

奈井江町立学校における 働き方改革アクション・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～

奈井江町教育委員会

令和 6 年 3 月

(令和 8 年 3 月 一部改訂)

< 目 次 >

はじめに	1P
I アクション・プランの概要	2P
1 アクション・プランの性格	2P
2 アクション・プランの目標、目指す姿 重点的に実施する取組み及び期間	2P
(1) 目標	2P
(2) 目指す姿	2P
(3) 重視する視点	2P
(4) 重点的に実施する取組	3P
(5) 取組期間	3P
3 教育委員会及び学校の役割	3P
(1) 教育委員会の役割	3P
(2) 学校の役割	3P
4 取組の検証・改善と保護者や地域住民等への理解促進	3P
(1) 取組の検証・改善	3P
(2) 保護者や地域住民等への理解促進	3P
5 学校や教員が担う業務の適正化の一層の推進	4P
II アクション・プランの具体的取組	4P
1 校務の効率化と役割分担の推進	4P
(1) ICT の活用による校務効率化の推進	4P
(2) 保護者・地域との連携協働	5P
(3) 専門スタッフ等の配置促進	5P
(4) 学校給食費徴収・管理業務の負担軽減	5P
2 部活動指導に関わる負担の軽減	5P
(1) 部活動休養日の完全実施	5P
(2) 指導・運営に係る体制の構築	6P
(3) 大会に係る負担の軽減	6P
(4) 部活動の地域展開	6P
3 学校運営体制の見直しなどによる改善	6P
(1) 教頭職の業務縮減	6P
(2) 学校行事の精選・重点化	7P

(3) 適切な教育課程の編成・実施	7P
(4) 適正な勤務時間の管理等	7P
(5) 「チーム学校」としての取組の推進	8P
(6) 若手教員への支援	8P
(7) 学校の組織運営に関する見直し	9P
4 意識の変容を促す取組	9P
(1) 働き方改革の意識を高める取組の推進	9P
(2) ワークライフバランスを意識した 働き方の推進	9P
(3) 働き方改革に関する研修の実施	10P
(4) これまでの取組の着実な推進	10P
5 学校サポート体制の充実	10P
(1) メンタルヘルス対策の推進等	10P
(2) トラブル等に直面した際のサポート体制の構築	10P
(3) 調査業務等の見直し	11P
(4) 研修・会議の精選・見直し	11P
(5) 学校が作成する計画等の見直し	11P
(6) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等	11P
(7) 時間外における電話対応等の見直し	11P
Ⅲ 学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項	12P

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あ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には、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、その実現に向けて、直接の担い手となる教員には、探求心を持ち、自律的に新しい知識や技能を学び続け、子ども一人ひとり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職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」の実現にも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みを進めていく必要があります。
- 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ました。

【アクション・プラン工程表に掲げた指標の進捗状況】

重点取組	指 標		R3	R5	増減
働き方改革手引き「Road」の積極的な活用	コアチームの設置学校	北海道	77.7%	98.8%	21.1%
		奈井江町	0%	100.0%	100.0%
	チェックリストの活用している学校	北海道	66.3%	100.0%	33.7%
		奈井江町	0%	100.0%	100.0%
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・地域に対する働き方改革への理解や協力を求める取組みを実施している学校	北海道	93.2%	100.0%	6.8%
		奈井江町	100.0%	100.0%	0%
在校時間等の客観的な計測記録と公表	時間外在校等時間を集計・公表している市町村	北海道	38.2%	94.4%	56.2%
		奈井江町	50.0%	100.0%	50.0%

メンタルヘルス対策の推進等	衛生管理者又は衛生推進者を選任している学校	北海道	76.5%	94.3%	17.8%
		奈井江町	100.0%	100.0%	0%
	ストレスチェックを実施している学校	北海道	86.1%	98.2%	12.1%
		奈井江町	100.0%	100.0%	0%

重点取組	指 標		R3	R5	増減
ICTを積極的に活用した業務の推進	ICTを活用して授業等を行っている学校	北海道	87.0%	99.4%	12.4%
		奈井江町	100.0%	100.0%	0%
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	北海道	100.0%	100.0%	0%
		奈井江町	100.0%	100.0%	0%

I アクション・プランの概要

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、国の指針に即して定め、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ります。併せて、国の指針に基づく教育職員の在校時間の上限等に関する方針として、「教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」（令和2年奈井江町教育委員会規則第3号）に基づき、教育職員の業務量の適切な管理や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。加えて、奈井江町立小学校及び中学校（以下「各学校」という。）における働き方改革を推進するため、奈井江町教育委員会（以下「町教委」という。）並びに各学校が取り組むべき内容をまとめたものです。

2 アクション・プランの目標、目指す姿、重点的に実施する取組及び期間

(1) 目標

教育職員の在校時間等から所定の勤務時間を減じた「時間外在校等時間」を1カ月で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）以内とします。

※ 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み、国指針で目標としている「令和11年度までに、教育職員の1か月当たりの時間外在校等時間の平均30時間程度」の実現を図ります。

(2) 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

(3) 重視する視点

① 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改革を追求し、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
② 「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

③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・教職員の参画と意識でバランスある分担を実現
-----------	---

(4) 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 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

(5) 取組期間

令和6年度から8年度までの3年間とし、町教委と各学校が連携・協力し、早期の目標達成に向けて取り組みます。

3 教育委員会及び学校の役割

(1) 教育委員会の役割

- ① 各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を定めます。
- ② 各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。
- ③ 毎年度、各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。
- ④ 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います。

(2) 学校の役割

- ① 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下、「勤務時間」を意識した働き方を進め、職員一人ひとりの意識改革を促進します。
- ② 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、働き方改革手引「Road」や「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 取組の検証・改善と保護者や地域住民等への理解促進

(1) 取組の検証・改善

町教委は毎年度進捗状況を把握して、各学校との議論を通して検証し、取組の見直し改善を行うとともに、必要に応じてアクション・プランの見直しを行います。

(2) 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、学校運営協議会等において議題として取り上げ、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。

5 学校や教員が担う業務の適正化の一層の推進

町教委は、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、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学校や関係機関等と連携しながら、保護者や地域住民の理解の促進に努めます。

【 学校・教員が担う業務に係る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	教員の業務だが、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	⑥ 調査・統計等への回答等	⑭ 給食時の時間における対応
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	⑦ 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理	⑮ 授業準備
③ 学校徴収金の徴収・管理	⑧ ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理	⑯ 学習評価や成績処理
④ 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等	⑨ 学校プールや体育館等の施設・設備の管理	⑰ 学校行事の準備・運営
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	⑩ 校舎の開錠・施錠	⑱ 進路指導の準備
	⑪ 児童生徒の休み時間における安全への配慮	⑲ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応
	⑫ 校内清掃	
	⑬ 部活動	

II アクション・プランの具体的取組

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】

- ① 町教委は、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、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事業の負担軽減を図ります。
- ② 町教委は、北海道教育委員会（以下「道教委」という。）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を推進します。また、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。
- ③ 各学校は、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、学校と保護者の連絡手段を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・地域との連携協働【重点】

- ① 町教委は、国指針で示された業務の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に努めます。
- ② 町教委は、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、学校の教育活動に積極的に協力いただけるよう、広報及び情報提供に努めます。
- ③ 町教委は、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」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」において、地域の実情に応じた効果的な活動を推進します。
- ④ 町教委は、働き方改革を含む教員を取り巻く環境整備について、総合教育会議で情報共有を図るなど、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。
- ⑤ 各学校は、保護者や地域に対し、学校の実情や勤務時間、休憩時間などの情報と合わせ、日頃から学校の取組について幅広く情報発信するなど、情報の共有に務めるとともに、学校の働き方改革の取組の進捗状況等について、学校だより等で公表するなど、その効果を可視化して保護者や地域に周知するよう務めます。
- ⑥ 各学校は、学校運営協議会などにおいて、働き方改革を議題として取りするなど、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の関係を構築し、適切な役割分担を進めていくよう務めます。

(3) 専門スタッフ等の配置促進

- ① 町教委は、スクールカウンセラーや特別支援教育支援員等の専門スタッフや業務支援スタッフの配置に努めます。
- ② 町教委は、道教委に対して、スクールカウンセラーを含めた専門スタッフ等の派遣や配置の要望を行います。

(4) 学校給食費等の徴収・管理業務の負担軽減

- ① 町教委は、国の「学校給食費徴収・管理に関するガイドライン」を参考にしながら、学校給食費の徴収・管理業務の負担軽減を検討します。
- ② 町教委は、教材費等の各種徴収金について、教員が担っている場合には、事務職員に業務を分担することや口座振替の活用など、教員が関与することがない仕組みを検討します。

2 部活動指導に関わる負担の軽減

(1) 部活動休養日の完全実施【重点】

- ① 町教委は、「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）」「奈井江町立学校における部活動の方針」に基づき、全ての部活動において部活動休養日の完全実施の取組を進めます。
- ② 町教委及び学校は、部活動の活動時間は、長くとも平日2時間程度、休日3時間程度、週当たり11時間程度の範囲内を原則とし、大会1カ月前の活動時間の特例は例外的な取り

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、また、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。

方針（概要）

● 部活動休養日の実施

学期中は週あたり2日以上休養日を設けること。

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月曜日）は可能な限り休養日とするよう努めること。

● 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時間程度の範囲内すること。

※ 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、教育委員会が作成する「学校の部活動の方針」（以下「方針」という。）による。

- ③ 校長は、方針を踏まえ、各部活動の休養日及び活動時間について、各部活動の活動内容を把握し、適宜、指導・是正を行うなど、その運用の徹底に努めます。

(2) 指導・運営に係る体制の構築

- ① 町教委は、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します。
- ② 学校は、特定の教員に部活動指導業務が集中することのないよう、複数顧問の配置により、負担の平準化や軽減を図ります。
- ③ 学校は、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町教委の規則等に基づき、業務改善及び勤務時間管理を行います。

(3) 大会等に係る負担の軽減

学校は、部活動休養日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よう、参加する大会等の精査に努めます。

(4) 部活動の地域展開

- ① 町教委は、「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、公立中学校等の休日の全ての部活動において地域展開の実現を目指します。
- ② 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、町教委や地域の関係団体と協力・協働します。

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】

- ① 町教委は、学校マネジメント研修などへの参加と意識改革を促します。
- ② 町教委は、北海道教育委員会配置の「教頭マネジメント支援員」の活用などにより、

教頭職の業務負担軽減を推進します。

- ③ 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、教頭の業務負担も考慮しながら校内体制を整備します。
- ④ 各学校の管理職員は、一般教員や事務職員等、学校勤務者と日頃からの対話を通じて、学校運営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ります。

(2) 学校行事の精選・重点化

- ① 町教委は、学校行事の準備等が教員の過度な負担とならないよう、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、学校と協議を行い、取組みに必要な支援を行います。
- ② 学校は、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、教育上真に必要な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時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。
- ③ 学校は、学校行事に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。
- ④ 学校はカリキュラム・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ます。
- ⑤ 学校行事の準備・運営については、地域人材の協力を得たりするなど、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

- ① 町教委は道教委と連携し、標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画することがないよう指導・助言を行います。また、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、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。
- ② 学校は、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。
- ③ 学校は、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

- ① 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、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うとともに、労働基準法の規定により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。
- ② 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、変形労働時間制度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が適正に行われるよう指導・助言を行います。

- ③ 町教委は、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」の活用について検討を進めます。
- ④ 町教委は「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、学校と協議を行い、効果的なあり方について検討を進めます。
- ⑤ 町教委は、道立学校の取組みを参考にしながら、学校におけるテレワークについて検討するよう務めます。
- ⑥ 校長は、職員の勤務時間を考慮した上で、児童生徒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。
- ⑦ 校長は、休憩時間に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組みます。

(5) 「チーム学校」としての取組の推進

- ① 町教委は、各学校に対し引き続き校内での「Road」や国の「働き方改革事例集」を積極的に活用するよう促します。
- ② 学校は、「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、学年を越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。
- ③ 学校は、コアチームが中心となり、職員を対象としたアンケートや客観的データにより、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。
- ④ 学校は、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けられる目標を設定するなど、働き方改革の機運を高めます。
- ⑤ 校長は、コアチームと連携し、自校の働き方改革の推進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・中期的改革に取組みます。
- ⑥ 学校は、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入れるなど、改革を推進します。

(6) 若手教員への支援

- ① 学校は、若手教員が学校単位を越えて悩みを共有できるよう、初任段階教員研修や各種研修会を活用し、教員同士が学校の状況や情報交換を行えるコミュニケーションの場や働き方改革の観点を含め、指導主事等による指導・助言を受けられるよう、積極的な参

加を促します。

- ② 学校は、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、若手教員が孤立しないよう支援します。

(7) 学校の組織運営に関する見直し

- ① 町教委は、各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。

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

- ① 町教委は、慣例や習慣にとらわれず、教育の質を保ちながら働き方改革を進めるため、事例紹介などにより学校管理職の意識改革を促します。
- ② 町教委は、働き方改革の趣旨や目的を踏まえ、働き方改革の取組状況を管理職員の人事評価への反映を進めます。
- ③ 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、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。
- ④ 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。
- ⑤ 学校管理職員は、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越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。
- ⑥ 学校管理職員は、時間外在校等時間が80時間を越える職員又は直近2～6か月間のいずれかの平均で80時間を越える職員については、医師による面接指導を促すとともに、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

- ① 学校は、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、学校運営の見直しなどによる業務の効率化に合わせて、次の取組みを進めます。

- 月2回以上の定時退勤日の実施
- 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
- 15日以上の子年次有給休暇の取得促進

- ② 学校は、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、定時退勤を進めます。
- ③ 学校管理職員は、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。
- ④ 学校管理職員は、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りを深めることが不可欠であることを認識し、日頃から両立支援における男性職員の役割について職員への意識啓発に務めるなど、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。
- ⑤ 学校管理職員は、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います。

(3) 働き方改革に関する研修の実施

- ① 町教委は、市町村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よう努めます。
- ② 学校は業務の改善・見直しなど、働き方改革に関する校内研修を計画するよう努めます。

(4) これまでの取組の着実な推進

- ① 町教委は、教育職員が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。
- ② 町教委は、タイムカード等を活用し、教職員の在校時間等時間を客観的に計測・記録します。また、教育職員の在校等時間等を公表します。
- ③ 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接を行い、ストレスチェックなども活用し、適切な指導を行います。

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】

- ① 町教委は、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、学校職員のメンタルヘルス対策を推進します。
- ② 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推進者を選任するなど、労働安全衛生管理体制を確率します。
- ③ 校長は、時間外等在校時間が一定時間を越えた職員や過重労働となる職員がいる場合、医師の面接指導を実施します。
- ④ 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

- ① 町教委は、学校のみで解決が難しい課題への対応を支援するため、スクールカウンセラー等の活用を含め、学校運営を支援する体制を整備します。

- ② 町教委は、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な対応ができるよう、福祉部局や警察、児童相談所などの関係機関と緊急時における連携強化に努めます。

(3) 調査業務等の見直し

- ① 町教委は、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の廃止や縮小、他の調査との統合など、見直しを図ります。
- ② 町教委は、各種団体からの行事、イベントへの参加依頼など、当該団体に対し、学校の負担軽減に向けた協力を要請します。

(4) 研修・会議の精選・見直し

- ① 町教委は、定期的に行っている諸会議について、必要性の面から見直しや廃止を含めて精選に努めます。
- ② 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進めます。

(5) 学校が作成する計画等の見直し

- ① 町教委は、新たな課題に対応した計画の作成を学校に求める場合には、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。
- ② 町教委は、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、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。
- ③ 町教委は、各教科の指導計画の有効活用を図るため、学校の実情に応じ複数教員により作成し、共有するなどの取組みを推進します。
- ④ 町教委は、学校に作成を求める計画に対し、スクラップ・アンドビルドの観点で整理し、必要に応じサンプルを提示するよう努めます。

(6) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等

- ① 町教委は、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ることを検討し、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。
- ② 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、地域や学校の実情に応じながら学校事務共同実施の検討に努めます。

(7) 勤務時間外における電話対応等の見直し

- ① 町教委は、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、働き方改革の必要性などを発信し、学校への勤務時間外の電話連絡等を控えるよう理解・協力を得る取組みを推進します。

Ⅲ 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合わ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は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のみを目的化し、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。
なお、校長等が虚偽の時間外在校等時間を記録させることは、法令に違反するものであり信用失墜行為として懲戒処分等の対象となり得ること。
- (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。
町教委及び校長は、業務の持ち帰りが行われている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。