

学校における働き方改革
上ノ国町アクション・プラン

令和8年3月
上ノ国町教育委員会

1 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、自分の良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。

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育職員には、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る。

一方、依然として長時間勤務の教育職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、教育職員の魅力を向上させていくことが喫緊の課題となっている。

学校における働き方改革により教育職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。

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た。

2 これまでの取組の成果と課題

上ノ国町教育委員会（以下「町教委」という。）では、平成30年12月に「学校における働き方改革上ノ国町アクション・プラン」を策定した後、令和2年4月に改訂を行い、これまで教職員の時間外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) 目標の達成状況

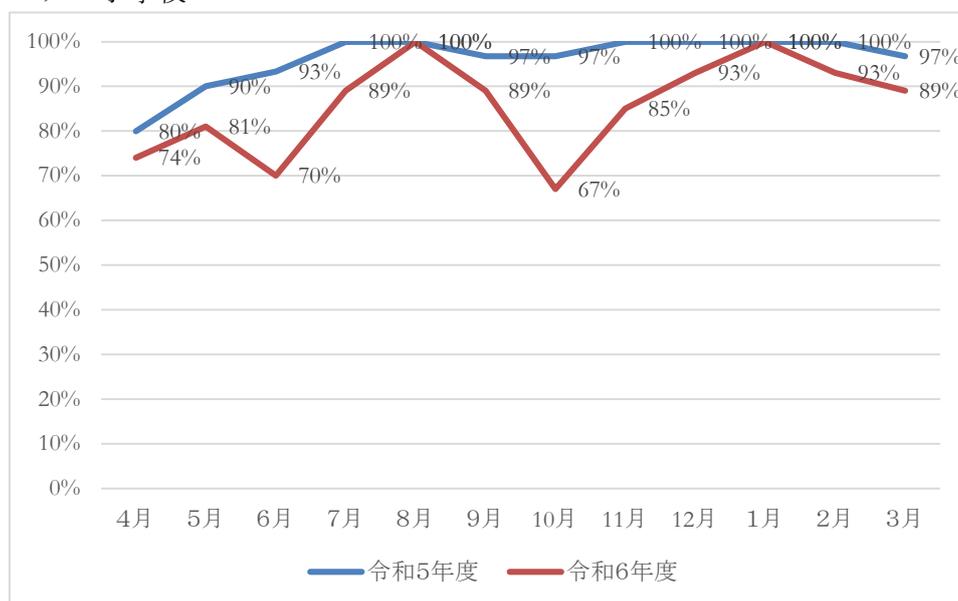
現アクション・プランでは、目標を次のとおり設定し、取組を進めてきた。

教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時間以内とする。

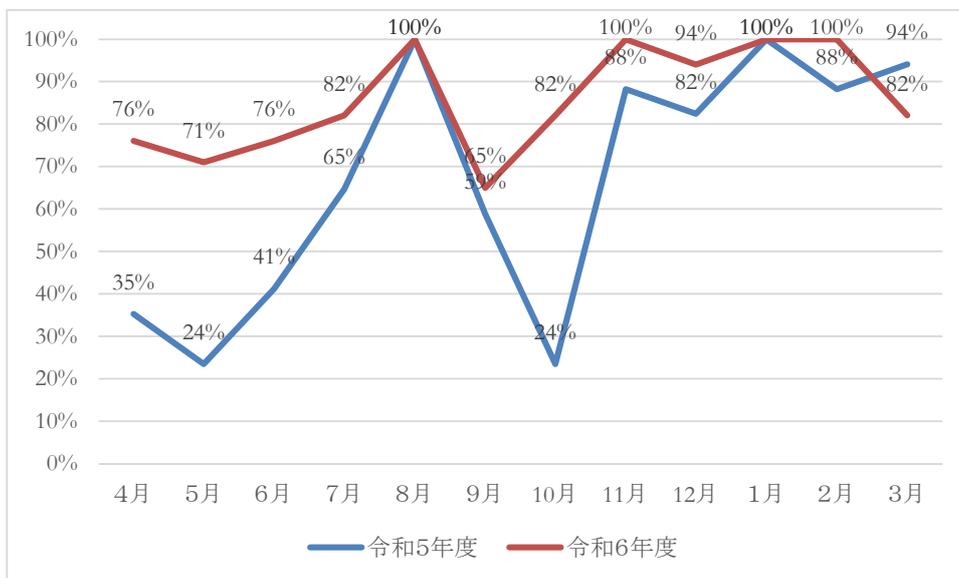
直近2か年における時間外在校等時間の状況は次のとおりであった。

①時間外在校等時間が月45時間以内の教職員の割合

ア 小学校

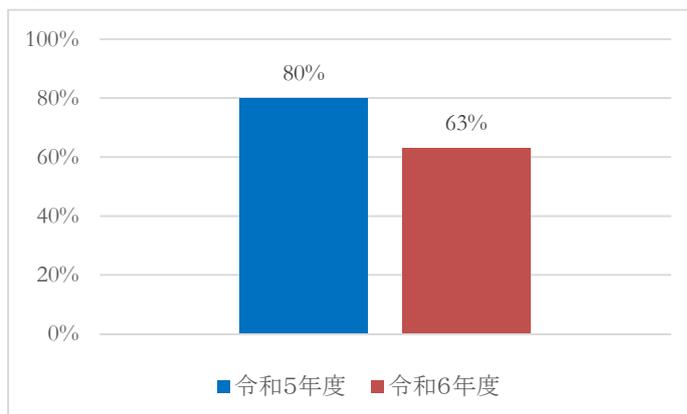


イ 中学校

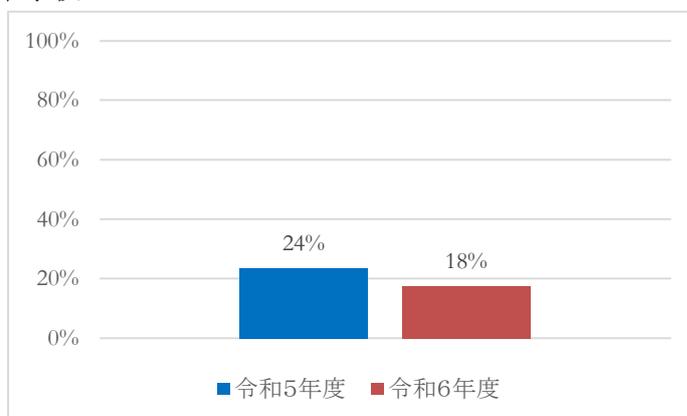


②時間外在校等時間が年 360 時間以内の教職員の割合

ア 小学校



イ 中学校



③目標の達成状況

時間外在校等時間が月 45 時間以内の教職員の割合について、小学校では年間を通じて減少傾向が見られた一方、中学校では、増加傾向が見られた。引き続き縮減に向けた取組を継続する必要がある。

時間外在校等時間が年 360 時間以内の教職員の割合について、小学校、中学校ともに減少となった。引き続き縮減に向けた取組を継続する必要がある。

(2) 個別の取組状況

教職員の時間外在校等時間の縮減に向けた取組として、主なものは次のとおりであった。

①校務支援システムの導入

令和 6 年 9 月から全校に統合型校務支援システム「C4th」を導入し、従来手作業で行っていた様々な業務がシステム上で行うことができると同時にデータベース化されることにより、教職員の校務の省力化に効果があった。

②校内ネットワークの利用範囲拡大

令和 5～6 年度に校内の多様な場所で端末を円滑に利用できる校内 LAN の利用範囲を拡大したことにより、教職員による授業効率の向上が図られた。

③校内ネットワークにおけるファイル共有環境の構築

令和 4 年度に学習用 NAS を設置したことにより、教材データや学習資料の共有・蓄積が容易となり、授業準備、教材管理及び情報共有の効率化を通じて教職員の負担軽減が図られた。

(3) 取組の総括

町教委では、上記の取組のほか、スクールカウンセラー・スクールサポートスタッフの配置、町立学校校長・教頭会議の隔月開催、老朽化した設備の更新等に取り組んできた。働き方改革の取組が着実に定着している様子が伺える一方、勤務時間の分析結果から、依然として長時間勤務の教職員が多い状況となっている。

その背景には、これまでの取組が必ずしも教職員一人一人の意識や働き方の変容に結びついておらず、学校以外が担うべき業務や教職員が担う必要のない業務に係る役割分担、教職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る。

そのため、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、町教委と各学校と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行く必要がある。

3 アクション・プラン（第3期）の概要

学校における働き方改革の目的は、「教職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、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」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。

（1）アクション・プランの性格

アクション・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ある。

あわせて、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条及び上ノ国町立学校教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則（令和2年規則第1号。以下「規則」という。）第2条に基づき、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、町内全ての学校が働き方改革を進めるために、町教委が策定し各学校に取組を促すものであり、今後の国及び北海道の動向や学校における取組状況などを見極めながら、必要に応じて適宜見直しを行うものである。

（2）目標と目指す姿、重点的に実施する取組及び取組期間

国指針第2章第2節(2)及び第3章第2節(1)に基づき、規則第2条に規定する在校等時間の上限の遵守に向けて、次のとおり目標、目指す姿、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。

※ 全ての教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。）とする。

[目指す姿]

教職員一人一人が、「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 I C T の活用による校務効率化の推進
- ② 保護者・地域との連携協働
- 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

[取組期間]

令和 8 年度から令和 11 年度までの 4 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。

(3) 教育委員会の役割

ア 道教委の役割

- ・町教委が、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促すとともに、そのための支援を行う。

イ 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等や所管する学校に勤務する教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。
- ・町村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。
- ・教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。

ウ 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、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、「働き方改革手引 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) 町教委における取組の検証・改善

町教委は、アクション・プラン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及び北海道の動向等を踏まえ、取組の追加や廃止等を検討し、必要に応じてアクション・プランの見直しを行う。

(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・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よう努める。

また、町教委においては、PTA、学校運営協議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ものとする。

(6) 学校・教職員が担う業務の適正化の一層の推進

町教委は、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、各主体それぞれが関係機関等とも連携しながら

ら、地域や保護者の理解の促進に努める。

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アクション・プランの具体的な取組も参考に、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。

【学校と教師の業務の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 ⑧ ICT 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

4 アクション・プランの具体的な取組

○Action1 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>

- ・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、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る。
- ・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を推進する。
- ・各学校は、上記の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職員間での共有、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・地域等との連携協働 <重点>

- ・町教委は、国指針で示された業務の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、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」の取組を進め、地域の実情に応じた効果的な活動を促す。
- ・町教委は、学校における働き方改革を含む教職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する。

(3) 専門スタッフ等の配置促進

- ・町教委は、教育職育の質の向上や教職員でなければならない業務に教職員が集中できる環境の整備に向けて、特別支援教育学習支援員、スクールカウンセラー等の支援スタッフの配置を進める。

○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。
- ・町教委は、部活動の活動時間を平日2時間、休日3時間を原則とし、必要に応じて勤務時間の適切な割振りを行うことなど、その趣旨の徹底を図る。

(2) 指導・運営に係る体制の構築

- ・町教委は、部活動における教職員の負担軽減と指導の充実を図る観点から、AIを活用した練習支援や技術指導の補完を通じて、教職員の部活動指導における時間的・心理的負担の軽減を図る取組を進める。
- ・町教委は、教職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する。

(4) 部活動の地域移行

- ・「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が基本とされていることから、令和11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す。

○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〉

- ・町教委は、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、各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。

- ・各学校の校長は、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。
- ・各学校は、管理職員と一般教職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職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。
- ・各学校は、それぞれの学校行事の教育的価値を検討し、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。
- ・各学校は、学校行事について、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る。
- ・各学校は、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、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。
- ・各学校は、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、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、各学校に対し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。

- ・各学校の管理職員は、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。
- ・各学校の管理職員は、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する。

(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・助言を行う。
- ・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、週休日の振替や休日代休制度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り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。
- ・各学校の校長は、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。
- ・各学校の校長は、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む。

(5) 「チーム学校」としての取組の推進

- ・町教委は、各学校に対し、引き続き「北海道の学校における働き方改革手引 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。
- ・各学校は、「Road」を活用するとともに、改革を推進する「コアチーム」を設置する際には、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。
- ・各学校は、コアチームが中心となり、職員を対象とした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、話合いの場を設け、職員間のコミュニケーションを図る。
- ・各学校の校長は、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む。

(6) 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・助言を行う。

- ・各学校は、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、これまでの慣習に捉われず、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、学校の管理職を含む教職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る。
- ・町教委は、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する。
- ・各学校の校長は、「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。
- ・各学校の校長は、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。
- ・各学校の管理職員は、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。

(2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進

- ・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、学校運営体制の見直しなどによる業務の効率化とあわせて、次の取組を進める。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 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日以上の子育有給休暇の取得促進 |
|--|

- ・各学校の管理職員は、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。

- ・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。

(3) 働き方改革に関する研修の実施

- ・町教委は、町や地区単位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。
- ・各学校は、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

- ・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する。

イ 在校等時間の客観的な計測・記録と公表

- ・「出退勤管理システム」などを活用し、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、町教委は教職員の在校等時間等を適宜、公表する。
- ・町教委は、校長会議などにおいて、各学校の勤務状況データを共有するなどし、自校の状況の客観的な把握や意識の共有を促す。

○Action 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 〈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。
- ・各学校の校長は、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するなど、労働安全衛生管理体制を確立する
- ・各学校の校長は、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、スクールロイヤーの活用を含め、学校運営を支援する体制を整備する。

- ・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、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・協力体制を強化する。

(3) 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、学校や教職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。
- ・町教委は、定例的に実施している諸会議について、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。

(4) 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。
- ・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、複数の教職員が協力して作成し共有するなどの取組を推進する。

(5) 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を整備するとともに、事務職員がこれまで以上に自主性・主体性をもって校務運営に参画できる環境整備に努める。

(6) 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、留守番電話や専用アプリ・メールによる連絡対応を活用するよう積極的に働きかける。
- ・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する。

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。
町教委及び校長は、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) 町教委及び校長は、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。

【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。）、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。なお、当該アクション・プランでは、教育職員及び事務職員を「教職員」としている。

② 在校等時間

- ・ 教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。