

東神楽町立学校における働き方改革 アクション・プラン

平成 30 年 9 月
(令和 2 年 3 月改定)
東神楽町教育委員会

はじめに

学校が抱える課題が複雑化・困難化する中、教員の長時間勤務の実態が明らかになっており、これからの時代を支える創造力をはぐくむ教育へ転換し、複雑化・困難化した課題に対応できる「次世代の学校」を実現するため、教員が誇りや情熱をもって使命と職責を遂行できる環境づくりが求められています。

こうした中、東神楽町では、地域とともにある学校づくりを進めていく体制づくりの一つとして、平成 28 年度にコミュニティ・スクールの導入を果たし、地域との連携を密にした学校運営を推進しています。

また、平成 27 年度から、文部科学省委託事業「首長部局との協働による新たな学校モデル構築事業」により、新たな学校支援体制づくりに向けた研究を進め、スクールソーシャルワーカーの配置へとつなげ、現在 3 名のスクールソーシャルワーカーが主に中学校を拠点として活動を行っています。

さらに、平成 29 年度には文部科学省委託事業「学校現場における業務改善加速事業」に取り組み、業務改善を加速するための実践研究を進めてきました。

これらを通じて見えてきたことを整理し、北海道教育委員会において策定された「学校における働き方改革 北海道アクション・プラン（H30.3）」を踏まえて、「東神楽各学校における働き方改革アクション・プラン」を策定し、教育委員会と学校との連携による働き方改革に向けた業務改善を推進しています。

1 働き方改革に関する国の動き

- 平成29年6月、「学校における働き方改革に関する総合的な方策」に係る中教審への諮問（文部科学省）
- 平成29年8月、「学校における働き方改革に係る緊急提言」（中教審初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会）
- 平成29年12月、「学校における働き方改革に関する総合的な方策（中間まとめ）」（中教審）
- 平成29年12月、「学校における働き方改革に関する緊急対策」（文部科学省）
- 平成31年1月、「学校における働き方改革に関する総合的な方策（答申）」（中教審）
- 平成31年1月、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」（文部科学省）
- 平成31年3月、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（文部科学省）
- 令和元年12月、「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の一部を改正する法律」の公布（文部科学省）
- 令和2年1月、「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。）（文部科学省）

2 アクション・プランの性格

- 本プランは、国指針第4の（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（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。
- 加えて本プランは、道内の全ての学校が働き方改革を進めるため、道教委が策定し、市町村教委の取組を促すものです。
- 町教委が作成する新しい教育計画において、教職員の時間外勤務等の縮減や外部人材の活用に向けた取組を、喫緊に対応すべき重点取組に位置付け、着実に取り組むこととします。
- 本プランについては、今後の国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。

3 取組の方向性

- これまでの働き方を見直し、教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といふ、働き方改革の目指す理念を共有しながら、取組を実行します。
- 「学校における働き方改革」は、学校はもとより、国、道、更には家庭、地域等を含めた全ての関係者がそれぞれの立場で、学校種による勤務態様の違いや、毎日子どもと向き合う教員という仕事の特性も考慮しつつ、その解決に向けて取り組んでいくことが重要です。

4 教育委員会及び学校の役割

（1）教育委員会の役割

- 東神楽各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に係る勤務時間の上限等に関する方針等を定める。
- 市町村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。

（2）学校の役割

- 校長は、学校の重点目標を明確化し、全職員の共通理解のもと、働き方改革に向けた取組を、関係機関と連携しながら、主体的に推進する。
- 「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。

5 アクション・プランの目標及び期間

本プランに掲げる取組を成果の検証を行いながら着実に進めるため、次のとおり目標を設定し、取組期間は平成30年度から令和2年度までの3年間とする。

教職員の在校等時間から所定の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。

- ※1 「在校等時間」は、9の(2)の①と同一。
- ※2 「所定の勤務時間」は、9の(2)の②と同一。
- ※3 「目標」に掲げる上限時間は、9の(2)の②と同一。
- ※4 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合については、9の(2)の③に掲げる上限の範囲内とする。

この目標を達成するため、道教委は、毎年度、進捗状況を把握し、学校における働き方改革の取組を検証しながら、具体的な学校経営指導に努める。また、学校は、時間外勤務等の実態を踏まえ、実情に応じた取組を主体的に検討し、実施していきます。

【働き方改革を進めるため、令和2年度末に目指す指標】

- 1 部活動休養日を完全に実施（年間①（平日週1日52日＋週末週1日52日）＋②学校閉庁日9日（①と②の重複分を除く。））している部活動の割合…100%
- 2 変形労働時間制を活用している学校の割合…100%
- 3 定時退勤日を月2回以上実施している学校の割合…100%
- 4 学校閉庁日を年9日以上実施している学校の割合…100%

6 推進体制と取組の検証・改善

(1) 推進体制

教育長、教育推進課長、地域の元気づくり課長、こども未来課長、教育推進課長補佐、各校長で構成する「働き方改革検討会議」を設置します。

(2) 取組の検証・改善

教育委員会及び学校は、道教委が提供する検証結果により、学校現場における取組の進捗状況を把握し、改善に活用します。

7 保護者や地域住民等への理解促進

教員の長時間労働を改善し、教員が授業や授業準備等に集中し、健康で生き生きとやりがいをもって勤務することができる環境を整備することが、学校教育の質の向上につながる。子どもたちに対する教育は、学校、家庭、地域が連携協力して進めなければならない。その基礎となるのは信頼関係や共通認識であり、学校における働き方改革の取組について、保護者や地域住民等にも理解を深めてもらう必要があります。

このため、各学校においては、保護者や地域住民等に対し、適切に説明責任を果たし、その理解と協力を得るためにも、業務改善や教員の働き方改革について、学校評価に明確に位置付けるなどの取組を進めます。

8 具体的な取組

学校は、校種をはじめ、各学校の実情を踏まえた上で、優先順位を決めて、次の取組を行う。



action1 本来担うべき業務に専念できる環境の整備

(1) 「チーム学校」の実現に向けた専門スタッフ等の配置促進

各学校の課題に応じて、スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラー、外国語専科指導教諭、部活動指導員、スクール・サポート・スタッフ、小中一貫教育コーディネーター、共同学校事務室事務職員、ミッション加配事務職員、校務支援システム導入活用事業加配教諭、図書協力員、栄養教諭、特別支援教育支援員、非常勤講師（退職人材活用事業、主幹教諭加配）などの配置及び派遣を進めます。

(2) ICTを活用した教材の共有化等による授業準備等の支援の充実

民間企業等との連携によるICT機器を活用した、プログラミング教育等の導入を検討します。

(3) 校務支援システムの導入促進

成績処理や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た、「北海道公立学校校務支援システム」の導入を進めます。

(4) 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

平成28年度から町内全ての学校で導入している「コミュニティ・スクール」「地域学校協働本部」の取組をより充実させます。

(5) 給食の公会計化の促進及び徴収・管理業務の負担軽減

給食費の公会計化がすでに導入されており、徴収・管理等の業務（未納者対応を含む）について、教員や事務職員が行うことはなく、負担軽減が図られています。

また、その他の学校徴収金について、「共同学校事務室」が主体に取り扱い、業務課軽減が図られています。



action2 部活動指導にかかわる負担の軽減

(1) 部活動休養日等の完全実施

生徒や担当教員の健康・安全及びけがの防止、心身のリフレッシュを図るため、部活動の休養日等を次のとおり実施します。

- 部活動休養日
 学期中 平日に1日、土曜又は日曜日で1日の週2日
 長期休業中 学期中に準じた扱い（※学校閉庁日も休養日とする）
- 1日の活動時間
 学期中平日は2時間程度
 学校休業日3時間程度

(2) 部活動指導員の配置及び複数顧問の効果的な活用

部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減の観点から、部活動指導員を配置するとともに、一人の教職員に過度の負担がかからないよう、複数顧問の配置を促進します。
 ※少年団活動についても、「action2」を踏まえた活動となるようにします。



action3 勤務時間を意識した働き方の推進と学校体制の充実

(1) ワークライフバランスを意識した働き方の推進

学校長は職員がワークライフバランスの視点を積極的に取り入れる意識改革が図られるよう、月2回以上の「定時退勤日」及び年2回以上の「時間外勤務縮減強調週間」を設け、教職員の意識啓発の徹底に努めます。

(2) 人事評価制度等を活用した意識改革の促進

- 町教委は、各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し、各学校においては、校長が定める「学校経営方針」や「重点目標」等に自校における働き方改革に関する視点を盛り込むとともに、管理職員の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目標等を設定することとする。
- 町教委は、管理職員だけでなく、学校の職員全体に対しても勤務時間を意識した働き方を浸透させるため、働き方に関する研修の実施を検討するとともに、職員一人一人が働き方改革の意識をもって進めるため、人事評価の面談において管理職員が職員と業務改善に向けた意識の共有を図るとともに、職員自ら考えて主体的に働き方改革を進めるよう促すなどして、全職員で取り組むことや目標の時間を超える職員に対しては、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、時間外勤務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。
- 校長は「学校経営方針」や「重点目標」等に、自校における働き方改革に関する視点を盛り込むとともに、管理職員の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を設定します。
- 人事評価の面談において、管理職員と業務改善に向けた意識の共有を図ります。

(3) 長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定

学校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、長期休業期間中における「学校閉庁日」を次のとおり実施します。

- 夏季休業期間8月15日前後の特定の3日間以上
- 冬季休業期間年末年始の休日を含む6日間以上

なお、サービス上の取扱い等については次のとおりとします。

ア 年末年始の休暇を除き、勤務を要する日であるため、年次有給休暇や特別休暇の取得、週休日の振替等により対応すること。

イ ただし、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のないように留意すること。

ウ 年次有給休暇等の希望をしない職員等が出勤する場合、玄関の開錠(施錠)は、出勤する職員が行うこととし、そのために管理職員が出勤することがないようにすること。

(4) 勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムの構築

町内教職員の勤怠管理の方法について、共同学校事務室と連携しながら令和1年11月から運用を開始しています。

また、現在の町内教職員の勤務実態を把握するために、毎ごとに実績報告を求めています。

各学校においては、在校等時間の計測結果を踏まえ、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、効率化などの取組を進めます。

(5) 留守番電話やメールによる連絡対応等

教育委員会は、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。

(5) 管理職のマネジメント研修等の実施

「学校現場における業務改善加速事業」等を活用し、外部講師を招聘した管理職対象のマネジメント研修を実施するとともに、会議数削減など実践指定校による業務改善に向けた取組の共有化を図ります。

(6) 教員と事務職員との役割分担の見直し

「東神楽町共同学校連携事務室」において、事務職員が共同して複数校の事務・業務を効果的・効率的に実施することにより、学校事務の適正かつ円滑な執行、事務機能の強化及び教職員の負担軽減を進めます。

(9) 民間ノウハウの活用

教育委員会は、民間の業務改善のノウハウを学校における働き方改革に活かすため、先入観のない外部の視点で学校の業務の点検を行います。



action4 教育委員会による学校サポート体制の充実

(1) 調査業務等の見直し

教員の事務の負担軽減を図るため、学校を対象として行う調査について、実施の必要性を踏まえて精選や見直しを行うとともに、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取り組みます。

(2) 勤務時間に関する制度の有効活用

4週の期間内での変形労働時間制、週休日の振替による勤務時間スライド・振替期間の特例、週休日における3時間45分の割振りの変更などの職員の勤務時間に係る制度が有効に活用されるよう、学校に対する指導を行います。

(3) 適正な勤務時間の設定

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は、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。

また、やむを得ず「超勤4項目」以外の業務を、早朝や夜間等、通常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の勤務時間や休憩時間に係る諸制度を有効活用して、正規の勤務時間の割振りを適正に行うなどの措置を講ずるよう指導・助言を行う。

(4) メンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス対策を推進するため、周辺市町村と合同で運営する教職員健康診断において委託している専門医によるストレスチェックや面接指導等の実施状況について情報共有や意見交換を行う。

職員が教育活動に専念できる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、労働安全衛生管理体制の整備を促進するとともに、過重労働となる職員がいる場合は、専門医等による面接指導を行う。

(5) 教育課程の編成・実施に関する指導助言

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った授業時数を計画している場合には、指導体制の整備状況を踏まえて精査して教員の時間外勤務の増加につながらないようにし、教育課程の編成・実施に当たっても教員の働き方改革に十分配慮するよう指導・助言を行う。

(6) 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、福祉部局・警察等との緊急時における連絡体制の確立や会議による情報共有などにより、関係機関との連携・協力体制を強化する。

(7) 研修の精選・見直しと働き方に関する研修の充実

道教委が作成する、北海道教職員研修計画を基に、可能な限り研修等の重複を避けとともに、研修報告書等についても、過度な負担とならないよう簡素化を図る。

(8) 若手教員への支援

学校単位を超えて若手教員が悩みを共有できるよう、指導主事等が支援する立場として、初任段階教員研修等の機会を通じて働き方改革の観点から適宜アドバイスを行う。

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生かすとともに、若手教員が一人で仕事を抱えていたり、悩んでいたりする場合には、管理職員等がそれをいち早く把握し、すぐに声掛け等を行って、学校内外のリソースやネットワークを生かして優れた教材や指導案等の様々な蓄積を共有して支援するなど、若手教員が孤立することのないようにする。

(9) 校内研修等の見直し

学校は、学校における研修等について、教員の負担面に配慮しつつ、その必要性について精査・精選するとともに、研修テーマの精選や書類の簡素化、報告書の形式を含めた成果発表の在り方の見直しを行う。

(10) 学校行事の精選・見直し

学校は、文部科学省が提示する予定の取組例を参考とするなどして、学校行事の精選や内容の見直しの取組を推進する。

(11) 学校が作成する計画等の見直し

学校は、新たな課題に対応した計画の作成を求める場合には、文部科学省が行う予定の取組を参考としつつ、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。

教育委員会は、学校単位で作成される計画が、計画の内容や学校の実情に応じて、業務の適正化を図る観点や、計画の機能性を高め、カリキュラム・マネジメントの充実を図る観点から、可能な限り統合して作成されるよう、指導・助言を行う。

教育委員会は、各教科等の指導計画の有効な活用を図るためにも、計画の内容や学校の実情に応じて複数の教員が協力して作成し共有化するなどの取組を推進する。

(12) 学校の組織運営に関する見直し

教育委員会は、学校に設置されている様々な委員会等について、類似の内容を扱う委員会等については、委員会等の合同設置や構成員の統一など、業務の適正化に向けた運用となるよう指導・助言を行う。

9 教員等の勤務時間の上限について

- 各学校の教育職員にあっては、給特条例第7条第2項に掲げる業務（以下「超勤4項目」という。）以外の業務については、時間外勤務（正規の勤務時間を超える勤務及び同条例第7条第1項各号に掲げる日における正規の勤務時間中の勤務。）を命じないものとされているが、正規の勤務時間外に校務として行われる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である。

このような状況を踏まえ、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健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関して次のとおり定める。

- 町教委は、次に定める業務を行う時間の上限の範囲内とするために、業務の削減や勤務環境の整備を進める。
- 各各学校は、教育職員の勤務時間管理や業務の役割分担の適正化、効率化等を進め、業務を行う時間の上限の範囲内とする。

（1）業務を行う時間の上限

① 「勤務時間」の考え方

いわゆる「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて教育職員が働いている時間を適切に把握するため、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として外形的に把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とする。

正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、次に掲げるア及びイの時間を加え、ウ及びエの時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、ウについては、当該教育職員の申告に基づくものとする。

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町教委が外形的に把握する時間。

イ 町教委等が定める方法によるテレワーク（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

エ 休憩時間

② 上限時間の原則

教育職員の在校等時間から所定の勤務時間（給特条例第7条第1項各号に掲げる日（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。以下同じ。）を除いた時間を、次に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

ア 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1か月の合計時間（以下「1か月時間外在校等時間」をいう。）45時間

イ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間（以下「1年間時間外在校等時間」という。）360時間

③ 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間

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、前項の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、次に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

ア 1か月時間外在校等時間100時間未満

イ 1年間時間外在校等時間720時間

ウ 1年のうち1か月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、各月の1か月時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間80時間

(3) 実効性の担保

① 教育委員会は、道教委が把握した各学校における実施状況を踏まえ、道教委と連携し勤務時間の長時間化を防ぐための業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等の取組を実施する。特に、上限の目安時間を超えた場合には、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います。

② 教育委員会は、保護者も含めて社会全体がアクション・プランの内容を理解できるよう、教育関係者はもちろん、保護者や地域住民等に対して広く周知します。

(4) 留意事項

① アクション・プランに掲げる上限時間については、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く、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として作成するものであり、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。決して、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。

② 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。

③ 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。仮に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ものとする。

おわりに

教員の長時間勤務の実態は看過できない状況であり、教育の質の確保のためにも、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、改善に向けて取り組むことが求められます。

東神楽町教育委員会では、本校で整理した事項について、できることはすぐに実行するほか、取組内容や数値目標の達成度評価を行い、PDCAサイクルを回しながら、確実な取組の推進を目指していきます。

また、今後も必要に応じて、学校現場の業務改善に向けた取組を推進していきます。