

# 足寄町立学校における働き方改革 アクション・プラン (第3期)

～ 『ありたい姿』『創出したい未来』

未来創造型アプローチ ～

令和7年2月改訂

令和6年7月

足寄町教育委員会

<b>1 はじめに</b>	P.1
<b>2 これまでの取組の成果と課題</b>	P.1～3
(1) アクション・プランに(第2期)に基づく取組の実施 (2) アクション・プランに(第2期)における主な取組と成果 (3) 取組の総括	
<b>3 アクション・プラン(第3期)の基本的な方針</b>	P.4～9
(1) アクション・プランの性格 (2) 目標と目指す姿、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・教員が担う業務の適正化の一層の推進 (7) S D G s の推進	
<b>4 アクション・プランの具体的な取組</b>	
<b>Action 1 校務の効率化と役割分担の推進</b>	P.9～11
(1) ICTの活用による校務効率化の推進 <b>重点</b> (2) 保護者・地域等との連携協働 <b>重点</b> (3) 専門スタッフ等の配置促進 (4) 学校徴収金の徴収・管理業務の負担軽減	
<b>Action 2 部活動指導に関わる負担の軽減</b>	P.11～12
(1) 部活動休養日等の完全実施 <b>重点</b> (2) 指導・運営に係る体制の構築 (3) 大会等に係る負担の軽減 (4) 部活動の地域移行	
<b>Action 3 学校運営体制の見直しなどによる改善</b>	P.12～14
(1) 教頭の業務縮減 <b>重点</b> (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	
<b>Action 4 意識の変容を促す取組</b>	P.14～16
(1) 働き方改革の意識を高める取組の推進 <b>重点</b> (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	
<b>Action 5 学校サポート体制の充実</b>	P.16～18
(1) メンタルヘルス対策の推進等 <b>重点</b> (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) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等 (7) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進	
<b>学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項</b>	P.18

## 1. はじめに

C h a t G P Tをはじめとする生成 A I や D X ・ G X 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、世界各地における紛争、地球規模で進む気候変動など、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問題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。

子どもたち一人一人の豊かな学びのために、学校における働き方改革は行われることを本町の教職員と共有した上で、よりよい学校教育を通じてよりよい社会を創るという目標を社会と共有し、連携・協働しながら、未来の創り手となるために必要な資質・能力の育成に向けて、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」の充実を図ることが喫緊の課題である。カリキュラム・マネジメントは子どもの幸せを願うものであり、学校が組織的に子どもの成長を見取することは教職の魅力高めるものとする。そのためにも、依然として長時間勤務の実態が見受けられる本町において、教職員一人一人の「働き方改革」への主体意識を高め、教職の魅力を実感することが重要である。

本町としては、「人づくりの町」構想による教職員の資質・能力の向上と働き方改革を高度に両立させ、「ありたい姿」「創出したい未来」未来創造型のアプローチを展開し、『ウィンウィンを目指し、ともに挑み、ともに育つ』環境の実現を図っていく。

## 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、令和3年7月に、令和5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2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2期）に基づく取組の実施

アクション・プラン（第2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4項目を設定し、取組を実施してきた。

《アクション・プラン（第2期）で設定した目標》

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。

(2) アクション・プラン（第2期）における主な取組と成果

① 学校閉庁日の設定

長期休業期間中に学校閉庁日を設定した。今後も引き続き、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ことを目的に実施していく。

令和5年度（参考）

（夏季）令和5年8月14日（月）から16日（水）までの3日間

（冬季）令和6年1月4日（木）から5日（金）までの2日間

② 部活動指導に係る負担の軽減

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を設定した。また、中学校部活動の地域移行については、検討協議会を立ち上げ、コーディネーターを中心に中学校部活動への外部指導者派遣の取組を推進している。

③ 教員の在校等時間の上限方針の策定

教員が勤務時間外に在校する時間を、原則として月45時間以下、年間360時間以下とする方針を定め、教員の長時間勤務の解消に取り組み、校種による差はあるが年間平均時間が逡減している。

④ 学校におけるICT環境の整備

教員が授業で使用するタブレットと校務用のパソコンの整備により、児童生徒との課題共有や提出物收受、AIドリルの活用により業務負担軽減を図ることで、校務効率化に寄与している。

(3) 取組の総括

＜足寄町立学校教職員の超過在校等時間の状況＞

【令和4年】

＜全職員年間平均 424.1 時間＞

時間外在校時間	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
45時間以下	42人	45人	36人	51人	62人	44人	38人	46人	51人	57人	48人	49人
46～79時間以下	22人	18人	21人	14人	5人	18人	20人	19人	11人	9人	15人	13人
80～99時間以下	3人	3人	6人	2人	0人	2人	4人	2人	3人	1人	4人	4人
100時間以上	1人	2人	5人	0人	0人	3人	4人	0人	2人	0人	0人	1人
全職員平均時間	40.9時間	36.9時間	49.0時間	31.0時間	19.6時間	36.5時間	42.3時間	38.5時間	38.5時間	24.3時間	31.7時間	34.9時間

【令和5年】

＜全職員年間平均 406.4 時間＞

時間外在校時間	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
45時間以下	39人	42人	39人	52人	61人	46人	44人	48人	53人	55人	46人	49人
46～79時間以下	18人	17人	18人	10人	5人	12人	15人	11人	11人	9人	16人	14人
80～99時間以下	5人	3人	6人	3人	0人	4人	4人	4人	1人	2人	4人	3人
100時間以上	4人	4人	3人	1人	0人	4人	3人	3人	1人	0人	0人	0人
全職員平均時間	44.0時間	40.3時間	45.2時間	28.3時間	19.8時間	37.2時間	38.5時間	34.6時間	26.3時間	26.1時間	34.5時間	31.6時間

≪町立学校の教育職員に係る時間外在校等時間の学校種別毎の状況≫

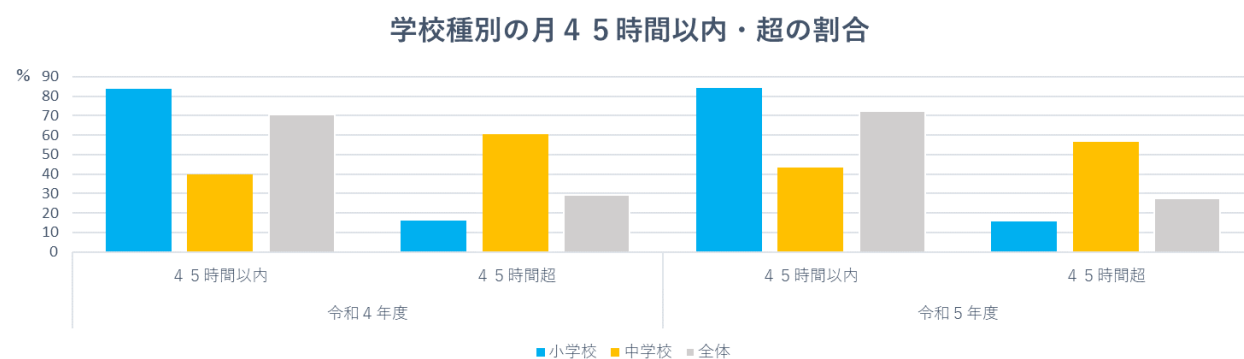
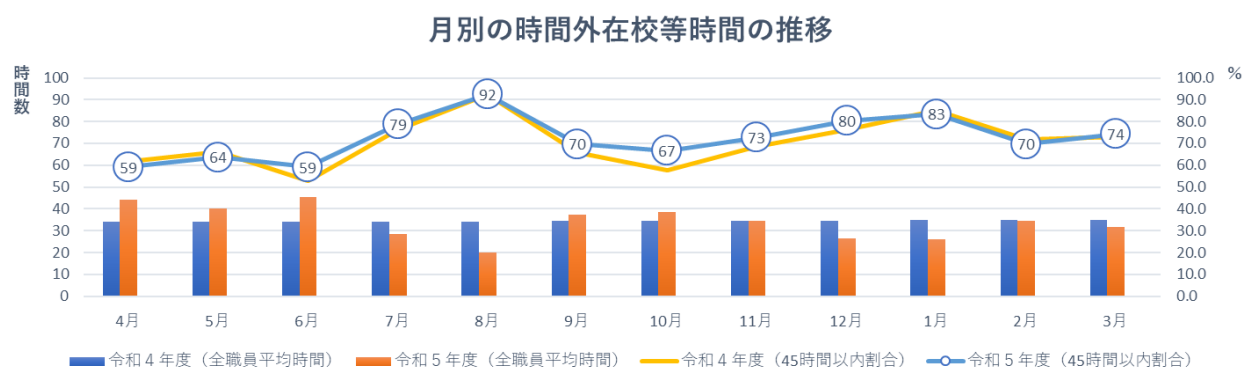
【令和4年】

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	83.8%	16.2%	26.8 時間
中学校	39.6%	60.4%	54.6 時間
全 体	70.6%	29.4%	36.5 時間

【令和5年】

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	84.2%	15.8%	25.4 時間
中学校	43.4%	56.6%	54.8 時間
全 体	72.5%	27.5%	33.9 時間

アクション・プラン（第2期）で示した目標の時間外在校等時間は、多くの月で45時間を下回っているが、年間平均は360時間を大きく超えている。また、学校種別では、中学校において月平均時間外在校時間が令和4年度54.6時間、令和5年度54.8時間となっている。部活動の取組等により半数以上の教職員が45時間を超えるなど依然として目標とは乖離があることから、引き続き取組を強化する必要がある。



### 3. アクション・プラン（第3期）の基本的な方針

- 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。
- 町教委ではこれまで、現アクション・プランに基づき学校における働き方改革を進めてきたが、依然として目標の達成には至っていない状況であり、働き方改革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」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、道立学校においては教育委員会規則第2条第1項に、市町村立学校にあっては当該市町村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、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。

足寄町の学校として、子どもたちに身に付けさせたい資質・能力を踏まえ、各学校が「学校として育成を目指す資質・能力」を明確にし、子どもたち自ら、学んだことを実感していると全教職員で共有することが大切であり、組織的な授業改善は、働き方改革の第一歩であることを理解していただきたい。

## 《目標》

教育職員の「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（1 年単位の変形労働時間制を適用する場合は、それぞれ 42 時間以内、320 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

指標として、学校として育成を目指す資質・能力の明確化

→検証改善サイクルの確立

## 《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 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 部活動休養日等の完全実施
- ④ 教頭の業務の縮減
- 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

※目指す姿や重点的な取組の進捗状況を把握するため、別に指標を設定する。

## 《取組期間》

令和 6 年 7 月から令和 9 年 6 月までの 3 年間とし、道教委、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将来にわたる持続的な幸福を含む概念。(第4期教育振興基本計画より)

《用語解説、その他留意事項》

- 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
- ⑤ 当町では、昇任教頭1年目、新卒教諭3年間は、上記④の対象外とする。ただし、教育長以下事務局職員や校長会員と昇任教頭との業務等面談、所属長や教頭会員と新卒教職員とのスキルアップ協議（面談）を重点化し、寄り添う指導を展開しながら心理的安全性を確保し働き方をコントロールしていく。



### (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に基づき、適切に指導する。
- ・ 本町には、広域性による学校間連携の難しさや学校規模の大きな差、初任段階層の教員が多い等の特徴がある。町立学校における働き方改革を進めるため、このような現状も踏まえ、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。
- ・ 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、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、「学校経営方針」や「重点目標」等に、子どもたち一人一人の豊かな学びのための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、「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

教育次長を座長とし、教育総務室長、足寄町立学校の校長及び教頭で構成する「足寄町立学校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や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。

#### ウ 検証結果の提供等

町立学校に対し、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

子どもたち一人一人の豊かな学びは、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、足寄町PTA連合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、その取組状況は、時間外在校等時間を指標として定期的に公表する。

#### (6) 学校・教員が担う業務の適正化の一層の推進

町教委や学校は、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。

業務の適正化の推進にあたっては、緊急提言で併せて示された「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、学校それぞれが役割を果たしながら、取組を進める。

#### 《 学校・教師が担う業務に係る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、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、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  <div>※ 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。</div>	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（輪番、地域ボランティア等）  ⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）  <div>※ 部活動設置・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。</div>	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学校評価や成績処理（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）

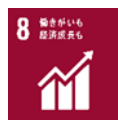
#### (7) SDGsの推進

道では、平成30年(2018年)12月に「北海道SDGs推進ビジョン」を策定し、当該ビジョンに沿って、多様な主体と連携・協働しながら、本町全体でSDGsの推進を図ることとしている。

アクション・プランはSDGsのうち、主に以下の目標達成に資することを踏まえ、SDGsの理念との整合に留意して、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)
- ・ パートナリシップで目標を達成しよう (目標 17)



#### 4. アクションプランの具体的な取組

##### Action 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・学校》

各学校が学習内容を習得中心の学びから脱却し、児童生徒が主体的に学ぶため、各学校で育成を目指す資質・能力を明らかにした上で教育目標の実現に向けて、各教科等の教育内容を組織的に配列するとともに、教育課程の編成や改善のためのPDCAサイクルを確立することで、限られた人的・物的資源を効果的に活用する。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》

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 学習系の各システムや校務支援システムは、将来的な各システム間での相互運用を踏まえた導入を検討する。特に校務支援システムについては、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、計画的に整備する。

##### 《学校》

- ・ 上記、道教委や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・学校》

- ・ 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》

- ・ 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「あしよ運営協議会」等を活用して定期的に周知するなど、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。
- ・ 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」の導入や、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」の充足を図るとともに、地域の実情に応じた効果的な活動を促す。
- ・ 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。

#### 《学校》

- ・ 保護者や地域に対し、学校の実情や勤務時間、休憩時間についての情報と併せて、日頃から、学校の取組などについて幅広く情報発信するなど、情報の共有に努めるとともに、学校の働き方改革の取組の進捗状況等について、学校便りやホームページで公表するなど、その効果を可視化して保護者や地域に周知する。
- ・ 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。

#### 参考事例紹介

- ・ 地域の企業が探究学習におけるコーディネーター役として運営に参画し、地域人材との調整を担当・保護者や地域住民が図書ボランティアとして図書室の整理や読書活動を実施。
- ・ 学校運営協議会において地域人材マップを作成し、スキー学習、水泳学習、キャリア教育の講師などの学校が必要とする講師を確保。
- ・ コーディネーターが学校からの要望を取りまとめ、ボランティアとのマッチング、連携・調整を担当。
- ・ 保護者や地域人材にボランティア登録してもらい、学校行事の準備、図工や体育の授業準備など、学校が必要とする都度、アプリで協力を依頼。

### (3) 専門スタッフ等の配置促進

#### 《町教委》

- ・ 部活動指導員や特別支援教育支援員等の支援スタッフの配置を進める。

### (4) 学校徴収金の徴収・管理業務の負担軽減

#### 《町教委》

- ・ 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、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。

## 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

#### 重点

#### 《町教委》

- ・ 「北海道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、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。
- ・ 部活動の活動時間は、平日2時間、休日3時間を原則として、その趣旨の徹底を図る。
- ・ 部活動休養日・活動時間の徹底に当たっては、中体連や関係団体と連携・協力して取組を進める。

### (2) 指導・運営に係る体制の構築

#### 《町教委》

- ・ 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、部活動指導員の配置について検討する。
- ・ 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。

#### 《学校》

- ・ 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。
- ・ 特定の教員に部活動指導業務が集中することがないように、複数顧問の配置などにより、負担の平準化や軽減を図る。
- ・ 部活動の指導、引率等を行う部活動指導員や専門的な技術指導を行う外部指導者を活用するほか、関係機関等との積極的な連携により、部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減を図る。
- ・ 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》

- ・ 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、中体連や関係団体と連携・協力して取組を進める。

#### 《学校》

- ・ 部活動休養日等が年間を通じて適切に設定されることを前提に、生徒の教育上の意義、生徒や部活動顧問の負担が過度とならないこと等を考慮して、参加する大会等を精査する。

#### (4) 部活動の地域移行

##### 《町教委》

- ・ 「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を基本とし、令和7年度までに、取組を重点的に行之、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》

- ・ 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。

### Action 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》

- ・ 道教委の方針を参考に教頭の業務縮減を図る。

##### 《学校》

- ・ 校長は、組織的な学校運営を行うに当たり、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。
- ・ 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。

##### 参考事例紹介

- ・ 定例の管理職員の打合せや職員会議前の打合せを廃止。
- ・ 学年主任、教務部長等のミドルリーダーが機能する学校組織体制を整備し、組織的な経営参画を図る。
- ・ 受信メール等の印刷やデータ処理、職員の休暇処理、電子キーの管理など、事務職員との役割分担の見直し。
- ・ 町内で文書のデータを保存するルールを統一化し、異動後においても教頭間の引継ぎや検索を容易とする。
- ・ 町内で横の連携をつくり、お互いの働き方について情報共有や改善につなげる。

#### (2) 学校行事の精選・重点化

##### 《町教委》

- ・ 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和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。

##### 《学校》

- ・ 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。

- ・ 学校行事においては、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。
- ・ 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、例えば、理科における野外観察や社会科における見学といった調査活動など、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、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》

- ・ 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に指導・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。

#### 《学校》

- ・ 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》

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 学校の実情を踏まえ、教員が担当する授業や校務の状況などに応じて個別に勤務時間を設定する「シフト制」の活用を検討する。
- ・ 「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」する取組（勤務間インターバル）について、実施に向けた効果的な在り方の検討を進める。
- ・ テレワークについては、道立学校の取組を参考にしながら今後検討していく。

#### 《学校》

- ・ 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

### 《学校》

- ・ 「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、学年を重視したチーム編成に限らず、学年間を超えたコミュニケーションが可能となるよう、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。
- ・ 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当たり、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掛かれる目標を設定するなど、働き方改革の機運を高める。
- ・ 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。
- ・ 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

### 《学校》

- ・ 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。

## (7) 学校の組織運営に関する見直し

### 《町教委》

- ・ 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。

### 《学校》

- ・ 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。

## Action 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》

- ・ 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、学校の管理職の意識改革を一層進める。
- ・ 学校訪問の際に、働き方改革を進める上でPDCAサイクルを機能させることの重要性を繰り返し指導する。



- ・ 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。
- ・ 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》

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

- ・ 時間外在校等時間が80時間を超える職員又は直近2～6か月間のいずれかの平均で80時間を超える職員については、産業医による面接指導を管理職から促すとともに、その結果を踏まえて業務改善を行う。

#### 参考事例紹介

- ・ 「自己申告シート」を活用し、各自の具体的な目標、取組状況を確認させることで、長時間勤務の縮減や業務の効率化に対する職員の意識の向上を図る。
- ・ 退勤時刻を掲示する自己申告ボードを設置することにより、退勤時刻から逆算して、業務の内容や順番を考えるよう促すとともに、退勤しやすい雰囲気を醸成する。
- ・ 年間及び学期ごとの「タイムスケジュール」を作成することにより、中期的、長期的に何をすべきか見通しを持ち、計画的に業務を行う意識の向上を図る。

### (2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進

#### 《学校》

- ・ 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に合わせて、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
- ③ 15日以上の子年次有給休暇の取得促進

- ・ 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するなど、定時退勤の徹底を図る。

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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

#### 《町教委》

- ・ 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。

#### 《学校》

- ・ 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

##### 《町教委・学校》

- ・ 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

##### 《町教委・学校》

- ・ 「出退勤管理システム」などを活用し、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、出張に係る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、道教委及び市町村教委は教育職員の在校等時間等を適宜、公表する。

- ・ 各市町村・地区ごとの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。

##### 《学校》

- ・ 校長は、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とともに、在校等時間が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。

## Action 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》

- ・ 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。

#### 《学校》

- ・ 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とともに、過重労働となる職員がいる場合は学校医等に報告する。
- ・ 校長は、時間外在校等時間等が一定時間を超えた職員に対し、産業医等による面接指導を実施する。
- ・ 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》

- ・ 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。
- ・ 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) 調査業務等の見直し

### 《町教委》

- ・ 道教委の取組を参考に、調査業務や文書事務の縮減を図る。

## (4) 研修・会議の精選・見直し

### 《町教委》

- ・ 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。
- ・ 定例的に実施しているような諸会議についても、その必要性の面から改めて精選を行う。
- ・ 特に情報の伝達や共有を主な目的とした会議については、オンラインでの開催を徹底する。

## (5) 学校が作成する計画等の見直し

### 《町教委》

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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協働して整理する。

(6) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等

《町教委》

- ・ 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自主的・主体的に校務運営に参画できる環境整備に努める。
- ・ 事務職員の主体的な学校運営への参画、学校事務の一層の効率化や充実が図られるよう、地域や学校の実情に応じて、学校事務の共同実施を検討する。

(7) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進

《町教委》

- ・ 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和意義を発信し、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) 町教委及び校長は、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。

町教委及び校長は、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。

学校における働き方改革北海道アクション・プラン（第3期）指標

	項目	指標	現状値	目標値(R8)	主な取組
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	・自分のペースで仕事ができる ・自分で仕事の順番を決めることができる ・働きがいのある仕事である （「ストレスチェック」の質問項目を抽出）	R5 道立54.7% R5 道立69.7% R5 道立83.1% （道教委調査）	80% 80% 100%	◇アクション・プランに掲げる取組を通じて実現を目指す
重点的な取組	① ICTの活用による校務効率化の推進	・教員の8割以上がICTを活用して、教材や指導案の共有化を図っている学校	R5 67.6% （道教委調査）	100%	<div>道教委 市町村教委 学校</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ICT機器の整備</li> <li>・ICTを活用した学びを推進する組織的な支援体制の強化</li> <li>・ICTを積極的に活用した校務のデジタル化</li> </ul>
	② 保護者・地域等との連携協働	・学校行事等の準備・運営について、地域人材の協力を得るなど、負担軽減を図るよう学校に促している市町村	R5 43.8% （文科省取組状況調査）	100%	<div>道教委 市町村教委 学校</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革の取組の広報及び情報提供</li> <li>・コミュニティ・スクールの導入促進</li> <li>・取組など幅広く保護者や地域に情報発信</li> <li>・保護者や地域との対話を通じた適切な役割分担の推進</li> </ul>
	③ 部活動休養日等の完全実施	・部活動休養日等を設定・実施している学校	R5 100% （道教委調査）	100%を維持	<div>道教委 市町村教委 学校</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部活動休養日等の完全実施</li> </ul>
	④ 副校長・教頭の業務縮減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域人材等との連絡調整の窓口を学校以外の主体が中心に行うよう、必要な取組を実施している市町村</li> <li>・道教委が実施する学校を対象とした各種調査の件数と簡易申請システム利用割合</li> </ul>	R5 60.1% （文科省取組状況調査）  R5 130件 R5 16.9% （道教委調査）	100%  100件 30%	<div>道教委 市町村教委 学校</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校職員・市町村教委職員との意見交換等</li> <li>・調査業務等の見直し、簡素化</li> <li>・業務負担の軽減策の検討</li> <li>・副校長・教頭の業務内容、業務分担の見直し</li> </ul>
	⑤ 働き方改革の意識を高める取組の推進	・上限時間を超える職員に対し、業務の内容や優先順位を協議するなど必要な対策を講じた学校（対象者がいない学校を除く）	R5 88.2% （道教委調査）	100%	<div>道教委 学校</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校経営訪問等による指導・助言</li> <li>・人事面談等による意識の醸成</li> <li>・職員の実態に応じた業務の見直し</li> </ul>
	⑥ メンタルヘルス対策の推進等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・衛生管理者又は衛生推進者を選任している学校</li> <li>・ストレスチェックを実施している小・中学校</li> </ul>	R5 94.3% （道教委調査） R4 97.8% （道教委調査）	100%  100%	<div>道教委 学校</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生管理体制の整備・実施</li> <li>・相談体制の充実</li> <li>・衛生管理者等の選任</li> <li>・ストレスチェックを踏まえた面談や環境整備</li> </ul>