

足寄町立学校における働き方改革
アクション・プラン
(第2期)

令和3年7月
足寄町教育委員会

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、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

足寄町教育委員会（以下「町教委」という。）では、平成30年8月に、令和2年度までを取組期間とする「足寄町立学校における働き方改革アクション・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) アクション・プラン（第1期）に基づく取組の実施

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を「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」「部活動休養日を全ての部活動で実施する」など5項目を設定し、取組を実施してきた。

《アクション・プラン（第1期）で設定した目標》

- ① 教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。
- ② 部活動休養日を全ての部活動で実施する。
①年間104日（平日週1日、週末週1日）＋②学校閉庁日11日
※①と②の重複分を除く。
- ③ 変形労働時間制を必要に応じ全町立学校で活用する。
- ④ 定時退勤日を全町立学校で月2回以上実施する。
- ⑤ 学校閉庁日を年11日実施する。

(2) アクション・プラン（第1期）における主な取組と成果

・学校課題に応じた専門スタッフ等の配置

町費負担教諭（1人）や特別支援教育支援員（学習支援員5人、介助員1人）、事務補助職員（3人）の配置の他、国際交流員やスクールカウンセラーを定期的に派遣している。

また、部活動では、水泳指導などで地域人材の活用を図っている。

・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、町教委では全町立学校で出退勤管理システムを導入し、客観的な勤務時間の把握・記録を行っている。

(3) 取組の総括

アクション・プラン（第1期）で示した目標は多くの項目で概ね進捗しており、時間外在校等時間も全職員平均が月36時間と目標の45時間を下回っている。

しかし、学校種別でみると、中学校では半数以上の教職員で45時間を超えているなど、依然目標とは乖離があるため、引き続き取組を推進する必要がある。

町立学校の教育職員に係る時間外在校等時間の状況

学校種別	時間外在校等時間（超過別割合）		月平均 時間外在校等時間
	45時間以下	45時間超	
小学校	84.1%	15.9%	26時間30分
中学校	41.6%	58.4%	62時間01分
全体	72.6%	27.4%	36時間00分

※出退勤管理システム導入以降の実績平均（R2.6~R3.3）

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。）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規則（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。

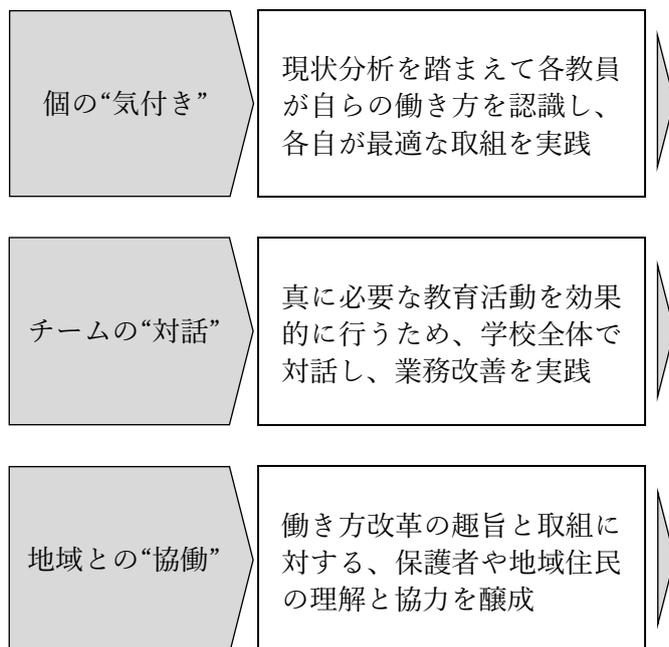
(2) 推進プランの目標と取組期間

教育委員会規則に定めた足寄町立学校の教育職員の勤務時間の上限の順守に向けて、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》



《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
- 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。

《用語解説》

- ① 「教育職員」とは、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（国民の祝日に関する法律による祝日、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 教育委員会の役割

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）」を踏まえ、足寄町立学校における働き方改革を進めるプランや学校に勤務する教育職員に係る在校等時間の上限等に関する方針を定めるとともに、取組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。

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、当該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づけ、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（第2期）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」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

教育長を座長とし、足寄町教育委員会教育次長及び教育総務室長、足寄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。

イ 取組の検証・改善策等

委員会は、毎年度末に各般の取組に係る検証結果を提供し、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。

(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、学校評議員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とともに、その取組状況を定期的に公表するよう努める。

(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・分担することに取組、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。

4. 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

(1) 本来担うべき業務に専念できる環境の整備

道教委が作成した働き方改革の取組などをまとめた手引き「Road」を参考に、働き方改革を中核となって進める「コアチーム」の設置や、働き方改革の取組の進捗状況を管理するチェックリストの活用などの取組を進めるよう促す。

(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組を推進する。

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に努めるとともに、授業づくりを支援する為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。

(3) 地域との共同の推進による学校を応援・支援する体制づくりの推進

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組織の充実に努める。

(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

各学校の課題に応じて、町費負担教諭や特別支援教育支援員、事務補助職員などのスタッフ等の配置やスクールカウンセラーや国際交流員の派遣の充実に努める。

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組を進めるとともに、「足寄町における部活動の方針」に定める取組を推進する。

足寄町における部活動の方針《抜粋》

- ・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）。
- ・学校閉庁日は休養日とする。
- ・休養日には学校で行う朝練習や自主練習も行わない。
- ・大会やコンクール等の前で、やむを得ず活動を行う場合（中体連、中文連等が主催する大会、コンクール等の日の前日から起算して1か月以内の期間の場合）は、代替の休養日を実施すること。

- ・ 1日の活動時間は、長くとも平日は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

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繋がる取組を実施するよう、学校への指導・助言を行う。

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

学校では町教委が導入している出退勤管理システムなどパーソナルコンピュータを活用し、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録するとともに、校外において職務に従事している時間についても、可能な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

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
- ③ 15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

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ります。

各学校の職員は、子育て又は介護を行う職員が、意欲を持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ま

す。

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します。

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

学校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、長期休業期間中に一定期間の学校閉庁日を設定します。

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

夏季休業期間中は別に指定する3日間、年末年始の休日は12月29日から1月5日までとする。

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。
- ・出勤も可とするが、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。

④ 保護者への通知

- ・町教委の通知に基づき、各学校が保護者に発出する。

(5) 教諭等及び事務職員の標準職務の明確化

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。

Action 4 教育委員会によるサポート体制の充実

(1) メンタルヘルス対策の推進

教職員が自らのストレスの状態を知るとともに、職場環境の改善を図るため、町教委が導入しているストレスチェック制度に全ての教職員が参加するよう、引き続き周知を図るとともに、高ストレスに該当する者が医師による面接指導を希望する場合には、産業医による面接指導を実施する。

(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。

(3) 勤務時間等の制度改善

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、これらの制度の有効な活用を促す。

(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、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。

各学校に対し、やむを得ず「超勤 4 項目」以外の業務を、早朝や夜間などの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

各学校に対し、教育課程の編成・実施に当たっては、教職員の働き方改革に十分配

慮し、標準授業時数を大きく上回った計画とならないよう指導・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など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。

(7) 学校行事の精選・見直し

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よう促す。

(8) 学校が作成する計画等の見直し

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。

(9) 学校の組織運営に関する見直し

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。

学校における働き方改革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、上限時間を順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、上限時間を順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。仮に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。