

恵庭市立学校における 働き方改革推進計画（第2期）

令和3年7月
恵庭市教育委員会

目 次

第1章 計画の概要

- (1) 計画の趣旨、取組の方向性
- (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
- (3) 市教委及び学校の役割

P.1~4

第2章 具体的な取組

Action1 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
- (2) ICTを積極的に活用した業務等の推進
- (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
- (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
- (5) 校務支援システムの活用促進
- (6) 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

P.4~6

Action2 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
- (2) 複数顧問の効果的な活用
- (3) 部活動指導員の配置等
- (4) 中体連、中文連、各競技団体との連携・協力等
- (5) 学校規模等に応じた部活動数の適正化
- (6) 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

P.6~7

Action3 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
- (2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進
- (3) 人事評価制度等を活用した意識改革の促進
- (4) 長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定
- (5) 働き方改革に関する研修の実施
- (6) 主幹教諭等の配置の推進等

P.8~10

Action4 市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
- (2) 調査業務等の見直し
- (3) 勤務時間等の制度改善
- (4) 適正な勤務時間の設定等
- (5) 教育課程の編成・実施に関する指導・助言
- (6) トラブル等に直面した際のサポート体制の構築
- (7) 研修の精選・見直し
- (8) 若手教職員への支援
- (9) 教頭への支援
- (10) 学校行事の精選・見直し
- (11) 学校が作成する計画等の見直し
- (12) 学校の組織運営に関する見直し
- (13) 留守番電話やメールによる連絡対応や押印の省略等

P.10~13

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.14

第 1 章 計画の概要

(1) 計画の趣旨、取組の方向性

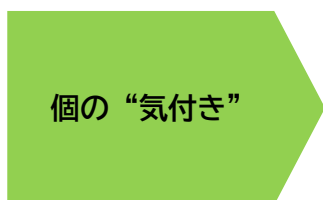
- ・ 学校における働き方改革の目的は、「教員のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子どもたちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること」である。
- ・ この理念を実現するため、平成 30 年 3 月に北海道教育委員会(以下「道教委」という。)が策定し、令和3年3月に第2期として策定した「学校における働き方改革『北海道アクション・プラン』～個の“気付き”とチームの“対話”、地域との“協働”に満ちた学校づくりに向けて～」に準拠し、恵庭市立学校における働き方改革推進計画(第2期)(以下「計画(第2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。

(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

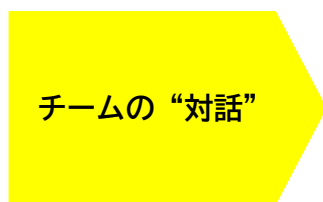
【目標】

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 時間以内とする。

【重視する視点】



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。



真に必要な教育活動を効果的に行うため、学校全体で対話し、業務改善を実践。



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。

【重点的に実施する取組】

- ① 在校等時間の客観的な計測・記録と公表
- ② メンタルヘルス対策の推進等
- ③ 働き方改革手引「Road」の積極的な活用
- ④ ICT を積極的に活用した業務等の推進
- ⑤ 部活動休養日等の完全実施
- ⑥ 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

※重点的に実施する取組は、道教委が別に示す工程表により進捗状況を把握する。

【取組期間】

令和3年度から令和5年度までの3年間とし、道教委、恵庭市教育委員会(以下「市教委」という。)、恵庭市立学校(以下「学校」という。)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。

【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 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

(3) 市教委及び学校の役割

1 市教委の役割

- ① 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を定める。
- ② 特に、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。
- ③ 教育長をリーダーとし、教育総務課が中心となって、市教委全体で働き方改革に関する取組を推進するとともに、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 学校における働き方改革を進めるため、石狩管内市町村教育委員会、恵庭市PTA連合会及び各校における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とともに、その取組状況を定期的に公表することを検討する。
- ⑤ 市教委は、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、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	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	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(事務職員との連携、一部外部委託等)

<p>※ 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。</p>	<p>※ 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得ない実態。</p>	<p>⑬進路指導(事務職員や外部人材との連携・協力等)</p> <p>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)</p>
---	--	---

※ 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

- ⑥ 国や北海道の動向、学校における取組の状況を適切に把握しながら、必要に応じて計画の見直しを行う。

2 学校の役割

- ① 校長は、学校の重点目標に働き方改革を明確に位置付け、全教職員の共通理解のもと、「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。
- ② 校長は、計画(第2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、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。

第2章 具体的な取組

市教委及び学校は、地域や各学校の実情を踏まえ、次の取組を行うものとする。

Action1

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 **重点**

- ・市教委は、働き方改革手引「Road」を、全ての学校で積極的に活用するよう促す。
- ・市教委は、全ての学校において、働き方改革を進める上で中核となる「コアチーム」(働き方改革手引「Road」第3章に掲載)の設置を検討するよう促す。
- ・市教委は、全ての学校において、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。
- ・市教委は、学校における働き方改革に関する好事例を収集し、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。

- ・市教委は、教職員が本来の業務に専念できる環境の整備に向け、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 **重点**

- ・市教委は、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。
- ・市教委は、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。
- ・市教委は、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。
- ・市教委は、校種に応じて道教委のホームページ(ICT活用ポータルサイト等)に掲載された次のような教材や資料等を活用するよう促すなど、教職員の授業づくりを支援する。

共 通	ICT活用授業モデル、各種資料(教職員研修、クラウドサービス、活用事例、情報モラル等)、ICT活用ミニハンドブック
小学校	ICTを活用した各教科等の学習指導案や教材、特に小学校プログラミング教育に関する教室用デジタル教材、ワークシートなど授業準備に役立つ資料や新学習指導要領に対応した実践例
中学校	ICTを活用した各教科等の学習指導案や教材、技術・家庭科や美術等、免許外指導者の参考となる教材、ワークシートなど授業準備に役立つ資料や新学習指導要領に対応した実践例

(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 **重点**

- ・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、分かりやすい情報提供を行うよう努める。
- ・市教委は、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」の運営を行うとともに、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促進

- ・市教委は、学校に対し、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育学校補助員、特別支援学級補助員、部活動指導員等の専門スタッフの配置を進める。
- ・市教委は、道教委に対し、スクール・サポート・スタッフを含めた専門スタッフ等の派遣や配置の要請を行う。

(5)校務支援システムの活用促進

- ・市教委は、校務支援システムの効果的な活用を図る。

(6)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

- ・市教委は、学校給食費の公会計化を推進する。
- ・市教委は、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事務職員等に業務移譲するなど、学校給食費と同様に必要な環境整備を推進していくことを検討する。
- ・市教委及び学校は、民間企業等と連携しながら、学校徴収金の納入に係る保護者の利便性の向上と収納事務の簡素化に向けた検討を進める。

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**

- ・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。
- ・市教委は、部活動の活動時間は、平日2時間、休日3時間が原則であって、大会1か月前の活動時間の特例は例外的な取扱いであり、これを安易に適用することは避けるべきであること、これを実施する場合は勤務時間の適切な割振りを行う必要があることについて、その趣旨の徹底を図る。

① 部活動休養日の実施

- ・学期中は、週当たり2日以上以上の休養日を設ける(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。)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、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こと。

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時間程度とすること。

※ 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、「恵庭市立学校における部活動の在り方に関する方針」による。

(2)複数顧問の効果的な活用

- ・市教委は、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実践するよう、学校への指導・助言を行う。

(3)部活動指導員の配置等

- ・市教委は、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、その効果的な活用を図る。

(4)中体連、中文連、各競技団体との連携・協力等

- ・市教委は、中体連や中文連等の関係団体と連携・協力し、部活動休養日等の完全実施のための取組を進める。
- ・市教委は、競技団体、文化団体等に対し、大会やコンクール等の見直しを要請するとともに、各学校に対し、出場する大会等を精選するよう促す。
- ・市教委は、大会やコンクール等の主催者に対し、部活動指導員による引率や、複数の学校による合同チーム、地域スポーツクラブ等の大会参加が可能となるよう、関係規定の改正等を要請する。

(5)学校規模等に応じた部活動数の適正化

- ・市教委は、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。

(6)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

- ・市教委は、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、道教委と連携し、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。
- ・市教委は、生徒のスポーツ・文化活動に親しむ機会の確保に向けて、複数の学校による合同部活動の在り方や、総合型地域スポーツクラブ等との積極的な連携、ICTを活用した指導等に関する実践研究に取り組むとともに、成果の普及に努める。

(1) 在校等時間の客観的な計測・記録と公表 重点

- ・市教委は、校務支援システムによる令和2年4月に開始した「出退勤管理システム」を適切に運用し、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録し公表を検討するとともに、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・記録する。
- ・市教委は、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、公文書としてその管理及び保存を適切に行う。
- ・各学校においては、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。

(2) ワークライフバランスを意識した働き方の推進

- ・市教委は、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、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 12日以上有給休暇の取得促進
(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

- ・市教委は、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。
- ・各学校の教職員は、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。
- ・各学校の管理職員は、女性教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。
- ・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、対象教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

- ・市教委は、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。
- ・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、所属教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。
- ・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、全教職員で働き方改革に取り組む機運の醸成に努める。
- ・各学校の管理職員は、上限時間を超える教職員に対し、業務全般の内容やその優先順位等について、当該教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

- ・市教委は、教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、長期休業期間中に一定期間の学校閉庁日を設定する。

① 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。

② 設定期間

- ・8月15日前後の3日間に設定することを基本(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。
- ・年末年始の休日は、市内統一の学校閉庁日とする。

③ 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。

④ 保護者への周知

- ・道教委や市教委が示す通知文例を参考に、各学校が通知を保護者に発出する。

(5)働き方改革に関する研修の実施

- ・学校における働き方改革を進めていくためには、管理職員のマネジメントが極めて重要であることから、道教委や市教委が実施する研修への積極的な参加を促す。

- ・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、初任段階教員研修や中堅教諭等資質向上研修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を実施するよう促す。

(6)主幹教諭等の配置の推進等

- ・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、主幹教諭の配置を推進する。
- ・市教委は、国や道の定数加配の活用などにより、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して、学校の指導体制や組織運営体制の充実を図る。

action 4

市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**

- ・市教委は、学校の教職員のメンタルヘルス対策を推進するため、毎年度重点取組事項を定めるほか、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)に基づく「安全衛生委員会」を開催し、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。
- ・学校においては、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とともに、過重労働となる職員がいる場合は学校産業医等に報告する。
- ・市教委は、学校の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、必要に応じて学校産業医等による助言・指導を受けるものとする。
- ・市教委は、時間外在校等時間が一定時間を超えた学校の教職員に対し、医師による面接指導を実施できるよう体制の構築を検討する。
- ・市教委は、公立学校共済組合北海道支部と連携し、心の健康相談事業を活用するなど、教職員の心身の健康問題についての相談窓口を設置する。

(2)調査業務等の見直し

- ・市教委は、教職員の事務負担を軽減するため、学校を対象として行う調査について、その必要性と手法の妥当性を考慮し、可能な限り廃止や縮小、他の調査との統合等の精選を図る。
- ・市教委は、上記を踏まえた上で、学校を対象として行う調査を実施するに当たっては、WEB上で回答できる形式で実施するよう努める。
- ・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、各種団体からの作文や絵画コンクール等への出展依頼、子どもの体験活動の案内

等の家庭向け配布物について、当該団体に対し、学校の負担軽減に向けた協力を要請する。

- ・市教委は、学校を対象として行う調査業務の見直しを行う。

(3)勤務時間等の制度改善

- ・市教委では、道教委の改正に準じ、4週の期間内での変形労働時間制を導入し、随時対象業務を拡大してきたほか、休憩時間に係る制度改正や、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の検討を行うなど、職員の勤務時間に係る制度改善を実施してきたところであり、これら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。

(4)適正な勤務時間の設定等

- ・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、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。
- ・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。
- ・市教委は、教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促す。
- ・市教委は、道教委の通知等に基づき、長期休業期間中など児童生徒の学校教育活動に支障のない範囲において、教育職員の専門職としての専門性を向上させる機会を確保するため、教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第22条第2項に基づくいわゆる「職専免研修」について、勤務内容や実施態様を正確に把握・確認する方法など、その在り方について検討を進める。

(5)教育課程の編成・実施に関する指導・助言

- ・市教委は、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。

(6)トラブル等に直面した際のサポート体制の構築

- ・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・身体の安全を脅

かすなど緊急事案が発生した場合には、学校と協議し、必要に応じて「北海道いじめ問題等解決支援外部専門家チーム」の派遣を依頼する。

(7)研修の精選・見直し

- ・市教委は、「北海道教職員研修計画」をもとに、可能な限り道教委の研修との重複を避けるよう実施するとともに、研修報告書等を求める際においても、過度な負担とならないよう簡素化を図る。
- ・市教委は、校長会や恵庭市教育研究協議会と連携し、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、国や道の通知等を踏まえながら精選を検討する。

(8)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、指導主事訪問や初任段階教員研修等の機会等を活用し、働き方改革の観点も含め、指導主事等による指導・助言を受けられる機会を設ける。
- ・各学校においては、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。

(9)教頭への支援

- ・市教委は、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、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。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">① 調査業務の見直しや簡素化などの取組を進める。② 主幹教諭等の配置など、学校組織体制を整備する。③ 事務職員等との役割分担を図る。④ 教頭に求められる資質能力を明確化した研修を行う。 |
|---|

- ・市教委は、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。

(10)学校行事の精選・見直し

- ・市教委は、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。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。

(11)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。
- ・市教委は、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。
- ・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。

(12)学校の組織運営に関する見直し

- ・市教委は、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。

(13)留守番電話やメールによる連絡対応や押印の省略等

- ・市教委は、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、留守番電話の活用やメールによる連絡対応等の取組を進める。
- ・市教委は、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よう努める。

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、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) 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。

市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。