

倶知安町立学校における
「働き方改革」行動計画
(第3期)

令和6年（2024年）7月
倶知安町教育委員会

I はじめに

- AI やビッグデータなどの先端技術が学びの質を加速度的に充実させる Society 5.0時代の到来が叫ばれて久しい。社会の在り方が「非連続」に変わる現代は将来の予測が困難な時代であり、その特徴である変動性、不確実性、複雑性、曖昧性の頭文字を取って「VUCA」の時代とも言われている。
- このように急激に変化する時代の中で、一人ひとりの児童生徒が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が求められている。
- 「教育は人なり」と言われるように、学校教育の成否は教師にかかっている。教師は、子どもたちの人生に大きな影響を与え、子どもたちの成長を直接感じることができる素晴らしい職業であり、教師や友人との学校生活は、卒業後も子どもたちの心の中に残り続けるものである。
- これまで本町の教育が子どもたちの資質・能力を着実に育成し、誇るべき成果を上げることができているのは、高い専門性と使命感を有する教師の献身的な取組によるものであることは言うまでもない。
- 一方で、子どもたちが抱える困難が多様化・複雑化するとともに、保護者や地域の学校や教師に対する期待が高まっていることなどから、結果として業務が積み上がり、教師を取り巻く環境は、日本の未来を左右しかねない危機的状况にあると言っても過言ではない。
- 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。

Ⅱ これまでの取組の成果と課題

- 倶知安町教育委員会（以下「町教委」という。）では、北海道教育委員会（以下「道教委」という。）が平成 30 年(2018 年) 3 月に策定した「学校における働き方改革北海道アクション・プラン」に基づき、平成 30 年(2018 年) 7 月に「倶知安町立学校における「働き方改革」行動計画」を策定、また道教委が令和 3 年(2021 年) 3 月に策定した令和 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北海道アクション・プラン(第 2 期)」を基に、町教委では令和 4 年 1 月に「倶知安町立学校における「働き方改革」行動計画(第 2 期)」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た。その主な取組の成果と課題は次のとおりである。

(1) 現行動計画に基づく取組の実施

現行動計画では、目標を「教職員の時間外在校時間を 1 か月 45 時間以内（1 年単位の変形労働時間制を適用する場合は 42 時間）及び 1 年間 360 時間以内（1 年単位の変形労働時間制を適用する場合は 320）時間とする。」とし、「働き方改革手引き「Road」の活用」「ICT を積極的に活用した業務等の推進」など 5 項目を重点的に実施する取組として、それぞれの項目に目標と指標を設定し推進してきた。その結果、「重点的に実施する取組及び指標」の各指標が改善され、これらの取組が一定の定着を見せている。

(2) 重点的に実施する取組の成果と課題

ア 「働き方改革手引き「Road」の活用」について

「働き方改革手引き「Road」」を積極的に活用し、町内統一した取組「倶知安プラン」の中でも「働き方改革」を目標に位置づけを行った。

全ての町立学校においては、働き方改革を進める「コアチーム（推進チーム）」を設置し、取り組みがどの程度進んでいるかの検証をするチェックリストを活用するなど、業務の効率化や集約化を積極的に進めた。

イ 「ICT を積極的に活用した業務等の推進」について

町教委では ICT 環境の充実を進め、学習履歴などの教育データ活用など情報の共有化により、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った。また、学校では情報活用能力等の基盤となる資質・能力を育成していくことができるよう、各教科等の特性を生かし、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

用した授業の実施など指導の充実を図る取組を行っており、今後も一層充実させる必要がある。

ウ 「地域との協働の推進に学校を応援・支援する体制づくりの推進」について

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」を町内全校に設置し、地域全体で子どもたちの学びや成長を支える取組を推進した。

各学校では学校だよりやホームページを活用し、学校活動を積極的に公開し、地域が学校を支える意識の醸成に役立っている。

今後も保護者や地域住民に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」の趣旨を理解してもらえよう、積極的な広報や情報提供を行う必要がある。

エ 部活動休養日等の完全実施

週当たり2日以上 of 休養日を設けること、学校閉庁日にはその期間を休養日にすること、など意識した活動を心がけてきた。

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・助言を行う。

オ 「在校時間の客観的な計測・記録と公表」について

令和2年5月に導入したタイムレコーダーを適切に運用し、教職員の在校時間を計測・記録し、結果を踏まえ教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た。また、年に2回「町立小・中学校教職員に係る時間外在校等時間（超過勤務）」についてホームページに公表を行った

カ 「メンタルヘルス対策の推進等」について

町立学校教職員のメンタルヘルス対策を推進するため、全ての教職員へのストレスチェックを行い、必要に応じて産業医等による助言・指導を受けられる体制を整えた。

(3) 総括

町教委ではこれまで上記取組のほか、町費による少人数学級教員や学習支援員、通訳支援員、ＩＣＴ支援員、事務補助員などの配置等に取り組んできた。また、校務デジタル化を積極的に進め、校務を効率的に進めらえてきた。

第２期の令和３年～５年にかけての在校時間の計測から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も伺える。

中央教育審議会では令和５年８月に、「質の高い教師の確保特別部会」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。）が示された。本町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、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もできると考えられる。

このため、教育の喫緊の課題である「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６年度以降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、継続的かつ計画的に取り組んでいく必要がある。

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」である。
- こ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くものとする。

（１）アクション・プランの性格

アクション・プランは、「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「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年北海道教育委員会規則第３号。）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ある。

また、アクション・プランは、北海道教育推進計画の特定分野別計画としての性格を有するものでもある。

（２）目標、ビジョン、ミッション、重点的に実施する取組及び取組期間

国指針第２章第１節（２）及び第３章第２節（１）に基づき、俱知安町立学校管理規則（平成14年教育委員会規則第７号、以下「学校管理規則」という。）第42条第２項に定める在校時間の上限の遵守に向けて、次のとおり、目標、ビジョン、ミッション、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「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（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) とする。

【目指す姿】

教員一人ひとりが、「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

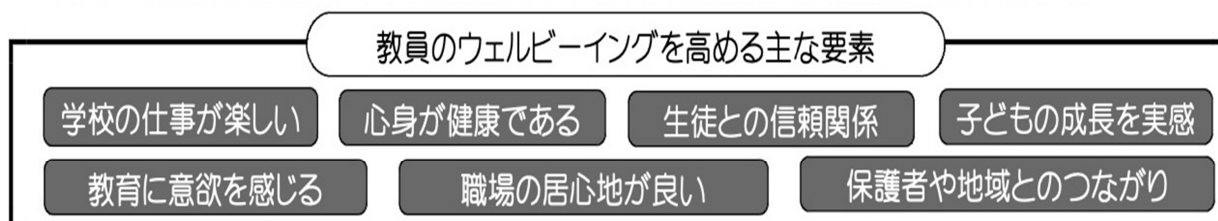
※目指す姿や重点的な取組の進捗状況を把握するため、別に指標を設定する。

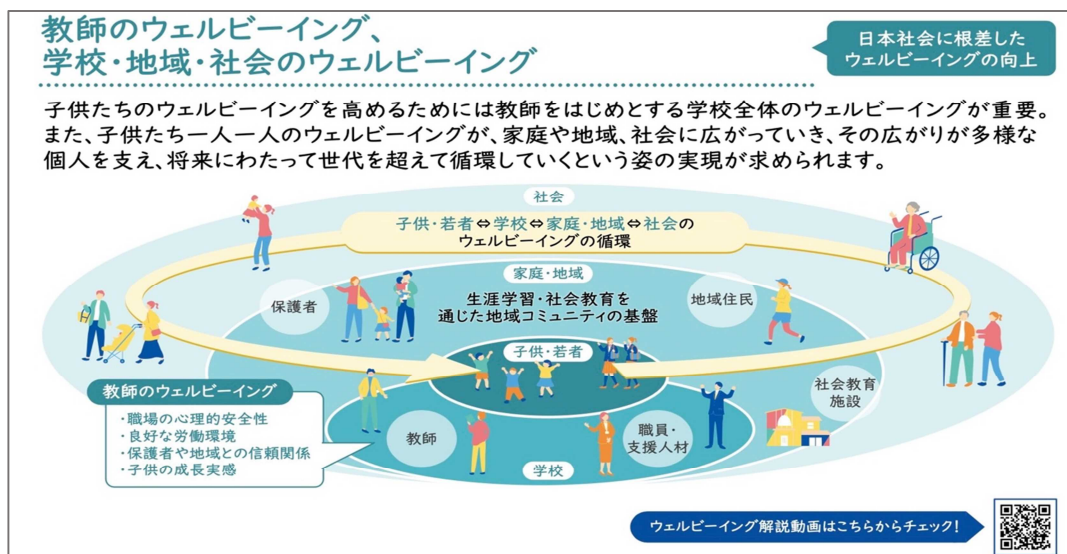
【取組期間】

令和 6 年度（2024 年度）から令和 8 年度（2026 年度）までの 3 年間とし、道教委、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





※文部科学省 第4期 教育振興基本計画 パンフレットより引用

(3) 町教委及び学校の役割

ア 町教委の役割

- ・ 町立学校における働き方改革を進めるための計画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、適切に指導する。
- ・ 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する。
- ・ 毎年度、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する。
- ・ 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う。

イ 学校の役割

- ・ 校長は、「学校経営方針」や「重点目標」など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」などを活用し、それぞれの実情に応じた取組を主体的に推進する。

(4) 保護者や地域住民等への理解促進

子供たちへの教育は、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ある。子供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必要がある。

また、町教委は、俱知安町PTA連合会などと連携しながら、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する。

(5) 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、令和5年8月28日【緊急提言】を踏まえ、改めて示された「学校・教師が担う業務に係る3分類」、「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」」を参考に、町教委、学校のそれぞれが役割を果たしながら、取組を進める。

学校・教師が担う業務に係る3分類

○ 文部科学省は、平成31年の中央教育審議会答申^(※)で示されたいわゆる「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づき、業務の考え方を明確化した上で、役割分担や適正化を推進。

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応 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 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※ 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) 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) ⑦校内清掃 (輪番、地域ボランティア等) ⑧部活動 (部活動指導員等) ※ 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。多くの教師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) ⑩授業準備 (補助的業務へのサポートスタッフの参画等) 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) 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) ⑬進路指導 (事務職員や外部人材との連携・協力等) 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)

※新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申)(第213号)(平成31年1月25日)

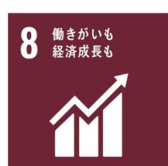
○ この度、3分類に基づく14の取組の実効性の向上のため、国、都道府県、市町村、学校など、それぞれの主体がその権限と責任に応じて役割を果たすことができるよう、中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会として、各主体の具体的な役割も含め整理した「対応策の例」を取りまとめ。

（６）SDGs の推進

倶知安町では、令和２年４月に策定した「第６期倶知安町総合計画」に SDGs の国際目標と本計画の対応を整理し、本計画の施策と SDGs の目標を関連付けて明記し、地方創生の一層の推進のために、SDGs 達成のための積極的な取組を推進している。

アクション・プランでは以下の SDGs の理念との整合に留意して、施策を推進する。

- ・ 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 **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、学校の実態を考慮して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作業の負担軽減を図る。
- ・ 町教委は、文部科学省や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 を推進する。
- ・ 令和元年度から町内の小中学校で導入している統合型校務支援システムの効果的な活用について情報提供し、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。
- ・ 学習系のシステムや校務支援システムについては、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。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を生じないように、計画的に整備する。

- ・各学校は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る

(2) 保護者・地域との連携協働 **重点**

- ・緊急提言で示された業務の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を推進する。
- ・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働き方改革の各種取組について積極的な広報及び情報共有を行う。
- ・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促す。
- ・学校は保護者や地域に対し、学校の実情や勤務時間、休憩時間に関する情報と併せて、日頃から、学校の取組などについて幅広く情報発信し、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は、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する。
- ・学校は学校運営協議会などにおいて、積極的に働き方改革を議題として取り扱い、適切な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、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る。

《参考事例》

- ・ 地域の企業が探究学習におけるコーディネーター役として運営に参画し、地域人材との調整を担当
- ・ 保護者や地域住民が図書ボランティアとして図書室の整理や読書活動を実施
- ・ 学校運営協議会において地域人材マップを作成し、スキー学習、水泳学習、キャリア教育の講師などの学校が必要とする講師を確保
- ・ コーディネーターが学校からの要望を取りまとめ、ボランティアとのマッチング、連携・調整を担当
- ・ 保護者や地域人材にボランティア登録してもらい、学校行事の準備、図工や体育の授業準備など、学校が必要とする都度、アプリで協力を依頼

(3) 専門スタッフ等の配置促進

- ・ 町教委は町立学校に対し、教育の質の向上や教員が教員でなければならない業務に集中できる環境整備のために、学習支援員、通訳支援員などの配置を継続する
- ・ 道教委が進める教員業務支援員や部活動指導員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールロイヤーなどの支援スタッフ活用促進について学校とともに検討を進める。

(4) 学校給食費等の公会計化の推進及び徴収・管理業務の負担軽減

- ・ 国の「学校給食費徴収・管理に関するガイドライン」等を参考に、学校給食費の公会計化を導入していることから、引き続き取り組みを継続する。

Action 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**

《町教委》

- ・ 「北海道の部活動の在り方に関する方針」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

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。

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(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。

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。

※上記の部活動休養日及び活動時間の具体的な取扱いの詳細については「北海道の部活動の在り方に関する方針」による。

- ・ 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、各部活動の休養日及び活動時間などについて、校長は各部活動の活動内容を把握し、適宜、指導・是正を行い、その運用を徹底する。

(2) 指導・運営に係る体制の構築

- ・ 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う。
- ・ 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検討を行う。
- ・ 教員の部活動への関与について、法令や国の指針等を踏まえて定めた町方針に基づき、業務改善及び勤務時間管理等を行う。
- ・ 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。
- ・ 特定の教員に部活動指導業務が集中することかないよう、複数顧問の配置などにより、負担の平準化や軽減を図る。
- ・ 部活動の指導、引率等を行う部活動指導員や専門的な技術指導を行う外部指導者を活用するほか、関係機関等との積極的な連携により、部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減を図る。
- ・ 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倶知安

町方針に基づき、業務改善及び勤務時間管理等を行う。

(3) 大会等に係る負担の軽減

- ・ 町教委は学校の部活動が参加する大会等の全体像を把握し、週末に開催される様々な大会等に参加することにより、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などを考慮して、学校の部活動が参加する大会等の回数に上限の目安等を定め、参加する大会等を精査する。

(4) 部活動の地域移行

- ・ 町教委は「北海道部活動の地域移行に関する推進計画」により、中学校等の休日の部活動を段階的に地域移行することを基本とし、令和7年度(2025年度)までに、取組を重点的に行い、本町の実情等に応じて可能な限り早期の実現を目指す。
- ・ 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、道教委及び他市町村教育委員会、町教委の関係部署及び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る。

- ① 国や道の学校への調査について、必要性和手法の妥当性についての検討と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よう要望する。
- 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。

- ・ 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。
- ・ 道教委による「教職員の勤務管理事務や学校の施設管理、保護者や外部との連絡調整など、教頭の業務の負担軽減のため、「教頭マネジメント支援員」の配置事業」などの活用を検討する。
- ・ 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。
- ・ 学校は管理職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る。

(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・重点化を図る。
- ・ 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、学校運営協議会などを通じて共通理解を図る。

- ・ 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、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、外部委託を検討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・助言を行う。
- ・ 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）適切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・助言を行う。
- ・ 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・助言を行う。
- ・ 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」の活用を検討する。
- ・ 「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。

- ・ 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に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

- ・ 町教委は道教委の「Road」や国の「働き方改革事例集」を積極的に活用するよう促す。
- ・ 学校における働き方改革に関する道内外の好事例を収集し、その普及を図るとともに、学校や教職員による優れた実践事例やアイデアの応募を受付、蓄積し共有する。
- ・ アクション・プランについて、社会情勢や子どもたちを取り巻く教育環境の変化、国の動向等を踏まえ、状況に応じて迅速に必要な見直しを行う。
- ・ 学校は「Road」を引き続き活用し、改革を推進する「コアチーム」の運用に際しては、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る。
- ・ 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の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む。
- ・ 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

- ・ 町教委は若手教員が日常的に学校単位を超えて悩みを共有できるよう、町内各校の若手教員同士がオンラインなどで情報共有できる機会や、他市町村の授業見学など若手教員が積極的に参加できる機会を設ける。

- ・ 学校は若手教員が得意とする分野の能力を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、悩んでいたたりする場合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

- ・ 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・助言を行う。
- ・ 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**

- ・ 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、学校の管理職とともに意識改革を一層進める。
- ・ 学校訪問の際に、管理職と働き方改革を進める上で PDCA サイクルを機能させる方策について熟議する。
- ・ 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の人事評価に反映する。
- ・ 管理職を含む教員一人ひとり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、「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する。
- ・ 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。

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、衛生推進者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う。

(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、職員一人ひとり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。
- ・ 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。

(3) 働き方改革に関する研修の実施

- ・ 俱知安町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。
- ・ 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。

(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・学校は心身の健康を保持するため、以下の内容で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。

① 実施目的

- ・ 職員が休養を取りやすい環境を整備し、心身の健康を保持するため。

② 学校閉庁日設定期間

- ・ 8月15日前後の4日間以上を設定することを基本（夏季休業期間内で、学校の実情に応じて延長することも可）とする。
- ・ 年末年始の休日は、12月29日～1月5日の8日間（冬季休業期間内で学校の実情に応じて延長することも可）とする。

③ 服務上の取扱等

- ・ 閉庁日は、年末年始の休日を除き、勤務を要する日であるため、年次有給休暇、夏季休暇、週休日の振替等とする。
- ・ 年次有給休暇等の取得は任意であり、希望しない職員に取得を強制することがないようにする。
- ・ 部活動休養日に設定する。

④ 保護者への周知

- ・ 各学校が学校だより等で保護者に周知する。

イ 在校等時間の客観的な計測・記録と公表

- ・ 町教委は校務支援システムの「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、半年に一度俱知安町のウェブページで公表する。

- ・ 校長会議において、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、適切な指導を行う。

Action5 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**

- ・ 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所管する学校の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、労働安全衛生法に基づき衛生推進者を選任し、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衛生推進者に報告し、迅速かつ丁寧に対応する。
- ・ 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、面談を行うとともに、衛生推進者による面接指導を実施する。
- ・ 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

- ・ 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、道教委のスクールロイヤー（顧問弁護士）の活用を含め、学校運営を支援する体制を整備する。
- ・ 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、警察や福祉課との連携体制の確立など、関係部局との連携・協力体制を強化する。

(3) 調査業務等の見直し

- ・ 国や道の各種調査や事業、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要望するとともに、町独自の調査について学校現場の意見を的確に捉えながら、更なる見直し、簡素化を進める。
- ・ 各種調査において、国や道で行った調査結果を積極的に活用し、類似

内容の調査を実施し、学校に負担をかけることがないように十分に精査してから実施する。

- ・ 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する。

（４）研修・会議の精選・見直し

- ・ 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する。
- ・ 定例的に実施している諸会議については、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う。
- ・ 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する。

（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・助言を行う。
- ・ 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、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・助言を行う。
- ・ 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。
- ・ 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）を提示する。

（６）教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等

- ・ 町教委は教諭等、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。
- ・ 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て、学校事務の共同実施を検討する。

(7) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進

- ・ 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、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する。

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こと。

【用語解説】

① 教育職員

- ・ 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22条の4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

- ・ 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をいう。

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




- ・ 給特条例第7条第1項各号に掲げる日(祝日法による休日、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

- ・ 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。

引用・参考資料

	<p>文部科学省ウェブサイトより 令和6年3月29日 文部科学省初等中等教育局 学校デジタルプロジェクトチーム GIGA スクール構想の下での校務DX化チェックリスト ～学校・教育委員会の自己点検結果～〔確定値〕</p>
<p>北海道教育委員会ウェブサイトより 令和6年3月29日 学校における働き方改革教育長メッセージ 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）概要版 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）本体</p>	
	<p>北海道教育委員会ウェブサイトより 令和6年3月改訂 北海道の部活動の在り方に関する方針</p>
<p>文部科学省ウェブサイトより 令和5年12月28日 義務教育の在り方ワーキンググループ 中間のまとめ 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）概要版 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）本体</p>	
	<p>文部科学省ウェブサイトより 令和5年9月8日 「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）（令和5年8月28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）を踏まえた取組の徹底等について（通知）」</p>
<p>文部科学省ウェブサイトより 令和5年8月28日 教師をと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） ～教師の専門性の向上と持続可能な教育環境の構築を目指して～ 中央教育審議会初等中等教育分科会 質の高い教師の確保部会</p>	
	<p>文部科学省ウェブサイトより 令和5年6月16日 第4期 教育振興基本計画（令和5年度～令和9年度） 持続可能な社会の創り手の育成 日本社会に根差したウェルビーイングの向上</p>
<p>文部科学省ウェブサイトより 令和5年3月改訂版 全国の学校における働き方改革事例集（令和5年3月改訂版） 働き方改革チェックシート</p>	

	<p>文部科学省ウェブサイトより 令和5年3月8日</p> <p>GIGA スクール構想の下での校務 DX について</p> <p>～教職員の働きやすさと教育活動の一層の高度化を目指して～</p>
	<p>北海道教育委員会ウェブサイトより</p> <p>北海道の働き方改革手引き “Road “</p>
<p>文部科学省ウェブサイトより 平成31年1月25日</p> <p>新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための 学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）</p> <p>中央教育審議会</p>	

V アクション・プラン（第3期）の達成目標（指標）

【ビジョンとミッション】

～「働きやすさ」と「働きがい」のある職場づくりを目指して～
教職員みんなが、ウェルビーイングを実感できる働き方改革を推進する。

	項目	指標	現状値	目標値
目標	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（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）		R5年10月～ R6年3月 1か月で 45時間以内 90%	100%
重点的な取組	① ICT の活用による校務効率化の推進	・教員の8割以上がICTを活用して、教材や指導案の共有を図っている学校	R5年9月 80% (道教委調査)	100%
	② 保護者・地域等との連携協働	・学校のHPを活用して保護者や地域・社会に対して、働き方改革への理解や協力を求める取組を行っている学校	R5年9月 60% HPに対する回答 (道教委調査)	100%
	③ 進捗状況のチェック	・働き方改革チェックリストの活用	R5年9月 80% (道教委調査)	100%
	④ 働き方改革の意識を高める取組の推進	・上限時間を越える職員に対して、管理職員が当該職員と業務全般の内容や優先順位等を協議しながら、適切な勤務時間となるような対策を講じている学校。	R5年9月 80% (道教委調査)	100%
	⑤ メンタルヘルス対策の推進等	・衛生推進者の選任	R5年9月 80% (道教委調査)	100%