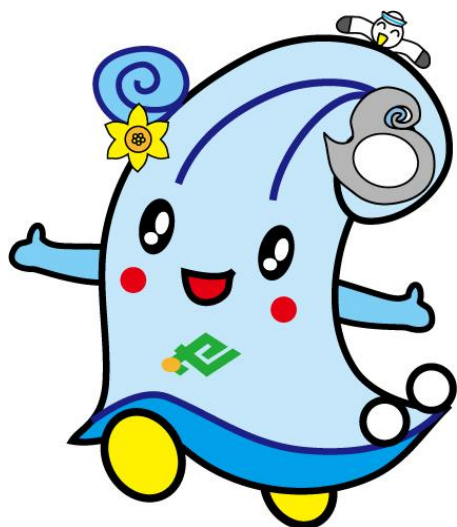


学校における働き方改革推進計画



セターナちゃん



セターナちゃんのお友達「イコロ」
(瀬棚中学校の生徒作品)



令和8年4月改定

せたな町教育委員会

1 働き方改革推進計画の趣旨、現状

多忙を極める学校現場の実態を改善するため、令和元年（2019年）に文科省が「学校における働き方改革」を打ち出してから一定の期間が経ちました。

言うまでもなく、児童生徒の学習権を保障するためには教職員が心身ともに健康でウェルビーイングの向上を図ることが最大の条件となります。一方、学校現場では、「働きやすさ」の取組に傾注することで「働きがい」が薄れてしまうということが現実的な課題として浮上してきました。

そういう意味では、「働きやすさ」と「働きがい」を統一して現場の課題解決に向かうことが求められているといえます。

北海道教育委員会の令和6年度（2024年度）の調査では、「月別の平均時間外在校等時間」について、「令和2年度（2020年度）以降初めて、全校種で全ての月において45時間以内」となりました。

せたな町では、平成31年（2019年）3月に策定した「学校における働き方改革推進計画」を令和2年（2020年）に改定し、町内の小・中学校の教育職員の在校等時間の上限に関する方針を打ち出し、校務支援システムの活用による教育職員の在校等時間の管理及びその時間の縮減に取り組んできました。

こうした取組の結果、せたな町における教育職員の時間外等時間の状況について、令和6年度（2024年度）は以下の通りでした。

【令和6年度（2024年度）の時間外等時間の状況】

	年平均	月45時間を上回る割合	月80時間を上回る割合
小学校	月25.3時間	12.6%	1.7%
中学校	月25.0時間	11.9%	1.3%

時間外在校等時間が月45時間を超える割合は、上記のように町内全体で12%くらいとなっています。月ごとに見ると5月・6月や10月・11月に集中している実態があります。1学期の運動会や体育祭、2学期の学習発表会や文化祭等の行事がその要因とも考えられますが、「行事の精選」をプログラム数の縮減等に単に結びつけることなく、行事の教育的意味合いを薄めずに年間を通して教育課程全体の総合的な改善を図ることによって、教育の質の向上のため教職員の業務に必要な時間的余裕を創出することが必要です。

また、毎年年末に実施されるストレスチェック調査では、以下の結果が出ています。

【令和7年度（2025年12月実施）のストレスチェックの結果状況】

高ストレスを抱えている教職員（小・中）	9.6%
働きがいを感じている教職員（小・中）	55.9%

そのような現状の中、令和7年（2025年）、給特法（注1）が改正されたことに鑑み、同法8条に示された「業務管理・健康確保措置実施計画」の趣旨に基づき本「推進計画」を改定することとしました。

なお、本計画については、今後、国や北海道の動向や学校における取組状況等を見極めながら、必要に応じて適宜見直しを図っていきます。

注1：「給特法」とは、「公立の義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置法」のこと

2 目標、達成指標及び期間

(1) 目標

本推進計画において達成を目指す目標は以下の通り。

○時間外在校等時間に関する目標

- ・ 1ヶ月あたり時間外在校等時間が45時間以内、1年間の時間外在校等時間が360時間以内の割合を100%にする。
- ・ 1年間における1ヶ月あたり時間外在校等時間の平均時間を30時間程度にする。

(2) 達成指標（働き方改革を進めるために目指す具体的達成指標）

①部活動休養日を実施している中学校の割合 〔(週あたり2日以上)の部活動休養日) + 学校閉庁日9日以上]	… 100%
②変形労働時間制を活用している学校の割合	… 100%
③定時退勤日を月2回以上実施している学校の割合	… 100%
④「自分時間の日」(仮称)を月1日以上実施している学校の割合 * 自分の判断で活用できる時間が設定されている日	… 80%以上
⑤学校閉庁日を年9日以上実施している学校の割合	… 100%
⑥年間の年次有給休暇の平均取得日数が15日以上となっている学校の割合	… 80%以上
⑦ストレスチェックにおける高ストレス者の割合	… 5%以下
⑧「あなたは普段の仕事にやりがいを感じていますか」に対して肯定的な回答の割合	… 80%以上

(3) 期間

○令和8年度(2026年度)から令和11年度(2029年度)までの3年間とする。

(4) 検証・改善

○町教委は、毎年度、年2回行う「学校運営に係る自己点検」を活用し、各学校の進捗状況を把握する。また、国及び道の働き方改革の動向を踏まえ、取組の改善を行う。

3 保護者や地域住民等への理解促進

学校は、学校における働き方改革の趣旨を保護者や校区の住民に理解してもらい協力を得るために、町教委と連携し学校運営協議会等を活用して説明責任を果たす。

4 具体的な取組（実施する業務量管理・健康確保措置の内容）

*町教委と学校は、各学校の実情を踏まえた上で次の取組を行う。

（1）教職員が業務に専念し一層の充実を実感できる環境の整備

①専門スタッフ等の配置促進・充実

- ・スクールアドバイザーの配置 : S C と S S W の役割のもと移動型不登校支援を行う。また、教職員のメンタルヘルス面談を行う。
- ・学習支援員と特別支援教育支援員の配置 : 特別なニーズをかかえる児童生徒の支援を行う。
- ・I C T 支援員の配置 : 各学校の I C T 機器に関する相談にのり、教育活動の円滑な推進を支援する。

②校務支援システム(C-4th)の活用

事務量の負担軽減を図るとともに、教職員の勤務時間等の管理に活用する。

③ I C T を活用した教材の共有化等による授業準備等への支援

- ア I C T 支援員の有効活用と I C T 推進委員会の充実
- イ I C T 環境整備を計画的に行い、その活用を促す。
(令和8年4月に全児童生徒の学習用端末を刷新済み)
- ウ 道教委や檜山教育局が提示する I C T 関係の教材や資料等について、情報提供を行う。

④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」(学校運営協議会)を活用し、教育活動に地域が積極的に参加するなど地域の実情に応じた効果的な支援を促す。

（2）部活動指導にかかわる負担の軽減

①部活動休養日等の設定

生徒や担当教員の健康・安全はもとより、けがの防止・心身のリフレッシュの観点、また、生徒のバランスのとれた生活や心身の成長に配慮する観点から、全ての部活動の休養日、活動時間等の適切な実施に向けた取組を進める。

取組の推進にあたっては、生徒にとっての部活動の教育的意味合いについても考慮することを旨とする。

ア 部活動休養日の実施

- ・学期中は、週当たり2日以上部活動休養日を設定する。
- ・定期テストや文協テスト前は部活動休養日とする。(定期テスト前3日程度、文協テスト前1日程度)
- ・職員会議や校内研修日等、部活動が実施困難な日は、あらかじめ月行事予定に位置づけ、部活動休養日とする。
- ・長期休業中の部活動休養日の設定は、学期中に準じた扱いを行う。
- ・学校閉庁日は部活動休養日とする。(夏季休業期間内3日程度、年末年始の休日6日程度)

- ・大会やコンクール前で、やむを得ず活動を行う場合（中体連、吹奏楽連盟、各競技団体等が主催する大会・コンクール等）は、代替の部活動休養日を設けることができる。

イ 部活動の活動時間（学校の実情に応じて、以下を基本とする）

- ・平日は2時間程度で終了する。（スクールバスの最終時刻を生徒の下校時刻とする。）
- ・土曜日、日曜日、祝日及び長期休業期間中は、3時間程度で終了する。
ただし、大会やコンクールへの出場、練習試合の場合は除く。

②複数顧問の効果的な活用

部活動は複数顧問制とし、部活動の教育的意味合いを考慮しながらも、交代で指導や安全管理を行うなどして、時間外勤務縮減につながるよう学校に対して指導・助言を行う。

(3) 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ワークライフバランスを意識した働き方の推進

月2回以上の「定時退勤日」や、学校の実情に応じて「自分時間の日」（仮称）の設定を促し、教職員の時間外勤務等の縮減及びリフレッシュの時間の保障に向けた取組を進める。

②人事評価制度等を活用した意識改革の促進

ア 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盛り込むとともに、管理職員の業績評価に係る目標設定に当たっては、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目標を設定するように働きかける。

イ 人事評価シート「業績評価」の「学校設定項目」に働き方改革に関する項目を設定するなどして、教職員全体に対して勤務時間縮減や業務改善を意識した働き方を浸透させるように、管理職員に働きかける。

＊「学校設定項目」については、他に優先すべきことがある学校事情も考慮し、必ずしも「働き方改革」でなくともよいものとする。

ウ 人事評価の面談を活用し、管理職員と教職員が業務改善に向けた意識の共有を図り、教職員が主体的に働き方改革を進めることを促すように、管理職員に働きかける。その際、管理職員は各職員が「働きやすさ」と「働きがい」が両立したものとなっているかを掌握する。

③長期休業期間中における「学校閉庁日」の設定

教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、長期休業期間中に一定の期間の学校閉庁日を設定する。

ア 設定期間

- ・夏季休業期間中は、8月15日前後の特定の3日間程度に設定することを基本とする。
ただし、学校事情により、他の日に設定することもできる。
- ・冬季休業期間中は、年末年始の休日を基本に6日間程度を設定する。

イ 服務上の取扱い等

- ・閉庁日の取扱いは、年次有給休暇、夏季休暇、振替等とする。なお、休暇取得については、強制しないものとする。
- ・出勤も可とする。その場合、開錠・施錠は出勤する者が行い、管理職員の出勤は不要と

する。

- ・教育活動（部活動を含む）は行わない。

ウ 保護者への周知

- ・道教委が示す通知文例を参考に、各学校が通知を発出し、周知徹底を図る。
- ・緊急連絡先については各学校の通例の連絡先、または教育委員会とする。

④出・退勤時刻の客観的な把握

出・退勤時刻の管理については、校務支援システムの活用を図る。

⑤メール等による連絡対応

教員と保護者の連絡方法についてはその内容と時間帯を考慮し、事務的のものについてはマチコミメール等を積極的に活用し両者の負担軽減を図っていく。

(4) 教育委員会による学校サポート体制の充実

①調査業務等の見直し

学校対象に行う調査について、精選や見直しを図り、特に、様式の簡素化、提出期間の十分な時間の確保、一定期間に調査業務を集中させないことを考慮する。

②勤務管理に関する各制度を利用した適正な勤務時間の設定

やむを得ず「超勤4項目」以外の業務を、早朝や夜間等、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、週休日の勤務に係る振替と振替期間の特例、勤務時間のスライドなどの勤務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措置を講ずるよう促す。

③メンタルヘルス対策の推進

スクールアドバイザーによるメンタルヘルス面談（管理職を除く全教職員対象）を実施し、適切なアドバイスを講じる。また、教育委員会は全教職員対象に年1回ストレスチェックを実施し、心身の状況を把握していく。

④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のできるよう、警察・役場健康推進課等との連携・協力体制を強化する。

⑤教育課程の編成・実施に関する指導助言

年度当初各学校から提出される「学校経営要項」により1年間の授業時数を確認し、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（1086時間を上回ることはないよう）指導・助言していく。

⑥研修の精選・見直し

研修の充実を求めながらも、PLANTを活用することで事務手続きの簡便化を図り、研修計画書や研修報告書等の簡素化を図ることで過度な負担にならないようにする。

⑦若手教員の支援

若手教員が一人で仕事を抱えていたり、悩んでいたりする場合には、管理職等がそれをいち早く把握し、若手教員が孤立することのないよう全職員が協力し協働できる同僚性あふれる学校経営となるように努める。

⑧在宅勤務（テレワーク勤務）の奨励

長期休業中、職員の生活条件（遠距離通勤、子育て・介護等）と業務内容を考慮し、自宅においてもその業務が適切に遂行できると判断できるときには「在宅勤務」を奨励していく。

5 関連する取組、その他のフォローアップについて

- 取組の着実な実行を図るため、町内各学校の教育職員の在校等時間の状況を把握し、毎年度、本町のHPで公表するとともに、定例の教育委員会及び総合教育会議において報告することとする。
- 時間外在校等時間にかかる目標の達成状況については、本町で導入している校務支援システムで把握し、その他の目標については、本町で導入しているストレスチェックの結果等から把握する。
- 教育委員会において、各学校の状況を把握し本計画の内容に照らして課題が見られるときには、当該学校に聞き取り・指導等を実施する。特に、時間外在校等時間が長時間となっている教育職員がいる学校や、業務の持ち帰りや休憩時間の確保が課題となっている学校に対しては、課題が改善されることを目指し、当該学校に対する支援・指導を実施する。

6 教育職員の在校等時間について

- 正規の勤務時間外に校務として行われる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても、学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である。
このような状況を踏まえ、教育職員の業務量の適切な管理、その他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して次のとおり定める。
- 町教委は、次に定める業務を行う時間の上限の範囲内とするために、勤務環境の整備を進める。
- 各学校は、教育職員の勤務時間管理や業務の役割分担の適正化、効率化等を進め、業務を行う時間の上限の範囲内とする。

(1) 対象者の範囲

せたな町の小・中学校に勤務する教育職員を対象とする。

(2) 業務を行う時間の上限

①勤務時間の考え方

いわゆる「超勤4項目《*1》」以外の業務を行う時間も含めて教育職員が働いている時間を適切に把握するため、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として外形的に把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とする。

正規の勤務時間外において「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、次に掲げるア及びイの時間を加え、ウ及びエの時間を除いた時間を「在校等時間」とする。ただし、ウについては、当該教育職員の申告に基づくものとする。

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

イ 道教委等が定める方法によるテレワーク（情報通信技術を利用して行う勤務）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

エ 休憩時間

②上限時間の原則

教育職員の在校等時間から所定の勤務時間（給特条例第7条第1項各号に掲げる日（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。以下同じ。）を除いた時間を、次に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

ア 1日の在校等時間から、所定の勤務時間を除いた時間の1か月の合計時間（以下、「1か月時間外在校等時間」をいう。） 45時間

イ 1日の在校等時間から、所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間（以下、「1年間時間外在校等時間」をいう。） 360時間

③児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間

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、前項の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、次に掲げる時間及び月数の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

ア 1か月あたり時間外在校等時間 100時間未満

イ 1年間あたり時間外在校等時間 720時間

ウ 1年のうち1か月時間外在校等時間が45時間を超える月数 6か月

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、各月の1か月時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間 80時間

(3) 留意事項

① 上限時間については、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く、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として作成するものであり、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 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真に必要な教育活動がおろそかにならないようにすること。また、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。
- ③ 本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を厳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のないようにすること。

【*1 超勤4項目】

- ① 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- ② 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- ③ 職員会議に関する業務
- ④ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合、その他やむを得ない場合に必要業務