画を作成することなどにより働き方への意識付けを促す。

(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、学校運営体制の見直しなどによる業務の効率化とあわせて、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
③15 日以上の年次有給休暇の取得促進

・各学校の管理職員は、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。

・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。

(3) 働き方改革に関する研修の実施

・町教委は、町や地区単位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。

・各学校は、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

・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

・「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。

・町教委は、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。

○アクション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　重点

・町教委は、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。

・各学校の校長は、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。

・各学校の校長は、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

・町教委は、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を整備する。

・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、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) 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、国の通知等を踏まえながら精選を検討する。

・町教委は、定例的に実施している諸会議について、その必要性の面から改めて見直しを行い、廃止も含めて更なる精選を行う。

(4) 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。

・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。

(5) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等

・町教委は、教諭等、養護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。

(6) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進

・町教委は、学校と連携し、緊急時の連絡方法を確保するとともに、留守番電話や専用アプリ・メールによる連絡対応を活用するよう積極的に働きかける。

・町教委は、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。