

# 芦別市立学校における 働き方改革推進プラン (第2期)

令和3年6月

芦別市教育委員会

## 目 次

I	はじめに	1
II	これまでの取組の成果と課題	1
	(1) 現推進プランに基づく取組の実施	2
	(2) タイムカードによる出退勤管理の導入	2
	(3) 教職員の時間外勤務等に係る実態の把握	2
	(4) 取組の総括	3
III	第2期推進プランの概要	4
	(1) 第2期推進プランの性格	4
	(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	4
	(3) 教育委員会及び学校の役割	6
	(4) 保護者や地域住民等への理解促進	7
	(5) 学校や教員が担う業務の明確化	7
IV	第2期推進プランの具体的な取組	9
	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「R o a d」の積極的な活用	9
	(2) ICTを積極的に活用した業務等の推進	9
	(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	9
	(4) 専門スタッフ等の配置促進	9
	(5) 適正な人事配置	10
	(6) 学校給食費の徴収・管理業務の負担軽減	10
	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	10
	(2) 複数顧問の効果的な活用	11
	(3) 部活動指導員の配置等	11
	(4) 学校規模に応じた部活動数の適正化	11

(5) 部活動の地域への移行や合理的で効果的な部活動の検討・・・・・・・・・・ 1 1

### 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充実

(1) 在校等時間の客観的な計測・記録と公表・・・・・・・・・・ 1 1

(2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進・・・・・・・・・・ 1 1

(3) 人事評価制度等を活用した意識改革の促進・・・・・・・・・・ 1 2

(4) 長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定・・・・・・・・・・ 1 2

(5) 働き方改革に関する研修の実施・・・・・・・・・・ 1 2

(6) 教諭等及び事務職員の標準職務の明確化・・・・・・・・・・ 1 2

### 4 教育委員会による学校サポート体制の維持・充実

(1) メンタルヘルス対策の推進等・・・・・・・・・・ 1 3

(2) 調査業務等の見直し・・・・・・・・・・ 1 3

(3) 勤務時間等の制度の活用・・・・・・・・・・ 1 3

(4) 適正な勤務時間の設定等・・・・・・・・・・ 1 3

(5) トラブル等に直面した際のサポート体制の構築・・・・・・・・・・ 1 3

(6) 教育委員会主催の会議等への出席に係る負担軽減・・・・・・・・・・ 1 4

(7) 留守番電話やメールによる連絡対応や押印の省略等・・・・・・・・・・ 1 4

(8) 第2期推進プランの市民周知・・・・・・・・・・ 1 4

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 5

V 取組の検証・改善・・・・・・・・・・ 1 6

VI おわりに・・・・・・・・・・ 1 6

## I はじめに

- 現在、学校を取り巻く環境は複雑化・多様化し、教職員は様々な教育課題への対応を求められています。さらに、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ことが求められています。
- 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）そのものといえます。
- 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とともに、市内すべての小中学校における働き方改革を進めるため、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

- 芦別市教育委員会では、平成30年12月に、令和2年度までを取組期間とする「芦別市立学校における働き方改革推進プラン」（以下「現推進プラン」という。）を策定し、国や北海道の動向を踏まえながら、これまで必要な見直しを行い、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) 現推進プランに基づく取組の実施

現推進プランでは、学校閉庁日、定時退勤日及び部活動休養日の設定、1か月単位の変形労働時間制の活用を指標に掲げ、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が、これらの指標は、すべての学校で達成され、定着が図られています。

### (2) タイムカードによる出退勤管理の導入

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、令和2年10月にタイムカードによる出退勤管理を導入し、市立学校における客観的な勤務時間の把握・計測を実施しています。

### (3) 教職員の時間外勤務等に係る実態の把握

タイムカードによる勤務時間の把握を開始した時期が令和2年10月であったことから、1年間を通じた把握はできていないものの、時間外在校等時間の状況は、次のとおりとなっています。

#### ① 教育職員分（校長、教頭、養護教諭及び栄養教諭）

月 別	学校種別	時間外在校等時間（超過時間）別人数				全教育職員 平均（1人 当たり）
		4 5時間 以下	4 6～7 9 時間以下	8 0～9 9 時間以下	1 0 0時間 以上	
令和2年 10月分	小学校	25人 (65.8%)	13人 (34.2%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	3 6時間 4 6分
	13人 (34.2%)					
	中学校	9人 (31.0%)	12人 (41.4%)	4人 (13.8%)	4人 (13.8%)	7 0時間 4 9分
	20人 (69.0%)					
令和2年 11月分	小学校	32人 (84.2%)	6人 (15.8%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2 8時間 4 7分
	6人 (15.8%)					
	中学校	10人 (34.5%)	10人 (34.5%)	4人 (13.8%)	5人 (17.2%)	5 9時間 0 5分
	19人 (65.5%)					
令和3年 1月分	小学校	37人 (97.4%)	1人 (2.6%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	2 0時間 0 1分
	1人 (2.6%)					
	中学校	17人 (58.6%)	11人 (37.9%)	1人 (3.5%)	0人 (0.0%)	4 0時間 5 4分
	12人 (41.4%)					

令和3年 2月分	小学校	26人 (68.4%)	12人 (31.6%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	32時間 12分
			12人 (31.6%)			
	中学校	16人 (55.2%)	8人 (27.6%)	2人 (6.9%)	3人 (10.3%)	52時間 35分
			13人 (44.8%)			

② 全職員分（教育職員分と事務職員分を取りまとめた全職員分）

月 別	学校種別	全職員平均（1人当たり）
令和2年10月分	小学校	35時間44分
	中学校	69時間14分
令和2年11月分	小学校	27時間42分
	中学校	57時間33分
令和3年1月分	小学校	19時間19分
	中学校	40時間12分
令和3年2月分	小学校	30時間59分
	中学校	51時間12分

全教育職員分の平均では、小学校では45時間以内の目標時間を達成しているものの、45時間以上の時間外勤務となっている職員も多数おり、中学校では、1か月45時間以内の目標時間が達成されておらず、1か月80時間以上や100時間以上の職員もいて、深刻な状況となっています。

この要因として、調査等の事務処理、会議や打合せ、行事の準備、教材研究・授業準備が挙げられており、特に中学校では、部活動指導の業務が挙げられています。

これらの解消のためには、教育委員会において、調査業務の更なる精選など、これまで実施してきた取組を一層推進するとともに、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の活用促進をはじめ、校務分掌の見直しや複数の教職員での業務分担など、特定の教職員に過度の負担が生じない体制づくりなど、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、検証を行いながら、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

これまで、上記の取組のほか、専門スタッフの配置、ICT環境の整備、調査業務の廃止・簡素化、研修の精選等に取り組んできたところではありますが、勤務時間の把握の結果からは、成果が得られているとは言えない状況です。

このため、「学校における働き方改革」の実現に向けて、現推進プランが終了した令和2年度以降においても、これらの取組を継承しつつ、さらなる改善・充実を図っていくため、北海道教育委員会が策定した「北海道アクション・プラン（第2期）」の内

容を参考に、新たな推進プランを策定し、学校と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 第2期推進プランの概要

- 学校における働き方改革の目的は、これまでの働き方を見直し、教職員が業務の質を高めるとともに、日々の生活や教職人生を豊かにすることで、自らの専門性や人間性を高め、子どもたちに対して効果的な教育活動を行い教育の質を高めることができるようになることです。
- この目的を実現するため、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推進プラン（以下「第2期推進プラン」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) 第2期推進プランの性格

第2期推進プランは、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条及び芦別市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7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。

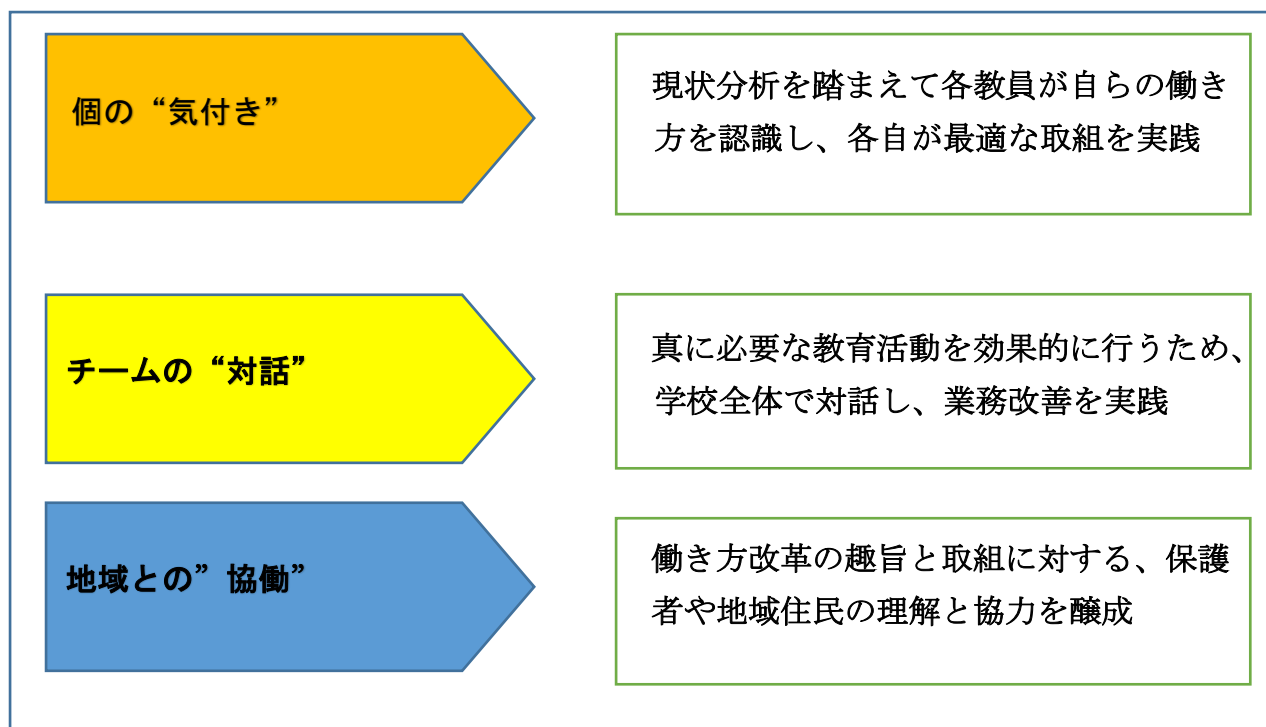
#### (2) 目標、重視する視点、重点的に実施する取組及び取組期間

国指針第2章第1節(2)及び第3章第2節(1)に基づき、また、北海道教育委員会が策定している「北海道アクション・プラン（第2期）」と連携した取組とするため、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】



## 【重点的に実施する取組】

- ① 在校等時間の客観的な計測・記録と公表
- ② メンタルヘルス対策の推進等
- ③ 北海道における働き方改革手引「R o a d」の積極的な活用
- ④ I C T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（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います。
- ② 「在校等勤務時間」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いた時間をいいます。

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います。

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ものとします。

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しなければなりません。

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

#### 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を作成する。
- ・ 学校における働き方改革を進めるため、本市の実情に応じた取組を主体的に実施する。
- ・ 毎年度、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。
- ・ 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。

#### 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、職員一人ひとりの意識改革を促進する。

- ・ 校長は、第2期推進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」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。そのため、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ていきます。

また、教育委員会は、芦別市PTA連合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、その取組状況を公表するよう努めます。

#### **(5) 学校や教員が担う業務の明確化**

教育委員会は、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次の考え方を踏まえ、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、各学校や関係機関等と連携しながら、地域や保護者の理解の醸成に努めていきます。

## 【これまで学校・教員が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方】

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のない業務	教員の業務だが、負担軽減が可能な業務
<p>①登下校に関する対応</p> <p>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</p> <p>③学校徴収金の徴収・管理</p> <p>④地域ボランティアとの連絡調整</p> <p>〔 ※ 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。 〕</p>	<p>⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）</p> <p>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）</p> <p>⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）</p> <p>⑧部活動（部活動指導員等）</p> <p>〔 ※ 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。 〕</p>	<p>⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）</p> <p>⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）</p> <p>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）</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（平成31年(2019年)1月25日中央教育審議会答申）より抜粋

## IV 第2期推進プランの具体的な取組

### 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

- ・ 教育委員会は、働き方改革手引「Road」について、コアチームの設置、チェックリストによる検証を含め、学校での積極的な活用を促します。
- ・ 教育委員会は、北海道教育委員会等を通じて学校における働き方改革に関する事例を収集し、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提案を受け付け、蓄積し共有するようにします。
- ・ 教育委員会は、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進めます。

#### (2) ICTを積極的に活用した業務等の推進

- ・ 教育委員会は、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を図るなど、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の方策を検討し、ICT環境の充実を進めます。また、成績処理等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る校務支援システムの導入を検討していきます。
- ・ 教育委員会は、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。
- ・ 教育委員会は、教職員のICT活用指導力の向上を図るための研修等を充実するなど、学校でのICTの活用を支援します。

#### (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

- ・ 教育委員会は、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を推進するため、コミュニティ・スクール（学校運営協議会）での意見等を参考にしながら、各学校の課題の検証、改善を図り学校運営の充実発展に努めます。

#### (4) 専門スタッフ等の配置促進

- ・ 全校または各学校の実情に応じて、特別支援教育学習支援員、学習サポート教員、特別支援学級補助員、北海道教育委員会の制度を活用したスクールカウンセラー、スクール・サポート・スタッフ、学習指導員等を配置する。

## (5) 適正な人事配置

- ・ 教職員定数加配制度の活用や中学校における免許外教科担任の解消など、指導体制の充実を図るための人事配置に努めます。

## (6) 学校給食費の徴収・管理業務の負担軽減

- ・ 学校給食費の徴収・管理等の業務を学校給食センターにおいて行うことについて検討を進めます。

## 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

- ・ 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等による弾力的な設定（休日4時間程度）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 部活動休養日の下限

- ・ 学期中は、週当たり2日以上 of 休養日を設ける。  
※ 「週2日以上」の考え方は、平日は少なくとも1日以上、土曜日及び日曜日は少なくとも1日以上とする。
- ・ 土曜日・日曜日・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。
- ・ 教職員の定時退勤日、学校閉庁日及び定期テスト前3日間は休養日とするほか、各学校の実情に応じて休養日の設定を行う。
- ・ 休養日とするべき日にやむを得ず活動を行う場合は、代替の休養日を設ける。
- ・ 長期休業中における休養日の設定は、学期中に準じた取扱いとする。

#### ② 部活動の活動時間の上限

- ・ 1日の活動時間は、長くとも平日では3時間程度とする。
- ・ 土曜日・日曜日・祝日を含めた休業日は4時間程度とし、1週間の活動時間は長くとも16時間程度とする。
- ※ 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、「芦別市立学校における部活動の在り方に関する方針」による。

## (2) 複数顧問の効果的な活用

- ・ 可能な限り、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します。

## (3) 部活動指導員の配置等

- ・ 部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減の観点から、地域の人材を外部指導者として配置することについて検討します。

## (4) 学校規模に応じた部活動数の適正化

- ・ 生徒と担当教諭の負担が過度にならないよう、部活動数を適正に配置するとともに、単一の学校では活動できない場合においては、合同チームや合同練習による活動を行うなど、学校規模や教員の配置状況等を踏まえた柔軟な対応、取組を進めることについて検討を促します。

## (5) 部活動の地域への移行や合理的で効果的な部活動の検討

- ・ 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、国や北海道教育委員会の動向を把握しながら、検討を進めます。

## 3 勤務時間を意識した働き方の推進と学校運営体制の充実

### (1) 在校等時間の客観的な計測・記録と公表

- ・ 令和2年10月から導入したタイムカードによる勤務時間の把握を適切に実施し、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録し公表するよう努めます。
- ・ 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うこととします。
- ・ 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日以上の子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ていきます。
- ・ 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

- ・ 教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、長期休業期間中に次のとおり学校閉庁日を設定します。
  - ① 夏季休業期間のうち3日間
  - ② 冬季休業期間のうち年末年始の休日6日間

### (5) 働き方改革に関する研修の実施

- ・ 学校における働き方改革を進めていくためには、管理職員のマネジメントが極めて重要であることから、職員の勤務時間の管理、健康安全の管理、校内組織の管理をはじめとしたマネジメント能力の養成を目的とした北海道教育委員会が実施する研修に参加を促します。
- ・ 教職員全体に対し、勤務時間を意識した働き方を浸透させるため、各学校における働き方改革に関する研修の実施を促します。

### (6) 教諭等及び事務職員の標準職務の明確化

- ・ 国から示された「教諭等及び事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等」に基づき、業務の明確化・適正化を図るなど、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ついて検討を進めます。

#### 4 教育委員会による学校サポート体制の維持・充実

##### (1) メンタルヘルス対策の推進等

- ・ 教職員のメンタルヘルス対策を推進するため、年に1回ストレスチェックを実施するとともに、高ストレスと診断された場合の相談体制の整備を図ります。

##### (2) 調査業務等の見直し

- ・ 学校を対象とした調査や文書の提出・配布依頼等について精選・見直しを行うとともに、提出書類や様式の簡素化、提出期間の確保、一定期間に業務が集中しないように配慮するなど学校の負担軽減を図ります。

##### (3) 勤務時間等の制度の活用

- ・ 教職員の勤務時間に関する各種の制度（4週の期間内での変形労働時間制、休憩時間に係る制度改正、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、1年単位の変形労働時間制など）を有効に活用して、各学校の実情・実態に応じた適切な勤務時間の管理を行い、職場環境の改善・充実に努めます。

##### (4) 適正な勤務時間の設定等

- ・ 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、労働基準法等の規定に基づき教職員が適正な時間に休憩時間を確保できるようにすることを含め、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。
- ・ 教育職員の健康及び福祉を確保するため、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よう指導・助言します。

##### (5) 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、北海道教育委員会に対してスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの派遣を要請する体制を整備するとともに、市福祉部局や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。
- ・ 学校において生徒指導上の諸問題が深刻化し、児童生徒の生命・身体の安全を脅かすなど緊急事案が発生した場合には、心理的、福祉的、法的側面等の専門的な見地から支援を行うため、学識経験者や弁護士、医師などで構成する「北海道いじめ問題等解決支援外部専門家チーム」の派遣を要請する体制を整備します。



- ・ 学校に対する不当又は過剰な要求等に対し、法的な観点から必要な場合においては、市顧問弁護士等から指導・助言を受ける体制を整備します。

**(6) 教育委員会主催の会議等への出席に係る負担軽減**

- ・ 教職員の負担軽減、時間外勤務縮減の観点から、時期や回数、開始時刻、参集範囲等に配慮した会議・研修会の開催・運営に努めます。

**(7) 留守番電話やメールによる連絡対応や押印の省略等**

- ・ 非常災害の場合や児童生徒等の指導に関し緊急の必要性がある場合を除き、教職員が保護者や外部からの問合せ等への対応を理由に時間外勤務をすることのないよう、緊急時の連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等の取組について検討を進めます。
- ・ 各学校や本市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について検討を進めます。

**(8) 第2期推進プランの市民周知**

- ・ 第2期推進プランを市のホームページに掲載するなどして市民周知を図り、教職員の勤務時間縮減に向けた考え方や様々な取組について理解促進に努めます。

## 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) 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。  
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。

## V 取組の検証・改善

- (1) 教育委員会は、毎年度、各学校における目標達成に向けた進捗状況及び目指す指標の達成割合を把握し、各種の取組について検証するとともに、その検証結果や国・道の動向を踏まえた新たな取組の追加や、教職員からの意見・要望に基づく見直しなど、実効性のある取組となるよう内容の改善・充実を図ります。
- (2) 教育委員会は、各種の取組について検証した結果を各学校に提供し、各学校においてPDCAサイクルを活用した計画的な取組推進が図られるよう支援します。

## VI おわりに

教職員の長時間勤務の解消を図り、教育の質のさらなる向上のためにも、保護者や地域を含め、子どもたちの教育に携わる全ての関係者がこうした実態を共有し、改革に向けて取り組むことが求められています。

教育委員会といたしましては、令和2年度までの現推進プランでの取組に加えて、第2期推進プランにおいて掲げた取組について、できることは直ちに行うほか、検討が必要なものについては、関係部署等と協議のうえ、具体化していきます。

今後においても、学校における業務改善に向けた取組を推進しながら、教職員が生き生きと働くことのできる環境を整備し、子どもたちと向き合う時間を確保し、さらに効果的な教育活動を行い、教育の質を高めてまいります。