

学校における働き方改革  
興 部 町 行 動 計 画  
(第3期)

令和7年3月

興部町教育員会

## 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D X・G Xの親展など、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、自立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、教職の魅力を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。

現在、各学校では、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。興部町教育委員会では、これまでの取組の進捗状況を把握・分析しながら、よりよい実効性の高い働き方改革を進めるため、学校における働き方改革興部町行動計画の改定をするものであります。

## 1. これまでの取組の成果と課題

興部町教育委員会（以下「町教委」という。）では、平成31年3月に、令和3年度までを取組期間とする「学校における働き方改革興部町行動計画」（以下「行動計画」という。）を、令和5年3月には、「学校における働き方改革興部町行動計画（第2期）」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。

### （1）第2期行動計画に基づく取組の実施

第2期行動計画では、学校閉庁日や部活動休養日の設定、ワークライフバランスを意識した働き方の推進等を指標に掲げ、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、当初の目標を達成し、これらの一定の定着が図られています。

#### 【行動計画に掲げた指標の推進状況】

| 指 標                     | R6 実施率 |
|-------------------------|--------|
| 部活動休養日を完全実施している部活動の割合   | 100%   |
| 在校等時間の計測・記録と公表している学校の割合 | 100%   |
| 学校閉庁日を年11日以上実施している学校の割合 | 100%   |
| ストレスチェックを実施している学校の割合    | 100%   |

### （2）教職員の時間外勤務等に係る実態

勤務時間の管理が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が行われており、町教委では、第2期アクション・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時間以内としており、教諭については一定の改善は見られるものの、目標の達成には至っておらず、特に教頭業務の負担軽減が必要な状況となっております。

令和3年度と令和5年度を比較した下の表でもわかるとおり、約47%の教職員が月45時間以上の超過勤務実態があり、教頭のほか一部教職員に偏って長時間勤務となっている実態が明らかとなっております。

また、約37%の教職員が年360時間を超える時間外勤務実態があり、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ていくとともに、教頭業務の負担軽減対策の検討を進めるなど、成果を着実に積み重ねていく必要があります。



【職種ごとの１月当たりの時間外勤務実態】 (年に一か月以上ある：年合計)

| 職種   | 人数  |     | 月平均 45 時間以上の者 |      |     |      | 年合計 360 時間以上の者 |      |     |      |
|------|-----|-----|---------------|------|-----|------|----------------|------|-----|------|
|      | R 3 | R 5 | R 3           |      | R 5 |      | R 3            |      | R 5 |      |
|      |     |     | 人数            | 割合   | 人数  | 割合   | 人数             | 割合   | 人数  | 割合   |
| 校長   | 3   | 3   | 1             | 33%  | 0   | 0%   | 1              | 33%  | 0   | 0%   |
| 教頭   | 3   | 3   | 3             | 100% | 3   | 100% | 3              | 100% | 3   | 100% |
| 教諭   | 29  | 30  | 17            | 59%  | 14  | 47%  | 15             | 52%  | 13  | 43%  |
| 養護教諭 | 3   | 3   | 2             | 67%  | 2   | 67%  | 2              | 67%  | 0   | 0%   |
| 栄養教諭 | 1   | 1   | 0             | 0%   | 0   | 0%   | 0              | 0%   | 0   | 0%   |
| 事務職員 | 3   | 3   | 1             | 33%  | 1   | 33%  | 1              | 33%  | 0   | 0%   |
| 計    | 42  | 43  | 24            | 57%  | 30  | 47%  | 22             | 52%  | 16  | 37%  |

令和５年度時間外在校等時間の状況

| 区分            | 令和5年<br>4月 | 令和5年<br>5月 | 令和5年<br>6月 | 令和5年<br>7月 | 令和5年<br>8月 | 令和5年<br>9月 | 令和5年<br>10月 | 令和5年<br>11月 | 令和5年<br>12月 | 令和6年<br>1月 | 令和6年<br>2月 | 令和6年<br>3月 |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| ①45h以下        | 27人        | 26人        | 28人        | 34人        | 42人        | 28人        | 30人         | 33人         | 37人         | 42人        | 35人        | 36人        |
| ②45h超～80h以下   | 11人        | 14人        | 14人        | 8人         | 0人         | 13人        | 13人         | 9人          | 5人          | 0人         | 7人         | 6人         |
| ③80h超～100h以下  | 4人         | 2人         | 0人         | 0人         | 0人         | 1人         | 0人          | 0人          | 0人          | 0人         | 0人         | 0人         |
| ④100h超        | 0人         | 0人         | 0人         | 0人         | 0人         | 0人         | 0人          | 0人          | 0人          | 0人         | 0人         | 0人         |
| 合計人数          | 42人        | 42人        | 42人        | 42人        | 42人        | 42人        | 43人         | 42人         | 42人         | 42人        | 42人        | 42人        |
| 時間外在校等時間平均(h) | 39:39      | 38:04      | 35:44      | 26:38      | 14:29      | 31:42      | 33:08       | 28:40       | 23:53       | 13:46      | 25:53      | 27:04      |

令和６年度時間外在校等時間の状況

| 区分            | 令和6年<br>4月 | 令和6年<br>5月 | 令和6年<br>6月 | 令和6年<br>7月 | 令和6年<br>8月 | 令和6年<br>9月 | 令和6年<br>10月 | 令和6年<br>11月 | 令和6年<br>12月 | 令和7年<br>1月 | 令和7年<br>2月 | 令和7年<br>3月 |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| ①45h以下        | 28人        | 30人        | 31人        | 34人        | 42人        | 36人        | 33人         | 37人         | 39人         | 43人        |            |            |
| ②45h超～80h以下   | 14人        | 11人        | 11人        | 8人         | 1人         | 6人         | 10人         | 6人          | 3人          | 1人         |            |            |
| ③80h超～100h以下  | 0人         | 1人         | 1人         | 0人         | 0人         | 1人         | 0人          | 0人          | 1人          | 0人         |            |            |
| ④100h超        | 1人         | 1人         | 0人         | 1人         | 0人         | 0人         | 0人          | 0人          | 0人          | 0人         |            |            |
| 合計人数          | 43人        | 43人        | 43人        | 43人        | 43人        | 43人        | 43人         | 43人         | 43人         | 44人        |            |            |
| 時間外在校等時間平均(h) | 35:53      | 32:26      | 31:59      | 26:58      | 15:43      | 27:10      | 30:29       | 23:18       | 20:02       | 14:11      |            |            |

## 2. 行動計画（第3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。

これまで、第2期行動計画に基づき学校における働き方改革を進めてきましたが、目標の達成には至っていない状況であり、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、これまでの取組の成果や課題を踏まえた新たな取組を加えるなどした新たな行動計画（第3期）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。

### 3. 行動計画（第3期）の性格

行動計画（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、興部町立学校管理規則第32条に基づき、教職員の業務量の適切な管理その他教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。

### 4. 行動計画（第3期）の目標及び期間

行動計画（第3期）に掲げる取組を成果の検証を行いながら着実に進めるため、目標を次のとおり設定し、取組期間は令和7年度から令和9年度までの3年間とします。

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ヶ月で45時間以内、1年間で360時間以内とします。

#### 【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。）、実習助手及び寄宿舍指導員をいう。
- 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「時間外在校等時間」とは、②「在校等時間」から③「所定の勤務時間」を減じた時間をいう。

## 5. 教育委員会及び学校の役割

### （1）教育委員会の役割

- ・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。
- ・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。
- ・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。

### （2）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、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。

## 6. 推進体制と取組の検証・改善

町教委は、行動計画（第3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、必要に応じて行動計画（第3期）の見直しを行います。

## 7. 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ります。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、学校運営協議会において議題として取り上げ、保護者や地域住民等とコミュニケーションにより共通認識を持ち、あわせて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。

## 8. 学校や教員が担う業務の明確化

町教委及び学校は、改めて緊急提言で示された「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、習慣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ことで廃止することや、学校内や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、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。

### 【学校・教員が担ってきた業務に係る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、必ずしも教員が担う必要がない業務                                                                                                                          | 教員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<br>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<br>③学校徴収金の徴収・管理<br>④地域ボランティアとの連絡調整<br><br>※ 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。 | ⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）<br>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）<br>⑦校内清掃<br>⑧部活動（部活動指導員等）<br><br>※ 部活動の設置・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。 | ⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）<br>⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）<br>⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）<br>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）<br>⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）<br>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） |

## 9. 具体的な取組

各学校は、学校の実情を踏まえた上で、優先順位を決めて次の取組を行います。

### 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

- ・町教委は、働き方改革手引「Road」を、町立学校で積極的に活用するよう促します。
- ・町教委は、町立学校において、働き方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。



- ・町教委は、町立学校において、働き方改革の取り組み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。
- ・町教委は、教職員が本来の業務に専念できる環境の整備に向け、RPA (Robotic Process Automation)技術の活用も含め、業務の効率化や集約化の検討を積極的に進めます。

## (2) ICTの活用による公務効率化の推進

- ・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、必要な教育活動に注力するため、クラウドサービス、デジタル教材や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。
- ・町教委は、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を推進します。
- ・学校は、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。
- ・町教委は、校種に応じて次のような教材や資料等を入手するなどして、教職員の授業づくりを支援します。

|     |                                                                                      |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 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) 保護者・地域等との連携協働

- ・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、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、積極的な広報及び情報提供を行います。



- ・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、保護者や地域住民が学校運営に参画する「学校運営協議会」など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します。
- ・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します。
- ・学校は、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。

#### (4) 専門スタッフ等の配置促進

- ・町教委は、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、町立学校に対し、スクールカウンセラー、特別支援教育支援員、校務支援員等の専門スタッフの配置を継続するとともに、部活動指導員の発掘や活用に努めます。

## 2 部活動に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

- ・町教委は、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を徹底します。
- ・町教委は、部活動の活動時間は、「興部町の部活動の在り方に関する方針」に定めた通り、平日2時間、休日3時間を徹底します。
- ・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。
- ・学校は、方針を踏まえ、学校において策定した活動方針に基づいて設定し、公表した各部活動の休養日及び活動時間等について、校長は、各部活動の活動内容を把握し、適宜、指導・是正を行うなど、その運用を徹底します。

### ※方針抜粋

#### 3 適切な休養日等の設定

ア 部活動における休養日及び活動時間については、成長期にある生徒が、教育課程内の活動、部活動、学校外の活動、その他の食事、休養及

び睡眠等の生活時間のバランスのとれた生活を送ることができるよう、以下を基準とする。

- 学期中は、週当たり2日以上 of 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。)

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。休養日には学校で行う朝練習や自主練習も行わない。

- 長期休業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。

- 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。

なお、活動場所で測定した暑さ指数(WBGT)が31℃以上の場合は、原則として活動を行わない。

## (2) 複数顧問の効果的な活用

- ・町教委は、部活動ごとに可能な限り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。

## (3) 部活動指導員の配置等

- ・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、町立学校に部活動指導員を配置できるよう発掘し、その効果的な活用を促します。

## (4) 部活動の地域への移行や合理的で効果的な部活動の推進

- ・町教委は、休日の部活動を段階的に地域の活動へと移行することを目指す国の部活動改革の方向性を踏まえ、国や道と連携し、その実現に向けた実践研究に取り組むとともに、成果の普及に努めます。



- ・町教委は、生徒のスポーツ・文化活動に親しむ機会の確保に向けて、複数の学校による合同部活動の在り方について検証し、効果的な部活動の在り方を考察していきます。
- ・「興部町部活動の地域移行に関する推進計画」により、令和7年度末で土日の学校部活動を地域クラブに移行する予定で進めています。
- ・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・協働します。

### 3 勤務時間を意識した働き方改革の推進と学校運営体制の見直しなどによる改善

#### (1) 在校等時間の記録と公表と教頭業務の縮減

- ・町教委は、町立学校において導入した「出退勤管理システム」を適切に運用し、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録し公表するとともに、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・記録するよう努めます。
- ・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。
- ・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実態を踏まえ、次の項目を中心に業務負担の解消に向けた取組を進めます。

- ① 学校への調査について、必要性和手法の妥当性を検討するとともに、廃止を含め調査業務の見直しや簡素化などの取組を不断に進める。
- ② 学校に関する業務について、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。
- ③ 新任の教頭向けのリスクマネジメントや学校におけるいじめの問題への対応のポイント、学校安全活動の推進など、教頭の中心的な業務に関するオンデマンド研修資料を作成するなどの支援を行う。
- ④ 所属職員への指導を効果的に実施することができるよう、職員の服務や勤務時間の管理におけるオンデマンド研修資料について、内容の充実を図る。

- ・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。

- ・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します。
- ・学校は、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ります。

## (2) 学校行事の精選・重点化

- ・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、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います。
- ・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。
- ・学校は、学校行事において、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和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。
- ・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、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。
- ・学校は、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

- ・町教委は、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・助言を行います。
- ・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。
- ・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

- ・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。
- ・学校におけるテレワークについては、長期休業期間中における在宅勤務の検討を進めます。
- ・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で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

- ・町教委は、引き続き「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。
- ・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。
- ・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り入れるなど、改革を推進します。

#### (6) 若手教員への支援

- ・町教委は、若手教員が学校単位を超えて悩みを共有できるよう、初任段階教員研修等の機会等を活用し、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を設置するほか、働き方改革の観点も含め、指導主事等による指導・助言を受けられる機会を設けます。
- ・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

- ・町教委は、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。
- ・学校は、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。

### 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

- ・町教委は、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PDCA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。
- ・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。

- 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
- ③15日以上の年次有給休暇の取得促進
- ④ 仕事と育児・介護等の両立支援
- ⑤ メンタルダウンゼロの達成

- ・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します。

## (3) 働き方改革に関する研修の実施

- ・町教委は、勤務時間を意識した働き方を浸透させるため、初任段階教員研修や中堅教諭等資質向上研修の機会を活用することや、働き方改革に関する校内研修用のワークシート等を提供し、各学校における校内研修の実施を促します。
- ・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します。

## (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

- ・町教委は、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

- ・町教委は、「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、市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、各学校の状況の客観的な把握や意識の共有を促します。
- ・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。

## 5 教育委員会による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を実施するなど、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。
- ・町教委は、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、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町教委等に報告します。
- ・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

- ・町教委は、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、学校運営を支援する体制を整備します。
- ・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

- ・町教委は、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。
- ・町教委は、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。



- ・町教委は、国、北海道、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。
- ・町教委は、各種通達や通知などの情報を一元管理し、学校が必要な情報を閲覧できるよう、学校からアクセス可能なクラウド上の共有サービスの活用などを検討します。
- ・町教委は、学校における調査研究事業について、その必要性を精査するとともに、教員の業務負担に配慮し、研究テーマの精選や書類の簡素化、報告書の形式を含めた成果発表の在り方等についての必要な見直しを行います。
- ・町教委は、学校を対象として行う調査業務や文書事務の縮減を図ります。

#### (4) 研修・会議の精選・見直し

- ・町教委は、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、国の通知等を踏まえながら精選を検討します。
- ・町教委は、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、更なる精選を行います。
- ・町教委は、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

- ・町教委は、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。
- ・町教委は、学校単位で作成される計画について、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されるよう指導・助言を行います。
- ・町教委は、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。
- ・町教委において、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) 教諭等及び事務職員の標準職務の明確化

- ・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、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整備について、検討を進めるとともに、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。

- ・町教委は、事務職員の主体的な学校運営への参画を促進するため、職員研修の充実や学校事務の一層の効率化が図られるよう環境の整備に努めます。

(7) 押印の省略及び勤務時間外における電話対応の見直しの促進等

- ・町教委は、各学校や地域の実情を踏まえつつ、可能なものから、学校提出書類への押印の省略など、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します。



【学校における働き方改革の推進にあたっての留意事項】

- (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。  
町教委及び学校の管理職員は、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。

附 則（令和 7 年 3 月 1 9 日教育委員会決定）

この方針は、令和 7 年 4 月 1 日から適用する。

