

**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)**

**～ 個の“気付き”とチームの“対話”、  
地域との“協働”に満ちた学校づくりに向けて～**

**令和3年4月**  
**池田町教育委員会**

## I 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。

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ます。

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）そのものであります。

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ます。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、令和2年度(2020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」（以下「現アクション・プラン」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、学校閉庁日や部活動休養日の設定、1か月単位の変形労働時間制の積極的な活用等を指標に掲げ、その実施率が100%となるよう各学校の取組を促してきました。その結果、当初の目標をほぼ達成し、これらの一定の定着が図られています。

#### 【アクション・プランに掲げた指標の推進状況】

指 標	H30	R 2	増減
部活動休養日を完全実施している部活動の割合	0%	100%	+100%
変形労働時間制を活用している学校の割合	100%	100%	± 0
定時退勤日を月2回以上実施している学校の割合	75%	100%	+ 25%
学校閉庁日を年9日以上実施している学校の割合	0%	100%	+100%

### (2) 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、学校では、令和2年(2020年)4月より北海道教育委員会（以下「道教委」という。）から提供された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把握・計測してきました。

こうした取組の結果、令和2年(2020年)7月1日現在、全ての池田町立学校において、客観的な方法等による勤務時間の計測・記録が行われており、前年度と比較し大幅な改善が見られています。

#### 【勤務時間の客観的な計測・記録の実施状況】（各年7月1日現在）

回 答	令和元年度	令和2年度	増 減
記録している	0校： 0%	4校：100%	+100%
記録していない	4校：100%	0校： 0%	△100%

### (3) 教職員の時間外勤務等に係る実態調査の実施

道教委では、教職員の勤務実態を把握し、平成28年度(2016年度)に実施した調査結果との比較分析を行うことを目的として、「令和元年度(2019年度)教育職員の時間外勤務等に係る実態調査」（以下「勤務実態調査」という。）を実施しました。その調査結果から、多くの職種において一定の縮減効果が認められる一方で、未だ多くの教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。

とりわけ長時間勤務となっている副校長・教頭と、職員数の多い主幹教

論・教諭に着目すると、正規の勤務時間外において、副校長・教頭にあつては、調査等の事務処理、会議や打合せ、学校経営・学校運営に関する業務に従事しており、主幹教諭・教諭にあつては、教材研究・授業準備や成績処理、週休日の部活動指導等の業務に従事しているという状況が見られました。

これらの解消のためには、道教委や市町村教委において、調査業務の更なる精選など、これまで実施してきた取組の精度を一層高め、速やかに実行するとともに、その効果測定に基づいて不断の見直しを行い、より実効性の高い取組を進めていく必要があります。また、各学校においては、校内委員会の整理、諸会議の効率化、ICTの活用促進、部活動数の見直しなど、それぞれの実情を踏まえて、実行可能な取組から速やかに実施し、検証を行いつつ、成果を着実に積み重ねていく必要があります。

#### (4) 取組の総括

学校における働き方改革は「特効薬のない総力戦」と言われています。

(3)で述べたように、「学校における働き方改革」は、未だ道半ばの状況にあります。働き方改革の理念を正しく理解し、全ての学校において勤務時間を意識した働き方を実践できれば、目標の実現に大きく近づくことができると考えられます。

このため、喫緊の課題である「学校における働き方改革」の実現に向けて、現アクション・プランが終了する令和3年度(2021年度)以降においても、これらの取組を継承しつつ更なる改善・充実を図り、道教委と市町村教委、各学校とが緊密に連携しながら、継続的かつ計画的に取り組んでいく必要があります。

### III 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」であります。
- 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します。

#### (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。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(令和2年教育委員会規則第5号)第2条に基づき、

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（第2期）は、池田町第5次教育基本計画の施策項目「学校運営の改善」が示す政策の基本的な方向に沿って策定する特定分野別計画としての位置付けを持つものです。

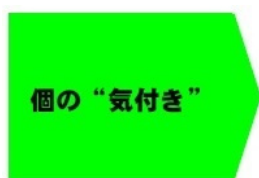
## (2) 目標、重視する視点、重点的に実施する取組及び取組期間

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】

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（1年単位の変形労働時間制を適用する場合は42時間）以内、1年間で360時間（1年単位の変形労働時間制を適用する場合は320時間）以内とする。

### 【重視する視点】



現状分析を踏まえて各教員が自らの働き方を認識し、各自が最適な取組を実践。



真に必要な教育活動を効果的に行うため、学校全体で対話し、業務改善を実践。



働き方改革の趣旨と取組に対する、保護者や地域住民の理解と協力を醸成。

### 【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、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みます。

### 【用語解説】

- ① 「教育職員」とは、給特条例第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、中等教育学校及び特別支援学校の校長、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（祝日法による祝日、年末年始の休日及び開校記念日（代休日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）」（以下「北海道アクション・プラン」という。）を踏まえ、池田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、学校の重点目標に働き方改革を明確に位置付け、全職員の共通理解のもと、「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（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

委員会は、毎年度末に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ます。

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（第2期）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、保護者や地域住民等の理解を深める必要があります。

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、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・分担することに取り組み、各学校や関係機関等とも連携しながら、「学校における働き方改革」に対する地域や保護者の理解の醸成に努めます。

## IV アクションプラン(第2期)の具体的な取組

### **action 1 本来担うべき業務に専念できる環境の整備**

#### (1) 働き方改革手引「Road」の積極的な活用

北海道における働き方改革手引「Road」を、全ての池田町立学校で積極的に活用するよう促します。

全ての池田町立学校において、働き方改革を進める上で中核となる「コアチーム」（働き方改革手引「Road」第3章に掲載）を設置するよう促します。

全ての池田町立学校において、働き方改革の取組がどの程度進んでいるのかを検証するチェックリスト（働き方改革手引「Road」第7章に掲載）を活用するよう促します。

## (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環境の充実を進めます。

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します。

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や、ICTに精通した人材の配置など、学校体制の整備に努めます。

教職員の授業づくりを支援するため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します。

共通	ICT活用授業モデル、各種資料（教員研修、クラウドサービス、活用事例、情報モラル等）、ICT活用ミニハンドブック
小学校	ICTを活用した各教科等の学習指導案や教材、特に小学校プログラミング教育に関する教室用デジタル教材、ワークシートなど授業準備に役立つ資料や新学習指導要領に対応した実践例
中学校	ICTを活用した各教科等の学習指導案や教材、技術・家庭科や美術等、免許外指導者の参考となる教材、ワークシートなど授業準備に役立つ資料や新学習指導要領に対応した実践例

## (3) 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

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り、学校を支援する体制の充実に努めます。

## (4) 校務支援システムの導入促進

成績処理などを行う教務支援システムやメール機能などを有するグループウェアを備えた「北海道公立学校校務支援システム」を平成30年度から池田小学校及び池田中学校に先行導入し、効果を検証した上で他の学校への導入を検討します。

## action2 部活動指導にかかわる負担の軽減

### (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、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、これを実施する場合は勤務時間の適切な割振りを行う必要があることについて、その趣旨の徹底を図ります。



### ①部活動休養日の実施

- ・学期中は、週当たり2日以上休養日を設定（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。
- ・学校閉庁日は部活動休養日とすること  
（夏季休業期間内3日、年末年始の休日6日）

- \* 1 休養日には学校で行う朝練習や自主練習も行わないこと
- \* 2 大会やコンクール等の前で、やむを得ず活動を行う場合は、代替の休養日を実施すること

### 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、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。
- ・次の\* 3に該当する場合はその限りではない。

- \* 3 大会やコンクール等への出場、練習試合、合宿を行う場合

※ 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) 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つながる取組を実践するよう、学校への指導・助言を行います。

## 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

### (1) 在校等時間の客観的な計測・記録

学校では北海道教育委員会から提供された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、できる限り客観的な方法により計測・記録します。

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います。

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、次の取組を進めます。

- 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

（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。

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します。

### (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設定に当たっては、所属職員の働き方改革に向けた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します。

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ます。

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みます。

### (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、心身の健康を保持します。
- 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3日とします。
- ③ 服務上の取扱等
  - ・年次有給休暇、夏季休暇、週休日の振替等とします。

- ・ 休暇取得の強制はしません。
- ・ 出勤することは可能ですが、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なります。
- ・ 部活動休養日に設定します。

④ 保護者への周知

- ・ 各学校が保護者にお知らせします。

**(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ます。

**action4 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**

平成29年度からストレスチェック制度を導入しており、すべ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、高ストレス者として該当し、かつ、医師等による面接指導の対象者として判定された受検者が希望した場合は、産業医による面接指導を実施します。

**(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、その必要性和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します。

**(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します。

新型コロナウイルス感染症対策として実施した在宅勤務の成果と課題を検証します。

**(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、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・助言を行います。

**(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員の働き方改革に十分配慮し、標準授業数を大きく上回った計画とならないよう指導・助言を行います。

**(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やスクールソーシャルワーカー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・協力体制を強化します。

**(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します。

**(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・助言を行います。

**(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・助言を行います。

**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込まれるべきものであります。
- (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

に避けなければならなりません。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ものとします。

附 則（令和3年4月19日教育委員会決定）

この方針は、令和3年4月19日から施行し、令和3年4月1日から適用する。