

**学校における働き方改革
津別町アクション・プラン
(第3期)**

**令和6年6月
(令和8年4月一部改訂)
津別町教育委員会**

目次

I はじめに	1
II これまでの取組の成果と課題	2
III アクション・プラン（第3期）の基本的な方針	5
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	
IV アクション・プランの具体的な取組	9
Action 1 校務の効率化と役割分担の推進	9
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 専門スタッフ等の配置促進	
Action 2 部活動指導に関わる負担の軽減	10
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 大会等に係る負担の軽減	
4 部活動の地域移行	
Action 3 学校運営体制の見直しなどによる改善	11
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	13
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 学校サポート体制の充実	14
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 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	
学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項	16

I 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、教職の魅力向上を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。
- こうした中、令和7年（2025年）6月に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（以下「給特法」という。）が改正され、教育職員のサービスを監督する教育委員会に対して、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表が義務付けられるとともに、計画を総合教育会議に報告する仕組みが新たに設けられた。

Ⅱ これまでの取組の成果と課題

津別町教育委員会（以下「町教委」という。）では、平成31年3月に「学校における働き方改革津別町アクション・プラン」を、令和5年6月に「学校における働き方改革津別町アクション・プラン（第2期）」（以下「現アクション・プラン」という。）を策定し、教育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・プランに係る取組の実施

現アクション・プランでは、「働き方改革手引「Road」の積極的な活用」「ICTを積極的に活用した業務等の推進」など、各項目ごとに目標指標を掲げ、取組を推進してきた。その結果、各指標ともに改善が見られ、これらの取組の一定の定着が図られている。

2 学校におけるICT環境の整備

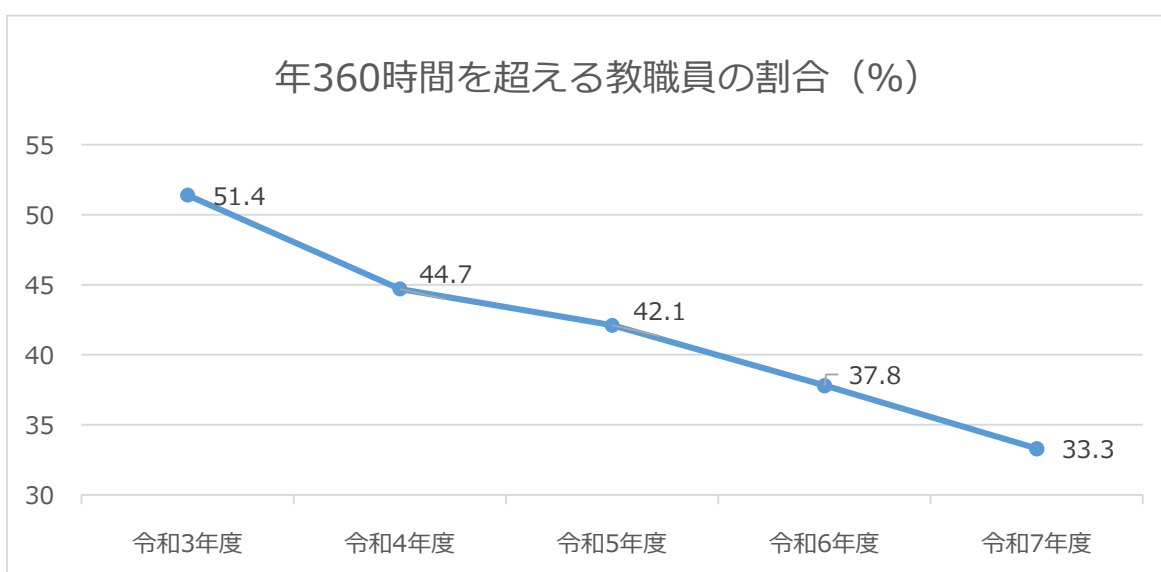
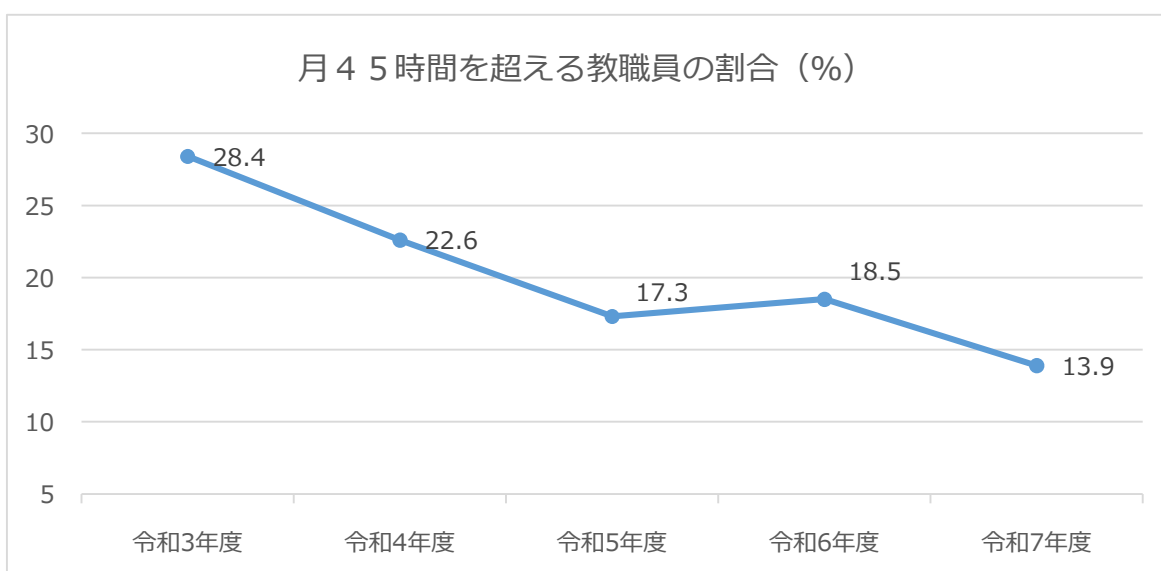
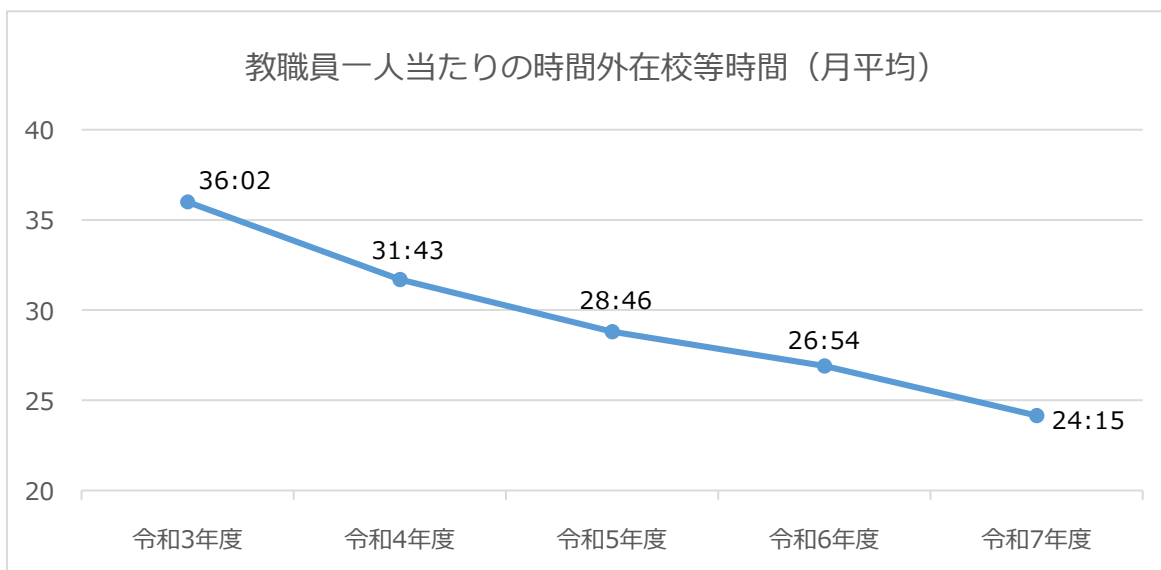
国の「GIGAスクール構想」により、学校における高速大容量のネットワーク環境整備の推進と、子ども一人一人がそれぞれ端末を持ち、十分に活用できる環境の実現を目指すことが示され、さらに、令和2年(2020年)2月以降における新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、緊急時においても、ICTの活用により子どもたちの学びを保障する環境の実現を目的として、「1人1台端末」を令和2年度に整備し、学校におけるICT環境の整備を行い、個別最適な学びや協働的な学びの充実が図られるとともに、遠隔授業やオンライン学習の実施など、ICTを活用した教育活動が広がり、学びのスタイルが大きく変化した。

こうした中、校務を効率化し、事務作業時間の削減を図るため、校務支援システムを活用し、自動的かつ継続的なデータ取得や情報共有の即時化、クラウドサービスやデジタル教材を活用した授業の実施など、業務等の改善を行った。

今後においては、国の動向等を踏まえながら、更なる校務の効率化や教育データの利活用に取り組む必要がある。

3 教育職員の時間外在校等時間（超過時間）の状況

町教委では、毎月の勤務実態を把握しており、令和3年度から令和7年度までの時間外在校等時間を比較すると、小学校及び中学校において、いずれも減少しており、これまでのアクション・プランの推進によって、着実な縮減効果がみられる一方で、依然として年間360時間以内という目標を達成できていない教育職員が3分の1程度いるという実態が明らかとなっている。



【月別時間外在校等時間の状況（令和7年度）】

		45 時間以下	45 時間超 80 時間以下	80 時間超 100 時間以下	100 時間超	平均時間
令和7年	4月	28名	7名	1名	0名	31:45
	5月	26名	7名	3名	0名	32:48
	6月	27名	8名	1名	0名	31:11
	7月	30名	6名	0名	0名	26:37
	8月	34名	1名	1名	0名	15:07
	9月	30名	6名	0名	0名	25:31
	10月	23名	13名	0名	0名	31:45
	11月	33名	3名	0名	0名	20:54
	12月	35名	1名	0名	0名	18:31
令和8年	1月	36名	0名	0名	0名	14:21
	2月	35名	1名	0名	0名	22:02
	3月	35名	1名	0名	0名	20:28
月平均						24:15
割合		86.1%	12.5%	1.4%	0.0%	
年間平均時間						291:05
令和6年度	月平均					26:54
	割合	81.5%	17.6%	0.9%	0%	
	年間平均					322:56
令和5年度	月平均					28:46
	割合	82.7%	16.0%	1.1%	0.2%	
	年間平均					345:14
令和4年度	月平均					31:43
	割合	77.4%	17.8%	2.6%	2.2%	
	年間平均					380:37
令和3年度	月平均					36:02
	割合	71.6%	21.2%	4.5%	2.7%	
	年間平均					432:35

4 取組の総括

町教委では、町費による教員や教育専門員、教育相談員、学習支援員、スクール・サポート・スタッフを配置するとともに、ハード面での環境整備に努め、その上で各学校における取組の成果により、他の市町村と比較しても着実な時間外在校等時間数の縮減効果を上げているが、引き続き改善の余地があることも認識している。

今後においても、これまでの取組を継承しつつ、更なる改善・充実を図り、町教委と学校とが緊密に連携しながら継続かつ計画的に、実効性のある取組を進めていく必要がある。

Ⅲ 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」であり、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」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、改正後の給特法第8条第1項に定める「業務量管理・健康確保措置実施計画」として、「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7年文部科学省告示第114号。以下「国指針」という。）に即して定め、同法第8条第3項に基づき総合教育会議に報告するものである。

併せて、国指針第2章第1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、津別町立学校管理規則（平成21年教育委員会規則第11号）第27条の2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、このアクション・プランは、学校の働き方改革を進めるために教育委員会が策定し、各学校の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1章第3節(2)及び第3章第2節(1)に基づき、津別町立学校管理規則第27条の2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。

※ 全ての教育職員の時間外在校等時間が上記目標の範囲内となることを目指して取り組む。

【目指す姿】

1人1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、教育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・教育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

【取組期間】

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将来にわたる持続的な幸福を含む概念。

教員のウェルビーイングを高める主な要素

学校の仕事が楽しい	心身が健康である	生徒との信頼関係	子どもの成長を実感
教育に意欲を感じる	職場の居心地が良い	保護者や地域のつながり	

3 教育委員会及び学校の役割

(1) 町教委の役割

学校における働き方改革を進めるための計画等や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、時間外在校等時間が上限時間の範囲を超える教育職員の

数が増加傾向となった場合は、その都度検証を行う。

(2) 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、「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

(1) 推進体制

町教委は、津別町校長会及び津別町教頭会と連携して、アクション・プランの取組について推進を図る。

(2) 取組の検証・改善等

町教委は、アクション・プランの進捗状況を把握するとともに、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、必要に応じて見直しを行う。

(3) 検証結果の提供等

町教委は、学校に対し、道教委作成の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普及啓発する。

6 学校や教員が担う業務の適正化の一層の推進

町教委及び各学校は、国指針で改めて示された「学校と教師の業務の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。

【文部科学省が示している学校と教師の業務の3分類】

学校以外が担うべき業務	教師以外が積極的に参画すべき業務	教師の業務だが、負担軽減を促進すべき業務
①登下校時の通学路における日常的な見守り活動等 ②放課後から夜間などにおける校外の見回り、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地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等 ⑤保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応	⑥調査・統計等への回答 ⑦学校の広報資料・ウェブサイト作成・管理 ⑧ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理 ⑨体育館等の施設・設備の管理 ⑩校舎の開錠・施錠 ⑪児童生徒の休み時間における安全への配慮 ⑫校内清掃 ⑬部活動	⑭給食の時間における対応 ⑮授業準備 ⑯学習評価や成績処理 ⑰学校行事の準備・運営 ⑱進路指導の準備 ⑲支援が必要な児童生徒・家庭への対応（

Ⅳ アクション・プランの具体的な取組

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。
- ・ 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。
- ・ 学校においては、上記の取組を踏まえ、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、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**

- ・ 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、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「学校運営協議会」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

- ・ 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、教育相談員、教育専門員、学習支援員、事務補助員等の配置を継続するとともに、その他の専門スタッフの配置についても検討する。

Action 2 部活動指導に係る負担の軽減

1 部活動休養日等の完全実施 **重点**

- ・ 「津別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、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。
- ・ 部活動休養日・活動時間の徹底に当たっては、中体連等の関係団体と連携・協力して進める。

○方針(概要)

① 部活動休養日の実施

学期中は、週当たり2日以上 of 休養日を設ける。また、学校閉庁日を設定する場合は、その期間を休養日とし、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。

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、休日は3時間程度とし、週当たりの活動時間は11時間程度の範囲内を原則とする。

※上記の部活動休養日及び活動時間の具体的な取り扱いの詳細については、「津別町立学校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

- ・ 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、部活動ごとに複数顧問を配置して、負担の平準化や軽減を図る。
- ・ 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。
- ・ 部活動の地域移行を進める中で、関係機関等との連携により、指導体制の充実と教員の負担軽減を図る。
- ・ 町教委は、町立学校管理規則に基づき、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、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。
- ・ 学校は、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 部活動の地域展開

- ・ 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展開することを基本とする、「北海道部活動の地域展開に関する推進計画」により、原則として、計画期間内（令和8年度～令和13年度）に、地域展開の実現を目指す。
- ・ 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。

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**

- ・ 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ことから、町教委は、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。
- ・ 町教委は、教頭の職を担う人材の確保と職務遂行能力の向上を図るため、校長会と連携しながら、職の魅力向上に向けた取組を実施する中で、業務負担の軽減策についても検討を進める。
- ・ 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中で、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、町教委は、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ものをやめ、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、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、各学校が標準授業時数を大きく上回る教育課程を編成・実施することがないよう求める。
- ・ 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求める。
- ・ 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求める。
- ・ 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。
- ・ 長期休業期間中における在宅勤務をはじめ、教員の業務の実情に応じた多様で柔軟な働き方について検討を進める。
- ・ 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、働き方改革を学校経営方針の中に位置づける。
- ・ 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

- ・ 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**

- ・ 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。
- ・ 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。

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、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日以上の年次有給休暇の取得促進

- ・ 保護者の理解を得た上で、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。

3 働き方改革に関する研修の実施

- ・ 勤務時間を意識した働き方を浸透させるため、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

(1) 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、教育職員が休養を取りやすい環境を整備する。

(2) 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」を活用し、教育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、町教委は教育職員の在校等時間等を適宜、公表する。
- ・ 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 メンタルヘルス体制の推進等 **重点**

- ・ 町教委は、毎年度、ストレスチェックを実施するなど、教育職員のメンタルヘル

ス対策を推進する。

- ・ 校長は、職員の適切な労働環境を確保するため、労働安全衛生管理体制を確立するとともに、職員の健康管理に関し、必要に応じて医療機関の受診を促す。
- ・ 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

- ・ 学校だけでは、解決が難しい課題への対応を支援するため、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。
- ・ 保護者等からの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、法的な観点からの指導・助言等が必要な場合は、町教委から弁護士に依頼する。

3 調査業務等の見直し

- ・ 調査業務については、ほとんどが上部機関からのものであるため、町教委としては、できる限り見直し・簡素化を進めるよう求めていく。
- ・ 国、道や各種団体等から発出される文書を精査し、学校で共有する必要がないものは送付しないなど、文書関連業務の縮減を図る。

4 研修・会議の精選・見直し

- ・ 町教委は、各種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

- ・ 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。
- ・ 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求める。
- ・ 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。

6 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。
- ・ 町教委は、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環境整備に努める。

7 勤務時間外における電話対応の見直しの促進

- ・ 勤務時間外は、教育職員の負担を軽減するため、電話対応を行わないこととし、専用アプリによる連絡対応とする。

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 教育職員の時間外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や計画に定める目標を達成することを目的化し、休憩時間並びに週休日・休日を含めて、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や計画に定める目標を達成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、その実態を適切に把握するとともに、その解消に向けた取組を進めること。
- ⑤ 町教委及び校長は、過重労働による健康障害を防ぐため、産業医等による面接指導を適切に実施し、職員の健康管理の向上に努めること。