

学校における働き方改革プラン

津和野町教育委員会

令和7年2月

目 次

1. プラン策定の趣旨	P1
2. 町教育委員会、学校の責務	P2
3. 教職員の働き方に関する実態	P2
4. 教職員の働き方改革を進める目的	P3
5. プランの基本方針	P4
6. プラン達成に向けた数値目標	P4
7. プランを達成するための主な取組	
(1) 町教育委員会の取組	P4
(2) 学校の取組	
●管理職の取組	P5
●教職員一人一人の取組	P7
(3) 保護者・地域等の理解・協力のもとでの推進 . .	P9

1. プラン策定の趣旨

(1) 学校を取り巻く状況

人口減少社会の到来やグローバル化など社会情勢が急激に変化しており、更にこれからの社会は Internet of Thing (IoT) や人工知能 (AI) 等の先端技術が高度化し、あらゆる産業や社会生活に取り入れられ、加速度的に変化していくことで、将来を予測することが困難であるとされています。

学校は、子どもたちに対して、こうした変化する社会に主体的に対応できる資質・能力を育成することが求められています。

一方、学校には、多様な一人一人の子どもを大切にした教育活動を推進するため、学校の役割が拡大し、様々な対応が求められています。

(2) 教職員の働き方

学校を取り巻く環境の複雑化や多様化に伴い、学校に求められる役割が拡大し、教職員一人一人が担う業務は、質・量ともに増加しており、勤務時間を超えて働く教職員が多い状況が続いています。このことは、子どもたちの学びを支える教職員の心身の健康に影響を及ぼすとともに、日々の教育活動の質の低下につながるものが懸念されるところです。

長時間勤務を是正し、心身ともに健康に働くことができる環境があることで、教職員は子どもに寄り添い、子どもの学びに伴走していくことができるようになります。また、より良い教育活動を行うためには、教職員自身の資質・能力向上を図りながら子どもと向き合うことが重要であり、教職員の自己研鑽のための時間も必要となります。

津和野町教育委員会（以下、「町教育委員会」という。）は、「学校における働き方改革プラン」を策定し、教職員が心身両面の健康を維持しながら、学習指導や生徒指導などの教育活動に誇りを持って意欲的に取り組むことができる環境づくりを進めます。

(3) 町教育委員会が目指す働き方改革

働き方改革は、長時間勤務の縮減のみを目的とするものではありません。本町においても島根県教育委員会が策定した「教職員の働き方改革プラン」に準じて働き方改革プランを策定し、教職員の働き方を変えていくことで、教職員が日々の生活の質や人生を豊かなものにし、子どもたちにとってのより良い教育につなげ、子どもの学びの充実を図ることを目指します。

なお、本プランは、国及び県教育委員会の動向等を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

2. 町教育委員会、学校の責務

1. 町教育委員会の責務

町教育委員会は、津和野町立小中学校の教職員の服務監督権者として、本プランを踏まえ、津和野町の教職員の働き方改革に取り組めます。

また、教職員の働き方改革に向けた取組を実行していくために不可欠である保護者や地域住民、関係団体等に対し、理解を深めるための取組を進めます。

2. 学校の責務

学校においては、校長をはじめ、全教職員が本プランの趣旨を理解し、プランに基づき具体的な取組を実施します。そのためには、特に、校長をはじめとした管理職がリーダーシップを発揮することが重要であり、管理職は、所属職員に対して本プランの趣旨等を理解させるとともに、業務量の適切な管理を行い、所属職員の長時間勤務の改善に努めます。

また、各教職員は、本プランを理解し、自らの働き方を見直し、長時間勤務の改善に向けた取組を実施します。

3. 教職員の働き方に関する実態

(1) 時間外勤務時間校種別平均

＜島根県学校企画課公表データ＞

(単位：時間)

津和野町	小学校	中学校
平成 30 年度	64.6	75.1
令和 3 年度	35.5	40.7
令和 4 年度	34.6	38.8
令和 5 年度	33.9	37.7

＜津和野町データ＞

(単位：時間)

	小学校	中学校
平成 30 年度		
令和 3 年度	49.9	32.2
令和 4 年度	24.2	18.6
令和 5 年度	35.2	29.1

(2) 月 80 時間以上の時間外勤務をした教職員の割合

＜津和野町データ＞

	小学校	中学校
令和 3 年度	0%	0%
令和 4 年度	4.3%	0%
令和 5 年度	29.2%	3.5%

学校では働き方改革に係る取組を進めています。時程変更により下校時刻を早めることで教職員の長時間労働の改善を図る学校も出てきています。そのように、学校現場で現状を見直し、工夫する取組の中、小学校・中学校ともに、令和 3 年度より時間外勤務時間が減少しており、改善傾向にあります。

しかし、80 時間以上の時間外勤務をした教職員の割合は増加しており、継続して働き方改革の取組を進めていく必要があります。

4. 教職員の働き方改革を進める目的

(1) 教育の質の向上

教職員が必要な業務に時間をかけられるように、町教育委員会と学校、保護者、地域が一体となって業務全体を見直し、精選することから働き方改革は始まります。業務内容の見直しを、出来ることから着実に実行することで、子どもたちと向き合う時間が確保され、効果的な教育活動を行うことができるようになります。

(2) 教職員の心身の健康保持

時間外勤務時間が長くなると、脳や心臓疾患などの健康障害のリスクが上昇すると言われており、特に発症前 1 ヶ月間に 100 時間又は発症前 2 ～ 6 ヶ月間に平均で月 80 時間を超えると、リスクが非常に高くなるとされています。

また、極度の長時間勤務が続くと、業務における強い心理的負荷による精神疾患を発症する場合があります。

教職員が心身の健康を損なうと、明るく元気に子どもたちと向き合うことができません。また、疲労が蓄積すると、授業の質が低下するなど、子どもたちの学力育成や生活指導に影響を及ぼす恐れがあります。教職員が心身ともに健康でいられるために、勤務時間・健康管理を意識した働き方を促進することが大切です。

(3) 仕事と生活の充実

仕事と生活は密接に繋がっており、双方をともに充実させることで好循環が生まれ、豊かな人生が送れるようになります。教職員が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ることにも繋がり、子どもたちにとって模範となる社会人像ともなり得ます。働き方改革によって生み出した時間を自己研鑽や余暇の時間にあてることで、仕事と生活がこれまで以上に豊かになります。

(4) 教職を目指す人材の確保

教職員の長時間勤務が常態化し、その環境に適応できる者だけが働ける職場になると、教職に対する魅力や憧れが失われ、教職を目指す者が減少していくことが危惧されます。安心して働ける職場とし、優秀な人材が教職を志すためにも、町教育委員会と学校、保護者、地域が一体となって働き方改革に取り組んでいくことが求められます。

5. プランの基本方針

- 長時間勤務の是正
- ワーク・ライフ・バランスの適正化
- プラン達成に向けた職場環境の確保

6. プラン達成に向けた数値目標

【具体的な数値目標】

①時間外勤務の上限の目安

月あたりの時間外勤務の時間の上限の目安は原則 月 4 5 時間

(原則 年 3 6 0 時間以内)

なお、特例的な扱いとして、特別な事情により勤務せざるを得ない場合においても、以下を上限とします。(4つの項目を全て満たすこととします。)

- ・年間の時間外勤務時間は720時間以内とする。
- ・月45時間を超える時間外勤務は6ヶ月を超えないこととする。
- ・単月(1ヶ月)の時間外勤務時間は100時間未満とする。
- ・連続する複数月(2ヶ月～6ヶ月)の時間外勤務時間の平均が80時間を超えないこととする。

②年次有給休暇取得日数

全ての教職員 年 5 日 以上 の取得、全校種の平均 1 3 日 以上 の取得

7. プランを達成するための主な取組

(1) 町教育委員会の取組

①教員の負担軽減のための人的措置に向けた取組

特別支援教育支援員、スクール・サポート・スタッフ、SSW等の適切な配置を行い教員の負担軽減を図ります。

②学校閉庁日の設定

町教育委員会は夏季休業中に学校閉庁日を導入しています。今後も学校閉庁日を効果的に設定し、教職員に有給休暇の取得を促進します。

③事務の効率化に向けた取組

本町には事務職員未配置校があり、事務グループにより未配置校の事務支

援を行っています。未配置校での事務を含め事務の効率化を目指すため、業務内容及び体制の見直しを事務グループと連携し進めていきます。

④部活動の負担軽減に向けた取組の推進

「津和野町中学校に係る部活動 活動の方針」に基づき、適切な休養日・活動時間等が設定されるよう学校に対し周知・徹底を図ります。併せて、地域指導者の配置を行い、教員の負担軽減に向けた取組を推進します。更なる取組として、部活動指導員・地域連携指導員の配置に係る検討を行います。

⑤勤務時間の客観的な把握

教職員の働き方改革の意識を高めること。管理職が適切な勤務時間管理を行うことにより、勤務実態の見える化を図り、管理職の責任において個々の業務量の調整・見直しを進めることができるように勤務時間の客観的な記録・把握が出来る環境を整備します。

勤務時間の客観的な把握においては、管理職等の事務負担とならないように、ICT 機器等を活用します。

⑥ヘルスケア対策

学校に対し時間外勤務が月あたり 80 時間を超える教職員の産業医による面接指導実施の徹底を図ります。

(2) 学校の取組

管理職や教職員一人一人が学校や自らの働き方を意識して取り組んでいくため県が策定した「教職員の働き方改革プラン」に示されている以下の視点をしっかりと受け止める必要があります。

●管理職の取組 ～管理職の取組の大切な視点～

管理職は働き方改革を進めるための校内の舵取り役です。全教職員が働き方改革の参画者となるために、学校の目指す方向に教職員のベクトルをそろえていくことが求められます。

そのためには、教職員が自校の課題やアイデアを積極的に出し合う対話的な環境づくりと、仕事にやりがいと見通しを持って主体的に業務に取り組む風土づくりが欠かせません。全教職員が当事者意識を持って働き方改革に取り組めるように、管理職は主体的・対話的な過程を大切にした学校マネジメントの実践が期待されます。

①教職員の勤務実態の把握と業務の明確化・適正化に向けた見直し

勤務実態を把握した上で、教職員の専門性が求められる業務を精選し、役割分担の見直しや ICT 化の推進など、業務の効率化に向けた見直しを進めま

す。これまで担ってきた業務について、学校・教職員以外が担った方がより効果的な教育活動を展開できる業務や、学校・教職員が担う業務においてもその一部を学校・教職員以外が担うことが可能な業務については、その役割を主体的・対話的な過程を通して明確化・適正化し、他の主体（保護者や地域等）に積極的に委ねる視点で見直しを進めていくことが大切です。このようなことを総合的に勘案しながら、管理職は教職員の働き方改革に係る項目を盛り込んだ学校の重点目標や経営方針を設定することが求められます。

②教職員の業務負担の平準化

一部の教職員に業務負担が偏らないようにするために、管理職は勤務実態の把握に努めながら、業務負担の大きい教職員への校務の適正化や平準化に積極的に取り組んでいくことが求められます。

③学校行事や会議の精選、見直し

学校現場では学校行事や会議の数が増加している状況にあります。これらの中には「教育効果があるから」という理由で、教職員の情熱と献身的な努力により積み上げられたもの（ビルド・アンド・ビルド）も少なくありません。時間は有限であり、「ひと・もの・こと」が限られている今、行事や会議の開催は優先順位をつけて精選（スクラップ・アンド・ビルド）していく必要があります。教育効果があるものであっても、それにかける時間が多くて教職員の負担増になることは削減（スクラップ）していくことが必要不可欠です。

④定時退勤日等の設定

会議や研修、部活動のない日を活用して「定時退勤日」や「最終退勤時刻」を設定します。校内で一斉の実施が難しい場合は、学年部単位や自己申告制の「定時退勤日」等の設定も可能です。実効性のある定時退勤日等を持続的に行っていくためには、教職員の計画的な業務遂行が必要ですので、管理職は学校の状況に合わせて工夫した方法を導入します。教職員は「定時退勤日」等で生み出した時間を自己研鑽や余暇の時間に充てることで、教職人生を更に豊かにしていくことができます。

⑤部活動指導の在り方見直し

学校における他の教育活動とのバランスの観点や、中学校において部活動指導が教員の長時間勤務の一因となっている現状から、「津和野町中学校に係る部活動 活動の方針」に基づいて、部活動の適切な休養日・活動時間を設定します。また、必要に応じて部活動指導員や地域指導者の活用を進めます。なお、部活動の指導体制の見直しにあたっては、その趣旨を保護者に対

して丁寧に説明し、理解を求める必要があります。

⑥業務の効率化に向けた職場環境の改善

働きやすい職員室の環境づくりは、教職員の働き方改革を進める上で、とても大切な視点です。職員室のデスクやファイルの保管棚等のレイアウトを改善することにより、書類や資料を共有保管する収納スペースや小会議を行う共有スペースなどが確保できます。

また、個人が作成した教材・資料等の電子データを学年や教科、校務分掌単位で共有することは、業務の効率化だけでなく、教職員のスキルアップを図ることにも繋がります。このような環境整備を行うことで、業務の効率化だけでなく、教職員の協働性と創造性の向上を図ることができます。

⑦ヘルスケア対策

管理職自らが率先して教職員に声がけを行い、教職員の心身の健康状態を適確に把握するとともに、教職員が不安に感じていることや業務上の悩みを管理職に相談しやすい風通しの良い職場づくりに取り組みます。また、過重労働による健康障害を防ぐために、時間外勤務時間の長い教職員に対して管理職等が個別に対応することで精神疾患等の予防を行います。特に月あたり80時間を超える時間外勤務を行った教職員（管理職を含む）には、産業医による面接指導を強く勧奨し脳や心臓及び精神の疾患などの発生予防に努めます。

※月あたり80時間を超える時間外勤務を行った者に対する産業医による面接指導勧奨により、本人から面接を受ける同意を得た場合には、町教育委員会へ連絡し、面接指導日程の調整を行います。

⑧教職員同士のサポート体制の整備

管理職は、教職員がお互いを尊重しながら連携・協働できる職場づくりに努めます。そのために、管理職は本プランを全ての教職員に周知し、主体的・対話的な過程を大切にしながら、各主任等を中心としたサポート体制が機能する「チームとしての学校」を目指して働き方改革を推進します。

●教職員一人一人の取組 ～教職員の取組の大切な視点～

現在、多くの教職員が平日だけでなく休日にも相当な長時間勤務を行っており、疲労や心理的負担を抱えながら業務を行っている状況にあります。そこには、“子どもたちのためであればどんな長時間勤務も良しとする”強い使命感から生まれた働き方が土台にあると思われます。しかし、極度の長時間勤務を行うことにより、教職員の心身の健康が損なわれていくのであれば、それは子どもたちのためにはなりません。教職員一人一人が自らの働き

方を見直し、教育のプロとして、教育の質の向上のために仕事と生活の双方をともに充実させていくことが求められます。個人・学年部・校務分掌単位等で出来ることから一つ一つ着実に実行し、うまくいかなかったらやり直せば良いという柔軟な視点で取り組んでいくことが大切です。

①働き方改革の意義への理解と実践

働き方改革には教職員の意識改革が大切であるとよく言われますが、自らの働き方（自らの勤労観）を見直すことは容易なことではありません。教職員一人一人が働き方改革に取り組んでいく上で、その意義を理解しているかどうかは、個々のワーク・ライフ・バランスの適正化に大きく影響します。教職員が「仕事」と「生活」の充実を図ることで、自らの人間性が高まり、子どもたちに対して効果的な教育活動を行えるようになることが働き方改革の意義です。ワーク・ライフ・バランスは他人から与えられるものではなく、自らが実践して獲得していくものという意識をもって、働き方改革に取り組んでいくことが求められます。

②見通しをもった業務の遂行

ワーク・ライフ・バランスのライフ（生活）の時間を獲得するためには、自らのワーク（仕事）を、見通しをもって効率的に行う必要があります。業務内容のゴール（完成）からスケジュールを逆算して、「いつまでに」「何を」「どこまで」やっておけばよいのか、見通しをもって業務を行うことが大切です。

③職場の環境整備（デスクの整理・整頓、ファイル等の適正管理）

個人で取り組む環境整備には、「整理・整頓」があります。整理（要るものと要らないものの区別）と整頓（要るものを適切な場所に配置）を行うことで、ものを探す時間が削減でき、業務の効率が大幅に上がります。デスクにはできるだけ必要最低限のものだけを保管し、必要なものは直ぐに取り出せるように整った職場環境で業務を行うことを心がけましょう。

④教職員同士のサポート体制の実践

教職員一人一人の長時間勤務の是正とワーク・ライフ・バランスの適正化を図るためには、教職員同士のサポートが必要不可欠です。他者をサポートするためのデータの共有化やコミュニケーションの活性化を主体的・対話的に図ることによってチームワークが向上します。仕事と生活の充実のためには、「誰かがサポートしてくれる」という安心感が何よりも大切です。

(3) 保護者・地域等の理解・協力のもとでの推進

働き方改革を進めるにあたっては、学校や町教育委員会の取組にとどまらず、学校と地域との連携、協働を一層進め、保護者及び地域住民等の理解・協力を得て進めていくことが重要です。

①学校運営協議会への働きかけ

保護者や地域住民が学校経営に参画する仕組みである学校運営協議会（コミュニティスクール）を通して、保護者や地域住民との学校経営方針の共有、働き方改革についての協力と理解促進を図ります。

②家庭や地域への周知や広報

町のホームページに本プランの掲載を実施します。併せて、ホームページ等を活用し、働き方改革にかかる取組への理解・協力を仰ぎます。