

学校における働き方改革

『池田町アクション・プラン』

(第3期)

～「働きやすさ」と「働きがい」のある
職場づくりを目指して～

令和6年4月
池田町教育委員会

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ます。

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ります。

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ます。

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、教職の魅力向上させていくことが喫緊の課題となっています。

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ります。

Ⅱ これまでの取組の成果と課題

○ 池田町教育委員会（以下「町教委」という。）では、平成30年(2018年)6月に、「学校における働き方改革池田町アクション・プラン」を、令和3年(2021年)4月には、令和5年度(2023年度)までを取組期間とする「学校における働き方改革池田町アクション・プラン（第2期）」（以下「現アクション・プラン」という。）を策定し、教職員の在校等時間の縮減に向けた取組を進めてきました。その主な取組の成果と課題は次のとおりです。

(1) 現アクション・プランに基づく取組の実施

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」「メンタルヘルス対策の推進等」など項目毎に目標指標を掲げ、取組を推進してきました。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ます。

【現アクション・プランに掲げた指標の進捗状況】

重点取組	進捗状況	指標（目標値）
働き方改革「Road」の積極的活用		コアチームを設置している学校（100%）
		チェックリストを活用している学校（100%）
メンタルヘルス対策の推進等		ストレスチェックを実施している学校（100%）
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（100%）

令和3年度 令和5年度

※小学校は令和3年度3校（池田、高島、利別）から令和4年度より1校（池田）に統合

(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」の計画が前倒しされるなど、学校におけるICT環境の整備が進み、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ました。

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、ICTを積極的に活用し、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、業務等の一層の改善が求められています。

国では、令和5(2023年)3月の「GIGAスクール構想の下での校務の情報化に関する専門会議」の提言に基づき校務のデジタル化を推進しており、こうした国の動向を踏まえながら、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ります。

(3) 部活動の地域移行

部活動の地域移行は、生徒の望ましい成長のために、地域の持続可能で多様な環境の一体的な整備により、地域の実情に応じたスポーツ・文化芸術活動の最適化を図り、体験格差を解消することを目指すものであり、この取組は、学校における働き方改革を推進し、学校教育の質の向上にもつながるものです。

北海道教育委員会(以下「道教委」という。)では、令和4年(2022年)12月に国が策定した「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」に基づき、令和5年度(2023年度)から令和7年度(2025年度)までの3年間、公立中学校の休日における部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行の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移行を目指すこととした「北海道部活動の地域移行に関する推進計画」を令和5年(2023年)3月に策定しました。

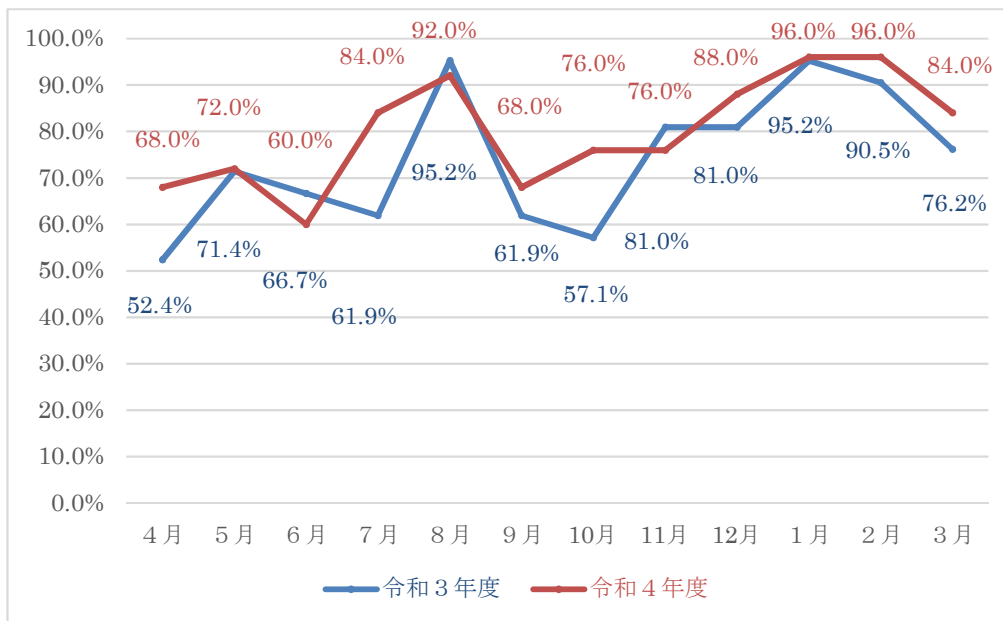
(4) 教育職員に係る時間外在校等時間(超過時間)の状況

労働安全衛生法の改正により、勤務時間の管理が明確化されたこと等を踏まえ、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、各学校においては勤務時間の把握・計測が行われています。

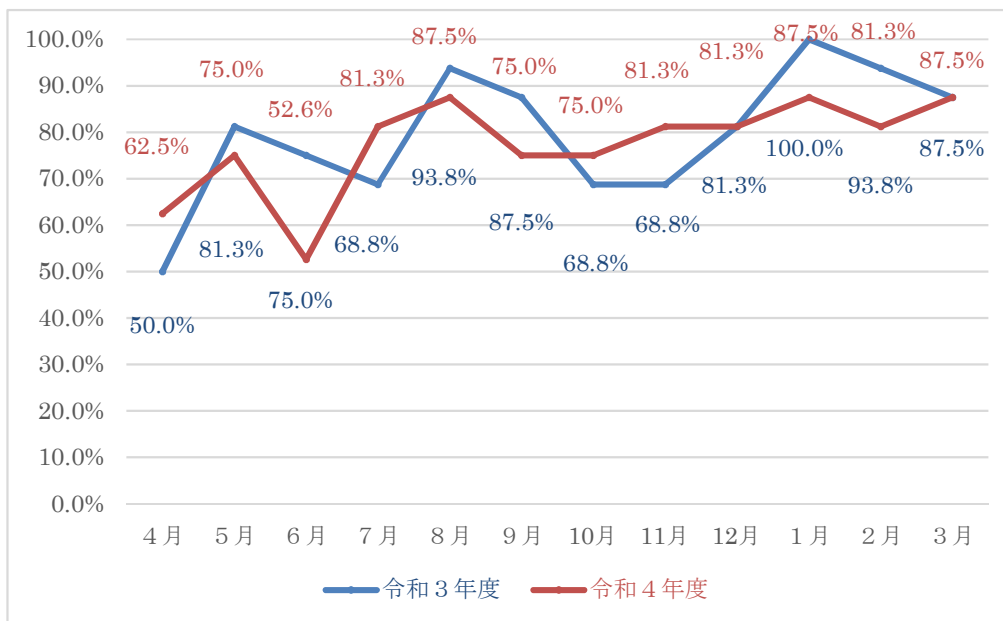
町教委では、現アクション・プランの目標として、教育職員の時間外在校等時間の目標を1か月で45時間以内、1年間で360時間以内としています。一定の改善は見られるものの、目標の達成には至っていない状況です。

【令和3年度と令和4年度の比較（時間外在校等時間が45時間以内の教育職員の割合）】

ア 小学校



イ 中学校



(5) 教育職員に係る勤務実態調査

道教委では、教育職員の勤務実態を把握し、令和元年度(2019年度)の調査結果との比較分析を行うことを目的として、「令和4年度(2022年度)教育職員に係る勤務実態調査」(以下「勤務実態調査」という。)を実施しました。調査結果から、一定の在校等時間の縮減が認められる一方で、依然として多くの教育職員が長時間勤務となっている実態が明らかとなっています。

また、主幹教諭・教諭の主な業務に対する負担感(「忙しさを感じる」と

回答した者の割合)は、授業を除くと、「成績処理」「事務処理(調査への回答)」「事務処理(その他)」「保護者対応」など、直接、児童生徒に接しない業務では高い割合となっている一方、「朝の指導」「集団への生徒指導」など、直接、児童生徒に接する業務では比較的低くなっています。

(6) 取組の総括

現アクション・プランの推進により、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、教員の時間外在校等時間の状況には一定の改善が見られるものの、依然として長時間勤務の教員が多い状況となっています。

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ます。

加えて、全国的な教員不足などが課題となる中、中央教育審議会では令和5年(2023年)5月に「質の高い教師の確保特別部会」を設置し、「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策についての検討を進めており、同年8月には、同特別部会から「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。)が示されました。

また、国が令和5年(2023年)6月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2023」においても、教師が担う業務の適正化等をはじめとした「質の高い公教育の再生等」が、経済社会の活力を支える教育・研究活動推進のための取組として盛り込まれています。

そのため、現アクション・プランが終了する令和6年度(2024年度)以降においても、これまでの取組を継承しつつ、緊急提言などを踏まえ、更なる改善・充実を図り、道教委と町教委、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ります。

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」です。
- 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ましたが、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(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きます。

(1) アクション・プラン(第3期)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

社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「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(2020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す。

また、アクション・プランは、池田町第5次教育基本計画の特定分野別計画としての性格を有するものです。

(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

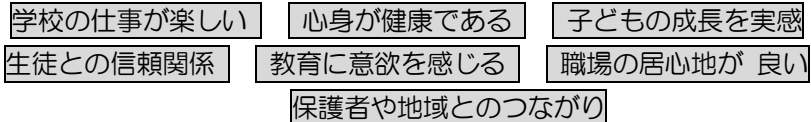
池田町立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則に定める在校等時間の上限の遵守に向けて、次のとおり目標、重視する視点、重点的に実施する取組及び取組期間を設定します。

【目標】	
<p>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時間以内とする。</p> <p>(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)</p>	
【目指す姿】	
<p>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。</p>	
【重視する視点】	【重点的に実施する取組】
<p>改革を「自分事」に</p> <p>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</p>	<p>①ICTの活用による校務効率化の推進</p> <p>②保護者・地域等との連携協働</p> <p>③部活動休養日等の完全実施</p> <p>④教頭の業務縮減</p> <p>⑤働き方改革の意識を高める取組の推進</p> <p>⑥メンタルヘルス対策の推進等</p>
<p>「自走」するチーム</p> <p>未来につながる教育活動の実現を目指し、対話を通じて、学び合い・支え合うチームを構築</p>	
<p>地域との「協働」</p> <p>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</p>	
【取組期間】	
<p>令和6年度から令和8年度までの3年間とし、道教委、市町村教委、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。</p>	

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の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



(3) 教育委員会及び学校の役割

ア 教育委員会の役割

- ・ 池田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、適切に指導します。
- ・ 池田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します。
- ・ 毎年度、池田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します。
- ・ 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います。

イ 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します。
- ・ 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します。

(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、池田町教育委員会教育課長及び主幹、池田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。）を設置します。

イ 取組の検証・改善等

毎年度「学校における働き方改革推進委員会」において各般の取組の検証を行うとともに、学校を訪問するなどして取組状況の実態把握に努め、改善を図ります。

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います。

(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す。

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す。

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ます。

また、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とともに、その取組状況を定期的に公表します。

(6) 学校・教員が担う業務の適正化の一層の推進

町教委、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ます。

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、取組を進めます。

(7) SDG s の推進

道では、平成30年(2018年)12月に「北海道SDG s 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、本道全体でSDG s の推進を図ることとしています。

アクション・プランはSDG s のうち、主に以下の目標達成に資することを踏まえ、SDG s の理念との整合に留意して、施策を推進します。

- ・ 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)



Ⅳ アクションプラン(第3期)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

《町教委・学校》

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ります。

《町教委》

- ・ 校務の効率化を図るとともに、GIGAスクール構想や学校DXを推進します。
- ・ 統合型校務支援システム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ます。
- ・ 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します。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、計画的に整備します。

《学校》

- ・ 上記、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ます。

(2) 保護者・地域等との連携協働

《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、学校の業務の実情や働き方改革の各種取組について、広報及び情報提供を行います。
- ・ 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」の運営の円滑化を図るとともに、地域の実情に応じた効果的な活動を促します。
- ・ 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します。

《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あわせて、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します。
- ・ 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ます。

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

《町教委》

- ・ 「池田町立池田中学校に係る部活動の方針」（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ます。
- ・ 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、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ります。
- ・ 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・協力して取組を進めます。

○ 方針（概要）

<休養日の設定>

- ① 学期中は、週当たり 2 日以上休養日を設ける（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、学校閉庁日及び年末年始の休日は休養日とする。
- ② 休養日には学校で行う朝練習や自主練習も行わない。
- ③ 長期休業期間中の休養日の設定は、学期中に準じた扱いを行う。
また、生徒が十分な休養を取ることができるとともに、部活動以外にも多様な活動を行うことができるよう、ある程度長期の休養期間（オフシーズン）を設ける。

<活動時間の設定>

- ① 1 日の活動時間は、長くとも平日で 2 時間程度、学校の休業日（学期中の週末を含む。）は 3 時間程度とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行う。
大会等の当日において、活動時間が 3 時間以上になる場合は、十分な休養を取ることができるよう、その後の休養日や活動時間を設定する。
※ 上記の部活動休業日及び活動時間の具体的な取扱いの詳細については、「池田町立池田中学校に係る部活動の方針」による。

(2) 部活動の地域移行

《町教委・学校》

- ・ 将来的にはすべての部活動の地域移行を目指すこととしますが、当面、国が示す令和5年度から3年間の改革推進期間において、令和7年度に向けて可能な部活動の地域移行に取り組みます（学校部活動との共存）。

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

《町教委》

- ・ 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ます。

《学校》

- ・ 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、副校長・教頭の業務負担も考慮しながら校内体制を整備します。
- ・ 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、副校長・教頭の業務の分散化を図ります。

(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います。

《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・重点化を図ります。
- ・ 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ります。
- ・ 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ます。
- ・ 学校行事等の準備・運営について、教員業務支援員等と連携するなど、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、省力化等を進めます。

(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・助言を行います。

《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します。
- ・ 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します。

(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・助言を行います。
- ・ 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・助言を行います。
- ・ 「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ます。

《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、適切に時間設定します。
- ・ 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みます。

(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します。
- ・ 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ります。

- ・ 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かかれる目標を設定するなど、働き方改革の機運を高めます。
- ・ 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みます。
- ・ 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、改革を推進します。

(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します。

(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・助言を行います。

《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、構成員の統一を図ります。

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

《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ます。
- ・ 学校訪問の際に、働き方改革を進める上でP D C Aサイクルを機能させることの重要性を繰り返し指導します。
- ・ 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します。
- ・ 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ります。

《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します。

- ・ 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ます。
- ・ 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ります。

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します。

- ・ 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徹底するとともに、その結果を踏まえて業務改善を行います。

(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、次の取組を進めます。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">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ります。
- ・ 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ます。
- ・ 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。
- ・ 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します。

(3) 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します。

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・記録します。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・記録するよう努めます。

また、町教委は教育職員の在校等時間等を適宜、公表します。

- ・ 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します。

《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、適切な指導を行います。

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

《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します。

《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産業医等に報告します。
- ・ 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します。
- ・ 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みます。

(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・協力体制を強化します。

(3) 調査業務等の見直し

《町教委》

- ・ 各種調査や事業、事務手続などについては、状況の変化なども踏まえ、その必要性や手法の妥当性の観点からの精選を引き続き行うとともに、学校現場の意見を的確に捉えながら、更なる見直し、簡素化を進めます。
- ・ 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します。
- ・ 国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学校に送付しないなど、文書関連業務の縮減を図ります。

(4) 研修・会議の精選・見直し

《町教委》

- ・ 定例的に実施している校長会議をはじめとした諸会議については、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います。
- ・ 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します。

(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・助言を行います。
- ・ 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・助言を行います。
- ・ 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します。
- ・ 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整理するとともに、必要に応じ、PDCAによる一連のマネジメント・サイクルを備えた計画等のサンプル（ひな形）を提示します。

(6) 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します。

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く、「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ります。
- (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りません。
- (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りません。
- (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りません。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ものとします。

附 則（令和6年4月 日教育委員会決定）

この方針は、令和6年4月 日から施行し、令和6年4月1日から適用する。