

芦別市立学校における 働き方改革推進プラン (第3期)

令和6年6月
(令和8年3月一部改訂)

芦別市教育委員会

目次

I	はじめに	1
II	芦別市立学校における働き方改革推進プラン（第2期）による取組の検証	2
	1 推進プランの目標の達成状況について	
	(1) 小学校	2
	(2) 中学校	3
	2 現推進プランの取組状況	
	(1) 在校等時間の客観的な計測・記録と公表	4
	(2) メンタルヘルス対策の推進	4
	(3) 北海道における働き方改革手引き「Road」の積極的な活用	4
	(4) ICTを積極的に活用した業務等の推進	5
	(5) 部活動休養日等の完全実施	5
	(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	5
	(7) その他の具体的な取組	5
	(8) 取組の総括	7
III	第3期推進プランの概要	8
	(1) 第3期推進プランの性格	8
	(2) 目標、重視する姿、重点的に実施する取組及び取組期間	9
	(3) 教育委員会及び学校の役割	10
	(4) 保護者や地域住民等への理解促進	10
	(5) 学校・教員が担う業務の適正化の一層の推進	11
IV	第3期推進プランの具体的な取組	12
	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	12
	(2) 保護者・地域等との連携協働	12
	(3) 専門スタッフ等の配置促進	13
	(4) 適正な人事配置	13
	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	14

- (2) 指導・運営に係る体制の構築・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 4
- (3) 大会等に係る負担の軽減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 5
- (4) 部活動の地域移行・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 5

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 5
- (2) 学校行事の精選・重点化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 6
- (3) 適切な教育課程の編成・実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 7
- (4) 適正な勤務時間の管理等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 7
- (5) 「チーム学校」としての取組の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 8
- (6) 若手教員への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 8
- (7) 学校の組織運営に関する見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 8

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 9
- (2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進・・・・・・・・・・・・ 2 0
- (3) 働き方改革に関する研修の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 1
- (4) これまでの取組の着実な推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 1

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 2
- (2) トラブル等に直面した際のサポート体制の構築・・・・・・・・・・・・ 2 2
- (3) 調査業務等の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 2
- (4) 教育委員会主催の会議等への出席に係る負担軽減・・・・・・・・・・・・ 2 2
- (5) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等・・・・・・・・・・・・ 2 3
- (6) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進・・・・・・・・・・・・ 2 3
- (7) 第3期推進プランの市民周知・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 3

学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項・・・・・・・・・・・・ 2 3

V 取組の検証・改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 4

VI おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 4

用語解説・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 5

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、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ことが求められています。
- 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、学校をめぐるの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信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。
- こうした中、令和7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。

Ⅱ 芦別市立学校における働き方改革推進プラン(第2期)による取組の検証

1 推進プランの目標の達成状況について

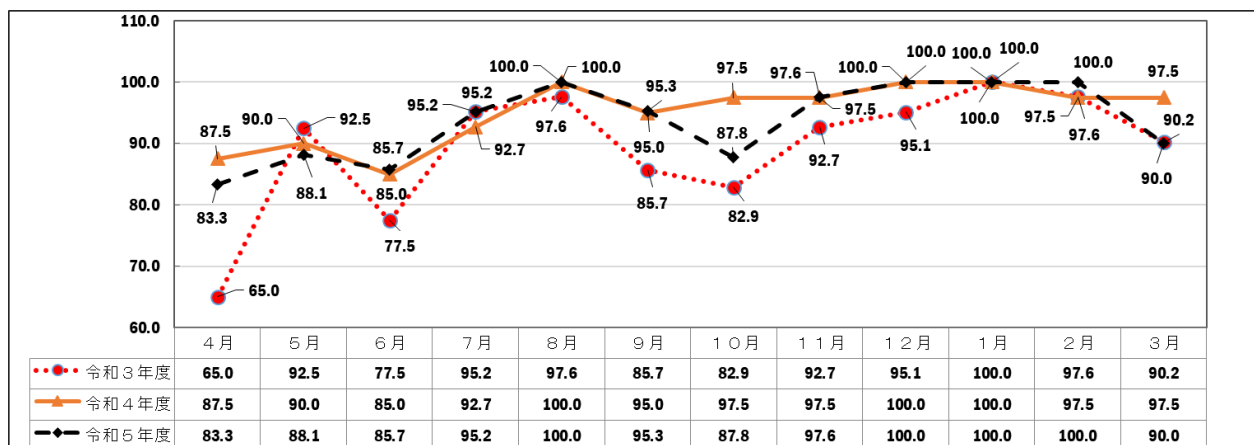
【目標】

在校等時間から勤務時間等を減じた時間を1か月で45時間以内、1年間で360時間以内とする。

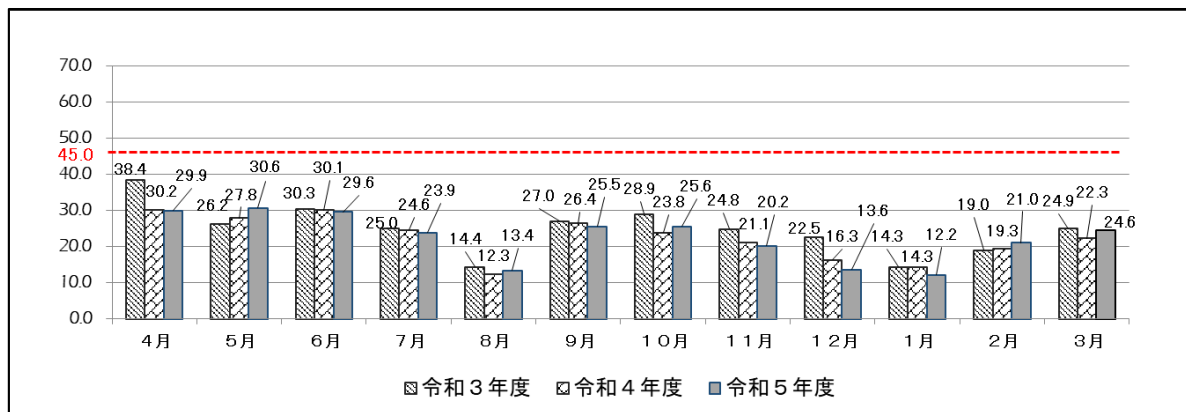
【教育職員に係る時間外在校等時間（超過時間）の状況】

(1) 小学校

【各年度の比較（時間外在校等時間が45時間以内の教育職員の割合）】



【各年度の比較（月別の時間外在校等時間（1人当たりの平均値））】

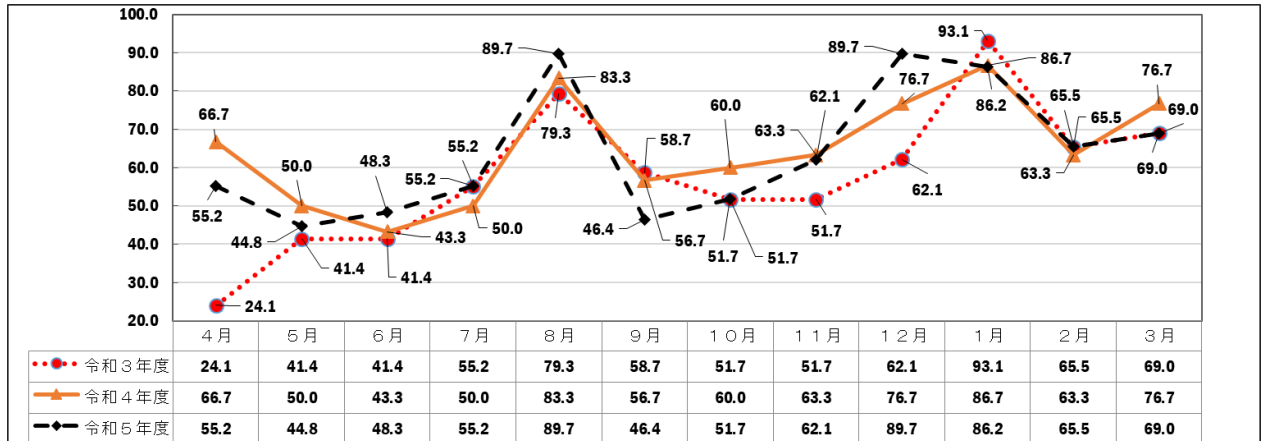


【各年度の比較（年間の時間外在校等時間）】

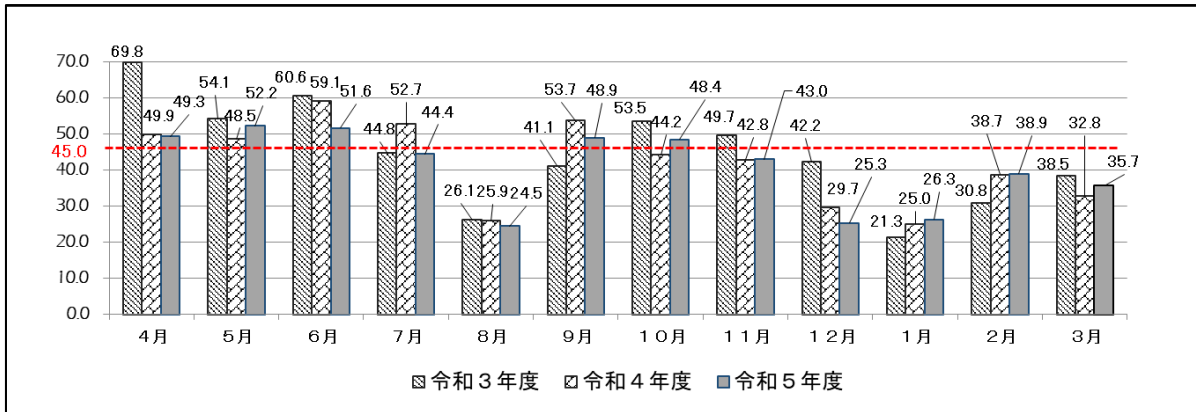
対象年度	教育職員数	うち年間360時間以内の教育職員	全教育職員平均	(参考)年間360時間を超過する教育職員
令和3年度	41人	29人 (70.7%)	25.4時間	12人 (29.3%)
令和4年度	40人	31人 (78.0%)	23.5時間	9人 (22.0%)
令和5年度	42人	34人 (81.0%)	23.4時間	8人 (19.0%)

(2) 中学校

【各年度の比較（時間外在校等時間が45時間以内の教育職員の割合）】



【各年度の比較（月別の時間外在校等時間（1人当たりの平均値））】



【各年度の比較（年間の時間外在校等時間）】

対象年度	教育職員数	全教育職員平均		(参考)年間360時間を 超過する教育職員
		うち年間360時間 以内の教育職員		
令和3年度	29人	12人 (41.4%)	45.7時間	17人 (58.6%)
令和4年度	30人	15人 (50.0%)	42.5時間	15人 (50.0%)
令和5年度	29人	12人 (41.4%)	41.0時間	17人 (58.6%)

【達成状況】

市教委では、現推進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時間以内としていますが、一定の改善は見られるものの、目標の達成には至っていない状況となっています。

その背景には、これまでの取組が必ずしも教員一人ひとりの意識や働き方の変容に結び付いておらず、学校以外が担うべき業務や教員が担う必要のない業務に係る役割

分担、教員の負担軽減が可能な業務の見直し・簡素化が十分に進んでいないといった課題があるものと考えられます。

各学校においては、毎月の勤務実態を的確に把握し、業務の見直しや複数の教職員で業務を分担して推進する体制づくりを一層進め、特定の職員に業務や負担が偏らないようにするとともに、教職員の意識改革を図るなど、働き方改革推進のコアチームを活用した取組を推進する必要があります。

2 現推進プランの取組状況

現推進プランでは、重点的に実施する取組として「在校等時間の客観的な計測・記録と公表」「メンタルヘルス対策の推進等」「北海道における働き方改革手引き『Road』の積極的な活用」「ICTを積極的に活用した業務等の推進」など6項目を掲げ、取組を進めてきました。その取組の成果は次のとおりです。

(1) 在校等時間の客観的な計測・記録と公表

【取組状況】

市立学校職員の勤務時間については、令和2年10月からタイムカードによる打刻時間を記録・集計してきたが、令和4年10月からは、校務支援システムの出勤簿機能を活用している。また、時間外在校等時間の状況については、市公式ホームページで定期的に公表している。

在校等時間の正確な記録は、働き方改革を進めるうえでの根幹となるものであることから、今後も、適切に記録をするよう努める。

(2) メンタルヘルス対策の推進

【取組状況】

ストレスチェックを年1回実施し、その結果を学校と共有している。ストレスチェックの結果、高ストレスであり医師による面談指導が必要と判断された者から申し出があった場合は、令和6年度から産業医による相談が受けられるよう体制整備を進めている。

(3) 北海道における働き方改革手引「Road」の積極的な活用

【取組状況】

働き方改革を進めるうえで中核となる「コアチーム」はすべての学校で設置されるなど、校内体制の構築により合意形成の迅速化が図られた。また、チェックリストなど、「Road」の積極的な活用により働き方改革を推進している。

(4) ICTを積極的に活用した業務等の推進

【取組状況】

学校の情報化の一環として、また、教職員の業務負担を軽減することで児童生徒と向き合う時間を確保し教育の質の向上を図るため、令和4年9月に北海道共同利用型校務支援システムをすべての学校に導入した。このことにあわせて、学校からの情報発信・情報伝達をより効率的に行うため学校ホームページを開設した。また、教職員のICT活用指導力の向上を図るための研修会を実施した。

今後においても、引き続き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ことができるよう支援に努める。

(5) 部活動休養日等の完全実施

【取組状況】

道教委が策定した「北海道の部活動の在り方に関する方針」に準じて、令和5年6月に「芦別市立学校における部活動の在り方に関する方針」を改定し、これまで本市が特例としてきた活動時間及び休養日の取扱いを廃止した。各学校においては、本市の方針改定を踏まえて「学校の部活動に係る活動方針」を見直し対応を図っている。

(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

【取組状況】

学校における働き方改革の取組について保護者や地域住民に対して理解や協力を求めるため、教育委員会においては、市広報紙や市公式ホームページ、教育だより等により、学校においては、学校だよりにより記事掲載を行った。また、平成31年度からコミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）を導入し、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みを推進している。

(7) その他の具体的な取組

① 専門スタッフ等の配置

各学校に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（介助員）、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・スタッフ等を配置した。

② 適正な人事配置

道教委に対して、教職員定数加配制度を活用した人事配置を求め、一部の学校において加配がなされたが、中学校においては、美術、家庭及び技術の教科において担当教諭が配置されない状況が続いており、免許外教科担任での対応が解消

されていない。

③ **学校給食費の徴収・管理業務の負担軽減**

小学校、中学校ともに給食費を無償化しているため、学校給食費の徴収・管理業務は発生していないところである。

④ **部活動指導に関わる負担の軽減**

一部の部活動において合同チームなどにより活動しているが、部活動顧問の抜本的な負担軽減にはつながっていない。なお、令和5年7月に芦別市部活動改革検討協議会を設置し、生徒にとって望ましい部活動環境の構築と教職員の働き方改革の推進を図る観点から、部活動の地域への移行や合理的で効果的な部活動の在り方について協議を進めている。

⑤ **ワークライフバランスを意識した働き方の推進**

在校等時間の見える化により勤務時間の意識化が図られ、退勤しやすい職場の雰囲気づくりに努めた。また、定時退勤日の設定とその実施、介護・育児休暇など各種休暇を取得しやすい環境づくりに努めた。

⑥ **人事評価制度等を活用した意識改革の促進**

管理職による期首面談や期末面談において、業務改善や働き方改革について教職員の意識の醸成に努めたほか、時間外勤務が多い教職員とは個別に面談するなど、時間外勤務の縮減に努めた。

⑦ **長期休業期間における「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ている。

- ・夏季休業期間のうちの3日間
- ・冬季休業期間のうちの年末年始の休日6日間

⑧ **働き方改革に関する研修の実施**

各学校に対して、北海道教育委員会が実施する研修への参加を促した。

⑨ **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がそれぞれの職務に集中し、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を進めている。

⑩ **調査業務等の精選・見直し**

調査や文書の提出・配布依頼等について精選・見直しを実施し、一定の効果を上げているが、さらに負担軽減を図る必要がある。

⑪ 勤務時間等の制度の活用

週休日等振替や「修学旅行の引率業務等に従事する市立学校職員の勤務時間の割振り等に関する要領」による変形労働時間の活用、勤務時間のスライドなどの制度を活用し、適切な勤務時間管理を図っている。

⑫ 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、教職員の勤務時間に配慮した時間設定を行うよう促した。

⑬ トラブル等に直面した際のサポート体制の構築

緊急的な生徒指導事案については、市の関係部署や警察等の関係機関と連携により対応した。

⑭ 教育委員会主催の会議等への出席に係る負担軽減

教職員の負担軽減や時間外勤務縮減の観点から、会議の開催に当たって配慮・工夫している。

⑮ 留守番電話やメールによる連絡対応や押印の省略等

緊急時の連絡方法を確保したうえで、令和5年1月からすべての学校で勤務時間外における留守番電話対応を実施した。メール等による連絡対応については、すべての学校において実施済みである。また、各種様式において押印廃止の取組を進めている。

⑯ 現推進プランの市民周知

市広報紙と市公式ホームページに記事掲載を行ったほか、市公式ホームページにおいて、教職員に係る時間外在校等時間を定期的に周知している。

(8) 取組の総括

これまで、現推進プランに基づく取組により、働き方改革の取組が進んでいる様子がうかがえる一方で、勤務時間の把握の結果からは、教員の時間外在校等時間の状況には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存在している状況となっています。

このため、現推進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、教育委員会と各学校が緊密に連携しながら、継続的かつ計画的に、実効性のある取組を進めていく必要があります。

Ⅲ 第3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。
- 市教委ではこれまで、現推進プランに基づき学校における働き方改革を進めてきましたが、依然として目標の達成には至っていない状況であり、働き方改革の目的を実現するため、現推進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推進プラン（以下「第3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します。

(1) 第3期推進プランの性格

第3期推進プランは、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、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7年文部科学省告示第114号。以下「国指針」という。）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す。併せて、国指針第2章第1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、重視する姿、重点的に実施する取組及び取組期間

国指針第1章第3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3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。
※ 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」の実現を図る。

【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。

【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帯的推進を図り、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】

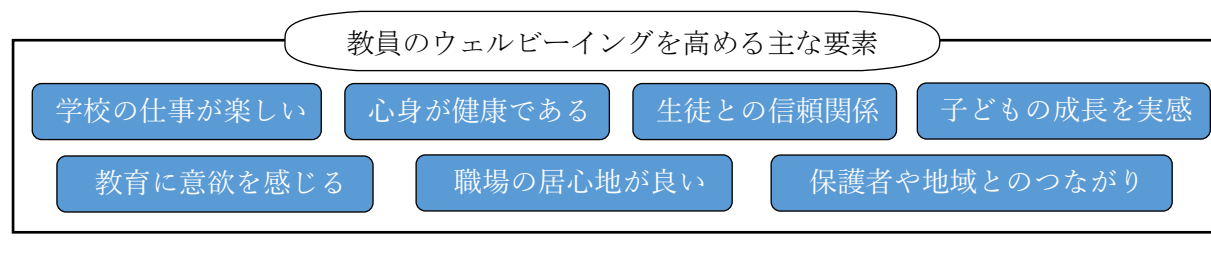
- ① ICTの活用による校務効率化の推進
- ② 保護者・地域等との連携協働
- ③ 部活動休養日等の完全実施
- ④ 教頭の業務縮減
- ⑤ 働き方改革の意識を高める取組の推進
- ⑥ メンタルヘルス対策の推進等

【取組期間】

令和6年度から令和8年度までの3年間とします。

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の将来にわたる持続的な幸福を含む概念。



(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。
- ・ 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。

② 学校の役割

- ・ 校長は、「学校経営方針」や「重点目標」等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する。
- ・ 校長は、第3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、「Road」や国の「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など、社会全体で認識を共有することが必要です。

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します。

(5) 学校・教員が担う業務の適正化の一層の推進

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、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促進に努めていきます。

業務の適正化の推進にあたっては、「3分類」に基づく19項目の具体的な業務や第3期推進プランの具体的な取組も参考に、教育委員会、学校のそれぞれが役割を果たしながら、取組を進めます。

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

IV 第3期推進プランの具体的な取組

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

《教育委員会・学校》

- ・ 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、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。

《教育委員会》

- ・ 北海道教育委員会の取組を参考に、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。
- ・ 学習系の各システムは、校務支援システムとの相互運用を踏まえた導入を検討します。

《学校》

- ・ 上記、教育委員会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。

(2) 保護者・地域等との連携協働

《教育委員会・学校》

- ・ 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します。

《教育委員会》

- ・ 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。
- ・ 学校における働き方改革を含む教員を取り巻く環境整備について積極的に総合教育会議の議題とするなど、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。

《学校》

- ・ 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、学校だよ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。

【参考事例紹介】

- ・ 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

《教育委員会》

- ・ 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します。

(4) 適正な人事配置

《教育委員会》

- ・ 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。

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

《教育委員会》

- ・ 「芦別市立学校における部活動の在り方に関する方針」(以下「方針」という。)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。

○方針 (概要)

①部活動休養日の実施

- ・ 学期中は、週当たり2日以上(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。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。

《学校》

- ・ 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。

(2) 指導・運営に係る体制の構築

《教育委員会》

- ・ 方針を踏まえ、部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減の観点から、学校に部活動指導員を配置することについて検討します。
- ・ 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教育委員会規則に基づき、業務改善及び勤務時間管理等を行います。

《学校》

- ・ 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します。
- ・ 特定の教員に部活動指導業務が集中することがないように、複数顧問の配置などにより、負担の平準化や軽減を図ります。

- ・ 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ります。
- ・ 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教育委員会規則等に基づき、業務改善及び勤務時間管理等を行います。

(3) 大会等に係る負担の軽減

《教育委員会》

- ・ 学校の部活動が参加する大会等の全体像を把握し、週末等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します。

《学校》

- ・ 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等を考慮して、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します。

(4) 部活動の地域移行

《教育委員会》

- ・ 「北海道部活動の地域移行に関する推進計画」により、公立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年度までに、取組を重点的に行い、地域の実情等に応じて可能な限り早期の実現を目指します。

《学校》

- ・ 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、教育委員会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 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

《教育委員会》

- ・ 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、調査業務の見直し等業務負担の解消に向けた取組を進めます。

《学校》

- ・ 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。
- ・ 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。

【参考事例紹介】

- ・ 定例の管理職員の打合せや職員会議前の打合せを廃止。
- ・ 主幹教諭や学年主任、教務部長等のミドルリーダーが機能する学校組織体制を整備し、組織的な経営参画を図る。
- ・ 受信メール等の印刷やデータ処理、職員の休暇処理、電子キーの管理など、事務職員との役割分担の見直し。
- ・ 管内で文書のデータを保存するルールを統一化し、異動後においても教頭間の引継ぎや検索を容易とする。
- ・ 管内で横の連携をつくり、お互いの働き方について情報共有や改善につなげる。

(2) 学校行事の精選・重点化

《教育委員会》

- ・ 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と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》

- ・ 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。
- ・ 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。

- ・ 学校行事等の準備・運営について、地域人材の協力を得たりするなどして、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

《教育委員会》

- ・ 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・助言を行います。

《学校》

- ・ 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。
- ・ 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もと、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

《教育委員会》

- ・ 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。

《学校》

- ・ 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

《学校》

- ・ 「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します。
- ・ 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ります。
- ・ 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。
- ・ 国の「働き方改革事例集」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

《学校》

- ・ 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

《教育委員会》

- ・ 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》

- ・ 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

《教育委員会》

- ・ 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。
- ・ 働き方改革を進める上でP D C A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。

《学校》

- ・ 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。

【参考事例】

- ・「自己申告シート」を活用し、各自の具体的な目標、取組状況を確認させることで、長時間勤務の縮減や業務の効率化に対する職員の意識の向上を図る。
- ・退勤時刻を掲示する自己申告ボードを設置することにより、退勤時刻から逆算して、業務の内容や順番を考えるよう促すとともに、退勤しやすい雰囲気醸成を図る。
- ・年間及び学期ごとの「タイムスケジュール」を作成することにより、中期的、長期的に何をすべきか見通しを持ち、計画的に業務を行う意識の向上を図る。

(2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進

《学校》

- ・ 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
- ③ 15日以上の年次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ます。

(3) 働き方改革に関する研修の実施

《教育委員会》

- ・ 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。

《学校》

- ・ 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

《教育委員会・学校》

- ・ 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

《教育委員会・学校》

- ・ 「出退勤管理システム」により、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。

《学校》

- ・ 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 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

《教育委員会》

- ・ 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は、産業医等による助言・指導を行います。

《学校》

- ・ 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産業医等に報告します。
- ・ 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、産業医等による面接指導を実施します。
- ・ 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

《教育委員会》

- ・ 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、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。
- ・ 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

《教育委員会》

- ・ 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。

(4) 教育委員会主催の会議等への出席に係る負担軽減

《教育委員会》

- ・ 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。
- ・ 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) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等

《教育委員会》

- ・ 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芦別市立学校管理規則で定め、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自主的・主体的に校務運営に参画できる環境整備に努めます。
- ・ 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を図られるよう、地域や学校の実情に応じて、学校事務の共同実施を検討します。

(6) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進

《教育委員会》

- ・ 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と意義を発信し、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。

(7) 第3期推進プランの市民周知

《教育委員会》

- ・ 第3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) 教育委員会及び校長は、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) 教育職員の時間外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ものであること。教育委員会及び校長は、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) 教育委員会及び校長は、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。

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5年度までの現推進プランでの取組に加えて、第3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。

【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さん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。