



北広島市立学校における 働き方改革推進計画(第3期)

令和6年6月
北広島市教育委員会



The Ambitious City

—大志をいだくまち— | OKKAIDO 北広島市

目 次

これまでの取組の成果と課題	P1～3
計画の概要	P3～7
1 計画の目的・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	
4 取組の検証・改善	
5 保護者や地域住民等への理解促進	
6 学校や教員が担う業務の明確化	
7 S D G s の推進	
計画の具体的な取組	
Action1 校務の効率化と役割分担の推進	P8～9
(1) ICTの活用による校務効率化の推進 重点	
(2) 保護者・地域等との連携協働 重点	
(3) 専門スタッフ等の配置促進	
(4) 学校徴収金の公会計化の推進及び徴収・管理業務の負担軽減	
Action2 部活動指導に関わる負担の軽減	P9～10
(1) 部活動休養日等の完全実施 重点	
(2) 指導・運営に係る体制の構築	
(3) 大会等に係る負担の軽減	
(4) 部活動の地域移行	
Action3 学校運営体制の見直しなどによる改善	P10～12
(1) 教頭業務の縮減	
(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 重点	
(6) 若手教員への支援	
(7) 学校の組織運営に関する見直し	
Action4 意識の変容を促す取組	P12～13
(1) 働き方改革の意識を高める取組の推進 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	
Action5 学校サポート体制の充実	P13～14
(1) メンタルヘルス対策の推進等	
(2) トラブル等に直面した際のサポート体制の構築	
(3) 調査業務等の見直し	
(4) 研修・会議の精選・見直し 重点	
(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の標準職務の明確化等	
学校における働き方改革の推進にあたっての留意事項	P15

これまでの取組の成果と課題

北広島市教育委員会(以下、「市教委」という。)では、平成30年12月に「北広島市立学校における働き方改革推進計画」を制定し、必要な見直しを行いながら、令和4年5月には「北広島市立学校における働き方改革推進計画」(第2期)を制定し、北広島市立学校(以下、「学校」という。)の教職員の働き方改革の実現に向けて様々な取組を進めてきた。その主な取組の成果と課題は次のとおりである。

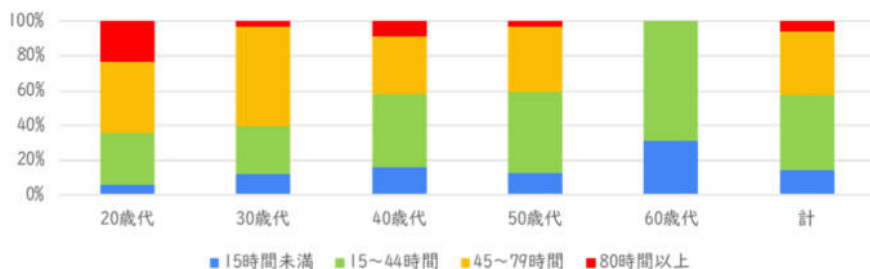
○北広島市立学校における働き方改革推進計画に係る取組の実施(取組評価・意識調査)

令和5年11月に市内小中学校及び教職員に対して「北広島市立学校における働き方改革推進計画」(第2期)の取組評価及び意識調査を実施した。その結果、重点取組として推進したものをはじめ、各指標でおおむね改善が見られ、一定程度の取組の定着が図られている。しかし、依然として時間外在校等時間が月45時間以上と回答した割合は高く、特に20～30歳代の若手教職員と回答した割合が高くなっている。20～30歳代の教職員においては、授業準備等に時間がかかるほか、困ったときに職場で同僚や上司にいつでも相談できるかという項目に対して、他の年齢層よりも相談ができないと回答した割合が高くなっている。また、北広島市立学校における働き方改革推進計画の認知についても、20～30歳代の数値が低くなっており、その6割以上の教職員が北広島市立学校における働き方改革推進計画について、あまり理解していないとの結果であった。

これらの状況から、引き続き時間外在校等時間の縮減に向け取組を進めていく必要があり、特にコアチームを中心として、「チーム学校」としての取組の充実を図り、20～30歳代の若手教職員を巻き込んだ学校全体での取組を進めていく必要がある。

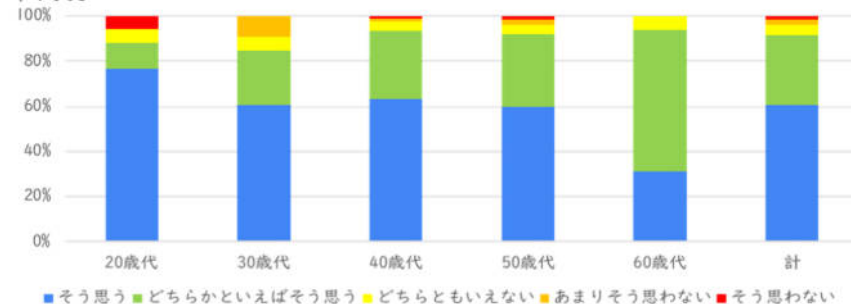
1-5 1学期中の1か月あたりの平均的な時間外在校等時間

年代別時間外在校等時間



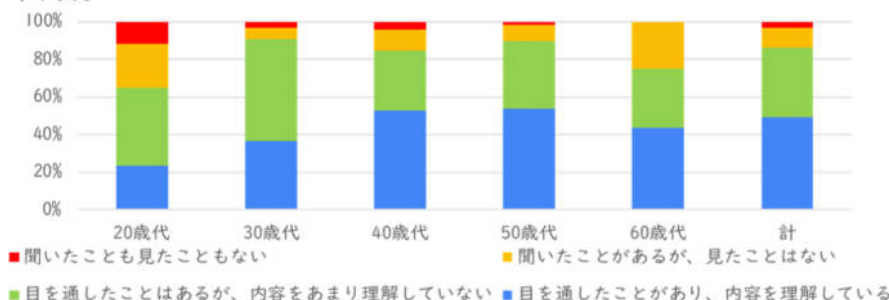
3-2 あなたの職場は、困ったことがあったとき、同僚や上司などにいつでも相談できる(相談に乗る)状況であると思いますか。

年代別



2-7 「北広島市立学校における働き方改革推進計画」を知っていますか。

年代別



○ 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、市教委では、平成 31 年 4 月に学校に出退勤管理システムを導入し、翌月から運用を開始するとともに、教職員の客観的な勤務時間の把握・計測を実施できるようになった。

下表では、令和 3 年度と令和 4 年度を比較すると、時間外在校等時間は小中ともに増加している。これは、新型コロナウイルス感染症による行動制限が緩和され、学びの保証のための教育活動等の実施が影響したものと考えられる。

令和 4 年度と令和 5 年度を比較すると、小学校においては、時間外在校等時間が年間 360 時間以内の割合が増え、月平均 45 時間超過者の割合も減少している。しかし、中学校においては、月平均の時間外在校等時間は減少しているものの、年間 360 時間超過の割合が増加していることから、時間外在校等時間を減少させるだけでなく、年間 360 時間以内の割合を増やしていけるよう取り組んでいく必要がある。

【表：教育職員の年間の時間外在校等時間の状況】

学校種別	区分	時間外在校等時間別割合			全教育職員 年平均 (月平均)	月平均 80 時間を 超過した 教育職員数	年間を通して 月 80 時間を 超過した ことがある 教育職員数
		360 時間以内	360 時間超過				
		月平均 30 時間 以内	月平均 45 時間 以内	月平均 45 時間 超過			
小学校	令和 3 年度	49.5%	31.2%	19.3%	385 時間 09 分	1.0%	10.9%
		100 人	63 人	39 人	(32 時間 05 分)	2 人	22 人
	令和 4 年度	44.6%	32.2%	23.2%	393 時間 28 分	0.9%	12.8%
		94 人	68 人	49 人	(32 時間 47 分)	2 人	27 人
	令和 5 年度	47.4%	33.5%	19.1%	377 時間 42 分	0.0%	4.6%
		92 人	65 人	37 人	(31 時間 28 分)	0 人	9 人
中学校	令和 3 年度	42.3%	21.8%	35.9%	477 時間 54 分	4.9%	31.0%
		60 人	31 人	51 人	(39 時間 49 分)	7 人	44 人
	令和 4 年度	38.3%	24.1%	37.6%	499 時間 50 分	10.6%	28.4%
		54 人	34 人	53 人	(41 時間 39 分)	15 人	40 人
	令和 5 年度	37.3%	24.6%	38.1%	484 時間 19 分	2.99%	31.3%
		50 人	33 人	51 人	(40 時間 21 分)	4 人	42 人

○ 各種専門スタッフの配置

市教委では、これまで学校に対し、教職員の業務負担軽減及び業務支援のため、スクールカウンセラー、心の教室相談員、スクールソーシャルワーカー、特別支援学級介助員、特別支援教育支援員、部活動指導員、学校事務補助員、スクールサポートスタッフ、学習指導員の配置・支援を進めてきた。

学校からは、この取組が「教員の負担軽減につながっている」という意見が多く、北海道教育委員会（以下、「道教委」という。）の専門スタッフ等の予算的な措置を踏まえ、学校のニーズに応じた配置について、今後も検討が必要である。

○ ICT や校務支援システムの導入

市教委では、質の高い学びを支える環境づくりや安心して学ぶことができる学校づくり、新しい教育手法による魅力ある教育活動等、社会の変化や技術の発展等に応じた教育環境の整備を目的として、学校教育の情報化を推進してきている。各学校では、ICT を効果的に活用した分かりやすく深まる授業の実現、校務の情報化や負担軽減等に向けて積極的に取り組んでいる。また、校務支援システムは教職員間、校内等での情報共有に役立っている。

一方、ICT や校務支援システムの活用については個人差も大きいため、今後も引き続き研修の必要があると考える。

令和 4 年度から 1 人 1 台端末が整い、授業改善及び業務の効率化に向けてより一層効果が期待できるため、重点として取り組むべき内容と捉えている。

○ 勤務時間外の電話対応における自動音声によるメッセージの導入

市教委では、教職員が授業や事務に専念できる環境をつくるため、令和 2 年度から全ての学校で勤務時間外の電話対応を自動音声によるメッセージにより対応している。これにより、勤務時間外の電話対応がなくなり、より本来の業務を進められる環境が整ったものと考えられる。

○ 勤務時間を意識した働き方の推進

市教委及び学校では、定時退勤日の設定や人事評価の活用等、教職員に勤務時間の意識化を図ってきたが、取組以前から比べるとその効果が多少見られているものの、個人差が大きいことが課題である。時間外在校等時間を縮減するためには、業務改善と教職員の意識改革が重要であることから、重点として取り組むべき内容と捉えている。

○ 教員と事務職員との役割の見直し

学校では、教員が本来の業務に集中できるよう事務職員との役割の見直しを進めており、業務の平準化につながっているという成果があったと評価しているが、一部ではまだ成果につながっていない学校もあるため、更に取組を進めていく必要がある。

○ 調査業務等の見直し

市教委では、調査方法や時期等に工夫を凝らしているものの、調査業務等に係る負担が大きく減少したとは言えない状況にあり、引き続き調査時期や方法、量について教職員の負担軽減となるよう検討を進め、重点として取り組むべき内容と捉えている。

○ 勤務時間等の制度改善

市教委では、4 週の期間内での変形労働時間制や休憩時間に係る制度改正、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等、教職員の勤務時間に係る制度改善を行ってきた。引き続き必要に応じて制度改善を行う。

○ コミュニティスクール(CS)の全市展開

市では、保護者や地域の方が学校運営に参画するコミュニティ・スクール(学校運営協議会制度)を平成 25 年度から導入し、令和 5 年度に市内全中学校区への導入を完了した。学校としては徐々に地域と協働した活動を充実させていきたいと考えているが、現状では具体的取組にまで至っていないと感じている学校がある。

計画の概要

1 計画の目的・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、令和6年3月に道教委が第3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、北広島市立学校における働き方改革推進計画(第3期)(以下、「計画」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】

最優先として、時間外在校等時間が月80時間超の教育職員をゼロにする。
教育職員の「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。
(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)

【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	未来に繋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】

ICTの活用による校務効率化の推進
保護者・地域等との連携協働
部活動休養日等の完全実施
「チーム学校」としての取組の推進
働き方改革の意識を高める取組の推進
研修・会議の精選・見直し

目指す姿や重点的な取組の進捗状況を把握するため、別に指標を設定する。

【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をいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念。

【用語解説】

(1)教職員	公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律(昭和33年法律第116号)第2条第3項に規定する教職員をいう。
(2)教育職員	教職員のうち、事務職員を除いた者をいう。
(3)教員	教職員のうち、校長及び事務職員を除いた者をいう。
(4)管理職員	教職員のうち、校長及び教頭をいう。
(5)在校等時間	<p>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、次の及びの時間を加え、及びの時間を除く時間とする。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>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 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 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。) 休憩時間</p> </div>
(6)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いう。

3 市教委及び学校の役割

(1) 市教委の役割

学校における働き方改革を進めるための計画等や、所管する学校に勤務する教育職員の時間外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。

学校における働き方改革を進めるため、実情に応じた取組を支援する。

教育長をリーダーとし、学校教育課が中心となって、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、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。

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、主な要因の究明及び改善のための具体的な手立てについて検討する。

(2) 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。

校長は、アクション・プラン及び本計画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、「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 取組の検証・改善

市教委は、毎年度、各般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。また、取組の検証結果や国及び道教委の動向等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行う。

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、学校運営協議会を活用しながら、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、石狩管内市町村教育委員会、北広島市立小中学校教職員の業務のあり方に関する懇話会及び北広島市 PTA 連合会等の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周知を図る。

6 学校や教員が担う業務の明確化

市教委、学校は、緊急提言で改めて示された「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、緊急提言であわせて示された「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、市教委、学校のそれぞれが役割を果たしながら、取組を進める。

【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
<p>登下校に関する対応</p> <p>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</p> <p>学校徴収金の徴収・管理</p> <p>地域ボランティアとの連絡調整</p> <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>調査・統計等への回答等（事務職員等）</p> <p>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）</p> <p>校内清掃（輪番、地域ボランティア等）</p> <p>部活動（部活動指導員等）</p> <p>部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学で設置。多くの教員が顧問を担わざるを得ない実態。</p>	<p>給食時の対応（学級担任と栄養教諭等との連携等）</p> <p>授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>進路指導（事務職員や外部人材との連携・協力等）</p> <p>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>

7 SDGsの推進

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、本道全体でSDGsの推進を図ることとしている。

本計画はSDGsのうち、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）
- ・ パートナリシップで目標を達成しよう（目標17）



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

(1) ICTの活用による校務効率化の推進 **重点**

- ・ 学校は、GIGA スクール構想に伴い導入したグループウェア等の ICT 環境を活用し、次のような校務処理の負担軽減のための取組を促進する。
 - アンケートフォームを活用したアンケートの配布、回収及び集計業務の負担軽減
 - アンケートフォームを活用した小テスト等による、テストの印刷・配布及び採点業務の負担軽減
 - 各中学校におけるデジタル採点システムの活用による、テストの採点業務の負担軽減
 - クラウドの活用による教材や資料等の共有、ペーパーレス化による印刷・配布の負担軽減
 - オンライン会議の促進による負担軽減
 - 文部科学省 CBT(MEXCBT)システムの利用(国や地方自治体等の公的機関等が作成した問題の利用、自動採点)
 - メール等を利用した保護者連絡による、情報提供の迅速化及びペーパーレス化による印刷・配布の負担軽減
- ・ 市教委は、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、デジタル採点システムなど、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。
- ・ 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、学校DXを推進する。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、今後、国や道の動向を注視する。
- ・ 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、将来的な各システム間での相互運用を検討する。

(2) 保護者・地域等との連携協働 **重点**

- ・ 市教委及び学校は、緊急提言で示された「学校・教師が担う業務に係る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。
- ・ 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」の取組を進めるとともに、地域の実情に応じた効果的な活動を促す。
- ・ 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あわせて、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、保護者や地域に周知する。
- ・ 学校は、学校運営協議会などにおいて、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。

(3) 専門スタッフ等の配置促進

- ・ 市教委は、教育の質の向上や教員が教員でなければできない業務に集中できる環境の整備のため、各学校のニーズに応じて、専門スタッフの配置について検討する。

(4) 学校徴収金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、学用品費や修学旅行費等の学校徴収金の徴収・管理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等に業務を分担することや、口座振替、インターネットバンキングの活用など、学校給食費と同様に必要な環境整備の調査・研究に取り組む。

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、休養日及び活動時間等の徹底にあたっては、中体連等の関係団体と連携・協力して取組を進める。

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。

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、「北広島市の部活動の在り方に関する方針」による。

- ・ 学校は、学校において策定した活動方針に則って設定し、公表した各部活動の休養日及び活動時間等について、校長が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。

(2) 指導・運営に係る体制の構築

- ・ 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、中学校への部活動指導員の配置等を推進するとともに、その効果的な活用を促す。
- ・ 学校は、学校規模や教員の配置状況等に応じた部活動数とする。
- ・ 学校は、特定の教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、負担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員の負担軽減を図る。
- ・ 学校は、教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

- ・ 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ことを検討する。
- ・ 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るなど、参加する大会等を精査する。

(4) 部活動の地域移行

- ・ 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の部活動を段階的に地域移行することを基本とし、令和7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。
- ・ 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、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。

Action 3

学校運営体制の見直しなどによる改善

(1) 教頭業務の縮減

- ・ 市教委は、学校運営の要である教頭が、各種調査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。

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。
学校に対する業務について、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。
新任の教頭向けの業務に関する資料を作成するなどの支援を行う。
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、研修資料について、内容の充実を図る。

- ・ 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、業務負担の軽減対策についても検討を進める。
- ・ 校長は、組織的な学校運営を行うにあたり、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員の過度な負担とならないよう、あらためて働き方改革の必要性和意義を保護者や地域の理解を図るとともに、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、あらた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、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のほか、地域人材や外部委託の活用などにより、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、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。
- ・ 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、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。
- ・ 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」する取組について、指導・助言を行う。
- ・ 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。
- ・ 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 重点

- ・ 市教委は、引き続き「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、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アの応募を受け付け、蓄積し共有する。
- ・ 市教委は、コアチームや支援スタッフによる優れた実践事例やアイデアを紹介し、「チーム学校」としての取組の充実を図る。
- ・ 学校は、「Road」を引き続き活用し、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、職員を対象にアンケートや客観的なデータをまとめるなど、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、話し合いの場を設け、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あたり、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かけら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、「Road」や国の「働き方改革事例集」等を参考にし、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、管理職員に対して若手教職員が各種研修等に参加しやすい環境を作るよう促す。
- ・ 学校は、若手教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。

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**

- ・ 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ながら、教職員の意識改革を一層進める。
- ・ 市教委は、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。
- ・ 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あたっては、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。
- ・ 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、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、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。

月2回以上の定時退勤日の実施 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 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したり、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。
- ・ 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、女性の活躍推進の観点から、男性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。
- ・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、特に新任管理職員に対し、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、各学校においても働き方改革に関する研修を実施するよう促す。

(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

- ・市教委は、教職員の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

- ・市教委は、「出退勤管理システム」により教職員の在校等時間を客観的に計測・記録し、教育職員の在校等時間等を適宜、公表する。
- ・市教委は、校長会などを通して、各学校の勤務状況のデータを共有することなどにより、各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、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るとともに、在校等時間が長時間となっている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

- ・市教委は、労働安全衛生管理体制の充実を促し、教職員のメンタルヘルス対策を推進する。
- ・市教委は、教職員のメンタルヘルス対策を推進するため、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。
- ・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、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

- ・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、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「北海道いじめ問題等解決支援外部専門家チーム」の活用を検討する。

(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は、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、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ない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 **重点**

- ・ 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校長会議をはじめとした諸会議について、その必要性の面から見直しを行い、更なる精選を行う。
- ・ 市教委は、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。

(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、主幹教諭の配置に努める。
- ・ 市教委は、国の定数加配の活用などにより、小学校高学年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、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校務運営に自主的・主体的に参画できる環境整備に努める。

学校における働き方改革の推進にあたっての留意事項

- (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業務を持ち帰ることがないよう努めること。

北広島市立学校における働き方改革推進計画（第3期）指標

	項目	指標	現状値 (R5)	目標値 (R8)	主な取組
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	・仕事へのやりがいを感じている/やや感じている教職員 ・勤務校が業務の効率化を意識して取り組んでいる/やや意識して取り組んでいると感じている教職員	92.5% 92.2% <small>（市教職員意識調査 2-1、2-5）</small>	95% 95%	推進計画に掲げる取組を通じて実現を目指す
重点的な取組	ICTの活用による校務効率化の推進	・ICTの活用により効率化できると考えられる業務について、ICTをほぼ全ての業務で活用できている学校	33.3% <small>（市立学校取組調査 1-2）</small>	100%	市教委 ・ICTを積極的に活用した教育活動や業務の推進 ・ICTを活用した学びを推進する組織的な支援体制の強化 学校 ・グループウェア等のICT環境を活用した校務処理の負担軽減 ほか
	保護者・地域等との連携協働	・CSや地域学校協働活動の取組などについて、十分理解を得られていると考えている学校	21.4% <small>（市立学校取組調査 1-3）</small>	100%	市教委 ・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 学校 ・取組など幅広く保護者や地域に情報発信 ほか
	部活動休養日等の完全実施	・部活動休養日等を全ての部活動で完全実施した学校	66.7% <small>（市立学校取組調査 2-1）</small>	100%	市教委 学校 ・部活動休養日等の完全実施 ほか
	「チーム学校」としての取組の推進	・業務の効率化を意識して取り組んでいる/やや意識して取り組んでいると考える教職員 ・市の働き方改革推進計画の内容を理解している教職員	91.8% 49.1% <small>（市立学校取組調査 2-3、2-7）</small>	100% 100%	市教委 ・働き方改革に関する好事例の収集及び普及啓発 学校 ・コアチームを中心としたデータの収集や自校の課題の共有 ほか
	働き方改革の意識を高める取組の推進	・勤務時間に係る意識改革について個別面談等にて促した後、多くの教職員の取組に変化が現れた学校	53.3% <small>（市立学校取組調査 2-3、2-7）</small>	100%	市教委 ・事例の積極的な紹介及び教職員の意識改革 ・学校訪問等による指導・助言 学校 ・人事面談等による意識の醸成 ほか
	研修・会議の精選・見直し	・研修の回数が適切な回数だと考える学校	93.4% <small>（市立学校取組調査 4-7）</small>	100%	市教委 ・研修の簡素化 ・効果的、効率的な研修の実施 ほか