小樽市立学校における働き方改革
行　動　計　画　（第3期）

令和６年８月
小樽市教育委員会

１　はじめに

○　３年以上にわたる新型コロナウイルス感染症の影響による社会の変化に加え、地球規模で進む気候変動やＤＸ・ＧＸの進展など、社会が加速度的に変化し、先行きが不透明で予測困難な時代が到来しつつあると言われる一方で、深刻さを増す少子化や人口減少が学校教育の在り方にも大きな影響を及ぼしている。

○　このような変化の激しい時代に生きる子どもたちは、自分の良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る。

○　そのための学びの中心となるのが「令和の日本型学校教育」であり、その実現に向け、直接の担い手となる教員には、探究心を持って、自律的に新しい知識や技能を学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出していく役割がこれまで以上に求められている。

○　一方、依然として長時間勤務の教員が多いという勤務実態に加え、全国的に教員不足が課題となるなど、学校を巡っては憂慮すべき状況も顕在化しており、教職の魅力を向上させていくことが喫緊の課題となっている。

○　学校における働き方改革により教員自身がこれまでの働き方を見直し、子どもたちと向き合う時間や自らの学びを深めるための時間を確保していくことは、「質の高い学び」と「持続可能な学校」の実現につながるものであり、学校が「働きやすさ」と「働きがい」を両立する職場となるよう、これまで以上に実効性のある取組を進めていく必要がある。

２　これまでの取組の成果

小樽市教育委員会（以下、「市教委」という。）では、令和３年５月に、令和５年度までを取組期間とする「小樽市立学校における働き方改革行動計画（第２期）」を策定し、これまで必要な見直しを行いながら、教育職員の在校等時間から所定の時間を減じた「時間外在校等時間」を１か月で４５時間、１年間で３６０時間以内とすることを目標に取組を進めてきました。その主な成果と達成状況は次のとおりです。

【 成 果 】

（１）行動計画（第２期）における市教委の主な取組の達成状況

・校務支援システムの導入　　…市内全小中学校に導入済み
・労働安全衛生体制の整備　　…整備済み
・時間外在校等時間の公表　　…公表済み
・働き方改革の趣旨や取り組みに関する広報及び情報提供　　…実施済み
・地域学校協働活動やコミュニティ・スクールの導入
　…コミュニティー・スクールを２９校中２３学校に導入済み

（２）その他の成果

・拠点校方式による合同部活動の実施による教職員の負担軽減

【 課 題 】

勤務時間管理における時間外在校等時間について、令和５年度は年間３６０時間を超過した教育職員の割合が３９％（令和２年度３８％）、月平均４５時間を超過した教育職員の割合が１３％（令和２年度１５％）で、目標を達成できない状況でした。また、一度でも４５時間を超過した月があった教育職員は４２％（令和２年度４２％）でした。

令和２年度末と比較し、月平均４５時間を超過した教育職員は減少したものの、依然として長時間勤務となっている教育職員が少なくないことから、今後も働き方改革による様々な取組により、勤務時間の適正な管理を進めて行く必要があります。

３　行動計画（第３期）の基本的な方針

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行動計画（以下、「行動計画」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です。

（１）行動計画の性格

行動計画は、「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服務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」（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、「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「小樽市立学校管理規則」（以下「教育委員会規則」という。）第９条の２に基づく教育職員及びその他教職員の業務量の適切な管理、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、小樽市立学校における働き方改革を推進するため、市教委及び各学校が取り組んでいく項目をまとめたものです。

（２）目標と目指す姿、重視する視点、取組及び取組期間

【目　標】

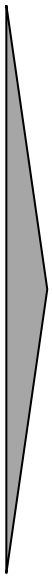
教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を減じた「時間外在校等時間」を１か月で４５時間以内、１年間で３６０時間以内とします（上限時間）。

【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】　　【重点的に実施する取組】

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



①ＩＣＴ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

※目指す姿や重点的な取組の進捗状況を把握するため、別に指標を設定します。

【取組期間】

令和６年度から令和８年度までの３年間とします。

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将来にわたる持続的な幸福を含む概念。（第４期教育振興基本計画より）

----------**教員のウェルビーイング高める主な要素**----------

・学校の仕事が楽しい　・心身が健康である　・生徒との信頼関係
・教育に意欲を感じる　・子どもの成長実感　・職場の居心地が良い
・保護者や地域とのつながり

（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、地域の実情に応じた取組を主体的に実施する。
- 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。
- 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

- 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する。
- 校長は、アクション・プランや行動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・改善等

市教委及び学校は、毎年度、取組の実施状況について検証を行い、そ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、必要に応じて本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、学校運営協議会において議題として取り上げ、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、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。

（６）学校・教員が担う業務の適正化の一層の推進

市教委及び学校は、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、市教委及び学校のそれぞれが役割を果たしながら、取組を進める。

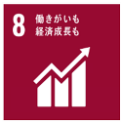
【学校・教師が担う業務に係る３分類】

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 ③学校徴収金の徴収・管理	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（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） 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 ※ 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。	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、ほとんどの中学校で設置。多くの教員が顧問を担わざるを得ない実態。	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）

（７）ＳＤＧｓの推進

行動計画は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）
- パートナーシップで目標を達成しよう　（目標１７）



４　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。

（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】

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、校務支援システムなど、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》

- 道教委の取組を参考に、校務の効率化を図るとともに、ＧＩＧＡスクール構想や学校ＤＸを推進する。
- 学習系の各システムや校務支援システムを含む将来的な各システム間での相互運用を踏まえた導入を検討する。

《学校》

- 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、クラウド上の教材の教員間での共有、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、校務処理の負担軽減を進める。

②　保護者・地域等との連携協働【重点】

《市教委・学校》

- 緊急提言で示された業務の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》

- 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、「働き方改革通信」など働き方改革の好事例等を掲載した広報資料を定期的に発行するなど、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。
- 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」について、地域の実情に応じた効果的な活動を促す。
- 学校における働き方改革を含む教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、首長部局と教育委員会が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》

- 保護者や地域に対し、学校の実情や勤務時時間、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、学校便りやホームページで公表するなど、その効果を可視化して保護者や地域に周知する。
- 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、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。

参考事例紹介

・地域の企業が探究学習におけるコーディネーター役として運営に参画し、地域人材との調整を担当
・保護者や地域住民が図書ボランティアとして図書室の整理や読書活動を実施
・学校運営協議会において地域人材マップを作成し、スキー学習、水泳学習、キャリア教育の講師などの学校が必要とする講師を確保
・コーディネーターが学校からの要望を取りまとめ、ボランティアとのマッチング、連携・調整を担当
・保護者や地域人材にボランティア登録してもらい、学校行事の準備、図工や体育の授業準備など、学校が必要とする都度、アプリで協力を依頼

③　専門スタッフ等の配置促進

《市教委》

- 部活動指導員や特別支援教育支援員等の支援スタッフの配置を進める。

④　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・学校》

- 国の「学校給食費徴収・管理に関するガイドライン」等を参考に、学校給食費の公会計化と併せて徴収・管理等の業務（未納者対応を含む。）を学校の設置者が行うことを検討する。
- 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、事務職員が一括して管理すること、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。

（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》

- 「小樽市の部活動の在り方に関する方針」（以下「方針」という。）に基づき、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継続する。
- 部活動休養日・活動時間の徹底に当たっては、中体連等の関係団体と連携・協力して取組を進める。

○　方針（概要）

①　部活動休養日の実施

・学期中は、週当たり２日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。

《学校》

- 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。

②　指導・運営に係る体制の構築

《市教委》

- 方針を踏まえ、部活動の指導体制の充実と教員の負担軽減の観点から、拠点校方式による合同部活動の実施や学校に部活動指導員を配置し、その効果的な活用を促す。
- 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、業務改善及び勤務時間管理等を行う。

《学校》

- 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。
- 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、複数顧問の配置などにより、負担の平準化や軽減を図る。

・　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。
・　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、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》

・　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》

・　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　部活動の地域移行

《市教委》

・　「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》

・　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。

（３）学校運営体制の見直しなどによる改善

①　教頭の業務軽減【重点】

《市教委》

・　学校への調査について、必要性と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。
・　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、教頭の中心的な業務に関する研修の充実を図る。
・　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指導の充実を図る。

《学校》

- 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。
- 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。

参考事例紹介

・定例の管理職員の打合せや職員会議前の打合せを廃止。
・主幹教諭や学年主任、教務部長等のミドルリーダーが機能する学校組織体制を整備し、組織的な経営参画を図る。
・受信メール等の印刷やデータ処理、職員の休暇処理、電子キーの管理など、事務職員との役割分担の見直し。
・市内で文書のデータを保存するルールを統一化し、異動後においても教頭間の引継ぎや検索を容易とする。
・市内で横の連携をつくり、お互いの働き方について情報共有や改善につなげる。

② 学校行事の精選・重点化

《市教委》

- 学校行事の準備等が教員の過度な負担とならないよう、改めて働き方改革の必要性と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》

- 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と意義を保護者や地域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。
- 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。
- 学校行事等の準備・運営について、教員業務支援員等と連携するなど、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、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》

・　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》

・　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。

・　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》

・　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。

・　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。

・　「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、実施に向けた効果的な在り方の検討を進める。

《学校》

・　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に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

《学校》

・　「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。

・　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、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、話合いの場を設け、職員間のコミュニケーションを図る。
・　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。
・　国の「働き方改革事例集」や他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　若手教員への支援

《学校》

・　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》

・　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》

・　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。

（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》

・　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、学校の管理職の意識改革を一層進める。
・　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。
・　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。
・　管理職を含む教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。

《学校》

・　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。

・　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、個別の改善計画を作成することなどにより働き方への意識付けを促す。

・　時間外在校等時間が 80 時間を超える職員又は直近２～６か月間のいずれかの平均で 80 時間を超える職員については、必要に応じて健康管理医による助言・指導を受けることとし、その結果を踏まえて業務改善を行う。

参考事例紹介

・退勤時刻を掲示する自己申告ボードを設置することにより、退勤時刻から逆算して、業務の内容や順番を考えるよう促すとともに、退勤しやすい雰囲気を醸成する。
・年間及び学期ごとの「タイムスケジュール」を作成することにより、中期的、長期的に何をすべきか見通しを持ち、計画的に業務を行う意識の向上を図る。

②　ワークライフバランスを意識した働き方の推進

《学校》

・　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。

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 日以上の年次有給休暇の取得促進

・　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。

・　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。

・　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》

・　市や地区単位で実施する研修等の機会に、働き方改革に関する研修を計画する。

《学校》

・　業務の改善・見直しなど、働き方改革に関する校内研修を計画する。

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・学校》

・　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・学校》

・　「出退勤管理システム」などのＩＣＴやタイムカード等を活用し、教職員の在校等時間を客観的に計測・記録する。なお、校外において職務に従事している時間については、出張に係る復命書や部活動の引率業務に係る活動記録等など、できる限り客観的な方法により把握・記録するよう努める。
　また、市教委は教育職員の在校等時間等を適宜、公表する。
・　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。

《学校》

・　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。

（５）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》

・　労働安全衛生管理体制の適切な整備やストレスチェックの実施を図るなど、所管する学校の職員のメンタルヘルス対策を推進する。

《学校》

・　校長は、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市教委等に報告する。
・　校長は、時間外在校等時間等が一定時間を超えた職員に対し、健康管理委等による面接指導を検討する。
・　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》

・　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、スクールロイヤーの活用を含め、学校運営を支援する体制を整備する。
・　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、警察や福祉部局との連携体制の確立など、関係部局との連携・協力体制を強化する。

③　調査業務等の見直し

《市教委》

・　道教委の取組を参考に、調査業務や文書事務の縮減を図る。

④　研修・会議の精選・見直し

《市教委》

・　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、国の通知等を踏まえながら精選を検討する。
・　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は、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。
・　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》

- 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。
- 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。
- 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。
- 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　教諭等及び事務職員などの標準職務の明確化等

《市教委》

- 教諭等、養護教諭、栄養教諭及び事務職員の職務の範囲を標準的に示した例について、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・主体的に校務運営に参画できる環境整備に努める。
- 事務職員の主体的な学校運営への参画、学校事務の一層の効率化や充実が図られるよう、地域や学校の実情に応じて、学校事務の共同実施を検討する。

⑦　勤務時間外における電話対応の見直しの促進

《市教委》

- 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と意義を発信し、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。

附　則（令和６年８月１９日教育長決定）

この方針は、令和６年８月１９日から施行する。

【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、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。

市教委及び校長は、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。

【用語解説】

① 教育職員

・ 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 22 条の４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いう。

② 在校等時間

・ 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をいう。

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さん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

・ 給特条例第７条第１項各号に掲げる日（祝日法による休日、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 時間外在校等時間

・ ②「在校等時間」から③「所定の勤務時間」を減じた時間をいう。

小樽市立学校における働き方改革行動計画（第３期）指標

	項　目	指　標	目標値	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**	・自分のペースで仕事ができる ・自分で仕事の順番を決めることができる ・働きがいのある仕事である「ストレスチェック」の質問項目を抽出）	80% 80% 100%	行動計画に掲げる取組を通じて実現を目指す
重点的な取組	①ＩＣＴの活用による校務効率化の推進	・教員の８割以上がICTを活用して、教材や指導案の共有化を図っている学校	100%	市教委　ICT機器の整備 学　校　ICT を積極的に活用した校務のデジタル化
	②保護者・地域等との連携協働	・学校行事等の準備・運営について、地域人材の協力を得るなど、負担軽減に取り組んでいる学校	100%	市教委　働き方改革の取組の広報及び情報提供 学　校　取組など幅広く保護者や地域に情報発信 学　校　保護者や地域との対話を通じた適切な役割分担の推進
	③部活動休養日等の完全実施	・部活動休養日等を設定・実施している学校	100%を維持	市教委・学校　部活動休養日等の完全実施の継続
	④教頭の業務縮減	・教頭の業務縮減に具体的に取り組んでいる学校	100%	市教委　学校職員との意見交換等 市教委　調査業務等の見直し、簡素化 市教委　業務分担軽減策の検討 学　校　教頭の業務内容、業務分担の見直し
	⑤働き方改革の意識を高める取組の推進	・上限時間を超える職員に対し、業務の内容や優先順位を協議するなど必要な対策を講じた学校（対象者がいない学校を除く）	100%	市教委　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 学　校　職員の実態に応じた業務の見直し
	⑥メンタルヘルス対策の推進等	・衛生管理者又は衛生推進者を選任している学校 ・ストレスチェックを実施している学校	100%を維持 100%を維持	市教委　労働安全衛生管理体制及び相談体制の維持 学　校　衛生管理者等の選任 学　校　ストレスチェックを踏まえた面談や環境整備