

江別市立学校における働き方改革 推 進 計 画 (第3期)

令和 7 年 3 月



江別市教育委員会

目 次

I 計画の概要	P. 1～8
1 計画の目的、目指す方向性	
2 目標の達成状況と課題	
（1）目標の達成状況	
（2）取組の成果と課題	
3 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 市教委及び学校の役割	
（1）市教委の役割	
（2）学校の役割	
5 取組の検証・改善	
6 保護者や地域住民等への理解促進	
7 学校や教育職員が担う業務の明確化	
8 S D G s の推進	
II 計画の具体的な取組	
Action 1 校務の効率化と役割分担の推進	P. 9～11
（1）I C T の活用による校務効率化の推進【北海道重点】	
（2）仮想化した校務用端末等を活用した更なる学校D X の推進 江別市重点	
（3）保護者・地域等との連携協働 北海道重点	
（4）「チーム学校」の実現に向けた専門スタッフ等の配置促進 江別市重点	
（5）徴収・管理業務の軽減	
（6）国及び関係機関等への要望の提出 江別市重点	
Action 2 部活動指導に関わる業務量の軽減	P. 12～13
（1）部活動休養日等の完全実施【北海道重点】	
（2）部活動指導・運営に係る体制の構築 江別市重点	
（3）大会等に係る負担の軽減	
（4）部活動の地域展開	
Action 3 学校運営体制の見直しなどによる改善	P. 14～16
（1）教頭の業務縮減【北海道重点】	
（2）学校行事の精選・重点化	
（3）適切な教育課程の編成・実施	
（4）適正な勤務時間の管理等	
（5）「チーム学校」としての取組の推進	
（6）若手教職員への支援	
（7）学校の組織運営に関する見直し	
Action 4 意識の変容を促す取組	P. 17～18
（1）働き方改革の意識を高める取組の推進【北海道重点】	
（2）ワークライフバランスを意識した働き方の推進	
（3）働き方改革に関する研修の実施	
（4）これまでの取組の着実な推進	
Action 5 学校サポート体制の充実	P. 19～21
（1）メンタルヘルス対策の推進等【北海道重点】	
（2）トラブル等に直面した際のサポート体制の構築 江別市重点	
（3）調査業務等の見直し	
（4）研修・会議の精選・見直し	
（5）学校が作成する計画等の見直し	
（6）主幹教諭・専科指導教員等の配置の推進等	
（7）教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等	
（8）勤務時間外における電話対応の見直しの促進	
学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項	P. 22
用語解説	P. 23

I 計画の概要

1 計画の目的、目指す方向性

学校における働き方改革の目的は、「教育職員の長時間勤務の解消に向けた取組等を通じて、教育職員が心身の健康を維持しながら、教育活動に意欲的に取り組むことで、教育の質の向上と、子どもたちが地域と一体となって心身ともに健やかに成長できる環境づくりを行うこと」であるとして、江別市教育委員会（以下「市教委」という。）では、平成 30 年 3 月に北海道教育委員会（以下「道教委」という。）が策定した「学校における働き方改革北海道アクション・プラン」に準拠し、「江別市立学校における働き方改革推進計画」（以下「推進計画第 1 期」という。）を策定し計画に基づく様々な取組を進めた。

また、令和 3 年 3 月に、道教委が「学校における働き方改革『北海道アクション・プラン』（第 2 期）～個の“気付き”とチームの“対話”、地域との“協働”に満ちた学校づくりに向けて～」（以下「道 A P（第 2 期）」という。）を策定したことから、市教委においても、道 A P（第 2 期）に準拠するとともに、独自の取組を加えるなどした「江別市立学校における働き方改革推進計画（第 2 期）」（以下「推進計画第 2 期」という。）を令和 4 年 2 月に策定し、取組を進めてきた。

このたび、令和 6 年 3 月に、道教委が「学校における働き方改革『北海道アクション・プラン』（第 3 期）～「働きやすさ」と「働きがい」のある職場づくりを目指して～」（以下「道 A P（第 3 期）」という。）を策定した。

市教委においても、道 A P（第 3 期）に準拠するとともに、第 3 期江別市学校教育基本計画における基本目標Ⅳ「地域とともにある学校づくりの推進」のうち、基本方向 9「学校の組織運営体制の充実」を図るため、江別市における独自の取組を加えた「江別市立学校における働き方改革推進計画（第 3 期）」（以下「推進計画第 3 期」という。）を策定し、学校における働き方改革に関する取組を進めるものとする。

2 目標の達成状況と課題

市教委では、平成 30 年 11 月に、令和 2 年度までを取組期間とする「推進計画第 1 期」を策定し、令和 4 年 2 月に、令和 5 年度までを取組期間とする「推進計画第 2 期」を策定した。この間、必要な見直しを行いながら、教育職員の在校等時間の縮減に向けた取組を進めてきたところであり、その主な取組の成果と課題は次のとおりである。

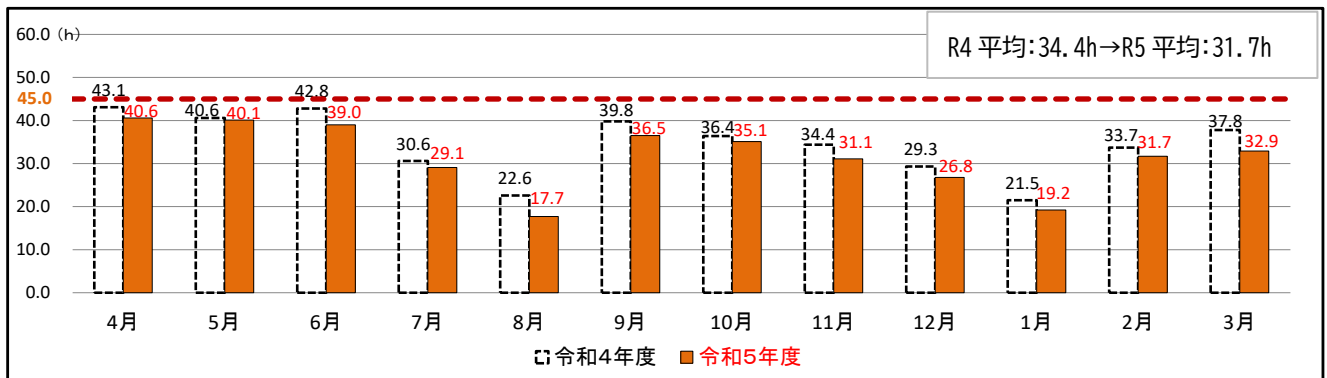
（1）目標の達成状況

「推進計画第 2 期」では、「道 A P（第 2 期）」に準拠し、次の目標を掲げていた。

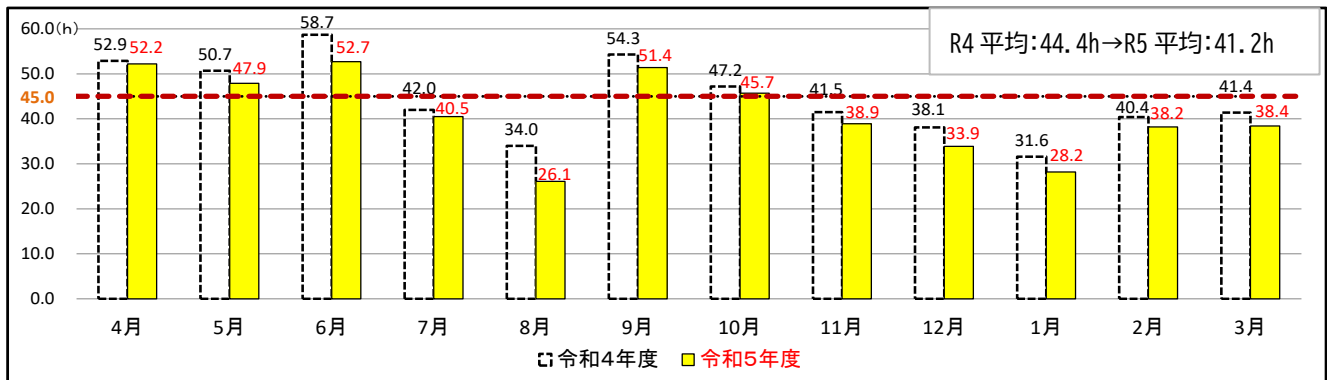
教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を減じた「時間外在校等時間」を、1 ヶ月で 45 時間（1 年単位の変形労働時間制を適用する場合は 42 時間）以内、1 年間で 360 時間（1 年単位の変形労働時間制を適用する場合は 320 時間）以内とする。
--

①教育職員の時間外在校等時間（1人当たりの平均値）（令和4年4月～令和6年3月）

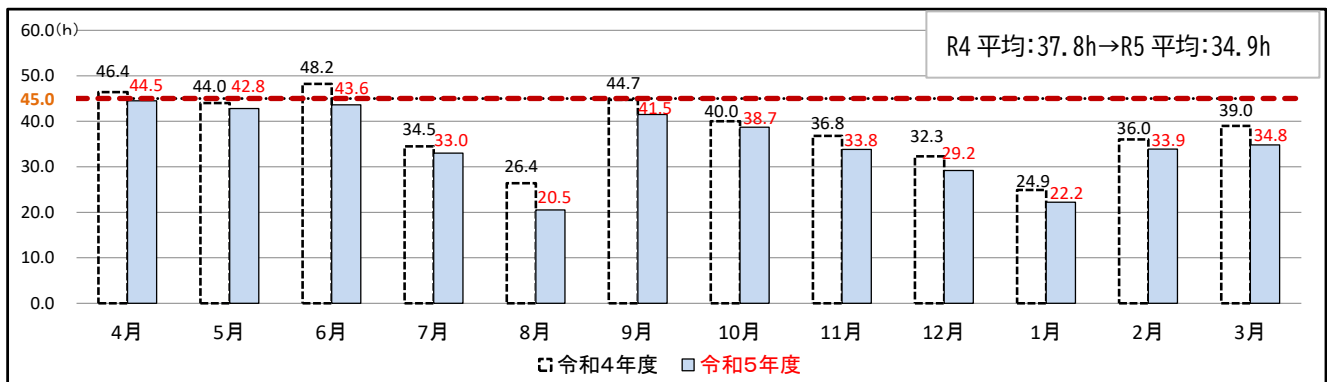
ア 小学校



イ 中学校

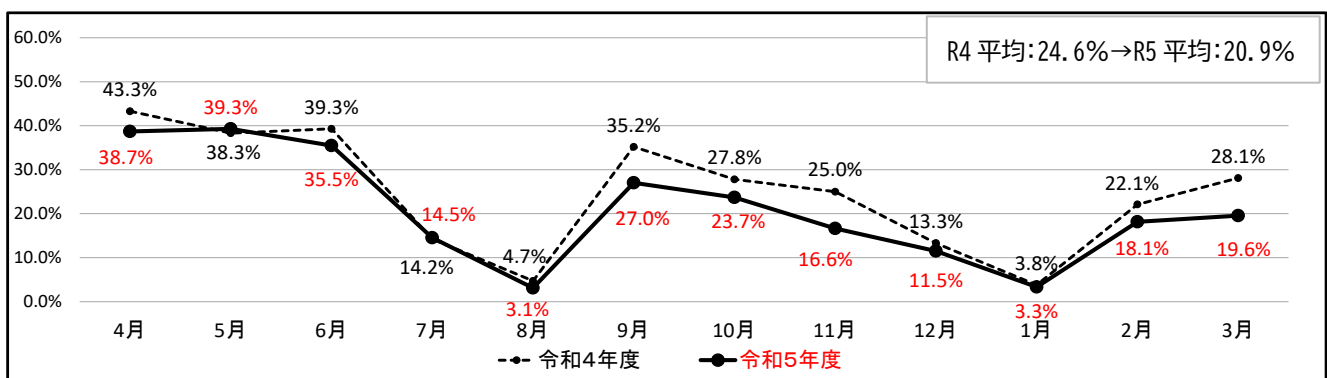


ウ 全体

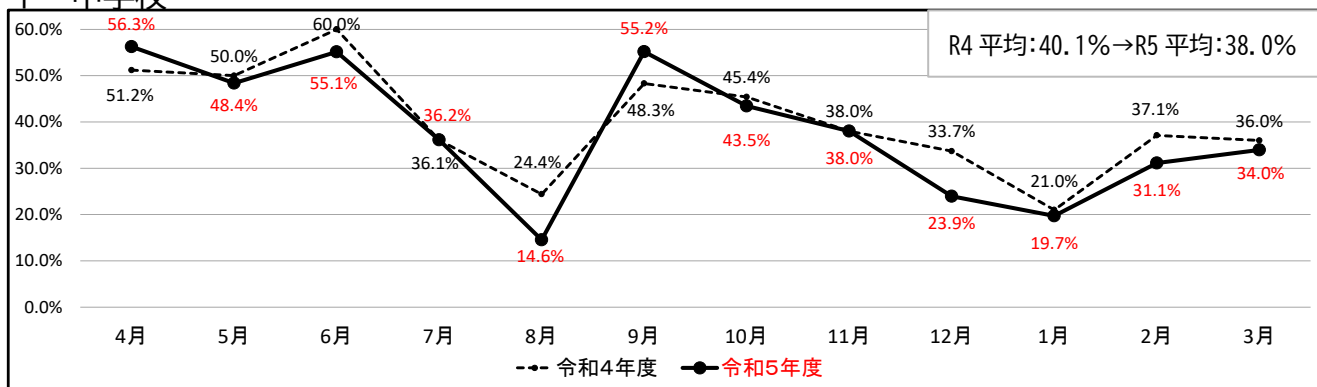


②時間外在校等時間が月 45 時間を超過した教育職員の割合（令和4年4月～令和6年3月）

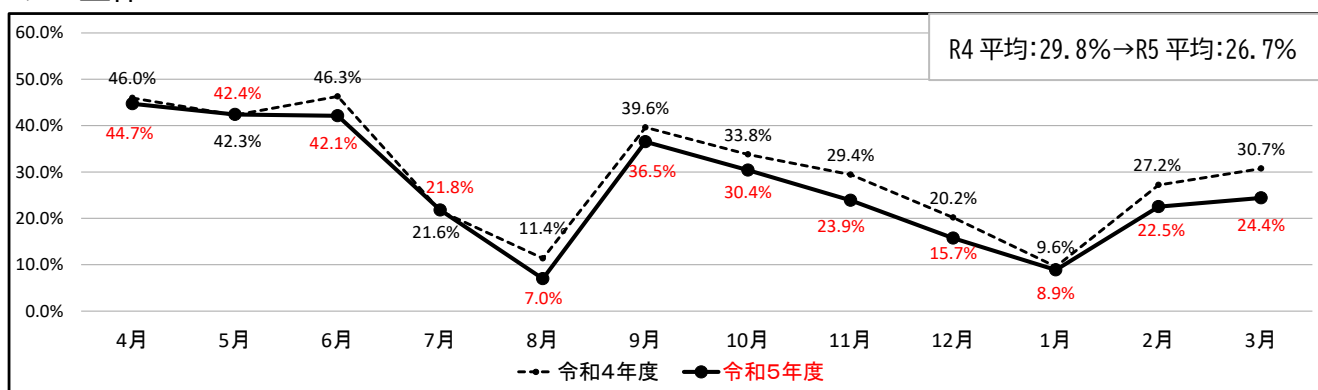
ア 小学校



イ 中学校



ウ 全体



③年間の時間外在校等時間の状況（令和4年4月～令和6年3月）

学校種		教育職員数	うち年間360時間 を超過する教育職員	平均時間外在校等 時間（年間）	（参考）年間360時間 以内の教育職員
令和4年度	小学校 (17校)	405	230名 (56.8%)	407.5時間	175名 (43.2%)
	中学校 (8校)	205	138名 (67.3%)	528.2時間	67名 (32.7%)
	全校 (25校)	610	368名 (60.3%)	448.0時間	242名 (39.7%)
令和5年度	小学校 (17校)	422	221 (52.4%)	377.3時間	201 (47.6%)
	中学校 (8校)	220	136 (61.8%)	479.3時間	84 (38.2%)
	全校 (25校)	642	357 (55.6%)	412.2時間	285 (44.4%)

（2）取組の成果と課題

目標の達成状況では、各学校の取組により「月間の時間外在校等時間」及び「年間の時間外在校等時間」いずれも減少傾向ではあるが、特に年間 360 時間を超過して勤務せざるを得ない教育職員は未だ半数以上を占め、全員が目標を達成している状況ではない。

以上のことから、「推進計画第2期」が終了した令和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、継続的かつ計画的に時間外在校等時間の縮減に向けた取組を進めていく必要がある。

3 目標、重視する視点、重点的に実施する取組及び取組期間

「推進計画第2期」の目標達成状況を踏まえ、「推進計画第3期」においても、道AP（第3期）に準拠し、次のとおり目標と目指す姿、重点的に実施する取組及び期間を設定する。

【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時間以内、1年間で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、それぞれ42時間以内、320時間以内）とする。

【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共同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

【北海道で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 副校長・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

【市教委が重点的に実施する取組】

- ① 仮想化した校務用端末等を活用した更なる学校DXの推進【新規】
- ② 「チーム学校」の実現に向けた専門スタッフ等の配置促進【継続】
- ③ 国及び関係機関等への要望の提出【継続】
- ④ トラブル等に直面した際のサポート体制の構築【継続】
- ⑤ 部活動指導・運営に係る体制の構築【新規】

※北海道の取組に準拠し取組を進めるとともに、本計画では上記を重点的に実施する。

【取組期間】

令和6年度から令和8年度までの3年間とし、道教委、市教委、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。

※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。短期的のみならず、生きがいや人生の意義など将来にわたる持続的な幸福を含む。また、社会が持続的に良い状態であることも含む包括的な概念。（第3期江別市学校教育基本計画より）

4 市教委及び学校の役割

(1) 市教委の役割

- ① 市教委は、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。
- ② 市教委は、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。
- ③ 市教委は、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。
- ④ 市教委は、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

- ① 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、全教職員の共通理解の下、「勤務時間」を意識した働き方を進め、教職員一人一人の意識改革を促進する。
- ② 校長は、道AP（第3期）及び推進計画第3期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、「北海道の学校における働き方改革手引”Road”」（以下「Road」という。）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。

5 取組の検証・改善等

- ① 市教委は、毎年度、それぞれの取組の検証を行うとともに、取組状況の実態把握に努め、改善を図る。
- ② 市教委は、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、必要に応じて推進計画の見直しを行う。

6 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、学校運営委員会と協働し、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、市教委においては、道教委、管内市町村教育委員会、江別市PTA連合会や各自治会等関係団体と連携しながら、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、その取組状況を定期的に公表する。

7 学校や教育職員が担う業務の明確化

市教委及び学校は、道教委と連携し、「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（令和5年8月28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）（以下「緊急提言」という。）で改めて示された「学校・教師が担う業務に係る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、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、緊急提言で併せて示された「3分類に基づく14の取組の実効性を確保するための各主体による「対応策の例」」も参考に、道教委、市教委、学校のそれぞれが役割を果たしながら、学校現場の実態に応じて実現可能なものから取組を進める。

【学校・教師が担う業務に係る3分類】

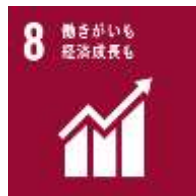
基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等）	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応（輪番、地域ボランティア等）	⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃（輪番、地域ボランティア等）	⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動（部活動指導員等）	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）
※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。	※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。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑬進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等） 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）

8 SDGsの推進

北海道では、平成30年12月に「北海道SDGs推進ビジョン」を策定し、当該ビジョンに沿って、多様な主体と連携・協働しながら、全道でSDGs（Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標））の推進を図ることとしている。

本計画では、SDGsと対象やスケールなどは異なるものの、SDGsに掲げる「持続可能な社会の実現」と方向性は同一であり、主に以下の目標達成に資することを踏まえ、SDGsの理念との整合に留意して、施策を推進する。

- ・ すべての人に健康と福祉を（目標3）
- ・ 質の高い教育をみんなに（目標4）
- ・ 働きがいも経済成長も（目標8）
- ・ 住み続けられるまちづくりを（目標11）
- ・ パートナリーシップで目標を達成しよう（目標17）



ワンポイント メモ！



市教委が配置する 学校を支える様々なスタッフ

外国語指導助手(ALT)

子どもたちの異文化理解やコミュニケーション能力の素地を養い、英語力の充実を図ります。令和2年度からの新学習指導要領により、外国語活動等の授業時数が増加となることを見据え、平成 30 年度から2名増員し、10 名体制としています。

学生ボランティア

希望する大学生を学校へ派遣し、児童生徒の個に応じた支援を行うとともに、派遣学生の資質の向上、さらには将来教育現場で働くための動機づけを目指しています。令和 6 年度は小中学校 16 校に 32 名派遣しています(R7.1 現在)。

スクールソーシャルワーカー

教育分野に関する知識や、福祉等の専門的な知識・経験を用い、不登校や複雑な課題を抱える児童生徒の状況改善に向け、多方面から働きかけ等を行っています。令和6年度は4名体制で、全校に対応しています。

心の教室相談員

児童、保護者、教育関係者の悩みを軽減・解消するため、カウンセリング講座修了者や教員経験者など相談業務経験者を相談員として配置し、学校生活や日常の様々な悩みや困りごとの相談に応じています。令和6年度は 12 名体制とし、全小中学校に配置しています。

登校サポーター

不登校及び不登校傾向にある児童生徒の学習支援、相談対応等を行うため、教員免許取得者、児童相談業務経験者等が、登校へ向けた支援を行っています。令和6年度は小中学校 20 校に計 14 名配置しています。

学習サポート教員

児童生徒の学習意欲の向上と、基礎学力の定着を目指し、定年退職後の教員等を学校へ派遣し、放課後の学習支援や TT など、個々の児童生徒の理解状況に応じたきめ細かな指導を支援しています。令和6年度は、全校に 32 名派遣しています。

地域ボランティア

地域の方々と学校が連携し、書写やミシン、スキー学習や採点の補助など、教科指導以外における支援を行い、多様な学習機会を提供するため、地域全体で取り組みを行っています。令和6年度は小中学校 6 校に 14 名派遣しています(R7.1 現在)。

日本語サポートボランティア

地域ボランティアのうち、学校へ通学を希望する外国籍児童生徒の日本語での学校生活と教科理解をサポートする取り組みを行っています。令和6年度は小中学校 8 校に 10 名派遣しています(R7.1 現在)。

特別支援教育支援員

障がいのある児童生徒等へ教育の充実を図るため、小・中学校に在籍する教育上特別の支援が必要な児童生徒等に対して支援を行っています。支援学級の増加に伴い配置は増加しており、令和6年度は全校に計 80 名配置しています。

GIGA スクールサポーター

専門的な知識・技術により、校内研修の実施や、授業での支援など、タブレット端末等の ICT を効果的に活用した授業を実現するためのサポートを行っています。令和6年度は4名体制で、全校を巡回しています。

部活動指導員

令和6年度から、休日における部活動の技術指導・大会引率等を行うことを目的に、指導経験者、競技経験者等を部活動指導員として任用し、地域連携に係る取組を進めています。令和6年度は、中学校 3 校に 4 名配置しています。

Ⅱ 計画の具体的な取組

・＝道ＡＰに準拠する取組

◎＝市教委が独自に実施する取組

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 【北海道重点】

- ・市教委及び学校は、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軽減を図る。
- ・市教委は、ICTを活用した学びを推進する学校現場を支える体制の構築のため、各学校においてGIGAスクールサポーターなどの専門人材や民間事業者を含む組織的な支援体制を強化できるよう支援する。
- ・市教委は、校務系データと学習系データ、行政系データとの連携の在り方やビッグデータの生成、利便性の高いクラウドツールの積極利用などの検討を進める。なお、生成AIについては、業務の効率化や質の向上など、働き方改革に資することが考えられるが、国や北海道の動向を注視した上で活用の検討を行う。
- ・市教委は、学習系の各システムや校務支援システムについて、各システム間での相互運用を踏まえた導入及び運用を検討する。
- ・学校は、道教委や市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、クラウド上で教材を共有する、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、校務処理業務の軽減を進める。

(2) 仮想化した校務用端末等を活用した更なる学校DXの推進 **江別市重点**

- ◎市教委は、GIGAスクール構想により整備された環境を活用し、令和5年度に校務用端末を仮想化したことにより、場所を選ばずに校務ができるようになったことを踏まえ、長期休業期間中等の在宅勤務を含め更なる活用を促進し、学校DXを推進する。
- ◎市教委は、校務支援システムと連携した保護者連絡サービスを導入することで、更なる校務の効率化を推進する（令和7年度導入予定）。

(3) 保護者・地域等との連携協働

- ・市教委及び学校は、緊急提言で改めて示された業務の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。
- ・市教委は、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、各学校の教育活動への積極的な協力を得られるよう、働き方改革の各種取組について、積極的に情報提供を行う。
- ・市教委は、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」について、地域の実情に応じた効果的な活動を促すとともに、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より一層推進するための体制づくりを検討する。
- ・市教委は、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、市長部局と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。
- ・学校は、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周知する。
- ・学校は、学校運営委員会などにおいて、働き方改革を積極的に議題として取り扱うなど、保護者や地域住民と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る。

(4) 「チーム学校」の実現に向けた専門スタッフ等の配置促進 **江別市重点**

- ◎市教委は、道教委に対し、教員業務支援員を含めた専門スタッフ等の派遣や配置の要請を行う。
- ◎市教委は、ALT、学習サポート教員、学生ボランティア、地域ボランティア等の適切な配置により学習支援の充実を図る。
- ◎市教委は、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、心の教室相談員、特別支援教育支援員、登校サポーター等の適切な配置により専門的支援の充実を図る。
【Action5と重複】

(5) 徴収・管理業務の軽減

- ・市教委及び学校は、学校徴収金の徴収・管理を、「学校以外が担うべき業務」として、市町村教委の権限と責任において取組を進めることができるものについて、市町村教委が取り扱うことや、徴収等の業務を教員が担っている場合には、地域や学校の実情に応じて事務職員に業務を分担すること、口座振替、インターネットバンキングの活用など、教員が関与することがない仕組みを構築するなどの取組を進める。

(6) 国及び関係機関等への要望の提出 **江別市重点**

- ◎市教委は、市長会や教育長会などへの要望提出の機会を活用し、教育現場環境の改善に向けた要望を提出する。

Action 2 部活動指導に関わる業務量の軽減

(1) 部活動休養日等の完全実施 【北海道重点】

- ・市教委は、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業務量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を継続する。
- ・市教委は、部活動の活動時間は、平日2時間、休日3時間が原則であることや、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。
- ・市教委は、休養日・活動時間の徹底に当たっては、中体連や中文連等の関係団体と連携・協力して取組を進める。
- ・学校は、江別市立学校に係る部活動の方針を踏まえ、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、その運用を徹底する。

江別市立学校に係る部活動の方針（抜粋）

3 適切な休養日等の設定

<休養日の設定>

- ・学期中は、週当たり2日以上 of 休養日を設ける(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。)
- 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。

<活動時間の設定>

- ・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時間程度とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行う。

(2) 部活動指導・運営に係る体制の構築 **江別市重点**

- ・市教委及び学校は、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。
- ◎市教委は、部活動の指導体制の充実と教職員の業務量軽減の観点から、学校に配置する部活動指導員の効果的な活用を促すとともに、指導員配置の拡充を図る。
- ・学校は、学校規模や教職員の配置状況等を踏まえた適正な部活動数とする。
- ・学校は、特定の教職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、業務の平準化や軽減を図る。
- ・学校は、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職員の業務量軽減を図る。

(3) 大会等に係る負担の軽減

- ・市教委は、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。
- ・学校は、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する。

(4) 部活動の地域展開

- ・市教委は、「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部活動を段階的に地域展開することを基本とし、道教委と連携して取組を重点的に行い、地域・種目の実情等に応じて可能な限り早期の実現を目指す。
- ・学校は、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、道教委及び市教委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・協働する。

Action3 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【北海道重点】

- ・市教委は、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、以下の道教委による取組を参考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。
- ③ 新任の副校長・教頭向けのリスクマネジメントや学校におけるいじめの問題への対応のポイント、学校安全活動の推進など、副校長・教頭の中心的な業務に関するオンデマンド研修資料を作成するなどの支援を行う。
- ④ 所属職員への指導を効果的に実施することができるよう、職員の服務や勤務時間の管理におけるオンデマンド研修資料について、内容の充実を図る。

- ・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。
- ・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

- ・市教委は、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、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。
- ・学校は、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・重点化を図る。
- ・学校は、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和意義を保護者や地域住民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。
- ・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、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る。
- ・学校は、学校行事等の準備・運営について、教員業務支援員等との連携や、地域人材の協力、外部委託の活用等により、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

- ・市教委は、道教委と連携し、標準授業時数を大きく上回った（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学校に指導・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。
- ・学校は、各年度の教育課程編成において、余剰時数を必要最小限とし、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。
- ・学校は、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

- ・市教委は、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、教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教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。
- ・市教委は、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・助言を行う。
- ・市教委は、学校の実情を踏まえ、教職員が担当する授業や校務の状況などに応じて個別に勤務時間を設定する「シフト制」の活用を検討する。
- ・市教委は、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取組（勤務間インターバル）について、国や道教委の動向を注視し、実施に向けた効果的な在り方の検討を進める。

◎市教委は、校務用端末を仮想化した環境を活用し、長期休業期間中におけるテレワーク勤務等を推進するとともに、国や道教委の動向を注視し、教職員の業務の実情に応じた多様で柔軟な働き方について検討を進める。

- ・校長は、教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。
- ・校長は、休憩時間には職員会議を開催しないなど、教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

- ・市教委は学校に「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。
- ・市教委は、道教委と連携し、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、その普及啓発を図るとともに、学校や教職員による優れた実践事例やアイディアの応募を受け付け、蓄積し共有する。
- ・学校は、「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する。
- ・学校は、コアチームが中心となり、教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教職員で共有するとともに、話合いの場を設け、教職員間のコミュニケーションを図る。
- ・学校は、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る。
- ・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。
- ・学校は、国の「働き方改革事例集」や道内外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、改革を推進する。

(6) 若手教職員への支援

- ◎市教委は、若手教職員が学校単位を超えて悩みを共有できるよう、市教委主催の初任段階研修等の機会を活用し、教職員同士が学校や自身の状況について交流するとともに、指導主事等による指導・助言を受けられる機会を設ける。
- ・学校は、若手教職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、若手教職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、若手教職員が孤立することのないよう支援する。

(7) 学校の組織運営に関する見直し

- ・市教委は、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。
- ・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。

Action4 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 【北海道重点】

- ・市教委は、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、学校の管理職員の意識改革を一層進める。
- ・市教委は、道教委と連携し、学校訪問の際に、働き方改革を進める上でPDCAサイクルを機能させることの重要性を繰り返し指導する。
- ・市教委は、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よう指導する。
- ・市教委は、管理職員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。
- ・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数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。
- ・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、学校の実情や教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、教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教職員には当該教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、他の教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、教職員の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

- ・学校は、学校における働き方改革を着実に進めるため、教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、次の取組を進める。

- | |
|-----------------------------|
| 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 年15日以上の子次有給休暇の取得促進 |

- ・学校は、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することや、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る。
- ・管理職員は、子育て又は介護を行う教職員が、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。

- ・管理職員は、女性職員の活躍推進の観点から、男性教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教職員の役割について所属教職員への意識啓発に努めるなど、教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。
- ・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、対象教職員に対し職場内で必要な配慮を行うものとする。

(3) 働き方改革に関する研修の実施

- ・市教委は、道教委が実施する、新任校長、新任教頭研修等、教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を養成する研修への参加を促す。
- ・市教委は、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、研修等の機会を活用するとともに、各学校における働き方改革に関する校内研修の実施を促す。

(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

- ・市教委及び学校は、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

- ・市教委及び学校は、校務支援システムを活用し、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録する。
また、市教委は教育職員の在校等時間等を適宜、公表する。
- ・市教委は、校長会議などにおいて、各学校の勤務状況のデータを共有することなどにより、自校の状況の客観的な把握や意識の共有を促す。
- ・校長は、在校等時間を計測した結果を踏まえ、教職員の健康に配慮するとともに、一部の教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教職員への面談を行い、ストレスチェックなども活用し、適切な指導を行う。

Action5 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【北海道重点】

- ・市教委は、労働安全衛生管理体制の適切な整備を図るなど、教職員のメンタルヘルス対策を推進する。
- ◎市教委は、メンタルヘルス対策の基礎としてストレスチェックを実施し、教職員の不調の未然防止を図り、集団分析の結果を活用したメンタルヘルス対策に取り組む。
- ・市教委は、ストレスチェックや面接指導等の実施状況について、学校等との情報共有や意見交換を行う。
- ・市教委は、公立学校共済組合のメンタルヘルス相談事業等と連携した学校職員の心身の健康問題に係る相談窓口の利用を、必要に応じて教職員へ促す。
- ・市教委は、教職員の勤務状況及びその健康状態に応じて健康診断を実施するほか、教職員の健康管理に関し、必要に応じて市産業医等による助言・指導を受ける。
- ・市教委は、時間外在校等時間等が一定時間を超えた教職員に対し、必要に応じて産業医等による面接指導を実施する。
- ・校長は、教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。
- ・校長は、ストレスチェックを活用し、学校の実情や教職員個々の実態を踏まえ、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 **江別市重点**

- ・市教委は、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やスクールソーシャルワーカー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。
- ・市教委は、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・身体を安全を脅かすなど緊急事案が発生した場合には、学校と協議し、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、道教委の「北海道いじめ問題等解決支援外部専門家チーム」等を活用する。
- ・市教委は、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、道教委のスクールロイヤーの活用等、学校運営を支援する体制を整備する。
- ◎市教委は、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、心の教室相談員、特別支援教育支援員、登校サポーター等の適切な配置により専門的支援の充実を図る。

【Action1と重複】

(3) 調査業務等の見直し

- ・市教委は、各種調査や事業、事務手続などについて、状況の変化なども踏まえ、その必要性や手法の妥当性の観点からの精選を引き続き行うとともに、学校現場の意見を

的確に捉えながら、更なる見直し、簡素化を進める。

- ◎市教委は、学校を対象として行う調査について、その必要性や効果を十分検討した上で、LoGo フォーム等を活用しWEB上で回答できる形式での実施を積極的に推進する。
- ・市教委は、調査の実施に当たっては、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配慮する。
- ・市教委は、道教委や各種団体等から発出される文書を精査し、学校で共有する必要があるものは学校に送付しないなど、文書関連業務の縮減を図る。

(4) 研修・会議の精選・見直し

- ・市教委は、道教委が策定・公表する北海道教職員研修計画を踏まえて、可能な限り市教委の実施する研修との重複を避けるとともに、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。
- ・市教委は、教職員研修の精選をはじめ、オンライン研修の実施など、学校や教職員の業務量を考慮した効果的・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・道教委の通知等を踏まえながら精選を検討する。
- ・市教委は、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とともに、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する。

(5) 学校が作成する計画等の見直し

- ・市教委は、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。
- ・市教委は、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。
- ・市教委は、各教科等の指導計画の有効な活用を図るため、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。
- ・市教委は、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。

(6) 主幹教諭・専科指導教員等の配置の推進等

- ・市教委は、いじめや不登校等の教育課題の解決に向けて、校長がリーダーシップを発揮することのできる組織運営体制や指導体制の充実を図るため、道教委と連携して主幹教諭の配置に努める。
- ・市教委は、小学校の教科担任制の充実に向けて取り組むとともに、小学校における専科指導に従事する教員や生徒指導等の様々な課題に対応する教員を配置するなど、道教委と連携して学校の指導体制や組織運営体制の充実を図る。

(7) 教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等

- ・市教委は、教諭等、養護教諭、栄養教諭及び事務職員の職務の範囲について、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・主体的に校務運営へ参画できる環境整備に努める。

(8) 勤務時間外における電話対応の見直しの促進

- ・市教委は、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和意義を発信し、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、時間外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) 市教委及び校長は、時間外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、上限時間の遵守のみを求めることがないよう留意すること。
- (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) 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ことがないよう努めること。

【用語解説】

- ①「教育職員」とは、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 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 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。
- ②「在校等時間」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
- 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う。
- 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。
- 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 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
- エ 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