

月形町立学校における
働き方改革行動計画

令和8年3月策定

月形町教育委員会

I はじめに

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、気候変動やDX・GXの進展などにより、社会は加速度的に変化し、先行きが不透明で予測困難な時代を迎えている。また、少子化・人口減少の深刻化は、学校教育の在り方にも大きな影響を及ぼしている。

このような時代に生きる子どもたちには、多様な他者を尊重し協働しながら、様々な社会的変化を乗り越え、持続可能な社会の創り手となるための資質・能力を身に付けていくことが求められる。その学びの中心となる「令和の日本型学校教育」の実現に向け、教員には探究心をもって学び続け、子ども一人一人の学びを最大限に引き出す役割がこれまで以上に求められている。

一方で、長時間勤務の教員が多い勤務実態に加え、教員不足が全国的な課題となるなど、学校を巡っては憂慮すべき状況も顕在化している。学校における働き方改革により、教員が子どもと向き合う時間や自らの学びを深める時間を確保し、「質の高い学び」と「持続可能な学校」の実現につなげることが重要である。

こうした中、令和7年6月に「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法」（以下「給特法」という。）が改正され、教育職員の服務を監督する教育委員会に対して、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表が義務付けられるとともに、計画を総合教育会議に報告する仕組みが設けられた。

本計画は、北海道教育委員会の「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）」の趣旨を踏まえ、月形町の実情に即して、町教委と町立学校が一体となって働き方改革を推進するために策定する。

II これまでの取組の成果と課題

本町では、ICTの活用、会議の効率化、調査業務の見直し等により、校務の効率化や業務の平準化を進めてきた。

一方で、学校行事・部活動対応、保護者対応等が特定の職員に集中しやすいこと、繁忙期の業務量の増加や勤務時間外対応が生じることなどが課題である。

本計画では、業務の適正化と役割分担の推進、健康・福祉の確保を両輪として、教員一人一人が「変わってきた」と実感できる取組を、計画的かつ継続的に進める。

III 行動計画の基本的な方針

1 基本的な方針

本町の学校における働き方改革は、教育の質を維持・向上させながら、教員が子どもと向き合う時間や自らの学びを確保し、ウェルビーイングを高めることを通じて、持続可能な学校運営を実現することを基本に進める。

そのため、本計画は、教員のこれまでの働き方を見直し、授業改善に取り組む時間と生活の質の向上を両立させることで、教員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することを目的とする。

また、本計画は、改正後の給特法第8条第1項に定める「業務量管理・健康確保措置実施計画」として、「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7年文部科学省告示第114号。以下「国指針」という。）に即して定め、同法第8条第3項に基づき総合教育会議に報告するものである。

併せて、教育職員の在校等時間の上限等に関する方針として、業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保に必要な事項を定める。

なお、本計画で用いる用語は、国指針等の定義に準拠する。

2 目標、重視する視点、重点的に実施する取組及び期間

【目標】

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（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。

※ 全ての教育職員の時間外在校等時間が上記目標の範囲内となることを目指して取り組み、国指針で目標としている「令和11年度までに、教育職員の1か月当たりの時間外在校等時間の平均30時間程度」の実現を図る。

【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】

- 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 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

【取組期間】

取組期間は令和8年度から令和11年度までの4年間とし、道教委、町教委、各学校が連携・協力しながら、目標の早期達成に向けて全力で取り組む。

3 役割分担と推進体制

(1) 町教委の役割

- ア 町立学校における働き方改革を進めるための取組を主体的に実施する。
- イ 毎年度、実施状況を把握・分析し、必要な環境整備等を行う。
- ウ 上限時間を超えた学校・職員については、業務や環境整備等の状況を事後的に検証する。

(2) 町立学校の役割

- ア 校長は、学校経営方針等に働き方改革を明確に位置付け、共通理解の下で『勤務時間』を意識した働き方を進める。
- イ 各校は、北海道教育委員会が作成した「北海道の学校における働き方改革手引“Road”」等も活用し、実態に応じた取組を主体的に推進する。

(3) 推進体制と取組の検証・改善

- ア 教育長及び教育次長を中心に、学務係が本推進計画を一元的に管理する。
- イ 毎年度、校長会・教頭会等で取組状況を検証し、検証結果や国・道の動向を踏まえ、取組の追加・見直し等の改善を行う。
町教委は、検証結果を学校にフィードバックし、計画的な取組を促す。

(4) 保護者や地域住民等への理解促進

学校・家庭・地域が連携・協働して子どもを育てるため、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、学校だより・ホームページ、学校運営協議会等を通じて周知する。

(5) 学校や教員が担う業務の明確化

国が示す「学校と教師の業務の3分類（19項目）」を踏まえ、学校・教員が担う業務と、それ以外の主体（教育委員会、保護者、地域、関係機関等）が担うべき業務について整理し、役割分担の明確化を図る。

町教委は、業務の見直しに係る考え方や取組状況を分かりやすく周知し、学校だけで抱え込まない体制づくりを進める。学校は、保護者・地域との対話を通じて理解と協力を得ながら、必要性の低下した業務の廃止・縮小、外部人材の活用、共同化等を計画的に進める。

【学校と教師の業務の3分類（19項目）】

基本的には学校以外が担うべき業務	教師以外が積極的に参画すべき業務	教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務
① 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等 ② 放課後から夜間などにおける校外の見回り、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 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等 ⑤ 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応	⑥ 調査・統計等への回答 ⑦ 学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理 ⑧ ICT 機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理 ⑨ 学校プールや体育館等の施設・設備の管理 ⑩ 校舎の開錠・施錠 ⑪ 児童生徒の休み時間における安全への配慮 ⑫ 校内清掃 ⑬ 部活動	⑭ 給食の時間における対応 ⑮ 授業準備 ⑯ 学習評価や成績処理 ⑰ 学校行事の準備・運営 ⑱ 進路指導の準備 ⑲ 支援が必要な児童生徒・家庭への対応

IV 行動計画の具体的な取組

取組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】

- ア 町教委は、GIGA スクール構想・学校 DX の推進の観点から、校務支援システム、クラウドサービス等の ICT 環境整備を継続する。
- イ 学校は、会議資料のペーパーレス化、スケジュール管理のオンライン化、教材・資料の共有等により、校務の効率化を進める。
- ウ 学校は、学校と保護者間の連絡のデジタル化等を進め、連絡・集約に係る負担の軽減を図る。

(2) 保護者・地域等との連携協働【重点】

- ア 町教委は、学校の業務の実情や取組を積極的に周知し、保護者・地域の理解と協力を得る。
- イ 学校は、取組の進捗や効果の可視化に努め、適切な役割分担に向けた対話を行う。
- ウ 学校は、緊急時の連絡方法を確保した上で、勤務時間外の電話連絡等を控える取組を進め、連絡手段の見直し・デジタル化を推進する。

(3) 専門スタッフ等の配置促進

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。

取組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】

ア 町教委及び学校は、『北海道の部活動の在り方に関する方針』に基づき、週2日以上以上の休養日確保を徹底する。

イ 町教委及び学校は、活動時間の上限の徹底により、部活動の負担軽減を図る。

(2) 大会等に係る負担の軽減

ア 学校は、参加する大会等の回数や内容を精査し、過度な負担とならないよう配慮する。

イ 学校は、引率・運営等が特定の職員に集中しないよう、校内での役割分担を工夫する。

(3) 部活動の地域連携・地域移行

ア 町教委は、地域の実情に応じ、休日部活動の地域連携・地域移行に向けた検討を進める。

イ 学校は、町教委の検討状況を踏まえ、可能な範囲で地域連携等の取組に協力する。

取組③ 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【重点】

ア 町教委は、調査業務の見直し・簡素化を進める。

イ 町教委は、学校に関する業務の縮小・簡素化や、事務職員等との役割分担を進める。

ウ 学校は、業務分担の見直しと対話により業務の分散化を図る。

(2) 学校行事の精選・重点化

ア 学校は、教育的価値を検討し、慣例的な部分の削減を進める。

イ 学校は、行事間の統合等により精選・重点化を図る。

ウ 学校は、準備・運営の省力化のため、外部人材の協力等も検討する。

(3) 適切な勤務時間の管理等

- ア 町教委は、登下校時刻、諸会議等の時間設定が勤務時間を考慮したものとなるよう指導・助言する。
- イ 学校は、休憩時間を確実に確保し、勤務時間外の業務実施が生じる場合は、週休日の振替等の制度を適切に活用する。

(4) 学校の組織運営に関する見直し

- ア 町教委及び学校は、各種委員会等の整理・統合を進め、業務の適正化を図る。
- イ 学校は、校内組織の運営方法を見直し、特定の職員への業務集中の緩和を図る。

取組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】

- ・ 町教委は、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共有し、管理職を含む教職員の意識改善を進める。
- ・ 町教委は、学校訪問等の機会を通じて、働き方改革を進める上でP D C Aサイクルを機能させることの重要性を確認し、取組の定着を図る。
- ・ 校長は、学校経営方針や重点目標等に働き方改革の視点を明確に位置付け、時間外在校等時間の縮減や年次有給休暇の取得日数等、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・効率化を検討するとともに、面談等の機会を通して共通理解を図り、効率的・効果的な業務の進め方を組織として進める。
- ・ 管理職員は、継続して上限時間を超える職員について、当該職員の業務全体を把握し、業務の見直しや優先順位付け、支援や担当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み、必要に応じて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。

(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、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日以上の年次有給休暇の取得促進（年5日の確実取得を含む）を進める。
- ・ 学校は、保護者の理解を得た上で、平日1日は児童生徒の一斉下校時刻の設定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職員が意欲をもって職務に従事できるよう、仕事と生活を両立できる職場環境づくりを進め、各種両立支援制度が適切に活用されるよう必要な配慮を行う。

(3) これまでの取組の着実な推進

- ・ 町教委及び学校は、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。
- ・ 町教委及び学校は、出退勤管理システム等を活用し、在校等時間を客観的に計測・記録する。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で把握・記録するよう努める。
- ・ 町教委は、在校等時間等の状況を把握し、必要に応じて公表するとともに、計画の実施状況として総合教育会議等に共有する。
- ・ 校長は、計測・記録の結果を踏まえ、職員の健康に配慮するとともに、業務の平準化・効率化等の取組を進める。

取組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】

- ・ ストレスチェックの実施、面接指導の活用等によりメンタルヘルス対策を推進する。
- ・ 時間外在校等時間が一定時間を超える職員については、産業医による面接指導を適切に実施するとともに、その結果を踏まえ、業務の見直しや分担の調整等、必要な改善を行う。

(2) トラブル等に直面した際のサポート体制

- ・ 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、関係機関（警察・福祉等）との連携体制を強化し、必要に応じて専門家（スクールロイヤー等）の活用を検討する。

(3) 調査業務等の見直し

- ・ 学校への調査の廃止・縮小・統合等の精選を図り、提出期間の確保等により負担の平準化に配慮する。
- ・ 新たな計画の作成を求める場合は既存計画の見直しの範囲内で対応することを基本とし、可能な限り統合・簡素化を促す。

(4) 勤務時間外の連絡対応の見直し

- ・ 緊急時の連絡方法を確保した上で、勤務時間外の電話連絡等を控える取組を進め、保護者の理解を得ながら連絡手段の見直し・デジタル化を推進する。

V 学校における働き方改革の推進に当たっての留意事項

- ・ 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。
- ・ 町教委及び校長は、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のみを求めるものではあってはならないこと。
- ・ 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や、計画に定める目標を達成することのみを目的化し、休憩時間並びに週休日・休日を含めて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。

なお、校長等が虚偽の時間外在校等時間を記録させることは法令に違反するものであり、信用失墜行為として懲戒処分等の対象となり得ること。

- ・ 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や計画に定める目標を達成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。

町教委及び校長は、業務の持ち帰りが行われている実態を適切に把握するとともに、その解消に向けた取組を進めること。

- ・ 町教委及び校長は、過重労働による健康障害を防ぐため、産業医等による面接指導を適切に実施し、職員の健康管理の向上に努めること。