

仁木町立学校における働き方改革 アクション・プラン（第2期）

令和3年7月

仁木町教育委員会

第1期 平成30年5月

第1期改定 令和元年9月

I はじめに

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る。

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る。

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る。

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）そのものである。

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る。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ためにも、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る。

Ⅱ これまでの取組の成果と課題

仁木町教育委員会（以下「町教委」という。）では、平成30年(2018年)5月に、令和2年度(2020年度)までを取組期間とする「仁木町立学校における働き方改革アクション・プラン」（以下「現アクション・プラン」という。）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た。その主な取組の成果と課題は次のとおりである。

(1) 現アクション・プランに基づく取組の実施

現アクション・プランでは、全ての教職員の勤務時間外の在校時間（以下「時間外在校時間」という。）が1か月で45時間（年間360時間）となるよう学校閉庁日や部活動休養日の設定、1か月単位の変形労働時間制の積極的な活用等を指標に掲げ、その実施率が100%となるよう各学校の取組を促してきた。その結果、当初の目標を達成し、一定の定着が図られている。

【現アクション・プランに掲げた指標の結果】

- ア 部活動の休養日を完全実施している部活動の割合
目標 100%
結果 100%
- イ 変形労働時間制を活用している学校の割合
目標 100%
結果 100%
- ウ 定時退勤日を月2回以上実施している学校の割合
目標 100%
結果 100%
- エ 学校閉庁日を年11日以上実施している学校の割合
目標 100%
結果 100%

(2) 出退勤の管理

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、町教委では令和元年度(2019年)に校務支援システムを導入し、その中で出退勤を管理して勤務時間の計測・記録を行っている。記録開始当初と比較し、一定の縮減効果が認められる一方で、繁忙期や一部の教職員において長時間勤務となっている実態が明らか

かとなっている。

とりわけ長時間勤務となっている教頭に着目すると、正規の勤務時間外において、調査等の事務処理、会議や打合せ、学校経営・学校運営に関する業務に従事しているという状況が見られる。

これらの解消のためには、調査業務の更なる精選など、これまで実施してきた取組の精度を一層高め、速やかに実行するとともに、その効果測定に基づいて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る。

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、部活動数の見直しなど、それぞれの実情を踏まえて検証を行いながら、成果を着実に積み重ねていく必要がある。

【1か月当の時間外在校時間が45時間超の割合】

令和元年9月 11.3% (6人/53人) (記録開始月)

うち小学校 15.4%

中学校 7.4%

令和2年3月 5.7% (3人/53人)

うち小学校 3.8%

中学校 7.4%

令和3年3月 16.8% (9人/56人)

うち小学校 14.3%

中学校 17.9%

※ 参考 北海道の状況 (令和元年度) 56.9%

うち小学校 56.3%

中学校 73.9%

【1年間の時間外在校時間が360時間超の割合】

令和2年度 41.5% (22人/53人)

うち小学校 46.2% (12人/26人)

中学校 37.0% (10人/27人)

【1週当の1人当平均時間外在校時間 (全職員数)】

令和元年9月 6時間34分 (53人) (記録開始月)

令和2年3月 2時間58分 (53人)

令和3年3月 7時間06分 (56人)

※ 参考 北海道の状況 (令和元年度) 12時間44分

【教頭の1か月当りの平均時間外在校時間（最長時間）】

令和元年9月 46時間06分（62時間24分）（記録開始月）

令和2年3月 40時間51分（49時間34分）

令和3年3月 73時間07分（112時間38分）

(3) 働き方改革手引「Road」の活用

北海道教育委員会（以下「道教委」という。）が小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の各1校を推進校に指定して、校長経験者及び民間コンサルタントの助言を受けながら業務改善に取り組み、その成果をもとに令和2年（2020年）3月に取りまとめた「北海道の学校における働き方改革手引『Road』」（以下「働き方改革手引「Road」という。）を、各学校で主体的に取り組める内容として活用を図っている。

(4) 取組の総括

町教委では、これまで、上記の取組のほか、調査業務の廃止・簡素化、研修の精選、スクール・サポート・スタッフの配置等に取り組んできた。各種調査の結果から一定の成果が得られていることは、これらの施策の効果と、何よりも各学校における取組の成果によるものと考えている。

学校における働き方改革は「特効薬のない総力戦」と言われる。(2)で述べたように、「学校における働き方改革」も未だ道半ばの状況にあるが、その一方で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ができると考えられる。

このため、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、令和3年度（2021年度）以降においても、これらの取組を継承しつつ更なる改善・充実に図り、道教委や各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る。

Ⅲ アクション・プラン（第2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」である。

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、新たな取組を加えるなどした新たなアクション・プラン（以下「アクション・プラン（第2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（第2期）の性格

アクション・プラン（第2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）第2章第2節(1)及び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）第8条並びに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(2020年)北海道教育委員会規則第3号）第2条第3項（以下「国指針等」という。）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、仁木町学校管理規則（平成14年仁木町教育委員会規則第4号）。以下「町規則」という。）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ある。

(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

国指針等に基づき、町規則第42条第3項に定める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する。

【目標】

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。

【重視する視点】

- ア 現状分析を踏まえて各教員が自らの働き方を認識し各自が最適な取組を実践する。
- イ 真に必要な教育活動を効果の積極的な活用的に行うため、学校全体で対話し、業務改善を実践する。
- ウ 働き方改革の趣旨と取組に対する、保護者や地域住民の理解と協力を醸成する。

【重点的に実施する取組及び指標】

- ア 働き方改革手引「Road」の活用
 - (ア)チェックリストの活用
 - 現状 教育委員会で把握できていない
 - 目標 各学校の取組状況をチェックリストにより年1回確認する
- イ ICTを積極的に活用した業務等の推進
 - (ア)クラウドを活用して学習課題等の提示、回収等ができる教員の割合
 - 現状 0%
 - 目標 100%（最終年度末）
- 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
 - (ア)保護者や地域に対し、働き方改革への理解や協力を求める取組の実施
 - 現状 現アクション・プランの議会提出とHP上での公表
 - 目標 アクション・プラン（第2期）のHP上での公表と町広報誌による働き方改革の推進記事を掲載する
- エ 在校時間の客観的な計測・記録と公表
 - (ア)時間外在校時間の集計結果公表
 - 現状 公表していない
 - 目標 年1回集計結果を公表する
- オ メンタルヘルス対策の推進等
 - (ア)在校時間外の留守番電話及びメールによる連絡対応の実施
 - 現状 実施していない
 - 目標 留守番電話の設置や緊急用の連絡先を確保している（最終年度）

【取組期間】

令和3年度から令和5年度までの3年間とし、各学校と緊密に連携・協力しながら、目標の早期達成に向けて全力で取り組む。

【用語解説】

ア 「教育職員」とは、公立の小学校、中学校の校長、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。

イ 「在校時間」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

ウ 「所定の勤務時間」とは、町規則第42条第1項に掲げる日（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。

エ 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。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する。

(ア) 1か月の時間外在校時間 100時間未満

(イ) 1年間の時間外在校時間 720時間

(ウ) 1年のうち1か月の時間外在校時間が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

ア 町教委の役割

(ア) 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時間の上限等に関する方針等を定める。

(イ) 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。

- (ウ) 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。
- (エ) 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

- (ア) 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する。
- (イ) 校長は、時間外在校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) 推進体制と取組の検証・改善

ア 推進体制

教育長を中心として、教育次長、教育委員会主幹、生涯学習係長、学校給食係長が協力してアクション・プラン（第2期）の実現に向けて取り組む。

イ 取組の検証・改善等

町教委は、各般の取組の検証を行うとともに、学校を訪問するなどして取組状況の実態把握に努める。

また、アクション・プラン（第2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、必要に応じてアクション・プラン（第2期）の見直しを行う。

ウ 検証結果の提供等

町教委は、学校に対し、各般の取組に係る検証結果を提供し、各学校がPDCAサイクルを活用して、計画的に働き方改革の取組を進めるよう促す。

(5) 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る。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、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る。

(6) 学校や教員が担う業務の明確化

町教委は、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、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、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る。

【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
 - ア 登下校に関する対応
 - イ 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
 - ウ 学校徴収金の徴収・管理
 - エ 地域ボランティアとの連絡調整
- ・学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務
 - オ 調査・統計等への回答等
 - カ 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）
 - キ 校内清掃（輪番、地域ボランティア等）
 - ク 部活動（部活動指導員等）
- ・教員の業務だが、負担軽減が可能な業務
 - ケ 給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）
 - コ 授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
 - サ 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）
 - シ 学校行事の準備・運営（事務整職員等との連携、一部外部委託等）
 - ス 進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）
 - セ 支援が必要な児童生徒等家庭への対応（専門スタッフとの連携等）

※ 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（平成 31 年(2019
年) 1 月 25 日中央教育審議会答申）より抜粋

IV アクション・プラン（第2期）の具体的な取組

Action 1 教育委員会が行う必要がある教職員が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

- ア 働き方改革手引「Road」を、学校で積極的に活用するよう促す。
- イ 学校において、働き方改革を進める上で中核となる組織を設置するよう促す。
- ウ 学校において、働き方改革の取組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）を活用するよう促す。
- エ 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け付け、蓄積し共有する仕組みの構築を検討する。
- オ 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る。

(2) ICTを積極的に活用した業務等の推進

- ア 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るため、ICT環境の充実を進める。
- イ 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する。
- ウ 教職員のICT活用指導力の向上を図るための研修等の充実や、ICTに精通した人材の配置など、学校体制の整備に努める。
- エ 校種に応じて必要な教材や資料等をできる限り提供して、教職員の授業づくりを支援する。

(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

- ア 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、分かりやすい動画やイラストの活

用を含め、積極的な広報及び情報提供を行う。

イ 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「コミュニティ・スクール」を活用して、地域の実情に応じた効果的な活動を促す。

(4) 「チーム学校」の実現に向けた専門スタッフ等の配置

学校に対し行っているスクールカウンセラー、特別支援教育支援員、部活動指導員等の専門スタッフの配置を引き続き実施する。

(5) 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

ア 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、学校給食費の公会計化を検討する。

イ 学用品費や修学旅行費等の学校徴収金の徴収・管理業務についても、地域や学校の実情に応じて業務負担が軽減できるよう検討する。

Action 2 部活動指導に関わる負担の軽減

(1) 部活動休養日等の完全実施重点

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に向けた取組を進める。

(2) 複数顧問の効果的な活用

学校は、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検討する。

(3) 学校規模等に応じた部活動数の適正化

町教委は、各学校に対し、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よう促す。

(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、その実現に向けた実践研究に取り組むとともに、成果の普及に努める。

Action 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

- ア 町教委は、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録していくとともに、公表についても検討していく。
- イ 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る。

(2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進

- ア 町教委は、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、次の取組を進める。
 - (ア) 月2回以上の定時退勤日の実施を徹底させる。
 - (イ) 年2回以上のワークライフバランス推進強化期間の設定を学校に促す。
 - (ウ) 15日以上有給休暇の取得を促進させる。
(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。)
 - (エ) 仕事と育児・介護等の両立を支援する。
- イ 町教委は、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る。
- ウ 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る。
- エ 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する。
- オ 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する。

(3) 人事評価制度等を活用した意識改革の促進

- ア 町教委は、学校における働き方改革に向けた取組状況を管理職員の人事評価に反映することとする。

イ 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する。

ウ 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る。

エ 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む。

(4) 長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定

町教委は、学校職員が休養を取りやすい環境を整備し、もって心身の健康を保持するため、現アクション・プランに引き続き、長期休業期間中に一定期間の学校閉庁日を設定する。

ア 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。

イ 設定期間

- ・夏季休業期間 8月13日～8月15日の3日間（夏季休業期間内で、学校の実情に応じて設定することも可）とする。
- ・冬季休業期間 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設定することも可）とする。

ウ 服務上の取扱等

- ・年次有給休暇、夏季休暇、週休日の振替等とする。
- ・休暇の取得を強制しない。
- ・出勤も可。この場合、開錠・施錠は出勤する者の責任で行うため、管理職員の出勤は不要とする。
- ・部活動休養日に設定する。

エ 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。
- ・緊急連絡については、夏季休業期間は町教委、冬季休業期間は学校の管理職員へ連絡させることとする。

Action 4 町教委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重点

町教委は、労働安全衛生管理体制の整備状況やストレスチェックの実施状況を定期的に把握し、その結果に基づき、必要な指導・助言を行う。

(2) 勤務時間等の制度改善

町教委は、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の導入などの制度が有効に活用されるよう、引き続き学校に対する指導・助言を行う。

(3) 適正な勤務時間の設定等

ア 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、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・助言を行う。

イ 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・助言を行う。

(4) 教育課程の編成・実施に関する指導・助言

町教委は、各学校に対し、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のないよう指導・助言するとともに、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、教育課程の編成・実施に当たっても教職員の働き方改革に十分配慮するよう必要な指導・助言を行う。

(5) トラブル等に直面した際のサポート体制の構築

ア 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に対応することができるよう、スクールカウンセラー等を派遣する体制を整備するとともに、福祉部局・警察等との連絡体制の確立など、関係機関との連携・協力体制を強化する。

イ 町教委は、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、学識経験者などで構成する「仁木町いじめ防止委員会」を設置する。

(6) 若手教員への支援

各学校においては、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、若手教員が孤立することのないよう支援する。

(7) 教頭への支援

ア 町教委は、校長を助け、校務を整理するなど、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、事務職員等との役割分担を図ることなどを中心に業務負担の解消に向けた取組を進める。

イ 町教委は、教頭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、業務負担の軽減対策についても検討を進める。

(8) 学校行事の精選・見直し

町教委は、各学校に対し、学校行事の精選や取組内容の見直し、準備の簡素化を推進するとともに、次の取組を積極的に促す。

ア 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、外部委託を活用したりするなどして、負担軽減を図ること。

イ 地域行事と学校行事の合同開催など、行事の効果的・効率的な実施を検討すること。

ウ 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のうち、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こと。

(9) 学校が作成する計画等の見直し

ア 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。

イ 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・助言を行う。

ウ 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する。

エ 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）を提示する。

(10) 学校の組織運営に関する見直し

町教委は、学校に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、構成員の統一を促すなど、業務の適正化に向けた指導・助言を行う。

(11) 留守番電話やメールによる連絡対応や押印の省略等

ア 町教委は、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を進める。

イ 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、学校と保護者間の連絡手段のデジタル化に向けた取組を進める。

V 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) 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3年7月30日教育委員会決定）

この方針は、令和3年4月1日から施行する。