

令和3年度～令和5年度

利尻町立学校における働き方改革

アクション・プラン（第2期）

利尻町教育委員会

令和3年9月策定

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必要があります。

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ます。

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）が重要となります。

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ます。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、これまで以上に公務支援システムや ICT の活用促進など実効性ある取組を一層進めていく必要があります。

1. これまでの取組の成果と課題

利尻町教育委員会（以下「町教委」という。）では、平成30年6月に、令和2年度までを取組期間とする「利尻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ました。その主な取組の成果と課題は次のとおりです。

（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、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ました。その結果、当初の目標を達成し、これらの一定の定着が図ら

れています。

【アクション・プランに掲げた指標の進捗状況】

指 標	R2実施率
部活動休養日を完全実施している部活動の割合	100%
変形労働時間制を活用している学校の割合	100%
定時退勤日を月2回以上実施している学校の割合	100%
学校閉庁日を年9日以上実施している学校の割合	100%

(2) 出退勤管理システムの導入

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5月から全町立学校に公務支援システム内の出退勤管理システムを導入し、客観的な方法等による勤務時間の計測・記録が行われています。

【勤務時間の客観的把握状況】

実施年度	対象校	実 施	実施率
R元年5月～	3校	3校	100%

(3) 働き方改革手引「Road」の活用

道教委では、令和元年度に「新時代の教育を支える働き方改革促進事業」を実施し、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3月に「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。）を取りまとめた。

働き方改革手引「Road」は、働き方改革を推進するための考え方、取組を推進する8段階のプロセス、推進校での実践事例、業務の見直しの観点、学校で取組を進める際に活用できるワークシートや職員意識アンケートの参考例、取組の進捗状況を管理するチェックリストを提示するなど、主体的に取り組める内容となっていることから、全町立学校で働き方改革手引「Road」の積極的な活用が図られています。

2. 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」であります。
- 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きます。

3. 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。以下「国指針」という。）第2章第2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、利尻町教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則に基づき、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す。

4. 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や、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を定めます。
- 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します。
- 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します。
- 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います。

（2）学校の役割

- 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します。
- 校長は、時間外在校等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します。

5. アクション・プラン（第2期）の目標及び期間

アクション・プラン（第2期）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、目標を次のとおり設定し、取組期間は令和3年度から令和5年度までの3年間とします。

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）以内とします。

【用語解説】

- ① 「教育職員」とは、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。）、実習助手及び寄宿舎指導員を示す。
- 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示す。
- 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 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
 - 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、時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間80時間

6. 推進体制と取組の検証・改善

町教委は、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）の見直しを行います。

（1）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ります。

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、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ます。

（２）学校や教員が担う業務の明確化

町教委は、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、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醸成に努めます。

【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	学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務	教員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 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 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※ 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。	⑤調査・統計等への回答等（事務職員等） 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） ⑦校内清掃 ⑧部活動（部活動指導員等） ※ 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。多くの教員が顧問を担わざるを得ない実態。	⑨給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等） ⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等） 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） 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） 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）

※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

7. 具体的な取組

各学校は、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います。

アクション1 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

- 免許外教科担任の解消に向けて、複数免許保持者の配置を北海道教育委員会に要望しています。
- 教育効果を上げるため、町費負担教員及び町費負担事務職員を必要に応じて配置しています。（令和2年度小学校2校配置）
- 教員が児童生徒への指導や教材研究等に一層注力できる体制整備するため、教員の業務支援を行うスクール・サポート・スタッフを配置しています。（令和2年度全小中学校配置）
- 学習支援を行うための学習支援員を配置しています。（令和2年度小学校1校、中学校1校配置）
- 学習面において支援が必要な児童の個別支援や習熟度別少人数学習指導を行うために、教育支援員を小学校に配置しています。（令和2年度小学校1校配置）
- 様々な生徒指導上の課題等に対応するため、関係機関と連携して児童生徒を支援するスクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーを状況に応じて配置します。
- 不登校などの悩みを抱える児童生徒や保護者のため、教育相談室を開設し相談員を配置しています。（令和2年度1名配置）
- 学校図書館の環境整備や読書活動の充実を図る学校図書館司書を配置しています。（令和2年度1名配置）

2. ICTの活用や校務支援システムの活用促進

- 児童生徒の情報活用能力の育成と情報モラル教育を行うため、児童生徒及び教職員に1人1台のタブレット端末等を整備しています。
- 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教育の充実を進めます。
- 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、指導の充実を図るため全学校に整備しています。
- 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ます。

- 業務の効率化・教育の質的改善を図るため、導入している校務支援システムの有効活用に努めます。
- 児童生徒の学習意欲の向上と授業内容の充実や効率化を図るため、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していきます。

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

- 保護者や地域住民が学校運営に参画するコミュニティ・スクールは、中学校1校に導入しています。今後は全町立学校に導入するための体制整備を進めます。
- 出前講座やボランティアバンク等様々な機関や団体・個人連携により、教科、総合的な学習の時間、道徳及び特別活動において、充実した学習活動を図ります。

アクション2 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

① 部活動休養日の実施

- 学期中は、週当たり2日以上休養日を設けています（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日以上を休養日とします。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ています。

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時間程度としています。

※上記の部活動休養日及び活動時間の具体的な取扱いの詳細については、「利尻町立学校における部活動ガイドライン」によります。

③ 部活動指導員の活用

- 部活動の充実と技術指導面や精神面における教員の負担軽減を図るため、一部の部活動において外部指導者の協力をいただいています。
- 合理的で効率的・効果的な部活動の運営に取り組む学校に対し、部活動指導員の人材確保と配置に努めます。

④ 複数顧問の効果的な活用

- 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実践するよう、学校への指導・助言に努めます。

- 少人数の部があること及び新たな部の設置要望があることから、限られた教員数の中で部活動を実施するためには、部の再編も視野に入れた検討に努めます。

アクション3 勤務時間を意識した働き方改革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

- 「校務支援システム」を適切に運用し、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録し公表するとともに、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測・記録します。
- 当該計測の結果が勤務状況を証明する重要な記録であることを踏まえ、記録データとしてその管理及び保存を適切に行います。
- 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ます。

2. ワークライフバランスを意識した働き方改革の推進

- 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、次の取組を進めます。

- | |
|--|
| <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日以上の子育休・介護休等の取得促進
(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。)④ 仕事と育児・介護等の両立支援 |
|--|

- 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ります。
- 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ます。
- 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します。
- 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います。

3. 人事評価制度等を活用した意識改革の促進

- 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ます。
- 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します。
- 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ます。
- 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こととします。

4. 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、「教職員の時間外勤務縮減及び休暇取得促進等に関する方針」に則り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。
 - ① 夏期休業期間 8月15日前後の3日以上
(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)
 - ② 冬期休業期間 12月31日から1月2日を含む6日以上
なお、服務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とします。
 - 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がないよう留意することとします。
 - 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とします。
 - エ 学校閉庁日は、原則部活動休養日に設定します。

5. 勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムの構築

- 勤務時間の管理については、労働安全衛生法の改正により服務監督権者である町教委は、公務支援システムの出退勤管理を活用しながら勤務時間等を客観的に把握し、記録した結果を踏まえ、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、効率化などの取り組みを進めます。

- 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、道教委による初任段階教員研修や中堅教諭等資質向上研修及び町教委による初任研修等の機会を活用するとともに、各学校においても働き方改革に関する研修の実施に努めます。

アクション4 教育委員会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

- 学校職員のメンタルヘルス対策を推進するため、職員数に関わらず町内全ての学校において、ストレスチェックを実施しています。
- 学校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、必要に応じて学校医等による助言・指導を受ける体制整備を行っています。
- ストレスチェックの結果を踏まえ、必要に応じて保健師による面接指導を実施し、状況に応じて医療機関等への引き継ぎを行います。

2. 調査業務等の見直し

- 道教委・教育局等から発出された通知類（電子データ）を、そのまま各学校へ送信しています。
- 町教委独自の学校への調査は、必要最小限としています。
- 学校に送信する文書類（電子データ）を精査し、縮減に努めています。
- 緊急のものを除き、学校閉庁日には通知を送信していません。

3. 勤務時間等の制度改善

- 各学校において、変形労働時間制度の活用や、勤務時間のスライド・振替などを活用しています。
- 新型コロナウイルス感染症対策として実施した在宅勤務の成果と課題について各学校と連携のうえ、検証するとともに、必要に応じた制度活用を図るものとなります。

4. 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、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・助言を行います。

- 教育職員の健康及び福祉を確保するため、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よう指導・助言を行います。

5. 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、スクールカウンセラー等を派遣する連絡体制を整備し、くらし支援課・警察等との連絡体制の確立など、関係機関との連携・協力体制整備に努めます。

6. 学校行事の精選・見直し

- 各学校において、文部科学省が提示する取組例を参考とするなどして学校行事の見直しや効率化を進めます。
- 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ために検討します。

【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) 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。